

## 4 おわりに

小零細企業から公共向上訓練に従業員が出てこない理由は経営上の“忙しさ”にあるとされてきた。しかし、それ以外に何ものかがあるのではないかと考え、小零細企業主と話し合ってみた。

その結果、教育訓練に従業員を出さないのは小零細企業主の“従業員への不信”，および“公共訓練に対する不信”であることがわかった。

小零細企業主として、会社というシステム運営をすることの自信の無さが従業員に対する不信感を生んでいるのかもしれない。

ゆえに、小零細企業からの公共向上訓練の受講者の拡大はなかなかむずかしい課題である。

一般に、「公共職業訓練施設での向上訓練は事業主等が訓練の必要性を認めても種々の制約から実施できない中小企業における在職労働者の能力開発を補うもの<sup>22)</sup>」とされている。

しかし、小零細企業だけに限ってみれば、“訓練の必要性を認めても種々の制約から実施できない”のではなく、“訓練の必要性を認めていない”のであるまいか。

もし、そうであるとすれば、公共訓練側としては小零細企業主の経営に対する認識、従業員の教育訓練についての認識を高めるところまでふみこんで、公共向上訓練の展開を考えざるを得ないと思われる。<sup>23)24)</sup>

埼玉技能開発センターで向上訓練の業務を行っていたとき、なぜ、小零細企業から向上訓練の受講が拡大できないか、疑問をもった。この調査によって、その疑問の一端が解けたような気がする。

今後の課題として二つあげておきたい。

第一に、技能者の二極分化が言われる中で、公共訓練として技能の歴史的な流れに対する視点を確立することである。つまり、小零細企業主、および従業員が公共向上訓練に期待している能力開発の意味を明確にすることである。

第二に、小零細企業で働く人々は学習意欲が起きにくいことがわかった。職業的アイデンティティ（自我同一性）の確立とのかかわりで従業員の学習意欲の喚起について検討してみることも必要であろう。

本調査は少数の調査事例をもとに、小零細企業の状況をイメージとして把握している。ゆえに、かならずしも確証を得ていない事項も多いと思われる。よって、今後の検証が必要である。

特に、技能開発センターで向上訓練の業務を担当している先生方で討議しなおし、本稿で述べた事項を修正していただければ幸いである。

最後に、本稿をまとめるにあたって貴重な御示唆をいただいた、雇用促進事業団、宗像元介先生、および調査実施に御協力いただいた、山梨県商工労働部職業訓練課、田草川紀男先生、山梨県立総合技能訓練センターの諸先生に心よりお礼申し上げます。