

仕事の
便利術

上手な 学び直し



はじめに

現代社会は、急速な変化と進化を遂げています。テクノロジーの進化やグローバル化が進む中で、職場環境や求められるスキルも日々変化しています。そのため、一度習得した技能が、数年後には陳腐化してしまうことも珍しくありません。まさに「変化の激しい時代」を生き抜くためには、常に新しいスキルや知識を身に付けることが求められています。ここで鍵となるのが、「学び直し」です。

学び直しとは、一度社会に出た後も新たなスキルや知識を習得していくことを指します。社会人になってからも教育を受け続けることは、単なるスキルアップの手段にとどまらず、キャリアの再構築や新たな人生の選択肢を広げるための重要な手段でもあります。

現代の労働市場では、1つの職業に一生を捧げるという観念が薄れ、多くの人がキャリアチェンジや複数の職業を持つマルチキャリアを模索しています。学び直しは、こうした多様なキャリアパスを可能にし、自分自身の価値を高めるための強力なツールとなるのです。

技術革新のスピードは加速度的に増しています。特にIT業界では新たな技術が次々と登場し、それらに対応できない企業や労働者は市場から淘汰され、従来の仕事の多くはAIやロボットが代替するようになります。こうした環境下で自分の競争力を維持し、向上させるには、常に学び続けることが不可欠です。

また、学び直しによって得られるメリットは、職業人生だけに限りません。プライベートにも多大な好影響を与えるはずです。未知のことを学ぶ過程で自分の限界を超え、新たな可能性を見出すことができ、新しいスキルや知識を通じて考え方、生き方の幅が広がり、充実した時間を過ごせるようになるでしょう。

第I部では「リカレント教育で広げる仕事と人生の選択肢」、第II部では「リスキリングによるDX人材と自律型人材の育成」と題し、それぞれ学び直しが求められている背景、リカレント教育やリスキリングにどう取り組めばよいのかについて解説します。

本書を参考に、これからの働き方やキャリアについて改めて考えるきっかけとなれば幸いです。

「仕事の便利術」 上手な学び直し

はじめに	3
------------	---

第Ⅰ部 リカレント教育で広げる仕事と人生の選択肢

1章 リカレント教育が求められる背景

1. 個人と組織を取り巻く環境の移り変わり	6
2. 人的資本経営とリカレント教育の関係	8
3. 人生100年時代、働き方とキャリアの変化	10
4. キャリア形成は組織主導型から自己主導型へ	12
5. リカレント教育に取り組む個人と企業のメリット	14
6. 日本はリカレント教育の後進国	16
7. 学び直しを推奨しチーム力を底上げする	18
8. 仕事に対するエンゲージメントが高まる	20
9. 成果につながったリカレント教育の実施事例	22
研究課題①	25

2章 リカレント教育への取り組み

1. 中長期的な視野で教育効果を測定する	26
2. リカレント教育に取り組むときの注意点	28
3. リカレント教育・生涯学習・リスクリングの違い	30
4. キャリアの棚卸と学習科目の選択	32
5. 専門性の高いリカレント教育の主要な分野	34
6. 自分に合った学習環境の選び方	36
7. リカレント教育の導入に活用したい支援制度	38
8. 人材育成にリカレント教育を導入した企業の事例	40
研究課題②	42

第Ⅱ部 リスクリングによるDX人材と自律型人材の育成

3章 ITリテラシー教育の必要性

1. ITリテラシーとは何か?	44
2. 日本人のITリテラシーはなぜ低いのか?	46
3. ITリテラシーの低さが招くリスクとは?	48
4. ChatGPTの登場で人材の価値はどう変わるのか?	50
5. 生成AIとは何か、何ができるのか?	52
6. 国や企業はどのような対策を講じているのか?	54
7. どのような人材が必要とされるのか?	56
研究課題③	59

