

『仕事の未来に向けて形作る技能と生涯学習』

第 109 回 ILO 総会 第6 議題：「技能と生涯学習」（一般討議）サマリー

本報告書は、新型コロナウイルスの世界的大流行（COVID-19 パンデミック）という未曾有の危機を含む現在の世界的課題の影響を受けて変化する仕事の世界における技能開発と生涯学習をめぐる問題について、その課題や、課題の改善に向けたILO の取り組み等について取り上げるものです。技能開発と生涯学習が、変化の時代における危機と、今日および明日の課題にどのように対処し、その成果をすべての人のためのディーセントな雇用、生産性、持続的な成長につなげることができるかについての議論に貢献することを目的としています。

第 1 章 グローバルな状況、トレンド、課題

現在、世界は、労働者や企業、経済や社会に多大な影響を与える未曾有の課題に直面しています。世界の未来のメガトレンドとして、①技術の変化とデジタル化、②グローバル化と貿易、③気候変動と環境悪化、④人口動態の変化、⑤多様な雇用形態の労働者のスキルへのアクセス、⑥労働力移動の激化などが挙げられています。技能開発と生涯学習は、企業や労働者、社会がこれらのメガトレンドに適応し、チャンスをつかむために重要な役割を担っており、そのための政策や制度の調整が必要です。

COVID-19 パンデミックは、労働市場を大きく混乱させただけでなく、長期的なメガトレンドのいくつかを加速させ、雇用、ディーセント・ワーク（働きがいのある、人間らしい仕事）、技能習得の機会に大きな課題をもたらしました。また、COVID-19 パンデミックの危機により、ディーセント・ワークの欠如がより明らかになり、既存の不平等が悪化しました。同危機以前から最も弱い立場にあった人々が最も大きな打撃を受け、仕事を見つけるための新しい技能や学習の機会を最も必要としています。

健康面、人道面、社会経済面での影響を考えると、COVID-19 パンデミックによる危機は、今後の世界の仕事の未来や教育・技能開発にも大きな影響を与えと考えられます。生きがいのある、人間らしい生活と雇用の機会、生涯学習とすべての人のための質の高い教育の促進、リスキリング（再教育）とアップスキリング（技能向上）に与える影響に対処するためには、財政再建策、積極的・受動的な労働市場政策、社会的保護を含む包括的な政策対応が必要です。労働市場と技能に対する需要は深刻な打撃を受けていますが、グリーンスキル、デジタルスキル、コア・スキル、労働安全衛生やケアエコノミーのための技能など、人々の復職に役立つ投資を優先すべきであることは明らかです。

第 2 章 変化の時代における技能と生涯学習、その社会的利益の理解

変化の時代における人間中心のアプローチによる生涯学習の重要性

現在の厳しい社会・経済情勢に対応する過程で、生涯学習は、仕事の未来の鍵を握る社会の重要な構成要素です。

COVID-19 パンデミックは、深遠で長期的な影響を及ぼす可能性があると予想されています。「仕事の未来に向けたILO 創設100 周年記念宣言」と持続可能な開発のための2030アジェンダを推進するための「危機後の」解決策を策定しながら、技能と生涯学習の重要性について再考し、視野を広げることが重要です。

その過程では、**未来の経済・社会政策と企業行動の中心に人間を据える：人間中心のアプローチが重要**です。科学技術のかつてない発展は、仕事の未来における人間の地位と役割について根本的な疑問を投げかけている上、COVID-19 パンデミックは、すべての個人の幸福に対する直接的な潜在的脅威となっています。このような危機に対処するには、人命救助と継続的な保健医療対応を最優先とした上で、持続可能で包摂的かつ弾力性のある長期的な回復戦略、経済活性化のための政策と実践、労働者の保護、個人の能力と技能向上、質の高いディーセントな雇用への投資など、大規模なアジェンダによる人間中心のアプローチが不可欠です。

変化の時代に求められる技能

前述の世界のメガトレンドを踏まえると、求められる技能が変化することが予想されます。仕事により学際的になり、技能や情報が集約され、イノベーション志向となり、労働者はコア・スキルと専門的な技術スキルの組み合わせの視点を持つことが重要となります。

