

### <研究ノート>労働組合によるキャリア教育の 実践(1) : JAM(ものづくり産業労働組合)に よる「熟練技能継承事業」への取り組み

梅崎, 修 / NAGUMO, Chiaki / UMEZAKI, Osamu / 南雲, 智映

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン : 法政大学キャリアデザイン学会紀要 = Lifelong learning and career studies

(巻 / Volume)

14

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

185

(終了ページ / End Page)

191

(発行年 / Year)

2016-10

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013360>

# 労働組合によるキャリア教育の実践 (1)

## —JAM(ものづくり産業労働組合)による 「熟練技能継承事業」への取り組み—

法政大学キャリアデザイン学部教授 梅崎 修  
東海学園大学経営学部准教授 南雲 智映

### 1 はじめに

本稿では、労働組合によるキャリア教育の実践事例を紹介する。キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じて、キャリア発達を促す教育（中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）2011年」と定義されている。このようにキャリア教育は、広く定義されているので、例えば「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」である職業教育も対立する概念ではなく、相互に関連すると言える。

もちろん、キャリア教育に対する批判もあった（児美川（2014））。まず、キャリア教育政策の主流は、若者の就職難に焦点を当てて若者の雇用される能力（エンプロイアビリティ）を高める教育になっているが、企業側の雇用方針などが考慮されていない。それゆえ、かりに劣悪な労働環境であっても、その環境に対して「適応すること」だけが求められてしまう。このような環境を変える力も含めた能力育成のために、ワークルール教育・労働教育も含めた「対抗」や「批判」を伴うキャリア教育の可能性が検討されている。

既に「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在

り方に関する研究会報告書（平成21年、厚生労働省）」では、「労働者自身が自らの権利を守っていく必要性の認識が高まっている状況にもかかわらず、必要な者に必要な労働関係法制度に関する知識が十分に行き渡っていない。」と指摘されていた。その教育の充実のために「学校、職場、地域、家庭、産業界、労働界、NPO法人等の民間団体、行政など各主体が連携した上で、個々人の置かれた状況に応じた継続的かつ効果的な教育・情報提供等の枠組を再構築することが急務」であるとされた。

このような指摘を踏まえれば、労働組合によるキャリア教育は、第一にキャリア教育が陥りがちな「適応主義」を乗り越える試みであり、第二に一企業を超えた職種や産業を基礎とした教育実践を行える。第三に学校と学校外の労働現場を繋げる試みになる可能性がある。本調査シリーズでは、そのような職業教育やワークルール教育・労働教育を含んだ教育実践としてキャリア教育を定義し、労働組合の実践例を紹介していく。

今回我々は、2016年2月8日にJAM本部を訪問し、JAM副書記長の川野英樹氏への「熟練技能継承事業についてインタビューを行った。さらに、この事業に関する文書資料を入手することができた。この「熟練技能継承事業」とは、金属加工等、機械金属産業に関わる熟練技能を持ち、加

えて指導も有する高度な熟練技能者を、これから技能を身に付けようとする若者のいる工業高校や中小企業等に派遣し、そこで実技指導を行うことにより、ものづくりの楽しさを伝えるとともに熟練技能の継承を行う事業である。

もちろん、JAMによる熟練技能継承事業は労働組合内や工業高校関係者にはよく知られているが、業界を越えて教育関係者や企業人には知られていないと考えられる。実践事例が、多くのキャリア教育担当者やキャリア支援者、さらに労働組合員に教育されていくことに社会的意義があると言える。

なお、本稿の構成は以下の通りである。続く第2節では、調査対象であるJAM（ものづくり産業労働組合）を紹介する。第3節では、熟練技能継承事業の紹介をする。第4節では、事業にかかわる様々な意見を紹介する。第5節はまとめである。

## 2 JAM（ものづくり産業労働組合）の概要

JAM（ものづくり産業労働組合、英語名：Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing workers）は、機械、電機、自動車、

