

## 訓練ニーズからみた「職人仕事」訓練の今日的意義

谷口雄治

### 1. はじめに

現行の第七次職業能力開発基本計画は、第六次の「個人主導」ほど直接的な表現ではないものの、個人に注がれる施策が骨子のひとつとなっている。「キャリア形成の支援」や「多様な能力開発機会の確保」などの施策はこれに該当する。七次計画「計画のねらい」では、背景のひとつとして「労働者の就業意識・就業形態の多様化等に伴う労働移動の増加」をあげている。同計画ではその「個人」について、「価値観やライフスタイルの多様化」と分析している。このような能力開発施策における個人への指向は、これまでの「訓練ニーズ」の視点について見直しを迫ることになる。

このような観点で公共職業能力開発を眺めるとき、興味深い近年の状況に遭遇する。それは、木工科や陶芸科のような公共職業訓練の伝統的な訓練科で、従来の傾向とは異なる応募の傾向が見られることである。当該の分野は、いわゆる「職人仕事」のための訓練分野とも言い換えることができる。近年の「ハイテク」、「高度化」、「IT」といった潮流とはやや距離を置くことになったこうした分野の位置づけは、相対的に年々低下してきた。しかしながら、それらの個々の訓練科の状況をつぶさに見ると、その位置づけとは対照的に、応募率が高くなっていることに驚かされるのである。しかも、これらの訓練科は都道府県が設置する施設で開設されているが、県外（全国的規模といってよい）からの応募者が少なくない。県外応募者が応募率を押し上げる一因にもなっている。ま

た、そうした県外応募者の修了の動向をみると、訓練がいわゆる「Iターン」、「Jターン」のきっかけともなっているといえる。本稿では、公共職業訓練における訓練ニーズのあり方を問題として、「職人仕事」の訓練をとおして公共職業訓練の新たな可能性について考察する。

## 2. 公共職業訓練における訓練ニーズの性格

問題関心の焦点は、訓練ニーズである。まずは、公共職業訓練における訓練ニーズの性格について確認しておこう。さて、'need analysis' (ニーズ分析) という用語は、ほかでもない職業訓練の専門用語である。したがって、公共職業訓練の関係者の間で頻繁に使われている「訓練ニーズ」という言葉も、慣用語ではなく専門用語として認識したい。「訓練ニーズ」という用語の場合、「消費者ニーズ」、「顧客ニーズ」のようにニーズの所在を表さず、「商品ニーズ」のように〈訓練に関する必要・要求・需要〉という意味でしかない。また、「ニーズ」という用語のユーザーは、多くの場合需要側ではなく供給側であることが特徴といえる。

職業訓練は、職業訓練法成立以降、雇用労働政策の一環であるとともに産業政策のフレームワークの中で展開してきた。事実、公共職業訓練界は、訓練の供給側として訓練ニーズの「ニーズ」の所在を長らく産業界に置いてきた。これにはどのような理由・経過があるのだろうか。まず、雇用保険制度における雇用三事業（雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業）の財源負担が事業主のみとなっていることがあげられる。それゆえ、雇用三事業が事業主にとって好ましい何らかのリターンを期待させるものであるから財源負担に対する事業主側の理解が得られるという根拠をあげることは推察として打算的すぎるだろうか。一方、労働界は、財源負担の点で雇用三事業に対して発言権を遠慮しているのだろうか。企業別労働組合であるため離職者を組合員にもたなかったこと、企業内訓練がOJTを中心に生産管理や人事管理と結びついて行われて

きたこと、そうした理由で労働界が職業訓練制度へ系統的に関わってこなかったという説明もある<sup>1)</sup>。そのような力学がはたらく中で、公共職業訓練が訓練ニーズの視線を産業界に定めても無理からぬことではなからうか。

図-1のとおり、就業者における雇用労働者の割合は年々高まり、もはや「就業」と「雇用労働」とは実態として同義といえる。労働政策は「雇用労働」政策として、また労働者個々よりも組織である雇い主側の方が効果・効率的な成果が得やすいため雇い主側への刺激を重視する。それゆえ、雇用保険法による雇用三事業のフレームワークの中に位置づく能力開発事業の視線の向きは自ずと決まることになる。その際に、「雇用」という言葉のもつ規制力も相乗効果としてはたらくかもしれない。「雇用」は、「する」と結合してサ変動詞となり、他動詞となる。「従業員が雇用する」という言い方は、特殊なケース以外成立しない。

