

## 第5章

# 人文社会科学系大卒者の失業問題

イミヤ・カマラ・リヤナゲ

---

### はじめに

教育は国の全般的発展度を評価する主要な指標である。高等教育機関は、知識を深め、守り、交換し、調査・研究を行い、社会経済問題を解決して近代化を支援し、研究者や専門家を育成し、創造的思考を深め、学生の知力を高める場だと考えられている (Hommadi 1989)。国を問わず、一般に学生は最も重要な人的資本のひとつとみなされている。大卒者はその知識や知的訓練の成果をもって国の社会経済的・政治的発展にさまざまなかたちで寄与するし、社会もそれを期待している。スリランカでも高等教育に進む者が多く、多くの親が子どもに高等教育を受けさせるが、それは何よりも中レベル以上の雇用の獲得を期待しているからである (Perera 2008)。

スリランカでは1944年に無償教育政策が施行された結果、識字率が高く (男性93.2%, 女性90.8%), 誰もが初等教育を受けられ、小学校の就学率が高く、教育における男女平等が実現している (Warnapala 2009a)。大卒者数も徐々に増えており、大学生に占める女性の割合は驚くほど増加している (2012年度は全学部で62.1%, 人文系<sup>(1)</sup>で79.8%) (UGC 2012)。一般に労働市場では、学歴が高いほど就職できる可能性が高い。スリランカではかつて、人文系大卒者は公共部門で職を得ていたが、今はそれほどでもない。彼らを労働市場に吸収できなくなっているからだ。国が人文系大卒者をその発

展過程に吸収できないのは、主として人文系の教育プログラムが適切でなく、質が低いからだとしてスリランカ社会では考えられている。人文系の学歴のある学生に対する労働需要は比較的低い、この分野の入学人数は依然多い。若年失業はおもに経済問題だと考えられてきたが、その影響に関していえば社会・政治問題である (Hallen 1967; Parvatham 1984)。

スリランカの大卒者失業問題をめぐる議論のおもな論点は次の3つである。(1)労働需給のミスマッチ、(2)大卒者の期待と得られる雇用のミスマッチ、(3)年々増加する大卒者を吸収できるだけの雇用を労働市場が創出できないこと。他分野の大卒者の失業率は比較的低いのに、人文系大卒者はふつう適職が見つかるまで数年待たなければならない。人文系大卒者の失業は、偶然の要因が複雑に絡み合った結果だと考えられる。にもかかわらずスリランカでは、人文系大卒者の失業問題に関する科学研究はこれまででなされていない。

スリランカは近年、労働力率の上昇と失業率の低下に伴って高い成長率を実現してきた (2003~2012年の平均成長率6.5%)。人口動態をみると生産年齢人口が多く、従属人口指数は1991年から下がり始め、この傾向は2017年末まで続くと予想される。とはいえ、2026年以後は労働力人口が減少に転じる見込みである (Chowdhury 2013)。労働力人口が減少し、高齢者が増加するとなると、生産年齢人口、なかでもエンプロイアビリティ (雇用適性) が比較的 low 失業率が高い若年者、大卒者、女性の労働力率を引き上げなければ持続可能な発展を実現できない。いずれの国であれ、最も高学歴の若年層を疎外したり、発展プロセスへの積極的な参加を排除したりすれば、発展目標を達成できない。スリランカは経済発展の移行段階にあり、農業部門が縮小し、サービス部門が拡大しているが、このプロセスを促進するには、人文系大卒者の雇用適性が低い実質的要因を明確にし、彼らの雇用適性を高め発展プロセスに参加させる政策をとる必要がある。

こうした状況をふまえて本章では、スリランカの高等教育制度について説明し、公式統計から高等教育を受けた学卒者が深刻な失業問題に面していることを明らかにし、これまでどのような解釈がなされてきたかについて説明する。つぎにスリランカの人文系大卒者の雇用適性が低い根本的

因をインタビューやアンケートから分析する。

## 第1節 スリランカの高等教育

スリランカの現在の教育制度は初等教育，前期中等教育，後期中等教育，高等教育で構成される。初等教育は5年，中等教育は前期・後期合わせて8年である。後期中等教育または13年生を修了し，一般教育資格 GCE/A レベル試験<sup>(2)</sup>に合格すると，高等教育を受けられる。大学の学位は履修するコースによって3～5年で取得できる。

スリランカは識字率が高い国（2012年95.6%）（Central Bank 2014）として知られているが，識字率をみただけでは教育制度の欠陥がみえてこない。全人口のうち中等教育を修了した者は39.6%で最も高い割合である。GCE/O レベル試験に合格した者は18.8%，GCE/A レベル試験に合格した者は9.4%である。5歳以上の生徒・学生のうち，学位を取得する者は1.2%にすぎない（表5-1）。

スリランカには国立大学が15校あり，学士課程に毎年約2万8000人が入学する。国立大学の学生総数は約7万5000人（2012年7万3295人）で，毎年1万3000～1万5000人が卒業する（表5-2）。そのほかに議会法に基づいて設

表5-1 国民の最終学歴（2000年，2012年）

（単位：％）

最終学歴	2000			2012
	全体	男性	女性	全体
就学せず	8.7	5.0	12.2	7.1
初等教育	26.3	26.9	25.8	23.9
中等教育	37.2	39.3	35.3	39.6
GCE/O レベル合格	17.5	18.2	16.9	18.8
GCE/A レベル合格	7.9	7.9	7.9	9.4
大学卒以上	2.3	2.7	2.0	1.2

（出所）スリランカ統計局（[http://www.statistics.gov.lk/education/school\\_university.pdf](http://www.statistics.gov.lk/education/school_university.pdf) 2014年10月7日閲覧）。

立された大学の分校が3校、大学助成委員会（University Grant Commission: UGC）が認可した私立大学3校（おもに学士課程）、大学院を含む高等教育機関が18校ある。スリランカ投資庁の認可を得て外国大学の分校が設立されているが、その数や学生数に関する公式統計はない。

国立大学の学士課程は無償であるが、競争が激しく、入学者は限られる。入学者は学区割当て制に従い、各自がGCE/A レベル試験で得た平均Z得点<sup>(3)</sup>の順位に基づいて選抜される。したがって、各学区の成績優秀者しか大学に入れない。たとえば2011年は、GCE/A レベル試験を受けた23万9775人のうち14万1411人（58.9%）が大学入学資格あり（主要3科目がいずれも「S」以上<sup>(4)</sup>）と判定された（表5-3）。しかし、実際に国立大学に入学できたのは2万2016人にすぎず、これは有入学資格学生の15.5%、GCE/A レベル試験受験者の9.2%にとどまる。2012年には2万8908人が大学に入学したが、そのうち1964人は新旧カリキュラムの並存による特別枠での入学となった。これは最高裁判所の裁定による。この年の大学入学者は例年に比べて多く、有資格者の19.9%、GCE/A レベル試験受験者の12.4%であった（表5-3）。

2011年度入学者を専攻分野別にみると人文と法科<sup>(5)</sup>が最も多く（35.6%）、商業・経営・会計が約19.8%、生物科学（医学、歯学、獣医学など）が約25.1%、物理科学（工学、建築、設計など）が約19.3%であった。そのほか数学、コンピュータサイエンス、経営学などを組み合わせた新分野が0.2%であった（表5-4）。2012年度の全学生に占める女性の割合は62.1%、人文に限ると79.8%であった。

大学入学資格はあるものの国立大学に入学できない者が高等教育を受けるには、ほかの手段を探さざるを得ない。学外学位プログラム<sup>(6)</sup>の人文系を受講する者が多いが、情報技術やコンピュータサイエンスなど専門的な学外学位プログラムを選択する者も少数ながらいる。海外の大学に行く者、オープン・ユニバーシティや民間教育機関でおもに技術、医学、経営、会計分野の学位や卒業証書を取得しようとする者もいる。

オープン・ユニバーシティ・オブ・スリランカは遠隔教育やオープン・ラーニングの手法を用い、8地域センターのネットワークで高等教育プロ

表5-2 高等教育機関と学生数 (2002～2012年)

	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012
大学 (数)	13	13	15	15	15	15	15
学生総数 (人)	48,666	64,801	65,206	66,891	73,398	77,657	73,295*
入学者 (人)	12,144	13,396	16,585	20,846	21,547	22,016	28,908
教員 (人)	3,390	3,725	4,016	4,452	4,918	5,064	5,176
卒業者 (人)	9,027	10,525	11,713	12,958	12,346	15,558	7,909*
経費の対GDP比 (%)	2.35	2.03	2.67	2.27	1.86	1.60	1.60

(出所) Central Bank of Sri Lanka (2013) (2002～2008年分), University Grants Commission (2013) (2010～2012年分)。

(注) \*2012年に卒業者が減少したのは、一部の大学や学部で教職員のストライキがあり、試験が実施できなかったことによる。

表5-3 GCE/O レベル試験・GCE/A レベル試験受験者と大学入学者 (2010～2012年)

