



Title	曙ブレーキ福島製造(株)進学就職制度（保専生制度）：「働きつつ学ぶ」多様な形態と若者の生活・労働・教育に関する研究への構想（その1）
Author(s)	辻, 智子
Citation	青年期教育：青年期教育論研究室年次報告, 2014, 1-13
Issue Date	2015-05-07
DOI	10.14943/101054
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/84010
Type	bulletin (article)
File Information	011_youtheducation_1.pdf



[Instructions for use](#)

【調査報告】

曙ブレーキ福島製造(株)進学就職制度（保専生制度）

——「働きつつ学ぶ」多様な形態と若者の生活・労働・教育に関する研究への構想(その1)

辻 智子

1. はじめに——問題意識

2000年代以降の若者にかかわる研究は、1990年代における産業構造の転換と経済不況下において、それまでは比較的「安定的」だった日本の学校教育と労働(職業・雇用)の関係が急激に「不安定化」し若者の雇用問題や貧困が顕在化してきたという基本的構図を共有している。この基本的構図を踏まえつつも、本研究では、あえてそれら「安定的」なものの内側あるいは外部に存在し続けてきた「不安定」なものに目を留めることを志向する。高校・大学の新卒男性を中心に据えた視点を、中学卒や女性に置き換えて見るだけでも、そこには異なる像が浮かび上がる。歴史をさかのぼれば、かつて日本にも多くの「不安定就労」の若者たちが存在していた。近代工業化の過程において農家や労働者家庭の子どもや若者は先ず何よりも労働力として期待されており、そこでは労働と教育(主に学校教育)との関係は大きな緊張をはらんだものであった。しかし、高度経済成長期以降、その緊張は縮減ないし不可視化され、教育学研究の関心は普通教育機関としての後期中等教育に集中していった。それ以前には一定程度存在していた、各種学校、専修学校高等課程、定時制高校およびそれらと連携した職業訓練機関や企業内教育機関といった「多様な」後期中等教育への関心は相対的に薄れていったと言える。社会教育領域の青年教育研究の中で、学校卒業後の働く若者たち(農村や都市の勤労青年)や、学校から「排除」された青年に着目する視点は引き継がれてきていたものの、1980年代後半以降、停滞気味とも言える状況である。若者の就学・就職の困難さやその生活基盤の不安定さが顕著となっている現状を見れば、またそうした中で若者たちが個々にどのように生きのびる道を見いだしているかに目を留めれば、これまでそして現在の「多様な」教育の実態とそこにおける若者の生活・労働に着目することは意味あることと考えられる¹⁾。

このような問題意識のもと筆者は現在、若者たちの「働きつつ学ぶ」多様な形態について、その歴史的展開の整理と現状の実態把握に取り組んでいる。「働きつつ学ぶ」形態といってもその内実は多様であり、同業者団体、企業・法人、自治体、労働組合、地域の民間団体等によって設立・運営される様々な学校から、青年・若者の集団・グループ、サークル、社会教育・青年教育施設まで幅広い。これらがどのように若者の生活・労働・教育にかかわってきたか／かかわっているのか、またそれらが相互にどのように関係しあってきたか／関係しあっているかを、特に若い女性の視点から整理し直すことが当面の課題である。

その一環として今回、曙ブレーキ福島製造(株)の進学就職制度について調査(主にヒアリン

¹⁾ここには従来の青年期教育をめぐる議論における遺産と課題をいかに引き継ぐかという問題意識がある。具体的には、1930年代における綴方教師の様々な模索や教育科学研究会の活動、1950～1960年代における勤労青年教育の構想や実践などである。

グ)を行った²。この進学就職制度は、働きながら(正社員、二交代制、寮での共同生活)、会社による組織的支援を得つつ、短期大学に通って保育士資格等の取得を目指すことを保障する曙ブレーキ福島製造(株)独自の制度であり、1971(昭和46)年以来、現在まで40年以上にわたって継続的に実施され、1500人を超える卒業生を送り出してきた実績がある(後述)。労働者=学生の二重性は様々な困難をはらむことが想定されるが、その問題や課題は後に議論することとし、まずは実態を把握することを目指した。

2. 曙ブレーキ福島製造(株)進学就職制度(保専生制度)調査について

曙ブレーキ福島製造(株)の進学就職制度(通称、保専生制度)に焦点化して調査を行った。曙ブレーキ福島製造(株)のこの制度は企業の取り組みとして必ずしも一般的なものとは思われないことから、今後、その歴史的経緯および現状についてさらに調査を要すると考えるが、今回は、まずその第一歩として、現在の会社担当部署から基本的な資料の提供とヒアリングへのご協力をいただいた。概要は次の通りである。(調査者・辻智子)

