

## 第3章 経営者団体の教育訓練プロバイダーとしての活動

### はじめに

2003年度～2006年度にかけて実施された「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究<sup>1</sup>」（以下、「前期プロジェクト」とする）では、経営者団体（前期プロジェクトでは、「経営者組織」と呼ばれ、経営者団体とは、商工会議所、商工会、商工組合、協同組合の総称である）が、民間の教育訓練機関と公益法人に次ぐ重要な教育訓練プロバイダー<sup>2</sup>であることが明らかにされた。

教育訓練プロバイダーとして、あまり注目されてこなかった経営者団体の役割を見直すための基礎的な情報が得られたことは、非常に重要な意味を持つ。詳細は後の節で述べるが、前期プロジェクトでは、さらに経営者団体が①階層別研修や専門別研修で果たす役割が大きいこと、②中小企業に対する教育訓練において果たす役割が大きいことが明らかにされており、今期のプロジェクトテーマである「中小企業における人材育成」を考えるうえで、重要な示唆を与えている。

そこで本章では、経営者団体の教育訓練プロバイダーとしての特徴について、団体に加盟している企業の業種、団体の所在地、団体の規模の観点から詳細に分析していく。

### 第1節 分析の進め方

#### 1. 使用したデータ

分析に用いたデータは2004年に実施された「教育訓練プロバイダー調査」の第1次調査、第2次調査のデータである。

第1次調査の概要は以下である。

- ・ 調査時期：2004年7月～8月
- ・ 調査対象組織は、社会人を対象とした教育訓練サービスを提供している組織および提供している可能性の高い組織<sup>3</sup>を無作為に抽出（計10,000組織）。
- ・ 有効回収票は3493票で、有効回収率34.9%であった。そのうち、「社会人<sup>4</sup>を対象にし

<sup>1</sup> 詳しくは、詳しくは、稲川ほか[2004]、労働政策研究・研修機構編[2005a]、同[2005b]、同[2006a]、同[2006b]、の一連のプロジェクト調査報告書を参照されたい。

<sup>2</sup> 本章における教育訓練プロバイダーの定義は、すべて稲川ほか[2004]に準拠しており、「教育訓練サービスを提供している機関」を指す。

<sup>3</sup> 前期プロジェクトでの調査（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在り方に関する研究」）で得られた情報により、組織形態別の構成比を算出。

<sup>4</sup> 職業経験者や主婦、定年退職者を含む「最終学歴卒業後一定期間を経ている者」と定義。

た学校教育以外の講習会・セミナー（懇談会、勉強会、研究会を含む）、通信教育などの教育関連事業を実施している。」と回答した組織は 1939 件である。

つづいて、第 2 次調査の概要は以下である。

- ・ 調査時期：2004 年 11 月～12 月
- ・ 第 1 次調査で社会人を対象とした学校教育以外の教育関連事業を実施していると回答した組織（1,939 組織）に対して調査票を配布。
- ・ 有効回収票は 1,181 票で、有効回収率は 60.9%であった。
- ・ 調査回答組織には、2003 年度に実施した①講習会・セミナー（開催期間が 1 ヶ月未満のもの）、②講習会・セミナー（開催期間が 1 ヶ月以上のもの）、③通信教育、の 3 つについて、それぞれ代表的なものを最大 10 コースまで回答してもらっている。

## 2. 分析の進め方

経営者団体について分析するために、上記のデータベースから、2003 年度に教育訓練を実施した経営者団体（478 組織）を取り出し、それらについて、さらに以下の 2 つの情報を付加した。

- ① 商工組合および協同組合（141 組織）については、主に同業種の企業が集まって組織化されることから、参加企業の業種を組織名から判断し、それを元に 5 つのグループに分類した。5 つのグループとは、「製造」「卸売・小売」「建設」「サービス・その他」「多業種」である。
- ② 商工会議所および商工会（337 組織）については、地域を基盤として組織化されているため、その所在地（都道府県）をもとに 6 つの地域に分類した。6 つの地域とは、「北海道、東北」「関東」「中部」「近畿」「中国・四国」「九州・沖縄」である

また、前述したように、2 種類の調査データを使用しているが、第 1 次調査データを使用した分析では、調査回答組織を母数としているのに対して、第 2 次調査データを使用した分析では、回答組織に記入してもらった複数のコース（全体：5750 コース、そのうち経営者団体：1337 コース<sup>5</sup>）を母数にしている。なお、第 2 次調査データの分析で用いた「組織形態」、「正社員数（正規職員数と正規講師・インストラクター数の合計）」のデータは第 1 次調査のデータを使用している。

---

<sup>5</sup> 経営者団体の内訳は、商工会議所等：1106 コース、協同組合等：231 コース

## 第2節 経営者団体の教育訓練プロバイダーとしての活動－他の団体と比べた特徴－

本節では、前期プロバイダー調査で明らかにされた他の教育訓練プロバイダー<sup>6</sup>と比較した、経営者団体の特徴について再整理したうえで、経営者団体の中の「商工会議所・商工会」と「協同組合・商工組合」における特徴についてもみていく。その際には、①教育訓練の実施状況については、講習会・セミナーおよび通信教育の開設状況（第1次調査データを使用）、②教育訓練の内容については、主要な講習会・セミナーのコース分野、対象者層、受講者の費用負担の状況（第2次調査データを使用）、③今後の教育訓練については、今後の事業方針と重視するコース分野（第1次調査データを使用）の観点から明らかにする。

### 1. 講習会・セミナー・通信教育の実施状況

#### (1) 講習会・セミナー開設の有無

図表3-2-1は、2003年度に教育訓練を実施したプロバイダー（計1,939組織）の講習会・セミナーの開設状況を示したものである。プロバイダー全体のなかの経営者団体の特徴をみると、他のプロバイダーと同様に「はい」（98.7%）がほぼ100%近くを占める。

ひきつづき、経営者団体（計478組織）の内訳を商工会議所・商工会（以下、商工会議所等）、協同組合・商工組合（以下、協同組合等）別にみると、どちらもほぼ100%近い組織が講習会・セミナーを開設したと回答している。

図表3-2-1 経営者団体の講習会・セミナーの開設状況

	合計	はい	いいえ	無回答
全 体	1,939	98.3	1.7	0.0
【組織形態別】				
事業主団体	478	98.7	1.3	0.0
協同組合・商工組合	141	98.6	1.4	0.0
商工会議所・商工会	337	98.8	1.2	0.0
民間企業	313	97.1	2.9	0.0
公益法人	497	99.0	1.0	0.0
専修学校等	215	94.9	5.1	0.0
大学等	271	100.0	0.0	0.0
職業訓練法人等	161	98.8	1.2	0.0

#### (2) 通信教育の開設状況

(1)と同様に、2003年度に教育訓練を実施したプロバイダーに対して、同年の通信教育の開設状況について尋ねたところ（図表3-2-2）、開設しているプロバイダーは民間企

<sup>6</sup> 教育訓練プロバイダーを組織形態により「民間企業」（株式会社・有限会社・合資会社・合名会社）、「公益法人」（財団・社団）、「経営者団体（経営者団体）」（商工会議所・商工会・協同組合・商工組合）、「専修学校等」（専修・各種学校）、「大学等」（大学・大学院・短大・高専）、「職業訓練法人等」（職業訓練法人・任意団体）の6つに分類し、分析している。

業（「はい」16.9%）以外ではそれほど多くはないというのが全体に共通する特徴であり、特に経営者団体は職業訓練法人等に次いで少ない（経営者団体：「はい」2.7%、職業訓練法人等：「はい」1.2%）。

また、経営者団体の内訳をみると、商工会議所等と協同組合等の間に差はほとんどない。

なお、以上の結果から、講習会・セミナーと比べると通信教育を開設している経営者団体が非常に少ないことから、以降で扱う「教育訓練」は講習会およびセミナーについてのみとする。

図表 3-2-2 経営者団体内の通信教育の開設状況

	合計	はい	いいえ	無回答
全 体	1,939	7.2	91.3	1.5
【組織形態別】				
事業主団体	478	2.7	97.3	0.0
協同組合・商工組合	141	4.3	95.7	0.0
商工会議所・商工会	337	2.1	97.9	0.0
民間企業	313	16.9	83.1	0.0
公益法人	497	8.2	91.8	0.0
専修学校等	215	9.8	76.7	13.5
大学等	271	3.7	96.3	0.0
職業訓練法人等	161	1.2	98.8	0.0

## 2. 講習会・セミナーの内容

ここでは、2003年度に教育訓練プロバイダーが開設した講習会・セミナーの内容を、①主要なコース分野、②対象層（年齢、雇用就業形態、対象とする職務階層）、③受講者の費用負担の視点からみることにする。なお、分析で用いるデータは、第2次調査で得られたコース5,750の研修コースであり、そのうち経営者団体は1,337コースである。

### (1) コース分野

各プロバイダーが開催した講習会・セミナーのコース分野についてみると（図表 3-2-3）、経営者団体の特徴は、「階層別研修」（16.4%）、「専門別研修」（47.8%）が多く、これらを中心に教育訓練サービスを提供していることがわかる。専門別研修では「マナー研修」（3.5%）、「営業・販売研修」（9.0%）、「経理・財務に係わる研修」（16.4%）が他のプロバイダーと比べて多い。

さらに経営者団体の内訳をみると、商工会議所等では「階層別研修」（17.4%）、「OA・コンピュータ研修」（17.6%）が多い。また、専門別研修の「経理・財務に係わる研修」（18.9%）が多い。これに対して、協同組合等は「専門別研修」（54.5%）、「資格取得研修」（15.2%）が多く、特に専門別研修では「技術・技能研修」（31.6%）でその傾向が顕著である。

