

# KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

## 職業教育の有効性： バングラデシュ・ダッカ地域の事例

|       |  |
|-------|--|
| メタデータ | 言語: ja<br>出版者: 関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部<br>公開日: 2016-09-05<br>キーワード (Ja):<br>キーワード (En):<br>作成者: 内田, 智大<br>メールアドレス:<br>所属: 関西外国語大学 |
| URL   | <a href="https://doi.org/10.18956/00006328">https://doi.org/10.18956/00006328</a>  |

## 職業教育の有効性

— バングラデシュ・ダッカ地域の事例 —

内 田 智 大

### 1. はじめに

人材育成という言葉は、人的資源開発や人的資本投資と同じような意味合いで用いられている。人材育成とは、個人に社会からの要請に応じた知識や技能を学校、企業、コミュニティー、家庭を通じて身に付けさせて、経済発展に寄与することを目的とするものである。教育と経済発展の関係に関する議論は、アダム・スミス以来今日まで様々な経済学者を中心に行われてきた。多くの実証研究は、教育部門の投資が経済成長にプラスに寄与するという結論付けてきた。しかし、一概に教育と言っても、普通教育、職業教育、宗教教育、企業内教育、家庭内教育など様々な分野に分かれており、その段階も幼児教育から高等教育まで、そして教育サービスの供給者も政府、非政府組織 (NGO)、企業、家庭など多岐に渡っている。また、教育は人的資源開発の中心的な役割を果たしていると考えられてきたことから、資金面や人材面など教育投資資源の不足している国、特に開発途上国には援助機関からのサービスも非常に大きなウエイトを占めている。

本稿はアジアの最貧国の1つであるバングラデシュの教育、中でも職業教育に焦点を当てて、その是非、問題点、そして対応を考察することを目的としている。本稿は4節から構成されているが、第2節では、バングラデシュの人的資源開発政策を概観した上で、第3節ではアンケート調査を通じてその国の職業訓練校の実態調査を試みる。そして、第4節では前節の実態調査を踏まえて、バングラデシュの職業教育が抱えている問題点とそれを改善するための政策提言を行いたい。

## 2. バングラデシュの教育制度

### (1) 教育制度の概観

バングラデシュは1971年にパキスタンから独立した後すぐに、政府は憲法によって国民の教育を受ける権利を保障し、国力強化の一貫として教育の大衆化を推し進めようとした。政府は教育制度を再建する目的で、73年に国家教育委員会（National Education Commission : NEC）を設立し、全国の87%の初等学校は政府の管轄下に置かれた。NEC は、教育による人材開発が国家発展と生産力向上の重要な鍵であると勧告した。これに伴い、政府顧問の教育学者である Khuda 博士は教材やカリキュラムの統一化を図り、宗教科目は選択科目として位置付けられるように政府に提言した。このように、バングラデシュの教育制度は独立後順調に整備された。しかし、80年代に入って軍事政権であるエルシャド政権が国家を統治するようになると、政府は大衆からの反政府運動を引き起こさせないように意図的な無知化政策を敷いた。これにより、70年代後半の初等教育の就学率は74%を記録したにも拘わらず、その後80年には62%に下がり、軍事政権が崩壊する90年代の最初まで、この数字はほとんど変わらなかった。このように、バングラデシュにおいて教育政策の取り組みは早かったものの、国民の識字率は低い水準に止まっていた。

表1は、南アジア諸国の教育に関する基本的指標を示したものであるが、バングラデシュの教育による人的資源開発は他の南アジア諸国よりもかなり遅れているのがわかる。中等教育の就学率は南アジアの他のどの国よりも低く、バングラデシュが今後持続的な経済成長率を達成できるかについての赤信号を灯している。また、これから国を担っていかなければならない青年の識字率が他の南アジア諸国と比べて低いことも、同様な問題を引き起こす原因になることを示唆している。

表1 南アジア諸国の教育の基本指標

|         | 成人識字率<br>(15歳以上)<br>(1998) | 青年識字率<br>(15-24歳)<br>(1998) | 初等教育就学率<br>(1997) | 中等教育就学率<br>(1997) |
|---------|----------------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| バングラデシュ | 40.1                       | 49.6                        | 75.1              | 21.6              |
| パキスタン   | 44.0                       | 61.4                        | n.a.              | n.a.              |
| インド     | 55.7                       | 70.9                        | 77.2              | 59.7              |
| スリランカ   | 91.1                       | 96.5                        | 99.9              | 76.0              |
| ネパール    | 39.2                       | 57.3                        | 78.4              | 54.6              |

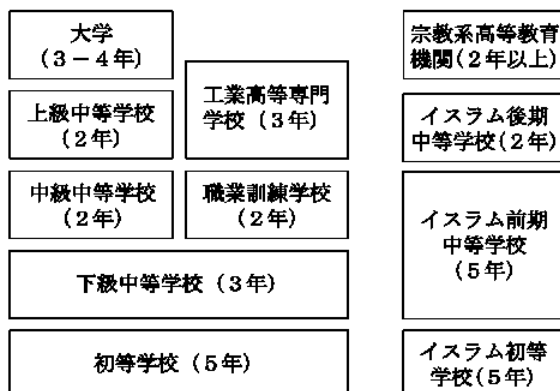
(出所) UNDP (2000)、195-196ページ。

(注) n.a.は調査該当年のデータを入手できなかったことを意味する。

バングラデシュの学校教育制度は図1に示されているように、初等学校5年間、下級中等学校3年間、中級中等学校（または職業訓練学校）2年間、大学、（または工業高等専門学校）、大学院などの高等教育が続く。91年、カレダ・ジアによって民政政権が擁立された後、92年1月に初等教育義務化計画が実施され、初等教育の5年間がようやく義務教育として制定された。政府は最近になって国民の人的資源開発を向上させる目的で、初等学校5年間と下級中等学校3年間の計8年間で義務教育に定めようとする動きもある。しかし、義務教育期間の延長は財政上の制約もあって、未だに暗礁に乗り上げたままの状態である。

