

リスキリングの展開

～ミドル社員の学び直しを積極支援する方法論～

(株) FeelWorks 代表取締役／青山学院大学兼任講師 前川 孝雄

■ミドルの働き方・キャリア意識を変えてもらうために

ミドル社員に関わる人事課題を法令対応や制度設計の側面から洗い出してみると、雇用延長スキーム、ジョブ型導入への準備、役職定年・定年前研修、マインド変革研修、再就職支援の用意などが並ぶ。しかし、ミドル社員本人にとって、それらの案内は不安・恐怖の対象であり、抵抗感も相当に大きい。辞令・業務命令でねじ伏せても納得感が薄ければ、あきらめの感情が支配的となり、その結果、不活性が顕在化して困るのは会社である。このセンシティブな問題を前向きに転換するカギが「リスキリング＝学び直し」だと本稿の著者は提案する。「定年後は悠々自適のリタイア」は昭和のゴールであり、今は「定年後も何らかの社会経済活動に関わっていく」というキャリア観が新常識として定着しつつある。とはいえ、拙速に突き放してもうまくいかず、自律型の働き方・キャリア意識を在職中に形成していけるように会社からの支援策が望まれる。本稿では、ミドル本人のキャリア自律を6つのステップで示し、また1つの会社に依存しない「T字」（横軸＝知識・ノウハウの幅×縦軸＝専門性の深さ）の能力開発を中心に学び直しの方向性をガイドしている。できれば人事とミドル本人との両者で共通の認識理解を得ておきたい内容だ。（編集部）

CONTENTS

1. 「定年＝リタイア」ではない時代の到来

- 人生100年時代どころか、150年時代が訪れる!?
 - 「定年＝失業」にしない覚悟を促す
 - 「逆転」とは「ルールを変える」こと
- 【①定年】【②仕事】【③プライド】【④出世】【⑤成果】
【⑥目標】【⑦人間関係】【⑧収入】【⑨支出】【⑩学び】

2. もし、今早期退職したらどうなる？ 市場価値を知り健全な危機意識を

- 準備不足の衝動的退職は危険！
- 今、辞めると危険な人のタイプと改善の方向

3. 「給与・肩書」から、 「働きがい」重視のキャリアへ

- プライドの物差しを置き換えよう
- 元気だから働くのではなく、働くから元気になる
- 職業人生のオーナーを会社から自分に取り戻す

4. 自分の持ち味を見つけ強みにするキャリア 自律6つのステップ

- キャリア自律を目指すのは時代の必然
- キャリア自律への6つのステップ

5. 人事担当者は、ミドルの主體的な学びを応援することから始めよう

■前川 孝雄（まえかわ たかお）：

兵庫県明石市生まれ。大阪府立大学、早稲田大学ビジネススクール卒業。リクルートで『リクナビ』『ケイコとマナブ』『就職ジャーナル』などの編集長を経て2008年に「人を大切に育て活かす社会づくりへの貢献」を志に起業。「日本の上司を元気にする」をビジョンに掲げ、400社以上を支援している。独自開発した「上司力研修」「50代からの働き方研修」、eラーニング「パワハラ予防講座」「新入社員のはたらく心得」などを提供。2011年から青山学院大学兼任講師。2017年に㈱働きがい創造研究所設立。情報経営イノベーション専門職大学客員教授、(一社)企業研究会 研究協力委員サポーター、(一社)ウーマンエンパワー協会理事なども兼職。連載やコメンテーター、講演、著作は多数。最新刊は『50歳からの人生が変わる 痛快！「学び」戦略』（PHP研究所、2021年11月）



(撮影/安岡嘉)

■株式会社FeelWorks：

●住所：東京都中央区新川1-16-8 EKSビル8F ●03-6206-2771 ●URL：https://www.feelworks.jp/