

2. 調査結果

2-1. マレーシア

(1) 調査企業の全体的特徴

A. 企業の経営環境と当面する課題

企業の主要な経営問題は、「為替レートの過度の変動」、「代金回収に時間がかかる」の金融関係に続いて「技能労働者の不足」が指摘されており、当面する重要課題として「一般従業員のモラル・技能向上」が「組織の簡素化・効率化」、「新製品の開発」とともに挙げられている。

B. 労働力の過不足と安定度

定着性の良さ、拡大傾向にある雇用から見て、安定的な労働力の蓄積が着実に進みつつある。人員の不足は、技能者・技術者・販売担当者について多く見られ、一般従業員・事務員は不足・余剰が両方あり、分野・業種のミスマッチが見られる。管理職・オフィサー・監督については若干不足が見られるが比較的安定して定着している。

C. 人材の採用

採用に際しては、職位と学歴が強く対応しており、管理者・技術者は大卒、オフィサー・技能者は短大卒、販売担当者・事務員が高卒、監督者が中卒、一般従業員は中・小卒となっている。採用の方法は一般従業員以外は新聞による募集が中心である。補助的手段として、管理者はビジネスパートナーや私的な紹介所による紹介、販売担当者・監督者・事務員は従業員による紹介、オフィサー・技能者・技術者は公的紹介所が用いられる。また、一般従業員は従業員による紹介が主で新聞が補助となっている。

D. 人材の配置と昇進

採用された人材は内部登用により、当初の職位から最終職位まで昇進する。例えば、大卒はアドミ・スタッフ・中間管理職から上級管理職まで、高校卒は一般従業

員・監督者から中間管理職まで、中卒は一般従業員から監督者までという具合に、内部昇進は学歴別に明瞭に階層化されており、賃金も職位間の格差が極めて大きい。

配置転換は半数近くが数年に一度程度であるが、ほとんど毎年行っている所も2割近くあり、一般従業員・監督・オフィサー等が主なる対象となっていて、技術者・管理職は比較的固定している。配転理由は、昇進・教育目的および事業の拡大が主である。なお、人材の不足が生じた場合の対策は新規雇用と内部登用が主だが、技術者・監督者・販売担当者は新規雇用が断然多い。また一般労働者・事務員・技能者については多様な方法で対処している。

業務の評価は過半が上司の評価に頼っており、管理者・オフィサー技術者に対しては概して評価は良く、事務員・技能者・販売担当者・監督・一般従業員と評価は徐々に下がり気味である。

E. 教育・訓練

企業の教育・訓練は、管理職・オフィサー・技術者・技能者・販売担当の順で実施しており、逆に実施していないのは一般従業員・事務員に多い。教育・訓練の方法も職位・職種により異なっており、管理職・オフィサー・技術者は外部研修が多く、管理職は海外研修も多くなっている。一方、販売担当者・技能者・監督・事務員・一般従業員はOJTと内部研修によっており、外部研修等の比重は低い。従って内容も外部研修ではマネージメント・人事組織・部下教育、特に技能者向けにはTQC・問題解決などの訓練があるが、OJT・内部研修では実務が中心となり、OA・コンピュータ・問題解決・TQC等もとり入れられている。

教育・訓練を妨げる要因としては、まず従業員の不熱心、続いて管理・監督者の不熱心があり、予算の不足・人材の不足が続いている。

F. 人材育成・活用の条件

人材の有効活用のための重要な問題としては、従業員の能力向上を図る事が第一に挙げられ、続いて適切な採用・従業員の士気の向上・能力主義的賃金と昇進となっている。またそのための条件として、技術指導・職業訓練の充実が第一に挙げられており、続いて高等教育の充実、職業教育の充実、企業内教育・訓練に対する公的支援となっている。また、技術指導・職業訓練の充実の方法としては、職訓セン

ターの充実、トレーニングプログラムの充実、情報・研究機関の設立が挙げられている。このことから、人材育成・活用のために必要と思われるのは、能力向上のための直接的な対策であることがわかる。

(2) 国籍別企業の特徴

ここでは回答企業を外資の国籍別に①欧米豪系、②日系、③アジア系（NIESおよび他のアジア諸国）、および④ローカル企業に4分類し、それぞれの国籍別の特徴を比較検討してみた。

A. 労働力の特徴

- 企業設立は、欧米系に1965年以前の設立が多く、アジア系は1960年代および1980年以降と2つのピークがあるが、日系は1980年以降の設立が多数である。
- 従業員は欧米系企業・ローカル企業は減少の割合が多く、日系企業およびアジア系では増加を見せているが、これは売上げの伸びに対応している。
- 平均年齢は欧米系で高く、日系で低くなっており、アジア系・ローカル系は平均である。
- 勤続年数は欧米系・アジア系で長く、日系・ローカル企業では相対的に短い。
- 従業員規模は欧米系は中規模、ローカル企業は小規模が多く、日系は小規模と大規模に2極化、アジア系は中・大規模が多くなっている。
- 学歴については、欧米系・アジア系が大卒を多く使用、ローカル企業も程々に使用しているが、日系は非常に少ない。短大卒の使用はローカルが比較的多く、日系はここでも少ない。他方、高卒は日系・アジア系が多く、ローカル企業は比較的少ない。

B. 採用システム

- 採用数は、1988年の採用者は日系・アジア系で多く採用した所が多く、欧米系では採用を控えた企業が多い。
- 学歴レベルは、欧米系・アジア系は管理者・オフィサー・技術者をはじめ上層部に大卒・短大卒が特に多いが、日系およびローカル企業は大卒が比較的少ない。他方、日系企業は、一般従業員は中・小卒、オフィサー・技能者・監督層等に高卒の採用が多く、ローカル系はオフィサー・技能者に短大卒を採用しているほか、

高卒の採用は少ない。

採用法は、欧米系およびアジア系は新聞を多用し、日系は新聞が主なメディアであるが他に取引先からの紹介・ちらしを用いている。アジア系・ローカル企業で特徴的なのは知人からの紹介であり、他にローカル企業の場合ちらしを使用している。

C. 人材活用システム

配置転換は欧米系・アジア系で頻繁に行なっている反面、日系・ローカル企業ではほとんど行われない割合が高い。配転の対象は全体を通じて大きな差はなく、従業員・監督・クランク・オフィサーが主で、エンジニア・マネージャーは固定的である。強いて言えば、日系は従業員中心、欧米系・ローカルはクランクが中心、アジア系・ローカルはオフィサーが主な対象である。マネージャーの配転は欧米系・アジア系では多少見られる。

配転の理由は主に昇進、続いて教育目的、需要増が挙げられ、反対に少ない理由は需要減・省力化・工場等の拡大統合等ハードに関連したものである。

採用と昇進の関係は特徴的である。中卒は一般従業員または一部シニア従業員として雇用するが、日系は一般従業員としてのみである。中卒の昇進は欧米系・アジア系は中間管理職まで行くが、日系は経営層にまで行く者もいる。他方、ローカル企業では上に行く者の比率は少ない。高卒は日系以外はシニア従業員ないし監督者として入れるが、日系は一般従業員としての雇用が主である。ただし、高卒の昇進は日系で上級管理職にまで行く割合が多く、欧米系・ローカル企業もややあるが、アジア系は皆無である。またローカル企業は高卒をアドミ・スタッフとして入れ、固定化して使うのが特徴である。大卒は欧米系・日系では監督者として採用し上級管理職にするのが主だが、アジア系・ローカル企業は中間管理職またはアドミ・スタッフとして採用し、上級管理職にするのが一般的である。日系は特に大卒が上級管理職となる割合は比較的少なく、その分中卒・高卒が高い。

