

イギリス成人教育の新しい可能性 (その6)
EDプログラムの提起するもの (その2)

姉崎 洋一

愛知県立大学

左口 眞朗

名古屋短期大学

田村 佳子

広島大学平和科学研究所センター

**The Challenge of
Employee Development Learning Programme
in Workplace Learning (No.2)
— A New Possibility of Adult Continuing
Education in the U.K.(No.6) —**

Yoichi ANEZAKI

Aichi Prefectural University

Masaaki SAGUCHI

Nagoya Junior College

Keiko TAMURA

Institute for Peace Science,

Hiroshima University

SUMMARY

This paper is concerned with what ED programmes raise in the field of Adult Continuing Education in the UK and overseas.

Our consistent interest lies in how British Liberal Adult Education can give a new approach to the problems in its society. We have taken notice upon a series of Leeds Univ. Works and Practices. They have developed new ideas and methods of Adult Education for the disadvantaged people. Learning from their theories and practices, we have studied and introduced to Japan the nature and possibility of ED programmes, a new initiative in workplace learning. One of our focuses is placed upon a liberal approach as one playing an integral part in adult continuing education. A new liberal approach doesn't separate general education from vocational education, but vice-versa.

ED programmes are now in the process of making as well as experimenting and therefore have many problems to be overcome, But here we put an emphasis on its positive and innovative aspect.

The paper consists of the following three parts.

- I ED programmes: its concept, method and implications posed
- II an innovative approach and development tasks of the programme from a trade union's viewpoint.
- III a comparative review of ED programme

This study is expected to be read by those who are interested in the future prospect of Adult and Continuing Education in Japan as well as in new trends in British Adult Continuing Education.

はじめに

本小論は、既に公刊した「イギリス成人教育の新しい可能性その5-EDプログラムが提起するもの」(『広島平和科学』17,1995.3,以後「EDL94年論文」)で論述した、1980年代後半以降から21世紀に向けてのイギリス成人教育のオールタナティブ戦略の一つたる「EDプログラム」の提起している問題で残された課題について、三つの視点(①EDプログラムの成人・継続教育に提起しているもの、②EDプログラム開発の課題—革新的アプローチの視点と方法、③EDプログラムの比較研究—英国的文脈の検討)からアプローチし、あわせて日本の社会教育・生涯学習の課題と比較検討しようとするものである。

我々のこの間の問題関心は、いわゆる英国のリベラル成人教育が、現実が提起する問題に対してどのような変革課題を提起し、対応して行こうとしているのかを探求することにあった。

その切り口の一つとして、イングランド中北部のリーズ大学の研究グループの実践と理論に焦点をあてながら、そのより一般的・普遍的な意味を吟味してきた。それは、成人教育の中でも社会目的教育あるいは、社会的不利益層に焦点をあてた成人教育の新しい可能性の吟味に他ならなかった。

80年代に実践されその後の方向の基礎となった1)リーズ大学のパイオニアワークプロジェクト、2)そのより英国全国文脈での実践的プログラムであるリ・プランプロジェクトの分析、3)転換期の中での英国レジデンシャルカレッジ実践の分析、4)英国高等成人教育の進みゆく方向性(政府政策との対比で)、5)労働者教育の新しい可能性としてのEDプログラムの実践の登場の意味するもの、がそれであった。

それは、別な視点で言えば、いわゆるサッチャー時代以降の政治経済改革に連動した矢継ぎ早の教育改革の中で、成人継続教育関係者の中に悲観論が台頭しがちな時に、伝統に根ざしながら新しい可能性をもった課題を、時代革新の戦略として提案していく実践的・理論的な先見性に着目してきたのである。今回のEDプログラムは、その意味ですぐれてイギリス成人教育への時代革新的な教育目的、方法、内容を含むものである。それは、

- 1) 従来二元的に論じられがちであった職業教育・訓練問題とリベラル成人教育とを統一的にとらえるものであり、
- 2) いわゆる労働者教育・労働組合教育と地域における社会的不利益層の教育とをあわせみるものであり、
- 3) 労使関係を視野に置きながら労働現場での教育を雇用者（企業）、労働組合、研究機関の3者の協働関係のもとに、労働者個人の発達に焦点をあてて構想されているからである。

《姉崎 洋一》

I EDプログラムの英国成人継続教育に提起しているもの —概念，方法，課題—

1. EDプログラム成立の時代的条件と国際的連関

EDプログラムそのものの考え方は、殊更新しいものではない。ただし、主体的・客観的条件の成熟という点では、1980年代以降、英国の中で固有な「時代的受け皿」が整ったというべきであろう。それは、英国の産業構造及びそれを支える労働力の量的質的水準の国際的なレベルでの中心世界から周縁への本格的な転落の危機の中で、保守党政府及び産業資本層、労働組合、広範な労働者各層の3者の要求がそれぞれの違う方向の利害の重なりから生じた時代的な「合意」であった。そこには、それぞれの前史があったことは、我々の「EDL94年論文」でも一部触れた。ここでは、その重複を避けるが、要するに次の「一致点」であった。¹⁾

第一に、政府・産業資本層からすれば、英国の国際競争における経済的な競争力の立ち後れの根幹に第二の産業革命と言われるような高度の技術革新時代に対応できない労働力の質的量的貧困さがあるとの危機意識の深まりである。とりわけ、EUへの対応や多国籍企業の英国への進出の中で、国際競争力の立ち後れの根幹に教育システムの硬直性と労働力の低教育・訓練があると考えざるを得なくなってきたのである。それまでの、エリートと大衆との二重構造的教育のもと、個人主義的な教育によって、大衆教育への教育投資を学校教育においても16才以降の継続教育、

職業能力開発においても徹底して低投資（教育のコスト意識がその根底にあった。）をしてきたことが、英国の遅れをもたらし、それがための反省であり、「教育改革」の必然があった。（1988年教育改革法、1992年継続高等教育法等）

そこで、政策上浮してきたのが、若年労働力の失業対策的なY T S（Youth Training Scheme）などで後手にまわる対症療法ばかりではなく、根本的な16才以降の教育人口の拡大と労働者の教育・訓練の重視、国家的職業資格制度の再編であった。（年表1は、その略史である）その場合、保守党政権としては、それらの財政負担を、国の責任とするよりも民営化政策の原則の上に教育・訓練への個人的受益者負担と他方での雇用主と労働組合との労働協約による主として企業負担のE D プログラム事業に合意してきたのである。

雇用省、T E C（Training and Enterprise Councils）、教育省、C B I（Confederation of British Industry）などがその政策当事者であった。

第二に、労働組合サイドからは、引き続き労働組合組織人口の減少や長期化する構造的な失業人口が、明白に産業構造のドラスチックな変動に関連していること。しかも、その根幹に、大多数の労働力の低技術水準や日進月歩の技術革新に対応できない、教育・訓練政策にあること。しかも、石炭、鉄鋼、などの伝統的かつ戦闘的で有力な労働組合にこの傾向が顕著であり、サービス分野などの新しい領域では、労働組合の力が弱いこと、英国に進出してきた日本企業などでの単一労働組合方式や日本的経営システムの影響などによりさらに英国労働組合運動に亀裂をもたらす要因が広がってきていること、1970年代以来増大している労働力人口の大半が女性でありしかもパートタイム雇用や一時的雇用形態が多いこと、中高年での早期退職や移民労働力での深刻な失業率の高さ等を深刻に受け止めざるを得なくなってきたのである。教育・職業訓練政策を単純に労働組合分断のイデオロギー攻撃としてとらえるのではなく、労働組合パワーの再生力の一つの源泉としてとらえることが求められてきたのである。ここに、それまでの労使交渉の伝統的なスタイルであった、賃金や労働条件、労働時間などだけに終始するのではなく、あまり重視されてこなかった労働組合員個々人の広い意味での職業能力開発・教育、訓練への企業側との労働協約締結が求められてきたのである。T U C（Trade Union Congress）や産業別組合のT G W U（Transport and General Workers Union）、Usdaw（Union

of Shop, Distributive and Allied Workers) などのイニシアティブが典型的である。それに対して、ラスキンカレッジや幾つかの高等教育機関、大学さらに NIACE (National Institute of Adult Continuing Education) の協力によって、各企業毎の ED プログラムが実践され始めてきたのである。我々の「ED L94年論文」で分析したフォード EDAP や、ローバー (The Rober Learning business), Baxi Heating 等がその典型的なものである。²⁾ そして、これらの先行するモデルとして北米での教育・職業訓練での労働者参加 (Workers' Representative), 労使合同慣行 (jointism) のもとでの職業訓練システム, ヨーロッパ大陸レベルでの労働組合の多くの教育・訓練での獲得権利形態 (教育有給休暇, リカレントシステム等) を, 英国的文脈の中に位置づけようとしたのである。(詳しくは田村担当部分参照)

第三に, ED プログラムを, 国際的な「生涯学習」(Lifelong Learning) の動向の中に位置づける問題提起と実践的な試みがされてきた。E.GELPI の提起する民主主義の拡張と技術革新 (= 出現しつつある新しい生産過程の複雑な性質) の国際的な連関³⁾ を正確に理解する新しい創造的な労働者の形成に寄与する教育・訓練の役割を英国の文脈の中にとらえ返す努力である。⁴⁾

しかも, それをごく一部の先端的な労働者の特権にするのではなく, 生涯にわたっての権利としてあらゆる教育機会をすべての人々に開放していく生涯学習のプロセスの一つとして ED プログラムを考えるという位置づけである。従って, ED プログラムは, 社会的な不利益層への積極的な適用を精神としており, 狭い職業特殊訓練ではなく, 広い学習範囲を有した学習者本意の職業に関連した選択的学習であり, 教育と訓練の機械的な分離ではなくむしろ「学習文化」(Learning Culture) の新しい創造のもとに, 両者を結合しようとした先行する実践があったこと (リ・プラン事業の多く), 労働者階級の新しい精神的なシチズンシップを樹立しようとする運動があることが特徴であった。⁵⁾

〈略年表〉 (主要な訓練政策の発展, 1964~94)

| The Major Training Policy Developments 1964-94 | |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1964 | The Industrial Training Act Introduction of Industrial Training Boards (ITBs) The grant-levy system |
| 1973 | The Employment and Training Act, 1973 Levy exemption Manpower Services Commission (MSC) set up |

| | |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1978 | Introduction of Youth Opportunities Programme (YOP) |
| 1981 | The Employment and Training Act 1981 Consultation process to abolish ITBs |
| 1982 | The New Training Initiative (HMSO) Introduction of the Community Programme |
| 1983 | Youth Training Scheme (YTS) fully operational Enterprise Allowance Scheme (EAS) introduced |
| 1986 | New Workers Scheme introduced Restart introduced Two Year YTS introduced |
| 1988 | Abolition of the MSC Department of Employment takes over training responsibilities Employment for the 1990s (HMSO) Setting up of Training and Enterprise Councils (TECs) in England and Wales Training for Employment (HMSO) Announcement of Employment Training Career Development Loans introduced |
| 1990 | Technical and Vocational Education Initiative (TVEI) operational Compacts launched |
| 1991 | Training Credits introduced Education and Training for the 21st Century (HMSO) National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) and National Vocational Qualifications (NVQs) introduced |
| 1994 | Competitiveness. Helping Business to Win (HMSO) |

