
参 考 資 料

生産性の向上、雇用の拡大と発展に向けた技能に関する結論

1 第295回ILO理事会（2006年3月）は、2008年ILO総会の議題として、生産性の向上、雇用の拡大と発展に向けた技能を取り上げることとした。この文書は委員会（及び総会によって採択された）結論である。

2 社会的及び経済的發展そしてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に技能向上が果たす重要な役割は、一連のILOの討議と結論、特に人的資源の開発に関する結論（2000年総会）、人的資源の開発に関する勧告（第195号勧告、2004年）、2003年3月理事会によって承認された世界雇用戦略、若年者に対するディーセント・ワークの促進に関する結論（2005年総会）、及び持続可能な企業の振興に関する結論（2007年総会）において強調された。さらに、有給教育休暇条約（第140号条約、1974年）と多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（1977年、2000年と2006年に修正）もまた、訓練に関係したものである。

3 教育、職業訓練、生涯学習はエンプロイアビリティ、労働者の雇用、ディーセント・ワークの実現にむけた取り組みの中での持続可能な企業の振興の中核的柱であり、貧困削減のためのミレニアム開発目標の達成に貢献するものである。技能向上は、持続可能な開発プロセスに刺激を与え、インフォーマル経済からフォーマル経済への移行促進に貢献するものである。技能向上は、グローバル化の中で変化する経済と新技術の新しい需要に応えるための機会と課題に取り組むに当たっての本質的なものでもある。ディーセント・ワークの原則と価値及び持続可能な企業の振興（総会2007年）の結論に沿った

持続可能な企業の原則は、技能向上の構想と供与のガイダンスを提供し、社会的に公正な移行を効率的に行う上で効果的な方法である。政府と社会的パートナー（労使）は、持続可能な開発の経済的、社会的、環境的側面の統合を促進しうる国内、地域そして国際的な技能向上計画を形成するための社会対話の枠組みの下で活動する必要がある。

ディーセント・ワーク、生産性、雇用の拡大に貢献する技能

4 低技能、低生産性、低賃金経済は長期的にみて持続可能ではなく、貧困削減と両立しないものである。不十分な教育、貧弱な訓練、低生産性、質の悪い仕事、低賃金といった悪循環が、ワーキングプアー（働く貧困層）に陥れ、グローバル化の中で適切な技能を持たない労働者を経済成長や社会の開発への参加から排除するのである。これは、企業の競争力と経済や社会の開発に貢献できる能力にマイナスの影響を与えるものである。

5 それとは対照的に、質の高い教育と訓練を基礎とした国際、国内、地域開発は、好循環を生み、技能向上が、ディーセント・ワークの実現にむけた取り組みの中でより良い仕事の創出を下支えし、加速させ、社会統合を強化するのに必要な技術革新、生産性の伸び、企業の発展、技術変革、投資、経済の多様化、競争力を促進させるのである。

6 この好循環の中で、技能向上は、企業の生産性と持続可能性を高め、労働者の労働条件とエンプロイアビリティを改善することによってディーセント・ワークの目標を達成するための不可欠な要因で

ある。効果的な技能向上には全体的なアプローチが必要である。このアプローチの特徴は以下のとおりである：

- (a) 中等高等教育，職業訓練への適切な準備段階となる就学前教育及び初等教育から始まり，若い男女が労働市場へ参入する際には，キャリア形成指導，労働市場情報やカウンセリングの提供，その他の労働者と起業家に対しては，生涯を通じての，その能力を向上させるための継続的な学習機会，新しい技能を学ぶ機会の付与といった，継続的かつ間断のない学習であること。
- (b) 中核となる技能の向上—読み書きの能力，基本的計算能力，コミュニケーション技能，チームワークと問題解決能力と他の適切な技能—そして学習能力—さらには生涯学習と変化への適応能力を養うための土台として，労働者の権利を知り，起業家精神を理解すること。
- (c) より高度なレベルへの技能向上—より高質で高賃金の仕事の機会を生み出し，利用する専門的，技術的，人的資源としての技能を身につけさせる。
- (d) 可搬性（ポータビリティ）のある技能は，第一に，労働者が知識と経験を新たな職業や産業へ適用できる中核となる技能を基礎とし，第二に，能力のレベルが国，地域又は国際的な労働市場を通して異なった労働分野においても社会的パートナーが容易に認識できるように，技能を成文化し，標準化し，評価しそして認証できる制度を基礎とする。
- (e) 就業能力（賃金を受け取る仕事または自営業）は，以下のすべての要素—中核となる技能，教育へのアクセス，訓練機会の有無，動機，継続的な学習に対し機会を有効利用できる能力と支援体制，獲得した技能の認証—から生ずるものであり，労働者がディーセント・ワークを獲得し，変化に適応し，そして企業に

とっては新技術に対応し，新市場へと参入するために必須なものである。

7 生産性の向上はそれ自体で終了するものではなく，労働者の生活改善，企業の持続可能性，社会的結合及び経済発展のための一つ的手段である。生産性の向上を持続させることも競争力と経済発展のための条件の一つである。技能向上から生じる生産性の向上による収益は，一団体交渉を通じることも含め—企業と労働者との間で分配し合うべきであり，生産性の向上，雇用の拡大と発展，ディーセント・ワークという好循環を維持するために，社会で分かち合うべきである。

- (a) もし労働条件の改善，働く権利の尊重，より充実した訓練，変化への適応力の会得，雇用状況の明るい展望，賃金の上昇，より一層質の高い生活に貢献する他の要因へと転換されるのであれば，労働者は，技能向上及び生産性向上による収益から恩恵を受けることができる。
- (b) 企業は，製品とプロセス刷新への再投資，事業活動の多様化，競争力と市場シェアの維持拡大によって，技能向上及び生産性向上による収益から恩恵を受けるであろう。
- (c) 社会は，質の良い仕事，雇用率の上昇，サービスの質と効率，貧困の低減，労働権の尊重，社会的公正，変化するグローバルな市場とダイナミックに成長する分野における競争力という点で，技能向上と生産性向上による収益から恩恵を受けるであろう。

