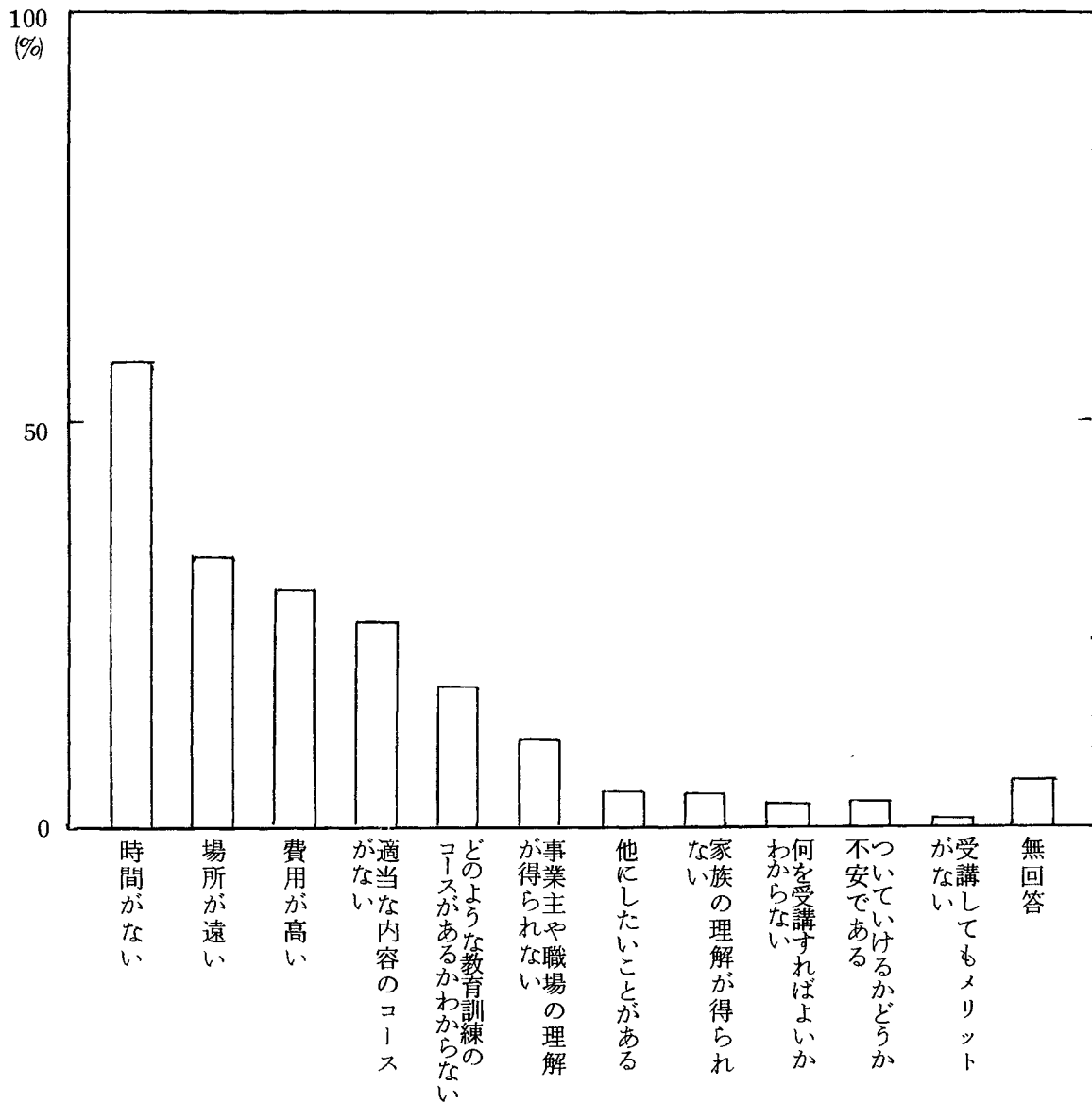


第3章 教育訓練を受けにくくしている要因

向上訓練の受講者に教育訓練を受けにくくしていると思われる要因を質問してみた。教育訓練を受けにくくしていることで最も多いのは、「時間がない」(57.3%)で、次いで「場所が遠い」(33.3%)、「費用が高い」(29.3%)、「適切なコースがない」(25.3%)、「どのような教育訓練コースが

