

ヨルダン“人づくり”考

2004年1月

久米 篤憲

JICA派遣専門家

職業訓練教育管理分野

UNRWA（国連パレスチナ難民救済機関）

- 目次 -

- . はじめに
- . 国内における職業訓練の現状
- . 人材開発阻害要素
- . 提言
- . 付録（援助を担当する日本人のアイデンティティ）

第 章 . はじめに

私は 2001 年 4 月から、UNRWA (国連パレスチナ難民救済機関) 教育局本部の職業技術教育訓練部に JICA 長期派遣専門家として活動中です。

派遣の目的は、UNRWA が運営する 8 施設の職業訓練センター機能向上として、日本で普及している指導技法を体系的に導入することです。

3 年間の派遣期間の最終四半期に至った現在、この任期中にヨルダンで収集した情報や経験を踏まえて、所感をまとめてみました。

現在ヨルダンでは、看護、保健、養護、職業訓練、写真などに多くの青年海外協力隊員が派遣され、活躍中です。その彼らは、日本とアラブの大地にしっかりと根付いた文化や教育の違いに戸惑いや憤りを強く感じています。

それは、私自身も同じように感じていたことですが、彼らの活動現場に於ける体験は、極めて厳しい異文化との遭遇です。

既に任期を終えて帰国した隊員達との情報交換も交えて一部紹介します。

例えば、「職業訓練センターの先生方の殆どは、汗を流して実技指導をすることも無く、遅刻者を棒で叩き、作業を命じてお茶を飲んでいるのが日常だ」とか、「知的障害児の施設では、養護師にとって一番大切な業務である子どもとのスキンシップを嫌い、逆に汚いと罵る場面もある」とか、「産婦人科の診療所などでは、看護師たちが患者のプライバシーを無視し、患者のケアよりもお茶の時間を大切にしている」と聞きます。

これらは軽く表現していますが、実際にはもっと厳しい現状があるようです。

「教育や医療に携わる人達に、子どもの人権尊重という意識が殆どない」というのが多くの隊員達の活動体験です。

という事は、指導員や医療従事者の“生き立ち”に問題があるのでしょうか？

そして、人権教育はどのように行われているのでしょうか？

ヨルダン教育局から入手した、基礎教育履修要綱 (p. 12 参照) には、体育、図工、音楽などの授業項目が一通り含まれています。問題はその内容と教え方です。ヨルダンには「教員資格制度」は無いと聞きます。という事は、ヨルダン政府が“教育者の育成”そのものを重要視していないのでしょうか。従って、子ども達はテレビで音楽や本格的な運動競技を目にすることはあっても、ピアノの音に合わせて声を出したり、運動場で全力疾走したり、友達と協力してドッチボール大会で勝ったり負けたりした経験が無く、図工の時間に花や果物を描写するという経験も少ないと現地の人も証言します。またヨルダン人は“読書”する人たちが極めて少ないように感じます。

情緒教育は、「子ども達が本来持っている感受性や創造性を、音楽や美術などで表現することで豊かに伸ばすことだ」と理解しています。(工夫する習慣を養うという目的が重要視されていない)

日本では、その重要性を認識しているようで体育、図工、音楽以外に「ゆとりの時間」とか「体験学習」と呼ばれる取り組みがなされているようです。

ヨルダンでは、子ども達への躰も含めた情緒教育をどのように実施しているのでしょうか？

本文では、この様な人材育成の実態と個人的な提言を記述します。

本文は、決してヨルダンやイスラムへの批判ではありません。

情緒教育の重要性と人権意識を持った教育者の育成が重要だと主張するのが目的です。

本文が、ヨルダンへの援助を担当される方々への情報提供にでもなれば幸いです。

ただし、本文中で紹介する情報は、UNRWA の同僚や JICA 関係者からの聞き取りが多く含まれています。その他のデータも専門家や協力隊員の報告書や情報交換の場で収集したものもあり、信頼性に欠けるものもあると思われます。

従って、読者にとって関心の高い情報に関しては、自らより信頼性の高い情報収集 (確認作業) をされることをお願いします。

尚、本文は、末尾で紹介した「著者経歴」を背景として書いたものです。

第 章 . ヨルダン国内における職業訓練の現状

1 . 職業訓練比較

現在ヨルダンで職業訓練を実施しているのは、労働省傘下の VTC (ヨルダン職業訓練公社) 及び教育省傘下の職業高校、そして UNRWA が主な組織です。(民間組織の情報は手元に無い)

ここで、とても大まかな職業訓練の主観的な比較を紹介しましょう。

日本を 100 点として、UNRWA が 70 点、ヨルダンは 40 点と評価しています。

この比較根拠は、日本と UNRWA に関しては私の現場観察から、ヨルダンに関しては協力隊員からの聞き取りです。(主観が強く、あまり当てにならないかもしれませんが)

比較の観点としては、訓練施設に勤務する『職業訓練指導員の能力・資質』です。

一般的に訓練指導員に求められる能力・資質としては、1) 各担当コースに関する専門的能力 2) 指導する能力 3) 生徒への教育的姿勢(公平、意欲の啓発、就職相談の対応)が挙げられます。以上の 3 点を 3 者比較してみましょう。

1) 専門性 (指導員の生い立ち = 資格制度):

- a) 日本 = 職業訓練指導員は「職業訓練指導員免許」を各都道府県知事から公布を受け、一定の条件を満たしています。
- b) UNRWA = 慣例的に傘下の訓練センター卒業生から 2 年以上の民間企業就業経験を指導員として採用します。(パレスチナ難民への雇用機会拡大が目的)
- c) ヨルダン = 最低高卒以上で企業での勤務経験(年数?)を有する者。
可能な限り高学歴者を採用しようと試みていますが、職種によって異なります。

