

自治体マイスター制度の展開

—現状と展望についての考察—¹⁾

松 本 雄 一

I はじめに

本稿では、自治体マイスター制度（松本、2006；2009）の今後の展開について、フィールド調査をもとに展望する。自治体マイスター制度とは、都道府県や市町村レベルで、地域の熟練技能者を「マイスター」として認定し、自治体で技能伝承等の活動を実施する制度のことである。その認定・活動の目的はいくつかあるが、松本（2006、2009）では実際に活動を実施している自治体マイスター制度を調査し、その活動が活発に行われている自治体とそうでない自治体があること、そして活性化に向けていくつかの類型を提案した。本稿ではそれに続く形での自治体マイスター制度の展開の指針と、いくつかの事例を紹介する。

II 自治体マイスター制度の運営とマイスターの認定

(1) 自治体マイスター制度の概要

松本（2006、2009）で明らかにしたところであるが、もう一度確認の意味でまとめてみる。ドイツのマイスター制度²⁾をモデルに制定された自治体マイスター制度の目的は4点ある。まず「技能者の地位・社会的認知度の向上」

1) 本研究の実施については、関西学院大学2010年度科学研究費補助金申請促進費、および平成23年度科学研究費助成金（課題番号：23730394）の助成を受けている。

2) ドイツのマイスター制度については吉田（1994）、林部・雨宮（2007）を参照。

である。これはどの自治体の制度にも見うけられる、制度の中心的な目的である。地域社会における技能者の地位・認知度の向上はマイスターが所属する企業内・業界内での地位・認知度向上、もう1つはその地域での認知度の向上という2つの側面がある。

主な目的の2つ目は「技能尊重の機運醸成」である。これは地域内の認知度を高めることで、その業界に対する興味・関心を高め、ひいては後継者育成につなげようというねらいがある。マイスターが地域のイベントや学校で行う活動はこの目的を達成するものであり、マイスターの活動の大きな目的の1つである。

第3の目的は「技能伝承」である。マイスターは高い技能をもっているの、それを移転することは重要な目的であるが、これはマイスター制度によって積極的に行っている自治体もあれば、二次的な目的にとどめている自治体もある。その伝承方法もマイスターが直接指導する直接的な方法と、認定による地位向上から、その企業の後輩や同僚がそれを目標にして技能の研鑽に努めたり、あるいはマイスターが企業内で指導をする際、新人や後輩が指導に従うようになるという間接的な形での伝承支援という方法がある。

そして4つめは「産業の振興」である。それをしっかり明記している自治体もあるが、技能の振興はその業界・産業の振興でもあり、長期的な意味で重要である。制度はこれらの目的の達成のために、自治体主導で設立される。

自治体マイスター制度設立にあたっては、すでにほとんどの自治体はマイスター制度を設立する以前から「表彰制度」はもっていることが多い。それに加えて「認定制度」としてのマイスター制度を新たに設立する意義は2つある。1つはマイスター認定の対象年齢をある程度低く抑えているということである。ほとんどの自治体は3、40代でマイスターなる資格を得るが、これはある程度年齢を低く抑えることで、技能者に自身のキャリアと技能レベルの1つのメルクマールにするというねらいがある。対して既存の技能者表彰制度は5、60歳、あるいは引退後の表彰も視野に入れての制度であり、自治体マイスター制度は、技能者にとって早期に巡ってくる、技能形成のメル

クマールであるといえる。

もう1つは「認定後の活動」の存在である。これまでの表彰制度は表彰されればそれで終わりであったが、マイスター制度は認定したマイスターに、さまざまな活動の参加を要請することになる。それこそが自治体マイスター制度設立の重要な理由である。しかし自治体はマイスターを拘束することはなく、またマイスターもその活動に参加する義務はない。これは通常の仕事を持っている以上当然であるのだが、マイスターによる活動は、かなりの部分マイスターの自主性とボランティア精神に依存するという限界を有しているのである。

マイスターの活動の場は主に3つの方法で作られる。1つは自治体主催の技能祭やイベントに参加を要請されるものであり、年3、4回程度である。その他業界団体の開催するイベントに、マイスターとして参加することもある。2つ目は地域住民や各種学校の開催するイベントや課外授業に参加するという方法である。これにおける自治体の役割はほとんどが仲介役であり、自治体から利用を呼びかけることはあっても、学校等に対して直接利用を働きかけるということは少ない。

そして3つ目はマイスター自身が自発的に技能伝承活動を行うことである。これについては自治体はマイスターの要請を受けて、経費の助成を行うことが役割である。しかし自らの仕事をもつマイスターが自主的に活動を行うことは現実には難しく、通常は所属する業界団体などの後援のもとおこなわれたりすることが多い。また企業に所属しているマイスターは、企業秘密の問題などがあるため、技能伝承活動はあまりおこなわれない。したがって自治体マイスターの活躍の場は主に地域や学校を舞台にした技能尊重の啓蒙活動になるが、地域の技能尊重の機運醸成という長期的な視点で成果をみることになり、目に見える成果は出にくいのが現実である。

(2) マイスター認定数の減少と対策

自治体マイスターの候補者は、自薦・他薦により集められ、自治体の選考

委員会によって選考される。しかし実際は、業界団体が候補者を推薦する場合がほとんどである。これは選考委員会が多種多様な産業をすべて把握することが困難であることによる。業界団体としても、自身の業界からマイスターを輩出することはメリットがある。しかし業界の規模によっては毎年マイスターを推薦できないこともあるという。そして選考委員会は書類審査や面接をして認定の可否を決定する。

自治体マイスターの認定数は、通常初年度をピークにして減少していく傾向がある。これは制度の活性・不活性に由来するのではなく、地域の実情による。つまり認定初年度は地域を代表するマイスターを一気に認定するので人数は多いが、自治体内の技能者、それもマイスターに認定されるような高い技能を持つ技能者がどんどん出てくるわけではない。したがって数年後に認定数は徐々に減少していき、認定がない年も生じることになる³⁾。しかし自治体マイスター制度の意義は技能者の認定自体にあるのではなく（それは表彰制度）、その後の活動にある。自治体側も闇雲に認定数を増やすよりも活動の方に重きを置いているし、認定は隔年になっても継続的に技能者の発掘を続けているという。

