平成２年度

他行政・民間機関との連携による新しい社会教育事業の開発に関する研究

川崎市総合教育センター 社会教育研究会議Ⅱ

川崎市総合教育センター研究紀要　4：183－198.　1991

他行政・民間機関との連携による新しい社会教育事業の開発に関する研究

社会教育研究会議

枝村　知[1]　小林雄介[2]　寺内藤雄[3]　池谷典彦[4]　梅原和仁[5](平成元年度)　小野健一[6]

要　　約

まず主題に基づいて，これまでの川崎市の連携事業の実施を検討することから着手した。他行政との連携事業がある程度実施され，民間機関（企業）との連携事業も人材，施設等の活用を主体として多々実施されてきたことが確認できた。文献研究により企業内教育と連携した社会教育事業の実践例が少ないことを知った。あわせて小規模の事業所で働く勤労者の場合，教育や研修の機会が乏しいこともわかった。そこで，中小企業の企業内教育に焦点をあてて，実証的に研究を進めることになった。神奈川県の委託事業の一環として，川崎市生涯学習プログラム開発委員会により，アゼリア商店会と連携して，アゼリア内で「働く人の生涯学習講座」を実験的に開設し，あわせて勤労者の学習意識調査を実施した。一定の条件整備が行なわれるならば中小企業の内部で，自己形成につながる学習機会を設定できること，それを望む勤労者が多数存在することがわかった。しかし，勤労者の学習や文化活動等には解決しなければならない多くの課題があることも，文献研究と実験講座等により明らかになった。

キーワード：社会教育事業，生涯学習，学習機会，連携，民間機関，勤労者の学習

目　次

はじめに…… 184
Ⅰ　主題設定の理由…… 184
Ⅱ　研究の方法…… 184
1.　文献の調査…… 184
2.　研究の領域…… 185
Ⅲ　研究の内容及び考察…… 187
1.　実験講座の開設の概要…… 187
2.　学習プログラムの全体像…… 188
3.　アンケートからみる受講者像…… 189
4.　実験講座の評価…… 190
Ⅳ　まとめと今後の課題…… 192
1.　まとめ…… 192
2.　今後の課題…… 193
おわりに…… 198

参考文献・指導助言者

[1]多摩市民館社会教育振興係長（社会教育主事）　[2]中原市民館社会教育振興係長（社会教育主事）
[3]社会教育課主任（社会教育主事）　[4]高津市民館（研修員）
[5]川崎市民ミュージアム主査　[6]総合教育センター主査（社会教育主事）

はじめに

社会は高齢化，情報化，国際化など，あらゆる場面で様々な変化や価値の多様化がみられる。このような状況の中で，心の豊かさや生活のゆとりと調和のとれた社会の創造を目指す学習，個人個人が大切にされ，豊かな個性をもって生きて行くための自己形成に通じる学習が生涯にわたって求められる。

企業における学習の場面では，これまでのような「能力」「働きがい」から「生きがい」までもその教育内容とし，個性を持った社会人の養成にも力を入れはじめている。

そこで，このような学習要求の広がりに対し，社会教育行政はどのように対応すべきかという視点から，働く人々自身にとっての社会教育について研究をすすめた。

Ⅰ　主題設定の理由

学習には，個人が欲するものと時代の要請によるものとの二面性があるといえよう。社会の変化に対応する手段として時代の推移とともに，広い視野と多種多様な学習が求められている。

他の行政部門や民間機関でも様々な学習活動が展開されている。社会教育行政がこれからの時代において住民の学習要求に応えていくためには，従来から行われている学習機会の提供に加え，他の行政部門や民間機関との連携による効率的で内容の充実した「学習」の場の設定が望まれる。

民間機関との連携事業を他都市の例にみると，企業経営面からのニーズによる学習の傾向が強く，いわゆる社会教育で行われているような学習は，きわめて少ないのが現状である。

社会の変化や価値の多様化に伴って求められる学習への対応として，これまでの社会教育行政がかかわってきたものより広範囲な連携が必要であるとの考えにより本主題を設定した。

Ⅱ　研究の方法

1. 文献の調査

研究のねらいにそって，企業内教育についての文献に基づき研究をすすめた。ここでは兵庫県の事例について概略を述べる。

この「兵庫の企業内教育」での調査目的は，(1)企業における生涯教育の実態を把握し，その課題や整備方策の検討。(2)公的機関の推進している生涯教育との連携の研究にある。兵庫県内の事業所のうち約89%が何らかのかたちで企業内教育を実施している。その目的は担当職務に熟達すること，能力発揮の動機づけ，リーダーシップの高揚であり，具体的な教育内容としては，一般技能・知識が78.1%，問題解決能力48.9%，対人関係44.5%，資格の取得39.4%，経営方針・計画35.8%と続いている。そしてそれを実施するための連携機関としては産業界内部の教育連携機関あるいは民間教育機関が圧倒的である。このように企業の教育ニーズに密着した企業内教育の特色を色濃く反映しているものであった。そこでの問題点としては，参加者の時間的調整がつかない58.2%，教育スタッフの不足46.5%，従業員の参加意識が低い26.0%，などがあげられている。 自己啓発に対しての援助や奨励については76.3%の事業所が実施しており，その方策としては，「情報提供」・「経費援助」・「時間的配慮」の3点からみると，「経費援助」が一番多く「時間的配慮」

が一番少ない。また家族を対象とした教育・文化事業の実施率は90.5％であるが，その内容はスポーツ・レクリェーション大会，旅行などが主なものである。きわめて少数例であるが公的機関が企業に家庭教育の学級や講座を開設している例もある。また報告書の中で，特に小売業についての教育訓練実施状況の部分では社員全員を対象として教育訓練を実施していると回答している企業は53.8％あり，社員の一部を対象として実施している企業は43.1％あった。しかし，その教育内容や問題点は他の業種と差異のないものであった。企業内教育の現状についてはおおよそそのようなものとの予測はあったものの，昭和59年，経済同友会の「生涯教育の観点からみた企業内教育の新方向」の提言にみられる，高度緊張社会に耐えうる柔軟でゆとりのある人格の形成，変化に即応しうる多面的人材の育成，従業員の個性・創造性を重視しそれを育成・援助していこうとする企業内教育が展開されているのではないか，あるいは「高齢化・情報化・国際化」という社会変動と技術革新による産業構造の変化など21世紀をも展望にいれた社員教育もおこなわれているだろう。さらには生涯学習社会の定着化という時代背景のなかで，従前の職能教育ではなくユネスコ学習権宣言にみられる歴史と文化創造の主体形成，生涯にわたる人間的発達をめざした企業内教育も展開されているだろうとの期待もあった。しかし，前述のように企業内教育が従来からの職能教育中心であったために，改めて民間機関との連携による社会教育事業の展開を模索することとなった。