2) 指導性 (検証 = 指導法の習得):

- a) 日本 = 「職業能力開発総合大学校」の卒業生は 4 年間の修学期間に指導法やカリキュラム編成法を修学し、4 年時には訓練施設にて実務実習を通して指導法を学んでいます。民間企業からの指導員になる場合、都道府県知事が指導員として認可する条件に「48 時間講習」で指導法学習を義務つけています。
また、採用後に「職業能力開発総合大学校」にて新任者研修等のコース受講にて再教育の機会を用意しています。
- b) UNRWA = 学歴にもよるが、大卒の場合 1 年間、その他は 2 年間の新任者研修プログラムが用意されており、平常は指導員業務を遂行しながら計画的に指導員研修を履修します。
- c) ヨルダン = 特定の訓練施設(マルカの TTI など)で 1 ~ 2 週間の指導員研修を提供しています。

3) 生徒への教育的姿勢 (就職相談の対応その他訓練意欲向上啓発)

ここで論点となるのは「指導員の役割」です。

日本の場合、規則として決められているわけではないですが、訓練生からの就職相談は、指導員の日常的な役割となっています。

その為に、指導員は就職企業と理想的な連帯関係を保っており、就職活動に対して、企業の特徴と訓練生の希望を調整する橋渡しをしています。

このことは、指導員にとって企業からの訓練への要望(ニーズ)把握の意義と共に、訓練生に対して「企業ニーズ」を反映した効果的な指導につながっています。

勿論、各施設に専門の就職相談担当者が配属されていますが、訓練生各個人の能力や姿勢を熟知した指導員が相談を受け、助言するために訓練生との良好な信頼関係が築かれます。従って訓練生の訓練受講意欲が高く保たれています。

UNRWA では、少数の担当者が 1000 人近い訓練生と求人企業の対応に追われる訳ですから厳しい状況です。指導員の役割として、直接的な就職指導はしませんが、卒業前の OJT (企業での実務実習)を企業と訓練生の間で調整する為に、間接的な就職指導の役割をそこに確認することが出来ます。(= 青田刈り)

ヨルダン政府の訓練施設の状況は把握していませんが、現場に派遣された協力隊員(複数)の話によると「訓練生は頭が悪いので教えても効果が無い」と授業時間に訓

練習を放置する場面が多く、体罰も日常茶飯事だと報告しています。
私もマルカにあるVTC傘下の訓練施設で、指導員が遅刻した訓練生を棒で叩く場面を目撃したことがあります。暴力が効力を示すには指導員と訓練生が親子（厳父と賢子）の人間関係（信頼）が必要です。
暴力の背景には「この子達は頭が悪いから・・・」という指導に対する諦めが見えます。この状況で訓練生を公平に扱い、就職の相談を引き受けている指導員は少ないと推測します。

2. この章のまとめ

以上の観点（指導員の役割や訓練に向かう姿勢）からの評価が100:70:40の背景です。UNRWAとヨルダン政府の職業訓練を比較する時、そこにも大きな差が確認されます。その背景には、次の点が考えられます。

- 1) 国際機関のUNRWAはJICAはじめ、多くの国から職業訓練関係者を指導者として受け入れ、組織運営や人材育成、指導法の普及が進んだ。
- 2) 一般的に、労働意欲（モチベーション）の高さ（働き甲斐）は、給与と職位昇格（出世）と大きく関係しています。事例を挙げればUNRWAの職業訓練施設指導員はヨルダンのそれより2～3倍多くの給与を得ています。誰も、周りより高い収入を手放すより質の高い労働力提供とその評価を期待するものでしょう。

援助する側から任国スタッフへの勤労意欲向上の働きかけ（支援）は簡単ではないです。その背景にあるものは文化や宗教、労働観など多くの価値観が複雑に絡み合っています。

現在、ヨルダンで最も重要な取り組みは「基礎教育改革」にあると考えます。職業訓練という現場を事例にすれば、基礎教育における運動機能やセンスを伸ばす教育が提供されていないことで、訓練生として始めて取り組む製図や実技・実習（“ものづくり”）に必要な感覚（センス）が日本人に比較してかなり低いことを確認しています。仮に小学校で適切な体育、音楽、図工などが教授されているならば、より高い身体能力や忍耐力や応用力を基礎として各職業コースの受講が始まり受講効果も高まるものと考えます。

更に次章において、このような職業訓練とも共通する問題点を洗い出してみました。

第 4 章 . 人材開発（人づくり）阻害要素

1. 概要

ヨルダンは天然資源に乏しく、農業に適した土地も国土全体の僅か5%（？）のみを占めるほど乏しく、水資源もまた乏しい。

その他、公務員の雇用制度が地縁・血縁（部族縁）関係を優先し、業務の実績評価よりも誰のコネかが問題視され勤労意欲を低下させているものと推測します。

次の節ではこの「勤労意欲低下の要因」として推測される事柄を教育制度の視点で考察してみました。

2. 教育制度の未整備

1) 基礎データ

2001年の統計資料（STATISTICAL YEAR BOOK 2001）によるヨルダンの人口は518万人で15歳以下の人口比は39.6%と極めて高い。

また、基礎教育には1～10学年に117万人の児童が修学し、高校には2学年制で17万人が修学しています。

正しく教育の質がこの国の将来に大きく影響してきます。

特に、15才以下の人口が多く、雇用の創出が政府の緊急課題だと見て取れます。

2) 基礎教育カリキュラムの比較（ヨルダンと日本）

表1（p.12参照）にはヨルダンと日本の基礎教育に於ける科目別履修時間数を週間（平

均)で表しています。この表から両国の教育事情を比較し、その差異から問題を提起してみます。

ただし、この比較は表面的なものに過ぎません。その理由は、年間授業日数や週間の授業数、1 授業時間単位(分)が異なるからです。しかし、両国は、どの授業項目に重点を置いてカリキュラムを編成しているのか、そのバランスに注目して客観的に眺めることで両国の違いがある程度見えて来るものと試作しました。

