

## 第2部

---

# 現在の職業能力開発

# 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

## 第1節 はじめに

第2部では、労働市場における教育訓練の現状を後述する「教育訓練サービス市場」の視点からとりあげる。本章から第3章までは、職業能力開発プロジェクトのサブテーマである教育訓練サービス市場に関する調査（本調査を以下では「教育訓練サービス市場研究」と呼ぶ）に基づく報告であり、第4章は、同調査で扱うことのできなかつた公共部門について、既存統計などを活用して補足的に分析した結果である。本章では、分析の視点となる「教育訓練サービス市場」の定義とそれを捉える枠組み、職業訓練サービス市場の実態を明らかにするために実施された3つの調査の位置付け、既存の統計を整理して明らかになった教育訓練サービス市場の概要について述べる。

## 第2節 教育訓練サービス市場研究の意義とねらい

近年、職業能力開発についての基本的な考え方が企業と個人の双方で変容してきている。

まず企業は、激しい国際競争に勝ち抜くために、高付加価値型の経営体制を作り上げることを目的として、これまで以上に「高度な知識や技能を有する人材を開発し蓄積する」ことが必要となっている。こうした経営課題に直面する企業は、改めて「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。そのなかで企業は「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している。

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なために、「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るなかで、教育訓練については「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「選択と集中」（選抜した社員に教育訓練を集中化する政策）を進める方向に踏み出している。それと同時に、非正社員など企業の行う教育訓練の対象とならない労働者が増加している。

このような企業の教育訓練戦略の変更に伴って、個人も、自らのエンプロイヤ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）の変容を迫られている。「就職してから会社が育成してくれる」ことに多くを期待できた時代には、個人や、学校をはじめとする教育訓練機関は、「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るようになり、「社内で通用する能力ではなく、社外で通用する能力」、「専門性の高い能力」の開発に注力する傾向を強めているのである。

このように、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、我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、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。そこで本教育訓練サービス市場研究は、労働市場における教育訓練の現状を後述する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、以下のような方針をとった。

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。

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。

上記 と 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。

## 第3節 先行研究

### 1 先行研究をみる視点

以下では教育訓練に関わる先行研究の整理を行うが、まずそのための体系的な枠組みを明らかにする。教育訓練とは、企業や個人が、現在あるいは将来にわたって求められる能力を開発するための人的投資である。一般的に、投資政策の特質は、どのような計画に基づいて、資源をどの程度投入し、目標を達成するために投入資源をどのように活用し、その結果どのような成果が出たかを評価するという4つの段階からとらえることができ、教育訓練についても同様である。そこで本論では、教育訓練の実施主体である公共、企業、個人それぞれについて、どんな意図（以下、基本政策）で、どの程度の資源を投入し（以下、投入資源量）、何を行い（以下、実施）、その結果どんな効果がでているのか（以下、評価）という枠組みに沿って先行研究を整理する。

### 2 企業の教育訓練にかかわる先行研究

はじめに、企業の教育訓練についてみると、第一段階の基本政策については多くの調査が行われており、たとえば日本労働研究機構（1996 a）が日本企業7社の調査から各社に共通する人材育成方針を明らかにしており、具体的には、自己発信型人材の育成を図ること、広い視野を持つ管理職の育成を図ること、スペシャリストを計画的に育成すること、国際的な人材を育成することの4点を上げている。そのうえで、従来のようなOJT主体の育成のみでは、幅広い経営上のノウハウの修得やリーダーシップの開発には限界があるために、Off-JTを重視する傾向が強まっていると指摘している。また、人事・労務管理研究会（2000）は、教育訓練の実施方法は、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、企業の教育訓練戦略の転換について明らかにしている。

第二段階の投入資源量については、大木（2003 b）が、投資行動の観点から企業の教育訓練行動の特徴を分析し、以下の点を明らかにしている。企業の

投資規模は正社員一人当たり8.83万円であり、これを訓練に直接必要とされる費用（直接費用）と訓練に参加する労働者が訓練期間中に仕事からはずれることから生じる費用（機会費用）とに分けると、その構成は4対6の割合である。

直接費用の投資規模は職種と教育訓練の政策と収益性に規定される。費用の配分構造については、社内主導型訓練と外部教育訓練機関活用型訓練の割合が1対1であり、この構成は教育訓練政策、教育訓練の収益性（訓練対象者の人数）、支払能力（予算制約）に規定される。訓練内容から配分構造をみると、目的・課題別研修に4割強、職能別研修に3割強、階層別研修に3割弱の構成であり、階層別研修は教育訓練政策、教育訓練の収益性、支払能力、職種、能力の企業特殊性の度合いに、職能別研修は職種と能力の企業特殊性の度合いに、目的・課題別研修は教育訓練の収益性にそれぞれ規定されている。また、厚生労働省統計情報部（2003）は、常用労働者<sup>31</sup>一人あたり1ヶ月の教育訓練費を調査しており、平成14年度は1,126円である。しかしながら、ここでいう教育訓練費は、教育訓練施設（一般教養を高める目的で設置された学校は含めない）に関する費用、指導員に対する手当てと謝礼、委託訓練に関する費用などの合計額を調べたものであり、OJTに対する教育訓練投資額等を除外していることからみると、実際に企業が負担している費用の一部をカバーしているにとどまっているという問題がある。

第三段階の実施についての先行研究には、たとえば小池（1986、1988、1997、2001）がある。小池は実施方法のなかでも特にOJTに注目し、その評価を熟練の形成という観点から行っている。小池によると、日本の大企業における生産労働者の場合、企業内教育訓練によって熟練が形成されるためには、Off-JTよりもOJTの機能が重要であり、さらにOJTは簡単な仕事から関連するより難しい仕事へのローテーションを通して行われる。そのため、企業内でキャリアが形成され、生産現場での変化や不確実性に対処するための技量を身につけることができるという指摘したうえで、知的熟練を形成する上でのOJTの重要性を強調している。その一方、Off-JTは昇進や昇格の前後に補完的に行われるとしてい

31 就労条件総合調査では常用労働者とは「期間を定めずに雇われている労働者、1ヵ月を超える期間を定めて雇われている労働者、1ヵ月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者」と定義している。

る。また、猪木（1996）はOJTが、終身雇用や年功制といった長期雇用と内部昇進を重視する雇用慣行に密接に関係していると指摘している。

この他、企業の教育訓練行動を全体的に調査しているものに厚生労働省職業能力開発局（2006b）がある。これによると、能力開発の責任主体は、現状では、「従業員の教育訓練は企業の責任である」が約7割、「教育訓練に責任を持つのは従業員個人である」が3割の構成であり、今後の方針をみてもほぼ同様の傾向がみられる。企業は正社員と比べ非正社員には教育訓練をほとんど実施していない、人材育成投資額が増えた企業の5割で売上高が増加している、個人の自己啓発に対して金銭的な補助など何らかの支援をしている企業が8割である。

### 3 個人の教育訓練に関わる先行研究

つづいて、個人の教育訓練に関わる先行研究をみていく。なお上記の企業内教育のなかに個人が受講しているOJTやOff-JTが含まれているので、ここでは自己啓発（自発的に行うもので、社内・社外の組織が提供する講座・コース・研究会・勉強会・交流会への参加や通信教育・eラーニングの受講や自学自習による教育訓練のこと）のみを扱うこととする。

第一段階の基本政策については、たとえば前述の厚生労働省職業能力開発局（2006b）が、これまで自分のキャリア形成は企業側に任せてきたが、今後は、自分で考えて自分のキャリア形成をしていくという労働者の割合が大幅に増えていることを明らかにしている。

第三段階の実施についても同報告書が自己啓発の方法について調査しており、正社員は、ラジオ・テレビ・専門書・パソコン通信等による自学自習、通信教育の受講、民間教育訓練機関の講習会等の受講が、非正社員は、通信教育の受講、ラジオ・テレビ・専門書・パソコン通信等による自学自習、社内の自主的な勉強会・研究会が多い。

藤村（2003）は、第二段階を除く全ての段階について調査しており、その結果を踏まえて個人が効果的な能力開発を行うための基本的な要素として、効果的な能力育成のためには現在担当している仕事をしっかりやること、能力開発の自己管理にとって必要なのは、OJTとOff-JTそれぞれに対して主体性を

持って取り組むことをあげている。

第四段階の評価についての研究には、女性労働者の自己啓発が賃金に与える影響を調べた吉田（2004）がある。そこでは、自己啓発を行っても月収は変化しないこと、通学講座や通信講座を受講すると4年後に年収が上昇すること、ただし月収・年収の上昇は、カルチャースクールの受講では観察されないことが明らかにされている。

#### 4 公共の教育訓練に関わる先行研究

公共の場合、基本計画は厚生労働省が、詳細部分の企画と実施の管理は雇用・能力開発機構が、実施は同機構及び都道府県が設置・運営する公共職業能力開発施設が担当しているため、特に第一段階の基本政策と第二段階の投入資源量については政策の紹介や説明はあるが、研究はほとんどない。そこで、ここでは第三段階の実施と第四段階の評価についてのこれまでの諸研究を概観する。

公共職業訓練はその対象者によって、新規学卒者向け、在職者向け、失業者や離転職者向けの3つに分けることができる。こうした公共訓練の実施状況について整理したものに、たとえば日本労働研究機構（2003 a）、田中（2005 a、2005 b）、谷口（2005）がある。これらによると、文献調査当時において、**1**については、中卒又は高卒者を対象とした公共職業訓練施設（職業能力開発校、短期大学校、大学校、総合大学校）での普通課程、専門課程、応用課程の各訓練がそれぞれ行われている。訓練内容はOff-JTが中心で、訓練期間は課程によって1年から4年である。**2**については、公共職業訓練施設での短期課程からなる普通職業訓練と、専門短期課程及び応用短期課程からなる高度職業訓練の2種類があり、一部は後述する離転職者向けと共通しており、訓練期間は12時間以上1年以下である。**3**については、職業安定所による推薦と指示の下、公共職業訓練施設で行われるものと、事業所などへの民間委託によるものの2つに分けて行われているが、前者の割合が多く、訓練期間は、原則6ヶ月以下、12時間以上である、といったことを明らかにしている。

公共訓練に対する評価についての研究は、たとえば上記**1**の失業者や離転職者向けの訓練について行った黒澤（2003a）がある。黒澤は、都立技術専門学

校修了生を対象として公共職業訓練機関の実施する訓練が収入に与える効果を明らかにした。その結果、訓練の効果は女性にはおおむねプラスであるが中高年男性には訓練をおこなっても、前職で得た賃金を上回る効果までにはいたっていないことを明らかにしている。また、労働政策研究・研修機構（2004 a）では、訓練前後の求職活動に関わる内面的な変化について調査を行い、教育訓練効果の評価を試みており、教育訓練を受講した結果、受講当初は必ずしも一致していなかった受講職種と希望職種が一致するようになる、受講者の8割強が、教育訓練の受講が求職活動にとってプラスだったと考えていること、を明らかにしている。

## 5 外部の教育訓練機関に関わる先行研究

これまで、教育訓練の実施主体を中心に先行研究を整理してきたが、どの実施主体についても、教育訓練の「実施」段階以降はその一部を外部の教育訓練機関に任せている。そこで外部教育訓練機関についても、「実施」と「評価」をみるのが重要になる。この点について、日本労働研究機構（1996 b）が初めて体系的な整理を行っている。これによると、民間教育訓練機関の事業収入からみた教育訓練の供給構造は、株式会社が6割、学校法人が3割、社団・財団法人が2割の構成である。

以上でみてきたように、教育訓練の調査・研究は、企業の教育訓練にかかわる先行研究では企業内教育が、個人の教育訓練に関わる先行研究では自己啓発はどういった媒体を利用しているかが、公共の教育訓練に関わる先行研究については公共がどういった役割を果たしているかが、それぞれ明らかになっているに過ぎず、労働市場における教育訓練サービスの需給の全体像を把握するには至っていない。したがってそれを明らかにすることが、調査研究上の大きな課題であるといえよう。

## 第4節 教育訓練サービス市場研究の視点

### 1 教育訓練サービス市場をみる視点

これまでに述べたような問題意識と目的をもって行う本教育訓練サービス市場研究の理論的な枠組みを理解するには、「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。本報告書で問題にしているのは後者の職業訓練であり、以下では、それを教育訓練サービスと呼んでいる。

労働者等が教育訓練サービスを受けるためには、その前提として「教育訓練サービスの提供者」と「教育訓練サービスに要する費用の負担者」が必要である。それを整理したのが図表2-1-1である。教育訓練サービスの提供者は、国、地方自治体、第3セクター等の公共部門（学校を除く）、学校（大学、専修学校

図表2-1-1 教育訓練サービス市場をみる視点1

			教育訓練費用の負担者		
			企業	公共	個人
(教育訓練サービスを提供する機関)	公共部門	国			
		地方公共団体			
		第3セクター			
	学校	大学、大学院、短大、高専			
		専修学校、各種学校			
	民間	公益法人	財団・社団・社会福祉法人		
		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				

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005b)より作成

等) 民間教育機関(公益法人、経営者団体、民間企業等)から構成される。この教育訓練サービスを提供する機関のことを、ここでは「教育訓練プロバイダー」と呼称している。教育訓練サービスに要する費用の負担者は、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、個人から構成される。

さらに労働者等が教育訓練サービスを受けるためには、「教育訓練サービスの提供者」と「教育訓練サービスに要する費用の負担者」の間で、教育訓練サービスをめぐる取引が成立しなければならない。

この取引が行われ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。この市場には費用負担者と教育訓練サービスの提供者が同一の領域、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(内部取引)」の領域がある。それには費用負担者、教育訓練サービス提供者がともに一般企業あるいは公共部門であるという2つの場合があり、同図表の縦編で示した部分がそれにあたる。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外部取引されない)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、本報告書では、この狭義の教育訓練サービス市場のことを「教育訓練サービス市場」と呼んでいる。

## 2 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、本教育訓練サービス市場研究では、図表2-1-1に基づいて、図表2-1-2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、

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

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

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状況

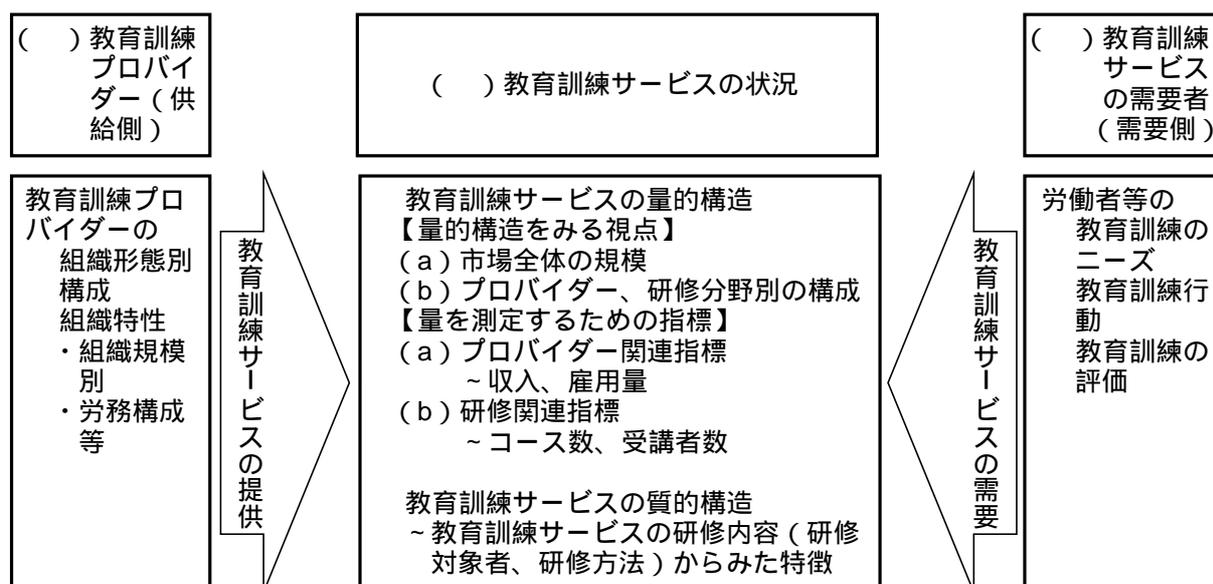
の3分野に関わる変数群によって捉えることができる。

まず 供給構造の特徴については、教育訓練プロバイダーの組織形態別構

成、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。 の需要構造については、教育訓練サービスを直接需要する労働者等の「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。なお、需要側のプレーヤーとしては、このほかに公共部門と一般企業が含まれるが、最終的には労働者が教育訓練サービスを需要するので今回は対象としていない。

最後の の教育訓練サービスの構造の状況については、教育訓練サービスの量と質の2つの面からみることができる。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にする。その際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にする。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2-1-2 教育訓練サービス市場をみる視点2



（出所）労働政策研究・研修機構（2005c）より作成

## 第5節 本教育訓練サービス市場研究の構成

### 1 「広義の教育訓練サービス市場」の特徴を明らかにする

本教育訓練サービス市場研究は、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3つの分野から構成されている。3つの分野とは、広義の教育訓練サービス市場、教育訓練サービス市場の供給構造、教育訓練サービス市場の需要構造である。

まず平成15年度に、既存の統計資料、調査資料<sup>32</sup>を活用して教育訓練サービス市場の分析を行い、その結果を労働政策研究・研修機構（2004 b）としてまとめている。そこでは、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たうえで、「広義の教育訓練サービス市場」の特徴を明らかにしている。具体的には、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、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、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。以上の主要な結果については、本章の第6節「教育訓練サービス市場の概要」に整理されている。

### 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

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、それは既存の統計資料、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（以下では、1回目の調査を「教育訓練プロバイダー第一次調査」、2回目を「教育訓練プロバイダー第二次調査」と呼ぶ）。なお

<sup>32</sup> 総務省統計局(2003 a)、同(2003 b)、厚生労働省統計情報部(2003)、厚生労働省職業能力開発局(2002)、日本労働研究機構(2003 a)、雇用・能力開発機構 平成15年生涯能力開発促進センターウェブサイト、日本労働研究機構(1996)、同(1998)

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（前掲の図表2-1-1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（前掲の図表2-1-2の（ ）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「 」の（ ））を明らかにした。その成果は労働政策研究・研修機構（2005b）としてまとめられている。

第二次調査は「教育訓練サービス市場の質的な供給構造」（前掲図表2-1-2の（ ）の（ ）に対応）を明らかにするものであり、どのような分野のコースが（コースの訓練内容）、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）、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・研修機構（2005c）としてまとめられている。

また、これらの調査では公共部門の調査が難しいため除外していたが、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ており、その成果は労働政策研究・研修機構（2006c）の補論「公共職業訓練機関の供給構造」にまとめられている。

以上の供給構造に関する主要な研究の成果は、本報告書の第 部第3章および第4章に整理されている。

### 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

最後の研究分野は「教育訓練サービス市場の需要構造」（前掲の図表2-1-2の（ ）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（以下ではこの調査を「個人調査」と呼ぶ）<sup>33</sup>。その目的は、

33 さらに、「個人調査」に加えて、平成18年1月に地域を限定して、無業者の能力開発行動を調査した（以下ではこの調査を、「無業者調査」と呼ぶ）。

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需要し（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。そのために、図表2-1-3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を設定した。

個人の能力開発行動は計画、実施、評価の3つの段階から構成されている。第一段階の「計画」では、「能力開発ニーズの背景」によって発生する「能力開発ニーズの内容」に基づいて計画が作成される。このとき問題となるのは次の2つの点である。第一点は、計画を実現する際に個人はどのような「能力開発行動の制約条件」のもとにあるかである。こ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2つがある。第二点は、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2-1-3では、それを「能力開発の情報環境」としている。

第二段階の「実施」では、上述のようにして作成された計画にしたがい、個人は能力開発行動を実施することになる。ここでは、それを以下の4つの観点から把握している。

「現在」と「過去」の2つの時点の能力開発行動について

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、能力開発行動の全体（図表の「全体」が対応）を把握する

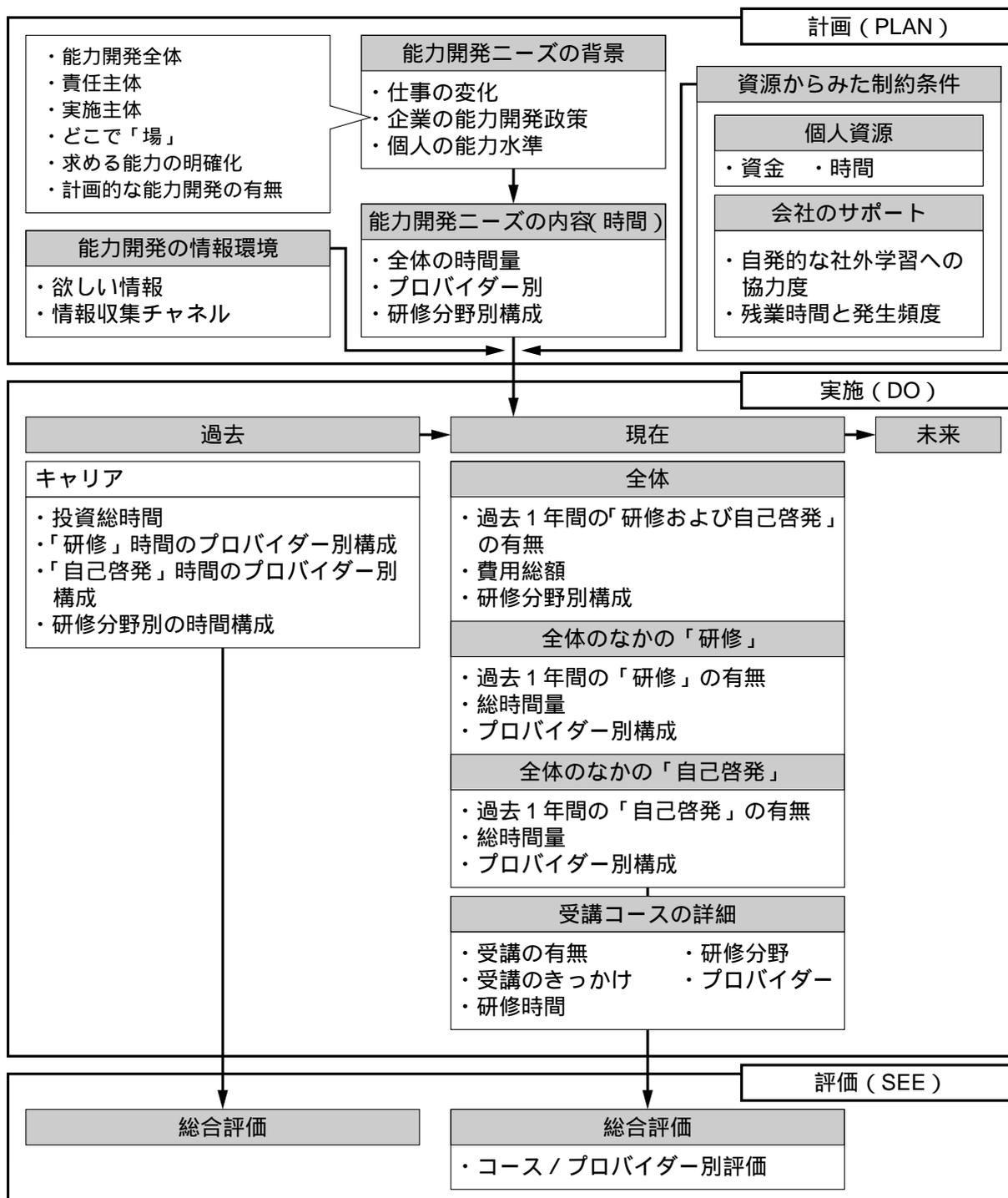
以上の点を研修（「全体のなかの研修」）と自己啓発（「全体のなかの自己啓発」）に分けて把握する

