



労働政策研究報告書 No.80

サマリー 2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

教育訓練サービス市場の現状と課題

教育訓練サービス市場の現状と課題

執筆担当者

- いまのこういちろう
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 経済学部教授）
- いながわ ふみお
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）
- おおき えいいち
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
- たぐち かずお
田口 和雄 高千穂大学 経営学部 助教授
- よこやま ちかこ
横山 知子 労働政策研究・研修機構 副主任研究員
- ふじなみ みほ
藤波 美帆 労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー
（学習院大学経済経営研究所 客員研究員）

研究会メンバー

- 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 経済学部 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
- 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
- 田口 和雄 高千穂大学経営学部 助教授
- 木村 陽一 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 主任研究員
- 横山 知子 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 副主任研究員
- 藤波 美帆 労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー
（学習院大学経済経営研究所客員研究員）

調査研究プロジェクトの背景とねらい

企業は「教育訓練は人材に対する投資である」の意識を強め、自前主義を見直し外部資源を活用し、能力開発の自己責任化を強める等の方向で教育訓練施策の再構築を進めつつある。企業がこのように変化すれば、個人も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。企業の教育訓練戦略と個人の能力開発行動がこのように変化すると、わが国の人材育成力を強化するには、企業外で提供される教育訓練のあり方が問題になる。そのために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が必要であり、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、まずは外部労働市場における教育訓練の現状を正しく把握しておくことが必要で、そのために以下の作業方針を設定した。

- (1) 教育訓練サービスの量と内容を明らかにする。
- (2) 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。

(3) 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。

調査研究プロジェクトと報告書の概要

1 概要

上記のねらいに沿ってこれまで以下の調査を行い、研究成果を発表してきた。

まず平成15年度には、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、既存の統計資料、調査資料を活用して教育訓練サービス市場の分析を行い、その成果をディスカッション・ペーパーにまとめた。

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として調査を行った。第一次調査では、教育訓練プロバイダーの組織特性とともに教育訓練サービス市場の供給構造を明らかにし、第二次調査では、教育訓練サービス市場の質的な供給構造を明らかにして、それぞれの成果を労働政策研究報告書にまとめた。

さらに平成17年度には、教育訓練サービス市場の需要構造を明らかにするため、個人の能力開発行動を捉える個人対象の調査（「個人調査」）を行った。そこでは、計画、実施、評価からなる個人の能力開発行動を、会社の指示による研修と自己啓発の2つを視野に入れて、資金と時間からみた投下資源量から分析した。その成果を労働政策研究報告書にまとめた。

2 本報告書のねらい

本報告書は、以上の成果を踏まえ、また、これまでの調査で入手したデータの再分析を通して、以下の点を明らかにして、政策上の課題を抽出することを目的としている。

第一は、教育訓練サービス市場の規模と構造を把握する。第二は、教育訓練プロバイダーが果たしている機能を2つの視点（①教育訓練サービスを受容している個人からの評価、②教育訓練プロバイダーの組織、戦略、パフォーマンス）から把握する。第三は、個人の能力開発行動の特徴とその背景を3つの視点（①時間と費用からみた個人の能力開発投資行動、②個人のキャリアステージとの関係の動態的分析、③無業者の能力開発行動）から把握する。

調査分析結果

1 教育訓練サービス市場の規模と構造

プロバイダー第一次調査、第二次調査で得たデータに基づいて教育訓練サービス市場全体の規模と構造を推定した。教育訓練プロバイダー総数は約1.5万組織であり、そのほとんど（91.1%）が講習会・セミナーの形態で教育訓練サービスを提供し、通信教育プロバイダーは全体の1割弱（8.9%）にとどまっている。組織形態別構成は経営者団体と民間企業が3割前後で最も多く、これに公益法人、専修・各種学校が続き、職業訓練法人等と大学等が最も少ない。

市場規模は教育訓練事業収入ベースで1兆3千8億円、延べ受講者数ベースで2,147万人、延べ開催コース数ベースで63万コースである。我が国の就業者数が約6千万人であるので、受講者数ベースでみた2,147万人の市場規模は、1年の間に就業者の約3人に1人が講習会・セミナーあるいは通信教育に参加していることを示している。サービス形態別にみると、延べ受講者数では講習会・セミナーが約8割、通信教育が約2割、延べ開設コース数では同じく8割強と1割強の構成である。事業収入ベースでみると、民間企業が72.6%と圧倒的なシェアをもち、それに次ぐ公益法人も10.8%にとどまる。延べ受講者数ベースでみると、全体では民間企業ついで公益法人が主要プロバイダーであり、両者を合わせると市場占有率が75%を超え、それらに次ぐ経営者団体でも10%程度の水準にとどまる。

