

労働政策研究報告書 No. 54

サマリー 2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

## 教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究

－ 個人の職業能力開発行動からみる －

労働政策研究・研修機構

## 教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究 — 個人の職業能力開発行動からみる —

### 執筆担当者

- 今野浩一郎 労働政策研究・研修機構特別研究員（学習院大学経済学部 教授）  
田口 和雄 高千穂大学経営学部 助教授  
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  
横山 知子 労働政策研究・研修機構 副主任研究員  
藤波 美帆 労働政策研究・研修機構臨時研究協力員（学習院大学大学院博士後期課程）

### 研究会メンバー

- 今野浩一郎 労働政策研究・研修機構特別研究員（学習院大学経済学部 教授）  
田口 和雄 高千穂大学経営学部 助教授  
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  
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  
堀辺 浩司 雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発促進センター  
管理部情報管理課 課長補佐  
藤波 美帆 労働政策研究・研修機構臨時研究協力員（学習院大学大学院博士後期課程）
- 奥津 眞里 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 統括研究員  
木村 陽一 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 主任研究員  
横山 知子 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 副主任研究員

### オブザーバー

- 三上 明道 東京労働局 需給調整事業部長  
（前厚生労働省 職業能力開発局 総務課基盤整備室 室長）  
小泉 潤一 厚生労働省 職業能力開発局 総務課基盤整備室 室長補佐

### 研究期間

平成17年4月～平成18年3月

### 調査研究の目的、ねらい

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」との認識を強め、教育訓練戦略の再構築を進めつつある。

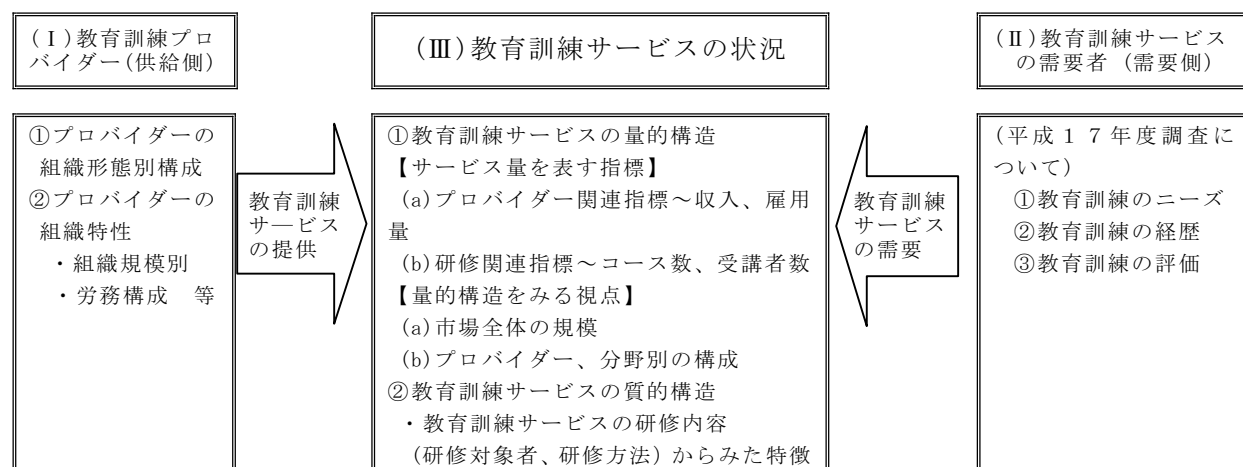
そのなかで企業が重視している点の一つは、「OJTをベースに社内で育成する」という自前主義を見直し、投資効率からみて必要な部分は社外の教育訓練機関を活用するという方針を強化することである。もう一つの点は能力開発の自己責任化である。

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(能力開発行動)を変えていく必要がある。

企業の教育訓練戦略と個人の能力開発行動がこのように変化すると、我が国の教育訓練を考えるうえで、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あり方が問題になり、本研究はこの点に焦点を当てている。

政府がそのための効果的な政策を形成するには、まずは外部労働市場における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、外部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、教育訓練サービス市場を分析するための枠組み(図表1参照)を開発した。

図表1 教育訓練サービス市場をみる視点



本研究では、教育訓練サービスの供給構造を平成16年度に第一次、第二次調査を行い教育訓練プロバイダーの組織特性とともに量的、質的な供給構造を明らかにし、その成果を労働政策研究報告書『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－(報告書 No.24 2005)及び『同』－教育訓練サービス市場の第二次調査－(報告書 No.43 2005)としてまとめた。

