特集論文

伝統的工芸品産業における技能伝承

林　伸彦
（愛知学院大学経営学部教授）

目次

1．人口減少社会と伝統的工芸品産業のかかえる問題性
2．旧来の技能伝承システムの限界―徒弟制が機能しない理由―
（1）（伝統的）技能について
（2）徒弟制とは何か
（3）徒弟制の現代的課題
3．スクール方式による技能伝承の可能性
（1）技能伝承の方法としてのスクール方式
（2）スクール方式の特徴
4．スクール方式による技能伝承の実践
（1）事例の要約
【事例1】絞りLab（愛知県名古屋市）
【事例2】京都伝統工芸大学校（京都府南丹市）
【事例3】岐阜県立木工芸術スクール（岐阜県高山市）
【事例4】佐賀県立有田窯業大学校・県窯業技術センター（佐賀県西松浦郡有田町）
【事例5】茨城県立笠間陶芸大学校（茨城県笠間市）
（2）事例に見るスクール方式の利点
（3）スクール方式の限界
5．結び

1．人口減少社会と伝統的工芸品産業のかかえる問題性

人口の減少が日本の産業・企業に多大な影響を及ぼすことは言うまでもないが、わが国の場合、少子化と高齢化という人口構造の変化が、問題をさらに深刻化させている。それは伝統的工芸品産業においても同様である。

一般に伝統的工芸品産業とは、伝統的工芸品産業の振興に関する法律（以下、「伝産法」という）に従えば、「一定の地域で主として伝統的な技術または技法等を用いて製造される伝統的工芸品」（同法第1条）を産出する産業である。なぜ伝統「的」なのか。それは「工芸品の特徴に関わる原材料や技術・技法の主要な部分が、100年以上の歴史をもって継承されて

いて、さらにその特徴を維持しながらも、産業環境や時代の需要に適するような製品作りがなされている工芸品」[1]ということである。環境変化に適応して産業も変わらなければならないことは自明の理である。[2]実際に、工程の一部に機械を導入し効率化を図ったり、現代の生活スタイルに合わせた斬新なデザインを開発したりするなど、多くの伝統的工芸品産業において生き残りを賭けた新たな試みが現在でも行われている。

ところが、そうした試みにもかかわらず、伝統的工芸品産業は苦境にあえいでいる。**第1図**に「伝産法」が公布された1974年（昭和49年）以降の生産額と従事者数の推移を示した。生産額は1984年（昭和59年）に5,237億円と最高値を記録した後の90年代以降は減少を続け、2013年（平成25年）では1,051億円と最盛期の5分の1にまで落ち込んだ。従事者数も、当初は30万人にも達しようかという勢いであったが、以後、減少傾向に転じ、2013年では68,723人と、こちらも最も多かった時期と比べれば4分の1程度でしかない。

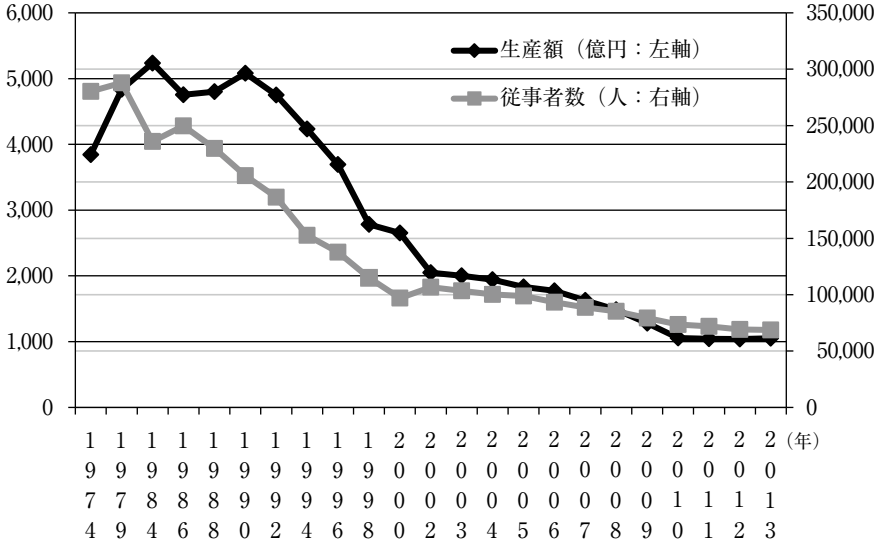
このような長期にわたる低迷には様々な要因が関係しているが、人口減少、少子化・高齢化に関しては、2つの側面から影響を与えている。ひとつは国内市場全体の縮小という需要面であり、潜在的な顧客の数が減ることが直接的な要因として働いている。これに対しては新製品の開発や新分野への進出等、それぞれの産地、企業においていろいろな試みが見られる。

いまひとつの問題は人材・後継者不足であり、手工業的性格を有する伝統的工芸品産業において深刻な状況を生み出す。伝統というのは、長い年月のなかで形づくられるもので、一朝一夕に出来上がるものではない。逆に言えば、伝統こそが伝統的工芸品産業の強みであり、競争力の源泉なのである。技術・技法に関しては、人から人へと伝承されることで伝統が守られるのであるが、現在、技術を持った職人が高齢となり引退すると同時に、その技術・技法が生産現場から消滅してしまうことが懸念されている。引退前に持てる技術を次代に継承することができれば、大きな問題とはならない。しかし、技術を受け継ぎ、長く産業の存立に貢献できる若手の人材が伝統的工芸品産業には少ないのが現状である。新製品、新分野を目指すにも、ものづくりが従来通りにできることが前提であることは言うまでもない。

したがって、伝統的工芸品産業が今後も産業として存続していくためには、若年層を中心として新たな人材を産業に引き込み、いまある伝統的な技術・技法を伝えていくための仕組みをつくることが不可欠と考える。

1 伝統的工芸品産業振興協会（2007）、[1] 頁（下線は筆者による）。
2 これに対して、歌舞伎や能、狂言と同じように、厳格に守り伝えられてきた伝統技術を重んじる工芸品もある。いわゆる人間国宝と称される人々（重要無形文化財保持者）の手になる工芸品が代表的であるが、それらを伝統的工芸品とは区別し、伝統工芸品と呼ぶ場合もある（外山（2004）、22～24頁参照）。

第1図　伝統的工芸品産業の生産額および従事者数の推移



資料：一般財団法人伝統的工芸品産業振興協会
出所：経済産業省製造産業局伝統的工芸品産業室（2008）、3頁および日本政策金融公庫総合研究所（2016a）、6頁より筆者作成。
注：伝統的工芸品産業振興協会による生産額と従事者数のデータは、産地組合からの類推値であること、調査年度により対象となる工芸品の数が異なること（数年に一度、指定品が増加するため、毎年一定ではない）に留意する必要がある（日本政策金融公庫総合研究所（2016a）、5頁）。

2．旧来の技能伝承システムの限界―徒弟制が機能しない理由―

（1）（伝統的）技能について

これまでは「伝産法」等の用語に倣って技術とか技法という言葉を用いてきたが、以下ではそれらを総称して「技能」と呼ぶこととする。

小川（1996）によれば、目標達成のための手段体系と定義される技術は、知識ベースの技術とスキル（技能）ベースの技術に分けられる。[3] 前者はマニュアル等により情報として伝達が可能な部分、後者は情報として伝達が難しい部分で、それぞれ「形式知」と「暗黙知」という概念に対応する。伝統的工芸品産業のものづくりに重要な役割を果たすのは、小川の言うスキルないし技能を基盤とした技術である。もちろん技能、スキルには、作業スキルと呼ばれるような直接ものづくりに関係するものばかりではない。判断や決定にかかわる知的スキルや芸術に関連する美的スキルも含まれている。それぞれが必要とされる度合いや重要度は、どのような仕事の仕方をしているかによって異なる。工業生産的にある程度の数をこなしていくような現場では作業スキルが、作家的に芸術性の高い製品を1点1点仕上げていくような作り方の場合は美的スキルが、より求められるであろう。

技能は、知識ベースの技術のように本を読むなどして獲得できる訳ではない。知識によって補強されながらも、基本的には長時間に及ぶ実践経験のなかで培われるものであり、コツとか勘どころとか呼ばれるものである。作業スキルで言えば、ちょっとした力の入れ具合や手の感

3　小川（1996）、32頁および38頁。

覚などであり、本人にしか分からない、また言葉で言い表すことのできない、明確にとらえることが難しいものである。設備や道具のように人と別の存在ではなく、人の身体のなかに内在し、人と一体化しているのが技能なのである。

