

2018.3.23

宮本 恒靖

リカレント教育に関する意見

私の座右の銘は、「Seize the day(今を生きる)」です。人生 100 年時代を迎えようとしている現在の日本において、変わり続ける社会の「今を生きる」ためには、それらの変化に適応していくことが必要であり、そのためにも学び続けることは不可欠な要素です。

私はアスリートとしての生活を送りながらも学ぶことを非常に重要視していました。そのことがプロの競技生活と大学生活を両立することや、FIFA マスターへのチャレンジにつながっています。新たな学び（＝インプット）を得ることなく、アウトプットをしようとしても良いものは生まれません。学ぶことによって自分の引き出しは増えましたし、様々な視点を持たせたことで新たなアイデアを生み出すこともできるようになったと思います。

現在はガンバ大阪でプロのサッカー指導者として活動するのがメインですが、2015 年に FIFA マスターで研究したテーマをもとに、ボスニア・ヘルツェゴビナという国でスポーツを通じた平和構築を推進する NPO を設立しました。グラットン教授のいうポートフォリオワーカーという概念が当てはまるかなとも感じますが、NPO の活動から得られる学びも自分にとっては非常に大きなものになっており、これも学び直しから得ることができた成果かなと感じます。

リカレント教育を推進していくにあたって重要であることは、まずはインフルエンサーとなる良いロールモデルをどんどん生み出していき、学び直しをアーリーマジョリティ、レートマジョリティへとどんどん広げていくこと。そして同時に官民協力のもとで時間や費用その他の環境面での阻害要因を取り除き、学びなおしたいと希望する人たちがいつでもどこでも学べる状況を作っていくことが必要だと考えます。

まず、良いロールモデルをどんどん生み出していくことについてですが、現時点の学び直しをすることによって享受できるベネフィットを明確に示すこと、学び直しをすることによってベネフィットを得られる仕組みを作ることが必要です。

学び直しを行った労働者（正社員）の割合は 45.8%というデータが出ていますが、これは全労働者を対象にしたデータであり、割合は企業の規模によって大きく異なります。詳しく見ると正社員 1,000 人以上の企業では 52.9%が学び直しを行っているのに対し、正社員 30～49 人の企業では 30.8%しかありません。社員数も多く、環境的にも比較的整っている大企業の方が学びなおしの率が高いのは自然なことですし、中小企業ではなかなか学び直しの必要性が理解されにくい側面があると思います。

これは民間企業の経営者の方にはお願いしたいことではありますが、企業で働きながら学びなおした人材の中から希望者をインフルエンサーとして中小企業や地方の企業、または NPO に一定期間派遣するなどのプログラムを作ってみてはいかがでしょうか。派遣される人材にとっても異業種での経験することでさらに新たな学びを経験できるチャンスにもなりますし、受け入れる側の企業や NPO 側の人材にとっては学び直しを経験した優秀なロールモデルから刺激を得られるチャンスになります。企業に在籍しながらパラレルキャリアを経験するということが可能になるのではないのでしょうか。

また、学び直しを広げていくためには阻害要因を取り除いていくことが必要になります。学びなおしを阻害している大きな要因は「時間の不足」、「費用の不足」、それに加えて「学びやすい環境づくり」が必要だと考えます。

本会議の中間報告の中に、『誰にとっても「いつでも学び直し・やり直しができる社会」を作るため、幾つになっても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会を確保する』という一文があります。「誰にとっても、いつでも」の実現はなかなか難しいかもしれませんが、官民で連携することで実現可能になる課題であると考えます。

リカレント教育における大学の活用については、大学改革の議論の際に意見を提出させていただきましたので割愛しますが、大学以外にも民間のリソースを十分に活用していくことで解決できる課題あるはずで

前述の通り、中小企業では学び直しの実施率が高くありません。企業によって差はあると思いますが、現状では中小企業が社員研修や教育にかかるコストは多くはなく、大企業と比較すると学びの機会も多くありません。企業で働く人々のうち、90%以上は中小企業で働く方々です。大企業で働く社員の学びの機会を拡充することも重要ですが、ボリュームゾーンである中小企業の社員が学べる機会を増やし、ボトムアップを促していくことは日本の産業競争力を伸ばすことに有益なのはもちろん、教育関係の企業にとっても新しい市場の創出というチャンスをもたらすはずで

中小企業庁が経営者や経営幹部に対し中小企業大学校での研修を実施している例があるようですが、例えばそれらのプログラムを発展させ、教育系の民間企業が中小企業向けの研修プログラムを策定し、その研修の実施に対して支援を行ってもよいのではないのでしょうか。

以上