

# 《Reskilling / Upskilling》を 「人間中心的」に理解する

—研究者の立場から

筒井 美紀\*



法政大学の筒井と申します。どうぞよろしくお願いたします。

最初に簡単に自己紹介をさせていただきます。私はキャリアデザイン学部というカタカナの学部におりますけれども、学部の英語名称は Faculty of Lifelong Learning and Career Studies です。生涯学習 (Lifelong Learning) とキャリア (Career) に関する研究をするという学際的な学部です。私自身の専門は「教育社会学」と「労働社会学」でして、この十数年は、基礎自治体や地域や学校、NGOs や企業による、生活支援、就労支援、学習支援について研究をしてきました。そのきっかけは、2000年代の半ばにアメリカの就労支援に関する本の翻訳をしたことです (ジョーン・フィッツジェラルド著『キャリアラダーとは何か——アメリカにおける地域と企業の戦略転換』筒井美紀・阿部真大・居郷至伸訳、勁草書房、2008年)。その本のテーマは「ふつうの」人びとが上がっていけるキャリアのハシゴを社会にどう掛け直すかということでした。この本にかなり感銘を受け、キャリアのハシゴの掛け直しにそれぞれの持ち場で汗をかく人びとの学術的な物語を、私自身も書いていきたいという思いが生まれ、たとえば、就労支援を問い直すという書籍を出したりしました (筒井美紀・櫻井純理・本田由紀編著『就労支援を問い直す——自治体と地域の取り組み』勁草書房、2014年)。また、学生が学問のハシゴを掛けていけるよう、少し柔らかめの入門書も書いておられます (筒井美紀著『殻を突き破るキャリアデザイン——就活・将来の思い込みを解いて自由に生きる』有斐閣、2016年)。

今日の報告の目的はタイトルのとおりでして、Reskilling / Upskilling を「人間中心的」に理解するとはどういうことか、何をすることなのかについて、ご説明します。最後に結論として申し上げるのは、「すべての人びとに、権利としての生涯学習を」です。さきほどの基調講演、レディーさんのビデオメッセージでも強調されていた no one left behind と重なるものです。「権利として

---

\*筒井美紀 (つつい・みき) 法政大学キャリアデザイン学部教授。2002年、東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。2004年3月、博士 (教育学)。京都女子大学現代社会学部准教授、法政大学キャリアデザイン学部准教授を経て2015年4月より現職。近著に「労働需要側に向けた積極的労働市場政策に関する研究の欧州における展開——「雇用主の関与」と労働需要を変化させる「引き金」への着眼」『社会政策』13 (3)、2022年。本報告は日本學術振興会科研費研究 (21K02301) の研究成果の一部である。

の生涯学習」を具体化するカギは、自治体にあります。他方で、その基本設計はナショナルレベルの政労使で作る必要があるということを申し上げます。

この目的を達成するために3段階の構成で報告します。まず、「人間中心的 human-centred」とはどういう意味かの確認をいたします。次に、具体的事実レベルの話に落として考えます。それから最後に、若干抽象的な概念のレベルに戻してまとめていく。こういう流れで話をしていきたいと思います。

### 「人間中心的 human-centred」とは何か

まず「人間中心的 human-centred」とはどういうことなのかということです。これは、2019年「ILO百周年記念宣言」のキーワードのひとつであります。この宣言は、日本語訳では7ページにわたる文章で、human-centredという言葉が4回登場しています。最初に登場するのは2ページ目で、人間中心的（アプローチ）は、労働者の権利、そして全ての人びとの必要性、願望、権利を、経済・社会・環境政策の中心に位置づけるものだと述べています。人びとの必要性や願望や権利を政策の中心に位置づけることが人間中心的という意味だと書かれています（ちなみに願望の原語は aspiration です。何かを持ちたい・したいという強い願いのことです）。

