



# 终身职业能力开发

## ——劳动者的“学习”论

田中万年 大木荣一 编著

蓝欣 姜征 马金强 翻译



南开大学出版社

# 终身职业能力开发

——劳动者的“学习”论

编著：田中万年 大木荣一

翻译：蓝欣 姜征 马金强

校译：蓝欣

南开大学出版社

天津

**图书在版编目(CIP)数据**

终身职业能力开发:劳动者的“学习”论 / (日)田中万年,  
(日)大木荣一编著;蓝欣,姜征,马金强译. 天津:南开大学  
出版社,2008.8

ISBN 978-7-310-02982-2

I. 终… II. ①田…②大…③蓝…④姜…⑤马… III. 职  
业教育—研究—日本 IV. G719.313

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 116037 号

**版权所有 侵权必究**

**南开大学出版社出版发行**

**出版人:肖占鹏**

地址:天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码:300071

营销部电话:(022)23508339 23500755

营销部传真:(022)23508542 邮购部电话:(022)23502200

\*

河北省迁安万隆印刷有限责任公司印刷

全国各地新华书店经销

\*

2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月第 1 次印刷

880×1230 毫米 32 开本 6.625 印张 1 插页 185 千字

定价:13.00 元

如遇图书印装质量问题,请与本社营销部联系调换,电话:(022)23507125

# 前 言

无论何时，人只要活着就需要学习，为了不被淘汰，就必须学习，这无需证明。然而，近些年社会的急速变化，也使得这些理所当然的事情变得需要特别论证了。

日本现行的行政管理体系中，凡是与“教育”、“学习”有关的事情，统统地划归文部科学省管辖。其实“学习”并非是哪一部分人的事，而是涉及所有人的问题，当然劳动者也不例外。

而什么是“劳动者的学习”呢？那就是教育训练。因为就一般人而言，其一生中从事职业劳动的时间是最长的时期，所以，劳动者的“职业训练”才是“终身学习”的核心。

本书从这一观点出发，对在职者和准备就职者的“学习”问题进行分析与归纳。第一部分是不同类型劳动者的公共职业训练政策、方法等问题的分析，第二部分是对企业内教育训练的体制、政策与投资等相关问题的分析。对相关理论问题的论述则放在了第三部分。

为避免繁杂，尽量压缩篇幅，书中对参考资料、引文做了一定的限定，在各章最后注明了有关的引文资料。

最后，我们衷心地欢迎读者对书中内容提出不同见解或批评意见，以便我们今后不断修改完善。

2005年6月

著者代表：田中万年

## 中文版序

首先，由蓝欣先生等人翻译的这本书就要与中国读者见面了，我感到由衷的高兴与欣慰。

今天的日本，已经无法再现过去经济高度发展时期曾有过的辉煌，这恰好成为我们重新思考与认识职业训练问题的极好时机。出于这样的目的，我们编写完成了这本书。

虽然对职业训练的称谓林林总总，不断变化，但它对于人生存、发展所具有的必不可少的重要作用，自古至今从未改变过。对于正处于经济社会高速发展过程中的中国当然也不会例外。在社会文明发展过程中，这些看似平常的事情却常常被我们忽略。从日本的发展，从亚洲各国的经济成长中，我们似乎看到了这种现象，很多亚洲国家正在面临着类似日本的问题与困境。

从这个意义上来看，日本的经验或许能给中国的职业训练带来一点启发，产生一点积极的促进作用。这本书如果真的能够给中国劳动者的学习带来有益的借鉴与促进，我们将感到极大的欣慰。

