

第 1 部

職業のための教育訓練サービス市場の現状

第1部 職業のための教育訓練サービス市場の現状

1. 教育訓練サービス市場研究の意義と視点

(1) 教育訓練サービス市場研究の意義とねらい

ア、変化する企業の教育訓練戦略

高付加価値型の経営体制を作り上げる。我が国企業の基本戦略であるが、そのためには、これまでも増して「高度な人材を開発し蓄積すること」が、したがって強力な教育訓練システムを構築することが必要になる。こうした経営課題に直面する企業は、いま「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。

教育訓練戦略の再構築のなかで企業が重視している点の一つは、「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することである。

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になり、「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つつあり、それと並行して「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、教育投資の効率性を重視する観点から、教育訓練の「選択と集中」を進める方向に踏み出している。能力開発、キャリア開発の自己責任化の背景には、こうした人事管理の基本思想の転換がある¹。

イ、求められる個人の能力開発行動の改革

人材の買い手である企業の教育訓練戦略がこのように変化すれば、個人も、自らのエンプロイア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）を変えていく必要がある。学校教育を終えた若者が良好な雇用機会を得られず、フリーターとして滞留するという現象は、変化する企業の教育訓練戦略に若者の教育訓練行動（あるいは彼らの育成を担う教育訓練機関）が適応できていないために起きている現象ともいえるのである。

「就職してから会社が育成してくれる」に多くを期待できた時代には、個人は（それと同時に、学校をはじめとする教育訓練機関も）「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

¹ 教育訓練の実施方法については「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、ここで強調している企業の教育訓練戦略の転換については幾つもの調査で明らかにされている。たとえば日本労働研究機構（2000）『業績主義時代の人事管理と教育訓練に関する調査』の結果を参照してほしい。

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ているのである。

ウ、本研究のねらい

企業の教育訓練戦略と個人の教育訓練行動がこのように変化すると、わが国の教育訓練を考えるうえで二つの領域が重要な研究対象になる。一つは企業の教育訓練戦略についてである。企業が教育訓練戦略の再編に取り組みつつあることについて言及したが、これまでの「OJTをベースに社内で育成する」自前主義型戦略に代わる新しい教育訓練戦略のあり方が明確にされているわけではない。

もう一つは学校、公共訓練機関、民間の教育訓練会社等によって企業外で提供される教育訓練の領域であり、本研究はこの点に焦点を当てている。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、わ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、まずは労働市場における教育訓練、とくに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。そこで本研究プロジェクトは、労働市場における教育訓練の現状を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て、そのために以下の作業方針を設定した。

- a. 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。
- b. 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。
- c. 上記（1）と（2）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。

（2）教育訓練サービス市場研究の視点

ア、教育訓練サービス市場をみる視点

このような問題意識と目的をもって行う本研究プロジェクトの理論的な枠組みを正しく理解するには、「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が、ここで問題にしているのは後者の職業訓練であり、本報告書ではそれを教育訓練と呼んでいる。

労働者等が教育訓練サービスを受けるさいに、まず問題になることは「誰が教育訓練サービスに要する費用を負担し、教育訓練サービスの提供をどの機関から受けるのか」である。それを整理したのが図表 1-1 である。費用負担者は一般企業（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、教育訓練サービスを提供する機関は公共部門（学校を除く）、学校（大学、専修学校等）、民間機関（公益法人、経営者団体、民間企業等）から構成されていて、後者をここでは「教育訓練プロバイダー」と呼称している。

こうしたプレイヤーの行動を通して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と、この市場には、費用負担者と教育訓練プロバイダーが同一の領域、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」の領域がある。それには費用負担者、教育訓練プロバイダーともに一般企業あるいは公共部門であるという二つの場合があり、同図表の縦縞で示した部分がそれに当たる。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、教育訓練サービス市場とは狭義の教育訓練サービス市場を示している。

図表 1-1 教育訓練サービス市場をみる視点

		教育訓練サービスを提供する機関(教育訓練プロバイダー)									
		公共部門		学校		民間					
		国	地方自治体	第3セクター	大学 大学院 短大 高専	専修学校 各種学校	公益法人 財団・社団 社会福祉法人 等	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
教育訓練 費用の負 担者	企業 公共 個人	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞	縦縞

(出所) 労働政策研究・研修機構（2005）『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—』

イ、教育訓練サービス市場の構造をみる視点

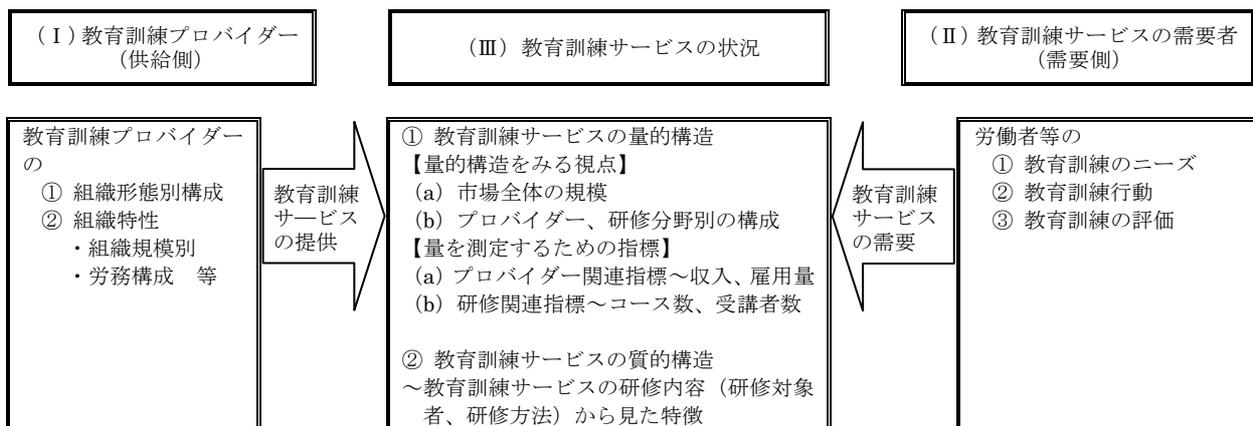
教育訓練サービス市場の構造をさらに詳細に把握するために、本研究プロジェクトでは、図表 1-1 に基づいて、図表 1-2 に示した調査のためのフレームワークを設定している。すなわち教育訓練サービス市場の特徴は、①教育訓練サービスを提供する教育訓練プロバイダーからみた供給構造、②教育訓練サービスを需要する労働者等からみた需要構造、③市場を介して教育訓練プロバイダーによって提供され、労働者等によって需要された教育訓練サービスの構造の3分野に関わる変数群によって捉えることができる。

まず①の供給構造の特徴については、教育訓練サービスのプロバイダーの組織形態別構成と、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。②の需要構造については、図表 1-1 とはやや異なるアプローチをとっている。図表 1-1 では、費用負担者の観点から需要構造を捉えているが、

ここでは、教育訓練サービスを直接需要する労働者等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。したがって、ここには費用を自己負担して教育訓練サービスを受けている労働者等とともに、会社等の費用負担で教育訓練サービスを受けている労働者等が含まれている。

最後の③の教育訓練サービスの構造の特徴については、教育訓練サービスの量と質の二つの面からみることができるといえる。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とする。そのさい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とする。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 1-2 教育訓練サービス市場をみる視点



(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『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—』 (以下、第二次調査という)

(3) 職業のための教育訓練サービス市場の現状に関する本研究の構成

ア、「広義の教育訓練サービス市場」の特徴を明らかにする

本研究プロジェクトは、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三つの分野から構成されている。

まず平成 15 年度に、既存の統計資料、調査資料²を活用して教育訓練サービス市場の分析

² 総務省統計局 (2003) 「平成 13 年 事業所・企業統計調査」、同 (2003) 「労働力調査」、厚生労働省統計情報部 (2003) 「平成 14 年 就労条件総合調査」、厚生労働省職業能力開発局 (2002) 「平成 13 年 能力開発基本調査」、同 (2003) 「平成 14 年 能力開発基本調査」、雇用・能力開発機構 生涯能力開発促進センターウェブサイト、日本労働力研究機構 (1996) 「民間教育機関の組織と事業」 (調査研究報告書 No. 87)、同 (1998) 「企業内における教育訓練経歴と研修ニーズ」 (調査研究報告書 No. 108)

を行い、その結果をディスカッション・ペーパー（JILPT Discussion Paper Series 04-006, 2004年5月「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—）としてまとめている。そこでは、まず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。前出の図表1-1と図表1-2はその成果である。さらにその分析枠組みに基づいて、「広義の教育訓練サービス市場」の特徴を明らかにした。具体的には、①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、②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、③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。以上の主要な結果は以下の「2. 教育訓練サービスの概要」に整理されている。

イ、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、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。なお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（前出の図表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（図表1-2の（Ⅰ）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（Ⅲ）の①）を明らかにした。その成果は労働政策研究報告書 No.24『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・研修機構, 2005）としてまとめられており、その主要な点は、「3. 教育訓練サービスの供給構造」のなかの（1）～（3）に整理されている。

第二次調査は「教育訓練サービス市場の質的な供給構造」（図表1-2の（Ⅲ）の②に対応）を明らかにするものであり、①どのような分野のコースが（コースの訓練内容）、②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）、③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報告書 No.43『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・研修機構, 2005）としてまとめられており、その主要な点は、「3. 教育訓練サービスの供給構造」のなかの（4）、（5）に整理されている。

なお前述したように、これらの調査では公共部門を除外しているため、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た。その成果は補論「公共職業訓練機関の供給構造」にまとめられている。

ウ、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」（図表 2 の（Ⅱ）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。その目的は、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必要とし（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。その成果は労働政策研究報告書 No. 54『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・研修機構，2006）として本報告書と同時に発表している。その主要な点は、「4. 教育訓練サービスの需要構造」に整理されている。

2. 教育訓練サービスの概要

（1）教育訓練サービス市場の概要

既存の統計資料から教育訓練サービス市場の構造を分析すると教育訓練プロバイダーは、図表 2-1 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。

図表 2-1 教育訓練市場の特性の概要

分野	教育訓練プロバイダー										計
	公共				学校法人		民間				
個別プロバイダー	国	地方自治体	第 3 セクター	独立行政法人の大学・大学院 専修・各種学校	私立の大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO 法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	株式会社 有限会社 名会社 合資会社	
組織数からみた構成	32%				35%		36%				1.7万組織
	3%	22%	8%	7%	28%	7%	11%	7%	25%		
労働者（常用雇用者）数構成	32%				53%		16%				63万人
	1%	10%	22%	36%	16%	3%	1%	3%	13%		

（出所）労働政策研究・研修機構（2004）『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』より作成

(2) 教育訓練サービス市場の規模

ア、民間企業の費用支出

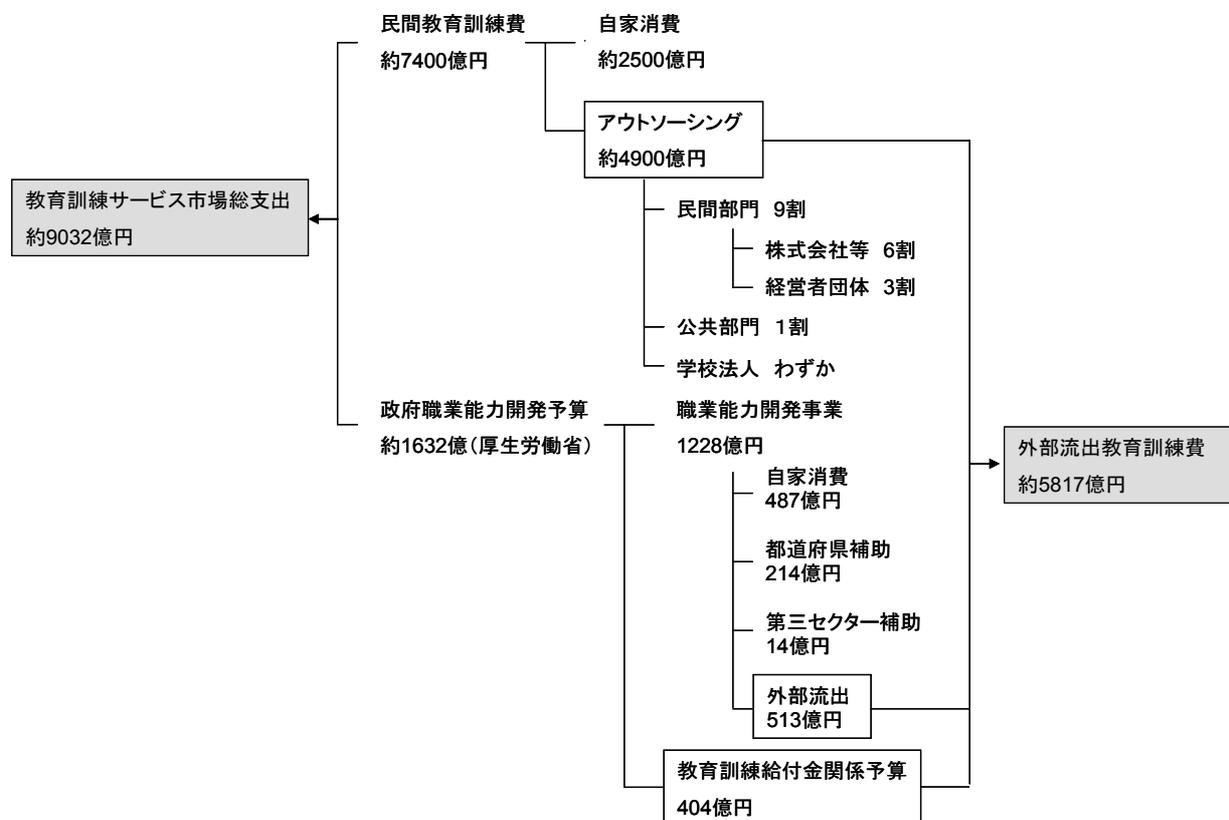
教育訓練費の主な負担者は企業と政府である。まず 2002 年の企業の支出状況についてみると（厚生労働省（2003）『平成 14 年度 就労条件総合調査』を活用）、1 年間に OFF-JT に支出された教育訓練費は約 7400 億円である。そのうちの 34%は企業内で自家消費されるが、残る 67%は外部の教育訓練プロバイダーに支出されている。したがって、教育訓練サービス市場に流出した分は約 4,900 億円である。

