



International
Labour
Organization



上智大学
SOPHIA UNIVERSITY



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

グローバル・リサーチ・ウェビナー

デジタル経済における 仕事のより輝かしい未来に向けて

2020 年 9 月 30 日(水曜日)



目次

I.	はじめに	3
	講演者一覧	4
	総合司会	4
	開会挨拶	4
	基調講演	4
	パネルディスカッション 1	4
	パネルディスカッション 2	4
	閉会挨拶	4
II.	開会挨拶	5
III.	基調講演	6
	A. ICT スペシャリストのスキル開発と国際的な労働力移動	6
	B. 日本における IT スペシャリストの不足と人材開発施策	7
IV.	パネルディスカッション 1: ICT 分野における能力開発への投資	8
	A. スキル予測 – 情報通信技術協議会 (ICTC) における事例	8
	B. シンガポールにおけるスキル不足とシンガポール労働組合協議会 (NTUC) の果たす役割	9
	C. 日本におけるスキル不足と情報産業労働組合連合会 (情報労連) の果たす役割 ...	10
	D. 民間企業におけるデジタルトランスフォーメーション – 富士通における事例	11
	E. 質疑応答・討論	11
V.	パネルディスカッション 2: ICT 分野における国際的な労働力移動のガバナンスの改善	12
	A. 世界の労働力移動のトレンドと「頭脳循環」	12
	B. ICT 移民への公的雇用サービス – ドイツの事例	13
	C. 外国の資格認定 – インドネシアのスイスドイツ大学(SGU)の取組	14
	D. 国際的な労働力移動の障壁と機会	14
	E. 質疑応答・討論	15
VI.	閉会挨拶	16



I. はじめに

1. 9月30日、国際労働機関（ILO）と上智大学は「デジタル経済における仕事のより輝かしい未来に向けて」と題するグローバル・リサーチ・ウェビナーを開催した。
2. このウェビナーは、日本政府が拠出する「ICTにおける仕事の未来」プロジェクトにおける2年半に及ぶ画期的な調査の主要結果を共有するために開催された。ウェビナーの参加者は、カナダ、中国、ドイツ、インドネシア、シンガポール、タイにおけるICTスペシャリストのスキル不足、スキル開発戦略、国際的な労働力移動のガバナンスなど多くの重要なトピックについて議論を行った。調査対象国や日本からの専門家もこれらの議題に関する意見、経験を共有した。
3. このウェビナーには世界各地から270人を超える視聴者があり、上記のトピックについて活発な意見交換が行われた。視聴者もまたチャット機能や投票機能を通じて自身の意見を共有した。
4. このウェビナーは日本の厚生労働省、日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、日本ILO協議会及びグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの後援を賜った。



講演者一覧

総合司会

- ノッツィフォ・シャバララ氏（対談設計者・グローバルモデレーター）

開会挨拶

- アレット・ヴァン・ルール氏（ILO 本部部門別政策局長）
- 麻田千穂子氏（ILO アジア太平洋地域総局長）
- 曄道佳明氏（上智大学学長）
- 大隈和英氏（厚生労働大臣政務官）

基調講演

- ニコラ・デュル氏（Economix Research&Consulting 代表パートナー）
- 井内雅明氏（厚生労働省総括審議官）

パネルディスカッション 1

- アレクサンドラ・クータン氏（情報通信技術協議会(ICTC) 研究政策局長・カナダ）
- パトリック・テイ氏（シンガポール労働組合協議会(NTUC) 書記長補・シンガポール）
- 春川徹氏（情報産業労働組合連合会（情報労連）政策局長・日本）
- 西明尚隆氏（富士通(株) 人事総務本部人材開発部シニアディレクター・日本）

パネルディスカッション 2

- パーサ・バナジー氏（インド DEFT コンサルタント研究所長・インド）
- マリアン・デュンクラー氏（ドイツ連邦雇用庁国際サービス部門職業紹介専門官・ドイツ）
- マウラヒクマー・ガリニウム氏（スイスドイツ大学工学・情報技術学部長・インドネシア）
- ナタリア・ポポヴァ氏（ILO 移民部門労働経済学者）