2. 研究の領域

ここまでに述べてきたように，他行政・民間機関との連携を前提におきながらもその連携の範囲を企業内教育と限定的に捉えているのは，本市における企業との連携事業のなかで，体育館・グラウンドなどの施設開放，あるいは講座等への人材派遣はすでに実施されていること，大学・高等学校との連携についてもすでに実施されていることなどから，企業内においてどのような研修が行なわれているのか，そこに公的社会教育はどのようなアプローチができるのかを検討するために焦点化したためである。

これまでの市民館・教育文化会館の学級・講座への参加層は専業主婦や高齢者が圧倒的割合で多く，若年勤労者とりわけ青年男子の参加は「明日の親のための学級」「青年学級」「成人学校」で見られる程度であり，少数といえる。また学習意欲は旺盛であるにしても，学級開設の時間帯の多くが昼間であることから参加が容易であるとはいえない。また教育委員会が主催する勤労者を対象とした事業は青年産業技術学校が昭和48年に解消し，青年大学も昭和51年に解消して以来実施されていない。そこで企業と連携して社会教育事業を実施する場合，他の行政部局の行なっている勤労者向けの事業とどのような違いが必要なのか，どのような特色をもったらいいのかの検討と調査を行なった。そこでみられたのは，職場において活用できる能力の開発と企業論理の追求の手段としてのマンパワーの効率化を求めるものや，科学的人事管理法など企業の教育ニーズに添ったものが中心であった。

「効率化からゆとりへ」や「生涯学習社会」を背景として，新しい社会教育事業の開発を模索していた本グループは，勤労成人を対象とした実験的社会教育事業実施の可能性をさぐっていった。

働く人等の生涯学習調査他都市比較表

都市名	調査名称	対象	サンプル	調査内容	ねらい	結果	要望・取り組み	学習阻害	継続学習	学習方法
川崎市	アゼリア153セミナーアンケート	アゼリア地下街に働く人	72人 男28 女44 10-10% 20-53% 30-16% 40-10% 50-11%	学習活動の実態	働く人に対する社会教育事業の推進	平均通勤時間49分 職業知識，技能28% 特に無32% 会社研修21% 個人22%	健康28% 一般教養26% ｽﾎﾟﾚｸ38% 職業知識，技能25%	時間無51% 機会，場所 29%	職業知識，技能28% 一般教養17% ｽﾎﾟﾚｸ18%	会社研修21% 個人学習22%
秋田県	企業に働く人々の生涯学習に関する希望等 調査	県内の企業（正規従業員5人以上に働く人 2559 人	2124人 男1234 女 890 -30-40% -40-49% 50--11%	生涯学習意識 学習活動の実態	学習環境の整備 職業教育領域の役割分担	人間関係，自己実現重視型 仕事のやりがい 66% 職場の気がかり 46% 仕事の知識，技術習得 42% 趣味，ｽﾎﾟｰﾂ，学習活動 50%	潜在的学習志向者への働きかけ 文書，労務，経営管理学習設定 時代の変化を広い視野で洞察 ＯＪＴプログラムの工夫，普及 通信教育等個人学習の振興	----	販売20% 安全19% 経営13% 屋外球技45% 教養13% 家庭生活13%	仕事42%，研修19% 団体12%，親会23% 友人49%，地域35% 職場26% 個人18% 公民館9%
兵庫県	企業における生涯教育の実態に関するアンケート調査	内の企業（正規従業員１００人以上の事業所1487	777 事業所 20-24% 30-40% 40-29% 50-2% 60-0.2%	企業内生涯教育の実態	課題整備方策の検討 公的社会教育との連携	一般実務技能，知識 78% 各人が担当職務に熟達 77% 参加時間不調整 58% 教育文化事業 73% 地域住民対象事業特に無し 66% 派遣 内部53% 民間49% 市町46%	職業訓練型から人材養成型へ 自己実現を目指す学習のために 公共機関との連携協力不可欠 学習機会の保障に労働時間短縮 生涯学習ｼｽﾃﾑ情報ｾﾝﾀｰの設立 一企業一文化事業運動	時間不調整 58% ｽﾀｯﾌ不足47% 施設不十分 26% 意識低26%	実務知識，技能78% 問題解決能力49% 対人関係45%	-----
大阪府	サラリーマンの生涯学習をすすめるための 研究	我が国のサラリーマン	----	学習とは無縁の存在としての実態	サラリーマンの生涯学習の拡大方策	教育訓練実施率 84% 放送大学 有職68% 勤人52%	社会教育施設の充実，強化 学習情報提供の拡充 学習方法の開発，学校の活用 教育休暇制度，ﾌﾘｰﾀｲﾑ 制の拡充 ﾘﾌﾚｯｼｭ休暇制度，始業時間繰上 企業内教育の柔軟化	----	----	-----
名古屋市	生涯学習に関する市民意識調査	市内居住２０歳以上の男女 10000 人	3064人 男1327 女1737 20-15% 60-20% 30-20% 有職60% 40-25% 勤人36% 50-20%	生涯学習意識 学習状況 学習意向	生涯学習の推進	周知度 意味64% 言葉11% 余暇時間利用 ﾃﾚﾋﾞ 等63% 学習状況62% 学習意向 美術17% 生活14% 資格技能12%	地域施設の充実，分館増設 聴講生制度の拡大，相談充実 階層別講座の充実	時間無77% 機会，場所無41% 内容無20%	趣味実技45% 職業36% 教養32% ｽﾎﾟﾚｸ29%	個人50% ﾃﾚﾋﾞﾗｼﾞｵ31% ｸﾙｰﾌﾟｻｰｸﾙ24% ｶﾙﾁｬｰ21% 職場研修ﾞ% ｾﾝﾀｰ講座11%
岡山市	生涯学習に関する市民意識調査	市内２０歳以上の男女 ３０００ 人	1825人 男838 女987 20- 16% 60-22% 30- 20% 有職-65% 40- 21% 勤人-36% 50- 21%	生涯学習意識 学習状況 学習要望	生涯学習の推進	周知度 意味59% 言葉30% 自由時間利用 ﾃﾚﾋﾞ 等73% 学習状況60% 学習意向 芸術，芸能，趣味38% ｽﾎﾟｰﾂ37% 職業知識，技能27%	男- 月1-2 回，土，日，夜 女- 週1 回，平日，昼間 経費3000-10000円，身近さ． 時間，家族の理解，施設，情報 学習機会の提供	時間無60% 健康無15% 機会，施設無14% 費用高11%	芸術，芸能 趣味23% ｽﾎﾟｰﾂ20% 職業14% 家庭生活13% 健康10%	個人43% ｸﾙｰﾌﾟｻｰｸﾙ30% 公民館22% 個人教授14% ｶﾙﾁｬｰ14% 通信教育10%

