

Title	「人生100年時代」の「ポスト平成」ライフスタイル展望
Sub Title	Outlook of 'the post-Heisei' lifestyle in 'the 100-year life'
Author	本庄, 美佳(Honjo, Mika)
Publisher	三田哲學會
Publication year	2018
Jtitle	哲學 (Philosophy). No.140 (2018. 3) ,p.25- 48
JaLC DOI	
Abstract	It was late 80s when Japan became the world's longest longevity country that it became a social topic of the transition from 'the 50-year life' to 'the 80-year life' in Japan. The average lifetime for Japanese has even got longer, and we are now facing the moment of the transition to 'the 100-year life'. In another words, it can be said that 'Heisei' era started with the arrival of 'the 80-year life' and is about to end with the transition to 'the 100-year life'. In 'the post-Heisei' era, it will have even bigger importance of 'educational investment' and 'lifelong learning' as social topic, and it would gain more attention on the aspect of 'learners' of individuals. This article is aiming to discuss the outlook for the lifestyle in 'post-Heisei' era, which is the beginning of 'the 100-year life', by looking back our last three decades along with the keywords of 'lifelong learning' and 'maturity and immaturity'
Notes	特集：人間科学 寄稿論文
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00150430-00000140-0025

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

「人生 100 年時代」の「ポスト平成」 ライフスタイル展望

— 本 庄 美 佳* —

Outlook of 'the post-Heisei' lifestyle in 'the 100-year life'

Mika Honjo

It was late 80s when Japan became the world's longest longevity country that it became a social topic of the transition from 'the 50-year life' to 'the 80-year life' in Japan. The average lifetime for Japanese has even got longer, and we are now facing the moment of the transition to 'the 100-year life'. In another words, it can be said that 'Heisei' era started with the arrival of 'the 80-year life' and is about to end with the transition to 'the 100-year life'. In 'the post-Heisei' era, it will have even bigger importance of 'educational investment' and 'lifelong learning' as social topic, and it would gain more attention on the aspect of 'learners' of individuals. This article is aiming to discuss the outlook for the lifestyle in 'post-Heisei' era, which is the beginning of 'the 100-year life', by looking back our last three decades along with the keywords of 'lifelong learning' and 'maturity and immaturity'.

はじめに

「人生 50 年時代」から「人生 80 年時代」への移行が日本の課題として議論されたのは、世界一の長寿国となった 1980 年代後半であった（総合研究開発機構，1987）。その後も日本人の平均寿命は延び、今や「人生 100

* 慶應義塾大学文学部非常勤講師

年時代」への移行が日本の課題となっている。

結果的にではあるが、「平成」時代は、「人生 80 年時代」の到来とともに始まり、「人生 100 年時代」への移行とともに幕を閉じようとしている。その間、政策面においては、1989 年（平成元年）に「消費税」が導入され、2009 年には「消費者庁」が内閣府に設置されるなど、国民の「消費者」としての側面が注目された。しかし昨今は、人口減少社会の到来、東日本大震災の影響、20 年余り続く景気低迷などで、「消費者」の活力も停滞している。

「人生 100 年時代」の幕開けとなる「ポスト平成」においては、首相官邸の「人生 100 年時代構想会議」によれば、「教育投資」や「生涯学習」の重要性が高まり、国民の「学習者」としての側面が注目されるようである（首相官邸、2017; 文部科学省、2017a）。

「生涯学習」自体は、「人生 80 年時代」への移行においても重要課題であり、1988 年には文部省（現・文部科学省）に初めて「生涯学習局」が設置され、「生涯学習社会」の実現が模索され始めた（瀬沼、1991; 岡本、1994）。岡本（1994）によれば、「生涯学習は、他の先進諸国では、個人にとっても国にとっても、将来の経済的利益を得るための『投資』で、リカレント教育が中心」だが、「日本ではむしろ『消費』で、人々は、生活の質を向上し精神的な豊かさを得るために、学習機会を購入し消費している。また、学習活動を楽しむ、という発想がある」と日本の生涯学習の特徴を説明している（岡本、1994）。

教育基本法にも、2006 年改正の際に「第三条（生涯学習の理念）」が新設され「国民一人一人が、自己の人格を磨き、豊かな人生を送ることができるよう、その生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切に生かすことのできる社会の実現が図られなければならない。」と規定された。「自己の人格を磨き、豊かな人生を送る」という個人の要望が尊重されており、かつ、「その成果を適切

に生かすことのできる社会」, すなわち「生涯学習社会」の実現が目指される, という内容で, 前述の岡本(1994)による日本の生涯学習の特徴をふまえている。

果たして, 「人生100年時代」に向けては, どう変化するのであろうか。首相官邸(2017)によれば, 「人生100年時代構想会議」では, 「超長寿社会において, 人々がどのように活力をもって時代を生き抜いていくか, そのための経済・社会システムはどうあるべきなのか」を検討するため, 具体的には「①全ての人に開かれた教育機会の確保, 負担軽減, 無償化, そして, 何歳になっても学び直しができるリカレント教育, ②これらの課題に対応した高等教育改革, ③新卒一括採用だけでない企業の人材採用の多元化, そして多様な形の高齢者雇用, ④これまでの若年者・学生, 成人・勤労者, 退職した高齢者という3つのステージを前提に, 高齢者向け給付が中心となっている社会保障制度を全世代型社会保障へ改革していく」ことに取り組むとしている。「個人の要望」を尊重した「消費」というよりは, 「社会の要請」による教育, 特にリカレント教育を中心とした「投資」に力点を置いている(首相官邸, 2017)。これらの取り組みは, 中高年層に比べ相対的に経験が浅く「未熟」な若年者(特に新規学卒者)のキャリア形成に, どのような影響を及ぼすであろうか。

本稿では, 「生涯学習」と「熟練と未熟」をキーワードに, 「平成」のライフスタイルを振り返りつつ, 「人生100年時代」の幕開けとなる「ポスト平成」のライフスタイルを展望したい。

1. 日本における「生涯学習」の特徴

1) 「生涯教育」と「生涯学習」の概念について

瀬沼(1991)によると, 欧米各国では, 1960年代後半から1970年代にかけて, 社会の急激な変化(特に科学技術の発達や情報化・国際化)や,

社会の成熟化に伴い、人々がより豊かな生活を要求するようになってきたこと、などに対応するためには、「従来の学校を中心にした青少年を重視した教育に代わって、人生をより良く生きるために、生涯の各時期に必要な学習をしなければならない」という理念に基づく「生涯教育」論が展開された（瀬沼，1991）。