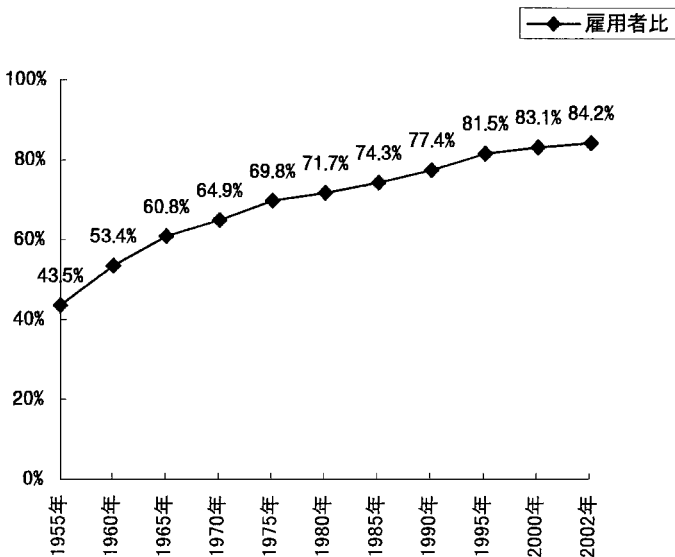


図-1 雇用者比(雇用者数/就業者数：%)

つまり、雇い主側の他動詞として使われるのであるから、「雇用」という言葉を用いるときの主体は雇い主である。かくして、公共職業訓練が視線を雇い主すなわち産業界側に向けることになる。こうした背景から、公共職業能力訓練関係者が訓練ニーズの所在を長らく産業界に置いてきたとしても、そのことに誰も疑問をもつことはなかったであろう。いずれにせよ職業訓練に関する政策上の目的として「雇用」があり、「雇用」が訓練の第一の価値であるという考え方が支配的であれば、雇用を提供する産業界側のニーズに目が向くのは自然なことといえる。

### 3. 「職人仕事」労働市場における公共職業訓練の寄与

「職人仕事」訓練の典型である木工および建築大工関係の訓練の公共職業訓練における位置づけ、また当該訓練が果たしてきた役割について検証してみよう。まずは、公共職業訓練における「職人仕事」分野の位置づけについてみることにする。図-2は「職人仕事」分野の典型的訓練科である木工および建築大工関係の訓練科の訓練定員の推移をみたものである<sup>2)</sup>。なお、在職者訓練における「受講者」は新規学卒者および

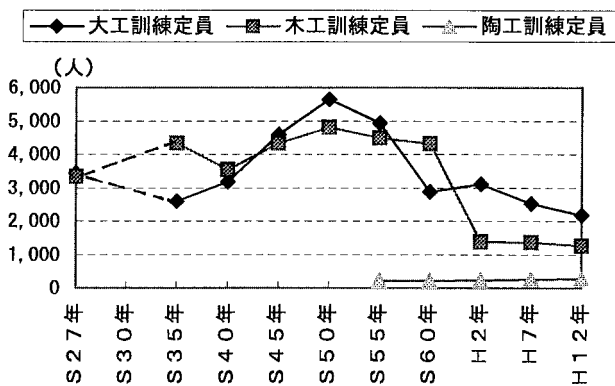


図-2 木工科・建築大工科・陶磁器科定員

離転職者のための訓練の「訓練生」と同一の単位で扱うことができないため、同図における訓練生数は新規学卒者および離転職者を対象とした訓練の訓練生数（定員数）のみとし、在職者を対象とする訓練は除外している。さて、戦後初期の公共職業訓練（職業補導）における木工および建築大工関係の訓練科は4千人を超える規模の定員を抱えていた。その後昭和30年代半ばにかけて、木工関係訓練科では大きな増減がないものの建築大工関係訓練科では約2千4百人にまで減少している。この間、機械関連の訓練科は対照的な伸びを示し、位置づけが逆転した。これは、戦後の復興過程を象徴している。しかしながら、建築大工関係訓練科は昭和37年を底として第二次オイルショック以降の景気後退期を迎えるまで緩やかに増加し戦後初期の定員数を超える約5千6百人までに回復した。高度成長期における建築大工関係訓練科の推移（増加）は、住宅着工数との相関があると考えられる。ちなみに、年間新設住宅着工件数のピークは昭和48年の190万戸である。一方、就業者数に関する図-3に示すとおり、建築大工就業者数のピークは住宅着工数のそれよりやや遅れて昭和55年、93万6千人である<sup>3)</sup>。住宅建設需要に支えられて家具・建具需要も同時期にピークを迎えたことが想像できるが、輸入品や金属製の台頭によって国内の木製家具・建具の生産は建築ほど拡大しなかった。このことは、木製家具・建具職就業者数が物語っている<sup>4)</sup>。建築大工就業者数は、ピークに達した5年後（昭和60年）には80万5千人、10年後（平成2年）に73万人に減少している。昭和50年代半ば以降の両訓練科定員における減少は、建設需要の影響よりもむしろ在職者訓練の開始による訓練定員のシフトが理由と考えられる。さらにその後の極端な減少は、雇用促進事業団立施設における「非新規・非成長」産業分野の訓練科の縮小・廃止が直接的な要因になっていると考えられる。

