

第3章 費用負担別受講者分析

受講費用負担別の分析、すなわち向上訓練の受講費用を会社が負担したのか、あるいは受講者本人が負担したのかについての分析は、向上訓練の受講者像を捉える一つの重要な指標であるように思う。

本調査においては、向上訓練の受講費用負担者を“会社”と“本人”との二者を基本にして5つの選択肢を設けて(Q16)分析しているが、付属「集計資料」(Q16)にみるように、全体1,374名のうち「会社全額負担」(以下「会社負担」という)による受講が47%、そして「本人全額負担」(以下「本人負担」という)による受講者が39%となっている。しかし、受講費用負担形態の差異から向上訓練受講者像を捉えようとする場合、その受講者像は「自営者」あるいは「家事手伝」に比べ雇用者の中により一層集約されて現われてくるように思う。

すでに第2章第1節の“就業上の立場”(Q1)でみたように、受講者のうち雇用者が全体1,374名のうちの約8割1,091名いることを明らかにした。そこで、ここでは分析の対象を雇用者のうちの「会社負担」(572名)と「本人負担」(391名)に限定し、この両グループの受講者の属性と意識、受講環境、および受講動機と評価等について考察することにしたい。具体的にいえば、その第1は受講者の年齢、学歴の個人的属性を、また受講者の就業する企業の規模、現職、役職の職業的属性を、更に現職に対する満足感、収入の満足感という意識の側面を分析したい。そして、その第2は、受講場所、受講時間帯、通学時間、および受講時間の取扱いの、いわば受講上の環境について分析し、最後に受講の動機と受講したことの意味、あるいは再受講希望の有無等、受講の評価について明らかにしたい。

なお、ここで「会社負担」と「本人負担」の受講施設を明らかにしておけば(表1)、「会社負担」の場合、「総訓」で受講した者42%、「県訓」で受講した者25%

、そして「工業試験所」で受講した者は31%で、ほとんど全員が公的機関で受講し、「各種・専修学校」を活用した者は実員数9名(1.6%)

表1 受講費用負担別受講施設

		各種 専修 学校	試 験 所	県 訓	総 訓	N A
雇 用 者	会社負担(N=572)	1.6	31.1	25.2	42.1	
	本人負担(N=391)	19.9		35.8	44.2	

が該当するにすぎない。一方、「本人負担」の場合では「総訓」44%、「県訓」36%と公共職業訓練校、ことに「県訓」で受講する者が増えているが、反面今回の調査では「工業試験所」で受講した者は該当せず、これにかえて「各種・専修学校」で受講した者が20%含まれているという差異がある。ちなみに附属資料、あるいは第1章においてすでに指摘されているように、「各種・専修学校」で受講した者には、女子の比率の高いこと、年令的に若年者の多いこと、現在従事している仕事に対する満足感を持つ者が少ないこと、他の教育機関で受講した者の意識、実態とは若干異なる受講者群が含まれている。このことは、後にふれる受講者の「現職に対する意識」を分析するとき留意しておく必要がある。

第1節 受講者の属性と意識

(1) 個人的属性

個人的属性のうち受講者の年令については「会社負担」と「本人負担」の間に大きな差異はみられない。受講者全体 1,374 名の平均年令は 34.2 才であるが、これを雇用者に限定し、「会社負担」および「本人負担」について年令分布をみてみると（表2）、この両者の間には大きな差はない。わずかに「25～29才」

表2 受講費用負担別年令構成

		19才以下	20才 24才	25才 29才	30才 34才	35才 39才	40才 44才	45才 49才	50才 54才	55才以上	N	平均年令(才)
雇用者	会社負担 (N=572)	0.9	16.4	24.6	21.5	12.4	12.2	6.6	4.2	1.2		33.0
	本人負担 (N=391)	0.8	15.9	19.2	19.4	15.1	12.3	9.5	3.1	4.1	0.6	34.5

層で「会社負担」24.5%、「本人負担」19.2%と差が認められるにすぎず、両者の平均年令も前者が33.0才、後者が34.5才とほとんど差はない。

受講者の学歴構成については両者とも「旧中・新高」層が約50%を占め、次いで「小・高小・新中」および「大学・旧高専」の各約20%である（表3）。したがって、学歴構成においてもほとんど差はないといえるが、強いてその差異を指摘すれば「会社負担」に義務教育修了者が、そして「本人負担」の中に高等

