

生涯学習社会におけるメディア・リテラシーに関する総合的研究（2）

－ITは職場をどう変えたか－

岩崎久美子

（国立教育政策研究所）

井上豊久

（福岡教育大学）

立田慶裕

（国立教育政策研究所）

【要旨】

本研究は、職業人 1,006 名を対象にしたウェブ調査の結果に基づき、IT の進展に伴う職場の変化などへの影響について分析したものである。調査結果を通じ職場の IT 化は、(1) 職務内容と労働の形態：個人の能力に応じた職務の増加、労働の柔軟化と高密度化、女性の労働力活用の場の拡大、(2) 人間と組織の関係：社内の対面コミュニケーションの減少と上司との直接的コミュニケーションの増加、職業毎のデジタル・デバイド、個人的スタイルを中心とした時間や場の自由化の促進、(3) 教育ニーズ：基本的なコンピュータ操作能力から、情報活用能力、語学力、表現力、コミュニケーション能力に関する高度な能力向上への学習要求の増加、に影響を与えていることを明らかにした。最後に、職業人の生涯学習への影響を考察し、メディア・リテラシー研究の課題をまとめた。

1.はじめに

「メディア・リテラシーとは、市民がメディアを社会的文脈でクリティカルに分析し、評価し、メディアにアクセスし、多様な形態でコミュニケーションを創り出す力」という定義に基づき計画・実施された一連のメディア・リテラシー調査研究から、本稿では、職場の IT 環境に関する調査結果を中心としてその分析を行い、報告する。

近年、職場におけるコンピュータの普及と高機能化が進展する中で、コンピュータを含む各種メディアに習熟し、駆使できることが仕事を遂行するうえで不可欠になってきている。IT 化が進展している職場では、職務内容、労働形態、人間と組織の関係、あるいは教育ニーズなどにおいて、IT が導入される以前の職場と比べて、どのような変化がもたらされたのであろうか。

この問いに答えるため、第一に、質問紙調査設計に先立つグループ・インタビューによる予備調査を実施した。このインタビューでは、メディアの習熟度の差異に従い 2 グループ（1 グループ 5、6 名、女性を特定）を設定し、司会者の統制のもと、座談会形式で IT の進展と職場環境の変化について 2 時間程度の情報収集を行った。第二に、このインタビューの結果に基づき質問紙を設計した。第三に、質問紙をウェブ調査会社に委託。質問

紙はウェブ調査会社に登録している 20 歳から 59 歳までの有職者（アルバイトを除く会社員、自営業、専門職、公務員）男女 3,000 名にインターネットを介して配布した。配布は、今回の調査は、ウェブ調査会社に登録している全国 2 万人以上の母集団から全国の人人口分布から系統的に抽出すると同時に、回答者から、男女比（男性 489 名、女性 517 名）、独身/既婚比（独身 509 名、既婚 497 名）がほぼ同じになるように有職者を対象として 1,000 名を目安に回答を収集し、層化 2 段抽出法を併用して 1,006 名のデータを得た。調査は 2000 年 11 月に実施された。サンプルの代表性を検討した結果、インターネット利用者という偏りが高年齢層の回答が少ないという結果に反映された。

回答者の属性を見ると、年齢で多いのは、「30 代」434 人（43.1%）、次いで、「20 代」313 人（31.3%）、「40 代」203 人（20.2%）の順である。最終学歴では、男女ともに「大学」卒が全体の約半数を占め、男性 274 人（27.2%）、女性 203 人（20.2%）である。職場の種類では、「従業員 1000 人未満の日本企業（非製造業）」296 人（29.4%）、次いで「従業員 1000 人未満の日本企業（製造業）」222 人（22.5%）、「従業員 5000 人以上の日本企業（製造業）」91 人（9.1%）、「従業員 1000 人以上 5000 人未満の日本企業（非製造業）」73 人（7.3%）であり、半数が従業員 1000 人未満の企業ということになる。

2. 職場の IT 化と女性の労働力活用

最初に、コンピュータに代表される職場の IT 化と企業の職場環境との関連について、女性に焦点をあて、女性 517 名を対象にした結果を見てみたい。IT 化と企業など職場の進取の性質は、女性の働きやすさとどのように関係するのであろうか。

(1) 女性の目から見た職場の変化

IT 化の進展する職場の変化として有意差が認められた内容は、第 1 表のとおりであり、内容に従い、「性別より職種重視の処遇」「能力主義」「労働場所・時間の柔軟化」「多忙感」「コミュニケーションの変化」の 5 つに分類しうる。¹⁾

