



国際労働機関



概要

シリーズ「仕事の世界」

これからの時代 に求められる 生涯学習と技能

2026

概要

これからの時代に求められる生涯学習と技能

生涯学習とは新しい概念ではないが、今かつてないほど重要になっている。急速な技術革新、経済のグリーン移行、人口動態の変化、グローバル化や仕事のあり方の進化に直面し、個人や社会が学び続け、新たな現実に適応し続ける能力は、包摂性と強じん性（レジリエンス）を支える重要な基盤となる。本報告書は、**生涯学習が戦略的政策の優先事項として位置づけられるべきであると主張している**。生涯学習は生産性を高め、持続可能な成長を促進するためのツールであるだけでなく、21世紀における個人の成長と社会の進歩、公平性、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の構造的な要因とされるべきである。

しかし、生涯学習や技能開発により重点を置いた政策が策定されているにもかかわらず、生涯学習の全容を捉えた包括的かつ信頼性の高い最新の研究は、依然として著しく不足している。これまで行われてきた研究の多くは散在したまま、正規の初期教育（※労働市場に参入する前の学校教育）を過度に重視するあまり、人々が生涯を通じて技能を習得し活用する、多様で動的な方法を十分に捉えきれていない。

これは、フォーマル教育や訓練を超えた生涯学習について再考する必要性を明らかにしている。学習は、教室、職場、地域社会、家庭など、多様な場面で行われ、多くの場合、ノンフォーマル、インフォーマル、あるいはその他の非伝統的な手段を通じて行われている。しかし、こうした状況下において、教室の外での生涯学習への参加は進んでおらず、その普及状況もばらつきが見られる。また、それを支える体制は多くの場合断片的かつリソースが不足し、連携も不十分である。

この報告書は、新たな調査や制度に関するデータ、ビッグデータ分析およびインパクト評価を基に、各国が生涯学習システムを変容させ、それを活用して包摂的で強じんな労働市場を構築するための包括的なロードマップを示している。3つの部で構成され、第1部では、生涯学習の基本概念を定義し、教育、仕事、社会におけるその発展の経緯を概説している。第2部では、仕事の世界に焦点を当て、ビッグデータ

や新しい手法を用いて、より良い雇用成果と適応力にとって最も重要な技能について考察する。第3部では、これらの考察を統合し、実践的な生涯学習システムと効果的な技能プログラムを機能させるための政策上の条件を概説している。総合すると、これらの調査結果は力強い行動要請を示している。根本的な変革の時代において、包摂的かつ質の高い、ニーズに応じた生涯学習を労働市場政策の中心に据え、さらにはより広範な成長・開発戦略の核とすべきである。

第1部:生涯学習を広い視野で捉える

生涯学習を問い直す:より広く、統合的なビジョンへ

生涯学習という概念は、哲学的な理念から、今日の複雑な労働市場や社会変容を乗り切るための中核的な原則へと発展してきた。生涯学習のルーツは、古来より様々な社会の思想家や伝統にさかのぼるが、現在の形態は比較的最近になって確立されたものである。この概念は20世紀後半に注目を集めるようになり、1990年代後半には「生涯教育」から「生涯学習」へと用語が徐々に変化した。これにより、従来のフォーマル教育に焦点が当てられていたものから、人生のあらゆる領域にわたる学びを含む、より全体的なビジョンへと移行していった。

時がたつにつれ、このビジョンは経済的な目標だけでなく、社会的、市民的、環境的な目標も反映するよう広がってきた。しかし実際には、生涯学習に関する政策や議論では、依然として就業能力や個人の責任が強調され、集団的・社会的な側面への注目は低いままであることが多い。こうした広範な概念的ビジョンと、より狭義の実施形態との間の緊張関係については、包摂的かつバランスの取れた生涯学習システム構築に関する現在の議論の焦点となり続けている。