草分けは、澤野（2008）によると、1965 年 12 月にパリで開催されたユネスコ成人教育推進委員会で、当時ユネスコの成人教育課長であったポール・ラングラン（Paul Lengrand）が、教育を従来のように成人になるための準備としてとらえる考え方を改めて、人間の可能性を導き出す生涯を通じての活動としてとらえる「永続的教育」（l'education permanente）の概念を提唱したことである。この用語が英語では“life-long integrated education”や“life-long education”と訳され、日本語では「生涯教育」が定訳となった（澤野，2008）。

また、「リカレント教育（Recurrent Education）の概念は、平尾（2005）によると、1973 年に OECD の教育研究改革センター（Center for Educational Research and Innovation: CERI）が提示したのが最初である。

従来の学校教育制度の前提となっていたライフサイクル「フロント・エンド・モデル」では、教育期・就労期・余暇（引退）期が直線的に配列されているのに対し、「リカレント・モデル」では、教育が就労期や余暇期においても配置され、青年期の学校教育後も教育に回帰（リカレント）する期間があるところに特徴がある（平尾，2005）。

日本で「生涯教育の必要性」に初めて言及したのは、文部省（1992）によると、1966 年の中央教育審議会「後期中等教育の拡充整備について」答申である。その後も検討を重ね、1981 年の中央審議会において、「生涯教育について」答申がなされた（文部省，1992）。

岡本（1994）によると、それまでの「生涯教育」という用語を避け、「生涯学習」という「学習者の視点に立った」用語を一貫して使ったのは、1984

年に設置された臨時教育審議会であった。その後は、「生涯学習」という用語が使われている（岡本，1994）。

2) 日本における生涯学習の特徴

岡本（1994）によれば、他の先進諸国で「生涯学習」の概念に含まれるのは、図表1の(1)・(2)の学習（ただし、「心の豊かさ」や「生きがい」のためのものなど「消費的」な学習は含まず、「投資的」なもののみ）である。つまり、主として経済的利益を目的とする「学習活動（学習者が学習する意思を持って行う活動）」における学習の全体が、「生涯学習」という概念の範囲となっている。日本では、これらに加え、(1)・(2)の学習

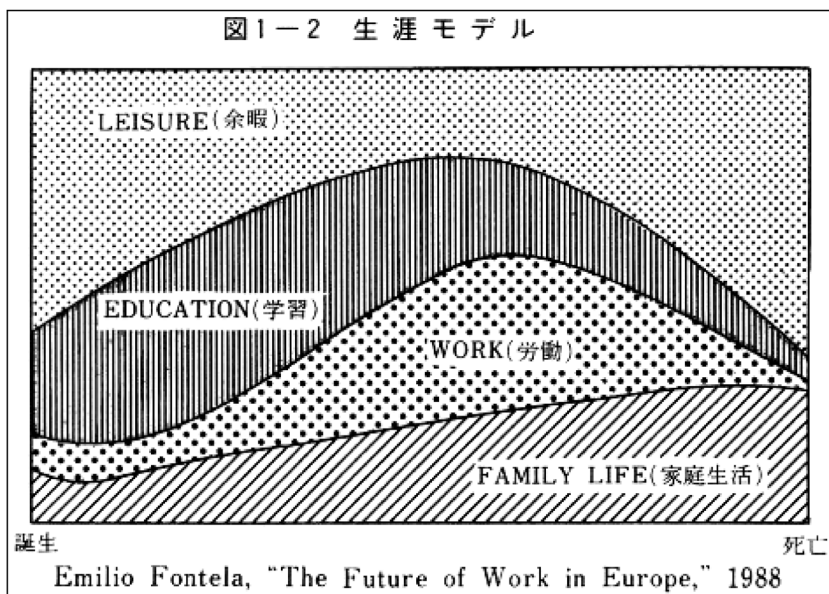
分類	(1)教育訓練活動における学習	(2)自己学習活動における学習	(3)偶発的学習としての学習	(4)学習を伴わない余暇活動等
学習の性格	人々に学習させることを本来の目的とする活動に参加して学習すること	教育機関等の助けをかりずに、自ら学習すること	日常生活の種々の活動の中で、結果としてたまたま何かが学ばれること	結果として学習を伴わなかった、心の豊かさや生きがいのための活動等
	例)学習することを目的として、学校教育、社会教育、企業内訓練などにおいて教育訓練を受けた場合	例)学習することを目的として、本などを用いてひとりで学習した場合	例)学習する意思なく、読書、旅行、スポーツ、文化活動などの中で、結果として偶然何かを学習した場合	例)スポーツ、文化活動、その他の余暇活動等をして、結果として何も学習しなかった場合
学習行動	学習が行われる			学習が行われない
学習意思	学習する意思がある（「学習活動」の範囲）		学習する意思なし（「偶発的学習」）	
他の先進諸国での生涯学習の範囲	←他の先進諸国での「生涯学習」→ （投資的なものに限る）			
日本での生涯学習の範囲	←日本での「生涯学習」の範囲→ （「学習」が行われるものの全体）			

図表1 生涯学習の概念

出所：岡本（1994）「行政関係者のための入門・生涯学習政策」より筆者作成

のうち、「心の豊かさ」や「生きがい」を目的とする「消費的」な「学習活動」における学習や、(3)の「偶発的学習」も、「生涯学習」の概念に含まれている点が極めてユニークである（岡本，1994）。

エミリオ・フォンテラ（1989）によれば、欧米では1960年代から、「従来のように、青少年期に学習し、働き盛りの時期に労働し、老年期にたっぷり余暇を過ごす」といった縦割りの生涯モデルでは、高齢化社会に対応できない」として、生活の質の向上を目指し、余暇、学習、労働、家庭生活の四つをどのライフステージでもバランス良くもつような、横割りの生涯モデル（図表2）が検討されるようになったという。日本でも、1980年代に経済的ゆとりができたところで、高齢化社会における豊かな生活の



図表2 生涯モデル

出所：本庄（1991）「新しいライフスタイルの潮流」

※ 1988年4月5日の講演資料 Fontela, E. "The Future Work in Europe" をもとに、筆者が「生涯モデル」の図表を作成した（本庄，1991）。