コア・スキルとは、社会性や感情、認知やメタ認知、基本的なデジタルスキルやグリーンスキルなど、仕事全般に適用される非技術的なスキルのことです。このようなコア・スキルは、職種や職業を問わず、また、仕事の技術的なレベルの高低を問わず、あらゆる仕事において関係してくるものです。一方、専門的な技術スキルとは、特定の職務やタスクを遂行するための専門的なスキル、知識、ノウハウをいいます。あらゆる分野で技術が急速に進歩していることから、企業は製品革新や新製品の設計、新技術の運用や保守のために、高度で複雑な技術スキルを必要としています。

また、COVID-19 パンデミックは、迅速な危機対応と長期的な回復のためのスキルの重要性を浮き彫りにし、短期・長期の変化に対応できるためのスキルアップの視点も必要となることを私たちに認識させました。

第3章 技能システムや生涯学習を未来に対応させるには

技能開発は、変化の時代における課題に対処し、世界を前向きに再構築するためにますます重要な戦略的課題となっています。そして、技能開発と経済・社会のニーズとの間に断絶を生じさせないためには、技能ニーズの把握、予測、マッチングを意識する必要があります。ILO の2004 年の「人的資源の開発勧告」（第195号）も、技能に関する需要と供給の傾向を特定し、予測することの重要性を指摘しています。

このような技能のニーズの評価と予測は、より広範な労働市場情報システムの構成要素です。評価と予測は、包括的で信頼性が高く、関連性があり、定期的に更新されるデータ、手法、ツール、そして分析能力とガバナンス・メカニズムに依存するため、現在と将来の技能ニーズに関する情報作成は、結果の分析と適用を断続的に行う必要があります。

柔軟な技能認定制度の重要性

政府と社会的パートナーは、技能制度の機能を向上させるために、技能を開発し、認定し、認識する方法を再考し始めています。異なる教育・訓練部門間の統合をすすめ、柔軟な学習方法や範囲を拡大し、訓練プログラムと組織の対応力を高め、指導・学習手法の改訂などが含まれます。

COVID-19 パンデミックは、短期間で革新的な代替ソリューションを開発する大きなきっかけとなりました。多くの学習者にとって、危機以前はあまり使用されていなかったオンライン・遠隔学習が新たな現実となりました。しかし、オンラインや遠隔教育への移行が学習の質に悪影響を及ぼしているといった弊害もあります。したがって、費用対効果の高い方法やツール、技術、改訂された教育・学習リソースを用いた対面式やブレンド型学習プログラムを組み合わせて、実践的なトレーニングの損失を補うためのさらなる努力が必要です。

変化の時代においては、より柔軟で、より広く、より統合された生涯学習の機会の確保のため、迅速な対応メカニズムを導入する必要があります。例えば、今回のCOVID-19 パンデミックでは、特に医療などの分野における労働力の需要が急増し、労働力不足に迅速に対応するため、一部の国では資格取得への直接ルートが確立されました。他の国では、短期のファストトラック・ライセンスを発行するなどの措置もとられました。このように、労働力の需要が急増し、供給が著しく不足している分野において、柔軟な技能認定と資格授与の制度が今後も注目されます。

RPL (Recognition of Prior Learning、従前学習認定) について

個人の人生における学習のほとんどは、非公式かつ非正規な方法で行われます。しかし、残念ながら、ほとんどの正式な教育システムは、非公式および非正規な学習を認めていません。そのため、RPL は、教育と労働市場の間の複数の移行を促進し、生涯学習、就業能力、仕事の正式化を支援するとともに、女性、難民、移民労働者などの不利なグループの社会的包摂と公平性を実現する上で、正式な教育と訓練の代替手段として非常に重要です。

COVID-19 パンデミックにより、医療・ヘルスケア分野など、労働力や技能が不足している分野に配置する目的で、職を失った労働者や帰国した移民のスキルを認定するために、RPL に対する需要はますます高まっています。

RPL について、多くの国が 制度の確立を進めていますが、複雑で時間のかかる手法、教育機関、スタッフ、学習者の限られた認識と能力、社会的パートナーの低い参加率、不十分な資金等、さまざまな課題に直面しています。効果的な RPL 制度を確立または強化するための戦略には、ILO 第195 号勧告 に沿って、(a) 意識を高め、効果的なガイダンスを提供すること、(b) RPL の開発、実施、評価にすべてのステークホルダーが積極的に参加することを確保すること、(c) RPL を資格制度と調和させ、十分な能力を確保すること、(d) 効果的な品質保証、監視、評価のメカニズムを確立すること、(e) 持続可能で公正な資金調達メカニズムを促進すること、(f) 移民や難民を含む RPL 候補者にスキルアップの機会を提供すること等が重要です。