2 教育訓練プロバイダーの機能、事業戦略、パフォーマンス

過去3年間の個人の教育訓練の受講経歴を基に、教育訓練プロバイダーの評価およびポジショニングを行った。教育訓練プロバイダーの構成は、民間教育訓練機関（コース全体の30.2%）と公益法人（24.9%）が突出しており、設備機器メーカー等、経営者団体が続き、公共職業訓練機関、専修・各種学校、大学・大学院等はいずれも3%台にとどまる。プロバイダーを9段階で評価すると、設備機器メーカー等7.1点、公益法人7.0点、公共職業訓練機関6.9点、民間教育訓練機関6.8点、経営者団体6.7点、専修・各種学校6.7点、大学・大学院6.6点である。

雇用・就業形態別にみると、正社員は設備機器メーカー等を、自由業・自営業は民間教育訓練機関、専修・各種学校、公共職業訓練期間を高く評価し、非正社員は公益法人、専修・各種学校、大学・大学院等を厳しく評価する傾向がある。職務階層別にみると、設備機器メーカー等と民間教育訓練機関は上位階層者ほど高く評価する傾向がみられる。それ以外については、公益法人が職務階層に関わらず安定した評価を得ている。経営者団体は新入社員と経営者・役員で高く評価されるU字型、大学・大学院等は新入社員を除くと課長と部次長の管理職層で評価が高い逆U型の評価パターンである。職種別にみると、専門・技術職は公益法人、大学・大学院等、公共職業訓練機関を、営業・販売職は経営者団体を、サービス職は民間教育訓練機関と公益法人を、現業職は専修・各種学校を高く評価している。

事業戦略を民間企業に限ってみると、効率性（定員充足率）は、研修分野の多角化度、顧客の多角化度が大きいほど低下し、教育訓練事業収入比率が大きく、コース当たり受講者数が多いほど向上する。成長性は、教育訓練事業収入比率が大きく、研修分野の多角化度が高いほど向上する。事業規模（延べ受講者数）は、研修分野の多角化度が大きいほど小さく、教育訓練事業収入比率と顧客の多角化度が大きく、コース当たり受講者数が多いほど大きくなる。

パフォーマンスを規定する効率性についてみると、経営特性との関連では公益法人のパフォーマンスの高さが目立っている。事業戦略との関連では、全社戦略では教育訓練事業の専

業度（つまり教育訓練事業比率の高い）ほど、また、教育訓練の事業分野戦略では研修分野あるいは顧客の面で事業分野特化型（つまり、多角化をしない）ほどパフォーマンスが高いとの結果がでており、事業全体を教育訓練の特定分野に絞り込んでいるプロバイダーの効率性が高いといえるだろう。成長性についてみると、経営特性との関連では民間企業と大学等でパフォーマンスが高い。事業戦略との関連では、全社戦略では教育訓練專業型、教育訓練の事業分野戦略では特定分野特化型をとると成長性は低下する。それに対して、大規模型の研修コースを行い（コース当たり受講者数が多く）、委託訓練依存型の体制をとると成長性につながる。

3 個人の能力開発行動

個人は能力開発のために年間 50.9 時間を投下しており、年間総労働時間を 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。資金の面から整理すると、個人は年収の 2.7%（114.9 千円）を能力開発のための予算と考え、年収の 0.8%（33.9 千円）を能力開発のために支出している。この支出額の予算額に占める比率（資金の投資比率）は 29.5%であり、時間の投資比率とほぼ等しく、資金面からみてもかなりの余裕を残している。雇用形態別にみると、自分の能力は自己責任で開発せざるを得ない自営業・自由業は能力開発への自己投資に積極的であり、それに比べて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、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。

個人（正社員）の能力投資開発行動の規定要因について、第一に、高ランク社員、若手社員、高学歴者、50 歳代の社員ほど、勤務先から多くの資源が投入され、自発的な能力開発にも積極的である。第二に、事務職と現業職は勤務先からの投資が少ないだけでなく、自己投資も少ない。また、大手企業の者ほど多くの資源を投入されているが、勤務先の規模と自発的な投資行動の間には関係がない。第三に、勤務先の指示・支援による「研修」に反映される可能性があると考えて個人は行動しようとしている。第四に、投入能力（時間制約）の面からみると、残業時間の長短と自己投資との間に優位な関係があるわけではない。

50 歳代の就業者のパネルデータを作成し、①正社員一貫型、②非正社員一貫型、③自営業・自由業一貫型の三つに類型化して分析に活用している。各年代における「研修」に投資した 1 年間の研修時間は平均すると 20 歳代 40.0 時間、30 歳代 32.7 時間、40 歳代 29.3 時間、現在の 50 歳代 31.6 時間と推定され、40 歳代を底にして 20 歳代が最も多いというパターンになっている。これをキャリア類型別にみると、①正社員一貫型の研修時間は年代に関わらず非正社員一貫型に比べて長い、②40 歳代を底にして 20 歳代が多いというのは雇用者に共通したパターンである、③自営業一貫型は 40 歳代が投資時間の最も多いパターンである。「自己啓発」について正社員一貫型を現在の社内ランク別にみると、①課長相当以上は他に比べ