イ、政府の費用支出

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して把握した（図表 2-2 を参照）。

それによると、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。予算総額の約 4 分の 3 を占める職業能力開発事業は、①「公共職業訓練」が 839 億円、②企業や教育訓練プロバイダーを補助する「職業能力開発の支援事業」が 185 億円、③「職業能力評価事業・技能振興事業」が 41

図表 2-2 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（2004）『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』より作成

億円、④国、地方自治体、関係機関が実施する「人材育成に関する啓発・普及事業」が 164 億円である。さらに最も予算規模の大きい「公共職業訓練」は、①国が提供する公共職業訓練（主に雇用・能力開発機構が担当）が 334 億円、②国の補助を受け都道府県が提供する公共職業訓練が 197 億円、③国および地方自治体から専修・各種学校、企業等への委託訓練が 308 億円である。

こうした国の予算はどの程度教育訓練サービス市場に流出しているのか。職業能力開発事業予算 1,228 億円についてみると、国の機関が自家消費する費用が約 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。したがって、国、都道府県および第 3 センターを合計した公共部門（国公立の大学・大学院等を除く）が消費する費用は、職業能力開発事業予算の約 6 割の 715 億円であり、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る。なお、教育訓練給付金関係予算（約 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、すべ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。

ウ、教育訓練サービス市場の規模

以上の企業と政府の費用支出状況から、教育訓練サービス市場の規模を明らかにできる。第 1 には、民間企業の教育訓練費用約 7,400 億円と政府部門の総予算 1,632 億円を加えると、教育訓練サービスの総支出は約 9,032 億円である。第 2 に、教育訓練給付金関係予算 404 億円と、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 億円の合計を政府予算のなかの外部流出分とすると、それに民間の教育訓練費のうち外部化された部分約 4,900 億円を加えた約 5,817 億円が、政府部門と民間企業から外部に流出した教育訓練費になり、これが教育訓練サービス市場の規模になる。

(3) 教育訓練サービス市場の構造

ア、教育訓練プロバイダーの特徴

次に問題になることは、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のかである。まず「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（教育訓練プロバイダーの特徴）」についてみよう（図表 2-1 を参照）。

2003 年現在、わが国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。このうち自社内で教育訓練費を実施（自家消費）している企業を除く、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% となっている（総務省（2003）『平成 13 年 事業所・企業統計調査』を活用。以下、「総務省（2003）」）。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 3 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。

教育訓練を実施している組織の全常用雇用者数は、約 853 万人である（「総務省(2003)」）。このうち教育訓練プロバイダーに雇用されている常用労働者数は 63 万人であり、約 7%を占めている（総務省（2003）を活用）。教育訓練プロバイダーの分野別には学校法人が 53%で過半を占め、公共部門が 32%、民間部門が 16%で次いでいる。個々のプロバイダー別にみると、学校法人の大学・大学院が 36%と最も多く、公共の大学・大学院・専修・専門学校が 22%、学校法人の専修・各種学校が 16%、株式会社等が 13%で続いている。

教育訓練プロバイダー1組織あたりの常用雇用者数をみると、分野別には学校法人（56人）が最も多く、民間（16人）が最も少ない。個々のプロバイダー別にみると、学校法人の大学・大学院と公共の大学・大学院、専修・専門学校が圧倒的に大きい。

イ、サービス量からみた構造

第2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 2-3 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約 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（2003）『能力開発基本調査』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体が約 3割、労働組合等が 1割である。公共部門では、国および地方自治体、第三セクターが併せてほぼ 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。

図表 2-3 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

	教育訓練プロバイダー（供給側）									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	大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	
企業のOff-JT費用からみた構成	1割				ごくわずか		9割			4,900億円
	10割			ごくわずか	3割	7割	ごくわずか	1割	3割	6割

（出所）厚生労働省統計情報部（2003）『平成 14 年度 就労条件基本調査』、日本労働研究機構（2003）『能力開発基本調査』より作成

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（1996）『民間教育訓練機関の組織と事業』（以下、「JIL（1996）調査」）が調査をしている（図表 2-4 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。

図表 2-4 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（1996）『民間教育訓練機関の組織と事業』

ウ、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）」については、まず「提供するコースの研修期間」の観点からみると（JIL（1996）調査を活用）、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 2-5 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・長期コース両方のそれぞれ主要な担い手になっているという特徴がある。

図表 2-5 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	株式会社	
研修期間からみた構成	短期<1か月未満>講習会等	1 割（5 割）	3 割（8 割）	6 割（9 割）	201コース
	長期<1か月以上>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）図表 2-4 と同じ

さらに「コース内容」からみると（JIL（1996）調査を活用）、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 2-6 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。

図表 2-6 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

（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（1996）『民間教育訓練機関の組織と事業』

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 2-7 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 2-8 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。

図表 2-7 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」、「経理・財務」、「営業・マーケティング」、「生産管理」、「法務・総務」、「広報・広告」、「物流管理」、「情報・事務管理」、「経営企画」、「国際業務」、「階層別教育」、「ヒューマンスキル」、「コンセプチュアルスキル」、「語学」、「ビジネスリテラシー」、「資格・検定」。

(注 2) 「機械系」の具体的な分野は、「機械加工(切削・研削系)」、「成形加工(板金・溶接系)」、「機械制御」、「生産システム」、「測定・検査・試験」、「機械保全」、「車両」、「資格試験」、「その他」。

(注 3) 「電気・電子系」の具体的な分野は、「電気工学」、「電子工学」、「制御工学」、「光・音響・画像処理」、「計算機支援技術」、「資格試験」、「その他」。

(注 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」、「オペレーティングシステム」、「プログラム言語・技法」、「システム設計」、「信号処理・画像処理・CG・マルチメディア」、「データベース」、「通信・ネットワーク」、「資格試験」、「その他」。

(注 5) 「居住系」の具体的な分野は、「建築施工」、「建築構造」、「建築設計」、「建築設備」、「資格試験」、「その他」。

(注 6) 「デザイン系」の具体的な分野は、「ビジュアルデザイン」、「プロダクトデザイン」、「クラフトデザイン」、「アパレルデザイン」、「資格試験」、「その他」。

(注 7) 「化学系」の具体的な分野は、「化学」、「塗装技術」、「資格試験」、「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 2-8 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	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	株式会社 有限会社 合資会社 合同会社	小計	
管理・サービス系	98.4	25.4	41.9	100.0	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	100.0	4.2	1.2	1.2	1.8
合計（％）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
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、各教育訓練プロバイダーごとのサービス分野の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」

（4）需要側からみた教育訓練サービス市場の特徴

教育訓練サービス市場について需要側から捉えてみよう。本研究を開始するに当たって既存統計によっては、「個人が費用を負担して需要している」教育訓練サービスから市場構造の特徴を十分に明らかにすることができなかった。そこで、今回は大企業に勤務するホワイトカラーの社外研修の受講状況をみている（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』（調査報告書 NO. 108）を活用）。したがって、ここで対象としている個人が需要した教育訓練サービスは、個人が費用を負担したものと会社が負担したものの両者が含まれている。

まず受講状況についてみると、過去2年間に約5割のホワイトカラーが何らかの教育訓練プロバイダーの研修を受講している。その内訳は株式会社等が49%を占め、次いで商工会議所等が28%、労働組合等が12%、財団・社団法人等が6%となっている。それに対して、公共部門や学校法人が占める割合は小さい（図表2-9を参照）。

図表 2-9 個人の利用状況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）									小計
	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	大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	
個人の利用状況からみた構成	2.7%			3.0%		6.3%	11.5%	27.5%	49.0%	-

（出所）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』

（5）教育訓練サービス市場を強化するための政策課題

「教育訓練サービス市場のサービス量からみた構造」の分析結果をみると、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。民間プロバイダーの特性からすると、長期間を要する高度人材に対する教育訓練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（図表 2-10 を参照）。

「教育訓練サービスのサービス内容からみた構造」については、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。

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的対応を違える必要がある。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

図表 2-10 サービス量およびサービス内容からみた教育訓練市場の特性の概要

	教育訓練プロバイダー（供給側）									小計	
	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	大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体		株式会社 有限会社 合名会社 合資会社
供給構造	サービス内容	訓練分野①	管理サービス系+機械系、電気電子系			管理サービス系+デザイン、化学、社会福祉系		情報通信系+居住系			-
		訓練分野②	-	-	-	-	-	短期OA研修、長期資格研修混合型	専門特化型	-	OA研修中心の広範囲分野の短期型
	提供コースの期間	-	-	-	-	-	長期型	短期型と長期型の混合	-	短期型	-
	サービス量	受講者数	-	-	-	-	-	僅か	主要主体	-	主要主体

（出所）労働政策研究・研修機構（2004）『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—』

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。う。

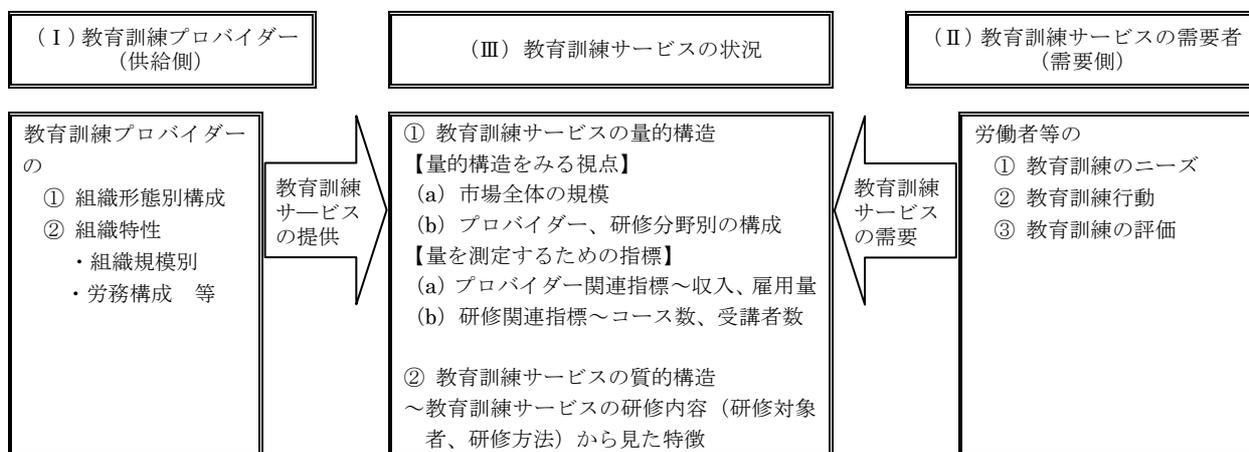
3. 教育訓練サービスの供給構造（民間等教育訓練プロバイダーから見た供給構造）

(1) 調査の目的と構造を見る視点

これまでに教育訓練サービスの概要を把握できたので、つぎに、民間等教育訓練プロバイダーに焦点を当てて、そこから見た供給構造を明らかにするための調査を実施した。調査の目的は、本章「(1) 教育訓練サービス市場研究の意義と視点」で示されている「教育訓練サービス市場をみる視点」の中から学校、および民間教育訓練機関（以下、「民間等教育訓練プロバイダー」）の供給構造を明らかにすることである。具体的には図表 3-1（再掲）に示されている「(I) 教育訓練のプロバイダー」と「(III) 教育訓練サービス市場の構造」の部分である。(I) の教育訓練プロバイダーの特徴については、教育訓練プロバイダーの組織形態別構成と組織特性からみており、さらに後者は組織規模、一人当たり収入、労務構成から構成されている。

一方、(III) の教育訓練サービス市場の構造については、①量的構造（プロバイダーからみた特徴）と②質的構造（プロバイダーが提供する研修コースの内容からみた特徴）とに大別される。まず教育訓練サービス市場の量的構造の特徴は、「教育訓練サービス量」と「教育訓練サービスの量的構造」（研修コース内容、受講者からみた構成）から捉えており、前者の教育訓練サービス量は、「組織特性」（組織の収入と雇用量）からみたサービス量と「研修コース」（コース数と受講者数）からみたサービス量に分かれている。

図表 3-1 教育訓練サービス市場をみる視点



(出所) 図表 1-2 を再掲

つぎに、教育訓練サービス市場の質的構造の特徴については、(a) 研修コースが対象としている労働者等（研修コースは「誰を」対象にしているのか）の特徴、(b) 研修方法（「どのように」研修を行うのか）の特徴の2つから捉えている。

以下では、こうした視点にそって、2004年に実施した『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－』（以下、『第一次調査』）と『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－』（以下、『第二次調査』）をもとに教育訓練サービス市場の特徴を明らかにしたい。

(注) 第一次調査は、株式会社、有限会社、合資会社、合名会社の「民間企業」、商工会議所、商工会、協同組合、商工組合の「経営者団体」、財団法人、社団法人の「公益法人」、「職業訓練法人」、「任意団体」、大学・大学院、短大、高専、専修・各種学校の「学校」からなる、公共職業訓練機関、一般企業以外の教育訓練サービスを提供する全ての組織形態を対象に郵送法で実施した。有効回収数 3,493 票で有効回収率は 34.9%である。なお、同調査では、教育訓練サービスを提供している組織の正確なデータベースがないため、同サービスを提供していると考えられる上記組織を対象に行われており、調査回答組織には教育訓練サービスを提供していない組織も含まれている。そこで同調査では、回答組織全体を「調査回答組織」、その中の教育訓練サービスを実際に提供している組織を「教育訓練実施組織」と呼び、区別している。調査回答組織の概要を組織形態の面からみると、経営者団体〔商工会議所、商工会、協同組合・商工会〕(19.6%)、公益法人〔財団法人・社団法人〕(19.5%)、民間企業〔株式会社・有限会社・合名会社・合資会社〕(18.9%)、専修学校等〔専修学校・各種学校〕(19.6%) がそれぞれ約 2 割を占め、大学等〔大学・大学院、短大、高専〕(13.8%) と職業訓練法人等〔職業訓練法人、その他組織〕(8.3%) が 1 割前後で続く構成である。この調査回答組織の中で教育訓練事業（同調査では、「社会人を対象とした学校教育以外の講習会・セミナー等の教育関連事業」と定義しているが、一部に教養・趣味のための教育も含まれているものの、ほぼ前述した労働者等を対象とする教育訓練に対応する事業である）を「実施」している組織（教育訓練実施組織）は 55.5%で、その組織形態別構成は、公益法人（25.6%）と経営者団体（24.7%）がそれぞれ全体の 4 分の 1 を占め、民間企業（16.1%）、大学等（14.0%）、専修学校等（11.1%）、職業訓練法人等（8.3%）が続く構成である。また平均的な労務構成は教職員数が平均 119.2 人であり、その内部構成は正規職員比率 50.9%、正規教員比率 13.1%、非正規職員比率 13.8%、非正規教員比率 22.3%になる。なお、『第一次調査』の詳細については、労働政策研究・研修機構（2005a）を参照されたい。