図表 3-2-3 経営者団体内における講習会・セミナーのコース分野

	合計	階層別研修			専門別研修									語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得研修	趣味・教養研修	その他	無回答
		新入社員研修	マネジメント研修		マネー研修	営業・販売研修	技術・技能研修	医療・看護・福祉に係わる研修	経理・財務に係わる研修	人事・労務に係わる研修	品質・安全に関する研修								
全体	5,750	8.9	3.6	5.3	37.6	1.3	3.4	15.3	5.8	5.1	3.0	3.7	3.0	14.8	16.8	11.7	7.0	0.3	
【組織形態別】																			
事業主団体	1,337	16.4	7.5	8.9	47.8	3.5	9.0	10.4	0.9	16.4	4.6	3.0	0.7	16.8	7.3	2.2	8.6	0.1	
・ 協同組合・商工組合	231	11.7	4.3	7.4	54.5	3.0	8.2	31.6	1.7	4.3	2.6	3.0	0.9	12.6	15.2	1.3	3.9	0.0	
・ 商工会議所・商工会	1,104	17.4	8.2	9.2	46.5	3.6	9.1	6.0	0.7	18.9	5.1	3.0	0.7	17.8	5.6	2.4	9.6	0.0	
民間企業	606	7.4	2.3	5.1	19.8	2.0	3.3	7.4	2.5	1.5	1.3	1.8	5.1	26.7	33.0	4.1	3.6	0.2	
公益法人	1,559	10.3	3.1	7.2	51.1	0.6	2.4	23.0	10.0	1.8	4.6	8.8	1.1	6.6	20.6	1.5	8.1	0.6	
専修学校等	296	1.0	0.7	0.3	30.4	0.3	0.7	10.8	13.2	4.7	0.3	0.3	1.4	24.0	23.3	13.9	6.1	0.0	
大学等	1,215	2.3	0.3	2.0	17.8	0.1	0.2	7.6	8.8	0.7	0.3	0.1	7.8	9.0	10.8	44.1	7.9	0.3	
職業訓練法人等	737	7.5	5.4	2.0	40.4	0.7	1.6	29.2	0.4	2.4	3.4	2.7	2.2	24.4	19.9	2.3	3.1	0.1	

(2) 対象者

① 年齢層

講習会・セミナーの開催に際し、教育訓練プロバイダーが想定している主要な対象者の特徴を年齢の観点からみると（図表 3-2-4）、プロバイダー全体のなかでの経営者団体の特徴は、「50 歳代」（46.6%）、「60 歳代」（21.1%）の中高年層を対象とする傾向が強い点にある。

さらに、経営者団体内では、どちらも「30 歳代」（45.8%）、「40 歳代」（53.6%）、「50 歳代」（46.6%）の働き盛り層を主要な対象としているが、商工会議所等は協同組合等と比較して、「60 歳代」（21.7%）と「対象年齢を特定しない」（28.8%）で多く、協同組合等はそれ以外の年齢層（「20 歳代」42.4%、「30 歳代」67.1%、「40 歳代」62.3%、「50 歳代」51.7%）が多い。

図表 3-2-4 経営者団体内の主要な対象者の年齢層（複数回答）

	合計	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	対象年齢を想定していない
全体	5,750	36.7	47.1	49.0	37.5	12.4	33.8
【組織形態別】							
事業主団体	1,337	31.2	45.8	53.6	46.6	21.1	25.1
・ 協同組合・商工組合	231	42.4	67.1	62.3	51.1	18.2	7.8
・ 商工会議所・商工会	1,106	28.8	41.4	51.8	45.7	21.7	28.8
民間企業	606	48.5	55.3	53.6	37.1	7.4	27.2
公益法人	1,559	40.7	57.1	58.8	43.8	13.4	23.7
専修学校等	296	53.7	63.9	58.8	44.9	10.5	20.3
大学等	1,215	15.9	18.7	22.9	19.9	8.7	70.2
職業訓練法人等	737	56.3	61.9	55.6	34.3	5.6	21.6

## ②雇用就業形態

同様に教育訓練プロバイダーが想定している主要な対象者の雇用就業形態についてみると（**図表 3-2-5**）、経営者団体は「中小企業サラリーマン」（72.2%）、「自営・自由業」（72.6%）で多く、特に後者ではその特徴が顕著である。

さらに、経営者団体の内訳をみると、商工会議所等は「中小企業サラリーマン」（70.9%）、「自営業・自由業」（79.0%）の双方を対象としているのに対して、協同組合等は「中小企業サラリーマン」（78.4%）を主要な対象としている点に特徴がある。

**図表 3-2-5 経営者団体内における主要な対象者の雇用就業形態（複数回答）**

	合計	大企業 (主に上 場企業) 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	対象層を 想定して いない
全 体	5,750	21.0	60.3	20.5	40.2	14.9	18.7	20.9	13.2
【組織形態別】									
事業主団体	1,337	8.6	72.2	7.3	72.6	11.0	8.2	6.4	2.7
協同組合・商工組合	231	2.2	78.4	3.0	42.0	7.8	2.2	0.9	3.9
商工会議所・商工会	1,106	9.9	70.9	8.1	79.0	11.7	9.4	7.6	2.4
民間企業	606	39.9	61.7	19.5	27.6	20.1	23.3	28.5	16.7
公益法人	1,559	36.0	77.5	29.8	27.5	6.2	7.4	15.1	3.7
専修学校等	296	10.8	33.1	13.9	27.0	29.7	44.9	63.2	7.8
大学等	1,215	9.7	19.2	26.4	26.7	22.1	37.9	24.5	43.0
職業訓練法人等	737	18.6	79.6	18.9	46.4	18.6	15.7	30.3	2.3

## ③対象とする職務階層

前項の「②雇用就業形態」のなかの「大企業サラリーマン」、「中小企業サラリーマン」および「公務員・団体職員」について、教育訓練プロバイダーはどの職務階層を想定しているのか。プロバイダー全体のなかの経営者団体の特徴についてみると（**図表 3-2-6**）、「新入社員（入社1年未満）」から「役員レベル」まで広く対象を想定している。特に「役員レベル」（34.4%）を対象とする傾向が強い点にある。

さらに経営者団体の内訳をみると、どちらも幅広く対象層を想定しているが、商工会議所等では「新入社員（1年未満）」（24.1%）および、「経営者・役員レベル」（37.6%）が多い。また「特に想定していない」（14.4%）でも多くなっている。これに対して、協同組合等では「新入社員（1年～3年未満）」（40.1%）、「中堅社員レベル」（59.9%）が多い。

## (3) 受講者の費用負担

ここでは、全受講者のなかで受講費用を一部でも自己負担している者の割合をみる。プロバイダー別にみると（**図表 3-2-7**）、経営者団体では費用負担者が「0%」（73.3%）という回答が7割を超えており、他のプロバイダーと比べ受講者に負担を求めないセミナーや講習会が中心となっていることがわかる。

図表 3-2-6 経営者団体内の対象レベル（複数回答）

	合計	新入社員 (入社1 年未満) レベル	新入社員 (入社1 年以上～ 3年未 満) レベル	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	対象レベ ルを想定 していな い
全 体	4,594	21.3	34.2	49.9	34.0	24.5	14.6	14.6	24.3
【組織形態別】									
事業主団体	1,019	23.0	32.6	46.0	27.3	20.6	17.2	34.4	12.3
協同組合・商工組合	192	18.2	40.1	59.9	28.1	20.8	17.7	20.8	3.1
商工会議所・商工会	827	24.1	30.8	42.8	27.1	20.6	17.0	37.6	14.4
民間企業	500	28.6	40.4	55.0	42.2	32.0	16.6	13.2	18.8
公益法人	1,435	15.6	37.5	62.4	49.4	37.7	22.9	13.7	13.3
専修学校等	143	29.4	41.3	45.5	23.1	13.3	9.1	4.2	20.3
大学等	888	15.3	17.9	25.7	17.6	11.3	4.4	2.8	65.9
職業訓練法人等	609	32.7	46.0	58.9	28.7	15.9	4.9	4.6	15.1

図表 3-2-7 経営者団体内における個人負担者の比率

	合計	0%	約5%	約10%	約20%	約30%	約40%	約50% 以上	わからな い
全 体	5,750	51.3	3.0	1.9	1.2	1.9	1.3	36.9	2.4
【組織形態別】									
事業主団体	1,337	73.1	2.9	2.5	1.0	2.6	0.9	14.9	2.1
協同組合・商工組合	231	71.4	2.2	2.2	0.0	4.3	0.4	19.0	0.4
商工会議所・商工会	1,104	73.6	3.1	2.6	1.2	2.3	1.0	14.0	2.3
民間企業	606	34.7	3.6	1.7	1.7	3.1	0.2	54.3	0.8
公益法人	1,559	60.9	6.0	3.6	2.0	1.9	3.3	19.6	2.7
専修学校等	296	36.8	1.0	0.3	2.0	0.0	0.0	59.5	0.3
大学等	1,215	32.3	0.3	0.1	0.0	0.3	0.3	62.8	3.8
職業訓練法人等	737	42.3	1.8	1.2	1.2	3.4	1.1	47.1	1.9

つづいて、経営者団体の内訳をみると、両者とも費用負担者が「0%」という回答が7割程度を占めるが、その割合は商工会議所等でやや多くなっているのに対して、協同組合等では費用を一部でも負担している者が「約50%以上」（19.0%）でやや多い傾向がある。

### 3. 今後の活動方針

#### (1) 教育関連事業についての今後の方針

再び第1次調査データを用い、今後の教育訓練の事業方針について、規模と構成の両面からみていく。はじめに、前者についてみると、経営者団体は他のプロバイダーに比べ「現状維持」（65.3%）、「やや削減」（10.0%）が多い（図表3-2-8）。

その詳細をみるために商工会議所等と協同組合等とを比較すると、現状維持傾向の強い商工会議所等と比べて、協同組合等では教育関連事業を拡大する方針が強い（「拡大」（12.1%）、「やや拡大」（24.8%））。

図表 3-2-8 経営者団体内の教育関連事業についての今後の方針

	合計	拡大	やや拡大	現状維持	やや削減	大幅に削減	無回答
全 体	1,939	11.0	26.7	53.6	5.7	1.5	1.5
【組織形態別】							
事業主団体	478	4.6	17.6	65.3	10.0	1.5	1.0
協同組合・商工組合	141	12.1	24.8	56.0	3.5	2.8	0.7
商工会議所・商工会	337	1.5	14.5	69.1	12.8	0.9	1.2
民間企業	313	23.6	31.6	35.8	5.4	1.6	1.9
公益法人	497	7.2	27.2	56.1	7.0	1.2	1.2
専修学校等	215	13.5	27.0	52.6	1.9	2.8	2.3
大学等	271	15.9	35.8	45.8	0.4	0.0	2.2
職業訓練法人等	161	5.6	26.7	60.2	3.1	3.7	0.6

(2) 今後重視したいコース分野

続いて、今後重視したい教育関連事業の構成をコース分野の観点から尋ねた結果を、プロバイダー別に示したものが図表 3-2-9 である。これによると、経営者団体は「新入社員研修」(17.6%)、「マネジメント研修」(39.1%)、「専門知識を修得する研修」(66.5%)、「O A. コンピュータ研修」(50.9%) を重視する傾向がある。