伝統的工芸品産業において伝統的に使用されてきた技能が伝統的技能である。伝統的工芸品産業では、製造工程が細分化され、社会的分業が行われており、それぞれの工程において必要な技能は異なる。**第2図**に、後述する事例のいくつかに関連する伝統的工芸品の製造過程と必要技能の習得期間を示した。これを見ると、短くても1年、長いと10年を習得に要する工程もある。伝統的技能の伝承がいかに困難であるかが分かる。

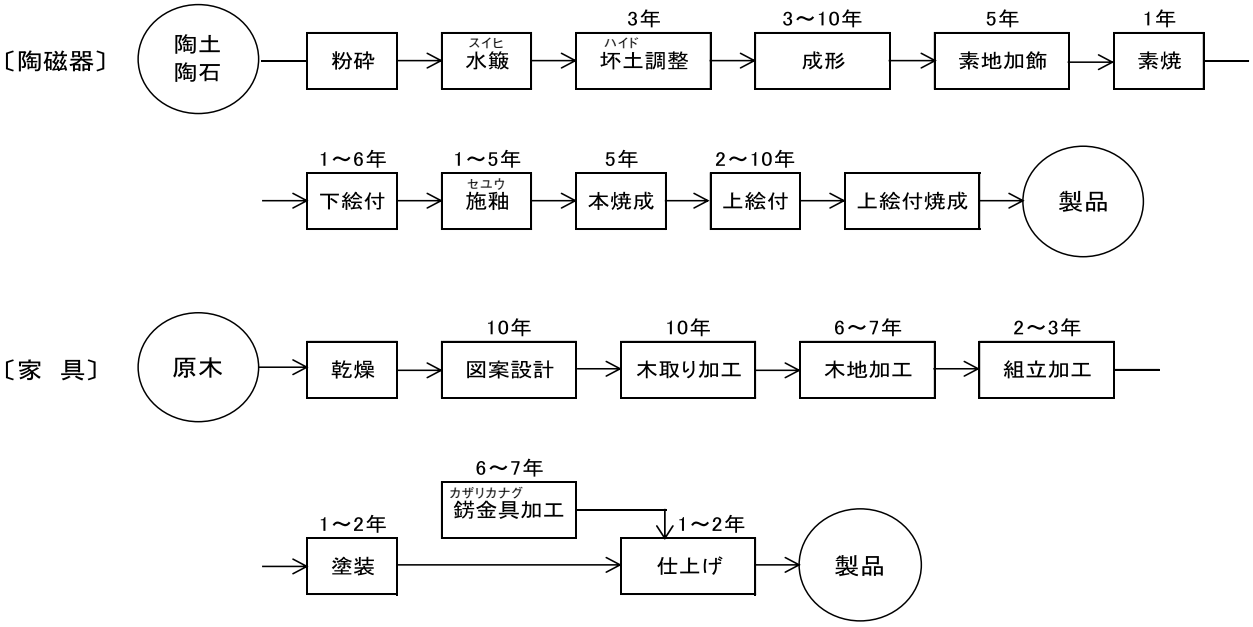
（2）徒弟制とは何か

伝統的工芸品産業の技能の伝承とは、別の言い方をすれば、伝統的技能の継承者でもある高度技能者としての「職人」を作り出すことである。技能が職人の存在価値の基盤である。だからこそ長い時間をかけてまでも技能を習得することに価値がある。

ところで須山（2004）は、技能者を養成する方法には、①徒弟制、②技能者養成機関における職業教育、③インフォーマルな技能継承、という3つの形態があるとしている。[4]このうち③は親子といった血縁関係を介するもので、親子を前提とした特殊な状況の下での技能伝承である。したがって、一般的には技能伝承の形態は①と②のタイプに絞ることができる。

そのなかで、伝統的工芸品産業の技能伝承

第2図　技術・技法の習得期間の例



出所：通商産業省生活産業局日用品課伝統的工芸品産業室（1981）、139頁より抜粋。振り仮名は筆者による。

4　須山（2004）、37頁。

にこれまで大きな役割を果たしてきたのが、徒弟制を通した教育、すなわち徒弟教育である。

佐藤他（1962）によれば、徒弟教育には2つの意味がある。[5]ひとつは年季徒弟奉公における教育形態であり、「年少より数年間の年季を契約して親方の家に住込み、家族の一員として、家事労働と親方の仕事を手伝いながら、同時にその職業技術を習得し、人格的教育もうけるという、労働と教育機能との未分離な状態」[6]である。こうした徒弟教育は明治以降、産業の近代化の過程で崩壊したと考えられるが、その後も特に伝統的工芸品産業を含む中小・零細企業に温存されてきた。ただし、それは雇用関係に基づくという点で旧来型の徒弟制とは異なるものであるが、他方で擬制的な親子関係・身分関係を内包している。もうひとつは明治以降の職工養成を指す場合である。これは「旧来の伝統工業を近代資本主義の生産形態に再編成していこうとするものであって、具体的には、明治27年以降に設立されていった徒弟学校規程にもとづく徒弟学校の教育」[7]である。

佐藤らは、前者を職人養成の「徒弟制教育」、後者を職工養成の「職工教育」とし、厳密には後者は徒弟教育とは言えないとした。本稿においても、徒弟教育と呼んでいるのは徒弟制教育の方であり、後者の徒弟学校教育とは区別して考えている。

さて、一般的に徒弟制にはいくつかの長所がある。それゆえ徒弟制が長く産業のなかに存続してきたとも言える。佐藤（1973）は、徒弟制の長所として次の3点を指摘している。[8]

①親方と弟子との全人格的な接触によってしか伝えられない技術を伝えることができる。

②働くことが同時に学ぶことであるという意識がある。徒弟は修業が終わったときには一人前になるという目標を持ち、本人次第で積極的に学ぶことができ、親方もやる気のある弟子には積極的に教える喜びがある。

③職業における価値の連続の喜びを生み出す。親方が追求してきた価値観を次の世代に譲り渡すこと、それは人間の生きがいにかかわる問題である。

また加護野（2007）は、少人数の疑似家族集団で行われていることを技能伝承の日本的特徴としており、それが効果的である理由を①集団間競争の効果、②集団での学習による効果、③生活共同体（生活をともにすること）の効果、④雑用の効果、の4点に分けて説明をしている。[9]このように徒弟制は、通常の雇用関係とは大きく異なる。職人である親方と弟子との間の濃密な人間関係を基盤とし、長い時間をかけて、単に技能のみが継承されるのではなく、価値観や考え方、仕事に向き合う姿勢など、いわば職人としてひとり立ちするのに必要な広範な内容が伝えられるシステムである。

しかしながら一方では、徒弟制に関して以下のような問題点も指摘されている。[10]

①若年労働力を搾取する制度であったこと。

②親方（つまり教える側）に教育上の方法論

5 佐藤他（1962）、3～4頁。
6 同上書、3頁。
7 同上書、4頁。
8 佐藤（1973）、119～120頁。
9 加護野（2007）、111～113頁。
10 佐藤（1973）、118～119頁。

がないことが多かったこと。

③親方の質が不揃いであること（つく親方によって差が大きい）。

④技術の内容を封建的にすること（弟子にとって親方の技術は絶対である）。

また、戦後の労働基準法は「徒弟の弊害排除」という項目を設けたが[11]、それは徒弟制の技能習得という目的をより強調することによって、徒弟制を雇用関係の一種と位置づけたものである。徒弟制も時流に合わせて、その姿を変えてきたのである。

（3）徒弟制の現代的課題

このように徒弟制も環境変化に適応して変貌を遂げてきたのであるが、近年ではその存続を根本から揺るがすような状況が起きている。それは、技能伝承における当事者双方に存する人口減少に由来する問題から生じている。それぞれ具体的に見ておこう。

①技能を伝える側（親方側）の問題

技能を伝える主体は職人である。職人が高齢化し、いずれは技能が消滅する懸念については先述したが、現状ではまだ多くの優秀な職人たちが現役で活躍している。まさにいまが技能伝承の好機とも言えるのであるが、それが十分にできていない。その理由はいくつかある。

第1は人口減少を原因のひとつとする需要の低迷、市場の縮小である。言い換えれば、職人の仕事が減っていることである。**第1図**で示したように、伝統的工芸品産業の生産額は低下の一途である。当然、職人の数が減少しながらも、一方で個々の職人の仕事量も減らざるを得ない。徒弟制のもとでは親方が「やってみせる」ことが技能伝承の重要な要素になっている。弟子は親方を見て「技を盗む」という形で技能を学びとっていく。かつて職人たちが手に余るほどの注文をかかえていた頃は、職人の技能を「見せる」、それを「見る」というなかで、円滑な技能の伝承が行われていた。そのような機会は日常の風景のなかで、豊富に提供されていた。しかし仕事が少なくなれば、それに比例して学びの機会も減少してしまう。

