

## 第2章 向上訓練に対する期待意識とその源泉

向上訓練を利用している中小企業では、現在どのようなことがおこっているのでしょうか。

企業は、なぜ向上訓練に受講者を派遣しているのでしょうか。そして、企業は何を期待しているのでしょうか。

一方、向上訓練受講者の働いている職場では、今どのようなことがおこっているのでしょうか。

向上訓練を受講した動機は何か。そして向上訓練に何を期待しているのか。それは、会社から派遣されて受講している人（会社派遣型）と個人で申し込んで自費で受講している（個人受講型）とで相違があるかどうか。

というような問題意識をもって本調査の結果を整理してみた。

### 1. 企業の向上訓練に対する期待意識

中央技能開発センターの向上訓練コースをよく利用している（毎年、複数のコースに受講者を派遣している中小企業）事業所に対する企業訪問調査の結果、向上訓練受講者の面接、座談会などをもとにして中小企業では、今どのようなことがおこっているかを整理してみた。教育訓練ニーズが発生するメカニズムを解明する手がかりを得るための一つの試みとして、3つの例を次に紹介する。

#### 例1 機械メーカーからメカトロニクス機械メーカーへ

S社は建設機械メーカー（従業員数250名）である。無騒音、無振動の抗打機を開発した。それがきっかけとなり需要が伸び生産が間に合わなくなった。そこでNC工作機械やマシニングセンターを導入した。また、生産現場の意見を活かして、同社の生産方式に合った搬送ロボットを産業用ロボットメーカーと共同開発して導入した。生産現場では、現場作業者の創意が搬送用ロボットで活かされたことにより、メカトロニクスに対する関心が高まり、

自発的に勉強してみたいと思う者が増えてきた。NC工作機械やMCの導入は時間をかけて行ったので、中高年齢者の不適應問題は発生していない。

その後、マイコンとレーザー技術を応用した水平掘削機械（マイコンホリゾンター）を開発した。この機械は、下水道工事のための道路の掘り返し区間をできるだけ少なくし、省力化しようとしたものである。従来の掘削機は水平に50m掘るのが限度であったが、マイコンとレーザー光線により100m掘ることが可能になった。

また、工事現場の土質、地形などがそれぞれ異なるため、土木建設機械の生産は、注文に応じて設計変更をしていかなければならない。設計部門の合理化を図るため、CAD、CAMシステムを導入し本格稼動に入っている。

現在は、市場の動向をいち早くつかみ、生産計画に反映させるため、コンピュータを利用した生産管理を軌道にのせつつある。将来は、工場のFA化を目指している。

「よいものを生産し、たくさん売ればよい」ということで、従業員は雇用不安を感じていない。従業員の教育訓練は、OJJを中心としているが、必要の都度、メーカーの教育や中央技能開発センターの向上訓練コースを利用している。

トップが教育訓練に対して理解があり、従業員も教育訓練を受けることに意欲的である。

## 例2 親企業から品質管理の徹底に対する要請が強い下請中小企業

自動車部品、半導体などの電気、電子部品などを製造している下請の中小企業では、親企業や納入先からの品質管理に関する要請が強く、品質管理は何をおいてもやらなければ会社が生き残れない状態にある。

営業担当者は、親企業や納入先と製品の品質や納期の短縮、コストなどについて、話ができなければならない。また生産部門でも親企業から品質管理に関する巡回指導で指摘された問題点を理解し、改善していかなければならない。納期を短縮するためには、今までの生産の流れの見直しも必要である。

事務部門でもコストの低減を図るため、経営分析の手法も知っておかなければならない。

このように品質管理を通じて、全従業員が自分の仕事を見直し、改善向上させていかなければならない状況におかれている。一部の人達のレベルをあげてみてもうまくいかない。

全員参加によるQCサークルや、QC活動が普及拡大しており、現在、中小企業では、品質管理を通じて、教育訓練の必要性や自己啓発を求める気持ちが生み出されている。

### 例3 ME化、OA化がまだ進んでいない企業

まだME機器やOA機器の導入をしていない企業では、同業他社の動向が気にかかる。これは企業間競争に勝つためには、高品質の製品をより安く生産しなければならないためである。同業他社でME化、OA化を進めている場合には、導入すべきかどうか検討しなければならない。ME化、OA化を進めるにあたっては、採算がとれるかどうか計算してみなければならない。自分の会社に合ったME機器やOA機器の選択をしなければならない。また従業員のME化、OA化のための教育訓練も行わなければならないことなど、様々の解決しなければならない問題に直面している。

ME機器やOA機器の未導入企業では、機器メーカーの教育を受けたいと思っても導入契約を結んだ企業でなければ利用できないとか、高い講習料を負担しなければならないとかの理由で、ME化、OA化に関心の高い従業員に公共訓練施設の関連コースを受講させている。

これらの例でみるように中小企業では、経済社会のニーズを的確に把握し製品化できる人、高品質の製品をできるだけ安く生産することができる人、ME化、OA化した機械設備を使いこなせる人などの存在が、競争力の維持向上を図っていくためには、不可欠になっている。

今、企業にとっては、設備のME化やOA化を図るとともに、これらの人材の育成確保が重要な経営課題である。そして、このことに気が付いている企業では、従業員の教育訓練にトップが理解を示し熱心である。従業員も企業が成長していく過程で、新しい知識や技能、技術を習得することに意欲的となり、それが企業の次の成長をもたらしている。

云いかえれば、成長している企業や成長しようとする企業の中では、教育訓練に対するニーズが次々に発生し、企業も従業員もそれを充足することに意欲的である。

○企業では、このような人材をどのようにして育成確保しているのでしょうか。

今回、企業訪問した中小企業では、ME、OA機器メーカーの教育訓練、親企業が主催する講習会、民間の教育訓練機関が主催する講習会、技能開発センターの向上訓練コースなどに積極的に従業員を派遣している。

派遣しているのは、監督者や中堅の指導者クラスばかりでなく、全従業員がその対象である。

教育訓練は、OJTを中心としているが、必要に応じて外部の教育訓練コースを活用しているという。外部の教育訓練コースを受講した人には、会社にもどって、レポートを提出したり、伝達講習をしたり、上司に感想文を提出したりしている。教育訓練の結果に基づいて昇進や昇格することはないが、その結果はなんらかの形で、職場にフィードバックされる方法がとりいれられている。

○こうした企業では、なぜ向上訓練コースを利用しているのでしょうか。

それは、訓練費用が安いことに加えて、技能開発センター（公共訓練施設）の設備、指導員、指導内容などに信頼をおいているからである。（参考資料5）

前述のように、こうした企業では、全従業員を教育訓練の対象としており、なかでも自発的な教育訓練の受講希望者をできるだけ受講させるようにして

いる。民間主催のセミナーや講習会は費用が高い。同じようなコースがあれば、向上訓練コースを利用してみようということになる。そして派遣した従業員が向上訓練に満足し、評判がよければ次回も利用してみようということになる。なかには、指導員の指導方法や内容がよかったので、指導員を自社内に呼んで講習会を開催した企業もある。向上訓練を担当した指導員にアフターケアを希望する企業もでてくる。