	2010	2011	2012
GCE/O レベル試験受験者数	433,673	443,298	451,039
合格率 (%)	57.6	56.5	60.8
GCE/A レベル試験受験者数	233,354	239,775	233,634
大学入学資格者数	142,415	141,411	144,745
合格率 (%)	61.3	58.99	61.95
大学入学者数	21,547	22,016	28,908
(有資格者に占める割合)	15.10%	15.50%	19.90%

(出所) [http://www.statistics.gov.lk/education/school\\_university.pdf](http://www.statistics.gov.lk/education/school_university.pdf) (2014年10月7日閲覧)。

表5-4 専攻分野別入学者 (2008～2011年)

	Sep-08	Oct-09	Nov-10	Dec-11
専攻分野	入学者数 (%)	入学者数 (%)	入学者数 (%)	入学者数 (%)
人文	6,693 (32.1)	6,841 (31.8)	7,064 (32.1)	10,297 (35.6)
商業経営学	4,337 (20.8)	4,583 (21.3)	4,876 (22.2)	5,742 (19.8)
物理科学	4,493 (21.6)	4,467 (20.7)	4,455 (20.2)	5,581 (19.3)
生物科学	5,323 (25.5)	5,656 (26.2)	5,621 (25.5)	7,244 (25.1)
その他*	— (—)	— (—)	— (—)	44 (0.2)
合 計	20,846 (100.0)	21,547 (100.0)	22,016 (100.0)	28,908 (100.0)

(出所) University Grants Commission, Sri Lanka University Statistics, 2012.

(注) \*社会科学と一部の自然科学を組み合わせた新分野が2011年に設けられた。

グラムを提供している。2012年の登録者総数は3万5665人（女性2万694人）で、新規登録者は1万161人（女性6174人）、そのうち人文系が33.3%を占めた（UGC 2013）。学外学位プログラムやオープン・ユニバーシティの学生に付与される学位は、大学助成委員会の権限で付与される国立大学の学位と同等のものである。

これに加えて14の国立大学が学外学位向けカリキュラムを作成し、試験を実施しているが、優秀な卒業生を生み出すシステムになっていない。2012年の学外学生数は合わせて28万9234人（女性20万1663人）で、新規登録者は2万450人（女性1万5310人）であった（UGC 2013）。もっとも、一部の大学は登録者数を制限しておらず、手に余る状態になっている（Warnapala 2008）。大学はGCE/A レベル試験で全科目（2000年のカリキュラム改訂までは4科目、その後は3科目）S以上の者を学外学生として受け入れている。たとえば2012年度は、学外学生数はスリジャヤワルダナプラ大学が12万6620人（女性8万5971人）、ケラニヤ大学が6万2135人（女性4万8856人）、ペラデニヤ大学が3万6281人（女性2万5511人）であった。そしてその大半が人文系の学位プログラムをとっている。大学助成委員会の2013年の統計によると、学外学生のうち人文系の割合は、スリジャヤワルダナプラ大学で52.8%、ケラニヤ大学87.1%、ペラデニヤ大学97.6%、ジャフナ大学82.7%、ルフナ大学とサバラガムワ大学は100%、イースタン大学64.6%、サウスイースタン大学65.9%であった。学外学位プログラムは有償で、学生<sup>(7)</sup>は週末に授業を受けている。こうした学外学位プログラムはおおむね営利目的であり、適切な監督下で運営されていない。受講料はそれほど高くないが、大学側の主たるねらいは収入を得ることにある。

スリランカ独立後、教育はこのように急速に発展したが、教育の目的は植民地時代と変わらず、国家が必要とする行政官やホワイトカラーを生み出すことであった。イギリスから独立後のスリランカでは当然、必要とする人材の質に変化が生じたものの、必要な人材という観点からの計画や方針をもたなかった。そのために大学制度に危機が生じ、その場しのぎの改革がいろいろと行われたが、危機は悪化している（Warnapala 2009b）。前教育相によれば、教育の社会的需要モデルを開発志向モデルに変える必要が

ある (Warnapala 2009a)。大学教育の質を向上させ、大卒者の雇用適性を高めるために、近年のカリキュラム改訂、コンピュータサイエンスコースや人材育成プログラムの導入、進路相談室の設置、履修コースの質を管理する認定機関の設置など、さまざまな取り組みが行われてきたが、十分な成果を上げていない (Dept. of National Planning 2002)。

## 第2節 教育を受けた若年層の失業

スリランカの失業率は2012年第3四半期の4.1%から第4四半期には3.9%に低下したが、2013年第2四半期には再び上昇し、4.4%になった (表5-5)。失業者を年齢層別にみると、20～24歳の割合が高い (表5-6) さらに表5-5によれば、中等教育修了者 (GCE/A レベル以上) はそれより低学歴の者 (GCE/O レベル以下) より失業率が高い。表5-7によると、2013年第1四半期の失業率は4.6%であるが、女性の失業率は男性の2倍に近い。20～24歳の失業率は第1四半期が20.7%、第2四半期は19.9%で非常に高い。さらに男女別にみると、男性14.7%、女性27.8%であった。20～24歳の失業者は16万5000人あまりで全失業者の42.0%を占め、全体の失業率より相当に高い。

このように教育を受けた若年層の高失業率がスリランカ政府の重大な政策課題になっている。表5-5をみると、GCE/A レベル以上の失業率が最も高く、2013年第1四半期の9.2%から第2四半期には10.2%に上昇している。

表5-5 学歴別失業率 (2013年第1・第2四半期)

(単位: %)

学 歴	2013年第1四半期			2013年第2四半期		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
全 体	4.6	3.3	7.0	4.4	3.1	6.9
GCE/O レベルに達せず	2.9	2.2	4.4	2.6	2.2	3.7
GCE/O レベル	6.0	5.4	7.0	5.4	3.9	8.3
GCE/A レベル以上	9.2	6.1	12.5	10.2	6.8	14.0

(出所) Dept. of Census and Statistics, 2013 First and Second Quarters.

表5-6 年齢層別失業者の割合（2010～2013年）

（単位：％）

年	全体	15-19	20-24	25-29	30-39	40+
2010	100.0	14.8	38.7	21.2	14.7	10.6
2011	100.0	12.8	42.5	20.6	15.6	8.5
2012	100.0	14.2	40.6	18.8	15.6	10.7
2013*	100.0	12.9	42.0	17.7	13.9	13.4

（出所） Dept. of Census and Statistics, Ministry of Finance and Planning, 2013.

（注） \*2013年は第1四半期のみ。

表5-7 全国失業率－男女別，年齢層別，学歴別（2010～2013年）

（単位：％）

		2008*)	2009*)	2010*)	2011	2012	2013-第1 四半期	2013-第2 四半期
男女別	全 体	5.4	5.9	4.9	4.2	4.0	4.6	4.4
	男 性	3.7	4.3	3.5	2.7	2.8	3.3	3.1
	女 性	8.4	8.6	7.7	7.0	6.2	7.0	6.9
** 年齢層別	20-29	13.7	15.4	13.8	12.3	11.3	13.6	12.6
	20-24	18.1	21.4	19.1	17.7	16.8	20.7	19.9
	25-29	9.5	10.3	9.2	7.6	6.6	7.5	6.4
	男 性	—	—	—	—	—	13.0	14.7
	女 性	—	—	—	—	—	29.8	27.8
*** A レベル	全 体	10.5	11.2	11.6	9.0	7.5	9.2	10.2
	男 性	6.0	7.0	7.8	5.4	4.5	6.1	6.8
	女 性	15.3	15.5	15.8	13.1	10.8	12.5	14.0

（出所） Sri Lanka Labor Force Survey（2014）。

（注） \*北部州を除く。

\*\*男女別は20-24歳までの数値。

\*\*\*GCE/A レベル以上を指す。

女性の失業率は学歴にかかわらず男性より高い。就学したことがないか初等教育を中退した女性の労働力率（前者47％，後者42％）は中等教育に進んだ女性より高い。学歴が高いほど失業率が高くなるのは，おそらく供給側に問題があり，また留保賃金が高まるためであろう（Chowdhury 2013）。もともと，公式統計は「目にみえる不完全雇用」の一部しか反映していないと指摘する研究もある。とくに，学歴に見合わない職についている大卒者の



不完全雇用の実態はとらえがたく、不完全雇用について入手可能な公式統計が正確といえるのか疑わしい (Dissanayake 2011)。

スリランカの年次労働力・人口・統計報告書は大卒を独立した学歴カテゴリーとせず、GCE/A レベル以上に含めている。すでに説明したように、A レベル合格者と大卒者には数に大きな隔たりがある。大学助成委員会の年次報告書は大卒被用者数に関する統計を載せていない。そのため大卒者の失業に関する公式統計はないが、大学助成委員会が2004年に実施した調査によると (Ariyawansa 2008に引用)、全大卒失業者に占める人文系大卒者の割合は63%であった。Dissanayake (2011) によると、2008年の大卒失業者は約2万5000人 (全失業者の約5.7%) であった。

