

社会人インタビューから考察する リカレント教育とキャリア

門 田 良 明

目 次

1. はじめに
2. リカレント教育の歴史的背景
3. 人生のマルチステージ化とリカレント教育
4. わが国が推進する人生 100 年時代のリカレント教育
5. 企業におけるリカレント教育の実相
6. 社会人のリカレント教育に関するインタビュー調査
7. 調査結果から見える社会人のリカレント教育
8. まとめ

Abstract

The purpose of this study is to present the current reality of workers' recurrent education in "The 100-year life" era. The study reviewed the historical background of recurrent education and, the background of the recent importance of it in Japan. Based on a survey by the Ministry of Health, Labor and Welfare, the regular employees who are in superior positions are learning more self-development than regular employees who are in disadvantageous positions in the company. After that, six persons interview surveys were conducted by a semi-structured interview method. As a result of the interview survey, the working people who learn recurrent are classified into those who learn for a career within the organization (vertical carrier group) and those who learn for a career beyond the organization such as changing jobs, turning to freelance, and starting a business (shifting carrier group). In addition, from the survey results, it is clear that they perceive growth in human aspects such as expansion of values and perspective.

Keyword: recurrent education, 100-year life, multistage life, vertical career group, shifting career group

1 はじめに

本研究は、わが国の「人生100年時代」の到来を見据えて、社会人のリカレント教育に関する現状を明らかにすることを目的とした。

具体的には、まずはリカレント教育に関する歴史的背景について精査し、さらに昨今わが国でリカレント教育に関する重要性が謳われるようになった背景について精査をすること。次に、厚生労働省の調査を基にわが国のリカレント教育についてマクロ的な見地から課題を明らかにすること。最後に、リカレントに学び直し¹⁾を行っている社会人6人のインタビュー調査を基に考察を行い、ミクロ的な見地からその課題および実相を明らかにすることである。

インタビュー調査は以下の4つの問いを基軸に半構造化インタビューの方法で行った。「①社会人になって学び直したことは何ですか（取得した資格・学位など主要なもの）」「②資格や学位の取得後に、自身のキャリアは変わりましたか」「③学び直しは収入アップに寄与しましたか」「④社会人になって学び直しを行ったきっかけは何ですか」。

インタビュー調査の結果からは、リカレントに学ぶ社会人は、組織内のキャリアのために学ぶ人々（バーチャル・キャリア群）と、転職やフリーランスへの転向や起業など、組織を越えたキャリアのために学ぶ人々（シフティング・キャリア群）とに分類できること、また、リカレントに学ぶ人は、価値観や視野の拡張といった人間的な側面に成長を感じていることが明らかになった。

1) 本論文では、一般社会人によりなじみ易い「学び直し」という言葉も、リカレント教育に包含されるものとしている。

2 リカレント教育の歴史的背景

昨今、わが国において新聞、書籍、インターネットニュースなどの大衆媒体で、リカレント教育（recurrent education）という言葉が頻繁に目にするようになった。2016年にリンダ・グラットンとアンドリュー・スコットが著した「ライフシフト - 100年時代の人生戦略 -」²⁾が、わが国において出版されベストセラーとなったことがきっかけとなり、超長寿社会の到来に合わせて、キャリア戦略の一環として生涯に渡って学び続けること、あるいはその時々で学び直すことの必要性が語られるようになった。これを契機に、リカレント教育という言葉はわが国においてにわかに脚光を浴びることになる。

しかし、この「リカレント教育」という言葉は決して今世紀になって新たに創られたものではなく、既に1970年代には、国際社会においてOECD（経済協力開発機構）などで使用されていた言葉である。

その源流は1960年代後半、スウェーデン国内において提唱された教育に関するアイデアである。このことに関する瀧端（1994）の説明は以下である。「リカレント教育のアイデアが国際的な場で初めて提唱されたのは、1969年5月にヴェルサイユで開催された、第6回ヨーロッパ文相会議において、スウェーデンの文相パルメによってである。」³⁾。パルメは、低学歴家庭出身の生徒の関心を教育に向けさせること、成人教育を拡大することを目的とした教育改革を提唱し、それを「リカレント教育」と呼んだ⁴⁾。パルメが提唱したこのリカレント教育の概念は、1973年にOECDによって、UNESCO（国際連合教育科学文化機関）による生涯教育構想に呼応する教育改革理念として、広く国際社会に提唱されることになる。