向上訓練の内容や指導員の指導方法、人柄、態度などに対する信頼を通じて、企業と公共訓練施設との連携が成立し始めている。

このような企業では、向上訓練コースへ毎年、計画的に受講者を派遣してくる。

向上訓練受講者の選定は、技能開発センターから送付されたコース一覧表を掲示し、監督者が教育訓練計画表に基づいて受講者を選定する方法や、従業員からの自発的な申し出により、業務に支障がない限り、受講を認めるという方法をとっている。

向上訓練コースは、教育訓練体系や計画の中で職能別または、部門別研修や自己啓発のためのコースの一つとして、位置付けられ、利用されている。

向上訓練コースへの派遣者をみるとコースによって異なるが、新規採用者、中途採用者、中堅クラスの技能者、職長、中高年齢層などと多岐にわたっている。

○このような企業では、向上訓練に何を期待しているのでしょうか。

それは、単に仕事を達成するうえで必要な知識、技能、技術の習得ばかりを期待しているのではなく、やる気をおこさせること、職場における心構え、態度などをも期待している。

新規採用者や若年層に対しては、職業人としての心構え、態度などが習得されることを期待する。ME化などで技能が陳腐化している中高年齢層には、教育訓練に参加させることにより、再びやる気を出してもらうことを期待している。

さらに、向上訓練の場を、技術力向上のための情報交流の場として活用したいと考えている企業もある。他企業における品質管理の適用例とか、M E化の実例、問題点などについて、そこに出席している他社の人と、経験や意見等を交換する時間がとれることを望んでいる。

企業では、教育訓練の目的として従業員が問題意識をもって、やる気をおこさせるようにすることを重視しており、向上訓練への期待もそれに近い。

「公共訓練校の訓練は技能に重点がおかれているようであるが、機械が物を作ってくれるので、技能はほとんど必要ない。むしろ、問題解決手法や管理的手法を取り入れてほしい」という要望をもっている。（参考資料5.）

向上訓練をよく利用している中小企業は、どちらかといえば新製品を開発したり、品質管理を徹底させ売り上げを伸ばしている中小企業である。トップは教育訓練に熱心であり、また、従業員も教育訓練を受けることについて積極的である。

しかし、このようなめぐまれている中小企業でも教育訓練については、問題がないわけではなく、教育訓練計画をたてても計画的に実施できないことに、企業の教育訓練担当者は困っている。

生産の見通しがたてにくい中小企業では、急速に需要が伸びている時期には、教育訓練に受講者を出す余裕がない。年間計画をたてていても、計画通り実施できない。このような場合には生産が優先となるため、直前になって向上訓練の受講を取り消さざるを得ない。中小企業でも小企業になるほど、教育訓練の計画的な実施が困難になりがちである。教育訓練計画のない中小企業は多い。教育訓練計画を作っていないのは、計画をたてても、計画通りほとんど実施できないからであるともいわれている。

## 2. 労働者個人の向上訓練に対する期待意識と企業ニーズとの関係

向上訓練の受講者は、会社から派遣されて受講している人（会社派遣型）と、個人で申し込んで自費で受講している人（個人受講型）に分けられる。

会社派遣型の人の中には、上司に受講を進められてきた人と、自発的に受講を希望して会社から認められた人がいるが、今回の調査では後者の比率が高い。

上司に受講を進められた人は新規採用者などを含む若年層に多い。

企業では、従業員の教育訓練に対する要望をどのようにして把握しているのかを企業訪問調査の際にきいてみたが、年1回、自己申告させている企業は、中小企業の場合まだ少なく、直属の上司の意見や従業員の自発的な申し出にまかせているところが多いようである。従業員の自発的な申し出は、仕事に直接関係があり、業務に支障のない限り、自己啓発コースの一環として認められているようである。

一方、個人受講型の方は、勤務時間外で、受講料も安いので自己負担が可能であり、とくに会社に知らせる必要はないとする人が多い。なかには、会社に内密にして受講している人もいる。この人達は、転職を希望している人ばかりでなく、会社での遅れをひそかに取りもどしたい人や、他の人よりも早く仕事ができるようになりたい人も含まれている。(参考資料1)

個人受講型の方のなかには、企業内教育訓練が充実していると思われる大企業の従業員もいる。彼らは、企業内の教育と自分が教育訓練を受けたいと考えているものが必ずしも一致していない。会社では、直接仕事に関係があることは教育してくれるが、それ以外は受講させてくれないという。

例えば、パーソナルコンピュータの教育を受けてみたくても、その仕事を専門にやっていなかったり、まだ、自分のいる部署にパーソナルコンピュータが導入されていない場合には受講できないというような不満をもっている。

また、職場の人間関係ばかりではなく、職場外の人と知り合いになれる場として向上訓練を利用している人もいる。

男性に比べて企業が受講させる教育訓練の機会が十分に与えられていない女性は、外部の教育訓練コースにたよらざるを得ない。

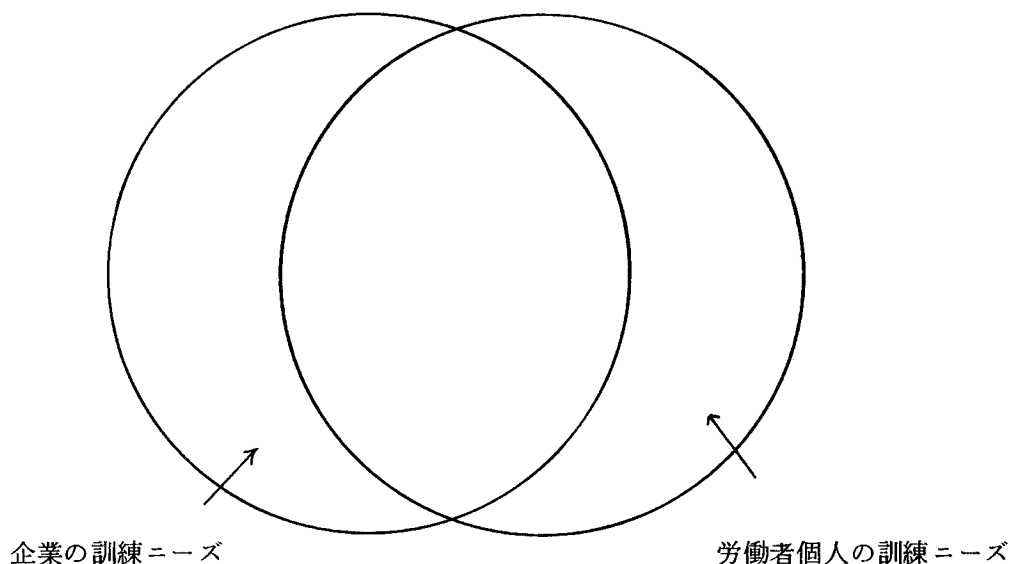
小規模企業に勤める人達は、事業主や上司が教育訓練の必要性について理解をしていないという。日常の仕事を通じて、一通りのことはできるようになるが、それ以上のことを勉強する場合には、自費で外部の教育訓練コースを利用

せざるをえない。

労働者個人の訓練ニーズと企業の訓練ニーズは、企業の従業員に対する期待意識と個人の役割遂行期待との間にギャップがあれば必ずしも一致しないであろう。現実には、事業主が教育訓練の必要性を認めていないとか、現在の仕事だけでなく将来の仕事に役立つかもしれない分野とか、仕事に直接関連する分野ばかりでなく、幅広い分野のことを勉強したい人、企業内の教育訓練についていけない人や満足していない人、将来転職を考えている人、定年退職後のために勉強しようとしている人などは、企業が訓練に派遣する対象とならない場合が多い。