こうした状況から、近年では多くの伝統的工芸品産業において、伝統的技能を用いた新たな分野を開拓しようとする試みが見られる。技能を使用する機会を生み出すことは、技能伝承に一定の効果は認められよう。ところが、新製品と言っても、需要を創造し市場を獲得することは容易ではない。多くの場合、既存の競合製品がある分野に、伝統的工芸品ゆえの高価格で参入することとなってしまう。結果的には安定的に受注できるような製品にはならず、技能の伝承という面でも、効果は限定的にならざるを得ないのが現状である。

第2は、需要の減退とも関係するが、徒弟を受け入れる余裕がないことである。雇用関係として位置づけられる現代においては、少なからず賃金を徒弟にも出さなければならない。本来の仕事も少なくなっているうえに、家事や雑用などに従事させることも難しい。すなわち、現在では徒弟を受け入れることのコストが大きく、その負担に耐えるだけの余裕が職人側には

11「労働基準法」第7章技能者の養成　第69条 徒弟の弊害排除
①使用者は、徒弟、見習、養成工その他の名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。
②使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。

ないということである。

第3は、職人自身の高齢化の影響である。これも既に述べたように、技能を習得するには相当の期間が必要とされる。徒弟を受け入れた以上は彼（女）を一人前にするまでは、職人として現役でいる必要がある。現在はまだ第一線で活躍している職人であっても、健康の問題も含めて、弟子がひとり立ちするまで現役でいられるだろうかという不安が、新たに弟子をとることを躊躇させている。また、それとは別に、いつでも自由に引退できるとの気楽さを失いたくないという気持ちが職人にはあるという。職人の高齢化が進むにつれて、この傾向はますます強くなると考えなければならない。

②技能を受け継ぐ側（徒弟側）の問題

つぎに、これから職人を目指す側の問題点を整理する。ひと言で言えば、職人のなり手が少ないということであるが、その原因を探ってみたい。ここでは主に新規学卒者を中心とする若者を想定して議論を進めることにする。

第1の要因は少子化である。既述のように若者の数が絶対的に減少している。若者の職人への指向が著しく強まらない限りは、職人になろうとする人数の減少は避けることができない。

第2には、高学歴化の影響があげられる。大学（短大を含む）への進学率が50%を超えるにいたって、知識ベースの技術を身に付けた人材が増加する一方で、スキルを基盤とした技術への関心が薄れていると推測される。この進学率の上昇は様々な要因によるが、そのひとつは少子化によって進学がしやすくなったことである。高学歴→官公庁や有名企業への就職→安定した収入という多くの若者が目指す一般的なキャリアのイメージに対し、職人となった自身の将来像が描きにくいことも、職人の道に入ることを妨げる要因として働いていると考えられる。

第3は、徒弟として学ぶ先が見つかりにくいことである。職人になりたいという若者も少なくなったかもしれないが、潜在的に一定数は存在するであろう。そのような場合に、どうしたらよいのか、具体的にどの職人が弟子として受け入れてくれるのかといったことが分からない。受け入れ可能な職人が減っているうえに、職人からすれば全く見知らぬ人間は容易に受け入れがたいという可能性もある。つまり、職人への道の入口が見つけにくいのである。徒弟制が、より一般に広く開かれたシステムになっていなければ、新しい人材の供給を十分に確保することは難しいと言える。

３．スクール方式による技能伝承の可能性

（1）技能伝承の方法としてのスクール方式

現在の徒弟制が極めて厳しい状況に陥っていることに鑑みれば、須山（2004）によるもうひとつの技能伝承の方法であるスクール方式の可能性を、あらためて検討すべきと考える。重要なことは、スクール方式は徒弟制に代わることができるのか、スクール方式で技能の伝承は可能なのかということである。以下、これについて考察を加える。

なお、ここで言うスクール方式とは、「教える側と学ぶ側の間に、原則として複数対複数の関係性が存在する、意図的で計画的な教育の方法」ととらえている。徒弟制の如く労働と教育が未分離の状態ではなく、擬制的親子関係や

上下身分関係といった濃密な人間関係にもとづいているのでもない。あくまで技能を伝える、技能を受け継ぐことを目的に教員と生徒が出会う場が設定され、決められた教育プロセス（時間とカリキュラム）に従って、技能が伝承される。個別教育ではなく集合教育であり、現場で仕事をしながらのOJTというよりはOff-JTによる人材育成のイメージである。

また、スクールと言えば学校であるが、技能伝承の「場」はいわゆる学校という組織形態に限定されるものではない。たとえば、多くの組合で共同事業として実施されている教育訓練事業や、産地に設置された公的試験研究機関等の実施する研修や講習なども、スクール方式の一形態とみなすことができる。本稿では「どこで」ではなく「どのように」教えられているかに着目する。その意味で「学校教育法」等で定義されている「学校」ではなく「スクール」という用語を用いている。

（2）スクール方式の特徴

スクール方式教育の技能伝承に対する有効性を検討する前に、スクール方式と徒弟制とは何が異なるのかを、もう少し明らかにしておく必要があるだろう。

徒弟制とスクール方式の相違について、野村（1989）の先駆的な研究がある。野村は徒弟教育のなかでの情報伝達は前意識的な感覚＝運動的適応であり、その本質は「体で知って心に伝わる」ものとし、これを「テクスト志向型教育」と呼ぶ。テクスト志向型では決まった教育方法がなく、さらに「教えない」ということが特徴とされる。他方、規則の体系を立てる→それをマスターさせる→目標を達成させるというプロセスで行われる教育を「文法志向型教育」と呼んでいる。[12]後者が本稿で言うスクール方式教育に相当する。

両者を項目別に具体的に比較して相違点を明示したのが**第1表**である。この表を見るだけでも、教育の方法論としてはかなりの違いがあることが分かる。

文法志向型は教える教育であり、教える側の役割は「教えること」である。したがって教育への積極的な関与が期待され、その分、教えられる者の積極性や才能の重要度は相対的に低くなる。教えられるのは、まず体系的、抽象的な知識、次にそれの具体的な状況への応用方法であり、教育のプロセスもまた体系化されている。教える者と教えられる者との間に1対1の厳しい人間関係は存在しない。教える者が具体的に技能を発揮して見せる必要はないので、教えられる者と絶対的な能力の差を前提としない。大まかには、このような特徴を有するのがスクール方式による教育の特徴である。

徒弟教育とは対照的とも見えるスクール方式であるが、それが技能伝承においてどのように働くのか、実際に行われている事例を踏まえて検証する。

12 野村（1989）、152~154頁。

第1表　テクスト志向型教育と文法志向型教育の比較

	テクスト志向型教育	文法志向型教育
教わるものの積極性	何よりも重要	ある程度重要
教わるものの才能	各人のもつ才能に大きく依存する	ある程度まではあまり才能に依存しない
教授伝達するもの	具体例（変型）	抽象的な法則、体系（典型）
教授の状況	具体的な状況を必要とする	抽象的な場（学校）
教授の仕方	1対1の個人教授が前提	マスプロ教育が可能
教える者と教わる者との関係	人間的なつながりが前提	必ずしもこの関係は必要ない
教える者が発揮する能力	具体的に実演しうることが前提	必ずしもそうでない
教える者と教わる者との能力差	絶対的な開きを前提	必ずしもそうでない
教育の効率	あまりよくない	かなりよい
教授法	体系化されていない	体系化されている
教育観	教えないという教育	教える教育

（出所）野村（1989）、156頁。

4．スクール方式による技能伝承の実践

（1）事例の要約

スクールの実態を探るため5つの事例を取り上げ、聞き取り調査を実施した。事例はいずれも職人としての伝統的技能の習得を目的にしていること、そのための教育課程（カリキュラム）を整備していること、教育にそれなりの期間（1年以上を目安）をかけていること等の特徴を有している。以下、簡単に各事例の概要を紹介する。

【事例1】絞りLab（愛知県名古屋市）

（運営主体）愛知県絞工業組合

（入学定員）約12名

（設立年）2009年

（設立の経緯）

絞り職人の減少と高齢化の進行、そして韓国や中国への進出による安価な製品が氾濫するなかで、産地の存続に対する危機感が高まり、指導できる職人がいる間に後継者を育てる目的で、組合の技術者養成事業として立ち上げられたスクールである。絞りを楽しく学ぶのではなく、あくまで本物の絞り職人の育成を目指して、厳しく育てることに主眼をおいている。