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」）

第三段階の「評価」では、このように展開された能力開発行動を、研修コースや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評価という2つの面から評価する。

この調査の成果は、労働政策研究・研修機構（2006 a）としてまとめられており、その主要な点については、次章で整理されている。

図表2・1・3 個人の能力開発行動をみる視点



(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006a) より作成

## 第6節 教育訓練サービス市場の概要

### 1 教育訓練サービス市場の規模

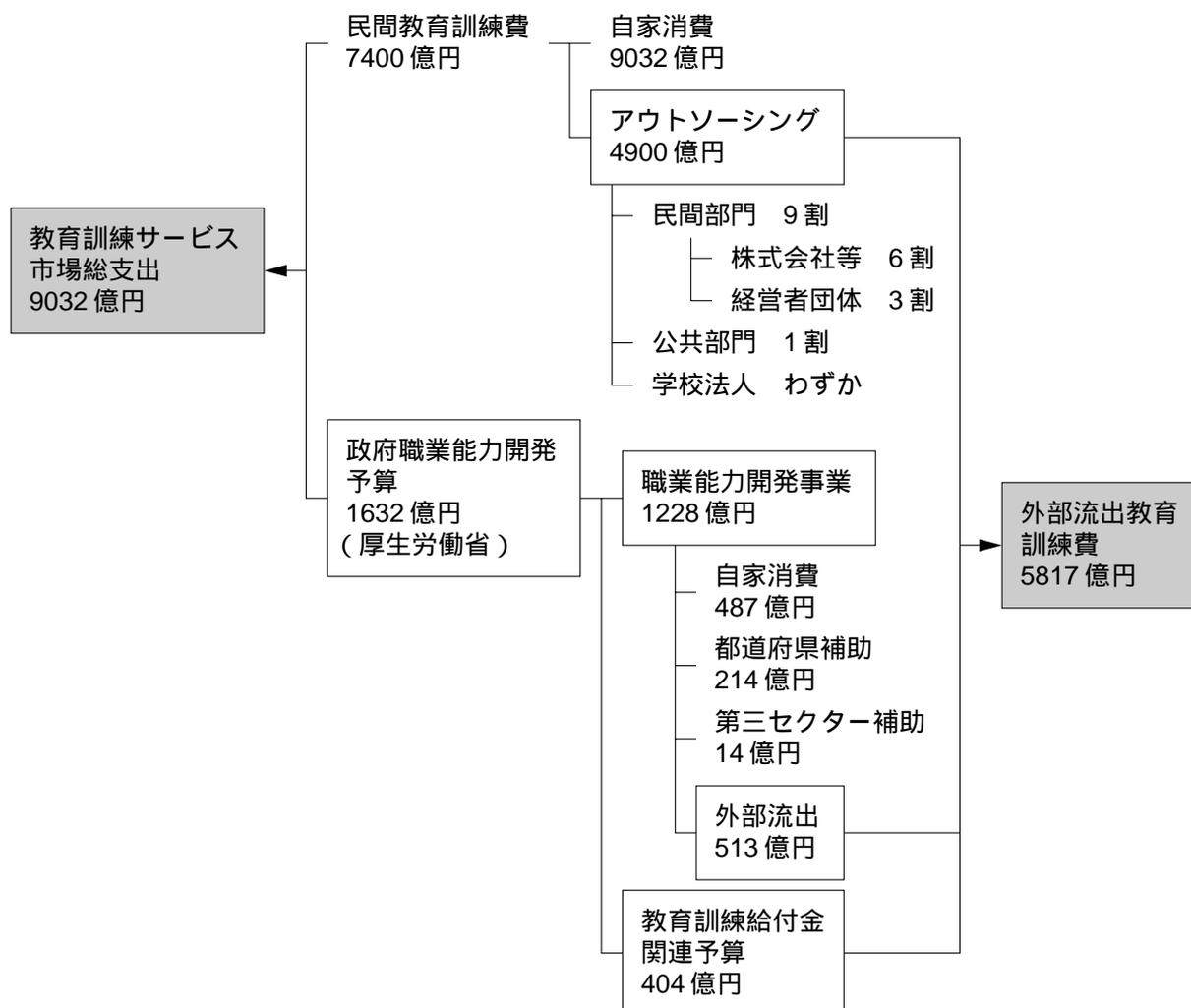
ここでは、教育訓練サービス市場の規模と構造について、つまり、教育訓練サービス市場の規模はどの程度で、どのようなプロバイダーが、どのような教育訓練サービスを、どの程度提供しているのか、を整理する。

はじめに、教育訓練サービス市場の規模について、教育訓練費用からみていく。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をまとめた図表2-1-4をみると（厚生労働省統計情報部（2003）を活用）、1年間にOff-JTに支出された教育訓練費は7,400億円である。そのうち費用負担者と教育訓練サービスの提供者が同一の領域、すなわち自社が負担した費用で自社が教育訓練サービスを提供する自家消費分が34%の2,500億円である。残る67%が外部の教育訓練プロバイダーに支出されたものであり、その額は4,900億円となる。

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すると、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。

職業能力開発事業予算1,228億円の内訳をみると、このうち国の機関の自家消費分が約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。つまり、職業能力開発事業予算の約6割の715億円を国、都道府県及び第三センターの公共部門（国公立の大学・大学院等を除く）が消費し、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ている。なお、教育訓練給付金関係予算（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、全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。政府予算のうち、外部の教育訓練プロバイダーに流出する合計額は、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513億円と教育訓練給付金関係予算404億円の合計917億円である。

図表 2・1・4 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 (2004b) より作成

以上のことを整理すると、教育訓練サービスの総支出は、民間企業の教育訓練費用7,400億円と政府部門の予算1,632億円を合わせた9,032億円であり、教育訓練サービスの市場規模は、民間の教育訓練費のなかで外部化された4,900億円と政府予算のうちの外部化された917億円を合わせた5,817億円になる。

## 2 教育訓練サービス市場の構造

### (1) 教育訓練プロバイダーの特徴

次に、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かをみてみよう。まず

図表 2・1・5 教育訓練市場の特性の概要

分野	個別プロバイダー	組織数からみた構成	
		組織数	割合
公共	国	32 %	3 %
	地方公共団体		22 %
	第3セクター		8 %
	独立行政法人の大学・大学院、専修・各種学校		
学校法人	私立の大学・大学院	35 %	7 %
	専修・各種学校		28 %
民間	財団・社団・社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	36 %	7 %
	NPO法人・任意団体・労働組合		11 %
	商工会議所・商工会・経営者団体・協同組合・業界団体		7 %
	株式会社・有限会社・合名会社・合資会社		25 %
計		1.7万組織	

(出所) 厚生労働省統計情報部(2003)、日本労働研究機構(2003b)より作成

「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」についてみると、図表2-1-5になる。

教育訓練プロバイダーは、図表2-1-5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。2003年現在、我が国の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。このなかから自社内で教育訓練費を実施(自家消費)している企業を除いた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%となる(総務省(2003a)を活用)。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%と三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。

(2) サービス量からみた構造

第二の「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2-1-6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(2003b)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

図表2-1-6 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

			企業の off・JT 費用からみた構成	
教育プロバイダー (供給側)	公共	国	1割	10割
		地方自治体		
		第3セクター		
		大学・大学院・専修・各種学校		
	学校法人	大学・大学院	ごくわずか	3割
		専修・各種学校		7割
	民間	財団・社団・社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	9割	ごくわずか
		NPO法人・任意団体・労働組合		1割
		商工会議所・商工会・経営者団体・協同組合・業界団体		3割
		株式会社・有限会社・合名会社・合資会社		6割
計			4,000億円	

(出所) 厚生労働省統計情報部(2003)、日本労働研究機構(2003b)より作成

図表2-1-7 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(1996b)より作成

体が約3割、労働組合等が1割である。公共部門では、国及び地方自治体、第三セクターが合わせてほぼ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。

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（1996b）が調査をしている（図表2-1-7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。

### （3） 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）」を「提供するコースの研修期間」の観点からみると（日本労働研究機構（1996b）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2-1-8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・長期コース両方の主要な担い手になっているという特徴がある。

さらに「コース内容」からみると（日本労働研究機構（1996b）を活用）

図表2-1-8 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	
研修期間からみた構成	短期 1ヶ月未満 講習会等	1割（5割）	3割（8割）	6割（9割）	201コース
	長期 1ヶ月以上 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）日本労働研究機構（1996b）より作成

図表2-1-9 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

(出所) 日本労働研究機構(1996b)より作成

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2-1-9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。

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(平成15年)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2-1-10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2-1-11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

図表2-1-10 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（ 1 ）	4,291	44.2
	機械系（ 2 ）	304	3.1
	電気・電子系（ 3 ）	83	0.9
	情報・通信系（ 4 ）	1,798	18.5
	居住系（ 5 ）	2,206	22.7
	デザイン系（ 6 ）	837	8.6
	化学系（ 7 ）	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」<sub>1</sub>、「経理・財務」<sub>1</sub>、「営業・マーケティング」<sub>1</sub>、「生産管理」<sub>1</sub>、「法務・総務」<sub>1</sub>、「広報・広告」<sub>1</sub>、「物流管理」<sub>1</sub>、「情報・事務管理」<sub>1</sub>、「経営企画」<sub>1</sub>、「国際業務」<sub>1</sub>、「階層別教育」<sub>1</sub>、「ヒューマンスキル」<sub>1</sub>、「コンセプチュアルスキル」<sub>1</sub>、「語学」<sub>1</sub>、「ビジネスリテラシー」<sub>1</sub>、「資格・検定」
- （ 2 ）「機械系」の具体的な分野は、「機械加工（切削・研削系）」<sub>1</sub>、「成形加工（板金・溶接系）」<sub>1</sub>、「機械制御」<sub>1</sub>、「生産システム」<sub>1</sub>、「測定・検査・試験」<sub>1</sub>、「機械保全」<sub>1</sub>、「車両」<sub>1</sub>、「資格試験」<sub>1</sub>、「その他」
- （ 3 ）「電気・電子系系」の具体的な分野は、「電気工学」<sub>1</sub>、「電子工学」<sub>1</sub>、「制御工学」<sub>1</sub>、「光・音響・画像処理」<sub>1</sub>、「計算機支援技術」<sub>1</sub>、「資格試験」<sub>1</sub>、「その他」
- （ 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」<sub>1</sub>、「オペレーティングシステム」<sub>1</sub>、「プログラム言語・技法」<sub>1</sub>、「システム設計」<sub>1</sub>、「信号処理・画像処理・CG・マルチメディア」<sub>1</sub>、「データベース」<sub>1</sub>、「通信・ネットワーク」<sub>1</sub>、「資格試験」<sub>1</sub>、「その他」
- （ 5 ）「居住系」の具体的な分野は、「建築施工」<sub>1</sub>、「建築構造」<sub>1</sub>、「建築設計」<sub>1</sub>、「建築設備」<sub>1</sub>、「資格試験」<sub>1</sub>、「その他」
- （ 6 ）「デザイン系」の具体的な分野は、「ビジュアルデザイン」<sub>1</sub>、「プロダクトデザイン」<sub>1</sub>、「クラフトデザイン」<sub>1</sub>、「アパレルデザイン」<sub>1</sub>、「資格試験」<sub>1</sub>、「その他」
- （ 7 ）「化学系」の具体的な分野は、「化学」<sub>1</sub>、「塗装技術」<sub>1</sub>、「建築設計」<sub>1</sub>、「資格試験」<sub>1</sub>、「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・1・11 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	職業訓練法人 財団・社団・社会福祉法人・医療法人・	NPO法人・任意団体・労働組合	組合・業界団体 商工会議所・商工会・経営者団体・協同	株式会社・有限会社・合名会社・合資会社	小計	
管理・サービス系	98.4	25.4	41.9	100	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	4.2	1.2	1.2	1.8
合計（％）	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
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、教育訓練プロバイダーごとのサービス分野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」

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。

## 第7節 小 括

### 1 教育訓練サービス市場を強化するための政策課題

最後に、教育訓練サービス市場の主要な特徴を改めて整理するとともに、政策的な課題について考えてみる。第一に、教育訓練サービス市場の規模と構造では、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ことが明らかになった。後述する民間プロバイダーの特性との関係から考えて、長期間の教育訓練を必要とする高度に専門的な人材を養成するための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。

第二に、教育訓練サービスの供給構造については、公共部門に多くを依存しているのは、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・技能の教育訓練であり、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、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を変えていく必要がある。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ためには、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。

## 2 研究上の課題

前項では教育訓練サービス市場を強化するための政策的課題を提示したが、それを支えるための現状把握は十分になされているとはいえないことはすでにみてきたとおりである。そしてそれを埋めるための新たな調査研究の充実が必要であり、特に以下の点がポイントになる。

まず「教育訓練サービス市場の規模と構造」は企業の教育訓練費と厚生労働省の予算に基づいて推定した。教育訓練費の測定方法、それに基づいた市場の規模と構造の推定方法について改善すべき点があるとはいえ、前掲の分析結果は我が国全体の市場の状況のある程度表しているといえる。しかし問題は費用負担主体のひとつである個人が除外されている点である。また政府部門については厚生労働省を対象にしたにとどまり、地方自治体等のその他政府部門の教育訓練費について把握できていない。

次に「教育訓練サービス市場の供給構造」については、教育訓練プロバイダ一数からみると公共部門、学校部門、民間部門が三等分する構造になっている等、プロバイダーの組織特性の概要はある程度明らかにできたと考えている。しかし、教育訓練サービス内容からみたプロバイダーの特性については、分析結果を踏まえて政策的課題を明らかにしたが、必ずしも整合的に把握できていないわけではない。たとえば、主力プロバイダーである株式会社等についてみると、短期研修中心である点について間違いはないと思われるものの、一方では居住系教育訓練を重視する構成という結果が出ており、さらに他方では、OA研修中心の構成との結果になっている。これはプロバイダーと訓練分野の捉え方、調査対象としているプロバイダーの構成が統計によって異なる点に原因があると思われる。

さらに重要な点は、サービス内容を知るうえで不可欠な教育訓練レベルからみたプロバイダーの特性が全く把握できていないことである。したがって、たとえば養成期にある若年層の教育訓練はどのプロバイダーが担当し、高度な専門的人材の養成はどのプロバイダーが担当しているのかという供給構造が全く把握できていない。

また、需要構造の把握についても問題は残されている。比較的把握しやすい

と思われる企業でさえも、どの能力開発にはどのプロバイダーに依存したいと考えているのか等のニーズ構造が捉えられていない。ましてや把握の難しい個人の教育訓練ニーズは全くの未開拓分野である。

こうした既存の調査研究の現状を踏まえ、現在の教育訓練サービス市場の規模と構造を明らかにするとともに、職業能力開発に教育訓練プロバイダーが果たす役割を探ることを目的に、本教育訓練サービス市場研究では、教育訓練プロバイダーを対象とした調査と個人を対象とした調査を実施しており、次章以降でその結果がまとめられている。

# 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

## 第1節 はじめに

第2部第1章第4節において教育訓練サービス市場の枠組みと定義について述べたが、本章ではその枠組みのうち需要構造について考察する。

本章では、労働者個人を対象とした調査（以下、個人調査という）をもとに、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、その教育訓練サービスをどのように評価しているかについて検討した結果について述べる。この結果から得られた事実発見を踏まえて政策的インプリケーションについて考察する。

なお、本章は5節で構成されており、各節の内容は以下のとおりである。

「第2節 調査の概要」では、調査時期、調査対象者、分析の方法などについて述べる。「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」では、労働者個人の能力開発行動の制約条件である「個人資源」、「会社の制約条件」について述べる。「第4節 個人の能力開発行動の分析」では、「現在」と「過去」の二つの時点の労働者個人の能力開発行動を、資金あるいは時間からみた投下資源量及び分野別構成の視点から、「研修」と「自己啓発」に分けて把握する。さらに、個人が受講した研修コース特性を論ずる。「第5節 政策的課題を考える」では、第3節及び第4節において明らかにされた主要な点を整理し、それらの結果を踏まえて、政策的インプリケーションを考察する。

## 第2節 調査の概要

平成17年度に実施した個人調査は、教育訓練サービス市場の特質を需要側から捉えるために、教育訓練サービス需要者である「どのような人が、何のために（教育訓練ニーズ）」、「どのような内容の教育訓練サービスを必要し（教育

訓練行動)、「その結果をどのように評価しているのか(教育訓練評価)」という視点から、教育訓練サービス市場の特性を明らかにすることを目的とする。

## 1 調査対象者の構成

調査対象者は雇用・就業形態により、正社員、非正社員(パート・アルバイト)、自由業・自営業の3グループとした。調査対象者の構成は、総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年度)から得られる年代別、男女別、就業形態別の就業者の割合を参考に決定し(正社員及び非正社員は20歳代、30歳代、40歳代、50歳代の4階層に、自由業・自営業は20歳代を除く3階層に類別)、調査対象者は調査会社保有のモニターから無作為に抽出した。

## 2 調査の実施時期と回収状況

平成17年9月16日から9月30日にかけて、調査票の発送及び回収を実施した。有効回収された調査票は4,412票であり、有効回答率は84.0%である(図表2-2-1及び図表2-2-2)。全回答者の平均年齢は41.1歳である。

### 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

企業の教育訓練戦略が変転して行く中、能力開発をめぐる勤務先との関わりにおいて、労働者は自らの能力開発環境をどのように認識しているのだろうか。

労働者は勤務先の教育訓練基本方針をどのように理解しているのか。仕事をする上で会社から求められている能力を認識しているか。自己の能力レベルを把握しているか。その能力を高めるための研修受講は会社指示なのか自発的なのか。その主たる受講理由は何か。残業の有無と残業が研修や自己啓発に及ぼす影響はどうか。

本節では、勤務先の能力開発体制と労働者の認識を含め、勤務先における労働者の能力開発の環境に関わる調査結果を示す。

図表2-2-1 調査票の発送と回収状況

	正社員	非正社員	自由業・自営業	全体
発送数	3,450件	1,100件	650件	5,200件
回収数	3,068件	932件	570件	4,570件
無効票	95件	47件	16件	158件
有効回答数	2,973件	885件	554件	4,412件
回収率	88.9%	84.7%	87.7%	87.1%
有効回答率	86.2%	80.5%	85.2%	84.0%

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006b)

図表2-2-2 有効回答者属性別構成比

雇用形態		全体	正社員	非正社員	自由業・自営業
合計		4,412件	2,973件	885件	554件
20歳代	男性	8.9%	10.8%	8.4%	0.0%
	女性	6.7%	7.1%	9.5%	0.0%
30歳代	男性	20.4%	23.9%	11.0%	16.4%
	女性	10.7%	8.7%	15.3%	13.7%
40歳代	男性	15.8%	18.1%	7.0%	17.9%
	女性	10.6%	6.8%	21.1%	14.6%
50歳代	男性	15.8%	17.8%	6.9%	19.9%
	女性	10.9%	6.8%	20.8%	17.1%
性別・無回答		0.11%	0.07%	0.11%	0.36%
平均年齢		41.1歳	40.3歳	41.2歳	45.4歳

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006b)

## 1 勤務先の能力開発戦略

勤務先の教育訓練の能力開発戦略について、正社員はどのように考えているのであろうか。

### (1) 教育訓練の方針

勤務先の教育訓練基本方針について、正社員(2,973名)を対象に調べた(図表2-2-3)。

まず、「教育訓練の対象者に関する方針」についてみると、社員・職員の全体的な底上げを重視しているとする底上げ教育派が7割近く(「底上げ教育を重

図表 2・2・3 勤務先の教育訓練方針 (n = 2,973)

	TOTAL (サンプル数)	Aである	どちらか といえば Aに近い	どちらか といえば Bに近い	Bである	無回答	教育対象 者指数
教育対象者の 方針	2,973	4.2 %	16.4 %	56.1 %	22.2 %	1.1 %	2.03
教育責任主体 の方針	2,973	18.8 %	36.8 %	32.4 %	11.1 %	0.9 %	2.64
教育主導主体 の方針	2,973	18.5 %	31.9 %	36.4 %	10.5 %	2.7 %	2.60
教育訓練実施 方法の方針	2,973	23.6 %	41.1 %	25.9 %	7.2 %	2.2 %	2.83

(注)

- 教育対象者の方針： A 優秀な社員・職員を選抜していくような教育訓練を重視している  
B 社員・職員全体の底上げをするような教育訓練を重視している
- 教育責任主体の方針： A 社員・職員の教育訓練を行うのは、会社等の責任としている  
B 教育訓練に責任を持つのは、社員・職員個人としている
- 教育主導主体の方針： A 本社主導の教育訓練を重視している  
B 事業部・事業所等のライン部門主導の教育訓練を重視している
- 教育訓練実施方法の方針： A 社内で行う教育訓練を重視している  
B 社外の機関が行う教育訓練を重視している

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006b)

視」22.2% + 「どちらかと言えば重視」56.1%) にのぼり、それに比べて、優秀な社員・職員を選抜して教育することを重視しているとする選抜教育派は2割(「選抜教育を重視」4.2% + 「どちらかと言えば重視」16.4%)にとどまる。

つぎに、「教育訓練は誰の責任か」の面からみると、社員・職員の教育訓練を行うのは勤務先の責任とする会社派が5割強(「会社等の責任」18.8% + 「どちらかと言えば会社等の責任」36.8%)、社員・職員の責任とする社員派は4割強(「社員・職員個人の責任」11.1% + 「どちらかと言えば社員・職員個人の責任」32.4%)である。

