

9. 社会教育・生涯学習

生涯学習の観点から見た エンプロイアビリティに関する一考察 ——社会貢献活動が中高年会社員のエンプロイアビリティを高める——

中村 香 NAKAMURA Kaori お茶の水女子大学 大学院生

1. 本研究の目的

5 年程前から、日本における雇用や社員教育の現場でも、エンプロイアビリティ (employability) という言葉が使われるようになってきた。エンプロイアビリティとは、市場性のある職業能力を意味し、主に経営学や労働人材開発という組織運営の立場から考察されてきたが、確固とした定義は確立されていない。

本報告では、現在の日本社会の状況に即したエンプロイアビリティの意味や方向性について考察をする場合には、会社員のライフサイクルを踏まえて、自分らしく自分を活かす方法を探るという生涯学習論の観点も加える必要があるのではないかということ考察する。また、企業が行っている社会貢献活動が、中高年会社員のエンプロイアビリティを高めるきっかけとなることに触れたい。

2. 本研究の問題意識と報告内容

① エンプロイアビリティの概念整理

エンプロイアビリティとは、英語の **Employable** (雇用に適する) と **Ability** (能力・力量) を合成した造語であり、まだ辞書には載っていない言葉である。その意味は、直訳をすると「雇用に適する能力」であるが、各国の雇用状況によって、その概念は違う。日本において、いち早く (1999 年) エンプロイアビリティの重要性を提唱した日経連の概念と、その 2 年後に厚生労働省が発表したもの、また、様々な研究者が提唱するものも違うので、先ず大まかな概念整理を行う。その上で、現代の日本社会の状況に即したエンプロイアビリティの意味や方向性について、生涯学習論の観点より考察したい。

② 社員教育と会社員の生涯学習

「人生 80 年時代」と云われている現代に、20 歳前後で就職をして 60 歳前後で退職をすると仮定すると、会社員は人生の半分 (約 40 年間) を企業人として過ごすことになる。会社員にとって、会社とは、仕事をする場であると共に、職

業教育が提供され、学習意欲を鼓舞される場所でもある。

5年程前から、エンプロイアビリティをキーワードにして、企業主導型の社員教育から、会社員の主体的な学習推進への移行が顕著になってきた。会社員は、エンプロイアビリティを高めるために、日々のOJTを含む社員教育のみならず、自助努力による様々な学習を行っている。学習内容は、会社員を巡る社会状況が厳しくなる程、会社での職務遂行能力（スキル）に直結した学びに偏る可能性がある。若者の場合には、会社で使うスキルを磨くことがエンプロイアビリティや自己実現に繋がるだろう。中高年会社員の場合には、退職も念頭に置き、会社での職務に限定されない能力開発を行うという発想の転換が、能力を活かすことになると共に、自己実現に繋がるのではないだろうか。

現在、早期退職制度やリストラによって、会社員の退職後の生活が長くなってきており、退職後も考慮に入れた人生設計が問われている。在職中から会社以外の社会で自分を活かす方法を探ることが、中高年会社員の退職後の“生き甲斐”にもつながると云われている。戦後の社員教育の変遷や、会社員に求められている生涯学習の内容について、中高年会社員に焦点を当てて考察をしたい。そして、エンプロイアビリティが提唱されるようになった今日は、発想を転換して、会社という社会にとらわれない生き方について考えるチャンスでもあることを考察したい。

③ 社会貢献活動の可能性

社会貢献活動とは、企業が社会責任として行っている企業市民活動である。一般的に、社会貢献活動を推進する部門と社員教育を行う部門は違い、社会貢献活動は社外への取り組みと考えられている。

上記の①と②を踏まえて、会社員が在職中から会社以外の社会で自分を活かす方法を探る生涯学習の機会として、社会貢献活動が有効であることに触れたい。特に中高年会社員の場合には、長くなった退職後の生き甲斐にも繋がる生涯学習が、エンプロイアビリティを高めることになるのではないかと考える。

キーワード：

エンプロイアビリティ、社員教育、会社員の生涯学習、社会貢献活動