第 1 表 職場の変化

No	内容区分	有意差のあった質問項目
1	性別より職種重視の処遇	「職務内容の男女差が減少」**
2	能力主義	「個人の能力に応じた仕事」** 「成果（結果）主義」*** 「仕事の外部委託化」*** 「キャリアアップやキャリア継続に有利」*
3	労働場所・時間の柔軟化	「場所に制約されない勤務」** 「フレックスタイム等働く時間の自由化」**
4	多忙感	「情報のやりとりに多忙」***
5	コミュニケーションの変化	「職場の直接的会話やつきあいの減少」*** 「e-メールでコミュニケーションが変化」*** 「e-メールで自分の意思伝達が容易」***

（注 1：IT の進展を「進んでいる」「どちらともいえない」「遅れている」の 3 択で聞いたものと各項目を分散分析した結果、有意差が認められたもの。*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ ）

総じて、職場の IT 化が進展していると回答した者の 65%が「情報のやりとりに多忙」になったと回答し、職場では、コンピュータなしで業務が遂行できない状況が生じている

ことがわかる。企業によっては IT 課という社内の IT 関連の疑問に対応する部署を専門的に設置しているところもある。

自由記述には、職場の変化として、社内のコミュニケーションの減少、仲間や上司との親近感の喪失、1人1台のパソコンの供給と個別メールアドレス所持で日常業務のペーパーレス化、電話やファックスの減少による静寂化など環境の変化が挙げられている。IT化の進展により、情報の共有化を進め職階制のフラット化や地位や立場に関係なく情報能力の保持者が重用される状況、パソコン技能に代表される個人の能力に依存した職務遂行が経験や年齢以上に求められるようになってきているとの記述が見られた。

インターネットは、近くの者を疎遠に、反対に遠隔地の者とは緊密なコミュニケーションが可能で心理的距離を縮めるとして「インターネット・パラドックス」と呼ばれる状況が生じる。職場で隣に座っている者同士がメールでやりとりするなどの非直接的なコミュニケーションの状況や自分の意見を職場内の地位や立場に関係なく海外に発信できるとの自由記述上の指摘がこのパラドックスの例であろう。

(2)女性の働きやすさ・能力主義と女性の労働力化

職場の IT 化を職場の進取の取り組みのメタファーとして捉えれば、前述の職場の変化に加え、IT化の進展は女性の働きやすさや能力主義の指標となり得る。

このことを明らかにするために、職場環境に関する 20 の質問項目を因子分析（主成分分析、バリマックス回転、固有値 1 以上）にかけ 5 因子を抽出した。そのうち、尺度構成法の手順に基づき、因子内の質問項目間の信頼性係数として α 係数を産出したところ、「女性の働きやすさ」「能力主義」と名づけたものが尺度として利用可能であった（第 2 表参照）。

第 2 表 「女性の働きやすさ尺度」と「能力主義尺度」

<p>【女性の働きやすさ尺度】(5 項目) **</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性が働きやすい制度（育児休暇等）が充実している .788 ・ 長く働き続けることができる .750 ・ 多くの女性は結婚・出産しても働きつづけている .718 ・ 知名度がある .523 ・ 女性が働きやすい雰囲気がある .505 <p>$\alpha = .7455$</p>	<p>【能力主義尺度】(6 項目) ***</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人の能力を活用する .783 ・ 新しい試みを取り入れる .710 ・ 女性にやりがいのある仕事を任せる .684 ・ 専門的な知識や技術を身に付けられる .633 ・ 成果（結果）主義である .588 ・ 職場の人間関係の「和」を優先する .380 <p>$\alpha = .7497$</p>
---	---

この 2 つの尺度と IT の進展について分散分析をしたところ、IT化の進展とこの「女性の働きやすさ」尺度 (** $p < .01$)、「能力主義」尺度 (** $p < .001$) との間にそれぞれ有意差が認められた。つまり、IT化が進展し、新しい体制づくりや取り組みが見られ、意識が高いと推察される職場では、能力主義の推進と女性の働きやすさが認められると評価されていることを推察させる。しかし、IT化の進展に伴い、「個人の能力に応じた仕事が可能」と回答した者は約 5 割、「職務内容の男女差がなくなった」との回答は約 3 割であり、この結果から、IT化の進展が直接的に職場の労働条件や処遇などで男女差をなくす方向に動いているとの結論はし難い。このことは、回答者が専門職の女性だけではないため、女性のコース制（「総合職」「一般職」「派遣職員」）が回答結果に影響している可能性がある。

