

社会人は学び直しに前向きになれない



学び続け、キャリアを変化させ続けなければならないのに、社会人は学ぼうとしない

問題



企業・教育機関・社会人が、変化しつづけるキャリアに対応する学びを当然のものとしなす

課題



「学んだ方がいい」と誰もが確信できる学びのサービスの普及

解決

問題

学び直しを行う社会人が少ない

人生100年時代を迎え、企業側でも人材投資への関心が高まっている。そのため、学校で学び、社会で働き、引退して余生を過ごす、という画一的な人生設計から多様な人生設計へのライフシフトが求められている。加えて、産業構造の変化、人材の流動化、DX・GX、新技術や世界的に需要がひっ迫している産業（AI、半導体等）への対応の必要性により、職業別の人材需給バランスに大きな変化が生じ、キャリアの途中でスキルチェンジが求められるケースが増えることが予想される。



コロナ危機を受けて、加速するデジタル技術の前倒し普及が実現した場合、これまで不足傾向だった人材需給バランスは、2022年度に均衡ないし余剰に転ずることが予測されている。一方、職業別には、専門技術職は170万人不足、事務職は120万人過剰、生産職は90万人過剰といったミスマッチが発生する可能性が指摘されている(右上図)。

社会人の学びに関する調査では、「直近1年以内に何かを学習した」という社会人は26%にとどまり、74%が「何も学んでいない」と回答。一方、今までに学習経験があり、今後の学習意欲がある層は34%を占める。この層は、学ぶことが好きで、一生学び続けたいと思っている²⁰。

人材供給の時系列変化(2015年対比、職業分類別)



課題

時代に適合したリカレント教育・リスキングの促進

課題解決のポイント

働き手: キャリア自律の実現

少子高齢化により労働力人口が減少し、企業が新しい労働力を獲得することがますます困難になりつつある。そのような背景のもと、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられたことに伴い、65歳まで就労を継続するための環境整備が行われ、高齢者が労働に参加するようになっている。こうした時代背景のもとで従来よりも長い期間働き続けるため、また、働き手に求められる資質・能力が急速な変化を遂げている状況下では、各人が生涯を通じて自律的に学び、自身の資質・能力を適時アップデートする必要がある。特に近年は、産業構造の変化、DX・GX等の事業環境の変化、雇用情勢やコロナ等を受けた働き方の大きな変化を受け、人材投資への関心が高まり、「社員自身が自らキャリアビジョンを描く」という観点から「キャリア自律」という考え方に注目が集まっている。なお、従業員が「キャリア自律」を実現するためには、企業側が人材戦略を明確化し、キャリア自律を実現する従業員から「選ばれる」企業となるための企業側での取組も求められる。

課題解決のポイント

企業: 人的資本経営の実現的・効率的活用

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方は「人的資本経営」とされ、注目されている。人的資本経営の重要な要素として、経営戦略と人材戦略の連動が重視されている。さらに、経営戦略と人材戦略の連動を実現するためには、「目指すべきビジネスモデルや経営戦略の実現に向けて、人材のポートフォリオを構築できているか」という動的な人材ポートフォリオ、「目指すべき将来のビジネスモデルや経営戦略と、現在の人材のスキルや専門性との間にスキルギャップがあれば、それを埋めているかどうか」というリスク・学び直し等の取組に関心が集まっている。

教育プログラム提供機関:変化するニーズへの機動的対応

身につけるべき資質・能力を習得あるいは実践するための受講しやすい教育プログラムが少ないという課題も存在する。大学や専門学校に加え、民間の教育研修事業者による、体系的な知識・スキルを学べる教育プログラムが必要である。学んだ知識・スキルを実践で活かすことができるよう、座学等で学ぶ Off-JT だけでなく、OJT や PBL (Project Based Learning) 等の実践を重視した学びを提供することも重要である。

※ここで「リカレント教育」は、学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための学び全般を指し（厚生労働省²¹⁾、諸外国よりも広い定義としている。