さらに経営者団体の内訳をみると、商工会議所等は「新入社員研修」(23.8%)、「マネジメント研修」(43.6%)、「O A. コンピュータ研修」(50.9%) を、協同組合等は「資格取得を主目的とする研修」(49.0%) をそれぞれ重視している。また、「専門知識を修得する研修」では商工会議所等(65.1%)と協同組合等(69.4%)の間に差はほとんどみられない。

図表 3-2-9 経営者団体内における今後重視したいコース分野（複数回答）

	合計	新入社員研修	マネジメント研修	専門知識を修得する研修	語学研修	O A. コンピュータ研修	資格取得を主目的とする研修	教養・趣味研修	その他	無回答
全 体	2,175	12.0	25.8	55.9	6.5	30.9	44.0	16.2	6.0	3.4
【組織形態別】										
事業主団体	501	17.6	39.1	66.5	2.2	50.9	40.1	7.6	5.8	2.0
協同組合・商工組合	157	3.8	29.3	69.4	2.5	24.8	49.0	8.3	4.5	2.5
商工会議所・商工会	344	23.8	43.6	65.1	2.0	62.8	36.0	7.3	6.4	1.7
民間企業	349	17.2	31.8	47.3	9.5	21.8	46.7	13.8	7.7	3.2
公益法人	508	13.4	31.3	65.7	2.0	15.6	38.0	5.3	7.3	3.3
専修学校等	331	4.8	3.3	49.8	5.1	28.7	53.8	20.8	2.7	2.7
大学等	309	2.6	12.3	41.4	20.7	29.8	35.3	51.1	6.8	7.1
職業訓練法人等	173	11.6	26.6	50.9	4.0	42.2	63.6	6.9	4.6	3.5



### 第3節 協同組合・商工組合の教育訓練プロバイダーとしての活動

第3節では、第2節でみてきた経営者団体の中の協同組合および商工組合（以下、「協同組合等」とする）の特質を業種および規模の2つの視点から明らかにする。

業種とは、協同組合等の名称から、加盟企業の業種を推定し、「製造」、「卸売・小売」、「建設」、「サービス・その他」、「多業種」の5つに分類したものである（ただし、多業種は7団体のみであり、講習会・セミナーについては1コースしか回答がないため、本章の分析から除外している）。

規模とは、協同組合等における正規および非正規の職員と講師の合計人数<sup>7</sup>を「0～2人」「3～9人」「10人以上」の3つに分類したものである。

#### 1. 講習会・セミナーの内容

2003年度に協同組合等が開設した講習会・セミナーの構造について、第2次調査で得られた231<sup>8</sup>コースをもとにみていく。

##### (1) 業種による違い

###### ①コース分野

協同組合等が開催した講習会・セミナーのコース分野を業種別にみると（図表3-3-1）、「製造」が「専門別研修」（68.8%）で、「卸売・小売」が「階層別研修」（22.9%）で、「サービス・その他」が「OA・コンピュータ研修」（25.0%）で、「建設」が「資格取得研修」（32.3%）が多い。さらに、階層別研修と専門別研修の詳細なコース分野についてみると、「製造」は専門別研修の中でも「技術・技能研修」（46.9%）が多い傾向がみられる。また、「卸売・小売」は「マネジメント研修」（16.7%）、「営業・販売研修」（20.8%）「品質・安全に係わる研修」（6.3%）でそれぞれ多い。

図表3-3-1 業種別にみた講習会・セミナーのコース分野

	合計	階層別研修			専門別研修								語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得研修	趣味・教養研修	その他	無回答	
		新入社員研修	マネジメント研修	マネー研修	営業・販売研修	技術・技能研修	医療・看護・福祉に係わる研修	経理・財務に係わる研修	人事・労務に係わる研修	品質・安全に関する研修									
全体	231	11.7	4.3	7.4	54.5	3.0	8.2	31.6	1.7	4.3	2.6	3.0	0.9	12.6	15.2	1.3	3.9	0.0	
【業種別】																			
製造	64	12.5	1.6	10.9	68.8	0.0	9.4	46.9	0.0	4.7	3.1	4.7	1.6	3.1	12.5	0.0	1.6	0.0	
卸売・小売	48	22.9	6.3	16.7	50.0	4.2	20.8	10.4	2.1	2.1	4.2	6.3	0.0	14.6	6.3	2.1	4.2	0.0	
サービス・その他	56	7.1	7.1	0.0	50.0	7.1	3.6	25.0	5.4	7.1	1.8	0.0	0.0	25.0	7.1	3.6	7.1	0.0	
建設	62	6.5	3.2	3.2	48.4	1.6	1.6	38.7	0.0	3.2	1.6	1.6	1.6	9.7	32.3	0.0	1.6	0.0	

<sup>7</sup> 正規および非正規の講師、職員の人数を全て回答した組織のみを抽出した

<sup>8</sup> 調査回答組織には、2003年度に実施した講習会・セミナーのうち、代表的なものについて、最大10コースについて回答してもらっており、その結果を、組織ごとではなく、コースごとに集計をしている。

## ②対象者

### a. 年齢層

講習会・セミナーの開催に際し、協同組合等が想定している主要な対象者の特徴を年齢の観点からみると（**図表 3-3-2**）、「製造」は「40歳代」（70.3%）、「50歳代」（65.6%）、「60歳代」（31.3%）で、「建設」は「20歳代」（56.5%）、「30歳代」（77.4%）、「40歳代」（74.2%）でそれぞれ多い。しかしながら、「建設」では「対象年齢を想定していない」（11.3%）でも多いという特徴がある。

**図表 3-3-2 業種別にみた主要な対象者の年齢層（複数回答）**

	合計	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	対象年齢を想定していない
全 体	231	42.4	67.1	62.3	51.1	18.2	7.8
【業種別】							
製造	64	28.1	70.3	71.9	65.6	31.3	4.7
卸売・小売	48	37.5	54.2	58.3	60.4	20.8	8.3
サービス・その他	56	46.4	62.5	41.1	37.5	14.3	7.1
建設	62	56.5	77.4	74.2	41.9	6.5	11.3

### b. 雇用就業形態

同様に協同組合等が想定している主要な対象者の雇用就業形態についてみると（**図表 3-3-3**）、「卸売・小売」が「大企業サラリーマン」（6.3%）、「パート・アルバイト」（20.8%）で、「サービス・その他」が「学生・主婦」（5.4%）で、「建設」が「中小企業サラリーマン」（87.1%）、「公務員・団体職員」（8.1%）でそれぞれ多い。しかし他方で、「サービス・その他」では「対象層を想定していない」（16.1%）という傾向も強いという特徴がある。

**図表 3-3-3 業種別にみた主要な対象者の雇用就業形態（複数回答）**

	合計	大企業 （主に上 場企業） 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	対象層を 想定して いない
全 体	231	2.2	78.4	3.0	42.0	7.8	2.2	0.9	3.9
【業種別】									
製造	64	0.0	78.1	1.6	32.8	1.6	1.6	0.0	0.0
卸売・小売	48	6.3	72.9	0.0	45.8	20.8	0.0	0.0	0.0
サービス・その他	56	0.0	75.0	0.0	46.4	8.9	5.4	1.8	16.1
建設	62	3.2	87.1	8.1	45.2	3.2	1.6	1.6	0.0

### c. 対象とする職務階層

前項の「b. 雇用就業形態」のなかの「大企業サラリーマン」、「中小企業サラリーマン」および「公務員・団体職員」について、想定している職務階層をみると（図表3-3-4）、「製造」が「係長・主任レベル」（37.3%）、「課長レベル」（35.3%）、「部長・次長レベル」（31.4%）で、「卸売・小売」が「新入社員（入社1年未満）レベル」（22.9%）、「部長・次長レベル」（31.4%）、「経営者・役員レベル」（37.1%）で、「サービス・その他」が「新入社員（入社1年未満）レベル」（22.0%）、「建設」が「新入社員（入社1年未満）レベル」（23.6%）、「新入社員（1～3年未満）レベル」（58.2%）、「中堅社員レベル」（83.6%）でそれぞれ多い。ただし、「サービス・その他」は「対象レベルを想定していない」（6.0%）でも多くなっている。つまり、製造業は入社1年未満の新入社員は主たる対象とはせず、係長・主任レベルから部長・次長レベルの管理職層を対象とする傾向が強い。また、製造業系以外は入社1年未満の新入社員レベルを対象とする傾向が強い。しかし、その中でも業種ごとに違いがあり、建設業系は新入社員から中堅社員レベルまでの比較的若い層を対象としている。これに対して、卸売・小売業系は新入社員以外の主たる対象を部長以上の管理職および経営者などとしている。また、サービス業系では、他の業種と比べて対象レベルを想定していない場合も多い。

図表3-3-4 業種別にみた主要な対象者レベル（複数回答）

	合計	新入社員 (入社1 年未満) レベル	新入社員 (入社1 年以上～ 3年未 満)レベ ル	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	対象レベ ルを想定 していな い
全 体	192	18.2	40.1	59.9	28.1	20.8	17.7	20.8	3.1
【業種別】									
製造	51	3.9	27.5	54.9	37.3	35.3	31.4	23.5	3.9
卸売・小売	35	22.9	28.6	51.4	34.3	22.9	31.4	37.1	0.0
サービス・その他	50	22.0	40.0	46.0	12.0	4.0	2.0	18.0	6.0
建設	55	23.6	58.2	83.6	30.9	21.8	10.9	10.9	1.8

### ③受講者の費用負担

全受講者のうち受講費用を一部でも負担している者の割合を「個人負担者比率指数」で見ると（図表3-3-5）、同指数が高いのは「サービス・その他」と「建設」で、それぞれ同平均は20%近くである（「サービス・その他」同指数17%、「建設」同18%）。これに対して、「卸売・小売」では同指数は3%と低く、「製造」は両者の中間程度となる7%であった。さらに個人負担者の比率の分布をみると、「製造」と「卸売・小売」が「0%」（それぞれ82.8%、89.6%）で、「サービス・その他」が「約50%以上」（33.9%）で、「建設」が「約30%」（16.1%）が多い。

図表 3-3-5 業種別にみた個人負担者の比率

	合計	0%	約5%	約10%	約20%	約30%	約40%	約50%以上	わからない	個人負担者比率平均(%)
全体	231	71.4	2.2	2.2	0.0	4.3	0.4	19.0	0.4	11
【業種別】										
製造	64	82.8	3.1	1.6	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	7
卸売・小売	48	89.6	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	3
サービス・その他	56	64.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.9	1.8	17
建設	62	51.6	4.8	1.6	0.0	16.1	1.6	24.2	0.0	18