2) Gratton, Lynda, Scott, Andrew, (2016)（本稿では池村千秋の訳書を参照した。）

3) 瀧端（1994），68頁。

4) 瀧端（1994），75頁。

上記のように、1960年代のヨーロッパに源流を持ち、長い歴史を経て今日に至るリカレント教育ではあるが、わが国において昨今その必要性に迫られるようになった要因として、国内の労働環境の変化が大きいであろう。わが国においては、特に20世紀末から今世紀初頭、バブル経済の崩壊に端を発した「失われた20年」ともいわれる長引く経済不況があった。その後、特に今世紀に入ってからは、経済グローバリズムの急速な進展による国際競争の激化、少子高齢化社会に端を発する労働力の不足、平均寿命の伸びに伴う労働人生の長期化など、労働環境のマクロ的な変化を経験することになる。

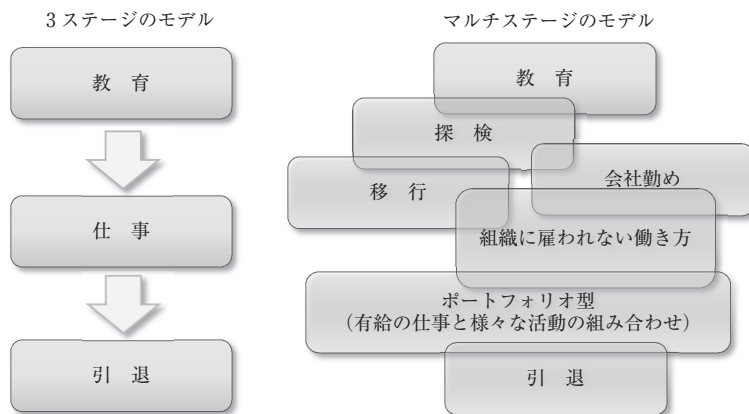
経営学的視点から見れば、企業における経営資源としてのヒトすなわち労働者をより効果的かつ効率的に活用するためには、従業員の人材教育・人材開発が不可欠とされるが、上記のように経済環境が大きく変化する現在においては、企業や産業界の努力だけで乗り越えることは困難であり、人材教育・人材開発に関しては国家レベルで抜本的な労働構造改革を行うことが必要となる。

3 人生のマルチステージ化とリカレント教育

「ライフシフト」が上梓された翌年の2017年、わが国の内閣府は「人づくり革命」という基本構想を掲げ「人生100年時代構想会議」を組織した。その趣旨は、「人生100年時代を見据えた経済・社会システムを実現するための政策のグランドデザインに係る検討を行う」とされ、議長は当時の内閣総理大臣安倍晋三、副議長は「人づくり革命担当大臣」茂木敏充が務めた。また、会議には有識者のひとりとして「ライフシフト」の著者リンダ・グラットンが招聘された⁵⁾。「人生100年時代」という言葉が使われていることから分かる通り、当会議はグラットンの提言が大きく影響を与えているも

5) グラットンとは第1回と第3回の会議に出席し直接提言を述べている。

Figure 1 3ステージモデルのキャリアとマルチステージモデルのキャリア



出所：第1回 人生100年時代構想会議配付資料4-2
 リンダ・グラットン議員提出資料（事務局による日本語訳）

のと考えられる。そこで、ここでは、グラットンのリカレント教育に関する考え方についてまとめておきたい。

グラットンによれば、人々の寿命が長くなり多くの人が100歳まで生きることになれば、65歳で引退して100歳まで非生産的な生活を長く過ごすことになるような状態を変えなければならず、そのためには、国は70歳代、80歳代の人々が生産的になることを奨励すべきであるとし、さらに、それを推進するためには、長寿社会における人々の人生は、これまでの3ステージのモデルからマルチステージのモデルへと転換させていく必要があると提言している（Figure 1）。マルチステージの人生モデルにおいては、生涯を通して学ぶこと、人生の中で何回も教育を受けたりそれをやめたりし、また引退後の時間を再び活性化させたり、人生を再起動させたり、その順番を変えたりすることが必要不可欠となる⁶⁾。

6) 『「人生100年時代構想会議」の目的と主要テーマ』第1回 人生100年時代構想会議議事録、3-5頁を参照。

さらに、グラットンは、リカレント教育に関して、生涯にわたる教育は極めて重要であるが、しかし個人が単独でできるものではなく、そのため、政府、企業、教育機関など複数のステークホルダーが関わる仕組みを作ることが必要であることを指摘し、くわえて政府、企業、教育機関が果たす役割として以下の3つを提言している、1つ目は国民が将来の雇用市場について予想することができるように支援を行うこと。2つ目は動機づけを行うこと。そして最後に、リカレント教育に関する個人への支援を行うことである。これらの前提として、仮に訓練を受けたとしても、それがこれからなくなってしまふ仕事のための教育研修であっては意味がないことを指摘している⁷⁾。現在あらゆる職場においてAIやロボットなどのテクノロジーが急速に進展している、今後このようなテクノロジーに代替されてしまふような仕事のための教育や職業訓練はやるべきではないという提言である。