8 しかし，生産性の向上を雇用の拡大や開発に転化する経済的社会的環境が整備されなければ，技能向上が生産性向上や量的質的に改善した仕事に自動的に結びつくわけではない。その他の重要な要素としては，労働者の権利の尊重，男女平等，安全衛生基準，良好な労使関係，効果的な社会的保護，良きリーダーシップ，組織の処理能力が高水準であること，有効かつ積極的労働市場政策と雇用サービス

が含まれる。

9 同様に、生産性の向上だけでは、ディーセント・ワークの実現という文脈での雇用の拡大、発展はなしえないであろう。その他の重要な要素としては、強力な雇用拡大政策、持続可能なビジネス環境、強力かつ代表性のある社会的パートナー、教育及び技能向上への投資、保健と実際のインフラを含む社会的支援サービス、産業地区または産業集積地の開発、インフォーマル経済や中小企業を対象とした地域の経済社会開発政策、ビジネスと労働者たちのネットワーク、効率的な公共サービスと整備の行き届いたサービス部門、そして、貿易、投資、マクロ経済政策が挙げられる。

10 各国政府は、社会的パートナーとの協議を通じて、現在及び将来の技能のニーズに対応した権限ある枠組みを構築する全体責任を担う。国際的経験によると、技能と生産性、雇用、開発とディーセント・ワークの連結に成功した国は技能向上政策の主要目標を以下の三点に絞っている。

- (a) 現下の需要にマッチした技能の供給
- (b) 労働者と企業が変化に適応できるための支援
- (c) 将来の労働市場のニーズに対する能力の蓄積及び維持

11 技能のマッチングと適用を容易にする、という最初の二つの目標については、進展する技術革新と市場の変化に対応して、労働市場を中・短期的に展望することが必要である。最初の目標 (a) には、十分な先見性に裏打ちされた、労働市場のニーズに技能をマッチさせることができる政策と制度が必要であり、より広範囲で享受できる雇用サービス、キャリアサービス、訓練サービスも実施する必要がある。

12 第二の目標 (b) は、労働者と企業が、斜陽もしくは低生産性部門から脱して、成長性が期待できる生産性の高い活動や部門へと移行することを容易にしたり、新技術を利用できるような技能向上に焦点を絞ったものである。技能の再習得、技能の高度化、生涯学習は、労働者にとってはエンプロイアビ

リティの維持、企業にとっては競争力の調整、維持に資する。これは、新たな雇用への移行を支援する積極的労働市場政策と一体となるべきである。労働者は調整による損害に甘んじるべきではなく、効果的な社会保障または失業保険、キャリアガイダンス、訓練及び効果的な雇用サービスが、調整の衝撃を緩和するための社会契約上の重要な要素となる。

13 第三の目標 (c) は、地方、国内、地域、そして国際レベルでの予測を通じて将来必要となる技能を予測し、提供していくことに焦点を絞っていくという長期展望を要するものである。技能向上の戦略的役割は、労働条件の改善、企業の発展及び競争力を維持しうる経済力の持続可能な開発のプロセスを育成することである。

14 これら三つの目標の達成には、社会的パートナーと主要な当事者たちが協働して作業することが重要である。

15 各国の経済社会状況は非常に異なっており、教育や技能向上のレベルにも差がある。しかし、創造力、革新性、生産性の伸び、及び開発のあらゆる段階でのより多くの適切な仕事を持続的に促進させる必要がある。技能、生産性、雇用及びディーセント・ワークという好循環を生み出し、強化するための政策を立案し、持続させ、的を絞る作業は、開発の各レベルに対応して行う必要がある。

16 技能向上、生産性、雇用の拡大及び開発の間の相互関係は複雑である。技能向上政策が効果を発揮するためには、各国政府が、社会的パートナーと協議を重ねながら、教育、調査、技能向上を、労働市場、社会政策、技術、公共サービス、貿易、投資そしてマクロ経済政策と連動させることで政策に一貫性を持たせなければならない。

17 教育と技能向上は、この好循環に貢献するその潜在力を発揮するため、国家の経済・社会開発の広い枠組みの中に統合されるべきである。好循環の確立には、膨張するインフォーマル経済の、より生産性の高い活動、より良い労働条件、社会的保護へ

のアクセス、及び労働者の権利の尊重を伴うフォーマル経済への移行が必要である。これは全ての諸国、特に開発途上国にあてはまることである。

職場における技能向上と持続可能な企業と雇用拡大のためのバリューチェーンに対応した技能向上

18 持続可能な企業の振興に対するILOのアプローチで合意されたように（2007年総会）、教育、訓練及び生涯学習は持続可能な企業のための環境作りへの基本条件である。持続可能な企業は、仕事における基本原則と権利及び国際労働基準の完全なる尊重に基づく職場慣行を有している。また持続可能な企業は、生産性を向上させディーセント・ワークを創出する手段として、良好な労使関係を涵養する。

19 新しい技能を訓練することは、（社内であれ労働市場であれ）よりよいキャリア、より高い賃金、エンployアビリティを拓く機会となる。さらに、新たな技能は企業が競争力を維持し労働者を引き留めておくために必要である、と認められている。

20 MNE宣言（多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言）の第30パラグラフによれば、多国籍企業は「ホスト国において、企業及びその国の開発政策のニーズに合致するように、全てのレベルの被用者に適切な訓練を提供することを保証すべきである。」グローバルなバリューチェーン（商品が開発・調達・生産・販売・サービスという流れの中で付加価値を高めて行く仕組み）に対応した技能向上は、先導的企業がサプライチェーン（原材料の調達、製造、販売に至る商品供給の流れ）の下流のサプライヤーに至るまで技能を提供するように、新たな知識と技術の移転の機会を提供する。

21 輸出加工地区（EPZs）における外資直接投資は雇用を創出するが、ディーセント・ワークへの結びつきを強化する必要がある。良好な労働条件、結社の自由及び団体交渉権の尊重、並びに訓練投資を確保する政策支援策は、労働者の生産性向上とディーセント・ワークへのこの種の投資の潜在力を具現

