

## 勉強会テーマ；WITH コロナと人生100年時代のリカレント教育を考える

### ■2020年9月：リカレント委員会&勉強会を開催致しました。（ご報告）

■日時；2020年9月26日（土）10時～12時／参加者：7名（企業4・協議会3）/ZOOM

■【第1部】；進行司会；渡邊副委員長：①開講挨拶 ②勉強会テーマ説明 ③参加者（近況報告）

1、委員長発題；①2020年度前半3回（6・7・8月）のフォーラム振り返りとコロナ禍での社会人基礎力

2、勉強会テーマ：「コロナ禍の企業・大学での社会人基礎力とリカレント教育の取組みと今後の課題」

①テレワークとオンライン化の現場の実態と見えてきた課題。メリットをどんな形で生かしていくのか。

②WITH コロナでの企業・大学の方向性と具体的な対応策（実施プログラム等）。

③社員・学生に求めている事（能力・スキル・態度マインド／働き方・研修・授業運営等）

④人生100年時代とWITH コロナでのリカレント教育の在り方と具体的なプログラム

⑤参加者コメント：現職で考えること／協議会及び社会人基礎力・リカレント教育へのコメント&提言

■【第2部】：テーマに沿った意見交換&今後の課題…①2020年度の今後の日程；

●第4回；10月24日（土）●第5回；11月21日（土）●第6回；2月27日（土）

●総括；①3月委員会にて2021年度事業計画立案 ②日経HRの企業向け診断票開発の期待と協力。

■委員長コメント～企業意識改革の進め～：●今回再認識したことは…①協議会の役割使命は何か ②社会人基礎力が普及していない事 ③リカレント教育の概念が浸透していない事である。正に協議会自身のリフレクション（振り返りと気づき）の時を迎え、ニューノーマル時代と共に、改めて真正面から取り組む課題が見えた。

●①（協議会）は「ハブ」（長尾代表）という指針と、②・③には「企業の人材選抜・選別と個人のキャリア選択」推進の基軸となる能力開発と一貫教育の重要性と「意識改革」を強く求める仕組み作りが使命と考える。

#### ■【長尾代表からのメッセージ】

●社会人基礎力協議会の在り方（役割使命と方向性を考える）

●ハブ（HUB）の役割（中心点・結節点）を果たすことを目指したい。

●ここでは社会人基礎力とリカレント教育に関する「人・モノ・カネ・情報等」を結集する拠点を構築する。引き続きご支援をお願いします。

■【意見交換会の概要報告】；●【オンライン化】；コロナ以前から、国内外の顧客・社員とのTV会議やリモートが実施されていたが、今回を期に日常的な利便性から経営指針として全社員が切迫感を持って取り組む社内体制となり、改革の良い機会となった。今後は①業務機能による対面と非対面の併用と②集合会議・研修と個人フォロー（ユーム：双方向型個人指導・相談の学習管理システム）対応できめ細かい工夫が実現できて来た。●【会社と個人】：「選び選ばれる時代」。企業の選抜（採用・昇進）選別（配置・活用・幹部登用）と個人の選択（進路・キャリア）をWIN—WINとするために企業の意識改革とリカレント教育の必要性を考える。／個人の意識改革は高齢者には現職貢献を期待し若手を対象に実施。

●【働き方】；独立者事例（4月在宅開始；6月オフィス閉鎖・8月退職・9月自営開業／出身会社と業務契約）ハッピーなケース。●【日経HRWEB診断】；大学での拡大と企業向け診断開発に期待。診断の役割使命は大きい。●【その他】；社会人基礎力があまり知られていない点。営業面で人事担当のリカレント教育の認識不足で普及浸透に工夫が必要。（勉強会宿題明確化）