わが国における生涯教育の進展状況

瀬沼　克彰

はじめに

新しい教育理念として，生涯教育（life long education）がP．ラングランによって提唱されたのは，昭和40年パリで開催されたユネスコの成人教育国際会議の席上であった．変革の時代に対応していくには，従来の教育に代って新しいシステムを構築しなければならないという認識は，その後各国をまたたく間にかけめぐった．

わが国でも，いち早く導入され，行政，民間とも生涯教育への取組みは，活発化しつつある．本稿では，理念，行政，民間企業の取組み姿勢を中心として，進展の状況を描いてみることにする．

1．生涯教育とは何か

生涯教育は，これまで教育の統合原理として，論議されてきた．P．ラングランは，その意義について，次のように述べている．［1］

「1つは，人間存在をその生涯を通じて，教育訓練を継続するのを助ける構造と方法を整えやすくすることであり，もう1つは，各人を彼が，いろいろの形態の自己教育によって，最大限に自己開発の固有の主体となり，固有の手段となるように装備させることである」

ここで強調されていることは，前者が教育システムの整備ということであり，後者は，個人が，みずから教育の主体として，全生涯にわたって，自己開発をしていくことの重要さを指摘している．別な言葉でいえば，前者が，社会的対応の必要性を説くのに対して，後者は，個人的対応の必要性を訴えていると解することができる．［2］

ラングランは，いずれにしても，教育イコール学校という考え方から脱出し，全生涯を教育期ととらえ，余暇，労働など人間の諸活動の場のすべてに，教育を拡大することを主張する．そこで，最も重視されているのは，個人の意識的努力であり，個性の開花ということである．

これまでの生涯教育論は，どちらかといえば，ラングランに代表されるように，教養色が強く，理論的なパラダイムを追求するものが多かった．しかし，近年，理論よりも，実践が重要であり，一般教養よりも，職業，経済を重視する考え方が台頭してきた．

その代表は，ラングランの後任として，ユネスコの生涯教育部長のポストについたE．ジェルピーである．彼が強調することは，キーワード的に列記すると，教育の自主管理，自己教育，自己決定学習，オルタナティブ（代替的）教育などがある．［3］

教育の自主管理とは，従来，行政，企業などが実施者として，学習者，従業員を引っぱっていく方法が多かったが，彼の主張は，企画から実施に至る教育プロセスのすべてを学習者が担当してい

せぬま　よしあき　(財)日本余暇文化振興会
〒105 港区虎の門3－1－11

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

くという考え方である．自己教育，自己決定学習というのは，学習者が，教育を与えられたものとして関与するのではなく，独学を越えて，学習目的，手順のすべてを自分で決めることである．

オルタナティブな教育とは，教育の場がこれまでのように学校と教室，企業の研修室，会議室にとどまることなく，労働の場，家庭，余暇，政治，宗教活動，コミュニティなど全環境が教育の場であることを強調する．

ラングランに比べて，ジェルピーの新しさは，以上のように，学習者が主体となっていくこと，教育の場が，広い分野に拡大されていること，生涯教育は，エリートのためのものではなく，一般労働者のためにあることなどを指摘した．また，教育者と被教育者の相互乗り入れについても，示唆に富んだ方法が数多くみられる．［4］

こうした先進国の生涯教育論がわが国に導入されて，日本では，どのような考え方が登場しているかをみることにする．代表的な教育学者である広島大学名誉教授・新堀通也は，生涯教育の意義について，次のように述べている．［5］

「生涯教育の意義は，社会的に生涯教育を制度化する必要性を主張した点にある．たとえば学校教育と学校外教育が車の両輪として協力すべきであるという主張は前からあったが，これを個人や個々の学校の努力ではなく，社会全体の教育システムにしなくてはならぬという考えは，生涯教育の理念によって初めて提唱されたといっていい．生涯教育は，教育制度・教育政策の原理として，その画期的意義を評価できるのである」

ここでは，生涯教育の個人的側面よりも，むしろ，社会的側面が重視される観点が主張されているように考えられる．未来社会における教育システムが制度，政策の原理として構築されることが期待されている．これは，高度産業社会の到来と情報化の進展を考慮すると，きわめて重要なことになる．