高等教育においては第5次5カ年計画（1997-2002年）の中で、大学施設の充実、優秀な大学教員の教育・確保、大学の教育内容の改善、私立大学の整備・拡充、大学間の格差是正に重点を置くなどして、国家開発への貢献を目的とした高等教育の量的拡大・質的向上と制度改革に関する施策が盛り込まれた。しかし、現実には財政予算にも限りがあることから、政府は高等教育にもっと多くの資源を配分したいという願望と、配分先を高等教育まで広げると初等・中等教育への配分が少なくなってしまうというジレンマに直面している。表2で示されているように、バングラデシュにおけるGDPに対する教育予算比率は他の南アジア諸国に比べると非常に低いと同時に、高等教育に対する予算配分も低い。高等教育を中心とした人的資源の高度化は1つには産業構造の高度化、もう1つには外国資本の誘致を促進させるための必要条件になると考えられることから、政府はどこに人的資本への投資を行うべきかを産業界の要請などを考慮した上で、効率的、かつ効果的な人的資源開発に関する計画を立案・実施していくことが望まれている。

図1 バングラデシュの学校教育



(出所) 豊田俊雄(1998)『発展途上国の教育と学校』、84ページ。

表2 南アジア諸国の教育予算配分

(単位 %)

|         | GDP に対する<br>教育予算比率<br>(1995-97) | 政府支出に対する<br>教育予算比率<br>(1995-97) | 教育予算に対する<br>初等・中等教育<br>予算比率<br>(1994-97) | 教育予算に対する<br>高等教育予算比率<br>(1994-97) |
|---------|---------------------------------|---------------------------------|--|-----------------------------------|
| バングラデシュ | 2.2                             | n.a.                            | 88.6                                     | 7.9                               |
| パキスタン   | 2.7                             | 7.1                             | 79.8                                     | 13.0                              |
| インド     | 3.2                             | 11.6                            | 66.0                                     | 13.7                              |
| スリランカ   | 3.4                             | 8.9                             | 74.8                                     | 9.3                               |
| ネパール    | 3.2                             | 13.5                            | 64.1                                     | 19.0                              |

(出所) 表1に同じ。

(注) n.a.は調査該当年のデータを入手できなかったことを意味する。

## (2) 職業教育の状況

バングラデシュにおいては、職業訓練行政を管轄する単一の政府機関は存在していない。表3が示すように、正規の職業教育は主に労働・人材省、および教育省によって管轄されている。しかし、実際の職業教育に係る政策の策定は、それらの省の下部組織である職業教育局 (The Technical Education Board : TEB) および国家技能開発・訓練理事会 (The National Council for Skill Development and Training : NCSDT) によって行われている。後者の機構は1979年に大統領の認可によって設立され、労働・人材大臣を筆頭に各省の政府高官など25名のメンバーから構成されている。しかし、NCSDT は1984年から開かれておらず、全く機能していないのが現状である。それゆえ、パキスタンからの独立前の1969年6月に設立されたTEBが職業教育の運営を一手に担当している。

表3 政府管轄の職業教育の制度

|  | 管轄省    | 学校数 | 学生数    | 学生教員比率 |
|--|--------|-----|--------|--------|
| (Degree Level)<br>Textile & Leather Inst | 教育省    | 2   | 800    | 15:1   |
| (Diploma Level)<br>Polytechnics          | 教育省    | 20  | 17,000 | 17:1   |
| Monotechnics                             | 教育省    | 3   | 900    | 11:1   |
| Agriculture Training Inst                | 農業省    | 12  | 7,000  | n.a.   |
| (Certificate)<br>VTIs                    | 教育省    | 51  | 5,800  | 11:1   |
| TTCs                                     | 労働・人材省 | 12  | 5,100  | 11:1   |
| Commercial Inst                          | 教育省    | 16  | 4,200  | 39:1   |
| (Teacher Training)<br>TTTC & VTTI        | 労働・人材省 | 2   | 100    | 3:1    |

(出所) World Bank (2000)、5ページ。

(注) n.a.は調査該当年のデータを入手できなかったことを意味する。

TEB は教育省の管轄に置かれているが、その上位のメンバーは、技術教育局長、中等・高等教育局長、バングラデシュ技術研究所 (Bangladesh Institutes of Technology)、技術指導員研修カレッジ校長、バングラデシュ工科大学 (Bangladesh University of Engineering and Technology) 副学長、ポリテクニク校長、技術教育国家委員会 (National Council of Technical Education) からの代表、産業界からの代表など総勢14名で構成されている。構成メンバーの職業を見てもわかるように、NCSDT と違って、政府関係者、学識者、産業界代表など均衡の取れたメンバー構成になっている。TEB の機能は、訓練コースの規定、教材の開発、非政府組織の職業訓練校との提携認可、職業訓練校の活動の管理、試験の実施と規定、学位の授与基準審査など多岐に渡っており、この組織のバングラデシュの職業教育行政における役割は極めて大きい。しかし、世銀の職業教育に関する報告書 (2000) によれば、TEB は以下のような問題を抱えている。

- 1) TEB は、産業界の経営者との効果的なコミュニケーションチャンネルが未だに弱い。
- 2) TEB の産業界からの代表は14名の内、僅か2名である。
- 3) 改訂までに費やす期間は平均5年と長く、技術の変化に応じてカリキュラムを迅速に改訂することができない。
- 4) TEB によって決められたカリキュラムの標準化は、全国どこでも一律に共通のカリキュラムによって教えられることを意味する。それゆえ、指導員の指導方法に関する融通性を狭めたり、地域の労働市場との関連を等閑視する恐れがある。

政府は現在の職業教育が技能労働者の育成に十分に機能していないことに鑑みて、第5次5ヵ年計画の中で職業教育の強化と多様化を目標に掲げた。その目標を達成するために、以下の原則に従って職業教育を行うことが定められた。

- 1) その国の社会経済発展に資する知的、熟練技能を持った人材を輩出すること。
- 2) 職業訓練校の定員に関し、現在の中等教育レベル就学人口の3.3%から2002年には20%まで引き上げること。
- 3) 日本、韓国、シンガポールの職業教育の経験を活かして、現場実習を強化すること。
- 4) 訓練プログラムの実施にあたっての民間部門からの協力を要請すること。
- 5) 職業教育の効果の評価、および労働市場の調査を実施し適切な政策立案を実施すること。
- 6) 職業訓練校の財政負担を緩和するために、受益者の財政的負担を求めること。
- 7) 技術指導員訓練カレッジ (Technical Teacher Training college) での指導員研修を強化すること。

