

特集

生涯キャリア形成と能力開発 ——「学習」の機会を広げる観点から



わが国は、急速な少子高齢化の進展で労働力人口が減少傾向にある。社会を取り巻く環境が変化するなかで仕事や働き方の多様化が進み、一人ひとりの職業人生は長くなり、画一性は薄れてきている。今後、一層の増加が予測される人口動態の変化の下で、年齢に関わりなくいきいきと働き続けられるよう、働く人自身のキャリア形成への意欲の高まりや社会人向けの職業教育機会の増加等、労使双方の取り組みが期待される。JILPTが放送大学学園との共催で9月20日に開いた労働政策フォーラムでの議論とアンケート調査結果から、生涯学習社会の実現に求められるものを考える。

労働政策フォーラム

生涯学習社会における多様な能力と働き方 ——「仕事」と「学び」のあり方を考える

急速な社会の変化に伴い、職場では経営環境の変化に柔軟に対応できる人材が求められている。他方、個人にとっても生涯を通して学習し、職業能力を磨き続けることが必要になっている。そのためには、多様な人材がライフステージを通して活躍できる社会の基盤として、様々な形で「学び」の機会を広げていくことが重要となる。労働政策フォーラムでは、多様な人材の社会参加、人材育成とキャリア形成、社会人の学び直し等について、研究者が「仕事」と「学び」の観点から話し合った。



基調講演

グローバル化・人口減少・格差の
広がる時代の仕事・暮らし・学び

放送大学 副学長 宮本みち子



「生涯学習社会」というテーマで、いま何が問題になっているかと言うと、通信による大学の社会人入学者は、1998年の約5,000人をピークに減少し、増加する兆しが見えていない状態です。通信制大学の社会人入学者を含めても、社会人学生は2001年の1万8,000人をピークに減少に転じており、21世紀に入っても、日本では「生涯学習社会」が本格的に到来しているとは残念ながら言えない状況にあります。

生涯学習に関連して考えると、21世紀は、仕事の世界と家族の世界が大きく変容する時代だと捉えています。この変容に人々の生活が大きく突き動かされていきます。すでに労働力不足の時代に入っている現代では、全ての人が社会に参加してそれぞれのポジションや役割を得て活躍できるような社会を実現しなければなりません。

なぜ21世紀に「生涯学習社会」が期待されるのかということを考えるにあたり、過去を振り返りながら、工業化時代の日本社会の発展の背景や、その時代が終焉した現在、何が起きているのかという視点から考えてみたいと思います。

日本の工業化時代の発展の背景

日本の工業化時代は、他の欧米諸国と比較すると、男性の労働力人口が極めて潤沢な時代でした。男性が活躍し、女性は裏で支えるという人口構造上の特徴を前提にした社会構造を作ったことができます。この他にも、工業化時代の発展の背景には、高い雇用率と低い失業率、会社による一家の生活保障（日本型企业福祉）、安定した家族、教育への高い期待と信頼というものが存在していました。「安定した家族」というのは、正社員の夫や父を大黒柱とする核家族で、長期にわたり安定した生活を送ることができると予想ができ、婚姻率が高く、離婚率が低かった時代でした。このような核家族の最大の目標は子どもの教育であり、親たちは持てる資源を最大限子どもに投下して、社会

的な評価を得ることに邁進しました。現在、見直しが進んでいる専業主婦保護政策は、こうした時代の構造が生み出したものです。

離転職が評価されない日本型企业

そうしたなかで、日本型企业はどのような特徴を持っていたかと言うと、まず、新卒一括採用制度が挙げられます。勝負は一回、その勝敗で人生が決まるといような採用のあり方。次に、終身（長期）雇用制と年功序列型賃金。勤続年数が長いことが給与や役職を決定するというあり方です。また、離転職は評価されません。ですから、いろいろ学んで離転職しながらキャリアアップするよりは、同じ会社に留まることによって評価を勝ち取っていくという社会のあり方で、中途採用は決定的に不利になります。労働時間に関しては、安倍内閣が長時間労働の解消に向けて本腰を入れているところですが、これまでの時代は、需給調整や景気変動を残業時間で調整・対応していました。また、頻繁な企業内異動があり、転勤を命じられれば全国どこへでも異動しなければならない。こうした社会慣行がある限り、女性が仕事を続けることはできません。言い換えれば、日本型企业が元気である限り、「生涯学習社会」は実現しないと指摘したいと思います。

女性の労働市場への進出と非正規の増加

「生涯学習社会」の一つの課題は、女性が学びながら仕事を続けられるような環境を整備することですが、現在のところ極めて未整備であると言わざるを得ません。男性労働力が豊富にある状況の下では、女性の就労化を進めるための環境整備は社会政策とはなりにくかったのです。また、1980年以降、働く女性が増えていきましたが、日本と西欧諸国が異なる点は、女性の労働市場への参入が拡大した時代は、すでに安定した雇用が少なくなっていく時代と重なっていたことでした。したがって日本の場合、1990年代に働く女性

が一気に増えた時には、すでに労働市場は非正規雇用が非常に多い段階に入っていたということです。男性についても、この頃から非正規労働者が増えていきました。そして結婚に関する意識も多様化が進みました。これらを通して、結婚して家庭を持てるかを見通すことが難しい時代になり、仕事の点でも家庭の点でも女性たちは生涯にわたるセーフティネットがない状態に置かれています。

女性のライフコースの変化

社会保障・人口問題研究所の推計によれば、1990年生まれの女性が50歳になる段階で、一度も結婚したことがない「生涯未婚率」は24.3%です。既婚で子どもがいない人は13.8%なので、生涯子どもを持たない割合が約4割と推計されます。そして、現在20歳より若い世代の女性の2人に1人は、孫以降の直系子孫を持たないという結果になるそうです。

このように、女性のライフコースが変化している特徴を整理すると、①女性特有の標準的ライフコースの消滅・リスクの拡大、②性役割分業体制の流動化、③生計を立てるといことが大きな課題になっていくこと、④離婚の可能性の拡大、⑤長寿化、という課題が挙げられます。

若者を取り巻く環境の変化——鉄道から自動車旅行の時代へ

もう一つ指摘したいことは、若者の問題です。1990年代以降、年齢に伴う賃金上昇率が緩やかになり、2007~08年頃には40代以降の賃金上昇がほとんど見られなくなりました。若年者に関しては、90年代後半以降、大卒若年層で終身雇用比率が大きく低下しているとか、生涯所得がほとんど増えていないなど、不安定な雇用に置かれている若者が非常に増えています。