このような前提を踏まえ、政府の役割は国民が必要とする技能に関して、今後世界がどのように変化するかを国民が理解できるように支援すること、企業の役割は社員の学習に対して投資を行うこと、教育機関の役割は生涯にわたる学習のニーズに対応することであることをグラットンが提言した。

4 わが国が推進する人生100年時代のリカレント教育

「人生100年時代構想会議」の第1回目の会議は9月11日、その後2018年6月13日まで合計9回に渡って開催され、会議の中心的なテーマは以下の4つである⁸⁾。

7) 「『人生100年時代構想会議』の目的と主要テーマ」第1回 人生100年時代構想会議議事録、7頁を参照。

8) 「『人生100年時代構想会議』の目的と主要テーマ」第1回 人生100年時代構想会議配付資料3、1頁。

- 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（大学にしても，これまでの若い学生を対象にした一般教養の提供では，社会のニーズに応えられないのではないか）。
- ③新卒一括採用だけでない企業の人材採用の多元化（これが有能な人材確保のカギであり，企業にしてもこれまでの新卒一括採用だけではやっていけない），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。

そして，当会議終了後の2018年6月に発表された報告書「人づくり革命基本構想」において，リカレント教育について以下のように記述されている。「リカレント教育は，人づくり革命のみならず，生産性革命を推進するうえでも，鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ，キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかねばならない。」⁹⁾。

さらに，上記の主要な課題として，会議では，教育訓練給付の拡充，産学連携によるリカレント教育，企業における中途採用の拡大の3つの施策について議論がなされている。わが国が推進しようとしているリカレント教育について，ここでは特に2つめの議論である「産学連携によるリカレント教育」に注目したい。

本報告書によれば，わが国が推進しようとしている「産学連携のリカレン

9) 「人づくり革命 基本構想」10頁。

ト教育」の主たる目的の1つ目は、新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高いプログラムの開発に対して先行して集中的に支援を行うことである。たとえば、それはAI、センサー、ロボット、IoTを活用したものづくり、経営管理、農業技術、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた復職支援などの分野であり、さらに、情報処理、バイオ、ファインケミカル、エンジニアリング、ロボットなどの分野の研究者・技術者が最新技術のリカレント教育を受けることができるコースである。

次に、そのような先進分野に限定せず、一般的な在職者向けの施策として、夜間・土日の教育訓練コースの推進やオンラインを活用した民間学習サービスの後押しなど、企業ニーズに応じコースを拡大する。加えて、実務家教員の育成プログラムを開発・実施し、修了者を実務科大学教員としてマッチング支援策を検討し、そして生産管理の実務経験を有する製造業のOBやシニア人材をコンサルタントとして育成、派遣を行う施策を実施することである。

そして最後に、長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成支援を行い、また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的機運を醸成することである。

これらのことから理解できるのは、わが国が推進しようとしているリカレント教育とは、主にこれまで産業社会で活躍してきた人材を中心として、その人材のさらなるキャリアの延長やキャリアシフトを目標としたものを中心として実施されようとしていることである。つまり、これらの施策は、企業で活躍する人的資源のさらなる生産性向上を目的とした能力開発である。このような施策は、現在のわが国経済の喫緊の課題である国際競争力の維持と向上を計るためにも必要であろう。しかし一方で、新卒学生などの若年者や長く専業主婦だった人々など、これまで産業社会において活躍していない人材に対する施策については議論が乏しいことも指摘しておかなければならない。今後このような人々に対するリカレント教育の施策を拡充することも、さらに検討されるべきであろう。

5 企業におけるリカレント教育の実相

上述したとおり，わが国における政府主導のリカレント教育は今後ますます推進されていくことになるであろう。一方，企業レベルや個人レベルの実態はどのようになっているのだろうか。そこで，現在の企業レベルや個人レベルのリカレント教育の実態を把握するために，厚生労働省の令和2年度「能力開発基本調査」のデータを基にして考察を行うこととしたい。

企業内部において従業員に対して実施されているリカレント教育の主たるものは Off-JT である。Off-JT とは Off-the-Job Training を略したものであり，日常の職務の現場において職務に従事しながら，必要な知識，能力，技術について主に先輩や上司が教育を行う OJT（On-the Job Training）に対し，職場や通常業務から離れ別途時間をとり，教室や研修室などに場所を移し，職務に必要な知識の習得を行うことを目的とした研修であったり，あるいは技能研修センターなどで職務に必要な技術を習得したり技術の向上を図ったりするために受ける研修のことである。

当調査によれば，正社員に対して Off-JT を行った事業所は 69.8% であり，正社員以外にも行った事業所は 27.2% である。事業所としては，正社員に対する能力開発により力を注いでいることが理解できる¹⁰⁾。