車両、精密機器、アルミサッシ、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器などの業界で約2,400の単位労働組合（単組）、組合員数約35万人が加盟している<sup>1)</sup>。連合（日本労働組合総連合会）を構成する産業別労働組合の中で、JAMは5番目の規模である。

JAMに加盟する企業別労働組合の特徴は、機械・金属産業を中心とする製造業を支えているサプライヤー（部品供給者）が多いことである。特に組合員数100人以下の組合が約6割、さらに約4分の1が30人以下の組合で占められており、中小企業中心の産業別労働組合である。製造業の中小企業で働く労働者が中心の労働組合なので、製造業に働く労働者の減少傾向に危機感を感じつつ、技術者や技能者の育成に関心を持ち、加盟単組や組合員に対して積極的な支援を行っている。

## 3 熟練技能継承事業

### (1) 事業開始の経緯

本節では、JAMが行った熟練技能継承事業を説明しよう<sup>2)</sup>。JAMは、2011年度よりこの事業を開始した。事業開始に至る経緯は以下のとおりである（図1参照）。

もともと厚生労働省では「ものづくり立国推進事業」の一環として、「熟練技能人材登録活用事

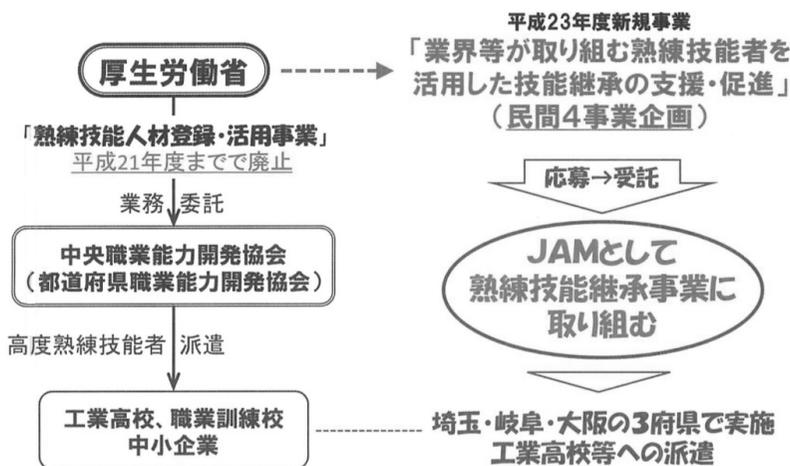


図1 熟練技能継承事業に取り組む経緯

資料出所) JAM 熟練技能継承推進室 (2015)

業」を1998(平成10)年より立ち上げ、「中央職業能力開発協会」や各都道府県の「職業能力開発協会」に委託して、高度な技能に加え優れた指導力を有する熟練技能者を「高度熟練技能者」と認定し、工業高校や中小企業に派遣し、実技指導を行ってきた。

しかし、この事業は2009(平成21)年に廃止された。JAMでは、この事態を深刻に受け止め、同事業の復活を求めたが、それに至らなかった。ただし、2011(平成23)年より、「業界等が取り組む熟練技能者を活用した技能継承の支援・促進事業」が「ものづくり立国推進事業」の新規事業として盛り込まれた。この厚生労働省の事業は、2011年3月10日に規格競争という形で公募され、JAMも応募した結果、委託先に選定された。具体的には、大阪府、岐阜県、埼玉県にコーディネーターを配置し、その周辺地域を中心に熟練技能者を派遣した。

その後、厚生労働省が2013(平成25)年度から開始した「若年技能者人材育成支援等事業」がJAMの「熟練技能継承事業」をほぼカバーする見通しが生まれ、また厚生労働省の委託費用だけではまかないきれない状況が続いたので、JAMは事業開始4年目での終了を決めた(事業の実施期間、2011～2015年)。