閉会挨拶

- 浦元義照氏（上智大学特任教授）
- 高崎真一氏（ILO 駐日事務所駐日代表）
- 大森真紀氏（日本 ILO 協議会理事長）
- 有馬利男氏（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン代表理事）

II. 開会挨拶

5. ヴァン・ルール氏は、ICT セクターは経済のバックボーンであり、仕事や社会を変化させていることを強調した。新型コロナウイルス感染症のパンデミックによるテレワークやオンライン学習への移行は、仕事の世界や教育における ICT の重要性を明らかにした。デジタル技術は、これらの分野で多くの機会をもたらす一方、失業や格差拡大など重要な課題も生み出す可能性がある。必要な ICT インフラへの投資及びデジタル経済への包摂的で人間中心のアプローチをとることは、新型コロナウイルス感染症からの復興に向けて最も重要となる。この点に関して、ILO は日本の厚生労働省の拠出による「ICT における仕事の未来」プロジェクトを実施してきた。このプロジェクトは高度 ICT 人材の不足に対応するための二つの解決策を特定した。ICT 人材の教育・訓練、生涯学習への投資及び国際的な労働力移動のガバナンスの改善の二点である。
6. 麻田氏は、「ICT における仕事の未来」プロジェクトの主要結果は、調査対象国それぞれの政府、教育・訓練機関、労使団体へのインタビュー調査に基づいており、スキル不足、スキル開発及び国際的な労働力移動の現状と課題について、アジア太平洋地域にとどまらず、世界的に分析を行っているとして、プロジェクトの重要性を強調した。プロジェクトの調査結果から示された解決策はこれらの課題に直面する国々の一助となり、また、ILO の活動にも役立つものである。また麻田氏は、テクノロジーや人材開発への投資が新型コロナウイルス感染症後のより良い復興を助けることになると強調した。
7. 曄道氏は、ICT は人々の働き方や日々の活動の仕方を変えてきたと指摘した。デジタル化は多くの利益をもたらす一方、デジタル経済が負の影響をもたらすということにも注意することが重要である。デジタル化により「デジタルスキルを持つ者と持たざる者」の格差が拡大する可能性もあり、デジタルテクノロジーによって多くの労働者が失業する可能性もある。このデジタルスキルギャップに対処することが、持続可能な開発目標 8（働きがいも経済成長も）の達成に向けて進んでいくにあたり必要である。曄道氏はさらに、大学は学生に対して最良の ICT 教育を提供し、学生がディーセントな仕事に就けるよう支援していかなければならないと強調した。
8. 大隈氏は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、労働者を失業リスクの高いセクターから ICT セクターのように高い需要の見込まれるセクターに転換していく必要性が明らかになったと述べた。日本における新型コロナウイルス感染症対応では、中央・地方政府の不十分なデジタル化や ICT 人材不足など、デジタル化に向けた多くの課題が浮き彫りとなった。日本政府はこれらの課題に

