

これからの日本の職業能力開発と 教育訓練基盤の整備

第1節 本研究プロジェクトの特徴

1 基盤整備の方向は「多様な教育訓練」の実現

この章の役割は、本研究プロジェクトで明らかにされたことを踏まえて、「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」のための政策の課題と方向を検討することである。そこで問題となることは、「職業能力開発に関する労働市場の基盤」（「能力開発のインフラ」と呼ぶことにする）とは何なのかであり、ここでは、労働者（あるいは事業主）が労働市場の情報を入手し、自らの（社員の）能力を確認しつつ、自らの（社員の）職業生活設計に即して能力開発を行うことを支援するための社会経済基盤と捉えている。さらにそれを踏まえて、政府の第7次職業能力開発計画では、能力開発のインフラは「労働者のキャリア形成を支援するシステム」、「労働市場に関する情報を入手できるシステム」、「職業能力を評価するシステム」、「多様な教育訓練を受けることができるシステム」の四つの分野から構成されるとしている。

以上の点を踏まえると「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備」のための政策を検討するにはこれら全ての分野を扱うことが必要になるが、本研究プロジェクトでは、主に「多様な教育訓練を受けることができるシステム」に焦点を当て研究テーマを設定している。その背景には、これまで教育訓練の主役を担ってきた企業の役割が縮小しつつあること、そのため労働者に教育訓練を提供する仕組みを再編・強化する必要があること、とくに企業以外の諸機関が行う教育訓練の仕組みを整備、充実する必要があることという認識がある。

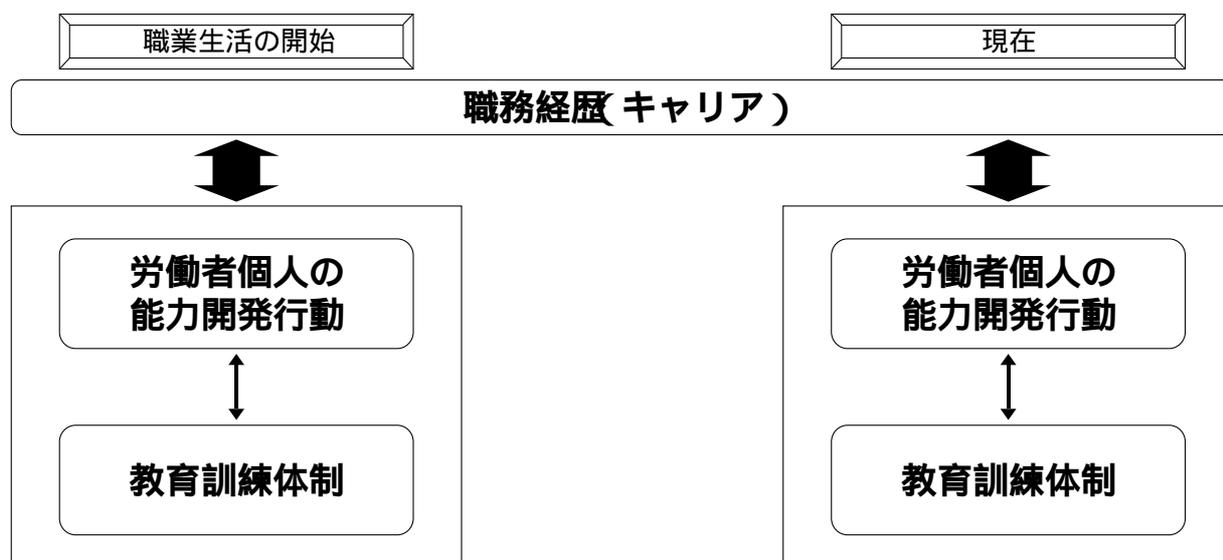
2 キャリアと能力開発行動と教育訓練サービス市場

そこで本研究プロジェクトは「長期的キャリア研究」と「教育訓練サービス

市場研究」の二つのサブテーマを設定し、それらの研究を通して、労働者の長期にわたるキャリアと能力開発行動（「労働者が能力を開発するために行う行動」）の関係、現時点における労働者の能力開発行動、教育訓練サービスという商品の取引をめぐって形成される市場（ここでは、教育訓練サービス市場と呼んでいる）の実態と特徴を明らかにすることを目的としている。

このような研究テーマの構成にしたのは、図表1に示した観点から能力形成のメカニズムを明らかにしたいとの問題意識があったからである。労働者は長い職業人生のなかで職務経歴（キャリア）を積み、キャリアのそれぞれの段階で、能力を高めるための能力開発行動をとる。これが教育訓練の需要を形成し、それに合わせて、企業や教育訓練機関等が教育訓練サービスを提供する。この教育訓練サービスを提供する仕組みを同図表では「教育訓練体制」としている。能力形成のメカニズムをこのように捉えると、本研究プロジェクトのねらいである「多様な教育訓練を受けることができるシステム」を検討するには、教育訓練の需要構造を形成する個人の能力開発行動の実態と特徴を明らかにし、それを踏まえたうえで教育訓練体制について考えるというアプローチが必要になる。

図表1 労働者のキャリアと能力開発行動



そうすると第一に、労働者の能力開発行動が何に規定されるのか、第二に、労働者の能力開発行動に合わせて、どのような教育訓練体制のもとで、どのよ

うな教育訓練サービスが提供され、それが能力開発にどの程度寄与できているのかが、明らかにすべき研究上の主要なポイントになる。本研究プロジェクトの特徴は、この二つの点のそれぞれについて新しい視点から調査研究に取り組んでいることにある。

3 第一の特徴～個人の能力開発行動の特徴を明らかにする～

第一に、「いま」の能力開発行動の現状と背景を体系的に明らかにしている点に特徴があり、その分析枠組みについては第2部第1章に掲載した図表2-1-3を参照してほしい。

第2部第1章の文献サーベイのなかでも詳しく触れられているように、これまでの教育訓練に関する調査研究は、おもに企業がどのような教育訓練を労働者に提供しているのかに焦点が当てられ、したがって労働者個人を対象にした調査研究であっても、企業から提供されている教育訓練に主な関心があった。それは、我が国の教育訓練がOJTを中心に企業主導で行われていると考えられてきたためであり、政府も企業主導型を教育訓練の基本と考え、それを促進する職業能力開発政策を展開してきた。

しかし、状況は確実に変わりつつある。企業は人事管理の再編のなかでキャリアと能力開発の自己責任化を進めつつある、企業から能力開発の支援を受けにくい非正社員、派遣労働者等が増加している、自発的、非自発的にかかわらず労働力移動が増加している等。これらの労働市場の構造変化をみると、企業が労働者にどのような教育訓練を提供しているのかという伝統的な観点に加えて、労働者個人が能力開発のためにどのように行動しているのかが重要になり、政府も個人を支援する職業能力開発政策を整備する必要性が高まろう。

そうすると、労働者個人の能力開発行動の現状と特徴を正確に把握することが必要になるが、この点を体系的に明らかにした調査研究はなく、この課題に応えることが本研究プロジェクトの第一の特徴である。