(Adapted from *Chapman 1994:170*)

2. EDプログラムの教育と訓練・職業能力開発との関連構造

長い間論議され続けてきた教育と訓練もしくは職業能力開発との関連は、その定義づけや内容との関連で訓練もしくは職業能力開発を教育と切り離して理解する教育学の暗黙的慣習があった。職業訓練は、教育に非ずという理解には、職業訓練の目的は特定の技術もしくは技能の修得それ自体にあり、被訓練者の内在的な関心や達成プロセスの態度や人格の変化、達成動機、技術の転移や多面的適応能力の獲得などは目的外の事柄に過ぎないという理解があったからである。

しかし、今日事柄は、単純ではない。英国においても、労働力の国際的分業とポスト・フォーダイズムの進展の中で、ある時点段階の特定の職業特殊訓練と労働者個々人の幅の広い仕事に連関した教育的要求との関連構造理解なしには、勤労場における学習・教育はリアリテイをもち得ないという認識が広がっている。⁶⁾

この点で、第一に、従来の教育における職業教育と非職業教育との機械的な区分

に従って、成人教育の伝統としての非職業的リベラル成人教育を教養主義的に実施するのでは、時代の深部の要請にはこたえられないのである。一定の地域のWEAの衰退や活動の批判には、この問題が横たわっている。社会目的的な成人教育や地域成人教育を、とりわけ社会的に不利益な立場にある人々の潜在的あるいは顕在的な要求に合わせて展開しようとするならば、職業資格取得や労働の場での学習・教育を離れては、リアリティと緊張がないからである。

第二に、また逆に、生きた生身の労働者の生活の中での幅の広い教育的要求の理解なしに、狭い範囲の職業訓練のみをめざしても、意味がないし参加率も効果も低いからである。それは構造的な失業の解決には役立たず、プログラム内容にも魅力が薄いからである。加えて、産業構造の急激な変動は、生産過程の技術水準の大幅な変容をもたらす、固定された低次の単能工型の技術・技能訓練の一時的反復習得では、もはや対応できないからである。継続的なしかも多面的で応用転換可能な労働能力・技術水準の向上や労働者の労働意欲の喚起、労働生活全体の見通しの（ライフ・プランの確立）必要に関連した職業能力開発は、成人教育で蓄積されてきた教育的働きかけや自己教育の意識形成の契機を抜きには存立し得ない。

第三に、このような教育と訓練との新しい結びつき＝関係認識の成熟は、英国の経済的危機と新しい産業構造下の生産様式における変化の中で生み出されてきていることにも注目すべきである。しかも、この場合、いわゆるポスト・フォードイズムの生産システムの樹立の必要は、そのまま、トヨタイズムの採用ではない。それは英国内のトヨタ、日産、ホンダなどの日本の生産方式への批判、すなわち継続的訓練や多能工化、効率性の集団的 추구などの成果があるにしても、それは企業利益に従属した職業能力開発であり、個々人の自発的な要求や労働組合の関与を歓迎しない環境のもとでの成果との認識があるからである。では、新しいタイプの能力開発は、どのように進められるべきか。ここに、EDプログラムの開発の創造性が求められてきたのである。

図1は、社会の中での成人教育参加率の関連構造の流れ図である。図における左から右への展開の質的飛躍を可能にするカリキュラムや実践構造が問われている。

(図 1)

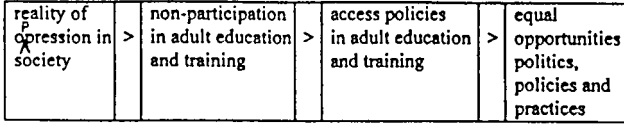


図 2 は、労働市場を構成する中核部分と周辺部分との関係構造である。社会的不利利益層ほど周辺部分に追いやられていることが、当然とはいえ ED 実践の前提である。

(図 2)

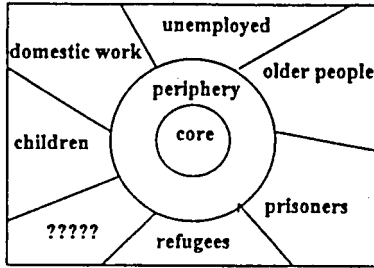


図 3 は、教育と訓練、学習と社会化との関連構造の模式図である。個人発達の統制型と解放型との関係が問題となる。

(図 3)

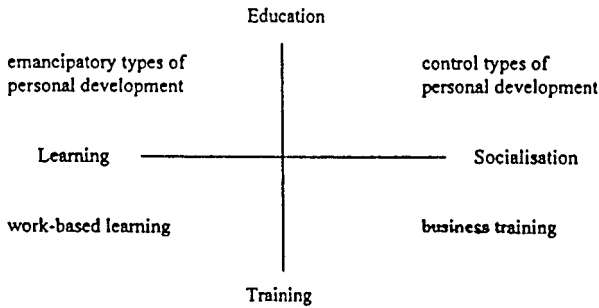
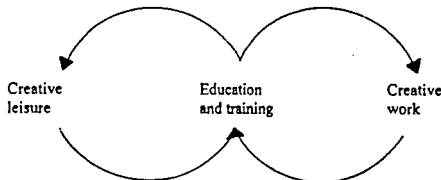
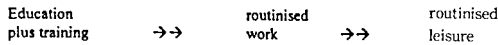


図 4 は、教育と訓練との統合がレジャーや仕事に与える効果である。

(図 4)



これらの模式図＝思考方法は、教育や訓練による積極的・肯定的効果を示唆するものだが、逆に言えば、こうした教育や訓練から疎外されてきた人々をどのように組織するのが問われてきたといえる。

3. EDプログラム理念と生涯学習

EDプログラムが目指すのは、基本的には以下のことが想定されてきた。⁷⁾

第一は、1980年代以来の社会目的成人教育実践の鍵をなす「不利益層」の人々、すなわち女性、(早期)退職者、失業者等の人々を除外せず、これらの人々の参加を実質的に保障することで、教育・学習機会の根本的拡充を図ろうとしていることである。

第二は、EDプログラムは、労働者の個人的な発達に主要な焦点をあて、特殊職業訓練よりも幅の広い職業関連学習に重点を置いている。

第三は、一と重なるが、従来特殊職業訓練や教育的事業から除外されてきた人々、とりわけ限られた正規の教育経験しか有していない労働力の実質的な部分に学習機会を提供する。

第四は、EDプログラムは、学習の選択と参加者に利用可能な機会を伴った労働者本位の学習方法を提供する。

第四は、EDプログラムは、一度限りの機会としてよりも継続的な学習機会の提供を行う。

第五は、EDプログラムは、プログラムの発展と運営の基礎において労働者及び彼等の労働組合の関わりを前提とする。

第六は、EDプログラムは、労働時間内での学習への権利を励ますものである。

第七は、EDプログラムは、雇用主に顧慮することなく、労働者が求めているLEAの成人教育センターでの、継続教育カレッジでの、そしてオープン・ユニバーシティあるいは他の遠隔教育やオープン・ラーニングでの一般的な学習を包含する。

第八は、EDプログラムは、予算において、EDの費用よりもはるかに上回る労働者が現に受けている特殊職業訓練を包含する。

これらのEDプログラムの実践において進展してきたのは、教育と訓練を統合す

る労働者の学習文化というべき、自己教育観である。次のような、現場での感想は特徴的である。⁸⁾

「学習文化、それは、人々が仕事に関して有している知識ではなく、仕事をもっとうまく行うのを真に助けるものであり、それを得ることで楽しいものであり、それを得ることで満足するものであり、他の人々とともに彼等自身の人格的な自尊と能力を与えるものである…」

「もしも彼等が実際に我々のED計画を通して訓練に戻っていくことができれば、それまで長い間いかなる種類の教育を受けたことがなかった極めて多くの人々が、(それからそう) 実際に学習環境に戻っていくんです」

この意味では、EDプログラムは、労働の場での生涯学習の一つの実践形態といえる。

図5は、経済変動の中での、人数と技術レベルの変化によって影響を受ける職種に関連図である。

(図5)

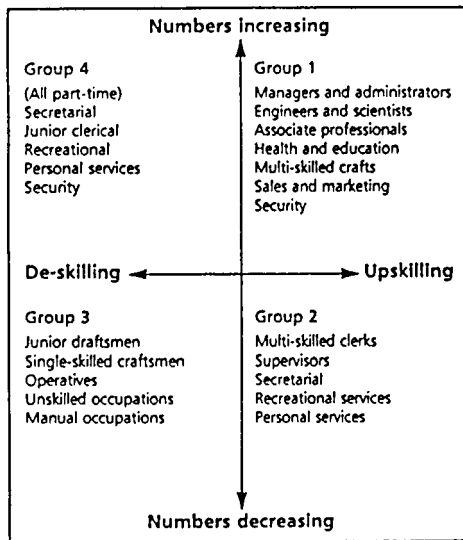
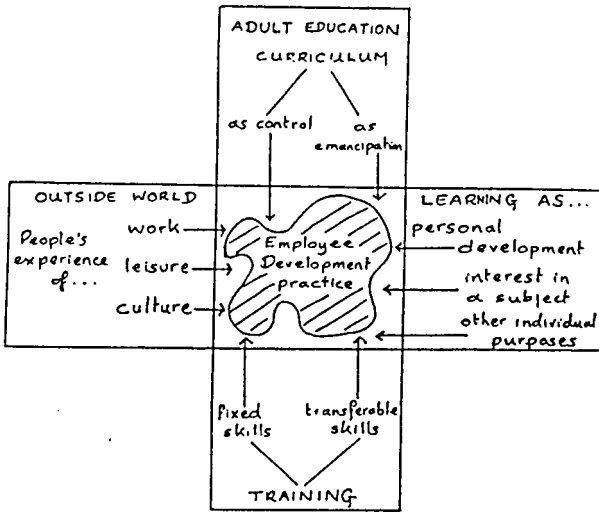


Figure 1: Jobs affected by changes in numbers and skill levels. (Source: 1990s: Where the new jobs will be, CREATE.)