ILOは長年にわたり、この議論を促進し、生涯学習への普遍的なアクセスを、教育・訓練を受ける権利の不可欠な要素として、またディーセント・ワークと社会正義の礎として推進してきた。しかし、理念を実践に移し、規範的枠組みを強化し、全ての人にとって生涯学習を受ける権利を現実のものとするためには、一体となってさらなる取り組みを進める必要がある。

個人および企業にとって継続的なアップスキリングやリスキリングが重要とされる現代において、こうした幅広い包摂的な解釈は不可欠である。ただし、それは個々の関

係者の利益をはるかに超えた、社会や経済のより幅広いニーズに資するものでもなければならぬ。こうした全容を捉えるため、この報告書では、国際労働基準に沿った包括的な生涯学習の定義を提示する。この定義は、教育へのアクセスにとどまらず、生涯を通じて行われるあらゆるフォーマル、ノンフォーマルおよびインフォーマルな学習活動を含む。

教育、仕事、家庭、その他の社会的状況において、個人または集団で行われる生涯にわたるあらゆる学習活動を含む。正式な資格の取得の有無にかかわらず、個人および集団の願望やニーズに応える、学習に資する知識、技能および態度または行動の開発を重視する。

この定義を具体化するため、本報告書では3つの柱からなる枠組みを提示している。

- ▶ **教育または学校教育:** 学習システムと技能習得の基礎
- ▶ **仕事の世界における学習:** 仕事を通じて、また職場における継続的な能力開発
- ▶ **より幅広い社会的学習:** コミュニティ、家庭、市民社会の中で行われる学習

この枠組みは、課題を特定し、進捗状況を追跡し、政策の取り組みを整合させるための実践的な視点として機能する。また、生涯学習は単一の主体や産業部門だけの責任ではなく、政府、使用者、労働者、教育機関が一体となって統合的に取り組む必要があると強調している。

しかし、このビジョンを現実のものとするためには、それを支える体制——包摂的なガバナンス構造、公平な資金調達、質保証の仕組み、データシステム、そして強固な社会対話——が整っていないなければならない。こうした基盤がなければ、生涯学習は変容の原動力となるどころか、単なる美辞麗句に終わってしまう恐れがある。

世界の生涯学習の現状を可視化する

生涯学習の現状を見ると、進展は見られるものの、特に仕事の世界においては、依然としてアクセス面における全般的な格差が存在している。生涯にわたる学習の機会、各国の所得水準、組織的対応能力および対象となる人口層によって左右され、依然として不均衡なままである。高所得国はより多くの投資を行い、教育および労働市場においてより良い成果を上げている傾向にある一方、多くの低・中所得国では、成人、女性およびインフォーマルな雇用形態や低技能職種に従事する労働者に対する学習機会の拡大に関して、引き続き課題に直面している。しかしながら、

いくつかの低・中所得国においてはリソースの制約があるにもかかわらず、革新的な技術教育および職業教育と訓練 (TVET, Technical and Vocational Education and Training) の取り組みや、伝統的な見習い制度およびデジタルソリューションによってアクセスが拡大し、労働者が必要な技能習得をできるよう支援を行うなど、前向きな進展も見られている。

こうした格差は、誰が、いかなる方法を通じて学び、どのような成果を上げているのかに関するデータや事例の不足によりさらに広がっている。こうした学習パターンがより明確に把握されなければ、政策は本来の目的を達成できない恐れがある。本報告書は、調査データ不足解消に向けて特に低・中所得国における詳細かつ細分化されたデータの必要性を強調している。このようなデータにより、教育、労働市場、そしてより幅広い社会 (インフォーマルとノンフォーマルのいずれの学習経路を含む) を通じて行われている学習の全容、学習者の動機および参加の障壁を把握することができる。

こうした状況において、ILOの生涯学習調査は、仕事の世界における知見不足を埋めるための重要な一歩となる。バングラデシュ、フィジー、タンザニアでパイロット調査が実施され、新たなデータ収集ツールとして一般に公開されているこの調査は、多様な環境や雇用形態における個人の生涯学習体験に関する1次データを収集し、学習が実際にどのように行われているかについて、新たな視点を提供している。

