

【特集】第34回国際労働問題シンポジウム： COVID-19危機からの持続可能な回復と技能 開発：Reskilling / Upskilling：ILO総会 出席者コメント：使用者の立場から

TANAKA, Tsuneyuki / 田中, 恒行

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

763

(開始ページ / Start Page)

25

(終了ページ / End Page)

26

(発行年 / Year)

2022-05

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00025798>

ILO 総会出席者コメント ——使用者の立場から

田中 恒行*

ご紹介にあずかりました経団連の田中です。

まずはじめに、今年6月に開催された第109回ILO総会の第1部、「新型コロナウイルス危機からの人間を中心に据えた回復のための包摂的かつ持続可能で強靱な行動に対する世界的呼びかけに関する決議文書」が採択された会議に参加した感想を述べさせていただきます。

新型コロナウイルスの危機は、政府単独では乗り切れず、労使を含めた三者による協力が不可欠です。そこで今年のILO総会では、包摂的かつ持続可能な柔軟性のある回復戦略が必要との報告が行われました。

新型コロナウイルスの世界的大流行は、インフォーマル経済や不安定な労働形態にある人々、低スキルの仕事に従事する人々、移民、少数民族、高齢者、障害者、HIVやエイズなど、最も不利で脆弱な立場にいる労働者を直撃しました。これらの人々を誰一人として取り残さない包摂的な経済成長と雇用が必要です。

それを達成するためには、第一に、雇用を創出しイノベーションとディーセントワークを促進する持続可能な企業の重要な役割を認識し、事業の継続性、生産性向上、中小零細企業を含めた環境整備をすること、第二に、質の高い教育への普遍的アクセス、キャリアガイダンス、Upskilling, Reskillingを含む職業訓練への効果的なアクセスを通じて、低スキル労働者や長期失業者を含む技能面でのミスマッチやギャップを解消するための積極的労働市場政策に取り組むことが求められます。

次に、経団連の人材育成の考え方について述べたいと思います。

企業には、デジタルツールを活用し、定型業務の自動化を進めるとともに、人材育成プログラムを強化し、自社内の高付加価値部門や新規事業への労働シフトを進め、社員の活躍機会を広めていくことが望まれます。同時に、わが国全体の競争力の強化のために、企業、産業をまたいだ社会全体での労働移動のいっそうの円滑化が重要な取り組み課題となっています。その際、リカレント教

*田中恒行（たなか・つねゆき） 日本経済団体連合会 労働法制本部統括主幹。日経連、日本経団連、JITCO（国際研修協力機構：当時）、東京経営者協会を経て2019年より現職。博士（経済学）。主著『日経連の賃金政策』（晃洋書房、2019年）。

育や職業訓練による Reskilling などが重要な役割を果たします。政府としても関係省庁が連携して支援の充実を図る必要があります。

人生 100 年時代にあっては、働き手のキャリアはますます多様なものとなっていきます。長期にわたる就労を考慮すれば、働き手の学び直しは不可欠です。また、デジタルトランスフォーメーションの推進や産業構造の変革に向けて、キャリアアップやキャリアチェンジに資するリカレント教育や職業訓練をいっそう充実させていくことが欠かせません。これは成長分野や円滑な労働移動にも寄与するものと期待されます。

政府は、大学や民間教育機関のさらなる活用を含め、ポストコロナ社会で活躍できる人材を広く社会で育成していくために、一般財源を含めた多様な費用負担方法により、リカレント教育などを強力に推進していく仕組みを検討すべきです。ポストコロナ時代において期待される成長産業への労働移動を、社会全体で政策的に推進していく観点から、今後リカレント教育や職業訓練などの人材育成の充実・強化に加えて、労働移動のマッチング機能強化に向けた体制整備を図っていくことが必要になると考えます。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。