

グローバル人づくり

海を越えて人づくり

中国 続 異文化って何たるぞ?

ヨルダン ヨルダンの教育制度と職業訓練事情

あの国、あの人

エッセイ シカゴ探検記

外国人が感じた、日本企業の長所・短所

特集 ベトナム情報アラカルト

シリーズ

① 海外勤務者の社会保障制度等についてのアウトライン

② 海外赴任者の海外安全ガイドライン

国の動き

APEC 人材養成国際フォーラム

隔月刊誌

第83号

MAY-2004

Vol.22 No.1

OVTA

Overseas Vocational Training Association

財団法人 海外職業訓練協会

海を越えて人づくり②

JORDAN

ヨルダンからの帰国報告

ヨルダン教育制度と職業訓練事情



千葉職業能力開発促進センター
機械系講師

く め あつ のり
久米 篤 憲

● PROFILE ●

趣味：釣り

スポーツ：剣道

好きな言葉：恩は遠くで返せ

1. はじめに

私は2001年4月から、ヨルダンハシュミテ王国にある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でJICA長期派遣専門家として勤務しました。

派遣の目的は、UNRWAが運営する8施設の職業訓練センターの機能向上で、具体的には日本の職業訓練指導技法を導入することです。

3年間の任期中にヨルダンで得た職業訓練に関する情報を紹介します。

2. ヨルダンの教育事情

図1に示すようにヨルダンの教育制度は基礎教育が10年間で高校が2年間、その後短大及び大学となっています。

ヨルダンは高学歴志向が特徴で、その背景にはペルシャ湾岸諸国への出稼ぎを優位にする資

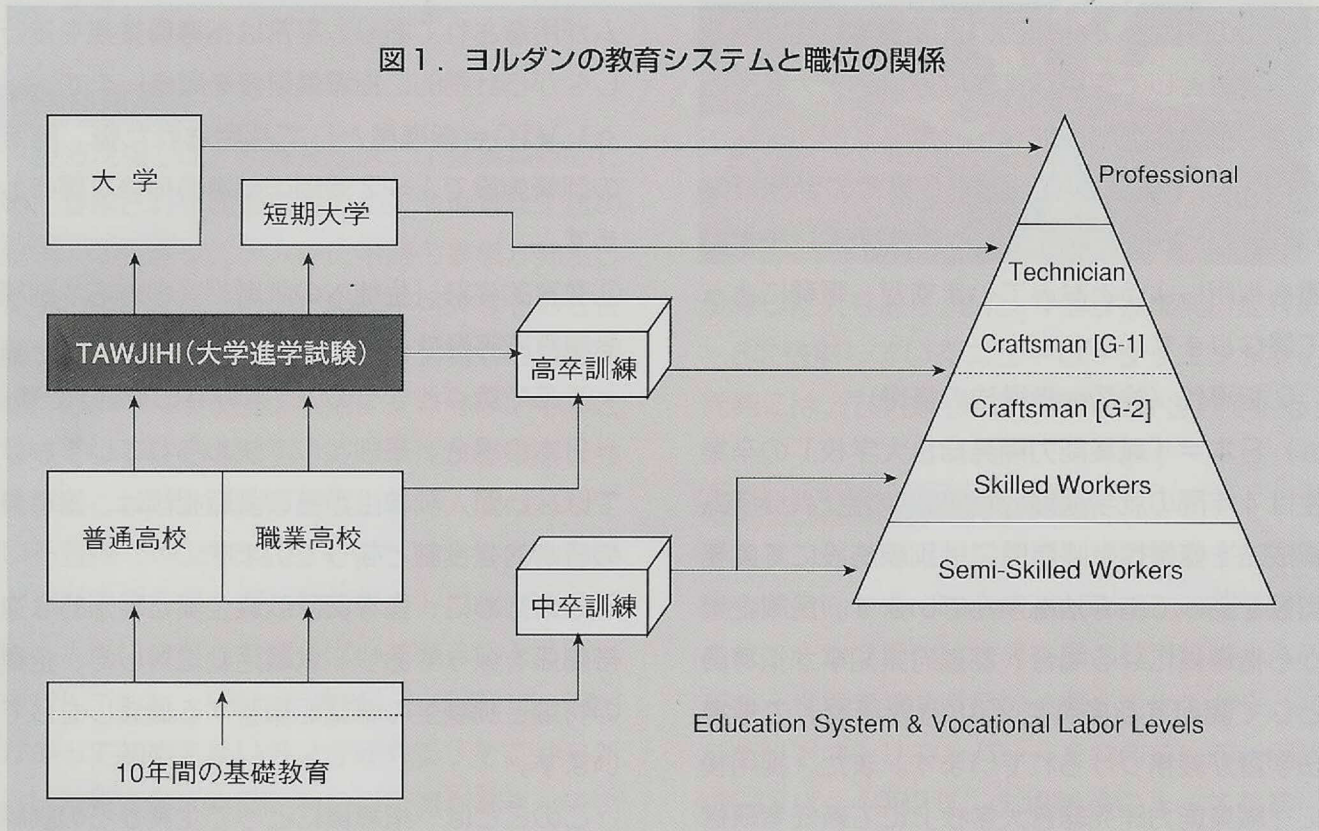
格取得が重要であるようです。特に基礎教育10年目に行われる高校入学試験及び大学入学試験制度は、10代後半の記憶力が人生の「勝ち組」と「負け組」を決定するような厳しいものです。したがって、大学卒業者は社会的認知が高く、その他の人々は肩身の狭い思いをしているように感じました。図1から理解できるように学歴が社会的地位の評価に直結しており、その価値基準は私たち外国人に対しても同じで「君は修士か？ 博士か？」と当然のように聞いてきます。この様な高学歴志向は職業訓練軽視につながり、訓練を受講する若者たちの意欲をも低下させているように感じられます。

