

「働くこと」の生涯学習へ

牧野篤[†]

[†] 東京大学大学院教育学研究科

長引く不況にあって、日本社会は雇用劣化とでも呼べるような状況を呈している。それはいわゆる日本型雇用慣行の解体によってもたらされたものである。しかし、その背景にはストックを基本とする社会経済のあり方からフローを基本とするそれへの、構造的な転換が存在している。このような社会状況の中にあつて、単に就労のための教育や訓練を提唱することは、繰り返し使い棄てられる商品としての人材を養成することではしかない。問われているのは、以下の諸点である。(1) 正規・非正規という区別を無用化するような雇用の構造をつくりだすこと。(2) 社会の中で、他者との関わりにおいて自分の存在を意味づけることのできる力を個人が獲得するための学習プログラムを人々に提供し、彼らに対する継続的な支援を続けていくこと。

(3) そのために生涯学習そのものを「働くこと」を問うことによって、社会を生成的に再構成するものとして再定義すること。本稿では、その枠組みを人々が社会の中に位置づいている自分を認識することとして、基本的課題を考察する。

キーワード：雇用劣化，生涯学習，働くこと

目次

- 1 雇用劣化社会の問題
- 2 「働くこと」を問い返す
- 3 「働くこと」を支援する—「中高年者のための人生・キャリア再設計セミナー」の試み
- 4 「働くこと」の生涯学習へ

1 雇用劣化社会の問題

バブル経済が 1991 年にはじけた後、日本社会は「失われた 10 年」と呼ばれる大不況の時代を経験することになった。しかし、その後も日本社会は不況の長いトンネルをぬけだすことができず、「失われた 10 年」はさらに次の 10 年になろうとしている。

日本経済の不透明な先行きは、人々に生活不安を抱かせ、それが雇用不安として社会を覆いつつある。雇用不安を抱く人は、正社員で 47.5 パーセント、パートタイマー 48.2 パーセント、派遣社員 60.9 パーセントにのぼるといわれる⁽¹⁾。働く人の実に半数が、将来失業するかも知れないとの不安を抱いているのである。

しかも、この雇用不安は雇用劣化とでも呼ぶべ

き状況と深く関わっている。その象徴的な現象が、失業率の急激な上昇である。バブル経済崩壊後の経済成長率 (GDP の対前年度増減率) を見ると、平均でわずかに 1.0 パーセントであり、2008 年にはマイナス 3.2 パーセントと戦後最大のマイナス成長を記録した。これは、きわめて異常な事態だといわざるを得ない。なぜなら、19 世紀以降の産業社会を基本的枠組みとする国家の経済では、年率で約 2 パーセントの潜在的生産力の向上が見られるからである。これは何か特別な発明や新産業の勃興によってもたらされるものではなく、個々の労働者が自分の仕事に慣れ、また創意工夫を重ね、さらに企業が設備投資を進めて生産性を高めることで、それらが相乗的に作用して、おのずから実現される潜在的な成長なのだといわれる⁽²⁾。

それ故、バブル経済崩壊後の長期不況に陥った日本社会は、きわめて負荷の高い社会であるといわざるを得ない。つまり、潜在的生産力の向上比率に比して、社会の実質成長率がきわめて低い場合、その差プラス 2 パーセントの労働力が余剰となり、労働市場が失業問題を抱え込まずに済む得なくなるからである。社会が恒常的に失業問題を抱え込むことで、人々の生活不安が高まり、また社会そのものが安定性を欠くようになるのである。

このような低経済成長の社会では、端的に次のような構造的な変化が起こることになる。一つは、雇用なき経済回復がもたらされるということである。つまり、いわゆる体力のある企業が労働者を切り捨てつつ、内部留保を高めて、設備投資を繰り返して生産性を高めるため、低成長下であっても、その企業の生産性と収益率は向上するが、雇用は回復しない。しかも、設備投資を進めるだけの体力のない中小企業は、倒産または安価な労働力を求めて途上国市場へと出て行くことを余儀なくされ、その結果、多くの労働者が職を失うという構造がつくられていくのである。

二つは、産業の構造が、低成長に見合った形へと組み換えられることである。つまり、労働力を雇用して、ものを生産し、市場で消費するという循環を形成することで成り立っているいわゆる産業社会から、ものを生産しない、むしろサービスを創出して、また既存のものをずらすことで価値化して、サービスや価値を消費することで経済が維持される、大きな経済発展を必要としない、また生産性の向上を求めない経済のあり方へと、構造がシフトするのである。

その結果、次のような雇用構造の転換がなされることになる。バブル経済崩壊後、企業が採用した雇用のあり方を示す言葉に「人件費を変動費に」というものがある。それまで固定費であった人件費を変動費に変える雇用構造をとることで、低成長にも耐えられる企業組織を作り出そうとしたのである。1990年代初頭、働く人の8割は正社員だったといわれる。しかし、正社員は原則として解雇できないため、景気の大変動に耐え得る柔軟な企業組織を採用することが困難となる。そのため、バブル経済崩壊後の不況期に、従来の正社員の仕事を、非正規社員にもまかせることができるものへと組み換えて、非正規社員を大量に雇うことによって、雇用の構造を調整可能なものとする施策が採用されることになった。事実、非正規社員の雇用については、人事部の管轄ではなく、調達部などの管轄にしている企業がほとんどであり、彼らの雇用にかかる費用つまり給与その他も、人件費ではなく物件費として扱われているのである。つまり、固定費ではなく、変動費として彼らの給与が計上されているのであり、彼らはモノとして位置づけられているといえる。

この結果、1991年に19.8パーセントであった非正規社員の割合は、1995年から急上昇しはじ

め、2000年に26.0パーセント、2003年には30パーセントを超え、2008年には34.1パーセントに達することとなった。勤労者の実に3分の1が非正規社員なのであり、その数、1760万人といわれる⁽³⁾。

雇用構造は非正規化へと大きく転換しているといえる。しかし、一方、この構造を、さらに「常用」と「臨時」とに分けてみると、かなり異なった構造が見えてくる。つまり、常用雇用者の中に「正規社員」と「非正規社員」の2つの層ができあがっており、常用雇用者と臨時雇用者の比率は、1987年が87.2パーセントと12.8パーセント、2007年でも86.1パーセントと13.9パーセントとなり、大きな変化は見られないのである。この意味では、企業内の人員構成は、雇用形態によって正規雇用・非正規雇用の二層構造ではなく、正規社員・常用非正規社員・臨時非正規社員（派遣含む）という三層構造へと組み換えられているといった方がより正確に事態を把握しているものと思われる。

このような企業内の人員構成の変容については、「非正規化は進んだが、常用雇用が減ったわけではない。」「景気が悪くなったらいつでも切れる人が3分の1いるという調整弁をつくりつつ、働く現場を安定させるために常用雇用比率は落とさない⁽⁴⁾」と評価する向きもある。しかし、この構造が、成果主義の採用、さらに企業経営が株主利益の偏重へとシフトすることで、雇用構造の転換は、「解雇の津波」と呼ばれるような社会状況を生み出していくこと⁽⁵⁾につながっていることに意を払う必要がある。

