

まえがき

労働政策研究・研修機構は、独立行政法人として厚生労働省から中期的な労働政策上の課題の提示を受け、それに対応した研究計画を立てて、発足以来の第1期（2003年10月～2007年3月）の研究活動を行ってきた。厚生労働省からは9つの課題が提示されたが、本報告書はそのうちのひとつ「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」という課題に対応して進められたプロジェクト研究（＝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）の成果を取りまとめたものである。

産業構造の変化や就業意識・就業形態の多様化が進む中で、労働移動の増加や企業内での職務転換の必要性が高まっており、職業能力のミスマッチ拡大が危惧される。こうした状況下で雇用の安定・拡大を図るためには、労働力需給機能の強化に加えて、労働者や事業主が適切な職業能力開発を行える環境が必要である。つまり、労働者や事業主が職業情報を始めとする労働市場に関する適切な情報を入手でき、労働者とその職業能力を確認しつつ、自らの職業生活設計に即して職業訓練を受け、キャリア形成を図ることが出来る環境が必要である。これが、労働市場が有効に機能するための職業能力開発に関連するインフラストラクチャー（社会経済基盤）である。

この基盤整備のための政策検討が本プロジェクト研究の課題であるが、研究テーマとしては「多様な教育訓練を受けることができるシステム」に焦点を当てることとした。より具体的には、労働者の長期にわたるキャリアと能力開発行動の関係、現時点における労働者の能力開発行動、教育訓練サービスという商品の取引をめぐって形成される市場の実態と特徴を明らかにすることから、基盤整備の課題を検討した。

本報告書が、この問題にご関心を持つ方の参考になれば幸いである。

2007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

目 次

概 要	9
序 章 研究の目的と結果の概要	14

第1部 これまでのキャリア・能力開発

第1章 長期的キャリア研究の概要	32
第1節 長期的キャリア研究の意義	32
1 研究の枠組みと調査の基本設計	32
2 調査の特徴	33
3 「職業キャリア」概念の再考への貢献	34
第2節 「進路追跡調査」の目的と方法	35
第3節 長期的キャリア研究・インタビュー調査の方法	36
第2章 学校から職業への移行期におけるキャリア形成の変化と課題	38
第1節 はじめに	38
第2節 学校から職業への移行期と労働市場の状況	39
1 人口構成と教育拡大	39
2 マクロ経済状況と労働市場の変化	41
第3節 学校から職業への移行とキャリア形成 調査データからみる対象者コーホートの経験	43
1 学校から職業への移行経歴（就学 就労パターン）	44
2 学校から職業への移行時期と移行経路	46
3 家庭背景の学校から職業への移行と初期キャリアへの影響	49
4 学校での経験と初期キャリアの形成	50
第4節 インタビュー記録からみた学校から職業への移行と 初期キャリアの経験	53
1 高卒就職者の経験	58
2 大卒就職者の経験	64
3 個別の経験からみえてくるもの	68

第5節	おわりに	70
1	分析結果から導きだされた知見	70
2	政策的なインプリケーション	73
第3章	長期的な職業キャリアと職業能力の形成・発揮の課題	76
第1節	はじめに	76
1	研究の枠組みと調査の基本設計	76
第2節	これまでの職業キャリアと職業能力開発	77
1	企業主導の職業能力形成 転職経験のないキャリア形成	77
2	転職者のキャリア・職業能力形成	87
3	おわりに これまでの職業能力形成とキャリア	95
第3節	ワーク・ライフ・バランスにおける職業キャリア 女性のキャリア形成から	96
1	結婚・出産退職をした理由	96
2	結婚・出産で退職しなかった理由	97
3	昇進等の見込みと就業継続	99
4	再就職の条件	100
5	離死別の困難	100
6	おわりに ワーク・ライフ・バランス社会にむけて	102
第4節	長期的なキャリアと職業能力形成	104
第4章	就業構造の変化と人材育成	108
第1節	はじめに	108
第2節	職業別就業構造の変化	109
1	就業者総数の推移	109
2	職業大分類別就業者数の推移	110
第3節	職業の盛衰	117
1	小分類職業の変化	117
2	就業者数の増減の推移	121
第4節	印刷業における技術変化	124

1	印刷業の特徴	125
2	プリプレス工程における技術変化	128
第5節	求められるスキルと人材育成	133
1	スキルの変化	133
2	スキルの社会的認証	137
第6節	おわりに	138

第2部 現在の職業能力開発

第1章	教育訓練サービス市場の発想と研究の枠組み・市場の概観	142
第1節	はじめに	142
第2節	教育訓練サービス市場研究の意義とねらい	142
第3節	先行研究	144
1	先行研究をみる視点	144
2	企業の教育訓練に関わる先行研究	144
3	個人の教育訓練に関わる先行研究	146
4	公共の教育訓練に関わる先行研究	147
5	外部の教育訓練機関に関わる先行研究	148
第4節	教育訓練サービス市場研究の視点	149
1	教育訓練サービス市場をみる視点	149
2	教育訓練サービス市場の構造をみる視点	150
第5節	本教育訓練サービス市場研究の構成	152
1	「広義の教育訓練サービス市場」の特徴を明らかにする	152
2	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	152
3	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	153
第6節	教育訓練サービス市場の概要	156
1	教育訓練サービス市場の規模	156
2	教育訓練サービス市場の構造	157
第7節	小 括	164
1	教育訓練サービス市場を強化するための政策課題	164
2	研究上の課題	165

第2章 教育訓練サービス市場の需要構造

	個人の能力開発行動調査より	167
第1節	はじめに	167
第2節	調査の概要	167
1	調査対象者の構成	168
2	調査の実施時期と回収状況	168
第3節	勤務先における労働者を取り巻く能力開発環境の分析	168
1	勤務先の能力開発戦略	169
2	勤務先の受講指示	171
3	就業者の能力に対する認識	174
4	仕事の変化と能力開発	175
5	会社の協力度と残業	176
第4節	個人の能力開発行動の分析	177
1	現状の能力開発行動の特徴を確認する	177
2	能力開発のニーズ構造を確認する	184
3	能力開発行動の評価	187
第5節	政策的課題を考える	192
1	教育訓練サービス市場の重要性を再認識する	192
2	求められる能力開発のための環境整備	192
3	求められる能力開発格差への対応	193
4	教育訓練プロバイダーの分業体制を考える	194
5	需要構造に係わる政策的課題	194