3. ヨルダンにおける職業訓練の現状

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



図1. ヨルダンの教育システムと職位の関係



く、今後も増加傾向にあると推測されています。

また、基礎教育には1～10学年に117万人の児童が就学し、高校（2学年制）には17万人が就学しています。まさしく教育の提供と雇用の創出が政府の緊急課題であり、職業訓練が果たす役割はますます重要になります。

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。残念ながら民間組織の情報は手元にありませんが、ここで大まかな職業訓練の主観的な比較を紹介します。

日本の職業訓練を100点として、UNRWAが70点、VTC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、VTCに関してはJICAがVTCに派遣している青年海外協力隊員からの聞き取りを基に評価しました。

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、就職相談など）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

卒業生の中から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) VTC=最低高卒以上で企業での勤務経験（年数？）を有する者とし、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＝指導法の修得）：

a) 日本＝「職業能力開発総合大学校」の卒業生は4年間の就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」で指導法学習が義務づけられています。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など再教育の機会が用意されています。

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) VTC＝指導員として採用された後、特定の訓練施設で1～2週間の指導員研修を履修します。

③教育的姿勢（生徒への就職相談の対応や訓練受講意欲啓発など）

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。

そのために、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の要望（ニーズ）把握の意義とともに、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。

もちろん、訓練形態によって施設に専門の就

職相談担当者や学務課がありますが、最も効果的なのは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、助言することで訓練生との良好な信頼関係が築かれます。したが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1,000人近い訓練生と求人企業の対応に追われ厳しい状況です。指導員は役割としての直接



建築コースの訓練風景



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ことにより、間接的な就職指導の役割を果たしています（＝青田刈り）。

VTC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「訓練生の中には勤勉意欲の無い者も少なくなく、そうした彼らの意欲をいかに引き上げるかが最大の課題である」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（ヨルダン人）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）のような人間関係（信頼）が必要です。

暴力の背景には「この子たちは頭が悪いから…」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。

以上の観点（指導員の役割や訓練に向かう姿勢）が評価を100：70：40とした背景です。

同じヨルダン国内の職業訓練施設でもUNRWAとVTCの職業訓練を比較する時、70：40という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は日本をはじめ、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こと。

2) 一般的に、労働意欲（モチベーション）の高さ（働き甲斐）は、給与と昇格（出世）が大きく関係しています。事例を挙げればUNRW

Aの職業訓練施設指導員はVTC指導員より2～3倍も多く給与を得ています。誰しも、高い収入を得ることと、質の高い労働力の提供とその評価を期待するものでしょう。

残念ながらこの差を埋めるための私たち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）は簡単ではありません。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るからです。

現在、ヨルダンで最も重要な課題は「基礎教育改革」にあると考えます。職業訓練という現場を例に取れば、基礎教育における運動機能や感覚（センス）を伸ばす教育が提供されていないことで、訓練生として初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備わっていないと思われれます。

仮に小学校で適切な体育、音楽、図工などの教育が提供されているならば、より高い身体能力や忍耐力そして応用力を基盤として各職業コースの受講効果も高まるものと考えます。

