

小説『小さな一歩が灯になる』(リスクリングという旅)

第0章 プロローグ —「新しい時代に、置いていかれたくない」—

オフィスの照明はLEDに変わり、会議はオンライン化され、帳簿や伝票の多くはクラウド上に移行した。

52歳の高原由美は、その変化の速さに心が追いつかずにいた。

「クラウド共有」「Teams連携」「ワークフロー」——次々に飛び交う言葉の意味を理解できないまま、

周囲の若手が軽やかにマウスを操作している姿を見つめる毎日。

事務一筋30年。

几帳面で正確、手書きの記録も整理も得意だった。

だが、今は「紙ではなくデータで管理」が常識になり、手書きメモは「非効率」と言われる。

会議の記録も、手帳ではなくクラウドの議事録アプリへ。

指先で書く仕事が、いつのまにか画面を操作する仕事に変わっていた。

「私、もう時代についていけないのかもしれない」

そんな咳きを、昼休みの誰もいない休憩室でこぼした。

ある日、社内掲示板に「リスクリング研修の参加者募集」というお知らせが載った。

同僚の何人かは「どうせ若い人向けでしょ」と笑いながらスルーした。

けれど由美は、なぜかその言葉が心に引っかかった。

——変わりたい。でも、どうしたらいいかわからない。

そんな迷いを抱えたまま、地域のキャリア相談センターのドアを叩いた。

登場人物紹介

高原 由美(たかはら・ゆみ)

52歳。製造会社の事務職。入社以来、伝票処理・経費精算・庶務業務などを担当。几帳面で責任感が強いが、最近のシステム導入に不安を感じている。自分だけが取り残されしていく感覚に焦りを抱く。

西園 智久(にしその・ともひさ)

62歳。地域のキャリア相談センターのキャリアコンサルタント。

元メーカー人事部。定年後も地域のキャリア支援活動を続けている。穏やかで話しやすく、相談者のペースを大切にする。

今回、由美の「学び直し」への一歩を支援する。

第1章 相談のはじまり — 不安の正体を言葉にする

「……パソコンって、使いこなしてる人にとっては簡単なんでしょうね」

由美は、少し苦笑いを浮かべながら話し始めた。

キャリアコンサルタントの西園は、穏やかに頷いた。

「ええ、慣れている人にとっては。でも、初めて触れる人にとっては、どんなことも難しく感じるものです」

由美は、手元のカップを握りしめる。

「うちの会社でも DX 化って言うんですけど、請求書も勤怠も、全部システムでやるようになって……。若い入たちは当たり前のようにこなしてるので、私は操作に時間がかかるし、何か間違えそうで怖いんです」

