

# 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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
稲川 文夫(主任研究員)、藤波 美帆(臨時研究協力員)、  
大木 栄一(前副主任研究員 / 職業能力開発総合大学校助教授)、  
平山 正己(副主任研究員)、  
今野 浩一郎(特別研究員 / 学習院大学教授)

## 《要旨》

本稿は、労働市場における教育訓練の機会と体制を整備する上での課題を検討するために必要な基礎的な情報を収集整理することをねらいとして、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したものである。

労働市場における教育訓練サービス市場は、教育訓練を提供するプロバイダーで形成される供給構造、教育訓練サービスを利用する企業や労働者等で形成される需要構造、それらの構造を背景にして労働市場において実際に供給され需要された教育訓練サービスの構造の3つの部分から構成されていると捉え、それらの構造を明らかにするための指標の体系を作成し、分析を行った。

分析の結果、教育訓練サービス市場の規模と構造：教育訓練プロバイダーの数、構成、そこでの雇用者数など、教育訓練サービス市場の供給構造：「組織特性」、「サービス内容」及び「サービス量」からみた教育訓練プロバイダーの特徴、需要側からみた教育訓練サービス市場の特徴について明らかにすることができた。

また、既存の統計資料からの分析は、教育訓練サービス市場を正確に把握するためには限界があり、それらを埋めるための新たな調査研究課題を明らかにすることができた。

---

(備考)本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。なお、第1章、第2章 第1節は稲川が、第2章 第2節、第3節1、3、第4節1は藤波が、第2章 第3節2、第4節3は大木及び平山が、第4節2は大木が、第3章は今野が執筆した。執筆者の肩書きは2004年3月現在のものである。

なお、今野浩一郎は学習院大学経済学部教授、藤波美帆は同大学大学院経営学研究科博士課程在籍者である。

## 目 次

### 第1章 調査研究の背景、目的、ねらい

#### 第1節 背景

#### 第2節 調査研究の目的及びねらい

#### 第3節 本年度実施した作業

### 第2章 教育訓練サービスの市場構造について

#### 第1節 教育訓練サービス市場の構造を考えるための概念図

#### 第2節 教育訓練サービスの市場構造をみるための視点

#### 第3節 供給側からみた教育訓練サービス市場の特徴

1. 「組織特性」からみた教育訓練プロバイダーの特徴
2. 「サービス内容」からみた教育訓練プロバイダーの特徴
3. 「サービス量」からみた教育訓練プロバイダーの特徴

#### 第4節 需要側からみた教育訓練サービス市場の特徴

1. 企業の教育訓練費用からみた市場の特徴
2. 個人の需要する教育訓練サービスからみた市場の特徴
3. 公的支出からみた市場の特徴

### 第3章 まとめと今後取り組むべき課題

#### 第1節 調査研究のねらいと枠組み

#### 第2節 教育訓練サービス市場の分析結果

#### 第3節 今後の取り組むべき調査研究課題

## 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 -

### 第1章 調査研究の背景、目的、ねらい

#### 第1節 背景

わが国においては、これまで大企業を中心とする長期雇用システムのもとで内部労働市場が発達してきた反面、外部労働市場は未整備の状態である。とりわけ、労働市場が機能する前提として、能力評価制度、能力開発の受け皿としての教育訓練制度、キャリア・コンサルティングシステム、職業等に係る情報システムを整備していくことが最大の中長期的課題となっている。

特に、変化の激しい時代において、企業内外を問わず、個人の主体的なキャリア形成が適切に行われ、それが社会全体の人材能力の向上と経済の活性化につながるためには、こうしたインフラが利用しやすい形で整備されることにより、個人に適切な情報とキャリア・コンサルティングの機会が提供されるとともに、労働者の能力が労働市場で判断され、キャリアが労働市場において持ち運びできるようにすることが必要である。

この意味で個人のキャリア形成のためには、「能力の見える社会」へ向けて、労働市場における基盤となるインフラ構築を進めていかなければならない。

しかしながら、今後、労働者が主体的にキャリア形成を図るために、必要とされる労働市場の仕組みのあり方（現在、どういう支援の仕組みがどの程度不足しており、今後、どの程度用意されていなければならないか）や、政策目標として達成すべき労働市場の質・量の両面における将来像については、未だ明確には定まっておらず、参考となる諸外国の労働市場の基盤整備状況についても体系的な情報がない状況にある。

また、平成14年度に厚生労働省委託により日本労働研究機構が実施した、能力開発基本調査からも次のことが明らかになっている。

従業員の教育訓練を「全体的な底上げ教育」から「選抜教育」へと比重を移す企業が増えており、大企業ほどその傾向が強くなっている。そして、能力開発の責任主体について、現状では、約8割弱の企業が「従業員の教育訓練は企業の責任である」と考えており、「教育訓練に責任を持つのは従業員個人である」と考えている企業は2割に留まっている。しかし、今後の責任主体について、「従業員個人の責任」とする企業は28%と、これまでの回答より7ポイント増えている。

一方、従業員の側でも、これまで、自分のキャリア形成は企業側に任せてきたが、今後は、自分で考えて自分のキャリア形成をしていくという割合が大幅に増えおり、能力開発の責任主体が労働者個人に移ることを示している。そんな中であって、企業及び従業員の双方とも、次の点で教育訓練に関する情報の不足を感じている。

約 8 割の企業が外部の教育訓練機関を利用するに際して、情報が不足していると感じている。

約 7 割の企業が教育訓練やキャリア形成支援に関する情報の提供・相談を行う公的機関や民間機関の整備が必要であると感じている。

企業及び従業員の双方において、外部の教育訓練機関を利用する際に不足している情報として、「各コースの内容(カリキュラム、レベル、訓練目標、取得を目指す資格、等)」、「どのようなコースが、どの程度あるか(コースの選択肢)」を上げている。

今日の経済状況下では、企業にとって高付加価値経営を展開していくためには、従業員の能力開発がより一層重要になっており、労働者個人にとっても主体的に能力開発に取り組むことが重視されている。そうすると、労働市場が提供できる教育訓練サービスの量と質(労働市場の教育訓練力)を充実し、それに関する情報を提供する機能を強化していくことが求められる。

## 第 2 節 調査研究の目的及びねらい

上述のことを踏まえて本研究では、労働市場における教育訓練機能の整備状況を明らかにする。そのために、教育訓練サービスをめぐって形成されている市場(以下では「教育訓練サービス市場」と呼ぶ)の特性を分析する方法をとることにする。これによって、労働市場における教育訓練体制を整備するうえでの課題と、それを解決するための政策的方向を明らかにするための基礎的な情報を提供できると考えている。

以上のねらいを踏まえて、本研究では次の作業課題を設定している(図表 1 - 1 を参照)。

( 1 ) 労働市場で提供され需要されている教育訓練サービスの量と構成(教育訓練サービス市場の規模と構造)を明らかにする。

( 2 ) 教育訓練サービス市場の供給構造と需要構造を明らかにする。

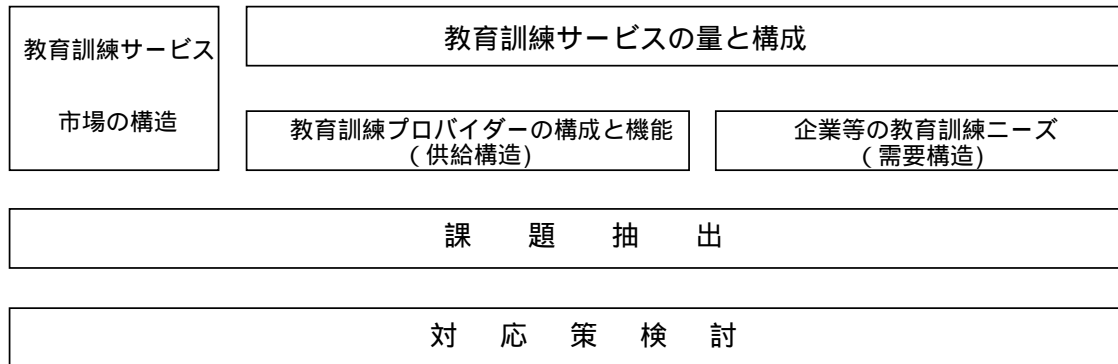
供給側：どのような機関が、どのような人に、どのような内容の教育訓練サービスを提供しているのかという視点から構造を明らかにする。この教育訓練サービスを提供している機関のことを、本研究では「教育訓練プロバイダー」と呼ぶことにする。

なお、本稿では教育訓練プロバイダーについて、データの制約上から事業所単位として捉えているケースと、組織全体で捉えているケースがある。したがって、3 節以降での教育訓練サービス市場の構造について明らかにしている部分は、それぞれの図表の注を参照してほしい。

需要側：どのような人や組織が、何のために、どのような内容の教育訓練サービスをどの程度受けているのかという視点から構造を明らかにする。

( 3 )( 1 )( 2 ) を踏まえて評価と課題を抽出する。

図表 1 - 1 本研究で明らかにすること



### 第3節 本年度実施した作業

以上の作業課題にそって、本年度は以下のことを実施した。

1. 教育訓練サービス市場の構成を考えるための概念図を開発した。
2. 既存の統計や調査研究資料を用いて、開発された概念図にそって教育訓練サービス市場の特質を数量的に把握した。その際に利用した統計資料等は、次の通りである。
  - 総務省統計局 (2003) 『平成 13 年 事業所・企業統計調査』
  - 総務省統計局 (2003) 『労働力調査』
  - 厚生労働省統計情報部 (2003) 『平成 14 年度 就労条件総合調査』
  - 厚生労働省職業能力開発局 (2002) 『平成 13 年度 能力開発基本調査』(日本労働研究機構受託調査)
  - 厚生労働省職業能力開発局 (2003) 『平成 14 年度 能力開発基本調査』(日本労働研究機構受託調査)
  - 日本労働研究機構 (1996) 『民間教育訓練機関の組織と事業』(調査研究報告書 No.87)
  - 雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発促進センターのウェブサイト  
(URL : <http://www.ab-garden.ehdo.go.jp>)
  - 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』(調査研究報告書 No.108)