開発計画の究極的な目標は、人材育成を通じた貧困緩和および雇用機会の創出である。貧困者や社会的弱者は国家にとって足枷ではなく資産であり、開発プロセスの周辺部から中心部へと捉えられるべきだと述べている。バングラデシュにおける労働市場の現況は、深刻な失業率、

多くの不完全雇用、産業界からのニーズを充足させていない多くの労働力人口が同時に存在している。このことから、国内および海外の労働市場における雇用機会を創出するため、生産的労働者を創出することに資する人的資源開発は同国の開発計画の最も基本的な問題である。政府もその辺りの事情を認識しており、この開発計画を通じて職業教育に51億タカ（全教育予算の3.9%）が配分される予定であった。しかし、97年のアジア金融危機、そして2001年に起きた同時テロ以降の世界経済の低迷による外的ショックがバングラデシュ経済にもマイナスの影響を与え、政府は深刻な財政難に直面している。

このように政府の職業教育へのプレゼンスが低くならざるを得ない状況の中で、それを補完する行動主体は NGO である。現在200以上の NGO が職業教育の分野においてイニシアティブを発揮しており、それらの受益者の大部分は貧困層である。教育省技術教育局は約160校の職業訓練校を認可し補助金を供与しているが、1校当たりの平均の補助金額は年で7,000タカと僅かである。NGO の職業教育の規模も政府のものに比較すれば小さく、世銀（2000）によれば、訓練生の総数は3,600人と推定されている。この結果、多くの NGO は職業教育の要請の増大に未だ応えられないのが現状である。

### 3. 職業訓練校の実態調査

前節では、バングラデシュの職業教育を含めての教育制度の概要を述べてきた。本節では、職業訓練校のシステムや問題点に関して現地調査を通じて明らかにしたい。調査対象校は3校であり、その内の2校は政府系訓練校（ダッカ技術訓練センター、バングラデシュ・ジャーマン技術訓練センター）であり、残りの1校は非政府系訓練校（Underprivileged Children's Education Program）であった。

#### （1）被調査訓練校のプロファイル

##### （イ）ダッカ技術訓練センター（Technical Training Center: TTC）

TTC は、労働・人材省の管轄下にある雇用・訓練局（The Bureau of Manpower, Employment and Training: BMET）によって運営された政府系の職業訓練校である。ダッカ TTC の訓練生数は850名であるが、現在、TTC は全国に11ヶ所あり、年間8,000-9000人の訓練生が就学している。その内、女性の訓練生数は800人程度に過ぎない。非正規訓練生を対象とした夜間コースも開講されている。訓練プログラム数は地域によって多少異なるが、最も多い訓練校（ダッカ TTC、チャッタゴン TTC）で12プログラム、最も少ない訓練校（ボグラ TTC、マイメンシン TTC）で6プログラムである。正規プログラムは2年制であり、非正規プログラムは約半年である。教員と訓練生の比率は1対9である。TTC のカリキュラムは職業教育局（TEB）によって管理されており、全国すべてのTTC の訓練内容は一律である。TTC の

組織は、校長、副校長、チーフ指導員、シニア指導員、指導員から構成されている。TTC の校長は労働・人材省出身者が多く、平均の任期は3年である。正規訓練生は月200タカの給付金と無料の宿泊所を提供され、インターンシップ期間中は月450タカの給付金が与えられる。正規プログラムの入学資格は中等教育3年を修了した者に限られおり、TTC での2年間の修学期間を終えた後には、通常教育を受けている学生と同じように SSC (Secondary School Certificate) の受験資格が与えられる。1人当たりの訓練生にかかる経常費用は50,000-60,000 タカと推定されており、それは一般教育の経常費用の25倍である。そのような費用の高さは、教員1人当たりの訓練者数の少なさ(1人当たり10-12人)、設備の購入・維持費用の高さなどが原因である(世銀 2000)。

(ロ) バングラデシュ・ジャーマン技術訓練センター (Bangladesh-German TTC:BGTTTC)

BGTTTC も全国に11ある TTC の内の1つであり、TTC 同様に労働・人材省の管轄下にある BMET によって運営されている。BGTTTC はダッカの中心部であるミルプールにあり、訓練生数は760名、訓練プログラム数12とダッカ TTC に次いで大規模な訓練校である。教員と訓練生の比率は1対14である。修学期間は、正規プログラムで2年、非正規プログラムで約半年である。BGTTTC の名前の由来は、それが設立されるにあたってドイツ政府からの大規模な資金援助や技術協力を受けた経緯による。現在、BGTTTC の経常費用は主にバングラデシュ政府によって捻出されていることから、組織、制度、カリキュラム内容など他の TTC とほとんど同じである。

(ハ) Underprivileged Children's Education Program (UCEP)

UCEP は70年代初期、貧しい子どもやその家族の生活水準の向上を目的として設立された現地 NGO の機関である。現在、UCEP の訓練校は全国に3ヶ所(ダッカ、チャッタゴン、クルナ)にあり、約1,400人の訓練生が就学している。その内、男性と女性の比率は6対4であり、政府系の訓練校に比べれば女性の比率が高い。訓練プログラム数は地域によって異なっており、ダッカ7プログラム、チャッタゴン3プログラム、クルナ3プログラムである。就学期間は6ヶ月の Para-trade Program と呼ばれている短期プログラムと1-2年の長期プログラムに分かれている。後者のプログラムは1年間の UCEP における訓練、そして3ヶ月から1年の UCEP と提携関係にある企業での実地訓練から構成されている。カリキュラムは民間の企業家および UCEP の職員によって構成されている産業諮問委員会 (The Industrial Advisory Council) によって決定されており、カリキュラムの内容が産業界からのニーズに合致し易い。訓練生は月200タカの給付金を提供され、インターンシップ期間中は月450タカの給付金が与えられる。入学資格は政府系の訓練校と違い、学歴によってスクリーニングされておらず、訓練生の多くは UCEP の4年半の基礎教育を受講した卒業生や UCEP とネットワークを持っている他の NGO で教育を受けた学生である。1人当たりの訓練生にかかる経常費用は14,000タカであり、