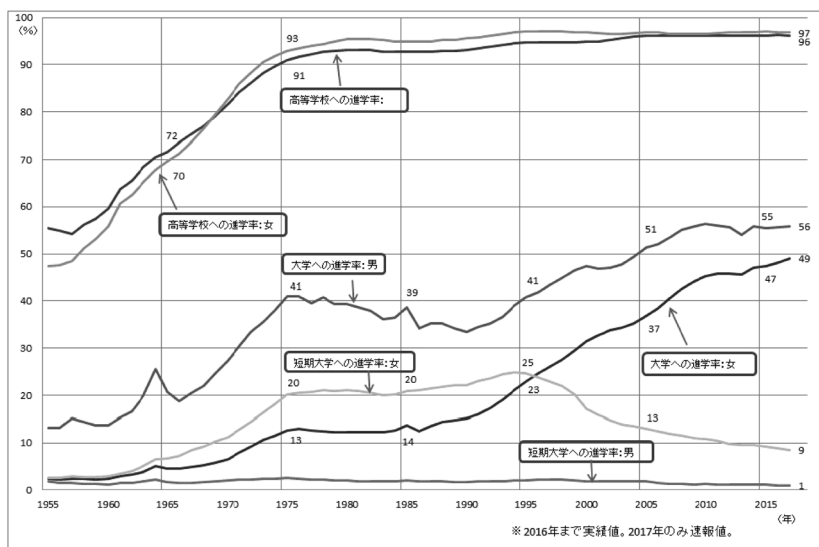
実現を目指すライフスタイルの潮流が出てきた（本庄，1991）。

「心の豊かさ」や「生きがい」を目的とする「消費的」な「学習活動」や、「余暇」を過ごしているときの「偶発的学習」も、このようなライフスタイルにうまくなじんだのである。

瀬沼（1999）によれば、日本の生涯学習はいわば「幕の内弁当」型で、学校教育、社会教育、企業内教育、民間教育（カルチャーセンター、スイミングスクール等）など、いろいろな場所・機関で提供されているのが特徴である（瀬沼，1999）。

3) 高学歴化の進展と18歳人口の減少

図表3をみると、1986年の男女雇用機会均等法（以下「均等法」と略す）施行を契機に、女性の四年制大学への進学率が上昇していることがわ



図表3 性別にみた高等学校・大学への進学率（1955年～2017年）
出所：文部科学省（2017b）「学校基本調査 年次統計」より筆者作成

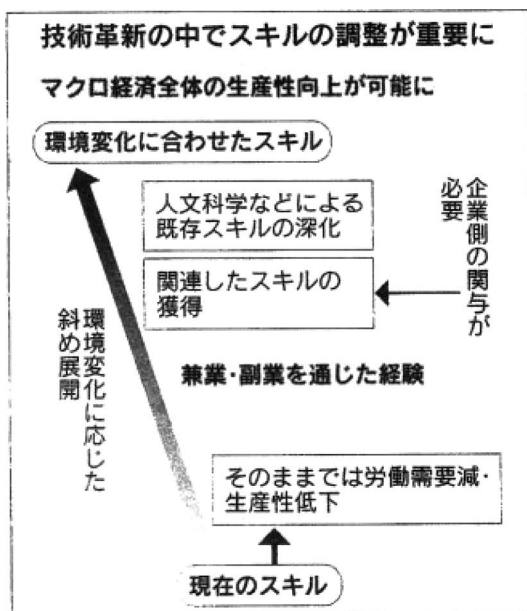
かる。それまで四年制大学卒の女性の就職事情・結婚事情は大変厳しく、高校卒業後の進学先としては、「就職や結婚に有利な」短期大学が人気だった。均等法施行で状況が一変し、四年制大学卒の方がかえって就職も結婚も好条件になったのである。一方、短期大学への進学率は低下し、1995 年以降は進学率が逆転。短期大学の多くは四年制大学への改組や、廃校を余儀なくされた。

その後も少子化の進展により 18 歳人口が減少する中、男女とも四年制大学への進学率は上昇する一方で、2010 年には全体平均で 5 割を超えた。大学・大学院では、18 歳人口の減少に対応すべく、社会人教育の拡充にも力を入れているので、学校教育の拠点としても、生涯学習の拠点としての重要性は増す一方である。

4) 今後の課題：リカレント教育

柳川（2017）によると、世界経済全体で「労働の質」を高めることが課題となっているが、労働人口の減少が進む日本では特に、「技術革新に対応した形で、スキルを調整し労働の質を高めていくことが、マクロ経済を活性化させ生産性向上に資する」としている。「社会人の学び直しや、リカレント教育の重要性が高まっているが、カリキュラムが十分には整備されていない」として、図表 4 に、スキル調整による労働の質向上の方向性を提示している。ポイントは、①リカレント教育の推進には、「どのような教育が必要か」がわかっている「企業の関与」が必要であること、②個々人は「兼業・副業・定年後のセカンドキャリアなども視野に入れつつ、自分のスキルの幅を広げる、他の場所で自分のスキルを活かす」といった「スキルの斜め展開」により経験を蓄積すべきこと、の 2 点である（柳川，2017）。

本庄（1992a）によると、図表 5 は、エグゼクティブ・エデュケーションで扱う領域を示したものである。1990 年に米国でエグゼクティブ・プログラムを提供しているビジネススクール・コンサルティング会社等をヒ

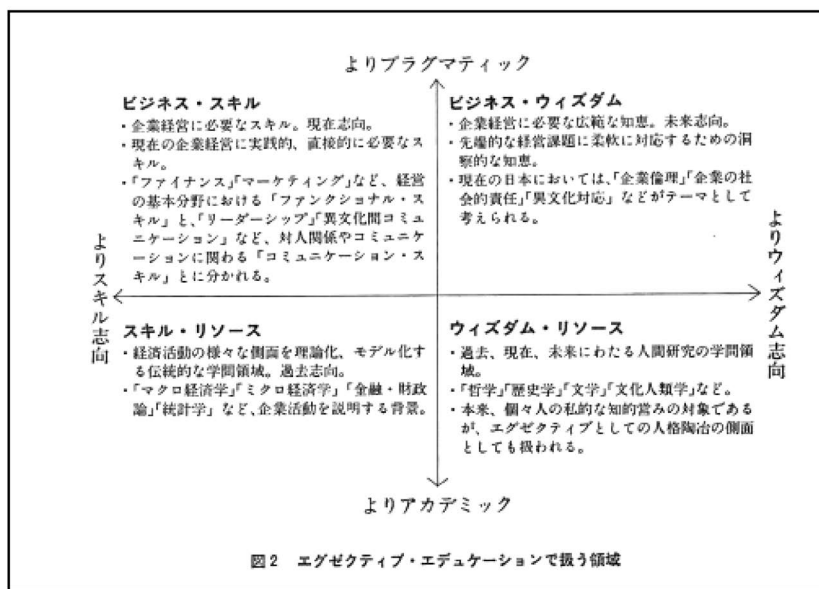


図表4 技術革新の中でスキルの調整が重要に
出所：柳川範之（2017）「スキル『斜め展開』のすすめ」

アリングした内容をもとに作成した。今後のリカレント教育の枠組みを考える上で参考になると思われる。

企業経営に直結している「ビジネス・スキル」の領域は、ファイナンス、マーケティングなど、経営の基本分野における「ファンクショナル・スキル」と、リーダーシップ、異文化間のコミュニケーションなど、対人関係やコミュニケーションに関わる「コミュニケーション・スキル」とに分かれる。「ファンクショナル・スキル」の方は、米国のMBAコースの中心科目として扱われていて、ポスト・エグゼクティブ層が身につけておくべきものが多い。「コミュニケーション・スキル」の方は、エグゼクティブならでのスキルが、米国のエグゼクティブ・プログラムで扱われている。

