

EUの雇用社会政策の現状と最近の動向について

欧州連合日本政府代表部

2025年8月

1. EUの雇用社会政策の現状

- (1) EUの雇用社会情勢 2
- (2) 雇用社会政策におけるEUの権限 6
- (3) 主な雇用社会政策に関するEUの指令 7

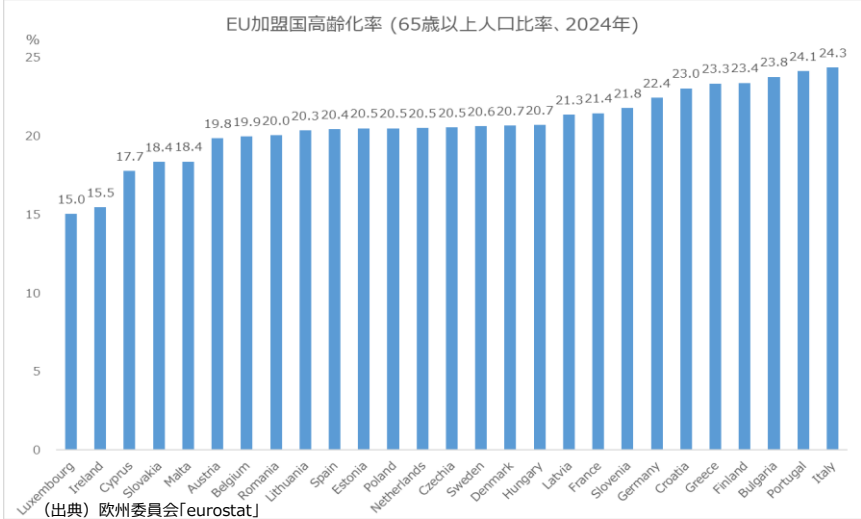
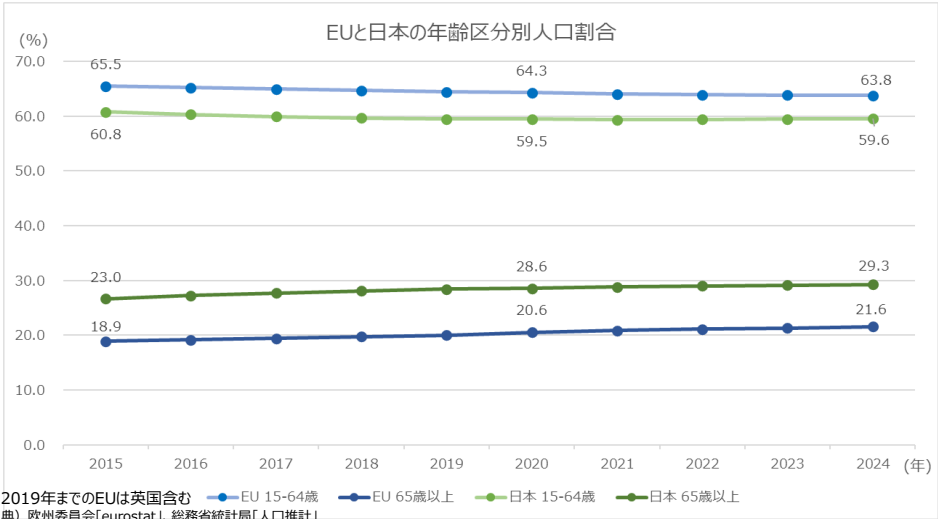
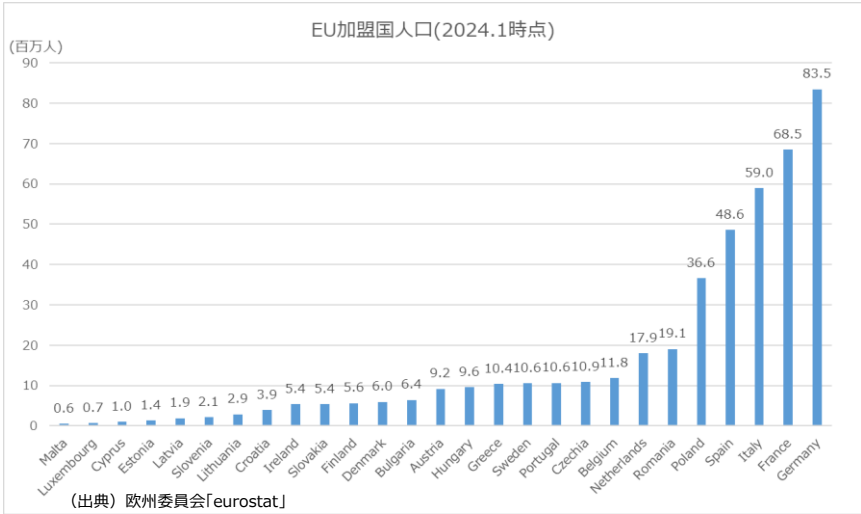
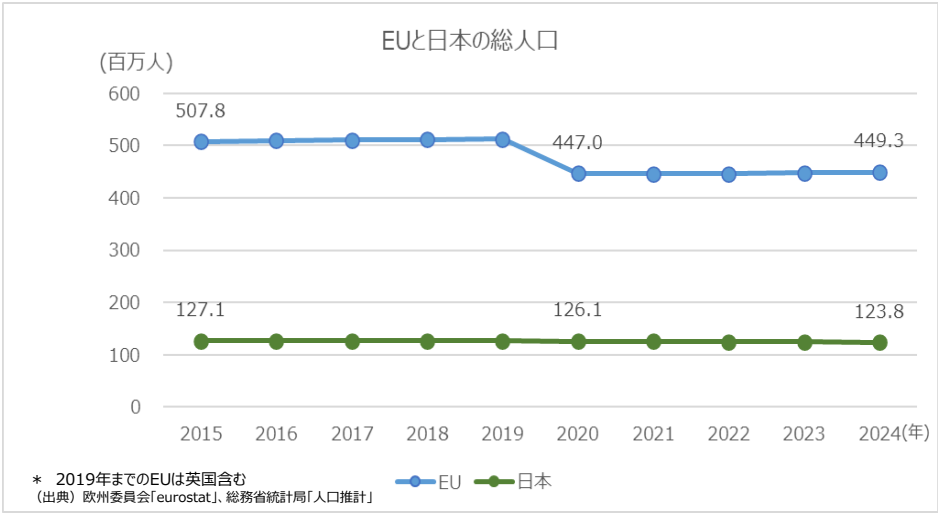
2. EUの雇用社会政策の最近の動向