化するために必要である。

22 革新的な組織や人事上の慣行についての合意は、人々の動機づけ促進策の実施と同様、労働生産性向上に大いに重要である。労働者、技術、研究開発及び進歩的な人事並びに公正な利益分配を含む報酬方針に包括的に投資することは、高業績を生む職場への鍵である。経営者と労働者代表は、労働者が自分自身のためと企業業績のために可能性を探求できるよう奨励すべきである。政府、社会的パートナー及び一般社会は、変革という挑戦を学び、それに対応しようとする風土を創造すべきである。

23 中小企業（SMEs）は、正式な訓練に時間を取ることができなかつたり、一旦新技能を身に付けた労働者を失うことを恐れ訓練投資を控えたり、技能向上に投資する財源不足などの理由で、技能向上においては一定の課題を有する。中小企業は、ネットワークを構築することで、技能向上を支援するための情報や好事例の共有、資源をプールし合うことができよう。中小企業の労働者の技能を維持し向上することを支援するためには、特定の狙いを定めた政策が必要である。起業家が技能向上のビジネス上の、そして社会的利点の理解を促進する中小企業向けの経営訓練プログラムが特に効果的であることが、多くの国で証明されている。

24 外部委託（アウトソーシング）は、その専門性と高い生産性という利点により、より完全なバリューチェーンへの一方法としてしばしば実施される。これは、中小企業にとっては、新技術を使い、新たな技能を獲得する機会となる。これは補完的産業における雇用を創出する。操業間もない会社における配置転換の効果は、再訓練及び配転に係るサービス、又は社会保護施策によって左右される。外部委託が行われている間、雇用の基本条件是保持されるべきである。外部委託会社はサービスの専門化と高品質な基準を達成することでサプライヤーを指導することもできる。

25 低品質の外部委託を行うと、労働者が低技術

で低生産性の仕事に置かれるため、労働者の福祉と労働条件を悪化させ、ディーセント・ワークの実現にむけた取組みに合致しないことになる。責任ある外部委託の実施は、ディーセント・ワークを提供し、訓練機会と技術向上を創出するために、企業に対して契約会社やサービス提供者と一緒に働くことを求める。

26 全ての人が、良質な教育、職業訓練、職場学習にアクセスできるよう均等な機会が提供されるべきである。特に労働市場での小集団や若年、高齢者、障害者といった労働市場へのアクセスが困難な人々、非正規雇用関係にある者のニーズを満たすよう提供されるべきである。

27 機会均等は、女性労働者、－特に地方の女性、若い女性、障害を持つ女性、女性起業家－、とりわけ技能向上のための十分な時間が確保できるように柔軟な施策と配慮が必要とされる家庭をもつ人々にとっては、不可欠である。

28 職場の生産性向上から生ずる利益を共有しあうことは学習への意欲を高め、職場を変革しようとする機運と士気を形成し、企業による革新と投資への手段となり、結果として高生産性につながる事がわかっている。研究によると、団体交渉による協約も含め、社会対話を通じて実現する利益共有はこの点で効果的であった。

29 職場における技能向上と持続可能な企業と雇用拡大のためのバリューチェーンに対応した技能向上を支援する上での政府の果たすべき役割は、技能向上を可能にする環境作りに焦点をあてることであり、以下に限られるものではないが、以下を含む。

- (a) 強力で一貫した政策枠組みを通じ、積極的な生涯学習文化、技能及び生産性向上の促進
- (b) インフォーマルな学習や現場で習得した技能を含め、技能が移転可能となるように、訓練の質の保証及び習得したスキルの証明
- (c) 企業に対し事業発展の一部として労働力を鍛えることを奨励し、労働者、特に中小企業と

低技能労働者の訓練への参加を促すため、とりわけ金銭的インセンティブを含む一連のメカニズムとインセンティブの導入

- (d) 国際労働政策及び基準、特に結社の自由、団体交渉権、及び男女平等に関する権利の履行と強化
- (e) 企業、業種、国内、地域レベルでの技能向上に係る効果的な社会対話のための制度的支援
- (f) 企業と労働者の技能向上へのニーズを満たすよう価値を与え、社会的パートナーによって合意された官民のパートナーシップの認識とその機会の活用
- (g) 需要が多い技能に係る情報、タイムリーでアクセス可能な情報の提供、及び実現可能な財源に基づいた実際的な推薦制度を含む労働市場に関する情報の収集、分析及び効果的な普及
- (h) 各国政府も率先して自国の労働力の技能の向上を図ること
- (i) 良質な早期基礎教育にとって極めて重要な基礎となる政府の政策に一貫性を持たせること
- (j) 企業と共に、政府も研究のために投資する役目を担うこと

30 社会的パートナーは、多くの重要な方法で持続可能な企業及び雇用拡大のための技能向上を促進できる。それは、以下に限られるものではないが、以下を含む。

- (a) 国内、業種、企業レベルで調印された労働協約を含む効果的な社会対話への関与
- (b) 使用者団体と中小企業との連携を向上させることを含め、フォーマルな経済への移行の第一歩として、技能向上への投資をするようインフォーマル経済関係者に対しインセンティブを与えること、そして、インフォーマル経済で働く労働者へ権利を付与する政策を促進すること
- (c) 訓練中の報酬を支払うことを含む職場での学習文化を涵養しながら、職場学習を提供、支

援及び促進すること

- (d) 学校や職業訓練機関において、起業家精神、組合、労働者の権利についての意識を高める。
- (e) 研修生制度を提供し、学習の質の向上を図り、研修生が身に付けた技能を認証すること
- (f) 職場の訓練がいつでもどこで行われ、参加できるかについて容易に知ることができるようにし、職場学習と研修生制度の機会が女性にも均等に行き渡るようにすること
- (g) 地域社会に根ざした訓練が、不利な立場にある人や周縁のグループに行き届くよう働きかけること
- (h) 技能向上に関する企業の社会的責任に関する情報と好事例を分かち合う役割を果たすこと

