

序 文

公共職業訓練施設において在職者を対象とする向上訓練が実施され始めてから久しい。この公共向上訓練はある地域では受講者も着実に増加し、発展の傾向を示している。しかし、未だ乗り越えるべき課題が残っている。

そのひとつとして、公共向上訓練の主たる対象層を中小企業の従業員としながら、中堅企業にかたよりのぎみであり、小零細企業からの受講者はかならずしも拡大されていないことがあげられる。

本報告は小零細企業主が公共向上訓練に従業員をなぜ受講させないのか、その意識を探っている。そして、小零細企業からの向上訓練受講者を拡大するにはどのような方策がとれるかにふれている。

本報告がひろく向上訓練に関係する方々に活用され、向上訓練の広報活動など諸判断の資料としてお役に立つことを著者と共に願うものである。

昭和 59 年 3 月

職業訓練研究センター所長

多賀谷 敏 夫

注

- 1) 「昭和58年版中小企業白書」(中小企業庁編)(P310)では、次のように記述されている。

「人材の養成は、中小企業の経営基盤の強化を図り、厳しい経済環境に柔軟に対応していくために不可欠の要請となっている。

人材の養成は、一般的には個々の中小企業が、そのおかれた条件に応じ主体的に取り組むべきものであるが、従業員の時間的余裕、資金負担能力、施設面等で種々の制約のある中小企業においては十分な人材養成を行えない状況にある。

このため、国、地方自治体においては、こうした中小企業の実情を踏まえ、今後とも中小企業大学校の充実、職業訓練制度の整備充実等を通じ、中小企業の経営者、従業員さらに次代の経営者たる後継者の能力・資質の向上を側面から支援することが期待される。」

- 2) 中小企業経営者の能力開発手順として、次の三つがある。(「昭和56年版中小企業白書、P307～313)

- (イ) 組合業界団体等の主催する研修会、セミナーの活用。
- (ロ) 経営者間で行なう共同研究会の活用。
- (ハ) 地方自治体、商工会議所、商工会、中小企業大学校等による公的機関の活用。

- 3) 職業訓練局指導課「中小企業における職業訓練の現状と課題」(職業訓練、1975年7月号 P7)

企業内の教育訓練を“不十分”とする理由として

- (イ) 人手不足のために基礎訓練が困難である。
- (ロ) 適当な講師や指導員が得られない。
- (ハ) 教育訓練を担当する組織が確立していない。

- 4) 「総じて都市規模が小さくなるにしたがって、その利用度が高くなっており、相対的に他機会に恵まれない地域においては、中小企業経営者の広く各層分野で能力開発手段として、公的機関が活用される傾向にあるものと考えられる。」

(「昭和56年版中小企業白書」 P312)

- 5) 向上訓練には“事業主等が認定を受けて行う向上訓練”と“公共職業訓練施設が行う向上訓練”とがある。

それぞれの性格は次のように言われている。(職業訓練局指導課「向上訓練の現状と今後の方向」職業訓練“1983年、6月号、P10)

「在職労働者を対象とする向上訓練は、まず事業主等が自らの責任において実施すべきもの

であるが、中小企業等においては、在職労働者の能力開発向上訓練の実施の必要性は認識していても、種々の制約から実施困難な企業が多い。

また、企業内の訓練は、企業の必要とする技術を付与することを目的としており、労働者の個人ニーズに対する配慮は二次的である。企業規模の大小を問わず、個人ニーズに基づく多種多様な向上訓練の実施のすべてを事業主等に期待するのは困難である。

そのため、国または都道府県は、事業主等の行う認定教育訓練に援助、助成措置を講じるとともに、それを補い、また、在職労働者の増大する多様な訓練ニーズに適切に対応していくために、公共教育訓練施設において向上訓練を実施している。」

6)

表－1 向上訓練の認定状況

(単位：人)