私はこの部分を読んで思い出したことがあります。フランスの哲学者のジャン＝ポール・サルトルが今から60年ぐらい前に「方法の問題」というタイトルで書いた比較的短い論考です。そのなかでこんなことを言っています。「事実の具体性は観念論者の興味を引かない」。この後ろには続けて「観念論者は事実の真実らしさなんてちっとも気にかけていないんだ」という趣旨の言葉が続きます。つまり、自分の頭のなかで作上げたイデオロギーや物事の捉え方に凝り固まって、全然、事実を凝視しようとしなないのはあるべき方法的態度ではない、と強調しています。

レディーさんの基調講演でも、たとえば、コロナで構造的な脆弱性と不平等が仕事の世界で可視化されているとか、仕事の破壊は低賃金・低スキルの労働者を disproportionately に襲っているという表現がありました。では、構造的な脆弱性と不平等だとか、低スキルだとか、これらを具体的に説明するなら、どういうことでしょうか。サルトルに倣えば、抽象概念で述べられた部分を読んだり聴いたりして、わかった気になってはいけないと思うのです。私たちは何をしなければならないのかと言いますと、具体的に、誰が、どのように、脆弱であり、不平等な位置に置かれているのか。低スキルとは何を指しているのか、どんなものが低スキルと言われる仕事なのかということ、具体的に確認していくということです。

### 具体的事実レベルの話から「人間中心のアプローチ」を考える

そんなわけで、具体的事実のレベルの話に移っていききたいと思います。ここで取り上げるのは、就職の多い非専門高校、つまり商業科とか工業科ではなく、普通科や総合学科の高校のお話です。

私がフィールドに入っている公立A高校の卒業生の進路は、就職が6割、進学が2～3割、進路が決まらずに卒業していく生徒さんが1～2割です。転退学が1～3年生の間に3割程度でずっと推移をしています。つまり入学者が200人いたとすると、卒業時には140人ぐらいになっているような高校です。不登校経験者、発達障害、家庭の機能不全、小中で学んだはずの学習も危うい生

徒さんが多いです。最近では就職どころかアルバイトの面接でも不合格になる生徒さんが増えてきたと聞いています。それゆえこの A 高校は、職業能力開発・就労支援・企業支援を行ってきた地域の多機能 NGO と協働して、生徒の進路保障を何とか達成していこう、技能開発を何とかしていこうと取り組んでいます。その予算は都道府県、つまりリージョナル・レベルから出ています。

この高校では、生徒の就職に際して、あるいは就職後に、学校とコラボしている NGO が生徒や雇用主のヒアリングを行っているのですが、いろいろな課題がわかってきています。たとえばこれから就職を目指す生徒さんを支援するなかで、明るくて朗らかでハキハキした生徒さんがいた場合、「引越し屋さんや宅急便のルート配送といったものが向いているのでは？」と思われるかもしれませんが、地図や路線図を読むことがすごく苦手だったりします。あるいは真面目でコツコツタイプの生徒さんは「工場勤務がいいのでは？」と思われるかもしれませんが、でも、とっさの判断が著しく苦手なフリーズしてしまう、予想できないことが起こると固まってしまう、というような生徒さんがいます。

就職後に判明することも挙げてみます。人あしらいが非常に上手でニコニコしていて愛想もいいので、カフェで接客する仕事に就いた卒業生がいました。ところが就職後に包丁が使えないということがわかった。カフェでもサンドイッチセットのキャベツの千切りなどをしなければならぬので、「えっ？包丁使えないの？」「使ったことないんです」というようなことが起こったりしています。あるいはコミュニケーションはすごく苦手なのですが黙々と働くので、「警備員がいいのでは？」ということで、警備員の仕事に就いた卒業生がいました。ところが上司から言われたことを自分用にメモすることはできるのですが、なぜか日報が書けないのです。日報が書けないと警備員の仕事は難しいわけです。またあるいは、成績がよくて非常にしっかりしていてクラス委員長などもやっていた生徒さんが工場に就職しました。現場リーダーを期待されて入ったのですが、高校卒業と同時に児童養護施設を出て初めて一人暮らしをしたため、体調を崩して欠勤が重なり退職せざるを得なかった。そういったことが起こっています。