対処するためデジタル庁を創設することを計画しており、日本の人々がデジタル化の恩恵を最大限享受できるようにすることを目指している。

III. 基調講演

A. ICT スペシャリストのスキル開発と国際的な労働力移動

9. デュル氏は、「ICT における仕事の未来」プロジェクトの主要な成果を報告し、ICT セクターは、主に ICT サービスサブセクターに導かれ大きく成長を遂げたと強調した。ICT セクターは各国の経済への重要な寄与をしており、ICT セクターの対国内総生産（GDP）比は、シンガポールの 4.1%からインドでは 7.9%に至る。すべての調査対象国で、ICT 人材への需要は急速に拡大しているが、この状況に供給側の増加が十分追いついていない。
10. ICT スペシャリストの学歴と賃金は平均よりも高い。ICT 職では男性が多く、ICT スペシャリストとして働く女性の比率は、ほとんどの調査対象国の他の職種における女性割合と比べてもかなり低い。また、ICT スペシャリストの国際的な労働力移動も増加している。多くの国で ICT スペシャリストは不足しており、特定の ICT スキルについてスキルギャップも存在する。さらに、この人材不足やスキルギャップは将来的に拡大すると予測されている。企業が直面する人材不足の深刻度合いは、スキルのタイプ、教育水準、技術の発展の速度、企業規模などの要素に応じて様々であり、中小企業は、大企業より、ICT スペシャリストを確保するにあたり困難に直面することが多い。
11. 特定の技術的スキルの不足に加え、批判的思考力、分析的思考力、創造的思考力、学習能力、柔軟性、コミュニケーション能力及び問題解決スキルなどのいわゆる「ソフトスキル」の不足も目立っている。ソフトスキルは、効果的に技術変化に対処し、新しい職場環境に適応するために必要となる。ICT スペシャリストの需要がすべての経済セクターにおいて高まり、ICT スペシャリストの半数以上が現在非 ICT セクターで雇用されている。その結果、教育現場においても、学際的なアプローチや医療技術やフィンテックなど ICT コンセプトを組み込んだ教育コースへのニーズが高まっている。さらに、生涯学習も新たなスキルギャップに対処する上で今後も重要になってくるであろう。
12. 「ICT における仕事の未来」プロジェクトで実施された調査に基づき、スキル不

足に対処し、継続訓練や生涯学習を促進し、女性の ICT 分野への参画を加速させ、国際的な労働力移動のガバナンスを改善し、社会対話を促進するために今後取りうる 10 の政策対応が示された。

B. 日本における IT スペシャリストの不足と人材開発施策

13. 井内氏は、IT 人材の総数は増加しているものの、それだけでは日本の労働市場の需要を満たすのには不十分だと述べた。IT 人材は 2030 年までには 45 万人不足すると予測され、不足は今後さらに深刻になると見込まれている。また、IT 人材の不足は小規模の IT 企業において特に課題となっている。IT スペシャリストは全労働者の 2.1% を占め、IT 企業内の IT 人材の総数は 94 万人であり、非 IT 企業における IT 人材は 29 万人である。そのため、IT 企業と非 IT 企業間の IT 人材の流動性を高め、IT 人材が自分にあった企業を見つけられるようにすることが必要である。
14. 厚生労働省は求職者と在職者に対して、基礎的なデジタルスキルから高度専門的な ICT スキルまで多様な ICT 関連の職業訓練講座を提供している。在職者への短期間の訓練費用については企業が負担することが多いが、特に中小企業は深刻なスキル不足に直面し、自力で従業員向けの訓練を行うことも難しいため、訓練費用の助成がなされている。また、求職者向けの職業訓練は無料で行われている。2018 年には、専門家による研究会が実施され、いわゆる第 4 次産業革命に対応した職業訓練のあり方が整理された。研究会では最も必要とされる ICT スペシャリストのタイプ及び訓練コースの内容が話し合われ、それに基づき訓練カリキュラムの開発指針が策定された。開発方針の内容には、受動的知識習得型訓練から課題解決型訓練への転換などが盛り込まれた。また、刷新され複雑化するスキルのニーズに対応するため複合的な訓練も推奨されている。新たな職業訓練は 2020 年から日本全国 87 のポリテクセンターで開始されている。
15. 厚生労働省は生涯学習を支援する教育・訓練を推進している。日本は高齢化社会であり、多くの高齢者も可能な限り働き続けることを望んでいるため、生涯学習施策は特に重要となっている。また、厚生労働省は中高年層向けの ICT 人材開発政策も実施している。厚生労働省は国の職業能力開発基本計画に基づいて政策を形成しているが、ICT の振興は 2021 年より実施される予定の第 11 次職業能力開発基本計画で中核部分の一つとなっている。

IV. パネルディスカッション1: ICT 分野における 能力開発への投資

16. 総合司会のシャバララ氏は、多くの国では高度 ICT 人材の不足に直面していると問題提起した。最初のパネルディスカッションでは求められるスキルのタイプやレベル、スキル不足に対応するための対策に焦点が当てられた。パネルディスカッションの冒頭では、高等教育において見過ごされているスキルは何かという質問に対して、視聴者が投票機能を通じて回答した。約半数の視聴者は、高等教育機関においては、起業スキルを教えるための取組がもっとなされるべきだと思っており、視聴者の4分の1はソフトスキルへのさらなる注力が必要だと感じていた。一方で、技術的スキルや学際的スキルにもっと注力すべきと感じた視聴者は少なかった。