第11図 社外の教育訓練を受けにくくしていると思われる原因



あるかわからない」(17.3%)などの順になっている(第11図)。

これらの回答のもつ意味をもう少し詳しく受講者の「生の声」から補足してみよう。

① 時間がないこと

在職労働者を対象とした教育訓練を考えると、仕事と教育訓練との時間的な両立という問題を解決しなければならない。

時間がないということの意味するものは、それぞれ労働者個人のおかれている職場、家庭などの環境によって異なる。

例えば、勤務時間が長く、教育訓練を受けにくい時間的ゆとりがないこと、突発的な残業などが多く教育訓練を受ける時間が計画的にとれないこと、少人数の職場では、1人が教育訓練を受講するためにいなくなると仕事のしわ寄せが他の人におよんだり、場合によっては仕事を中断せざるをえないことなど職場内の問題がある。それから職場または自宅から教育訓練施設までの通学時間がかかりすぎるということもある。女性に多いことであるが、家事、育児のために勤務時間外の教育訓練を受けられない場合もある。また、仕事以外の余暇時間は「スポーツ」、「テレビを見ながらのごろ寝」などで、のんびりとすごしたいという人も多い。

平日の夜間なら受講できるが、土、日は無理という人もいるし、逆の人もいる。

企業派遣として向上訓練に従業員を派遣している企業では、夜間コースは、残業の取り扱いにしなければならないこともあり、勤務時間内のコースを希望する。そして、期間はせいぜい1週間までとしている。また特定の曜日の方が派遣しやすいという声もある。

企業も個人も、教育訓練に配分する少ない時間をめぐってその希望は様々である。こうした状況に合わせて、公共の訓練施設では、平日昼間コース、夜間コース、休日コースなど様々の時間帯のコースを提供しつつある。

受講者にとっての問題は、突発的な残業などにより受講できない日があると

ついていけないということである。向上訓練の受講を途中でやめてしまう受講者は、コースによって異なるものの1～2割程度はいる。

「コースを複合化させてほしい」とか、「1年サイクルではなく、ひんばんにコースを開設してほしい」という受講者の声もある。しかし、これに対しては、訓練施設の教室や、指導員などの制約があり、実現はなかなかむずかしい。受講できなかった日の内容を他の日に自学自習などで補完できる方法を検討してみる必要がある。

在職労働者の教育訓練のめざすところは生涯教育の理念に基づけば、「だれでも」、「いつでも」、「どこでも」受講できることが前提である。しかし、この前提の実現は容易ではない。訓練施設、設備、指導員、時間などの有限な資源のよりよい有効活用をめざさなければならず、時間がないということに関しては、受講者、訓練施設、企業相互間の調整を図る必要がある。

教育訓練のための時間帯をどこに設けるべきかについては、様々の議論がある。例えば、在職者の教育訓練は企業活動のためであるから、勤務時間内に行われるのが原則であるという見解、教育訓練の時間帯は、労使折半で行うのがよいとする見解、教育訓練は余暇時間を活用して行うのがよいとする見解などがある。

有給教育訓練休暇制度を活用している企業は年々増加しているとはいえ、まだ少ない。ME化やOA化で達成された生産性向上の成果配分として労働時間の短縮を進め、その一部を教育訓練のための時間として割り当てることができれば、今後の生産性の上昇につながるのではなかろうか。

② 費用が高いこと

この質問は、向上訓練に限定せず一般の訓練コース全体について質問したものである。向上訓練の各コースは民間のコースに比較して費用が安いことが好評であることの1つのきめ手である。科目からみると、各種学校、専修学校、民間の各種団体が主催する講習会、セミナーなど、向上訓練コースと競合するコースが多く存在する。

向上訓練の受講者は、民間の同種のコースではなく、公共訓練施設のコースを選んでいる理由として、費用が安いこと、公共であるということで、設備や講師に信頼がおけると思っていること、そして期間が比較的短く、勤務時間をつぶす必要がない場合が多いことなどをあげている。