Ⅲ　研究内容及び考察

企業内教育の文献調査や他行政の事業調査によっても，社会教育事業の新しい取り組み，展開についての具体的な手がかりはほとんど得られなかったといってよい。そこで机上の論究をひとまず切りあげ，研究メンバーが企業，他行政に直接に接触して，新しい社会教育事業の実証のために，実験的講座を開設してみることにした。市内の２，３の企業に打診することになったが，現実問題として，企業内研修にアプローチすることは容易であったわけではない。前述のように職能的な学習内容を除いた，特に社会教育的な学習内容については意図的，計画的に研修されているわけではなく，外部からの投げかけや，働きかけに対してはかなり閉鎖的，排他的であるのが一般的であったからである。

1.　実験講座の開設の概要

(1)　講座開設の準備

研究メンバーが実験的講座のアイデアを持ち込んだアゼリア商店会（以下「アゼリア」という。）では，すでに定期的な研修会が研修担当者の企画により実施されていたが，研修と社会教育的な事業との組み合わせ，特に勤労成人にとって研修の中に生涯学習が必要とされていることについて極めて好意的な理解と協力を得ることができた。研修担当者とともに既に実施されている研修の参加者や内容を参考にしながら実験講座の学習プログラムを練り上げていったが，さらに，地下街，商店街などの商業振興行政の窓口である川崎市経済局商政課のアドバイスや協力も得ることができた。学習プログラムの原案については，アゼリアの８店舗（婦人用品，紳士用品，喫茶，飲食）の店長に対するヒアリングをとおして，事業趣旨の説明と意見交換を実施し，具体的なプログラムに学習者の生の声を反映できるような機会を設けた。また，時を同じくして神奈川県教育委員会が県下の市町村に対して，学習プログラムの開発を目的とした委託事業を開始していたが，本研究と実験講座の趣旨に合致する事業だったので，その事業を川崎市教育委員会として活用していくことにした。

(2)　川崎市生涯学習プログラム開発委員会の設置

アゼリアの研修担当者との度重なる打ち合わせは，学習プログラムを作成する上で重要な役割を果たしていたが，それ以上に大きな影響力をもったのは，生涯学習プログラム開発委員会の存在であった。前述の神奈川県教育委員会の委託事業により設置された委員会であるが，社会教育委員１名，学識経験者１名，企業代表２名，行政機関２名，研修・教育機関１名，社会教育機関２名，社会教育行政２名，研究メンバー６名，計17名の委員で構成され「民間機関，一般行政との連携による学習プログラムを先導的に開発，実践，評価する」ことを目的とした。公的な社会教育として，企業の研修の機会に何を持ち込むのか，何が求められているのか，何が新しいプログラムなのか，以下は，この開発委員会の活動と共に研究メンバーの実践活動の展開である。

2.　学習プログラムの全体像

(1)　講座開設に伴う諸要件

勤労成人が参加したいと思うような，興味のある講座内容にするために鋭意工夫したが，もとも

と市民館においては，同様の事業を実施しても人が集まらず，実際にはプログラムを成案化した経験が少なかったので作業には困難がつきまとった。店長８人を交えて，学習プログラム案に対するヒアリングを実施したことは前に触れたが，そこでは，年齢の差があり過ぎる，イメージが堅い，プログラムに感性がない，特典はないか，職業生活はライフスタイルそのものである，という意見や感想が出され，希望する研修内容は，情報整理，雇用・求人問題，大店法，ダンス等であった。それらを参考にしながら，最も参加しやすい条件づくりのために，幾つものプログラム案の作成が繰り返された。（開発委員会３回，アゼリア研修担当者との打ち合わせ５回，研究メンバー打ち合わせ７回）。勤労成人に学習の機会を提供する場合，勤務が終わってから，あるいは勤務のない時間に市民館に来て学習をしてもらうという発想でよいのか等，学習プログラムの開発の視点を探りながら様々な角度から講座の開設の諸要件を整えていった。

①会場：最寄りの市民館や商工会議所の会議室なども想定したが，職場からの移動時間のロスがない，職場の中のアゼリア地下街専用会議室を使用することにした。②開設期間：商店会全体のイベントセールなどで勤務が拘束されることのない９月～11月を設定した。③時間帯：勤務時間外ではなく，勤務時間中の比較的余裕時間である14：00～16：00に，自主的にあるいは職場からの推薦によって自由に参加できるような工夫を試みた。④学習対象者：アゼリアのテナントの店長クラスが，この講座にふさわしい学習者として捉えられた。⑤定員：会場の広さからも30人になったが集合・集団学習に適した人数といえた。⑥講師の選定：あまり堅苦しくない，わかり易い，できるだけ新しい豊富な話題をもっている人材を掘り起こす努力をした。（ジャーナリスト，スチュワーデス，デザイナー，研究者，学者，家元等）「教育委員会が職場にきて開く講座」という役所的な堅いイメージが参加者の足を鈍らせてはいけないと配慮したからである。⑦経費：総額50万円，内訳は，委員謝礼８万円，講師謝礼金30万円，事務費12万円で，平成２年度神奈川県教育委員会から川崎市教育委員会に事業委託された経費を活用した。

(2) 学習プログラムの具体的内容及び方法

最も困難な作業は，学習プラグラムの具体的展開であった。従来の企業内研修は，職能中心に生産効率を追求するマンパワーの養成や能力開発を目標に実施されてきた。実験講座としては，企業内で勤労成人を対象に社会教育事業を展開するのであれば，家庭教育，婦人教育，退職準備教育，生涯教育等，試みたいことは多数あった。今回はその中から企業側に求められやすい内容として，生涯教育，生涯学習に焦点を絞ることにし，人間が生涯にわたり，学習を通じて価値や文化を創造しながら，より豊かな充実した生活者になるための「人格を陶治」することを目標に掲げて，学習内容を決めていくことにした。

①学習テーマ：ウオッチング，トレンド，センシビリティー，ヒューマンリレーション，ライフスタイルといった，職場，家庭，地域というそれぞれの生活の場で，学習者が関心をもっているであろうキーワードを参考に設定してみた。②学習のねらい：職務に関する知識，技術の向上を図ることではなく，社会の変化に対応できる柔軟な能力を求めながら，一方で，いますぐ仕事には役立たないが，学び方を学ぶ，学習する過程を学ぶことを重視し，現在の自分の生活を振り返って，自分自身で学習できる力を身につけることに絞った。③学習方法：店長研修会においては，会議形式の情報交換，フリートーキング，講演会などが実施されていたので，できるだけ講義形式をとりな

