

## 繊維産業における技能継承と人材育成

相田, 利雄 / AIDA, Toshio

---

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

科学研究費助成事業 研究成果報告書

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

4

(発行年 / Year)

2014-06

平成 26 年 6 月 5 日現在

機関番号：32675

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23530692

研究課題名(和文) 繊維産業における技能継承と人材育成

研究課題名(英文) Inheritance skill and human resources development of Japanese textile

研究代表者

相田 利雄 (AIDA, Toshio)

法政大学・名誉教授

研究者番号：90061217

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円、(間接経費) 1,140,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、繊維産業の川中における企業の人的資源に着目し、次世代の繊維産業を担う人材像を明示することである。具体的には、繊維関連の企業、労働組合、大学、行政、経済団体などへのヒアリング調査を実施した。次世代の繊維産業を担う人材像は、企画・製造・販売といった過程を一貫して担うことができ、なおかつ地域や繊維産業を牽引することができる人材である。その育成策には、行政や大学等の役割も必要とされる。本研究は、家内労働者の重要性、若手人材の活動などをとらえていない点に課題が残される。

多くの経営者や労働者から繊維産業は「日本を代表する”ものづくり”」「衰退産業ではない」という意見があった。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to research for the human resources of companies in the midstream industry of the Japanese textile. The human resources of companies clearly essential for the next generation Japanese textile. Our study group gathered through hearing survey of companies, trade unions, colleges, economic organizations, and local governments. Our investigation has revealed that the people who have the leadership is necessary for the Japanese textile. For the Japanese textile, integrated plan, production and sales are essential, especially, in case of small and medium enterprises. Our study group found a new study subject. First, the role of importance of the domestic workers. Second, the activity of young human resources.

The managers and workers of Japanese textile say together "Textile is MONOZUKURI, representative of Japanese industries" and "Japanese textile is not yet ailing industry".

研究分野：経済政策

科研費の分科・細目：社会学・社会学

キーワード：繊維産業 中小企業 技能継承 人材育成 熟練 地域産業 岡山県 広島県

## 様式 C-19、F-19、Z-19 (共通)

## 1. 研究開始当初の背景

日本の繊維産業は「技能継承」「熟練技能者の高齢化」「若年労働者の不足」といった人材の確保・育成に関わる問題を抱えている。とりわけ、これらの課題は加工段階の川中において顕著である。繊維産業の川中は原材料から最終製品を製造する過程であり、縫製業、ニット製造業、染色業などがそれに該当する。また、川中は川上（紡績業等）や川下（流通業等）に比べて、中小零細企業の比率が高いことが特徴である。ところが、日本の繊維産業は1970年代以降、重化学工業化や円高不況などの影響によって、生産拠点を日本国内から海外へ移転させてきた。また繊維産業は他産業に比べて、シーズ志向が強いことや生産管理システムが確立されていないなどの特有の構造がある。こうした複合的要因によって、日本国内の繊維関連製品の生産量は減少し、「斜陽産業」といわれるようになったものと考えられる。

しかし日本の繊維産業は、雇用などの面で地域の経済や社会に貢献していること、長い歴史の中で培われた技術や技能の継承は容易でなく国内でしか製造できない製品があること、その技術や技能は異分野への応用可能性があること、その技術や技能は国内外から高く評価されていること、日本製の繊維関連製品に対する需要が国内外で高まっていることなどを踏まえれば、現代においても存在感のある産業ということができる。

ところが、日本の繊維産業は人材の確保・育成という大きな問題を抱えている。これに関する調査研究や政策提言はほとんど存在しない状況にある。日本の繊維産業の労働問題について触れているものはあるが、多くは戦前から戦後にかけての研究である。産業集積論や経営戦略論などの観点から、繊維産業の人材確保・育成について触れている研究はあるが、それは人材確保・育成に関する本格的な考察とはいえない。経済産業省や地方自治体による調査報告や政策提言もあるけれども、その主たる内容は経営効率化、販路開拓、海外進出、産地活性化であり、人材の確保・育成に関しては補助的な提言に留まっている。また、人材の確保・育成の意義や具体的な方法については触れられていない状況にある。しかし、日本の繊維産業を考えるにあたっては、人材の確保・育成という担い手の問題を蔑ろにすることはできない。本研究は、その実態を明らかにするとともに、解決策の糸口を見出す。そして本研究を通じて、学術研究はもとより、企業の経営、労働組合の運動、行政の政策に貢献しようと思う。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、これまでの研究であまり注意が払われてこなかった繊維産業の川中における企業の人的資源に着目し、次世代の