「怖い、というのは？」と西園。

「自分が足を引っ張るんじゃないかって……。後輩に『まだ入力してるんですか？』なんて言われることもあるって。情けなくて」

言葉が途切れた。

由美の表情には、恥ずかしさと焦りが入り混じっていた。

30 年近く、几帳面に手書き伝票を処理してきた。その正確さには上司も信頼を置いていた。

しかし、デジタル化の波が一気に押し寄せたとき、その強みが“古いスキル”として扱われ始めた。

西園は、少し間を置いてから静かに言った。

「由美さん、これまでの仕事の中で、丁寧さや正確さを求められる場面は多かったのです？」

「ええ……数字の転記ミスがないように、何度も見直していました」

「それは、DX 化が進んでも大切な力ですよ。むしろ、システムの信頼性を支えるのは、そうした正確さです」

由美は、はっと顔を上げた。

「そう……なんでしょうか。私、てっきり“古い人間”だと思っていました」

「いえ、古いではなく“経験のある人”です。これから学び直しは、その経験の上に積み重ねていくものです」

その言葉に、由美の心の中に小さな光が差した。

“学び直し”という言葉に、これまで苦手意識しか感じていなかつたが、
「積み重ねる」という表現に、初めて前向きな響きを感じた。

西園は、やさしく続けた。

「由美さんのように、これまで会社を支えてこられた方が、新しい技術に触れようとする。その姿勢こそ、まさに DX の一部なんですよ」

由美は、少し笑みを見せた。

「DX の一部……私が？」

「はい。デジタル化は“人”的変化があってこそ進みます。機械が変わるだけでは、本当の DX にはなりません」

休憩室の外では、窓越しに冬の光が射していた。

由美は、ゆっくりと息を吸い、そして小さく頷いた。

「少し、勉強してみようかなと思います。できるかわからないけど……」

「“できるかわからない”という気持ちは、挑戦の始まりです」

西園はそう言って微笑んだ。

第2章 小さな一步 — 学び直しのはじまり

リスキリング研修の募集要項には、こう書かれていた。

「パソコンの基礎から学ぶデジタルスキル講座(全6回)」。

オンライン開催。Zoom 使用。定員20名。参加無料。

——オンライン。そこがすでにハードルだった。

「Zoomって……どうやって入るの？」

掲示板を見つめながら、由美は立ちすくんだ。

それでも「やめよう」とは思わなかった。

不安よりも、「何もしない自分でいるのが怖い」という気持ちのほうが、少しだけ勝っていた。

初回の講座の日、由美は 30 分前からパソコンの前に座っていた。

マニュアル片手にカメラを ON にしようと試みるが、画面には自分の顔が映らない。

焦るうちに、スマホが鳴った。

「高原さんですか？ 事務局の者です。もしよかつたら一度退出して入り直してみましょうか」

救われるような声だった。

こうして、由美の“リスキリングの旅”は始まった。

講座の内容は、Word や Excel の基本操作、Teams の使い方、ファイル共有など。

若い受講者もいたが、同年代の人もちらほら。

「入力が遅くて……」「保存先がどこか分からない」といった声が出るたび、講師は丁寧にフォローした。

由美は、最初こそ“自分だけ遅れている”と感じたが、回を重ねるうちに、少しづつ変化していった。

「クリック」と「右クリック」の違いを理解し、ショートカットキーを覚え、

初めて自分で作った簡単な表に「関数」を入れたとき、胸の奥に小さな達成感が灯った。

講師が言った。

「最初のうちは“わからない”を口に出すことが一番のスキルです」

その言葉を聞いたとき、由美はふっと笑った。

会社では“できない”と言うことを恐れていた自分。

でも、学びの場では“できない”がスタートラインになる。

ある日の講座終了後、由美はチャットに感謝のメッセージを書き込んだ。

「今日ありがとうございました。少しづつ慣れてきました」

すると、隣の席の参加者が返してきた。

「私も同じです。パソコン苦手でしたが、なんとかがんばってます」

そのやり取りに、由美は心が温かくなつた。

——一人じゃない。

そんな感覚が、学びへの意欲を静かに支えた。

西園に報告する日、彼は穏やかに微笑んだ。

「すばらしいですね。由美さんの一歩が、会社の未来を変えるかもしれませんよ」

「そんな大げさな……」と由美は笑つたが、

内心では「誰かの役に立てるかもしれない」という希望が、少しだけ芽生えていた。