しかし一方では，現実の問題として，生涯教育が，総合的で具体的大系化がむずかしいことも，新堀は指摘する．［6］

「生涯教育は総論として壮大だが，各論となると依然として旧態に多少の改良を加えるという域を脱し得ず，いろいろな教育を羅列し整理して大系の名を与えるにすぎないと批判される」

このことは，生涯教育の推進に当って，十分留意していかなければならないことであろう．

2. 生涯教育ビジョンの策定

前述のように，生涯教育は，社会全体の新しい教育システムとして，行政，企業，各種団体の着目するところとなった．まず，行政は文部省が，昭和46年，社会教育審議会の答申「急激な社会構造の変化に対処する社会教育のあり方」と題して発表された．

ここで強調されたことは，これからの社会教育は，生涯教育の観点から再構成される必要がある．このため，家庭教育，学校教育，社会教育は，それぞれ役割分担を明らかにし，有機的な協力関係をもたなければならないということである．

その後，40年代後半から50年代前半にかけて，長期計画委員会，保健体育審議会，高等教育懇談会などで生涯教育が検討されるが，その基調となっているのは，社会教育審議会答申である．そして，それらの答申が体系的なビジョンとして，打ち出されたのが，中央教育審議会の生涯教育答申である．［7］

「生涯教育とは，国民1人1人が充実した人生を送ることをめざして生涯にわたって行なう学習を助けるために，教育制度全体がその上に打ち立てられるべき基本的理念である」

生涯教育の理念について，以上のような認識にもとづいて，人生の各時期，成人するまでの時期，成人期，高齢期に分けて提言を行なっている．大別すると，教育機能の領域別対策と学習のための条件整備の2つに分類される．

前者では，家庭教育機能の充実，学校教育の弾

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

力化と成人に対する開放，社会教育の振興の３項目があり，後者では，学習情報提供，相談体制の充実，生涯教育関係機関の連携，協力の促進，生涯教育に対する国民の理解の４項目がめざされている．

中央教育審議会の生涯教育答申は，地方自治体のビジョンの策定に大きなインパクトを与えることになる．その後，都道府県は，生涯教育にかんする長期プランを策定するところが続出する．［8］

主なものだけをみても，山形県，茨城県，東京都，神奈川県，福井県，島根県，山口県，長崎県，宮崎県などがビジョンを策定した．その代表的な事例として，東京都の場合を引用してみることにする．まず，基本目標としては，次のように設定されている．［9］

「生涯教育のねらいは，人々の自発的な学習活動を促進する社会をつくり出すとともに，環境の変化に適応する能力の形成，自己実現の機会や生きがいの創造をすべての人に保障することにある」

このような基本目標を達成するために，都では，地域特性，教育・文化環境を活用して，区市町村と連携した方法論を立案している．具体的には，ビジョンの大系は，４本柱となっている．

①生涯学習の基礎づくり（幼児教育・家庭教育の見直し，学校教育の見直し）
②地域活動の活性化（公共施設の利用拡大，ボランティア活動の促進，地域の文化や人材の活用）
③既存の学習機会の活性化（学習機会，施設の有効利用，指導の充実・人材の活用，施策の総合化・統合化）
④新しい学習機会の創出と情報システム（新しい学習需要への対応，コミュニティ・カレッジ構想の具体化，生涯教育センターの設置と情報システムの整備）

