



---

---

労働政策研究報告書 No. 53

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

# 我が国の職業能力開発の現状と今後の方向

プロジェクト研究

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」

— 中間報告 —

労働政策研究・研修機構

# 我が国の職業能力開発の現状と今後の方向

プロジェクト研究

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」

－ 中間報告 －

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

労働政策研究・研修機構では、2004年10月から中長期的な労働政策の課題に対応した研究の一つとして、プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」に取り組んでいる。

日本社会は、現在、これまでとは異なる性格の深刻な労働力問題を抱えている。今まで豊富な労働力を供給して産業の発展を支えてきた団塊の世代が、定年年齢に達し、まずは、職場の現役労働力としての立場を退き、次いで労働市場から本格的に引退する時期の到来は目前となっている。同時に、少子化が進んで、いよいよ国の総人口は減少を始めた。今後の経済社会の活力を維持し、国の発展を実現するためには、労働者一人ひとりの職業能力の開発・向上とそれによる高い生産性の確保が労働政策上の重要な課題となる。

本報告書は、こうした労働政策の課題に対応するべく3年半の計画で実施している研究が一通りの調査を終了したので、その時点で、それまでに明らかになったことをまとめて関係各方面にご紹介するものである。すなわち、プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」の中間まとめである。研究のすすめ方は、二つの着眼点から取り組んだ。第一は、労働者に職業能力開発のための教育訓練サービスが日本社会に整備されている状況を明らかにし、その問題と今後の課題を明らかにすることである。第二は、現在の日本人の長期にわたるキャリア形成の個人別の事例を収集して、人々がどのように実際に職業と関わってキャリアを形成したかを明らかにし、そこから個人の立場からみた日本の職業能力開発基盤の現状と今後の課題を明らかにすることである。本報告書では、この2つをそれぞれ第1部、第2部として別立てて記載した。第3部はそれらを踏まえて、現時点で考えられる最終とりまとめへの方向を整理したものである。

なお、研究計画期間の終了までに、あと1年の期間を残している。さらなる分析と考察を深めて本報告書を仕上げるようにしていく予定である。

2006年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小 野 旭

執筆担当者（五十音順）

氏名	所属	執筆部分
石田 浩	労働政策研究・研修機構 特別研究員 東京大学教授	第2部 1
今野浩一郎	労働政策研究・研修機構 特別研究員 学習院大学教授	第1部 1, 4
稲川 文夫	職業能力開発総合大学校能力開発研究センター 企画調整部室長（前 労働政策研究・研修機構 主任研究員）	第3部 6
大木 栄一	職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 助教授	第1部 3(4), (5)
奥津 眞里	労働政策研究・研修機構 統括研究員	概要、第3部
木村 陽一	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第1部 補論
田口 和雄	高千穂大学経営学部 助教授	第1部 3(1), (2), (3)
藤波 美帆	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員 （学習院大学博士後期課程）	第1部 2
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 研究員	第2部 2, 3, 4, 5, 6

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」委員一覧

石田 浩	労働政策研究・研修機構 特別研究員 東京大学教授
今野浩一郎	労働政策研究・研修機構 特別研究員 学習院大学教授
稲川 文夫	職業能力開発総合大学校能力開発研究センター企画調整部 室長 （前 労働政策研究・研修機構 主任研究員）
大木 栄一	職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 助教授
奥津 眞里	労働政策研究・研修機構 統括研究員
木村 陽一	労働政策研究・研修機構 主任研究員
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 副統括研究員
田口 和雄	高千穂大学経営学部 助教授
平山 正巳	労働政策研究・研修機構 副主任研究員（2004～2005年）（職名は当時）
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 研究員
藤波 美帆	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員（学習院大学博士後期課程）
横山 知子	労働政策研究・研修機構 副主任研究員

## 目 次

概要	1
第1部 職業のための教育訓練サービス市場の現状	13
1. 教育訓練サービス市場研究の意義と視点	13
2. 教育訓練サービスの概要	18
3. 教育訓練サービス市場の供給構造	27
4. 教育訓練サービス市場の需要構造	45
補論 公共職業訓練機関の供給構造	57
第2部 労働者の職業キャリアと職業能力開発の実際	89
1. 個人の職業キャリアを追跡する調査研究の意義と「職業キャリア」概念	89
2. 本調査研究の問題意識	91
3. 26歳時調査の概要と知見	92
4. プロジェクト研究における調査概要と調査対象者のキャリア形成の概略	95
5. 『個人のキャリアと職業能力形成』（2005年度分析）からの知見と示唆	95
6. 『現代日本人の視点別キャリア分析－日本社会の劇的な変化と労働者の生き方－』からの知見と示唆	104
第3部 職業能力訓練開発の社会基盤整備の条件	115
1. 本報告書の目的と研究の枠組み	115
2. 職業能力開発のニーズとエンプロイアビリティ	116
3. 職業能力開発における個人主導とは	118
4. これまでの研究からの政策的示唆	120
5. 終わりに — 残された課題	121
6. 参考研究：社会人の教育訓練に関する海外事情（イギリスの事例）	123
成果物一覧	164



# 概 要

## 1. 研究の目的

本報告書は、労働政策研究・研修機構が中期計画でその実施を掲げた9つのプロジェクト研究のうちの一つ、「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」の中間まとめである。

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」は、労働者の能力開発のニーズと行動、労働者の能力開発を行う機能を担っている社会資源（教育インフラ）の実態を把握・分析して、国が職業能力施策を展開する基盤である日本社会の構造を明らかにすることを目指している。

日本は、技術革新や産業・職業の変化がすすんでいるところから、人材ニーズにも変化がみられているところである。今後、産業が国際社会での競争力を維持し、また、労働者がいきいきと働いて充実した職業生活を送っていくためには、社会の変化に対応した人材育成システムの構築が重要な課題となっている。本研究は、こうした状況を踏まえて、今後の我が国における職業能力開発に関する教育訓練機能の整備と個人のキャリア形成支援のあり方を探るものである。

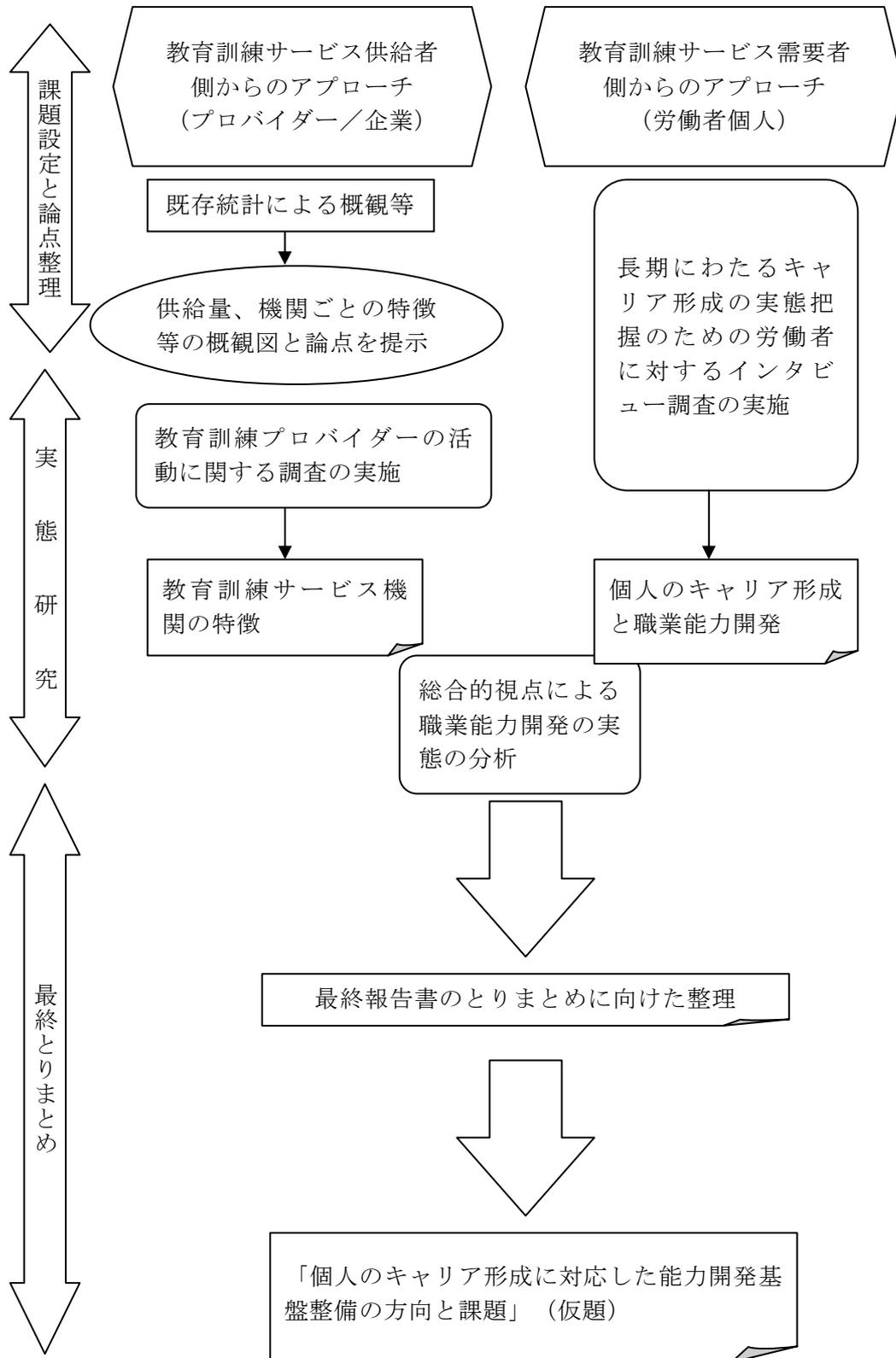
## 2. 研究のすすめ方

研究の具体的実施に当たっては、「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方」というテーマを、まずは、教育訓練の需要と供給という観点から2つに分けて取り組んだ。

すなわち、研究課題へのアプローチの仕方を、① 職業能力開発の機会と場を提供する教育訓練機能を有する者の現状と今後の課題、② 職業能力を開発して身につける労働者のキャリア形成の現状と今後のあり方に大別した。

計画されているプロジェクト研究の実施期間は、2003年10月から2007年3月までである。現在、進めている研究の最終報告書の完成には未だ1年を残しているが、これまでの2年半の期間に、この2つのアプローチからそれぞれ調査を行い、その結果を踏まえた検討を行った。研究のすすめ方を概念的に図示すると以下のとおりである。

# 研究のすすめ方の概念



さらには、本研究は、この大きな2つの流れの傍らを通して、それらとは別に、特定の問題を個別に扱った研究もある<sup>1</sup>。いうなれば、2本の大きな流れの水が直接は飲み込まなかったが、しかし、流域部分に位置する土地を目的を限定して灌漑する研究である（本報告書169頁の別表「成果物一覧」にはそれらの研究成果も含めて掲載）。

これらは、日本の労働政策研究、しかもプロジェクト研究である「職業能力開発に関する労働市場基盤整備の在り方」というテーマの広がりをつまえて、研究のメインストリームに置くのではなく、雇用対策との接点や国際比較の観点で、我が国の職業能力開発の現状や今後の方向を検討するための基礎的な参考情報を提供する研究として位置づけている。

### 3. 本報告書の概要

#### (1) 第1部 職業のための教育訓練サービス市場の現状

日本の企業は、いま「教育訓練は人材に対する投資である」という認識を強め、教育訓練戦略の再構築を進めつつある。一方、個人も、自らのエンプロイアビリティを高めるために、能力を開発する行動（教育訓練行動）を変えていくことが必要になっている。こうしたことから、日本の教育訓練を考えるうえで、二つの領域が重要な研究対象になる。すなわち① これまでの「OJTをベースに社内で育成する」自前主義型戦略に代わる新しい教育訓練戦略のあり方、② 学校、公共訓練機関、民間の教育訓練会社等によって企業外で提供される教育訓練の教育訓練機能の強化である。そして、それは企業と個人の教育訓練活動を支える社会的基盤を整備することでもあり、この点で政府の果たすべき役割は大きい。

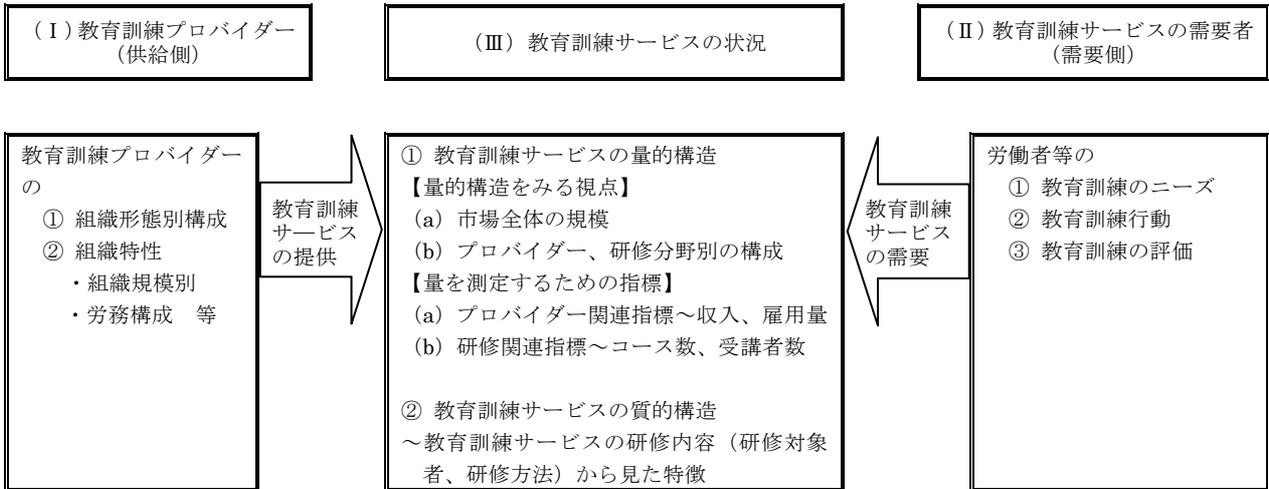
政府が効果的な政策を形成するには、まずは労働市場における教育訓練、とくに企業外の教育訓練の現状を正しく把握しておくことが必要であるが、この分野の情報の蓄積は余りに貧弱である。そこで本研究プロジェクトは、労働市場における教育訓練の現状を教育訓練サービス市場の視点から明らかにすることを目的としており、そのために以下の作業方針を設定し、教育訓練サービスの提供構造（プロバイダーの組織と機能）及び教育訓練の需要構造（企業及び個人のニーズ）について調査を実施した（図1）。

- a. 労働市場のなかで提供され需要されている教育訓練サービスの量と内容を明らかにする。
- b. 労働市場における教育訓練サービスの供給構造と需要構造を明らかにする。
- c. 上記aとbの成果をつまえて、教育訓練サービス市場の現状を評価し、政策上の課題を抽出した。

---

<sup>1</sup> 「求職活動支援としての職業訓練—就職実現戦略としての役割と効果—」JILPT報告書（2005）NO.46、「社会人の教育訓練に関する海外事情（イギリスの事例）」本報告書第3部6参考研究

図1 教育訓練サービス市場をみる視点



教育訓練市場の概要は表1から表5までのように把握された。調査は主として民間教育訓練プロバイダーが行っているものを対象とし、公共機関による教育訓練についての情報は別途に収集し、本報告書の中に補論として追加・収録した。

表1 サービス量およびサービス内容からみた教育訓練市場の特性の概要

		教育訓練プロバイダー（供給側）										小計	
		公共				学校法人		民間					
		国	地方自治体	第3セクター	大学・大学院 専修・各種学校	大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	株式会社 有限会社 合名会社 合資会社		
供給構造	サービス内容	訓練分野①	管理サービス系+機械系、電気電子系				管理サービス系+デザイン、化学、社会福祉系		情報通信系+居住系				-
			機械、電気電子、デザイン、社会福祉の多分野型	情報通信系重視型			管理サービス系特化型		機械系重視型		管理サービス系特化型	居住系重視型	-
	訓練分野②	-	-	-	-	-	短期OA研修、長期資格研修混合型	専門特化型			OA研修中心の広範囲分野の短期型	-	
	提供コースの期間	-	-	-	-	-	長期型	短期型と長期型の混合			短期型	-	
	サービス量	受講者数	-	-	-	-	-	僅か	主要主体		主要主体	-	

表2 教育訓練プロバイダー（教育訓練実施組織）の特徴

	組織数の構成	経営特性			事業特性 (教育訓練事業比率)	労務構成
		組織の規模		生産性 (正規教職員1人当 たりの収入)		
		収入からみた特徴 (年間平均収入)	雇用からみた特徴 (平均教職員数)			
全体	100.0%	(13.0億円)	(119.2人)	(2,062万円)	(5.7%)	—
民間企業	16.1	大規模(8.8)	大規模(63.3)	中(1,866)	專業型(43.4)	中正規・中職員
公益法人	25.6	中規模(4.5)	中規模(38.2)	高(3,106)	準專業型(14.4)	中正規・多職員
経営者団体	24.7	中規模(2.5)	小規模(17.6)	中(1,740)	非專業型(3.6)	多正規・多職員
専修学校等	11.1	中規模(3.7)	大規模(52.6)	低(1,543)	準專業型(9.6)	少正規・少職員
大学等	14.0	超大規模(65.9)	超大規模(560.0)	中(1,827)	非專業型(0.9)	中正規・少職員
職業訓練法人等	8.3	小規模(0.8)	小規模(17.1)	低(1,340)	專業型(27.2)	少正規・中職員

表3 対象者からみた研修コースとプロバイダーのポジション

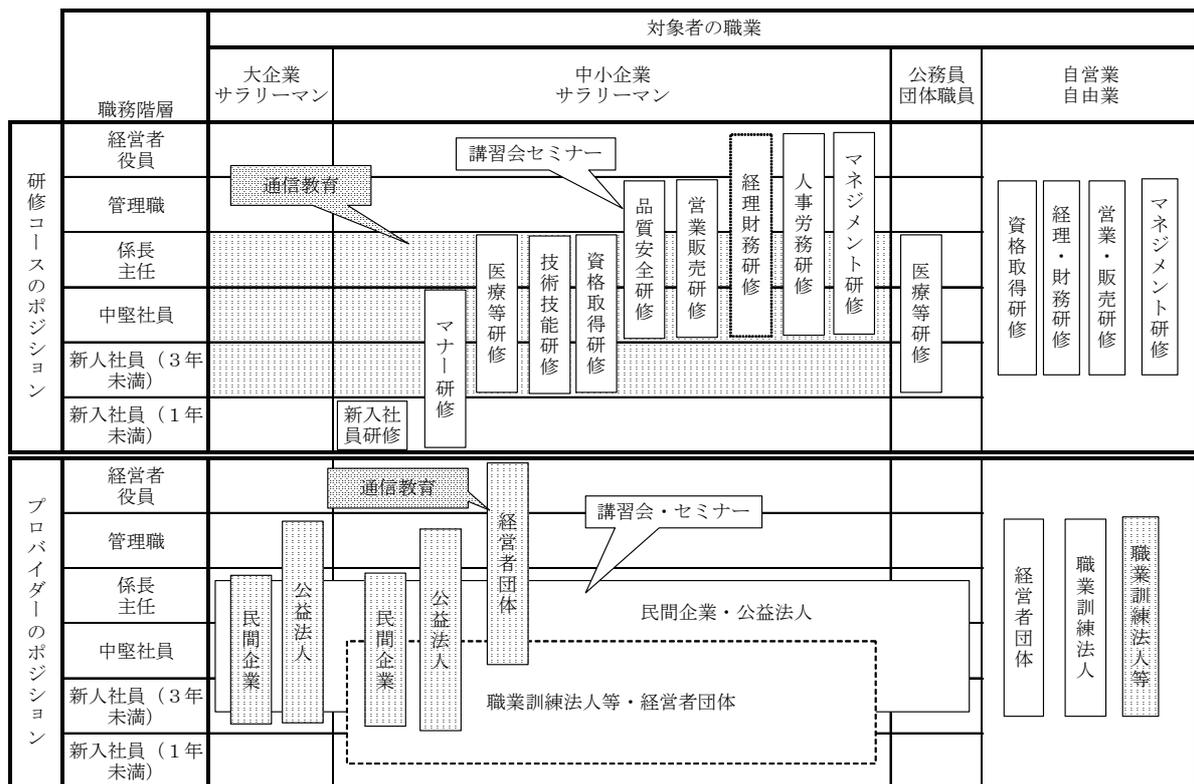


表4 雇用・就業形態別の資金と時間からみた能力開発行動の構造

	資金の面					時間の面					
	予算額		実際の使用額	資金の投資比率 (使用額の対予算比)	使用額の対年収比	自己啓発の 予算時間	時間の投資比率 《自己啓発の場合》 (使用時間の対予算比率)	実際の総 使用時間	研修の時間	自己啓発 の時間	自己啓発 時間比率 (総時間に占める 自己啓発 時間の割合)
	金額	対年収比									
	千円	%	千円	%	%	時間	%	時間	時間	時間	%
正社員	120.4	2.32	33.0	29.3	0.65	114.0	28.7	49.6	19.8	30.9	61.1
非正社員	64.9	4.86	12.6	19.5	0.96	103.2	21.2	27.4	8.1	20.9	70.9
自営業等	202.0	5.31	65.6	34.7	1.78	145.5	34.7	79.8	25.4	47.5	65.7

(注) 表中の計算方法は、本文図表 4-2 及び図表 4-3 の注を参照。

表5 能力開発の教育訓練プロバイダー別構成

(単位: %)

	会社等	社外教育 訓練機関	設備機器 メーカー等	自学自習	その他
研修の時間構成	45.8	30.9	14.6	—	8.6
自己啓発の時間構成	15.0	20.8	8.0	50.9	5.4

↓

**社外プロバイダーの構成**  
(過去3年間に受講した主要な社外講座コース数の構成)

		設備機器 メーカー等	民間教育 訓練機関	公益法人	経営者団 体	専修学校 等	大学等	公共職業 訓練機関
全体 (%)		10.7	30.2	24.9	9.2	3.4	3.0	3.6
雇用・就 業形態	正社員	11.7	31.4	27.1	8.7	3.1	2.7	2.9
	非正社員	4.2	28.1	18.6	4.8	9.0	5.4	9.6
	自営業等	9.4	25.0	16.7	14.6	2.1	3.1	3.8

以上の分析をもとに、以下の知見が得られた。

- ① 現在、日本社会で提供されている職業能力開発に関する教育訓練の内容には、プロバイダーの組織の性格あるいは設立経緯による特徴がある。それぞれの特徴に応じて今後に期待される政策的意義は異なる。
- ② 民間プロバイダーのなかには、各種学校・専修学校等のように国等からの委託による教育訓練事業が経営上の主要な収入となっているところがある。委託事業を経営活動として確立し、組織運営の主要方策としているプロバイダーの今後のあり方と当該プロバイダーに事業を委託する国等がどのように関わるかは、上記 ①を踏まえつつ、検討することが必要。

- ③ 民間企業とともに公益法人（含む業界団体）及び経営者団体は、教育訓練プロバイダーとしても重要な機能を果たしている。
- ④ 受講料の個人負担の状況はコースによって、すなわちプロバイダーのタイプ・種類ごとのコース設定のあり方によって特徴がある。

また、個人の能力開発行動を踏まえてみると、次のような政策課題が浮かび上がってくる。

① 教育訓練サービス市場の重要性を再認識することの重要性

人材育成に対する能力開発方法の貢献度をみると、確かに社内で提供される OJT が最も重要な役割を果たしている。しかし、教育訓練サービス市場に多くを依存する社外の Off-JT と自己啓発は、個人の能力向上をはかるうえで、OJT に社内の Off-JT を加えた内部労働市場型の教育訓練方法に匹敵する程度の貢献を果たしている。個人は能力開発に投入している全時間の約 6 割を自己啓発に配分しており、その水準は研修の約 4 割を大きく上回っている。さらに研修についても、投下された時間の半分が社外の教育訓練機関の提供するコースに使われている。

② 能力開発のための環境整備の必要性

個人が能力開発のために実際に投下している資源（時間と資金）は、投下可能な資源量（予算）の半分程度にとどまる。ニーズがあるにもかかわらず何らかの制約条件があって投下できないか、すでにニーズが満たされているのかのどちらかである。

雇用者とくに正社員に比べて自由業・自営業従業者の投下予算比率が著しく高いことが把握された。これについては二つの解釈が可能である。

第一は、勤務先から十分な教育訓練サービスの提供を受け、ニーズが満たされているので正社員は、自己裁量の範囲にある資源を投下する必要がない、という見方、第二は、正社員には何らかの制約条件があって予算比率が低いという見方である。第二の見方がより自然であり、正社員が労働時間を事前に予測できず、労働時間に対する裁量が抑制されざるをえないことを示していると思われる。雇用者とくに正社員の能力開発を効果的に行うには、正社員が自らの意思で自らの資源を有効に活用できるように勤務先の労働時間管理を改善する必要があり、それを促進するための政府の役割は大きい。

③ 求められる能力開発格差への対応

正社員と非正社員の間に負担等の格差が存在した。年収比で見ると、予算額にしても、実際に使用された金額にしても、非正社員は正社員を上回る水準にある。しかも、実際に使われた時間は正社員並みである。自由業・自営業も非正社員と似た状況にある。非正社員と自由業・自営業は、市場から教育訓練サービスを購入するにあたって、正社員に比べて民間の教育訓練機関をあまり活用せず、安価に教育訓練サービスを購入できる経営者団体や学校の公的機関と公共職業訓練機関に多くを依存する行動をとっている。公共訓練機関が提供する教育訓練サービスの充実をはかることが重要な政策的な課題になるだろう。

#### ④ 教育訓練プロバイダーの分業体制の検討

公益的組織の教育訓練機能の強化と活用の促進である。これまで教育訓練というと、民間の教育訓練機関か公共の教育訓練機関かという観点から考えられてきたが、両者の中間領域にある公益的組織は教育訓練サービス市場のなかで重要な役割を果たしている。公益的組織の範疇には学校をはじめ多様な機関が含まれるが、とくに重要な存在は公益団体と経営者団体である。教育訓練機能の官民分担の見直しを問題にする際には、この公益的組織を積極的に活用する視点をもつ必要がある。公益的組織はいま以上に能力開発専門機関としての性格を強めて、そのための機能強化をはかり、政府はそれを支援するための政策を重視することが教育訓練サービス市場を強化するうえで重要な視点であると考えられる。

### (2) 第2部 労働者の職業キャリアと職業能力開発の実際<個人の長期キャリアの分析から> <職業キャリアの概念>

第2部では個人のキャリア形成について、現代日本人(68人)の15歳から50歳までの35年間の生き方を追跡し、分析した。今回の35年間にわたる追跡調査の結果は、「職業キャリア」概念を再考する上で格好の材料を提供している。

「職業キャリア」概念を考える上でこの調査研究が示唆することは、第1に「職業キャリア」は、一度だけの運命的な選択によって、決定づけられるものではないという点である。確かに学校修了後最初に就いた職業および職業生活は、はじめての本格的な職業体験であり、いわば初職の窓を通して他の職業や今後の職業生活を考えるという意味で重要である。しかし、個人のキャリアにおける職業連鎖の出発点である初職にどのような価値を置き、その後の職業生活を組み立てていくかは、個人的な要件により異なる。

第2に、「職業キャリア」は狭い意味での職業の世界のみで構成されるのではない。地域社会や家庭生活、そして社会全体の動きという幅広いコンテクストの中で、日常的な職業的行動選択を繰り返し行うことから「職業キャリア」は形づくられてくる。特に働く女性は、「家庭との調和」という課題を背負い、性別役割分業に基づく家庭内のマネジメントという役割を考慮しつつ、結婚後のライフ・キャリアを組み立ててきている。

第3に、人々は「職業キャリア」を、個人の生活や人生全体の中で納得できる形で位置づけ、価値や意義を与えようと努力し、職業生活だけでなく生き方全体を通して自己実現を図ろうとしている。「職業キャリア」は社会の中で個人が職業にかかわるさまざまな選択を繰り返して自己を実現していく道程であると考えられる。

適性・能力など人それぞれの固有の要件と、会社組織・居住地域・家庭などの環境、そして全体的な社会・経済状況との相互作用によって行動の選択が行われる。その結果に基づき新たな意思決定と選択が生まれ、「職業キャリア」が形成・蓄積されるとみることができる。このように「職業キャリア」という概念は、個人がさまざまな職業に関わる行動の選択を繰

り返して自己を実現してきた過程といえよう。

### <追跡調査の概要>

高度経済成長のあと、第一次石油危機の前後から幾度かの不況とその後のバブル経済、さらにその崩壊と社会背景が急速に変化し、各職場にみられた日本的雇用慣行が大きくかわっていくなかを生き抜いた人々のキャリアをもとに、今後の日本における労働者のキャリア形成とその支援のあり方を分析した。

中学校卒業後、一人ひとりの進路は、進学、就職等とさまざまに分かれていくが、今回の50歳の時点での調査では、個人が社会との関わりにおいて、自らの思考枠組みに沿って行動し自らのキャリアを切り開いてきていることが把握された。社会が公平に機会を提供できる仕組みをもつことと、個人のニーズを尊重した能力開発の重要性についての示唆が得られている。これまでの研究の成果として得られた知見は次の通りである。

- ① 若年期における「セカンド・チャンス」のために、企業を超えた支援を提供する重要性  
初職が人生を決定しているわけではなく、その後のキャリアの中でチャンスを得る機会は存在している。しかし「出発時点での運の悪さ」を補填するような機会を若い時期に得られることは、個人の人生へのモチベーションを高め、その後のキャリア形成の幅を広げることが可能にするであろう。学校を離れたあとに利用できる若者支援機関の整備と職業訓練は鍵となる。

若者支援機関は、近年、問題となっているフリーターや無業者に対する支援に加えて、現在正社員として働いている若者でも利用しやすいように、場所や時間などを考慮して運用することが望まれる。また労働市場の状況が悪い時期には早期離職が労働条件を改善していることから、早期離職を探索期として位置づけ、よりよい転職を支援するような相談機会を若者支援機関が提供し、セカンド・チャンスを確保するという方法も考えられる。

他方で、フリーターや無業者については、自らの意図に反して長く不安定な就業や無業の状態を続けざるを得なかった者の中に、心身の状況や職業能力の面ですぐには本格的な就職が困難な者がしばしば存在するという事実がみられる。そして、その状況は個人差があつてさまざまである。したがって、個人の状況を的確に捉えて、個人の状況にあわせて、福祉、教育、労働その他の領域の専門的支援によってきめ細かく対応することが第一に重要である。そして、就業への基本的な条件が揃った時には、多額の費用を本人が負担しなくても基礎的な技能の習得を体系的に行えるような職業訓練等の機会を整備することが検討されるべきであろう。

## ② 「個人主導」の教育訓練に関する個人と組織間の調整

個人が主導する教育訓練の機運は、今後高まるとされている。しかし「個人主導」とは、個人が全責任を持って自らの教育訓練を行なうということではなく、個人が主体的に自らの職業能力形成に関わる姿勢を意味するということ、あらためて強調しておく必要があるだろう。個人は組織の中で仕事をするを通じた職業能力形成をするのであり、組織の役割の重要性はいささかも揺らぐことはないが、これまでは組織の都合を最優先し個人を軽視してきたという反省のもとで、「個人主導」があらためて主張されているのである。

個人が希望して組織が支援する Off-JT の有効性が把握された。同時に、個人主導の職業能力形成の成功は、個人が希望する→組織が支援する→個人の職業能力が高まる→組織が活性化され個人の満足度が高まるという、個人にとっても組織にとってもプラス方向のベクトルを生み出せる条件をいかに作りだせるかにかかっている。それには、個人と組織の間のニーズのすりあわせは最低必要条件といえる。個人の希望を明確に整理し、組織のニーズと円滑に結びつけるという、個人と組織間の調整を行うキャリアカウンセリング等の専門家の役割がますます重要性を帯びることになる。

## ③ 個人の思考枠組みを尊重する支援姿勢の重要性

調査結果からみると、収入や昇進、社会的威信などの客観的な評価枠組みによって自らのキャリアを決定したり評価したりしている者は限られている。むしろ、個人はさまざまな事情や考えから当事者の思考枠組みに基づいてキャリアを決定していた。こうした知見は従来の基準に基づいた支援よりも個人のニーズにそった支援を重視することを要請している。

上述したように、個人のイニシアティブによる Off-JT の有効性が確認されており、また欧米の若者研究においても個人のニーズにそった支援が有効であることが見出されている。個人の希望を尊重した職業能力形成は効果が高いことがうかがえる。

## (3) 第3部 職業能力開発の社会基盤整備の条件

第3部では、本報告書の最終部分をまとめるに当たって、本研究の目的と枠組みを再整理し、これまでに得られた成果から、日本社会に職業能力開発の基盤を整備していくための論点と今後の課題をまとめた。

### 職業能力開発のニーズとエンプロイアビリティ

職業能力は社会人になる以前から個人が経験する社会のさまざまな教育訓練機能のなかで基礎が培われる。また、個人と仕事との出会いには、社会情勢、家庭環境など本人の責任とはいえないものが影響して、不運な出会いは、その後のキャリアにその痕跡を残すことがある。同時に、仕事をする中で人は能力を開発していることも把握された。

しかし、現代では、社会人になってからも、社会の状況に合った職業能力を身につけることがきわめて重要になっている。個人にとっても企業等の組織にとっても、労働者が労働市場での競争力を身につけて、職業活動を行うことが社会と個人の双方にとって望ましいとの共通理解がある。今後は、より利用しやすく、多様なニーズに対応した職業能力開発のための教育訓練機能が社会に整備されることが重要な政策課題となる。さらに、教育訓練機能を行わせる教育訓練プロバイダーがその機能を産業・職業の変化に迅速に適合させながら、質の高さを確保できるような政策的措置の必要性も今後の課題として浮かび上がってきている。

### **職業能力開発における個人主導とは**

個人は仕事をすることによって自己の能力を開発し、次のキャリアを拓く手懸かりを得ている。それは同時に、組織は個人に仕事を提供し、それを実際にこなしてもらうのであるから、組織が個人にどのような仕事をどのような環境で提供するか、ということが個人の職業能力の開発に大いに影響するということである。

仕事と自分の関係を個人が主体的に処理するなかで個人のイニシアティブによる能力開発の動きが生まれる。同時に、個人を育てる力は仕事を提供する組織にあることを組織が十分に心得て、労働者個人の職業能力開発については組織としての責任があることを意識した雇用管理がなければならないといえよう。個人と組織、仕事と個人の相互関係について、今後、社会の状況にあったより良きものを追求し、研究を行っていく必要性が本研究の中から提起されている。

### **残された課題**

現在、日本は人口の少子高齢化による労働力確保問題、団塊の世代の引退とそれに伴う技能継承問題などの課題が山積している。これらの問題は遠い将来のものではなく、2007年には団塊の世代の60歳定年退職が発生する。少子化による人口減少も始まっており、既に眼前の問題である。これらの国家的課題を背景とした職業能力開発のあり方を展望して、日本社会の職業能力開発に係る教育訓練機能の整備についてまとめることが、本研究の報告書の完成に向けての課題として残されている。本研究については、今後はこの観点をもちながら本報告書の内容に盛り込めなかった情報を補足する等しつつ、これまでの成果を踏まえたさらなる分析・検討と行い、本プロジェクト研究の最終報告書を取りまとめていくことを予定している。



## **第 1 部**

# **職業のための教育訓練サービス市場の現状**



# 第1部 職業のための教育訓練サービス市場の現状

## 1. 教育訓練サービス市場研究の意義と視点

### (1) 教育訓練サービス市場研究の意義とねらい

#### ア、変化する企業の教育訓練戦略

高付加価値型の経営体制を作り上げる。我が国企業の基本戦略であるが、そのためには、これまでも増して「高度な人材を開発し蓄積すること」が、したがって強力な教育訓練システムを構築することが必要になる。こうした経営課題に直面する企業は、いま「教育訓練は人材に対する投資である」という認識を強め、教育訓練戦略の再構築を進めつつある。

教育訓練戦略の再構築のなかで企業が重視している点の一つは、「OJT をベースに社内で育成する」という自前主義を見直し、投資効率からみて必要な部分は社外の教育訓練機関を活用するという方針を強化することである。

企業の重視するもう一つの点は、能力開発あるいはキャリア開発の自己責任化である。終身雇用制と年功制を人事管理の基本方針としているときには、多くの社員（できれば全ての社員）が年功的に向上する処遇にみあって能力を高めることが必要になり、「社員に対して広く教育訓練機会を提供する」ことが重視された。しかし、いま企業は終身雇用制と年功制の再編を進めつつあり、それと並行して「社員に対して広く教育訓練機会を提供する」政策に代わって、教育投資の効率性を重視する観点から、教育訓練の「選択と集中」を進める方向に踏み出している。能力開発、キャリア開発の自己責任化の背景には、こうした人事管理の基本思想の転換がある<sup>1</sup>。

#### イ、求められる個人の能力開発行動の改革

人材の買い手である企業の教育訓練戦略がこのように変化すれば、個人も、自らのエンプロイアビリティを高めるために、能力を開発する行動（教育訓練行動）を変えていく必要がある。学校教育を終えた若者が良好な雇用機会を得られず、フリーターとして滞留するという現象は、変化する企業の教育訓練戦略に若者の教育訓練行動（あるいは彼らの育成を担う教育訓練機関）が適応できていないために起きている現象ともいえるのである。

「就職してから会社が育成してくれる」に多くを期待できた時代には、個人は（それと同時に、学校をはじめとする教育訓練機関も）「会社あるいは職業のなかで求められる能力」について余り注意を払う必要がなかった。しかし、企業の教育訓練戦略が変わるなかで、個人

---

<sup>1</sup> 教育訓練の実施方法については「外部委託・アウトソーシングを進める」、教育訓練対象者については「底上げ教育から選抜教育へと変えていく」という、ここで強調している企業の教育訓練戦略の転換については幾つもの調査で明らかにされている。たとえば日本労働研究機構（2000）『業績主義時代の人事管理と教育訓練に関する調査』の結果を参照してほしい。

は自らの責任でキャリアを考え、能力開発に努めることが求められているのである。

## ウ、本研究のねらい

企業の教育訓練戦略と個人の教育訓練行動がこのように変化すると、わが国の教育訓練を考えるうえで二つの領域が重要な研究対象になる。一つは企業の教育訓練戦略についてである。企業が教育訓練戦略の再編に取り組みつつあることについて言及したが、これまでの「OJTをベースに社内で育成する」自前主義型戦略に代わる新しい教育訓練戦略のあり方が明確にされているわけではない。

もう一つは学校、公共訓練機関、民間の教育訓練会社等によって企業外で提供される教育訓練の領域であり、本研究はこの点に焦点を当てている。企業が教育訓練の外部化を進め、労働者個人が能力開発の自己責任化を求められるなかで、わが国の人材育成力を強化するには、企業外の教育訓練機能を強化する必要がある。それは企業と個人の教育訓練活動を支える社会的基盤を整備することでもあり、この点で政府の果たすべき役割は大きい。

政府がそのための効果的な政策を形成するには、まずは労働市場における教育訓練、とくに企業外の教育訓練の現状を正しく把握しておくことが必要であるが、この分野の情報の蓄積は余りに貧弱である。そこで本研究プロジェクトは、労働市場における教育訓練の現状を教育訓練サービス市場の視点から明らかにすることを目的として、そのために以下の作業方針を設定した。

- a. 労働市場のなかで提供され需要されている教育訓練サービスの量と内容を明らかにする。
- b. 労働市場における教育訓練サービスの供給構造と需要構造を明らかにする。
- c. 上記（1）と（2）の成果を踏まえて、教育訓練サービス市場の現状を評価し、政策上の課題を抽出する。

## （2）教育訓練サービス市場研究の視点

### ア、教育訓練サービス市場をみる視点

このような問題意識と目的をもって行う本研究プロジェクトの理論的な枠組みを正しく理解するには、「教育訓練サービス市場とは何か」を明確にしておく必要がある。個人の職業能力を開発するために、学校は学生に対して職業教育を、学校を含めた諸機関は労働者等に対して職業訓練を提供しているが、ここで問題にしているのは後者の職業訓練であり、本報告書ではそれを教育訓練と呼んでいる。

労働者等が教育訓練サービスを受けるさいに、まず問題になることは「誰が教育訓練サービスに要する費用を負担し、教育訓練サービスの提供をどの機関から受けるのか」である。それを整理したのが図表 1-1 である。費用負担者は一般企業（教育訓練サービスの提供を主要な事業目的としていない企業をここでは「一般企業」と呼ぶ）、公共部門、個人から構成

され、教育訓練サービスを提供する機関は公共部門（学校を除く）、学校（大学、専修学校等）、民間機関（公益法人、経営者団体、民間企業等）から構成されていて、後者をここでは「教育訓練プロバイダー」と呼称している。

こうしたプレイヤーの行動を通して教育訓練サービスが流通する場を広義の教育訓練サービス市場と呼ぶと、この市場には、費用負担者と教育訓練プロバイダーが同一の領域、すなわち自分が負担した費用で自分が教育訓練サービスを提供する「自家消費型」の領域がある。それには費用負担者、教育訓練プロバイダーともに一般企業あるいは公共部門であるという二つの場合があり、同図表の縦縞で示した部分がそれに当たる。この場合には、教育訓練サービスに関わる費用が費用負担者の分野から外部に流出しない（つまり、教育訓練サービスが取引されない）ことになるので、それを除外した教育訓練サービス市場を狭義の教育訓練サービス市場と呼ぶことにする。断りのない限り、教育訓練サービス市場とは狭義の教育訓練サービス市場を示している。

図表 1-1 教育訓練サービス市場をみる視点

		教育訓練サービスを提供する機関(教育訓練プロバイダー)									
		公共部門		学校		民間					
		国	地方自治体	第3セクター	大学 大学院 短大 高専	専修学校 各種学校	公益法人 財団・社団 社会福祉法人 等	経営者団体 商工会議所 商工会 協同組合 等	民間企業 株式会社 有限会社 等	その他 職業訓練法人 NPO法人 任意団体 労働組合	一般企業
教育訓練 費用の負 担者	企業 公共 個人	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞

(出所) 労働政策研究・研修機構（2005）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第一次調査—』

### イ、教育訓練サービス市場の構造をみる視点

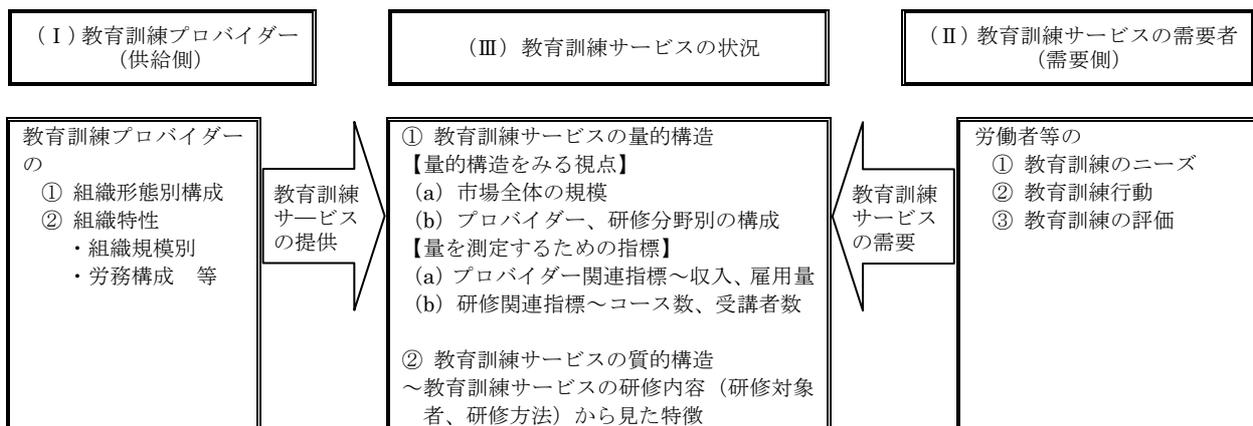
教育訓練サービス市場の構造をさらに詳細に把握するために、本研究プロジェクトでは、図表 1-1 に基づいて、図表 1-2 に示した調査のためのフレームワークを設定している。すなわち教育訓練サービス市場の特徴は、①教育訓練サービスを提供する教育訓練プロバイダーからみた供給構造、②教育訓練サービスを需要する労働者等からみた需要構造、③市場を介して教育訓練プロバイダーによって提供され、労働者等によって需要された教育訓練サービスの構造の3分野に関わる変数群によって捉えることができる。

まず①の供給構造の特徴については、教育訓練サービスのプロバイダーの組織形態別構成と、組織規模、正社員一人当たりの収入（以降「一人当たり収入」という）、労務構成等のプロバイダーの組織特性からみている。②の需要構造については、図表 1-1 とはやや異なるアプローチをとっている。図表 1-1 では、費用負担者の観点から需要構造を捉えているが、

ここでは、教育訓練サービスを直接需要する労働者等個人に焦点を当てている。すなわち、労働者等がどのような教育訓練ニーズをもって、どのような教育訓練行動をとり、教育訓練の成果をどのように評価しているのかという観点から需要の特徴を見ている。したがって、ここには費用を自己負担して教育訓練サービスを受けている労働者等とともに、会社等の費用負担で教育訓練サービスを受けている労働者等が含まれている。

最後の③の教育訓練サービスの構造の特徴については、教育訓練サービスの量と質の二つの面からみることができるといえる。前者の量的な面については、教育訓練サービスの量は全体としてどの程度であるのか、そのプロバイダー別構成、研修分野別構成はどのようになっているのかの観点からみることとする。そのさい問題になることは教育訓練サービスの量をどのような尺度で測定するかであり、ここでは、プロバイダーの収入と雇用量、研修のコース数と受講者数の尺度を用いることとする。質的な面については、教育訓練サービスがどのような労働者等を対象にしているのか、どのような研修方法をとっているのか等の教育訓練サービス内容から捉えている。

図表 1-2 教育訓練サービス市場をみる視点



(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第二次調査—』 (以下、第二次調査という)

### (3) 職業のための教育訓練サービス市場の現状に関する本研究の構成

#### ア、「広義の教育訓練サービス市場」の特徴を明らかにする

本研究プロジェクトは、以上の教育訓練サービス市場を捉えるためのフレームワークに基づいて三つの分野から構成されている。

まず平成 15 年度に、既存の統計資料、調査資料<sup>2</sup>を活用して教育訓練サービス市場の分析

<sup>2</sup> 総務省統計局 (2003) 「平成 13 年 事業所・企業統計調査」、同 (2003) 「労働力調査」、厚生労働省統計情報部 (2003) 「平成 14 年 就労条件総合調査」、厚生労働省職業能力開発局 (2002) 「平成 13 年 能力開発基本調査」、同 (2003) 「平成 14 年 能力開発基本調査」、雇用・能力開発機構 生涯能力開発促進センターウェブサイト、日本労働力研究機構 (1996) 「民間教育機関の組織と事業」 (調査研究報告書 No. 87)、同 (1998) 「企業内における教育訓練経歴と研修ニーズ」 (調査研究報告書 No. 108)

を行い、その結果をディスカッション・ペーパー（JILPT Discussion Paper Series 04-006, 2004 年 5 月「能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究」—職業能力開発のための教育訓練の整備状況—）としてまとめている。そこでは、まず教育訓練サービス市場を分析するための枠組みを開発した。前出の図表 1-1 と図表 1-2 はその成果である。さらにその分析枠組みに基づいて、「広義の教育訓練サービス市場」の特徴を明らかにした。具体的には、①供給側については、教育訓練プロバイダーの組織数、組織形態別の構成、組織特性、②教育訓練サービスの状況については、教育訓練プロバイダーの事業収入等からみたサービスの量的構造と研修期間等の研修内容からみたサービスの質的構造、③需要側については、教育訓練サービスの需要者である政府と企業の費用負担の状況について明らかにしている。以上の主要な結果は以下の「2. 教育訓練サービスの概要」に整理されている。

### イ、教育訓練サービス市場の供給構造の特徴を明らかにする

上記の研究によって教育訓練サービス市場の特性をある程度明らかにできたが、既存の統計資料、調査資料に基づく分析であるために、市場の特性を概括的に把握するにとどまった。そこで平成 16 年度には、教育訓練サービス市場の特性を供給側から詳しく捉えるために、2 回に分けて教育訓練プロバイダーを対象に調査を行った。なお公共部門を対象とする調査が困難であったこと、一般企業は教育訓練サービスの提供を主要な事業目的としていないことから、この調査では、学校と民間教育訓練機関からなる教育訓練プロバイダーを対象としており（前出の図表 1-1 の灰色で塗りつぶしてある分野）、それはほぼ狭義の教育訓練サービス市場に対応している。

第一次調査では、教育訓練プロバイダーの組織特性（図表 1-2 の（Ⅰ）に対応する）とともに、「どの教育訓練プロバイダーが、どの分野のサービスを、どの程度提供しているのか」からみた教育訓練サービス市場の量的な供給構造（同（Ⅲ）の①）を明らかにした。その成果は労働政策研究報告書 No.24『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第一次調査—』（労働政策研究・研修機構, 2005）としてまとめられており、その主要な点は、「3. 教育訓練サービスの供給構造」のなかの（1）～（3）に整理されている。

第二次調査は「教育訓練サービス市場の質的な供給構造」（図表 1-2 の（Ⅲ）の②に対応）を明らかにするものであり、①どのような分野のコースが（コースの訓練内容）、②どのような労働者を対象に（年齢、職業、キャリア・レベルからみた訓練受講者の属性）、③どのような方法（コースの開講期間、開講頻度、受講料）で提供されているのかという観点から教育訓練プロバイダーの提供する研修コースを分析している。その成果は労働政策研究報告書 No.43『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第二次調査—』（労働政策研究・研修機構, 2005）としてまとめられており、その主要な点は、「3. 教育訓練サービスの供給構造」のなかの（4）、（5）に整理されている。

なお前述したように、これらの調査では公共部門を除外しているため、それを補足するために、既存統計などを活用して公共部門のプロバイダーの特徴を分析した。その成果は補論「公共職業訓練機関の供給構造」にまとめられている。

## ウ、教育訓練サービス市場の需要構造の特徴を明らかにする

最後の研究分野は「教育訓練サービス市場の需要構造」（図表 2 の（Ⅱ）に対応）を明らかにするものであり、平成 17 年度に労働者等の個人を対象に調査を行った。その目的は、どのような人が、何のために（教育訓練のニーズ）、どのような内容の教育訓練サービスを必要とし（教育訓練行動）、その結果をどのように評価しているのか（教育訓練の評価）という視点から、教育訓練サービス市場の需要特性を明らかにすることにある。その成果は労働政策研究報告書 No. 54『教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査— 個人の職業能力開発行動からみる —』（労働政策研究・研修機構，2006）として本報告書と同時に発表している。その主要な点は、「4. 教育訓練サービスの需要構造」に整理されている。

## 2. 教育訓練サービスの概要

### （1）教育訓練サービス市場の概要

既存の統計資料から教育訓練サービス市場の構造を分析すると教育訓練プロバイダーは、図表 2-1 に示すとおり公共、学校法人、民間の 3 分野から成り、公共には国、地方自治体、第 3 セクター、独立行政法人の大学等が、学校法人には私立の大学・大学院、専修・各種学校が、民間には、財団・社団、労働組合、商工会議所・経営者団体、株式会社などがある。

図表 2-1 教育訓練市場の特性の概要

分野	教育訓練プロバイダー										計
	公共				学校法人		民間				
個別プロバイダー	国	地方自治体	第 3 セクター	独立行政法人の大学・大学院 専修・各種学校	私立の大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO 法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	株式会社 有限会社 名会社 合資会社	
組織数からみた構成	32%				35%		36%				1.7万組織
	3%	22%	8%	7%	28%	7%	11%	7%	25%		
労働者（常用雇用者）数構成	32%				53%		16%				63万人
	1%	10%	22%	36%	16%	3%	1%	3%	13%		

（出所）労働政策研究・研修機構（2004）『能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究— 職業能力開発のための教育訓練の整備状況』より作成