第3章 職場での変化 — 小さな成功が灯をともす

春が近づくころ、由美の表情はどこか柔らかくなつていて。

リスクリソース講座を受け始めてから、すでに2か月。

「苦手意識」は完全には消えなかつたが、“分からぬ”と声を上げる勇気は身についていた。

「由美さん、これ、電子申請で出してもらえますか？」

総務の若手社員が声をかけた。以前なら心臓が跳ねた言葉だ。

だが由美は、パソコンの前に座りながら微笑んだ。

「はい、やってみますね」

画面上でフォームを開き、必要事項を入力。保存先を確認して提出ボタンをクリックする。

一瞬の沈黙。エラーが出ない。送信完了。

胸の奥で、何かが“カチッ”と噛み合う音がした。

「できた……」

若手社員が覗き込み、「助かりました！」と笑つた。

その瞬間、由美はふと気づいた。

——“教えてもらう立場”から、“頼られる立場”に、少しだけ戻れたのかもしれない。

翌週、上司が由美のデスクに立ち寄った。

「最近、研修受けてるって聞いたよ。すごいね。実は来期、各部署でデータ入力の効率化を進めたいんだ」

由美は驚いた顔をした。

「私で、お役に立てることありますか？」

「ぜひ。特に若手がバラバラに入力して請求データを整理してくれると助かる」

一瞬、不安がよぎったが、同時に小さな誇らしさが込み上げた。

講座で覚えた「関数」「並べ替え」「フィルター」。

使えるかもしれない。

数日後、由美は Excel を開き、手作業で集計していた若手たちに声をかけた。

「これね、“オートフィルター”を使うと、一瞬で絞り込めるのよ」

驚いたように見つめる若手社員たち。

「由美さん、詳しいじゃないですか！」

「この前、研修で教わったの」

その言葉に、自分でも笑ってしまった。

気づけば、若手との距離も少しずつ縮まっていた。

昼休みには、「由美さん、次はどんな研修なんですか？」と声をかけられるようになった。

“ついていけない”という焦りが、“一緒に進んでいる”という感覚に変わり始めていた。

相談の3回目、西園に報告する日。

「会社で、初めて自分から提案したんです。みんながばらばらに作ってた書類を、共有フォルダにまとめたらどうかって」

「それは素晴らしいですね。DX は“道具の導入”ではなく、“働き方の変化”です。由美さんがそのきっかけを作っている」

「そんな大げさな……でも、少しだけ誇らしいです」

西園は静かに頷いた。

「誇らしいという感覚は、とても大事です。自己効力感——“自分はできる”という感覚が、次の学びを支えます」

由美は笑った。

「それ、講師の先生も言ってました。まるで授業みたいですね」

二人の間に、穏やかな笑いが広がった。

第4章 摺らぎの中で — 年齢という壁の向こうに

春の終わり、桜の花びらが散りはじめる頃。

会社では新年度が始まり、新しい人事制度や評価の仕組みの説明会が開かれた。

スクリーンには「デジタル推進」「自己啓発」「学び直し」という言葉が並ぶ。

「学び直し、か……」

由美は胸の内でつぶやいた。

制度説明をする若い人事担当者が、「社員の主体的なリスクリキングを支援します」と言う声を聞きながら、

どこか遠い世界の話のように感じていた。

休憩時間。隣の席の同僚がため息をついた。

「もう私たちの世代は、若い人みたいに新しいこと覚えられないよね。ついていけるわけがない」

その言葉に、由美の心がざわついた。

「……そう、なのかな」

確かに、若い頃のように記憶力は続かない。

目も疲れるし、家では親の介護の手伝いもある。

それでも、由美は“学ぶこと”を諦めたくなかった。

——置いていかれたくない。

——もう一度、自分を誇りに思いたい。

そんな思いが、彼女を静かに支えていた。

次のキャリア相談。

西園はいつものようにゆっくりと話を聴いた。

「最近、少し焦りを感じるんです。会社では若い人がどんどん活躍していて、『もう自分の時代は終わったのかな』って思うことがあって……」

由美の声には、どこか哀しみが滲んでいた。

西園は少し間を置いてから、穏やかに言った。

「由美さん、“時代が終わる”という言葉を使われましたね。

でも私は、役割が変わっていく段階にいるように思います」

「役割が……変わる？」

「ええ。若い人のようにスピードで勝負する時代から、

学び方や支え方を示す側に移る時期です。

経験のある人が、“どう学び続けているか”を見せることこそ、会社にとって貴重なんですよ」

由美はゆっくりと頷いた。