D. 人材育成システム

欧米系は各階層全般に対して積極的に研修を行っており、アジア系もラインを中心に育成策を採用している。一方、日系・ローカルは人材育成にあまり積極的

でないという結果が出ている。ただし、日系は技術者・技能者は比較的良好に養成している。

- 管理者・技術者・オフィサーに対しては外資系（特に日系）が海外での研修を積極的に行っており、ローカル企業はローテーションで対応している。技能者・販売担当者に対しては全般にOJT・社内研修を主体に海外も加えて行っているが、アジア系・ローカル企業は、海外の比重がやや低く、代わりに自己研鑽やローテーションで対応している。また、一般に監督者・クラーク・一般従業員に対してはOJT・社内・社外・ローテーションが主だが、外資系はこれに若干の海外研修や国内研修を加味している。
- 研修内容は国籍による特徴は少なく、管理者・オフィサーには経営・人事および部下管理について、技術者・監督者についてはTQC・専門技術・部下管理について、技能者・一般従業員に対しては専門技術・TQC・問題解決法・創造性研修が行なわれている。この他クラークにはOAが、販売担当者には対人関係の研修が取入れられている。
- 教育訓練実施上の問題点は、国籍別の特色は少ないが、強いていえば欧米系・日系が上司の熱意が不十分な点をあげ、また、欧米系は効果の把握の難しさも挙げている。

E. 人材活用の条件

- 人材有効活用の課題：欧米系は賃金・昇進の能力主義化を第一にあげているが、日系・アジア系・ローカル企業は従業員の能力向上を第一に挙げている。次に重視されているのは外資系では採用の適正化であり、ローカル企業は従業員のモラルの向上を挙げている。日系・ローカル企業が賃金・昇進の能力主義化をあまり重要視していないのは特徴的である。
- 人材育成の条件：欧米系・日系は高等教育の充実を、アジア系・ローカル企業は技術指導・職業訓練の強化を第一に挙げている。

ここで、国籍別の特徴比較を更に進めて日系およびローカル企業について集約する形で検討し、典型的な日系企業像、ローカル企業像を浮かべてみる事にする。

(3) 日系企業の特徴

* 日系企業は比較的新しい設立の企業が多く、雇用者数も1,000人を超える企業の割合が相対的に多い。売上げの伸びも5年間に200%以上が4割弱あり、これに伴って従業員の増加も見られる。従業員の平均年齢は28.6才と欧米系と比べて4才以上若く、勤続年数も設立以後の年数が浅いため6年と比較的短い。

* 日系企業の他の国籍企業と比べての最大の特徴は、従業員の相対的低学歴性である。特に、大学卒・短大卒の比率は目立って低く、欧米系・アジア系の企業や好対象をなしている。これは採用時の職位とも関係しており、日系企業は学歴を問わず下の職位からスタートさせ、その代り中卒・高卒のトップマネジメントへの昇進のチャンスも大きい。欧米系・アジア系では職位間の階層化が厳然としており、中卒・高卒のトップへの昇進はほとんど見られない。

言いかえると、日系企業は欧米系等の他の外資系企業と比べて現地の教育結果に基づく学歴資格を企業の人材基準としてはあまり信頼しておらず、内部での経験・実績により登用する傾向が強いと言える。

* 日系企業は定期的配置転換はあまり行なっておらず、特に管理職・技術者・オフィサー等はあまり動かさない。人材養成については、日系はローカル企業に次いで不熱心と出ているが、それでも技術者・技能者に対してはよく実施している。研修内容については、日系は管理者・オフィサー・監督者に海外研修（日本で）を熱心に行なっている。

人材育成を妨げる要因として、多忙・本人の意欲欠除を挙げているのは全企業共通だが、日系は次にスタッフの不足を挙げている。

* 人材活用の課題として、従業員の能力養成・参加の促進・従業員のモラルの向上等個人の資質改善が上位に来ているのが日系の特徴であり、能力主義が第一位となっている欧米系と対照的である。また、人材育成の条件として日系は教育・訓練の強化を上位に挙げ、企業援助・規制緩和等の制度改善の要望は相対的に低い。

(4) ローカル企業の特徴

* ローカル企業は設立は古いものから新しいものまで広く分布しており、企業規模は従業員100名以下が43%と多く、小規模である。売上高の伸びは平均よりやや低く、これに対応して従業員の伸びもやや低めである。従業員の平均年齢は30才が平

均であるが金属年数は6年と日系と同様に短い。

- * ローカル企業の人員・採用の特徴は日系とよく似ており、管理者・オフィサー・技術者レベルに大卒が少なく、代わりにオフィサー・事務員・技能者に短大卒が多い事である。また、大卒がいきなりトップマネージャーとして採用されているケースもある。これらの事から、ローカル企業ではそれぞれの職位で日系を除く外資系と比べて学歴が一ランク程低い人材が採用されていると言える。昇進については、採用時の低学歴・高職位の関係にもかかわらず管理職は大卒で占められており、比較的学歴により階層化されており、固定的である。すなわち、ローカル企業は外資系の企業との関係で高学歴の人材を集めにくくなっていることがわかる。
- * ローカル企業の定期的配置転換は日系と欧米・アジア系の中間であり、あまり積極的に行われてはいない。人材養成は最も低調であり、管理者への養成が平均的である他はいつれの職種も訓練の実施は平均を大きく下回っている。研修方法も、社内・OJT・ローテーション等内部による方法に主に依存しており、人材養成への余裕の少なさがうかがわれる。人材養成実施上の問題点としては、多忙・意欲不足に続いて、予算・スタッフの不足が挙げられているのもその一端であろう。
- * 人材活用の課題としては、日系企業とよく似た項目すなわち従業員の能力・モラルの向上、適切な採用、参加の促進等ソフトな分野を挙げており、能力主義システムや配置の適正化への関心は低い。人材育成の環境としては、職業訓練・教育の充実と企業内訓練への公的支援の充実、続いて僅差で高等教育の充実が挙げられているが、意外に基礎・中等教育充実への関心は低い。

(5) 民間企業における人材養成の主要問題点

アンケート調査の結果にヒアリングの内容を加味して、民間企業における人材育成の主要な問題を整理してみると以下ようになる。

A. 日系企業の人材問題

日系企業では、一般の従業員に関しては、基本的な勤労意欲・能力は、初・中等教育の充実により問題ないと考えており、むしろ技能者・技術者の不足が深刻な問題である。特に技術者については、研究・開発に携わる事のできる解析力・応用力のある人材を育てる事に困難を感じており、専門学校卒・大卒の人材でも満足できる状態ではない。この様な人材は、日系企業の経験によれば長年月をかけ、企業カラーを体得

させつつ内部養成するものであるという考えから、ローカルや他国籍の企業と比べて内部登用は盛んだが、他方で現地の学歴別に階層化された雇用慣習と合わない点もあり、特に昇進の遅さから比較的優秀な人材（特に中国系）の定着率を低くしている。

技能者の不足も比較的新しく進出した企業には深刻である。通常、技術・職業学校出身者に海外トレーニングを施して使えるように育成するが、技能者・監督者で離職する者もかなりおり、特に事業開始・拡大等に際しての熟練者の確保は問題である。企業内での技能者養成にはOJT・週末研修の実施など工夫がなされているが、事業や国レベルでの公的な認定制度整備など、自主的な活動を奨励する制度の確立が求められている。

日系企業で特にニーズが感じられているものに、従業員に対する日本語の研修がある。マレー人従業員を対象とした日本語教育の需要は個別企業レベルで生じており、教師の公的機関からの派遣などが必要になってきている。

また、近年日系企業（特に中小の下請け）の進出が増加しており、これに伴って新規事業スタートのための人材確保を含めた、一連のコンサルテーション・ニーズが生じてきている。

B. ローカル企業の人材問題

ローカル企業の第一の問題は、外資系企業と異なり人材の確保（特に若年者）である。大卒、職業・技術学校の卒業者はローカル企業には中々回って来ないが、これは中・小規模かつ設備の老朽化した企業の多い業種では特に深刻である。

また、ローカル企業は一般に人材養成の余裕が無い所が多く、登用・配転のシステムも階層化しており固定的である。このような状況の下では、外部機関による研修にも単発的な参加に留まり、仲々実効が上がりにくい。また、研修の参加を契機に転職されるという問題もあり、派遣も消極的になりがちである。