平成17年度は、教育訓練サービス市場の特質を需要側から捉えるために、どのような人が、何のために(教育訓練ニーズ)、どのような内容の教育訓練サービスを需要し(教育訓練経歴)、その結果をどのように評価しているのか(教育訓練評価)という視点(図表1

の(Ⅱ)) から、教育訓練サ-ビス市場の特性を明らかにした。

## 調査結果の概要

### 1. 調査方法、実施期間、回収状況

#### (1) 調査方法及び調査項目

調査対象者は雇用形態により、正社員、非正社員(パート・アルバイト)、自営業・自由業の3構成とし、総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年度)から得られる年代別、男女別、就業形態別の就業者の割合を元に調査会社保有のモニターから無作為に抽出した。

主な調査項目は以下のとおりである。

- ① 性別、年齢、最終学歴
- ② 勤務先の業種、規模等
- ③ 勤続年数、職位、職種、残業、転職経験等
- ④ 勤務先の教育訓練の方針等
- ⑤ 現在、研修や自己啓発に使える時間・お金等
- ⑥ 過去1年間に受講した研修や自己啓発の分野、主催機関
- ⑦ 年代別の研修・自己啓発の状況
- ⑧ 過去3年間の社外、社内、通信教育、eラーニング、勉強会・交流会の受講状況

#### (2) 実施期間

調査票は平成17年9月上旬に送付し、同下旬までに回収を行った。

#### (3) 回収状況

5,200票を郵送し、その有効回収数は4,412票であり、有効回答率は84%である。

## 2 調査結果

### 2-1 現状の能力開発行動の特徴を確認する

#### (1) 能力開発に投下されている時間と資金

##### ① 能力開発行動の全体像

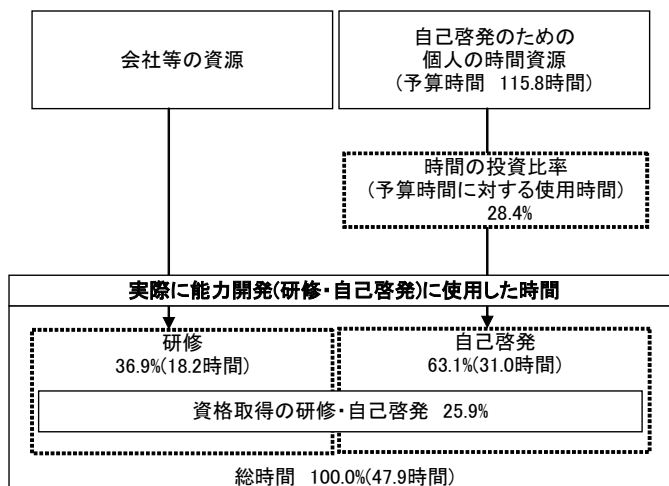
個人の能力開発行動の特徴を明らかにするために、能力開発に投下された時間と資金の面からとらえてみる。

まず、時間からみた能力開発行動を**図表2**に示す。就業者個人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。

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

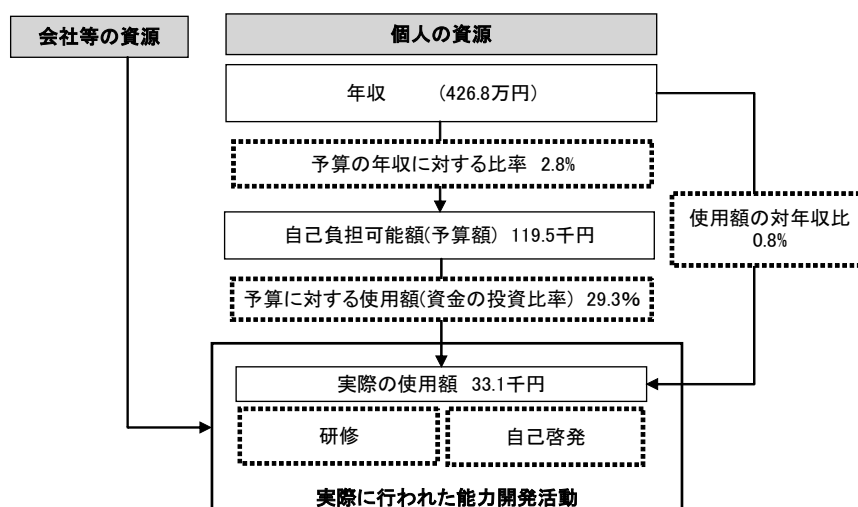
時間にはかなりの余裕があるというのが現状である。さらに、個人の能力開発行動の経歴をみると、20歳代の若い時期に研修・自己啓発に多くの時間を費やすが、世代を経るにしたがって時間数は確実に低下し、50歳代になると再び増加に転じるU字型のカーブを描いていることも明らかにされた。