現代の若者を取り巻く環境の変化は、先進工業国で共通しています。つまり、工業化時代の枠組みが崩壊し、グローバル経済競争の激化のなかで、労働市場への完全な参入が困難な若年層が生まれている。ただ全ての若年層が困難なのではなく、低賃金・単純労務職に固定される若年層が明らかに生まれているということです。学卒後、何年か働いた後に家庭を持ち、賃金も上がって子どもを教育することが可能な工業化社会の移行モデルと付随する生活の標準パターンが、もは

や自明ではなくなりました。これは日本だけでなく、どこの国へ行っても同じことが言われています。

また、これからの若者たちの人生は、「列車旅行の時代が終わり、自動車旅行の時代へ」とも言われています。自分一人でナビゲーターを見ながら、くねくね回る道を旅行する時代という意味ですが、西欧諸国では既に1980年代から言われており、日本で現実味を帯びてきたのは、おそらく2000年代に入ってからのことでしょう。

格差拡大防止に向けた教育・訓練の強化を

西欧諸国では、90年代から若い人の失業率が高くなるなかで、教育・訓練の強化に徹底して取り組んできました。それでも十分に問題が解決したとは言えない状況ですが、若者をドロップアウトさせないための力や潜在的な可能性を引き出すために、教育・訓練がいかに重要であるかということが言われており、生涯学習の重要性も高まっています。

同時に、格差拡大のなかで、失業や貧困に陥る若者が増えています。格差拡大と社会的排除を防止するためにも、教育・訓練をいかに強化すべきか、各国で20年にわたり議論が重ねられ、様々な政策や取り組みが行われている状況です。

そこで、日本の若者の問題を考えた時、彼らは生涯学び続けるようなライフスタイルをもって実社会にスムーズに入っていくような状況にあるのだろうかということの問題提起したいと思います。

そのことをお話しするのに、OECDが2011年に出したレポートをご紹介します(図1)。加盟国の若者

図1 学校から職業への移行の経路の4タイプ

■第一グループ:働きながら年長まで勉強モデルの国。北欧諸国(スウェーデンを除く)、オランダ、スロベニアなど。3分の1以上の学生が働きながら学んでいるため、学校を離れる年齢の中央値が平均より高い

■第二グループ:働きながら勉強モデルの国。アングロサクソン諸国とスウェーデン。学校を離れる年齢の中央値は平均より低い。3分の1以上の学生は働きながら学んでいる

■第三グループ:まず勉強それから仕事モデルの国。多くの欧州諸国と韓国。学校を離れる年齢は平均以下(韓国は例外)……日本はこのタイプ

■第四グループ:実習制度モデルの国で、ドイツ、スイス、オーストリア。学校を離れる年齢の中央値は平均以上(オーストリアは除く)。3分の1以上の学生が実習制度の下で働きながら学んでいる

15-29歳の雇用のパフォーマンスは、学習と労働を組み合わせたグループ1と2と4が良好。しかし階層による格差はある

出所: OECD 2011, Offto a Good Start? Jobs for Youth

の問題を詳細に整理しているもので、学校から職業への移行経路を四つのタイプに分けています。日本は分析の対象に入っていないのですが、おそらく第3グループ（まず勉強をして、それから仕事に就くというタイプ）に属します。したがって学校を離れる年齢は平均以下。一度仕事に就けば、学ぶチャンスがないという傾向が強いと言えます。

人によって違う学びたい時期

ここで一つの事例をお話したいと思います。何年か前、内閣府が高校中退者のその後の生活について追跡調査した時、座長を務めていた私も、幾つかのインタビュー調査に参加しました。そのうちの一人、鹿児島県の19歳男性のケースです。彼は高校1年の夏が終わる頃には学校へ行かなくなりました。勉強が全然分からず面白いと思えなかったそうです。中退した後は、小さな塗装会社に入って3年間働いていました。3年続けてかなり仕事ができるようになってきた時、社長が資格を取るよう勧めてくれたそうです。その資格があれば、もっと単価の良い仕事を自分で請けることができるというわけです。彼はぜひ資格を取りたいと思いましたが、試験には学科試験もあるので、たぶんその勉強ができず合格しないだろうと思ったそうです。「誰か教えてくれる人がいれば良いのですが」と、彼は言っていました。

学びたいと思う年齢や時期は人によって違います。仕事に就くことによって、学びたいと思うようになる人は多いと思います。学校教育段階でキャリア教育をいかに強化しても、それだけでは救えない人たちがいて、彼らが実社会に出た後に、「もっと勉強したい」と思うようになって、その術を見出せずにいるのが

現状です。こうした人に対しては、何らかの形で学力強化をサポートしつつ、学びたいことの実現を支援しないと、生涯学び続けながら自分のキャリアをつくることは非常に難しいでしょう。

現代とはどういう時代か

やや視野を広げて考えると、現代は、工業化時代につくられたカッチリと固い社会の仕組み——会社や家族、国家など——が溶け出していく傾向がますます強くなっていく時代だと思います。ジークムント・バウマンは、著書『リキッド・モダニティ』の中で、確立した規範・人生行路・終焉の形がなくなる時代と言っています。したがって、「個人化した社会」に生きる現代人は、「自己組織化」を強制され、絶えず自分は何がしたいのか、何をなすべきか、そのためにはどうしたらよいかということをも自問自答し続けなければならない、これが現代という時代だと言うわけです。

また、「高齢社会を良くする会」会長の樋口恵子さんは、著書の中で次のようなことを指摘しています。現在の高齢者が20歳頃までに受けた教育は、50年をゴールに設定したもので、後半の人生設計の材料を全く持ち合わせていなかった。人生80年の時代（いや100年の時代）になったが、三途の川の渡り方を教えてくれなかったということです。つまり現代では、親や祖父母たちの晩年の在り方は参考にならなくなり、答えを出すのは自分自身だけなので、どのように死を迎えるべきかが高齢期の人々の悩みや迷いであり、絶えず右往左往しなければならないと言っています。そして、「人生100年時代」、「ファミリーのない「ファミレス時代」、「大介護時代」、「ワーク・ライフ・ケア・バランス」、そして「男女共同参画」という五つの課題が、大きなテーマになる時代だと指摘しています。

やり直しができる包摂型社会へ

社会格差の少ない社会を実現するには、「教育」の力が重要です。「教育」は、人々のくらしと人生のセーフティネットとして、あらためて位置づけ直す必要があります。「もう一度やり直してみよう」「やり直しができる」という自信や展望を誰でも持てる社会こそ、私たちが目指す社会像だということを確認したいと思います。

図2 高校中退者調査から
「あなたにとって必要なことは？」

進路や生活について何でも相談できる人	66.6%
生活や就労のための経済的補助	63.1%
会社などでの職場実習の機会	56.3%
仲間と出会え、一緒に活動できる施設	55.9%
低い家賃で住めるところ	55.7%
進路や生活などについて何でも相談できる施設	48.6%
読み書き計算などの基礎的な学習への支援	33.6%