既存の公的な人材養成システムがローカル企業のニーズにマッチしていない事は様々な場面で指摘されており、この問題に対処するには、まず公的制度を民間の状況に適応させる努力が必要である。ローカル企業は人材養成に十分な資源を割けないので、外部からの支援が必要であるが、これらの支援が個々の企業の特殊な状況に合うものでなければ効果は薄い。そこで公的機関と個別企業の間で、業界団体・商工会議所等の非政府団体が積極的な役割を果たす可能性がある。

2-2. インドネシア

(1) 調査企業の全体的特長

A. 企業の経営環境と当面する課題

企業を取巻く経営環境の問題点として「金利の水準が高すぎる」、「為替レートの過度の変動」、「企業活動に関する法律・規制の改変が激しい」といった金融・産業政策面での問題点と並び、「熟練工が不足している」ことが多くの企業によって指摘されている。

現在重要な経営課題に関しては、明確な項目が出ず分散しており、経営環境は企業毎にまだまだこれから整備していかなければいけないということなのである。

B. 労働の過不足と安定度

人員の過不足状況に関しては、50%以上の企業がどの職種についても適当と解答しているが、不足を訴えている企業では、技術者・販売担当者・管理職・技能者の不足を特に挙げている。

C. 人材の採用

採用に関しては、学歴が職位に反映されており、①管理職・技術者は大卒 ②オフィサー・事務員・技能者・販売担当は短大卒 ③現場監督者が高卒 ④一般事務員が高卒または中卒というのが大体のケースである。

採用の方法としては、一般的にどの職種に関しても新聞広告が使用されている。職種別に見ると管理職・技術者のような近代的知識・技術を必要とするものについては学校を通じての採用が多く、一般従業員レベルでは、従業員・知人・親類の紹介による採用が多いということが言える。

D. 人材の移動と昇進

昇進に関しては、中卒は一般従業員が普通の採用時のレベルで監督者・管理職にも少数登用されているケースもあるが、多くは監督者・又は上級従業員に落ち着いている様だ。高卒の場合も一般従業員が普通の採用時のレベルで、多くは中間管理職・アドミに落ち着いているという結果が出ている。大卒の採用時のレベルは幅広く、一般

従業員から上級管理職までばらつきがある。しかし、その過半数はやはり、上級管理職に落ち着いている。

配置転換に関しては、インドネシアでは「人員構成の是正」、「昇進」がその主な理として挙げられているが、その頻度については、ほとんど行われていないか、または数年に一度行われるというのが現状の様である。

なお、人材の不足が生じた場合の対策は、「フルタイム従業員の採用」が主で、その次の方法として、「社内人材の活用」が挙げられている。

業務の評価に関しては、マレーシアと同様の結果になっている。つまり、過半数が上司の評価に頼っており、管理者・オフィサー・技術者に対しては満足度が高く、事務員・技能者・販売担当者・監督・一般従業員と評価は徐々に下がる傾向にある。不満の理由としては、管理層に関して「指導力」と「部下の育成能力」、一般従業員に関しては「意欲のなさ」が多く指摘されている。

E. 教育・訓練

教育・訓練の必要性・重要性に関しては、従業員から経営陣に到るまで広く認識されており、企業内教育・訓練はほとんどの企業で何らかの形で行われている。しかしながら、監督者・販売担当者に対しては、実施していない企業が多い。

教育・訓練を妨げる要因としては、まず「時間を研修のためにさけない」というのが第一に挙げられており、また「教育・訓練担当のスタッフが足りない事」や、「効果的なプログラム・教材の作成が難しいこと」も多くの企業によって指摘されている。

教育・訓練の方法に関しては職種により違いがでており、社外セミナー・講習会・研修会等への派遣は、管理職・技術者・技能者・販売担当を対象に多く実施され、海外研修は管理職・技術者を対象に多く実施されている。社内研修は全ての職種で約半数の企業が実施しており、OJTは一般従業員に特に対し実施されている。研修内容はそれぞれの職種に応じているが、事務系にはOA・コンピュータ指導がよく行われているのが特徴的である。

F. 人材育成・活用の条件

人材の有効活用のための重要な問題としては、「採用の適性化を図る事」が第一に

挙げられ、続いて「従業員参加の促進」、「従業員の能力向上」となっている。また、そのために必要な条件として「技術指導・職業訓練の強化」が最も望まれており、続いて「企業教育・訓練に対する公的援助の充実」、「学校教育における職業教育の強化」、「高等教育の強化」が挙げられている。

上記「技術指導・職業訓練の充実」と答えた企業の間ではその方法として、「職業訓練プログラムの充実」、「職業訓練センターの充実」が必要であると認識されている。

(2) 国籍別企業の特徴

インドネシアの調査では、回答企業の中で欧米・アジア系企業が少なかったため、ここでは主に現地企業と日系企業について比較検討を行った。

A. 労働力の特徴

国籍別企業の人員構成をみると、現地企業の方が、大卒・短大卒を日系企業よりも多い割合で雇用しており、日系では高卒の割合が高い。従業員の平均年齢は、日系が30.5才、現地企業が31.7才である。

平均勤続年数は日系で7.5年、現地企業で6.9年と日系企業の方が長くなっている。また、特徴的な事は、現地企業の方が臨時雇いを多い割合で利用している点である。

B. 採用システム

採用方法としては、日系企業では、管理者等上層部に関しては新聞広告による方法が多く、監督者・一般従業員は従業員紹介が多く利用されている。現地企業ではどのレベルに関しても広く従業員・知人紹介による採用が行われているが、技術者に関しては学校による紹介を、また販売担当者に関しては新聞広告が使われている。

C. 人材活用システム

配置転換の理由としては、人員構成の是正や昇進が多く挙げられており、教育的目的を挙げている企業は数少なく、全体的に配置転換の頻度も「ほとんど無い」といった企業が多い。

採用と昇進の関係に焦点を当ててみると、中卒は、一部の例外を除いてどの資本国

籍の企業でも通常一般従業員として採用されているが、現地企業の場合多くが、監督職や上級一般職どまりである。一方、日系の場合は管理職（中級・下級）にまで昇進している率が高い。また高卒の場合も採用は一般従業員が普通だが、現地企業の場合あまり昇進せずに監督職や下級管理職どまりの率が高いのに、日系の場合は、中級管理職まで昇進しているケースが多い。大卒に関しては、現地企業では、日系企業よりも高い職種をオファーすることで人材集めをしている状況がはっきりと現れている。中には上級管理職から雇用している例もあり、現地企業の難しい人材集めの一面が出ている。

日系企業では、管理者と技術者については高学歴者、特に大卒者を配置しているものの、技能者・監督者については、高卒を中心に全体的に低い学歴レベルを雇用しており、企業内教育・訓練による人材育成を重視している。また、ごく少数ではあるが日系では、高卒の技術者や中卒の技能者がいることも現地企業には見られない特徴である。更に、中・小卒の監督者の率も日系の方が現地企業よりも高く、低学歴志向という特徴が現れている。

D. 人材育成システム

アンケートに回答した企業の半数以上が、すべての職種において何らかの人材育成のための教育・訓練を行っていると考えている。

日系は、管理者・技術者・技能者には海外研修を多く行っており、現地企業も管理者・技術者に対して、欧米系では管理者レベルに対して海外研修が多いという結果がでている。また、日系では管理者・オフィサー・事務員レベルは社外セミナー・講習会などに派遣し、技術者や一般従業員には社内研修が一般的に用意されている。一方現地企業では、管理者と技術者に社外セミナーなどが利用され、その他の職務に対しては社内研修が一般に用いられている。

研修内容に関しては、日系ではTQCが技術者レベルでも採用されているのに対し、現地企業では監督者・一般従業員のレベルまでである。

教育訓練実施上の問題点は、国籍別の特色は少なく、共通して業務が多忙であるということが第一に挙げられている。

E. 人材育成の条件

人材有効活用の課題として現地企業では「従業員配置の適性化」、「採用の適性化」が挙げられている。これに対し日系企業では「従業員の能力向上」と「モラル向上」が指摘されている。

人材の育成・有効活用と政府への期待としては、日系では「技術指導・職業訓練の強化」、「高等教育の強化」が多く、現地企業では「技術指導・職業訓練の強化」を50%以上の企業が挙げている。「技術指導・職業訓練の強化」を挙げた企業は、更に具体策として「職業訓練プロジェクトの充実」、「職業訓練センターの充実」を望んでいる。