各国の資格の相互承認

技能認定の柔軟性という点で、各国の資格の相互承認も注目されます。移民労働者や学生は、新しい国で自分の資格が認められないという追加的な課題に直面することが多いため、各国の資格の相互承認が特に重要です。これは、技能の流動性と公正な移住を促進する側面があり、過去10年間で、国際的な技能の調和と承認の傾向は加速しています。

資格承認方法の例

ブロックチェーン技術を使って、個人や学術的な学習のデジタル認定を行う等、デジタル証明の方法によりスキル認定の時間の節約やプロセスの簡素化が可能になります。

オンライン学習への移行を考えると、このような形態の学習とそれによって得られる資格を認識することは、これまで以上に重要となっています。国の資格制度において、学習成果を証明するマイクロ・クレデンシャルや「バッジ」の認知度が高まる傾向にあり、拡大する非公式及び非正規な学習の正式な認知が加速する可能性があります。

高まるWBL（Work Base Learning、職場環境で行われる学習）への注目度

WBLとは、実際の職場環境で行われる学習をいいます。最も一般的なものは、実習やインターンシップ、研修制度などの現場での学習です。WBLの重要性は、新しいスキルの課題に対応し、技能のミスマッチを「その場で」解消できること、柔軟性があり、すべての年齢層に適していること、多様な教育形態やイノベーションに対応できることなどから、その重要性がますます認識されています。

COVID-19パンデミックにより、WBLの環境は縮小を余儀なくされ、世界中の従業員、実習生、インターンのWBLプログラムに深刻な影響が出ています。WBLプログラムを継続するという課題に対処するためには、政府と社会的パートナーによる包括的かつ革新的な政策の策定が急務です。特に、社会的パートナーは、訓練の提供を拡大・適応させる上で重要な役割を果たします。この点において、見習い実習制度やインターンシップ制度の喪失を防ぐため、賃金補助、社会保障費や保険料の支払い、使用者の税控除など、政府による政策的サポートを行うことが考えられます。

技能の活用と高い技能への需要

技能活用の改善は、イノベーションを促進し、職場の生産性を高め、業績を向上させることで、使用者に利益をもたらします。また、労働者にとっても、就業能力や仕事への満足度を高めるものとして有益です。

COVID-19パンデミックは、デジタル技術を持った人材の育成がいかに重要であることを示し、より戦略的なスタッフ管理と技能開発への重点的な投資を促す上で、大きなきっかけとなりました。新しい時代における技能活用は、技能政策と成長・開発戦略との連携が重要です。

デジタル技術の技能に関連して、COVID-19パンデミックが発生して以来、遠隔教育手法の利用が加速しています。しかし、すべての国や教育・訓練機関がオンライン学習への切り替えに十分対応できているわけではあり

ません。対面式学習とオンライン学習の違いを認識した上で、質の高い訓練を維持し、必要な学習成果を達成し評価することが重要です。

そのためには、学習設計、方法論、オンラインでの柔軟な評価などを改善し、個々の学生の進捗に応じたより柔軟な学習の実現、学生の学習状況のモニタリング、学生のフィードバックやサポートを支援するツールの使用、技術的・実用的なスキル開発に焦点を当てたデジタルツールの可能性の追求などの対策が含まれます。また、オンライン教育は、学生の自己学習能力と自己管理能力に依存しているため、革新的な教育活動を通じて教師と学生の交流を強化することも重要です。

第4章 技能開発と生涯学習のガバナンスと資金調達

生涯学習は、社会的・経済的発展の不可欠な要素であるという認識のもと、変化する仕事の世界で人間中心のアプローチを実現するためには、マルチステークホルダーの行動と包括的な政策対応が求められます。生涯学習を実用化し、国の技能・生涯学習エコシステムを発展させるためには、TVET（Technical and Vocational Education and Training、技術教育及び職業教育と訓練）や技能システムにおけるガバナンスや調整へのアプローチを改善し、適切かつ革新的な資金調達モデルと組み合わせることが重要です。このような技能・生涯学習エコシステムでは、社会対話（団体交渉を含む）、強力な制度、明確に定義された組織の役割と責任が存在し、調整、監視、評価のシステムも十分に機能しています。生涯学習がすべての人にとって現実のものとなるためには、労働者、使用者、政府を含むすべての関連するステークホルダーの関与が必要不可欠です。