区 分		53年度	54年度	55年度	56年度
計	計	65,472	71,532	88,340	121,272
	単 独	3,267	3,171	4,576	6,362
	共 同	62,205	68,361	83,764	114,910
1技能 級士	計	—	37	2,671	138
	単 独	—	—	—	—
	共 同	—	37	80	138
2技能 級士	計	2,650	2,388	2,671	2,607
	単 独	427	492	456	487
	共 同	2,223	1,896	2,215	2,120
監 督 者	計	3,625	2,927	4,188	4,765
	単 独	963	555	1,406	1,077
	共 同	2,662	2,372	2,782	3,688
向技 上能	計	59,197	66,180	81,401	113,762
	単 独	1,377	2,124	2,714	4,798
	共 同	57,320	64,056	78,687	108,964

表－2 公共職業訓練施設における向上訓練の実施状況

(単位：人)

区 分	昭和46年度	50年度	52年度	53年度	54年度	55年度	56年度
計	30,184	72,308	82,372	100,222	100,775	113,823	121,392
1級技能士 訓練課程	—	—	65	94	87	54	87
2級技能士 訓練課程	1,600	1,577	1,205	860	1,059	829	491
監督者訓練課程	6,516	8,319	7,438	7,720	6,974	7,506	6,405
技能向上訓練課程	22,068	62,412	73,664	91,568	92,655	105,434	114,409

資料出所 労働省職業訓練局調べ。

(注) 53年度までは技能向上訓練課程に再訓練等を含む。

7) 向上訓練受講者の企業規模別統計はあまりみられない。

㉑ 「向上訓練受講者の実態に関する調査結果報告書」(1981年)
 <職業訓練研究センター調査研究資料第41号>より

設 問		Q 2 - 企業規模 (%)								
区 分	選択肢内容	1 人	2 人	5 人	30 人	100 人	300 人	1,000 人 以上	官 公 庁	N A
		全 体 (N=1374)	3.4	11.1	18.0	11.7	14.6	14.5	18.9	2.7
施 設 別	各種・専修学校(N= 124)	1.6	6.5	18.5	13.7	14.5	12.1	12.9	6.5	13.7
	試験所(N= 209)		2.4	16.7	12.0	27.3	23.9	17.2		0.5
	県 訓(N= 466)	5.4	17.4	23.9	12.7	11.2	8.8	12.7	1.9	6.0
	総 訓(N= 575)	3.5	10.1	13.6	10.5	12.9	16.2	26.0	3.5	3.8
	N A (N= 0)									

㉒ 埼玉技能開発センター(昭和56年度上半期)の向上訓練受講者の企業規模別分布 (%)

1~29	30~99	100~299	300~499	500~999	1000以上	不明
20.1	16.2	17.5	7.3	4.7	17.7	16.5

㉓ 山梨県立総合技能訓練センター(昭和58年度機械金属電気製品製造業)

(%)

1~29	30~99	100~299	300~499	不明
9.2	41.2	37.8	8.0	3.8

8) 中小企業が経営上“忙しく”なる理由はいろいろな角度から分析できる。例えば、大企業が親企業として中小企業を下請として利用する関係からも説明できる。

「大企業が親企業として中小企業を下請として利用する理由は、次のように整理することができる。

① 相互補完的要因

I) 下請企業の専門的技術と設備を利用する

II) 多品種・少量の半端仕事、需要変化のはげしい仕事、あるいは危険な仕事

② 低コスト要因

I) 間接費の企業規模格差の利用

II) 規模別賃金格差の利用

III) 労務管理上の負担軽減

③ 危険負担の回避

I) 景気変動の調節弁としての下請利用 = 好況時の生産能力不足に対して、資本投資による資本固定化の危険回避 = 資本の節約

④ 運転資金の節約

I) 支払代金の遅延(手形支払と期日の長期化)