皆さん、こういう話を聞かれてどのように思われるでしょうか。「こういうスキルは経済成長に寄与しないよね」「このスキルのレベルだとすぐに失業するよ」「一人暮らしぐらい、ちゃんとできなきゃだめ」とか、そういうふうに思われますか。人間中心のアプローチはそうではありません。「自分用のメモが書いても日報が書けないって、なぜ、そうなの？」「じゃあ、どういう訓練が必要になるんだろう」「どういった生涯学習がシステムとして提供されればよくなるのか」「どんな配慮があれば仕事を続けやすくなるのか」ということを考えるのが人間中心アプローチのエッセンスだと私は理解しています。つまり人間中心のアプローチとは、“具体的な人間を具体的に理解したい、支えたいという想いに支えられた探求と実践”を指すのだと思います。

では、いま申し上げました人間中心のアプローチの発想を深めるために、少し対比的に整理してみたいと思います（次頁表）。

左側の人間中心のアプローチというのは、本人は何ができるのか、何が得意なのかをまず考える。それに対して人間中心ではない、Non-human-centred のアプローチは、本人が就けそうな人はどれかということからまず考える。Human-centred は、本人の well-being の全体像を捉える。それに対して、Non-human のほうは、職に就くことが本人の幸福の大前提だと捉える。Human-

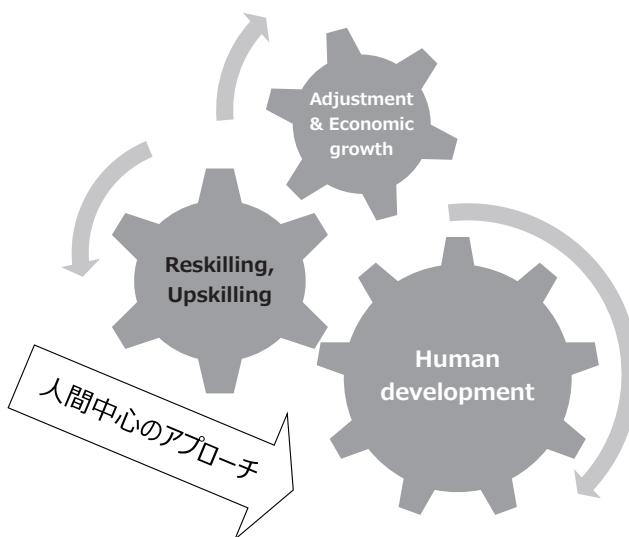
表

Human-centred	Non-human-centred
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人は何ができるか／得意かをまず考える</li> <li>・本人の幸福の全体像を捉える</li> <li>・スキルレベルを本人にとっての難度から評価する</li> <li>・学習におけるエンパシーの発達を重視する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人が就けそうな求人はどれかをまず考える</li> <li>・職に就くことを本人の幸福の大前提と捉える</li> <li>・スキルレベルを経済成長への寄与度や失業リスクで評価する</li> <li>・学習における感情のコントロールを重視する</li> </ul>

centred はスキルレベルを本人にとっての難度から評価する。それに対して、Non-human のほうはスキルレベルを経済成長への寄与度や失業リスク等で評価をする。Human-centred は学習におけるエンパシーの発達を重視する。それに対して Non-human のほうは学習における感情のコントロールを重視する。つまり「勉強とはつらいものだから我慢して勉強しろ」というようなものですね。以上は、どちらが良いか悪いかという話ではなく、何に比重を置くかということであり、人間中心のアプローチの特徴を突き詰めて考えると、こういう違いが見えてくるのではないのでしょうか。

