

# エチオピアの革靴製造業における技能の形成と分業

## ——企業規模の変化に着目して——

平成 28 年入学

派遣先国：エチオピア連邦民主共和国

松原 加奈

キーワード：エチオピア、革靴、分業、技能形成

### 対象とする問題の概要

エチオピアは近年急速に経済成長を遂げている。過去 10 年、同国の 1 人当たりの GDP 成長率は平均 7.4%とサブサハラアフリカの平均 1.4%に比べて、高い成長率を誇る。エチオピアの主要産業はコーヒーや紅茶、切り花等の農業であり、第一次産業の農産物が輸出の多数を占める。その一方で、エチオピアの製造業も顕著に伸びている。本研究では、アフリカ諸国の中で成長を遂げるエチオピアの製造業の現状を捉える。

同国の製造業の中で、皮革産業は急速に拡大する輸出品目の 1 つである。皮革産業は、90 年以上に亘る長い産業としての歴史を持ち、産業の原材料である皮はエチオピアの豊富な家畜資源から生まれる。特に革靴産業は、1991 年以前には中規模以上の革靴製造企業は 2 社のみであったが、2015 年には 21 社に増加している。小規模企業の数も 1000 社以上に及ぶと言われており、革靴産業が大きな産業に成長していることがうかがえるため、同産業に焦点を当てる。

### 研究目的

エチオピアの革靴産業に関する先行研究は、主に企業間関係や産業全体の状況に関する研究が多く、エチオピア革靴産業における企業所有者、管理職や現場で働く人びとの技能の習得や組織構造についてはあまり着目されていない。さらには、企業規模の違いに応じた企業の経営や技能の形成方法の相違・変化に注目した研究はあまりない。以上のことから、本調査では、企業規模に応じた企業経営・技能形成の相違・変化に着目し、前者が後者にどのように影響を与えるかを明らかにすることを目的とする。具体的には、首都アジスアベバの革靴を製造する大企業 2 社と中企業 1 社に対し、それぞれ 1~2 週間の工場内の参与観察を行い、参与観察中の経営者・従業員に対して聞き取り調査を実施した。また、革靴製造を含む皮革産業を支援する政府機関を訪ね、補足資料の収集を行った。

### フィールドワークから得られた知見について

本報告では、調査を行った大企業の 1 つを取り上げる。企業概要は下記の通りである。同企業は 1935 年にイタリア人によって創立、1942 年アルメニア人に買収されるが、1975 年社会主義化政策の下で国有化された。2011 年企業を複数持つ人物が本企業を所有し、民営化した。この企業では、企業を所有している人物ではなく、雇用された人びとが経営を担う。従業員数は調査時点

で企業全体では 1150 名であった。アジスアベバ市内に工場がふたつ存在し、ひとつの工場に約 560 名、もうひとつの工場に約 310 名の従業員が存在し、その他の従業員は販売店舗で働いていた。本調査では従業員の規模数が最も多い約 560 名が働く工場で調査を行った。製造した靴の販売方法は 34 店舗の直営店で販売、外国に輸出もしている。

本企業では靴の製造を行う従業員を靴づくりの特定の工程に従事させるにあたり、工業省の傘下にある皮革産業開発機構 (LIDI) の職業訓練学校に 1~数カ月派遣し、トレーニングを通じて、技能を身につけさせていた。LIDI から技術者を招へいして、工場内でトレーニングを行う場合もある。また、工程によっては仕事に従業員に仕事を教える、従業員が個々で仕事を覚えるということもある。工程・作業内容によって、従業員の技能の形成の方法が相違していた。同企業は従業員の技能の高さの格付けを行っており、格付けに応じて給料に差が見られた。また、工業省から派遣された外国人の技術者が特定の工程を教育している。

従業員がこなせる職務とは別に、担当している職務の範囲は、細かく分業化されていた。たとえば縫製の工程の従業員のひとは、大量生産される靴のパーツの同一の部位を、数日縫い続けるという単純な労働に従事していた。

この大企業では、従業員を教育し、専門させることで大量生産に対応させ、なおかつひとつの工程に特化させて技能を身につけさせていた。

## 反省と今後の展開

今回の調査では、簡単なアムハラ語を用いて従業員や企業の経営者に対し、聞き取り調査を行ったが、より詳細な従業員のライフヒストリーを調査することは、調査者の言語能力的に困難であった。また、従業員の仕事に関する認識やモチベーションに関しても同様のことがいえる。

規模の大きな企業では、訓練への派遣などで一定のコストを技能向上にかけると同時に、大量生産が行われ、それに伴って工程が細分化されて各従業員の専門化が起き、作業が単調化することが本調査で明らかになった。技能向上と単調化は従業員の仕事に関するモチベーションに異なる影響を与える可能性がある。そこで、従業員が自己の職務の内容ややりがいをどう捉えているかを把握することが、重要になるのではないかと考えた。今後は、アムハラ語の能力を向上させるとともに、専門化と技能形成及び作業への意識との関係を明らかにしていきたい。



写真 1. 大企業の工場内



写真 2. 完成した革靴