(3) 働く人の生涯学習講座・日程表

アゼリア１５３セミナー

ちょっと立ち止まって仕事とあなた自身をフレッシュアップするセミナーです。

回	月 日	曜	テーマ	講師
1	9/ 5	水	ウオッチング アゼリア IN KAWASAKI ★記者の眼から見た川崎	東京新聞川崎支局長 山崎 信行
2	10/12	金	人・街・仕事のニュートレンド ★芸術性と遊び心	東京造形大学助教授 柏木 博
3	10/19	金	もう一人の私らしさ発見 ★あなただけの感性をさらに磨くために	元日航スチュワーデス 岩沙 元子
4	10/26	金	しなやかな人間関係とリーダーシップ ★動作・タイミング・コミュニケーション	山梨医科大学助教授 渋谷 昌三
5	11/ 2	金	仕事とも調和のとれたライフスタイル ★自分らしさを生かしながら仕事への活力もフレッシュアップ	人間問題研究所 宮本 直美
6	11/21	水	日本の伝統美にふれる ★日常に活かせる伝統的な礼儀や作法	ハクビ 総合学院副院長 石井 洋子

がらも，話し合い，ブレーンストーミング，ロールプレィング，ＫＪ法などの手法を取り入れて，参加者が学習にかかわれるような配慮をし，承り形式に陥らないように工夫した。

以上のようなプログラムの作成過程を経て，参加希望者にわかり易く親しみのわくような，単なる社員研修ではなく，アカデミックで教育的な配慮があり，講座の全体がイメージできるような事業名を検討した。実験講座はこうして，「働く人の生涯学習講座」～アゼリア153セミナーと名付けられ，研究メンバーの毎回の出席により運営されていく。

3. アンケートからみる受講者像

講座の開設とともに，労働条件が比較的厳しい商店街の勤労者の学習に対する意識を調査し，プログラム開発の基礎資料とすることを目的にアンケートを実施した。プログラム作成前に事前調査として必要なものであったが，対象が民間企業であり事前に全従業員に行うことは難しいと判断し，アゼリア153セミナーを受講した人を対象に「学習動向，意識に関する」アンケート（回答者数72人）を実施した。

アンケートは主に①勤労に伴う生活形態（設問１～８）②学習に対する動向と意識（設問９～12）③その他（地域社会に対する意識など，設問13～15）の調査を行った。（資料参照）

セミナーは店長クラスを対象としたが，アンケートの結果を見ると29歳以下が約６割を占め（うち約７割が未婚女性），主に勤労青年を対象とするアンケートとなった。

アンケート結果をみると，①では予想通り従来の社会教育事業等には参加しにくい勤務条件にあることがわかった。特に勤務時間は通常でも20時以降までの勤務者が５割を越え，帰宅時間も19時前は約２割に過ぎない。休日は不完全ながら７割のところで週休２日制（月６日以上）が導入されているが，店舗が年中無休に近く不規則週休制が４割を越えている。市民館事業の「毎週○曜日，午後６時30分から」という条件の学習に参加できる人が極めて少ないことがわかった。

②では「学習している」人が53％（１人2.42件）であったが，その約半数が「職業上に必要な知識や技能」である。また，その方法は「会社の研修」「個人学習」が共に50％を越える。男性は「スポーツ・レクリェーション」「職業上」，女性は「職業上」「一般的教養」の順に多くなっている。しかし，アンケートからみると勤務形態の厳しい人ほど学習機会が少ないとは必ずしもいえず，むしろ勤務終了時間が遅いほど積極的に学習しているという結果が出ている。「学習要望」は約８割（１人2.88件）の人が何らかの学習を要望している。「スポーツ・レクリェーション」「健康」「一般教養」「職業上」の順に多く，実際に行っている学習（「職業上」「スポーツ・レクリェーション」「一般教養」）と要望とは異なり，要望しながらも実現できないでいることがわかった。

「学習阻害要因」は，半数以上が「時間がない」をあげ，「適当な学習の場や機会がない」「経費がかかる」「必要な学習情報が入手できない」と続く。休日が変則的な人は約75％が「時間がない」をあげているが，勤務終了時間が早い人でも「時間がない」が最も多く，時間が無い理由が勤務条件だけによるものではないことを示している。

③では『地域社会への関心』は「どちらかといえばない」「全く関心がない」が合わせて50％を越え，女性は約65％に上る。しかし，『勤務地への愛着』は「強い愛着を感じる」「どちらかといえば感じる」が合わせて約68％にのぼる。女性においては75％を越える。また，『ライフスタイル』については約40％が仕事や人生に対し積極的な姿勢を選択している。

このアンケートから「生活や学習に対して，積極的な姿勢を持っているが，勤務条件が厳しく，学習する時間や機会がない」といった像が浮かんでくる。勤労者にとって「時間的な制約」が学習を阻害していると言っても過言ではない。余暇時間における学習機会の提供から一歩進めて，労働時間内や企業内研修における生涯学習の機会の提供と保障を考えていく必要がある。

4. 実験講座の評価

この基礎研究が，文献調査に止まらずに実験講座を実施することによって，具体的な「連携」と「開発」の実体の一部が把握出来たことを，一応の成果として位置づけたい。研究メンバーの各人がそれぞれのコマを担当して，講師交渉から謝礼金の精算まで講座の運営に関わりながら，参加者の学習態度を観察してきた。

(1) 連携，協力の成果

連携の対象となる企業の概念を，単に一企業ではなく企業の連合体，連絡協議会として捉えた。企業活動の生産性に直接つながらない，街並み，街づくり，地域の一部としての広がりをもった連

合組織の活動に対して，教育委員会がどのようにかかわりをもっていくかということを重視した。社会教育行政が実施してきた，企業に対する従来の連携，協力の形態は，前述したように「事業委託」「施設開放」「講師派遣」等をどのように有効に活用できるかという視点で捉えられていた。この実験講座では，それらの枠を超えて，お互いの求めている学習条件や学習課題，必要課題は何なのか，それを満たし解決する方策は何なのか等，プログラム開発についての認識を深めながら，発案の試行を繰り返して学習プログラムを創りあげていったところに意義があった。その作成プロセスに生涯学習プログラム開発委員会の活動が寄与したことは前述のとおりだが，客観的立場から講座実施に関して指導・助言するなど，事業推進の源動力になったその役割は特記すべき事項である。委員の構成にみるように，教育委員会と他行政と企業が有機的に結びつきながら，三者による主体的な学習プログラムづくりを実現していったことは，これからの社会教育事業の指針となる先駆的な役割を果たしたといってよい。

