

# 教育訓練プロバイダーの現状と 個人の能力開発行動

藤波 美帆

(労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー)

今野浩一郎

(学習院大学教授)

本稿では、労働市場で提供される教育訓練の重要性が高まりつつあることを踏まえて、教育訓練プロバイダーの現状と、それが行う教育訓練に対する労働者の活用状況と評価を明らかにする。明らかにされた主要な点は以下である。教育訓練プロバイダーによる教育訓練量は企業内の Off-JT 型教育をはるかに上まわる規模であり、その主要な担い手は民間企業と経営者団体、公益法人からなる公的部門である。労働者が教育訓練プロバイダーを選択する際には、会社全体の教育訓練の方針や文化、労働時間などの要因が影響を及ぼしている。労働者は全体的には公益法人を高く評価しているが、それぞれの教育訓練プロバイダーはそれぞれ高い評価を得ている訓練分野をもつという点で個性的である。

## 目次

- I はじめに
- II 教育訓練プロバイダーと個人の能力開発行動の現状
- III 個人の能力開発行動の現状と評価
- IV 教育訓練プロバイダーに対する評価
- V まとめ

## I はじめに

### 1 教育訓練プロバイダー研究の必要性

人材の高度化はわが国経済の持続的な発展にとって重要な条件であり、そのためには効果的な教育訓練を効率的に行うための社会の仕組みを整備する必要がある。この点に異論をはさむ余地はないと思うが、問題はそれをいかに実現するかである。学校卒業後に正社員として採用され、長い期間をかけて OJT を中心とした企業内教育によって育成される。わが国が作りあげてきた教育訓練の「基本的な仕組み」であるが、それがいま問

題に直面している。

企業の人事管理の再編、労働者の就業意識や就業形態の多様化等を背景にしてパートタイマー等の非正社員が増加しているが、このことは「基本的な仕組み」の外に置かれた労働者が増加していることを示している。また高付加価値型経営を指向するわが国企業は、人材の高度化をはかることが求められ、そのための教育訓練を行うために社外の教育訓練資源を活用する必要性を高めている。

このような状況を踏まえると、労働者に広く教育訓練機会を提供する、あるいは企業の教育訓練を支援するためには、これまでのように「基本的な仕組み」に頼るのではなく、企業外で教育訓練を提供する諸機関（ここでは、それを「教育訓練プロバイダー」と称する）の役割を強化することが重要になると考えられる。そうなると、どのような教育訓練プロバイダーがどのような教育訓練を提供し、それを労働者や企業がどのように活用し、労働者の職業能力の開発にどのように寄与しているのかを明らかにしておく必要がある。

## 2 本論のねらいと構成

これまで教育訓練プロバイダーは主に2つの観点から調査研究されてきた。第1は、主要な問題関心が企業の社内教育にあり、その一環として教育訓練プロバイダー（つまり社外教育）を扱っている調査研究である。この種の調査研究は多いが、教育訓練プロバイダーを企業内教育の補完的な教育訓練機関と位置づけているため、企業による教育訓練プロバイダーの活用状況を概観するにとどまっている<sup>1)</sup>。

第2は、個々の教育訓練プロバイダーに焦点をあてた調査研究であるが<sup>2)</sup>、教育訓練プロバイダーが多様な機関から構成されているにもかかわらず、主要な問題関心が個々の教育訓練プロバイダーにあるため、教育訓練プロバイダーが全体としてどのような状態にあるのかを明らかにしていない。しかも後述するように経営者組織、公益法人といった民間部門と公共部門の間にある公的組織が重要な教育訓練プロバイダーであるにもかかわらず、それらに焦点を当てた調査研究は少ない。

このような状況を踏まえると、また、前述したように、教育訓練プロバイダーの重要性が高まりつつあるという現状を踏まえると、多様な機関からなる教育訓練プロバイダーを全体として捉え、それがどのような教育訓練を、誰に、どのように提供し、労働者の能力開発あるいは企業の教育訓練にどのように貢献しているのかを体系的に明らかにする調査研究が求められる。

これまで手がつけられてこなかった分野であるため取り組むべきテーマは多いが、本論では、①教育訓練プロバイダーが、どのような教育訓練を、どの程度提供しているのかを体系的に捉え、②そのうえで、労働者が教育訓練プロバイダーの提供している教育訓練をどのように活用し評価しているのかを明らかにしたい。なお、ここで個人が職業能力を開発するためにとる行動を能力開発行動と呼ぶと、この②のテーマは、教育訓練プロバイダーの活用をめぐる個人の能力開発行動を扱っている。

なお本論は、労働政策研究・研修機構が平成15～17年の3年間にわたって行った教育訓練サー

ビス市場研究プロジェクトの成果に基づいている。同プロジェクトでは、教育訓練プロバイダーの組織特性とそれらが提供する教育訓練量を明らかにするための教育訓練プロバイダーを対象にした第一次調査、教育訓練プロバイダーが提供している教育訓練内容を明らかにするための教育訓練プロバイダーを対象にした第二次調査、教育訓練に対する需要構造を明らかにするための個人を対象にした第三次調査が行われている。本論は第一次調査と第三次調査で収集したデータを用いている<sup>3)</sup>。

## II 教育訓練プロバイダーと個人の能力開発行動の現状

### 1 教育訓練サービス市場と教育訓練プロバイダーの捉え方

教育訓練は、一般企業（教育訓練を主要な事業目的としていない企業という意味で、ここでは「一般企業」の名称を使っている）、政府あるいは労働者個人の費用負担のもとで多様な機関によって労働者に提供されている。この教育訓練の費用負担者と実施機関の組み合わせには2つのタイプがある。

