

# 生涯学習としての 人材育成の一視点

職業能力開発総合大学校  
教授

田中 萬年

## はじめに

近年の科学技術の発展によって、学校教育における学習だけで労働者は職業生活を遂行できなくなってきた。そのため、生涯にわたり仕事に関する能力開発が必要だ、と考えられるようになった。そこで提起された理論が生涯教育 Lifelong Education である。この欧米の Lifelong Education の根底には成人＝労働者の Education の課題が流れている。

近年では「生涯学習」の言葉が一般的である。しかし、「生涯教育」とでは全く主客が反転する言葉である。そのようになる問題は“Education”の概念に潜んでいる。例えば『ランダムハウス辞典』では、“Education”を「①能力を開発すること、②特定の職業の資格を与えること」としているのである。“Education”は「教育」ではなく、「職業能力開発」というべきであろう。このよう

に、“Education”の誤解を解くことがまず必要である。

したがって、Lifelong Education は「生涯職業能力開発」と読み替えるべきといえよう。「生涯職業能力開発」であれば「生涯学習」の言葉でも違和感がなくなるのではないか。ここで主要な問題はいわゆるカルチャーの学習ではないということである。

上のような立場から、生涯学習＝生涯職業能力開発の視点を述べてみよう。

## 1. 「生涯学習」の主角

さて、「生涯学習」の問題は「生涯」の主角は誰かということである。人間の「生涯」を区分する方法にはいろいろあるが、便宜的に下記のように分けることも可能である。

幼児期：誕生から小学校入学まで

就学期：小学校入学より学校卒業まで

就業期：就職（就社）から退職（退社）

まで

余生期：退職から他界まで

上の4期のように分けると、高学歴化と高齢化が進んでいると言っても、平均すれば就業期が40年前後と最も長い。特に「生涯現役」という人もいる。「最も長い」と言うことは「最も多くの国民」が対象だということになる。また、女性の場合「就業期」に家庭に入っている人も少なくないが、近年は就業者も増加しており、女性は異なるとあえて言う必要はなからう。

「主役」は最も長く演じる役者である、とすれば、上のように人生を区分すればそれは「就業期」の人々となる。つまり、「生涯学習」で最も重要な時期は「就業期」だということになる。その期の人は「就業者」であり「雇用者」であり「労働者」である。古くからの呼び名は職人である。

就業期の問題は、今日のような技術革新の進展が早い時代は、学校で習得した知識はすぐに過去のものとなり、仕事を続けて行くためには、常に新しい仕事に関する知識と技術・技能を習得しなければならないことにある。その新しい知識と技術・技能を必要とするのは労働者である。このことから、「生涯学習」とは「労働者の学習」の問題ということになる。つまり、生涯職業能力開発の問題である。

## 2. 職人の“仕事の熟練”の意味

労働者の古い呼称は「職人」である。それ

では職人はどのように仕事を学習していたのだろうか。実は職人も、その「生涯学習」という言葉は知らなくとも、生涯学習と同じ姿勢だったことが分かる。

例えば、科学や技術が発達していなかった時代に偉大な建築物や数々の産物、工芸品が建造あるいは生産され、今日にも残っていることを考えれば明らかである。それは、職人の仕事の工夫と学習によって、技術が発展し、科学が体系化された結果だといえる。それらの中には、今日まで技術の基本として学習によって受け継がれているものが少なくないことをみれば明らかである。

二百歳の西陣織兄弟として注目されている山口氏等は「好きな仕事を続けて、……『生涯現役』というのが、一番大事なことです」と述べている（『織ひとすじ千年の技—西陣織兄弟』、祥伝社）。「生涯現役」という言葉に働く人の学習の姿勢が込められている。

