

中国の若年雇用対策の現状と課題 ——中独比較分析——

The Employment Policy and Program of the Youngs in China: The Research between China and Germany

岳 岩
(Yue Yan)

はじめに

中国では文化大革命のために10年間中断していた大学入試制度が1977年から回復し、その後、毎年大学の募集定員数は拡大し続け、大学卒業生数も増えていった。特に、1990年代に入ってから改革開放政策が展開され、社会全体の高度な技術者及び高度な専門職への需要が急速に上昇し、大学への要請が急激に高まってきた。1999年に大学の入学定員数が159.7万人に大幅に拡大され、それ以降も増え続け、2008年には607.7万人に達し、この10年間で約6倍¹になった。大学卒業生が急激に増加したことが、就職難を生じさせる一因となっている。リーマンショックに伴う金融危機後、大学卒業生の就職難がさらに悪化した。こうしたことから、若年雇用問題は、中国が直面する重要な課題となっている。中卒、高卒人材よりは大学卒人材を求める企業はまだ少ない²。リーマンショックに伴う金融危機後、欧州諸国が失業率の上昇が止まらない中、ドイツだけはやや高い雇用を維持した。ドイツの労働市場が世界の注目を浴び、本論文ではドイツの高い雇用の奇跡的成長

をもたらした要因を明らかにし、ドイツの経験を検討し、中国における若年雇用対策として活用できるかどうか、その適用性を検討する。

I. 中国都市部若年労働市場の現状

本節では、中国都市部若年労働市場の現状について、大量の失業をもたらしている主要な原因の中でも、2つの要因を中心的に取り上げる。即ち、①労働力供給の増加による失業の増大効果と、②労働需給のミスマッチによる失業の増大効果について、その現状を明らかにし、対策の必要性を明らかにする。

1. 労働力供給の増加による失業

中国の都市部では、毎年数百万人から1000万人にのぼる労働力が労働市場に新規参入している。年間の労働力市場参入者には、大卒600万人以上を含む新規学卒者（900万人規模）、90年代末からの国有企業改革などから生まれた一時帰休・失業者（500万人規模）などに加え、年間1000万人近い農村からの流入者（都市戸籍への転出者）がある。雇用機会が十分ではない中でこうした雇用圧力は失業率の上昇につながっている。人力資源と社会保障部（日本の厚生労働省に該当する）の統計³によると、近年大卒者の初就職率はほぼ70～75%前後である。就職率から計算すると2004年の大卒失業者数は64.6万人、2006年には100万人を突破し、2009年には200万人近くになる。実は高等教育の拡大政策を実施する以前にも、大学生の就職難問題はすでに顕在化していたが、2002年以後、就職難の状況はさらに悪化したことになる。その原因は、大量の大学専科学生（日本の短期大学などに相当）も大量に労働市場に参入し始めたこと、さらに2003年には高等教育の定員が拡大した後の最初の大卒生も労働市場に参入したことである。大卒の

就職難問題は社会全体の関心を集めることとなった。

2. ミスマッチによる失業

本項では、中国若年者の労働市場においてどのようなミスマッチ失業が生じているかを検討し、どのような対策が必要とされているかを考察する。

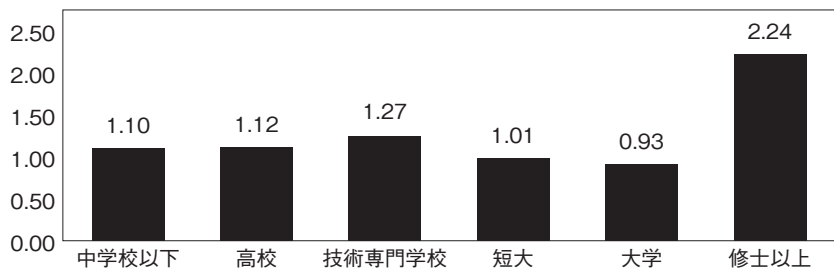
経済成長が継続している中国では、設備投資の拡大とともに、機械の技術進歩が進み、先進的な設備や機械に順応しやすい若年労働者への需要が増える一方で、近年の中国では技能工の供給不足によるミスマッチの顕在化が注目される。中国の労働市場では大卒の就職難が問題となっているばかりでなく、逆に技能工・熟練労働者の不足が深刻化している。人力資源社会保障部の「2013年第3・四半期の都市労働市場供給状況」⁴によると、求人者数と求職者数は大体バランスが取れているが、中高等技能を持つ人材、中でも中高等専門技師の供給不足が目立つ。その根拠について求人倍率を考察すると、技師、高等技師と高等エンジニアはそれぞれ2.19倍、2.19倍、2.11倍と、いずれも2倍を超えている。また前年度と同じ時期と比較すると、労働市場におけるエンジニア、高等エンジニア、高級技師、技師に対する需要が増え続けている。一方、初級技能を持つ人材に対する需要が減少したことが見受けられる。「世界の工場」と呼ばれる中国は現在、技能工・熟練労働者の不足問題に直面している。この問題を解決するには大学重視、職業学校軽視政策を見直す必要があると考えられる。

近年、中国政府は高等教育への投資は年々拡大している。田(2012)⁵の中国全国の教育経費の支出状況についての研究によると、2006年の全国の教育経費支出は9815.31億元であり、2008年は47.8%伸び、2009年にはさらに拡大され、68.1%伸びた。それにもかかわらず職業学校への支出は増えていないといえよう。『中国教育経費統計年鑑』の統計によると、2009年の高等教育経費の80.2%は大学に支給され、職業学校へは17.1%が支給されて