「学ぶ姿勢そのものが、周りへのメッセージになるってことですね」

「その通りです。リスクリングは“スキル”よりも“姿勢”が大事なんですよ」

少しの沈黙のあと、由美は微笑んだ。

「私、また一歩進めそうです」

西園も微笑んだ。

「焦らず、一歩ずつ。由美さんのペースで大丈夫です」

翌週、社内チャットに小さな掲示が出た。

「Excel 初級勉強会を開きます。よかつたら一緒に学びませんか？ 担当：高原」

由美は、初めて自分から「教える」側になっていた。

5人の参加者のうち、半分は同年代の女性だった。

由美がゆっくりと説明すると、皆がうなずきながら操作する。

「できた！」という声が上がった瞬間、胸の奥がじんと熱くなった。

——“ついていく”から、“支え合う”へ。
その変化が、確かに自分の中に芽生えていた。

第5章 学び続けるということ — 自分らしさの再発見

初夏の風がオフィスのカーテンを揺らしていた。
蛍光灯の光が少し柔らかく感じられる午後。
パソコンの画面には、由美が作成した「経費管理表」の新しいフォーマットが映っている。
色分けされたセル、集計用の関数、そして簡単なマクロ。
これまでバラバラだった書類が、ひとつの流れで処理できるようになった。

若手社員が近づき、感嘆の声を上げる。
「すごいです、高原さん！ こんなに使いやすい表、初めて見ました」

由美は少し照れくさそうに笑った。
「講座で習ったことを、ちょっと応用してみただけよ」

かつて“苦手な道具”だったパソコンが、今では自分の考えを形にする“味方”になっていた。

昼休み、同僚たちが話していた。
「高原さん、あの研修受けて本当によかったね」
「私もやってみようかな。スマホできえ、時々ついていけなくてさ」

由美は笑顔でうなずいた。
「やってみたら、意外と楽しいよ。“覚える”っていうより、“分かる”瞬間が増える感じ」

“分かる”という感覚。
それはかつて、仕事を始めたばかりの頃に味わった小さな喜びと同じだった。
あのときも、少しずつできることができて、自信が育っていった。

人生の後半に差しかかった今、
再び“できるようになる自分”に出会えるとは思っていなかった。

相談の最終回、西園のオフィス。
由美はこれまでの記録を手帳に綴じて持参していた。

「半年間、ありがとうございました。
今もまだ学びは続いているが、最初の頃の不安は、だいぶ小さくなりました」

「どんなときに、そう感じますか？」

「そうですね……“できるかどうか”じゃなく、“やってみよう”と思えるようになったときです」

西園はうなずきながら、少し笑みを浮かべた。
「それは、自己概念が変化した証拠ですね。
“苦手な自分”から、“成長している自分”へ。学びは技術だけでなく、心の風景も変えてくれます」

由美は静かに手帳を閉じた。
「はい。年齢を重ねても、新しい自分に会えるんだって、実感しました」

窓の外には、光を受けて揺れる若葉。
その色は、始まりの春よりも深く、確かな緑だった。

終章 — 小さな灯をともす人へ

数か月後、由美は社内報の「働き方改革特集」で紹介された。
タイトルは「リスキリングで再発見した自分らしさ」。
写真の中の彼女は、穏やかな笑顔を浮かべていた。

「学び直しってね、若い人だけのものじゃないの。
新しい世界を知ることは、年齢に関係なく楽しいことだと思う」

その言葉に、年下の社員たちがうなずく。
誰かの小さな一歩が、次の誰かの勇気になる。

——学び続けるということは、
未来を信じること。
そして、自分自身をもう一度信じ直すこと。

由美の旅は、静かに、しかし確かに続いていた。

— 終 —

Stories on the way.

巻末付録

キャリア理論による整理

1. スーパー(Super)のライフスパン理論

52歳という時期は、「維持期」から「下降期」への移行段階にあたる。
この時期の課題は、「これまでのキャリアを再評価し、どのように社会に貢献し続けるか」を再定義すること。

高原さんは、DXという環境変化を通して自らの“強み”を見つめ直し、「正確さ」「丁寧さ」という既存の価値を新しい形(デジタル活用)で再活用することで、自己概念を更新していった。

② スーパーのアーチモデル(生涯・生活・役割の統合)

彼女のキャリア課題は「職業的役割」だけでなく、家庭(介護)、地域(学び合い)といった他の役割とも関わっていた。
学び直しは単なるスキル習得にとどまらず、「自分が社会の中でどのような役割を果たしたいのか」という自己の統合的理解へつながっている。