日本社会における雇用不安の背景には、「雇用劣化」とでも呼ぶべき状況が存在しているのである。そこには、端的に、日本型雇用と呼ばれてきた雇用制度および慣行の熔解と解体がある。しかし、一般にいわれるように、終身雇用と年功序列を基本とする日本型雇用制度・慣行が崩れることによって雇用不安が社会を覆うようになったと考えることは、物事を単純化しすぎているきらいがある。なぜなら、従来の産業社会において有効に機能してきたはずの日本型雇用制度・慣行が機能不全に陥ったこと背景には、社会経済の構造的な転換が存在しており、さらに、この社会において就労し、賃金を得て、生活を維持しようとする人々の労働と消費に関わる存在のあり方が流動化し、個別化していることが深く関わっている

と思われるからである。日本の経済構造が近代産業社会のそれから高度消費社会のそれへと移行する過程で、それに付随する人々の人格と思惟の構造が、人として、また国民としての共通性つまり普遍的な人間という観念を基礎に個別性を語る構造をもつものから、普遍的な人間であることを否定し、個別性を前提に差異を価値化する構造をもつものへと自ら変容して、社会の流動化を招いているのであり、この社会構造的な変動が雇用構造を変容させ、人々を不安に陥れているという一面を否定できないのである。

そうであれば、人々の雇用不安の背景には、雇用構造の変容とともに、それをもたらした社会構造的な変動があり、人々が変動に対応する新たな働き方を得、流動化する社会における生活を確保するための社会制度の構築がなく、かつ企業における労働の新しい形が示されず、人々自身の新たな生活のあり方に関する認識が形成されていないがために、どのように人生を設計し、どのように生きていったらよいかわからなくなっている、こういう人々の意識のありようが存在していると見た方が妥当であると思われる。それはまた、「経済環境の悪化。企業への不信感。正規社員中心の制度の制度疲労。知識不足。そして、孤立」という要因が複雑に絡まり合ってきたものだということもできるであろう⁶⁾。

それ故に、ここで問題となっている雇用不安とは、単に雇用機会が保障されさえすれば、それでおさまるようなものではない。人々がこの社会で生活することにおいて、その存在に深く関わるより本源的な価値と、それは関わりをもっているとはいえないだろうか。そして、ここにこそ、人々の意識への働きかけと深く関わる、教育や学習のもつ重要性が改めてとらえられる必要がある。教育や学習は、単に人々に雇用機会を得るための実用的な知識や技能を身につけさせるだけでなく、人々が自らの人生を設計し、選択していくための、自分の存在に関わるより本質的な生活上の価値観をつくりだすためにこそ、必要なものなのである。

雇用劣化社会の問題は、ひとり雇用が劣化するということだけではなく、社会全体の構造と密接に結びついている。この意味では、雇用の問題を考えることは、単に雇用を増やすことのみを考えるのではなく、より広く「働くこと」の人が存在することに対する意味を深く問うことが求めら

れる。

2 「働くこと」を問い返す

雇用劣化社会において人々が自らの人生を、納得のいく形で十全に生きていくためには、どのような手立てが必要なのであろうか。とくに、雇用が劣化することと、人々がその生存の意味を見出すことが困難となり、この社会に生きる苦しみを感じることも密接な関係を結んでいる昨今の社会状況において、人々が自らの人生の主人公として生きていくために、どのような支援を行う必要があるのだろうか。この問いに対しては、単に就労のためのスキル訓練や職業教育を施すだけではきわめて不十分だといわざるを得ない。むしろ、このような雇用劣化社会に生きることの意味を問い返しながらか、人々が社会の中で自らの人生を意志をもって生き抜くための支援が必要なのだと思われる。しかし、現実にはそのような支援は十分になされてはいない。キャリア教育という名による職業訓練、エンプロイアビリティの向上、スキルアップなどの指導がなされているに過ぎず、また社会的にそのような就労支援の必要性が説かれているに過ぎないのである。

このことはたとえば、雇用構造の転換によって大量に生み出されているニートやフリーターという若年者の就労支援に関する論調に見ることができる。ニート・フリーターに関する論調は、概ね以下のように整理することができる。

第一に、ニートやフリーターという「働こうとしない若者」の量的な急増が取り上げられ、そのもたらす社会的な危機、とくに税収、社会保障制度への影響、最近では少子化の原因の一つ(未婚者急増・晩婚化傾向の進行)などから、その存在を問題視する議論がある。この論理では、その要因として、若者の甘えや家族への依存などが問題視される。その典型的な例として、池田佳隆・日本青年会議所会頭の次のような発言がある。「ニートとは就職活動もしない、また就職してから生かせる勉強もしないという無気力、無関心状態に陥ってしまった若者のことの総称で、生きる気力もないのに親が毎日御飯を出している。そういうことを社会問題にして認め出している風潮自体が、ニートを増長させている」⁷⁾。

原因を個人の問題に求めようとするこのような論調は、不況下における若年労働者の失業問題へと飛び火し、キャリアを「人間力」の問題とし

てとらえ、子どもたちに早くから職業経験を積ませ、職業意識を形成して、就労に誘導しようとする議論へとつながっている。論者は、青年の失業や非正規就労の問題を、社会が生み出した構造的なものであるとは認めようとしない。「人間力」が導くのは、ニート・フリーターは人間として劣っているから正規の職に就けないし、就くことを忌避しているのだという、責任を個人の人格に関わるものへと還元するイメージである。

キャリアとは本来、単に就労し、職業生活を送るということのみに意味があるのではない。それは、働くことを通して得られる、その人の社会的存在のあり方そのものであるとあってよい。たとえば、アメリカのキャリア教育の父と呼ばれるK.B.ホイトは次のように語っている。キャリア教育においては「ライフスタイル全体における「働くこと」の意味を人間的に理解することが必要である。……人間はその人の行為を通して他者に理解される。人間はその人の「働き」を通して自分は何者かを他者に示すのである」⁽⁹⁾。

ニートやフリーター問題の責任を個人に押しつけようとする人々は、若者たちを労働力としてのみとらえて、彼らを「職業」へと導くために、本来評価できるはずもない人格を職業能力という観点からのみ評価しようとする。それは、雇用に適切な能力・雇用されやすさを使用者側から査定し、それをその人の存在そのものだと指定して、ほら、君は人間として劣っているから、就労できないのも仕方ないね、と彼らを排除することではない。

第二に、平成大不況の下、大企業を中心として設備投資と人員削減が進められる中で、若年者の就業パターンが崩れ、就職しようにもできない若者が急増して、それが彼らの就職への意欲ややる気を奪っているという議論がある。これは、玄田有史や小杉礼子らを中心にして、イギリスのNEETを日本版ニートとして翻訳導入した論者に共通する論理である。ここでは、たとえば、大企業は業績悪化の中、リストラを進めたが、それでもすでに就業している中高年者を大量に解雇することはなく、むしろ若年者の新規採用を控えることで、雇用調整をしてきた結果、若年者のやる気や職業展望を奪ってしまい、ニートやフリーターへと転落させていると説かれる。ある種の世代間対立を指摘する議論であるといってよい。ニートやフリーターは自分の職業生活において「生

きづらさ」を抱え込まされた存在である。だからこそ、彼らに職業展望をもたせ、やる気を出させることが必要だとされ、若者に対する個別の支援を求める論理が導かれている⁽⁹⁾。