## (2) 教育訓練サービス市場の規模

### ア、民間企業の費用支出

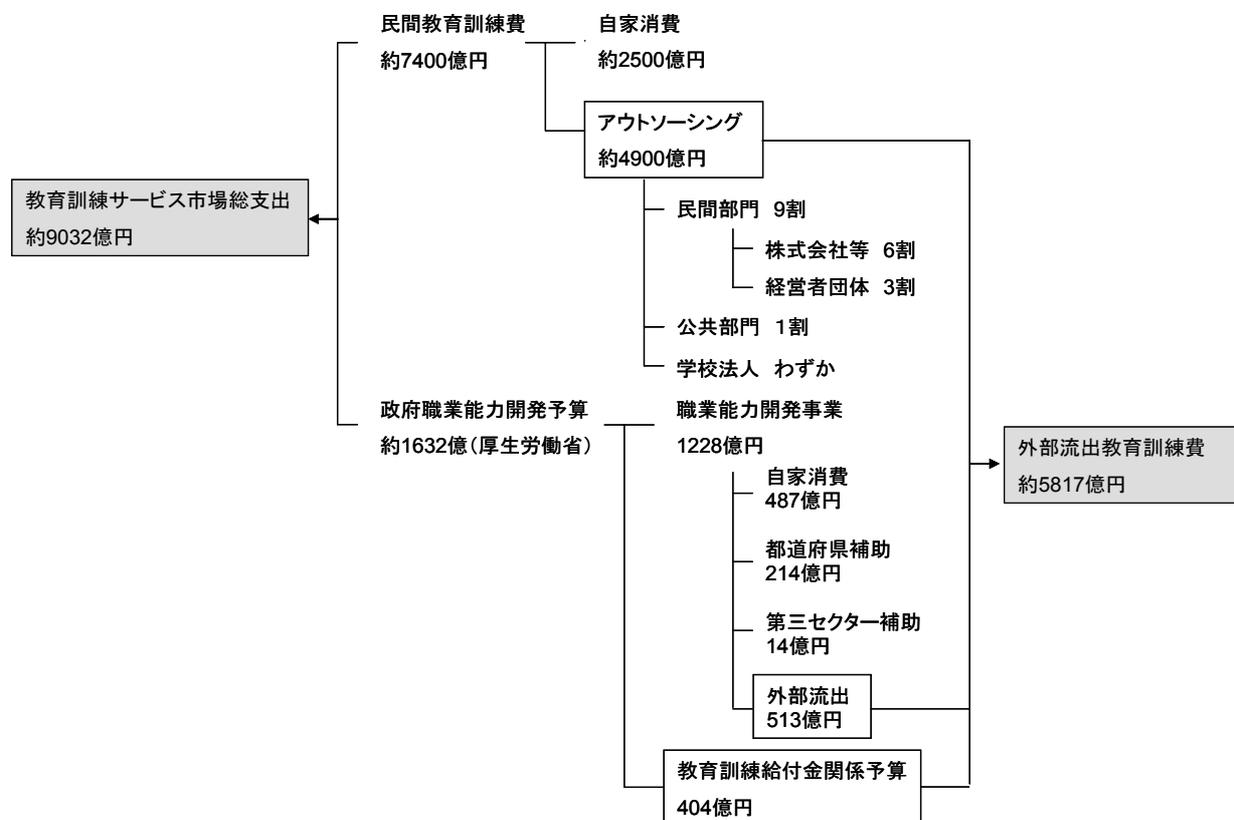
教育訓練費の主な負担者は企業と政府である。まず 2002 年の企業の支出状況についてみると（厚生労働省（2003）『平成 14 年度 就労条件総合調査』を活用）、1 年間に OFF-JT に支出された教育訓練費は約 7400 億円である。そのうちの 34%は企業内で自家消費されるが、残る 67%は外部の教育訓練プロバイダーに支出されている。したがって、教育訓練サービス市場に流出した分は約 4,900 億円である。

### イ、政府の費用支出

次に政府の費用の支出状況については、厚生労働省の職業能力開発に係わる予算を活用して把握した（図表 2-2 を参照）。

それによると、2003 年度の予算総額は 1,632 億円である。その内訳は職業能力開発事業が 1,228 億円、教育訓練給付金関係予算が 404 億円である。予算総額の約 4 分の 3 を占める職業能力開発事業は、①「公共職業訓練」が 839 億円、②企業や教育訓練プロバイダーを補助する「職業能力開発の支援事業」が 185 億円、③「職業能力評価事業・技能振興事業」が 41

図表 2-2 費用支出からみた教育訓練サービス市場の規模と構造



(出所) 労働政策研究・研修機構（2004）『能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究－職業能力開発のための教育訓練の整備状況』より作成

億円、④国、地方自治体、関係機関が実施する「人材育成に関する啓発・普及事業」が 164 億円である。さらに最も予算規模の大きい「公共職業訓練」は、①国が提供する公共職業訓練（主に雇用・能力開発機構が担当）が 334 億円、②国の補助を受け都道府県が提供する公共職業訓練が 197 億円、③国および地方自治体から専修・各種学校、企業等への委託訓練が 308 億円である。

こうした国の予算はどの程度教育訓練サービス市場に流出しているのか。職業能力開発事業予算 1,228 億円についてみると、国の機関が自家消費する費用が約 4 割の 487 億円、国から補助を受けて都道府県が使用する費用が 2 割弱の 214 億円、国から補助を受けて第 3 セクターが使用する費用が約 1% の 14 億円である。したがって、国、都道府県および第 3 セクターを合計した公共部門（国公立の大学・大学院等を除く）が消費する費用は、職業能力開発事業予算の約 6 割の 715 億円であり、残る約 4 割の 513 億円が外部の教育訓練プロバイダーに支出される。なお、教育訓練給付金関係予算（約 404 億円）は、雇用保険の被保険者が教育訓練を受講した際、その費用の一部を国が負担するため、すべて外部の教育訓練プロバイダーに流出する費用であると考えられる。

#### ウ、教育訓練サービス市場の規模

以上の企業と政府の費用支出状況から、教育訓練サービス市場の規模を明らかにできる。第 1 には、民間企業の教育訓練費用約 7,400 億円と政府部門の総予算 1,632 億円を加えると、教育訓練サービスの総支出は約 9,032 億円である。第 2 に、教育訓練給付金関係予算 404 億円と、職業能力開発事業予算のなかの公共部門以外が消費する部分 513 億円の合計を政府予算のなかの外部流出分とすると、それに民間の教育訓練費のうち外部化された部分約 4,900 億円を加えた約 5,817 億円が、政府部門と民間企業から外部に流出した教育訓練費になり、これが教育訓練サービス市場の規模になる。

### (3) 教育訓練サービス市場の構造

#### ア、教育訓練プロバイダーの特徴

次に問題になることは、教育訓練サービス市場の構造、つまり、どのようなプロバイダーが、どのような教育訓練サービスを、どの程度提供しているのかである。まず「どのようなプロバイダーがサービスを提供しているのか（教育訓練プロバイダーの特徴）」についてみよう（図表 2-1 を参照）。

2003 年現在、わが国企業で教育訓練を実施している事業所数は、379.7 万事業所である。このうち自社内で教育訓練費を実施（自家消費）している企業を除く、教育訓練プロバイダーの事業所数は約 1.7 万事業所であり、全体の 0.5% となっている（総務省（2003）『平成 13 年 事業所・企業統計調査』を活用。以下、「総務省（2003）」）。教育訓練プロバイダー約 1.7 万事業所を分野別にみると、民間部門は 36%、学校法人は 35%、公共部門は 32% と 3 等分

する構成であるが、個々のプロバイダー別にみると、専修・各種学校が 28%と最も多く、株式会社等が 25%、地方自治体・第三セクターが 22%でそれに次いでいる。それらに対して、国の構成比は 3%と最も低い。

教育訓練を実施している組織の全常用雇用者数は、約 853 万人である（「総務省(2003)」）。このうち教育訓練プロバイダーに雇用されている常用労働者数は 63 万人であり、約 7%を占めている（総務省（2003）を活用）。教育訓練プロバイダーの分野別には学校法人が 53%で過半を占め、公共部門が 32%、民間部門が 16%で次いでいる。個々のプロバイダー別にみると、学校法人の大学・大学院が 36%と最も多く、公共の大学・大学院・専修・専門学校が 22%、学校法人の専修・各種学校が 16%、株式会社等が 13%で続いている。

教育訓練プロバイダー1 組織あたりの常用雇用者数をみると、分野別には学校法人（56 人）が最も多く、民間（16 人）が最も少ない。個々のプロバイダー別にみると、学校法人の大学・大学院と公共の大学・大学院、専修・専門学校が圧倒的に大きい。

### イ、サービス量からみた構造

第 2 の「どのプロバイダーが、どの程度のサービス量を提供しているのか（サービス量からみた教育訓練サービス市場の構造）」については、企業の支出する教育訓練費用の面からしか把握できない（図表 2-3 を参照）。すなわち、前述の企業がアウトソーシングした教育訓練費用約 4,900 億円の支出先を、教育訓練プロバイダーの分野別にみると、民間部門が 9 割、公共部門が 1 割を占め、学校法人はごく僅かとなっている（日本労働研究機構（2003）『能力開発基本調査』を活用）。また約 9 割を占める民間部門の内訳は、株式会社等が約 6 割、商工会議所等経営者団体が約 3 割、労働組合等が 1 割である。公共部門では、国および地方自治体、第三セクターが併せてほぼ 10 割を占めており、独立行政法人の大学等の占める割合は非常に小さい。学校法人は、専修・各種学校が 7 割、私立の大学・大学院が 3 割という構成になっている。

図表 2-3 サービス量（企業の Off-JT 費用）からみた教育訓練市場の特性

	教育訓練プロバイダー（供給側）									計
	公共				学校法人		民間			
	国	地方自治体	第 3 セクター	大学・大学院 専修・各種学校	大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO 法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	
企業の Off-JT 費用からみた構成	1割				ごくわずか		9割			4,900億円
	10割			ごくわずか	3割	7割	ごくわずか	1割	3割	6割

（出所）厚生労働省統計情報部（2003）『平成 14 年度 就労条件基本調査』、日本労働研究機構（2003）『能力開発基本調査』より作成

また受講者数からみた「サービス量」については、企業のホワイトカラーを対象を限定した上で日本労働研究機構（1996）『民間教育訓練機関の組織と事業』（以下、「JIL（1996）調査」）が調査をしている（図表 2-4 を参照）。それによると、財団・社団法人が全体の 5 割を、株式会社が 4 割を占め、教育訓練サービスの主たる提供者であり、それに比べると、学校法人の役割は大きくない。このようにみえてくると、民間企業に対する教育訓練サービスに限られるが、サービス量からみた市場構造には、株式会社と財団・社団法人が主要なプロバイダーであり、学校法人の割合は極めて小さいという特徴がみられる。

図表 2-4 受講者数（1 年間）からみた教育訓練プロバイダーの特性

	学校法人	民間		計
	専修・各種学校	財団・社団法人	株式会社	
受講者数からみた構成	ごくわずか	5 割	4 割	9,388人

（注）推定総受講者数は実施機関当たりの推定総受講者数に実施機関比率を掛けて値を計算している  
 （出所）日本労働研究機構（1996）『民間教育訓練機関の組織と事業』

ウ、サービス内容からみた構造

最後の「どのプロバイダーがどのようなサービスを提供しているのか（サービス内容からみた構造）」については、まず「提供するコースの研修期間」の観点からみると（JIL（1996）調査を活用）、短期コースは財団・社団法人と株式会社が、長期コースは財団・社団法人と専修・各種学校が主たる担い手となっている（図表 2-5 を参照）。つまり、株式会社は短期コースの、専修・各種学校は長期コースの、財団・社団法人は短期・長期コース両方のそれぞれ主要な担い手になっているという特徴がある。

図表 2-5 研修期間からみた教育訓練プロバイダーの特性

		学校法人	民間		計
		専修・各種学校	財団・社団法人	株式会社	
研修期間からみた構成	短期<1か月未満>講習会等	1 割（5 割）	3 割（8 割）	6 割（9 割）	201コース
	長期<1か月以上>講習会等	4 割（5 割）	4 割（2 割）	2 割（1 割）	50コース

（注）（ ）内の比率は実施機関内での短期コース、長期コースそれぞれの実施割合  
 （出所）図表 2-4 と同じ

さらに「コース内容」からみると（JIL（1996）調査を活用）、財団・社団法人は職能別研修や目的・課題別研修など特定の職種あるいは課題に対応した専門化された研修を提供するという特徴がみられる（図表 2-6 を参照）。株式会社は、収益性を意識して主に短期コースを中心に OA・コンピュータ研修を柱にしながら広範囲な分野を提供している。専修・各種学校は、短期では OA・コンピュータ研修、長期では資格取得研修に特化するという特徴がみられる。

図表 2-6 研修の種類別からみた教育訓練プロバイダーの特性

		学校法人	民間	
		専修・ 各種学校	財団・社団法人	株式会社
平均年間の延べ開設コース数（短期コース）	階層別研修	2.6	13.7	15.4
	職能別研修	1.6	24.9	22.6
	目的・課題別研修	0.8	15.3	13.4
	語学研修	0.1	0.3	0.5
	OA・コンピュータ研修	17.9	1.4	61.8
	資格取得研修	4.8	2.3	18.0
平均年間の延べ開設コース数（長期コース）	階層別研修	0.1	1.7	3.4
	職能別研修	2.0	8.4	4.8
	目的・課題別研修	0.1	19.4	4.5
	語学研修	0.2	3.4	4.4
	OA・コンピュータ研修	8.9	1.4	0.3
	資格取得研修	20.5	5.6	8.3

（注）推定総受講者数は実施機関当たりの推定総受講者数に実施機関比率を掛けて値を計算している  
（出所）日本労働研究機構（1996）『民間教育訓練機関の組織と事業』

次いで生涯職業能力開発促進センターの能力開発・教育コース情報に登録されている通学コース（9,712 コース）を用いて「コース内容」の細部について分析すると、管理・サービス系（人事・労務・能力開発、経理・財務等）が 44%で最も多く、それに居住系（建築施工、建築構造等）の 23%、情報・通信系（情報処理基礎・コンピュータリテラシー、オペレーティングシステム等）の 19%とを加えた上位 3 分野で約 8 割強を占めている（図表 2-7 を参照）。

これをプロバイダーの分野別にみると、公共部門は管理・サービス系とともに機械系と電気・電子系で多くのコースを設定している（図表 2-8 を参照）。学校法人は管理・サービス系とデザイン系、化学系、社会福祉系で、民間部門は情報・通信系と居住系で多くのコースを設定している。さらに個々のプロバイダー別にみると、学校法人の大学・大学院、商工会議所等は管理・サービス系のコースに特化している。一方、地方自治体は機械系、電気・電

子系、デザイン系、社会福祉系の幅広い分野をカバーしている。さらに第3セクターは情報・通信系を、財団法人等は機械系を、株式会社等は居住系を重視する点に特徴がある。

以上をまとめると、多額の投資を必要とする機械系、電気・電子系のような技術・技能の教育訓練は公共部門に多くを依存している。民間部門でそれに近い機能を果たしているのは財団等のプロバイダーであり、専門教育に特化する体制をとっている。それに対して民間部門の主要プロバイダーは多額の投資を必要とする教育訓練サービスを提供することが難しく、商工会議所等業界・経済団体は管理サービス系に特化し、株式会社等は短期コース中心の体制をとっている。

図表 2-7 生涯職業能力開発促進センターウェブサイトにおける能力開発・教育コース情報  
(通学)

		コース数	構成比率
分 野	管理・サービス系 <sup>1</sup>	4,291	44.2
	機械系 <sup>2</sup>	304	3.1
	電気・電子系 <sup>3</sup>	83	0.9
	情報・通信系 <sup>4</sup>	1,798	18.5
	居住系 <sup>5</sup>	2,206	22.7
	デザイン系 <sup>6</sup>	837	8.6
	化学系 <sup>7</sup>	17	0.2
	社会福祉	176	1.8
合計		9,712	100.0

(注 1) 「管理・サービス系」の具体的な分野は、「人事・労務・能力開発」、「経理・財務」、「営業・マーケティング」、「生産管理」、「法務・総務」、「広報・広告」、「物流管理」、「情報・事務管理」、「経営企画」、「国際業務」、「階層別教育」、「ヒューマンスキル」、「コンセプチュアルスキル」、「語学」、「ビジネスリテラシー」、「資格・検定」。

(注 2) 「機械系」の具体的な分野は、「機械加工(切削・研削系)」、「成形加工(板金・溶接系)」、「機械制御」、「生産システム」、「測定・検査・試験」、「機械保全」、「車両」、「資格試験」、「その他」。

(注 3) 「電気・電子系」の具体的な分野は、「電気工学」、「電子工学」、「制御工学」、「光・音響・画像処理」、「計算機支援技術」、「資格試験」、「その他」。

(注 4) 「情報・通信系」の具体的な分野は、「情報処理基礎・コンピュータリテラシー」、「オペレーティングシステム」、「プログラム言語・技法」、「システム設計」、「信号処理・画像処理・CG・マルチメディア」、「データベース」、「通信・ネットワーク」、「資格試験」、「その他」。

(注 5) 「居住系」の具体的な分野は、「建築施工」、「建築構造」、「建築設計」、「建築設備」、「資格試験」、「その他」。

(注 6) 「デザイン系」の具体的な分野は、「ビジュアルデザイン」、「プロダクトデザイン」、「クラフトデザイン」、「アパレルデザイン」、「資格試験」、「その他」。

(注 7) 「化学系」の具体的な分野は、「化学」、「塗装技術」、「資格試験」、「その他」。

(出所) <http://www.ab-garden.ehdo.go.jp/index.html> 2003にある「能力開発・教育コース情報」

図表 2-8 サービス提供分野からみた教育訓練市場の特性

	教育訓練プロバイダー（供給側）													合計
	公共					学校法人			民間					
	国	地方自治体	第3セクター	大学・大学院 専修・各種学校	小計	大学・大学院	専修・各種学校	小計	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	株式会社 有限会社 合資会社 合同会社	小計	
管理・サービス系	98.4	25.4	41.9	100.0	57.1	67.2	52.9	57.3	45.4	0.0	78.9	41.3	41.8	44.2
機械系	0.0	16.8	1.4	0.0	6.2	1.0	3.7	2.9	21.1	0.0	7.0	2.1	3.0	3.1
電気・電子系	0.0	6.5	0.0	0.0	2.3	1.0	1.3	1.2	0.6	0.0	0.0	0.7	0.7	0.9
情報・通信系	1.6	11.9	45.9	0.0	17.5	14.5	13.3	13.7	7.6	0.0	5.6	19.8	19.2	18.5
居住系	0.0	19.5	4.7	0.0	8.1	1.4	11.2	8.3	22.5	0.0	4.2	25.7	25.4	22.7
デザイン系	0.0	11.4	6.1	0.0	5.6	6.4	10.9	9.6	0.8	0.0	0.0	9.1	8.7	8.6
化学系	0.0	0.5	0.0	0.0	0.2	1.0	1.1	1.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2
社会福祉	0.0	8.1	0.0	0.0	2.8	7.4	5.5	6.0	1.4	100.0	4.2	1.2	1.2	1.8
合計 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計 (コース数)	191	185	148	7	532	296	697	992	355	1	71	7,761	8,188	9,712
主要系集中度	98	25	46	100	57	67	53	57	45	100	79	41	42	44

(注) 「主要系集中度」とは、各教育訓練プロバイダーごとのサービス分野の系の占める割合のうち最も高い割合であり、値が高いほど特定分野に特化していることを示す。

(出所) <http://www.ab-garden.ehdo.go.jp/index.html> 2003 にある「能力開発・教育コース情報」

#### (4) 需要側からみた教育訓練サービス市場の特徴

教育訓練サービス市場について需要側から捉えてみよう。本研究を開始するに当たって既存統計によっては、「個人が費用を負担して需要している」教育訓練サービスから市場構造の特徴を十分に明らかにすることができなかった。そこで、今回は大企業に勤務するホワイトカラーの社外研修の受講状況をみている（日本労働研究機構（1998）『企業内における教育訓練経歴と研修ニーズ～大企業の事務・技術系社員を中心に』（調査報告書 NO. 108）を活用）。したがって、ここで対象としている個人が需要した教育訓練サービスは、個人が費用を負担したものと会社が負担したものの両者が含まれている。

まず受講状況についてみると、過去2年間に約5割のホワイトカラーが何らかの教育訓練プロバイダーの研修を受講している。その内訳は株式会社等が49%を占め、次いで商工会議所等が28%、労働組合等が12%、財団・社団法人等が6%となっている。それに対して、公共部門や学校法人が占める割合は小さい（図表2-9を参照）。

図表 2-9 個人の利用状況からみた教育訓練市場の特性

	教育訓練プロバイダー（供給側）								小計
	公共				学校法人		民間		
	国	地方自治体	第3セクター	大学・大学院 専修・各種学校	大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人 任意団体 労働組合	
個人の利用状況からみた構成	2.7%		3.0%		6.3%	11.5%	27.5%	49.0%	-

（出所）日本労働研究機構（1998）『企業内における教育訓練経歴と研修ニーズ』

### （5）教育訓練サービス市場を強化するための政策課題

「教育訓練サービス市場のサービス量からみた構造」の分析結果をみると、企業は民間プロバイダーに多くを依存し、それに対して学校機関の貢献は余りに小さい。民間プロバイダーの特性からすると、長期間を要する高度人材に対する教育訓練サービスを中心にして学校機関の役割を再検討する必要がある（図表 2-10 を参照）。

「教育訓練サービスのサービス内容からみた構造」については、多額の投資を必要とする機械系、電気・電子系のような技術・技能の教育訓練は公共部門に多くを依存している。民間部門でそれに近い機能を果たしているのは財団等のプロバイダーであり、専門教育に特化する体制をとっている。それに対して民間部門の主要プロバイダーは多額の投資を必要とする教育訓練サービスを提供することが難しく、商工会議所等業界・経済団体は管理サービス系に特化し、株式会社等は短期コース中心の体制をとっている。

このような現状の分業関係を前提にすると、短期研修で対応できる教育訓練と長期の研修を要する教育訓練では政策的対応を違える必要がある。たとえば、長期研修を必要とする高度専門人材の養成のための教育訓練体制の整備を図るには、民間部門特に株式会社型のプロバイダーに多くを依存することは難しく、現行の公共部門中心の教育訓練体制を活

図表 2-10 サービス量およびサービス内容からみた教育訓練市場の特性の概要

	教育訓練プロバイダー（供給側）								小計		
	公共				学校法人		民間				
	国	地方自治体	第3セクター	大学・大学院 専修・各種学校	大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人 任意団体 労働組合		商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	株式会社 有限会社 合名会社 合資会社
供給構造	サービス内容	訓練分野①	管理サービス系+機械系、電気電子系			管理サービス系+デザイン、化学、社会福祉系		情報通信系+居住系			-
		訓練分野②	-	-	-	-	-	短期OA研修、長期資格研修混合型	専門特化型	-	OA研修中心の広範囲分野の短期型
	提供コースの期間	-	-	-	-	-	長期型	短期型と長期型の混合	-	短期型	-
	サービス量	受講者数	-	-	-	-	-	僅か	主要主体	-	主要主体

（出所）労働政策研究・研修機構（2004）『能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究—職業能力開発のための教育訓練の整備状況—』

性化させる、あるいは専門学校、各種学校、大学等の教育機関の活用を検討する必要がある。また株式会社等の民間プロバイダーを活用するのであれば、それらに対する公的支援体制の充実を図るための政策が必要になる。

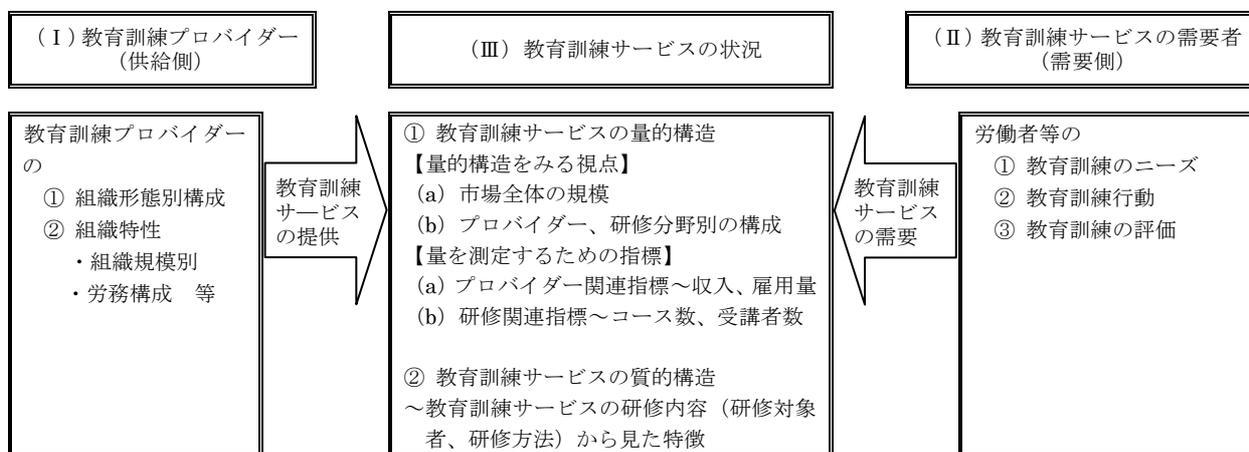
### 3. 教育訓練サービスの供給構造（民間等教育訓練プロバイダーから見た供給構造）

#### (1) 調査の目的と構造を見る視点

これまでに教育訓練サービスの概要を把握できたので、つぎに、民間等教育訓練プロバイダーに焦点を当て、そこから見た供給構造を明らかにするための調査を実施した。調査の目的は、本章「(1) 教育訓練サービス市場研究の意義と視点」で示されている「教育訓練サービス市場をみる視点」の中から学校、および民間教育訓練機関（以下、「民間等教育訓練プロバイダー」）の供給構造を明らかにすることである。具体的には図表 3-1（再掲）に示されている「(I) 教育訓練のプロバイダー」と「(III) 教育訓練サービス市場の構造」の部分である。(I) の教育訓練プロバイダーの特徴については、教育訓練プロバイダーの組織形態別構成と組織特性からみており、さらに後者は組織規模、一人当たり収入、労務構成から構成されている。

一方、(III) の教育訓練サービス市場の構造については、①量的構造（プロバイダーからみた特徴）と②質的構造（プロバイダーが提供する研修コースの内容からみた特徴）とに大別される。まず教育訓練サービス市場の量的構造の特徴は、「教育訓練サービス量」と「教育訓練サービスの量的構造」（研修コース内容、受講者からみた構成）から捉えており、前者の教育訓練サービス量は、「組織特性」（組織の収入と雇用量）からみたサービス量と「研修コース」（コース数と受講者数）からみたサービス量に分かれている。

図表 3-1 教育訓練サービス市場をみる視点



(出所) 図表 1-2 を再掲

つぎに、教育訓練サービス市場の質的構造の特徴については、(a) 研修コースが対象としている労働者等（研修コースは「誰を」対象にしているのか）の特徴、(b) 研修方法（「どのように」研修を行うのか）の特徴の2つから捉えている。

以下では、こうした視点にそって、2004年に実施した『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練サービス市場の第一次調査－』（以下、『第一次調査』）と『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練サービス市場の第二次調査－』（以下、『第二次調査』）をもとに教育訓練サービス市場の特徴を明らかにしたい。

(注) 第一次調査は、株式会社、有限会社、合資会社、合名会社の「民間企業」、商工会議所、商工会、協同組合、商工組合の「経営者団体」、財団法人、社団法人の「公益法人」、「職業訓練法人」、「任意団体」、大学・大学院、短大、高専、専修・各種学校の「学校」からなる、公共職業訓練機関、一般企業以外の教育訓練サービスを提供する全ての組織形態を対象に郵送法で実施した。有効回収数 3,493 票で有効回収率は 34.9%である。なお、同調査では、教育訓練サービスを提供している組織の正確なデータベースがないため、同サービスを提供していると考えられる上記組織を対象に行われており、調査回答組織には教育訓練サービスを提供していない組織も含まれている。そこで同調査では、回答組織全体を「調査回答組織」、その中の教育訓練サービスを実際に提供している組織を「教育訓練実施組織」と呼び、区別している。調査回答組織の概要を組織形態の面からみると、経営者団体〔商工会議所、商工会、協同組合・商工会〕(19.6%)、公益法人〔財団法人・社団法人〕(19.5%)、民間企業〔株式会社・有限会社・合名会社・合資会社〕(18.9%)、専修学校等〔専修学校・各種学校〕(19.6%)がそれぞれ約2割を占め、大学等〔大学・大学院、短大、高専〕(13.8%)と職業訓練法人等〔職業訓練法人、その他組織〕(8.3%)が1割前後で続く構成である。この調査回答組織の中で教育訓練事業（同調査では、「社会人を対象とした学校教育以外の講習会・セミナー等の教育関連事業」と定義しているが、一部に教養・趣味のための教育も含まれているものの、ほぼ前述した労働者等を対象とする教育訓練に対応する事業である）を「実施」している組織（教育訓練実施組織）は 55.5%で、その組織形態別構成は、公益法人（25.6%）と経営者団体（24.7%）がそれぞれ全体の4分の1を占め、民間企業（16.1%）、大学等（14.0%）、専修学校等（11.1%）、職業訓練法人等（8.3%）が続く構成である。また平均的な労務構成は教職員数が平均 119.2 人であり、その内部構成は正規職員比率 50.9%、正規教員比率 13.1%、非正規職員比率 13.8%、非正規教員比率 22.3%になる。なお、『第一次調査』の詳細については、労働政策研究・研修機構（2005a）を参照されたい。

第二次調査は、第一次報告書の調査で社会人（職業人）教育を実施していると回答した 1,939 組織を対象に行われた。有効回収数 1,181 票で有効回収率は 60.9%である。調査回答組織の組織形態別構成は、公益法人（27.3%）が3割弱、経営者団体（24.6%）が2割強、大学等（17.1%）が2割弱、民間企業（12.5%）が1割強、専修学校等（9.1%）、職業訓練法人等（9.4%）が1割弱の構成である。また平均的な労務構成は正規の教職員が 98.8 人であり、その内訳は職員 52.9 人、講師・インストラクター・教員が 45.9 人である。なお、『第二次調査』の詳細については、労働政策研究・研修機構（2005b）を参照されたい。

## (2) 教育訓練プロバイダーの特徴

### ア、組織形態からみた教育訓練サービスの供給構造

教育訓練サービスの組織形態別の供給構造を整理した図表 3-2（「組織数の構成」欄を参照）をみると、公益法人（25.6%）と経営者団体（24.7%）の存在が大きく、それに民間企業（16.1%）を加えた3組織が主要プロバイダーを形成し、それらで全体の7割弱を占めるという供給構造になっている。

図表 3-2 教育訓練プロバイダー（教育訓練実施組織）の特徴

	組織数の構成	経営特性			事業特性 (教育訓練事業比率)	労務構成
		組織の規模		生産性 (正規教職員1人当 たりの収入)		
		収入からみた特徴 (年間平均収入)	雇用からみた特徴 (平均教職員数)			
全体	100.0%	(13.0億円)	(119.2人)	(2,062万円)	(5.7%)	—
民間企業	16.1	大規模(8.8)	大規模(63.3)	中(1,866)	專業型(43.4)	中正規・中職員
公益法人	25.6	中規模(4.5)	中規模(38.2)	高(3,106)	準專業型(14.4)	中正規・多職員
経営者団体	24.7	中規模(2.5)	小規模(17.6)	中(1,740)	非專業型(3.6)	多正規・多職員
専修学校等	11.1	中規模(3.7)	大規模(52.6)	低(1,543)	準專業型(9.6)	少正規・少職員
大学等	14.0	超大規模(65.9)	超大規模(560.0)	中(1,827)	非專業型(0.9)	中正規・少職員
職業訓練法人等	8.3	小規模(0.8)	小規模(17.1)	低(1,340)	專業型(27.2)	少正規・中職員

(出所) 労働政策研究・研修機構（2005）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.14 を一部修正。

### イ、教育訓練プロバイダーの特徴

つぎに各教育訓練プロバイダーの組織上の特徴について、同図表の事業特性に注目してもらいたい。教育訓練事業には多様な組織が関与しているが、それを主事業としているのは民間企業と職業訓練法人等の專業型と、それに次ぐ準專業型の公益法人と専修学校等である。それに対して大学等と経営者団体にとって教育訓練事業は、問題にならないほど小さな規模の事業である。

以上の專業型と準專業型の一人当たり収入をみると、一人当たり収入多い公益法人、一人当たり収入少ない職業訓練法人等と専修学校、両者の中間にある民間企業という三つのタイプに分かれる。こうした一人当たり収入格差の背景には何があるのか。教育訓練は労働集約型事業であり、人件費が主要なコストを形成しているため、正規社員を極力抑えている組織の一人当たり収入が多くなると予想される。しかし同図表の「労務構成」をみると、必ずしもそのような対応関係にはない。今後、検討しなければならない課題の一つである。

## (3) 教育訓練サービス市場の量的構造

### ア、教育訓練サービス量の構造

(ア) 組織特性（組織の収入と雇用量）からみた構造

つぎにプロバイダーからみた教育訓練サービス市場の構造（量的構造）を確認したい。まず教育訓練サービス量の構成を「カネ」（組織の収入）の観点からみると、図表 3-3 に示してあるように、「全教育訓練サービスに占める占有率」は民間企業 51%、公益法人 26%、大学等 12%、専修学校等 5%、経営者団体 4%、職業訓練法人等 2%である。すなわち、教育訓練サービスの約半分を提供する民間企業と、約 1/4 を提供する公益法人が 2 大プロバイダーであり、両組織で全体の 8 割弱を占めている。

図表 3-3 「カネ」（組織の収入）からみた教育訓練サービス量の構造

	件数	構成比 (%)	年間総収入 (万円)	教育訓練事業		
				総収入に占める教育訓練事業収入の割合 (%)	組織当たりの教育訓練事業収入 (万円)	全教育訓練サービスに占める経営形態別占有率 (%)
	a	b	c	d	e=c*d	f
全体	1,571	100.0	116,816	5.7	6,671	100.0
民間企業	245	15.6	50,006	43.4	21,693	50.7
公益法人	433	27.6	43,307	14.4	6,219	25.7
経営者団体	371	23.6	27,229	3.6	992	3.5
専修学校等	173	11.0	33,646	9.6	3,235	5.3
大学等	228	14.5	594,950	0.9	5,650	12.3
職業訓練法人等	121	7.7	7,792	27.2	2,117	2.4

（出所）労働政策研究・研修機構（2005）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.15。

（注）図表中の数値は、年間総収入、教育訓練事業収入、委託訓練収入のすべてに回答している組織を母数（N=1,571）として分析している。

さらに「ヒト」（組織の雇用量）からみても同様の傾向がみられ（図表 3-4）、各組織の占有率は民間企業 45%、公益法人 24%、大学等 14%、専修学校等 9%、職業訓練法人等 5%、経営者団体 3%である。

図表 3-4 「ヒト」(組織の雇用量) からみた教育訓練サービス量の構造

	件数	正規 教職員数 (職員+教 員) (人)	総収入に 占める教 育訓練事 業収入の 割合 (%)	教育訓練 事業の担 当正規教 職員数 (人)	全教育訓 練担当者 に占める 経営形態 別占有率 (%)
	a	b	c	d=b*c	e
全体	1,353	72.4	4.2	3.1	100.0
民間企業	219	23.2	36.8	8.5	45.1
公益法人	343	22.8	12.7	2.9	24.0
経営者団体	300	16.3	2.8	0.5	3.3
専修学校等	163	21.5	10.3	2.2	8.7
大学等	227	335.0	0.7	2.5	13.6
職業訓練法人等	101	6.4	34.2	2.2	5.3

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.16。

(注) 図表中の数値は、全項目に回答している組織を母数 (N=1,353) として分析している。

(イ) 研修コースからみた構造

以上はプロバイダーの経営特性からみた市場構造であるが、研修コース (研修コース数、研修受講者数) からみると、それとは異なる市場像が浮かび上がる。なお研修方法には講習会・セミナーと通信教育の二つがあるが、ここでは、教育訓練サービス量が圧倒的に大きい講習会・セミナーに焦点をあてて検討したい。

まず「全教育訓練サービスに占める組織形態別の占有率」を受講者数の面からみると、図表 3-5 に示してあるように、公益法人が 54% を占める最大のプロバイダーであり、専修学

図表 3-5 研修コースからみた教育訓練サービスの構造 (講習会・セミナーについて)

	件数	開催した 延べコース 数	延べ受講 者数 (人)	1コース当 たりの受講 者数 (人)	総受講者数 (人)	受講者数 からみた 全教育訓 練サービ スに占め る占有率 (%)	開設した 総コース 数	コース数 からみた 全教育訓 練サービ スに占め る占有率 (%)
	a	b	c	d=c/b	e=a*c	f	g=a*b	h
民間企業	244	79.3	1,481.1	18.7	361,393	14.3	19,356	32.5
公益法人	451	40.1	3,048.2	76.1	1,374,748	54.4	18,075	30.4
経営者団体	445	24.6	742.7	30.2	330,486	13.1	10,955	18.4
専修学校等	160	8.8	249.9	28.5	39,983	1.6	1,405	2.4
大学等	255	20.9	882.5	42.2	225,039	8.9	5,333	9.0
職業訓練法人等	138	32.0	1,403.5	43.9	193,681	7.7	4,414	7.4
全体	1,693	35.2	1,491.6	42.4	2,525,330	100.0	59,538	100.0

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.16。

(注) 図表中の数値は、全項目に回答している組織を母数として分析している。

校等（1.6%）が最も小さいプロバイダーである。両者の間にある組織は民間企業 14%、経営者団体 13%、大学等 9%、職業訓練法人等 8%となっている。

同様にコース数の面からみると、民間企業（33%）と公益法人（30%）の占有率が最も大きく、それに経営者団体（18%）を加えた主要 3 プロバイダーで全体の 8 割強を占めている。それに対して大学等は 9%、職業訓練法人等は 7%、専修学校等は 2%にとどまっている。

さらにコース当たり受講者数をみると、公益法人が大規模コースを主体とする典型的な組織であり、大学等がそれに似た特徴を持っている。それに対して小規模コースをとっている組織の典型が民間企業であり、専修学校等、経営者団体がそれに準じている。このようにコース規模に違いがあるため、受講者数からみた占有率の構成とコース数からみた占有率の構成には違いがでてくる。すなわちコース当たり受講者数の多い公益法人は、コース数の占有率に比べて受講者数の占有率が目だって大きくなっている。それと対照的な組織が民間企業、経営者団体であり、コース数の占有率に比べて受講者数の占有率が小さくなっている。

#### （ウ）通信教育にみる構造

これまでは主要な研修方法である講習会・セミナーについてみてきたが、最後に、参考として通信教育による教育訓練サービス量の構造についてみておく。図表 3-6 で整理してあるように、受講者数からみると、大学等が最も中心的なプロバイダーで全体の 4 割強を占め、それに民間企業と公益法人を加えた 3 大プロバイダーでほぼ全てを占めている。つぎにコース数からみると、民間企業が 71%と圧倒的な占有率をもち、大学等、公益法人はそれぞれ 1 割程度の占有率にとどまっている。

図表 3-6 研修コースからみた教育訓練サービスの構造（通信教育について）

	件数	開催した延べコース数	延べ受講者数(人)	1コース当たりの受講者数(人)	総受講者数(人)	受講者数からみた全教育訓練サービスに占める占有率(%)	開設した総コース数	コース数からみた全教育訓練サービスに占める占有率(%)
	a	b	c	d=c/b	e=a*c	f	g=a*b	h
民間企業	49	85.4	2,877.3	58.0	140,986	28.4	4,187	71.0
公益法人	40	20.2	2,932.5	193.3	117,301	23.7	806	13.7
経営者団体	12	10.6	604.8	43.5	7,257	1.5	127	2.2
専修学校等	21	6.9	441.3	36.2	9,267	1.9	145	2.5
大学等	9	67.9	24,484.6	84.4	220,361	44.5	611	10.4
職業訓練法人等	2	9.0	234.5	40.4	469	0.1	18	0.3
全体	133	44.3	3,726.6	90.6	495,641	100.0	5,894	100.0

（出所）労働政策研究・研修機構（2005）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.17。

（注）図表中の数値は、全項目に回答している組織を母数として分析している。

## イ、教育訓練サービス内容からみた構造

つぎに教育訓練サービス内容からみた構造について、教育訓練プロバイダーの主要な受講者の職種構成の観点からみると、特定の職種を受講者としていない組織が全体の 1/3 を占め、残りの中では技術職・研究職、事務職・営業職、現業職が多く、医療・看護・福祉職と管理職が少ないという構成であった。また、研修コース数（講習会・セミナーの場合）を内容別にみると、最も多いのは専門研修次いで資格取得研修と OA 研修、少ないのが語学研修と新入社員研修、両者の中間がマネジメント研修と教養・趣味研修という構成であった。

こうした教育訓練サービス内容からみた構造を整理した図表 3-7 をみると、教育訓練プロバイダーは幾つかのタイプに分かれる。第一は、事務・管理系労働者（管理職、事務職）を主要受講者とし、階層別研修を重視する民間企業と経営者団体である。後者の場合にはさらに専門研修を重視しているが、これはマナー研修や営業研修などの事務系専門研修等が中心であると考えられる。

図表 3-7 教育訓練サービス内容からみた教育訓練サービスの構造

	主要な受講者の職種別構成	研修コースの内容 (講習会・セミナーについて)	
		階層別研修	階層別研修以外の研修
民間企業	管理職、事務職	重視型	多様型
公益法人	技術・研究職、現業職、医療・看護・福祉職	重視型	専門研修重視型
経営者団体	管理職、事務職	重視型	専門研修重視型
専修学校等	職種無関係	非重視型	OA研修、資格取得研修重視型
大学等	職種無関係	非重視型	趣味・教養研修重視型
職業訓練法人等	技術・研究職、現業職	中間型	OA研修、資格取得研修重視型

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.19

第二のタイプは、現業の専門職系労働者（技術職・研究職、現業職、医療職・看護職・福祉職）を主要な受講者とする公益法人と職業訓練法人等であり、特に前者は医療職・看護職・福祉職を重視している点に特徴がある。両組織は技術的な内容を重視する教育訓練サービスを提供していると考えられるが、重視する具体的な研修コースの内容は異なり、公益法人では専門研修重視型、職業訓練法人等は資格取得研修重視型をとっている。

最後のタイプは専修学校等と大学等の「学校」であり、特定の職種を主要受講者としていない点に特徴がある。研修コースの内容では、階層別研修をほとんど行わない点では共通しているが、大学等では趣味・教養研修といった職業に関係しない一般的な研修を、専門学校等では OA 研修と資格取得研修といった職業能力を開発するための研修を重視している点に違いがある。

## ウ、委託訓練の市場構造

これまでは教育訓練サービス全体についてみてきたが、ここでは、その中の委託訓練に絞って市場の構造を整理しておきたい。教育訓練実施組織の中の委託訓練実施組織は24%、教育訓練事業収入に占める委託事業収入は7%であった。つまり「カネ」の面からみると、委託訓練が教育訓練サービス市場全体の1割弱の規模に達していることが分かり、それによって形成される市場の構造を整理すると図表3-8になる。

まず委託訓練実施組織比率（教育訓練実施組織の中の委託訓練実施組織の比率）、委託訓練事業比率（教育訓練事業収入に占める委託訓練事業収入の比率）のいずれをみても、専修学校等と職業訓練法人等が委託訓練に最も積極的である。しかし、「カネ」（組織の収入）の面から委託訓練による全教育訓練サービス量に占める各組織の占有率をみると、民間企業が3割強と最大のプロバイダーになっており、2割前後で公益法人と専修学校等が、1割強で大学等と職業訓練法人が続く構成になっており、経営者団体はわずか1%程度の存在にとどまる。

図表3-8 「カネ」（組織の収入）からみた教育訓練サービス量の構造（委託訓練の場合）

	委託訓練実施組織比率 (教育訓練実施組織の中の委託訓練実施組織の比率) (%)	委託訓練事業比率 (教育訓練事業収入に占める委託訓練収入の割合) (%)	全委託訓練収入に占める 経営形態別占有率 (%)
全体	24.1	7.2	100.0
民間企業	36.4	4.6	32.3
公益法人	20.9	6.5	23.3
経営者団体	12.8	2.4	1.2
専修学校等	47.4	26.7	19.9
大学等	7.4	6.4	11.0
職業訓練法人等	40.4	36.2	12.3

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.19。

さらに、委託訓練実施組織比率をみると、教育訓練収入比率が大きく、したがって教育訓練を中核的な事業としている組織ほど委託訓練に依存していること、また委託訓練に多くを依存している（つまり委託訓練事業比率が大きい）組織ほど、教育訓練事業の成長性が大きいことが明らかにされている。このことからすると、プロバイダーが教育訓練事業を重要な経営活動として確立し、それをもって組織の成長を確保するうえで委託訓練が重要な役割を果たしていることが分かり、その意味では、委託訓練が今後どのように展開されるかは教育訓練サービス市場にとって重要な意味をもつのである。

こうしたプロバイダーからみた教育訓練サービス市場の構造（量的構造）を踏まえて、次項ではプロバイダーが提供する研修コースからみた教育訓練サービス市場の構造（質的構造）を明らかにしていきたい。

#### （4）教育訓練サービス市場の質的構造

##### ア、「誰を」対象に教育訓練サービスは提供されているのか

###### （ア）研修コースからみた対象者の特徴

教育訓練プロバイダーが提供している研修コースは、年齢では30歳代から40歳代、雇用就業形態では中小企業サラリーマンと自営業・自由業、雇用者（ここでは大企業サラリーマン、中小企業サラリーマン、公務員・団体職員の正社員・職員を表している。以下「雇用者」という）の職務階層では中堅社員レベルを中心に新人社員レベルから係長・主任レベルを主要な対象層として設計されている（図表3-9を参照）。

こうした構造は研修コースによって異なる。年齢との関連では、多くの研修コースが30歳代から40歳代を中心に設計されているが、その中であって、専門別研修としての経理・財務研修、人事労務研修、品質・安全研修は50歳代までに対象層を広げている。また新入研修とマナー研修は20歳代を中心に行っている点に特徴がある。

さらに雇用就業形態と雇用者の職務階層の観点からみると、専門別研修と資格取得研修は雇用就業形態の面では中小企業サラリーマンと自営業・自由業、職務階層の面では新人社員レベルから監督者（係長・主任）レベルまでを対象とするコースとして設計されている。OA・コンピュータ研修はそれらと似ているが、雇用就業形態の面で離職者・無業者も主な対象としている点に特徴がある。語学研修は雇用者以外の自営業・自由業と主婦・学生を主な対象としている。

残る階層別研修は、雇用就業形態の面では、新人社員研修とマネジメント研修ともに中小企業サラリーマンを主対象に行っているが、職務階層の面では、新人社員研修は新人社員レベルを、マネジメント研修は中堅社員レベルから経営者・役員レベルまでを主な対象としている。

さらに専門別研修の内訳をみると、いずれの研修コースも中小企業サラリーマンを主対象に行っているが、それに加えて、営業・販売研修と経理・財務研修は自営業・自由業を、医療・看護・福祉研修は公務員・団体職員が主な対象層になっている。雇用者の職務階層の観点からみると、研修コースはキャリア段階にそって以下の四つのタイプから構成されている。

- ① 新人社員レベルから中堅社員レベルまでの比較的初期のキャリア層を対象にするマナー研修であり、前述の新人社員研修はこのタイプに近い。
- ② 新人社員レベルから監督者レベルまでを対象にする技術・技能研修、医療・看護・福利研修といったスキル研修であり、前述の資格取得研修と同じ層を対象に行っている。
- ③ 中堅社員レベルから課長レベルまでの営業・販売研修と品質・安全研修

- ④ 中堅社員レベルから経営者・役員レベルまでを対象にする経理・財務研修と人事・労務研修であり、前述のマネジメント研修と類似した層を対象にしている。

雇用者の中では中小企業サラリーマンを主対象としているので、このような結果は、教育訓練プロバイダーが中小企業の労働者を対象に、職務階層に合わせて多様な研修コースを提供する教育訓練サービス市場が形成されていることを示している。

図表 3-9 研修コースからみた講習会・セミナーの主な対象者の特徴

	全体	階層別研修					専門別研修									
		階層別研修	専門別研修	資格取得研修	OA・コンピュータ研修	語学研修	趣味・教養研修	新入社員研修	マネジメント研修	マナー研修	営業・販売研修	技術・技能研修	医療・看護・福祉に係わる研修	経理・財務に係わる研修	人事・労務に係わる研修	品質・安全に関する研修
年齢からみた特徴	20歳代	○	○	○				○								
	30歳代	◎	○	○	○					○	○	○	○	○	○	○
	40歳代	◎	○	○	○						○	○	○	○	○	○
	50歳代	○														
	60歳代															
雇用就業形態からみた特徴	想定対象層なし					○										
	大企業サラリーマン															
	中小企業サラリーマン	◎	○	○	○											
	公務員・団体職員															
	自営業・自由業	○	○	○	○	○										
	パート、アルバイト															
	主婦、学生															
	離職者、無業者															
	想定対象層なし															
	新入社員レベル(1年未満)		○													
職務階層からみた特徴	新入社員レベル(3年未満)	○	○	○	○	○										
	中堅社員レベル	◎	○	○	○	○										
	係長・主任レベル	○	○	○												
	課長レベル															
	部長・次長レベル															
	経営者・役員レベル															
想定対象層なし																

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第二次調査－』、p.22。

(注) 図表中の○印は主要な対象層を、◎印はそのなかでもとくに多い対象層を示している。

(イ) 教育訓練プロバイダーからみた対象者の特徴

さらに「どのような受講者を対象にする研修コースを設置するのか」は教育訓練プロバイダーによって異なる。まず年齢構成についてみると、教育訓練プロバイダー間の違いは少ない。図表 3-10 をみると、たしかに大学等の研修コースは「特定の対象層なし」が中心であるのに対して、大学等以外の教育訓練プロバイダーは主に 20 歳代から 50 歳代を対象にしている。しかし、ここで注意してほしい点は、大学等以外の教育訓練プロバイダーは年齢にかかわらず現役の就業者を主要な対象者（ここでは、雇用者と自営業・自由業を合わせた対象層を「就業者」と呼んでいる）としているために 20 歳代から 50 歳代を中心とし、大学等は就業しているか否かにかかわらず社会人全体を対象としているために「特定の対象層なし」を中心としていることである。つまり、就業者を主対象としているか否かの点で違いはあるものの、特定の年齢層を対象にしていないという点では教育訓練プロバイダー間に違いはないといえるだろう。

図表 3-10 プロバイダーの提供する講習会・セミナーの主要な対象者

			民間企業	公益法人	経営者団体	職業訓練法人等	専修学校等	大学等
(研修コースの対象者は誰か)	年齢からみた特徴	20歳代	○	○	○	○	○	
		30歳代	○	○	○	○	○	
		40歳代	○	○	○	○	○	
		50歳代	○	○	○	○	○	
		60歳代			○			
		想定対象層なし						○
	雇用就業形態からみた特徴	大企業サラリーマン	○	○				
		中小企業サラリーマン	◎	◎	○	○		
		公務員・団体職員	○	○				
		自営業・自由業			○	○		
		パート、アルバイト						
		主婦、学生					○	
		離職者、無業者					○	
	想定対象層なし						○	
	から職務階層特徴	新入社員レベル(1年未満)				○	○	
		新入社員レベル(3年未満)	○	○		○	○	
		中堅社員レベル	◎	◎	○	○	○	
		係長・主任レベル	○	○				
		課長レベル						
部長・次長レベル								
経営者・役員レベル				○				
想定対象層なし						○		

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練プロバイダー市場の第二次調査—』、p.24。

(注) 図表中の○印は主要な対象層を、◎印はそのなかでもとくに多い対象層を示している。

それに比べると、雇用就業形態と雇用者の職務階層からみると、主要な対象層は教育訓練プロバイダーによって大きく異なる。

第一に、民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等の研修コースが就業者を主要な対象層としているのに対して、専修学校等と大学等の学校法人は就業者を主対象としていないという点で大きく異なり、さらに後者については、大学等は一貫して特定の雇用就業形態、職務階層を想定していない点に、専修学校等は雇用就業形態の面で主婦・学生と離職者・無業者も対象としている点に特徴がある。

第二に、就業者を主対象とする研修コースを提供する民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等については、いずれも中小企業サラリーマンを主対象としている点で変わりはないが、民間企業と公益法人は大企業サラリーマン、中小企業サラリーマン、公務員・団体職員の雇用者全体を主対象としている点に、経営者団体と職業訓練法人等は中小企業サラリーマンに加えて自営業・自由業を対象にしている点に特徴がある。

第三に、雇用者を主対象とする研修コースを提供する民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等は、どのような職務階層の雇用者を対象にしているのか。まず注目されることは、どの教育訓練プロバイダーも管理職レベル（課長レベルと部長レベル）を主対象とする研修コースを設定していないことである。つまり、職業訓練法人等の研修コースは新入社員レベルから中堅社員レベルまでを、民間企業と公益法人は新入社員レベルから監督者（係長・主任）レベルまでを主対象とする研修コースを設計している。さらに経営者団体のコースは、中堅社員に加えて経営者・役員レベルを主対象としている点に特徴がある。