第1は、費用負担者と実施機関が同一である、つまり自分で負担した費用で自らが教育訓練を行う「自家消費型」と呼べるタイプである。一般企業が自ら費用を負担して自ら行う社内教育と、国等が費用を負担して公共職業訓練機関が行う公共訓練がこのケースに当たる。もう1つのタイプは費用負担者と実施機関が異なる、つまり一般企業、政府あるいは個人が費用を負担して外部の機関によって教育訓練が行われる場合である。この場合には一般的に、一般企業等が費用を負担して教育訓練というサービス（これを教育訓練サービスと呼ぶことにする）を需要し、教育訓練の実施機関が教育訓練サービスを提供するという関係が市場を介して形成される。

この市場を教育訓練サービス市場と呼ぶと、わが国のなかで教育訓練に支出された費用は「自家消費型」の部分と教育訓練サービス市場を介して供給され需要される部分から構成される。前述の

教育訓練サービス市場研究プロジェクトは、個人を除いた一般企業と政府が支出した費用について調査し、両者を合わせた総費用のなかで「自家消費型」の部分が36%、教育訓練サービス市場の部分が64%を占めていると推定している<sup>4)</sup>。

本論で扱うのは、このなかの教育訓練サービス市場であり、同市場のなかで教育訓練サービスを提供する機関が教育訓練プロバイダーになるので、教育訓練プロバイダーが提供している教育訓練を明らかにすることによって、教育訓練サービス市場の特徴を知ることができる。なお教育訓練サービス市場の現状を踏まえて、ここでは教育訓練プロバイダーを、公共職業訓練機関からなる公共部門、教育訓練を主要事業としている企業の民間部門、経営者団体・公益法人等の公的部門、大学、専門学校等の学校部門に分類して、市場の特徴を捉えている。

## 2 教育訓練サービス市場の規模と構成

表1は、教育訓練サービス市場の規模と構成を示している。それによると、教育訓練プロバイダーの2004年時点の年間教育訓練事業収入からみた市場規模は約1.3兆円である。その構成をみると、民間企業が72.6%と圧倒的なシェアを占めており、それに次ぐ公的部門は16.2%、学校部門は10.6%にとどまる。しかし市場の構造を延べ受講者数でみると、様相はかなり異なってくる。民間企業(40.8%)と公的部門(45.0%)のシェアはほぼ等しく、さらに公的部門のなかの公益法人が34.4%と民間企業に迫るシェアを占めている。このようにみえてくると、教育訓練サービス市場における主要な教育訓練プロバイダーは民間企業と公的部門であり、とくに民間企業と公益法人が大きな役割を果たしている<sup>5)</sup>。

さらに教育訓練の内容をみると、それぞれの教

表1 教育訓練サービス市場の概況

		市場の規模と構成				研修内容からの特徴		
		教育訓練 事業収入 (億円)	延べ受講者数(万人)			主要な受講者の 職種構成	研修内容からみた構成	
			全体	講習会・ セミナー	通信教育		階層別研修	その他研修
市場の規模		13008	2147	1697	408	—	—	—
(市場の構成) %								
全体		100.0	100.0	100.0	100.0	—	—	—
民間部門	民間企業	72.6	40.8	36.6	51.8	管理職、事務職	重視型	(特になし)
	経営者団体	5.4	10.6	12.7	2.2	管理職、事務職	重視型	専門別研修重視型
公的部門	公益法人	10.8	34.4	40.0	13.2	技術職・研究職、現 業職、医療職・看護 職・福祉職	重視型	専門別研修重視型
	専修・各種学校	5.3	2.9	3.0	2.3	職種無関係	非重視型	OA・コンピュータ研 修、資格研修重視型
学校部門	大学等	5.3	8.7	4.4	30.5	職種無関係	非重視型	趣味・教養研修重視型
その他職業訓練法人等		0.7	2.6	3.3	0.0	技術職、技能職	中間型	OA・コンピュータ研 修、資格研修重視型

注：「研修内容からの特徴」については、以下の結果を分かりやすくまとめたものである。「主要な受講者の職種構成」は、教育訓練プロバイダーに研修受講者の主な職種を選択してもらった結果に、「研修内容からみた構成」は、教育訓練プロバイダーが実施している研修コース数の訓練内容別構成に基づいている。

出所：①「市場の規模と構成」については、労働政策研究・研修機構(2007a)。

②「研修内容からの特徴」については、稲川(2007)。

育訓練プロバイダーはそれぞれの特徴をもっている。同表をみると、民間企業は管理職、事務職を主要な受講者とし、階層別研修を重視する研修コースを設定している。経営者団体は管理職、事務職を主要な受講者とし、階層別研修を重視する点で民間企業と類似しているが、それに加えて専門別研修を重視している点に特徴がある。公益法人は民間企業とかなり異なる特徴をもっており、技術職・研究職、現業職、医療職・看護職・福祉職を主な受講者とし、階層別研修とともに専門別研修を重視している。最後の学校部門は、特定の職種に焦点をあてずに研修内容を設計し、階層別研修を重視しない点に特徴がある。

### 3 個人の能力開発行動と教育訓練プロバイダーの活用

以上のように教育訓練プロバイダーによって提供されている教育訓練を、個人はどのように活用しているのか。個人を対象にした第三次調査のデータを用いて、この点を個人が教育訓練に費やしている時間の面からみていきたい。なお同調査は正社員、非正社員、自営業者等を対象にしているが、以下の分析は民間企業の正社員についてみている（なお、第三次調査の概要について次節を参照してほしい）。

