

学び直しは企業経営者が主力

フリーランサー10.4%に比べ会社代表者・役員は23.1%

セレクションアンドバリエーション株式会社
コンサルタント 稲本 紘平

【セレクションアンドバリエーション オフィシャルレポート要旨】

社会人の自発的学び直しとしてのリカレント教育ⁱについて、教育実施割合の実態についての確認を行ったところ、その主体が経営者であることが明らかとなった。

まず日本全体としての2020年におけるリカレント実施率は13.1%と、国際的に比較して決して高い水準ではない。その中で、特に目立つのが「会社代表者・役員」の教育実施割合であり、23.1%に達している。

一方で、企業従業員において14.6%～15.3%、フリーランサー10.4%、自営業主7.8%という様にその他属性における教育実施率はいずれも低い状況だった。

企業の成長を人事の視点から支援するセレクションアンドバリエーションでは、これらの実態から、企業経営者以外の自発的教育実施意識の欠如を課題として認識し、あらためて企業として社員の客観的自己認識の補助と、アンラーニングⁱⁱ（学習棄却）を踏まえた、リカレント及びリスキリングⁱⁱⁱ実施の重要性を示した。

目次

1. 学びなおしとしてのリカレント教育実施率
2. 属性別リカレント教育実施者割合
3. 企業そして個人が取り組むべき課題

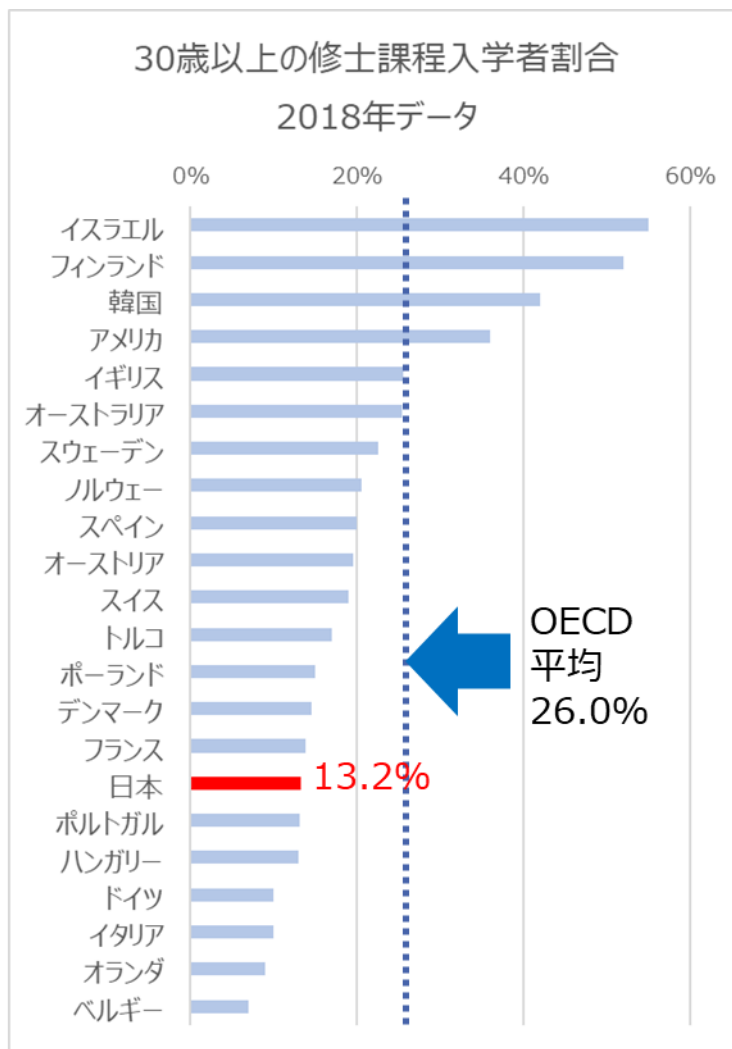
1. 学びなおしとしてのリカレント教育実施率

セレクションアンドバリエーションでは、「選択する未来2.0」（2020年3月11日～2021年4月20日開催）の最終報告書「選択する未来2.0報告」（2021年6月4日）をもとに、リカレント教育の実施割合についての確認を行った。

同報告書における調査では、まず2020年時点でのリカレント教育そのものの全体的な実施率が13.1%という水準にあることがわかった。同報告書の参考資料によれば、OECD諸