解決 解決への糸口【技術動向】

① 働き手

実用化時期

キャリア開発支援サービス

- 自分の職歴、学歴、保有資格・スキル等を入力すると、適切な職種やキャリアパス、学習すべき事項等がリコmendされるサービスが現れ始めている。

2020-25

参考事例

米国には、約1,000の職種に対して、具体的な作業内容や、必要な経験・教育・訓練等が定量的・定性的に示されているデータベース「米国O*net」が存在。この職業データベースを日本向けにアレンジした約1,000職種、2万タスク（職務）から構成される職業辞書（DB）を搭載し、これに基づき求職者の経験や求人者の要求を明確化。相互に照合することで、求人企業にとっては要求を満たす求職者を、求職者にとっては経験の活かせる求人を抽出。これまで属人的な勤と経験に依存していたために、逸失していたマッチング機会を発掘し、紹介業務の生産性向上を支援するサービスの提供が開始している（三菱総研）²²⁾。

② 企業

求める人材要件の提示

- 職業データベースを、求人企業と教育機関と求職者の3者の共通言語とし、求人時の職務記述書（ジョブディスクリプション）や、教育機関への能力提示ができるサービスの登場が期待される。

2025-35

③ 教育プログラム提供機関

産学官が連携した新たなリカレント教育・リスキリング

- DX・GX等の急激な産業構造の変化への対応のためには、高度な専門性を有する人材の育成が急務である。企業等が高等教育機関と連携し、高度な専門人材を育成する。
- 民間事業者の間でも、DX・GX実現に向け、人材育成から事業戦略の実現までを総合的にサポートする新しいリスキリングサービスが登場している。

2020-25

2020-25

参考事例

経済産業省は、企業等が高等教育機関において高度人材を育成するための講座を設置し運営する産学連携の事業を支援²³⁾。
デジタル人材育成支援のためのオンラインDXラーニングや研修から、DXの実装までを一気通貫でコンサルティングするサービスが登場（アイデミー社）。

- イノベーション実践力を高めるため大手・中堅企業からスタートアップ等への出向をマッチングするサービスが出現している²⁴。

2020-25

参考事例

経済産業省では、「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」で、リスクリングと労働移動の円滑化を一体的に進める観点から、在職者が自らのキャリアについて相談できる「キャリア相談対応」、それを踏まえてリスクリング講座を受講できる「リスクリング提供」、キャリア相談及びリスクリングを踏まえた「転職支援」までを一体的に実施する体制を整備。スタートアップや中小企業への転職に特化した多彩な事業者が今後個人に向けた支援を行っていく²⁵。

教育効果の科学的な測定

- 脳の血流変化測定²⁶や、コンピュータービジョン²⁷等の技術を用いて、研修・教育の効果を測定する取り組みの登場が期待される。

2025-35

解決

解決への糸口【規制動向】

- リカレント教育に関しては、教育未来創造会議において、学習成果の可視化やその発信が重要な論点として注目。また、第6期科学技術・イノベーション基本計画では、リカレント教育の効果や社会への影響を評価できる指標の開発が求められている。さらにリカレント教育・学び直し・リスクリングは、経済財政諮問会議「骨太の方針2023」、新しい資本主義実現会議「三位一体の労働市場改革の指針」、こども未来戦略会議「こども未来戦略方針」、教育振興基本計画等にも、重要な政策のひとつとして位置づけられている。
- 「経済財政運営と改革の基本方針2023」（骨太の方針）では、リスクリングは従来の教育、能力開発の文脈のみならず、持続的な賃上げに向けた構造的な労働市場改革の必要性などのより広範な政策の中で注目されている。
- 「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書～人材版伊藤レポート～」で、人材戦略に求められる3つの視点と5つの共通要素(3P・5Fモデル)が示された²⁸。この「共通要素」の一つとして「リスクル・学び直し」が挙げられており、事業環境の急速な変化や、個人の価値観の多様化に対応するため、個人の自律的なキャリア構築を企業として支援する重要性が指摘されている。
- 文部科学省は、社会人向けの学習プログラムを検索できるポータルサイト「マナパス」を設置している²⁹。このサイトでは、分野や資格、支援の有無、開講時間帯等の様々な条件を指定した検索が可能となっている。

SDGsとの対応



問題 学び直しを行う社会人が少ない **課題** 時代に適合したリカレント教育の促進

対応するSDGsターゲット

- 4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
- 5.b 女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。