（技能習得のプロセス・教育課程）

産地の伝統工芸士を講師として、針と糸の使い方から始め、ハンカチ、浴衣などの製品を製作しながら、様々な絞りの技法を段階的に習得する。各段階が10回ずつ（各2時間）の講習で構成されており、3年間の基礎講座を修了した後、さらに2年間の応用講座で技能を高めていく。

（特徴）

・講習は月2回のペースで開催され、やる気があれば社会人や学生でも、あるいは遠方に在住していても受講可能である。

・定期的に募集・開講するのではなく、定員人数が集まった時にスタートする。公式に募集はしていない。組合のウェブサイト等を見て組合に問い合わせをしてきた人に対して、事情を説明して人数が揃うまで待ってもらうこ

とになる。かなりの時間を待たされることもあるが、それでも是非やりたいという強い意欲を持つ人が集まっている。

（成果）

これまでに11名が全課程を修了したうえ、さらに研鑽をつみながら産地内で職人として働いている。組合も修了生に対して組合から仕事を発注することによって、収入とともに技を磨く機会を提供し、産地に根付いてくれるよう支援をしている。

【事例２】京都伝統工芸大学校（京都府南丹市）

（運営主体）学校法人二本松学院

（入学定員）伝統工芸学科　専門課程150名
高度専門課程50名

（設立年）1995年

（設立の経緯）

1992年の伝産法改正を機に、国（経済産業省）からの要請を受けて京都府、南丹市、業界が一体となって第三セクター・一般財団法人京都伝統工芸産業支援センターを設立した。そのセンターが認定を受けた支援計画に基づき、伝統工芸技術の後継者育成を目的として、1995年に京都伝統工芸専門校が開校した。その後、2005年に学校設置者を現在の二本松学院に変更、2007年に名称を京都伝統工芸大学校に改めた。

二本松学院の創立者はもともと建設業界で長く企業経営に携わってきたが、業界における優れた人材を育てるために京都建築大学校（設立当初は京都国際建築技術専門学校）を設立し運営してきた。その経験と実績を買われて、京都伝統工芸大学校の運営も任されることになった。

（技能習得のプロセス・教育課程）

技能の内容によって11の専攻（陶芸･木彫刻･仏像彫刻・木工芸・漆工芸・蒔絵・金属工芸・竹工芸・石彫刻・和紙工芸・京手描友禅）が設置されている。またそれぞれに工芸コースと工芸クリエイターコースがあり、個々人の目標や進路等に従って修業年限や身に付ける技能の範囲・レベルを柔軟に選択できるようになっている。

工芸コースは2年制から4年制まである。

・2年制（専門課程）：基礎的な工芸技術の習得には2年間が必要との考えに立ち、初歩から工芸を学ぶコース。
・3年制（専門課程）：2年制卒業後、専攻科（1年間）へ進学し、より高度な工芸技術や専門知識を習得するコース。
・4年制（高度専門課程）：3年制よりもさらに高い技能を目指すとともに、放送大学教養学部の講義がカリキュラムに組み込まれており、卒業時に大学卒業資格（学士）を取得することができるコース。

工芸クリエイターコースは4年制のみであるが、工芸技術に加えてデザインを専門的に学ぶところに特徴がある。その名のとおり、クリエイターや作家を目指す人向けのコースである。

（特徴）

・京都には様々な伝統的工芸品産業が存立しているが、関連業界の支援･協力を得て、「伝統工芸士」、「現代の名工」、「京の名工」の称号を有するトップクラスの職人たちをはじめとした一流の技能者が講師となり、直接指導にあたっている。

・ものづくりは道具づくりからという理念のもと、自分の使う道具の製作からスタートする。
・多彩な専攻・コースを設けられており、学生の多様なニーズにこたえることが可能である。相互の交流もあり、より幅広い学びが可能である。
・同一法人内に京都美術工芸大学がある。同大学は日本で唯一、工芸学部を有する大学であり、編入によりさらに高度な、あるいは広範にわたる技能、知識の獲得が可能である。
・一般入試のほかAO入試、推薦入試、リカレント入試（社会人・大学生等を対象）等、入試方法が多様であり、各々複数回の受験機会が設けられている。一部入試では京都以外の地方会場も設定されている。
・工芸体験キャンパス（いわゆるオープンキャンパス）を20回以上（東京2回を含む）開催し、情報を積極的に発信し、広く人材を集めている。

（成果）

就職、進学、独立等、進路は様々である。就職に関しては、進路指導室が設置され、就職希望者の就職率は95％（2015年度実績）である。近畿を中心に全国から求人が来ており、職種はものづくりに直接携わるものが多いが、学生自身の関心やキャリアの志向性に対応している。

関連する資格として工芸士・陶芸士（一般財団法人京都伝統工芸産業支援センター）があるが、2015年度では2級11名、3級82名、4級41名の合格者を出した。また伝統工芸士（一般財団法人伝統的工芸品産業振興協会）にもこれまで15名の卒業生が認定されている。伝統工芸士の取得には12年以上の実務経験が必要となるが、大学校在学期間をそれに含めることができる。

【事例３】岐阜県立木工芸術スクール（岐阜県高山市）

（運営主体）岐阜県（産業技術課）
（入学定員）30名（うち県内優先募集10名）
（設立年）1946年
（設立の経緯）

戦後、職業安定所に併設する職業訓練施設として設置された高山建具工補導所に始まる。当初から就業のための職業訓練を行う施設であり、現在は「職業能力開発促進法」（第15条の七）に基づき岐阜県が設置・運営する職業能力開発校のひとつである。建築や自動車整備等の技術訓練を実施していた時期もあったが、現在では木工科のみとなっている。

（技能習得のプロセス・教育課程）

4月入校の1年間の課程である。秋までに手加工を中心として木工の基本的な要素・技術・設計を学び、その後は製品づくりに入る。入校時には全くの初心者であることを前提として、道具の使い方や材料の選び方から始め、順次レベルを上げながら引き出し、引き戸、開き戸等を製作していき、最後にはオリジナル製品を仕上げる。

1日のなかで、午前は主に座学による知識の取得、午後は実習にあてられる。木工技術も年々進歩しているが、必要な加工は大きく変わるものではなく、基本の部分があれば、それを応用できる。そこでまずは基本に忠実に知識と技能を蓄積することを重視する。しかしそれだけでは発展性がないので、基礎を踏まえて自身で考

え創意工夫が発揮できることを目指している。

（特徴）

・わが国の家具五大産地のひとつである飛騨高山に立地し、多くの高度技能人材が地域で活躍している。家具業界で初めて「現代の名工」に認定された職人もいる。そうした人材を外部講師として招へいし、木工に対する深い理解と高い技能の獲得を図っている。

・平常の授業では、30名の学生に対して国の基準（3名）を超える4名の職業訓練指導員が指導にあたっている。

・木工専門の教育機関として最新の機械を導入し、就職先の多様なニーズに対応できるようにしている。また、大正年間に始まった飛騨家具の製造工程で当初から用いられてきた「曲げ木」[13]の技術を教える職業訓練施設は、全国でもここだけである。

・地域で木工家具製造に携わる業者によって構成される「飛騨木工連合会」と連携し、インターンシップの受け入れ等、企業の現場との接点を持つようにしている。

・技能検定（家具製作）2級の学科試験の免除、関連する各種の資格の受験に必要な実務経験年数の短縮等の優遇措置がある。

（成果）

平成23年度から5年にわたって、就職率は100％である。無料職業紹介所として直接に企業からの求人を受け付け、斡旋をしている。なかにはインターンシップが縁で就職する者もいれば、自ら工房を構えて職人として最初からひとり立ちする者もいる。いずれにしろ岐阜県内を中心に木工の技能を有する人材の供給に確かな成果を上げている。

【事例４】佐賀県立有田窯業大学校・県窯業技術センター（佐賀県西松浦郡有田町）

（運営主体）佐賀県

（入学定員）3コース（ろくろコース・絵付コース・製造技術コース）計20名

（設立年）1985年

（設立の経緯）

磁器発祥の地である有田の伝統技術継承と次代を担う人材の育成を目的として、当時はわが国唯一の窯業専門の学校として有田窯業大学校が設立された。当初は2年制の専門課程（定員30名）からスタートしたが、その後、修業年限1年の一般課程（ろくろ科・絵付科）や、経営管理やマーケティングをカリキュラムに組み込んだ4年制専門課程（定員10名）を設置した。

2016年4月に佐賀大学に統合され、4年制課程は新設された芸術デザイン学部の芸術表現コース有田セラミック分野へと移された。その他の研修事業は県窯業技術センターの窯業人材育成事業に引き継がれた。