いるにすぎない⁶。職業学校の教育は教育経費や教員の質が不足している中、人材の育成に悪影響を与えていると思われる。

大学卒業生が増え続ける一方、大学卒業生の求人状況が悪くなるのも事実である。中国就業ホームページの2012年第4・四半期の就業分析報告⁷によると、企業の88%が求職者の学歴を採用条件の一つにする。全求人企業のうち、高卒を対象とした採用企業は38.9%を占めている。中学校卒を対象として採用する企業は21.3%で、短大卒の方は18.4%で、大卒以上を対象とする企業は最も低く、9.4%を占めている。図表1は、2012年学歴別の求人倍率を描いたものである。全学歴別を見てみると、大卒の求人倍率は一番低く、0.93となり、修士以上と技術専門学校の求人倍率はそれぞれ2.24と1.27となり、高度な技術者及び高度な専門職への需要が拡大していることが明らかである。一方で、高等教育（四年制大学）を受けたにもかかわらず、大学卒業生の求人は他の学歴卒よりも厳しい現状である。こうしたことから、今後大学卒業生の就業環境の改善が期待されることである。

図表1 2012年学歴別求人倍率



出所：『中国統計年鑑』より作成

Ⅱ. 中国の若年雇用対策

本節では、中国における現行の若年雇用政策の得失を検討する。現行の雇用システムの成立以前には大学生を職場に配分する旧制度があり、歴史的に発展してきた経緯がある。そこで、旧制度における人材配分システムの得失を検討した上で、現行の制度に転換したことによって、どのような新たな得失が生じたかをまず検討する。その上で、現行制度の課題を明らかにした上で、必要な対策の方向性を探求する。

1. 学校から仕事へ移行するシステムの変遷

本項では、旧制度に焦点をあて、得失を検討する。

中国では1999年に大学から仕事に移行するシステムは、就職先の統一配分（中国語では包分配）制度から学生自ら仕事を探すシステムに変えられた。包分配制度とは国家が計画に基づき新生を募集し、教育コストを負担し、卒業生を職場に配置する制度である。陳（1999）⁸の研究によると、統一職業配分制度のデメリットは、①企業と卒業生間のミスマッチの発生、②就職先の確保による大学のインセンティブの低下、③学生のインセンティブの低下、④企業における採用面のインセンティブの低下の4つが挙げられる。即ち、学生の専門分野と就職先の業務内容が一致しないことにより、ミスマッチが発生する。または、卒業生の受け皿とする企業が政府によって指定されたため、大学側は経済や社会発展の変化や需要に適応し、教育改革、学校経営やカリキュラムへの調整などへの努力は積極的に行わない。学生たちは卒業前にも内定を確保し、勉強への意欲と向上心が弱くなる恐れがある。企業側は主体的かつ積極的な採用管理をしないまま、優秀な人材を確保することができ、人事部門の効率低下にもつながる。しかしながら、包分配制度によって学生の安定雇用を提供することが可能になった。

このような問題を軽減するため、その後中央政府は改革開放政策に適合する就職制度への改革を試みた。中央政府は1985年「教育体制の改革に関する決定」を公布した。大学新卒者の就職に関する部分では、大学の学費を国家が全部負担する制度を改め、学費を自己負担することを条件に入学することが可能となった。そして、学生の就職については、「大学の推薦を受けて就職してもよいし、自分で職を探してもよい」とした。

さらに、1989年に国家教育委員会による「高等教育機関卒業生分配制度改革法案」が制定され、大学、雇用機関、学生のそれぞれの就職における主体性や選択の幅がさらに広げられる方向に改革されている。5年間勤続した大学卒業生が、転職を認められるようになり、就職の当初は指定されても後で転職ができる。この就業制度改革によって、大卒者の安定就業から自ら職探しをする形に変られた。以前の「包分配」制度に比べて、現行の「自由就業」制度は就職の当初から自由な選択が可能になっており、以下3つのメリットがあると考えられる。すなわち、①卒業後の進路の自己決定による勉強のインセンティブの向上、②就職先の企業地域の選択のインセンティブの向上、③適材適所を求める転職のインセンティブの向上がある。

即ち、これらによって学生自身が将来のキャリアに関する方向性を把握できるようになり、大学時代に専門知識や資格の勉強に専念する学生が増えている。また、全国各地で就職活動を行うことが可能になり、より広い地域で就職し、活躍できる。さらに、前職の経験を生かし、近年転職する卒業生が急増し、彼らにとって転職はキャリア形成にも有利である。

一方、デメリットとして挙げられるものも少なくない。毎年数百万人の大学卒業生が労働市場に参入するのに対して、企業側には拡大された定員数に相当するポジションがなく、多くの大学生が卒業しても安定したポジションが確保できず、就職活動の期間が長引く傾向が見られる。また、多くの卒業生は北京や東南沿海地域などで就職活動をしているため、求職コストは近年

増加する傾向が見られる。大都市で集団生活をしている高学歴低収入の卒業生も増えている。このような求職活動がスムーズに行われるためには、求人情報を広く普及させる必要があるが、現状では政府の改善策も見られるが、まだ不十分と言わざるを得ない。