もっとも、問題が深刻であったため、スリランカ政府は大卒者失業対策として、1970年に大卒者を開発補助員として採用し始めた。その後、ほとんどの政権が同様の「大量採用」戦略をとってきた。たとえば、2006年には4万2000人、2012年と2013年には約5万人の大卒者が採用され、その多くは人文系の学外学位を得た者たちであった (*Daily Mirror*, June 11, 2013)。Gunathilaka and Vodopivec (2010) は、こうした採用は総選挙や大統領選挙の直前または直後に行われることが多く、大卒者に次回の公務員採用まで待とうと思わせる要因になっていると批判している。結局、40年以上たっても大卒失業者の問題は解決せず、深刻な社会経済問題になっているだけでなく、スリランカ政府にとって重い負担になっている。大卒失業問題が解決できていないばかりか、これらの失業者対策によって与えられる開発補助員の仕事の多くは、大卒者という学歴に見合わない内容であることが多い。

### 第3節 高学歴失業に関する文献や見解

Karunathileke (2006) によると、教育を受けた若年層の失業率が高いのは、さまざまな要因が絡んでいる可能性があるという。アクセス可能な場所に機会がない、情報不足のためにどのような機会があるのかわからない、現

在の教育制度では技能や能力が得られない、低賃金でも雇用が保障され退職給付のあるホワイトカラー職をよしとする社会の風潮や意識が影響しているといった要因が絡んでいる。

教育を受けた若年層の失業は、スリランカの政策決定者にとって今も重大な社会・政治問題である (Wickramasekera 2010)。1970年代初めや1980年代半ばにスリランカで若者の暴動が起きた原因のひとつは、若年層の失業問題であった (Gajaweera 2010)。北部と南部で起きた若者の暴動は、若年失業者の欲求不満や失望の表出だと指摘する研究もある (Hettige 1996; Lakshman 2004; Yen-Nap 2006)。そうした矛盾が若年層をとくに脆弱にしていることはますます明白である。若者たちは社会経済構造から疎外され、十分な教育・訓練、雇用機会などの支援を受けられないことが多く、国の計画や政策のなかで考慮されていない。Hettige (1996) によると、スリランカの若年層が直面している最も切実な問題は望ましい仕事がないことであり、この状況は数十年来続いている。にもかかわらず、開発政策や国の政策はいまだに状況を改善できていない (Hettige and Salih 2010)。

Tan and Chandrasiri (2004) によれば、スリランカでは学校中退者のほぼすべてと大卒者の一部（おもに人文専攻）は、労働の世界に入る準備ができないままに労働市場に参加している。教育が雇用適性につながっておらず、それは主として、学校・大学中退者は就職や自営に際して技能不足であることによる (United Kingdom Trade and Investment 2011)。他方には、労働者の現在の技能と雇用主のニーズとのミスマッチや、求職者の希望と実際に得られる雇用機会のミスマッチがある (Hettige and Markes 2002; Weligamage and Siengthai 2003)。

Hettige and Markes (2002) によれば、スリランカ経済は農業と漁業が中心で、雇用機会の約40%<sup>(8)</sup>はこれらの分野で提供されるが、若年層はこうした第1次産業の仕事を望んでいない。そのため労働市場では若年層の希望と供給される仕事にミスマッチが生じることが重大な問題になっている。さらに、同じ研究によると、若年層はホワイトカラー職を望む傾向にあるが、これは需要がそれほどあるわけではない。また、イギリス植民地時代の経験に基づく教育制度の所産ともいえる、公共部門での雇用をめざす若

者もいる。英語を使いこなす能力の不足も若年失業の大きな要因と考えられている。そのほか、親子の依存関係といった社会文化的要因もあり、独立心や自信の欠如も若年失業に影響している。政治指導者が若年失業問題の解決に向けた明確なビジョンをもっていないことや、汚職、縁故採用などの政治的要因もこの問題を悪化させている。

政治的要因といえば、本書の序章や第1章で指摘しているが、Athukorala and Jayasuriya (2012) によれば、2009年に政府軍が内戦を終結させて以降、経済政策が自由化からより国家主義的なポピュリズム政策に変わってきている。中小企業を促進して「バランスのとれた成長」を実現する必要があるとし、自由主義的な政策改革の推進にはあえて言及していない。国家の役割が強調され、主要国営企業の民営化は撤回された。こうした変化により、民間部門の雇用機会は1970年代ほどのペースで増えておらず、公共部門も1960年代末までのように人文系大卒者をすべて吸収できる状況にない。また Amarasinghe and Rathnayake (2009) によれば、大学教育の質自体が次の3つの理由により低下している。(1)大学制度の政治化、(2)大学の無秩序、(3)技術と設備の不足である。これらもスリランカの大卒者の失業率が高い一因と考えられる。

以上のように若者の高学歴失業について文献や見解が示されているものの、それらにはAレベル合格者なども含むと考えられ、大卒者の問題に特化しているとはいえない。大卒者全般の失業問題を扱った研究が1件ある。それによると、大卒者失業問題の決定的要因がいくつかあるという。(1)公共サービスの負担過重もあって、増加する大卒者を吸収できない、(2)民間部門は大卒でなくともITスキルや職歴のある者を採用する、(3)労働需給のミスマッチなどである (Dissanayake 2011)。この研究もあくまで大卒者全般の問題であり、人文系大卒者の失業や雇用適性の低さは重大な問題であるにもかかわらず、その理由を分析した科学的研究はまだなされていない。

## 第4節 スリランカの労働市場

先行研究によれば、労働需給のミスマッチは大卒失業問題の大きな要因であるようだ。さらに労働需要のミスマッチについて先行研究を掘り下げてみよう。「第3次教育および職業教育委員会」(TVEC)が作成した2012年の労働市場情報(LMI)によれば、スリランカの労働市場における需要上位10位までの職業は、グラフィックデザイナー、セールスエグゼクティブ、マーケティング担当者、コンピュータオペレーター、技術専門職、現場統括責任者、事務補助職、アシスタントマネージャー、顧客サービス幹部、電気技師である([http://www.tvec.gov.lk/lmi/labor\\_market\\_employment.htm](http://www.tvec.gov.lk/lmi/labor_market_employment.htm))。「上位職業の労働市場情報」(Top Jobs Labor Market Information)というスリランカの民間企業は、TVECから関連情報を収集しており、販売マーケティング、IT・ウェブデザイン、グラフィックデザイン、地理情報システム、会計、自動車・電気工学、業務運営補助、受付、秘書、ホテル業界、料理人、アパレル・衣料業界、人事・研修担当、顧客関係担当、土木業界等が、最も需要のある職種であると確認している(<http://www.Topjobs.lk>)。だが、これらふたつの労働市場予測のあいだにはちがいがみられることから、こうしたデータの収集分析にあたり、スリランカはより信頼のおけるシステムを用いた方がよいだろう。

以上のような研究調査には、スリランカでは一般に、新聞の求人広告や求人情報サイトのデータが用いられる。「スリランカ労働市場における不均衡の理由：求人情報サイトのデータから」と題したArunathilake and Jayawardena (2010)によれば、求人情報サイトへの登録は任意であるため、同サイトから得られる情報は、国内の求職者や潜在的な雇用主をすべて反映しているわけではないかもしれない。とはいえ、LMIと求人情報サイトによれば、ほとんどすべての職種で求人と求職者の関係に大きな不均衡がみられる。求人過多の職種もあれば、求職者が多い職種もある。たとえば事務職は求職者が最も過多な職種で、それに、上級公務員、管理職が続く。求人の方が多いのは、技能工関連職、単純作業、プラントや機械のオペレー

ターおよび組立工といった職種である (Kurunathileke 2006)。

スリランカの労働市場の需給関係にこうした食いちがいがあることについては、複数の国家機関や国際機関が強調してきた。国家教育委員会 (NEC 2003) によれば、教育制度によって教育の質を高めたり教育をより適切なものにしたたりすることができず、その結果、人びとを職業に向けて十分訓練できてこなかったことがわかった。「高等教育および技術・職業教育に関する国家方針枠組」についての NEC の報告書 (NEC 2009) では、現代の経済が求めるような技能を生み出さない非技術分野に大学が集中しすぎていることが、繰り返し強調されている。さらに同報告書によれば、スリランカの大卒者が産業部門に就職できないおもな理由は、彼らの能力と職務要件とのあいだに食いちがいがあるからだという。スリランカ中央銀行の年次報告書 (Central Bank of Sri Lanka 2009) では、教育制度で求められる技能と労働市場からの要請とのあいだの食いちがいを埋め合わせなければならないという点が、スリランカの主要課題とされている。スリランカに関する人間開発報告書 (UNDP 2012) では、若年者の失業のおもな理由として、教育制度における関連技能教育の不足、諸部門間における雇用期間や雇用条件の格差、遅々として進まない雇用創出といった点が指摘されている。Koralage and Hewapathirana (2012) によれば、労働市場は景気後退の影響も受けており、その潜在的に広大な市場を生かすには至っていないという。