（技能習得のプロセス・教育課程）

有田窯業大学校4年制課程各年次の主な内容は、おおよそ次のとおりである。

1年次：焼き物づくりの前段階となる基礎的な知識・技術の習得

2年次：デザインに関する知識・技術の習得

3年次：選択したコースに即して実践的に学習

13 含水率の高い状態で木を高温状態にすると、木の繊維が柔らかくなり曲げることができるようになる。これが「曲げ木」であり、飛騨の家具づくりは曲げ木を使った椅子から始まったとされる。硬い木でありながら曲線的な加工が可能となりデザインの幅を広げる技術である。

4年次：卒業制作

2年制においては、2年次にコース（成形技法コース･装飾技法コース）に分かれる。2年制、4年制を問わず、いずれにおいても課程が進むに従って実習の比重が高まり、座学による学習から実践のなかでの応用へと内容が変化していく。

大学校の2年制課程や一般課程を受け継いだ県窯業技術センターの一般研修には、ろくろコース・絵付コース・製造技術コースが設けられている。例えばろくろコースでは、基礎（ハマ･飯碗）→応用1（蓋付飯碗）→応用2（尺皿）→応用3（大物）という、それぞれ6か月の4教程がある。各コースとも基本的な簡単なものから始め、技能の向上を図りながら全体を通してろくろ成形を主とする陶磁器製造のスペシャリストが育成できるような構成となっている。

（特徴）

・地域には人間国宝、伝統工芸士、現代の名工といった職人として最高峰の人材が豊富である。そうした優れた人材を講師に迎えることで、高度で洗練された技能を学ぶことができる。

・地域内には窯元や商社など多くの陶磁器関連企業が立地しており、インターンシップや企業実習の受け入れも活発で、仕事の現場を身近に体験できる機会も多い。

・県窯業技術センターは、わが国有数の施設・設備とスタッフを備えており、様々な教育・研究のニーズに応えることができる。

（成果）

有田という地域の知名度もあり全国から学生が集まった。大学校設置以来、これまでに2,000人を超える修了生を出し、地元のみならず全国の陶磁器産地や関連企業に人材を送り込んできた。また大学校においては専門士（2年制）、高度専門士（4年制）の資格を取得することができる。また伝統工芸士の資格に必要な実務経験年数（12年）に在学期間を算入できる。

【事例５】茨城県立笠間陶芸大学校（茨城県笠間市）

（運営主体）茨城県（工業技術センター）

（入学定員）陶芸学科：10名　研究科：若干名

（設立年）2016年

（設立の経緯）

戦後、生活様式の変化やプラスチック製品の流入により危機的状況に陥った県内陶磁器産業の振興のために設置された窯業指導所を源流とする。その後、県工業技術センターの一部門として「笠間焼後継者育成研修」事業を長く行ってきた。それは笠間焼の窯元の子どもや工房の従業者を主な対象として、笠間の土を使った伝統のろくろ技法を中心とする、無料の研修事業であった。しかし近年は後継者の数が減少する一方で、それまで焼物とは関わりのなかった、いわば「素人」層に陶磁器の技術・技能習得のニーズの高まりが見られる。そこで2016年、窯業指導所を笠間陶芸大学校に改め、再スタートをきった。大学校では、研修を有料化し、より広く人材を求めるとともに、内容も幅を広げ多様化させた。

（技能習得のプロセス・教育課程）

1年次で作陶の基本的な技術・知識を身に付け、2年次には表現の方法を学び、最終的に自

身の作品を創作する。最初の導入課程において土で何ができるかを知り、そして自分はどのようなものづくりをするのかを考える。つまり初期の段階で各自が目標を決め、それに向かって必要な技能等を習得していく。

（特徴）

・個人の陶芸家が多いという産地の特徴を反映し、デザインなどの表現技法の教育に力を入れている。

・現在でも第一線で活躍中の陶芸家2名が常勤の特任教授として在籍しており、日常的に指導にあたっている。普通では目にすることができないような技術や技法に直接触れる機会があることはメリットであるが、それ以上に陶芸家として学生のロールモデル的な存在にもなっていることは注目すべきである。

・県内外に幅広く講師を求め、学生の多様なニーズに応えると同時に、笠間だけにとどまらない広い視野を持った人材の育成を目指している。

（成果）

・窯業指導所開設以来、800名を超える修了生がいる。大学校の前身である県工業技術センターでの後継者育成研修事業の課程を修了した後、直接・間接にものづくりに携わる道（窯元や陶芸家のアシスタントや陶芸教室のインストラクターとして就職、最初から作家として独立など）へ進む割合がここ数年はほぼ6割前後であり、様々な形で人材供給に貢献している。それ以外では、より高いレベルを目指して上級のコースへ進むものが多い。[14]

（2）事例に見るスクール方式の利点

技能伝承という観点で上記5事例を見るならば、技能を習得した人材を確実に送り出すことができていることから、伝統的技能の伝承に一定の貢献をしていることは確かである。とすれば、そこにはスクール方式ならではの何らかの優位性が存在しているのではないか。特に徒弟制で10年かかるとされてきた職人の養成が、スクール方式により相対的に短期間で成し遂げられるのはなぜだろうか。そこで次に、人材募集および教育のプロセスの2つの面からインタビューの内容を整理し、スクール方式の優位性を考察する。考察にあたっては、前出の野村（1989）による文法志向型教育の特徴も参考にしていきたい。

①人材募集

ｉ．人数の確保（量的側面）

どのスクールも入学定員を定め、また絞りLab以外は定期的に募集をし、最終的には定員以上の応募があり、書類選考、試験、面接等を通して、入学者を選抜している。ここでの利点は、広い範囲で人材を求めることができるという点である。特に、インターネットの普及によって、どこにどのようなスクールがあり、いつ募集が行われるかの情報を誰でも目にすることができるようになった。「職人」という生き方に関心のある若者は全体としては少ないかもしれないが、その少ない部分に対して情報を提供することができる。少子化、人口減少が進み、そもそもの母数が限られているなかで、スクー

14 後継者育成研修では、成形基礎（2年制）、成形実践（1年制）、釉薬基礎（3か月制）、釉薬実践（9か月制）のコースが設けられていた。大学校でも陶芸学科修了後、研究科に進むルートが設定されている。

ル方式は人材の数の確保の面で効果的と考える。

また徒弟制と比べての違いのもうひとつは、技能習得後の進路にある。徒弟制の場合は親方と同じ道を歩むことが多い。それには相応の覚悟も必要だろう。しかしスクール方式の場合はそうではない。進路は職人ばかりでなく、デザイナーやクリエイター、また教員やインストラクターなど多方面にわたる。進学する者もいる。インタビュー先のカリキュラムを見ても、様々な進路が想定されていることが分かる。さらに進路の専門部署を設けて情報提供や相談業務を行い、スクールとしてそれぞれの関心や目標、身に付けた技能の内容やレベル等に応じた適切な進路が見つかるようサポートしている。このように将来の可能性の広がり、そしてそれを支援する体制整備は、とりわけ若年層には魅力的に感じられるのであろう。

ⅱ．意欲のある人材の顕在化（質的側面）

人材の質についてであるが、スクールに入学を希望する人たちはものづくりがしたいとか、技能を身に付けたいといった意欲の強い人ばかりである。パソコンとか語学といった汎用性の高い内容ではなく、伝統的技能という、かなり専門的あるいは特殊な分野である。そこにわざわざ入ろうという人は、技能に高い関心を持っており、やる気もあると言うことができる。野村（1989）では「教わるものの積極性」は徒弟制ほどには重要ではないとされているが、積極的に学ぼうとする姿勢があれば成果もあがりやすいことは明らかである。

絞りLabは募集もしていないところに、わざわざ問い合わせるところから始まる。しかも希望者が定員に達するまで待つことになる。それでも絞りを学びたいという人たちが集まってくる。今回インタビューしたなかでも歴史は短いが、それでも着実に絞り職人を育てあげている背景には、本人の意欲や積極性の高さがあると考えられる。

また佐賀県立有田窯業大学校・県窯業技術センターは、応募要件として「陶磁器業界への就業を希望する人」と明示し、面接においても「陶磁器業界への従事に対する意欲や考え方」が問われる。また木工芸術スクールや絞りLabも、習得した技術・技能を生かして当該業界に就業させることが目的である。笠間陶芸大学校の学生および修了生には自治体からの手厚い支援策があり、地域で作家ないし職人として活動することを後押ししている。このように、方向性が明確になっていることが、それに合った目的意識の高い人材の応募を促していると考えられる。