政府系の訓練校の約4分の1である。そのように低い経費で抑えられる理由として、世銀(2000)の報告書は教員1人当たりの訓練者数の多さ(1人当たり16人)、修学期間が短くて済むように集中的なカリキュラム構成を指摘している。

## (2) 調査目的と方法

調査方法は、職業訓練校3校の校長に質問票を配布して、後日それを直接回収する方法を採った。質問表を回答してもらう前に、校長に学校の運営に関する問題点に関しインタビュー調査も行った。調査期間は、2002年3月18日から23日までの5日間であり、1校につき要したインタビューの時間は約1時間であった。質問内容は、訓練校の概要、現在抱える問題点、他の訓練校との比較、日本を含めての援助機関への要望などである。質問票は英語版と現地語版(ベンガル語)の両方を用意しておいたが、回答者の優れた英語能力、かつ彼らの希望により英語版を用いた。

また、各訓練校の問題点や特徴をより明らかにするために、教員および訓練生を対象とした調査も実施した。訓練生の全数調査は時間および費用的な制約もあることから、3校とも調査対象者を修業年限半年の縫製業訓練プログラムに参加している訓練生に限定した。それらの訓練生に限定した理由として、3つのことが挙げられる。1つ目の理由は、調査対象の3校が共通して開講している訓練プログラムが自動車修理、電気、溶接、縫製業の4つのプログラムに限定されていたこと、2つ目は、被調査者の性別の偏りをできるだけ小さくするには、4つのプログラムの内、縫製業を選択することが最も適当であったこと、3つ目は、修業年限2年の訓練生の1年生が7月の初め(調査時期は7月末)に入学した新入生であるのに対し、修業年限半年の訓練プログラムは3校とも4月の初めから既に始まっており、訓練生はプログラムをより正確に評価できる立場にあると考えられるからである。BGTTCとUCEPの縫製業訓練プログラムを受講している訓練生の総数は昼夜合わせて約100人にも上ることから、学生名簿を使って対象者を無作為に抽出した。一方で、TTCにおいては、縫製業訓練プログラムに参加している訓練生数が他の2校と比べれば少ないため、調査実施日に出席していた訓練者を全て調査対象とした。尚、教員への調査に関してはBGTTCの1人を除く縫製業訓練プログラム全ての教員のサンプルを得ることができた。教員や訓練生を調査対象者に含めた理由としては、訓練校の問題点や特徴を別の視点から考察できるのと同時に、校長と同じ質問を教員や訓練生に尋ねることで校長の回答の確認作業も兼ねることができるからである。主な質問内容は、教員の属性や労働条件、教員による訓練校の評価、そして訓練生に対しては、その属性や家庭環境、訓練校で学ぶ動機や将来の生活設計、訓練生による訓練校の評価などである。調査期間は2002年7月31日から8月8日までの9日間であったが、校長に対する質問票とは違って、質問票は現地語版を用いた。これは、大部分の訓練生は英語を理解できない上に、高等教育を受

職業教育の有効性

けていない中級中等教育修了者程度の教員も何人か含まれていたからである。後に判明したことであるが、現地語版の質問票でさえも、その質問内容や回答の仕方に戸惑っている教員も何人か見られた。質問内容の誤解を避けるために、研究助手2名および訓練校の教員が調査を実施するにあたってサポートをしてくれた。尚、調査対象者の人数、特性、属性は表4、表5に示されている。

表4 被調査訓練生の属性

|       | <u>TTC</u>                                       | <u>BGTTC</u>                                     | <u>UCEP</u>   |
|-------|--|--|---|
| 調査人数  | 男6名 女18名   | 男29名 女6名   | 男15名 女20名   |
| 平均年齢  | 15.8歳  | 22.8歳  | 15.5歳   |
| 本人の学歴 | Primary:6 SSC:16<br>HSC:2 University:0           | Primary:0 SSC:7<br>HSC:11 University:17          | Primary:0 SSC:35<br>HSC:0 University:0                |
| 父親の学歴 | Primary:14 SSC:8<br>HSC:1 University:0<br>宗教学校:1 | Primary:5 SSC:12<br>HSC:8 University:9<br>宗教学校:1 | Primary:22 SSC:5<br>HSC:1 University:1<br>宗教学校:3 不明:2 |
| 就業経験  | 有:1名 無:23名                                       | 有:7名 無:28名                                       | 有:7名 無:28名  |

(注) Primary は初等教育(教育年数5年)、SSC は中級中等教育修了(教育年数10年)、HSC は高等中等教育修了(教育年数12年)であるが、未修了者も該当するカテゴリーの中に含めた。

表5 被調査教員の属性

|         | <u>TTC</u>                  | <u>BGTTC</u>                | <u>UCEP</u>                 |
|---------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 調査人数    | 男3名 女1名                     | 男2名 女11名                    | 男9名 女1名                     |
| 平均年齢    | 37.5歳                       | 36.8歳                       | 37.5歳                       |
| 本人の学歴   | SSC:0 HSC:1<br>University:3 | SSC:6 HSC:1<br>University:6 | SSC:3 HSC:5<br>University:2 |
| 就業年数    | 9.5年                        | 11.7年                       | 9.6年                        |
| 平均給料    | 5,929タカ                     | 5,614タカ                     | 8,835タカ                     |
| 過去の就業経験 | 有:4名 無:0名                   | 有:4名 無:9名                   | 有:8名 無:2名                   |