Arunathilake and Jayawardena (2010) では、そのおもな不均衡が、高学歴でそれ相応の職を希望する求職者の供給と需要する側の求める労働者の教育水準の食いちがいであることが示されている。同研究ではさらに、現在の教育制度では「よい」職の確保に不可欠な一般技能を教育できないことが、不均衡の原因であるかもしれない点が明らかにされている。

Amarasuriya (2010) では、1970年代後半以降スリランカの民間部門が拡大してきたにもかかわらず、教育のある若者、多くは公立学校・大学を卒業した若者でさえ、大量に失業してきたことが示されている。そのおもな理由は、彼らが雇用主の好む性質——より国際的で都会的な生活様式を身につけ自信がある、またはそのどちらか一方がある、そして英語を使いこなす能力もあるといった性質——を有していないがために、求人のある職

につくには無能で不適合だとみなされているからである (Jayaweera and Shanmugam 2002)。

Wickramasekera (2010) も同じ点を強調し、スリランカの民間部門は人文系や社会科学系の大学卒者を、実用的かつ雇用価値のある技能に欠けるとみなして採用をしぼってきたと述べている。ただし偏見の源はおもにこれら大学卒者が英語に堪能でなかったことにあったかもしれない。英語の熟達は、単に語学力とみなされるだけでなく、民間部門が奨励する社会的技能にも結び付いている。だが、公立学校や人文系大学卒業生の大半は、こうした能力を獲得するには至らない。独立以来公共部門が、公立学校や人文系大学卒業生の伝統的な雇用先だったとしても、労働市場の求める職業技能と社会的資質双方の十分な獲得は、さまざまな社会経済的政治的要因によって妨げられてきたように思われる。Aggestam and Hallberg (2004) は、「よい」職を求めて行列して待つような行動もスリランカの失業問題を生み出す要因になっていると指摘する。公共部門が政治化し汚職があることなども、同部門での雇用動態や雇用機会をせばめてきた (Amarasuriya 2010)。

国内の公共部門や民間部門が大学卒者を吸収できないことが指摘されてきた。しかし国外に目を向けると、海外雇用促進・福利省の統計 (Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare 2013)、およびスリランカ海外雇用局の統計 (SLBFE 2011) によれば、海外には専門職や中級職、事務関連職の機会が多数ある (表5-8)。そしてこれらは大学卒者の望む職種でもある。失業中の大学卒者はこうした機会を利用しようと思えばできるはずだが、そうするには至っていない。そのおもな理由は情報不足だったり、能力や英語技能の不足だったりする。この問題については Ambawatta (2011, 3) が以下のように強調している。

スリランカでは、専門職や中級職や事務職種の求職者に対し、求人不足しているが、他方でそうした職種の海外における大量の求人に対しては、スリランカは応えられていない。需要と供給のあいだに大きなギャップがあるにもかかわらず、とくに教育を受けた若年者のあいだで失業率が高い。

表5-8 海外における関連求人数と海外就職出国者数（2010～2011年）

職種	求人総数	出国者総数	出国者（％）	未活用求人（％）
専門職				
2010	5,383	438	8.20	91.70
2011	5,988	885	14.80	85.20
中級職				
2010	8,183	832	10.20	89.80
2011	11,266	2,485	22.10	77.90
事務関連職				
2010	15,949	2,239	14.00	86.00
2011	17,162	3,798	22.10	77.90

（出所） スリランカ海外雇用局統計資料（SLBFE 2011）。

スリランカでは、雇用主が大卒者に期待する技能に関しての科学研究がなかなかみられない。だが、教育、期待する仕事能力、雇用機会のあいだの関係について、公共部門と民間部門の雇用主93人を対象に実施した調査研究で、公共部門雇用主の66.7％、民間部門雇用主の89.6％が、人を採用する際には英語運用能力を重視しているとある（Gunawardena 1997）。雇用主はさらに、コミュニケーション能力や性格、礼儀、外見、共同作業の能力、協力等の資質も求めるという。Ariyawansa（2008）によれば、英語の熟達とITスキルは、大卒者の雇用適性に影響する決定的な要因となってきた。Hettige（2000）は、率直で寛容な態度、学習意欲、前向きな思考、チームワーク能力、一般知識といったことも、雇用主が大卒者に期待する資質であると強調した。

## 第5節 アンケート、フォーカス・グループ討議、およびインタビュー調査の結果からみる大卒失業者

ここまでスリランカにおいて高学歴失業が問題である点、それに関する先行文献、とくに労働需給のミスマッチに関する研究についてサーベイした。これらの研究では、市場からみた需給のミスマッチを分析していた。しかし、需給のミスマッチ分析は、労働者側（大学生や学卒者）や大学側からの視点もあってしかるべきである。本節では、大卒者のなかでも事態が最も深刻な人文系についてカリキュラムの質、具体的にはカリキュラムが将来期待される仕事や学生の就職活動に適したものであるのか、人文系の大卒者が就職できない理由が何であるか、について行ったアンケート調査、フォーカス・グループ討議、およびその結果を提示する。

### 1. アンケート調査

アンケート調査は信頼性、有用性の高い手法であり、ペラデニヤ大学人文系卒業生を対象に実施した（回答数47,男性19,女性28）。回答者の専攻別内訳は政治学11人,社会学6人,経済学5人,哲学・心理学4人,シンハラ語4人,歴史学4人,地理学3人,普通学位5人,タミル語2人,考古学1人,西洋古典学1人,アラビア語1人であった。調査票は2005年から2012年の卒業生115人に郵送したが,回答者は47人とどまった。なお19通は住所不詳で戻ってきた。おそらくは卒業後に結婚,就職,転居などにより住所が変わったためであろう。

本研究では対象をシンハラ語かタミル語で履修したペラデニヤ大学卒業生に限定する。ペラデニヤ大学の人文学部の民族構成は他大学と比べてバランスがとれていることから(UGC 2013),サンプルとして適切である。



## 2. フォーカス・グループ討議

ペラデニヤ大学の人文系学部生を各学年から男女8人ずつ無作為抽出し、全体で64人のフォーカス・グループをつくって討議した。主要3科目と基礎必修科目を履修する1年生が16人、2～4年生が48人で、後者の専攻別内訳は経済学5人、政治学5人、社会学5人、地理学4人、歴史学3人、法学3人、美術2人、西洋古典学2人、アラビア語2人、タミル語2人、シンハラ語2人、哲学2人、心理学2人、仏教学2人、考古学2人、英語1人、普通学位コース<sup>(9)</sup>4人であった。

## 3. インタビュー調査 (64人)

大学教員12人、公共部門の雇用主（意思決定者）14人、民間部門の雇用主16人、国の政治指導者8人、州の政治指導者6人、国レベルの市民社会リーダー8人の計64人を無作為抽出してインタビュー調査を実施した。

ペラデニヤ大学卒業生の一部を対象に行われたアンケートの回答や、無作為に抽出した学部生によるフォーカス・グループ・ディスカッションの反応、また慎重に選んだ大学教員や、公共および民間部門の雇用主／意思決定者、政治的指導者や市民社会の指導者へのインタビューでは、人文系の大卒者の就職率が低い要因について応答者らは、いくらか似通った要因を挙げた。ペラデニヤ大学の卒業生に実施したアンケートから収集した情報は、数やパーセンテージで示し得るが、その他の反応については、フォーカス・グループ討議やインタビューで応答した人びとの大半が強調したことを基に示している。

アンケート調査において、以下のような点について問題であると同意思した人文系卒業生のパーセンテージを示した。

とくに英語とIT能力の不足に関しては大卒者・学生は痛切に感じている。そして、大学教育の過程で英語・IT能力を習得できない理由について、旧態依然とした大学教育システムの問題や学内の政治問題、経済的な問題を

表5-9 人文系大卒者による問題認識

(単位：%)

問 題	大卒者の同意割合
(1) 職業技能の不足, おもに英語とコンピュータサイエンスの運用能力の不足	91
(2) 大学教育課程：理論面が強く実用面が弱い, 労働市場の要請とは相容れず, 教授方法も時代遅れ	90
(3) 学外学位プログラム卒業者－人文系学生への否定的な評価の定着	76
(4) 人文系学部大卒者の民間部門の職に対する否定的態度	74
(5) 求人に関する情報を得るための仕組みの欠如	74
(就職に関する情報は友人や官報から得た)	98
(大学のカウンセリングセンター主催のセミナーで情報を得た)	4
(大学の就職支援課から何ら手助けを受けていない)	93
(6) 人文系学部大卒者を吸収できない経済状態, あるいは彼らへの需要の低下	72
(卒業後すぐに就職できた)	13
(7) 大学生コミュニティの過剰な政治化	71
(8) 公共部門の人員採用プロセスの政治化	68
(9) 主に民間部門にみられるジェンダー差別	60