表2に示してあるように、個人が1年間に教育訓練のために費やした時間（「総教育訓練時間」と

呼ぶ）は47.8時間である。年間の総実労働時間を2000時間とすると、そのほぼ3%弱に当たる時間が教育訓練のために使われていることになる。さらにその内訳は研修が18.3時間（総教育訓練時間の38.2%）、自己啓発が29.5時間（同61.8%）である<sup>6)</sup>。

さらに、ここで問題になるのは、このような教育訓練時間のなかのどの程度が教育訓練プロバイダーの提供する教育訓練（以下では「社外教育」と呼ぶ）に使われているかである。研修についてみると、会社が行う教育（以下では「社内教育」と呼ぶ）が46.5%、社外教育が48.2%であり、両者にはほぼ同じ時間が費やされている。さらに後者は、設備機器メーカー等<sup>7)</sup>が15.3%、それ以外の教育訓練プロバイダーが32.9%である。自己啓発の場合には、教育訓練方法の特性を反映して、自学自習に最も多くの時間が割かれ（自己啓発の教育訓練時間の50.5%）、それ以外については、社外教育（29.2%）が社内教育（16.7%）を上回っている。さらに社外教育の構成をみると、設備機器メーカー等が8.4%、それ以外の教育訓練プロバイダーが20.8%である。

このように労働者個人は研修、自己啓発にかかわらず社外教育に多くの時間を割いており、時間数からみると社外教育は社内教育と同等かそれを上まわる存在である。そうなると、個人はなぜ教育訓練プロバイダーを選択するのか、教育訓練プ

表2 時間からみた個人の能力開発行動

(単位：%)

実際に能力開発に使用した時間 (N=2463)		47.8時間 (100.0)		
		研修	自己啓発	
そのうち研修、自己啓発に使用した時間と割合 (N=2463)		18.3時間 (38.2)	29.5時間 (61.8)	
		100.0	100.0	
プロバイダー別の構成 (研修：N=853) (自己啓発：N=861)	社内	46.5	16.7	
	社外	教育訓練機関等	32.9	20.8
		設備機器メーカー等	15.3	8.4
	自学自習	—	50.5	
	その他	5.4	3.6	

注：1)「研修（あるいは自己啓発）に使用した時間」は、研修（あるいは自己啓発）を実施していない正社員を「0」時間として計算している。

2)「プロバイダー別の構成」は、研修（あるいは自己啓発）を実施した社員について集計したものであり、そのためサンプル数が「研修（あるいは自己啓発）に使用した時間」に比べて少なくなっている。

ロバイダーの提供する教育訓練は個人にとってどの程度有効であるのかが問題になろう。以下では、この点を明らかにしたい。

### Ⅲ 個人の能力開発行動の現状と評価

#### 1 分析の目的と方法

ここでは労働者の教育訓練プロバイダー選択に影響を及ぼす要因を分析したい。分析に用いるデータは第三次調査のデータである。同調査は、総務省統計局『就業構造基本調査』によって年代、性、就業形態別に就業者構成を把握し、それに基づいて調査会社が保有しているモニターから無作為に抽出された個人を対象としている。調査回答者は4412人（有効回答率84.0%）であり、分析対象は前述したように、そのなかの民間企業の正社員である。

今回の分析では、説明される変数、つまり労働者の教育訓練プロバイダーの活用状況を表す変数として、労働者が教育訓練プロバイダーを利用した時間数を用いている。つぎに労働者の教育訓練プロバイダー選択に影響を与えている要因としては①企業の教育訓練政策、②労働者の能力開発ニーズ、③労働者が能力開発を進めるうえでの環境条件の3つが考えられ、それらに対応させて説明変数を用意した（表3）。

1点目の「企業の教育訓練政策」では、会社が教育訓練プロバイダーをどの程度必要としているのかに規定され、具体的には以下のことが考えられる。第1に、社内の経営資源が不足しているために、社内で行う研修の代替として教育訓練プロバイダーを利用する。経営資源の保有の程度は経営規模との関連が深く、小規模企業になるほど教育訓練プロバイダーの利用が増えると考えられる（これに対応する説明変数は表3の「企業規模」）。第2に、教育訓練の目的が企業特殊能力ではなく一般能力の開発であるほど、教育訓練プロバイダーを利用したほうが研修コストを抑えられる。分析のなかでは、これを、企業が選抜教育と底上げ教育のどちらを重視するのかわかることとした。底上げ教育を重視する企業ほど一般能力を開

発するための教育訓練を重視し、教育訓練プロバイダーを多く活用すると考えられる（同「底上げ教育よりも選抜教育を重視している」）。第3に、教育訓練を計画的に行う企業ほど教育訓練の効率性に敏感であるので、社外に任せられるものについては教育訓練プロバイダーを活用するであろう（同「仕事を離れて行う教育訓練の計画性」「仕事をしながら上司・先輩から受ける教育訓練の計画性」）。第4に、教育訓練は会社よりも社員個人の責任であるとの方針をとる企業ほど、社内で行う研修は必要最低限にとどめ、その他を教育訓練プロバイダーに任せると考えられる（同「教育訓練の責任主体は個人よりも企業である」「社外よりも社内で行う教育訓練を重視している」）。