(注) 個人負担者比率指数 = (「0%」の割合×0 + 「約5%」の割合×5 + 「約10%」の割合×10 + 「約20%」の割合×20 + 「約30%」の割合×30 + 「約40%」の割合×40 + 「約50%以上」の割合×50) / (合計 - 「わからない」の割合)

## (2) 組織規模による違い

### ① コース分野

引き続き、協同組合等のコース分野を組織規模別にみると(図表 3-3-6)、規模が「0~2人」から「10人以上」へと大きくなるのにもなって、「技術・技能研修」(27.3%から39.6%へ)、「資格取得研修」(9.1%から26.4%へ)が増加する傾向がみられ、特に後者ではその傾向が顕著である。同様に、「経理・財務に係わる研修」(2.7%から5.7%へ)、「趣味・教養研修」(0.9%から1.9%へ)についても、わずかだが規模とともに増加する傾向がみられる。これに対して、規模が小さくなるにつれて、「階層別研修」(「10人以上」7.5%から「0~2人」13.6%へ)(特に「マネジメント研修」(同0.0%から10.0%へ)で)、「営業・販売研修」(同0.0%から11.8%へ)が多くなっている。また、微増ではあるが「人事・労務に係わる研修」(同1.9%から2.7%へ)も組織規模が小さくなるほど増える傾向がある。

図表 3-3-6 規模別にみた講習会・セミナーのコース分野

	合計	階層別研修			専門別研修								語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得研修	趣味・教養研修	その他	無回答	
		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									
全体	231	11.7	4.3	7.4	54.5	3.0	8.2	31.6	1.7	4.3	2.6	3.0	0.9	12.6	15.2	1.3	3.9	0.0	
【規模別】																			
0~2人	110	13.6	3.6	10.0	52.7	2.7	11.8	27.3	3.6	2.7	2.7	1.8	1.8	19.1	9.1	0.9	2.7	0.0	
3~9人	68	11.8	2.9	8.8	57.4	0.0	8.8	32.4	0.0	5.9	2.9	7.4	0.0	4.4	16.2	1.5	8.8	0.0	
10人以上	53	7.5	7.5	0.0	54.7	7.5	0.0	39.6	0.0	5.7	1.9	0.0	0.0	9.4	26.4	1.9	0.0	0.0	

## ② 対象者

### a. 年齢層

協同組合等の想定している主要な対象者の特徴を、まず年齢との関連についてみる(図表 3-3-7)。組織規模が大きい協同組合ほど、主要な対象年齢をきめずに研修を行う割合が増加しており、特に「10人以上」でその傾向が顕著である。

図表 3-3-7 規模別にみた主要な対象者の年齢層（複数回答）

	合計	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	対象年齢を想定していない
全体	231	42.4	67.1	62.3	51.1	18.2	7.8
【規模別】							
0~2人	110	39.1	69.1	63.6	55.5	18.2	6.4
3~9人	68	36.8	61.8	66.2	55.9	26.5	7.4
10人以上	53	56.6	69.8	54.7	35.8	7.5	11.3

**b. 雇用就業形態**

想定している主要な対象者の雇用就業形態をみると（図表 3-3-8）、協同組合の組織規模が小さくなるほど、「公務員・団体職員」（「10人以上」0.0%から「0~2人」4.5%へ）が増加している。他方、規模が大きくなるのにもなって、「対象層を想定していない」（「0~2人」0.0%から「10人以上」17.0%へ）が多くなり、特に「10人以上」でその傾向が顕著である。対象年齢と同様、協同組合の規模が大きくなるほど雇用就業形態を特定しない研修が増える傾向にある。

図表 3-3-8 規模別にみた主要な対象者の雇用就業形態（複数回答）

	合計	大企業 （主に上 場企業） 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	対象層を 想定して いない
全体	231	2.2	78.4	3.0	42.0	7.8	2.2	0.9	3.9
【規模別】									
0~2人	110	0.0	71.8	4.5	49.1	9.1	1.8	0.9	0.0
3~9人	68	4.4	86.8	2.9	30.9	5.9	1.5	0.0	0.0
10人以上	53	3.8	81.1	0.0	41.5	7.5	3.8	1.9	17.0

**c. 対象とする職務階層**

前項の「b. 雇用就業形態」のなかの「大企業サラリーマン」、「中小企業サラリーマン」および「公務員・団体職員」については、どのような職務階層を想定しているのか（図表 3-3-9）。協同組合等の規模が大きくなるほど、「新入社員（入社1年未満）レベル」（15.0%から25.5%へ）、「新入社員（1~3年未満）レベル」（23.8%から62.7%へ）、「中堅社員レベル」（53.8%から70.6%へ）が増加しており、同様に「対象レベルを想定していない」（0.0%から9.8%へ）も増加している。一方、規模が小さくなるにつれて、「経営者・役員レベル」（5.9%から26.3%へ）が多くなる傾向がみられる。組織規模が小さいところでは、新入社員から中堅社員程度の初級から中級レベルよりも経営者・役員レベルを主要な対象とする傾向が強い。

図表 3-3-9 規模別にみた主要な対象者レベル（複数回答）

	合計	新入社員 (入社1 年未満) レベル	新入社員 (入社1 年以上～ 3年未 満)レベ ル	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	対象レベ ルを想定 していな い
全 体	192	18.2	40.1	59.9	28.1	20.8	17.7	20.8	3.1
【規模別】									
0～2人	80	15.0	23.8	53.8	27.5	23.8	18.8	26.3	0.0
3～9人	61	16.4	42.6	59.0	34.4	27.9	27.9	26.2	1.6
10人以上	51	25.5	62.7	70.6	21.6	7.8	3.9	5.9	9.8

### ③受講者の費用負担

全受講者のなかで受講費用を一部でも負担している者の割合をみるために「個人負担者比率指数」を計算したが（図表 3-3-10）、協同組合等の組織規模との間に有意な関係はみられない。

図表 3-3-10 規模別における個人負担者の比率

	合計	0%	約5%	約10%	約20%	約30%	約40%	約50%以上	わからない	個人負担者比率指数 (%)
全 体	231	71.4	2.2	2.2	0.0	4.3	0.4	19.0	0.4	11
【規模別】										
0～2人	110	71.8	1.8	1.8	0.0	1.8	0.0	21.8	0.9	12
3～9人	68	80.9	0.0	4.4	0.0	0.0	1.5	13.2	0.0	8
10人以上	53	58.5	5.7	0.0	0.0	15.1	0.0	20.8	0.0	15

個人負担者比率指数 = (「0%」の割合×0 + 「約5%」の割合×5 + 「約10%」の割合×10 + 「約20%」の割合×20 + 「約30%」の割合×30 + 「約40%」の割合×40 + 「約50%以上」の割合×50) / (合計 - 「わからない」の割合)

## 2. 今後の活動方針

### (1) 業種による違い

#### ①教育関連事業の今後の方針

はじめに、教育関連事業についての今後の方針を聞いたところ、業種別との関連では（図表 3-3-11）、「卸売・小売」で今後も事業を拡大していきたいと考える傾向が強く（「拡大」 + 「やや拡大」52.8%）、ついで、「建設」（同 38.2%）、「製造」（同 26.1%）、「サービス・その他」（同 22.7%）の順が続いている。

図表 3-3-11 業種別にみた教育関連事業についての今後の方針

	合計	拡大	やや拡大	現状維持	やや削減	大幅に削減	無回答
全 体	141	12.1	24.8	56.0	3.5	2.8	0.7
【業種別】							
製造	42	7.1	19.0	64.3	2.4	4.8	2.4
卸売・小売	36	22.2	30.6	38.9	5.6	2.8	0.0
サービス・その他	22	0.0	22.7	68.2	4.5	4.5	0.0
建設	34	8.8	29.4	61.8	0.0	0.0	0.0

## ②後重視するコース

つぎに、今後重視したいコース分野についてみると（図表 3-3-12）、「製造」は「専門知識を修得する研修」（88.1%）、「趣味・教養研修」（11.9%）で、「卸売・小売」は「専門知識を修得する研修」（80.6%）、「マネジメント研修」（38.9%）で、「サービス・その他」は「新入社員研修」（9.1%）、「マネジメント研修」（36.4%）、「語学研修」（9.1%）で、「建設」は「OA・コンピュータ研修」（41.2%）、「資格取得研修」（85.3%）でそれぞれ多くなっている。

図表 3-3-12 業種別にみた今後重視したいコース分野（複数回答）

	合計	新入社員研修	マネジメント研修	専門知識を修得する研修	語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得を主目的とする研修	教養・趣味研修	その他	無回答
全 体	141	3.5	31.9	74.5	2.1	25.5	50.4	7.1	4.3	2.1
【業種別】										
製造	42	2.4	28.6	88.1	0.0	14.3	38.1	11.9	4.8	2.4
卸売・小売	36	2.8	38.9	80.6	2.8	19.4	41.7	2.8	5.6	0.0
サービス・その他	22	9.1	36.4	50.0	9.1	36.4	40.9	9.1	0.0	9.1
建設	34	0.0	20.6	70.6	0.0	41.2	85.3	5.9	0.0	0.0

## (2) 組織規模による違い

### ①教育関連事業の今後の方針

ひきつづき、組織規模と教育関連事業の今後の方針との関連をみると（図表 3-3-13）、規模が大きくなるのにもなって、「やや拡大」がおおむね増加しており、反対に、規模が小さくなるほど、「やや削減」が多くなる傾向がみられる。協同組合等の組織規模が大きいところほど、教育関連事業を今後拡大したいと考えているようである。

図表 3-3-13 規模別にみた教育関連事業についての今後の方針

	合計	拡大	やや拡大	現状維持	やや削減	大幅に削減	無回答
全 体	141	12.1	24.8	56.0	3.5	2.8	0.7
【規模別】							
0~2人	37	10.8	21.6	59.5	2.7	2.7	2.7
3~9人	38	15.8	28.9	47.4	5.3	2.6	0.0
10人以上	33	0.0	27.3	66.7	6.1	0.0	0.0

## ②今後重視するコース

最後に、規模別に今後重視するコースについてみると（図表 3-3-14）、協同組合等の組織規模が大きくなるのにもない、「新入社員研修」（2.7%から 6.1%へ）、「OA・コンピュータ研修」（16.2%から 36.4%へ）、「資格取得研修」（43.2%から 57.6%へ）が増加する傾向がみられる。これに対して、「専門知識を修得する研修」（70.3%から 54.5%へ）は規模が大きくなるほどおおむね減少している。