31 これらの努力に対するILOの支援は以下の分野で特に重要である。

- (a) 効果的なモデルを研究、普及させ、好事例を特定の国の状況に適用する際、技術的支援を行うこと。例えば効果的な訓練インセンティブの付与やインフォーマル経済からフォーマル経済活動への移行をいかに容易にするかについて男女双方が学べる職場学習の拡大など
- (b) 訓練と技能、仕事の構成、利益分配、労働者の参加と社会対話を不可欠な要素として、高業績に結びつく職場慣行を促進すること
- (c) 政府や社会的パートナーがMNE宣言を履行することを支援し、MNE宣言をバリューチェーンと並行して技能向上を促進するための有益なツールとして拡充させ、技能向上に関する社会対話が生産性とディーセント・ワークの促進に寄与した例を普及させること
- (d) 小規模企業開発計画に、技能向上訓練を含めること
- (e) ILOの人的資源開発に関する勧告（2004年 第195号）を普及させること
- (f) 諸国間で技能認証制度を通じ、雇用に際しての技能証明書に関する二国間及び多国間のモ

デル合意の開発

グローバルな環境変化の制御に役立つ技能向上

32 技能向上は、状況の変化に対する効果的な対応の一翼を担うべきである。国の発展段階にかかわらず、技術と貿易は国に重大な影響を与える。気候変動は将来同様な影響を与えるかも知れない。技術の変化はより高い生産性や新たな産業を生む可能性をもっている。そして新しい技能をもった新たな職を創出する。反面、失業や要求される技能の変化をもたらす結果となることもある。貿易政策はグローバルなバリューチェーンへ参加する新たな機会と可能性を生むが、国内産業にとっては新たな対応という課題が生じることとなる。気候変動はエネルギーの使用パターンに変化を生じさせ、産業がどのような事業を展開すべきかに影響を与え、そして農業、運輸、製造業、建設業など広範囲にわたり新しい技能への需要が高まってゆく。

33 移民、人口動向、農業活動の協同組合化、危機管理などその他の変化への推進要因も、既存の仕事と新たな雇用機会との間で同様の軋轢を生む。重要なのは、政府が社会的パートナーと協議しながら、良好な積極的労働市場政策とシステム、技能政策と持続可能な社会保護政策を策定することであり、それがより広範で先取的かつ即応性のある戦略としてこれらの課題に効果的に取り組むことにつながる。

34 グローバルな変化の推進力を統制することは、一方で機会を利用する能力を持つことであり、他方では調整を容易にするためにいかにマイナスの影響を緩和するか、ということの意味する。予測をすること及び技能向上戦略は、これらの二つの課題を満たす上で中心的なものである。団体交渉を含む社会対話は、変化から恩恵を受け、マイナスの影響を緩和するという戦略が、包括的かつ効果的であることを確認する重要な方法である。

35 機会を利用する：政府と社会的パートナーには、情報を収集し、機会を利用して戦略を策定する

ための分析能力と積極的な変化を生み出すリーダーシップや起業家としての技能が必要である。技能労働者の不足は、国の成長力、機会に即応できる企業、よりよい職と高賃金を求めて移動する労働者にとって、深刻なマイナス要因となる。一方、前向きな技能政策は、企業、社会及び労働者が、積極的に対応し、変化から恩恵を受けることに貢献する。例を挙げれば以下のとおり。

- (a) 変化により最も影響を受けやすい業種や実質的な成長可能性が見込める業種を含め、業種別傾向と技能のニーズを早い段階で特定すること
- (b) 今後台頭する業種や産業における更なる技能のニーズを満たす基盤として、職業及び技能のプロフィールを開発すること
- (c) 投資環境及び生産性を改善し、ディーセントな仕事を実現するために、職業上の技能とより高度な一般的技能との均衡を図ること
- (d) 技術革新と科学の発展を推進するために、若者が、自然科学、数学を含む技術関連教科を選択するよう導き、一方、労働者が他の創造的能力を身につけるよう手助けすること

36 変化がもたらすマイナスの影響の緩和には二つの面がある。労働者が新しい雇用に積極的に移行するようにすること、そして変化によって労働者、企業、国に課せられた社会的経済的コストを削減することである。労働者が新たな雇用へ切れ目なく移行するには以下のメカニズムが適切に存在していることが必要である。

- (a) 移転可能な技能を持つ労働者が、その企業内でも他の職業や産業においても、容易に新規の仕事に移動できるように、以前の仕事で得られた学習や経験を認証し証明する技能認証制度を確立する。
- (b) 政府又は使用者、そして機会を利用した労働者の生涯学習に向けての関与を通し、技能の向上及び再訓練が行われること

- (c) 労働市場情報、キャリアガイダンス、及び職業紹介業にタイムリーにアクセスできるような雇用サービス
- (d) 積極的労働市場政策と組み合わせた、配置転換やリストラにより影響を受けた労働者への一時的支援策を提供するための社会保護施策を設ける。

37 政府の役割として以下に焦点を当てるべきである：

- (a) 核となる技能を提供し、生涯学習を促進する健全でダイナミックな教育、研究及び技能訓練制度に投資すること
- (b) 労働者の流動性を促進するために、国内外と地域で技能の認証及び証明制度を確立すること
- (c) 労働者が既存の能力をより高め、新技能を習得できるよう、労働者の再訓練プログラムに投資すること
- (d) 年齢差別を禁止し労働市場参入を容易にする法制度の支援により、生涯学習アジェンダの一つとして、職業紹介サービス、ガイダンス、高齢労働者を対象とした訓練プログラムなどの適切な積極的労働市場施策を提供すること
- (e) 技能向上と雇用の変化に与える地球規模のインパクトに関し、政労使三者構成による社会対話を奨励すること
- (f) 積極的労働市場政策と組み合わせられた社会保護施策の提供