(2) 学習対象者の変更

講座が進むうちに，対象とした店長の参加が少なくて，店長推薦の若い20代の女子従業員が多く参加してきたことである。事前のよびかけに応じて，参加希望を出していた店長集団であったが，現実には参加の時間がとれずに，店の代表として別の社員を出さざるを得ない状況が見受けられた。多数ある飲食店，衣料品店などが女子従業員のための研修の機会に期待を寄せたのは当然のことであった。この点，講座前の打ち合わせの際に，店長を除いた従業員はほとんどがパートタイマーかアルバイターで占められているので，個々の店では研修の必要性を認めてはいないだろうという予測をしていたのだが，結果として正反対の状況が出てきた。研究メンバーとしては，市民館事業における若年女性の参加者が少ない状況や対応する事業が極端に少ない分野であることなどから，研究材料としては願ってもないことなので急遽，柔軟に対応するために，講師を通じ若年婦人教育的要素を重視した学習内容に変更することにした。このことに関しては，受講者には毎回「学習内容評価」アンケートを実施していたが，若年女性の評価の中には「人間形成，生活充実」の項目に回答数が多く見られ，講義内容が比較的厳しく評価されていて関心度が高いことが後日わかってくる。講座での観察から推し図っても，職場で求められる知識や技能を中心とした社内研修的な内容に興味を示していたようであるが，生きがいや自己実現，人間性の育成などの学習課題にもかなり熱心に耳を傾けている様子がうかがえた。

(3) 継続学習の不成立

参加者が毎回，異なったことがあげられる。連続参加者が１，２名という状況だったので，予想した以上に厳しい勤労者の労働条件が浮き彫りにされ，勤労成人を対象とする事業実施の難しさを改めてつきつけられた思いであった。参加者の関心や要求により，自由に選択できるような学習内容を各回に設定し，１回だけの参加でも講座の趣旨が充分伝わるように留意はしていたが，さらに，講義開始前に必ず講座全体をとおした簡単なオリエンテーションを実施することにした。アゼリア主催の研修会においても，研修生の十分な出席は得られていないのであるが，それにしても，忙しい職場の研修の機会が，労働強化や労働力不足の影響をまともに受けて今後，研修に参加できない状況がますます増えていく傾向が予想される。ましてや，サービス産業の隆盛の中で，正規従業員の研修制度が漸次，整備されて参加できる状態になったとしても，そのしわ寄せが，いわゆるパー

トタイマーやフリーターの労働条件の悪化に構造的につながるわけであり，社会教育行政としてはむしろ今後の問題として，非正規従業員への学習機会の提供をどうするかということも，気になるところである。

(4) 話し合い学習の不発

話し合い学習ができなかったことである。講義後に質問の時間をとったが活発な発言は期待したほどでなく，学習の深まりや広がり，仲間づくりの援助をすることができなかった。机の配置を替えて，気楽に講義を受けられるように工夫したが，学習者が社会教育上の集団，集合，相互学習形式に慣れていなかったことが影響していたのであろうか。また，研究メンバー側もコマ毎に担当者が代わっていたので，講座運営にかかわる精力がそがれていたこともやりにくさを増していた。むしろ各コマを総括して指導，援助するチューターの配置が必要だったのかもしれない。当初計画していたブレーンストーミングやロールプレィング，ＫＪ法など，参加者のお互いの豊かな知識や人生経験を活用し，主体的に関われるような学習方法についても，対象者の変更等の理由で結果的には実現できなかったことは事実として把握しておく必要がある。

(5) その他

そのような状況の中で，できるだけ講座の趣旨を学習者に伝える作業が必要であると判断し，２回目以降から録音テープで講義の様子を収録して，講義要旨，担当者の感想，次回の案内等を盛り込んだ「アゼリア153セミナー通信」を発行，配付することとした。さらに，各コマの実施前に全テナント店に講座開催のチラシを配付する作業をアゼリア側に依頼し，併せて講座情報の周知徹底を図った。この二つの作業はその後，初めての参加者に対して，安心して見通しよく講座を受ける上で大きな成果があったとみてよい。以上，実験講座の実施に伴う評価を加えてきたが随所に問題点と今後の課題が山積しているといえる。

Ⅳ　まとめと今後の課題

1. まとめ

(1) 本グループは，社会教育行政と民間機関（アゼリア）との連携による事業開発を中心的課題とし，さらに他行政（経済局商政課）との連携による事業開発を付随的課題として設定した。

(2) 川崎市で実施されてきた民間との連携事業は，主として民間の施設，設備，人材等を部分的に活用，提供する形態で展開してきた。

(3) それに対して，同じ民間とはいえ，勤労者の学習については，必要性や困難さ等の指摘はされても，打開策や実践はほとんど着手されてこなかった。また，多くの企業内教育は職能教育の枠内にあることが，文献研究から判明した。本研究は，職能教育とは異なる勤労者の生涯と日々の生活全体にわたる内容による企業内教育を想定し，そこにかかわる社会教育行政からのアプローチと連携を主題とするに至った。

(4) 勤労者の教育，とりわけ勤務条件が厳しい勤労者の学習機会を，上記の主題にそった「生涯にわたる人間的発達」を目指した観点から，企業内で開設することの可能性について実証し，民間との連携による勤労者の生涯学習に関する諸条件について考察した。

(5) 識者，民間機関，他行政，社会教育行政の委員からなる「川崎市生涯学習プログラム開発委

員会」を設置し，アゼリアの勤労者（当初は主として各テナントの店長を想定）を対象として，アゼリアの営業時間中，アゼリア会議室という時間，場所でのプログラムを設定し，講座を開設した。

(6) プログラムの設定，講座の開設が可能となった根拠は以下のとおりである。①アゼリアの教育・研修担当社員が委員となり，アゼリア従業員の勤務条件等を踏まえて適切な意見がだされ，他の委員の積極的な発言とあいまって，プログラム作成に向けて内実のある討議が展開できた。②「生涯にわたる人間的発達」という考え方とその趣旨による講座が，アゼリアでは積極的に迎え入れられた。③財政的な裏付けが得られたこと。（神奈川県「生涯学習プログラム開発事業」委託費の充当）

(7) 以上のような根拠（条件）が得られ，初めて，対象，時間，場所，ＰＲ，経費の計上等，学習機会設定のための具体的な諸条件の整備に着手できたものである。

2. 今後の課題

(1) 学習の社会的格差に対する条件整備

一部の大企業においては，社外の高等教育機関と連携した高度な教育制度を導入したり，これまでの職能教育の範囲にとどまらない新しい研修が展開されたりしている。それは，例えば，国内外の大学院に社員を長期派遣し，将来の経営幹部たるエリートの養成を図ったり，社内ではコストが高くつきすぎる自然科学系の基礎研究力の伸展をねらったりするものである。あるいはまた，社員の退職後の生活にまで視野を広げて，年金等経済的な学習から生きがい，一般教養的学習，芸術，趣味，スポーツまで奨励し，会社によっては，配偶者の分まで含めて，それら退職後の活動のための資金まで支給する例さえある。