人間中心のアプローチの発想をもうひとつ、歯車の比喩を使って説明したいと思います（図1）。

図1



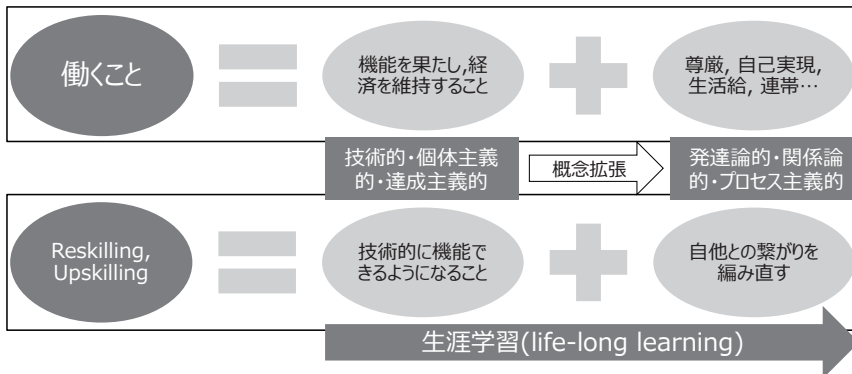
ここに三つの歯車が映っていますが、一番左にあるのが Reskilling / Upskilling の歯車です。上にあるのは適応（Adjustment）と経済成長（Economic growth）の歯車です。右下の大きい歯車は、Human development, すなわち人間の発達ないし人間の開発という歯車があります。Reskilling と Upskilling の歯車を動かしますと、二つの歯車が両方同時に動きます。では Reskilling と Upskilling の歯車を何のために回すのでしょうか。人間中心のアプローチはこの右下

のほう、それが「人間の発達に寄与するから」というところに目を凝らしていく発想です。Reskilling / Upskilling の歯車を回すと経済成長の歯車も回ります。ですが人間中心のアプローチというのは、その歯車よりも、人間の発達や開発の歯車を見ていこうというものだと私は理解しています。

### 権利としての生涯学習を

では、人間の発達とは何だろうということが次の問題になります。若干、概念的なレベルの話に移っていきますが、人間の発達や開発ということを考える際に、ポール・オスターマンというアメリカの労働経済学者たちが2001年に刊行した書籍の「働くこと」の捉え方を参考に考えたいと思います（Paul Osterman, Thomas A. Kochan, Richard M. Locke, and Michael J. Piore (2001) *Working in America: A Blueprint for the New Labor Market*, The MIT Press (=伊藤健市・中川誠士訳『ワーキング・イン・アメリカ——新しい労働市場と次世代型組合』ミネルヴァ書房, 2004年) (図2)。

図 2

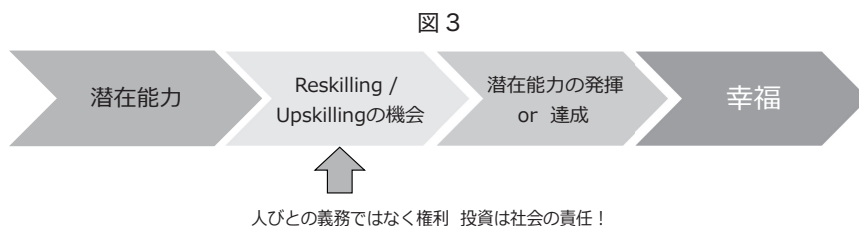


ポール・オスターマンたちは、「働くこと」とは、経済的な機能を果たして経済を維持すること、それが重要だということはもちろんだけれども、それだけではなくて、尊厳、自己実現、生活給、連帯など、なくてはならない私たち人間の価値を実現することでもある、と強調しています。私はこの本を読んだときに、労働経済学者なのに、こういったヒューマンな諸価値も強調するんだ！と心を揺さぶられました。ちなみにオスターマンは、オバマ政権下でジョー・バイデンが副大統領だったとき、アメリカの製造業を中心としたさまざまな産業セクターの戦略の開発をする委員会の知恵袋でもありました。

さて、オスターマンたちのいう「働くこと」の捉え方を Reskilling / Upskilling にパラレルに照らし合わせて考えると、Reskilling / Upskilling というのは、技術的によりよく機能できるようになること、それはもちろんのことだけれども、それだけではなくて、Reskilling と Upskilling のプロセスのなかで、自分と他者あるいは社会とのつながりを見直す、尊厳を回復する、生活給を得ていく、人びとと連帯する、そういった価値の実現というのも当然入っている、という捉え方になる