図6は、EDプログラムが成人教育カリキュラムと訓練、外部世界での人々の経験と個人としての学習とどのような関連構造にあるのかの模式図である。

(図6)



4. EDプログラムの実践方法と研究課題

既に我々の「EDL94年論文」で分析したように、EDプログラムの民主的開発と実践のためには、解決すべきあるいは改善すべき課題は多い。行政的なあるいは研究機関の全国的ネットワークの問題は、リーズ大学研究グループの93年国際会議でのEDプログラムの発展のための9つの勧告提案や全国ED代表機関(National Employee Development Agency=NEDA)の設立よびかけがある。⁹⁾ それらを前提として、EDプログラムの開発課題は、詳しくは左口報告を参照されたい。焦点は、EDプログラムの「一致点」(企業サイド、労働組合サイド、研究機関、個々の労働者)の背後にあるそれぞれの利益期待のギャップを、正確に相互了解したうえで、個別の実践プログラムの教育的な分析検討からの発展課題の追求であろう。その本格的な検討は、他日に期したい。

(姉崎洋一)

注, 主な参考文献

- 1) Alan Tuckett, "Towards A Learning Workforce", NIACE, April 1991, David Miliband, "Learning by Right", Education and Training Paper No.2, Institute for Public Policy Research(IPPR),1990, Keith Forrester, John Payne, Kevin Ward, "Workplace Learning", AVEBURY, 1995
- 2) Jenny Hunt, Heather Jackson, "Vocational Education and The Adult Unwaged" , Kogan Page, 1992, pp.162-179.
RM/SL, occasional paper, No.101, EMPLOYEE DEVELOPMENT & ASSISTANCE PROGRAMME, Ruskin College, The Trade Union Research Unit, March, 1991
CONFERENCE PROCEEDINGS, *Developing a Learning Workforce*, July, 1993. UNIV. Leeds
- 3) Gelpi, E., *Lifelong Education and International Relations*, Croom Helm, 1985.
Gelpi, E., *Creativity in Adult Education*, Adult Education, 59-3, 1986.
Gelpi, E., *Scientific and technological change and lifelong education*, International Journal of Lifelong Education, vol.11-4, 1992.
- 4) 前掲注1 文献, K.Forrester 他, *Workplace Learning*, 及び Keith Forrester, John Payne, Kevin Ward, *Lifelong education and the workplace: a critical analysis*, International Journal of Lifelong Education, vol.14-4, 1995.
- 5) 例えば, Roseanne Benn and Rger Fieldhouse, *Adult Education and Learning Citizenship*, Adults Learning, vol.6-10, 1995.
- 6) 前掲注1 各文献, 及び Nick Oliver and Barry Wilkinson, *The Japanaization of British Industry*, 1988, BLACKWELL.
- 7) 前掲, K.Forrester 他, *Workplace Learning*, pp.2-5.
- 8) *ibid*, p.80.
- 9) *ibid*, pp.155-158. 及び, 姉崎・左口・田村「イギリス成人教育の新しい可能性その5, EDプログラムの提起するもの」(『広島平和科学』17, PP.137-138.1994年, 広島大学平和科学センター)

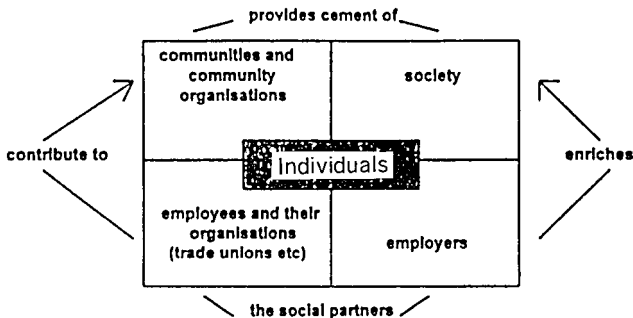


図7 The economy, communities and society
(経済, 地域及び社会)

Competing paradigms of adult education

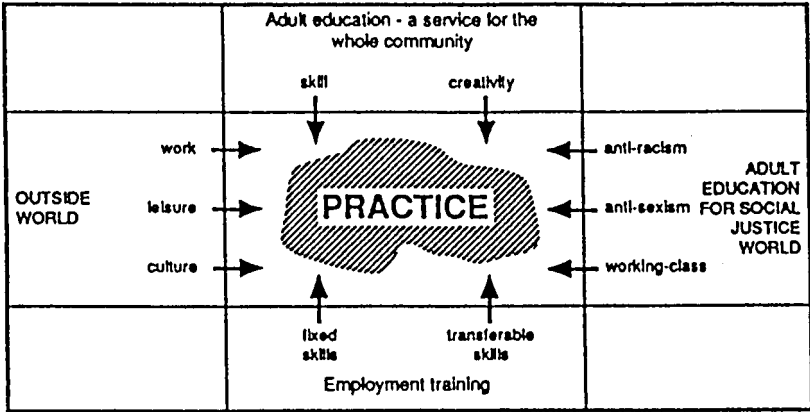


図8 Competing paradigm of adult education (成人教育の競争的パラグラム)
表1

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>The National Education and Training Targets (国民教育と職業訓練目標)</p> <p>Foundation Learning</p> <p>By 1997 at least 80 per cent of young people to attain NVQ/SVQ level II or its academic equivalent in their foundation education and training. All young people who can benefit should be given an entitlement to structured training, work experience or education leading to NVQ/SVQ level III or its academic equivalent.</p> <p>By the year 2000, at least half of the age group should attain NVQ/SVQ level III or its academic equivalent as a basis for further progression. All education and training provision should be structured and designed to develop self-reliance, flexibility and broad competence as well as specific skills.</p> <p>Lifetime Learning</p> <p>By 1996 all employees should take part in training or development activities as the norm. By 1996, at least half of the employed workforce should be aiming for qualifications or units towards them within the NVQ/SVQ framework. By the year 2000, half of the employed workforce should be qualified to NVQ/SVQ level III or its academic equivalent as a minimum. By 1996, at least half of the medium-sized and larger organisations should qualify as 'Investors in People', assessed by the relevant TEC or LEC.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

II EDプログラム開発の課題 —革新的アプローチの視点と方法—

EDプログラムは、企業ベースの教育・訓練プログラムでありながら、狭い職業訓練でなく、幅広い個人の人間の能力開発を目指している。現段階では、個々の企業の取り組みではあるが、その影響力は小さくない。EDショックは始まったばかりであり、全体としての評価を下せるような調査もデータも少ない。ここでは、EDプログラムのもつ可能性に注目しつつ、その目指す能力開発について考えてみたい。以下、EDへの労使の期待のなかみを探ることにより、一つの焦点課題としてのリテラシーとベーシック・スキルズのなかみを見ることにより、そして労働組合のVET要求を通してEDへのアプローチをみることにより、その課題に迫ってみたい。1, 2, 3では主としてリーズグループによるEDプログラムをひとつの到達点とする労働者の職場学習に関するまとめ(①)を、4では流通部門を中心とする労働者で組織されている労働組合USDAW (Union of Shop, Distributive and Allied Workers) の政策提案書を(④)、それぞれ参照する。結びに、EDプログラム開発の課題に仮説的にふれてみたい。

1. 経営側のEDへの利益期待

労使合意点としてのEDプログラムにおいて経営側はいかなる能力開発を期待できるであろうか。

まず、EDプログラムが民主的に開発され運営されるには若干の条件が必要と考えられる。

第1に、労働組合の要求、意思、コミットメントを尊重すること。

第2に、EDプログラムのための予算を独自に確保すること。

第3に、労働者個々人の personal development を重視すること。(①66ページ)

第3の点にかかわって言えば、学習する労働者の学びたい科目についての選択権が保障されること、すなわち、労働者の教育・訓練への権利が尊重されることが上げられよう。

経済的効率性への期待は当然としても、それに貢献する労働者側の要素は労働者

に決して不利なものではない。

すなわち、労働に向かう態度（動機づけ）の向上
労働における諸関係の改善（チーム労働）
スキルの修得、活用
フレキシビリティの実現，である。（①68べ）

リーズグループがまとめている雇用側に期待できる利益は5点である。（①78～81べ）

- ① 労働者が会社組織全体をよりよく理解すること
- ② フレキシビリティの実現
- ③ 平等な機会の保障（特に女性に対して）
- ④ 企業内での学習文化の広がり
- ⑤ 企業内部の労働市場の活性化

【要言】EDプログラムのもとで、労働者が働きつつ学び、ある種的能力開発を実現しつつあるとするなら、雇用側は、職場において一定の能力開発を遂げつつあるその労働者を使用することができるのであり、またより職務への責任感ある、そして変化に対してこれまでよりも自信をもって対応しうる働き手を期待できると考えられる。

2. 労働者にとってのEDがもたらす利益

労働者側にとってのEDプログラムのもたらすものを考えるとき、前提となることをいくつか見ておかねばならない。現状のままの労働者に狭い職業訓練を行うことによる問題は何かという見方をとると、明瞭になることがある。それは、すでに、労働者の多くは、社会的にとりわけ教育的に不利益を受けているという事実である。この点は、私たちのこれまでの報告でも重視してきた問題であり、いくつかデータも示してきたので、ここでは省略する。（③など参照）

一般に、成人教育への参加論においても、社会的不平等に根差すイギリス社会の実現が大きな障害としてまたそれ故克服課題として認識され挑戦されてきた。（今また社会目的成人教育論が交わされつつある。（⑮など参照）

McGivney は、成人教育への参加を高めていくために取られるべきイニシアティブとして、学習者へのさまざまな支援システム、感受性に富んだ適切なガイダンス・アドバイス体制の整備、適格に訓練され、技能を備えたスタッフ・チューターの存在、を上げている。EDの実現のためにもこれらは重要な条件整備の課題であろう。(①20ペ)

学習者としての労働者の個々の立場からは、学習、教育、訓練の機会への参加を妨げる要因として、財政、過去の教育歴、生い立ち、病気、本人に対する周囲の低い期待度などが指摘される。(①81～82ペ)もちろん、労働環境・条件が要因になることも少なくないだろう。

フォードEDAPに見られたように、EDプログラムは、こうした障害要因の多くに対して有効性をもつものと考えられる。

では、労使合意型のEDプログラムから労働者たちは何を得ると期待できるであろうか。リーズグループは次の6点にまとめている。(①92～93ペ)

① 参加を通しての成果として(その1)

学校教育の否定的な経験を、この新たな教育再開の機会が償ってくれる。

② 参加を通しての成果として(その2)

柔軟性をもって進められれば、とりわけ Open Learning (Centre) (①69ペ等参照)を含んでいる場合には、従来の参加阻害要因(シフト・ワークに代表される)を撃ち破る一助となりうる。

③ 教育と訓練から得られる成果

ED計画は、当面の労働者の職務に要求される訓練の範囲を越えて労働者の発達を実現しうる。

④ 平等な機会による成果

ED計画は、資格をもたない労働者特に女性たちに向上への熱意を解放することに役立つ。

⑤ 個としての自信確立という成果

EDにより、労働者が自信の欠如という問題とみずからかくとうし始めることを可能にする。

⑥ 労働市場における成果

労働者は、EDにより、労働市場の予測できない性格に対して、また将来の新たな展開や余剰化の可能性に対して備えることを援助する。

【要言】労働者は、ED計画またEDそのものにより、職務対応型の訓練にとどまらず、全社的、当該産業全体への幅広い視野を確保し、現在および将来の労働市場の変化に対しても主体的に判断し、対応しうる力を備えることを期待できる。より理念的に言えば、みずからおかれた社会的文脈を読み取り労働生活の主体 Subject として生き抜く人間の形成に道を開く可能性をもっていると考えられるのではないだろうか。これはイギリス成人教育の歴史的伝統である社会目的性につながるED計画のきわめてポジティブな性格を示すものと考えられる。しかし、現段階では、可能態としてのED計画にとどまっているとも言える。まとまった成果や評価の確認にはいましばらく時間がかかるだろう。

