

日本の若い世代が持つリカレント教育への認識についての考察

A Study on the Perceptions of Recurrent Education Among the Younger Generation in Japan

渡辺 パコ WATANABE Paco

デジタルハリウッド大学 教授
Digital Hollywood University, Professor

日本の社会人教育は長年企業の主導による人材育成メカニズムによって進められてきたが、近年、機能不全を起している。これに代わる新しいエコシステム（リカレント教育）の社会実装が求められているものの、肝心の学びの当事者の動きは鈍い。政府や一部の先進的な企業は時代に対応した高度人材の育成に積極的なのに比較して、「笛吹けど踊らず」の状態になっていると言える。その理由について定量、定性両面からのアプローチで分析した。

1. はじめに

大学など学校を卒業して職業について以降、仕事人となってからも学び、能力開発を継続することが重要であると考えられるようになって久しい。リカレント教育、あるいは近年ではリスキリングと呼ばれることもある。本稿では、詳細な定義を行うことが目的ではないため、一般的な定義に従って学校卒業後、社会人になって以降の再教育をリカレント教育と呼ぶこととする。

現在世界では、国を挙げてリカレント教育を重視する傾向が見られるが、日本ではいくつかの理由から、リカレント教育が遅れている^[1]。

本稿ではリカレント教育についての当事者の認識をアンケート調査とコミュニケーションの実践を通じて抽出し、日本の若い世代の成長意欲についての課題を考察し、リカレント教育を活性化するための課題を明らかにする。

2. 本稿の結論

以下の考察から、次の結論に至った。

- ・リカレント教育について、当事者である若い世代は認識はあり必要性の理解は広がっている。
- ・今必要なリカレント教育の具体的な内容が、当事者たちに理解されていない。
- ・そのため必要だが何をしたらいいかわからないという状況があり、積極的にリカレント教育を受けるといふ行動につながっていない。
- ・リカレント教育の実践的なコンテンツはある程度そろいつつある。
- ・必要性の理解と、具体的な学びのコンテンツとの間を埋める活動が必要である。

3. 日本のリカレント教育についての見取り図

現在ではリカレント教育は学校など学びのための機関に在籍して学ぶという形が想定されているが、第二次世界大戦後の日本では社会人になって以降の学びと成長は企業が採用した若者に対して施すことで実現されてきた。

日本では伝統的に大学は仕事人としての能力を高めることを期待されておらず、基礎学力や素直な吸収力、人間関係やコミュニケーション力を持っていれば、職業的な能力は企業に所属して以降、企業の責任で身につけさせるものとして機能してきた。その中心はOJT (On the Job Training) であり、一部をOff-JT (Off the Job Training) で補うという形式だった。OJTとは先輩の仕事ぶりを見て学ぶということであり、体系立てて仕事の流れを教えることを目的としたものではない。一方Off-JTは、OJTに比べて軽視される傾向にあり、座学で理論を

学ぶより現場で先輩の背中を見て学べという考えが長く日本企業の人材育成だった。

しかし21世紀に入る前後から、経営学が大きく進展を見せ、ビジネスを成功させるための理論が生まれ、その理論を学んだ上で理論を実践できる人材を育成することが企業と経済を発展させるための中心的方法論として確立してきた。その主たる担い手となったのが経営大学院であり、経営学修士号であるMBAを取得したものたちだった。

現在世界の多くの国や地域が注目しているリカレント教育は、このような経営学の知識を持ったビジネスの担い手を育成することが念頭に置かれている。日本では世界の中でリカレント教育が遅れているとみなされているが、文科省が25歳、30歳の若い世代が大学や大学院に入学する数が少ないことをもって、リカレント教育の遅れを指摘している点にも現れている^[1]。

つまり現代において、仕事人の能力開発とは、OJTやOff-JTで社員や会社が若い仕事人を教え導くというスタイルでは不足であり、大学や大学院、それに準じる教育機関に再入学し、経営学などの実践的理論を修得した上で、高まった能力を使って経営に貢献することをさせている。

これを受けて企業の人材育成も揺らいでいる。現場では今もOJTこそが人材育成の中心であり、それで十分という古い認識が強いが、人事部の人材育成担当者はすでにそれではまったく不足であると考え、社員教育を設計しようとしている。当事者たる若い社員は現場の先輩や上司の認識と、人事部門との板挟みにあい、戸惑っている。一方でブラック企業に代表されるように、若い世代の働く環境はゆとりがなくなる傾向もあり、日常業務に集中するように求められる圧力、OJTで先輩に学べという圧力、時代に合った理論とスキルを学べという人事部門からの圧力の中で、戸惑い、行き場をなくしている。その結果、学びが必要な当事者たる若い世代が、学びに向き合えず、学びによる成長から逃げている姿も見られる。少なくとも学びによる成長に期待できないと感じることが自然な事態となっている。

