

企業の経営資源は「ヒト、モノ、カネ、情報」などが知られる。このうち「ヒト」、すなわち「人的資本」を生かすことが、経営上重要なテーマであることは言うまでもない。

当社は、現在、三重県の高等教育機関などと連携し、地域の学びなおしのプラットフォームづくりを支援しているが、社会人の「学びなおし」を通じた、人材育成（＝人的資本の強化）に関心を持つ企業が増えているように感じている。

「学びなおし」に関するキーワードに目を向けてみると、「リカレント教育」「リスクリテラシー」「アップスキリング」などが登場するが、いまだ、定義や使い分けが曖昧であると感じる。そこで本稿では、「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン（文部科学省）」を参考に、それぞれの概念の定義や、人的資本経営における意義を探ってみたい。

まず、「リカレント教育」とは「社会人になった後も、必要なタイミン

グで教育機関や社会人向け講座に戻り、学び直すこと」を指す。社会は急速に変化しており、学生時代に一度学んだだけでは対応しきれない場面が増えてきている。そのため、一人一人が自らの成長を促し、自分自身をアップグレードしていく手段として、一番なじみのある言葉である。

次に「リスクリテラシー」は、このところ、メディアで取り上げられる回数が多いが、「時代のニーズに即して職業上新たに求められる能力・スキルを身に付けること」を指す。企業は常に市場環境の変化に対応し、新たなビジネスチャンスを探求する必要がある。そのため、従業員が新たなスキルを習得することが不可欠となる。リスクリテラシーを通じて、企業は変化に適応し、成長を継続することができる。

そして「アップスキリング」は、「現在の職務を遂行する上で求められる能力・スキルを追加的に身に付けること」を指す。企業の人的資本経営においては、従業員の能力向上が直接的に生産性向上

につながる。アップスキリングを推進することで、従業員はより高いレベルの業務を遂行できるようになり、企業の成果を向上させることができる。

これらの概念の関係性を整理してみると、大きく社会人の能力向上を捉えた「リカレント教育」という枠の中に、職業上のスキル習得に焦点を当てた「リスクリテラシー」が存在し、さらにその中に、現職の職務遂行に生かすスキルに注目する「アップスキリング」が存在することとなる。このことから、企業が人的資本経営の観点で、戦略的に社員の特長能力の向上を図る活動は、「リスクリテラシー」や「アップスキリング」が中心であることがわかる。

従業員の能力向上を図ることは、企業の競争力を高め、持続的な成長を実現するための鍵となる。企業が従業員の学びなおしを支援する環境を整備することで、より強靱（きょうじん）な人的資本を築き上げ、未来への挑戦を成功に導くことを期待したい。