規模が大きいくほど資格取得のための研修やコンピュータ研修などさまざまな研修を重視するのに対して、小規模の団体では専門知識を修得する研修に力をいれたいと考えているようである。

図表 3-3-14 規模別にみた今後重視したいコース分野（複数回答）

	合計	新入社員研修	マネジメント研修	専門知識を修得する研修	語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得を主目的とする研修	教養・趣味研修	その他	無回答
全 体	108	3.7	29.6	71.3	2.8	26.9	50.9	6.5	3.7	1.9
【規模別】										
0~2人	37	2.7	37.8	70.3	2.7	16.2	43.2	10.8	5.4	2.7
3~9人	38	2.6	23.7	86.8	0.0	28.9	52.6	2.6	2.6	0.0
10人以上	33	6.1	27.3	54.5	6.1	36.4	57.6	6.1	3.0	3.0

## 第4節 商工会議所・商工会の教育訓練プロバイダーとしての活動

第4節では、ひきつづき、経営者団体の中の商工会議所および商工会（以下、「商工会議所等」とする）の特質を、地域および規模の2つの視点から整理する。

地域とは、商工会議所・商工会の所在地を、「北海道・東北」「関東」「中部」「近畿」「中国・四国」「九州・沖縄」の6地域に分類したものである。規模とは、商工会議所・商工会の正規



および非正規の職員と講師の合計人数<sup>9</sup>を「0～9人」「10～19人」「20人以上」の3つに分類したものである。

## 1. 講習会・セミナーの内容（第2次調査データを使用）

本項では、2003年度に商工会議所等が開設した講習会・セミナーの構造について、第2次調査で得られた1106<sup>10</sup>コース（プロバイダー全体では5750コース、そのうち経営者団体は1337コース）をもとにみていく。

### (1) 立地地域による違い

#### ①コース分野

商工会議所等が2003年度に開催した研修会・セミナーのコース分野を地域別にみると（**図表3-4-1**）、「北海道・東北」は「階層別研修」（20.7%）、「専門別研修」（49.7%）で、「関東」は「資格取得研修」（10.1%）で、「中部」は「専門別研修」（48.5%）で、「近畿」は「資格取得研修」（9.7%）で、「中国・四国」は「階層別研修」（20.2%）で、「九州・沖縄」は「OA・コンピュータ研修」（24.9%）でそれぞれ多い。さらに専門別研修の詳細な分野では、「営業・販売に係わる研修」では「中部」（10.4%）、「中国・四国」（11.0%）が、「技術・技能研修」では「北海道・東北」（10.3%）、「中部」（10.9%）が、「経理・財務に係わる研修」では、「九州・沖縄」（22.2%）、「中国・四国」（20.6%）、「関東」（20.2%）がそれぞれ多い。

**図表3-4-1 地域別にみた講習会・セミナーのコース分野**

	合計	階層別研修			専門別研修								語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得研修	趣味・教養研修	その他	無回答	
		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									
全体	1,106	17.4	8.1	9.2	46.4	3.6	9.1	6.0	0.7	18.9	5.1	3.0	0.7	17.7	5.6	2.4	9.6	0.2	
【地域別】																			
北海道・東北	145	20.7	10.3	10.3	49.7	4.8	7.6	10.3	0.7	18.6	5.5	2.1	0.7	14.5	3.4	2.8	8.3	0.0	
関東	198	13.6	6.6	7.1	46.0	3.0	8.6	6.1	0.5	20.2	6.1	1.5	1.0	15.2	10.1	4.5	9.6	0.0	
中部	202	18.8	7.4	11.4	48.5	2.0	10.4	10.9	1.0	15.3	4.5	4.5	0.5	18.8	2.0	1.5	9.4	0.5	
近畿	154	16.9	7.1	9.7	44.2	4.5	7.8	3.2	2.6	15.6	5.8	4.5	1.3	13.6	9.7	1.9	12.3	0.0	
中国・四国	218	20.2	8.7	11.5	46.8	5.0	11.0	1.4	0.0	20.6	4.6	4.1	0.9	17.9	4.6	1.8	7.8	0.0	
九州・沖縄	189	14.3	9.0	5.3	43.4	2.6	8.5	4.8	0.0	22.2	4.2	1.1	0.0	24.9	4.2	2.1	10.6	0.5	

#### ②対象者

##### a. 年齢層

ここでは、想定する対象者の年齢と地域との関連についてみていく（**図表3-4-2**）。

「北海道・東北」は「対象年齢を想定していない」（31.7%）で、「関東」は「50歳代」（49.0%）および「60歳代」（27.8%）で、「中部」は「対象年齢を想定していない」（30.2%）で、「近

<sup>9</sup> 正規および非正規の講師、職員の人数を全て回答した組織のみを抽出した

<sup>10</sup> 調査回答組織には、2003年度に実施した講習会・セミナーのうち、代表的なものについて、最大10コースについて回答してもらっており、その結果を、組織ごとではなく、コースごとに集計をしている。

畿」は「30歳代」(48.1%) および「40歳代」(57.1%) で、「中国・四国」は「40歳代」(57.8%)、「50歳代」(50.0%)、「60歳代」(26.6%) で、「九州・沖縄」は「20歳代」(37.0%)、「対象年齢を想定していない」(33.3%) で多い。特に近畿、中国・四国地域で働き盛りを対象としている点に特徴がある。

図表 3-4-2 地域別にみた主要な対象者の年齢層（複数回答）

	合計	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	対象年齢を想定していない
全 体	1,106	28.8	41.4	51.8	45.7	21.7	28.8
【地域別】							
北海道・東北	145	32.4	42.1	51.0	46.2	20.7	31.7
関東	198	23.2	42.9	50.5	49.0	27.8	23.7
中部	202	24.3	33.2	48.5	41.6	18.3	30.2
近畿	154	32.5	48.1	57.1	46.1	17.5	26.6
中国・四国	218	26.1	41.7	57.8	50.0	26.6	27.5
九州・沖縄	189	37.0	42.3	46.0	40.7	17.5	33.3

#### b. 雇用就業形態

続いて、地域と雇用就業形態の関係についてみると（図表 3-4-3）、「中部」は「自営業・自由業」(82.2%)、「離職者・無業者」(11.9%) で、「近畿」は「パート・アルバイト」(19.5%)、「主婦・学生」(16.9%) で、「中国・四国」は「中小企業サラリーマン」(82.1%)、「自営・自由業」(82.1%) でそれぞれ多い。

図表 3-4-3 地域別にみた主要な対象者の雇用就業形態（複数回答）

	合計	大企業 (主に上 場企業) 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	対象層を 想定して いない
全 体	1,106	9.9	70.9	8.1	79.0	11.7	9.4	7.6	2.4
【地域別】									
北海道・東北	145	4.1	66.9	6.2	78.6	9.7	7.6	4.1	2.8
関東	198	14.1	46.5	9.1	74.7	8.1	9.1	6.1	4.0
中部	202	4.0	75.7	7.9	82.2	12.4	9.9	11.9	2.5
近畿	154	14.3	78.6	8.4	79.2	19.5	16.9	8.4	1.9
中国・四国	218	15.6	82.1	8.3	82.1	11.9	7.8	5.0	2.3
九州・沖縄	189	6.3	75.1	8.5	76.7	9.5	6.3	9.5	1.1

#### c. 対象とする職務階層

前項の「b.雇用就業形態」で「大企業サラリーマン」、「中小企業サラリーマン」および「公務員・団体職員」を想定している場合の職務階層について、地域との関連をみる（図

表3-4-4)。「関東」では新入社員から部長・次長レベルまで幅広く対象としている(「新入社員(入社1年未満)レベル」32.7%、「新入社員(1年～3年未満)レベル」40.4%、「中堅社員レベル」52.9%、「係長・主任レベル」32.7%、「課長レベル」25.0%、「部長・次長レベル」(23.1%))のに対して、「中部」および「近畿」では「対象レベルを想定していない」(それぞれ17.1%、18.5%)で、「中国・四国」では「経営者・役員レベル」(44.1%)が多いという特徴がある。

図表3-4-4 地域別にみた主要な対象者レベル(複数回答)

	合計	新入社員 (入社1 年未満) レベル	新入社員 (入社1 年以上～ 3年未 満)レベ ル	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	対象レベ ルを想定 していな い
全 体	827	24.1	30.8	42.8	27.1	20.6	17.0	37.6	14.4
【地域別】									
北海道・東北	100	29.0	31.0	41.0	29.0	20.0	13.0	38.0	16.0
関東	104	32.7	40.4	52.9	32.7	25.0	23.1	34.6	9.6
中部	158	17.1	20.9	43.0	25.9	22.2	14.6	39.9	17.1
近畿	124	23.4	35.5	41.9	27.4	14.5	12.1	25.0	18.5
中国・四国	186	18.3	28.5	39.8	25.3	20.4	19.9	44.1	12.4
九州・沖縄	155	29.7	33.5	41.3	25.2	21.3	18.7	39.4	12.9

### ③受講者の費用負担

全受講者のなかで受講費用を一部でも負担している者の割合をみるために、個人負担者比率指数を算出した(図表3-4-5)。その結果、おおむね費用負担を求めない研修が多い中、「近畿」や「関東」では他の地域と比べてやや個人負担している者が多く、同指数は10%強であった。具体的に費用負担者割合の分布状況を見ると、「北海道・東北」および「九州・沖縄」が「0%」(それぞれ84.1%、74.9%)で、「関東」が「約30%」(6.1%)、「約50%以上」(17.2%)で、「中部」が「約10%」(4.5%)と「約20%」(2.5%)で、「近畿」が「約

図表3-4-5 地域別における個人負担者の比率

	合計	0%	約5%	約10%	約20%	約30%	約40%	約50% 以上	わからな い	個人負担 者比率指 数(%)
全 体	1,106	73.4	3.1	2.6	1.2	2.3	1.0	14.0	2.4	9
【地域別】										
北海道・東北	145	84.1	1.4	1.4	0.7	1.4	0.0	10.3	0.7	6
関東	198	71.7	2.0	0.5	0.5	6.1	1.5	17.2	0.5	11
中部	202	70.3	4.5	4.5	2.5	1.5	0.5	11.9	4.5	8
近畿	154	59.7	5.2	1.3	0.6	1.9	3.9	18.8	8.4	13
中国・四国	218	75.2	2.3	4.1	1.8	2.3	0.5	13.3	0.5	8
九州・沖縄	189	79.4	3.2	3.2	0.5	0.0	0.0	12.7	1.1	7