2点目の「労働者の能力開発ニーズ」については、第1に、勤続が長く職位が高まるほど、社内研修では養成の難しい高度な専門知識やマネジメント能力が必要になるため教育訓練プロバイダーの活用が増えるだろう（同「勤続年数」「職位」）。第2に、仕事の特性と仕事内容の変化が能力開発ニーズに影響すると考えられるので、前者については「仕事分野」、後者については「仕事の範囲が広がっている」「仕事に必要な知識や能力の高度化」「仕事で求められる責任の高まり」「仕事の能率や成果に対する厳格化」の変数を用意している。第3に、労働者のキャリア期待にも規定され、現在の勤務先で勤務を続けるのであれば社内研修で十分かもしれないが、転職や起業を考える場合には教育訓練プロバイダーを積極的に活用するだろう。また、現在の勤務先で勤務を継続するとしても、専門職として働くキャリア期待をもつ場合には、専門的な知識を習得するために教育訓練プロバイダーを活用することになる（同「今後の働き方に対する希望」）。

3点目の「労働者が能力開発を進めるうえでの環境条件」には社内的条件と個人的条件がある。前者については、教育訓練プロバイダーを活用するには職場を離れることが必要になるので、社内教育以上に職場の上司・同僚の理解や協力が必要であるし、労働時間が長く、残業が突発的に起こると教育訓練プロバイダーを活用する時間的な余裕を失うことになる（同「社外での自己啓発に対

表3 変数の構成と作成方法

企業の教育訓練政策	企業規模	従業員数が「30人未満」1点、「30～100人未満」2点、「100～300人未満」3点、「300～1000人未満」4点、「1000～5000人未満」5点、「5000人以上」6点とする。	
	底上げ教育よりも選抜教育を重視している	勤務先では教育訓練全体を通じて、底上げ教育(A)と選抜教育(B)のどちらを重視していると思うかの設問。「AよりBの方を重視していると思う」4点、「AよりややBを重視している」3点、「BよりややAを重視している」2点、「BよりAを重視している」1点とする。	
	教育訓練の責任主体は個人よりも企業である	勤務先の教育訓練方針について、教育訓練の責任主体は個人(A)と企業(B)のどちらを重視していると思うかの設問。得点化は同上。	
	社外よりも社内で行う教育訓練を重視している	勤務先の教育訓練方針について、社外で行う教育訓練(A)と社内で行う教育訓練(B)のどちらを重視していると思うかの設問。得点化は同上。	
	仕事を離れて行う教育訓練の計画性	「計画的に行われていると思う」4点、「ややそう思う」3点、「あまりそう思わない」2点、「そう思わない」1点とする。	
	仕事をしながら上司・先輩から受ける教育訓練の計画性	同上	
労働者の能力開発ニーズ	勤続年数	勤続年数	
	職位	「一般職Ⅴ(高卒初任格付け)」1点、「一般職Ⅳ(短大卒初任格付け)」2点、「一般職Ⅲ(大卒初任格付け)」3点、「一般職Ⅱ」4点、「一般職Ⅰ」5点、「係長・主任相当Ⅱ」6点、「係長・主任相当Ⅰ」7点、「課長相当」8点、「次長相当」9点、「部長相当」10点、「経営者・役員クラス」11点とする。	
	仕事分野	「人事・総務」「経営企画・広報・宣伝」「経理・財務」「営業・販売」「配送・物流」「製造・現業・購買」「情報システム」「その他」はダミー変数。リファレンスグループは「研究・技術・開発」。	
	仕事の範囲が広がっている	「そう思う」4点、「ややそう思う」3点、「あまりそう思わない」2点、「そう思わない」1点とする。	
	仕事に必要な知識や能力の高度化	同上	
	仕事で求められる責任の高まり	同上	
	仕事の能率や成果に対する厳格化	同上	
うえでの環境条件 労働者が能力開発を進める	社内的条件	社外での自己啓発に対して会社全体が協力的	「協力的である」4点、「やや協力的である」3点、「あまり協力的でない」2点、「協力的ではない」1点とする。
		社外での自己啓発に対して上司が協力的	同上
		社外での自己啓発に対して職場の先輩や同僚が協力的	同上
		残業時間	残業時間数
		突発的な残業が頻繁にある	勤務先での突発的な残業が1週間のうちどの程度あるかを「頻繁にある」「ある程度ある」「あまりない」「まったくない」の4段階で回答してもらった。教育訓練プログラムの利用には突発的な残業が頻繁にある場合が影響を与えると考え、「頻繁にある」場合を「1」、そうでない場合を「0」とする。
	個人的条件	自己啓発に使用できる時間	時間数
コントロール変数	業種	「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業」「卸売・小売業」「金融・保険・不動産業」「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援業」「サービス業」「その他」がダミー変数。リファレンスグループは「医療・福祉業」。	
	性別	「男性」がダミー変数。リファレンスグループは「女性」。	

して会社全体が協力的」「上司が協力的」「職場の先輩や同僚が協力的」「残業時間」「突発的な残業が頻繁にある」。個人的条件として重要なのは、労働者が教育訓練に使える時間であり、それが長くなるほど社内研修を超えて教育訓練プロバイダーを活用できる余地が拡大するだろう。とくに、この点は自己啓発に当てはまると考えられる（同「自己啓発に使用できる時間」）。

これまで説明した要因に対応して説明変数が設定されており、その概要は表3の通りである。分析は2項ロジスティック回帰分析で行い、業種および性別をコントロール変数として採用している。表4がその分析結果である。