第3章 教育訓練サービス市場の供給構造

	教育訓練プロバイダー調査より	196
第1節	はじめに	196
第2節	教育訓練サービス市場の調査概要	197
1	調査の目的と方法	197
2	調査対象	197
3	調査の実施時期と回収状況等	198

第3節	教育訓練プロバイダーの特徴	199
1	組織形態からみた教育訓練サービスの供給構造	199
2	教育訓練プロバイダーの特徴	199
第4節	教育訓練サービス市場の量的構造	200
1	組織特性（組織の収入と雇用量）からみた構造	200
2	研修コース（研修コース数と受講者数）からみた構造	201
3	教育訓練サービス内容からみた構造	203
4	量的構造を総括する	205
5	委託訓練の市場構造	207
第5節	教育訓練サービス市場の質的構造	209
1	どのような研修コースが供給されているのか	209
2	「誰を」対象に教育訓練サービスは提供されているのか	211
3	研修方法からみた教育訓練サービスの特徴	215
4	質的構造を総括する	218
第6節	まとめ	221
第4章	公共職業訓練の供給構造	225
第1節	はじめに	225
第2節	公共職業訓練の概要	225
1	公共職業訓練の種類	225
2	公共職業訓練施設の種類及び提供する訓練コース	226
3	公共職業訓練の実施状況	227
第3節	提供されている訓練コースの構造	228
1	訓練コースデータ収集	228
2	訓練コースの分類	229
第4節	雇用・能力開発機構が提供する公共職業訓練の効果	241
1	学卒者訓練（高度職業訓練）	242
2	在職者訓練	248
第5節	小 括	255
1	職業訓練の法整備の沿革	258

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	260
終章	これからの日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備	262
第1節	本研究プロジェクトの特徴	262
1	基盤整備の方向は「多様な教育訓練」の実現	262
2	キャリアと能力開発行動と教育訓練サービス市場	262
3	第一の特徴 ～個人の能力開発行動の特徴を明らかにする～	264
4	第二の特徴～キャリアの観点から能力開発をみる～	264
5	第三の特徴 ～教育訓練サービス市場の特徴を明らかにする～	265
第2節	本研究プロジェクトで明らかにしたこと	267
1	個人の能力開発行動の特徴	267
2	長期のキャリアと能力開発の関連性	268
3	教育訓練サービス市場の特徴	270
第3節	「能力開発のインフラ」整備のための政策的課題	271
1	求められる教育訓練サービス市場の機能強化	271
2	個人の能力開発行動を支援するための政策	273
3	教育訓練プロバイダーの教育訓練を 強化するための政策	274
4	教育訓練サービス市場調査を充実するための政策	276
	引用文献・参考文献	279
	索引	283
	執筆担当者	286

本報告書の位置づけと研究の目的

労働政策研究・研修機構は、独立行政法人として厚生労働省から中期的な労働政策上の課題の提示を受け、それに対応した研究計画を立てて、発足以来の第1期（2003年10月～2007年3月）の研究活動を行ってきた。厚生労働省からは9つの課題が提示されたが、本報告書はそのうちのひとつ「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」という課題に対応して進められたプロジェクト研究（＝「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」、以下、「能力開発プロジェクト」という）の成果を取りまとめたものである。

この研究課題にどのようにアプローチするかについて、これまでの政策の経緯や先行研究の検討の結果、Off-JTでの職業能力開発機会の全体構造（プラットフォーム）を明らかにし、一方で、個人がこれらを含む能力開発機会をどう活用して個人のキャリア・職業能力を形成しているかを明らかにし、ここから今後必要な基盤整備の方向を検討することとした。

研究方法

具体的には次の2つのサブテーマ研究を設定し、それぞれに研究チームを構成して取り組んだ。教育訓練サービス市場の実態に関する研究（以下、「教育訓練サービス市場研究」と呼ぶ）：企業内外に広がるOff-JTでの職業能力開発の現在の全体像を実態調査から明らかにする。すなわち、職業訓練サービスの供給構造を明らかにし、一方で、この職業訓練を利用して能力開発をする個人、すなわち需要側の構造を明らかにする。個人の長期的キャリア形成の実態に関する研究（以下、「長期的キャリア研究」と呼ぶ）：の現状分析と平行して、これまでのキャリア・職業能力形成のあり方を、個人の長期にわたるキャリア形成の事例を収集し、分析することから明らかにする。これまでについては、企業内キャリア形成が主流の時代と考え、能力開発機会の構造を取り上げることはしない。以下には、この2つのサブテーマ研究について、ごく簡単に概要を示す。それぞれの研究枠組みや方法については、各部の冒頭におい

て詳しく紹介する。

教育訓練サービス市場研究

本研究では、教育訓練サービス市場の供給構造と需要構造を明らかにすることをねらった。第1に、既存の統計資料、調査資料に基づき、この市場の特性を概括的に把握した。第2に、教育訓練の供給側の組織特性や提供されている教育訓練の内容等を明らかにするために、供給側組織対象の郵送アンケート調査を2度にわたって行った（なお、調査実施に当たって、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た）。第3に、労働者等の個人を対象に、誰が何のためにどのような内容の教育訓練サービスを需要し、その結果をどう評価しているのかを明らかにするために、調査会社のモニターを利用した郵送調査を実施した¹。

長期的キャリア研究

本研究は、個人の長期的キャリアの聞き取り調査から、キャリアと職業能力の形成の実態を把握・分析するものである。今後、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る必要があるという発想で組み立てられた。具体的には、50歳前後に達した、かつて行われた「進路追跡調査」（1953年から1955年に生まれた2800名あまりの男女を対象とした、15歳から26歳までのパネル調査）の対象者に対して、改めて、2003年末から2004年初めにかけて行ったインタビュー調査である。最終的な調査対象者は全員で68名である。