「若者の意識に関する調査(高等学校中途退学者の意識に関する調査)」

内閣府(平成23年3月)

オープンエデュケーションと生涯学習 ——その課題と可能性

京都大学 高等教育研究開発推進センター長・教授 飯吉 透



私は5年前に日本に帰国するまでの約20年間、アメリカに住んでいました。博士号を取得してから、長年アメリカで働いており、そうした視点から本日はお話しするという点をご理解いただければと思います。

「アクティブ・ラーニング」の意味

生涯にわたって学び続ける力や主体的に考える力を持った人材を育成するため、日本の教育政策では、従来のような知識の伝達・注入を中心とした授業から、学生が主体的に問題を発見し、解を見出していく能動的学修、すなわち「アクティブ・ラーニング」への転換を掲げています。しかしながら、教育現場にいる教師や学校側は「アクティブ」という意味を基本的に理解していても、それほど前向きでないように見受けられます。「アクティブ・ラーニング」のための教室をつくったり、クリッカーのようないろいろな器具を用意して課題を与えてみたり、非常に人工的な環境の中で「アクティブ・ラーニング」が、表面的に行われているのが現状ではないでしょうか。

求められる「規格外」の人材

このことに関連してお話ししますと、日本の大学生は3年生の終わりに近づくと、就職活動を意識して急に落ち着かなくなります。大学の生協ではリクルートスーツはもとより、リクルート用のカバンや靴まで売られていて、就活生が皆同じような服装をしている光景を目の当たりにすると、一体これのどこが「アクティブ」で个性的で多様なのか、首をかしげたくくなります。そうした学生が勤務先に何を期待しているのかと言うと、ある地方紙のアンケートによれば、「安定した報酬」、「休日の確保」、「研修の充実」、「福利厚生、手当の充実」、「終身雇用」などが上位を占めています。彼らは、50~60代になってから考えれば良いと思うようなことを気にしながら、就職活動をしているわけです。

ですから、日本がなぜ元気がないのかと言うと、「規

格トマト」のような、粒が揃って出荷が便利で、調理も便利という規格に合った人間だけが受け入れられる風潮がまだまだ根強いからだと思います。いま必要とされているのは、新しい発想や異なる価値観を持つ「規格外」の人材です。ところが、日本型企业と言われるような会社では、おそらくは規格に合わない判断されれば、新卒一括採用から外されるのが現実ではないでしょうか。

そのようななかで、ある民間会社が調査した企業の人事担当者による大学ランキングを見てみると、やや変化の兆しが出てきたように思います。実際に入社した新卒社員の出身大学のイメージについて、「対人力」「知力・学力」「独創性」などの五つの側面を点数化した調査ですが、必ずしも偏差値に比例した結果になっているわけではありません。「論理的な思考で問題解決をしていく力は不可欠」として、課題にぶつかった時の思考力を学生に求める企業が多くなっているようです。京都大学は「対人力」以外は高得点で、総合ランキングは首位でした。コミュニケーションはいまひとつ上手くないけれど、困ったときに相談すると、思わぬアイデアを考えついでくれるのではないか——そんな期待を持たれるような、常識的な発想にとらわれない人が今、必要とされています。

減点主義や前例踏襲型の価値観の見直しを

現在、日本の進学校と言われるような高校では、1校に数人は海外の大学進学を志望する学生がいるそうです。昔は夢のように思われていましたが、高校生の頃からハーバードやオックスフォードを目指す学生が出てきている。基本的にチャレンジすることは大変良いことですが、そのような意欲ある学生が皆、海外に出て行ってしまったら、日本の大学は今後どうになってしまうのでしょうか。

4年ほど前のニューヨーク・タイムズの記事に、海外の大学に留学していた学生が日本で就職活動に臨む

図 1

「Eの時代」から「Oの時代」を経て「Cの時代」へ

●Eの10年：1990年代

- e-コマース、e-ビジネス、e-パブリッシング、e-ラーニング
- Gopher (1991)、WWW (1991)、Mosaic (1993)、XML (1996)、WebCT & Blackboard (1997)、他

●Oの10年：2000年代

- オープンソース、オープンシステム、オープンスタンダード、オープンアクセス、オープンエデュケーション、オープンリサーチ、オープンイノベーション
- WEB 2.0、Wikipedia、YouTube、Blogs、OpenCourseWare、iTunes U、他
- 「解放テクノロジー」(J. M. Unsworth)

●Cの10年：2010年代

- Collaboration、Collectivity、Communities、Commons、Cloud
- Social Networking Service (SNS)、Twitter、Social Learning、Meta University

そして「Pの時代」へ?

- Personalization (個人対応)
- Preference (好み)
- Prediction (予測)
- Proactive (先見的に行動)
- PGP (Pretty Good Pedagogy)
- Project-based (プロジェクト型)
- Problem-based (問題解決型)
- Playable
- Privacy (プライバシー)

“Commons”、“Cloud”など今日的なキーワードを「C」で括ることができます。「E」と「O」の上で、いま「C」が花盛りだと言えましょう。

さらにその先はどうなるのかと聞かれたら、「Pの時代」だと答えています。「P」というのは、“Personalization(個人対応)”や“Preference(個人の好み)”、それから、ビッグデータに基づいていろいろな予測(Prediction)をする、という言葉が思いつきます。予測をすることで、人の学びや生き方を導いていこうと先験的に行動するということです。ですので、インターネットが普及した現在の世界では、「E」→「O」→「C」→「P」という流れが大きなトレンドだと考えています。(図1)

変わりゆく高等教育の風景

このようにインターネットがもたらす変化の中で、大学を取り巻く環境も大きく変わってきています。社会の様々な構造変化も影響していると思いますが、教育のオープン化が急速に進んだことで「目に見えない(invisible)大学」が出現したことは大きな影響を与えています。

と、「オーバースペックである」とか「面接で笑いすぎた」というような理由で採用されなかった、という例が紹介されていました。入社したかったら、日本の型にはまった作法を覚えてくぐり抜けるしかないということですが、入社しても結局は長続きしないで辞めることになります。

アクティブに学ぶことは大いに結構なのですが、果たして日本は、アクティブに新しい能力や知識を得ようとした者が救われる社会になっているのでしょうか。日本の社会や教育システムの中には、「失敗を起こさないことを重視する」という減点主義や「前例に従え」的な価値観や文化が蔓延しているように思えます。ですから、失敗しても挽回・逆転するための手段として、教育の意味や価値が日本では軽んじられてきたのではないのでしょうか。つまり、「失敗して当たり前。転んでもまたすぐ立ち上がって歩き出せばいい」という社会では、「アクティブ」に学ぶことが「アクティブ」なセーフティネットとして機能するはずです。難しいことだと思いますが、時間をかけてでも、これまでの文化や価値観を見直し、新しいものや異なるものを受け入れる土壌をつくっていかねばならないと、痛感しています。