繊維産業を担う人材像を明示し、その人材の確保・育成策を探究することである。具体的には、繊維関連の企業、行政、経営者団体などに対するヒアリング調査を実施し、問題点を明らかにし、解決策を考察していく。

## 3. 研究の方法

本研究では、繊維関連の企業が集積し、繊維関連製品の出荷額が高い岡山県を事例対象地域とした。岡山県内の縫製、染色加工、繊維製品販売などを担う繊維関連企業、行政、経済団体、業界団体、労働組合、繊維産業に関連した専門課程を設置する大学や専門学校に対して、人材の確保・育成についてのヒアリング調査を実施した。また、比較検証を行うため、広島県や群馬県においてもヒアリング調査を実施した。具体的な調査項目は以下の通りである。

## (1) 企業や労働者における人材確保・育成策の調査

繊維関連の川中に位置する企業（経営者）と労働者（労働組合）を主たる対象として、ヒアリング調査を行った。採用状況、人事労務管理の制度、賃金、技能継承や人材確保・育成の取り組みについて調査した。また、海外との競争状況や対応策、異業種との交流、繊維産業の活性化や繊維産地の活性化策についても調査した。

## (2) 行政、経済団体、業界団体における人材確保・育成策の調査

国、県、市町村、経済団体に対してヒアリング調査を行い、繊維関連企業の雇用状況、技能継承や人材確保・育成の支援策について調査した。また、繊維関連企業が果たす地域社会・経済での役割、繊維産業の活性化や繊維産地の活性化についても調査した。

## (3) 若年層の繊維産業に対する職業意識と教育の調査

繊維産業に関連した専門課程を設置する大学や専門学校の教職員に対して、カリキュラム設置の意義と課題、繊維関連企業への就職支援に対する取り組みについて調査を実施した。また、学生に対してもヒアリング調査を行い、繊維関連企業への就職と希望職種の原因、繊維関連企業の展望について調査を実施した。

## (4) 次世代の繊維産業を担う人材像の模索と確保・育成策の検討

これらの調査を踏まえて、次世代の繊維産業を担う人材像の模索と確保・育成策の検討を試みた。

#### 4. 研究成果

岡山県内の縫製、染色加工、繊維製品販売などを担う繊維関連企業、行政、経済団体、業界団体、労働組合、繊維産業に関連した専門課程を設置する大学や専門学校を対象としたヒアリング調査によって以下の点が明らかになった。

##### (1) 熟練労働者の高齢化と若手人材の不足

戦前から戦後復興期にかけての岡山県では、学生服の需要が高まっていた。その生産を担う人材は、岡山県内だけでなく九州地方などを中心として県外からの女性労働力に頼っていた。この当時の資料をみると、地域をあげて毎年、中学校を卒業したばかりの労働者を数千人規模で受け入れていた様子がわかる。

現在、この時期に就職した労働者達は熟練した技術や技能を有している。しかし、その年齢は60歳を超えており、熟練労働者の高齢化が指摘されている。一方、そうした技術や技能を継承し、次世代の繊維産業を担う若手人材は不足している。若手人材が不足する企業の中には、高齢な労働者を活用するケース（調査からは80歳を超える労働者の姿もあった）や外国人技能研修生を活用するケースが見受けられる。高齢な労働者を活用することは、高齢者に就労の機会を与えることで、生活支援や生きがいの提供にもつながる。しかし、生産効率や次世代のことを考えれば、それが企業や産業全般にとって必ずしも好ましい状況とはいえない。外国人技能研修生の活用についても、短期間で高い技術や技能を身に付けることは困難であり、仕事の内容は限定される。また、文化や言葉の問題が生じることがある。加えて、調査した限りでは大きなトラブルは起きていないようだが、企業が長年に渡って蓄積してきた技術や技能の国外へ流出する可能性がある。