視点：情緒教育

一覧表から解るように、ヨルダンでは、一般的に情緒教育と呼ばれる科目が重要視されていないと推測出来ます。具体的には、音楽、芸術、体育の授業時間が日本よりかなり少ないです。これらの教科は職業訓練と同意語に用いられる「能力開発」の要素が強いものです。

そもそも「ヨルダン国が教育に何を求めているのか？」を知る必要が生じます。例えば「情報産業の担い手育成」という経済発展を「教育」に連鎖させるとこのカリキュラムも一見妥当かと思えますが、「ものづくり」(生産業)が軽視され、職業の差別化がクローズアップされてきます。

もちろん体育や音楽、図工の授業提供には「人と設備の投資」が不可欠です。これらの授業科目を専門的に教える教員と設備や教材整備には、多額の資金と時間が必要です。また、投資効果が予測しにくい事も事実です。

高学歴志向のヨルダンに於いては、受験科目重視は避けられない現象ですが、その結果、子どもの時から個人主義化が助長され、協調性(チームワーク)や思いやりが伸び悩みます。

この表から解るように、イスラム学習の比重は大きく、そこに躰や情緒教育の役割を持たせているのかと想像しています。

神に対する信仰心と、宗教を規範にした道徳心や躰を教えることは、イスラム世界では大切なことです。でも、イスラム学習と言へども、教室の中で行われる授業形式では、先生から生徒への一方通行の場面が多く、体育、音楽、図工など子どもが自ら創造し、動き、協力し合う事で学び取る人間同士の尊厳性(思いやり)を体感的に(理念的ではなく)教える事は難しいでしょう。

要するに教育カリキュラムのバランスと教授内容の質の向上が課題です。

3) タウジヒの弊害

図1 (p.13 参照) は、ヨルダンの教育システムの大きな特徴である「タウジヒ」を表しています。タウジヒについて説明を加えましょう。(信頼度80%)

意味：日本の共通一次試験(センター試験)のような制度だが、受験できる大学や学部を認識させる役割と、将来就くべき職業と大きく関連している。

制度の特徴1)：10年間の基礎教育の最終学年(中学4年生の時)の1年間の成績を評価の根拠として、各生徒が進むべき進路を振り分ける。

例 A君は成績が良かったので一般高校へ進むことが出来ます。

Bさんは成績が良くないので職業高校の看護学部へ進みましょう。

制度の特徴2)：高校卒業時にタウジヒの本格的な試験が実施される。その結果、

例 Aさんは成績がとても良かったので、法学部や医学部など好きに選べます

職業高校の看護学部で勉強したBさんも、タウジヒの成績によっては大学の医学部で勉強するチャンスもありましたが、職業高校のカリキュラムでそれはかなり難しい挑戦です(敗者復活は狭き門)

制度の特徴3)：大学編集試験

惜しくも、タウジヒで高得点を取れず、短期大学や高卒2年コースの職業訓練を受講した者に対して、大学3年次への編入制度がある

弊害

以上のように、タウジヒの成績は将来の人生設計に大きく影響することが解ります。それを反映して、経済的余裕のある家庭では、子ども達の教育の為に、家庭教師を雇い、教育レベルと授業料の高い私立学校に通わせます。

従って、子どもたちの将来は、家庭の経済状況が大きく影響します。(何処も同じ)

そして、15～18歳時代の記憶力が一人一人の人生を決めてしまいます。

『教育とは一体何だろう』と改めて考えさせられます。

このタウジヒ制度では成績の優秀な者は医者や弁護士やエンジニアになれることを保証しています。(優秀な人の定義は何だろう?)

言い換えれば「医者や弁護士やエンジニア以外の仕事は優秀な人以外が担当する」となります。これは職業差別を助長させ、「真面目に働く誇り」を破壊します。

教育システム(タウジヒ)が、若者に優劣のレッテルを貼り、職業に上級、中級、下級のラベルを貼るようなものです。

タウジヒの時期になると親達も落ち着かず、息子が高得点を取るとパーティを催し、息子達は走る車の窓から上半身を車外に乗り出し、派手にクラクションをならし、奇声を上げて暴走する風景が見られます。その陰に受験に失敗した若者達が居るのです。勝ち組みと負け組みが明確に区別され、タウジヒという価値基準が、ある若者達には自信を与え、ある若者達を奈落の底に突き落とします。

但し『敗者復活』のチャンスが無いわけではないようで、実際に子育てを終えて、家庭の経済的余裕が出た主婦がタウジヒを受験して大学で勉強しています。

4) 教員養成制度の未整備

詳しい現状調査と分析の必要があるでしょうが、JOCV 隊員達や職場の同僚から聞き取った現状を整理すると、「教員という職業資格制度がこの国に無いことが問題」です。同じように、職業訓練指導資格も無く、全国に点在する約40施設に勤務する職業訓練指導員の資質には当然大きな個人較差があるでしょう。

更に、基礎教育に言及するなら数学、歴史、音楽、図工、体育の授業を担当する教員を育成する専門の教員養成機関や学部などが無いことが問題です。

「優秀な野球選手が、必ずしも優秀なコーチにならない」のと同じように、「教える」「指導する」には科学された方法、すなわち教育技法や心理学などが必要です。

3. 職業差別意識

ヨルダンでは、早朝からオレンジ色の作業服を着た道路清掃の人たちを良く見かけます。彼らは殆どがエジプト人だと聞きます。その他にも、レストランや地方の養鶏場や農場にも多くのエジプト人やイラク人が雇用されているようです。