「E→O→C」→そして「P」の時代へ

教育の世界でも、一番大きな影響を与えているテクノロジーはインターネットでしょう。多くの情報が公開されて共有できるようになり、またコミュニケーションの手段としても、例えばスカイプというツールを使えば、ほぼ無料で世界中の人とビデオ会議ができるというような時代になりました。

欧米的な尺度で言えば、1990年代は、インターネットが出現して、e-コマースやe-ビジネス、e-ラーニングといったものが使われ始めた「Eの時代」と言われています。2000年代は、「E」というネットや基盤の上で、様々なことがオープン化されていく「Oの時代」です。オープンソース、オープンシステム、オープンエデュケーションという言葉も生まれました。ここまではアメリカのJ.M.Unsworth 先生が論文で書いていることですが、その先の2010年代について、私は「Cの時代」と呼んでいます。“Collaboration(協力)”や“Collectivity(集団の力)”、“Communities”や

変わりゆく「伝統的」学生像も、高等教育の風景を変えている一つの要因でしょう。アメリカの「伝統的」学生とは、高校を卒業して18歳から22~23歳ぐらいの学生ですが、今や4割を切るかどうかと言われるほど減少しています。

また、学位の持つ意味も問われています。日本の場合、理系も文系も相応数の学生が大学院に進学しますが、博士課程に入る学生は減ってきています。なぜなら、大学に残って研究者や教育者の職を得ることは、より狭き門になりつつありますし、民間企業に就職しても、修士と博士は初任給などの待遇にほとんど差がないからです。博士という学位を持っていても、日本では社会的通用性が低いのが現実です。

逆にアメリカでは、良くも悪くも学位というものが非常に評価されます。数年前に設立された「Western Governors University」という大学は、アメリカの19州の協力によって創設された合同のオンライン公立大学です。ここでは最短2年で学士号を取得することができ、授業料も比較的低廉です。勉強したい科目を自分の好きなペースで勉強できて、24時間のオンラインサポートを毎日受けられる新しい形の大学です。また、イギリスの放送大学（オープンユニバーシティ）の学生は25万人ほどですが、このうちの約5万人は海外70~80カ国からネットで受講している留学生です。こうした高等教育のグローバル化・国際化の中で、日本も今後どのように対応していくべきかを考えていかなければならないでしょう。

MOOC——拡がり続けるオープンコンテンツの世界

教育のオープン化は、2001年に、マサチューセッツ工科大学（MIT）が、2,000以上の講義教材・ビデオを公開したことから始まりました。その後も脈々と受け継がれ、京都大学も2012年頃から参加しています。

2012年に「MOOC（Massive Open Online Course）」と言われるものが台頭しました。スタンフォード大学の Sebastian Thrun という先生が、年に200人ほどの学生に講義していた「人工知能入門」という授業を、興味本位でオンライン化して誰でも受講できるようにしたのです。しかも、受講生に対して評価をして修了証も発行することにしました。すると

世界中からインターネット経由で10万人以上が登録し、うち約7,000人が修了証を受け取ったそうです。つまり、1年に200人のスタンフォード大の学生に教えていたものが、一気に7,000人の修了生が出た、世界には1回で合格できる人が7,000人いたという話です。これにこぞって、アメリカや欧州のトップ大学が参入していきます。その結果、「Coursera」と「edX」と呼ばれる二つのグローバルなMOOC（無料の大規模公開オンライン講座）で、瞬く間に2,000~3,000コースが提供され、世界的に著名な教授たちの授業が受けられるようになりました。もはや大学同士でランキングなどを競っているのとは違うレベルで、例えば、「初等物理の授業ならどこの誰が一番良い授業をするか」など、一目瞭然に判ってしまうわけです。そういうわけで、ニューヨーク・タイムズは、2012年を「MOOCの年」と呼んでいます。

大学はMOOCに参加することで、ある意味、自己崩壊を促すというジレンマに陥ります。MOOCの修了証が社会的に評価されれば、授業料を払って学位や単位を取得しても意味がないのではないかと、いう話になっていくからです。ただ、MOOCというものは、世界中のあらゆる年齢層の人たちに提供することで、受講者に採まれてコンテンツが改良されたり、教材も分かりやすく工夫されるなど、大学や教員にとってもメリットは大きい。京都大学も現在、八つほどのMOOCの講座を出しています。

MOOCには、それぞれの国の国策や思惑に影響されるところもありますが——例えばフランスは、フランス語のオンライン講座をどんどん作り、フランス語圏の指導者・エリート層を取り込もうとしたり——、世界中の地域や国で急速に拡がっており、日本でも「JMOC（日本オープンオンライン教育推進協議会）」が立ち上げられ、普及推進に取り組んでいるところです。

「学びのビュッフェ」で「知の食い倒れ」に？

このように、世界中の大学の何千という授業を無料で受講することができ、評価も受けて修了証まで発行されるなどということは、30年前にはおよそ考えられなかったことです。たいへん素晴らしい時代になりましたが、一方で、学ぶ側の「知の食欲」はどのなのでしょう。そこそこの会社に就職できればいいということであれば、大学生活の中で、そもそも「知の食

欲」が湧くとは思えません。また、何千という講座のメニューがそろっている「学びのピュッフェ」形式では、食べ放題にしていたら、自分の好きなもの5種類ぐらいしか取っていなかった、栄養がかなり偏っていたということもあり得ます。ですので、こうしたピュッフェ形式で習得された知識や技能をどのように分類して評価するのか、ということは重要になってきます。

生涯学習の観点から言えば、習得した知識や能力を活かす場があるのか、ということも問いたいと思います。放送大学で勉強されている方々は非常に勉強熱心で、知的好奇心もレベルも高いと思いますが、一体その方々のどれくらいが、知識や能力を社会に還元する形で役立てられているのかということです。本人は役立てたいと思っけていても、それができない壁のようなものが、社会に立ちはだかっているのではないのでしょうか。

「学位」からの解放がもたらすもの—— 民間独自の学位制度も

MOOCを巡る教育的評価や質保証の課題は幾つもの挙げられますが、とりわけ強調したい問題は、「学位＝カリキュラムによって選定された講義群」という縛りが解放されていくと、〇〇大学の〇〇学部という括り方や境界がなくなっていくのではないかと、それに対して、社会がどのように高等教育の制度・システムと調和させていくのか、ということです。