また，事業所が行った Off-JT の上位3項目は「新規採用者など初任層を対象とする研修」(76.4%)，「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(47.4%)，「管理・監督能力を高める内容などのマネジメント研修」(45.2%) である¹¹⁾。

このデータより，事業内における Off-JT は，その内部におけるキャリアの維持，あるいはキャリアアップを支持するためのリカレント教育が中心と

10) 「能力開発基本調査：調査結果の概要」11頁を参照。

11) 同上15頁を参照。

なっているということを伺い知ることができる。一方、個人調査のデータからも考察を行いたい。

令和2年度に Off-JT を受講した常用労働者の割合は 54.0%であり、正社員では 37.7%，正社員以外では 16.3%と正社員以外の受講率は正社員を大きく下回っている。男女別に受講率を見ると、男性（36.6%）に対し、女性（22.7%）と女性の受講率が低い。最終学歴別に受講率を見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」（24.2%）、「専修学校・短大・高専」（27.5%）、「大学（文系）」（34.1%）、「大学（理系）」（44.8%）、「大学院（文系）」（41.9%）、「大学院（理系）」（50.0%）と、大学卒以上の最終学歴の者の受講率が高く、文系より理系の受講率が高い¹²⁾。

正社員と正社員以外との受講率、また男女の受講率、そして学歴による受講率それぞれの差について、企業内においては、正社員と正社員以外の労働者との間にリカレント教育を享受する機会、性別による機会、学歴による機会それぞれに大きな乖離がある。これらの結果を、前述した事業所の Off-JT の上位3項目に鑑みても、従業員が所属する企業で享受できるリカレント教育は、その企業内でのキャリアの維持やキャリアアップのための能力開発を目的とするものが中心となる。そのため、企業においてキャリアの維持やキャリアアップの必要性が高くないと考えられている従業員は、企業内におけるリカレント教育を享受することが難しい。つまり、このことから、わが国における多くの事業所では、雇用ポートフォリオによってリカレント教育の機会を変える戦略的な人的資源管理が行なわれているということがわかる。雇用ポートフォリオとは、企業戦略や目標を実現するために最適な雇用の組み合わせを設計することを目的とし、企業に必要な人材のタイプを明確にし、組織内の人的資源タイプのうちどのタイプが中長期的に必要な人材であるか、

12) 同上 40 頁から引用。

あるいは短期的に必要な人材であるかを分類した上で、様々な人材の組み合わせにより戦略的に人的資源をマネジメントすることである¹³⁾。

企業において雇用ポートフォリオの網の目からこぼれ落ちる労働者、つまり中長期的に必要なとされていない人材は、事業所の施策に依存することなく自らリカレントに学ぶことが必要となる。企業側から指示されて行う学びではなく、自らの意思によって学ぶことであり、つまりそれは自己啓発による学びである。しかし、同調査によれば、実情として以下のようなデータがある。

令和2年度に自己啓発を行った者は、労働者全体では32.2%であり、正社員で41.4%、正社員以外で16.2%と、正社員以外の実施率が低い。男女別に見ると、男性（40.0%）、女性（23.6%）と、女性の実施率が低い。最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」（21.8%）、「専修学校・短大・高専」（26.8%）、「大学（文系）」（43.4%）、「大学（理系）」（48.7%）、「大学院（文系）」（65.2%）、「大学院（理系）」（67.6%）と、大学卒以上での実施率が高く、大学卒以上では大学院卒がより高く、文系よりも理系の方が高い¹⁴⁾。

このデータを見る限り、正社員以外の労働者よりも正社員の方が自己啓発の実施率が高いことがわかる。また、女性よりも男性の実施率が高く、より高学歴の労働者の方が、そうでない人よりも自己啓発を行っていることがわかる。つまり、日本企業が行なっている雇用ポートフォリオの施策において不安定な立場にある正社員以外の人材よりも、比較的安定した立場にある正社員の方が、キャリアの維持やキャリアアップのためにリカレントに学んでいるという実態が確認できる。

本来、Off-JTなど企業が行うリカレント教育の網の目からこぼれ落ちる不

13) 日本経営者団体連盟（日経連）が1995年5月に公表した『新時代の「日本的経営」』にて提言された用語。

14) 「能力開発基本調査：調査結果の概要」44頁から引用。

安定な立場にある労働者ほど、自己啓発によって学ぶことでキャリアの維持やキャリアアップの可能性を高める必要があるものと考えられる。しかし実態としては、キャリアの維持においてより不安定な立場にある労働者の方が、相対的に自己啓発を行っていないという傾向を見て取ることができる。