4章 リスクリングが促す個人と組織の成長

1. リスクリングとは何か?	60
2. リスクリングで企業はどう変わるのか?	62
3. リスクリングで人材はどう変わるのか?	64
4. リスクリングを成功させるポイントは?	66
5. どのような資格制度があるのか?	68
6. ITパスポート取得のメリットとは? 【人材側】	70
7. ITパスポート取得のメリットとは? 【企業側】	72
8. 企業によるITパスポート活用事例	74
9. ITパスポートの試験概要と出題範囲	76
研究課題④	78

特別付録「ITパスポート用語集」	79
------------------------	----

第Ⅰ部

リカレント教育で
広げる仕事と
人生の選択肢

リカレント教育が求められる背景

1 個人と組織を取り巻く 環境の移り変わり

1990年代から2010年代の労働環境の変化

日本は、1990年頃にバブル崩壊を迎えると瞬く間に不景気に陥り、多くの企業が倒産を余儀なくされました。労働環境でいえば、就職氷河期に突入し、その後も景気が回復するまで「失われた30年」といわれるほど長い年月を要しています。この景気悪化により、1998年頃から終身雇用や年功序列が少しずつ崩壊していきました。同時に、景気悪化や核家族化の進行に伴い世帯収入が減少したこと、また生活の利便性が高まったこともあり、共働き世帯が徐々に増加していったのが2000年代までの動きです。

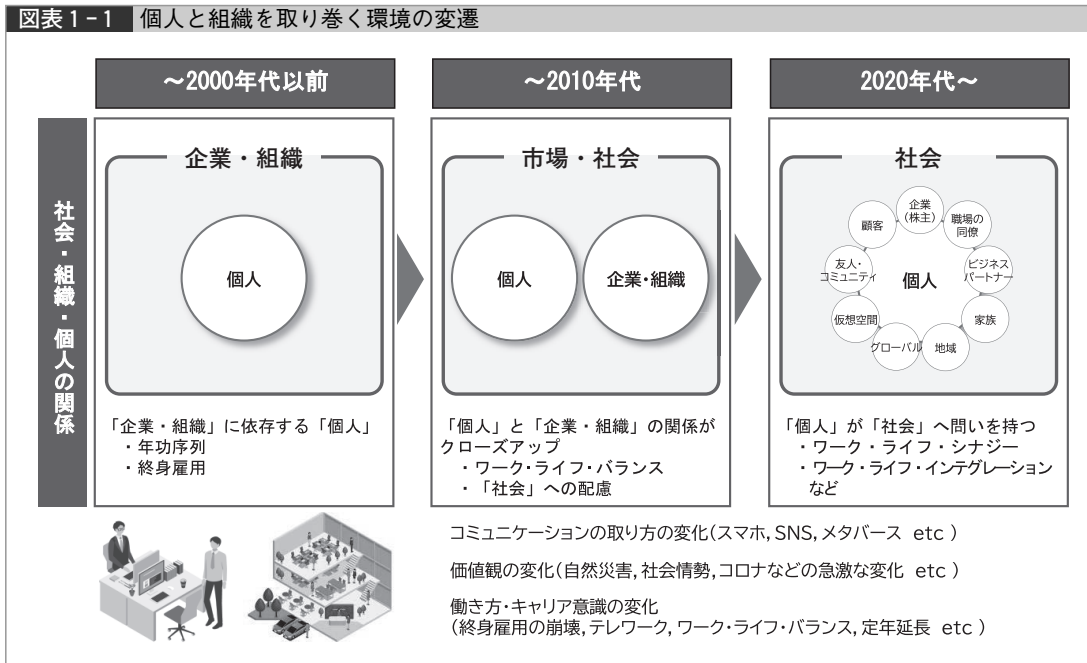
2000年代に入ると、厳しい経営環境の中で収益を確保しようと、過酷な労働環境で働かせる「ブラック企業」が増え、インターネットの普及によってそれらが露見するところとなり、社会問題化しました。さらに、2008年にはリーマン・ショックによる世界的な金融危機、2011年には東日本大震災が発生したことにより、世間では「働くことだけが人生ではない」という価値観が共有され、仕事もプライベートも充実させようという考え方の「ワーク・ライフ・バランス」が広がり、個人と組織の関係性もより対等な形へと変化していったのです。