3. 能力開発内容の焦点のひとつとしてのリテラシーとベーシック・スキルズ

労働者の多くは2つの特徴をもっている。すなわち、多くが最低限の学校教育を終えてそのまま何の資格ももたずに就労しているということである。(③)EDは幅広い人間能力の獲得が目指されているが、いずれにしても基礎的基本的知識、技能の修得が重要な課題として存在する。

リーズグループは、職場における学習としていかなるプライオリティを設定すべきかについて、熟練度の低い労働者を重視すべきであると考えている。(①98ペ)それが労働力の多数を構成しているからであり、社会的不平等の端的なあらわれであるからである。こうした層を重視することには2つのことがかかわる。ひとつは、社会的倫理的な側面である。ふたつ目は、ベーシックなスキルが雇用側でも労働側でも無視しえない現実的意義をもつことである。雇用側にとっては、それなくして経済効率性の一步を踏み出すこともできないだろうし、労働側が組織的に団結していく上でも重要ななかみになるであろう。Workbase と呼ばれる組織がスポンサーになった講座では、リテラシーのなかみとして、ノートのととり方、手紙の書き方、

書類の記入法を具体的に設定し、併せてチームづくり、アサーティヴネス、交渉技術、平等な機会などに関するセッションを開催している。単に機能的読み書き訓練だけでなく、実際に労働生活を構成している場面や要素を踏まえて、内容を用意していることがわかる。(①100ペ/⑫)パブリック・セクターでの労働者能力開発のプログラムでもベーシック・スキルズへの現場要請に基づいて実践され、労使共に利益を共有できる領域が存在する。(①111ペ)

労働者能力開発をめぐることは、争点となる点はさらにある。国家的なレベルでの職業資格制度化の流れにおいては、資格につながる能力 (competence) が重視されており、これが狭い職業訓練目標と結びついて、必ずしも一人ひとりの労働者の本質的利益になっていかない場合も予想される。(①18～19ペ/なお⑥参照)

4. USDAW の VET 要求に関する政策提案

労働側のイニシアティヴにより ED にどうアプローチしていくのかを、USDAW の場合を通してみていきたい。そこから ED プログラム実現の視点と方法がくみとれるのではないかと考えるからである。

1995年の年次総会に向けた執行部提案の政策文書は次の構成である。

- 1 VET——USDAW の見地
- 2 我々の必要とする訓練——USDAW にとっての基本原則
- 3 今日のイギリスにおける VET
- 4 訓練の諸問題——USDAW のイニシアティヴ
- 5 改革のためのプログラム
- 6 改革のためのキャンペーン

すべてを紹介できないので、組合としての VET (Vocational Education and Training) に対する基本的見地と具体的に求めている訓練の性格、内容、そして改革のための運動課題について簡単に取り上げてみたい。(④)

〔基本的見地〕

イギリス経済の競争力の向上を課題として確認した上で、組合では、すべての働く人々が、その労働生活を通して、まっとうな質的訓練を受ける基本的権利をもつ

ているとの信念を表明している。教育・訓練への労働者の権利の保障を求めているのである。

〔訓練要求の定式化〕

① 学校制度について (school system)

すべての青年が進路相談と、みずからの適性、能力を探求する適切な機会を受けられること

② 基礎的職業訓練について (basic occupational training)

新人訓練の充実——特に転移性のあるスキルと知識の獲得を保障した訓練システムを求めている。

③ アップデート訓練 (update training)

新しいスキル、適性、労働慣行の必要に応じる訓練が受けられること

④ いわゆる能力開発訓練 (development training)

職域の変更や昇進に対応できる能力開発

⑤ 再入職訓練 (re-entry training)

職を離れていた人々に再入職を可能にする方途として

⑥ 個としての能力開発訓練 (Personal development training)

生活の質にかかわる問題として、各人がスキルをのばし、関心を追求し、適性を開発することが重要であり、すべての人が継続教育・訓練への権利をもっていること

これらの上に、幅広い VET を実現し、それが全国的に認められる資格とつながることを希望している。

〔求めている訓練内容〕

論点は5つある。

① 店舗労働者はいかなる量の訓練を受けているか

② その訓練はどう有効かつ価値あるものか

③ 訓練はどのように実施されているか

④ 訓練への平等なアクセスは保障されているか

⑤ どのような訓練を労働者は求めているか

これらは、組合自身により、50を越える会社、事業所にわたる2000人近くの労働者

へのアンケートと115人への面接調査によってまとめられた。⑤について、若干みておきたい。

USDAW の労働者たちは、

- i まず、job-specific なニーズをもっている。その中には、チェックアウト・テクノロジーあるいは事務手続きなどから消費者の権利まで含まれる。
- ii ついで、より広い当該産業部門に関する訓練へのニーズが上げられる。各担当場面での、ふえる業務責任に対応し、事情によく通じた意思決定の能力を高めることをねらいとしたものである。
- iii さらに、業務においてコミュニケーション・スキルの弱さを体験したり、リテラシーや計算能力のスキルを使ったり発達させる必要を感じている。
- iv 最後に、特定の職場、雇用主にとどまらない広い領域で、たとえば、外国語、美術、工芸あるいは健康やフィットネスといった分野まで含めての能力開発の必要を明らかにしている。

狭義の personal development (iv) を含めて全体として幅広い能力開発への要求が内在していることがわかる。

〔改革のための運動課題〕

前提として、VET 要求を組合として団体交渉事項に位置づけること、政治的プライオリティをもたせることを挙げている。その上で、

- ① 組合員の意識を高めること
- ② 職場的、全産業的目標を明らかにするためのスキルと知識を開発すること
- ③ 訓練に関する合意事項を獲得すること
- ④ 訓練は最高の政治的プライオリティであり続けることを確認していくこと
- ⑤ 労働党政権の復帰を目指すこと

省略した部分が多いが、一労働組合が職場的レベルだけでなく、社会的レベルで職業訓練要求を提起していることは、職業訓練制度が遅れ、現状では依然として狭い範囲の訓練に焦点化されている国の VET 政策に対し重要なオルタナティブとなっていると言えよう。

5 EDプログラム開発の課題に寄せて

以上見てきた労働者能力開発のなかみや労働者自身のイニシアによる教育訓練要求の組織化を踏まえ、そして、これまで私たちが注目してきた80年代以降のイギリス成人教育実践の蓄積（③⑬⑭⑮⑯⑰参照）を受けて、仮説的にいくつかのEDプログラム開発にかかわる課題をあげておきたい。

① アクセスを保障されるべき人々についての把握

すでに明らかなようにそれは、社会的不利益層であり、教育的にも最低限の学校歴しかもたず、特別な資格をもたない労働者であり、しかもそうした人々の多くは過去の学校教育に関しては否定的な経験をもっている。こうした人々が教育の世界へ再び参加することにより、自信確立、視野の拡大を図ることがきわめて重要なことである。

② 教育要求内容の把握

これまで私たちが見てきた実践では、予備調査から初めて、本調査へ進み、その中でアンケート方式と並んで面接法による調査が重視されていることがわかった。これらをもとに、綿密な理解、分析が加えられる。USDAWの調査などでは、インタビューなどでは現場の労働者自身が担当する方法が採られている。その場合、これらの人々のための独自の学習の機会も設定されている。(⑤)

③ 学習、教育、訓練のための具体的な場の確保

フォードEDAPの実践でも示されているように、オン・サイト・コースの比率が高く、交替労働に従事する労働者の条件に合致している。今日、Open Learningと言われる形での学習形態そしてそれを提供するためのCentreを事業所施設内に設けることが、教育、学習、訓練を求める労働者たちの実情に適ったものとして評価され推進されている。

④ 平等な機会の保障のための措置（条件整備）の必要

依然として女性に、子育てや家族のケアという大きな負担がかかっている。託児施設の措置や交通上の困難を配慮した軽減措置など、一つひとつ具体的に提起し、解決策を図る必要がある。学習困難に配慮した事業の重要性は国を挙げた認識になりつつあるが、プライオリティの高い課題である。

⑤ 講座等の形態、内容、方法上の工夫

労働者はパートタイムの形で学ぶわけであり、資格と結びついたコースで学ぶ場合の形態、内容、方法上の工夫は欠かせない。たとえば、高等教育を中心にコースのモジュラー化が進み、ある期間にまとまったクレジットが認められ、それらの蓄積により一定の学位なり修了証書の取得を可能とするという方法である。(20)内容的なパッケージも新たに編成され工夫されねばならないが、それだけに既存の教育形態、内容、方法の革新という課題を提起している。こうした方法で、これまでのフルタイム学生、パートタイム学生という区別の意味が薄れていくことが考えられる。EDプログラムで学ぶ労働者はもちろんそれ以前の段階で学ぶ人々が多いであろう。しかし、いずれの段階であれ、学習者のニーズに対応した教育形態、内容、方法が工夫されねばならないであろう。貫かれねばならない原則は、万人に開かれた教育へのアクセスである。

⑥ 組織的機関的協働の必要

ED計画を進めていくためには、企業内での組織間関係だけでなく、企業間、組織間の協力態勢が必要であり、大学研究機関の関与や協同も不可欠の条件であろう。フォード EDAP ではラスキン・カレッジが重要な役割を果たしていた。それは、開発のためのさまざまな調査研究だけでなくスタッフ開発、そして事業実践のモニタリングや評価活動にまでわたっている。リーズ大学成人継続教育部は、1992年から3ヶ年計画で、USDAW との協同でDITT (Distributive Industries Training Trust) をスポンサーとするリサーチプロジェクトを進め、そのレポートが95年に『訓練の諸問題』(Training Matters) としてまとめられた。(5)これも職場を基礎としたEDプログラムを目指す取り組みの方向性をもった共同調査研究である。USDAW の95政策提案書はこれらの成果を基礎にして作成されているものと考えられる。

さらに、予算上の展望の問題や全国的な調整機関の必要など検討すべき課題は多い(すでにふれられている NEDA の提案など)。ここでは、CBI や TUC や政府レベルでの議論とのかかわりを省いたが、全国的文脈でプログラム開発の展望をもつにはいましばらくの時間と蓄積が必要かと思われる。

(左口 眞朗)

