

令和元年6月24日現在

機関番号：31310

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K03859

研究課題名(和文) 伝統的技能職者の技術継承における現代的課題：学校教育・行政・同業者団体に着目して

研究課題名(英文) Modern problem in succession of techniques of traditional skilled employer

研究代表者

佐藤 直由 (SATO, NAOYOSHI)

東北文化学園大学・健康社会システム研究科・教授

研究者番号：00125569

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：伝統的技能職者である酒造杜氏を事例に、伝統的技能職者の養成システムに、学校教育や職業資格制度といった近代の要素がいかにか浸透しつつあるかを明らかにした。得られた知見は3点である。(1)高学歴化により、学習者の感受性に依存する不安定な技術継承から大卒者の知識、科学的素養に基づいた安定的な技術継承に変化した。(2)杜氏組合による杜氏の待遇改善要求は、通年雇用の従業員化を進めた。それは技術の保有、継承が個人から組織に移行することであり、杜氏自身の存在意義を脅やしている。(3)製造工程の機械化によって工程の言語化と数値化が進み、マニュアル化による技術継承となり、学習者に要請される資質が変化してきた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

酒造業者は、現在、製造工程従事者の正規社員化を進めるとともに、杜氏組合や産業技術センターなどの行政機関との連携を深め、酒造技術の社内での保有と向上に務めている。これはいわば雇用者と被雇用者の新しいWin-Win関係の構築のプロセスである。競争力の源泉ともいえる人材と技術という2つの要素を、地方製造業がいかに獲得できるかを検討していく上で、好適な対象である。本研究の成果をもとに、こうしたプロセスを酒造業者、杜氏組合、行政機関という3つのアクターに注目して検討することは、地方活性化につながる雇用創出のあり方に寄与できると考える。

研究成果の概要(英文)：This study revealed how modern elements such as school education and occupational qualification systems are penetrating the training systems of traditional employment, based on the case of sake-brewing toji as traditional employment. There were three findings to report: (1) With the advance of higher education, there has been a change from an unstable passing down of techniques that relies on student receptivity, to a stable passing down of techniques based on the knowledge of university graduates and a scientific foundation. (2) Toji unions' demands for improved labor conditions have advanced the change to annual employment. This shifts the succession of techniques from individuals to organizations, and jeopardizes of the existence of the toji. (3) The verbalization and digitization of processes due to the mechanization of the manufacturing process have progressed, and the passing down of techniques has shifted to succession by manual, changing the attributes required by students.

研究分野：教育社会学

キーワード：伝統的技能職者 技術継承 専門職養成

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 社会的背景 伝統的技能職の多くは世襲や徒弟制などによって選抜や教育が行われ、学校教育などの発展とは無関係にその養成システムを構築してきた。その根幹となる人材確保や配置、技術向上を担うとともに、労働条件の改善に向けた取り組みを続けてきたのが同業者団体である。しかし、技術の普及・向上を目的とした行政機関の関わりや、高学歴化の進展は、その技術継承や再生産のシステムに大きな変化を生じさせ、同業者団体の存在意義をも減弱させている。本研究は、技能職者、同業者団体、行政の3アクターに注目することで、伝統産業の技術継承に対する現代的課題を明らかにする。

(2) 学術的背景 伝統的技能職の養成メカニズムはこれまで大きな研究対象とはなっていない。それは、就業者数そのものがそれほど多くないという事実もあるが、それ以上にそれぞれの専門職が伝統的かつ多様に分化した特色を強く持っていることによる。したがって、学校教育によって養成されることになる近代的な専門職を多く扱ってきた専門職論の文脈からも学歴に注目した労働市場の研究からも主たる研究対象としては扱われてこなかった。とはいえ、伝統的技能職従事者の養成を扱った研究として、学問領域で言えば民俗学や歴史学、それぞれの職業関連業界などが中心となってきた研究があり、いずれも特定の伝統的技能職を対象とした事例研究として行われたものである。これはもちろん、それぞれの職やそのなかの系列・集団がきわめて特徴的な性格を持つことによる。

しかし、丹波杜氏を事例とした佐藤・猪股(2012)は以下の点を明らかにした。同業者団体である杜氏組合は人材の確保や就業先の調整、労働条件の改善、技術の継承や発展のための活動を続けてきたこと。一方、酒造会社では機械化を進めるとともに、製造工程に従事する者を正社員として通年で雇用すること。そして、経験と勘によって保持されてきた技術を科学的知と融合させることによって醸造技術を社内に保有し、それをさらに発展させていくことが可能になったこと。この正社員化の動きは杜氏組合が目指してきた待遇改善の理想型のひとつであるが、その要求を実現させていく過程は、組合内部でのヒトとワザの循環における機能不全を深刻化させるとともに、組合自体の存在意義を失わせるという自己矛盾に直面することにつながるプロセスであること、である。本研究ではこれらの知見を基盤としながらも、より普遍的な課題や特質を抽出することを目的としている。