## イ、研修方法からみた教育訓練サービスの特徴

### （ア）研修コースからみた特徴

つぎに研修方法については、「研修の時間と費用」と「研修コースの受講者数」の二つの観点からみることができる（図表 3-11 を参照）。まず前者の研修時間については、50 時間以上の長時間型コースには資格取得研修に加えて技術・技能研修、医療・看護・福祉研修、OA・コンピュータ研修の直接業務に必要なスキルを養成する研修があり、それに対して 10 時間台の短時間コースには営業・販売研修、マナー研修に加えて階層別研修（新入社員研修とマネジメント研修）、人事労務研修、品質・安全研修の管理能力養成のための研修が対応している。残る語学研修と経理・財務研修は中間タイプである。こうした研修時間の長短は受講料の多寡と密接に関わっており、おおむね長時間の研修コースほど受講料が高いコースとなっている。それを研修コース別にみると、1 時間当たり千円から 2 千円前後が平均であるが、マネジメント研修、人事労務研修、品質・安全研修といった管理研修は 3 千円から 4 千円と高い。

図表 3-11 研修コースからみた講習会・セミナーの研修方法の特徴

	全体	階層別研修	専門別研修	資格取得研修	OA・コンピュータ研修	語学研修	趣味・教養研修	階層別研修		専門別研修							
								新入社員研修	マネジメント研修	マナー研修	営業・販売研修	技術・技能研修	医療・看護・福祉に係わる研修	経理・財務に係わる研修	人事・労務に係わる研修	品質・安全に関する研修	
研修の時間と費用	研修時間(時間)	42.4	17.7	43.7	67.5	54.3	33.2	13.2	16.7	18.5	11.8	16.9	68.3	52.7	27.2	10.1	13.3
	受講料(千円)	49.5	50.7	48.9	73.2	45.9	62.3	25.0	17.2	73.6	26.7	39.7	62.8	60.1	23.9	30.8	39.2
	研修1時間当たり受講料(千円)	1.2	2.9	1.1	1.1	0.8	1.9	1.9	1.0	4.0	2.3	2.4	0.9	1.1	0.9	3.1	2.9
受講者の数	年間延べ受講者数(人)	155.8	99.0	170.8	200.2	95.9	89.1	137.0	66.4	121.3	73.4	118.7	202.3	185.7	126.8	196.3	140.0
	年間開講回数(回)	4.7	3.3	3.8	6.0	6.6	5.1	3.8	1.8	4.3	2.4	3.5	4.2	2.7	3.9	3.5	4.7
	コース1回当たり受講者数(人)	33.1	30.2	44.9	33.3	14.5	17.4	35.9	36.7	28.3	30.1	33.5	48.1	68.7	32.6	56.2	29.9

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第二次調査－』、p.25。

「研修コースの受講者数」では、コースごとにみた年間延べ受講者数は100人前後が平均的であるが、資格取得研修、技術・技能研修、医療・看護・福祉研修、人事労務研修は200人前後の大規模コースに、新入社員研修とマナー研修は小規模型の研修になっている。この年間延べ受講者数は1回のコース当たり人数とコースの開催回数で決まるので、1回の研修で何人程度の受講者が対象にされているのか（つまり、コース一回当たり受講者数）をみると、30人前後が平均であるが、そのなかにあって大人数研修タイプをとっているのは医療・看護・福祉研修、人事労務研修ついで技術・技能研修であり、それに対して少人数研修はOA・コンピュータ研修と語学研修である。

#### (イ) 教育訓練プロバイダーからみた特徴

以上の点を教育訓練プロバイダーの観点からみると、図表 3-12 に示したようになる。まず「研修の時間と費用」の観点からみると、長時間型は職業訓練法人等と専修学校等、短時間型は経営者団体と大学等、中間タイプは民間企業と公益法人である。研修費用では、1時間当たり1,000円前後が平均であるが、そのなかにあって民間企業は平均の2倍超の受講料のコースを、職業訓練法人等は半額程度の受講料のコースを提供している。

つぎに「研修の受講者数」の観点からみると、年間延べ受講者数が300人規模に達する大規模コースを提供しているのが公益法人、50人程度の小規模コースが専修学校等であり、それら以外はほぼ100人前後の中間タイプである。コース1回当たり受講者数では、大人数研

修タイプをとるのが公益法人、少人数研修が民間企業と専修学校等、中間タイプが経営者団体、職業訓練法人等、大学等である。

図表 3-12 プロバイダーの提供する講習会・セミナーの研修方法の特徴

		民間企業	公益法人	経営者団体	職業訓練法人等	専修学校等	大学等
研修の時間と費用	研修時間(時間)	55.1	32.1	12.6	101.4	151.5	19.9
	受講料(千円)	129.4	35.1	14.4	57.0	194.8	26.6
	研修1時間当り受講料(千円)	2.3	1.1	1.1	0.6	1.3	1.3
研修の受講者数	年間延べ受講者数(人)	147.1	291.6	84.2	106.6	49.8	120.8
	年間開講回数(回)	11.4	6.0	2.9	3.2	2.3	3.2
	コース1回当り受講者数(人)	12.9	48.6	29.0	33.3	21.7	37.8

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練プロバイダー市場の第二次調査—』、p.26。

このようにみえてくると、就業者を主な受講者とする民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等の研修方法の特徴を以下のように整理できる。

- ① 時間当たり受講料が高い、少人数研修のコースを提供する民間企業
- ② 時間当たり受講料が安い、研修時間の長いコースを提供する職業訓練法人等
- ③ 平均的な受講料で、大人数研修の方法で大人数を訓練するコースを提供する公益法人
- ④ 平均的な受講料で、研修時間の短いコースを提供する経営者団体

## (5) 結論—教育訓練サービス市場の構造—

ア、教育訓練サービス量の構造を総括する

これまで「量的構造」と「質的構造」の2つの面から教育訓練サービス市場の構造をみてきたが、それらを総括すると以下ようになる。

まず量的構造(教育訓練サービス量の構造)については、組織特性(組織の収入と雇用量)と研修コース(受講数とコース数)の2つの観点から整理すると図表3-13になる。これによると、第一に「経営特性の視点」からみると、組織収入、雇用量のいずれの指標であっても民間企業と公益法人が主要プロバイダーであり、両者で市場全体の7割前後を占めている。特に市場占有率の代表指標である組織収入面で見ると、両者の占有率は76%に達している。

図表 3-13 教育訓練サービス量の構造（総括表）

	全教育訓練サービス量に占める経営形態別占有率(%)				受講者1人当たりの教育訓練事業収入(円)
	経営特性の視点		研修コースの視点		
	組織収入からみた構成	雇用量からみた構成	受講者数からみた構成	コース数からみた構成	
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	44,723
民間企業	50.7	45.1	14.3	32.5	146,464
公益法人	25.7	24.0	54.4	30.3	20,402
経営者団体	3.5	3.3	13.1	18.4	13,357
専修学校等	5.3	8.7	1.6	2.4	129,455
大学等	12.3	13.6	9.0	9.0	64,022
職業訓練法人等	2.4	5.3	7.7	7.4	15,084

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.18。

第二に、「研修コースの視点」(受講者数とコース数)からみた構造は、「経営特性の視点」からみた構造とは大きく異なる。民間企業と公益法人が主要プロバイダーである点では「経営特性の視点」と共通しているが、受講者数からみると公益法人への集中が著しく、それに対してコース数からみると民間企業と公益法人がほぼ等しい占有率になっている。

さらに両視点からみた構造を比較すると、受講者数からみた占有率に比べて組織収入からみた占有率が目立って大きい(つまり、受講者数のわりに収入の少ない)組織が公益法人と経営者団体であり、その逆の組織(つまり受講者数のわりに収入の多い組織)が民間企業と専修学校等である。この背景には、組織による受講料の違いがあり、民間企業と専修学校等は「受講者1人当たり教育訓練事業収入」の大きい高価格帯の研修コースを提供する組織であり、それらに比べて「受講者1人当たり教育訓練事業収入」が著しく低い公益法人と経営者団体は低価格帯の研修コースを提供する組織である。

## イ、教育訓練サービス市場の構造図を描く

### (ア) 対象者からみた市場構造

つぎに質的構造について整理する。まず対象者の観点から、研修コースの市場における位置づけをみると(図表 3-14 を参照)、講習会・セミナーは主に中小企業サラリーマンを対象にしており、そのなかで①新入社員研修、マナー研修、②技術技能研修、資格取得研修、医療等研修、③品質安全研修、営業販売研修、④人事労務研修、マネジメント研修、経理財務研修の四群の研修コースが雇用者の職務階層に対応して設定されている。それに加えてマネジメント研修、資格取得研修、営業・販売研修、経理・財務研修は自営業・自由業の分野にも対応している。つぎの通信教育は講習会・セミナーとは異なる位置を占めており、対象となる雇用就業形態については中小企業サラリーマンに加えて大企業サラリーマンまで範囲

を広げていること、職務階層については新人社員から係長・主任レベルを対象を集中していることに特徴がある。

図表 3-14 対象者からみた研修コースとプロバイダーのポジション

研修コースのポジション	職務階層	対象者の職業			
		大企業 サラリーマン	中小企業 サラリーマン	公務員 団体職員	自営業 自由業
研修コースのポジション	経営者 役員		講習会・セミナー		
	管理職	通信教育	講習会・セミナー		
	係長 主任		医療等研修 技術技能研修 資格取得研修	品質安全研修 営業販売研修 経理財務研修 人事労務研修 マネジメント研修	資格取得研修 経理・財務研修 営業・販売研修 マネジメント研修
	中堅社員		医療等研修 技術技能研修 資格取得研修	品質安全研修 営業販売研修 経理財務研修 人事労務研修 マネジメント研修	
	新人社員（3年未満）		医療等研修 技術技能研修 資格取得研修	品質安全研修 営業販売研修 経理財務研修 人事労務研修 マネジメント研修	
	新人社員（1年未満）		新人社員研修 マナー研修		
プロバイダーのポジション	経営者 役員		通信教育		
	管理職		講習会・セミナー		
	係長 主任	民間企業 公益法人	講習会・セミナー	民間企業・公益法人	経営者団体 職業訓練法人 職業訓練法人等
	中堅社員	民間企業 公益法人	講習会・セミナー	民間企業・公益法人	
	新人社員（3年未満）	民間企業 公益法人	講習会・セミナー	民間企業・公益法人	
	新人社員（1年未満）	民間企業 公益法人	講習会・セミナー	民間企業・公益法人	

（出所）労働政策研究・研修機構（2005）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第二次調査－』、p.30。

（注）「経理財務研修」については、管理職層が主対象でないので、枠の線を点線にしてある。

つぎの教育訓練プロバイダーについては、講習会・セミナーでは、公益法人と民間企業は中小企業サラリーマンの中堅社員レベルを中心にして新人社員レベルから係長・主任レベルの雇用者全体を主要な受講者とするという位置をとっている。それに対して、職業訓練法人等と経営者団体は中小企業サラリーマンの中堅社員レベル等（前者は中堅社員レベル、後者は中堅社員レベルから新人社員レベル）を中心としているものの、自営業・自由業に範囲を拡張するとの位置をとっている。さらに通信教育は講習会・セミナーとほぼ類似した構造をもっているが、経営者団体が中小企業の管理者、経営者を重要な対象層としている点が大きく異なる。最後の社会人大学院は30～40歳代、民間企業サラリーマンと公務員・団体職員を主要な対象層としているという事実を踏まえると、講習会・セミナーにおける公益法人と民間企業がカバーする領域のなかの上位の職務階層の雇用者（つまり中堅社員レベル、係長・主任レベルと予想される）を対象としていると考えられる。

(イ) 研修内容からみた市場構造

「どのような方法で提供されるサービスか」(研修内容)の観点からみると、教育訓練サービス市場の構造は図表3-15になる。

図表3-15 研修内容からみた研修コースとプロバイダーのポジション

		研修延べ期間				
受講料水準		短期 (10-19時間)	中期 (27-33時間)	長期 (53-68時間)	超長期	
研修 コース の ポジ ション	超高価格帯 (1,732千円)		講習会・セミナー		社会人大学院	大学院教育
	高価格帯 (60-74千円)	マネジメント研修	語学研修	資格取得研修 技術・技能研修 医療等研修	資格取得研修 専門研修	通信教育
	中価格帯 (31-46千円)	営業研修 品質・安全研修 人事労務研修		OA研修	随層別研修 語学研修	
	低価格帯 (17-27千円)	新入社員研修 マナー研修	経理・財務研修			
		短期 (13-20時間)	中期 (32-55時間)	長期 (101-151時間)	超長期	
プロ バイ ダー の ポジ ション	超高価格帯 (1,732千円)		講習会・セミナー		社会人大学院	大学院教育
	高価格帯 (129-195千円)		民間企業	専修学校等	民間企業 専修学校等 職業訓練法人等	通信教育
	中価格帯 (35-57千円)		公益法人	職業訓練法人等	公益法人 経営者団体	
	低価格帯 (14-27千円)	経営者団体 大学等			大学等	

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第二次調査－』、p.32。

同図表の「研修コースのポジション」をみると、最も中心的な講習会・セミナーの方式は、研修時間70時間以下、受講料8万円以下の範囲で提供されるサービスを対象としている。そのなかに、それぞれの研修コースが配置されており、主要なコースについてみると、①資格取得研修、技術・技能研修、医療・看護・福祉研修は高価格帯の長期コース、②新入社員研修、マナー研修は低価格帯の短期コース、③マネジメント研修、品質・安全研修、人事労務研修(とくにマネジメント研修)は短期であるが相対的に価格の高いコースという位置を占めている。大学院教育と通信教育は講習会・セミナー方式とは異なる位置を取っており、前者は非常に高額(超高価格帯)で超長期のコースを提供する位置を、後者は超長期であるが中価格帯から高価格帯でサービスを提供する位置をとっている。

同様に教育訓練プロバイダーの位置についてみると、最も中心的な講習会・セミナー方式

については、教育訓練プロバイダーは研修時間 151 時間以下、受講料 20 万円以下の範囲でサービスを提供しているが、主要教育訓練プロバイダー（民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等）に限定すると 100 時間以下、20 万円以下が対象範囲となる。そのなかに各教育訓練プロバイダーが位置しており、主要な教育訓練プロバイダーについてみると、①高価格帯で長期コースを提供する専修学校等、中価格帯で中期コースの公益法人、低価格帯で短期コースの経営者団体と大学等、②中期コースを相対的に高い価格（高価格帯）で提供する民間企業、③長期コースを低価格（中価格帯）で提供する職業訓練法人等との特長がみられる。さらに社会人大学院は超高価格帯で超長期コースを提供する位置を、通信教育は同じ超長期であるが、低価格帯（大学等）、中価格帯（公益法人、経営者団体）、高価格帯（民間企業、専修学校等、職業訓練法人等）の広い価格帯でサービスを提供するという位置をとっている。

#### 4. 教育訓練サービス市場の需要構造

##### (1) 調査の目的とフレームワーク

「1. 教育訓練サービス市場研究の意義と視点」のなかで説明したように、ここでは、平成 17 年度に実施した「教育訓練サービス市場の需要構造」に関する調査の結果を整理してある。また同調査は労働市場全体の状況を把握し、雇用・就業形態別の特徴を明らかにするために、正社員、非正社員、自営業・自由業を対象にしている点に特徴があり、アンケート調査の回答者の構成は正社員 67.3%、非正社員（パート・アルバイト）20.1%、自営業・自由業 12.6% である。

アンケート調査票は、図表 4-1 に示した個人の能力開発行動を捉えるためのフレームワークに基づいて設計されている。すなわち、個人の能力開発行動は「計画」「実施」「評価」の三つの段階から構成されている。「計画」の段階では、「能力開発ニーズの背景」のもとで発生する「能力開発ニーズの内容」に基づいて計画が作成されるが、そのさいには二つの点の問題になる。第一は計画を実現するさい個人はどのような「能力開発行動の制約条件」のもとにあるかであり、それには個人が所有する資源（「個人資源」）の面からみた制約条件と、会社からどの程度支援を得ることができるのか（「会社のサポート」）の面からみた制約条件の二つがある。第二は、計画作成にあたり必要な情報がどの程度入手できるかであり、図表では、それを「能力開発の情報環境」としている。

このようにして作成された計画にしたがって個人は「実施」の能力開発行動をとることになるが、ここでは、それを以下の観点から把握している。

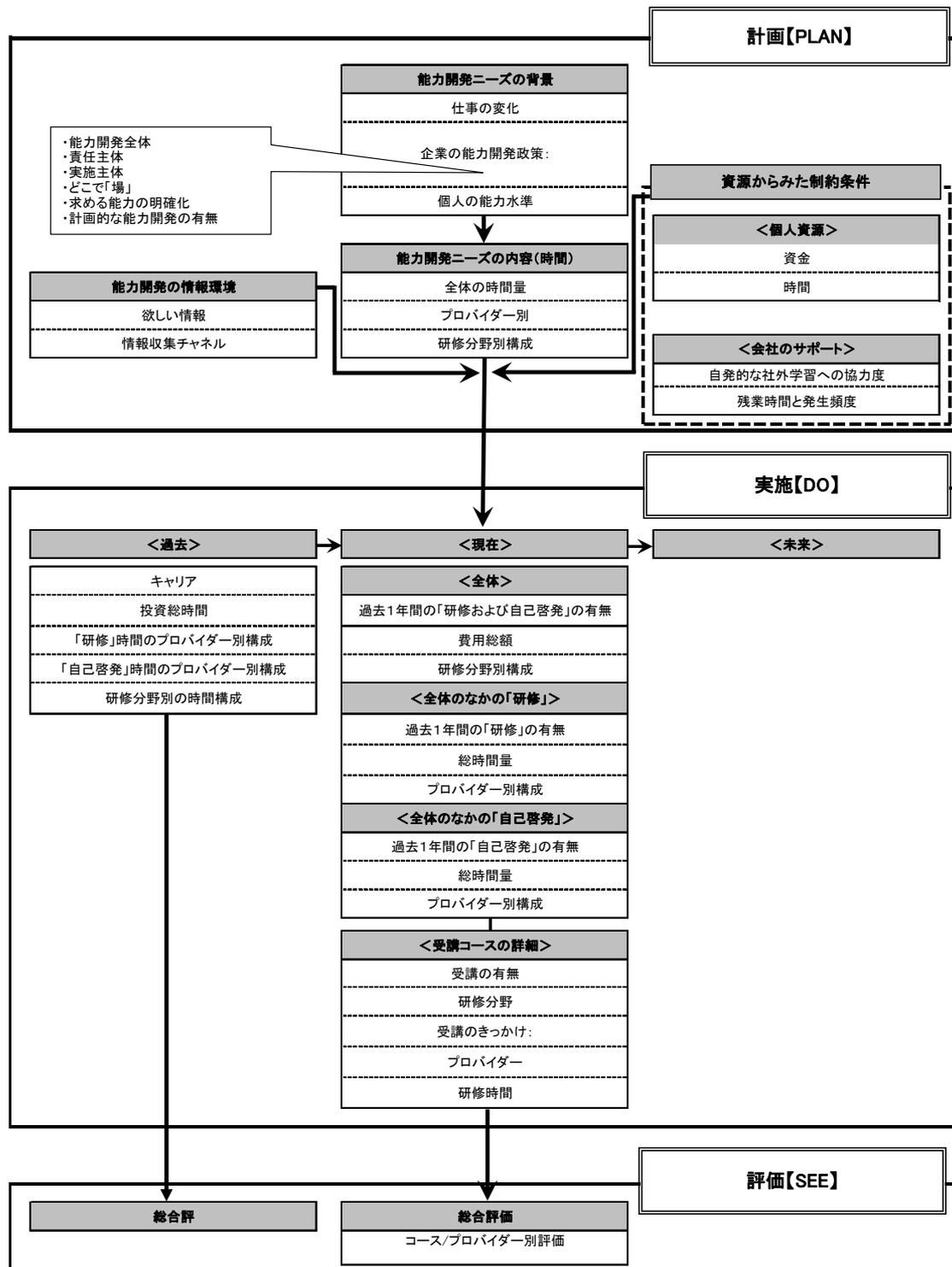
- ① 「現在」と「過去」の二つの時点の「実施」の能力開発行動について
- ② 資金あるいは時間からみた投下資源量とその分野別構成から、「実施」の能力開発行

動の全体（図表の「全体」が対応）を把握する

③ 以上の点を研修（「全体のなかの研修」）と自己啓発（「全体のなかの研修」）に分けて把握する

④ さらに現在については、個人が受講したコース特性を把握する（「受講コースの詳細」）

図表 4-1 個人の能力開発行動をみる視点



最後に、こうように展開された能力開発行動を「評価」することになるが、ここでは研修コース、教育訓練プロバイダーに対する個人の評価（「評価情報」と、個人にとっての能力開発効果の二つの面からみている。

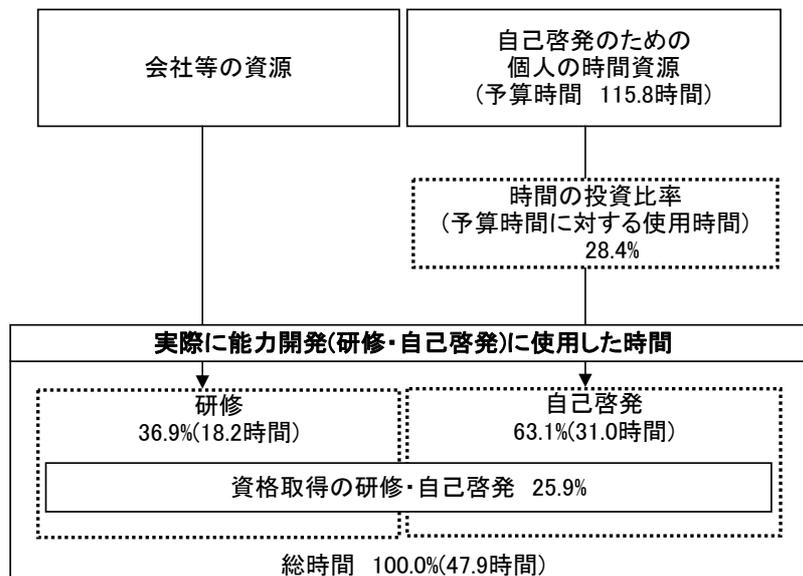
## (2) 現状の能力開発行動の特徴を確認する

### ア、能力開発に投下されている時間と資金

#### (ア) 能力開発行動の全体像

以上のフレームワークに基づいて実施された調査の結果を踏まえると、個人の能力開発行動の特徴を、能力開発に投下された時間と資金の面から知ることができる。まず時間の面からみると（図表 4-2 参照）、就業者は能力開発のために年間 47.9 時間を投下しており、年間の総労働時間を 2 千時間とすると、労働時間のほぼ 2～3%にあたる時間を能力開発のために使っていることになる。その内訳は、勤務先の支援のもとで行われる研修が 4 割弱（36.9%）、自己啓発が 6 割強（63.1%）の構成であり、また総時間のほぼ 1/4（25.9%）が資格取得のために使われている。

図表 4-2 時間からみた能力開発行動の構造

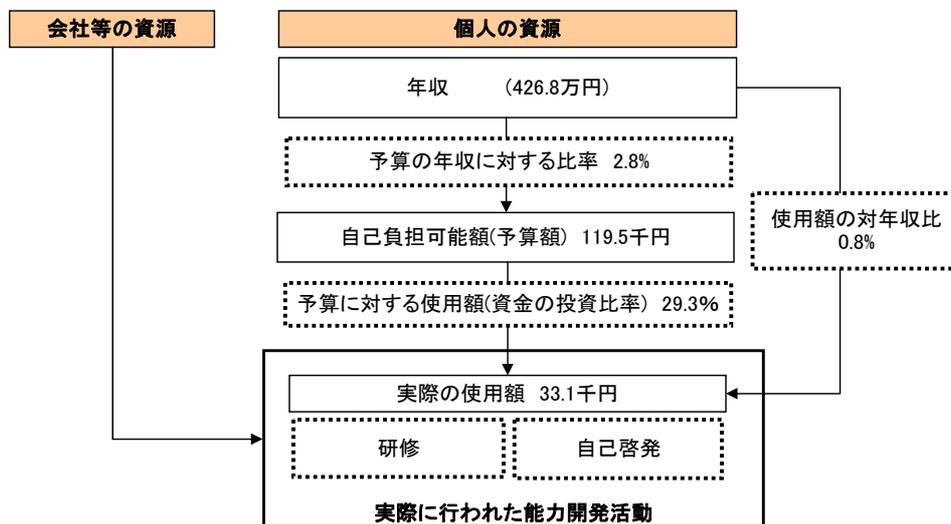


- (注) ①（「自己啓発のための個人の時間資源」×「時間の投資比率」）の値が「自己啓発の時間」と一致しないのは、「自己啓発のための個人の時間資源」と「自己啓発の時間」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「時間の投資比率」は「自己啓発のための個人の時間資源」と「自己啓発の時間」の両者が有効回答である場合に計算された値であるためである。
- ②「研修の時間」と「自己啓発の時間」の合計値と「総時間」値が一致しないのは、「研修の時間」と「自己啓発の時間」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「総時間」は「研修の時間」と「自己啓発の時間」の両者が有効回答である場合に計算された値であるためである。
- ③研修と自己啓発の総時間に占める比率は、総時間を計算するさいのデータに基づいて算出されている。

さらに自己啓発のために実際に費やされた時間は、個人が自己啓発に使用可能であるとする 115.8 時間（つまり時間面からみた予算）の約 3 割（28.4%）であり、自己啓発のために費やす時間にはかなりの余裕があるというのが現状である。

同様に資金の面から能力開発行動の構造を整理すると、図表 4-3 のようになる。図表内にある「予算額」は、自己啓発のための予算額として調査されている。しかし、勤務先が行う研修の自己負担分も予算のなかから支出されること、自己啓発についても、勤務先から資金的な援助を受けることがあり、予算はこの勤務先からの援助を除いた自己負担分に対応して作成されることからすると、予算は自己啓発と研修にかかわらず、個人が自己負担する部分をカバーしていると考えるのが自然である。

図表 4-3 資金からみた能力開発行動の構造



(注) ① (「自己負担可能額」×「資金の投資比率」) の値が「実際の使用額」と一致しないのは、「自己負担額」と「実際の使用額」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「資金の投資比率」は「自己負担可能額」と「実際の使用額」の両者が有効回答である場合に計算された値であるためである。

②同様に「年収」と「自己負担可能額」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「予算の年収に対する比率」は「年収」と「自己負担可能額」の両者が有効回答である場合に計算された値、「使用額の対年収比」は「年収」と「実際の使用額」の両者が有効回答である場合に計算された値である。

以上の点を踏まえて同図表をみると、個人は年収の 2.8%（119.5 千円）を能力開発のための予算と考え、そのなかの年収の 0.8%にあたる 33.1 千円を能力開発のために実際に支出している。この支出額の予算額に占める比率（資金の投資比率）は 29.3%であり、この水準は前述した時間の投資比率とほぼ等しく、資金面からみても、個人はまだかなりの余裕を残しているといえそうである。

#### (イ) 雇用・就業形態からみた特徴

こうした能力開発行動は、雇用・就業形態によってどのように異なるのか。時間の面から

みると（図表 4-4 を参照）、予算時間、実際の使用時間、時間の投資比率のいずれにおいても、自由業・自営業が雇用者（正社員と非正社員）を、また雇用者のなかでは正社員が非正社員を上まわる水準にある。さらに勤務先の指示による研修と自己啓発に費やした時間の構成をみると、非正社員は自己負担で（つまり自己啓発で）能力開発を行い、正社員は勤務先（つまり研修）に依存して能力開発を行い、自由業・自営業は両者の中間にあるという特徴がみられる。

図表 4-4 雇用・就業形態別の資金と時間からみた能力開発行動の構造

	資金の面					時間の面					
	予算額		実際の使用額	資金の投資比率 (使用額の対予算比)	使用額の対年収比	自己啓発の 予算時間	時間の投資比率 《自己啓発の場合》 (使用時間の 対予算比率)	実際の総 使用時間			自己啓発 時間比率 (総時間 に占める 自己啓発 時間の割合)
	金額	対年収比						研修の時間	自己啓発 の時間		
	千円	%	千円	%	%	時間	%	時間	時間	時間	%
正社員	120.4	2.32	33.0	29.3	0.65	114.0	28.7	49.6	19.8	30.9	61.1
非正社員	64.9	4.86	12.6	19.5	0.96	103.2	21.2	27.4	8.1	20.9	70.9
自営業等	202.0	5.31	65.6	34.7	1.78	145.5	34.7	79.8	25.4	47.5	65.7

（注）図表中の数値の計算方法については、図表 4-2 と図表 4-3 の（注）を参照のこと。

資金の面からみても、時間と同様に予算額、実際の使用額、資金の投資比率、使用額の対年収比のいずれについても自由業・自営業は雇用者に比べて能力開発に積極的である。雇用者のなかでは、正社員は非正社員に比べて実際の使用額、資金の投資比率のいずれにおいても上まわる水準にあり、より多くの資金を能力開発に投資していることが分かる。しかし、予算額と使用額の対年収比は逆の関係にあり、所得との関連で相対的にみると、非正社員は正社員以上に積極的に能力開発に自己投資しているといえるだろう。

このようにみてくると、自分の能力は自己責任で開発せざるを得ない自由業・自営業は能力開発への自己投資に積極的であり、それに比べると、企業の教育訓練に多くを頼ることができる正社員は自己投資に消極的である。さらに雇用者のなかでは、正社員は非正社員に比べて時間、資金の絶対量からみると多くの資源を自己投資しているが、所得のなかからどの程度の資金を能力開発の自己投資にまわしているのかの観点からみると、非正社員は正社員以上に能力開発に積極的に取り組んでいる。

さらに正社員の特徴を仕事特性別にみると、専門・技術職は資金、時間の両面にわたって多くの資源を能力開発に投入する職種、それに対して現業職ついで営業・販売職は消極的な職種、サービス職と事務職はその中間に位置する職種という類型化ができる。

## イ、能力開発のための資源の配分構造

### (ア) 訓練分野別の配分構造

それでは、個人は以上の能力開発資源を多様な研修コースにどのように配分（使用）しているのか。図表 4-5 をみると、時間からみた資源の訓練分野別配分構造は、専門研修 5 割、階層別研修 2 割、課題別研修（語学研修、OA・コンピュータ研修）2 割、その他 1 割の構成である。過去 3 年間に個人が受講した主要なコース数の構成もほぼこれに対応するので、こうした配分構造に間違いはないであろう。

図表 4-5 研修・自己啓発のための能力開発時間の構成

(単位:%)

階層別研修全体	ビジネスの基礎知識	マネジメント	専門研修	語学	OA・コンピュータ	その他
18.2	6.2	12.0	52.1	8.4	13.1	8.2

### (イ) 教育訓練プロバイダー別の配分構造

さらに教育訓練プロバイダー別の構成は研修と自己啓発で異なり、研修の場合には（図表 4-6 の「研修の時間構成」欄を参照）、勤務先と社外プロバイダー（社外教育訓練機関と設備機器メーカー等）が一对一の関係にあり、社外機関のウェイトがかなり大きい。自己啓発では（同「自己啓発の時間構成」欄を参照）、自学自習が中心になるが、社外プロバイダーにも約 3 割の時間が配分されている。

さらに同図表は研修あるいは自己啓発で活用される社外の教育訓練プロバイダーの構成を示している。このデータは、過去 3 年間に受講された主要なコースの構成であるので時間構成を必ずしも正確に表してはいないが、概況を知るには十分であろう。それによると、民間教育訓練機関と公益法人（あるいは公益法人と経営者団体を合わせた非営利の民間団体〔以後、民間の公的組織と呼ぶ〕）が二大社外プロバイダーであり、それに比べると、学校（専修学校等と大学等）と公共職業訓練機関の比重は小さい。

しかも、そうした構造は雇用・就業形態によって異なる。第一に、正社員は民間企業（設備機器メーカー等と民間教育訓練機関）に、非正社員と自由業・自営業はそれ以外の非営利の組織に多くを依存する傾向がある。第二に、非営利の組織に注目すると、正社員は公益法人、非正社員は学校と公共職業訓練機関、自由業・自営業は経営者団体に依存する点に特徴がある。

図表 4-6 能力開発の教育訓練プロバイダー別構成

(単位: %)

	会社等	社外教育 訓練機関	設備機器 メーカー等	自学自習	その他
研修の時間構成	45.8	30.9	14.6	—	8.6
自己啓発の時間構成	15.0	20.8	8.0	50.9	5.4

↓

**社外プロバイダーの構成**  
(過去3年間に受講した主要な社外講座コース数の構成)

		設備機器 メーカー等	民間教育 訓練機関	公益法人	経営者団 体	専修学校 等	大学等	公共職業 訓練機関
全体 (%)		10.7	30.2	24.9	9.2	3.4	3.0	3.6
雇用・就 業形態	正社員	11.7	31.4	27.1	8.7	3.1	2.7	2.9
	非正社員	4.2	28.1	18.6	4.8	9.0	5.4	9.6
	自営業等	9.4	25.0	16.7	14.6	2.1	3.1	3.8

(3) 能力開発のニーズ構造を確認する

ア、どの程度ニーズがあるのか

それでは、こうした能力開発行動の背景には、どのようなニーズがあるのか。時間からみたニーズの大きさをみると（図表 4-7 を参照）、個人の半数程度（49.8%）が研修・自己啓発の時間を増やしたいと考えており、その程度は正社員、自由業・自営業、非正社員の順である。さらに正社員の仕事特性との関連では、営業・販売職で大きく、現業職で小さい。

図表 4-7 研修・自己啓発ニーズの分野別構成

（「増やしたい」＋「やや増やしたい」の比率 %）

		ニーズ の 大きさ	階層別研修		専門研 修	語学	OA・ コン ピュー タ	資格取得 研修	長期教 育訓練 コース (夜間 大学院 等)
			ビジネ スの基 礎知識	マネジ メント					
全体		49.8	24.5	35.7	62.0	40.7	55.6	52.5	28.5
雇用・就 業形態	正社員	○		○				○	
	非正社員	△						○	
	自営業等								
正社員 (職種 の場合)	専門・技術職				○	○			○
	事務職					○	○	○	○
	営業・販売職	○		○				○	
	サービス職								
	現業職	△		△	△	△	△	△	△

(注) 「長期教育訓練コース」は、「受講したいか」の設問に対する「そう思う」「ややそう思う」の合計回答比率である。

## イ、研修分野別のニーズ構造

さらに、こうしたニーズの構造を研修分野別にみると（図表 4-7 を参照）、なんとといっても専門能力を向上させるための専門研修を拡大したいというニーズが大きく、課題研修（語学研修と OA・コンピュータ研修、とくに OA・コンピュータ研修）がそれに続き、階層別研修（ビジネスの基礎知識、マネジメント）に対するニーズが最も小さい、という構造になっている。それとともに資格取得のための研修ニーズもかなりあり、「増やしたい」とする個人は 52.5%である。それに比べると、夜間大学等の長期訓練コースは受講に対する肯定的回答が 28.5%にとどまるが、他の研修コースに比べて負担の大きいコースであることを考慮すると約 3 割という水準は決して低いものではない。

雇用・就業形態との関連でみると、マネジメント研修、専門研修、資格取得研修が他に比べて増加派が多いことからわかるように、全般的に正社員の研修ニーズは強く、それに比べると自由業・自営業のニーズは弱い。さらに正社員についてみると、全般的に現業職ついでサービス職のニーズは弱い。それに比べると専門・技術職、事務職、営業・販売職のホワイトカラー系の職種はニーズが強いが、そのなかでも職種によりニーズの構造は異なる。すなわち専門・技術職は専門研修、語学、長期教育訓練コース、事務職は語学、OA・コンピュータ研修、資格取得、長期教育訓練コース、営業・販売職はマネジメント研修、資格研修を重視する傾向が強い。

## ウ、教育訓練プロバイダー別のニーズ構造

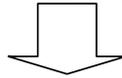
さらにニーズの構造を教育訓練プロバイダー別にみると（図表 4-8 を参照）、まずは自学自習でという意識が強く、さらに、それ以外については、勤務先が提供する研修以上に社外機関（社外の教育訓練機関と設備機器メーカ等）に対するニーズが大きい。ここでも全般的に正社員のニーズが大きい。正社員は社外機関（社外教育訓練機関と設備機器メーカ等）にニーズが向いているのに対して、自由業・自営業は自学自習を重視している。

さらに同図表の外部機関の詳細をみると（「外部機関の利用希望」欄を参照）、公益法人ついで民間教育訓練機関と公共職業訓練機関に対するニーズが大きく、設備機器メーカ等と経営者団体がそれに次ぎ、それに対して学校（専修学校等、大学等）に対するニーズは小さい。このようにみてくると、民間企業（民間教育訓練機関、設備機器メーカ等）の提供する研修コースに対する個人のニーズはニーズ全体の一部であり、それと同等、あるいはそれを上回る水準で非営利組織の提供する研修コースに対するニーズがあり、とくに民間の公的組織（公益法人、経営者団体）と公共職業訓練機関の存在が大きい。雇用・就業形態との関連をみると、正社員が外部機関に対するニーズが全般的に大きい。そのなかにあつて非正社員と正社員の現業職の公共職業訓練機関に対するニーズの大きさが注目される。

図表 4-8 研修・自己啓発ニーズの教育訓練プロバイダー別構造

(「増やしたい」+「やや増やしたい」の比率 %)

会社等やグループ会社等	社外の教育訓練機関	設備機器メーカー等	自学自習
27.9	35.7	30.7	52.2



**【外部機関の利用希望】**

(「利用したい」+「ある程度利用したい」の比率 %)

設備機器メーカー等	民間教育訓練機関	公益法人	経営者団体	専修学校等	大学等	公共職業訓練機関
48.6	53.6	57.7	49.1	45.3	42.5	53.3

**(4) 能力開発行動の評価**

**ア、人材育成策全般を評価する**

今回の調査は研修と自己啓発に焦点を当ててきたが、それらを実評価する前に、人材育成策全体のなかでのそれらの位置を確認しておく必要がある。これまでの能力向上に対する各人材育成策の貢献度を雇用者についてみると、OJTが4割(43.8%)、自己啓発が3割(28.1%)、Off-JT(つまり研修)が3割(28.1%)である。このようにみると、個人は、過去の能力開発に対する研修と自己啓発の貢献度を全体の6割と高く評価しており、それらのあり方は能力開発に重要な役割を果たしている。さらに研修のなかをみると、社内研修の貢献度(14.7%)と社外研修の貢献度(13.4%)がほぼ同等の水準にあり、社外研の重要性が確認できる。また雇用・就業形態別に貢献度の構成をみると、正社員がOJT4割、研修3割、自己啓発3割、非正社員が同じく5割、2割、3割の構成であり、正社員は研修、非正社員はOJTに依存する傾向が強い。

**イ、研修・自己啓発を総合的に評価すると**

それでは、個人は受講した研修・自己啓発をどのように評価しているのか。「現在の仕事にどの程度役立っているのか」の観点からみた総合評価は極めて肯定的であり、「どちらともいえない」を超えた肯定的評価が79.6%に達する。雇用・就業形態別にみると、自由業・自営業で評価が高く、次いで正社員、非正社員の順で続いている。正社員のなかではサービス職で評価が高く、事務職で低い。

それを研修方法別にみると(図表4-9の「総合的评价」欄を参照)、過去3年間に受講した自主的な勉強会・交流会、社内講座、社外講座のコースに対する評価はきわめて肯定的で

あり、とくに自主的な勉強会・交流会の評価は高い。それに比べる通信講座に対する評価は厳しい。こうした総合評価は、おおむね自由業・自営業が肯定的であり、それに非正社員、正社員の順で次ぐという構成である。さらに正社員を仕事特性別にみると、全般的にサービス職が肯定的に、現業職が消極的に評価している点特徴的である。

図表 4-9 研修方法別にみた能力開発の役立った点と総合評価

	<複数回答 %>								総合的評価 (肯定的回答 比率 %)(注)
	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	
社内講座	35.4	55.2	12.9	2.2	1.5	4.9	4.9	10.3	80.3
社外講座	35.6	55.4	8.6	2.5	3.9	7.0	1.3	9.1	80.0
通信教育	25.8	50.6	6.2	3.0	4.2	10.8	3.4	3.5	65.4
自主的な勉強会・交流会	32.6	55.6	7.9	1.9	2.6	8.4	2.0	21.6	82.5

(注) 9段階評価で「どちらともいえない」を超えた肯定的評価の比率

#### ウ、研修は何に役に立ったのか

それでは研修は具体的に何に役に立っているのか。過去3年間に受講した主要コースの評価によると(図表4-9)、全般的には、どの研修コースであっても、仕事の幅を広げる、ついで仕事の専門を決めるという点で役に立ったと評価されている。これを研修方法別にみると、第一に、仕事の専門を決める、仕事の幅を広げる、あるいは責任ある仕事につくという仕事の高度化に貢献するという点では、社内講座、社外講座、自主的な勉強会の評価は高いが、通信教育の評価は低い。第二に、将来のキャリアを考えるという点では、社内講座以外の社外から提供されることの多い研修コースが評価されており、とくに通信教育でその傾向が強い。第三に、研修の重要な効果の一つである人脈作りについては、自主的な勉強会・交流会の役割の大きいことが分かる。

### (5) 政策的課題を考える

#### ア、教育訓練サービス市場の重要性を再認識する

今回の調査で明らかにした以上の個人の能力開発行動をみると、教育訓練サービス市場を整備することの重要性を改めて認識できる。

人材育成に対する能力開発方法の貢献度をみると、確かに社内で提供されるOJTが最も重要な役割を果たしている。しかし、教育訓練サービス市場に多くを依存する社外のOff-JTと自己啓発は、個人の能力向上をはかるうえで、OJTに社内のOff-JTを加えた内部労働市場型の教育訓練方法に匹敵する程度の貢献を果たしている。OJT以外の能力開発方法に対する現在の資源配分構造は、この点をさらに明確にしてくれる。つまり、個人は能力開発に投

入している全時間の約 6 割を自己啓発に配分しており、その水準は研修の約 4 割を大きく上回っている。さらに研修についても、投下された時間の半分が社外の教育訓練機関の提供するコースに使われている。

こうした社外で流通する教育訓練サービスの活用実態をみると、教育訓練サービス市場を整備することの重要性は明らかであろう。しかも、今回の調査で明らかにされた以上の点は、OJT を中心とする社内的な能力開発の重要性を高く評価してきたこれまでの常識を超えて、教育訓練サービス市場が重要な役割を果たしていることを示している。とくに雇用者と異なり社内的な能力開発に依存することの難しい自由業・自営業の非雇用型の就業者の能力開発にとって、教育訓練サービス市場の存在はたいへん大きい。教育訓練サービス市場の強化は重要な政策課題なのである。

### イ、求められる能力開発のための環境整備

そうすると、どのような点を改善して機能の強化をはかるべきなのかが問題になり、そのためには、まず個人がとる「いまの」能力開発行動が、能力開発に投下される資源（資金と時間）の面からみて十分なのかを考えておく必要がある。それを正確に把握するには詳細な分析が必要になるが、少なくとも、現段階の分析結果からみても次の点が明らかになる。

個人が能力開発のために実際に投下している資源（時間と資金）は、投下可能な資源量（予算）の 3 割程度にとどまることを明らかにした。このことは、ニーズがあるにもかかわらず何らかの制約条件があって投下できないか、すでにニーズが満たされているのかのどちらかである。この点で参考になるのは、実際の投下資源の予算に対する割合（予算比率）の雇用・就業形態間の違いに関する情報であり、雇用者に比べて自由業・自営業の予算比率が著しく高いこと、とくに能力開発面で有利な条件にあると考えられる正社員に比べても高いことを明らかにした。これについては二つの解釈が可能である。

まずは、勤務先から十分な教育訓練サービスの提供を受け、ニーズが満たされているので、正社員は自己裁量の範囲にある資源を投下する必要がない、という見方ができるだろう。しかし、能力開発活動を拡大したいとのニーズが正社員でもっとも強いという事実を踏まえると、勤務先の提供する教育訓練サービスでニーズが充足されているから予算比率が低いとは考えにくい。

そうすると、何らかの制約条件があって予算比率が低いと考えるのが自然であろう。この背景については詳細な分析が必要とされるが、主要な理由の一つとして、労働時間の裁量度の違いが考えられる。もともと正社員は自由業・自営業に比べて時間の裁量度が制約されているが、それに加えて彼ら（彼女ら）には、突発的な残業が常態化しているというもう一つの事情がある。このことは、正社員が労働時間を事前に予測できず、労働時間に対する裁量が抑制されざるをえないことを示している。これでは、自分の能力開発のために自己の資源を有効活用することが阻害されることになるだろう。

「いま」の能力開発活動に対する評価は、正社員に比べて自由業・自営業のほうが肯定的であることを明らかにしているが、こうした評価の違いには、自己の能力開発に資源を配分する裁量の違いを反映していると考えられる。そうすると、雇用者とくに正社員の能力開発を効果的にするには、正社員が自らの意思で自らの資源を有効に活用できるように勤務先の労働時間管理を改善する必要がある、それを促進するための政府の役割は大きい。

#### ウ、求められる能力開発格差への対応

さらに「いまの」能力開発行動の現状を、能力開発に投下される資源（資金と時間）の面からみると、就業者のなかに能力開発格差のあることが明らかになる。

まず雇用者については、正社員と非正社員の間に格差が存在することが明らかにされた。年収比でみると、予算額にしても、実際に使用された金額にしても、非正社員は正社員を上まわる水準にある。こうした事実をみると、非正社員は、正社員に劣らず能力開発に積極的に取り組んでいるといえるだろう。しかし、能力開発に投入される資金は少ない所得のなかから捻出されたものであり、そのため予算額、実際に投下される資源量（資金）は正社員に比べて劣ることになる。しかも、年収比が高いという上記の事実は、それだけ非正社員は正社員に比べて重い負担をおっていることを示している。しかも非正社員は、正社員のように、自己負担によって行う能力開発に加えて、勤務先の提供する能力開発に多くを期待することができず、いきおい、自己負担に依存せざるをえないのである。

雇用者以上に能力開発に積極的に取り組んでいる自由業・自営業も、勤務先の援助を期待できず、自己負担で能力開発に取り組まざるを得ないという点で非正社員と似た状況にある。そのため非正社員と自由業・自営業は、市場から教育訓練サービスを購入するにあたって、正社員に比べて民間の教育訓練機関を活用せず、安価に教育訓練サービスを購入できる経営者団体や学校の公的機関と公共職業訓練機関に多くを依存する行動をとっている。

さらに正社員のなかでも、能力開発格差が存在する。職種によって状況は多様であるが、他の職種に比べると、能力開発に投下される資源量が劣る、能力開発に対するニーズが弱い等のこれまで明らかにしてきた事実を踏まえると、現業職は能力開発活動が活発に行われているとはいえない職種である。しかし、現業職はいま問題になっている現場力の強化を支える層であることを考えると、彼ら（彼女ら）に対する能力開発体制の強化は重要な課題である。それでは、どうするのか。民間の教育訓練機関で提供することの難しい訓練内容であること、公共職業訓練機関に対する現業職のニーズが大きいことを踏まえると、公共訓練機関が提供する教育訓練サービスの充実をはかることが重要な政策的な課題になるだろう。

#### エ、教育訓練プロバイダーの分業体制を考える

最後に、教育訓練サービス市場を整備するための残された課題について説明しておきたい。それは、公的機関の教育訓練機能の強化と活用の促進である。これまで教育訓練というと、

民間の教育訓練機関か公共の教育訓練機関かという観点から考えられてきたが、この公私の中間領域にある公的機関は教育訓練サービス市場のなかで重要な役割を果たしている。このことは、今回の調査のなかで繰り返し明らかにされてきた。公的機関の範疇には学校を初め多様な機関が含まれるが、とくに重要な存在は公益団体と経営者団体である。これらの組織は公的性格をもつため安価に教育訓練サービスを提供できるとともに、教育プロバイダーとして以下の点で有利な条件を備えている。

個々の企業等のニーズに直結した教育訓練サービスを提供するのであれば、企業内教育が最も効果的である。他方、企業あるいは業界を超えた広い範囲の共通的なニーズに対しては民間の教育訓練機関、学校、公共職業訓練機関が効果的である。それに対して両者の中間ある、特定の業界あるいは職種に共通する中範囲の共通性をもつニーズに対しては、特定職種、業界に対応して組織化されている公益法人や経営者団体の公的機関が教育訓練プロバイダーとして有利な位置を占めるのである。

こうしたことを踏まえると、教育訓練機能の官民分担の見直しを問題にするさいには、この公的機関を積極的に活用する視点をもつ必要がある。公的機関はいま以上に能力開発専門機関としての性格を強め、そのための機能強化をはかる。政府はそれを支援するための政策を重視する。教育訓練サービス市場を強化するうえで重要な視点であると考えている。

以上、いくつかの政策的な課題について述べてきたが。それらは、今回の調査の中間的な分析の結果を踏まえたものである。本プロジェクトでは、これから、より詳細な分析を行うことを計画しており、その分析結果に基づいて、さらに具体的な政策的な課題と方向を提示したいと考えている。

## 補論 公共職業訓練機関の供給構造

本論は我が国に存在する教育訓練プロバイダーの全体像をより正確に捉えるための情報を新に加えたものである。本論を第1部の補論としたのは、これまでの調査では、公共職業訓練について他教育訓練機関と同様の方法と内容でデータ収集を行うことができなかったため、本プロジェクト研究のなかでは結果として同一のテーブルにおいて両者の比較検討をしていないことが理由である。

しかしながら、公共職業訓練が我が国において一定の機能を果たし、雇用状況を勘案した離職者訓練の実施による求職者の再就職、学卒技術者（テクニシャン）等の輩出、在職者等を対象とした能力開発セミナーによる職務遂行能力の向上<sup>3</sup>等に貢献している。

このため、公共職業訓練が提供している訓練コースについて可能な限り関係データを収集

---

<sup>3</sup> 平成16年度能力開発基本調査 Off-JT で利用した教育訓練（教育訓練機関）

して、その教育訓練プロバイダーとしての機能を供給構造の面から整理・分類する。本章では、(1) で公共職業訓練の概要を、(2) で公共職業能力開発施設が提供する訓練コースと実施状況を紹介する。(3) で提供されている離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練の公共職業訓練を明らかにする。(4) で訓練効果について調査した調査研究報告書を取り上げ、企業からみた学卒者訓練等の評価について一部を紹介する。

## (1) 公共職業訓練の概要

我が国の公共職業訓練は、「職業に必要な労働者の能力を開発、向上させることを促進し、もって職業の安定と労働者の地位向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする」として制定された職業能力開発促進法（以下「法」という）に規定され、国（国と雇用・能力開発機構）及び都道府県によって実施されている。

### ア、公共職業訓練の種類

法は、労働者、産業界の多様なニーズに応じつつ、産業構造の変化に柔軟に対応できる人材を育成するため、習得する技能及び知識の「程度」と「期間」に基づき、図表補 1 に示す 6 区分の訓練課程を規定し、訓練期間や内容を人材育成ニーズに柔軟に対応させて訓練を行うこととなっている。

図表補 1 公共職業訓練の種類

		期間 →	
	職業訓練の種類	長期訓練課程	短期訓練課程
程度 ↓	普通職業訓練	普通課程	短期課程
	高度職業訓練	専門課程	専門短期課程
		応用課程	応用短期課程

### イ、公共職業訓練施設の種類及び提供する訓練コース

上記の 6 区分の職業訓練を実施するため国及び都道府県は、図表補 2 に示す職業能力開発施設\*4を設置し、図表補 3 に示す訓練を実施している。

図表補 1 に示した「程度」は図表補 3 中の「訓練の概要」に示される対象者と習得目標である基礎的な技能・知識、高度の技能・知識、高度で専門的かつ応用的な技能・知識等の記述で区別し、「期間」は同図表中の訓練期間及び総訓練時間で記述されている。長期訓練課程は 1 年（1400 時間）以上の訓練期間のものをいい、短期訓練課程は 1 年以下（一般的には 6 ヶ月以下、12 時間以上）の期間で区分している。

\*4 法では国は職業能力開発総合大学校、障害者職業能力開発校も設置する、となっている。

図表補 2 公共職業訓練施設の種類と設置数

設置主体	名称	設置数
国(雇用・能力開発機構)	職業能力開発大学校	10
	職業能力開発短期大学校	1
	職業能力開発促進センター	62
都道府県	職業能力開発短期大学校	7
	職業能力開発校	185

