

日本職業教育学会
第84回 関東地区部会

報告集

2026年5月9日(土)

於: オンライン

研究会プログラム

砂田栄光	総合課程における 指導員専任化の制度的正当性 —気象大学校型教育制度を参照した人的資本形成の観点から—	P.1
三宅章介、 高木弘恵	和文タイピストの仕事と職業生活 —ヒヤリングから見えてくるもの—	P.12
片山勝己	同窓会を研究協力者として企業内教育を研究することについて —悩みの告白と相談を主として—	P.21
田中卓也	第二次世界大戦後の関東地方における 郡是製絲工場の従業員教育の行方	P.27

<研究ノート>

総合課程における指導員専任化の 制度的正当性

—気象大学校型教育制度を参照した人的資本形成の観点から—

職業能力開発総合大学校 企画調整部 砂田 栄光

The Institutional Legitimacy of Instructor Specialization in Comprehensive Programs

—From the Perspective of Human Capital Formation with Reference to a Meteorological College-Type Educational System—

SUNADA Sakae

要約

本研究は、職業能力開発総合大学校（PTU）の総合課程を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の職業訓練指導員候補生専任課程として制度的に再編し、気象大学校に代表される「修学費用の公費負担」と「在学中の処遇保障」を組み合わせた人的養成制度を導入することの可否と正当性を検討することを目的とする。少子高齢化や産業構造の高度化、リスクリング需要の拡大により、公共職業訓練における高度専門人材の計画的・安定的確保が喫緊の政策課題となっている一方、現行の指導員養成制度では国家的に必要な人的資本の回収が十分に制度化されていないという問題意識が示される。

分析枠組みとして、人的資本論、新制度論、省庁大学校制度論を用い、大学改革支援・学位授与機構(NIAD-QE)による課程認定制度との整合性や、独立行政法人の内部規程裁量、公平性原理に基づく反対論を検討した。その結果、①総合課程の指導員候補生専任化、②授業料相当額の公費負担、③在学中の職員任用および手当支給はいずれも現行法制の枠内で実施可能であり、公共性が高く市場代替が困難な専門職への合理的な人的資本投資であることが明らかとなった。

本研究は、気象大学校型の文民専門職養成モデルを参照し、PTUを公共専門職大学校として再定位するとともに、将来的な専門学位制度への接続可能性を展望する。

I はじめに

本研究は、職業能力開発総合大学校（以下、PTU）の総合課程を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、JEED）における職業訓練指導員候補生の専任課程として制度的に再編し、気象大学校に代表される「修学費用公費負担＋在学中処遇保障」型の人的養成制度を導入することの制度的可否および正当性を検討することを目的とする。

分析枠組みとして、省庁大学校制度論、人的資本論⁽¹⁾、新制度論⁽²⁾を採用し、大学改革支援・学位授与機構（以下、NIAD-QE）⁽³⁾による課程認定制度との整合性、独立行政法人における内部規程裁量の範囲、ならびに高等教育における公平性原理等からの反対論に体系的に

応答する。

分析の結果、①総合課程の指導員候補生専任化、②授業料相当額の公費負担化、③在学中の職員任用および手当支給は、いずれも現行法制の枠内で実施可能であり、職業訓練指導員の計画的・安定的養成という国家的政策課題に対する合理的制度設計であることが明らかとなった。

本研究は、文民専門職養成としての気象大学校型モデルを参照枠とし、職業教育分野における省庁大学校の制度的再定位を試みる点に学術的意義を有する。

II 問題設定と研究目的

公共職業能力開発施設における職業訓練指導員の不

足は、従来から指摘されてきた構造的課題である。近年では、少子高齢化による労働力人口の減少、産業構造の高度化、デジタル化・グリーントランスフォーメーションへの対応、さらには在職者訓練やリスクリング需要の急増により、職業訓練に求められる専門性は一層高度化している。

一方で、指導員養成制度は依然として断片的に運用されている。PTU 総合課程は高度な理論・実践教育を提供しているものの、修了者の進路は民間就業や他分野進学等に分散し、国家的に必要とされる人的資本の回収が制度的に担保されているとは言い難い。

本研究は、この制度的ギャップを解消する方策として、PTU 総合課程を「JEED 職業訓練指導員候補生専任課程」として再定義し、気象大学校型の人的処遇制度を参照した制度改編の正当性と実現可能性を検討することを目的とする。

III 分析枠組み

1 人的資本論の視点

Becker の人的資本論⁽¹⁾において、教育・訓練への投資は、個人の生産性向上を通じて社会全体の厚生を高める行為と位置づけられる。特に公共部門では、市場原理に委ねた場合に供給不足や質的低下が生じやすい専門職について、国家が直接投資し養成する合理性が広く認められている。

気象大学校はその典型である。気象庁という高度専門性と公共責任を担う行政組織に対し、長期的視野で専門職員を養成するため、修学費用の公費負担と在学中の生活保障を組み合わせた制度が確立されている。これは、市場回収が困難な公共部門固有型人的資本への投資モデルと整理できる。

職業訓練指導員もまた、公共性が高く、養成期間が長期に及び、民間市場による代替が困難な専門職である。したがって、総合課程を指導員専任とし、公費による人的資本投資として位置づけることは、人的資本論の観点から整合的である。

2 制度論の視点

March & Olsen の新制度論⁽²⁾によれば、制度は固定的な枠組みではなく、既存制度の解釈と再構成を通じて機能転換が可能である。PTU は学校教育法上の一般大学ではなく、省庁大学校に分類され、その学位授与は NIAD-QE⁽³⁾による課程認定制度に依拠している。

NIAD-QE の認定は、教育内容や水準、修了要件を評価対象とするものであり、修学生身分（一般学生か職員か）を問わない。この点は、気象大学校を含む他の省庁大学校にも共通する制度特性である。

したがって、総合課程修学生を JEED 職員（候補生）として位置づけることは、制度逸脱ではなく、既存制度枠内での合理的再解釈といえる。主な省庁大学校の比較を表 1 に示す。

表 1 主な省庁大学校の比較

学校名	所管	主目的	卒業後	学位	学費	特徴
防衛大	防衛省	幹部養成	任官	学士、修士、博士	無	制服・全寮制
防医大	防衛省	幹部医官	任官	学士、博士	無	医師免許+任官
海保大	国交省	海保幹部	採用	学士	無	航海・法執行
気象大	国交省	気象官	採用	学士	無	気象専門
職業大	厚労省	指導員	任用等	学士、修士	有	実習重視
水産大	農水省	技術者	公私	学士、修士	有	船舶実習

IV 気象大学校型制度の具体像とPTUへの適用可能性

1 気象大学校制度の構造

気象大学校は、気象庁設置法に基づく職員養成機関であり、学生は入学時点で気象庁職員として任用される⁽⁴⁾。在学期間は専門職基礎研修期間と位置づけられ、修学費用は公費で負担され、生活保障も制度的に確保されている。

同校の教育課程は NIAD-QE の課程認定を受けており、修了者は学士号を取得できる。これは、同校が単なる内部研修機関ではなく、高等教育制度と接続した専門職養成機関であることを示している。

2 公共専門職大学校モデルの類型化

以上を踏まえ、省庁大学校は「公共専門職大学校モデル」として整理可能である。本研究では、これを以下の二類型に分類する。

- ・ **文民専門職養成型**：気象大学校、PTU 総合課程（提案）
- ・ **統制専門職養成型**：防衛大学校等

PTU 総合課程の改編案は前者に位置づけられ、公共サービス専門職としての技術官僚・教育職養成モデルと制度的同型性を有する。職業大と気象大の比較表を

表 2 に示す。

表 2 職業大と気象大の比較

項目	職業能力開発総合大学校	気象大学校
所管省庁	厚生労働省 (JEED)	国土交通省 (気象庁)
設置目的	職業訓練指導者養成	気象業務の専門職員養成
主な対象	職業訓練指導員・技術者	気象庁職員 (予報官等)
修了と任用	原則行政任用に直結しない	修了後、気象庁に任用
教育内容	工学+職業教育・訓練法	気象・地震・海洋の専門
学位・資格	学位 (生産技術)、修士可	学士+官庁研修的
性格	専門職養成型の教育機関	完全な省庁内人材養成校

V 制度的可否の検討

PTU 総合課程の授業料設定は法的に義務付けられたものではなく、JEED 内部規程に基づく行政裁量事項である。学位授与制度とも無関係であり、授業料相当額を公費負担とすることは制度的に可能である。

また、JEED には複数の雇用区分が存在しており、総合課程在学期間を「職業訓練指導員養成研修」と位置づけ、職員任用と手当支給を行う制度設計は、既存枠組みの延長で構築可能である。

授業料免除や手当支給が公平性を損なうとの批判が想定されるが、これは一般学生との比較を前提とした誤った議論である。PTU 改編案は、特定公共職務への従事を条件とした養成制度であり、気象大学校等と同様の制度類型に属する。

また、大学理念逸脱論についても、PTU はそもそも研究大学ではなく、職業能力開発政策を担う専門職養成機関であるため、本提案は制度目的への回帰と評価できる。

NIAD-QE は、大学以外の教育機関であっても、研究水準と学修成果が適切に担保されていれば博士学位授与を可能とする制度設計を採っている。この点を踏まえば、PTU における実践研究や職業能力開発研究を体系化することで、将来的に「博士 (職業能力開発)」という専門学位を制度化する可能性が理論的に開かれている。

本研究で提案した総合課程の専用化は、短期的には人材確保政策であるが、長期的には職業能力開発分野における独立した学術体系形成への制度的基盤を提供するものと位置づけられる。

VI 具体的試案

1 気象大学校モデルへの転換

職業能力開発総合大学校 (PTU) が直面している「民間流出による指導員充足率の低下」および「志願者層の地盤沈下」という構造的課題を解決するための具体的試案を提示する。その中核となるのは、気象庁の幹部候補生を養成する気象大学校をモデルとした、「定員の適正化 (ダウンサイジング)」と「入学時からの JEED (高齢・障害・求職者雇用支援機構) 職員採用」への完全移行である。現行の定員 160 名を維持したまま、法的強制力の乏しい「学生」として教育を行うモデルは、公費投入の妥当性と指導員確保の確実性の観点から限界を迎えている。これを「1 学年 80 名 (理工系 15 × 4 = 60 名・人文系 20 名)」規模へと凝縮し、合格と同時に身分を確定させることで、職業大を「日本の産業教育を牽引する高度専門機関」へと再定義する。

2 定員削減による志願者層の変容と教育環境の最適化

定員を大幅に削減することは、単なる組織縮小ではなく、教育の質的向上と志願者の適性を合致させるための戦略的転換である。

(1) 希少性とブランド価値の再構築

1 学年 80 名という限定的な門戸は、教育市場において高い希少性をもたらす。学費免除および給与支給 (職員採用) という条件が付帯することで、従来の私立理工系併願層から、防衛大学校や気象大学校などの省庁大学校、あるいは地方国立大学上位層を中心とした、公益性の高い技術専門職を志向する優秀な層へと志願者がシフトする。この定員抑制は入試難易度の上昇を招き、結果として「職業能力開発」という特殊な分野において、高度な学習能力と公共心を備えた人材を確保することを可能にする。

(2) 教育資源の集中投下と高度化

160 名規模の教育に費やしていたリソースを 80 名に集中させることで、教員一人あたりの学生数は極めて少数となり、個別指導に近い高度な教育体制が実現する。また、削減された定員分の教育コストを、残る 80 名に対する職員給与および「5 軸加工機、産業用ロボット、高度 DX 環境」といった最新鋭の設備投資へ重点配分することが可能となる。これは、実力ある技術指導員を育成する上で、理論と実践の両面から質的向上に直結する。

3 早期職員採用による民間流出の制度的抑止

本試案の最大の目的は、教育投資に対するリターンの最大化、すなわち「指導員の確実な確保」である。

(1) 「教育」と「初任時研修」の一体化

入学と同時に JEED 職員として採用する形式をとることで、4年間の課程は「大学教育」として位置づけられる。卒業と同時に本採用・配属となる流れを制度化することで、民間企業への不透明な流出を構造的に排除する。

(2) 帰属意識の醸成とキャリアパスの提示

早期に職員身分を付与することは、学生に「国家の産業教育を担う専門職」としての自覚と責任を促す。同時に、JEED 内部での将来的な幹部候補としてのキャリアパスを明確に提示することで、優秀層の定着を図る。また、研修期間中の給与返還規定等の整備により、公費投入に対する受益者側の責任を明確化し、安易な離職を抑制する。

4 組織運営を支える「人文系(行政枠)の新設

本試案では、技能伝承を担う理工系に加え、新たに「人文系(職業能力開発行政枠)20名」を設置することを提案する。

(1) 専門性の分担と組織力の強化

効果的な職業能力開発には、高度な技能指導だけでなく、組織運営や政策の適正な執行が不可欠である。

・理工系(60名): 実技指導、先端技術の導入、教育プログラムの開発を主導。(理工系の各専門は、機械・電気・情報・建築の4コース:15名×4コース=60名)

・人文系(20名): 施設運営、労働市場の分析、訓練ニーズの企画、キャリア支援を主導。これら両者が学生時代から共通の組織文化を共有し、同期としてのネットワークを構築することは、配属後の現場と事務部門の連携を円滑にし、JEED 全体の組織ガバナンスの向上に寄与する。(表3参照)