向上訓練コースは、企業の訓練ニーズを充すためばかりでなく、教育訓練を受講したくても機会のない中小企業の従業員や、企業の訓練ニーズとは、かならずしも一致しない労働者の個人の訓練ニーズを充足する場としても活用されている。

第1図 企業の訓練ニーズと労働者個人の訓練ニーズ

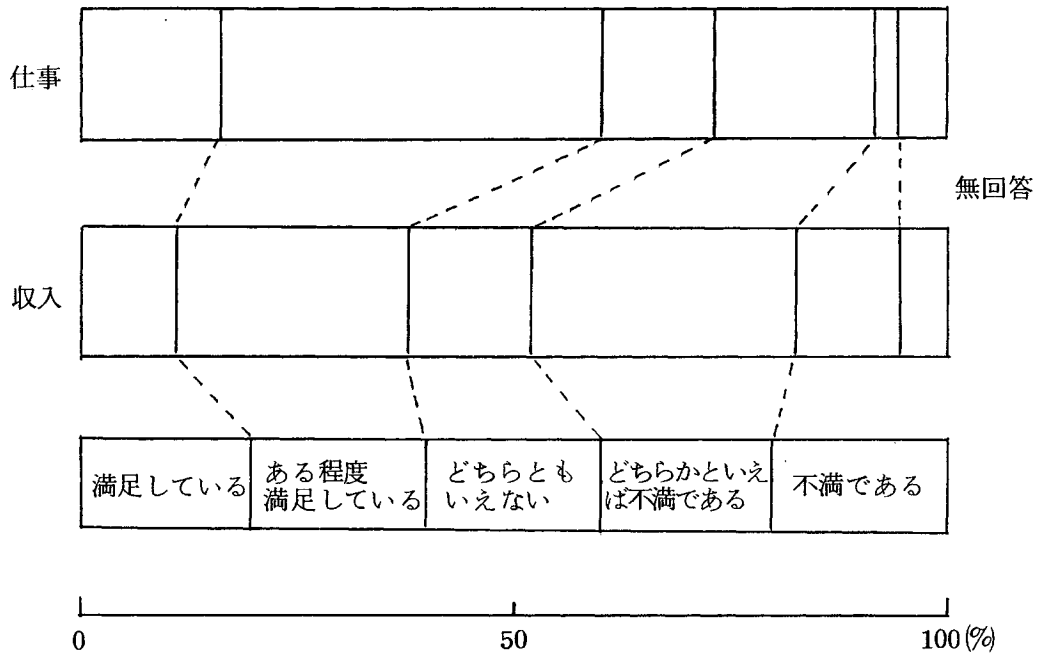


### 3. 向上訓練受講者の受講動機

向上訓練の受講者は、本調査の結果からみて、職場や仕事に対する満足度が比較的高く、良好なパフォーマンスを保っている人達が多い(第2図)。

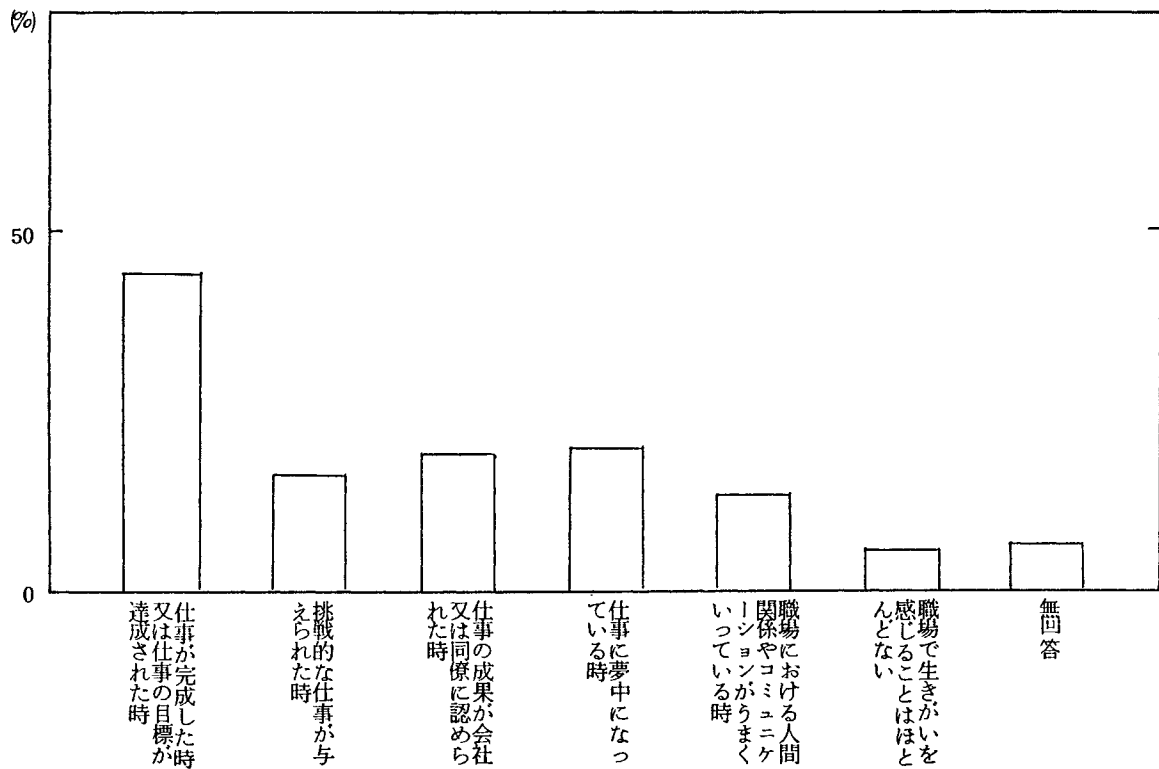