府県レベルの生涯教育ビジョンは，東京都に代表されるように，既存のシステムの見直しと再構成に加えて，新しい学習機会を創出させることで共通したものがみられる．

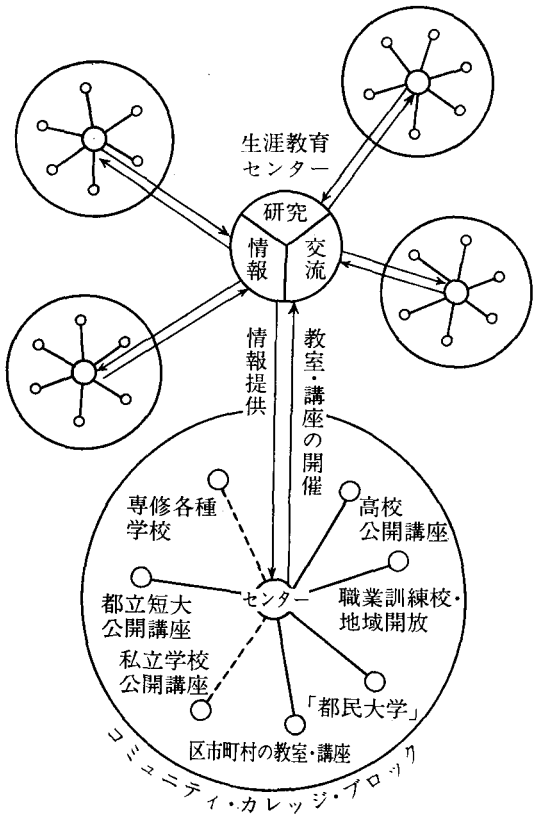

図 1 生涯教育センターとコミュニティ・カレッジ
資料出所：東京都「東京の社会教育」31巻３号 p. 15

一方，民間企業についても，大きな社会変革の時代を迎え，人材育成策を生涯教育の発想によって再編成をはかる動きは活発化しつつある．各々の企業の対応はもちろんのこととして，経済団体の取組みも目立っている．

たとえば，経済同友会では，企業の社会的責任の一環として，生涯教育の推進に取り組むビジョンを提案して，高い評価を受けた．［10］

導入の必要性について，１つは，技術進歩にともない健全な労働意欲を維持し，人間性と自立心を育てるためであり，もう１つは，人生の最も充実した20から50代を過す場としての職場に注目し，人間のライフステージに対応した教育がめざされなければならないということである．

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

そのために，ゆとりある人格の形成，多面的人材，環境適応力，公衆道徳心の涵養などを育成する新しい教育体系がめざされている．個別的な企業も，中教審答申，経済同友会の提言を受けて，新しいビジョンの策定に取り組むところが増えている．従来の企業内教育を職業訓練という狭いイメージでとらえるのではなく，経営トップから末端に至るまで，自己啓発を重視し，目的意識をもって働く集団がめざされている．[11]

ここでは，内部の教育システムが充実していることは当然として，外部教育機関への研修が開かれている学習企業への移行が求められている．また，技術革新によるポスト不足にともない，従来のキャリア・パターンの維持がむずかしい故の専門職の導入も提案されている．

3. 行政の推進状況

生涯教育ビジョンが策定され，推進方策が国をはじめとして，地方自治体で実施されることになる．ただ，ビジョンがそのままの形で実施されることは少ないところに，大きな問題が横たわっている．行政の場合でいえば，予算，推進体制，担当セクションなどが整わなければ，実施がむずかしいのである．

国からみていくと，中教審答申以後，新しい施策として予算化されるのは，生涯教育推進事業でこれは生涯学習プログラムの開発，生涯教育データバンクの２つに分けられる．事業主体は，都道府県で，補助金によって運営することとなっている．プログラム開発は，地元の学識者を中心とした生涯教育推進会議とよばれる組織をつくり，地域の各種教育資源を活用したプログラムを策定する．[12]

また，データバンクは，学習に関係する施設，機会，グループ，指導者，教材などが情報を収集し，人々の求めに応じて提供したり相談に応じたりする内容である．文部省の姿勢が，これまで，ともすると，施設整備などハードな対応を中心にしていたことを考えると，ソフト志向の施策化として評価できる．

事実，いくつかの府県を取材してみて，この事業がきっかけとなって生涯教育長期計画の策定が動き出したとか，恒久的な情報センターの整備が決定したなどの声も聞くことができた．またこれまで，住民に対して，情報提供する媒体を何も持たなかったが，年４回パンフレット的な機関誌を配布することができたなどプラス面も大きい．

しかし，現在，生涯教育の拠点施設として整備が期待されるセンター建設に対しては，文部省の補助は，ほとんどないに等しい．生涯教育推進事業の総額は年１億円程度であり，県レベルにいくと，300～1,000万円が上限となる．人々の最も強い要望となっている生涯教育センターの整備は県の単独事業として取り組まなければならないのである．