前述のスタンフォード大のThrun教授が大学を辞めて立ち上げたベンチャー企業「UDACITY」では、IT企業と提携して、各分野の専門家から学べるオンライン学習サービスを提供しています。企業と一緒に講座を設計し、独自の学位を提供する制度もあります。特定の職種に必要な最低限の知識と技能を身に付けていることを認める「Nanodegree」という学位で、公的に認められているものではありませんが、提携しているIBMやグーグル、アップルといった名だたるIT企業では通用します。これはつまり、そうした企業で職を得るのであれば、もはや大学の卒業証書は要らないという流れにつながります。

またMOOCの「edX」では、「ハーフ修士号(Micro Master)」のような新しい限定的な学位をオンラインで与える取り組みが始まっています。そこで高成績を修めた人には、さらに各々のトップ校の大学院で修士

号取得に向けて学ぶことができる仕組みになっており、効果的な選抜システムとしても機能しています。

オープン化で揺らぐ高等教育システム

先ほど「E→O→C→P」というトレンドの流れをご説明しましたが、教育のオープン化が進んだことで、高等教育のシステムが、良い意味でも悪い意味でも揺らいできています。6年前に、『DIYU(大学なんか自分でつくっちゃえ)』という本がアメリカでベストセラーになりましたが、当時、「T型人材」という言葉がよく言われていました。アルファベットのTのタテ棒を専門性、ヨコ棒を視野の広さや分野を越えたコミュニケーション能力に見立て、深い専門知識や経験・スキルの蓄積を軸に据えつつ、多様なジャンルの幅広い知見を併せ持つ人材のことです。しかしこれからは、好きなことを好きな時に好きなだけ学べる「オープンエデュケーション」が、ますます進化していく時代です。そこには、「学びながら働く、働きながら学ぶ」というように「学び」と「職」の継ぎ目がない生涯学

図2



習によって形成される人材像があります。私は、こうした人材をすだれ型のように表して「超T型人材」と名付けていますが、まさに「超T型人材」が縦横無尽につながって構築される社会を目指していくべきだと考えています(図2)。そして高等教育についても、「教える人＝教員」と「学ぶ人＝学生」という役割の見直しが迫られることになるでしょう。現在でも民間人を教師に迎えている大学はありますが、今後は、従来の研究者以外に、より多くの民間出身の教師が自身の社会経験を基に教えたり、企業で働いている人が学ぶ側になったり、さらに学びながら教える人も出てくるなど、未来の高等教育は今の高等教育とは随分と変わっていくだろう、と思います。

高学歴女性の人材浪費のメカニズムと生涯学習の重要性

日本女子大学教授・現代女性キャリア研究所長 大沢真知子



本日は、日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年に実施した調査結果を踏まえ、3点に絞ってお話したいと思います。

1点目は、日本の高学歴女性が活躍していないのは何故か。私は1975年から87年までの12年間、アメリカで研究生活を送ってきました。その間、最も大きく変化したのが高学歴女性です。女性が自ら大学あるいは大学院に進学し、資格を取ること社会進出をし、キャリアを築いていきました。それが男女間の賃金格差を縮小させ、家庭内での男女の役割の変化を促し、パートナーシップを基礎とした新しい家族を誕生させました。他方、日本の高学歴女性はまだまだ専業主婦願望が強いのではないかと、いった声が多く聞かれます。それに対して、むしろ企業の人材育成に問題があり、それが女性の離職をもたらしているという反論をしたいとします。

2点目は、再就職をしている女性たちが直面する困難についてお話したいと思います。

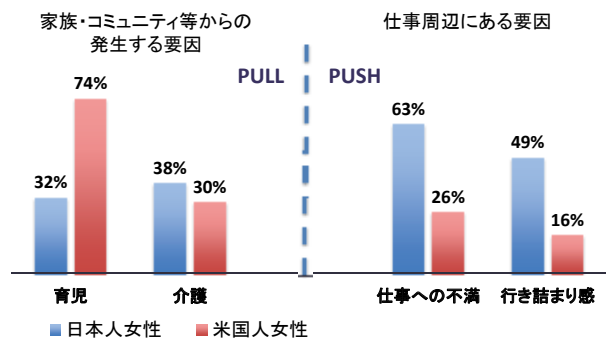
3点目は、一度、労働市場から退出した高学歴女性が、セカンドチャンスを得るための機会をどう作ってあげればいいのか、そのための生涯学習社会実現の重要性についてお話をしたいと思います。

育児より仕事やキャリアで辞める日本の高学歴女性

本題に入る前に、日本の高学歴女性を取り巻く現状を見ておきたいと思います。

女性の大学進学率は上昇しているのですが、最近のOECDの調査を見ても、大卒の就業率の男女差は諸外国と比較して大きくなっています。その理由として、日本では一般的に結婚や育児等で辞める女性が多いからだとされてきました。しかし実は、仕事への不満やキャリアの行き詰まりで辞めている人の方が、結婚や育児等で辞めている人よりも多いのです。

図1 大卒女性が仕事を辞める理由



出典:2011 Center for Work-Life Policy

日米で比較をすると、離職率は日本の女性のほうが高いですが、大卒女性が辞める理由は、結婚・出産・育児等の要因よりも、仕事上の理由でキャリアに行き詰まって辞めている人が多いのです。図1を見て下さい。大卒女性の離職の理由としては、仕事への不満で辞めている人は、日本では63%なのに対し、アメリカは26%です。一方、育児で辞めているのはアメリカでは74%もいますが、日本では32%です。

二項対立ではない女性の働くパターン

当研究所では2011年11月に、「女性とキャリアに関する調査」を実施しました。調査は首都圏の短大・高専も含めた高学歴女性を対象に行い、5,155人から回答を得ています。

日本の女性政策は、女性が結婚・育児で仕事を辞めないで済む環境づくりを進めてきました。ですが、調査結果を見ると、初職を継続している女性は18.5%と2割にも満たないです。そして、33.1%が1年未満の離職期間を経て転職しています。

また、1年以上の離職期間を経て再就職をしている女性が20.0%、以前は仕事をしていただけ、現在は働いていない女性が26.8%います(図2)。大卒女

性の働き方を、初職を継続しているか専業主婦になっているかといった二項対立で捉えることはできないのです。

この働き方のパターンを年齢別に見たのが、図3です。継続型は年齢とともに減少し、35～39歳では約1割にまで減少しますが、転職型も合わせると45%程度が継続して仕事をしています。再就職型や離職型も含め、女性たちのライフコースは多様で、日本の女性は決して専業主婦志向が強いわけではないのです。

モチベーションの高い人ほど転職する

次に、初職を辞めた理由について出生年別に見ると、1997年までの、男性の雇用がある程度保障されていた時代に労働市場で働いていた女性は、結婚・出産理由の離職が多くなっていますが、それ以降になると、仕事が合わない、仕事に希望が持てないなど、仕事上の理由で辞める女性が増えています。