(出所) 大卒者アンケート調査より作成。

挙げている。また、大学の教育課程が理論面に偏りすぎていていること・実践的でないことと同時に、大卒者はソフトスキル、たとえばコミュニケーション、プレゼンテーション、金銭・時間管理能力、創造的思考といった一般的な社会的技能を大学在学中に身につけていない、という指摘があった。

これらの問題点は、非常に重要ではあるが、先行文献で指摘されていたものと重複するところが多い。アンケート、インタビュー調査、フォーカス・グループ討議では、これまでにあまり指摘されていない点、とくに大卒者・学部学生が目線から問題とされる点が指摘されている。具体的には (3), (4), (5), (9) である。以下ではこれらについて詳述する。記述については、大卒者および大学生、そして大学関係者、雇用主らの目線から描かれる人文系大卒者問題であるため、若干主観的な意見も含まれる。しかし、スリランカの大卒者失業問題を理解するうえで知っておくべき情報で

ありながら、先行研究でとりあげられてこなかった生の声でもあるため、あえて紹介する。

#### 4. 学外学位プログラム卒業者——人文系学生への否定的な評価の定着——

学外学位プログラムについては、すでに先行研究において問題があると指摘されてきた。たとえば元高等教育大臣は、次のように述べて学外学位プログラムを批判している。「学外学位プログラムは、有能でもなく雇用もされない大卒者を大量に生み出す工場になってしまった。今日、失業中の大卒者を政治的動員の一手段とする政党の手駒となったこのような大卒者は…(中略)…彼らは、多くの役人が述べているように、能力も才能もないため職につくことができない。言い換えると、学外学位大卒者らは未熟かつ無能で、なんら知的能力を示さない人びとである。高等教育システムはこのような不安を内部に抱えている」(Warnapala 2008, 1)。元大臣はさらに、「学外学位プログラムは、おもにその質的水準の低さが原因となり、不安定な学位保有者の集団が雇用を求めるという社会状況を形成してきた」と述べている(Warnapala 2008, 4)。

すでに1950年代後半の時点において、学外学位プログラムの質的水準を検討するために1956年のバンダーラナイケ政府によって任命されたニーダム委員会(1958任命)が次のようにコメントしている。「若者の一部が、このような内容を自らの高等教育とするに任せておくことは不健全でもあるし、社会的な影響もある——実り多い道筋へと導くことで開花させられたかもしれない人材が浪費されている。さらには社会的な不安感にもつながる可能性がある」(Warnapala 2008, 2における引用)。

大学助成委員会は2009年、各大学に対し、学外学位プログラムへの出願者募集を停止するよう求める回状を送付したが、さまざまな利害関係者からの圧力により、決定は変更された。大学助成委員会は2014年、「学外学位プログラムの水準維持に関する指針」を定めたが、現時点ではまだ何も実施されていない。このように学外学位プログラムは、近年カリキュラム変

更が提案されたものの、依然として継続されている。元大臣や大学助成委員会は、学外学位プログラムの質の低さがもたらす社会的な不安感に注目している。

一方で、回答者（おもに大卒者、大学生、教員）にとって重要な点は、非常にレベルの低い膨大な数の学外卒業者は、人文系の学部の大卒者に対する否定的な態度が形成される大きな要因となり、大卒者の失業問題を拡大してきた点である。大卒回答者の76%がこの点を支持し、フォーカス・グループ討議で大学生らは、「政府は学内卒業者と学外卒業者の質を区別する明確な政策を有していない」と述べている。彼らによると、学内卒業者の場合には、国立大学に入学するためには優秀な成績を収めなければならない、また入学後も学士号を得るために熱心に勉強する必要があった。ところが学外卒業者は、GCE/A レベル試験での「S」評価（可）3～4つほどで合格し、週末のみ学外の授業に参加するか、あるいは上級生の残した過去のノートで詰め込み勉強をして、「一般教養資格試験」（General Arts Qualifying Examination）と「人文科学一般教養学位試験」（General Degree Examination in Arts）のたったふたつの試験を受けるだけである。彼らは一般教養学位課程を履修し、最初の2年間でこれらふたつの試験を受ける。その結果、彼らは大学生生活を直接経験せず、あるいは大学生としての人づき合いがなく、ただ「学内卒業者」のふりをするばかりである。また学外卒業者の学位証明書は、カッコ書きで「学外学位」と記されている点以外は学内卒業者のものと同じである。大卒回答者は、自由回答で「学外卒業者の多くが積極性を欠き、ほかの人びとと一緒に行動することを好まないと考えている。学外卒業者が仕事につくと、雇用主がその欠点に気づき、学外卒業者の欠点を人文系学部大卒者に『共通する欠点』として一般化することになる」と述べた。大学生でこの考えを支持した者もあり、彼らは学内学生と学外学生に同等の学位を与える政府の方針を非難した。彼らは、求職の段階になると両者が同等に扱われることになるため、学内の人文系学部大卒者にとっては非常に不公平だ、と感じているようだ。

この問題に関する質問が提起された時、大学教員のなかにも、学外学位取得課程に否定的な態度を示す者もいた。彼らによると、すべての主要大

学が学外学位取得課程を各自設置しているものの、しかるべきカリキュラム改訂や制度の修正は何年も先送りにされている。学外生は学外の週末授業に依存しており、専門技能や社会的スキルを磨く機会を有していない。週末に行われるこの種の授業には何百人もの学生が詰めかけ、ただノートを取り、試験に備えて詰め込み勉強を行う。週末授業の講師で大学から来ている者はごくわずかで、講師の多くは話術の才能がある失業中の人文系学部大卒者である。大学助成委員会は、このような週末授業やその講師を監督する体系的な仕組みを有していない。このような状況下において、多くの大学教員もまた、学内卒業者と学外卒業者を同等に扱うことが不公平であると考えている。

#### 5. 人文系学部大卒者の公共部門選好、民間部門間によこたわる相互に否定的な態度

著名なエコノミストである Nimal Sanderatne は次の点を強調している。すなわち、教育を受けて仕事を探す人びとの期待と、実際の求人のあいだに食いちがいが生じており、そのため求職者は「自分にはふさわしくない」と考える職につくことを拒んでいる。このような求職者は、彼らが満足する職を得るまでは失業状態にとどまり続けることさえある（*Sunday Times*, 2011年5月1日）。大卒者アンケートによれば就職までの平均待機年数は6年だった<sup>(10)</sup>。また、ペラデニヤ大学経営学部の Milton Rajaratne は、スリランカでは大卒者のほぼ全員が政府関係の職を探そうとする、と述べている（*The Island*, 2013年9月24日）ように、大卒者および大学生が「自分にふさわしい」と考える具体的な職とは、公共部門における職である。

これを裏づけるように本調査による大卒回答者のうち、74%が公共部門の職が得られることを期待しており、回答者全体のうち31%は、公共部門における就職の機会を得た後に民間部門での仕事を辞めている。回答者の大多数は、依然として公共部門の仕事の方が（給料は低いが）魅力的であると述べており、そのおもな理由として雇用の安定性、年金制度、仕事量の少なさと週休2日制、低金利での住宅・自動車ローン等の便宜、自動車の

輸入許可（管理職レベルの公務員のみ）、社会的認知度などを挙げている。数人の回答者は、比較的高給でより多くの便宜が得られたにもかかわらず、民間部門での仕事を3～4年も続けた後に退職し、雇用の安定性がおもな理由で最近の大卒者雇用プログラム（開発補助員）に参加したと打ち明けた。公共部門では、所得は以前の3分の1程度となり、机や椅子といった基本的な備品も支給されないにもかかわらず、回答者らは「公務員」という肩書きに満足しているようにみえる。

大半の大学生も公共部門での雇用を希望している。大卒者と学部生のいずれもが、民間部門は従業員を搾取し、人文系学部大卒者を過小評価し、昇進を決める際に個人的なコネを重視し、土曜日も含めて長時間労働するよう強制していると考えている。回答者のなかには、大卒者のみならず、彼らの両親とスリランカ社会もまた、依然として民間部門よりも公共部門での雇用を高く評価していると指摘する者もいた。

ある市民団体リーダーから寄せられた回答も、この要因が確かにあることの裏づけとなっている。彼は、スリランカの求職者のあいだでは依然として公共部門の方が人気が高いと述べている。民間では、業種によっては職場設備や給料が魅力的なこともあるが、人文系学部大卒者や大学生らにとっては時間的な融通性、仕事量の少なさ、年金制度といった理由から公共部門の方により魅力を感じている。

インタビューに答えた民間部門のマネージャーの多くは、人文系学部大卒者が過剰な期待を抱いていると述べた。彼らは自分たちの学歴が上級・中級管理職レベルへの道を開くものと期待しており、下級職からキャリアを開始することを望んでいない。なかでも民間部門の雇用主は、大卒者を雇用しても彼らが会社に利益をもたらすようになるまでには職場内でかなりの研修が必要となるため、彼らを雇用する利益は少ないと考えている。人文系学部大卒者は、自らの実践経験が限られていることをふまえて、自分たちが何を提供できるのか、最初の職にどれだけを期待し得るのかについて、より現実的な見方をする必要がある。