③ デシ&ライアンの自己決定理論

彼女が研修参加を“義務”ではなく“自発的な挑戦”として受け止められるようになった背景には、

「有能感」「関係性」「自律性」**の3要素が育まれたことがある。

- ・有能感:新しいスキルを使いこなせる達成体験
 - ・関係性:若手との協働や、仲間との学び合い
 - ・自律性:自ら研修を選び、他者に教える立場になる経験
- これらが内発的動機づけを高め、学び続ける姿勢を支えた。

DX化は「技術の変化」ではなく「人の変化」を促す出来事である。

リスクリキングとは、“時代に合わせる”ことではなく、“自分の強みを時代に織り込む”営みである。

キャリアコンサルタント視点のまとめ

1. 支援の焦点

相談初期の由美さんは、「苦手」「怖い」「ついていけない」といった感情を繰り返し表現していた。

キャリアコンサルタントとしては、技術的なスキル差よりも、その背後にある「自己効力感の低下」に焦点を当て、安心して語れる場を作ることが第一歩である。

西園は、「丁寧さ」「正確さ」といった既存の強みを再確認させることで、過去の経験と未来の学びを“連続するもの”として再構成できるよう支援した。これにより、相談者の中に「私にもできるかもしれない」という希望が芽生えた。

2. 意欲の転換を支える関わり

学びの動機が「仕方なく」から「やってみよう」に変わる過程では、小さな成功体験を重ねることが重要である。

西園は、研修への挑戦を「DX の一部」として捉え直し、相談者自身を変化の“主体”として位置づけた。

このリフレーミングが、外発的動機づけを内発的なものへと転換させた。

また、相談後のフォローにより、「できるようになった」「周囲に教えられるようになった」という体験を定着させ、成長実感を伴った学びの持続を支援している。

3. 年齢・世代の壁をどう扱うか

中高年期の支援では、「年齢」を“限界”ではなく“経験値”として扱う姿勢が鍵になる。

相談者が「若い人のようにはできない」と語ったとき、比較ではなく役割の変化(伝える・支える・学び続ける)に焦点を移すことで、「自分にも果たせる役割がある」と気づくよう促す。これは“キャリアの再定義”につながり、自己概念の更新を支える。

4. 支援者としての学び

この事例は、DX 時代におけるキャリア支援の本質を示している。

テクノロジーの導入に伴う不安の多くは、スキルではなく「自己否定感」に根ざしている。

したがって、支援者は単なる“IT リテラシー”的向上支援ではなく、「自分も学び続けてよい存在なのだ」という安心感を取り戻す支援を行う必要がある。

あとがき

本作『小さな一歩が灯になる』(リスキリングという旅)は、
デジタル化の進展という社会的変化の中で、
「学び直す勇気」を取り戻したひとりの女性の姿を描きました。

高原由美さんの歩みは、決して特別なものではありません。
DX化、AI、オンライン化——こうした言葉が日常にあふれる現代において、
多くの人が「自分はもう遅れているのでは」と不安を抱えています。

けれども、リスキリングとは単にスキルを習得することではなく、
“変化を前にしても、自分の中にある強さを信じ直す”ことでもあります。
由美さんがパソコンの操作を覚えただけでなく、
「私はまだ学べる」「私は誰かの力になれる」と感じた瞬間に、
本当の意味でのリスキリングが始まっていたのだと思います。

支援者である西園の姿勢も、
「教える」でも「励ます」でもなく、
“その人が自分の力に気づくまで、隣にいる”という静かな寄り添いでした。
キャリア支援とは、ときに学びそのものよりも、
「学ぶ自分を受け入れる勇気」を取り戻す支援なのかもしれません。

年齢、立場、技術——それらは確かに変化していく。
けれど、“人が成長し続けられる”という根本の力は、
どの時代にも変わらずに存在している。

そのことを、由美さんの物語が静かに教えてくれているように思います。

2025年秋 筆者