## 2 分析結果の考察

### (1) 研修について

まず研修の決定要因（有意確率が10%以下の項目）をみると、企業の教育訓練政策に関わる要因では、「社外よりも社内で行う教育を重視している」との方針をもつ企業に勤務する人ほど教育訓練プロバイダーの利用が少ない。それに対して、企業規模とともに、「底上げ教育よりも選抜教育を重視している」「仕事を離れて行う教育訓練の計画性」「仕事をしながら上司・先輩から受ける教育訓練の計画性」「教育訓練の責任主体は個人よりも企業にある」といった教育訓練の方針や政策は有意な影響を及ぼしていない。

労働者の能力開発ニーズに関わる要因についてみると、仕事分野別には、「人事・総務」は「研究・技術・開発」と比べ教育訓練プロバイダーの利用が低調である。また「仕事の能率や成果に対する厳格化」を求められている人ほど、教育訓練プロバイダーを利用する傾向が強い。さらに有意水準20%を基準にすると、職位の高い人ほど教育訓練プロバイダーを利用する傾向が高まる。キャリア期待との関連では、「特に考えていない」に対して、「現在の勤務先で昇進」や「転職先で昇進」を考えている人、つまり組織内で管理職としてのキャリアを積む希望をもつ人ほど教育訓練プロバイダーを利用しない傾向にある。

環境条件についてみると、社内的条件のうち、「社外での自己啓発に対して会社全体が協力的

と考えている人ほど、教育訓練プロバイダーを利用している。また「突発的な残業が頻繁にある」人には社外の教育訓練プロバイダーを利用しない傾向がみられる。最後にコントロール変数である業種についてみると、ほとんどの業種の係数がマイナスで有意であるので、医療・福祉業で働く人は他業種に比べて教育訓練プロバイダーを積極的に利用している。

### (2) 自己啓発について

つぎに自己啓発についてみると、企業の教育訓練政策に関わる要因では、「底上げ教育よりも選抜教育を重視している」会社に勤めている人ほど、教育訓練プロバイダーを利用する傾向がみられる。さらに環境要因では、社内的条件のうち、社外での自己啓発に対する協力度が「会社全体」にあると考えている人ほど、個人的条件である「自己啓発に使用できる時間」が長い人ほど、教育訓練プロバイダーを利用する傾向が強まる。さらに有意水準20%を基準にしてみると、企業の教育訓練政策に関わる要因では、「社外よりも社内で行う教育訓練を重視している」会社に勤務する人ほど教育訓練プロバイダーを利用していない。労働者の能力開発ニーズでは、「研究・技術・開発」に対して「経理・財務」で教育訓練プロバイダーを利用する傾向が強い。また、環境条件では「残業時間」が長い人ほど教育訓練プロバイダーを利用する傾向がある。

それらに対して、労働者の能力開発ニーズに関わる要因や、社外での自己啓発に対する上司や職場の協力度の要因は、個人の教育訓練プロバイダー選択に有意な影響を及ぼしていない。コントロール変数である業種については、医療・福祉業が他の多くの業種に比べて教育訓練プロバイダーの利用に積極的である。また、男性は女性と比べて教育訓練プロバイダーを利用しない傾向にある。