なお、これらのサブテーマ研究を補完する調査・分析をいくつか行っているが、ここでは省く。

研究の結果

本報告書の各章の要約をもって、本研究結果のとりまとめとする。

序章では、この概要との繰り返しとなるが、本プロジェクト研究の目的や研究方法、続く各章の位置づけと主な考察結果を示した。

1 この他、地域を限ったの現地サンプリング法により、無業の者を含む調査を補完的に実施した。

第1部は、これまでのキャリア・能力開発の実態分析編となる。

まず、第1章では、長期的キャリア研究の意義とここで用いる調査の設計について詳述した。続く、第2章では、「進路追跡調査」とインタビュー調査結果から、学校から職業への移行過程と初期のキャリア形成の実態を明らかにした。この分析からは、学校在学中の進路指導や進路選択の役割が大きいこと、そこで重要なのは個人の内面的なかかわりを含めた情報であること、親の学歴と職業が本人の進路選択・職業選択に強くかかわっていること、学卒時点での労働市場の状況が移行過程に強く影響していることなどの知見が得られた。ここから、政策的には、在学中の幅広いキャリア教育の重要性と出身階層や学卒時点の労働市場状況という本人のコントロールできない要因から来る「出発時点での運の悪さ」を補完し修正できるような政策の重要性が示唆された。

第3章では、主にインタビュー調査に基づき、男性について、転職経験のないキャリアとあるキャリアを対比させて能力開発とキャリアのありようを検討し、女性については、生活と仕事のバランスという観点からライフキャリアを検討した。ここから、企業主導の能力形成は主に若年期になされること、企業負担の教育訓練を個人のイニシアティブで行う事例では有効性が高いこと、女性は職業生活の継続を子の養育と比較して可能な選択肢から自分の価値観に沿って選んでいること、就業中断後の職業活動への復帰は社会参加への内発的動機を背景にしていることなどが指摘される。政策提言として、若年期の転職を含むキャリア探索支援の仕組み、個人の問題意識に対応したOff-JT機会の提供、当事者の思考枠組みを考慮したキャリア研究と政策展開、個人の生活圏に注目した地域雇用の活性化が示される。

第4章では個人の職業キャリアの背景にある社会の構造的な変化に注目し、国勢調査結果や補完的な調査から、それが個人の職業能力開発にどのような影響を及ぼしてきたのか検討した。ここから、近年、専門的技術的職業従事者が、特に情報化と高齢化に関連する分野で増加していることが示される。次に、印刷業の事例を通して、こうした変化にともなって労働者に求められるスキルが変化し、人材育成の方法も変化し、能力開発における企業外でのOff-JTの重要性が高まっていることが明らかにされる。

第2部では、現在の職業能力開発の実態を教育訓練サービス市場という視点

から把握・分析し、課題を検討した。

第1章では、分析の新しい視点となる「教育訓練サービス市場」についての定義と研究の枠組み、合計3度実施した調査のそれぞれの位置付けを明示し、さらに、既存統計の整理から教育訓練サービス市場の概要を明らかにした。ここでは、企業はその教育訓練を民間プロバイダーに多く依存し、学校機関の貢献は小さいこと、公共部門では多額の投資を必要とする技術・技能の教育訓練の提供が多く、民間部門では、商工会議所等業界・経済団体は管理サービス系、株式会社等は短期コースが中心であることが指摘される。政策提言としては、プロバイダーの特徴を踏まえ、高度専門人材の養成には学校機関の役割などを検討する必要性があることなどが示唆される。

第2章では、個人調査を基に、教育訓練サービスを利用する個人の属性や受講内容、受講の制約条件や効果について検討した。ここから、個人が能力開発に投入する時間の約6割が自己啓発に約4割が研修に当てられていたが、研修の約半分は社外の教育訓練機関の利用であったこと、個人が実際に投入した資源は投入可能量の3割にとどまり、正社員の時間の裁量度の低さがこの制約条件になっていると考えられること、あるいは、非正社員は能力開発の予算も投下した資源量も正社員より小さいが、年収に占める比率によって比較すると、どちらも正社員を上回ること、などが明らかになった。ここからは、教育訓練サービス市場の整備、正社員の労働時間管理の改善、非正社員を想定した公共職業訓練の充実などの必要性が示唆される。

第3章においては、教育プロバイダーに対する郵送調査結果を用いて、その組織特性や提供する教育訓練サービスの内容を検討した。教育訓練サービスからの収入と投入された人員を市場全体としてみると、民間企業と公益法人が7割前後を占めるが受講者数は公益法人に集中すること、研修の期間および価格から見ると、専修学校等は高価格で長期コース、中価格で中期コースの公益法人、低価格で短期コースの経営者団体と大学等、比較的高い価格で中期コースを提供する民間企業、長期コースを低・中価格で提供する職業訓練法人等に分かれること等が明らかになった。政策立案に際しては、まず市場構造を明らかにして今後の重点を検討すること、教育訓練プロバイダーの特徴を相対的に整理することで、委託訓練などの、効率的な運営を図ること、民間でも公共でも

ない公益法人や経営者団体などのプロバイダーの活用が図られるべきことを指摘している。

第4章においては、公共職業訓練について既存データをもとに、他の教育訓練プロバイダーとの違いと企業から見た効果を分析した。公共職業訓練の規模を修了者数で見ると、その増減は著しいが、これは政府の緊急雇用対策を反映したもので、公共職業訓練は雇用対策の一環として機能している。訓練内容は、専門別研修(専門的な知識を習得するための研修を指す)が離職者訓練の97%、在職者訓練の82%を占め、さらにその大半が技能・技術のコースである。他の教育訓練機関では、資格取得や語学研修、また、専門別研修でも医療・介護が多いのと対照的である。評価としては、在職者訓練についてはこれが開催されなかったと仮定すると、同等の知識・能力を獲得するためには5倍近くの経費を要し、この受講によって得られた効果は要した費用の6.3倍と高い効果が指摘された。

終章においては、これまでの各章での分析、検討のうえに、今後のわが国の職業の職業能力開発のあり方について論じた。本プロジェクトを通じての政策提言は次のとおりである。