これに対して、第三に、自ら就職からおりてしまうニートではなくて、失業者としてとらえられるべきニートが急増している点を指摘し、ニートは社会構造的に生み出された存在であるからこそ、社会的に解決されるべきであることを強調する論理がある。たとえば、本田由紀は、就労支援を必要としている若者には大きく二つの層がある、一つは端的に就労機会を失っている層であり、二つは社会構造的に働く意欲がわなくなってしまう層だという。このどちらもが、労働市場の設計という問題と深く関わっている。その上で、彼女は、社会的な不利益層である若者に対して、「学校経由の就職」が機能しなくなる一方で、「教育の職業的意義」が希薄なままである状態を指摘し、就労に関して若者への社会的・教育制度的な支援がなされていないことを問題視する。また、本田は、ニートやフリーターという言葉を社会的に広め、その原因を個人の態度の問題へと還元することで、若年者の失業や不安定就労を生み出し、働く意欲を殺んでいることの社会的な責任を回避しつつ、彼らをお前が悪いのだとして社会から排除する一方で、でも就労したいでしょ、だったら努力しなけりゃね、と社会につなぎ止めておく言説構造が社会的に構築されていることを、厳しく批判している⁽¹⁰⁾。彼女はさらに、このような社会構造が、キャリア形成の過程で、個人固有の「人格」をまさぐり、いじることへとつながっていること、つまり働くことを通して社会的存在へと成長するのではなく、企業に気に入られて、雇用されやすい自分となることを若者に強いていることをも指摘している⁽¹¹⁾。

第四に、上述の3つの論点を押さえつつ、若者がニートやフリーターに転じていく姿を、「やりたいことの呪縛」と居場所論からとらえようとする乾彰夫らの調査研究がある⁽¹²⁾。乾らは、実際に都立高校卒業者への追跡研究を通して、彼らが懸命に生き、職業生活を維持しようとしながらも、その思いに反して、社会的な不利益層へと転じて行かざるを得ない姿を描き出している。その背景として、乾らがとらえたのが、格差社会の形成と「やりたいことの呪縛」、そして彼らの生活を支え、職業生活を生きぬくために必要なおとなや仲

間との間で形成されるべき豊かで多様なネットワークの欠如、すなわち孤立化である。乾らのこの研究は、若者たちを社会的に排除する一方で、低賃金労働力として使用し、その上で彼らにその境遇を自己責任だとして受け入れさせようとする社会構造が存在しているが、しかし、そのような社会構造をうまく利用することを助言し、指導できる第三者の存在があることで、彼らは学歴を問わず、職業生活を自己実現へと結びつけて行き得ることをも明らかにしている。

第一のものは論外としても、第二から第四までのニート・フリーターに関する論調は確かに重要な指摘を行っており、傾聴に値するものであるといえる。しかし反面、それがニート・フリーターを社会問題として扱い、彼らに対する就労のための支援を進めることをよしとする立場、つまり正規雇用されることをよきこととする立場から、それを実現するための職業教育や職業訓練を説く傾向をもっている点に、筆者はある種の違和感を感じざるを得ない。社会はすでに、雇用構造を転換させ、非正規雇用を常態化する段階にまで変化している。この状況の下で、正規雇用をよしとする立場からニート・フリーターへの就労支援を行うことは、ある意味で、正規雇用には就けない彼らに、正規雇用を是とする立場から就労への強迫的な観念をもたらしつつ、非正規就労を悪しきものとして価値づけする危険をもっているとはいえないだろうか。ここではむしろ、非正規就労という働き方を肯定しつつ、彼らが「働くこと」の社会的な意味とそれがもたらす彼ら自身の存在に対する意味を深く問いながら、人がこの社会で働いて、生きていくとはどういうことであるのかを探求される必要がある。

そのことの必要を端的に示している、学生たちの感想文がある。筆者が授業を担当したある大学の学生たちは、この社会に生きることを次のように語っている。

「次の春に大学を卒業する予定だが、卒業後に就職するのが面倒くさくなって内定を辞退し、アルバイトで小遣いを稼ぐようになったら、私もフリーターだ。アルバイトも面倒くさくなって、しばらく親に甘えてしまおうと思ったら、私もニートだ。国公立大学を卒業したからといっても、国公立大学入学が就職のためではなかった私にとって、フリーターやニートという立場は、とても身近な気軽さで私を誘惑する。たまたま私の家が娘

をニートにさせるような余裕がなかったから私は来春就職するが、いざとなればフリーターやニートでもまあある程度は生きていけるんだろうな、という甘さが私の中には確かにある。」「こんな甘い人間にも生きる手段が残されているのが、今の日本社会なのではないかと思っている。そして、本当の飢えを知らないからこそ、こうした甘さで遊んでいられるんだろうな、とも思う。」

しかも、このある意味で脳天気な就労観は、次のような不安感と表裏一体のものなのである。

「『自己責任』という言葉も最近よく耳にする。とくにイラク戦争邦人人質事件では、身に危険が及ぼうと『自己責任』が追及されるような場面を目の当たりにした。いつの間にか何が起きても、自分で責任を負わなければならないという社会の空気を感じていた。まわりの人や社会は助けしてくれない、という何かピリピリした空気が流れているようだ。それを一番感じているのは、私たち若者かも知れない。失敗したら、責任を負わないといけない、失敗したくない、一度失敗したらやり直しがきかないと思いこんでいる。」

「格差社会がどんどん広がり、世間は人を勝ち組、負け組という分け方をはじめた。若者は、自分たちなりにそれを解釈し、将来に不安を覚えているのだ。このままだと、自分はどうなってしまうのか、どうしなければならぬのか、よくわからない。だけど何とかしないと自分も負け組になってしまう。だから、自分より下の人を見つけ「こいつよりマシだ」とか「自分の方が上だ」という優越感で自分をなぐさめている。」

「問題は、『本当の自分』や『個性ある私』といった一種のまやかしのようなものが広まってきていることにあると思う。個性的であれという脅しを、私たちは、子どもの時から受けてきた。でも、個性的であることがどんなことなのかわからなかった。それでも、個性的でない、負け組になるという焦りはある。だから、人と比べてマシな自分を見つけようと死にももの狂いなのだ。」

この社会では、80年代後半以降、〈私さがし〉つまり自分自身に投資し、自分を他人と差異化して商品化し、消費するゼロサムゲームの社会が到来する一方で、平成大不況によるリストラ、そして合理化によって企業の内部留保が高まり、それが生産設備への投資へとまわされることでさらなる人員削減と生産性の向上が進められるという循環がつけられ、雇用なき経済の回復・発展の

ルールが敷かれつつある。その結果、人々はさらに労働から遠ざけられることとなる。皆が同じように就労して、コツコツ働くことで、皆と一緒に豊かになり、それが自分の生活の豊かさに結びついていると思える社会は過ぎ去り、働き方が多様化、個別化され、「みんな」であった人々は分断され、孤立化して、自分自身を価値化することを強られるようになる。労働から遠ざけられながら、就労のための自己の価値化への強迫的な観念を煽られる社会がつけられてしまったといつてよいであろう。

こうした社会状況が、若者にニートやフリーターを選択することを強いるだけでなく、若者たちそのものと社会に生きる私たち一人ひとりにニートやフリーターに共鳴する心性を共有させているのではないか。そうだとすると、ニートやフリーターだけを問題視し、彼らへの支援を主張しては、本当の問題は解決できない。彼らを含めた私たちの存在のあり方が問われる必要がある。

このような若者たちの状況に対して、次のような調査結果は、私たちにある種の希望を抱かせるものである。怠けているわけではなく、懸命に生きようとし、就労への強い志望をもっているが、就労機会から抜け落ちたり、就労先を退職したりして、フリーターやニートになった若者たちが、「地元つながり」とでも呼べるネットワークの中で、まったりと生きようとしているかのように見えるとの研究報告がある。フリーターになった若者たちにとって「より重要なのは、……親の職業、経済力によって職業的な展望が異なる者たちの間で、場所、時間、金銭を共有することによって成り立つ文化—「地元つながり文化」—が形成されていたことである。「大事なことは、彼らが地元つながり文化を形成することで、親の経済力とは独立して、「地元」で生活していくという将来展望を共有していることである」⁽¹³⁾。