6 社会人のリカレント教育に関するインタビュー調査

社会人はどのようなきっかけでリカレントに学ぶプロセスに至るのであるのか、また学ぶことによってその人のキャリアにどのような変化をもたらすのであろうか。本節では、実際にリカレント教育を享受した6人の社会人へインタビューを行い、そのインタビュー結果を分析し、社会人のリカレント教育に関する実相を把握することとした。

インタビュー調査は2020年7月3日より2021年3月31日の期間に行った。以下は調査対象者6名のプロフィールである（Table 1）。

Table 1 調査対象者のプロフィール

	性別・年齢	学び直し後のキャリアの変化	調査時の職業
A	女性 40代前半	宅地建物取引士と行政書士の資格取得後独立	個人事業主
B	女性 40代後半	精神保健福祉士、公認心理師の資格取得後独立	個人事業主
C	女性 40代後半	秘書検定1級、修士（経営学）を取得し同一企業に留まる	会社員・ユニットリーダー
D	男性 40代後半	修士（経営学）学位を取得後に講師業を兼務	会社経営 （+個人事業主）
E	男性 50代前半	ファイナンシャルプランナー資格取得後転職	会社員・専門職
F	男性 50代前半	8年間の海外勤務中にインテリア・コーディネーター、プロジェクトマネジメント等複数の資格を取得、帰国後も同一企業に留まる	会社員・管理職

インタビュー調査は、当研究の目的および論文掲載時の匿名化についてインフォームドコンセントを行い、同意を得た上で、まずはインターネットのフォームアプリケーションを利用して4つの質問項目について回答を依頼。その上で、これら質問の回答を基軸として対話展開を試みる半構造化インタビューを行った。インタビューの方法は、メッセージアプリケーションを利用したテキストによるリアルタイムの対話。対話の基軸とした質問は以下の4項目である。

- ①社会人になって学び直したことは何ですか（取得した資格・学位など主要なもの）
- ②資格や学位の取得後に、自身のキャリアは変わりましたか
- ③学び直しは収入アップに寄与しましたか
- ④社会人になって学び直しを行ったきっかけは何ですか

以下は、調査の概要である。①～④の質問項目に沿って調査対象者の実相について記述し、考察を行うこととする。なお、①に関して、上記プロフィールに記載しているのは調査対象者の主要な資格・学位のみであり、全員が社会人になって以降複数の資格や学位を取得するため複数回の学び直しを行っている。例えば調査対象者Fは、8年間の海外赴任から帰国後、管理職としての仕事を続けながら通信制の大学に在学し、起業や経営のコースで学びを続けている。そのことについてFは以下のように述べている。

「働ける間は海外でのチャレンジをずっとしたいと考えている時期でした。それから、海外駐在する場合、受け入れる国は段々と誰でも良いという状況から高いレベルの人を赴任させる事を要求する状況になってきている。だけどそれ（レベル）を判断するのは、学歴と収入しかないので、私の場合は高卒という事もあり、赴任時に大卒と書く1行が欲しかったのが理由の一つ。

もう一つは海外赴任中に出会った多くの日本人は過去の栄光にしがみついて、日本のやり方をそのまま展開し成果が出ずに行き詰まっていた。特にIT系に明るくないと海外の発展スピードにはついていけないので、私も通信教育で学ぼうと思い、海外にいても受講できる大学があると知って入学したという次第です。将来の独立や転職まで見越して学んでいます」。

Fに限らず、全員が一つの資格や学位だけで満足することなく、学ぶことに対して継続的な意欲を示している。Dは「一度学びの喜びを知ると（学ぶことが）止まらなくなってしまう、自然と学びのサイクルができる」と説明した。この発言について他の対象者にも意見を求めたところ皆同一の見解を持っていた。

「②資格や学位の取得後に、自身のキャリアは変わったか」という問いに関して、資格や学位を取得することにより、自身のキャリアに何らかの変化があった調査対象者は5名いた。転職1名（E）、独立2名（A、B）。資格・学位取得後に同一企業内に留まる中で職務の領域に変化あり2名（D、F）。資格と学位取得後も変化なし1名（C）。

資格や学位を取得することは、必ずしも自身のキャリアに即時的な変化をもたらすわけではない。特に組織の中では個人の意識や能力以上に組織の都合が大きく働く。そのため組織内部におけるキャリアアップやキャリアシフトには時間がかかる。一方、独立や転職は自らが起こす行動によって、キャリアの変化を直接に享受することになる。

「③学び直しは収入アップに寄与したか」という問いに関して、寄与した者4名（A、B、D、F）、寄与しなかった者2名（C、E）である。学び直しが収入アップに寄与したケースが多数であるが、直接寄与しないケースもある。寄与しなかったと回答したCは、組織の中でキャリアの変化がないケースであり、同じくEは転職したケースである。