## 第2章 教育訓練サービスの市場構造について

### 第1節 教育訓練サービス市場の構造を考えるための概念図

教育訓練サービス市場は教育訓練サービスを提供する教育訓練プロバイダーの構成と機能を示す供給構造、教育訓練サービスを利用する企業や労働者等の教育訓練ニーズからなる需要構造、及びそれらの構造を背景にして労働市場において実際に供給され需要された教育訓練サービスの構造によって枠組みが形成されているといえる。そこで、教育訓練サービス市場の概念図は、横軸に教育訓練プロバイダー（供給側）を、縦軸に教育訓練サービスの利用者（需要側）を配置し、両者が交差する部分を供給された教育訓練サービスとする構造とした（図表2 - 1を参照）。

教育訓練プロバイダーの区分は、非営利及び営利の度合いの視点から組織形態を捉えて「公共」、「学校法人」及び「民間」の3つのグループに大別した。さらに、公共部門は、国との関わりの程度からみて「国」、「地方自治体」、「第3セクター」に含まれる教育訓練プロバイダーと国公立の「大学・大学院、専修・各種学校」に類別した。学校法人は「大学・大学院」と「専修・各種学校」に区分し、民間部門は、「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」及び「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」の4つに類別した。また、企業が自社内でいっている教育訓練については、「認定職業訓練」と「それ以外の訓練」に区分した。

一方、縦軸の需要側は、教育訓練サービスのために費用を支出する主体は誰かの視点から「企業」、「個人」及び「公共（公的資金）」を配置する構成とした。

（図表2 - 1）

### 第2節 教育訓練サービスの市場構造をみるための視点

上述の構造表にそって現実の教育訓練サービス市場の状況を明らかにするために、図表2 - 2に示した指標を設定した。まず市場のなかで実現した（供給され需要された）教育訓練サービスの観点から教育訓練サービス市場の特徴を捉えるために、第一に、教育訓練サービスがどの程度供給され需要されているかといった量的側面から教育訓練サービス市場の規模を、第2にどのような内容のサービスが提供され需要されているのかという質的側面から教育訓練サービス市場の構造をみることにする。

量的側面については、「ヒト」に関わる受講者数、「カネ」に関わる教育訓練プロバイダーの教育訓練事業収入と教育訓練支出の指標等がある。質的側面には、教育訓練の分野と期間、教育訓練のレベルなどがある。「レベル」については対象者の特性に注目して、「階層別」と「専門別」の2つの観点から把握することが可能である。前者については、「対象者の階層レベルからみた難易度」の観点から新入社員レベル、中堅社員レベル、係長・主

任レベル、課長レベル、部長レベルの5段階を、後者については「専門知識の程度別にみた難易度」の観点から初級、中級、上級の3段階を設定することができる。

つぎに供給構造については、教育訓練プロバイダーがどの程度の供給力基盤を形成しているかを把握するための教育訓練プロバイダーの組織特性、供給するサービスの量と内容からみた教育訓練プロバイダーの特徴からみることができる。同様に需要構造についても、各主体が需要するサービスの量と内容の特徴から把握することができる。

次節以降では、図表2-2にしたがって教育訓練サービス市場の特徴を明らかにする。ただし、既存統計では全ての指標をカバーすることができないので、既存統計で把握できる範囲で分析を行うことにする。また同図表の「教育訓練サービス市場の規模と構造」は供給構造、需要構造に関わる統計からしか把握できないので、「供給側からみた市場の特徴」「需要側からみた市場の特徴」の順番で分析を行うことにする。

図表2-2 教育訓練サービス市場の構造をみる指標

1. 教育訓練サービス市場の規模と構造

市場の規模：(例)受講者数、教育訓練事業の収入、教育訓練の支出

市場の構造：(例)訓練分野別、訓練期間別、訓練対象者のレベル別、プロバイダー別

2. 教育訓練サービス市場の供給構造 - 教育訓練プロバイダーの構造

教育訓練プロバイダーの組織特性からみた特徴

:(例)教育訓練プロバイダーの組織数、雇用者数

供給するサービス量からみた教育訓練プロバイダーの特徴

:(例)受講者数、教育訓練事業の収入

供給するサービス内容からみた教育訓練プロバイダーの特徴

:(例)訓練分野別、訓練期間別、訓練対象者のレベル別、プロバイダー別

3. 教育訓練サービス市場の需要構造

需要するサービス量からみた需要主体の特徴

:(例)受講者数、教育訓練の支出

需要するサービス内容からみた需要主体の特徴

:(例)訓練分野別、訓練期間別、訓練対象者のレベル別、プロバイダー別

第3節 供給側からみた教育訓練サービス市場の特徴

## 1. 「組織特性」からみた教育訓練プロバイダーの特徴

### (1) 教育訓練プロバイダーの組織数

組織の数と割合（組織数の算定方法は次項で詳述する）

『平成 13 年 事業所・企業統計調査』によると、教育訓練プロバイダーは全体で 3,797,227 事業所である（図表 2 - 3 を参照）。そのうち自社内で教育訓練を実施する企業（以下、「企業（自社内）」：3,779,962 事業所）を除く教育訓練プロバイダーは 17,265 事業所（全体の 0.5%）である。これを 100 としたときの分野別構成比をみると、「民間」が 36.4% で最も高く、「学校法人」が 34.7%、「公共」が 32.3% で続いている。各プロバイダーの構成割合についてみると、「専修・各種学校」が 27.5% で最も多く（「学校法人」の約 8 割を占める）、「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」が 25.1%（「民間」の約 7 割）、「地方自治体、第三セクター」が 21.5%（「公共」の 7 割弱）で続き、「国」は最も低く 3.3% となっている（「公共」の約 1 割）。

（図表 2 - 3）

なお、上記の各教育訓練プロバイダーの事業所数を同調査から抽出した際、一部の教育訓練プロバイダーについてはやむを得ず重複して抽出した部分があるので留意されたい。具体的には、民間の「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」のそれぞれの全組織数が、公共の「国」の組織数と民間の「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」の組織数の一部が、それぞれ重複している。詳細については、以下の組織数の算定方法を参照されたい。

#### 組織数の算定方法

組織数を算定するために、以下のような方法と手順を採用した（図表 2 - 4 を参照）。

- (ア) 『平成 13 年 事業所・企業統計調査』の新産業分類のなかから、大分類の「教育、学習支援業」に含まれる小分類の「高等教育機関（小分類番号 764）」、「専修学校、各種学校（同 767）」（以上、中分類「学校教育」）、「その他の社会教育（同 771N）」、「職業・教育支援施設（同 772）」、「他に分類されない教育、学習支援事業」（以上、中分類「その他の教育、学習支援業」）の 5 つの産業に分類されている事業所を抽出した。

（図表 2 - 4）

- (イ) (ア) で抽出された事業所を同調査の経営組織分類を用いて、教育訓練サービ



ス市場の構造表にある教育訓練プロバイダーに振り分けた（図表 2 - 5 を参照）。

a . 教育訓練プロバイダーの「公共」分野

構造表のなかの「国」については、同統計調査では、産業分類は「職業、教育支援施設」にあたり、法人格を持つ団体であることから、同調査の経営組織分類では「公営」ではなく「民営 - 会社以外の法人」の分類が対応する。

構造表のなかの「地方自治体」は、「その他の社会教育」「職業、教育支援施設」「他に分類されない教育、学習支援業」の 3 つの産業分類のいずれかで、かつ「公営」の経営組織分類に対応する。

構造表のなかの「第三セクター」は と同様の産業分類及び経営組織分類が対応する。

構造表のなかの「大学・大学院、専修・各種学校」は、「高等教育機関」と「専修学校・各種学校」の 2 つの産業分類のどちらかで、かつ「公営」の経営組織分類に対応する。

b . 教育訓練プロバイダーの「学校法人」分野

構造表のなかの「大学・大学院」は、「高等教育機関」の産業分類で、かつ「民営」の経営組織分類が対応する。

構造表のなかの「専修・各種学校」は、「専修学校、各種学校」の産業分類で、かつ「民営」の経営組織分類が対応する。

c . 教育訓練プロバイダーの「民間」分野

構造表のなかの「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」は、「その他の社会教育」「職業、教育支援施設」「他に分類されない教育、学習支援業」の 3 つの産業分類のいずれかで、かつ「民営 - 会社以外の法人」の経営組織分類に対応する。

構造表のなかの「NPO法人、任意団体、労働組合」は、産業分類では「その他の社会教育」「職業、教育支援施設」「他に分類されない教育、学習支援業」の 3 つの産業分類のいずれかで、かつ「民営 - 会社以外の法人」と「民営 - 法人でない団体」の 2 つの経営組織分類に対応する。したがって、当てはまる産業分類及び経営組織分類が一部 と重複している。

構造表のなかの「商工会議所、商工会、経営者団体、協同組合、業界団体」は、と同様の産業分類及び経営組織分類が対応する。

構造表のなかの「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」は、「その他の社会教育」「職業、教育支援施設」「他に分類されない教育、学習支援業」の 3 つの産業分類のいずれかで、「民営 - 個人」と「民営 - 会社」の 2 つの経営組織分類に対応する。

（図表 2 - 5）

- (ウ) また、構造表のなかの自社内で教育訓練を行っている企業については、「認定職業訓練」「それ以外の訓練」の合計として、次のような方法で算定した。
- a .日本労働研究機構が実施している『平成 14 年度 能力開発基本調査』によると、「Off-JT を実施している」と回答した企業の割合は 60.2%である。
  - b .そこで、『平成 13 年事業所・企業統計調査』から「非農林漁業(除く公務)〔6,282,776 事業所)を抽出し、さらに「鉱業」(3,770 事業所)を除く 6,279,006 事業所に a の「Off - JT 実施企業」割合をかけて算定(約 3,779,962 事業所)した。

## (2) 教育訓練プロバイダーの雇用者数

雇用者の規模と構成(雇用者数の算定方法は次項で詳述する)