第2図 仕事と収入に対する満足度

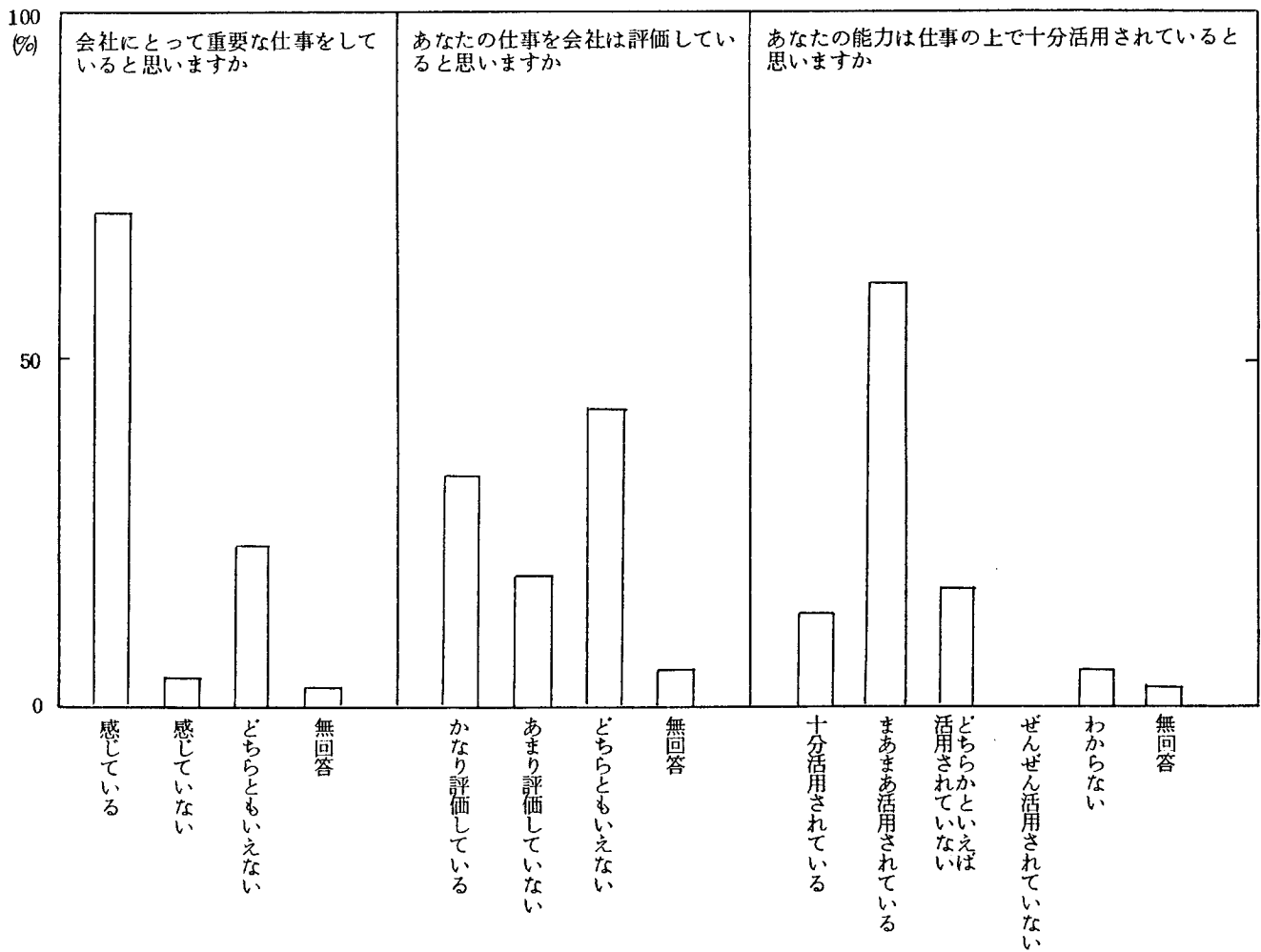


彼らは、仕事が達成されたことや、新たな仕事への挑戦に喜びを感じ、会社も自分の仕事を評価してくれていると感じている（第3図、第4図）。

第3図 職場で生きがいを感じるのはどんな時ですか



第4図 向上訓練受講者の仕事に対する意識

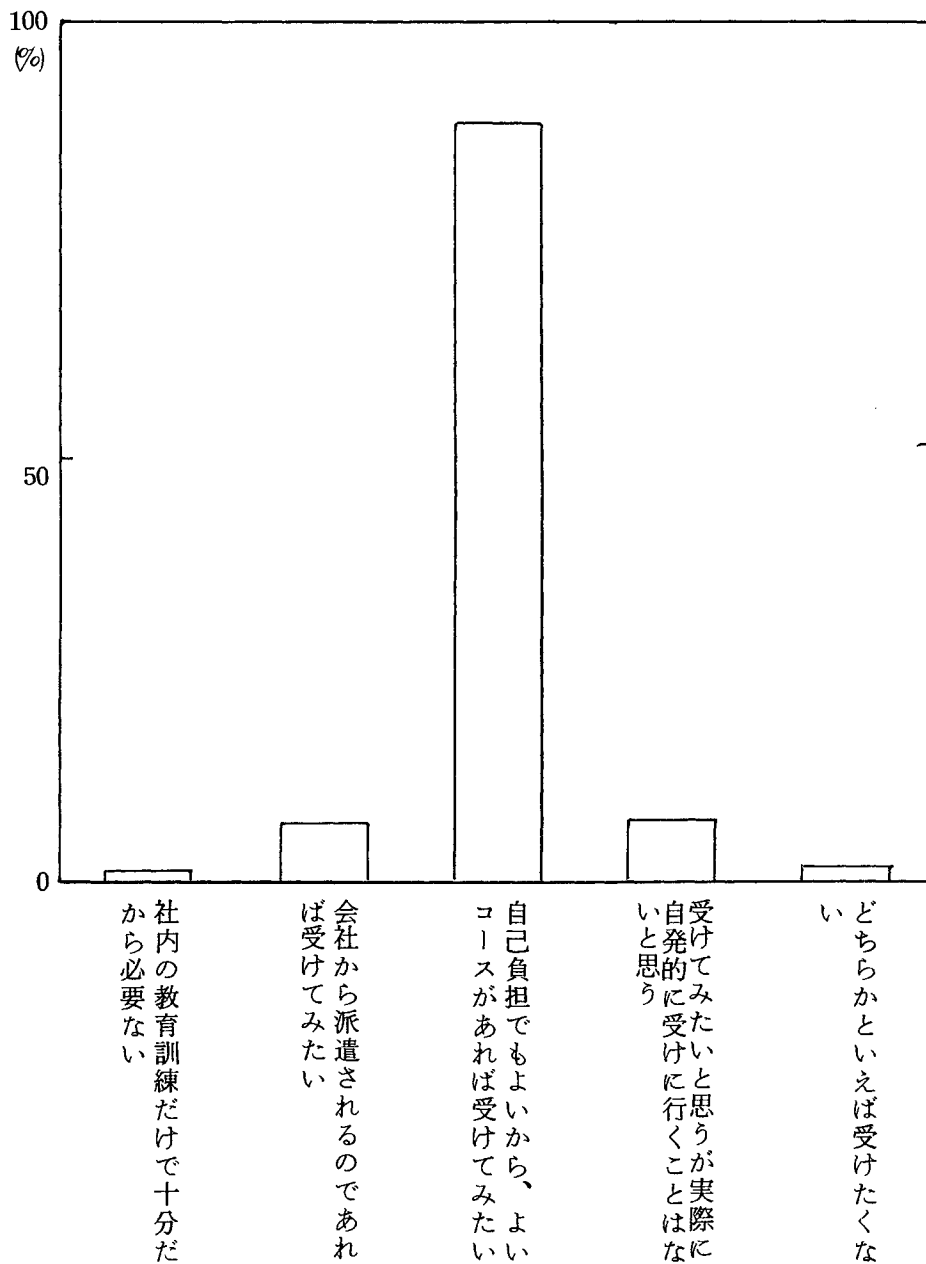


これまでに教育訓練を自発的に受けたことのある人が、大部分である。そして、今後についても、よい教育訓練コースがあれば、自己負担でもよいから受講したいと考えている学習意欲の高い人達である（第5図）。