若年層人口率が極めて高く、「失業対策、雇用創出」がヨルダン政府の緊急課題でありながら、国民の潜在的な3K(きつい、汚い、危険)職種への差別意識が存在するようです。その背景として、すでに述べてきた「タウジヒ制度」などがあると思われます。

但し、現地の人を借りれば「アラブ諸国、或いはイスラム同胞としてエジプト人その他に雇用機会を提供することは義務だ」とか「ヨルダン人にとって月給80JD程度では労働の価値が無い」と言います。

そこにはヨルダン人による湾岸諸国をはじめとした「海外出稼ぎ」による送金が見込めるケースや、家族の誰かに収入があれば生活できるというケースなど、幾つかのケースが「切羽詰った職の奪い合い」に至っていない理由でしょう。

また、「異性の肌に直接手を触れる看護師の職業は女性にとって好ましくない」という宗教的慣習も根強く残っています。

それら3K職種を忌み嫌う要因と教育が連鎖していることで職業差別が継続され、失業者対策の阻害要素となっています。

4. 公務員制度

このテーマを書き始める前に一人の UNRWA 職員に聞き取りをしました。(確認作業)
彼女は 40 歳前後でヨルダン政府の公務員(VTC)を退職し転職してきた経緯があります。

以下、彼女からの聞き取り内容を私なりにメリットとデメリットに区分けして紹介します。敢えて、制度の良否に言及しません。読者の判断に委ねます。

1) 年金(?)制度

男性 25 年以上、女性 20 年以上の勤続年数で年金受給資格が与えられ、早期退職してもある程度の生活(最終給与の 50%程度の収入)が保証される。

メリット: 政府機関が早期退職を促し、一人でも多くの国民を公務員として雇い入れることで失業者対策として機能している。 **ワークシェアリング**

特に中高年齢者の高い給与を若者に還元できる

デメリット: 勤続 20 年から 25 年といえば大卒でさえ 40 歳代である。彼らは、組織の中堅として組織のリーダー的存在であり、ベテランが育たない。

また、40 歳代で早期退職したとして、生涯年金受給年数が長く、その負担はかなり大きいものと推測できる。

2) 休職制度

私はヨルダン派遣前に千葉職業能力開発促進センターで、JICA 経由で受け入れた外国人研修員の指導を担当していました。

研修はヨルダンからも参加しており、当地に派遣が決まって再会を楽しみにしていたのですが、彼らはヨルダンに居ませんでした。

驚いたことにヨルダン政府のお墨付きで「海外出稼ぎ」中なのです。

まず、この制度の特徴は公務員に対して「7 年間の無給休暇取得が認められている」ことで、2002 年の改訂前までは 10 年間認められていました。

当然、無給休暇を終えた者は復職が保証(お墨付き)されています。

当初「何のための JICA 研修なのか?」憤りを感じましたが、以下にそのメリットとデメリットを紹介します。

メリット: 国としては海外(湾岸諸国)からの送金で外貨獲得(経済発展)につながる長期間の休暇取得は、国内の失業者対策の効果がある
常に誰かが休暇取得するために要員の補充が**ワークシェアリング**となる。
個人的には、海外就労の高収入で、家族の教育や生計にゆとりがでる

デメリット: 優秀な人材が他国の経済発展を担い、自国の発展が遅れる。
労働者受入れ諸国の事情や外交事情でリスクが大きい。
海外就労での収入(蓄え)や経験は元の職場復帰の意欲を低下させ、転職を促進させる。

5. この章のまとめ

この章のまとめとして、「ものづくり」という視点で日本とヨルダンに共通する問題点を提起します。

強調したいのは「**職業人としてのプライド**」です。

どのような職業でも上級、中級、下級の値踏みは俸給や社会的名誉と連鎖しています。しかし、人間の営みに欠かせない職業について、優劣(値踏み)をつける傾向は教育のあり方に問題があると思います。

教育の目的は「知識の提供と意欲や創造性の発育、人格形成」であって、そのためには「ものづくり」を介した教育(情緒教育を含めた)が有効な手段だと確信しています。

ここでは、私が発行している 個人通信 (<http://kume.eyume.cc/>) から「ものづくり」の重要性を書いた拙い記事を次ページに紹介します。

テーマ：教育に求めるもの

右の写真は、パレスチナ難民の少年が機械科の職業訓練コース（中卒2年間）を受けている実習風景です。もう30年以上も前の私とこの少年が重なるのです。

私のデコボコ人生は、中学卒業と同時に長崎の職業訓練校機械科でヤスリ作業の訓練から始まった気がします。ヤスリの後はハンマー振り、その後はタガネを左手に持って鉄板の切断でした。

右の手のひらにはいくつもの豆が出来てはつぶれ、左手はハンマーでタガネを打ち外しては強かに親指、人差し指を叩いて腫れをつくりました。

腫れた指はバケツの水で冷やし、再び作業の継続です。

自分でもよく耐えたと思います。20人程の同級生達も同じように弱音を吐きながらも耐えました。

時代は、多くの生産現場で自動化、省力化が進み、今ではヤスリやタガネと言う硬い金属（合金）で普通の鉄板（軟鋼）を削る、切る手作業は見かけません。（日本では）従って、職業訓練の現場でも、より現場に即した訓練内容を指導します。

例えば、コンピューター制御装置の付いた工作機械の操作やプログラム作成の学習です。そこでは身体に叩き込む従来の指導を軽視してしまいます。

ヤスリなどの手工具で鉄を削る教育訓練に拘ってみましょう。

私の身体には“ヤスリで鉄を削る”という技能が多少身についています。

また、ハンマーとタガネを使ってドラム缶の蓋（鉄板）を5分で切断することもできました。

そして、タガネやドリルをグラインダーで砥ぐ事も出来ます。

私の身体は「言葉では表しきれない切削のメカニズム」を身に付けているのです。

これをカン・コツ技能と呼びます。

さて、このカン・コツ技能は今の生産現場では役に立たないのでしょうか？

ヤスリで鉄を削るという訓練を受けて、私は何を習得したのでしょうか？

それは単にヤスリかけという作業動作の習得以上に、根気強くやることでものづくりのセンスを磨き、完成した時の満足感というものを手に入れ、もっと上手にヤスリを使う先生を尊敬しては向上心を養いました。