**図表2 時間からみた能力開発行動の構造**



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3**のようになる。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。

**図表3 資金からみた能力開発行動の構造**



## ②雇用形態からみた特徴

こうした能力開発行動は、雇用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、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(自己啓発時間比率)が異なり、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傾向がみられる。

資金の面からみても、時間と同様に予算額、実際の使用額、資金の投資比率、使用額の対年収比のいずれについても自由業・自営業は雇用者に比べて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。

このようにみえてくると、自分の能力は自己責任で開発せざるを得ない自由業・自営業は能力開発への自己投資に積極的であり、それに比べると、企業の教育訓練に多くを頼ることができる正社員は自己投資に消極的である。さらに雇用者のなかでは、正社員は非正社員に比べて時間、資金の絶対量からみると多くの資源を自己投資しているが、所得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。

## ③仕事特性からみた特徴

雇用者(ここでは正社員)では、サービス職は資金、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と営業・販売職は消極的な職種、専門・技術職と事務職はその中間に位置する職種という類型化ができる。

自由業・自営業については、なんとといっても教育・学習支援事業が能力開発に積極的であり、それに比べると飲食店・宿泊業の消極さが目立っている。

### (2)能力開発のための資源の配分構造

#### ①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。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、コンピュータ研修など)2割、その他1割の構成である。

#### ②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(図表4を参照)、研修の場合には勤務先と社外プロバイダー(社外教育訓練機関と設備機器メーカー等をいい、以降「社外プロバイダー」という)が一对一の関係にあり、社外機関のウェイトがかなり大きい。自己啓発では、自学自習が中心になるが、社外機関にも約3割の時間が配分されている。

さらに同図表は研修あるいは自己啓発で活用される社外の教育訓練プロバイダーの構成を示している。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」という)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(図表で公益法人、経営者団体、専修学校等、大学等、公共職業訓練機関、その他を合わせた機関をいう)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 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

## 2-2 能力開発のニーズ構造を確認する

### (1) 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、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。

さらに仕事特性との関連では、正社員では営業・販売職で大きく、現業職で小さく、自由業・自営業では教育・学習支援業で大きい。

### (2) 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、なん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。

### (3) 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5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プロバイダー（社外の教育訓練機関と設備機器メーカー等）に対するニーズが大きい。

さらに同図表の外部機関の詳細をみると、公益法人ついで民間教育訓練機関と公共職業訓練機関に対するニーズが大きく、設備機器メーカー等と経営者団体がそれに次ぎ、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、設備機器メーカー等）の提供する研修コースに対する個人のニーズはニーズ全体の一部であり、それと同等、あるいはそれを上回る水準で非営利組織の提供する研修コースに対するニーズがあり、とくに民間の公的組織（公益法人、経営者団体）と公共職業訓練機関の存在が大きい。雇用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が、そのなかにあつて非正社員と正社員現業職の公共職業訓練機関に対するニーズの大きさが注目される。

図表5 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

## 2-3 能力開発行動の評価

### (1) 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比率は、雇用者についてみると、OJTが4割(43.8%)、自己啓発が3割(28.1%)、Off-JT（つまり研修）が3割(28.1%)であると評価されている。このようにみると、個人は研修と自己啓発の過去の能力開発に対する貢献度を全体の6割と高く評価してお



り、それらのあり方は能力開発に重要な役割を果たしている。さらに Off-JT（研修）のなかをみると、社内研修の貢献度(14.7%)と社外研修の貢献度(13.4%)がほぼ同等の水準にあり、社外研修の重要性が確認できる。また雇用形態別に貢献度の構成をみると、正社員が OJT4割、Off-JT3割、自己啓発3割、非正社員が同じく5割、2割、3割と評価していることから、正社員に比べて非正社員は研修の機会が貧困であることが確認できる。

## （２）研修・自己啓発を総合的に評価すると

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、肯定的評価が79.6%に達する。雇用形態別にみると、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。

それを研修方法別にみると、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。それに比べると通信講座に対する評価は厳しい。さらに総合評価を仕事特性との関連でみると、正社員では、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が特徴的である。自由業・自営業については、サービス業が肯定的、金融・保険・不動産ついで飲食店・宿泊業が否定的な評価をしている。