また、正規職員に女性が占める割合を算出し、その比率を四分位（20%より少ない、20%

以上、35%以上、60%以上)し、職場についての質問項目を分散分析したところ有意差が認められたものは、「専門的知識・技術を身につけることが可能***」「女性にやりがいのある仕事を任せる***」「女性が働きやすい雰囲気***」「給料が高い**」「女性が働きやすい制度が充実*」「個人の能力活用*」「新しい試みの取り入れ*」「職場の上司を「さん」づけ*」の項目である。有意差の認められたものを多重比較 (Scheffe法) したところ、女性正規職員の占める割合が35%以上で、「女性が働きやすい雰囲気」、「女性にやりがいのある仕事を任せる」、「専門的知識・技術を身につけることが可能」などの女性の職能開発に関する項目の平均値が高い。同時に、「残業はあたりまえ」であり「女性が定時で帰れる雰囲気」「女性は遠隔地の転勤なし」「多くの女性は結婚、出産後も継続勤務」などの平均値は低い結果となった。このことは、必ずしも働きやすさの意味することが、労働条件の緩やかさではなく、男性と伍して働き、同様の処遇を受けることも意味する場合があることを示唆する。この関連で見れば、有職者で子どものいる女性に、再就職・転職する場合の仕事に質問したところ、「在宅での仕事」(子ども有 (N=68) 30.9% ; 子ども無 (N=281) 14.9%) を希望する比率が最も高い。反対に、有職者で子どもがいない女性は、「違う業種で働きたい」(子ども有 (N=68) 14.7% ; 子ども無 (N=281) 26.0%) の比率が高い。この回答傾向から、職業上の責任と子育ての両立を可能にするほど、現段階の職場でのIT化が柔軟な勤務体制を企業文化に持ち込む契機になっていないことが推察される。

女性の働き方についての意識を聞いた項目では、男性の47.4%、女性の34.2%が「子どもがある程度大きくなってから再び働く」、男性の30.1%、女性の49.5%が「結婚や出産・育児にかかわらず、ずっと働く方がよい」と回答している。「仕事の継続」「再就職」を併せれば、男女ともに女性が働くことを肯定していることがわかる。具体的にはどう働くか、ということなのであろう。

それでは、女性の労働力化は将来的にはどのような方向に向かうのであろうか。女性は、家庭責任や子育てとの両立、また、筋力に依存する仕事では肉体的、体力的にハンディキャップがあるなど、これまで仕事を継続するうえで幾多の課題があった。また、結婚や出産で中途退職した場合、継続勤務が原則であった終身雇用制の中で組織に復帰することは基本的には難しい状況が存在していた。

コンピュータを介した作業は、迅速さと大量の情報をもたらす、時間、場所、体力に制限されず、付加価値や成果を重視する労働、つまり時間集約的な働き方を可能にする。しかし、実際には、組織の中の労働環境・条件の弾力化が進むまで、時間と場所の拘束を離れた在宅勤務により、副業的に仕事に従事することが女性の労働力化を求める現実的な方向性と言えるのではないだろうか。働きたいものが自由に参加できる労働市場の柔軟・弾力化の議論にIT化が多くの選択肢を提供するのは、近未来のことであろうが、企業文化に代表される組織にあっては、いまだ醸成の途上と言えるのではないだろうか。

(岩崎久美子)

3.IT と仕事のスタイルー職場の仕事スタイルをどう変えたか

(1) IT と職場の現状

IT の普及によって職場や生活がどう変わったかについては、全体としては多い順に「自分の生活を楽しくしてくれた」(78%)、「自分の可能性が広がった」(76%)、「買い物が時間や場所に制約されなくなった」(63%)、「Eメールの活用により職場のコミュニケーションが変化した」(63%)であった。生活が楽しく、生き方の可能性が広がり、買い物の時間的空間的制約がなくなったという回答が多い。

特に、仕事のスタイルについてみれば、コミュニケーションのあり方が変わり、「場所に制約されずどこでも勤務が可能になった」(44%)という回答から、勤務場所や時間の自由化は進んだといえる。しかし、すでに女性の例にみたように、職場の仕事スタイルを全体として急激に変えるというところまではいっておらず、着実に進行中というのが現状であろう。