## (2) 事業運営

熟練技能継承事業の具体的内容は、以下の6点である。

- (1) 生徒の技能向上を目指す工業高校・従業員の技能向上を目指す中小企業への本事業の案内とニーズの掘り起こし。
- (2) 高度熟練技能者への本事業の案内と今事業に協力いただける高度熟練技能者の掘り起こし。
- (3) 工業高校・中小企業の実技指導のニーズと高度熟練技能者の技能とのマッチング、指導日等の日程調整(コーディネート)。
- (4) 高度熟練技能者の高校・企業への派遣による生徒・教員・従業員の実技指導。

- (5) 技能検定の合格率や受講者アンケートによる効果測定と報告書の作成・活用。
- (6) 地方自治体との連携や他の技能継承施策との連携のための調査。

事業の運営は、次のように行われている。まず、3地域の工業系の高等学校やJAM加盟の企業を中心にコーディネーターが企業訪問し、この事業への参加・協力を呼び掛けた。この時、全国工業高校学校長協会の協力を得たことで、この事業の高校向け紹介が円滑に行えた。

技能指導者の募集は、はじめに2009年までのJAM加盟企業の中で「熟練技能人材登録活用事業」に登録している技能者たち中心に呼びかけた。もちろん、JAM加盟企業以外でも、この事業に登録していた熟練技能者はいた。また、多くの企業は企業価値を高めるためにマイスターを育てることに力を入れていた。ただし、技能指導者は半分ボランティアなので職場を離れて参加できる熟練技能者を集めるのは難しかった。

熟練技能継承事業の流れは、図2に示すとおりである。熟練技能継承推進室がコーディネーターとして、希望する職種作業内容と希望日程に基づき、指導先と熟練技能者の調整を行っている。

実際、熟練技能継承事業による指導派遣を受けた高等学校は、埼玉県で12校、岐阜県で10校、大阪府で12校の合計34校であった。4年間で1737人日の指導を実施し、受講者は延べ17731人であった。また、技能指導を受けた中小企業は、埼玉県で5社、大阪府で2社、東京都・群馬県・兵庫県でそれぞれ1社、合計10社であった。4年間で268人日の技能指導を行い、受講生は延べ467人となった。一方、技能指導を行った熟練技能者は、埼玉県で22名、岐阜県で13名、大阪府で11名、東京都・群馬県・兵庫県でそれぞれ1名(うち東京都は埼玉県と同一者)、合計48名であった。なお、技能検定の受検者も、2011(平成23)年以降は大幅に増加し、合格率も85%に迫る高水準であった。

加えて、2012年度から熟練技能者間の情報交換の場を設け、指導先の状況や経験談を相互に報

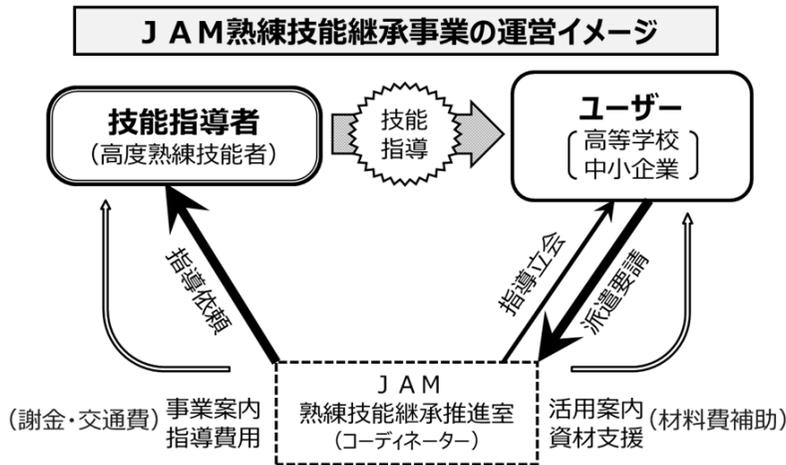


図2 熟練技能継承事業の流れ

資料出所) 川野氏提供資料

告した。熟練技能継承のためのノウハウの共有と蓄積に繋がったと言える。2014年度までの3年間で、延べ55人の熟練技能者が参加した。

## 4 様々な意見

### (1) 目的

川野氏は、JAMがこの事業を始めた理由を次のように語る。中小製造業は人材獲得や育成に苦勞しており、その問題解消のためには産学連携した「人づくり」が必要だという意見が組合内部で多くなった。採用という短期の視点ではなく、中長期的に学校段階で若い人たちにものづくりの楽しさや、これから先にもものづくり産業で働いてみたいという意欲などを持ってもらうことを意図していた。