38 社会的パートナーは以下の点を通して貢献すべきである。

- (a) 技能が適切かつ柔軟であることと、全ての人々が訓練を受けられるものであることを確認し、訓練制度の拡充と実施を積極的に行うこと
- (b) 学習者の環境を整備し、その自信を醸成することを含め、努力と関与という点から、労働者が技能に投資しその向上を図るよう動機付けを行うメカニズム
- (c) 労働条件が、中核的労働基準及び労働安全衛

生基準に則り、生産性と持続可能な開発に寄与しているかを確認すること

- (d) 社会的パートナーと社会に対し、仕事の価値と年配労働者の人生経験を語らしめる試みを立ち上げる一方、特に新技術の技能を継続的にアップグレードすることを含め、年齢に配慮した十分調整された雇用施策を提供すること
- (e) 代替エネルギーやリサイクルも活用した、そして、海面上昇、旱魃やハリケーンといった地域又は地球規模の問題解決に資する新規のビジネスモデルを開発すること

39 これらの努力に対してはILOの支援が以下の分野で特に重要である。

- (a) 変化の主たる推進者たる雇用の影響及び技能向上と雇用拡大に及ぼす意味について、国内、地域そして地球レベルで研究を行い、対話を促進すること
- (b) ILO加盟国の政労使が、技能向上を国内、地域、国際的好機として利用できるよう能力を蓄積すること；トリノのILO国際研修センターや「知識開発職業訓練ILO／米州センター（CINTERFOR）」が、そのような訓練を行う際に重要な役割を果たすことができる。
- (c) 配置転換された労働者の再訓練についての効果的で公正なコスト分担に関する知見を分析し報告すること
- (d) 変化が雇用に及ぼす影響を扱う上で、ILOの目標への協力を確保するよう国連機関を含め、他の国際機関や団体と協働すること

国及び部門別開発戦略に向けての現在及び将来の技能ニーズの早期特定

40 技能の需要と供給との間のミスマッチは、経済的社会的コストが高く、それは構造的失業から生じ、また構造的失業の原因にもなりうる。現在及び将来の技能のニーズを早期に特定することは、技能ギャップを低減させる前向きな戦略である。

- (a) 初等教育のカリキュラムを現在と将来の技能のニーズに対応するよう調整すること
- (b) 仕事と技能がより良く適合するように、訓練担当者が現在及び中・長期的にどのような技能に需要があるのかを予測し対応できるようにすること
- (c) 全ての当事者、特に配置転換された労働者や、より高度な職を目指す求職者に対し、不況業種から成長が見込まれる業種への転換が図れるように、適切かつタイムリーな情報を提供すること
- (d) 若者に対し、選択する訓練内容が現実的な雇用展望に基づいたものとなるよう援助すること
- (e) 労使が行う訓練や生涯学習に、より良質な情報に基いた投資決定ができるようにすること
- (f) 適切な技能を有する労働者、高度な技能を身に付けた既存の労働者を企業へタイムリーに供給することで、企業の新技術開発やその採用を支援し、労働者のエンプロイアビリティ維持に資すること

41 効果的な技能を特定したり予知する制度には次のような課題がある。データの収集、技能のニーズ分析とその内容の定義、分析結果を広く普及させること、策定された訓練方針とそれに基づく訓練計画の周知である。適切な情報とデータ分析は、フォーマル経済とインフォーマル経済双方における求職者、労使団体、公共部門と民間機関の訓練担当者、キャリアカウンセラー及び雇用サービス担当者などに広範囲に配布すべきである。

42 量と質に関する予測は、幅広に定められた国内戦略と結びついたものであるべきで、新たな雇用動向やそこで必要とされる技能を特定するため、高成長が期待される業種と地域を突き止めることが重要である。同様に、衰退傾向にある既存業種や失われつつある職における技能の内容を突き止め、技能供給の質を知ることも重要である。また、中核となる技能と職業上の技能は経済の拡大に伴い変化する

ものであるため、技能のニーズ分析は、その両者を明らかにするものでなければならない。

43 技能を特定するにあたり、政府が負う責任には、以下のような調整、再配分、政策策定、手順及び制度が含まれる。

- (a) 社会的パートナーとの対話の下、労働市場の情報システムを維持する。
- (b) 定期的に労働市場調査を行い、技能を予知するメカニズムを構築する。
- (c) 労働力調査、事業所調査及び行政データ、特に訓練機関や雇用サービスが提供されるデータを通じて技能を量の面から予知する。
- (d) 例えば、地方の経済協議会、労働組合、経営者団体、その他の関係者及び使用者と地方の訓練担当者間のフィードバックメカニズムなどを通じ、フォーマルとインフォーマル経済双方からの質的データの収集に努める。
- (e) 教育機関と企業との間の協力と連携体制を強化する。
- (f) マクロ経済、技術革新、人口動態の傾向を考慮に入れる。
- (g) 社会的パートナーと協議の下、訓練カリキュラムが量的にも質的にも現在と将来の技能のニーズに即したものであるかを確認し、そのパフォーマンスを監視するための情報を活用し、訓練機関に対しその結果を提供する。
- (h) カリキュラムの基盤として使用できるよう職務概要を充実、変化する業界の要望に対応できるよう早急に改訂する。
- (i) 地方の統合の一環として、共同でデータ収集及び分析を行う。

44 技能を予測するに関し、社会的パートナーができる貢献：それは、以下に限られるものではないが、以下を含む。

- (a) 要求される技能に関する最新情報の継続的更新を促進するため、業種別機関、二者や三者による機関、企業、労働者組織及び訓練機関

の地方ネットワークを活用する。

- (b) 台頭する技術が将来の技能に及ぼす影響を分析する。
- (c) 企業と研修機関との間の交流を通じて、技能のニーズや職務概要を明らかにしていく。
- (d) 変革によって、自分の技能が影響を受けそうな労働者に対して、新たな評価の機会を付与することを支援する。
- (e) 事業予測に関する情報交換を行い、労使の訓練に対するニーズ及び希望を明らかにするために、企業及び業種別レベルで社会対話を行う。