4 第二の特徴～キャリアの観点から能力開発をみる～

個人の能力開発行動をみるうえで重視されるべきもう一つの点は、「いま」の能力が長期的なキャリアのなかで展開されてきた能力開発行動の蓄積であ

り、したがって能力開発行動の特徴をキャリアとの関係で明らかにする必要があるという視点をもつことである。

労働者は学校教育後の長い職業生活のなかで、様々な教育訓練機会を活用しながら能力を高め、現在の職業上の位置に達している。その過程で労働者がどのように能力を開発するかは、本人の意思と意欲とともに、どのような環境の下で職業経験を積んだかに大きく依存する。とくに、どのような会社・職場で、どのような職種の仕事に従事したかによる影響が大きい。

たとえば雇用者であれば会社の支援を受けられるが、自営業であると、そうした支援は期待できない。同じ雇用者であっても、勤務した会社・職場が教育訓練にどの程度熱心であるかによって能力開発機会は異なるだろう。また労働者の成長に合わせて教育訓練プログラムが標準化されている職種と、そうでない職種では労働者の能力開発行動に大きな違いがでよう。標準化されている職種の場合には、労働者にとって、キャリア・アップのため何の教育訓練が必要であるかが明確であるが、標準化されていない職種の場合には、労働者自身で教育訓練を計画し、実施する努力が求められる。こうした職種間の違いが労働者の能力開発行動に大きな影響を及ぼすだろう。

このようにみてくると、長い職業人生のなかで、どのようなパターンのキャリアをとるかによって、労働者の能力開発行動は規定されると考えられ、長い時間軸にそって、労働者のキャリアと能力開発の関係を観察する必要がある。そこで本研究プロジェクトでは、個人の長期にわたるキャリア形成と能力開発行動の事例を収集し、分析するという方法をとっている。これが本プロジェクトの第二の特徴である。

5 第三の特徴～教育訓練サービス市場の特徴を明らかにする～

最後は教育訓練体制に関わる特徴である。我が国の教育訓練体制が企業内教育中心に形成されてきたことは知られているが、この企業内教育が中心であるという視点を重視しすぎると、教育訓練体制の現実を正確に理解できなくなる。それは、社外の教育訓練機関（これを本報告書では、教育訓練プロバイダーと呼んでいる）も個人の能力開発を支えるうえで重要な役割を果たしているからである。

たとえば企業の教育訓練体制をみると、Off-JTのかなりの部分を教育訓練プロバイダーに依存している。企業が負担している教育訓練費用の約7割が、社外の研修コースに社員を派遣する、社外の講師を活用する、外部施設を活用する方法で外部資源を調達するために使われている⁵⁰。また本研究のなかで明らかにされた点であるが、労働者個人は、社外の教育訓練機関で勉強したこと、あるいは通信教育等の外部資源を主に活用して行う自己啓発が、これまでの能力向上に対して4割程度の比率で貢献していると認識している（第2部第2章を参照）。

しかも、現在進みつつある個人の能力開発行動をとりまく環境の変化をみると、外部の教育訓練機関の役割がますます重要になると予想される。企業が教育訓練の効率化をはかるために、教育訓練の外部化を積極的に進めるとの方針をとっていることは多くの調査で明らかにされている。しかも前述したように、企業は正社員を絞る方向で雇用政策を変えつつあり、そのため、企業から教育訓練の支援を受けにくい非正社員、派遣労働者等が増加している。また正社員についても、企業は人事管理の再編のなかでキャリアと能力開発の自己責任化を進めるとともに、教育訓練投資の配分戦略を正社員に広く配分する戦略から、将来の幹部候補生に集中させる「選択と集中」の戦略へと転換を進めている⁵¹。労働者個人については、一つの企業で退職まで安定的にキャリアを積むことが難しくなる時代をむかえ、他社でも通用する能力を養成したいとするニーズが高まっている。

このような環境の変化を踏まえると、企業と労働者に良質な教育訓練サービスを提供する社外の教育訓練機関の整備が必要であり、そのための政策を構想するには、労働市場のなかで、どのような教育訓練プロバイダーがどのような教育訓練サービスを提供しているのか、つまり教育訓練サービス市場の現状を正確に把握する必要がある。これまで研究蓄積がほとんどない教育訓練サービス市場に焦点をあて、その体系的な把握を試みている点に本研究プロジェクトの第三の特徴がある。

50 外部資源の活用状況を示す調査は幾つかあるが、「約7割」のデータは代表的な調査である厚生労働省2002年『平成13年 能力開発基本調査報告書』から引用している。

51 教育訓練の外部化、教育訓練の「選択と集中」の戦略などの企業の教育訓練戦略の動向については、今野浩一郎編2003年『個と組織の成果主義』（中央経済社）を参照してほしい。

第2節 本研究プロジェクトで明らかにしたこと

1 個人の能力開発行動の特徴

それでは本研究プロジェクトで何が明らかにされたのか。まず「教育訓練サービス市場研究」は個人の能力開発行動の特徴を体系的に明らかにし、その結果を踏まえて「能力開発のインフラ」を整備するうえで重要な以下の点を指摘している。

第一に、能力を開発するうえでどの教育訓練方法がどの程度寄与しているのか、あるいは、個人はどの教育訓練方法にどの程度の資源（時間と金）を配分しているのか等のいずれの観点からみても、労働者は能力の開発を行ううえで社外の教育訓練プロバイダーから提供される教育訓練サービスに多くを依存している。このことは、これまで能力開発の主役と考えられてきた、企業が社内で提供するOJTを中心とする教育訓練サービスとともに、教育訓練サービス市場を通して提供される教育訓練サービスが労働者の能力開発にとって重要な役割を果たしていることを示している。ましてや企業内教育に頼れない非正社員等の雇用者、非雇用型の自由業・自営業にとって、この教育訓練サービス市場の役割は大きい。

そうすると第二に、労働者がこの市場を通して適切な教育訓練サービスを調達できているかが問題になるが、それは彼ら（彼女ら）がサービスを調達するための資源（時間と金）をどの程度備えているのか、さらに、資源があってもサービスに接近できる条件下にあるのかに依存する。前者については、労働者は時間資源では総労働時間の2～3%を、金銭的資源では年収の3%を予算として確保している。ここで問題になることは労働者間の格差であり、正社員に比べて勤務先の援助（つまり社内教育の便益）を受けられない非正社員、自由業・自営業は自己負担で能力開発に取り組まざるをえない状況におかれ、そのため、正社員と異なり、安価に教育訓練サービスを購入できる経営者団体等の公的機関と公共職業訓練機関に依存する傾向が強くなる。

つぎに教育訓練サービスへの接近可能性については、教育訓練サービスを調

達するために費やされている資源量が上述の予算の3割程度にとどまるという実態を踏まえると、何らかの制約条件が働いていると考えられる。その点でとくに重視されるべき点は労働者の時間に対する裁量性である。突発的な残業が常態化している等のために労働時間を事前に予測することができないようでは、たとえ予算を確保していても教育訓練のために資源を使うことは難しい。こうした制約条件は自由業・自営業よりも雇用者、雇用者のなかでは非正社員より正社員で大きい。

