The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	高度経済成長期における「自己啓発」概念の成立
Author(s)	増田, 泰子
Citation	大阪大学, 2000, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/41980
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

【8】

氏　　名	増田泰子（ますだたいこ）
博士の専攻分野の名称	博　士（人間科学）
学位記番号	第　15118　号
学位授与年月日	平成12年3月24日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当 人間科学研究科教育学専攻
学位論文名	**高度経済成長期における「自己啓発」概念の成立**
論文審査委員	（主査） 教　授　菊池　城司 （副査） 教　授　近藤　博之　　教　授　友田　泰正

論文内容の要旨

本研究は、高度経済成長期以降の日本企業における「職務遂行能力」という発想が企業内教育にもたらした変化を明らかにすることを意図している。「職務遂行能力」とは、発見され、開発され、そして発揮されるような、いわばプロセスとして管理対象になるような能力である。企業内で能力がこのような形で労務管理のシステムに組み込まれていることで、教育訓練は雇用慣行と密接に結びつき、企業内での能力開発が行なっているものを見えにくくしてきた。労務管理のシステムと教育訓練はいかにして結びついてきたのか、その過程を明らかにしていく。

企業内で何らかの能力開発が行なわれていることは経験的に知られていても、それがどのようなもので何を獲得しているのかは明らかではない。日本におけるメリトクラティックな選抜や地位達成の過程を企業内での異動や昇進に見る時にも、OJTや能力開発の内部に立ち入った研究は行なわれてこなかった。企業内の能力開発および教育訓練が何を行なってきたのかということが研究対象となりにくいのは、それらが企業の雇用慣行と密接に結びつき、査定を通じた労務管理システムの中で行なわれるものであるからと言えよう。そのため、企業内で能力開発という名のもとに行なわれていることは、一見盛んに見えるOff-JTや立派に見える企業内教育体系にではなく、査定を通じた昇進のシステムを通じて初めて見出せるものとなっている。

そこで本研究では、1970年代以降の企業内教育の中で重要だと言われてきた「自己啓発」という語に注目する。企業の社史を比較すると、まとまった企業内教育体系や教育訓練規程の制定が70年代以降に増加していることが観察できる。この頃に制定された教育訓練規程の中で「自己啓発」は、企業の全従業員がなすべき価値あるものとされてきた。だがどのような価値があるのか、なぜ企業内で重要視されるのか、そして何をすることなのかは問われてこなかった。「自己啓発」は、労務管理と教育訓練制度や学習活動が結びつき、従業員の自発的意志による能力開発が査定を通じて評価されるシステムのもとではじめて重要なものとなりうる。したがって労務管理と教育訓練の結びつく過程は、「自己啓発」が重要視されていく過程と切り離して考えることはできない。

「自己啓発」という語は、企業内で自らの自発的意志と努力によって能力を開発し、それを仕事に発揮することを求める時に様々な意味や水準で用いられている。この「自己啓発」という語によって表わされる一連の行為や規範を「自己啓発」概念とし、このような概念がいかにして成立してきたのかを、高度経済成長期のさまざまな変化のもとでの企業経営者および管理者の労務管理への取組みを中心に分析した。

「自己啓発」は、企業内の全従業員が自己の知識や技能を高めたり、人間性や創造性、人間関係といった人格特性

を職場の中で、もしくは自分にとって望ましいものにしたりするために、自らの意志で積極的に努力して行なうような能力開発のための行為を指す。しかしこの行為は一定の前提のもとに行なわれるべきであることが、暗黙のうちに従業員に要請される。その前提とは第一に、このような努力を行なう個人は、努力の末獲得した能力を、生産性の向上かあるいはその他の何らかの（たとえば創造性や専門性、積極性というような）形で企業内で発揮しなければならないということである。「自己啓発」に向けての努力が不断になされ、獲得した能力が企業内で発揮されることにより、個人は企業からの支持を援助金や昇進といった報酬の形で得ることができるが、このような努力を放棄した場合には昇進をめぐる競争から脱落することもありうるということが暗示される。第二に「自己啓発」は、個人にとっての喜びをももたらすはずのものとされる。「自己啓発」し、その能力を企業内で発揮することによって、個人は達成感や生きがい、楽しみを見出すことができる。これらの前提はさらに、そのような個人を従業員として擁する企業が今後業績を伸ばし、発展していくであろうという信念に支えられている。「自己啓発」という語がこのような意味で用いられるようになった、すなわち「自己啓発」概念が成立したのは1960年代のことであった。