第二次調査は、第一次報告書の調査で社会人（職業人）教育を実施していると回答した 1,939 組織を対象に行われた。有効回収数 1,181 票で有効回収率は 60.9%である。調査回答組織の組織形態別構成は、公益法人（27.3%）が 3 割弱、経営者団体（24.6%）が 2 割強、大学等（17.1%）が 2 割弱、民間企業（12.5%）が 1 割強、専修学校等（9.1%）、職業訓練法人等（9.4%）が 1 割弱の構成である。また平均的な労務構成は正規の教職員が 98.8 人であり、その内訳は職員 52.9 人、講師・インストラクター・教員が 45.9 人である。なお、『第二次調査』の詳細については、労働政策研究・研修機構（2005b）を参照されたい。

(2) 教育訓練プロバイダーの特徴

ア、組織形態からみた教育訓練サービスの供給構造

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 3-2（「組織数の構成」欄を参照）をみると、公益法人（25.6%）と経営者団体（24.7%）の存在が大きく、それに民間企業（16.1%）を加えた 3 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 3-2 教育訓練プロバイダー（教育訓練実施組織）の特徴

	組織数の構成	経営特性			事業特性 (教育訓練事業比率)	労務構成
		組織の規模		生産性 (正規教職員1人当 たりの収入)		
		収入からみた特徴 (年間平均収入)	雇用からみた特徴 (平均教職員数)			
全体	100.0%	(13.0億円)	(119.2人)	(2,062万円)	(5.7%)	—
民間企業	16.1	大規模(8.8)	大規模(63.3)	中(1,866)	專業型(43.4)	中正規・中職員
公益法人	25.6	中規模(4.5)	中規模(38.2)	高(3,106)	準專業型(14.4)	中正規・多職員
経営者団体	24.7	中規模(2.5)	小規模(17.6)	中(1,740)	非專業型(3.6)	多正規・多職員
専修学校等	11.1	中規模(3.7)	大規模(52.6)	低(1,543)	準專業型(9.6)	少正規・少職員
大学等	14.0	超大規模(65.9)	超大規模(560.0)	中(1,827)	非專業型(0.9)	中正規・少職員
職業訓練法人等	8.3	小規模(0.8)	小規模(17.1)	低(1,340)	專業型(27.2)	少正規・中職員

(出所) 労働政策研究・研修機構（2005）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.14 を一部修正。

イ、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、同図表の事業特性に注目してもらいたい。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一人当たり収入をみると、一人当たり収入多い公益法人、一人当たり収入少ない職業訓練法人等と専修学校、両者の中間にある民間企業という三つのタイプに分かれる。こうした一人当たり収入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ので、正規社員を極力抑えている組織の一人当たり収入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。

(3) 教育訓練サービス市場の量的構造

ア、教育訓練サービス量の構造

(ア) 組織特性（組織の収入と雇用量）からみた構造

つぎにプロバイダーからみた教育訓練サービス市場の構造（量的構造）を確認したい。まず教育訓練サービス量の構成を「カネ」（組織の収入）の観点からみると、図表 3-3 に示してあるように、「全教育訓練サービスに占める占有率」は民間企業 51%、公益法人 26%、大学等 12%、専修学校等 5%、経営者団体 4%、職業訓練法人等 2%である。すなわち、教育訓練サービスの約半分を提供する民間企業と、約 1/4 を提供する公益法人が 2 大プロバイダーであり、両組織で全体の 8 割弱を占めている。

図表 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 (%)	組織当たりの教育訓練事業収入 (万円)	全教育訓練サービスに占める経営形態別占有率 (%)
	a	b	c	d	e=c*d	f
全体	1,571	100.0	116,816	5.7	6,671	100.0
民間企業	245	15.6	50,006	43.4	21,693	50.7
公益法人	433	27.6	43,307	14.4	6,219	25.7
経営者団体	371	23.6	27,229	3.6	992	3.5
専修学校等	173	11.0	33,646	9.6	3,235	5.3
大学等	228	14.5	594,950	0.9	5,650	12.3
職業訓練法人等	121	7.7	7,792	27.2	2,117	2.4

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.15。

(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。

さらに「ヒト」（組織の雇用量）からみても同様の傾向がみられ（図表 3-4）、各組織の占有率は民間企業 45%、公益法人 24%、大学等 14%、専修学校等 9%、職業訓練法人等 5%、経営者団体 3%である。

図表 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 教職員数 (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 当正規教 職員数 (人)	全教育訓 練担当者 に占める 経営形態 別占有率 (%)
	a	b	c	d=b*c	e
全体	1,353	72.4	4.2	3.1	100.0
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

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.16。

(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。

(イ) 研修コースからみた構造

以上はプロバイダーの経営特性からみた市場構造であるが、研修コース(研修コース数、研修受講者数)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・セミナーと通信教育の二つがあるが、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検討したい。

まず「全教育訓練サービスに占める組織形態別の占有率」を受講者数の面からみると、図表 3-5 に示してあるように、公益法人が 54%を占める最大のプロバイダーであり、専修学

図表 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)	受講者数 からみた 全教育訓 練サービ スに占め る占有率 (%)	開設した 総コース 数	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
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
全体	1,693	35.2	1,491.6	42.4	2,525,330	100.0	59,538	100.0

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.16。

(注) 図表中の数値は、全項目に回答している組織を母数として分析している。

校等（1.6%）が最も小さいプロバイダーである。両者の間にある組織は民間企業 14%、経営者団体 13%、大学等 9%、職業訓練法人等 8%となっている。

同様にコース数の面からみると、民間企業（33%）と公益法人（30%）の占有率が最も大きく、それに経営者団体（18%）を加えた主要 3 プロバイダーで全体の 8 割強を占めている。それに対して大学等は 9%、職業訓練法人等は 7%、専修学校等は 2%にとどまっている。

さらにコース当たり受講者数をみると、公益法人が大規模コースを主体とする典型的な組織であり、大学等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であり、専修学校等、経営者団体がそれに準じている。このようにコース規模に違いがあるため、受講者数からみた占有率の構成とコース数からみた占有率の構成には違いがでてくる。すなわちコース当たり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、経営者団体であり、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。

（ウ）通信教育にみる構造

これまでは主要な研修方法である講習会・セミナーについてみてきたが、最後に、参考として通信教育による教育訓練サービス量の構造についてみておく。図表 3-6 で整理してあるように、受講者数からみると、大学等が最も中心的なプロバイダーで全体の 4 割強を占め、それに民間企業と公益法人を加えた 3 大プロバイダーでほぼ全てを占めている。つぎにコース数からみると、民間企業が 71%と圧倒的な占有率をもち、大学等、公益法人はそれぞれ 1 割程度の占有率にとどまっている。

図表 3-6 研修コースからみた教育訓練サービスの構造（通信教育について）

	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)	受講者数からみた全教育訓練サービスに占める占有率(%)	開設した総コース数	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
民間企業	49	85.4	2,877.3	58.0	140,986	28.4	4,187	71.0
公益法人	40	20.2	2,932.5	193.3	117,301	23.7	806	13.7
経営者団体	12	10.6	604.8	43.5	7,257	1.5	127	2.2
専修学校等	21	6.9	441.3	36.2	9,267	1.9	145	2.5
大学等	9	67.9	24,484.6	84.4	220,361	44.5	611	10.4
職業訓練法人等	2	9.0	234.5	40.4	469	0.1	18	0.3
全体	133	44.3	3,726.6	90.6	495,641	100.0	5,894	100.0

（出所）労働政策研究・研修機構（2005）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.17。

（注）図表中の数値は、全項目に回答している組織を母数として分析している。

イ、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について、教育訓練プロバイダーの主要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組織が全体の1/3を占め、残りの中では技術職・研究職、事務職・営業職、現業職が多く、医療・看護・福祉職と管理職が少ないという構成であった。また、研修コース数（講習会・セミナーの場合）を内容別にみると、最も多いのは専門研修次いで資格取得研修とOA研修、少ないのが語学研修と新入社員研修、両者の中間がマネジメント研修と教養・趣味研修という構成であった。

こうした教育訓練サービス内容からみた構造を整理した図表3-7をみると、教育訓練プロバイダーは幾つかのタイプに分かれる。第一は、事務・管理系労働者（管理職、事務職）を主要受講者とし、階層別研修を重視する民間企業と経営者団体である。後者の場合にはさらに専門研修を重視しているが、これはマナー研修や営業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。

図表3-7 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・研究職、現業職、医療・看護・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・研究職、現業職	中間型	OA研修、資格取得研修重視型

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.19

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の「学校」であり、特定の職種を主要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、専門学校等ではOA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。

ウ、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しておきたい。教育訓練実施組織の中の委託訓練実施組織は24%、教育訓練事業収入に占める委託事業収入は7%であった。つまり「カネ」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3-8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比率）、委託訓練事業比率（教育訓練事業収入に占める委託訓練事業収入の比率）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が続く構成になっており、経営者団体はわずか1%程度の存在にとどまる。

図表3-8 「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比率) (%)	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 経営形態別占有率 (%)
全体	24.1	7.2	100.0
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 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.19。

さらに、委託訓練実施組織比率をみると、教育訓練収入比率が大きく、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、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ことが分かり、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。

こうしたプロバイダーからみた教育訓練サービス市場の構造（量的構造）を踏まえて、次項ではプロバイダーが提供する研修コースからみた教育訓練サービス市場の構造（質的構造）を明らかにしていきたい。

（4）教育訓練サービス市場の質的構造

ア、「誰を」対象に教育訓練サービスは提供されているのか

（ア）研修コースからみた対象者の特徴

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、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、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人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3-9を参照）。

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。また新入研修とマナー研修は20歳代を中心に行っ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、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。

残る階層別研修は、雇用就業形態の面では、新人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行っているが、職務階層の面では、新人社員研修は新人社員レベルを、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に行っているが、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。

- ① 新人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、前述の新人社員研修はこのタイプに近い。
- ② 新人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・福利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行っている。
- ③ 中堅社員レベルから課長レベルまでの営業・販売研修と品質・安全研修

- ④ 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。

図表 3-9 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

研修コースの対象者は誰か （主要な受講者層）	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・安全に関する研修												
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																					○

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第二次調査－』、p.22。

(注) 図表中の○印は主要な対象層を、◎印はそのなかでもとくに多い対象層を示している。

(イ) 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。図表 3-10 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 3-10 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
(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						○
	から職務階層特徴	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							○	

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練プロバイダー市場の第二次調査—』、p.24。

(注) 図表中の○印は主要な対象層を、◎印はそのなかでもとくに多い対象層を示している。

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。

イ、研修方法からみた教育訓練サービスの特徴

（ア）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 3-11 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、OA・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 時間当たり千円から 2 千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 千円から 4 千円と高い。

図表 3-11 研修コースからみた講習会・セミナーの研修方法の特徴

研修の時間と費用	研修時間(時間)	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・安全に関する研修
受講料(千円)	49.5	50.7	48.9	73.2	45.9	62.3	25.0	17.2	73.6	26.7	39.7	62.8	60.1	23.9	30.8	39.2	
研修1時間当たり受講料(千円)	1.2	2.9	1.1	1.1	0.8	1.9	1.9	1.0	4.0	2.3	2.4	0.9	1.1	0.9	3.1	2.9	
年間延べ受講者数(人)	155.8	99.0	170.8	200.2	95.9	89.1	137.0	66.4	121.3	73.4	118.7	202.3	185.7	126.8	196.3	140.0	
年間開催回数(回)	4.7	3.3	3.8	6.0	6.6	5.1	3.8	1.8	4.3	2.4	3.5	4.2	2.7	3.9	3.5	4.7	
コース1回当たり受講者数(人)	33.1	30.2	44.9	33.3	14.5	17.4	35.9	36.7	28.3	30.1	33.5	48.1	68.7	32.6	56.2	29.9	

(出所) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第二次調査－』、p.25。

「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、コース一回当たり受講者数）をみると、30人前後が平均であるが、そのなかにあっ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、人事労務研修ついで技術・技能研修であり、それに対して少人数研修はOA・コンピュータ研修と語学研修である。

(イ) 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 3-12 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、短時間型は経営者団体と大学等、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、そのなかにあっ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。

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、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。

図表 3-12 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時間当り受講料(千円)	2.3	1.1	1.1	0.6	1.3	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回当り受講者数(人)	12.9	48.6	29.0	33.3	21.7	37.8

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練プロバイダー市場の第二次調査—』、p.26。

このようにみえてくると、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。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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

(5) 結論—教育訓練サービス市場の構造—

ア、教育訓練サービス量の構造を総括する

これまで「量的構造」と「質的構造」の2つの面から教育訓練サービス市場の構造をみてきたが、それらを総括すると以下ようになる。

まず量的構造(教育訓練サービス量の構造)については、組織特性(組織の収入と雇用量)と研修コース(受講数とコース数)の2つの観点から整理すると図表3-13になる。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プロバイダーであり、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見ると、両者の占有率は76%に達している。

図表 3-13 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経営形態別占有率(%)				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(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第一次調査－』、p.18。

第二に、「研修コースの視点」(受講者数とコース数)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大きい(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(つまり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人当たり教育訓練事業収入」が著しく低い公益法人と経営者団体は低価格帯の研修コースを提供する組織である。

イ、教育訓練サービス市場の構造図を描く

(ア) 対象者からみた市場構造

つぎに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 3-14 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、そのなかで①新入社員研修、マナー研修、②技術技能研修、資格取得研修、医療等研修、③品質安全研修、営業販売研修、④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人社員から係長・主任レベルを対象を集中していることに特徴がある。

