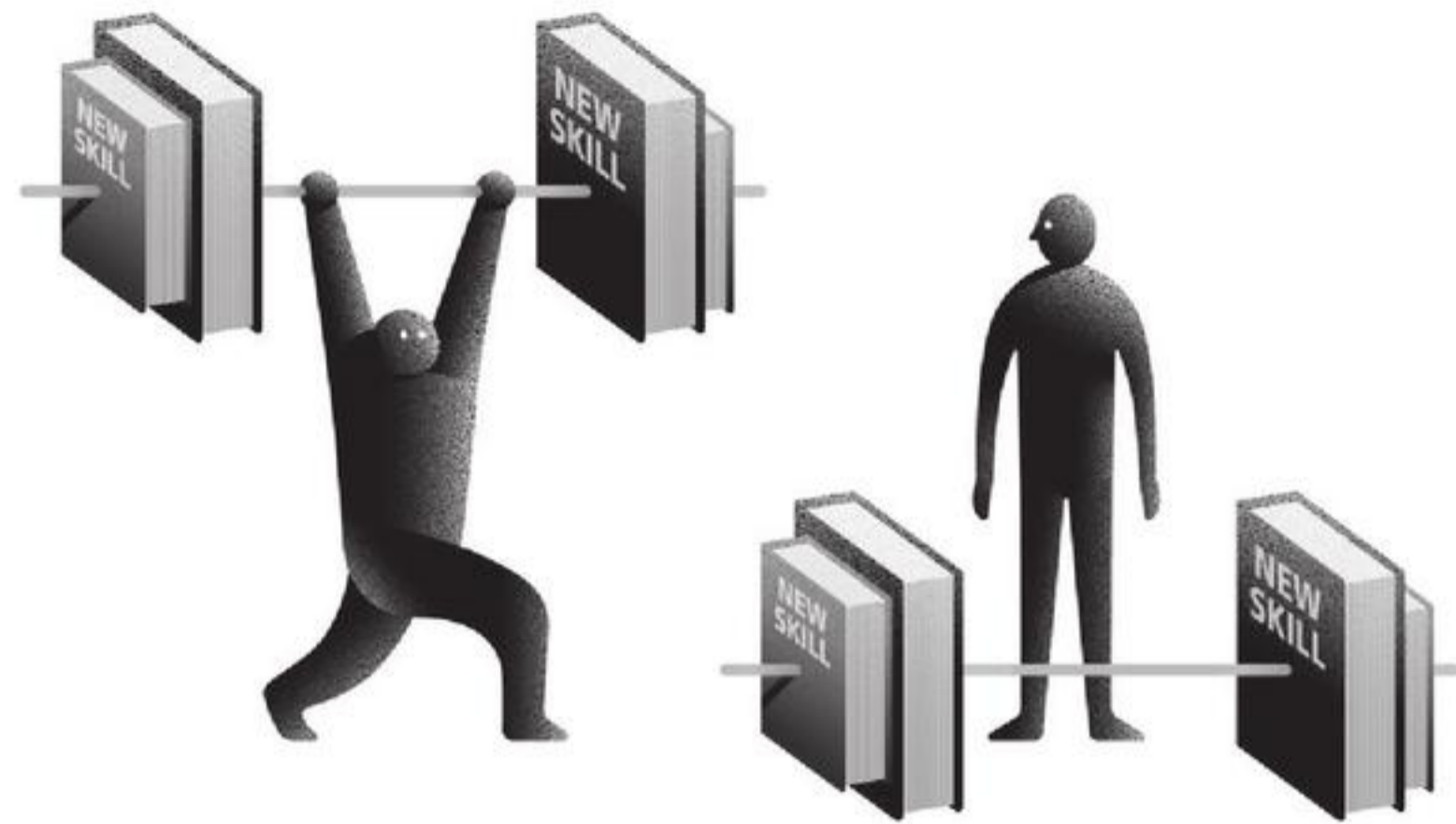


## リスクリングの圧

「リスクリング」という言葉を最近よく聞く。働き続けるために新しいスキルを、と国にも職場にも促されると、プレッシャーがじわり。大人の学び直し、やっぱり必要なのか。



イラスト・甲斐 規裕

### 自ら家事するスキルが先

1972年生まれ。東京大学大学院情報学環客員研究員、元TBSアナウンサー。2003年に長男、05年に次男を出産。

小島 慶子さん

エッセイスト

産休・育休中のリスクリングについての国会での質問や岸田文雄首相の答弁を聞き、産休・育休中は暇だろうという前提に立っているのでは、と感じました。実態からあまりにも乖離していますよね。私も第1子を産む前は、横並びに育休中を謳って思っていました。でも、甘かった。日中は赤ちゃんにかかりきりで、子どもが寝ている間は家事。夜も授乳でろくに眠れません。こんなにも体力を奪われ、精神的にも負荷が高いものだと。家族が増えれば生活のリスクも変わります。産休・育休の間に、身体、心、生活の三つの大きな変化に適応しないといけないのです。休むどころか寝る間もないです。政府が「リスクリングは重要」と唱えるのは、企業のD

X(デジタルトランスフォーメーション)を促し、労働市場の流動化を図りたいからでしょう。しかし、どうすれば安心して働き続けられるかという視点は感じられません。実態を見れば、学び直す時間がない。勉強にお金をかけられる人も限られています。中小企業は社員にリスクリングの機会を与える体力や人材を新たに採用する余裕がない。人々は、この窮状を政府は理解していないという強い不信感を抱いています。硬直的な働き方にも問題があります。日本は新卒一括採用を前提として、一斉にスタートして休んだら負け、という仕組みでやってきた。「ああもこうも生きられる」ような社会にはなっていません。女性は出産後に低賃金の非正規雇用で働かざるを得ないのが現状です。子育てする人を

職場のお荷物とみなす構造を変えなければ、リスクリングや少子化対策を進めても成果は上がらないでしょう。私は、いま日本社会に「家事を自分でする」というスキルが欠けていると思っています。家事ができれば衛生を保てず、おなかもすきません。それでは元気に働けません。家事や育児を私的な雑用とみなし、仕事よりも価値が低いとする考え方もも根強い。特に男性は、母親や妻がやってくれるものと思いがちです。この発想を捨てなければ日本は変わりません。