第5章 すべての人に技能や生涯学習にアクセスできるチャンスを

すべての労働者の生涯にわたる技能、能力、資格の取得の促進すべての人が技能や生涯学習にアクセスできる平等な機会は、包摂的で持続可能な開発の重要な決定要因です。差別の撤廃は、ILO の労働における基本的原則及び権利の一つであり、教育・訓練への平等なアクセスとすべての人のためのディーセント・ワークに関するSDGs ターゲット4.5 と8.5、ILO の1975 年の「人的資源開発条約」（第142 号条約）、ILO 第195 号勧告、世界人権宣言および国連の人権諸条約にも反映されています。

ILO は、労働における基本的な原則と権利の一つとして、差別の撤廃に基づく包摂的な技能と生涯学習を推進しています。なお、ILO の新しいガイド「TVET とスキル開発をすべての人に包摂的なものにするためのガイド」（Guide on making TVET and skills development inclusive for all）には、政策立案者やTVET 実務者が国、地域、地方レベルで現行のTVET システムの包摂性をテストするための自己評価ツールが含まれています。このツールは、ILO 国際研修センターのキャパシティ・ビルディング・コースで使用され、3 カ国で試験的に実施されています。

能力開発と生涯学習におけるジェンダー平等

ここ数十年、多くの国でジェンダー平等の実現に向けて前進してきたにもかかわらず、女性やLGBTIの人々の技能、生涯学習、労働市場へのアクセスは、社会文化的な規範や社会経済的、構造的なアクセス障壁の影響を依然として受けています。

教育やトレーニングに対する障壁は、家事や介護が依然として女性の主な責任である農村部、インフォーマル経済、伝統的な経済において特に顕著です。ILOは、COVID-19パンデミックへの対応において、ジェンダー平等に特別な注意を払ってきており、COVID-19パンデミックの危機と回復期におけるジェンダーに配慮した政策対応を実施する政府や社会的パートナーを支援するために、ILOとUN-Womenは「包摂的成長政策とケアエコノミーへの投資を通じた女性のためのディーセントな雇用の促進」をテーマとした共同プログラムも実施しています。

第6章 技能と生涯学習に関するILOの主導的役割

技能と生涯学習に関するILOの取り組み

ILOは、技能と生涯学習に関して、分析報告書や研究、マニュアルの作成、能力開発、技術的助言や支援、ロビー活動、意識向上や知識・情報共有のためのワークショップ、新しいプログラムの設計・実施などの活動を通じて、効果的な国家訓練制度・機関・プログラムの開発において主導的・調整的な役割を果たしています。

特に、2018-19年と2020-21年の会計年度の間に、大きな進展がありました。労働市場のニーズをよりよく予測して訓練を採用するという観点から、技能・TVET戦略が策定され、また、戦略的部門、女性、若者、その他の脆弱なグループ、農村経済に焦点を当てた新しい訓練プログラムが開発・実施されました。また、ILOの農村経済エンパワメントのための訓練（TREE: Training for Rural Economic Empowerment）や貿易と経済多角化のための技能（STED: Skills for Trade and Economic Diversification）などの方法論は、技能ニーズを予測し、農村経済の発展を支援するために各国で効果的に活用されています。また、ILOは2冊のILO Toolkit for Quality Apprenticeships（質の高い見習い実習制度のためのILOツールキット）を開発し、各国はこの分野で大きな進歩を遂げ、TVET機関のトレーナーやマネージャーのための能力開発が多くの国で行われています。

COVID-19パンデミック下におけるILOの取り組み

COVID-19パンデミックは、数週間のうちに仕事の世界と学習・開発の領域を変えてしまいました。このような危機的な状況下でのILOの使命は、加盟国政労使の能力を高め、各国の努力を結集して、現在の膨大なニーズとILO創設100周年宣言及び持続可能な開発のための2030アジェンダに取り組むことです。ILOは、社会・経済の回復のための人間中心の幅広い枠組みを構築し、具体的には、以下のような取り組みを行っています。