総務省統計局(2003)『平成 13 年 事業所・企業統計調査』によると、教育訓練を行っている組織における常用雇用者総数は、「企業(自社内)」とその他の教育訓練プロバイダーをあわせると 852 万 7591 人である(図表 2 - 6 を参照)。その内訳をみると、「企業(自社内)」が全体の約 9 割を占め、その他の教育訓練プロバイダーは 1 割程度(63 万 2620 人)である。この約 63 万人いる雇用者を 100 としたときの構成比をみると「学校法人」(52.5%)が過半数を占め、次いで「公共」(32.4%)、「民間」(15.5%)の順になっている。

さらに、各プロバイダーの構成比についてみると、学校法人の「大学・大学院」が 36.2% (「学校法人」に占める割合は 7 割弱)で最も多く、公共の「大学・大学院、専修・各種学校」が 21.6% (「公共」に占める割合は約 7 割弱)、学校法人の「専修・各種学校」が 16.3% (「学校法人」に占める割合は約 3 割)、民間の「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」が 12.8% (「民間」に占める割合は 8 割弱)となっている。

つぎに、非正社員比率について分野別でみると、「学校法人」(37.4%)で最も高く、「公共」(21.7%)で低い。プロバイダー別には、民間の「NPO 法人、任意団体、労働組合」(38.8%)、学校法人の「専修・各種学校」(38.6%)、「大学・大学院」(36.9%)でそれぞれ 4 割近くを占めており、公共の「地方自治体 + 第 3 セクター」(21.4%)と「大学・大学院、専修・各種学校」(21.8%)で約 2 割と低くなっている。

(図表 2 - 6)

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(図表 2 - 7 を参照) 分野別には「学校法人」(55.5 人)が最も多く、「民間」(16.3 人)が最も少ない。つぎにプロバイダー別にみると、学校法人の「大学・大学院」(183.8 人)と公共の「大学・大学院、専修・各種学校」(105.8 人)で圧倒的に多く、公共の「国」(11.6 人)、民間の「NPO 法人、

任意団体、労働組合」(11.1人)で少ない。

以上の点を踏まえると、学校法人の「大学・大学院」は常用雇用者総数及び1組織あたりの常用雇用者数が多く、非正社員の割合も高い。また公共の「大学・大学院、専修・各種学校」は常用雇用者総数が比較的多く、1組織あたりの常用雇用者数も多いが、非正社員の割合は相対的に少ない。民間の「NPO法人、任意団体、労働組合」は、常用雇用者総数は少ないが、非正社員の割合が高いといえる。

(図表2-7)

なお、上記の各教育訓練プロバイダーの常用雇用者数を同調査から抽出した際、一部の教育訓練プロバイダーについてはやむを得ず重複して抽出した部分があるので留意されたい。具体的には、民間の「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」それぞれの全常用雇用者数が、公共の「国」の常用雇用者数と民間の「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」の常用雇用者数の一部が、それぞれ重複している。詳細については、以下の「雇用者数の算定方法」を参照されたい。

#### 雇用者数の算定方法

常用雇用者数を算定するための基本的な方法と手順は「組織の数」と同様である。ただし、構造表の教育訓練プロバイダーの「企業(自社内)」の算定方法は異なっており、具体的には以下の通りである。

(ア) 『平成13年事業所・企業統計調査』によると「非農林漁業(除く公務)」は6,282,776事業所あるので、そこからさらに「鉱業」(3,770事業所)を除くと、6,279,006事業所(A)となる。

(イ) 『平成13年度能力開発基本調査』によれば、「全社を対象とする教育訓練(本社部門)を担当するもの(兼任・専任区別なく)がいる」企業比率は40.3%(B)である。

(ウ) また同調査によると、教育訓練担当者がいる企業1社あたりの平均担当者数は3.12人(C)である。

(エ) (ア)(イ)より、全社を対象とする教育訓練担当者がいる企業数を算定した。

$$(A) \times (B) = \text{約 } 2,530,439 \text{ 事業所 (D)}$$

(オ) (ウ)(エ)より、全体の教育訓練担当者数を算定した。

$$(C) \times (D) = \text{約 } 7,894,971 \text{ 人}$$

### (3) 組織特性全体からみた教育訓練構造表の比較

これまで、組織構造について「組織の数」「常用雇用者数」の2つの面からみてきたが、これらの特徴について、「企業(自社内)」を除く教育訓練プロバイダーの構成比から比較する(図表2-8を参照)。

組織数の構成比についてみると、全体を10割とすると、教育訓練プロバイダーの分野別では、「公共」「学校法人」「民間」ともに3割から4割程度となっており、そのうち「民間」が4割で最も高い。この分野をそれぞれ10割としたときの、各教育訓練プロバイダーの構成比をみると、分野別で最も大きい「民間」では「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」が7割で最も高く、「NPO法人、任意団体、労働組合」が1.2割、「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」と「商工会議所、商工会、経営者団体、協同組合、業界団体」がそれぞれ0.9割である。つぎに「学校法人」をみると、「専修・各種学校」が8割で「大学・大学院」の2割を大幅に上回っている。「公共」をみると、「地方自治体及び第三セクター」が7割で最も大きく、「大学・大学院、専修・各種学校」が2割、「国」が1割となっている。

続いて、常用雇用者総数について分野別の割合をみると、「学校法人」が5割で全体の半分を占める。これに「公共」が3割、「民間」が2割で続き、組織の構成比で最も高かった「民間」が常用雇用者数では最も低い。この分野をそれぞれ10割としたときの、各教育訓練プロバイダーの構成比をみると、「学校法人」では、「大学・大学院」が7割を占めており、「専修・各種学校」は3割に留まっている。これは、組織数の構成とは反対の傾向を示しており、「大学・大学院」では組織数は少ないが常用雇用者数は非常に多いということである。「公共」をみると、「大学・大学院、専修・各種学校」が7割で非常に高く、「地方自治体及び第三セクター」が3割となっている。なお「国」は0.5割にも満たなく、ごくわずかである。このことから、公共のなかで「大学・大学院、専修・各種学校」は組織数の構成と比較して相対的に常用雇用者数が多く、反対に「地方自治体及び第三セクター」は組織数と比較して常用雇用者数が少ないといえる。「民間」についてみると、「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」が8割で最も高く、「NPO法人、任意団体、労働組合」が1割、「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」と「商工会議所、商工会、経営者団体、協同組合、業界団体」が0.5割であり、組織数の構成と同様の傾向を示している。

したがって分野別には、「民間」分野は、組織数と比較すると相対的に他分野よりも常用雇用者数は少なく、「学校法人」分野は、組織数と比較すると相対的には常用雇用者数が多く、「公共」分野は他分野と異なり、組織数と常用雇用者数はほぼ同じような割合を占めているといえる。

また、各教育訓練プロバイダーについては、「民間」分野のなかでは組織数の分野内構成と常用雇用者数の分野内構成は同様の傾向がみられるが、「学校法人」分野のなかでは、組

組織数の分野内構成比は「専修・各種学校」が、常用雇用者数の分野内構成比は「大学・大学院」が多く、両者は異なる傾向を示している。また「公共」分野では、「国」は組織数の分野内構成比と常用雇用者数の分野内構成比は同じ傾向を示しているが、「地方自治体及び第三セクター」と「大学・大学院、専修・各種学校」は異なっており、組織数の分野内構成比は前者で、常用雇用者数の分野内構成比は後方でそれぞれ多い。

( 図表 2 - 8 )

## 2. 「サービス内容」からみた教育訓練プロバイダーの特徴

### ( 1 ) 訓練期間からみた特徴

J I L ( 1996 ) 調査を利用して、研修期間からの教育訓練プロバイダーの特質を明らかにする。図表 2 - 9 から明らかなように、第一に、短期は「財団・社団法人」と「株式会社」が主要な供給機関になっており、特に、その傾向は「株式会社」形態の教育訓練プロバイダーで顕著にみられる。長期コースは経営リスクが大きい事業であるため、収益性を重視する株式会社形態は短期に集中せざるを得ないためであろう。第二に、長期は「財団・社団法人」と「専修・各種学校」が担っているが、「専修・各種学校」の方が「財団・社団法人」よりも担い手としての位置付けが高くなっている。

( 図表 2 - 9 )

### ( 2 ) 訓練分野からみた特徴

#### 生涯職業能力開発促進センター調査より

サービス提供分野からの教育訓練プロバイダーの特質を明らかにするために、最も有益である調査は、「生涯職業能力開発促進センター」のウェブサイト ( [http : //www.ab-garden.ehdo.go.jp/index.html](http://www.ab-garden.ehdo.go.jp/index.html) ) にある「能力開発・教育コ - ス情報」( 以下、「データベース」と略す。 ) である。

このデータベース情報は、産業構造の変化に伴い、計画的な能力開発プログラムの作成援助、自ら能力開発を目指す者に対する情報提供、情報を活用した相談援助等を目的に、能力開発に関する枢要な情報を、各種教育機関や一般利用者に発進・提供するほか、都道府県センターを中心とするネットワークを活用しての相談援助等に活用するため、収集・公開している。

登録されている教育訓練プロバイダーは 3,099 組織で、うち、「公共」が 445 組織 ( 占有率 14.4% )、「学校法人」が 912 組織 ( 同 29.4% )、「民間」が 1,742 組織 ( 同 56.2% ) であり、半数強を「民間」が占めている。これを「平成 13 年事業所・企業統計調査」を利用した教育訓練プロバイダーの構成比率と比較すると、「公共」( 事業所統計における

構成比では32.3%)がかなり少なくなっている。その理由は国立の大学・大学院の登録が少ないからである。データ登録にあたっては、「生涯職業能力開発促進センター」では、国立の大学・大学院に対しても、情報の提供を依頼しているが、返答が非常に少ないため、結果として、国立の大学・大学院の登録が少なくなっているということである。したがって、「公共」、特に、国立の大学・大学院の登録コースも少なくなっている。

登録されているコースの分野に関しては、雇用・能力開発機構において実施している能力開発セミナー（在職者訓練）のコース分類をベースに構成されている。しかし、機構のセミナーの分類も変化しており、過去のデータの継承等を考慮して、開設当初の分類を維持しているが、今後見直しを行う予定になっている。

