

リスクリング(学び直し)が日本企業の経営課題と目されている。本稿では地域の大学をはじめ高等教育機関を活用したリスクリングについて考えてみたい。

リスクリングが企業経営において求められる背景には次のようなことがある。一つにはDXやGXに代表される、時代の変化への対応であり、新たな知識・技能の習得が求められている。加えて、長く停滞が続く日本経済はイノベーションを必要としており、従来の枠組みにとられない発想、視点が必要とされている。

一方で、人口が減少する中、価値の源である人的資本をいかに高めるかが課題となっている。例えば、諸外国と比べ、企業の人材投資額が少なく、社外学習や自己啓発をする従業員も少ない。また、修士号や博士号を持つ人材も少ないという。

人材への投資が重要視され始めた2017年から、「骨太の方針」では毎年「リカレント教育」また「リスクリング」として取り上げられ、複

数の省庁が支援措置を講じている。地域においても産学官金の連携で企業や住民に促す取組がみられるようになった。

三重県では県内17の大学・短大・高専(以下「大学」という)で構成する「高等教育コンソーシアムみえ」が、文部科学省の補助を得て、昨年、リカレント教育のプラットフォームを構築した。リカレント教育センターを持つ三重大学が中心となって、セミナーを開催しての普及啓発や企業のニーズ把握、全国先進事例の調査等を行っており、当社も活動の一部を支援している。

アンケートからは「リスクリング」や「リカレント教育」への認知度はまだまだ低い一方、個別企業のヒアリングやセミナーでの報告から現場でのニーズは確実に存在することがわかった。各地の大学では、数年前から地域専門人材の育成をめざして取組を進めているところもあり、食や教育の領域で実践的な専門教育を展開している事例、子が学ぶキャンパスで勉強し

たいという保護者の意欲に応えた事例などについて話を伺うことができた。

では、オンライン環境の充実で学ぶための手段が便利になり、選択肢が増える中で、なぜ大学なのだろうか。セミナー等では、体系的に掘り下げて学べる、解決すべき課題の見出し方を学べるといったことに加え、終了後の同窓的な結びつきも含め、仲間と学びあう場(コミュニティ)として大学が機能することへの期待が述べられた。

地域には少なからぬ大学があり、少子化の進行で私立の経営は楽観できない状況にある。敷居が高いといった意見も企業からは聞かれたが、生き残りをかけて大学側も社会人に期待を寄せ、地域に門戸を開いている。「勉強する暇があったら仕事を」から「みんな学んでいる」へと職場の価値観を転換するために、地域企業として貴重な知的資源を生かさない手はないだろう。