図表 3-14 対象者からみた研修コースとプロバイダーのポジション

	職務階層	対象者の職業				
		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
研修コースの ポジション	経営者 役員		講習会・セミナー			
	管理職	通信教育	品質安全研修 営業販売研修		経理財務研修 人事労務研修 マネジメント研修	資格取得研修 経理・財務研修 営業・販売研修 マネジメント研修
	係長 主任		医療等研修 技術技能研修 資格取得研修		医療等研修	
	中堅社員		マナー研修			
	新人社員（3年 未満）					
	新人社員（1年 未満）		新人社員研修			
プロバイダーの ポジション	経営者 役員		通信教育	講習会・セミナー		
	管理職		民間企業 公益法人	民間企業・公益法人		経営者団体 職業訓練法人 職業訓練法人等
	係長 主任		民間企業 公益法人	民間企業・公益法人		
	中堅社員		民間企業 公益法人	民間企業・公益法人		
	新人社員（3年 未満）			職業訓練法人等・経営者団体		
	新人社員（1年 未満）			職業訓練法人等・経営者団体		

（出所）労働政策研究・研修機構（2005）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第二次調査－』、p.30。

（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。

つぎの教育訓練プロバイダーについては、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（前者は中堅社員レベル、後者は中堅社員レベルから新人社員レベル）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。最後の社会人大学院は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なか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。

(イ) 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3-15になる。

図表3-15 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		社会人大学院	大学院教育
	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			
		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		社会人大学院	大学院教育
	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	通信教育
	中価格帯 (35-57千円)		公益法人	職業訓練法人等	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	

(出所) 労働政策研究・研修機構(2005)『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練プロバイダー市場の第二次調査－』、p.32。

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。そのなかに、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、①資格取得研修、技術・技能研修、医療・看護・福祉研修は高価格帯の長期コース、②新入社員研修、マナー研修は低価格帯の短期コース、③マネジメント研修、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、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。そのなか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、①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、②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、③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の特長がみられる。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。

4. 教育訓練サービス市場の需要構造

(1) 調査の目的とフレームワーク

「1. 教育訓練サービス市場研究の意義と視点」のなかで説明したように、ここでは、平成 17 年度に実施した「教育訓練サービス市場の需要構造」に関する調査の結果を整理してある。また同調査は労働市場全体の状況を把握し、雇用・就業形態別の特徴を明らかにするために、正社員、非正社員、自営業・自由業を対象にしている点に特徴があり、アンケート調査の回答者の構成は正社員 67.3%、非正社員（パート・アルバイト）20.1%、自営業・自由業 12.6% である。

アンケート調査票は、図表 4-1 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に基づいて設計されている。すなわち、個人の能力開発行動は「計画」「実施」「評価」の三つの段階から構成されている。「計画」の段階では、「能力開発ニーズの背景」のもとで発生する「能力開発ニーズの内容」に基づいて計画が作成されるが、そのさいには二つの点の問題になる。第一は計画を実現するさい個人はどのような「能力開発行動の制約条件」のもとにあるかであり、そ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二つがある。第二は、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、図表では、それを「能力開発の情報環境」としている。

このようにして作成された計画にしたがって個人は「実施」の能力開発行動をとることになるが、ここでは、それを以下の観点から把握している。

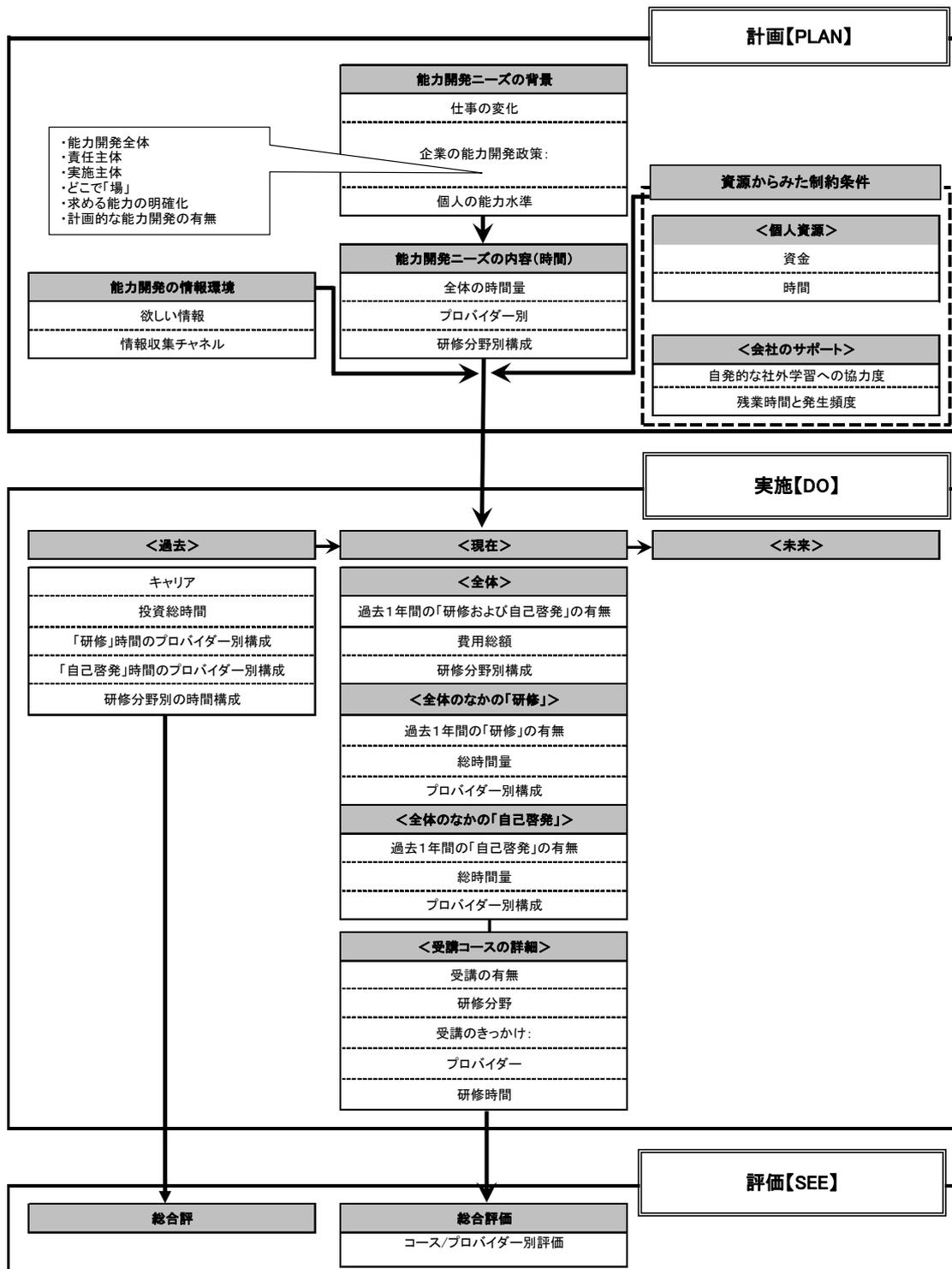
- ① 「現在」と「過去」の二つの時点の「実施」の能力開発行動について
- ② 資金あるいは時間からみた投下資源量とその分野別構成から、「実施」の能力開発行

動の全体（図表の「全体」が対応）を把握する

③ 以上の点を研修（「全体のなかの研修」）と自己啓発（「全体のなかの研修」）に分けて把握する

④ 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」）

図表 4-1 個人の能力開発行動をみる視点



最後に、こうように展開された能力開発行動を「評価」することになるが、ここでは研修コース、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二つの面からみている。

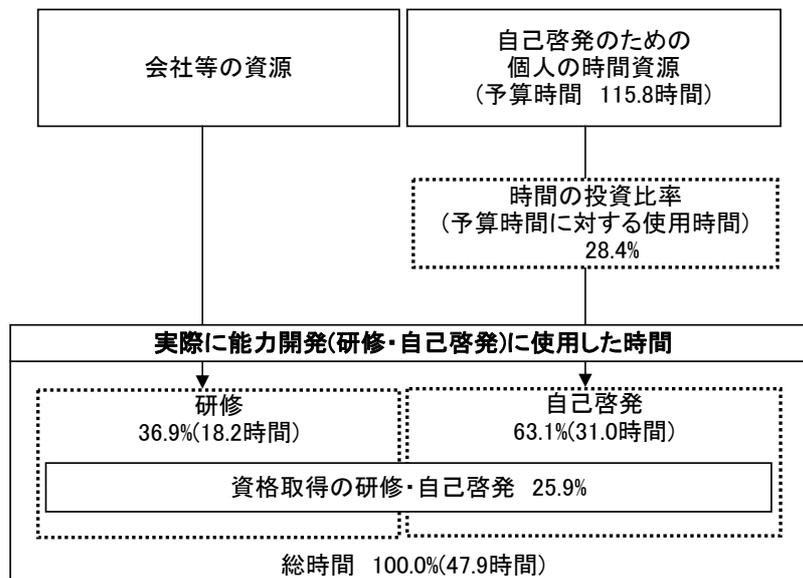
(2) 現状の能力開発行動の特徴を確認する

ア、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

以上のフレームワークに基づいて実施された調査の結果を踏まえると、個人の能力開発行動の特徴を、能力開発に投下された時間と資金の面から知ることができる。まず時間の面からみると（図表 4-2 参照）、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。

図表 4-2 時間からみた能力開発行動の構造

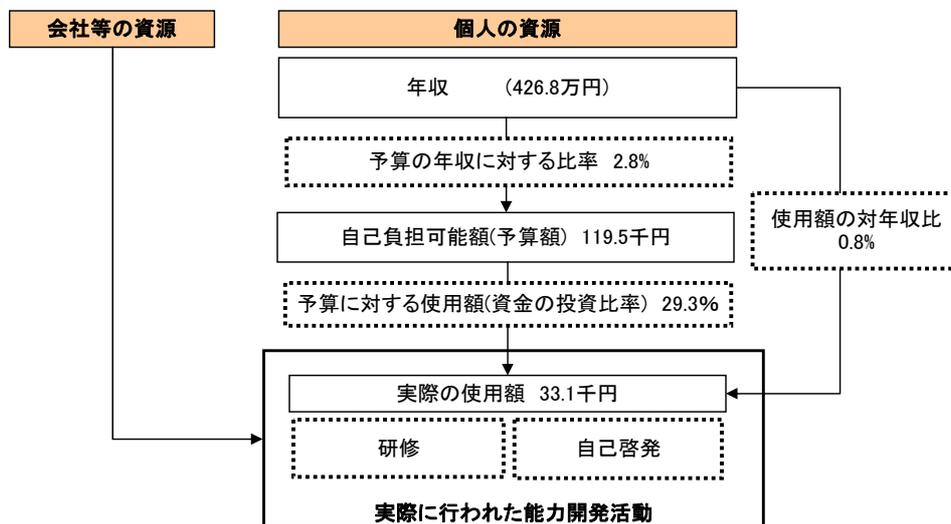


- (注) ①（「自己啓発のための個人の時間資源」×「時間の投資比率」）の値が「自己啓発の時間」と一致しないのは、「自己啓発のための個人の時間資源」と「自己啓発の時間」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「時間の投資比率」は「自己啓発のための個人の時間資源」と「自己啓発の時間」の両者が有効回答である場合に計算された値であるためである。
- ②「研修の時間」と「自己啓発の時間」の合計値と「総時間」値が一致しないのは、「研修の時間」と「自己啓発の時間」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「総時間」は「研修の時間」と「自己啓発の時間」の両者が有効回答である場合に計算された値であるためである。
- ③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。

さらに自己啓発のために実際に費やされた時間は、個人が自己啓発に使用可能であるとする 115.8 時間（つまり時間面からみた予算）の約 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の構造を整理すると、図表 4-3 のようになる。図表内にある「予算額」は、自己啓発のための予算額として調査されている。しかし、勤務先が行う研修の自己負担分も予算のなかから支出されること、自己啓発についても、勤務先から資金的な援助を受けることがあり、予算はこの勤務先からの援助を除いた自己負担分に対応して作成されることからすると、予算は自己啓発と研修にかかわらず、個人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。

図表 4-3 資金からみた能力開発行動の構造



(注) ① (「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。

②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。

以上の点を踏まえて同図表をみると、個人は年収の 2.8%（119.5 千円）を能力開発のための予算と考え、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比率（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、個人はまだかなりの余裕を残しているといえそうである。

(イ) 雇用・就業形態からみた特徴

こうした能力開発行動は、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 4-4 を参照）、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（正社員と非正社員）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特徴がみられる。

図表 4-4 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

	資金の面					時間の面					
	予算額		実際の使用額	資金の投資比率 (使用額の対予算比)	使用額の対年収比	自己啓発の 予算時間	時間の投資比率 《自己啓発の場合》 (使用時間の 対予算比率)	実際の総 使用時間	研修の時 間	自己啓発 の時間	自己啓発 時間比率 (総時間 に占める 自己啓発 時間の割 合)
	金額	対年収比									
	千円	%	千円	%	%	時間	%	時間	時間	時間	%
正社員	120.4	2.32	33.0	29.3	0.65	114.0	28.7	49.6	19.8	30.9	61.1
非正社員	64.9	4.86	12.6	19.5	0.96	103.2	21.2	27.4	8.1	20.9	70.9
自営業等	202.0	5.31	65.6	34.7	1.78	145.5	34.7	79.8	25.4	47.5	65.7

（注）図表中の数値の計算方法については、図表 4-2 と図表 4-3 の（注）を参照のこと。

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逆の関係にあり、所得との関連で相対的にみると、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、所得のなかからどの程度の資金を能力開発の自己投資にまわしているのかの観点からみると、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。

さらに正社員の特徴を仕事特性別にみると、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、それに対して現業職ついで営業・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。

イ、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

それでは、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 4-5 をみると、時間からみた資源の訓練分野別配分構造は、専門研修 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 年間に個人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。

図表 4-5 研修・自己啓発のための能力開発時間の構成

(単位:%)

階層別研修全体	ビジネスの基礎知識	マネジメント	専門研修	語学	OA・コンピュータ	その他
18.2	6.2	12.0	52.1	8.4	13.1	8.2

(イ) 教育訓練プロバイダー別の配分構造

さらに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、研修の場合には（図表 4-6 の「研修の時間構成」欄を参照）、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）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（同「自己啓発の時間構成」欄を参照）、自学自習が中心になるが、社外プロバイダーにも約 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）に、非正社員と自由業・自営業はそれ以外の非営利の組織に多くを依存する傾向がある。第二に、非営利の組織に注目すると、正社員は公益法人、非正社員は学校と公共職業訓練機関、自由業・自営業は経営者団体に依存する点に特徴がある。

図表 4-6 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
雇用・就 業形態	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

(3) 能力開発のニーズ構造を確認する

ア、どの程度ニーズがあるのか

それでは、こうした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 4-7 を参照）、個人の半数程度（49.8%）が研修・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。さらに正社員の仕事特性との関連では、営業・販売職で大きく、現業職で小さい。