## 2. 研究の目的

本研究では、伝統的技能職に従事する者の学歴や職歴などに加え、そこに当事者としても深くかかわってきた同業者団体の取り組み、そして行政機関との関わりに着目することにより、その技術継承にいかなる変化が生じているのかを検討する。それにより、伝統的技能職の養成メカニズムが共通して直面している変化とともに、これまで伝統的技能職の養成過程には関わりが無いと捉えられてきた学校教育や行政機関の浸透の様子を明らかにすることができる。なかでも学校教育とは直接的な関わりを持たない技能職において学校教育が一定の役割を果たしていることを示すことは、学校教育が持つ普遍的な意義を再評価し、学校教育が持つ可能性を浮き彫りにすることに他ならない。

したがって、伝統的技能職を対象とした新たな研究の可能性を拓くとともに、学校教育制度の展開可能性を示唆することができる。また、行政機関の取り組みを視野に含めることで、伝

統産業に科学的知がいかに導入され、その技術継承をどのように変えたのか、検討することができる。

### 3．研究の方法

伝統的技能職者の再生産システムに生じている変化を、学校教育の拡大、技術安定化のための行政の取り組み、同業者団体による地位向上のための取り組み、という側面から検討するため、従事者、行政、同業者団体の三者の動向に注目しながら分析を進めることを企図している。現在の伝統的技能職者の技術継承には科学技術の発達、近代的な学校教育制度の拡大などが深く関わっている。

本研究では、(1)既存統計を活用した伝統的技能職者数の変動分析、(2)伝統的技能職者の学歴・専攻分野についての分析、(3)伝統的産業に対する行政の関与についての分析、(4)同業者団体による地位向上のための取り組みとその変化についての分析、(5)特定職種におけるケーススタディ、の主に5つの分析から研究課題の達成を目指す。

### 4．研究成果

(1) 既存統計を活用した伝統的技能職者数の変動分析について、酒造業に関してだけ示しておきたい。国勢調査における職業小分類では、「酒類製造工」が昭和 65(1985)年 14,057 人から平成 7(1995)年 16,523 人に増加し、「酒類製造作業員」の新分類となった平成 12(2000)年では 17,234 人、平成 17(2005)年では 16,777 人であり、減少を示した。小分類では酒造業の伝統的技能職者の動向を把握することはできないが、清酒製造については、日本酒造組合連合会の会員数で概ねの動向をみるることができる。平成 10(1998)年に全会員 6,142 人(杜氏 1,387 人、三役 1,597 人、一般会員 3,158 人)であったが、平成 27(2015)年には 4,881 人となり、17年で約 1,200 人減少した。杜氏だけでは 684 人の減少、杜氏を補佐する三役では 1,387 人の減少を示した。季節労働として清酒製造を担ってきた蔵人の消滅傾向と高齢化が着実に進んでいる。またそれは酒造の機械化等の合理化が進展している結果でもある。

(2) 伝統的技能職従事者の学歴・専攻分野の分析では、伝統的技能職従事者においても高学歴化が進んでいることを明らかにしようとした。酒造における蔵人(杜氏や三役など)の減少や機械化による四季醸造は、若い社員技術者による酒造を推進することとなった。若い社員は主として大学卒であり、高学歴化を反映している。しかし、従事する職とは直接関わりのない分野を専攻した者が大半であり、正規雇用の中で技術を獲得し、杜氏の称号を得ている。以前、聴き取りを行った T 杜氏組合の社員杜氏は 19 人であり、その多くが大卒であった。

(3) 資料収集の成果として、日本酒造組合中央会が実施した人材育成事業の概要(経営研修、技術研修、後継者育成事業)や「酒造従業員技能検定試験」制度の実施状況についての資料があげられる。また、杜氏の職能団体である南部杜氏組合が昭和 30(1965)年から発行している組合情報誌「南部杜氏」の一部も収集した。情報誌「南部杜氏」120 号によると、平成 28 年 7 月に開催された夏季酒造講習会には 2 か所の会場合わせて 559 人(実人数)が参加している。また、杜氏資格選考試験は 18 名受験をし、合格 4 名と報告されている。杜氏資格選考試験は、採点表が公開されており、筆記試験(50 点)、きき酒(10 点)、面接(30 点)、経歴(10 点)