勿論，このような研修や教育はすべての大企業で行なわれているわけではないし，同じ会社の中でも，そのような機会に恵まれる社員とそうでない社員とがいる。大企業の間でも，同一の企業の社員間でも，その意味での格差がある。

その一方で，中小企業の教育や研修には，賃金，休暇制度，福利厚生等の面で大企業に劣ることが多いこととも関連して，その条件の貧しさ，格差が厳然としてある。上記の退職後の生活に関する研修などは，中小企業の場合考えようにも考えられないのが実状ではないだろうか。

このような状況について，今後の問題点を指摘しておきたい。第一は，企業間格差や同一企業内での社員格差とからんで，仕事とそのための学習に関して，勤労者個人の経済的負担や時間的な負担が増す問題である。この点は，後述の価値選択の問題と密接な関係があるが，ここでは「負担」という側面を強調しておきたい。第二に，高齢（化）社会との関連で，高齢期前のライフスタイルが注目され，学習や文化，スポーツ，地域活動についても，中年期の活動状況や興味が，高齢期に持ち越される傾向があり，しかも，経済的な条件や時間的な条件等と関係していて，条件が悪い場合，活動も不活発になりやすいこと（国民生活選好度調査）があげられる。そして，条件の格差や活動の格差は，高齢期に入ると表面化しやすくなり，高齢者の生活全体への影響が大きくなることが問題となってくる。

そこで，経済的，時間的等のハンディキャップを負う勤労者を支援することが，公的な生涯学習にかかわる行政の重要な課題となってくる。

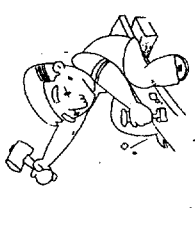
アゼリアにおけるアンケートでも，学習阻害要因として，「時間がない」「経費がかかる」「適当な学習の場や機会が少ない」「必要な学習情報が入手できない」ことがあげられており，社会教育行政として，企業や労働組合，他行政と連携しつつ条件整備，支援をさらに推し進めねばならないであろう。

(2) 生活における価値選択の問題と学習観

高齢期の生活がその前の時期の生活と密接に関連していることは，前述のとおりであるが，その根底には，「一人の人間として生活において何を大切にするか」という，価値選択の問題が存在している。社会の変化が激しくなるにつれて，生活全体でも仕事でも，勤労者個人の価値選択のあり方が，ますます鋭く問われるようになってきている。その際のキーポイントは，勤労者個人の生活の主人公はその人自身であるという一点につきるのではないだろうか。

教育や学習との関連を考えてみるならば，個人の自己形成が促されるような教育・学習を核心とするべきであろう。自からの価値選択を土台とする自己決定的学習（self-directed learning）が他の何ものにもまして尊重されねばならない。勤労者個人の生活を重視する生涯学習が第一義とするのは，この自己決定的学習の考え方である。なぜなら，人生80年時代に生きる勤労者にとって，家庭や地域と息吹きが通い合う「自立」は不可欠であり，「生涯にわたる人間的発達をめざした」自己決定的学習なくして，真の自立はありえないからである。

アゼリアの実験講座は，「働きがい」から「生きがい」へ微妙に焦点を移しながら自己決定的学習の方向でのプログラム化をねらったものである。大方の参加者は，まず日々の仕事に関係の深い内容に興味を示したが，「生き方」にかかわる部分にも熱心に耳を傾けていた。勤労者自身の内なる声から発する「生涯にわたる人間的発達をめざした」学習観を確立することが期待されている。



アゼリア１５３セミナーアンケート

このたびは、「アゼリア１５３セミナー」にご参加下さいましてありがとうございます。この講座を円滑に進め、有意義なものとするためにお手数ですが、アンケートへのご協力をお願い致します。
＜記入方法＞該当する回答の番号を一つだけ○で囲んで下さい。なお二つ以上選んで頂く場合はその旨ことわってあります。また＿＿の部分には文字を記入して下さい。

1、あなたの年齢はいくつですか。（９月５日現在）
１．２０歳代(38/52.8%)　２．３０歳代(12/16.7%)　３．４０歳代(7/9.7%)
４．５０歳代以上(8/11.1%)　その他・１０歳代(7/9.7%)

2、あなたの性別はどちらですか。
１．　男(28/38.9%)　　２．　女(44/61.1%)

3、あなたの家族構成はつぎのどれに当たりますか。
１．未　婚(46/63.9%)　２．既婚子ども無し(5/6.9%)　３．既婚子ども有り(20/27.8%)

4、あなたのお住まいはどちらですか。
１．市内（＿＿区）　　２．市外（＿＿＿＿）

	川崎市	川崎区	幸　区	中原区	高津区	宮前区	多摩区	麻生区	無
全　体	２０	8	5	4	0	1	2	0	0
	27.8%	11.1%	6.9%	5.6%	0.0%	1.4%	2.8%	0.0%	

	市　外	横浜市	県内他	都　内	三多摩	埼玉県	不　明
全　体	５２	２３	１１	１０	3	1	4
	72.2%	31.9%	15.3%	13.9%	4.2%	1.4%	5.6%

5、自宅からアゼリアまでの通勤時間はどのぐらいですか。
約　時間　分

	～30分	～60分	～90分	無
全　体	２０/27.8%	３８/52.8%	１３/18.1%	1

平均通勤時間４９分

6、あなたの通常の勤務時間は何時から何時までですか。
時　分から　時　分まで

始業時間	～ 8:59	～ 9:59	～10:59	～11:59	12:00～	無
全　体	4/ 5.5%	４５/62.5%	8/11.1%	6/ 8.3%	7/ 9.7%	2

終業時間	～17:59	～18:59	～19:59	～20:59	～21:59	無
全　体	１５/20.8%	１６/22.2%	3/ 4.2%	２９/40.3%	7/ 9.7%	2

7、ふだんの日、仕事を終えて帰宅される時間は何時ごろですか。
だいたい　時　分ごろ

終業時間	～18:59	～19:59	～20:59	～21:59	22:00～	無
全　体	１５/20.8%	8/11.1%	5/ 6.9%	１８/25.0%	２４/33.3%	2

8、あなたの仕事の休日はどのようになっていますか。
１．週休二日制(25/34.7%)　２．週休制(16/22.2%)　３．その他（月に＿日）(31/43.1%・平均７日)