日時 2014年12月1日(月) 13:30~16:30

場所 曙ブレーキ福島製造株式会社(福島県伊達郡桑折町大字成田新宿10)

協力者 長谷川 崇さん(同社代表取締役社長)

永沼 浩さん(業務課課長)

石田 文子さん(同課担当課長)

畠莉奈さん(同課社員)

内容 ・会社と保専生制度の概要についてヒアリング(主に石田さんから)

・工場見学(桃苑寮含む)(主に畠さんから)

資料(ご提供いただいたもの)

・曙ブレーキ福島製造(株)概況

・進学就職制度平成27年度募集要項

・AKEBONO REPORT 2014 事業・CSR活動報告

・akebono グループ社内報 誠和魂 No.560(2010.10)、No.601(2014.3)、
No.606(2014.8)、No.607(2014.9)、No.608(2014.10)、No.610(2014.12)

・保専生受験者数推移(石田文子さん作成)

上記の他、曙ブレーキ社史³、『危機を超える経営』(伊藤邦雄、日本経済新聞社、2011年)、『会社は社会を変えられる 社会問題と事業を<統合>する CSR 戦略』(プレジデント社、2014年)等の一般刊行物も参照した。

²本調査は、北海道大学教育学研究院研究推進特別経費「『安定』就労の政策化の可能性に関する基礎的研究」(2014年度)の一環として実施した。

³主なものとして、『曙ブレーキ工業40年の歩み』(同社編・発行、1969年)、『半世紀の歩み』(同社編・発行、1979年)等。

事前に送付した調査依頼項目は以下の通り。

- ① 保専制度の歴史的経緯
 - ・制度発足の理由・経緯
 - ・制度発足当時の会社、地域、学校(大学)の状況と各々の意図や目的
 - ・制度に対する学生や周囲からの反応
 - ・制度発足あるいは制度定着に際しての取り組みや苦勞談
 - ・学生について(年度ごとの生徒数の推移、出身地、年齢、性別ほか)
- ② 現状
 - ・給与と学費の支給状況
 - ・労働の内容・時間・条件、およびそれと学業・生活との関係
 - ・共同生活(寮)、就学のための支援体制、会社側の職員体制
 - ・会社と大学との連携・連絡、あるいは自治体(福島県など)との連携・連絡
- ③ 学生生活
 - ・この制度を利用する動機やきっかけ(どのようにしてこの制度を知ったか)
 - ・この制度を利用するにあたって考慮したことや周囲(家族)の反応
 - ・学業と仕事との両立および共同生活について
 - ・休日の楽しみ
 - ・将来への希望
- ④ 制度利用者のその後
 - ・卒業後の進路、就職状況
 - ・卒業生とのつながり
- ⑤ その他
 - ・東日本大震災の被災およびその後について

2. 調査結果まとめ

(1) 会社・工場について

会社概要

曙ブレーキ工業(株)は現在、山形・福島・岩槻・館林・山陽と国内5拠点の工場を有する。本社は埼玉、グローバル本店が東京にある。その他、海外にも工場が開設されている。福島製造所は1971(昭和46)年にブレーキライニング製造工場として設立され、同年4月に操業を開始して44年目となる。2001(平成13)年4月、曙ブレーキ工業株式会社福島製造所から分社化・独立して現在の曙ブレーキ福島製造株式会社となった。資本金は2000万円で曙ブレーキから100%出資、売上は87億円(2013年度)。

製造・製品

生産品目は鉄道車両、自動車の摩擦材で、2013年度売上高比率ではブレーキライニング

49%、鉄道 21%、ブレーキパッド 19%、クラッチフェーシング(CF) 8%、産業機械 3%となっている。自動車関係ブレーキダイニングから始まり、エレベーター、洗濯機、車椅子など「動くものは止める」(石田さん)という観点から車以外の産業機械も製造している。ISOは、品質関係で 9001(1996年)、環境で 14001(2000)を認証取得している。その後、2006(平成 18)年 4月から、それまで館林で造っていた鉄道車両摩擦材を移管、新幹線はやぶさのブレーキダイニングも製造している。2008(平成 20)年 3月にはクラッチフェーシング(エアコンの羽を回す時につける部品)が福島に移管、2009(平成 21)年 3月にはブレーキパッドの生産を開始した。

