

「学び続ける時代」の社会人はどうあるべきか

# 生き残りをかけた「学び直し」の時代 個人と組織に求められる姿勢とマインド

デジタル化やグローバル化が加速するいま、予測不能な時代に対応する「学び直し」のニーズが高まっている。だが、社会人が日常業務を続けながら取り組むには、時間的・金銭的制約も多い。個人と組織はどのように対応すべきか、成人教育の観点から考える。



岩崎 久美子 Kumiko Iwasaki

放送大学 教養学部 教授  
2013年筑波大学大学院図書館情報メディア研究科修了。国立教育政策研究所 生涯学習政策研究部 総括研究官を経て現職。研究分野は成人教育学、教育社会学、生涯学習。

## 世界的に収れんする「学び直し」の方向性

『学び直し（リスキリング）』という言葉が近年目にするようになった。1980～90年代の成人教育が、一人ひとりの人生を豊かにする『生涯学習』としての教養・文化的側面を強く印象づけるものだったのとは対照的に、この言葉は、マンパワー政策に基づく学習をクローズアップするものである。

「大人になってからの学習は個人の自発性に委ねられるものであり、個人の領域に政策介入することは難し

いという考え方がありました。ところが、EUが1996年に『生涯学習年』を掲げたあたりから、雇用・経済対策として成人に対する学習環境整備に向けた政策的な流れが生じてきました。ヨーロッパの多くの国々では、高い若年失業率を背景に、労働力の質の向上を目的として『生涯学習』という言葉が政策的に使い始めたのです」と語るのは、放送大学教養学部の岩崎久美子教授だ。

成人学習の現場に身を置き研究を続ける立場から、成人の学習への関心が、世界的に生産性や能率の向上といった一つの方向に収れんする傾向にあると指摘。心理学、臨床心理学や社会学など学際的知見に立脚し、成人の発達や自己実現に向けて成人の学習を理論化してきた米国でさえ、現在では、その重点は雇用

につながる職業・訓練に関する内容にシフトしてきているとする。

## 学ぶ姿勢×継続によって学歴不問の「学習歴」がつく

日本では、終身雇用といった雇用慣行にあって、これまで企業内教育という形で成人に職業スキルを付与する学習機会を提供してきた。しかし、経費削減や転職市場の興隆なども相まって、企業内教育への投資額は減少傾向にある。そのため、個人は、自分の雇用可能性、労働市場での価値を高めるために自ら継続的に学習することが必然となってきている。個人に課される『学び直し（リスキリング）』といった雇用の確保・維持のための学習は、切実で余裕がない。このことは、若い大学生でも同じである。

「非常勤として他の大学に何うと、若い学生が大学での学習に意義を見出していないのではと感じることがあります。就職に役立つ即座のスキルや市場価値に直結する力を得たいという気持ちもわかります。しかし、そ

れ以上に、大学時代の経験から人と繋がることや、大学の授業や課題提出などを通じて自ら継続的に学ぶ姿勢を身につけることが“人生のセーフティネット”になるのだと学生には伝えています。一方で、放送大学には多様な年代の学生がいらっやいます。放送大学の学生を見ていてわかることは、初期教育としての学歴よりも、その後、前向きな姿勢で学び続けて“学習歴”をつけた人ほど、社会との接点が増え、再就職等の機会にも恵まれる傾向があるということです。このことは、大人になってからも継続的に学習することの意義を物語っているとされます」

また、人生にあっては中年期などの移行期や自分や家族の病気などのライフ・イベントに遭遇し、生きること自体を問わずにいられない心理的危機に陥ることがある。成人学習理論では、経験を経てももの見方や考え方が変容することを学習と捉え、心理的危機は深い学習をもたらすとする。このような人生を意味づける学習では、『学び直し（リスキリング）』とは異なる学習の時間と場が必要とされる。

「闘病などを経て心理的危機から立ち上がる時、人生を振り返り問い直す過程で学習活動は必ず付随します。目先のスキルや知識習得にとらわれることよりも、自分の人生を意味づけることが、遠回りのようである、実は人生を意義あるものにする成人の学びの本質のような気がします」

## 組織の中の「マージン」が前向きな学びと気づきを生む

とはいえ、企業が個人の学びを支



社会の不確実性が高まる中で大人の学びは人生を充実させるものから労働者としての価値を向上させるものへと急速にシフトしつつある。しかし長い人生の中では楽しさや偶発性なども加味した環境があることが学び続ける鍵ともなる  
photo by Studio Romantic / Adobe Stock

援しようとする、「デジタル化が必要だからプログラミング、AI教育を」といった流れに陥りやすい。また、岩崎氏は幹部養成講座で成人学習理論の講師を務めた際、アイデアを出すべきところ真面目な議論に終始し議論を楽しむような和やかさが醸成されない場面を目の当たりにし、日本の組織において対話の練習や訓練があまりなされていないと感じたと振り返る。

「デジタル化は、職場におけるコミュニケーションを機能的にしたのですが、一方で、隣に座っている人に他愛もない冗談を語りかけるようなマージン（余白）まで省いてしまったのかもしれませんが。米国のIT企業では、誘い合って自転車で出勤するとか、週に一度は近くのファーマーズマーケットで野菜の買い出しをし職場でランチを一緒につくって食べながらミーティングをするなど、日常的楽しみの中から会話が生まれる仕組みを人為的につくっている例もあるようです。日本でも、社員同士が普段着の

会話ができれば、新たな視点の学びや発見、いわゆる“セレンディピティ”といった偶発的に創造的な成果につながるのではないのでしょうか」

成人教育の舞台である放送大学や専門職大学院には、異なる背景を持った人々が集まるため、多様性を醸し出す場としての魅力がある。教員たちには、そのような多様性のある集団の中で対話を促すファシリテーターとしての役割が求められる。同様に、企業にあっては、「読書会や学習サークルなどを立ち上げて、立場に関係なく参加し対等に会話を交わす仕組みを作り、“学ぶことは中立的で対等”であると体感できれば、人と一緒に行う学習が楽しくなってくると思います」と岩崎氏。

研究者たちにサバティカル休暇があるように、異なる学び・アンラーン（学びほぐし）・充電のような機会、または職場であっても遊び心やマージンを持つ重要性を企業が認識し、いかに組織の中で実践していくかが、今後の課題となりそうだ。 ■