ここで、注目したいのはCである。資格・学位取得後に収入も地位も変化

はないが、Cはそれで不満足をおこしているわけではない。「大企業の組織はいろいろな意味で、そう簡単ではないことが多いのですが、大学院で経営学を学んだことは大きな自信に繋がりました。また、常に顧客目線や経営者目線で考えられるようになりました。今後もいろいろなことにチャレンジを続けたいと考えています」。Cは、大学院で経営学を学ぶことによって職務を遂行するうえでの自信がついたこと、物事を多面的に見ることができるようになったこと、さらにはチャレンジ精神が強化されたことなど、学びの結果に十分な満足感を得ていることが理解でき、学び直しの効果は必ずしも収入面だけで評価できるものではないことが確認できた。

また、特殊なケースとしてDのキャリアの変化がある。会社経営者であるDは修士学位取得後、学んだ経営学を活かして、現在は個人事業主として講師業も行っている。つまり、二つのキャリアの同時進行をスタートしたケースである。Dはこのことについて以下のように言及している「これまで学んだことを社会に還元したいし、将来において趣味と実益を兼ねた生きがいになると思ったから、今から取り組んでおきたいのです」。これはドラッカーが1999年に提唱したパラレル・キャリア (parallel career)¹⁵⁾に繋がる発言である。ドラッカー曰く、ひとつの仕事が20年～25年間上手くいっている場合、その仕事を続けながら、一方では第二の人生に備え、自分自身でもうひとつの仕事を作る「パラレル・キャリア」の概念を提示した。氏が提示するもうひとつの仕事とは、主に非営利組織などの社会還元的な仕事や生きがいのための仕事である。Dの発言からは、第二の人生に備えたパラレル・キャリアを見据えていることをうかがい知ることができる。

またEによれば、現在はまだ収入アップには繋がっていないが「仕事の幅が広がった」という実感があり、現在新しく取り組んでいる仕事の領域にお

15) Drucker, Peter F., (1999), p.165.を参照。

ける知識やスキルを高めていくことにより、長い目で見れば収入アップに繋がる可能性があることも期待できている。つまりEも、収入アップがないことが、必ずしも自身の学びに不満足な評価を与えているわけではなく、むしろリカレントな学び直しを行ったことを肯定的に捉えている。

「④社会人になって『学び直し』を行ったきっかけ」に関して、直接的な理由のみを抜粋すると、「このまま働いても社内での将来が見えていた (A)」、「人を支える仕事をしたいという夢を実現されるために資格が必要となった (B)」、「会社内の組織運営に課題を感じた (C)」、「これまでの仕事に行き詰まり感があった (D)」、「職務において解決できない課題を解決するためにこの資格が必要だった (E)」、「担当する業務において顧客に負けないくらいの深い専門知識とサービスが必要だと考えた (F)」である。

調査対象者6人は、いずれも所属組織からの要求や強制などによって外発的に動機づけられたわけではなく、個々の立場や職務において何らかの行き詰まり感を持っていたり課題を感じていたりしたところ、その状況を打破しようとするポジティブな意識によって内発的に動機づけられている。さらに、DとEは、その意識が行動に結びつくためのトリガーとなったのは「家族の『大学院で勉強してみたら?』の一言 (D)」、「上司からの声かけ (E)」など、身近で信頼する存在から背中を押されることもまた、重要な要因となることが理解できる。

また、社会人になって以降の学び直しによって享受できることは知識や学力だけではない。このことは調査対象者全員が強調している。「女性は結婚前・出産前に始める方が良い (A)」、「学ぶことにはお金がかかることに気づき、子どもの頃に学ばせてくれた親にあらためて感謝した (B)」、「大学院で学んだことは自信に繋がったので、これからもチャレンジを続けたい (C)」、「社会人大学院生として20代、30代の若い院生と切磋琢磨できる経験が大きな刺激になったし、価値観が大きく変わった (D)」、「一定の経験を経て自

分の将来を考え直す機会は重要だったと感じた (E)」、[知識を身につけ実践すればするほど、多様性への対応とコミュニケーション能力の向上との必要性を実感する (F)] など、それぞれが社会人になって学び直しを行った経験から得た、学び以外の新しい価値を述懐している。リカレント教育は本来、将来キャリアに備えて知識や技術や資格あるいは学位を得ることを目的として行われるが、実際に学ぶプロセスでは、それらの獲得だけではなく、副次的に得られる新しい価値観や視野の広がりなどがあることが分かった。

仮説ではあるが、今回の調査対象者は全員、他者からの強制や命令によって学んだのではなく、自己啓発によって自らの意思が動機となって学び直しを行っている。その全員が副次的な価値観や視野の広がりを実感している、そのことから帰納的に推測するのであれば、押しつけられた学びではなく内発的動機によってリカレント教育を享受した場合には、本人の中で上記のような肯定的な気づきが特に現れやすいのかもしれない。