図表補 3 公共職業訓練の概要

職業訓練の種類	訓練課程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間	職業能力開発 実施施設
普通職業訓練	普通過程	中学卒業者又は高等学校卒業者等に対して、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高等学校卒業者等1年 総訓練時間1,400時間以上 中学校卒業者等2年 総訓練時間2,800時間以上1年につき概ね1,400時間	職業能力開発校
	短期過程	在職労働者、離転職者等に対して、職業に必要な技能(高度の技能を除く)・知識を習得させるための短期間の課程	6月(訓練の対象となる技能等によっては1年)以下 総訓練時間12時間以上 (管理監督者コースにあつては、10時間以上)	職業能力開発校 職業能力開発促進センター 職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校
高度職業訓練	専門課程	高等学校卒業者等に対して、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高等学校卒業者等2年 総訓練時間2,800時間以上 1年につき概ね1,400時間	職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校
	応用過程	専門課程修了者等に対して、将来職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者となるために必要な技能・知識を習得させるための長期間の課程	専門課程修了者等2年 総訓練時間2,800時間以上 1年につき概ね1,400時間	職業能力開発大学校
	専門短期過程	在職労働者等に対して、職業に必要な高度な技能・知識を習得させるための短期間の課程	6月(訓練の対象となる技能等によっては1年)以下 総訓練時間12時間以上	職業能力開発促進センター 職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校
	応用短期過程	在職労働者等に対して、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための短期間の課程	1年以下 総訓練時間 60時間以上	職業能力開発大学校

参照出典：平成 17 度 厚生労働省労働政策審議会 職業能力開発分科会 第 19 回資料

## (2) 公共職業訓練の実施状況

平成 11 年から平成 16 年までの訓練コースの修了者は図表補 4 に示すとおりである。

図表中の離職者訓練で、「うち施設内」とあるのは公共職業訓練施設内で実施された訓練コース修了者数であり、「うち委託」とあるのは公共職業訓練施設が民間教育訓練機関等に訓練コース実施を委託して行った公共職業訓練コースの修了者数である。

図表補 4 職業訓練の実施状況

(単位:人)

区分	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	
合計	合計	384,156	532,527	1,053,447	637,337	585,194	380,542
	離職者訓練	131,911	236,164	520,377	420,330	409,261	191,321
	うち施設内	43,696	74,675	191,213	89,664	82,154	63,233
	うち委託	88,215	161,489	329,164	330,666	327,107	128,088
	在職者訓練	233,495	278,524	516,387	200,573	160,714	174,675
	学卒者訓練	18,750	17,839	16,683	16,434	15,219	14,546
雇用・能力開発機構	合計	276,360	417,939	914,936	486,850	441,478	257,886
	離職者訓練	107,457	200,564	459,222	350,212	342,815	140,733
	うち施設内	28,898	54,050	167,066	65,308	60,313	46,353
	うち委託	78,559	146,514	292,156	284,904	282,502	94,380
	在職者訓練	165,095	213,391	451,845	132,770	94,833	113,217
	学卒者訓練	3,808	3,984	3,869	3,868	3,830	3,936
都道府県	合計	107,796	114,588	138,511	150,487	143,716	122,656
	離職者訓練	24,454	35,600	61,155	70,118	66,446	50,588
	うち施設内	14,798	20,625	24,147	24,356	21,841	16,880
	うち委託	9,656	14,975	37,008	45,762	44,605	33,708
	在職者訓練	68,400	65,133	64,542	67,803	65,881	61,458
	学卒者訓練	14,942	13,855	12,814	12,566	11,389	10,610

出典：平成 17 度 厚生労働省労働政策審議会 職業能力開発分科会 第 19 回資料

### (3) 提供されている訓練コースの構造

#### ア、訓練コースデータ収集

離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練の実施内容を明らかにするため、中央職業能力開発協会発行の「全国職業能力開発施設ガイドブック」（平成 17 年度版、以下「ガイドブック」という）、生涯職業能力開発促進センターがホームページで提供している能力開発データベース<sup>5</sup>（平成 17 年 4 月 以下、「AG データベース」という）及び都道府県（職業能力開発主管課：都道府県によって課の名称が異なっている）ホームページ（平成 17 年度版、以下「HP」という）の 3 種類のデータを活用して訓練コースを分類・整理する。

離職者訓練と学卒者訓練はガイドブックを用い、1 訓練科目名（コース名）、2 訓練課程の区分、3 定員、4 訓練期間、5 提供分野等を整理し、在職者訓練は AG データベースと HP から収集できるデータを用い、1 訓練コース名、2 訓練時間数、3 程度（到達レベル）、4 提供分野等を整理する。

<sup>5</sup> 生涯職業能力開発促進センター <http://nokai.ab-garden.ehdo.go.jp/index.shtml> 2005

## イ、訓練コースの分類

公共職業訓練（雇用・能力開発機構の職業能力開発施設と都道府県の職業能力開発施設の両者が提供している訓練コースをいい、以降の分類で「公共職業訓練」と表記した場合は両組織が提供している合計訓練コースをいう）が提供している訓練コースの構造を表すための訓練コース分類を図表補5のとおりとした。

図表補5 訓練コースの分類

分類	提供されている訓練科名、訓練コース名
階層別研修	
階層別研修	新入社員、管理職、リーダーシップ、コミュニケーション能力、マネジメント
経営・創業	起業、創業関連、ビジネスプラン
専門別研修	
マナー研修	
営業・販売	営業、販売、マーケティング
技能・技術研修	
機械	機械設計・製図、機械要素、機械加工、CAD/CAM、NC、金型、仕上げ、測定
	金属、熱処理、射出成形、板金・溶接、配管、織機
	生産システム、設備・保全、油圧、空気圧
電気・電子	電気・電子技術、電気・電子系CAD、電気工事、電気設備・保全、家用電気工作物、電子機器
	マイコン・言語、デジタル回路、アナログ回路、オペアンプ、AD変換
制御	マイクロクス、FA、コンピュータ制御、マイコン制御、制御技術、自動計測
	シーケンス・PLC制御、フィードバック制御、プロセス制御・PID制御、モーター、センサー
情報・通信	情報システム、IT技術、システム設計、映像システム、各種言語
	LAN構築、ファイアーウォール、Web、OAシステム、データベース設計
	電気通信、光通信、データ通信
建築・住宅	建築、建築系CAD、インテリア、リフォーム、住居環境
	冷凍空調、塗装、配管、大工・左官
家具・木工	木工、家具、表具、建具
造園	造園、エクステリア、園芸
土木・測量	土木、測量
物流・建設機械	自動車、物流、建設機械
ビル管理	ビルメンテナンス、ビル管理、ビルクリーニング
印刷・デザイン	印刷、グラフィックデザイン、商業デザイン、広告美術
服飾	アパレル、染色、服飾デザイン、洋裁
環境・省エネ	下水、科学分析、省エネ
その他	理容・美容、調理、貴金属宝石、紙器製造、工芸、ホテル・レストラン、不動産
事務・ビジネス一般	事務、OA事務、医療事務、貿易事務、ビジネスサービス
医療・看護・福祉	介護、ホームヘルパー
経理・財務	企業会計、経理、キャッシュフロー
人事・労務・法務	人事管理、労務管理、キャリアコンサル、カウンセリング、コーチング、法務
品質・安全管理	品質管理、生産管理、購買管理、原価管理、工程管理、安全管理
語学	語学
OA・コンピュータ	アクセス、ワード、エクセル、PP・プレゼンテーション
資格取得	電気工事士、電気主任技術者、技術士、アーク特別教育、クレーン運転(安全衛生法関係)、技能検定、建築士、ホームヘルパー、FP、その他
趣味・教養	

本分類は本プロジェクト研究の研究報告書である教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練サービス市場の第2次調査－\*6、(以下「二次調査」という)を基に作成している。

\*6 労働政策研究報告書 No.43 2005 (労働政策研究・研修機構)

二次調査の分類との相違点は、階層別研修に「経営・創業」を追加分類したこと、技能・技術研修の細分類を追加して「機械、電気・電子、制御、情報・通信等」の分類を行ったこと等である。技能・技術研修の分類については、訓練効果・能力開発ニーズに関する調査—在職者訓練—<sup>7</sup>の技術分野を基にして作成している。

在職者訓練コースの分類はコース名に基づいて行った。各実施施設は地域の訓練ニーズに合致させた独自の訓練コースを設定し独自コース名を付していることが多く、コース名だけで分類が困難な場合は、訓練目標、訓練対象者、カリキュラム等を確認して分類した。

#### (ア) 離職者訓練

公共職業訓練が求職者を対象とした離職者訓練（普通訓練、短期課程）について、どの分野のコースを、どの程度開催し（開設期間、コース数）、何人を対象にしているか（訓練生定員ベース）について明らかにする。

ガイドブックから収集したコースデータに基づく雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校（短期大学校）、職業能力開発促進センター及び都道府県の職業能力開発校の全施設で実施される全コースについて取り上げている。

なお、民間教育訓練施設等に委託して行う離職者訓練についてはガイドブックに記載がないので分類の対象からは除外する。

#### <訓練コースの期間>

公共職業訓練が提供している訓練期間別の訓練コースは、図表補 6 に示すとおりである。雇用・能力開発機構は 3 ヶ月コース（406 コース）と 6 ヶ月コース<sup>8</sup>（1,451 コース）を主なコースとして提供し（両コースの合計で 97.9%）、2 ヶ月、4 ヶ月、5 ヶ月、2 年訓練は提供していない。都道府県はこれに加えて 2 ヶ月コース（60 コース）、1 年訓練（133 コース）も多く提供しているが、4 ヶ月、5 ヶ月及び 2 年コースの提供数は少ない。

公共職業訓練をコースの開設期間から見ると、6 ヶ月コース（73.2%）、3 ヶ月訓練（17.4%）、1 年コース（6.5%）の順で提供され、全定員 55,073 人（100%）からみると雇用・能力開発機構が 40,514 人（73.6%）で都道府県が 14,559 人（26.4%）である。

<sup>7</sup> 調査研究報告書 No.123 2004（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター）

<sup>8</sup> システムユニット訓練（就業可能な能力修得期間を 3 ヶ月とし、関連能力習得と併せて 6 ヶ月を訓練期間とする訓練）が運営のベースとなっているため、3 ヶ月／6 ヶ月訓練が主要提供コースとなっている。雇用・能力開発機構ホームページ <http://www.ehdo.go.jp/gyomu/index4.html>

図表補 6 離職者訓練コースの期間

	2ヶ月訓練 (10日、1ヶ月 含)		3ヶ月訓練		4ヶ月訓練		5ヶ月訓練		6ヶ月訓練		1年訓練		2年訓練		計	
	コース 数	定員	コース 数	定員	コース 数	定員	コース 数	定員	コース 数	定員	コース 数	定員	コース 数	定員	コース計	定員計
雇用・ 能力開 発機構	0	0	406	9,061	0	0	0	0	1,451	30,626	39	827	0	0	1,896	40,514
	0.0	0.0	21.4	22.4	0.0	0.0	0.0	0.0	76.5	75.6	2.1	2.0	0.0	0.0	100%	
都道府 県	60	1,099	56	855	12	205	1	10	495	9,645	133	2,620	4	125	761	14,559
	7.9	7.5	7.4	5.9	1.6	1.4	0.1	0.1	65.0	66.2	17.5	18.0	0.5	0.9	100%	
合計	60	1,099	462	9,916	12	205	1	10	1,946	40,271	172	3,447	4	125	2,657	55,073
	2.3	2.0	17.4	18.0	0.5	0.4	0.0	0.0	73.2	73.1	6.5	6.3	0.2	0.2	100%	

< 主要な研修コースの構成 >

公共職業訓練が提供している離職者訓練コースの構成は、図表補 7 のとおりである。

図表補 7 離職者訓練が提供している分野

【コース分野】		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%
階層別研修	コース数	56	5	61	2.3
	定員	1,248	160	1,408	2.6
階層別研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
経営・創業	コース数	56	5	61	
	定員	1,248	160	1,408	
専門別研修	コース数	1,840	742	2,582	97.2
	定員	39,266	14,175	53,441	97.0
マナー研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
営業・販売研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
技術・技能研修	コース数	1,317	559	1,876	
	定員	27,568	10,130	37,698	
事務・ビジネスに係る研修	コース数	491	99	590	
	定員	10,748	2,380	13,128	
医療・介護・福祉に係る研修	コース数	32	83	115	
	定員	950	1,625	2,575	
経理・財務に係る研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
人事・労務に係る研修	コース数	0	1	1	
	定員	0	40	40	
品質・安全に係る研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
語学研修	コース数	0	0	0	0.0
	定員	0	0	0	0.0
OA・コンピュータ研修	コース数	0	14	14	0.5
	定員	0	224	224	0.4
資格取得研修	コース数	0	0	0	0.0
	定員	0	0	0	0.0
趣味・教養研修	コース数	0	0	0	0.0
	定員	0	0	0	0.0
合計	コース数	1,896	761	2,657	
	定員	40,514	14,559	55,073	

提供している訓練コースは、雇用・能力開発機構は階層別研修に新に分類した経営・創業に係る研修（56 コース）と専門別研修（1,840 コース）のみを提供していて、他の構成分類である語学研修、OA・コンピュータ研修、資格取得研修は提供していない。都道府県は経営・創業に係る研修（5 コース）と専門別研修（742 コース）に加えて OA・コンピュータ研修（14 コース）も提供している。

公共職業訓練を構成分野（階層別研修、専門別研修、語学研修、OA・コンピュータ研修等）の分類でみると、専門別研修（2,582 コース、97.2%）を専ら提供し、階層別研修（経営・創業のみ、61 コース、2.3%）と OA・コンピュータ研修（14 コース、0.5%）も提供している構成である。専門別研修では技能・技術研修（1,876 コース、72.6%）が最も多く、事務・ビジネスに係る研修（590 コース、22.9%）、医療・介護・福祉に係る研修（115 コース、0.5%）の3分野のみを提供している。

公共職業訓練が提供している専門別研修のうち、最も多い技術・技能研修の内訳は図表補8のとおりである。

雇用・能力開発機構は機械関係コース（538 コース）、情報・通信関係コース（248 コース）、建築・住宅関係コース（213 コース）、電気・電子関係コース（121 コース）の順で提供し、都道府県は機械関係コース（165 コース）、建築・住宅関係コース（117 コース）に続き、各

図表補8 離職者訓練の技術・技能研修

		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%
機械	コース数	538	165	703	37.5
	定員	10,551	2,616	13,167	34.9
電気・電子	コース数	121	33	154	8.2
	定員	2,269	555	2,824	7.5
制御	コース数	34	2	36	1.9
	定員	615	20	635	1.7
情報・通信	コース数	248	58	306	16.3
	定員	5,435	1,130	6,565	17.4
建築・住宅	コース数	213	117	330	17.6
	定員	4,484	2,162	6,646	17.6
家具・木工	コース数	0	16	16	0.9
	定員	0	287	287	0.8
造園	コース数	0	57	57	3.0
	定員	0	1,029	1,029	2.7
土木・測量	コース数	5	1	6	0.3
	定員	90	10	100	0.3
物流・建設機械	コース数	33	20	53	2.8
	定員	652	350	1,002	2.7
ビル管理	コース数	120	37	157	8.4
	定員	3,372	902	4,274	11.3
印刷・デザイン	コース数	3	12	15	0.8
	定員	60	205	265	0.7
服飾	コース数	0	24	24	1.3
	定員	0	444	444	1.2
環境・省エネ	コース数	2	1	3	0.2
	定員	40	20	60	0.2
その他	コース数	0	16	16	0.9
	定員	0	400	400	1.1
計	コース数	1,317	559	1,876	100%
	定員	27,568	10,130	37,698	

分野をどちらかというともんべんなく地域ニーズに応じて提供している。

公共職業訓練としては、機械関係コース 37.5%、建築・住宅関係コース 17.6%、情報・通信関係コース 16.3%、ビル管理関係コース 11.3%と続いている。

#### (イ) 学卒者訓練

公共職業訓練が学卒者（中学校または高校卒業生）を対象とした学卒者訓練について、どの分野のコースを、どの程度開催し（開設期間、コース数）、何人を対象にしているか（訓練生定員ベース）について整理する。

ガイドブックから収集したコースデータに基づく雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校（短期大学校）及び都道府県の職業能力開発短期大学校、職業能力開発校の全施設で実施される全コースについて取り上げている。

#### <訓練コースの期間>

公共職業訓練が提供している訓練期間別の訓練コースは、図表補 9 に示すとおりである。

雇用・能力開発機構は 2 年コース（140 コース、93.3%）を主なコースとして提供し、都道府県は 1 年コース（357 コース、52.3%）と 2 年コース（324 コース、47.5%）を提供しており 3 年コースも 1 コース提供している。雇用・能力開発機構の 2 年コースは高卒対象であり、専門課程<sup>9</sup>と応用課程を提供していて、中卒対象の普通課程は提供していない。都道府県は中卒対象の普通課程の 1 年、2 年訓練と高卒対象の専門課程の 2 年訓練を提供している。

公共職業訓練をコース数から見ると、2 年コース（55.8%）、1 年コース（44.1%）を主に提供し、3 年コース（0.1%）も提供している。

#### <主要な研修コースの構成>

公共職業訓練が提供している学卒者訓練コースの構成は、図表補 10 に示すとおりである。

公共職業訓練が提供している学卒者訓練は、専門別研修（100%）のみで階層別研修、語学研修、OA・コンピュータ研修は提供していない。

---

<sup>9</sup> 雇用・能力開発機構ホームページ <http://www.ehdo.go.jp/gyomu/index4.html> 2005

専門課程：基礎的な技能・技術から専攻分野に必要な高度な技能・技術までを体系的に習得する 2 年間の訓練課程で、自らものづくりができる実践技術者（テクニシャン・エンジニア）として相応しい能力を身に付けることができる。教育訓練のシステムは、(1) 理論と技能・技術をそれぞれ切り離して学ぶのではなく、それらを有機的に結びつけた実学融合、(2) 実験・実習を多く取り入れ、また一般教養も重視した独自のカリキュラムで教育訓練を実施している。

応用課程：高度な技能・技術や企画・開発能力などを習得する 2 年間の訓練課程で、OJT を意識した教育訓練のシステムにより生産現場のリーダーとして相応しい素地を身に付けることができる。教育訓練のシステムは、(1) 製品の企画開発から製作までの具体的なものづくりの課題学習、(2) ものづくりの現場を想定した実学の融合、(3) 各人が専門性を発揮し共通の課題に取り組むワーキンググループ方式を取り入れた全く新しい教育訓練システムであり、創造的にものづくりを行う能力を習得することができる。

図表補 9 学卒者訓練コースの期間

	1年訓練(1年以内、 1年1カ月、1年3カ 月、1年半を含)		2年訓練		3年訓練		計	
	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース計	定員計
雇用・能力 開発機構	10	200	140	3,000	0	0	150	3,200
	6.7	6.3	93.3	93.8	0.0	0.0	100%	
都道府県	357	7,913	324	6,683	1	15	682	14,611
	52.3	54.2	47.5	45.7	0.1	0.1	100%	
合計	367	8,113	464	9,683	1	15	832	17,811
	44.1	45.6	55.8	54.4	0.1	0.1	100%	

図表補 10 学卒者訓練が提供している分野

【コース分野】		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%
階層別研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
階層別研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
経営・創業	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
専門別研修	コース数	150	682	832	100
	定員	3,200	14,611	17,811	100
マナー研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
営業・販売研修	コース数	0	3	3	
	定員	0	60	60	
技術・技能研修	コース数	150	649	799	
	定員	3,200	13,791	16,991	
事務・ビジネスに係る研修	コース数	0	29	29	
	定員	0	730	730	
医療・介護・福祉に係る研修	コース数	0	1	1	
	定員	0	30	30	
経理・財務に係る研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
人事・労務に係る研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
品質・安全に係る研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
語学研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
OA・コンピュータ研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
資格取得研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
趣味・教養研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
合計	コース数	150	682	832	
	定員	3,200	14,611	17,811	

雇用・能力開発機構は技能・技術研修（150 コース、100%）に特化し、都道府県も技能・技術研修（649 コース、95.1%）を主要コースとして提供し、事務・ビジネスに係る研修（29 コース、4.2%）、営業・販売に係る研修（3 コース、0.4%）、医療・介護・福祉に係る研修（1 コース、0.2%）も提供している。

公共職業訓練が提供している専門別研修のうち、最も多い技術・技能研修の内訳は図表補11のとおりである。

機械関係コース 25.3%、建築・住宅関係コース 20.8%、電気・電子関係コース 13.3%、物流・建設機械関係コース 11.8%と続いている。

図表補 11 学卒者訓練の技術・技能研修

		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%
機械	コース数	37	165	202	25.3
	定員	770	3,459	4,229	24.9
電気・電子	コース数	37	69	106	13.3
	定員	800	1,525	2,325	13.7
制御	コース数	17	23	40	5.0
	定員	350	505	855	5.0
情報・通信	コース数	33	54	87	10.9
	定員	740	1,190	1,930	11.4
建築・住宅	コース数	17	149	166	20.8
	定員	360	2,978	3,338	19.6
家具・木工	コース数	0	18	18	2.3
	定員	0	387	387	2.3
造園	コース数	0	8	8	1.0
	定員	0	215	215	1.3
土木・測量	コース数	0	8	8	1.0
	定員	0	145	145	0.9
物流・建設機械	コース数	6	88	94	11.8
	定員	120	1,883	2,003	11.8
ビル管理	コース数	1	2	3	0.4
	定員	20	110	130	0.8
印刷・デザイン	コース数	0	28	28	3.5
	定員	0	610	610	3.6
服飾	コース数	0	10	10	1.3
	定員	0	244	244	1.4
環境・省エネ	コース数	1	2	3	0.4
	定員	20	60	80	0.5
その他	コース数	1	25	26	3.3
	定員	20	480	500	2.9
計	コース数	150	649	799	100%
	定員	3,200	13,791	16,991	

#### (ウ) 在職者訓練

公共職業訓練が在職者（企業の従業員、自営・自由業者等）を対象とした能力開発セミナーについて、どの分野のコースを、どの程度開催（開催期間、コース数）しているかについて整理する。

AG データベースから収集したコースデータに基づく雇用・能力開発機構の全 73 施設のデータ、HP から収集したコースデータに基づく 38 都道府県のデータについて取り上げている。

データの収集にあたっては、異なった様式のHP掲載の中から実施施設名、コース名、定員、開催期間、訓練目標、対象者等を収集した。この中で特に受講生定員については、未掲載HPや若干名、複数コースの合計定員等の掲載HPがあったため受講生定員は判定できる

数のみを集計した。よって以降で整理する受講生定員数値は全データのうち若干数は不明であり、受講生定員を参考値とすることとした。また公共職業訓練としてのデータ収集を目的としたので、在職者訓練に含まれない 12 時間以下で実施されている研修は収集データから除外した。この 12 時間以下の研修は一部の県で提供されている。

### <訓練コースの期間>

在職者訓練にかかる法的根拠は、訓練期間が 12 時間以上 1 年未満という制限のみのため、地域の人材育成ニーズに基づいて設定される在職者訓練の開催期間は、訓練内容、到達目標（設定目標）に合致させて多様に設定されている。

また開催時間についても地域ニーズに基づいて受講しやすい時間帯を設定するため昼間のみならず、夜間・土日訓練も提供されている。日中に開催される能力開発セミナーの訓練時間は 1 日 6 時間で設定されるものが多く、夜間は 1 日 3 時間の設定が多い。

### ・昼間訓練コース

公共職業訓練が提供している昼間の訓練コースは、図表補 12 に示すとおりである。

図表補 12 在職者訓練・昼間コースの構成

	昼間訓練										計	
	2日訓練(12h)		3日訓練(18h)		4日訓練(24h)		5日訓練(30h)		6日以上訓練(30h以上)			
	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース計	定員計
雇用・能力開発機構	3,302	37,824	4,660	51,084	1,617	17,540	441	4,867	83	855	10,103	112,170
	32.7		46.1		16.0		4.4		0.8		100%	
都道府県	1,051	18,676	594	10,388	250	5,213	43	531	62	1,321	2,000	36,129
	52.6		29.7		12.5		2.2		3.1		100%	
合計	4,353	56,500	5,254	61,472	1,867	22,753	484	5,398	145	2,176	12,103	148,299
	36.0		43.4		15.4		4.0		1.2		100%	

雇用・能力開発機構は 3 日訓練（18h）と 2 日訓練（12h）を主な訓練コース（コース合計で 78.8%）として提供し、4 日訓練、5 日訓練が続く。都道府県でも同様に 3 日訓練と 2 日訓練（コース数の合計で 82.3%）を主に提供している。

公共職業訓練の昼間に実施される能力開発セミナーは 3 日訓練と 2 日訓練が主要コース（コース数の合計で 79.4%）である。

### ・夜間訓練（一部土日の昼間を含む）コース

公共職業訓練が提供している夜間の訓練コースは、図表補 13 に示すとおりである。

図表補 13 在職者訓練・夜間コースの構成

	夜間訓練(一部昼間含む)																計	
	12~18h		20~24h		25~30h		33~45h		48~60h		63~75h		80~102h		108h~		コース計	定員計
	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員		
雇用・能力開発機構	854	9,512	249	2,860	75	1,094	15	215	3	60	0	0	0	0	0	0	1,196	13,741
	71.4		20.8		6.3		1.3		0.3		0.0		0.0		0.0		100%	
都道府県	413	7,188	219	5,244	80	1,355	41	785	24	476	14	300	5	115	4	70	800	15,533
	51.6		27.4		10.0		5.1		3.0		1.8		0.6		0.5		100%	
合計	1,267	16,700	468	8,104	155	2,449	56	1,000	27	536	14	300	5	115	4	70	1,996	29,274
	63.5		23.4		7.8		2.8		1.4		0.7		0.3		0.2		100%	

夜間コースの12~18時間は夜間4日~6日間訓練であり、20~24時間は夜間6日から8日間訓練で2週間以内に終了する訓練コースが多く提供されている。

雇用・能力開発機構も都道府県も同様の傾向で24時間以下(夜間6日以下)の夜間訓練コースを提供している(コース数の合計で86.9%)。

訓練内容の関係で昼間3日、2日の訓練コースが主要コースとして提供されているのと同様の内容を夜間コースとして提供しているためと思われる。

・ 昼間訓練と夜間訓練の割合

在職者訓練の昼間訓練と夜間訓練の合計コース数から見ると、図表補 14 に示すとおりで昼間コースが85.8%であり主に昼間にコースが提供されている。これは受講者が所属事業所から派遣されることもあって昼間設定コースが派遣企業(事業所)から望まれていると思われる。

図表補 14 在職者訓練 昼・夜間訓練の割合

	昼間		夜間		計	
	コース数	定員	コース数	定員	コース計	定員計
雇用・能力開発機構	10,103	112,170	1,196	13,741	11,299	125,911
	89.4		10.6		100%	
都道府県	2,000	36,129	800	15,533	2,800	51,662
	71.4		28.6		100%	
合計	12,103	148,299	1,996	29,274	14,099	177,573
	85.8		14.2		100%	

訓練コース数からみると、全提供コース数14,099コースのうち雇用・能力開発機構が11,299コース(80.1%)で都道府県は2,800コース(19.9%)である。

< 主要な研修コースの構成 >

公共職業訓練が提供している在職者訓練コースの構成をみると、図表補 15 に示すとおり

である。

図表補 15 在職者訓練が提供している分野

【コース分野】		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%
階層別研修	コース数	381	105	486	3.4
	定員	5,481	2,189	7,670	
階層別研修	コース数	293	96	389	
	定員	4,198	1,947	6,145	
経営・創業	コース数	88	9	97	
	定員	1,283	242	1,525	
専門別研修	コース数	10,207	1,293	11,500	81.6
	定員	112,258	20,645	132,903	
マナー研修	コース数	0	7	7	
	定員	0	135	135	
営業・販売研修	コース数	38	2	40	
	定員	504	50	554	
技術・技能研修	コース数	9,542	1085	10,627	
	定員	103,899	15754	119,653	
事務・ビジネスに係る研修	コース数	86	50	136	
	定員	1,014	1,296	2,310	
医療・介護・福祉に係る研修	コース数	22	23	45	
	定員	374	622	996	
経理・財務に係る研修	コース数	118	34	152	
	定員	1,436	788	2,224	
人事・労務に係る研修	コース数	130	14	144	
	定員	1,625	305	1,930	
品質・安全に係る研修	コース数	271	78	349	
	定員	3,406	1,695	5,101	
語学研修	コース数	0	5	5	0.0
	定員	0	100	100	
OA・コンピュータ研修	コース数	711	616	1,327	9.4
	定員	8,172	10,944	19,116	
資格取得研修	コース数	0	781	781	5.5
	定員	0	17764	17,764	
趣味・教養研修	コース数	0	0	0	0.0
	定員	0	0	0	
合計	コース数	11,299	2,800	14,099	100%
	定員	125,911	51,642	177,553	

雇用・能力開発機構は専門別研修（10,207 コース、90.3%）が主要コースであり、OA・コンピュータ研修（711 コース、6.3%）、階層別研修（381 コース、3.4%）はわずかで語学研修、資格取得研修、趣味・教養研修は提供していない。都道府県は専門別研修（1,293 コース、46.2%）、資格取得研修（781 コース、28.1%）、OA・コンピュータ研修（616 コース、21.7%）と続いている。

公共職業訓練の構成をみると、専門別研修（11,500 コース、81.6%）が主要コースとして提供され、OA・コンピュータ研修（1,327 コース、9.4%）、資格取得研修（781 コース、5.7%）の提供は僅かである。全コース数 14,099 コースからみると、雇用・能力開発機構が 11,299 コース（80.2%）、都道府県 2,800 コース（19.8%）で在職者訓練の主要提供者は雇用・能力開発機構である。

公共職業訓練の在職者訓練コースについて研修内容を、初心者を対象とした訓練コース（初級）と資格取得を目的とした訓練コースを抽出して整理すると、図表補 16 のとおりで

ある。初級であるか、資格取得であるかはコース名、受講対象者、訓練内容等を参照して分類した。

図表補 16 初級・資格取得コース

【コース分野】		雇用・能力 開発機構	都道府県					公共職業 訓練
			中級以上	初級	資格対 応	技能検 定	中級以 上	
階層別研修	コース数	381	59	0	0	46	105	486
	定員	5,481	1,122	0	0	1,067	2,189	7,670
階層別研修	コース数	293	54	0	0	42	96	389
	定員	4,198	1,005	0	0	942	1,947	6,145
経営・創業	コース数	88	5	0	0	4	9	97
	定員	1,283	117	0	0	125	242	1,525
専門別研修	コース数	10,207	904	0	0	389	1,293	11,500
	定員	112,258	14,109	0	0	6,536	20,645	132,903
マナー研修	コース数	0	7	0	0	0	7	7
	定員	0	135	0	0	0	135	135
営業・販売研修	コース数	38	2	0	0	0	2	40
	定員	504	50	0	0	0	50	554
技術・技能研修	コース数	9,542	800	0	0	285	1,085	10,627
	定員	103,899	11,938	0	0	3,816	15,754	119,653
事務・ビジネスに 係る研修	コース数	86	20	0	0	30	50	136
	定員	1,014	416	0	0	880	1,296	2,310
医療・介護・福祉 に係る研修	コース数	22	15	0	0	8	23	45
	定員	374	417	0	0	205	622	996
経理・財務に係る 研修	コース数	118	23	0	0	11	34	152
	定員	1,436	458	0	0	330	788	2,224
人事・労務に係る 研修	コース数	130	7	0	0	7	14	144
	定員	1,625	125	0	0	180	305	1,930
品質・安全に係る 研修	コース数	271	30	0	0	48	78	349
	定員	3,406	570	0	0	1,125	1,695	5,101
語学研修	コース数	0	5	0	0	0	5	5
	定員	0	100	0	0	0	100	100
OA・コンピュータ研修	コース数	711	350	0	0	266	616	1,327
	定員	8,172	6,217	0	0	4,727	10,944	19,116
資格取得研修	コース数	0	0	704	77	0	781	781
	定員	0	0	16,818	946	0	17,764	17,764
趣味・教養研修	コース数	0	0	0	0	0	0	0
	定員	0	0	0	0	0	0	0
合計	コース数	11,299	1,318	704	77	701	2,800	14,099
	定員	125,911	21,548	16,818	946	12,330	51,642	177,553

雇用・能力開発機構は全て中級以上（初級、資格対応、技能検定対応を除く）のコースであり、都道府県は初級 1,318 コースを過半数以下（47%）と資格取得 704 コース（25.3%）を主に提供し、技能検定 77 コース（2.7%）も提供している。

初級、資格取得コースについて、他教育訓練機関（専門学校・民間教育訓練機関等）が提供している社会人を対象としたコースの状況を AG データベース\*<sup>10</sup>でみると図表補 17 のと

<sup>10</sup> 社会人を対象とした訓練コースについてコース名、開催期間、定員等を調査した具体的なデータの収集が困難で、AG データベースに限られたデータではあるがこれを収集し公表している。登録は公共職業能力開発施設、大学・短大等、専門学校・各種学校等、公益法人・経営者団体、民間企業、職業訓練法人であり、図表 17 は専門学校・各種学校等、公益法人・経営者団体、民間企業の集計値である。

おりである。

図表補 17 他教育訓練機関との比較

コース分野		公共職業訓練					他教育訓練機関			
		初級	資格 対応	技能 検定	中級以 上	計	初級	資格 対応	中級 以上	計
階層別研修	コース数	59	0	0	427	486	2	0	53	55
階層別研修	コース数	54	0	0	335	389	2	0	23	25
経営・創業	コース数	5	0	0	92	97	0	0	30	30
専門別研修	コース数	904	0	0	10,596	11,500	76	0	744	820
マナー研修	コース数	7	0	0	0	7	0	0	0	0
営業・販売研修	コース数	2	0	0	38	40	0	0	7	7
技術・技能研修	コース数	800	0	0	9,827	10,627	56	0	468	524
事務・ビジネスに係る研修	コース数	20	0	0	116	136	7	0	40	47
医療・介護・福祉に係る研修	コース数	15	0	0	30	45	0	0	162	162
経理・財務に係る研修	コース数	23	0	0	129	152	4	0	25	29
人事・労務に係る研修	コース数	7	0	0	137	144	3	0	22	25
品質・安全に係る研修	コース数	30	0	0	319	349	6	0	20	26
語学研修	コース数	5	0	0	0	5	27	0	931	958
OA・コンピュータ研修	コース数	350	0	0	977	1,327	90	0	104	194
資格取得研修	コース数	0	704	77	0	781	0	2,367	0	2,367
趣味・教養研修	コース数	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	コース数	1,318	704	77	12,000	14,099	195	2,367	1,832	4,394

登録データに限りがあるため提供コース数を単純に比較できないが提供の傾向をみると、公共職業訓練は全コース数 14,099 コースに対して専門別研修 (11,500 コース、81.4%)、OA・コンピュータ研修 (1,327 コース、9.4%)、資格取得研修 (都道府県のみ提供、781 コース、5.7%) の順で提供している。一方の他教育訓練機関は全コース数 4,394 コースに対して、資格取得研修 (2,367 コース、53.9%)、語学研修 (958 コース、21.8%)、専門別研修 (820 コース、18.7%)、OA・コンピュータ研修 (194 コース、4.4%) の順で提供している。公共職業訓練が専門別研修を 81%提供し、他教育訓練機関は資格取得と語学研修で 75%提供という、開催分野に差違が見られる。

公共職業訓練の主要提供コースである専門別研修 (11,500 コース、81%) を細分類でみると、技術・技能研修 (10,627 コース、92.4%) が他の分類として比較して主要な提供コースであることは、離職者訓練、若年者訓練と同様であり、この内訳は図表補 18 のとおりである。

雇用・能力開発機構は情報通信関係コース (3,076 コース)、機械関係コース (2,954 コース)、制御関係コース (1,271 コース)、電気電子関係コース (1,111 コース) の順で提供し、都道府県は機械関係コース (358 コース)、情報・通信関係コース (312 コース)、建築・住宅関係コース (162 コース)、制御関係コース (79 コース) の順で提供している。

図表補 18 在職者訓練の技術・技能研修

		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%	他教育訓 練機関	%
機械	コース数	2,954	358	3,312	31.2	52	9.9
	定員	30,615	4141	34,756		695	
電気・電子	コース数	1,111	36	1,147	10.8	10	1.9
	定員	12,918	475	13,393		226	
制御	コース数	1,271	79	1,350	12.7	3	0.6
	定員	12,717	920	13,637		30	
情報・通信	コース数	3,076	312	3,388	31.9	292	55.7
	定員	35,720	5052	40,772		3,722	
建築・住宅	コース数	848	162	1,010	9.5	36	6.9
	定員	8,885	2677	11,562		653	
家具・木工	コース数	29	13	42	0.4	0	0.0
	定員	315	155	470		0	
造園	コース数	2	24	26	0.2	3	0.6
	定員	20	550	570		75	
土木・測量	コース数	8	4	12	0.1	1	0.2
	定員	95	100	195		40	
物流・建設機械	コース数	25	2	27	0.3	11	2.1
	定員	270	32	302		236	
ビル管理	コース数	4	2	6	0.1	0	0.0
	定員	60	20	80		0	
印刷・デザイン	コース数	134	40	174	1.6	50	9.5
	定員	1,393	630	2,023		684	
服飾	コース数	0	16	16	0.2	13	2.5
	定員	0	280	280		141	
環境・省エネ	コース数	53	9	62	0.6	1	0.2
	定員	561	199	760		0	
その他	コース数	27	28	55	0.5	52	9.9
	定員	330	523	853		890	
計	コース数	9,542	1,085	10,627	100%	524	100%
	定員	103,899	15,754	119,653		7,392	

公共職業訓練は、情報通信関係コース（31.9%）、機械関係コース（31.2%）、制御関係コース（12.7%）、電気・電子関係コース（10.8%）の4分野で86.6%を提供し、他教育訓練機関は情報・通信関係コースが過半数（55.7%）を占め、機械関係コース（9.9%）、印刷デザイン関係コース（9.5%）等がこれに続いている。専門別研修の技術・技能研修においても公共職業訓練と他教育訓練機関の提供コース分野に差異が見られる。

#### （4）雇用・能力開発機構が提供する公共職業訓練の効果

公共職業訓練の一翼を担う雇用・能力開発機構はこれまでに長期課程（1年以上の訓練期間）によって修了者を労働市場に輩出し、短期課程（12時間以上1年未満の訓練期間）では受講者を受入れて企業等へ職業遂行能力を付与して企業等へ送り出している。

関係データは公表されているが、この営みを研究レベルで分析している報告書は多くない。また雇用・能力開発機構が実施する職業訓練は国が行う訓練としての性格があり都道府県の実施する訓練に少なからず影響があると言えるので、職業能力開発総合大学校能力開発研究センター調査研究報告書（平成14年度）を引用して修了生を採用した企業や、能力開発セミナーに従業員を派遣した企業からの評価をレビューする。

## ア、学卒者訓練（高度職業訓練）

訓練効果・能力開発ニーズに関する調査—高度職業訓練—<sup>\*11</sup>を引用して企業が学卒者訓練をどの様に評価しているかを紹介すると以下のとおりである。

### （ア）調査概要

本調査は、職業能力開発大学校（短期大学校を含む：以下「能開大」という）の修了生採用企業及びそれ以外の企業それぞれ 5,000 社、合計 10,000 社を対象として行った調査であり、企業の修了生評価による能開大の教育訓練効果測定を行った調査（有効回収数 1,977 票、19.7%）である。企業に対しては能開大の人材育成像及び課程（専門課程・応用課程、P65 脚注参照）の概要を説明した後に調査票への回答を依頼している。

### <採用意向>

能開大修了生を採用したいかどうかに関して専門課程、応用課程それぞれに対する回答は図表補 19 のとおりであり、採用したい、採用に関心がある、を併せた「採用に前向きである」企業はともに 60%を越えている。

図表補 19 採用意向

	A. 専門課程	B. 応用課程
採用したい	339 ( 17.1%)	310 ( 15.7%)
採用に関心がある	970 ( 49.1%)	905 ( 45.8%)
採用したくない	474 ( 24.0%)	460 ( 23.3%)
無回答	194 ( 9.8%)	302 ( 15.3%)
合計	1977 ( 100.0%)	1977 ( 100.0%)

また過去 3 年間に能開大修了生の採用有無を見ると、修了生採用実績のある企業では採用したいと回答した企業が両課程ともに 30%を越え、採用実績の無い企業の 3.5～4.5 倍で修了生に良好な評価を与えていると言える。採用実績がない企業でも約半数が採用に関心があると回答している。

採用しても良いとする理由は図表補 20 のとおりであり、基礎的専門的能力を持っている（74.4%）、実践的技能・技術を持っている（52.0%）が続いている。

<sup>11</sup> 調査研究報告書 No.124 2004（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター）

図表補 20 採用意向理由

	A. 専門課程	B. 応用課程
基礎的専門能力を持っている	941 ( 74.4%)	645 ( 53.0%)
高度な専門能力を持っている	250 ( 19.8%)	425 ( 34.9%)
実践的スキル・技術を持っている	658 ( 52.0%)	621 ( 51.0%)
創意工夫・応用力を持っている	265 ( 20.9%)	474 ( 38.9%)
コミュニケーション力を持っている	148 ( 11.7%)	224 ( 18.4%)
回答件数	1265	1217

< 修了生評価 >

修了生の能力評価を測定するため、採用実績のある企業から、採用時に期待した項目と採用後の評価について以下の a～n の項目を調査している。

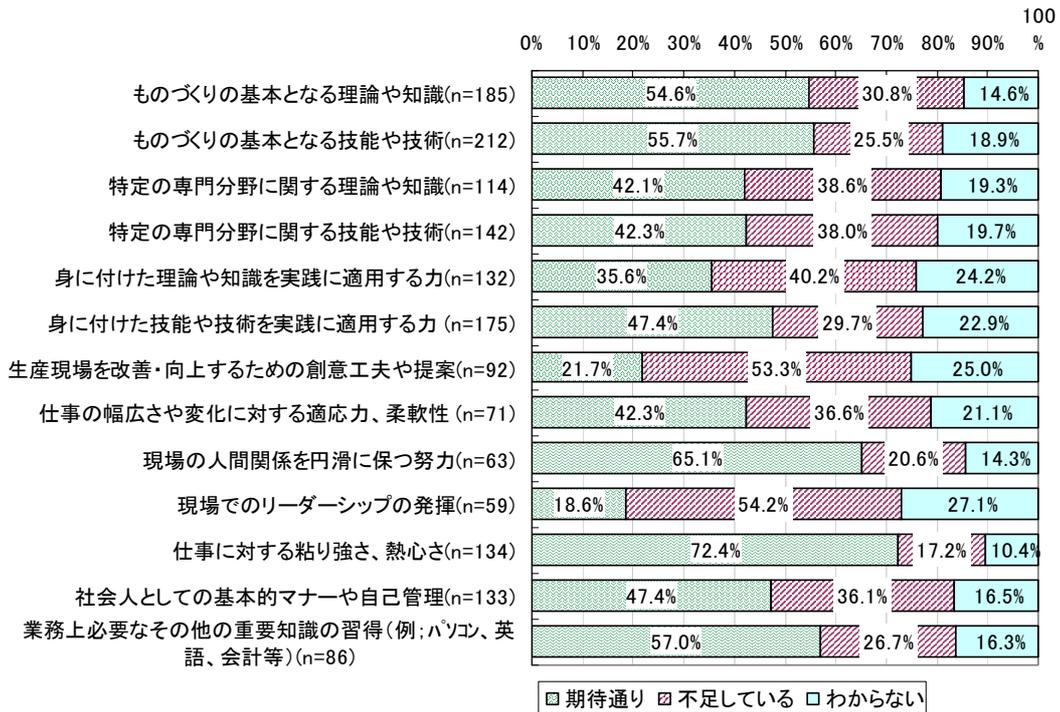
調査項目

a. ものづくりの基本となる理論や知識、b. ものづくりの基本となるスキルや技術、c. 特定の専門分野に関する理論や知識、d. 特定の専門分野に関するスキルや技術、e. 身に付けた理論や知識を実践に適用する力、f. 身に付けたスキルや技術を実践に適用する力、g. 生産現場を改善・向上するための創意工夫や提案、h. 仕事の幅広さや変化に対する適応力、柔軟性、i. 現場の人間関係を円滑に保つ努力、j. 現場でのリーダーシップの発揮、k. 仕事に対する粘り強さ、熱心さ、l. 社会人としての基本的マナーや自己管理、m. 業務上必要なその他重要知識の修得（例；パソコン、英語、会計等）、n. その他

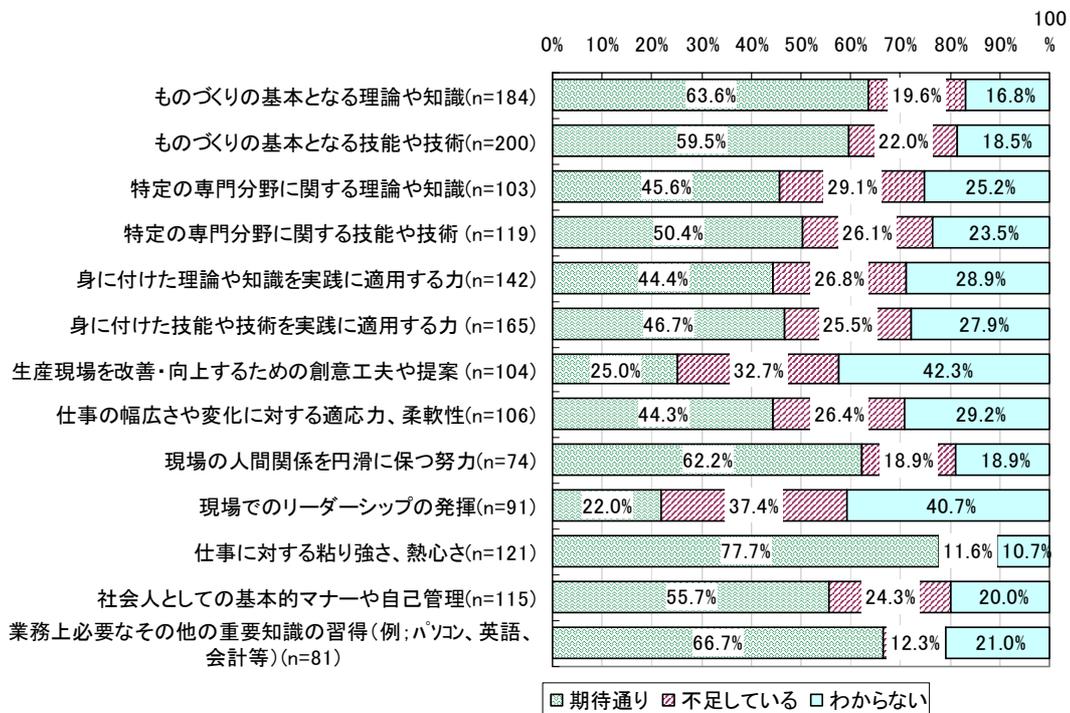
この結果、修了生の実際の印象は、専門課程では図表補 21 のとおりで、期待通りが高かった項目は仕事に対するねばり強さ（72.4%）、現場の人間関係を円滑に保つ（65.1%）、業務上必要な重要知識の習得（57.0%）が続き、不足しているとの回答では現場でのリーダーシップ（54.2%）、生産現場を改善する創意工夫や提案（53.3%）が続いている。

応用課程は図表補 22 のとおりで、期待通りが高かった項目は仕事に対するねばり強さ（77.7%）、業務上必要な重要知識の習得（66.7%）ものづくりの基本となる理論や知識（63.6%）が続き、不足しているとの回答では現場でのリーダーシップ（37.4%）、生産現場を改善する創意工夫や提案（32.7%）が続いている。

図表補 21 専門課程の印象



図表補 22 応用課程の印象



<他教育訓練機関との比較>

修了生の能力についてどの学歴相当かを調査する回答は図表補 23 のとおりである。

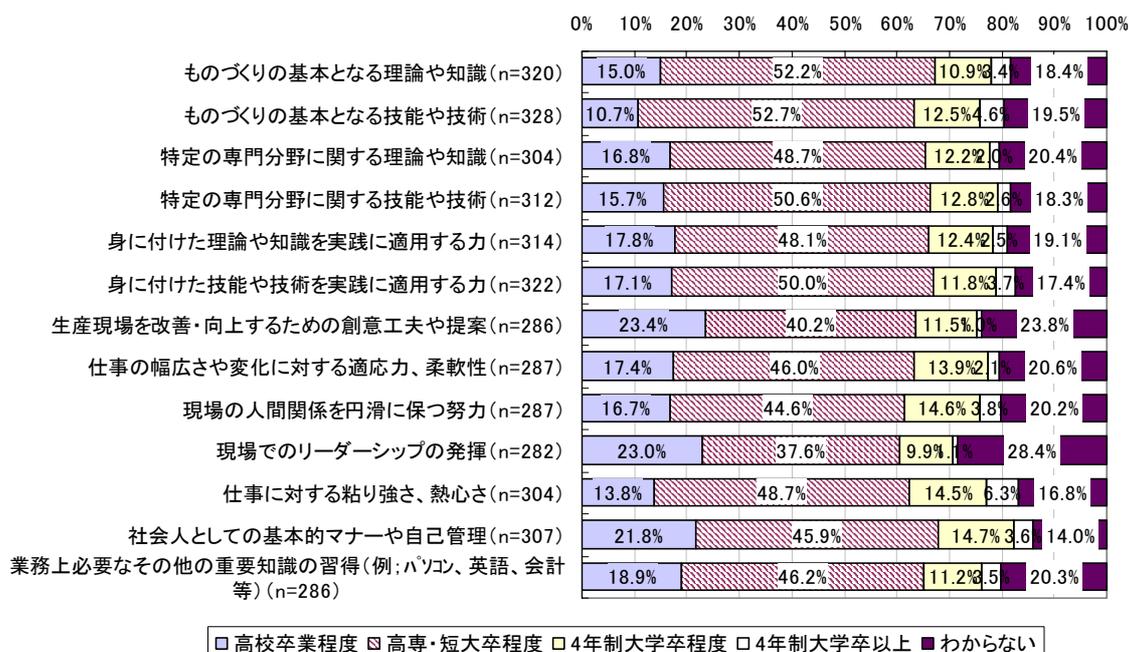
図表補 23 他教育訓練機関との比較

専門課程						応用課程					
全体	高校卒業程度	高専・短大卒業程度	4年生大学卒業程度	4年生大学卒業以上	わからない	全体	高校卒業程度	高専・短大卒業程度	4年生大学卒業程度	4年生大学卒業以上	わからない
320	48	167	35	11	59	282	10	65	120	40	47
100(%)	15.0	52.2	10.9	3.4	18.4	100(%)	3.5	23.0	42.6	14.2	16.7

専門課程では高専・短大卒業程度（52.2%）、応用課程では4年生大学卒業程度（42.6%）と回答している。

それぞれの課程について個別にみると、専門課程（高卒2年訓練）は図表補 24 のとおりで、他の学歴との評価で、より能力が高いと判断される評価項目「4年制大学卒業程度」が最も高い項目は、社会人としての基本的マナーや自己管理（14.7%）、現場での人間関係を円滑に保つ努力（14.6%）が続いている。一方より能力が劣ると判断される評価項目「高校卒業程度」が最も高い項目は、産現場を改善・向上するための創意工夫や提案（23.4%）、現場でのリーダーシップの発揮（23.0%）が続いている。