Milton Rajaratne は、民間企業が大卒者を雇用できないと考えていることから、政府は彼らに政府関連の職を提供する責任を負っている（*The*

Island, 2014年10月1日)と主張する。別の数人の講師はまた次の点を指摘している。すなわちスリランカの民間部門は、徐々に拡大しているものの、求職者側と求人側の互いに対する否定的態度がおもな原因となっており、人文系学部大卒者を吸収できずにいる。あるふたりの教授は、「民間部門の雇用主は一般に人文系学部大卒者について、(学内の政党活動の影響を受けて)暴力的かつ攻撃的であり、大学で甘やかされ、専門能力と英語能力を欠き、学ぶ準備ができておらず、雇用することはできないと考えている」と述べた。しかしながら、別の何人かの講師はこれをつくり話とし、どのような業種でもさまざまな特徴や技能を有する人びとがいるもので、それゆえ民間部門もまたものの見方を改め、自らの職場に適した人文系学部大卒者を探し出すべきである、と主張した。ある高級官僚は次の点を強調している。すなわち1970年代までのスリランカでは、人文系学部大卒者の主たる雇用主は公共部門だったが、自由化(1977年以降)と構造調整政策(1980年代後半以降)により、大卒者に対する需要は低下してきた。さらに、多くの省庁において予算が削減され、また明確な計画が欠けていたことから、雇用の需要も悪化してきた。したがって、人文系学部大卒者はこの状況を理解し、現在の労働市場における需要を確かめ、学位を得ることとは別になんらかの技能を身につけるべきである。5人の若い講師もまたこの見解を支持し、次の点を指摘した。すなわち、今日では多くの大学生が、求人市場で競争するには学位を得るだけでは不十分なことを理解しており、コンピュータやIT、英語、会計、人的資源管理などさまざまな科目を受講している。しかしながら残念なことに、そのような学生の多くは課程終了時にできるだけ多くの修了証書を獲得することのみに関心を向け、これらの分野の能力を身につけることには興味をもっていない。

## 6. 求人に関する情報を得るための仕組みの欠如

大卒回答者の約98%は、求人情報を友人あるいは政府の官報や新聞から得ており、93%は大学の就職支援課からはなんら手助けを受けなかったと述べている。人文系学部大卒者の大半は地方の出身で、現地語の新聞しか

読まないため、入手できる情報も限られている。一般に、著名な民間企業の求人情報は英字新聞に掲載される。このギャップを埋めることを期待されているはずの大学の就職支援課の役割について尋ねると、何人かの講師は、「おもな業務は心理カウンセリングを行うことであり、履歴書の書き方や面接対策などに関するワークショップを企画することはまれで、支援課の掲示板にそのような掲示を行う以外には、仕事をみつけるための支援はあまり実施していない」と述べた。講師らは、もし支援課が最終年次の学年と官民双方の企業や雇用主を結び付けたり、インターンシップ制度を導入したり、その企業の人事担当者を大学に招いて学生を紹介したりすれば、職をみつけるうえで非常に有益だろうと考えている。しかしながら、支援課で働いているあるカウンセラーによると、大半の学生は経済的に困難な状況にないかぎり、そのような情報を得たり、関連するワークショップに参加したりすることに興味を示さない。

ある学部の上級職員は、実績ある民間企業の役員を招待して求職者側と求人者側の関係を築くためのイベントを企画したが、「保守的な」講師らから激しい非難を浴びたと語った。この職員の見解によると、大学教員も学生の求職活動を支援すべきであるが、実際にそうしている教員は非常に少ない。ある教授は、多くの学生に対して、おもに NGO のよい就職口を推薦したり、関連するワークショップや専門科目を紹介するなどの支援を行っており、これに積極的に応える学生はよい仕事を見つけている、と指摘している。大卒者と学部生いずれの回答者も、教員と学生は密接な関係を築くべきであり、学生はそうして初めてここで述べたような支援を得ることができると考えている。しかしながら学生のなかには、「下級生いじめ」(ragging)<sup>(11)</sup>の時期に、教員と密接な関係を築かないよう上級生から圧力を受けたと考える者もある。

ある民間企業の役員によると、民間部門には大企業だけでなく中小企業にも人文系学部大卒者に適した就職先がたくさん存在する。しかしながら、求人側と求職者のあいだに緊密な関係が存在しないことから、互いに十分な情報を得ることができていない。もし双方を結び付ける仕組みがあれば、両者の利益となるのみならず、互いへの誤解も解消されるだろう。



## 7. おもに民間部門にみられるジェンダー差別

調査対象となった女性大卒者のうち、40%以上が家事に従事していた。社会規範、伝統的な役割の遵守、家事を切り盛りする責任、家族の世話をする責任などにより、求職活動から遠く隔てられた生活を送っている。女性大卒者の68%が、「長年にわたって就職できない状態が続いた結果、最終的に家庭に入ることを強いられた」と述べている。ひとたび子どもをもうけて、母親としての役割と家庭内の役割に縛りつけられると、雇用への興味が失われた。大卒者や学部生の回答者のなかには、おもに民間部門で女性の扱いが不平等なことも、大卒者の失業問題を拡大する原因となっていることを指摘する者もいた。彼らは、「民間部門の雇用主のなかには、女性は仕事の能力が低く、結婚後は職場での仕事に集中せず、能率的でもなくなると考える者もいる」と述べた。また彼らは、民間銀行のなかには、状況が非常に困難で、若い女性行員は次回の昇進機会まで子どもをもうけないよう間接的に圧力をかけられるような銀行もある、と考えている。女性大卒者のなかには、「家族の負担から、夜遅くまでや土曜日に働くといった向上心を発揮したり、民間企業の雇用主の実地調査などに参加することは極度に困難である」と述べる者もいた。3人の女性大卒者は、「大学の職員採用においてさえ若い女性への差別が存在し、在学中に最良の成績を収めたにもかかわらず、臨時の助講師を務める機会を与えられなかった」と述べた。

この問題に関しては、多くの大学教授と雇用主のあいだで見解が異なっている。ある人びとは、民間部門と公共部門では労働環境や労働文化が異なっており、若い大卒者は男性であれ女性であれ、それに適応するよう努力すべきであると指摘した。また別の人びとは、「公共部門と民間部門いずれの人員採用においても、依然としてステレオタイプなジェンダー観が女性に悪い影響を及ぼしており、大学においてさえそのような事例が非常にまれだというわけではない」と述べた。

はじめにですでに述べたように人文系学生の8割が女性である。ジェン

ダー差別の解消は、人文系大卒者失業問題の解決の鍵となり得る。

## おわりに——ミスマッチ解消のために——

本調査は、スリランカにおける人文系学部大卒者の失業問題に影響を及ぼしているおもな要因を浮き彫りにすることを目的とした。この問題は近年ますます複雑化している。人文系学部の大卒者の雇用適性が低いことの背後にある理由は多面的なものであり、個人、心構え、家庭、民間、公共、コミュニティ、国家など多様な側面に関連している。

この問題の背後にある供給側の理由としては、以下の項目が挙げられる。

- ・ コンピュータや英語の能力の欠如
- ・ 求人のある仕事に関連するソフトスキルなどの技能の欠如
- ・ 時代後れのカリキュラムや教授法がおもな原因となり生じている、いくつかの人文系の学術課程と求人のミスマッチ
- ・ 実践的・専門的技能を向上させるインターンシップ等の機会の欠如
- ・ 学内学生のみならず学外学生を含め、人文系の課程への多数あるいは過剰な入学者数
- ・ 求人の出ている「質の低い」あるいは民間部門の仕事に対する大卒者の否定的な態度
- ・ 学生および管理当局の活動にみられる過剰な政治化
- ・ 求人情報や系統的な就職支援、情報を得る仕組みの欠如
- ・ 大学におけるジェンダー差別

一方、需要側については以下の項目が挙げられる。

- ・ 不均衡な経済発展に起因する、特定の学術課程と労働の需要を適合させる能力
- ・ 人文系学部の大卒者に適した職を生み出す能力の欠如

- ・公共部門における人員採用プロセスの過剰な政治化
- ・新人に対する職場訓練の欠如、あるいは職場訓練の重要性についての雇用主側の理解の欠如
- ・人文系学部の大卒者に対する否定的評価
- ・とくに民間部門で顕著にみられるジェンダー差別

これらのミスマッチを解消し、大卒者の雇用適性を高める解決策は、あらゆるカテゴリーの回答者から提案された。しかし、スリランカの人文系学部大卒者の就職率を上昇させるための最初の条件は、失業中の大卒者の数、失業状態にある年数、そして大卒者の種類を理解することである。すでに述べたように、スリランカの学歴別失業統計は、Aレベル合格者と大卒者を区別していない。大卒者の失業者数、失業状態については各大学、各課程・学部で異なるだろうし、学内学生と学外学生でも異なる。したがって、このように分類される各グループの背後にある真の理由を明らかにするためには、数年にわたって、もしくは毎年体系的にデータを収集する必要がある。これは各大学、大学助成委員会、高等教育省が実施の責任を負う。