衷心地祝愿中日两国共同繁荣发展，共同拥有更加美好的未来！

田中万年

2006年3月于东京

## 译者序

早在日本留学期间，我就对日本职业训练发生了浓厚的兴趣。不管是高中生还是大学生，也不管他们在学校里的行为举止、着装打扮如何随便，如何放纵，他们一旦进入职场，立刻变得兢兢业业、彬彬有礼、循规蹈矩，成为一个标准的职业人。而且，这种变化似乎就发生在一夜之间。是什么“魔法”使这些年轻人如此迅速地出现如此巨大的变化呢？每每我不解地向日本人提问时，他们总会提到“职业训练”。这使我对日本职业训练产生了神奇般的感觉，引起了浓厚的兴趣。在我关注日本有关职业训练的信息时，一个名字——田中万年引起了我的注意。因为署名田中万年的有关职业训练的大量论述为我打开了了解日本职业训练的大门，他对问题深刻、透彻而新鲜的阐述使我感到十分钦佩。尽管我一直都是他的忠实读者，但却无缘见面。直到2004年3月我重新回到日本作访问学者时，终于有机会见到了我所“熟悉”的田中先生。

2004年樱花盛开的季节里，我怀着忐忑不安的心情来到日本职业能力开发综合大学校田中万年先生的研究室。他谦和的微笑、热情的款待、智慧的眼神，给我留下深刻的印象，也一下子拉近了我们的距离。

2005年年底，我收到了田中先生寄来的一本新作——『働く人の「学習」論』，当我用最短的时间读完这本书时，我对职业训练又有了许多不同于以往的理解。书中大量的信息，崭新的思考使我感到异常兴奋，同时也产生了让更多人读这本书的念头。在征得田中先生同意后，我和天津财经大学日语系的姜征老师便开始了翻译工作。

虽然在此之前我们经常阅读日文书籍，自觉有着很强的把握日本语的能力，但当需要用准确的、严格的、专业的文字来表达它们的意思时，发现难度远远地超过了我们的想象。除了语言上的理解外，还有很多不同专业的专业词汇需要明白。为此，我们找到专业的教师、

学生，向他们请教专业术语；请教工作在天津工程师范学院的日本专家，介绍有关的语言背景；跑到财务处，向他们请教财务方面的常识。虽然是很简单的几个词，我们都希望能够准确地把握，一丝不苟。此外，为了使读者能够较为轻松地阅读，译者尽可能地使用了口语化的表达方式，保留了原作者的写作风格。

《终身职业能力开发——劳动者的“学习”论》一书围绕劳动者职业训练的制度、意义与问题进行了详实的分析与论述。并且分别就失业者、学校应届毕业生、在职员工、残疾人、女性职员和白领职员等不同对象的职业能力开发问题进行了历史的回顾与现实的分析，指出终身学习的核心价值在于劳动者的职业训练，在于劳动者为了职业的学习。本书的作者还深刻揭示了日本“教育”论中所存在的根本性错误，提出了为了构建真正的终身学习社会，必须从改革“教育”的理念入手的观点。

日本现阶段经济发展过程中所遇到的种种问题归根结底也是劳动者素质问题，《终身职业能力开发——劳动者的“学习”论》一书所提出的观点，所进行的阐述，所提供的信息，对于改革日本的职业教育具有重要的借鉴意义，对于我们系统地了解与认识日本终生职业能力开发体系，研究在其不同历史时期的制度走向，观察日本式劳动人事制度变化的今天，日本的劳动者教育制度和所面临的问题具有重要价值。

目前，日本有大批工作在产业一线的员工，他们因种种原因在完成义务教育之后，经过基本的技能训练后走上了工作岗位，迎接他们的将是30年以上漫长的职业生涯。在这期间他们继续学习的权利、他们通过自己的努力而发展自己的机会应由谁保障、怎样保障？一度严重困扰我们的下岗失业问题今后是否能够“销声匿迹”？谁应为产业员工队伍素质的提高负责、付费？这一系列问题都等待着我们的答案。

我们的政府与社会是否应借鉴日本等发达国家的经验，在问题出现之前，未雨绸缪，进行必要的制度设计呢？

在本书稿翻译完成之际，我们需要特别地感谢那些曾经给予热情关心与大力支持的人们。工作在天津工程师范学院的日本专家多田硕

佳先生，为我们讲解了很多语言背后潜在的信息，使我们了解了很多不曾了解的相关内容，他对本书的翻译提供了巨大的帮助。还有我所指导的研究生、本科生，他们很多人都曾经参与校稿工作，给了我很多好的建议。