(2) 仕事のスタイルの変化

特にここでは、成果主義、勤務の場所や時間の自由化、職場のコミュニケーションといった仕事のスタイルに注目し、これらの要因がどのような関連をもち、コンピュータやITの進展がどのような影響を及ぼしたかという点について探求的分析を試みた。第3表から第5表は、この3つの項目が他の項目とどの程度の相関関係にあるかをみた結果である。第3表「個人の能力に応じた仕事ができるようになった」と他項目との相関

質問項目		相関係数	
コンピュータやITの普及による職場や生活の変化			
1	職務内容の男女差がなくなった	0.433	***
2	キャリアアップやキャリアの継続に役立っている	0.377	***
3	成果(結果)主義が徹底した	0.373	***
4	場所に制約されずどこでも勤務が可能になった	0.350	***
5	家事と仕事との両立がしやすくなった	0.291	***
今の職業の満足度			
1	職場の合理化	0.266	***
2	仕事のやりがい	0.189	***
3	将来性	0.184	***
4	福利厚生	0.183	***
5	労働時間・休日	0.171	***
職場の特徴			
1	個人の能力を活用する	0.242	***
2	新しい試みを取り入れる	0.204	***
3	成果(結果)主義である	0.176	***
4	女性が働きやすい雰囲気がある	0.158	***
5	職場の人間関係の「和」を優先する	0.151	***

***は0.1%で有意、**は1%で有意、*は5%で有意

第4表「場所に制約されずどこでも勤務が可能になった」と他項目との相関

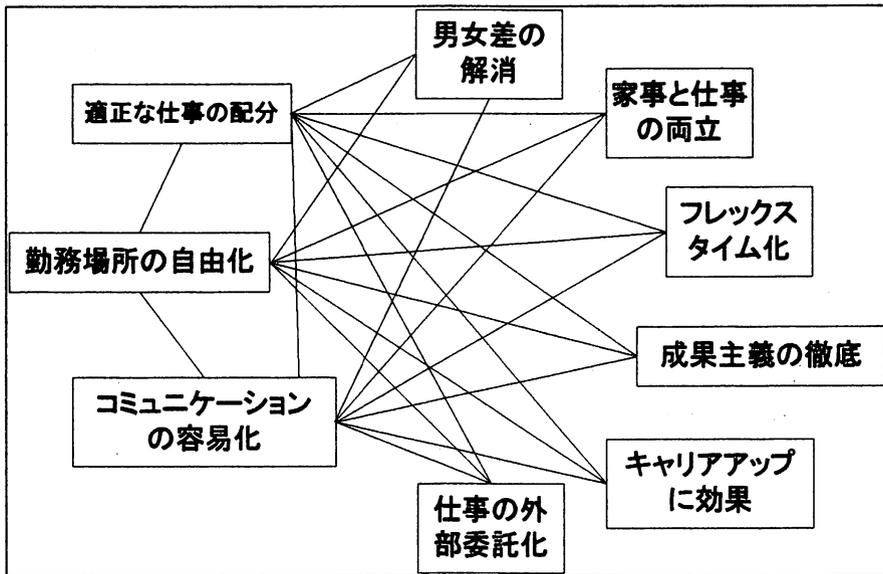
質問項目		相関係数	
コンピュータやITの普及による職場や生活の変化			
1	フレックスタイム等働く時間がある程度自由になった	0.577	***
2	成果（結果）主義が徹底した	0.423	***
3	家事と仕事との両立がしやすくなった	0.357	***
4	個人の能力に応じた仕事ができるようになった	0.350	***
5	仕事の外部委託が増えた	0.339	***
今の職業の満足度			
1	職場の合理化	0.236	***
2	将来性	0.202	***
3	賃金	0.162	***
4	仕事のやりがい	0.155	***
5	労働時間・休日	0.145	***
職場の特徴			
1	個人の能力を活用する	0.253	***
2	新しい試みを取り入れる	0.216	***
3	成果（結果）主義である	0.192	***
4	職場の上司を役職名よりは「さん」づけで呼ぶことが多い	0.157	***
5	給料が高い	0.156	***