労働力供給に関する公共職業訓練の寄与について検討してみよう。たとえば、建築大工就業者数が最も増加した昭和35年から55年の間について

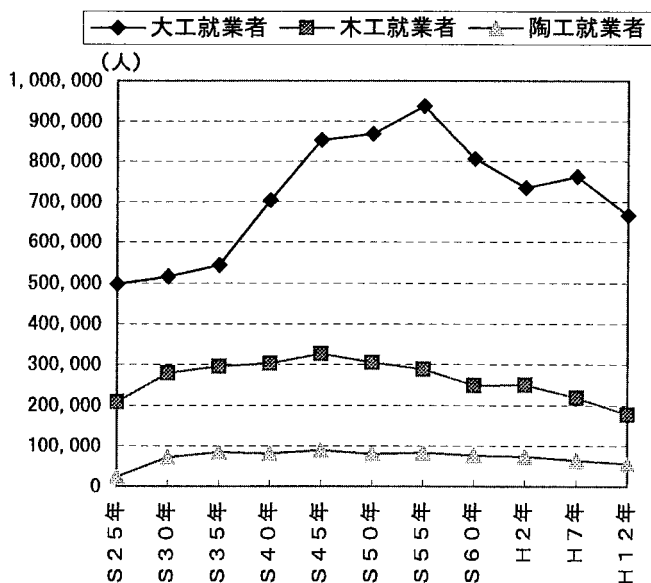


図-3 木製家具建具工・陶磁器工・建築大工就業者

て見てみると、この間の増加は約39万4千人である。同期間に公共職業訓練が供給した建築大工は、約8万4千人と見積もられる<sup>5)</sup>。したがって、建築大工就業者数の増加分だけを取り上げるならば、公共職業訓練が供給した建築大工職の割合は21%となる。同期間の木工職については、就業者数にほとんど増減がみられないが、公共職業訓練が供給した木工職は約8万6千人と見積もられる。木工就業者の引退や他業種への異動による減少数を公共職業訓練の供給がどの程度カバーしたのか不明であるが、少なくとも新規参入に占める公共職業訓練の供給の割合は建築大工分野より高いはずである。

#### 4. 事例による「職人仕事」訓練の現況

前項では、マクロな統計データに基づいて歴史的経過を追って検証し

たが、次に3つの訓練科の事例における現況を整理・分析してみよう。

### 【事例1】岐阜県立高山高等技能専門学校・木工工芸科

高山高等技能専門学校の木工工芸科（平成15年現在）では、いわゆる中卒者以上を対象とした養成訓練を主として離転職者訓練を併設してきたが、昭和61年以降養成訓練を高卒者以上とし、平成10年には離転職者コースを閉じた。近年、30歳以下を普通課程で受け入れているため、高校新卒者の割合が低下する傾向にある。平成15年度に、美濃加茂を本校とする「国際匠アカデミー」の分校として「木工芸術スクール」に改組された。同スクールはこれまでの訓練科を継承するかたちで、クラフトコースとして木工工芸科（定員30名）、建築工匠科の2訓練科を設置している。なお、この改組は、平成16年度に岐阜県立技術校を3校に統合するという統廃合計画の一環である。

全国からの多数の入学応募（図-4、図-5）があることについては、昭和48年頃に一人の大学新卒者が入学したことが、結果的にはエポックメイキングになったようである。この大卒者の入学がきっかけとなって大卒者の入学が相次ぎ、彼らはその後家具制作集団を設立しこれを成功させたことから、高山高等技能専門学校の知名度を上げることになったという。特別なPR活動はしていないが、度々インテリア系雑誌の求めに応じて紹介されることがあるという。入学選考は、国語、数学（数I）、面接で行っている。

カリキュラム上の特徴としてあげられることは、専修校時代からの継承である「卒業制作」に高い比重を置いていることである。卒業制作は、9月初旬頃から開始し、最終的には毎年2月中旬過ぎに開催される卒業制作展で閉じる。この間、訓練生は就職活動と重なるが、卒業制作を優先する者が少なくないという。