表3 職業大指導員専用化試案

学科区分	定員	養成ターゲット	主な職務
理工系(技術)	60名	高度職業訓練指導員	技能指導、先端技術の導入・研究
人文系(行政)	20名	職業能力開発行政官	施設運営、企画、キャリア支援、広報
合計	80名	JEED 将来の幹部候補生	日本の労働政策の執行者

(2) 志願者層の多様化

人文系枠の設置は、社会科学的視点から労働問題や教育に関心を持つ優秀な層を惹きつける。これは、厚生労働省が推進する「多様な人材の活躍」や「多角的な視点による労働政策の実行」という文脈にも合致し、組織の持続可能性を高める要因となる。

5 実施に向けた制度的整合性

定員削減と職員採用化への移行に際しては、学位授与の継続が重要となる。気象大学校の例を参考に、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構を活用した「学士」授与体制を維持する。これにより、実態は JEED の高度研修機関でありながら、学術的な教育水準を担保し、卒業生の社会的地位を維持することが可能である。職業大を「JEED 職員採用型・少数精鋭体制」へと転換させる本試案は、指導員養成における「数」から「質」へのパラダイムシフトを提案するものである。「160名を教育し半数が流出する」現状から、「80名を確実に精鋭化し100%戦力化する」モデルへの移行は、公費運用の透明性を高め、日本の職業能力開発制度を再興するための現実的かつ強力な処方箋となると確信する。

VII おわりに

本研究は、PTU 総合課程の指導員候補生専任化と気象大学校型制度導入が、省庁大学校制度、NIAD-QE 課程認定制度、独立行政法人の裁量権限という三層構造の下で、現行法制の範囲内で実現可能であることを示した。本提案は、職業訓練指導員の安定的養成のみならず、職業教育における公共専門職養成モデルの理論的深化に寄与するものである。

[参考文献]

- (1) Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- (2) March, J. G., & Olsen, J. P. (1989). *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*. New York: Free Press.
- (3) 大学改革支援・学位授与機構 (n.d.). 『省庁大学校における課程認定制度』. 東京: 大学改革支援・学位授与機構.
- (4) 気象庁 (n.d.). 『気象大学校要覧』. 千葉: 気象庁気象大学校.

総合課程における指導員選任化の制度的正当性

— 気象大学校型教育制度を参照した
人的資本形成の観点から—

職業能力開発総合大学校
基盤整備センター 企画調整部

砂田 栄光

目次

- I はじめに
- II 問題設定と研究目的
- III 分析枠組み
- IV 気象大型制度への適用可能性
- V 制度的可否の検討
- VI おわりに

プロローグ：気象大学校とは

TITLE: 気象大学校へようこそ!



TITLE: 実践的なカリキュラム



TITLE: 現場を体験!



TITLE: 絆と未来



プロローグ：気象大学校とは

気象大学校 Meteorological College 気象庁 JMA

はじめに

気象大学校は、気象庁の職員（気象大学校学生を含む）に対して気象業務に従事するために必要な教育及び訓練を行う気象庁の施設等機関です。気象大学校には将来の気象庁の中核となる職員を養成するための大学部（修業期間4年）、全国の気象官署に勤務する職員に対して気象業務に必要な専門の知識及び技術を教授するための研修部（修業期間1年以内）を置いています。

大学部では、学生採用試験によって国家公務員として気象庁に採用された職員（学生）に対して、気象業務の基礎となる地球科学、基礎学術、一般教職に加え、防災行政など気象業務への理解を深める科目を教授しており、将来の幹部職員として必要な知識・技術を身に付けて、気象業務に関する技術開発や企画・指導を行うことのできる人材を育成しています。

ここでは大学部に関する情報をお伝えします。

プロローグ：気象大学校とは

沿革	
1922年	9月 中央気象台（現気象庁）附属気象技術官養成所設置
	10月10日 千代田区大塚町（当時竹竿町）で授業開始
1924年	10月18日 専門学校令による高等専門学校となる
1939年	10月31日 中央気象台附属気象技術官養成所へ改称
1943年	4月 現在地（千葉県柏市 当時東葛飾郡柏町）に移転
1951年	4月1日 気象技術官養成所を廃止し、中央気象台研究所となる
1956年	7月 中央気象台の気象庁資格に伴い、気象庁研究所に改称
1959年	4月1日 2年制高等部の設置
1962年	4月1日 気象大学校に改称、2年制大学部の設置
1964年	4月 大学部4年制となる
1970年	3月 図書館竣工
1972年	10月10日 創立50周年記念式典を開催
1975年	7月 寄宿舎（留宿舎）竣工
1987年	6月 第一校舎竣工
1988年	8月 第二校舎（実験棟）竣工
1989年	3月 体育館竣工
1992年	3月 卒業生に対し、学位授与機構より学士（理学）の学位授与（1991年12月大学改革支援・学位授与機構による教育施設の課程認定の審査に合格）
2005年	10月4日 気象資料情報教室（通称：Kachivo気象台）開設し、情報端末を集中配置することでより実践的な学習を行えるようにした
2022年	10月11日 創立100周年記念式典を開催
2024年	2月26日 第36回人事院総務員（職域部門）を受賞

プロローグ：気象大学校とは

大学校（理系）の偏差値一覧

偏差値 大学名

73	防衛医科大学校	
71	気象大学校	
69	防衛大学校	
57	国立看護大学校	海上保安大学校
55	航空保安大学校	
47	水産大学校	
43	職業能力開発総合大学校	

プロローグ：気象大学校とは

気象大学校 過去10年間の入試結果推移

以下の表は、最終合格者数に対する受験者数の割合（実質倍率）をまとめたものです。

入学年度(令和/平成)	受験者数	最終合格者数	実質倍率(競争率)
2025(令7)	230	62	3.7倍
2024(令6)	269	66	4.1倍
2023(令5)	244	58	4.2倍
2022(令4)	185	29	6.4倍
2021(令3)	208	34	6.1倍
2020(令2)	227	42	5.4倍
2019(平31)	261	31	8.4倍
2018(平30)	334	32	10.4倍
2017(平29)	319	44	7.3倍
2016(平28)	301	64	4.7倍

気象大学校卒業後は、本庁や地方気象台などに配属され、気象、地震・火山、海洋等の観測、予報、防災、調査、技術開発等の業務に従事します。
その後はキャリアアップを重ねて、本庁や管区気象台などで気象行政の企画・立案、各管区との協議・調整、より高度な調査あるいは研究業務に従事することになります。
また、国際協力業務として、ジュネーブに本部を置く(世界気象機関(WMO)や南極観測隊などでも活躍しています。

プロローグ：気象大学校とは

施設

施設の配置と概要

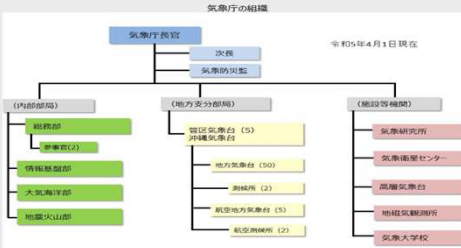
気象大学校内の主要な施設の配置は下図のとおりです。



プロローグ：気象大学校とは

卒業後の進路

気象大学校卒業後は、本庁や地方気象台などに配属され、気象、地震・火山、海洋等の観測、予報、防災、調査、技術開発等の業務に従事します。
その後はキャリアアップを重ねて、本庁や管区気象台などで気象行政の企画・立案、各管区との協議・調整、より高度な調査あるいは研究業務に従事することになります。
また、国際協力業務として、ジュネーブに本部を置く(世界気象機関(WMO)や南極観測隊などでも活躍しています。



プロローグ：気象大学校とは

学生採用

気象大学校に入学するためには、人事院が行う気象大学校学生採用試験(高等学校卒業程度の入学試験)に合格し、採用される必要があります。

採用試験(入学試験)情報

受付期間	申込みは、インターネット上で行ってください。 2026(令和8)年8月20日(木)9:00~9月7日(月)受検有効
第1次試験日	10月24日(土)及び10月25日(日)
第1次試験合格発表日	12月4日(金)
第2次試験日	12月11日(金)
最終合格発表日	2027(令和9)年1月14日(木)
入学月	2027年4月
採用予定者数	約15名
受験資格	受験案内のとおり(2026年度の受験案内は6月10日(水)掲載予定)
試験科目・試験の方法	第1次試験：基礎能力試験(多岐選択式)・学科試験(多岐選択式の数学・物理・英語)・作文試験 第2次試験：人物試験・身体検査 詳細は受験案内のとおり(2026年度の受験案内は6月10日(水)掲載予定)
試験地(第1次試験地)	札幌市、仙台市、東京都、新潟市、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、鹿児島市、那覇市
受験料	なし(入学金・授業料なし、給与の支給あり)

採用試験(入学試験)の詳細はこちら(気象大学校学生採用試験受験案内(人事院))
気象大学校学生採用試験に関する情報はここ(国家公務員試験採用情報N A V I (人事院))
気象大学校学生採用試験の申込みはこちら(国家公務員採用試験インターネット申込み(人事院))

プロローグ：気象大学校とは

気象大学校

Meteorological College

守ります
人と自然とこの地球

気象庁

気象大学校について

気象大学校は、千葉県柏市にある気象庁の中核となる職員を養成するための気象庁の施設機関です。学生数は60名(約15人×4学年) 国家公務員気象大学校学生採用試験によって採用された学生は、4年間気象業務の基礎となる地学・物理学、基礎数学、一般教養に加えて、防災行政などの知識・技術の教育を行います。卒業後は、気象庁の幹部職員候補として気象業務の第一線で活躍することが期待されます。教育課程は大学設置基準に沿っていますので、卒業生には学士(理学)の学位が授与されます。

受験資格 令和9年3月までに高校卒業見込み(高校3年生)の者、浪生は2浪まで受験することができます。

カリキュラム

将来の気象庁の中核職員として職務遂行に必要な素養を培う。

教育方針	教育	専任教員
従来の気象庁の中核職員として職務遂行に必要な素養を培う。	専任教員 26名 非常勤講師 10名	

教育課程	基礎	専門	特性
人文科学、社会科学、外国語	数学、物理学、化学、情報科学	気象学、地震・火山学、海洋学、セミナーなど	防災行政に関する科目、業務実務、観測実務など

採用されたら

学校生活	給与	授業料	卒業後
千葉県柏市にある気象大学校で学校生活を送ります。日常生活は寮生活を基本とし、規則正しい生活とチームワークを身に付けます。	入学により、高等学員として採用されます。給与(毎月約17万円)の他、給付金(給付手続、毎2回の期末勤労手当(ボーナス等)が支給されます。	入学金、授業料は必要ありません。但し、教科書代、食費等は自己負担となります。休 暇 1日に200時間の研修、3日間の夏季休暇等があります。	全国各地にある地方気象台等に配属され、気象、地震・火山、海洋等の観測、予報、防災、調査、技術開発等を行います。常勤職員等として活躍している卒業生もいます。

プロローグ：気象大学校とは

卒業生の活躍する舞台



I はじめに（背景①指導員不足）

- ・ 公共職業訓練における指導員不足は長年の課題
- ・ 特定分野・地域で人材確保が困難
- ・ 採用と養成の接続が弱い
- ・ 制度的対応の必要性が高まっている

I はじめに（背景②環境変化）

- ・ 少子高齢化による労働力人口の減少
- ・ デジタル化・GX対応による専門性の高度化
- ・ 在職者訓練・リスキリング需要の拡大
- ・ 従来型養成では対応困難

I はじめに（現行制度の課題）

- ・ 総合課程は理論・実践ともに高度
- ・ 修了後の進路は多様で政策的に不安定
- ・ 公共職業訓練分野への人材還元が偶発的
- ・ 国家的人材投資として回収構造が弱い

I はじめに（問題の整理）

- ・ 公費投入と人材配置が制度的に分断
- ・ 指導員確保が個人選択に依存
- ・ 計画的養成制度が存在しない
- ・ 制度設計上のギャップが存在

I はじめに（問題の整理）



II 研究目的

- ・ 総合課程の制度的位置づけを再検討
- ・ 指導員候補生専用課程化の正当性を検証
- ・ 気象大学校型制度との比較分析
- ・ 現行法制内での実現可能性を明確化

Ⅲ 分析枠組み

- ・ 人的資本論による政策合理性の検討
- ・ 省庁大学校制度論による制度整理
- ・ 新制度論による制度再構成の分析
- ・ 理論と制度実務の接続

Ⅲ 人的資本論



Ⅲ 人的資本論①基本的考え方

- ・ 教育・訓練は将来成果への投資
- ・ 市場任せでは供給不足が生じやすい
- ・ 公共部門専門職は国家主導が合理的
- ・ **指導員養成は典型例**

Ⅲ 人的資本論②気象大学校事例

- ・ 高度公共専門職を長期的に養成
- ・ 修学費用を公費で負担
- ・ 在学中の処遇を制度的に保障
- ・ 市場回収困難型人的資本への投資

Ⅲ 人的資本論③指導員への適用

- ・ 職業訓練指導員は公共性が高い
- ・ 養成に時間とコストを要する
- ・ 民間市場による代替が難しい
- ・ 公費養成モデルとの整合性が高い

Ⅲ 新制度論



Ⅲ 制度論（省庁大学校制度）



Ⅲ 制度論①省庁大学校（PTU）

- ・ PTUは学校教育法上の一般大学ではない
- ・ 省庁大学校制度に属する教育機関
- ・ 学位はNIAD-QEの課程認定に基づく
- ・ 制度的柔軟性を有する