- ・ 2020 年7 月、「新型コロナウイルスと仕事の世界ILO グローバルサミット」において、過去最大級の政労使のオンライン会合を開催し、51 名の国家元首・政府首脳を含め98 カ国から政府、使用者、労働者のハイレベルな代表が地域セッションまたはグローバルセッションに参加しました。
- ・ 2020 年4 月、ILO の187 加盟国政府と社会的パートナーによる国別政策の対応をまとめた情報ハブを開設しました。ハブは定期的に更新され、加盟国の知識共有プラットフォームとして機能しており、開設以来、162,211 回以上のアクセスがありました。
- ・ ILOモニターを7 回発行し、COVID-19 パンデミックの危機が労働市場に与えた影響や、世界及び地域別の失われた労働時間の推定値に関する情報を掲載することで多国間システムにおける労働市場問題のリーダーとしてのILO の地位が強化されました。
- ・ 雇用のためのスキル知識共有プラットフォームでは、e-ディスカッションを行い、リスキリングとアップスキリングのニーズの迅速な評価、遠隔・オンライン学習、キャリアガイダンス、パンデミック時のWBL などに関する主要な参考資料やツールを収集し、加盟国政労使にとって重要なリソースとして機能しています。
- ・ ILOの迅速診断ガイドラインは、COVID-19 パンデミックによる雇用への影響について、加盟国政労使が即座にリアルタイムで情報を得られるよう支援しています。なお、このガイドラインは、世界銀行、国連開発計画（UNDP）、アジア開発銀行（ADB）、欧州復興開発銀行、米州開発銀行などの地域金融機関の協力を得て、47 カ国以上で実施される予定です。
- ・ ILO は、「若者のためのディーセント・ジョブに関するグローバル・イニシアティブ」と共同で、若者とCOVID-19 パンデミックに関する世界的な調査を実施しました。この調査では、雇用、スキル、権利、精神衛生に焦点を当て、112 カ国から12,000 件の回答が得られました。
- ・ 職場におけるCOVID-19 の予防と管理のために、アクションチェックリストが作成され、20 カ国語で発行されました。また、感染リスクの評価とリスク低減のためのセクター別ガイダンスとツール、COVID-19 パンデミックおよびその後のテレワークに関する実践的ガイドなども作成されました。
- ・ 家事労働者を含むインフォーマルな雇用、移民労働者の保護のための政策ガイダンス、COVID-19 パンデミック時の難民や強制避難民の労働における権利について、特にCOVID-19 への対応におけるジェンダー平等に重点を置いて、政策概要とツールを作成しました。
- ・ COVID-19 パンデミック以降、社会対話の必要性に関する概説文書などを通じて、加盟国政労使の危機対応を支援するための行動をより強化しています。

TVET と技能システムの強化に関する ILO の取組み

雇用とディーセント・ワークに関する広範なアジェンダの中で、TVET と技能システムを強化するために加盟国を支援するILO の取組みは、COVID-19 パンデミック下の困難な時期に、既存の取組みを基にしてさらに強化されました。具体的には、以下のような活動が行われました。

- ・ 質の高い見習い実習制度に関する大規模オープンオンラインコース（MOOC）を開始し（2020 年6 月29日～8 月7日）、125以上の国から参加者が集まりました。
- ・ ILO の国際研修センターと知識管理ネットワークは、スキルに関する協力を促進しています。危機に対応して遠隔・オンライン学習プログラムを拡大する過程で加盟国を支援し、ブレンド型学習への移行を促進しています。例えば、ILO の国際研修センターは、COVID-19 の文脈における若者の雇用促進から、効果的な職業移行のための雇用サービス、COVID-19 の課題に対応するためのハイレベル技能開発意思決定者のためのe-コーチング、TVET 訓練をオンライン化するためのTVET 機関および訓練者の能力開発のためのオンラインコースまで、さまざまな内容のバーチャルコースを開講しました。
- ・ ILO 米州間職業訓練知識開発センター（CINTERFOR; The Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training）は、技能開発や職業訓練に関するイノベーションの灯台として再編され、経済の変革と仕事の未来に必要なスキルの開発において加盟国政労使を支援しています。
- ・ ILO は、国レベルで各国のTVET システムや機関がプログラムを遠隔・オンライン学習モードに移行することを支援し、利用可能なツールやプラットフォームに関する助言や、各国がこの課題にどのように対応しているかについて、情報を提供しています。また、国連食糧農業機関、国際海事機関、ユネスコ、世界保健機関と協力して、農業、教育、医療サービス、鉱業、海運、繊維、衣料、皮革、履物の各部門におけるCOVID-19 の予防と管理のために、17 の部門別概要を作成し、新しい部門別ガイダンスとチェックリストを作成しました。