II) 在庫負担の転嫁

下請関係には二つの側面、生産上の関係と取引上の関係とがある。生産上の関係においては、下請企業と親企業とが対等で、合理的な関係を成立させる可能性がある。しかし、取引上の関係においては、親企業である大企業は経済的に優位な立場にあるので、従属的な関係が成立する可能性がきわめて強い。ここに、下請中小企業にとって基本的な問題が存在する。」

(磯部浩一「中小企業論」(旺文社)1983年 P100~101)

9) 町田輝久: 「中小企業の「近代化」と企業内教育」(その2) 北大教育学部紀要:

No.23, 1974年, P307

「中小企業労働市場、なかんずく金属機械工業の分野において、熟練工が渡り職人として移動を可能にしていたのは、勿論より高度な技能を身につけるといふ側面はあったにしろ、移動による賃金のダウンがなかったばかりではなく移動後の工場内部における昇給についても経験がものをいうだけで、勤続面からくるデメリットはほとんどなかったからである。そしてこのような事情を可能にしていたのは、いわゆる「請負給」「出来高給」といふ賃金形態であり、時代の変化によるいくつかの変形があったにせよ、経験によって身につけられた技倆が作業効率、作業の正確さ・精密さとして賃金と直結していたということであった。更には労働組織そのものが熟練をもとにして職人によって統轄されていたので、役付かそうでないかという賃金面の格付けの差はさほど大きなものではなかったということもある。しかしこれは1950年代の終りまでの状況である。60年代に入り事情は急激にはなかったが次第に変わっていった。」

10) 山口弘明： ハイ・テクノロジー時代への対応

「職業訓練」誌，1983年，5月号，P29。

11) 「なぜ，零細企業主は経営意識が欠けているか。」この点について，小規模企業主自身，次のように述べている。

「発注側に言わせれば，一口に言えば，ハングリー精神に欠けている。

“いざとなれば百姓をやってメシが食える”そんな気持でいる。それと県内には工業は少なかったことで揉まれていない。長野県のように競争のはげしいところでは，お互いに磨きをかけなければ生きていかれないし，山梨県はその面が欠けている。」（Asa）

「山梨県の工業の後進性が関係しているだろう。昔から商業的基盤の強いところである。甲州財閥と言われる人も多くでている。それだけに，素地素養があふれているような気もするが，あくまで商業ベースであって工業の面ではない。工業の育ちうる素地に欠けている。

そのような土地にいる経営者であるから，そのようになりやすい欠点をもっている。」（Ma）

12) 旧来，仕事の腕がよくて，一人で仕事をする技能者が求められていた。しかし，現在は，自己の仕事をこなすと同時に自己の仕事の前後を理解し，さらに職場で他者と協同しながら，職場内の信頼関係をつくれる技能者が求められているようである。

13) 「出前教育」についての詳細は次の報告にみられる。

① 戸田勝也： 向上訓練の課題。 職業訓練誌， 1983年6月号，9頁。

② 岩本 弘： 中小企業への出前教育すすめ。 職業訓練誌， 1983年10月号，
42～43頁。

14) 「大企業では教育をやってくれる。教育をやってくれるということは自分のことを考えてくれているのだと受けとれる。若い者はよくそこを知っていて大手企業に進む。

零細では人が集まらないといってさわぐが，それは自分達がそうしたのではないか。企業主自身，自分のことしか考えていないのが現状である。若い人が入って来れるような業界にしなければいけない。」（Miy）

15) 企業が信頼をうるためには，次のようなことが大切とされている。

① あなたまかせの経営や成り行きまかせの経営でなく，経営者として経営に真剣であること。

② 経営への熱心さが，ただ自企業の成長と利益だけを追求し，他への影響をかえりみないという自己本位なものではなく，労働者に人間としての豊かな発達を保障しうる安定した条件のよい職場を提供する責任をもつこと。

- 16) 「下請け中小企業では、需要の停滞、技術革新の進展、発注内容の転換、ロットサイズでの縮小、品質管理、納期管理の高度化、コストダウンの徹底など、下請け中小企業をめぐる環境条件は著しく厳しいものとなりつつある。」