中でも、最も重要なのは「ビジネス・ウィズダム」の領域である。ここ



図表 5 エグゼクティブ・エデュケーションで扱う領域

出所: 本庄 (1992a) 「エグゼクティブ・エデュケーションにおける異文化教育」

で生まれた「知恵」が次代の新たな「スキル」や「リソース」になり、それを背景としてまた、次代の新たな「知恵」が生まれる、というダイナミズムが内在しているからである。

エグゼクティブ・エデュケーションの最大の特徴は、エグゼクティブ・プログラムの「教える側」(教授・トレーナー)と「学ぶ側」(参加者)とが、ともに立派な社会人だということである。そのため、プログラムにもともと予定された、「教える側」から「学ぶ側」への具体的な知識の伝授以外に、様々な場面で、「教える側」と「学ぶ側」あるいは「学ぶ側」同士が、互いに「何か」を学び合うことが多い。プログラムを評価する場合、このような「サロン」的機能が重視される。

この点は、社会人対象のリカレント教育でも同様である。結局のところ、

プログラムの「目玉商品」は人材（「教える側」「学ぶ側」双方）といえよう。「質の良い人材が集まれば、質の良いプログラムになる」・「質の良いプログラムと思われないと、質の良い人材は集まらない」ことから、質の良い教授・トレーナーの確保・育成や、質の良い参加者の確保とアフターケアなど、人材のクオリティ・コントロールは、プログラムを提供する側にとって、非常に重要な課題となっている。

今後増えると予想される、「社会の要請」によるリカレント教育の担い手としては、海外と同様、大学・大学院が中心的な役割を果たすことが期待される。

2. 「未熟」な若年層のキャリア形成

1) 「未熟」な若年層にこそ、安定した雇用と能力開発の機会が必要

以下は、本庄（2001b）から「就職氷河期」当時の若年層（特に女性）の状況を抜粋したものである。現在でも、「就職氷河期」世代がキャリア形成に難儀している。「未熟」な若年層にこそ、いわゆる「正社員」としての雇用と能力開発の機会を十分に提供することが重要だと考える。

1990年度には、新卒女性の95%が正社員として就職しているのに対し、1999年度では78%にすぎない。近年、企業が人員の合理化を進める上で、正社員の採用を手控え、派遣社員、契約社員、パートなどの非正規従業員の比率を高めていることが響いている。さらに、派遣社員は当初、実務経験のある人のみが対象だったが、「新卒派遣」が可能になったことも影響している。

年功主義から成果主義へとシフトする中、「若さ」よりも「即戦力」「実務経験」「能力・資格」がものをいう時代となった。社会人経験がない新卒者が、正社員として条件の良い就職先を確保するのが難しくなっている。しかも、条件の良い就職先ほど能力開発の機会も得やすいのだから、

ダブルパンチである。

均等法の影響を受け、バブル景気の頃に良い条件で就職できた「均等法世代」に比べてみると、その差は歴然としている。「均等法世代」の女性は、新卒では正社員として就職できた。その後、結婚や出産などで退職した人も数多いが、育児休業制度などの整備により、出産後も働き続けている人もいる。転職、起業、再就職などをするにしても、社会人となってから身に着けた実務経験、能力・資格が生かされている。

社会人の第一歩をどう踏み出すかは、その後の働き方を大きく左右する。

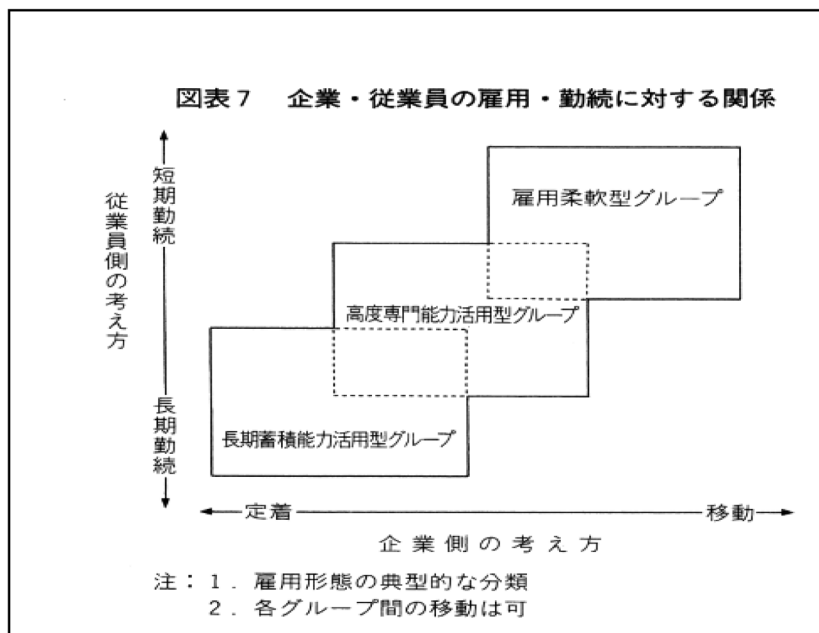
厳しい雇用情勢を「若年層にしわ寄せ」する形で解決しようとするのは、短期的には効果があるかもしれないが、長期的には日本社会全体の活力、労働力を弱める原因となろう。将来性はあるが経験のない若年労働者を、経験・能力のある労働者に育成していき、うまく世代交代をしていかなければ、労働力全体の生産性も上がりはしない。

若年層にこそ、正社員としての雇用と能力開発の機会を十分に提供すべきである。安定した働き方ができて、仕事と家庭の両立支援策が充実していれば、仕事にも、家庭にも夢をもてるというものである。

2) OJT（オンザジョブトレーニング）による職業能力錬成の弱体化

新・日本経営システム等研究プロジェクト（1995）では、今後の雇用形態について、「企業の多くは『全従業員を流動化させる』のではなく『長期雇用者と流動化させる雇用者との組み合わせ』を考えている」として、図表 6 にある「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」の 3 つのタイプの組み合わせ、いわば「雇用ポートフォリオ」を提示した。