教育のうち「短大・高専」修了者がやや多いことを指摘できるだけである。

表3 受講費用負担別学歴構成

		小新 ・ 高 小中	旧新 中高	短高 大専	大旧 高 学専	N A
雇 用 者	会社負担 (N=572)	21.2	51.9	8.7	18.0	0.2
	本人負担 (N=391)	17.6	49.6	14.1	18.2	0.5

(2) 職業的屬性

次に受講者の職業的屬性についてみる。まず受講者の就業する企業の規模についてみると、表4にみるように、「会社負担」の場合は企業規模「100～299人」、「300～999人」および「1000人以上」規模に20%乃至25%の該当者があり、全般的にみれば100人以上規模の企業の従業員が7割を占めている。これに対し「本人負担」の場合には、「2～4人」、「5～29人」層の零細、小企業および「1000人以上」規模の企業からの受講者が多く、受講者の所属企業に片寄りがみられる。

それでは次に現職についてみるが、「会社負担」と「本人負担」の現職はかなり異っている。表5によれば、「会社負担」の場合、「機械関係加工技能職」(

表4 受講費用負担別所属企業規模

		1 人	2 } 4 人	5 } 29 人	30 } 99 人	100 } 299 人	300 } 999 人	1000 人 以上	官 公 庁	N A
雇 用 者	会社負担 (N=572)		1.6	15.6	13.3	21.9	21.3	25.0	0.5	0.8
	本人負担 (N=391)		8.4	19.4	14.1	13.0	12.8	23.0	8.2	1.0

33.0%)、「技術・専門職」(15.9%)、「管理職」(9.8%)が多く、ことに「機械関係加工技能職」および「機械関係組立技能職」の機械関係職種からの受講者の多いことがわかる。これに対し「本人負担」の場合には、特定の職種から受講者が集中するという傾向は弱く、各種の職種分野から受講者が集まっている。

表5 受講費用負担別現職構成

		機 工 機 関 能 係 加	機 立 機 関 能 係 組	電 気 機 関 能 係 職	建 設 機 関 能 係 職	一 般 事 務 職	技 術 ・ 専 門 職	管 理 職	そ の 他 の 職 種	そ の 他	N A
雇 用 者	会社負担(N=572)	33.0	8.4	6.3	7.7	3.7	15.9	9.8	5.4	9.4	0.3
	本人負担(N=391)	7.9	4.3	13.6	7.2	19.4	12.5	3.8	14.3	16.9	

その中で比較的該当者の多い職種は「一般事務」(19.4%)、販売職、サービス職、管理的サービス職、運輸職、保安職、単純労務職あるいは農林作業職等を含む「その他の職種」(14.3%)、および「電気関係技能職」(13.7%)である。

また職種分野のうち「一般事務職」および「技術・専門職」をホワイトカラー職種として分類すれば、「会社負担」には約20%の者が該当するが、「本人負担」では約30%の者がホワイトカラー職種からの受講者である。ところで、現職分類のうち、部長・課長・監督者などの「管理職」についている者は「本人負担」による受講者では4%が該当するにすぎず、「会社負担」の場合でも10%であるにすぎない。しかし、役職の範囲を「班長」レベルにまで拡げてみると、表6にみるように、「会社負担」では36%の受講者が何らかの役職についており、職場の指導的立場にある者であるといえるが、「本人負担」では24%にとどまっている。

表6 受講費用負担別役職の有無

		い つ な い て	つ い い て	N A
雇 用 者	会社負担(N=572)	63.3	36.0	0.7
	本人負担(N=391)	73.7	24.0	2.3

(3) 現職に対する意識

以上、両グループの個人的属性および職業的属性についてみてきたが、次に仕事に対する意識を分析することによって両者の違いをみてみたい。ここで取り上げる項目は、現在従事している仕事に対する受講者自身の評価と、そこから得ら