このような一部の若者の動きは、前述の乾たちの調査研究でも明らかにされている。「小集団がどこかでつながっており、それが数珠つなぎのように「地元」でネットワークを形成している。「フリーターになってからは、当初もっていた目標にこだわるわけではなく、むしろ「いま」の地元で友人と過ごす時間に重点が置かれており、その日々の生活から将来を思い描くように変化が見られた。」「学校にも「会社」にも属さない彼

女たちは、まさに「今」自分が属している「地元」で生きること、そしてその中で安定した生活を確保することが最も大事なことであり、それがあってはじめて「現在」とつながる「将来」を見通すことが可能となるのである」⁽¹⁴⁾。

上記の4つの議論では、ニートやフリーターがきちんと就労することこそが価値化されていたが、そうではなく、むしろ、正規的就労をしないことで、自分の存在を担保しようとするような、こちらの方を価値としてとらえ、ある種の癒しを受け取りつつ、安定した生活をも送ろうとしている若者がいるのである。

ここでなされなければならないのは、その一人ひとりの人生の意味を豊かにするために、その人がどう生きるのかという、「働くこと」のもつ深い哲学的な意味を問うことである。それはまた、「働くこと」とは、ホイットがいうように、その人の人生において、組織と自分との関わりの中で、自分の存在意義を確立する過程のことであり、自己実現に向けて、社会と自分との関係において、自己の価値を高めていく過程のことであるという視点を明確にすることでもある。「働くこと」とは、その人個人の成長や成熟に関わる価値志向的な社会的な営みなのである。

それが故に、ホイットは、「働くこと」を問うキャリア教育を社会運動であるとして、次のように定義している。「働くことを重んずる社会(work-oriented society)における諸価値に精通し得るよう個人を支援し、それらの価値を自らの価値観に組み入れ、働くことが誰にとっても可能となり、意義を持ち、満足できるような生活を送れるよう支援する、公教育および社会全体の運動」⁽¹⁵⁾である。そして、そうであれば、「働くこと」は単なる生活の糧を得るための就労とは異なることになる。ホイットは続ける。少々長くなるが、引用する⁽¹⁶⁾。

「私が用いた「働くこと(work)」を正しく理解していただくためには、次のような関連概念の理解が必要である。／1. キャリア教育は、教育関係者のみによってなされるものではなく、社会全体の運動である。／2. 働くことを重んずる社会においては、有給にせよ、無給にせよ、すべての人々が働きたいと願っている。／3. 自分のなにかの行動は自分だけのために行っているのではなく、他の誰かから望まれてもいるという事実を知り、行動に移し、それを達成したいと願う人間

の欲求を示す事例が「働くこと」であり、キャリア教育はこの理解を前提とするものである。／4. 私たちは、有給・無給の別を問わず、生涯にわたる「働くこと」を通して、自分自身に対しても、他者に対しても、自分を最もよく表現することができる。／5. 「働くこと」をめぐる価値観については、人はそれぞれの個人的価値観に最もふさわしいものとして選択して内面化する。／6. 「働くこと」が可能な状態となるには、それをめぐる選択に必要なキャリア・スキルの獲得がなされていないとてはならない。／7. 「働くこと」に意義を持たせるためには、自分自身の「働き」が、自分自身に対しても社会全体に対しても利益をもたらしているという重要な事実について理解する必要がある。／8. 「働くこと」から満足を得るためには、働いた結果として得られる感覚を心地よいと感じる必要がある。」

「働くこと」が社会的な関係の中に位置づけられ、それがその人個人の社会的な意義と存在価値につながるという関わりの中でとらえられていることは明白であろう。そして、そのような社会的な関係の中で、人々が自己の存在意義をとらえることができるが故に、その社会は、働くことを人々が尊重する社会であり、その社会では、人々が働くということは、単に自分のためだけにカネを儲けるという行為ではなく、自分のためつまり自分の社会的な存在意義を獲得するために行うことが社会のためにもなるというある種の相互性の過程において、自己を実現しつつ社会をよりよく形成していく、その過程にかかわっている自分を感じ取ることができるということであるといえる。だからこそ、人々は金銭的な報酬の有無にかかわらず、働きたいと願う、そういう社会が実現するというのである。

3 「働くこと」を支援するー「中高年者のための人生・キャリア再設計セミナー」の試み

雇用が劣化し、「働くこと」が従来のように自明のことではなくなった2000年代、とくに「働くこと」における人々の存在意義が問われはじめ、多くの若年者と中高年者が、自分がこの社会に存在し、働き、生きていくことの意味をとらえあぐねている。雇用劣化社会とは、従来であれば自明であったはずの、または問う必要のなかったはずの自分がこの社会に存在していることの意味や

意義が、目の前の雇用と生活が不安定化することで、改めて問い返されざるを得ず、しかも人々が一人ひとり孤立した状態では、それを問うことすらできず、不安ばかりが昂進していく社会のことである。そのため、人々は社会の風評に煽られ、またマスコミの喧伝に乗せられて、闇雲に雇用されやすさとしての能力、つまりいわゆる職業スキルの訓練を受け、エンプロイアビリティを高めることに懸命になるが、それはまた、企業に使われ、捨てられるだけの技能や技術をもった労働力としての自分をつくりだしているに過ぎないという面がある。雇用不安は解消されず、不安に強迫される形で、新たな職業スキルを身につけ続ける、不安定な使い捨ての労働力へと自分を形成することができるのみなのである。

いま問われているのは、職業スキルの訓練も重要だが、それ以上にこの社会に生きることの意味をとらえる力、この社会を少し高いところから俯瞰しつつ、自分の立ち位置を確認し、自分がこの社会に生きて、働くことを意識し、自分を自ら価値づけすることのできる力を養うことなのではないか。それはまた、他者との間で就労の機会を奪い合うような孤独な競争を続けることではなく、他者との間でお互いにその存在を認め合いながら、自分がこの社会で他者に支えられ、他者を支えて生きており、その他者との相互承認と相互支援の関係の中で、自分の生活を営むことが、この社会で「働くこと」であるという実感を得る手がかりをつかむことなのではないだろうか。そして、社会で自分の存在意義を探しあぐねている人々に対して、このような手がかりをつかむ支援を行うことこそが、知的なコミュニティとしての大学の役割なのではないか。

このような観点から、筆者が在籍していた大学で2005年度に「中高年者のための人生・キャリア再設計セミナー」を実施したことがある。このセミナーにおいては、これまで述べてきたような社会の変化とその背景が受講者に伝えられ、受講者は自ら生きるこの社会を俯瞰する視点を獲得しながら、自分が生きることを、受講者仲間と一緒にとらえ返し、新しい人生へのきっかけをつかんでいった。以下、この試みの一端を紹介する。

3.1 プログラムの概要

このセミナーは、雇用劣化社会の中で、人生の意味を探しあぐねている中高年者を対象とした

もので、実施の趣旨は次のように説明されている。「このセミナーは、大学の研究科として、近年注目されている中高年者の失業問題や「2007年問題」（「団塊の世代」の一斉退職）に役割を果たす必要があるのではないかと、また、一般学生・若者の教育だけでなく、成人や中高年者の教育にも関心を向ける必要があるのではないかとという問題意識から開催されたもので、人材会社やハローワークが行っている「就職のお世話」的再就職の技術教育ではなく、中高年者が就職やキャリア・人生の再設計を行うにあたって、じっくりと世の中と自分自身を理論的、客観的に捉える手助けをし、参加者が次の行動を起こすところまで支援することを目的としています」⁽¹⁷⁾。