最後に問題になる点は、このようにして市場から教育訓練サービスを購入しようとする労働者に対して、どのような供給体制が整備されているかである。市場には多様な教育訓練プロバイダーが参入しているが、労働者が教育訓練サービスを購入している二大プロバイダーは民間教育訓練会社（株式会社等の教育訓練機関）と、公益法人と経営者組織からなる公的組織である。社外の教育訓練プロバイダーというと民間教育訓練会社が注目されてきたが、後者の公的組織が重要な役割を果たしていることを強調しておきたい。

以上の主要な調査結果を踏まえると、以下のことが今後の政策上の課題となろう。第一には、教育訓練プロバイダーの役割の大きさを考えれば、「能力開発のインフラ」を充実するためには、教育訓練サービス市場をこれまで以上に整備する必要がある。第二に、それを行うにあたっては、これまで注目されてこなかった公益団体や経営者団体といった公的組織の役割に注目する必要がある。第三に、労働者が自らの意思で自らの資源を有効に活用できるように環境整備を進める必要があり、とくに正社員を中心にして労働時間の弾力化が求められよう。

2 長期のキャリアと能力開発の関連性

さらに能力開発行動は長期的なキャリアとの関連でどのように展開されてきたのか。この点に接近した「長期的キャリア研究」は長期にわたるキャリアと能力の形成プロセスの特徴を多面的に明らかにしている。そのなかで、キャリアと能力開発行動の関係に関連して明らかにされた主要な点は以下である。

1970年代当時は、労働者とくに男性労働者のキャリアと能力の形成は企業が主導する形で行われていた。つまり就職した企業内で豊富なOJTとOff-JTの機

会が用意され、それを通して能力を形成し、昇進するという内部労働市場が確固とした形で形成されていた。このような企業主導型のシステムの下では、最初に入社する会社が、したがって学校から職業への移行過程が能力開発とキャリア形成に決定的な意味をもち、この移行過程は、当時の新卒者の中核であった高卒者を中心にして、新卒者を念頭においた学校での選抜・推薦に基づく企業の採用方式をベースに形成されていた。そのため移行過程あるいはその後のキャリアのあり様は、第一には、学校在学中の職業に対する取り組みに影響され、適切な職業指導等が行われることが、少なくとも職業の初期キャリア段階において、職業満足や能力の自己認識等の職業生活の多様な面にプラスの影響を及ぼしている。

さらに、労働者が就職するときの経済状況、家庭背景（保護者の学歴と職業）という本人の努力ではコントロールできない要因からも影響を受けている。そのため労働市場の厳しい時期に就職時期をむかえた、あるいは家庭的な事情から良好な進路と職業生活の機会をえられなかった「出発点で運の悪かった労働者」が存在していた。そうした労働者はおうおうにして新卒者を内部で育成し昇進させていく雇用慣行から外れた存在であるうえに、「セカンダリ・チャンス」に新たに挑戦するにしても、主流を占めていた「学校の選抜・推薦に基づく採用方式」は彼らにとって役に立つものではなかった。

「長期的キャリア研究」で明らかにされた以上の結果を踏まえると、第一には、学校在学中に卒業後の職業的な方向付けを支援するキャリア教育を充実させることが重要である。それとともに第二には、「出発点での運の悪さ」を補完し、修正できる政策を整備することが重要である。「出発点での運の悪さ」があったとしても、個人の裁量で対応できる余地がないわけではなく、それぞれの就職先で職業人としての振る舞いを学び、自分の能力と資質を発見し、それに合った仕事を探しなおすことが可能であるという点を踏まえると、それを支援するために、企業内訓練にのみ依存せず、働く企業を超えて個人が教育訓練機会を得られる仕組みを整備することが求められるのである。しかも、新卒就職をしない若者が増加している等の最近の状況を考慮すると、「出発点での運の悪さ」を抱えた若者等が「セカンダリ・チャンス」に挑戦し、それを克服できるような教育訓練体制を企業の外に用意する必要性がますます大きくなって

いるといえよう。

さらに企業内養成システムのもとで能力を開発してきた労働者についても、注目される点が明らかにされている。彼ら（彼女ら）の場合には、OJTとOff-JTを組み合わせて行う、具体的にはOJTを中心にしてOff-JTがそれを支える養成システムが有効に機能している。しかし養成システムの形態は職種によって異なり、技能職の場合には、企業内のある程度体系化された研修と資格取得を通して能力が形成されているが、ホワイトカラーの場合には、体系化された研修も能力を証明する資格も限られ、個人がイニシアティブをもって社内資源を活用して能力の開発に努める傾向が強い。以上の点を踏まえると、技能系職種の場合には、今後も企業主導型の方法が機能するが、ホワイトカラーでは能力開発の自己責任化が進むと予想される。そのさいには、ホワイトカラーの希望を尊重しつつ、キャリアからみて目的が明確な能力開発が有効に機能すると考えられる。

3 教育訓練サービス市場の特徴

以上の個人の能力開発行動によって形成される需要に対して、どのような教育プロバイダーがどのようなサービスを提供し、どのような教育訓練サービス市場を形成しているのか。「教育訓練サービス市場研究」が主にこの点を扱っている。まず市場の規模は第2部第1章で5,817億円と推定されている。ただし、これは企業と政府が負担した費用の面からみた推定であるため、もう一つの重要な費用負担者である個人が推定から除外されている。そこで本研究プロジェクトでは、「教育訓練プロバイダー第二次調査」のデータを用いて、こうした問題点に対応した新たな推定を試みている⁵²。それによると市場規模は約1兆3千億円になり、これと最初の推定との格差は個人が負担した費用に対応すると考えられる。

さらに「教育訓練サービス市場研究」では、どのような教育訓練プロバイダーが、「誰を」対象に「どのような方法で」「どのような内容」の「どの程度の量」の教育訓練サービスを「どの程度の価格で」提供しているのかを明らかにし

52 この推定は、市場規模を教育訓練プロバイダーの事業収入からみている（章末の付属資料参照）ので、企業、政府とともに個人の負担した費用もカバーしている。

ている。その主要な調査結果は以下である。

第一に、「どの程度の量」の観点から市場の供給構造をみると、民間教育訓練会社、公益法人、経営者団体が三大プロバイダーを形成しており、とくに前二者の規模が大きい。第二の「誰を」に注目すると、民間教育訓練会社と経営者団体は事務・管理系労働者を主要な対象者として階層別研修を、公益法人は専門職系労働者（研究・技術職、現業職、医療・看護・福祉職）を主要な対象として専門研修を重視し、学校は対象層を特定していない。さらに受講者の属性からみると、教育訓練プロバイダーは年齢では30歳代から40歳代、雇用就業形態では中小企業の雇用者と自由業・自営業、雇用者の職務階層では、中堅レベルを中心に新人から係長・主任層を主要な対象としている。第三に「どの程度の価格で」に注目すると、民間教育訓練会社と専修学校は高価格帯の、公益法人と経営者団体は低価格帯のサービスを提供している。