## （３）研修は何に役に立ったのか

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、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。

## 2-4 政策的課題を考える

### （１）教育訓練サービス市場の重要性を再認識する

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。

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。

## **（２）求められる能力開発のための環境整備**

そうすると、どのような点を改善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かを考えておく必要がある。

個人が能力開発のために実際に投下している資源(時間と資金)は、投下可能な資源量(予算)の3割程度にとどまっており、これは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。

「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り、それを促進するための政府の役割は大きい。

## **（３）求められる能力開発格差への対応**

さらに「いまの」能力開発行動の現状を、能力開発に投下される資源(資金と時間)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、年収比、予算額、実際に使用された金額においても、非正社員は正社員を上まわる水準にある。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が、自己負担に依存せざるをえない状況が明らかになった。

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、自己負担で能力開発に取り組まざるを得ない状況にある。そのため非正社員と自由業・自営業は、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。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にも関わらず、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。彼ら(彼女ら)に対する能力開発体制の強化を図るためには、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。

## **（４）教育訓練プロバイダーの分業体制を考える**

最後に、教育訓練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始め多様な機関が含まれるが、とくに重要な存在は公益団体と経営者団体である。これらの組織は公的性格をもつため安価に教育訓練サービスを提供できるとともに、教育プロバイダーとして以下の点で有利な条件を備えている。

個々の企業等のニーズに直結した教育訓練サービスを提供するのであれば、企業内教育が最も効果的である。他方、企業あるいは業界を超えた広い範囲の共通的なニーズに対しては民間の教育訓練機関、学校、公共職業訓練機関が効果的である。それに対して両者の中間ある、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。

## 報告書の構成

### 教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究

#### — 個人の職業能力開発行動からみる —

##### 目次

## まえがき

### 第1部 総論

#### 第1章 調査の目的と概要

1. 本調査研究の背景と問題意識とねらい
2. 教育訓練サービス市場研究の視点
3. 研究プロジェクトの構成と本調査の目的
4. 調査の概要と報告書の構成

## **第2章 調査結果の概要**

1. 能力開発ニーズの背景と内容
2. 個人が活用できる能力開発資源
3. 投下資源量からみた「現在の」能力開発行動
4. 受講した研修コースの特徴を明らかにする
5. 能力開発経歴

## **第3章 結論**

1. 現状の能力開発行動の特徴を確認する
2. 能力開発のニーズ構造を確認する
3. 能力開発行動の評価
4. 政策的課題を考える

## **第2部 調査・分析編**

### **第1章 調査・分析の概要**

1. 調査の背景と視点
2. 研究成果1
3. 研究成果2
4. 需要者（個人）を対象とした調査の目的
5. 調査の方法
6. 調査対象者の構成

### **第2章 能力開発のニーズと背景**

1. 能力開発のニーズと背景
2. 能力開発ニーズの内容

### **第3章 能力開発をとりまく環境**

1. 個人の状況～「自己啓発」のために使える「お金」と「時間」
2. 会社の状況
3. 情報環境

### **第4章 投資資源量からみた「現在」の能力開発行動**

1. 現在の能力開発活動の活動状況
2. 自己投資費用からみた現在の能力開発活動
3. 投資時間からみた現在の能力開発活動
4. 現在の能力開発活動の背景と活動の評価

### **第5章 過去3年間の能力開発行動**

1. 社内講座からみた能力開発活動
2. 社外講座からみた能力開発活動

3. 通信教育からみた能力開発活動
4. 勉強会・交流会からみた能力開発活動

## **第6章 能力開発経歴**

1. 各年代の主な働き方
2. 投資時間からみた各年代の能力開発活動
3. 各年代の能力開発活動のために利用した教育訓練プロバイダー
4. 各年代の投資時間からみた教育訓練分野
5. 各年代の投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率
6. 各年代の能力開発活動の評価

## **付属資料**

- 調査票（正社員用）
- 調査票（パート・アルバイト用）
- 調査票（自由業・自営業用）

---

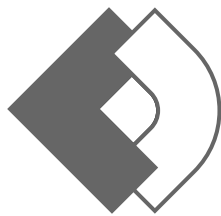
労働政策研究報告書 No.54 サマリー  
教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究  
－個人の職業能力開発行動からみる－

発行年月日 2006年4月25日  
編集・発行 独立行政法人 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  
(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102  
(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263  
FAX 03-5903-6115  
印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

---

© 2006

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training