

第 1 部 総論—要約と結論—

第1章 調査の目的

1. 調査の背景と問題意識

(1) 変化する企業の教育訓練戦略

高付加価値型の経営体制を作り上げる。我が国企業の基本戦略であるが、そのためには、これまでも増して「高度な人材を開発し蓄積すること」が、したがって強力な教育訓練システムを構築することが必要になる。こうした経営課題に直面する企業は、いま「教育訓練は人材に対する投資である」という認識を強め、教育訓練戦略の再構築を進めつつある。

教育訓練戦略の再構築のなかで企業が重視している点の一つは、「OJTをベースに社内で育成する」という自前主義を見直し、投資効率からみて必要な部分は社外の教育訓練機関を活用するという方針を強化することである。さらに新規採用者、中途採用者にかかわらず新たに採用する人材についても、教育投資の効率性を高めるために、「どのような仕事ができる人材であるのか」を重視する傾向を強めている。

企業の重視するもう一つの点は、能力開発あるいはキャリア開発の自己責任化である。終身雇用と年功制を人事管理の基本方針としているときには、多くの社員(できれば全ての社員)が年功的に向上する処遇にみあって能力を高めることが必要になり、「社員に対して広く教育訓練機会を提供する」ことが重視された。しかし、いま企業は終身雇用制と年功制の再編を進めつつあり、それと並行して「社員に対して広く教育訓練機会を提供する」戦略に代わって、教育投資の効率性の観点から、教育訓練の「選択と集中」を進める方向に踏み出している。能力開発、キャリア開発の自己責任化の背景には、こうした人事管理の基本思想の転換がある¹。

(2) 求められる個人の能力開発行動の改革

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

「就職してから会社が育成してくれる」に多くを期待できた時代には、個人は(それと同時に、学校をはじめとする教育訓練機関も)「会社あるいは職業のなかで求められる能

¹ 教育訓練の実施方法については「外部委託・アウトソーシングを進める」、教育訓練対象者については「底上げ教育から選抜教育へと変えていく」という、ここで強調している企業の教育訓練戦略の転換については幾つもの調査で明らかにされている。たとえば日本労働研究機構(2000)『業績主義時代の人事管理と教育訓練に関する調査』を参照してほしい。

力」について余り注意を払う必要がなかった。しかし、企業の教育訓練戦略が変わるなかで、個人は自らの責任でキャリアを考え、能力開発に努めることが求められているのである。

(3) 調査の必要性

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

もう一つは学校、公共訓練機関、民間の教育訓練会社等によって企業外で提供される教育訓練の領域であり、本調査研究はこの点に焦点を当てている。企業が教育訓練の外部化を進め、労働者個人が能力開発の自己責任化を求められるなかで、人材育成力を強化するには、企業外の教育訓練機能の強化を図る必要がある。それは企業と個人の教育訓練活動を支える社会的基盤を整備することでもあり、この点で政府の果たすべき役割は大きい。

政府がそのための効果的な政策を形成するには、まずは、企業外の教育訓練の現状を正しく把握しておくことが必要であるが、この分野の情報の蓄積は余りに貧弱である。そこで本調査研究は、企業外の教育訓練の現状を教育訓練サービス市場の観点から明らかにしようとしている。

2. 調査の範囲とねらい

(1) 教育訓練サービス市場をみる視点

本調査が扱う範囲を正しく理解するには、教育訓練サービス市場の構造を明らかにしておく必要がある。個人の職業能力を開発するために、学校は学生に対して職業教育を、学校を含めた諸機関は労働者等に対して職業訓練を提供しているが、ここで問題にしているのは後者の職業訓練であり、本報告書ではそれを教育訓練と呼んでいる。

労働者が教育訓練サービスを受けるさいに、まず問題になることは「誰が教育訓練サービスに要する費用を負担し、どの機関から教育訓練サービスの提供を受けるのか」である。それを整理したのが図表 1-1-1 である。費用負担者は一般企業(教育訓練サービスの提供を主要な事業目的としていない企業をここでは「一般企業」と呼ぶ)、公共部門、個人から構成される。教育訓練サービスを提供する機関は公共部門(学校を除く)、学校(大学、専修学校等)、民間機関から構成され、これらをここでは「教育訓練プロバイダー」と呼称する。

こうしたプレイヤーの行動を通して教育訓練サービスが流通する場を広義の教育訓練サービス市場と呼ぶと、この市場には、費用負担者と教育訓練プロバイダーが同一の領

域、すなわち自分が負担した費用で自分が教育訓練サービスを提供する「自家消費型」の領域がある。それは費用負担者、教育訓練プロバイダーともに一般企業あるいは公共部門の場合であり、同図表では縦縞で示してある。この場合には、費用負担者から教育訓練サービスが外部に流出しない(つまり、教育訓練サービスが取引されない)ことになるので、それを除外した教育訓練サービス市場を狭義の教育訓練サービス市場と呼ぶことにする。断りのない限り、教育訓練サービス市場とは狭義の教育訓練サービス市場を指している。