## IV 教育訓練プロバイダーに対する評価

### 1 分析の目的とデータ

ここでは、労働者が受講した教育訓練プロバイダーの教育訓練コースをどのように評価してい

表4 個人の教育訓練プロバイダー選択に影響を及ぼす要因

	B	有意確率	Exp(B)	B	有意確率	Exp(B)
<b>【企業の教育訓練政策】</b>						
企業規模	-0.039	0.499	0.962	-0.036	0.533	0.965
底上げ教育よりも選抜教育を重視している	-0.035	0.752	0.965	0.219	0.052*	1.244
仕事を離れて行う教育訓練の計画性	0.132	0.236	1.141	0.089	0.419	1.093
仕事をしながら上司・先輩から受ける教育訓練の計画性	-0.054	0.628	0.948	-0.040	0.718	0.960
教育訓練の責任主体は個人よりも企業にある	0.094	0.345	1.098	-0.063	0.518	0.939
社外よりも社内で行う教育訓練を重視している	-0.458	0.000***	0.632	-0.164	0.103	0.849
<b>【労働者の能力開発ニーズ】</b>						
勤続年数	-0.003	0.748	0.997	0.013	0.207	1.013
職位	0.062	0.172	1.064	0.045	0.324	1.046
〈仕事分野〉研究・技術・開発						
人事・総務	-0.899	0.028**	0.407	-0.040	0.919	0.961
経営企画・広報・宣伝	-0.407	0.333	0.666	0.509	0.222	1.663
経理・財務	-0.504	0.246	0.604	0.581	0.168	1.787
営業・販売	-0.115	0.678	0.891	-0.134	0.632	0.875
配送・物流	0.376	0.600	1.457	0.383	0.567	1.466
製造・現業・購買	-0.072	0.828	0.930	0.197	0.553	1.218
情報システム	-0.081	0.831	0.922	0.417	0.270	1.518
その他	-0.508	0.081*	0.602	-0.436	0.130	0.646
仕事の範囲が広がっている	0.073	0.547	1.075	0.115	0.351	1.122
仕事に必要な知識や能力の高度化	-0.023	0.866	0.977	0.029	0.837	1.030
仕事で求められる責任の高まり	0.040	0.759	1.041	0.009	0.948	1.009
仕事の能率や成果に対する厳格化	0.229	0.054*	1.257	-0.017	0.886	0.983
〈今後の働き方に対する希望〉特に考えていない						
勤務先で昇進	-0.467	0.133	0.627	-0.132	0.664	0.876
勤務先で専門職	-0.245	0.408	0.783	-0.077	0.788	0.926
転職先で昇進	-0.710	0.136	0.492	-0.438	0.361	0.645
転職先で専門職	-0.270	0.449	0.763	0.130	0.707	1.138
起業	-0.266	0.511	0.767	-0.410	0.327	0.664
家業を継ぐ	-1.211	0.352	0.298	-0.608	0.655	0.544
働くことを辞めたい	0.329	0.611	1.390	-0.293	0.645	0.746
その他	-0.458	0.506	0.632	-0.408	0.605	0.665
<b>【労働者が能力開発を進めるうえでの環境条件】 社内的条件</b>						
社外での自己啓発に対して会社全体が協力的	0.267	0.068*	1.306	0.268	0.065*	1.307
社外での自己啓発に対して上司が協力的	0.158	0.376	1.172	-0.080	0.648	0.923
社外での自己啓発に対して職場の先輩や同僚が協力的	-0.056	0.717	0.945	0.115	0.445	1.122
残業時間	0.017	0.233	1.017	0.022	0.103	1.022
突発的な残業が頻繁にある	-0.370	0.056*	0.691	0.087	0.650	1.090
<b>【労働者が能力開発を進めるうえでの環境条件】 個人的条件</b>						
自己啓発に使用できる時間	0.000	0.876	1.000	0.001	0.082*	1.001
〈業種〉医療・福祉業						
建設業	-0.885	0.063*	0.413	-0.918	0.033**	0.399
製造業	-1.129	0.004***	0.323	-1.240	0.001***	0.289
電気・ガス・熱供給・水道業	-1.128	0.059*	0.324	-0.804	0.137	0.448
情報通信業	-1.708	0.000***	0.181	-1.155	0.003***	0.315
運輸業	-0.966	0.090*	0.381	-1.243	0.029**	0.289
卸売・小売業	-1.356	0.003***	0.258	-1.008	0.018**	0.365
金融・保険・不動産業	-1.257	0.003***	0.284	-0.702	0.073*	0.496
飲食店、宿泊業	-1.053	0.175	0.349	-1.173	0.128	0.309
教育・学習支援業	-0.534	0.237	0.586	-0.022	0.958	0.978
サービス業	-1.129	0.007***	0.323	-1.061	0.007***	0.346
その他	-1.612	0.001***	0.200	-1.884	0.001***	0.152
〈性別〉女性						
男性	0.032	0.888	1.033	-0.388	0.083*	0.678
定数	0.555	0.502	1.741	-1.118	0.168	0.327
サンプルサイズ	736			746		

注：1) 〈 〉の後ろは各ダミー変数のリファレンスグループを表す。  
 2) \*は有意水準10%、\*\*は5%、\*\*\*は1%を表している。

るのかを明らかにしたい。使用するデータは第三次調査のデータである。同調査では、個人が過去3年間に受講した社外の代表的なコースを3つまで挙げてもらい、そのコースの訓練分野、教育訓練プロバイダーなどとともに、コースの受講が現

在の仕事にどの程度役に立ったかを、「まったく役に立たなかった」の1点から「大いに役に立った」の9点までの9段階で評価してもらっている。評価対象となったコース分野は①ビジネス基礎知識、②マネジメント、③営業・販売、④技術・

技能, ⑤医療・看護・福祉, ⑥経理・財務, ⑦人事・労務, ⑧品質・安全, ⑨語学, ⑩OA・コンピュータであり, 教育訓練プロバイダーは, ①設備機器メーカー等, ②民間教育訓練機関, ③公益法人, ④経営者団体, ⑤専修学校・各種学校, ⑥大学・大学院・短大・高等専門学校, ⑦公共職業訓練機関である。

## 2 教育訓練プロバイダーの評価結果の特徴

表5は, 教育訓練プロバイダー別の評価結果である。評価得点の平均が最も高いのは設備機器メーカー等と大学・大学院・短大・高等専門学校の7.1点であり, これに公益法人が7.0点で続いている。これらの得点は「役立った」(得点7点)とほぼ同水準である。

このなかの設備機器メーカー等はコンピュータや設備機器等の製造・販売を主業務とする企業であり, 自社製品を利用してもらうためのサービスの一環として教育訓練を行っている。そのため, 仕事をする上ですぐに必要とされる知識等を得るために受講されることが多いことで高く評価されていると考えられるが, 自社製品の販売活動の一環として教育訓練を行うという点で特殊な教育訓練プロバイダーであるので, 以下のコース別評価の分析では除外してある。

表6の左表は, サンプル数が10コース以上になる教育訓練プロバイダーとコース分野の組合せを評価得点の高い順に並べたものである。それを見ると, 平均得点が7点を超えるコースは, 「公益法人の医療・看護・福祉」を筆頭に, 以下「経営者団体のビジネス基礎知識」「民間教育訓練機

関の医療・看護・福祉」「公共職業訓練機関の技術・技能」「公益法人の経理・財務」「公益法人の品質・安全」「公益法人の技術・技能」の順になっている。

さらに同表に掲載されている26ケースの中で最多の10ケースを占めるのは民間教育訓練機関であり, 次いで公益法人が9ケース, 経営者団体が6ケース, 公共職業訓練機関が1ケースとなっている。しかし上位10ケースに限ってみると, 公益法人が6ケースで最多であり高い評価を受けている。さらに, 公共職業訓練機関は1ケースにとどまるものの, その技術・技能研修は4位にランキングされている。