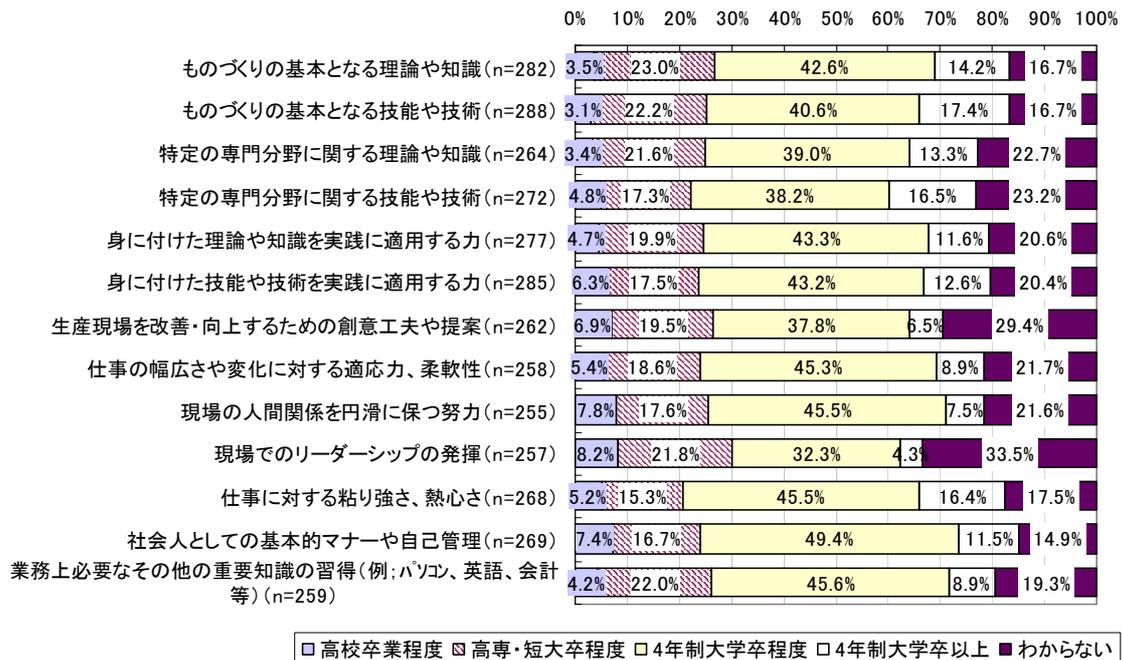
図表補 24 専門課程での比較



応用課程（専門課程後2年訓練）は図表補 25 のとおりで、他の学歴との評価で、より能

力が高いと判断される評価項目「4年制大学卒業以上」が最も高い項目は、特定の専門分野に関する技術や技能（16.5%）、仕事に対する粘り強さ、熱心さ（16.4%）と続いている。一方より能力が劣ると判断される評価項目「高専・短大卒程度」が最も高い項目は、ものづくりの基本となる理論や知識（23.0%）、ものづくりの基本となる技能や技術（22.2%）が続いている。

図表補 25 応用課程の比較



(イ) 今後の研究課題と訓練コース内容の充実

以上のことから、「訓練効果・能力開発ニーズに関する調査—高度職業訓練—」では公共機関の行う技能者養成について、企業は採用にあたって、修了した課程によって期待する内容が異なることが把握されている。

具体的には、企業の採用意向は、専門課程、応用課程共に6割以上が採用に前向きと回答している。また、採用意向の理由は、専門課程では「基礎的専門能力を持っている」が7割強と高く、応用課程では「高度な専門能力を持っている」「創意工夫・応用力を持っている」が専門課程に比べ2倍となっている。

企業は、専門課程、応用課程の卒業生採用にあたっては「ものづくりの基本となる技能や技術」、「ものづくりの基本となる理論や知識」、「身に付けた技能や技術を実践に適用する力」に対する期待が5割以上あり、それぞれ応用課程の方が数ポイント高くなっている。また、「身に付けた理論や知識を実践に適用する力」、「仕事の幅広さや変化に対する適応力、柔軟性」、「現場でのリーダーシップの発揮」も応用課程が専門課程より高く期待されている。採用後のその期待に対する印象は、「仕事に対する粘り強さ、熱心さ」は2つの課程とも6割

以上と高かった。

この調査結果から、雇用・能力開発機構の学卒者訓練は専門課程により実践技術者を、応用課程により高度な実践技術者を企業等へ輩出し、一定の効果を上げていることは類推できる。

しかし、卒業生の能力発揮実態を更に詳細に調査する必要がある。上記調査の調査票では他教育機関との比較の判断基準を、高校卒程度、高専・短大卒程度、4年生大学卒程度、4年生大学卒以上としている。発揮している能力を判断する基準はこれ以外にも企業で使用されている能力評価表等もあり、修了者の実態をより把握できる手法も検討しなければならない。調査結果を訓練目標設定、カリキュラム設計に反映させ、指導法を精査するなどして更に質の高い卒業生を世に輩出することが望まれる。

## イ、在職者訓練

訓練効果・能力開発ニーズに関する調査—在職者訓練—<sup>\*12</sup>を引用して、受講者、受講者所属事業所、一般事業所が在職者訓練をどの様に評価しているかを紹介すると以下のとおりである。

### (ア) 調査概要

#### <調査目的及び調査項目>

平成13年度、14年度の能力開発セミナー受講者10,000名、受講者を派遣した5,000事業所及び東京商工リサーチデータベースから抽出した10,000社を対象として行った調査であり、能力開発セミナーの効果測定を目的とした調査である（有効回収数：受講者2,363票23.8%、所属事業所1,229票25.2%、一般事業所1,687票16.2%）。

調査は、1 受講者について利用状況、利用目的、他に利用している能力開発セミナーと位置づけ、受講効果、評価、将来動向を、2 所属事業所について利用状況、利用目的、他に利用している能力開発セミナーと位置づけ、受講効果、評価、将来動向を、3 一般事業所について、自県にある能力開発施設（ポリテクセンター、ポリテクカレッジ）の認知度、能力開発セミナーの認知度、利用頻度とその理由、利用している能力開発セミナー、各社で採っている人材育成方法と能力開発セミナーへの期待、能力開発施設や能力開発セミナーへの期待を調査項目としている。

#### <調査結果の概要>

##### ・セミナー受講の目的

「現在の業務遂行能力の向上」が一番の目的であり、約8割の回答者（受講者、一般事業所）が指摘しており、他に比べても顕著に大きくなっている。

---

<sup>12</sup> 調査研究報告書 No.123 2004（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター）

## ・能力開発セミナーを選んだ理由

受講者及び受講者派遣事業所では「受講料が安い」が最も多く、特に受講者派遣事業所では80%に達している。一般事業所でも「テーマ・内容がニーズに合っている」が一番多くなっているものの、僅差で「受講料が安い」が続いている。項目別では「受講料が安い」が最も多い理由となっているが、複数回答の結果から「テーマ・内容がニーズに合っている」「実習がある」という理由も多く、受講料が安いだけでなく、内容や実習の有無など総合的に判断して、充実しているにもかかわらず受講料が安いという印象を受けていると判断される。企業を取り巻く環境は依然厳しく、従業員の職業能力の向上を図る上では内容等の充実度とともに安価な受講料というのも重要な選択理由の一つであると言える。

## ・訓練効果

調査の結果では、利用された能力開発セミナーがもし開催されていなかった場合に、同等の知識・技能を得ようとするために負担する費用は、4.7（事業所）～4.9（受講者）倍程度と推定された。また、能力開発セミナーの受講により得られた効果は受講のために要した費用と比べて、6.3倍程度と推定された。

受講による経営面の効果としては、「人材の活性化」（受講者で29%、受講者所属事業所で38%）と「組織全体の業務遂行能力の向上」（受講者で29%、受講者所属事業所で33%）の2つが多く指摘された。

## ・訓練効果の評価

能力開発セミナーでは、受講にあたって向上することを期待した技術・知識として「基本的な技術・知識の取得」が最も期待されている（受講者の86%、受講者派遣事業所の77%）。これについて実際に提供された能力開発セミナーの内容の合致度合いは高く（「ある程度合っていた」と「ぴったり合っていた」の合計；受講者で87%、受講者派遣事業所で82%）、習得の程度も高かった（同様に82%、70%）。また、能力開発セミナーでは、受講目的として「現在の業務遂行能力の向上」が最も高い（受講者の73%、受講者所属事業所の78%）が、この能力は受講によって向上しており（「ある程度向上した」と「とても向上した」の合計：受講者で74%、受講者所属事業所で85%）、実際の仕事へも活用できているケースが多い（受講者の70%、受講者所属事業所の77%が「実際の仕事へ活用できている」としている）。なお、仕事へ活用できなかった主な理由としては、「学んだことを生かせるような仕事に出会わなかったから」「内容が実務で活用するような内容にはなっていなかった」「セミナーの内容が十分身に付かなかったから」があげられている。

以上のことより、能力開発セミナーでは、受講当初に目的とした知識・能力の取得について概ね適切に教授を行っており、受講者もかなりの程度、目的とした知識・能力を身に付けることができ、かつ実際への仕事へも活用できているといえよう。

ヒアリング調査においても、能力開発セミナーについて、概ね評価は高い。特に、企業からのリクエストに応じてオーダーメイドで提供しているものについては、事前の準備段階の取り組みも含めて、評価は高い。

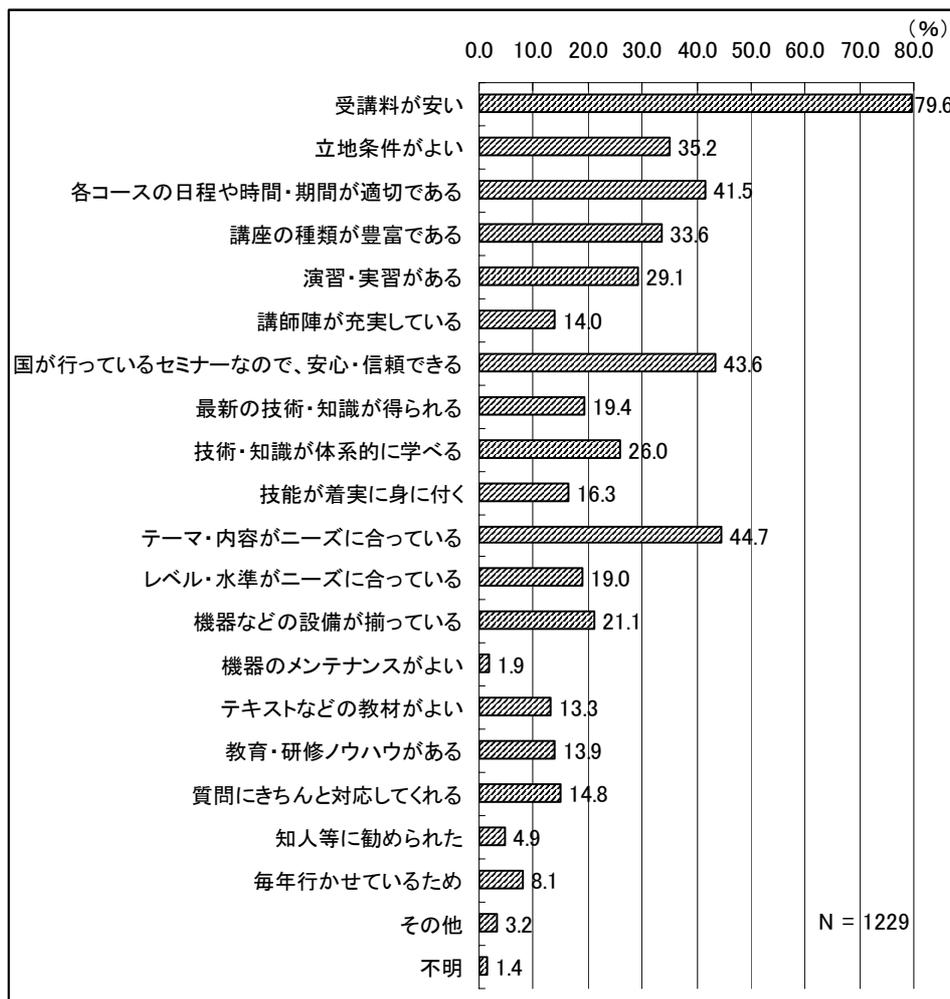
能力開発セミナーの評価が低い場合、その要因の一つは「提供する情報量の少なさ」である。募集案内の記載が不十分なために、募集案内をみて期待した内容と実際に行われた内容が異なってしまい、それが低評価につながるケースがある。

### <所属事業所調査結果>

#### ・能力開発セミナーを受講先として選んだ理由

能力開発セミナーを受講先として選んだ理由は図表補 26 のとおりで、「受講料が安い」が突出して多く、全体の 79.6%の事業所があげている。次いで、「テーマ・内容がニーズに合っている」が 44.7%、「国が行っているセミナーなので、安心・信頼できる」が 43.5%、「各コースの日程や時間・期間が適切である」が 41.5%と続いている。

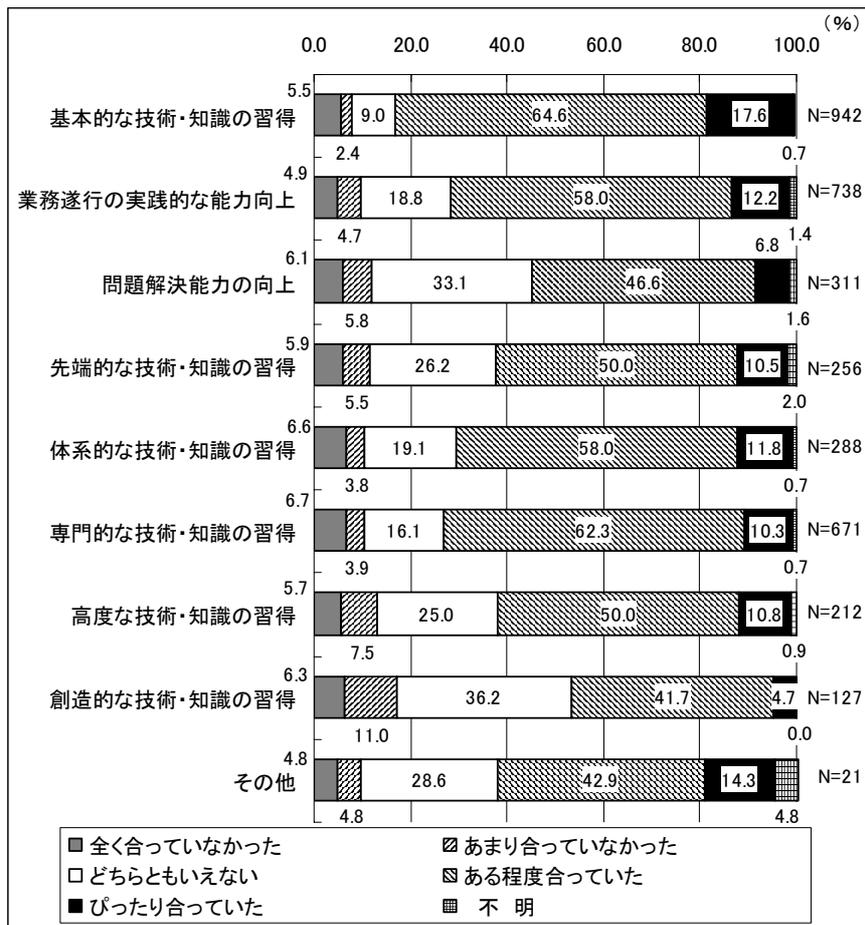
図表補 26 選定理由



・期待していた内容とセミナーで提供された内容の合致度合い

期待していた内容とセミナーで提供された内容の合致度合は図表補 27 のとおりで、「基本的な技術・知識の習得」「専門的な技術・知識の習得」「業務遂行の実践的な能力向上」で、期待とマッチしていた度合いが高くなっている（それぞれ、82.2%・72.6%・70.2%、いずれも「ある程度合っていた」「ぴったり合っていた」の合計）。即ち、受講による向上の期待が高かった項目については、軒並み高い評価を得ている。

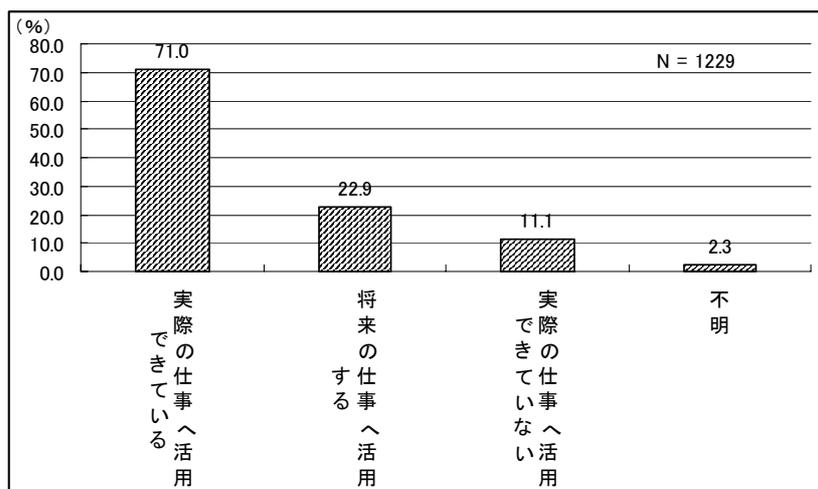
図表補 27 期待の合致度



・能力開発セミナーで得た能力の実際の仕事への活用

この分野の受講者が能力開発セミナーで身につけたことを仕事へ活用度は図表補 28 のとおりで、「実際の仕事へ活用できている」と回答している事業所が 71.0%、「将来の仕事へ活用する」が 22.9%、「実際の仕事へ活用できていない」が 11.1%となっている。

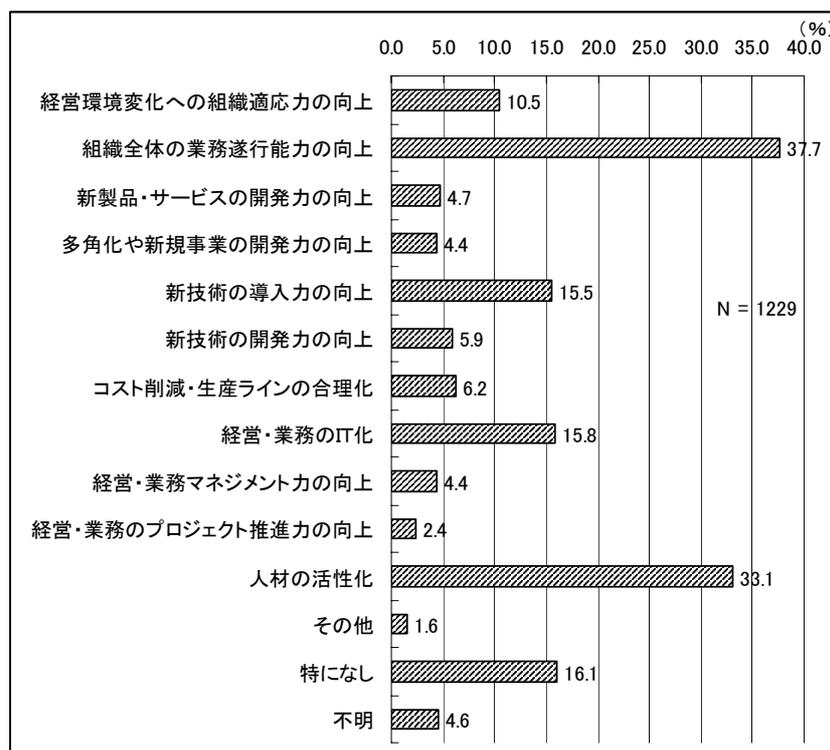
図表補 28 能力開発セミナーの活用度



・ 受講による事業所の経営面への効果

能力開発セミナー受講の経営面への効果は図表補 29 のとおりで、「組織全体の業務遂行能力の向上」が 37.7%、「人材の活性化」が 33.1%と目立って多くあげられている。その他では、「経営・業務の IT 化」「新技術の導入力の向上」「経営環境変化への組織適応力の向上」が比較的多くあがっている（それぞれ 15.8%、15.5%、10.5%）。また、「特になかった」という回答も 16.1%みられる。

図表補 29 経営面への効果



#### (イ) 今後の研究課題と訓練コース内容の充実

雇用・能力開発機構の在職者訓練（能力開発セミナー）は、現有業務遂行能力を向上させるために民間企業の事業所等が公共職業訓練に従業員を派遣し、受講結果については受講者も派遣事業所等も概ね、能力が向上した、実際の仕事への活用できているとしている。セミナー選定理由では「テーマ・内容がニーズに合っている」が挙げられ（図表補 26 参照）、期待していたセミナーの内容合致度では、「基本的な技術・知識」、専門的な技術・知識、業務遂行上の実践的能力が期待とのマッチ度が高くなっている（図表補 27 参照）。

今後、在職者訓練実施にあたっては、この「テーマ・内容がニーズに合っている」と「基本的な」の意味合いについてさらに分析する必要があると思われる。

「テーマ・内容がニーズに合っている」については、「内容が実務に活用できる内容ではなかった」、「内容が十分身に付かなかった」も選択されている。個別訓練ではない集団訓練で能力開発セミナーが運営される都合上、異なった職場（事業所）から派遣されてくる全受講者のニーズ全てに応えることは困難かも知れないが、訓練実施側としてはこの原因を追究し、より効果の大きい訓練運営を目指す必要がある。

「基本的な」については、その意味する内容が多岐にわたっている。基本的、専門的、高度な技術・知識の付与が能力開発セミナーの重要な機能であることは違いない。しかし戸田<sup>\*13</sup>は、製造現場で言うベテラン技能者が基礎的な能力開発セミナーを受講し、更に職務遂行能力を高めるために原理・原則に戻って自分の保有技能を見つめ直す「捉え直す」機能を能力開発セミナーが持っているという。基本（入門ではない）技能・技術を押さえる事の意味合いや機能を研究することが、企業における効果的な人材育成の推進に寄与すると考える。

また、「企業は人なり」として人材育成を社是・社訓の第一に掲げる企業が多く、人材育成については郷田<sup>\*14</sup>、清水、中川を初め多くの書籍も出版されている。「実習と関係理論」を同時に体系的に付与する能力開発セミナー運営ノウハウは計画的 OJT 実施や企業の人材育成にとっても貴重な存在である。

遠藤<sup>\*15</sup>は「見える化」を行うことで職場に存在する技能・技術のビジュアル化を図り、現場力を強化する必要性を説いている。トヨタ生産方式の人づくり・ものづくり<sup>\*16</sup>では、カンバン、標準作業、星取り表を初めとするビジュアル化が生産性の向上に大きく貢献し、その他の手法とあいまって人材育成に相乗効果をもたらしていると思われる。

これらの見識を踏まえて能力開発セミナーの機能について、これまでの新規技能・技術の付与、高度技能・技術の付与機能に加えて、「捉え直し」、「体系的展開」、「ビジュアル化」等

---

<sup>13</sup> 戸田勝也 2001年 在職者訓練の理論と実際 雇用問題研究会

<sup>14</sup> 郷田悦弘 1992年 実践 OJT マニュアル 中央職業能力開発協会

清水勤 1995年 “わくわく” 職場のつくり方 日本経営者団体連盟広報部

中川淳一郎 2004年 OJT でいこう 翔泳社

<sup>15</sup> 遠藤功 2005年 見える化 東洋経済新報社

<sup>16</sup> 若松義人/近藤哲夫 2001年 トヨタ式人づくりモノづくり ダイアモンド社 他

の機能を企業に活用してもらうことが可能になるのでは無かろうか。「捉え直し」機能については「旋盤クリニック、溶接クリニック」等での経験を企業等の人材育成に提供することに意味があると思われ、「体系的展開」機能については能力開発セミナーのコース開発、実施のノウハウを企業の人材育成に結びつけることで貢献できると考えられる。また「ビジュアル化」機能については、能力開発セミナーで作成された教材が受講後、受講者の現場の職務遂行能力基準として活用されている例もあることから（コース提供側の意図になかったことではあるが）、教材がビジュアル化に貢献できると思われる。また、職務分析を基にした人材育成手法である生涯職業能力開発体系<sup>\*17</sup>でもビジュアル化による人材育成ノウハウが紹介されている。

雇用・能力開発機構が蓄積してきた能力開発セミナーの運営ノウハウを普及し企業の効果的な人材育成に貢献するためにも、受講生、派遣事業所の職務遂行能力の実態を更に詳細に調査し、人材育成ニーズに基づいた能力開発セミナーを展開することが求められる。

## 参考

### 1 職業訓練関係法規の沿革<sup>\*18</sup>

職業訓練法は昭和 33 年に制定されて以来、産業界における労働経済の状況、科学技術の進歩、技術革新の進展、産業の構造変化、高齢化社会への移行、第 3 次産業の増大、経済のグローバル化・IT 化等に対応させて職業訓練の体系や訓練基準を改定し、産業界から求められる人材育成ニーズに対応した教育訓練コースを提供している。

#### (1) 昭和 33 年 職業訓練法 制定

従来の職業補導（服役軍人、戦争被災者、引き揚げ者等への失業対策）から、合理的な労働力需給調整へと変化し、産業界の必要とする技能者養成確保を図ることを目的として制定された。

#### (2) 昭和 44 年 職業訓練法 改正

労働経済の変化、技術革新の進展に対応すべく改正され、訓練の種類を体系的に養成訓練（学卒者訓練）、向上訓練（事業主主体の在職者訓練基準を提示する）、能力再開発訓練（離転職者訓練）等に分類し、養成訓練は専修訓練課程（一般技能労働者養成）と高等訓練課程（多能的または専門的な熟練技能者養成）に区分された。

---

<sup>17</sup> 雇用・能力開発機構ホームページ <http://www.ehdo.go.jp/station/tool/index.html>

<sup>18</sup> 出典 指導の理論と実際 職業訓練教材研究会編 厚生労働省職業能力開発局監修

(3) 昭和 49 年 職業訓練法 改正

技能・技術の高度化が進展する中で一部が改正され、これまでの職業訓練に加え、高度技能労働者の育成を図る目的で職業訓練短期大学校が設置され、特別高等訓練課程の養成訓練が規定された。

(4) 昭和 53 年 職業訓練法 改正

雇用情勢の深刻化、産業界の変化に対応すべく改正され、養成訓練の質的向上を図るため普通訓練課程と専門訓練課程に区分された。より高度な技能を習得する在職者対象の向上訓練と機動的・弾力的に実施する離転職者対応の能力再開発訓練が規定されると共に、都道府県立の職業訓練施設と雇用促進事業団（現 雇用・能力開発機構）の機能分担が図られた。

(5) 昭和 60 年 職業能力開発促進法 制定

技術革新の進展、高齢化社会への移行、サービス経済化の進行、国際化など職業能力開発を取り巻く環境条件の変化により、職業生活の全期間にわたる労働者の職業能力の開発、向上を総合的・計画的に促進する体制を確立することを目的として抜本的な改正がなされた。従来の職業訓練は主として第 2 次産業の技能労働者を対象にしていたが、全ての労働者について全職業生涯にわたって適時適切な職業能力開発を図っていくこととされた。

(6) 平成 4 年 職業能力開発促進法 改正

若年労働力減少、技能離れ風潮の強まり等産業界の変化に対応すべく改正された。事業主・労働者の自主的な能力開発促進支援強化、能力開発機会を提供するための公共職業訓練体制整備、技能尊重のための振興施策、人づくりを通じた国際協力推進等がうたわれた。

(7) 平成 9 年 職業能力開発促進法 改正

急激な産業構造の変化に対応し、製品等の高付加価値化、企業の新分野展開を担う高度で多様な職業能力を有する人材の育成を目的として改正された。

(8) 平成 13 年 職業能力開発促進法改正

現行法である平成 13 年改正法は、IT 革命をはじめとする技術革新の進展、経済のグローバル化、急速な高齢化の進展、若年層を中心とした就労意識や就労形態の変化に対応し、さらには企業主導の能力開発に加えた個人の自発性を重視してキャリア形成促進支援等を目的として改定された。

## 2 民間教育訓練機関等と雇用・能力開発機構が実施する管理事務系関係コースの相違点

### (1) 民間教育訓練機関（専門学校等）が提供する事務系コースの概要

一般的に資格取得に的を絞った資格取得重視型である。取得資格で就職を有利にするという対象者（希望者）にわかりやすいアピールをしている。

コース名も税理士・公認会計士コースなど資格を前面にした名称になっていて、パソコン操作を習得するコースでも取得できる、またはめざす資格名を必ず明記している（例：OA ビジネス系－Microsoft が主催する MOS 検定 Excel、Word の 2 級、3 級等、OA 経理 ビジネス系－MOS 検定、会計ソフト検定、日商簿記検定 1 級、2 級等）。

資格取得重視ではあるが、仕事に必要な知識や技能を資格取得への過程で習得するという考え方が多い。

資格取得重視型でないコースは、その分野の基本概念、一般理論を教えるコースが多くなっている。

### (2) 雇用・能力開発機構が提供する管理事務系コースの概要

実務型の科目構成になっており、実務に必要とされる知識や技能は実務形式の課題（仕事でよく利用される資料の作成等）を通じて習得する実学一体型である。資格取得は授業の延長上に位置し、自己研鑽（自己啓発）の中から取得する。

ビジネスワーク科の訓練期間は 6 か月で、就業範囲の拡大と多様化する職務に対応させ就職に直結する職務（〇〇ができる）に絞り込んだ仕上がり像（3 か月）を 2 つ用意している。この仕上がり像をもって、地域の人材ニーズに合わせた訓練を実施している。

生産経営実務科も 2 つの仕上がりを持ち、管理部門の現場で活躍できる人材の育成を目的に経営の資源となる財務（金）、労務（ヒト）、の知識、経営判断に必要とされる資料の作成に必要な知識や技能（データ分析・整理、データのビジュアル化、マーケティング知識、管理技法等）と併せて生産現場における管理についても習得する。



## 第2部

### 労働者の職業キャリアと職業能力開発の実際



## 第2部 労働者の職業キャリアと職業能力開発の実際

### 1. 個人の職業キャリアを追跡する調査研究の意義と「職業キャリア」概念

#### (1) 調査研究の意義

第2部は、個人のキャリア形成の実態を長期的に追跡した研究である。本研究は、プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究」の一環として行われている。このプロジェクトでは、教育訓練サービスを供給する側と教育訓練サービスを必要とする側の両方に着目しながら、日本社会における職業キャリアの形成と職業能力の開発に関する実態の解明を目指す。本研究は、教育訓練サービス需要側からのアプローチと位置付けられ、働く人々がどのように職業能力を身につけ、キャリアを形成していったのかについて詳細に検討するものである。

本研究は、50歳前後に達した、かつて行われた「進路追跡調査」の対象者に対するインタビュー調査に基づいている。「進路追跡調査」とは、1953年から1955年に生まれた2800名あまりの男女を対象とする、当時の国立教育研究所と当時の雇用職業総合研究所が行った15歳から26歳までの複数時点調査である。26歳時点での調査が終了した1982年以降調査を行っていなかったが、2003年末から2004年初めにかけて、26歳時点で住所を把握していた約2,800名に調査協力を要請する文書を発送した。その結果、調査対象者の転居や住居表示の変更等がありながらも、最終的に調査対象者は全員で68名となった（調査の詳細は3を参照）。

本研究は以上のように抽出された68名のインタビュー調査に基づいており、次のような3つの特色がある。第1に、35年間という長期にわたり同一の個人を追跡したという点で、本調査研究は極めて貴重な調査データを提供している。海外では個人を追跡していくパネル調査の蓄積が進み、大規模な調査データが公開されている。これに対して日本ではパネル調査の蓄積は極めて乏しい。本調査は予備的で数が限られているとはいえ、海外でも珍しい長期にわたるパネル調査であり、1時点のみの横断的調査とは比較にならないほどの豊富な情報量を持ち、新たな知見を導き出すことが可能である。

第2に、本研究の調査対象者に対する調査は、中学3年生時点の第1回にはじまり、高校時代、初職就職後、26歳時点など、複数の異なるライフステージの時期に調査を行っている。これにより個人の特定のライフステージ（例えば学校から職場への移行）とマクロな社会経済状況（例えば雇用状況）の関係を分析したり、学校在学中の就職指導や職業に対する考え方と若年期のキャリア形成の連関などについて、より正確に把握することが可能である。

例えば、本研究の対象者は戦後の高度成長期に教育を受け、第1次石油危機の前後に就職したという歴史的時期に生きてきた。それは、高校への進学率が飛躍的に伸び、同世代の8割が高校へ通い、短大・大学への進学率も上昇した時期であった。他方、調査対象者が就職

した 1970 年代は、石油危機の影響で景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、調査対象者がいつ労働市場に参入したかによって、市場の状況は大きく異なった。中卒者と高卒者は石油危機の影響が出る前に、短大・大卒者は石油危機により雇用情勢が悪化した後に就職したのである。このように、コーホートを取り巻く社会・経済環境の変化と学校から職場への移行時期が密接に関連していることがわかる。

第 3 の特色として、本研究では面接と併用して「ライフヒストリーカレンダー」という手法を用いている。この手法は人口学者を中心に 1980 年代に開発されたもので、カレンダーのように年単位で、教育歴、職歴、婚姻歴、家族歴を大きな用紙 1 枚に記入できるようになっている。対象者の記憶を蘇らせる助けとしてそれぞれの時代に起こった主要な社会・経済事件（1973 年第 1 次石油危機、1995 年阪神大震災など）が参考までに羅列してあり、仕事の内容、役職、転勤、仕事満足度、やりがいなどの職業に関する項目に変化があったところに記入できるようになっている。同時に親からの自立、結婚、子供の出生などのイベントについても記入でき、対象者の人生経歴の鳥瞰図を提供している。

このような手法を用いることで、個人のキャリア設計の指標であるところの従業先、仕事の内容、役職などの変化を、他の要因と独立して検討するのではなく、家族からの離家、自立、結婚や出産など家族形成をめぐるライフイベント、そして転勤・単身赴任などの地域移動とも関連させながら、個人の人生設計全体の中に位置づけることが可能となる。

## (2) 「職業キャリア」概念の再考

今回の 35 年間にわたる追跡調査の結果は、「職業キャリア」概念を再考する上で格好の材料を提供している。かつての「進路追跡調査」を参考にすることで、学校在学中や若年期における職業への考え方、満足度、将来の希望や計画などその後のキャリアを比べることができるだけでなく、「ライフヒストリーカレンダー」に記述された職業関連以外のイベントと職業キャリアの流れを同時に関連させて比較することができる。

「職業キャリア」概念を考える上でこの調査研究が示唆することは、第 1 に「職業キャリア」は、一度だけの運命的な選択によって、決定づけられるものではないという点である。確かに学校修了後最初に就いた職業および職業生活は、はじめての本格的な職業体験であり、いわば初職の窓を通して他の職業や今後の職業生活を考えるという意味で重要である。しかし、個人のキャリアにおける職業連鎖の出発点である初職にどのような価値を置き、その後の職業生活を組み立てていくかは、個人的な要件により異なる。

第 2 に、「職業キャリア」は狭い意味での職業の世界のみで構成されるのではない。地域社会や家庭生活、そして社会全体の動きという幅広いコンテクストの中で、日常的な職業的行動選択を繰り返し行うことから「職業キャリア」は形づくられてくる。特に働く女性は、「家庭との調和」という課題を背負い、性別役割分業に基づく家庭内のマネジメントという役割を考慮しつつ、結婚後のライフ・キャリアを組み立ててきている。

第3に、人々は「職業キャリア」を、個人の生活や人生全体の中で納得できる形で位置づけ、価値や意義を与えようと努力し、職業生活だけでなく生き方全体を通して自己実現を図ろうとしている。「職業キャリア」は社会の中で個人が職業にかかわるさまざまな選択を繰り返して自己を実現していく道程であると考えられる。

適性・能力など人それぞれの固有の要件と、会社組織・居住地域・家庭などの環境、そして全体的な社会・経済状況との相互作用によって行動の選択が行われる。その結果に基づき新たな意思決定と選択が生まれ、「職業キャリア」が形成・蓄積されるとみなすことができる。このように「職業キャリア」という概念は、個人がさまざまな職業に関わる行動の選択を繰り返して自己を実現してきた過程といえよう。

## 2. 本調査研究の問題意識

近年においては、学卒直後に入社した企業の中でキャリア形成を行うという「標準的キャリア」を歩む者は減少しつつある。労働行政においては、自らキャリアを構築する個人を支援するサポートシステムが求められている。個人を支援する有効なシステムをつくるためには、過去の様々なキャリア形成のありようを踏まえたうえで、今後どのような施策が有効であるのかを議論する必要がある。

本研究では、一人ひとりの労働者のキャリア形成の実態をつぶさに調べることを通じてこうした課題に接近することにした。本研究ではインタビューの調査対象者として、かつての「進路追跡調査」の対象者に協力を求めた（同調査の概要については次の3参照）。その理由は3つある。第1に、かつての調査対象者であるので、若い頃の調査結果を参考にできることから、より正確なキャリアを把握できる可能性が高いためである。第2に、事例研究ではあるが、35年間のキャリアを追ったパネル調査であるということである。日本においてパネル調査の重要性が強調されながらも、まだほとんど蓄積がない状況を考慮すると、予備的な試みであったとはいえ意義のある調査といえよう。第3に、かつて10年間ものあいだ調査にご協力頂いた方であるので、個人のキャリアのみならず人生にまで分け入った今回の調査に対しても、積極的な協力をお願いできるのではないかと考えたからである。

そこで、かつて行われた「進路追跡調査」をもとに、50歳前後に達した当時の調査対象者にインタビューを行い、これまでどのような職業能力形成、キャリア形成を行ってきたのかを調査した。

プロジェクト研究としての結果をご理解いただくために、まず、過去の「進路追跡調査」の結果を現在の研究視点から整理してご紹介し（下記3）、その後、下記の4から6までで、本プロジェクト研究におけるこれまでの成果を記述することとする。

### 3. 26 歳時調査の概要と知見

26 歳まで実施された調査と知見については、過去に実施した「進路追跡調査」をまとめた雇用職業総合研究所（当時。以下、「職研」という）（1988）の『青年期の職業経歴と職業意識』をもとに整理すると次のようなものである。職研は、当機構の前身である。

なお、以下の記述内容には、今回のプロジェクト研究でまとめた『個人のキャリアと職業能力形成』（2005）からの情報を加えて補った部分がある。

#### ① 進路追跡調査の概要

「進路追跡調査」は、「若年労働者の職業適応に関する追跡研究」（以下「進路追跡研究」という）の一環として、職研と国立教育研究所（同）が協力して行った調査である。進路追跡調査の調査対象者は、1953 年から 55 年に生まれた 2,820 人（男性 1,459 人 女性 1,361 人）で、7 都府県にまたがる 71 校の学校から、学級を単位として 1 学校 1 学級の原則で選定した。労働力の供給県か需要県かを考慮して対象県を選んだが、結果的にすべて関東以西の都府県となった。また卒業後すぐに就職する者を研究の中心に据えたことから、このデータでは中卒者の就職者比率が当時の就職率よりも高くなっている。

追跡は、15 歳時から 26 歳時になるまで行われたが、対象者を都府県単位で 3 群に分け、1 年ずつ卒業年次をずらして調査を行った。そのため、同じ教育年数であっても、労働市場へ出るときの状況が調査者によって同一ではなく、それぞれ特徴があった。

当時の調査は、学校から離れた者のみを対象とする調査設計であったため、対象者全員に対してすべて同じ調査を行っているわけではない。17 歳時、20 歳時、23 歳時、26 歳時の計 4 回の調査を行っている。しかし、例えば、中卒就職者は 4 回すべての調査対象者となるが、高校に進学し、現役で大学に進学した者については 23 歳から対象とした。ただし、15 歳調査と 26 歳調査は全員が対象者となっている。

当時の調査の主要な目的をごく簡単に述べるならば、若者の職業・職場適応のメカニズムを解明することにあつた（雇用職業総合研究所 1988）。進路追跡研究の発足した 1960 年代当時は、若者の離転職が社会的に問題視され、離転職は職業・職場不適応の結果という見方が一般的であったが、「進路追跡調査」の主眼は、個人の職業とのかかわりを一連の過程として、発達的に捉えようとするにあつたという。具体的には、①職業経歴の実態的把握、②進路選択と職業適応、③離転職と定着の把握・分析、④職業世界における自己の確立の分析、⑤追跡研究手法の検討と開発、が課題として挙げられている。

10 年間の追跡研究で得られた成果は次のように要約されている。

第 1 に、在学中の職業選択および就職先決定のための準備と活動の計画性、積極性等の要因は、卒業後の職業的目標の達成と就職初期の職業への取組みの積極性に大きな影響を与える。

第2に、学校卒業後の最初の職業（初職）及び職業生活は、それ以降の個人の職業的な生き方に関する見通しやキャリアの形成に不可逆的な要因として重要な役割を果たす。とりわけ、初職の職種・産業・業種・企業規模等が、それに強いかわりを持っている。

第3に、在学中に形成された自己の適職領域に関する意識（適職感）は、初職以降の実際の職業経験を通じ、適職領域を拡大する方向で、かつ、自分自身が就いている職業を取り込む形で修正される。

第4に、早期（初職就職後1年未満）の離職は、中学卒から大学卒に至るまで、ほぼ一定の割合で発生しており、学歴による顕著な差異は見られない。

第5に、早期の離職は、それ以降におけるその個人の離職の頻発傾向につながるものではない。

第6に、職場定着は、必ずしもその個人が自分の仕事や職場に満足していること（あるいは不満がないこと）を意味するものではない。また、離職が、前の仕事や職場に不満があったことを必ずしも意味するものではないし、逆に不満が直ちに離職を誘発するものでもない。

第7に、個人が、仕事や勤務先に対して継続（定着）・変更（離職）等の見通しを持ち、それを表明することは、少なくとも5年程度のスパンでのその個人の職業行動に対して、きわめて高い予測性を有する。

第8に、青年期を通じての職業に対する取組みには、個人個人が独自のスタイルで職業的な生き方を選択決定していく、という方向での変化の経過が見られる。そのような変化の特徴は、一般的かつ平均的にいえば、自己の職業の遂行能力に関する自信の増大、自己の職業に対する適職感の増大、自分の仕事あるいは勤務先への継続意志の増大等によって顕著に示される。

第9に、個人の職業生活はもとより、人生で生起するさまざまなできごとや経験が、それまでの個人の職業経験の蓄積やキャリアの展望を超えて、そのキャリアの大きな変化を与えることがある。

なお調査は、職研→労働省→都府県職業安定主務課→公共職業安定所→調査員というルートで行われた。調査方法は、訪問面接（ただし女性については一部を除き23歳時調査以降は郵送）で、回答率は、26歳時点で男性が83.1%であった。

## ② 26歳時調査までの分析結果

続いて、ここで、男性対象者の26歳までのキャリア形成について概観する。男性に限ったのは、女性については退職者が多くなったので、23歳調査から個人に対する郵送調査に切り替えられたために情報が限られる、という理由による。

はじめにキャリア形成の背景要因として、調査期間の労働市場の状況を簡単に整理した。①で述べたように、同調査は1年ずつずらした3つのパネル調査の合成であることから、背

景要因の影響は複雑であるが、以下のような傾向が見られる。

1969-1971	中学卒業	景気拡大期、中卒求人倍率 4.8~6.8 倍
1972-1974	高校卒業	景気拡大期、石油危機・高卒求人倍率 3.2~3.9 倍
1974-1975	短大・高専卒業	石油危機
1976-1978	大学卒業	石油危機後
1979-1981	26 歳調査時	安定成長期

まず、調査対象となった期間の日本の全体的な傾向であるが、1970 年頃の中卒者は仕事を選ぶのにかなり恵まれた世代であった。石油危機の影響については、74 年 3 月卒の高卒者の就職には大きな影響は与えていない。一方、75 年 3 月の短大・高専卒、76 年 3 月の大卒者では、内定取り消しが起きるなど就職に大きな影響を与えている。

またこの時期は、高学歴化が進行した時期でもあった。1969-1971 年の中卒就職者比率をみると、このわずか 2 年の間に 15%から 10%に下がり、1972-1974 年の高卒就職者比率は同じく 52%から 47%に下がった。中卒養成訓練が後退していった時期と重なっている。

次に、かつての分析結果を引用しながら、対象者の 26 歳時点までのキャリア形成をみる。

学歴別の初職を企業規模別<sup>(注)</sup>に見ると、中卒は大企業 27.8%・中企業 37.4%・小企業 33.9%であった。「高卒（高専・専門学校を含む）」は大企業 51.2%・中企業 24.8%・小企業 22.3%であった。短大・大卒は大企業 59.7%・中企業 28.9%・小企業 8.9%であった。

学歴ごとに、就職 3 年目の最初の職場への定着率をみると、中卒 58.6%、高卒 71.9%、大卒 73.1%であった。

学歴別初職の企業規模と初職継続の関係をみると、26 歳時点の初職継続者の割合は中卒が大企業 51.6%・中企業 23.3%・小企業 20.5%であった。高卒は大企業 65.5%・中企業 38.8%・小企業 48.8%であった。また、短大・大卒では大企業 83.2%・中企業 58.1%・小企業 47.4%であった。学歴よりも企業規模の影響が強いことがうかがわれる。

26 歳時調査では、中卒および短大・大卒の転職者は母集団が少なかったため、高卒のみについて転職経路と初職の企業規模（大・中・小）と次職の企業規模（同）との関係をみると、同規模内での異動が最も多く、次に、より規模の大きい企業から小さい企業への異動が多くなっていた。

#### 4. 本プロジェクト研究における調査概要と調査対象者のキャリア形成の概略

次に今回調査の概要について説明し、すでに『個人のキャリアと職業能力形成』としてまとめた既刊の報告書に記載した知見と示唆について整理する。

すでに述べたように、26歳時調査がすべて終了した82年以降調査を行っていなかったが、2003年末から2004年初めにかけて、26歳時点で住所を把握していた約2,800名に調査協力のお願いの文書を郵送した。かなり間隔があいたため、そのうちの約半数は住所不明で戻ってきてしまった。残り約半数については郵便が戻ってこなかったことから考えると、受理者が存在したと思われる。返事を頂いた約300名のうち、当初は72名から調査に協力してもよいとの返事を得た。実際には、このうち、68名に対してインタビュー調査が可能となったので、それらの方々を対象にインタビュー調査を実施した。対象者が全国に点在していることから、調査を円滑に進めるため、調査の経験が豊富な外部の研究者や実践者に対して一部の調査を委託した。

調査を行う際には、インタビューシートとライフヒストリーカレンダーを用いた。インタビューは、対象者の方のご希望の場所で行った。

今回のインタビュー調査は68ケースにとどまっており、26歳時点の前回調査からの脱落率が相当に大きいものの、同一個人を追跡したパネル調査の性格があるので、同一世代の大まかな傾向も浮かび上がってきた。

調査結果の分析は、下記5及び6のように分析の視点を変えて、2回に分けて実施し下記5は2005年3月に、下記6は2006年3月にそれぞれ報告書としてその内容をまとめた(164頁の「成果物一覧」を参照)。

#### 5. 『個人のキャリアと職業能力形成』(2005年度分析)からの知見と示唆

##### (1) 全体を通じた概観

『個人のキャリアと職業能力形成』から得られた知見は以下のように要約される。

まず今回のインタビュー調査対象者の職業能力とキャリア形成に影響を与えたと思われる出来事として、80年代後半から90年代初頭のバブル景気、90年代の企業の倒産・リストラが挙げられる。対象者の中には、勤務先が倒産したり、リストラに遭ったり、1995年の阪神大震災で被災した方も含まれていた。関西在住者へのインタビューは、阪神大震災によって勤務先が大きな影響を受け、これに伴い彼らのキャリアが変化したことを端々に感じさせるものであった。

対象者のインタビューの概観からは、次のような示唆が得られた。

全体を通じた分析の概観によれば、本調査の対象者は、はじめて労働市場に参入した時期によってキャリアが大きな影響を受けているという点が第1の特徴である。また、それ以上に大きく影響を受けたと考えられるのが、日本の雇用管理制度・慣行のあり方とその変化及びその原因となった社会経済状況である。少子高齢化による人口構造の変化は、経済情勢と絡みつつ、既に、現在の労働者に影響を与えていた。その個人が生きる社会の状況と所属する企業等の組織の雇用管理のあり方が個人の職業キャリアにどれほど大きく影響するかを痛感させられる結果が得られている。

第2に、今回の対象者の特徴は、人生や生活を自己評価して総括的に自分を肯定しているという点であった。人それぞれ自分の生活や人生全体の価値に職業が占める大きさや意味が異なり、その大きさや意味に応じて現状の自分自身を受け入れている状態にあることが見出された。職業は個人の社会参加や社会的自立の基盤となる重要な営みではあるが、しかし、個人の生活や人生にとっては、その一部でしかない。その一部分を個人が自分の納得する形でみつめることができるかどうか、職業キャリアを形成していく上での最も重要な要素であることを今回の調査結果は示唆している。もちろん、その納得の理由には、その時々の中で生きる個人の選択の結果が反映される。職業キャリアに対する自己評価にも、社会経済の状況と所属企業等の関係組織・集団のあり方が影響すると考えるべきであることはいうまでもない。

第3に、職業資格の取得の状況は、新規就職時の学歴によって異なるという特徴がみられた。高卒までに新規就職した場合は、機械・設備等の運転操作・管理に関する能力についての技能水準を証明するための資格を取得することが多くなっている。一方、大卒以上で新規就職した場合は、職業能力の開発は職場での業務経験が最も有効で、能力の評価には職場での実務経験が重視されると考える傾向があった。したがって、職業に関する資格については、教員免許や医師、社会保険労務士、建築士等の職業につくための資格以外は、有効性をさほど、あるいは、まったく認めていないという例が多かった。

これは、ホワイトカラーの能力開発と能力評価のあり方について、これまでの日本の社会における職業能力開発事業や施策の現状にあらためて痛烈な批判を加えつつ、今後のあるべき方向を示すものとも考えられる。

このような結果が得られた理由のひとつには、資格や検定で能力の水準を示すことについては、ホワイトカラーの場合、一定の条件が整わなければそれほどの効果を期待されていないということであろう。いわゆるホワイトカラー職種のサラリーマンが、OJTと実務経験については職業能力開発と能力評価の効果を高く認めるということは、いいかえれば、どういう企業でどのような立場でどのような仕事をしたかという複合的な条件のもとで、その個人の能力が評価されなければ本当の能力は判断できないという主張があると思われる。各職場で日常的に出会う多くの問題発生場面では、チームワークを原則にしながら自分の判断で対処しなければならぬため、それに必要とされる融通無碍ともいえるような臨機応変の対

処能力といったものは、仮想ゲームでは計り得ないという実感があるとみられる。経験から得た実感として、ホワイトカラー職種のサラリーマンの職業能力は職業経歴と実務経験という実践の結果で伸長され、また、評価されるものだという考え方になるのであろう。

また、そのことは、能力水準というよりは、その個人の能力がどのように構成されているかという視点を持つ必要性を示していることでもある。その意味では、学歴を要件とする医師の資格や教員免許、あるいは社会保険労務士や建築士等の職業につくための資格は、能力水準の証明であるよりも、その職業を行うために必要な知識・技能を総合的に習得しているということを選別されて取得する資格である。これは専門性についての見方にも関係する。

いずれにしても、大卒ホワイトカラー向けの職業能力開発と能力評価は、能力水準の証明と学習実績の証明に止まるものについては、当事者である大卒ホワイトカラーからは良い評価は得られていないということが把握された。

第4に、どの学歴でも、転職経験と失業経験は連動しない傾向がみられた。失業期間のない転職がほとんどであったことが対象者の全体のはっきりした傾向として捉えられたが、何故、このような状況がみられたのかについては、現時点では分析が十分でない。これが在職者を含めた調査であることによるのか、特別な例であるのかどうかは現時点では明らかではない。仮に、失業中の者に限定した調査であれば、より長期の失業経験が全体傾向として把握されるのかどうか、今後、検討を深めていくこととする。

第5に、パート・アルバイト（生徒・学生時代の経験を除く）に関して、性別の特徴が顕著であり、どの学歴でも、女性はパート・アルバイトの就業経験があり、しかも複数職種の経験を挙げる者が多いことが概観されている。

これについては、女性は、パート・アルバイト就業について男性とは異なる就業動機や働きがいを見出している傾向があるとみられる。個別の状況は、今後、さらに丁寧に分析・整理していくこととするが、今のところは、大きく2つの理由でこの現象を説明しておくこととしたい。すなわち、日本の社会慣行と雇用慣行が既婚女性の就業形態に影響した結果であるということと、女性自身が生き方の選択として家庭経営の実務責任を果たすことを優先し、その行動と職業行動を組み合わせた生き方をしているということである。これについては、ジェンダーや雇用均等の視点からだけでなく、職業は、生活や人生の一部であり、職業キャリアについては「個人が自分の納得する形でみつめることができるかどうか」が職業キャリアを形成していく上での最も重要な要素である」という前記第2の特徴で述べた知見に立つ視点や、これまでと今後の産業・職業の構造、形態等がどうかという視点も組み入れて総合的な検討をしていかないと、十分な分析と評価ができない。総合的な検討は今後の課題としておくこととする。

最後に、職業キャリアについてみる際には、個人が職業に関わっていくための個人的な要件に的確な注意を払わねばならないことが把握された。

パネル調査の性格をもつ本研究及び関連研究で実施した一連の調査において、中学3年時点での学業到達度、基礎学力、保護者の教育方針、経済的その他の生活状況、人格や行動面での傾向といったものに関する情報が、本人の発言等から不完全ながら把握できている。その情報を各ケースの分析に組み込むことによって、初職以降の職業選択と職業キャリア形成は、それらの個人的要件の影響を受けて行われていることが見出された。とくに、初職の選択が進学の有無を含めてそれらの影響を強く受けて行われたことは明らかである。また、第二職以降の職業キャリアの形成には、個人の基礎学力と知的能力の傾向が支えとなり、人格や行動の傾向が方向付けとして行われている。