図表 4-7 研修・自己啓発ニーズの分野別構成

（「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)
			ビジネ スの基 礎知識	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								
正社員 (職種 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。

イ、研修分野別のニーズ構造

さらに、こうしたニーズの構造を研修分野別にみると（図表 4-7 を参照）、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（ビジネスの基礎知識、マネジメント）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は受講に対する肯定的回答が 28.5%にとどまるが、他の研修コースに比べて負担の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ニーズは強く、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。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。

ウ、教育訓練プロバイダー別のニーズ構造

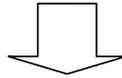
さらにニーズの構造を教育訓練プロバイダー別にみると（図表 4-8 を参照）、まずは自学自習でという意識が強く、さらに、それ以外については、勤務先が提供する研修以上に社外機関（社外の教育訓練機関と設備機器メーカ等）に対するニーズが大きい。ここでも全般的に正社員のニーズが大きい。正社員は社外機関（社外教育訓練機関と設備機器メーカ等）にニーズが向いているのに対して、自由業・自営業は自学自習を重視している。

さらに同図表の外部機関の詳細をみると（「外部機関の利用希望」欄を参照）、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、設備機器メーカ等と経営者団体がそれに次ぎ、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。このようにみてくると、民間企業（民間教育訓練機関、設備機器メーカ等）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。そのなかにあつて非正社員と正社員の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。

図表 4-8 研修・自己啓発ニーズの教育訓練プロバイダー別構造

(「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
27.9	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
48.6	53.6	57.7	49.1	45.3	42.5	53.3

(4) 能力開発行動の評価

ア、人材育成策全般を評価する

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、人材育成策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。これまでの能力向上に対する各人材育成策の貢献度を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。このようにみると、個人は、過去の能力開発に対する研修と自己啓発の貢献度を全体の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。さらに研修のなかをみると、社内研修の貢献度(14.7%)と社外研修の貢献度(13.4%)がほぼ同等の水準にあり、社外研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、研修3割、自己啓発3割、非正社員が同じく5割、2割、3割の構成であり、正社員は研修、非正社員はOJTに依存する傾向が強い。

イ、研修・自己啓発を総合的に評価すると

それでは、個人は受講した研修・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り、「どちらともいえない」を超えた肯定的評価が79.6%に達する。雇用・就業形態別にみると、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、事務職で低い。

それを研修方法別にみると(図表4-9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。それに比べる通信講座に対する評価は厳しい。こうした総合評価は、おおむね自由業・自営業が肯定的であり、それに非正社員、正社員の順で次ぐという構成である。さらに正社員を仕事特性別にみると、全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特徴的である。

図表 4-9 研修方法別にみた能力開発の役立った点と総合評価

	<複数回答 %>								総合的評価 (肯定的回答 比率 %)(注)
	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	
社内講座	35.4	55.2	12.9	2.2	1.5	4.9	4.9	10.3	80.3
社外講座	35.6	55.4	8.6	2.5	3.9	7.0	1.3	9.1	80.0
通信教育	25.8	50.6	6.2	3.0	4.2	10.8	3.4	3.5	65.4
自主的な勉強会・交流会	32.6	55.6	7.9	1.9	2.6	8.4	2.0	21.6	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

ウ、研修は何に役に立ったのか

それでは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4-9)、全般的には、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。第二に、将来のキャリアを考えるという点では、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。

(5) 政策的課題を考える

ア、教育訓練サービス市場の重要性を再認識する

今回の調査で明らかにした以上の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。

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。OJT以外の能力開発方法に対する現在の資源配分構造は、この点をさらに明確にしてくれる。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 割を大きく上回っている。さらに研修についても、投下された時間の半分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。

こうした社外で流通する教育訓練サービスの活用実態をみると、教育訓練サービス市場を整備することの重要性は明らかであろう。しかも、今回の調査で明らかにされた以上の点は、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示している。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。

イ、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して機能の強化をはかるべきなのかが問題になり、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）の面からみて十分なのかを考えておく必要がある。それを正確に把握するには詳細な分析が必要になるが、少なくとも、現段階の分析結果からみても次の点が明らかになる。

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。この点で参考になるのは、実際の投下資源の予算に対する割合（予算比率）の雇用・就業形態間の違いに関する情報であり、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を明らかにした。これについては二つの解釈が可能である。

まずは、勤務先から十分な教育訓練サービスの提供を受け、ニーズが満たされているので、正社員は自己裁量の範囲にある資源を投下する必要がない、という見方ができるだろう。しかし、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。

そうすると、何らかの制約条件があって予算比率が低いと考えるのが自然であろう。この背景については詳細な分析が必要とされるが、主要な理由の一つとして、労働時間の裁量度の違いが考えられる。もともと正社員は自由業・自営業に比べて時間の裁量度が制約されているが、それに加えて彼ら（彼女ら）には、突発的な残業が常態化しているというもう一つの事情がある。このことは、正社員が労働時間を事前に予測できず、労働時間に対する裁量が抑制されざるをえないことを示している。これでは、自分の能力開発のために自己の資源を有効活用することが阻害されることになるだろう。

「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る、それを促進するための政府の役割は大きい。

ウ、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）の面からみると、就業者のなかに能力開発格差のあることが明らかになる。

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回る水準にある。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。しかし、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、そのため予算額、実際に投下される資源量（資金）は正社員に比べて劣ることになる。しかも、年収比が高いという上記の事実は、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、自己負担によって行う能力開発に加えて、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、いきおい、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と公共職業訓練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、他の職種に比べると、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のこれまで明らかにしてきた事実を踏まえると、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。しかし、現業職は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、彼ら（彼女ら）に対する能力開発体制の強化は重要な課題である。それでは、どうするのか。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。

エ、教育訓練プロバイダーの分業体制を考える

最後に、教育訓練サービス市場を整備するための残された課題について説明しておきたい。それは、公的機関の教育訓練機能の強化と活用の促進である。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。

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、いくつかの政策的な課題について述べてきたが。それらは、今回の調査の中間的な分析の結果を踏まえたものである。本プロジェクトでは、これから、より詳細な分析を行うことを計画しており、その分析結果に基づいて、さらに具体的な政策的な課題と方向を提示したいと考えている。

補論 公共職業訓練機関の供給構造

本論は我が国に存在する教育訓練プロバイダーの全体像をより正確に捉えるための情報を新に加えたものである。本論を第1部の補論としたのは、これまでの調査では、公共職業訓練について他教育訓練機関と同様の方法と内容でデータ収集を行うことができなかったため、本プロジェクト研究のなかでは結果として同一のテーブルにおいて両者の比較検討をしていないことが理由である。

しかしながら、公共職業訓練が我が国において一定の機能を果たし、雇用状況を勘案した離職者訓練の実施による求職者の再就職、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による職務遂行能力の向上³等に貢献している。

このため、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

³ 平成16年度能力開発基本調査 Off-JT で利用した教育訓練（教育訓練機関）

して、その教育訓練プロバイダーとしての機能を供給構造の面から整理・分類する。本章では、(1) で公共職業訓練の概要を、(2) で公共職業能力開発施設が提供する訓練コースと実施状況を紹介する。(3) で提供されている離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練の公共職業訓練を明らかにする。(4) で訓練効果について調査した調査研究報告書を取り上げ、企業からみた学卒者訓練等の評価について一部を紹介する。

(1) 公共職業訓練の概要

我が国の公共職業訓練は、「職業に必要な労働者の能力を開発、向上させることを促進し、もって職業の安定と労働者の地位向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする」として制定された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）及び都道府県によって実施されている。

ア、公共職業訓練の種類

法は、労働者、産業界の多様なニーズに応じつつ、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、図表補 1 に示す 6 区分の訓練課程を規定し、訓練期間や内容を人材育成ニーズに柔軟に対応させて訓練を行うこととなっている。

図表補 1 公共職業訓練の種類

		期間 →		
	程度 ↓	職業訓練の種類	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

イ、公共職業訓練施設の種類及び提供する訓練コース

上記の 6 区分の職業訓練を実施するため国及び都道府県は、図表補 2 に示す職業能力開発施設*4を設置し、図表補 3 に示す訓練を実施している。

図表補 1 に示した「程度」は図表補 3 中の「訓練の概要」に示される対象者と習得目標である基礎的な技能・知識、高度の技能・知識、高度で専門的かつ応用的な技能・知識等の記述で区別し、「期間」は同図表中の訓練期間及び総訓練時間で記述されている。長期訓練課程は 1 年（1400 時間）以上の訓練期間のものをいい、短期訓練課程は 1 年以下（一般的には 6 ヶ月以下、12 時間以上）の期間で区分している。

*4 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。

図表補 2 公共職業訓練施設の種類と設置数

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	7
	職業能力開発校	185

図表補 3 公共職業訓練の概要

職業訓練の種類	訓練課程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間	職業能力開発 実施施設
普通職業訓練	普通過程	中学卒業者又は高等学校卒業者等に対して、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	高等学校卒業者等1年 総訓練時間1,400時間以上 中学校卒業者等2年 総訓練時間2,800時間以上1年につき概ね1,400時間	職業能力開発校
	短期過程	在職労働者、離転職者等に対して、職業に必要な技能(高度の技能を除く)・知識を習得させるための短期間の課程	6月(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つては、10時間以上)	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	高等学校卒業者等に対して、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	高等学校卒業者等2年 総訓練時間2,800時間以上 1年につき概ね1,400時間	職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校
	応用過程	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技能・知識を習得させるための長期間の課程	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	職業能力開発大学校
	専門短期過程	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	6月(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	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
	応用短期過程	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	1年以下 総訓練時間 60時間以上	職業能力開発大学校

参照出典：平成 17 度 厚生労働省労働政策審議会 職業能力開発分科会 第 19 回資料

(2) 公共職業訓練の実施状況

平成 11 年から平成 16 年までの訓練コースの修了者は図表補 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訓練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訓練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。

図表補 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	合計	384,156	532,527	1,053,447	637,337	585,194	380,542
	離職者訓練	131,911	236,164	520,377	420,330	409,261	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	327,107	128,088
	在職者訓練	233,495	278,524	516,387	200,573	160,714	174,675
	学卒者訓練	18,750	17,839	16,683	16,434	15,219	14,546
雇用・ 能力 開発 機構	合計	276,360	417,939	914,936	486,850	441,478	257,886
	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	132,770	94,833	113,217
	学卒者訓練	3,808	3,984	3,869	3,868	3,830	3,936
都道府 県	合計	107,796	114,588	138,511	150,487	143,716	122,656
	離職者訓練	24,454	35,600	61,155	70,118	66,446	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	44,605	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	12,566	11,389	10,610

出典：平成 17 年度 厚生労働省労働政策審議会 職業能力開発分科会 第 19 回資料

(3) 提供されている訓練コースの構造

ア、訓練コースデータ収集

離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練の実施内容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⁵（平成 17 年 4 月 以下、「AG データベース」という）及び都道府県（職業能力開発主管課：都道府県によって課の名称が異なっている）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を分類・整理する。

離職者訓練と学卒者訓練はガイドブックを用い、1 訓練科目名（コース名）、2 訓練課程の区分、3 定員、4 訓練期間、5 提供分野等を整理し、在職者訓練は AG データベースと HP から収集できるデータを用い、1 訓練コース名、2 訓練時間数、3 程度（到達レベル）、4 提供分野等を整理する。

⁵ 生涯職業能力開発促進センター <http://nokai.ab-garden.ehdo.go.jp/index.shtml> 2005

イ、訓練コースの分類

公共職業訓練（雇用・能力開発機構の職業能力開発施設と都道府県の職業能力開発施設の両者が提供している訓練コースをいい、以降の分類で「公共職業訓練」と表記した場合は両組織が提供している合計訓練コースをいう）が提供している訓練コースの構造を表すための訓練コース分類を図表補5のとおりとした。

図表補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	
階層別研修	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	
マナー研修	
営業・販売	営業、販売、マーケティング
技能・技術研修	
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、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	マイクロクス、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、ファイアーウォール、Web、OAシステム、データベース設計 電気通信、光通信、データ通信
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	語学
OA・コンピュータ	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	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	

本分類は本プロジェクト研究の研究報告書である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2次調査－*6、(以下「二次調査」という)を基に作成している。

*6 労働政策研究報告書 No.43 2005 (労働政策研究・研修機構)

二次調査の分類との相違点は、階層別研修に「経営・創業」を追加分類したこと、技能・技術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。技能・技術研修の分類については、訓練効果・能力開発ニーズに関する調査—在職者訓練—⁷の技術分野を基にして作成している。

在職者訓練コースの分類はコース名に基づいて行った。各実施施設は地域の訓練ニーズに合致させた独自の訓練コースを設定し独自コース名を付していることが多く、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て分類した。

(ア) 離職者訓練

公共職業訓練が求職者を対象とした離職者訓練（普通訓練、短期課程）について、どの分野のコースを、どの程度開催し（開設期間、コース数）、何人を対象にしているか（訓練生定員ベース）について明らかにする。

ガイドブックから収集したコースデータに基づく雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校（短期大学校）、職業能力開発促進センター及び都道府県の職業能力開発校の全施設で実施される全コースについて取り上げている。

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する。

<訓練コースの期間>

公共職業訓練が提供している訓練期間別の訓練コースは、図表補 6 に示すとおりである。雇用・能力開発機構は 3 ヶ月コース（406 コース）と 6 ヶ月コース⁸（1,451 コース）を主なコースとして提供し（両コースの合計で 97.9%）、2 ヶ月、4 ヶ月、5 ヶ月、2 年訓練は提供していない。都道府県はこれに加えて 2 ヶ月コース（60 コース）、1 年訓練（133 コース）も多く提供しているが、4 ヶ月、5 ヶ月及び 2 年コースの提供数は少ない。

公共職業訓練をコースの開設期間から見ると、6 ヶ月コース（73.2%）、3 ヶ月訓練（17.4%）、1 年コース（6.5%）の順で提供され、全定員 55,073 人（100%）からみると雇用・能力開発機構が 40,514 人（73.6%）で都道府県が 14,559 人（26.4%）である。

⁷ 調査研究報告書 No.123 2004（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター）

⁸ 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）が運営のベースとなっているため、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>