調査結果によると、学習活動は個人の職業能力開発を促進し得るものの、学習の形態やその恩恵はグループによって著しく異なることが明らかになった。フォーマルな雇用形態の労働者は体系化された学習機会から最も大きな恩恵を受けている一方、教育水準が低く、インフォーマルな雇用形態や入職要件の低い職種に従事する人々は、ノンフォーマルな学習経路を含め、組織的な学習活動へのアクセスが限られている。こうした労働者はインフォーマル学習に大きく依存しており、同僚や上司から学ぶというよりは、多くの場合、自らの実践を通じて学ぶことに限られている。

組織的な学習活動では、TVETや使用者が提供する訓練 (見習いやインターンシップなど) が依然として中心的な役割を果たし、参加者の多くは資格の取得、業績の向上、昇進の機会が増えたと報告している。しかし、ジェンダー格差は依然として存在し、多くの国では参加率が低く留まっている。

全体として、これらの調査結果は、実証データに基づいた公平な政策を推進するために、より強固なデータシステムを構築することの緊急性を強調している。特に女

性やインフォーマルな雇用形態の労働者、その他学習システムの周縁に取り残されたグループを対象に、包摂的な生涯学習の機会を提供する新たな取り組みが求められている。

第2部:変革期を生き抜き、適応するために

より良い仕事に今後求められる技能は

多様な状況下にある人々にとってどのような技能が重要であるかを特定することは、技能開発プログラム、ひいては、労働者と企業の双方にとってより好ましい成果につながる技能開発を図る生涯学習システムを設計する上で極めて重要である。

そのためには、どの技能が最も求められているか、また需要がどのように変化しているかを理解する必要がある。本報告書では、異なる地域にまたがる8つの高・中所得国（ブラジル、エジプト、ヨルダン、モロッコ、ロシア、南アフリカ、アラブ首長国連邦、ウルグアイ）を対象とした独自のビッグデータ分析を行い、どのような技能やスキルセットが雇用成果の向上をもたらすのか、またそれらが実際にどのように相互作用しているのかに関する新たな知見を提供している。本報告書では、この取り組みの一環として、オンラインデータ内のスキルを分類・分析するための新たな分類体系と方法論を紹介している。このアプローチは他の国々にも適用でき、変化する技能の需要に関する比較可能な知見を導き出すことができる。

主な調査結果は以下の項目を含む。

- ▶ 社会情動的スキルおよび認知スキルは、どの国においても常に最も求められる技能として挙げられている
- ▶ 手作業に必要な技能は、求められる頻度は低いものの、多くの職種において依然として不可欠であり、認知スキルや社会情動的スキルと組み合わせることで、より強力な雇用成果をもたらす

現代の労働市場では、多面的なスキルセットの開発が求められている。重要なのは、使用者が分野横断的組み合わせを求めている点である。例えば、基本的なデジタルスキルとチームワーク、あるいは認知能力と実務的なノウハウを組み合わせるようなものである。社会情動的スキルはしばしば架け橋の役割を果たし、手作業が中心の

職種からより複雑な役割への労働移動を促進する。そこに認知スキルが加われば、より上位の職種への移行の可能性はさらに広がる。

技能の複雑さが高まるにつれて賃金プレミアム(※学歴や所属企業の規模など、特定の属性を持つ労働者が、そうでない労働者と比較して受け取る追加的な賃金の上乗せ分)も高まるが、その効果は国、職種および技能の組み合わせによって異なる。また、技能の複雑さは、有意義な仕事へのアクセス、雇用の安定性、キャリアアップなど、より良い職務特性とも関連している。

各国において、認知スキルは一貫して高い賃金と関連している一方で、社会情動的スキルは労働市場および社会の双方から過小評価されることが少なくない。しかし、こうした社会情動的スキルは、プロジェクト管理などに必要なより複雑なコンピテンシーや、機械学習や人工知能(AI)を含む高度なデジタルスキルの開発を支える上で、極めて重要な基盤としての役割を果たしている。