(3) マイスター活動の偏りと対策

自治体マイスター制度が現場レベルで抱えるもう1つの課題は、マイスターとしての活動が特定のマイスターに偏ってしまうというものである。これには3つの理由がある。まず高度な技能を持つマイスターの中には、活動の幅が限られる性質の技能を有する人がいるということである。前述のマイスターの活動例として、(1)自治体や業界団体等の開催する各種イベントへの参加、(2)地域住民や各種学校の開催するイベントや課外授業に参加、(3)マイスター自身が自発的に開催・参加する技能伝承活動、という3つをあげたが、たとえば技能を発揮するのに特定の設備が必要であったり、基本的に企業内で発

3) 例外として東京マイスター制度がある。これは東京都という人口の多い自治体であることで、認定数および認定候補者募集ともに一定の数を保っている。

揮する技能であったりする場合には、(1)(3)は困難であり、各種学校での講話などの活動に限られてしまう。世界レベルの技能を有していても、マイスターとしての活動には不向きなものがあり、これはマイスターとして認定しても、事実上表彰的な意味合いにとどまってしまう。2つめは所属する企業の事情である。企業に所属するマイスターはその活動できる自由度は大きくはない。そのため企業所属のマイスターよりも、自営業や企業を引退したマイスターの方が活動の自由度から活動が多くなる。これは自治体マイスター制度に共通する現象である。3つめは活動に対するニーズの違いである。特に各種学校での体験授業や講話においては、生徒や消費者の視点からイメージしやすい職種のマイスターが好まれることが多く、イメージしづらい職種と比較してニーズの大小がある。ある程度仕方のないこととはいえ、自治体マイスター制度本来の趣旨から考えても好ましい現象ではない。

この問題にかんする対策は自治体は現在模索段階であるといえる。もちろんマイスター自体の認定数が増えればある程度の解決にはなるが、地域の実情を考えてもそれだけに頼ってはいけない。考えられる対策としてはまず、自治体マイスター制度の趣旨を議論することである。自治体マイスター制度は表彰制度ではなく、活動を目的とした認定制度である。しかしマイスター制度が全国的に広がりを見せる中、表彰的な意味合いが少しずつ増してきている。多様な活動があまり期待できないが、高い技能を持っている技能者を認定するかについては、各自治体がよく議論する必要があるであろう。そしてもう1つは各種学校との「ニーズのすりあわせ」である。前述のようにマイスター制度の意義は大きく、(1)技能者の地位・社会的認知度の向上、(2)技能尊重の機運醸成、(3)技能伝承、(4)産業の振興、の4つである。しかしその意義と、各種学校の抱えるニーズが適合しているかどうかを議論する必要があるのではないであろうか。翻ってそのニーズをうまくマッチングすることが、自治体マイスター制度の今後の運用の鍵となる可能性がある。その各種学校のニーズとして考えられるのが「キャリア教育」である。

Ⅲ キャリア教育としての自治体マイスター制度の利用

(1) キャリア教育としての自治体マイスター制度

本節ではキャリア教育としての自治体マイスター制度の利用について考察していくが、実際にその意義を踏まえた自治体マイスター制度の利用は以前から存在している。それはマイスターが認定後の活動として、小中学校、高校や専門学校等を訪問し、講演を行ったり、技術指導をしたりすることである。しかしこれまで自治体および自治体マイスターの側では、キャリア教育という意識はあまりなかったといえる。自治体マイスターはあくまで、(1)技能者の地位・社会的認知度の向上、(2)技能尊重の機運醸成、という主に2つの意義において、活動を実施してきたからである。

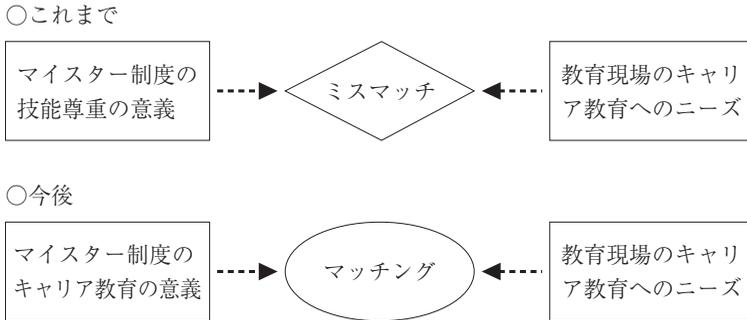
しかし今後の活動として、各種学校のキャリア教育に資する形での、自治体マイスターの活動を展開することにはいくつかの意義がある。まず第1に政府や自治体からの支援や助成が受けやすくなることである。これまでの自治体マイスターの活動はその活動を通じて地域の産業や伝統産業の活性化につなげるものである。その意義は大変重要であり継続する意義は十分にあるが、同時にキャリア教育の意義を追求することで、これまでとは違った方面からの助力が期待できる。政府からの助成を考えてもこれまでは主に地域活性化としては経済産業省、技能向上の方面からは厚生労働省の管轄にあった。しかし教育現場におけるキャリア教育は文部科学省の管轄にあり、その意味を強調することで新たな支援や助成が期待できる。

そしてもう1つのメリットとして、自治体マイスターの活動としては、これまでのやり方自体は何も変える必要がないということである。後述するように学校におけるキャリア教育のニーズは年々高まっており、小学校という早い段階から、将来の職業選択に向けての予備知識を入れる教育は実施する意義が浸透してきている。そしてその一環として、マイスターの活動をとらえる必要がある。むしろ教育現場ではすでにそうとらえているのかもしれない。そう考えるとこれまでの自治体マイスターの活動の意義との間でミスマッ