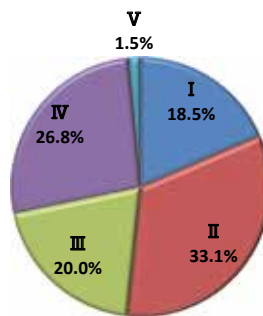
興味深いのは、高学歴女性の学卒時の就業意欲を見ると、離職して1年未満に別の会社に転職している女性のほうが、初職を継続している女性よりも就業意識の高い女性が多くなっていることです。多くの高学歴女性が、もっと自分の能力を活かせる仕事がしたい、キャリアの展望が見える仕事がしたいという理由で会社を辞めているのです。

統計的差別が残る日本企業

日本では、グループの平均で人を見る傾向があります。私も大学で、「今の学生さんってどうですか？」などと聞かれます。そういう会話のなかで「まだまだ専業主婦志向をもつ女性が多いです」と言われる先生も多いです。専業主婦を否定しているわけではありませんが、そういった女性たちも、授業の中でいろいろなロールモデルを示されているうちに考え方が変わることもありますし、個人差も大きくなっているのです。一律に女性はこうだと決めつけることができなくなっているのです。一つ事例を挙げますと、「これからは女性がリーダーになる時代だ」という私の授業を受けて、総合職に採用され、仙台に赴任した学生がいます。先日、彼女から「統計的差別とは何か分かりました。同期入社した男性社員たちは、先輩からいろいろと仕事を教

図2 大卒女性の働き方の5パターン

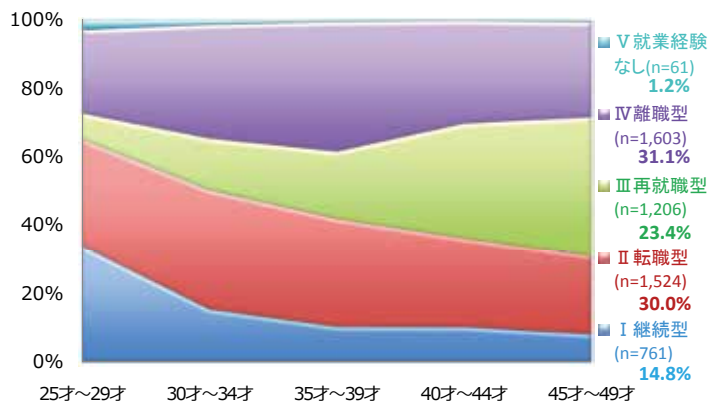
Q1 現在までのあなたの働き方についてあてはまるものを1つ選んでください。(n=3337)



- I 初職継続型618人:** 学校卒業後、最初に就いた仕事を現在も継続している
- II 転職型1,106人:** 現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった(転職経験あり)
- III 再就職型669人:** 現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった(再就職経験あり)
- IV 離職型893人:** 現在仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた
- V 就業経験なし51人:** 学校卒業後一度も仕事に就いたことがない

※出所：日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要 現代女性とキャリア第4号(2012)

図3 高学歴女性の働き方の5パターン(全サンプル)



出所：RIWAC調査、2011年

えてもらっています。でも、私には誰も仕事を教えてくれません」というメールをもらいました。

統計的差別というのは、従業員が離職すると、企業が訓練にかけたコストが回収されない。女性は将来、結婚や育児で離職する可能性が高いので、機会を与えることに躊躇するというものです。また、そういった離職率の男女差を考慮して職業訓練などに男女差を設けることは合理的だと考える理論です。調査の結果は、そうした差別が、多くの企業でまだまだ行われていることを示しています。

潜在能力を見抜き育てる機会を

女性の就労におけるM字カーブの解消に向けて、出産後も継続就業できる対策が必要だと言われ続け、実際に取り組みもされてきました。しかし、M字カーブ

12

形成の原因は企業の統計的差別によるものであり、その根本的な解決を図るには、初期のキャリア形成において男女差をなくす必要があるのです。特に問題なのは、女性を一律に扱って差別してしまうと、それよりも能力のある女性が辞めてしまい、希少な人材を失ってしまうということです。先ほど述べた転職グループのなかには、能力の高い女性が多くいました。企業側も女性・男性という性別による括りではなく、個人の潜在能力を見抜き、やる気のある人たちに機会を与えて育てていくことが必要になっています。

処遇低下のケース多い高学歴女性の再就職

次に、高学歴女性が初職を辞めた後に、どういったところに再就職しているのかを見てみました。

初職では、約半数が大手もしくは中堅企業に就職しています。しかし、再就職後には中小企業で働く女性が増えています。1年以上の離職期間を経て再就職した高学歴女性の場合、38.6%の人が初職で1,001人以上の大企業に勤めていますが、現職では18.9%と半減します。

雇用形態の変化もあります。初職では77.0%が正社員なのに対し、再就職後では正社員は23.4%に過ぎず、54.7%がパート・アルバイトになっています。その結果、転職後に処遇が下がる場合が多くなっています。

有能な女性を中途採用で獲得する動きも

ただし、転職後に処遇が上がった人もいないわけではありません。例えば、給与などの職場の待遇が「良くなった+やや良くなった」人は、離職期間が1年未満と短い場合は約4割います。ただし、悪くなった人も3割います。

離職期間が短いと転職して待遇が良くなる可能性も出てくるということです。また、取得が難しい資格が必要な職業にターゲットを絞って転職活動をするような女性も増えています。日本の中で良い人材を中途採用で獲得するといった外部労働市場も、形成されつつあるのかもしれませんが、人口構造が変化していくなか、再就職市場も含めて有能な女性たちを採用して上手に人材を育成する時代になってきていると思うのです。

重要なキャリア教育のあり方

転職後、待遇が良くなった女性をもう少し詳しく見ていくと、学生時のキャリア意識として、「好きな仕事に就いて、その仕事を一生続けたい」という人が非常に多く、キャリア教育が重要なことが分かります。その際、どういったキャリア教育をするのかについては、私は「いい会社に入って、そこで辞めずに頑張れ」だけではなく、長い人生の中では、思いがけず退職しなくてはならないこともあるかもしれないけれど、そうしたなかでも自分がやりたい仕事やキャリアを形成するために、学生時代に何を考え、どう学ぶのかを自分なりに考えられるようなキャリア教育が必要になっていると考えています。

重要な生涯学習社会の実現

意欲の高い女性ほどやりがいのある仕事に出会えずに離職しているケースが多い——。これは最近、いろいろなところで聞く話です。非正規化が進んでいることも併せ、非正規から正規への転換、あるいは非正規であっても賃金が高くやりがいが感じられる仕事に就けるように、社会全体で考えていかなければいけないと思います。

