

# 主 張

11月1日、第四次安倍政権が発足した。「生産性革命」と「人づくり革命」を車の両輪とし、デフレや少子高齢化に取り組んでいくという。

「人づくり革命」では、社会人のリカレント（学び直し）教育が注目されている。デジタル化により技術革新がこれまで以上に速くなった現代では、学齢期に

## 自律的にキャリアを伸ばす仕組みづくりを

学んだ知識・技術だけでキャリアを維持・発展することは難しい。就職後も必要

に応じて社会的ニーズの高い知識・技術を学び直していく必要がある。加えて、

2045年には日本人の平均寿命が100歳に到達すると予測されており、60歳代での現役引退は早過ぎる。人生100年時代を見越し、生涯にわたって学び直しを行い、キャリア形成を図るリカレント教育が必要になるということだ。

こうした課題設定のもと政府では、教

育の供給側である高等教育の無償化や教育機関の改革を中心に議論を行っている。しかし、そこに教育の受け手である

「働き手」や企業の視点をもっと取り入れることが必要だ。「働き手」が求めるのは技術革新に対応したプログラムであり、企業が求めるのは生産性の高い人材の養成である。米国のコミュニティ・カレッジのように、企業の人材ニーズや地域労働市場のニーズに応じて柔軟にカリキュラムを設定・提供するなど、リカレ

ント教育のあり方や質を高めていくべきである。

一方、リカレント教育の質を高めたとしても、教育を受ける側である「働き手」

が個々の能力や適性を踏まえて教育内容を的確に選択することができなければ、その効果は限られたものになる。リカレント教育を受ける以前に、「自分の得意分野は何か」「自分は何をやりたいのか」「自分は何をしているときに価値や意味を感じるのか」などを考え、自らの進む

べき道を見定めていくことが重要になる。そのためにも、企業には従業員のキャリアを棚卸しする機会の提供や自己研

究の時間的・経済的支援を行うことを求

めたい。働き手はキャリアを振り返ること

で、自身の強み・弱みを再確認するこ

とができ、それが自己研鑽への動機づけ

にもつながっていく。わが国の生産性向上のためには、働き手一人一人が自ら学

ぶべきことを考え、自律的にキャリアを伸ばしていく仕組みをつくっていかねばならない。

もう一つの懸念は、企業がリカレント教育拡充の名のもとに、人材育成を国や個人に任せきりにしてしまうことだ。人への投資が先細りになるようでは産業の国際競争力低下は免れない。企業は自らの経営戦略を踏まえ、人材投資を積極的に行っていく必要がある。AI時代、人生100年時代の人材育成にどう取り組んでいくか。日本としてのビジョン、構想力が問われている。