加えて、「他者のケアをする」というスキルも大切で、ケアには自身の育児や身内の介護だけでなく、病気の障害のある人と共に働く、子育て世帯を社会で支えるなど、様々な形があります。人には支えが必要で、そのための仕組みが必要だという合意形成が重要です。

国や企業は、安心して学び直すことができ、予期せぬ出来事や起きても他にやりようがあると思えるよう、生活を支える制度を作り、雇用や働き方の柔軟性を高めてほしいと思います。

(聞き手・富田洋平)

### メリット何？迷える社員



リクルートワークス専門研究所主任研究員。著書に「不安家族〜働けなない転落社会を克服せよ」など。

大嶋 寧子さん

雇用政策研究者

リスクリングは「担う仕事が変わっていく時に、働く人が新しい職務に移行できるようにスキルを再開発すること」と言えます。しかし現在、日本と海外では、その意味するところが違います。海外では、リスクリングに責任を持つ主体は企業や社会です。内容も、まったく新しい職務遂行の方法や職業に移行するためのスキル習得と整理されています。一方で日本では、責任を持つ主体として個人が着目されています。個人が自由意思でやるというニュアンスが強い。では個人目標のリスクリング環境が整っているかといえば、そうではありません。昨年、1万人を対象にした調査で、働く人の4割がリスクリングに関心があるとされたものの、過去に学んだ人は正社員で17%、現在では4%に

とどまりました。継続した学びは起きていません。企業で動画コンテンツが提供され社員がなんとなく学ぶというスタイルも見られます。日本では、何を学ぶとどんなメリットがあるという物差しも示されていないことが多い。それで学びなさいと言われても困ります。「リスクリング迷子」の状況です。例えば米国では、学ぶ内容と社内のキャリアの関係が示され、認定団体による認証も行われます。企業の採用も、学歴ではなく、スキル情報に基づくものが増えていきます。かたや終身雇用が長く続いていた日本企業には、新しいスキルを学んでも、その分野で勤務経験のない人は採用しない傾向があった。だから自発的に学んでもキャリアを設計したことにならず、メリットが生じにくいのです。

