

3 小零細企業からの向上訓練受講を拡大する方策について

小零細企業の従業員教育に対する意識が低いのは社会的な要因とも深く関連している。特に、日本の雇用制度、学校教育制度とのかかわりで企業主が向上訓練に受講者を出したいけれど派遣できないことも多いことがわかった。ゆえに、公共訓練の立場からの向上訓練受講者の拡大には限界があると思われる。

さらに、小零細企業主からの“公共訓練への不信”を検討すると、生産現場で必要としている職業的能力と公共訓練で形成している能力との間に何らかのギャップのあることがわかって¹²⁾もそのギャップの内容が明確に把握されていない。ゆえに、公共向上訓練が生産現場の人々にどのような意味で役立つのかよくわかっていない。

そのために、小零細企業からの向上訓練受講者の拡大方策を考えることは容易ではない。ここでは本質的な課題はさておき、訓練現場で実践できるレベルで若干の考察をする。

第一に、教育訓練に熱心な企業主に対して徹底した教育サービスを行うことである。向上訓練を受講した人々の喜びは自然に地域に拡っていくものである。いわば、公共向上訓練のモデル作りともいえよう。

その教育サービスとは、まず教育の必要性をその企業ごとに明確にする手伝いをする¹²⁾ことである。企業主はどんな教育訓練をしたらよいのか表現するのは不得意である。また、現在行っている向上訓練の機能を正確に企業主に伝達することである。例えば、自動機を使っている従業員に汎用機の基礎についての教育訓練が必要なことなどを説くことである。さらに、教育は若手だけに必要ではなく、職業生活全般を通じて必要であり、各年齢段階ごとに学習課題が変わることを知らせる。特に、40歳代における教育訓練の必要性を強調するとよいと思われる。

そして、向上訓練の実施形態としては「出前教育」が最適であろう。¹³⁾

向上訓練を利用する際には次のような配慮を企業主にすすめるのもよいと思

われる。

① 向上訓練を受講した人が職場にもどって習得した技術・知識が生かせるように、その職場の上司に対する教育も併せて実施すること。

② 向上訓練受講後、習得した技術・知識が他の従業員にも伝達できるような社内体制を整えてもらうこと。

③ 向上訓練受講後のメリットの付与は金銭的なレベルではなく、職務そのものの充実感を従業員がもてることに結びつくように配慮してもらうこと。

このような教育サービスを徹底するには、向上訓練実施側がひとつのチームとして業務をすすめる体制づくりが極めて大切である。

第二に、教育訓練に熱心でない企業主に対しては、まず“社長教育”を企画することである。小零細企業主の教育訓練に対する意識変革をしなければ、従業員は向上訓練を受けられない。

教育に熱心でない企業への方策として、次のようなことが必要であろう。

① 教育訓練に熱心な企業主の力を何らかの機会を作って借りて、向上訓練への意識、従業員教育の必要性について話かける。

例えば、他社に移ることが心配で向上訓練に従業員を出せない場合、次のような話題を話してもらうとよいと思われる。

つまり、前述のような教育に消極的な小零細企業主の気持を意欲のある従業員がキャッチすれば、さらに優秀な人材が育たないと同時に数少ない能力のある者も失うという悪循環を繰り返すおそれがあることを自覚してもらうのもよい。¹⁴⁾

② 企業主を対象とする向上訓練の内容としては生産管理、品質管理など管理技術の講座が適当と思われる。その管理技術講座の中で従業員の教育訓練が中小企業の存在基盤を維持、拡大させるためにも不可欠であることをそれとなく説くのもよいと思われる。¹⁵⁾