(注) 個人負担者比率指数 = (「0%」の割合×0 + 「約5%」の割合×5 + 「約10%」の割合×10 + 「約20%」の割合×20 + 「約30%」の割合×30 + 「約40%」の割合×40 + 「約50%以上」の割合×50) / (合計 - 「わからない」の割合)

50%以上」(18.8%)で、「中国・四国」で「約10%」(4.1%)が多い。

## (2) 組織規模による違い

### ①コース分野

2005年度に開設された、商工会議所等における主要な講習会・セミナーのコース分野を規模別にみると(図表3-4-6)、商工会議所等の規模が「0~9人」から「20人以上」へと大きくなるのにもなって、「マナー研修」(1.8%から4.8%へ)、「医療・看護・福祉に係わる研修」(0.0%から1.2%へ)、「人事・労務に係わる研修」(3.5%から6.5%へ)、「資格取得研修」(3.2%から8.6%へ)が増加している。これに対して、規模が小さくなるにつれて、「技術・技能研修」(4.5%から7.3%へ)、「経理・財務に係わる研修」(14.1%から25.8%へ)、「趣味・教養研修」(0.7%から4.4%へ)が増加する傾向があり、特に「経理・財務に係わる研修」でその傾向が顕著である。

図表3-4-6 規模別にみた講習会・セミナーのコース分野

	合計	階層別研修			専門別研修								語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得研修	趣味・教養研修	その他	無回答	
		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								
全体	1,106	17.4	8.1	9.2	46.4	3.6	9.1	6.0	0.7	18.9	5.1	3.0	0.7	17.7	5.6	2.4	9.6	0.2	
【規模別】																			
0~9人	341	11.1	2.9	8.2	47.5	1.8	6.5	7.3	0.0	25.8	3.5	2.6	0.0	24.3	3.2	4.4	9.1	0.3	
10~19人	347	23.1	12.7	10.4	48.4	4.0	10.7	6.3	0.9	17.9	4.9	3.7	1.2	13.0	4.3	2.6	7.5	0.0	
20人以上	418	17.7	8.6	9.1	43.8	4.8	10.0	4.5	1.2	14.1	6.5	2.6	1.0	16.3	8.6	0.7	11.7	0.2	

### ②対象者

#### a. 年齢層

講習会・セミナーの開催に際し、想定している主要な対象者の特徴について整理すると、年齢との関連については(図表3-4-7)、商工会議所等の規模が大きくなるのにもなって、「20歳代」(「0~9人」10.6%から「20人以上」38.5%へ)、「30歳代」(同31.1%から51.7%へ)が増加しており、特に「20人以上」でその傾向が著しい。一方、組織の規模が小さくなるほど、「60歳代」(「20人以上」17.9%から「0~9人」30.5%へ)、「年齢を想定していない」(同23.9%から38.1%へ)が増加する傾向がみられ、「0~9人」でその傾向が顕著である。

図表 3-4-7 規模別にみた主要な対象者の年齢層（複数回答）

	合計	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	対象年齢を想定していない
全体	1,106	28.8	41.4	51.8	45.7	21.7	28.8
【規模別】							
0～9人	341	10.6	31.1	51.0	46.9	30.5	38.1
10～19人	347	35.2	39.2	48.4	44.7	17.6	25.4
20人以上	418	38.5	51.7	55.3	45.5	17.9	23.9

**b. 雇用就業形態**

想定している主要な対象者の雇用就業形態についてみると（図表 3-4-8）、商工会議所等の規模が「0～9人」から「20人以上」へと大きくなるほど、「大企業サラリーマン」（1.8%から 18.7%へ）、「公務員・団体職員」（5.0%から 10.5%へ）、「パート・アルバイト」（5.9%から 14.8%へ）の割合が増加している。これに対して、「自営・自由業」（85.3%から 73.7%へ）、「対象を想定していない」（3.2%から 1.9%へ）が減少しており、前者でその傾向が特に強い。

図表 3-4-8 規模別にみた主要な対象者の雇用就業形態（複数回答）

	合計	大企業（主に上場企業）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	対象層を想定していない
全体	1,106	9.9	70.9	8.1	79.0	11.7	9.4	7.6	2.4
【規模別】									
0～9人	341	1.8	56.0	5.0	85.3	5.9	6.5	6.7	3.2
10～19人	347	7.5	78.4	8.4	79.3	13.5	11.0	9.5	2.3
20人以上	418	18.7	76.8	10.5	73.7	14.8	10.5	6.7	1.9

**c. 対象とする職務階層**

前項の「b. 雇用就業形態」のなかの「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」は、どのような職務階層を想定しているのだろうか（図表 3-4-9）。大きい規模の商工会議所等ほど、「新入社員（入社 1 年未満）レベル」（17.8%から 27.6%へ）、「新入社員（1～3 年未満）レベル」（24.8%から 35.2%へ）、「中堅社員レベル」（24.8%から 52.3%へ）、「係長・主任レベル」（14.9%から 37.2%へ）、「課長レベル」（12.9%から 25.9%へ）、「部長・次長レベル」（10.9%から 24.7%）が多くなっており、特に中堅社員レベル以上では、団体の規模が大きいところほどその傾向が顕著である。反対に、組織規模が小さくなるのに連れて、「経営者・役員レベル」（35.2%から 39.6%へ）の割合は増加している。

図表 3-4-9 規模別にみた主要な対象者レベル（複数回答）

	合計	新入社員 (入社1 年未満) レベル	新入社員 (入社1 年以上～ 3年未 満) レベ ル	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	対象レベ ルを想定 していな い
全 体	827	24.1	30.8	42.8	27.1	20.6	17.0	37.6	14.4
【規模別】									
0～9人	202	17.8	24.8	24.8	14.9	12.9	10.9	39.6	20.8
10～19人	281	24.2	29.9	44.1	23.5	19.6	12.1	39.1	12.1
20人以上	344	27.6	35.2	52.3	37.2	25.9	24.7	35.2	12.5

### ③受講者の費用負担

全受講者のなかで受講費用を一部でも負担している者の割合をみるために、「個人負担者比率指数」を算出したところ（図表 3-4-10）、組織規模が大きくなるのにもなって、同指数は7%から11%へと増加している。その詳細な内訳を負担者割合の分布状況でみると、規模が大きくなるのにもなって、「約30%」（0.6%から4.3%へ）、「約50%以上」（11.4%から16.0%へ）がそれぞれ多くなっているのに対して、「0%」（81.8%から64.8%へ）は減少している。

図表 3-4-10 規模別における個人負担者の比率

	合計	0%	約5%	約10%	約20%	約30%	約40%	約50% 以上	わからな い	個人負担 者比率指 数 (%)
全 体	1,106	73.6	3.1	2.6	1.2	2.3	1.0	14.0	2.3	9
【規模別】										
0～9人	341	81.8	2.9	0.6	0.9	0.6	1.2	11.4	0.6	7
10～19人	347	75.5	2.3	4.0	2.0	1.4	0.3	14.1	0.3	9
20人以上	418	64.8	3.8	3.1	0.7	4.3	1.4	16.0	5.7	11

個人負担者比率指数 = (「0%」の割合×0 + 「約5%」の割合×5 + 「約10%」の割合×10 + 「約20%」の割合×20 + 「約30%」の割合×30 + 「約40%」の割合×40 + 「約50%以上」の割合×50) / (合計 - 「わからない」の割合)

## 2. 今後の活動方針

### (1) 立地地域による違い

#### ①教育関連事業についての今後の方針

はじめに、教育関連事業についての今後の方針を聞いたところ（図表 3-4-11）、拡大傾向が強い（「拡大」 + 「やや拡大」の割合が多い）のは、「近畿」（25.7%）であり、次いで「関東」（18.7%）、「中部」（17.7%）、「中国・四国」（17.6%）と続く。これに対して削減傾向が強い（「大幅に削減」 + 「やや削減」の割合が多い）のは、「関東」（25.0%）、「北海道・東北」（17.6%）、「九州・沖縄」（15.9%）の順である。関東地域では、今後の方針は拡大と削減の二極化がみられる。

図表 3-4-1-1 地域別にみた教育関連事業についての今後の方針

	合計	拡大	やや拡大	現状維持	やや削減	大幅に削減	無回答
全体	337	1.5	14.5	69.1	12.8	0.9	1.2
【地域別】							
北海道・東北	51	0.0	3.9	78.4	17.6	0.0	0.0
関東	64	3.1	15.6	53.1	20.3	4.7	3.1
中部	62	1.6	16.1	74.2	8.1	0.0	0.0
近畿	39	2.6	23.1	66.7	7.7	0.0	0.0
中国・四国	57	1.8	15.8	73.7	5.3	0.0	3.5
九州・沖縄	63	0.0	14.3	69.8	15.9	0.0	0.0

## ②後重視したいコース分野

つぎに今後重視したいコース分野についてみると（図表 3-4-1-2）、「北海道・東北」は「マネジメント研修」（51.0%）、「専門知識を修得する研修」（70.6%）で、「関東」は「語学研修」（6.3%）、「資格取得研修」（46.9%）で、「近畿」が「資格取得研修」（48.7%）、「趣味・教養研修」（10.3%）で、「中国・四国」が「新入社員研修」（28.1%）で、「九州・沖縄」が「専門知識を修得する研修」（71.4%）、「OA・コンピュータ研修」（74.6%）、「教養・趣味研修」（11.1%）で、それぞれ多い。

図表 3-4-1-2 地域別にみた今後重視したいコース分野（複数回答）

	合計	新入社員研修	マネジメント研修	専門知識を修得する研修	語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得を主目的とする研修	教養・趣味研修	その他	無回答
全体	336	23.8	44.0	65.5	1.8	62.8	35.4	7.4	6.3	1.8
【地域別】										
北海道・東北	51	19.6	51.0	70.6	2.0	60.8	27.5	3.9	2.0	2.0
関東	64	23.4	32.8	50.0	6.3	64.1	46.9	9.4	7.8	4.7
中部	62	25.8	48.4	67.7	0.0	51.6	25.8	6.5	8.1	0.0
近畿	39	17.9	41.0	66.7	0.0	51.3	48.7	10.3	10.3	0.0
中国・四国	57	28.1	47.4	68.4	1.8	70.2	33.3	3.5	7.0	0.0
九州・沖縄	63	25.4	44.4	71.4	0.0	74.6	33.3	11.1	3.2	3.2

