
【特集】 繊維中小企業における技能継承と人材育成

—岡山県倉敷市を中心に—

特集にあたって

大原社研・労働政策研究会は、2009年度から倉敷調査を行っている。この「倉敷調査研究会」の発足当初は、法政大学サステナビリティ研究教育機構の研究プロジェクトとして岡山県や倉敷市の現状把握や問題の整理を行った。そして、2010年度にはテーマを絞って、①水島地域の産業と労働、②倉敷市における繊維関連産業の現状と課題とした。その成果は『持続可能な地域における社会政策策定に向けての事例研究』（『大原社研ワーキングペーパーNo.45』）として発表した。

当研究会は2011年度から3年間、文部科学省科学研究費の助成を受けることとなった。そこで、繊維産業の技能継承や人材育成に関して、倉敷市繊維産業を中心とした研究を行うことにした。人材育成は企業にとっての大きな課題であるとともに、地域的な問題である。このことは他の地域産業と同じ問題である。しかし、繊維産業の技能継承や人材育成に関しては、政府の政策の中で蔑ろにされ、研究者も注目してこなかったことから、他産業に比べて厳しい状況にある。本研究では、これまでに、ジーンズメーカー、学生服メーカー、縫製メーカー、被服系専門学校、行政機関などを訪問し、経営者・労働者・教員・学生に対するヒアリング調査を行った。

文科省の助成を受ける前から続いていた現地調査として、2011年2月27日～3月3日に、倉敷市立短大、ジーンズ博物館を訪れ、聞き取り調査を行った。また、2011年12月1日～2日に福山市を、2012年2月9日～10日には児島地区を、同2月20日～21日には井原市を訪問した。さらに、2012年には8月に、異なったメンバーがそれぞれ1回ずつ倉敷市児島地域の企業から聞き取り調査を行った。この雑誌の以下の3つの論文は、このような現地の企業の聞き取り調査をもとにして作成された。各論文の要旨は以下のとおりである。

高橋論文では、繊維産業の構造を明らかにし、それを踏まえて、繊維産業に対する産業政策の変遷過程を説明する。繊維産業という言葉に包含される範囲は極めて広い。繊維原料から糸を作り、布を織り、染色し、裁断、縫製を経て最終製品に至る多段階の工程がそれぞれ異なる企業によって分担される分業体制をとっており、これらの分業体制のオーガナイザーとして、原糸メーカー、生地メーカー、アパレルメーカー、商社などの流通企業が活動している。最近では、小売企業が、糸の機能設計段階から参画し、最終製品のデザインや縫製加工を自社の責任で行う「SPA」と呼ばれる業態も出現しており、繊維業界内のプレイヤーも多種多様である。川上部門は、合繊メーカーや紡績会社などの比較的大企業が担当してきたが、川上部門に比べて相対的に投下資本の小さい川中部門や川下部門の企業は、多くが中小・零細企業で占められている。このため、繊維産業を対象とする国の産業政策は、その対象分野や政策手段が時代とともに変遷し、通商政策、中小企業政策などとも関係しながら展開されてきた。2000年代からの繊維政策は、根拠法を喪失した。繊維産業構造改善事業協会が廃止され、現中小企業基盤整備機構に統合された。このため、繊維政策は、中小企業支援策の枠内での支援に限定されるようになった。「21世紀繊維産業ビジョン」（1998年12月

策定) では、「自社ブランドによる自立」が唱えられた。さらに、「工業からファッションへ」のローガンのもとで、ファッション産業の輸出振興を目的とした海外展示会への出展支援や国内展示会・ファッションショーの開催支援がなされた。その中でファッション人材やグローバルビジネスを遂行できる人材の育成に対する支援が重視されている。

永田論文では、①繊維産業研究を行う上で必要な下請中小企業の自立化に関する議論の意義と課題を検討する。中小企業論が分析対象とする産業が機械工業にシフトしているため、繊維産業分析を行う上では独自の生産・流通構造を把握する枠組みが必要であることを指摘する。また、繊維産業集積地を分析する上で必要な中小企業論の問題意識の変化を整理し、繊維産業分析を行う上では、中小企業の自立可能性という点に加え、「商業資本」の介入という視点が必要であることを示す。②繊維産業に特徴的な生産・流通過程への「商業資本」の介入の理由とその変化を整理し、1) 1980年代以降の繊維産地では「産元商社」と呼ばれる「中間業者」がオルガナイズ機能を有していたこと、2) 1990年代以降のグローバル化の下では製品差別化の上で「産元商社」および専門業者の自立化が求められていることを明らかにした。③三備地区繊維産業集積をめぐる先行研究の意義と課題を整理するとともに、事例分析を通じて自社ブランドメーカーの企業規模に応じて産地への影響力が異なることを積極的主張として示した。

江頭論文では、まず、「技能および技能継承に関する先行研究」を検討した。それを踏まえて、繊維産業は多くの中小・零細企業によって下支えされていることから、中小企業における技能継承、人材育成のあり方について検討した。そのうえで、繊維産業における技能継承、人材育成の課題をあきらかにするための理論、分析枠組みを提示した。製造業、ものづくりの基盤の脆弱化を憂慮し始めた国、産業界が、技能を個人ではなく、組織における技能として継承していく必要があるという視点を持ち始めたのが、1990年代後半である。わが国の国民経済が国の基幹的な産業である製造業の発展を通じて発展していくためには、ものづくりの基盤を支える技能者を尊重する社会的気運を醸成しつつ、ものづくりの基盤の積極的な振興をはかることが必要である。そのために、1999年にもものづくり基盤技術振興基本法が制定された。また2002年より毎年『ものづくり白書』が公刊されることとなった。

技能、技能継承についての考え方にも変化がみられ、ものづくり基盤産業を支えているのは「人」であるとの認識を新たにし、技能者についても労務管理の視点から人的資源管理論へ、人材育成という視点をもつようになった。さらに、団塊の世代が2007年に退職期をむかえることから、これまでの熟練労働者が培ってきた技能やノウハウをどのように継承していくか等の問題が注目された。技能継承問題は伝え手・教え手（主に高齢者）と受け手（主に若年層）の世代間継承の問題であることが明らかとなり、また、技能者の育成・能力開発を担う人材として中核人材の育成が課題となっている。

(相田 利雄)