総合的に、これらの調査結果は、個別の能力だけでなく、各地域の労働市場や多様な労働者の特性に適応した総合的な技能のポートフォリオに焦点を当てた訓練や生涯学習の戦略が必要であることを示している。また、多様な実証データを相互に補完することの重要性を強調している。オンラインの求人データは、変化する技能の需要に関する貴重な即時の知見を提供する一方で、職業や産業固有の専門的スキルよりも、汎用性の高いスキルをより顕著に捉える傾向がある。こうしたビッグデータの手法と、使用者へのアンケート調査や、職業と必要な基礎スキル・コンピテンシーを関連付ける分析的枠組みといった他の実証データを組み合わせることで、技能のニーズに関する包括的かつ実証に基づいた全体像を捉えることが可能になる。

世界規模の変容に適応する

仕事の世界は劇的な変化を遂げる中、その変容の恩恵を受ける人々と、取り残される恐れのある人々を分けるのは技能である。技能は、(同様に不可欠な)補完的な前提条件とともに、労働者や企業が変化に適応するのを助け、経済が混乱をチャンスへと転換する方法を形作る。

あらゆる大きな変容の潮流の中で、技能に対する需要は変化し続けている。この報告書では、今日の労働市場を再構築する上で特に大きな影響力を持つ3つの変容の原動力、すなわち人口動態の変化、グリーン移行、デジタル化に焦点を当てている。

これら3つの変容から、包摂性を促進し、強じん性を構築するために取り組むべき技能課題を包括的に検討するための視点が得られる。具体的には、技能の適切な認定と評価、多様かつ応用可能な技能ポートフォリオ、そして労働者や企業が急激な変化を乗り切るための技能のキャパシティといった課題が挙げられる。

- ▶ **人口動態の変化**、とりわけ人口の高齢化は、生涯にわたる学習の必要性を強調するだけにとどまらず、世界の多くの地域でケア労働への需要を急速に高めている。しかし、ケア労働者の技能（特に社会情動的スキル）は、依然として十分に認識されず、過小評価され、報酬も低いままである。この状況は、労働者がケア産業で働き始めることや働き続けることを阻み、慢性的な人材不足を助長している。適切な賃金、労働条件の改善、資格認定、公的投資を通じて、ケア労働の技能を認め、正當に評価することは、より公平で強じんなケア経済を構築するために不可欠である。より広い視点で見ると、ケア経済は、労働市場や社会が労働者の習得・活用した技能を適切に評価して初めて、技能開発がより良い仕事と社会的効果を生み出すことを示している。
- ▶ **グリーン移行は**、認知的、社会情動的および手作業の領域にわたる、多様かつ補完的スキルセット（中核的、技術的、そしてグリーン分野特有の）を必要とするグリーン関連の雇用を創出することで、世界中の労働市場を再構築している。この報告書では、グリーン雇用関連の求人は多くの場合、より良い労働条件や賃金を提供しているが、これらの恩恵は均等には分配されていない。賃金や雇用の質における上乘せ評価には大きなばらつきがあり、グリーンスキル単独では良質な雇用が保証されないことが示されている。したがって、技能戦略は、格差是正と全ての労働者にとって公正な移行を確保するため、グリーン分野に特化した訓練にとどまってはならない。
- ▶ **デジタル化**は職務を再設計し、特定のタスクを自動化する一方で、新たなタスクを生み出す。デジタル技術がもたらす影響は、労働力の中に備わる技能に大きく左右される。デジタルリテラシー、問題解決能力、人材管理能力といった認知・社会情動的スキルは、デジタルトランスフォーメーションを包摂的な成長に活かすために不可欠である。しかし、高度な専門能力（AIなど）にのみ焦点を当てるだけでは不十分である。これらの変容にうまく適応するためには、地域の技術力や労働力の準備状況だけでなく、テクノロジーへのアクセスや、より広範な産業・雇用政策にも合致した、相互に補完し合うスキルセットが必要である。