主な参考文献

- 1) K. Forrester, J. Payne and K. Ward, *Workplace Learning: perspectives on education, training and work*, Avebury 1995
- 2) Department of Adult Continuing Education University of Leeds, *Developing a Learning Workforce: An International Conference Conference Proceedings 12-14 July 1993*
- 3) 姉崎, 左口, 田村「イギリス成人教育の新しい可能性 (その5) - EDプログラムの提起するもの-」*広島平和科学* 17号 1994年
- 4) *Executive Council Statement: ADM1995*, USDAW 1995
- 5) *Training Matters: vocational education and training in the retail sector*, USDAW 1995
- 6) *Education after 16*, HMSO 1995
- 7) *Employment*, HMSO 1994
- 8) K. Forrester, J. Payne and K. Ward, *Lifelong education and the workplace: a critical analysis*, in *IJLE* vol.14 no.4 1995
- 9) A. Tuckett, *Towards A Learning Workforce*, NIACE 1991
- 10) D. Miliband, *Learning by Right: An Entitlement to Paid Education and Training*, Institute for Public Policy Research 1990
- 11) K. Forrester, *Lifelong Learning and Trade Unions: Notes on a Collaborative Research Project*, Discussion Paper for ESREA Seminar on Research into Adult Education and the Labour Market, 8-10 Oct. 1993
- 12) J. Mace & M. Yarnit (ed.), *Time Off to Learn: Paid Educational Leave and Low-paid Workers*, Methuen 1987
- 13) E. Gelpi, *Scientific and Technological Change and Lifelong Education* *IJLE* vol.11 no.4 1992
- 14) E. Gelpi, *Creativity in Adult Education*, *AE* vol.59 no.3 198
- 15) *Adults Learning*, NIACE(NOAL) 各号
- 16) 姉崎洋一「成人基礎教育・識字教育の革新-英国のパイオニア・ワークの事例を中心に-」*日本社会教育学会年報* 35集 1991年
- 17) 左口眞朗「パイオニア・ワークの思想と実践構造」*名古屋短期大学研究紀要* 32号 1994年
- 18) 姉崎, 左口, 田村「イギリス成人教育の新しい可能性-パイオニア・ワーク (PW) をを中心に-」*広島平和科学* 14号 1991年
- 19) 姉崎, 左口, 田村「NIACE のり・プラン事業の成果と課題-イギリス成人教育の新しい可能性-」*名古屋短期大学研究紀要* 32号 1994年
- 20) 姉崎, 左口, 田村「社会的不利益層と生涯学習-八十年代英国り・プラン事業を中心に-」*日本社会教育学会年報* 38集 1994年
- 21) CNA, *Going Modular*, 1989
1992年継続・高等教育法により, 1992-93年度ポリテクニクスが大学に昇格して, 独自に学位を認証できるようになり, CNAはその80条の規定において廃止となった。

III EDプログラムの比較研究 — 英国的文脈の検討 —

1. 欧米におけるEDプログラムの萌芽

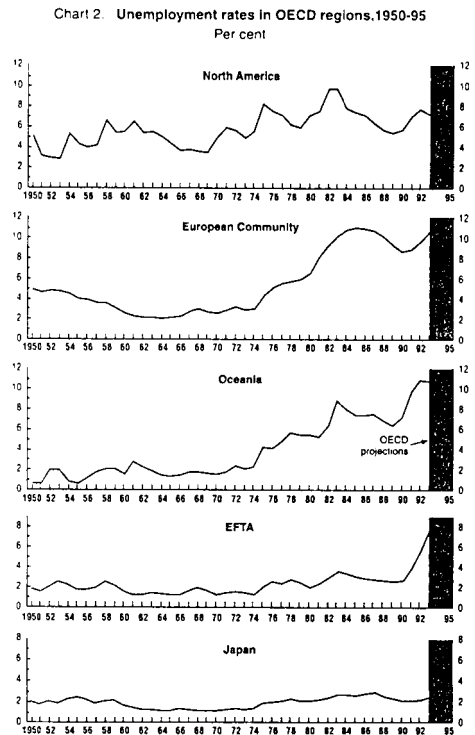
1973年の第1次石油ショックに引き続く世界不況により高度経済成長と完全雇用の時代は去った。1970年代後半、日本はこの不況を産業構造の転換をおしすすめ、E技術により新たな成長の可能性を見いだした。一方EC諸国は各国バラバラの政策を採り旧来の産業政策を温存する中で日米企業の輸出攻勢におされることになり、さらにEC市場内での利潤見込みの乏しさから大企業が海外への投資を増やしていく中で、不況を長期化・深刻化させてきた。アメリカもまた1970年代・80年代、景気低迷を続け失業率を増加させてきた。(資料1)

1980年代、各国政府、産業界、および様々な機関は、「成長」「競争」「雇用」をかかげ不況からの脱出の道を模索し始めた。そこでは、「過去十年間、『知識の創造』と『富の創造』との関わりは国際的な関心事となった」¹⁾と述べられているように、産業構造を転換し、国際競争に生き残る手段として、労働者の質が問われ、一般教育および職業教育訓練が重要な課題の一つとなった。

例えば、1990年代に入り完全雇用

資料1：OECDにおける失業率 1950-1995

(出典 *The OECD Jobs Study*, OECD, 1994, p.10.)



政策を維持できなくなったスウェーデンでは、スウェーデン政府の要請によりOECDによって企画されたスウェーデンの教育政策レビュー（1992）に基づいた*A Review: The Swedish Way Towards a Learning Society* が教育科学省によって1993年に発表されている。このレビューの第3章“Heading for the Future”の「成人教育の新たな条件」では、「経済成長と国際競争の要求はよりよく教育訓練された労働力を必要する」²⁾とし、「将来のために、公的資源をベーシックアダルトエデュケーションに集中することは現実的なことである」³⁾と述べられている。また、このレビューの2年前、1991年にECおよびEFTA（欧州自由貿易連合）の協力をえて作成された報告では、労働市場、労働過程、労働内容の変化の中で“Learning Enterprise”の発展の緊要性を強調し、リカレント教育およびすべての労働者の教育を含む人的資源開発の発展が個人、企業、経済のすべてにとって重要であるとしている。⁴⁾

また、「EFTAの文脈において、報告書は雇用主が成人教育訓練の主な出資者であるところでは、単独の雇用主が教育訓練のスポンサーとなることを批判している。なぜなら、こうしたモデルは一般教育と職業教育の統合を回避し教育機会の不平等を維持するからである。『一般的な技術や知識のために雇用主が提供する教育は通常ホワイトカラーのために限定されている。肉体的労働者は組織的な教育活動からほんのわずかな分け前しか受け取れないし、それも狭い職能に限定された訓練だけである。』」⁵⁾とも述べられている。このように、1980年代における新たな職業教育訓練の提唱は、すべての労働者を対象とし、従来の狭い職業訓練の枠を一步ふみだそうとするものであり、EDプログラムの側面をもつものである。

マーストリヒト条約においても、「教育分野におけるEUの役割が今まで以上に重要視されている。」⁶⁾具体的には、126条（教育の質の改善）および127条（職業訓練）において、欧州レベルでの広範囲にわたるアクションが規定されている。（資料2）

EU委員会のホワイトペーパー*Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward Into The 21st Century*（1993年）では、「加盟国および委員会によって近年とりくまれたいくつかの経験から、よりよく計画された教育訓練は次の3つの領域において肯定的な結果を生みだした。青年の訓練および技術進歩

による生産性の向上のために失業した人々の再訓練による失業との闘い。ビジネスにおける競争力の強化による成長。一般的スキルおよびスペシフィックスキルを変化に対応するよう改善したことによる雇用の増加。」⁷⁾と述べられている。また、資料3が示すように、職業教育訓練の対象として女性、障害者、青年が重視されており、EUの提起する職業教育訓練は、国際競争力の向上による経済成長を主目的としながらも、社会的教育的不利益層に対する教育訓練機会の提供をもめざすものである。

資料 2 : マーストリヒト条約126条・127条

(出典 Richard Corbett, *The Treaty of Maastricht, : From Conception to Ratification*, Longman, 1993, pp.406-407.)

“CHAPTER 3

Education, vocational training and youth

Article 126

1. The Community shall contribute to the development of quality education by encouraging cooperation between Member States and, if necessary, by supporting and supplementing their action, while fully respecting the responsibility of the Member States for the content of teaching and the organization of education systems and their cultural and linguistic diversity.

2. Community action shall be aimed at:

- developing the European dimension in education, particularly through the teaching and dissemination of the languages of the Member States;
- encouraging mobility of students and teachers, inter alia by encouraging the academic recognition of diplomas and periods of study;
- promoting cooperation between educational establishments;
- developing exchanges of information and experience on issues common to the education systems of the Member States;
- encouraging the development of youth exchanges and of exchanges of socio-educational instructors;
- encouraging the development of distance education.

3. The Community and the Member States shall foster co-operation with third countries and the competent international organizations in the field of education, in particular the Council of Europe.

4. In order to contribute to the achievement of the objectives referred to in this Article, the Council:

- acting in accordance with the procedure referred to in Article 189b, after consulting the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, shall adopt incentive measures, excluding any harmonization of the laws and regulations of the Member States;
- acting by a qualified majority on a proposal from the Commission, shall adopt recommendations.

Article 127

1. The Community shall implement a vocational training policy which shall support and supplement the action of the Member States, while fully respecting the responsibility of the Member States for the content and organization of vocational training.

2. Community action shall aim to:

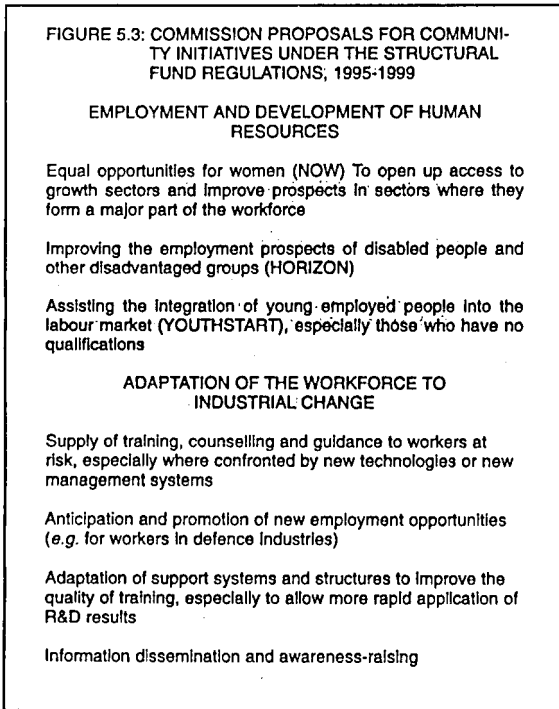
- facilitate adaptation to industrial changes, in particular through vocational training and retraining;
- improve initial and continuing vocational training in order to facilitate vocational integration and reintegration into the labour market;
- facilitate access to vocational training and encourage mobility of instructors and trainees and particularly young people;
- stimulate cooperation on training between educational or training establishments and firms;
- develop exchanges of information and experience on issues common to the training systems of the Member States.

3. The Community and the Member States shall foster cooperation with third countries and the competent international organizations in the sphere of vocational training.