Ⅲ 制度論②NIAD-QE課程認定制度

- ・ 評価対象は教育内容・水準・成果
- ・ 修学生の身分は審査対象外
- ・ 職員学生であっても認定可能
- ・ 気象大学校等実績あり

Ⅲ 制度論③専用課程化の位置づけ

- ・ 候補生専用化は制度逸脱ではない
- ・ 既存制度枠内での再解釈
- ・ 課程認定制度との整合性あり
- ・ 新制度論的に説明可能

Ⅳ 気象大型制度①基本構造

- ・ 気象庁設置法に基づく養成機関
- ・ 入学と同時に職員として任用
- ・ 在学期間を研修期間として位置づけ
- ・ 公費養成と処遇保障を組み合わせ

Ⅳ 気象大型制度②高等教育との接続

- ・ NIAD-QEの課程認定を取得
- ・ 学士号の授与が可能
- ・ 内部研修と高等教育の中間形態
- ・ 公共専門職大学校モデル

IV 公共専門職大学校モデル

- ・ 省庁大学校を類型化
- ・ 文民専門職養成型と統制型
- ・ PTU改編案は文民専門職型
- ・ 気象大学校と制度的同型

IV 改編後のPTUの位置づけ

- ・ 公共職業教育専門職の養成拠点
- ・ 技術・技能系教育職の政策的育成
- ・ 人材確保と教育を一体化
- ・ 制度目的の明確化

V 制度的可否①授業料

- ・ 授業料は法定で義務付けられていない
- ・ JEED内部規程による裁量事項
- ・ 授業料相当額の公費負担は可能
- ・ 学位制度との抵触なし

V 制度的可否②職員任用

- ・ JEEDには複数の雇用区分が存在
- ・ 養成期間としての任用が可能
- ・ 手当支給も既存制度で対応可能
- ・ 新法制定を要しない

V 想定される反対論①公平性

- ・ 授業料免除は不公平との主張
- ・ 一般学生との単純比較に基づく
- ・ 制度類型の違いを無視
- ・ 前提自体に問題

V 反対論への応答①

- ・ 特定公共職務への従事が前提
- ・ 気象大学校等と同一制度類型
- ・ 公共専門職養成として合理的
- ・ 公平性原理とも整合

V 反対論②大学理念逸脱論 > 応答

- PTUは研究大学ではない
- 職業能力開発政策の実施機関
- 指導員養成は本来機能
- 制度目的への回帰と評価可能

V おわりに

- 総合課程の専用化は制度上可能
- 気象大学校型制度は合理的
- 指導員の安定的養成に寄与
- 公共職業教育制度の再構築

補論 博士課程への接続可能性

- NIAD-QEは大学外博士授与を許容
- 実践研究の体系化が前提
- 職業能力開発分野の学術確立
- 博士（職業能力開発）の構築

V エピローグ：職大、技大、能大？

キャンパスマップ



V エピローグ：職大、技大、能大？



V エピローグ：職大、技大、能大？



V エピローグ：人文系新設!!



三宅章介(名古屋産業大学)

高木弘恵(名古屋産業大学)

1 はじめに—発表の目的—

前回(第83回)では、「戦後のタイピストの教育とタイピストの仕事」として、我々の本務校である菊武学園における菊武タイピスト養成所から始まる一連のタイピスト養成について論じた。そして、1972(昭和47)年及び1975(昭和50)年4月に当時の菊武タイピスト女学院に入学し3年後に卒業し、共に大手企業に就職してタイピストの道を歩んできた3人の職業人生を取り上げてきた。その内の1人は早期に結婚退職し、1人は結婚しても職業生活を続け、もう1人は定年まで職業生活を歩んだ三者三様のキャリアの持ち主である。

ただその時には、タイピストは「プロフェッショナル」か「スペシャリスト」か、さらには事務一般職かは、時間の関係から取り上げることはできなかった。そこで今回は、タイピストはこのいずれかに属するのか、あるいはどういう職務なのかについて、ヒヤリング記録から見えるものとして考えてみたいと思う。

2 問題提起—日本タイプライター社の見解—

我が国における邦文(和文)タイプライターの先駆けである日本タイプライター社は『日本タイプライター: タイプコミュニケーションを広げて60年』の中で、和文タイプライターとタイピストの関係について、次のように述べている。このことと、ヒヤリング記録とを比較検討する。

① 日本タイプライター社設立当初(1917年)の販売では「どうしても顔のきく役所関係が主となり、付随するタイピストも男性の仕事とされたのである。毛筆の代わりに浄書するという観念が抜けなかったからだ。ところが、男

性をいつまでもタイピストの地位に置いておくことは、役所や会社の人事管理上に問題をのこす恐れがあった。欧文タイプのように、全くペン代わりとなるのなら別だが、邦文タイピストには「浄書専門職」の役割が求められ、適応性からも若い女性の登場は、必然的なすう勢となった。」「大正末期に至るまで公文書の大部分は毛筆で書かれ、役所の部局には『浄書係』が置かれ、外部へ出す文書はすべてその係の手を経ており、達筆であることが、この面でも出世する最大の要因となっていたのである。」¹

② 「欧文タイプライターは、プロのタイピストの武器でもあり、一般の素人の書く道具である。ところが、邦文タイプライターは、もっぱら専門家が扱うものという観念が固定してきているのは何故であろうか。文字数が多いため、それだけ邦文タイプライターのほうが機械が複雑になり、素人ではうまく打てないというのが理由となってきたようだ。活字の場所を覚えるまでがひと苦勞だということにも一因がある。一応音読みにして五十音順に配列されているものの、使用頻度に応じてグループ分けされているため、欧文タイプよりたしかに文字は探しにくい。印刷所で活字ケースから文字を拾う文選工が一人前になるのに、一定の訓練時間が必要のと同じである。—こんな議論に終始している限り、邦文タイプライターは、その需要の壁を突破することは期待できない。しかも、手書きの文書類を活字化したいという要求は、欧文よりもむしろ日本文のほうが強いはずである。」²

③ 「タイピストのプロたる所以は何であるか。それは、スピードをはじめ文書作成の美的感覚……いろいろ考えられるが、一つだけあるとすれば、やはりどんなに急いで打っても、平

均した印字ができるということであろう。人は、文字を探すほうに神経を集中させるため、字画の多い漢字も少ない漢字も無差別に打ってしまう。したがって、「一」の字や句読点を打つと紙に穴があいたりする。つまり、プロは、文字に応じて平均した打字力を加える熟練をもっているのである。インクの黒さが一様であるということは、タイプ印書の最低条件であり、清打ちの場合には不可決の条件である。」³

④ タイプ機構の発展が、国語固有の困難さを克服して活字文化の発展に大きな足跡を残し、タイピストという婦人の職業に日本独特の長い歴史を刻んできたことは評価できるが、反面、プロのタイプ人口をふやし、その特殊技能を前提としてきた邦文タイプの在り方そのものが、むしろ、その真の普及、実用化を妨げてきたのではあるまいか—というきわめて素朴な、ある意味では大胆な疑念であった。」⁴

⑤ 『誰でも打てる簡単に打てるタイプ』というのが、その開発趣旨であり、これに沿ってメカニズムを思い切って簡略化することによって、従来の大型機とは自ずから異なった需要層—大衆を対象としてパンライタ—は開発されたのである。タイプライタにおける電動化が意味するところは、むしろ打力が軽くて済むというもメリットもないではないが、一口に言えば、印字の濃淡のバラつきがなくなることである。」⁵

以上の引用文から、職業的観点より次のように要約しておく。

① 大正末期に至るまで、文書作成は男性の仕事であり、綺麗に書くことがプライドでもあった。タイプライタが発明され、男性が社内で仕事をする外の仕事ができなくなるので、男性が草案を書き女性が浄書する役割をする。タイピストは、「企画」に携わっていない。

② 欧文タイプライタは「プロ」のタイピストの使う武器であるが、素人でも使える。邦文タイプライタは、索字が難しく、構造が複雑であるので「専門家」が扱う機械である。素人

では扱いにくい。

③ タイピストは均一な文字が打てる（濃淡、用紙に穴を明けないなど）が素人は、索字に時間が掛かる。特殊技能を持つ専門家が扱う機械では普及しない。つまり専門家を必要としない機種の開発が企業の発展に貢献する。

④ 「専門家」のように文字に濃淡ができないような機械の発明、すなわち電動化の開発が進められた。

このことから、タイピストは男性から女性に代わる。邦文タイプライタの難しさは索字であり、そのためタイピストは「特殊技能」を持つ必要性があるので「専門家」である。英文の場合は、誰でも打てるが、「プロ」の道具であるという。これは英語ができることと、タイピングが速いことを指している。専門家とプロが混在している。

以上の問題提起より、次の二つのヒヤリング記録から、タイピストの職業とは何かを考えてみる。

3 ヒヤリングの検討 (1) —K. S. 氏—

次の「3-1」の記録は、前回第83回で取り上げた内容である。議論の展開上、今回でも参考にすることにした

3-1 略歴

昭和47年4月 菊武タイピスト女学院専修科
(高卒1年コース) 入学

昭和48年3月 同学院専修科修了

昭和48年4月 大手ゼネコン入社。総務部配属
(和文タイピスト)

平成26年3月 定年のため同社退職(営業部事務職)

3-2 菊武タイピスト女学院への入学動機

高校卒業後、菊武タイピスト女学院に入学した理由は、タイピストになり、女性として自立して生きていこうと考えたためである。両親から、大学に行くと大手企業にはなかなか入れないけれど、しかし高校卒で事務職として入社しても、それだけでは専門的仕事能力が身に付か

ないので、+αとしてタイプライターを覚えたらどうかと言われた。そこで、当時卒業生のほとんどが大手企業に就職していた菊武タイピスト女学院に入学することにした。母のいう+αは、私としては好奇心分野でもあった。母は銀行員で、そろばんで計算事務の仕事をしていたが、これからの事務職は、タイプライターとタイピストの時代だと話していた。仕事柄、そう実感していたのであろう。

学校生活では、1年間のほとんどの時間を英文と和文タイプライターの練習に費やした。そして、卒業前の1月から3月まで、大手ゼネコン名古屋支店に和文タイピストとして入社するための実習期間が設けられており、それに応募して、4月に一般職として採用されることになった。

3-3 大手ゼネコンへの就職

新入社員研修が終わり、総務部に配属され仕事は和文タイピストとして働くことになった。その頃は、電話交換手は即座に間違いなく通話を接続すること、タイピストはタイプライターを用いて組織横断的に、機密文書を含む文書作成がスピーディにできるという重要な仕事を受け持っていた。そのため、電話交換室とタイプ室は女性ばかりであり、会社では「女性の園」と言われていた。

採用面接では「何歳まで働くことができるか」「何歳で結婚されるつもりか」「何ができるか」などを問われた。私の答えは「結婚は相手もあることだし、また、不確定なことだから分からない。」「これまで和文・英文タイプライターを学んできたことを仕事にいかしていきたい。」と答えた。特に和文タイプは特殊技術として見られていたので、面接において、自信を持ってこのように答えたのである。面接時の個人的な質問は、今ではセクハラになる言葉であろう。しかし、このころは面接でも社内会話でも通常のやり取りの言葉であった。

3-4 タイピストとしての仕事

3-4-1 最初の仕事で戸惑ったこと

配属は総務部タイプ室であった。タイプ室には、8人のタイピストと一人1台の計8台のタイプライター、及び2台の予備機があった。タイプライターは、これまで学校で学んできたものと同じ日本タイプライター社製であったので、使い慣れていたため、型式は異なっていたがスムーズに仕事に入ることができた。

朝、出勤して直ぐの仕事はインクパットの減り具合を確認して、このままで使用上問題がないかどうかを確認し、問題がなければ大小の文字を使って「試し打ち」を行い、インクを馴染ませるようにすることであった。複写が多いので、カーボン用紙の大きさは3種類ほど用意していた。仕事を終わると、文字盤が汚れているのでウエスでそれを拭き取り、摺動部分には油をさして帰宅することになっていた。

大手建設業であるのでその仕事範囲は広く、ビル建設、トンネル工事などの土木工事、不動産売買等多岐にわたっていた。そのため、全ての部門にまたがって見積書、請求書、契約書など多種あり、見積書の原稿だけでも常に数百枚はあった。それを8人で正式な見積書として作成していたのである。そこで、8人が自己判断で書類作成をすることはできないので、形式や体裁を整えることが求められた。例えば、文書の書き始めの挨拶文、1行は何文字入れるか、所定の枠の中に項目、数量、単価、材料などをどう印字するか、また、日本語は、漢字、カタカナ、ひらかな、吃音、数字、記号等種々にわたっており、このような多様な文字で文書が構成されているので、その行端や行間をそろえるだけでも相当苦労した。

この調整には縦と横の微動調整輪があり、容易に行えそうに考えるが、わずかな調整はそういうわけにはいかない。そのような時には微動輪を使わず、プラテンのストッパーを右手小指で外して左手の感覚で微調整するようにしたのである。このような作業で、それぞれの書類に合わせて行間、文字数を合わせると、体裁が極めてよくなるのである。体裁のよくない正式な文

書は信用上のこともあり、外には出せなかった。

3-4-2 タイピストの仕事で特に注意したこと

タイピストの仕事を担当して難しかったことは、見積書等の正式書類は5、6枚の複写が必要であるため、カーボン用紙を多いときは5枚ほど使う。契約書は和紙を用いるので、これには凹凸があり、活字の打ち付ける力が弱ければ文字がぼやけることがある。特に契約書などの書類は薄い和紙を使うので複写は2から3枚が限度であり、集中する作業であった。