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」のためには教育訓練サービス市場の機能強化をはかる必要があり、そのための政策的課題を次のように整理した。第一に、個人の自律的な能力開発行動を支援するための環境整備策として、良質な教育訓練サービスを安価に入手できる仕組みを整備するために、公共職業訓練機関とともに公的組織(とくに公益団体と経営者団体)に対する支援を拡大すること、教育訓練時間に対する個人の裁量性を高めるために、労働時間短縮と労働時間制度の弾力化を進めること、個人が行う教育訓練計画策定を支援するための公的機能の整備、充実が必要である。第二に、教育訓練体制を整備するための政策として、個々の教育訓練プロバイダーの教育訓練機能を高めるために、教育訓練プロバイダーが業界団体を組織し、業界としてレベル・アップをはかる努力をし、国がそれを支援すること、教育訓練プロバイダーと教育訓練サービスの質を評価するための社会的仕組みを整備すること、教育訓練の社会的分業体制を整備するにあたっては、官民の間に位置する公的組織の機能を強化することが必要である。最後に、教育訓練サービス市場の継続的な調査と国際比較調査を実施することが必要である。

研究の目的と結果の概要

第1節 本報告書の位置づけと研究の目的

労働政策研究・研修機構は、独立行政法人として厚生労働省から中期的な労働政策上の課題の提示を受け、それに対応した研究計画を立てて、発足以来の第1期（2003年10月～2007年3月）の研究活動を行ってきた。厚生労働省からは9つの課題が提示されたが、本報告書はそのうちのひとつ「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」という課題に対応して進められたプロジェクト研究（＝「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」、以下、「能力開発プロジェクト」という）の成果を取りまとめものである。

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」という研究課題にどのようにアプローチするのか、具体的な研究を進めるに当たってプロジェクトメンバー²間で、次の2つの点を検討した。

なぜ「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」が重要な課題であるのか。

「職業能力開発に関する労働市場の基盤」について、どのように絞ってその実態を把握し、問題を分析するのか。

この検討から、後に述べる研究方法を具体的に設計することになるが、まず、この2つの論点についての検討内容を以下に要約する。

1 なぜ「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」が重要な課題であるのか

我が国の職業能力開発政策は、1969年、1978年の職業訓練法の改正、1985年の職業能力開発促進法への改正を経て大きく変化した。すなわち、公共職業訓練を中心とする考え方から民間企業における職業能力開発の促進へと、職業訓練基準の弾力化により企業のニーズ等を反映することが可能な訓練へと、Off-

2 能力開発プロジェクト研究のメンバーは、P286のとおり。人事異動での交代や研究関心の拡大による補充はあったが、基本的関心は引き継がれている。

JT (Off the Job Training: 仕事を離れて行う集合的訓練) ばかりでなくOJT (On the Job Training: 職場内訓練) も職業訓練の重要な要素として認める方向へと大きく舵を切ってきた。

こうした変化の背景には、我が国産業界においては内部労働市場が発達すると同時に企業内職業能力開発が活発に行われ、またそこではOJTが重視されてきたという実態がある。1950年代の職業訓練政策は、西欧諸国型の社会的通用性の高い技能形成の仕組みを導入しようという方向性を持ったものであったが、一連の法改正は現実の産業界の発達に対応しての方向修正といいいい。これ以降、我が国における職業能力開発政策は、企業主導の職業能力開発をむしろ基本に据えて、国はこれを促進しまた補完をするという特徴を持って展開されてきた(泉 1985, 谷口 1997)。

さて、職業能力開発促進法では、国は職業能力開発基本計画を策定し、中長期的視点から政策の枠組みを示すことが定められている。2006年7月には第8次職業能力開発基本計画が策定されているが、本プロジェクト研究開始時は第7次計画期間であり、この第7次計画には、「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」についての言及がある。以下その要旨を紹介する。

近年の技術革新や経済のグローバル化の進展は産業構造の変化をもたらし、一方で、労働者の就業意識・就業形態の多様化が進んでいる。これを背景に労働移動の増加や企業内での職務転換の必要性が高まっているため、職業能力のミスマッチが拡大することが危惧される。こうした状況下で雇用の安定・拡大を図るためには、労働力需給機能の強化に加えて、労働者や事業主が適切な職業能力開発を行える環境が必要である。つまり、労働者や事業主が職業情報を始めとする労働市場に関する適切な情報を入手でき、労働者がその職業能力を確認しつつ、自らの職業生活設計に即して職業訓練を受け、キャリア形成を図ることが出来る環境が必要である。これが、労働市場が有効に機能するための職業能力開発に関連するインフラストラクチャー(社会経済基盤: インフラ)である。同計画中では、このインフラを、労働者のキャリア形成を支援するシステム、職業情報・職業能力開発ニーズ等労働市場に関する情報を簡易に入手できるシステム、ホワイトカラーを含め実践的な職業能力を適正に評価するシステム、受け皿としての多様な教育訓練を受けることができるシステ

ム、の4つに整理して必要な政策を論じている（厚生労働省、2001）。

この記述から、「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」とは、労働市場が有効に機能するための職業能力開発に関連するインフラ整備、すなわち、労働者が自発的に、あるいは事業主が主導して適切な能力開発を行うためのインフラ整備だと理解できる。そしてこれがこの時点で重要な課題とされるのは、これまでは十分に整備されてこなかったからである。

前述のとおり、我が国の職業能力開発政策は、1970年代以降、長期雇用慣行に裏打ちされた企業内能力開発を基本に据えてきた。90年代に入ってから、労働移動の増加に対応して個人主導の能力開発という考え方が導入され（第6次職業能力開発基本計画：1996年）、具体的施策として、1998年には個人の自己啓発の促進を狙って、事業所にではなく個人に直接給付する「教育訓練給付金制度」も創設された。しかし、そこにはまだ、個人が主体的に企業の内外で能力開発を行う環境を体系的に整備しようという発想はなかった。第7次計画の特徴は、この整備を国の役割として積極的に進めることとしている点である。