従来の長期継続雇用の「長期蓄積能力活用型」は、「管理職・総合職・技能部門の基幹職」が対象で、能力開発は「OJT を中心として、Off・JT、自己啓発を包括して積極的に行う」とした。「高度専門能力活用型」は、企画・研究開発など「企業の抱える課題解決に、専門的熟練・能力をもつ



図表6 企業・従業員の雇用・勤続に対する関係

出所：新・日本経営システム等研究プロジェクト（1995）「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向とその具体策」日本経営者団体連盟

て応える、必ずしも長期雇用を前提としない」グループで、能力開発は「Off・JTを中心に、自己啓発を支援する」とした。「雇用柔軟型」は、「一般職・技能部門・販売部門」が対象で、有期雇用契約により、「企業の求める様々な人材」と、「従業員側が望む様々な働き方」とをいろいろ柔軟に対応するもので、能力開発は「必要に応じた」ものとした（新・日本経営システム等研究プロジェクト，1995）。

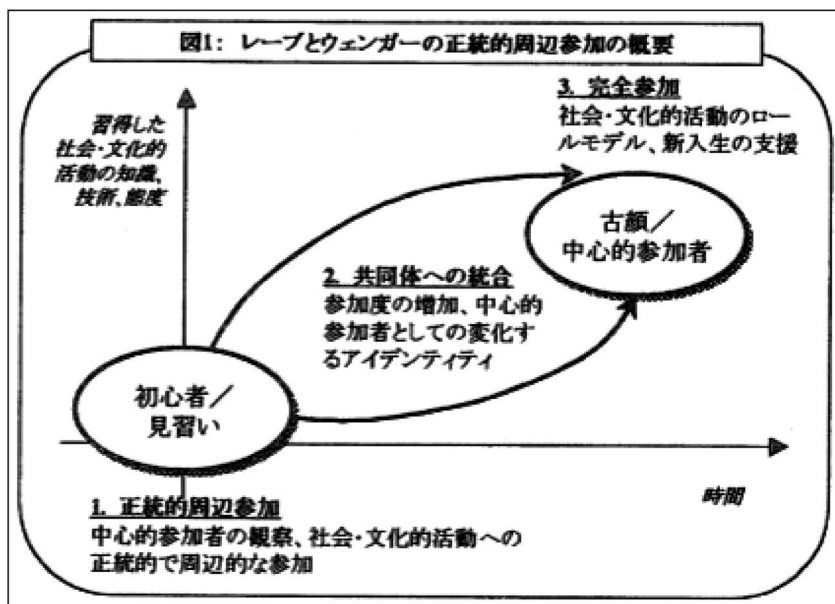
北浦（2014）によれば、この提言は発表当時からインパクトが大きく、これを契機に能力・成果主義の徹底、年功序列制度の見直しなど人事管理制度の改革が進んでいった。このような改革は「経営の効率化」には寄与するが、一方、長期的雇用形態のメリットである「職場の中や仕事の過程

を通じて職業能力の錬成を図る OJT が有効に機能してきた」ことが弱体化することや、「企業に対する帰属意識がなくなる，個人優先になって組織の一体感が崩れる」といった懸念があるとした（北浦，2014）。

いわゆる「正社員」として雇用されても，「OJT で自然と職業能力が身につく」という状況ではなくなってきたのである。

3)「職場」というコミュニティに「参加」することで学習・成長していく

神戸（2008）によれば，Lave & Wenger（1991）が提唱した「正統的周辺参加（Legitimate Peripheral Participation）」とは，学習は「実践共同体」への「参加」の度合いの増加に伴う「アイデンティティ」変化であ



図表 7 Lave & Wenger の「正統的周辺参加」の概要

出所：吉良直（2001）「積極的参加者になるための正統的周辺参加—国民的
学校での生徒の態度と行動の変化に関する研究—」

るとする状況論的学習論である。図表7はその概念をまとめたものである(吉良, 2001)。

Lave & Wenger (1991; 佐伯訳, 1993)によると、「学習は全人格を巻き込む」ので、「新しい活動に参入できるようになるとか、新しい理解に習熟するとかいうのは、学習の意味づけのほんの一部」である。学習は、実践における本人の「知性的技能の熟練のアイデンティの発達」と、メンバー同士の相互作用などを通じた「実践共同体の再生産と変容」に関係する(Lave & Wenger, 1991; 佐伯訳, 1993)。

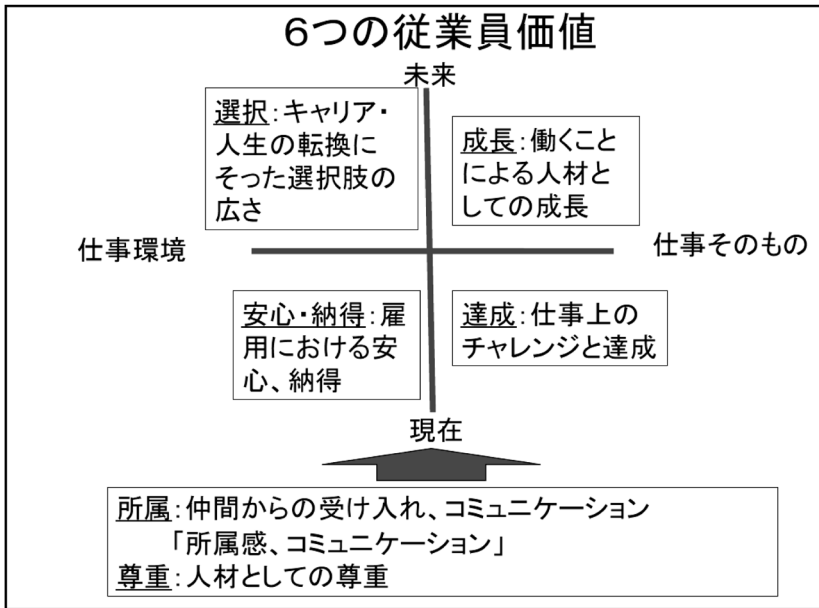
つまり新入社員など「未熟」なメンバーは、「職場」というコミュニティに「参加」することで、学習・成長していくわけである。「古参の従業員の企業に対する帰属意識が薄れ、個人優先になって組織の一体感が崩れている」職場では、若手の成長も捗々しくないかもしれない。