こうしたことから、高齢者や外国人技能研修生を活用する企業であっても、若手人材を確保し、育成したいとする意向を持つ企業が見受けられた。

##### (2) 人材の確保・育成と技能継承

必ずしも若手人材が繊維産業に対して嫌悪感を抱いているわけではない。研究を進める中で、繊維産業に夢を抱く若手人材の存在が明らかになった。

大学や専門学校の調査からは、縫製や染色などの技術を身に付けたいという学生達から話を聞くことができた。学生達は、「ファッションに興味がある」「自分で作った衣服を社会へ発信したい」「家族が繊維産業に携わっており魅力を感じた」といった理由から繊維産業でもものづくりに携わりたいと考えている。将来について尋ねると、繊維関連の

地元の中小企業へ就職して縫製などの仕事に携わりたいとする希望やオリジナル・ブランドを立ち上げたいとする希望が見受けられた。

大学や専門学校でも、地域の経営者などの協力を得て繊維に関連した専門課程を設置するなどの取り組みがなされている。A 専門学校では、衣服の製造から販売まで担うことができる人材を育成している。B 専門学校では、デニム製品に特化した課程を設置し、その分野のエキスパートを育成している。C 大学の繊維関連の学科は地域の要望によって設立された学科であり、ここでは製造から販売に至るまでの流れを学ぶことができる。いずれの学校も、地域との連携、最新設備の導入、インターンシップの導入など学生が繊維関連の企業に就職したり、起業したりできるような学生の将来に対する支援がなされている。こうした大学と企業の接点は、繊維産業における人材の確保・育成手段のひとつとして捉えることができよう。また、大学を起点として地域の繊維関連の中小企業との共同研究も始まっている。こうした取り組みによる成果は今後期待されるものであり、今後の推移を継続的に調査する必要がある。

このように、人材の供給源のひとつとして繊維に関する専門課程を有した地域の大学や専門学校をあげることができる。しかし、「学校教育で製造工程を教えるには限界がある」という声も聞かれる。学校教育は、あくまで基礎的な技術や技能の修得であり、就職後に学校で学んだ技術や技能をどのように生かすことができるかが課題である。

一方、企業の内部ではどのような人材育成が行われているのだろうか。経営者や労働者に対する調査から明らかになったことは、中堅規模の企業であれ、零細規模の企業であれ、何かに特化した人材育成を行うというより、いわゆる「熟練した先輩の背中を見て覚える」という古典的な人材育成が中心であった。ある中堅デニムメーカーに勤めた経験のある人は「専門の学校へ行ったわけで無いので、最初は、先輩社員から縫い方の方法を学んだ。しかし、ある程度慣れてくると、応用が必要となる。先輩の仕事を見て真似ての繰り返しだった。」と語っていた。

企業内の人材育成の他に、業界団体や行政が中心となったセミナーなども開講されている。しかし、企業規模が小さく開講地から遠い企業ほど「往復の交通費と時間をかけてそこへ行って学ぶ内容は会社の中でもできること。実際の工程で覚えた方が身につく」という声が聞かれた。このことから、行政や業界団体も人材育成に力を入れているものの、企業側からすれば費用対効果が得られないとの見方が強く、そう考える企業では内部での人材育成、あるいは、取引先や近隣の企業との共同作業を通じた人材育成に限られるのが現状といえよう。