- (1) 欧州社会権の柱 8
- (2) 欧州社会権の柱の実現のための各種施策
 - ① 最低賃金指令 10
 - ② 男女間の同一労働同一賃金確保指令 11
 - ③ プラットフォーム労働指令 12
 - ④ 欧州スキルアジェンダ 13
 - ⑤ 欧州技能元年2023 14
 - ⑥ 若年雇用支援パッケージ 15



EUの雇用社会情勢①：現在の総人口と高齢化率

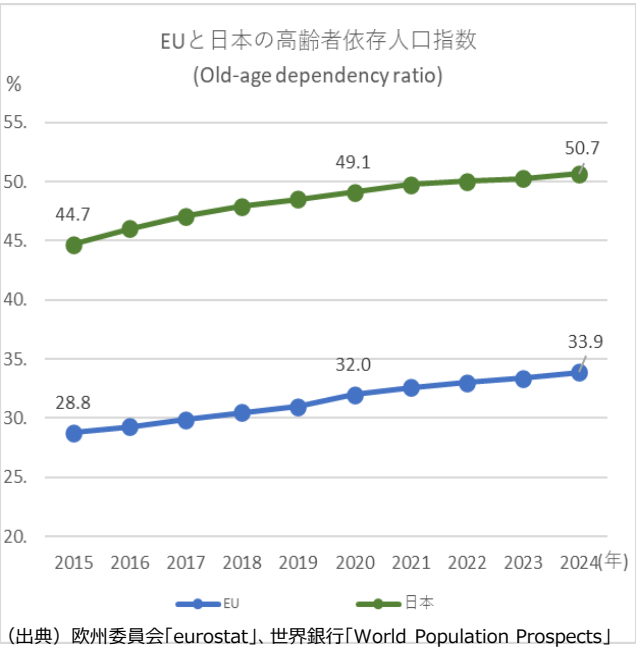
- 2024年1月現在のEUの総人口は4億4,931万人。国別にはドイツ、フランス、イタリアの順が多い。
- EUの高齢化率は年々上昇しており、2024年時点で21.6%。イタリア、ポルトガル、ブルガリアの順で高い。
- 日本と同様、少子高齢化の影響により、EUの生産年齢人口(15～64歳人口)比率は年々減少傾向にある。



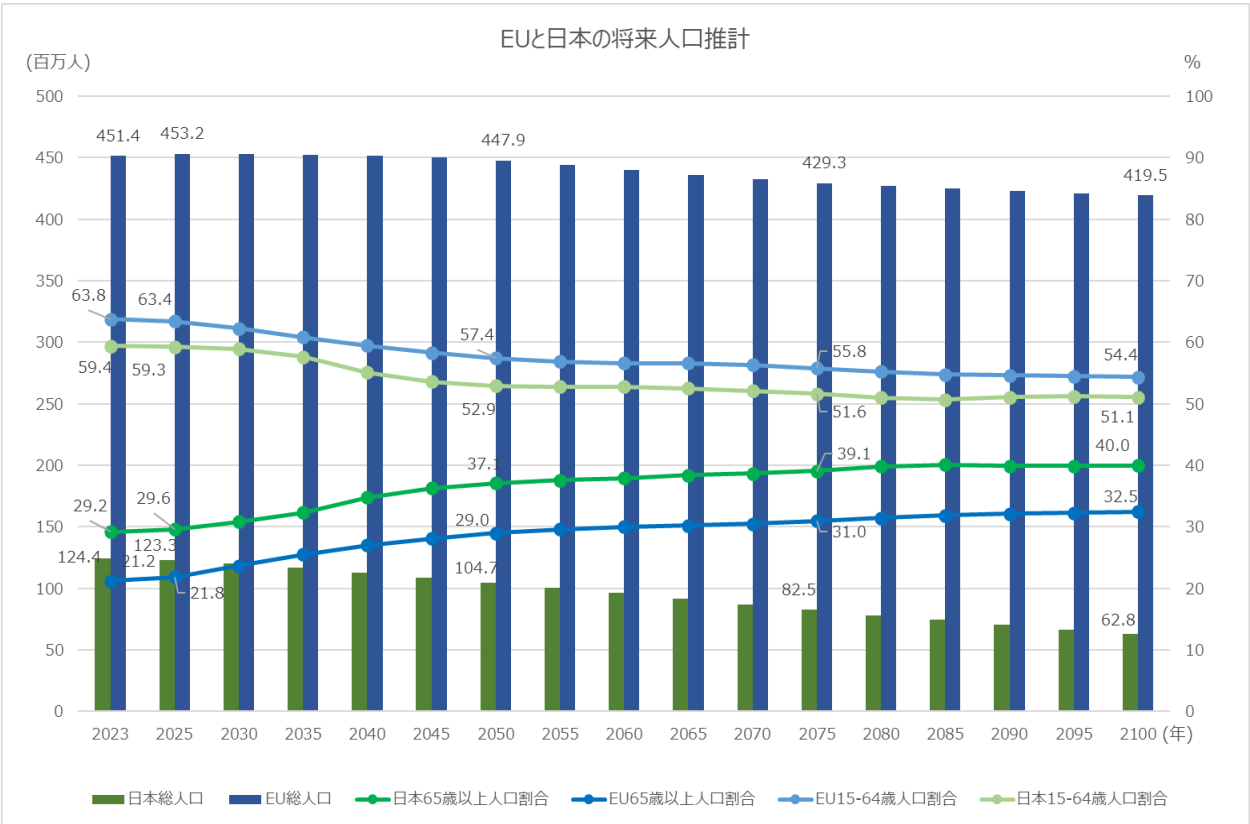


EUの雇用社会情勢②：将来の人口推計

- 高齢者(65歳以上)人口と生産年齢(15歳～64歳)人口の比較を示す高齢者依存人口指数は、直近10年で着実に上昇。
- 将来推計をみると、EUの**総人口は2025年頃をピークに減少**。年齢別にみると、**高齢化率は2050年頃まで着実に上昇**。その後も緩やかに上昇。また、**生産年齢人口比率は、2050年頃まで着実に減少**し、その後も緩やかに減少。



