

組合活性化 アドバイス



明治大学政治経済学 教授

森下 正氏

組合による組合員の人材採用・育成対策

中小企業を取り巻く経済環境の変化として、リーマンショック前まで続いた円高の定着による生産拠点の海外移転と製造業の多国籍企業化、そして現在も続いているグローバル経済化と新興工業諸国の追い上げ、さらにリーマンショック後の大幅な景気の冷え込みとその後の景気回復に伴う人手不足などに中小企業は翻弄されてきた。とりわけ、日本の人口減少に伴う市場規模の縮小と少子高齢化によって、中小企業の多くが人材の採用と育成で困難を極めている。

こうした中小企業群で共同事業を行う組合を嫌い、組合を脱会する。あるいは、経営不振や後継者難で廃業、倒産を余儀なくされて組合を辞める組合員が後を絶たない。その一方で、改めて組合理念の原点に立ち返り、組合に参画する組合員が総意を結集して、自分達に必要な共同事業を自ら創造し、実行している組合の存在も少なくない。

繋がる事業を展開し、成功している組合もある。例えば、日本ローカルネットワークシステム協同組合連合会では、採用管理システムを提供する企業と連携して、会員組合の組合員専用の運送・配送求人情報サイトを2018年5月に開設した。このネットを活用した取組は、協同組合としては日本初のことである。同連合会が有する全国ネットのスケールメリットを生かし、トラック運送事業に関わる豊富で多様な求人情報の提供を行っている。

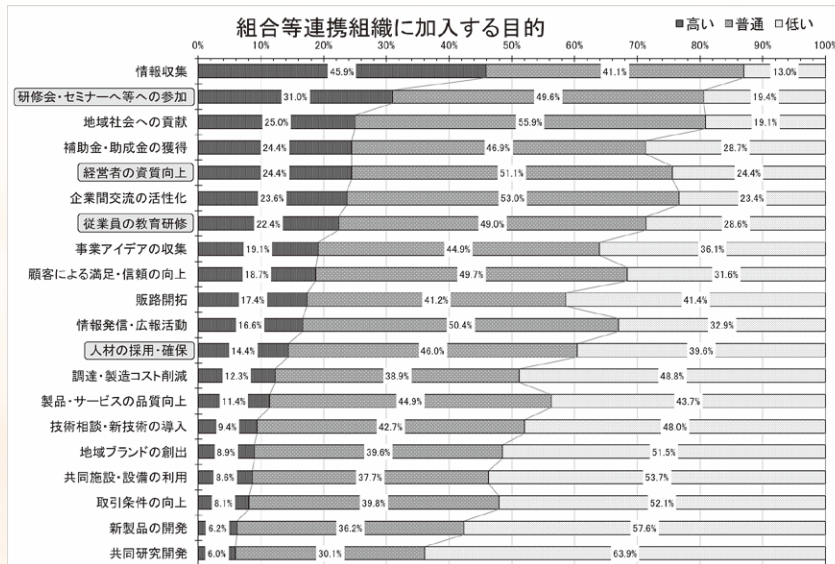
一方、K協同組合（広島県）では、若者の労働価値観の変化により、長い年月の修業を要する職人の育成が滞り、組合員の従業員減少と技能継承が課題となっていた。家業的に子が親の背中を見て育つような従来の職人育成では、地域に不足する若者を補充できなくなっていたのである。そこで、2006年より職人後継者育成事業として、同組合はマイスタースクール

を開校し、スクールのカリキュラムの作成、講義・実技指導、会場の提供、講師陣の派遣などを行った。このスクールを実施したことで、伝統工芸士の育成と組合のイメージアップが図られた。その結果、同年から3年間の受講生は75名、内37名が職人として組合員の会社に就職し、現在、伝統工芸士の資格取得を目指してさらなる修業を重ねている。

新しい職人が育成され、産地の技能を継承し、組合員の持続的発展に繋がったこの事例は、組合員に人材の採用と育成を任せるのではなく、組合として人材の問題に挑戦した。

つまり、個々の組合員が人材を募集し、育成するのではなく、組合がスクールを通じて、やる気のある若者を全国から誘致したところに、成功のポイントがある。

人材採用・育成は、組合が組合員の現状打開を図り、かつ経済環境変化に耐え抜く実力と永続性を保つために最優先して実施しなければならない取組である。同業種、異業種に関わらず、全ての組合で組合員の人材採用・育成対策を実施していくことが求められるのである。



資料：明治大学政治経済学部 森下正 中小企業論研究室「中小企業の経営実態に関する調査」2018年11月より作成。

ちなみに、中小企業が組合等連携組織に加入（異業種交流等任意団体への加入を含む）している目的について、改めてみていくと（図参照）、教育・研修、人材採用・育成に対する期待が高いことがわかる。ちなみに、「研修会・セミナー等への参加」で31.0%、「経営者の資質向上」で24.4%、「従業員の教育研修」で22.4%、「人材の採用・確保」で14.4%が加入目的として高いと答えている。

実際、組合による組合員の人材採用・育成対策に