A. スキル予測 - 情報通信技術協議会 (ICTC) における事例

17. クータン氏はカナダのデジタルシンクタンク、情報通信技術協議会 (ICTC) の活動を報告した。ICTC はカナダにおける ICT セクターの労働市場やスキルニーズの調査を目的に 1992 年に設立された。ICTC はエビデンスに基づくデジタル経済の調査を提供するとともに、ICT セクターは、農業や天然資源、医療などの伝統的な経済セクターとどのように関わりがあるのかについて注視している。さらに、需要のある職種やスキルに関する情報、労働市場予測、スキルマッピングなどの労働市場の情報収集も行っている。また、ICTC は自身の調査結果に基づき設計された能力開発プログラムを実施しているという点で特徴的である。これらのプログラムの中には、若者、女性、新規就労希望者の ICT セクターへの参入を支援するものもある。
18. クータン氏は、石油・ガス価格の下落により、高度な技能を持つエンジニアなど多くの労働者が職を失っていたカルガリーにおける ICTC の事業について説明した。ICTC は高度な技能を持つ失業者が ICT セクターでも働くことができると考え、カルガリーの ICT セクターにおいて需要のある仕事やスキルを調査した。また、重要なスキルギャップを把握するため失業者のスキルマッピングも行われた。そして、この調査に基づき、ICTC は、集中的な訓練キャンプを実施し、失業者が ICT セクターで職を見つけることを支援した。

B. シンガポールにおけるスキル不足とシンガポール労働組合協議会（NTUC）の果たす役割

19. テイ氏は、シンガポールはデジタル経済を推進するため官民全体のアプローチを実施し、利害関係者との連携を強化していると述べた。そして、新型コロナウイルス感染症のパンデミックにより、シンガポールの人々がデジタルテクノロジーの恩恵を受け、新ノーマルに順応することを支援するための政府の取組は加速している。
20. シンガポールでは、この数年で ICT 人材の需要がますます急増している。シンガポールは高齢化社会であるため、中高年労働者の ICT セクターでの就労を支援することが重要である。シンガポールでは、デジタル経済において、ギグワーカーも目に見える割合を占めており、全国労働組合会議（NTUC）に加盟しているシンガポールのすべての ICT 人材のための組織である Tech Talent Assembly は、ギグワーカーへの支援を提供するためにも特別な取組を行っている。
21. NTUC は全国規模の調査を行い、ICT スペシャリストの雇用機会やスキルのトレンドを特定した。需要が伸びると予想される上位職種は、IT コンサルタント、ソフトウェア開発者、IT オペレーション/クラウドエンジニア、データアナリスト、ソリューションアーキテクト、サイバーセキュリティエンジニアである。一方、技術サポート/ヘルプデスク、技術的スキルのない従来のプロジェクトマネージャー、ハードウェアエンジニア、インフラエンジニア及びデジタルマーケターの需要は減少すると予想されている。
22. テイ氏は、スキルのトレンドでは、技術的スキルと適応スキルの両方のニーズが高まっていると強調した。新型コロナウイルス感染症のパンデミックにより、多くの企業がその機能を変革・再設計しているため、適応スキルの役割が重要であるとの認識が高まっている。また、テイ氏は、シンガポールの ICT 分野の利用者は、関連する業務経験を持った労働者を求めているが、その経験は ICT セクターでの経験には限られないことも強調した。これは、他のセクターでの豊富な職業経験と専門性を持つ中高年労働者が、発展する ICT セクターに参入する機会がますます一般的になってくるということを意味している。