て年代を共通して自己研修時間が多い、②課長相当以上は概ね高い水準で維持しているが、係長・主任相当と一般職は40歳代を底にしたU字型のパターンを示しており、管理職と非管理職の違いは40歳代の自己啓発にある。

正社員の投資予算と投下資源量をみると、第一に、能力開発ニーズについては、①将来の働き方との関連では、「現在の仕事を続ける」と考えている人と比較して、「転職」あるいは「起業する・家業を継ぐ」と考えている人は金あるいは時間の投資予算と投下資源量が多い。②「研修や自己啓発」時間の拡大と社外の長期教育訓練コースへの参加のニーズが大きい正社員ほど投資予算と投下資源量が多い。第二に、余裕度の観点からみると、自己啓発の予算と可能時間の点で余裕のある正社員ほど投資予算、投資資源量が大きくなっている。また残業時間が長い人ほど、時間からみた投資予算は減少するが、金からみた投資予算は増加し、金と時間の投下資源量は拡大しており、厳しい時間制約のもとで、能力開発に積極的に取り組んでいることが分かる。第三に、会社の支援施策からの影響についてみると、会社の教育訓練方針と上司の協力度が個人の能力開発行動に影響を与えている。

非正社員と自由・自営業の能力開発行動は、全般的に正社員との違いは少ない。そのなかにあって非正社員について以下の点が注目される。第一に、「正社員への希望」をもつ人が金からみた投資予算を減らしていることであり、正社員になることが能力開発を行ううえでの目標にはなっていない。第二に、企業の教育訓練方針、上司の協力度と有意な関係にないことであり、非正社員は企業の教育訓練施策の枠外に置かれている。投下資源量をみても、正社員との違いは少なく、自己啓発の資金的な予算と時間的な予算（可能時間）の面で余裕のあることが能力開発を促進する基本的な条件であることは雇用・就業形態にかかわらず共通する点である。そのなかで非正社員について注目される点は、第一に、正社員と同様に教育・学習支援事業で働く非正社員が能力開発に積極的であることであり、雇用形態にかかわらず、職業的特性が能力開発の積極性を引き出しているといえよう。第二に、「専門的な知識・技術・技能」に対する研修・自己啓発ニーズをもっている非正社員ほど投下資源量が小さいことである。最後の点は、ここでも、企業の教育訓練方針、上司の協力度とは有意な関係にないことである。

結論～政策の課題～

教育訓練サービス市場の規模と構造、教育訓練プロバイダーの経営戦略とパフォーマンスとの関係、個人の能力開発行動の特徴と背景について分析した。そこで明らかにされてきた点を踏まえると、教育訓練サービス市場と個人の能力開発行動を活性化させ、わが国の人材力を強化するための政策課題として何が考えられるのか、この点について整理する。

1 教育訓練サービス市場調査の必要性

これまでのように人材開発の多くを企業に頼れない時代になりつつあることを前提にす

ると、労働市場における能力開発基盤の整備が重要になる。このため、教育訓練サービス市場の実態を正確に把握することが不可欠であり、体系的な調査を継続して行うことが重要な政策的な課題になろう。その調査が本プロジェクトを参考にして設計される場合には、以下の点を改善する必要がある。

- ① 長期的に活用できるデータベースを体系的に整備することが必要である。
- ② 公共部門を含めた市場の把握が必要である。
- ③ 企業と労働者個人という視点での需要側からの把握も必要であろう。

2 求められる教育訓練プロバイダーの育成

教育訓練サービス市場を整備するには、教育訓練プロバイダーの教育訓練力を強化するための政策が課題になろう。教育訓練サービス市場の規模と構造の分析によって、民間の教育訓練機関と公益法人が二大プロバイダーであり、経営者組織がそれに次ぐ存在であることを明らかにし、各プロバイダーの特徴も報告した。こうした点を踏まえて、教育訓練プロバイダーの機能強化を支援する政策が考えられる必要がある。とくに、これまで教育訓練プロバイダーとして注目されてこなかった公益法人と経営者組織という公的組織の役割を見直し、それらを活用した教育訓練政策のあり方が検討されるべきであろう。

さらに、教育訓練プロバイダーの経営戦略とパフォーマンスとの関係の分析からは、サービスの効率性と経営の成長性を明らかにした。こうした分析結果は、教育訓練プロバイダーが戦略を作成するうえで活用する情報、あるいは、教育訓練プロバイダーの経営力と教育訓練力を強化するための政策を考えるための情報としては不十分な点が多い。しかし、教育訓練プロバイダーのベスト・プラクティスを検討するための第一歩となるし、これを踏まえて、ベスト・プラクティスの情報を整備し広く提供する政策が考えられていいただろう。

