

中小企業の事業主および従業員への生涯学習支援

山本和人
(東京家政大学)

【要旨】

郵送法による埼玉県内3市の中小企業を対象とした調査結果から、事業主および従業員の職業活動に関わる生涯学習活動とその結果の評価について分析した。特に、事業所における研修・教育・訓練の実態と、資格取得後の反映の仕方について分析し、業種間での関連性と今後の可能性を検討した。明らかになったことは、中小企業の場合、従業員に対して研修の機会を有している事業所は約半数で、職場外で身につけた職業とかかわる学習成果の評価が不十分であること、また、業種間で研修機会を持っているかどうかかなりの違いが見られたこと、などである。

1. はじめに

わが国の生涯学習支援システムの骨格が提示されて久しい。生涯学習審議会から必要な制度の提案として最後に出され、三番目のシステム(学習成果の評価・認証システム)の形成すなわち評価の仕組みを訴えている、『学習の成果を幅広く生かすー生涯学習の成果を生かすための方策について(答申)』が出されたのは、平成11年6月であった。しかしながら、そのシステム整備の実現化に向けては、足踏みをしている状態にあるように思われる。なぜならば、実際に国民が生涯学習に取り組み、学習成果を上げたとしても、多くの分野では、いまなおその成果が必ずしも評価されていないといえるからである。

ここでは、中小企業の事業主及び従業員の生涯学習支援に目をむけ、どのような支援の仕組みが必要であるかそのシステム設計を考えるとという大きな研究目的に迫る一つとして、事業所における研修のあり方や学習成果の評価の実際について、調査結果のデータを通して分析することとする。

本稿で分析に使用した調査データは次のとおりである。調査期間：平成16年2月25日～4月10日。調査対象：さいたま市内の旧浦和市、川口市、熊谷市の各商工会議所が発行する会員名簿から、それぞれ9分の1の割合で抽出した、合計2018事業所。調査方法：郵送法による配布・回収。回収数等：回収数355票(回収率17.6%)、有効回収数335票(有効回収率16.6%)、分析に使用した回収数323票(有効票数16.6%)であった。なお、この調査の単純集計結果は、『平成16年度高等教育研究改革推進経費による調査結果報告書 中小企業における人材育成と生涯学習についての調査(単純集計)』平成17年3月、東京家政大学(文学部心理教育学科社会教育研究室)発行、および、「中小企業経営者・従業員の生涯学習とその支援」『創価大学社会教育主事課程年報No.8』所収、p.1～14、平成17年4月2日、創価大学エクステンションセンター発行、を参照のこと。

また、この調査は、サンプルがきわめて地域的に限定されることであり、本稿の検討結果がすぐに一般化できるものではないことは承知している。

2 本稿での課題

中小企業が従業員を採用する際に、どのような点を重要視し、また、中小企業では職業上の知識・技術の向上のためにどのような研修を行い、どのように評価しているかを検討する。また、研修の有無における業種間の類似と相違を検討することである。

今日の日本社会の就業形態の変化と雇用体制の変動は、中小企業の事業主および従業員の生涯学習支援のシステム化を必要としていると考える。特に、学習成果を評価することの必要性の確認は、支援のあり方をシステム化するとき大きなポイントとなるように思われる。

3 中小企業における採用時のポイントと研修の有無

(1) 採用時における人材評価の重視点

中小企業では、従業員の採用時に、何を基準に採用しているのかを見たものが表1である。どのような点を重視しているかを第1位から第5位まで選んでもらった。表は、第1位から第5位に選ばれた度数と、第1位を5点、第5位を1点として加重した合計点を示したものである。

表1 従業員採用時の評価基準（採用基準についての単純合計と加重合計）

	1位	2位	3位	4位	5位	加重合計	比率	単純合計	比率
人間性・性格	176	27	13	9	8	1053	28.0	233	92.8
知識	1	35	28	23	25	300	8.0	112	44.6
技術	20	35	31	15	15	378	10.0	116	46.2
経歴・経験	24	51	44	45	17	563	15.0	181	72.1
学歴	0	7	6	7	17	77	2.0	37	14.7
資格	8	8	14	25	13	177	4.7	68	27.1
専門性	4	11	9	15	9	130	3.5	48	19.1
後見人・紹介者	5	7	5	7	15	97	2.6	39	15.5
通勤時間・距離	1	16	31	33	33	261	6.9	114	45.4
年齢	5	34	42	32	46	397	10.5	159	63.3
その他	6	2	0	1	1	41	1.1	10	4.0
不明	1	18	28	39	52	291	7.7	138	55.0
合計	251	251	251	251	251	3765	100.0	251	100.0