また、Off-JTの実施状況を「教育を主導する主体は本社か事業部・事業所等のライン部門か」の実施体制の面からみると、本社主導型(「本社主導を重視」18.5% + 「どちらかと言えば重視」31.9%)とライン部門主導型(「ライン部門主導を重視」10.5% + 「どちらかと言えば重視」36.4%)が拮抗している。

さらに、「Off-JTの「社内外での実施方法」については、勤務先は社内訓練を重視しているとする社内派が6割強(「社内を重視」23.6% + 「どちらかと言えば重視」41.1%)、社外機関を重視しているとする社外派が3割強(「社外を重視」7.2% + 「どちらかと言えば重視」25.9%)の構成である。

勤務先の教育訓練は、全体として、社員・職員の全体的な底上げを社内訓練

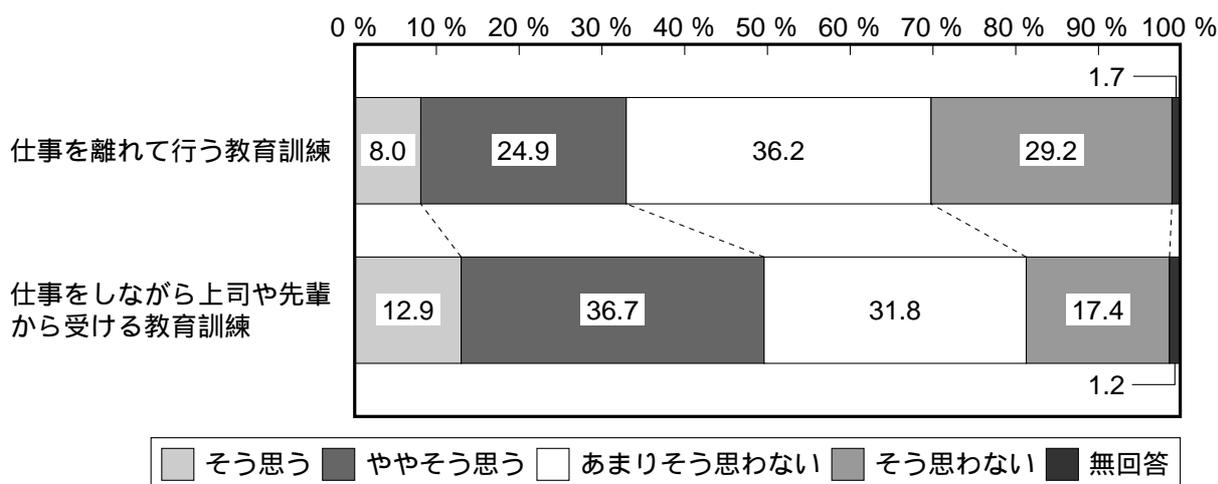
において会社側が責任を持って実施する傾向にあるといえる。ただ、教育訓練の実施主体は本社と事業部・事業所等とが半々である。

## (2) 教育訓練の実施体制

実施体制で問題になるのは教育訓練の計画性である(図表2-2-4)。勤務先の教育訓練実施方法(計画的か否か)について、雇用者(正社員と非正社員の3,857件)はどのように考えているのであろうか。

「計画的に実施されているか」の設問に対して肯定的な回答(「そう思う」と「ややそう思う」の回答)をした雇用者は、OJT(仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練)では49.6%であるが、Off-JT(仕事を離れて行う教育訓練)では32.9%にとどまる。

図表2-2-4 計画的な教育訓練の実施状況 (n = 3,858)



(出所) 労働政策研究・研修機構(2006b)

## 2 勤務先の受講指示

では、就業者(4,412名)は実際にどのように教育訓練を受けてきたのだろうか。過去3年間に受講した研修コース(社内講座、社外講座、通信教育、自主的な勉強会・交流会)について、受講率と受講のきっかけ(会社・上司等の受講指示か自発的なものか)をみる(図表2-2-5)。

図表 2・2・5 受講の有無 (n = 4,412)

		TOTAL	ある	ない	無回答
社内講座	全体	4,412	33.0 %	64.6 %	2.4 %
	正社員	2,973	40.7 %	57.2 %	2.1 %
	非正社員	885	14.1 %	82.3 %	3.6 %
	自由業・自営業	554	21.7 %	75.8 %	2.5 %
社外講座	全体	4,412	31.9 %	64.3 %	3.9 %
	正社員	2,973	36.6 %	60.5 %	2.9 %
	非正社員	885	15.0 %	77.7 %	7.2 %
	自由業・自営業	554	33.4 %	62.8 %	3.8 %
通信教育	全体	4,412	11.4 %	84.8 %	3.8 %
	正社員	2,973	14.3 %	82.9 %	2.8 %
	非正社員	885	4.9 %	87.7 %	7.5 %
	自由業・自営業	554	6.9 %	89.9 %	3.2 %
勉強会・交流会	全体	4,412	24.9 %	72.9 %	2.1 %
	正社員	2,973	25.9 %	72.3 %	1.8 %
	非正社員	885	14.2 %	82.4 %	3.4 %
	自由業・自営業	554	36.6 %	61.6 %	1.8 %

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006b)

### (1) 研修等の受講率

過去3年間に社内講座を受講した就業者は全体の33.0%であり、この受講者比率は雇用・就業形態別で正社員(40.7%)、自由業・自営業(21.7%)、非正社員(14.1%)の順である。

社外講座を受講した就業者は全体の31.9%であり、雇用・就業形態別には、正社員(36.6%)と自由業・自営業(33.4%)はほぼ同水準であるが、非正社員(15.0%)の受講経験者は少ない。

通信教育を受講した就業者は全体の11.4%であり、雇用・就業形態別には、正社員(14.3%)、自由業・自営業(6.9%)、非正社員(4.9%)の順である。

社内外の自主的な勉強会・交流会を受講した就業者は24.9%であり、雇用・就業形態別には、自由業・自営業(36.6%)、正社員(25.9%)、非正社員(14.2%)の順である。

図表2-2-6 会社・上司等の受講指示の有無 (n = 4,412)

		TOTAL	ある	ない	無回答
社内講座	全体	2,562	76.7 %	21.8 %	1.5 %
	正社員	2,162	77.3 %	21.2 %	1.5 %
	非正社員	177	88.7 %	9.0 %	2.3 %
	自由業・自営業	223	61.4 %	37.7 %	0.9 %
社外講座	全体	1,992	46.8 %	51.4 %	1.8 %
	正社員	1,537	52.3 %	45.7 %	2.0 %
	非正社員	167	20.4 %	77.8 %	1.8 %
	自由業・自営業	288	32.6 %	66.7 %	0.7 %
通信教育	全体	607	27.8 %	70.0 %	2.1 %
	正社員	516	29.3 %	68.8 %	1.9 %
	非正社員	49	16.3 %	79.6 %	4.1 %
	自由業・自営業	42	23.8 %	73.8 %	2.4 %

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006b)

## (2) 受講のきっかけ

それでは、前述の講座等の受講が勤務先の指示によるものか、それとも自発的なものか、勤務先の能力開発の積極度をみる(図表2-2-6)。

社内講座を受講するきっかけは、会社・上司指示(76.7%)が圧倒的に多く、雇用・就業形態別には、非正社員(88.7%)、正社員(77.3%)、自由業・自営業(61.4%)の順である。

社外講座を受講するきっかけは会社・上司指示が46.8%にとどまり、雇用・就業形態別にみると、正社員(52.3%)、自由業・自営業(32.6%)、非正社員(20.4%)の順である。

通信教育を受講するきっかけは会社・上司指示が27.8%にとどまり、雇用・就業形態別には、正社員(29.3%)、自由業・自営業(23.8%)、非正社員(16.3%)の順である。

過去3年間の受講経験からすると、雇用・就業形態に関わりなく会社・上司の受講指示が半数を超えているのは、社内講座のみである。社外講座については正社員のみが会社等の受講指示が半数を超えている。通信教育に至っては約7

割が自発的である。非正社員の社内講座の受講率は決して高くないが(14.1%)、その9割弱が会社指示(88.7%)によるものであり、勤務先は正社員だけでなく、非正社員に対しても、社内講座を積極的に提供している。

### 3 就業者の能力に対する認識

このように就業者が講座などを受講する際、企業も本人も現在の個人の能力を把握しておく必要がある。就業者の能力開発行動は、自己の能力を「現在の能力水準はどの程度なのか」と「求められている能力を知らされているか」の二面から知ることにより始まる。ここでは、正社員(2,973名)及び非正社員(885名)の合計3,857名について調べた。

まず前者については、現在の能力レベルは勤務先・上司から求められている能力を100とすると74.2の水準にあると認識している(図表2-2-7)。

つぎに、後者については、「会社等・上司が求める能力を十分に知らせているか」の設問に対して、肯定意見が6割(「そう思う」17.3%+「ややそう思う」41.5%)、否定意見が4割(「そう思わない」9.1%+「あまりそう思わない」31.0%)の構成である(図表2-2-8)。

全体としては、会社等・上司が能力を十分に知らせているので、雇用者は勤務先の求める能力を正しく認識し、自己の能力を発揮している状況にあるとい

図表2-2-7 会社等・上司から求められている能力に対するレベル(n = 3,857)

	全体	正社員	非正社員
TOTAL	3,858	2,973	885
0 ~ 30	2.8 %	2.7 %	3.3 %
31 ~ 50	11.7 %	11.8 %	11.2 %
51 ~ 70	30.5 %	31.5 %	27.1 %
71 ~ 90	43.3 %	42.9 %	44.9 %
91 ~ 99	2.0 %	2.0 %	2.0 %
100	5.0 %	4.5 %	6.4 %
101 ~	2.3 %	2.3 %	2.4 %
無回答	2.4 %	2.4 %	2.7 %
平均	74.2 %	73.8 %	75.4 %

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006b)

図表 2・2・8 会社等・上司が求める能力を知らせる仕組み (n = 3,858)

	全体	正社員	非正社員
TOTAL	3,858	2,973	885
そう思う	17.3 %	17.2 %	17.9 %
ややそう思う	41.5 %	41.9 %	40.0 %
あまりそう思わない	31.0 %	30.9 %	31.3 %
そう思わない	9.1 %	9.0 %	9.5 %
無回答	1.0 %	0.9 %	1.4 %

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006b)

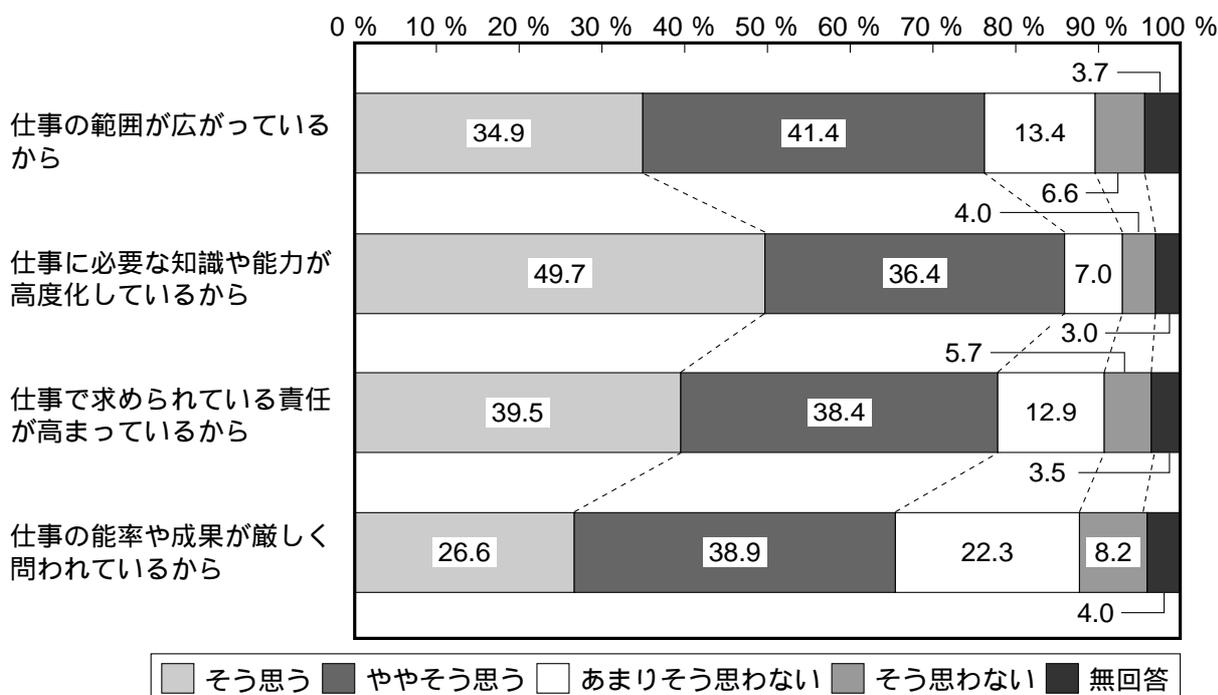
える。この傾向は正社員でも非正社員でも同様である。

#### 4 仕事の変化と能力開発

このように、教育訓練は就業者の能力を把握した上で行われているようであるが、その受講理由はいかなるものであろうか (図表2-2-9)。過去1年間に研修や自己啓発を行った就業者 (1,924件) について受講理由を調べた。

教育訓練が必要になる仕事上の理由として最も重視されている点は知識・能力の高度化 (「そう思う」と「ややそう思う」の合計比率が86.1%) であり、

図表 2・2・9 研修や自己啓発を行う仕事上の理由 (n = 1,924)



(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006b)

責任の高度化（同77.9%）、仕事範囲の拡大（同76.3%）、能率・成果の厳格化（同65.5%）が続いている。

## 5 会社の協力度と残業

前述のとおり、過去3年間の受講状況からすると社外講座への勤務先の受講指示率は低いが、雇用者に対する社外教育への協力度はどの程度であろうか。ここでは正社員と非正社員の合計3,858件について調べた。

### （1）自発的な社外教育へ協力度

雇用者が社外で自己啓発を行うことに対して、勤務先、直属の上司、職場の同僚は、どの程度「協力的」であろうか（図表2-2-10）。

「協力的である」「やや協力的である」の合計値をみると、いずれの回答も6割前後の水準にあり、その中では「職場の先輩や同僚」（合計値61.2%）が最も多く、これに「直属の上司（あなたの上司）」（同58.2%）、「会社等」（同56.1%）の順で続いている。また、これらの結果を得点化した「協力度指数」をみると（算出方法は同図表の注を参照）「職場の先輩や同僚」（2.72点）、「直属の上司」（2.67点）、「会社等」（2.63点）の順となっている。

こうした社外の自己啓発に対する勤務先の協力度を雇用・就業形態別にみると、正社員ほど「会社等」（2.71点）、「上司」（2.76点）、「職場の先輩や同僚」

図表 2・2・10 社外での自己啓発に対する協力度（n = 3,858）

		会社等	上司	職場の先輩や同僚
協力的である		20.6 %	21.2 %	22.0 %
やや協力的である		35.5 %	37.0 %	39.2 %
あまり協力的ではない		24.8 %	24.4 %	22.7 %
協力的ではない		16.2 %	14.3 %	13.0 %
無回答		3.0 %	3.1 %	3.1 %
協力度（指数）	全体	2.63	2.67	2.72
	正社員	2.71	2.76	2.79
	非正社員	2.30	2.37	2.48

（注）協力度指数 = （「協力的である」× 4点 + …… + 「協力的でない」× 1点）を（母数 - 無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、協力的であることを示す。

（出所）労働政策研究・研修機構（2006b）

(2.79点)の指数値はそれぞれ大きく、社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である。

## (2) 残業の発生状況について

このように、勤務先において、雇用者が受講指示のもとに社内講座を受講したり、社外講座に対する協力が得られたとしても、残業の発生により満足に教育訓練を受けられない状況が発生する。残業の発生状況はどのようなものだろうか。

通常、残業を行っている雇用者の割合(残業実施率)は、6割強(「残業している」60.9%)にのぼり、週当たりの平均残業時間は平均9.4時間である(図表2-2-11)。また、これらを雇用・就業形態別にみると、残業実施率および残業時間とも正社員(同70.2%、同9.9時間)で大きい。

図表2-2-11 残業の実施状況とその内容 (n = 3,858)

		全体	正社員	非正社員
TOTAL		3,858	2,973	885
残業実施率		60.9 %	70.2 %	29.7 %
残業の実施状況	有効回答数	2,248	1,999	249
	1週間当たりの残業時間	9.4時間	9.9時間	5.2時間
	有効回答数	2,306	2,047	259
	突発残業発生指数	3.05	3.07	2.91

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006b)

## 第4節 個人の能力開発行動の分析

本節では、個人の能力開発行動の構造を、現在の能力開発行動に投下できる時間や資金、能力開発の二ーズ構造、能力開発行動の評価の3つの観点から分析する。

### 1 現状の能力開発行動の特徴を確認する

#### (1) 能力開発に投下されている時間と資金

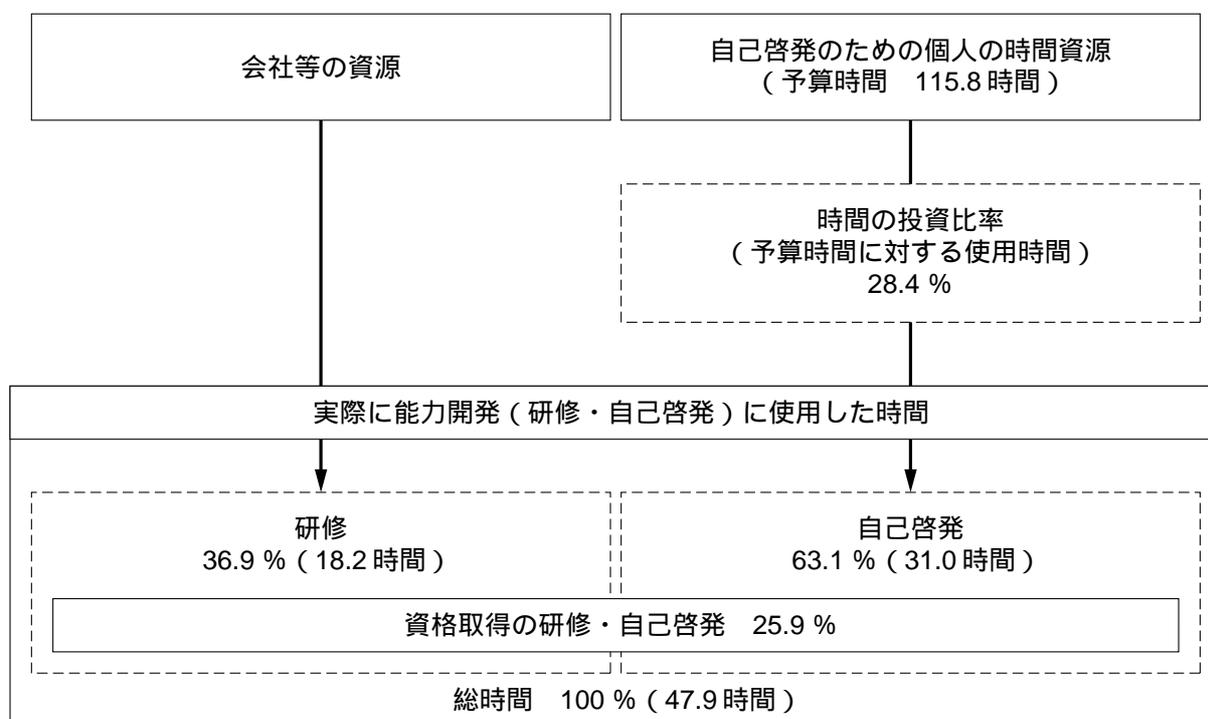
## ア. 能力開発行動の全体像

時間から能力開発行動をみた図表2-2-12によると、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。

自己啓発のために実際に費やされた31.0時間で、就業者が自己啓発に使用可

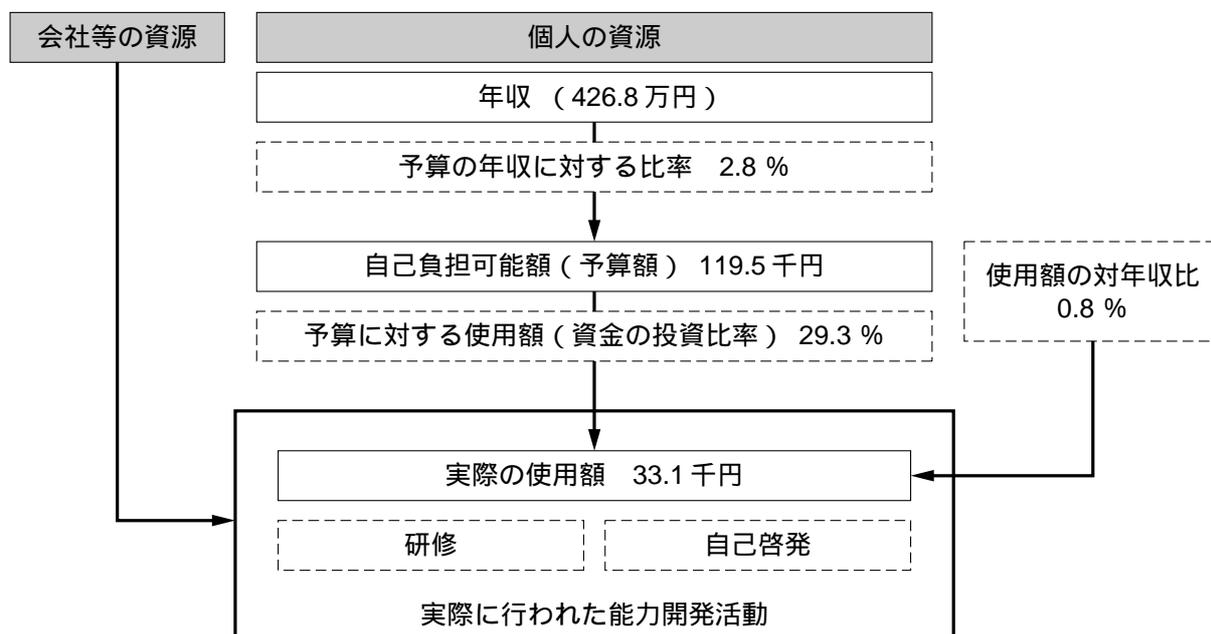
図表 2・2・12 時間からみた能力開発行動の構造<sup>34</sup>



(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006b)

34 「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。「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。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。

図表 2・2・13 資金からみた能力開発行動の構造<sup>35</sup>



(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006b)

能であるとする115.8時間であるから、この支出額の予算額に占める割合（時間の投資比率）は約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をみた図表2-2-13によると、就業者は年収の2.8%（119.5千円）を能力開発のための予算と考えており、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割合（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、就業者はまだかなりの余裕を残しているといえそうである。

なお、図表内にある「自己負担可能額（予算額）」は、自己啓発のために投

35 「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。  
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