2. ミスマッチ改善制度

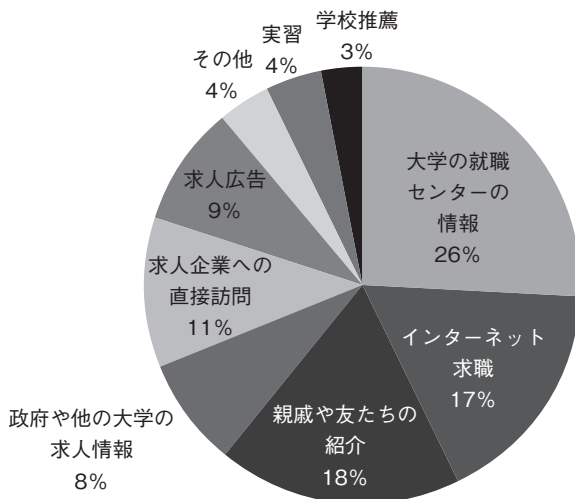
大学生の就業は大学の推薦を受けての就業から自らの意思での求職活動へ変更して以来、大学卒業生の就職経路は大きく分けて以下の4つがあると考えられる。本項では、具体的に大卒の雇用制度、即ち①大学による推薦、②大学就職センター情報の利用、③インターネット求職システムの導入、④人材市場の設立などを考察し、これらの4つの政策を通じて安定雇用につながる方法を検討する。

大卒者の雇用環境を改善するため、政府は各高等教育機関において学生就職指導センターなどを設置させ、学生の就職指導や企業求人情報を提供することを要請し実施されているが、それらの求職方法の有効性について検討する。以下は各制度について詳しく分析する。

2.1. 学校推薦

各大学は国の規定に基づき大卒者の就職問題を重視し、成績優秀な学生を就職先へ推薦する制度を設立した。就職プロセスにおいて、大学が学生の成績や総合的な大学生活を評価し、個人資料としてまとめ就職先に送付することが決められている。内定された場合、卒業生、企業、大学の三者による「就職協議書」を締結することになっているが、これは就職計画策定の根拠や企業への就職の根拠を示すもので、学生の自己紹介、就職したい理由などが明記されているが、採用側と内定者の労使双方の権利と義務を定める労働契約書とは異なるものである。図表2の2010年求職成功大卒生の中で3%

図表2 2010年内定をもらった大卒生の求職方法の割合



出所：『2011年中国大学生就職報告』（中国社会科学文献出版社）

の人は学校推薦で内定を獲得した。このシステムには過去の推薦就職の形式は若干残っており、またこの方法で内定を獲得する学生はごく少数であるため、現状においては、大量の求職者には対応できていない。それゆえ、次項以下の対策が重要となる。新たに就職指導システムを構築しなければならないのが現状である。

2.2. 学校の就職センターによる求人情報の提供

1990年代以降、高等教育機関である大学は社会が求める人材のニーズの把握、最新の求人情報の収集と提供、適切な就職相談や指導などへの取り組みを求められている。大学内において企業説明会が外資系企業及び一部の国内企業を対象に実施されている。企業においても他の採用形態と学校内求人情報の提供と併用して採用活動を行っている状況である。外資系企業が中心であるが、国内有名企業も積極的に学校内求人情報の提供を活用するように

なっている。会社概況の説明のほか、給与・福利、研修教育プログラム、採用職種、職務、条件の説明やOB、OG説明会などを実施しているということである。学校内と学校間の求人情報の提供は学生に多くの企業と接する機会を提供し、内定につながる有力な方法と考えられる。

図表2に示したように、一番多い方法は大学の就職センター（学校内求人情報の提供を含む）で、26%であり、4分の1程度である。その次は友人と親戚の紹介やインターネットで内定を取るのも非常に有力な方法である。これからも大学の就職センターの機能を最大限に開発するべきである。

2.3. インターネット求職

近年、各大学は就活ネットワークの構築に力を入れ、就職ネットワークは以前の企業から学生への一方的な情報の流れから、現在の企業と学生が双方向的に情報交換できるようになった。企業は大学のネットワークで求人情報を提供し、そして学生はその情報を閲覧、FAXやEメールで応募することも可能になった。それに応じて、求人企業は大学のネットワークを通じて、応募者の個人情報の真偽を確認したうえ、応募者とやり取りをしながら、採用活動を行う。しかし、ネットワークの安全性について、李（2000）⁹の研究によると、最近学生個人情報の洩れが生じたり、悪質な企業による金銭を騙し取るケースが多発しており、大学側は学生個人情報の厳守やネットワークの安全性を守り、ネットワークに流出している情報の真偽性を確認しながら監督することが求められている。また、大学のネットワークと社会の求人ネットワークや地方政府の求人ネットワークとの連携も必要と考えられる。情報を交換することによって、より多くの求人情報が活用され、求職活動がさらに効率的になる。

2.4. 人材市場の設立

高学歴者を中心とした専門職・管理職向けの求人・求職制度である「人材市場」¹⁰は企業の人事部によって管理され、中国において形成されつつある労働市場の一部を構成している。改革・開放政策を境に人材の概念は経済・社会の発展と相まって変化し、「人材」に関する定義・解釈も多様化している。一例として、高等教育を受けた人であればすべて、相対的に知識が豊富で、訓練を受けた技術を持つという意味で、人材と見なされる。大学新卒者の「自主選択」が実施されて以来、また国有企業からも転職が進む¹¹中、人材市場に対するニーズが高まり、民営による人材バンクの増設も増えている。大学生が就職するためには、大学卒業予定者と企業との面談形式の就職説明会が設けられ、これが、「人材市場」や「人材交流会」として今も大きな役割を果たしている。人材市場や人材交流会などが活用されている中で、人材市場の価格や企業への規制などの強化についても改善する必要があると考えられる。