※ 「高齢者依存人口指数」とは、生産年齢人口(15歳～64歳人口)に対する65歳以上人口の比率をいう。

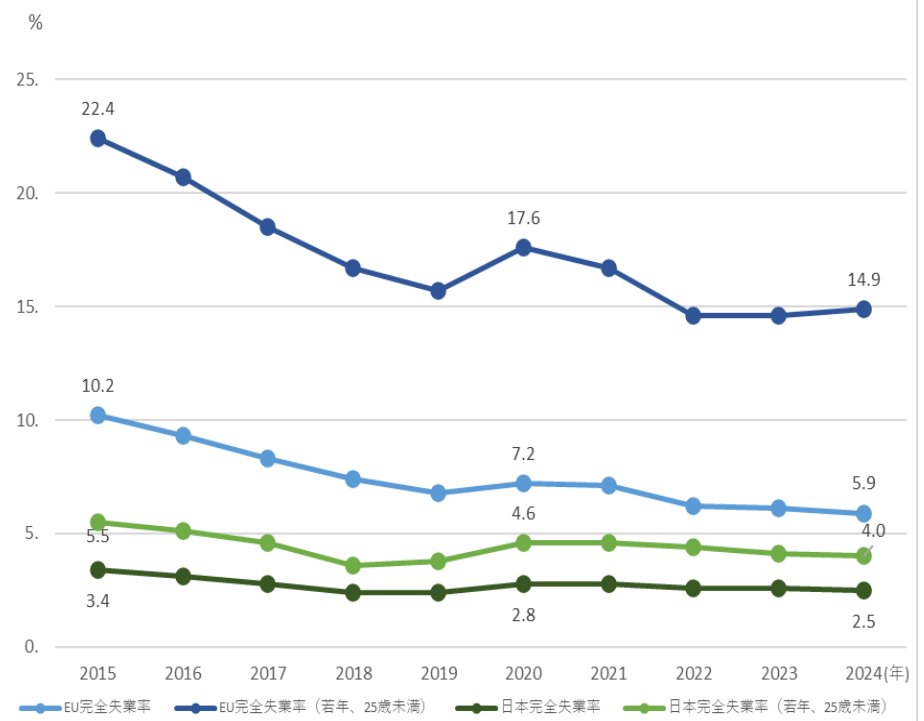




EUの雇用社会情勢③：失業率

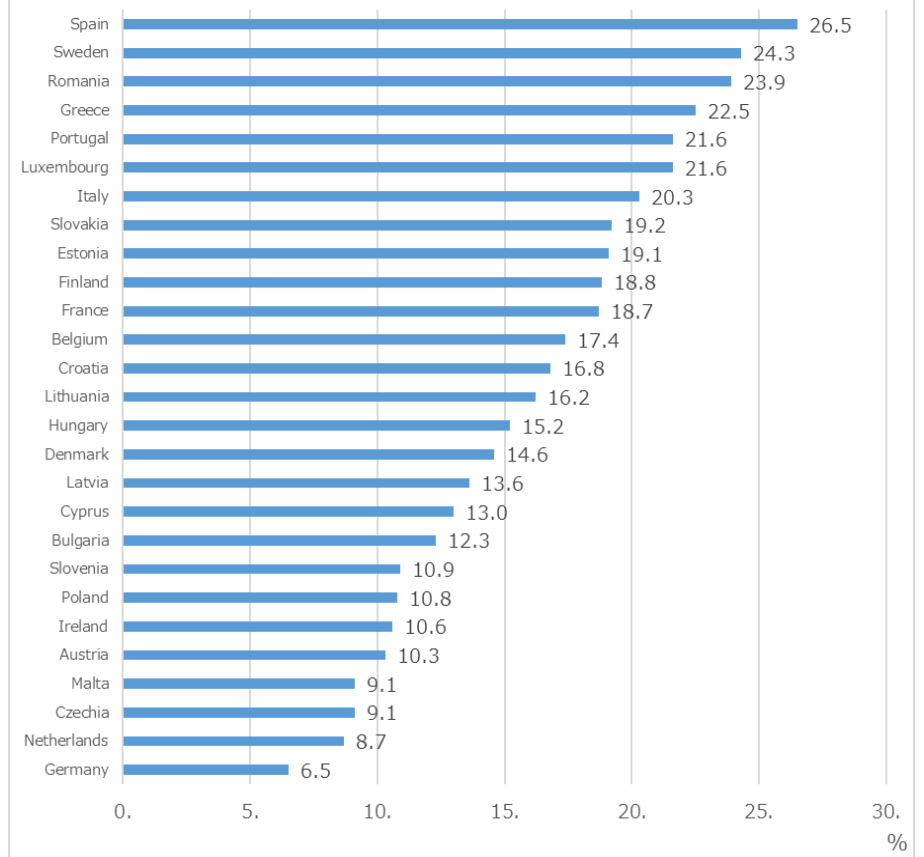
- EUの**失業率**は、**過去10年で順調に改善**し、2019年には過去最小水準となる。新型コロナウイルス感染症の影響より一時的に悪化した¹が、依然として改善傾向にあり、2022年には2019年を下回る水準。
- また、**若年失業率(25歳未満)**は改善傾向にあったものの2022年以降横ばいで推移しており、日本と比べて**依然として高い**。国別にみると、**スペイン、スウェーデン、ルーマニア**の順に高い。

EUと日本の完全失業率



(出典) 欧州委員会「eurostat」、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

EU加盟国の若年(25歳未満)完全失業率(2024)