4)「職場で受け入れられ、人として尊重される」ことがやはり大事

就活中の学生や新入社員が「人間関係の良い職場で働きたい」と希望することが多い。これは、「自分を受け入れてくれ、成長させてくれる」場か否か、というのが、「働きやすさ」に密接に関連していると感じているからのようである。

図表8は、筆者も参加した日本経済研究センターの「働きたい会社—従業員価値を高めるには」研究会で設定・検討した「従業員価値」の図式である。

「従業員価値」とは、「従業員がその企業で働くことで得られると考える価値」のことで、「株主価値(その企業に投資をすることで得られると考えられる価値)」になぞらえた概念である。研究会では、「安心・納得」「選択」「達成」「成長」「所属」「尊重」という6つの従業員価値を設定した。この6つの価値が提供されているときに、従業員は働きがいや働きやすさを感じ、その企業で働きたいという意味をもつと想定した。



図表8 6つの従業員価値

出所：守島基博（2012）日本経済研究センター「働きたい会社—従業員価値を高めるには」研究会報告セミナー資料

守島（2012）によると、最も重視されたのは「成長」と「尊重」だった。働きがいには「成長」と「達成」が、働きやすさには「尊重」と「所属」が密接に関連していた。若年層では、「選択」についても働きやすさ、働きがいと関連があった。ライフステージによって、柔軟に働き方等を変えられるかどうか、ということについて、関心が高いのであろう。

「所属」と「尊重」が、当初の想定以上に「働きやすさ」に関連があった。「人は組織に属し、配属された職場で仕事をする。そこで尊重され、所属感がある」ということは、働く上でやはり重要な要素なのである。「個として組織に相対する」というよりは、「そこに所属し、受け入れられて、仲間や上司との連帯ができて、初めて『人材』となる」といえるのかもしれない。

れない（守島，2012）。

5) 職業生活における心理的居場所感：仕事の経験を重ねることで高まる

中村・岡田（2016）は、職業生活における心理的居場所感の構成要素として、「居場所役割感（他者から頼りにされ役に立っていると感じられるかどうか）」、「居場所安心感（居心地のよさを感じる）」、「居場所本来感（いつも自分を見失わないでいられ、自分らしく行動ができ、それでいいと感じる感覚）」を抽出した。年代別に分析すると、心理的居場所感の「居場所役割感」「居場所本来感」において、50歳代が20歳代に比べ優位に高かった。仕事の経験を重ねていく中で、年齢とともに役割の評価が高まり、「自分らしさ」もできていく、と考えられる（中村・岡田，2016）。

初めて社会人になった時だけでなく、異動・転勤などにより慣れない職場に移った時は、誰でも最初は心細い。筆者自身も、まったく別の部門に異動したとき、自ら希望しての異動であったが、大変心細かった。当初は「まだ仲間として受け入れられていない」気がしていたのが、2年後には「いつのまにか仲間になっている」ことに気づいた。

なぜいつの間にか「仲間になっていたのか」と考えると、①上司や先輩・同僚とともに真剣に仕事に取り組んだこと、②食事の場（日々の昼食、歓送迎会等の夜の会）などで、雑談も交え、コミュニケーションをとり、自然と人となりを理解し合える状況の部署だったこと、③自分の持ち味・得意なことを業務に活かすことができ、「役立っている」実感、自信がついたこと、などだろうか。

同じ部署に長くいると「感受性」がにぶってしまっ、て、「誰でも新しい部署・職場になじむのは骨の折れること」だということを忘れてしまいがちである。そういう時は、新しいメンバーが「仲間になった」という実感、「心理的居場所感」を感じてもらえるように努力したいものである。

「未熟」な若年層のキャリア形成において、もちろん「能力開発」プロ

グラムの充実も重要だが、それにも増して、「職場」というコミュニティで受け入れられ、人として尊重され、「心理的居場所感」を育んでいけるような「場づくり」が重要だと考える。

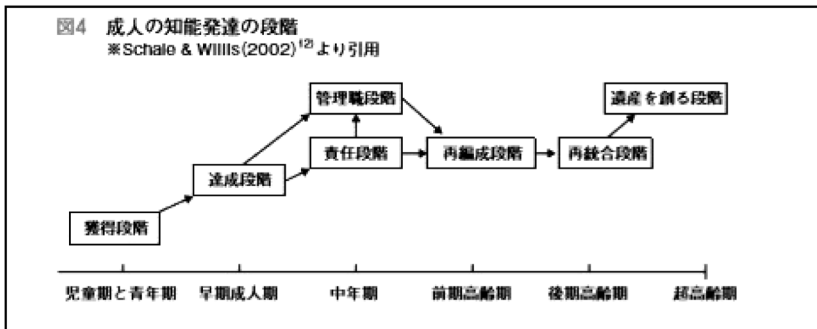
3. 「ポスト平成」ライフスタイル展望

1) 「経験がものをいう」：児童期・青年期の基礎固めが一層重要になる

西田（2016）によれば、「知能（intelligence）」とは、人生において直面するさまざまな環境や問題を効果的に処理していくための能力である。

図表 9 は知能発達についてのモデルで、生涯にわたる系列的な発達の過程を示している。児童期と青年期は、「獲得段階」にあり、新しい情報を獲得することが課題である早期成人期は、自分の職業を探したり家庭を築いたりするために知能を使うというように、知識の獲得から応用へと重点を移す「達成段階」にある（西田，2016）。

中年期以降は、それまでに得た知識・経験をもとに、さらに知能を応用していくわけである。「人生 100 年時代」においては、寿命が延びる分、「経験がものをいう」ので、「獲得段階」や「達成段階」の基礎固めが一層