図表補 6 離職者訓練コースの期間

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

<主要な研修コースの構成>

公共職業訓練が提供している離職者訓練コースの構成は、図表補 7 のとおりである。

図表補 7 離職者訓練が提供している分野

【コース分野】		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%
階層別研修	コース数	56	5	61	2.3
	定員	1,248	160	1,408	2.6
階層別研修	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	160	1,408	
専門別研修	コース数	1,840	742	2,582	97.2
	定員	39,266	14,175	53,441	97.0
マナー研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
営業・販売研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
技術・技能研修	コース数	1,317	559	1,876	
	定員	27,568	10,130	37,698	
事務・ビジネスに係る研修	コース数	491	99	590	
	定員	10,748	2,380	13,128	
医療・介護・福祉に係る研修	コース数	32	83	115	
	定員	950	1,625	2,575	
経理・財務に係る研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
人事・労務に係る研修	コース数	0	1	1	
	定員	0	40	40	
品質・安全に係る研修	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	0.0
OA・コンピュータ研修	コース数	0	14	14	0.5
	定員	0	224	224	0.4
資格取得研修	コース数	0	0	0	0.0
	定員	0	0	0	0.0
趣味・教養研修	コース数	0	0	0	0.0
	定員	0	0	0	0.0
合計	コース数	1,896	761	2,657	
	定員	40,514	14,559	55,073	

提供している訓練コースは、雇用・能力開発機構は階層別研修に新に分類した経営・創業に係る研修（56 コース）と専門別研修（1,840 コース）のみを提供していて、他の構成分類である語学研修、OA・コンピュータ研修、資格取得研修は提供していない。都道府県は経営・創業に係る研修（5 コース）と専門別研修（742 コース）に加えて OA・コンピュータ研修（14 コース）も提供している。

公共職業訓練を構成分野（階層別研修、専門別研修、語学研修、OA・コンピュータ研修等）の分類でみると、専門別研修（2,582 コース、97.2%）を専ら提供し、階層別研修（経営・創業のみ、61 コース、2.3%）と OA・コンピュータ研修（14 コース、0.5%）も提供している構成である。専門別研修では技能・技術研修（1,876 コース、72.6%）が最も多く、事務・ビジネスに係る研修（590 コース、22.9%）、医療・介護・福祉に係る研修（115 コース、0.5%）の3分野のみを提供している。

公共職業訓練が提供している専門別研修のうち、最も多い技術・技能研修の内訳は図表補8のとおりである。

雇用・能力開発機構は機械関係コース（538 コース）、情報・通信関係コース（248 コース）、建築・住宅関係コース（213 コース）、電気・電子関係コース（121 コース）の順で提供し、都道府県は機械関係コース（165 コース）、建築・住宅関係コース（117 コース）に続き、各

図表補8 離職者訓練の技術・技能研修

		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%
機械	コース数	538	165	703	37.5
	定員	10,551	2,616	13,167	34.9
電気・電子	コース数	121	33	154	8.2
	定員	2,269	555	2,824	7.5
制御	コース数	34	2	36	1.9
	定員	615	20	635	1.7
情報・通信	コース数	248	58	306	16.3
	定員	5,435	1,130	6,565	17.4
建築・住宅	コース数	213	117	330	17.6
	定員	4,484	2,162	6,646	17.6
家具・木工	コース数	0	16	16	0.9
	定員	0	287	287	0.8
造園	コース数	0	57	57	3.0
	定員	0	1,029	1,029	2.7
土木・測量	コース数	5	1	6	0.3
	定員	90	10	100	0.3
物流・建設機械	コース数	33	20	53	2.8
	定員	652	350	1,002	2.7
ビル管理	コース数	120	37	157	8.4
	定員	3,372	902	4,274	11.3
印刷・デザイン	コース数	3	12	15	0.8
	定員	60	205	265	0.7
服飾	コース数	0	24	24	1.3
	定員	0	444	444	1.2
環境・省エネ	コース数	2	1	3	0.2
	定員	40	20	60	0.2
その他	コース数	0	16	16	0.9
	定員	0	400	400	1.1
計	コース数	1,317	559	1,876	100%
	定員	27,568	10,130	37,698	

分野をどちらかというともんべんなく地域ニーズに応じて提供している。

公共職業訓練としては、機械関係コース 37.5%、建築・住宅関係コース 17.6%、情報・通信関係コース 16.3%、ビル管理関係コース 11.3%と続いている。

(イ) 学卒者訓練

公共職業訓練が学卒者（中学校または高校卒業生）を対象とした学卒者訓練について、どの分野のコースを、どの程度開催し（開設期間、コース数）、何人を対象にしているか（訓練生定員ベース）について整理する。

ガイドブックから収集したコースデータに基づく雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校（短期大学校）及び都道府県の職業能力開発短期大学校、職業能力開発校の全施設で実施される全コースについて取り上げている。

<訓練コースの期間>

公共職業訓練が提供している訓練期間別の訓練コースは、図表補 9 に示すとおりである。

雇用・能力開発機構は 2 年コース（140 コース、93.3%）を主なコースとして提供し、都道府県は 1 年コース（357 コース、52.3%）と 2 年コース（324 コース、47.5%）を提供しており 3 年コースも 1 コース提供している。雇用・能力開発機構の 2 年コースは高卒対象であり、専門課程⁹と応用課程を提供していて、中卒対象の普通課程は提供していない。都道府県は中卒対象の普通課程の 1 年、2 年訓練と高卒対象の専門課程の 2 年訓練を提供している。

公共職業訓練をコース数から見ると、2 年コース（55.8%）、1 年コース（44.1%）を主に提供し、3 年コース（0.1%）も提供している。

<主要な研修コースの構成>

公共職業訓練が提供している学卒者訓練コースの構成は、図表補 10 に示すとおりである。

公共職業訓練が提供している学卒者訓練は、専門別研修（100%）のみで階層別研修、語学研修、OA・コンピュータ研修は提供していない。

⁹ 雇用・能力開発機構ホームページ <http://www.ehdo.go.jp/gyomu/index4.html> 2005

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。

図表補 9 学卒者訓練コースの期間

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

図表補 10 学卒者訓練が提供している分野

【コース分野】		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%
階層別研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
階層別研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
経営・創業	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
専門別研修	コース数	150	682	832	100
	定員	3,200	14,611	17,811	100
マナー研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
営業・販売研修	コース数	0	3	3	
	定員	0	60	60	
技術・技能研修	コース数	150	649	799	
	定員	3,200	13,791	16,991	
事務・ビジネスに係る研修	コース数	0	29	29	
	定員	0	730	730	
医療・介護・福祉に係る研修	コース数	0	1	1	
	定員	0	30	30	
経理・財務に係る研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
人事・労務に係る研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
品質・安全に係る研修	コース数	0	0	0	
	定員	0	0	0	
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	150	682	832	
	定員	3,200	14,611	17,811	

雇用・能力開発機構は技能・技術研修（150 コース、100%）に特化し、都道府県も技能・技術研修（649 コース、95.1%）を主要コースとして提供し、事務・ビジネスに係る研修（29 コース、4.2%）、営業・販売に係る研修（3 コース、0.4%）、医療・介護・福祉に係る研修（1 コース、0.2%）も提供している。

公共職業訓練が提供している専門別研修のうち、最も多い技術・技能研修の内訳は図表補11のとおりである。

機械関係コース 25.3%、建築・住宅関係コース 20.8%、電気・電子関係コース 13.3%、物流・建設機械関係コース 11.8%と続いている。

図表補 11 学卒者訓練の技術・技能研修

		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%
機械	コース数	37	165	202	25.3
	定員	770	3,459	4,229	24.9
電気・電子	コース数	37	69	106	13.3
	定員	800	1,525	2,325	13.7
制御	コース数	17	23	40	5.0
	定員	350	505	855	5.0
情報・通信	コース数	33	54	87	10.9
	定員	740	1,190	1,930	11.4
建築・住宅	コース数	17	149	166	20.8
	定員	360	2,978	3,338	19.6
家具・木工	コース数	0	18	18	2.3
	定員	0	387	387	2.3
造園	コース数	0	8	8	1.0
	定員	0	215	215	1.3
土木・測量	コース数	0	8	8	1.0
	定員	0	145	145	0.9
物流・建設機械	コース数	6	88	94	11.8
	定員	120	1,883	2,003	11.8
ビル管理	コース数	1	2	3	0.4
	定員	20	110	130	0.8
印刷・デザイン	コース数	0	28	28	3.5
	定員	0	610	610	3.6
服飾	コース数	0	10	10	1.3
	定員	0	244	244	1.4
環境・省エネ	コース数	1	2	3	0.4
	定員	20	60	80	0.5
その他	コース数	1	25	26	3.3
	定員	20	480	500	2.9
計	コース数	150	649	799	100%
	定員	3,200	13,791	16,991	

(ウ) 在職者訓練

公共職業訓練が在職者（企業の従業員、自営・自由業者等）を対象とした能力開発セミナーについて、どの分野のコースを、どの程度開催（開催期間、コース数）しているかについて整理する。

AG データベースから収集したコースデータに基づく雇用・能力開発機構の全 73 施設のデータ、HP から収集したコースデータに基づく 38 都道府県のデータについて取り上げている。

データの収集にあたっては、異なった様式のHP掲載の中から実施施設名、コース名、定員、開催期間、訓練目標、対象者等を収集した。この中で特に受講生定員については、未掲載HPや若干名、複数コースの合計定員等の掲載HPがあったため受講生定員は判定できる

数のみを集計した。よって以降で整理する受講生定員数値は全データのうち若干数は不明であり、受講生定員を参考値とすることとした。また公共職業訓練としてのデータ収集を目的としたので、在職者訓練に含まれない 12 時間以下で実施されている研修は収集データから除外した。この 12 時間以下の研修は一部の県で提供されている。

<訓練コースの期間>

在職者訓練にかかる法的根拠は、訓練期間が 12 時間以上 1 年未満という制限のみのため、地域の人材育成ニーズに基づいて設定される在職者訓練の開催期間は、訓練内容、到達目標（設定目標）に合致させて多様に設定されている。

また開催時間についても地域ニーズに基づいて受講しやすい時間帯を設定するため昼間のみならず、夜間・土日訓練も提供されている。日中に開催される能力開発セミナーの訓練時間は 1 日 6 時間で設定されるものが多く、夜間は 1 日 3 時間の設定が多い。

・ 昼間訓練コース

公共職業訓練が提供している昼間の訓練コースは、図表補 12 に示すとおりである。

図表補 12 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		
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	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	36,129
	52.6		29.7		12.5		2.2		3.1		100%	
合計	4,353	56,500	5,254	61,472	1,867	22,753	484	5,398	145	2,176	12,103	148,299
	36.0		43.4		15.4		4.0		1.2		100%	

雇用・能力開発機構は 3 日訓練（18h）と 2 日訓練（12h）を主な訓練コース（コース合計で 78.8%）として提供し、4 日訓練、5 日訓練が続く。都道府県でも同様に 3 日訓練と 2 日訓練（コース数の合計で 82.3%）を主に提供している。

公共職業訓練の昼間に実施される能力開発セミナーは 3 日訓練と 2 日訓練が主要コース（コース数の合計で 79.4%）である。

・ 夜間訓練（一部土日の昼間を含む）コース

公共職業訓練が提供している夜間の訓練コースは、図表補 13 に示すとおりである。

図表補 13 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	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	13,741
	71.4		20.8		6.3		1.3		0.3		0.0		0.0		0.0		100%	
都道府県	413	7,188	219	5,244	80	1,355	41	785	24	476	14	300	5	115	4	70	800	15,533
	51.6		27.4		10.0		5.1		3.0		1.8		0.6		0.5		100%	
合計	1,267	16,700	468	8,104	155	2,449	56	1,000	27	536	14	300	5	115	4	70	1,996	29,274
	63.5		23.4		7.8		2.8		1.4		0.7		0.3		0.2		100%	

夜間コースの12~18時間は夜間4日~6日間訓練であり、20~24時間は夜間6日から8日間訓練で2週間以内に終了する訓練コースが多く提供されている。

雇用・能力開発機構も都道府県も同様の傾向で24時間以下(夜間6日以下)の夜間訓練コースを提供している(コース数の合計で86.9%)。

訓練内容の関係で昼間3日、2日の訓練コースが主要コースとして提供されているのと同様の内容を夜間コースとして提供しているためと思われる。

・ 昼間訓練と夜間訓練の割合

在職者訓練の昼間訓練と夜間訓練の合計コース数から見ると、図表補 14 に示すとおりで昼間コースが85.8%であり主に昼間にコースが提供されている。これは受講者が所属事業所から派遣されることもあって昼間設定コースが派遣企業(事業所)から望まれていると思われる。

図表補 14 在職者訓練 昼・夜間訓練の割合

	昼間		夜間		計	
	コース数	定員	コース数	定員	コース計	定員計
雇用・能力開発機構	10,103	112,170	1,196	13,741	11,299	125,911
	89.4		10.6		100%	
都道府県	2,000	36,129	800	15,533	2,800	51,662
	71.4		28.6		100%	
合計	12,103	148,299	1,996	29,274	14,099	177,573
	85.8		14.2		100%	

訓練コース数からみると、全提供コース数14,099コースのうち雇用・能力開発機構が11,299コース(80.1%)で都道府県は2,800コース(19.9%)である。

< 主要な研修コースの構成 >

公共職業訓練が提供している在職者訓練コースの構成をみると、図表補 15 に示すとおり

である。

図表補 15 在職者訓練が提供している分野

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

雇用・能力開発機構は専門別研修（10,207 コース、90.3%）が主要コースであり、OA・コンピュータ研修（711 コース、6.3%）、階層別研修（381 コース、3.4%）はわずかで語学研修、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（1,293 コース、46.2%）、資格取得研修（781 コース、28.1%）、OA・コンピュータ研修（616 コース、21.7%）と続いている。

公共職業訓練の構成をみると、専門別研修（11,500 コース、81.6%）が主要コースとして提供され、OA・コンピュータ研修（1,327 コース、9.4%）、資格取得研修（781 コース、5.7%）の提供は僅かである。全コース数 14,099 コースからみると、雇用・能力開発機構が 11,299 コース（80.2%）、都道府県 2,800 コース（19.8%）で在職者訓練の主要提供者は雇用・能力開発機構である。

公共職業訓練の在職者訓練コースについて研修内容を、初心者を対象とした訓練コース（初級）と資格取得を目的とした訓練コースを抽出して整理すると、図表補 16 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。