れる収入の満足感についてである。まず仕事に対する評価は、表7にみるように「十分に値する」、「まあまあ値する」の2選択肢を質問に対する肯定的回答とし、「どちらかといえばそうは考えない」、「まったくそうは考えない」の2選択肢を否定的回答とする。そして「どちらともいえない」を中間的回答とするならば、中間的回答は「会社負担」も「本人負担」も、その割合はほぼ27%で同じ割合である。しかし、差異の現われる点は、「会社負担」は現在の仕事を、休日を返上してもよいほどうちこむことが出来ると考えている者が50%を越えるのに対し、「本人負担」の場合は、その割合が44%に減少していることである。反面、否定的に回答した者をみると「会社負担」では20%であるのに対し、「本人負担」では30%を占めており、「会社負担」による受講者の方が現在の仕事を高く評価している。

表7 受講費用負担別仕事の満足感

		十分に値する	まあまあ値する	どちらかといえばいい	どちらかといえば悪い	まったく考えない	N A
雇用者	会社負担 (N=572)	16.4	35.1	27.8	15.4	4.5	0.7
	本人負担 (N=391)	15.1	28.9	26.9	16.1	13.0	

しかし、収入に対する満足感の仕事に対する評価と比例していない。前述の分析と同様に5段階評価で収入に対する満足感の回答を求め、「十分満足」、「まあまあ満足」を満足感に対する肯定的回答とし、「どちらかといえば不満」、「きわめて不満」を否定的回答とする。この分類によれば(表8)中間的回答は「

表8 受講費用負担別収入の満足感

		十分満足	まあまあ満足	どちらかといえばいい	どちらかといえば不満	きわめて不満	N A
雇用者	会社負担 (N=572)	2.6	19.9	18.9	41.6	16.4	0.5
	本人負担 (N=391)	2.3	28.1	18.7	38.6	12.0	0.3

会社負担」も「本人負担」も約 20%で、両者に差はないが、現在の収入に満足している肯定的回答は「会社負担」では 23%が該当するのに対し、「本人負担」では 30%の該当者がいる。また、否定的回答者は逆に前者に 58%、後者は 51%であり、「本人負担」のほうが収入に対する満足感が高く現われている。

なお、仕事に対する評価と収入に対する満足感とのかかわりをみると、「会社負担」は仕事に対する満足感が高いが、収入に対する満足感は低く、逆に「本人負担」は仕事に対する満足感は低いが収入に対する満足感は高く現われている。

第 2 節 受講環境

それでは次に、本章の主題である両グループが表明した受講場所、受講時間帯、通学所要時間、受講時間の取扱いの受講上の環境を分析することによって、受講上の便宜、あるいは受講上の問題点について整理してみたい。

なお、これらの問題を解明するに先立ち、まず受講をするにいたった判断と受講費用の負担とがどのようなかかわりをもつものであるかについて分析してみたい。

表 9 は、受講の直接的な判断と費用負担とのかかわりをみたものである。これによれば「会社負担」の 46%は「会社の指示」によって受講し、また 30%は、

表 9 受講費用負担別受講判断

		会社の指示	会社の すの すめ	自己の判断 (雇 用 者)	自己の判断 (自 営 者)	そ の 他	N A
雇 用 者	会社負担 (N=572)	46.0	28.0	24.1		1.6	0.3
	本人負担 (N=391)	0.3	2.0	82.4		12.0	3.3

「会社の指示」による受講よりも会社からの規制力が弱いと考えられる「会社のすのすめ」によって受講している。この 2つの選択肢に該当する受講者、すなわち 4人のうち 3人までは会社からの指導助言を受けていることになる。また 4人に 1人の割にあたる 24%の者は受講を「自己の判断」で決め、それが会社の経済的支援と結びついて受講している者である。「会社負担」で受講することが、

「会社の指示」、「会社のすすめ」という指導助言の中で行われているという傾向の窺われる中で、受講することが労働者個人の判断に委ねられ、それが企業によって経済的に支援されていることは見すごされないことである。ところで、一方の「本人負担」についてみると、80%をこえる者が「自己の判断（被雇用者）」で受講している。ことばをかえていえば、「会社の指示」、「会社のすすめ」によって受講する場合には、ほぼ「会社負担」の関係が成り立っているが、しかし「自己の判断（被雇用者）」で受講する場合には「本人負担」で受講している状況にある。