印刷用紙にカーボン紙を挟み、それをプラテンに取り付ける際、用紙を伸ばさなければ活字がしわの上に打たれダブるようになる。その作業をする場合は、爪を伸ばすとそれが用紙に引っ掛かり破けることがあった。そのため爪は絶えず切っていた。今日のようにおしゃれのために爪を伸ばすことはできなかった。

また、見積書、請求書などは、数字が多く「0、6、9、凹凸」などは文字の枠が線になっており、タイピングに力を入れると打字力が集中して穴があくことがあった。画数の多い文字は、力を入れるときれいに印字できた。タイピストは感覚的にこの調整を行い、複写しても濃淡が同じような印字ができるようになると一人前と言われていた。さらに、和文タイプライターでも、印字スピードが速いのでリボンの回転が追い付かず、印字がダブってしまうことがあった。用紙に穴があいたり、文字が不鮮明になるとやり直しである。誤字は砂消しゴムなどで修正もある程度はできるが、重要書類は用紙を取り換え打ち直した。今日のようなパソコン作業のように修正、削除、保存、挿入、禁則処理などはできなかったからである。これらの作業には細心の注意を払ってきた。最後の段階で書類の体裁が不完全であると文書価値は低下しやり直しであり、それまでの労力が無になるからである。顧客との納期上の約束が守れなくなることの懸念もあった。

建設会社であるため、業務上、「木」偏や「金」偏の文字が多く、見たことも聞いたこともないような漢字が出てくることがあり、印字には苦労した。そのため用字用語、常用漢字や送り仮名、固有名詞なども覚えなければならなかった。面積の表示では、「平米」と「m²」があるのでその統一も任されていた。仕事の合間に、タイプ室にいた8人の同僚たちとこの漢字のゲームをして覚えるように努力もしたが、机には常に建設用語辞典も置いていた。仕事は、和文入力であったが、業務上、使用する活字は特定のものが多いので、文字の配列も覚えやすく、手を常にタイプライターの操作機構に置いて仕事をしてきた。もちろん文字配列を代えることもあった。

文書作成は、顧客との取引上の書類であるので、文字箱は2,400程度の活字が備えられていたが、書面にない漢字もときにはあるので、その対応もしなければならなかった。タイプ室では、このような状況に即応するため、原稿を見ながら、素早く入力することができる努力を全員で行ってきたのである。

タイプ室は重要書類が多く、仕事上の必要事項はノートに書き、メモ書きはしなかった。書類作成が終わると、カーボン用紙とともに依頼された管轄部署に手渡していた。不要な重要書類は焼却処分などを行い機密が漏れないような配慮もしていた。タイプ室の窓は磨りガラスになっており、また誰が入ってくるかもしれないので、原稿などの書類は、伏せるようなこともしていた。このようにして、ともかく、顧客の立場で書類作成することが、私たちの役割であったと思っている。単なる清書、浄書ではなかったのである。

3-4-3 事務作業への異動とワープロの出現

タイピストの仕事に就いて7、8年（昭和56、7年）経ったころ、これはワードプロセッサが出る前であるが、ひどい腱鞘炎になり手に包帯をしながら仕事をしていたのであったが、同時に肩こりや首筋の凝り等も併発して、経理

課へ異動することになった。それ以降はタイプの仕事は必要に応じてする程度であり、タイプライターからは離れることになった。

丁度その前後に、シャープが東芝よりやや遅れて1977（昭和52）年のビジネスショウにワープロの試作品を出品する。これはキーボードでカナ漢字入力であった。その2年後の1979（昭和54）年にペンタブレット入力方式の商品化第一号WD-3000が出る。これは、ローマ字入力ではなかった。会社は、1985（昭和60）年、和文作成のため、シャープ製書院を導入するが、文字配列は日本タイプライター社製直接平盤式と、文字は逆ではなかったが、同じであり、入力はしやすかった。しかし、画面は小さく、また、見積書、注文書、契約書などの所定の書式がなく、それを作成しながら入力することになり、時間もかかり仕事にならなかった。当初は、和文タイプライターの方が、操作しやすかったのである

しかし、その開発スピードは極めて速く、表作成等の入力作業も簡易になるにつれて、「書院」を見ながらこれからはタイピストの仕事はワープロに代わり、そのうち、この職業は無くなるのだらうと思うようになった。ワープロは急速に改善され使いやすくなるが、しかし、その能力は限定され、コンピュータの出現とともにパソコンとなり、一人に一台が割り当てられ、キーボードでローマ字入力となる。当然、和文タイプライターもワープロもなくなる。

タイプライターからワープロへの転換よりも、ワープロからパソコンへの短期間の移行の方が大変戸惑った。当時はパソコンも出始めであったので、名古屋市内にある専門学校に行き情報処理資格を取得するつもりでいたが、コンピュータに詳しい同僚に聞けば直ぐに分かるので、学校に行くことは止めることにした。

私がいたタイプ室であるが、経理課に異動して5、6年経ったころ、機械の進歩とそれに伴う仕事の変化は、対応が難しく、分からない時は、電算部門の人を呼んで対応したのである。

その内、タイプ室がなくなり、その部屋は鍵がかかったままになってしまった。しかし、タイプの仕事はなくなったが、時にはそれが必要な書類もあったので、寿退社した元タイピストに依頼することにした。残りのタイピストは相対的に仕事量が増え、その仕事量に対応できず退社していった。最後は派遣社員が担当するようになった。

3-4-4 タイピストになって思うこと

今、振り返ると、菊武タイピスト女学院で英文タイプライターを学んでいたのも、タッチタイピングができ、コンピュータに代わった今日でも、それは生きており、何の問題もなくそれに入力作業に対応することができたと考えている。今の人はキーボードのホーム・ポジションを知らない、また知っていても使っていない人が多いと思う。私の少ない経験ではあるが、情報処理において、基本的動作は技術変化に対応できるものと考えている。また、タイプ室での仕事は、組織横断的に会社の様々な専門用語を覚えるよい機会でもあった。そういう意味で、タイピストの仕事は、言葉の仕事であったと考えている。

そして、技術進歩は着実に進み、それまでの仕事は変わったり、なくなっていくことを改めて実感することになった。職業人は、その進歩に対応していかなければいけないと思う。

4 ヒヤリングの検討(2) -E.M. 氏-

4-1 略歴

昭和51年4月 菊武タイピスト専門学校専門課程秘書科（高卒1年コース）入学

昭和52年3月 同専門学校専門課程秘書科修了。日本商工会議所英文タイプB級、和文タイプ2級取得

昭和52年4月 東証一部上場企業（窯業）に入社（タイピスト）

昭和58年3月 結婚とともに退社（25歳）

4-2 菊武タイピスト専門学校への入学動機

1976（昭和51）年3月に、高等学校卒業と同時に

に菊武タイピスト専門学校に入学した。その理由は、就職に有利であったからである。実際、卒業生は、当時として一流企業(上場企業)や県、県警、市役所などの行政に多くが採用されていた。女性としてタイピストという職業人になり、職業的に自立していきたいという気持ちが強かったからである。

菊武タイピスト専門学校では、英文・和文タイプライターを学ぶとともに、秘書、簿記、速記、計算実務などを学んだ。資格では、日本商工会議所検定英文B級、和文2級資格を取得したので、希望どおり大手企業に就職することができた。

採用後、配属されたのは、総務部電算課であった。仕事は営業担当者が受注した内容をタイプライターで注文書として作成し、製造部に回す作業であった。就職後3か月ほど経ったころ、コンピュータが導入され、それも半年ごとに機種変更があり、また穿孔テープ作業がなくなり、ワードプロセッサに移行するが、同時にタイプライターはなくなり、タイピストという職種もなくなる。1982(昭和57)年だった。

4-3 タイピストとしての勤務—英文と邦文タイプライターの違い—

英文タイプライターは、ホームキーとキー配置を覚えることが何よりも必要であり、それがタイピングのスピードを上げ、ミスタッチを防ぐことになる。キーボードを見ながら打つと、それにとらわれて索字するのでミスタッチにつながりやすい。タッチタイピングは指とその動きがキーの配列を覚えており、ミスが少なくなると考えている。したがって、英文タイプライターの印字は原稿だけを見ながら印字できる。英文タイプライターで習得したタッチタイピングこそが、パソコン時代になっても継続的な技能として応用され、伝達されているように考えている。

その点、和文タイプライターは、文字数が多く、しかも文字は逆向きであるので索字が難しくタッチタイピングはできないが、慣れると活

字の配置を覚えるので、英文には及ばないが索字も早くなる。

1973(昭和48)年ごろ、幾人かのタイピストで体調不良を訴える人が出てきたため、就業と休憩時間について次のように決められていた。

9:00~12:00までの3時間に1時間の休憩
13:00~17:30まで勤務し、この間に1時間休憩を取る。

しかし、このような就業時間は、一人が一台のパソコンで仕事をするようになり、1983(昭和58)年ごろには廃止され、タイピストは、その職種がなくなり、一般職として働くようになった。

4-4 会社勤務で感じたこと

私は、入社6年目に結婚を機に退職するが、当時としては職場結婚がとて多かったように思う。「寿退社」であるので、退職当日は振袖を着て、職場の人たちへの挨拶回りの際には紅白のまんじゅうを持参して配ったことを覚えている。このようなことは、習わしとしてごく自然に行われていたように思う。またこの当時は、「クリスマスケーキになってはいけない。それ以降は、たたき売りになる」という不文律もあったように覚えている。クリスマスは12月25日であるが、この「25日」を「25歳」に掛けて、女性は25までに結婚して退職するべきだという意味であった。

戦後、性別を問わず、職業選択の自由があり、本学でも教育理念がそうであったが、職業的自立が叫ばれていたにもかかわらず、女性に対してはこのよう社会慣習が残っていたと考えている。私が結婚退職したのは1983(昭和58)年であるが、それ以降も女性は社内結婚が多いので、25歳前でほとんど退職するものと思いついでいた。しかし、だんだんと仕事を持って生きていく女性が増えてきたように思う。

5 専門家とプロの観点からの検討

5-1 プロの意味

プロとは、言うまでもなく“professional”

の略であるが、辞書を引くと、この意味は最初に「宗教上の信念を告白する」があり、その後で「高度な教育、訓練、医学や法律、技術教育などの知的スキルを必要とする天職

(vocation) ないし職業(occupation)の意味がある (Websters New World Dictionary)。

このことを念頭に置くと、大久保幸夫は次のように述べている。「山登りのプロセスは、『プロ』として活躍するまでのプロセスに他ならない。一つの専門性を極めて、一つの会社の中だけではなく、広く社会的に、その道の『プロ』として尊敬される道である。」⁶また、その意味は多様であるという。

大久保のいう「プロ」(プロフェッショナル)の見解においては、一つの専門性を高めるとしても、それは山登りのプロセスと同様であるので、専門性を高めるといふそのプロセスに力点を置いているものと言える。つまり、ある専門性に対する精神的信念を意味しているとも考えられる。先の辞書においても、精神論がまず書かれていたとおりである。

そこで、「プロ」とはおおよそ次の4点が考えられるという。⁷

- ① その仕事で生計を立てていること。アマチュアの反対語である。
- ② 仕事に向き合う真摯な姿勢のこと。プロ意識。仕事に対するアイデンティティであり、自己とその仕事を同一化する意識である。
- ③ 独占的権限を持って仕事にあたる人々のこと。例えば、医師、弁護士、宗教家など。
- ④ 熟練した職人のこと。優れた職人技を持つ人々のこと。日本ではこの意味合いがプロのイメージに近いのかもしれない。

大久保は、この書物における「プロ」はこのどれとも異なるが、あえて言えば、②③④を併せたものであり、このようなプロフェッショナルのことを「ビジネス・プロフェッショナル」といい、医師、弁護士などは「ステイタス・プロフェッショナル」と述べている。

また、「専門化」には二つの意味があるとい

う。⁸一つは、業務を細分化して、その細分化した一つに精通するという意味での専門化と、自分で自らの仕事を定義してそれを追究していくという専門化があるという。

そして我が国における「専門職」は紛らわしいとして、次のように述べている。「日本の企業で使われていた『専門職』という言葉が、プロとスペシャリストを混同させる原因になっている。1970年代にポスト不足を解消するために専門職制度が生まれたという背景から、プロが組織のリーダーとは別物と理解され、小さいながらも特異領域を持っていれば、それが何であれプロとなってしまった。」⁹

5-2 職務分析の観点から

人事労務管理を行うためには、従業員が従事している職務内容を明確に決めておかなければならない。このことによって、採用、教育訓練、仕事の割り当て、評価、昇進という一連の人事が進められるからである。このような職務情報を把握する方法が職務分析である。

職務分析(job analysis)では、個々人が担当する仕事内容を職位(position)として定義する。例えば、タイピストが、タイプライティング、電話、コピー、受付などを担当する全体がこれである。100人の従業員が雇用されていると「職位」が同数ある。そして、同じような職位内容を持つ場合、これを一つのグループにしたとき、それを「職務(job)」という。これは同じ評価対象となる。さらに、同じ職務においても難易度などに差がある場合、訓練によって移行可能な職務は一括して「職種」という。この職種の集まりが「職業」である。