3. 政府による雇用支援制度

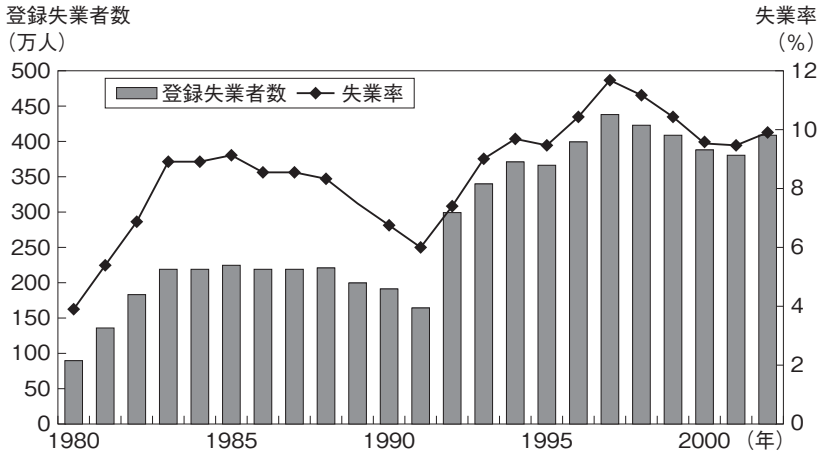
輸出が急減し、雇用創出の拡大が難しくなった中、雇用問題とりわけ新大卒者、農民工の就職・再就職をいかに促進するかは緊急な政策課題として浮上している。2009年4月人力資源社会保障部は「3年間にわたる大学卒業生100万人の研修計画に関する通達」を出した。通達によると2009～2011年の3年間、就職が決まらない新卒者を対象に、企業や公共部門において3～12カ月間、100万人規模の研修活動を組織する。そのほかには「3つの支援・1つの扶助」計画がある。その内容は農村の教育・農業・医療を支援し、貧困地域を扶助するため、農村に大卒生を派遣し、2～3年間農村で就職することを奨励する政策である。この時大学生はその報酬として、数年後に国有企業での就職や住宅の優遇政策を受けることができる。扶助というの

は大学生を農村で実践させることによって、農村の教育、農業や医療などを改善することを目指す。派遣者総数は2010年1年間で3万7223人に達している¹²。無料で職業紹介を行う公共職業紹介サービスシステムを設立し、技能訓練の希望者に職業訓練を実施する一方、自力で起業する大卒生は税やその他の行政上の負担についての優遇措置や少額貸付制度も実施している¹³。近年、大学生の農村起業が奨励されているが、リスクが高いため、高い資金補助や才能を評価した貸付の適用が必要とされている。また、起業プロジェクトに関する全般的风险の予測も政府専門家の指導の下で審査したほうが効率的だと思われる。

Ⅲ. ドイツの若年雇用対策との比較

リーマンショックに伴う金融危機後、ドイツは欧州の国々の中で高い成長率を維持しながら、けん引役を務めていた。失業率の上昇がとまらない欧州

図表3 ドイツの失業者数と失業率の推移



出所：厚生労働省「2002～2003 海外情勢報告」

各国の中で、ドイツだけは2007～2010年の間失業率は低下し続けていた。ドイツはやや高い雇用を維持することに成功し、ドイツ経済とその労働市場は世界に注目され、“ドイツの奇跡”と呼ばれていた。

1. ドイツにおける改革—ハルツ改革

本項では、ハルツ改革はなぜ必要とされたのかについて検討し、さらに改革の成果を検討する。

1.1. 改革前の労働市場

ここでは、ハルツ改革が必要となった改革以前の労働市場の特徴を検討する。

図表3のドイツの失業率の推移を見ると、オイルショックにより、1980年に入ると失業率は急激に上がり、労働市場における失業対策が求められるようになった。1985年ドイツ政府は早期退職や失業給付制度の改善などを実施することにより、失業率の上昇を抑制することができた。しかし、1990年の東西ドイツの統一を経て一時的に改善されたかに見えた労働市場は、再び高い失業率を生じ、10%前後の高失業率が数年間続いた。旧東ドイツにおいて産業の崩壊が進展したことにより、統一したドイツの雇用失業情勢は急速に悪化した。1997年には失業者が400万人台、失業率が11.5%となった。90年代における大量失業の背景にはいくつかの要因が挙げられる。名古屋(2005)¹⁴の研究によると、東ドイツの企業の設備の老朽化、西東マルクを等価交換したため、国際競争力が著しく悪化したことや東欧貿易相手との市場の喪失などが挙げられる。ドイツは失業率が他の欧州主要国を上回り、経済成長も止まり、「欧州の病人」と呼ばれていた。2001年失業者はまた増え始め、2002年には400万人を突破した。