また、川野氏によれば、労働組合は次のように現状を認識していたと語る。「一昔前は工業高校卒業、即就職みたいところがあったが、そこから大学を目指すなどの高学歴化がすすんだ。工業大学に行くようになると直接現場で働く人たちはならない。また、景気が悪かったために（工業高校に来る）製造業の求人が減少していた。そのため、希望しない分野に行かざるを得なかった人

たちもいた。本来であれば、企業規模や知名度を優先せずに、その企業が作っている製品の価値などで就職を考えてもらえれば、ミスマッチは減っていたと思う。しかし、そうしたミスマッチにより離職する、製造業につくけれどもすぐにやめてしまう。」

そして、そのようなミスマッチ問題を解決するために、JAM本部は、ものづくりの楽しさや働く意欲を育てる教育を高校内に作り出す必要性を感じていたのである。川野氏は「ものを作りたいという方向性をもって就職活動に臨む生徒と、とりあえず工業高校に来て何をやりたいかは漠然としている人は企業の選び方が違うと思う。旋盤でものを削り、物が出来上がっていく過程を見ていく中で、自分の中での就業感、職業観を固めてもらうことで、ものづくりで働きたいという人が増えていけばと思った」と語っている。

### (2) 職業観への広がり

職業育成を目指したキャリア教育は他の団体でも行われているが、JAMの熟練技能継承事業の特徴は、ものづくりと人づくりという共通ビジョンの下で、職業観と具体的な技術と専門知識が密接に繋がっている点であろう。

もちろん熟練技能継承事業は、技能検定通過を一つの目標にしているので、専門知識や技能の獲得を目的としており、従来は就職に有利だという意識の中で資格を取ろうとしている人もいた。しかし、川野氏によれば、技能検定を受けるまでにマイスターが実際に目の前で技術の素晴らしさを見ると、受講生の意識も変わってきた。ものづくりの「作業」だけを教え込むのではなく、ものを作る楽しさや、「マイスターがなぜものづくりの仕事を選び、この資格を取り、定年まで仕事をつづけたのか」といった職業観も一緒に話してもらえる。それゆえ、単なる技能獲得ではなく、「ものづくりを極めることは素晴らしいことだ」と実感させる教育実践と言えよう。

JAM 熟練技能継承推進室 (2015, 12頁) では、技能指導を受けた受講生と担当教諭に対するインタビュー結果が次のようにまとめられている。技能獲得以上の教育効果があったことが伺える。

「技能指導を受けて技能検定に合格したことで自信が付き、就職活動での採用面接でしっかり受け答えすることができた。」

「自分は進学して大学に行くが、将来は製造業を目指したい。」

「将来は技能指導して下さった熟練技能者のようになりたい。」

### (3) 学校への影響

熟練技能継承事業の効果は、学生に対する教育効果だけには限定されない。まず、川野氏によれば、派遣された熟練技能者も高校生に技能を伝えることに自らやりがいを感じていた。

また、派遣された熟練技能者だけでなく、派遣した企業のなかでも従業員教育への意識が高まったという声が出ている。

加えて、工業高校の校長による「より親身になった教育が展開できれば、工業高校に来ている高校生が日本のモノづくりにつこうとするだろう。工業高校の先生がそういう意欲がないまま教育に当たっていた。教員の教育を高める必要がある。」