第5表「Eメールにより上司や同僚に意見を伝えやすくなった」と他項目の相関係数

コンピュータやITの普及による職場や生活の変化			
1	フレックスタイム等働く時間がある程度自由になった	0.363	***
2	場所に制約されずどこでも勤務が可能になった	0.338	***
3	キャリアアップやキャリアの継続に役立っている	0.331	***
4	仕事の外部委託が増えた	0.316	***
5	家事と仕事との両立がしやすくなった	0.316	***
職業の満足度			
1	将来性	0.234	***
2	職場の合理化	0.234	***
3	福利厚生	0.167	***
4	人間関係	0.155	***
5	職場の雰囲気	0.155	***
職場の特徴			
1	新しい試みを取り入れる	0.265	***
2	個人の能力を活用する	0.238	***
3	職場の上司を役職名よりは「さん」づけで呼ぶことが多い	0.209	***
4	成果（結果）主義である	0.187	***
5	女性が働きやすい雰囲気がある	0.182	***

上記のうち、変化についての変数間の関連をまとめたのが、第1図である。

第1図 要因間の関連



この職場の変化は、また、職業の満足度や職場の特性とも高い関連を持つ結果を示した。

(3) その他の調査結果

その他にも、調査結果からのクロス表分析によって、次のような結果がみられた。

- 1) 職場の変化（フレックスタイム制や勤務場所の自由化）は成果主義と関連がみられる。特にITの活用能力の高い技術者ほど勤務状況の自由化が成果主義と結びついている。
- 2) 個人の能力が適切に活用されたり、新しい試みを取り入れていると評価された職場の回答者ほど勤務場所の自由化が進み、Eメールによる意思伝達が容易になっている。
- 3) 成果主義や勤務場所の自由化が進んでいるという回答者ほど、職場の合理化や将来性には満足しているが、逆に人間関係や職場の安定性についての満足度が低い。
- 4) 「仮に退職しても今の職場に戻りたいかどうか」という希望は、「長く働き続け」られ、「給料が高い」、「残業がない」、「女性がやりがいのある仕事を任せられる」などの条件と関係し、成果主義や能力の適性な活用との間には差がみられない。
- 5) 男女平等化は能力の適性な活用状況と関連があるが、「仕事の外部委託」や「キャリアアップ」などの状況とは関連があまりみられない。
- 6) メールによって上司等との伝達は容易になったが、IT技術の習熟度が高いほど、対面コミュニケーションは弱体化する可能性がみられる。

(4) まとめ

職場の仕事のスタイルは、メールによる勤務場所や時間の自由化に伴う勤務条件の弾力化、適切な個人能力の活用が行われる一方で、仕事の外部委託、そして、個人の成果主義の浸透、職場全体ではなく個人のキャリアアップへの関心増大により、集団中心のスタイルから個人中心のスタイルへと変化していることを、これらの調査結果は示している。

(井上豊久)

4.ITが職場をどう変えたか

(1) 職務内容と労働形態、組織の変化

以上、岩崎は、職務内容と労働形態の変化という点でコンピュータやIT技術の発展が、個人の能力に応じた職務の増加や労働の柔軟化と高密度化をもたらすとともに、女性の労働力活用が拡大されつつあるという傾向を示した。また、人間と組織の関係では、社内の対面コミュニケーションの減少と上司との直接的コミュニケーションが増加し、インターネット・パラドックスをもたらす関係性の変化について論じてきた。

さらに、井上は、職場の変化（フレックス、働く場の自由化）が成果主義と関連し、技術者と事務職の格差が現れつつあること、あるいは、個人の能力を活用し、新しい試みに積極的な職場ほど個人能力や働く場の制約の自由化が進むこと、また、職場の仕事のいろいろな条件の変容（メールによる勤務場所や時間の自由化に伴う勤務条件の弾力化、適切な個人能力の活用が行われる一方で、仕事の外部委託、個人の成果主義の浸透、職場全体ではなく個人のキャリアアップへの関心増大）から、集団中心から個人中心のスタイルへと変化していることを示した。

最後に、こうした職場の変化に応じて、職場における教育や学習がどのように行われているかについて、その実態をみておこう。

(2) 職場の学習

第6表は、本調査で特にコンピュータの利用をホームページの作成やプログラミング、システムの設計などの比較的高度なスキルを使えるかどうかを尋ねた結果から、このいずれもできるものを水準4とし、以下、水準3、2とし、水準1を基本的な操作や文書入力などができるものとして設定したものである。この水準をコンピュータ・リテラシーとしてみた場合、職業別にどのようなリテラシーの水準にあるかをみた結果が第7表である。専門・技術職のリテラシーが極めて高い一方で、管理職や販売・営業職に比較して、事務職や技能・労務職のリテラシーが低い結果となっていることがわかる。