この目的を達成するために、カリキュラムには次の内容が組み込まれた。つまり、就職のためのスキルを伝達することよりも、(1)自分が生きている社会の状況を理解するための目を養い、(2)自分を内省的にとらえ返して、どのような生き方をしたいと願っているのかを意識化させるとともに、(3)心と身体の健康を自ら管理するための視点と技法を伝え、さらに、(4)次の人生に一步足を踏み出すために参考となる事例の紹介とそのための支援ネットワークの形成を行い、そして(5)受講者仲間とともに実際に自分の人生を思い描いてみる実習を進めるということである。具体的なカリキュラムは〈表1〉に示される通りである。

〈表1〉「中高年者のための人生・キャリア再設計セミナー」カリキュラム

実施期間：2005年2月3日～2月9日

1. 中高年者のこころとからだ

第1講義 中高年のメンタルヘルス：不眠とうつ病について

(内容)日本人の4人から5人に一人は「不眠」に悩んでいる。年齢を経るにつれて睡眠は浅くなり、中高年者にとって「不眠」は身近な問題である。「不眠」に対処するためには睡眠をよく理解すること、誤解による不眠恐怖症に陥らないことが重要。「不眠」と切り離せない問題に「うつ病」がある。「うつ病」の一番の問題は自殺で、日本の自殺者の80パーセントが「うつ病」傾向を示している。「不眠」と「うつ病」とを適切にとらえ、早期に対処する必要がある。

第2講義 若々しく生きるための体力管理

(内容)中高年者の健康維持のために日常の運動が必要であることは科学的に証明されている。しかし、どのような運動がどのような強度で必要なかは個人によって異なる。体力レベルが低い人ほど軽い運動で体力の改善が見込まれる。体力レベルに影響があるのは、年齢・遺伝的素因・過去の運動経験・現在の健康状態・ライフスタイルである。このうち、自分の意思で変えることができるのはライフスタイルだけ。体力の維持・改善のためには、柔軟性を高める運動・代謝を盛んにする運動・筋力を強化する運動・巧みな身のこなしを鍛える運動が必要。若々しく生きるためには生きがいをもつことが求められる。

2. 中高年者の生き方とキャリア開発

第3講義 中高年者の生き方

(内容)次の4つのテーマから構成。(1)近代末期という社会、(2)おとなも子どもも生きづらい、(3)交換可能な「私」／私は私である必要はない、(4)意味よりも尊厳と生きがい。「均質で平等な人間観」を基本とする近代社会は、競争と分業という制度を導入し、人々を取り替え可能な労働力として活用することで大量生産と大量消費を実現し、物質的な豊かさを実現した。物質的に豊かになった社会では、人々は生きる意味に飢えるようになる。私を私として立ち上げるためには、他者が存在していなければならず、他者との間に生きることが社会に生きること。この感覚と視点をつかむことが私の存在意義を確信することになる。

第4講義 中高年者の労働事情とキャリア開発の取り組み

(内容)次の4つのテーマから構成。(1)中高年者の雇用市場、(2)中高年者のキャリア形成の仕組み、(3)キャリア形成支援策、(4)中高年キャリア形成の考え方。日本型雇用慣行が崩れたのは、1990年代から。とくに日経連が1995年に『新時代の「日本的経営」』で人材育成を「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」に分けてから非正規雇用が急増した。中高年者のキャリア形成は、キャリアを業務とは異なった意味あいへとずらしながら、天職や天賦の才を追求するようになる。

3. 再出発の経験と心構え

第5講義 目標実現への心構え

(内容)次の4つのテーマから構成。(1)まず気持ちの切り替えから、(2)自分自身の棚卸し、(3)履歴書と業務経歴書、(4)仕事の探し方。自分を内省し、かつ客観的にとらえる訓練を行う。その過程で、自分が何にとらわれ、何から抜け出せないでいたのか、概念くだきと呪縛からの解放を進める。

第6講義 再出発経験者の生き方体験談

(内容)幾多の困難や障害を乗り越えて、変化の波に果敢に挑戦してきた再就職者4名の体験談を、人生の岐路に当たって「何を考え、何に気づいてきたのか」を中心に語っていただく。

4. 人生再設計（キャリア開発）の進め方

第7・8講義（実習）目標の設定・実行計画の立案

(内容)受講者とともに「振り返りシート」「キャリア目標設定シート」「実行計画シート」を使用して、今後の人生を設計する。

3.2 受講者の動機

このセミナーの定員は 50 名であったが、とくに 60 歳以上の受講者が全体の 3 分の 1 を占めた。また、うつ病経験者や現在うつ病と診断されている人もかなりの数に上った。受講動機は、「定年後の過ごし方のヒントを得たい」「人生の見直し・自分探しと生きがいを考えたい」「人生の指針・方向性を見出す機会にしたい」などがそれぞれ 10 名ずつなど、昨今の雇用不安社会の実情を示すような内容が並んだ。それをもう少し詳しく見てみると、次のような動機が語られている。

- * 自分は父の地盤を引き継いで、自営業を 20 年やってきましたが、人生の半ばを過ぎ、自分の力を試したい、自分の夢実現のために思い切って仕事を辞め、新しい道に足を一步踏み入れました。しかし、まだ、心の片隅で、モヤモヤ・不安などがあり、新しい世界を立ち止まったり、座り込んだりして、元気よく進んでいないと思います。このセミナーに参加して、もう一度、自分のこれからの人生の再設計ができればと思い、応募しました。(40 代男性)
- * 私は、営業系の企画、事務職を 25 年務めました。社内の配属方針と地元で両親の世話を続けたいという希望が合わず、昨年早期退職しました。正社員の就職先が見つからず、現在、嘱託社員として勤めています。正社員であればそのままずっと無難に勤めていくのでしょうか、期間がある事は軌道修正もできるのだと考えました。今後 15 年スパンでの自分が何をしたいのかまだはっきりしません。この講座が、きっかけになればと思います。(50 代女性)
- * 一貫したキャリアがなく、自分はこういう職業である、という自覚がない。等級もあがらず、会社からも職場からも必要とされていないため今の会社にいるのが苦痛になってきた。35 歳という転職のリミットを迎え今後どうしていけばよいかわからなくなった。(30 代男性)
- * 現在求職中ですが、やりたいことが見つかりません。1 年間税理士を目指し、簿記検定などの資格を取得しましたが、パソコンが使えないとダメとの理由で、会計事務所への門が閉ざされ、現在パソコン教室へ通学中です。人間関係がうまくできず、事務系の職を探しているのですが、年齢のこともあり、なかなかうまく行きません。どうしたらいいのかわかる糸口が見つければと思っています。(30 代男性)

* 大学では児童教育を専攻した後、小学校教員を経て、結婚退職。英語を 1 年勉強して、2 児の男子を出産後、大学院へ 35 歳ではいり、塾経営のかたわら、8 年、大学院生としての生活を送りました。多くの人に育てていただき培ったキャリアを社会に貢献する方法を模索しています。子どもも学費がかかるようになりますので、収入を得、暮らしを豊かにする道を思いますが、年齢のことも考え、あれこれ悩んでいます。人生を切り開くワンステップになればと思っています。(40 代女性)