1.2. ハルツ改革の実施

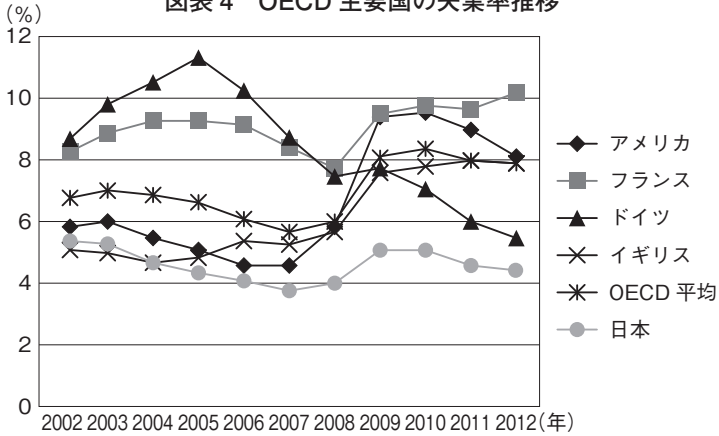
こうした背景の中で、シュレーダー首相（当時）は労働市場を抜本的に改革するために、フォルクスワーゲンの労務担当役員だったペーター・ハルツ氏を委員長として、「ハルツ委員会」を立ち上げた。ハルツ委員会の主要な目的は労働能力のある労働者や社会扶助者を積極的に労働市場へ戻すための制度改革であった。また、寛大な失業保険の給付制度を見直し、そして政府の財政支出を縮小することに成功した。それをサポートする制度として、ジョブ・センターやPSA¹⁵ によつての就業支援および私会社や家族会社の起業支援による雇用創出などの政策が挙げられる¹⁶。シュレーダー政権は従来の賃金補助政策から、労働者の職業訓練、職業能力向上、労働意欲の向上に重点を置いた。

特に若年者や高齢者など失業期間が長い、就労が困難な層に対し、個人状況に応じて就労促進策を実施する。若年者については職業訓練クーポン制度の設置、高齢者については55歳以上の失業者が従前よりも低賃金の職に就く場合に賃金低下分を補填する一定の給付を行うなどの政策が挙げられる。

1.3. 改革の成果

図表4でドイツのハルツ改革以後の失業率の変化とOECD主要国の失業率の変化を確認したい。失業率が上昇傾向に進んでいる中、ドイツだけは05年にピークに達して以降、(08と09年にやや上昇した)低下しつつあり、2012年には5%まで低下した。こうした改革が始まって10年間、世界各国はドイツの「奇跡」の雇用に着目し、その成功の秘訣に関する分析も多くなっている。仲介の効率性に関しては、労働者は解雇された時点でジョブ・センターへ連絡することを義務付けられている。連絡時期が遅れた場合は失業手当を減額させる。また、失業者はその労働能力に相応しい就労を拒否した場合は失業手当の支給を中断させることも実施された。ほかには、若年失業

図表4 OECD主要国の失業率推移



出所：OECD のデータにより作成

者の職業訓練の場を増やし、彼らにクーポンを発行することを通じて、彼らが訓練を受ける間は財政支援をする。失業の長期化に対するペナルティーと職業訓練を受ける時のインセンティブを通じて、職探しの手伝いと仲介の効率性を向上させることができ、ドイツ労働市場雇用問題の改善につながる最も重要な秘訣であると推察される¹⁷。

2. ハルツ改革の前提条件の検討

ハルツ改革を実施することによって失業率が大きく改善した。ドイツの経済環境と、その制度の導入を考える中国の経済環境の諸条件は共通点とともにながりの相違点も存在すると思われる。そこで、その両国の前提条件の相違を検討し、ハルツ改革の適用の有効性を明らかにする必要がある。具体的には職業訓練策とインターンシップの2つを取り上げて、検討する。

まず、ドイツと比較して中国の現在の公共的就職斡旋サービスや職業訓練は十分とは言えず、労働力市場の情報化も進んでいない。若年者雇用対策の最重点である大卒者、農村部の余剰労働力、失業者、就業困難者の就職問題

は依然として難しい課題となっている。そこで、中国政府は第12次五カ年計画（2011～2015年）を発表し、主要対策として「新規雇用者数を4500万人増加させ、失業率を5%未満に抑える」ことを数値目標として掲げた。その中で職業学校の学生が職業訓練に参加している。また、インターンシップにおいては大学生の就職活動中に参加している。以下それらについて詳細に検討する。

2.1. 職業訓練

高等職業学校においては、学校から職業生活への円滑な移行を支援するための職業訓練が近年大きな役割を果たしている。近年、技能労働者の不足が深刻化しており、政府は、専門技術人材、技能労働者の育成に取り組んでいる。専門技術人材の育成については、日本の厚生労働者の「2011～2012年の海外情勢」に中国の事情が指摘されている。技能労働者の育成は、技巧学校や職業訓練センター、民間職業訓練機関において行われている。同書のデータによると2011年、1810万人が専門技術資格試験を受験し、その中の120万人が資格証書を取得した。2011年末時点で、各種専門技術職業資格証書の所有者は累計1400万人となっている。技能労働者の育成については、技巧学校や職業訓練センター、民間職業訓練機関において行われている。2011年末時点で技能学校は、2914校、在校学生は429万人、年間527万人の社会人訓練が行われた。職業訓練センターは4083校、民間訓練機関は1万9278機関ある。政府補助による者はのべ2200万人である。しかし、中国政府の職業訓練機関への投資が不足しているため、高等職業訓練機関の学校設備や教員資質、カリキュラムの設置などにおいて大学の教育レベルよりはるかに劣っている。現在政府は現代職業訓練機関を建設する国全体の戦略を立て、『現代職業教育体系建設計画2012-2020』と『現代職業教育サービスシステムの発展方法に関する計画』¹⁸などを立案し、制度を見直す途上であ

る。その骨子は、職業教育機関への資金投入の増大、地域間の職業教育の格差の縮小、学校と企業の連携、教育カリキュラムの改革、そして時代と共に進化させる職業教育の構築は政府の果たすべき役割であるとしている。