## (2) 組織規模による違い

### ①教育関連事業についての今後の方針

ひきつづき、今後の教育訓練の事業方針について、組織規模との関連をみると（図表 3-4-1-3）、組織規模が大きいほど、今後も事業を拡大していきたいと考えるところが多い。具体的には、規模が「0～9人」から「20人以上」へと大きくなるほど、拡大傾向が強まる（「拡大」＋「やや拡大」が 10.8%から 24.4%へ増加）。

図表 3-4-13 規模別にみた教育関連事業についての今後の方針

	合計	拡大	やや拡大	現状維持	やや削減	大幅に削減	無回答
全 体	337	1.5	14.5	69.1	12.8	0.9	1.2
【規模別】							
0～9人	83	0.0	10.8	71.1	15.7	0.0	2.4
10～19人	105	1.0	13.3	69.5	12.4	1.9	1.9
20人以上	86	2.3	22.1	62.8	12.8	0.0	0.0

## ②今後重視するコース

今後重視したいコース分野との関連をみると（図表 3-4-14）、組織規模が大きくなるのに連れて、「新入社員研修」（6.0%から 34.9%へ）、「マネジメント研修」（38.6%から 54.7%へ）、「専門知識を修得する研修」（50.6%から 72.1%へ）、「資格取得研修」（24.1%から 48.8%へ）が増加している。これに対して、「OA・コンピュータ研修」は「0～9人」の 62.7%から「20人以上」の 53.5%へと減少している。

組織規模が大きいほど、階層別研修、専門研修とともに、資格取得のための研修にも力を入れようとしていることがわかる。

図表 3-4-14 規模別にみた今後重視したいコース分野（複数回答）

	合計	新入社員研修	マネジメント研修	専門知識を修得する研修	語学研修	OA・コンピュータ研修	資格取得を主目的とする研修	教養・趣味研修	その他	無回答
全 体	274	25.2	45.3	64.6	2.2	59.9	37.2	6.9	6.2	1.8
【規模別】										
0～9人	83	6.0	38.6	50.6	1.2	62.7	24.1	9.6	6.0	3.6
10～19人	105	32.4	42.9	69.5	1.0	62.9	38.1	5.7	6.7	1.9
20人以上	86	34.9	54.7	72.1	4.7	53.5	48.8	5.8	5.8	0.0

## 第5節 分析結果の検討

### 1. 現状の機能—強いところ、弱いところ—

#### (1) 経営者団体の全体の傾向

これまでの分析結果から経営者団体の特徴を整理し、今後の方針について考えてみたい。

図表 3-5-1 はプロバイダー別の特徴をまとめたものである。

講習会・セミナーおよび通信教育の開設状況は、他のプロバイダーと経営者団体との間の違いはほとんどない。講習会・セミナーのコース分野をみると、階層別研修については、経営者団体が全プロバイダーの中で最も多く設置している。階層別研修以外の研修としては、



経営者団体は専門別研修を公益法人に次いで多く設置している。その内訳をみると、「営業・販売研修」や「経理・財務に係わる研修」が他のプロバイダーと比べて多い。

対象層については、対象年齢はいずれのプロバイダーも20歳代～60歳代と幅広くとっている。雇用就業形態をみると、民間企業、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」を対象としているのに対して、経営者団体は職業訓練法人等とともに、「中小企業サラリーマン」、「自営・自由業」を主たる対象としている。さらに、職務階層をみると、他のプロバイダーの多くは主に新入社員レベルから管理職レベルまでを対象としているのに対して、経営者団体は新入社員から中堅社員レベルまでと、役員・経営者レベルと、大きく区分の異なる対象層にコース提供を行っていることが特徴である。

受講費用を負担する受講者の割合については、「50%以上」が専修学校等、大学等で約6割、民間企業、職業訓練法人等で約5割となっているのに対して、経営者団体は公益法人と並んで「0%」が多くなっている。特に経営者団体は、「0%」が7割超となっており、受講費用に占める組織負担が非常に大きいといえる。

今後の活動方針をみると教育関連事業について、他のプロバイダーが「拡大傾向」であるのに対して、経営者団体は職業訓練法人等とともに「現状維持」の傾向にある。今後重視するコースについては、他のプロバイダーと比して経営者団体は「新入社員研修」、「マネジメント研修」、「専門知識を修得する研修」、「OA・コンピュータ研修」を重視する傾向にある。

ついで、経営者団体の中の商工会議所等と協同組合等との比較をみてみよう（**図表3-5-2**）。コース分野については、階層別研修は商工会議所等が協同組合と比べて多く設置している。専門別研修では「マネジメント研修」、「経理・財務に係わる研修」は商工会議所等が、「技術・技能研修」は協同組合等が多く設置している。階層別研修、専門別研修以外では、「OA・コンピュータ研修」は商工会議所等が、「資格取得研修」は協同組合等が多く設置している。雇用就業形態については、商工会議所等は「中小企業サラリーマン」、「自営業・自由業」の双方を対象としているのに対して、協同組合等は「中小企業サラリーマン」を主要な対象としており、対象層の設定幅に差異がみられる。職務階層では、商工会議所等が役員・経営者レベルを対象としてコース提供を行っていることがわかる。

今後の教育関連事業については、商工会議所等よりも協同組合等はやや拡大傾向としている。今後重視するコースは、商工会議所等は「階層別研修」、協同組合等は「資格取得のための研修」や「専門知識を修得するための研修」をあげている。

図表3-5-1 プロバイダー別の特徴（まとめ）

使用した調査	講習会・セミナーの開設状況	通信教育の実施状況	コース分野		対象層			個人負担者の割合	今後の活動方針	
			階層別研修	階層別研修以外の研修	年齢	雇用就業形態	職務階層		教育関連事業の今後の方針	今後重視するコース
事業主団体	・ほぼ100%の組織で実施 ・経営者団体は98.7%で、大学、職業訓練法人に次ぐ	・開設しているプロバイダーは全体でも1割に満たない ・経営者団体は開設は2.7%にとどまる	多い	専門研修	・20～60歳代(40、50、60歳代)	・中小企業サラリーマン、自営・自由業	・役員レベルが主対象 ・新入社員(1年未満)～中堅社員レベル	・「0%」が7割を超える	・現状維持	・新入社員研修 ・マネジメント研修 ・専門知識研修 ・OA、コンピュータ研修
民間企業				多様	・20～50歳代(40歳代)	・就業者中心 ・主として大企業サラリーマン、中小企業サラリーマン、公務員などの雇用者全体だが、パート等、主婦・学生、離職者なども多く、多様。	・経営者・役員以外を広く対象 ・特に新入社員(1年以上3年未満)～課長レベル	・「50%以上」が半数を超える	・拡大傾向	・幅広いが、特に「新入社員研修」
公益法人			多い	専門研修、資格取得研修	・20～60歳代(40、50歳代)	・就業者中心 ・主として大企業サラリーマン、中小企業サラリーマン、公務員などの雇用者全体	・新入社員(1年以上3年未満)～部長・次長レベル ・中堅社員では最大規模	・「0%」が6割	・やや拡大傾向	・専門知識研修
専修学校等				OA研修、資格取得研修	・20～50歳代(20、30、40、50歳代)	・パート等、主婦・学生、離職者	・新入社員(1年未満)～中堅社員レベル	・「50%以上」が6割近く	・やや拡大傾向	・資格取得研修
大学等				語学研修、趣味・教養研修	・対象年齢を特定しない	対象を特定しない	・対象レベルを特定しない	・「50%以上」が6割を超える	・拡大傾向	・語学研修 ・趣味・教養研修
職業訓練法人等				OA研修、専門研修(特に技術・技能研修)	・20～50歳代(20、30、40歳代)	・中小企業サラリーマン、自営・自由業が多いが、離職者も2番手規模	・新入社員(1年未満)～中堅社員レベル	・「0%」と「50%以上」が半々	・現状維持	・資格取得研修

図表3-5-2 商工会議所等および協同組合等別の特徴（まとめ）

使用した調査	講習会・セミナーの開設状況	通信教育の実施状況	コース分野		対象層			個人負担者の割合	今後の活動方針	
			階層別研修	階層別研修以外の研修	年齢	雇用就業形態	職務階層		教育関連事業の今後の方針	今後重視するコース
商工会議所等	・両者に差はない	やや多い	多い	・専門別(マネジメント、経理・財務)研修、OA・コンピュータ研修	・40～60歳代(60歳代) ・対象年齢を特定しない	・主として中小企業サラリーマン、自営・自由業	・新入社員(1年未満)、経営者・役員レベル ・特に想定していない	・両者に差はない	・新入社員研修 ・マネジメント研修 ・OA、コンピュータ研修	
協同組合等				・専門別(技術・技能)研修、資格取得研修	・20～60歳代(20、30歳代)	・主として中小企業サラリーマン	・新入社員(1年～3年未満)、中堅社員レベル		・教育関連事業を拡大する方針が強い	・資格取得研修 ・専門知識研修

(2) 協同組合等の特徴

より詳細な協同組合等の特徴について整理しよう。その業界別の特徴をまとめたものが図表3-5-3、組織規模別の特徴をまとめたものが図表3-5-4である。

業界別の特性をみると、「製造」は「技術・技能研修」、「卸売・小売」は「営業・販売研修」、

「品質・安全研修」、「サービス・その他」は「OA・コンピュータ研修」、「建設」は「資格取得研修」を他と比べ多く提供している。受講費用の個人負担者の割合は、「卸売・小売」では個人負担「0割」が多くなっているが、他業界ではある程度の個人負担がある。

今後の教育関連事業については「卸売・小売」、「建設」は「拡大傾向」にある。今後重視するコースとしては、「卸売・小売」では「専門研修」、「マネジメント研修」を、「建設」では「資格取得研修」、「OA・コンピュータ研修」をあげている。