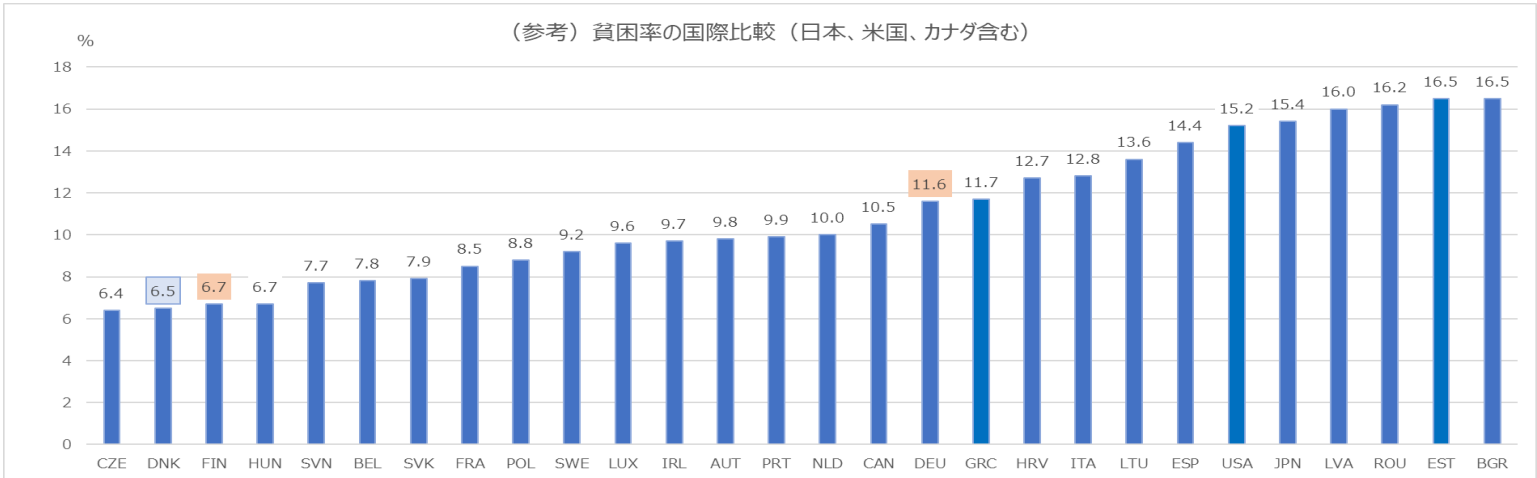
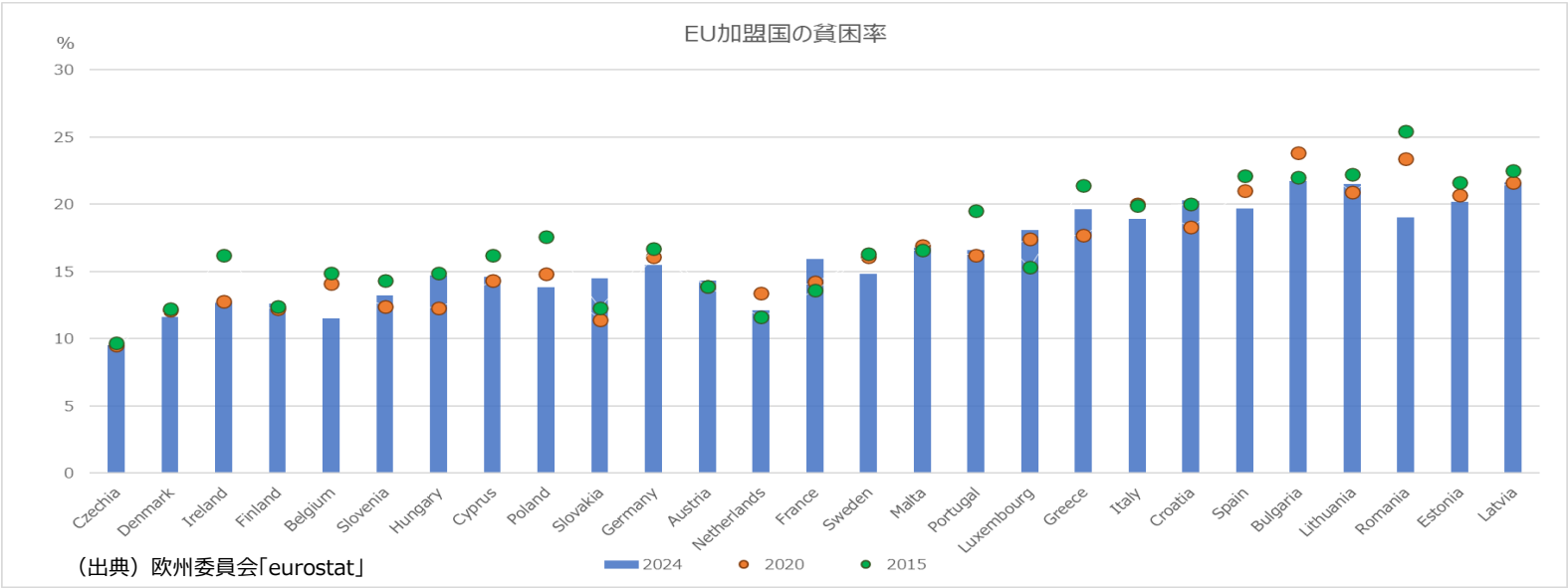


(出典) 欧州委員会「eurostat」



EUの雇用社会情勢④：貧困率

- EUの直近（2024年）の貧困率は、2015年と比べて、全体として概ね横ばい。国別にみると、ブルガリア、ラトビア、リトアニアの順で高い。





雇用社会政策におけるEUの権限

- 欧州委員会（EUの行政機関）の権限は、大別して、以下の3つに分類される。
 - ① EUに排他的権限がある事項
 - ② EUと加盟国の共有権限事項
 - ③ EUが加盟国の取組を支援・協調・補完する事項（支援事項）
- 雇用社会政策は、以下のとおり、**共有権限事項と支援事項に分類**される。
- 共有権限事項について、EUは指令（法規）で最低基準を定めることが可能。
ただし、以下の(c)(d)(f)(g)は策定に加盟国の全会一致が必要なため、指令は活用されていない。

	施策内容	権限
(a)	労働安全衛生の改善	共有
(b)	労働条件	共有
(c)	被用者に係る社会保障・社会的保護	共有
(d)	雇用契約終了時の労働者保護	共有
(e)	労働者への情報提供・協議	共有
(f)	集団的労使関係	共有
(g)	EUに合法的に居住する第3国市民の就業条件	共有
(h)	労働市場から疎外された者の統合	共有
(i)	男女の雇用機会・待遇の均等	共有

	施策内容	権限
(j)	社会的疎外への対応	支援
(k)	社会的保護制度の近代化	支援
(l)	職業訓練	支援
(m)	雇用・失業対策	支援

- 雇用社会政策のうち労働条件等の一部について、**EUは指令（法規）で最低基準を設定**
- 残りの雇用・失業対策や社会保障等については、**強制力のない勧告等のソフトな手法で加盟国を支援**



主な雇用社会政策に関する指令

※指令の英語名は通称

●労働時間指令(Working Time Directive)

→週の最長労働時間は、時間外労働を含め48時間(ただし、労働者本人の同意がある場合はオプトアウト可能。算定基礎期間は原則4か月)。24時間ごとに連続11時間以上の休息期間、週1日休暇、年次有給休暇4週間以上付与等を規定。