4. The Council, acting in accordance with the procedure referred to in Article 189c and after consulting the Economic and Social Committee, shall adopt measures to contribute to the achievement of the objectives referred to in this Article, excluding any harmonization of the laws and regulations of the Member States.”

(37) The following shall be inserted:

資料3：(出典 John Field, *European Union Policy Briefings : Educational and Vocational Training Policy*, Longman, 1994, p.59.)



2. 事例紹介：アメリカおよびスイスにおけるEDプログラム

EDプログラムの概念については第1章に詳述されているが、ここでは、「①EDは、個人の発達に主要な焦点がある。EDプログラムは職業関連学習 (job related learning) を包含しているが、職業専門特殊訓練よりは幅の広いものである。②EDは、以前には職業専門特殊訓練からは除外されていた労働力の実質的な部門への学習機会や教育的イニシアチフ (とりわけ過去に正規の教育歴経験の貧しい労働者) を提供する。」⁸⁾ものとし、1993年夏に英国リーズ大学において開催された国際会議 (Developing a Learning Workforce) での報告に基づいて、アメリカおよびスイスの事例を紹介する。⁹⁾

(1) UAW-FORD の EDTP

英国フォードのEDAPのモデルとなったのが米国フォード社と全米自動車労働組合によるEDTP(The UAW-FORD Education, Development and Training Program)である。

フォードで働くUAW組合員に教育と個人的発達のためのプログラムを提供することを目的としたEDTPの開始を含む労働協約がUAWとフォード社との間で結ばれた1982年は、アメリカにおける失業がピークに達した年であり、フォードにおいても時間給労働者が1978年の20万人から10万人に半減していた時期である。そのため、「EDTPの初期の焦点はレイオフされた労働者の要求にあてられていた。」¹⁰⁾

EDTPの特徴は、①個々の労働者の興味、個人的目標、それにみあった教育機会の提供に焦点をあてること、②学校へ戻ろうとする労働者が直面する成人教育に関しての障害をとりぞくように計画されていること、③労働者個人の発達に焦点をおいていること、④労働者が教育を通して生活を改善し福祉を得る手助けをすることを目的としていること、⑤労働者はLEA(Life/Education Advisor)による相談・援助を受けられること、⑥資金は会社側の出資によっていること、⑦クラスは主に事業所内でもたれること、⑧しかし、会社が行う職業訓練の代替ではないこと(仕事に直接関係した訓練は会社が提供)、等があげられる。

EDTPの全体的な管理・運営はNEDTC(National Education, Development and Training Center)によって行われている。NEDTCは組合と会社側の代表及び教育の専門家によって構成される非営利組織でありミシガン州ディアボーンに設置されている。NEDTCの役割は、①地方合同EDTPの援助、②プログラムとワークショップの開発、③プログラムの評価、④L/EPPプログラム(Life/Education Planning Program)の指導、⑤LEAの養成、等である。また、実際のプログラムの実施のために、全米の主要な事業所に組合側と会社側の二人の議長を置く地方合同EDTP委員会(joint local EDTP committee)が設置されている。

EDTPが提供するプログラムは資料4に示すとおり多彩であるが、資料5に示されている7つのプログラムはとりわけEDTPの焦点とされ、“Avenues for Growth”と呼ばれている。この7つのプログラムには1984年から1991年までに7



OVERVIEW OF EDTP MAJOR PROGRAMS

| PROGRAMS | FOCUS | DEVELOPED BY | PROVIDER | HOW DELIVERED / | LENGTH | MAJOR ELEMENTS | DATE STARTED | EVALUATION | PARTICIPATION |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Life/Education Planning Program (L/LEP) | active employees | NEDTC, with assistance from University of Michigan | U/M, present contract until June 30, 1993 | LEAs, at 80 locations | depends on amount of assistance employee needs | education information - identify goals - develop action plans to attain goals | August 1985 | significantly increased usage of all EDTPs | information provided to over 54,700 employees |
| Skills Enhancement Program (SEP) | active employees and their spouses | NEDTC and local providers | 43 local school districts or colleges thru annual contracts | on-site at 58 facilities | depends on goals of employee or spouse, open entry, open exit | -add basic ed. -GED, HESC -enrichment -English as 2nd language | July 1983 | by participants, local EDTP committee, & by program reps. on an annual basis | 55,000 enrollments, includes spouses, HS grads - 100, GED - 600 |
| Math Enrichment (ME) | active employees and their spouses | NEDTC, with assistance from Ind. Training Directors, Inc. | same as for SEP | at SEP site where requested | depends on need or goals of employee or spouse | group problem solving - critical thinking - observation - calculator based | Fall 1991 | Performance Plus, Inc. 200 employees at 10 sites - 1000 math skills gain planned for 1993 | over 6,000, includes spouses |
| Technical Readiness Program (TRP) | active employees | M/C, Rouge Skills Enhancement Program | NEDTC SEP provider | on-site by local Skills Enhancement Programs | 2 1/2 hours, 4 hours per week for 6 weeks | Mathematics and technical reading enrichment | October 1990 | | 2,300 |
| Education and Training Assistance Plan (ETAP) | active employees | overall program by UAW and Ford, courses by colleges or universities | approximately 2,000 approved educational institutions | on-site at plants, UAW locals, campus of approved providers | depends on provider and credit hours for courses taken | pre-paid tuition up to \$2,550 per calendar year for senior employees | January 1984 | credit courses by approved institutions are not evaluated | 23,000 participants v. |
| Personal Development Assistance (PDA) | active employees | feature of ETAP-courses by private/academic providers | approved nongraduate institutions | on-site at plants, UAW locals, providers' facilities | depends on each selected course | pre-paid tuition up to \$1,800 per calendar year for senior employees (part of \$2,550) | March 1984 | courses by approved institutions are not evaluated | 39,000 participants v. |
| College and University Options Program (CUOP) | active employees | NEDTC with assistance of Council for Adult and Experiential Learning (CAEL) | 140 partner institutions and 2 regional consultants | on-site at plants, or UAW locals | depends on classes taken | workshops, transfer of credits, on-site registration, college credits for life expenses | May 1985 | partner institutions significantly increased on-site classes | 48,000 enrollments in on-site classes with over 1,800 graduates |
| Successful Retirement Planning Program (SRPP) | active employees, retirees, spouses | NEDTC with assistance from Social Security Administration | UAW and Ford certified presenters, representatives | on-site at plants or UAW locals | 16 hours | retirement & pensions, health insurance, Social Security | August 1984 | surveys indicate well informed spouses evaluated by UAW | 22,000 includes spouses |
| Financial Education Program (FEP) | active employees and their spouses | NEDTC, with assistance from Hewitt Associates | O/E Learning, Plante & More, Educational Technologies | on-site at plants or UAW locals | 20 hours | financial planning, goal setting, for planning, retirement, investments, financial fringe benefits | June 1988 | surveys indicate well informed spouses evaluated by employees & spouses | 5,800 includes spouses |
| Automotive Technology Program (ATP) | active employees | NEDTC with assistance of Ford Parts & Service Div. and Henry Ford Community College | usually community colleges used by ASSET program | on-site at plants or UAW locals | 32 hours | how automobile works, its systems, mechanical operations and components | August 1991 | Applied Engine, Associates, 31 employees at 2 locations - skill gain re: Auto Tech | 500 at 20 locations |
| Targeted Education Training or Counseling Projects (TETCP) | active employees | NEDTC | approved educational institutions | on-site at plants, UAW locals, providers' facilities | depends on each selected course | Special education, technical skills, Tech pilot projects, counseling | established 1984, rekindled 1987 | projects evaluated for need provided for ETAP/LEA | approximately 5,200 enrollments in pilot projects |

| PROGRAMS | FOCUS | DEVELOPED BY | PROVIDER | HOW DELIVERED & | LENGTH | MAJOR ELEMENTS | DATE STARTED | EVALUATION | PARTICIPATION |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| National Vocational Retraining Assistance Plan (NVRAP)* | had off employees with recall rights | NEDTC | approved educational institutions | usually at providers' facility, could be on-site at plants and UAW locals | depends on each selected course | pre paid tuition up to \$6,000 (lifetime) | August 1982 | courses at approved institutions not evaluated | 11,800 trainees |
| Retraction** Assistance Program | employees laid off or being transferred to other Ford facilities | NEDTC with assistance of Jewish Vocational Services (JVS) | NEDTC and JVS | by NEDTC and toll free 800 number, on-site seminars available | depends on assistance needed by employees | counseling - relocation, hours - on-site seminars | June 1984 | once published forms on and ban market benefits workers transfering to other Ford facilities | information dissemination 1,700, relocation hours 4,500 |
| Modern Operating Concepts I (MOC 1) | active employees, i.e., Union leadership & Company management, selected hourly and salaried employees | NEDTC with assistance of Aldridge Training Systems, NTD, & WHQ | Aldridge Training Systems | at NEDTC | 1 week at NEDTC for selected Union leadership & Company management during work hours | enhance awareness of new production systems - increase awareness of UAW and management - increase awareness of economics of competition - enable participants to bring others to higher level of awareness of MOCs | May - 1991, five pilot locations completed September 1991 | planned for 1993 | 5,001 UAW & Company employees at Dearborn Assembly, Van Dyke, Cleveland Complex, Folsom, and Lima |
| Modern Operating Concepts Awareness (MOC-2) | UAW represented work employees at pilot locations who did not attend MOC-1 | same as MOC 1 (above) | trained internal facilitators | on-site at each participating plant | 4 hours during work hours | same as MOC-1 (above) | planned for late 1991 | planned for 1993 | Cleveland Complex 533 Dearborn Assy. 2,254 Van Dyke 1,475 |
| Automotive Industry Studies Program (AUS) | active employees | NEDTC and Cornell University | TBD | initially at NEDTC | 1 week during work hours | state of automotive industry - role of unions & employees - responsibilities | planned early 1993 | planned for 1993 | planned for 1993* |
| Labor Management Studies Program (LMS) | active employees, selected Union leadership & Company management representatives | NEDTC with assistance of NTD and WHQ | NEDTC plus outside provider | at selected off-site locations | 3 separate 1-week segments over several months during work hours | respective roles of UAW - state of automotive industry | 1987 | or | 230 local members of Union leadership & Company management representatives |
| New Employee Orientation w | active employees | TBD | at each plant by Union leadership & Company management | on-site at plants | TBD | respective role of UAW & Company - state of automotive industry - company work force - new programs - workers together | planned 1993 | planned for 1993 | TBD in 1993 |
| Technical Awareness Program | active employees | NEDTC with assistance of UAW Ford Technologies, Inc. | selected community and educational institutions | on-site at plants, UAW facilities | 32 hours | awareness of high tech - problem solving - critical thinking - teamwork - economics of mfg | planned 1993 | planned for 1993 | TBD in 1993 |