図表2-10は登録されている通学コースを雇用・能力開発機構において実施している能力開発セミナー（在職者訓練）のコース分類をベースに分類した結果を表している。同図表によれば、全体のコース数9,712で、その内訳は「管理・サービス系」（「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」）が44.2%を占め最も多く、次いで、「居住系（「建築施工」、「建築構造」、「建築設計」、「建築設備」、「資格試験」）」（22.7%）、「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」、「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」）」（18.5%）がこれに続いており、この3分野で約8割強を占めている。

（図表2-10）

つぎに、国立の大学・大学院、NPO等の登録コースが非常に少なくなっていることと、生涯職業能力開発促進センター以外の雇用・能力開発機構が実施しているセミナーコースが登録されていないことを留意しながら、各サービス提供分野から、教育訓練プロバイダーの特質を明らかにすると図表2-11のように整理することができる。

公共、学校法人、民間の分野別にみると、公共は管理・サービス系とともに機械系と電気・電子系で、学校法人は管理・サービス系に加えてデザイン系、化学系、社会福祉系で、民間は情報・通信系と居住系で多くのコースを設定するとの特徴がみられる。

さらに個々のプロバイダー別にみると、まず分野に対する特化の程度が異なり、この点は図表中の主要系集中度をみると明らかになる。特定分野に特化している（主要系集中度の大きい）プロバイダーの典型は国、次いで学校法人の大学・大学院と商工会議所等であり、いずれも管理・サービス系のコースを集中的に提供している。それに対して多様なプログラムを提供している（主要系集中度の小さい）プロバイダーは地方自治体である。

つぎに提供コースの構成から各プロバイダーの特徴みると以下ようになる。

前述したように国、学校法人の大学・大学院、商工会議所等は管理・サービス系に特化している。

地方自治体は機械系、電気・電子系、デザイン系、社会福祉の広い分野を重視している

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している

(図表2 - 11)

#### J I L 調査より

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、J I L (1996)調査と略す)を利用して、研修期間と研修分野の組み合わせから教育訓練プロバイダーの特質をみてる(図表2 - 12を参照)。ここでの研修分野は生涯職業能力開発促進センターの分類とは別に、企業内教育の研修体系に主に利用されている、階層別研修、職能別研修、目的・課題別研修、語学研修、O A・コンピュータ研修、資格取得研修、のような分類とした。

まず、研修期間が1ヶ月未満の短期コースからみてる。以下のように整理することができる。第一に、多様な分野を提供している「株式会社」形態の教育訓練プロバイダーの姿が浮かび上がってくる。ただし、そのなかでも収益性を意識して、「O A・コンピュータ研修」を主に提供している。第二に、「財団・社団法人」は特定の職種あるいは課題に対応した専門化された研修(「職能別研修」や「目的・課題別研修」)を主に提供している。第三に、「専修・各種学校」は「O A・コンピュータ研修」に特化した形で研修を提供している。

つぎに、研修期間が1ヶ月以上の長期コースをみると、以下のように整理することができる。第一に、多様な分野を提供している「財団・社団法人」形態の教育訓練プロバイダーの姿が浮かび上がってくる。そして、そのなかでも、仕事に直接した部分での「専門化・細分化」研修である「目的・課題別研修」を主に提供している。財団・社団法人の設立趣旨が提供している研修分野と密接に関係していることが伺われる。第二に、「資格取得研修」に特化した形で研修を提供している「専修・各種学校」の姿が浮かび上がってくる。第三に、「資格取得研修」を除き、長期コースに関しては積極的でない「株式会社」の姿が浮かび上がってくる。加えて、短期コースで積極的に提供していた「O A・コンピュータ研修」が大幅に後退しているのも「株式会社」の大きな特徴である。

以上、上記のことを整理すると、第一に、研修期間の長さに関係なく、特定の職種あるいは課題に対応した専門化された研修(「職能別研修」や「目的・課題別研修」)を主に

提供している「財団・社団法人」、第二に、収益性を意識しながら主に短期コースを中心に「OA・コンピュータ研修」を柱にしながらかつて広範囲な分野を積極的に提供している「株式会社」、第三に、短期では「OA・コンピュータ研修」、長期では「資格取得研修」に特化している「専修・各種学校」、という姿が浮かび上がってくる。

(図表 2 - 1 2 )

### 3 . 「サービス量」からみた教育訓練プロバイダーの特徴

#### ( 1 ) 事業収入 ( 「カネ」 ) からみた特徴

事業収入額と割合 ( 事業予算の算定方法は次項で詳述する )

J I L ( 1996 ) 調査によると、教育訓練をいっているプロバイダーのなかで、1 機関あたりの教育関連事業収入が最も高いのは、学校法人の「専修・各種学校」の 1284.5 百万円である。次いで民間の「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」が 846.8 百万円、「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」が 326.8 万円となっており、「N P O 法人、任意団体、労働組合」が 44.3 百万円で最も少ない ( 図表 2 - 1 3 を参照 ) 。学校法人の「専修・各種学校」の教育関連事業収入が最も高いのは、社会人教育だけでなく、学校教育事業の収入も含まれているためと考えられる。

( 図表 2 - 1 3 )

これら教育訓練プロバイダーの年間事業収入に占める教育関連事業の割合をみると ( 図表 2 - 1 4 を参照 ) 最も高いのは「専修・各種学校」が 88.1% であり、次いで「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」が 69.4%、「N P O 法人、任意団体、労働組合」が 59.5%、「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」が 49.9% となっている。これは、「専修・各種学校」では教育関連事業が主たる事業であり他のサービスをほとんど提供していないのに比べ、「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」、「N P O 法人、任意団体、労働組合」、「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」は、教育関連事業だけでなく他にもさまざまなサービス提供や事業展開をしており、教育関連事業が占める割合が低くなると考えられる。

( 図表 2 - 1 4 )

なお、J I L ( 1996 ) 調査の対象機関等の概要は以下の通りである。調査は、中央職業能力開発協会『ビジネス・キャリア制度認定教育訓練案内』( 平成 6 年度・7 年度 )、



労働省職業能力開発局監修『職業能力開発関係各種給付金の活用の手引』（平成7年度・ぎょうせい）、日本能率協会編『1995年：教育研修情報ガイド』に掲載されている724組織を対象に実施され、207組織から回収し、有効回収率は28.6%であった。調査対象組織の経営形態は「株式会社」が38.6%で最も多く、次いで、「社団法人」（20.3%）、「その他」（19.3%）、「学校法人」（13.0%）であり、最も少ないのが「財団法人」の8.7%である。また、その他の内訳は大きく職業訓練法人と任意団体、有限会社の3つに分かれ、その構成比はほぼ同じである。

#### 事業予算の算定方法

事業予算を算定するために、以下のような方法と手順を採用した。

- (ア) JIL(1996)調査によると、主に社会人教育を行っている民間教育訓練機関を対象に、教育関連事業による年間収入を尋ねた結果、1機関あたりの平均は953.2百万円であり、経営形態別にみると「学校法人」1284.5百万円、「財団法人・社団法人」388.0百万円、「株式会社」987.2百万円、「その他機関」44.3百万円である。
- (イ) JIL(1996)調査の対象機関を、教育訓練の市場構造表にある教育訓練プロバイダーに対応させると、同調査での「学校法人」は構造表のなかの「専修・各種学校」に、同「財団法人・社団法人」は「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」に、同「株式会社」は「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」になる。なお、同調査における「その他機関」とは、任意団体(除くNPO、労働組合)、有限会社、職業訓練法人がそれぞれ1/3程度ずつ含まれていることから、教育訓練プロバイダーの「NPO法人、任意団体、労働組合」、「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」、「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」が対応する。
- (ウ) つぎに、以下の手順に沿って教育訓練プロバイダーごとに教育訓練の収入を算定した。
- a. JIL(1996)調査の構成比から「学校法人」、「財団法人・社団法人」、「株式会社」、「その他機関」の機関数を算定し、前者3つは(イ)で示した通り構造表のなかの教育訓練プロバイダーに振り分けた。なお、「その他機関」の機関数は3等分し、同様に、構造表のなかの「NPO法人、任意団体、労働組合」、「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」、「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」の値にそれぞれ加え、余りは「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」に加えた。
  - b. a.で算定し振り分けた機関数をもとに、「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」、「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」、「NPO法人、任意団体、労働組合」の構成比を算定した。

c . a .の結果をもとに、「経営形態別年間教育関連事業収入」及び「各経営形態別の年間教育関連事業収入」、「事業収入に占める教育関連事業割合」を算定した。

## ( 2 ) 受講者数からみた特徴

同様に、J I L ( 1996)調査を利用して、受講者数からの教育訓練プロバイダーの特質を明らかにする。ただし、ここでは、上記の調査結果の制約もあり、「財団・社団法人」、「株式会社」、「専修・各種学校」の3組織に限定する。

図表 2 - 1 5 から明らかなように、第一に、職業人を対象にした教育訓練サービスの主要な供給源は「財団・社団法人」と「株式会社」であり、学校教育の役割は大きくない。第二に、講習会・セミナーの受講期間を1か月以上の長期コースと1か月未満の短期コースにわけ、それぞれの延べ受講者数をみると、短期は「財団・社団法人」と「株式会社」が主要な供給機関になっているが、長期形式の教育訓練になると、「財団・社団法人」が圧倒的な役割を果たしている。長期コースは経営リスクが大きい事業であるため、収益性を重視する株式会社形態は短期に集中せざるを得ないためであろう。第三に、「専修・各種学校」に注目すると、短期コースよりも長期コースの受講者が多くなっており、「財団・社団法人」と同様に、長期コースを担っている機関という位置付けにある。

( 図表 2 - 1 5 )