(清日向一郎：「中小下請け企業で何が起きているか」 “エコノミスト”

1983年6月28日号, P 29)

- 17) 麻生 誠：「生涯教育論」 旺文社, 1982年, 34頁。

- 18) 「若者の中に壁にぶつかる精神構造がない。壁にぶつかるような教育がなされていない。前進しようとする気持すらない。それくらいに考えなければならない。

30年ぐらい前は徒弟制度のなごりもあり、1人前になりたい、自分から積極的に仕事をおぼえようという気持があった。今はそれがほとんどなく、いやだったら他社に行けばよいというところにゆきつく。極端に言うと、積極的に技術を身につけようとする姿勢がほとんど見うけられない。

職業人としての精神面の教育をしてもらいたい。各工場での仕事に関することはやる気さえあれば自然に身についてくる。」 (Toy)

- 19) 若者が仕事自体から直接的に喜びを感じようなどと思わない方がかえって若者にとって都合がよいのではないかと思われる職場もある。

鉄板を自動機の中に通してバリをとる。昔は人間が自分で工夫をしてバリをとっていた。バリをとるのは簡単ようでむずかしい仕事であった。ところが、機械がバリをとるので、作業者はその鉄板をボロきれでふくだけになっている。

その作業だけをやっているわけではないだろうが、その若者は自分は仕事をやっていくのだという意識をあえて持たない方が成功へはうまく達成できるかもしれない。外から見ると、そのようにも思える。

- 20) 「新入社員教育も役立つ。ちょっとしたことが日常の生活に役立つものである。女子社員が商工会議所の接客の講習に行ってコーヒーの受け皿をよく拭いておくように教えられた。そうすれば、お茶を出すときにカップに皿がくっつかないですむ。こんな簡単なことが大切なことである。

しかし、社内ではこのような細かいことを注意すれば、本人がキズつくので言いにくい。これを講習で言ってくれるのはたすかる。」 (Fuj)

- 21) 小池章仁：「都市の勤労青少年の生産意欲と教育要求。」

教育社会学論集, 1968年, 177頁。

「人間関係の良否は集団成員の心的状態に影響し、小集団のモラルを規定する。モラル

が高まれば、自己の職場における仕事に対する意欲も高くなり、その仕事を遂行するために教育要求がおこってくると考えられる。」

22) 職業訓練局指導課： 前掲論文、「職業訓練」1983年，6月号，11頁。

23) この種の向上訓練の概観を強調することは、行政全体と立場として、地場産業の振興につながる具体的方策を示しているともいえる。訓練行政以外の同種の政策とのかねあいで向上訓練の小規模企業への拡大を検討する必要もある。

例えば、山梨県では、工業団地に企業誘致がされた、労働力の吸収の面では地域により影響をあたえているが、地元企業（機械金属）に大手誘致企業は仕事をださない。旧来の関連の都内の技術力の高い企業に依存している。これでは地元の小企業はうるおわない。そこで、公共訓練では向上訓練を通して小企業の技術力の向上に寄与しうると考えられている。

24) 宗像元介氏は本稿の下書きに対するコメントで、次のように述べている。

「たしかに零細に人材が来ないのは当たり前だ。（彼等は学校の選別指導を問題にしているが）零細は“希望の持てる職場”を提供できないから。それは従業員不信の原因としている限り出口はないだろう。しかし、彼らが真に経営者としての自覚に立ったとき、教育訓練の必要性にふち当るのは目に見えている。従業員不信感を克服できるのはそのプロセスしかない。」

訓研調査研究資料 第50号

小零細企業における従業員教育の
意味について

発行 1984年3月20日

発行者 職業訓練研究センター
所長 多賀谷 敏 夫
〒229 神奈川県相模原市相原1960
電話 0427-61-9911(代)