加えて、有料であることから生まれるメリットもある。運営主体はいろいろであるが、いずれもボランティアで行っているのではなく、受講料や研修費用等の「学費」が必要である。笠間陶芸大学校では、工業技術センター時代は無料であったところを有料化した。その結果、以前に増して学生が真剣に取り組むようになったとのことである。もちろん有料化だけがその原因ではないが、お金を払ってまでも入学しようとすることが、必ず良い成果を出そうというモチベーションにつながっていることは想像に難くない。

②教育のプロセス

第1表を見ても分かるように、文法志向型教

育であるスクール方式は「教える教育」であり、「体系化された教授法」により、「教育の効率はかなりよい」。そこは「教えるための場」であり、学生の側からすれば「学ぶための場」となっている。徒弟制では、技能伝承は「仕事」の場で行われる。そこでは仕事が優先であり、教えることは二の次、あるいは「教えない教育」が基本である。したがって、職人の技を「見て盗む」のが技能習得の手段となってしまうのであり、これが徒弟制下での技能習得の時間の長さにもつながっている。

徒弟制と比べてのスクール方式の教育の特長は、端的に言えば「計画性」であると考える。つまり、到達すべき目標と時間が設定され、そこに至るいくつものステップがカリキュラムとして編成されている。インタビュー先のすべてに半年から4年の期間で、レベルを上げながら、段階的により高い技能を修得するプロセスが明示されている。例えれば、高い山に登るときに、その道筋やかかる時間が前もって示されているようなものである。これが教育の効率性とともに、学生にとっての安心感をもたらす。

ｉ　目標の設定

技能の獲得に段階があることは異論のないところであろう。優れた職人であっても、最初からそれができたわけではない。全くの素人の状態から、いくつもの段階を経て技能水準を向上させていく。Dreyfus & Dreyfus（1986）は、技能の習得はビギナー→中級者→上級者→プロ→エキスパートという5段階のレベルを経るとのモデルを提示しているが[15]、スクールも全員が初心者との前提で、より高い技能の段階を目指すことができるように教育課程が組まれている。

技能の階段を上がっていくときに、重要な役割を果たすのが目標である。経営学のモチベーション論のひとつに目標設定理論がある。それは、目標を設定することが働く人々のモチベーションを維持・増強させるという考え方である。この理論を提唱したLocke & Latham（1984）は、目標の設定は①生産性を高める、②仕事の質を改善する、③周囲からの期待を明確化する、④退屈感を軽減する、⑤成果に対する満足感が高まる、⑥同僚や上司に認められる（承認）、⑦無意識の競争を誘発し、さらに成果を高める、⑧自信、誇り、さらなる意欲につながる等々の効用があると指摘した。[16]これらはスクール方式の教育にもあてはまる。目標があることで、学生はモチベーションを持ち続けることができる。この点はスクール方式の長所である。

インタビュー先のスクールでは、目標は「課題」と呼ばれている。教育課程の区切りごとに課題が設けられ、その課題を達成することで次の段階へ進むことができる。設定された課題によって、自分自身がどこまで来たのか、今あるいはこれから何をすべきなのかが明らかとなる。すなわち自身の状態を常に把握できるので、安心して続けることができる。もちろんそれにはカリキュラムが適正に構成されていることが担保されていなければならない。これについては、カリキュラムの策定が、徒弟制で言えば親方にあたる人を含め、その道の専門家たちの手

15 Dreyfus & Dreyfus（1986）、pp.19-36（邦訳、43～65頁）。
16 Locke & Latham（1984）、pp.18-19（邦訳、14～24頁）。

によってなされていることから、大きな問題はないと考えられる。

ⅱ　教育内容と方法

文法志向型は「状況から切り離された」教育が特徴のひとつである。調査事例では、もちろん座学で学ぶ部分もあるが、むしろ実習が主たる教育方法となっていて、現実の状況からかけ離れているわけではない。実習での教育方法としては、ある課題に対してまず講師自身が実際にやりながら要点を説明し、その後、学生たちにやらせる。そのときに、積極的に手取り足取り教えるのではなく、うまくいかない場合でも、まず本人に考えさせることを重視する。現場では問題は自分で解決することが求められるからである。それでもできなければ少し手助けをしたりアドバイスをしたりする。講師は教える主体というよりは、学生のやることを見ているという意味でオブザーバーのような存在であることが多い。さらに、カリキュラムのなかに組み込まれているかどうかは別にして、インターンシップ等の形で、地元の企業へ出向いて現場を体験する機会を持てるように心掛けてもいる。これは実際のスクールの工夫のひとつである。

また、教育内容の幅という点でスクール方式に利がある。伝統的工芸品産業は一般に社会的分業によって成り立っている。分業システムにおいて職人はある特定工程に専門特化するスペシャリストであることも少なくない。またそうでなくとも職人によっての得意・不得意はあるだろう。したがって、職人から引き継がれる技能の範囲は限定的になることもあり、その一方で工程によってはなかなか弟子がとれないという、技能伝承の工程間のアンバランスが生じる可能性もある。インタビューしたスクールはいずれも、道具づくりなども含めてものづくりに関わる様々な技術・技能、ないし技法を取り込み、オールラウンドな内容となっている。

こうした教育を支える講師陣も多元的である。徒弟制では教える側は原則1人であるが、スクール方式は複数の教員がいる。伝統的工芸品の産地には、高い技能を有する「伝統工芸士」も多い。さらにそのうえの「人間国宝」の称号を持つ神様のような職人もいる。通常であれば、接することさえない優れた職人たちから直接手ほどきを受け、また話を聞くことができる。インターンシップ等の受け入れ先になってくれるケースも少なくない。「一流は一流によってつくられる」という言葉があるように、第一線で活躍中の職人から学ぶことは、より高い技能を獲得することでもあるし、ものづくりに向かう心構えや姿勢など技能以外にも伝わるものは多い。

職人が講師となることについて、徒弟制と同様に教える能力の問題が指摘されよう。教えることが専門である指導員は別にして、これまでに「教える」という経験を余り持たない職人が多いことは確かである。講師となったときにとまどいを覚えたり、どう教えたらよいか迷ったりということは、インタビューのなかでも多々聞かれたところである。そのような職人たちが、なぜ教えることができるのか。先述のごとく、実習的な内容において講師が主体的に教えなくともよいことは、答えのひとつである。ただそれ以上に、学生の側の学ぼうとする高い意欲、そして学生にそうさせるほどの圧倒的な水準の技能の存在がある。もともとやる気を持って入

学してきた学生たちが、斯界の最高レベルの技能に触れることで、ますますその意を強くしていく。この意味では徒弟制的な色合いが強く、一般的な文法志向型教育とは異なる点と考える。

付言すれば、職人たちも、技能を残すことの責任感と、技能を残したいという願いとから、講師を引き受ける。他方、インタビューを通して、職人自身も若者たちと接することが刺激となり、新たな創作活動につながったり、自らの技能に対する誇りや仕事への励みが生まれたりするとの効果があることも明らかになった。教えることは業界全体や個々の職人にとっても意義のあるものとなっている。少なくとも、佐藤（1973）が指摘した徒弟制の長所である「教える喜びや伝える喜び」は、スクールにおいても体現されている。

ⅲ　教育環境

環境面では、技能を習得するために必要な施設や設備が整っていることが第1にあげられる。個々の企業では備えることが難しいような高価な、あるいは珍しい設備が入っていたりする。それだけ学ぶ範囲が広がり、可能性も大きくなる。それらは伝統的技能の範囲を超えていることもあるが、伝統的技能が基盤となっていることは間違いない。修了生がそれらの設備を利用することもあり、いわば当該産業のインフラとしての役割も果たしている。

さらにもうひとつ指摘したいのは、スクール内での人間関係である。今回のインタビュー先、特に専修学校として運営されているスクールは若者が多いながらも、年齢はもちろんのこと、経歴、性別、出身地など、様々な特性をもった人々が在籍し、学んでいた。徒弟制との絶対的な違いは、そこに厳しい上下関係がないことである。芸術大学を卒業してから入学した者もおり、技能的に大きな格差があることは明らかであるが、皆が平等に仲間として一緒に学んでいる。文法志向型教育で言われているほどのマスプロ教育ではなく、人数も絞り込まれている。そこにはお互いに教え合い、励まし合い、高め合うという環境がある。同じフロア、同じ作業場に異なる学年を入れ、相互の交流・コミュニケーションを促進するという工夫をしているスクールもある。近年、学生同士が助け合う「ピア・サポート」という手法が大学などでも注目されているが、それと同じことがスクールという技能伝承の現場で行われているように見える。