その一方で、企業は人材育成の予算を取ることが難しくなっている。その理由のひとつは対象者である若い社員たちが前述の通り学び熱心ではないことである、もうひとつは経営的に厳しい状況になるとコストのかかる人材育成に予算が割けないからである。

このような事情の中で、今後は若い世代が自ら時間と資金を個人的に投じてリカレント教育を受ける必要が高まっている。では、当事者たる若い世代は自らの学びと成長をどのように感じ、アクションをとろうとしているのだろうか。これが本稿の調査の問題意識である。

4. ふたつの調査

本稿執筆に先だって筆者は一般的なアンケート調査と個人的な個人面談によるディープインタビューのふたつのアプローチを行った。

アンケート調査では、GMOリサーチの「MO Lite」サービスを利用し、2022年8月に20～30代に対して以下の8個の質問を提示し、218名から回答を得た。質問内容は以下の通り。

- (1)「今の時代、社会人になってからも学び、仕事のスキルや能力を継続的に上げていくことが大切だ」ということあなたほどの程度共感しますか？(5段階)
- (2)「仕事に役立つ知識やスキル」と聞いて、具体的にどのようなものを思い起こしますか？(自由記入回答)
- (3)あなたがこれから学んでみたいことはどのようなことでしょうか？
- (4)月に1～2万円程度自由になるお金が継続的に増えた場合、次の中からどのようなものに出費しますか？
- (5)時間に余裕があり、無料または少額でできるとしたら、次のうちどれをやりたいですか？
- (6)学びたいと思った場合、具体的な学びのサービスを探すときに、次のうちどれを一番先に行いますか？
- (7)仕事に役立つ知識やスキルを学ぼうと考えたとき、次のうちのどのスタイルを選びますか？
- (8)「仕事に役立つ知識やスキルを学ぼうと考えたとき、具体的な学びに入る前に、相談やカウンセリングがあるとよい」ということに賛同しますか？

5. アンケート調査の結果からの考察

質問(1)ではリカレント教育についての一般的な受け止め方を聞いた。5段階評価のうち、ポジティブな2つの回答で66.5%となり、3分の2はリカレント教育の必要性を認識していた。

「今の時代、社会人になってからも学び、仕事のスキルや能力を継続的に上げていくことが大切だ」ということあなたほどの程度共感しますか？

218件の回答

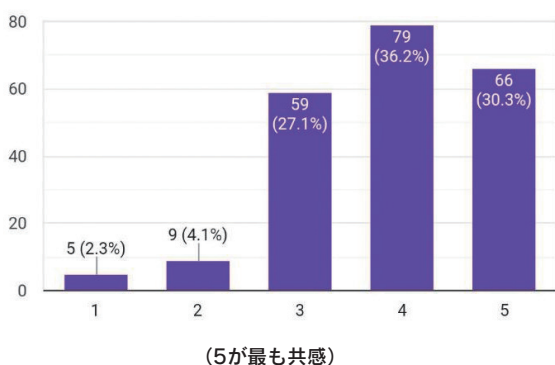


図1：リカレント教育に対する認識

これを反映するように、質問(3)(複数回答)でも最も多数意見となったのが「仕事に役立つ資格」(56.0%)となっている。

あなたがこれから学んでみたいことはどのようなことでしょうか？

218件の回答

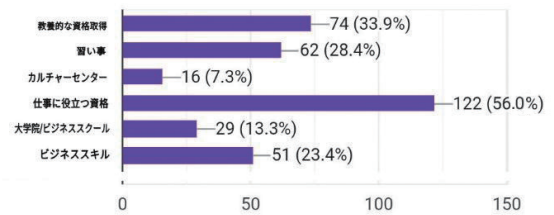


図2：これから学んでみたいこと

ではこの資格としてどのようなものが想定されているかを質問(2)の回答から見ると、該当するものは「PC関連の資格」「簿記」が挙がっていたが、それ以外の回答は「コミュニケーション力」「効率よく動く」「課題解決力」などが挙がっており、これらは資格として取得できるものではない。