に配分されている。筆記試験は、酒税法（10点）、醸造学（40点）とされ、専門知識と面接を重視した選考に変化している。近年、女性で酒造業に従事し、杜氏や酒造技能士の資格を取得し杜氏職に就く人材も増えているが、その背景としての酒造工程の機械化、労働形態の変化（常勤）そして経験より専門知識を重視した杜氏資格選考試験の変化がその一因としてあげられる。こうした資料から、酒造業における人材育成システムの変化が明らかとなった。

（4）全国の杜氏組合に状況調査を実施し、組合会員数、技能継承・向上に関わる事業、現在の課題、組合の特徴などについて回答を依頼した。アンケート調査の回答があった12組合の組合員数の総数では、2012年の2,209名から2017年には2,144名と65名（約3%）の減少であった。10%以上の変動を基準として、増加型と減少型、それ以外を維持型に区分すると、増加型が3組合、維持型が6組合、減少型が3組合となった。南部杜氏協会や新潟酒造技術研究会、能登杜氏組合など、組合員の規模が大きい組合で維持型が多く、全体としての組合員数の安定に大きく寄与している。出雲杜氏組合、会津杜氏組合、備中杜氏組合は増加型となり、減少型の3組合のうち、西宇和郡杜氏協同組合はすでに解散しており、南但杜氏組合も解散が決定している。

一方で、それぞれの組合の取り組みについて確認してみると、この質問に回答のあった10の組合すべてで「全組合員を対象とした独自の研修・講習会」と「鑑評会」を実施しており、醸造技術の研鑽という組合の目的から杜氏組合に共通する基本的な取り組みとして位置づけられていると考えられる。「独自の称号付与」は、3組合で実施しており、南部組合の「南部杜氏」称号は資格選考試験に合格することで授与される。丹波組合の「丹波杜氏」称号と但馬組合の「但馬杜氏」称号は、同組合に5年以上在籍した杜氏が受けることができる。「技能に対する審査・表彰」は、丹波、但馬、山内組合、新潟研究会など、規模が大きい組合で多い。「若手組合員向けの独自の研修機会の提供」も同様に規模が大きい組合で多い傾向がある（丹波、但馬、南部、能登組合で実施）。

このように組合による取り組みの差異には、組合員数の変化の仕方よりもむしろ組合の規模が関わっていると見ることができる。「全組合員を対象とした独自の研修・講習会」や「鑑評会」といった基盤となる取り組み以上の活動を推進するニーズやそれを可能にする資源は、組合員数が多い組合ほど大きいと考えられる。また、組合にとっての課題を複数回答で尋ねたところ、もっとも多くの組合（7組合）が当てはまると回答したのが「会員数の減少」であった。しかしこの7組合には、増加型や維持型の組合も多く含まれており、長期的な観点の回答などがあったことが推測される。

「季節雇用組合員の減少」は、5組合が課題とした。通年雇用を含めた待遇改善を標榜してきた各組合にとって、これが課題になっているのは、依然として根強く存在する酒造会社からの季節雇用での求人に応えることができなくなっていることを反映している可能性がある。

なお、アンケート調査において季節雇用の組合員数と通年雇用（酒造会社の社員等）の組合員数については7つの組合から回答があったが、備中組合、出雲組合、新潟研究会では、組合員の大多数が通年雇用となっている一方で、但馬組合ではその比率が13%程度となっており、雇用や組合の構成のされ方が地域ごとに異なってきていることが推測される。

「若手組合員の減少」は、5組合が課題としたが、この5組合には増加型の組合は含まれておらず、組合員が増加している組合では、若手会員の獲得に成功していることがうかがえる。

一方で、「若手組合員の気質の変化」を課題とした組合が5組合、「組合の結束力の弱化」を課題としたのが2組合あり、若手の増加も新たな問題を生みつつあるという認識が存在していることがうかがえる。

そして、5組合が「組合の財政状況の悪化」を課題であると回答した。聴き取り調査では、助成金の減額によって財政悪化に直面しているとの意見も出ており、組合員数の減少に伴う会費収入の減少と相まって財政面に影響が出ている可能性がある。