6 タイピストの位置付けープロか専門化かー

6-1 大久保の見解から

大久保は先の「プロ」の条件である4点の内、②③④を「プロ」と呼んでいる。①を含まない理由は、「アマチュア」は「愛する」という意味があるが、好き好んでやっているのではないし、また「未熟」の意味もあるので、これ

は「プロ」ではないという。

この分類によると、タイピストは①は当然含まれない。③はどうかといえば、これも日商や全商の資格検定があるが、これは一般的に開かれており、他の国家資格とは異なる。そういう観点から、大久保の説によると、タイピストのプロ性は②と④になる。邦文タイピストは「職人技」だともいうが、このことは、ヒヤリングで述べているので妥当的である。

日本タイプライター社の文献では、邦文タイピストは「専門家」と規定していたが、大久保の「専門化」の見解では、「課業の専門化」と「人の専門化」に分けられていた。これは次の職務分析と関係するので後述するが、ここでは「課業の専門化」として規定しておく。

つまり、大久保の見解によると、タイピストは、②では邦文タイプライターは訓練を要するのでタイピストはプロ意識を持ち、④これもタイピストの発言で、「邦文タイプライターは職人芸（印字や索字等々）」であるとの発言から、「課業の専門化」の担当者といえる。

6-2 職務分析の観点から

そこでなにゆえに、タイピストは「課業の専門化」であるかであるが、ヒヤリングにおいてタイピストは、採用時から「タイピスト」として採用されたわけではなかった。それは「事務職」としてであった。第83回の部会において取り上げた元タイピストの発言には「事務一般職」として採用され、タイプライターによる文書作成、電話番、お茶汲み、受付など何でも担当したとのことであった。このことは他のタイピストも同様であった。

とすれば、我が国のタイピストの専門性は、職位の中の一課業が専門化されていたと考える。完全な専門職ではなかった。それはタイピストの役割は、当初から草案という形の企画ではなく、その清書に専門的技能が求められたの

であり、そのため、事務職として採用されたものといえる。とすれば、職位の中の一課業（task）としての専門性であるので、「タイプライティング専門担当者」という位置付けであったと考える。

したがって、専門職ではあっても交代が早期にできるので、25歳が来たら、肩たたきや、同じ職場に居づらくなり退職していったというのが実情であろう。もちろん法定低年齢は60歳であるから、25歳以降も働くことは何も問題はない。だとすれば、「社会的定年」があるようであり、これが法定定年よりも優先する場合があったようである。周辺の見目（「社会」ではなく「世間」）がそのようにさせていたと考えられる。

面倒な活字検索の訓練を行い、そのことによって、タイピストの作成した文書で情報伝達が促進され、経営活動が回っていたことだけは確かなことである。また、今日の状況から、歴史的に、女性の職業的自立に大きな影響を及ぼしたことも事実である。

以上

【要約】

邦文タイプライターは索字が難しく、タイピストは「専門職」である、また「プロ」である、といわれる（『日本タイプライター：タイプコミュニケーションを広げて60年』貿易之日本、昭和52年）。これまで元タイピストの方々をヒヤリングしてきたが、いずれも「事務職」で採用され、タイプ以外として電話受付、顧客対応等種々の仕事も担当していた。これは、職務分析における「職位」の一課業である「タイプ」担当の専門であり、熟練して向上の意識を持つ場合は「プロ」として位置付けられる。

¹ 「[企業小史] 日本タイプライターの60年：険しかったタイプコミュニケーション創造の道」『日本タイプラ

イター：タイプコミュニケーションを広げて60年』貿易之日本別冊、昭和52年5月1日発行、第24巻・通巻

185号、40ページ。

² 「伝統・革新の二面性を追う邦文タイプと周辺技術」
同上、116ページ

³ 同上、118ページ。

⁴ 「邦文タイプ大衆化のメッカめざす」 同上、135ページ

⁵ 「タイプライタ中軸に多彩な関連商品のながれ」 同上、173ページ。

⁶ 大久保幸夫『キャリアデザイン入門〔Ⅱ〕 専門力編』
日本経済新聞社2008年1月22日、5刷、13ページ。

⁷ 同上、14～15ページ。

⁸ 同上、18～19ページ

⁹ 同上、19ページ。

2026/5/9 職業教育学会>関東地区部会 発表資料

学会と市民をつなぐ職業教育研究の可能性 ～(株)三貴研究を事例としたシチズンサイエンスの試み

1. 問題意識: 学会と社会(一般市民・実務家)の距離をどう埋めるか

本稿は、筆者が長年にわたり抱えてきた「学会とは何か」、「学会は社会とどう関わるべきか」、「学会でなした学術成果を社会実装するのは誰の役目か」という問いを、筆者自身の職業経験および研究実践を素材として再検討し、職業教育学会における「シチズンサイエンス」や「市民・研究者協働研究」の推進の可能性を探るものである。

筆者は 20～65 歳まで自動車メーカーにおいて工程設計・生産技術に従事し、その後は外国人技能実習生支援、日本語教育、障害者支援、発達障害児デイケア、インドネシア語通訳など、多様な現場を経験して現在に至っている。大学教員として勤務した経験はない。在野研究者・アマチュア研究者であると自覚・自認している。

50 歳で修士号を取得し、企業内学校研究をライフワークとしてきたが、研究者としての歩みは常に「現場感覚と学術研究の距離」を意識するものであった。

2. 学会参加経験から見えた「現場と研究の乖離」

筆者が初めて本学会に参加したのは 2012 年の産業教育学会金沢大会である(52 歳の時)。大学教員の情報収集力、分析・研究力、発表力に圧倒されつつも、研究が研究しやすい領域、同業者である研究者(大学教員)受けに偏り、製造現場が本当に困っている問題と乖離しているという違和感を抱いた。

この経験は、筆者が「実務家としての現場知を学会に届ける」ことを志す原点となった。しかし、学会の流儀に沿った論文執筆の難しさに直面し、現在に至るまで十分な成果を出せていない。

3. 心理学会の事例に見る「開かれた学会」の可能性

一方、筆者は日本心理学会の認定心理士である。同学会から心理学を 4 年制大学で専攻した者と同等な心理学の基礎知識・技能があると認定いただいている。日本心理学会の下部組織であ

る認定心理士の会での部会幹事経験から、日本心理学会では市民と積極的に関わり、研究者と市民が協働する仕組みを構築していることに強い刺激を受けた。

認定心理士制度(日本心理学会の大きな収入源になっている)や新刊連動講座(学会員の著書のPRイベントともなっている)など、学会が主体的に社会との接点を作り出す取り組みは、筆者が構想する「職業教育学会におけるシチズンサイエンス」の具体像を形づくる契機となった。すなわち、一般市民が学会に参加し、研究者と交流し、研究協力者となり、さらには共同研究者となるような開かれた学会像である。

4. 三貴研究:企業内教育研究の新たなフィールド

この構想を具体化する試みとして、筆者は現在、1980年代～1992年に急成長した宝飾チェーン「株式会社三貴」(店名:銀座ジュエリーマキ、代表ブランド:カメラダイヤモンド、2002～2014年に3度にわたり経営破綻)とその企業内学校「三貴学校」の研究に取り組んでいる。研究の基礎資料として、単行本『夢・それが三貴の原動力だった』(2023、三貴同窓会出版編集委員会、アユ総研叢書)を手がかりに研究方向性を整理し、他学会誌に書評として公表した。その活動を通じて、三貴元副社長(81歳)から貴重資料の貸与・提供を受けるに至った。

しかし、提供資料を読み進めるほどに、三貴の真価や強みがどこにあったのか、むしろ理解が難しくなるといふ逆説的な状況が生じている。破綻直前には社長が副社長らを訴える事態に至ったにもかかわらず、当事者たちは今も社長と(株)三貴に感謝を示している。長時間労働や少ない休日にもかかわらず、従業員が生き生きと働いていた理由も明確ではない。だが、それを究明することが職業教育学の新たな展開に資するものと確信している。バブル後の「失われた30年」をより正しく理解するための、やや逆説的ではあるが貴重資料になると信じている。

5. 同窓会研究の困難:倫理・心理・高齢化

筆者は三貴OB/OGへのインタビューや同窓会との協働研究の可能性を検討している。筆者が仲人役となり、職業教育学会の学会員・プロ研究者と三貴同窓会員を繋ぎ、何とか研究発展したい…との思いで、ここ2年本学会の大会中部会で、三貴関連のイベントを開催した。しかし、他の学会員・プロ研究者(大学教員)から、「学術性が不足している。単なるトークだ。学会の大会中部会としてはふさわしくない」との声も届いている。学術性不足は筆者も自覚している。だが、トークからでもいい。何とか、研究者と研究対象である三貴OB/OGを繋げたい。その貴重チャンネルとして三貴同窓会を使いたい…と考えている。

だが、同窓会を研究協力者として研究を進めることは、有効であると同時に大きな困難が伴う。筆者は過去(2010～16年)に丸善石油株式会社(現コスモ石油)の企業内学校であった、丸善石油学院(1957～1965年、大阪箕面市)の研究をその同窓会の協力のもとで進めた経験がある。本学会

で大会中部会等も複数回した。だが、同窓会員(現年齢:84~78歳)の一部から「片山に警戒せよ」との声が上がり、最終的には「もう放っておいてほしい(研究を中断してほしい)」と言われた。高齢化した同窓会においては、協力することに必要な体力の不足や、自分たちの母校を善悪どのように評価・研究されるか不明なので、悪く評価されない様、リスク回避的に研究協力を控えたいという心理が働いたのかもしれない。それを乗り越える研究技法も当時の筆者には不足していた。今も十分ではない。

三貴 OB/OG も 55~95 歳と高齢であり、研究の時間的制約は大きい。だからこそ「今調べないと永久に分からなくなる」との焦りもある。

6. 三貴研究の今後の進め方

筆者は、上記の課題を踏まえ、三貴研究の今後の進め方として以下の 5 案を検討している。

●1 元副社長から提供された「アユ研叢書」筋書に沿って筆者が執筆する案

- 元副社長の「生きているうちに書いてほしい」という強い要望に応える形。
- しかし、三貴称賛本になる危険性があり、学術性の担保が難しい。
- 150 万円規模の単行本出版の意義、ISBN 付与の是非も検討課題。
- 位置づけとしては「後続研究者のための資料提供」に徹する可能性。

●2 資料は OB/OG から全面的に提供してもらい、研究分析は専門研究者に委ねる案

- 筆者は資料収集の媒介者となり、分析はプロ研究者に任せる。筆者はその参画者の一人となる。
- OB/OG の協力が得られるかが最大の課題。現時点、元副社長の理解・協力が得られていない。
- 研究倫理上の透明性確保が不可欠(例: 提供資料の所有権確認)。

●3 「三貴の社史」を執筆する案

- 休眠会社の社史を第三者(片山)が書くことの妥当性が問題となる。許されるか？
- 社史図書館(例: 神奈川県立川崎図書館)に所蔵されるかは不透明。
- OB/OG が保有する資料の所有権が曖昧で、法的整理が必要。

- 各種刊行済文献から社史をまとめることも意義がある。刊行済資料の真偽や誤解の有無確認を今なら存命中のOB/OGに確認することが可能。

●4 OB/OG 存命中にインタビューを実施し、証言を文書化する案

- 高齢化が進む中、時間的制約が大きい。するなら急ぎする必要がある。
- ただし、企業文化の核心に迫る一次資料として価値が高い。
- 聞き取りの倫理的配慮が必須。

●5 三貴研究を一旦凍結し、企業内教育の一般論的研究に軸足を移す案

- バブル期の企業内教育の特徴、宝飾・アパレル業界の特性など、より一般化可能なテーマに先行して取り組む。
- 三貴研究はその後の応用事例として再開する構想。

●6 同窓会からの提供資料ではなく、公刊済の新聞・冊子記事や単行本から三貴を研究する

- 資料の出典が明確。
- 同窓会からの提供資料を研究で用いた場合、その資料の所有権の確認が研究倫理的に必要で手間だが公刊済資料なら、そうした恐れが無い。

7. 結論：開かれた学会への提案としての三貴研究

本稿は、筆者の個人的経験を素材としつつ、学会の社会的役割、研究者と市民の協働、企業内教育研究の方法論、同窓会研究の倫理的課題など、職業教育研究における重要論点を提示するものである。特に、シチズンサイエンスの視点から学会の新たな可能性を探る試みは、職業教育学会における研究者コミュニティの拡張と社会的信頼の構築に寄与しうる…と考えている。

筆者は三貴研究をその具体的先行事例として、企業文化・教育・労働観の複雑性を解明する契機としたい。本研究はまだ途上にある。だが、今後の本学会での学会活動における「開かれた研究」の実践先行モデルをとなりたい。本研究の推進により、シチズンサイエンスや市民・学者協働研究の先行善例が構築できないかと、現在模索・検討中である。

8. 研究会参加者へのお願い:

三貴研究の方向性に関するご助言を是非ください

本研究は、筆者個人の経験と問題意識を起点としつつ、企業内教育研究、企業文化研究、同窓会を協力者とした研究、さらには学会の社会的役割という複数の論点が生交する領域に位置している。そのため、研究の進め方には多様な可能性があり、同時に慎重な判断が求められる。とりわけ、三貴 OB/OG の高齢化、資料の所有権、社史化の妥当性、研究倫理、研究者と市民の協働のあり方など、筆者一人では判断しきれない課題が複数存在する。