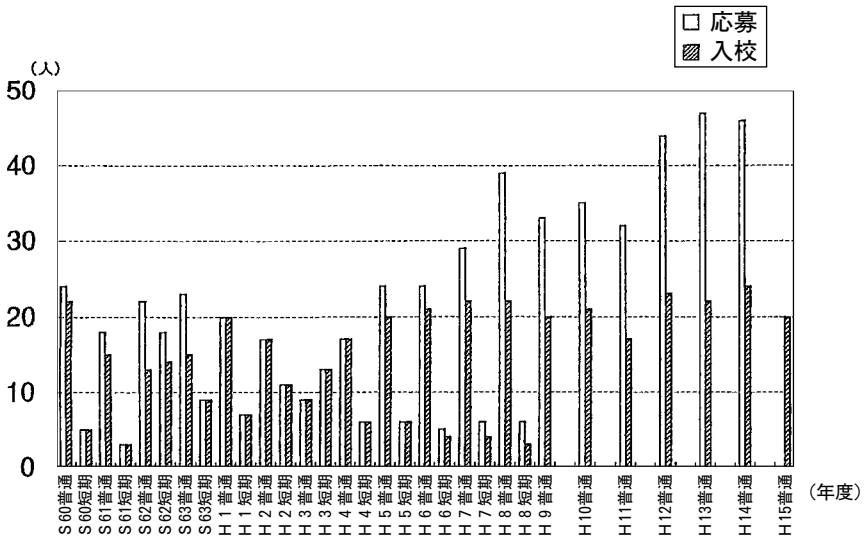


図-4 高山(木工)／応募数・入校数

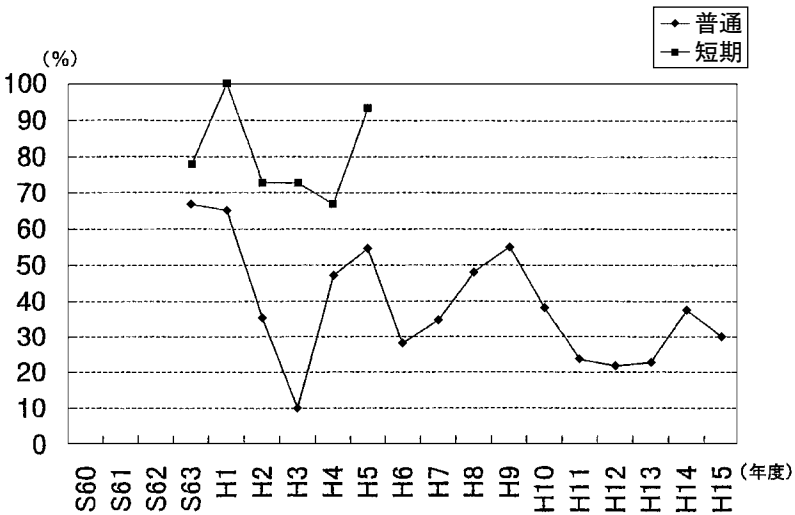


図-5 高山(木工)／入校者県内比率



**[事例2] 神奈川県立平塚高等職業技術校・木材加工コース**

平塚高等職業技術校の木材加工コース（平成15年現在）は、比較的歴史が浅く昭和57年にインテリアサービス科（能力再開発訓練課程）として設置されたことに始まる。まもなく昭和61年に「イチョウ計画」によって平塚校のインテリアサービス科と秦野校の木工科とが統合し、装飾工芸科（養成訓練および能力再開発訓練：B型訓練）として平塚校に設置された。その後、平成6年に木工工芸科（普通課程）、平成8年に木材工芸科（普通課程）、平成15年度より木材加工系木材加工コース（普通課程）に改称している。現在の20名という定員は、高校新卒者枠（5名）と一般枠（15名）に分けて、国語・数学（併せて1時間の試験）と面接（5分程度）による入校選考を行っている。なお、平成15年度から一般枠は、「30歳以下」としている。応募者の最近の傾向としては、新大卒（美大系卒が中心）、フリーターが増えている。

最近の応募者増加（図-6、図-7）の理由に関して担当指導員の推測では、「収入よりもやりたい仕事」、「木材が身近な親しんできた材料」といったことがあげられた。就職先の多くは、注文主体の家具製造会社とのことであるが、各年度の修了生の中から平均で2～3名ほど修了後2～3年で独立自営に入る者が出てくるという（「少し早いかな」との指導員の感想）。