すでに完成させ，運営しているものとしては，兵庫県(昭和54年)，秋田県(55年)，富山県(56年)，大阪府(56年)，福井県(57年)，山口県(58年)などがある．独立の建物として建設すると，土地代は別として，数10億円の費用を要するので，近年完成したものは，大半が，既存の施設を活用し内装だけに予算をかけたというものが多い．この方式だと１億円程度でオープンすることができる．[13]

一方，推進体制については，学識者を中心とする生涯教育懇談会を開催し，地域の特性に適した実行プランの提言を受け，それをベースに施策化を進めることが地方自治体では増えている．また府県によっては，専管セクションを設置する動きも出てきている．

現在では，富山県，山形県，埼玉県など例外的な存在にしか過ぎないが，これからは，徐々に多くなっていくことが予測される．庁内の部課長をメンバーとする協議会なども各県にできつつあるが，やはり，専管セクションが新設されると，思いきった事業展開も可能となるし，住民に対して

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

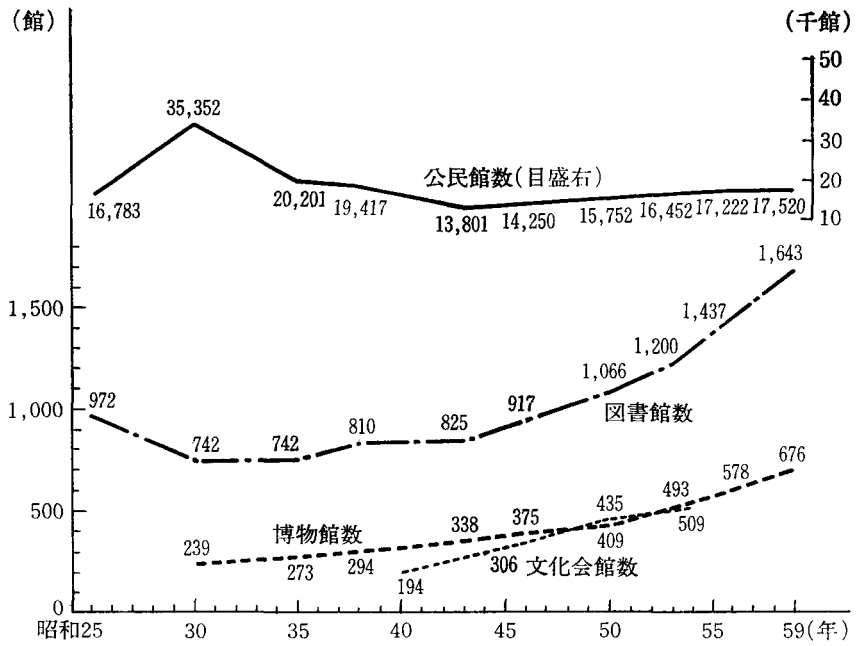

図 2 増加する学習・文化活動関連施設
資料出所・経済企画庁「国民生活白書」昭和60年版 p. 190

アピールする度合いも高くなる.

府県レベルの推進に比べて，最近興味深い動きとして市町レベルの推進にみるべきものが多い．わが国で初めて，生涯学習都市宣言を行ったのは静岡県掛川市であるが，ここでは当初「1人1学習」という多分に精神論的な啓発がなされたが，生涯学習センターという拠点施設を整備して，学習機会の提供にとりくんでいる．[14]

市町の場合は，住民に最も密着した行政を展開しているので，学習機会の提供者としては，効果的な役割を演じることができる．コミュニティ・レベルの公民館は，住民の底辺の拡大をはかるための拠点として重要だが，多くの人々が，現代においては，モビリティの度合いを高め，広域間で動くことが多くなっている．

そうすると，全市の市民を対象とする質の高い，高度な学習機会の整備も必要になってくる．中教審答申にみられた中枢的学習拠点という考え方は単に学習プログラムを提供するだけでなく，情報提供，相談業務も組み込んでいく施設と解することができる．

こうした学習拠点は，市内に1カ所とか広域都市圏に建設されることが望まれる．いってみれば市レベルの生涯教育センターの開設が必要であるわけである．

4. 企業のとりくみ状況と課題

企業内教育は，わが国では，欧米各国と比べて盛んである．その理由は，長期雇用が一般的であるために，企業も従業員も教育に対して熱心なためである．実施状況について，調査をみると，88%の企業が何らかの教育訓練を行なっている．[15]

大企業(1,000人以上)の場合は，さらにこの割合は高くなり，99.8%となる．実施していない企業は，例外ということである．しかし，従業員に対して，長期的な人材育成計画となると21%と低くなる．そして，それらの計画は，一部の従業員に対して実施するというケースが多い．すべての従業員に対して実施するという割合は少ない．

教育の方法については，オンザジョブ・トレーニング(37%)，社内における集合教育訓練(21%)，

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会. 無断複写・複製・転載を禁ず.