それでは具体的に受講環境についてみる。まず向上訓練を受講する際の情報の入手経路（表10）であるが、「会社負担」の場合にはすでに明らかにしてき

表10 受講費用負担別情報入手経路

		(MA)						N
		会社から	業界・団体から	自治体から	マスコミから	友人・知人から	その他	A
雇用者	会社負担 (N=572)	84.3	9.3	4.5	0.9	4.7	2.6	
	本人負担 (N=391)	9.5	12.5	28.6	19.2	18.2	18.7	0.5

たとおり、会社の指示・すすめによる受講が圧倒的に優位であったことからわかるように「会社から」の情報にもとづいて受講している者が84%にも達しており、さらに「業界・団体から」入手している者も約10%いる。すなわち、「会社負担」は業務上のルートをとおした情報の入手が主体を占めている。しかし「本人負担」の場合にはこのような情報の片寄りは見られず、様々なルートから情報を入手しているという特徴がある。すなわち、業務上のルートをとおした情報にもとづいて受講した者は22%にすぎず、「自治体広報」(28.6%)、「マスコミ」(19.2%)、「友人・知人」(18.2%)からの情報入手者が多く、中でも「自治体広報」からの情報入手が高い。

受講者はこのようなルートを経て入手した情報により受講するわけであるが、その受講場所のごく一部、自分の「勤めている会社内」で受講したという者を除き、受講者の85%乃至90%は「教育実施主体者の施設」に通い、そこで受講するという状況にある(表11)。この場合、「会社負担」は、会社の受講に対す

る理解と支援が受講することの前提にあり、通学することに様々な配慮がなされていると考えられる。ところが、「本人負担」の場合には「教育実施主体者の施設」で受講する者は90%を越える

表11 受講費用負担別受講場所

		実施 の 施 主 設 体 内 者	勤 め て 会 社 内 る	そ の 他	N A
	会社負担 (N=572)	84.3	4.5	4.2	7.0
	本人負担 (N=391)	90.8	2.3	1.5	5.4

のであるが、先にも述べたとおり、受講が企業の指導助言にもとづかない者が主体であることを考えると、通学受講の困難さが十分に推測されるのである。ことに受講時間が昼間であれば、この問題はより一層深刻になる。表12は、受講コース開設時間帯を昼夜に大別したものであるが、これによれば、「会社負担」の場合には、「昼間」部に約60%

表12 受講費用負担別受講時間帯

		昼	夜	昼 と 夜	N A
	会社負担 (N=572)	62.4	30.1	5.6	1.9
	本人負担 (N=391)	49.1	48.1	1.0	1.8

、「夜間」部には30%、また「昼間と夜間」にも若干該当者がいる。しかし、「会社負担」は受講に対する会社の理解と支援のもとに受講している者であり、後にみるように、受講時間の

の取扱いについても配慮されている。一方、「本人負担」は「昼間」部と「夜間」部にそれぞれ50%の該当者がいるが、「昼間」部コース受講者では勤務すること自体に困難が予想され、また「夜間」部コース受講者の場合にも授業開始時間とのかねあいでの勤務の終業時間が問題となるであろう。

では実際に、通学に要する時間はどのくらいかかっているのでしょうか。そして、また通学に要する時間を含め、受講のために必要となる時間を企業はどのように配慮し、あるいは受講者個人はどのように工夫しているのでしょうか。まず最初に勤務終了後の受講者、すなわち「夜間コース」に通学した者についてみたい。表13は、「会社負担」で「夜間コース」を受講した30.1%（172人）、および「本人負担」で「夜間コース」を受講した48.1%（188人）を母集団とし、その通学所要時間を示したものである。これによれば「本人負担」の場合「30分未満」の短時間通学者は34%、そして「30～60分未満」層は50%で、1時間以内の通学者が80%以上を占めている。このことから推測すれば、「本人

負担」で「夜間コース」の受講者の通学圏は、通学所要時間1時間以内の者に限定されざるをえないという実情を示しているといえよう。

次に「本人負担」で「昼間コース」を受講した者はどのようなかたちで受講時間の取扱いを受けたのであろうか。この点を解明する前に、まず、「会社負担」と「本人負担」の全般的な時間の取扱われ方についてみると、「会社負担」の場合(表14)、受講を業務の一環とみなされて「勤務時間扱い」の処遇を受けている者は74%を占め、「勤務時間外の扱い」15%、また「有給休暇」の扱いの者も若干名いることを示している。ところが、「本人負担」の場合には、「勤