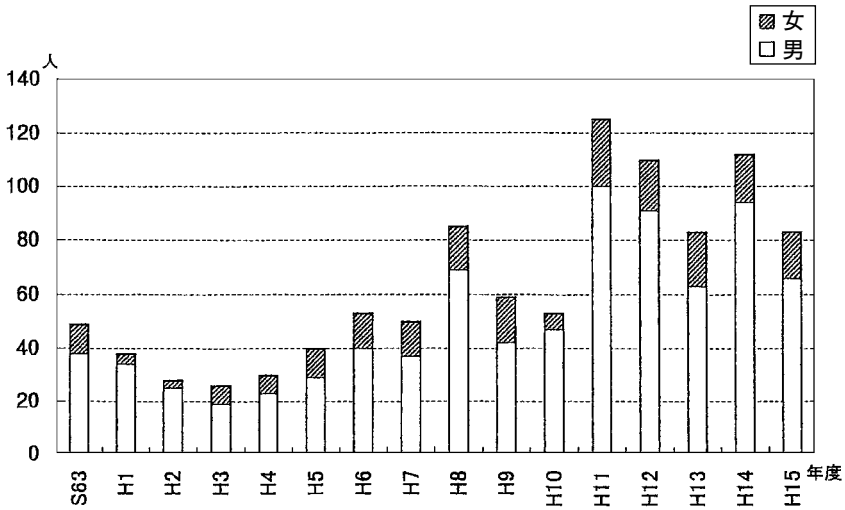


図-6 平塚(木工)／応募者数推移

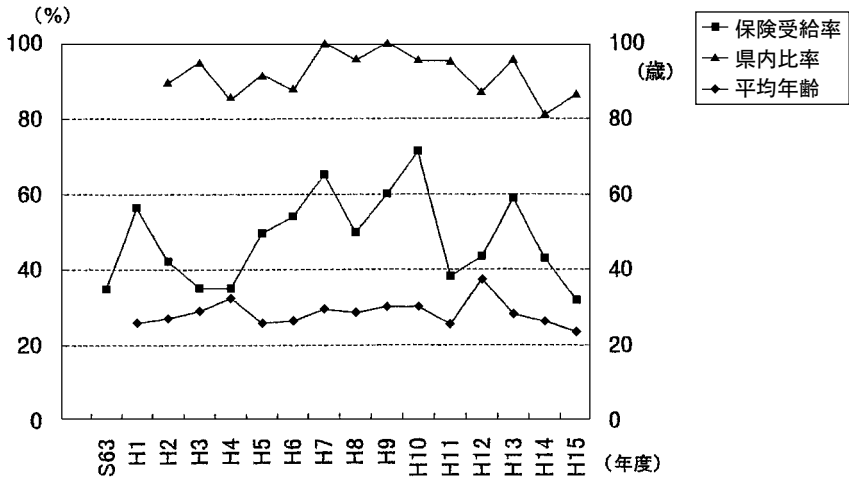


図-7 平塚(木工)／平均年齢・保険受給率・県内比

### 〔事例3〕愛知県立窯業高等技術専門学校

歴史は古く、愛知県立窯業公共職業補導所・陶磁器製造科として昭和21年12月に設立された。昭和30年に陶磁器図案科、昭和46年に能力再開発訓練として陶磁器製造Ⅱ科を増設した。昭和51年に3訓練科を第1陶磁器－製造－科（養成）、第2陶磁器－製造－科（能開）、第3陶磁器－図案－科（養成）に改称し、その後も（平成6年）、陶磁器製造科1、陶磁器製造科2、陶磁器デザイン科に改称している。いずれも定員は各30名であった。現在（平成15年度）は、陶磁器製造科と陶磁器製造デザイン科とし、それぞれ短期課程1年間、定員30名で設置している。また、昭和61年から平成10年まで専攻科（成形・デザインコース）を設置していたことがある。

オイルショック後の窯業業界の低調が影響して、応募者数が一時期減少したことがある。昭和48、49年頃をはじめとして、何度かのクラフトブームのたびに応募者の増加がみられたという。近年は、応募率も高めで安定し、女性比率および大卒者割合の高いことが特徴となっている（図－8、図－9、図－10）。また、県外からの応募も少なくない。地方行政の地域サービスのあり方としての葛藤はあるが、他県出身者が瀬戸・多治見地域で就職・定着するという貢献の側面も見逃せない。応募者の多くは作家志向で入校してくるが、夏くらいまでになるとその難しさが理解してもらえるようになるという。事実、カリキュラムをみると、決してそれが工房・作家を目標とするものではなく、量産技術を前提とした編成となっている。ただし、量産品は安価な中国製品に市場を奪われたため、半手作りの小ロット生産による付加価値の高い製品に移行している。