「自己啓発」概念は、潜在能力の発見－能力の開発－業績としての能力発揮というプロセスとしての能力に基づく仕事と労働に対する管理の中で、発見された（すなわち潜在的に持っているはずの）能力の開発を個人の努力と意欲に求めるものといえる。それは査定による処遇として、仕事と能力開発と昇進や昇給を結びつける制度となる。このような「自己啓発」概念は、高度成長期の労働力の変化への対応の中で成立した。若年層を中心とした労働力不足のもとで賃金の上昇を抑えるためには、年齢による差を少なくする必要があったが、生活給をかかげていた組合を納得させるためには同一職種同一賃金をかかげる職務給では不十分であった。賃金体系を職務や能率、あるいは年齢や勤続ではなく、より柔軟な運用が可能な「職務遂行能力」に基づくものに改める過程で、能力がプロセスとしてみなされるような制度が整えられていく。加えて労働力不足のもとでは、企業組織の均衡に対して脅威となるような労働者の動き（具体的には企業活動に支障をきたすような思想や活動の浸透や、労働条件や人間関係などに対する不満からの離職など）は、可能な限り回避されねばならなかった。60年代後半に盛んに試みられたレクリエーション管理や余暇管理、職場の人間関係の改善のような管理方法の模索の中で、様々な意図で労働者に自学自習を促す方法が用いられた。たとえば余暇を利用した通信講座の受講や職場の小集団活動での相互学習、サークル活動などである。この自学自習と職務遂行能力の自発的な開発が結びついたところに「自己啓発」概念は成立したのである。

それゆえに「自己啓発」概念は、企業の中の様々なタイプ、すなわちそれぞれの目標や資源を持ち、企業が期待する役割も異なるような労働者に対し、それぞれがある程度都合よく解釈できるようなものである。ある人にとって「自己啓発」とは「セミナーの受講」であるかも知れないし「読書」や「資格の取得」かも知れない。あるいはまた「自分の人生を楽しく豊かなものにするため、自ら進んで行う学習やスポーツ、文化活動」や「ストレス解消」「自分さがし」と考える人もいるだろう。「自己啓発」によって求められる能力を獲得し、生産性の向上に寄与することもできれば、同じ「自己啓発」によって仕事以外のところに楽しみを見出すこともできる。どのような方向であれ。企業は漠然とこれを支持することで、多様な人々に誘因を供与する。ただし、実際に査定における職務遂行能力として認められるものは限られている。「自己啓発」をどのように行なうか、どんな能力を開発するかという選択が企業にとって適切にできるかということ自体が、査定の対象たる「能力」の一端を示すものとも言えるのである。

1970年代以降の企業内教育において「自己啓発」は重要視されてきた。それは以前の OJT と Off-JT に新たな教育訓練の方法が加わったというだけの変化ではなく、企業内教育訓練が労務管理と結びついて「能力開発」となったという、企業内教育訓練の構造の変化であった。このように理解することにより、1970年代以降に企業内でいかにして能力開発が行なわれてきたのかをあらためて問い直すことが可能になると思われる。したがって今後の課題としては、企業内教育訓練の構造的変化が70年代以降の労働者と企業に与えた影響を明らかにすることがまず挙げられよう。

本研究が目指したものは、企業内教育訓練が労務管理の一環として位置づけられていく過程を明らかにすることであった。この分析枠組として「自己啓発」概念を仮説的に提示して用いたが、理念型としてさらに検討する余地がある。また「自己啓発」概念と類似する「修養」などの概念との類似と相違について詳しく触れていないため「概念の成立」を必ずしも論証するに至らなかった。今後、今回提示した「自己啓発」概念を戦前から現在に至るまでの企業内の行為規範の中で精緻化し、修正をはかっていくことを課題としたい。

論文審査の結果の要旨

本論文は、「自己啓発」という概念の成立を、高度経済成長期における労務管理政策の確立過程と関連づけてとらえようとする試みである。1970年代以降の企業内教育において重要視されるようになってきた「自己啓発」という言葉は、多様な意味を付与され、さまざまな解釈を可能にするものであった。本論文は、人間の能力が「職務遂行能力」として評価の対象となることで、企業内における日常的な仕事と能力開発が結びついていった過程に焦点をあてることによって、労務管理と教育訓練制度や学習活動が結びつき、従業員の自発的意志による能力開発が査定を通じて評価されるシステムのもとにおいて、「自己啓発」という概念が成立したことを主張している。企業内部昇進制は、安定株主の仕組みと相互に支え合って、高度経済成長期に広く普及し定着したことはよく知られている。この企業内昇進の仕組みが円滑に機能するためには、人事査定制度が決め手となる。日本企業の人事査定制度はアメリカから学んだものであったが、職務分析との関連が断ち切られているという意味では、アメリカとは異なっていた。日本の人事考課の特徴はいわゆる「情意考課」にあり、職位によって評価の項目やポイントは異なるが、努力や組織との適合性などが評価される方式であった。評価が主観的になるからこそ、公平性を確保するさまざまな工夫が必要とされた。本論文は、その一つとして「自己啓発」という概念が成立したと解釈できるとする。

本論文の特色は、教育社会学と経営学・経営史の境界線上にあるが、おそらくいずれからも敬遠されて残されている空白部分を埋めようとする努力にあるといえる。その意味では、従来にはみられなかった新鮮な視点を含んでおり、教育社会学の研究にふさわしい学際的研究の特徴を備えている。本論文は、経営史や労務管理論などの研究成果から積極的に学んでいるが、逆に経営史や労務管理論などの周辺部分に残されている空白を埋めるのに貢献すると思われる。また、「自己啓発」をひとつのキーワードとする教育研究、とりわけ社会教育・学校外教育などの研究に対しても、本論文は企業内教育における「自己啓発」という側面から新たな問題を提起することになると思われる。

以上の理由から、本審査委員会は本論文を博士（人間科学）の学位授与に十分に値するものであると判定する。