これらの中国政府の職業訓練に関する取り組みは、ドイツにおける若年者に対する職業訓練とその方向において近いと思われる。また、若年者の失業期間を短縮する意図も背景に存在すると推察され、さらに詳細な検討が有意義であると思われる。

ハルツ改革の経験を生かし、大学教育にも職業訓練を入れ、学校の斡旋機能を向上させる。就職活動の段階においては企業と連携して、卒業生を企業で実践させ、企業と卒業生間のミスマッチを削減することにより、安定した雇用を確保できると思われる。そのために、低学年の時期において自己分析を行ったうえで、職業選びをする。高学級に入ってから、企業は学生に実践の場を提供し、仕事の成績は学生の成果として、社会に認められることになり、採用につながることを望ましいと思われる。

2.2. インターンシップの実行

中国では、大学時代にインターンシップに参加する人の割合は年々増えつつあり、中国社会科学文献出版社が2009年に発表した『2009年中国大学生就業報告』によると、2009年卒の大学生のうち、インターンシップ経験がある人の割合は約8割にのぼっている。その理由の一つとして、近年の大学卒業生数増加に伴って、卒業生の就職活動が厳しくなっていることが挙げられる。そのような状況の中、大卒者を採用する際に約6割の企業が、インターンシップ経験を最も重視していた。

企業側は早期の人材育成と学生が会社の文化理念、経営や管理などへの理解を深めることなどをメリットとして挙げている。王(2011)によると、仕事内容に関しては、回答者の50.0%と35.8%はそれぞれ「部門に係る基

礎的な仕事」と「部門のコア業務」を選択した¹⁹。8割以上の学生が、インターンシップの内容は実務に関わる仕事をしたと答えた。また、中国ではインターンシップ期間手当や補助などが一切支給されないことも現状であり、学生の生活面を考慮し、改善する必要があると思われる。

また、求人企業によって求められている人材像については、中国中央テレビ“東方時空”2006年『2006年大学生就業力調査』の結果²⁰によると、企業が最も重視する特質は高い順に、学生の実験能力（26%）、その次は専門知識（24%）、コミュニケーション能力（22%）となる。また、インターンシップ期間中において企業が最も重視する点は学生の勉強能力と意欲（51%）、チームワーク（42%）や実行能力（36%）である。現在多くの学生はこれらの就職力が不足しているため、就職活動が難航していることが推察される。

黎（2008）²¹は経済学部学生のインターンシップの問題点について研究した。研究によると、全国の経済専門学生のインターンシップのやり方は4種類がある。即ち、①学校で指導教員の指導の下でインターンシップを行う。②学校側は企業を探し、指導教員の指導にしたがって学生を集団的にインターンシップさせる。③委託インターンシップにより規模の大きい企業に委託し、学生の指導を任せる。④分散式インターンシップとして、学生は自ら自分の専門に合う実習企業を探し、インターンシップを行い、実力をつける。次に、それぞれの得失を検討する。①の場合は実際に企業に行かずに実習するので現実と離れたまま、学生は専門知識しか修得できない。②の場合は学校の指導教員は学生のインターンシップの現場で指導をし、問題点も把握できる。しかしながら、指導教員の学校での業務が多い時にはインターンシップの学生の面倒を見きれないことも少なくない。③の方法ではインターンシップに参加する場合は学生にとって一番有利なのは企業規模が大きければ大きいほど業務内容も詳細に分けられているため、学生たちはより多くの職種

を体験することができる。一方、指導は企業に任せているので、企業側は企業秘密を外部に漏らしたくないために、学生に教えるのも遠慮する。④に関しては学生は自ら企業を選択したため、学校側はインターンシップ期間の成績や実績を把握することは難しい。また、インターンシップの実施期間は就活期間と重なるため、多くの学生は就活に大量に時間をかけ、その結果、インターンシップの期間が短く、良い成績と実績を確保できないのが現状である。近年、インターンシップを実施する大学は着実に増加しており、多くの大学が学生をインターンシップに参加させることを希望しているが、参加を希望する学生の数と比べて受入企業数が少ない、または受入企業の開拓が不足しているという現状がある。大学は斡旋機能を発揮し、受入企業の新規開拓や企業に受け入れられやすいプログラムを構築することが必要とされている。単位をつけることによって、インターンシップの教育効果を高め、学生が大学における教育内容をより深く理解できるというメリットがあると考えられる。インターンシップの受入企業にとって、学生との双方の理解を深めることによって、新規学卒者の離職率を抑えることができると考えられる。また、インターンシップを実施することによって、企業の社会的知名度もあがり、学校との連携を通じて、より良い学生を企業で勉強させ、企業に採用されることは企業にとって有力な競争手段でもある。

インターンシップを受け入れる企業の条件に関しては、屈・肖 (2010)²²の研究によると、高等教育の卒業生のインターンシップを受け入れる企業は以下の2つの条件が不可欠である。即ち、①専門の関係、②企業規模の関係である。インターンシップに参加するにあたって学生の専門と関係のある事業が望ましい。または、設備や人員などは優秀であり、学生のインターンシップを指導できる企業が有利だと思われる。企業規模に関しては大・中規模が望ましい。大・中企業の場合は集团的に学生を受け入れることが可能になり、また人員管理や実習指導なども経験がある。インターンシップを受けた

学生にとって、大企業でのインターンシップ経験は今後の就活において、活用できる経験になる。

企業側が学生のインターンシップ期間の実績を知るためにも、学校の専門指導教員との連携が必要と考えられている。実習期間において、学生は自分自身の不足している面も把握でき、専門指導教員に相談をした上、学生に対して適切な改善方法を求める。学生はインターンシップの経験から学ぶことができ、専門知識を実際に運用することができる。さらに、学校から仕事へ移行する過程がスムーズになる。

