

中小企業にとって労働生産性の向上は今や最優先課題であり、教育訓練により人的資源の質を高めていくことが重要です。競争力の源泉となる技術やノウハウを円滑に承継していくためにも、長期的・継続的な視点に立った戦略的な人材育成が求められます。

ただ中小企業は経営資源に限りがあり、費用対効果の観点からも個々の企業による対応には限界があります。こうした制約の克服に向けた対応事例として、3つの組合の取り組みを紹介します。

熊本流通団地協同組合（熊本市、組合員数85）では、2011年から組合の子会社がビジネススクールを運営しています。組合員企業の経営幹部を育成する目的で、受講生は原則月2回、2時間半の講義を計24回受講します。

講座にはリーダーシップの取り方やコミュニケーションのあり方、情報や知識の活用法に加え、様々な事例研究が組み込まれています。受講生



商工総合研究所 調査研究室長

1982年神戸大経卒、商工組合中央金庫に入庫。営業店、調査、審査、監査業務などを担当。2012年から商工総合研究所で中小企業の調査・研究および情報提供活動に取り組んでいる。

筒井 徹氏

の派遣企業のなかには、スクールの卒業を昇格の条件としている企業もあり、関係者から高い評価を得ています。

越前漆器協同組合（福井県鯖江市、組合員数142）は鯖江商工会議所や学校法人二本松学院、鯖江市などと連携し、インターンシップ（就業体験）事業を展開しています。産地の競争力の源泉である「技の集積」を伝承していくため、後継者を確保・育成しようという活動です。

組合員が単独では難しいことも、組合と地域が一丸となって取り組むことで、意欲のある若者を呼び込みつつあるという事です。

ファーマーズ協同組合（香川県善通寺市、組合員数53）

連携による人材育成

生産性改革 の現場から

人的ネットワーク形成も

は、新規就農希望者の受け入れ窓口となり、地元香川県の農業の担い手育成に取り組んでいます。組合は多様な農業を手掛ける組合員の連携力を生かし、現場の目線で研修生からの様々な相談に柔軟に対応しています。

悩み事を相談できる仲間づくりや、「師匠探し」も支援しています。こうした取り組みが新規就農者の増加につながっています。

このように規模の利益の実現や経営資源の補完による教育効果が見込める場合は、連携活動によって人材教育に取り組むことが有益です。企業の枠を超えてともに学ぶことで、人的なネットワークも形成されます。

こうしたネットワークは仲間意識を生み出し、離職の抑止力となり、人材の定着化にもつながります。中小企業が組合などの連携・組織化のネットワークを生かすことで、教育訓練に積極的に取り組むことが期待されます。