

中小企業労働者における個人主義・集合主義と能力開発活動

労働政策研究・研修機構 藤本 真

1. 本稿の目的

働く場としての中小企業は、大企業に比べて個人が担当する業務の範囲が広くなりがちで、また企業の携わる事業全体が見えやすいこと、あるいはその運営がもっぱら事業主のもつ職業的スキルに依存するケースも多いことなどから、自らの職業的スキルを向上させるための場、あるいは独立開業に向けた準備の場といったように、「個人主義的」な志向が涵養・展開される社会集団としてこれまでも捉えられてきた。と同時に、集団規模の小ささから濃密な相互関係が形成されやすく、「集合主義的」な志向も生じる可能性が高い集団でもある。稲上 [1999] は、個人主義、集合主義それぞれについてさらに細分化した定義を行い、アンケート調査の集計を基に、個性発揮を志向する個人主義と企業との連帯を重視する集団主義とがともに現代の中小企業の根付いていることを明らかにした。しかしながら、稲上の分析はこうした個人主義、集合主義の所在がどのような帰結をもたらしているのかについては言及していない。

本稿では中小企業のなかの個人主義・集合主義が何をもたらしているのかにつき、企業の趨勢を大きく左右する、従業員の能力開発活動やキャリア志向に焦点をあてて分析を試みる。

2. データと分析方法

本稿では、2010年に労働政策研究・研修機構が実施した「中小製造業における人材育成・能力開発に関するアンケート調査」の従業員調査票を分析の対象とする。従業員調査票では、自らの勤務先に対する観方についてたずねており、個人主義的傾向の尺度として、「勤務先を自らを鍛える場としてみなしているかどうか」についての回答結果（みなしている場合、個人主義的傾向あり）を、集合主義的傾向の尺度として「勤務先を単なる雇用先として以上に捉えているかどうか」（単なる雇用先として以上に捉えている場合に集合主義的傾向あり）についての回答結果を用いる。その上で、回答した従業員を4つのグループに分け、それぞれの従業員群の能力開発活動、能力開発に対する意向、キャリア志向にどのような異同が見られるかを分析する。

3. 結果

分析の結果は、第一に勤務先を自己鍛錬の場として捉える個人主義的傾向の有無は、能力開発活動や今後の活動に対する意向を大きく左右している。個人主義的意向をもつ従業員は、能力開発のための情報収集により積極的で、今後様々な活動を進めていこうという意向もより旺盛である。第二に、集合主義的傾向をもつ従業員は、何らかの形で現在の勤務先に定着しようとするキャリア志向がより強い。しかしながら、第三に集合主義的傾向の有無は、能力開発に関わる行動や意向にほとんど影響していない。

4. 結論

中小企業従業員における個人主義・集合主義のありようは、従業員の能力開発活動やキャリア志向に影響する。このことは、従業員の個人主義・集合主義を左右する組織・集団としてのありようが、能力開発活動やキャリア志向を通じて、組織のパフォーマンスや展望を左右していると換言できよう。

参考文献：稲上毅 [1999] 「小さな企業のなかの個人主義と集合主義」、稲上毅・八幡成美編『中小企業の競争力基盤と人的資源』、文眞堂所収。