初職がその後の職業に影響するという指摘は、初職がはじめての本格的職業経験であって、いうなれば、その職業の窓を通して他の職業をみていくことから、次職以降の職業的連鎖が始まったり、長期継続雇用に根拠地を置いた自らの職業キャリアを形成していくことになっているという現象を説明しているものであろう。

たとえば、中学3年生当時、学業到達度及び基礎学力が高く、前向き思考（いわゆるポジティブ・シンキング）をする積極的な行動傾向の者であったことが本人等からの情報で把握されている例では、初職においては、家庭の経済的な状況の制約があったため、良い条件に恵まれた職場や本人の資質に見合った最適な職業とは、到底、言い難い選択を行っている。しかし、その当時は、その「就職」が実現可能な就職の中で最も必要とされる条件を満たすものであった。その観点から職業選択を行い、そして、その後の転職等を経て、納得性の高い職業キャリアを形成していった。

この例では、初職は経済的な制約の中で選んだものであって、本人の学業到達度及び基礎学力などから推察される知的能力の高さを満足させる職業ではなかったが、初職に就いて後には、その時々置かれた環境の中で遭遇するさまざまな事柄から職業人としての対応を学び、本人がより良いと考える行動の選択を繰り返しながら、納得性の高い職業キャリアを形成していったものと考えられる。

こうした例が不自然でなくいくつか存在するという事実は、個人のキャリアにおける職業連鎖の始点としての初職の重要性を強調しすぎることへの警告となるであろう。初職の役割の重要性を強調するあまり、個人的要件の異なる多くの人々のキャリアを総攬して、一度の職業選択がその後の職業人生を決定づけるかのような事象のみをつかみ出すことは、個人のキャリアを理解するうえでも、キャリア形成支援をする基本的態度としても適切でないことを示している。今回のいくつかの調査事例が示しているのは、職業キャリアの形成には個人が力をもっているものであって、人生における職業連鎖の始点である初職にどのように価値を与えて、これを利用していくかについても、職業行動を統制する個人的要件が基盤になっているということである。個人的要件に大きな変化があった場合は、初職は第二職以降には影響を与えていない。

こうしたことは、今回調査でのいくつかの自営や非正規雇用のケースをみると、新規学校

卒業時点で職業を選択しなかった、あるいはしえなかった者についても無縁のことではないと思われる。職業キャリアの形成のあり方や支援方策について考えるとき、この点をしっかり見据えておく必要がある。

同時に、これは、さまざまな要件の違いが個人ごとにあっても、初職の選択を支援する場合には、次の点を捉えて個人の職業選択の意欲を喚起し、判断を促すことが重要であると示唆している。すなわち、① その時に支援される個人がおかれた環境が選択になんらかの制約をもたらすものであること、② 個人が備えている適性・能力が職業キャリア形成の基本的な推進力であり、原動力であることを現実の影響要因として捉えること、の2点である。

以上のことを総括すると、本研究の結果からは、職業キャリアは一度の選択で運命的な形を決定づけられているのではなく、個人が社会や組織の影響を強く受けながらも、適性・能力や家庭の経済事情その他の個人的要件をもとにした日常的な職業的行動選択を繰り返し行うことで形成されていくものであることが把握された。そして、社会や組織が個人のキャリア形成に与える影響はきわめて大きい。しかし、職業選択という行動は、その行為を行う個人の個人的要件が支えるものであることから、職業キャリアの形成は、中年期の中盤（対象者は49歳から51歳の年齢に到達している。）までには、その人らしさや人生及び生活全体についてのその個人の考え方を反映するものになるといえるであろう。

また、個人は、自分が築いてきた職業キャリアに対して生活や人生全体の中で納得できる位置や価値を与えることができれば、自らの職業に対して冷静な落ち着いた評価が可能となるばかりか、職業生活以外の生き方全体の安定にもつながるといえることが見出された。

## **(2) 個別分析編の概要**

当該報告書の第2章では、調査対象者全体を通じた状況を分析するための事前作業として、調査対象者を11グループに分けて、それぞれ別の観点からグループごとの状況を分析している。以下はその概要である。

「調査から見えたコーホート特性」（第1節）は、彼らの職業能力とキャリア形成がどのような背景のもとに展開されていったのかを素描している。対象者が属するコーホートは、新規学卒時に学校から職業へ円滑な移行を果たすことができた世代であり、30歳代後半に起こった「バブル」の時には、職業キャリアを転換する機会を得ることができるという状況にあった。しかし40歳代後半には企業の倒産やリストラの影響を受け、否応なしに職業キャリアを転換せざるを得ない者も少なくなかった。コーホートが経験した状況を考慮することの重要性が示唆される。

「職業選択は人生模様」（第2節）においては、調査対象者が石油危機、その後バブル崩壊と不況を生き抜いてきた姿が描かれている。厳しい環境をくぐり抜ける中で、ひとつの会社で働き続けている者、転職はあったが、働き甲斐のある職場を見つけ順調に働いている者、

会社都合から転職を余儀なくされ、いまだに定職がない者もいる。こうした転職の成否を分けるのは、事前の準備である。成功している人は、前職を辞める以前に情報収集を開始しているが、うまくいかない人は会社を辞めてから転職活動を開始しており、失業の焦りから当面の打算で仕事を選択してしまう傾向が見られる。

また 50 歳前後という対象者の年齢から、子供の自立に悩む者も少なくなく、自分のキャリアについて考えているだけでは済まなくなっている。職業の選択が人生そのもの、生き方に及ぼす影響の大きさがさまざまな人生模様から見出される。

「職業人生における専門性の確立」(第3節)においては、新しい分野を切り開いた、専門的な職業についている対象者を取り上げ、仕事に就いたあとの教育経験をたどっている。彼らの特徴として、職場から研修の機会を提供されてきたことももちろんだが、自ら研修計画を立て、周囲の了解を得て、異なる分野や海外、大学などで新しい知識や技術を身につけている。こうしたことが可能になったのは、職場のサポートがあったこともあるが、仕事にのめり込まず、仕事と家庭のバランスをとりながら、実践によってキャリア形成を行ってきたことが大きな要因であると推察している。

「就学期におけるキャリア形成支援教育の重要性に関する提言」(第4節)は、キャリア形成を考える際には、仕事の分野や職位など経歴だけでなく、生きがいや働きがいをもたらす広義の仕事に基づいた内面的な体験の積み重ねとしてキャリアについても着目すべきだと指摘する。

就職の履歴としての初職選択においては、親の持つ職業情報の影響が大きいことが見いだされるが、産業構造の変化が激しく、職業が多様化する現在においては、親世代の情報が子供の初職選択において有効でないケースも多い。この乖離を埋めるためには、初職選択に直面する以前にキャリア形成支援教育が必要であるが、特にキャリア形成支援教育を担当する教員に対する教育・研修を充実させる必要があると提言する。また男性のケースにおいては個人の内面に視点を当てたときに、職業との関係性の安定や職業と個人生活の調和などが不十分であるとし、将来、外的キャリア形成の計画に変更を余儀なくされる場合に対応できない可能性も示唆する。したがってキャリア形成への支援においては、職業経歴としてのキャリア形成だけでなく、個人の内面での職業との関わり方も支えるサポートが必要である。

過去の 26 歳時点での調査によれば、学校卒業後の最初の仕事は、その後の職業的な生き方や見通しに対して重要な役割を持っているという知見が得られているが、50 歳時点においても初職の影響は見られるのだろうか。

「キャリアの初期における支援者の重要性」(第5節)においては、キャリアの初期において、不安定な立場にある若者を擁護し、育ててくれる支援者の存在は、その後の対象者の安定したキャリアの継続において重要な役割を果たしていることが見出された。支援者は同じ職場の先輩や上司であり、主に物事の判断基準について影響を受けていた。キャリアの初期においては、それまで所属していた学校とは異なるものの考え方を身につけることを迫ら

れる。そのときに身につけた準拠枠は、その後のキャリアにおいても準拠枠として作用し、物事を判断する際の基準となっている。

「早期に就きたい仕事を決めたケースのキャリアと職業能力の形成」(第6節)においては、主に専門職に就いた事例を取り上げている。対象者の世代は現在と比べると、親の家計水準は低かったが、正社員としての就業機会は豊富であった。ただし自分の就きたい仕事が決まらない、何をすればいいかわからないという現代の若者たちが直面している問題は、現在50歳前後になろうとしている対象者たちの世代にとって無縁のものではなかった。

いくつかのケースから伺えるのは、親や教師などの大人による職業的な方向付けが進路選択に対して大きな影響を及ぼしたことである。「好きなことをすればいい」という言葉ではなく、具体的な提案や現実的情報を提供するとき、周囲の大人は大きな役割を果たしていた。

また就きたい仕事の選択と、高等教育機関等への進学、そこでの職業能力の基礎となる教育、就職への支援、職場での必要にせまられての仕事の中での能力形成、研修機会という一連の流れを通して見る視点の必要性が提起されている。

「キャリア形成とリーダーシップの発達」(第7節)においては、キャリア形成における人的ネットワークの拡大・深化による影響力の拡大に着目している。ここで捉えられるキャリアとは、職場だけでなくコミュニティも含んだ、広い意味でのキャリアである。

一般にキャリア形成について捉える場合には、仕事内容の変化や昇進などの指標が用いられることが多いが、こうした指標では職場におけるキャリア形成を把握するにとどまる。そのため、ここでは、「集団において目標達成を促すよう影響を与える能力」である「リーダーシップ」という概念の導入をはかっている。その視点からのキャリア形成のあり方は、職業活動を含めて社会における個人の活動の成熟、とりわけ集団内でどのように行動するか、他者に影響を与えうるかといった個人の力であるリーダーシップの発達に影響があることを示唆している。

「組織における個人のキャリアアップの困難さ」(第8節)においては、初職からキャリアを積み重ねていっても、長い職業生活の間に思いがけないことに直面するさまが描き出されている。ライフプランのなかでキャリアプランを検討し、さらに自分を高めていくことはそれほど簡単ではない。したがって、教育・研修支援プログラムを準備し提供するだけでなく、職場内で受講しやすくする支援体制やそのシステムを構築していくことが重要であると指摘されている。

「流されるままの職業生活から主体的な職業生活への転換」(第9節)は、会社都合で離職を余儀なくされた対象者を中心とした分析になっている。初職の選択にあたって選職理由が曖昧であることは、生涯を通じて職業生活に影響している。在学中の職業選択の積極性は、26歳時点の調査においても、仕事に就いた後の積極性に影響を与えていたが、50歳時点でも同様の傾向が確認できる。

また仕事上の失敗体験への対応によって、キャリアや職業能力がより深められるようにな

ること、仕事の上での充実感をどこで得るかは、働く人のライフステージや人間的成長とも関連していることが述べられている。

「初職の影響を受けつつも以後のキャリア形成にみられる自分らしさ」(第10節)においては、初職の選択について論じられている。対象者の初職の選択の背景には、両親の勤め先の倒産や病気などの状況があったが、彼らの事情を深くくみ取るような情報提供や進路指導はなされず、その後彼らは自分なりにキャリア形成を行っていった。情報が氾濫する現在では、個人に必要な情報を選択することが難しくなっているため、個人が必要な情報の提供を学校としてどのように提供できるのが課題であると指摘している。

「ライフ・キャリア形成のポリシーを『家庭との調和を基軸』とする生き方に確立した女性モデル」(第11節)においては、女性に焦点づけた分析がなされている。

対象者は家庭経営の実務責任者であるという点から、長年にわたって結婚後のライフ・キャリアを組み立ててきている。「職業と家庭との両立」という言葉があるが、両立というよりは家庭経営の実務責任を果たすこととその他の行動を調和させることが、ライフ・キャリア形成のさまざまな部分で基本的な行動原理となっていると思われる。それは、専業主婦をより強く意識する者であれ、自営業への参画を意識する者であれ、また、専門的職業を継続就業している者であれ共通している。ただし、その「調和」へのアプローチが、継続就業をしている者とそうでない者とで異なっていたとみられる。しかも、自分のおかれた環境と生活の条件を自分自身で総合的に判断した結果としての生き方の選択である。環境と条件が異なれば、それに応じた行動を自発的に模索していったはずの人々だと思われる。この対象事例は、ライフ・キャリア形成のポリシーを「家庭との調和を基軸」とする生き方に確立した女性のモデルであったといえる。

### (3) 結果の概要と政策への示唆

以上の分析から、以下のような政策への示唆が得られた。

#### ア、在学中の職業選択への取組み

本稿の知見によれば、在学中の職業選択への取組みが、若いときだけでなく、50歳時点のキャリア形成にも大きな影響を及ぼしていた。

こうした知見からは、在学中の取組みの重要性は明らかだが、どのような取組みを行うことが望ましいのだろうか。現在の進路指導は「自己選択」を尊び、本人の「やりたいこと」を基準に職業選択をさせる指導が主流であり、日本社会においても同様の価値観が共有されている。しかし本研究の知見によれば、教員を含む周囲の大人による「具体的な」提案や現実的情報の提供が有効であった。また現実にその仕事に就いている大人のアドバイスも役立っていた。在学中の進路選択には、周囲の大人による「積極的」な支援が求められる。

## イ、キャリアの初期に対する支援の充実

キャリアの初期により支援者やメンターを得ることは、安定した移行を達成させ、その後のキャリア形成に目標を持たせていた。しかし若者が安定した仕事に就くことが難しくなっている現在、同一職場内で若者の立場に立った支援を行える大人を得ることは難しくなっている。こうした若者のために、職場内だけではなく、社会的に企業外の支援者作りを行っていくことは、今後の日本社会のキャリア形成に役立つことが予想される。

## ウ、社会経済や所属組織のあり方が及ぼすキャリア形成への影響に着目する支援の充実

キャリア分析を行う際には、その世代が背景としている社会経済環境や雇用環境を考慮することが重要である。

本調査では、労働市場に参入した時期がその後のキャリアに影響を及ぼしていることが伺われたが、それ以上に、キャリア形成の各時期の社会経済や所属組織のあり方が大きく影響していることが認められた。とくに、長期継続雇用等の雇用管理制度や少子高齢化による人口構造の変化は社会全体の変化であるが、一人ひとりの労働者に実に大きく直接の影響を与えていることがみてとれる。その意味でも、キャリア形成支援が社会一般の制度であるかどうかは別としても、メンターや職場の OJT その他の教育機能による支援を中核とした個人に対するキャリア形成への支援に対しては、労働者の職業生涯を通じたニーズが潜在している。同時にまた、所属組織の状況や個人の職業経験の具体的な内容など個人的要件の違いを十分に踏まえたきめ細かい支援でなければ、十分な実効性は期待できない。

したがって、所属組織とは別のいわゆる外部の専門家等によって提供される専門的な支援機会や制度の充実も必要ではあるが、労働者が日常の職業活動の中で得られる支援がより重要になるであろう。すなわち、企業等の雇用管理の一環として行われる支援がきわめて有効な支援となる。そのために必要と考えられる国等の施策としては、近年、経営の合理化等を理由に低調になっている中長期的視野に立った労働者の教育訓練等について、各企業等が実際に実施可能でかつ効果的な事業を整備するように促すことと、そのために必要なノウハウを開発・提供することであろう。

## エ、「キャリアと職業能力形成」研究の視野の拡大

職業的なキャリア形成は、家庭や社会生活・人的ネットワークなど周囲の状況と深く関わっている。女性においては、家庭生活との調和に端的に現れていたが、男性の場合であっても、職業キャリアに対する家族・周囲の深い影響がうかがわれる。

たとえば、仕事と家庭とのバランスをとることが、自発的な研修に対する家族の理解を高め、家族のサポートを得やすくしていた。また家族のために当面の生活費を得ることが最優先課題となってしまう、じっくり転職・再就職支援に取り組む余裕がない男性の姿が描き出されていた。家庭や社会生活・人的ネットワークなどは、キャリアや職業能力形成をサポー

トするが、制約もするのである。

しかし、職業的なキャリアだけに着目した分析では、こうした部分がしばしば抜け落ちてしまう。個人のキャリアや職業能力形成について論じる際には、個人を取り巻く環境を含んだ分析を行うことを通じて、実態をより把握できる可能性がある。

### オ、職業能力開発と能力証明のあり方を再検討する必要性

職業資格の取得の状況には、どの学歴で就職したかによる特徴がみられた。とくに、大卒のサラリーマンである対象者は、職業能力の開発には職場での業務経験が最も有効で、転職するにしてもそれまでの職場での実務経験が重要な鍵だと考えているものがほとんどであった。したがって、ホワイトカラー向けとされる職業の資格や能力証明については、能力水準の証明や学習実績の証明に止まるものではなく、今後は、つぎの2つの方向で既存のものを見直し、または新設を検討することが社会の実情に即するものとなる。第1に、その職業を行うために必要な知識・技能を実務経験を組み入れた形で総合的に習得していることを、選別した結果で得られるような資格を検討すること。第2に、実務経験について、どういう企業・職場でどのような立場でどのような仕事をしたかという複合的な条件のもとでの個人の能力を、的確に評価してもらえらるような自己アピールやアサーション（自己主張）の訓練の機会の整備を検討することである。

本研究において、調査対象者から頂いた情報は、今回の調査であらたに追加したものだけでも、25年間にわたる実に膨大なものであった。個人の青年期から壮年期にかけての25年間の人生は、職業キャリアに焦点をしばってみても、分析の多角性、慎重さ、投入する時間等々すべてにわたって本研究で費やし得たものを凌駕する。また、調査を実施しながら『個人のキャリアと職業能力形成』では、整理しきれなかった事例も存在する。そこで、中学卒業時から26歳時までの調査結果を生かしつつ行うすべての調査対象者別の事例ごとの35年間の情報の分析は、つぎなる課題となった。

## 6. 『現代日本人の視点別キャリア分析－日本社会の劇的な変化と労働者の生き方－』（2006年度分析）（労働政策研究報告書 No. 51）からの知見と示唆

### （1）知見の要約

『現代日本人の視点別キャリア分析－日本社会の劇的な変化と労働者の生き方－』では、以下のようにテーマを設定し、さらなる分析を深めることとした。

すでに指摘したように、キャリアと職業能力形成には性別によって大きな違いが見られることを踏まえ、それぞれに焦点を当てた分析を行った。まず、在学中から初職までの重要性

や社会経済の影響を考慮し、学校から職業への移行を取り上げた。次に、キャリア形成における重要な出来事である転職（失業含む）を包括的に分析した。その後で、職業能力開発と能力証明の観点から、職業資格や職場外訓練とキャリアについて検討を加えた。これらは、継続的な職業キャリアの分析を主としたため、男性のみについて分析した。そして、最後に、女性に焦点をあて、職業への移行だけでなく、広い意味でのキャリア形成についても網羅した分析を行った。

### ＜教育から職業への移行＞

本調査に加えて複数の調査を併用して検討した。

第1に、調査対象者が経験した学校から職業への移行は、彼ら・彼女らを取り巻く社会・経済的環境に大きく規定されており、マクロなコンテクストに置くことで理解が容易になる。本分析の対象者は1953年-55年生まれであり、戦後の高度成長期に教育を受け、第1次オイルショックの前後に就職したという歴史的時期に生きてきた。高校への進学率が飛躍的に伸び、同世代の8割が高校へ通い、短大・大学への進学率も上昇した時期であった。さらに調査対象者が就職した1970年代は、石油危機の影響で景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、調査対象者がいつ労働市場に参入したかによって、市場の状況は大きく異なった。つまり最終学歴レベルによって、中卒者と高卒者は石油危機の影響が出る前に、短大・大卒者は石油危機により雇用情勢が悪化した後に就職したのである。このような入職時点でのマクロな環境と個々人のかかえるミクロな事情が相互に影響しながら、初職選択というダイナミックな過程を生み出した。

第2に、本研究が調査結果の分析に当たって、随所で比較対照としたJGSSデータの分析からは、1953-55年生まれのコーホートは、一度学校を離れ労働市場に参入するとそれ以後に学歴アップをすることは困難であり、学歴を向上させることについては、実社会のインフラ整備がされていなかったことなどから<sup>20</sup>、セカンド・チャンスが与えられていなかったことが明らかになった。入職時期については、新規学卒者はどの学歴レベルにおいても、卒業直後の4月からではないにしろ、6月ころまでにはほぼ9割が職業の世界に移行していることを示している。入職経路についてみると、1953-55年生まれの調査対象者が就職した時代には、新規学卒者を念頭においた学校での選抜・推薦に基づく企業での採用方式が広く定着していたことが分析結果から読み取れる。1953-55年生まれのコーホートが初めて就職したときの従業上の地位、職種についてみると、大多数が正規雇用であり、非正規雇用は全体でも6%に過ぎず、「フリーター」は目に見える社会問題としてはまだ登場していなかった。職種に関しては、高卒学歴を取得すれば、特に女子の場合、事務的なホワイトカラー職に従事できる確率がかなり高く、当時の高卒者は近年の高卒者と比べると異なる求人状況（職種）

---

<sup>20</sup> 職業キャリアについて検討するときに、学歴だけを論じることの危険と偏りを敢えて犯すことになるが、重要な点としてとくに注意を払った。

の中で、職業的なアスピレーションをもち、将来のプランを立てて、進路選択を行っていたことがわかる。

第3に、本調査からは、学校在学中に取り組んだ職業選択に関する情報収集や計画性そして積極性が、初期のキャリア形成に大きな影響を与えていることも明らかになった。調査対象者が就職していった1970年代半ばは、学校・職業安定機関が一体となって新規学卒の就職を斡旋し、学校から職場への間断のない円滑な移行が可能であった時代である。このため現代の若年が直面する社会状況とは大きな違いがあることは明らかである。けれども、学校在学中に職業に対して知識、関心を高め、具体的な情報を提供する必要性は、当時も現在も共通する課題である。学校の世界と職業の世界の敷居をできるだけ低くし、職場体験やインターンシップなどを積極的に利用することの重要性を調査結果は示唆している。就職してから30年ほど経過したあとも、初職選択に関する「心残り」や「後悔の念」が深く心に刻まれている事例をみると、個人の長期にわたる職業キャリア人生の中で、学校から職業への移行過程のもつ意味は極めて大きいことがわかる。

第4に、学校教育修了時点での労働市場の状況が、学校から職業への移行の過程に大きく影響を与えていた。調査対象者が就職した1970年代は、景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、学校修了後に就職した時期により労働市場の状況が大きく異なった。中卒、高卒の対象者がはじめて就職したときには、石油危機以前の高度経済成長のピークの時期であり、極めて良好な就職市場であった。これに対して、短大、そして大学を卒業した調査対象者は、オイルショックによる景気後退と雇用悪化が進展した時期に就職をしなければならなかった。このような労働市場の背景を反映して、はじめて就職した後の離職率は、通常は大卒の方が高卒者、中卒者よりも低いのに関わらず、対象者コーホートでは学歴によってそれほど大きな違いがみられない。労働市場の状況とともに、本人のコントロールできない要因として、出身家庭の状況を上げることができる。当時は出身家庭の経済力や事情によって、進学をあきらめたり、よりよい条件の就職をあきらめ親元で家業を手伝ったりするケースが決して例外ではなく存在した。

学校を卒業してはじめて就職した時の経済状況がたまたま悪かったことが、初職だけでなくその後のキャリア形成に影響を与えていることは、本人のコントロールできない偶発的な要因（運）が介在していることを示している。同様に、いつ、どのような家庭に生まれたかということも、本人が選択できるものではない。このような出生時や仕事をはじめときの、「出発点での運の悪さ」を克服できるような施策が重要であることがここから導きだされる。

### ＜転職・失業とキャリア形成・職業能力形成＞

1970年代から80年代初めの時期に、20歳代半ばまでの年齢で起こった転職に焦点をあて、「良い転職」を検討した。時代背景が異なっても、共通する条件の下では共通する問題があるため、近年の若者に対する就業支援施策へのインプリケーションを考えることで、第1期の

転職考察のまとめとした。

ここでの「良い転職」、すなわち、失業期間が短いほうが望ましい、転職後すぐにまた転職でなく長期的な安定があるほうが望ましい、そこで能力発揮できて、その結果収入が高まることが望ましい、労働条件が良くなることが望ましい、本人の職業生活と生活全般に対する満足度が高まることが望ましいという考え方は時代にかかわらず共通しよう。この実現に影響を与える条件を7つの側面から考えてきた。

#### ① 初職入職時の経済環境と転職時の経済状況

高卒以下で就職した人は、就職時は好景気で、学校斡旋の就職者では多くが大企業に入り、また公務員も多かった。学校斡旋の就職でないとき、アルバイトなどから働き始めていて、こういう人には転職が多い。景気が良い時代の転職だから、失業期間はほとんどなく、労働条件は向上した。高等教育卒業者では、オイルショック後の景気後退期の就職で、多くの人が就職に苦勞した。転職者はみな、学卒のときに、「ぜひ就職したい」企業でなく「そこだったら就職してもよい」という水準の企業に就職していた。正社員でないケースもあった。そして転職。この転職先には10年以上定着している。不況期に就職した場合の早期の転職には、初職の選り好みという面がある。

インプリケーションは、「7・5・3 離職」をそれだけで直ちに問題とする必要はないのではないかということである。「良い転職」は本人もわが国全体にも「良い転職」ではないか。なにをどうプラスにできる転職なのかを考える必要がある。

なお、本研究は、35年前の中学校3年生を10年間追跡した結果を踏まえたものであることは、再三、本報告書で記述しているところである。また、10年間の青少年の追跡結果を25年前に、一旦、『青年期の職業経歴と職業意識—若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書』をとりまとめている。その報告書では、26歳時点までの状況を踏まえて、青少年期の転職は、それ自体はすぐさま問題行動として捉えられるものではなく、職業的な成長・発達の一つの形態としてみられるものだとの知見がまとめられている。今回調査では、50歳までの状況を分析して、それを確認した結果ともいえよう。

#### ② 賃金や労働時間などの労働条件

学校斡旋以外で初職に就いたものに、アルバイトなどの不安定雇用や長時間労働など労働条件面が厳しい職場が多い。こうした場合、転職によって労働条件の好転が見られる。もとの仕事の条件が相対的に悪いから、これが好転している。こうした場合、1回の転職で終わっていない。労働条件の好転は良いが、転職回数が多いことは、職業生活満足、生活全般の満足にはマイナスの影響を与える。後の項目にかかわるが、職業選択を支える価値観形成の問題が絡んでいよう。

### ③ 転職前の職業能力と転職後の職業能力

キャリアの方向付けを持った転職は、能力形成・発揮を伴っているし、転職後の満足感も高い。その方向付けは、必ずしも本人が意識化してつけたものでなくとも良いことがある。

### ④ 転職に貢献したソーシャル・ネットワーク

転職情報はフォーマルな情報が活用されていた。ただし、そのフォーマルな情報の存在を個人的ネットワークから得ることもあった。社会経験が十分でない若者たちには、職業情報が提示されていても十分活用できないことがある。特別な情報でなくとも、所在がわからず使えない。近年の情報化の進展の中で、職業情報も就職情報も大量に提供されているが、それをどう理解し、自分にとって有効なものとするか、やはり若者個人では不十分なことがある。若者の転職支援においては、こうした情報を個人ベースにカスタマイズする「相談」が重要な役割を果たそう。

### ⑤ 転職時のキャリア・ステージ

この時期の転職にはキャリア探索の意味合いがある。特に学卒就職でない形で最初の仕事に就いた者では、迷いが大きい。この時期に魅力ある職業人と出会い、大きな影響を受けることがある。

一方、今回の調査では、学卒就職で安定的な職場に入った者の場合、この時期にはすでに安定性を重視する価値観が確立し、また、定着の将来展望も持っていて、実際これが実現することになる。探索的な段階ではなかったということだが、この背景には、今回の対象者たちが置かれた時代状況であろう。「すでに引かれたレール」の上で職業への移行が進んでいた面があり、それだけに「一生の仕事」を考える必要もなかったのかもしれない。

現在におきなおせば、後半のタイプ、キャリア探索期をあまり意識しない移行が大幅に減っている。システムとしての学卒就職も、また、若者側のキャリアへの意識も変わった。迷いが多くならざるを得ない時代背景がある。それだけに、探索期を意識した政策が必要だろう。

### ⑥ ライフ・キャリア上の役割との関連

今回の調査では、子としての役割意識を強く持つ人が多かった。特に、自営業の親を持つ長男で強い。家業や田畑など継ぐべき資産がある場合に特に早くから強く意識されている。これが親の病気などで転職の要因として急に顕在化することもあった。また、親の側で、子どもの就職先の安定性・将来性と継ぐべき家業や資産の重みを測って、子どもに意向をつたえていた。

## ⑦ 長期的キャリア・価値観の意識化

調査対象者には、「一生の仕事」を意識化している者としていない者がいた。定着型キャリアの者で意識化しないものが多く、転職キャリアでも意識した転職をする者とそうでない者がいた。キャリア・デザインを意識しない転職でも安定や満足を得る転職があり、この意識化が「良い転職」の絶対条件だとはいえなかった。この点は、時代状況に左右される面があるだろう。また、高等教育卒業者では、「一生の仕事」を意識化している者が多い。転職者では全員がそれを探している段階だと認識していた。

現在の若者たちほど、キャリア・デザインが必要な環境におかれており、同時にその価値を強く感じる者たちが多い。かつての若者たちはといえば、伝統的価値観を身に付けている者も多く、それが人生を支えるキャリア・デザインだったともいえる。個人としてのキャリア・デザインを強く求められることは、実は、大変な重荷である。キャリアには「ドリフト」の時期もある。キャリア・デザインを強く迫るばかりでなく、一方で、個々の状況によっては「とりあえず」の選択もできる仕組みが必要だろう。

### <職業資格、研修、自己啓発などの職場を離れた活動とキャリア>

職場を離れた活動と職業能力開発の行動に視点を当てて職業キャリア形成について検討した。

第1に、教育訓練が有効に機能したと労働者個人が認識しているケースは、やはり転職のない一貫したキャリアを持っている者が多くを占めた。またブルーカラーの場合には企業主導がほとんどだが、ホワイトカラーの場合には企業負担での個人主導型も見られ、労働者個人の教育訓練における自律性は高かった。

第2に、職業能力形成の中心はもちろん OJT であるが、Off-JT はこうした経験を裏打ちするものとして働いている。例えば職能別研修では、研修で仕事が出来ようにはならないが「理屈が分かる」、通信教育での法律の勉強が仕事の「ベースになる」など、部分的に下支えするという意味では有効に働いている。ただし特に事務系の場合には、自己啓発の有効性が強く意識されているとはいえない。

一方で階層別研修に対しては、効果に疑問がもたれているケースも少なくなく、藤村(2003)が指摘するように、「目的を明確に示す」ことが効果を高めると思われる。

第3に、個人のイニシアティブでありながら、その有効性を職場に対して説得することで、企業負担の教育訓練活動を行なっている例がホワイトカラーに複数見られた。近年、能力開発の主体を企業主導から個人主導にしようという流れが見られるが、本稿の事例は、個人が主導権を持った Off-JT の有効性は高いことを示しており、個人主導の教育訓練活動の可能性を示すものとなった。またパソコンなどの自己啓発は、時代の制約があるにしろ、本対象者においては職業能力形成に寄与しており、一定の効果が認められた。ただし、現場を基本とするブルーカラーの場合には個人主導とすることは難しく、企業主導のまま継続される可

能性が高い。

第4に、事務・管理職の場合には、有効な職業能力の証明書としての資格が限られているうえ、組織内でも資格獲得が報われることは少ない。については、新たな資格などを導入するよりも、これまで培った豊かな職業経験、研修経験や通信教育などを含めた教育訓練活動経験をまとめたキャリア・パスポートのような経験の整理の方がより有効であろう。

また技術・技能の場合でも、職業資格の獲得が昇進へのミニマムなハードルになっており、職業能力形成の目安となっていたが、昇進にプラスとなっていたわけではなかった。どちらにしても、組織に所属する限りは、職業資格の昇進への効果は限定的であった。しかし独立を可能とする職業資格であっても、資格取得の当事者が独立を実行し、成功させるためには、より重要な要件として経営能力が問われており、職業資格の役割は限られていると言えよう。

### ＜現在を生きることで未来を育む女性：生涯キャリアと職業との関わり＞

女性のみを対象として、結婚、出産、育児における行動選択と職業との関係に焦点を当てて、女性のライフキャリアについて検討した。

第1に、19人の女性の35年間の人生の歩みをみると、結婚・出産を機に就業を中断するかどうかに関わらず、これらの人々の職業との関わり方に共通する特徴がありそうに思われる。それは、女性は、結局のところ、職業活動と子の養育を比較して、子の養育とそのため家庭運営をより優先すべきものと位置づけていたこと、そして、結婚や出産を迎えた時には、その時に選択可能な選択肢を自分の価値観や生き方の方針に沿って選択したことである。このとき、選択肢は育児か職業かという二択一ではなかった。より優先する選択肢を採用して、なお、生活に支障がなければもう一つの選択肢も同時に採用しうるものであった。そして、実際に2つを同時に採用した者が就業継続をしていたということである。

したがって、就業場所、労働時間や勤務形態などの就業条件、夫の意向、身内の女性による応援態勢などを総合的に見て、当事者にとって好ましい一定の条件が整っていれば、多くの女性は就業を中断しなかったことが予測される。

既婚女性の就業については、最近では育児援助の必要性から育児休業制度の長所がしばしば強調されることが多い。しかし、今回の調査結果からは、育児休業という制度よりも、女性が人生の生き方として意図している育児の役割との調和が図れるような日常的な就業条件が整えられることが出産後の女性の就業を促していた。すなわち、就業場所や労働時間等の就業条件が女性の就業継続に大きな影響を与えていることが示唆されている。

もちろん、これは女性が非正規雇用といわれる働き方を望んでいるということにはならない。総合的判断のもととなる就業条件には、通勤、残業、休暇、作業環境とならんで仕事の社会的意義といったものが含まれている。単純に短時間労働や軽易な作業を望んでいるのは決してない。そして、判断の結果、就業継続をするとなれば、非常に多くの努力を払って職場での業務と取り組んでいる。また、出産退職したあとに職業に復帰した者も含めて、みな

同様に仕事に対する誠実さや熱意は十分なものであるし、やりがいや社会的意義を大切にしている。

要は、女性自身が判断する育児期間という期間に、“子どもを育てながら働ける”仕事と職場であるか、または、その期間に子どもを育てながら働くことが働かない場合よりも、自分の価値観からみた人生の価値をより高めるかどうか、女性にとっては職業との関わりにおいて重要なのである。

ある意味で、結婚・出産に当たって、女性は現時点の状況にとらわれて就業継続の判断をしているのではなく、長期的な視野で自身の生き方を選んでいる。その根底には女性を取り巻く社会環境、あるいは文化や歴史的背景が陰を投げている面があるとしても、その時点での、行動を自分で選択しているということは事実である。現状では、多くの者は、一旦、職業活動を中断していた。しかしながら、明日には、また、職業やその他の活動を通じてより広い範囲での社会参加を実現することができるという希望をもち、その後、実際に希望を実現して社会参加を実行していくことになっていた。

第2に、一旦、就業を中断したとしても、調査対象者はあるときに全員が職業活動（含む地域活動）に復帰している。それぞれ前向きな態度でしっかり働こうとしている。ただし、若い時期に一旦、退職したこともあって、過去の職業経験はとくにその後の職業選択や処遇に影響していない。学歴も影響していない。免許制や登録制の資格があったときにはそれが手懸かりになっているが、それも決定的なものとして普遍化できるかどうかは疑問が残る。

さらに、さまざまな経過と形態で職業に復帰して働いている女性は、それらのことを不満としていない状況がある。その理由は、職業選択の重要な条件が職種や社会的評価の高い地位ではないからだと思われる。さらに、就業を行う動機は、社会参加への内発的な動機によるものだからであろう。

とにかく、最も重要なことは、就業を一旦は中断しても、女性は就業を再開するということである。人口減少時代となった日本では、活気ある女性労働力がいきいきとその力を発揮できるようにするのは、社会や国に課せられた課題となっている。女性が自らの実力を生かそうとする具体的な意思と行動を実現することが保障されることの社会的意義は大きい。結婚・出産退職の如何にかかわらず、より多くの女性が円滑に職業に取り組める条件整備とはどのようなものであるのかを、これまで以上に研究していくことは重要だと思われる。

第3に、夫との離死別があった場合に、女性が背負う負担はいかにも大きく、それに対する援助は少なくとも当事者の女性から見ると負担の大きさに見合った手厚さのものではない。

## **(2) 政策に対する示唆**

以上の知見から、以下のような政策に対する示唆が引き出された。

ア、出生時や仕事をはじめるときの、「出発点での運の悪さ」を克服できるように、若者に学歴の向上や技能習得のための教育訓練による「セカンド・チャンス」を与え、「出発時点での運の悪さ」を跳ね返せるような仕組みを構築すること。

そのために、若年期のキャリア形成を企業内のいわゆる OJT に代表される内部完結型のトレーニングだけに依存するのではなく、働く企業を越えて積極的に支援するシステムを構築していくことが必要である。

当時は新規学卒一括大量採用の時代であり、はじめて就職した企業に定着し内部で昇進していく仕組みが主流とみなされていた。しかも一度学校を離れ労働市場に参入するとそれ以後に学歴をアップすることは極めて困難であった。所属する企業の昇進管理制度の下では、採用時点の学歴区分が昇進だけでなく、配置にも影響し、職業との出会いにもそれが足かせとなったことは大いに考えられる。当面の職業的興味や関心を満足させるだけでなく、能力向上を実感し、能力開発の結果を自らのキャリアに反映させることが、そうした足かせのために所属企業の中では困難であれば転職が合理的な解決法になったこともあると思われる。事実、調査対象者の中でも転職者は多数存在した。もちろん、同じ企業に勤めていたとしても、技能や資質を高める機会が職場外にもあることは、自己の能力を客観的にアピールできることから新たな可能性を模索できることになる。

家庭の経済状況による制約のために、大学進学をあきらめ、本人の希望に十分にそわない就職をせざるを得ない場合もある。けれどもその後個人の裁量と判断の果たす役割がまったくないわけではない。それぞれの就職先での職場環境の中で、一人前の職業人としての対応を学び、本人の資質を発見すると同時にそれに見合った仕事を探していくことは可能である。

そのためには、若年期のキャリア形成を企業内のトレーニングだけに依存するのではなく、働く企業を越えて積極的に支援するシステムを構築していくことが必要である。若年者に「セカンド・チャンス」を与え、「出発時点での運の悪さ」を跳ね返せるような仕組みが求められている。職業能力の形成だけでなく、職業と個人生活の調和、結婚・出産などの家族形成とキャリアの関連までを視野にいった総合的な就業支援を拡充させることが必要であろう。

イ、学卒後まもない「七・五・三」離職をキャリアの探索期と見なして、探索期を支援するような仕組みを構築すること。

本研究の知見によれば、不況期に労働市場に入った場合の転職は、仕事の選びなおしという側面が強く、転職を通じて労働条件が好転していた。しかし転職する場合に、転職のための情報が十分活用されていないことは珍しくなかった。情報が溢れているようにみえる現代の若者に対しても、氾濫する情報を個人ベースにカスタマイズするための「相談」機能が有効である。また本調査の対象者は、伝統的な価値観がキャリア・デザインを支え

ていたが、現代の若者は変化の早い多様な価値観に囲まれており、キャリア・デザインが困難となっている。やり直しのきく労働市場の整備や、モデルとなるような魅力のある職業人との出会いの場が求められる。

ウ、個人の問題意識に対応した、目的が明確な Off-JT の教育訓練を確保する仕組みを構築すること。

職場に定着するというキャリアを前提とした、企業主導の OJT と Off-JT を組み合わせた職業能力形成の仕組みは、これまで円滑に機能してきた。今後も職業能力形成の中心は OJT であり、Off-JT や自己啓発だけで仕事ができるようになるわけではないが、Off-JT や自己啓発は職業能力を下支えする上で重要な役割を果たしている。

ブルーカラーなどの技能系の職業においては、職務上の必要性から、今後も企業主導の OFF-JT や業界団体が行うそれは継続されていくことが予想される。能力開発のイニシアティブを企業から個人に移していこうという近年の流れは、主としてホワイトカラーにみられると考えられるが、本調査の知見によれば、定着キャリアを前提に、個人が目的意識を持って自分から提案し、費用は企業が負担するという Off-JT の効果は労働者に評価されており、個人主導の OFF-JT の可能性を示していた。一方で、企業主導の階層別研修は目的がそれほど明確でないことから受講者の記憶に残っていないこともあった。企業主導、個人主導に関わらず、労働者個人の希望を尊重した、目的が明確な Off-JT が有効である。それには、個人と組織の間のニーズのすりあわせが最低必要条件といえる。個人の希望を明確に整理し、組織のニーズと円滑に結びつけるという、個人と組織間の調整を行うキャリアカウンセリング等の専門家の役割がますます重要性を帯びることになる。

エ、当事者の思考枠組みを考慮したキャリア研究と政策の展開の必要性。

女性は、働きながら子どもを育てるのではなく、子どもを育てながら働くという文脈で行動を決定していたが、男性においても、地元にいることや親の近くにいることを何より優先してキャリアを組み立てている者は少なくなかった。これまでは、職業や職場の威信や収入の高さを基準とした、ファストキャリアを理想とする枠組みからキャリアの成功の判断がされてきたが、このような「客観的な思考枠組み」と、「当事者の思考枠組み」は異なっており、そのずれは無視できない。当事者の判断枠組みを、「客観的な思考枠組み」に修正するような働きかけではなく、労働者個人の主観的な思いをすくいあげてを念頭に置いたキャリア研究と、これに基づく政策の展開が必要とされる。これは上記ウで記述した個人のイニシアティブによる Off-JT の有効性を裏打ちする知見、あるいは、それと共通する知見だといえよう。

オ、個人の生活圏に注目した地域雇用活性化の必要性。

上記4で述べたように、当事者の思考枠組みに沿ったキャリア形成が現実のものとなるには、個人の生活が営まれる圏域にそれを可能にする雇用がなければならない。日本各地に、その地域の風土と文化、歴史と伝統などそれぞれの地域性が尊重された生活があることを前提とし、そこに生きる人々の働きやすい職場と雇用が必要になる。調査結果を丹念に見れば、当事者の思考枠組みに沿ったキャリア形成とは、単に個人が自分の好む生き方や容易な生き方をしようということではない。それぞれの個人が現在の生を受けるに至った家庭、家族、地域の歴史を背負って、それを将来につなぐための努力の現れであるといったほうが適切だと思われる。当事者の思考枠組みに沿ったキャリア形成とは、まさに地域の活性化と日本の国土経営に関わる問題にまでなっているといえる。地域とそれを構成する家庭を支えるために、誰が何をするかを個人が主体となって判断し、実行したものという面が大きい。

したがって、そうしたキャリア形成の継続的努力に対しては、個人の日常生活圏に注目した地域雇用活性化を図ること、また、それとあわせたキャリア形成支援の地域的取り組みが行われていくことが必要になろう。少子化による人口減少が趨勢となった時代には、日本全体の安定的な発展のためにその必要性はなお一層高まると思われる。

なお、研究では、調査でインタビュー対象者から頂いた情報は職業にとどまらず、対象者の50年間の人生全体にわたったものであるため、2回の分析でその内容をすべてを網羅するには至らなかった。今後もさらに研究を深めていくことが必要になっている。

## 参考文献

- 雇用職業総合研究所（1988）『青年期の職業経歴と職業意識—若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書』職研調査研究報告書No.7
- 労働政策研究・研修機構（2005）『個人のキャリアと職業能力形成—「進路追跡調査」35年間の軌跡—』労働政策研究報告書No.27
- 労働政策研究・研修機構（2006）『現代日本人の視点別キャリア分析—日本社会の劇的な変化と労働者の生き方—』労働政策研究報告書No.51

## **第3部**

### **職業能力開発の社会基盤整備の条件**



## 第3部 職業能力開発の社会基盤整備の条件

### 1. 本報告書の目的と研究の枠組み

本報告書は、労働政策研究・研修機構が中期目標でその実施を掲げた9つのプロジェクト研究のうちの一つ、「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」の中間まとめである。中期計画とは、2003年10月から2007年3月までを期間としたもので、プロジェクト研究とは、通常の研究よりも、国の労働政策との関わりを一層強く意識し、広い視野から比較的長い時間（今回は42カ月）をかけて取り組むものである。現在進めている研究の最終報告書の完成には未だ1年を残しているが、本報告書は、計画されている全体の概要を可能な限りお示しするように努めながらまとめている。

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」は、労働者の能力開発のニーズと行動、労働者の能力開発機能の実態を把握・分析して、国が職業能力施策を展開する基盤である日本社会の構造を明らかにすることを目指している。

研究の具体的実施に当たっては、研究課題へのアプローチの対象を職業能力開発の機会と場を提供する教育訓練機能の所持者と能力を開発して身につける労働者の2つに大別してすすめた。2つに分けた理由は、①職業能力開発は、学ぶ主体とそれを援助し指導する主体の両方が存在するので、職業能力開発全体の状況を明らかにするには、それぞれの観点からニーズや実施の実態、問題点等を把握・分析する必要があると考えたこと、②職業能力開発はキャリア形成と密接な関係があるので、一時点での各世代の観測ではなく、個人を長期的に追ってキャリア形成の視点から職業能力開発の実態と問題を把握・分析することが問題の解明に効果的であること、という考え方が基本にあったためである。

2年半の期間に、この2つのアプローチからそれぞれ調査を行い、その結果を踏まえた検討を行った。その概要は、第1部と第2部で紹介した。

さらには、本研究は、この大きな2つの流れの傍らを流れて、それらとは別に、特定の問題を個別に扱った研究もある。この自ら傍流に位置取りしたものは、これまででは、失業者の職業訓練に問題を限定した研究<sup>21</sup>と海外情報としてイギリスの**社会人教育訓練**を紹介した研究<sup>22</sup>の2つである。いうなれば、2本の大きな流れの水が直接は飲み込まなかったが、しかし、流域部分に位置する土地を目的を限定して灌漑する研究である。

これらは、日本の労働政策研究には視野の広さと時代の要請に応じた柔軟な研究姿勢が求められることを考慮し、さらにプロジェクト研究である「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方」というテーマの広がりをつまえて、研究のメイン・ストリームに置くの

<sup>21</sup> 「求職活動支援としての職業訓練—就職実現戦略としての役割と効果—」 JILPT 報告書（2005）NO.46

<sup>22</sup> 「社会人の教育訓練に関する海外事情（イギリスの事例）」本報告書第3部6 参考研究

ではなく、雇用対策との接点や国際比較の観点で、我が国の職業能力開発の現状や今後の方向を検討するための基礎的な参考情報を提供する研究として位置づけることとした。

国においても、労働政策審議会が今後の職業能力開発施策の在り方について検討を行い、職業能力開発が喫緊の国家的課題であるとの認識をもち、広く社会が取り組むべき問題の提起がなされているところでもある。本研究でも、こうした背景を意識しつつ、研究を2つの大きな流れですすめながら、その周囲にある個々の問題に対しても十分な情報を盛り込もうと努めたのである。

平成18年度の本プロジェクト研究の本格とりまとめまでには、2本の大きな流れの水が直接、飲み込まなかった流域部分をカバーする研究の追加も考えている。

前記のとおり、本研究の中間とりまとめの具体的な内容は、第1部と第2部で具体的に紹介している。また、それらのさらに詳細なものは、別途、それぞれの報告書が作成されている(169頁の「成果物一覧」参照)。

本章では、これまでの研究から提起された日本の職業能力開発に関する現代的課題のいくつかをとりあげ、次年度に行う研究の最終的な報告に向けて検討を深めることが必要な問題の整理を行う。

## 2. 職業能力開発のニーズとエンプロイアビリティ

人は生まれながらにして職業に就いて職業能力を発揮しているわけではない。職業に就くまでには、家庭、地域、学校などでの活動を通じた学習やさまざまな教育訓練を体験してから、ようやく職場に入って職業人となり、職業能力を発揮するようになる。生まれてからあと、家庭、学校等のそれぞれ特徴のある能力開発機能によって継続的に鍛えられて、成熟してから社会人となるということなのである。この連続性は藤村(2003)や諏訪(2003)が指摘したとおりである。

ところが、家庭、学校、地域、職場がそれぞれ個人に対する連続的な教育訓練機能を果たす時代は去った。通学する青少年に対して働きかける家庭と学校の間にも実は隙間があり、学校と職場には、さらに大きな隙間がある。つまり、家庭は集団行動や共同生活の躰をしないで、学校に送り、学校は家庭生活への介入を避け、やがて来る職業的自立への準備を指導しないということ、あるいは、通勤事情や職業の構造的変化がすすんだことが原因で、親は子どもに職業人としてのモデルを日常生活のなかで明確に示すことが難しくなっているとの指摘である。

しかし、職業人としての能力を身につける行程は、家庭の養育と躰から始まり、個人が生活する地域の影響力もあることを、もう一度、確認することが必要であろう。本報告書第2

部の個人の 35 年間の追跡調査結果をみると、多くの人々のキャリアの歴史はそれを控えめな様子をみせながら、しかし、雄弁に語っている。第 2 部 6 (1) で、個人が実際に職業についてキャリアを形成していくときには、親や生活している地域、また、社会の雇用情勢が大きく影響し、いふなれば「運・不運」がついて廻るということを述べているが、同時に、そうした環境・条件を個人がどのように受け止め、次にどのような行動をしたかということは、個人差があり、運・不運だけでは説明しきれないということも指摘している。職業上の転機でも、職業の安定の上でも、実務処理の作業に直接に用いられる技能・技術だけが有効だったとされているのではない。職業キャリア形成には、それまでの生涯でさまざまな教育訓練機能によって培われた環境適応能力や個人の総合的な生きる力が職業能力のなかに反映したことも指摘しているところである。

一方、産業や職業の変化が急速な現代社会では、個人は、社会人となり、労働者となった後もその時々々の社会の実情にあった職業能力を身につけていくことが必要になっている。組織の中で、ましてや一般労働市場での競争力を維持・向上させるためには産業・職業の実態に適合し、かつ、一般労働市場での評価に耐える職業能力の習得が、職業の安定のためのぞまれるようになった。

20 世紀末に当時の経済不況を背景にした失業を解消するために、国に内閣総理大臣を本部長とする産業構造転換・雇用対策本部が設置された。その際にも、失業発生の原因と再就職の阻害要因には、企業の人材ニーズと労働者の能力の間にミスマッチがあることが指摘された。そして、そのミスマッチを解消するための労働者の教育訓練の重要性は、労働政策のみならず産業政策の立場からも強く認識された（経済企画庁（1999）、日本商工会議所（2000, 2005））。雇用情勢はその後、若干の回復を見せたが、雇用情勢の如何にかかわらず、現在でも労働者の教育訓練の充実は産業の発展と労働者の雇用の安定の面からますます重要になっている。そのため、労働者の職業能力開発のための教育訓練機能が社会に整備されて、労働者がそれを自らのために利用し、あるいは、組織が労働者の能力開発にそれを効果的に活用することが次の国家的課題になったと考えられる。

こうしたことから、本研究では、社会に存在するさまざまな教育訓練機能について、第 1 部で社会人を対象としたものを拾い上げた。その利用者がどのような人々であるかも把握したところである。その結果をみると、社会に存在するさまざまな教育訓練機能によって社会人たる労働者が職業能力を開発するためには、日本全体では数千億円の巨額の資金が市場に投入されている。その投入の形式や負担者がどのようなものであれ、社会全体のニーズとしての職業能力開発の大きさが確認されたといふ。もちろん、目的やニーズの具体的な内容にはいろいろなものがあるし、教育訓練の実施方法や形態もさまざまである。だが、個人にとっても企業等の組織にとっても、労働者が労働市場での競争力を身につけて、職業活動を行うことが社会と個人の双方にとって望ましいとの共通理解があるということである。となれば、今後は、より利用しやすく、多様なニーズに対応した職業能力開発のための教育訓練

機能が社会に整備されることは重要な政策課題となる。さらに、教育訓練機能を行使する教育訓練プロバイダーがその機能を産業・職業の変化に迅速に適合させながら、質の高さを確保できるような政策的措置の必要性も今後の課題として浮かび上がってきている。

### 3. 職業能力開発における個人主導とは

何故、労働者の職業能力開発施策が必要なのか。職業能力開発は誰がどのような目的であるのか、つまるところ、誰のためのものなのであろうか。職業能力は、主として企業等の組織とそこで働く個人との関わりにおいて問題となるものである。このことから、組織と労働者の両方の視点からこの問いへの回答を求める必要があるであろう。