4. 労働観

ヨルダン人との労働観の相違について、こぼれ話として紹介します。

「究極的な仕事とは楽しんで稼げる」ことに尽きると思います。

日本の生産システムも省力化や自動化により「より良い物を、より安く、より安全に」が目的で、究極的には「楽しんで稼げる」ための努力目標ではないでしょうか。

海を越えて人づくり

これは現地の人から聞いた話ですが「日本人は勤勉で自動車や電子機器などの開発は素晴らしい。でもヨルダン人の労働に関する考え方は少し違っている。もともとヨルダンには楽して稼げる仕事がある。ひとつは羊の放牧で砂漠地帯で草を求めて移動する方法、苦労はあるものの放牧そのものは子供が一人で50頭ほどをのんびりと移動させれば家族を養っていける。もうひとつはオリーブ栽培である。年に2回ほど手をかければ勝手に実がなって家族を養える」といいます

一方、日本には四季があり「備えあれば憂いなし」の言葉どおり、暑い夏や寒い冬を快適に過ごすための衣食住に工夫が必要です。その工夫は開発への達成感や競争力となって勤勉な日本人のアイデンティティとなっているように思えます。

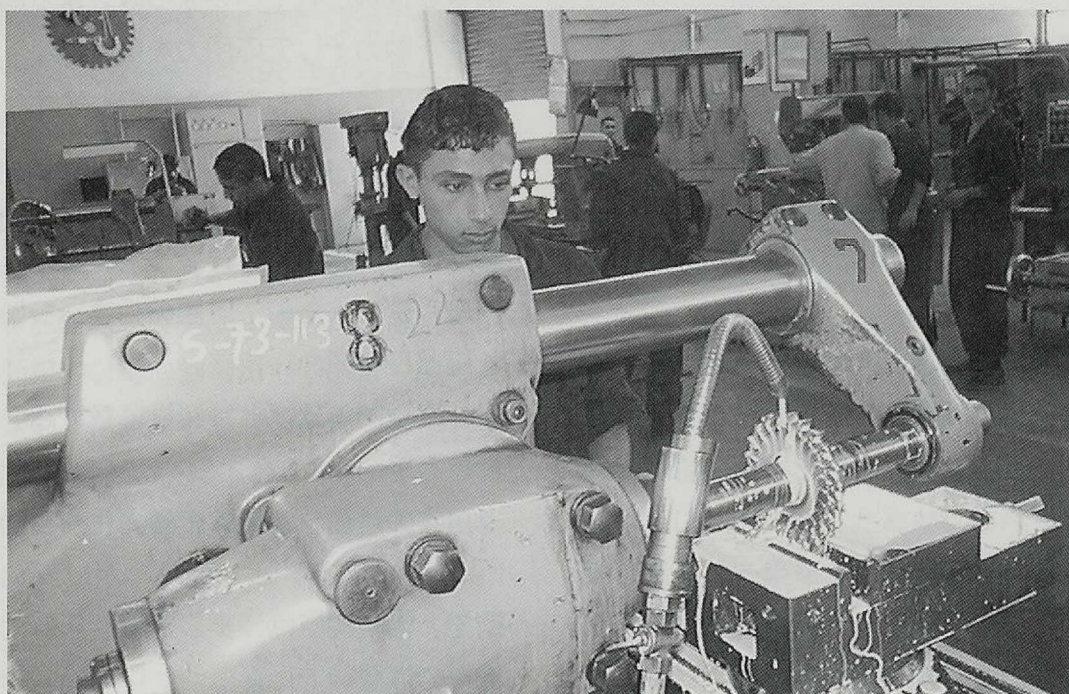
もちろんイスラムという宗教的背景も労働観

の差に大きく影響しているでしょうが、ヨルダン人やパレスチナ人に対する協力現場で戸惑う場面にはこのような労働観のちがいを理解しておく必要があると感じました。

5. 最後に

私のヨルダン生活は、ニューヨークの同時多発テロ事件、英米を中心としたアフガニスタン侵攻、イラク戦争、そして途絶えることなくますます泥沼化していくパレスチナ紛争など、どの出来事も中東地域の生活に不安を与えるものばかりでした。そのような話題や日本人のアイデンティティに関する個人的な意見を書きとめたものをホームページ

(<http://www.kume-eyume.co/>)で紹介しています。拙い記事ですが、中東やイスラム世界に興味のある方は是非ご覧下さい。



機械コースの訓練風景