彼らが教育訓練の必要性を感じているのはなぜかをさぐってみよう。

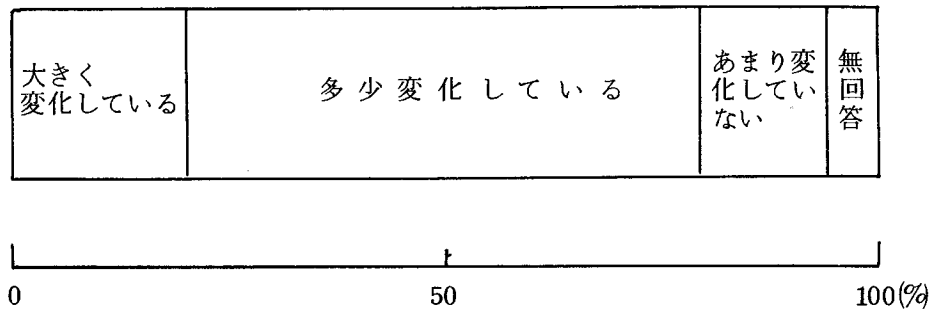
教育訓練の必要性を感じさせている第1の要因は、職場内外でおきている変化への適応である。

第5図 社外で開催される教育訓練を今後も受けてみたいと思いますか



職場における仕事は、「昨日と同じようにできればよい」という時代ではなく、仕事の内容や、やり方がたえず改善をせまられ変化している（第6図）。過去10年程度の間にはME化が進み、最近ではOA化も急速に進みつつある。高品質の製品をできるだけ安く生産しなければならなくなってきており、大

第 6 図 仕事の内容が変化していますか



企業の下請関連の中小企業では、親企業や納入先の要求する品質管理やコストの低減などに応じていかなければ受注がストップしかねない。こうしたなかで、従業員の全員参加によるQC活動や提案制度が広がっている。

事務部門でもパーソナルコンピュータ、ワードプロセッサの価格が安くなったこともあり、導入が進んでいる。同業他社や、他部門でME化、OA化が進んでおり、近い将来自分の職場も変化するかもしれない。このような職場内外の変化を敏感に感じて、それに対してなんらかの対応をとらなければ、とり残されてしまうのではないかという不安を抱いている。

パーソナルコンピュータコース(初級)を例にとって、受講者の職場や仕事の内容がパーソナルコンピュータとの係りで、どのように変化しているかを類別してみよう。

まず、変化の第1の型の人、仕事との関連で実際にパーソナルコンピュータの操作や、プログラミングをしなければならない人達である。パーソナルコンピュータを現在仕事で使っている人、パーソナルコンピュータを使う部門に配置転換された人、近く職場にパーソナルコンピュータが導入され、実際に使わなければならない人である。第2の型は、パーソナルコンピュータを直接自分で操作しないが、仕事の流れの中で、パーソナルコンピュータを使用する部門の前後にいる人や、パーソナルコンピュータを使う人の管理的な立場にいる人である。

第3の型は、現在はパーソナルコンピュータが導入されていないが、業務のパーソナルコンピュータ化が目前にせまっている人達である。会社の方針として事務部門のOA化が決定され、これまでの自分の仕事の一部がパーソナルコ

ンピュータで処理されることになっている人、同業他社でパーソナルコンピュータを利用した在庫管理、予測の手法などを取り入れているので、自社内でも導入を検討してみる必要にせまられている人などである。

第4の型は、現在も近い将来も直接仕事でパーソナルコンピュータを使う予定はないが、勉強してみたいという人達である。このなかには、社内にパーソナルコンピュータがあるが使っていない人、会社ではパーソナルコンピュータを導入しそうもないが、世間でOA化とかさわがれているので勉強してみたい人、再就職に備えて勉強しておこうと思っている人などである。

第1の型に属する人のうち、新規採用者や若年層は会社派遣で受講している。中高年齢層になって、はじめてパーソナルコンピュータを使う仕事をさせられたような人は、若い人に遅れたくないとか社内の講習会の前に、少しでも知っておきたいということで個人で希望して受講している。

第2、3、4の型の人達は、個人で希望して受講している人が多い。なかでも中高年齢者は、OA化ということで落ちこぼれてしまうのではないか、という危機感をもっている人が多く、先取りというかたちで受講している。

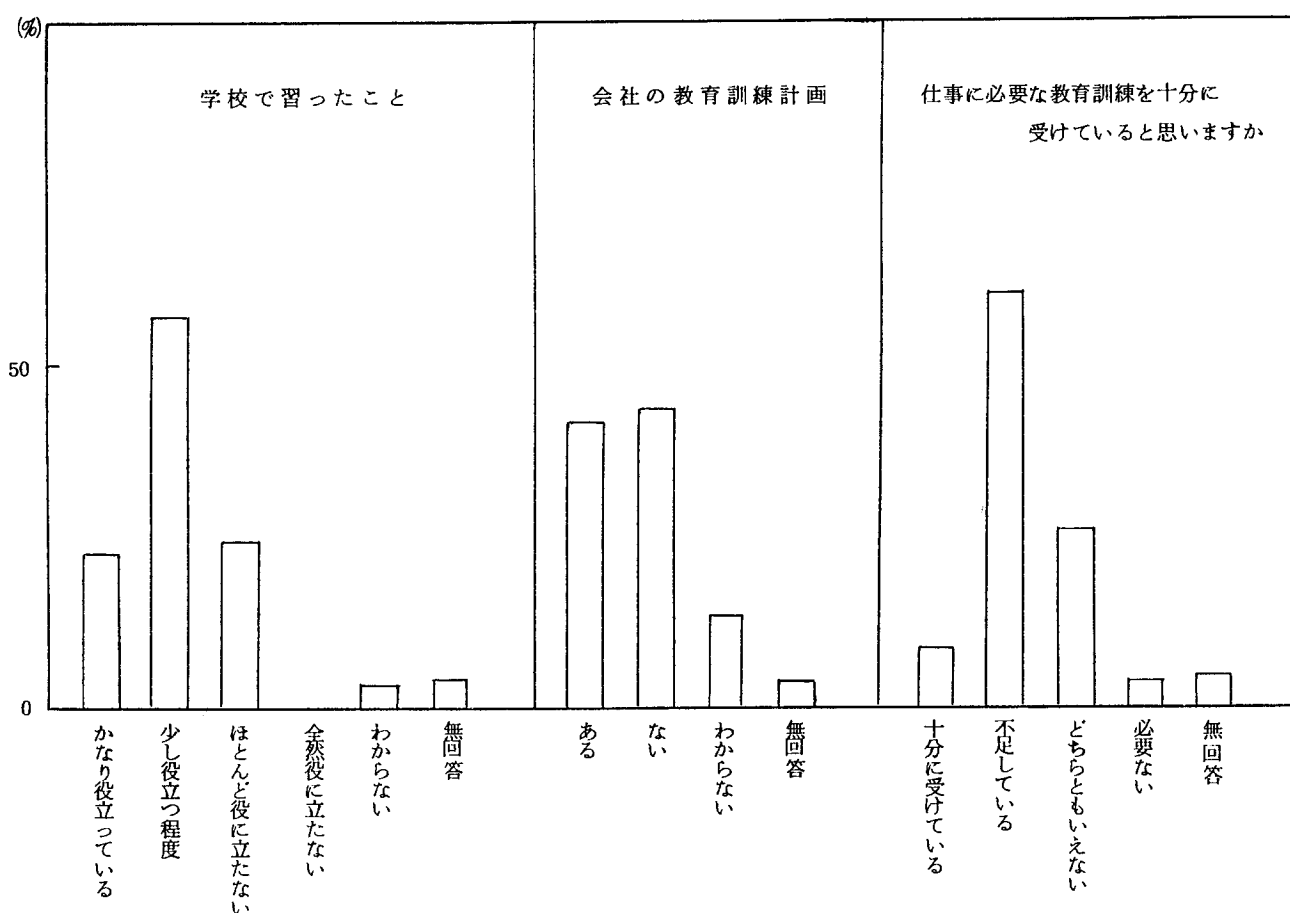
第2の要因としては、変化への適応のために必要な知識、技術、技能は、学校教育だけでは不十分で、社会に出てからも勉強が必要となっているからである。