C. 日本におけるスキル不足と情報産業労働組合連合会（情報労連）の果たす役割

23. 春川氏は、2025 年までに日本では 43 万人の ICT 人材が不足すると推測されていると述べた。これは「2025 年の崖」として知られている。もし日本がデジタルトランスフォーメーション（DX）を実現できなければ、日本は年間 12 兆円もの経済損失を被る可能性がある。
24. DX を実現する障壁としては、古くなっている「レガシーシステム」の存在や、ICT への投資が新技術にではなく既存システムの保守運用に偏っていることが挙げられる。その結果、日本の ICT スペシャリストは最先端のスキルを獲得できずにいる。DX 実現へのもう一つの課題は、日本の ICT スペシャリストが ICT 企業で働くことを好むということである。そのため、非 ICT 企業への技術的な専門性の移転が制限されてしまっている。
25. 春川氏は次に、情報労連の取組を説明し、情報労連は ICT スペシャリストのスキル開発に関する直接的な取組はないものの、加盟する労働組合が労使協議に基づき ICT 人材に投資する枠組みを構築することを支援している。また、ICT 人材は他のセクターの企業でもますます重要となっており、情報労連は他の産業別労働組合と連携して、重要なアイデアや好事例、政策の意見交換を行っている。
26. ICT スペシャリストの獲得をめぐる労働市場の競争は激化しているため、情報労連は ICT 労働者にとって魅力的な労働条件を整備するよう推奨している。また、情報労連は、労使協議を通じて、多様性の促進、リモートワーク、長時間労働やハラスメントの是正など、働き方改革推進の取組を行っている。ICT セクターの長時間労働の慣行により、ICT スペシャリストがスキル開発に十分に時間を割くことができなくなっている。また、ICT スペシャリストは多重下請に関連した問題にも直面している。そのため、情報労連は企業間の公正なビジネス慣行の醸成に向けてロビー活動を行っている。最後に、情報労連はフリーランスなど未組織の ICT 労働者に対しても取組を行っており、ウェブサイトを通じてカウンセリングサービスを提供するなど、その労働条件の向上に努めている。

D. 民間企業におけるデジタルトランスフォーメーション - 富士通における事例

27. 西明氏は、DX 推進のために富士通では、世界の全 13 万人の社員が 2022 年までに DX 人材となるという目標を掲げたと説明した。そして、DX 推進のため、富士通の社内に「Digital College」を創設した。デザイン思考を広めるためには、企業文化の変革が求められ、それにはまず上層部の改革が必要である。そのため、富士通は上級管理職向けの集中的な研修を計画しており、続いて他の従業員が研修を受けることになる。
28. デザイン思考は職務記述書に盛り込まれ、また、昇進の重要な評価基準としても使われるべきである。また、業務プロセスにおいてデザイン思考を実際に活用することも重要である。富士通はデザイン思考のテンプレートを作り、社員が通常の業務プロセスでデザイン思考を使うことを促していく予定である。
29. 従来の富士通の営業モデルは、主に顧客の ICT 部門をターゲットにしていたが、急速なデジタル化により、富士通は顧客のビジネス全体をデジタル化すべきであるということが明らかになった。そのため、富士通の営業社員はデザイン思考を駆使して顧客のビジネスモデルを転換させる「ビジネスプロデューサー」の役割を担う必要があり、富士通は営業社員に対して、その再訓練のための研修を実施している。

E. 質疑応答・討論

30. シャバララ氏は、デジタル化は多くの労働者を失業のリスクにさらしており、失業した労働者をデジタル経済に再統合することが重要であることを視聴者に問題提起した。春川氏は、デジタルプラットフォームを創設することが、失業者の新たな雇用機会へのアクセスに資すると指摘した。この点につき、中高年労働者への支援もまた重要となる。テイ氏は、シンガポールは雇用促進インセンティブ (JGI) を導入し、また、雇用法を改正することで中高年労働者の雇用を促進していると述べ、デジタル化が多く新たな雇用機会を提供していることを強調した。それに関連して、春川氏は、デジタル化によりテレワークが可能となり、障害のある人も労働市場にアクセスする一助にもなると述べた。
31. 視聴者からの質問により、女性の ICT セクターへの参画の議論もなされた。クータン氏は非伝統的な ICT キャリアについて啓発活動をすることの重要性を強調し

た。クータン氏は、ビジュアル効果、アニメーション、ゲームデザインといった非伝統的な ICT 職はより多くの女性を惹きつける可能性がある」と指摘した。西明氏は、女性が ICT キャリアを検討するためには、ICT スペシャリストとしてキャリアを積む女性の実際のロールモデルを示すことが重要だと付け加えた。

