

## 1 はじめに

中小企業にとって人材の養成は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な要件とされている。そして、一般には個々の中小企業がそのおかれた条件に応じて事業主の自らの責任において従業員の能力開発を実施すべきものとされている。<sup>1)2)</sup>

しかしながら、多くの中小企業では資金負担、施設、指導スタッフなどの制約<sup>3)</sup>により従業員の能力開発が充分に行われていない。そして、これらの不備を補うものとして公的機関において種々の教育訓練が実施されている。<sup>4)</sup>

公共職業訓練施設における向上訓練も種々の公的教育機会のひとつとして位置づけられている。<sup>5)</sup>この公共向上訓練の受講者数は全般的には年々、増加の傾向がみられ、昭和56年度受講者は約12万といわれている。しかしながら、公共向上訓練が主たる対象とすべき中小企業からの向上訓練の利用状況をみるとどちらかという中堅企業にかたよりがみであり、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ようである。<sup>7)</sup>これは公共訓練側として受講者が得やすいということもあって、中小企業のうちでも中堅企業を広報の中核的な対象とするからであろう。

確かに、一部の小零細企業主は熱心に公共向上訓練を活用しており、積極的な要望も寄せている。しかし、全般的にみれば小零細企業主が従業員の教育訓練に熱心であるとは言い難く、このままであれば公共向上訓練の受講者層はさらに企業規模の大きい方に傾くのではないかと思われる。

それでは、どのようにしたら小規模企業からの向上訓練受講者が拡大できるのだろうか。

この課題を解くべく企業を訪問してみると「仕事が忙がして教育どころではない。」という声をよく聞く。その小零細企業の忙しさの意味は深くほりさげる必要があるが、一般には親企業からの製品単価の切り下げ、ME機導入の強制<sup>8)</sup>などが起因となっているようである。特に、親企業の生産技術の変化に対応して小零細企業に対する技術的な要請も強まっており、これらに対応しうる

か否かで小零細企業の選別，淘汰が進められていることが経営上の忙しさに拍車をかけているといえよう。

しかしながら，このような経営上の忙しさだけが従業員を教育訓練に出さない理由だとは思えない。‘忙しさ’はあくまで一義的な理由であり，従業員の教育訓練に積極的になれない，何か，ほかの理由があるように思えてならないのである。

その何ものかを理解すれば，制約の多い小零細企業からの向上訓練の利用を拡大する方策が見つかるかもしれないと考える。

そこで，本稿では小零細企業主が公共職業訓練施設で実施する向上訓練を従業員になぜ積極的に受講させないのか，教育訓練に対する意識の一端を探ることとする。

さらに，小零細企業からの向上訓練受講者を拡大するとすれば，公共訓練の立場からどのような方策がとれるのか，訓練現場の実際的なレベルで考察する。

調査方式は企業訪問し，小零細企業主と補足資料に示したような面談を行ない，企業主の従業員教育に対する考え方を聴取した。業種は機械加工，鉄工を中心として，公共向上訓練の理解者であり，平素から教育に熱心な企業主を選んだ。本来ならば，全般的に小零細企業主を深く理解するためには教育訓練を考えていない企業主に意見を聞くべきであろうが，今回は比較的教育に熱心な企業を通じて全般的な小零細企業主の意識を探ることにした。

調査時期は昭和 58 年 9 月から 10 月である。

調査地域は山梨県であり，山梨県立総合技能訓練センターと関連をもっている企業，22 社を訪問した。そのうち，巻末の補足資料にあげた 7 社での面談を中心にして分析し，小零細企業主のトータル・イメージとして整理した。