したがって、「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」のあり方を検討するにあたっては、第1に、能力開発の主体として企業と並んで個人を想定すべきであるが、これまでの経緯を考えればとりわけ個人を主体とする発想に重きを置く必要がある。第2には、企業内外の労働市場のインフラと幅広く捉えて体系的な整備を検討すべきだが、これまで企業主導のとりわけOJTに依拠した能力開発を前提にしてきたことを考えれば、Off-JT及び企業外での職業能力開発を想定したインフラを考えていく必要がある。

2 「職業能力開発に関する労働市場の基盤」について、どのように絞ってその実態を把握し、問題を分析するのか

では、この職業能力開発に関する労働市場のインフラ整備というテーマに対して、どのような調査研究を設計すればよいのか。研究の基本は政策立案の基礎になる実態解明とその問題点の抽出だと思われるが、このインフラという考え方は非常に広い考え方であり、何をどのように取り上げるかについて焦点を定めなければ、実態把握のための調査にもかかれない。そのためには、これまでの研究で明らかにされてきた点を整理して、今後の明らかにすべき焦点を検

討する必要がある。ただし、この労働市場の基盤というテーマは研究領域として確立された分野ではない。それだけに先行研究はほとんどないということもできるし、多様な領域にまたがって多数あるという見方もできる。後者の考えで網羅的な検討をすることはわれわれの能力を超えており、その一部である職業能力開発政策にかかわる研究のいくつかを検討したにとどまるが、この検討を経て、次の項に示す2つのサブテーマを設定することにした。

まず、これまでの企業を中心とした能力開発について分かっていることは何か。企業内でのどのように能力形成が行われるのかについては、小池らによる一連の研究（1977：1981など）を嚆矢として研究蓄積は多い。国際比較も盛んに行われ、OJTや配置転換を通じて熟練形成をすすめる日本型の雇用管理の特徴と強みを明らかにしてきた。OJTや配置転換の仕組みも広くいえば能力開発にかかる内部労働市場の効果を高めるインフラといえるが、現在の課題は、これを超えた部分をどう整備すべきかにある。

企業の行うOff-JTについては、経費の面では、厚生労働省「就業条件総合調査」が経年的に調査しており、90年代に入って大幅に減っているが、80年代と比べるなら現在も同水準であることが明らかになっている。内容の上では、従来は「節目のOff-JT」（小池、1988）と指摘されるように階層別研修が中心だったが、近年はテーマ別・個別研修が増え、同時に、選抜的に実施される傾向が強まっているとされる（今野編、2003）。この間にOff-JTの内容に大きな変化があったことは間違いのないところだろう。

企業が能力開発にかかる経費についても、「就業条件総合調査」によって全容が明らかになっているわけではない。今野・大木（2000）が整理するように、同調査で把握される設備や講師の費用のほかに、訓練担当者の人件費、機会費用がある³。大木（2003）は、Off-JT経費としてこれらを含めた分析を試み、ここでは経費の約半分は企業外の教育訓練機関の活用にあてられていることを指摘している。この教育訓練を内部からの調達によるか外部から調達するかの実態把握は、今後のインフラについての政策立案上重要な点である。その背景には職業能力の企業特殊性の問題があり、企業外の能力開発インフラの整備の効

3 職業能力開発経費としては、これらのOff-JT経費に加えて、OJTについても、教わる側、教える側の機会費用がある。

果的な範囲を考えるための必須の情報だろう。どのような教育訓練がどこでの程度提供され、利用されているかといった基本的な実態が明らかにされる必要がある。

個人の側から見た能力開発に関するインフラについてはどうだろう。個人主導の能力開発は当然個人のキャリア形成と深く絡んでいる。個人が自らのキャリアを選び取り、それに必要な職業能力の形成を図るといった個人主導型のキャリア・能力形成を可能にするインフラを政策目標とするなら、そうしたキャリア・職業能力形成がどの程度実体化しているのかを明らかにする必要があるだろう。

こうした実態としては何がわかっているのか。まず、個人のキャリア設計と訓練ニーズの実態を把握した研究として、早い時期のものでは1970年代末に勤労者及び教育訓練機関在学者の調査を行なった尾高（1982）があるが、そこでは、勤労者に訓練ニーズはあるものの、その多くは現在もしくは将来の自己の職場から派生する需要であって、転職などの個人の職業設計によるものではないことが指摘されている。個人の側から見ても、80年代までは企業主導の能力開発と企業内キャリアが中心の時代だったといえよう。そこでは、学卒時の就職がキャリア選択の最も重要なイベントであったといえるかもしれないが、高校生の就職プロセスの研究からは、その就職さえ個人のキャリア選択とはいえないことが指摘されている（天野他、1988）。

転職と職業能力との関連を取り上げた研究は、90年代以降に増加している。日経連（1999）が提唱した、他の企業でも通用し労働移動を可能にする能力としての「エンプロイアビリティ」は、労働移動による雇用の安定・拡大のための職業能力開発にかかわるインフラに他ならないが、そうした職業能力がどのように形成され、また、移動に効果的をおよぼしているのかについての実態調査としては、たとえば、藤村（2003）は、転職時の採用面接での質問の分析から、企業外で通用する職業能力は、企業内で通用する能力と大きく重なるものであることを指摘し、社外で通用する能力を高めるために重要なのは現在就いている仕事の質を高めることであり、それには従業員自身が自分の強みを知って伸ばすこと、能力形成に役立つような仕事の仕方を工夫することであると指摘する。黒澤（2003b）は、中途採用実施企業と中途採用された従業員への調

査から、個人の職業能力を「知らせる」基準としての職業能力基準が不十分であることを指摘し、あるいは、猪木他（2001）は転職と人材育成を広範囲に論じているが、その中では、前職での実務経験や社会的ネットワークが転職の成功や満足感の増加に影響しているとの指摘がある。

これらの実態分析からは、能力を評価する基準、それを適正に伝えるネットワーク、個人が自己の能力伸長の管理が出来る環境など、インフラのあり方についての多くの示唆がある。