(3) 日系企業の特徴

在インドネシアの日系企業の多くが1970年代に入って進出してきた企業であり、これは1967年に外資法が発布されてから数年たってからのことである。企業規模は、100人から1000人以上のものまで広範囲にわたっているが、中心は百数十人から二百数十人という規模である。

先にも述べたように、日系企業は低学歴指向で、自社での教育・訓練を重要視している。これは、他国籍企業に比べて「基礎教育、中等・高等教育の強化」や「技術指導・職業訓練の強化」の重要性をあげている日系企業が多いことからわかるように、既存の基礎的教育・訓練制度に頼らずに、人造りは独自の方法で行うというものである。

人材有効活用のために「モラルの向上」、「従業員の能力向上」を多数の企業が挙げており、また「自己の能力開発に対して意欲的でないこと」を、企業内教育・訓練の実施上の問題点として指摘している。

実施上の問題点としては、「訓練担当のスタッフが足りないこと」も多く指摘されており、専門家派遣を活用する方法を考える必要がある。人材としては、管理者・技術者・技能者に関して、不足していると答えている企業がかなりの数あることも、注目しなければならない。

(4) ローカル企業の特徴

設立年に関しては、1950年代に設立したものから、最近のものまで広範囲に分布している。企業規模は日系の場合と同様、100人以下のものから1000人以上のものまで

広範囲にわたっており、臨時雇いの人数が多いのが特徴である。ローカル企業における平均勤続年数は、6.8年と欧米・アジア系・日系と比較して最も低い。

採用と昇進に関しては、日系企業に比べて比較的固定的である。人材育成に関しては、管理職レベルから一般従業員に至るまで、半数以上の企業がなんらかの形で企業内教育・訓練を行っていると答えており、その方法としては管理職を除いては日系企業に比べOJTが多いのが目をひく。教育訓練の内容に関しては、例えばTQCの主な対象が監督者・一般従業員のレベルのみであるように、一般に教育の対象の幅が現地企業では狭いのが特徴である。人材育成実施上の問題点としては、他国籍系企業と同様に「多忙」ということが第一に挙げられているほか、「教育訓練担当のスタッフが足りない」、「効果的なプログラム・教材の作成が難しい」などが多くの企業により指摘されている。

人材育成の条件としては、日系に比べて高い比率で「技術指導・職業訓練の強化」が挙げられており、また「企業内訓練に対する公的援助の充実」も日系に比べて高く、ローカル企業の人材育成はその内容に関しては、まだ十分には行われていないのが現状のようである。一方、これとは裏腹にローカル企業では、初等・中等・高等教育に関して、日系よりも満足度は高いようである。

人材有効活用の課題としては「採用の適性化」、「従業員配置の適正化・柔軟化」、「従業員参加の促進」が多くの企業により指摘されている。

(5) 民間企業における人材養成の主要問題点

インドネシア政府が外資系企業に対し、現地人への教育訓練の義務を課す政策をとっていることもあり、民間企業ではかなり活発に企業内教育・訓練が行われ、また管理者層から従業員に至るまでその必要性に対する認識も高いようである。しかし、アンケート調査の中で、企業内教育・訓練への公的援助の必要性を聞いた問いに対して必要性をあげた企業の数は特に日系であり多くなかった。但し、同じアンケート調査で明らかのように、各企業が指導員の不足、カリキュラムの不十分さなどという問題を抱えているのも事実である。この事は、公的援助を企業内教育・訓練と結びつけて考える事が難しい現状である事を意味する。しかしながら、インドネシア政府の政策に沿って、自社の施設を人材育成に開放しているような企業では特に、社内の人材を講師とするのでは毎日の操業にも影響が出るし、一般に公開するにはカリキュラ

ムも不十分である等の問題がある。現地企業では特にプログラム・教材の不備、教育訓練担当スタッフ不足という問題が共通にあり、実際には有効な支援が必要とされていると思われる。このような点を踏まえ、例えば専門家の派遣制度を上手く活用しながら協力を進めていく可能性があるのではないだろうか。

また、ジャカルタ市内だけでも十余ものマネジメントスクールがあるといわれており、その他秘書のための学校や企業によるセミナー・研修等数多く催されているのを見ると、一般向けの教育・研修がインドネシアでは十分ビジネスとして成立し得る状態になっていることがわかる。ただ、その内容はまだ不十分であるという意見もよく聞くところであり、何らかの形で質の向上を促すような政策が採られるべきであろう。今回は国家職業訓練評議会について十分調査できなかったが、このような政府、民間企業、教育・訓練界の代表からなる組織の機能を強化することにより、民間のニーズを反映した教育・訓練が実施されるようなシステムを作るための援助は有効であると思われる。

今回は、サポーターティングインダストリーに関する調査ができなかったが、インドネシア政府の輸出志向型経済政策を進めていくためには、今後サポーターティングインダストリーの基盤を確立していくことが必要であると思われる。この分野では、個別の企業を対象にするよりも業界団体を通して、業界に共通した一般的教育・訓練を行うような制度を作る事が考えられる。また、外資系企業では、生産に必要な人材の養成に当然重点が置かれるわけであるが、インドネシア国の立場から長期的に考えると、新技術・新製品を生み出すための研究・開発を担える人材の育成が重要になる事も考慮すべきである。

3. 人材育成のための提案

以上のマレーシア・インドネシアの民間企業に対するアンケート調査の結果を踏まえ、ここでは人材育成に関連して考えられる当面の対応策を提案の形で列挙してみたい。

3-1. 日系企業に対して

- 新規進出企業に対して、希望する人材の調達と管理をアドバイスする機関を設置する。
- 新規学卒者をおある一定の水準の従業員に訓練し、日系企業に供給するような訓練施設を設ける。この際、現地の教育機関と連携を密に持つ。
- 企業の要求に応じて講師・アドバイザー等を日本から派遣できるような制度を充実する。（特に社内研修のスタッフ養成について）
- 日本の技能検定制度に準じた現地版検定制度を設け、自主的な技能向上意欲を刺激する。
- QCサークル発表会等、企業間の競争向上意識を刺激するような活動を促進する。
- 中小企業で内部研修が充分に行えない者に対し、系列親会社、同業種組合、地域組織等が所有する研修施設等の資源を融通し合い、互助的な人材育成を図る。
- 従業員の日本語研修・日本文化研修等、知日派養成の手段を充実させるために、日系企業従業員向けの文化センターを設ける。
- 日系企業従業員の子弟向けの教育施設・奨学金等を設置し、継続的に日系企業に所属する場合の魅力を高める。

調査で明らかなように、各企業が指導員の不足、カリキュラムの不十分さなどという問題を抱えているのも事実である。この事は、公的援助を企業内教育・訓練と結びつけて考える事が難しい現状である事を意味する。しかしながら、インドネシア政府の政策に沿って、自社の施設を人材育成に開放しているような企業では特に、社内の人

- * 以上のような活動を、主として現地の日系企業主導で行なうようにし、日本政府（JICA）はそれを技術的・資金的に支援する。

3-2. 現地企業に対して

- 技術・技能者の養成に関して、日系企業が持っている施設等を、現地教育機関等に対して提供できるようにする。（日系企業に人材養成機能を持たせる。）
- 新卒採用を奨励すると同時に、教育機関と業界団体等との連携を密にし、実情に合った教育カリキュラムの採用、安定した就職先の確保等相互の調整を図る。
- 各種の業界団体・専門家集団等に、日本での研修等への枠・奨学金等を継続的に提供し、業界としての人材育成・強化を図る。（その際、帰国後は一定期間就業義務つき）
- 専門家・コンサルタントを業界団体等に対して派遣し、地元企業への経営アドバイス、人事・教育システムの整備等を個別に実施できるようにする。
- OA・TQC等の最新の経営・技術ノウハウをタイムリーに紹介するために、経営・技術情報センターを設置する。
 - * 以上を実施するために、業界団体・専門家集団等非政府組織を強化し活用してゆく。