9、あなたは、この２～３年に継続的に学習した、学習しているものがありますか。該当するもの全てに○をつけて下さい。
１．家庭生活に必要な知識や技能（衣食住の知恵・家族関係など）　(9/12.5%)
２．子どもの教育に関するもの（子どもの心理・しつけ方・からだの発達など）　(6/ 8.3%)
３．健康に関するもの（成人病・健康管理法など）　(7/ 9.7%)
４．趣味・娯楽に関するもの（絵画・書道・園芸など）　(7/ 9.7%)
５．一般的な教養に関するもの（歴史・文学・語学・心理学など）　(12/16.7%)
６．スポーツ・レクリエーション（野球・ゴルフ・スキー・テニスなど）　(13/18.1%)
７．職業上に必要な知識や技能　(20/27.8%)
８．政治や社会に関する知識（経済動向・政治の仕組み・物価の話など）　(4/ 5.6%)
９．環境問題に関するもの（地球汚染・公害・自然保護など）　(1/ 1.4%)
10．国際理解に関するもの（国際関係・南北問題など）　(4/ 5.6%)
11．ボランティアに関するもの（手話・点字・老人介護・本の読み聞かせなど）　(1/ 1.4%)
12．人生について（人間としての生き方・生きがいなど）　(6/ 8.3%)
13．地域社会に関するもの（郷土の歴史や文化・市政など）　(1/ 1.4%)
14．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）　(1/ 1.4%)
15．別にない→第１１問にとんで下さい。　(23/31.9%)
無記入　(11/15.3%)

１０、学習している方にお伺いします。それらはどの様な方法で学習していますか。該当するもの全てに○をつけて下さい。
１．市町村が主催する講座や研修会(3/ 4.2%)　２．民間のカルチャーセンターなど(0/ 0.0%)
３．個人教授や小規模な教室など　(2/ 2.8%)　４．専修学校・各種学校など　(2/ 2.8%)
５．職業訓練機関など　(0/ 0.0%)　６．会社で行う研修など　(15/20.8%)
７．通信教育・放送大学など　(1/ 1.4%)　８．同好のグループ・サークルなど(6/ 8.3%)
９．本やテレビ・ラジオ・ビデオなどを利用しながら個人で(16/22.2%)
10．高校、大学などの公開講座　(2/ 2.8%)
11．その他（具体的に；＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）　(3/ 4.2%)
無記入　(39/54.2%)

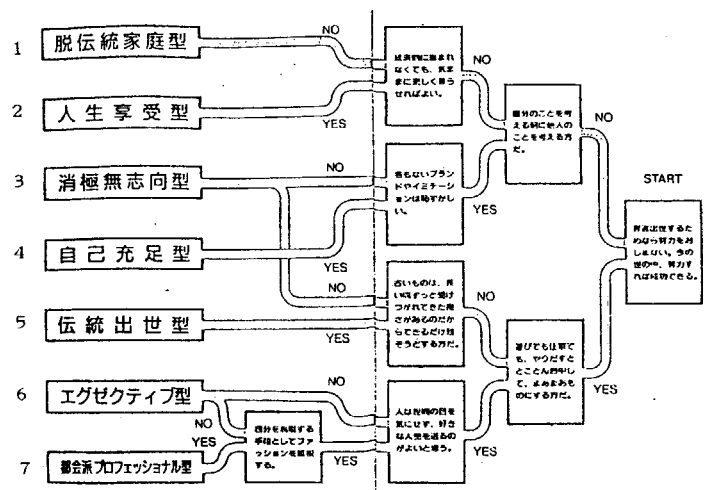
１１、あなたは次にあげるものの中でやりたい、身につけたい、学びたいと思っているものがありますか。該当するもの全てに○をつけて下さい。
１．家庭生活に必要な知識や技能（衣食住の知恵・家族関係など）　(13/18.1%)
２．子どもの教育に関するもの（子どもの心理・しつけ方・からだの発達など）　(11/15.3%)
３．健康に関するもの（成人病・健康管理法など）　(20/27.8%)
４．趣味・娯楽に関するもの（絵画・書道・園芸など）　(12/16.7%)
５．一般的な教養に関するもの（歴史・文学・語学・心理学など）　(19/26.4%)
６．スポーツ・レクリエーション（野球・ゴルフ・スキー・テニスなど）　(27/37.5%)
７．職業上に必要な知識や技能　(18/25.0%)
８．政治や社会に関する知識（経済動向・政治の仕組み・物価の話など）　(9/12.5%)
９．環境問題に関するもの（地球汚染・公害・自然保護など）　(7/ 9.7%)
10．国際理解に関するもの（国際関係・南北問題など）　(4/ 5.6%)
11．ボランティアに関するもの（手話・点字・老人介護・本の読み聞かせなど）　(7/ 9.7%)
12．人生について（人間としての生き方・生きがいなど）　(13/18.1%)
13．地域社会に関するもの（郷土の歴史や文化・市政など）　(4/ 5.6%)
14．その他（＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）　(0/ 0.0%)
15．別にない→第１３問にとんで下さい。　(7/ 9.7%)
無記入　(8/11.1%)

１２、第１１問でやりたい、身につけたい、学びたいと思っているものが実現できない理由は何ですか。
１．時間がない。(37/51.4%)　２．経費がかかる。(10/13.9%)
３．適当な学習の場や機会がない。(21/29.2%)　４．必要な学習情報が入手できない。(9/12.5%)
５．家族の理解が得られない。(0/ 0.0%)　６．いっしょにやる仲間がいない。(4/ 5.6%)
７．相談者がいない(1/ 1.4%)　８．その他（具体的に；＿＿＿＿＿＿）(1/ 1.4%)
無記入(16/22.2)

１３、ところであなたはあなたの住んでいる地域社会について関心がありますか。
１．おおいに関心がある。(5/ 6.9%)　２．どちらかといえば関心があるほうだ。(25/34.7%)
３．どちらかといえば関心がないほうだ。(32/44.4%)　４．全く関心がない。(7/ 9.7%)
無記入(3/ 4.2%)

１４、あなたは勤務地である川崎市（川崎駅周辺）に愛着を感じますか。
１．強い愛着を感じる。(10/13.9)　２．どちらかといえば愛着を感じるほうだ。(39/54.2%)
３．どちらかといえば愛着を感じないほうだ。(14/19.4%)　４．全く愛着を感じない。(3/ 4.2%)
無記入(6/ 8.3%)

１５、日本人の余暇を研究している余暇開発センターでは、ライフスタイルについて、図のような「クイズ」をまとめております。答えにくい部分もあるかも知れませんが、あてはまる型を○で囲んでください。ご協力をお願いします。
よろしければ、この「クイズ」についてのご感想やご意見もお書きください。



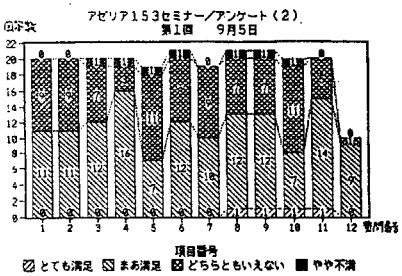
	1	2	3	4	5	6	7	無
全　体	4 5.5%	6 8.3%	2 2.8%	3 4.2%	9 12.5%	11 15.3%	9 12.5%	28 39%