下可能な予算額として調査されている。しかし、勤務先の行う研修の自己負担分も、この予算のなかから支出されるだろう。また自己啓発についても、勤務先から資金的な援助を受ける場合があり、この予算は勤務先の援助を除いた自己負担分に対応して作成されるだろう。このように考えると、予算は自己啓発か研修かにかかわらず、就業者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。

#### イ. 雇用・就業形態からみた特徴

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2-2-14）、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（自己啓発時間比率）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大きな差異がみられる。

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多くを投資しており、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非正社員が高く、少ない所得から能力開発予算を捻出している事実を踏まえると、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。

このようにみえてくると、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、所得と能力開発の自己投資額の間をみると、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。

図表2・2・14 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

		正社員	非正社員	自営業等	
資金の面	年収	519.2万円	133.3万円	380.7万円	
	予算額	金額	120.4千円	64.9千円	202.0千円
		対年収比	2.32%	4.86%	5.31%
	実際の使用額	33.0千円	12.6千円	65.6千円	
	資金の投資比率（使用額の対予算比）	29.3%	19.5%	34.7%	
	使用額の対年収比	0.65%	0.96%	1.78%	
時間の面	自己啓発の予算時間	114.0時間	103.2時間	145.5時間	
	時間投資比率 自己啓発の場合（使用時間の対予算比）	28.7%	21.2%	34.7%	
	実際の総使用時間	研修の時間	19.8時間	8.1時間	25.4時間
		自己啓発の時間	30.9時間	20.9時間	47.5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）	61.1%	70.9%	65.7%

（注）図表中の数値の計算方法については、図表2・2・12と図表2・2・13の（注）参照のこと。  
（出所）労働政策研究・研修機構（2006b）

### ウ. 仕事特性からみた特徴

雇用・就業形態別の特徴については、勤務先特性として従業員規模等、キャリア特性として年齢、仕事特性として職種（あるいは業種）に注目して分析されるべきである。しかしながら、全般的に勤務先特性の影響が小さいこと、年齢は若年ほど投資量が多い等予想される結果が多くみられることから、ここでは、正社員と自由業・自営業にみられる特徴を仕事特性から分析する（図表2-2-15）。

雇用者（ここでは正社員）では、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、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。自由業・自営業については、なんといっても教育・学習支援事業ついで医療・福祉が能力開発に積極的であり、それに比べると飲食店・宿泊業の消極さが目立っている。

図表2-2-15 個人の仕事特性と能力開発行動の構造

		資金の面	時間の面
		使用額の対年収比	実際の使用時間
		%	時間
正社員場合（職種）	専門・技術職		
	事務職		
	営業・販売職		
	サービス職		
	現業職		
自営業等の場合（業種）	建設業		
	製造業		
	卸売・小売業		
	金融・保険・不動産業		
	飲食店・宿泊業		
	医療・福祉		
	教育・学習支援業		
サービス業			

（注） は多いことを、 は特に多いことを、 は少ないことを示している。使用額の対年収比は %で、実際の使用時間は時間で比較している。

（出所）労働政策研究・研修機構（2006b）

## （2）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

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2-2-16）。時間からみた資源の訓練分野別配分構造は、専門研修（専門的な知識を習得するための研修のことをいう）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年間に就業者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。さらに主要なコース数の構成をみると、社内講座は他の社外講座・通信教育・自主的勉強会交流会に比べて階層別研修を重視し、それ以外については、社外講座と通信教育は課題別研修（語学研修、OA・コンピュータ研修）、自主的勉強会・交流会はその他を重視しており、これは、研修コースを提供する社内外の分業体制と研修方法別の分業体制の特徴をあらわしている。

図表 2・2・16 能力開発の訓練分野別構成

(単位：%)

	研修・自己啓発のための能力開発時間の構成	(参考) 過去3年間に受講した主要コース数の構成			
		社内講座	社外講座	通信教育	社内外の自主的勉強会・交流会
階層別研修全体	18.2	29.9	16.1	16.8	15.3
ビジネスの基礎知識	6.2	12.0	5.4	6.4	5.9
マネジメント	12.0	17.9	10.7	10.4	9.4
専門研修	52.1	50.7	53.5	44.8	53.2
語学	8.4	3.0	5.0	13.8	4.9
OA・コンピュータ	13.1	10.3	15.5	10.2	10.0
その他	8.2	5.9	9.1	13.5	15.5

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006b)

### イ. 教育訓練プロバイダー別の配分構造

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(図表2-2-17)、研修の場合には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をいい、以降「社外プロバイダー」という)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、自学自習が中心になるが、社外機関にも約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)を、非正社員と自由業・自営業はそれ以外の非営利の組織(図表1-3-6で公益法人、経営者団体、専修学校

図表 2-2-17 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
形態 雇用・ 就業	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

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006b)

等、大学等、公共職業訓練機関、その他を合わせた機関をいい、以降「非営利の組織」という)を大いに活用している。第二に、非営利の組織に注目すると、正社員は公益法人、非正社員は公益法人と公共職業訓練機関<sup>36</sup>、自由業・自営業は公益法人と経営者団体を活用する点に特徴がある。

## 2 能力開発のニーズ構造を確認する

つぎに、現在の能力開発行動の特徴を、能力開発のニーズの大きさと研修分野別及びプロバイダー別のニーズ構造からみる。

### (1) どの程度ニーズがあるのか

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2-2-18)、就業者の半数程度が(49.8%)が研修や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。さらに仕事特性との関連では、正社員では営業・販売職

<sup>36</sup> 公共職業訓練は原則として雇用保険加入者・受給者を対象としているが、訓練コースの定員に満たない場合、非正社員であっても対象とすることがある。

で大きく、現業職で小さい。

## (2) 研修分野別のニーズ構造

ニーズの構造を研修分野別にみると(図表2-2-18) 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、課題別研修(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のニーズは28.5%にとどまるが、他の研修コースに比べて負担が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拡大ニーズは大きい、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。

図表 2 - 2 - 18 研修・自己啓発ニーズの分野別構造(投下時間の見通し)

(「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)
		知識 ビジネスの基礎	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							
(職種) 正社員の場合	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。 は多いことを、 は少ないことを示している。

(出所)労働政策研究・研修機構(2006b)

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。

### (3) 教育訓練プロバイダー別のニーズ構造

ニーズの構造を教育訓練プロバイダー別にみると(図表2-2-19参照) 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ー等)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。正社員は社外プロバイダー(社外教育訓練機関と設備機器メーカー等)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、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、設備機器メーカー等と経営者団

図表 2・2・19 研修・自己啓発ニーズの教育訓練プロバイダー別構成

投下時間の見通し (「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
正社員	27.2	39.2	33.7	53.6
非正社員	25.4	28.3	25.3	44.5
自由業・自営業	19.7	28.0	23.5	57.5
全体	25.9	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
全体	48.6	53.6	57.7	49.1	45.3	42.5	53.3
正社員	52.1	57.3	59.6	50.0	45.0	44.7	51.7
非正社員	41.7	47.7	54.7	45.4	46.9	35.8	63.7
自由業・自営業	41.3	43.5	52.7	49.8	43.7	41.2	45.4

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006b)

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。このようにみえてくると、民間企業（民間教育訓練機関、設備機器メーカー等）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と、そのなかにあつて非正社員と正社員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。

最後に、個人は受講してきた研修や自己啓発をどのように評価しているか、仕事への貢献度や役立った点等から分析する。

### 3 能力開発行動の評価

#### （1）人材育成全般を評価する

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（図表2-2-20）。これまでの能力向上のために受講した研修や自己啓発についての研修方法別の貢献度は、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%）であると評価されている。このようにみると、個人は、研修と自己啓発の過去の能力開発に対する貢献度

図表 2・2・20 能力向上のための教育訓練方法別の構成比（n = 3,682）

	全体	正社員	非正社員
有効回答数	3,682	2,891	791
OJT（仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練）	43.8 %	41.5 %	52.5 %
Off・JT（社内研修 + 社外研修）	28.1 %	30.7 %	18.6 %
会社等や上司の指示による会社主催の講座・コース等への参加	14.7 %	15.8 %	10.6 %
会社等や上司の指示による社外組織の講座・コース等への参加	13.4 %	14.8 %	8.0 %
自己啓発	28.1 %	27.9 %	28.9 %

（出所）労働政策研究・研修機構（2006b）

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Off-JT（研修）のなかをみると、社内研修の貢献度（14.7%）と社外

図表2-2-21 「研修や自己啓発」の現在の仕事への貢献度<sup>37</sup>（n = 1,913）

（単位：%）

	TOTAL	A 大いに役立った	B …	C 役立った	D …	E どちらとも いえない	F …	G 役立たなかった	H …	I 全く役立たな かった	J 無回答	貢献度 指数	
全体	1,913	10.7	8.2	44.0	16.8	12.9	1.4	2.1	0.5	0.9	2.6	6.7	
雇用形態別の特徴													
雇用 形態	正社員	1,418	8.5	8.3	45.5	18.3	12.9	1.5	2.0	0.4	0.2	2.4	6.6
	非正社員	225	12.9	4.0	35.6	13.3	18.2	2.2	4.9	1.3	5.8	1.8	6.1
	自由業・自営業	270	20.4	11.5	43.0	11.9	8.5	0.0	0.0	0.0	0.4	4.4	7.2
正社員													
職種別	専門・技術職	605	10.9	8.4	44.3	18.3	12.4	1.3	2.1	0.5	0.3	1.3	6.7
	事務職	374	7.5	5.6	44.4	19.8	15.2	0.8	2.9	0.8	0.0	2.9	6.5
	営業・販売職	235	4.7	11.1	48.5	17.4	11.5	1.3	1.3	0.0	0.4	3.8	6.7
	サービス職	67	9.0	9.0	58.2	11.9	6.0	4.5	0.0	0.0	0.0	1.5	6.9
	現業職	76	3.9	5.3	46.1	17.1	18.4	3.9	2.6	0.0	0.0	2.6	6.4
	その他	51	9.8	13.7	37.3	23.5	9.8	2.0	0.0	0.0	0.0	3.9	6.8
自由業・自営業													
業種別	建設業	18	16.7	5.6	44.4	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9
	製造業	7	14.3	0.0	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	7.4
	電気・ガス・ 熱供給・水道業	3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7
	情報通信業	5	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.2
	運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	33	6.1	6.1	42.4	18.2	15.2	0.0	0.0	0.0	0.0	12.1	6.7
	金融・保険・不動産業	13	7.7	15.4	61.5	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1
	飲食店、宿泊業	7	42.9		28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4
	医療・福祉	17	23.5	17.6	47.1	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5
	教育・学習支援業	55	36.4	12.7	32.7	9.1	7.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	7.6
	サービス業	73	17.8	12.3	45.2	11.0	8.2	0.0	0.0	0.0	1.4	4.1	7.1
	その他	32	18.8	12.5	53.1	9.4	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	7.4

（出所）労働政策研究・研修機構（2006b）

37 研修等が現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、「多いに役立った」から「全く役に立たなかった」までの9段階で評価してもらった結果から、総合評価指数を算出。総合評価指数 = （「多いに役立った」×9点 + … + 「全く役に立たなかった」×1点）を（全体 無回答）で除した値。総合評価指数7.0が「役立った」に該当する。

図表 2・2・22 仕事特性と総合評価（総合評価指数<sup>38</sup>）

		社内講座	社外講座	通信教育	自主的な勉強会・交流会
正社員の場合 （職種）	専門・技術職				
	事務職				
	営業・販売職				
	サービス業				
	現業職				
自営業等の場合 （業種）	建設業				
	製造業				
	卸売・小売業				
	金融・保険・不動産業				
	飲食店・宿泊業				
	医療・福祉				
	教育・学習支援業				
	サービス業				

（注） は多いことを、 は特に多いことを、 は少ないことを示している。  
 （出所）労働政策研究・研修機構（2006b）

研修の貢献度（13.4%）がほぼ同等の水準にあり、社外研修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、Off-JT3割、自己啓発3割、非正社員が同じく5割、2割、3割と評価していることから、非正社員にとってはOff-JTの貢献度は正社員に比して低いことが確認できる。

（2）研修・自己啓発を総合的に評価すると

個人は受講した研修や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る（図表2-2-21）。

肯定的評価が79.7%（同表のA～D欄の全体欄の%合計）に達する。雇用・就業

38 研修等が現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、「多いに役立った」から「全く役に立たなかった」までの9段階で評価してもらった結果から、総合評価指数を算出。総合評価指数 = （「多いに役立った」×9点 + … + 「全く役に立たなかった」×1点）を（全体 無回答）で除した値。総合評価指数7.0が「役立った」に該当する。

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、事務職で低く、自由業・自営業のなかでは、教育・学習支援業で評価が高く、卸・小売業で低い。

さらに総合評価を仕事特性との関連でみると（図表2-2-22）、正社員では、一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が特徴的である。自由業・自営業については、サービス業が肯定的、金融・保険・不動産ついで飲食店・宿泊業が否定的な評価をしている。

### （3）研修は何に役に立ったのか

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2-2-23）、一般的には、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。

図表 2・2・23 研修方法別にみた能力開発の役立った点と総合評価（過去3年間に受講した主要なコースについての評価）（複数回答）

	社内講座	社外講座	通信教育	自主的な勉強会・交流会
仕事の専門性を決められた	35.4	35.8	25.8	32.6
仕事の幅を広げられた	55.2	55.4	50.6	55.6
責任ある仕事につくことができた	12.9	8.6	6.2	7.9
希望する部門の仕事につくことができた	2.2	2.5	3.0	1.9
転職・独立の準備ができた	1.5	3.9	4.2	2.6
将来の進路を考える機会になった	4.9	7.0	10.8	8.4
昇進・昇格ができた	4.9	1.3	3.4	2.0
人脈が形成できた	10.3	9.1	3.5	21.6
総合的評価（肯定的回答率）（注）	80.3 %	80.0 %	65.4 %	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。

（出所）労働政策研究・研修機構（2006b）

第二に、将来のキャリアを考えるとという点では、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。

さらに総合評価をみると（図表2-2-23の「総合的評価」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。それに比べる通信教育に対する評価は厳しい。

また、雇用・形態別の総合評価をみると（図表2-2-24）おおむね自由業・自営業が肯定的であり、それに正社員、非正社員の順で次ぐという構成である。

図表2-2-24 研修方法別の総合評価<sup>39</sup>（n = 1,913）

			正社員	非正社員	自由業・ 自営業
社内講座	TOTAL	2,562	2,162	177	223
	総合評価指数（点）	6.7	6.7	7.0	7.3
社外講座	TOTAL	1,992	1,537	167	288
	総合評価指数（点）	6.8	6.8	6.1	7.2
通信教育	TOTAL	607	516	49	42
	総合評価指数（点）	6.2	6.2	5.7	6.3
勉強会・交流会	TOTAL	1,454	1,004	169	281
	総合評価指数（点）	7.0	7.0	6.8	7.1

（出所）労働政策研究・研修機構（2006b）

39 研修等がどの程度役に立っているかについて、「多いに役立った」から「全く役に立たなかった」までの9段階で評価してもらった結果から、総合評価指数を算出。総合評価指数 = （「多いに役立った」× 9点 + … + 「全く役に立たなかった」× 1点）を（全体 無回答）で除した値。総合評価指数7.0が「役立った」に該当する。

## 第5節 政策的課題を考える

### 1 教育訓練サービス市場の重要性を再認識する

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。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割を大きくうわまわっている。さらに研修についても、投下された時間の半分以上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。

このような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。

### 2 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すれば教育訓練サービス市場を整備し、機能の強化をはかることができるのであろうか。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）に対して十分なのかを考えておく必要がある。

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。この資源の投下の状況については、雇用・就業形態間で様々な差異が存在する。

実際の投下資源の予算に対する割合（予算比率）からみると、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が明らかとなった。一方、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。むしろ、正社員にとっては、労働時間の裁量の不自由さや突発的な残業が常態化しているという制約条件が自己の能力開発に弊害をもたらしていると考えられる。

現状、個人が資源を有効に活用できているとはいえない。これを改善するためには、勤務先における能力開発のための環境整備が必要である。

### 3 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）からみても、雇用・就業形態間で能力開発格差のあることが明らかである。

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。非正社員の予算額、実際に投下される資源量（資金）は正社員に比べて劣るが、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、年収比は高い。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、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、とりわけ現業職は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、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。

資源の有効活用を促進し、雇用・就業形態間や職種間の能力開発格差を是正するための対応策が必要である。

#### 4 教育訓練プロバイダーの分業体制を考える

最後に、教育訓練プロバイダーの分業体制について考えてみる。これまで教育訓練というと、民間か公共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。

公的機関の範疇には学校を始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にある、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。

このように、個人のニーズを踏まえた教育訓練プロバイダーの分業体制を構築していくことは急務である。

#### 5 需要構造に係わる政策的課題

以上の調査結果の分析を総括すると、以下の政策的課題が見えてくる。

まず、教育訓練サービス市場の強化である。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再認識しなければならない。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。

つぎに、能力開発のための環境整備の一環としての、勤務先の労働時間管理の改善である。「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度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り、それを促進するための政府の役割は大きい。

さらに、公共訓練機関が提供する教育訓練サービスの充実である。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が、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、現業職に対する能力開発体制の強化は重要な課題である。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。

最後に、公的機関の教育訓練機能の強化と活用の促進である。教育訓練プロバイダーの分業体制の見直し、とくに、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（公益法人、経営者団体等）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、本章では労働者個人の能力開発行動の分析結果から、教育訓練サービス市場の需要構造を明らかにするとともに、教育訓練サービス市場の重要性、能力開発のための環境整備、能力開発格差、官民分担など政策的支援を行う上での課題も提示した。

我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。この需要構造の調査研究は政策展開のための共通基盤となる視点と貴重なデータを提供できると考えている。

# 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 -

## 第1節 はじめに

第1章第4節において教育訓練サービス市場の枠組みと定義について述べたが、本章ではその枠組みのうち供給構造を取り扱う。

本章では、教育訓練プロバイダーを対象に実施した2回に渡る調査結果の分析に基づいて明らかにした、教育訓練プロバイダーの組織特性、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、どのような分野のコースが、誰を対象に、どのような方法で提供されているのかという観点からみた教育訓練サービスの質的構造について述べる。そして、この結果から得られた事実発見を踏まえて政策的インプリケーションについて考察する。

なお、本章は6節で構成されており、各節の内容は以下のとおりである。

「第2節 教育訓練サービス市場の調査概要」では、調査の目的と方法、調査対象、調査時期と回収状況等について述べる。「第3節 教育訓練プロバイダーの特徴」では、組織形態からみた教育訓練サービスの供給構造や、事業特性からみた教育訓練プロバイダーの特徴について述べる。「第4節 教育訓練サービス市場の量的構造」では、組織の収入と雇用量及び研修のコース数と受講者数からみた教育訓練サービス市場の量的な供給構造について論じる。あわせて、教育訓練サービスの内容からみた構造と委託訓練収入からみた教育訓練プロバイダーの特徴についても述べる。「第5節 教育訓練サービス市場の質的構造」では、どのような研修コースが供給されているのか、誰を対象に教育訓練サービスは提供されているのか、そして、どのような研修方法（研修の時間と費用等）で提供されているのかについて論じる。「第6節 まとめ」では、第3節から第5節において明らかにされた主要な点を整理し、それらの結果を踏まえて、政策的インプリケーションを考察する。

## 第2節 教育訓練サービス市場の調査概要

### 1 調査の目的と方法

第一次調査<sup>40</sup>は、教育訓練プロバイダーの活動実態を広く包括的に捉え、教育訓練プロバイダーの特質と、「どの教育訓練プロバイダーが、どの分野の教育訓練サービスをどの程度提供しているのか」という観点から教育訓練サービス市場の量的構造を明らかにすることを目的としている。

第二次調査<sup>41</sup>は、この第一次調査の成果を踏まえて、教育訓練プロバイダーが提供する教育訓練サービス内容の詳細を、どのような分野のコースが（コースの訓練内容）、どのような労働者を対象に（年齢、雇用・就業形態、職務階層からみた訓練受講者の属性）、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サービス市場の質的構造を明らかにすることを目的としている。

そして、第一次調査、第二次調査とも調査票を郵送する方法で実施した。

### 2 調査対象

第一次調査の対象は、社会人を対象とした教育訓練サービスを提供していると推定される教育訓練プロバイダー（以下、「実施推定組織」という）27,985組織の中から無作為に抽出した10,000組織（以下、「調査対象組織」という）である。

実施推定組織は組織形態の視点から民間企業、公益法人、経営者団体、専修学校等、大学等、職業訓練法人等に区分している（なお、当該調査の実施にあたって、国、都道府県等が運営する公共職業訓練機関等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調査対象から除いている）。

第二次調査の対象は、第一次調査で社会人を対象とした教育訓練サービスを

40 第一次調査の詳細は、労働政策研究・研修機構（2005b）を参照されたい。

41 第二次調査の詳細は、労働政策研究・研修機構（2005c）を参照されたい。

実施していると回答した1,939組織である。

### 3 調査の実施時期と回収状況等

第一次調査は2004年7月～8月に実施した。その結果、3,493組織から回答があった（以下、調査票に回答していただいた組織を「調査回答組織」という）。有効回収率は34.9%で、調査回答組織3,493の内、1,939組織が実際に教育訓練サービスを提供しており（以下、「実施組織」という）教育訓練サービスを提供している組織の割合（実施比率）は55.5%であった。これを組織形態別にみると、公益法人が最も高く72.9%で、以下、経営者団体（69.7%）、大学等（56.3%）、職業訓練法人等（55.5%）、民間企業（47.4%）、専修学校等（31.4%）であった（図表2-3-1参照）。

図表2-3-1 調査対象組織と回答組織の概要

教育訓練 プロバイダーの 組織形態	第一次調査					第二次調査	
	実施想定 組織数	調査対象 組織数	調査回答 組織数	実施 組織数	実施比率 (%)	調査対象 組織数	回答 組織数
民間企業	6,688	3,033	660	313	47.4	313	147
公益法人	4,237	1,614	682	497	72.9	497	322
経営者団体	11,275	1,967	686	478	69.7	478	291
専修学校等	3,476	2,004	684	215	31.4	215	107
大学等	1,280	996	481	271	56.3	271	201
職業訓練法人等	1,029	386	290	161	55.5	161	112
組織形態無回答			10	4		4	1
合計	27,985	10,000	3,493 (34.9%)	1,939	55.5	1,939	1,181 (60.9%)

（出所）労働政策研究・研修機構（2006c）に一部加筆

第二次調査は2004年11月～12月に実施し、1,181組織から回答を得た。有効回収率は60.9%であった。また、1,181組織が2003年度に開設した研修コース（代表的な上位10コース）として回答したコース総数は5,750コースであった。