職人形成、つまり仕事を通じて一人前になる過程を明らかにしたのは宗像元介であった。宗像は職人の形成として次のように総括している（『職人と現代産業』、技術と人間）。

職人は徒弟修業システムによって徒弟、職人、親方の階梯を通じて形成される。徒弟契約も、教育内容の基準も公的ではなかったが、それにも拘らず徒弟の習得能力は多能的であり、一人前の職人の腕の水準もほぼ一定であり、しかも厳しく競われた。評価システム下の作品に託す自己表現欲がその原動力だと推定される。識字力は経営や学習のために、稽

古事は制作や客とのコミュニケーションのために尊重された。

徒弟制度が人材育成の基本であることは近代工業においても同様である。最も早く企業内教育の制度に取り入れたのがマツダの“徒弟制度”である（『朝日新聞』1996年9月4日）。マツダでは三十代の中堅工を選び、定年間際の超熟練工に一人または二人を貼り付けて、技術・技能を伝承しているのである。

三菱重工業においても「技能塾」を2006年より開始した。その理由は社員の過半数が五十歳代であり、2007年問題が具体的に仕事の過程に出てきたことにある。仕事の確実な伝承は徒弟制度的な方法が最も可能性が高いためである。

これらの例のように、今日でも様々な工夫されて行われている企業内訓練の完成型が、技能塾のような最も古い形態の徒弟制度と言えるかもしれない。職人の生涯学習の伝統が今後の仕事を支える人材育成の形成であることを意味している。

職人が仕事をしながら常に腕を磨く努力を続けていたということは、①学習の核心が仕事の中にあること、②働く人は生涯にわたって学習してきた、ことを意味している。これらのことを今日の言葉で表したのが「生涯学習」である。

### 3. 徒弟制度の再検討

生涯職業能力開発とは生涯にわたって職業の能力を開発することである。このような言

葉は近年に使われ始めたため、職業能力開発は近年の課題のように思われる。

しかし、いつの時代であっても職人は自らの仕事の技の向上に常に努めていた。それが徒弟制度であり、古今東西の人材育成の基本であった。徒弟制度には次のような特長がある。

#### ① 親方と弟子との全人格的な対応による指導であること

学習は個人教授により指導を受ける方法が最も良いことは古今東西の暗黙の了解である。徒弟制度は、親方が個別に弟子に対して仕事を指導する方法であり、親方⇄弟子の一对一の、手取り足取りの個別指導が行われるシステムである。この長所があるからこそ、すばらしい技術・技能が伝わり、伝承されるのである。その過程が人間形成につながるのである。

#### ② 開発的指導法であること

①と反することであるが、“悪い方法”の典型といわれる「技は盗むもの」という指導法の長所である。これは教育学で追求されている開発的に自らが学ぶことを意味する。換言すれば仕事を創意工夫するということでもある。そのような方法が技術の開発につながるのには明らかである。このことにより、今日に残る優れた産物が残っているのである。

### ③ 働くことが学ぶことであること

教育施設で高額な学費を払って修得した能力が、そのまま企業での業務に役立つわけではない。しかし、徒弟制度では仕事を前提にした指導が展開される。つまり、仕事（の現場）を重視した指導であり、学ぶことと働くことが同時に進行していることになる。

### おわりに

徒弟制度は欧米の先進国でも、例えばイギリスの「現代徒弟制度」のように、現代の社会に合わせて再編され、人材育成体系＝生涯職業能力開発体系に組み込まれている。

しかし、わが国では「労働基準法」に今日

でも「徒弟の弊害排除」というタイトルが残っている（ただし、条文の内容は徒弟制度のことではない）ように、徒弟制度への誤解と偏見が定着しており、教育体系としてはもちろん、職業訓練体系としても考慮されていない。このような認識の払拭が先ずは必要だといえよう。

（たなか・かずとし）

#### 〈参考文献〉

- 田中萬年・大木栄一編著「働く人の「学習」論」、2005年9月、学文社。  
田中萬年「職業訓練原理」、2006年3月、職業訓練教材研究会。  
田中萬年「教育と学校をめぐる三大誤解」、2006年4月、学文社。  
田中萬年「徒弟制度は人材育成の基本である」、2006年9月、全建総連ブックレット。