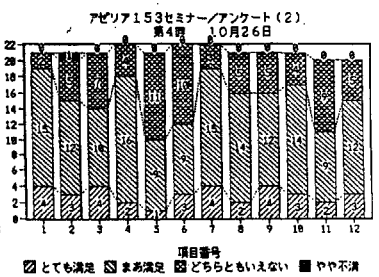
アゼリア１５３セミナーアンケート(2)

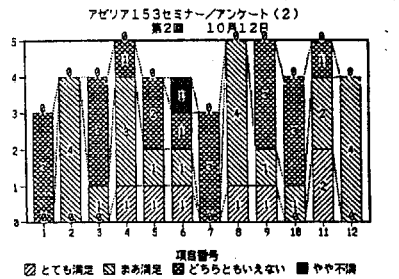
該当すると思われるところに○印を付けて下さい。

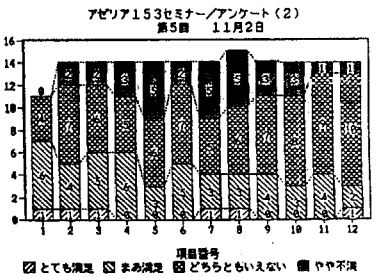
学習目標	理由等	とても満足	まあ満足	どちらともいえない	やや不満	とても不満	備考
①仕事に必要な能力・知識に役立てるには							
②変化に対応できる柔軟な能力の育成には							
③職場の活性化のためには							
④福祉の向上のためには							
⑤生きがいの追求や自己実現の満足のためには							
⑥市民性（人間性）の育成のためには							
⑦仕事の業績の向上には役立てる上では							
⑧知的刺激を与えリフレッシュさせる上では							
⑨社会人に必要な教養としては							
⑩日常生活を充実させていく上では							
⑪正しい視野と論理的思考を備えた多面的な教養を身につける上では							
⑫豊かな情操を身につける上では							
⑬その他							

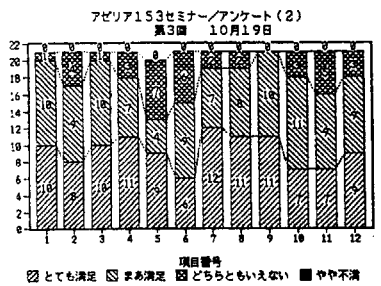
アゼリア153セミナー／講座評価アンケート②　類似質問別集計

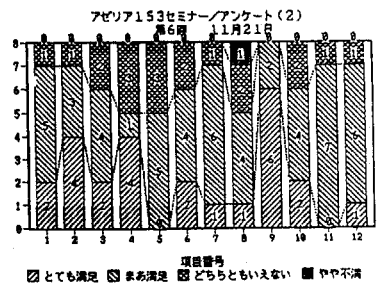






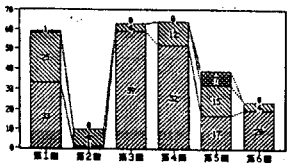






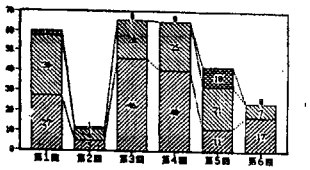
仕事、職場関係①③⑦

	満足	中間	不満	N A	合計
第1回	33	25	1	3	62
第2回	1	9	0	3	13
第3回	59	4	0	0	63
第4回	52	12	0	1	65
第5回	17	15	7	0	39
第6回	20	4	0	0	24
合計	182	69	8	7	266



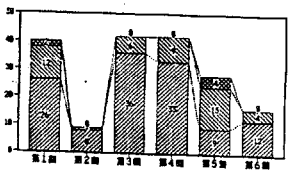
人間形成、生活充実⑤⑧⑩

	満足	中間	不満	N A	合計
第1回	27	30	3	3	63
第2回	5	6	1	3	15
第3回	48	20	0	1	67
第4回	40	25	0	2	67
第5回	11	21	10	0	43
第6回	17	7	0	0	24
合計	146	109	14	9	278



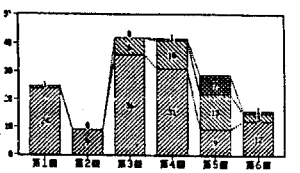
変化、知的刺激②⑨

	満足	中間	不満	N A	合計
第1回	24	0	1	1	26
第2回	9	0	0	1	10
第3回	36	6	0	0	42
第4回	31	10	1	2	44
第5回	9	13	7	0	29
第6回	12	3	1	0	16
合計	121	32	10	4	167



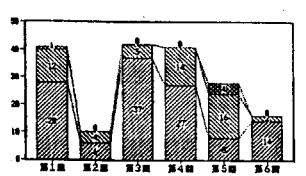
感覚、情操④⑫

	満足	中間	不満	N A	合計
第1回	28	12	2	2	42
第2回	8	1	0	1	10
第3回	38	6	0	0	42
第4回	33	9	0	3	45
第5回	9	15	4	0	28
第6回	12	4	0	0	16
合計	127	32	10	4	183



教養⑥⑪

	満足	中間	不満	N A	合計
第1回	28	12	1	1	42
第2回	6	4	0	0	10
第3回	37	5	0	0	42
第4回	27	14	0	3	44
第5回	8	16	4	0	28
第6回	14	2	0	0	16
合計	120	53	5	4	182



おわりに

2年間にわたり，現場での仕事とともに，本研究をすすめた。

内容については，本論の中で述べたとおりであるが，社会の変化に伴う多様な学習ニーズがある中で，学習機会の得難い企業労働者を対象とした学習提供について実践と考察を試みた。特に，後半のプログラム開発事業との関わりからまとめに至る経過は，通常行っている講座等とは異なった要素があり，かなり手間どった。

連携による新たな事業開発としては，課題も多く，結論が充分であるとはいえない。今後，同様のテーマによる研究の機会が設けられ，本研究が参考とされれば幸いである。

最後に，この研究をすすめるにあたり，御指導くださいました湯上二郎先生に厚くお礼申しあげます。

・参考文献

「企業に働く人々の生涯学習に関する調査報告書」（秋田県生涯教育センター）
「兵庫の企業内教育」（兵庫県教育委員会）
「勤労者の生涯生活設計のすすめ」（横浜市）
「民間企業における教育訓練の実施状況」（労働省職業能力開発局）
「研修施設の保有状況と運営の実態」（労働時報）
「企業内に働く母親教室」（根室市）
「企業内教育と生涯教育」（企業と生涯学習：全日本社会教育連合会）
「新しい産業社会における人間形成」（日本経済調査協議会）
「働く女性のためのライフプランセミナー」（茨城県）
「地域・企業連携家庭教育推進事業」（滋賀県）

・指導助言者

大正大学教授・専門員　湯上二郎先生　　川崎市総合教育センター主幹　宇田川雄三