以上の26ケースを分野ごとにまとめ, 評価の高い順に並べ替えたのが同表の右の表である。階層別研修のマネジメントでは, プロバイダー間に大きな差異がみられないが, ビジネス基礎知識は経営者団体の評価が高い。専門別研修では, 公共職業訓練機関の評価が高い技術・技能系を除くと, 総じて公益法人と民間教育訓練の評価が高い。特に, 営業・販売では民間教育訓練機関が, 医療・看護・福祉や経理・財務では公益法人が高い評価を得ている。最後の課題別研修のOA・コンピュータは, 教育訓練プロバイダー間の違いが小さい。

## V まとめ

本論では, 教育訓練プロバイダーが教育訓練サービス市場を介して労働者に提供している教育訓練量が, 企業内で行われているOff-JT型教育をはるかに上まわる規模であること, 主要な教育訓練プロバイダーの担い手は教育訓練を業務としている民間企業とともに経営者団体と公益法人からなる公的部門(とくに公益法人)であることを明らかにした。このことは, わが国の職業能力開発を強化するには, 良質な教育訓練が労働市場のなかで提供される仕組みを整備することとともに, 民間の教育訓練機関とともに公的部門の教育訓練力を強化することが重要であることを示唆している。また, その際には民間企業や経営者組織がマネジメント系の研修に強く, 公益法人や公共職業訓練機関は技術・技能系等の研修に強いなど, それぞ

表5 教育訓練プロバイダー別の評価結果

	平均値(点)	コース数
合計	6.9	1,321
設備機器メーカー等	7.1	161
民間教育訓練機関	6.8	439
公益法人	7.0	346
経営者団体	6.7	126
専修学校・各種学校	6.9	42
大学・大学院・短大・高等専門学校	7.1	28
公共職業訓練機関	6.8	37
その他	6.5	127

表6 教育訓練プロバイダー別のコース分野における評価結果

順位	教育訓練 プロバイダー	分野	平均値 (点)	コース 数	系	分野	教育訓練 プロバイダー	平均値 (点)	
1	公益法人	医療・看護・福祉	7.50	66	階層別 研修	ビジネス基礎知識	経営者団体	7.23	
2	経営者団体	ビジネス基礎知識	7.23	13			公益法人	6.70	
3	民間教育訓練機関	医療・看護・福祉	7.19	26			民間教育訓練機関	6.54	
4	公共職業訓練機関	技術・技能	7.16	19			マネジメント	民間教育訓練機関	6.86
5	公益法人	経理・財務	7.08	12				公益法人	6.83
6	公益法人	品質・安全	7.08	26				経営者団体	6.80
7	公益法人	技術・技能	7.03	114		営業・販売	民間教育訓練機関	6.90	
8	公益法人	人事・労務	6.94	18			経営者団体	6.40	
9	公益法人	OA・コンピュータ	6.90	20			公益法人	6.17	
10	民間教育訓練機関	営業・販売	6.90	39			経理・財務	公益法人	7.08
11	民間教育訓練機関	技術・技能	6.88	83				民間教育訓練機関	6.44
12	民間教育訓練機関	マネジメント	6.86	73				経営者団体	6.36
13	民間教育訓練機関	人事・労務	6.83	18	専門別 研修	人事・労務	公益法人	6.94	
14	公益法人	マネジメント	6.83	30			民間教育訓練機関	6.83	
15	経営者団体	マネジメント	6.80	15		技術・技能	公共職業訓練機関	7.16	
16	民間教育訓練機関	品質・安全	6.80	20			公益法人	7.03	
17	民間教育訓練機関	OA・コンピュータ	6.78	51			民間教育訓練機関	6.88	
18	経営者団体	OA・コンピュータ	6.74	19			経営者団体	6.53	
19	公益法人	ビジネス基礎知識	6.70	10	品質・安全	公益法人	7.08		
20	民間教育訓練機関	語学	6.58	36		民間教育訓練機関	6.80		
21	民間教育訓練機関	ビジネス基礎知識	6.54	37	医療・看護・福祉	公益法人	7.50		
22	経営者団体	技術・技能	6.53	30		民間教育訓練機関	7.19		
23	民間教育訓練機関	経理・財務	6.44	27		課題別 研修	公益法人	6.90	
24	経営者団体	営業・販売	6.40	10	OA・コンピュータ		民間教育訓練機関	6.78	
25	経営者団体	経理・財務	6.36	14			経営者団体	6.74	
26	公益法人	営業・販売	6.17	12	語学		民間教育訓練機関	6.58	

注：1) サンプル数が10コース以上の組合せを掲載している。

2) コース分野が「その他」の場合については、コース内容が不明なため表中に掲載はしていない。

れの教育訓練プロバイダーがもつ特徴を念頭においておくことが必要であろう。

労働者個人（正社員）が、このような教育訓練プロバイダーが提供する教育訓練を選択する際に影響を及ぼす要因についても明らかにした。第1に、企業の教育訓練政策が大きな影響を及ぼしていることを強調したい。社外教育を重視する政策をとっていること、社員が社外で教育訓練を受けることについて会社として協力的であることが、労働者の教育訓練プロバイダーの活用を促進している。上司、同僚が協力的であること以上に、会社全体としての方針や文化が重要なのである。さ