以下、第一次、第二次調査の分析結果に基づいて教育訓練サービス市場の特徴を述べることとする。

## 第3節 教育訓練プロバイダーの特徴

### 1 組織形態からみた教育訓練サービスの供給構造

第一次調査の実施組織数（N=1,939）に基づいて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2-3-2（「組織数の構成」欄を参照）をみると、公益法人が最も多く25.6%を占めている。以下、経営者団体（24.7%）、民間企業（16.1%）で大学等、専修学校等及び職業訓練法人等が、それぞれ1割前後を占めている。したがって、組織形態からみると公益法人と経営者団体の存在が大きく、それに民間企業を加えた三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2-3-2 教育訓練プロバイダー（教育訓練実施組織）の特徴

		全体	民間企業	公益法人	経営者団体	専修学校等	大学等	職業訓練法人等
組織数の構成（N = 1,939）		100%	16.1%	25.6%	24.7%	11.1%	14.0%	8.3%
経営特性	収入からみた特徴		大規模	中規模	中規模	中規模	超大規模	小規模
	年間平均収入	13.0億円	8.8億円	4.5億円	2.5億円	3.7億円	65.9億円	0.8億円
	雇用からみた特徴		大規模	中規模	小規模	大規模	超大規模	小規模
	平均教職員数	119.2人	63.3人	38.2人	17.6人	52.6人	560.0人	17.1人
	生産性		中	高	中	低	中	低
	正規教職員1人当たりの収入	2,062万円	1,866万円	3,106万円	1,740万円	1,543万円	1,827万円	1,340万円
事業特性			專業型	準專業型	非專業型	準專業型	非專業型	專業型
教育訓練事業比率		5.7%	43.4%	14.4%	3.6%	9.6%	0.9%	27.2%
労務構成			中正規中職員	中正規多職員	多正規多職員	少正規少職員	中正規少職員	少正規中職員

（出所）労働政策研究・研修機構（2005b）を一部修正

### 2 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、図表2-3-2の事業特性（教育訓練事業比率）に注目してみてみる。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（教育訓練事業比率が大きいタイプ）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生産性（1人当たりの収入）をみると、高生産性型（1人当たり収入が多いタイプ）の公益法人、低生産性型（1人当たり収入が少ないタイプ）の職業訓練法人等と専修学校等、そして、両者の中間にある民間企業、大学等、経営者団体という三つのタイプに分かれる。こうした生産性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生産性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。

## 第4節 教育訓練サービス市場の量的構造

### 1 組織特性(組織の収入と雇用量)からみた構造

図表2-3-3に「カネ（組織の収入）」の観点からみた教育訓練サービス量の構造を示す。組織当たりの平均教育訓練事業収入をみると、民間企業が最も多く2億1,693万円で、以下、公益法人（6,219万円）、大学等（5,650万円）、専修学校等（3,235万円）、職業訓練法人等（2,117万円）、経営者団体（992万円）である。

図表 2-3-3 「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(%)	組織当たりの平均教育訓練事業収入(万円)	全教育訓練サービスに占める組織形態別占有率(%)
	a	b	c	d	e = c * d	f
全体	1,571	100.0	116,815.9	5.7	6,670.7	100.0
[ 組織形態別 ]						
民間企業	245	15.6	50,006.3	43.4	21,693.0	50.7
公益法人	433	27.6	43,307.1	14.4	6,218.7	25.7
経営者団体	371	23.6	27,229.5	3.6	992.4	3.5
専修学校等	173	11.0	33,645.6	9.6	3,235.4	5.3
大学等	228	14.5	594,950.1	0.9	5,649.8	12.3
職業訓練法人等	121	7.7	7,791.5	27.2	2,118.9	2.4

(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。

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005b)を一部修正

これを「全教育訓練サービスに占める占有率」の面で見ると、民間企業が50.7%と最も大きく、以下、公益法人（25.7%）、大学等（12.3%）、専修学校等（5.3%）、経営者団体（3.5%）、職業訓練法人等（2.4%）である。すなわち、教育訓練サービスの約1/2を提供する民間企業と、約1/4を提供する公益法人が「カネ」の面で2大プロバイダーであり、両組織で全体の約8割を占めている。さらに「ヒト（組織の雇用量）」の面からみても同様の傾向がみられる（図表2-3-4）。各組織の占有率（全教育訓練担当者に占める組織形態別占有率）は民間企業が45.1%で最も大きく、以下、公益法人（24.0%）、大学等（13.6%）、専修学校等（8.7%）、職業訓練法人等（5.3%）、経営者団体（3.3%）である。すなわち、「ヒト（組織の雇用量）」の面でも民間企業と公益法人が2大プロバイダーであり、両組織で全体の約7割を占めている。

図表2-3-4 「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 担当正規職員数 (人)	全教育訓練担当 者に占める組織 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
[ 組織形態別 ]					
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

(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。  
(出所) 労働政策研究・研修機構(2005b)

## 2 研修コース（研修コース数と受講者数）からみた構造

以上は組織の収入と雇用量からみた市場構造であるが、研修コース（研修コース数、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・セミナーといった通学型の教育と通信教育の二つの形態

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みる。

図表2-3-5に研修コースからみた教育訓練サービスの構造を示す。

図表 2・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)	開設した総コース数		
						受講者数からみた全教育訓練サービスに占める占有率(%)	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
全体	1,693	35.2	1,491.6	42.4	2,525,330	100.0	59,538	100.0
[ 組織形態別 ]								
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

(注) 図表中の数値は、全項目に回答している組織を母数(N = 1,693)として分析している。  
(出所) 労働政策研究・研修機構(2005b)

受講者数の面からみた「全教育訓練サービスに占める組織形態別の占有率」は、公益法人が54.4%を占める最大の教育訓練プロバイダーであり、専修学校等(1.6%)が最も小さい教育訓練プロバイダーである。両者の間に民間企業(14.3%)、経営者団体(13.1%)、大学等(8.9%)、職業訓練法人等(7.7%)が位置している。

同様にコース数の面(コース数からみた全教育訓練サービスに占める占有率)からみると、民間企業(32.5%)と公益法人(30.4%)の占有率が最も大きく、それに経営者団体(18.4%)を加えた主要3プロバイダーで全体の81.3%を占めている。それに対して大学等は9.0%、職業訓練法人等は7.4%、専修学校等は2.4%にとどまっている。

さらに1コース当たりの受講者数をみると、公益法人が大規模コース(76.1

人)を主体とする典型的な組織であり、職業訓練法人等(43.9人)、大学等(42.2人)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(18.7人)であり、専修学校等(28.5人)、経営者団体(30.2人)がそれに続いている。したがって、1コース当たりの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、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。

### 3 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を教育訓練サービスの主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(受講者の職種に特徴はない)組織が全体の33.6%を占め、以下、技術職・研究職(12.6%)、事務職・営業職(10.9%)、現業職(10.2%)を主な受講者とするところが多い。一方、医療職・看護職・福祉職(5.7%)と管理職(7.4%)を主な受講者とする組織は少ない。

これを組織形態にみると、大学等及び専修学校等は受講者の「職種に特徴はない」が多く、特にその傾向は大学等において顕著である。それに比べて経営者団体は「管理職」と「事務職・営業職」が、公益法人と職業訓練法人等は「技術職・研究職」と「現業職」が、さらに公益法人の場合には「医療職・看護職」

図表 2・3・6 受講者の主な職種

(単位：%)

	件数	管理職	事務職・営業職	技術職・研究職	現業職	福祉職・医療職・看護職	その他	職種に特徴はない	無回答
全体	1,939	7.4	10.9	12.6	10.2	5.7	6.9	33.6	12.7
[ 組織形態別 ]									
民間企業	313	11.5	16.0	10.9	5.1	3.5	4.2	34.5	14.4
公益法人	497	8.2	6.0	26.0	17.1	11.1	4.0	20.7	6.8
経営者団体	478	12.6	17.4	5.9	10.3	0.6	5.2	30.8	17.4
専修学校等	215	0.0	9.8	8.4	3.7	9.8	14.0	44.7	9.8
大学等	271	0.7	3.7	2.6	0.4	7.0	14.8	59.0	11.8
職業訓練法人等	161	2.5	9.9	18.0	23.6	0.6	3.7	23.0	18.6

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005b)を一部修正

「**護職・福祉職**」の受講者が多い（**図表2-3-6**）。

また、研修コース数を内容別にみると、最も多いのは**専門知識を習得する研修**（以下、「**専門研修**」という）の**35.2%**で、次いで**資格取得研修**（**20.0%**）**OA・コンピュータ研修**（**14.7%**）が多くを占めている。一方、**語学研修**（**2.3%**）と**新入社員研修**（**3.3%**）が少なく、**マネジメント研修**（**9.0%**）と**趣味・教養研修**（**11.3%**）が両者の中間を占めるという構成であった（**図表2-3-7**）。

これを**組織形態別**にみると、まず**階層別研修**（**新入社員研修**と**マネジメント研修**）は、**民間企業**、**公益法人**、**経営者団体**で**14%～20%**程度を占めているのに対して、**大学等**及び**専修学校等**では**2～3%**にとどまる点に特徴がある。つぎに**階層別研修**以外に注目すると、**民間企業**は**多様なコースを満遍なく手がけていること**、**公益法人**と**経営者団体**は**専門研修に特化していること**、**専修学校等**及び**職業訓練法人等**は **A・コンピュータ研修**と**資格取得研修**に特化していること、**大学等**は**趣味・教養研修に特化していること**に特徴がある。

**図表 2・3・7 研修コースの構成割合**

（単位：％）

	件数	階層別研修		専門知識を修得する研修	語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得を主目的とする研修	教養・趣味研修	その他
		新入社員研修	マネジメント研修						
全体	1,906	3.3	9.0	35.2	2.3	14.7	20.0	11.3	3.9
[ 組織形態別 ]									
民間企業	304	6.4	13.2	26.6	4.4	16.1	26.0	4.0	3.1
公益法人	492	3.3	10.7	46.8	1.5	5.9	22.1	3.8	5.1
経営者団体	472	4.5	12.7	41.4	0.5	19.5	12.7	4.1	4.6
専修学校等	204	0.9	1.6	28.7	1.2	23.2	27.4	15.5	1.3
大学等	271	0.4	1.5	21.1	6.6	8.0	10.0	48.4	4.1
職業訓練法人等	159	2.1	6.9	27.7	0.7	25.2	30.5	3.3	2.4

（出所）労働政策研究・研修機構（2005b）を一部修正

以上の結果を整理した**図表2-3-8**によると、**教育訓練プロバイダー**はいくつかのタイプに区分される。第一は、**事務・管理系労働者**（**管理職**、**事務職**）を主要な受講者とし、**階層別研修**を重視する**民間企業**と**経営者団体**である。後者の場合には加えて**専門研修**を重視しているが、これは**マナー研修**や**営業・販売研修**

などの事務系専門研修等が中心であると考えられる。

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であり、特定の職種を主要な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、専修学校等ではOA・コンピュータ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。

図表 2-3-8 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	技術職・研究職、現業職、 医療職・看護職・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・コンピュータ研修、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	技術職・研究職、現業職	中間型	OA・コンピュータ研修、資格取得 研修重視型

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005b)

#### 4 量的構造を総括する

組織特性（組織の収入と雇用量）と研修コース（コース数と受講者数）の観点から教育訓練サービス市場の量的構造（教育訓練サービス量の構造）を整理したものを図表2-3-9に示す。

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な教育訓練プロバイダーで

図表2・3・9 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組織形態別占有率（％）				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（2005b）

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みると、両者の占有率は76.4%に達している

第二に、「研修コースの視点（コース数と受講者数）」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な教育訓練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小さい（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（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人当たりの教育訓練事業収入」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人当たりの教育訓練事業収入」が著しく低い経営者団体、職業訓練法人等、公益法人は低価格帯の研修コースを提供する組織であるといえる。

## 5 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する。

### (1) 教育訓練事業収入と委託訓練収入

教育訓練実施組織の年間総収入は、11億6,816万円である。そして、総収入に占める教育訓練事業収入の割合（教育訓練事業比率）は平均5.7%、教育訓練事業収入に占める委託訓練（国又は地方自治体からの委託を受けて実施する訓練をいう。）収入の割合（委託訓練比率）は平均7.2%である（図表2-3-10）。

図表 2・3・10 教育訓練事業収入と委託訓練収入の割合

	件数	年間総収入（万円）	総収入に占める教育訓練事業収入の割合（％）	
			教育訓練事業収入に占める委託訓練収入の割合（％）	教育訓練事業収入に占める委託訓練収入の割合（％）
全体	1,571	116,815.9	5.7	7.2
[ 組織形態別 ]				
民間企業	245	50,006.3	43.4	4.6
公益法人	433	43,307.1	14.4	6.5
経営者団体	371	27,229.5	3.6	2.4
専修学校等	173	33,645.6	9.6	26.7
大学等	228	594,950.1	0.9	6.4
職業訓練法人等	121	7,791.5	27.2	36.2

（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校（N=1,571）として分析している。

（出所）労働政策研究・研修機構（2005b）を一部修正

これを組織形態別にみると、委託訓練比率の高い組織は職業訓練法人等（36.2%）と専修学校等（26.7%）であり、低い組織は公益法人（6.5%）、大学等（6.4%）、民間企業（4.6%）、経営者団体（2.4%）である。

つぎに教育訓練事業比率と委託訓練比率を組み合わせると、教育訓練実施組

織はいくつかのタイプに分かれる。第一のタイプは教育訓練事業比率、委託訓練比率ともに高い(つまり委託訓練に依存しつつ教育訓練事業を拡大している)職業訓練法人等である。第二は両比率とも低い(つまり、社会人を対象とした教育訓練を主要な事業としていない)大学等と経営者団体であり、公益法人もそれに準ずる組織である。第三は、教育訓練事業比率は高いが委託訓練比率が低い(つまり、教育訓練は主要な事業であるが、委託訓練には依存していない)民間企業。最後のタイプは、教育訓練事業比率は低いが委託訓練比率が高い(つまり、委託訓練依存型の教育訓練事業ともいえる)専修学校等である。

## (2) 委託訓練収入からみた市場構造

教育訓練実施組織の中の委託訓練実施組織は24.1%、教育訓練事業収入に占める委託訓練収入は7.2%である。つまり「カネ(組織の収入)」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2-3-11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割

図表2-3-11 「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割合) (%)	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 る組織形態別占有率 (%)
全体	24.1	7.2	100.0
[組織形態別]			
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(2005b)

合) 委託訓練事業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等が続く構成になっている。一方、経営者団体はわずか1%程度の存在にとどまっている。

さらに、委託訓練実施組織比率をみると、教育訓練事業収入比率が大きく、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、教育訓練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。

## 第5節 教育訓練サービス市場の質的構造

### 1 どのような研修コースが供給されているのか

#### (1) 研修コースの構成

教育訓練プロバイダー(第二次調査における回答組織1,181組織をいう)が2003年度に開設した講習会・セミナー・公開講座(以下、「研修コース」という)の総数は5,750コースである。

これを研修コースの分野別にみると、専門別研修が37.6%で最も多く、以下、資格取得研修(16.8%)、OA・コンピュータ研修(14.8%)が続いている。それらに比べると語学研修(3.0%)が最も少なく、趣味・教養研修(11.7%)と階層別研修(8.9%)が両者の中間を占めるという構成割合である。さらに階層別研修の内訳をみると、新入社員研修が3.6%、マネジメント研修が5.3%である。そして、専門別研修では技術・技能研修が15.3%で最も多く、医療・看護・福祉研修(5.8%)、経理・財務研修(5.1%)がこれに続いている。一方、

マナー研修は1.3%で最も少なく、両者の中間に品質・安全研修、営業・販売研修及び人事・労務研修が位置して、3%台を占めている（図表2-3-12の「構成割合」を参照）。

## （２） 研修コースを供給する教育訓練プロバイダーの特徴

研修コースを供給している教育訓練プロバイダーの特徴を組織形態別の観点からみると、階層別研修と専門別研修では、公益法人（階層別研修31.5%、

図表 2・3・12 主要な研修コースの構成と教育訓練プロバイダーの特徴

	件数	構成割合（%）	組織形態（%）					
			民間企業	公益法人	経営者団体	専修学校等	大学等	法人等 職業訓練
[全体]	5,750	100	10.5	27.1	23.3	5.1	21.1	12.8
[コース分野]								
階層別研修	511	8.9	8.8	31.5	42.9	0.6	5.5	10.8
新入社員研修	209	3.6	6.7	23.4	47.8	1.0	1.9	19.1
マネジメント研修	302	5.3	10.3	37.1	39.4	0.3	7.9	5.0
専門別研修	2,160	37.6	5.6	36.9	29.6	4.2	10.0	13.8
マナー研修	75	1.3	16.0	12.0	62.7	1.3	1.3	6.7
営業・販売研修	194	3.4	10.3	19.1	61.9	1.0	1.5	6.2
技術・技能研修	881	15.3	5.1	40.6	15.8	3.6	10.4	24.4
医療・看護・福祉研修	332	5.8	4.5	47.0	3.6	11.7	32.2	0.9
経理・財務研修	296	5.1	3.0	9.5	74.0	4.7	2.7	6.1
人事・労務研修	172	3.0	4.7	41.9	36.0	0.6	2.3	14.5
品質・安全研修	210	3.7	5.2	65.2	19.0	0.5	0.5	9.5
語学研修	173	3.0	17.9	9.8	5.8	2.3	54.9	9.2
OA・コンピュータ研修	850	14.8	19.1	12.1	26.5	8.4	12.8	21.2
資格取得研修	965	16.8	20.7	33.3	10.1	7.2	13.6	15.2
趣味・教養研修	672	11.7	3.7	3.4	4.5	6.1	79.8	2.5
その他	401	7.0	5.5	31.7	28.7	4.5	23.9	5.7

（出所）労働政策研究・研修機構（2005c）より作成

専門別研修36.9%)と経営者団体(階層別研修42.9%、専門別研修29.6%)が、語学研修と趣味・教養研修では大学等(語学研修54.9%、趣味・教養研修79.8%)が、OA・コンピュータ研修では経営者団体(26.5%)、職業訓練法人等(21.2%)及び民間企業(19.1%)が、そして、資格取得研修では公益法人(33.3%)と民間企業(20.7%)が主要な教育訓練プロバイダーである(図表2-3-12)。

さらに階層別研修の内訳をみると、新入社員研修、マネジメント研修ともに公益法人と経営者団体が主要な教育訓練プロバイダーであるが、新入社員研修については、それらに加えて職業訓練法人等も主要な教育訓練プロバイダーになっている。

専門別研修については、マナー研修、営業・販売研修、経理・財務研修では経営者団体が、技術・技能研修では公益法人と職業訓練法人等が、医療・看護・福祉研修では公益法人と大学等が、人事・労務研修では公益法人と経営者団体が、そして、品質・安全研修では公益法人が主要な教育訓練プロバイダーである。

## 2 「誰を」対象に教育訓練サービスは提供されているのか

### (1) 研修コースからみた対象者の特徴

まず、各研修コースがどのような受講者を対象としているのか、受講者の年齢、雇用・就業形態及び職務階層の三つの観点からみる。

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歳代を、雇用・就業形態では中小企業サラリーマンと自営業・自由業を、そして、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入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2-3-13参照)。

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。また新入社員研修とマナー研修は20歳代を中心にし

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・自由業を、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。

図表2-3-13 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	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										
									新人社員研修	マネジメント研修	マネー研修	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・安全に関わる研修				
主要な受講者層（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																				
	職務階層からみた特徴	新人社員レベル（1年未満）																			
新人社員レベル（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																					

（注）図表中の 印は主要な対象層を、 印はその中でも特に多い対象層を示している。

（出所）労働政策研究・研修機構（2005c）

残る階層別研修は、雇用・就業形態の面では、新入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しているが、職務階層の面では、新入社員研修は新入社員レベルを、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としているが、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。

新入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、前述の新入社員研修はこのタイプに近い。

新入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・福祉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している。

中堅社員レベルから課長レベルまでを対象にする営業・販売研修と品質・安全研修

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。

## (2) 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。分析結果を整理した図表2-3-14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 2・3・14 教育訓練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
主要な受講者層（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					
	職務階層からみた特徴	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					

（注）図表中の 印は主要な対象層を、 印はその中でも特に多い対象層を示している。

（出所）労働政策研究・研修機構（2005c）

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研修コースは、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。

### 3 研修方法からみた教育訓練サービスの特徴

#### (1) 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2-3-15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、A・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1,000円から2,000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3,000円から4,000円と高い。

図表 2-3-15 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	研修 コンピ ュータ	語学 研修	趣味・ 教養 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			
受講料（千円）	49.5	50.7	48.9	73.2	45.9	62.3	25.0			
研修1時間当たりの受講料（千円）	1.2	2.9	1.1	1.1	0.8	1.9	1.9			
研修の受講者数										
年間延べ受講者数（人）	155.8	99.0	170.8	200.2	95.9	89.1	137.0			
年間開講回数（回）	4.7	3.3	3.8	6.0	6.6	5.1	3.8			
コース1回当たりの受講者数（人）	33.1	30.9	45.0	33.2	14.5	17.4	35.8			
		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 関わ る研 修
研修の時間と費用										
研修時間（時間）		16.7	18.5	11.8	16.9	88.3	52.7	27.2	10.1	13.3
受講料（千円）		17.2	73.8	26.7	39.7	62.8	60.1	23.8	30.8	39.2
研修1時間当たりの受講料（千円）		1.0	4.0	2.3	2.4	0.9	1.1	0.9	3.1	2.9
研修の受講者数										
年間延べ受講者数（人）		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）		1.8	4.3	2.4	3.5	4.2	2.7	3.9	3.5	4.7
コース1回当たりの受講者数（人）		36.7	28.9	29.4	33.5	48.1	69.0	32.6	56.2	29.9

（出所）労働政策研究・研修機構（2005c）

「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70人前後の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1回当たり受講者数）をみると、30人前後が平均であるが、その中におい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（69.0人）、人事・労務研修（56.2人）、ついで技術・技能研修（48.1人）である。それに対して、A・コンピュータ研修（14.5人）と語学研修（17.4人）は少人数研修タイプをとっている。

## （2）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2-3-16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であり、短時間型は経営者団体と大学等である。そして、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、その中におい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。

図表 2・3・16 教育訓練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時間当たり受講料（千円）	2.4	1.1	1.2	0.6	1.2	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回当たり受講者数（人）	12.2	48.3	29.7	33.8	27.1	37.7

（出所）労働政策研究・研修機構（2005c）

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で、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、少人数研修タイプをとるの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。