こうした結果は教育訓練サービス市場におけるプロバイダーの機能分担の状況、つまり各プロバイダーが得意とする分野を示している。これを踏まえると、教育訓練サービス市場を整備するにあたっては、民間教育訓練会社とともに公益法人、経営者団体からなる公的組織に注目する必要がある。第二に、市場の整備を進めるに当たっては、それぞれのプロバイダーの特徴に配慮する必要がある。たとえば上記の三大プロバイダーに注目すると、民間教育訓練会社は設備などのコストが少なくすみ、広い労働者層を対象にできる研修を高い価格で提供する。それに対して公益法人と経営者団体は安価でサービスを提供する点で共通しているが、公益法人は専門職系労働者に対して専門研修を、経営者団体は事務管理系労働者に階層別研修を提供するとの特徴がある。

第3節 「能力開発のインフラ」整備のための政策的課題

1 求められる教育訓練サービス市場の機能強化

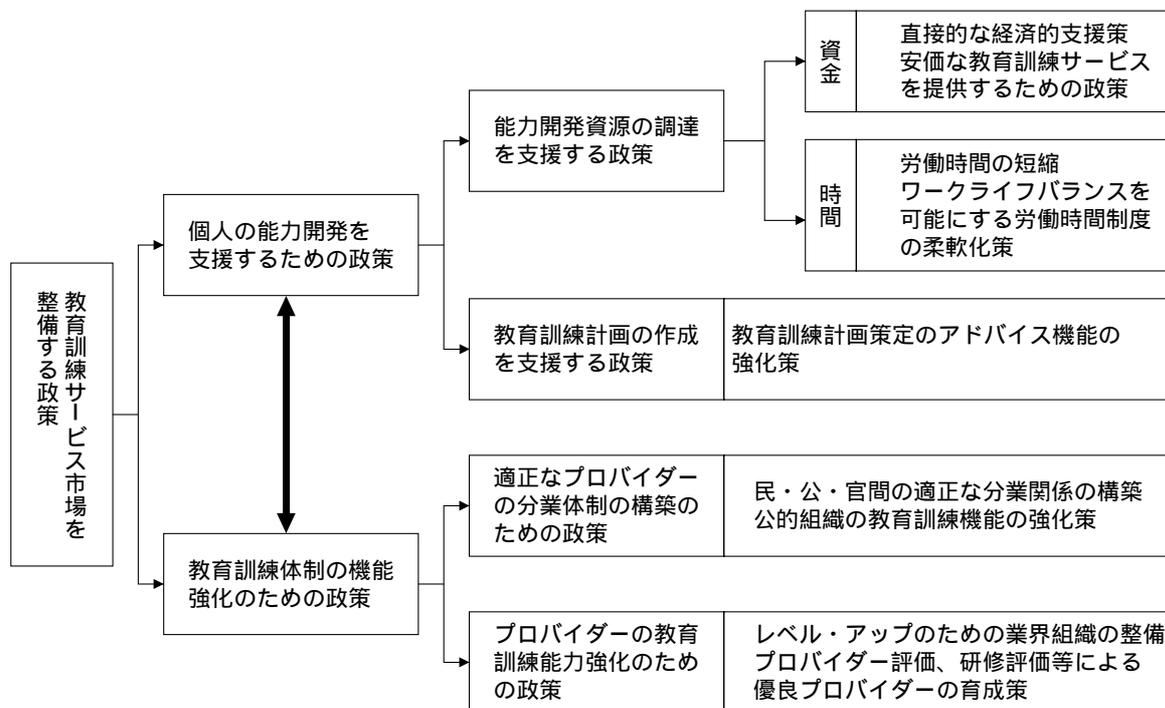
本研究プロジェクトで明らかにされた以上の点を踏まえると、「能力開発のインフラ」とくに「多様な教育訓練を受けることができるシステム」を整備す

るためには、どのような政策をとる必要があるのか。図表2にその体系を示してあるので参照してほしい。

第一に、繰り返し教育訓練サービス市場の整備の必要性を強調してきた。今回の調査では、労働者が能力を開発するうえで、OJTを中心とする社内教育とともに、市場を通して提供される教育訓練サービスに多くを依存していることが明らかにされた。とくに企業が提供する教育訓練に依存することの難しい非正社員等と自由業・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大きい。

しかも「長期的キャリア政策研究」は、労働市場の状況や家庭的事情から良好な職業生活機会を若い時代に得られなかった「出発点で運の悪かった」労働者が、企業による内部養成システムという主流を占めている能力開発体制の外に置かれてきたことを明らかにしている。正社員以外の働き方をする労働者や新卒就職をしない若者が増加する等の最近の状況を考えると、「出発点での運の悪さ」を抱えた若者等は、同研究が対象にした世代以上に増えていることが予想される。

図表2 「能力開発のインフラ」整備のための政策課題



そうなれば、彼ら（彼女ら）が「セカンド・キャリア」に挑戦し、「出発点での運の悪さ」を克服することを支援する教育訓練体制を企業の外に用意することの重要性はますます大きくなり、教育訓練サービス市場の機能強化をはかることがこれまで以上に重要な政策的課題になる。

2 個人の能力開発行動を支援するための政策

(1) 能力開発資源の確保を支援する政策

それでは、教育訓練サービス市場の機能を強化するためには、どのような政策が必要であるのか。個人の能力開発行動、市場を通して教育訓練サービスを提供する教育訓練プロバイダーのそれぞれについて検討する必要がある。

まず個人の能力開発行動については、労働者は自らの意思でキャリアと能力を開発することを求められているという現状を踏まえると、個人が自律的に能力開発を進めるための環境を整備する政策が必要となろう。この政策には、個人が教育訓練のための資源を準備することを支援する政策と、資源を活用して、適切な教育訓練サービスを得ることを支援する政策の二つの面がある。前者については、教育訓練給付金、教育減税等の直接的な経済的支援策が実施（あるいは構想）されているが、それとともに重要なことは、良質な教育訓練サービスを安価に入手できる仕組みを整備することによって、教育訓練サービスを調達する経済力を実質的に高めることである。「セカンドキャリア」に挑戦する、キャリアアップのために高度な専門能力を養成する等の場合には、往々にして、個人で負担することが難しい、価格の高い（つまり、大きなコストがかかる）教育訓練を長期にわたって受けることが必要になるからである。それに対応するには、教育訓練プロバイダー、とくに公共職業訓練機関とともに、後述するように機能強化が求められる公的組織に対する資金的支援を拡大することが必要になろう。

もう一つの時間的資源の調達と活用については、労働者が自らの意思で教育訓練を行える、つまり時間資源を自律的に活用できる環境を整備することが求められる。そのためには教育訓練時間に対する個人の裁量性を高めるために、第一には、労働時間を短縮して、能力開発のために使える自由時間を増やすことが必要であり、長時間労働を削減するための政策が一層強化される必要がある。