こうしたリテラシーをいつ修得したかを尋ねた結果を、年齢階層別にみたのが第8表である。年齢階層別に見た理由は、コンピュータの学習をいつ受けたかが、その後のコンピュータ・リテラシーの形成に大きな影響を及ぼしていることがわかっているからである。表では、若年層になるにしたがい、専門学校の利用者、就職前の学習が多く、30代では「職場での仕事経験の中で」や「職場で提供してくれた研修」が多い。他方、40代以上では、「本などを使って自分で勉強した」というように自学の経験者が多くなっている。

すなわち、若年層では、コンピュータ技能の学習は職場に入る前に行われる傾向があるのに対し、30代では職場の研修か、OJTの中で行われており、他方、40代以上では、その重要性の拡大にもかかわらず、コンピュータの学習機会が乏しくなっていることがわかる。

本研究の実施期間(1999～2001年)で、国は全国的なIT学習機会の提供を行ったが、今後、基本的な操作能力だけではなく、国際化や知識社会への移行の中で、語学力、表現力、コミュニケーション能力を加えた広く高度な情報活用能力が必要になるとすれば、さらに多様なIT活用能力の学習機会が重要となってくるだろう。生涯学習の観点から

すれば、若年者だけでなく、中高年の職業人にいかに関与の機会を提供するかがさらに大きな問題となってくることが予想される。しかも、技術の革新が進む中で、若年層が職場の準備としてIT学習を行ったとしても、その学習内容が一時的な内容の技術学習だけではなく、長期にわたる普遍的な内容でなければ、同じ問題、進化する技術を追いかける急速なアップデートな学習を繰り返す必要が生じる。

第6表 コンピュータ・リテラシー (%)

水準4	ホームページ作成、プログラミング、システム設計のいずれもできる	11.7
水準3	上記のうち、二つはできる	11.8
水準2	上記のうち、いずれかができる	59.4
水準1	上記のどれもできないが、メールの送受信、文書入力・処理、データ入力、情報検索、表計算などはできる。	17.0

第7表 仕事の内容別にみたコンピュータ・リテラシー (%)

	水準1	水準2	水準3	水準4	合計	N
専門・技術職(プログラマー、警備員、保育士等)	10.7	40.3	21.7	27.2	100	290
サービス職(旅行業、インストラクター、美容師、調理師等)	17.1	63.4	9.8	9.8	100	41
管理職(課長以上の管理職、店長等)	11.1	70.8	11.1	6.9	100	72
販売・営業職(レジ、販売店員、保険外交員等)	18.3	75.3	3.2	3.2	100	93
事務職(OA機器のオペレーター、受付、秘書、事務員等)	21.8	66.6	7.4	4.2	100	377
技能・労務職(製造・組立工、縫製工、包装工、トレス等)	26.5	60.3	7.4	5.9	100	68
その他	12.7	63.5	12.7	11.1	100	63
計	17.0	59.4	11.9	11.8	100	1004

第8表 どのような方法でコンピュータ技能を修得したか (%)

Q7.どのような方法でコンピュータ技能を修得しましたか	年齢階層				全体
	20代	30代	40代	50代以上	
コンピュータの専門学校に通って	11.5	8.5	5.0	1.8	8.4
就職する前に学校(コンピュータの専門学校以外)	23.6	9.9	8.9	3.6	13.6
国や自治体のIT講習などに自費で参加して	1.3	1.8	5.0	1.8	2.3
民間企業のIT講習などに自費で参加して	3.2	5.3	2.5	5.4	4.1
職場での仕事経験の中で	68.4	77.9	68.3	69.6	72.5
職場が提供してくれた研修を通じて	19.5	29.0	28.7	23.2	25.7
本などを使って自分で勉強して	65.8	66.6	70.3	76.8	67.7
家族や友人に教えてもらった	35.5	28.3	30.7	37.5	31.5
その他	2.2	1.8	1.5	1.8	1.9
	N=313	N=434	N=202	N=56	N=1005

男女の平等化、個人の能力に応じた仕事への配分や適性化、成果(結果)主義の浸透、仕事の外部委託化、個人的な学習を中心としたキャリアアップへの関心の増加、勤務場所や時間の自由化、上司との直接のやりとりの増加や直接的な会話の減少など職場のコミュニケーションスタイルの変化、そして、情報のやりとりの多忙化など、職場の状況、仕事のスタイル、学習形態の変化など、ITは職場を少しずつではあるが、大きく変えつつある。こうした職場の変化が職業人の生涯学習活動にどのような影響をもたらすか、について、最後にまとめておきたい。