大学への入学者は、人文系学部が直接就職には結び付かないことを了解しているものの、依然としてその大部分が人文系学部を選択している。これは、大学の学位課程の種類が限られていることがおもな理由であり、また一部の入学者にとってはすでにAレベルの段階においてほかの選択肢が存在しない。したがってスリランカ政府は、この分野の専門家や、公共部門と民間部門双方の利害関係者の協力を得ながら、国家と労働市場のニーズについて収集した資料に基づいて、科学的な分析を実施すべきであり、国家がどのような高等教育を必要としているのかを明らかにすべきである。そうすることで初めて政府は、大学教育の主たる目的から大きく逸脱することなしに時代遅れの学位課程を修正し、変わりゆく国家のニーズに対応するための施策を講じることができるようだろう。同様に大学教員は、既存のカリキュラム、教授法、これらについての利害関係者の見解、国家の開発と労働市場のニーズについて、真摯に検討する責任を負うべきである。大

学にさまざまな就職志向の研究過程を導入しても、適切な計画が伴わなければ大卒者の失業問題に対する長期的な解決策にはならない。このような課程は、大学の学術課程をスリランカの全国・地域レベルにおける開発計画に対応させて修正し、多様化した場合にのみ有益となる。したがって、強力な研究結果と助言なしには、スリランカはこの問題に対する永続的な解決策を見い出せないだろう。

〔注〕

- (1) 本文中では人文社会学系を人文系とする。
- (2) 一般教育資格 (GCE) は、イギリスとイギリスの旧植民地国の一部 (スリランカなど) で試験機関が付与する教育資格。GCE には O レベルと A レベルがある。生徒は10年生と11年生で必須5科目 (言語、数学、理科、宗教、歴史) を含む8科目を履修し、11年生の終わりに O レベル試験を受ける。O レベル試験は A レベルコースに進むための資格試験とみなされ、言語と数学を含む最低6科目で合格点をとらなければ、12年生で A レベルコースに進めない。A レベルコースでは、生徒は O レベル試験の成績に基づいて4つの専攻分野 (物理学、生物学、人文、商業・技術) のいずれかに振り分けられる。GCE/A レベル試験はイギリスの A レベル試験に似ており、13年生の終わりに5科目 (主要3科目と英語、一般適性) の試験を受ける。A レベル試験の成績 (主要3科目の点数。英語と適性試験の結果は考慮されないが、いずれも40点以上でないと不合格) が大学入学の判定に用いられる。受験者は大学入学のために A レベル試験の結果を3回使える。O レベル試験と A レベル試験は試験局が毎年、シンハラ語、タミル語、英語の3言語で実施する (O レベル12月、A レベル8月)。A レベル試験終了後、結果発表までに通常6〜7か月かかり、大学入学までに2年ほどかかることもある。
- (3) スリランカには国立大学の入学者選抜に割当て制があり、40%は実力本位で、55%は学区割り当て、5%は人口に比して機会に恵まれない学区に割り当てられる。1999年までは、生徒は GCE/A レベル試験で4科目の試験を受けなければならなかったが、2000年以後は主要3科目と英語、一般適性試験になった。そのため、2000年と2001年は A レベル試験で4科目受験した者と3科目受験した者が大学の類似のコースを志望することになり、選考過程で矛盾が生じた。この問題を解消して選考過程を標準化する方法として、素点に対する Z 得点が採用された。旧カリキュラムは2年後に廃止されたが、Z 得点法は、全科目の難易度は同じという想定から生じる点数差の調整に有効な方法と考えられ、その後も使われている。たとえば、医学部を志望する場合、受験科目を化学・生物・物理とするか、化学・生物・農業とするかを選択できた。ところが、決まって物理より農業の方が得点が高く、そのため農業を選択した者の方が平均点が高くなり、大学入学に有利となる。標準 Z 得点法はこの問題を解消できるとされた。各科目の合格点は学区によって異なり (スリランカに

は24学区ある), 都市部に比べて農村部の学区の方が低い。大学助成委員会はZ得点を用いてこうした得点差の標準化を図りたいと考えている。詳しくは, (<http://www.aabri.com/manuscripts/10741.pdf>) を参照。

- (4) スリランカにおける GCE/O レベル試験と GCE/A レベル試験の評価尺度は次のとおり。A (秀: 100.00~75.00点), B (優: 74.99~65.00点), C (良: 64.99~55.00点), S (可: 54.99~40.00点), W (不可: 39.99~0.00点)。
- (5) 人文は経済学, 美術, 仏教研究, ヒンドゥー文化, アラビア文化, 言語, 歴史, 考古学, 地理学, 哲学, 政治学, 心理学, 社会学, シンハラ語, タミル語, 英語, フランス語, 西洋古典学などを含む。法科は人文学部に含まれる場合 (ペラデニヤ大学, ジャフナ大学) と法科単体で学部を形成する場合 (コロンボ大学) がある。このような区分は時代遅れであり大学運営上も支障をきたしている。本章において大卒者の失業問題を検討するにあたって, 本来ならば学科ごとに検討することが望ましかったが, 学科ごとの統計がないこと, およびスリランカにおいて学生, 雇用のなかで「人文卒」というカテゴリーが認識されていることから「人文」という広いカテゴリーをそのまま用いた。
- (6) 1921年のユニバーシティ・カレッジ設立以降, 同校の学生はロンドン大学通信教育課程の学生とされた。1942年に自立した大学としてセイロン大学が設立され, 通信課程は廃止と思われたが, セイロン政府は, 高等教育を受けたいが競争が激しくてセイロン大学に入れない学生のために, ロンドン大学通信課程の存続を決めた。1961年にセイロン大学令第20号が改正され, 通信課程の学生に学位を授与することが可能となった。1972年セイロン大学法第1条に基づき, 別に試験実施機関が設置された。その後, 1978年大学法に基づいて外部サービス機関が設置され, すべてのプロセスを大学助成委員会が担うことになった (Warnapala 2008)。
- (7) 学外学位プログラムの学生のなかにはフルタイムで働いている者 (学士号を取得してより良い仕事やより高い地位を得たいと考えている) や, パートタイム労働者もいるが, 大半は GCE/A レベル試験に合格したが国立大学に入れるほどの成績ではなく, 就職もしていない者である。
- (8) 編者注: 2014年には30%ほどに減少している。
- (9) スリランカの大学の人文系学部には優等学位コース (4年) と普通学位コース (3年) がある。優等学位コースの学生は専攻科目または特別科目 (1年次に履修した主要3科目から選択) をひとつ定めて, 40科目と英語6科目 (単位なし) を履修する。全学生が1年次に主要3科目 (経済学, 社会学, 政治学, 地理学, 歴史学など) と英語, 基礎科目を履修しなければならない。そして, 1年次の成績を基に優等学位コースの学生が選抜される。普通学位コースでは40科目と英語4科目を履修する。卒業単位は優等学位コース120単位, 普通学位コース90単位。
- (10) 就職時の年齢は30歳前後となる。
- (11) スリランカの大学では, 上級生が1年生を「社会化する」, あるいは新たにコミュニティに組み込む目的でいじめを行う。しかしながら, このいじめは近年その暴力性が増しており, 苛烈で残酷な行為によって複数の学生が命を落としている。スリランカ政府は1988年, 大学におけるこのような迷惑行為を禁止する法律を成立させ