表13 受講費用負担別夜間コース受講者の通学所要時間

		宿受 泊講 施者 利設用 用を	30 分 未 満	30 ～ 60 未分 満	60 ～ 120 未分 満	120 分 以 上	N A
雇 用 者	会社負担 (N=172)	1.2	50.0	28.5	15.7	1.2	3.4
	本人負担 (N=188)		34.0	48.9	17.0		

表14 受講費用負担別受講時間の取扱い

		勤 め で人 ない	勤 務 時 間 扱 い	有 給 休 暇 扱 い	勤 務 時 間 扱 い 外	そ の 他	N A
雇 用 者	会社負担 (N=572)		74.0	1.0	15.0	9.6	0.4
	本人負担 (N=391)		5.4	18.2	30.2	38.6	7.6

務時間扱い」を受ける者は極単に減少し、わづかに5%が該当するにすぎない。30%を越える者は「勤務時間外の扱い」で受講せざるをえないことを示しているし、約20%の者は「有給休暇」をとって受講にあてている。

しかし、これを「昼間コース」受講者のみに限定すると「本人負担」はさらに厳しい状況のもとに受講していることがわかる。すなわち、「昼間コース」であるから当然会社の便宜供与がない限り受講者の責任において時間的調整をせざるをえない。しかし、表15にみるように現実には「有給休暇」を活用して受講している者が34%と多く、これに「勤務時間外扱い」(19%)を加えると、「本

表 15 受講費用負担別昼間コース受講者の受講時間の取扱い

		勤 め で 人 不 い	勤 務 時 間 取 扱 い	有 給 休 取 扱 い	勤 務 時 間 取 扱 い 外	そ の 他	N A
雇 用 者	会社負担 (N=357)		91.0	0.8	2.5	5.3	0.3
	本人負担 (N=192)		8.3	34.4	19.3	31.8	6.2

人負担」で「昼間コース」受講者の実に半数以上は自己の責任において時間的調整をしているのである。視点をかえていえば、これらの受講者はもっとも向上訓練の受講に大きな期待をもっている者であるともいえよう。

第 3 節 受講動機と評価

それでは、これらの受講者の受講期待とは何であろうか。次に受講動機の解明と受講したことの意味について解明してみる。まず受講動機についてみる。表 16 によれば（2 肢選択回答であるので数値の総計は 200 になる）、「会社負担」の場合、「基礎的知識・技能」、「幅広い知識・技能」および「いつか仕事に役立つ」が受講動機となっている。

表 16 受講費用負担別受講動機

		基 礎 的 知 識 ・ 技 能	職 業 資 格	い つ か 役 か 立 仕 つ 事	幅 広 い 知 識 ・ 技 能	新 技 術 習 得	趣 味	そ の 他	N A
雇 用 者	会社負担 (N=572)	47.7	14.2	21.2	39.5	13.3	0.7	4.9	58.5
	本人負担 (N=391)	27.1	40.2	21.7	31.7	3.8	9.0	6.9	59.6

これら 3 選択肢にあらわれた回答は、会社業務の遂行と深いかわりをもつものであり、受講費用を負担する企業の強い期待であるといえるが、注目されることは「基礎的」であることが期待されている割合の高いことである。一方、「本人負担」の受講動機のもっとも大きなものは、「職業資格」の取得を意図したものであり、「基礎的知識・技能」および「幅広い知識・技能」の習得は「会社負

表17 受講費用負担別取得職業資格

		公 的											
		・自動車・クレーン・フォークリフト等運転整備	ボイラー・冷凍機	電気工事士	高圧電気工事技術者	その他の電気関連	ガス溶接技能講習修了	二級建築士	その他の建築関連	地方自治体給排水関連	社会保険労務士	安全衛生法関連	技能検定一級
雇用者	会社負担 (N=572)	1.7	0.4	2.8	0.7	0.2	5.9		0.2	0.7	0.3	0.2	0.5
	本人負担 (N=391)	1.4	1.1	20.5	4.1	1.4	6.9	3.6		1.1	1.3	0.3	1.8