向上訓練受講者に学校教育が現在でも役に立っているかきいてみると「ほとんど役に立たない」(24.0%)、少し役立つ程度(57.3%)と感じており、「かなり役立っている」(12.0%)と思っている人は少ない(第7図)。そして全員が「学校卒業後社会に出てからの勉強が大切である」と答えている。学校に在学中勉強が楽しかった者(52.0%)ばかりでなく、勉強が苦痛であった者(16.0%)も、全員社会に出てからの勉強の必要性を感じている。

向上訓練の受講者は、これまでも職場で上司や先輩から仕事を通じて指導された(OJT)以外にも、社外のセミナー講習会などを受講したことがある人が多い(第8図)。

しかし、仕事に必要な教育・訓練の機会が十分に与えられているかどうか、

第7図 学校教育と仕事に必要な教育訓練

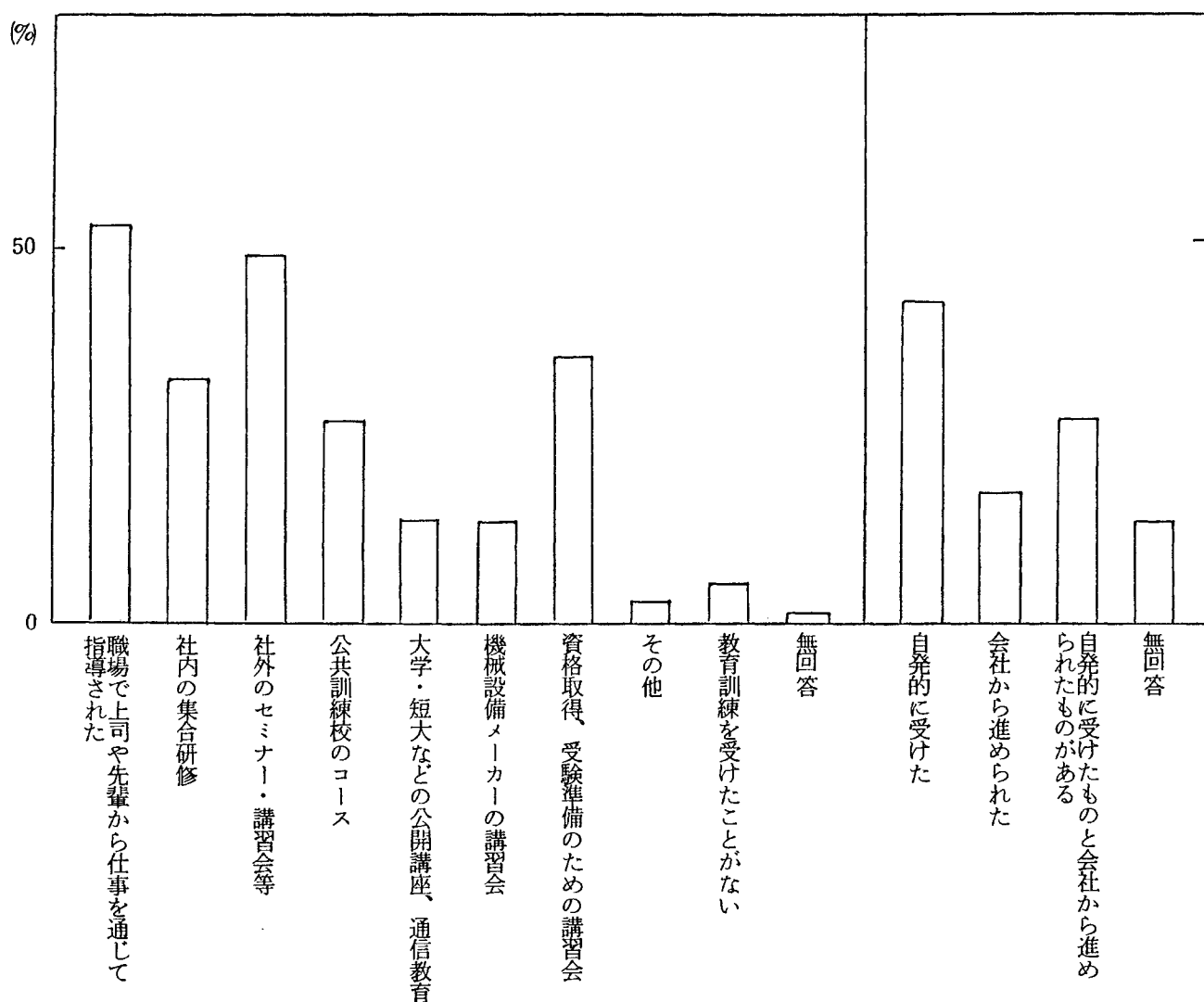


という質問に対しては、不足していると答えている人が60%もいる。十分に受けていると思っている人(8.0%)は少ない(第7図)。

○向上訓練の受講者はなぜ外部の教育訓練コースを希望するのであろうか。

変化への適応を図るために必要と考えられる知識、技術、技能などが、日常の仕事を通じて、これまでのように習得しにくくなっていることが、外部

第8図 これまでに受けた教育訓練



の教育訓練コースを志向する大きな要因とみられる。

ME化、OA化、品質管理などに関することについて、学校で習った人はまだ少ない。学校で習った知識だけで、自学自習で習得するのはむずかしい。

書籍は、数多く出版され書店に行けばすぐ入手できる。しかし、独学で理解するよりは、先生の話聞けば要点がわかるし、わからないところは質問もできる。

ME機器、OA機器は安くなったとはいえ、自分で購入している人はほとんどない。社内にあったとしても他の人が業務で使用しているので、十分練習できない。職場の人に質問したくても忙しそうなのでできない。中高年齢者は、若い人に聞きにくい。

ところが訓練校では、これらの機器を十分に使用できる。操作ミスやプログラミングのミスをして仕事にさしつかえない。自分で納得できるまで指導員に質問し、機械が十分に使用できる。というようなことが受講者を満足させている。

また、品質管理の場合は、社内にQCサークルや品質管理に関する専門教育を受けたリーダーがいて、見よう見まねや聞きかじりではなんとかできる。

しかし、どこかものたりない。品質管理に関する基本的な物の考え方、見方、手法などは、職場の中だけでは十分理解できない。もしも十分に理解していれば、職場で発生する様々の状況に主体的に対応がとれるのではないかという思いが、受講者のなかにある。

#### ○向上訓練受講者が期待するもの

向上訓練の受講者が、最も教育訓練を受けてみたいと思うのは、「仕事に必要な知識、技術、技能の不足を感じた時」である。次いで「より高度な仕事に挑戦したい時」である（第9図）。

