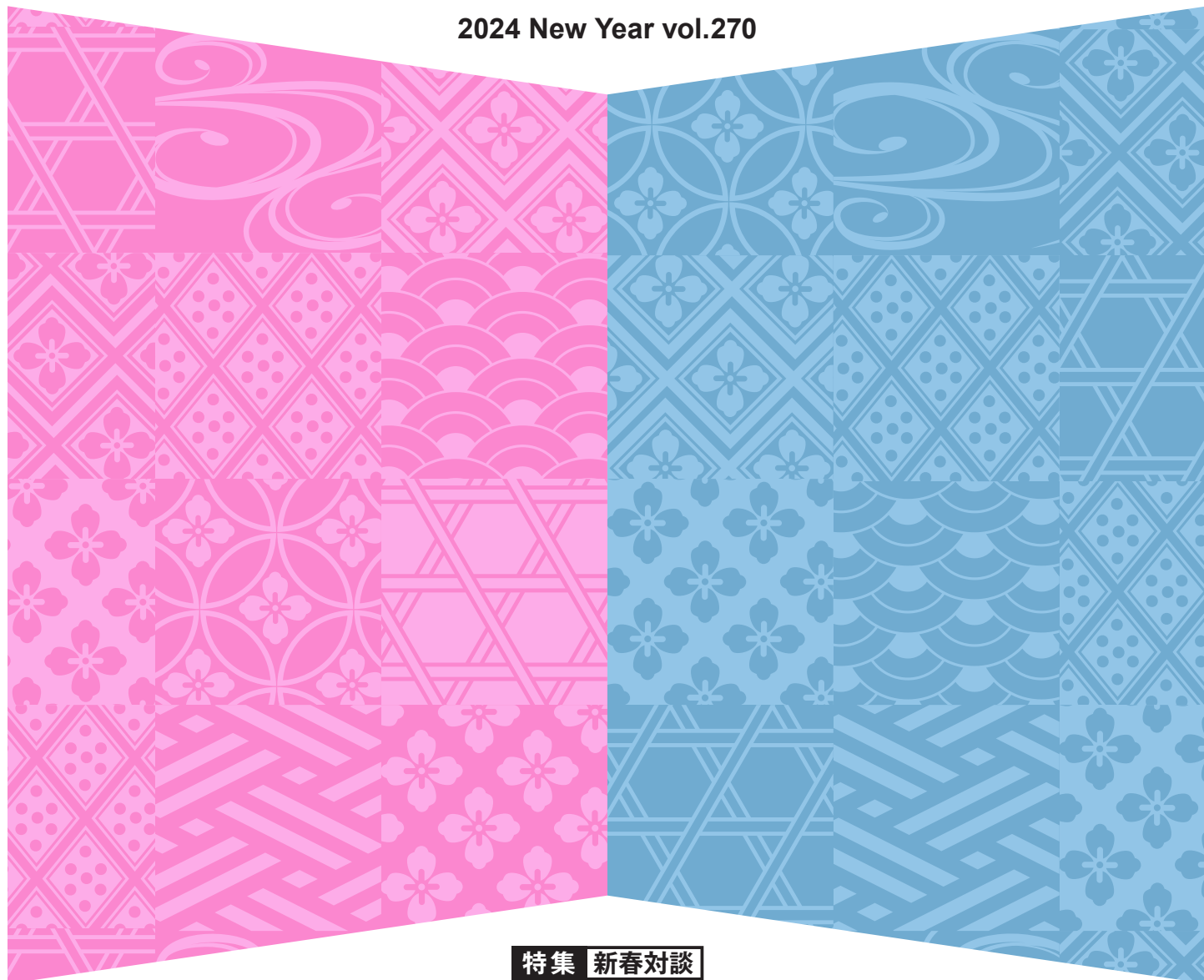


＜組合役員をサポートする実用情報誌＞

DENKI JOURNAL

電機ジャーナル

2024 New Year vol.270



特集 新春対談

リスクリング

新しいスキルで
自分の未来を創る

電機連合 中央執行委員長

神保 政史

一般社団法人

ジャパン・リスクリング・イニシアチブ代表理事

後藤 宗明

新春対談

JIMBO MASASHI

GOTO MUNEAKI

神保政史 後藤宗明

電機連合 中央執行委員長

一般社団法人 ジャパン・リスキリング・イニシアチブ

代表理事

リスキリング

新しいスキルで
自分の未来を創る

2024年の新春対談は、日本初のリスキリングに特化した非営利団体「一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブ」の代表理事である後藤 宗明さんをお招きしました。後藤さんは、リスキリング領域の第一人者として政府・自治体に協力されており、電機連合でも2023年3月の政策研究会で講演をいただいたほか、各地協での取り組みにもご協力いただくなど、さまざまな場面で支援をいただいています。