このようにみてくると、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。

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

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

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

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

## 4 質的構造を総括する

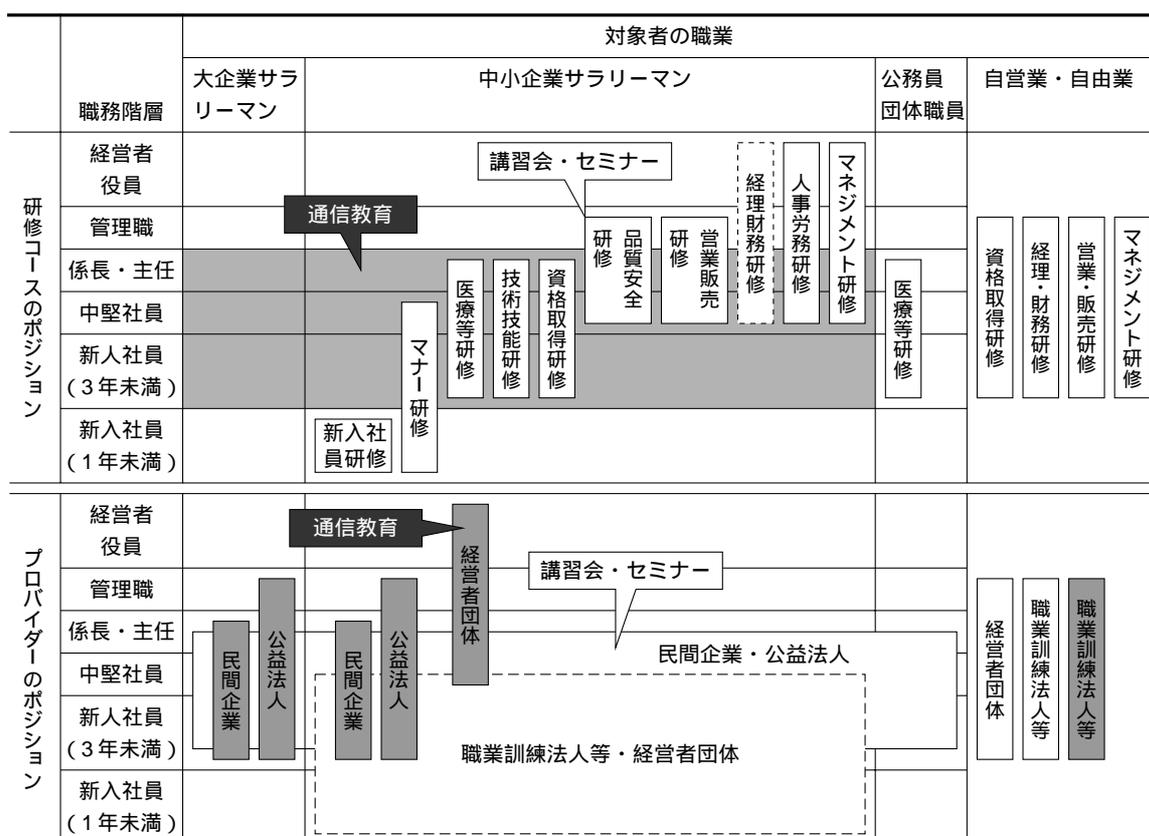
### (1) 対象者からみた市場構造

つぎに教育訓練プロバイダーによって提供される教育訓練サービス（講習会・セミナーと通信教育）の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2-3-17の「研修コースのポジション」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、その中で 新入社員研修、マナー研修、技術・技能研修、資格取得研修、医療等研修（医療・看護・福祉研修）、品質・安全研修、営業・販売研修、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入社員レベルから係長・主任レベルに対象を集中していることに特徴がある。

つぎの教育訓練プロバイダーについては（図表2-3-17の「プロバイダーのポジション」を参照）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（職業訓練法人等は中堅社員レベルから新人社員レベルを、経営者団体は中堅社員レベルを）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。

最近の社会人大学院は30～40歳代、民間企業サラリーマンと公務員・団体職

図表2 - 3 - 17 対象者からみた研修コースと教育訓練プロバイダーのポジション



(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。

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005c)

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中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。

## (2) 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2-3-18になる。

図表2・3・18 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		大学院教育	社会人大学院
	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・販売研修 品質・安全研修 人事労務研修		OA研修	階層別研修 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		
受講料水準		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		大学院教育	社会人大学院
	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
	中価格帯 (35～57千円)		公益法人	職業訓練法人	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 通信教育

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005c)

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。その中に、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、資格取得研修、技術・技能研修、医療等研修（医療・看護・福祉研修）は高価格帯の長期コース、新入社員研修、マナー

研修は低価格帯の短期コース、 マネジメント研修、営業・販売研修、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（図表2-3-18の「プロバイダーのポジション」を参照）、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。その中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、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、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、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いう特長がみられる。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。

## 第6節 ま と め

本調査で明らかにした教育訓練サービス市場の特徴を要約すると次のようになる。

教育訓練サービスからの収入と投入された人員を組織形態別占有率で見ると、民間企業と公益法人の両組織で全体の7割前後を占める。提供しているコース数からみてもこの両組織で全体の6割強を占めるが、受講者数は公益法人に集中している。

委託訓練は教育訓練サービス市場全体の1割弱の規模であるが、専修学校等

と職業訓練法人等が積極的に取り組んでいる。

提供している研修コース分野をみると、階層別研修と専門別研修では公益法人と経営者団体が、語学研修と趣味・教養研修では大学等が、OA・コンピュータ研修では経営者団体、職業訓練法人等及び民間企業が、そして、資格取得研修では公益法人と民間企業が主要な教育訓練プロバイダーである。

誰を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みると、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、マネージャー研修、技術・技能研修、資格取得研修、医療等研修、品質・安全研修、営業・販売研修、人事・労務研修、マネジメント研修、経理・財務研修が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・自由業の者にも対応している。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みると、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。

この本調査で得られた成果は、教育訓練サービス市場の研究に貴重な情報を提供するという点で大きな貢献であるが、それに加えて、教育訓練サービス市場を強化するための戦略に必要な基礎的情報を提供するという点でも有益であると考えている。

例えば、教育訓練サービス市場を強化するためには、「どの分野で教育訓練サービスが不足しているのか」を正確に把握することが不可欠である。いまの市場は中小企業で働く中堅クラスの労働者のための教育訓練サービスを主に提供し、大企業の労働者あるいは管理職のために提供される教育訓練サービスは多くない。本調査が明らかにしたこうした事実は、「どの分野で教育訓練サービスが不足しているのか」を正確に把握するうえで貴重な情報を提供することになる。

あるいは、いま政府は「民間にできることは民間に」という規制緩和政策を推し進め、教育訓練の実施面においても民間の教育訓練プロバイダーを活用し

た委託訓練を実施しているが、その際には「どの研修内容については、どの教育訓練プロバイダーに、どの程度の費用で委託するのか」が重要な問題になる。本調査研究で明らかにした各教育訓練プロバイダーのサービス範囲と受講料についての事実発見は、委託訓練体制を整備するうえで必要な「どの教育訓練プロバイダーはどの分野が得意か」、「教育訓練サービスを提供するにあたり、どの教育訓練プロバイダーはどの程度の費用を必要としているのか」等の情報を提供することになる。

つぎに教育訓練プロバイダーの機能分担について考えてみたい。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中で重要な役割を果たしている。公的機関の範疇には学校を始め多様な機関が含まれるが、とくに重要な存在は公益法人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、教育訓練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越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にある、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ているのである。

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際には、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図る。政府はそれを支援するための政策を考慮する。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いえる。

以上、教育訓練サービス市場におけるサービスの供給状況と、そこから読み取れる施策上のインプリケーションについて考察してきた。最後に、教育訓練サービス市場で利用できる教育訓練サービスの量と質に関する情報が利用者である個人や企業にどのように提供されているのか、その現状と課題についてふ

れておきたい。

これまで教育訓練は企業内の訓練プラットフォーム<sup>42</sup>で主体的に行われてきたが、バブル経済がはじけて以来、終身雇用あるいは長期雇用のもとで技能の内部形成を育んできたシステムが機能しにくくなっていること、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ない、あるいは企業内訓練の対象となっていない非正規社員が増加していること、研修戦略を全従業員を対象とした底上げ方式から対象者を絞って行う選抜方式へと転換を図っている企業が増えつつあること等の要因があって、企業内の訓練プラットフォームにアクセスできない人が多くなっている。このような状況下では、個人が主導的に自身の能力開発を進めていくことが求められる。その際、能力開発に関する情報をいかに彼等に提供するかが重要な意味をもつ。

しかし、現在のところ、個人にとって利用できる能力開発資源として「どのようなものが」、「どこに」、「どれくらい」あるのかを明確に伝える公的なウェブサイト（商業ベースでないもの）が、キャリア形成に関する情報インフラとして十分に機能しているという状況にはないように思われる。

個人が主導的に行うキャリア形成を支援し、能力開発を効果的に行えるようにするためには、アクセス性の良さや使いやすさを考慮して設計された公的機関のウェブサイトを通して、教育訓練サービス市場の情報へ容易にアクセスできる環境整備が重要な課題であるといえる。

少なくとも、教育訓練サービス市場に供給されている訓練コースに関する情報（コース名、コース内容、コースのレベル、コースの対象者、コースの期間、実施時期、受講料等が分野別に、かつ体系的に整理されている情報）や受講に際して利用できる支援策（コース選択に係る相談支援、助成金、担当している機関等を含む）に係るデータベースを構築して、ウェブサイト上で容易に必要な情報が入手できる公的な情報提供システムを整備することは、個人の主体的な能力開発行動をサポートし活発化させる上で極めて重要なことであるといえる。

---

42 企業では入社後の従業員に対して、彼等の職務経験や技能の程度（技能の熟練度）に応じて計画的にあるいは適宜、訓練機会が提供され、その仕組みに乗って訓練を受けることができる訓練の場や訓練環境が作られている。従業員に対するこのような訓練の場や訓練環境をここでは「訓練プラットフォーム」と呼称する。

# 公共職業訓練の供給構造

## 第1節 はじめに

本章は我が国の教育訓練プロバイダーが教育訓練サービス市場に提供している訓練コースの供給構造を捉えるための情報を前章に加えるものである。前章の調査では公共職業訓練について他の教育訓練プロバイダーと同様の方法でデータ収集ができず、両者の比較検討ができなかったため、本章で公共職業訓練を取りあげることとした。

公共職業訓練実施機関は我が国の職業能力開発において、雇用状況を勘案した離転職者訓練の実施による求職者の再就職支援、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実施による職務遂行能力の向上支援等を実施している。この供給構造を明らかにするため、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し、開催期間、開催分野等を分析した。

本章では、第2節で公共職業訓練の概要を、第3節で公共職業訓練の供給構造と他教育訓練プロバイダーとの差異を、第4節で企業からみた学卒者訓練と在職者訓練の評価を取り上げ、第5節で小括する。

## 第2節 公共職業訓練の概要

我が国の公共職業訓練は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）及び都道府県が実施している。

### 1 公共職業訓練の種類

法は、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2-4-1に示す6区分の訓練課程を規定し訓練を行うこととしている。

## 2 公共職業訓練施設の種類の提供する訓練コース

図表2-4-1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2-4-2に示す職業能力開発施設<sup>43</sup>（前節でいう教育訓練プロバイダー）を設置し、図表2-4-3に示す訓練を実施している。

図表 2・4・1 公共職業訓練の種類

程度	期間	
	長期訓練課程	短期訓練課程
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

（出所）職業能力開発促進法

図表 2・4・2 公共職業訓練施設の種類の設置数

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	9
	職業能力開発校	185

（出所）厚生労働省労働政策審議会（2005）

図表2-4-1に示した「程度」は図表2-4-3中の「訓練の概要」欄に記述されている「基礎的な」、「高度の」、「高度で専門的かつ応用的な」等で区別されている。「期間」は同図表2-4-3中の「訓練期間及び総訓練時間」欄の年又は時間で記述され、長期間の訓練は1年（1,400時間）以上をいい、短期間の訓練は1年（一般的には6ヶ月以下、12時間以上）以下で区分されている。

43 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 2・4・3 公共職業訓練の概要

	訓練過程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間	職業能力開発施設
普通職業訓練	普通課程	中学卒業生又は高等学校卒業生等に対して、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高等学校卒業生等 1 年 総訓練時間 1,400 時間以上</li> <li>・中学校卒業生等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 1 年につき概ね 1,400 時間</li> </ul>	職業能力開発校
	短期課程	在職労働者、離転職者等に対して、職業に必要な技能（高度の技術を除く）・知識を習得させるための短期間の課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・6 カ月以下 （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っては、10 時間以上）</li> </ul>	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	高等学校卒業生等に対して、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高等学校卒業生等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 1 年につき概ね 1,400 時間</li> </ul>	職業能力開発短期 大学校 職業能力開発大学校
	応用課程	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基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	職業能力開発大学校
	専門短期課程	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・6 カ月以下 （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</li> </ul>	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
	応用短期課程	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1 年以下 総訓練時間 60 時間以上</li> </ul>	職業能力開発大学校

（出所）厚生労働省労働政策審議会（2005）

### 3 公共職業訓練の実施状況

平成11年度から平成16年度までに実施された離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練の修了者数は図表2-4-4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能力開発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能力開発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。

その規模を修了者数で見ると、離職者訓練と在職者訓練の比率が大きい。修了者数の変化を合計で見ると平成11年度において38万人、平成13年度には105万人、平成16年度には38万人と大きく変化している。この変化は雇用・能力開発機構の離職者訓練の修了生数の影響が大きいことが読みとれる。当時、雇用

状況悪化への対応として政府の緊急雇用対策による委託訓練が幅広く実施された結果であり、公共職業訓練が国の雇用政策に連動して訓練コースを設定し職業能力開発を実施していることの現れといえる。

図表 2-4-4 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	384,156	532,527	1,053,447	647,412	590,750	389,651	
合計	離職者訓練	131,911	236,164	520,377	420,330	405,199	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	323,045	128,088
在職者訓練	233,495	278,524	516,387	201,798	161,345	174,675	
学卒者訓練	18,750	17,839	16,683	25,284	24,206	23,655	
雇用・能力開発機構	合計	276,360	417,939	914,936	491,680	445,769	261,549
	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	133,995	95,464	113,217
学卒者訓練	3,808	3,984	3,869	7,473	7,490	7,599	
都道府県	合計	107,796	114,588	138,511	155,732	144,981	128,102
	離職者訓練	24,454	35,600	61,155	70,118	62,384	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	40,543	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	17,811	16,716	16,056	

(出所) 厚生労働省労働政策審議会(2005)

## 第3節 提供されている訓練コースの構造

### 1 訓練コースデータ収集

公共職業能力開発施設が提供する訓練コースの構造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(平成17年度4月 以下「AGデータベース」という)及び 都道府県ホームページ(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のデータを収集、分類した。

離職者訓練と学卒者訓練はガイドブックを用いて、訓練科目名(コース名)

訓練課程の区分、訓練生定員、訓練期間、提供分野等を整理し、在職者訓練はAGデータベースとHPを用いて、訓練コース名、訓練時間数、程度（到達レベル）、提供分野等を整理した。

## 2 訓練コースの分類

訓練コースを提供分野で分類するにあたっては、図表2-4-5の分類を用いた。

図表2-4-5 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	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		
営業・販売	営業、販売、マーケティング	
技術・技能研修	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、自家用電気工作物、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	メカトロニクス、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、ファイヤーウォール、Web、OA システム、データベース設計 電気通信、光通信、データ処理
	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	
語学研修	語学	
OA・コンピュータ研修	アクセス、ワード、エクセル、PP・プレゼンテーション	
資格取得研修	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		

（出所）労働政策研究所・研修機構（2006a）

この分類はプロバイダー第二次調査（労働政策研究・研修機構 2005a）を基に作成している。第二次調査の分類との相違点は、階層別研修に「経営・創業」を追加したこと、技術・技能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。技術・技能研修の細分類については、職業能力開発総合大学校能力開発研究センター（2004a）の技術分野を基に作成した。

分類は原則的にコース名を基に行っているが、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分類している。

### （１） 離職者訓練

離職者訓練コースデータは、雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター及び都道府県職業能力開発校で実施される訓練コースの集計データである。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している。

#### ア. 訓練コースの期間

離職者訓練の訓練期間別構成は図表2-4-6に示すとおりである。

図表2-4-6 離職者訓練コースの期間

		雇用・能力開発機構		都道府県		公共職業訓練	
		コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員
2ヶ月訓練 (10日、1ヶ月含む)	コース数	0	0.0 %	60	7.9 %	60	2.3 %
	定員	0	0.0 %	1,099	7.5 %	1,099	2.0 %
3ヶ月訓練	コース数	406	21.4 %	56	7.4 %	462	17.4 %
	定員	9,061	22.4 %	855	5.9 %	9,916	18.0 %
4ヶ月訓練	コース数	0	0.0 %	12	1.6 %	12	0.5 %
	定員	0	0.0 %	205	1.4 %	205	0.4 %
5ヶ月訓練	コース数	0	0.0 %	1	0.1 %	1	0.0 %
	定員	0	0.0 %	10	0.1 %	10	0.0 %
6ヶ月訓練	コース数	1,451	76.5 %	495	65.0 %	1,946	73.2 %
	定員	30,626	75.6 %	9,645	66.2 %	40,271	73.1 %
1年訓練	コース数	39	2.1 %	133	17.5 %	172	6.5 %
	定員	827	2.0 %	2,620	18.0 %	3,447	6.3 %
2年訓練	コース数	0	0.0 %	4	0.5 %	4	0.2 %
	定員	0	0.0 %	125	0.9 %	125	0.2 %
計	コース数	1,896	100 %	761	100 %	2,657	100 %
	定員	40,514	73.6 %	14,559	26.4 %	55,073	100 %

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006a)

公共職業訓練（雇用・能力開発機構と都道府県の両組織が提供している訓練コースの合計をいい、以降「公共職業訓練」という）について訓練期間から設定コース数をみると、6ヶ月訓練73.2%、3ヶ月訓練17.4%、1年訓練6.5%の順で提供され、全定員（55,073人）からみると雇用・能力開発機構が73.6%（都道府県26.4%）で、離職者訓練の3/4を提供している。

雇用・能力開発機構の設定コース数は6ヶ月訓練<sup>44</sup> 76.5%と3ヶ月訓練21.4%を主なコースとして提供し（合計で10割弱）、2ヶ月、4ヶ月、5ヶ月及び2年訓練は提供していない。都道府県は6ヶ月訓練、3ヶ月訓練に加えて2ヶ月訓練7.9%、1年訓練17.5%も提供しているが、4ヶ月、5ヶ月及び2年訓練の提供数は少ない。

#### イ.訓練コースの分野別構成

離職者訓練の分野別構成は図表2-4-7のとおりで、公共職業訓練を実施分野からみると、専門別研修97.2%を専ら提供し、階層別研修（経営・創業のみ）2.3%とOA・コンピュータ研修0.5%を僅かに提供している。専門別研修(2,582コース)からみると、技能・技術研修72.7%が最も多く、事務・ビジネス研修22.9%、医療・介護・福祉研修4.5%を提供している。

雇用・能力開発機構は専門別研修97%と経営・創業研修3%のみで、他の構成分野の訓練は提供していない。都道府県も専門別研修97.5%を主に提供してOA・コンピュータ研修2%と経営・創業研修0.7%は僅かな提供となっている。

#### （2）学卒者訓練

学卒者訓練コースデータは、雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校、都道府県の職業能力開発短期大学校及び職業能力開発校で実施される訓練コースの集計データである。

---

44 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）のため、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2-4-7 離職者訓練の分野別構成

コース分野		雇用・能力開発機構		都道府県		公共職業訓練		
		開催数	%	開催数	%	開催計	%	
階層別研修	コース数	56	3.0	5	0.7	61	2.3	
	定員	1,248		160		1,408		
	階層別	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		150		1,408	
専門別研修	コース数	1,840	97.0	742	97.5	2,582	100	
	定員	39,266		14,175		53,441	97.2	
	マナー	コース数	0		0		0	
		定員	0		0		0	
	営業・販売	コース数	0		0		0	
		定員	0		0		0	
	技術・技能	コース数	1,317		559		1,876	72.7
		定員	27,568		10,130		37,698	
	事務・ビジネス	コース数	491		99		590	22.9
		定員	10,748		2,380		13,128	
	医療・介護・福祉	コース数	32		83		115	4.5
		定員	950		1,625		2,575	
	経理・財務・法務	コース数	0		0		0	
		定員	0		0		0	
	人事・労務	コース数	0		1		1	0.0
		定員	0		40		40	
	品質・安全管理	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	
OA・コンピュータ研修	コース数	0		14	2	14	0.5	
	定員	0		224		224		
資格取得研修	コース数	0		0		0	0.0	
	定員	0		0		0		
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	1,896	100	761	100	2,657	100	
	%	71.4		28.6				
	定員	40,514		14,559		55,073		

(出所) 労働政策研究所・研修機構(2006a)を一部加筆修正

## ア. 訓練コースの期間

学卒者訓練の訓練期間別構成は図表2-4-8に示すとおりで、公共職業訓練について訓練期間から設定コース数をみると、2年訓練55.8%、1年訓練44.1%を提供し(合計で10割弱)、3年訓練0.1%を僅かに提供している構造である。

図表2-4-8 学卒者訓練コースの期間

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

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006a)

雇用・能力開発機構の設定コース数は2年訓練93.3%を主なコースとして提供し、都道府県は1年訓練52.3%と2年訓練47.5%を提供しており3年訓練も1コース提供している。雇用・能力開発機構は長期間の訓練としては高卒等を対象とした専門課程<sup>45</sup>及びこれを修了した者等を対象とした応用課程(それぞれ標準訓練期間2年)を実施していて、普通課程は実施していない。都道府県は主として普通課程(中卒対象は標準訓練期間2年、高卒等対象は標準訓練期間1年)を実施している。

### イ. 訓練コースの分野別構成

学卒者訓練の分野別構成は図表2-4-9に示すとおりである。

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

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 2-4-9 学卒者訓練の分野別構成

コース分野		雇用・能力開発機構		都道府県		公共職業訓練		
		開催数	%	開催数	%	開催計	%	
階層別研修	コース数	0		0		0		
	定員	0		0		0		
	階層別	コース数						
		定員						
経営・創業	コース数							
	定員							
専門別研修	コース数	150	100	682	100	832	100	
	定員	3,200		14,611		17,811		
	マナー	コース数	0		0		0	
		定員	0		0		0	
	営業・販売	コース数	0		3	0.4	3	0.4
		定員	0		60		60	
	技術・技能	コース数	150	100	649	95.2	799	96.0
		定員	3,200		13,791		16,991	
	事務・ビジネス	コース数	0		29	4.3	29	3.5
		定員	0		730		730	
	医療・介護・福祉	コース数	0		1	0.1	1	0.1
		定員	0		30		30	
	経理・財務・法務	コース数	0		0		0	
		定員	0		0		0	
	人事・労務	コース数	0		0		0	
		定員	0		0		0	
	品質・安全管理	コース数						
定員								
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	120		682		832	100	
	定員	3,200		14,611		17,811		