3 個人の能力開発を支援する政策

(1) 自営業・自由業を対象にした政策の整備の必要性

経済を活性化させる、雇用機会と新しい働き方を創出するという点から、労働者が自ら業を起こし、企業などの組織から独立して働くことが重視されつつあり、また、そうした働き方を選択する労働者が増えてきている。そのため、雇用者にとどまらず自営業・自由業に焦点を当てる必要があり、雇用者のみを対象にしてきた教育訓練政策も自営業・自由業にまで範囲を拡大する必要性が出てきている。このような点を踏まえると、まずは自営業・自由業のためという視点から、つまり雇用者から自営業・自由業まで対象範囲を拡大することを前提に、既存の教育訓練政策をレビューしてみる必要がある。さらに、自営業・自由業は経営者組織の活用が不可欠で、教育訓練力のある組織として経営者組織が強化される必要があり、教育訓練担当者の育成、カリキュラムや教材の開発などの面で支援する政策的な意味は大きいといえるだろう。

(2) 雇用者のための政策

ア 個人の能力開発行動を底上げするための政策

雇用者についても幾つかの政策的課題が明らかになる。まず問題になることは、個人の能力開発行動を全体として活性化させるための政策である。

企業が「能力開発の自己責任化」政策を推進することが教育訓練の弱体化につながることに心配されているが、今回の分析結果は、それが個人の能力開発投資の低下にはつながることはないだろうことを示している。能力開発に配分できる資金と時間の資源が多いほど、個人は能力開発に積極的に取り組むことが明らかにされているため、「働く環境」を整備することが重要である。

今回の調査で明らかにされた、個人の能力開発を活性化されるための最も重要な環境は職場の「上司からの支援」をいかに改善するかであり、企業とくに人事部門にはそのための政策の充実、整備を望みたい。「上司の支援」の重要性を教育する、人事評価のなかに組み込むなどの方法が考えられるが、それとともに重要なことは、経営としての基本方針を明示し、上司の支援の実施状況を監査する仕組みを構築することである。優秀な人材を採用し、定着を図る。企業にとってもっとも重要な経営課題の一つであるが、それに対応するには、「その企業にはいると、豊富な能力開発が与えられる」という魅力を作りあげることが重要であり、上司の支援の充実はそのための基盤なのである。

イ 「空白の中年層」のための政策

「教育訓練の空白」ともいえる雇用者群の存在が明らかになっている。雇用形態でいえば非正社員、職種でいえば事務職、現業職あるいは営業職などがそれに当るが、ここでは、もう一つの「教育訓練の空白」に注目したい。

専門的能力をもってキャリアを踏むことになる多くの雇用者にとっては、「空白の中年層」世代は、専門的能力を磨くための教育訓練機会が欠如している。労働者の働く期間は長期化し、20歳代の若いときに集中的に教育された専門能力で最後まで働きつづけることは不可能に近い。したがって専門能力を磨き直し、40歳代以降のキャリアの後半に備えることが重要であろう。しかし、そのためには解決すべき課題は多い。この世代は現場の中核を担う、一番忙しい世代で、個人にしても会社にしても能力開発の拡大を進めにくい世代である。それにもかかわらず、60歳代までの長い職業人生を考えると、専門能力を磨きなすべき世代でもあるので、それを支援するための政策、つまり、専門能力についてのリカレント訓練体制を整備する政策を考える必要があるだろう。

報告書の構成

第1部 総論

- 第1章 本調査研究のねらいと構成
- 第2章 教育訓練サービス市場の規模と構造
- 第3章 教育訓練プロバイダーの機能と事業戦略
- 第4章 個人の能力開発行動
- 第5章 結論—政策の課題—

第2部 教育訓練プロバイダー市場の規模と構造

- 第1章 教育訓練サービス市場の規模と構造をみるための方法
- 第2章 教育訓練サービス市場の規模と構造
- 第3章 まとめと今後の課題

第3部 教育訓練プロバイダーの教育訓練機能の特質と事業戦略

- 第1章 個人からみた教育訓練機能の特質
- 第2章 事業戦略の特質と組織パフォーマンス

第4部 個人と能力開発行動

- 第1章 個人の能力開発投資行動の特質と規定要因
- 第2章 個人のキャリアと能力形成
- 第3章 個人の能力開発投資行動の雇用・就業形態別特徴
- 第4章 無業者の能力開発行動（就業者との比較）

労働政策研究報告書 No.80 サマリー
教育訓練サービス市場の現状と課題

発行年月日 2007年3月30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:03-5991-5104

(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

©2007

*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/>)