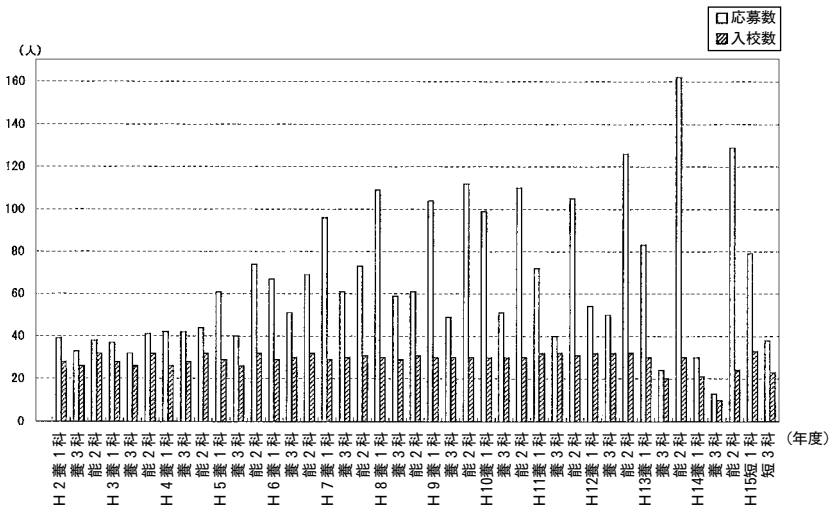


図-8 愛知県立職業／応募数・入校数

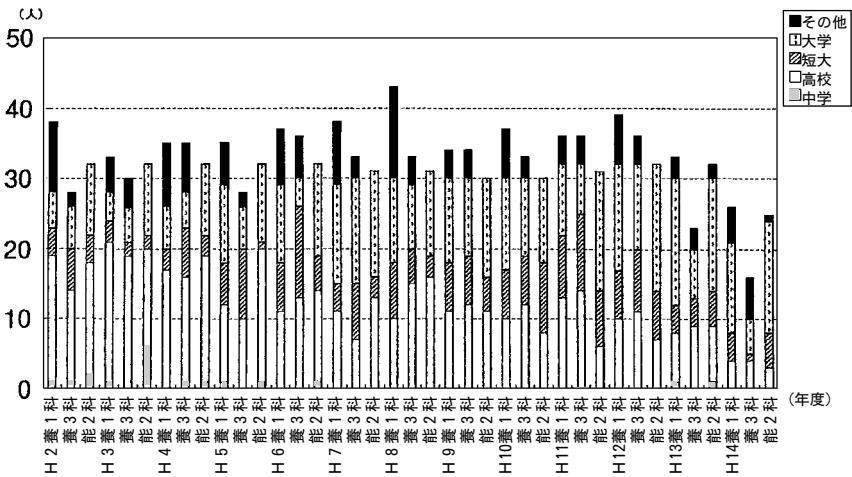


図-9 愛知職業／学歴別構成

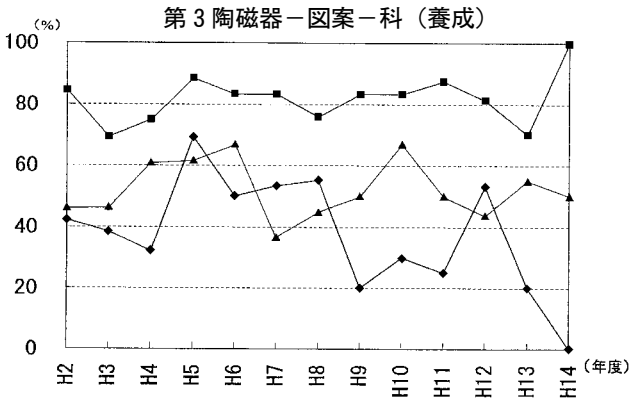
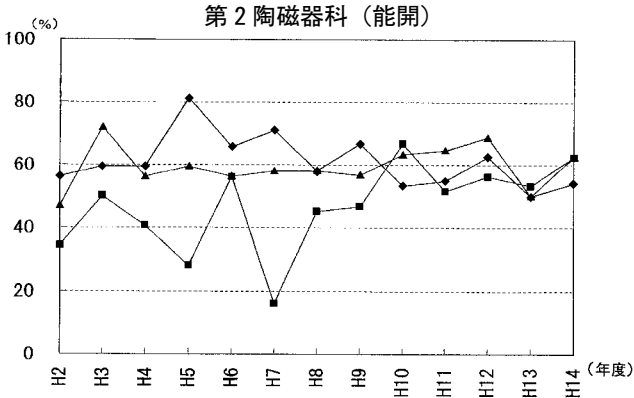
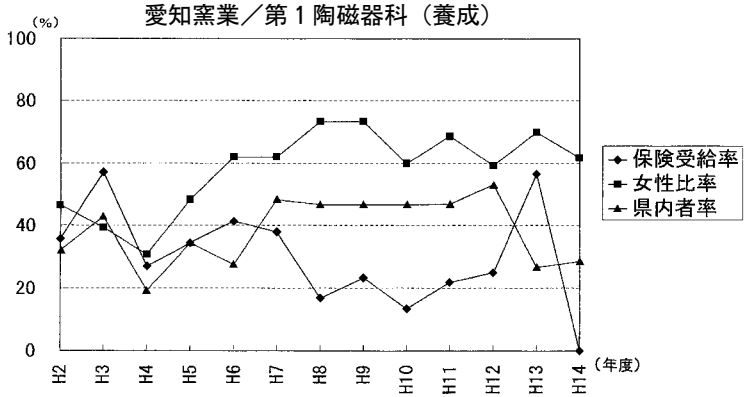