还有很多很多直接或间接帮助过我的人，在此向你们表示衷心的感谢！

受本人水平所限，翻译的书稿可能存在着很多问题，我们诚恳地欢迎您的批评指正。

译者代表：蓝 欣

2007 年 3 月

# 目 录

前言  
中文版序  
译者序

绪论 什么是劳动者的“学习” /1

## 第一部 劳动者学习制度概述

### 第一章 劳动者学习制度概要 /16

1. 日本“公共职业训练”的概念和制度 /16
2. 国家对终身职业学习的援助策略 /22
3. 现行的公共职业训练课程 /26
4. 公共职业训练的意义与责任 /28

### 第二章 失业者职业能力开发 /32

1. 对“失业者”、“离职者”、“离转职者”的界定 /33
2. 失业者救济制度与训练 /34
3. 失业者职业训练效果 /37
4. 各国的失业者训练 /38

### 第三章 学校应届毕业生职业能力开发 /45

1. 近年学校应届毕业生职业训练的改革与趋势 /46
2. 应届毕业生职业训练现状 /48
3. 学校应届毕业生公共职业训练课程 /55
4. 学校应届毕业生职业训练的主要功能 /56

### 第四章 在职者职业能力开发 /59

1. 在职者训练的理念及其变迁 /59
2. 在职者训练不断扩大的背景和在职训练的调整 /60
3. 企业主在职者训练的实施方案 /63

4. 对在职者教育训练的期望 /64
5. 在职者训练的新尝试 /65
6. 在职者训练体系化的课题 /69

## **第五章 残疾人职业能力开发 /72**

1. 残疾人职业训练的出现 /72
2. 残疾人职业训练的重构 /74
3. 残疾人训练的再调整 /76
4. 残疾人职业训练案例 /81

## **第六章 女性终身职业能力开发 /85**

1. “女性终身职业能力开发”的意义 /85
2. 职业女性的现状 /86
3. 女性就业的特点 /88
4. 职业女性的意识 /93
5. 职业女性的终身职业能力开发 /95

## **第七章 白领职业能力开发 /99**

1. 为什么叫白领? /99
2. 白领的职业问题 /100
3. 对白领职业能力开发的要求 /100
4. 白领职业能力开发的政策措施 /106

# **第二部 企业中的职业能力开发**

## **第八章 教育训练政策与教育训练投资 /116**

1. 以战略性、效率性为原则的“人力”资本投资 /116
2. 变化的教育训练政策 /117
3. 教育训练投资行为 /123

## **第九章 教育训练的体制与制度 /131**

1. 什么是教育训练需求 /131
2. 教育训练制度的基本构造 /132

## **第十章 劳动的变化与对职业能力形成的援助 /144**

1. “惯例” 的消失 /144
2. 个人与组织间应有的关系——站在企业的角度 /145
3. 个人与组织间应有的关系——站在个人的角度 /147
4. 工作方式的变化与职业能力形成的援助 /150

## **第三部 劳动者学习的课题**

### **第十一章 关于“劳动者学习”理论 /158**

1. “教育” 概念上存在的三个问题 /158
2. 被分离于学问（研究、教育）之外的“职业” /160
3. “受教育权利” 论对日本的束缚 /161
4. 《教育基本法》中的进步与后退 /163
5. “劳动者教育” 的新理论结构 /167

### **第十二章 “劳动者学习” 的制度性课题 /170**

1. 拒绝了劳动者改革案的“工场法” /170
2. 非“劳动权” 地位的职业训练 /172
3. 围绕着《职业训练法》的问题 /173
4. 减少劳动者保险额度与“职业训练权” /176
5. 对《国际公约》中劳动权和教育权关系的误解 /177
6. 来自行政体系论的自我束缚 /178

### **第十三章 对职业训练的重新认识 /181**

1. 劳动与学习的关系 /181
2. 对职业训练的重新认识 /183
3. 职业训练再评价的视点 /190

### **后记 /193**

## 绪论 什么是劳动者的“学习”

一谈到“学习”，很多人首先想到的就是学校中的学习，认为那只是学校里学生的事情。在今天，这样的想法已经过于陈旧而狭隘了，时代的发展使得我们必须以更宽阔的视角去重新理解“学习”的含义。