以上、組合員数の変化と活動や課題の認識に見られる特徴について検討してきた。組合員数の変化という点では、組合員数が減少している組合では、地域の経済環境も大きく影響していることが推測される。一方で組合員数の増加を達成している組合では、特に若手の参入が会員増に貢献している。しかしその一方で、回答には若手の気質の変化にとまどう様子も現れており、規模を維持しながら文化を維持することの難しさが表明されている。さらに、こうした文化、あるいは気質の変化に影響を与えている要因として、通年雇用の拡大を挙げることができる。内訳が分かる7法人では、季節雇用469名に対し、通年雇用828名と通年雇用の組合員数の方がすでに多数派になっている。組合自身の努力に加え、近隣地域における酒造会社の雇用方針等が、組合員数の変化にも大きな影響を与えている可能性がある。そして、活動内容や認識している課題は、100名以上の組合員を擁する組合とそれ以外とに二分される傾向があることを指摘できる。

(5)回答が得られた12組合のうちインタビューに協力を申し出た組合の中から4つの組合を調査対象に選び、実施した。すでに解散をしている南宇和杜氏組合、平成30年度に解散を決定している南但杜氏組合、組合の活発化を図っている会津杜氏組合、広島杜氏組合、現状維持にある出雲杜氏組合である。調査の結果として、季節雇用から年間雇用への変化はあるものの季節雇用の形態を変えて維持し、技能継承を図る活動を活発に展開している組合は、リーダーシップを発揮する杜氏の存在があげられる。解散した組合、解散を決定した組合は、農業の衰退による季節労働から通年雇用への転換が後継者不足もたらした場合と、逆に冬季農業の実現により通年農業へ移行したことで季節雇用の解消が後継者不足をもたらした場合に分けられた。また、技能継承活動を活発に展開しようとしている組合は、杜氏称号の授与を行っておらず、研修会や品評会を通しての交流に力を入れ、県自治体の連携（技術センターとの連携による技能の向上、酒造業におけるブランド化の推進等）による支援が展開されていた。

これまでの知見と今年度の調査結果から、杜氏組合の一方での衰退と他方での活発化は、地域における産業の変化や生活基盤の整備の進展等を要因にしつつ、地域産業としての維持発展に係る取り組みの濃淡と密接に関係していることが指摘できる。酒造における技能の継承と人材育成システムの変化は、新たな局面を創りつつあるといえる。

(6)これまでの研究で伝統的技能職者である酒造杜氏を事例に、伝統的技能職者の養成システムに、学校教育や職業資格制度といった近代的要素がいかに関与しているのか検討を行ない、以下の知見が得られている。

これらの職に従事する者の多くは、専門的知識を持たず入職し、就業しながらその技術を身につけていく。そしてそこでの教育のプロセスは、前任者の経験や勤を学習者が体得することが主軸となっており、学習者の感受性に依存する傾向が強い技術の継承が続いてきた。

しかしこうした養成システムにも変化が生じてきた。それは第一に高学歴化、第二に従業員化、第三に技術の一般化という点からとらえられる。

高学歴化の進展により、大卒者の入職も増加している。関連する専門知識を身につけてきた者でなくとも基盤となる知識・スキルが向上しており、その科学的素養が経験や勘のみに頼らない安定的な生産に貢献している。

杜氏組合など同業者団体は組合員の待遇改善に注力してきた。それは何よりも季節雇用という雇用形態が多くを占めていたことによるが、その成果もあり、正社員としての通年雇用、すなわち従業員化が進んだ。このことは技術を保有する主体が個人から組織に移行したことを意味する。技術を組織が保有するようになることによって、技術の向上による待遇改善を目指してきた杜氏組合の戦略、ひいては組合自身の存在意義をも脅やかされることとなった。

製造工程の機械化も進んだ。このことは肉体労働の軽減とともに製造工程の言語化と数値化が進んだことを意味しており、いわば製造工程のマニュアル化によって技術の伝承の形態、およびその学習者に要請される資質が大きく変化してきているのである。

#### <参考文献>

佐藤 直由・猪股 歳之、地方都市における季節雇用の変容と現代的課題 - 丹波杜氏の技術継承に着目して -、日本都市学会年報 VOL.45、2012、213-218

#### 5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計1件)

佐藤 直由・猪股 歳之、地方都市における杜氏組合の現状と課題 - 産業・雇用環境の変化と各地の取り組みを事例に -、日本都市学会年報、査読有、VOL.52、2019、ページ(未定)

[学会発表] (計1件)

佐藤 直由・猪股 歳之、地方都市における杜氏組合の現状と課題 - 産業・雇用環境の変化と各地の取り組みを事例に -、日本都市学会第65回大会、2018年10月21日、福岡市

#### 6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：猪股 歳之

ローマ字氏名：INOMATA TOSHIYUKI

所属研究機関：東北大学

部局名：高度教養教育・学生支援機構

職名：准教授

研究者番号：60436178