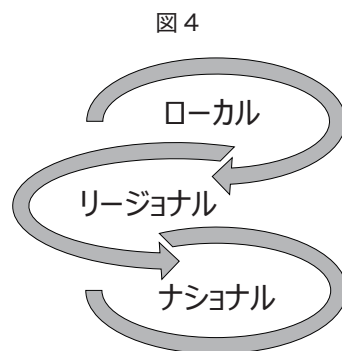
と思います。つまり「働くこと」とは何か、「Reskilling / Upskilling」とは何か、ということは、通常は“技術的、個体主義的、達成主義的”に理解されるわけですが、それだけではなく、“発達論的、関係論的、プロセス主義的”な捉え方に概念を拡張できるのではないかと。生涯学習（life-long learning）とは、これらを全部含んでいるということを申し上げたいと思います。

ここで「学習」という概念が出てきましたので、学習とは何だろうかということを考えてみましょう。学習（learn/learning）という言葉が英語の辞書で引くと、何かができるようになること（learning to do something）というのが出てきます。これは、インド出身の経済学者アマルティア・センのいう潜在能力（capability）が発揮できるということです。そのことは幸福（well-being）の拡大に寄与します。基調講演、レディーさんのビデオメッセージのなかでも、capabilitiesという言葉が何度も出てきました。人はみな潜在能力を持っています。それを Reskilling や Upskilling の機会を通してその潜在能力を発揮していく。何かを達成していく。そしてそのことが幸福につながっていく。この流れができることが重要です（図3）。



でも、この流れができない場合もありますよね。Reskilling や Upskilling の機会が得られなくて、あるいは機会は得たけれどもうまく活かされなくて、潜在能力を発揮できない人、何かの達成が不調である人もいます。では、こうした人は、幸福になる権利はないのでしょうか。もちろんそんなことはありません。なぜならば、Reskilling / Upskilling の機会というのは、万人の“権利”であって、その達成は“義務”ではないからです。つまり、社会の責任はここに 있습니다。基調講演、レディーさんもビデオメッセージで、社会の責任として、Reskilling / Upskilling にきちんと社会的な投資をしていく必要があることを強調されました。

ところが、このスキル達成をすることが、人びとの義務であるかのような政策的風潮が世界に存在しているのは確かであって、このことには注意を払っていかねばならないと思います。ここで、A 高校の在校生や卒業生、具体的事実を思い浮かべてみてください。いろいろなところで苦勞しており、力を伸ばしていく、潜在能力を発揮する、ということ自体、時間がかかったり、さまざまなバリアがあったりするわけです。そういった彼らの状況を具体的に思い出していただければと思います。結論として申し上げられることは、やはり「権利としての生涯学習」をきちんと保障していくということが、社会の側の義務



であり責任であるということです。

「権利としての生涯学習」を具体化するカギは、自治体にあります。基本設計はナショナルレベルの政労使にあります。図で表すと、図4（前頁）のようになります。「あれ？ 矢印の向きが逆じゃないの？」と思われる方がいらっしゃるかもしれません。つまり矢印は、ナショナルからリージョナルへ、リージョナルからローカルへというふうに向くのではないかと思われるかもしれませんが、違います。私がここに示した矢印の流れは、ローカルな現場から出発して、「事実の具体性」がきちんと各方面に聞き届けられることが大事であることを意味しています。

「事実の具体性」が聞き届けられるというのは、ソーシャル・ダイアログ（社会対話）の重要な要素です。レディーさんの基調講演でもソーシャル・ダイアログの重要性が強調されていました。それがないと、Grounded design, つまり、地に足のついた、事実根付いた設計にならずに、Grand design（誇大設計）になりかねません。「事実の具体性」から出発した「権利としての生涯学習」を私の報告のメッセージとして申し上げて終わりにしたいと思います。ご清聴ありがとうございました。