现代日语中的“学习”（学ぶ）一词是由“まなぶ”（模仿）演变而来的，也就是说“学习”本身就是一种“模仿”。那么模仿什么呢？当然“模仿知识”是不妥的，模仿的只能是“做事”，是“做事”的方法、程序、样子，换句话说，“学习”的基本涵义在于“模仿做事”、“学会工作”，它是形成工作所需能力的途径，是发掘人潜在“工作”能力的办法。

随着科学与技术的迅速发展，人们已经不可能仅靠在学校中所获得的知识、能力来维持其终身职业生活所需，不断地开发与工作相关的能力已经成为每个现代人的共同需求。由此诞生了终身教育理论（Lifelong Education）<sup>①</sup>。眼下欧美各国盛行的 Lifelong Education 就是将成人教育等同于劳动者教育<sup>①</sup>，是关于职业的、劳动的 Education。日本的临时教育审议会在欧洲提出终身教育理论之后，将 Lifelong Education 首创性地解释为“终身学习”<sup>②</sup>，提出了更进一步的终身学习理论。

总之，不论是“学习”一词的日语词源，还是它的英语词义，“终身学习”都特别包含有劳动者学习的成份。

尽管如此，劳动者学习问题事实上并未得到应有的重视，这不得

---

① 根据日本劳动基准法的定义，符合下述两个条件的人被称为劳动者：一是受雇于某个组织或部门，二是从受雇的组织或部门领取工资。不论是正式员工，还是临时工、合同工，也不论是高层领导者，还是一线生产人员，凡符合上述条件者均为劳动者。但公司法人代表、担保人、家务劳动者、同居的亲属不属于劳动者。——译者注

不令人感到遗憾。这也是作者特别选择这一问题加以探讨的根本原因所在。

## 1. 匠人“工作熟练”的意义

对于“工作的人”可以从不同角度、不同层次做很多不同的解释与分类，本书将“工作的人”定义为那些为了获得能够维持其生活的工资而工作的人们，即“劳动者”。这样的劳动者在古代常被叫作手艺人或匠人。

他们是怎样学习的呢？答案就是：终身学习。虽然他们那时并不知道“终身学习”的提法，但却是实实在在的“终身学习”。

正由于无数手艺人在工作过程中的钻研和学习，技术才得以发展，科学才达到了体系化水平，才有了不计其数璀璨的人类文明，而且被一代一代地传承下来，为现代科学技术奠定了重要基础。应该说，在科学与技术尚不发达的远古时代，如果没有匠人对工作不懈的钻研与学习，就不会有留存至今的伟大的古建筑，也不会有丰富的技艺精湛的艺术作品。由此可见，“工作的人”在劳动过程中的学习是多么的重要，多么的伟大。

已有二百年历史的西阵织<sup>①</sup>的工匠们至今仍为人们所瞩目。他们认为“始终保持对自己工作的热爱，……‘终身不退役’，到退休也不厌烦是最重要的”<sup>②</sup>。这里“终身不退役”就反映了匠人的学习态度和学习状态。可以说，“终身学习”的核心是为了工作的学习，学习最重要的内容也存在于工作之中。

宗像元介将一个手艺人、一个职业的行家里手的成长过程作了如下的描述<sup>③</sup>。“手艺人是通过学徒修业体系——由徒弟到手艺人再到师父，逐级升高的阶梯体系来培养的。虽然学徒合同、教授内容的标准并非统一制定的，但徒弟所要获得的能力是多方面的，成为一个够格

---

① 是以京都西阵为中心的传统纺织业，因其生产的和服用佩带、腰带，领带，缎子等有着极为悠久的历史与传统而著名。西阵织既是对当地传统产业的称呼，也是对他们制品的称呼。

的、能独立承担工作任务的手艺人也是有一定标准的，而且还要通过激烈的竞争和严格的筛选。在学徒制度的评价体系下，徒弟总要尽可能地表现自己的工作才能，这种自我表现欲成为其学习的源动力。为了经营和学习的需要让徒弟识字，为了提高其工艺制作的品位、实现与顾客更好的沟通与交流让徒弟练习茶道、花道、音乐等日本传统技艺。工作中持之以恒的学习具有特别重要的意义。”

