

昭和34年2月10日第三種郵便物認可 平成16年6月1日発行（毎月1回1日発行）第46巻第6号 通巻第546号（平成16年）ISSN0910-1659

職業能力開発 ジャーナル

Vol. 46
No. 6
2004年

6



厚生労働省職業能力開発局 編

ヨルダンの職業教育

国連パレスチナ難民救済機関 (UNRWA) JICA派遣専門家

久米 篤憲

私は二〇〇一年四月から、ヨルダン (ヨルダンハシミテ王国) にある国連パレスチナ難民救済機関 (UNRWA) 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勤務しています。

派遣の目的は、UNRWA が運営する八施設の職業訓練センターの機能向上を目的に、日本の指導技法を導入することです (UNRWA 情報に関して、本誌二〇〇二年二月号をご参照下さい)。

任期終了を間近に控えて、ヨルダンで入手した情報や経験を元に、「人づくり」や職業訓練の抱える課題を考察してみます。

1 はじめに

二〇〇一年の統計資料 (STATISTICAL YEARBOOK

2001) によるヨルダンの人口は五八八万人で、一五歳以下の人口比は三九・六%と極めて高く、今後も増加傾向にあると推測されています。

また、基礎教育には一〇〇学年に一一七万人の児童が就学し、高校 (二学年制) には一七万人が就学しています。まさしく雇用の創出が政府の緊急課題だと見て取れます。

2 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多く見かけます。彼らのほとんどがエジプト人で、その他にもレスタラン、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と聞きます。

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。

ただし、現地の人の言葉を借りれば「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八〇JD (約一万五〇〇円) 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 (パレスチナ人を含む) 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、いくつかのケースが「切羽詰まった職の奪い合い」に至っていない理由でしょう。

また、職種によっては「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。

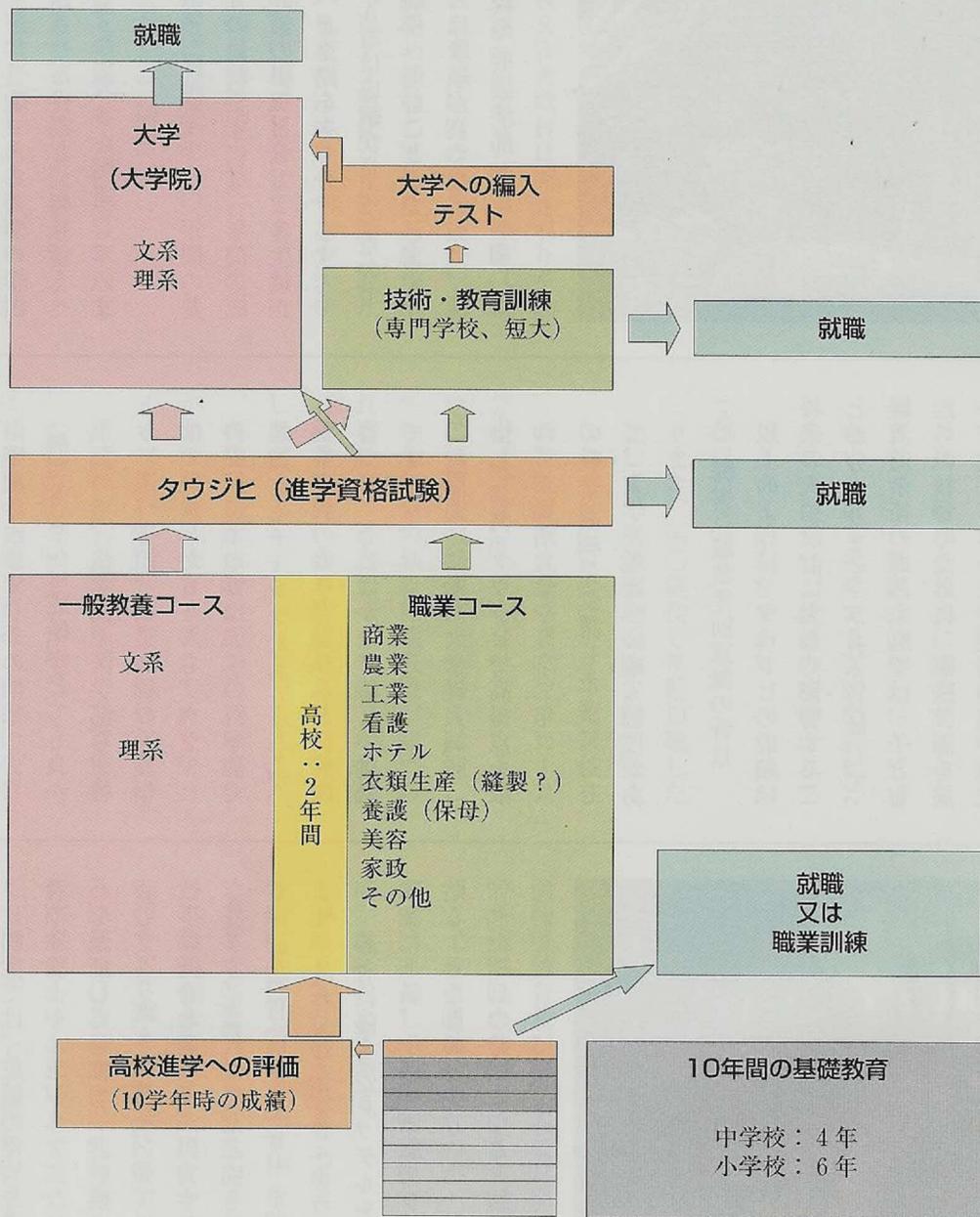
3 職業差別意識の背景…情緒教育

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できます。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・機材の投資」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、また、投資効果が予測しにくいことも事実です。