社外の教育訓練施設への委託(20%)，自己啓発に対する援助(８%)などの順になっており，オンザジョブ・トレーニングが圧倒的に多い．

ところで，これからの企業内教育は，どのような方向に向かうのであろうか．日経連の上野一郎教育部長は以下の４点をあげている．[16]

①階層別教育から職能教育の重視へ（高度な専門的な知識や技術をもったスペシャリスト養成を重視）

②企業ニーズ，企業戦略に合致した教育（新規事業への参入のにない手の養成）

③生涯教育の重視（定年延長にともなう高齢期の重視，退職後の生きがい対策）

④国際的企業人の育成(高度なマネジメント技術，語学に加えて，文化，風習の理解)

私は，企業内教育の生涯教育化として，次の諸点を提案したい．その前提として，従来のような企業内部に狭くとじ込もるものではなく，各企業間で情報交換を密にして，企業秘密ということで逃げないで，積極的な連携をしていく必要がある．同様に，交換の対象も地域，家庭，学校と拡大させていく．

職能教育中心から脱皮して，情操教育，地域教育，余暇教育，高齢者教育など内容も拡大させる．これが，生涯教育の理念にのっとった新しい方向ではないかと思う．[17]

こうした前提に立って，生涯教育化を推進するためには，何といっても，労働時間を短縮させ，欧米で普及している教育休暇制度を導入する必要がある．第２に，企業内のスタッフだけを頼りとせず，外部の専門教育機関を活用していくことが大切である．

これは，経費の節減と教育効果の２面でメリットがある．専門教育機関のノウハウが企業内のスタッフの水準を越えていることが目立ってきた．第３は，新しい教育システムの必要性が高まってきている．その最大の要因は，働くことを嫌う人々が，ますます増えてきているからである．これまでは，労働意欲の高い人々に対する教育プログラム開発が主であった．

しかし，これからは，働くことを嫌う人々に対して教育をしていかなければならないのである．それは，従来とは，まったく異なった様相を呈するものとなる．昇進のための教育ではなく，昇進を希望しない人々に生涯教育を行なっていかないと企業は存続できないのである．

参考文献

[１] P.ラングラン，波多野完治訳『生涯教育入門』全日本社会教育連合会，昭和51年，p.41

[２] 瀬沼克彰『生涯教育の構図』大明堂，昭和57年 p.14

[３] E.ジェルピー，前原泰志訳『生涯教育―抑圧と解放の弁証法』東京創元社，昭和58年，p.39

[４] 瀬沼克彰『コミュニティの生涯教育』学文社，昭和59年，p.202

[５] 新堀通也「生涯教育の意義」『新社会教育事典』第一法規　昭和58年，p.168

[６] [５]に同じ，p.169

[７] 中央教育審議会『生涯教育答申』昭和56年，p.37

[８] 文部省『生涯教育の推進体制に関する調査』昭和58年

[９] 東京都『生涯教育推進懇談会報告』昭和59年 p.4

[10] 経済同友会『生涯教育の観点からみた企業内教育の新方向』昭和58年，p.2

[11] 労働省『新時代の企業内職業能力開発の課題と方向』昭和59年

[12] 文部省『社会教育局の事業内容』昭和58年

[13] 瀬沼克彰，[４]に同じ，第２部６章

[14] 榛村純一『生涯学習都市って何やってんの』清文社，昭和59年

[15] 労働省『企業内教育訓練の実施状況調査』昭和59年

[16] 上野一郎「日本における企業内教育の概要」『日独シンポジウム報告書』愛育出版，昭和60年p.122-124

[17] 瀬沼克彰「企業における生涯教育対応の必要性」『労務研究』昭和60年10月号，p.15

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．