●パートタイム指令(Part Time Work Directive)

→フルタイム労働者との均等待遇原則を規定。パートタイム労働からフルタイム労働への転換希望、応募可能ポストに関する情報提供、職業訓練受講促進等に対する事業主の考慮を規定。

●有期労働指令(Fixed Term Work Directive)

→常用労働者との均等待遇原則を規定。反復更新を正当化する客観的な理由、反復更新による通算雇用期間の上限、更新回数の上限のいずれかの措置の加盟国による導入等を規定。

●派遣労働者指令(Temporary Agency Workers Directive)

→派遣先の直接雇用される者との均等待遇原則を規定。派遣先における応募可能ポストに関する情報提供、職業訓練機会等のための適切な措置等を規定。

●国外派遣労働指令(the Posting of Workers Directive)

→派遣労働者(posted worker)は原則として派遣元国の法令の対象。ただし、労働条件(最低賃金、労働時間、休暇、年休有給休暇、労働安全衛生、男女間の均等待遇等)に関する権利については、派遣先国の法令を適用。

●母性保護指令(Maternity Leave Directive)

→産前産後における連続14週間以上の休暇付与、休暇期間中の十分な額の手当保障等を規定。

●ワークライフバランス指令(Work-life Balance Directive)

→両親に対する4か月以上の育児休暇の付与(うち2ヶ月は両親間で譲渡不可。加盟国裁量による適切な所得補償)、父親に対する10日間の父親休暇の付与(各国の病気休暇相当の所得補償)、介護者に対する5日間の介護休暇(所得補償なし)等を規定。

●男女均等指令(Gender Equality Directive)

→同一労働同一賃金原則、労働条件(雇用へのアクセス・解雇を含む。)に係る男女均等原則、セクシャルハラスメントの禁止等を規定。

●雇用条件の透明性・予見可能性指令(Transparent and Predictable Working Conditions Directive)

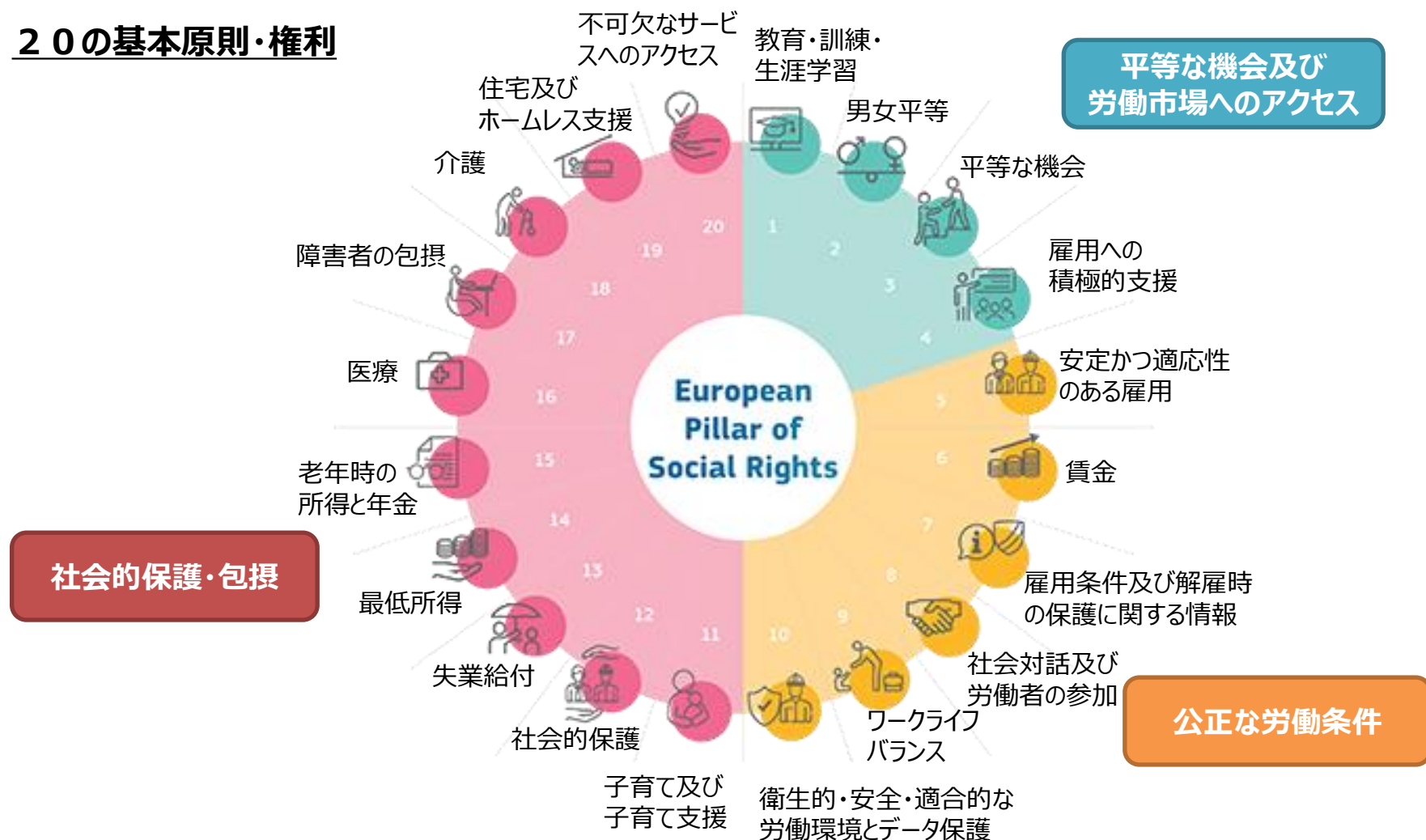
→雇用関係に関する事項(就業場所、業務の名称・性質・範囲、雇用契約開始日、有給休暇日数、雇用契約終了時の告知期間、試用期間(最大6ヶ月)、訓練受講資格、社会保障に関する事項(保険者名、保障の内容)等)が書面で提供される権利を労働者に付与。



欧州社会権の柱 (The European Pillar of Social Rights)

- 2017年11月、ヨーテボリ社会サミットにおいて、欧州委員会、欧州議会、欧州理事会が共同採択。
- 柱は、政治的宣言であり、法的拘束力はないが、EU及び加盟国の政策のコンパスとして、20の基本原則・権利を規定。欧州委員会は、柱に基づいて、雇用社会政策を実施。
- 2024年4月、柱が引き続きEUの目標である旨を確認するラ・ヒュルペ宣言を採択。