個人の動機はそれぞれ異なるが、誰もが自分の社会的な位置づけに悩み、自分が「働くこと」の意味をとらえあぐねていたことがよくわかるのではないかと。

3.3 受講後の変化

このような動機をもってセミナーに参加した受講者たちは、積極的にセミナーに参加し、その過程で、自分を再発見していく動きを、筆者たちセミナー担当者に見せてくれた。それはまた、彼ら自身が、セミナーで学ぶことで自分を内省し、かつ対象化する視点をとらえることで、対象化するという行為そのものの中に、自分を他者へと移行して自分をとらえるという視点を獲得し、また他者の存在を確認することで、自分がこの社会の中で生きていることの意味を感じ取っていく作業でもあった。つまり、自分は孤立しているのではなく、多くの人々の支えの中で生きているし、自分もその人たちの支えになっているのだという関係を確認することにつながっているのである。それはまた、私一人が孤独に存在しているのではなく、〈わたしたち〉としてこの社会に存在していることの、再発見であるといつてよい。

この受講者たちの変化は、〈図 1〉と〈図 2〉に示される写真にもよく表れている。〈図 1〉は開講直後の写真、〈図 2〉は第 7 講義・第 8 講義あたりの写真である。受講者たちの顔があがり、自分の経験や体験を他の受講者との間で共有しようとする意思が表れていることがよくわかる。彼らは、仲間との間で自分を共有することで、仲間に支えられてここに存在している自分をとらえ、さらに仲間を支えてここにいる自分を感じ取っているのだといえる。

それ故に、受講後の感想にも次のような言葉が綴られているのだといつてよいであろう。

〈図1〉人生・キャリア再設計セミナー受講の様子1



〈図2〉人生・キャリア再設計セミナー受講の様子2



- * さまざまな境遇の方が自らの人生に対して真剣に取り組みられていることを認識して、身が引き締まる思いだった。
- * 大学に通うことで、受講者の方々だけではなく、セミナーに入ってくださった院生や学生の皆さんとも知り合えて、若返った感じがした。自分がこれまで悩んでいたことが、人間関係の中でこんなにも簡単に解決してしまうものなのかとちょっと拍子抜けしたような感じだった。これまで孤独だと思い込んでいたが、そうではないことがわかって、生まれ変わったような感じがした。
- * 自分と同じような体験を持っている人のお話を聞くことができ、自分一人ではないことがわかって、勇気がわいてきた。
- * 企業人から定年後の一個人になる場合、いかに自分を見つめることが大切かを実感した。そのときに重要なのが、家族や友人・知人だということもいやというほどよくわかった。このセミナーに通うことで、自分が本当に何を求めているのかがよくわかった。それは人とつながっているということだった。思い返すと、自分が企業にいる間ずっと孤独だったように思う。それが当然だと思っていたが、その孤独の中にうつ病などの芽が生まれていたのではないか。もっと早くに自分は人とつながりあって生きていくのだということを実感できればよかった。いまからでも遅くはない。新しい人生に向けて、人との関係を大事にしていきたい。
- * 仕事が自分の全人格だと思い込んでいた。でもそれは間違いで、仕事は自分の人格の一部でし

かないことを再認識した。なんだか気が楽になった。これからは自分を支援してくれる「信者」を増やしながらか、自分や家族の関係を大事にした生活設計をしていきたいと思う。

これらの感想からは、受講者が自分の意味に苦しんでいたこと、そして、このセミナーを受講して、自分を外から眺める作業を繰り返すことで、実は自分は人間関係の中で生きてきたし、生かされてきたということを発見することで、自分の今後のあり方を考えようとしているということがわかる。他者との関係において生きてきた自分を、感謝の念をもってとらえ返すことで、自分が生きてきたという事実そのものに意味を見出し、自分を再構築しようとする動きを示しているのだといえる。それはまたこのまま、ホイトのいう「働くこと」と重なり合うものである。

この自分を外から眺めつつ、人との関わりにおいて生きてきた自分を発見し、自分の存在意義と生きていることの意味を再構築しようとする作業＝行動は、彼らをして自分のこれまでの人生を肯定した上で、今後の人生を納得がいくように十全に生きるためには何をすべきかという課題を考えるようにしむけている。それは、単に職業に就き、カネを儲けるという意味での職業ではなく、自分という存在を社会において生かしていく、その結果、人様との間で心豊かに生きていくことのできる自分を確認し、自分の人生を自分の力で全うする満足感を得ようとする、その意味での「働くこと」へとつながっていくものであるといえる。

4 「働くこと」の生涯学習へ

今日の日本社会に見られる雇用劣化は、経済のグローバル化とそれにとまなう社会の構造的な変容によってもたらされたものであるという性格を強くもっている。しかも、グローバル化に加えて、日本社会は急速に進展する少子高齢化と人口減少という、従来の国民国家を基本単位とした産業社会の成立要件を失いつつある。つまり、廉価で勤勉かつ均質な大量の労働力の供給を基礎に、品質の安定した製品を大量に生産し、それをまた均質な国内市場とアメリカを中心とした海外市場に大量に販売することで利潤を得るとい産業のあり方を維持することがきわめて困難な社会へと自ら歩みを進めているのである。その過程で、日本社会では、これまでのような製造業を基本とする国民の生活保障の体系、すなわち全

部雇用と企業による福利厚生を基礎とし、また直接税を基本とする税制によって、社会的な負担の少ないセーフティネット、つまり最低限の生活保護と社会保険を整備するという雇用と福祉の政策を維持することが困難となり、また経済成長にとっては無意味とでもいえる状況を呈しているのである。この過程においては、産業構造は製造業を基本とする第二次産業から金融・サービス業を基本とする第三次産業へと移行し、経済発展は低成長を記録し続けるとともに、製造業の雇用形態であった正規雇用を基本とした全部雇用を維持することが困難となり、さらに企業の福利厚生が後退することで、労働者の失業と非正規雇用化が進展することになる。大規模な生産ではなく、消費者の個別デマンドに応じて臨機応変に組み換えられる機動力をもった小規模のベンチャー企業やネットワーク企業が産業の主流となる時代に入っており、雇用も流動化しているのが現実である。

このような社会への移行にもなって、雇用が非正規化し、労働市場も流動化しているが、それに対応する形で、政策的なセーフティネットが構築されることはなかった。産業構造の転換にもなって、直接税を基本とする税制が機能しなくなり、また経済のグローバル化の進展は国民国家内部の産業振興策と市場の保護を無意味化するため、財政出動としての福祉を拡充することは、国家財政の赤字を招くだけでなく、国内市場の拡大と経済発展にとっても無意味化していくのである。そのため、国家は福祉政策に熱意を失い、従来、企業が担っていた福利厚生は国民一人ひとりの自己責任へと転嫁されることになった。

雇用が流動化し、非正規化・失業が増える一方で、福祉政策が十分なセーフティネットを整備することなく、各個人の生活は自己責任として片付けられる社会が到来していたのである。この意味で、昨今の労働市場に見られるような雇用劣化による人々の生活破壊は、「政治災害」であるという一面を免れ得ない⁽¹⁸⁾。

しかし反面、このような時代にあって、正規雇用を是とする立場から失業者やフリーターたちを正規雇用へと回収しようとするのも、無理があるように思われる。それは、一方で、彼らを生み出した社会構造を批判し、彼らの生活保障のための職業を保障することの社会的・政治的責任を問うことに向かう。しかし、その裏で、彼らが現