在職労働者でも中高年齢層ともなると、家計に占める子供の教育費の負担が大きな割合を占めるようになり、自分自身の教育訓練に回すゆとりは少ない。

企業の側も教育訓練の重要性の認識している企業でさえ、従業員の教育訓練への派遣については、多くの民間の教育訓練コースの受講料が高いほかに、旅費、宿泊費などを含めると負担が大きくなっているという。

このようなことから、訓練費用が安い公共訓練施設の向上訓練コースへの期待が大きくなっている。

向上訓練の受講者のなかには、受講料を自己負担している人がいる。向上訓練は、費用が安いので、自己負担でも可能であり、とくに勤務時間内でなければ、会社に知らせる必要はないとしている。自己負担者の中には、少数ではあるが会社に受講していることを知られたくない人もいる。その理由は、前述のように会社で他の人よりも遅れているので、ひそかに遅れをとりもどしたいとか、他の人よりも一歩でも先に進みたいとか、会社における人間関係だけでなく別の人間関係を形成したいとか、情報を収集したいとか、気分転換を図りたいという気持が背景にある。なかには、企業内教育が盛んに行われているものと思われるような大企業から、自己負担で向上訓練を受講している人もいる。企業で与えられる教育訓練は、仕事に直接役に立つことは受けられるけれども、仕事に直接関連しない分野については受講できないことに不満をもっている。

会社から訓練費用を負担してもらうことについては、多少抵抗感もあるようである。訓練費用を負担してもらうとそれだけの見返りをすぐ会社が期待するのではないかとか、自己負担で受けないと一生懸命勉強しないのではないかとかという。

企業の側に教育訓練の必要性に対する認識が少なく、このため教育訓練の機

会にめぐまれない中小企業に働く労働者や、企業の提供する教育訓練に満足していない労働者は、自己負担で教育訓練を受けなければならない。このように学習意欲の高い労働者は、教育訓練費用の負担が少ない向上訓練コースを活用している。

③ 適切なコースがない、どのような教育訓練のコースがあるかわからないということ

「適切なコースがない」、「どのような教育訓練を受講すればよいかわからない」ということの意味するものには、2つの意味がある。1つは実際に存在する教育訓練コースに対する情報が不足していることである。もう1つは、何か勉強してみたいがどうも自分の希望にピッタリするものがない、またはわからないという意味である。

教育訓練に関する情報不足に対しては、最近、公共訓練施設のPRの強化が図られ、訓練コースに関する情報が増えているが、かならずしも十分にゆきわたっているとはいえない。

PRの手段としては、企業訪問、パンフレットの企業への送付、公的機関の広報紙への掲載、業界団体との懇談会などの手段がとられる。

広報紙にのるのは、コース名と日時程度でさらに詳しいことを知りたい場合には、公共訓練施設へ問い合わせなければならない。電話で問い合わせればよいと思われるが、お役所としての訓練施設へ電話をかけることに抵抗感があるようである。しかし、実際に問い合わせた経験のある人は、親切な対応に感謝している人が多い。

それから情報はあがるが、勉強してみたい内容と一致するコースがないとか、時間や費用の点でミスマッチがある場合、勉強してみたいという気持はあるが何を勉強すればよいかかわからないという場合もある。このような場合への対応は、情報の一方的な提供ばかりではなく、何を勉強すればよいか、どのような方法がとれるのかというコンサルタント機能が必要になってくる。そして、「何か勉強してみたいが何を勉強すればよいかかわからない」という場

合には、職場でどのような問題に直面しているかを聞き出し、教育訓練で解決できる部分を見つけ出すための助言をするといったコンサルタント機能も必要になってくる。

労働者個人のレベルで具体的に教育訓練の目標をもち、教育訓練計画をたてている人は少ないが、個人で希望して受講している人のなかには、向上訓練コースを何度も利用したことのある受講者が多い。彼らは、自分の仕事に直接、間接的に関連のありそうなコースを次から次へと受講している。

変化の激しい時代においては、労働者は、常に何かを勉強しておかないと時代にとり残されてしまうのではないかという危機感をもっている。

向上訓練は、こうした労働者の自己啓発意欲を満すものとして活用されて始めている。今後はさらに労働者の自己啓発意欲を助長するため、情報の提供、コンサルタント機能の強化などを図っていくことが必要であろう。