(聞き手・岡田玄)

欧米では、リスクリングは「発明」でした。それまで社内のポストに必要なスキルを持つ人材は外から採用するという雇用のあり方だった。でもデジタル人材が急速に不足する中、社内人材を再教育する方が低コストで定着率もよかったです。これは日本のお家芸では、と思う人もいるかもしれません。日本企業では人事異動とオン・ザ・ジョブ・トレーニングでスキルを学ばせてきた。ただこの方式は配置転換で別の人にスキルをすらすらで、結局今あるスキルをみ込んで回している。短期間で多くの人の能力を塗り替えるリスクリングとは違います。日本の労働者は自ら学ばない傾向があるというデータは存在しますが、資格と社内キャリアが結びつけられるなど、企業から機会を与えられと学ぶということが調査から判明しています。

学ぶ環境さえきちんと整えられれば、日本のリスクリングもうまくいく。その意味で、必要性を労働者に語り、大きな方向性を提示する経営者のリスクリングは、最優先課題と言えるでしょう。

### 雇用のため収斂する学び



1962年生まれ。放送大学教授(生涯学習論・成人教育論)。国立成人教育政策研究所などを現職。著書に「成人の発達と学習」他。

岩崎 久美子さん

成人教育研究者

成人の学習が注目されるようになったのは、1970年前後のことです。先進国が高度経済成長を経て進学率も上がる中、学費格差をなくし生涯にわたって自由に学ぶ機会を提供しよう、という理想主義的な思潮がありました。「生涯学習」や「リカレント教育」(社会人の学び直し)という言葉が提唱され、日本でも、公民館などでの文化・教養主義的な学習や企業内教育が広がりました。

そんな雰囲気を一掃する変化が90年代、若者の高い失業率に悩む欧州で起きました。国際競争力を高めるため、新たな知識やスキルを獲得するための継続的な学習が注目されるようになったのです。経済のグローバル化に伴い、他地域でも成人の学習の目的が、雇用の確保・維持のためという方向に収斂してきています。「学び直し」「リスクリング」などの言葉もその文脈で使われるようになりつつあります。

背景には、政策やその成果が、数値で表されるもので評価されるようになったことがあります。成人の学習も「生産性がこれぐらい上がった」と数値化して示すことが重視されるようになりました。私が行った調査では、継続的学習をしている人は、経済的に豊かな傾向があります。意欲がある人はますます学習し収入を多く得て、逆に学習しない人は労働市場から排除され、格差が広がっていると推察されます。一方で、自ら学習に関心を持ちリスクリングする人は3割もいないという調査があります。

データとしては、学習しない人の経済状況は相対的に低いことが明らかである以上、学習意欲などに応じて対象層を明確にした、成人学習の総合的な政策が必要だと思えます。これは学習が雇用の問題

にどうもならず、社会的には経済政策、地域づくり、社会福祉などと関係し、個人に対しても各人の人生の豊かさに大きく関わるためです。ある程度の元気と意欲があれば、誰でも受けられるプログラムがあり、修了後は生活を維持する収入を得られる、というストーリーを政府が示せるか、という思いがあります。ただ、生きるのにお金や雇用の維持は最低限必要ですが、金銭や数字で表せないものに人間の人間たるところもあります。社会人が大学に戻るのには退職前後など心理的に揺れる時期が多く、また高齢期には哲学や歴史、文学にひかれる人も多い。成人の学習の裾野には、人生の意味づけなど人間としての尊厳を保つという役割もあるべきです。リスクリングのような即効性はなくても、漢方薬のように身体全体が元気になる学習。行政には、そうした学びの環境整備にも予算を割いてもらえたら良いと感じます。(聞き手・高重治香)