(3)職場の変化が職業人の生涯学習にもたらす影響

その第一は、技術革新の急激な進歩、そしてその加速度的な変化に応じて、学習の内容がまず変化することである。それは、単なる知識の学習だけでなく、メディア・リテラシーと呼ばれる学習の内容に、高度なメタ学習能力、自己表現能力、人間関係能力、自己管理能力の習得もが含まれていく点である。

第二に、そこで学ばれる内容はメタ学習能力だけではなく、流通する情報を学ぶというよりは、よりいっそう個人的な身体と一体化した暗黙の知、パーソナルな知が重要となってくると思われる。集団的な仕事から個人的な仕事へのスタイルの変化に応じて、個人労働者は、長期的な雇用契約の下で終身雇用が図られる時代ではなくなり、どのようなユニークな知識や技術をもつ個人であるかが問われる時代となってきたからである。

第三に、SOHOや在宅勤務、そして、OJTそのものの仕事のスタイルの個人化や自由化は、学習方法自体の変化をもたらしている。すでに、その兆候は、各種の eLearning 事業の展開にも現れている。

第四に、個人的な学習だけではなく、企業がその創造性を発揮するためには、企業自身が学習する組織であることが問われ始めている。学習組織論や知識創造企業論などは、そうした企業の出現とマネジメントのありかた自体において、新たな組織的な学習論の研究と開発の重要性が論じられていることから明らかである。

第五に、最も重要な問題は、今回の調査でもその一端が明らかにされているが、職業生活の変化を、より広い個人的な生活の変化、地域や世界の広がり個人との生涯にわたる広がりの中でとらえる必要である。女性の生き方だけでなく、男性の生き方、そして企業自体が地域社会とどのように関わって生存していくか、いっそう大きな文脈の中で、このITの問題をとらえる必要がある。とりわけ、日本では、ITと呼ばれるが、西欧諸国では、この用語に、コミュニケーションのCが加わる。仕事と生活のネットワーク、地域と家庭、職場のネットワーク、そして学校から企業へのネットワークの中で、このメディア・リテラシーの研究が展開される必要があるだろう。

5.おわりに

前年度の論集23号では、「生涯学習社会におけるメディア・リテラシーに関する総合的研究(1)－成人学習者と社会教育・生涯学習担当者のメディア利用－」を発表した。ここでは、成人学習者及び生涯学習・社会教育行政担当者のメディア利用の実態と課題を明らかにし、本やテレビへの批判的学習、テレビや新聞のリテラシーの問題、子どもに有害な情報の取り扱い、インターネットに対する大人の責任、そして、行政担当者の状況を明らかにした。それに引き続き、本論では、特に成人学習者の中でも、職場のリテラシーに焦点を当てて、その問題を分析した。

国立教育政策研究所で行った「生涯学習社会におけるメディア・リテラシーの総合的研究」においては、さらに広い視点でその調査結果をまとめた。結果の詳細は、各報告書に記載したが、本論は、その調査結果から独立して、さらに詳細な分析を行ったものである。

二年にわたる研究のまとめとして、最後に、今後の研究課題をまとめておきたい。

生涯学習におけるメディア・リテラシーの研究では、学習者自身がいかにか能動的、自発的な学習態度を身につけているか、あるいはそうした態度を身につけるようになっていったかが研究の出発点であった。まず、メディア・リテラシーについての基本的・実証的な研究から始め、最後にいくつかの実験的な研究にこの研究は移行した。実際の4年間にわたる本研究の目標は、次の四点においた。

- 1) 生涯にわたるメディア・リテラシーに関する理論的研究
- 2) メディア・リテラシーとその教育に関する事例調査
- 3) 学校教育及び成人教育における実証的調査
- 4) 国際比較調査（先進国の事例調査）

研究期間中も、メディア・リテラシーに関わる状況は大きく変化した。その過程で明らかとなった主な問題として次の4点をあげておきたい。

(1)メディア・リテラシーの曖昧な定義

本研究の当初からの大きな問題点は、メディア・リテラシーをめぐる定義である。メディアとは何か、リテラシーとは何か、参加した研究者によって異なる意見や視点で取り扱われ、意見の一致をみなかった。この定義は国毎にも異なっている。