C. 現地政府に対して

- 民間企業の実情（特に人材育成の状況）を定常的にモニター・把握する部局を設け、各種の施策や外国援助の実施が迅速に行なえるようにガイドする。
- 業界団体・専門家集団等非政府組織のイニシアティブを尊重し、外国からの援助の効果が直接ニーズに届くような条件づくりを行なう。（例えば税の軽減・許認可のスムーズな実施等）
- 政府・民間企業・教育訓練界の代表からなる横断的な組織を設け、民間のニーズを反映した教育訓練が公的機関で実施されるようにする。

付録2：タイにおける日本語教育の現状と問題点

— 日本の協力のあり方を中心に —

野 津 隆 志

埼玉短期大学

1. はじめに

近年、タイにおける日本語教育はますます盛んになってきている。特にこの数年間、日本語学習者の数は、日本からの急激な企業進出に伴いますます増加する傾向にある。現在、タイには首都バンコクを中心に日本企業が600社以上進出してきていると言われる。これら日系企業で働く人や日系企業に職を求める人が増加することで、日本語に対する関心が高まり、いわゆる日本語ブームと呼ばれるほどに日本語への学習要求は強まっているのである。

このような、近年の日本語を取りまく状況は、日本語教育のあり方に大きく影響を与え、また、さまざまな問題も生じているようである。以下では、タイにおける日本語教育の現状をできるだけ実態に即しながら報告し、併せて日本語教育に対する日本からの援助・協力のあり方について検討する。まず、2. でタイの日本語教育の現状を教育機関別に概括して述べる。次に3. で日本の協力のあり方を、現在の日本語教育の問題点との関連から、いくつかの項目別に検討することとする。

なお、2. 以下で提示する統計資料については、在タイ日本国大使館広報文化センターの付属日本語学校が、1989年2月に実施したアンケートの結果を利用させていただいた。しかし、統計の数値は筆者の責任で概数として記入した。3. は、筆者がタイの大学において日本語教育に携わっていたとき（1987年6月～1989年3月）の経験と、日頃他の日本語教師との接触から得られた知見をまじえて報告する。

2. タイにおける日本語教育の実施機関

タイにおける日本語教育の実施機関は、主として大学・高等専門学校・高校・各種学校などである。その他にも、各種の公益団体や企業内で研修として行われている場合もある。また、カンボジア・ラオス・ベトナムからの難民を収容する難民キャンプでも、日本へ受け入れられる前の準備教育として、日本語教育が民間ボランティア組織により実施されている。日本語教育の実施機関は大変幅広く存在しているので、タイ全体での日本語学習者の数や実態を総括することは困難である。ここでは、以下の7つの教育機

関についてのみ述べることにする。

(1) 国立大学

日本語の教育が正規の授業として行われている大学を示したのが表1である。なお、数値は1989年1月現在のものである。表の項目「日本からの派遣教師」で、J Fは国際交流基金からの派遣日本語教師、J Vは青年海外協力隊の日本語教師、Jはその他の団体・機関からの派遣教師を示す。(以下の表も同様)

タイの国立大学は、表1にある機関を除くと、他に放送大学であるスコタイ・タマティラ大学があるだけであるから、タイの国立大学の殆どすべてで日本語教育が行われていることになる。

表1 国立大学での日本語学習者数

	大 学 名	学 習 者 数	日本からの派遣教師
1	タマサート大学	250	J F
	同 ランシット校	590	
2	チュラロンコン大学	110	J F
	同 放送教育講座	1,000	
3	カサセート大学	120	J F
4	チェンマイ大学	140	
5	コンケン大学	150	J V
6	スリナカリンウィロート大学		J V
	ピサヌローク校	60	
7	ソククラ大学パターニ校	100	J V
8	キングモンクット工科大学トンブリ校	60	J V
	同 ラカバン校	150	
9	ソククラ大学ハジャイ校	120	J V
10	シラパコン大学	50	J V
11	ラムカムヘン大学	840	
	同 放送教育講座	1,000	
12	国立開発行政研究所	30	
	合 計	4,740	

(注) 国立開発行政研究所は大学院大学である。

表1からわかるように、タイの国立大学での日本語学習者の数は、大体4,700名である。ちなみに、1985年の調査では2,369名となっているから⁽¹⁾、わずか3年ほどで約2倍になったことになる。

この表の番号1～4の大学では日本語を主専攻科目(Majour Subject)として学ぶことができ、教育水準も高い。特に、1～3の大学は国際交流基金から日本語教師が派遣されており、日本人非常勤講師も10名以上いる大きな日本語教育機関となっている。なお、4のチェンマイ大学では日本語が主専攻科目となったのは1988年である。

表1の5～7の大学では、日本語は副専攻科目として制度上位置づけられている。8以下の大学では日本語は選択科目となっている。チュラロンコン大学放送教育講座とラムカムヘン大学放送教育講座にはそれぞれ1,000名の日本語受講者がいるが、教育内容は日本語の基礎的コースに限られている。

(2) 私立大学

私立大学での日本語学習者の数は表2に示される。タイにおいては私立大学は国立大学に比べ少なく、5大学しかなく、この中の3大学で日本語教育が行われている。商工会議所大学には国際交流基金からの派遣教師がおり、日本語は主専攻科目として受講できる。

表2 私立大学での日本語学習者数

	大学名	学習者数	日本からの派遣教師
1	商工会議所大学	100	JF
2	エーベック大学	90	
3	パーヤップ大学	30	
	合計	220	

(3) 国立高等専門学校

ここで高等専門学校というのは、タイ語で WITAYARAI、英語で COLLEGEを指している。タイの国立高等専門学校は、教員養成系・資源技術系・商業系・工業系・農業系・保健医療系など多彩である。その中でも、表3に示したように、特に教員養成系の高等専門学校で日本語の教育が盛んに行われており、アユタヤおよびチェンマイの教員養成高等専門学校に協力隊員が派遣されている。アユタヤ教員養成高等専門学校は、

国立高等専門学校の中で最も日本語コースが充実しており、タイ人専任教官も3名いて、日本語は副専攻科目となっている。1のチャチュンサオ、2のアユタヤの教員養成高等専門学校は学習者数が大変多いが、双方とも地理的にバンコクに近接しており、タイの日本語の需要状況をよく示している。

表3 国立高等専門学校での日本語学習者数

	国立高等専門学校名	学習者概数	日本からの派遣教師
1	チャチュンサオ教員養成	420	
2	アユタヤ教員養成高等専門学校	315	J V
3	チェンマイ教員養成高等専門学校	100	J V
4	ウッタラディット教員養成高等専門学校	70	
5	スワスタンナー教員養成高等専門学校	50	
6	ソククラ教員養成高等専門学校	30	
7	チャンタブリ教員養成	25	
8	チャンタラカセム教員養成	35	
9	ナコンラチャシマ教員養成	90	
10	ナコンサワ教員養成	10	
11	プーケット教員養成	30	
12	ペチャブリ教員養成	90	
13	ジャカボン・プワナート大学	140	
14	ボピットピムク短期大学 チャクワラット校	150	
	合計	1,555	

アユタヤ・チェンマイを除くと、他の学校はタイ人教師のみで授業を行っており、選択科目として基礎的な日本語が教えられている。

(4) 中・高等学校

表4の中・高等学校はバンコクに所在する学校である。昨年1988年より協力隊員がその中の一校に派遣されている。タイの中・高等学校では日本語を外国語教科として教育しようとする動きがあるが、現状ではそれを可能とする教師・教材の確保が困難なため、これからの課題である。

表4 中・高等学校での日本語学習者数

	学 校 名	学習者概数	日本からの派遣教師
1	サイバンヤランシット高等学校	50	
2	スラサクモントリー高等学校	40	
3	スワンクラブウィタヤライノンタブリ 高等学校	80	
4	タウィークピセーク中・高等学校	40	JV
5	パカノンピタヤライ高等学校	100	
6	パックレット中・高等学校	130	
7	ヨーインプラナ高等学校	70	
	合 計	510	