る。それとともに第二には、教育訓練を時間面から支援する労働時間制度を整備することが求められ、短時間勤務などのワークライフバランスを推進するための働く時間の弾力化政策が能力開発の面からも求められている。仕事の後に夜間の教育訓練コースに参加する、キャリアのある段階で大学等において長期の教育訓練を受け、終わったら同じ職場に復帰する、ということが珍しくないほどに働く時間の弾力化が進むことが望まれる。

(2) 教育訓練計画を支援する政策

このようにして能力開発資源を確保しても、それが有効に活用されなければ意味がない。そのために最も重要なことは適切な教育訓練計画を策定することであるが、そのためには、本人の適正や能力、労働市場、教育訓練等についての適切な情報が必要になる。企業内であれば、職場の上司や人事・教育スタッフが教育訓練計画の策定を支援してくれよう。しかし、それを期待できない労働者たちは多い。

そうした労働者たちには、企業外の何らかの機関が支援する必要がある、そのための政策を強化する必要がある。これまでも、部分的ではあるが、多くの公的機関がこの支援機能を果たしてきたが、キャリアと能力を自律的に開発せざるをえない労働者が増えていることを考えると、この支援機能をこれまで以上に整備、充実する必要がある。

3 教育訓練プロバイダーの教育訓練を強化するための政策

(1) 教育訓練プロバイダーのレベル・アップのための政策

つぎの教育訓練プロバイダーについては、個々の教育訓練プロバイダーの教育訓練機能を高めるための政策と、マクロの教育訓練体制、つまり政府・公的組織・民間教育訓練会社の間の効果的な分業体制を整備するための政策の二つが考えられる。

前者については、優良な教育訓練プロバイダーの育成が重要な政策課題になるが、そのためには、まずは教育訓練プロバイダーが業界としてレベル・アップをはかる努力をすることが必要であり、その拠点としての業界団体の組織化が求められる。教育訓練プロバイダー業界は、教育界と並んで、我が国の人材

を育成するうえで重要な役割を果たしていることをしっかりと認識する必要がある。それとともに、教育訓練プロバイダーとそれが提供する教育訓練サービスの質を評価する何らかの仕組みが必要になる。企業であれば、人事・教育の専門スタッフがこうした評価を行うこともできるが、個々の労働者では大変困難であるからである。上述した公的部門等による教育訓練計画作成支援のなかで評価情報を提供することも考えられるが、それとともに評価情報が公開される社会的仕組みが必要である。

(2) 教育訓練サービスの分業体制の整備と公的組織の機能強化

つぎは教育訓練サービスの社会的分業体制の整備に関わる点である。これを行うためには、まずは、本研究プロジェクトで明らかにされた各プロバイダーの特徴を踏まえることが必要である。この点の詳細については第2部第3章を参照してほしいが、教育訓練の内容、対象者、価格等の面でそれぞれの教育訓練プロバイダーはそれぞれの特徴をもっているのである。

そうしたなかで、とくに機能強化をはかる必要があるのが公的組織であり、そのための政策を整備することの重要性を強調したい。これまで教育訓練というと、民間の教育訓練会社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、この官民の中間領域にある公的機関は教育訓練サービス市場のなかで重要な役割を果たしている。このことは、今回の調査のなかで繰り返し明らかにされてきた。公的機関の範疇には学校を初め多様な機関が含まれるが、とくに重要な存在は公益団体と経営者団体である。これらの組織は公的性格をもつため安価に教育訓練サービスを提供できるとともに、教育プロバイダーとして以下の点で有利な条件を備えている。

企業特殊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が、企業あるいは業界を超えた広い範囲で共通的に求められている知識や能力を養成するのであれば民間教育訓練会社、学校、公共職業訓練機関が効果的である。それに対して両者の中間ある、特定の業界あるいは職種に共通する中範囲の共通性をもつニーズに対しては、特定職種、業界に対応して組織化されている公益法人や経営者団体の公的機関が教育訓練プロバイダーとして有利な位置を占める。

こうしたことを踏まえると、教育訓練機能の官民分担の見直しを問題にするさいには、この公的機関を積極的に活用する視点をもつ必要がある。公的機関はいま以上に教育訓練専門機関としての役割を強化することの重要性を認識し、そのための体制強化をはかることが求められる。また政府はそれを支援する必要がある、教育訓練専門家を養成する、教育訓練施設を整備する、教育訓練プログラムを開発する等の公的機関の努力を促進し支援する政策を整備することが求められている。

4 教育訓練サービス市場調査を充実するための政策

最後に、教育訓練サービス市場の動向を体系的に把握するための調査を継続的に実施することの重要性を強調しておきたい。本研究プロジェクトは、教育訓練サービス市場の現状を初めて体系的に明らかにしたという点で大きな貢献ができたと考えている。しかし、こうした市場に関するデータには比較によって意味を増すものが多い。その比較の一つが時点間の比較、つまり時系列的な変化を追うことであり、そのためには、本研究プロジェクトで開発された教育訓練サービス市場の調査が継続的に行われることが必要である。

もう一つの比較は国際比較である。我が国が国際的にみてどの程度の、どのような特徴がある人材開発力を備えているのか。人材が経済あるいは企業の競争力を決定する時代になるほど、人材力を高める政策を作成するにあたっては、人材開発力の国際的な位置を知ることが重要である。そのためには教育訓練サービス市場の国際比較調査が重要になると考えている。

こうした教育訓練サービス市場の継続的な調査、国際比較調査は職業能力開発政策を策定するための基礎的な情報を提供するものであり、国の政策として実施されるべきものである。これが本論で提示する最後の政策である。

〔付属資料 市場規模の推計〕

第一次プロバイダー調査で回答した組織のうち「教育訓練を実施していた」プロバイダーは1,935組織である。また同調査の非回答組織を対象にした電話調査の結果に基づいて推定された、非回答組織のなかでの「教育訓練を実施している」プロバイダーは3,894組織である。それらの結果から、教育訓練サービス市場には合計15,105組織が存在すると推計した（付表1）