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006a)を一部加筆修正

公共職業訓練について実施分野から設定コース数をみると、専門別研修100%のみである。雇用・能力開発機構は専門別研修の技術・技能研修100%に特化し、都道府県も技能・技術研修95.2%を主要コースとし、事務・ビジネス研修、営業・販売研修、医療・介護・福祉研修を僅かに提供している。

### (3) 在職者訓練

在職者訓練コースデータは、雇用・能力開発機構の73施設と38都道府県で実

施される訓練コースの集計データである。受講生定員については、掲載のないもの、掲載があっても「若干名、複数コースの合計定員」等が若干数あったため判定できる数のみを集計した。このため、受講生定員は参考値とすることとした。また公共職業訓練に限定したため、一部の県で提供されている12時間未満の訓練コース（研修）は記載があっても除外した。

在職者訓練は地域の教育訓練ニーズに基づき、主として短期課程、専門短期課程又は応用短期課程の職業訓練として実施されている。これらの訓練課程は、長期間の職業訓練と比べて訓練期間等の設定に関してより自由度が高いことから多様な訓練が実施されている。このため、以下では訓練期間構成と実施分野構成だけでなく他教育訓練機関との比較についても分析する。

#### ア.訓練コースの期間

在職者訓練の訓練期間は多様で、開催時間についても昼間のみならず、夜間・土日訓練も提供されている。在職者訓練の訓練時間は1日6時間で設定され、夜間は1日3時間の設定が多い。

#### (ア) 昼間訓練コース

在職者訓練・昼間コースの訓練期間別構成は、図表2-4-10に示すとおりである。公共職業訓練を訓練期間からみると、昼間コース3日訓練43.4%と2日訓練36.0%が主要提供コース（合計で8割弱）である。雇用・能力開発機構は3日訓練

図表 2・4・10 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	コース数計	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	83.5	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	16.5	36,129
	52.6		29.7		12.5		2.2		3.1		100%		
公共職業 訓練	4,353	56,500	5,254	61,472	1,867	22,753	484	5,398	145	2,176	12,103	100.0	148,299
	36.0		43.4		15.4		4.0		1.2		100%		

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006a)

練46.1%と2日訓練32.7%を主な訓練コースとして提供し（合計で8割弱）、4日訓練、5日訓練が続く。都道府県でも同様に2日訓練と3日訓練を主に提供している（合計で8割強）。

提供されている昼間全コース数からみると、雇用・能力開発機構83.5%、都道府県16.5%の提供構造となっている。

### （イ）夜間訓練（一部土日の昼間を含む）コース

在職者訓練・夜間コースの訓練期間別構成は図表2-4-11に示すとおりである。

図表 2・4・11 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~		コース数計	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					
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	59.9	13,741
	71.4	69.2	20.8	20.8	6.3	8.0	1.3	1.6	0.3	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100%		
都道府県	413	7,188	219	5,244	80	1,335	41	785	24	476	14	300	5	115	4	70	800	40.1	15,513
	51.6	46.3	27.4	33.8	10.0	8.6	5.1	5.1	3.0	3.1	1.8	1.9	0.6	0.7	0.5	0.5	100%		
公共職業訓練	1,267	16,700	468	8,104	155	2,429	56	1,000	27	536	1.4	300	5	115	4	70	1,996	100.0	29,254
	63.5	57.1	23.4	27.7	7.8	8.3	2.8	3.4	1.4	1.8	0.7	1.0	0.3	0.4	0.2	0.2	100%		

（出所）労働政策研究・研修機構（2006a）

公共職業訓練を訓練期間からみると、12～18時間訓練（63.5% 夜間4日～6日間換算）と20～24時間（23.4% 夜間6日～8日間で2週間以内換算）が主要提供コースである（合計で9割弱）。

提供されている夜間全コース数からみると、雇用・能力開発機構59.9%、都道府県40.1%の提供構造となっている。

雇用・能力開発機構も都道府県も同様の実施傾向で24時間以下（夜間8日以下）の夜間コースを提供している。昼間3日（18時間）、昼間2日間（12時間）の訓練コースと同様の訓練内容を夜間コースとして提供しているケースが散見される。

### イ.訓練コースの提供分野別等構成

在職者訓練は多様なコースが開催されているため、分野別構成の他に、レベ

ル別構成及び他教育訓練機関との提供比較により供給構造を明らかにする。

(ア) 分野別構成

在職者訓練の分野別構成は図表2-4-12に示すとおりで、公共職業訓練を実施

図表2-4-12 在職者訓練の分野別構成

【コース分野】		雇用・能力 開発機構		都道府県		公共職業訓練		
		開催数	%	開催数	%	開催計	%	
階層別研修	コース数	381	3.4	105	3.8	486	3.4	
	定員	5,481		2,189		7,670		
	階層別	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	90.3	1,293	46.2	11,500	81.6	
	定員	112,258		20,645		132,903		
	マナー	コース数	0		7		7	
		定員	0		135		135	
	営業・販売	コース数	38		2		40	
		定員	504		50		554	
	技術・技能	コース数	9,542		1,085		10,627	
		定員	103,899		15,754		119,653	
	事務・ビジネス	コース数	86		50		136	
		定員	1,014		1,296		2,310	
	医療・介護・福祉	コース数	22		23		45	
		定員	374		622		996	
	経理・財務・法務	コース数	118		34		152	
		定員	1,436		788		2,224	
	人事・労務	コース数	130		14		144	
		定員	1,625		305		1,930	
	品質・安全管理	コース数	271		78		349	
		定員	3,406		1,695		5,101	
	語学研修	コース数	0	0.0	5	0.2	5	0.0
定員		0		100		100		
OA・コンピューター研修	コース数	711	6.3	616	22.0	1,327	9.4	
	定員	8,172		10,944		19,116		
資格取得研修	コース数	0	0.0	781	27.9	781	5.5	
	定員	0		17,764		17,764		
趣味・教養研修	コース数	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	定員	0		0		0		
合計	コース数	11,299	100.0	2,800	100.0	14,099	100%	
	%	80.1		19.9				
	定員	125,911		51,642		177,553		

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006a)を一部加筆修正

分野からみると、専門別研修81.6%が主要コースで、OA・コンピューター研修9.4%、資格取得研修5.5%の提供は僅かである。全提供コース数からみると、雇用・能力開発機構が80.1%、都道府県19.9%で在職者訓練の主要提供者は雇用・能力開発機構である。

雇用・能力開発機構は専門別研修90.3%を主要コースとして提供し、OA・コンピューター研修6.3%、階層別研修3.4%は僅かであり語学研修、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46.2%、資格取得研修27.9%、OA・コンピュータ研修22%の順で提供している。

### (イ) レベル別(目的別)構成

在職者訓練のレベル別(目的別)構成について、初心者対象(初級)と資格取得(技能検定含む)を抽出して整理すると、図表2-4-13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。

雇用・能力開発機構は全て中級以上(100%)を提供し初級、資格対応及び技

図表2-4-13 レベル別(目的別)構成

[コース分野]		雇用・能力 開発機構	都道府県					公共職業 訓練 計
			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	コース数	293	54			42	96	389
	定員	4,198	1,005			942	1,947	6,145
経営・創業	コース数	88	5			4	9	97
	定員	1,283	117			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	コース数	0	7			0	7	7
	定員	0	135			0	135	135
営業・販売	コース数	38	2			0	2	40
	定員	504	50			0	50	554
技術・技能	コース数	9,542	800			285	1,085	10,627
	定員	103,899	11,938			3,816	15,754	119,653
事務・ビジネス	コース数	86	20			30	50	136
	定員	1,014	416			880	1,296	2,310
医療・介護・福祉	コース数	22	15			8	23	45
	定員	374	417			205	622	996
経理・財務 /	コース数	118	23			11	34	152
	定員	1,436	458			330	788	2,224
人事・労務・法務	コース数	130	7			7	14	144
	定員	1,625	125			180	305	1,930
品質・安全管理	コース数	271	30			48	78	349
	定員	3,406	570			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
	%		47.1	25.1	2.8	25.0	100	
	定員	125,911	21,548	16,818	946	12,330	51,642	177,553

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006a)

能検定対応は提供していない。都道府県は初級47.1%、資格取得25.1%、中級以上25.0%を主に提供し、技能検定2.8%も提供している。

### (ウ) 他教育訓練機関との比較

#### a. 提供コース分野の比較

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対象の訓練コースの実施状況をAGデータベース<sup>46</sup>の設定コース数でみると図表2-4-14のとおりである。登録データに限りがあるため公共職業訓練と単純に比較できないが提供の傾向をみることは可能である。

図表2-4-14 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	59	0	0	427	486	3.4	2	0	53	55	1.3
階層別	54	0	0	335	389		2	0	23	25	
経営・創業	5	0	0	92	97		0	0	30	30	
専門別研修	904	0	0	10,596	11,500	81.6	76	0	744	820	18.7
語学研修	5	0	0	0	5	0.0	27	0	931	958	21.8
OA・コンピュータ研修	350	0	0	977	1,327	9.4	90	0	104	194	4.4
資格取得研修	0	704	77	0	781	5.5	0	2,367	0	2,367	53.9
趣味・教養研修	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0
合計	1,318	704	77	12,000	14,099	100	195	2,367	1,832	4,364	100
	9.3	5.0	0.5	85.1			4.4	53.9	41.7		

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006a)を一部加筆修正

提供分野別にみると公共職業訓練は、専門別研修81.6%、OA・コンピュータ研修9.4%、資格取得研修5.5%（都道府県のみ提供）の順で提供し、他教育訓練機関は資格取得研修53.9%、語学研修21.8%、専門別研修18.7%、OA・コンピュータ研修4.4%の順で提供している。公共職業訓練が専門別研修8割強を提供しているのに対し、他教育訓練機関は資格取得と語学研修で8割弱を提供

46 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データベースが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2-4-14はAGデータベースに登録された専門学校・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。

するという提供分野に差違があり、特徴的な違いとなっている。

レベル別（目的別）構成でみても公共職業訓練は中級以上が8割強で、他教育訓練機関は資格対応と中級以上で10割弱を提供していて供給構造に違いがある。

#### b. 専門別研修の比較

図表2-4-14の専門別研修について公共職業訓練と他教育訓練機関の提供コースの構成をさらに詳細にみると、図表2-4-15のとおりである。

図表 2・4・15 専門別研修での比較

コース分野	公共職業訓練				他教育訓練機関			
	初級	中級以上	計	%	初級	中級以上	計	%
専門別研修	904	10,596	11,500	100	76	744	820	100
マナー	7	0	7	0.1	0	0	0	0.0
営業・販売	2	38	40	0.3	0	7	7	0.9
技術・技能	800	9,827	10,627	92.4	56	468	524	63.9
事務・ビジネス	20	116	136	1.2	7	40	47	5.7
医療・介護・福祉	15	30	45	0.4	0	162	162	19.8
経理・財務	23	129	152	1.3	4	25	29	3.5
人事・労務・法務	7	137	144	1.3	3	22	25	3.0
品質・安全管理	30	319	349	3.0	6	20	26	3.2

（出所）労働政策研究・研修機構（2006a）を一部加筆修正

公共職業訓練の主要提供コースは技術・技能研修92.4%であり、品質・安全管理3.0%等が僅かに提供されている。他教育訓練機関は技術・技能研修63.9%が主要であるものの医療・介護・福祉19.8%、事務・ビジネス5.8%が提供されている。専門別研修で提供される訓練コースにもプロバイダー側の提供意図に違いがみられる。

#### c. 技術・技能研修の比較

図表2-4-14中の専門別研修の技術・技能研修について公共職業訓練と他教育訓練機関の提供コースの構成をみると、図表2-4-16のとおりである。

公共職業訓練は、情報通信31.9%、機械31.2%、制御12.7%、電気・電子10.8%の4分野で86.6%を提供し、他教育訓練機関は情報・通信が過半数55.7%を占め、機械9.9%、印刷デザイン9.5%等が少数が続いている。専門別研修の

技術・技能研修分野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。

図表 2・4・16 技術・技能研修の比較

【コース分野】		雇用・能力開発機構		都道府県		公共職業訓練		他教育訓練機関	
		開催数	%	開催数	%	開催数	%	開催計	%
機械	コース数	2,954	31.0	358	33.0	3,312	31.2	52	9.9
	定員	30,615		4,141		34,756		695	
電気・電子	コース数	1,111	11.6	36	3.3	1,147	10.8	10	1.9
	定員	12,918		475		13,393		226	
制御	コース数	1,271	13.3	79	7.3	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	32.2	312	28.8	3,388	31.9	292	55.7
	定員	35,720		5,052		40,772		3,722	
建築・住宅	コース数	848	8.9	162	14.9	1,010	9.5	36	6.9
	定員	8,885		2,677		11,562		653	
家具・木工	コース数	29	0.3	13	1.2	42	0.4	0	0.0
	定員	315		155		470		0	
造園	コース数	2	0.0	24	2.2	26	0.2	3	0.6
	定員	20		550		570		75	
土木・測量	コース数	8	0.1	4	0.4	12	0.1	1	0.2
	定員	95		100		195		40	
物流・建設機械	コース数	25	0.3	2	0.2	27	0.3	11	2.1
	定員	270		32		302		236	
ビル管理	コース数	4	0.0	2	0.2	6	0.1	0	0.0
	定員	60		20		80		0	
印刷・デザイン	コース数	134	1.4	40	3.7	174	1.6	50	9.5
	定員	1,393		630		2,023		684	
服飾	コース数	0	0.0	16	1.5	16	0.2	13	2.5
	定員	0		280		280		141	
環境・省エネ	コース数	53	0.6	9	0.8	62	0.6	1	0.2
	定員	561		199		760		0	
その他	コース数	27	0.3	28	2.6	55	0.5	52	9.9
	定員	330		523		853		890	
計	コース数	9,542	100%	1,085	100%	10,628	100%	524	100%
	定員	103,899		15,754		119,653		7,392	

(出所) 労働政策研究・研修機構(2006a)を一部加筆修正

## 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

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間の職業訓練(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、短期間の職業

訓練（12時間以上1年以下の訓練期間）では受講者を受入れて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。

## 1 学卒者訓練（高度職業訓練）

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター（2004b）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。

### （1） 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）の概要を説明した後に調査票への回答を依頼している。

#### ア.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2-4-17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。

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2-4-18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。

図表 2・4・17 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%)

（出所）職業能力開発総合大学校能力開発研究センター（2004b）

### イ. 卒業生評価

卒業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。

図表 2・4・18 採用意向理由

	A. 専門課程	B. 応用課程
基礎的な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%)
実践的技能・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

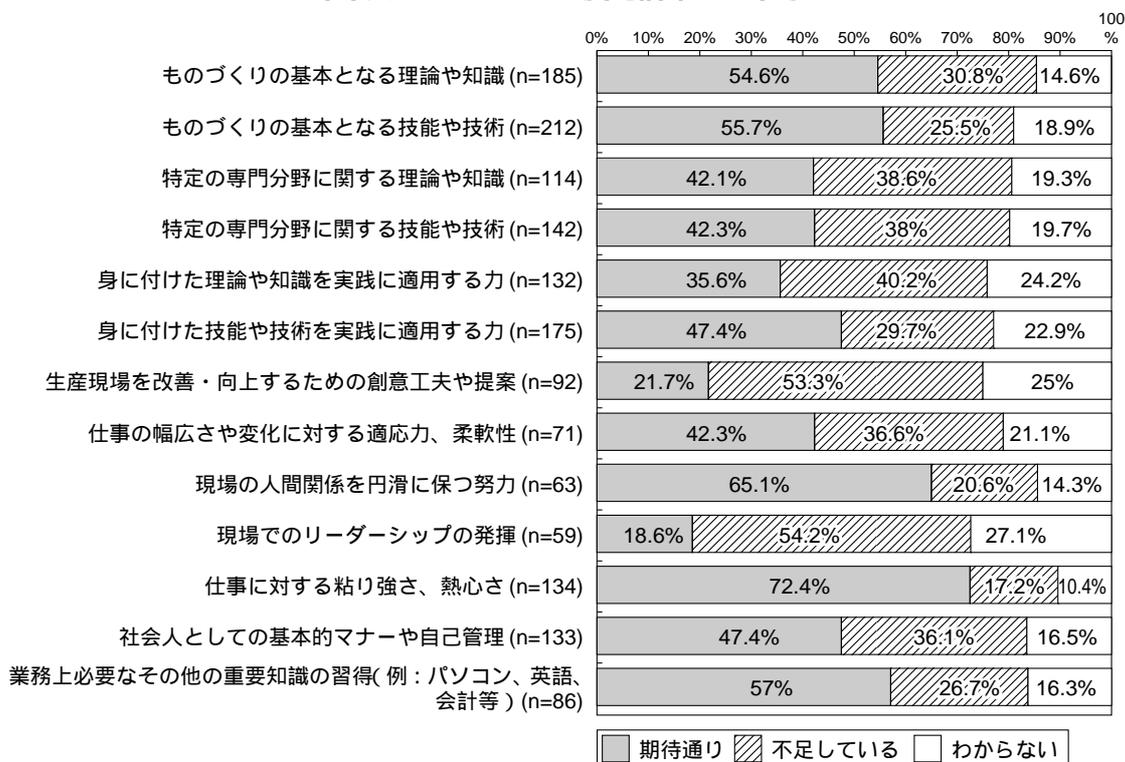
（出所）職業能力開発総合大学校能力開発研究センター（2004b）

#### 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技能や技術、 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技能や技術、 e . 身に付けた理論や知識を実践に適用する力、 f . 身に付けた技能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、専門課程と応用課程で数値は若干異なっ

図表 2・4・19 専門課程の印象



出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター (2004b)

ている。

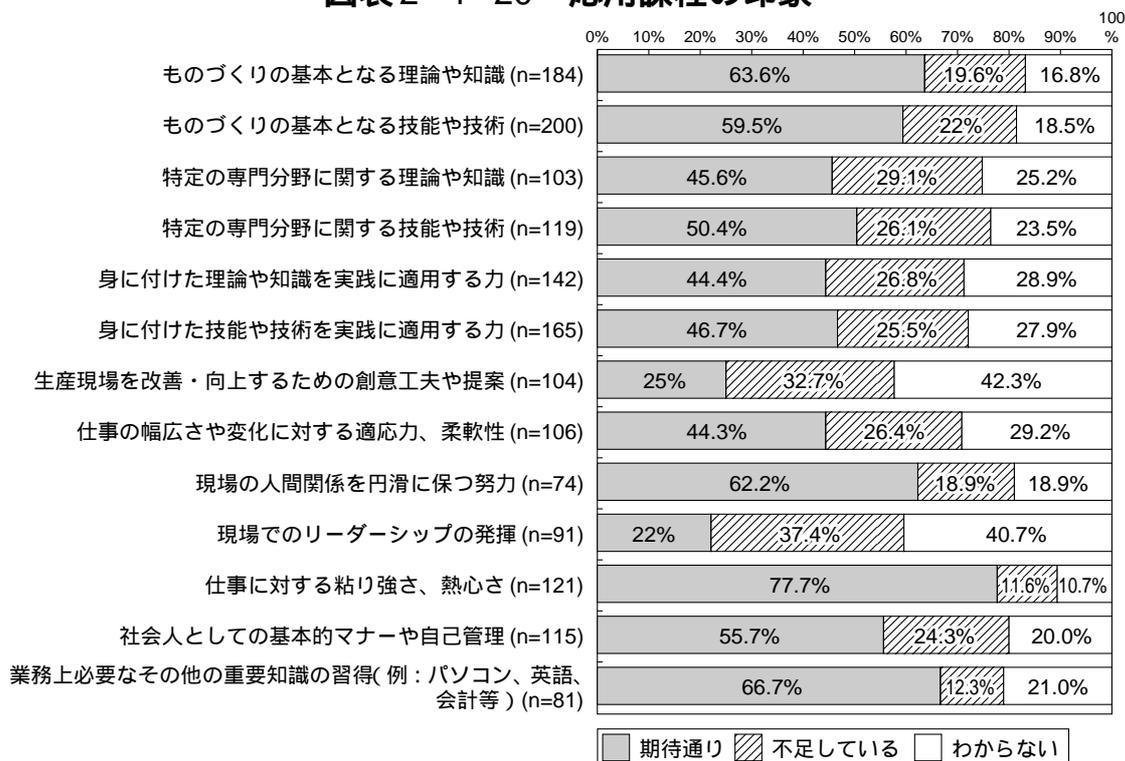
専門課程は図表2-4-19のとおりで、期待通りが高かった項目は仕事に対するねばり強さ(72.4%)、現場の人間関係を円滑に保つ(65.1%)、業務上必要な重要知識の習得(57.0%)が続き、不足しているとの回答では現場でのリーダーシップ(54.2%)、生産現場を改善する創意工夫や提案(53.3%)が続いている。

応用課程は図表2-4-20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。

#### ウ. 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2-4-21のとおりである。

図表 2・4・20 応用課程の印象



出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター (2004b)

図表 2・4・21 他教育訓練機関との比較

全体	専門課程					全体	応用課程				
	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		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
320 100(%)	48 15.0	167 52.2	35 10.9	11 3.4	59 18.4	282 100(%)	10 3.5	65 23.0	120 42.6	40 14.2	47 16.7