ここから伝わってくることは、ビジネスについて学ぶことには賛同しつつ、具体的には資格という言葉は思いつくものの、さらに具体化することができておらず、資格として修得できない内容を期待しているという点である。資格として修得できないものの中に課題解決や効率的な働き方、コミュニケーション力など、経営学の初級に該当するものが含まれている。しかし質問(3)では「大学院やビジネススクール」は13.3%、「ビジネススキル」は23.4%に留まることから推論される通り、学ぶことの重要性はわかっているものの、それがどのようなカテゴリーのどのような学びなのか、認識が曖昧になっていることが見てとれる。

これは特に、年齢と性別で差が顕著だ。質問(3)を年代と性別に分けて集計すると、「大学院やビジネススクール」を挙げた回答は、20代女性での7.3%に対して、20代男性では20.4%と大きく差がついている。「ビジネススキル」を挙げた回答は20代女性では14.5%、20代男性では29.6%と、こちらも大きな差になっている。

20～30代ではリカレント教育の必要性自体は広く知られるようになってきているものの、具体的に何を学ぶのがよいのか、焦点が絞れていないという課題を抱えている。さらにキャリア形成だったり、迷いが生じやすい20代女性が、学ぶべきことが特に見えていないという課題に直面している。

6. ディープインタビューからの考察

前述のデータの解釈を示唆する発言は、ディープインタビューからも伺える。

「キャリア形成を有利に進めるためには適切に学ぶことが重要」と伝えた上で、クライアントに「課題解決やタイムマネジメント(業務時間の使い方の効率化)は学ぶことができ、仕事上で最適な結果が出る」と話すと、初めて聞いた話だと答えることが多い。ビジネススクールや経営大学院、あるいはそのオンライン教育サービスで学ぶことを勧めると、この点も初めて聞くという答えが返ってくる。

ディープインタビューでは学ぶことがキャリア形成に役立つという認識も曖昧なことが多いものの、学ぶことの意義を伝えると賛同されることがほとんどだ。しかし具体的に何を学ぶとよいかについては、資格取得などは挙がるものの、経営学やビジネススキルが挙がることはあまりない。

以下、インタビュー中に挙がっている20～30代男女の、キャリアと学びについてのコメントの一部を紹介する。「就活のときからふわっとしたイメージで活動しており、業界を俯瞰的に見たり、将来性を考えることがなかった」(20代女性)

「同じIT業界でもさまざまなビジネスモデルがあることさえよく知らなかった」(20代女性)

「今在籍している会社以外で、どのような会社で働けそうか、イメージがわかかった」(30代男性)

「IT系といえばプログラミングのスキルが必要という認識しかなく、プログラミングスキルがなくてもできる仕事があること自体知らなかった」(20代女性)

「今までの仕事でやってきたことを、次の会社でどのように役立てることができるのかまったく考えていなかった」(30代男性)

「リーダーやマネジメントという仕事があることが自分のこととして理解できておらず、自分のキャリアプランに入っていなかった」(20代女性)

これらは数年の仕事経験を経て、転職を検討する中で語られた言葉である。非常にあやふやな認識で仕事に向き合い、転職を検討していることがわかる。

7. 日本のリカレント教育を推進するための課題

ここまでの考察とは別に、日本ではキャリア形成に貢献するリカレント教育のコンテンツという点では、ある程度整ってきた。グロービス経営大学院、慶應大学ビジネス・スクール、一橋ビジネススクールなどMBAを取得できる経営大学院は徐々に増え、講座も充実してきている。グロービスがMBAの基礎的な内容をオンラインで手軽に学べるようにした「グロービス学び放題」をサービスインしたことで、リカレント教育の入門レベルの教育コンテンツは手軽に利用できるものも増えてきている。YouTubeでは無料で該当する内容を伝える動画チャンネルも存在している。

その一方で、これらを利用する立場の若いビジネスパーソンたちは、学ぶことの必要性は認識しているものの、何を学ぶのがよいのか、どのような内容がそれに該当するのかが見えていないことで、せっかくのコンテンツが活かされていない。

このギャップをどのように埋めるのがよいのか、具体的なアクションが求められている。

8. おわりに

筆者は2021年からこの課題に取り組むべく、WATASEEDというサービスを開発し、認知を広げるべく、InstagramやTwitter、YouTubeなどのSNSでさまざまなところみを行ってきたが、未だにこの認知のギャップを埋めるには至っていない。とはいえ、これまでの活動で本稿で指摘したような課題に取り組むための具体的な方法論に近づいている感触はある。引き続きこのテーマを理論、実践、両面で追求し、知見を公表していきたい。

参考文献

[1]文部科学省:「高等教育の将来構想に関する参考資料」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/042/siryu/_/icsFiles/afieldfile/2018/02/23/1401754_07.pdf(Accessed 2022-08-25)