日本では長期のインターンシップの場合には、実施期間中、学生のアルバイトによる収入が確保できず、生活に経済的負担が生じることから、政府は有給のインターンシップが有効であると考え、近年有給のインターンシップが実施されている。最近、日本では留学生向けのインターンシップの場合には、学業や就職活動が優先されることから、実習時間は4~8時間²³を選択することができる。また実習時間に応じて、助成金が異なる政策が見受けられる。これらの政策は政府の助成をベースに、学生たちにより良い実践環境を作りだし、仕事の経験を豊富にさせるとともに、就労を円滑にさせる目的を持っており、今後の益々の導入が必要と思われる。

Ⅲ. むすび

政府は国有大中型企業、特に技術革新型企業に大卒者のインターンシップや雇用を促進、奨励をし、また自主的な起業に対する支援や就職情報の提供、就職できない大卒者への職業訓練などを支援することが有益である。

大学卒業生の就職難を根本的に緩和するためには、これらの支援政策だけでは不十分であり、中長期的な考えとして現存の教育体制の改革も必要である。現在のような大学重視、高校軽視の現状を打破し、財政投入をより多く

高校や専門学校の発展に回し、市場による仲介機能も強化しつつ、より多くの若年労働者は技術を身につけ、様々な産業分野、より広い地域で就職することを可能とする制度の完備が必要である。最後に、学校は職業斡旋機能をいかに発揮し、学生により良い職業教育実習先やインターンシップ企業を見つけ、これらの職業実習を通じて、学生が自分自身の理論と実践する能力を向上させることが有効であると考えられる。

注

- ¹ 『中国統計年鑑』〔1998～2012〕のデータによる。
- ² 中国就業ホームページの2012年第4四半期の就業分析報告によると、大学卒業生の求人倍率が他の学歴卒者に比べて一番低く、0.93となる。
- ³ 張迎春・趙建鋒〔2012〕「大学生就業創新模式研究」『現代物業・現代経済』2012年第11巻第11期、p.18。初就職率は、次式で計算される。当該年度7月の大卒就職率(%) = [(卒業生総数 - 7月末まで就職しなかった卒業生数) / 卒業生総数] × 100。7月末まで就職しなかった卒業生数の中には、7月末までには就職先が見つからなかった卒業生と本年度就職活動に参加しなかった卒業生を含んでいる。
- ⁴ 中国就業ホームページ http://www.chinajob.gov.cn/DataAnalysis/content/2013-10/16/content_851988.htm
- ⁵ 呉江・田小宝主編〔2012〕『中国人力資源発展報告(2011～2012)』社会科学文献出版社、p.24。
- ⁶ 楊道遠〔2012〕「高等職業教育投資体制問題及び改革的思路」『武漢交通職業学院学報』2012年12月、第14巻第4期、p.28。
- ⁷ 中国就業ホームページ http://www.chinajob.gov.cn/DataAnalysis/content/2013-01/15/content_765088.htm
- ⁸ 陳武元〔1999〕「中国における高等教育機関卒業生の就職制度—近年の就職難を中心に」『広島大学大学教育センター大学論集』第29集。
- ⁹ 李亞軍〔2000〕「高校就業指導網建設的研究と探索」『中国大学生就業』 p.77。

- ¹⁰ 日野みどり〔2004〕『現代中国の「人材市場」』創土社。
- ¹¹ 覃艾淋・童石栄〔2013〕「国有企业大学生员工流失原因及び对策分析」『東方企业文化』p.52によると、近年国有企业からの転職が多くなり、その原因として、国有企業の人事管理制度の老朽化が大卒人材の昇進を阻害することや、成果主義が重視されないことが挙げられる。実績による昇進や昇給がないため、多くの若者は国有企业での労働意欲を喪失し、民営や外資系企業へ転職する若者が近年増えている。
- ¹² 中国研究所編〔2011〕p.177。
- ¹³ 中华人民共和国人力资源和社会保障部ホームページ。
- ¹⁴ 名古屋道功〔2005〕「ドイツ労働市場改革立法の動向」『金沢法学』2005、p.33。
- ¹⁵ ジョブ・センター内に人材サービスエージェンシー（PSA）を設置して、失業者を派遣サービスによって就労させるシステムを設ける。
- ¹⁶ 保住敏彦〔2011〕「ハルツ改革の背景、その影響および改革の評価」『愛知大学経済論集』（85）、p.12。
- ¹⁷ 鶴 光太郎〔2013〕「経済教室」『日本経済新聞』5月22日、31面。鶴氏はハルツ改革の問題点、背景、国際的な評価を取り上げた。欧州各国で失業問題が取り沙汰されるなか、ドイツだけが高い雇用を維持したことは「ドイツの奇跡」と呼び、ハルツ改革は「支援と要請」をキャッチフレーズに、訓練などの支援による円滑な就労を重視していたことを有意であると指摘した。また、日本においても、職の紹介を断った場合のペナルティーを強化することや民間職業紹介を規制を緩和することなどが重要であると述べた。
- ¹⁸ 同注5。
- ¹⁹ 王チェン〔2011〕「中国における大学生のインターンシップ事情」リクルート組織行動研究所、研究レポート http://www.recruit-ms.co.jp/research/report/120328_02.html
- ²⁰ 李玉潔〔2009〕「当前大学生就業形勢と就業力培養対策分析」『科技経済市場』2009年、第5期。
- ²¹ 黎东生〔2008〕「経済類專業實施開放式卒業實習教學模式的研究と実践」『河南廣播電視大學學報』2008年7月、第21卷第3期。