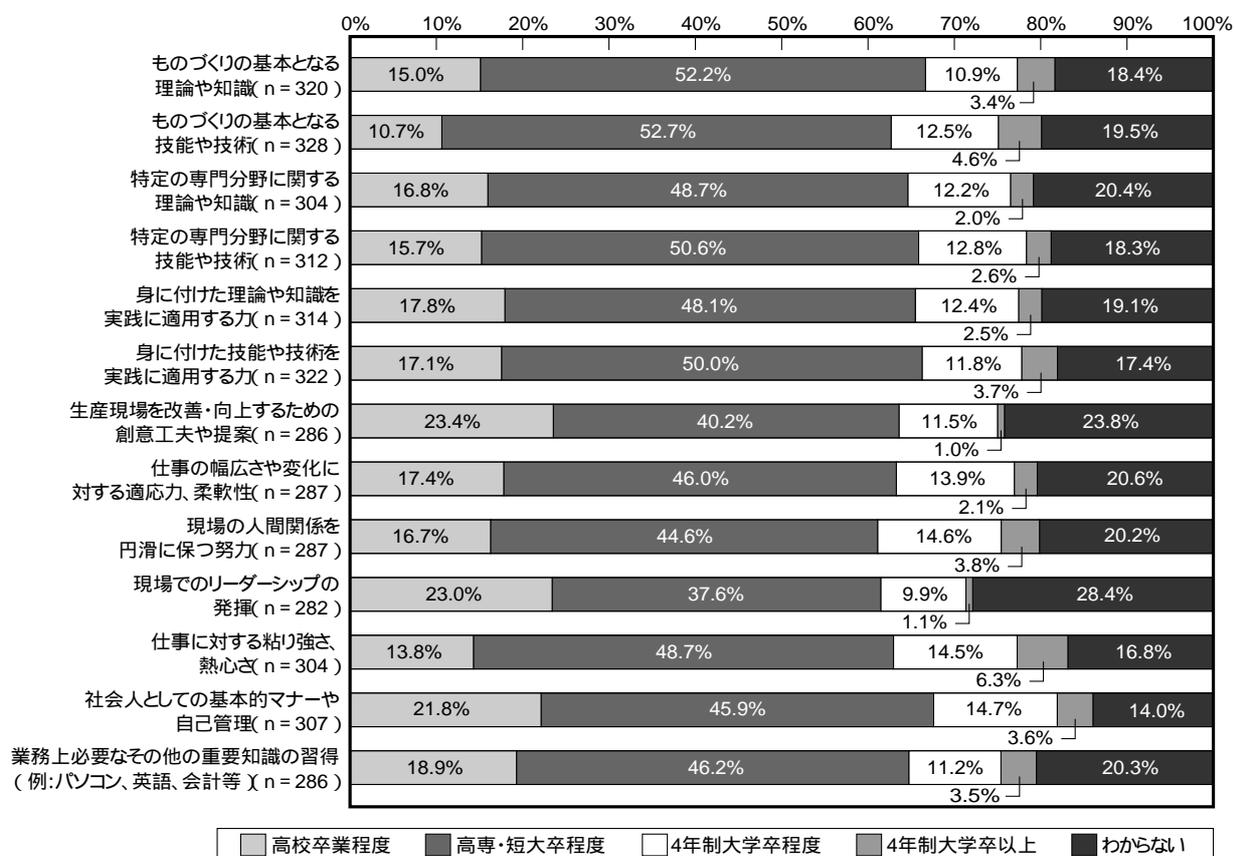
出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター (2004b)

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2-4-22のとおりである。

他の学歴との比較評価で「4年制大学卒業程度(より能力が高いと思われる):高評価」については、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「高校卒業

図表2・4・22 専門課程での比較



(出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター (2004b)

程度 (能力が劣ると思われる) : 低評価」では、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。

応用課程 (専門課程修了後の2年訓練) は図表2-4-23のとおりで、他の学歴との比較評価で、「4年制大学卒業以上 (より能力が高いと思われる) : 高評価」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。「高専・短大卒業程度 (より能力が劣ると思われる) : 低評価」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。

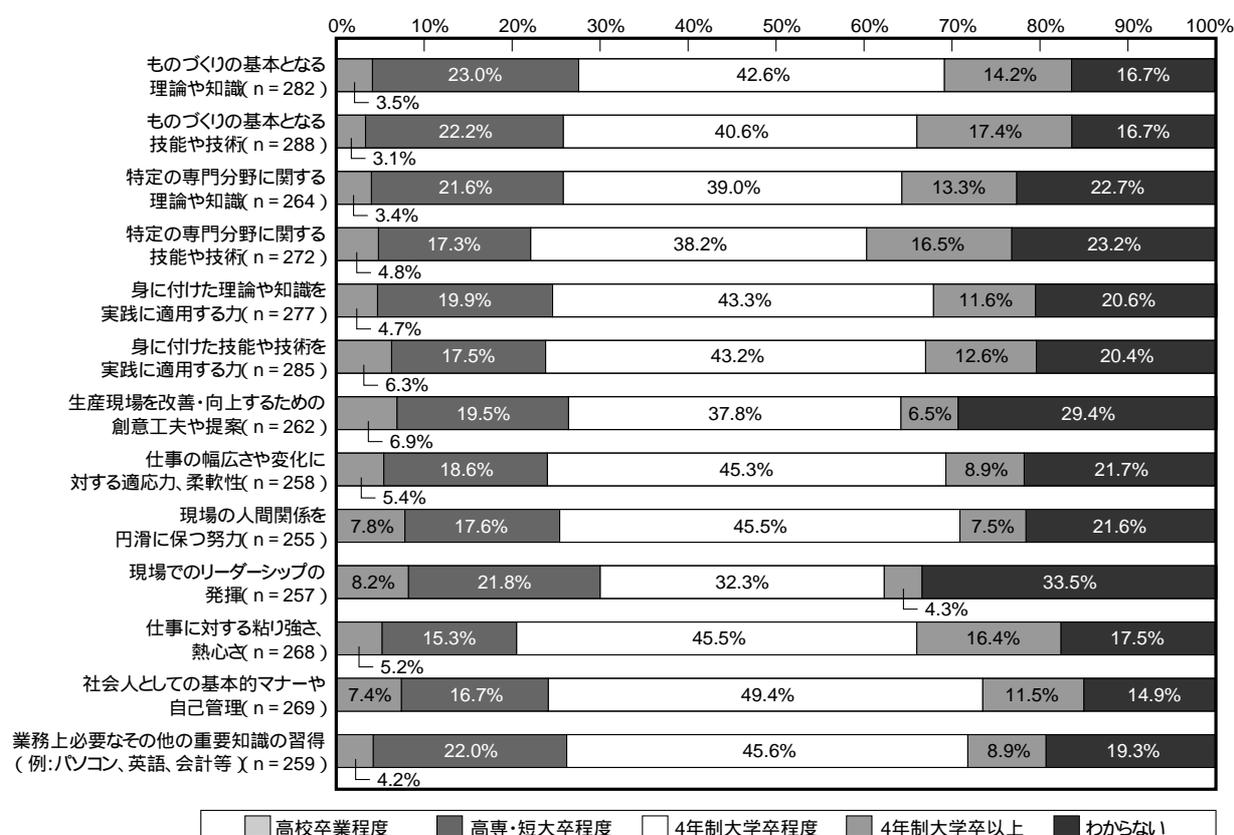
## 工 要 約

実践技術者の養成として専門課程があり、高度な実践技術者の養成として応

用課程がある。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、製造業、情報関連では、7割強である。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「基礎的専門能力を持っている」が5割強と専門課程より低いものの、「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4割弱あり、専門課程に比べ2倍となっている。さらに、採用の経験がある企業においては、その評価が高く、専門課程では「基礎的専門能力を持っている」が8割を超えている。

企業は、専門課程、応用課程の卒業生を採用にあたっては「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。

図表 2-4-23 応用課程の比較



(出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター (2004 b)

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」は専門課程より応用課程の方が10ポイント以上高く期待されている。

採用後のその期待に対する印象は、概ね専門課程より応用課程の方が5ポイント～10ポイント高い。特に、「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。しかし、「現場でのリーダーシップの発揮」、「生産現場を改善・向上するための創意工夫や提案」は、不足している、わからない、とする回答が多かった。

## (2) 今後の研究課題と訓練コース内容の充実

以上から雇用・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、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さら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さらに質の高い卒業生を世に輩出することが望まれる。

## 1 在職者訓練

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター（2004a）を引用して企業が在職者訓練をどの様に評価しているかを紹介する。

### (1) 調査概要

#### ア. 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、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、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、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、各社で取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。

#### イ.調査結果の概要

##### (ア)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。

##### (イ)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。

##### (ウ)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<sup>47</sup>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。

### （エ）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いかった」「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・能力の習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。

---

47 設問は以下のとおりである。

従業員に能力開発セミナーを受講させる際には、受講料や開催場所までの旅費、さらには受講中の人件費などのコストがいろいろとかかっている訳ですが、それではこれらの費用をかけて受講された結果、事業所ではこれらの費用のおおよそ何倍程度の効果を得ることができたとお考えになりますか？（即効的な効果も長期的な効果も合わせてお考え下さい）（ 倍程度）

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。

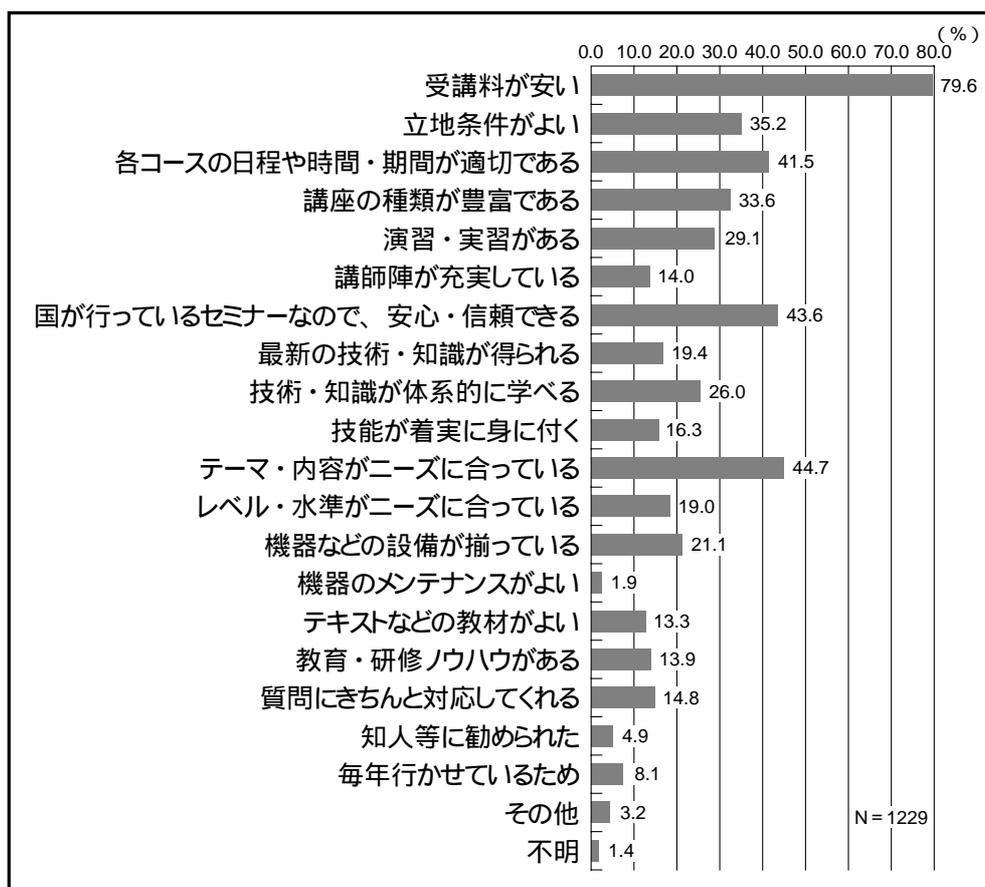
### ウ.所属事業所調査結果

#### (ア) 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2-4-24のとおりである。

「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

図表 2・4・24 選定理由



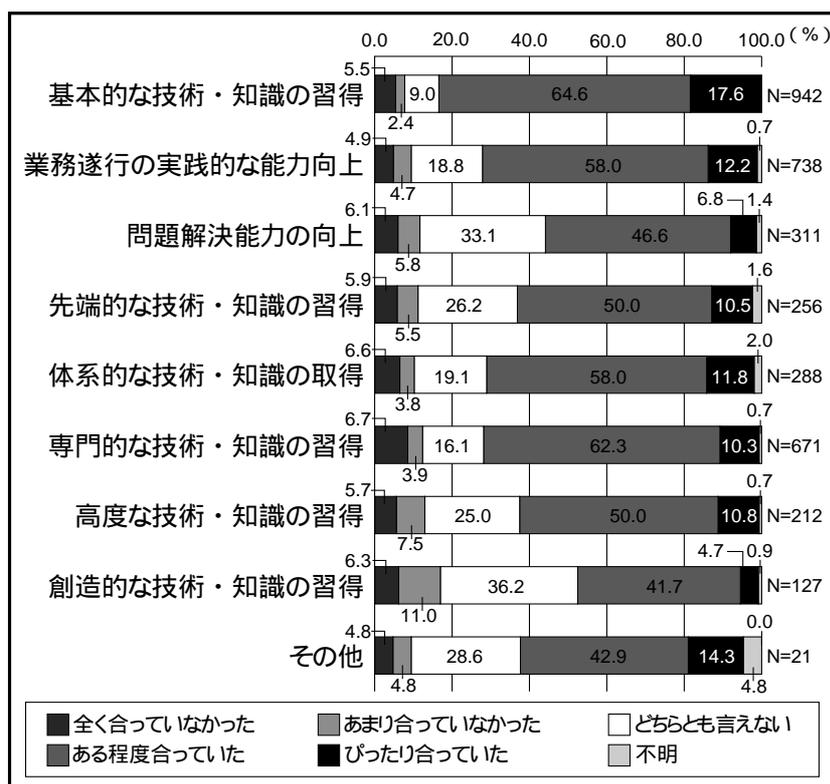
(出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター (2004a)

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。

### (イ) 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いは図表2-4-25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 2 - 4 - 25 期待の合致度

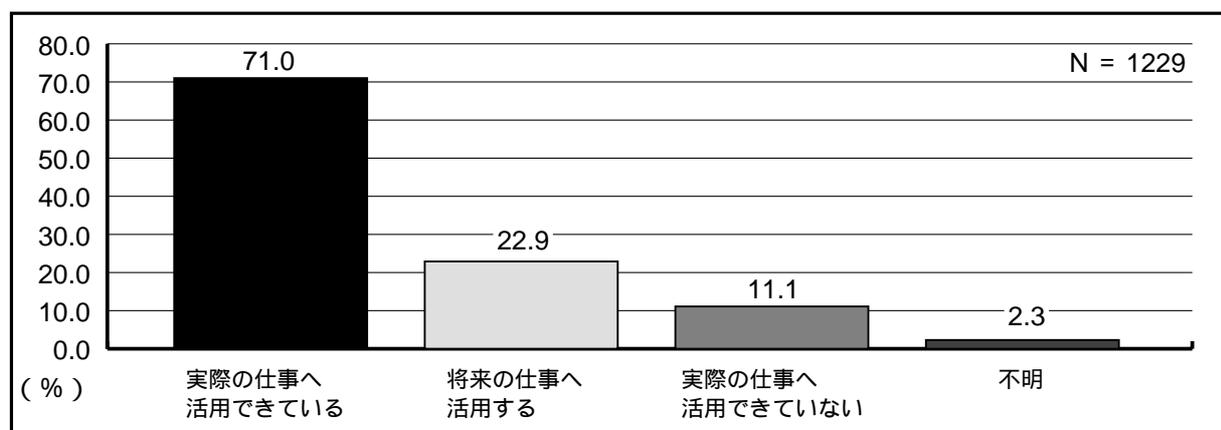


(出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター (2004a)

### (ウ) 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の活用度は図表2-4-26のとおりである。

図表 2・4・26 能力開発セミナーの活用度



(出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター (2004 a)

「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。

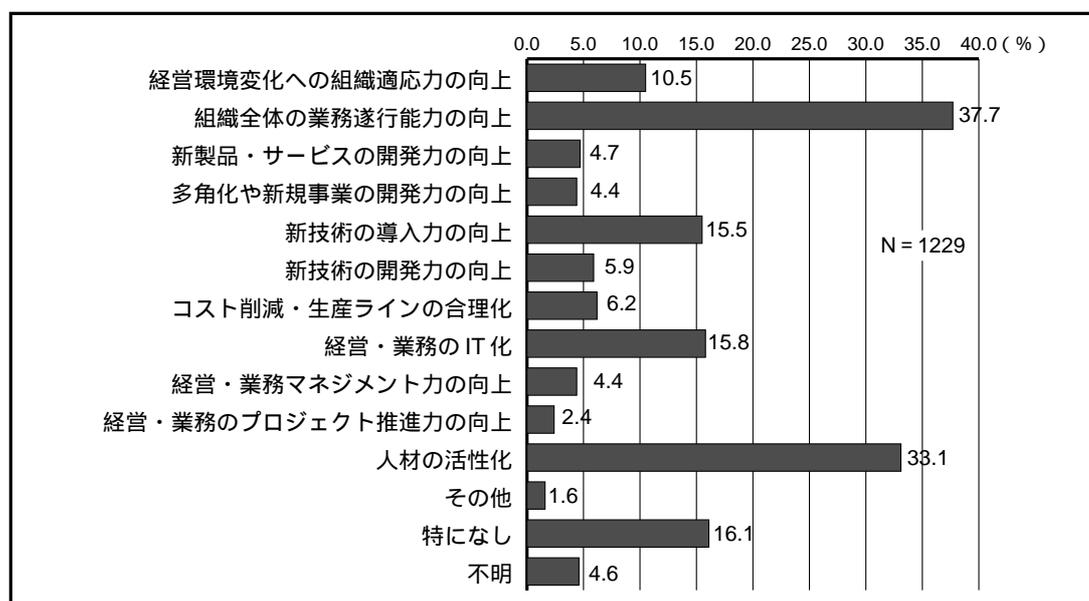
#### (エ) 受講による事業所の経営面への効果

能力開発セミナー受講の経営面への効果は図表2-4-27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。

#### (2) 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事業所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「受講料が安い」の他に「テーマ・内容がニーズに合っている」が挙げられ(図表2-4-24参照)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2-4-25参照)。

図表2・4・27 経営面への効果



(出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター (2004 a)

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」も少数であるが選択されている。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及し、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(2001)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、さら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（1992）、清水（1995）、中川（2004）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である。

遠藤（2005）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。若松（2001）は、トヨタ生産方式の人づくり・ものづくりではカンバン、標準作業、星取り表を初めとするビジュアル化が大きく貢献しているという。

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>48</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人材育成に効果的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さらに詳細に調査し、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。

## 第5節 小 括

公共職業訓練実施機関は我が国の職業能力開発において、雇用状況を勘案して改正されてきた職業能力開発促進法のもと求職者の再就職支援、学卒技術者

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

等の輩出、能力開発セミナー実施による職業能力開発・向上支援等を実施している。

公共職業訓練機関が提供している訓練コースを、階層別研修、専門別研修、語学研修、OA・コンピュータ研修、資格取得研修、趣味・教養研修に分類して公共職業訓練を検証すると以下のとおりである。離職者訓練では専門別研修を専ら提供し、階層別研修（経営・創業のみ）とOA・コンピュータ研修を僅かに提供している。さらに専門別研修を詳しくみると、技能・技術研修7割強で最も多く、事務・ビジネス研修2割強、医療・介護・福祉研修を僅かに提供している構造で、学卒者訓練は、専門別研修のみである。在職者訓練は特に地域の人材育成ニーズに基づいて設定されているため、訓練期間、訓練内容（到達レベルを含む）が多様である。しかし提供分野別にみると公共職業訓練は、専門別研修8割強、OA・コンピュータ研修1割弱、資格取得研修（都道府県のみ提供）を僅かに提供している構造である。

在職者訓練のみではあるが公共職業訓練機関と他教育訓練機関（社会人を対象とした教育訓練コースを提供している各種機関）との提供コースの比較を行った結果、他教育訓練機関は資格取得研修5割強、語学研修2割協、専門別研修2割弱、OA・コンピュータ研修5分弱の順で提供している。公共職業訓練が専門別研修8割強を提供しているのに対し、他教育訓練機関は資格取得と語学研修で8割弱を提供するという提供分野に差違があり、特徴的な違いとなっている。レベル別（目的別）構成でみても公共職業訓練は中級以上が8割強で、他教育訓練機関は資格対応5割強と中級以上4割強で10割弱を提供して供給構造に違いがある。

離職者訓練、学卒者訓練については比較を行っていないが、訓練コースの提供は指導者（職業訓練指導員）と施設・機材・教材に基づいて実施されるため、訓練分野の変更が困難であることを考えると、提供される訓練分野の傾向については在職者訓練と同様に公共職業訓練機関と他教育訓練機関に違いがあると考えられる。

次に公共職業訓練の利用者である企業からの評価を学卒者訓練と在職者訓練からみってみる。

雇用・能力開発機構では実践技術者養成としての専門課程（高卒対象2年訓練）と高度な実践技術者養成としての応用課程（2年訓練）を実施していて、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で、特に製造業、情報関連では、7割強である。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」が高く、応用課程では「基礎的専門能力を持っている」、「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」がある。企業は、専門課程、応用課程卒業生の採用にあたっては「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」に対する期待がある。この様に企業の期待度は概して高いものの、他教育訓練機関と比較してその能力が高校卒業程度と判定している調査項目も少ないがある。この判定内容をさらに調査し、これを訓練目標設定、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より質の高い卒業生を輩出することが望まれる。

在職者訓練の効果については、利用し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倍程度と推定されている。受講による経営面の効果としては、「人材の活性化」と「組織全体の業務遂行能力の向上」の2つが判明した。企業は「基本的な技術・知識の取得」や「現在の業務遂行能力の向上」を主目的として従業員を派遣し、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（8割強）、この能力は受講によって向上しており、実際の仕事へも活用できているケースが多い。今後の在職者訓練については、受講先選定で「安心・信頼できる」、「内容・テーマがニーズに合っている」等の項目が高いものの「教育・研究ノウハウがある」、「技能が着実に身に付く」等の項目について高い評価を得ているとは言えない。また内容の合致度についても「基本的、専門的な技術・知識の習得」、「体系的な技術・知識の習得」等の項目が高いものの「問題解決能力向上」について高い評価を得ているとは言えない。これらの項目についてもさらに精査して効果的な在職者訓練を実施することが望まれる。

また、企業が求める能力開発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。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、さら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。コース提供側が設定した「基本的な技術・知識の付与」が「技能・技術の捉え直し」となって、訓練目標とは異なった効果が発揮されていることがある。

企業の派遣状況では従業員を継続的に同一分野に派遣してくることが多々ある。体系的な訓練コースを展開しているために関係コースを順に受講させ、実習と関係理論を「体系的」に付与させているためである。この能力開発セミナー開設ノウハウは、職業能力を体系的に発展させていく計画的OJT実施や計画的な人材育成にとっても貴重な経験であり、年間教育訓練計画作成支援等企業の人材育成に寄与できると考える。また、訓練コースが体系的に実施されたことで職業能力（職務遂行能力）がビジュアル化され、企業の人材育成に大きく貢献していると思われる。

在職者訓練は、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」等の機能を追加することでさらに企業の人材育成に貢献することが期待される。

## 〔参 考〕

### 1 職業訓練の法整備の沿革<sup>49</sup>

職業訓練は昭和33年に法制定されて以来、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

49 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

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（多能的又は専門的な熟練技能者養成）に区分された。

(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、又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。