工場内のレイアウトは、口の字形となっており、北工場、南工場、東工場、西工場と分かれている。北工場は中型・大型ライニング、バスやトラック、小型ライニング(コンパクトカー用)、西工場は主に鉄道、エレベーター、産業機械、南工場はコンピュータ制御の自動工程(モジュール工程)、東工場はブレーキライニングとブレーキパッドを製造する。北工場は手作業が多く、南はコンピュータ管理である。

安全と品質への意識を高めるため、「ア・ス・テ・ポ運動」(あいさつ、ストップマーク一旦停止左右確認、手摺つかまり階段昇降、ポケットハンド禁止、の頭文字)など様々な工夫や取り組みに力を入れている。工場内に、安全の門やストップマーク、横断歩道の設置、通路の幅の拡張を行って、災害防止、怪我を出さないことに徹底して取り組んでいる。

従業員

従業員数 397名(2014年 3月末現在)、そのうち女性 70名、さらにそのうち 50名が保専生、その他の 20名が通勤女性(石田さん曰く、製造業の現場にしては女性割合が高い)。女性 70名のうち事務系職員が 12,3名、他の 57~58名が製造現場で働く。

勤務体制は、現場製造(「直接」)は二交代で、早番が 6時~2時半、遅番が 2時 20分から 10時 50分、事務系(「間接」)は 8時 45分~5時半。

福利厚生・労務管理

従業員への各種施策・制度が活発に展開されている。保専生制度もその一つである。会社主催の従業員親睦行事・労務管理事業は概ね次の通りである。

- ・マラソン大会(曙グループ全社対抗戦)
- ・ボーリング大会(6月)
- ・納涼祭(7月)
- ・「撫子祭」(寮祭、9月、保専生保護者・大学教員を招待、太鼓部演奏披露など)
- ・野球交流試合(2013年は9月・10月に山形と対戦)
- ・参観日(工場開放、マクラーレン P1 展示など)
- ・成人祝賀会(会社主催、1月)
- ・QC 事例発表大会(1月)

・桃苑寮送別会(2月)

社内報『誠和魂』には、こうした行事の報告が写真入りで随時報告され共有されている。他に日常的な活動として、クラブ活動(太鼓部)も行われている。また、カイゼン運動にはたいへん力を入れている様子がうかがわれた。

(2) 保専制度について

制度発足の理由・経緯

先代社長・信元安貞氏は勤労学生支援制度を展開した。曙ブレーキ 85 周年を記念した社内報の特集シリーズでは次のように紹介されている。

先代社長の思いから始まった勤労学生制度

信元安貞氏は、自らが官費留学で大学に通った経験から、後進の若者にも働きながら学べる機会を提供しようと「勤労学生制度」を始めました。

1965年に羽生製造所の女子寮生を対象にした当社独自の教育機関「曙文化学園」、1967年に岩槻製造所に「曙文化学院」を開校。ここで寮生は4年間、休日を除いて毎日3時間(夜間)、主に洋裁を学びました。1971年には、福島女子短期大学(現在の福島学院大学短期大学部)に勤労学生として通う保専生(第1期生)が福島製造所に入社しました。日本で約50年もこのような制度が続いている企業は珍しく、利用者はこれまでに3,000名を超えています。(社内報『誠和魂』No. 606, 2014年8月)

1960年代以降、技術習得のための海外研修員派遣、高卒者への夜間大学入学制度(1962年～)、産業能率短期大学の分校(通信教育制度)の開校、東京電機大学附属電機学校の開校、など「人材育成」には全般的に熱心だった様子がうかがわれる。その他、OJT、QCサークル活動、ZDグループ、TWI教育(Training Within Industry 職場内監督者訓練制度)など社内での「人材育成」・労務管理施策も重視されてきた。

とりわけ女子教育にかける信元氏の思い入れは強く、「私は、彼らにより高度な教育を働きながら受けられるよう入社した日から決めてかかるべきだと思った。なかんずく中卒女子の人たちは全員が入社の条件として、定時制高校または曙文化学園、同院に4年間就学することとした」と語っている(社史157頁)。曙文化学園とは、1967(昭和42)年7月に羽生製造所の女子寮生を対象として設置された曙ブレーキ独自の教育機関である。ここでは、休日を除く毎日3時間(夜間)に洋裁を中心に4年間学び、各年次によって本科、研究科、師範科、専攻科の免状が与えられたという。その後、栄養士資格取得に道を開いていったようである。Akebono 本店のCSR活動報告(2014)には次のような記述がある。

Akebono では、1964年から就職進学制度を実施しています。就職進学制度とは、働きながら短期大学の保育課第二部(夜間課程)や栄養専門学校に通い、3年間で幼稚園教諭