- 注) ・公的職業資格とは法令等による裏付けが明らかなもの。
 ・協会等職業資格とは、行政指導にもとづいて実施されている各種検定、あるいは慣行として取得が就業上の必要条件となっているもの。
 ・記入された職業資格が公的なものか、民間団体認定のものか判定の定かでないもの。

担」に比べて減少し、中でも「新技術」の習得は極端に少ない。このことは「職業資格」の取得に加え、「趣味を生かすため」、「いつかは仕事に役立つだろう」という回答の占める割合の高いことからみて、「本人負担」の受講動機は、受講者の個人的な関心に裏づけられているといえよう。

ところで、「職業資格」の取得に関する関心は「本人負担」の場合、ことに強いことがわかった。それではこのような期待に対し、実際に向上訓練を受講することによって職業資格の取得はどの程度実現をみたのであろうか。本調査では取得された個々の職業資格名を具体的に求めているが、それをまとめたのが表17である。表では各種職業資格を「公的」、「協会等」、「その他」に三分類し、それぞれの職業資格名を掲げている。記入された職業資格のうち比較的件数の多いものを摘記すれば、「会社負担」では「ガス溶接技能講習修了」、「アーク溶接士」の溶接関連職業資格、「電気工事士」、「自動車・クレーン・フォークリフト等運転整備」関係、それに「技能検定2級」である。また「本人負担」では「電気工事士」、「高圧電気工事技術者」の電気関連の職業資格、「ガス溶接技能講習修了」、「アーク溶接士」の溶接関連の職業資格、「2級建築士」、「2級・3級簿記検定」に取得者の多いことがわかっており、中でも「電気工事士」免許の取得者の多いことが特徴的である。全般的にまとめれば、「会社負担」の場合では572人中延147人が、また「本人負担」の場合では391人中延268人が、何らかの職業資格を取得しており、その取得率は前者が26%、後者が69%である。「職業資格」の取得を受講動機としている者の多い「本人負担」の期待はかなり実現されているといえよう。

技能検定 二級	技能検定級不明	協会等							その他					
		音響技検等 電気関連	アーク溶接士	その他の 溶接関連	簿記検定 二級	簿記検定 三級	その他珠算・ 秘書等検定	T W I 関連	機 械 関 連	電 気 関 連	溶 接 関 連	建 築 関 連	労 務 関 連	そ の 他
2.8	0.2		3.1	0.6	0.3	0.3	0.3	0.5	2.3		1.0	0.2	0.4	0.2
2.8	0.5	1.8	2.3	1.0	3.8	3.6	6.0		1.8	0.3	0.6	0.3		0.3

最後に受講の評価についてみる。ここではまず第1に受講者はどのような点に受講の意義を見い出しているかについてであるが、それは表18（二肢選択であるので数値の総計は200になる）のとおりである。ここでは、受講したことが今後どのような意味をもつか、その内容をたずねたもので、もっとも高く評価されているものは「会社負担」では「現在の仕事に役立ち」、「自信の獲得」にも結びつくし、またそれは「部下の指導・教育」にも役立つという会社業務の側面

表18 受講費用負担別受講評価

(MA)

		昇進・昇給	仕事をかえるとき	新しい人間関係	現在の仕事に役立つ	部下の指導・教育	独立自営	自信の獲得	自営の拡大	特にない	N A
雇用者	会社負担 (N=572)	5.6	8.4	4.9	7.45	22.6	3.0	32.2	0.5	7.5	40.8
	本人負担 (N=391)	4.9	23.5	7.4	50.6	8.2	11.8	41.7	0.3	10.0	41.6

で評価していることである。一方「本人負担」の場合には「現在の仕事に役立ち」「自信の獲得」にも役立っているという点がもっとも高く評価されているところは同じであるが、しかし、「会社負担」の場合と異なる点は、「仕事をかえるとき」、あるいは「独立自営」に受講の意味を見い出していることである。「自信の獲得」に高い評価が与えられていることも、個人の職業転換、就業形態の変換と結びつけて考えているものと思われる。