図表補 16 初級・資格取得コース

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

雇用・能力開発機構は全て中級以上（初級、資格対応、技能検定対応を除く）のコースであり、都道府県は初級 1,318 コースを過半数以下（47%）と資格取得 704 コース（25.3%）を主に提供し、技能検定 77 コース（2.7%）も提供している。

初級、資格取得コースについて、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を対象としたコースの状況を AG データベース*¹⁰でみると図表補 17 のと

¹⁰ 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 データベースに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 17 は専門学校・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。

おりである。

図表補 17 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	コース数	59	0	0	427	486	2	0	53	55
階層別研修	コース数	54	0	0	335	389	2	0	23	25
経営・創業	コース数	5	0	0	92	97	0	0	30	30
専門別研修	コース数	904	0	0	10,596	11,500	76	0	744	820
マナー研修	コース数	7	0	0	0	7	0	0	0	0
営業・販売研修	コース数	2	0	0	38	40	0	0	7	7
技術・技能研修	コース数	800	0	0	9,827	10,627	56	0	468	524
事務・ビジネスに係る研修	コース数	20	0	0	116	136	7	0	40	47
医療・介護・福祉に係る研修	コース数	15	0	0	30	45	0	0	162	162
経理・財務に係る研修	コース数	23	0	0	129	152	4	0	25	29
人事・労務に係る研修	コース数	7	0	0	137	144	3	0	22	25
品質・安全に係る研修	コース数	30	0	0	319	349	6	0	20	26
語学研修	コース数	5	0	0	0	5	27	0	931	958
OA・コンピュータ研修	コース数	350	0	0	977	1,327	90	0	104	194
資格取得研修	コース数	0	704	77	0	781	0	2,367	0	2,367
趣味・教養研修	コース数	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	コース数	1,318	704	77	12,000	14,099	195	2,367	1,832	4,394

登録データに限りがあるため提供コース数を単純に比較できないが提供の傾向をみると、公共職業訓練は全コース数 14,099 コースに対して専門別研修 (11,500 コース、81.4%)、OA・コンピュータ研修 (1,327 コース、9.4%)、資格取得研修 (都道府県のみ提供、781 コース、5.7%) の順で提供している。一方の他教育訓練機関は全コース数 4,394 コースに対して、資格取得研修 (2,367 コース、53.9%)、語学研修 (958 コース、21.8%)、専門別研修 (820 コース、18.7%)、OA・コンピュータ研修 (194 コース、4.4%) の順で提供している。公共職業訓練が専門別研修を 81%提供し、他教育訓練機関は資格取得と語学研修で 75%提供という、開催分野に差違が見られる。

公共職業訓練の主要提供コースである専門別研修 (11,500 コース、81%) を細分類でみると、技術・技能研修 (10,627 コース、92.4%) が他の分類として比較して主要な提供コースであることは、離職者訓練、若年者訓練と同様であり、この内訳は図表補 18 のとおりである。

雇用・能力開発機構は情報通信関係コース (3,076 コース)、機械関係コース (2,954 コース)、制御関係コース (1,271 コース)、電気電子関係コース (1,111 コース) の順で提供し、都道府県は機械関係コース (358 コース)、情報・通信関係コース (312 コース)、建築・住宅関係コース (162 コース)、制御関係コース (79 コース) の順で提供している。

図表補 18 在職者訓練の技術・技能研修

		雇用・能力 開発機構	都道府県	公共職業 訓練 計	%	他教育訓 練機関	%
機械	コース数	2,954	358	3,312	31.2	52	9.9
	定員	30,615	4141	34,756		695	
電気・電子	コース数	1,111	36	1,147	10.8	10	1.9
	定員	12,918	475	13,393		226	
制御	コース数	1,271	79	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	312	3,388	31.9	292	55.7
	定員	35,720	5052	40,772		3,722	
建築・住宅	コース数	848	162	1,010	9.5	36	6.9
	定員	8,885	2677	11,562		653	
家具・木工	コース数	29	13	42	0.4	0	0.0
	定員	315	155	470		0	
造園	コース数	2	24	26	0.2	3	0.6
	定員	20	550	570		75	
土木・測量	コース数	8	4	12	0.1	1	0.2
	定員	95	100	195		40	
物流・建設機械	コース数	25	2	27	0.3	11	2.1
	定員	270	32	302		236	
ビル管理	コース数	4	2	6	0.1	0	0.0
	定員	60	20	80		0	
印刷・デザイン	コース数	134	40	174	1.6	50	9.5
	定員	1,393	630	2,023		684	
服飾	コース数	0	16	16	0.2	13	2.5
	定員	0	280	280		141	
環境・省エネ	コース数	53	9	62	0.6	1	0.2
	定員	561	199	760		0	
その他	コース数	27	28	55	0.5	52	9.9
	定員	330	523	853		890	
計	コース数	9,542	1,085	10,627	100%	524	100%
	定員	103,899	15,754	119,653		7,392	

公共職業訓練は、情報通信関係コース（31.9%）、機械関係コース（31.2%）、制御関係コース（12.7%）、電気・電子関係コース（10.8%）の4分野で86.6%を提供し、他教育訓練機関は情報・通信関係コースが過半数（55.7%）を占め、機械関係コース（9.9%）、印刷デザイン関係コース（9.5%）等がこれに続いている。専門別研修の技術・技能研修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。

（4）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課程（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、短期課程（12時間以上1年未満の訓練期間）では受講者を受入れて企業等へ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。

ア、学卒者訓練（高度職業訓練）

訓練効果・能力開発ニーズに関する調査—高度職業訓練—^{*11}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と以下のとおりである。

（ア）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、P65 脚注参照）の概要を説明した後に調査票への回答を依頼している。

<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補 19 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。

図表補 19 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%)

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補 20 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。

¹¹ 調査研究報告書 No.124 2004（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター）

図表補 20 採用意向理由

	A. 専門課程	B. 応用課程
基礎的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%)
実践的スキル・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

< 修了生評価 >

修了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。

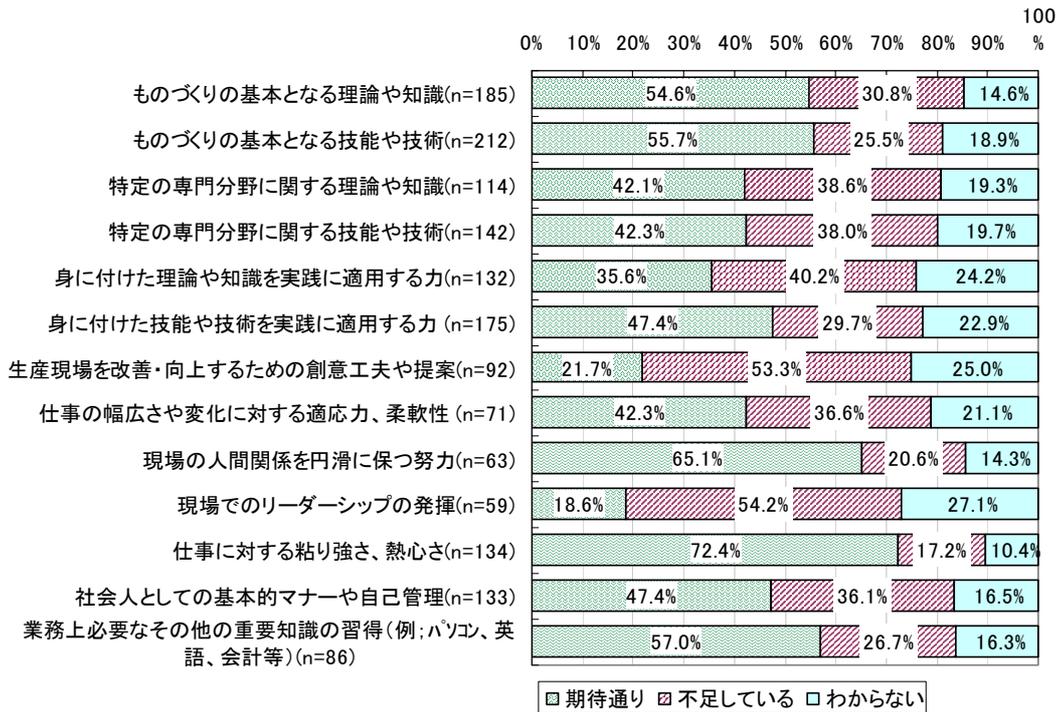
調査項目

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スキルや技術、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スキルや技術、e. 身に付けた理論や知識を実践に適用する力、f. 身に付けたスキル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

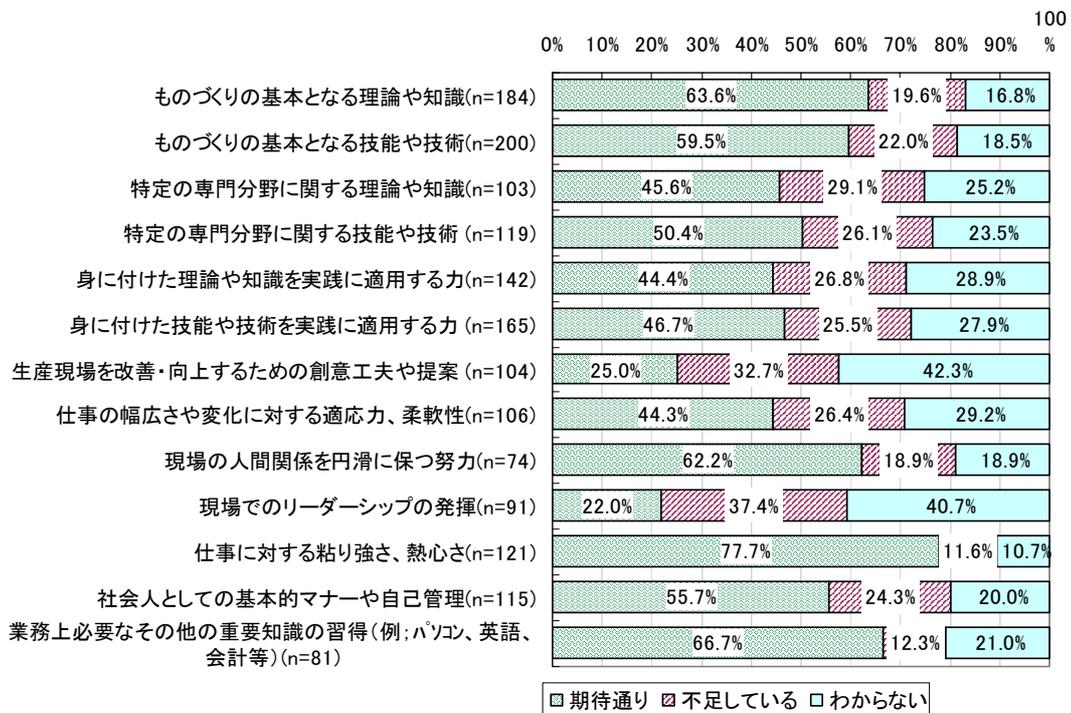
この結果、修了生の実際の印象は、専門課程では図表補 21 のとおりで、期待通りが高かった項目は仕事に対するねばり強さ（72.4%）、現場の人間関係を円滑に保つ（65.1%）、業務上必要な重要知識の習得（57.0%）が続き、不足しているとの回答では現場でのリーダーシップ（54.2%）、生産現場を改善する創意工夫や提案（53.3%）が続いている。

応用課程は図表補 22 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。

図表補 21 専門課程の印象



図表補 22 応用課程の印象



<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補 23 のとおりである。

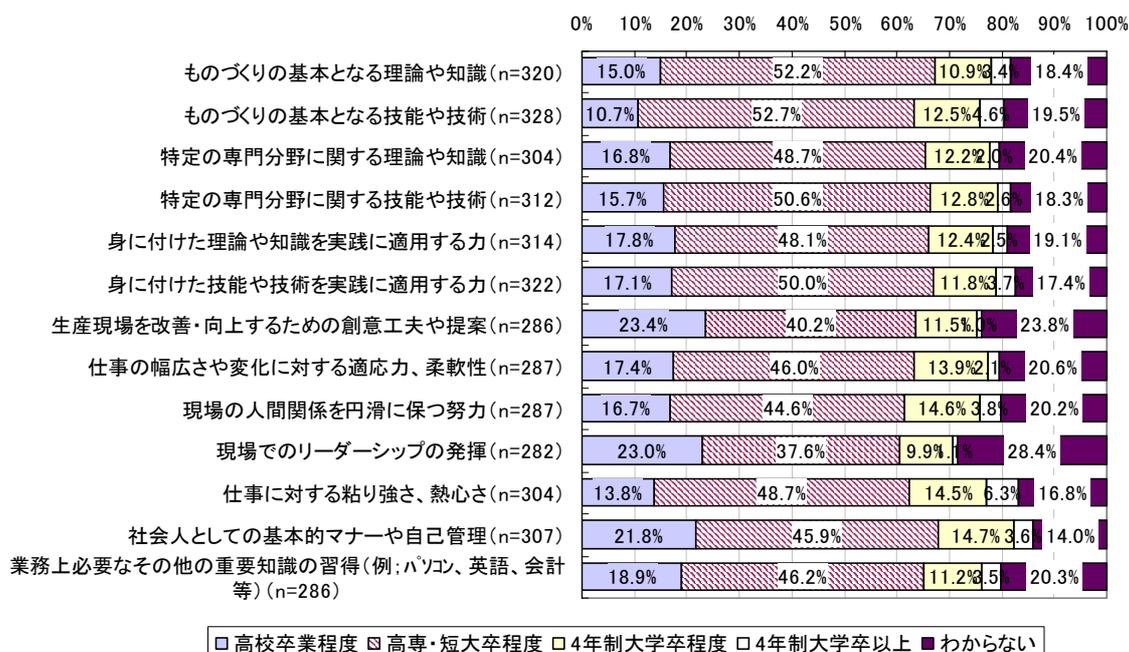
図表補 23 他教育訓練機関との比較

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

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）は図表補 24 のとおりで、他の学歴との評価で、より能力が高いと判断される評価項目「4年制大学卒業程度」が最も高い項目は、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。一方より能力が劣ると判断される評価項目「高校卒業程度」が最も高い項目は、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。