二種免許状、保育士資格や栄養士資格が取得できる制度です。現在は福島製造(株)でのみ実施されており、給与から学費を支払い、自分の力で学校を卒業し資格を取得することができます。3年間、全員が寮での共同生活を送り、学業と両立させながら交代勤務に従事します。資格取得後の卒業生は、akebono 以外の企業や幼稚園、保育所などに就職します。学生は保育士を目指すことから「保専生」と呼ばれています。2014年度は23名の新入生を迎えました。これまでにこの就職進学制度を利用した卒業生は3,000人を超えており、親子2代にわたってこの制度を利用した方もいます。(22頁)

現在、勤労学生支援制度が存続しているのは福島のみとなっている。その理由について、石田さんは、(埼玉では栄養士資格取得のため全員が一律に早番終了後に学校に通う3年間の制度となっており)応募生徒数が減る中、基本的に東北地方出身で構成されていた(9割が東北出身)東北にある工場として福島だけにこの制度を存続させたのではなだろうか、と説明された。

大学との提携・連携

福島製造で1971(昭和46)年にこの制度が開設されるにあたっては福島学院大学の二部の設立との好タイミングの出会いがあった。本社役員が当時の大学学長に「今度、こういうことで学校、夜の学校に通わせながらそういう女子生徒を採用したいのだが、福島学院大学の二部で通わせたい」と話をしに行ったところ、福島学院大学短大ではちょうど二部開設計画中であった。福島学院大学二部の歴史は曙ブレーキとともにあるとも言えるだろう。初期の大学卒業式には信元氏自らが列席した。「僕の宝物は保専生だ」と語っていたという。

現在は毎月1回、業務課課長・係長が大学に出向き定期的な情報交換会を行っている。「生徒」たちの様子、なかでも一番気になるのは3年生の進路だという。

大学行事への会社の関与も随所に見られる。毎年12月開催の保育方法発表会には会社も招待され参加する。他方、工場側の行事、夏祭りや寮の文化祭に大学側を招待し、労働現場での働く様子を見てもらったりしている。

募集

過去の受験者数・合格者数・離職者数・出身県については石田さん作成の別紙一覧参照。

募集は、7月解禁後、ハローワークとインターネットで公開し、募集要項を郵送する。送付先は、東北地方の高校130校程度(公立、私立問わず)で、卒業生と在籍者の母校には必ず送る。「明らかに全部進学」には送らないが、昨年・今年とそうした学校から問い合わせの電話が来て書類一式を送付した。高校教師が転勤先の学校で広めてゆくこともある。

かつては解禁と同時に人事担当者(専任一人)が募集要項送付先の全ての高校を回っていたが、その後、人事係一人1県担当制となった。「総動員で募集、先生方との面談、あと必ず進路指導の前は行列ができていたということですね、昭和50年代後半から60年代です

ね」(石田さん)。高校には募集要項を置いてもらい、「こういう生徒さんいればお願いします」と頼んでくる。ナビもない頃は地図を片手に回って大変だったそうだ。

7月下旬に工場見学会を実施する。高校教師、保護者、本人の三者で会社・寮・大学を見学してもらう。多い時で50~60人、平均で30~40人ほどの参加という。両親そろっての参加が半分くらいとのこと。今年(2014年)は40人ほどの参加で、3グループに分かれて工場見学を行った。一年間で一番暑い時期でもあり、その実態を家族にも見てもらった上で、「こういう現場ですよっていうことで納得して」もらうのだと石田さんは言う。

保専生は福島県出身者が半分ほどを占め、次いで宮城、山形、岩手、秋田と続く。最近来ていないが青森、あとは栃木、以前には新潟からも来ていた。

選考

定員を超える応募者の中からどのように選抜するか、その方法を尋ねたところ「成績」と即答された。大学への進学を前提としているため成績は重要要件である。

会社としては筆記試験と面接試験を実施している。入社試験は、昨年から1泊2日で行うこととなった。その際に実際の寮生活を体験してもらおうという。2日目の面接で、その感想を聞きながら、本当に「できますか?」と聞く。「やはり働きながら学ぶって本当に、言うのは簡単ですけど、だから実際に体験してもらって、見てもらって、そういう中でも、できますかっていうこと」(石田さん)だという。そして、保育士になりたいという意志の強さを見きわめる(ある年には、グループディスカッションを実施し、そこでの発言力や聴く様子を見たこともあったという)。体力や体が丈夫で欠席をしないことも重要とのことだった。

出身家庭の経済力は考慮されるかを尋ねたところ、選考にあたってはまったく考慮はしないし把握もしないとのことであった。ただし、履歴書の志望動機に、「どうしても小さい頃から保育士になりたいくて進学したかったんだが、やっぱり経済的な理由で」と家庭の事情を書いて来る人もいたので、その辺りは察せられるという。