これまで組合員の「キャリア形成支援」に力を入れてきた電機連合でも、産業・社会・労働政策の各部門が連携し、電機連合としての今日的な「キャリア形成支援」の検討を行っています。

今回、神保委員長と語り合う中で、電機産業で働く私たちが「リスキリング」に取り組む意義や、労働組合が「リスキリング」で果たす役割などについて、ともに考えました。

神保 あけましておめでとうございま

す。電機産業各社は、DXやGX、さら

にはA-の発展という技術革新への対応を迫られています。しかし、その対応は道半ばであり、達成のためには、

組合員一人ひとりのリスキリングの実践が必要不可欠だと考えています。

リスキリングの現状について、日本と海外の特徴を教えてください。

進む海外、追いつけない差

リスキリングは

就業時間内に行うべき業務

後藤 日本でもリスキリングに関する

支援の取り組みが始まっていますが、単に従業員に福利厚生の一環でオンライン講座を提供して、就業時間外の自主学習に任せているので、結局誰も学ばない状況があります。しかも、「学び直し」という和訳が原因だと思

いますが、学ぶことがゴールになってしまつて、スキル習得後に新しい成長事業の就事に就くといった仕組みができていません。僕は「学びっぱなし問題」と言っているのですが、これが日

本のリスキリングの最大の課題だと思います。

それに対し、世界では、主に apprenticeship 制度という、弟子・見習いの制度があつて、日々の仕事の中で、実習を通じてスキル習得をしていくというリスキリングのスタイルが主流になっています。

神保 日本はもとも学ぶ時にOJT

で学ばせて、OFFの部分で知識を付けるなど、自己啓発の領域でやっていることが多いですよ。だから就業時間外ばかり。でもこれからは、企業が

どういう方向性で成長し、生き残っていくのか、そのために何が必要なのか、一人ひとりの人的リソースをいかに活かすかが重要だと思います。

後藤 個人の自助努力による学び直し

と言っている日本の状況と、海外で進んでいるリスキリングには、今は7年ぐらいの差があると思っています。なかなか追いつけない差です。ただ、この数ヶ月で大きく潮目が変わったと感じます。それは特にDXを遂行していく際に、外部から人が採用できないわけですよ。そうすると、中できちん

ただの「学び直し」じゃない
リスキリングは企業が提示した
成長分野への新たなスキル習得



と育てなきゃいけない。それを「就業時間外に自由に学んでね」では無理なのは明らか。それに気づいた会社は、今いろいろな形で就業時間内でのリスキリングを試行し始めています。例えば、日立製作所さんのように週休3日のうち1日をリスキリングに充てるという形で試験運用する会社も出てきて、少しずつ就業時間内にリスキリングする体制が整いつつある。良い傾向だと思います。

後藤 宗明 GOTO MUNEAKI

一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブ 代表理事

ごとう むねあき／1995年に富士銀行（現みずほ銀行）に入行し、営業、マーケティング、教育研修事業を担当。2001年にNYへ移住し、グローバル人材育成を行うスタートアップを起業。2008年に帰国後、米国の社会起業家支援NPOアショカの日本法人を設立。その後、米フィナンテック日本法人代表、通信ベンチャー経営、アクセントチャなどを経て、2021年に現代表に就く。

誤解の解消が必要

雇用を守りながら社内 成長事業へ労働移動する

後藤 メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用へと

ジョブ型雇用に移行している日本に先行して、アメリカやシンガポールはジョブ型からスキルベース雇用に移行しつつあります。社内には足りないスキルが何かを明らかにして、それを外から採用して充当するのか、中のスタッフをリスキリングしてスキルを身に付けてもらうのかということで、スキルのより細かい単位で雇用を維持していくという流れに海外は移行しています。

神保 ジョブ型雇用という表現は、

ジョブがなくなれば解雇されるというイメージが強く、私たちはジョブ型マネジメントが重要だと主張しています。後藤 なくなっていく仕事から、成長事業・産業への労働移動を実現するためにリスキリングが必要だということは、全世界共通の認識です。

でも、僕が今主張しているのは、会社の内部労働市場での労働移動です。僕は社会全体の生産性を上げていくた

めの労働移動には賛成です。ただし順序があって、まずは生産性が高まっていない業務に就いている方とか、低収益の部門にいる方々が社内の成長事業の分野に移っていけるようリスキリングの制度を作って、社内をボトムアップする。そうしないと、結果的に日本全体の生産性も上がらない。企業が成長事業をきちんと提示して、雇用を守りながら従業員のスキルを身に付ける支援をするというのが、今の仕組みの中で一番早く、しかも効率が良いと思っています。