というコメントがある。加えて、教員も技能者派遣によりものすごく勉強になったとのコメントもある。

このように技能継承事業は、継承する側 (学生) だけでなく、継承させる側 (技能者や教員) にとっても意義があった。専門性を通じて世代間を越える場が形成されていることを注目すべきであろう。

### (4) 批判を超えて教育政策へ

もともと、この事業には批判的意見があった。まず、技能継承の道場をもっていたり、新入社員研修を半年間行っていたりするなど企業独自に研修制度を設けている中堅以上の企業は多い。それゆえ、産別組織が中長期的に人づくりに携わることに対して、「JAM からの持ち出しもある事業は大義としてはわかったが、そんなことが実現するのか。もっと産別組織としての優先順位は違うところにあるのではないか」という声も一部にはあった。

なお、現実問題として「大手の社会貢献みたいなもの」の中で協力をいただくという方向があった。大手企業の立場からすれば、技能継承は自前のできるのだが、「熟練技能者を出せ」と言われれば協力できるので、参加した大手企業の熟練技能者が多い。一方、中小企業は熟練技能者を抱えているが、出してくれといっても人手 (補充要因) が足りないので、事業に対する理解を得ることが難しかった。

ところが、産別組織が社会的な貢献をしたり、産業の育成に資するさまざまな取り組みをしたりすることが、社会全体に産別別労働組合の存在価値を訴える大きな運動になると JAM のユニオンリーダーは考えている。川野さんは次のように発言している。

「今は実感がなくとも、大きく言えばものづくり大国日本を取り戻すということに向かって、こういう地道なものづくりへの関心を高めること、あるいは少子高齢化、サービス産業への就職者が増大する中で、質の高い人材を作っていくことは

JAM としての中長期的課題であり、微力であっても継続すればと思ひ4年間続けてきた。そこで得たノウハウを今後の政策要求等で国に求めていったりしたい。」

JAM には、産業政策として国に訴えるうえで、教育政策に対する発言権も強めたいという意図がある。熟練技能継承事業を経験してきたJAM だから提案できることがあろう。JAM は、経験に基づいた議論を広げたいという意図を持っていると言えよう。

## 5 おわりに

本稿で紹介した熟練技能継承事業は、従来の産業別労働組合の役割を超えた新しい事業と言えよう。

労働組合の活動としては、産業政策と教育政策を足し合わせた事業になっている。製造業の人材育成を産・学・労の連携で支援していくことは、長期的には、JAM の利益にもなるが、その長期的効果には、「労働組合がやることなのか」という反対意見もあった。

もちろん、この事業は、業界団体などが行うこ

とも可能である。しかし、キャリア教育と技能形成をつなげることを考えれば、労働組合がこの事業を行う利点は大きいと考えられる。その意味でも、今回のJAM の事業は、労働組合の可能性を広げる取り組みであったと言えよう。

---

### 注

- 1) JAM ホームページ  
(<http://www.jam-union.or.jp/index.html>)。
- 2) 以下の記述は、JAM 熟練技能継承推進室(2015)とインタビューに基づく。

謝辞：本調査は公益社団法人 教育文化協会による調査研究事業費の助成金を活用して実施したものである。謝してここに記す。

### 参考文献

- 兄美川孝一郎 (2014) 「日本型就職・雇用モデルの崩壊と教育の課題」『連合総研レポート (DIO)』第27巻第4号通巻292号 pp.4-7。
- JAM 熟練技能継承推進室 (2015) 『JAM 熟練技能継承事業「総括」』

## **Career education practice implemented by unions: the skill succession project of JAM**

UMEZAKI Osamu  
NAGUMO Chiaki

---

This paper reports the skill succession project of JAM (Japanese Associations of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers) as a career education project implemented by unions. The project involved transferring occupational skills to younger generations by dispatching highly skilled

workers to technical high schools and medium-sized firms. This educational program, in a broad sense, was a career education course involving skill formation and vocational education. The program extended the possibility of other useful activities that could be carried out by labor unions.