これらの転職研究での個人観察期間は短い。転職の前後がほとんどである。しかし、個人の視点での職業能力の形成を論じるなら、学校時代にもさかのぼる長期的スパンでの検討も必要ではないだろうか。職業キャリアという個人の過去から未来につながる職業の連鎖の中で、能力形成がどのように進んできたのか、将来にどのような展望があって職業能力を身につけようとするのか。個人主導の能力形成を有効に機能させるには、過去から未来へつながるキャリアの中間地点としての現在という個人の視点から、能力形成の現実を捉える必要がある。個人がどの段階でどう選択して、あるいは選択させられて、キャリアを形作ってきたのか。こうした個人の視点からの実態把握がなければ、個人に働きかける政策の有効性は担保できないのではないかと思われる。

さらに、個人は職業人としてだけ存在しているわけではない。家庭を持つ人であり、親であり、子供であり、あるいは学ぶ人であるというように、多様な人生キャリアの中的一面が職業キャリアである。こうしたキャリアの全体性の中での職業能力形成を考える必要がある。

こうした視点から個人の長期的キャリアを分析した研究は我が国にはほとんどない。近年、移行期の若者のパネル調査が実施されるようになったが、長期的に個人を追跡したものはないだろう。もちろんこうした研究が、安直に出来るものではないが、個人のキャリア形成支援を政策として掲げるには、個人の視点からそのキャリア・職業能力形成過程を把握する研究が、今最も欠けていると思われる。

第2節 研究方法

上記のような検討を経て、本プロジェクト研究においては、「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」という課題に対して、Off-JTでの職業能力開発機会の全体構造（プラットフォーム）を明らかにし、一方で、個人がこれらを含む能力開発機会をどう活用して個人のキャリア・職業能力を形成しているかを明らかにし、ここから今後必要な基盤整備の方向を検討することとした。具体的には次の2つのサブテーマ研究を設定し、それぞれに研究チームを構成して取り組んだ。

教育訓練サービス市場の実態に関する研究（以下、「教育訓練サービス市場研究」と呼ぶ）：企業内外に広がるOff-JTでの職業能力開発の現在の全体像を実態調査から明らかにする。すなわち、職業訓練サービスの供給構造を明らかにし、一方で、この職業訓練を利用して能力開発をする個人、すなわち需要側の構造を明らかにする。

個人の長期的キャリア形成の実態に関する研究（以下、「長期的キャリア研究」と呼ぶ）：の現状分析と平行して、これまでのキャリア・職業能力形成のあり方を、個人の長期にわたるキャリア形成の事例を収集し、分析することから明らかにする。

以下には、この2つのサブテーマ研究について、ごく簡単に概要を示す。それぞれの研究枠組みや方法については、各部の冒頭において詳しく紹介する。

1 教育訓練サービス市場研究

本研究では、教育訓練サービス市場の供給構造と需要構造を明らかにすることをねらった。第1に、既存の統計資料、調査資料に基づき、この市場の特性を概括的に把握した。第2に、教育訓練の供給側の組織特性や提供されている教育訓練の内容等を明らかにするために、供給側組織対象の郵送アンケート調査を2度にわたって行った（なお、調査実施に当たって、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た）。第3に、労

働者等の個人を対象に、誰が何のためにどのような内容の教育訓練サービスを需要し、その結果をどう評価しているのかを明らかにするために、調査会社のモニターを利用した郵送調査を実施した⁴。

なお、このサブテーマ研究についての枠組み及び詳しい調査設計については、第2部第1章で改めて論じる。

2 長期的キャリア研究

本研究は、個人の長期的キャリアの聞き取り調査から、キャリアと職業能力の形成の実態を把握・分析するものである。今後、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る必要があるという発想で組み立てられた。具体的には、50歳前後に達した、かつて行われた「進路追跡調査」(1953年から1955年に生まれた2800名あまりの男女を対象とした、15歳から26歳までのパネル調査)の対象者に対して、改めて、2003年末から2004年初めにかけて行ったインタビュー調査である。最終的な調査対象者は全員で68名である。

このサブテーマ研究についての、枠組みや調査設計については、第1部第1章で論じる。

3 補完的調査・分析

これらのサブテーマ研究を補完するものとして、2005年度には、公共職業訓練の実態と課題について既存のデータをもとに分析をおこなった。さらに、2006年度には、産業・職業構造の変化をたどりながら、これが職業能力形成に及ぼす影響を分析するための調査・分析をおこなった。個人の長期キャリアを分析する視点からは、どうしても社会変化の影響が過小評価されがちである。この点を補完することが目的であり、結果は第1部第4章に掲載した。

このほか、本報告書においては触れることはなかったが、2005年までの研究過程では、失業者の職業訓練に問題を限定した研究とイギリスの社会人教育訓練についての研究をおこなった。また、2006年度には、諸外国の職業能力開発

4 この他、地域を限ったの現地サンプリング法により、無業の者を含む調査を補完的に実施した。

機会についての情報提供状況についても調査した。インフラ整備のための政策の中では、職業能力開発機会についての情報提供は重要な柱の一つだが、この現状を国際比較により相対化して検討することで課題がより明らかになるという発想からである。これらの結果は、それぞれ取りまとめて公表している⁵。

第3節 各章の課題と結論

本章に続く各部各章のテーマと主な検討結果を紹介する。

第1部は、これまでのキャリア・能力開発の実態分析である。サブテーマ研究の にあたるが、これまでから書き起こしたほうが落ち着きがよいので、を先に配すことにした。

まず、「第1章 長期的キャリア研究の概要」では、この研究の意義とここで用いる個人の長期的キャリア調査の設計について紹介した。同調査は、長期的な職業キャリアを個人の視点から明らかにするための50歳前後の個人を対象としたインタビュー調査（68ケース）であるが、この対象者は1960年代末から1980年代にかけて行われたパネル調査である「進路追跡調査」の対象者でもある。そのため、特定の世代を対象にした35年にわたるパネル調査となっている。また、インタビューにおいては、「ライフヒストリーカレンダー」を用い、職業キャリア以外の生活上のイベントなどとの関連を把握する工夫をした。さらに「進路追跡調査」についても基本的設計が説明される。