ごく自然に考えれば、組織が労働者の職業能力開発に取り組むのは、労働者一人ひとりの働きが組織全体の生産の基礎であって、労働者一人ひとりの能力開発を行うことで、業務の質の向上と効率化などを実現し、それによって組織全体の生産性があがることを期待するからだと思われる。組織の繁栄と発展につながるものが能力開発への取り組みの目的である。それならば、労働者の職業能力が開発されて、それが生産性の向上など組織経営に役立つことになれば、労働者の職業能力開発の努力と結果を当然ながら労働者の処遇に反映しなければならぬはずである。

その場合、組織と労働者の間で、まずは、なによりも、企業は、どのような職業能力を求めているのかを労働者がはっきりわかるように意思表示することが求められるはずである。そうでなければ、労働者は組織の思惑を手探りで感じ取ろうとし、はずれるかもしれない期待を自ら膨らませてさまざま教育訓練の機会を求めて動かねばならない。そのための経費や時間の負担は、その是非はともあれ、自己負担が当然のこととされて不思議ではない。

他方、組織が労働者への要求を明確にして、教育訓練の内容と水準、結果として期待する労働者の能力を明示した場合は、職業能力開発の機会は労働者の処遇の公平さとピッタリ結びつく問題となると思われる。そうならばもし、職業能力が開発されて、その結果が仕事の成果に反映されても当該労働者の処遇とは関係ないとなったら、労働者は能力開発だけでなく仕事への熱意を失うかもしれない。そのときは、他組織への移動をすればよいだけだから、労働者はそのための職業能力開発に取り組むのだ、と考えて良いのであろうか。否である。

本研究では、日本に現存する教育訓練のプロバイダーをさらいあげるように網を掛けて実態を調査した。実際に労働者の教育訓練のプロバイダーはどのような人々を受け入れ、必要な費用はどこから支払いを受けていたのかについても把握した。その内容は第1部のおりである。その調査結果からは、労働者は処遇の改善や転職のために能力開発をするものだという社会の構図があるとは、読みとれない。調査結果からは、労働者には自ら自己を高めようとする意欲が内在し、それが職業能力開発の動機となっていると考えなければ説明できな

い事態が相当数把握された。すなわち、内発的動機（Deci, 1971, デシ,1980）から行われたとみられる職業能力開発行動が多く見出された。

第2部の調査結果と重ね合わせてみると、昇進や有利な転職という直接的な職業上の経済効果となる報酬を得ることが動機となっていない能力開発の行動があるのである。さらに、それは自発的な行動として行われたものである。つまり、当面の処遇や職務との関係とは別に、個人の成長や自己実現の欲求は、能力開発の動機になると思われる。その点では、個人主導の能力開発という考え方は、人間にもともと備わっている自然の力を基礎においた正鵠を射たものだといえる。

一方で、プロバイダーの事業の実態からみた調査では、企業もさまざまな形で労働者の能力開発に努力をしていることが把握されている。人材育成という企業の経営戦略と労働者の職業能力開発が結びついている場合は当然だが、職業能力開発の目的の明確さや具体的な内容・方法への関心が不足しているとみられる場合、つまり、労働者の自己責任にまかせることや教育訓練の実施はプロバイダーまかせというような場合であっても、経費や時間の負担を行っている企業がある。もし、それが、経営上の都合で労働者を切り捨てる事態が生じることを前提としているためであれば、個人主導の職業能力開発は企業のための免罪符となる。「個人主導の能力開発」の現実社会での意味をよく見極めねばならない。

職業能力開発政策の必要性と職業能力開発はだれのためのものかということについては、次のことにも注目すべきである。すなわち、本報告書の第2部で紹介している個人のキャリアの35年間の追跡からみると、①個人のイニシアティブでありながら、その有効性を職場に対して説得することで、企業負担の教育訓練活動を行っている例がホワイトカラーに複数見られること、②個人が主導権を持ったOff-JTの有効性は高いこと、③個人が目的意識を持って自分から提案し、費用は企業が負担するという訓練は効果が高いということが把握されている。

また、本報告書第1部で紹介している教育訓練プロバイダーの調査からは、受講料を自己負担しない受講者は少ない（5.9%）ことが把握されている。個人の負担を求めるとすれば、少なくとも本人の納得は必要である。近年、社会人大学院の数が増え、入学者が増加しているが、その学生に勤務先から派遣されている者がまったくいないとする大学院は56.0%であり、平均すると勤務先から派遣されている社会人学生の割合は14.9%であった。こうした実態からも、個人のニーズに応じて個人がイニシアティブをもって機会を確保するというスタイルの能力開発のありかたは、多くの人々の求めるところとなっているとみて良いであろう。

さらに、業界団体が労働者に教育訓練機会を提供する努力には大いに注目しなければならない。業界団体は業界の維持・発展のために、関係する職業従事者の技術・技能の講習等に取り組んでいることはもちろんだが、それが労働者一人ひとりの能力開発に貢献する大きな役割を果たしている。所属組織を超えた実務の現場を熟知した業界団体というプロバイダー

が今後、労働者一人ひとりの職業能力開発のニーズをどのように掬い上げて対応していくかについて、職業能力開発に関する労働市場の基盤整備を図る上で注視しながら、相当の役割を担うように求めていく必要があると思われる。

ところで、第2部の研究からは、仕事と個人の関係についてきわめて重要な示唆があったと思われる。すなわち、個人は仕事をすることによって自己の能力を開発し、次のキャリアを拓く手懸かりを得ている。特段の研修や教育訓練を受けたことはない、あるいは、それらの効果はそれほど高くないと評価する調査対象者は多いが、それらの者は、実は、仕事と出会って職場の上司等や取引先の関係者その他の多くの人々との仕事を通じたやりとりの中で自己の成長があったと述べている。また、組織から与えられた仕事をするための知識・技術・技能を職務遂行上の必要に迫られて身につけたことが、その後の異動や転職等で生かされたと述べる者も少なくない。仕事そのものに人間を育てる力があるというべきなのであろう。同時に、組織は個人に仕事を提供し、それを実際にこなしてもらうのであるから、組織が個人にどのような仕事をどのような環境で提供するか、ということが個人の職業能力の開発に大いに影響したということである。

仕事と自分の関係を個人が主体的に処理するなかで個人のイニシアティブによる能力開発の動きが生まれる。同時に、個人を育てる力は仕事を提供する組織にあることを組織が十分に心得て、労働者個人の職業能力開発については組織としての責任があることを意識した雇用管理がなければならないといえよう。この意味からも、個人のキャリア形成に対して専門的な助言と的確な情報を提供する機能が教育訓練市場の整備とともに社会に整備されることが必要性を増してくるのである。個人と組織、仕事と個人の相互関係について、今後、社会の状況にあったより良きものを追求し、研究を行っていく必要性が本研究の中から提起されている。

何故、労働者の職業能力開発施策が必要なのか。職業能力開発はだれのためのものなのか。こういった問いに回答するためのいくつかの情報を、本報告書は読者に提供したと考えている。

#### 4. これまでの研究からの政策的示唆

本報告書にあるように、これまでの研究から得られた今後の労働政策へのインプリケーションは少なくない。そのうち、来年度の本格とりまとめに向かって、本プロジェクト研究を推進する立場から、我々がとくに注意を向けているものを以下に列挙する。

なお、重ねての注記となるが、本研究のこれまでの成果については、成果物一覧（169頁）

に掲載している各報告書が発表されており、詳細はそれぞれ該当報告書によってご確認頂けるようになっている。

### ＜これまでの知見から＞

- ① 教育訓練サービス市場の重要性を再認識することの重要性
- ② 能力開発のための環境整備の必要性
- ③ 求められる能力開発格差への対応
- ④ 教育訓練プロバイダーの分業体制の検討
- ⑤ 働く企業を越えて積極的にキャリア形成を支援するシステムを構築し、労働者に「セカンド・チャンス」を与え、「出発時点での運の悪さ」を跳ね返せるような仕組みの整備充実
- ⑥ 職業能力の開発だけでなく、職業と個人生活の調和を「図り、結婚・出産などの家庭生活や地域生活を豊かに送るためのキャリア支援を視野に入れた総合的な職業キャリア形成支援のための新しい方策の探索
- ⑦ 労働者一人ひとりの生涯に亘るキャリア形成を支援する専門的な相談機能を企業の中だけでなく、企業の外の社会的資産として整備するための方策の充実

## 5. 終わりに — 残された課題

現在、日本は人口の少子高齢化による労働力確保問題、団塊の世代の引退とそれに伴う技能継承問題などの課題が山積している。これらの問題は遠い将来のものではなく、2007年には団塊の世代の60歳定年退職が発生する。少子化による人口減少もはじまり、既に眼前の問題である。これらの国家的課題を背景とした職業能力開発のあり方を展望して、日本社会の職業能力開発に係る教育訓練機能の整備についてまとめることが、本研究の報告書の完成に向けての課題として残されている。本研究については、今後はこの観点をもちながら本報告書の内容に盛り込めなかった情報を補足する等しつつ、これまでの成果を踏まえたさらなる分析・検討とを行い、最終報告書を取りまとめていくことを予定している。

## <引用文献>

- 諏訪康雄（2003） 能力開発法政策の課題 — なぜ職業訓練・能力開発への関心が薄かったのか？ 日本労働研究雑誌 2003, 514, 27-37
- 藤村博之（2003） 能力開発の自己管理 — 雇用不安のもとでの職業能力育成を考える 日本労働研究雑誌 2003, 514,15-26
- 厚生労働省（2005） 労働政策審議会建議「今後の職業能力開発施策の在り方について」（2005. 12. 21. 労審発第 220 号）
- 日本商工会議所（2000） 人材ニーズ調査
- 日本商工会議所（2005） 人材ニーズ調査
- 経済企画庁（1999） 平成 11 年版 国民生活白書
- Deci, E. L. (1971) . Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 113-120.
- デシ, E.L. 1980 内発的動機づけ—実験社会心理学的アプローチ 安藤延男・石田梅男訳 誠信書房

## 6. 参考研究：社会人の教育訓練に関する海外事情（イギリスの事例）

### (1) はじめに

企業及び個人が行う能力開発活動を支える社会的基盤を整備する上での政策形成に係る議論を進める上で、教育訓練サービス市場で提供される教育訓練プログラムの質的・量的特徴や教育訓練機関（教育訓練プロバイダー）の活動状況を把握することは、必要不可欠なことである。そのため、日本の教育訓練サービス市場の構造を明らかにすることを目的として、プロジェクト研究「能力開発に関する労働市場の基盤整備に関する研究」が行われた。

一方、日本において実施されている社会人の教育訓練の量と質を評価する場合、諸外国での実態を調査し、得られたデータをベンチマークとして活用することも一つの方法であるといえる。

このような国際比較を通して日本の特質を明らかにするという視点で、労働政策研究・研修機構ではドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本を取り上げて、社会人を対象とした教育訓練制度に係る調査研究を行い、その結果を“資料シリーズ No.136 2003「教育訓練制度の国際比較調査、研究」—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—”に取りまとめた。その中で、イギリスではいろいろな教育訓練プロバイダーが多様な教育訓練プログラムを提供して、義務教育後の継続教育訓練に弾力的で多様な進路を開いている点で他の国と大きく異なっており、継続教育訓練を特徴づけていることがわかった。

とりわけ、NVQ 資格等の取得を目的とした多様な教育訓練プログラム、継続教育カレッジやe・ラーニングで提供される教育訓練プログラムが、国民の生涯学習や能力開発に大きな役割を果たしている。

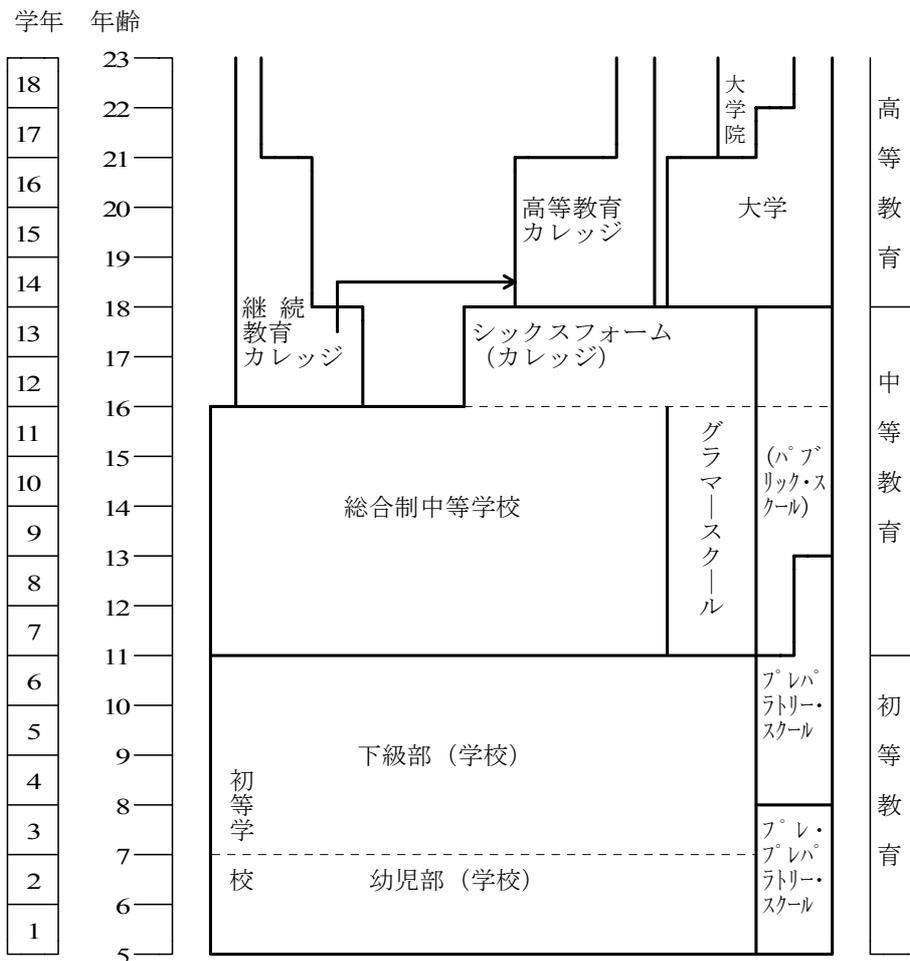
これらの実状に関する情報は、日本における職業能力開発のための教育訓練の整備状況を検討する際に多くの示唆を含んでいる。

以上のことを踏まえて本稿では、イギリスにおける継続教育訓練の特徴及び継続教育訓練を進める上で、教育訓練プロバイダーが担っている役割と提供されている教育訓練プログラムの特徴等について述べることとする。

### (2) イギリスの職業教育訓練の特徴

イギリスの教育制度は、初等教育が6年間、中等教育が7年間である（図表1）。中等教育7年間のうち、最初の5年が義務教育期間で、残りの2年は、高等教育への進学のためのGCE-A レベル（General Certificate of Educational Advanced Level）試験の準備教育期間である。したがって、義務教育は5歳から16歳までの11年間である。

図表1 イギリスの学校系統図



備考：網掛け部分は義務教育を示す。

義務教育後（16歳以降）の進路は、次の4つに大別される。

- ① シックスフォーム等へ進んで大学をめざすコース：  
16歳で37.5%、17歳で34.8%が当該コースを履修している。しかし、ストレートで大学等の高等教育へ進む者は20.0%である（図表2）。
- ② 継続教育カレッジ（Further Education College）等へ進んで職業に関連した知識、技能の習得を図るコース、さらには高等教育カレッジ等をめざすコース：  
図表2の「上級GNVQ/VCE-A/ASレベルをめざす者」がこれに相当する。
- ③ 新徒弟制（Modern Apprenticeship：以下「MA」と略記）プログラムへ進んで全国職業資格（National Vocational Qualification：以下「NVQ」と略記）の取得をめざすコース：  
図表2の「NVQレベル3/同等レベルの資格をめざす者」、「NVQレベル1、2/同等レベルの資格をめざす者」がこれに相当する。
- ④ 就職する者：就職はしているが、どのような教育訓練も受けていない者

**図表 2 義務教育後（16～18歳）の進路とその割合（％）**  
2000年度（イングランド地方）

進路等の項目	16歳	17歳	18歳
フルタイムの学生 (内訳)	70.8	58.5	36.8
高等教育へ進む者	---	0.4	20.0
・GCE-A/ASレベルをめざす者	37.5	34.8	4.4
・上級GNVQ/VCE-A/ASレベルをめざす者	7.4	8.4	3.6
・NVQレベル3/同等レベルの資格をめざす者	4.8	6.5	4.5
・GCSEをめざす者	2.6	0.5	0.2
・初級、中級GNVQをめざす者	8.1	2.0	0.6
・NVQレベル1,2/同等レベルの資格をめざす者	10.4	5.9	3.5
パートタイム学生	6.5	8.2	9.3
就職*	6.0	13.0	26.0
ILO定義の失業者	11.0	10.0	11.0
その他	5.7	10.3	16.9
当該年齢の人口(単位：1000人)	605.2	608.0	603.6

就職\*：就職はしているが、教育訓練コースを受けていない者である。  
出典：National Statistics of DfES (SFR 16/2002)

また、義務教育後（16歳以降）の継続教育訓練として、高校、大学とストレートで進学する者よりも社会経験を経た後、大学へ進む者の方が多いという特徴がある。そして、職業経験の中で取得した職業資格が教育資格として認定されており、大学等への入学要件の一部として認められるなど、教育と職業訓練が結びついて義務教育後の継続教育訓練に多様さと柔軟性を持たせている。

教育訓練のもう一つの特徴として、全国学習目標と資格制度を上げることができる。全国学習目標は国として教育訓練目標を定めたもので、各年齢層が達成しなければならない具体的な目標が設定されており、それらの数値目標の達成に向けて教育訓練が実施されている。なお、到達目標は、資格の取得に焦点をあてたものとなっており、教育資格と職業資格<sup>23</sup>を目安として国民の教育レベルと技能レベルの向上を図るといった戦略がとられている。そして、社会人を対象とした生涯学習もこの中に位置付けられている。

### (3) 生涯学習を通しての社会人の能力開発

現在、イギリスはドイツ、フランス等の近隣諸国に比べると失業率も低く、欧州連合（EU）の雇用戦略目標である「2010年までに就業率70%を達成」を2004年時点でクリアしており、

<sup>23</sup> 教育技能省（DfES）の直轄機関である資格課程総局（Qualification and Curriculum Authority：以下「QCA」と略記）が管理している資格には、一般資格（教育資格）、職業関連資格及び職業資格がある。これらの資格は、全国資格枠組み（National Qualifications Framework）にレベルごと（レベル1～5）に整理されており、職業資格を教育資格に対応させて評価できる仕組みを作っている。詳細については、「教育訓練制度の国際比較調査、研究」日本労働研究機構 資料シリーズ2003年 No.136及び「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書2004年 No.16を参照。

経済活動は順調に推移している（2004年の就業率は72.7%である）。政府は、今後も引き続き好調な経済活動を維持していくためには、国民の教育レベル、技術・技能レベルを高めて国際競争力を高めていくことが重要であるとして、教育訓練に力を入れている。そして、教育訓練へのアクセスを容易にする施策、教育訓練機会への参加を促進するための支援策等、社会人が生涯学習へ取り組む環境を整備しているところである。

しかし、社会人の継続教育訓練は、対象者の生活環境や教育環境によって学歴、職歴、教育に対する考え方等が大きく異なっており、生涯学習への関心や取り組みに大きな違いがあり、社会人の継続教育訓練を取り巻く課題として次の点が指摘されている。

- ① 16～18歳層の若年者が、学校を卒業してしまうとそれ以後、継続教育を受けることをしないで、学習から離れてしまう率が高い。
- ② 若年者が雇用主の求める技能を身につけない状態で学校を離れてしまう。
- ③ 技能不足（資格レベル2に達しない能力）の成人が約1,100万人おり、イギリスの国際競争力を弱めている。そして、その内、基礎技能（読み・書き・計算能力）の不足している成人が約700万人いる。
- ④ 他の先進諸国に比べて高等教育の受講率が低い。そのため、高度な技術や創造的なビジネスを担う人材の不足が懸念される。教育技能省は、これらの課題克服に向けて全国民を対象とした生涯学習を進めており、とりわけ、教育訓練レベルの低い層を対象とした能力の底上げを生涯学習の主要な課題に据えている。実施されている具体的な施策として、① e・ラーニングによる生涯学習の促進、②雇用主主導による訓練の導入、③雇用主のニーズを反映させたプログラムの開発、④成人（25歳以上の層）を対象としたMAプログラムの導入、⑤技能の低い成人に対する学習への動機づけを強化し、学習へのアクセスの促進等がある。また、継続教育分野の改革として以下のことについても着手している。
  - ・教育訓練担当者の指導技法（教え方、学習法等）の質を改善する（資格の義務付け）。
  - ・教育訓練を担当する講師スタッフの専門性を高める（資格による格付け）。
  - ・優秀職業センター制度を導入し、優れたセンターを認証する。
  - ・質の高い教育訓練プログラムを提供する教育訓練プロバイダーのみに公的資金を投入していく。

上述した施策の実施や社会人の教育訓練の実施にあたっては、教育訓練プロバイダーが大きな役割を担っており、教育訓練プロバイダーが提供するプログラムの量と質が重要なポイントとなる。したがって、教育訓練サービス市場において、教育訓練プロバイダーが有効に機能して、対象者レベルに応じた多様なプログラムが供給され、社会人が容易にアクセスできる環境を整備することが政府に求められている。

#### **(4) 社会人の教育訓練を担う教育訓練プロバイダー**

イギリスには全てを公的資金で運営するという、いわゆる公共職業訓練施設という形態を

とる教育訓練プロバイダーは存在していない。一般に、教育訓練サービスの提供は、政府の教育訓練政策に沿って、教育訓練プロバイダーが教育訓練プログラムを提供し、その成果の実績に対して公的資金を助成するという方式で行なわれている。

社会人を対象とした教育訓練を担う教育訓練プロバイダーには、民間企業、訓練センター、継続教育カレッジ（Further Education College）、ラーンダイレクト・センター（Learndirect Center）、大学、公開大学（Open University）があり、それぞれの特徴を活かしたプログラムの提供を行っている。図表3に教育訓練プロバイダーと提供している教育訓練コースの特徴を示す。

**図表3 教育訓練プロバイダーと区分別教育訓練コースの特徴**

教育訓練プロバイダーの区分	教育訓練プロバイダーの特徴	提供している教育訓練コースのレベル
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間企業</li> <li>・ 訓練センター</li> <li>・ 継続教育カレッジ</li> </ul>	若年者（16～24歳層）を対象としたMAプログラム等やNVQの取得訓練に関するプログラムを提供する教育訓練プロバイダー	資格レベル2～3
継続教育カレッジ	一般資格、職業関連資格、NVQ、ABが認定している専門資格の取得に結びつく教育訓練プログラムを提供する教育訓練プロバイダー	資格レベル1～3、少数であるがレベル4のものもある。
ラーンダイレクト・センター（e・ラーニング）	読み・書き・計算能力等の基礎技能の付与を目的としたプログラム、IT分野やビジネス分野に特化したプログラムを提供する教育訓練プロバイダー	エントリーレベル～レベル2のコースが60%を占めている。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学</li> <li>・ 公開大学</li> </ul>	高等レベル資格の取得をめざす社会人を対象として、高等教育分野のプログラムを提供する教育訓練プロバイダー	高等レベル資格（資格レベル4～5）

民間企業、訓練センター、継続教育カレッジは、若年者を対象としたMAプログラムや企業等の従業員を対象としたNVQ資格の取得に関するプログラムを提供している教育訓練プロバイダーである。提供しているプログラムは、資格レベル2～3のものが中心である。また、継続教育カレッジは、一般資格、職業関連資格、資格授与機関（Awarding Body：以下「AB」と略記）が認定している専門資格の取得に結びつくプログラムを提供する教育訓練プロバイダーでもある。継続教育カレッジが提供しているプログラムは、資格レベル1～3のものを中心に多種多様で、幅広く対象者に対応しており、年間の受講者数は約470万人を数えている。受講者数の面からみると最大の教育訓練プロバイダーである。

ラーンダイレクト・センターは、e・ラーニングで読み・書き・計算能力等の基礎技能の付与を目的としたプログラムやIT分野やビジネス分野に特化した内容のプログラムを提供する教育訓練プロバイダーである。提供されるプログラムは、エントリーレベルからレベル

2 までの比較的易しいプログラムが多く、生涯学習の重点対象者である読み・書き・計算能力が不足しているといわれている約 700 万人の人々の底上げ教育に大きな役割を担っている。大学、公開大学は、高等レベル資格の取得をめざす社会人を対象として、高等教育分野のプログラムを提供する教育訓練プロバイダーである。近年、大学は、企業の従業員教育に的を絞った各種のプログラムを開発して、企業への売り込みに力を入れている。

#### (5) 若年者の職業教育訓練

義務教育後（16 歳以降）の若年者の進路の一つとして政府支援による若年者の職場訓練がある。当該訓練は、16～24 歳の若年者を対象として、訓練経費の全額を公的資金で負担するもので、プログラムの目的とレベルに応じて新徒弟制（MA）プログラム、NVQ 訓練及び雇用準備（Entry to Employment：以下「E2E」と略記）プログラムがある。当該プログラムへは 16～18 歳層の 8%強が進み、2003 年度における年間の新規受講者は 28 万人を数えている（図表 4）。

図表 4 若年者の職場訓練への新規受講者数（イングランド地域）

（単位：千人）

訓練の種類	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
AMA	76.8	72.4	54.0	47.3	55.9
FMA	88.3	104.1	108.3	115.7	136.5
NVQ訓練	68.8	50.1	54.1	40.6	26.6
E2E	12.6	26.3	31.1	35.7	61.1
合計	246.5	252.9	247.5	239.3	280.0

出典：Statistical First Release:ILR/SFR03

#### ア、MA プログラム

当該プログラムは、16～24 歳の若年者を対象としてビジネス分野等で必要とされる技能や経験を得るための質の高い職場訓練で、OJT を通して NVQ 資格を取得する構成になっている。MA にはレベルに応じて基礎新徒弟制訓練（Foundation MA：以下「FMA」と略記）上級新徒弟制訓練（Advanced MA：以下「AMA」と略記）がある。

FMA は 16～18 歳の若年者を主たる対象者として、1997 年に開始された訓練である。NVQ レベル 2 の資格取得をめざし、農林水産、建設、エンジニアリング、製造、製品・サービス、ビジネスサービス等 10 分野にわたって 60 コースがある。訓練期間はコースによって異なるが、平均して 1 年である。

AMA は 16～24 歳の若年者を対象として、1995 年から実施された訓練である。テクニシャンや監督者レベルの技能者養成を目的として、NVQ レベル 3 の資格取得をめざすもので、11 分野にわたって 84 コースがある。訓練期間はコースによって異なるが、平均して 3 年で

ある。

MAプログラムの訓練生は、訓練の開始時には雇用主に雇用される者が多く、FMAで約80%、AMAで90%以上の者が雇用されている。雇用主は訓練生への賃金負担があるが、訓練や評価に係る経費が助成される。雇用されない訓練生には、週当たり40ポンドの訓練手当が支給される。なお、訓練生の内、MAプログラムを修了する者の割合は80~85%である。そして、修了者の内、少なくとも一部の資格（ユニット資格の取得を含む）を取得する者の割合は75%程度で、フル規格のNVQを取得する者の割合は約40%である。

### イ、NVQ訓練

当該訓練は、MAプログラムでカバーされていないコースに係るNVQ資格の取得をめざすものである。従前のその他の訓練（Other training）は、16~17歳を対象としてフルタイムの教育を受けていない者、あるいは失業中の者に対して、NVQレベル2以下の資格取得をめざしたものであったが、これを大幅に見直して2003年から実施されている。

### ウ、E2Eプログラム

当該プログラムは、従前の基礎技能（Life Skills）プログラムを見直しして、2003年8月からスタートしている。16~18歳の若年者を対象として、NVQレベル2未満の資格取得をめざして、FMAへ進むために必要な能力の付与、あるいは更なる教育訓練機会へのアクセスを支援することを目的としたものである。なお、訓練期間は平均して17週間で、訓練生には週当たり40ポンドの訓練手当が支給される。

図表5は、上述の説明を踏まえて、MAプログラム、NVQ訓練及びE2Eプログラムの特徴を項目ごとに比較対比して示したものである。

図表5 各プログラムの特徴

プログラム 項目	MA		NVQ 訓練	E2E
	AMA	FMA		
対象者	16~24 歳の若年者	主に 16~18 歳の若年者	16~17 歳の若年者	16~18 歳の若年者
訓練期間	平均 3 年（コースによって異なる）	平均 1 年（コースによって異なる）	-----	17 週間
訓練方式	企業の職場等での OJT が主体、一部は、継続教育カレッジ等での Off-JT			
取得目標の資格レベル等	NVQ レベル 3	NVQ レベル 2	MA でカバーしていない NVQ（主にレベル 2 以下）	NVQ レベル 2 未満の資格
開設しているコース	農林水産、建設、エンジニアリング、製造、製品・サービス、ビジネスサービス等 11 分野 84 コース	農林水産、建設、エンジニアリング、製造、製品・サービス、ビジネスサービス等 10 分野 60 コース	-----	-----
報酬等	雇用者には賃金が、雇用されない者には訓練手当が支給（40 ポンド/週）、FMA で約 80%、AMA で 90%以上が訓練開始時に企業に雇用される。			訓練手当で支給（40 ポンド/週）
新規受講者数（2003 年度）	55.9 千人	136.5 千人	26.6 千人	61.1 千人

### エ、MAプログラム等を提供する教育訓練プロバイダー

教育訓練プロバイダーがMAプログラム等のNVQの取得訓練を実施するためには、資格授与機関（AB）から認定センターとして認可されなければならない。

ABから認可を受ける際の要件は、NVQの取得に向けた一貫した訓練の実施、評価及び品質保証のために必要な人的物的資源、システム等を有していることである。具体的な認可条件は、NVQ実施規約に定められており、次のような項目を満たすこととされている。

- ① 内部評価及び内部監査が十分に機能する管理運営システムが整っていること
- ② 十分な職業的専門知識と A ユニット資格及び経験を有する評価者（Assessor）がいること。
- ③ 十分な職業的専門知識と V1 ユニット資格を持ち、経験を積んだ内部監査員（Internal Verifier）がいること。
- ④ スタッフが、能力開発や資格取得のために継続訓練を受けられるような体制になっていること。
- ⑤ 職場での安全衛生、機会均等などの法的規則が整備されていて厳守されていること。
- ⑥ 応募者（訓練生）に対する支援システムが整っていること。
- ⑦ 顧客とスタッフ間のトラブルを処理するための定型化された体制が整っていること。

- ⑧ 顧客がスタッフ又は設備等の問題で不利益を被らないようなバックアップ体制があること。

上記の条件を満たして AB から認定センターとして認可されている教育訓練プロバイダーには、民間企業等、継続教育カレッジ、訓練センターがあり、その数は 2004 年 4 月時点で約 1,000 を数えている。これらの教育訓練プロバイダーによって提供されている MA プログラムの訓練分野とコースを図表 6～図表 7 に示す。

図表 6 FMA（基礎新徒弟制訓練）コース一覧

設定されている分野とコース名（10分野60コース）		
1. 農林水産分野 ①農業及び農耕機械 ②農業及び商用園芸 ③アメニティ園芸 ④動物飼育 ⑤馬関係産業 ⑥魚業	5. 製造分野 ①熟練パン焼 ②飲食物製造 ③食肉業 ④服飾 ⑤織物 ⑥製造業（エンジニアリング） ⑦ポリマー ⑧ガラス産業 ⑨セラミックス ⑩表面コーティング剤産 ⑪自動車産業 ⑫鉄鋼産業 ⑬家具製造	8. 健康・社会・防衛サービス分野 ①地域審判 ②児童保育・教育 ③ヘルス・ケア等 ④生理学的測定テクニシャン ⑤ガイダンス ⑥職業安全衛生 ⑦医療実験 ⑧火災・緊急警報サービス
2. 天然資源分野 ①水道業	6. 運輸分野 ①輸送車両運転 ②道路輸送及び配送	9. ビジネスサービス分野 ①会計 ②給料支払簿管理 ③顧客サービス ④電話応対 ⑤情報技術・電子サービス ⑥情報・図書サービス ⑦経営管理 ⑧金融サービス ⑨保険業 ⑩住居不動産業 ⑪環境保護
3. 建設分野 ①建設 ②フェンス建設 ③配管 ④暖房換気・空調設備	7. 製品・サービス分野 ①流通・倉庫保管 ②小売業 ③旅行サービス ④理髪 ⑤接待 ⑥掃除及び支援サービス ⑦眼鏡・コンタクトレンズ加工 ⑧印刷 ⑨花屋 ⑩スポーツ・レクリエーション ⑪イベント業 ⑫芸能・演芸	10. 報道通信分野 ①放送・フィルム・ビデオ・マルチメディア ②写真撮影・写真処理業
4. エンジニアリング分野 ①エンジニアリング ②電気・電子サービス ③電子技術 ④電気通信 ⑤自動車整備 ⑥航空機技術		

出典：A new generation of Modern Apprenticeships, An Introduction to Modern Apprenticeships, Learning Skills Council 2003

図表7 AMA（上級新徒弟制訓練）コース一覧

設定されている分野とコース名（11分野84コース）		
<p>1. 農林水産分野</p> <p>①農業及び農耕機械</p> <p>②農業及び商用園芸</p> <p>③アメニティ園芸</p> <p>④動物飼育</p> <p>⑤馬関係産業</p> <p>⑥蹄鉄業</p> <p>2. 天然資源分野</p> <p>①水道業</p> <p>3. 建設分野</p> <p>①建設</p> <p>②ビルディング・サービス業</p> <p>③住宅</p> <p>④ガス設備産業</p> <p>⑤配管</p> <p>⑥電気設備据え付業</p> <p>⑦暖房換気・空調設備</p> <p>4. エンジニアリング分野</p> <p>①エンジニアリング</p> <p>②電気・電子サービス</p> <p>③工業組み立て</p> <p>④電気通信</p> <p>⑤電力供給業</p> <p>⑥自動車設備</p> <p>⑦航空機技術</p> <p>⑧船舶技術</p>	<p>5. 製造分野</p> <p>①熟練パン焼</p> <p>②飲食物製造</p> <p>③食肉業</p> <p>④服飾</p> <p>⑤織物</p> <p>⑥宝飾品・銀細工等</p> <p>⑦紙・厚紙製造</p> <p>⑧製菓業</p> <p>⑨化学産業</p> <p>⑩人造繊維</p> <p>⑪繊維板（建築用）</p> <p>⑫ポリマー</p> <p>⑬ガラス産業</p> <p>⑭セラミック</p> <p>⑮表面コーティング剤産業</p> <p>⑯自動車産業</p> <p>⑰鉄鋼・金属産業</p> <p>⑱材木業（木材加工）</p> <p>⑲家具製造</p> <p>6. 運輸分野</p> <p>①輸送車両運転</p> <p>②道路輸送及び配送</p> <p>③鉄道</p> <p>7. 製品・サービス分野</p> <p>①流通・倉庫保管</p> <p>②小売業</p> <p>③旅行サービス</p> <p>④理髪</p> <p>⑤健康・美容法</p> <p>⑥接待</p> <p>⑦掃除及び支援サービス</p> <p>⑧眼鏡・コンタクトレンズ加工</p> <p>⑨印刷</p> <p>⑩花屋</p> <p>⑪実験テクニシャン（教育活動）</p> <p>⑫スポーツ・レクリエーション</p> <p>⑬芸能・演芸</p>	<p>8. 健康・社会・防衛サービス分野</p> <p>①地域審判</p> <p>②児童保育・教育</p> <p>③ヘルス・ケア等</p> <p>④生理学的測定テクニシャン</p> <p>⑤ガイダンス</p> <p>⑥職業安全衛生</p> <p>⑦医療実験</p> <p>⑧火災・緊急警報サービス</p> <p>9. ビジネスサービス分野</p> <p>①会計</p> <p>②給料支払簿管理</p> <p>③顧客サービス</p> <p>④電話対応</p> <p>⑤情報技術・電子サービス</p> <p>⑥情報・電子サービス</p> <p>⑦経営管理</p> <p>⑧管理関係</p> <p>⑨調達</p> <p>⑩国際貿易サービス</p> <p>⑪金融サービス</p> <p>⑫保険業</p> <p>⑬住居・不動産業</p> <p>⑭環境保護</p> <p>10. 報道通信分野</p> <p>①新聞報道</p> <p>②放送・フィルム・ビデオ・マルチメディア</p> <p>③写真撮影・写真処理業</p> <p>11. 知識・スキル開発分野</p> <p>①博物館・ギャラリー・遺産</p> <p>②人事</p>

出典：A new generation of Modern Apprenticeships, An Introduction to Modern Apprenticeships, Learning Skills Council 2003

FMA プログラムで提供されている分野とコースは、①農林水産分野：6コース、②天然資源分野：1コース、③建設分野：4コース、④エンジニアリング分野：6コース、⑤製造分野：13コース、⑥運輸分野：2コース、⑦製品・サービス分野：12コース、⑧健康・社会・防

衛サービス分野：3 コース、⑨ビジネスサービス分野：11 コース、⑩報道通信分野：2 コース、の 10 分野 60 コースである。

また、AMA プログラムの場合は、農林水産分野：6 コース、②天然資源分野：1 コース、③建設分野：7 コース、④エンジニアリング分野：8 コース、⑤製造分野：19 コース、⑥運輸分野：3 コース、⑦製品・サービス分野：13 コース、⑧健康・社会・防衛サービス分野：8 コース、⑨ビジネスサービス分野：14 コース、⑩報道通信分野：3 コース、⑪知識・スキル開発分野：2 コース、の 11 分野 84 コースである。

### (6) 継続教育カレッジで提供される教育訓練プログラム

継続教育カレッジは、16 歳以上の義務教育修了者を対象に職業教育を中心とする多様なプログラムを提供しており、社会人の教育訓練に重要な役割を果たしている。イギリス全体で 465 校（シックスフォーム・カレッジ 102 校を含む）が設置されており、地方別の内訳はイングランド地方 380 校、ウェルズ地方 23 校、スコットランド地方 46 校、北アイルランド地方 16 校である。

図表 8 に継続教育カレッジの設置数を示す。

図表 8 継続教育カレッジの設置数（2003 年度）

区 分	イギリス 全体	イングランド 地方	ウェルズ 地方	スコットランド 地方	北アイルランド 地方
継続教育カ レッジ	465	380	23	46	16
シックス フォーム・カ レッジ	(102)	(102)	—	—	—

注) シックスフォーム・カレッジの数は、継続教育カレッジの数 465 の内数である。

出典：Education and Training Statistics for the U.K. (Department for Education and Skills, 2004 Edition)

### <提供しているプログラム>

継続教育カレッジは、公的資金の助成を受けて安い費用でプログラムを提供しているので、受講者にとっては利用しやすいものとなっている。提供しているプログラムは、若年者（学校修了者・新卒者）向け、成人向け及び企業向けというように利用対象者ごとに、彼等の関心のある分野や資格の取得を目的とした多種多様なコースで構成されている。

教育訓練コースは、資格レベル 1～3 のものが中心であるが、高等レベル資格に位置付けられているレベル 4 のものもある。年間の受講者数は 472.8 万人で、その内、パートタイム学生は 370.2 万人で全体の 78.3% 占めている。また、人気の高い学習分野は「情報通信技術（受講者数：81.5 万人）」、「健康、社会福祉、公共サービス（同 64.2 万人）」及び「ビジネスマネジメント（同 40.4 万人）」で、これら 3 つの学習分野で全受講者数の 39.4% を占めている。

図表 9 に継続教育カレッジが提供している教育訓練プログラムの学習分野と受講者数（学習形態別）を示す。

図表 9 学習分野と受講者数（学習形態別） 2002 年度

(単位：千人)

学 習 分 野	学習形態		合 計
	フルタイム	パートタイム	
ビジネスマネジメント	64.0	339.8	403.8
建設	41.0	102.6	143.6
エンジニアリング、技術、製造	40.7	106.0	146.7
理髪、美容	44.2	87.8	132.0
健康、社会福祉、公共サービス	154.8	487.4	642.2
接待、スポーツ、レジャー、旅行	59.1	237.2	296.3
情報通信技術	81.6	733.2	814.8
不動産	15.8	49.2	65.0
小売、顧客サービス、輸送	7.1	66.2	73.3
視覚芸術、メディア	80.5	155.5	236.0
人文科学	66.3	83.6	149.9
英語、語学、コミュニケーション	42.5	178.9	221.4
科学、数学	50.6	96.8	147.4
基礎プログラム	77.0	281.9	358.9
その他の項目	16.1	82.0	98.1
不明	185.4	613.6	799.0
合計	1,026.7	3,701.7	4,728.4

出典：Education and Training Statistics for the U.K. (Department for Education and Skills, 2004 Edition)

「ビジネスマネジメント」、「建設」、「エンジニアリング、技術、製造」、「理髪、美容」、「健康、社会福祉、公共サービス」、「接遇、スポーツ、レジャー、旅行」、「情報通信技術」、「不動産」、「小売、顧客サービス、輸送」及び「視覚芸術、メディア」の学習分野は、NVQ、一般全国職業資格（General National Vocational Qualification：以下「GNVQ」と略記）及び資格授与機関が認定している資格の取得等を目的とした内容のコースで構成されている。一方、「人文科学」、「英語、言語、コミュニケーション」及び「科学、数学」の学習分野は、GCE-A レベルや GCSE（General Certificate of Secondary Education）等の資格の取得やキー・スキル\*2の習得を目的とした内容のコースで構成されている。また、「基礎プログラム」は、社会生活を送る上で必要な基礎技能（読み・書き・計算能力等）の習得に主眼をおいたコースで構成されている。

一例として、ケント州にある一般的な継続教育カレッジであるサウス・ケント・カレッジ（South Kent College）が、成人向けに提供しているプログラムの構成を紹介する。

プログラムは、①NVQ、GNVQ 及び資格授与機関が認定している資格の取得等を目的と

\*2 キー・スキルには、①コミュニケーション、②数の応用、③情報技術（IT）、④他人との協働、⑤学習と遂行能力の向上及び⑥問題解決に関するものがあり、それぞれ1～4級までのレベルに区分されている。

したコース②語学コース、③基礎技能（読み・書き・計算能力に関する内容のもの）及び④高等レベル資格である上級国家履修証書（Higher National Certificate：以下「HNC」と略記）、上級国家修了免状（Higher National Diploma：以下「HND」と略記）の資格をめざすプログラムや高等教育へのアクセスコースの4つに大別される。

中でも、NVQやGNVQなどの資格取得を目的としたコースはNVQやGNVQが設定されている分野の大部分をカバーしており、カレッジが提供するプログラムの中核を占めている。

受講料は、コースの内容によって異なるが、多くのコースは100～600ポンドである。基礎技能に関するコースは、教育技能省が生涯学習の重点対象者としている読み・書き・計算能力の不足している人々に対して提供されているもので、公的資金助成が受けられる状況にある。そのため、受講者にとっては登録料と試験（評価）料を負担するだけで、受講料の負担を必要としないコースもある。

それぞれのプログラム構成は、以下のとおりである。

- ① NVQ、GNVQ及び資格授与機関が認定している資格の取得等を目的としたコース  
「エンジニアリング分野：18コース」、「自動車分野：6コース・建設」、「建築分野：26コース」、「コンピュータ（ハードウェア・ソフトウェア・プログラミング）及びIT分野：22コース」、「ビジネスマネジメント分野：12コース」、「マーケティングと顧客サービス分野：16コース」、「会計・金融分野：5コース」、「オフィス技能・管理分野：10コース」、「理髪・美容分野：6コース」、「接遇・配膳分野：10コース」、「健康・社会福祉分野：8コース」、「カウンセリング：2コース」、「幼児教育分野：6コース」、「安全衛生（救急療法）分野：7コース」、「創造・視覚芸術分野：10コース」
- ② 語学コース（初級から上級まで）「フランス語、イタリア語、スペイン語のコース：12コース」
- ③ 基礎技能に関するコース「読み・書き・計算能力：6コース」
- ④ 高等教育へのアクセスコース「HNC、HNDなどの資格取得コースと高等教育へのアクセスコース：10コース」

## **(7) e・ラーニングで提供される教育訓練プログラム**

教育技能省（DfES）は、約700万人といわれる読み・書き・計算能力の低い成人を、2004年までに75万人減らすこと、義務教育修了後、学習の機会を持たなかった人々を学習の場へ復帰させることを国家戦略の1つに位置付けて、教育レベルの底上げを図っている。そして、学習の時間、場所、学習の進め方の面で学習者の自由裁量の大きいe・ラーニングは効果的であると判断し、多額の予算措置をしている（2003年度は4,700万ポンド、2004年度は4,400万ポンド）。

この支援策を受けて、インターネットで教育訓練コースを配信するというe・ラーニング

は、学習者が好きな時間に、好きな場所で、自分のペースで学習ができるという学習機会を提供し、多くの人々が教育訓練に容易にアクセスできる状況を作り上げている。

e・ラーニングは、産業大学（University for Industry：以下「Ufi」と略記）の下に組織化された2,090（2003年10月末時点の数でハブセンターを含む）のラーンダイレクト・センター（Learn direct Center：以下「LC」と略記）によって運営されている。

#### ア、e・ラーニングの対象者

e・ラーニングの対象者は、義務教育後（16歳以降）の人達で、具体的には次のような人達を念頭においている。

- ① 職場での技能を向上させたいと思っている企業等の従業員
- ② 職を探している人及び雇用能力を向上させたいと思っている人達
- ③ 教育から取り残されていると感じている人達
- ④ デジタル社会（コンピュータ化社会）から取り残されていると感じている人達
- ⑤ 単に何か新しいことを学習したいと思っている人達

そして、Ufiではこのように多種多様な人々を対象とした教育訓練コースを開発するにあたって、①仕事のために、あるいは楽しみのために学習したいと思っている人達、②雇用能力を高めるための知識や技能を修得したいと思っている人達、③自分の将来を自分で拓いて行きたいと思っている人達、④事業の競争力を高めたいと思っている事業主等、各層の人々の教育訓練ニーズの把握に努めている。Ufiが教育訓練コースで扱う主要な分野は、①基礎技能（読み・書き・計算能力）、②ビジネス及びマネジメント、③IT技能である。

#### イ、提供されている教育訓練コース

Ufiは、義務教育後（16歳以降）の人達を対象とした生涯学習の推進を目指している。そのため、扱っている教育訓練コースは、日常生活を送る上での基本的な技能（基礎技能：Skills for life）から高度な応用的な内容を含むものまで多岐にわたっている。

実際に提供している教育訓練コースの数は、次の5分野で合計419コースである（2004年6月現在のLearn directのウェブサイトより）。

- ① 家庭及びオフィスでのIT分野：61コース
- ② 専門家のIT分野：44コース
- ③ ビジネス及びマネジメント分野：157コース
- ④ 語学分野：19コース
- ⑤ 基礎技能分野：138コース

また、「家庭及びオフィスでのIT分野」の61コースは、さらに7つに細区分されている。

- ① コンピュータ及びe・メールの操作：21コース、② 文書作成：8コース、③ 表計算・表作成：7コース、④ プレゼンテーション：5コース、⑤ データベース：7コース、プロジェクト・

マネジメント：1 コース、⑦ウェブ・パブリッシングとマルチメディア：12 コース

図表 10 に分野と分野別に含まれるコースの数を示す。また、図表 11 には、大区分「家庭及びオフィスでの IT 分野」の中に含まれている小区分「コンピュータ及び e・メール操作に関するもの」を構成している 21 コース及び「表計算・表作成に関するもの」を構成している 7 コースの概要を示す。図表 12 は、オンラインで提供される「ネットサーフィン」コースの内容である当該コースは、コンピュータ操作に関する知識を有していない初心者のためのコースである。

教育訓練コースの内容は、複数のモジュールで構成されている。

コース内容は、①コンピュータ入門、②インターネット入門、③World Wide Web、④ e・メール、⑤情報検索、⑥いくつかのウェブサイトへのアクセスの計 6 つのモジュールで構成されており、コース修了時には、受講者は次のことができるとしている。①MS Windows によるコンピュータ操作ができる。②インターネットの概念を理解し、それを安全に使うことができる。③閲覧ソフト「WWW ブラウザー」を使うことができる。④簡単な e・メールの作成と送信ができる。⑤WWW による検索ができる。⑥WWW で利用できる一連のサービスについて理解している。提供される 1 回分のプログラムの内容（分量）は、学習者が集中力を持続させて学習できる時間の長さや学習効果の観点から 15～20 分で内容が完結するように構成されている。

Ufi によって提供されている全教育訓練コースの内 65%のコースについては、認定されている資格の取得に結びつくように、受講者を直接支援するコース内容となっている。そして、資格の取得に結びつくコースを受講して資格取得をめざす場合、受講者は地域の LC あるいは提携している評価センターで正式の評価を受けることが求められている。評価はいろいろな方法で行われ、記述式のプロジェクト、ポートフォリオ、試験（ペーパーテストあるいはオンラインによる試験）がある。今日、250 の LC で IT 分野の資格をオンラインによる試験で提供している。また、307 の LC では、キー・スキルや基礎技能分野の資格に関する試験を行っている。これらの試験等の評価方法で取得される資格は、GCSE と同等レベルのものである。

一方、NVQ に関するコースも提供されているが、当該コースは NVQ 全体をカバーする内容ではなく、NVQ を構成するユニットの一部を内容としたものが多い。したがって、これらの内容を履修した後、他の訓練プロバイダーで残りの内容を履修し、NVQ 全体の内容をカバーすると認定された場合に、資格授与機関（AB）から NVQ 資格を取得することができる。

図表 10 教育訓練コースの分野とそこに含まれるコース数

大区分	小区分	コース数
1. 家庭及びオフィスでのIT分野 (61コース)	①コンピュータ及びe・メールの操作に関するもの	21
	②文書作成に関するもの	8
	③表計算・表作成に関するもの	7
	④プレゼンテーションに関するもの	5
	⑤データベースに関するもの	7
	⑥プロジェクト・マネジメントに関するもの	1
	⑦ウェブ・パブリッシングとマルチメディアに関するもの	12
2. 専門家のIT分野 (44コース)	ホームページの作成に関するもの	6
	②e・コマースに関するもの	3
	③インターネットのセキュリティに関するもの	5
	④ネットワーキングとインターネット技術に関するもの	7
	⑤PCサポートとネットワークに関するもの	13
	⑥プログラミングとソフトウェア開発に関するもの	10
3. ビジネス及びマネジメント分野 (157コース)	①ビジネス経営と拡張に関するもの	7
	②ビジネスの立ち上げに関するもの	2
	③経営革新に関するもの	5
	④法律遵守に関するもの	8
	⑤顧客サービスに関するもの	15
	⑥財務とキャッシュ・フローに関するもの	10
	⑦情報技術に関するもの	3
	⑧マネジメントに関するもの	4
	⑨マーケティングに関するもの	5
	⑩個人開発に関するもの	20
	⑪生産性に関するもの	23
	⑫プロジェクト・マネジメントに関するもの	7
	⑬品質に関するもの	12
	⑭募集・採用に関するもの	5
	⑮専門分野に関するもの	
・ボランティアに関するもの	1	
・コールセンターに関するもの	3	
・系譜の研究に関するもの	1	
・介護に関するもの	1	
・自動車テクニシャンに関するもの	22	
・小売り・販売に関するもの	3	
4. 語学分野 (19コース)	①フランス語に関するもの	4
	②スペイン語に関するもの	4
	③ドイツ語に関するもの	4
	④第二言語としての英語に関するもの	7
5. 基礎技能分野 (145コース)	①読み・書き能力に関するもの	33
	②計算能力に関するもの	89
	③生活技能に関するもの	11
	④仕事に係る技能に関するもの	5
	⑤第二言語としての英語に関するもの	(7)
合 計		419

