

## まとめ

本研究から明らかになった点を要約し、結びにかえることとしたい。

低経済成長への移行、ME化、OA化を中心とした技術革新の進展、高齢化社会への移行、経済の国際化などが同時に進行しており、企業や労働者を取りまく、経済社会環境は大きく変化している。

このようななかで企業が生きのび、発展していくためには、競争力を維持向上させていくことが不可欠であり、新製品の開発、品質管理の徹底、ME化、OA化などの技術革新などを図っている。それに伴って企業では人材育成が、これまでになく重要視されている。また、労働者もこのような職場内外の環境条件の変化に適応していくために、職業生涯を通じてつねに新しいことを学習していかなければならなくなっている。

こうした経済社会環境の変化のなかで、在職労働者を対象とした向上訓練にどのような役割が求められているのかをさぐるため、本研究では、向上訓練をよく利用している企業や労働者（主として先端技術関連の短期コース）について、職場内外の環境条件の変化の実態や教育訓練に対する期待意識などを調査した。

その結果、明らかになった点は、まず第1に向上訓練をよく利用している企業を調べてみると、企業の競争力を維持向上させていくことを重視している企業、とりわけ新製品の開発、ME化、OA化などの技術革新への積極的な取り組み、品質管理の徹底などを図りつつめざましい発展をとげている中小企業が多く含まれていることである。このような中小企業では、新しい仕事を次々にこなしていく過程で従業員全員の職業能力を開発向上させていくことが必要となっており、仕事を通じた企業内の教育訓練ばかりではなく、積極的に外部の教育訓練コースを活用している。向上訓練は、外部の教育訓練コースの一つとして、このような中小企業から利用されている。

従来わが国の企業、とくに中小企業では、仕事を通じて労働者に必要な職業

能力を身につけさせていくことが中心に行われてきた。しかし、ME化、OA化、品質管理などに必要な新しい知識、技術、技能の習得は、日常の仕事を通じてだけでは、習得しにくいとか、効率的でないことなどにより外部の教育訓練コースへの依存度が高くなっている。

近年、このような中小企業では、向上訓練に対する信頼感がでており、費用が安いこともあって、毎年会社派遣として従業員に向上訓練を受講させる。

第2の点としては、向上訓練の受講者の中には、会社から派遣された者ばかりでなく、個人で申し込んで自己負担で受講している人がいるということである。個人で申し込んで受講している人は、教育訓練の機会が少ない中小企業に働く人や、企業（主として大企業）の提供する教育訓練に満足していない人、転職や定年退職後にそなえて受講している人、会社での遅れをひそかにとりもどきたいため、または、他の人よりも早く仕事ができるようになりたいため受講している人などがいる。このような労働者の教育訓練に対する要望は、企業の訓練ニーズとは必ずしも一致しにくい点が多い。向上訓練はこれらの労働者にとって費用が安く、信頼のできる自己啓発意欲を充足させる場となっている。

第3に企業や労働者が向上訓練に期待するものは、職場内外の環境変化に対して、スムーズに適応していけるような能力の習得である。

企業が期待するものは、物を造るための技能や機械操作の習得ばかりでなくその過程で発生する様々の問題を発見し、解決していこうとする心構えや態度が形成されることである。

向上訓練は若年層から中高年齢層まで、あらゆる年齢階層の人に受講されている。若年層は、会社から派遣されて受講している人が多いが、中高年齢層になると個人で申し込んで受講している人が多くなる。

若年層の教育訓練に対する期待意識は、まだ明確に形成されているとはいえないが、早く一人前の職業人として仕事ができるようになりたいと考えている。

個人で申し込んで受講している人は、職場内外の変化を敏感に感じとっている。どのような変化や問題が発生しても対応できるように、自分の仕事に関連する幅広い知識、技術、技能などを習得するため、いくつかの向上訓練コース

を受講している人が多い。なかでも中高年齢層は、ME化、OA化からとり残されてしまうのではないかという不安や危機感をもっており、ME化やOA化に関することをできるだけ先取りしておきたいと考えている。

このような受講者の期待する訓練内容は、高度に専門的であるよりは、むしろ仕事に関連する教養的なもの、または、初歩的なレベルのものである。そして、指導員や講師による一方的講義だけよりは、一人一人が課題に取り組むことができる実習を希望している。そして、質疑応答や討論を通じての指導員や他社の人々との交流をも期待している。

向上訓練の受講者は、訓練を受けたことによって仕事に対する自信や新たな問題意識をもって職場にもどる。訓練を受けたことがなんらかの形で、職場で役に立ったことに充足感や満足感をもち、そのことが再び訓練を受講しようと思う原動力となっている。

向上訓練コースを毎年継続して利用する企業や、いくつもの向上訓練コースを利用する人が少しずつ増えている。このような企業や受講者のなかから段階的に高度なコースの受講の要望も出ており、職業生涯を通じた体系的な教育訓練への要請の兆しが芽ばえている。

このようなことから、向上訓練を利用する企業や労働者は増えてきているが、まだ残された問題点は多い。

向上訓練を利用している労働者は、全雇用労働者の1%未満とまだ少ない。もちろん向上訓練を利用したことがない企業や労働者のなかには、大企業のように企業内教育訓練が徹底しており、向上訓練を利用する必要がない場合もある。しかし、教育訓練を必要としているのにそのことに気がついていない事業主や労働者が存在する。また、教育訓練を受けたくても様々の制約により受講できない労働者も多い。

このような企業や労働者に対して向上訓練施設の果す役割は大きいと考えられる。そのためには、まず教育訓練ニーズの顕在化を図るためのアプローチや教育訓練の受講をさまたげている要因の解明などが必要であり、残された大きな今後の研究課題である。

## あとがき

この調査の実施に際しては、中央技能開発センター・若林訓練課長、東京都立武蔵野高等職業訓練校人材開発センター・浜野係長をはじめ指導員、講師、職員の方々に、御協力いただいたことを厚く御礼申し上げます。

また、本稿をまとめるに当って、泉部長、戸田室長に向上訓練受講者の座談会の司会を担当をしていただき、貴重な御意見をいただいたことについて、感謝の意を表します。