図-10

## 5. 考察－「職人仕事」訓練の再考

就業者数および訓練生定員に関する統計データは、公共職業訓練が「職人仕事」労働市場に果たした役割は決して小さなものではなかったことを明らかにしている。たとえば、公共職業訓練が建築大工の急激な需要の伸長があった高度成長期でさえ就業者増加分の21%もの技能者供給を担ったのである。木工職にいたっては、労働市場に及ぼす公共職業訓練の影響力はあまりに大きい。公共職業訓練の貢献については評価されてよいのではなかろうか。第二次大戦後、徒弟制度が封建的な制度として廃されてしまった経過の中で公共職業訓練がこうした職人仕事の分野で果たした役割は大きいにもかかわらず、その貢献について正当な評価が与えられてこなかったことは問題である。今回はデータを検討していないが、電工や自動車整備工といった地域の生活を支える技能者の供給についても、同様のことが言えるのではなかろうか。わが国の戦後民主主義に大きな影響を与えた米国でさえ、今もって建築大工、配管、電工など町場の職人仕事はアプレンティスシップ（apprenticeship：徒弟制）訓練が人材育成にとって重要な位置づけを担っている<sup>6)</sup>。ハイテク、ITといった華々しい産業・仕事の一方で、地域の生活を維持するために必要な仕事の技は、米国でさえそうした伝統的な方法によって育成しているのである。

さて、3つの事例の現況は、訓練の内容とは対照的に生氣躍動的である。そこで、その現況をなす背景について検討しよう。木製品、陶磁器といった産業の労働者の収入水準は、他産業と比較してむしろ低い<sup>7)</sup>。にもかかわらず、事例の訓練科で確認したように多数の応募者を集めるのは、収入以外の要因があると考えなければならない。訓練生に対する入校動機の調査を欠いているため、実際のところの動機については推し量るしかないが、平塚高等職業技術校の担当指導員は「収入よりもやりたい仕事」をあげていた。このような動機を代表する事例として、京都

のTさん(39歳)についての紹介記事がある<sup>8)</sup>。Tさんは、大学卒業後、サラリーマンを経て、30歳で福知山の職業訓練校に入り1年間木工技術を学び、4年間の木材加工会社での実地修行を経て家具製造の工房を自営している。営業職などの友人たちの悩みを前に「そんなにお金がもらえなくても、小さな組織で個人と個人が信頼しあって仕事がしたい」、忙しく働き続けた父親の病気をきっかけとして「好きな仕事をして好きな場所で死ぬ、俺はそんな働き方がしたい」という思いを抱いていたところに、西岡常一著『木に学べ』と出会い「ものづくり」への志しが固まったという。今村仁司が紹介する労働者の自己の労働への解釈に関する事例の中で、大工(1名)、指物工(2名)はTさんの動機を理解するのに役立つ<sup>9)</sup>。

大工(男/31歳)「独立した仕事に満足している。仕事は単調ではない。熟練工である誇りが人生の生きがいである」

指物工(男/23歳)「自立した労働。単純労働でなく、複雑な労働だから満足できる」

指物工(男/29歳)「木工好きの自分には適している。職人本能を發揮できる。内部に何かをもつ人格として扱われたい」

望ましい働き方を求める、労働を意味ある行為にしたいとする傾向は、職業能力開発基本計画のねらいで述べる「就業意識の多様化」の一因となっていると考えられる。

内閣府が実施した世論調査<sup>10)</sup>に次のような設問がある。

「どちらの仕事が好ましいと思いますか。(ア)収入は少ないが、精神的な満足感の得られる仕事 (イ)精神的な満足感は得られないが、収入の多い仕事 (ウ)どちらともいえない (エ)わからない」

この問いに対して、(ア)67.2%、(イ)21.9%という回答結果であった。この調査の実施は平成7年であるが、経済・労働の状況が当時と現在とで大きく変わるものではないので、仮に現在同じ調査を実施したと

しても近い結果になると推測できる。したがって、こんにち精神的満足感を求める傾向が如何に強いかがということがわかる。

杉村芳美は、「産業化の進展は、人々の生活水準の向上をもたらすとともに、労働の形態および労働意識の変化をももたらした。機械のもとでの労働は、労働を高度の分業体制のもとにおき、部分的で限定的な労働をふつうにした。職人の労働に見られた全体性や裁量性、責任意識は失われていった<sup>11)</sup>」と述べる。職人仕事の特徴といえる完成まで関わることができる全体性と責任性、独立自営した場合の仕事の裁量性、いずれも精神的満足感をもたらすのである。「ものづくり」と囃し立てるが、声高であるのは経済・産業政策としてのものづくりであり、それは分業生産における「製造」にほかならない。したがって、人々は理性レベルでは経済・産業政策としてのものづくりの重要性を理解できるとしても、個人の感情レベルでは違和感や空々しさを、これから仕事に就こうとする者ならば抵抗感さえ感じるかもしれない。なぜなら、全体性、裁量性、責任性といった仕事における精神的満足感を与える要因が少ない、または期待できないからである。