「第2章 学校から職業への移行期におけるキャリア形成の変化と課題」では、「進路追跡調査」と本研究におけるインタビュー記録から、学校から職業への移行過程と初期のキャリア形成の実態を明らかにした。この分析から得られた知見は、学校在学中の進路指導や進路選択のための本人の取り組みがその後のキャリア形成に影響を与えていること、進路選択にかかわる情報は仕事の種類や技能などについてばかりでなく、個人の内面的なかかわりを含めた情報であり、そこで果たす親の役割が大きいこと、親の学歴と職業は本人の進路選択・職業選択に強くかかわり、この時代にも機会の格差が存在していたこと、

5 P29の既刊研究成果一覧参照

さらに、学卒時点での労働市場の状況が移行過程に強く影響していることである。ここから、政策的には、在学中の幅広いキャリア教育の重要性と出身階層や学卒時点の労働市場状況という本人のコントロールできない要因から来る「出発時点での運の悪さ」を補完し修正できるような政策の重要性が示唆される。

「第3章 長期的な職業キャリアと職業能力の形成・発揮の課題」では、男性について、転職経験のないキャリアとあるキャリアを対比させて能力開発とキャリアのありようを検討し、女性については、生活と仕事のバランスという観点からライフキャリアを検討した。おもにインタビュー記録によったが、一部「進路追跡調査」を併用した。男性のキャリア分析からは、企業主導の能力形成は主に若年期になされる、Off-JTがOJTの下支えになっている、個人のイニシアティブで企業負担の教育訓練を行っている事例では有効性が高いなどのファインディングスを得られた。女性の場合は、職業生活と子の養育とを比較し、自分の価値観や生き方の方針に沿って、そのとき選択可能な選択肢を選ぶという行動が共通して見られた。また、就業中断後に職業活動に復帰しているが、若い時期の就業との連続性はなく、むしろ社会参加への内発的動機を背景にしていることが指摘される。政策提言として、若年期の転職を含むキャリア探索を支援する仕組み、個人の問題意識に対応したOff-JTの教育訓練を確保する仕組み、当事者の思考枠組みを考慮したキャリア研究と政策展開、個人の生活圏に注目した地域雇用の活性化が必要であると指摘している。

第2章及び第3章は個人の長期的キャリアを描写し、そこから職業能力開発のあり方を考えるという視点から分析を行っているが、第4章の「就業構造の変化と人材育成」では個人の職業キャリアの背景にある社会の構造的な変化に注目し、それが職業能力開発にどのような影響を及ぼしてきたのかを課題として採り上げている。この章では、まず職業別就業者数の長期的変動を分析し、専門的技術的職業の就業者数が大きく伸びていることを確認している。特に情報化と高齢化に関連する分野での就業者の拡大が著しい。次に、こうした変化にともなって労働者に求められるスキルが変化し、人材育成の方法も変化していることを印刷業の事例を通して明らかにしている。印刷業では技術革新によって熟練技能が機器やソフトウェアに代替され、従事者には機器・ソフトウェア

操作の一般的スキルが求められるようになった。このスキルを企業外の教育研修機関で修得する傾向が次第に強まり、スキルの社会的認証の仕組みも整ってきた。OJTがスキル向上のために必須である点は従来と変わらないものの、能力開発における企業外でのOff-JTの重要性が高まっている。

第2部では、現在の職業能力開発の実態を教育訓練サービス市場という視点から把握・分析し、課題を検討した。本報告書では、労働者等に対する職業訓練の提供（学校における学生への職業教育を除く）を教育訓練サービスと呼ぶが、これを提供する者（教育訓練プロバイダー）と、これに要する費用の負担者によって、教育訓練サービスが取引される市場が成立する。この市場から、自らの費用で教育訓練サービスを提供する場合を除いた「狭義の教育訓練サービス市場」が、ここでの主な分析対象である。

まず、「第1章 教育訓練サービス市場の発想と研究の枠組み・市場の概要」では、分析の新しい視点となる「教育訓練サービス市場」についての定義と研究の枠組み、合計3度実施した調査のそれぞれの位置付けを明示し、さらに、既存統計の整理から教育訓練サービス市場の概要を明らかにした。まず先行研究のレビューから教育訓練サービスの需給の全体像の把握が現在の課題であることを指摘する。その上で、このサブテーマ研究へのアプローチ方法として、第1に、既存データからの整理、第2に教育訓練サービス供給組織への調査、第3に教育訓練サービスを必要とする個人に対する調査の方法をとることが示される。さらに、既存データの分析結果として、まず、市場の規模は企業と政府が負担した費用の面から捉えると、およそ5817億円であること、第2に企業は民間プロバイダーに多くを依存し、学校の貢献は小さいこと、第3に、供給構造としては、公共部門で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、民間部門の主要プロバイダーでは、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であることが明らかにされる。

このような現状の分業関係を前提に、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ためには、民間部門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。

あろうことなどが示唆される。この検討の結果、残された課題が整理され、次の第2章、3章で取り上げる調査の課題が明示される。

「第2章 教育訓練サービス市場の需要構造 個人の能力開発行動調査より」では、個人調査を基に、誰がどのような背景の下に、どのような内容の教育訓練サービスを必要しているか、その際の制約条件は何か、さらに、その効果をどう評価しているかについて検討した。主なファインディングスは、個人は能力開発に投入している時間の約6割を自己啓発に配分し、研修に4割を投入している。研修のうち約半分の時間は社外の教育訓練機関の提供するコースにあてられている。個人が実際に投入している資源（時間と資金）は、投入可能量の3割にとどまる。正社員では時間の裁量度が低いために自己の資源（時間）を有効活用できないことが阻害要因になっていると考えられる。非正社員は正社員に比べて能力開発の予算も実際に投下される資源量も小さいが、それが年収に占める比率によって比較すると、どちらも正社員を上回る。非正社員は勤務先の提供する能力開発に期待できず、安価な教育訓練サービスを購入する傾向が強い。民間でも公共訓練でもない、公益法人や経営者団体などの公的機関の提供する教育訓練サービスへの需要が大きい。ここから、社外のOff-JTの重要性が増しており、教育訓練サービス市場の整備を進める必要があること、正社員については裁量度の低い労働時間が能力開発の阻害要因になっており、労働時間管理の改善を促進する政策が重要であること、非正社員など勤務先での能力開発機会に恵まれず大きな負担もできない者を想定した公共職業訓練の充実が必要であること、教育訓練の官民分担の見直しにおいては公益団体や経営者団体などの公的機関の積極的活用を図ること、が提言される。