## 第4節 需要側からみた教育訓練サービス市場の特徴

### 1 . 企業の教育訓練費用からみた市場の特徴

#### ( 1 ) 教育訓練費用と割合

ここでは、需要側である企業からみた教育訓練サービス市場の構造について、企業が1年間にかかる教育訓練費用と教育訓練プロバイダーの利用割合から明らかにする。厚生労働省統計情報部( 2003 )『平成 14 年度 就労条件総合調査』によると、企業が常用労働者 1 人あたりの1ヶ月にかかる平均教育訓練費用は1,256円であり、年間では教育訓練費用は15,072円となる。したがって、これを日本全体の雇用者( 除く農林漁業、公務、計 4889 万人)に広げてみると、企業側の費用としてかかる教育訓練費総額は約 7368.7 億円である( 図表 2 - 1 6 を参照)。これを、教育訓練プロバイダー別にみると、まず「企業( 自社内)」か、あるいはその他の教育訓練プロバイダーかをみると、両者は1対2の割合となっている(「企業( 自社内)」33.5%、その他の教育訓練プロバイダー66.5%)。

( 図表 2 - 1 6 )

つぎに、「企業( 自社内)」を除く教育訓練プロバイダーを10割としたときに、教育訓練

プロバイダーの分野別の構成比をみると（図表 2 - 17 を参照）、「民間」が 9 割と圧倒的に多く、「公共」は 1 割、「学校法人」はごくわずかで 1 割にも満たない。

続いて、分野を 10 割としたときの構成比についてみると、「民間」分野は「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」が 6 割を占め、「商工会議所、商工会、経営者団体、協同組合、業界団体」が 3 割、「NPO 法人、任意団体、労働組合」が 1 割であり、「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」は 1 割にも満たない。「公共」分野では、「国及び地方自治体、第三セクター」が併せてほぼ 10 割を占めており、「大学・大学院、専修・各種学校」の占める割合は非常に小さい。「学校法人」分野は、「専修・各種学校」が 7 割、「大学・大学院」が 3 割という構成になっている。

（図表 2 - 17）

## （ 2 ）教育訓練費用の算定方法

企業の教育訓練費用と教育訓練プロバイダーの利用割合を算定するために、以下のような方法と手順を採用した。

（ア） 9 大産業（鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業（家事サービス業、教育、外国公務を除く。)) を対象とした厚生労働省統計情報部（2003）『平成 14 年度 就労条件総合調査』の調査結果である「常用労働者 1 人あたりの 1 ヶ月の平均教育訓練費用（1,256 円）」に基づいて、日本全体の企業における雇用者の教育訓練費用総額を次の手順で算定した。

- a . 「常用労働者 1 人あたりの 1 ヶ月の平均教育訓練費用：1,256 円」×12 ヶ月  
= 常用労働者 1 人あたりの平均年間教育訓練費用（15,072 円）

なお、同調査における「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

- （ a ）期間を定めずに雇われている労働者  
（ b ）1 ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者  
（ c ）1 ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者  
で、11 月及び 12 月の各月にそれぞれ 18 日以上雇用された者

- b . つぎに、日本の常用労働者数を明らかにするため、総務省統計局（2003）『労働力調査』を用いる。すると前述の「常用労働者」とは、同調査においては「雇用者」に該当すると考えられた。したがって、農林漁業従事者及び公務を除いた全雇用者数は 4889 万人となり、これと a . で示した結果を乗じて、  
〔（ a ）×「全雇用者：4889 万人」〕= 雇用者全体の年間教育訓練費用（7368.7 億円）  
を算定した。

なお、同調査における「雇用者」とは、「会社、団体、官公庁又は自営業主や個人

の家庭に雇われて、給料、賃金を得ている者及び会社、団体の役員」を指しており、このなかはさらに、常雇（雇用者のうち、臨時雇、日雇以外の者。役員を含む。）臨時雇（1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者）、日雇（日々又は1か月未満の契約で雇われている者）に分かれている。

- (イ) 日本労働研究機構（2003）『平成14年度 能力開発基本調査』の費用からみた外部教育訓練機関別の利用割合に関する調査結果に基づき、(ア)の(a)及び(b)で算定した値にそれぞれ外部教育訓練機関の利用割合をかけて、各機関への企業の費用を算定した。なお、同調査によって利用割合が明らかになった外部教育訓練機関は、「親会社・関連会社」、「設備・コンピュータなどの導入企業」、「商工会・商工会議所・経営団体・業界団体・協同組合」、「民間教育訓練機関」、「公共職業訓練機関（工業技術センター・試験所を含む）」、「専修学校・各種学校」、「大学・大学院」、「その他」である。
- (ウ) (イ)で算出したそれぞれの外部の教育訓練機関にかかる費用を、教育訓練市場の構造表にある教育訓練プロバイダーに当てはめた（図表2-18を参照）。
- a. 「親会社・関連会社」および「設備・コンピュータなどの導入企業」の2分類の外部教育訓練機関は、構造表のなかにある教育訓練プロバイダーの「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」が対応する。
  - b. 外部教育訓練機関の「民間教育訓練機関」は構造表のなかの教育訓練プロバイダーでは「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」と「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」が対応する。『事業所・企業統計調査』の組織数によれば、両者の構成比はおよそ7：0.9であることから、これに基づいて「民間教育訓練機関」の値をそれぞれの教育訓練プロバイダーに比例配分した。
  - c. 外部教育訓練機関の「商工会・商工会議所・経営団体・業界団体・協同組合」は、構造表の教育訓練プロバイダーでは「商工会議所、商工会、経営者団体、協同組合、業界団体」が対応する。
  - d. 外部教育訓練機関の「専修学校・各種学校」は、構造表では「専修・各種学校」と「大学・大学院、専修・各種学校」が対応する。しかし、公共の専修学校と各種学校の数は非常に少ないため、ここでは学校法人の「専修・各種学校」にのみ対応していると考ええる。
  - e. 外部教育訓練機関の「大学・大学院」は、構造表では「大学・大学院」と「大学・大学院、専修・各種学校」が対応する。『事業所・企業統計調査』の組織数によれば、両者は1：1の構成比であるので、これに基づき外部教育機関の「大学・大学院」の値をそれぞれの教育訓練プロバイダーに比例配分した。
  - f. 外部教育訓練機関の「公共職業訓練機関（工業技術センター・試験所を含む）」は、構造表のなかの「国」、「地方自治体」、「第三セクター」の3つの教育訓練プロバイ

ダーが対応する。

g. 外部教育訓練機関において、a. から f. までに含まれない「その他」は、構造表のなかの教育訓練プロバイダーの「NPO法人、任意団体、労働組合」が対応する。

(図表2 - 18)

なお、日本労働研究機構(2003)『平成14年度 能力開発基本調査』の概要は以下の通りである。同調査は、帝国データバンクの企業データベースをもとに、全国・全業種のなかから、従業員規模30人以上の企業1万社を無作為に抽出した。そのうち2,063社から回収し、有効回収率は20.6%であった。調査対象企業の業種は「製造業」が31.3%で最も多く、以下、「サービス業」(23.6%)、「建設業」(15.3%)、「卸売・小売業、飲食店」(15.0%)と続いており、少ないのは、「運輸・通信業」(8.9%)、「金融・保険・不動産業」(2.6%)、「電気・ガス、水道、熱供給業」(0.9%)である。また労務構成についてみると、正社員数別には「30~49人」(29.3%)、「50~99人」(28.2%)、「100~299人」(24.7%)で多く、これに「300人以上」(7.9%)、「30人未満」(7.8%)が続いている。

## 2. 個人の需要する教育訓練サービスからみた市場の特徴

### (1) 受講状況の全体的傾向

今回開発した教育訓練サービス市場の概念図では、「個人が費用を負担し受講した教育訓練サービス」を「個人が需要する教育訓練サービス」としているが、それを明らかにできる既存統計はない。そこでここでは、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)(以下、JIL(1998)調査と略す)を利用して、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と利用した社外研修の実施機関をみている。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ので注意してほしい。

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社外研修を受講しており、受講したきっかけは「自分の勉強のために自分から(自主決定型)」(37.5%)、「上司に言われて自分で判断して(上司指示型)」(32.0%)、「上司の指示・命令(上司アドバイス型)」(30.0%)がほぼ等しい分布になっている。

他方、後者(利用した社外研修)については、「株式会社・有限会社等」が49.0%を占め、残りを「商工会議所・業界団体等」(27.5%)、「NPO法人、任意団体等」(11.5%)、「財団・社団法人等」(6.3%)が大多数を占め、「公共」や「学校法人」が占める割合は小さい。なお、「公共」の比率が小さい理由としては調査対象が大企業のホワイトカラー

を中心にしているからであろう。また、個人が利用している「民間」の構成割合については、企業が利用している外部教育訓練機関の構成とほぼ同じような傾向を表している。ホワイトカラー個人であっても社外研修の受講のきっかけとして上司が関係ある比率が6割強を占めているからであろう（図表2 - 19を参照）。

（図表2 - 19）

なお、J I L（1998）調査の外部教育訓練機関の選択肢を教育訓練サービス市場の構造表にある教育訓練プロバイダーに以下のように当てはめた（図表2 - 20を参照）。

- a . 「親会社・関連会社」、「設備等の機器メーカー」及び「その他の取引先」の3種類の外部教育訓練機関は、構造表における教育訓練プロバイダーの「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」が対応する。
- b . 外部教育訓練機関の「民間教育訓練機関」は構造表のなかの教育訓練プロバイダーでは「株式会社、有限会社、合名会社、合資会社」と「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」が対応する。『事業所・企業統計調査』の組織数によれば、両者の構成比はおよそ7 : 0.9 であることから、これに基づいて「民間教育訓練機関」の値をそれぞれの教育訓練プロバイダーに比例配分した。
- c . 外部教育訓練機関の「業界団体」は、構造表の教育訓練プロバイダーでは「商工会議所、商工会、経営者団体、協同組合、業界団体」が対応する。
- d . 外部教育訓練機関の「専修学校・大学・大学院」及び「海外の大学・研究機関」は、構造表では「学校法人」の「専修・各種学校」と「大学・大学院」及び「公共」の「大学・大学院、専修・各種学校」が対応する。
- e . 外部教育訓練機関の「学会」は、構造表では「財団、社団、社会福祉法人、医療法人、職業訓練法人」が対応する。
- f . 外部教育訓練機関の「公共職業訓練機関」は、構造表のなかの「国」、「地方自治体」、「第三セクター」の3つの教育訓練プロバイダーが対応する。
- g . 外部教育訓練機関において、a . から f . までに含まれない「その他」は、構造表のなかの「N P O 法人、任意団体、労働組合」が対応する。