付表1 教育訓練実施推定施設数と教育訓練プロバイダー総数の推計

（単位：組織）

	実施推定組織	調査対象組織	第1次プロバイダー調査で回答のあった組織				第1次プロバイダー調査で非回答の組織=追加調査対象組織				教育訓練プロバイダー総数
			回答組織	回答率(%)	教育訓練実施組織	実施比率(%)	非回答組織=調査対象	確認組織数		教育訓練実施組織(注2)	
								回答組織	実施比率(%) (注1)		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
				C/B		E/C	B-C			G*I	((E+J)B)*A
民間企業	6,688	3,033	660	21.8	313	47.4	2,373	119	70.0	1,660	4,351
経営者団体	11,227	1,919	686	35.7	478	69.7	1,233	68	-	548	5,196
商工会議所	598	584	205	35.1	191	93.2	379	20	60.0	227	428
商工会	2,776	502	214	42.6	146	68.2	288	20	35.0	101	1,365
商工組合・事業協同組合	7,853	833	267	32.1	141	52.8	566	28	38.9	220	3,403
公益法人	4,237	1,614	682	42.3	497	72.9	932	47	38.8	360	2,250
職業訓練法人等(含：能開協会)	1,077	434	290	66.8	161	55.5	144	0	0.0	0	400
専修・各種学校	3,476	2,004	684	34.1	215	31.4	1,320	66	77.3	1,020	2,142
大学等	1,280	996	481	48.3	271	56.3	515	40	-	308	766
国立大学	87	80	50	62.5	37	74.0	30	0	0.0	0	40
公立大学	80	73	47	64.4	32	68.1	26	0	0.0	0	35
私立大学	542	347	146	42.1	89	61.0	201	20	85.0	171	406
短大	508	433	188	43.4	80	42.6	245	20	55.0	135	252
高専	83	63	50	79.4	33	66.0	13	0	0.0	0	33
全体	27,985	10,000	3,483	34.8	1,935	55.8	6,517	340	61.8	3,894	15,105

(注1)「経営者団体」と「大学等」の実施比率は、調査対象組織に占める注2で述べる手順によって計算したそれぞれの実施組織数によって算定している。

(注2)非回答組織における「経営者団体」の「実施組織数」(表中のJ欄を参照)は、小分類である「商工会議所」「商工会」「商工組合・事業協同組合」の実施組織数を「回収組織数」(表中のH欄を参照)と「実施比率」(表中のI欄を参照)に基づいて計算し、その合計を用いた。また、「国立大学」「公立大学」「私立大学」「短大」「高専」の小分類から構成されている「大学等」についても、同様の方法で計算している。

(注3)「経営者団体」と「大学等」は、(注2)に記したように小分類で構成されているため、実施比率の算定は行わなかった。したがって表中では「-」と表記している。

さらに、第一次調査の結果から組織形態毎の教育訓練事業収入を算出し、これに前記で推定した組織数を乗じることで市場規模を推計した（付表2）。

付表2 教育訓練事業収入からみた市場規模の推計

	教育訓練 プロバイダー 総数 (組織)	教育訓練事業収入				
		組織当たり 年間総収入 (万円)	総収入に占める 教育関連事業 収入の割合 (%)	組織当たり 教育訓練 事業収入 (万円)	教育訓練事業 収入からみた 市場規模 (万円)	占有率 (%)
		K	c	d	L	M
					K*L	
民間企業	4,351	50,006.3	43.4	21693.0	94,377,749	72.6
経営者団体	5,196	-	-	-	7,041,515	5.4
商工会議所	428	41,307.9	2.3	935.3	400,715	0.3
商工会	1,365	12,446.5	1.5	189.6	258,703	0.2
商工組合・ 事業協同組合	3,403	22,250.8	8.4	1875.3	6,382,098	4.9
公益法人	2,250	43,307.1	14.4	6218.7	13,990,562	10.8
職業訓練法人等 (含：能開協会)	400	7,791.5	27.2	2116.9	845,756	0.7
専修・各種学校	2,142	33,645.6	9.6	3235.4	6,930,722	5.3
大学等	766	-	-	-	6,898,074	5.3
国立大学	40	1,472,993.4	0.3	3782.4	152,193	0.1
公立大学	35	384,059.1	0.1	429.5	15,063	0.0
私立大学	406	994,378.4	1.6	16179.8	6,566,967	5.0
短大	252	81,425.3	0.8	628.6	158,373	0.1
高専	33	56,128.0	0.3	166.0	5,478	0.0
全体	15,105	116,815.9	5.7	6670.7	130,084,378	100.0

(注) 図表中「-」と表記しているのは、大学等(経営者団体)を例にとると、復元のベースが国立大学(商工会議所)などの細項目としたため、第一次調査で得られた結果が本推定では意味をなさないためである。

引用文献・参考文献

- 天野郁夫他1988『高等学校の進路分化機能に関する研究』トヨタ財団助成研究報告書、高校教育総合研究会
- 石田浩2005「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』第76集pp.41-57
- 泉輝孝1985「日本における技能者養成と訓練政策」尾高煌之助『アジアの熟練』アジア経済研究所
- 猪木武徳1996『学校と工場 日本の人的資源』読売新聞社
- 猪木武徳・連合総研生活開発研究所2001『「転職」の経済学 適職選択と人材育成』連合総研生活開発研究所
- 稲川文夫2005「社会人の職業教育訓練を担う教育訓練プロバイダーの組織と機能」『職業能力開発職業能力開発ジャーナル』Vol.47/No.6、pp.14-20
- 今野浩一郎2003『個と組織の成果主義』中央経済社
- 今野浩一郎・大木栄一2000「日本企業の教育訓練投資戦略」『企業と人材』6月5日号pp.26-34
- 遠藤功2005『見える化』東洋経済新報社
- 大木栄一2003b「企業の教育訓練投資行動の特質と規定要因」『日本労働研究雑誌』No.514、pp.4-14
- 尾高煌之助1982「職業教育を考える 受講者の立場から見た現代職業訓練の問題点(上)(下)」『日本労働協会雑誌』No.275 pp.2-11、No.276 pp.26-37(276)
- 苅谷剛彦1995『大衆教育社会のゆくえ』中央公論新社
- 河出書房新社編集部1981『わが世代 昭和26年生まれ』河出書房新社
- 河出書房新社編集部1987『わが世代 昭和29年生まれ』河出書房新社
- 黒澤昌子2003a「公共職業訓練の収入への効果」『日本労働研究雑誌』No.514 pp.38-49
- 黒澤昌子2003b「円滑な転職のための環境整備」佐藤博樹・玄田有史『成長と人材 伸びる企業の人材戦略』勁草書房
- 黒澤昌子、玄田有史2001「学校から職場へ - 7・5・3転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号pp.4-18
- 玄田有史・曲沼美恵2004『ニート』幻冬舎

小池和男1977 『職場の労働組合と参加 労資関係の日米比較』東洋経済新報社
 小池和男1981 『日本の熟練』有斐閣
 小池和男1986 『現代の人材形成 - 能力開発の仕組みを探る』ミネルヴァ書房
 小池和男1988 「熟練形成」原田実 『日本労務管理史・2』中央経済社
 小池和男1997 『日本企業の人材形成 不確実性に対処するためのノウハウ』中央公論社
 小池和男2001 「人材開発の諸問題」『労働研究所報』No.22pp.42-48
 小池和男・村松久良光・久本憲夫1987 『知的熟練の形成』愛知県労働部
 厚生労働省2002 『平成13年度 能力開発基本調査』
 厚生労働省2006a 『第8次職業能力開発基本計画』
 厚生労働省2006b 『平成17年度 能力開発基本調査』
 厚生労働省統計情報部2003 『平成14年度 就労条件総合調査』
 小杉礼子2002 『自由の代償/フリーター』日本労働研究機構
 小杉礼子2003 『フリーターという生き方』勁草書房
 小杉礼子2006 「なぜ若者政策を国際比較するのか」小杉礼子・堀有喜衣 『キャリア教育と就業支援』勁草書房
 雇用職業総合研究所1998 『青年期の職業経歴と職業意識 若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書』職研調査研究報告書No.72
 郷田悦弘1992 『実践OJTマニュアル』中央職業能力開発協会
 清水勤1995 『“わくわく”職場の作り方』日本経営者団体連盟広報部
 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター2004a 『訓練効果・能力開発二一ズに関する調査 在職者訓練』調査研究報告書No.123
 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター2004b 『訓練効果・能力開発二一ズに関する調査 高度職業訓練』調査研究報告書No.124
 人事・労務管理研究会（日本労働研究機構）2000 『業績主義時代の人事管理と教育訓練に関する調査』
 菅山真次2000 「中卒者から高卒者へ - 男子学卒労働市場の制度化とその帰結」
 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩 『学校・職安と労働市場』東京大学出版会
 相馬謙一2003 『印刷入門』日本印刷技術協会
 総務省統計局2003a 『平成13年 事業所・企業統計調査』