(5) 公益団体

表5にあるように、公益団体で日本語教育を行っているところは5団体ある。チェンマイ日本語学校は、民間の山本財団 (Metta Yamamoto Foundation) が設立した営利を目的としない日本語学校である。生徒は高校卒業程度の生徒をタイ全国から募集し、1年間集中的に日本語を教育しており、他の国立大学の日本語専攻学生が4年間で学ぶのと同程度の日本語使用能力の確立をめざしている。近年、この学校への入学希望者は急激に増加し、入学定員15名に対して志願者は500名を越えている。この学校には、日本から同財団が独自に教師を派遣している。

ラチャダムリ日本語学校は、日本に留学したタイ人が組織し運営する学校で、2,800名という多数の学習者を有している。

泰日経済振興協会付属日本語学校 (略称 SO-SO-TO) は、現在タイにおいて最も大規

模な日本語教育機関であり、学習者は4,000名にのぼる。ここでは、初級から上級までのコースに加えて工業技術・観光・ビジネス等のコースまで様々なコースが提供されている。また、日本語教育のための施設・設備も充実している。教材開発も積極的に行われており、タイの日本語教育の中心的機関の一つとなっている。泰日経済振興協会は、タイに対する経済協力事業を行うために、日本政府と民間企業が資金援助をする法人団体である。日本から派遣されている日本語教師がいるが、派遣教師以外にも現地の日本人が30名以上、非常勤講師として教育を行っている。

日本大使館広報文化センター附属日本語学校には、国際交流基金から2名の教師が派遣されている。この学校では、仕事の上で高度の日本語を必要とする社会人のためのコースを開設している。日本留学を希望する受講者も多い。

表5 公益団体での日本語学習者

	学 校 名	学習者概数	日本からの派遣教師
1	チェンマイ日本語学校	15	J
2	ラチャダムリ日本語学校	2,800	
3	泰日経済振興協会附属日本語学校	4,000	J
4	日本大使館広報文化センター 附属日本語学校	150	J F
	合 計	6,965	

(6) 各種学校

在タイ日本国大使館広報文化センターの附属日本語学校が行った調査によると、日本語教育を行っている各種学校の総数は40で、学習者の総数は4,666名になっている。各種学校として日本語教育を行っている学校は、首都バンコクを中心にたいへん増えている。これらの学校は大規模な所から小規模な所まで様々であり、また教育の水準も多様である。いわゆる外国語学校やビジネススクールがこのカテゴリーに入るが、観光旅行関係の会社が観光ガイド希望者に日本語を教えるところもあり、日本にある日本語学校の分校もある。

(7) 民間企業での日本語教育

現在、タイの日本商工会に登録している日本企業は 600社以上もあり、近年の増加は著しい。その企業内で働く現地タイ人に対する日本語教育も、たいへん盛んになってきている。これらの企業は、日本語教育機関に従業員を派遣したり、教育を委託したりして、日本語教育を行っている。在タイ日本国大使館広報文化センターの付属日本語学校が行った調査によると、日本語教育を行っている企業の総数は35で、学習者の総数は 895名となっている。

以上、日本語教育の実態を各教育機関別に概括した。これらの教育機関で学習する日本語学習者の総数を合計すると約20,000名となる。調査方法が異なるため安易な比較はできないが、1985年の調査では学習者の総数は16,591名となっている。⁽²⁾ ごくおおまかに言えば3年間で3千名の増加があり、現在タイでは2万名以上の人が日本語を習っていることになる。

3. 日本からの援助のあり方

現在、タイの日本語教育に対する日本からの援助で主なものは、国際交流基金からの援助と国際協力事業団の青年海外協力隊である。前者は、教師派遣および日本語教材援助・日本語教師の研修・日本への研修旅行など、日本語教育に直接かかわる援助を行っている。また、日本語の教材・ビデオ・映画の貸出しにも協力している。後者の国際協力事業団は、青年海外協力隊の派遣に関連し、協力隊員への機材援助として日本語教育のためのパソコンやワープロの援助を行っている。

ここでは、タイにおける日本語教育上の問題点を以下の4つの側面にわけて、日本からの協力・援助のあり方を各項目に関連させ検討したい。

(1) 教科書・辞書の開発

現在、タイで日本語教育に関して最も広く活用されている援助は、国際交流基金からの日本語教材援助のプログラムである。2. で引用した調査によれば、日本語のコースを持つ国立大学のすべてと高等専門学校の過半数はこれを利用している。

けれども、タイ語で書かれたもの、またタイ社会・文化を考慮したタイ人が使いやすい教材は種類が少ないため、せっきくの教材援助も利用価値の低いものにならざるを得ない。必要とする教材・参考書・自習書・辞書などすべてにわたり開発が遅れて

いる。

その中で、緊急に開発援助が必要とされるのは日タイ辞書と教科書であろう。日タイ辞書は日本語を学ぶ中級程度以上の学習者に使用させるのに適当なものがない。結局、現状では日本の中学生が使用する和英辞書を代用して使うことになる。しかし、和英辞書は漢字が多く、学習者の学習意欲を削いでしまう。また、語学習得上も、媒介言語が入るから適切とは言えない。今後、日本語学習者が増加し、それに従って中級程度以上の学習者が増えていけば、日本語学習用の手軽な日タイ辞典が必要となるであろうから、この種の辞典の開発に対する援助が緊急に求められる。

教科書については、タイ社会・文化の特色を考慮したもの、タイ語による説明・解説があるものの開発が求められる。現在、泰日経済振興協会附属日本語学校が開発した教科書『日本語の基礎』シリーズのタイ語版があるが、この教科書だけでは到底不十分である。各教育機関の特徴、学習の程度・目的にあうさまざまな教科書の開発が急がれる。

(2) 教師派遣上の問題点

現在、タイで日本語を教える日本人を大きく分けると、国際交流基金派遣の教師、国際協力事業団の青年海外協力隊の日本語教師、現地の教育機関に直接雇われている教師、それに非常勤の教師となる。数の上からは非常勤の教師が最も多いが、ここでは、実質的にタイの日本語教育の指導者として重要な位置にある、前二者の教師派遣にかかわる問題について述べる。

① 教師派遣の不足

タイの社会・経済条件を考えるなら、各教育機関が独自に多数の日本人教師を雇用することはきわめて困難であり、日本からの派遣援助にたよらざるを得ない。しかし、現状では派遣される教師の数は未だ少ない。2. で示したように、タイの日本語教育機関と日本語学習者の数はきわめて多く、今後さらに増加が予想される。教育条件や・水準を考慮せず機械的に日本語教育を行っている大学・高専・高校・中学・公的機関を総計すると40あるが、その中で派遣教師のいるのは16機関にすぎない。特に表3にあるように、教員養成系の高等専門学校は日本語学習の主要機関の一つとなっているにもかかわらず、派遣されているのはわずかに2名の協力隊員だけである。

派遣教師のいない教育機関では、日本語教育の機会が充分提供できないことにな

る。さらに、日本語教育の質的向上にも問題を生じさせる。今日の日本語教育の基本的な目標である、コミュニケーション能力の向上という点からすれば、日本人教師による日本語会話の組織的・計画的な訓練がぜひ必要である。表3にある教員養成の高等専門学校を含め、地方にも多くの日本語教育機関がある。ここでは、日本語を学ぶ学生たちは日本人に直接接触することなく日本語を学んでいる。その結果、全く会話能力の上達しない、無駄な勉強をせざるをえない可能性がある。

本来、日本語教師の派遣援助は、現地の教育条件が充実し、現地人で十分な教育ができるようになったら現地に任せるのが原則であろう。けれどもタイの場合、タイ人教師の拡充がきわめて困難な事情であるので、当分継続的援助が必要である。なお、タイ人日本語教師の不足の問題は(4)で改めて述べる。

日本語教師の派遣がどれだけ少ないかは、アメリカ合衆国の平和部隊ボランティアの英語教師数と比較すると良く分かる。タイで働く平和部隊ボランティアは約60名であり、その約半数は英語教師である。さらに、これら英語教師はほとんど地方の高等専門学校や高校に配置されている。今後の日本語のタイにおける社会的役割からすれば、日本語教育の援助水準はアメリカ合衆国の平和部隊ボランティアの英語教育の水準まで引き上げねばならないであろう。