（図表2 - 20）

最後に、J I L（1998）調査の特徴を表すと以下ようになる。アンケート調査はダイヤモンド社の会社職員録に記載されている1・2部上場企業1,000社の特定の部門をランダムに選び、その部門長宛に調査票（部門長用1部、部門長以外の管理職用3部、非管理職6部、ただし、調査票の内容は同じ）10部を郵送し、その部門長から部門の部下へ調査

票を配布してもらった。つまり、1社あたり10名、合計10,000名を対象とした。期日までに有効に回収された調査票は1,219枚であり、有効回収率は12.3%であった。

調査対象者の勤務先の職位は、「一般社員」が34.8%を占め最も多く、残りを「現場監督者・主任・係長相当」(23.4%)と「課長相当」(23.1%)、「部・次長相当」(18.5%)が占めている。所属部門は、「人事部門」が22.1%を占め最も多く、残りを「営業部門」(14.1%)と「研究・技術・開発部門」(11.3%)、「経営企画部門」(9.6%)が多くを占めている。

## (2) 受講のきっかけ別の傾向

受講のきっかけ別に個人が利用している教育訓練プロバイダーの特質をみてる(図表2-21を参照)。同図表に示したように、受講のきっかけが自分の勉強のために自分からという自主決定型になるほど、「学校法人」と「財団・社団法人等」の利用割合が高くなっている。

自主決定型は個人が自己負担する金額も高くなっており、個人が自己負担で教育訓練プロバイダーを利用する場合には、より個人の専門能力の向上とその向上した能力を第三者機関に評価してもらうために、特定の職種あるいは課題に対応した専門化された研修やその研修に付随して取得することが可能である公的資格(たとえば、学位や高度な公的な資格等)を付与するような「学校法人」、特に、「大学・大学院」や職能団体的な性格を担っている「財団・社団法人」を利用している姿が浮かび上がってくる。

(図表2-21)

## 3. 公的支出からみた市場の特徴

### (1) 全体の特徴

政府部門からみた教育訓練サービス市場の特徴について、政府部門が教育訓練サービス市場に支出している金額からみてる。その場合、政府部門は多岐にわたるが、ここでは、厚生労働省職業能力開発局の平成15年度の職業能力開発事業(国際技術協力関係予算、勤労青少年福祉増進関係予算は除外)<sup>(1)</sup>に係わる予算と雇用勘定の失業等給付費の中に位置付けられている教育訓練給付金に関する予算(平成14年度)を用いて紹介する。したがって、ここで対象としている政府部門はあくまでも厚生労働省の職業能力開発に係わる予算のみであるので注意してほしい。

まず、予算の総額は163,184百万円で、うち、職業能力開発事業(国際技術協力関係予算、勤労青少年福祉増進関係予算は除外)の予算の総額は122,772百万円、教育訓練給付金に関する予算総額は40,412百万円<sup>(2)</sup>であり、職業能力開発事業が8に対して、教育訓練給付金が2の構成になっている(図表2-22を参照)。

つぎに、職業能力開発事業についてみると、大きく、主に国（雇用・能力開発機構）が直接、教育訓練を企画し、実施する、あるいは、都道府県が企画し、実施する教育訓練に国が補助する「公共職業訓練」の予算が 83,898 百万円、国が教育訓練の企業・実施基準を決め、その基準で教育訓練を実施する団体や企業に国が予算を補助する「企業における職業能力開発への支援事業」の予算が 18,459 百万円、職業能力評価事業・技能振興事業の予算が 4,053 百万円、国等が企画立案し、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 16,362 百万円の 4 つに分かれる。したがって、職業能力開発事業の予算の内訳は「公共職業訓練」が 68.4%、「企業における職業能力開発への支援事業」が 15.0%、「職業能力評価事業・技能振興事業」が 3.3%、「人材育成に関する啓発・普及事業」が 13.3%、という構成になっている。

図表 2 - 2 2 職業能力開発事業(教育訓練給付金を含む)の予算の内訳

		予算額(百万円)	占有率(%)	
職業能力 開発事業	公共職業訓練	83,898	68.4	75.2
	企業等における職業能力開発への支援	18,459	15.0	
	職業能力評価事業・技能振興事業	4,053	3.3	
	人材育成に関する啓発・普及事業	16,362	13.3	
	小計	122,772	100.0	
教育訓練給付金		40,412	-	24.8
合計		163,184	-	100.0

なお、教育訓練給付金とは、一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者）又は一般被保険者であった者（離職者）が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額（上限あり）を公共職業安定所から支給される給付金である。最終的には個人に支給されるものであるが、国(公共職業安定所)に配布される予算額しか明確になっていない。

## (2) 各事業の特徴

### 公共職業訓練

公共職業訓練の予算は、国が直接、教育訓練を企画し、実施する公共職業訓練に 33,417 百万円（雇用・能力開発機構が行う普通職業訓練・高度職業訓練・指導員訓練等の予算が 32,563 百万円、高齢・障害者雇用支援機構が行う障害者訓練の予算が 854 百万円）、都道府県が企画し、実施する公共職業訓練に国が補助する事業に 19,722 百万円（普通職業訓練・高度職業訓練の予算が 15,904 百万円、障害者訓練の予算が 3,818 百万円）、国及び都道府県が行う公共職業訓練のうち、国及び地方自治体が企画立案し、専修・各種学校、企業等、大学、NPO に委託して行う委託訓練に 30,759 百万円、の 3 つに分かれる。したがって、国あるいは地方自治体が直接、企画・実施する公共職業訓練が約 6 に対して、民



間等へ委託する訓練が約4の構成になっている（図表2-23を参照）。

図表2-23 公共職業訓練の予算内訳

予算を執行する機関		職業訓練の内容	予算額	(%)	
国	雇用・能力開発機構	普通・高度職業訓練等	32,563百万円	38.8	39.8
	高齢・障害者雇用支援機構	障害者訓練	854百万円	1.0	
都道府県		普通・高度職業訓練	15,904百万円	19.0	23.6
		障害者訓練 <sup>1</sup>	3,818百万円	4.6	
国	雇用・能力開発機構	委託訓練	30,759百万円	36.6	36.6
都道府県					
合計			83,898百万円	100.0	100.0

<sup>1</sup>：国立だが県へ委託。

#### 企業における職業能力開発への支援

「企業における職業能力開発への支援事業」の予算は、国が企業の教育訓練に係る費用を補助する「企業への資金支援」が16,949百万円、国が第3セクターの職業訓練に係る費用を補助する「第3セクターへの資金支援」が1,370百万円、国の機関が民間企業の教育訓練に対して資金以外の支援をする「企業への資金以外の支援」が140百万円の3つに分かれ、それぞれ、91.8%、7.4%、0.8%という構成になっている。また、「企業への資金支援」は「認定職業訓練に対する助成」と「認定職業訓練以外の各種助成金」に分けられ、その構成比率は約1対6である。そして、「認定職業訓練以外の各種助成金」のなかでは、「キャリア形成促進助成金」が9割強を占めている（図表2-24を参照）。

図表2-24 企業における職業能力開発への支援の予算の内訳

最終的に予算が配布される機関		内 訳		予算額	(%)	
企業	企業（認定職業訓練）	認定職業訓練に対する助成		2,265百万円	12.3	91.8
	企業(上記以外)	各種助成金	中小企業人材育成事業助成金	60百万円	0.3	
			人材高度化助成金	1,149百万円	6.2	
			キャリア形成促進助成金	13,475百万円	73.0	
第三セクター		地域職業訓練センター <sup>2</sup>		71百万円	0.4	7.4
		コンピュータカレッジ <sup>2</sup>		1,299百万円	7.0	
国	雇用・能力開発機構	能力開発支援センター		71百万円	0.4	0.8
	対象支援機関・情報処理推進機構	情報関連人材育成事業		69百万円	0.4	
合計				18,459百万円	100.0	100.0

<sup>2</sup>：建物・施設の設置は国で、運営は職業訓練法人へ。

(注)職業訓練法人等の税制上の優遇措置、情報提供等に相当する公的資金相当分は含まれない。

(注)公共職業能力開発施設による各種援助に相当する公的資金相当分は含まれない。

なお、以下では、それぞれの事業に関して、簡単に紹介する。

#### (ア)認定職業訓練に対する助成

認定職業訓練の効果的な実施促進を図るため、中小企業事業主等が実施する認定職業訓練の運営に要する経費の一部、地方自治体や職業訓練法人等が認定職業訓練のための施設や設備を設置・整備するのに要する経費の一部を国が補助する事業

(イ)各種助成金

助成金は3つあり、第一に、中小企業人材育成事業助成金は高度化、高付加価値化に対応した技能者の育成等の事業及び建設技能者の育成等の事業を行う中小企業団体に対する助成金である。第二に、人材高度化助成金は人材高度化推進事業に取り組む事業主及び事業主団体に対する助成金である。第三に、キャリア形成促進助成金は目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力の評価、労働者に対するキャリア・コンサルティングの機会の確保を行う事業主に対する助成金である。

(ウ)地域職業訓練センター

雇用・能力開発機構が設置し職業訓練法人等に運営を委託している施設である。地域の中小企業労働者や求職者等に対し各種職業教育訓練を行う事業主や事業主団体等に施設を提供したり、地方公共団体等が地域住民に対して行う各種職業講習の場として、地域における教育訓練の振興を図ることを目的としている。

(エ)コンピュータカレッジ

雇用・能力開発機構が設置し職業訓練法人等に運営を委託している情報処理技能者養成施設である。情報産業の集積が著しい地域や今後集積が見込まれる地域に情報処理関連技能者養成施設を設置し、民間企業の活力を利用することで情報処理関連に従事する技能者を育成し地域の雇用開発の促進を図ることを目的としている。

(オ)能力開発支援センター

雇用・能力開発機構が運営する施設である。労働者の自発的な職業能力開発、地域の能力開発の相談援助や民間教育訓練機関等を含めた地域の教育訓練資源の効果的な活用を図り、地域の能力開発施策を効果的に実施するための拠点として地域の教育訓練振興を図ることを目的としている。