2022年5月30日

国における30才以上の修士課程入学者割合を比較数値として示しており、OECD平均での同率が26.0%であるのに対し、日本では13.2%という低い状態にあることも示している。なお、同調査では韓国で40%超、アメリカ35%超という状況も判明している。



※「選択する未来2.0」報告参考資料をもとに
セレクションアンドバリエーション加工

このように世界と比較して決して高くない日本でのリカレント教育実施状況だが、次に実施者の属性について詳しく確認してみた。

2. 属性別リカレント教育実施者割合

リカレント教育実施者の属性によって、実施率に大きな差があることが判明している。特に目立つのが会社代表者・役員の教育実施割合であり、23.1%に達している。

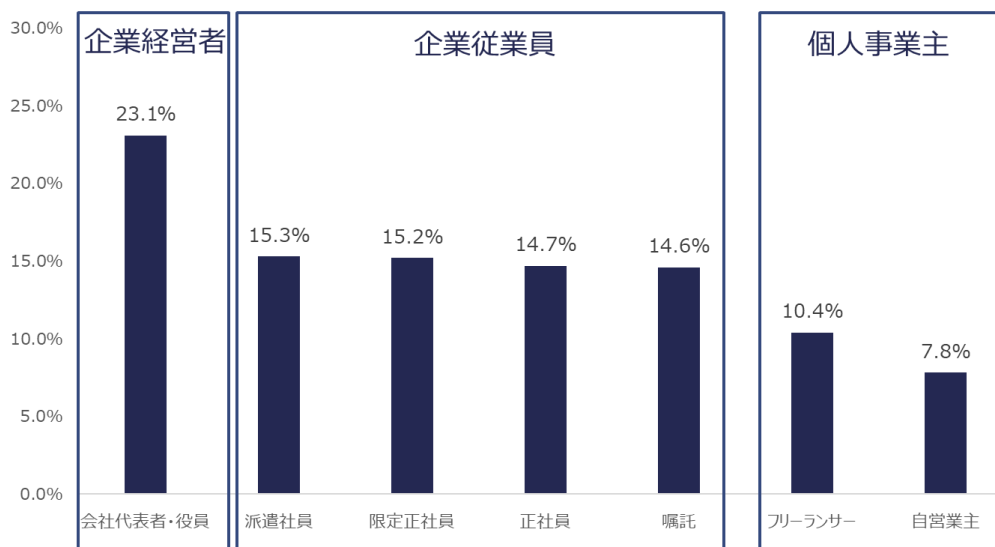
一方で、個人事業を旨とするフリーランサー、自営業主の実施率は極端に低い。フリーラ

2022年5月30日

ンサー10.4%、自営業主 7.8%という状況であり、会社代表者・役員に比べて 1/2~1/3 という水準であった。同じ経営的立場であるが、環境変化に対する柔軟性や学びへの意欲で大きな違いがある。

なお、企業従業員のリカレント実施率はちょうどその中間ほどにあり、派遣社員 15.3%、限定正社員 15.2%、正社員 14.7%、嘱託社員 14.6%である。

属性別のリカレント教育実施状況



※内閣府 政策課題分析シリーズ「リカレント教育による人的資本投資に関する分析-実態と効果について-」(2021年1月26日)をもとにセレクションアンドバリエーション加工

3. 企業そして個人が取り組むべき課題

現状、不十分なリカレント教育実施率だが、言い換えれば、実施率をさらに拡大する余地があるとも考えられる。多くの企業で両利きの経営としてのイノベーションの必要性は極めて高い。企業組織における主役は無形資産としての人的資本であり、経営層、従業員一人一人が環境変化を踏まえた学び直しを進めることに大きな意義があるだろう。

また、リカレント教育実施率が低いフリーランサー、自営業主についても、自らの経営的立場を理解し、あらためて自らのスキルや知識の見直しを図る余地が十分にある。

このように日本社会全体として学び直しを促進することができれば、失われた30年を超え、日本全体での生産性と成長性が高まる可能性があるだろう。

そのためには企業側においては、まず自社に関わる従業員に対し、環境変化を踏まえた客観的現状認識を補助する作業が求められるだろう。多面評価の実施や、コーチングの推進など、第三者視点からの意見を示すことがそのきっかけとして活用できる。