こうした変容全体を通じたメッセージは明確である。

- ▶ 汎用性が高く転用可能な技能は適応力を促進するが、こうした技能から得られる利益は状況によって異なる。グリーン分野の職種は多くの場合、より高い賃金と良好な労働条件を提供し、デジタル分野の職種は雇用見通しを改善する可能性がある。しかし、こうした成果の規模は、職種、教育水準、および各国の状況によって異なる。
- ▶ 技能は、レジリエンス、包摂性、機会の確保において極めて重要な推進力だが、変化し続ける労働市場や社会のニーズを反映した形で、開発、認定、評価、活用されなければならない。急速に変化する仕事の世界に適応した、包括的かつ包摂的で先見性のある技能開発の機会を拡大することで、誰一人取り残されないよう、生涯学習を移行戦略の中心に据える必要がある。

第3部:生涯学習制度を効果的に運用する

いかにして課題を克服すべきか

多様な文脈において重要とされる技能を特定した上で、報告書の第3部では、生涯学習制度と技能プログラムによっていかにそれらを効果的に育成し、全ての労働者が生涯を通じてこれらの技能を習得・活用する機会に確実にアクセスできるようにするかという問いに焦点を当てている。

本報告書は、ILOが実施した2つの新たな生涯学習調査（個人および組織レベル）ならびに訓練プログラムに関する世界的なメタ分析に基づいて、生涯学習システムを効果的かつ包摂的で持続可能なものにするための主要要素を明らかにしている。

基盤となる制度の重要性

強固なガバナンス、調整、資金調達、そして社会対話は重要な構成要素である。明確な指針、機関間の連携、そして産業分野別の技能開発機関を含む社会的パートナーの積極的な関与により、適切性、一貫性、説明責任が確保された技能育成が可能となる。こうした基盤となるシステムの確立には、デジタル学習インフラ、効果的な金銭的インセンティブ、品質保証、そして誰もが生涯学習を現実のものとして実践できるよう支援する、利用しやすいキャリア開発支援も重要である。省庁、教育機関、社会的パートナーが連携して取り組むことで、より統合され、状況に応じた対応が可

能なシステムとなる。しかし、システムが断片的であり、実施能力が低いことが依然として広範囲で障害となっている。

誰でも、いつでも、どこからでも

費用、時間の制約、情報不足、画一的な訓練形式といった障壁により、様々な属性の人々が学習に参加できない状況が生じている。学習の機会を拡大するためには、対象を絞った財政支援、時間の制約を緩和するための措置（有給の教育休暇やケア経済への投資など）、既習経験認定（RPL、Recognition of Prior Learning）、キャリアガイダンスや普及活動の一層の強化が必要である。

プログラムの連動が効果を左右する

統合され、適切に設計された訓練プログラムは、最も持続可能な雇用成果をもたらす。教室での学習と職場での実務経験を通じて、技術的、認知的、社会情動的スキルを開発するプログラムは、特に資格取得への道筋を提供し、積極的な労働市場政策や社会保護などの補完的措置を組み込んでいる場合、就業能力と仕事の質を向上させる。実証データによれば、特に女性がこうした統合的なアプローチから確実に恩恵を受けており、労働市場におけるジェンダー格差を縮小させる可能性がある。

財源確保こそ制度構築の土台に

持続可能かつ公平な資金調達と、主なアクター間における費用分担は不可欠である。公的投資は、せい弱な立場にある人々や基礎的な技能を優先すべきである一方で、労働市場のニーズに沿った訓練機会を構築するためには、使用者による共同出資が重要である。使用者、労働者、および訓練提供者がノンフォーマルな学習活動に取り組むようにインセンティブを提供するためには、適切に設計された税制措置や補助金、充実した講座が提供される個人学習アカウント、成果連動型資金調達、そして社会保護給付受給者向けの訓練提供といった革新的な手段が必要である。適切に設計された訓練プログラムは、雇用機会の拡大、賃金向上、そして持続可能な形で生産性と包摂的な成長を促進する。しかし、その効果は状況によって異なり、現地の状況に合わせた対策の実施、資金調達メカニズムに関するより詳細かつ包括的なデータ収集、効果的な金銭的インセンティブ・メカニズムの特定およびその理由についてより体系的に評価することの重要性を強調している。