ているが、その実施については十分な成果が上がっていない。

## 〔参考文献〕

### <外国語文献>

- Aggestam, J., and A. Hallberg. 2004. "Unemployment in Sri Lanka: Explanations, Constraints and Prospects for the Future." Bachelor Thesis, Department of Economics, Lund University.
- Amarasinghe, A. and P. Rathnayake. 2009. *Role of Education in Economic Development: The Experience of Sri Lanka*. Saga: Saga University, (<http://www2.rikkyo.ac.jp/web/abeyo97/HPkeisaiyou/2-c.pdf> 最終アクセス日2013年10月21日).
- Amarasuriya, H. 2010. "Discrimination and Social Exclusion of Youth in Sri Lanka." In *The Challenge of Youth Employment in Sri Lanka*, edited by R. Gunathilaka, M. Mayor and M. Vodopivec. Washington, D.C.: World Bank, 199–216.
- Ambawatta, Chitral. 2011. "Implementation of National Vocational Qualification Level 5 and 6 at the College of Technology." In Abstract of Regional Conference on Human Resource Development through Technical and Vocational Education and Training (TVET): as a development strategy in Asia. Colombo: Ministry of Youth Affairs and Skills Development.
- Ariyawansa, R.G. 2008. "Employability of Graduates of Sri Lankan Universities." *Sri Lanka Journal of Human Resource Management* 2 (1) : 91–104.
- Arunathilake, N., and P. Jayawardena. 2010. "Labour Market Trends and Outcomes in Sri Lanka." In *The Challenge of Youth Employment in Sri Lanka*, edited by R. Gunathilaka, M. Mayor, and M. Vodopivec. Washington, D.C.: World Bank, 19–48.
- Athukorala, P., and S. Jayasuriya. 2012. *Economic Policy Shifts in Sri Lanka: The Post-conflict Development Challenge*, Working Paper no. 2012/15. Canberra: Australian National University.
- Central Bank of Sri Lanka. 2009. *Annual Report*. Colombo: CBSL.
- . 2014. *Socio-Economic Data 2014*. Colombo: CBSL.
- Chowdhury, Afra Rahman. 2013. *Low Female Labor Force Participation in Sri Lanka: Contributory Factors, Challenges and Policy Implications*. Discussion Paper Series No. 68. Washington, D.C.: World Bank.
- Department of Census & Statistics, Ministry of Finance and Planning. 2013. *Sri Lanka Labour Force Survey. Quarterly Report–2013 Second Quarter*. Department of Census & Statistics, Ministry of Finance and Planning.
- Dept. of National Planning. 2002. *Employment and Unemployment of Youth in Sri Lanka: Country Study*. Colombo: Dept. of National Planning.
- Dissanayake, E.L.K. 2011. *Determinants of Unemployment among Sri Lankan University Graduates: An Economic Analysis*. M.A. thesis, the University of Torino. (<http://maled>).

- itcilo.org/study-paper-area-1/Thesis\_Dissanayake\_A.Y.20102011.pdf).
- Gajaweera, G.A.K. 2010. Qualifications Frameworks: Implication and Impact, Background Case Study on Sri Lanka. Geneva: Skills and Employability Dept, ILO. ([http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_126596/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_126596/lang-en/index.htm) 最終アクセス2014年11月12日).
- Gunathilaka, R., and M. Vodopivec. 2010. "Labor Market Institutions and Labor Market Segmentation in Sri Lanka." In *The Challenge of Youth Employment in Sri Lanka*, edited by R. Gunathilaka, M. Mayer, and M. Vodopivec. Washington, D.C.: World Bank, 49–68.
- Gunawardena, C. 1997. "What Employers' Look in University Graduates." *Economic Review* (People's Bank) 22 (10) : 19–22.
- Hallen, G.C. 1967. "Unemployment Insurance." *AICC-Economic Review* 19 (2) : 11–16.
- Hettige, S. ed. 1996. *Unrest of Revolt: Some Aspects of Youth Unrest in Sri Lanka*. 2nd edition. Colombo: Goethe Institute & American Studies Association–Sri Lanka.
- Hettige, S. 2000. *Students' Counselling and Welfare Service in the University System of Sri Lanka in Talent Development and Utilization*. Colombo: University of Kelaniya.
- Hettige, S. and M. Markes, ed. 2002. *Sri Lanka Youth: Challenges and Responses*. Colombo: Fedrich Ebert Stiftung Colombo Office, South Asian Institute, University of Heidelberg, and Development Studies Institute, University of Colombo.
- Hettige, S. and Z. Salih. 2010. "Concerns of Youth Affected by Civil Conflict in Sri Lanka." In *the Challenge of Youth Employment in Sri Lanka*, edited by R. Gunathilaka, M. Mayor and M. Vodopivec. Washington, D.C.: ILO, 243–261.
- Hommati, A.H. 1989. *University in the Third World: Perception in Planning and Management*. New Delhi: Indian Publication Bureau, 66–67.
- Jayaweera, S. and T. Shanmugam. 2002. *Graduate Unemployment in Sri Lanka in the 1990's*. Colombo: Centre for Women Studies.
- Karunathileke, C.P.A. 2006. Trends in Labor Markets and Future Challenges: The Experience of Sri Lanka, Public Lecture delivered at Centre for Banking Studies, Rajagiriya. 9th Oct. Colombo: Central Bank of Sri Lanka.
- Koralage, K.J., and D. Hewapathirana. 2012. "Overcoming Barriers to Apprenticeship Training in Sri Lanka." *Apprenticeship Journal* 7 ([http://www.unevoc.unesco.org/e-forum/CAJ\\_7.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/e-forum/CAJ_7.pdf) retrieved on 2013.09.11).
- Lakshman, W.D. 2004. "Youth Unemployment: An Exploratory Study." In *Economic Policy in Sri Lanka: Issues and Debated*, edited by Saman Kelegama. New Delhi: Sage Publications, 273–299.
- Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare. 2013. *Migration Profile Sri Lanka –2013*. Colombo: Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, International Organization for Migration and Institute of Policy Studies.
- NEC (National Education Commission). 2003. *Proposal for a National Policy Framework on General Education in Sri Lanka*. Colombo: NEC.

- 2009. *National Policy Framework on Higher Education and Technical and Vocational Education*. Colombo: NEC.
- Parvathamma, C. 1984. *Employment Problems of University Graduates*. New Delhi: Ashish Publishing House.
- Perera, M.A.N.R.M. 2008. Impact of Socialization Agents on Students' Mental Health. Paper presented at the Conference organized by the National Centre for Advanced Studies. Colombo: University Grants Commission.
- SLBFE (Sri Lanka Bureau of Foreign Employment). 2011. *Annual Statistical Report of Foreign Employment Bureau-2011*. Colombo: Sri Lanka Bureau of Foreign Employment.
- Tan, Hong, and S. Chandrasiri. 2004. *Training and Labor Market Outcomes in Sri Lanka*. Washington, D.C.: World Bank.
- UGC (University Grants Commission). 1988. *University Grants Commission Report*. Colombo: University Grants Commission.
- 2012. *Sri Lanka University Statistics -2012*. Colombo: University Grants Commission.
- 2013. *Sri Lanka University Statistics -2013*. Colombo: University Grants Commission.
- UNDP (United Nations Development Program). 2012. *Sri Lanka-Human Development Report: Bridging Regional Disparities for Human Development*. Colombo: Sri Lanka UNDP Office.
- 2012. *Sri Lanka Human Development Report 2012: Bridging Regional Disparities for Human Development*. Colombo: UNDP Sri Lanka. (<http://www.lk.undp.org/.../srilanka/.../sri%20Lanka%20Human%20Development> 最終アクセス2014年11月20日).
- United Kingdom Trade and Investment. 2011. *Sector Briefing: Education and Skills Opportunities in Sri Lanka*. (<https://docs.google.com/viewer?url=http://static.globaltrade.net/files/pdf/20110321130135259.pdf&pli=1&chrome=true> 最終アクセス2013年5月13日).
- Warnapala, W.A.W. 2008. Re-thinking is Necessary on External Degree Programs of the Universities in Sri Lanka, speech delivered by him (as the Minister of Higher Education) at the Academic Seminar on External Degrees organized by the UGC on 19th Sep. ([http://www.ncas.ac.lk/index.php?option=com\\_content&task=view&id=45&Itemid](http://www.ncas.ac.lk/index.php?option=com_content&task=view&id=45&Itemid) 最終アクセス 2014年11月21日).
- 2009a. *Tertiary Education in Sri Lanka: Relevance in the Global Context*. Wellampitiya: Lassana Printers and Publishers.
- 2009b. *Higher Education Policy in Sri Lanka: New Perspectives and Change*. Colombo: Vijitha Yapa.
- Weligamage, S. and S. Siengthai. 2003. Employer Needs and Graduate Skills: The Gap between Employer Expectations and Job Expectations of Sri Lankan University Graduates. Pathumthani: School of Management, Asian Institute of Technology.
- Wickramasekera, P. 2010. *International Migration and Employment in Post-reforms Economy*



- of Sri Lanka*, International Migration Papers, No. 107. Geneva: ILO.
- Yen-NAP. P. 2006. *Strategies Assessment and Policy Recommendation for a National Action for Youth Employment-Sri Lanka*. Colombo: Youth Employment Network (YEN) Secretariat.

<法律など>

*University Act No. 16*, (1978). Colombo: Government Publications Department.

<新聞記事>

- Daily Mirror*. 2013. "Graduate Unemployment Sign of deeper socio-economic malaise" 11 June. (<http://www.dailymirror.lk/opinion/172-opinion/30696-graduate-unemployment-sign-of-deeper-socio-economic-malaise> 最終アクセス 2014年10月2日).
- Sunday Times*. 2011. "Unemployment, unemployed and the unemployable" 1 May. (<http://www.sundaytimes.lk/110501/Columns.eco.html> 2014年11月11日アクセス).
- The Island*. 2014. "Are graduates unemployable? The answer is 'no'." 1 October. ([http://www.island.lk/index.php?page\\_cat=article-details&page=article-details&code\\_title=88737](http://www.island.lk/index.php?page_cat=article-details&page=article-details&code_title=88737) 2014年10月20日アクセス).