至今这样的学徒制度在日本还少量地存在着。茨城县龙崎市的正信寺始建于1995年（平成7年），是一个规模庞大的木结构寺院，仅屋顶使用的瓦就有90吨之巨。我们至今都被工匠们出色的工作技艺所折服，深切地感受到其技艺传承的伟大。有人说以后恐怕再也建造不了规模如此之大的寺院了，因为其所需用木材在世界范围内都已经很难找到了。

正信寺的建造者是觥工舍的年轻人，担当项目负责人的是加入觥工舍仅8年、只有27岁的大野君，其他人比他更年轻。就是这些年轻人花费5年的时间，修建完成了正信寺工程。因为觥工舍的师父小川三夫曾师从西冈常——法隆寺最后的杰出工匠，学习宫殿木工。所以说建造正信寺的工匠们实际是西冈的孙辈弟子们。

之所以介绍上面的故事，是因为觥工舍就是学徒制教育的一个典范。完成了如此浩大工程的年轻人就是在觥工舍，宗像元介所说的学徒制——手艺人培养体系中成长起来的。觥工舍的年轻人在学习做工方法的过程中成为匠人。西波尔特<sup>①</sup>和彼理<sup>②</sup>都曾高度赞美日本手工艺技术的精美，认为它们远远超过欧洲，是无与伦比的。

---

① 西波尔特（1796-1866），全名 Philipp Franz von Siebold，德国的医学、博物学者。1823年作为荷兰商馆的医生到达长崎，研究日本的动植物、地理、历史、语言等。还开办了鸣龙私塾，并实地开办诊所。1828年回国的时候，因为在其行李中发现了禁止带出的地图而被治罪。1859年再次来到日本，成为幕府政府的外事顾问，1862年回国。他一生著有《日本》、《日本动物志》、《日本植物志》等多部著作。

② 彼理（1794-1858），全名 Matthew Calbraith Perry，是美国海军军人。1853年7月（嘉永6年6月）为了让日本开放港口，率东印度舰队到浦贺，向幕府政府递交了大总统的亲笔信。第二年又来到江户湾，在横滨缔结了“和亲条约”。后来从下田、箱馆返航，回国后出版了《日本远征记》。

由此我们可以得到两点启示：①学习的核心价值存在于工作中；②劳动者的一生都在不断地学习，也即我们所说的“终身学习”。那么该如何定义“终身学习”呢？

## 2. 谁是“终身学习”的主角

首先是对“终身学习”中“终身”概念的理解。为人的“终身”划分阶段可以有很多不同的方法，下面就是其中的一种：

幼儿期：从出生到上小学之前；

就学期（或称学龄期）：从进入小学到学校毕业；

职业期（或称就业期）：从就业到退休；

晚年期：从退休到人生的终点。

在这4个人生阶段中，虽然有高学历化和社会老龄化的因素影响，但绝大多数国民的就业期平均起来，仍然有40年，这是人生中最长的阶段。这个数字还是就“大多数一般国民”的情况而言，对于那些“终身不退役”的人来说，他们的职业期实际上会更长。

还有不少女性的“就业期”是呆在家里做专职家庭主妇。但近年来女性就业人数也在不断地增加，婚后女性不工作的传统有了很大改变，所以这里没有单独考虑女性的情况。

如果说“主角”是指舞台上出场演戏时间最长的角色，那么，最长的“职业期”就应该是人生各个阶段中的“主角”，“职业期”内劳动者关于职业的学习就是“终身学习”的主角，既是“职业者”，又是“雇员”、“劳动者”，处于职业期的人就是“终身学习”的主角。

当今这个时代科学技术飞速发展，知识更新越来越快，原来在学校中学到的知识很快就不适用了。为了适应工作的新需要，职业期内的劳动者必须不断学习新知识、新技术、新技能。因此，“终身学习”的中心就是“劳动者的学习”。