学生同士だけではない。教員である職人と学生との関係性も徒弟制とはかなり異なる。徒弟制という階層性の頂点に職人が存在するのではなく、スクールでは職人もひとりの教員である。もちろん教員と学生の間には技能の面で絶対的な差があるし、上下関係はある。しかし、学生が教員に敬意を払いながらも、両者の間にある壁は相対的に低い。前述のように、教えるために来ていることを職人も十分に理解している。学生は職人の技を「見て盗む」のではなく、「見て学び、さらに教えてもらう」ことができる。

こうした人間関係は、厳しい上下関係よりも最近の若者には受け入れられやすいのでは、と指摘するスクール関係者もいた。密で水平的な人間関係が醸成されていることは、現代の技能伝承にとって効果的であり、教育の効率化をもたらすと言える。

（3）スクール方式の限界

調査を通じて、人を集め、技能を伝え、そして技能を持った人材を社会へ送り出すという各局面において、スクール方式が有効に機能していることが分かった。技能伝承に対してスクールは徒弟制の代替的な役割を果たしている。

しかしながら、**第2図**に示されていたように、習得に数年以上の長い時間を要する伝統的技能を、1年とか2年のスクールの教育課程で同じように身に付けられるかという疑問は残る。知識を教え技能を伝える専門の機関ないし場として、そのプロセスをより効率よく進められるとしても、そこで受け継がれる技能の中身は徒弟制的教育と同じと言えるのだろうか。

林部他（2007）は、体系化・マニュアル化・カリキュラム化された学校での教育は、教えられるべき最低限度の内容しか提供しないので、学校は高い技能を伝承するシステムとして適していないと述べている。[17]そして、有田窯業大学校で講師の経験のある人間国宝・井上萬二氏の「学校というところは（生徒や学生）皆をある程度の水準に育てなければならないということだ」という言葉を紹介している。つまり、全員の技能を一様に引き上げようと思えば、それほど高いところまで行くことはできないということである。

実はこの教育内容あるいは水準の問題は、インタビューをしたすべてのスクールにおいて認識されていた。スクールではものづくりの初歩から始めて、決められた期間のなかでひと通りのことができるようにする。あるスクールには、修了生のひとりが入学後に最初に製作した作品と修了作品とを並べて展示していた。それを見ると、確かに技能レベルが格段に向上したことは、誰の目にも明らかである。それらの伝統的工芸品としての評価は別にして、林部らの指摘からすれば、その修了作品に使われた技能は、一定水準に達してはいるが、決して高いレベルではないことになる。Dreyfusらのモデルで言えば、上級者であるかもしれないがプロやエキスパートの域には達していない。小川（1996）によるスキルの分類で考えるならば、スクールは伝統スキル、作業スキルが主たる領域で、それ以外に大きく踏み出すことは少ない。たとえば美的スキルであるデザイン力は、カリキュラムに取り入れているスクールでも相対的に上級の位置づけとなっていることは、その表れである。

松本（2003）は技能概念の研究レビューから、技能には階層構造があること、それは「成果を生み出す下位の能力」（スキル）と「能力を使い分けるメタ能力」（インテリジェンス）であり、「高度な熟達」（コンピタンス）には両者を形成することが必要であることを指摘した。[18]スクール方式の教育は下位能力に焦点があり、高度な熟達の実現には至っていないと理解できる。

この点についてのスクールの考え方はおおよそ次のようにまとめられる。

スクールとして技能水準の問題に直接的に対応しているのは、より上級の課程を用意していることであり、さらに高いレベルの技能を習得できる体制はある。ただし、スクールの学習で

17 林部他（2007）、170～178頁。
18 松本（2003）、97～105頁。

は幅広く平均的な技能を習得することができるが、その先にどのような仕事に就くか、言い換えれば身に付けた技能をいかに生かすのかによって、つぎに伸ばしていくべき技能の部分が異なる。スクールはその基盤を形成するだけであり、スクールを卒業した後、さらに仕事をしながら必要な技能を向上させていくことが大切である。職人は一生修業と言うが、スクールだけで終わるのではなく、社会に出てからも常に高みを目指していかねばならない。スクールは修了後も支援を惜しまないとしているが、要するに、どこまでいくのか、あるいはいくべきかは本人の意思決定に従うのであり、たとえば修了生全員が伝統工芸士になりたいわけではない。

さらに徒弟制における人間関係を通して伝わるものがスクール方式では伝わらないのではないかとの疑問もある。先に述べたように、佐藤（1973）は「全人格的な接触によってしか伝えられない技術」や「人間の生きがいにかかわる価値観」が伝わることを徒弟制の長所にあげた。[19] 徒弟制においては職人である親方1人に対して弟子が少数であり、そこには家族と同じような強い関係がある。[20] その関係を通じて、親方のものづくりの根底にある考え方、意識、哲学・思想、あるいは職人としての生き様までも知ることになる。それらは、親方のようにその道で身を立てるために必要な要素を構成している。別の観点からすれば、これはその一門に特殊な要素にもなり、師匠の評価・名声やブランドまで引き継ぐという側面もある。

既述のように、スクール方式では教員は複数であり、それぞれが入れ替わりながら専門性を持って教育にあたる。当然ながら、教員と学生の間に強い人間関係は醸成しにくい。しかし教員たちは少なくとも学生よりも高い技能の持ち主であり、その点で尊敬の対象であると同時に、著名な職人ともなれば雲の上の憧れの存在である。この点は文法志向型ではなくテクスト志向型教育に近いのであるが、こうしたことから教員が学生のロールモデルとなっている側面がある。そこで教員も、技能だけではなく、自分がなぜここまでやってくることができたのか、職人としてひとり立ちするために何が大切かなども、折を見て伝えるようにしているとのことである。教員と学生が接する時間は徒弟制よりも確かに短いが、授業の時間帯以外にも教員が学生の作業場へ顔を出すとか、教員の控室をオープンにして学生が来やすくするといった工夫は各スクールでなされている。インターンシップや企業実習などの導入もこれに関連する。

他方で、社会に出て仕事をする前に、あまりに特定の考え方などにこだわりを持ってしまうと、就職した先によってはそれがマイナスに働くこともあるかもしれない。このあたりが、進路の可能性に幅を持たせているスクールの本来的な限界と言うことはできるが、技能伝承に限れば大きな問題にはならないのではないだろうか。

5．結び

高齢化社会においては高度な技能を持つ多数の職人が現役で活躍している。逆に高齢化

19 大木（2017）は「伝統技術の継承とは上辺だけの技術ではなく哲学そのものを受け継いでいくこと」と述べている（107頁）。

20 須山（2004）によれば「徒弟制には技能者養成システムという本質に加えて、社会組織としての性格もある」（38頁）。 また林部他（2007）はこうした師弟関係を、現代的な「先生－生徒」ではなく、「信頼と愛情の紐帯」と表現している（169～170頁）。

が進み、職人が引退してしまえば、彼らの優れた技能が消滅してしまうことになる。技能伝承はいまを置いてはなしえない。近代的工場では、そうした技能を現場に残し保持する仕組みがある程度できている一方、徒弟制教育が立ち行かない現状での伝統的技能の伝承は、多くの問題点を抱えている。それに対して本稿は、スクール方式による技能伝承という方法論に焦点を合わせ、その有効性を検討した。

スクール方式には限界はあるものの、典型的な文法志向型教育というよりはいくつかの点でテクスト志向型の性格を有するものであり、実際に多くの技能人材の供給につながっている。したがって現時点では徒弟制教育の代替策としてスクール方式を積極的に採用していくのが適切と考えている。

ただし、その場合に考慮すべき点がある。まず伝統的工芸品産業、あるいはそこで必要とされる技能の多様性に対して、完全には対処できないということである。一般財団法人伝統的工芸品産業振興協会（2007）は、「その他の工芸品」と「工芸用具・材料」を含めて、伝統的工芸品産業を17の業種に分類している。同一業種内であっても、使用される技能が異なることがあるし、地域も分散している。それらすべてにスクールを設けることは不可能である。スクールを作ることができない業種、工程、地域は、相変わらず後継者がいないままの状態に置かれ、いずれは該当の技能が消失することになる。社会的分業システムの一部が欠けただけでも、伝統的工芸品産業は本来の姿から遠ざかってしまう。スクールによる技能伝承を図るにあたっては業種間、地域間の連携も視野に入れるべきである。