45 加盟国を援助するために国際労働機関 (ILO)は、以下の援助ができる。

- (a) 各国の技能のニーズ予測に接近する効果的で費用対効果が高い手法を共有する。
- (b) 各国、特に途上国に対し、労働市場情報システム及び雇用サービスの構築、改善を支援する。
- (c) 技能の需要と供給の動きを研究する国家的な能力を涵養し、この点で国際協力を強化する。

教育、技能向上、労働市場への参入及び生涯学習との連携

46 国によって教育及び技能向上の程度は異なり、初等、中等、高等、職業訓練、労働市場への参入及び生涯学習をつなぐ一貫した道筋を築く上で、異なった課題に直面する。万人に対する良質な基礎教育と中核となる技能（6 (b) の討議参照）の確保は、政府にとって他の何よりも優先して取り組むべき課題である。政府及び社会的パートナーは、水平的であり垂直的な経過を辿る労働生活を通じて、全ての労働者に対して、その職業生活を通じて、水平的かつ垂直的な進歩を含む学習への道のりを拓く統一的な国家資格の枠組みの開発を目指さねばならない。

47 起業家精神に訓練や効果的な技能予測及び労働市場データの分析と普及とを兼ね備えさせ、キャリア形成指導やガイダンス及びこれまでに受けた学習が承認されることで、学習段階から労働市場への

参入への移行は促進される。これらの取組みは、若者と他の特定集団の就業能力を向上させるために、特に重要である。多くの国々では、労働市場のニーズに適合する能力に欠けているため、高等教育への進学率が、かなりの割合の若者にとって、高生産性の仕事への雇用に結びついていない。これらの取組みは単独で行われるものではなく、技能向上と雇用拡大に焦点を当てた国家開発計画の一環として行うべきである。

48 技能向上の全ての段階において、すなわち初等教育、中等教育への就学から、フォーマルな職業訓練と能力に応じた見習い制度、職場での訓練機会や職場に復帰する際の再訓練に至るまで、女性の参画を促進するために特別の支援体制がしばしば必要とされる。ライフサイクルの視点から見て、男女平等、生産性向上、女性のためのディーセント・ワーク、これらどの段階でも、女性にとって学習への道のりには障害がある。仕事と家庭責任とのバランスをとること、差別をなくすこと、世話をする仕事で身についた技能の価値を認めることなど、ジェンダー問題へ関心を集めるには、ジェンダー主流化に係る訓練の拡充と、女性に特化したプログラムの策定の両方が必要である。

49 教育、訓練、生涯学習と雇用が継ぎ目なく続くためには、多様なレベルで連携関係の調整が必要である。そのような調整には社会的パートナーとの協議を含む：

- (a) 国内レベルでは、国内各省から提出される技能向上プログラムと教育とを調和させ、一致した行動をとるには、省庁間の調整の場があることが重要である。初等教育や訓練から生涯学習に至る円滑な移行の促進や、経済関係機関との技能の認定と予測には、教育省と労働省、科学技術省と他の関連省庁との連携調整が特に不可欠である。
- (b) 関係する異なったレベルの政府間の調整も不可欠である。資格が国の承認を受けられるよ

うにするため、地方の労働市場のニーズ、質の保証、基準に対応できるようにし、訓練への効果的なインセンティブを与える枠組みを構築するために、地方分権化された当局間でバランスを維持することが、ここでの課題である。

- (c) 地方レベルでは、地方自治体、企業、労使団体、訓練機関との間の調整・協力関係こそが、訓練を地方の労働市場のニーズへ統合することに大きく貢献する。この調整は技能向上を広く長期間にわたる地方の開発戦略に組み込むためにも重要である。
- (d) 地域レベルでは、技能の承認によって、当該地域内の流動性が促進されるように、各国間、職業団体と他の関連団体との間の調整がなされるべきである。国内の枠組みの地域内での適用可能性が関心の的となろう。
- (e) 国際レベルでは、一貫した援助供与と、途上国がミレニアム開発目標（MDGs）の、特に二番目の教育目標を達成するにあたっての効率性確保のために、国際機関間の協働が求められる。

50 多くの諸国で効果的であると判明した調整メカニズムに含まれるものは、

- (a) 国内の省庁間調整機関
- (b) 使用者と労働者の代表で構成される業種別団体、ビジネス協議会、訓練の企画と実施を改善するための技能の需要及び訓練の質に関する情報を共有するための専門研修調査機関
- (c) 技能の需要を満たし、台頭する高付加価値分野に向けての技術革新を強化するための、企業と研修調査機関との間の協働
- (d) 技能向上をより一層変化しつつあるニーズに対応させ、初等・中等教育、生涯学習へと連結し、そして、資格をより広範に認証し移転可能であることを確認するための、教育及び訓練の実施者、政府、使用者及び労働者間の

対話の場としての国内資格認定枠組み

- (e) 地域統合の一環としての、技能の承認と労働力移動を促進するための、国家間の省庁レベルの調整メカニズム

51 メカニズムとプロセスは重要である一方、そのようなメカニズムの有効性は結果で評価されるべきである。ディーセント・ワークの実現に向け、教育と訓練の目的を達成する上での成功に係る指標を質と量の面で設定することは、成功した部分、不十分な個所、学んだ教訓などについての共通理解を構築する上で有効である。

52 政府の主な責任は：

- (a) すべての者に良質な基礎教育と中核となる技能を保証し、
- (b) 社会的パートナーとの協議の下に、国内及び地域間の資格認証の枠組みを確立し、
- (c) 学校から仕事へ、衰退して行く職業分野からダイナミックに成長する職業分野に円滑に移行できるような持ち運び・移転が可能な技能への投資を拡大する方法についての共通の理解を社会的パートナーとの間で確立し、
- (d) 職業訓練機関や高等教育機関が、職業教育や高等教育及び雇用への参入を援助するための一要素としての事前研修や事前体験への理解を深めるようにし、
- (e) 国別、地域別、業種別の三者構成委員会を設立し、より高度で質の高い技能を確保できるよう調整された訓練制度の実施状況をモニターする。