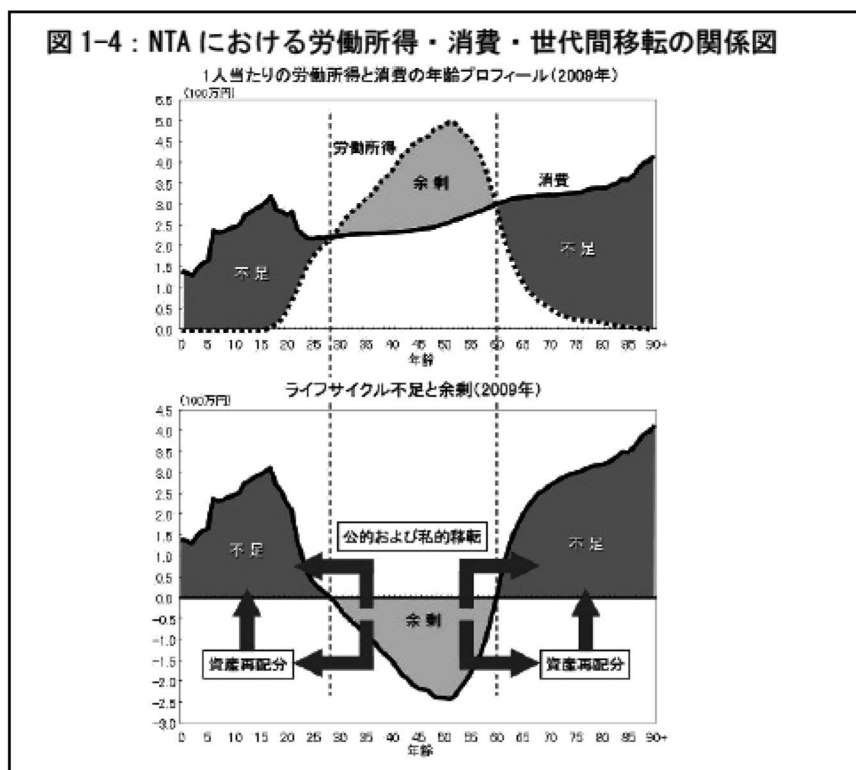


図表 9 成人の知能発達の段階
出所：西田裕紀子（2016）「高齢期における加齢の変化」

重要になってくる。児童期・青年期の「学習格差・経験格差」が、より深刻な社会問題となろう。

2) 「経済的に自立ができる期間は 30 年程度」：若年層の人材育成が課題

図表 10 は、小川（2012,2016）によれば、「国民移転勘定（NTA＝National Transfer Accounts）」と呼ばれる分析手法に基づき、政府（公的）・民間



図表 10 1人当たりでみた経済ライフサイクル：日本（2009年）

出所：ひょうご震災記念 21 世紀研究機構（2016）『人口減少、少子・高齢化社会におけるライフスタイルと社会保障のあり方～地域におけるクオリティ・オブ・ライフの実現に向けて～研究調査中間報告書』

(私的)の世代間移転に関して分析した結果の一部で、2009 年の 1 人当たりの経済ライフサイクルをしたものである。細かい説明は省くが、「経済的に自立できる期間」は 30 年ほどである。「人生 100 年時代」というが、日本全体でみると、「経済的に自立ができる期間」は限られているのがよくわかる。今後のさらなる少子高齢化による「人口オーナス（重荷）」を考えると、「中高年の生産性向上」と「若年層の人材育成」が急務の政策課題といえる（小川，2012）。

3)「フロー型」から「ポートフォリオ型」ライフスタイルへ

本庄（1992b）において、価値観調査の結果から、「人生 50 年時代」から「人生 80 年時代」への移行においては、「ストック型」から「フロー型」へと結婚観・家族観が変容していく、と以下のように展望した。

従来、日本では、夫婦が一生添い遂げることを前提に結婚し、未来を託す子孫を残すことが期待されるという「ストック型」結婚観・家族観が中心であった。それが近年、個人主義を尊重し、結婚と出産とを切り離して考え、夫婦相互の精神的結びつきの持続を重視する「フロー型」結婚観・家族観に中心が移りつつある。高齢化と医療テクノロジーの進展に加え、離婚・再婚の増加による家族関係の複雑化、代理母などの出産関連ビジネスの市場が徐々に形成されつつあることなどの社会現象が、結婚観・家族観の変化を加速している（本庄，1992b）。

また、本庄（2001a）においては、「人生 80 年時代」を生きる若者のライフスタイル観として、以下のように描写した。

長い人生では、不確実性も高まる。好きで結婚しても離婚、死別、ということもある。子どもがたくさんほしいと思っていても、子宝に恵まれないこともある。親がずっと元気かもしれないし、介護が必要になるかもしれない。仕事についても、流動性が高まり、見通しがつけにくくなっている。「よい学校に入れば、よい企業に入れば、よい人と結婚すれば、あと

は何も心配することなし」といった高度経済成長期の感覚はもう古い。「20代で就職も結婚も出産もクリア。仕事と家庭の両立も実現したい」といった均等法世代の欲張り人生も結構きつい。「自分の長い人生、納得のいくライフコース、ライフスタイルをマイペース、かつフレキシブルに実現することが得策だ。まずは就職して経済的自立。結婚はしないかもしれないけど、するかもしれない。そこは臨機応変。結婚するとしたら、仕事と両立する家庭を築きたい。子どももいたら楽しいだろう。将来は、親の面倒や介護のことも考えておこう。でも、自分の時間はいつも大切にしたい」(本庄, 2001a)。

では、「人生80年時代」から「人生100年時代」への移行では、どう変わるのだろうか。80歳から100歳まで寿命が延びても、「健康寿命」は80歳程度という。「自分の生活を最後まで自分でコントロールできない、他人にサポートしてもらわざるを得ない」という可能性が高い。自分が年を取ったら(あるいはその前に)、「ポートフォリオ」を組んで、自分の子どもなり誰か(あるいは組織か)に「信託」し、老後を安心して暮らしたい、と思うのではないだろうか。

平成生まれの20代は、少子化が進んでいるため、きょうだいやいとこの人数はかなり減っていて同世代の広がりが少ない。家族・親族構造は縦型(直系)になっていて、祖父母や曾祖父母などとの「距離感」は近い。「育児」よりも「介護(あるいは祖父母等を介護している両親のサポート)」の方が身近な場合もある。「長生きするリスク」「介護する・されるリスク」をはじめとする様々なリスクを考える、という意味では、若いうちは「フロー型」で、徐々に「ポートフォリオ型」へと移行していくと予測する。

4) 生涯学習や余暇を楽しめるような「社会的基盤」を強化する

日本の生涯学習の特徴として、「心の豊かさ」や「生きがい」を目的とする消費的な学習活動における学習や、「余暇」活動の中での偶発的学習も、

「生涯学習」の概念に含まれている点がある。それは、とても素晴らしいことだと思う。できれば、そういう「学習活動を楽しむ」心のゆとり、生活の質を大事にして、「ポスト平成」以降も継承していったほしいと思う。

「本業でがんばる人」の周りに、それを評価し、支え、楽しむ人がある。「プロ（仕事、学業、競技スポーツなどの本業者）」と「アマ（生涯学習、生涯スポーツ、趣味を楽しむファン）」は別個のものではなく、不可分の、相対的なものであろう。

考えてみれば、素晴らしい小説を書くことに真剣に取り組む小説家がいるからこそ、読書の楽しみがある。目覚ましい結果を出そうと努力するアスリートを応援するファンがいるからこそ、「本業」が成り立つのである。