地域との関係も忘れてはならない。伝統的工芸品産業は地域と密接な関係をもって発展してきた、その地域を代表する産業であり、産地ブランド化していることも少なくない。それゆえ、伝統的工芸品産業が地域経済活性化の中軸をなすことも多い。そのなかで、スクールの存在は若者のIターンの促進など地域外からの人材の呼び込みに貢献し、高齢化率の高い地方の活性化につながっている。スクールの修了後もそのまま地元に残って活動を続けるケースも多々あるが、それは産業と地域が結びついているからこそである。伝統的工芸品産業を核に企業、行政、NPO[21]、地域住民など、様々な主体が一体となって地域を支えるといった構図はしばしば見られるところであるが、そこにスクールも1プレーヤーとして参加することで、地域に根付いた産業の担い手を育てることができると考える。

本誌6月号の濱田・金子論文にても提示された、コミュニティのDL理論に社会資源論を加味した枠組み（DLR理論）[22]に従って、まずは伝統的工芸品産業および地域の活性化目標（D）が共有されているとしよう。それに向けて、スクールは地域外から人を呼び込んだり、地域内の資源、例えば職人や天然資源を結合したりすることで、資源の集約を行う（R）。そこで技能

21 NPOについて本稿で取り上げることはできなかったが、伝統的工芸品の普及・振興をミッションとするNPOは数多い。また本稿のテーマであるスクールのなかにはNPOの手で運営されているものもある（たとえば「博多織デベロップメントカレッジ」の運営主体は博多織工業組合が中心となって立ち上げた特定非営利活動法人・博多織技能開発養成学校である）。
なお、NPOは本誌8月号掲載の加藤論文「女性リーダーが鼓舞する地域のチャレンジャー精神」で論じられる予定である。
22 詳細は金子（2016）を参照されたい。

伝承を行い、新たな技能者を作り上げる（技能の水準＝Lを上げる）とともに、スクールを通してネットワーク化された資源が目標の実現により効率的に機能することにもなり、地域の活力レベルが向上する。このような意味で、スクールは単なる技能伝承の場ではなく、地域、とりわけ地方にとって中核的な存在として位置づけられるべきである。[23]

最後に、伝統的工芸品産業は**第1図**にあったように長く低迷しているが、産業としての可能性は大きい。アニメや音楽と並んでクールジャパンの一翼を担う存在であり、海外へ進出し人気を博している伝統的工芸品の例はマスコミ等でも頻繁に取り上げられている。また、ポーター賞や日本イノベーター大賞を受賞した「中川政七商店」の中川淳氏や、「和える」の矢島里佳氏のように、若くして伝統的工芸品に携わり、新しい感性で商品を作り、ブランド化し、市場を広げようとしている経営者たちの活動もスポットライトを浴びている。[24]こうした一連の動きは、伝統的工芸品産業の沈滞したムードを吹き飛ばすのに十分な力を持っている。しかし、それにはモノづくりがこれまでと同じようにできることが必須条件であり、そしてその基盤にある伝統的技能を伝え残していくことが前提であることは言うまでもない。スクール方式による技能伝承は、その方法論のひとつとして、今後ますます重要な役割を担っていくものと考える。

【参照・引用文献】

[1] 生田久美子（2001）「職人の「わざの伝承過程における「教える」と「学ぶ」－独自の「知識観」「教育観」をめぐって－」茂呂雄二編著『実践のエスノグラフィ（状況論的アプローチ③）』金子書房、230～246頁。

[2] 大木裕子（2017）『産業クラスターのダイナミズム～技術に感性を埋め込むものづくり～』文眞堂。

[3] 小川英次（2009）『現代経営論－中小企業経営の視点を探る－』中央経済社。

[4] 小川英次（1996）『新起業マネジメント－技術と組織の経営学－』中央経済社。

[5] 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』第196巻第1号、109～118頁。

[6] 金子勇（2016）『「地方創生と消滅」の社会学－日本のコミュニティのゆくえ－』ミネルヴァ書房。

[7] 喜田昌樹・松本雄一（2012）「陶磁器産業に見られる「場」の活用」日本ナレッジ・マネジメント学会監修・森田松太郎編著『場のチカラ－プラスアルファの力を生みだす創造手法－』白桃書房、85～117頁。

[8] 経済産業省製造産業局伝統的工芸品産業室（2011・2008）『伝統的工芸品産業をめぐる現状と今後の振興施策について』

[9] 佐藤忠男（1973）『学習権の論理』平凡社。

[10] 佐藤守・佐田玄治・羽田新・板垣幹男（1962）『徒弟教育の研究』御茶の水書房。

[11] 柴田敦乙・現代書林取材班（2005）『京都伝統工芸 名工と若き職人がつなぐ心と技』現代書林。

[12] 須山聡（2004）『在来工業地域論－輪島と井波の存続戦略－』古今書院。

[13] 田中喜男（1992）『伝統工芸 職人の世界』雄山閣。

[14] 通商産業省生活産業局日用品課伝統的工芸品産業室編（1981）『伝統的工芸品産業－その現状と施策－』通商産業調査会。

23 現在、学校が地域活性化・地方創生の重要な要素として注目されている。少子高齢化・人口減少に対応した地方創生を目的とした「まち・ひと・しごと創生法」に基づき作成された総合戦略（2016年改訂版）でも地方大学等の振興がうたわれ、創生法に関連して文部科学省は教育・文化・スポーツを核とした地方創生策のひとつに学校を核とした地方創生を掲げている。

24 中川（2017）や矢島（2014）、ならびにそれぞれの企業ウェブサイトを参照されたい。本稿の草稿を執筆中の2017年2月7日にテレビ番組「ガイアの夜明け」（テレビ東京系）が「消えゆく伝統工芸の逆襲」とのタイトルで放送された。京都の職人をフランスのデザイナーやバイヤーと結びつけ、共同で商品開発をして海外へ売り込むという、京都の和傘店・日吉屋の5代目である西堀耕太郎氏の活動を紹介する内容であった。これからの伝統的工芸品産業を考えるうえで、多くの示唆に富んでおり興味深い。

［15］伝統的工芸品産業振興協会（2007）『全国伝統的工芸品総覧 平成18年度版－受け継がれる日本のものづくり－』同友館。
［16］外山徹（2004）「生きた文化財・伝統的工芸品の継承に関する現状と課題」『明治大学博物館研究報告』第9号、21～37頁。
［17］Dreyfus,H.L. & Dreyfus,S.E.（1986）*Mind over Machine: The power of human institution and expertise in the era of the computer*, NewYork: Free Press（椋田直子訳（1987）『純粋人工知能批判：コンピュータは思考を獲得できるか』アスキー出版）.
［18］中川政七（中川淳）（2017）『日本の工芸を元気にする！』東洋経済新報社。
［19］日本政策金融公庫総合研究所（2016a）『「クールジャパン」（非食料分野）に取り組む中小企業』（日本公庫総研レポートNo.2016-1）。
［20］野村幸正（2003）『「教えない」教育－徒弟教育から学びのあり方を考える－』二瓶社。
［21］野村幸正（1989）『知の体得－認知科学への提言』福村出版。
［22］羽田新編著（2003）『焼き物の変化と窯元・作家－伝統工芸の現代化－』御茶の水書房。
［23］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。
［24］松本雄一（2003）『組織と技能－技能伝承の組織論－』白桃書房。
［25］矢島里佳（2014）『和える－伝統産業を子どもにつなぐ25歳女性起業家－』早川書房。
［26］Locke,E.A. & Latham,G.P.（1984）*Goal Setting: A motivational technique that works!,* Emglewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall（松井賚夫・角山剛訳（1984）目標が人を動かす－効果的な意欲づけの技法』ダイヤモンド社）.
［27］拙稿（2014）「伝統的工芸品産業における企業革新」『中小企業季報』2014 No.3、1～14頁。
［28］拙稿（2011）「伝統産業発展の方向性－名古屋仏壇産地を例として－」岩田憲明・山田基成編著『中小企業のマネジメント－名古屋経営の実証的研究－』中央経済社、113～131頁。

【参考ウェブサイト】いずれも2017年4月20日最終閲覧

［1］株式会社和える　https://a-eru.co.jp/
［2］有松鳴海絞（愛知県絞工業組合・有松絞商工協同組合・鳴海絞商工協同組合）
http://arimatsu-narumishibori.com/index.html
［3］茨城県立笠間陶芸大学校　http://www.kougise.pref.ibaraki.jp/tougeidai/
［4］岐阜県立木工芸術スクール　http://www.takumi.ac.jp/mokko/
［5］京都伝統工芸大学校　http://www.task.ac.jp/
［6］佐賀県立有田窯業大学校（佐賀県ウェブサイト内）　http://www.pref.saga.lg.jp/list02514.html
［7］株式会社中川政七商店　http://www.yu-nakagawa.co.jp/top/#