

リカレント教育について

(株) 日本総合研究所
理事長 高橋 進

- 大企業でも終身雇用はなくなっているのが現実であり、企業内教育のみ人材育成を期待するのは限界。教育機関、産業界、行政が連携してリカレント教育の取り組みを進めることが必要。
- 雇用保険特別会計を活用して、教育訓練給付について、給付内容を拡充するとともに、土日夜間・通信課程など社会人が利用しやすい講座を充実すべき。
- リカレント教育の実践性を高めるためには、産業界の参加が不可欠。インターンシップを取り入れるなど、企業参加型のプログラムの策定を行うべき。このため、産業界の全面的な協力が必要。また、プログラムの開発と同時に、就職について、大学における企業とのマッチング機能が不可欠。こうした取り組みを、東京だけでなく全国に広げることが重要。
- 子育て女性だけでなく、企業の研究者、技術者についてのリカレント教育が大きな課題。バイオ、化学、データサイエンス、情報処理などのそれぞれの学会と連携してプログラム開発を進めるべき。
- リカレント教育の提供体制を確保するため、企業出身の実務家教員の育成が必要。本人にとっても新しいキャリアにつながるものであり、教育経験のない企業で働く実務家教員候補に対する教授方法の研修を実施すべき。
- リカレント教育を受けた人たちが活躍するためには、需要側である企業の人材採用の多元化が進むことが必要。特に、大企業において中途採用が進んでいないため、例えば、中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会を設けるなど、総理のリーダーシップを含めて何らかの仕掛けを考えるべき。
- 20代・30代のうちからキャリアの節目におけるキャリアコンサルティングを企業で実施し、将来のキャリアパスを考える習慣をつけるべき。また、転職の成功事例の見える化、副業・兼業の推進により、転職の環境整備を図るべき。