7 調査結果から見える社会人のリカレント教育

これまでのインタビュー調査から、社会人としてリカレント教育を求める主体者には、所属企業内におけるキャリアの安定あるいはキャリアアップを目指すために学ぶ者と、所属している組織を越えてキャリアシフトを目指すために学ぶ者との二つのタイプがあることがわかった。

所属する職場内でキャリアアップを目指す者、あるいはその職場に長く留まることを目的とする者は、今後 AI 化やロボット化などの親展に対応して変化し続ける職場のマネジメントシステムやオペレーションシステムに適応していくことが求められる。このような社会人の場合、所属先で求められる仕事の目的はこれまでと同じものであっても、仕事の方法についての新しい知識や技術の習得、あるいは新しいデバイスをオペレーションできるよう、

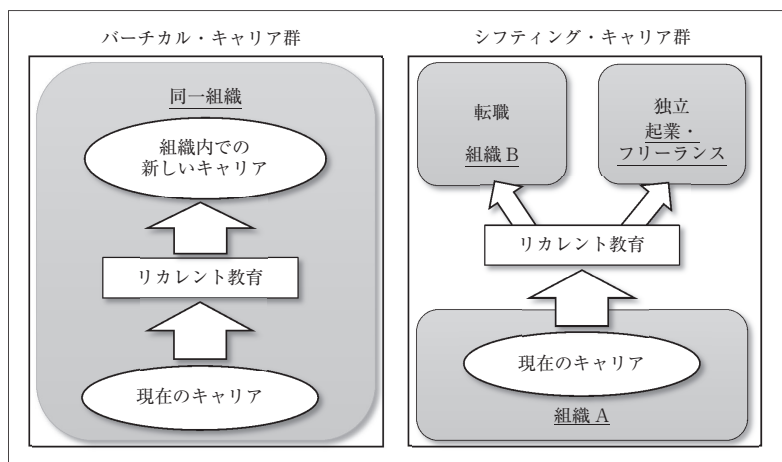
知識や技術をリカレントにアップデートし続ける必要がある。このような人材群は、特にキャリアパスが比較的安定している規模の大きな企業に所属していることが多いと考えられる。この人材群は、企業や業界の中で縦へのシフトを目的とした学び、つまりバーチャル型のリカレント教育を必要とする。筆者は、このような人材群を「バーチャル・キャリア群」と呼ぶことにする。

一方、現在のキャリアから別のキャリアへとキャリアシフトを目標とする人材群がいる。主に転職や再就職を目指す人々である。この群に属するのは、将来のキャリアパスが不確実な中小零細企業で働いている人材、正規雇用を希望しているにもかかわらず不安定な非正規雇用に甘んじている人材、現状の職場で自己の能力を存分に活用できていない人材、また、これまで専ら家事労働に従事してきた人々や、結婚・出産・育児を期にそれまでの職を離れた後に復職していない人々である。このような人々は、転職や起業、あるいはフリーランスとして働くなどのキャリアシフトを目的としたリカレントな学びが必要となる。筆者は、このような人材のグループを「シフティング・キャリア群」と呼ぶことにする。2つのキャリア群をモデル化したものが以下である (Figure 2)。

前者のバーチャル・キャリア群に関して明らかになったことは、この群は所属企業内の Off-JT による社員研修などを受ける機会はあるが、企業が提供する Off-JT は、主に所属企業においてのみ有効活用できるスキル (企業特殊能力) の習得を目的としたものであり、そのため、今回の調査対象者は、プロジェクトマネジメントの資格や学士・修士学位の取得など、所属する企業内においてバーチャル・キャリアを目指しつつも自己啓発として所属する企業の外に自らリカレント教育の場を求めている。

後者のシフティング・キャリア群のリカレント教育については、それまでの職務において限界を感じ学び始めたケース、あるいは生活環境の変化の中で働き方を変えざるを得なくなったケースがあった。この群は、所属する組

Figure 2 バーチカル・キャリア群とシフティング・キャリア群



筆者作成

組織内でバーチカルなキャリアを模索するよりも、リカレント教育によって新たに得た知識や資格を有効活用できるキャリアを模索し、その結果として転職をしたケースや、独立した自営業者として働くことを達成したケースがあった。あるいは、家庭を持つ女性が時間を有効活用するために資格を取得して独立したケースもあった。また、第二の人生を意識して、現在の仕事に新しい仕事を追加しパラレル・キャリアを形成したケースもあった。

いずれの群に所属していても、調査対象者の6人全員が自己啓発によって内発的に動機づけられてリカレント教育を享受することにより、現実のキャリアを拡張すること、あるいはそうでなくても、現在のキャリアを肯定的に評価することができていた。