チが起こっているのかもしれない。

しかし先述の自治体マイスターの活動意義のうち、(1)技能者の地位・社会的認知度の向上、(2)技能尊重の機運醸成、については、その先に、(1')後継者の獲得、(2')当該産業への職業選択の促進、があることは明らかである。そのことで(4)産業の促進が達成されるのである。繰り返すが自治体マイスターの活動としては、これまでと何も変える必要はない。変えるべきは教育現場のキャリア教育へのニーズに即し、職業選択の選択肢を増やす意味を内包する形で、マイスター活動を展開することであるといえる。

図1：教育現場とのニーズのマッチング



自治体マイスター制度特有のキャリア教育の意義は、地域社会とのつながりが強いところである。城・那須（1996）も指摘しているように、学校と社会とのネットワーク構築は、現在の学校の重要な課題である⁴⁾。児童・生徒の前で講演する自治体マイスターは、その地域社会で実際に働いている職人や会社員であり、地域の実情を踏まえた話もできる。地域社会を成り立たせている産業という視点からの講演は、たんに児童・生徒に将来の選択肢を提示するのみならず、社会の基盤としての産業と、それに従事する重要性、そしてそれを支える技能と長年のキャリアにもとづくその形成の大切さを、身

4) 城・那須（1996）、66-69ページ。

近な立場から説くことができる。それはキャリア教育に求められるも必ずしも十分に児童・生徒に提供できていない情報であるともいえる。

(2) キャリア教育の理論からみた自治体マイスター制度

ではキャリア教育の理論からみた自治体マイスター制度の意義とはどのようなものであろうか。ここではキャリア教育の理論のレビューから考察してみよう。

三村（2008）は日本におけるキャリア教育の歴史についてまとめている。日本におけるキャリア教育は1919年に大阪市立児童相談所で職業指導が始められたのがその端緒になるとされる。その後敗戦を経て日本の職業指導・職業教育は現代の小学校から中学校へその舞台を移しながら発展していたが、職業指導が進路指導と名前を変えるにつれ、『職業に関連した』という呪縛から外れたため、進路指導は実質的には就職と進学といった出口の部分のみに集中した教育活動へと変質していったのである⁵⁾。高度経済成長と高校への進学率の上昇が、職業教育の意義を希薄化させていったといえる。しかし1993年に当時の文部省が進路指導の方針を転換するとして4つの方針を掲げ、その中で「学校選択の指導から生き方の指導への転換」として、学力だけでなく問題解決能力と豊かな人間性、健康な体力を包括した「生きる力」の涵養を求めるようになった。これを契機に職業教育の意義が見直され、職場体験の推進や小学校でのキャリア教育、および地域学習や職場体験など、地域でのキャリア教育が推進されるようになったとしている⁶⁾。

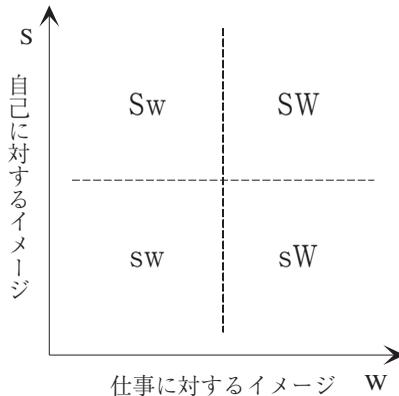
キャリア教育とは、「望ましい職業観・勤労観および職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」であると定義されている。それは「職業観・勤労観および職業に関する知識や技能」の獲得と、「自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度」の2つが必要であるとしている。これ

5) 三村（2008）、28ページ。

6) 三村（2008）、28～30ページ。

はキャリア理論でも頻繁に登場し⁷⁾、就職活動でも重要視されている2つの軸である、自己 (Self) と仕事 (Work) に対応する (図2)。

図2：就職活動における「SW理論」⁸⁾



そして三村 (2008) は職業観と勤労観について、職業観を「職業についての理解や考え方や職業に就こうとする態度、および職業をとおして果たす役割の意味やその内容についての考え方 (価値観)」とし、勤労観を「日常生活の中での役割の理解や考え方や役割を果たそうとする態度、および役割を果たす意味やその内容についての考え方 (価値観)」であると定義し、両者の涵養がキャリア教育の主目標であるとしている⁹⁾。自治体マイスターの活動はこの両者を児童・生徒に形成させるのに寄与することができるであろう。

日本キャリア教育学会 (2008) においては、キャリア教育は個人に期待される役割やライフ・ロール (人生における役割) を受け止め、果たすこと (work) を通して形成されるキャリアとキャリア発達の支援」であると広義

7) キャリア理論については松本 (2008a, 2008b) でレビューしている。

8) リーダーシップにおける「PM理論」(三隅、1966)と同様、就職活動およびキャリアを考えるにあたっては、自分自身に対するイメージ (Self) と、仕事や会社に対するイメージ (Work) を両方しっかりと「SW型」になることが一番重要であるという考え方である。松本 (印刷中) を参照。

9) 三村 (2008)、63-64ページ。

に定義されている。そして「それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力」の発達を支援することが求められるとしている。そしてこれまでの進路指導活動、すなわち「生徒が自らの生き方を考え、将来に対する目的意識をもち、自らの意志と責任で進路を選択決定する能力・態度を身に付けることができるよう指導・援助すること」という定義通りの活動であれば、これまで通りキャリア教育の中核をなすものであるとしているが、それが出口指導に重点が置かれている現状は変えなくてはならないとしている¹⁰⁾。そしてもう1つ、「キャリア教育の展開の中で、職場体験やインターンシップ、ボランティア活動などのさまざまな体験活動が実施されるようになってきてはいるが、それらを子供達一人ひとりのキャリア発達に結びつけていく指導・援助についてはまだ不十分」であると指摘している¹¹⁾。これはキャリア教育としての自治体マイスター制度について重要な指摘であるといえる。すなわちこれまで通りのマイスターの講演活動に対して、いかに学校の現場がキャリア教育の視点を持ち、キャリア発達に結びつけていく指導をするかという問題があるのである。マイスターの話をよい教育材料として用いる取り組みが求められているといえよう。

アメリカにおいては Hoyt (2005) が、「働くことを重んずる社会 (work-oriented society) における諸価値を精通し得るよう個人を支援し、それらの価値を自らの価値観に組み入れ、働くことが誰にとっても可能となり、意義を持ち、満足できるような生活を送れるよう支援する、公教育及び社会全体の運動」として定義している¹²⁾。三村 (2008) はアメリカのキャリア教育の理念も基本的には日本のものと共通しているとしているが、定義の中で「公教育及び社会全体の運動」であるとしているのが興味深い点である。学校教育と社会全体との連携が重要であるとしているのであり、その一端を自治体マイスターの活動が担うことができるであろう。また福地 (1995) は北米圏

10) 日本キャリア教育学会 (2008)、12-18ページ。

11) 日本キャリア教育学会 (2008)、21ページ。

12) Hoyt (2005: 邦訳)、p. 61.