この経験はヤスリかけに留まらず、他の作業にも大きく影響しました。

これらの経験は、職業人になってもものづくりの姿勢として向上心を持続させ、近代化された生産現場にあっては、身体に蓄積された切削のメカニズムが、不具合という問題現象を解決するのです。

ものづくり教育は重要です。人間が本来持っている能力を引き出し、伸ばし、創造(工夫)する力を高め、完成品は「消費者満足」という最終目的までも作業者は願いを込めてつくります。

ものづくりの達人(職人)は、人間性も同時に磨かれた存在ではないでしょうか？

何故なら、苦勞を知っている人は「自分に厳しく、人に優しい」と思います。

「自分を観る目が、人を観る目」だとも思います。

結果、ものづくりを通して技の向上と他人への思いやりが育まれていくと思うのです。

世の中はどんどん便利になっていきます。その反面、ものづくりは機械やロボットが担います。

便利な生活は私達がお互いに望んでそうなったものですが、その代価として「ものづくりは人づくりという教育プロセス」を手放したような気がします。

それなら、せめて子ども達への教育だけでも、特に職業訓練の場は、創造性豊かな「ものづくりの観点」を大切にしたいと願います。



第 章 . 「人づくり」提言

1 . 教育改革

1) 教員資格制度の導入

小学校、中学校、高校教諭の資格条件を設定し、教えるプロの育成を目指す。

2) 教員の俸給見直し (財源の問題は無視します)

現在教員の給与は低く、決して十分な評価を受けているとは言えません。

教員の質の向上はその役割に見合う評価を行うべきです。

3) タウジヒ制度の廃止

進学のための入学者選考試験のあり方に対して、個人の知識度を判別するのは当然ですが、タウジヒ制度の様に「勝ち組み、負け組み」を鮮明にし「職業差別を助長させる」のは良策ではないでしょう。教育の本質は「子どもを励ます」ものであって、タウジヒ制度なしでも子どもの実力に応じた受験制度 (仕組み) を構築すべきです。

2 . 公務員規定の見直し

1) 長期無給休暇の廃止

国としてのメリット (海外からの現金流入やワークセアリング等) もありますが、国内に優秀な人材を確保し活躍の場を与えることの方が重要ではないかと判断します。

2) 年金制度の改革

現行では国が 40 才代のベテランに職を辞して、在宅や転職を促進しています。

蓄積されたベテランの経験やノウハウが活用されませんし勤労意欲の低下につながります。

政府財源の問題や人口比の高い若年層への雇用機会提供 (ワークセアリング) の効果も否定できないでしょうが、職業人として永年勤続出来る安定した職の確保と人材活用の工夫が求められるように思われます。(日本も同じような傾向にあります。・・・)

3 . 職業訓練改革

パレスチナ難民支援とイラクの戦後復興支援

「ヨルダンの職業訓練を刺激できないものか？」と考え続けています。

その背景には、ヨルダンが政策的にも地理的にも中東の発展に大きく貢献すると判断するからです。具体的には、「パレスチナ和平に対する日本政府の貢献」という観点から、破壊と建築を繰り返すパレスチナ地域の復興には多くの良質なスキルを持った労働力が必要で、正しく職業訓練による人材育成ニーズが高いといえます。特にニーズが高いと思われる職業コースは、測量技術助手、建設重機操作、建築、木工、電気工事、その他性別を問わないコースとして、看護、作業療法士、理学療法士、義肢製作 (福祉工学科) など様々に想定されます。

現在も紛争が続く、和平への見通しがつきにくい現状では、若年層への職業訓練受講機会を提供する必要があります。UNRWA は、ガザに 1ヶ所、ヨルダン側西岸に 3ヶ所の職業訓練センターを運営していますが、イスラエル軍の度重なる侵攻や入植地通過による通学、通勤の不便などでまともな施設運営が出来ない状態であると聞きます。

一方、ヨルダンの隣国イラクの戦後復興も重要な課題であり、特に職業訓練の人材育成に関してはパレスチナと同じように「復興の為に人材育成」ニーズが想定されます。

そこで、日本政府がヨルダン政府の裨益を表面に打ち出した職業訓練支援を実施します。その主な目的は、職業訓練指導員の育成であり、方法は「職業訓練大学」の設立です。

そこには、ヨルダン人やパレスチナ人、イラク人の若者たちが 各専門性 指導法 指導員としての資質 を学習し、一定レベルの指導員の質を確保し、中東地域に同じ資質を持った指導員を供給していくことは重要で、ヨルダンをそのリーダーに据えることは、この国の人材発展に大きく貢献するものと思います。

それと、同大学では、職業訓練指導員の役割を見直し、就職指導や生徒指導 (教育心理学) 等も指導すると共に指導員免許を公布することが重要です。

ヨルダンをアラブ諸国に於ける職業訓練のモデル地区 (核) に出来ないものでしょうか。

学生募集要綱及び選考の仕組みと仕方に課題は残ります。(タウジヒを無視した制度の導入)

・付録 “ 援助を担当する日本人のアイデンティティ ”