そこで本研究会に参加されている皆さまに、以下の点についてぜひご助言を賜りたい。

- 筆者が提示した 5 つの研究方針案のうち、どの方向性が学術的に妥当であり、発展可能性が高いと考えられるか。
- 企業内教育研究・企業文化研究の観点から、三貴研究を進める際に特に留意すべき点は何か。
- 同窓会・OB/OG 組織との協働研究を進める際の倫理的配慮や、研究協力を得るための適切なアプローチ方法。
- 休眠企業の社史作成や資料収集に関する法的・制度的な留意点。
- シチズンサイエンスの観点から、職業教育学会が市民と協働する研究モデルとして三貴研究を位置づけることの可能性と限界。

筆者は、三貴研究を単なる一企業の事例研究としてではなく、「市民と研究者が協働する新しい学会の姿」を探る実践的フィールドとして位置づけたいと考えている。しかし、そのためには、専門研究者の皆さまの視点からの助言が不可欠である。本研究会でのご意見を、今後の研究計画の再構築に活かしたい。

以上、忌憚のないご助言をいただければ幸いです。

以上

(4161 文字)

(部会報告) ←

中国・四国地区部会 活動報告 (2023年12月-2024年6月) ←

片山 勝己 (マツダ(株)勤務・放送大学学部生) ←

(中略) ←

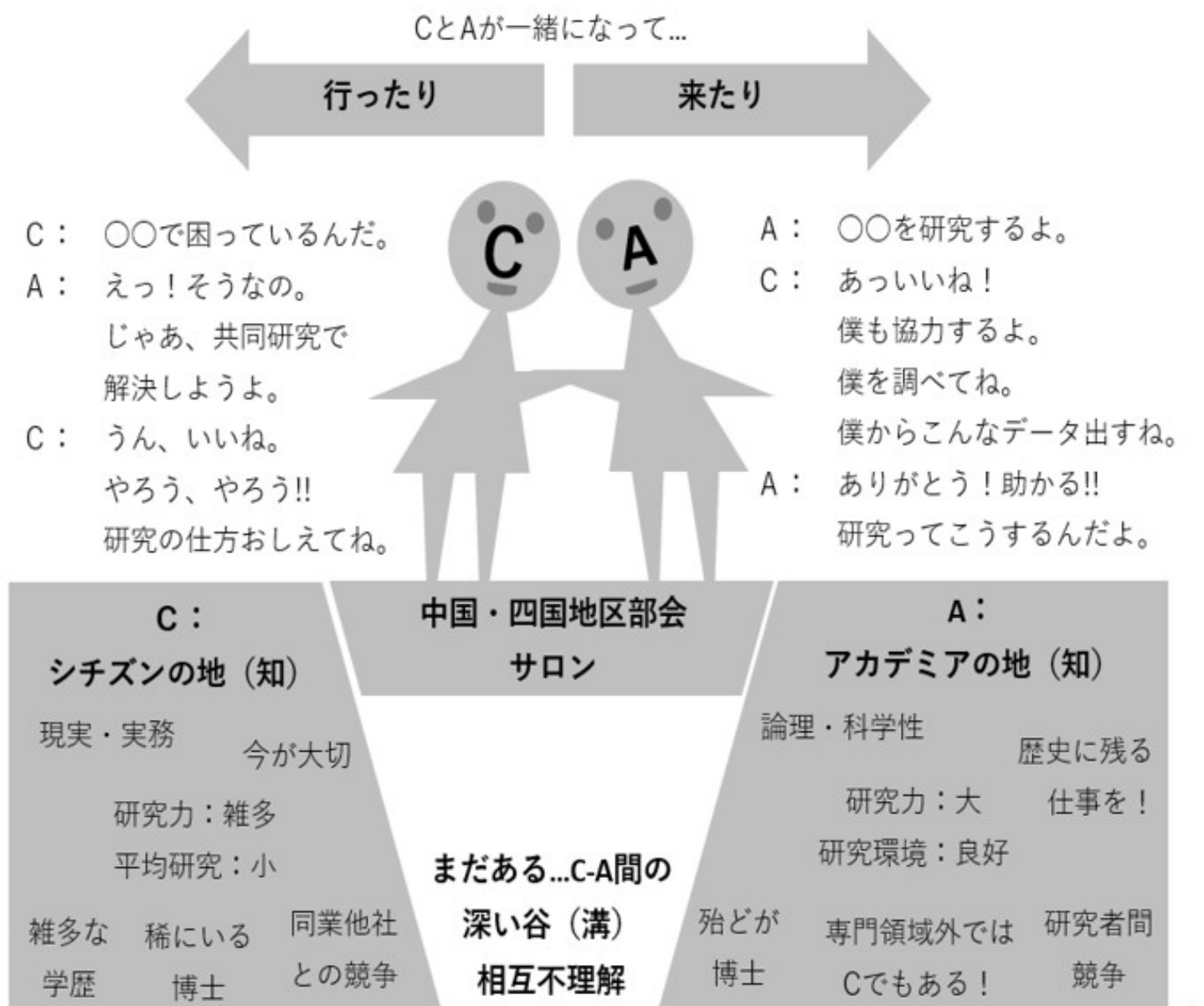


図1. 本サロンで、シチズンとアカデミアの間にある深い溝を埋めたい ←

「第二次世界大戦後の 関東地方における 郡是製絲工場の 従業員教育の行方」

日本職業教育学会第84回関東ブロック
地区部会☆オンライン・WEB研究会

2026(令和8)年5月9日(土)13時～16時
15時～15時40分(第4報告:40分)

田中 卓也(育英大学教育学部)

はじめに

本発表は、第二次世界大戦後における郡是製絲株式会社（現在のグンゼ株式会社）の企業内教育の内容及び実態について迫るものである。また関東地方に存在した（している）郡是製絲工場をピックアップし、その現況を見出すものである。

(戦後の)郡是に関する研究論文①

1. 拙著「郡是製絲株式会社における現存資料保存整理作業とその限界」(『名古屋産業大学キャリア研究紀要』第40号、2027年2月に投稿予定) 田中卓也「グンゼ記念館所蔵資料から見るグンゼの産業教育」(日本職業教育学会第6回大会:YIC専門学校大会での口頭発表済:2025年10月3日)をもとに論文化。(下線部は発表者)

本稿は、京都府綾部市に所在するグンゼ記念館(京都府綾部市青野町膳所1-1)に着目し、同館に所蔵されている一次資料などを紹介しながら、郡是の産業教育の歴史的変遷をたどり、その性格や特徴を見出すことに努めるものである。資料保存と整理の問題についてはこれまでに多くの研究者が問題に取り上げてきている。郡是製絲株式会社(現在のグンゼ株式会社)における社会内資料保存整理作業に関する現状と課題に着目し、資料保存の良き方策を探るものである。資料が豊富なグンゼ株式会社においても昨今資料を廃棄する傾向が強くなってきている。廃棄以前に資料の提供、引き取りの依頼等について精力的に実施するだけでなく、資料の価値を再確認する必要がある。とくに廃棄者の視点からみれば、史料価値が不明であることも多く、一旦手に渡ると、資料が処分される傾向が一層強くなる。またグンゼ記念館自体の訪問者数も激減している。歴史資料はグンゼの産業の歴史ともいえる。何よりも資料保存整理が急務である。

(戦後の)郡是に関する研究論文②

2, 拙著「戦後の郡是における女子従業員教育の模索と教育研究会の組織化」名古屋大学技術教育学研究室編『技術教育学の探求』第25号、2022年。(下線部は発表者)

郡是では、これまでの川合色の払拭に力を尽くす動きも見られた。誠修学院教育係を中心に構成された教育研究会の存在があった。明朗活発な自治的な活動に基づき、勤労者教育の理論や実際を研究実践するこの組織の形成により、「信教部」、「社会部」、「学芸部」、「体育部」など各部を設置し、事業を展開するなかで誠修学院の教育の再編を図ろうとした。これを機会に「郡是教育基本方針」や「学習指導要項」の制定の準備がなされていくことになったが、山崎隆の登場により、戦前期の川合信水によってなされた教育思想・実践とは異なる路線であり、川合の教育思想の払拭が行われようとした。同社の創業以来からのモットーでもある「人を作る」ことを信念に、戦後における郡是の女子従業員教育の確立にむけて動こうとしたのである。

(戦後の)郡是に関する研究論文③

3. 拙著「川合信水における郡是の教育体制の形成と社内教育の混迷」(静岡産業大学論集『環境と経営』第27巻第2号、2021年)。(下線部は発表者)

川合は、郡是製糸株式会社(現グンゼ株式会社)における社内教育担当として25年余にわたり、同社の従業員教員に力を注いだ。彼はキリスト教に改宗し、受洗後には道教、仏教のほか西洋・東洋哲学等を学び、これ等思想が融合した「至誠訓」を制定した。至誠訓はやがて同社の社訓となり、とりわけ従業員の精神教育に活かされた。教育総理就任後、彼の考えに反発する従業員らとの対立から、退社を余儀なくされる。川合退社後、“川合イズム”からの脱却を図ろうとする同社は、川合の構築した教育体制から脱却を図ろうとするも、精神教育などは引き続き実施された。長男の義信の誠修学院長就任後も実父信水の手掛けた教育方針を巡って模索・混迷が続いた。

郡是と綾部（本社工場）に関する研究 発表①

4. 田中卓也(単独発表)「『よき糸はよき工女がつくるものなり』からはじまる125年史—蚕都『綾部』のこれまでとこれから—」(「産業の歴史と未来」研究会第3回研究大会 (zoom・オンライン形式):2025(令和7)年2月7日。

発表者は、地元の歴史家(元福知山にある私立女学校教頭先生)の紹介を通じて、2024(令和6)年9月から現在に至るまで、「あやべ市民新聞」において「郡是のスーパースター列伝」を絶賛連載中！郡是が綾部にあった有力製糸企業であったことを知らない綾部市民が多数！👉残念！新聞の連載活動を通じて、「再び市民の人々の心の中に郡是を、綾部をとり戻す！」声を打にして活動する機会がいまである！

現在、「綾部と郡是と人をつなぐプロジェクト(市民シンポジウム)“蚕都再生”」(仮名)を絶賛企画検討中！(あやべ市民新聞社社長、京都新聞社社員、グンゼ株式会社、郡是に関心のある研究者、市民を対象)

郡是(以外)に関する研究論文①

4. 拙著「企業内学校における資料保存の状況に関する一考察—(紡績工場の)資料保存の整理と課題を中心に—」(『育英大学教育研究論集』第3号、2025年)。(下線部は発表者)

紡績工場の教育に必要な教育史資料は、大方は各紡績工場の社史などで見る限りであり、多くは戦災にあったり、散逸したりしている事情であることが多い。(林紡績・鐘紡・クラボウともに収集できておらず)また愛知県江南市に本拠地を置いていた林紡績は、地元の教育史書である愛知県教育史編さん委員会編『愛知県教育史』(第3巻近代Ⅰ、1973年)同(第4巻近代Ⅱ、1976年)、江南市史編さん委員会編『江南市史』(資料5、近現代編、1988年)に記述が見られない。同法人本部所有の資料も現存せず、今後ますます「目録」の作成が急務となる。鐘紡については、『京都府教育史』、『兵庫県教育史』などにも記載あり(鐘紡京都女学校・鐘紡兵庫女学校・鐘紡職工学校など)「経営関連資料」は残されていることが多い。元従業員の方々などに再度声掛けを行い、収集するきっかけづくりが必要ではないか。精力的に実施していくべきである。

郡是創業者 波多野鶴吉



青年期の波多野鶴吉



鶴吉とはなの自宅

地元の公園に
銅像が建立！



お坊様育ちのせいも
あり、“放蕩息子”
の噂も流れ・・・

郡是の創業者 二代社長波多野鶴吉 (1857～1918)

- 1858 (安政5) 年2月13日、京都府綾部市 (旧何鹿郡：いかるがぐん) の大庄屋の羽室嘉右衛門 (6代目) の次男として誕生。
- 8歳の時に、羽室家から波多野家に養子に。
- 1866年 8歳の時に、故郷綾部を離れ、京都市内に移住。
- 旧制京都中学 (現在の京都府立洛北中学校・高等学校) に入學。おもに数学や英語を学ぶことに (数学教師の経験も)
- 1876 (明治9) 年に葉那 (はな) と結婚
- 1886 (明治19) 年に何鹿郡蚕糸業組合の組合長に
- 1887 (明治20) 年に、実兄の羽室嘉右衛門 (7代目) と協力し、製糸業「羽室組」を創設。羽室家のバックアップあり
- 1909 (明治42) 年 社内に「教育部」を創設 (女学会・修養会・懇話会・幹部会などから構成) を創設
- 1917 (大正6) 年 郡是女学校 (京都府認可) の設置⇨誠修学院への改称 (1923年) →1993年まで継続
- 1918 (大正7) 年 逝去 (享年 62歳)