表1に見られるとおり、圧倒的に多いのは人間性・性格である。だが、採用時において、生涯学習とかかわる事柄の中では、学歴は評価されていない一方で、経歴・経験、技術は比較的高く評価されている。加重した合計点では、経歴・経験が、また、技術、知識が高く評価される傾向にある。

中小企業における生涯学習を考えると、その中でも特に、職業や仕事にかかわる生涯学習を考える場合、こうした傾向があることは大きな特徴であろう。すなわち、仕事を進める中で身につけたこと、すなわち、職業遂行や研修・訓練・教育の結果としての経歴・

経験、知識・技術が評価されているのであり、これは仕事・職業にかかわる生涯学習の成果と言えるものであろう。

(2) 研修の有無

採用時には経歴・経験が重用されるとしても、職業遂行の過程で、中小企業においては研修・教育・訓練はどの程度行われているのであろうか。内容等については次節に検討す

表2 研修・教育・訓練の有無

研修・教育・訓練の有無	度数	パーセント
行っていない	152	47.1
行っている	159	49.2
不明	12	3.7
合計	323	100.0

ることとし、有無については表2のとおりである。

表に見られるように、約半数の事業所が行っている。このような「研修の成果」が評価され、生かされることが必要である。

(3) 必要な資格の有無

次に、中小企業における職業遂行の中で、それぞれの事業所において必要な資格があるかどうかをたずねた結果が表3である。

表3 必要な資格の有無

必要な資格	度数	パーセント
ない	203	62.8
ある	111	34.4
不明	9	2.8
合計	323	100.0

およそ3分の2ほどの事業所では、仕事を進める上での資格はないと回答している。しかし、逆に、3分の1ほどの事業所は必要な資格があるわけで、採用時に資格を持たない従業員が資格を取る事になれば、それは生涯学習としてとらえるべきであり、取得した結果は学習成果として評価されることが望まれるのではなかろうか。

4 中小企業の研修とその内容

(1) 研修の内容と場所

ここでは、中小企業によってどのような研修・教育・訓練が行われており、また、それが職場で行われるのか、職場外で行われるのかを見ると、表4のとおりであった。

中小企業が行う研修・教育・訓練の内容としては、「事業活動に必要な知識・技術」が最

も多く、時代を反映している「情報処理の知識・技術」や、そして、「各種資格の取得」があげられている。先にも見たとおり、これらの内容は仕事・職業にかかわる生涯学習として習得されるものであり、これらについてその成果を評価することは不可欠ではないかと思われる。

また、特に各種資格については、職場外でもその取得が行われているし、事業活動に必要な知識・技術や情報処理の知識・技術についてみても、職場外でも行われている。

表4 研修・教育・訓練の内容と実施場所

	有り・度数	有り・%	内 (%)	外 (%)	両方 (%)
事業活動に必要な知識・技術	125	38.7	13.3	8.0	16.7
人間関係・人事管理の知識・技術	50	15.5	8.7	2.2	4.6
予算・財産管理の知識・技術	41	12.7	5.6	2.2	4.6
事業所経営のノウハウ	52	16.1	7.1	5.3	3.7
人間の生き方	37	11.5	5.6	2.2	4.0
企業の社会的責任	50	15.5	8.4	2.2	5.0
一般的教養	46	14.2	6.8	1.2	5.6
健康管理等	48	14.9	7.7	4.0	3.1
外国語の習得	19	5.9	2.2	2.5	1.2
事業所の研究開発	25	7.7	2.2	2.2	3.1
時代や市場の変化を捉える	52	16.1	3.7	5.0	6.8
各種資格の取得	68	21.1	1.5	12.4	5.9
学歴取得	15	4.6	1.2	2.2	1.2
情報処理の知識・技術	77	23.8	8.0	5.6	9.3
その他の研修	9	2.8	0.3	0.3	1.2

(%はN=323とした場合)

(2) 公的な研修機会への参加

厚生労働省、中小企業庁など、国や都道府県、市町村や各種業界団体などの公的な機関や組織が実施主体となり、中小企業の活動支援のために行われている、経営支援や啓発セミナーなどへの参加を見たものが表5である。半数の事業所では、参加しているものはないと回答している。