私たちの大学では、長い間専業主婦だった女性が労働市場に戻ることを支援する「リカレント教育プログラム」を2007年からスタートさせました。今日は「学ぶ」ことの重要性が指摘されていますが、それと同時にインターンシップの重要性も指摘したいと思います。アメリカの会社では、離職期間の長くなった人たちの採用する際に、インターンシップから始めて、個々の実力を見極めてから採用に踏み切るケースも多いと聞いています。そうしたインターンシップが日本でも必要だと思っています。

先ほどの飯吉先生の講演のなかで、「日本では社会人入学者が少ないのは、日本のシステムのなかではあまりメリットがなく、それが報われないからだ」といった話がありました。しかしこれからは、教育機関が核となって生涯学習社会を実現させることが、日本社会を活性化させていくという意味でも、女性人材の活用をさらに進めるという意味でも、非常に重要になっていると考えています。

研究報告

企業で働く人の「学び」 ——「自己啓発」「学び直し」の現状と環境

JILPT主任研究員 藤本 真



私からは、この3年ぐらいの間に実施した調査結果を基に、働く人の「学び」について、現状確認と問題提起をしていきたいと思えます。

まず、今年1～3月にかけて従業員300人以上規模の企業に勤めている人を対象に実施したアンケート調査の結果を見ていきます。図1は、正社員として働く人が、過去1年間に仕事に関する自発的な学習（自己啓発）に取り組んだ割合です。「自学・自習」で自己啓発に取り組んだ人が最も多く、回答者の4分の1程度です。

学校を活用する人はごくわずか

今日のテーマと関連している「専門学校・各種学校で行っている講座の受講」や「大学・大学院の講座の受講」を過去1年のうちに行った人は、前者は3%に満たず、後者は1%にも届かないなど、ごく僅かにとどまっています。職種別に集計したところ、経営企画に従事する人で、「専門学校・各種学校の講座の受講」約6%、「大学・大学院の受講」約4%と、やや比率が高くなっていました。これは逆に言えば、そういった仕事に従事している人しか学校を活用しない、あるいは企業がそういう仕事の人にしかな学校に行かせるチャンスを与えないということなのかもしれません。

管理職・専門職志向強い大学等受講者

次に、取り組みの理由・契機を見ていきます。まず自己啓発に取り組んだ理由について、「自己啓発を実施した人全体」と「大学・大学院、専修・各種学校で受講した人」に分けて集計しました。すると、大学・大学院、専修・各種学校を受講した人の方が回答率が高く出たのは「仕事に関わる資格を取りたい」「語学を身につけたい」「人脈を広げたい」といった理由でした（図2）。

そこでもう一つ、そもそも自己啓発に取り組んだ人

図1 企業で働く人々の自己啓発・学び直しの取り組みの現状

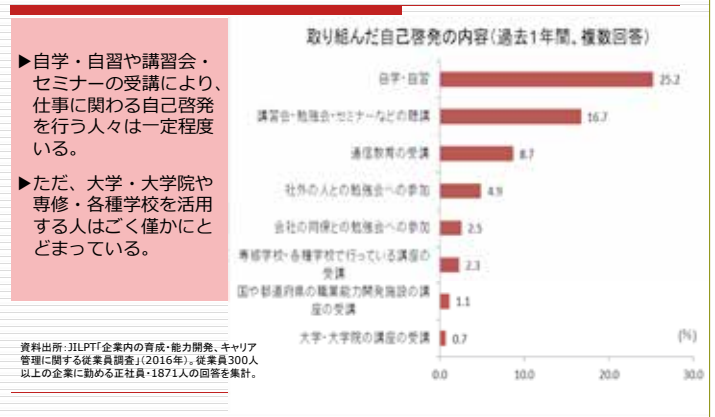
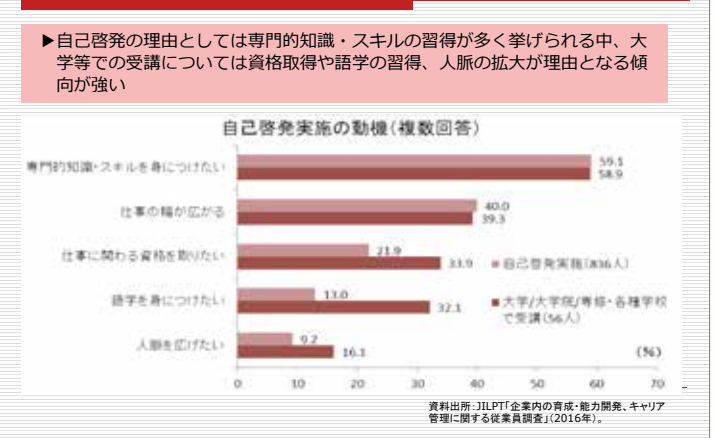


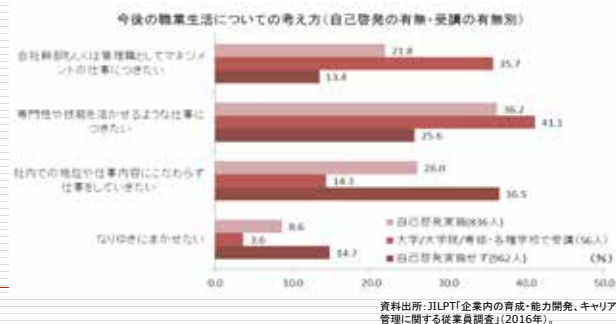
図2 取り組みの理由・契機(1)



はどういったキャリア志向を持っているのかについて見たのが図3になります。これを見ると、自己啓発に取り組んだ人は取り組まない人に比べ、「仕事にこだわらない」と「なりゆきに任せたい」の比率が小さくなります。さらに言えば、その傾向は、大学・大学院、専修・各種学校に行っている人でより強くなります。つまり、大学・大学院、専修・各種学校に行っている人は、管理職志向あるいは専門職志向がとりわけ顕著であることが見て取れます。

図3 取り組みの理由・契機(2)

▶自己啓発を実施する人はしない人に比べて管理職・専門職志向が強く、成り行き志向が弱い。大学等を受講する人は自己啓発を実施する人の中でもとりわけ管理職・専門職志向が顕著。