のキャリア教育の実態を調査し、日本にキャリア教育を導入するには、教育が労働生産性向上の前提であることと人間力の向上が必要であり、そのためには学校教育の充実とともに早期からキャリア発達理論に基づいた一貫性ある指導が必要であること、職場体験やインターンシップの組織的な改善、そして学校と労働市場の協同化戦略が重要であるとしている¹³⁾。

学校におけるキャリア教育の具体的な取り組みは、さまざまな事例が報告されている（日本キャリア教育学会、2008；仙崎ほか、2008；児島・三村、2006；宮崎、2007；高良ほか、2007；城・那須、1996）。その中で自治体マイスターの活動¹⁴⁾と連携の可能性があるものは、(1)マイスターによる講演、(2)職場見学、であろう¹⁵⁾。(1)講演では仙崎ほか（2008）や児島・三村（2006）で紹介されているような、小学校における調べ学習や、地域の人々とのつながりと役立ちについて考える授業などに、題材として使うことができよう。(2)職場見学は自治体マイスターはインターンシップ（高良ほか、2007）として受け入れることは難しいかもしれないが、短期の職場見学であれば可能である。特に自治体マイスターの技能は実際にその技能を発揮しているところを見るのが一番である。仙崎ほか（2008）などで紹介されているような、高校生を対象にした体験活動などを通して、技能のすばらしさやそれを培う日々の心がけなどを直接知る活動は有効であり¹⁶⁾、そこにも自治体マイスターの活動の場は広がっているといえる。

このようにキャリア教育は、早ければ小学校時点から、仕事や社会に密接に関連させる形でのキャリア発達を支援する活動であり、それにより問題解

13) 福地（1995）、250-253ページ。

14) 活動の概要については、松本（2006、2009）を参照。

15) なお今回はキャリア教育について自己概念の探求と仕事や企業を知るという観点からみているが、たとえば工業高校などで直接技能指導を行うなどの活動は、自治体マイスターは頻繁におこなっている。それは自治体マイスターとしてだけでなく、自治体や学校からの様々な要請に応じて、様々な形で実施している。工業高校などではこのような活動が一番のキャリア教育であるともいえるであろう。

16) キャリア教育の場だけではなく、学生の自発的な活動により啓発的な職場体験を実施することも有効なのはいうまでもない。本間・金屋・山本（2006）はそれを推奨している。

決能力等を総合した「生きる力」を身に付けさせる活動である。自治体マイスター制度による活動としては、すぐに成果が出にくいものである。しかし1つの産業を作り出すのが難しいように、その産業の担い手を生み出すのも長期的な視点が不可欠である。このような小さい頃からの教育活動に参画することは、長期的に一定のメリットをもたらすと考えられるし、それによって自治体マイスター制度に対する社会の理解も得やすいと考えられるのである。

IV 技能伝承活動としての事例

前節まではキャリア教育という長期的な観点から自治体マイスター制度の展開について考察してきた。本節は現在進行形で展開されている、自治体マイスター制度による技能伝承活動の事例を紹介する。第1節でも述べたように、自治体マイスターの活動は数あるその意義の中でも、なかなか技能伝承活動、特に中小企業の技能者に対して向いていかないのが実態としてある。松本（2006、2009）でも考察したように、その理由としては技能伝承活動の場所と時間の確保が困難であることや、マイスター側の企業秘密の問題などが存在する。今回紹介する「北九州マイスター」「にいがた県央マイスター」の事例は、その問題を乗り越えて技能伝承・普及活動に取り組んでいるものである。

(1) 北九州マイスター匠塾

福岡県北九州市の自治体マイスター制度「北九州マイスター」^{17) 18)}は、2001年に設立された。製造業の高度熟練技能者を「北九州マイスター」として認定し、数々の活動を行っている。他の自治体マイスター制度に比べて、技能伝承活動に積極的なのが特徴である。その1つが「北九州マイスター匠塾」(以下「匠塾」)である。匠塾は北九州マイスターがその高度な技能を直

17) 北九州マイスターの設立経緯や成功の要因については松本（2006）を参照。

18) 一部の北九州マイスターの活動は山根（2008）にも紹介されている。

接技能者に伝承する取り組みである。高度な技能を持つマイスターは高度熟練技能者としてさまざまな機会に技能指導を行っているが、匠塾の特徴はその実践性である。具体的な問題や技法について直接マイスターに相談したり、指導を受けたりすることができるので、企業で先輩から学ぶように技能を身に付けることができる。また八幡職業能力開発促進センター（ポリテクセンター八幡）の設備を使うことができるので、多くの人数を同時に教えることができる。加護野（2007）のいう「集団学習の利点」を享受することができるのである。

今回は2010年11月27日にポリテクセンター八幡で開催された、溶接技能コースの匠塾を観察調査することができた¹⁹⁾。この日は指導者であるマイスター2人に対し、受講者である技能者は4人と、大変濃密な指導を受けることができた。受講科目は「アーク溶接」「半自動溶接」である。

a) 指導の様子

マイスターは2人の受講生に溶接作業をさせ、その様子を斜め後ろから見ている。溶接の材料はポリテクセンター八幡の職員が常に近くで鋼材を加工していて、何度でもできるようになっている。実践的な課題に自主的に取り組ませ、マイスターはそれをアドバイスする、という指導方法である。マイスターは受講者の様子を常に観察しており、うまくいかない様子（「あーくそ」などと悔しがったり）を見せると、その様子を見てアドバイスする。特徴的だったのは、マイスターは基本的に溶接作業を最後までやらせて、そのできばえを見てアドバイスし、次の作業にいかすという指導方法をとっていることである。途中で手を止めてアドバイスするよりも、受講生の自律的な学びを促進することができると思われる。それと同時に作業している横から「いいぞいいぞ」と声をかけたり、気をつけるポイントを繰り返すような声