「郡是」のネーミング 波多野、前田正名との出会い



草鞋、脚絆姿
の前田正名！

「今日の急務は、国是、県是、**郡是**、
村是を定むるにあり。」

「郡是」
= 郡の基本方針

なぜ「郡是」というネーミング？

—前田正名の全国行脚と講演—

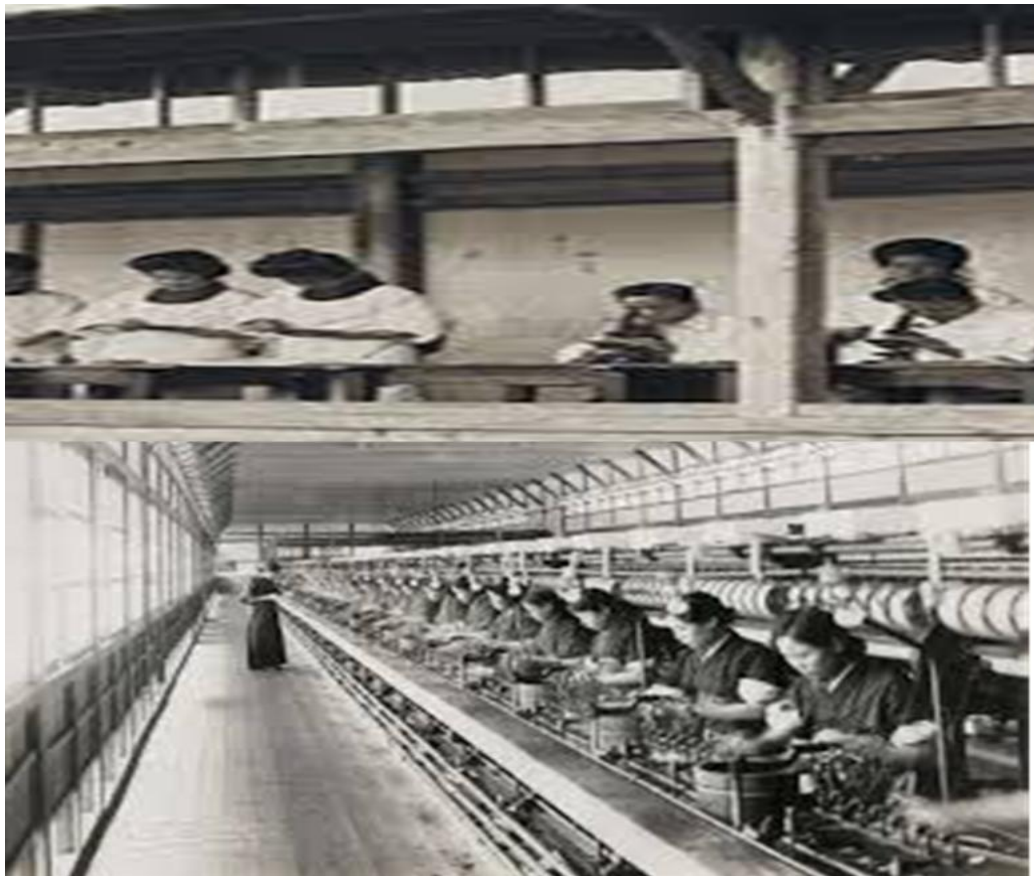
■ 前田正名（まえだ まさな）との関わり

前田正名（1850～1921）は明治政府の内務、大蔵、農商務など各省の枢要な地位で活躍した人物。1890（明治23）年、41歳の若さで農商務次官に就任。ときの農商務大臣との意見の対立で辞任し下野。『興業意見』（1885年）の編纂に尽力。この書は地方在来産業、特に生糸や茶などの輸出産品を保護育成し国力を充実させようとの政策が示されたものである。政府内の諸般の事情から挫折したものの、現在の内容は高い評価を受けている。その後の前田は「脚絆に股引、わらじがけに尻からげ、蓑と小さな行李を背負い、蝙蝠傘という異様な風態」で全国を遊説し、茶業、農業、蚕糸業など地方産業振興運動にその生涯を捧げる。

■ かねてからの創業者波多野鶴吉の思いであった「産業の振興によって地域社会の発展に貢献する会社になろう」とのことから、「何鹿郡の方針」「郡の是」として、社名を「郡是(ゲンゼ)製絲(糸)株式会社」（のちのゲンゼ株式会社）と定めることに。



郡是における操業の開始



I. 郡是における操業の変遷①

- 1896（明治29）年8月に設立された郡是は、当初は地元の中製糸工場を合併した製糸工場であったが、大正期から昭和初期にかけて、日本を代表する有数の大製糸工場へと大きく飛躍を遂げた。「東の片倉、西の郡是」と称されるようになったのは、その証左である。

養蚕組合への蚕種配布による特約取引を通じて優良繭を確保して高級格生糸を生産し、大恐慌後は多条繰糸機を率先して採用することにより、靴下用の高級格生糸を独占的に供給

地元養蚕家と蚕種家の信頼関係の構築



郡是の製糸生産の発展



山十製糸
(長野県上田市)



片倉製糸
(長野県岡谷市)



片倉シルク資料館
(埼玉県熊谷市)

大規模輸出製糸業者と輸出量の変遷

※グンゼ100年史編さん委員会編
『グンゼ100年史』グンゼ株式会社、173ページ。

- 1909（明治42）年度においては、片倉組、碓井社、甘楽社、俊明社、岡谷合資、山十組といった信州系および上州系国内向け生糸生産を主とした製糸工場が上位に名を連ねている。
→ **郡是の名はまだ見られない。**
- 1917（大正6）年度では、片倉組、山十組、小口組の上位には届いていなかったが、優等糸生産工場である**郡是は番付で7位！**
- 1923（大正12）年度になると、片倉組、山十組に次ぎ、**郡是は番付を3位に。**
- 1927（昭和2）年度も片倉製糸（片倉組）、山十製糸（山十組）に次ぎ、**郡是が3位をキープ。**



製糸工女の心得 「よき糸はよき工女がつくるものなり」

Ⅲ. 「よき糸はよき工女がつくるものなり」 —郡是の工女が求められた良質な生糸生産—



- 郡是では、何鹿郡綾部町（現在の京都府綾部市）を中心に、地元の農村地域出身の多くの若い娘達を預かり、娘達を手塩にかけて、立派な女性に育て上げることに努めた。
- まさに郡是は、地元密着型企业の典型であった。そのため「表から見れば工場、裏から見れば学校」といわれたりと、「郡是では花嫁教育もしてくる」と工場近隣の人々や郡是を参観した者等からよくいわれたのだという。
- 「郡是が私たちの女学校」という自信や誇りに！



郡是教育の土台づくり

IV.川合信水の入社と郡是における社内教育の整備

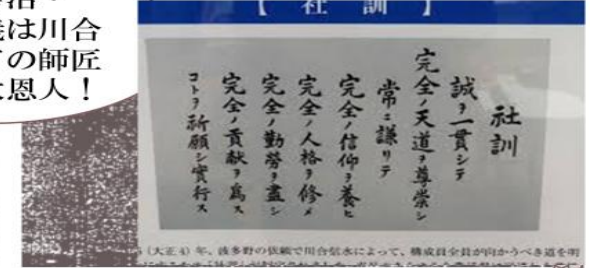
①

- 川合信水は、郡是入社前の1904（明治37）年に前橋共愛女学校校長（現在の前橋国際大学共愛学園高等学校の前身）に就任し、キリスト教に基づく女子教育を実践した。女子寮に「ホーム」思想を導入（のちに郡是の女子寮にも導入）
- 1909（明治42）年9月に社内に「教育部」が創設された。川合は教育部長に就任した。教育部では、さまざまな会が設置された。とりわけ女子従業員を対象とした「女学会」（のちの郡是女学校1917年創設・京都府認可）が存在した。川合の郡是の社内教育に手を染めはじめる。
- 1917年「至誠訓」の考案（キリスト教、仏教、道教など複雑な思想体系）
- 1923年「至誠訓」は郡是の社訓に

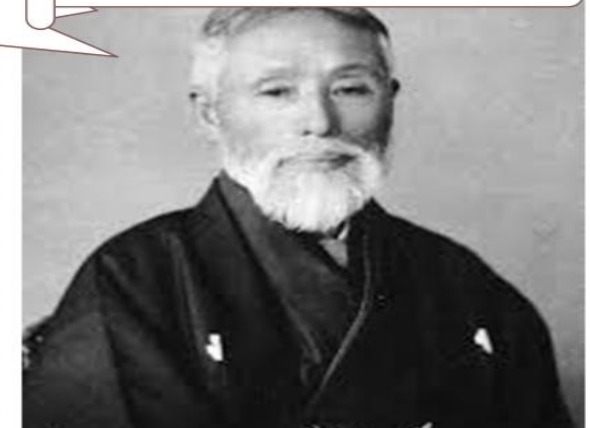


巖本善治・
押川方義は川合
にとっての師匠
であり大恩人！

東北学院労働会
（舎監）時代



「至誠訓」の考案および制定
のちに郡是の社訓に



郡是従業員における精神教育

IV.川合信水の入社と郡是における社内教育の整備②

- 同社社員時代の山崎においても、川合から洗礼を受けており、師弟関係が構築されていたようである。その後の山崎は教育部の教師として従業員の修養の指導などに精を出した。



功労者川合の退職



V.川合信水退職後における山崎の社内教育への尽力①

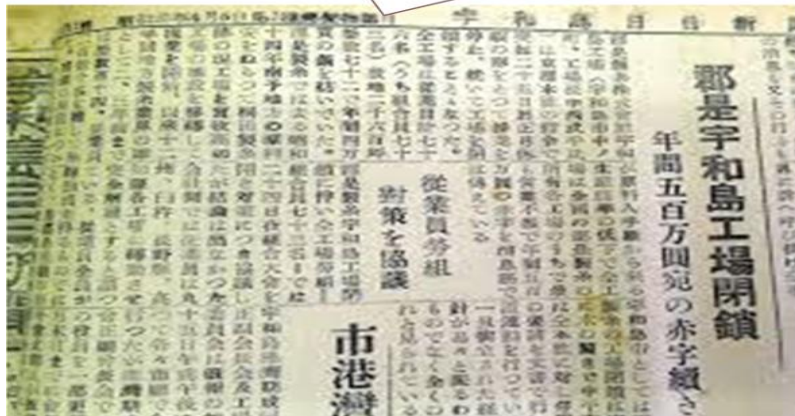
- 1935（昭和10）年にこれまで教育総理の立場で郡是の教育体制を形成してきた川合が病気を理由に退職し、川合の後を長男義信が継ぐことになった。
- 山崎は川合の退職後も同社の教育に尽力するようになった。とくに日常生活、行儀作法など躰教育を重視した。女子寮舎には寮長が配置され、女子教育係の代表者が就任した。女子教育係は、郡是女学校の「師範科」（のちの「教育係養成科」）を卒業した者であり、おもに高等女学校卒業程度の女子がこれに就いていた。同科は修業年限6ヶ月であった。



戦後の郡是教育と民主化政策



郡是宇和島工場でのストライキ以前には、郡是高知工場ストライキがあり。戦後最初のストライキに（1947年）



VI.戦後の民主化と郡是の教育①

- 第二次世界大戦後の郡是では、労務管理の転換が迫られることに・・・
- わが国の敗戦により、「信教の自由」の保証がなされ、「時代ノ趨勢、近時ニ於ケル従業員ノ思想動向ニ鑑ミ信仰、思想、文化及ビ寮舎生活等ノ指導ニ関スル研究ヲナサン」がための教育主任会を開催することになった。
- また、社内教育機関であった「誠修学院」においても、「信仰修道について」といわれる講話のなかで、「信仰・人格・業の三位一体は我社創立以来の事実であって、伝へて社風となり来った。我が会社の信仰が基督教に依ることは、一の特色でもあり世間周知の事実である。戦争中稍もすれば真の神を見失っていた我々の此際明確に完全の天道を凝視し全生活を通じて三位一体の事実を立証せなければならない」
- 郡是では再度基督教への回帰が求められるようになった。社内誌『ひこぼえ』には、戦後まもない郡是の企業内教育機関「誠修学院」についての記事が掲載された。



郡是教育中興の祖 山崎隆

教育研究会と山崎隆

- 記述によれば、「去る七月、誠修学院教育研究会が発足いたしました。野田部長、小林課長、林場長をそれぞれ顧問に推戴し、山崎先生を会長に学院全教育係が各部に配置され、明朗活発で自治的な研究会が発足」し、「1. 信教部 宗教問題、教育問題等に関する事項」のほか4部を構成した全社機構であった。ここで資料中の「山崎先生」の記述が目を引く。
- 「山崎先生」とは、1930（昭和5）年に入社した「山崎隆」のことである。山崎は以後、入社以来45年間にわたり、郡是一筋に勤務した人物であり、郡是の各分工場主任等を歴任した者であった。同書によれば、「彼は自らを『社訓の番人』ですと自ら完全訓の実践者として修業をつづけられる一方、新制度に順応しながらも、信水先生の道を譲り伝えてこられた功績は大きい」と述べられている。
- 山崎の存在は、戦後における郡是の教育において完全に川合色を払拭できずにいたことを物語るものである。



教育指導要項と教育研究会①

「教育指導要項」と教育研究会①

- 「ひこぼえ」の誌面には、「生活科は何を教えるのか」、「裁縫教育のプラン」、「新音楽教育の理念」、「スポーツと教育」といった郡是の教育関係者から原稿が寄せられたことがわかる。
- なお「教育研究会」なる記述が資料中散見される。教育研究会とはいかなる組織であったのか。次のところで「教育研究会の発足」の記事を見てみたい。その記事は以下のようになっていた。