20の基本原則・権利





欧州社会権の柱 行動計画 (The European Pillar of Social Rights Action Plan)

- 2021年3月、欧州委員会は、「欧州社会権の柱」の実現のための**具体的取組を示す行動計画を発表**（同年7月、欧州理事会・欧州議会・ソーシャルパートナー等が、同計画のコミットメントに署名）。
- **EUが2030年までに達成すべき3つの目標（①雇用、②スキル、③社会保護）を設定。**
- EU（欧州委員会）は、欧州セメスター（※）の下、**加盟国の取組の進捗を監視**するとともに、**EU基金からの資金提供を通じて加盟国の取組を支援**。

※ EUレベルでの検討が、各加盟国の政策に反映されることを狙いとする枠組み。具体的には、EUは、各加盟国の財政や経済、雇用状況、貧困の状態等を分析し、最終的には国別に勧告を行う。

2030年までに 達成すべき 3つの目標

雇用創出

少なくとも
20歳～64歳人口の
78%
の雇用

スキル・平等

少なくとも
全成人の
60%
が毎年訓練に参加

社会保護・包摂

少なくとも
1,500万人
の貧困・社会的疎外者の
削減

現状

6年連続で改善していた雇用率
(72.4%(2020年第3Q))は、
コロナ危機により歯止め

2022年時点の学習参加者は、
全成人の39.5%

2021年時点で、貧困や社会的
排除のリスクにある者は、EU全体
で約9,540万人で21.7%。子供
に限れば24.4%。

加盟国の取組とEUの役割

- 加盟国は、実情に応じた**国内目標を設定**。EUは、欧州セメスターの中で、**各国の進捗状況や全体の達成状況を管理**。
- EUは、加盟国に対し、政策措置に関する具体的な**ガイダンスを提供**。加盟国は措置実施のために**EU基金(※)を活用可能**。

※ 復興・強靱性ファシリティ (RRF) , 欧州社会基金プラス (ESF+) , 欧州地域開発基金 (ERDF) , 公正な移行基金 (JTF) , 欧州グローバル化調整基金 (EGF) 9



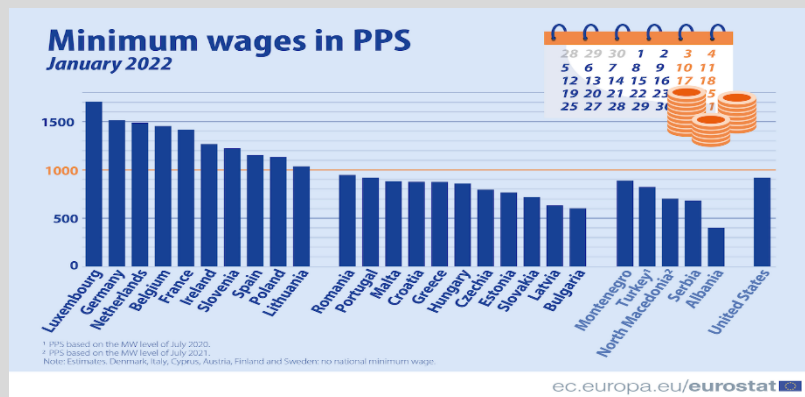
適切な最低賃金に関する指令 (The Directive on Adequate Minimum Wages)

- 2020年10月、欧州委員会は、法定最低賃金の妥当性に関する**枠組みの確立**、賃金設定に関する**団体交渉の促進**、最低賃金保護への労働者の**効果的なアクセス**を強化するための**新たな指令案**を提案。2022年10月に成立。

* 指令は、加盟国の権限や労使の自立性を尊重する観点から、法定最低賃金の導入を義務付けたり、EU共通の最低賃金水準を設定するものとはなっていない。

背景①：加盟国の法定最低賃金の導入状況と水準

- ✓ **21加盟国**は法定最低賃金を導入
- ✓ **6加盟国**(※)は法定最低賃金はなく、労働協約により最低賃金を決定 ※デンマーク、イタリア、キプロス、オーストリア、フィンランド、スウェーデン
- ✓ 法定最低賃金の水準をみると、**加盟国間で差異が大きく**、最高(ルクセンブルグ)は最低(ブルガリア)の**ほぼ3倍**



背景②：ワーキングプアの拡大

- ✓ EUの労働者全体に占める貧困者の割合は、**8.3%(2007年)**から**9.4%(2018年)**に増加
- ✓ 最低賃金労働者のうち、生計に困難を感じている者は**7割**
- ✓ EU全体で**最低賃金労働者の約6割は女性**

指令の概要

※は法定最低賃金導入国のみに適用

1. 法定最低賃金の設定・更新に関する枠組みの整備(※)

- 最低賃金の設定に関する**明確な基準**の設定(生活費、購買力、賃金水準、成長率、生産性を含む)
- 最低賃金の妥当性を評価するための**指標**となる参照値の設定(賃金中央値の60%、平均賃金の50%など)
- 最低賃金の定期的かつタイムリーな**更新**(原則、最低2年ごと)
- 社会的パートナーが参加可能な**諮問機関**の設立
- 非差別・比例原則・目的の正当性を尊重した法定最低賃金の**バリエーション・適用除外の許容**
- 法定最低賃金設定への**社会的パートナー**の効果的な関与

2. 賃金に関する団体交渉の促進

- **団体交渉の範囲の拡大**のための措置(社会的パートナーの能力強化支援、労使間の賃金交渉の奨励等)
- 団体交渉の範囲が80%未満の場合、加盟国は団体交渉を促進するための**行動計画**を整備する必要。

3. 最低賃金保護の執行と監視の改善

- 加盟国は、最低賃金の適用範囲・妥当性等に関する**データ**を収集する必要。
- 加盟国は、労働者の**紛争解決・救済請求へのアクセス**を確保する必要。
- EUレベルで進捗状況を監視。

施行：加盟国は施行後2年以内（2024年11月15日まで）に同指令を実施するための国内法令を整備するとされている。



賃金の透明性を通じた男女間の同一労働同一賃金確保のための指令

(The Directive to Strengthen the Application of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value between Men and Women through Pay)