時間・費用が自己啓発のネックに

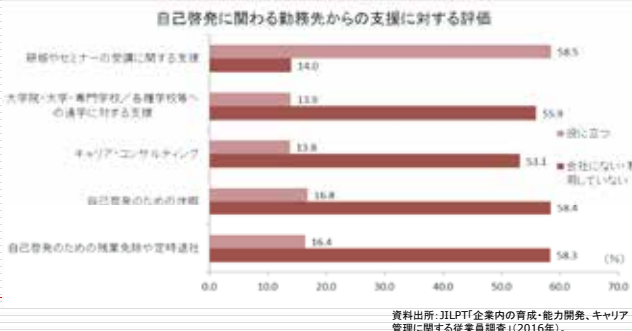
そして、働く人が自己啓発に取り組む上での課題を調べました。これは大体、どの調査においても類似の傾向になりますが、1番は「仕事の繁忙さ」でした。2番目に多いのは「費用負担の重さ」で、家事・育児といった「家庭責任」を挙げる人も少なくありません。そもそも自己啓発に関心がないという人は3.3%にとどまっていますので、時間あるいは費用の問題をクリアできれば、自己啓発に取り組んでも良いと思っている人が多いと言えます。

過半数が勤務先からの支援が「ない・あっても使わない」

働いている人が、自分の勤務先からの支援についてどう評価しているか。これに関して五つの取り組みを挙げて、「役に立っていると見ている人」の割合と、「会

図4 支援の評価

▶研修・セミナーの受講に対する支援は評価する人が多数を占めるのに対し、大学での受講や、自己啓発のための時間をやりくりするための支援については、勤務先にそうした機会がなかったり、活用したことない人が多数を占める



社にない・(あっても)利用していない人」の割合を比べてみました(図4)。

それによると、研修やセミナーの受講に対する支援が役に立っていると見ている人は多数を占めているのですが、先述の大学・大学院、専門学校・各種学校への進学に対する支援が役立っていると見ている人は15%弱に過ぎず、6割近くが「そういった支援はない」あるいは「利用していない」と答えています。

先ほど時間と費用が問題だと言いましたが、時間面での支援についての評価を見ると、自己啓発のための休暇があって、それが役に立っていると見ている人は16.8%、自己啓発のための残業免除や定時退社があって、それが役に立っていると見ている人も16.4%でした。一方、「そのようなものはない」「あったとしても利用しない」が6割近くで多数を占める結果になっています。

企業による支援は情報提供と費用支援

では、会社は実際にどういった支援をしているのでしょうか。

過去5年間、重点的に教育訓練費を配分してきた分野を尋ねると、「自己啓発に対する金銭的支援を拡充した」という企業は約3割でした。また、自己啓発に対する支援でどういったことをしてきたか尋ねたところ、「情報提供」と「費用支援」が6割弱となっています。

学び直しの支援があるのは2割強

そこで今度は、学び直しの支援に焦点を当ててみましょう。ここで紹介するのは、これまで紹介してきた調査とは別の、従業員100人以上の企業を主な対象とした調査で、大学・大学院、専修・各種学校に通う自社の従業員に対し、どういった支援を行っているかを聞いたものです。

学び直しの支援について、調査の結果を見てみると、従業員100人以上の企業のうち、「業務命令の受講も、会社としての支援もない」が73.4%でした。「業務命令で受講させている」が9.3%、「業務命令としての受講はないが、会社として支援している」が13.4%になります。

また、能力開発やキャリア管理に関わる取り組み

として、キャリアコンサルティングを進めている企業では、「会社としての支援を実施していない」割合が全体より大きく減って約半数になり、「業務命令で受講させている」や「支援をしている」割合が増えています。

支援していない企業は半数が「学び直し」の評価なし

そこで、学び直しに対する企業の評価を見ると、大学・大学院、専修・各種学校への受講を支援している企業と、そうでない企業では歴然とした差がありました。受講を支援している企業は比較的多くが「専門性を高めることができる」「幅広い知識を習得できる」「モチベーション向上に期待できる」といった回答を寄せています。

ところが、受講を支援していない企業では、いずれについても回答率が低くなっています。ただし、「受講が従業員の仕事の成果につながっていない」や「受講した従業員は離職しやすい」といったマイナス評価をしている企業はごく僅かに過ぎません。要は、受講したことを「評価していない」企業が半数近くを占めて一番多い状況になっています。

また、受講を支援している企業が、受講した従業員をどう扱っているかを見ると、支援企業の約3分の1が「配転・異動」、約4分の1が「昇進・昇格」に当たって配慮するとしています。一方、受講を支援していても、何も配慮していない企業も31.6%あります。無回答の11.5%も差し引いて、受講を支援している企業の6割程度が何らかの人事上の配慮をしていると考えられます。

ただ、ここで振り返ると、そもそも受講を支援している企業は回答企業の4分の1程度でした。大学・大学院、専修・各種学校での学び直しを支援しつつ、さらに、社内でのキャリア形成あるいは人事上の扱いで配慮している企業は、この調査に回答した企業では20%にもならず、ごく少数にとどまっていると言えるでしょう。

「学び」の広がりにつながる動きや手立てが必要

最後に、働く人の「学び」を左右する課題について、調査結果から得られる示唆をまとめたいと思います。

まず、働く人が自己啓発や学び直しの場面で直面する問題・課題と、企業の支援にズレがあることです。働く人の学びを阻んでいる最大の理由は「時間」の問題です。その一方で、企業の支援は金銭補助や情報提供が中心になっています。

能力開発について中小企業をヒアリングすると、研修や自己啓発で従業員が職場を離れるのが一番困ると言われます。「1～2日程度ならいいけれど、1週間は長い。半年・1年の通学は論外だ」という反応を見せられることが多いです。時間については、学ぶ個人が直面する最も大きな問題ですが、企業からすると、そこに手を着けるのは難しいのだと思います。時間の問題は、むしろ回避できる範囲で支援する傾向もあると言えるのかもしれませんが。

二つ目に、キャリアコンサルティングを活用する企業では、大学等の受講を支援する企業が多いといった傾向がありました。これを読み取ると、従業員の意向をキャリアコンサルティングで配慮して、学び直しの機会を提供する可能性を示唆しているかと思います。

ただし、先ほどのキャリアコンサルティングを活用する企業というのは55社(回答企業の約4%)で、キャリアコンサルティングを活用したり、従業員の意向を反映するようなキャリア管理を行っている企業はまだ少ないと言えます。

伝統的にも現状もそうだと思いますが、日本では企業の強力な人事権を背景にした企業主導型のキャリア管理が主流だと思います。それを踏まえると、従業員のキャリアに関する意向を反映し、学び直しの機会を提供する取り組みがどこまで広がっていくのでしょうか。もっと言えば、先ほど、学びをする人がより強いキャリア志向を持っているといった調査結果を見ましたが、企業主導型のキャリア管理が主流のなかで、そういった動きを企業内で受け止め切れるのか。とはいえ、企業内で受け止められない場合、企業外に出たら受け止められるのかと言えば、否定的な答えをせざるを得ないのが現状です。今後、学び直しをする人のキャリア志向を受け止める受け皿のようなものをつくっていく動きや手立てを考えていく必要があると思っています。