公的な研修機会で、多くの参加があるのは、経営者セミナーであり、これは事業主が参加しているものと思われる。商工会等の研修への参加も多く見られるが、従業員への研修機会と考えられる新人研修への参加は少ない。今後さらにデータを得た上で上記の表を詳細に検討することが必要であるが、半数の事業所は「特に参加しているものはない」としている。

事業主、従業員ともに、中小企業の中で仕事・職業活動をする人々に対する職業上の生涯学習支援は、「研修機会に参加することが望ましいという」環境を作り上げることが必要であると思われる。

表5 公的な研修機会への参加

研修	度数	パーセント
経営者セミナーへの参加	82	25.4
自己啓発セミナーへの参加	20	6.2
財務セミナーへの参加	62	19.2
新人研修への参加	16	5.0
情報化対応の研修会への参加	34	10.5
中小企業大学校での研修への参加	1	0.3
中小企業支援センターの研修事業への参加	6	1.9
商工会等の研修への参加	81	25.1
その他	5	1.5
特に参加しているものはない	160	49.5

(N=323)

5 生涯学習支援のシステム化に向けた課題

(1) 社内資格と試験制度

生涯学習の支援を進めるためには、中小企業における事業所独自の（社内）資格制度や試験制度の有無について把握しておく必要がある。それを見たものが表6である。

中小企業では、社内の資格制度や試験制度を持っている事業所は少ない。先にも見たように、従業員の採用時に経歴・経験が重視されるというのが中小企業である。しかし、事業所内で行われる研修の機会はさほど多くない。また、事業所自体にも、資格や試験の制度を持っているところは少ない。とすれば、外部資格という共通性を持ったの取得を目指しつつ従業員の生涯学習を進めることが、選択肢の一つとしてありうる。

表6 社内資格・試験制度の有無

社内資格・試験制度の有無	度数	パーセント
ない	297	92
ある	19	5.9
不明	7	2.2
合計	323	100.0

(2) 資格取得後の反映

次に、仕事・職業にかかわる資格取得が行われた場合、それがどのような形で反省されることになるのであろうか。それを示すのが表7である。

表7を見ると、資格取得をしても特に反映されることがないとする事業所が4割ほどであり、昇給するという事業所が2割、一時金を出す、昇進・昇格するという事業所もあるがどちらも1割に満たない。

また、研修歴に残したり、社内資格に反映させたりする事業所は合計しても15%ほどであり、このような仕事・職業生活にかかわる生涯学習の学習成果ともいえる結果が、他の

事業所・業種へ移転・転職した場合などどのような形で生かすことができるかについては、もっと検討されなければならないであろう。それが生涯学習の学習成果の評価と認証を行うことの一つの意義でもある。

表 7 資格取得後の反映

	度数	パーセント
資格取得後の反映なし	140	43.3
一時金を出す	27	8.4
昇給する	64	19.8
研修歴に残す	22	6.8
昇進・昇格する	24	7.4
社内資格への反映	24	7.4
その他の反映	11	3.4

(N=323)

(3) 「商工会議所」の重要性と期待

先に公的な研修機会への参加状況を見た。ここでは最も身近な地元商工会議所への期待という点で、生涯学習に関連して、今後どのような要望があるかを見たものが表 8 および表 9 である。この調査の対象はすべて地元商工会議所の会員でもあることから、比率は高くなっていると思われる。

表 8 は、「従業員に対する教育・研修・訓練を行ったり研修機会の情報を入手する際、業界団体や商工会などの団体はどのくらい重要であるか」をたずねた結果である。結果は、3分の1の事業所が重要であると回答している。

表 8 商工会議所重要性

研修・情報入手等における業界団体・商工会の重要度	度数	パーセント
たいへん重要である	43	13.3
どちらかといえば重要である	96	29.7
どちらともいえない	80	24.8
どちらかといえば重要ではない	40	12.4
重要ではない	32	10.4
不明	32	10.4
合計	323	100.0

また、業界団体や商工会が行うべきこととして望ましいのはどのような事業かをたずねた結果が表 9 である。さまざまな情報提供、従業員の人材育成と能力開発、活動資金の援助、経営者に対する研修、事業への相談やアドバイスなどで期待が高くなっている。これらの中で情報提供や従業員の人材育成・能力開発は、まさに仕事・職業生活にかかわる生涯学習の課題であり、これらに対応し支援する商工会議所のあり方が強く求められている