これらの調査結果は、実践的な生涯学習システム構築には、一貫性、アクセスのしやすさ、質の高さ、そして持続可能性が必要であることを強調している。このビジョンを実現するためには、(i) 長期的な取り組み、(ii) 政府、使用者、労働者間の社会対話、(iii) 生涯学習が公共財であり、急速に変化する世界において強じん性、包摂性、そしてディーセント・ワークに不可欠であるという共通認識が必要である。

主な提言

この報告書では、実証データに基づき、5つの戦略的行動指針を示している。

1. **生涯学習に対する包括的な概念の採用**: 政策は単なる訓練の提供にとどまらず、雇用創出や使用者の参画を促進する政策に加え、社会保護や雇用サービスなどの補完的な支援体制も包含するものでなければならない
2. **包摂的かつ柔軟な学習経路の構築**: 参入障壁を取り除き、インフォーマルとノンフォーマル学習を認定し(例えばRPLを通じて)、教育、訓練、就労間の相互移行性を確保する
3. **公平性と質への投資**: 十分な支援を受けていない層や地域を対象とし、質の保証を強化するとともに、全ての訓練が有意義な雇用成果につながることを保証する
4. **学習と労働市場の移行や需要の変化との整合性の確保**: グリーンおよびデジタル経済に向けた移行政策、ケア戦略、地域開発計画に、技能開発と適切な賃金・労働条件のための措置を組み込む
5. **共同責任と説明責任の確立**: 政府、使用者・労働者団体、および訓練提供者は、需要に基づき、十分な資源が確保され、継続的に更新されるシステムを共同で設計しなければならない

優先して取り組むべきは

生涯学習は、政策の付随的な要素としてではなく、適応力、包摂性、そしてディーセント・ワークを実現するための戦略的手段として位置づけられるべきである。この報告書の調査結果は、技能の重要性を改めて示している。単に雇用を確保するためだけでなく、より公正な労働市場を形成し、企業や労働者が変化に適応し、活躍できるよう、潜在的な能力ややる気を引き出す(エンパワメント)ことが重要である。

しかし、効果的な生涯学習制度の構築には、政治的意思、社会対話、そして持続的な投資が必要である。

- ▶ **政府**はビジョン、規制、資金提供を通じて主導する必要がある
- ▶ **使用者および企業**は共同投資と需要主導型の訓練プログラムを構築すべきである
- ▶ **労働者**が効果的に関与できるよう、エンパワメントと必要な手段の提供を図るとともに、多様な利益を代表できるよう組織を強化する必要がある
- ▶ **訓練提供者**は新たな取り組みを行い、利用の機会を拡大し、提供内容を絶えず更新する必要がある
- ▶ **開発パートナー**はとりわけ低所得層を対象とした能力構築と資金調達の支援を図るべきである

各国は、断片的な取り組みの段階を脱し、**設計の段階から包摂性を備え、実践において効果的であり、将来を見据えた方向性を持つ生涯学習制度の構築に取り組むべき**である。そうして初めて、変化し続ける世界において、あらゆる場所のあらゆる人が、尊厳を持って学び、働き、生きる機会を確実に得られるようになる。

社会正義の推進、 ディーセント・ワークの促進

ILO（国際労働機関）は仕事の世界を担当する国連専門機関である。ILOは、雇用の創出、職場における権利、社会的保護、および社会対話を通じて、政府、使用者、そして労働者を一堂に会して、仕事の未来に対して人間中心のアプローチを推進している。

ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland



表示 4.0国際 (CC BY 4.0) © 国際労働機関 2026

シリーズ「仕事の世界」これからの時代に求められる生涯学習と技能, ジュネーブ:
国際労働事務局, 2026.

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033011>