19) 筆者は匠塾の最初から最後まで、指導の妨げにならない距離から、指導の様子を観察し、フィールドノートと写真に記録した。休憩時などに時々マイスターにインタビュー調査を実施することができた。参与観察における「参加者としての観察者」というポジションである。May (2001) を参照。

かけ（「(溶接棒を) 均一に当てないと」など）をしたりしていた。そして受講生の実践に際して、マイスターが後ろから手を添えて、溶接技能を指導している場面もみられた。これは直接指導ができる匠塾の効果の最たるものであるといえる。マイスターは「言葉にならないところもポイントを押さえて指導できる」と話し、その効果を強調していた。

受講生に実践させるのと平行して、マイスターが自分の技能を見せる場面も見られた。そのときは受講生はマイスターの後ろでその様子を観察する。それがやりやすいよう、受講生に見えやすい角度に椅子を調整したり、見やすい工夫をマイスターが行っていた。また、溶接時は強烈な光や火花が発生するが、その具合を見せるときも重要であると同時に、実際に溶接するときの手つきを見せるために、火を出さずに溶接棒を動かし、その様子を見せる指導も行っていた。保護面をつけず肉眼で至近距離から見ることができるこの指導も、折に触れて行っていた。そして溶接用の道具の出力について指摘したり、指示書をいっしょに見ながら作業を検討したりと、道具を使った実践的な指導が常におこなわれていた。

b) マイスターのインタビューより

指導者のマイスターは、匠塾に協力している理由の1つに、受講生の熱意をあげている。「やる気が違うから、教えていて楽しい」「まじめで教え甲斐がある」という回答からは、匠塾が技能に対するニーズのある受講生と、高度な技能を持つマイスターを結びつける役割を果たしていることがうかがえる。そして熱意をもって取り組むので、質問も多く寄せられるし、通常5年くらいかかる技能を匠塾で会得しようとしているという。またマイスターにとっても、別の企業の技能者や、同じ技能でも要素や材料の違うものを主に扱う人とコミュニケーションをとれるのは大きな魅力であり、逆に教えてもらうこともあるという。

匠塾の指導には定評があり、それは若手を定期的に匠塾に参加させる企業があるということからもわかる。「今度うちの若い人がいくからよろしく頼

む」という会社からの要請を受けて若手技能者が派遣される。しかしそれは人材育成を丸投げしているのではないという。匠塾に参加する意義として、まず会社の中にいない高度な技能を有するマイスターとの出会い自体が、若手にとって刺激を受けるよい機会になるという。そして同じニーズをもった受講生との出会いも重要である。これで他の会社との人と話すことで、技能の幅がより広がるという。松本（2006）でも指摘しているが、中小企業の中で同じ技能を有する他者と交流を深める機会はそれほど多くはない。匠塾はその同じ技能者が出会い、コミュニケーションを深めることで学習を進める場となり、それが実践共同体（communities of practice: Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998; Wenger, McDermott & Snyder, 2002）の形成につながる。社内外で技能向上の学習が継続するきっかけになるのである。

受講生の匠塾受講の目的の1つとして、技能検定試験の受験対策というものがある。もちろん会社も支援をしてくれるが、業務時間の中で仕事に用いる技能は学べても、試験対策をするのは時間的に困難である。匠塾では試験対策としての技能学習を、業務を離れて時間をとって（匠塾は主に土曜開催）集中的に学ぶことができるのは大きな魅力であるという。そして会社もそれを理解しているからこそ、匠塾に喜んで送り出すことができるのである。またポリテクセンターは公的機関であるので、比較的最新の作業機械が導入されている。それらにふれることができ、それらを使った指導が受けられるのも隠れた魅力であるという。技能者の中には高いレベルの技能を有していても、作業機械の性能に由来して問題が解決できないこともあるらしく、新しい機械を使って講習を受け、その感想から企業に導入を要請できるという。その方が実体験と手応え・実績を説明できるからである。

c) 受講生とのコミュニケーションと関係作り

指導者と受講生は匠塾の出会いを通じて、技能者同士の関係作りをしていく。先述の通り直接指導においても的確な声かけ、技能の実践による手本の提示、そして手を添えて体と手の使い方を両者が一体化させる形での高度な

指導（「結局これが一番近道」という）など、濃密な時間を過ごすことができるのが大きな要因である。それに加えていくつか、両者の関係作りの場面がみられた。

その1つが休憩時間である。松本（2006）でも休憩時間にたばこを吸いながらの休憩時間がコミュニケーションが深まる機会、匠塾では意識的にその時間を長くとっていることを指摘していたが、今回休憩時間をみても、マイスターと受講生が作業を離れても技能のことについて話し合ったりしていた。マイスターはリラックスした雰囲気、話しやすい流れを作って指導に結びつけていた。マイスターの指導技能の高さとともに、「困ったらいつでも連絡してこい」と声をかけ、関係作りを行っていたことに感銘を受けた。

今回は3回シリーズの最後の日になっており、指導が終わると後片付け・掃除を行った。それを受講生とマイスターが共同で行っていたのが印象的であった。筆者も手伝ったが、その間も常に技能のことについて話し合っていた。そしてできた課題の周りに全員が集まり、その課題をもとに話が弾んでいた。ここでは2人のマイスターが話し合ったり、違うコースの受講生が話をしたり、違うコースのマイスターに受講生が質問したりと、コースをまたいだコミュニケーションもとられていた。そしてマイスターは今回の課題で取り組んだもの（溶接した部品）をとっておくと上達に役立つから、持って帰って玄関においておくようにと指導していた。