学生たちは、「あきらめかけていたんだけど、先生に紹介してもらって、自分の夢を叶えたくて」「工場見学に参加して、先輩たちの働く姿を見て、自分もやりたいという気持ちを強くして応募しました」と面接でもはっきり答えてくるという。そして「あきらめかけていた時に、この制度を利用できて、自分の夢を実現できたっていうことで3年後は、皆、そういう感謝の気持ちを言葉にしていきます」(石田さん)。

一連のスケジュールは以下の通り。

7月 就職活動解禁・募集要項配布

9月 募集締切・入社試験・結果発表

11月 福島学院大学入学試験・結果発表を受けて入社承諾書の取り交わし

12月 大学入学金支払い(曙ブレーキ(株)がすべて立替払い・20人分)

なお、曙ブレーキに採用された人はすべて大学の入学試験で合格しており、過去に一人も不合格になった人はいない。

採用・入社

採用決定後、入社までのスケジュールが特徴的である。

新入社員は、高校の卒業式が終わるとすぐに入寮し、卒業直前の3年生からつきっきりで生活と仕事についての指導を受ける。3年生の卒業を見送り、約1か月後、寮生活と工場での仕事に少し慣れて来た頃に大学の入学式を迎え、寮生活・工場労働・大学での勉学という生活がスタートする。「寮に入って仕事をして入学式ってということで、いきなりいっぺんで3つスタートするのはたいへんだってということもあって、徐々に、まずは仕事に慣れてもらって」という配慮からだという。

3月1日頃 高校卒業式

3月5日頃 新入社員の入寮・入社

(数日間(3日間~1週間)、3年生から工場の仕事と寮生活についてマンツーマンで教えてもらう)

3月中旬 (3年生) 大学卒業式・退職・退寮

4月初め 新社員入社式(その後、1週間ほど新社員教育)

4月8日頃 大学入学式

なお、保専生以外にも、通常の学卒採用で通勤勤務の新入社員が入ってくる。今年(2014年)4人、2013年6人、2012年2人といったように少数であるが、今年は地元の高卒女子、以前は高卒男子もいた。仕事内容は保専生と同様で、期間の定めはない。

制度発足当時は保専生だけで100人~150人(各学年50人ずつ)といった時もあった。1学年60人という年もあり、入社試験を年2回行うほどだったという。そういう時は、寮の一部屋に4人ずつ入ったそうだ。

給与・学費

初任給15万8500円(平成25年度、基本給14万5000円、交替手当1万3500円)、そこから社会保険・所得税他で約2万円、寮費・食費として約1万4800円、さらに福島学院大学の入学手続時諸費用・授業料の会社立替分への返済として5万円が差し引かれ、手取りは月額7万3700円。賞与は年間4.5ヵ月分(初年度は2.75ヵ月分)、昇給年1回(4月)。

社内積立も奨励される。(会社は財形貯蓄を勧め3年後の再就職時の支度にもなるようにと呼びかけている。以前には、これで100万円を貯めた人もいたという)

大学の入学金や授業料は他の入学者と同額。教科書代(2万円程度)は自己負担。

仕事と学業の両立

1年365日のうち休日は120日、有給休暇は1年次10日、2年次16日、3年次17日、その他に無給の実習休暇が保障される。実習は2年次の最初に大学付属幼稚園で実施し、その

後、保育園実習、幼稚園実習、施設実習と続く。実習期間は合計 50 日だが、予め時期と期間が見通されているため、ラインの配置など工場側では保専生の実習を見込んだ人員配置を行っている（交代番の異なる保専生複数での職場配置がなされ、実習に出る時期も調整されている）。「気持ちよく」実習に送り出されていくそうだ。実習の他、新入生セミナーのような泊まりがけの研修旅行などもあるが、大学と会社との連携の中で、保専生が仕事を休むことは職場の理解と応援の上に行われているように見受けられた。

入社＝入学時の状況

入社＝入学時の新入社員はほとんどが 18、19 歳、高卒と同時に進学＝就職する。制度的に年齢制限はないが、実際には 20 歳くらいまでの女性のみが利用する制度となっている。過去、高校卒業後 1 年、2 年という人が 5、6 人、震災の年にも 2 人ほど（大学二部への進学希望を出しながらも大学から曙ブレーキを紹介されたとのこと）20 歳の新入社員がいたが、その程度の範囲内におさまっている。すでにいったん職を経験したことのある 20 歳以上の女性の資格取得・再就職の機会といった要素は現在のところ見られない。また、高卒が条件（短大の入学条件と一致）のため、中卒や高校中退での入社という状況もない。