図表 3-5-3 協同組合等における業種別の特徴（まとめ）

	コース分野		対象層			個人負担者の割合(%)	今後の活動方針	
	階層別研修	階層別研修以外の研修	年齢	雇用就業形態	職務階層		教育関連事業の今後の方針	今後重視するコース
使用した調査	2次						1次	
製造		専門研修(技術・技能研修)	40~60歳代		・係長・主任レベル ~部長・次長レベル	7%	現状維持	・専門知識研修 ・趣味・教養研修
卸売・小売	多い (新入社員研修、マネジメント研修)	専門研修(営業・販売研修、品質・安全研修)		・大企業サラリーマン ・パート、アルバイト	・新入社員(入社1年未満) ・部長・次長レベル ~経営者・役員レベル	3%	拡大傾向	・マネジメント研修 ・専門知識研修
サービス・その他	多い (新入社員研修)	OA・コンピュータ研修		対象層を想定していない	・新入社員(入社1年未満) ・対象を想定していない	17%	現状維持	・新入社員研修 ・マネジメント研修
建設		資格取得研修	・20~40歳代 ・想定していない	中小企業サラリーマン	・新入社員(入社1年未満)~新入社員(1~3年未満) ・対象を想定していない	18%	やや拡大傾向	・OA・コンピュータ研修 ・資格取得研修

注：本図表は協同組合等の業種別の特徴に着目している。なお、他のプロバイダーと比べた協同組合等の特徴についてのまとめは図表 3-5-1 および図表 3-5-2 を参照されたい。

図表 3-5-4 協同組合等における規模別の特徴（まとめ）

	コース分野		対象層			個人負担者の割合	今後の活動方針	
	階層別研修	階層別研修以外の研修	年齢	雇用就業形態	職務階層		教育関連事業の今後の方針	今後重視するコース
使用した調査	2次						1次	
規模小 ↓ 規模大		・「技術・技能研修」「資格取得研修」「趣味・教養研修」は増加 ・「階層別研修」(マネジメント研修)、「営業・販売研修」は減少	・「年齢を想定していない」が増加		・「新入社員(入社1年未満)レベル」~「中堅社員レベル」および「レベルを想定していない」が増加 ・「経営者・役員レベル」が減少		やや拡大傾向	<重視傾向が強まる> ・新入社員研修 ・OA・コンピュータ研修 ・資格取得研修  <重視傾向が弱まる> ・専門知識を修得する研修

注：本表は協同組合等の規模による特性の異同に着目している。なお、他のプロバイダーと比べた協同組合等の特徴についてのまとめは図表 3-5-1 および図表 3-5-2 を参照されたい。

組織規模別の特徴をみると、規模が大きくなるほど、コース分野は「技術・技能研修」、「資格取得研修」の提供が多くなるのに対して、「階層別研修（マネジメント研修）」、「営業・販売研修」の提供は少なくなっている。

今後の教育関連事業については規模が大きくなるにつれて、やや「拡大傾向」にある。

### (3) 商工会議所等の特徴

商工会議所等の特徴を地域別にまとめたものが**図表 3-5-5**、規模別にまとめたものが**図表 3-5-6**である。

地域別では、コース分野は「北海道・東北」は「階層別研修」、「専門別研修」、「関東」は「資格取得研修」、「中部」は「専門別研修」、「近畿」は「資格取得研修」、「中国・四国」は「階層別研修」、「九州・沖縄」は「OA・コンピュータ研修」と違いがみられる。

対象層としては、年齢では「近畿」および「中国・四国」は「40歳代」を中心とした働き盛り層を、「九州・沖縄」は「20歳代」の若年層を、他の地域と比べてそれぞれ多く対象としている。雇用就業形態では、「中部」で「離職者・無業者」、「近畿」で「パート・アルバイト」、「主婦・学生」を主な対象としていることが特徴としてある。職務階層については、「関東」では新入社員から部長・次長レベルまで幅広く、「中国・四国」では「経営者・役員レベル」が多い。

受講費用の個人負担については、おおむね費用負担を求めない研修が多いなか、「近畿」や「関東」では他の地域と比べてやや個人負担している者が多い。

今後の教育関連事業については、「近畿」は「拡大傾向」が強く、次いで「関東」、「中部」でも同様の傾向がみられる。一方、「関東」、「北海道・東北」、「九州・沖縄」は「削減傾向」にある。「関東」では、今後の教育関連事業の方針についての拡大と削減の二極化が進んでいるようである。今後重視するコースとしては、「北海道・東北」は「マネジメント研修」と「専門知識を修得する研修」を、「関東」と「近畿」は「資格取得研修」を、「中国・四国」は「新入社員研修」を、「九州・沖縄」は「専門知識を修得する研修」と「OA・コンピュータ研修」をそれぞれあげている。

組織規模別には、規模が大きくなるほど、①対象となる職務階層が「新入社員レベル」～「部長・次長レベル」のいずれでも多くなっている、②受講費用を個人負担する人の割合が増加する、③今後の教育関連事業について「拡大傾向」である、④今後重視するコースは「新入社員研修」、「マネジメント研修」、「専門知識を修得する研修」、「資格取得研修」という特徴がみられる。

図表 3-5-5 商工会議所等における地域別の特徴（まとめ）

	コース分野		対象層			個人負担者の割合	今後の活動方針	
	階層別研修	階層別研修以外の研修	年齢	雇用就業形態	職務階層		教育関連事業の今後の方針	今後重視するコース
使用した調査	2次						1次	
北海道・東北	多い (新入社員研修、マネジメント研修)	専門研修(技術・技能研修)	想定していない			6%	削減傾向	・マネジメント研修 ・専門知識研修
関東		・経理・財務研修 ・資格取得研修	50～60歳代		新入社員(入社年未満)～部長・次長レベル	11%	拡大傾向と削減傾向の二極化	資格取得研修
中部		専門研修(営業・販売研修、技術・技能研修)	想定していない	・自営・自由業 ・高齢者・無業者	対象を想定していない	8%	拡大傾向	
近畿		資格取得研修	30～40歳代	・パート・アルバイト ・主婦・学生	対象を想定していない	13%	拡大傾向	資格取得研修
中国・四国	多い (マネジメント研修)	・営業・販売研修 ・経理・財務研修	40～60歳代	・中小企業サラリーマン ・自営・自由業	経営者・役員レベル	8%	拡大傾向	新入社員研修
九州・沖縄		OA・コンピュータ研修	・20歳代 ・想定していない			7%	削減傾向	・専門知識研修 ・OA・コンピュータ研修

注：本図表は商工会議所等の所在地域による特性に着目している。なお、他のプロバイダーと比較した場合の、商工会議所等全体の特徴についてのまとめは図表 3-5-1 および図表 3-5-2 を参照されたい。

図表 3-5-6 商工会議所等における規模別の特徴（まとめ）

	コース分野		対象層			個人負担者の割合	今後の活動方針	
	階層別研修	階層別研修以外の研修	年齢	雇用就業形態	職務階層		教育関連事業の今後の方針	今後重視するコース
使用した調査	2次						1次	
規模小 ↓ 規模大		・「マナー研修」「医療・看護・福祉にかかわる研修」「人事・労務にかかわる研修」「資格取得研修」は増加  ・「技術・技能研修」「経理・財務にかかわる研修」「趣味・教養研修」は減少	・「20歳代」「30歳代」が増加  ・「年齢を想定していない」が減少	・「大企業サラリーマン」「公務員・団体職員」「パート・アルバイト」が増加  ・「自営・自由業」「対象を想定していない」が減少	・「新入社員(入社1年未満)レベル」～「部長・次長レベル」が増加  ・「経営者・役員レベル」「対象レベルを想定していない」が減少	・費用負担者の割合がやや増加	・拡大傾向	<重視傾向が強まる> ・新入社員研修 ・マネジメント研修 ・専門研修 ・資格取得研修  <重視傾向が弱まる> ・OA・コンピュータ研修

注：本図表は商工会議所等の規模特性に着目している。なお、他のプロバイダーと比較した場合の、商工会議所等全体の特徴についてのまとめは図表 3-5-1 および図表 3-5-2 を参照されたい。

## 2. 政策的支援に向けての研究課題—今後何を明らかにする必要があるのか—

経営者団体の教育訓練プロバイダーとしての特徴を整理してきた。そこで明らかになった点を踏まえ、政策的支援に向けての研究課題について考えてみたい。

今後の研究課題の骨子は、以下の3点である。

1. 企業内教育訓練との連携状況の把握
2. 対象となる労働市場の状況を踏まえた活動の位置づけの明確化
3. 活動体制と活動の関係の把握

第1は「企業内教育訓練との連携状況の把握」である。これまでみてきたように経営者団体は、中小企業のサラリーマン、自営・自由業を主対象に教育訓練サービスを提供している。また、提供しているコースとしては、他の教育訓練プロバイダーと比較しても、階層別研修、専門研修が多いということが明らかになっている。中小企業および自営・自由業は、大企業と比較して自社内での教育訓練サービスの提供に限りがあり、加えて教育コストの捻出にも制約が強いと考えられ、経営者団体は、それら企業の教育訓練を代替していると考えられることができる。しかも、その内容が階層別研修、専門研修という極めて中核的な教育訓練内容であるので、教育訓練サービスを受ける企業にとっての効果を注視していく必要がある。そのためには、企業内の教育訓練との連携状況がどうなっているのか、企業の「人材育成」のどの部分をどのように担っているのかについての詳細な把握が求められるといえる。そうすることで、有効な政策的支援のあり方についての視座が得られると期待される。

第2は、「対象となる労働市場の状況を踏まえた活動の位置づけの明確化」である。経営者団体は主に中小企業サラリーマン、自営・自由業に対して、階層別研修、専門研修を提供しているが、その詳細は各経営者団体が属する地域や業界によって異なっていることが明らかにされた。問題はその差異が「中小企業の人材育成」という観点からみて、合理的なものとなっているか否かである。本来であれば、地域・業界といった当該労働市場の状況が明らかになることで、経営者団体としての教育訓練サービスの内容が決まり、それを提供することにより、当該市場における人材育成という成果が高まるはずである。そのため、この一連のプロセスに何らかの齟齬があればそこを支援することが大切である。しかしながら、これまでの調査では、そうした労働市場の実態把握および経営者団体の活動の詳細把握が十分に行えていないので、これら2点を明らかにすることが重要な課題である。

第3は、「活動体制と活動の関係の把握」である。「中小企業の人材育成」という目的から考えれば、経営者団体が効果的・効率的な活動を行えるかが一番の焦点である。しかしながら、その活動は各経営者団体の活動体制の違いによって生じるものであるともいえる。今回の調査で明らかになったように、経営者団体の活動は、ひとつには組織規模によって大きな影響を受けている。しかし、経営者団体として教育訓練の企画体制や提供体制といったシス

テムがどうなっているか、また、団体の長や運営部門の長やコア人材がどのようなリーダーシップを発揮しているか、などによっても大きく活動内容が変わってくるはずである。そこで、今回明らかになった組織そのものの規模だけでなく、その他の体制要因とその影響度を明らかにすることが支援策を考えるうえで重要である。