実の労働市場において正規の職を得るために、彼らに対してエンプロイアビリティを高めること、つまり彼らを労働から排除し、彼らを失業やフリーターなど不安定な生活を余儀なくされる境遇に追いやった労働市場に適した労働力として自らを形成することを強めないではない。

いや、そうではないという議論は当然あり得るであろう。たとえば、本田由紀は、学校教育において、従来、「教育の職業的意義」がとらえられてこなかったことを指摘しつつ、現実の職業生活への〈適応〉と〈抵抗〉のためにこそ学校教育における職業教育が必要であると説く。彼女の主張によれば、労働者が不利益な状況に置かれた場合に、連帯し、その正統な権利を行使し得るための基礎的な知識を身につけること（つまり、〈抵抗〉のための職業教育）と職業生活を自ら全うするための専門性、しかもこの流動する社会において、自らの専門性を柔軟に組み換え、高度化していくことのできる専門性を身につけること（つまり、〈適応〉のための職業教育、この専門性を彼女は「柔軟な専門性」と呼ぶ）が必要で、しかもその職業イメージの一つは職業生活において自在に変容していく職人的な専門性であるとされる⁽¹⁹⁾。

筆者は基本的に、本田の観点到意同意したいと思う。しかし、以下の点で不安をぬぐい去ることができないことも確かである。第一に、その実効性にかかわる問題である。本田が職業的意義を体現してこなかったと批判する学校教育において、このような本田の提言する教育を速やかに行うことは可能なのだろうか。周知の通り、学校制度は、近代国民国家においては国民形成と市場統合のためのイデオロギー装置として構築されているが、そうであるが故に、学校制度は民衆がその欲望を達成するための道具としても機能しており、単に学習指導要領を変更すれば教育課程の組み換えが進められ、新たな教育が始められるというものではない。そこには、社会の諸勢力が制度を利用することによって生まれる慣性力が働いており、それが容易に制度の内実の組み換えを許さない構造が存在している。このことは総合的学習の例をもちだすまでもなく、明らかなことではないであろうか。また、既述のように組み換えられている産業構造=雇用構造において、本田が提唱するような職業教育を学校で行い得たとして、その後、職業生活の過程で自らの専門性を柔軟に組み換えて、より高度な職業へと向上していく労働者を育成す

ることは可能なのであろうか。むしろ、学校卒業後の職業生活における支援体制の構築の方がより重要性を持つことになるのではないだろうか。

そして、この実効性は第二の問題としての労働者への見方つまり人間観と結びついていく。本田の主張する〈適応〉と〈抵抗〉のための職業教育の背後には、その職業教育を受けることで自律的に職業生活を送り、自らより有利な職業を選択し、かつその職業生活において自らの専門性を柔軟に組み換えつつ、職場においても有用視されて、流動化する雇用情勢を背景に、自らの職業生活を自らの力で切り開いていける自立した強い個人が想定されているように感じられる。確かに、そのような個人を育成することができるのであれば、それはそれで望ましいことだと思われる。しかし、それはまた反面で、経済界が求める自己責任論と紙一重の表裏一体の議論をすることになるのではないだろうか。しかも、柔軟な専門性という場合、そこでは単純労働にしかつけない人々の「専門性」は考慮されているようには思われない。それはまた、本田がいわゆる正規の学校教育を重視するのみで、彼女の議論には、職業教育を通して若者たちに人生への見通しをもつことのできる力をつけようと苦しい努力を続けている専門学校の実践や大学その他のリカレント教育など、いわゆる中等後・成人教育へのまなざしをとらえることができないことともかかわっているように思われる。

それ故に、本田の主張する学校教育における職業的意義をもつ職業教育の実施は、その重要性は十分に受け入れられるものであるといえる反面で、逆に若者に自立した強い個人となり、正規就労することを是とする強迫的な感情を抱かせることにもなるのではないかと危惧される。

ここで問われているのは、これまでのような製造業を基本とした産業社会の構造が壊れ、すでに高度消費社会に移行しているのにもかかわらず、いまだに就労の構造や労働力育成のあり方が、旧来の正規雇用を基本とする、製造業を中心として経済発展を追い求める時代の枠組みの中で考えられていたり、流動化する雇用情勢を自力で乗り切っていける強い個人が想定されているということである。今日の日本社会においてはむしろ、正規雇用であることが是であり、非正規雇用であることが非であるという議論ではなく、また、いわゆる強い個人を想定することでもなく、誰もが「働くこと」において、自分の人生を自分のもの

にできるだけ保障を得られる社会をつくりだすことが求められている。それは、言い換えれば、単純労働にしかつけない、強い個人でもない、いわば平凡な弱い個人が、それでもなお職業生活を営むことができ、職業生活を通して自分がこの社会において生きていることの実感を我がものとする、そのための支援をどのように社会的に構築していくのかということであろう。

このような観点からは、問題は、正規雇用か非正規雇用かということではなく、強い個人の育成でもなく、正規も非正規も、同一価値労働であれば同一の賃金を得ることができる労働制度の設計と、誰でもが自分の生活を安定させつつ、納得のいく人生を自分の力で生きていくことのできる力をつけることができる教育・学習の保障をいかに進めるのかということであるといえる。

それは、人々が孤立して、自分がどのような生き方をしたらよいかもわからず、使い捨てにされる職業能力と呼ばれるスキルを闇雲に身につけ、かつそれを更新し続けることを支援することではない。必要なのは、人々が自分をこの社会にきちんと位置づけ、生きていることの意味と意義を確認でき、それが他者との関係つまり社会における相互承認関係へと展開して、自己認識へと還ってくるような教育と学習の提供である。それは、単に機会の保障ではなく、教育と学習の場とプログラムの提供であり、その教育と学習を通して、人々が他者との共存の中で、自分がこの社会において位置づけ、役割を果たしていることを実感できるように保障すること、すなわち「働くこと」を生涯にわたって継続的に支援するプログラムの提供と「働くこと」そのものの保障である。

それはまた、一人の弱い自分が、他者との「つながり」において自己を認識することであり、その「つながり」において存在し、その「つながり」において自己をとらえることができる活動のあり方、つまり「働くこと」を各個人が自分のものとするための教育と学習である。それは、次のような言葉によって表現され得ることであるといっていよい。

「私たちが真に求めているのは自由ではない。私たちが欲するのは、事が起こるべくして起こっているということだ。そして、その中に登場して一定の役割をつとめ、なさねばならぬ事をなしているという実感だ」。私たちは、自己がそこに在ることの実感がほしいのだ。その自己の実感感は、

自分が居るべきところに居るときに、はじめて得られる」⁽¹⁹⁾。

自分がいるべきところにいるとの実感を得ること、他者と十全な「つながり」を共有していること、自分と社会とが過不足なく一体となっているということ、これがすなわち自分の存在が自由であることそのものであるといえる。いま私たちに求められているのは、「働くこと」の教育が「つながり」つまり社会を生み出すことそのものであるような生涯学習のあり方をつくり出すことであるといえるだろう。それはまた、いわゆる堅い制度である学校ではなく、柔軟に組み換えが可能なノンフォーマルな形態を特徴とする生涯学習の可能性を示すものであるともいえる。