② 適切な派遣先設定の問題

タイ国内で日本語教師の派遣を求める学校はたいへん多く、その中でどの学校を選ぶのかはきわめて難しい問題である。学校選択の上で重要な視点となるのは、教師派遣がその学校の日本語教育水準の向上にどれだけ寄与するかである。受け入れる学校が、必ずしも適切な受け入れの水準に達していない場合もある。そのため、近年でも教師派遣を行いながら、任期半ばで派遣を打ち切る事態が生じたこともある。また、教える物的条件があまりに整わない学校に派遣されれば、教える以前の準備、例えば教科書を手配し、教材・教具を揃えること等で精一杯になり、教える条件を確保したときにはすでに任期がない、ということも現実にある。

逆に、学校に派遣教師を受け入れる下地があっても、派遣機関が条件にそぐわないと判断する場合もある。青年海外協力隊教師を例にとると、原則的に、タイ人の専任日本語教師がいる学校を派遣の条件にしている。しかしながら、タイ人の専任日本語教師がいる学校はきわめて限られる。特に、地方の学校の場合、他の教科と兼任で教えるタイ人教師も多い。日本人派遣教師の指導によって、タイ人教師が日

本語専任教師に移行することを期待する学校もあるわけであるから、各学校の必要度を考慮すべきであろう。またタイでは、外国政府派遣機関と受け入れる学校の間を調節するのは、タイ政府の機関「DTEC」である。「DTEC」は外国からの援助・協力活動を直接調整し、統括している。従って、受入先を最終的に決定する権限は派遣機関には無いが、派遣先設定のうえでは、日本の派遣機関、タイの受け入れ先学校、これらを調整する「DTEC」の三者が効果的に連動しなければならない。また、「DTEC」に対し日本の派遣機関は、教師派遣が最も効果的に活動できる学校を選択するよう働きかけるべきである。

③ 派遣の年数と時期の問題

国際交流基金・青年海外協力隊ともに、各教師の派遣期間は2年であり、延長しても3年程度である。かりに、教師派遣が2期に亘れば4年間援助ができることになる。しかし、現状では何期にわたり教師が派遣されるのかは不明確である。特に青年海外協力隊の場合、この問題はきわめて重要である。赴任する学校に、次の隊員が赴任する予定があるのか無いのかでは、派遣される教師の仕事の取り組み方は大きく違ってくる。日本語コースの将来計画の立て方に影響するからである。日本語教師の場合、学生に日本語を教えるだけでなく、日本語学科ないし日本語のコースを拡充させることも職務である。しかし、現状では何期にわたり教師が派遣されるのか不明確なため、具体的な長期計画が立てられず、隊員の教育活動への取り組み方を不安定にさせる要因となっている。

さらに、大きな問題は派遣の時期である。派遣が2期続いたとしても、現状では前任の教師が帰国してから後任の教師が赴任するまでの期間が開きすぎる。つまり、教師のいない空白の期間ができてしまうのである。日本語教育の場合、通常学校では最低2年以上の授業の積み重ねで日本語が習得できるように授業プログラムが作られる。教師が最低2年間教えなければ、生徒はまとまった学習ができない。さらに生徒は日本語の初級を習得し中級を履修しようとしても教師がいなければできないことになる。また、派遣時期が遅くなることで、前任者から後任者へさまざまな伝達事項が引継がれず、教育活動が効率よく行われなくなるので、教師派遣の時期は慎重に検討すべきである。

(3) 教師の資質の向上と研修の仕方

タイ国内の大学から高等専門学校・高校・中学を含めて、日本語教師の総数は1985

年の調査で 159名となっている⁽³⁾。現在、これらの教育機関以外にも日本語学校は増えつつあるから、日本語教師の数は1985年の調査の数より増加していると思われる。これらの教師の日本語教育の経験・能力はきわめて多様である。特に現状では、日本語教育の経験の乏しい日本人やタイ人が日本語教師として教えなければならない場合も多く、これらの教師の資質向上が大きな課題である。

国際交流基金は、日本語教師に対して短期および長期の日本語研修プログラムを提供している。しかし、この研修プログラムは、ある程度日本語能力の高い教師を対象にしている。また、これは日本で行われる研修であり、タイ人教師が対象である。

タイの日本語教育の現状からすると、この研修プログラム以外にも次のようなプログラムが求められる。まず、タイ国内で行う研修である。日本語学習希望者が後を絶たず、たくさんの雑務におわれる学校の現状では、教師も簡単に日本での研修に参加できないが、タイ国内で研修が行われれば参加者は多いであろう。次に、日本人教師のための研修プログラムが求められる。タイには、タイにきてから日本語を初めて教えた日本人も多い。バンコクの主要大学でもそれらの非常勤講師の日本人がそれぞれ10名以上おり、重要な役割を担っている。これらの経験の乏しい日本人に対する研修が必要である。

つぎに、教師の資質向上の一助として教師の組織づくり、またそれへの援助が必要である。各日本語教師は、異なる教育機関に所属しているため、相互の交流・協力が乏しい。昨年（1988年）より、バンコクに在住する国際交流基金派遣の日本語教師を中心に日本語教師の研究会が組織され、毎月例会を開催している。この研究会は、タイ国内の日本語教師の相互交流と研究の場を作ろうとするものである。このような組織は今までタイにはなく、今後日本語教育の発展のために重要な役割が期待される。このような研究組織に対して、援助していく方策を探ることが必要であろう。

(4) 日本語教師の確保

近年のタイにおける日本語教育において、最も深刻な問題の一つは、タイ人日本語教師の絶対数の不足である。どの教育機関でも日本語学習希望者は後を絶たず、増加している。各大学でも定員の何倍もの受講希望者がある。一人の教師が教えられる学生の数には限界があるから、受講者を何らかの手段により制限せざるをえない状況である。そのため各大学・教育機関は教師の増員をしようとしているが、新しい教員を確保することはきわめて困難である。

この教師不足問題の原因の一つは、日本語教育の能力があっても教師を希望する者がきわめて少ないことである。特に、地方大学・高専は事態が深刻である。タイのように都市部と地方で生活水準・生活環境に大きな格差のある国では、地方へ職を求めようとしないからである。さらに問題となるのは、バンコク周辺の日系企業の賃金と、国立学校教師のそれとの格差がきわめて大きいことにある。大学を卒業し日系企業に就職すれば、通例では大学卒の公務員給与の2倍、日本語能力が秀でていれば3倍にもなるからである。その結果、バンコクにある日本語専攻をもつ3大学をあわせても、1987年度にわずか1名の卒業生を日本語教師として送り出して以来、いまだに日本語教師を産出していない状態である。また、現在日本語教師をしていますが、より条件のよい日系企業に転職する人もいる。さらに、タイの日本語教育機関から派遣され、日本語教育を研究テーマに文部省留学生として日本で学び、修士号を取得して帰国し、日系企業で高給をもって迎えられることもある。従って、現在のタイ人日本語教師不足問題は、今後減少問題に深刻化する恐れがある。

この問題の解決の一助として、国際交流基金は日本語教師拡充援助プログラムを用意している。これは、日本語教師を増員しようとする教育機関に対し、給与の助成をしようとするものである。しかしながら、現状ではこのプログラムが充分機能しているとはいえない。それにはいくつかの要因が考えられる。まず、給与の問題である。確かに、このプログラム参加者の給与は公務員初任給より高いが日系企業よりはるかに低い。しかし、公務員として働く他の教科担当の教師との関係から、あまりに高い給与にはできない。また、このプログラムで採用された教師の学校内での身分が不安定である。このプログラムでは給与の援助年限が限られており、そのためこの援助が終わったあと、学校が教師の身分をどう処遇するか不明確になり、その結果このプログラム志望者が少ない。

以上のような問題があり、現在のタイ国内で教師不足はにわかに解決できそうにない。では、どのような解決策が有効であろうか。基本的には、日本語教師であることの特典・利点を作っていく事であろう。つまり、日系企業で働くこと以上の魅力を日本語教師に与えることである。もう一つは、この問題には日本の企業進出のあり方が大きく関わっているのであるから、日系企業をまじえてタイの日本語教育の長期的発展を考える場所と機会を設け、具体策を立案することが必要であろう。