- 2021年3月,欧州委員会は,EUにおける**男女間の同一労働同一賃金**を確保するため,**賃金の透明性**に関する措置や,賃金差別を受けた者の**司法へのアクセスの改善**等を内容とする新たな指令案を提案。2023年5月に成立。

背景①：EUにおける男女間の格差

- ✓男女間の**賃金**格差は**14.1%**
- ✓男女間の**年金**受給額の格差は**約30%**

The gender pay gap in EU is still at **14%**

背景②：新型コロナウイルスによる影響

- ✓**ジェンダー不平等**の拡大
- ✓**女性の貧困リスク**の高まり

The gender pension gap is at **30%**



指令の目的・狙い

- 男女間の**同一労働同一賃金**の確保
- 同一労働同一賃金に関する**権利の請求**の確保
- **企業の収益性**の改善と**域内市場の機能**への好影響

- 1 賃金透明性を確保するための措置**

 - ①**求職者**に対する賃金の透明性
雇用主は,求人募集又は採用面接前に,**初任給与水準等**の情報を提供しなければならない。
 - ②**労働者**が情報提供を求める権利
労働者は,自身と同一(価値)の労働に従事する労働者カテゴリにおける**性別平均賃金水準等**の情報を雇用主に求める権利を有する。
 - ③男女間の賃金格差に関する**報告**
雇用主(従業員250人以上の場合)は,**男女間賃金格差**に関する情報を**一般に公開**しなければならない。
同一(価値)労働に従事する労働者カテゴリごとに,男女間賃金格差に関する情報を**企業内で提供**しなければならない。
 - ④**共同賃金評価**
正当な理由なく,同一労働者カテゴリ内で**5%以上の男女間賃金格差**が確認された場合,雇用主と労働者代表による**共同賃金評価**を実施しなければならない。
- 2 司法へのアクセスの改善**

 - ①労働者への補償
男女間賃金差別を受けた労働者は未払給与,賞与等の**完全な補償**を受けることができる。
 - ②雇用主による挙証責任
賃金差別がなかったことについて,**雇用主側が立証責任**を負う。
 - ③罰金を含む制裁
加盟国は,**罰金**を含む,同一賃金規則違反に対する**罰則**を設定しなければならない。
 - ④**平等団体又は労働者代表**による集団請求
平等団体又は労働者団体は,労働者に代わり,**法的又は行政手続**の実施,同一賃金に関する**集団請求**の主導が可能。

施行：加盟国は施行後3年以内（2026年6月7日まで）に同指令を実施するための国内法令を整備するとされている。

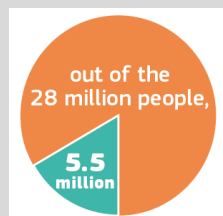


プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令 (The Directive on Improving Working Conditions in Platform Work)

- 2021年12月、欧州委員会は、プラットフォーム労働における**労働条件を改善**し、EUのデジタル労働プラットフォームの**持続可能な成長**を支援するため、**新たな指令案**を提案。2024年10月に成立。

背景①：EUにおけるプラットフォーム労働の急拡大

- ✓域内のプラットフォーム経済による収益は約**140億€**(2020年)
- ✓EUで**500以上**のプラットフォームが存在
- ✓プラットフォームで働く者は**2,800万人**(推計)。
2025年には**4,300万人**となる見込み



背景②：従事者の雇用地位の実態

- ✓大半は本来の**自営業者**とみられる
- ✓他方で、**550万人(約2割)**は**労働者**の可能性
- ✓雇用上の地位をめぐり、加盟国で**多数の訴訟**が発生

指令の目的

- プラットフォーム労働従事者に対する**正しい雇用上の地位と権利**の保障
- **アルゴリズム管理**(※)の**公平性・透明性・説明責任**の確保
- プラットフォーム労働の**透明性・トレーサビリティ**の確保、**法執行の改善**

※ 電子的手段等の自動化されたシステムを使用して、労働の遂行の監視や、労働成果の質の評価等の管理を行う仕組み

1.雇用関係の法的推定

- 事業主からの管理・指示関係が存在する場合に、雇用関係があるものと法的に推定される。この基準は加盟国が独自に設定することが可能。
- 当該労働者は、**雇用上の地位・社会保護の権利が保障**される。
【例】 ①最低賃金、②労働時間規制、有給休暇、③安全衛生措置、④失業給付、傷病手当、⑤産休・育休、⑥年金、⑦労災補償
- 法的推定に異議がある場合、**拳証責任はプラットフォーム側**に課される。

2.アルゴリズム管理の人間による監視等

- アルゴリズム管理による監視・評価・決定内容の**事前説明・提供**
- アルゴリズム管理を監視する**人員の配置**
- アルゴリズム管理による決定に対する**異議申立てが可能**

3.プラットフォーム透明性の改善による法執行の確保

- (雇用関係にある場合、)プラットフォームは雇用主として**加盟国当局へ就労届等を申告**、労働者数、契約上・雇用上の地位、契約条件等の**必要な情報を提供**するよう義務付け(原則6か月ごと)



施行：加盟国は施行後2年以内（2026年12月2日まで）に同指令を実施するための国内法令を整備することとされている。



欧州スキルアジェンダ (European Skills Agenda)

- 2020年7月、欧州委員会は、持続可能な競争力強化、社会的公正、強靱性のための **5 年計画「欧州スキルアジェンダ」** を公表。
- **旗艦的行動として12の取組**を提示。**今後5年の技能に関する数値目標**を設定（欧州セメスターを通じて、毎年進捗状況を監視）。関連する**EU予算から多額の資金をスキルへ投資**。