A/ on-site refers to UAW-Ford Learning Centers located on the plant site at 64 locations
 B/ two of several elements of UAW-Ford Retraining Assistance Centers
 C/ program under early development
 D/ being evaluated
 E/ Planned for January and February, 1993. 2 pilot programs involving a total of 100 employees. Balance of year - 9 sessions with 75 employees each
 F/ 15% of work force used ETAP/FDA in 1991

Revised 01/1993
 NEDTC FC LIA D11071*
 omed24ho

万5千人が参加している。

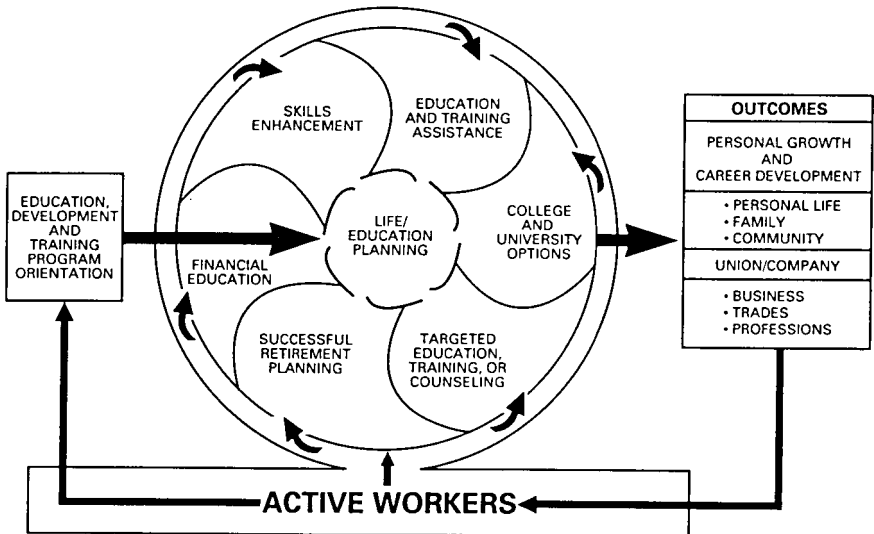
EDTPプログラムの中核をなすのは、L/EPPとLEAである。ともに、1985年から開始されたものだが、EDTPが提供する学習をより有効なものとするため、ミシガン州立大学 School of Social Work の Jeaane Gordus との協議によって設けられたものである。L/EPPは、労働者が①仕事、訓練および教育と個人の目標とを関連づける援助を行い、②個人の目標を達成するための方法、過程および資源を明らかにする援助を行い、③目標の達成のためにEDTPおよび地域の資源を利用するよう援助することを目的としている。

資料5：(出典 *LIFE EDUCATION PLANNING PROGRAM : A Status Report on UAW-Ford Program, 1989, p.7.*)

FIGURE 1

UAW-FORD EDUCATION, DEVELOPMENT AND TRAINING PROGRAM

AVENUES FOR GROWTH



Comments from UAW-Represented Ford Employees

From one senior worker planning to take both computer awareness and the Successful Retirement Planning Program:

"The LEA, the teacher, and the certificates I earned from the L/EPP mean a whole lot. In fact, I'm looking at returning to school and even earning my GED before I retire."

また、LEA(1985年開始時34名、1989年には81ヶ所に60名)には、主に教育相談活動とコーディネーターとしての活動の二つの役割がある。教育相談活動としては、①労働者の生活／教育の目標を明らかにするための援助、②労働者の教育達成度の調査、③労働者が適切な教育資源を得るための援助、④労働者が学習計画を立てる際の援助、⑤フォローアップ、等があり、コーディネート活動としては、①情報提供、②事業所内でのクラスの設定、③様々な教育提供者との活動、④ワークショップの指導、⑤記録および報告書の作成、等がある。LEAは約8割が大学を卒業しており4割が修士の学位をもつ教育の専門家である。

LEAの採用、養成およびL／EEPにはミシガン州立大学が深く関わっている。ミシガン州立大学の役割は、①LEAの採用、②LEAの雇用および監督、③LEAのオリエンテーションおよび訓練への参加、④LEAの活動についてのモニター、⑤LEAの専門性の開発の援助、⑥L／EEPプログラムレビューの作成の指導(NEDTCと共同)、⑦調査の指導、等である。

こうして展開されてきたEDTPによって、資料6に示されているように、労働者は学習を通して自らの生きかたを問い、生活を改善する第1歩を踏みだしてきた。それは、「労働者の生活を改善するという共通の目標に基づいた、労働組合、企業、公立大学の協同」¹¹⁾によってなされたものであり、こうした“union-company jointism”の概念はアメリカにおいて1980年代から広がっており、同様のとりくみが主に製造業分野において始まっている。

- * 95% said that education improved their lives.
- * 93% agreed that education should continue throughout their lives.
- * 93% reported that EDTP had improved educational opportunity in the plant.
- * 88% said that joint union-company efforts were very helpful.
- * 72% reported that their motivation was to be good role-models for their children.
- * 70% said that their participation made their children take school more seriously.

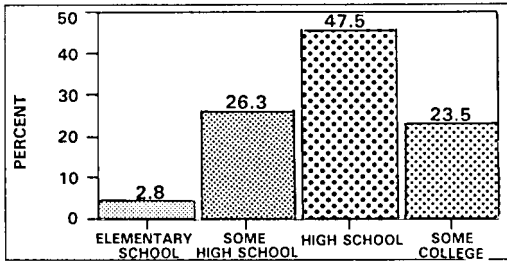


Figure 2. LEVELS OF EDUCATIONAL ATTAINMENT OF SURVEY RESPONDENTS

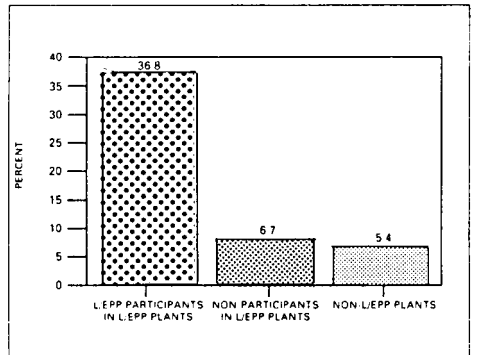


Figure 6. ADULT EDUCATION PARTICIPATION OF SURVEY RESPONDENTS

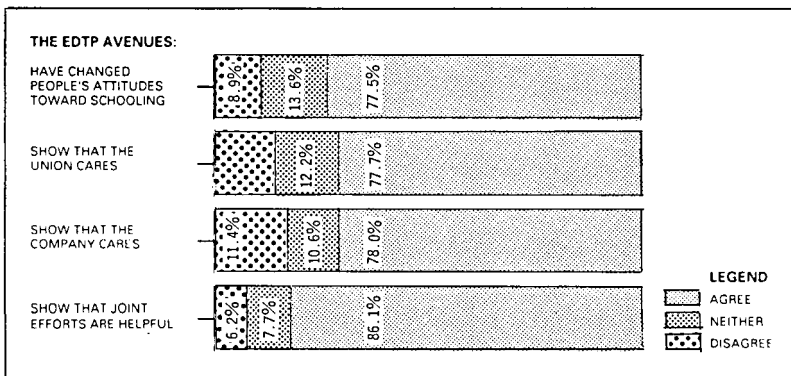


Figure 8. THE EFFECT OF THE EDTP AVENUES FOR GROWTH

(2) スイスにおけるアクション・プログラム

スイスにおいては、国・労働組合・企業の労働組織再編成を主目的とした労働者能力開発のとりくみが1980年代末から始まる。

比較的安定した経済を維持してきたスイスであるが、1990年からの3年間に失業率は1%以下から5%に上昇した。大企業の合理化・海外移転、中小企業の倒産等の中で、この危機からの脱出をめぐる、大企業はレーガノミックスと同じ道（規制緩和、富有層の減税、賃金の引き下げ等）を歩むことを主張してきた。しかし、多国籍企業を多くかかえる一方、企業の95%が中小企業（従業員100名以下）であり、被雇用者の2/3が中小企業で働いているスイスにおいては、「仕事の創造と被雇用者のスキルと能力開発への公的私的投資の増加による労働の再分配」¹²⁾により、失業者の減少と生活水準の維持を図ろうとする議論もある。また、輸出中心経済の中で労働者の高賃金を維持するために、より高い付加価値をもった製品・サービスの生産をすすめることが求められており、労働者の能力開発に期待がかけられている。

こうした中、スイス政府は1990年秋から6ケ年のC I Mアクションプログラムに着手した。C I Mアクションプログラムの目的は「会社及び教育機関において資格の取得を促進し能力開発を行いつつ、未来志向的かつ高度なテクノロジーを有した生産システムを企画、立案、実施することを援助することによって、中小企業の競争力を強化する」¹³⁾ことにある。

アクションプログラムの第1段階（1990～1992）の目標は、7ヶ所のC I M教育・コンサルティングセンターを設置することであり、センターは100の職業カレッジ・テクニカルカレッジおよび大学、企業団体、企業、および労働組合とのネットワークのもとに活動することが構想されており、第1段階には9100万5千スイスフランの予算があてられている。

アクションプログラムは3つの領域：継続教育、実践に基づいた調査・開発、技術移転から構成され、センターの役割は、「・テクニカルカレッジの大学院および学部のカリキュラムに統合されうる教育訓練モジュラーの開発・技術移転についての情報提供とプログラムへの長期にわたる積極的関与を促すための中小企業の経営および技術専門家に対するセミナーとワークショップの開催・いくつかの企業にお

ける先にあげた3つの構成要素に基づくパイロットプロジェクトの実施・企業、大学との共同研究および個々の企業とのコンサルティング活動を通しての技術移転・ヨーロッパを含む国際的な調査プロジェクトの実施」¹⁴⁾とされている。

アクションプログラムに対する評価はまだ時期尚早であるが、大学レベルでは専門家の教育訓練に対する視野が広がりより学際的なものになりつつあるとする評価や、いくつかのかのカレッジにおける継続教育モジュラーの実践等がある。しかし、産業界から教育機関へのプレッシャーの増大の危惧、「革新的な変化を求めるプロジェクトは伝統的な組織構成や既存の権威とコントロールの分配に対する問いかけを必要とするため、そのような変化は非常に少ない」¹⁵⁾とする問題点もだされている。

スイス金属時計製造業労働組合のQUBIプロジェクトは、アクションプログラムの枠組みのもとで連邦政府からの補助金を得て、1991年秋から5年間のプロジェクトとして開始された。このプロジェクトの目標は、「各工場レベルでの革新的なプロジェクトの企画・実施に対する組合の提案を発展させるために、一般の労働組合員から組合代表まですべての労働者の能力と知識を開発する」¹⁶⁾ことにある。そして、プロジェクトの焦点は、労働組織、テクノロジーと被雇用者の能力開発の関係を分析することであり、いくつかの調査結果から、複雑な労働組織、極めて多様な職分、その結果としての仕事の不平等な分配が被雇用者のモチベーションをそいでいるとし、小集団に基づく労働組織、企業における“transparent”（すべての被雇用者が生産過程のすべての段階において誰が計画・実施・管理を行うかをいつでも知ることができ、影響を及ぼすことができる透明性）を提起している。