労働と生活

畠さんによれば、大変だったのは作業を覚えるまでの最初の時期、そして寮の部屋の間関係だったという。部屋は、1、2、3 年生が 1 人ずつで 1 部屋を使用するため、人間関係は密にならざるを得ず、「正直、イヤな部分も見えたり」したが、「上下関係が学べた」り、いろいろな人がいるのだということの後から気づかされたりして「貴重な経験」だったと今は思えるという。

日々の暮らしは仕事と学校と寮生活で多忙を極める。長期連休には実家に帰る人が多かったが、近郊出身者は土日にも実家に帰ることが多いようだ。他方、節約のために帰省を控える人、県外出身など遠方のため毎週帰省しない保専生もおり、そのなかにはホームシックになる者もいる。1 年生の最初の 3 か月が特に苦しいそうだ。2 年、3 年になると、上下関係にも慣れ、実習が始まり忙しくなって乗り越えてゆくという。

製造現場は、特に夏には 40 度以上にもなるという過酷な職場である。実際に見学し、暑さ・湿度・臭い・騒音はさぞかしと想像された。保専生の働いている様子を見学させていただいたが、作業着に帽子にマスクでおしゃれの余地はあまりないようだった。同僚とのおしゃべりができるような状況でもない。右から左へと慣れた手つきで単純な作業を繰り返す人、製品の入ったコンテナを積んでカートで工場内を移動する人、皆、黙々と一人で作業を行っていた。

桃苑寮

築年数を重ねた年季の入った寮だったが、整理整頓され掃除も行き届いており気持ちの

良い印象を受けた。建物内の掃除は当番制で寮生が行っている。

二交替に合わせて（Aクラス、Bクラスごとに）自治会を結成し、次の委員会で構成される。風紀委員会、衛生委員会、食事委員会、広報委員会、図書委員会、設備委員会。食事委員会は、早番の昼食弁当（バス車中）や夜食のおにぎりやパンの手配をする。役員は、会計2、監査2、書記1、副会長2、会長1。自治会費は1000円（月）。この他に、卒業を前にして文集委員会が毎年文集作成を行っている。

ここには、「花水（はなすい）」「魔水（ますい）」という言葉がある。これは早番と遅番とが水曜日に切り替わることから生まれた言葉だ。早番から遅番への交替は、夜の帰宅が早く翌朝の出勤が遅い、「花の水曜日」だ。逆に遅番から早番は夜の帰宅が遅く、翌朝の出勤が早いため「魔の水曜日」というわけだ。

寮の部屋は現在3人部屋（1、2、3年生各1人ずつで構成）。共用スペースとして「ももちゃんルーム」という和室・談話室がある。この部屋は6月に寮生の手作りで設置された。家具を選び購入し、壁の色を塗り（明るい緑色だった）、皆で手作りしたという。部屋の手作り過程の様子を写真に撮り、それを貼り出して制作過程を紹介したものが寮の玄関に掲示されていた。ここでも同様。（工場内でも各所でそのような取り組み、自分たちでアイデアを出し「改善」活動を行い、その過程を写真で他者に示す取り組みが見られた）

寮には、寮監・寮母さん（社員）が基本的に毎日、平日は24時間体制で寮に住み込んでいる。学生は、親代わりのようにして相談をしたり、意見を求めに行ったりしているという。現在（5年目）の寮監・寮母さんは夫婦で、寮生の父母のような存在であるという。畠さんも、寮監・寮母さん、さらに医務室の看護師さんに、よく相談しに行っていたとのこと。「悩みがあると、もう、看護師さんっていうのは。何でも聞いてくれて、具合が悪かったらすぐ、あれだし、具合が悪くなくても、すぐ医務室にいっちゃうっていう保専生は今でも多いですよね」。恋の悩みもしたそうだ。

なお、寮については、本年（2014年）7月、寮の建て直し計画がakebono 本社によって正式に認められた。新しく寮を建設するというので（現在の寮の隣に建設予定）、この時代に、個室にすべきか、3人部屋にすべきか、現在、検討中とのことだった。

石田さんによれば、寮の集団生活経験があるため実習先の幼稚園では、先生方との接し方や、朝早く行って掃除をするのが身につけているということで「曙の人はほめられ」「高い評価を受けている」という。