8 ま と め

現在、わが国の経済はグローバル化進展の中にあり世界各国と対等に競争をする必要に迫られている。世界との経済競争を有利に進めるために優秀な人材は欠かせない。しかし、現実のわが国は少子化傾向にもブレーキがかからないまま超高齢化社会に突入し、労働力人口の減少に歯止めがかからない状況にある。その中で、少ない労働力を有効活用することは、わが国に課された喫緊の課題であろう。また、労働者個人に課せられる課題にもこれまでとは違った性質が加わった。これからの労働者は、時代が急速に変化を続ける激流の中を、上手く舵取りしながら「人生 100 年時代」のキャリアをサバイバルしていかなければならない。これらの課題を解決するために、労働者はめまぐるしく変化する時代に適応できる知識・技術・能力を適時に獲得していかなければならないというキャリアの課題を抱えることになる。このような時代の変化の中、労働者の「リカレント教育」はさらに重要度を増し、政府としてその施策は今後ますます拡充の必要に迫られるであろう。ただし、現在国が推進するリカレント教育は、主に産業社会で活躍してきた人材を対象とした施策が中心となっているが、今後は、これまでに活躍してこなかった人材を対象とした施策も同時に強化していく必要があると考えられる。そのためには、グラットンが提言したように、後者の人々を動機づける方法も再考しなくてはならない。その際、今回の調査で明らかになったとおり、リカレント教育への内発的動機づけをいかにして支援するのは重要なポイントとなるであろう。

次に、インタビュー調査から明らかになったことは、社会人がリカレント教育を自ら求める場合、その目的は概ね 2 種類に分かれているということである。一方は同一組織内で垂直的にキャリアを進めることを目的としてリカレントに学ぶ人々であり、もう一方は企業内に留まることを目的とせず転職

やフリーランスへの転向、あるいは起業など現状のキャリアから別のキャリアへとシフトすることを目的として学ぶ人々である。筆者は前者を「バーカル・キャリア群」、後者を「シフティング・キャリア群」とした。

どちらのキャリア群においても、リカレント教育は政府や企業の施策を待つ受け身的なものではなく、自らの自己啓発によって踏み出すことが重要であることを示唆している。さらに今回のインタビュー調査を通じて明らかになったこととして、自らの意思で自己啓発的に学ぶ者は共通して、これまで気がつかなかった新しい価値観や視野の広がりなどを享受している。これは、リカレント教育のひとつの副産物として興味深いものであり、今後の重要な研究仮説と捉えておきたい。

今回のインタビュー調査対象者の6人は全員、自らの将来のキャリアに行き詰まり感などの課題を持ち、その克服のために自己啓発的に自らの意思で学んでいた。彼ら彼女らは、自らの将来のキャリアに問題意識を持ち、現状を内省的に考察し、自らが主体となって克服しようと行動する、つまりキャリア形成を自律的に推進していたことが共通している。その中で注目すべき点として、調査対象者6人の内3人が、高等教育機関である大学（F）、大学院（C、D）におけるリカレント教育を求めて社会人学生として入学している。インタビューでは、3人全員がその教育機関における学びと経験に大きな意義を感じている。今後、高等教育機関である大学や大学院にリカレント教育の場を求める社会人のニーズはさらに高まることとなり、受け入れる側の教育機関はそのニーズに対応できる教育プログラムを提供することが求められることになるであろう。

「人生100年時代」は既に到来している。さらに、世界のみならず、わが国においてもテクノロジーは加速度的に進化し始めている。そのことを常に意識しながら適時に自己啓発によって生涯にわたって学び続けるリカレント教育は、労働者自身のキャリアを助ける重要な役割を担うことになる。また

人口減少と高齢化に歯止めのかからないわが国にとって、国を挙げてリカレント教育を推進することは、今後のわが国経済の維持・発展のために喫緊の課題と言えよう。

参考文献・資料

- (1) Gratton, Lynda, Scott, Andrew, (2016) *The 100-Year Life*, Bloomsbury Information Ltd. (池村千秋訳『ライフシフト』東洋経済新聞社, 2016年)
- (2) 厚生労働省「令和2年度『能力開発基本調査』」2021年.
- (3) 「人生100年時代構想会議」首相官邸ホームページ.
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/> (2021/9/10 アクセス)
- (4) 人生100年時代構想会議「人づくり革命 基本構想」2018年.
- (5) 瀧端真理子「スウェーデンにおけるリカレント教育提唱の背景と目的」京都大学 教育・社会・文化：研究紀要 第1号, 1994年, 67-87頁.
- (6) Drucker, Peter F., (1999) *Management Challenges for The 21st Century*, Butterworth-Heinmann.
- (7) 内閣府「平成29年度『生活状況に関する調査』」2018年.