教育指導要項と教育研究会②

教育指導要項と教育研究会②

- 一、本会は教育研究会と称し、誠修学院教育係を以て組織する
- 二、本会は会員の明朗活発な自治的活動によりて勤労者教育の理論及び實際を研究実践する
- 三、前条の目的を達するため、左の部を設け、必要な事業を行う
 1. 信教部 宗教問題、教育問題等に関する事項
 2. 社会部 政治、経済、思想其の他一般社会問題に関する事項
 3. 生活部 衣食住其の他生活問題に関する事項
 4. 体育部 体育に関する事項
 5. 学芸部 芸能、女芸に関する事項
- このような会則のもと、去る七月、誠修学院教育研究会が発足いたしました。野田部長、小林課長、林場長をそれぞれ顧問に推戴し、山崎先生を会長に学院全教育係が各部に配置され、明朗活発で自治的な研究会が発足いたしました。将来この会の発展のために、広く各位の御鞭撻と御後援を切にお願い致します。
- ます。（誠修学院教育研究会）





Gunze宇都宮工場
(現存)



Gunze飯能工場
(閉鎖)



Gunze鴻巣工場(閉鎖)
☞ウニクス鴻巣
(ショッピングピングモール)



Gunze前橋工場(閉鎖)
☞前橋リリカ(ショッピングセンター)

戦後における
関東地方に存在する(した)
郡是製絲工場

関東のグンゼ工場に関する先行研究

①

山口利光・黒田乃生「片倉工業とグンゼにおける器械製糸工場の事業転換と跡地利用」(『ランドスケープ研究』第87巻第5号、2024年)

グンゼ前橋工場と鴻巣工場を事例に元従業員などの関係者にインタビュー調査を実施。

グンゼ女学院(戦後の企業内学校)

・若年女子工員を対象に、1948(昭和23)年ごろから、郡是各工場内に設置。

・花嫁教育(茶華道、一般教養)を実施。

※『グンゼ八十年史』(1978年)、『グンゼ100年史』(2002年)には記載みられる。

グンゼ女学院(山形・長井工場)に関する研究①

[研究ノート]安藤耕己・板橋孝幸・倉知典弘「昭和戦前・戦後期の地方製糸工場における教育の実態とその機能—山形県置賜地方の状況,特に郡是製糸長井工場に着目して—」(『山形大学教職・教育実践研究』第20号、2025年)。

「4. 昭和戦後期の長井工場におけるカリキュラムと教育の実態

(1) 長井工場のカリキュラムの実態

1948年、青年学校から各種学校に復した後、郡是女学院の大きなカリキュラム改訂は1959年、そして1965年に行われたようである。工場ごとにある程度の裁量は認められていたようであるが、基本的には1959年改定時からは本科2年、専攻科4年を原則としてカリキュラムが組み立てられた。1959年改訂においては、ホームルーム活動が重視され、その一環としてクラブ活動も設定されていた。この時代のカリキュラム、特に月別授業時間については、1966年度のもので確認できる(表1)。また、「昭和40年度郡是女学院学則改定案19)」(1965)によると、女学院での単位時間は40分、1日あたり2～3時間、週4日の授業を前提としていたようである(同上)。また、授業開始は18時、終業は遅くとも20時50分であり、1時間の授業終わるごとに10分の休憩が設けられていた(同上)。なお、週4日の講義が望ましいとされつつも、諸事情により「5～6日制もやむを得ない」とされていた(同上)。長井工場では、1959年度、後述するクラブ活動の実施日がほぼ木曜日となっていることから、毎週木曜日が長井郡是女学院の授業休みだったことがうかがわれる。」

グンゼ女学院(山形・長井工場)に関する研究②

安藤耕己「昭和戦前・戦後期の地方製糸工場における教育の実態とその機能：山形県置賜地方の状況，特に郡是製糸長井工場に着目して」(『山形大学 教職・教育実践研究』第 21号、2026年)

「(1)戦後の若年女性社員教育に関する研究の見通し

戦後は青年学校の廃止により、1948年4月より、誠修学院および全工場の青年学校も各種学校に移行し(『六十年史』, pp.290-291)，新たに寮舎自治会(1947)，郡是教育基本方針(1949)が設けられた(pp.291-294)。本社所蔵資料からは、戦後、各種学校へと転じた長井工場郡是女学院のカリキュラムもおおよそ確認出来るが、青年学校時代の構造をそのまま継承したのとなっていることがうかがわれる。

また、本社所蔵資料からは、戦後、教育基本方針に基づく社内教育は継続されたものの、その内容に対する違和感が各地で示され、1950年代末から郡是本社でも誠修学院および全工場にある郡是女学院の教育内容の見直しが進んでいく過程が確認される。1970年代からは本社工場等では通信制高校への進学支援、短期大学やモード学園(専修学校)への通信修学の支援を行い、それを社員確保の方策、いわば岡谷市の事例と同様、「インセンティブとなる教育」として用いていくことがうかがわれる。

今後、本社所蔵資料の調査と分析をさらに進め、特に長井工場をはじめとした、地方工場における工場内教育の実態分析をより精緻化させていきたいと考える。」



グンゼ 前橋女学院

※グンゼ記念館(京都府綾部市青野1番地)
所蔵。

グンゼ鴻巣工場(に関する)研究

山田智子「繭倉庫の建築構造の変遷ーグンゼ株式会社旧鴻巣工場を事例としてー」(『京都文教短期大学研究紀要』第61号、2023年)。

「大正後期操業の鴻巣工場は窓面積の多い多層式繭倉庫を設置していたが、戦後は西日本を中心に展開する郡是製糸の工場となった。郡是は多層式繭倉庫の階段の周囲を壁で囲い、2階から下の窓は撤去し小さな窓に変更した。内部の床と壁は亜鉛鍍鉄板で覆うなど徹底的な防湿をめざして改造した。一方で景観に配慮し、外観を復元した繭倉庫もあった。昭和40年頃建設の繭倉庫は、法律に基づいており、窓は極端に小さく、内部は床・壁・天井を亜鉛鍍鉄板で覆う等、密閉化が図られた。」

ゲンゼ宇都宮工場に関する記事

「日経クロステック」(<https://xtech.nikkei.com/dm/article/FEATURE/20141024/384602/>)

2026年4月27日最終閲覧。

宇都宮事業所は、JR石橋駅からクルマで約5分間の工業団地の一角にあり、周囲には機械メーカーや食品メーカーなどの工場が並んでいる。国内で肌着を大量生産していた時代には、ゲンゼの主力工場だった。

その後、グローバルで生産する時代に変わり、ゲンゼでも、国内の生産体制を見直し、拠点を再編した。その結果、2002年8月に宇都宮事業所での生産を止め、物流拠点として活用することになった。

まとめ

郡是桑折工場
跡地



・郡是製絲株式会社では、同社二代社長の波多野鶴吉とキリスト者(宗教家)でありながら、教育者でもあった川合信水の協力支援のもと、1909(明治42)年の社内に「教育部」を立ち上げた。「教育部」を構成していた「郡是女学会」を基盤に、1917年に「郡是女学校」(京都府認可)、1923年に「誠修学院」(京都府認可)が創設され、それを経て、戦後も「誠修学院」を引き継ぎながら、「グンゼ女学院」と変化を遂げた。それは同社が明治期からの「企業内学校」としての体裁を保ったことになる。グンゼ女学院は、女子従業員の花嫁教育を実施していた。地域の短大などで通信教育を受講させながら、高校卒業では対応できず、高等教育機関の短期大学卒という、いわば彼女らに特典(箔)をつけようとした形跡もある。戦前と戦後の企業内学校は性格を異にするものとなった。

・関東地方にはグンゼの工場が前橋(群馬県)、鴻巣(埼玉県)、宇都宮(栃木県)に3つ存在した。同前橋工場には「グンゼ前橋女学院」という標札が残っているものの、全容を示すものは見つけ出せなかった。しかしながら戦後のグンゼ女学院の学校に関する発表者の調査では資料のその多くが見当たらない。(安藤耕己の先行研究[グンゼ長井工場]などは存在するが)。おそらくは、工場閉鎖に伴い、資料を廃棄(もしくは散逸)した可能性があると考えられる。ちなみにグンゼ本社工場の存在した京都府綾部市のグンゼ株式会社の記念館所蔵資料においても、学校に関するものはほぼ皆無である。(発表者の調査)同社の企業内教育は行方不明になっているといっても過言ではない。

今後の課題

- ・引き続き、郡是に関する企業内学校(企業内教育)の資料収集に努めていきたい。
- ・しかしながら、綾部の本社工場に所蔵されている資料群も、ダンボールにまとめられ、放置された状況を以前目の当たりにしている。そのため早急に資料保存および保管場所の確保が求められよう。同社の教育人財開発部の従業員の対応も一層求められる。(例えば価値のある「一次資料」の理解、情報共有など。歴史を研究とする専門家との相談、支援、依頼など)
- ・同業他社には片倉製糸株式会社が存在する。同時期の片倉における企業内学校などの調査もできるのかも？(片倉シルク記念館<繭蔵貯蔵庫>:埼玉県熊谷市。元は片倉工業株式会社熊谷工場。同工場に所蔵されている僅かな資料があり。発表者確認済み)

主要資料・参考文献①

- ①郡是製糸株式会社編『教育と厚生』（第2巻、第2・3号）、郡是製糸株式会社教育厚生部、1947年（非売品）。京都府綾部市グンゼ株式会社内人財開発室資料室所蔵。
- ②同上第2巻第6号（6月号）、1947年（非売品）。同上。
- ③『郡是製糸株式会社 山崎隆講演集』郡是製糸株式会社教育訓練課、1975年（非売品）。
- ④川合信水「『完全教育』実践の記録一九〇九～二〇〇三」（完全教育受講者編『誠修学院』創立八十五周年記念 わが父の家』基督心宗教団、2003年）。
- ⑤拙稿「戦後のわが国における繊維産業に見られる企業内教育の変質－鐘紡，クラボウ，グンゼの三社を中心に－」名古屋大学技術・職業教育学研究室研究報告『技術教育学の探究－科研費中間報告書（その1）－』第12号、2015年。
- ⑥拙稿「戦後の郡是における女子従業員教育の模索と教育研究会の組織化」同上、第25号、2022年。



主要資料・参考文献②

⑦郡是製糸株式会社編『教育と厚生』（第2巻、第2・3号）、郡是製糸株式会社教育厚生部、1947年3月2日（非売品）京都府綾部市グンゼ株式会社内人財開発室資料室所蔵。

⑧『教育と厚生』第2巻第6号（6月号）郡是製糸株式会社『教育と厚生』編集委員会、1947年6月20日（非売品）、京都府綾部市グンゼ株式会社内人財開発室資料室所蔵。

⑨川合信水「『完全教育』実践の記録一九〇九～二〇〇三」（完全教育受講者編『誠修学院』創立八十五周年記念わが父の家』基督心宗教団、2003年、111ページ）。

⑩拙稿「郡是における女子教師養成—女子教育係を中心に—」中国四国教育学会『教育学研究紀要』第51巻第1号（教育学部門）、1999年。

⑪拙稿「川合信水における工女教育の思想形成—郡是製糸株式会社教育係赴任以前を中心に—」『広島大学教育学部紀要』第45巻第1部、1996年。



主要資料・参考文献③

- ⑫細井和喜蔵『女工哀史』岩波文庫青 135-1、1980年。
- ⑬山本茂実『あゝ野麦峠—ある製糸女工哀史—』角川文庫、1977年。
- ⑭三好信浩『増補 日本工業教育成立史の研究』風間書房、2012年。
- ⑮三好信浩『日本の女性と産業教育:近代産業社会における女性の役割』東信堂、2000年。
- ⑯三好信浩『日本の産業教育—歴史からの展望—』名古屋大学出版会、2016年。
- ⑰三好信浩『産業教育史学研究 日本女子産業教育史の研究』風間書房、2012年。
- ⑱石井寛治『日本蚕糸業史分析』東京大学出版会、1972年。
- ⑲花井信『製糸女工の教育史』大月書店、1999年。
- ⑳田中卓也「郡是のスーパースター列伝」(1)～(18)あやべ市民新聞社「あやべ市民新聞」(連載)2023年9月～現在。



主要資料・参考文献④

- ②①三好信浩『産業教育地域実態史の研究』風間書房、2012年。
- ②②花井信「製糸女工と学校教育」『日本史研究』第191号、1978年。
- ②③花井信「製糸女工のリテラシーと人間的発達」—『製糸女工の教育史』補遺』『静岡大学教育学部研究報告』（人文・社会科学編）第57巻A1—A13、2006年。
- ②④花井信「信州丸子における製糸工女特別教育の史的構造と位置」『日本教育史研究』第4号、1985年。
- ②⑤榎一江『近代製糸業の雇用と経営』吉川弘文館、2008年。
- ②⑥榎一江「女性労働者と企業—郡是製糸の『教育』を中心に—」『歴史と経済』203号、2009年。
- ②⑦榎一江「日本の近代化と女性労働」『女たちの21世紀』第97号、2019年。
- ②⑧拙稿「波多野鶴吉のキリスト教精神と郡是の企業内教育」（中国四国教育学会『教育学研究紀要』第46巻第1部〈教育学部門〉1996年。
- ②⑨「川合信水における工女教育の思想形成」『広島大学教育学部紀要』第45巻、1996年。
- ②⑩「産業革命期の郡是における企業内教育」『広島大学教育学部紀要』第44巻、1995年。



お礼の言葉

このたびは、拙い発表につきまして、ご静聴賜りまして、まことにありがとうございました。よろしければ、忌憚のないご意見・ご感想をどうぞよろしくお願い申し上げます。