(カ)情報関連人材育成事業

新事業の創出に資する情報関連人材育成事業の推進を図るため、対象支援機関及び独立行政法人情報処理推進機構(旧情報処理振興事業協会)に対する助成等を行う事業である。

職業能力評価事業・技能振興事業

職業能力評価事業・技能振興事業の予算は、職業能力評価事業が3,667百万円、技能振興事業(主に、「高度熟練技能活用促進事業」)が386百万円で、約9対1の構成である。また、前者の予算は、国の機関に近い中央職業能力開発協会が実施する職業能力

評価に関する事業が2,028百万円、都道府県の外郭団体である都道府県職業能力開発協会が実施する技能検定が1,621百万円、(社)調理技術技能センター、(社)全国ビルメンテナンス協会等の団体が実施する技能検定が18百万円、の3つに分かれ、国や都道府県が関与する割合が高い(図表2-25を参照)。

図表2-25 職業能力評価事業・技能振興事業の内訳

予算を執行する機関		内 訳	予 算 額	(%)	
職業能力 評価事業 3,667百万 円	中央職業能力 開発協会	技能検定	932百万円	23.0	50.1
		評価制度の整備	433百万円	10.7	
		ビジネスキャリア制度の推 進	663百万円	16.4	
	都道府県	技能検定	1,621百万円	40.0	40.4
	社団法人	技能検定	18百万円	0.4	
技能振興事業 386百万円	中央職業能力 開発協会	高度熟練技能活用促進事業	338百万円	8.3	9.5
		社団法人	48百万円	1.2	
	合 計		4,053百万円	100.0	100.0

ちなみに、「高度熟練技能活用促進事業」とは、若年者を中心としたものづくり離れと熟練技能者の高齢化により、日本の産業を支える優れた熟練技能活用・継承が困難になりつつある。そこで、今後とも必要な高度熟練技能(者)が活用され、次代の後継者が育成されることを促進するため、高度熟練技能者の選定、高度熟練技能に関する情報の収集・提供及び高度熟練技能者等による技能継承への支援を図るものである。

#### 人材育成に関する啓発・普及事業

人材育成に関する啓発・普及事業の予算は、国が直接的に行う事業(「キャリア形成支援体制の整備」が6,273百万円、「人材大国を創造する取組の推進」が4,132百万円、「職業意識の啓発」が2,368万円)が12,773百万円、都道府県が直接的に行う事業(「地域人材育成総合プロジェクト」が52百万円、団体等へ委託して行う事業(「介護労働のための能力開発」)が3,537百万円)であり、それぞれ、78.1%、0.3%、21.6%という構成になっている(図表2-26を参照)。

図表2-26 人材育成に関する啓発・普及事業の予算の内訳

予算を執行する機関		内 訳	予 算 額	(%)	
国	雇用・能力開発機 構等	キャリア形成支援体制の整備	6,273百万円	38.3	78.1
		人材大国を創造する取組の推進	4,132百万円	25.3	
		職業意識の啓発	2,368百万円	14.5	
都道府県		地域人材育成総合プロジェクト	52百万円	0.3	0.3
財団法人		介護労働者のための能力開発	3,537百万円	21.6	21.6
合 計			16,362百万円	100.0	100.0

なお、以下では、それぞれの事業に関して、簡単に紹介する。

(ア) キャリア形成支援体制の整備

労働者自らが求められる職業能力の変化に柔軟に対応し効果的に職業能力を発揮するため、事業主主導の職業能力開発に加え労働者の自発的な職業能力の開発・向上を推進する必要がある。そこで、労働者のキャリア形成支援拠点としてのキャリア形成支援コーナーの設置、能力開発支援アドバイザーの配置、普及・啓発活動の推進、企業内キャリア形成支援を担う人材の育成支援・機能強化を行う。

(イ) 人材大国を創造する取組の推進

急速な技術革新の進展や経済のグローバル化の中で、日本の企業や経済が引き続き競争力・活力を保持・増進していくために、企業や個人によって先端的で知識集約的な財・サービスが次々と生み出されていくよう知識・知恵を生み出す創造的人材が豊富に存在する人材大国を創造する必要がある。具体的事業として、人材大国創造総合会議の開催、人材大国創造地域協議会の開催、人材大国創造に関する普及・推進活動の推進、若年者の総合的なキャリア形成の支援、人材大国創造を進めるための先導的な教育訓練の推進、キャリア形成モデル企業の公表・普及を行う。

(ウ) 地域人材育成総合プロジェクト

各地域の中核を担う製造業において高付加価値化や新分野展開を担える企業活動を支えていく技能人材の育成が急務な地域で、地域ぐるみでその育成・確保に自主的・総合的に取り組むことを支援する事業である。

(エ) 介護労働者のための能力開発

(財) 介護労働安定センターによる事業である。介護関係業務に従事する労働者について、雇用管理の改善、能力開発・向上、労働力の需給調整に対する支援等を行うために必要な事業を行うことで、介護労働者の職業の安定や福祉の増進を目的としている。

(3) 教育訓練プロバイダーからみた特徴

最後に、国の予算（職業能力開発事業に係わる予算のみ）が最終的に、どの教育訓練プロバイダーに配分されていくのかという観点から整理してみる（図表2-27を参照）。

第一に、国の予算を国の機関自らが自家消費する費用は48,696百万円（「公共職業訓練」の国部分33,417百万円、「企業における職業能力開発への支援」の国部分140百万円、「職業能力評価事業・技能振興事業」の中央職業能力開発協会の部分2,366百万円、「人材育成に関する啓発・普及事業」の国の部分12,773百万円）で、その占有率は39.7%になる。

第二に、国から補助を受け、都道府県が教育訓練等の企画・実施等に使う費用は21,395百万円（「公共職業訓練」の都道府県部分19,722百万円、「職業能力評価事業・技能振

興事業」の都道府県の部分 1,621 百万円、「人材育成に関する啓発・普及事業」の都道府県の部分 52 百万円)で、その占有率は 17.4%になる。

第三に、国から補助を受け、第 3 セクターが教育訓練等の企画・実施等に使う費用は 1,370 百万円であり、その占有率は 1.1%になる。

第四に、国、都道府県及び第 3 セク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 71,461 百万円になり、占有率は 58.2%になる。

第五に、公共部門以外の残りの費用は「学校法人」及び「民間」が消費する費用であるが、その費用の全てをプロバイダーに割り振ることができないが、企業が使う費用を確定することができ、その費用は 16,949 百万円になり、全体からみた占有率は 13.8%になる。

(図表 2 - 27)

【参考文献】

- (1) 厚生労働省職業能力開発局(2003)『職業能力開発事業の概要(平成 15 年度)』
- (2) 財政調査会編纂(2003)『國の予算 平成 14 年度予算 平成 13 年度第 1 次補正予算 平成 13 年度第 2 次補正予算』はせ書房

### 第3章 まとめと今後取り組むべき課題

#### 第1節 調査研究のねらいと枠組み

##### 1. 調査研究の背景とねらい

厳しい国際競争に迫られ、付加価値の高い製品・サービスをもって市場競争に勝ち抜くことを迫られているわが国企業にとって、高度な能力をもつ人材を開発し蓄積することはこれまで以上に重要な経営課題である。また労働者個人も、市場環境の変化と企業が進める人事管理の再編のなかで、自らの力で能力とキャリアを開発することが求められている。こうしたことを背景にして、労働市場における企業と労働者に対する教育訓練サービス体制の充実が重要な政策課題になっているが、労働市場において「どのような教育訓練サービスがどのように提供され、需要されているのか」の現状が体系的に明らかにされていない。現状を体系的かつ正確に認識できない限り、効果的な政策を作りあげることとはできないだろう。

こうした問題意識をもって、教育訓練サービスをめぐって形成されている市場の特徴を把握し、労働市場における教育訓練体制を整備するうえでの課題と政策形成のあり方を検討するうえで必要な基礎的な情報を提供することが本研究のねらいである。

##### 2. 教育訓練サービス市場の捉え方

そこで本研究では、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ている。労働市場における教育訓練サービス市場は、教育訓練を提供するプロバイダーから形成される供給構造、教育訓練サービスを利用する企業や労働者等から形成される需要構造、それらの構造を背景にして労働市場において実際に供給され需要された教育訓練サービスの構造の三つの部分から構成されていると捉え、それらの構造を明らかにするための指標の体系を作成している。

それらの指標は主に教育訓練サービスがどの程度供給され需要されているか（市場の規模）を測定するための指標、どのような内容の教育訓練サービスが供給され需要されているのか（市場の構造）をみるための指標から構成されている。さらに供給構造については、教育訓練プロバイダーがどの程度の供給力基盤を形成しているかを把握するための教育訓練プロバイダーの組織特性をみるための指標を設定している。

本報告書の2章では、このような枠組みに沿って、既存の統計資料を用いながら教育訓練サービス市場の特質について分析している。以下ではその主要な結果についてまず整理しておきたい。

#### 第2節 教育訓練サービス市場の分析結果

##### 1. 教育訓練サービス市場の規模と構造

## 企業の教育訓練費用からみた教育訓練サービス市場

まず問題になる点は、教育訓練サービス市場の規模と構造である。それを包括的に把握できる統計資料がないので、本報告書では、教育訓練費の主要な負担者である企業と政府の費用支出状況からみている。まず企業については、OFF-JTに支出している教育訓練費用のデータを用いて「カネ」からみた市場の規模と構造を把握している（厚生労働省（2003）『平成14年度 就労条件総合調査』を活用）。

それによると、企業が2003年の1年間に支出した教育訓練費用は約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（以下では外部化された教育訓練サービスを提供する機関を教育訓練プロバイダーと呼ぶ）に支払われているので、外部化されている教育訓練サービスの市場規模はほぼ4900億円ということになる。

つぎに教育訓練サービス市場の構造を、外部化された企業の教育訓練費用の面からみると、教育訓練プロバイダー別構成は民間部門が9割、公共部門が1割、学校法人がごく僅かとなっている。さらに民間部門のなかでは株式会社等（民間全体の6割）と商工会議所等経営者団体（3割）が主要なプロバイダーである。