(3) 調査結果

表 6 調査対象校の制度面の比較

| 質問項目         | TTC                        | BGTTC                       | UCEP                       |
|--------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1. 組織形態      | 政府機関                       | 政府機関                        | 民間機関                       |
| 2. 教員数       | 男70名 女10名                  | 男63名 女19名                   | 男56名 女14名                  |
| 3. 生徒数       | 男601名 女99名                 | 男1031名 女117名                | 男590名 女277名                |
| 4. 給付金       | 200タカ/月(企業実習<br>期間450タカ/月) | 200タカ/月(企業実習<br>期間に450タカ/月) | 200タカ/月(企業実習<br>間に450タカ/月) |
| 5. 授業料       | 100-120タカ/月                | 100-200タカ/月                 | 無料                         |
| 6. 入学試験科目    | 筆記、面接                      | 筆記、適正試験                     | 筆記、推薦状、身体検査                |
| 7. 競争率       | 2-3倍                       | 2-3倍                        | 4倍                         |
| 8. 修了率       | 80%                        | 85%                         | 97.4%                      |
| 9. 就職率       | 50%                        | 55%                         | 95%                        |
| 10. 就職斡旋制度   | 無し                         | 無し                          | 有り                         |
| 11. 座学と実習の割合 | 45:55                      | 44:56                       | 20:80                      |
| 12. 企業実習期間   | 2ヶ月                        | 2ヶ月                         | 3ヶ月                        |
| 13. 教員研修制度   | 有り                         | 有り                          | 有り                         |
| 14. 教員評価制度   | 体系化されていない                  | 体系化されていない                   | 体系化された制度有り                 |
| 15. 教員の平均給料  | 5000タカ                     | 6000タカ                      | 5500タカ                     |

(出所) 質問票より集計

表6は、校長からの質問票調査および聞き取り調査を通じて調査対象校の制度面の比較をまとめたものである。彼らの回答は教員や訓練生への調査や文献調査を通じて確認を取っており、事実に近いものであると推測できる。この中で、幾つかの注目すべき結果を以下に述べてみる。

- 1) UCEP は、女性の就学率が政府系の訓練校と比較して非常に高い。UCEP の学校方針の1つとして、「女性開発を通じての貧困緩和」が挙げられている。もちろん、プログラムのカリキュラムも訓練生の性別比に影響を与える大きな要素であるとは言えるが、3校の訓練プログラムの種類は非常に似通っており、UCEP の女性就学率の高さは同校の方針を反映した意図的なものであると言える。
- 2) 就職率といったプログラムの外部効率性を測る指標を見ると、UCEP 訓練生の就職率は95%であるのに対し、TTC や BGTTC は50%程度に止まっている。勿論、訓練プログラムによってその率は大きな開きがあるとは言え、調査対象校の訓練者数やプログラムの類似性から考えても、政府系の訓練校の就職率は非常に低いと言わざるを得ない。これ

は、政府系の訓練校には就職支援サービスといった制度が確立されていない上に、民間企業とのネットワークが UCEP と比べれば弱いことによる要因が大きいと考えられる。そのため、カリキュラム自体が企業の望んでいるような人材の輩出に寄与していないものになっている可能性が強い<sup>2)</sup>。

- 3) 修了率で測られるプログラムの内部効率性に注目してみると、政府系の訓練校は80%台に止まっているのに対し、UCEP は100%近い修了率を維持している。勿論、この数字は訓練校の持っている修了基準の高さによって左右されるものであるが、少なくとも UCEP 訓練生のドロップアウト率は低く、訓練生はプログラム自体に興味を持って意欲的に学んでいると言える。このことは、後で示す訓練生の質問票調査の結果からも裏付けられる。また、ドロップアウト率の低さは、訓練校の設備や教員を遊休化させずにその資源を効率的に利用しているとも解釈できる。他方 TTC の縫製業訓練プログラムの場合、訓練者数が定員を満たしていない上に、訓練生の出席率もあまりよくないことから調査当日も教室の空席が目立っていた。このことは、TTC の縫製業訓練プログラムの質が他の訓練校と比べると劣っていると解釈できる。
- 4) 座学と実習の割合に注目してみると、政府系の訓練校は UCEP と比べれば、座学の割合が非常に高い。この理由として、政府系の訓練校ではメンテナンス体制が整っておらず、実習に必要な機械の多くが壊れて使えないことが一番に挙げられる<sup>3)</sup>。
- 5) 教員の評価制度に関して言えば、UCEP は政府系訓練校と比べて厳密に実施している。UCEP の上部委員会が定期的に各教員を10段階で評価し、それに応じて昇給や昇進を決定している。それに対し、政府系訓練校も教員の評価制度が存在していると回答しているが、教員の昇給や昇進は公務員に準じた形で年齢と就業年数によって決定されており、競争原理が働く余地が少ないと考えられる<sup>4)</sup>。

表7は訓練生からの質問票調査を通じて彼らの満足度をまとめており、表8はウエルチ検定を用いて各校の満足度の格差に関する検定結果を示している。また、表9は教員の満足度を示したものである。満足度は訓練生および教員にそれぞれの質問項目に対し5段階で評価（満足度が高くなるほど、数字が高くなる）してもらい、それらの値を訓練校ごとに平均して算出した。前掲で示した訓練生や教員の属性が3校の間で統一されていないため、その満足度を訓練校の評価と直接結びつけて解釈するには無理があるが、それらの数字は幾つかの興味ある結果を示している。それを以下に述べてみると、

- 1) UCEP 訓練生の「教員の質」に関する評価は4.5であり、BGTTC 訓練生の同項目に関する評価3.9よりも差が見られる（1%水準以下で統計的に有意）。ある UCEP 訓練生は、「授業は実際に機械を用いての実習の時間が多く、非常に役に立つ」と話していた。UCEP カリキュラムは実習の時間が多く配分されているのと同時に、教員の属性でも見