海外に派遣されて活動する JICA の専門家、JOCV 隊員、SV 達は、どのような生い立ちで育ち、どのように海外の人たちや異文化と向き合っているのでしょうか？

「日本の物差しは海外では使えない」とか「Commonsense is nonsense」(日本の常識は海外では非常識)という先達の言葉を聞いたことがあります。

いずれの言葉も先入観や上辺だけの観察による理解ではなく、相手の立場(目線)に立って理解する必要性を述べたものです。

ここでは、私なりに異文化理解を試みる日本人の精神文化について考えてみます。強調したいのは「高みから途上国の人々を観るのではなく、もし自ら任国に生まれ育っていたら今と同じ観点が出来るか？」を考えることの大切さと「日本人だから出来ること」の視点を常に意識することが重要だと思えることです。

その為に「日本人の物差し」と「現地の物差し」の両方を手に入れること(意識)が大切です。

“ 日本の経済発展の背景：私的考察 ”

パレスチナ人の同僚達は「被爆後の日本が、荒れ野から経済大国に急成長した理由」を聞いたがります。その背景を、思いつくままに、箇条書きでまとめてみたいと思います。

- a) 中国 4 0 0 0 年に培われた思想、技、製品がアジアの東の島国に伝来し定着した。
- b) 中国伝来や日本独自の思想、技、製品は参勤交代等の制度で国内に広がった
- c) 四季のある日本では「備え有れば憂いなし」として、衣食住に渡って“ものづくり”が盛んになった。フィリピンと衣服の違いを比べると良くわかるでしょう(年中TシャツでもOK)
その他、漬物や乾物などの保存食、台風対策や雪対策の家屋など多くの工夫が“ものづくり”を促進させたのでしょ。
- d) 海と山に囲まれ、天然資源に恵まれた日本国は、木工製品をはじめ紙製品や布製品を日常生活に用いることが比較的簡単だった。
- e) 恵まれた天然資源と中国や朝鮮半島から伝来した技は、在来の刀鍛冶などの伝統技能と融合して“ものづくり”を発展させた。
- f) 朝廷や徳川政権などが、その力の象徴として城や仏閣等の建造物、刀剣、陶芸、木工家具、織物、装飾品に至るまで“ものづくり”の環境(競争力)を向上させ、職人を奨励した。
- g) 職人は技を競い合うことでより完璧な製品を目指し多くの芸術品を残している。
この製品群は昔も今も、職人達にとって技の到達地点としても技能継承の役割を担ってきた。
- h) 職人達の技は、庶民の美意識や“見る目”を育て“ものづくりセンス”を高めた。
- i) “ものづくり”は、子どもの遊びにも大きく影響し、創造性や身体能力(潜在力)を伸ばした。
例えば、独楽、剣玉、凧、折り紙、ビー球、メンコ、竹馬など上手く、楽しく遊ぶための努力や工夫する力を伸ばす。この経験は職業人になる前に重要であり、職業人として技能・技術を習得する準備として大切です。(基礎教育の情緒教育に求めるものです)
- j) 徳川時代の中央集権体制、外様大名、地主制度、寺社の檀家制度など、人々は大小の組織の中で役割と責任を担って暮らしてきた。(組織運営、リーダーシップ、チームワーク)
- k) 侍社会は「文武両道」という教育の指針を持ち、現在の教育にも反映していると思える。
文は受け入れる姿勢で学習すること。武は実践(鍛錬)を意味すると理解しています。
同じく「礼に始まり 礼に終わる」という武道や茶道の精神が日常の躰教育に影響している。

- l) 地理的には、沿海部の比較的平地を利用した道路網の整備（参勤交代や伊勢参宮などが引き金）が早く、物流や情報のネットワークが進んでいた。ネパールなどの山岳地域や7000もの島からなるフィリピンと比較するとわかりやすいですね。
- m) この様な発展要素が整っていた日本は、産業革命や戦後のアメリカから導入された新技術や品質管理のシステムなどを受け入れる土壌が整備されていたといえます。

まだ幾つかの要素が存在するのですが、とりあえず思いつきで羅列しました。

これら a) から m) の各要素が絡み合っただけで工業技術大国日本が出来たのだらうと思います。

但し、現在の日本は「精神文化の発展国」と断言しません。

少年犯罪の低年齢化、中高年の自殺、子育てに悩む若い母親、援助交際や自立できない若者の増加等多くの社会問題を抱えています。一昔前の勤勉な日本人を模範とするには限界が来たのでしょうか？ 次は衰えて行く日本の精神文化と題して書きます。

“衰えて行く日本の精神文化：私的考察”

日本の精神文化って何？ と聞かれても自信を持って「〇〇です」と説明できないのですが、前述した日本の経済発展の理由を背景にして、「経済発展を支えた日本人の特徴」という視点から私なりの感想を書いてみます。

但し、長崎で生まれ育ち、職業訓練校を卒業して17才の時から尼崎で働き始め、働きながら夜間の学校に通った久米篤憲という一人の男が巡り会った多くの人たちを通して感じ取った日本の精神文化であり、その後の海外生活で出会った日本人以外の人々との比較です。

まず、日本人の特徴として、

- n) 礼儀正しい（挨拶に限ってはネパール、ヨルダンの方が上かな？）
- o) 勤勉（真面目に辛抱強く努力する）である
- p) 責任感が強い
- q) 協調性がある（集団活動が上手に出来る）
- r) 創造性が豊かである
- x) 器用である
- y) 目上の人を尊重する
- z) 感謝の気持ちを忘れない（ありがたいことです という喜ばしい時の口癖）