## 政府の教育訓練予算からみた教育訓練サービス市場

つぎの政府については、多様な部門が教育訓練サービスに関わっているが、本報告書では厚生労働省の職業能力開発に係わる予算を活用している。2003年度の予算総額は1632億円であり、うち職業能力開発事業が1228億円、教育訓練給付金関係予算が404億円である。職業能力開発事業は、大きく「公共職業訓練」839億円、国の決める基準にしたがって教育訓練を実施する団体や企業を補助する「企業における職業能力開発への支援事業」185億円、職業能力評価事業・技能振興事業41億円、国等が企画立案し、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」164億円に分かれる。さらに最も予算規模の大きい「公共職業訓練」は、国が企画し実施する公共職業訓練（主に雇用・能力開発機構が担当）334億円、都道府県が企画し実施する訓練に国が補助する事業197億円、国及び地方自治体が企画立案し、専修・各種学校、企業等に委託して行う委託訓練308億円からなる。

こうした予算がどの教育訓練プロバイダーに配分されていくのかを職業能力開発事業予算について整理すると、国の機関が自家消費する費用が487億円（占有率は40%）、国から補助を受け、都道府県が使う費用が214億円（同17%）、国から補助を受け第3セクターが使う費用が14億円（同1%）である。したがって国、都道府県及び第3セク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715億円（同58%）になり、残りの513億円（同42%）が学校法人及び民間が消費する費用になる。

前述したように民間企業の教育訓練費用が約7400億円、うち外部化された部分が約4900億円である。政府部門の総予算と民間企業の総費用を加えると、教育訓練サービス市場に

おける総支出はおよそ 9001 億円になる。また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 億円の合計を政府部門予算のなかの外部流出分とすると、それに民間のそれを加えた、費用負担部門（政府部門と民間企業）から外部に流出した教育訓練サービス費の規模は約 5817 億円になる。

## 2. 教育訓練サービス市場の供給構造

### (1) 「組織特性」からみた教育訓練プロバイダーの特徴

教育訓練プロバイダーの組織数は、2003 年現在で約 1.7 万組織である（総務省（2003）『平成 13 年 事業所・企業統計調査』を活用）。その内訳は分野別にみると民間（36%）、学校法人（35%）、公共（32%）が 3 等分する構成であるが、個別プロバイダー別にみると、専修・各種学校（28%）が最も多く、株式会社等（25%）と地方自治体・第三セクター（22%）がそれに次いでいる。それらに対して、国の構成比は 3%と最も低い。

同様に教育訓練プロバイダーに雇用されている常用労働者は 63 万人である（総務省（2003）『平成 13 年 事業所・企業統計調査』を活用）。その内訳は学校法人（53%）が過半を占め、公共（32%）と民間（16%）が次いでいる。それを個別のプロバイダー別にみると、学校法人の大学・大学院（36%）が最も多く、公共の大学・大学院・専修・専門学校（22%）、学校法人の専修・各種学校（16%）、株式会社等（13%）が続いている。

最後に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。

### (2) 「サービス内容」からみた教育訓練プロバイダーの特徴

サービス内容を「提供するコースの研修期間」でみると（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 J I L（1996）調査）を活用）、短期コースは財団・社団法人と株式会社（とくに株式会社）が、長期コースは財団・社団法人と専修・各種学校（とくに専修・各種学校）が主に担い手になっている。

つぎに訓練分野について、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）（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）（19%）を加えた 3 分野で約 8 割強を占める構成になっている。

これをプロバイダーの分野別にみると、公共は管理・サービス系とともに機械系と電気・電子系で、学校法人は管理・サービス系に加えてデザイン系、化学系、社会福祉系で、民間は情報・通信系と居住系で多くのコースを設定するとの特徴がみられる。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・サービス系を



中心にした特定コース特化型であるのに対して、地方自治体は機械系、電気・電子系、デザイン系、社会福祉系の広い分野をカバーしている多分野提供型プロバイダーである。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。

同様にJIL(1996)調査を利用して分析すると、第一に、研修期間の長さに関係なく、特定の職種あるいは課題に対応した専門化された研修(「職能別研修」や「目的・課題別研修」)を主に提供する財団・社団法人、第二に、収益性を意識しながら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する株式会社、第三に、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専修・各種学校という特徴がみられる

### (3)「サービス量」からみた教育訓練プロバイダーの特徴

サービス量を「カネ」(事業収入)の面からみると(JIL(1996)調査を活用)、機関あたりの教育関連事業収入が最も多いのは学校教育事業の収入も含まれる専修・各種学校(1285百万円)であり、株式会社等(847百万円)、財団法人等(327万円)がそれに続き、NPO法人・労働組合等は44百万円にとどまる。

つぎにサービス量を受講者数でみると(JIL(1996)調査を活用)、第一に、職業人を対象にした教育訓練サービスの主要な供給源は財団・社団法人と株式会社であり、学校教育の役割は大きくない。第二に、短期は財団・社団法人と株式会社が主要な供給機関になっているが、長期形式の教育訓練になると、財団・社団法人が圧倒的な役割を果たしている。第三に、専修・各種学校に注目すると、短期コースよりも長期コースの受講者が多くなっており、財団・社団法人と同様に長期コースを担っている機関という位置付けになる。

### 3. 需要側からみた教育訓練サービス市場の特徴

「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明らかにできる既存統計はない。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社外研修を受講している。利用している社外研修機関は株式会社等が49%を占め、商工会議所等(28%)、NPO法人等(12%)、財団・社団法人等(6%)がそれに続く。それに対して、公共や学校法人が占める割合は小さい。それを受講の動機別にみると、自主決定型になる

ほど学校法人と財団・社団法人等の利用割合が多くなる。

### 第3節 今後の取り組むべき調査研究課題

#### 1. 教育訓練サービス市場を強化するための政策課題

今回の調査研究で明らかにした教育訓練サービス市場の主要な特徴点を整理してきた。これを踏まえると、第一には、既存統計に限界があるため分析結果には不十分な点が多いが、それであっても教育訓練サービス市場を強化するための幾つかの政策課題を提起することができる。第二には、既存統計の限界を認識し、教育訓練サービス市場の実態を体系的に捉えるための研究課題が明らかにできる。

まず前者の課題から考えてみたい。ここで今回の主要な分析結果を整理した図表3-1をみてほしい。第一に「教育訓練サービス市場の規模と構造」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。後述する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だろう。

第二に「教育訓練サービスの供給構造」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だろう。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だろう。

(図表3-1)

#### 2. これからの調査研究上の課題

これまで教育訓練サービス市場を強化するための政策的課題を提示してきたが、それを支える現状認識は余りに貧弱である。それを埋めるための新たな調査研究の充実が必要であり、その際には、特に以下の点がポイントになる。

まず「教育訓練サービス市場の規模と構造」は企業の教育訓練費と政府(厚生労働省)

の予算に基づいて推定した。教育訓練費の測定方法、それに基づいた市場の規模と構造の推定方法について改善すべき点があるとはいえ、今回の分析結果はわが国全体の市場の状況のある程度表しているといえる。しかし問題はそれが企業の教育訓練費と政府部門の予算から推定され、その他の費用負担主体である個人が除外されている点である。また政府部門については厚生労働省を対象にしたにとどまり、地方自治体等のその他政府部門の教育訓練費について把握できていない。

つぎに「教育訓練サービス市場の供給構造」については、教育訓練プロバイダー数からみると公共部門、学校部門、民間部門が三等分する構造になっている等、プロバイダーの組織特性の概要はある程度明らかにできたと考えている。しかし、教育訓練サービス内容からみたプロバイダーの特性については、分析結果を踏まえて政策的課題を明らかにしたが、必ずしも整合的に把握できているわけではない。たとえば主力プロバイダーである株式会社等についてみると、短期研修中心である点について間違いはないと思われるものの、一方では居住系教育訓練を重視する構成という結果がでてきているものの、他方では、OA研修中心の構成との結果になっている。これはプロバイダーと訓練分野の捉え方、調査対象としているプロバイダーの構成が統計によって異なる点に原因があると思われる。それに加えて、今回使用している統計の実施時期が古く、最新の状況を把握できていないという問題もある。

さらに重要な点は、サービス内容を知るうえで不可欠な教育訓練レベルからみたプロバイダーの特性が全く把握できていない。したがって、たとえば養成期にある若年層の教育訓練はどのプロバイダーが担当し、高度な専門的人材の養成はどのプロバイダーが担当しているのかという供給構造が全く把握できていない。

さらに悲惨な状況にあるのは需要構造である。比較的把握しやすいと思われる企業でさえも、どの能力開発にはどのプロバイダーに依存したいと考えているのか等のニーズ構造が捉えられていない。ましてや把握の難しい個人の教育訓練ニーズは全くの未開拓分野である。

こうした既存の調査研究の現状を踏まえると、今後、以下の点をテーマとする調査研究を行う必要がある。

#### 「教育訓練サービス市場の規模」との関連

- ・ 教育訓練サービス市場において個人がどの能力開発サービスに対してどの程度費用をかけているのかの把握
- ・ 企業、公共部門についても、より詳細で体系的な教育訓練費調査が継続的に行われることが必要である
- ・ 最終的には、主要な教育訓練需要主体（とくに企業と公的部門）の全てを対象にした包括的な調査が継続的に行われることが望ましい。

#### 「教育訓練サービス市場の供給構造」との関連

- ・ 「サービス内容」からみた教育訓練プロバイダーの特性の包括的な把握。その際には公共、学校法人、民間の全てのプロバイダーが対象とされる総合的な調査であることが望ましい。
- ・ 特に教育訓練レベルからみた教育訓練プロバイダーの特性を把握できるように工夫する必要がある

「教育訓練サービス市場の需要構造」の関連

- ・ 企業の教育訓練ニーズの把握。特に「どの能力開発にはどのプロバイダーに期待するのか」等からみたニーズを把握できることが望まれる。
- ・ 個人の教育訓練ニーズの把握

今後、こうした観点から教育訓練サービス市場に関する調査研究が充実されることが必要であるし、そうした調査研究は効果的な教育訓練政策を形成するための不可欠な作業であると考えている。