技能・生涯学習システム確立のためのスキルパートナーシップと開発協力

ILO は、世界、地域、各国のパートナーとのパートナーシップを戦略的に拡大し、加盟国政労使が効果的で包摂的な技能・生涯学習システムを確立することを支援してきました。

- ・ 2010 年に、G20 首脳の要請に応じて「G20 訓練戦略」を策定し、その実施を支援しています。
- ・ ILO は、現在、57 カ国で技能や生涯学習に関する開発協力プロジェクトを実施しており、近年、金融機関、特に地域金融機関とのパートナーシップも強化してきました。
- ・ ILO が関与する新しい協力形態として、民間部門を含むマルチステークホルダー・パートナーシップがあります。このような協力関係には、グローバル見習い実習ネットワーク（IOE/ILO/OECD が主導し、Business20（G20 ビジネスサミット）対話プロセスから派生したイニシアチブ）やPROSPECTS（オランダ政府が主導し、

国際金融公社、UNHCR、UNICEF、世界銀行グループ、ILOが参加）などがあります。また、「若者のためのディーセント・ジョブに関するグローバル・イニシアティブ」は、世界の若者の雇用を促進するための、国連システム全体として初めての包摂的な取り組みです。

・ILO のパートナーシップは、グローバルな課題への対応として、特に現在のCOVID-19 パンデミックを受けて多国間主義の重要性を強調しています。今回の危機対応への高まるニーズに応え、世界がひとつとなって再始動し、人間を中心に据えたアプローチによる仕事の世界を回復するために、ILO は、技能と生涯学習の分野で国際的なリーダーとしての役割を担うことが期待されています。

第7章 ILO 技能・生涯学習戦略 2030 に向けて：明るい未来のためにすべての労働者の技能を高める

仕事の未来に関する議論とILO 創設100 周年記念宣言により、技能と生涯学習に対する強い機運が生まれました。ILO の2022-25 年戦略計画でも、生涯学習を促進し、労働市場の変容へ対応することを重視しています。ILO は、労働市場への参加と市場内での移行を円滑化する技能と生涯学習を成果目標の一つとし、具体的な事業活動を進めています。

COVID-19 パンデミックは経済・社会深刻な影響を与え、人間を中心に据えた国際協力によって、強靱な技能と生涯学習制度を強化する必要性への認識は高まっています。技能と生涯学習について長期的な視点で検討し、国連の持続可能な開発のための2030 アジェンダにおける活動を強化する必要があります。そのためには、以下の要素が重要です。

- ・技能と生涯学習は、私たちが望む未来の原動力であると認識すること
- ・技能と生涯学習のための新しい制度の導入と実施を支援すること

技能訓練制度は、将来に対応する必要があります。新しい変化に対応し、生涯を通して適切な学習機会を確保するためには、新しいソリューションが必要です。ILO は社会対話を促進し、知見と政策的助言を提供し、各国の行政能力を強化していくことで、以下の支援を実施することができます。

- ・技能とキャリア開発のための新しい手法の開発支援
- ・遠隔・ブレンド型学習を推進するためのデジタル技術の導入支援
- ・技能と生涯学習エコシステムにおける指導法・学習方法・評価・認定様式の策定支援
- ・見習い実習制度などを通して、教育・訓練機関と企業間のパートナーシップ構築
- ・質の高い見習い実習制度ツールキットのような基準やツールの開発・改善支援
- ・モニタリング・評価・品質保証制度による、技能・学習制度向上を継続させる土壌作り
- ・すべての人に機会を提供すること

生涯学習への公平なアクセスと技能を認定し活用していくための効果的な仕組みは、もっと推進する必要があります。個人、とりわけ脆弱な立場におかれている人々の可能性を高める上で、技能の習得は大きな役割を果たします。技能と生涯学習において、ジェンダー平等を主流化し、実施面で他の国際機関と協力し、パートナーシップを強化していくことは、ILO にとっても専門性を活かせる有意義な機会です。

- ・良好なガバナンスと持続可能な資金調達のために社会対話と責任の共有を促進すること

ILO の活動は、技能と生涯学習に関する効果的な社会対話の促進と関与を支援し、政府全体のアプローチにおいて、責任の共有、調整の改善、持続可能な資金調達、効果的な制度を促進することができます。

これらの要素を実施することで、ILO による技能開発は、人間を中心に据えた、私たちがのぞむ仕事の未来を実現するための明確な戦略に基づいた、一貫したアプローチを支えるものとなります。