53 社会的パートナーは、特に重要な責任を負っている：

- (a) 教育から始まり、訓練へ、そして仕事の世界へとスムーズに通過できることを目的としたメカニズムの調整
- (b) 学校から仕事へそして衰退分野から台頭する分野への円滑な移行を促進するため、職場での学習機会を提供、有効利用し、

- (c) 団体交渉・労働協約を通じてのものも含め、生涯学習を支援・促進し、
- (d) 研究開発投資を分担するための官民パートナーシップを奨励し、
- (e) 政府と協力しながら、継続的学習に対する長期間かつ持続可能な財源を確保する。

54 国際労働機関 (ILO) が加盟国に対し支援できることは、

- (a) 一般技能と移転可能な技能への投資を拡大させる革新的な方法を調査し、それがあらゆる国の状況に適応できるか否かにつき政府及び社会的パートナーと協議し、
- (b) 国レベルで開発援助の一貫した供与を保証するため、特に機関同士の調整のための「一つの機関としての供与」の枠組みの下に、ILOの三者の影響力を行使することにより他の国連機関と協働体制を促進し、
- (c) 技能向上、教育、生涯学習を扱う他の国際機関との協働体制を促進し、
- (d) 共同研究、影響アセスメント調査、個々の国連機関の力の上に蓄積した開発手法を通じて、本部レベルで各機関同士の連携を強化する。

特定集団の社会的包摂を目指す技能向上

55 社会で不利な立場にある人々が低い技能、低生産性、低賃金の雇用という悪循環から抜け出すことを手助けするためには、教育と訓練へのアクセスが最も重要である。その中では、特定集団の中には多数の不利益に直面している人々がおり、そのことが特別な課題となっていることを認識することが重要である。訓練と教育へのアクセス上の障害を取り除き、特定のニーズに向けて取り組むことは、社会的包摂と平等を達成するために不可欠なことである。労働市場における差別を正すことを目標とした政策は、効果的な技能向上戦略の不可欠な要素であるべきである。

56 教育及び訓練のインフラは農村部で特に整備

されておらず、農村部での教育と訓練へのアクセスは最も緊急の課題となっている。農村部では、技能向上のためのインフラ整備と機会の拡充、雇用の創出、そして教育と訓練の質の向上が三大目標となっている。農村部での技能向上に対する積極的態度を促進することも最重要課題である。

57 国内の訓練機関を農村部に拡大するアウト・リーチは、次のような革新的なアプローチと統合されなければならない：

- (a) 地方の経済と雇用創出と連動するような地域社会に根ざした訓練
- (b) 情報通信技術（ICT）を使用した遠隔学習
- (c) 人々にとって、訓練が身近に感じられるような移動式訓練
- (d) 技術と起業に係る技能向上では協同組合組織に力点を置く
- (e) 農村のインフラ整備のための建設、メンテナンス、公的契約を学べる訓練のような、労働に根ざした訓練方法とする。

58 農村の労働者が、技術を習得し向上させ、グローバルなバリューチェーンに統合され地方の市場に貢献し、起業家精神を高め、農業生産性を向上させ、収入を補充する農業以外の活動を開発すると同時に市場へのアクセスを改善することを支援するには、多様な訓練制度こそが重要なメカニズムである。

59 農村経済における技能向上への取組みは、農村労働者の社会保障制度へのアクセスを改善し、彼らの権利の実現を保障する包括的な試みに統合される必要がある。技能向上は地方経済や特定の製品のバリューチェーンに貢献し、それがさらに技能向上への需要を喚起することになる。

60 インフォーマル経済においては、技能向上が生産性と労働条件の向上に寄与し、同時に、人的資源の訓練と開発（ILO総会、2000年）に関する結論で合意されたように、インフォーマル経済で働く労働者が直面する問題の是正に役立つ。この趣旨のために採用される戦略とは：

- (a) 読み書き、基礎教育の補習、技術・職業上の技能から管理業務や起業に係る技能まで、訓練の多様化と技能供給
- (b) 長期訓練を一連の短期コースに分割し、長期訓練に要する時間の余裕がなく費用を賄えない人でもアクセスし易いように、訓練のモジュラー化を図る。これによって、自分のペースとニーズに沿って学習できるよう支援すること
- (c) インフォーマル経済で習得した技能を認定することで、労働者のフォーマル経済への統合を支援すること
- (d) 訓練参加費用を軽視してはならない。多くのインフォーマル経済で働く労働者は直接コストを負担することが困難なため、費用コストを支える革新的な方法を開発すべきである。

61 インフォーマル経済の技能基盤を強化することは、現状を向上させる全体的な開発の一部であり、インフォーマル活動のフォーマル化を促進する。社会的保護と保健衛生、労働者の権利の尊重、事業を効率的に取り締まる枠組み作り、及びフォーマル経済とインフォーマル経済における企業間の連携も経済のフォーマル化へのプロセスを後押しする。

62 技能向上は若者を学校から仕事へとスムーズに移行させる主要な手段である。多くの若者が、その技能への需要が低い、自分の持つ技能を認識していないか、あるいは訓練機会が無いために、生産的な雇用を見出せないでいる。

63 若い男女を労働市場に統合させるためには、適切で良質な技能訓練の提供、労働市場に関する情報、キャリア形成指導、雇用サービスの供与を含め、包括的なアプローチが必要である。優れた初等教育と中核となる仕事の技能は、若者が生涯にわたり教育を受け、労働市場に参入するために特に重要である。又、基礎教育や中核となる仕事上の技能を学習できなかった大人たちに救済する機会を与えることも重要である。

64 見習制度、徒弟奉公、訓練生制度、実習訓練は、若者が技術の専門的訓練を受けつつ職場体験でき、学校から仕事の世界への移行を促す効果的手段と言える。これは初めて就職する際の職場体験の欠如を克服することに繋がる。