- 総務省統計局2003b 『労働力調査』
- 高梨昌1994 『変わる日本型雇用』日本経済新聞社
- 田中萬年2005a 「新規学卒者の職業能力開発」田中萬年・大木栄一 『働く人の「学習」論 - 生涯職業能力開発論』学文社
- 田中萬年2005b 「在職者の職業能力開発」田中萬年・大木栄一 『働く人の「学習」論 - 生涯職業能力開発論』学文社
- 谷口雄治1998 「職業能力開発と公共職業訓練 解題」日本労働研究機構 『リーディングス日本の労働7 - 教育と能力開発』日本労働研究機構
- 谷口雄治2005 「失業者のための職業能力開発」田中萬年・大木栄一 『働く人の「学習」論 - 生涯職業能力開発論』学文社
- 大日本印刷株式会社2001 『印刷のおはなし』日本規格協会
- 中小企業研究センター2004 『巨大都市印刷業の新展開』同友館
- 筒井美紀2006 『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致 - 高卒就職を切り拓く』東洋館出版社
- 戸田勝也2001 『在職者訓練の理論と実際』雇用問題研究会
- 中川淳一郎2004 『OJTでいこう』翔泳社
- 中西秀彦1994 『活字が消えた日』晶文社
- 日経連教育特別委員会1999 『エンプロイヤービリティの確立を目指して 「従業員自立・企業支援型」の人材育成を』
- 日本労働研究機構1996a 『企業内教育の現状と課題 - ホワイトカラー社員の教育訓練を題材として - 』資料シリーズNo.59
- 日本労働研究機構1996b 『民間教育機関の組織と事業』調査研究報告書No.87
- 日本労働研究機構1997 『教育と能力開発』リーディングス日本の労働
- 日本労働研究機構1998 『企業内における教育訓練経歴と研修ニーズ～大企業の事務・技術系社員を中心に』調査研究報告書No.108
- 日本労働研究機構2003a 『教育訓練制度の国際比較調査、研究 ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本 』資料シリーズNo.136
- 日本労働研究機構2003b 『平成14年度構成労働省委託 能力開発基本調査』
- 原田実1988 『日本労務管理史・2』中央経済社
- 藤村博之2003 「能力開発の自己管理 雇用不安のもとでの職業能力育成を考

- える」『日本労働研究雑誌』No.514 pp.15-26
- 堀有喜衣2005「支援機関としての学校」 小杉礼子『フリーターとニート』
勁草書房
- 本田由紀2005『若者と仕事』東京大学出版会
- 本田由紀・内藤朝雄・後藤和智2006『「ニート」って言うな!』光文社
- 松田哲夫2002『印刷に恋して』晶文社
- 山本隆太郎1981『出版・印刷技術者になるには』ペリかん社
- 吉田恵子2004「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』
No.532 pp.40-53
- 労働省1996『第6次職業能力開発基本計画』
- 労働省2001『第7次職業能力開発基本計画』
- 労働政策研究・研修機構2004a『受講指示後の求職者 職業訓練と求職活動』
労働政策研究報告書No.4
- 労働政策研究・研修機構2004b『能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり
方に関する研究』 職業能力開発のための教育訓練の整備状況 』JILPT
Discussion Paper Series 04-006
- 労働政策研究・研修機構2005a『個人のキャリアと職業能力形成 - 「進路追跡
調査」35年間の奇跡 - 』労働政策研究報告書No.27
- 労働政策研究・研修機構2005b『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する
調査 - 教育訓練サービス市場の第一次調査 - 』労働政策研究報告書No.24
- 労働政策研究・研修機構2005c『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する
調査 - 教育訓練サービス市場の第二次調査 - 』労働政策研究報告書No.43
- 労働政策研究・研修機構2006a『教育訓練サービス市場の需要構造に関する調
査 個人の職業能力開発行動からみる 』労働政策研究報告書No. 54
- 労働政策研究・研修機構2006b『現代日本人の視点別キャリア分析 - 日本社会
の劇的な変化と労働者の生き方 - 』労働政策研究報告書No.51
- 労働政策研究・研修機構2006c『我が国の職業能力開発の現状と今後の方向
(プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に
関する研究」 - 中間報告 -)』労働政策報告書No.53
- 若松義人・近藤哲夫2001『トヨタ式人づくりモノづくり』ダイヤモンド社

索引

[あ]

移行経路 46～47
 移行時期 34、46、71
 委託訓練 26、145、196、207～209、
 221、223、228
 印刷業 23、109、124～127、131～132、
 137
 Off JT 9、11、14～17、20、23～25、
 95、105～106、144～147、156、
 170～171、187～189、192、266、
 268、270
 OJT 15～17、23～24、38、70、95、
 105、108、133、136、138、142、
 144～146、171、187、189、192、
 194、255、258、263～264、267～
 268、270、272

[か]

会社のサポート 154～155
 階層別研修 17、105、145、182、185、
 204～205、209～211、213、216、
 222、230～231、237、256、271
 学卒者訓練 26、225、227～228、231
 ～234、242、248、256、259
 課題別研修 145、161、182、185
 学校タイプ 54、57
 家庭背景 49、53～54、71、269
 企業主導 11、15～16、18、23、38、
 70、76～77、83～86、95、105、
 108、260、264、269、270
 技術変化 109、124～125、128～129、
 133、137、
 キャリア教育 11、23、73～75、269
 キャリア特性 181

キャリアと能力開発行動 262～263、
 268
 教育訓練機関の整備 266
 教育訓練基本方針 168～170
 教育訓練計画を支援する政策 274
 教育訓練行動 143～144、146、151、
 154、167
 教育訓練サービス市場 9～13、20、24
 ～25、27～28、142～143、149～
 154、156～157、159、164～168、
 192、194～198、200、205、208～
 209、213、220～225、257、262～
 263、265～268、270～273、275～
 277
 の機能強化 27、271
 の需要構造 25、152、153、
 167、195
 の特徴 150、198、221、265、
 270
 の量的構造 196～197、200、
 205
 の質的構造 196～197、209
 教育訓練サービスの提供者 149～150、
 156
 教育訓練体制 13、24、27、164、263、
 265～266、269、273～274
 教育訓練の外部化 143、266
 教育訓練のニーズ 154
 教育訓練の評価 154
 教育訓練費用 156～157、159、266
 教育訓練プロバイダー 10、12～13、
 20、24～27、150～154、156～161、
 165～166、183～184、186、194～
 199、202、204～206、209～211、