3年生になると車の所有・運転が認められる。

卒業後の進路・就職

短大卒業後の進路は自由。そのうち保育士になる人数は年によってやや違いが見られる。2013年度は15人のうち専門職（保育士）が9名、進学（四年制大学へ）が5名、一般職が1人となっている。その前年は、ほぼ全員が専門職（保育士）、今年も全員が卒業予定とのこと。就職の行先は、地元へ帰る以外に関東方面での就職を選ぶ人も毎年1、2人いるとの

ことであった。保育士養成については長年の実績があり、園長に就いた人や保育園を自分で経営するようになった人もいる。親子二代での入社もある。

保専生 3 年生向けに会社として就職支援活動を行っている（例えばビジネスマナー講習など）。また今年は試験を突破して公務員に決定した人が 2 名おり、久しぶりのことだという。「本当に快挙です。本当に、すばらしい生徒です。手前味噌ですけども。そういう頑張りが」（石田さん）とたいへん嬉しそうであった。

短大卒業後は専門資格を生かして就職するのが原則だが、実際には、会社にアルバイトという形で残る（今年は 5 名がそのような形で残って働いている）人もいる。こうしたケースでは、寮を出て近辺で暮らしながら（自宅またはアパートでの一人暮らし）、次の道を歩むという。

とはいえ、会社とは 3 年間という有期雇用契約ではなく、あくまで正社員（社会保険加入、賞与・昇給・退職金あり）という労働契約である。3 年終了後に、そのまま曙ブレーキに正社員として残るという選択（保育士よりも曙ブレーキのような製造業に魅力を感じて進路変更するなど）をする人はいないのかと疑問に思い尋ねたところ、そのようなケースは過去にはないとのことであった。工場労働と学業の両立はやはり厳しく、3 年間の年季奉公だから耐えられる、そこまで頑張る、というのが実情だろうと石田さんは説明して下さった。ただし、3 年終了後に曙ブレーキを出て他の仕事をしながら大学の別のクラス（A クラス、B クラスが曙で、C クラスが他の一般会社のクラス）で続けるという人はいたそうだ。大学の 4 年制への編入を考えている人もいたようだった。

卒業生どうしのつながり

卒業生たちの卒業後の状況は会社も把握していないようだったが、畠さんによれば、同期で卒業後もしょっちゅう会ったりクラス会をしたりしているという。地元に戻った人、福島県内で働いている人と普段はバラバラな地域で生活しているが、そういう集まりには皆がやってくるそうだ。

東日本大震災の被災およびその後について

震災の影響は募集に顕著に見られた。工場見学会では強い希望を持っていた人が、その後、周囲から福島ということで心配され応募を断念したというケースも実際にあったという。2011 年、2012 年の応募は定員に満たず、追加募集を行った。2011 年 3 月 11 日の震災当時は相当な揺れと工場内の物品落下があったが幸い怪我人はなかった。工場ラインは一週間で再開された。被災から復興までの歩みは、DVD『震災こえて 85 周年』（石田さん作成）に収められている。

会社・工場にとっての保専生

長谷川さん（取締役社長）のお話のなかで、以下は印象的なものであった。

彼女らがひじょうに器用というか、人間ってこういうくりかえし作業やっているとロボット化しちゃうというか、それが当たり前だと思うんですけど、それが彼女らは3年に1回、変わっていきますから、新しい人が来て、そうするとどンドンどンドン、これがやりにくいだとか、できないというところを、彼女らから教わる部分が多くて。企業は改善していかないと存続できないですから、そういうところからも実は彼女らの知恵というか、素直なそういう言葉とか、そういうのを会社の改善の一つの方向性づけにもなるし、それから従業員のやる気、やる気というか、モチベーションアップに当然、貢献していると思うし。小集団活動って、昔あって、あれも他の会社もやっているんだけど、全然、時代と共に、何と言うか、そういう時代ですよ、飲み会も少なくなって。そのなかで彼女らがいると、提案すると100円あげたり会社がしているんですけど、そういうのも繰り返すと、塵も積もれば山となるんでね、いろんなお菓子を買ったり、ちょっとした飲み会をやったりできるようなくらいのお金がたまるんです。そういうこともやってもらってますから。そうすることが会社にとっても改善してってプラスになるし、そういう活動で発表会だとか、改善事例の発表会だとか、そういうことも年に2回くらいやっていますけれども、そういうところで表に立つっていうことも人材育成の一環としてやっていますけれども、そういうことでも役立つというか、役立つという失礼かもしれないけれども、活性化であり、活性化として、ひじょうに企業としては大事ですね。電気関係とか、もっとクリーンな環境の工場では別かもしれない。こういう製造業の、自動車部品関係とか、男の職場とか、そういう工場に対しては、僕はね、個人的にはひじょうに有効。この近所に富士通さんがありますけど、環境はクリーンで、パソコンを組み立てたりとか、女性の方も多し、化粧品関係も当然女性も多かったですけど、こういう職場は。(ヒアリングのテープ起しより、下線は引用者)