32. スキルギャップについての議論では、西明氏は大学と企業の共同研究プロジェクトにより知見の循環が促進され、産業界で必要とされるスキル開発につながると述べた。また、視聴者の一人は、多くの高度 ICT 人材は高い給与を支払える大企業に雇われていると述べ、このことは、多くの場合そのような給与を支払うことが難しいスタートアップ企業にとって大きな課題となっているとコメントした。

V. パネルディスカッション 2: ICT 分野における 国際的な労働力移動のガバナンスの改善

33. 総合司会のシャバララ氏は、パネルディスカッション 2 では、ICT 分野におけるスキル不足への対応策として、ICT スペシャリストの国際的な労働力移動に焦点を当てると説明した。議論の冒頭には、ICT スペシャリストの労働力移動の障壁は何かとの質問について視聴者の投票が行われた。視聴者のほとんどは、現地語、査証の規制及び労働・生活環境が重要な考慮要素だと感じていた。一方、ほとんどの視聴者は、賃金は ICT スペシャリストの労働力移動の障壁とはならないと考えていた。

A. 世界の労働力移動のトレンドと「頭脳循環」

34. バナジー氏は視聴者投票の結果に賛同し、現地語は国際的な労働力移動のパターンにも影響すると述べた。インド人 ICT スペシャリストのほとんどは英語圏の国に移住している。ICT スペシャリストの労働力移動は ICT チームの地理的な分配を必要とする「グローバル・デリバリー・モデル」の活用によっても形づくられた。もう一つのトレンドは、ICT スペシャリストは新たな需要のあるスキルを身につける必要があるということである。
35. いわゆる「頭脳流出」と「頭脳循環」の問題はインドのような送り出し国にとって特に重要である。多くの国はインドにグローバル・インハウス・センター (GIC)

を設置しており、国内に 1500 を超える GIC が存在する。GIC は「頭脳循環」を促進するので、「頭脳流出」の問題への解決策となる。これは、GIC がスタートアップ企業に人材獲得機会を提供し、スキル移転の機会を拡大させ、知見のネットワークを形成することによるものである。

36. バナジー氏は、ICT スペシャリストの国際的な労働力移動のガバナンスについて、高度人材の労働力移動の費用と便益は、移民労働者本人、送り出し国、受け入れ国の三者が享受し、負担することになると強調した。一方的な自由化や二国間協力がますます主流になるとみられている。ICT 人材の労働力移動を合理化し促進するためには、送り出し国と受け入れ国間の制度的メカニズムを強化するような行動が必要である。
37. スキル開発の需要と供給について、バナジー氏は、スキル予測やスキルマッチングを促進するために必要な需要主導型システムの改善が必要だと指摘した。経済的インセンティブは、システムをさらに改善することにつながる。供給主導型システムも再考が必要である。教育機関は学生に「ホット」なスキルを身に付けさせる必要がある。生涯学習や訓練指導者の訓練を促進することも、供給主導型システムの強化に重要である。

B. ICT 移民への公的雇用サービス - ドイツの事例

38. デュンクラー氏は、ドイツ企業は経験豊富な労働者を求めており、ドイツではどのセクターでも、より経験のある労働者がより仕事を見つけやすいと述べた。ドイツの滞在法制では、欧州連合（EU）圏外からの ICT スペシャリストがドイツで働くためには、認められた学位は要求されないが、職務経験年数と賃金水準の条件を満たす必要がある。現地語の知識は ICT セクターで働くためには必要ではないが、日常生活を円滑にし、雇用機会を増加させる一助となる。
39. ドイツ連邦雇用庁の下にある国際サービス部門（ZAV）は、職業ガイダンスや職業紹介サービスを、海外にいるドイツでの就労希望者、求職者活動ビザの応募者及び海外人材の雇用に関心があるドイツ企業に対して提供している。また ZAV は「EURES で始める一歩（Your first EURES job）」プログラムの枠組みで、現地語であるドイツ語のスキル向上のための資金助成をしている。しかしながら、その対象は EU 加盟国市民に限られている。それに加え、移民労働者に対して語学研修を提供する雇用主に対しても資金助成が提供される。
40. 外国人労働者のスキルをドイツ企業の需要にマッチングさせることは、ZAV が直面する課題の一つである。移民の送り出し国とドイツの教育システムが異なるた

