

JILPT 調査シリーズ

No. 64

2010年3月

中小企業経営者団体による人材育成・能力開発 —サービス業の団体における取組み—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



中小企業経営者団体による人材育成・能力開発 —サービス業の団体における取組み—

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

厚生労働省の『能力開発基本調査』によると、中小企業が Off-JT（＝対象者が通常の仕事から一時的に離れて行われる教育訓練）を進めていく際、自社内での実施よりも他の機関などで行われている教育研修機会に依存する度合いが、大企業に比べて高い。そして、外部の教育訓練、研修の機会を活用する場合、民間法人、公益法人が実施するものに加えて、経営者団体、職業訓練法人等の実施する訓練・研修も活用しているというのが、中小企業の特徴であること、従業員的能力開発において経営者団体への依存度がかなり高い業種があることがこれまでの既存研究から明らかとなっている。これらの知見を踏まえると、他の主体の行う訓練・研修への目配りはもちろん必要であるが、中小企業の Off-JT の実態に迫る上では経営者団体の機能や役割に着目する意義は小さくない。

以上の問題意識に基づき、労働政策研究・研修機構の調査研究プロジェクト『中小企業における人材育成能力開発・人材育成』（主査：佐藤厚法政大学キャリアデザイン学部教授）では、2007年度以降、経営者団体を対象とした事例調査を重ねてきた。本書では、サービス業分野の8つの経営者団体を取り上げ、各団体が行う教育訓練活動の詳細に加え、活動の背景や活動を進めていく上での課題、さらには仕事上求められる能力に関する基準の策定や厚生労働省が進める「実践型養成システム」の活用などの新たな動きについてまとめた。なお、製造業の経営者団体が実施している能力開発・教育訓練活動については、2010年度に本書と同様の形でまとめる予定である。

本書が企業経営者、労働者、組合関係者、政策担当者をはじめ、中小企業分野の人材育成・能力開発に関心がある方々に資するところがあれば幸いである。

2010年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

ふじもと 藤本	まこと 真	労働政策研究・研修機構 人材育成部門研究員	第Ⅰ部 第Ⅱ部第4、6、8章
ふじなみ 藤波	みほ 美帆	高齢・障害者雇用支援機構 常勤嘱託	第Ⅱ部第1～3章、第7章
いながわ 稲川	ふみお 丈夫	労働政策研究・研修機構 人材育成部門 アドバイザー・リサーチャー	第Ⅱ部第5章

第Ⅱ部に所収した各団体のケースレコードのもととなったインタビュー調査メモの作成は、たかみともひろ高見具広、ひめのこうすけ姫野宏輔、みたあきこ見田朱子（いずれも労働政策研究・研修機構臨時研究協力員、東京大学大学院人文社会系研究科博士課程）が担当した。

労働政策研究・研修機構 調査研究プロジェクト
『中小企業における人材育成・能力開発』参加者
(五十音順、敬称略、所属・肩書は2010年3月時点のもの)

稲川 文夫	労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 アドバイザー・リサーチャー
大木 栄一	雇用能力開発機構 職業能力開発総合大学校 准教授
金井 郁	埼玉大学経済学部専任講師
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 統括研究員
佐藤 厚 (主査)	法政大学キャリアデザイン学部教授 労働政策研究・研修機構 特別研究員
高見 具広	東京大学大学院人文社会系研究科博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
立道 信吾	日本大学文理学部教授
姫野 宏輔	東京大学大学院人文社会系研究科博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
福井 康貴	東京大学大学院人文社会系研究科博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
藤波 美帆	高齢・障害者雇用支援機構 常勤嘱託
藤本 真	労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 研究員
見田 朱子	東京大学大学院人文社会系研究科博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

(オブザーバー)

稲上 毅	労働政策研究・研修機構 理事長 厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室
------	---

目 次

第Ⅰ部 本調査の概要	1
第1節 教育訓練プロバイダーとしての経営者団体	3
第2節 サービス業における人材育成・能力開発と経営者団体	5
第3節 調査の目的と事例の概要	8
第Ⅱ部 サービス業経営者団体における取組み－各団体のケースレコード－	11
第1章 ITスキル標準に基づく教育訓練	
－社団法人神奈川県情報サービス産業協会の事例－	13
第1節 協会概要	13
第2節 啓発親交およびビジネス開拓	15
第3節 地域への貢献及びCSR	16
第4節 会員企業の技術力向上に向けた教育制度の充実	20
第2章 老人介護サービス業における経営者団体の取組み	
－社団法人全国老人保健施設協会の事例－	24
第1節 協会概要	24
第2節 協会による教育研修活動	25
第3節 全国大会	30
第4節 実践型人材養成システムへの取組み	31
第5節 人材の確保・育成に向けた協会としてのそのほかの取組み	32
第3章 実践型養成システムと人材確保（1）	
－関西電子情報産業協同組合の事例－	35
第1節 組合概要	35
第2節 インターンシップ受入コーディネート事業	36
第3節 KEISにおける実践型人材養成システムの取組み	37
第4節 人材育成のための各種講座	39
第5節 求人のための業界説明会等の開催	41
第6節 ビジネスリンク活動	42

第4章	実践型養成システムと人材確保（2）	
	－社団法人福岡県自動車整備振興会・商工組合の事例－	43
第1節	振興会・組合概要	43
第2節	県内自動車整備業の状況	43
第3節	振興会・商工組合による教育訓練の取組み	45
第4節	実践型人材養成システム事業における取組み	49
第5節	人材確保・教育訓練の取組みに関する今後の見通し	52
第5章	能力基準の作成と独自資格の運用	
	－全日本葬祭業協同組合連合会の事例－	54
第1節	連合会の概要	54
第2節	業界の動向・労働市場の状況など	55
第3節	組合連合会で取り組んでいる人材育成関連の活動	57
第4節	職業能力体系図の作成とその活用	57
第5節	資格制度「葬祭ディレクター技能審査」について	61
第6章	能力基準に基づく独自資格の策定（1）	
	－社団法人日本人材紹介事業協会の事例－	62
第1節	業界の動向と企業・就業者	62
第2節	職業紹介業における主要業態と人材ニーズ	63
第3節	採用と業界内におけるキャリア形成	63
第4節	人材協による人材育成・能力開発の取組み	64
第7章	能力基準に基づく独自資格の策定（2）	
	－社団法人全国学習塾協会の事例－	72
第1節	協会概要	72
第2節	業界概況	72
第3節	「学習塾講師能力評価システム」の策定	74
第8章	土木建築サービス業分野におけるCPD（継続能力開発）の取組み	84
第1節	建設コンサルタント協会におけるCPDの取組み	84
第2節	RCCM資格制度とCPD制度との連携	87