らに研修については、職種や社内ランクとともに労働時間の影響が大きく、突発的な残業が頻繁にあることが教育訓練プロバイダーの利用を阻害している。また管理職志向の強い労働者は教育訓練プロバイダーを利用して社外で勉強しようとする傾向が弱い。

最後に、労働者が教育訓練プロバイダーをどのように評価しているのかも明らかにした。全体的には公益法人が高く評価されている。しかし、教育訓練プロバイダーが提供している分野別の評価をみると、教育訓練プロバイダーはそれぞれの特徴をもっている。すなわち技術・技能の専門別研

修に強い公共職業訓練機関，営業・販売の専門別研修に強い民間教育訓練機関，それ以外の経理・財務等の専門別研修に強い公益法人，さらには階層別研修のなかのビジネス基礎知識に強い経営者団体という評価になっている。

本論で明らかにした以上のことは，労働者の職業能力を高めるうえで教育訓練サービス市場と教育訓練プロバイダーが果たしている役割のごく一部にとどまるだろう。わが国の教育訓練力をいかに高めるのかを考えるうえで重要な研究テーマであるので，今後の研究の蓄積が求められる。

- 1) こうしたなかで，初めて教育訓練プロバイダーを体系的に調査したのが日本労働研究機構（1997）であり，教育訓練プロバイダーの組織特性，研修内容等の詳細が明らかにされている。
- 2) この分野の主な研究は公共職業訓練それも同訓練の制度に関するものである。その代表は田中・大木（2005），谷口（1998）である。また，公共訓練の効果評価に関する研究については，黒澤（2003）がある。
- 3) この第一次調査から第三次調査の結果の詳細については，以下の報告書にまとめられている。第一次調査は労働政策研究・研修機構（2005a），第二次調査は同機構（2005b），第三次調査は同機構（2006a）である。
- 4) この推定は，厚生労働省（2003）から計算された2002年の一般企業の教育訓練費用と2003年度の厚生労働省の職業能力開発に関わる予算から推定されている。推定方法の詳細については，藤波（2007）を参照してほしい。
- 5) 教育訓練サービス市場を調査した第一次調査では公共職業訓練機関を調査対象から除外しているため，ここでの分析では同機関について言及していない。
- 6) 第三次調査では研修を「会社等や上司の指示によって仕事から離れて行う教育訓練で，社内や社外の組織が提供する講座・コース・研究会・交流会への参加や通信教育・eラーニングの受講など」と，自己啓発を「自発的に行うもので，社内や社外の組織が提供する講座・コース・研究会・交流会への参加，通信教育・eラーニングの受講，あるいは自学自習による教育訓練」と定義している。
- 7) これは設備機器やコンピュータを納入しているベンダー企業であり，納入先企業の社員を対象に設備機器等の使い方等の教育訓練を行う例が多い。表2に示すようにベンダー企業は主要な教育訓練プロバイダーの一つであるが，教育訓練を主要な事業としていないので，表1で示した教育訓練サービス市場を調査する際には対象から除外されている。

#### 参考文献

稲川文夫（2007）「教育訓練サービス市場の供給構造」労働政策研究・研修機構編『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の

整備』プロジェクト研究シリーズ No. 6。  
 黒澤昌子（2003）「公共職業訓練の収入への効果」『日本労働研究雑誌』No. 514, pp. 38-49。  
 小池和男（1986）『現代の人材育成——能力開発の仕組みを探る』ミネルヴァ書房。  
 小池和男（1997）『日本企業の人材形成 不確実性に対処するためのノウハウ』中央公論社。  
 厚生労働省（2003）『平成14年度 就労条件総合調査』。  
 佐藤博樹・玄田有史編（2003）『成長と人材——伸びる企業の人材戦略』勁草書房。  
 田中萬年・大木栄一（2005）『働く人の「学習」論——生涯職業能力開発論』学文社。  
 谷口雄治（1998）「職業能力開発と公共職業訓練——解題」『リーディングス日本の労働7 教育と能力開発』日本労働研究機構。  
 日本労働研究機構（1997）『民間教育機関の組織と事業』調査研究報告書 No. 87。  
 藤波美帆（2007）「教育訓練サービス市場の発想と研究の枠組み・市場の概観」労働政策研究・研修機構編『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』プロジェクト研究シリーズ No. 6。  
 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」JILPT Discussion Paper Series 04-006。  
 労働政策研究・研修機構（2005a）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査——教育訓練サービス市場の第一次調査』労働政策研究報告書 No. 24。  
 労働政策研究・研修機構（2005b）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査——教育訓練サービス市場の第二次調査』労働政策研究報告書 No. 43。  
 労働政策研究・研修機構（2006a）『教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究——個人の職業能力開発行動からみる』労働政策研究報告書 No. 54。  
 労働政策研究・研修機構（2006b）『我が国の職業能力開発の現状と今後の方向（プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」——中間報告）』労働政策研究報告書 No. 53。  
 労働政策研究・研修機構（2007a）『教育訓練サービス市場の現状と課題』労働政策研究報告書 No. 80。  
 労働政策研究・研修機構編（2007b）『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』プロジェクト研究シリーズ No. 6。

ふじなみ・みほ 労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー。学習院大学経済経営研究所客員所員。主な著作に「変化する人材育成政策」今野浩一郎編著『個と組織の成果主義』（中央経済社，2003年）。人事管理論専攻。  
 いまの・こういちろう 学習院大学経済学部教授。主な著作に『人事管理入門』（日本経済新聞社，2002年）。人事管理論専攻。