これらの提起をさらに検証すること、組織構造革新についてのコンサルティングセンターを開始すること、モジュラーシステムにもとづくカリキュラム・教材開発を行うことがQUBIプロジェクトは今後の課題とされている。

アクションプログラムおよびQUBIプロジェクトは開始されたばかりだが、いくつかの企業・行政において労働組織再編成を求めるとりくみもなされてきた。アルカテルSTR社ではラインで働く移民女性たちが電子部品の生産工程を自らで開発するのボトムアッププロジェクトがとりくまれた。このプロジェクトでは、女性たちは27の教育ユニットにしたがって自ら学習のペースを決定し1ユニットあたり数日間の教育訓練を受けた。女性たちの努力によって作られた新たな生産工程では

部品の製造に必要とされる時間が45日から10日に短縮された。

また、連邦の行政機関である特許事務所では、すべての階層の被雇用者代表が参加したチームが仕事の内容、労働組織、労働条件等について調査分析を行い、より効率的な組織のありかたを提起する BAGE プロジェクトがとりくまれた。このプロジェクトは、労働組織・構造のいかなる変化も被雇用者との共同において決定されるという前提のもとに、しばしば全被雇用者による討論がなされた。

3. EDプログラムの英国的文脈の検討の課題

昨年度社会教育学会で報告を行った英国フォードの EDAP、本稿の 2 で紹介したアメリカ UAW-FORD の EDTP、およびスイスのアクションプログラムの他にも、様々な形で ED プログラムは展開されてきており、限られた資料で英国的文脈を明らかにすることは困難な課題である。したがって、ここでは、上記の 3 つの事例を比較検討しつつ、国際比較のための今後の課題を整理していきたい。

(1) いずれの事例も企業と労働組合との協同のとりくみによるものであるが、英国の EDAP と UAW-FORD の EDTP は労使交渉の成果として始まったことに見られるように労働組合の関与の傾向が強い。一方、スイスでは政府がアクションプログラムを提起している。いずれにおいても、政府・企業が ED プログラムにとりくむ背景には労働者の能力開発により国際競争に生き残ろうとする期待がある。しかし、その政治体制の違いのみならず、「多国籍企業の目的と戦略が国の経済と国民の福祉とかけはなれている」¹⁷⁾ スイス政府にとっては労働者能力開発は切実な課題である一方、英国では「今だ雇用主主導、労働組合排除の職業訓練」¹⁸⁾ が主流であり、政府の関与は非常に弱い。英国 EDAP の特徴として「自主的事業として公費要求をしていない」¹⁹⁾ ことがあげられるが、英国、アメリカともに ED プログラムは広がりつつあるとはいえ、まだ少数のとりくみであり、ED プログラムを中小企業を含め多くの企業において展開していくためには政府の援助が必要とされるだろう。

(2) (1) で述べたように、英国、アメリカの場合、労働組合の関与の傾向が強い。

スイスにおいても労働組合がQUBIプロジェクトを提起している。急激な技術革新の展開の中、失業への恐怖にさらされている労働者にとっても潜在的な職業教育訓練要求は大きい。また、企業における経済効率性を追及する観点からの日本型経営の導入、労働組合抑圧の流れの中、英国EDAPは労働組合からのオルタナティブな職業教育訓練として提起されてきている。リーズ大学キース・フォレスターらの研究ではEDプログラムには「スーパートレーナーズ型」と「個人発達型」があり、後者のプログラムにはより労働組合の関与の傾向が強いと報告されている。²⁰⁾労働組合の性質、関与の度合いがEDプログラムの性質に大きく関わると言えよう。この点で、アメリカのEDTPが、その実践は優れたEDプログラムの一つではあるが、レイオフを前提として開始されたことに留意する必要がある。

(3) また、スイスの事例は労働組織の再編成による生産性の向上を主眼としており、その実践は、一見、日本における小集団活動に類似したものに見える。しかし、これらの実践は、労働組織・構造のいかなる変化も被雇用者と共に決定されるという前提、再分化されすぎた労働から「人間性をとりもどし、魅力的な仕事とする」²¹⁾という目的のもとに行われている。ここには単なる生産性の向上にとどまらない、労働のとらえなおしの視点からの労働組織再編への意図が見られる。キース・フォレスターは、スイスの事例は「人間の行動、技術、組織への楽観論に基づくものである。また、組織的再構成の過程における労働生活の質と社会革新への問いについての焦点も含んでいる」と述べている。しかし、イギリス、アメリカ、スイスのいずれの国においても、EDプログラムについての正確な理解がないところでは、労働者がこうした計画に参加することに対し懐疑的である。(2)で述べたように労働組合の質が問われるところであり、日本との比較研究が必要とされる。この点が明らかにされるならば、英国の労働組合がEDプログラムの延長にすえているであろう課題が見えてくるだろう。

(4) いずれの事例においても、対象はすべての労働者であった。実際、英国EDAPにおいても米国EDTPにおいても、参加者の多くは資格をもたない、最低限の義務教育歴のみをもつ人々であった。これらの人々は既存の成人継続教育から

疎外され、あるいは疎外感を感じてきた人々だがEDプログラムはこれらの人々と成人継続教育を結びつけるものとなった。また、スイスのアルカテルSTR社の女性たちはドイツ語をほとんど理解できなかったが目標を達成した。スイス金属労働者組合の Margrit Hugentobler と Ruedi Keller は「ワークプレイスラーニングと能力開発の成功は被雇用者の以前のスキルと教育水準に限定されない。労働再編成への積極的関与と増加した能力が仕事という状況を越え、自己評価、自己確信への肯定的な影響を与えた」²²⁾と評価している。

(5) 英国EDAPと米国EDTPでは、個人的発達に重点がおかれている。この個人的発達において、不毛な職業訓練とリベラル教育との区分は存在しない。一方、スイスの事例は極めて仕事に直結した学習であるが、ここで課題とされているのは、再分化された技術の単なる伝達ではない。(4)でも述べたように、参加者は、自ら考え、組織を変える学習の中で成長を果たしている。

(6) 英国EDAPと米国EDTPの成功にはLEAの存在が大きい。米国の場合、L/EPPも持たれている。L/EPPは教育の専門家として、会社側からも組合側からも独立した存在として、地域の教育機関の協同の形成、教育プログラムの準備等にとりくむ。とりわけ、(4)で述べたように成人継続教育の経験を持たない人々とEDプログラムとの障壁をとりはらう際、LEAの果たす相談・助言活動の持つ意味は大きい。

(7) 英国EDAPと米国EDTPにおいては、地域の教育機関間の協同が主にLEAによって組織されている。この間の我々の英国研究において(ex.リプランプロジェクト)地域における教育機関間の協同は成人継続教育発展にとって欠かせない要素であった。EDプログラム研究においてもこの点は重視されるべきであり、また、地域における成人とりわけ社会的教育的不利益層を対象とした教育活動と労働者教育とを結ぶ鍵の一つとなるだろう。

(8) また、LEAの採用・養成、プログラム作成の援助、EDプログラムの調査・

評価等，大学がEDプログラムの発展に果たしてきた役割も大きい。高等教育機関はこうした活動から成人継続教育研究を発展させてきた。今後，EDプログラムにおける高等教育機関の役割，成人継続教育の内容・方法における発展等を明らかにしていく必要がある。

(田村 佳子)

注

- 1) Keith Forrester, John Payne and Kevin Ward, *Workplace Learning*, Avebury, 1995, p.23.
- 2) *A Review: The Swedish Way Towards a Learning Society*, Swedish Ministry of Education and Science, 1993, p.141.
- 3) *ibid.*
- 4) Keith Forrester, John Payne and Kevin Ward, *op.cit.*, p.24.
- 5) *Ibid.*
- 6) 中曽根佐織「市民のヨーロッパ」, 大西健夫・岸上慎太郎編【EU統合の系譜】，早稲田大学出版，1995年，178頁。
- 7) *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward Into The 21st Century*, Commission of the European Communities, 1993, p.117.
- 8) 姉崎，左口，田村「イギリス成人教育の新しい可能性(その5) - ED (EMPLOYEE DEVELOPMENT) プログラムの提起するもの -」, 広島大学平和科学研究センター，【広島平和科学】17, 1995年，姉崎担当部分，136頁～137頁。
1993年夏にリーズ大学において開催された国際会議 (Developing a Learning Workforce) での，主催者側の基調報告となった共同研究「仕事をしながらの成人学習者プロジェクト」(ADULT LEARNERS AT WORK RESEARCH PROJECT) によるEDの性格についての整理。ここで記した2項目以外に以下がある。①EDは，参加者が利用しうるような学習の選択肢と学習機会をともなった労働者(従業員)中心の学習方法を提供する。②EDは，一度限りの機会というよりは，継続的な学習の機会を提供する。③EDは，労働者(被雇用者)を，あるいはその帰属する労働組合を，そしてプログラムの運用者を包含する。④EDは，仕事をもちながらの学習の権利を励ますものである。⑤EDは，労働者(被雇用者)を，あるいはその帰属する労働組合を，そしてプログラムの運用者を包含する。⑥EDは，仕事をもちながらの学習の権利を励ますものである。
- 9) 第2節は，*Developing a Learning Workforce: An International Conference: Conference Proceedings University of Leeds England 12-14 July 1993* の Robert S. Toronto, “The UAW-FORD LIFE/EDUCATION PLANNING PROGRAMME: AN EIGHT YEAR PERSPECTIVE” と Margrit Hungentobler and Ruedi Keller, “WORKPLACE LEARNING AND REDESIGN INITIATIVES

IN SWITZERLAND” に主に基づくものである。

- 10) Robert S. Toronto, *op. cit.*, 22p.
- 11) *Ibid.*, p.28.
- 12) Margrit Hungentobler and Ruedi Keller, *op. cit.*, p.35.
- 13) *Ibid.*, p.37.
- 14) *Ibid.*, p.38.
- 15) *Ibid.*, p.39.
- 16) *Ibid.*, p.39.
- 17) *Ibid.*, p.47.
- 18) Keith Forrester, John Payne and Kevin Ward, *op. cit.*, p.23.
- 19) 姉崎, 左口, 田村「前掲論文」, 左口担当部分, 162 頁。
The Trade Union Research Unit, occational papaer no.101, *EMPLOYEE DEVELOPMENT & ASSISTANCE PROGRAMME*, by RM/SL, March 1991, p.6.
- 20) 姉崎, 左口, 田村「前掲論文」, 姉崎担当部分, 139 頁～140 頁。
John Payne, Keith Forrester and Kevin Ward, *Leeds Adult Learners at Work Project, Final Report Summary Version*, July 1993, pp.2-3.
- 21) Margrit Hungentobler and Ruedi Keller, *op. cit.*, p.41.
- 22) *Ibid.*, p.43.