さて、こんな日本人が皆さんの回りに沢山居ますか、減ったでしょう。それは何故？

- A) 子ども達の遊びが変わり、潜在的に持っている運動能力やセンスを引き出せない、伸ばせない。もっぱら家でテレビゲームに熱中（実体験から疑似体験へ）遊びを楽しむ為の工夫が少なくなった（応用力や創造性の低下）
 集団で遊ぶことも少ない（塾通いの影響もある）ので協調性が無くなる
 青空の下に居る時間が少なく開放的な精神の育成を阻害している
 （自然への興味や観察力や判断力の低下が視野を狭くする）
- B) インターネットの普及で情報過多になり独創的な思考力が低下した（IT環境に依存する）
- C) 便利な世の中で仕事量（動き）が小さくなった
 様々な道具や器具が開発され、掃除や調理など子どものお手伝いの場も少ない

パソコンが欠かせない仕事が多くて人との係わりが減った（対人スキルの低下）

- D) 教育が道徳的なものより知識詰め込みタイプになっている = 受験への競争心理を煽るもの
- E) お金で殆どのものが手に入り、拝金主義的な価値観がまかり通る = 金さえあれば・・・。
- F) 拝金主義に便乗した悪徳ビジネスや援助交際などが盛んになりモラルが低下する

これらの n) から z) に有るような勤勉で真面目な大人たちが A) から F) の時代の急激な変化についていけなくなり、異文化ともいえる青少年達（自らの子どもも含めて）を扱いきれないでいる。日本ではここ3年間、毎年3万人以上の自殺者が出ているのが現状です。

真面目であれば有るだけ自分を責め、行き場を無くして「南無阿弥陀仏」と念じて西方浄土という楽園を目指す。念仏は、戦乱や飢餓に襲われた鎌倉時代に栄えた宗教で、「辛いけど希望をもって生きよ」と教えます。従って人々は耐え、向上心を持ちます。そうやって勤勉な日本人が増えました。リストラや企業破綻で希望を無くした真面目な中高年は「この地（状況）を去って彼処に行かんと欲する」この最終手段を実行してしまうのです。

でも、キリスト教徒の多いフィリピンは少し違うようです。苦しい家計を助ける為に売春している女性に「そんなことして辛くないか？」と聞いたことがあります。彼女曰く「当然辛いけど、次の日曜日に教会に行って懺悔するから大丈夫よ」と応えました。その時「この娘はパソコンのようにリセットボタンを持っている」と感心し、「宗教が人を自殺から救っている」と思いました。（問題は、命を救われた後の長い人生をどの様に過ごすか？ ですね）

庶民の暮らしには「今更、昔のようには戻せない」という落胆的な諦めが漂っていませんか。その他、地球環境の破壊も私たちが直面する大きな問題です。幸い、心有る人たちは立ち上がっています。

この時代の変化はイスラム社会でも同様で「今の内に人々にモラルの回復を」と願ってイスラム原理主義が復興しつつあるような気がします。

さて、日本で復興させるべき精神文化の根本とは何でしょう？

“まとめ”

今後の国際協力に対して、私達日本人がどのように係わっていけるのでしょうか？

国際協力現場での最大の苦勞は「相手をその気にさせる」ことです。

単なる技術や技能移転の為の援助も時として効果的です。

しかし、それらの技術・技能を定着させ普及させる為には受け手のモチベーションを高揚させる取り組み無しには効果が期待できません。

「言って聞かせ、言わせてみる。やって見せ、やらせてみる。」という技術指導以外に、チームワークの形成やリーダーシップのあり方、業務の達成感やその評価など環境作りも重要です。

派遣前の日本人たち（専門家、隊員、SV）の経歴は派遣後の活動に大きく影響してきますが、その経験の大小に係わらず、否応なしに、派遣後は彼ら各自が起業家的存在になります。

工夫する（創造する）努力が不可欠です。

JOCV 隊員が「単なる現場の労働力になっている」と口にします。それは決して無駄なことではなく、日本人としての特徴を生かして、質の高い労働提供を示す活動です。

日本人たち（専門家、隊員、SV）が、日本から派遣された目的達成の為に、多少の不足を補う為にも、日本人としてのアイデンティティを再認識することが必要ではないでしょうか？