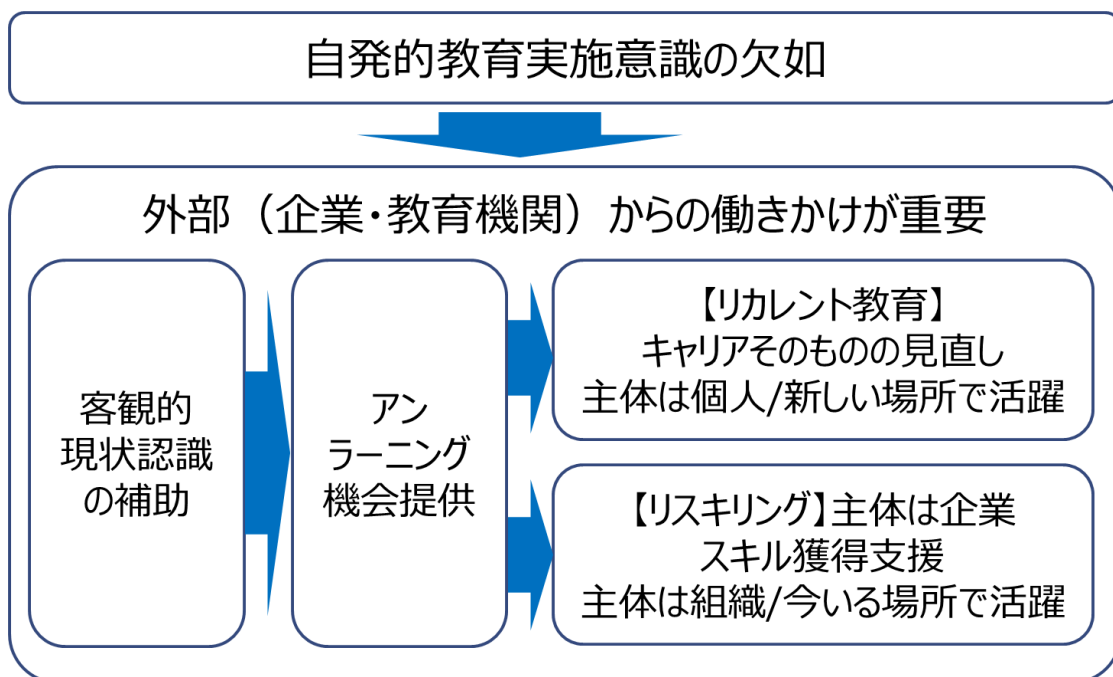
その上で、過去の経験を踏まえた成長ではなく、新たな学びが必要であることを理解するためのアンラーニング機会を提供すべきである。デジタルトランスフォーメーションを幅

2022年5月30日

広く展開することで、抜本的な生産性の改善を実現するための、業務手順そのものの見直しなどが有効に機能する。

さらに個人と企業それぞれの観点で、キャリアの見直しについて検討できればなお望ましい。今いる組織での活躍を互いに目指すのであれば、アンラーニングを踏まえたスキル獲得の場を提供する必要がある。昨今ではリスクリングとして示される、社内での学習機会提供である。

また、今いる組織を卒業して新たな活躍の場を求めるのであれば、個人視点からのリカレント教育実践が望ましい。ただし企業としては、個人にリスクを負わせすぎるのではなく、リカレントについての時間的、金銭的支援を検討する必要があるだろう。



大学及び大学院などの高等教育機関及び社会人への教育提供機関においても、ビジネスニーズに合致した教育プログラムの提供及び学びやすい環境整備をさらに拡大されることを期待したい。

<参考資料>

- ・ 内閣府「選択する未来 2.0」報告
(<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/saishu.pdf>)
- ・ 内閣府「選択する未来 2.0」報告参考資料
(<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/saishu-sankou.pdf>)

以上

2022年5月30日

- i リカレント教育は、キャリアの見直しを踏まえた、個人の自発的な学び直しの取り組みを指す。一度の学び直しだけを示すのではなく、学び直しから始まる新しい就労・活躍場所の獲得と、そこでの経験を踏まえた新たな学び直しを繰り返すサイクルを前提とする。
- ii アンラーニングとは学習棄却とも言われ、過去の経験に基づき取得した知識やスキル一端忘れることによって、あらたな経験を積みやすくする考え方や取り組みを指す。非連続な成長が求められるタイミングで重要性を持つ。
- iii リスキリングの主体は個人が所属する組織であり、その点においてリカレントと異なっている。リカレントが個人の視点からのキャリア向上を目指すものであるのに対し、リスキリングは現在個人が所属する組織の短期・中期での変革を踏まえたスキル獲得と、そのことによる組織への貢献を期待するものである。