

就業の視点からみた生涯学習研究の課題

角 替 弘 志
(常葉学園大学)

現在、「情報技術の急速な進歩と広範な分野への甚大な影響、国際化と貿易自由化に向かった急激な流れ、人口の高齢化の進展、異文化・異民族交流の多様な形での拡大、労働の性質の大きな変化」という状況が存在する。このようななかで、就業において、それぞれの分野で必要とされる適切な知識と技能（スキル）を有することは極めて重要な条件であり、生涯学習はそれに対応した教育・学習の仕組みであるとも考えられている。

OECDは、経済発展・雇用の促進・民主主義と社会的結合の強化のために生涯学習の実現は欠くことのできない条件であることを強調しているが、そのことを実体化するためには、就業ということを踏まえて、生涯にわたって学習機会をどのように制度化するかが課題となる。

1. 「豊かな社会」と生涯学習としての企業内教育

豊かな社会は、高い生産性を可能とする技術革新に支えられており、この技術革新を常に持続・発展させるとともに、それに密接に関わる社会・経済構造の変革を絶えず推進するために、有能で力量のある人材を確保することを不可欠の要件としている。科学・技術が日進月歩の勢いで進み、知識の量が急速に増大し、その質が常に更新されている現状においては、各人が生涯にわたって社会的役割を十分に果たし、充実した生活を営むためには、青少

年期に学校で修得した知識・技術，青少年期に形成された能力・態度のみでは，社会的な変化や必要に対応できないことは明らかである。そのことからすれば，青少年期における学校教育が終了した後においても，誰もが，生涯のどの時期においても，効果的・効率的に成果をあげることができる組織的な教育・学習の機会を得られるように，教育の仕組みを制度的に整備することが必要である。リカレント教育・リフレッシュ教育の重視はそのような状況への対応であると言える。

わが国においても，これまでにこのような状況への対応がなされなかったわけではない。1991年に訪日したイギリスの教育科学省（当時）の教育調査団の報告書では「日本の教育の際立った特徴」として「企業内教育が積極的に行われていること」が挙げられているが（拙著『生涯学習研究序説』308頁，平成11年，東京書籍を参照），就職後の職務・職能に関する教育・訓練は，わが国では多くの事業所において企業内教育（各業界団体等の後継者養成教育，公務員等の研修を含む）として極めて体系的に行われてきた。

例えば，静岡県公立学校教職員の研修については「社会の激しい変化やそれを取り巻く様々な教育的課題に対応するために，教職員に対して視野の拡大や意識の大きな変革が求められている」また「教育の基本となる部分を大切にしつつ，教育の在り方を多面的にとらえ，方向づけることが必要である」という視点から，教職生涯を通した研修体系が構築されている。即ち，「基礎期（1～5年）」（教育活動に必要な基礎的な知識及び指導技術を習得し，組織の一員として行動する力をつける），「向上期（6～10年）」（教科指導や学級経営等の専門的な知識及び技能を習得し，学校運営の一翼を担う力をつける），「充実期（11～15年）」（学年や分掌の運営・経営等に関する知識及び技能を習得し，学校運営のための企画力を高める），「発展期（16～25年）」（学校運営・経営等に関する知識及び技能を習得し，若い教師の育成を図るとともに，学校運営のための調整力をつける），「円熟期（26年以上）」（学校運営全般にわたっての指導者あるいは管理者としての力量をつける）のそれぞれの時期に，初任者研修・教職経験5年研修・教職経験10年研修・主任（教務主任・生徒指導主事・進路指導主事等）研修・管理職研修等が位置付けられ，計画的に研修が行われている。より具体的には，教職員の研修を主たる役割としている静岡県総合教育センターにおいて，平成11年度につい

てみても、悉皆研修（教職経験5年研修等6本）、推薦研修（情報教育指導者研修等20本）、希望研修（教育相談実践研修等31本）等が実施される他に、大学院派遣、海外派遣研修、校内研修等の研修が行われているのであり、学校の教職員は児童・生徒に対する教育を行うとともに、常に、職務に関する教育を受け、学習を継続しているのである（静岡県総合教育センター『平成11年度研修ガイドブック』参照）。