65 不利な立場に置かれている若者の彼らに特有なニーズを満たすためには、例えばドロップアウトした子どもたちには基礎的な読み書きと算数の知識を覚えさせるための「セカンドチャンス」を与え、女兒には仕事の訓練が受けられる資格となる学校の出席率を上げ、当初潜在的に低労働生産性である労働市場への新参者にはそれを克服するためのインセンティブを与えるなど、各々に特別で革新的なプログラムを採求する必要がある。

66 訓練と技能向上は労働市場における障害者の統合を促進する。外部から保護されているワークショップを体験する中で、障害者には能力と自信を身につけさせ、主流である労働市場へ移行し、主流である職場に統合していくのはよい方法である。企業に対しては、減税、社会保障費の減免措置、職場のリフォームへの援助などのインセンティブを与えることで、障害者の雇用を奨励することができる。

67 国内、地域、及び国際的な認証枠組みによって技能の移転が可能になると、移民労働者が自分の持つ資格と専門性にふさわしい雇用に就く機会が拡大する。地域の資格制度と資格を相互に認識し合う地域間の協力は、労働力移動と移転可能な技能にとって望ましい条件を生み出す。

68 職業訓練やオン・ザ・ジョブ・トレーニングの機会からしばしば除外される非正規雇用者に就く労働者の状況に格別な関心を払うべきである。

69 政府には、社会的包摂と、特別なニーズをもつ集団が生産的でディーセント・ワークに結びつく適切な技能向上にアクセスできる保証に向けて、社会的パートナーと協議する責務がある。適切な施策に含まれるべきこととは：

- (a) 全ての人に読み書きと計算能力を含む基礎的

技能を提供する。

- (b) 技能向上を、農村のインフラ投資と農業分野の向上のための他の施策に結びつける。
- (c) 移民労働者や非正規雇用関係にある労働者の技能向上に関する問題に対応するための省庁間メカニズムを確立する。
- (d) 障害者や他の不利な立場にあるグループに属する者を雇う使用者に対し、インセンティブを与える。これらには、減税、社会保護コストの減免、障害者向けの職場のリフォームへの援助などが含まれる。
- (e) 企業及び労働者の技能向上へのニーズに見合う付加価値をつけるような、そして社会的パートナーにより合意できる官民のパートナーシップの機会を見出し利用する。
- (f) フォーマル経済における中小企業に対し補助金が拠出される訓練へのアクセスを与えることにより、フォーマル経済に参入する追加的インセンティブを与える。
- (g) インフォーマル経済における中小企業の訓練が、フォーマルな仕事への道筋となるよう指導する。

70 社会的パートナーは、特定集団の技能向上を以下によって促進すべきである：

- (a) 特別なニーズを持つ人々の労働市場への統合を支援する。
- (b) 若者に多種多様な職場体験の場を提供する。
- (c) 初期訓練と生涯学習へのアクセスの不便さを克服するための効果的財政措置を考慮する。

71 ILOは加盟国を以下によって援助できる：

- (a) 特に女性へ視点を当てて、インフォーマル経済における効果的な技能向上支援方法を調査する。
- (b) ILOの労働力移動に関する多国間枠組み（2005年）に沿って、移民労働者への技能向上、地域レベルの技能の認証制度、頭脳流出の影響を是正し流れを変えるための移民及び他の施

- 策の促進に関する戦略を拡充する。
- (c) 主流にある訓練及び雇用促進プログラムの中で、非正規雇用関係にある労働者や障害者に対して技能向上戦略を提案する。
- (d) 加盟国の豊富な経験を反映させながら、異なる特定集団に対し技能とディーセント・ワークの促進に係る好事例を文書化し、普及させる。
- (e) 国内の若年者雇用促進戦略と技能向上要素の貢献度合の影響を査定する。
- (f) 貧困削減のための農村部雇用の促進(ILO総会、2008年)に係る一般討議の結論の戦略的オリエンテーションに沿って、農村地域での技能向上に係る利用機会の拡大と質の改善を図るための戦略を展開する。

■サムライたちは大英帝国で何を見たのか
幕末維新使節団のイギリス往還記
——ヴィクトリアン・インパクト
松村昌家〔著〕
A5判上製・314頁 8,190円

英国と日本に残された資料を駆使して、英国内における日本使節団の足跡を再現し、彼らが体験した大きな衝撃を歴史的・文化的に検証する。

■世界的視点からみた近世史研究の成果

日本人のリテラシー 1600-1900
R.ルビンジャー〔著〕 川村肇〔訳〕
A5判上製・324頁 5,040円

一般庶民の識字率の実態を、17世紀初期の地方文書から明治期の行政文書までを駆使して明らかにした、従来の日本教育史にメスを入れる刺激的な研究。

■日本の社会をつくりあげた基盤がここにある

百姓の力——江戸時代から見える日本 2刷
渡辺尚志〔著〕 四六判上製・244頁(白緑4頁) 2,310円

村落史研究の第一人者が、江戸時代の村とそこに生きた人々の姿をわかりやすく叙述した、古文書学習者・郷土史愛好家・近世史専攻学生に必携の書。

■「日本」を憂えるインテリ学生「忠誠」と「反逆」

日本主義と東京大学
——昭和期学生思想運動の系譜「バルマケイア叢書23」
井上義和〔著〕 A5判上製・255頁 3,990円

昭和10年代、「大学の自治」をめぐる攻防を当局と繰り返した日本主義学生運動。その思想戦の系譜を明らかにし、戦時期保守主義の再評価を試みる。

■みんなでやるボウリングは、ただの娯楽や余暇活動ではない！

孤独なボウリング
——米国コミュニティの崩壊と再生 3刷
ロバートD.バットナム〔著〕 柴内康文〔訳〕 A5判上製・692頁 7,140円

ボウリング人口は減っていないのに、社交としてのボウリングが激減したのはなぜなのか。〈社会関係資本〉の多寡が幸福感や民主主義に多大な影響を及ぼすことを立証し、アメリカ社会に衝撃を与えた大著。

柏書房 〒113-0021 東京都文京区本駒込 1-13-14 TEL.03-3947-8251 FAX.03-3947-8255
http://www.kashiwashobo.co.jp <価格税込>