と言えよう。

表 9 商工会議所への期待（複数回答）

	度数	パーセント
従業員の人材育成、能力開発	101	31.3
経営者に対する研修	86	26.6
新規事業化、起業のノウハウ	38	11.8
中高年の再就職	40	12.4
若い世代の紹介	39	12.1
e-ラーニングの方法	1	0.3
事業への相談やアドバイス	84	26.0
活動資金の援助	93	28.8
技術開発援助	33	10.2
さまざまな情報提供	150	46.4
その他の事柄	4	1.2

(N=323)

また、事業主・経営者に対する研修の要望も強く、零細な事業所経営をしている場合など、さまざまな支援が必要であるといえる。そして、後でも述べるとおり、事業所の業種間の差が現れてもいる。本来ならば、「e-ラーニングの方法」など、ある程度の人数的なまとまりの中で、商工会などを通じた研修機会が強く求められるように考えられる。しかし、現状ではそうしたことに対する要望が、必ずしもまとまったものとして現れてきているわけではないと考えられる。

今後は、こうした点については、大学など高等教育機関との連携協力も重要になってくるものと思われる。

6 研修の有無をめぐる業種間の類似性と相違

(1) 業種別に見た研修機会の有無

これまで、中小企業の事業主と従業員に対する生涯学習支援を必要とする事柄について、特に、仕事・職業の活動をめぐる生涯学習の成果を評価することにかかわって見てきた。ここでは、研修の有無をめぐる業種間の類似性と相違について、若干検討する。

研修の有無（従属変数）をめぐるクラスター分析では、独立変数として、業種、自治体、従業員規模、女性従業員数、65歳以上の高齢者従業員数、社内資格・試験制度の有無、コンサルタント導入の有無など、いくつかの変数を選んで、さまざまな方法でのクラスター分析を行ったが、独立変数同士の相関があることや、業種による違いが大きいことなど、必ずしも十分な分析ができなかった。なお、高齢者従業員数は優位な差はなかった。

そこで、単純に、いくつかの変数との関係をクロス集計で見ておくことにする（いずれの集計結果も、 χ^2 乗検定では有意差が認められる結果となっている）。特に、業種のカテゴリに落ちる実数が少ないカテゴリがあるなど、問題点もあるが、生涯学習支援のシステ

ム化の手がかりは、業種間の関連から考えるべきではないかと予想される。

表 10 業種別に見た研修機会の有無

業種と研修・教育・訓練の有無のクロス表

業種	研修・教育・訓練の有無		合計
	行っていない	行っている	
鉱業	度数 1	0	1
	業種の % 100.0%	0%	100.0%
建設業	度数 15	28	43
	業種の % 34.9%	65.1%	100.0%
製造業	度数 50	27	77
	業種の % 64.9%	35.1%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	度数 3	4	7
	業種の % 42.9%	57.1%	100.0%
運輸・通信業	度数 4	6	10
	業種の % 40.0%	60.0%	100.0%
卸・小売・飲食業	度数 41	32	73
	業種の % 56.2%	43.8%	100.0%
金融・保険業	度数 2	4	6
	業種の % 33.3%	66.7%	100.0%
不動産業	度数 7	2	9
	業種の % 77.8%	22.2%	100.0%
サービス業	度数 11	39	50
	業種の % 22.0%	78.0%	100.0%
その他	度数 12	14	26
	業種の % 46.2%	53.8%	100.0%
合計	度数 146	156	302
	業種の % 48.3%	51.7%	100.0%

(2) 従業員数、資本金額から見た研修機会の有無

表 11 規模別に見た研修機会の有無

今回規模と研修・教育・訓練の有無のクロス表

今回規模	研修・教育・訓練の有無		合計
	行っていない	行っている	
1.00	度数 29	15	44
	今回規模の % 65.9%	34.1%	100.0%
2.00	度数 70	55	125
	今回規模の % 56.0%	44.0%	100.0%
3.00	度数 30	33	63
	今回規模の % 47.6%	52.4%	100.0%
4.00	度数 16	35	51
	今回規模の % 31.4%	68.6%	100.0%
5.00	度数 4	19	23
	今回規模の % 17.4%	82.6%	100.0%
合計	度数 149	157	306
	今回規模の % 48.7%	51.3%	100.0%