## 6. おわりに

公共職業訓練における「職人仕事」訓練について改めて眺めてみると、考察したように公共職業訓練に対して2つの重要なインプリケーションが見えてくる。一つは、訓練ニーズにおける個人や地域への視線、もう一つは地域生活を支えるインフラとしての技の育成機能である。

公共職業訓練における訓練ニーズの性格として、訓練ニーズに関する視線を産業のみに向けていたことを確認したが、「職人仕事」訓練の現況は、これからの訓練ニーズのとらえ方として個人への視線も重要になることを示唆している。「成長」や「効率」が産業・経済と個人との共通の価値であり得た時代においては訓練ニーズの所在を産業に置くこと



はむしろ理に適っていた。グローバルな厳しい競争環境の中で産業界はますます効率性を指向しなければならない。一方、人々には「スローライフ」という言葉で表現されるように、産業と共通の価値を第一義としたライフスタイルからの脱却・見直し機運もある。国が設置する職業能力開発施設（雇用・能力開発機構が運営）ではマクロ雇用政策における機能を重視するという方針であれば、訓練ニーズの所在は産業界にある。それはそれで理に適っていよう。しかしながら、都道府県が設置する職業能力開発施設では地域に根ざす施設として訓練ニーズの個人への視線は欠かせないものとなる。また、産業の価値を第一としない人々のために、公共職業訓練が多様な職業能力開発機会の中での守備範囲としてどれだけの余地を残していけるかが課題となるだろう。新自由主義が謳歌する昨今、事業評価が大流行である。訓練の成果を問うならば、就職率や就職事業所におけるパフォーマンス尺度ばかりでなく、受講者自身の就業後の「仕事満足度」という評価尺度を用意したいものである。ただし、能力開発事業の財源が事業主の負担に依拠していることと公共職業訓練の個人への寄与とが整合しないことは、留保しなければならない問題である。

### 〈注〉

- 1) 榎本純（連合生活福祉局長）「学校教育と職業教育」『教育評論』1997年1月号、71-72ページ
- 2) 『失業対策年鑑』労働省失業対策部編による各年度（昭和27年度～昭和49年度）の訓練生数集計表に基づく。昭和50年度以降は、『全国公共職業安定所・職業訓練施設等所在地一覧』雇用問題研究会によって集計した。
- 3) 『国勢調査報告昭和55年第2巻その1』総理府統計局編
- 4) ここでの「木製家具・建具職業者数」は国勢調査報告における職業（小分類）就業者数に基づいているが、国勢調査報告昭和35年については「木工」と「指物職・建具職」の就業業者数の合計、昭和40年以降については

「木工」と「木製家具・建具製造工」の就業業者数の合計とした。

- 5) 前掲『失業対策年鑑』による訓練生定員集計表に基づくが、年度によって記載がない場合には前後の年度の間値で算出した。
- 6) 平沼高「アメリカにおける大工職の徒弟制度」『経営論集』第50巻第3号、明治大学経営学研究所、2003年（平成15年）3月。このほか、平沼高「電気工訓練センターにおける徒弟制度の現状」『経営論集』第49巻第1・2号。
- 7) 賃金構造基本統計調査－平成13年度（厚生労働省）によれば、所定内給与額は次のとおりである。家具工（男:43.1歳）243,100円、陶磁器工（男:40.7歳）239,400円。これに対して、平均年齢の近い溶接工（男:41.7歳）280,500円、重電機器組立工（男:40.1歳）278,300円。年間賞与額では、家具工399,300円、陶磁器工470,200円に対して溶接工697,900円、重電機器組立工847,700円。
- 8) 雑誌『京都の30歳。』2003年2月19日号。  
<http://www.kyoto30.com/40yell/40takayama.html> を参照。
- 9) 今村仁司『近代の労働観』岩波新書、98－100ページ
- 10) 『今後の新しい働き方に関する世論調査』内閣府政府広報室、平成7年10月5日～10月15日調査実施、有効回収数3,588人。  
<http://www8.cao.go.jp/survey/h07/H07-10-07-10.html> を参照。
- 11) 杉村芳美『「良い仕事」の思想』中公新書、27ページ

（たにぐち ゆうじ 職業能力開発総合大学校 指導学科）