このような研修（教育・訓練）の仕組みは、多くの一般企業にもみられるところであり、それが生産性の向上を支えてきたと考えられている。

その意味では、企業内教育は、これまで実質的に職場において生涯学習の機能を果たしてきたと言えるのである。

2. 雇用形態の変化と企業内教育の限界

しかし、わが国の企業内教育は、終身雇用を前提としていた側面が強い。終身雇用では、学卒者がほぼ30年にわたり、各種の部署で勤め、昇進等も内部リクルートで行われるのが通例であり、企業（事業所）内での人材育成は企業経営にとって極めて重要な位置を占めるものである。ただ、当該企業にとって必要な人材の育成であるために、当然のことながら、教育・訓練（研修）の対象はその企業に属する者に限られ、その教育・訓練によって得られた成果（評価される能力）も、その企業の内部においてのみしか有効でない（通用しない）という問題点を有している。

さらに、いわゆるバブル崩壊後、わが国においても「リストラの加速に伴う失業の増加」が深刻な問題となり、常用雇用の減少と臨時雇用の増加、転職者の増大という傾向が顕著になっている。それに加えて、国際化、情報化が進展するなかで人材派遣、アウトソーシング（業務の外部委託）が進み、「日本型給与体系」が崩れはじめるとともに、雇用形態においても終身雇用が部分的に崩れ、フリーあるいはパート採用を含め職務内容や期間に関しての契約的な雇用がかなり広範に浸透してきている。また、本格的な高齢社会に突入していくなかで、高齢者自らが定年退職後等においても「働く」ことの意味を見出すとともに、高齢者の持つ能力や経験を積極的に社会的に生か

していくことが、活力ある高齢社会を維持するためには、不可欠であると考えられている。また現実には、経済的な不安感から、雇用就業をはじめとして収入を得るために「働く」ことを志向する高齢者が増加する傾向が顕著にみられている。このために、高学歴高齢者を含む高齢者の多様な就業ニーズに対応することが可能な、各種の技能開発講習（訓練）の実施を含む、新たな「しくみ」づくりが求められているのである（『静岡県シルバー人材センター事業振興計画』平成10年10月、参照）。

これまでの企業内教育の仕組みには、このような退職した高齢者の就業ニーズに即した教育・訓練は組み込まれていないし、パート就業者や転職をしようとしている者の教育・訓練もその視野には入っていない。

それぞれの企業（事業所）は、終身雇用を前提とした場合、まず優秀な人材を確保し、採用してから、それぞれの職場、職務に必要な知識や技能・技術、態度を教育・訓練することが必要となる。多くの場合に、新規採用者が将来の配置換えや昇進等の過程でどのような仕事を行うようになるかは必ずしも分からないのであり、採用においては「今、何ができるか」よりも「将来、どれだけ伸びる可能性があるか」が重要な要素になると考えられる。このことから、学歴と終身雇用の深い関連が生まれるとともに、それぞれの企業（事業所）に必要な有能な人材を育成するために教育・訓練の仕組みを整備することは、企業にとって欠くことのできない要件となったのである。

3. 開かれた職業技術教育システムと職業資格制度の確立に向けて

しかし、就業構造が終身雇用から契約雇用に移行してくると状況はかなり大きく変化する。契約雇用の契約内容の中心は、「期間」の問題もあるが、主として「仕事（職務）」に関してである。その場合、採用において問われるのは「今、何ができるか」であり、決して「将来、どれだけ伸びる可能性があるか」ではない。すなわち、現実求められている仕事（職務）がすぐ確実にできるようになっていることが重要なのである。終身雇用が「就職してから、必要とされる知識・技能を身につける仕組み」であるとすれば、契