- られるように、UCEP 教員は BGTTC 教員よりも企業での就業経験をもっている割合がはるかに高い。UCEP の校長も面談の中で、「教員採用の条件として企業での実務経験を持っている人を優先的に採用したい」と述べていた。また、「訓練生と教員の関係」に関しての評価においても、UCEP は4.9、BGTTC は4.0と差が見られる（1%水準以下で統計的に有意）。それゆえ、これら2つの項目の間には何らかの相関関係があると推察される。
- 2) 政府系訓練校 TTC、BGTTC の学生の「就職情報」に関しての評価はそれぞれ2.3、2.4と、UCEP 訓練生による評価の4.0と比べれば低い（どちらも1%水準以下で統計的に有意）。この結果は、既に指摘した政府系訓練校の企業とのネットワークの脆弱性や就職支援サービスの欠如を反映したものであると言える。
  - 3) UCEP 訓練生の「訓練期間」に対する評価3.3は、政府系訓練校 TTC、BGTTC の数字3.5、3.6と比べて低いように思えるが、UCEP の何人かの訓練生に直接聞いてみると、「学校が好きでもっと勉強したいので、訓練期間を延ばしてほしい」という答えが返ってきた。
  - 4) 「学校全体の評価」に関して、UCEP 訓練生の評価4.8が最も高く、BGTTC の評価3.7と比較すればかなりの差が見られた（1%水準以下で統計的に有意）。また、同項目の評価に関して、TTC と BGTTC の訓練生の間においても差が見られる（1%水準以下で統計的に有意）。但し、この数字が単に BGTTC の訓練システムが他の2校よりも劣るとは言い切れない。なぜならば、BGTTC 訓練生は高等教育を受けてから訓練校に入学してきた学生もかなりいることから、彼らの訓練校に対する評価は他の2校の学生による評価よりも必然的に厳しくなっていると考えられる。
  - 5) TTC 教員の「設備の質や量」に対する評価は、2.7と他の2校よりも低い。これは、表10に示されている訓練校で使用されている機械の種類を見れば一目瞭然であるように、TTC の設備は他の2校に比べればかなり劣っている。「設備の量や質」の問題は「コース内容」にもマイナスの影響を与えることが考えられ、TTC 教員による「コース内容」の満足度も2.5と低い数字を示している<sup>5)</sup>。
  - 6) TTC 教員や UCEP 教員による「訓練生の基礎能力」の満足度は、それぞれ3.0、2.7と低い数字であった。この数字は訓練校の問題点を示すものではなく、バングラデシュの教育制度自体の改善を提議するものである。今回の被調査対象者は最低でも初等教育を終了しているが、それにも拘らず、基本的な「読み」、「書き」、「算術」のできない訓練生は多い。このような基礎能力の欠如は訓練プログラムの効率性を低下させることにつながることから、入学のスクリーニングを厳しくしたり、入学生の基礎学力の充実を図るために訓練校サイドでのプレスクールを開講することも思案される必要がある。

表7 訓練生の満足度の比較

| 質問項目         | TTC | BGTTC | UCEP |
|--------------|-----|-------|------|
| 1. 設備の質や量    | 3.5 | 3.6   | 3.8  |
| 2. 教員の質      | 4.2 | 3.9   | 4.5  |
| 3. 教員の数      | 3.4 | 3.4   | 3.6  |
| 4. 就職情報      | 2.3 | 2.4   | 4.0  |
| 5. 訓練期間      | 3.5 | 3.6   | 3.3  |
| 6. コース内容     | 3.8 | 3.8   | 3.8  |
| 7. 訓練生間の関係   | 4.3 | 4.1   | 3.9  |
| 8. 訓練生と教員の関係 | 4.7 | 4.0   | 4.9  |
| 9. 学校全体の評価   | 4.6 | 3.7   | 4.8  |

(出所) 質問票より集計

表8 項目ごとの訓練校間における格差の統計量

| 質問項目         | BGTTC-UCEP | TTC-UCEP  | TTC-BGTTC |
|--------------|------------|-----------|-----------|
| 1. 設備の質や量    | -1.076     | -1.404    | -0.252    |
| 2. 教員の質      | -2.705***  | -1.070    | 1.368     |
| 3. 教員の数      | -0.820     | -0.937    | 0.346     |
| 4. 就職情報      | -5.342***  | -7.912*** | -0.324    |
| 5. 訓練期間      | 1.309      | 0.818     | -0.640    |
| 6. コース内容     | 0.121      | -0.109    | -0.306    |
| 7. 訓練生間の関係   | 0.512      | 2.338**   | 1.503     |
| 8. 訓練生と教員の関係 | -5.019***  | -2.020*   | 6.885***  |
| 9. 学校全体の評価   | -7.850***  | -1.489    | 7.820***  |

(出所) 質問票より集計

(注) \*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%の水準で統計的に有意であることを示す。

表9 教員の満足度の比較

| 質問項目        | TTC | BGTTC | UCEP |
|-------------|-----|-------|------|
| 1. 設備の質や量   | 2.7 | 3.5   | 3.9  |
| 2. 教員の質     | 3.3 | 4.7   | 4.1  |
| 3. 教員の数     | 4.5 | 4.1   | 3.6  |
| 4. 就職情報     | 2.5 | 3.7   | 3.7  |
| 5. 就職率      | 3.8 | 3.8   | 4.3  |
| 6. 訓練期間     | 2.3 | 3.2   | 3.1  |
| 7. コース内容    | 2.5 | 4.0   | 4.0  |
| 8. 訓練生間の関係  | 4.0 | 3.6   | 4.6  |
| 9. 訓練生の基礎能力 | 3.0 | 3.6   | 2.7  |

(出所) 質問票より集計。

表10 訓練校で用いている機械の種類比較

| 機械の種類              | TTC | BGTTC | UCEP |
|--------------------|-----|-------|------|
| (一般的な機械)           |     |       |      |
| 1. Plain Machine   | ○   | ○     | ○    |
| 2. 5T Over Lock    | ○   | ○     | ○    |
| 3. 3T Over Lock    | ○   | ○     | ○    |
| 4. Multi Needle    |     |       | ○    |
| 5. Bartack         |     | ○     | ○    |
| 6. Button Hole     |     | ○     | ○    |
| 7. Button Stitch   |     | ○     | ○    |
| 8. Steam Boiler    | ○   |       | ○    |
| 9. Cutting Machine |     | ○     | ○    |
| (高度な機械)            |     |       |      |
| 1. Auto Treamers   |     |       |      |
| 2. DN Lock Stitch  |     |       | ○    |
| 3. Blind Stitch    |     |       |      |
| 4. Snap Bin        |     |       | ○    |
| 5. Flat Locking    |     |       | ○    |
| 6. Kansai Special  |     | ○     | ○    |
| 7. Vacuum Table    |     |       | ○    |
| 8. Snap Button     |     |       | ○    |
| 9. Generator       |     |       |      |
| 10. Top Fusing     |     | ○     | ○    |