神保 労働移動ありきでもないし、

ジョブ型のシステム導入ありきでもないと思うんです。企業が進むべき方向を示し、社内全体で共有して、そのベクトルに足りないスキルをどうやって企業として従業員に身に付けてもらうかをしっかりと共有したうえで進めていくのが大前提だと考えています。

これまでも電機産業は波が激しく、衰退する事業もありましたが、その雇用を吸収するために配置転換をしてきています。そこでも組合員は次の事業で活躍できるようスキルチェンジを

やってきたわけです。だけど、今度はもう少し新しい技術を取り入れなければいけないし、戦略的にやらなければいけない。日本も、国としての方向に向かうのか、それがあって初めて日本全体の労働市場で官民学が必要な人材を育成するかにつながると思います。

後藤 おっしゃる通りです。結局日本が遅々としてデジタル化が進まなかった

神保 政史 JIMBO MASASHI

電機連合 中央執行委員長

じんば まさし／東京都生まれ。大学卒業後、三菱電機株式会社に入社。2002年に三菱電機労働組合連合会 事務局長、2010年に三菱電機労働組合 中央執行委員長・三菱電機労働組合連合会 会長等を経て、2014年より電機連合へ。副中央執行委員長、書記長を経て、2020年7月より電機連合 中央執行委員長を務める。

労働移動や「ジョブ型」ありきじゃない
企業が進むべき方向を
みんなが共有して進めるのが大前提



理由は、政治家と経営者が適切なタイミングで、世の中の外部環境の変化を政策や企業判断に取り入れてこなかったことが大きい。経営者がきちんとリスキリングをして、自分たちの事業の新しい方向性を明示しないと、従業員は何のスキルを身に付けるのかわからないでしょう。

地方や中小企業の支援が課題 リスキリングの機会を 提供しない選択肢はない

神保 中小企業も、リスキリングに対する正しい理解がもう少し必要だと思っています。「リスキリングで学んだら離職されてしまう」といった声にどう対応すべきか、私たちもよく聞かれます。

後藤 リスキリングをすると従業員が辞めるという都市伝説がありますが、これは誤解です。リスキリングに成功している企業の経営者に共通した話ですが、リスキリングの機会を提供すると、会社の将来の成長事業を担う従業員が育ち、リーダーが生まれ、従業員のロイヤリティが上がって定着し、比

較にならないぐらいメリットの方が大きい結果を生みます。成長事業を生み出せている会社では給与も上がっているの、エンゲージメントもしっかり上がる。一方で、人手不足が深刻な、特に地方の中小企業などでは、人が入ってこないわけですね。それで、新入社員など優秀な人材を採ろうとした時に、会社でのリスキリングの機会がなければ、その人自身の成長機会がないということなんです。そういう会社には新しく優秀な人は入ってきません。なので、リスキリングの機会を提供しないという選択肢はないと僕は思います。

神保 自分がそこで働いていて成長できるか、自己実現できるか、正しい評価をされているか、働きやすい企業なのか。今はこれらのことがより一層強く求められますから、それができないとなると、企業の生命線を断たれることになりかねないですね。

しかし、意欲はあるのだけど、中小企業はやっぱり人が足りないの、リスキリングして育成するための時間がない、ということを加盟する労働組合

からよく聞いています。これはやはり課題です。官民で何かできないだろうかと考えています。

後藤 非生産的な業務をやっているところは、生産性を上げるようなデジタルツールを導入したりすれば、時間は捻出できると思います。ただ、何から始めたらいいか分からないとか、できる人材がいらないというところで止まっている企業がすごく多いので、その第一歩のところをどう支援するかが、地方での大きな課題だと感じます。

労働組合が持つ役割と 電機連合への期待

リスキリングは労使交渉の 大事なポイントになる

後藤 リスキリングを企業で成功させるために、フランスやシンガポール、アメリカでは労働組合が活躍しています。僕が2018年に日本でリスキリングを広めていく活動を始めた頃は、国にも企業にも話が通じませんでした。実際にリスキリングのムーブメントは起きたものの、なぜか個人支援に行っ

経営者にも労働組合にも リスキリングが必要





しまったという中で、きちんとリス
キリングの姿を体現しようとしてくれ
ている仲間は、労働組合の皆様なん
ですね。地方自治体の皆様とリスキン
グ推進協議会みたいな組織を作った時
は、連合や産業別組合の方が関わって
います。地域ごとに強い産業と地域の
政策が噛み合っていないといけないの
で、組合の方々、電機連合の皆様が自
治体のリスキリングの施策と連動でき
ると、非常に良いですね。