このような生涯学習のあり方とは、どのようにつくりだされるものなのであろうか。この問いの中に、「働くこと」と生涯学習が結びつきつつ、相互に組み換えあうことの可能性が見えてくる。つまり、新しい社会の労働とは、現在多くの企業が求めているように、コミュニケーション能力であったり、自律性・能動性・創造性そして流動性という、従来の産業社会では顧みられることのなかった新しい人としての資質であり、それは、雇用形態としては、いわゆる非正規雇用の形態をとりつつ、労働みずからを流動化していくものとしてある。それは、労働力の育成という面を担う公教育のあり方に対して、従来のような私事の組織化されたものとしての公教育（堀尾輝久）といういわばストックをイメージするような教育のあり方ではなく、私事的であることそのものがそのまま公共的であるかのようなイメージをつくりだしつつ、新たな形態としての教育のあり方を求めざるを得ない。それは、つまり、流動し、常に自らが自律的、生成的に再組織化され続ける学習という形態への組み換えを要請する。

学習こそは、人々の私事的な営みでありながら、それそのものが労働の新しい形を作り出していく、その労働の形によって人々を媒介しつつ、人々そのものを流動的に結びつけていく相互媒介的な営み、つまり公共的な営みとして存在し続けるものである。ここでは、人々は、知識や経験をストックすることで自分であることを担保し、その自分であることを前提として労働に参加する存在ではなく、常に変化し続けることで、他者との関係を生成的に組み換え続け、労働の場を常に生成的に変容させながら、社会を構成的に組み

換えていくフローとしての私へと存在形態を変えていく。

このとき、雇用は、流動的となり、労働者を企業へとストックする、つまり従属させるのではなく、正規・非正規の区分を無意味なものへと組み換えつつ、働く人々を多面的な自己を活用しつつ、職場を流動し、多様な収入を得るフローな存在へと再構成するものとしてとらえ返される。働く人そのものによって、「働くこと」のあり方がフローへと組み換えられるのである。

ここにおいて、学習とくに生涯学習は再定義・再構成されることになる。学習は、知識を人々がストックすることで、自立した自己へと自らを形成する、いわゆる個を基本とする営みであることを自ら終えることになる。人々は、私事である学習つまり文化的な活動を進めることで、他者と結びつき、常に精神と身体が活動し続け、その活動において生活の糧を得ていくように社会を構成する。そこでは、フォーディズムにもとづく労働のように、生活と労働とが分断されることもなく、時間によって身体が分割されることもない。労働そのものがポスト・フォーディズム化していくことによって、労働と余暇との間は曖昧となり、時間と身体とは分断されることはなくなる。この社会で生きることそのものが労働であり、社会を常に再構成しつつ、自らの身体と精神を組み換えて、人生を文化的に生成させ続ける存在、つまり〈わたしたち〉として人々は自らを生成させ続けることになる。このとき、労働は〈わたしたち〉がともに社会を生成的に構成していく「働くこと」へと展開し、かつ私たちはこの生成し続ける社会において、互いに支え合いながら、社会を構成し、変革し続ける、いわば職人的な生を他者とともに〈わたしたち〉として生きることが出来る。そうであれば、学習は個人の営みではあり得ない。それは、個人と社会とを媒介しつつ、個人を社会との間に立ち上げる社会的な営みである他はない。きわめて私的な営みに見える学習は、その営みそのものにおいて、生成的に社会的つまり公共的なものでしかあり得ないのである。

ここにおいて、私たちは、既述のようなニートやフリーターに共感する若者たちの問いかけに応答することができる。つまり、関係性そのものを労働へと組み換えていく、そして労働そのものをこそ社会へと生成していく〈わたしたち〉という存在を生み出し続けることが求められている

のである。このためにこそ、生涯学習は、再定義されなければならない。学ぶことが社会を生成的に再構成しつつ働くことであるように、学ぶ自分と他者とが互いの間に立ち上がりながら、生成的に社会を構成していく、その営みそのものであるものとして。こうであって初めて、人々は〈私さがし〉の呪縛から解放されることになる。

〈注〉

- (1) 大久保幸夫『日本の雇用 ほんとうは何が問題なのか』, 講談社現代新書, 2009年, p.3.
- (2) 飯田泰之「「経済学っぽい考え方」の欠如が日本をダメにする」, 芹沢一也・荻上チキ編『日本を変える「知」—「21世紀の教養」を身に付ける』, 光文社, 2009年, p.74.
- (3) 大久保幸夫, 前掲書, pp.18-19.
- (4) 同上書, p.40.
- (5) 竹信三恵子『ルポ 雇用劣化不況』, 岩波新書, 2009年.
- (6) 大久保幸夫, 前掲書, p.7.
- (7) 2006年6月7日の発言。
<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%83%8B%E3%83%BC%E3%83%88>.
- (8) K.B.ホイット編著, 仙崎武・藤田晃之・三村隆男・下村英雄訳『キャリア教育—歴史と未来』, 社団法人雇用問題研究会, 2005年, p.74.
- (9) 玄田有史・曲沼美恵『ニート—フリーターでもなく失業者でもなく』, 幻冬社, 2004年, 小杉礼子編『フリーターとニート』, 勁草書房, 2005年, 玄田有史『働く過剰—大人のための若者読本』, NTT出版, 2005年, 玄田有史・小杉礼子・労働政策研究・研修機構『子どもがニートになったなら』, NHK生活人新書, 2005年など.
- (10) 本田由紀・内藤朝雄・後藤和智『「ニート」って言うな!』, 光文社新書, 2006年.
- (11) 本田由紀『多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メリトクラシーのなかで—』, NTT出版, 2005年.
- (12) 乾彰夫編, 東京都立大学「高卒者の進路動向に関する調査」グループ著『18歳の今を生きぬく—高卒1年目の選択』, 青木書店, 2006年.
- (13) 新谷周平「ストリートダンスからフリーターへ—進路選択のプロセスと下位文化の影響力」, 『教育社会学研究』第71集, 2002年, p.165-166.
- (14) 乾編, 前掲書, p.249, p.250, p.252.
- (15) K.B.ホイット編著, 仙崎武・藤田晃之他訳, 前掲書, p.62.
- (16) 同上書, pp.62-63.
- (17) 名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属生涯学習・キャリア教育研究センター『中高年者のための人生・キャリア再設計セミナー実施報告』(モノグラフ・調査研究報告 No.2), 2005年, p.2.
- (18) 竹信三恵子, 前掲書.
- (19) 本田由紀『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』, ちくま新書, 2009年.
- (20) 福田恒存『人間・この劇的なもの』, 新潮文庫, 2008年(6刷改版), p.17, p.26.

Toward Lifelong Learning for “Work”

Atsushi MAKINO †

† Graduate School of Education, the University of Tokyo

In the prolonged recession, Japanese society is facing a situation that can be called employment deterioration. It has been brought on by the dismantlement of the so-called Japanese-style employment practices. However, a structural conversion from a social economy based on the “stock” to one based on the “flow” exists in the background. In such social circumstances, it will be effective to advocate education and training for starting work to solve the present problem of making a living. However, this will only train and give skills for disposable manpower which will be repeatedly thrown away.

The following are some questions that need to be asked. (1) How can we create a structure of employment that eliminates the distinction between regular employment and non-regular employment? (2) How can people be offered learning programs that give the individual the powers that can make them recognize themselves as a part of life in this society, and can have them discover the meaning of their existence in relation to others? (3) How can people be supported by creating the lifelong learning for “work” to change the employment structure? In this text, the key frame is to realize these points so that people can recognize their position and meaning in society, as well as to consider the basic role of lifelong learning.

Keywords: Employment Deterioration, Lifelong Learning, “Work”