め、スキルギャップやスキルのミスマッチがある場合も多い。もう一つの課題は、長期にわたる査証のプロセスである。公的機関の官僚的な手続きは柔軟性に欠け、就労査証のプロセスが長期化する場合も多い。ある事例では、申請者は自国のドイツ大使館で査証の申請予約をとるまでに一年かかることもある。

C. 外国の資格認定 - インドネシアのスイスドイツ大学(SGU)の

取組

41. ガリニウム氏はスイスドイツ大学（SGU）がどのように資格の認定の問題に対処しているかの事例を紹介した。SGU はスイス及びドイツの提携校とのダブルディグリー・プログラムとインターンシップ・プログラムを創設し、海外の労働市場における学生のスキルの認定を推進している。また、学生は提携する海外の企業や大学と共同で学位論文を執筆することもできる。SGU は海外に 15 以上の提携校を持ち、すべての関係者間の知見の共有に努めている。
42. ガリニウム氏は、ドイツとスイスにおける SGU のインターンシップ・プログラムについてさらに詳しく説明した。まず、学生はインターンシップを開始する前に、インターンシップについてのカウンセリングサービスや情報共有を受ける。海外で働き、生活するには現地語の知識が重要であるため、カリキュラムには文化や言語の授業が組み込まれている。大学側は査証や健康保険などすべての行政手続きの支援も行っている。そして、学生は SGU が提示する企業のインターンシップに応募することになる。インターンシップ・プログラムに参加する要件には、基幹科目の単位を取得すること、適切なドイツ語のスキルを持つこと、SGU チームとのドイツ語の面接に合格すること、が含まれる。ガリニウム氏は、インターンシップで成功するためには、技術的スキルに加え、現地語の知識も重要であることを強調した。

D. 国際的な労働力移動の障壁と機会

43. ポポヴァ氏は、労働力移動は経済的要因と非経済的要因の両方に影響されると述べた。経済的要因としては、賃金の差異、キャリア向上の可能性、新たなスキル取得の可能性、優良企業で働く機会、起業家が成功しやすい環境及びベンチャーキャピタルへのアクセスが挙げられる。非経済的要因も同様に重要である。これには、全体的な生活の質、医療や教育へのアクセス及び文化的近接性が挙げられる。一方、国際的な労働力移動の障壁としては、複雑で時間と費用のかかる査証

の規制、正式な資格認定プロセスへのアクセス及び特定の職業に対する各国の規制が挙げられる。また、言語力は機会の拡大にもつながるが、言語力不足が雇用の障壁ともなりうる。

44. ポポヴァ氏はさらに、労働力移動を促進するすべての利害関係者の役割を整理し、まず、送り出し国と受け入れ国双方の政府は、労働力移動、雇用及び教育・訓練関連の政策の整合性を持たせることが必要であると述べた。労働力移動のガバナンスを向上させる一つの方法は、移民労働者を適切に保護し、スキル認定やスキルマッチング、訓練を促進するような労働力移動に関する協定を締結することである。また、移民コミュニティのディアスポラとの協力関係を推進し、いわゆる「頭脳流出」の懸念に対処することも必要となる。これにより、人材と資金の移動が促進され、送り出し国と受け入れ国の双方の利益となる。
45. 労使団体もまた、スキルのニーズやスキルギャップについて、教育・訓練機関へ情報提供をするという重要な役割を担っている。さらに、ICT セクターにおけるディーセント・ワークを促進するための社会対話を強化することも重要となる。教育・訓練機関は、各国の ICT セクターの資格認定要件を国際的な雇用市場ニーズに合わせていくことについて重要な役割を果たしている。また教育・訓練機関は国際協力を強化し、学生の流動性をさらに高める必要がある。さらに、教育機関の間で、教授陣の交流、研究成果や知見の共有を強化する必要もある。移民コミュニティのディアスポラもこのような交流や知見の共有を促進する鍵となるであろう。
46. ILO もまた、特に国際労働基準を設定することで労働力移動のガバナンスに必要な不可欠な役割を果たしている。それに加え、ILO は公正な人材募集、労働力移動に関する政策の整合性、労働力移動に関する協定及びスキル予測についてのツールやガイドラインを策定している。