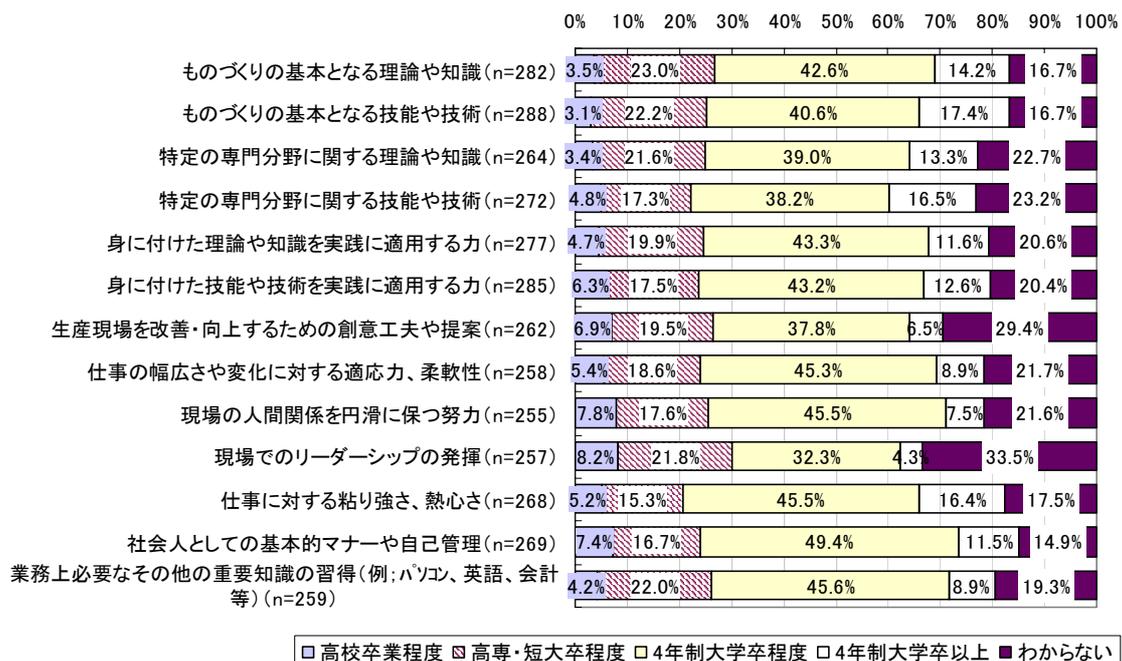
図表補 24 専門課程での比較



応用課程（専門課程後2年訓練）は図表補 25 のとおりで、他の学歴との評価で、より能

力が高いと判断される評価項目「4年制大学卒業以上」が最も高い項目は、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。一方より能力が劣ると判断される評価項目「高専・短大卒程度」が最も高い項目は、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。

図表補 25 応用課程の比較



(イ) 今後の研究課題と訓練コース内容の充実

以上のことから、「訓練効果・能力開発ニーズに関する調査—高度職業訓練—」では公共機関の行う技能者養成について、企業は採用にあたって、修了した課程によって期待する内容が異なることが把握されている。

具体的には、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ている。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「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」が専門課程に比べ2倍となっている。

企業は、専門課程、応用課程の卒業生採用にあたっては「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。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」も応用課程が専門課程より高く期待されている。採用後のその期待に対する印象は、「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。

この調査結果から、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を、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更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更に質の高い卒業生を世に輩出することが望まれる。

イ、在職者訓練

訓練効果・能力開発ニーズに関する調査「在職者訓練」*12を引用して、受講者、受講者所属事業所、一般事業所が在職者訓練をどの様に評価しているかを紹介すると以下のとおりである。

(ア) 調査概要

<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、1 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、2 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、3 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、各社で採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。

<調査結果の概要>

・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。

¹² 調査研究報告書 No.123 2004（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター）

・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。

・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。

・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・能力の取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。

ヒアリング調査においても、能力開発セミナーについて、概ね評価は高い。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。

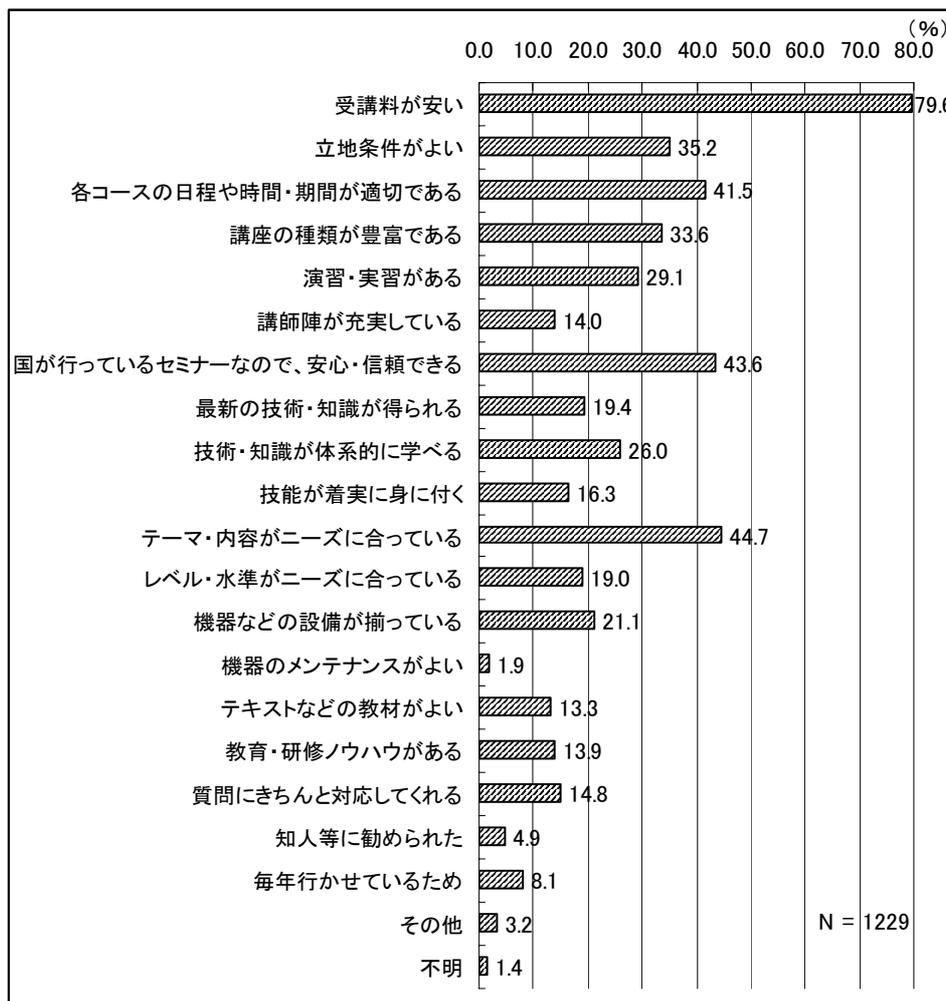
能力開発セミナーの評価が低い場合、その要因の一つは「提供する情報量の少なさ」である。募集案内の記載が不十分なために、募集案内をみて期待した内容と実際に行われた内容が異なってしまい、それが低評価につながるケースがある。

<所属事業所調査結果>

・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補 26 のとおりで、「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。

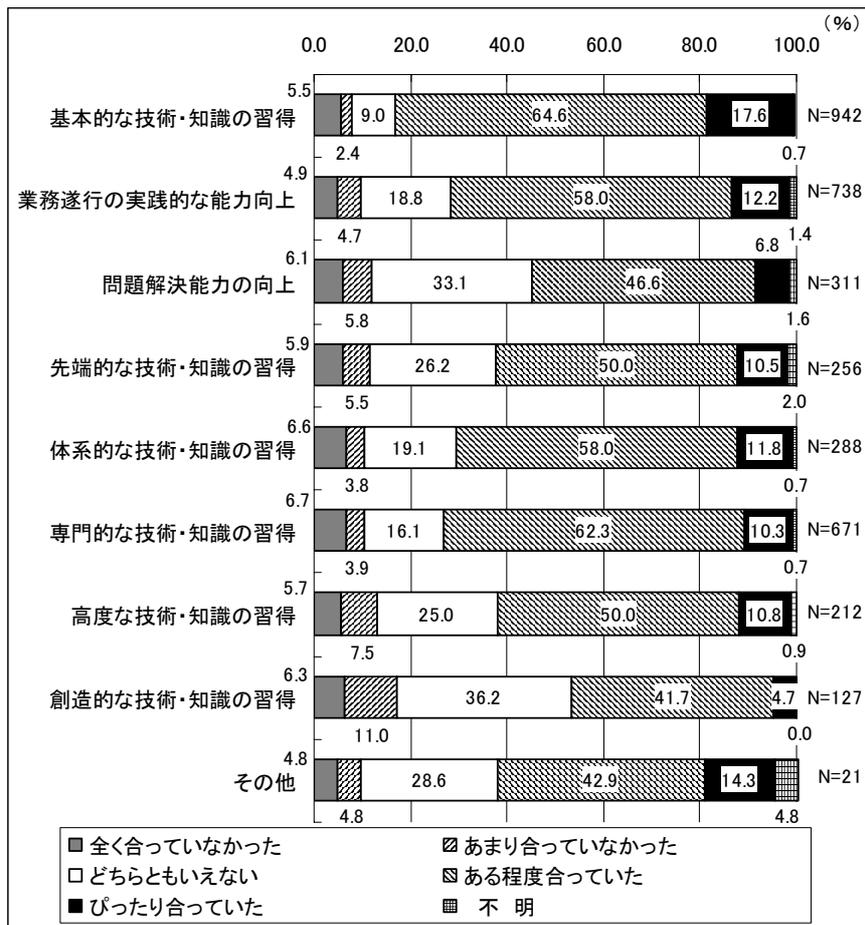
図表補 26 選定理由



・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は図表補 27 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。

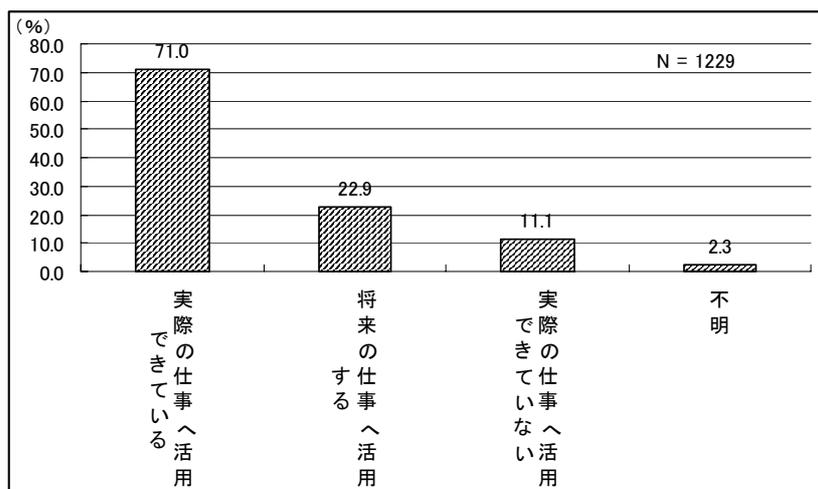
図表補 27 期待の合致度



・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活用度は図表補 28 のとおりで、「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。

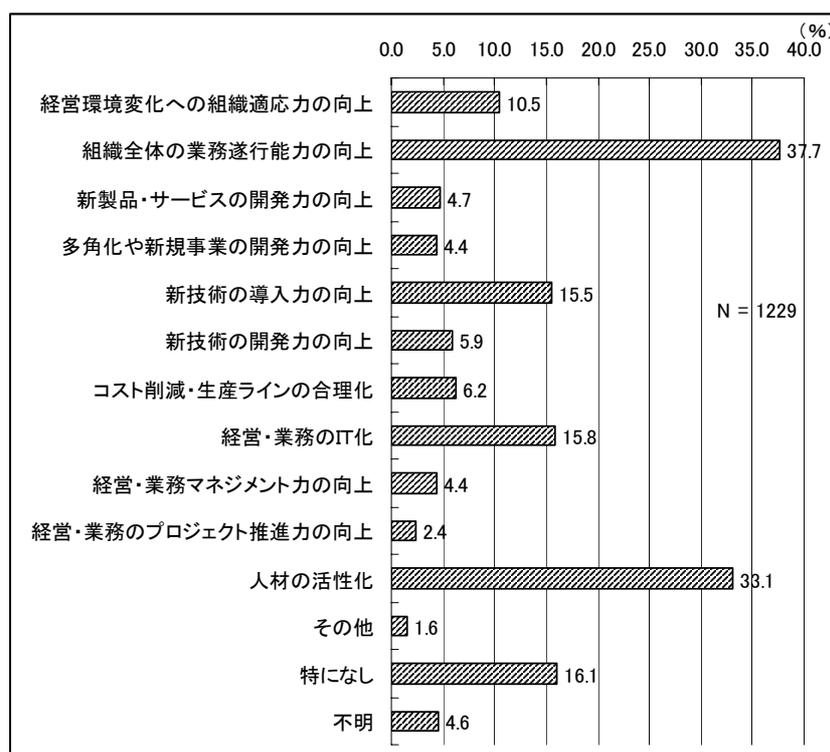
図表補 28 能力開発セミナーの活用度



・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補 29 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。

図表補 29 経営面への効果



(イ) 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民間企業の事業所等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等も概ね、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「テーマ・内容がニーズに合っている」が挙げられ（図表補 26 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（図表補 27 参照）。

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（事業所）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^{*13}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、更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^{*14}、清水、中川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な存在である。

遠藤^{*15}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。トヨタ生産方式の人づくり・ものづくり^{*16}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生産性の向上に大きく貢献し、その他の手法とあいまって人材育成に相乗効果をもたらしていると思われる。

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

¹³ 戸田勝也 2001年 在職者訓練の理論と実際 雇用問題研究会

¹⁴ 郷田悦弘 1992年 実践 OJT マニュアル 中央職業能力開発協会

清水勤 1995年 “わくわく” 職場のつくり方 日本経営者団体連盟広報部

中川淳一郎 2004年 OJT でいこう 翔泳社

¹⁵ 遠藤功 2005年 見える化 東洋経済新報社

¹⁶ 若松義人/近藤哲夫 2001年 トヨタ式人づくりモノづくり ダイアモンド社 他

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^{*17}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効果的な人材育成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更に詳細に調査し、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。

参考

1 職業訓練関係法規の沿革^{*18}

職業訓練法は昭和 33 年に制定されて以来、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（多能的または専門的な熟練技能者養成）に区分された。

¹⁷ 雇用・能力開発機構ホームページ <http://www.ehdo.go.jp/station/tool/index.html>

¹⁸ 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

(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、また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（〇〇ができる）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。