(出所) 教員からの聞き取り調査により作成。

(注) ○印は、訓練校でその機械を使用していることを意味する。

表IIIは、訓練生の入校動機、就職するにあたっての必要な情報、訓練修了後の希望進路をまとめたものである。それを以下に述べてみると、

- 1) 入校動機に関しては、3校の訓練生とも「高い地位と資格」を一番の動機に挙げている。恒常的に高い失業率を記録しているバングラデシュの労働市場において、訓練生が職業、特に組織化されているようなフォーマル部門において職業を得るためには、彼らが企業の発展に将来貢献できる可能性を示す資格の取得が重要になってくる。そのためには政府の側も、それらの資格が国家資格として認知されるような制度をきちんと整備していく必要がある<sup>6)</sup>。
- 2) TTC および BGTTC 訓練生の「家族の奨め」の動機がそれぞれ2番目、3番目に多い動機として挙げられている。「親は訓練校に通っていることに賛成しているか」という問いに対し、ほとんどの訓練生が「はい」という回答をした。このことから、多くの訓練生の親は子どもに技能を身に付けてもらって、安定的な就職先を見つけてほしいと考えている。
- 3) 「高い教育を受ける経済的余裕がない」はUCEP 訓練生にとって2番目に多い動機になっているが、このことはUCEP 訓練生の親の低い学歴、それと関連した家計の所得水準の低さを考慮すれば、納得のいく回答であると言える。
- 4) 「就職する際の必要な情報」として、3校の訓練生とも順位にはそれぞれ違いがあるにせよ、「給料水準」、「将来の昇進の可能性」、「職場環境」、「技能の活用の可能性」を上位に挙げている。特に、BGTTC 訓練生の平均年齢は他の2校と比較して高いのに加えて、何人かは就業経験もある。BGTTC のある訓練生は、「以前縫製工場に就職したことがあるが、当初考えていたものと職場環境が異なっている。現在、自分の能力を活かせる職業に就けるように訓練校で学んでいる。誰でもできるような単調な仕事ではなく、専門性を必要とする仕事に就きたい」と答えた。
- 5) BGTTC 訓練生及びUCEP 訓練生は「将来の希望進路」という質問に対し、「外国系企業で働きたい」、「現地系企業で働きたい」という回答が8割から9割を占めている。他方、TTC 訓練生の回答もそれら2つの回答が上位を占めているものの、かなりのばらつきが目立つ。TTC および BGTTC には、「進学したい」を将来の進路として希望した訓練生もかなり見られた。ただし、BGTTC 訓練生の属性でもわかるように、高等教育を修了した訓練生でも訓練校で学び直しているように、果たして彼らの高等教育への進学がどれだけの収益率を上げられるかは疑問である。それゆえ彼らがたとえ進学するにしても、収益率を期待できるような教育機関および分野を慎重に選ぶ必要がある。



表11 訓練生の入校動機、必要な情報、希望進路の比較

(単位 %)

| 質問項目                | TTC | BGTTC | UCEP |
|---------------------|-----|-------|------|
| (入校動機)              |     |       |      |
| 1. 高い地位と資格          | 41  | 31    | 34   |
| 2. 高い給料             | 13  | 12    | 12   |
| 3. 家族の奨め            | 15  | 14    | 7    |
| 4. 友人の奨め            | 0   | 3     | 0    |
| 5. 知的好奇心            | 11  | 11    | 9    |
| 6. 高い教育を受ける経済的余裕がない | 13  | 15    | 32   |
| 7. 高い教育を受ける能力がない    | 7   | 14    | 6    |
| (就職するにあたっての必要な情報)   |     |       |      |
| 1. 給料水準             | 23  | 11    | 14   |
| 2. 将来の昇進の可能性        | 23  | 18    | 26   |
| 3. 職場環境             | 11  | 16    | 29   |
| 4. 人間関係             | 13  | 11    | 6    |
| 5. 労働時間             | 9   | 6     | 10   |
| 6. 技能の活用の可能性        | 16  | 22    | 13   |
| 7. 会社の場所            | 2   | 9     | 3    |
| 8. 労働倫理             | 4   | 8     | 0    |
| (将来の希望進路)           |     |       |      |
| 1. 外国系企業で働きたい       | 21  | 34    | 51   |
| 2. 現地系企業で働きたい       | 17  | 43    | 37   |
| 3. 自分で企業を始めたい       | 17  | 0     | 0    |
| 4. 家族の仕事を手伝いたい      | 13  | 0     | 3    |
| 5. 海外で働きたい          | 4   | 6     | 0    |
| 6. 国営企業で働きたい        | 8   | 0     | 3    |
| 7. 進学したい            | 21  | 11    | 6    |
| 8. 不明               | 0   | 6     | 0    |

(出所) 質問票より集計。

(注) 「入校動機」および「就職するにあたっての必要な情報」の質問の回答は、複数回答も可とした。

#### 4. 結び

80年代初めから約10年間軍政を敷いたエルシャド政権の崩壊後、バングラデシュ政府は本格的な自由化政策を通じて経済を軌道に乗せようと試みた。国内および外国企業は質の高い労働力を求めるようになり、バングラデシュ政府はその対応策の一端として職業教育の拡充を図っ

てきた。その結果、ポリテクニクのように優秀な技術・技能を持った労働者を輩出し、産業界で高い評価を得ている職業訓練校もある。

今までバングラデシュの職業教育の問題点を総花的に捉えた先行研究はあっても、訓練生および教員の視点からその問題点を捉えた研究は皆無であった。今回の調査対象はダッカ地域の限られた職業訓練校であり、この国における職業教育全体の問題を明らかにしたものではない。しかし、職業教育の効率的かつ効果的な実施を阻害する要因を明らかにするためには、今後この調査をきっかけとして調査対象を広げた実態調査の実施が望まれる。最後に前節の職業訓練校の調査を踏まえた上で、それが抱えている問題点を3つにしばって、対処するための方策を検討して結びとしたい。

1つ目の問題点は、バングラデシュの職業訓練プログラムの分野と内容に帰属するものである。産業構造の高度化に伴い職業教育を拡充してゆくことは意義のあることだが、労働市場における需要と一致しない人材をいくら教育・訓練しても資源の無駄に終わってしまう。労働力として人材開発を考える際には、人材の教育・訓練が雇用確保と結びつく必要がある。そのためには、産業界のニーズと一致した職業教育が行われるべく民間部門の職業訓練に係る政策決定過程への参加、座学中心のカリキュラムの見直し、その国の近代化・工業化を進める上で労働力需要の多い分野での職業教育の強化といったような政策の転換を進めていかなければならない。その際、先進国や中進国の職業教育・訓練の経験に基づいた技術協力が大きな役割を果たせる可能性を持っている。