図 タウジヒの位置付け



高学歴志向のヨルダンにおいて
 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
 ら個人主義の傾向が助長され、協調
 性（チームワーク）や他人への思い
 やりの姿勢が伸び悩みます。

反面、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
 スラム世界では大変重要なことで
 す。

しかし、イスラム学習といえど
 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
 うことで学び取る人間同士の尊厳性
 （思いやり）を体感的に教えること
 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。

4 教育制度：タウジヒの警告

上図にはヨルダンの教育システム
 の特徴と言えるタウジヒを表しま
 す。以下、タウジヒの概要を紹介し

ます。

(1) 意味：日本の共通一次試験やセンター試験と共通するような制度ですが、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に大きく関連していません。

(2) 制度の特徴①：一〇年間の基礎教育の最終学年にて一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ます。

(例) A君は成績が良かったので、一般高校へ進むことができます。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す。



自動車整備作業中の訓練生

う。

(3) 制度の特徴②：高校(二年間)卒業時にタウジヒの本格的な試験が実施されます。その結果、

(例) Aさんは成績がともも良かったので、法学部や医学部など好きな選べます。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すが、職業高校のカリキュラムと授業内容では、それはかなり難しい挑戦です。

(4) 制度の特徴③：大学編入試験惜しくも、タウジヒで高得点を取らず、短期大学や高卒二年コースの職業訓練を受講した者に対して、大学三年次への編入制度があります。

(5) 弊害：職業差別意識の背景
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分かります。それを反映して、経済的余裕のある家庭では、子どもたちの教育のために、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。

したがって、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、一五

(一八歳時代の記憶力が一人一人の人生を決めてしまします。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。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たちも



溶接作業中の訓練生

落ち着かず、息子が高得点を取るとパーティを催し、息子たち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鳴らし、奇声をあ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たちがいるのです。勝ち組と負け組が明確に区別され、タウジヒという価値基準が、ある若者たちには自信を与え、ある若者たちを奈落の底に突き落とします。

ただし、「敗者復活」のチャンスが無いわけでは無いようで、実際に子育てを終えて家庭に経済的余裕ができた主婦が、タウジヒを受験して大学で勉強しています。

5 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、ヨルダン政府に派遣された青年海外協力隊員たち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、職業訓練指導員資格も無く、全国に点在するヨルダン政府傘下の約四〇施設に勤務する職業訓練指導員の資質には、当然大きな個人格差があるでしょう。

さらに、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はならない」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。

6 公務員制度の特徴

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)。彼女は四〇歳前後でヨルダン政府の公務員(VTC)を辞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。あえて、制度の良否には言及しません。読者の判断に委ねます。

(1) 年金(?) 制度

男性二五年以上、女性二〇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(最終給与の五〇%程度の収入)が保証されます。

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・勤続二〇年から二五年といえ、大卒でさえ四〇歳代である。彼らは、組織の中堅としてリーダー的存在であり、ベテランが育たない。

また、四〇歳代で早期退職したとして、生涯年金受給年数が長くなり、その負担はかなり大きいものと推測できる。

(2) 休職制度

この制度の特徴は、公務員に対して「七年間の無給休暇取得が認められている」ことで、二〇〇二年の改訂前までは一〇年間認められていた。

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。

メリット・①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。

②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。

③海外就労は高収入で、家族の教育や生計にゆとりがでる。
デメリット・①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。

②労働者受入れ諸国の事情や外交事情でリスクが大きい。

③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。

7 まとめ

残念なことにヨルダンでは、職業訓練受講者及び修了者に対する社会的評価が低くなっています。したがって、職業訓練そのものが一般教育の受け皿としての役割を担っているのが現状のようです。

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評価(名誉)と連鎖しています。しかし、どの職業も人間の営みに欠かせないものであり、その職業に優劣(価値)をつける傾向は、教育のあり方に問題があると思います。

人口五〇〇万人程度のヨルダンで、新たな産業振興や拡大は簡単ではありません。また天然資源に乏しく、農業に適した土地も国土全体の

僅か五%程度で、水資源も乏しいのです。

だからこそ、職業差別意識を少しでも無くし、若者たちが躊躇することなく、あらゆる職業から職を選択し職業人としてのプライドを持てるような教育環境の整備が急がれます。

教育の目的は「知識提供と意欲や創造性の発育、人格形成」であって、そのためには情緒教育や職業訓練の充足が重要ではないでしょうか。

8 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益々泥沼化していくパレスチナ紛争など、どの出来事も中東生活に不安を与えるものばかりでした。そのような話題も含めた個人通信を、ホームページ(<http://kumeeyumecc/>)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ご訪問下さい。