然而，这样显而易见的道理并未成为人们的普遍共识，为什么呢？

### 3. “终身学习”的核心

日本所使用的“终身学习”一词存在着意义模糊、范围界定不清的问题。这与“终身学习”概念之前一直使用的“社会教育”一词有关。文部省的“社会教育局”在1988（昭和63）年被重新组合后更名为“终身学习局”，用“终身学习”代替了原来的“社会教育”的说法（当然，在他们的表述中也时常有“终身教育”的提法）。

为了了解“社会教育”和“终身教育”、“终身学习”的语言使用与变迁过程，我们查阅了国立情报学研究所整理的全国图书馆所藏文献目录，统计了目录中所载文献标题使用了“社会教育”、“终身教育”、“终身学习”几个词汇的图书及其出版年代，统计结果如下表所示（除去再版、复刻、目录、行政报告等等）。其中括号中的数字是在副标题中用了“终身学习”一词的著作。结果表明这些词为同义词。

根据该统计表（截至2003年10月）所显示的结果，标题中使用了“终身学习”概念的著作是使用了“终身教育”概念的2倍以上，并集中在1986年以后。其中唯一的例外就是1975年之前所发行的宫源诚一的著作《什么是终身学习》。而使用“社会教育”及“终身教育”概念的著作消失了。这说明“社会教育”、“终身教育”和“终身学习”三者既有一定的连续性，又有明显的差异。

1984（昭和59）年，为实施全面的教育改革，应对社会生活的重大变化，日本解散了原来设在文部省的咨询机构——中央教育审议会，成立了内阁总理大臣的咨询机构——临时教育审议会（简称“临教审”），就国家重大教育方针等事项进行咨询审议。在临教审的审议报告中，“终身学习”被定义为“从摇篮到墓地的学习论”，并赋予了职业能力开发在终身教育中的重要地位，成为该审议报告的一个重要特点。

# 使用“社会教育”、“终身教育”、“终身学习”概念

著作的出版年代统计表

| 出版年代  | 社会教育  | 累积值 | 终身教育  | 累积值 | 终身学习   | 累积值     |
|-------|-------|-----|-------|-----|--------|---------|
| ~1945 | 6     | 6   |       |     |        |         |
| ~1955 | 7     | 13  |       |     |        |         |
| ~1965 | 6     | 19  |       |     |        |         |
| ~1970 | 7     | 26  | 2     | 2   |        |         |
| ~1975 | 5     | 31  | 3     | 5   | 1      | 1       |
| ~1980 | 1     | 32  | 4     | 9   | 0      | 1       |
| ~1985 | 9     | 41  | 2     | 11  | 1      | 2       |
| ~1990 | 4 (2) | 45  | 4 (1) | 15  | 8 (3)  | 10 (13) |
| ~1995 | 4 (2) | 49  | 5 (1) | 20  | 11 (3) | 21 (27) |
| ~2000 | 3 (1) | 52  | 0     | 20  | 11 (1) | 32 (39) |
| 2001~ | 0     | 52  | 0     | 20  | 4      | 36 (43) |

从上表的统计结果和宫原的著作，我们可以清楚地看到，日本普遍地使用“终身学习”的概念是在临教审首次提出“终身学习”以后的事情，而当时欧洲还没有“终身学习”的提法。因此可以确信，是临教审第一个提出了“终身学习”的思想。那么临教审是出于什么意图而提出“终身学习”概念的呢？

在 21 世纪到来之前，技术的革新和发展，已经将我们从电气化、自动化时代引领到信息化时代。在技术发展异常迅猛的社会，仅靠学校教育来适应漫长职业生活的需要是很困难的。为了适应社会发展，实现对劳动者的教育，必须重视成年人的继续教育。临教审正是出于这种考虑提出了“终身学习”的概念。可是，临教审的这个审议报告不仅没有得到足够的理解与支持，相反却遭到来自教育界<sup>①</sup>各个方面

① 在日本“教育界”、“学校教育”、“有关教育者”、“教育工作者”等说法均特指文部省所管辖的或经文部省认定的学校、机构或相关人员，被称为正统国民教育体系。而其他政府部门或社会、个体所创办的职业训练、技术与职业教育等均不属此范围，被称为旁系。这与日本的情况有很大不同，请读者在阅读本书时要注意这一差异。——译者注