(注) 今回規模の 1 : 0~1人 2 : 2~4人 3 : 5~9人 4 : 10~29人 5 : 30人以上

事業所の規模別では、規模が大きくなるほど研修を行っている事業所が増える傾向であり、事業所としての企業組織の確立度に比例しているといえる。

これは次の資本金額との関連で見ても同じ傾向があり、資本金額が大きくなるほど研修を行っている事業所が増えることになる。中小企業の中でも資本金額が大きければ、従業

員に対する研修・教育・訓練は必要不可欠になる。

しかし、規模が大きい事業所の従業員だけがそうした生涯学習支援が受けられるのであれば、社会的な支援制度として必ずしも十分とはいえないと思われる。職業分類の流動化や新事業の開拓が進む中で、さまざまな業種や事業所に共通した取り組みができる仕組みが必要なのではないかと思われる。

表12 資本金額別に見た研修機会の有無

var00005 と 研修・教育・訓練の有無 のクロス表

			研修・教育・訓練の有無		合計
			行っていない	行っている	
var00005	.00	度数	10	5	15
		var00005 の %	66.7%	33.3%	100.0%
	1.00	度数	9	3	12
		var00005 の %	75.0%	25.0%	100.0%
	2.00	度数	62	50	112
		var00005 の %	55.4%	44.6%	100.0%
	3.00	度数	42	41	83
		var00005 の %	50.6%	49.4%	100.0%
	4.00	度数	7	24	31
		var00005 の %	22.6%	77.4%	100.0%
	5.00	度数	9	21	30
		var00005 の %	30.0%	70.0%	100.0%
合計		度数	139	144	283
		var00005 の %	49.1%	50.9%	100.0%

(注) var00005 (資本金額) 0 : なし 1 : 1~100万円 2 : 101~500万円
3 : 501~1000万円 4 : 1001~2000万円 5 : 2001万円~3億円

(3) 資格取得後の反映の有無と研修機会の有無

表13 社内資格制度の有無と研修機会の有無

社内資格・試験制度の有無と研修・教育・訓練の有無 のクロス表

			研修・教育・訓練の有無		合計
			行っていない	行っている	
社内資格・試験制度の有無	ない	度数	151	138	289
		社内資格・試験制度の有無の %	52.2%	47.8%	100.0%
	ある	度数	0	19	19
		社内資格・試験制度の有無の %	.0%	100.0%	100.0%
合計		度数	151	157	308
		社内資格・試験制度の有無の %	49.0%	51.0%	100.0%

次に、従業員が職業にかかわる資格を取得した場合、何らかの対応をして反映される事業所と、何もしない事業所との違いから、研修機会の有無を調べると、表13のようになった。

この表からもわかるとおり、社内資格制度や試験制度のない事業所では、研修機会もないほうが多い。社内資格や支援制度のある事業所では、研修・教育・訓練も行われている。

こうしたことから事業所組織としてしっかりしているかどうか大きな違いであるとも言える。

7 今後の課題

中小企業を対象とした調査では、台帳確保の難しさ、事業所規模の特定の難しさ、事業所の設立・解散等が易しいため量的な変動が多いことなど、調査実施の困難さが伴う。このような点を補っていくこと以外に、今回の課題をさらに明らかにしていくためには、次のような点が残されている。

今回のデータの分析で言えば、さらに詳細な分析をするとともに、中小企業における職業生活とかかわる生涯学習の現状の、事業所間、業種間の類似性と相違について、他の分析手法を試みることが挙げられる。

また、今回のデータは埼玉県内の一部の地域で調査を実施し得られたものであり、より広範な地域からのデータ収集と分析が必要とされる。その上で、中小企業における生涯学習支援の仕組みを作りを検討することが必要であろう。

さらに、中小企業における事業主や従業員に対する生涯学習の支援を制度化していくためには、従来から地元地域における商工会議所などとの関連が模索されているが、大学などとの連携協力もどのように関連付けられるかを検討することが、生涯学習支援システム形成上の課題であろう。中小企業の中でも特殊な事業所だけが高等教育機関とかかわってきていた傾向にあったが、今後は中小企業の中でもより零細な事業所が生涯学習へのかかわりを持って、評価（学習成果の評価）の仕組みをうまく使いながら事業所活動を行えることが必要になるであろう。そのようなシステム形成を検討すべきと考えている。