- ²² 屈俊林・肖祥〔2010〕「本科專業就業實習基地建設研究」『教育教学研究』2010年1月、p.104。
- ²³ 全国中小企業団体中央会による「新卒者就職応援プロジェクト（新卒者及び平成22年3月以降大学等卒業就職未内定者向け）」によると卒業生は最長期（最大6ヶ月間）のインターンシップが受けられる。実習時間に応じた技能習得支援助成金（日額5000～7000円、実習時間4～8時間）が支給される。実習終了後に受入企業の合意があれば就職することも可能。

参考文献

（日本語）

- 王チェン〔2011〕「中国における大学生のインターンシップ事情」リクルート組織行動研究所、研究レポート http://www.recruit-ms.co.jp/research/report/120328_02.html.
- 巖善平〔2009〕「中国の雇用情勢、雇用促進対策および今後の展望——新規大卒者農民工を中心に」『東亜』霞山会、2009年12月号。
- 厚生労働省〔2003〕「2002～2003年海外情勢報告」『世界の厚生労働』。
- 厚生労働省〔2009〕「2008～2009年海外情勢報告」『世界の厚生労働』。
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/10/pdf/teirei/t194~199.pdf>
- 佐々木昇〔2010〕「ドイツの雇用問題と「ハルツ」改革」『福岡大学商学論叢』2010年3月。
- 嵯峨嘉子〔2011〕「ドイツにおける貧困の現状と対策の課題」『海外社会保障研究』Winter、2011、No.177。
- 陳武元〔1999〕「中国における高等教育機関卒業生の就職制度—近年の就職難を中心に」『広島大学大学教育センター大学論集』第29集。
- 張為民・徐剛・于弘文・崔紅艷〔2008〕「人口変動の予測—人口と発展の基礎研究」田雪原・王国強編中国人口学会編『中国の人的資源』法政大学出版社。
- 中国研究所編〔2011〕『中国年鑑2011』毎日新聞社。
- 鶴 光太郎〔2013〕「経済教室——エコノミクス・トレンド：独の労働市場改革に学べ」『日本経済新聞』5月22日朝刊、31面。

- 藤内和公〔2012〕「ドイツ雇用調整をめぐる諸問題」『岡山大学法學會雑誌』61(3)、586-478。
- 孟健軍〔2011〕「中国の都市化はどこまで進んできたのか」清華大学産業發展と環境ガバナンス研究センター。
- 楊世英〔2007〕『中国經濟—經濟成長と労働力移動』新青出版。
- 名古道功〔2005〕「ドイツ労働市場改革立法の動向」『金沢法学』2005、11-30。
- 安田純子〔2009〕「講座：欧米諸国の低所得者政策」『週刊社会保障』No.2530。
- 日野みどり〔2004〕『現代中国の「人材市場」』創土社。
- 保住敏彦〔2011〕「ハルツ改革の背景、その影響および改革の評価」『愛知大学經濟論集』(85) 1-22。

(中国語)

- 麦可思研究院編『2009年中国大学生就業報告』社会科学文献出版社。
- 『2010年中国大学生就業報告』社会科学文献出版社。
- 『2011年中国大学生就業報告』社会科学文献出版社。
- 呉江・田小宝主編(2012)『中国人力資源發展報告 2011~2012』社会科学文献出版社。
- 中華人民共和國人力資源和社会保障部主页「国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知」<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=402880202405002801240882b84702d7&guid=e3bf4e62ee504e0499201b16c77a343f&og=8a81f0842f8ffb7012f95d07f220527>。
- 中華人民共和國人民網 <http://finance.people.com.cn/GB/70846/16827886.html>。
- 中国就業ホームページ http://www.chinajob.gov.cn/DataAnalysis/content/2013-10/16/content_851988.htm
- http://www.chinajob.gov.cn/DataAnalysis/content/2013-01/15/content_765068.htm
- 湯敏〔2006〕关于扩招的几个问题 [J]. 北京大学教育评论。
- 頼徳勝・李長安・張琪(2010)『中国就業 60 年』中国労働社会保障出版社。
- 李玉潔〔2009〕「当前大学生就業形勢と就業力培養対策分析」『科技經濟市場』

2009年第5期。

李亜軍〔2006〕「高校就業指導網建設の研究と探索」『中国大学生就業』2006年、第15期。

黎东生〔2008〕「經濟類專業實施開放式卒業實習教學模式的研究と実践」『河南廣播電視大學學報』2008年7月、第21卷第3期。

楊道遠〔2012〕「高等職業教育投資體制問題及び改革的思路」『武漢交通職業學院學報』2012年12月、第14卷第4期。

張迎春・趙建鋒〔2012〕「大学生就業創新模式研究」『現代物業・現代經濟』2012年、第11卷第11期。

覃艾淋・童石榮〔2013〕「国有企業大学生員工流失原因及び对策分析」『東方企業文化』東方企業文化雜誌編輯部。

屈俊林・肖祥〔2010〕「本科專業就業實習基地建設研究」『教育教學研究』2010年1月。

(英語)

Jennifer Hunt〔2011〕“What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession?” p.274.

Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program, (The Brookings Institution) 42 (1-Spring) : 273-335. Retrieved 16 May 2013.

OECD.Stat<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=21760#>.