「第3章 教育訓練サービス市場の供給構造 教育訓練プロバイダー調査より」においては、教育訓練プロバイダーに対する郵送調査結果を用いて、どのようなプロバイダーが、誰を対象にどのような方法で、どのようなコースを通して職業訓練サービスを提供しているのかを明らかにした。主なファインディングスは、教育訓練サービスからの収入及びこれに投入した人員から見ると、経営組織別には、（教育訓練を業務とする）民間企業、公益法人、経営者団体で全体の7割前後を占めるが、受講者数は公益法人に集中する。どのような対象にどのような教育訓練サービスが提供されているかを見ると、講習

会・セミナーの形式では、中小企業サラリーマンに対して、新入社員研修、技術・技能研修、品質・安全研修、人事労務研修などが職務階層に対応して設定されている。通信教育はより幅広く大企業サラリーマンも対象にされている。

研修の期間及び価格から見ると、専修学校等は高価格で長期コース、中価格で中期コースの公益法人、低価格で短期コースの経営者団体と大学等、比較的高い価格で中期コースを提供する民間企業、長期コースを低・中価格で提供する職業訓練法人等、超高価格で超長期コースを提供する社会人大学院に分かれる。これらのファイディングスをもとに、まず、こうした市場構造が明かされることが重要であり、そこから今後重点を置くべき対象分野がみえること、また、教育訓練プロバイダーの特徴を相対的に整理することで、委託訓練などの政策を効率的に運営できること、さらに、教育訓練プロバイダーのうち、民間でも公共でもない公益法人や経営者団体などの活用が図られるべきことを指摘している。

「第4章 公共職業訓練の供給構造」においては、教育訓練プロバイダー調査では対象からはずした公共職業訓練について、既存データをもとに、他の教育訓練プロバイダーとの違い、及び、企業から見た効果の点から分析した。公共職業訓練の規模は、修了者数からすると1999年の38万人から2001年度には105万人、2004年度には39万人と増減が著しい。緊急雇用対策による委託訓練の影響であり、公共職業訓練が雇用対策の一環として機能していることを示す。提供する訓練の対象者は、離職者、在職者、学卒者があり、前2者の比率が大きい。訓練内容は、専門別研修（専門的な知識を習得するための研修を指す）が離職者訓練の97%、在職者訓練の82%を占め、さらにその大半が技能・技術のコースである。他の教育訓練機関が提供する社会人対象の訓練コースが、資格取得や語学研修が多いのと対照的である。企業からの評価を、学卒者訓練についてみると、特に製造業、情報関連産業などで専門能力への評価が高く、採用意欲を示す企業は多い。また、在職者訓練については利用した能力開発セミナーが開催されなかったと仮定すると、同等の知識・能力を獲得するためには5倍近くの経費を要し、この受講によって得られた効果は要した費用の6.3倍と高い効果が指摘された。期待する技術・知識は基礎的なものが多く、実際に提供された内容との合致度は高かった。今後の課題としては、ベテラン技能者が

これまでの技能を捉えなおす機能や、実習と関係理論を体系的に付与する機能、技能水準をビジュアル化し現場力を高めることに貢献する機能などを強化することが提言されている。

「終章 これからの日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」においては、本研究プロジェクトで明らかにされた点を踏まえて、「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」のための政策的課題を次のように整理した。

第一の課題は、労働者が能力を開発するうえで社外の教育訓練機関（教育訓練プロバイダー）が提供する教育訓練サービスに多くを依存し、また、企業内教育に頼ることのできない労働者が増加している等から、教育訓練サービス市場の機能強化をはかることである。

そのためには、まず個人が自律的に能力開発に取り組むための環境整備が必要である。そのための第一の政策は、個人の教育訓練資源の確保を支援するための政策であり、資金面では、良質な教育訓練サービスを安価に入手できる仕組みを整備するために、公共職業訓練機関とともに、公的組織（とくに公益団体と経営者団体）に対する支援を拡大すること、時間的資源の面では、教育訓練時間に対する個人の裁量性を高めるために、労働時間短縮と労働時間制度の弾力化を進めることが必要である。第二は個人の教育訓練資源が有効に活用されるための政策であり、個人が行う教育訓練計画策定を支援するための公的機能の整備、充実が必要である。

つぎの教育訓練体制に関わる政策では、第一に、個々の教育訓練プロバイダーの教育訓練機能を高める政策が必要であり、そのためには、教育訓練プロバイダーが業界としてレベル・アップをはかる努力をし、その拠点としての業界団体を組織化することが求められる。それとともに、教育訓練プロバイダーと教育訓練サービスの質を評価するための社会的仕組みが必要である。さらに、各プロバイダーの特徴を踏まえつつ教育訓練サービスの社会的分業体制を整備することが必要である。そのなかで、とくに強化すべきプロバイダーは、官民の中間に位置し、業界あるいは職種に共通するニーズに応えるうえで有利な位置を占める公的組織である。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。そのためには公的組織自身が教育訓練機能を強化するとともに、政府もそれを支援するこ

とが必要である。

最後に、本研究プロジェクトで明らかにした教育訓練サービス市場の現状に関するデータには、時系列的な変化を追うことで、また国際比較を行うことによって意味をもつものが多い。教育訓練サービス市場の継続的な調査、国際比較調査が、国の政策として実施されることを期待したい。

<本プロジェクトの既刊研究成果・一覧>

- 『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.
- 『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.
- 『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.
- 『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.
- 『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.
- 『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.
- 『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』 労働政策研究報告書No.53 , 2006.4.
- 『教育訓練サービス市場の現状と課題』 労働政策研究報告書No.83 , 2007.3.
- 『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』 プロジェクト研究シリーズNo.6 , 2007.3 (本書)
- 『諸外国政府の職業能力開発情報発信の構造』 JILPT資料シリーズNo.22 , 2007.3.
- 『長期的キャリア分析についての事例研究』 JILPT資料シリーズNo.25 , 2007.3.