③ 若手の経営者、例えば二代目の経営者を相手に教育訓練の必要性について話し合った方がよい。高齢の経営主の経営思想、教育観を変えるのはなかなか

かむずかしい。そこへいくと若手の経営者は同年代の従業員と一緒に経営を考えていく柔軟性がある。

第三に、小零細企業を地域において組織化することによって各業界ごとの教育訓練に対する企業主の意識を高めることが可能であろう。

この企業の組織化が進めば教育に熱心でない企業主も従業員を考えざるを得なくなる。しかし、小零細企業を組織化するといってもそれぞれ、“一国一城の主”という意識もあり、競争関係にある同業者であるから強い団結力は期待できないかもしれない。¹⁶⁾

公共訓練の立場からは次の二つの行動がとれると思われる。

① 業種組合での組織化の好例を話し、関連機関と連携をとり組織化の援助をすることである。

例えば、次のような事例がある。

「企業によってランク付けができた。鉄工業界の中で企業規模、従業員数、敷地、機械施設、技術者などで格付けをし、それによって大きな仕事が取れたり、公の仕事が取れるようにした。そうすると、技術者も大勢いなければならない。公の仕事をするためには技術を習得したものがあ程度いなければならないということで講習を卒先して受けようということになった。

最近では、他県に負けないよい製品、よい仕事をしようということになってきた。それにのり遅れると企業としてどうにもならないということもそれぞれの企業主が考えるようになってきた。催しがあれば積極的に参加するようになったし、どうしたらよい製品ができるか寄り合いをもって研究するようになった。」（補足資料，〔面談事例 6〕参照。）

② 認定訓練という機会をいかしている企業があるという事実を伝える。

公共向上訓練と訓練実施形態は異なるにしても小零細企業の多い業種なり、団体が行っている認定職業訓練による向上訓練の効果的な事例などを訓練行政側から積極的に情報提供することによって教育訓練に対する企業主の意識を高めることも必要であろう。

小零細企業からの公共向上訓練の受講者を拡大する方策として、以上のようなことが実践できよう。

さらに、小零細企業主を通じての向上訓練受講者の拡大と平行して、従業員個人に直接的に訴え、従業員個人が自ら向上訓練を受ける道を作る必要がある。前述の小零細企業主の拒否反応をどのように克服するかが問題ではあるが大切なことと思われる。

一般に、「低学歴者の卒業後の学習意欲、能力がきわめて低いという特徴があり、生涯教育の前提となる自発的な学習ニーズがすでに学歴によって規定されてしまっている。」と言われている。¹⁷⁾

また、小零細企業の従業員は、“勉強しようという意欲に欠けている”と企業主からみられている。それは生産現場の特質に規定されるものでもあろう。工場で腕をふるうことを抑えられ、自分の技術や生き方に自信を失いつつあることとかかわっている。ゆえに、小零細企業で働く従業員からの自律的な学習要求の生まれてくるのを単に待っていてよいとは思えない。¹⁸⁾¹⁹⁾

そして、小零細企業で働く従業員個人への方策としては次のような働きかけができるであろう。

① 向上訓練の機会が公共に用意されており、誰でも受講できることをあらゆるメディアを通じて知らせることである。

また、向上訓練コースの案内パンフレットが直接、個人に渡るような手段を徹底して工夫することも必要である。

② 生産技術にかかわる講座のほかに、職業生涯の設計、教育訓練を自分で計画していく意義を伝える訓練コースをつくることも必要である。これは新入社員教育として企画されると実施しやすい。

小零細企業から公共向上訓練の受講者を拡大するには、さらに従業員個人を知る調査研究が必要である。公共向上訓練を実施する前提として、誰しものが生産現場で働いている限り、職業上の“壁”にぶつかるはずであり、その壁をのりこえようという強い意志をもっていると思っている。しかし、現実には諸々の条件の中で学ぶ意欲を失っている小零細企業の従業員も多いと思われる。ゆ

えに，公共訓練の立場から，“学ぶ意欲”を起こすことにまず働きかける必要があると思われる。

以上のような方策が実践されれば，小零細企業からの公共向上訓練の受講者が徐々にあろうが拡大されると思われる。