そのあと場所を移して、コースの修了式が開催された。修了証の授与とともにマイスターも訓示を行った。これらの機会はマイスターと受講生の今後のつながりを予想させるものであった。

d) 小括

北九州マイスター匠塾の事例は、自治体マイスターが直接技能者に対して技能指導を行う事例であるが、今回の調査でもその有効性と意義が確認できた。マイスターの指導は細部にわたり行き届き、なおかつ受講生の自主性と創意を最大限に引き出すものであった。1つ1つの技能を時にはやってみせ、

時にはポイントだけを指導して実践させていた。受講生もその技能の高さを少しでも吸収しようと、片時も気を抜かず練習に励んでいた。そして自治体公共施設を利用した伝承の設備の良さも大きなポイントであった。

匠塾の事例は技能伝承における熟達者の「実践共同体」作りという視点も明らかにしている。それはマイスターの指導が、イベントによる「この場限りの」指導とは異なるという点にある。たとえ指導の場はなくなっても、マイスターと受講生の関係は継続する。技能という接点をもとに、問題が立ち現れたときにその関係はまた技能伝承を促進する原動力として活性化すると考えられる。これは従来の固定的・継続的な関係を前提としていた実践共同体研究に、新たな視点を提供するものであるのかもしれない。

(2) にいがた県央マイスターの技能講習会

次は新潟県の自治体マイスター制度「にいがた県央マイスター」の事例である。にいがた県央マイスターは主に新潟県の県央地域の高度な熟練技能者を認定し、技能伝承活動を通じて、技能伝承や地域産業の振興を目的に、2005年に制定された。制度の制定には先行する他の自治体マイスター制度も参考にしているという。マイスターは製造業を主な対象に、2009年までに4回認定され、2009年末現在23人が認定されている。認定には業界団体等の推薦が必要となっている。伝統工芸の技能伝承活動は積極的ににいがた県央マイスターの仕組みが活用されており、また高校への技能指導も、県央地域という枠を超えた取り組みも広がりつつあるという。

にいがた県央マイスターは技能伝承やものづくりの理解促進のために、マイスター活動を推進している。その1つが「にいがた県央マイスター塾」(以下「マイスター塾」)である。マイスターが技能伝承を行うこの活動は、旋盤や検査などの技能を伝承する形での技能者育成も実施しているが、北九州マイスター匠塾と異なり、一般の市民や子どももマイスターの技能やものづくりの楽しさを体験できる機会があるのが大きな特徴である。伝統工芸の比較的一般市民にも取り組みやすい性質の技能がいかされているといえよう。

今回は市民を対象にした、燕三条地場産業振興センターで2010年10月24日に開催されたマイスター塾に、参加観察による調査を実施した²⁰⁾。手彫り彫金の体験コースで、当日の参加者は3人、手彫り彫金のマイスターが最終加工前までの木の葉のブローチ製作について、指導を行った。

a) 作業の簡素化と安全への配慮

マイスターは手彫り彫金の高度な技能を有し、実際に製作した製品は手彫りでしかできない、しかし手彫りとは思えない繊細な紋様が刻まれていた。しかし今回の課題である木の葉のブローチは作業手順も簡単で、取り組みやすいものになっている。加えて一般市民に取り組みやすい工夫が多く施されていた。

まず最初に作業手順書と彫金技法の種類を書いたプリントが配られ、作業手順の説明が行われた。1つ1つの手順がシンプルに分けられており、取り組みやすい説明がなされていた。同時に彫金技法についても詳しく説明がなされ、技能の奥深さをうかがわせる。たんに体験イベントではなく、マイスターのイベントであるという認識があるように感じた。それに基づいて、今回の課題は基本の技能（毛彫り）を体験できるものであるという説明があった。その技能を体験することに重点を置くため、他の作業は簡略化するように作業が設計してあった。たとえば今回の木の葉のブローチは、木の葉の外形はゲージを選んでそれを写し取るだけになっていた。それよりも手彫りの方に重点を置く配慮であろう。

今回の参加者は筆者も含め初心者であったが、それをふまえて安全に配慮した指導がなされていた。今回最も注意しなければならなかったのは、銅板

20) 北九州マイスター匠塾は参加者は実務経験があり基礎的な技能を有する者という条件がついていたが、にいがた県央マイスター塾は特に参加条件はなく、マイスターの好意により、当日参加させてもらう幸運を得た。マイスター塾には全面的に参加し、そのあとで経過をフィールドノーツにまとめた。またマイスター塾開催の前に、にいがた県央マイスターの担当者にインタビュー調査を実施した。その2つのデータから事例を構成している。

の端で手をけがしてしまうことであったが、手袋の着用やしっかりした材料の固定など、マイスターが経験に基づく目配りをしていたことがうかがえた。筆者もうっかり手袋をせずに材料を持っていたところをすぐ指摘された。また今回の手彫りはタガネの先を自分の身体の方に向けて、金槌で打って少しずつ彫っていくものである。彫り終わりを強くしないようにすることと、タガネの持ち方をしっかりとするという指導もなされた。

b) 技能指導

課題製作において特徴的だった指導は、自分の課題は基本的に自分で取り組ませることである。マイスターは受講者の課題に手を入れることはなかった。しかしマイスターが自分の課題で手本を見せることはよくおこなっていた。受講者の一人が銅板をはさみで切る作業に手間取っていたが、マイスターは「はさみに力を入れながら銅板を動かす」といったように説明しながら、余った銅板で見本を見せていた。それを見ていた受講生は無事材料を切り取ることができた。別の場面では受講生が葉に虫食いの穴をあける（本物らしく見せるための彫刻）という作業がうまくできなかったが、マイスターは「しっかり力を入れて叩いて」と手本を示し、受講生もそれにならっていた。

そして一番重要な作業である、葉の葉脈をタガネで彫るという作業では、始める前にマイスターが実際に手本を見せ、注意点（彫り終わりを弱くすること、タガネの角度など）を指摘していた。課題のできばえを左右する作業だけに、まず手本をしっかりみてもらうということであった。受講生が自分の手で課題を進めていくのをアドバイスと手本で手助けするという指導がなされていた。