## (3) まとめ

先行研究やヒアリング調査によって明らかになったことを整理すると、次世代の繊維産業に求められる人材像は、企画、生産、販売、そして地域や繊維産業を牽引していく力をもった人材であるといえよう。とりわけ、地域に根ざした中小企業こそ、こうした人材像が求められるであろう。このような人材を確保・育成するためには、どのような施策を講ずれば良いのであろうか。第一には、先述したように地域の大学や専門学校と企業や業界団体との接点を強化することである。大学や専門学校がマッチング機能やインキュベーション機能としての役割を果たすことになるだろう。第二には、地域の中小企業、大学や専門学校、行政、業界団体、経済団体、労働組合などの関係する組織をコーディネートできる人材やそれを支える人材を発掘することである。岡山県以外の地域をみても、こうした人材がいるところは、小さいながらも共同研究や人材育成などが進んでいる。

以上の点は、あくまで現段階における一時点のまとめである。本研究は、先行研究に加えて、繊維関連の中小企業の経営者、行政、経済団体、業界団体、労働者、労働組合などからいただいたお話を基づいて集約したものである。しかしながら、本研究を進める中で、家内労働者の存在、若年企業家の団体、繊維関連企業のまちづくりへの参画、その方針の違いによる意見の対立といった、これまでの研究では見えてこなかった問題点や新しい動きを発見することができた。そうした意見を加味すれば、これまでの結果とは異なったことが見えてくる可能性が考えられよう。したがって、今後も継続的な研究を実施する必要があるものと考えられる。

最後に、多くの経営者や労働者から繊維産業は「日本を代表する”ものづくり”」「衰退産業ではない」という意見をいただいた。現代における繊維産業の研究が求められている。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 11 件)

- ①相田利雄「繊維中小企業における技能継承と人材育成」大原社会問題研究所雑誌, 652, pp. 1-2, (2013), 査読無
- ②高橋啓「繊維産業政策の変遷：繊維工業から繊維・ファッション産業へ」大原社会問題研究所雑誌, 652, pp. 3-14, (2013), 査読無
- ③江頭説子「繊維産業における技能継承と人材育成をめぐる課題」大原社会問題研究所雑誌, 652, pp. 31-45, (2013), 査読無
- ④永田瞬「産地型産業集積における中小企業の自立可能性」大原社会問題研究所雑誌,

652, pp. 15-30, (2013), 査読無

- ⑤永田瞬「三備地区における繊維産業集積の現状」福岡県立大学人間社会学部紀要 21(1), pp. 23-39, (2012), 査読無
- ⑥永田瞬「産業集積の変容と産地内ネットワーク—児島地区ジーンズ産業の事例」労働総研クォーターリー, 85, pp. 46-53, (2012), 査読無
- ⑦相田利雄「中小企業に多大な悪影響」月刊労働組合, 568, pp. 26-29, (2012), 査読無
- ⑧永田瞬「繊維産業から見る地域経済発展の可能性」福岡県立大学人間社会学部紀要 20(1), pp. 43-60 (2011), 査読無
- ⑨高橋啓「我が国繊維産業の現状と課題」法政大学大原社会問題研究所ワーキングペーパー, 45, pp. 4-14 (2011), 査読無
- ⑩永田瞬「岡山県の学生服生産—A社の事例」法政大学大原社会問題研究所ワーキングペーパー 45, pp. 15-22 (2011), 査読無
- ⑪相田利雄「はしがき」法政大学大原社会問題研究所ワーキングペーパー, 45, pp. 1-2 (2011), 査読無

[学会発表] (計 3 件)

- ①唐澤克樹「繊維産業における構造的変化—中小企業の存立基盤を中心として—」社会政策学会, (2011年10月8日), 京都大学
- ②永田瞬「児島繊維産業の現状と課題」社会政策学会, (2011年10月8日), 京都大学
- ③永田瞬「繊維産業から見た地域経済再生の課題—児島地区の事例から」地域活性学会, (2011年7月16日), 獨協大学

[その他]

本研究による成果を含めた著書を、2014年度末を目安に刊行する予定である。

## 6. 研究組織

## (1) 研究代表者

相田 利雄 (AIDA, Toshio)

法政大学・名誉教授

研究者番号：90061217

## (2) 研究分担者

永田 瞬 (NAGATA, Shun)

高崎経済大学・経済学部・准教授

研究者番号：70550440

## (3) 連携研究者

なし