神保 電機産業出身の人たちが意識を
持って、積極的に参画いただけるよう、
我々も発信しています。

後藤 電機連合の皆様にお願したい
のは、賃上げは当然重要な交渉テーマ
ですが、成長事業の創出に対する環境
の確保も、労働組合の皆様の交渉の大
事なポイントだと思います。そのため
にも、皆様ご自身のリスキリングがす
ごく大事になります。会社と交渉して
いく中で、こういった環境が労働者に
求められるのか、ご自身がリスキン
グをしていないと説得力ある交渉にな
りませんから。

神保 我々はよく「人への投資」と言
いますが、誤解を恐れずに言うなら、
賃金は人への投資のごく一部です。そ
れとは別に、働く環境の整備だったり、
自分たちの学ぶ環境、あらゆる人がさ
まざまな働きがいを持って働ける環境
整備など、すべてが人への投資です。
リスキリングがその中の1つに入っ
ていると考えます。

電機連合は2023年に結成70周年
を迎えました。時代が大きく変わって
いる中で、しかも節目の中で、労働組

電機連合結成70周年の節目 マインドセットを変えるチャンス



合としても大きく転換するチャンス、
マインドセットを変えるチャンスなん
です。

リスキリングもその大きなテーマの
1つだと思えます。そこでの我々の
役割は、リスキリングに対するさまざ
まな誤解を解き、「今何が求められて
いるのかということ」を企業労使が共
有した上で取り組んでいくこと。そし
て、産業の中もしっかりとやりますが、
やはり社会的発信も必要。そのために
今現場がどうなっているのか、我々自
身のリスキリングもより一層スピード
を上げてやっていく必要があると思い

ます。

後藤 2024年の交渉テーマとして
挙げていただけるとうれしいです。

神保 電機連合の総力を挙げて、リス
キリングに取り組んでいきます。本日
はありがとうございました。



後藤宗明さんの著書

10年かけて自らを「リスキリングした」
経験を基に執筆した「リスキリング」
がわかる&実践できる2冊。
『自分のスキルをアップデートし続ける
リスキリング』
『新しいスキルで自分の未来を創る
リスキリング【実践編】』

11/14開催

～誰もがいきいきと働き暮らす共生社会の実現に向けて～

障がい者支援セミナーを開催

電機連合は、2022年7月の定期大会で確認された「障がい者支援ガイドライン～誰もがいきいきと働き暮らす共生社会の実現に向けて～」の周知、障がい者雇用の促進や障がい児等の家族の両立支援に取り組む意義の理解浸透を図ることをめざし、「障がい者支援セミナー」を11月14日(火)にWEB開催しました。加盟組合・企業関係者・地方議員など、約130人が参加しました。

本部報告 | 電機連合の取り組みと直近の動向



内田 文子
電機連合 中央執行委員

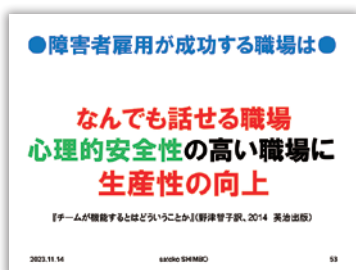
電機連合のこれまでの障がい者支援に関する取り組みと、直近の動向として障害者雇用促進法の改正、審議中の育児・介護休業法改正の方向性や2024闘争での取り組み(案)などを報告しました。



講演Ⅰ | 障害者の雇用の促進と職場定着労働組合への期待



眞保 智子氏
法政大学現代福祉学部 教授

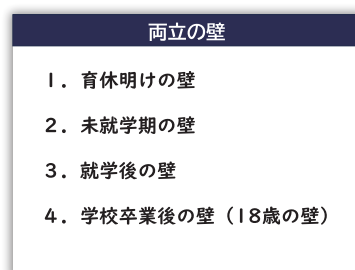


電機連合の「障がい者支援ガイドライン」の内容にも触れていただきながら、労使で話し合う視点や職場で障がい者を受け入れるための対応などについて解説いただきました。

講演Ⅱ | 障がい児等をケアしながら働くことは



工藤 さほ氏
障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会 会長



障がい児および医療的ケア児を育てる親の立場から実例を交えながら、働き続けるためにはどのような壁があるのか、どのような支援が必要なのか、そして労働組合に期待することなどを伝えていただきました。

参加者の声

障がい者雇用における考慮すべき具体的な内容が理解できた。

障がい者の方を迎え入れる前には想定よりも多くの用意が必要であると再確認できた。

改めて当事者のお話を聴いて多くの気づきを得られました。

今の制度では全く支援が足りていない人がいる状況が理解できた。

組合役員として、何ができるか考えることができました。

既存制度について改めて整理し、各種制度の見直しや拡充に向けて、会社と協議していきたい。

実体験に基づくお話がとても心に響き、何かできることをやらなければという思いになりました。

同じ様な境遇の方が多数いることがわかり、とても感銘を受けました。