注) 語学分野及び基礎技能の「第二言語としての英語に関するもの」は、同じ内容である。

図表 11 「家庭及びオフィスでの IT 分野」に含まれるコース名等の一例

小区分	コース名	コース時間 (hours)	レベル	学習媒体
コンピュータ及びe・メールの操作に関するもの	①ネットサーフィン	6	Entry	CD-ROM
	②ネットサーフィン	6	Entry	オンライン
	③スイッチ・オン	10	Entry	オンライン
	④キーボード操作 (A-Z)	3	1	オンライン
	⑤コンピュータ操作	11.5	1	CD-ROMとテキストブック
	⑥電子通信 (MS 2000)	11.5	1	CD-ROMとテキストブック
	⑦コンピュータ入門 (MS '97)	12.5	1	オンライン
	⑧コンピュータ入門 (MS 2000)	16	2	オンライン
	⑨デスクトップ・チューター (MS '97)	53	1	オンライン
	⑩デスクトップ・チューター (MS 2000)	57.5	2	オンライン
	⑪デスクトップ・チューター (MS 2000)	76	2	オンライン
	⑫MS Windows 2000によるコンピュータ操作	15	2	オンライン
	⑬ MS Windows XPによるコンピュータ操作	15	2	オンライン
	⑭電子通信 (MS 2000)	12	2	オンライン
	⑮インターネット (EP) 入門	6	1	オンライン
	⑯MS Outlookによる電子通信 (MS 2000)	15	2	オンライン
	⑰MS Outlookによる電子通信 (MS 2002)	15	2	オンライン
	⑱MS Outlookによる電子通信 (MS 2000)	9	3	オンライン
	⑲MS Outlookによる電子通信 (MS 2002)	9	3	オンライン
	⑳ファイルの作成・統合・管理 (MS 2002)	20	2	オンライン
	㉑ファイルの作成・統合・管理	16.5	2	CD-ROMとテキストブック
表計算・表作成に関するもの	①表計算	11.5	1	CD-ROMとテキストブック
	②表計算入門 (MS '97)	9	1	オンライン
	③表計算 (MS 2000)	12	2	オンライン
	④MSエクセルによる表計算 (MS 2000)	15	2	オンライン
	⑤MSエクセルによる表計算 (MS 2002)	15	2	オンライン
	⑥MSエクセルによる表計算 (MS 2000)	9	3	オンライン
	⑦MSエクセルによる表計算 (MS 2002)	9	3	オンライン

図表 12 「ネットサーフィン」コースの内容

項目	内容
コース対象者	コンピュータ操作に関する知識を有していない初心者
コース時間 (hours)	6
コースレベル	Entry
学習媒体	インターネットによるオンライン学習
コースモジュール	①コンピュータ入門、②インターネット入門、③World Wide Web、 ④e・メール、⑤情報検索、⑥いくつかのウェブサイトへのアクセス
到達目標	①MS Windowsによるコンピュータ操作ができる。 ②インターネットの概念を理解し、それを安全に使うことができる。 ③閲覧ソフト「WWWブラウザ」を使うことができる。 ④簡単なe・メールの作成と送信ができる。 ⑤WWWによる検索ができる。 ⑥WWWで利用できる一連のサービスについて理解している。

#### ウ、受講料について

受講料に関しては、ハブセンターが当該地域で提供する訓練コースの受講料を設定する役割を担っている。したがって、地域ごとに LC で提供されるコース料金が違うことになる。また、提供している教育訓練コースの内容や学習媒体（オンライン、CD-ROM、テキスト）によってもコース料金は異なる。図表 13 にフォルケストン (Folkestone) の LC で提供しているコース受講料の一例を示す。それによると、1 コース当たり約 30 ポンドから高いもので 1,000 ポンドを超えるものまでいろいろである。図表の中で 2 種類ある安い方の料金は、

図表 13 教育訓練コースの受講料の一例

コース名	コース時間 (hours)	レベル	料金 (ポンド)
自分自身による事業の立ち上げ	60	3-4	59.99
非財務マネージャーのための財務	9	3	74.99
顧客への対応	1.5	3	29.99
プレゼンテーション技能	7	3	74.99
安全衛生	10	3	74.99
コンピュータ操作	11.5	1	---
キーボード操作 (A-Z)	3	1	29.99
e・コマースを成功させる戦略	40	4	49.99
初心者のフランス語	72	Entry	34.99
ICTシステムの技術支援	84	2	272.86
e・ラーニングの設計	16	4	69.63
			311.92

注) 上段の低料金は、公的資金援助された場合のものである。

公的資金が援助される場合の料金である。資金援助が受けられる条件は、19歳以上でイギリス居住3年以上、かつ当該科目の学生でないこととなっている（前提として収入が少ないこと）。また、「基礎技能分野」のコースは、無料である。これは、約700万人といわれる読み・書き・計算能力の低い人達に、日常生活に必要な基本的な技能を習得させようとする政府の施策によるもので、受講料は教育技能委員会（Learning and Skills Council：以下「LSC」と略記）からLCの方へ直接支払われる方式となっている。したがって、個人の負担はない。

## エ、e・ラーニングの利用状況

Ufi が提供する全コースの約80%はインターネットで配信され、ネット上で学習が展開されるものである。そして、残りの20%は、送られてきた教材（CD-ROM やテキスト）で学習を進める通信教育のスタイルを取っている。Ufi の宣伝・広報活動は、ラーンダイレクト（Learndirect）の名称で行っているために、この名前が広く知られており、ラーンダイレクトはUfi のブランド名となっている。成人の72%がラーンダイレクトを知っていると答えており、e・ラーニングへの人々の関心は非常に高い。

このような宣伝効果もあって、1998年1月に無料の電話サービスを開始して以来、2005年3月末までに電話での相談及び問い合わせ件数は、約710万件に上っている（2004年2月～2005年3月までの14ヶ月間の件数は、約135万件である）。一方、ウェブサイト上で提供している情報やアドバイスへのアクセス件数は、2000年4月から2005年3月末までの間で約1,640万件を数えている。そして、2000年4月に教育訓練コースの提供を開始して以来、2005年3月末までに登録受講者は累計で約163万人を数えている（2003年12月～2005年3月までの16ヶ月間の登録受講者数は、約57万人である）。その間に、受講された教育訓練コースの数は約372万コースで、1人平均2.3コースを受講したことになる。

### (8) 大学等の高等教育機関が提供する教育プログラム

イギリスにおける高等教育機関の設置数は、大学が89校、その他の高等教育機関（高等教育カレッジ等）が60校、合計149校である。また、各地方ごとの大学の設置数は、イングランド地方：72校、ウェルズ地方：2校、スコットランド地方：13校、北アイルランド地方：2校となっている（図表14）。

これらの大学等の高等教育機関が提供するプログラムは、大学学部課程のプログラムと大学院課程のプログラムとに大別され、取得する資格のレベルに応じて多様な構成となっている。そして、これらのプログラムの利用者は年間200万人を超えている。図表15に最近3ヵ年の入学者数と在学者数を示す。

図表 14 大学／高等教育機関の設置数（2003 年度）

区 分	大学	その他の高等教育機関	合計
イギリス全体	89	60	149
イングランド地方	72	47	119
ウェルズ地方	2	4	6
スコットランド地方	13	7	20
北アイルランド地方	2	2	4

注) イギリス全体及びイングランド地方の数には公開大学 (Open University) が含まれている。

出典：Education and Training Statistics for the U.K. (Department for Education and Skills, 2004 Edition)

図表 15 大学/高等教育機関への入学者数と在学者数

(単位：人)

区 分	2000年度	2001年度	2002年度
入学者数	864, 985	938, 350	977, 010
在学者数	1, 990, 625	2, 086, 075	2, 175, 115

注) 数値は公開大学 (Open University) を含む。

出典：FIRST 2002/2003 Student Enrolment Data Released  
(Higher Education Statistics Agency)

2002 年度の入学者 977,010 人の内訳を学習形態別にみると、フルタイム学生：58%、パートタイム学生：42%、また、在学者 2,175,115 人の内訳はフルタイム学生：61%、パートタイム学生：39%である。そして、入学者 977,010 人の受講プログラム別の割合は、①大学学部課程で第一学位 (First Degree：文学士、理学士等の学士号) をめざす者：41%、②大学学部課程で修了証書 (Certificate) 資格、修了免状 (Diploma) 資格、基礎学位 (Foundation Degree) をめざす者：34%、③大学院課程で大学院課程修了証書資格 (Postgraduate Certificate)、大学院課程修了免状資格 (Postgraduate Diploma)、修士号 (Master) をめざす者：25%である。

パートタイム学生の多くは、仕事や家事をしながら学んでいる者で、企業の従業員教育の一環で学んでいる者もこの範疇に含まれている。とりわけ、大学院課程で提供されるプログラムには、企業の大卒ホワイトカラーや技術職社員をターゲットにしたものも多く、企業の従業員教育に大きな役割を果たしている。

#### ア、大学学部課程に係るプログラム

日本の教育制度の中では、中学、高校、大学とストレートで進むのが一般的である。しかし、イギリスではストレートで大学へ進む者は 20%にすぎず (図表 2 参照)、中等教育を修了した時点で教育コースを離れ、何年かの社会経験を経た後に大学へ進む者が多い。また、

自己都合で大学の授業を一時中断し、何年か後に再度教育コースをスタートさせる者も多い。大学/高等教育機関では、これらリターナー（Returner）と呼ばれる人達及び仕事や家事をしながら学習するパートタイム学生に対して多種多様なプログラムを提供している。

大学学部課程のプログラムには、修了証書資格（Certificate）をめざすもの、修了免状資格（Diploma）をめざすもの、基礎学位（Foundation Degree）をめざすもの、第一学位（First Degree：文学士、理学士等）をめざすもの等がある。

### <授業料について>

「教育と医療はタダ」という意識が根強い福祉国家イギリスでは、1997年まで大学に授業料は存在せず、大学の運営費は政府が税金でまかなってきた。しかし、逼迫する高等教育財政を救う方法として、受益者負担の原則に基づいて学生が授業料を負担する授業料制度が1998年に導入された。この制度にしたがって、1998年秋の入学者から年額1,000ポンド（約20万円）の授業料が徴収されるようになった。ちなみに、現在の授業料は年額1,125ポンドである。

このように、イギリスではこれまで、大学運営費の大半を税金でまかなってきたが、教育財源の比重を受益者負担制に移し、大学側にも競争原理を導入することを狙いとした大学授業料改革法案が2004年1月に成立した。これによって、2006年度から授業料は年額3,000ポンドを限度に、各大学はこの枠内で授業料の額を独自に決定することができるようになった。オックスフォード、ケンブリッジ、ノッティンガムなど常に大学のリーグ・テーブルの上位を占めている一流大学の多くは、限度いっぱいの3,000ポンドにすることを検討しているといわれているが、大学のリーグ・テーブルの下位に沈んでいる大学にとっては、学生の確保に自信がなく、高い授業料の設定は難しいとしている。

### イ、大学院課程に係るプログラム

大学/高等教育機関も地域に開かれた教育を実践するところが多くあり、社会人及び企業が従業員教育のために利用できるプログラムを提供している。大学院課程のプログラムには、大学院課程修了証書資格（Postgraduate Certificate）の取得をめざすもの、大学院課程修了免状資格（Postgraduate Diploma）の取得をめざすもの、修士号（Master）の取得をめざすものがある。プログラムは、大学の特色を活かして大学単独で提供するものが一般的であるが、複数の大学がそれぞれの大学固有の強みを活かして協同で提供しているものもある。

例えば、マンチェスター州では5つの大学（マンチェスター・メトロポリタン大学（Manchester Metropolitan University）、マンチェスター大学（The University of Manchester）、マンチェスター工科大学（University of Manchester Institute of Science and Technology）、サルフォード大学（The University of Salford）、公開大学）が連携して、企業の従業員教育に積極的に関わっている。これは、特定の大学単独では実施できないプログ

ラムを、それぞれの大学が持っている強みを活かして、企業が必要とする内容のプログラムを構成し、提供している好事例として地元では歓迎されている。提供している教育内容は、大学院課程のプログラムをモジュール方式で行うものである（図表 16）。

**図表 16 プログラムを構成しているモジュール一覧**

モジュール No.	モジュールタイトル	必須/選択 の区分
M 1	製造プロセス	
M 2	プロセス・エンジニアリング	
M 3	材料工学	
M 4	製造技術	必須
M 5	情報技術と応用	必須
M 6	製造システム設計	必須
M 7	製造システム工学技術	
M 8	製造システムのモデリングとシミュレーション	
M 9	製造システム管理	必須
M10	産業プロセス管理	
M11	CAD/CAMとプロセス計画	
M12	工学設計	
M13	製造・組立て設計	必須
M14	並行工学 (Concurrent Engineering)	必須
M15	品質管理ツールと技法	
M16	プロジェクト・マネジメント	
M17	製造計画	必須
M18	ビジネス・製造戦略	
M19	マーケティング・マネジメント	必須
M20	ビジネス会計	
M21	人材管理	必須
M22	コミュニケーション・スキルと個人開発	
M23	産業法規	

出典：Developing companies by developing people (Manchester Manufacturing IGDC Feb. 2004)

プログラムには、取得する資格の種類に応じて4つのタイプがあり、履修しなければならないモジュールの数と組み合わせによって設定されている。理学修士の資格の取得をめざす場合は、図表 16 に示す 23 のモジュールから 12 個（必須 9 個と選択 3 個）を履修し、それに加えて企業内でのプロジェクトを完成させることが求められる。その他、大学院課程修了免状資格 (Postgraduate Diploma) をめざすフル・プログラム、大学院課程修了証書資格 (Postgraduate Certificate) をめざす短期プログラム、履修したいモジュールだけを選んで履修する個別モジュール履修コースがある。図表 17 にプログラムのタイプとその特徴を示す。

図表 17 提供しているプログラムのタイプと特徴

プログラムのタイプ	履修しなければならないモジュール数等	取得できる資格	教育期間	受講費用
1.フル・プログラム	12のモジュールと企業内でのプロジェクト	理学修士 (Master of Science)	3年	8,850ポンド
2.フル・プログラム	12のモジュール	大学院課程修了免状資格 (Postgraduate Diploma)	2年	8,100ポンド
3.短期プログラム	6つのモジュール	大学院課程修了証書資格 (Postgraduate Certificate)	1~2年	4,050ポンド
4.個別モジュール履修コース	履修したいモジュール	モジュール履修証明書	—	1モジュール当たり900ポンド

注) 受講費用は教育期間中にかかる費用の総額を示す。

出典 : Developing companies by developing people (Manchester Manufacturing IGDC Feb. 2004)

### <授業料について>

大学学部課程の授業料は、法律によって年額 1,125 ポンドに決められているが、大学院課程のプログラムの受講費用は 4,050~8,850 ポンドとかなり高額なものとなっている。受講料は大学側が独自に設定しており、プログラムの中には 10,000 ポンドを超えるものもあって、大学院課程プログラムは大学運営に係る重要な事業収入となっている。

一方、受講者の多くは企業の負担で受講しており、優秀な人材に対して企業が積極的に教育投資をしていることがうかがえる。このように、企業のニーズに対応したプログラムの提供は、大学側にとって大学経営上の運営費の確保を図るという点で大きなメリットがあり、企業の従業員教育に対して積極的にかかわっている要因となっている。

### 高等レベル資格の取得をめざすプログラムの提供

高等レベル資格には、大学学部課程のプログラムを修了することによって取得できる修了証書資格 (Certificate)、修了免状資格 (Diploma)、基礎学位、第一学位や大学院課程のプログラムを修了することによって取得できる大学院課程修了証書資格 (Postgraduate Certificate)、大学院課程修了免状資格 (Postgraduate Diploma)、修士号があるが、これらの他に、技術関連の勅許機関 (Chartered Institute) が認定する公認技術師資格や MBA 協会 (Association of MBAs) が認定する MBA (経営学修士) の専門資格がある。そして、これらの資格取得をめざすプログラムは、大学卒ホワイトカラーや技術職社員のキャリア形成に利用されている。

### ウ、MBA協会の役割とMBAプログラムの提供

大学が MBA コースの実施を希望する場合、まず、大学側は MBA 協会に対して MBA コ

ースの実施に係る認可を受けるために認定申請を行う。この認定申請を受けて MBA 協会は、大学の教授スタッフの資格や研究業績、学生の修了率、MBA プログラムの内容、使用される教材等を審査する。そして、基準を満たしていると判断された場合は、MBA 協会は当該コースを認定し、大学に対して MBA コースを実施することを認可し、コース修了者に MBA 資格を授与することを承認する。MBA 協会によって認定された MBA プログラムを実施している大学の数はイギリス国内 37 校、国外の大学 49 校で合計 86 校である。そして、これらの大学で提供されている MBA コース数は、116 コース（2001 年度）に及んでいる。大学が提供している MBA コースの学習形態として、フルタイム、パートタイム及び通信教育の 3 つの形態がある。

MBA プログラムのカリキュラムはモジュール方式で構築されており、最低 1,200 時間の構成となっている。そして、これとは別に、400 時間以上の面接指導がある。学習形態別の教育期間は、フルタイムで 1 年間、パートタイムで 2～3 年間、通信教育で 2～3 年間である。

図表 18 にイギリス国内における MBA コースの新規受講者数と修了者数を示す。1999 年～2001 年におけるイギリス国内に限定した MBA コースの利用状況は、平均すると、年間約 13,000 人が新規に受講し、約 7,000 人が修了している。全体の修了率は 54%程度である。これを学習形態別にみると、フルタイム受講者の修了率は約 25%、パートタイム受講者の修了率は約 80%、通信教育受講者の修了率は約 70%で、フルタイムの受講者よりも通信教育やパートタイムの受講者の方が高い修了率を示している。

**図表 18 MBA コースの新規受講者数と修了者数（イギリス国内のみ）**

(単位：人)

学 習 形 態	1999年度	2000年度	2001年度
新規受講者数			
フルタイム	5,056	5,232	5,198
パートタイム	4,420	4,692	4,563
通信教育	2,938	3,297	3,520
合 計	12,414	13,221	13,281
修了者数			
フルタイム	1,245	1,317	1,226
パートタイム	3,974	3,656	3,794
通信教育	1,971	2,426	2,246
合 計	7,190	7,399	7,266

出典：Association of MBAs data (March, 2003)

#### < 勅許機関の役割と公認技術師資格の取得に関するプログラムの提供 >

勅許機関 (Chartered Institute) は、主管行政府あるいは枢密院 (Privy Council) の認可を得て、大学、企業等の各分野で活躍している学者や専門家で組織されている機関である。

技術関連の勅許機関としては、技術者協会 (Engineering Council)、電気技術者協会

(Institution of Electrical Engineers : 以下「IEE」と略記)、土木技術者協会 (Institution of Civil Engineers) 等がある。

勅許機関の主な活動は、当該分野の専門資格の授与にふさわしい教育プログラムの認定、及び資格申請者の審査と登録を行うことである。そして、これらの業務の一環として、大学が提供するプログラムの審査と認定、資格取得のために必要な実務経験期間の規定、資格申請者の審査と面接試験などを行っている。

例えば、大学が電気技術者資格の申請に必要な教育資格の取得に関連する認定プログラムを実施するためには、授業内容、教授陣の資格、使用する教材及び資料等を IEE によって審査を受け、適切と認められなければならない。加えて、授業担当者の中に最低一人は、IEE に登録されている公認技術師の有資格者がいることが条件とされる。なお、受講者が資格を取得する（例えば、公認技術師として登録されること）ためには、認定されたコースを修了し、所定の実務経験を積んだ後、IEE の専門審査会 (Professional Review) が実施する書類審査や面接試験（口頭試問）に合格しなければならない。

技術者の資格としては、上位から公認技術師 (Chartered Engineer)、公認技術士 (Incorporated Engineer) 及び公認実践技士 (Engineering Technician) の 3 種類があり、それぞれの資格申請要件は、教育資格 (Academic Qualification) と実務経験とで構成され、次のように規定されている。

### ① 公認技術師

当該勅許機関が認定している 4 年間の工学修士課程の修了者は、一定の実務経験を積んだ後、当該機関の専門審査会が行う書類審査、面接試験（口頭試問）に合格すると公認技術師として登録される。一方、当該機関が認定している 3 年間の工学士課程の修了者は、さらに一定期間の教育と実務経験を積んで、当該機関の専門審査会が行う書類審査、面接試験（口頭試問）に合格すると公認技術師として登録される。

### ② 公認技術士

当該機関が認定している 3 年間の工学士課程等の修了者は、一定期間の実務経験を積んだ後、当該機関の専門審査会が行う書類審査、面接試験（口頭試問）に合格すると公認技術士として登録される。

### ③ 公認実践技士

上級国家履修証書 (HNC) や上級国家修了免状 (HND) の資格保持者は、公認実践技士への申請資格の内、教育資格を満たしているため、実務経験を積むことによって申請資格を得る。

しかし、公認技術士への申請資格を得るためには、さらに一定期間の教育と実務経験を積

む必要がある。その後、当該機関の専門審査会が行う書類審査、面接試験（口頭試問）に合格すると公認技術士として登録される。

IEE が認定しているプログラムには、第一学位（First Degree：以下「Degree」と略記）である工学士（Bachelor of Engineering：以下「BEng」と略記）や理学士（Bachelor of Science：以下「BSc」と略記）の資格取得をめざすコース及び工学修士（Master of Engineering：以下「MEng」と略記）の資格取得をめざすコースがある。現在、65 の大学で認定プログラムが提供されており、その数は 726 コースに及んでいる。内訳は、BEng 資格コース：341 コース、BSc 資格コース：35 コース、MEng 資格コース：350 コースである。

大学が提供している IEE の認定プログラムの例として、図表 19 にマンチェスター大学で提供しているプログラムを示す。マンチェスター大学では、メカトロニクス工学、通信制御工学、コンピュータ・サイエンス等の BEng や BSc の取得に結びつく 10 コースとソフトウェア工学、メカトロニクス工学等の MEng の取得に結びつく 8 コースの合計 18 コースを提供している。

提供しているコースはいずれもフルタイムのコースで、学習期間は BEng や BSc の取得をめざす Degree（学士）資格コースは 3 年間、MEng の取得をめざす Master（修士）資格コースは 4 年間である。

図表 19 マンチェスター大学で提供している認定プログラム

プログラムの種類	コース・タイトル	取得する資格	学習期間
Degree(学士)資格コース	①メカトロニクス工学	BEng	3 年
	②通信制御工学	BEng	〃
	③コンピュータ・通信システム工学	BEng	〃
	④電気・電子工学	BEng	〃
	⑤電子・メカトロニックシステム工	BEng	〃
	⑥電子工学	BEng	〃
	⑦製造システム工学	BEng	〃
	⑧コンピューテーション(Computation	BSc	〃
	⑨コンピュータ・サイエンス	BSc	〃
	⑩情報システム工学	BSc	〃
Master(修士)資格コース	①ソフトウェア工学	MEng	4 年
	②メカトロニクス工学	MEng	〃
	③通信制御工学	MEng	〃
	④コンピュータ・システム工学	MEng	〃
	⑤コンピュータ・通信システム工学	MEng	〃
	⑥電気・電子工学	MEng	〃
	⑦電子工学	MEng	〃
	⑧製造・マネジメント工学	MEng	〃

出典：Directory of Accredited Degree IssueNo.28 May 2005 IEE

## (9) 公開大学の役割と提供している教育プログラム

公開大学（Open University：以下「OU」と略記）は約 20 万人の学生と顧客に遠隔教育で高等教育プログラムを提供する、イギリス最大規模の高等教育機関である。1969 年、英国王立勅許機関（Royal Charter）によって設立されて以来、これまでに 200 万人以上の人々に高等教育の機会を提供している。パートタイム学生を中心に据えた OU の事業戦略は、高等教育分野における生涯学習機関として大きな位置を占めており、今日、イギリスにおいてパートタイムで高等教育を受けている全学生の 22%は、OU が提供する学部課程と大学院課程のプログラムを履修している状況にあるといわれている。

### ア、OU が提供するプログラムの特徴と入学資格

OU が提供するプログラムは、受講生自身の都合のよい時間に、家庭や職場において学習できるように設計されている。プログラムは、特別に設計・製作されたテキストブック、TV やラジオプログラム、ビデオテープ、コンピュータ・ソフトウェア、家庭実験器具等の一連の教材メディアを用いた遠隔教育で実施される。そして、年間スケジュールに基づくスクーリング（宿泊教育）、イギリス国内及び海外に設置している 330 の地域学習センターのネットワークによって、学習者個人への支援や個別指導ができる体制がとられている。

また、情報技術（IT）を活用して学習を強化するために、いろいろな方法が採られている。例えば、OU が提供する 150 以上のプログラムでは、インターネットを利用した仮想的個別指導とグループ・ディスカッション、電子媒体による課題の作成と提出、マルチメディア学習教材、コンピュータを利用した会議等が取り入れられている。OU の学部課程（Undergraduate Course）のプログラムを受講する際には、入学資格はなく、学歴に関係なく誰でも受講できる。学部課程プログラムの受講者の 1/3 以上は、一般の大学への入学資格を満たしていない人達（GCE-A レベルの科目数等の入学資格基準を満たしていない者をいう）である。このような状況にも関わらず、入学後の努力によって受講者の約 70%は大学課程のプログラムを首尾よく修了している。

### イ、受講生の特徴

2002 年度の OU の在 student 数は以下のとおりである。

- ① 学部課程生（学部課程のプログラムを受講している者）：158,000 人
- ② 大学院課程生（大学院課程のプログラムを受講している者）：25,000 人
- ③ コースへのアクセス者：5,000 人
- ④ 学習パックの提供数（販売数）：29,838 セット

学習パックは、正規の登録者ではないが、OU が提供するコースを受講したいという者、あるいは、従業員教育に利用したいという企業や組織に対して提供（販売）するセットプログラム（学習の手引書、マニュアル、教材等で構成される一連の学習セット）で、昨年度

(2002年度)は29,838セットを販売している。

正規の登録手続きをして、資格の取得に結びつくプログラムあるいは資格の取得を目的としてプログラムを受講している在学生の数は、学部課程生と大学院課程生を併せると183,000人で、その内訳は、学部課程生が86.3%、大学院課程生が13.7%である。これに、コースへのアクセス者と学習パックの利用者を加えると総受講生数は217,838人で、非常に多くの人々がOUのプログラムを利用していることがわかる。ちなみのこの数は、大学/高等教育機関の在学者数の10%に相当している(図表15参照)。

一方、OUのプログラムを受講している受講生の特徴として、次のことがあげられる。

- ① 学部課程プログラムの受講生の約80%は働きながら学んでいる人達である。
- ② 1973年以来、第一学位の取得を目的としたプログラムの修了生の約1/3は、一般の大学への入学資格を満たしていない人達で占められている。
- ③ 18歳でOUへの入学が可能であるが、全学生の2/3は25~45歳の年齢層に属している成人学生(21歳を過ぎてから大学の学部課程へ入学してくる学生、あるいは25歳を過ぎてから大学院課程へ入学してくる学生をいう)である。

#### ウ、OUが提供しているプログラム

OUが提供しているプログラムには、学部課程(Undergraduate Course)プログラムと大学院課程(Postgraduate Course)プログラムがある。

学部課程プログラムには、修了証書資格(Certificate)の取得に結びつくコース、修了免状資格(Diploma)の取得に結びつくコース、第一学位(Degree)の取得を目的としたコースがある。一方、大学院課程プログラムには、大学院課程修了証書資格(Postgraduate Certificate)の取得をめざすコース、大学院課程修了免状資格(Postgraduate Diploma)の取得をめざすコース及び修士号(Master)の取得を目的としたコースがある。

これらのプログラムがカバーしている学習分野は、①ビジネス・マネジメント分野、②教育及び教員養成分野、③環境分野、④健康・社会福祉分野、⑤人文科学(文学・言語・歴史)分野、⑥情報技術とコンピュータ分野、⑦法学及び犯罪学分野、⑧数学分野、⑨心理学、哲学、政治学、経済学分野、⑩科学分野、⑪社会科学分野、⑫技術、工学、製造分野の12分野に及んでおり、学部課程のプログラムと大学院課程のプログラムを併せると、その数は約280に及んでいる。

図表20はビジネス・マネジメント分野で提供されているプログラム一覧である。

大学学部課程プログラムとして、Certificate資格の取得に結びつくコース：4コース、Diploma資格の取得に結びつくコース：4コース、及びDegree資格(BA、BSc、BEng等の資格)の取得に結びつくコース：6コースがある(その内1コースは、受講者の要望に合わせてBAやBScの取得に結びつくようにカリキュラムを構成し、提供されるテイラーメイド型のコースとなっている)。

また、大学院課程プログラムとして、Postgraduate Certificate 資格の取得に結びつくコース：2 コース、Postgraduate Diploma 資格の取得に結びつくコース：3 コース、Master (修士) 資格の取得に結びつくコース：9 コースがある。

図表 21～図表 31 は、各分野で提供されているプログラムと資格コースを示す。なお、図表中に使われている略号は次のとおりである。これらには、BA、BSc、BEng 等の学士号がある。

BA : Bachelor of Arts (文学士) , BSc : Bachelor of Science (理学士) , BEng : Bachelor of Engineering (工学士) , MA : Master of Arts (文学修士) , MBA : Master of Business Administration (経営学修士) , MSc : Master of Science (理学修士) , MEng : Master of Engineering (工学修士) , Degree は第一学位 (First Degree)

**図表 20 ビジネス・マネジメント分野で提供されているプログラム**

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
1 Certificate 資格コース ①Accounting (C32) ②Management (C31) ③Management (Health&Social Care) (C40) ④Managing Care (C42)	1 Postgraduate Certificate 資格コース ①Development Management (C48) ②Technology Management (C49)
2 Diploma 資格コース ①Design and Innovation (D43) ②Economics (D28) ③Environment and Development (D21) ④Systems Practice (D42)	2 Postgraduate Diploma 資格コース ①Development Management (D37) ②Management (D64) ③Technology Management (E08)
3 Degree 資格コース ①Business Studies (B04) ②Computing and Systems Practice (B33) ③Computing with Business (B35) ④Economics and Mathematical Sciences (B15) ⑤Technology (B20) ⑥BA and BSc degree tailored to your own requirements	3 Master (修士) 資格コース ①MBA (F02) ②MBA (Life Sciences) (F38) ③MBA (Technology Management) (F03) ④MSc in Development Management (F11) ⑤MSc in Human Resource Management (F40) ⑥MSc in International Finance and Management (F39) ⑦MSc in Management and Business Research Methods (F34) ⑧MSc in Technology Management (F36) ⑨Master of Public Administration (F44)

図表 21 教育及び教員養成分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p>1 Certificate 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Early Years Practice (C37)</li> <li>②Specialist Teacher Assistant Certificate (C22)</li> <li>③Working with Young People (C54)</li> </ul> <p>2 Diploma 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Graduate Mathematics Educaton (E07)</li> </ul> <p>3 Degree 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Childhood and Youth Studies (B23)</li> <li>②Foundation Degree in Early Years (G01)</li> <li>③Foundation Degree in Working with Young People (G03)</li> <li>④BA and BSc degree tailored to your own requirements (BD)</li> </ul>	<p>1 Postgraduate Certificate 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Learnig in the Connected Economy (C41)</li> <li>②Online and Distance Education (C23)</li> <li>③Postgraduate Certificate in Education (Chartered Teacher) (C55)</li> <li>④Professional Studies in Education (C27)</li> <li>⑤Teaching and Learning in Higher Education (C25)</li> </ul> <p>2 Postgraduate Diploma 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Advanced Diploma in Child Development (D18)</li> <li>②Advanced Diploma in Language and Literacy (D19)</li> <li>③Advanced Diploma in Special Needs in Education (D06)</li> <li>④Advanced Diploma in Teaching English to Speakers of Other Languages (D57)</li> <li>⑤Education (Chartered Teacher) (E17)</li> <li>⑥Online and Distance Education (D36)</li> <li>⑦Professional Studies in Education (D52)</li> </ul> <p>3 Master (修士) 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①MA in Online and Distance Education (F10)</li> <li>②MSc in Research Methods for Educational Technology (F22)</li> <li>③Master of Education (Chartered Teacher) (F41)</li> <li>④Master's degrees in Education (F01)</li> </ul> <p>4 Initial Teacher Training 資格</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Postgraduate Certificate in Education (C21)</li> </ul>

図表 22 環境分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p>1 Diploma資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Environment and Development (D21)</li> <li>②Environmental Policy (D46)</li> <li>③Geography and Environment (D29)</li> <li>④Pollution Control (D13)</li> <li>⑤Systems Practice (D42)</li> </ul> <p>2 Degree資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Computing and Systems Practice (B33)</li> <li>②Environmental Studies (B19)</li> <li>③BA and BSc degree tailored to your own requirements (BD)</li> </ul>	<p>1 Postgraduate Diploma資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Advanced Diploma in Environmental Decision Making (C18)</li> <li>②Environmental Decision Making (D38)</li> <li>③Environmental Policy (E15)</li> </ul> <p>2 Master (修士) 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①MA in Environment, Policy and Society (F19)</li> <li>②MSc in Environmental Decision Making (F13)</li> </ul>

図表 23 健康・社会福祉分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p>1 Certificate資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Health Promotion (D27)</li> <li>②Health and Social Care (D34)</li> <li>③Higher Education (Nursing) (C45)</li> <li>④Higher Education (Social Work) (C44)</li> <li>⑤Management (C31)</li> <li>⑥Management (Health and Social Care) (C40)</li> <li>⑦Managing Care (C42)</li> <li>⑧Reflective and Evidence-based Practice(C43)</li> <li>⑨Working with Young People (C54)</li> </ul> <p>2 Diploma資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Health and Social Welfare (D10)</li> <li>②Higher Education (Adult Nursing) (D67)</li> <li>③Higher Education (Mental Health Nursing) (D68)</li> <li>④Higher Education (Social Work) (D32)</li> <li>⑤Life Sciences (E05)</li> </ul> <p>3 Degree資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Childhood and Youth Studies (B23)</li> <li>②Foundation Degree in Working with Young People (G03)</li> <li>③Health Studies (B17)</li> <li>④Health and Social Care (B18)</li> <li>⑤Health and Social Care (B22)</li> <li>⑥Life Sciences (B28)</li> <li>⑦Social Work (B32)</li> <li>⑧BA and BSc degree tailored to your own requirements</li> </ul>	<p>1 Postgraduate Certificate資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Technology Management (C49)</li> </ul> <p>2 Postgraduate Diploma資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Management (D64)</li> <li>②Technology Management (E08)</li> </ul> <p>3 Master (修士) 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①MBA (F02)</li> <li>②MBA (Life Sciences) (F38)</li> <li>③MBA (Technology Management) (F03)</li> <li>④MSc in Human Resource Management (F40)</li> <li>⑤MSc in International Finance and Management (F39)</li> <li>⑥MSc in Management and Business Research Methods (F34)</li> <li>⑦MSc in Technology Management (F36)</li> <li>⑧Master of Public Administration (F44)</li> </ul>

図表 24 人文科学（文学、言語、歴史）分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p>1 Certificate 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①French (C33)</li> <li>②German (C34)</li> <li>③Humanities (C36)</li> <li>④Spanish (C35)</li> </ul> <p>2 Diploma 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Classical Studies (D31)</li> <li>②English Language Studies (D54)</li> <li>③French (D16)</li> <li>④Geography (D30)</li> <li>⑤Geography and Environment (D29)</li> <li>⑥German (D24)</li> <li>⑦Law and French (E09)</li> <li>⑧Literature (D65)</li> <li>⑨Modern Social History Research (D33)</li> <li>⑩Music (D22)</li> <li>⑪Religious Studies (D66)</li> <li>⑫Spanish (D40)</li> </ul> <p>3 Degree 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①European Studies (B10)</li> <li>②History (B01)</li> <li>③Human Geography (B09)</li> <li>④Humanities (B03)</li> <li>⑤International Studies (B11)</li> <li>⑥Language Studies (B21)</li> <li>⑦Literature (B02)</li> <li>⑧Modern Language Studies (B30)</li> <li>⑨BA and BSc degree tailored to your own requirements (BD)</li> </ul>	<p>1 Postgraduate Certificate 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Humanities (C20)</li> <li>②Music (C38)</li> </ul> <p>2 Postgraduate Diploma 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①Advanced Diploma in Language and Literacy (D19)</li> <li>②Humanities (D35)</li> <li>③Music (E01)</li> </ul> <p>3 Master (修士) 資格コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①MA in Cultural and Media Studies (F17)</li> <li>②MA in Humanities (F07)</li> <li>③MA in Art History (F33)</li> <li>④MA in Classical Studies (F27)</li> <li>⑤MA in History (F28)</li> <li>⑥MA in Literature (F29)</li> <li>⑦MA in Music (F32)</li> <li>⑧MA in Philosophy (F30)</li> <li>⑨MA in Popular Culture (F31)</li> </ul>

図表 25 情報技術とコンピュータ分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p><b>1 Certificate 資格コース</b></p> <p>①Computing and Mathematics (C50)</p> <p>②Information Technology and Computing (C47)</p> <p>③Web Applications Development (C39)</p> <p><b>2 Diploma 資格コース</b></p> <p>①Computing (D12)</p> <p>②Information Technology (D39)</p> <p><b>3 Degree 資格コース</b></p> <p>①Computing (B29)</p> <p>②Computing and Mathematical Sciences (B14)</p> <p>③Computing and Statistics (B34)</p> <p>④Computing and Systems Practice (B33)</p> <p>⑤Computing and Business (B35)</p> <p>⑥Foundation Degree in Information and Communication Technologies (G04)</p> <p>⑦Information Technology and Computing (B13)</p> <p>⑧Information and Communication Technologies (B38)</p> <p>⑨BA and BSc degree tailored to your own requirements (BD)</p>	<p><b>1 Postgraduate Certificate 資格コース</b></p> <p>①Information Systems (C51)</p> <p><b>2 Postgraduate Diploma 資格コース</b></p> <p>①Computing and Manufacturing (C04)</p> <p>②Computing for Commerce and Industry (C02)</p> <p>③Information Systems (E10)</p> <p>④Software Development (D69)</p> <p><b>3 Master (修士) 資格コース</b></p> <p>①MSc in Computing for Commerce and Industry (F05)</p> <p>②MSc in Information Systems (F37)</p> <p>③MSc in Software Development (F26)</p>

図表 26 法学及び犯罪学分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p><b>1 Diploma 資格コース</b></p> <p>①English Law (E06)</p> <p>②Law and French (E09)</p> <p>③Social Policy and Criminology (D56)</p> <p><b>2 Degree 資格コース</b></p> <p>①Bachelor of Laws (Honours) (B05)</p> <p>②BA and BSc degree tailored to your own requirements (BD)</p>	<p><b>1 Postgraduate Diploma 資格コース</b></p> <p>①Criminal Justice (E14)</p> <p><b>2 Master (修士) 資格コース</b></p> <p>①MA in Social Policy and Criminology (F18)</p>

図表 27 数学分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p><b>1 Certificate</b> 資格コース</p> <p>①Computing and Mathematics (C50)</p> <p>②Mathematics (C46)</p> <p><b>2 Diploma</b> 資格コース</p> <p>①Economics (D28)</p> <p>②Graduate Mathematics Education (E07)</p> <p>③Mathematics (D23)</p> <p>④Statistics (D44)</p> <p><b>3 Degree</b> 資格コース</p> <p>①BA/BSc (Honours) in Mathematics (B31)</p> <p>②Computing and Mathematical Sciences (B14)</p> <p>③Computing and Statistics (B34)</p> <p>④Economics and Mathematical Sciences (B15)</p> <p>⑤MMath (M01)</p> <p>⑥Mathematical Sciences (B12)</p> <p>⑦Mathematics and Statistics (B36)</p> <p>⑧BA and BSc degree tailored to your own requirements (BD)</p>	<p><b>1 Master (修士) 資格コース</b></p> <p>①MSc in Mathematics (F04)</p>

図表 28 心理学、哲学、政治学、経済学分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p><b>1 Diploma</b> 資格コース</p> <p>①Economics(D28)</p> <p>②Politics and Government(D53)</p> <p>③Psychology(Conversion for ostgraduates) (D15)</p> <p><b>2 Degree</b> 資格コース</p> <p>①Economics and Mathematical Sciences(B15)</p> <p>②European Studies(B10)</p> <p>③International Studies(B11)</p> <p>④Psychology(B07)</p> <p>⑤BA and BSc degree tailored to your own requirements(BD)</p>	<p><b>1 Postgraduate Diploma</b> 資格コース</p> <p>①Psychological Research Methods (E11)</p> <p><b>2 Master (修士) 資格コース</b></p> <p>①MSc in Psychological Research Methods (F20)</p> <p>②MSc in Psychology(F15)</p> <p>③MA in Philosophy(F30)</p>

図表 29 科学分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p><b>1 Certificate</b> 資格コース</p> <p>①Natural Sciences (C26)</p> <p><b>2 Diploma</b> 資格コース</p> <p>①Biological Sciences (D48)</p> <p>②Chemistry (D49)</p> <p>③Earth Sciences (D50)</p> <p>④Geography and Environment (D29)</p> <p>⑤Geosciences (E02)</p> <p>⑥Life Sciences (E05)</p> <p>⑦Molecular Science (E03)</p> <p>⑧Natural Sciences (D47)</p> <p>⑨Physical Science (E04)</p> <p>⑩Physics (D51)</p> <p><b>3 Degree</b> 資格コース</p> <p>①Environmental Studies (B19)</p> <p>②Geosciences (B25)</p> <p>③Life Sciences (B28)</p> <p>④Molecular Science (B26)</p> <p>⑤Natural Sciences (B16)</p> <p>⑥Physical Science (B27)</p> <p>⑦BA and BSc degree tailored to your own requirements (BD)</p>	<p><b>1 Master</b> (修士) 資格コース</p> <p>①MBA (Life Sciences) (F38)</p> <p>②MSc in Science (F12)</p>

図表 30 社会科学分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<p><b>1 Certificate 資格コース</b></p> <p>①Higher Education (Social Work) (C44)</p> <p>②Social Sciences (C28)</p> <p>③Working with Young People (C54)</p> <p><b>2 Diploma 資格コース</b></p> <p>①Economics (D28)</p> <p>②Environmental Policy (D46)</p> <p>③Gender and Development (D25)</p> <p>④Geography (D30)</p> <p>⑤Geography and Environment (D29)</p> <p>⑥Higher Education (Social Work) (D32)</p> <p>⑦Politics and Government (D53)</p> <p>⑧Psychology (Conversion for Postgraduates) (D15)</p> <p>⑨Social Policy (D11)</p> <p>⑩Social Policy and Criminology (D56)</p> <p>⑪Sociology (D55)</p> <p><b>3 Degree 資格コース</b></p> <p>①Childhood and Youth Studies (B23)</p> <p>②Economics and Mathematical Sciences (B15)</p> <p>③Foundation Degree in Working with Young People (G03)</p> <p>④Human Geography (B09)</p> <p>⑤International Studies (B11)</p> <p>⑥Psychology (B07)</p> <p>⑦Social Policy (B08)</p> <p>⑧Social Sciences (B06)</p> <p>⑨Social Work (B32)</p> <p>⑩BA and BSc degree tailored to your own requirements (BD)</p>	<p><b>1 Postgraduate Certificate 資格コース</b></p> <p>①Social Sciences (C24)</p> <p>②Social Sciences Research Methods (C52)</p> <p><b>2 Postgraduate Diploma 資格コース</b></p> <p>①Advanced Diploma in Child Development (D18)</p> <p>②Criminal Justice (E14)</p> <p>③Environmental Policy (E15)</p> <p>④Human Geography Research Methods (E16)</p> <p>⑤Psychological Research Methods (E11)</p> <p>⑥Social Policy (E13)</p> <p>⑦Social Research Methods (E12)</p> <p>⑧Social Sciences (D41)</p> <p><b>3 Master (修士) 資格コース</b></p> <p>①MA in Cultural and Media Studies (F17)</p> <p>②MA in Environment, Policy and Society (F19)</p> <p>③MA in Social Policy (F16)</p> <p>④MA in Social Policy and Criminology (F18)</p> <p>⑤MA in Social Sciences (F09)</p> <p>⑥MSc in Psychological Research Methods (F20)</p> <p>⑦MSc in Psychology (F15)</p> <p>⑧MSc in Social Research Methods (F24)</p> <p>⑨MSc in Human Geography Research Methods (F35)</p> <p>⑩MSc in Technology Strategy Research (F23)</p>

図表 31 技術、工学、製造分野で提供されているプログラム

学部課程 (Undergraduate course)	大学院課程 (Postgraduate course)
<b>1 Diploma 資格コース</b> ①Design and Innovation (D43) ②Pollution Control (D13) ③Systems Practice (D42)	<b>1 Postgraduate Certificate 資格コース</b> ①Technology Management (C49)
<b>2 Degree 資格コース</b> ①BEng with Honours (B24) ②Computing and Systems Practice (B33) ③Foundation Degree in Information and Communication Technologies (G04) ④Information and Communication Technologies (B38)	<b>2 Postgraduate Diploma 資格コース</b> ①Computing and Manufacturing (C04) ②Manufacturing : Management and Technology (C03) ③Technology Management (E08)
⑤MEng (Undergraduate) (M02) ⑥Technology (B20) ⑦BA and BSc degree tailored to your own requirements (BD)	<b>3 Master (修士) 資格コース</b> ①MBA (Technology Management) (F03) ②MEng (Postgraduate) (M03) ③MSc in Manufacturing : Management and Technology (F06) ④MSc in Technology Management (F36) ⑤MSc in Technology Strategy Research (F23)

### エ、資格の種類と取得するのに必要な単位数と費用

学部課程プログラムで取得できる資格として①修了証書資格 (Certificate)、②修了免状資格 (Diploma)、③基礎学位 (Foundation Degree)、④第一学位 (Degree) がある。一方、大学院課程プログラムで取得できる資格として大学院課程修了証書資格 (Postgraduate Certificate)、大学院課程修了免状資格 (Postgraduate Diploma) 及び修士 (Master) がある。それぞれの資格を取得するのに必要な単位数と授業料等の必要経費を図表 32 に示す。

学部課程の修了証書資格 (Certificate) を取得するためのプログラムは 60 単位で構成されており、当該コースを修了するのに必要な経費は、学習分野によって大きく異なり 600～2,200 ポンドとなっている。修了免状資格 (Diploma) のプログラムは、120 または 130 単位で構成されている。当該コースを修了するのに要する経費は 1,000～1,800 ポンドで、受講期間は、フルタイム学習で 1 年、パートタイム学習で 2 年である。また、第一学位 (Degree) のプログラムは、360 単位で構成されている。当該コースは、3 年間のフルタイム学習で履修することも可能であるが、ほとんどの学生は仕事や家事を続けながらパートタイム学習で学んでいる。そのため、6 年間のパートタイム学習で 360 単位を履修し、当該資格を取得するのが一般的で、それに要する経費は平均約 4,100 ポンドである。

一方、大学院課程のプログラムは、学部課程のプログラムと比べると授業料等の必要経費が高めに設定されている。大学院課程修了証書資格 (Postgraduate Certificate) を取得するためのプログラムは 60 単位で構成され、当該コースを修了するのに必要な費用は 1,000～

4,500 ポンドである。また、修士 (Master) プログラムは 180 単位で構成され、当該コースを修了するのに要する費用は 2,500～10,500 ポンドで、かなり高額なものになっている。

**図表 32 資格の種類と取得に必要な単位数と必要経費**

資格の種類	取得するのに必要な単位数	必要経費 (授業料等)
1.学部課程		
①Certificate	60	0～2,200 ポンド
②Diploma	120または130	1,000～1,800 ポンド
③基礎学位	240	約2,600ポンド (平均)
④Degree (学士号)	360	約4,100ポンド (平均)
2.大学院課程		
①Postgraduate Certificate	60	1,000～4,500 ポンド
②Postgraduate Diploma	120	1,000～5,500 ポンド
③修士	180	2,500～10,500 ポンド

出典：The Open University－Courses and qualifications－ 2nd May 2005

#### (10) まとめ

図表 33 は、これまで述べてきた教育訓練プロバイダーの区分ごとの数と教育訓練プロバイダーが提供する教育訓練コースの受講者数を整理し、まとめたものである。

データの統計年度に違いはあるが、義務教育後の継続教育における年間の受講者数の概要をつかむことができる。要約すると、イギリスにおいては、3,704 の教育訓練プロバイダーがあつて、フルタイム、パートタイム合わせると年間 761.2 万人が教育訓練を受講している。

これを、仕事や家事をしながら教育訓練を受講しているパートタイム学習者に焦点をあてると、彼等は継続教育カレッジ、大学、e・ラーニングを利用して継続教育訓練を受講しており、その数は年間 497.8 万人にのぼっている。これは労働力人口の約 17%に相当し、6 人に 1 人が継続教育訓練を受講している状況にある。

政府も生涯学習社会の構築と教育訓練機会の均等を掲げて、多くの公的資金を投入して国民のキャリア形成を支援している。ちなみに、LSC によって義務教育後 (16 歳以降) の継続教育訓練 (大学教育は除く) に投入されている予算は、2002 年度は 60 億 7,600 万ポンド (GDP : 1,062,954 百万ポンドの 0.57%に相当する額)、そして、2003 年度は 70 億 5,700 万ポンド (GDP : 1,121,029 百万ポンドの 0.63%に相当する額) である。

図表 33 教育訓練プロバイダーの区分と受講者数

教育訓練プロバイダーの区分と受講者数	教育訓練プロバイダーの数	受講者数 (単位：万人)		合計
		フルタイム	パートタイム	
若年者の職業訓練 (MA関連の教育訓練プロバイダー)	1,000	28.0	—	28.0
継続教育カレッジ	465	102.7	370.2	472.9
e・ラーニング (LC)	2,090	—	42.8	42.8
大学／高等教育機関	149	132.7	84.8	217.5
合計	3,704	263.4	497.8	761.2

注) 若年者の職業訓練 (MA 関連の教育訓練プロバイダー) は、年間の新規受講者数を示す。  
他は年間の受講者数を示す。

一方で、教育訓練の結果は、成人教育訓練監察局が教育訓練プロバイダーの業務を監査することによって、教育訓練への公的資金の投資と教育訓練の効果を厳格に評価する体制をとっている。

明確な評価基準を設定し、監査機関による教育訓練結果の評価を通して継続教育訓練の質と量を維持・向上させて行く方法である。また、職業教育訓練を担当する指導者等 (トレーナー、講師、評価者、内部監査員、外部監査員等) に資格の取得を義務付け、かつ資格のレベルによって指導者を格付けすることによって、彼等の指導能力や教育訓練を運営する能力を維持・向上させて、提供される教育訓練の品質を確保するという施策を進めている。イギリスにおけるこれらの取り組みは、我が国の教育訓練制度を運営して行く上で、多くの示唆を含んでいるといえる。

## 参考文献

1. 「教育訓練制度の国際比較調査、研究」日本労働研究機構 資料シリーズ No.136 2003年
2. 「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.16 2004年
3. Statistics of Education : Education and Training Statistics for the United Kingdom. Department for Education and Skills 2004 edition
4. Statistics of Education : Education and Training Statistics for the United Kingdom. Department for Education and Skills 2005 edition
5. Departmental Report 2005. Department for Education and Skills
6. Directory of Accredited Degree. Issue No.28 May 2005 Institution of Electrical Engineers

7. Achieving results through e-learning. 26th March 2005 Ufi
8. Developing companies by developing people. February 2004 Manchester Manufacturing IGDS
9. The Global Network for the MBA Community. March 2003 The Association of MBAs
10. Accredited MBA Programmers. March 2003 The Association of MBAs
11. The Open University –Courses and qualifications–. 2nd May 2005. The Open University
12. Education and Training Course List. June 2005 South Kent College
13. Participation in education, training and employment by 16-18 year olds in England (2002 and 2003). National Statistics SFR 18/2004 Department for Education and Skills
14. Directory of Apprenticeships. May 2005 Learning and Skills Council

## 別表 成果物一覧

報告書名	報告書の種類・番号	刊行年月日
能力開発に関する労働市場の基盤整備 のあり方に関する研究 －職業能力開発のための教育訓練の整備状況－	Discussion Paper Series 04-006	2004.5.
教育訓練プロバイダーの組織と機能に 関する調査 －教育訓練サービス市場の第一次調査－	労働政策研究報告書 No.24	2005.3.
教育訓練プロバイダーの組織と機能に 関する調査 －教育訓練サービス市場の第二次調査－	労働政策研究報告書 No.43	2005.9.
個人のキャリアと職業能力形成 －「進路追跡調査」35年間の軌跡－	労働政策研究報告書 No.27	2005.3.
我が国の職業能力開発の現状と今後の方向 プロジェクト研究「能力開発に関する労働市場 の基盤整備のあり方に関する研究－中間報告－」 (=本報告書)	労働政策研究報告書 No.53	2006.4.
教育訓練サービス市場の需要構造に関する 調査研究 －個人の職業能力開発行動からみる－	労働政策研究報告書 No.54	2006.4.
現代日本人の視点別キャリア分析 －日本社会の劇的な変化と労働者の生き方－	労働政策研究報告書 No.51	2006.3.
求職活動支援としての職業訓練 －就職実現戦略としての役割と効果－	労働政策研究報告書 No.46	2005.10.
社会人の教育訓練に関する海外事情 (イギリスの事例)	労働政策研究報告書 No.53 第3部6(参考研究)	2006.4.

---

労働政策研究報告書 No. 53

我が国の職業能力開発の現状と今後の方向

プロジェクト研究「能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究」－中間報告－

発行年月日 2006年4月15日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2006

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)