本概念が多様性をもつ理由の一つは、「メディア」そのものが多様な意味を含んでいる点にある。したがって、メディアをどう定義するかによって、その意味も異なる。コンピュータ・リテラシーを意味することもあれば、テレビ・リテラシーやラジオ・リテラシーを示す場合がある。第二の理由は、「リテラシー」の意味の多様性である。かつて、リテラシーは「識字」を意味していたが、生活できる能力を加えた機能的識字への概念の変化から、ライフスキル・リテラシーや環境リテラシーの概念が登場し、現代社会を生きる上でどのような内容を基礎的な力として学ぶべきかが問われ始めた。また、日本では、文部科学省を中心に各種答申では「情報活用能力」の育成を教育の目標の一つとして掲げるように、メディア・リテラシーを「情報活用能力」や「情報リテラシー」と同義にとらえる傾向がある。そこでは、情報の基礎的な読み書き能力として①情報の判断、選択、整理、処理能力と新たな情報の創造、伝達能力、②情報化社会の特質、情報化の社会や人間に対する影響の理解、③情報の重要性の認識、情報に対する責任感、④情報科学の基礎及び情報手段の特徴の理解、基本的な操作能力の習得などを含んでいる。情報リテラシーが「情報」についての学習だけでなく、伝達能力や情報手段の理解、基本的な操作能力の習得まで含む一方、メディア・リテラシーも媒体としてのメディアだけでなく、内容としてのメッセージの学習も含んでいるために概念上の混乱が生じるのである。ただ、「メディア」及び「情報」という用語にそれぞれ重点を置くのは、それぞれがメディア社会、情報社会という社会像を前提にしていることと関連する。それぞれの社会像の中での教育や学習の基礎的な力として「メディア・リテラシー」、「情報リテラシー」が強調されるのである。

(2)情報社会から知識基盤社会へ

他方、その日本がめざす社会像自体が変化を遂げ始めた。2000年の生涯学習審議会答申「新しい情報通信技術を活用した生涯学習の推進方策について」では、生涯学習の必要性を情報化の意義及び、個性豊かで創造的な人材の育成について論じていた。しかし、国の総合政策としては、「情報」から「知」へのキー概念の変化が現れた。学術審議会の『科学

技術創造立国を目指す我が国の学術研究の総合的推進について―「知的存在感のある国」を目指して―(1999/06)に示されているように、そこでは、「科学技術創造立国」という新たな方向が示され、「知」による社会創生が目指され始めた。その社会像は、「①知の創造と活用により世界に貢献できる国・新しい知の創造、②国際競争力があり持続的発展ができる国―知による活力の創出―、③安心・安全で質の高い生活のできる国―知による豊かな社会の創生―」なのである。

(3) 進化するインターネットの世界

第3は、現象としてのインターネット自体が新たな研究分野を展開し始めた点である。たとえば、バラバシの新たなネットワーク研究は、量子理論、経済、電気、テロ、エイズ、生物学、脳研究、バイオなどのそれぞれの研究と関係する²⁾。彼の研究は、ランダム・ネットワーク(たとえば高速道路網)の仮説から、スケールフリー・ネットワーク(たとえば航空便のルートマップ)の世界への仮説を提示している。インターネットの新たな研究の展開の意味は、メディアをめぐる社会についての研究自体が、インターネット世界の研究を通じて大きく変化しているという点である。また、同時に、社会の研究で前提としていた統計的原理、正規分布モデルがすべての事象にあてはまるわけではなく、ベキ法則が適用されるべきモデルも多くみられることが示されている。インターネットの世界を含めて、ITの社会への導入において危惧されている「デジタル・デバイド」、つまり、地域や階層によるインターネット利用の格差とそれに伴う種々のサービス機会の不平等が生じる危険性も含め、ネットワーク研究の進化は、メディア・リテラシーの内容としてのメディア世界についての認識そのものを、研究者や行政職自身が変えていかざるを得ないことを示している。

(4) 社会変化に応じた学習支援システムの開発

生涯学習社会におけるメディア教育の研究課題として、上記の変化の中で、さらに次のような研究課題が必要とされよう。

- 1) メディアを活用した学習支援システムの整備
- 2) 技術の進歩に応じたグループ学習など学習法の開発
- 3) メディア活用能力開発のための技術やアプリケーションの開発

さらに、こうした研究は、技術革新と生涯学習活動の関係というような、よりマクロな視点からとらえる理論が必要とされる。

(立田慶裕)

(注2: アルバート・ラズロ・バラバシ, 2002, 『新ネットワーク思考―世界のしくみを読み解く』青木薫訳、NHK出版)