213～215、217～219、221～223、
225～226、265～268、270～271、
273～275、277
第一次調査 152
第二次調査 152、270
勤務先特性 181
経営者団体 12～13、25～27、150、
158～159、183～184、186～187、
193～195、197～212、214～215、
217～223、239、267～268、271、
275、277～278
研修 12～13、15、17、24～26、38、
70、77～78、80～81、85～86、93、
95、109、124、133、135～138、
145、151～155、160～161、164～
167、171～172、175、178～179、
180～192、196、198、201～202、
204～206、209～213、215～224、
230～231、234～235、237～241、
256、266、270～271
公益法人 25～26、137、150、183～
184、186～187、194～195、197～
211、214～215、217～223、239
公共職業訓練機関 13、27、148、183
～184、186～187、194～195、197、
223、225、256、267、273、275
公共職業訓練の種類 225
交流会 146、171～172、182、191
国際比較調査 13、28、276
個人資源 154～155、167
個人主導 16、18～19、32、76、84、
86、95、105、108、
個人調査 12、25、153、167
個人の能力開発行動 154～155、167、
177、192、195、263～264、266～
267、270、273

個人を支援する職業能力開発政策 264
雇用・就業形態 168、189、197、211
～213、215、218

[さ]

在職者訓練 13、26、225、227～229、
234～238、248、253～254、256～
259
サービス内容からみた構造 160、203
**サービス量からみた教育訓練サービス
市場の構造** 159
自学自習 146、183、186
資格取得 13、26、38、70、96、161、
178、185～186、204～205、209、
211～213、215～220、222、237～
239、256、260、270
自己啓発 12、16、25、69、78、84、
105、108、146～148、154～155、
167～168、175～181、183～189、
192、260、266
仕事特性 181、184、190
市場規模の推計 277～278
(教育訓練・能力開発行動の)実施
144～148、154～155、158
社外機関 170、183、186
社外講座 171～173、176～177、182、
190～191
社外プロバイダー 183、186
社内講座 171～173、176～177、182、
190～191
就学 就労パターン 44
就業構造 23、108～109、110、113、
138、168
職業能力開発促進法 14～15、225、
259～260、255
職業能力開発に関する労働市場の基盤

整備 9、13～16、20、27、262
出身家庭 38～39、49～51、54、58、
 69、72
出発点での運の悪さ 74～75、269、
 272～273
人口構成と教育拡大 39
人材育成 11、19、23、108～109、125、
 133、138、143～144、146、187、
 192、195、242、249、254～256、
 258
進路指導経験 55
進路追跡調査 10、11、21～23、33～
 36、43～47、49、57、71
スキル 11、24、108～109、133、135
 ～139、213、216
セカンド・チャンス 75
設備機器メーカー等 183～184、186
専修学校等 12、26、149、183、187、
 197～209、215、217～218、221～
 222
選抜教育 144、170
専門研修 124、182、185、186、204～
 205、271
専門別研修 13、26、209～213、222、
 231～232、234、237～240、256
底上げ教育 144、169

[た]

大学等 12、24、26、158、160、164、
 183、184、187、197～211、213～
 215、217～218、221～222、274
「体系的展開」機能 255
第7次計画 15～16
長期的キャリア 10、19、20～23
長期的キャリア研究 9～11、20～22、
 32、35、36、76、262、268～269

長期的キャリアと能力開発の関連性
 268

通信教育 26、83～85、94～95、146、
 171～173、182、190～191、201、
 218～219、221～222、266

DTP 124、126、128、129、131、132、
 133、135、136、137、138

都道府県ホームページ 228

「捉え直す」機能 254、258

[な]

日本版総合社会調査 43

能開大の教育訓練効果測定 242

能力開発行動に投下できる時間や資金
 177

能力開発行動の制約条件 154、167

能力開発行動の評価 177、187

能力開発資源の確保を支援する政策
 273

能力開発セミナーの効果測定 248

能力開発データベース 228

能力開発ニーズ 15、154～155、177

能力開発のインフラ 262、267～268、
 271

能力開発の情報環境 154～155

[は]

非営利の組織 183～184

「ビジュアル化」機能 255

(教育訓練・能力開発行動の) 評価
 154、155、167～168、177、187～
 191

プリプレス 124～128、131～133、138

フレームワーク 150、152、154

分業体制の整備と公的組織の機能強化
 275

勉強会 146、171～172、182～183、
190～191

[ま]

マクロ経済状況 39、41

民間企業 12、14、25～26、66～67、
150、157、160、183、187、197～
211、214～215、217～222、239

民間教育訓練機関 10、20、146、148、
153、183、186～187、227、239、
260

民間の公的組織 183

[ら]

離職者訓練 13、26、225、227、228、
230、231、232、256

[わ]

ワーク・ライフ・バランス 76、96、
102

執筆担当者

小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章、第1部第1章
石田 浩	労働政策研究・研修機構 特別研究員 東京大学教授	第1部第2章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 研究員	第1部第3章
西澤 弘	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第1部第4章
藤波 美帆	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第2部第1章
横山 知子	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第2部第2章
稲川 文夫	職業能力開発総合大学校能力開発研究センター企画調整部室長 (前 労働政策研究・研修機構 主任研究員)	第2部第3章
木村 陽一	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第2部第4章
今野 浩一郎	労働政策研究・研修機構 特別研究員 学習院大学教授	終章

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究会」

委員一覧 (50音順)

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

プロジェクト研究シリーズNo.6
日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備
〔職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の
在り方に関する研究〕

2007年3月30日 第1刷発行

編者 (独)労働政策研究・研修機構 (JILPT)

発行者 吉田克己

発行所 (独)労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

電話03-5903-6111

印刷所 有限会社 太平印刷

© 2007 JILPT ISBN 978-4-538-46006-2 Printed in Japan

プロジェクト研究シリーズ

- No.1 **地域雇用創出の新潮流**
統計分析と実態調査から見えてくる地域の実態
-
- No.2 **労働条件決定システムの現状と方向性**
集団的発言機構の整備・強化に向けて
-
- No.3 **これからの雇用戦略**
誰もが輝き活力あふれる社会を目指して
-
- No.4 **多様な働き方の実態と課題**
就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて
-
- No.5 **日本の企業と雇用**
長期雇用と成果主義のゆくえ
-
- No.6 **日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備**
-
- No.7 **仕事と生活**
体系的両立支援の構築に向けて
-
- No.8 **ミッド・キャリア層の再就職支援**
新たなガイダンス・ツールの開発