約雇用は「必要とされる知識・技能を身につけてから、就職する仕組み」であるということもできる。

契約雇用が広がり、生涯にわたって契約雇用を重ねることによってキャリア・アップを図ることが一般的になる（欧米のように）という状況のなかで最も重要なことは、各人の有する能力を客観的に証明する仕組みをいかに確立するかということである。わが国では、形骸化している面が多いとはいえ制度的には学歴が最も有力な能力証明のシステムであることに深刻な問題がある。企業内教育とは別に、誰もが生涯にわたり必要に応じて職業的能力を育成できる教育・訓練機関を整備し、その成果を客観的に証明し、学歴と同様に評価する制度（資格制度）を確立するが求められるのである。そのための研究を深めることは生涯学習研究の一つの重要な課題である。

現実に景気が低迷するなかで「完全失業率や有効求人倍率はいまだかつてなく良くない数値」を示している。そのために、中高年の非自発的離職者や学卒未就職者に対する職業開発訓練が緊急に必要となり、例えば、雇用促進事業団静岡雇用促進センターでは、現在「三ヵ月コースの訓練を33コース設け、7月末までに461人が受講している」のである（「静岡新聞」平成11年8月23日朝刊）。また、静岡県では、高齢者の就労対策として「企業のリストラなどで地元でUターンし、農地を所有しているものの、農業技術がない人を対象に、農業への就労準備講座を緊急雇用対策として行う計画」を明らかにしている（同、8月24日朝刊）。しかし、社会人に対する公的な職業能力開発教育・訓練が、このように失業者の増大を食い止めるための緊急の対策としてしか行われなかったら問題である。

就業（雇用）においても、ジェンダーレスからエイジレスに進み、事業展開においても国際化・情報化が急速に図られているなかでは、給与体系を含め就業構造が大きく変革され、人材の流動化は必然的に加速するものと考えられる。事業を行う側においては、事業の拡大や縮小あるいは事業内容の明確化やマニュアル化に伴って、それぞれの時点において各部署や各職務に最も適した人材を求めるようになるし、職に就こうとしている側においても、生涯のそれぞれの年代において、自らの能力を最も有効に生かすことのできる、より有利な仕事を求めるようになると考えられるのである。

人材の流動化を効果的に進め、企業（事業所）の枠を越えて、適材を適所

に配することは決して容易ではない。そのための重要な基本的条件は、先にも指摘したように、生涯のどの時期においても、その時点において自らが求める職業的・専門的能力を、誰もが獲得できる教育・学習のシステムを整備し、その学習の成果が公的に評価され承認される職業資格制度を確立することであると言える。

わが国においても、法曹、医療、教育、福祉等の分野における公的な資格をはじめ、さまざまな公的な資格が存在する。また、近年になって民間を含む各種の団体や機関が技能審査や資格の認定を行う事例が急激に増加しているし、これまでも、各企業（事業所）において、それぞれの職種や職場の必要に応じて、部内においてのみ有効な資格を与えてきた場合も決して少なくない。以前からダブル・スクール現象として指摘されていたが、大学の学生のなかには特定の資格を取得するために専門学校等に通っている例もかなり見られるところである。

しかし、現実には、一部の特定の分野を除いて、資格が必ずしも積極的に評価されているとは言えないし、終身雇用の下では、能力を証明するものとしての資格に対する関心も高いとはいえない。また、資格そのものがいわば対症療法的に設定されてきたという側面が強い。そのために、資格制度の一般的な枠組みともいうべきものをどのように組み立てるかということ自体が課題である。

生涯学習の研究は極めて実践的・実務的な側面を有している。生涯学習を実体化するためには、具体的な制度として整備することが必要であり、資格（取得のための教育・訓練システムを含め）に関する実態についての調査・研究を深めるとともに、諸外国の制度あるいは経営学、企業の職務分析、能力開発等の研究成果を十分に踏まえた研究を推進するとともに、さらに、資格制度とそれに関わる教育・訓練システムについての具体的提案を積極的に行っていくことが求められるのである。