2020年以降の企業と個人の意識変化

2020年前後になると、仕事やプライベートだけでなく、地球温暖化等の環境問題、少子高齢化による地方の衰退、そのほか人権、多様性、教育格差など、社会課題への意識が高まり、SDGs^{*1}が注目されるようになりました。個人と組織だけの関係ではなく、環境や社会全体を取り巻くステークホルダー（利害関係者）すべてに配慮が求められる時代になったのです。

そして、テクノロジーの進展は、SNSやニュースメディアのあり方を変えました。情

図表1-1 個人と組織を取り巻く環境の変遷



報の速度と量が圧倒的に増加したことで、少数の関係者だけの閉鎖的な世界とは異なり、より多くの関係者に配慮しないといけな状況が生まれました。

また、テクノロジー（特にデジタルテクノロジー）の進化は、働き方や生産性の概念も変えました。これまで日本社会に根付いていた「労働時間＝成果」という考え方が変化し、より生産性の高い仕事とは何かを追求するようになったのです。その流れに従い、ワーク・ライフ・バランスもワークとライフがトレードオフ（ワークが充実したらライフが犠牲になる、その逆も然り）の関係ではなく、「ワーク・ライフ・シナジー」や「ワーク・ライフ・インテグレーション」という概念に変化し、どちらもシナジー（相乗効果）を発揮しながら充実させていくという考え方へと変化していきました。

さらに、2020年には新型コロナウイルス感染症の拡大で、場所に縛られず仕事ができるテレワークも急速に普及しました。これまで出社一択だった働き方も変化し、「出社したい／したくない」「出社してほしい／してほしくない」など企業も個人もそれぞれの希望を自ら述べるようになり、働き方の希望だけでなく、今後のキャリアの希望なども主体的に考えることが求められるようになったのです。

これらの環境変化は、私たちの労働環境を変えただけでなく、個人の価値観にまで大きな影響を与えていることがわかるでしょう。そして、このような変化に対応できる人材を開発していくために、社会人教育も大きな転換期を迎えているのです。

*1 S D G s (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) は、国連が2015年に採択した、2030年までに世界の持続可能な発展を達成するための国際的な計画。貧困撲滅、教育の普及、ジェンダー平等、気候変動対策などを課題としている

2

人的資本経営とリカレント教育の関係

人材こそ企業価値を高める源泉

人的資本とは、自社の人材を価値創出の源泉（資本）として捉える考え方です。最近、「人的資本経営^{*2}」「人的資本投資」などの言葉が使われているように、人材の価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値の向上につなげる経営を目的としています。

これまで、企業価値といえば財務的価値に注目が集まっていましたが、企業や個人を取り巻く環境変化に応じるには、非財務的価値である人材に着目し、人をコストとしてではなく、価値を生み出す源泉として捉え、戦略的に人材課題に取り組む必要があります。

人的資本とは、能力、経験、意欲などを指すものと考えられていますが、単に個人のスキルや能力の向上に投資することを指すのではなく、人材が何を身に付け、どのように経験し、結果として企業の成長にどう結びつけていくのかまで検討して人材戦略を実施し、企業の持続的な成長につなげていくことが求められています。

経産省が提示した人材戦略のポイント

2022年5月には、経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するかという点について、経済産業省から「人材版伊藤レポート2.0」が発表されました。特に「3つの視点」と「5つの共通要素」の枠組みに基づいて具体化させていくことがすすめられており、5つの共通要素の中に「リスキル・学び直し」が含まれています（図表1-2）。

【3つの視点】

●経営戦略と人材戦略の連動

企業の経営戦略と人材戦略が密接に関連し、連動していること。

●As is（現状）－To be（理想）ギャップの定量把握

現状と理想の間のギャップを明確にし、ギャップを埋める人材戦略を立案すること。

●企業文化への定着

人材戦略の実行結果が企業文化として定着すること。

【5つの共通要素】

●動的な人材ポートフォリオ