図表1—1—1 教育訓練サービス市場をみる視点

		教育訓練サービスを提供する機関(教育訓練プロバイダー)								
		公共部門			学 校		民 間			一 般 企 業
		国	地方 自治体	第 3 セ ク タ ー ²	大学等 ³	専修学校等 ⁴	公益法人 ⁵	経営者団体 ⁶	民間企業 ⁷	
						大学 大学院 短大 高专	専修学校 各種学校	財団 社団 社会 法人 等	商 工 会 議 所 協 同 組 合 等	
教育 訓 練 費 用 の 負 担 者	企業									
	公共									
	個人									

(2) 調査のねらい

本調査では、教育訓練プロバイダー（図表1—1—1を参照）のうち学校と民間教育訓練機関を調査対象としている（同図表の灰色で塗りつぶしてある分野）。これは、「公共部門」を対象にする調査が困難であったことと、「一般企業」は教育訓練サービスの提供を主要な事業目的としていないことからである。なお、「公共部門」については、本調査とは別に公共教育訓練機関が実施している教育訓練サービスの概要（内容、量等）について、調査報告する予定である。

これまで説明してきた問題意識と観点に基づいて、平成16年度の研究プロジェクトで

2 「公共部門」の第3セクターは、事業所統計で「公共」に分類されているもののみをディスカッションペーパー（JILPT Discussion Paper Series 04-006,2004年5月「能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究—職業能力開発のための教育訓練の整備状況—）で集計し、同表右欄に掲げるの「民間」に分類される機関とは区分している。

3 「大学等」とは、大学、短期大学、高等専門学校等を指す。

4 「専修学校等」とは、専修学校、各種学校を指す。

5 「公益法人」とは、財団法人、社団法人等を指す。

6 「経営者団体」とは、商工会議所、商工会、協同組合、商工組合を指す。

7 「民間企業」とは、株式会社、有限会社、合名会社、合資会社を指す。

8 「職業訓練法人等」とは、職業訓練法人、NPO法人、任意団体等を指す。

は二回に分けて調査を行っている。第一次調査では、教育訓練プロバイダーの活動実態を広く包括的に捉え、教育訓練プロバイダーの特質と、「どの教育訓練プロバイダーが、どの分野の教育訓練サービスをどの程度提供しているのか」の観点から教育訓練サービス市場の構造を明らかにし、その成果は労働政策研究報告書『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練サービス市場の第一次調査－』（労働政策研究・研修機構、2005年）として発表した。

第二次調査は、この第一次調査の成果を踏まえて、教育訓練プロバイダーが提供する教育訓練サービス内容の詳細を、①どのような分野のコースが(コースの訓練内容)、②どのような労働者を対象に(年齢、雇用就業形態、職務階層からみた訓練受講者の属性)、③どの程度の期間にわたって(コースの開講期間)、④どの程度の頻度で(コースの開講頻度)開催され、⑤受講生はどの程度の費用を負担するのか(受講料、費用負担者)の観点から明らかにすることを目的としている。

第一次、第二次調査の結果から「どの分野で、どのような教育訓練サービスが不足しているのか」等の状況を正確に把握し、教育訓練サービス市場を強化するための戦略に有益な情報を提供できると考えている。

3. 調査の対象

本調査は第一次調査で社会人(職業人)教育を実施していると回答した 1,939 組織を対象にした。この調査対象組織は、株式会社、有限会社、合資会社、合名会社の「民間企業」、商工会議所、商工会、協同組合、商工組合の「経営者団体」、財団法人、社団法人の「公益法人」、職業訓練法人、任意団体、その他組織の「職業訓練法人等」、大学・大学院、短大、高専の「大学等」、専修・各種学校の「専修学校等」からなる教育訓練サービスを提供する組織から構成され、有効回収数 1,181 票で有効回収率は 60.9%である。

調査回答組織の組織形態別構成は、公益法人(27.3%)が 3 割弱、経営者団体(24.6%)が 2 割強、大学等(17.1%)が 2 割弱、民間企業(12.5%)が 1 割強、専修学校等(9.1%)、職業訓練法人等(9.4%)が 1 割弱の構成である(図表 2-1-3 を参照)。また平均的な労務構成は正規の教職員が 98.8 人であり、その内訳は職員 52.9 人、講師・インストラクター・教員が 45.9 人である。

4. 本書の構成

本報告書は第二次調査の成果をまとめたもので、二つの部から構成されている。第 2 部では、調査結果についての詳細な分析が行われている。この第 1 部では第 2 章から第 4 章において、第 2 部で明らかにされた主要な点を整理し、それらの結果を踏まえて、第 5 章で結論を提示している。