2つ目の問題点は、職業訓練校における教員の質の低さである。バングラデシュの職業学校では、教員資格を持っていない教員や十分な訓練を受けていない教員が多い。教員の質に関し、TEBは大学学部卒業の教員が教育に当たるのが望ましいとしている。しかし、学歴以上に職業教育の教員の資質として重要なのは実務経験である。訓練生に理論に関する知識を教えることも軽視されるべきではないが、技能には言葉で説明できない暗黙知的要素が多くある。豊富な就業経験をもった教員が実際に彼らの技能を訓練生に示し、訓練生がそれを学び取る。また、企業の生産現場でしばしば起こる非定常的な問題に対し、どのように対処していくべきかを教授する。実際の生産現場を熟知していること、技能の暗黙知的要素を辛抱強く教えることができること、訓練生の適性や性格を読み取ることができる洞察力、これらの能力を持った教員が訓練校に最も求められる人材なのである。勿論、このような優秀な教員を産業界から引き抜くには、彼らの能力や仕事をきちんと評価して、昇給や昇進に結びつけるための制度を確立することが必要条件である。

3つ目の問題点は、学校設備の不備である。この問題はほとんどの職業訓練校が直面していることであるが、特に開発プロジェクトから取り残されている農村地域では、学校設備の不備は深刻な問題となっている。こういった問題を改善するには外国からの資金援助や技術協力を

地方の教育機関にも配分していくことが不可欠であるが、同時にバングラデシュ側が着手すべきことは抜本的な財政改革を実施し、無駄な教育投資を切り詰めて地方の人的資源開発のために資源を配分していくことである。そのために考えられる1つの方法として、政府が職業訓練校に対する専門的評価機関を設立して、政府系だけでなく非政府系訓練校も対象にして、就学率、進級率、就職率など資源の効率性を測る量的内部効率性、教育の質の改善により学習達成度を高める質的内部効率性、教育費用と修了者の収入との関係から測られる外部効率性などの要素を通じて、職業訓練校の活動を客観的に評価することである。そして効率性の良し悪しによって、訓練校に対する補助金を決定するという競争原理を職業教育に導入することが重要である。また、優秀な教員が地方でも長く勤務したくなるように、都会で勤務している教員よりも雇用条件に関して何らかの誘因を与える制度を確立して、教育機関の間の質的格差を是正する必要がある。

#### 注

- 1) 正規プログラムの2年生を調査対象とすることも考えたが、UCEPの2年生が7月から期間3-12ヶ月の企業実習に行っており、調査対象から除かざるを得なかった。
- 2) 別の調査で面談した縫製業の多くの企業家も、「政府系の訓練校は民間からの要望に対して聞く耳もたず、企業のニーズに合致した人材を育成していない」と指摘していた。
- 3) このことは、96年から98年までTTCに派遣された国際協力事業団の専門家坪田(1997、8ページ)は「ほとんどの機工具は建設時の物ばかりで、国際協力事業団(JICA)や国際機関から本当に僅かの機工具しか補充されていない。……1年間に1回でも使用されたような形跡もなく、手入れされた痕も見あたらないことから、まともに動かない物がほとんどである。」と指摘している。
- 4) また坪田(1997、7-8ページ)は、「指導員階級は3つの階級にランクされており、仮に一生懸命努力したとしても高学歴でない以上、安い給料や低い地位に変わりがなく、そのことが彼らのやる気をなくさせている」と指摘している。
- 5) TTCの設備に関する問題の原因の1つは、6-7年前に中国製のミシンを購入したが、質よりも価格で購入業者を選んだことにある。あるTTCの教員の話によると、「中国製のミシンは日本製に比べれば性能も劣っている上に、壊れたときのアフターサービスや取り替え部品がバングラデシュ国内で利用できない」ということであった。他方、UCEPおよびBGTTTCのミシンは全て日本製であり、バングラデシュ国内に代理店を持っており、アフターサービスや取替え部品の調達は万全である。また、BGTTTCの場合、7-8年前に国際労働機関(ILO)によって大規模な技術協力プロジェクトがそこで実施されたこともあって、その時に使用されていた最新の機械が今も訓練プログラムの中で利用されている。そのため、BGTTTCは政府系訓練校の1つとは言っても、他のTTCの設備とは全く異なっている。

## 職業教育の有効性

- 6) 政府は訓練校のレベルに応じて、ベーシックコース修了、国家技能基準 (NSS) Grade-III コース修了 (semi-skilled)、国家技能基準 (NSS) Grade-II コース修了 (skilled)、国家技能基準 (NSS) Grade-I コース修了 (highly-skilled)、master craftsman の資格を認定する動きがあるが、現在のところ政府によって認定された制度として確立しているのは NSS Grade-II までである。

## 参考文献

- 1) Ahmed, N. 「バングラデシュ」、海外職業訓練協会編『海外調査員報告——技術訓練とその周辺の最新情報』、海外職業協会、1993年。
- 2) Alson, P, Sudhir Anand, et al (ed). *Human Development Report*. Oxford University Press, Oxford, 2000.
- 3) Muhith, A. *Bangladesh in the Twenty-First Century: Towards an Industrial Society*, The University Press Limited, Dhaka, 1999.
- 4) Planning Commission Ministry of Planning. *Mid-Term Review of the Fifth Five Year Plan 1997-2002*, Government of the People's Republic of Bangladesh, 1996.
- 5) Rahman, M. *Harnessing Competitive strength through Enhancement of Technological Capability: A Study on Export-oriented Apparels Sector of Bangladesh*, Report Prepared for the Study on towards Industrial competitiveness in Bangladesh: Addressing the Technological Factor, March 1999.
- 6) 豊田俊雄『発展途上国の教育と学校』明石書店、1998年。
- 7) 坪田満夫『バングラデシュ人的資源雇用訓練局 JICA 専門家業務報告書』、国際協力事業団ダッカ事務所、1997年6月。
- 8) World Bank. *Bangladesh: Education Sector Review Volume III*, The University Press Limited, Dhaka, 2000.

(うちだ・ともひろ 国際言語学部講師)