しかしマイスターは何もかも管理下に置くのではなく、安全やできばえに気を配りながら、基本的には受講生の自由な作業を見守っていた。作業の遅れている人には援助をしていたが、たとえば銅板のカットを早く終わった受講生が、余った銅板でもう1つ木の葉のブローチを作ろうとした。しかしそれをとがめる様子もなかった。創作意欲を引き出しながら、技能の奥深さを

知ってもらおうというマイスターの指導方針がうかがえる。

すべての作業が終了したのち、マイスターは製作した課題を回収した。そして持ち帰って仕上げ作業（磨き、焼き入れ、ブローチの部品接合など）をマイスター自身でおこなった上で、完成品が後日受講生に送られた。受講生は大変満足した様子で、手彫り彫金で作ったマイスターの他の作品について質問したりしていた。マイスターもこのような活動で彫金について社会の理解を深めたいと話していた。

c) 小括

にいがた県央マイスター塾の事例は、自治体マイスターが地域住民と、技能を基軸にして接点を持つ事例として注目すべきものである。手工業という業種の利点をいかし、積極的に一般市民に対して技能指導を行うことは、自治体マイスター制度の目的である、技能尊重の機運醸成と地域の活性化を、目に見える形でダイレクトに行うことができるであろう。今回は自治体の支援もあり、活動を非常に機動的に実施している姿をみることができた。伝統工芸や手工業などをマイスター制度の対象にしている自治体にとっては、先進事例の1つとしてとらえることができるであろう。

また今回は長期的な視点からの児童・生徒のキャリア教育という視点を取り入れたが、セカンド・キャリアというもう1つの視点も忘れてはならないであろう。キャリア教育とセカンド・キャリアの充実という2本のルートの両面作戦は、目的を効果的に果たす1つの方向性ということができる。その意味でにいがた県央マイスター塾の意義は大きいものである。

V 自治体マイスター制度の展望

本論文では、自治体マイスター制度の現状と問題点、そしてその将来展望として、キャリア教育との融合について議論してきた。また自治体マイスターの活動の先進事例として、北九州マイスター匠塾と、にいがた県央マイスター塾の事例を紹介した。最後にこれまでの議論を踏まえて、自治体マイスター

制度の活性化のための、いくつかの考え得る施策について、可能性を議論するための案として提示したい。

(1) 学校組織との連携

まずあげられるのが、キャリア教育のための学校組織との連携である。今後学校側のキャリア教育からのニーズはますます強まっていくと予想される。多くの学校にとって地域の身近な産業の担い手であり、なおかつたゆまぬ努力によって高い技能を身に付けたマイスターは、ロールモデルとして適しているからである。しかし現在は学校組織、自治体マイスター双方にとって、キャリア教育実践のための体制が整っていないといえる。学校組織はキャリア教育としての講演や社会連携活動は行っているが、それらが福地（1995）の指摘するように、児童・生徒のキャリア発達に寄与しているかどうかを検証する必要があるであろう。それには宮崎（2008）で述べられているような、キャリア教育の評価制度と体制が必要となる。

他方自治体マイスター制度は、基本的にこれまで継続してきた講演活動や体験学習への対応で十分であるが、学校側のキャリア教育からのニーズへの配慮は必要であろう。それには学校関係者との継続した対話が求められるが、現在「神戸マイスター」²¹⁾などの先進事例を除いて、マイスター同士の交流と組織化は進んでいないのが現状である。学校関係者への対応は自治体担当者が担うにしても、マイスター側も任せきりにせず、対話ができる体制を整える必要性は指摘できる。マイスターの組織化と自治体とともに制度を進めていく「連絡窓口」のような存在は、その対応の1つであろう。

(2) マイスター認定と「実働部隊」の組織化

次にあげられるのは、実際にマイスターの活動に従事するマンパワーの問題である。先述の北九州マイスター匠塾の事例は、技能伝承に熱心なマイス

21) 神戸マイスターの活動については、松本（2009）を参照。

ターによって支えられている。しかしすでに述べているように、マイスターの活動は活動しやすいマイスターや、ニーズの多いマイスターに偏る傾向がみられる。これでは認定しても活動が少ない、本来の趣旨からは外れたマイスターが出ることになる。自治体マイスターの制度面での工夫はこの問題を解決することに求められているといえよう。そもそも自治体マイスターの認定には、その後の活動に従事できるという条件がついているため、これを厳密化すればよいという意見もあるかもしれないが、地域の実情も考えなければならぬし、技能伝承以外の意義もあると考えれば、多様なマイスターを認定した方がよいといえる。ではどうすればよいであろうか。

1つの対策は、認定するマイスターの数を大幅に増やすということである。それによって「実働部隊」となるマイスターが増加するということになるが、相対的なマイスター制度の地位の低下と、ニーズの多いマイスターに認定が集中することにもなる。地位の低下は自治体にとって、技能レベルの高さをアピールするという意義もあるため、看過できない問題であろう。

もう1つの案は、マイスターの認定とは別に、技能伝承活動のための下部組織を作り、そこに多くの活動を任せるということが考えられよう。下部組織は実働部隊の役割を担うので、高い技能に加えて活動への参加度が必要となる。現在のマイスターのような高度な技能を有する活動は荷が重いかもしれないが、キャリア教育への参画は十分可能と考えられるし、その方向に特化した活動も考えられる。ただこの下部組織を作ることで、技能伝承活動は求めない表彰制度²²⁾、自治体マイスター制度、およびその下部組織の三層構造になる。もちろん認定プロセスも異なることから、下部組織の設置には多くの手間がかかることが予想されるものの、業界団体との連携で候補者を絞り込むなど、検討の価値はあると思われる。

22) 自治体マイスター制度をもっている自治体は、もともと地域の発展に尽くしてきた比較的高齢の技能者を表彰する「表彰制度」をもっていることが多い。それに加えて比較的中年齢の技能者で技能伝承活動に協力してもらえる技能者を組織するために「認定制度」としての自治体マイスター制度が作られるという経緯がある。松本（2006、2009）を参照。