4. おわりに

以上、タイにおける日本語教育の実態と、日本からの援助のあり方について検討したが、今回ここで取り上げた問題は、タイの日本語教育を取りまく状況のごく一部にすぎない。最後に、日本からの援助に関して基本的な考え方を二つ述べたい。

まず第一は、日本語教育への援助に関する基本的な方向・目的といった根本的な方針を議論する必要がある。日本語教育に対して本格的に援助が始まったのは、国際交流基金が1973年から、青年海外協力隊の日本語教師派遣が1981年からである。従って、この分野の援助実績は15年以上あるが、実情は未だ試行錯誤の段階であり、それ以上に現在の事態の急速な変化に対応しきれていない。いま必要なのは、日本とタイとの経済的・社会的関係を視野に置き、現実の具体的問題に対処しながら、今後の10年・20年の長期的展望に立ったこの分野の援助計画を策定することである。

もう一つは、援助を受ける人々がその援助をどう受けとめるかを考えねばならないという点である。つまり、援助される側の論理をよく知ることである。タイ語で援助とは *Chairua* といい、これは仏教の「施し」にあたる。「施し」をなす者は、「施し」をしたらその行為によって徳を受け取ったことになる。施す行為そのものが大事なのであって、施した結果まで詮索することはあってはならない、とタイの仏教では考える。そうになると、援助に対する考え・援助行為の受けとめ方は、われわれ日本人が考えるのとはずいぶん違っているかもしれない。かりに、タイ人がこのような援助の「精神性」を重視するものなら、援助がどれだけ効率的・実的に成果を上げるか配慮するより、援助の目的を今一度検討し直すべきかもしれない。

注

- (1) 中山 光男「タイ国における日本語教育」日本語教育, 六十号, 1986年, 164 P
- (2) 同上論文 167 P
- (3) 同上論文 167 P

本論文に記載した調査については、在タイ国日本大使館付属日本語学校の鹿嶋彰先生、門沢健也先生のご厚意で利用させていただいた。記して感謝したい。

付録3. 主要関係文献

1. インドネシア

綾部恒雄・永積 昭編 (1982)

もっと知りたいインドネシア
(西村重夫「教育」、189～203頁)

弘文堂

ジョン・D・レック (1984)
(中村光男訳)

インドネシア 歴史と現在

サイマル出版会

イマム・ウォルヨ、コンス・クレーデン
(山本春樹訳) (1980)

これからのインドネシア

サイマル出版会

モフタル・ルビス (1982)
(粕谷俊樹、高取茂訳)

インドネシア人の自画像—その過去・
現在・未来—

井村文化事業社

テー・キアン・ウィー編 (1984)
(加納、村井、水野訳)

インドネシアの経済

めこん

日本労働協会編 (1985)

インドネシアの労働事情 —労働力開発
と日系企業の対応—

日本労働協会

文部省大臣官房調査統計課 (1985)

インドネシアの教育
(教育調査・第114集)

タウヒョック・アブドゥルラ編 (1985)
(白石さや・白石 隆訳)

インドネシアのイスラム

めこん

ムハマッド・ラジャブ (1983)
(加藤 剛訳)

スマトラの村の思い出

めこん

西野節男 (1984) インドネシアのプサントレンの教育と村落開発—パベランを訪ねて—
(『アジア経済』第25巻第11号、1984年11月、70～83頁)

西野節男 (1987) 第七章 インドネシアの国民統一と宗教・道徳教育
(『第三世界における国民統一と宗教・道徳教育』、1987年、89～103頁)

筑波大学教育学系比較教育学研究室

西野節男 (1987) インドネシアの伝統的な教師のイメージ
(『日本比較教育学会紀要』、第13号1987年、100～106頁)

2. マレーシア

Malaysia Government (1986) The Fifth Malaysia Plan 1986～1990

UNIDO (1985) Medium and Long Term Industrial Master Plan Malaysia Volume III Part 5: Manpower and Training

UNIDO (1985) Medium and Long Term Industrial Master Plan Malaysia Volume III Part 6: R&D and Technology Policies

国際協力総合研究所 (1988) 「技術移転事例研究」調査報告書

Paul Chan Tuck Hoong (1988) Country Study: The National Human Resources Development Policy (HRD) and Planning Situation in Malaysia

Ministry of Education (1988) Technical and Vocational Education in Malaysia

笠原昌平 監修 (1988) 海外職業訓練ハンドブック、マレーシア
(財) 海外職業訓練協会

The World Bank (1988)

Staff Appraisal Report: Malaysia
Second Primary and Secondary Educa-
tion Sector Project.

INDSN (1989)

Mahathir's Economic Policies, Second
Edition.

梶田美香 (1987)

マレーシアの国民統一と宗教道徳教育
(第三世界教育研究報告書)

筑波大学

3. フィリピン

NEDA (1986)

Medium-Term Philippine Development
Plan 1987-92

NEDA

Philippine Development

NMYC (1985)

Philippine HRD Yearbook 1985

NMYC (1987)

Annual Report 1986

NMYC (1988)

Annual Report 1987

Minda C. Sutaria, Juanita S. Guerrero
& Paulina M. Castano編 (1989)

Philippine Education : Visions and
Perspectives

National Book Store

Felizardo Y. Francisco (1988)

Trends and Issues in Technical and
Vocational Education,

National Book Store,

Josse D. Dagoon &
Nellie Joy P. Dagoon (1986)

Teaching Strategies in Livelihood
and Vocational Education Today,

Rex Book Store

Raul J. Bonoan, S. J. 編 (1987)

Higher Education for National Re-
construction

National Book Store

Melchizedek Maquiso (1988)

Policy and Policy Making in Educa-
tion

National Book Store,

4. シンガポール

National Productivity Board (1988)

Productivity Statement

National Productivity Board (1988)

Productivity Digest

National Productivity Board

A Commitment to Productivity

Vocational & Industrial Board (1988)

Annual Report 1987/88

Singapore polytechnic

Gateway to Higher Technology.
(30th Anniversary)

Singapore polytechnic (1988)

Annual Report 1987/88

Singapore polytechnic (1988)

Prospectus 1989-1990.

Ministry of Trade & Industry (1986)

The Singapore Economy: New Directions

石川賢作 (1986)

シンガポール：華人国家としての生存と
二言語教育
（「東南アジアの社会変動と教育」）

第一法規

上野 繁・柿栖 昇 (1987)

海外職業訓練事情シリーズ⑧ーシンガポール

(財) 海外職業訓練協会

5. タイ

綾部恒雄、永積 昭編 (1983)

もっとしりタイ

弘文堂

田中忠治 (1988)

タイ、歴史と文化

日中出版

末廣 昭、安田 靖編 (1987)

タイの工業化NA I Cへの挑戦

アジア経済研究所

バンコク日本人商工会議所 (1989)

タイ国経済概況 (1988~1989年版)

米川一光、気賀沢恒和共著 (1988)

海外職業訓練ハンドブックータイ

(財) 海外職業訓練協会

国際協力事業団、タイ事務所 (1988)

事業概要

村田翼夫 (1983)

タイ地方教育の特質と改革動向

『アジア文化』第8号

村田翼夫 (1987)

タイにおける国民統一と宗教・道徳教育
(『第3世界における国民統一と宗教・
道徳教育』)

筑波大学比較教育研究室

Keith Watson (1980)

Educational Development in Thailand

Heinemann Asia

NESDB, DPM

The Sixth National Economic and
Social Development Plan, 1987-1991

Sypanon Ketuthat (1975)

Suksa Phua Chiwit Lae Samkom (タイ語)

人生と社会のための教育

6. 南太平洋

ミクロネシア協会 オセアニア研究所編

オセアニア現代事典

新国民社

橋本康史 (1988)

海外職業訓練シリーズ⑩ーフィジー

(財) 海外職業訓練協会

マオリ・キキ (1977)
(近森 正訳)

キキ自伝

学生社 1977

Cherie Hart (1988)

単なるゲームを越えて

(UNDP 1988年1月号)

JICA