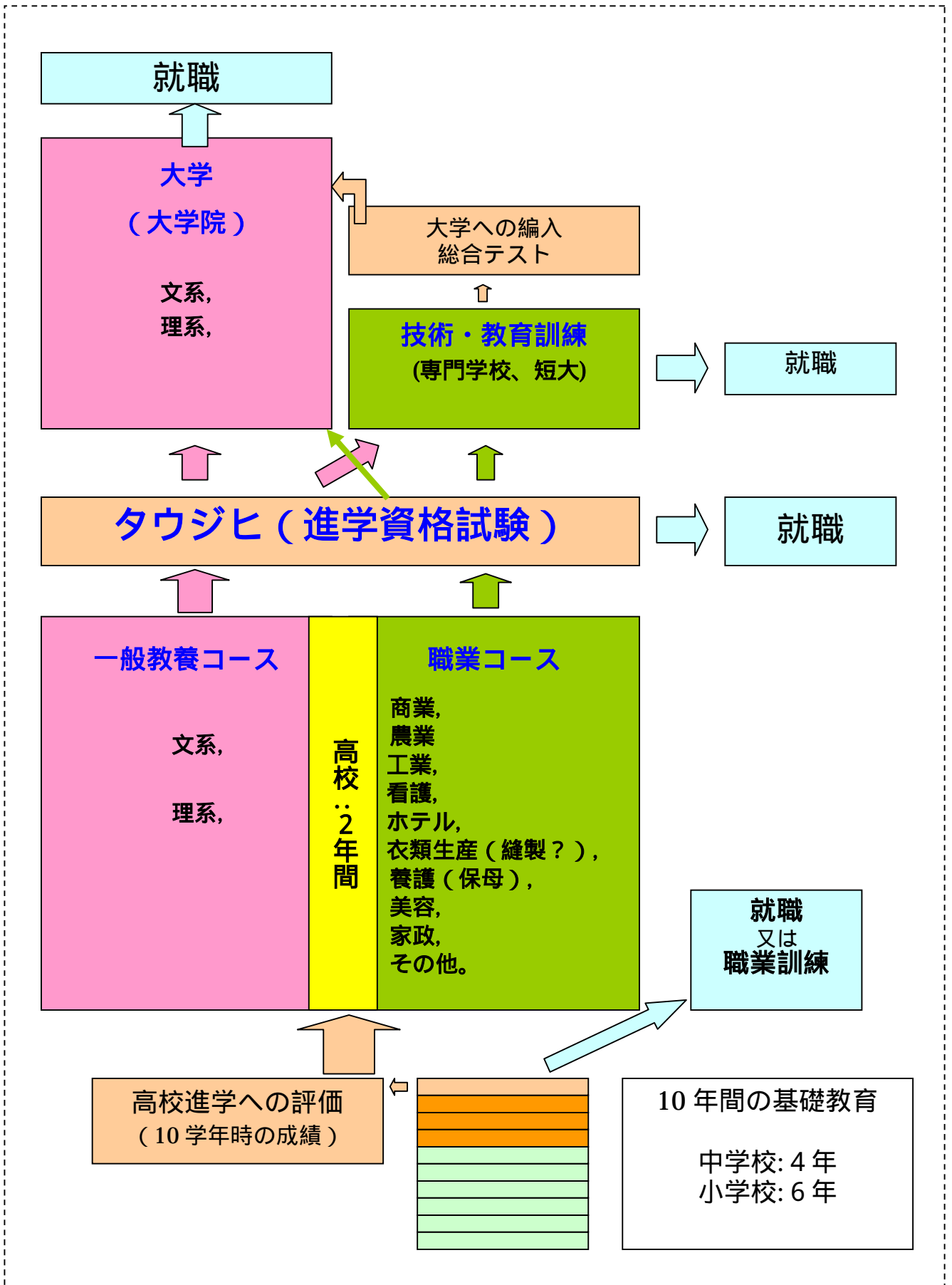
表1：ヨルダンと日本の学年別授業科目履修時間数一覧（週間）

	教科目名	学年	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	イスラム教義		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	アラビア語		9	9	9	9	7	7	7	7	7	7
		日本(国語)	8	8	6.7	6.7	5.1	5	4	3	3	---
3	英語		4	4	4	4	5	6	6	5	5	5
		日本	0	0	0	0	0	0	3	3	3	---
4	数学		5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
		日本	3.4	4.4	4.3	4.3	4.4	4.3	4	4.5	5	---
5	社会		2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
		日本	0	0	2	2.4	2.6	2.9	3	3	2.5	---
6	科学		3	3	4	4	4	4	4	5	6	6
		日本(理科)	0	0	2	2.6	2.7	2.7	3	3	2.3	---
7	芸術		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		日本(図工 / 美術)	2	2	1.7	1.7	1.4	1.4	1.2	1	1	---
8	体育		2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
		日本	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	---
9	音楽		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		日本	2	2	1.7	1.7	1.4	1.4	1.2	1	1	---
10	職業教育		1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
		日本(技術 / 家庭)	0	0	0	0	1.7	1.6	2	2	1	---
11	コンピューター		0	0	0	0	0	0	2	2	1	2
		日本	総	合	学	習	?					
12	フランス語		0	0	0	0	0	0	0	3	3	3
		日本	該	当	科	目	な	し				
	1週間の授業数	ヨルダン	31	31	32	32	33	34	36	37	37	37
		日本	23	24	26	27	27	27	28	28	28	---

表の補足

- * 1：ヨルダンの履修要綱は、2003年2月に教育省を訪問し、最新のものを入手した。
（原本はアラビア語で、UNRWA職員が英訳したものを作表した）
- * 2：日本の履修要綱は、イタリアのミラノ日本人学校の知人から入手したもので、2003年度の小学校6年間と中学校3年間の分を比較の参考として紹介した。
- * 3：ヨルダンの年間教育の総時間数は定かではない。
夏休み等長期休校の期間や一授業時間単位(分)も異なるものと思われます。
従って、両国の教育時間及び科目別の履修時間の比較は概要に過ぎない。

図1：タウジヒ概略図



著者経歴

久米篤憲（くめあつのり）

長崎県出身（1955年生）

- 1) 長崎総合高等職業訓練校 機械科卒業
中卒 2 年コース
- 2) 住友精密工業(株) 航空機部品製造部勤務
兵庫県尼崎市：1 年 3 ヶ月
- 3) 出口鉄工所勤務
大阪府東大阪市：6 年 9 ヶ月
従業員 5 名の小さな町工場で、職人さん達から“ものづくり”を習得した時期
- 4) 上記企業で働きながら夜間就学
大阪府立布施高等学校卒業
大阪府立大学工業短期大学部卒業
- 5) 大阪総合高等職業訓練校 機械科指導員
中卒 2 年コース担当：8 年 8 ヶ月間
- 6) ネパール工業省傘下訓練センター JICA 長期派遣専門家
機械分野：3 年間
- 7) 大阪職業能力開発短期大学校 生産技術科講師
高卒 2 年コース担当：4 年 5 ヶ月間
- 8) フィリピン職業訓練向上プロジェクト JICA 長期派遣専門家
カリキュラム・教材開発分野：2 年 10 ヶ月間
- 9) 千葉職業・能力開発促進センター 機械系講師
海外研修生担当：2 年間
* 「JICA 派遣専門家等中期養成研修」部外講師
2 回：職務分析手法を用いた技術移転計画の策定手法などを講義
- 10) 2001 年 4 月～2004 年 4 月
国連パレスチナ難民救済機関(UNRWA) JICA 長期派遣専門家
教育局職業技術教育訓練部アドバイザー
- 11) 千葉職業・能力開発促進センター 機械系講師