(3) 市民体験型マイスター活動の推進と参加者の組織化

先述のいがた県央マイスター塾の事例は、マイスター活動の可能性を広げるものであるといえる。特に認定領域の中に非製造業・手工業・伝統工芸産業を持っている自治体にとっては福音である。これまでの自治体マイスター制度の活動は、技能者の地位向上と産業の興隆にやや偏りすぎていた感があるかもしれない。一般市民に対して技能を体験してもらい取り組みは、長期的な観点で見れば、「社会の文化資源」としての技能を広く紹介し、その担い手候補の母数を増やす重要な取り組みとみることができる。技能祭のように多くの人にみってもらうよりもその効果は高いと思われる。できるところから実行に移すことが求められている。まだ非製造業・手工業・伝統工芸産業を認定範囲に入れていない自治体はそれを検討すべきであるし、北九州市のように別組織を作ることも選択肢の一つである²³⁾。

そして北九州マイスター匠塾の事例が示しているように、受講者とマイスターとのタテのつながりと、受講者同士の横のつながりという、多様なネットワークが構築されることが、受講者にとって大きな意義である。それは市民体験型マイスター活動においても重要であるといえよう。自治体マイスター制度のコーディネートにより、受講者の組織化と、「実践共同体」への深化を進めるべきである。自治体の施設を活動の場とし、多くの参加者が組織化されることで、その集まりは定例化し、技能を深く学ぶ参加者の集まり、実践共同体になる。それは他の技能者の参加を呼び、大きく発展する可能性をもっているといえる。松本（2010）における陶磁器産地の事例のように、実践共同体は興隆、衰退を繰り返しながら地域の文化の一部を担い、参加者は時には複数の共同体を使い分けながら、技能を磨いていくことができる。それは技能の社会への浸透を意味し、ひいては後継者の育成にも寄与するであろう。

23) 北九州市は工業系製造業分野の技能者に絞った「北九州マイスター」と、すべての産業分野に拡大した「北九州技の達人」という、2つの制度を使い分けて運営している。

VI おわりに

本稿では自治体マイスター制度の現状と将来展望について、多様な観点から考察を加えてきた。自治体マイスター制度は自治体が主体となって技能者を組織することで、技能伝承と産業の促進につなげる制度である。認定技能者の数が減少しても、その活動へのニーズはまだまだ高まると考えられる。継続的な制度の発展が求められている。

(筆者は関西学院大学商学部教授)

参考文献

- 福地守作 (1995). 『キャリア教育の理論と実践』 玉川大学出版部。
- 林部敬吉・雨宮正彦 (2007). 『伝統工芸の「わざ」の伝承——師弟相伝の新たな可能性——』 酒井書店。
- 本間啓二・金屋光彦・山本公子 (2006). 『キャリアデザイン概論』 雇用問題研究会。
- Hoyt, K. B. (2005). Career Education: History and future, National Career Development Association (仙崎武・藤田晃之・三村隆男・下村英雄訳『キャリア教育——歴史と未来』 雇用問題研究会、2005年)。
- 城仁士・那須光章 (編著) (1996). 『キャリア発達と産業教育——理論と方法』 明治図書。
- 加護野忠男 (2007). 「取引の文化：地域産業の制度的叡智」『国民経済雑誌』 196巻 1号、109-118ページ。
- 児島邦宏・三村隆男 (編) (2006). 『小学校・キャリア教育のカリキュラムと展開案』 明治図書。
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated cognition: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press. (佐伯胖訳『状況に埋め込まれた認知：正統的周辺参加』 産業図書、1993年)
- 松本雄一 (2006). 「自治体マイスター制度の研究と今後の展望——北九州マイスター制度を中心に——」北九州市立大学『商経論集』 第41巻第4号、45-60ページ。
- 松本雄一 (2008a). 「キャリア理論における能力形成の関連性——能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察(上)」関西学院大学商学研究会『商学論究』 第56巻第1号、71-103ページ。
- 松本雄一 (2008b). 「キャリア理論における能力形成の関連性——能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察(下)」関西学院大学商学研究会『商学論究』 第56巻第2号、65-116ページ。
- 松本雄一 (2009). 「『自治体マイスター制度』における技能伝承についての研究——『実践共同体』概念をてがかりに——」『日本労務学会誌』 Vol. 11, No. 1, pp. 48-61.

- 松本雄一 (2010). 「実践共同体の形成と技能の学習——陶磁器産地における2事例をてがかりに——」『経営行動科学学会第13回年次大会発表論文集』357-362ページ。
- 松本雄一 (印刷中). 「キャリアデザイン」加護野忠男・吉村典久 (編) 『1からの経営学 (第2版)』中央経済社。
- May, T. (2001). *Social research 3rd ed.* Buckingham: Open University Press. (中野正大監訳『社会調査の考え方: 論点と方法』世界思想社、2005年。)
- 三村隆男 (2008). 『新訂キャリア教育入門——その理論と実践のために』実業之日本社。
- 三隅二不二 (1966). 『新しいリーダーシップ: 集団指導の行動科学』ダイヤモンド社。
- 宮崎芽子 (2007). 『キャリア教育—理論と実践・評価』雇用問題研究会。
- 日本キャリア教育学会 (編) (2008). 『キャリア教育概説』東洋館出版社。
- 仙崎武・藤田晃之・三村隆男・鹿嶋研之助・池場望・下村英雄 (2008). 『教育再生のためのグランド・レビュー キャリア教育の系譜と展開』雇用問題研究会。
- 高良和武 (監修)・石田博之・太田和男・古閑博美・田中宣秀 (編) (2007). 『インターンシップとキャリア——産学連携教育の実証的研究』学文社。
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning, and identity*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. M. (2002). *Cultivating communities of practice*, Boston, MA: Harvard Business School Press. (野村恭彦監修・櫻井祐子訳『コミュニティ・オブ・プラクティス—ナレッジ社会の新たな知識形態の実践』翔泳社、2002年)
- 山根一真 (2008). 『鉄』小学館。
- 吉田修 (1994). 『ドイツ企業体制論』森山書店。