E. 質疑応答・討論

47. パネルディスカッション 2 の冒頭に行われた視聴者投票の結果は、現地語の知識が国際的な労働力移動の主要な決定要素となっていることを示していた。ガリニウム氏は、学生が海外提携大学での学生生活になじめるよう、現地語の授業が SGU のカリキュラムにも組み込まれていると述べた。デュンクラー氏は、現地の言語を学び、文化に適応しようとする意志は成功に必要なマインドセットで、海外でのキャリアを確立するための鍵となると述べた。
48. 視聴者の一人は、ICT スペシャリストが移住する代わりに、リモートワークによ

って他の国に位置する企業のために働くことは可能かと質問した。それに対してバナジー氏は、そのような働き方も可能ではあるが、個人のギグワーカーにはまだ難しい面があると答え、ギグワークを促進する十分な制度的仕組みが必要だと強調した。また、ポポヴァ氏は、送り出し国政府が ICT セクターの移民労働者にインセンティブと機会を提供し、「頭脳循環」を促していることは非常に興味深い発見だと述べた。

49. 総合司会のシャバラ氏は、国際関係はより自国第一主義的になってきているが、自国第一主義的政策が国際的な労働力移動の障壁となることは避けなければならないと締めくくった。バナジー氏も、保護主義が台頭しているが、労働条件や査証規制を定める労働力移動に関する二国間協定を締結していくことが非常に重要となると指摘した。

VI. 閉会挨拶

50. 浦元氏は、労働力移動は ICT スペシャリストの不足による課題に対処する最も現実的な解決策だと述べた。ICT スペシャリストを獲得するための国際的な競争は激しい。この点、労働者にとって魅力的で、既存の枠組みも存在する先進国はこの競争で優位に立っている。一方、途上国は取り残される恐れがあり、所得格差を拡大させる結果となりうる。このウェビナーは、ICT スペシャリストの移住のための公平公正な基盤を設けることの重要性を示し、また、そのための多国間組織の役割を強調した。
51. 高崎氏は、デジタル化により、オートメーション化などで多くの労働者が職を失うことにつながると説明した。これらのデジタル化の負の影響に関する懸念はユニバーサル・ベーシック・インカム議論をも引き起こしている。ICT 人材はこの変化の局面において重要であるにもかかわらず、ICT スペシャリストの不足が続いていることは負の影響をもたらすことになる。学生には最新のスキルを身に付けさせることが重要である。また、外国人 ICT スペシャリストを雇用することも有用である。高崎氏は、このウェビナーを通じて、すべての利害関係者がスキル不足の問題に取り組み、対策が一步でも二歩でも進んでいくことを望んでいると述べた。
52. 大森氏は、ICT スペシャリストの不足は女性にとって重要な意味を持つと強調した。男性だけで需要が満たされているときには、女性の労働市場への参画はしばしば制限されてきた。男性では労働市場の需要を満たすことができないときに女



性への需要が増加してきたという歴史的傾向がある。ジェンダー格差は ICT セクターには依然として存在するが、このウェビナーが、関係者がこの課題に対処するための解決策を見つける一助となることを願っていると述べた。また、大森氏は、このウェビナーがデジタル経済におけるディーセント・ワークを促進することを望むと述べた。

53. 有馬氏は、デジタル化は生活をより良くする一助となると述べた。しかし、デジタル化はしばしば手段ではなく、それ自体が目的とされてしまう。例えば、リモートワークシステムを導入することだけでは不十分である。これらのシステムが成功するには、強力なマネジメント、人材開発への投資及び効果的な社会対話のすべてが必要である。また、有馬氏はこのウェビナーを通じてデジタル経済におけるいわゆる「ソフトスキル」の重要性について再認識したと強調した。