人間は、時に「本業」でがんばり、時に「余暇」を楽しむ。そうして生きていくことの積み重ねが人生そのものである。そして地域、社会での集積が文化となり、年月を経て歴史となる。

次世代に継承すべきは、生涯学習や余暇を実践できる社会的基盤（ソフト面、ハード面双方）である。「本業」と「余暇」が不可分であることから考えると、大震災以降かなり疲弊した日本社会において、「生きていくための基盤」を再興することに他ならないと考える。

参考文献

- エミリオ・フォンテラ（1989）「1992 年： EC 統合とスペイン」『NIRA 政策研究 1989 年 Vol. 2 No. 1 NIRA 外国人学者講義録—その 1—』31-34
- 岡本薫（1994）『行政関係者のための入門・生涯学習政策』岡本薫
- 小川直宏（2012）「高齢化の『重荷』軽減が急務」（日本経済新聞 2012 年 11 月 9 日 付経済教室）
- 小川直宏（2016）「NTA（国民移転勘定）の国家政策研究への活用」『人口減少、少子・高齢化社会におけるライフスタイルと社会保障のあり方～地域におけるクオリティ・オブ・ライフの実現に向けて～ 研究調査中間報告書』（公財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構 研究調査本部 9-16
- 神戸康弘（2008）『「正統的周辺参加」理論を用いたインターンシップ教育の考察～

- 学生および受け入れ企業双方のアイデンティティ変容と学びの手がかりを中心として～』『山脇学園短期大学紀要』第39巻19-32
- 北浦正行（2014）『『新時代の「日本の経営」』をめぐって』『連合総研レポート』第27巻第7・8号通巻295号13-16
- 吉良直（2001）「積極的参加者になるための正統的周辺参加—米国民的学校での生徒の態度と行動の変化に関する研究—」『日本教育学会大会研究発表要項』60, 142-143
- 嵯峨座晴夫（2012）「人口学からみた少子高齢社会」佼成出版社
- 澤野由紀子（2008）「ユネスコの生涯教育論」『生涯学習研究 e 事典』日本生涯教育学会
- 首相官邸（2017）「人生100年時代構想」特集ページ 第1回「人生100年時代構想会議」配布資料3「人生100年時代構想会議」の目的と主要テーマ（www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/dail/siryous3.pdf 2017年11月6日最終閲覧）
- 新・日本経営システム等研究プロジェクト（1995）「新時代の『日本の経営』—挑戦すべき方向とその具体策」日本経営者団体連盟31-34
- 瀬沼克彰（1991）「地域における生涯学習システムの構築」『新しい地域文化戦略』第一法規41-81
- 瀬沼克彰（1999）『社会再生のための生涯学習—21世紀・生涯学習の展望』大明堂
- 瀬沼克彰（2003）『余暇とは何か』『余暇事業論』くんぷる9-18
- 総合研究開発機構編（1987）「事典1990年代日本の課題」三省堂
- 中村准子・岡田昌毅（2016）「企業で働く人の職業生活における心理的居場所感に関する研究」『産業・組織心理学研究』第30巻第1号-45-58
- 永家一孝（2016）「バブルから30年、日本の5大消費潮流を検証」『日経消費インサイト』2016年3月号日本経済新聞出版社30-39
- 西田裕紀子（2016）「高齢期における加齢の変化」『Aging & Health』No. 79第25巻第3号長寿科学振興財団機関誌16-19
- 花見忠・篠塚英子編（1987）『雇用均等時代の経営と労働』東洋経済新報社
- 平出美栄子（2015）「実践コミュニティ概念の検討—経営・マーケティングへの適用のために—」『経済科学論究』第12号埼玉大学経済学会53-65
- 平尾智隆（2005）「社会人教育の現状と課題」『『産学連携による大学・大学院等における社会人向け訓練コースの設定』に係る調査研究報告書』職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター9-21
- 本庄美佳（1991）「ライフスタイルの潮流」『新しい地域文化戦略』第一法規1-40
- 本庄美佳（1992a）「エグゼクティブ・エデュケーションにおける異文化教育」『現

- 代のエスプリ』299号 至文堂 172-181
- 本庄美佳 (1992b)「変容する結婚観・家族観—「ストック型」結婚観から「フロー型」結婚観へ—」『Human studies』(通号 9) 1992-07 電通総研 20-25
- 本庄美佳 (2001a)「結婚・家庭 出産しないなら結婚しなくてもの風潮。仕事と家庭の両立を望む女性増える。」『経営者』日本経営者団体連盟出版部 55(3) (通号 650) 2001-03 22-25
- 本庄美佳 (2001b)「女子労働の 10 年～若年層の就職難くつきり」2017 年日本経済新聞寄稿記事
- 本庄美佳 (2003)「ワーキングマザー対象の余暇事業」『余暇事業論』くんぷる 81-94
- 本庄美佳 (2005)「企業の子育て支援への取組みと今後の方向性」『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会 265-284
- 守島基博 (2012) 日本経済研究センター「働きたい会社—従業員価値をには」研究会報告セミナー資料
- 文部省 (1992)『学制百二十年史』第三編 教育・学術・文化・スポーツの進展と新たな展開 第二章 生涯学習 (http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318300.htm 2017 年 11 月 19 日最終閲覧)
- 文部科学省 (2007)「新しい教育基本法と教育再生」(http://www.mext.go.jp/b_menu/kihon/houan/siryu/07051112/001.pdf 2017 年 11 月 27 日最終閲覧)
- 文部科学省 (2017a)「マナビィ・メールマガジン」第 160 号 (2017 年 10 月 24 日配信 <http://www.mext.go.jp/magazine/backnumber/1397712.htm2> 2017 年 11 月 25 日最終閲覧)
- 文部科学省 (2017b)「学校基本調査 年次統計」政府統計の総合窓口 統計表一覧 GL08020103 (2017 年 8 月 3 日公表)
- 柳川範之 (2017)「スキル『斜め展開』のすすめ」2017 年 11 月 15 日付 日本経済新聞 経済教室
- 横山文野 (2002)『戦後日本の女性政策』勁草書房
- 四元正弘・本庄美佳 (1991)「変貌する集団帰属意識」『Human studies』(通号 6) 1991-01 電通総研 10-17
- Horn, J. L. & Cattell, R. B. (1967) *Age differences in fluid and crystalized intelligence*, Acta Psychologica, 26, 107-129.
- Kaoru Okamoto (1992) *Education of the rising sun: an introduction to education in Japan*, K. Okamoto.
- Lave J. & Wenger, E. (1991=1993) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge University Press. (佐伯眸訳『状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加—』産業図書 29-33)