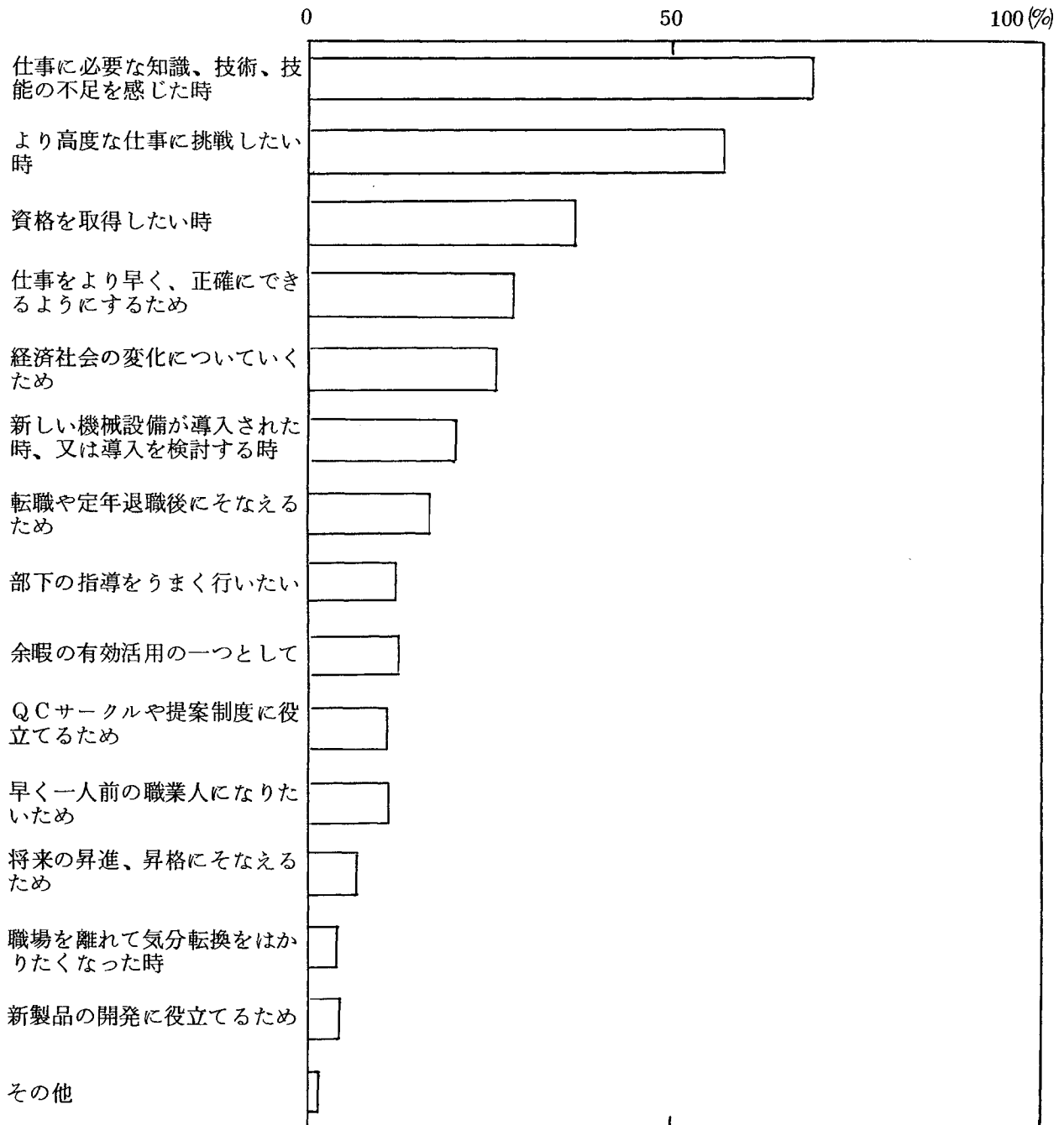
教育訓練を受けてよかったと思っている点は、「問題意識が高まった」、「改善意識が向上した」、「ともかくも勉強できる機会が与えられてよかった」、「能力が向上した」をあげる人が多いが、その比率は20%程度と低い（第10図）。

本調査の対象となったのが先端技術関連コースに限定されることにもよるが、向上訓練の受講者は、仕事に関連がありそうなコースを受講している人が多く、資格取得コースのように明確な訓練目標をもっている人は少ない。

訓練を受けた結果が、職場や仕事でなんらかのかたちで役に立ったことが、充実感や満足感をもたらし、次の訓練を受講する原動力となっている。

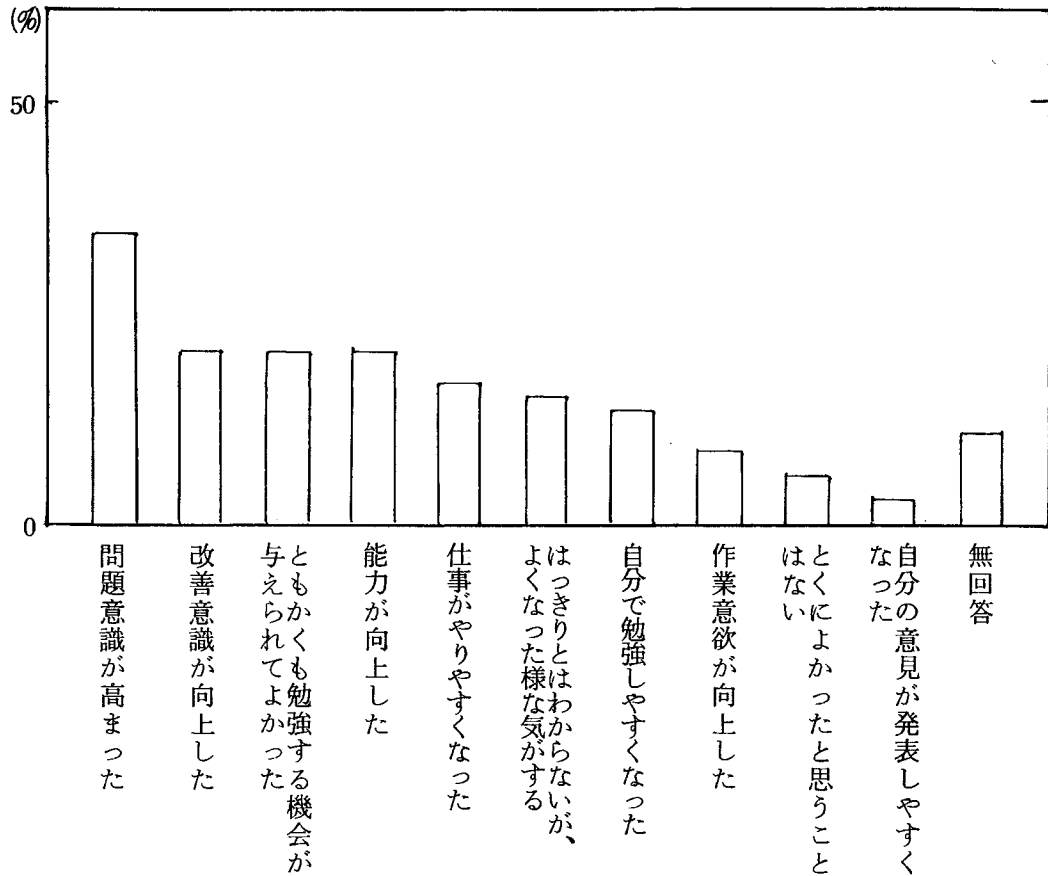


第9図 どのような場合に教育訓練を受けてみたいと思いますか



向上訓練の内容に対する要望としては、大別してどのような変化がおきても対応できるように、より幅広い知識、技術、技能を習得したいというものと、初級、中級、上級と段階的により高度なものを習得していきたいとする要望と2つの型がある(参考資料3)。

