

リカレント教育、リ・スキリングに関するこれまでの主な御意見
(事務局作成)

【小路委員ご発表のポイント】

- 日本経済の持続的な成長と国民生活の発展のために最も重要なことは「人的成長投資」。また、学びは手段であって目的ではなく、学びを発揮する出口、つまり仕事を用意することが大切。
- 成長分野への労働移動、特に医療、介護、保育、教育といった生活基盤分野への労働力の充足や、GX、DX、起業家人材の質・量を伴う育成が急務。
- 人材を囲い込みたい企業と同じ会社に居続けたいという働き手の本音があるが、新しい分野に挑戦する越境経験などを通じて、企業の制度改革や働き手の意識改革を進めていく必要。
- 働き手視点として、激しい社会情勢の変化を前提として、若年層、中堅層、シニア層といった年齢層に応じたキャリアプランの設計や、リカレント教育を前提とした労働移動に対する心構えの変化が必要。
- 経済界視点として、保有するキャリアやスキルの棚卸し、金銭的・時間的支援の充実、企業風土改革、環境整備など、リカレント教育に対する必要な取組を進め、主体的なキャリア形成を支援することが必要。
- 政府・教育機関の視点として、「労働移動推進型」のセーフティーネットの移行、退職所得税制の見直しなど、円滑な労働移動を阻害する法制度の見直しや、新たな産業創出に向けた雇用目標の設定などが必要。
また、アカデミアを含めた教育機関において、起業家精神の学びなど含めたキャリア設計に向けたカリキュラムを設定することが必要。

【各委員ご意見のポイント】

- 日本社会の働き方の流動性を高めるには、リカレント教育を通じて、いろいろなスキルが実は外でも使えると実感することが重要。
- 企業数で 99.7%、従業員数では約 70%を占める中小企業の現状を踏まえて、きちんと適合する計画やあるべき姿を作っていくことが必要。
- アメリカにおける社会人のオンライン学習の普及を見ると、マイクロクレデンシャルにより、社内でポジションを変えて新しいことにチャレンジできることがインセンティブになっている。

- 所有欲求から承認欲求に社会における関心が移ってきている中で、大企業の教育の在り方も変わってきており、「学び」とは何なのか改めて考え直していくことが必要。

【金子委員ご発表のポイント】

- 目指すべき社会像「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、学ぶ場から働く場への円滑な移行や、生涯を通じて学び続けられる環境の整備が必要。
- 社会人の学び直しにおける「費用」と「時間」の壁への改革として、
 - ・能力開発に必要な一般財源を確保し、専門職大学をはじめとした働くことに直結する学びの機会を拡充。また、専門職大学におけるインターンシップは労働扱いとして労働諸法を適用。
 - ・企業が長期の教育訓練休暇制度を導入しやすいよう助成を拡充。
 - ・夜間や休日など、社会人が企業に在籍しながら通学できるカリキュラムの充実
 - ・教育と技術を組み合わせたEdTechを活用し、誰もがいつでもどこでも学べるプラットフォームの構築
 - ・放送大学や大規模な公開オンライン講座「MOOC」を活用した学びの拡充
- 学び直しの成果を確実に個人のキャリアアップ・チェンジにつなげる仕組みが重要であり、企業の理解と政府の支援が必要。
- 人材育成は、本来、各企業の責任で実施すべきであり、労働移動の文脈でのリ・スキリングだけでなく、従来の能力開発やリカレント教育など、様々なスキルアップに資する選択肢を確保して、総合的に推進することが必要。
- 働く側としては自分の存在価値や働きがい、人間らしい生活を求める中で、リカレント教育においては、実利的なものだけでなく、幅広いジャンルの学びを含めて考えていく必要。

【各委員ご意見のポイント】

- 個人が社会に出てからも、自由に働く場と学びの場を行き来し、自分自身をエンパワーメントできること、大学がサードプレイスとして学びの場を提供することが大事。
- リカレント教育の推進に当たっては、地方と都市部の状況の違いもよく踏まえる必要がある。また、費用や時間とともに、社会意識が重要であり、初等教育から生涯にわたって自ら学びに向かう力を培うことが必要。

【大久保委員ご発表のポイント】

- 職務と役割に重きを置くジョブ型人事制度の導入や、経営的に必要となるスキルを明確にする人材ポートフォリオ、自己申告型のジョブポスティングによる人事異動といった、これまでとは異なる人事制度を導入する企業が増えてきている中で、リ・スキリングを重視する流れが進んでいる。
- 企業におけるリ・スキリングは人事異動とセットになっており、今すぐに必要となるスキルを学ぶものであるため、学習意欲や学習習慣の壁を越えやすい。また、ジョブポスティングの機会を活用した賃金増に直結。
- 転職市場では、近未来の流れとして、AI を活用した保有スキルの可視化支援や、企業の人材ポートフォリオとのマッチングがスピーディーに可能になることが予想され、壁があった学習と転職実現が連結していく可能性。
- 米国では、雇用不安や賃金低下が予想される人々が、あらかじめリ・スキリングや市場価値の診断、人脈メンテナンスを行うといった「キャリアクッションング」という観点からも、転職市場でリ・スキリングが注目されている。
- 社会人が学ばない理由として、そもそも必要性を感じない、何を学ぶべきかわからない、周囲や上司が学習を阻害している、ということがあがるが、今のリ・スキリングの流れの中で解消されていくことを期待。
- 大学のリカレント教育への期待として、今のリ・スキリングの動きへの適用が必要。特にニーズを満たす学習コンテンツの効率的な開発、いつでもどこでも手軽に学びたいものだけを学べる仕組み、確実にスキルが身に付く学習成果を保証する講座の開発、といったものが求められる。

【委員ご意見のポイント】

- AI が実装された社会での教育の在り方として、単に米国型のリ・スキリングの延長ではなく、一つの専門性ととも幅広い知識を勉強して、幅広い問題を解決できる人材を育てるためのリ・スキリングというメッセージが必要。
- 個人をベースに考えると、何を学んだらいいのかわからないという現状があり、むしろ人との関係や関わりの中で、個人がどう価値づけられていくか、引き出されていくかを考えることが必要。
- 学習行動に対する周囲からのネガティブな反応もあるため、初等中等教育段階から、生涯にわたって自ら学び続けることの重要性を共有する必要。