ここで仮りに、各選択肢のうち「昇進・昇給」、「新しい人間関係」、「現在の仕事に役立つ」、「部下の指導・教育」の各選択肢を職場内活用型とし、また「仕事をかえるとき」、「独立自営」、「自営の拡大」の各選択肢を職場外活動

型と定義すれば(表19)、「職場内活用型」と「職場外活用型」の占める比率は「会社負担」では10対1であり、圧倒的に職場内での活用に意味を見い出している。一方、「本人負担」でも職場内活用に意味を見い出している者は多いが、しかし「会社負担」の場合ほど強いものではない。むしろ「本人負担」では「職場内活用型」と「職場外活用型」の占める比率が2対1に縮まっていることからわかるように、転勤、独立自営、自営の拡大の、いわば個人的な職業活動に受講したことの価値を見い出そうとする傾向が窺われる。

その第2は向上訓練の受講が受講者ほどの程度支持されているかについてである。この点の解明を向上訓練の再受講希望の有無を調べることによってより具体的に解明してみたい。結論的にいえば(表20)、向上訓練の再受講を「会社負担」で80%を越える者が、そして「本人負担」では90%の者が希望しており、向上訓練の制度はかなり高く評価されているとみてよい。ことに受講費用を本人の全額負担による受講者がより積極的な評価をしていることは注目されてよいことと思われる。しかしここで注意しなくてはならないことは、「会社負担」と「本人負担」とでは受講に対し、求める内容に差異があり、このことが再受講を希望するコースの選定にも表われていることである(表21)。即ち、「会社負担」では「基礎的なもの」、「専門的なもの」を希望する者はそ

表19 受講費用負担別受講評価分野

		職場内活用型	職場外活用型
		雇用者	107.6
	会社負担 (N=572)	71.1	35.6
	本人負担 (N=391)		

表20 受講費用負担別再受講希望の有無

		思	思	わ	N
		う	わ	か	
	会社負担 (N=572)	84.3	5.4	9.3	1.0
	本人負担 (N=391)	89.3	2.6	6.4	1.7

表21 受講費用負担別再受講希望コース

		的幅	的	最	そ	N
		な	高	新	の	
	会社負担 (N=572)	33.0	32.0	18.5	3.0	13.5
	本人負担 (N=391)	26.6	44.0	13.0	6.4	10.0

れぞれ30%強、そして、「最新のもの」を希望する者は20%である。これに対し、「本人負担」では「専門的なもの」を求める傾向が44%と強く、「基礎的なもの」、「最新のもの」を希望する者はそれぞれ27%、13%と弱く、向上訓練の内容に“深さ”を要求しているようすが窺えるのである。

以上、受講費用負担者別に向上訓練がどのように期待され、どのように評価されているかについてみてきた。本調査の結果によれば、「会社負担」による受講はこれまでもしばしば指摘されているように、会社業務とのかかわりで、会社の指導助言にもとづいて受講している傾向が強い。しかしこのような状況にあって、受講することの必要性を個人の判断に委ね、それが会社によって経済的に支援されている者も含まれていることが明らかになったが、このような受講者は向上訓練に対する新しい受講者群として注目されるのではないであろうか。

また、「本人負担」による受講者の割合が雇用者の4割を占めていたことも指摘しておきたい。しかし問題となることは「本人負担」の場合、経済的にはむろんのこと、受講時間の調整についても約半数の者は「有給休暇」の利用、あるいは「勤務時間外の扱い」を受けるなど厳しい状況のもとで受講していることである。これらの受講者の中には、向上訓練の受講を個人の職業的活動と密接な関連をもたせる者も多い。それ故に向上訓練にかかる期待の大きさが窺えるのである。今後、このような受講者が増大することを予測すれば、受講上の便宜をどのようにはかるかが問題となるであろう。向上訓練の制度の発展を図る上で大きな課題となるように思われる。

しかし、このような受講者群は受講動機とのかかわりでいえば、受講コースに関連した職業資格の取得率は高く、また向上訓練を再受講したいと願う者の多いことなどから判断して、彼等は向上訓練に対し、高い期待を寄せているといえよう。最後に、受講者個々人が向上訓練を受講することに異なる期待を有しているという事実も忘れてはならないことであろう。多様な受講者の期待がかなえられるために、制度、内容、受講環境について十分に吟味され、細かい検討のなされることが必要であろう。