第10図 教育訓練を受けてどのようなことがよかったですか



受講者が共通に思っていることは、現在または将来おきるであろう変化へのスムーズな適応であり、それに対する準備を整えておこうとする思いが今のところは強いようにみられる。向上訓練コースをいくつか利用したことのある人々のなかから段階的、継続的に勉強を続けていきたいとする意欲も少しずつではじめており、職業生涯を通じての、学習への期待意識が形成される兆しがでている。

#### 4. 年齢階級別にみた向上訓練受講者

労働者の職業生涯を通じての継続的な訓練としての向上訓練のあり方をさぐる手がかりとして、向上訓練受講者の年齢階層にみた特徴を整理しておく。

## ① 新規採用者、中途採用者などの若年層

勤続年数1年未満の新規採用者を向上訓練に派遣する中小企業が増えつつある。中小企業が新規採用者や中途採用者に外部の教育訓練を受けさせる背景をさぐってみよう。

中小企業の場合、新規採用者や中途採用者の教育訓練は、職場内で仕事を通じて先輩から指導されたり、見よう見まねで仕事を覚えていく方法が主流である。

しかし、ME化、OA化が進むなかで、ME機器やOA機器のオペレーション、プログラミングなどは先輩の行動の見よう見まねだけでは習得できない部分がかかなりある。産業用ロボットやNC工作機械、マシニングセンターなどは、従来技能者が行っていた作業の手順を正確に機械に教え込むこと（テーチングまたはプログラミング）によって、機械が人間に代って作業を行うものである。従来は、技能者が実際に機械を運転操作しながら物を作っていた。従って、そばで見ている程度までは、見よう見まねでも技能の習得ができた。

ところが、現在では物を作るのは機械で、人間は何を機械で作らせるのか、その手順はどうすればよいのか、機械のオペレーション、メンテナンスなどが主な仕事になってきている。ワープロやパソコンのオペレーションのように、ある程度のくりかえしによる腕の熟練が必要なものもあるが、大部分は知的熟練を必要とする。例えば、知的熟練の基本となるプログラミング言語の習得は、仕事を通じて行うよりは、仕事の間を離れて、ある期間集中的に教育教訓を受ける方が効果的である。

また、企業は新規採用者にあいさつ、仕事に対する心構えなどの人間教育を公共訓練施設に期待しており、年度当初の接遇コースは、人気が高い。従来は、このようなことは、職場で日常的に形成されていったものであるが、最近、管理・監督者クラスの指導的立場にある人達は、若年層とのジェネレーションギャップが大きくなっており、職場内における人間教育の困難さに直面している。

## ② 中高年齢者

企業派遣による向上訓練受講者は、中高年齢者の場合少ない。中高年齢者の多くは、個人で希望して受講している。企業は、どちらかといえば適応力が高いとみられている若年層や中堅層に教育訓練の重点をおいている。

企業は教育訓練を一種の投資と考えるならば、同じ費用をかける場合は、若年層の方が訓練費用の回収期間が長いこともあり、若年層に訓練投資をする。

最近のように変化のスピードが早い時代では、従業員全員が新しい技術や知識技能を習得していかなければならないが、中高年齢者の中には、新しいことを学習することに不安をもつ人が多い。

これまでは、職場における経験年数が長いほど、技能の熟練度が高く、知識が多いことなどから、中高年齢者は、若年層に対して指導的役割を果たすことができた。ME化、OA化により必要とされる能力は、これまでの経験の延長線上にあるものばかりではなく、まったく新しいプログラミングなどの方法を学習し、知的熟練を積み上げていかなければならない。

若年層の方がME化やOA化に対して適応力が高く、教育訓練の機会も多い。中高年齢者は若年層の指導的立場に立っているが、仕事に対する指導権が発揮できないことで、自信喪失に落ちいる。

職場で若い人達に気軽にたずねることもできない。また、現在の仕事がME化、OA化されなくなってしまうのではないかという不安もある。このようなことから、自前でできればひそかに訓練を受講したいという気持ちをもっている。

中高年齢者に対するME化、OA化の教育訓練は、企業内で自分たちよりも若い人達から仕事場で教えてもらうよりは、訓練校の指導員に教えてもらうほうが心理的抵抗感は少ない。

また、中高年齢者の中には、定年退職後にそなえて、いろいろなコースを受講してみている人もいる。定年退職後の準備教育と中高年齢層の活性化をかねて、向上訓練の利用を試みている企業（大企業）があるが、まだ一般的とはなっていない。

### ③ 女子労働者のキャリアルート

向上訓練受講者の女子比率はまだ低い。女子が多い職種向けの向上訓練コースがまだ少ないことが女子の受講者が少ない一つの原因であろう。

しかし、そればかりではなく、女子に対する教育訓練を積極的に考える企業がまだ少ないことも原因としてあげられよう。

女子の勤続年数が長期的にみれば長くなっているとはいえ、いつ退職するかわからないため、教育訓練という投資をしても将来回収できるかどうか見通しがたない。従って教育訓練投資が最小ですむような「職場の花」的な存在を期待し、より高度な仕事をさせて女子のキャリアートを確立しようとする企業は、まだ少ないのではなかろうか。

女子労働者の側にも問題がある。教育訓練の受講に関しては、家事・育児などによる受講の制約も多い。

本調査で出合った女性を分類してみると、次の3つの型が存在する。

第1の型は、入社1～2年の若い人達である。高卒や短大卒で会社の事務部門にいて、パーソナルコンピュータやワープロが会社があり、それを使用するため、新規採用者の導入研修の一環としてきている。すでにある程度は使用したことがあったり、学生時代に英文タイプを習っていたりして、機械操作に対する抵抗はほとんどない。自発的に受講しているというよりは、むしろ会社の上司から進められてきているようである。

第2の型は、入社後10年前後のキャリアをもつ女性である。

彼女たちは、個人で申し込んで受講したり、企業派遣の場合は、自発的に会社に申し出て受講を認められた人がほとんどである。彼女達に共通する点は、会社が男性と同じような教育訓練の機会を与えてくれないということである。そして、同じ職場に長くいる人は、他の部門への配置転換やOA化に対する不安を抱いている。

例えば、「設計、製図などを担当していたが、社内の設計部門が外注化され、他の部門に配置転換された」とか、「CAD、CAMの導入により今までの手による設計、製図が不要となり、他の部門へ配置転換されるのではないか」、「他の部門でパソコンが導入されている。近い将来自分の部署にもパソコンが導入

され、使いこなせないといけなくなるのではないか」などと受講者は話している。

第3の型は、結婚・出産で退職した女性で、再就業を希望している人達である。彼女らは、パートタイム労働者として働いたり、また無職の人もいる。再就業する場合は、以前の経験が評価されることはほとんどなく、また最初からやりなおしである。経験をあまり必要としないパートタイム労働者や単純作業者にならざるを得ない。このようなことに不満をもつ人達は、資格取得を希望する。また、世間でOA化が盛んに唱えられているので、再就業にそなえて、ワープロやパーソナルコンピュータの使用方法を習得し、よりよい就職の機会を求めている。