**1** **スキルのための協定**
(公的・民間投資の促進、訓練機会の確保)

**2** **スキル・インテリジェンスの強化**
(地域・分野別のスキル需要の情報収集・提供)

**3** **各加盟国の技能向上の戦略的取組へのEU支援**
(戦略策定、国内公的職業機関と協力)

**4** **将来性を考えた職業教育・訓練**
(デジタル・グリーンへの移行に適合した新たなアプローチの実施)

**5** **欧州大学イニシアティブと科学者のスキルアップ**
(高等教育機関間の提携、研究者向けコアスキルセットの開発)

**6** **グリーン・デジタル移行を支援するスキル**
(コアグリーンスキルの開発、デジタル教育行動計画を通じたスキル向上)

**7** **STEM卒業生の増加、起業家的・横断的スキルの育成**
(STEM分野への若者・女性の奨励、起業家への支援強化)

**8** **生活のためのスキル**
(メディア、財政、環境、健康等のリテラシーに関する学習支援)

**9** **個人学習アカウントへの取組**
(ポータブルでの訓練資格付与による生涯学習の促進)

**10** **マイクロクレデンシャルへの欧州アプローチ**
(訓練結果を認証する欧州基準の作成)

**11** **新たなユーロパスプラットフォーム**
(オーダーメイドの就労・学習機会の提案、求職者向け情報提供等)

**12** **民間投資促進のためのフレームワークの改善**
(EU予算活用を通じた加盟国・民間資本のスキルへの投資の促進)

指標	2025年 目標	現状
年間訓練・学習に参加した25～64歳の割合	50%	39.5% (2022年)
年間訓練・学習に参加した低技能の25～64歳の割合	30%	18.4% (2022年)
訓練・学習経験のある失業者(25～64歳)の割合	20%	14.1% (2023年)
基本的なデジタルスキルを有する16～74歳の割合	70%	55.6% (2023年)

プログラム	投資額
復興・強靱性ファシリティ (RRF)	677億ユーロ
欧州社会基金プラス (ESF+)	420億ユーロ
エラスムス	87億ユーロ
公正な移行基金 (JTF)	31億ユーロ
投資EU	28億ユーロ
欧州グローバル化調整基金	11億ユーロ



欧州技能元年 (European Year of Skills)

- 2022年一般教書演説において、将来に向けた競争力確保のために適切な技能を有する人材が重要であり、**2023年を欧州技能元年とすることが明らかとされた。**
- 欧州委員会は2022年10月に、**欧州技能元年に関する欧州議会・理事会提案を欧州議会及び理事会に提出し、翌年3月に成立。**当該提案は、欧州スキルアジェンダ（2020）と調和し、その取組を促進するものとされている。

課題① DX及びGXへの対応

- 70%の事業者が適切なデジタルスキルを有するスタッフの不足に直面
- グリーントランジション（GX）により、2030年までに2,500万の雇用が生じる見込み

課題③ 更なる女性の登用

- 科学者やエンジニアの女性比率は2 / 5 であり、ICT専門家は18%に過ぎない

課題② 労働市場のミスマッチ解消

- EU域内の77%の企業が適切な技能を身に付けた人材の確保に困難を抱えている
- 28の職種が人材不足の状況

課題④ 労働力人口の割合の減少

- 2019年には全人口比64%が労働力人口であったが、2070年には56%にまで減少

具体的なアクション（例）

- 「デジタル教育・訓練を成功させるための主要要素に関する理事会勧告」及び「教育・訓練におけるデジタルスキル提供の改善に関する理事会勧告」を採択。これらは加盟国に対するガイドラインであり、デジタル教育・訓練体系の整備手法や、国民にデジタルレベルに応じた教育・訓練サービスを提供するための実践的アプローチを案内。また、欧州デジタルスキル認証の導入を進めており、域内の質が保障されたデジタル人材の確保を推進。
- 「トレーニングのための品質枠組み」は2014年から運用されているが、当該枠組みの効果について欧州委員会が評価を実施し、2023年に公表。現場の運用等における課題を分析し、当該課題に対応するための枠組みの改善を提案。
- サイバーセキュリティ人材がEU域内で88万3千人不足していると推計されており、2023年4月に「サイバーセキュリティ・スキルアカデミーに関するコミュニケ」を欧州委員会が発出。加盟国に対して当該コミュニケに沿ったサイバーセキュリティ人材育成を呼びかけ。
- EU域外から人材を集め、域内の求人との円滑なマッチングを実現するための「EU人材プール」を計画。

財源

欧州社会基金プラス(ESF+)やエラスムス、投資EU等の各種基金の財源が活用可能。一方で、加盟国からの一定の財源拠出も必要。これら基金のうち、650億ユーロが技能開発のための予算として保障されている。



若年雇用支援パッケージ (The Youth Employment Support Package)

- 2020年7月、欧州委員会は、パンデミックにより労働市場参入への困難に直面する若者が、能力を発揮し、デジタル・グリーンへの移行に対応し、将来活躍するための「**若年雇用支援パッケージ**」を公表。
- パッケージは、**次世代の仕事への架け橋を提供する4つの取組**で構成。EUは、加盟国に対し、EU予算の活用を通じた支援策の強化を要請（EU予算から**少なくとも220億ユーロの投資を目標**）。

<若年者雇用の現状・課題>

- 若年失業率は、2013年24.4%をピークに、**2024年末には約15%まで減少**。しかし、**労働者全体の失業率の2倍以上で、依然として他の年齢層よりも高い水準**。
- 職を転々としたり、不安定な働き方をすることにより、**以前よりも安定的な労働市場への定着に時間がかかっている**。

1. ユースギャランティ(※)の強化



対象年齢を**15～29歳に拡大**(現行:25歳まで)



恵まれない境遇の集団(人種的マイノリティ、障害者、遠隔地居住者など)への**包括的な支援**



企業のニーズを考慮、特に**グリーン・デジタル移行に必要なスキル**を提供



個々の若者に応じた**テラーメイドのカウンセリング、メンタリング**

※ 若年者に、卒業後・失業後4ヶ月以内に、①雇用、②学業の継続、③見習い制度、④訓練の機会を提供する政策枠組み(2013年創設)。

2. 将来性のある職業教育・訓練政策

若者の就労準備を支援し、また、新たなスキル習得によるキャリアアップが可能となるよう、より現代的で魅力的で柔軟性があり、デジタル・グリーンへの移行に適合した職業教育・訓練システムを提案。

3. 見習い制度(apprenticeship)の新たな推進

「見習い制度のための欧州同盟」(※)を強化し、中小企業支援、ソーシャルパートナーや加盟国当局の関与の推進を通じて、デジタル・グリーン分野に焦点を当てた見習い制度を促進。

4. EU予算による加盟国の取組への財政支援

加盟国は、以下のような取組に対し、EU予算(220億€以上)の活用が可能。

- 

① 若年起業家向けの起業助成・融資、メンター制度、創業支援
- 

④ 公共職業サービスの体制整備
- 

② 見習いを雇用する中小企業向け奨励金
- 

⑤ 学校教育におけるキャリアマネジメント研修
- 

③ 労働市場で必要な新たなスキルを習得するための訓練セッション
- 

⑥ デジタル学習に関するインフラ・テクノロジーへの投資