3. 調査を終えて——今後の課題

工場・会社全体が今も一つの「家族」のような集団をなし、そのなかで小集団活動や保専生制度を通じて同社独自の「人材育成」を展開している様子が見えてきた。

今回の調査を踏まえ、曙ブレーキ保専生制度に関する今後の調査課題としては次のようなことが挙げられる。①就職進学制度をより十分に理解するためには、曙ブレーキ福島製造(株)全体の労務管理・人材育成政策とそれを支えるもの(思想・しくみ・制度・慣行、産業・労働上の特徴、時代背景)を明らかにしていく必要がある。②在籍学生・卒業生といったこの制度を利用した本人たちの視点からも検証や評価が行われることが重要であり、それを踏まえた上でこの制度の意味は考えられる必要がある。③福島学院大学短期大学部側が保専生制度をどのようにとらえているかを把握することも求められる。④保専生制度における地域(主に福島県)とのかかわりについて、地域の産業構造・労働市場との関連、生徒を送り出す高校の状況との関連、東北地方における女子教育との関連など、さらに調査や検討が必要である。

最後に、曙ブレーキ福島製造(株)の皆さま、特に、今回丁寧にご対応いただいた業務課の皆さまに心より感謝申し上げます。

私たちの一日 Work

保専生とは 保育科専攻で学ぶ学生＝保育専門学生
保専生制度とは 世代を超え、多様な価値観を持った人々と「お互いの成長」を目指して「働きながら学ぶ」皆さんを支援する制度です。

曙ブレーキ福島製造(株) 保専生制度
 当社では、昭和46年から福島学院大学短期大学部保育科第二部と提携し、保専生制度を進めております。これまでに卒業生は1,500名を超えており、多くの卒業生が幼稚園や保育所及び社会福祉施設等で活躍しています。

勤務体系と短大進学 1日に働く時間は7時間35分です。(この時間は含まれていない休憩時間)



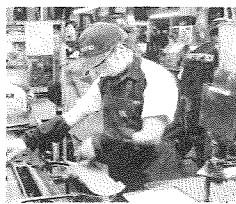
仕事内容



上の写真の様な自動車用ブレーキの摩擦材(ライニング・PAD)を完成させる各種工程に携ります。

- ①成型工程・予備成型・熱成型
- ②加工工程・研磨・孔明け
- ③検査 梱包工程・運搬

機械オペレーション(材料の投入 製品の取り出し)を担当いたします。



工場の中とコマ

保専生の生活

当社では、工場敷地内に保専生のための寮施設(寮生活)を用意しています。

保専生は、主幹この寮で生活していただきます。寮は、各棟毎へ1・2分の場所があり、1部毎3名の構成で冷暖房を完備し、ピアノ室・図書室・体育館・食堂と設備も充実した大規模な施設となっています。

また、大学への通3回の通学には、専用バスで送迎いたします。



福島学院大学 入寮者のパソコン室

大学案内 College

福島学院大学 短期大学部 保育科第二部

働きながら、免許・資格を得て幼稚園の先生や保育所、各種児童福祉の保育士になりたい。保育科第二部は、そんな人が、昼間の仕事を終えてから学べるように、16:10から21:10までの授業時間、3年間のカリキュラムを組んでいます。

取得資格・免許

- 幼稚園教諭二種免許状
- 保育士(国家資格)



多くの人が目指せる卒業

履修科目

保育科第二部では、保育者となるために必要な職業教育や専門教育を履修し、幅広い知識を身につけていきます。

①基礎教育科目

- 日本語療法、自然科学、英会話、英語表現、体育講習会等 他

②専門教育科目

- 保育原理、保育実務、発達心理学、ピアノ演習、保育観論、施設観論



教育実習 保育 / 施設実習

2年生/3年生時に各概60日間の保育・教育実習がありますが、(会社実習(無給)) (欠勤にはなりません)を併せて実習が可能です。

- 2年生時 保育所……………10日間
施設……………10日間
- 3年生時 幼稚園……………20日間
施設保育実習……………10日間



保育実習にて

卒業後の進路

卒業後の進路は、自由です。大学で取得した免許・資格を活かし、毎年多くの保専生が専門分野へ就職しています。

幼稚園教諭二種免許状…公立・私立幼稚園
 保育士(国家資格)…公立・私立保育所
 児童福祉施設