

地域経済が求める人材の育成に関する課題

－中国の東北地域の現状から－

朴 慧淑*

1 はじめに

企業の求める人材を育成するということは、高等教育機関（大学）の責任であると同時に、地域経済の発展や技術進歩にとっても強力的な人材確保である。従来より工業生産をはじめ、全国で経済力を発展させてきた中国の東北経済は劣りつつある。その原因にはいろいろな要素が考えられるが、再振興するには、まず人材流失を防ぐことが何よりも大切な課題である。

昨年吉林大学で行った（2018 張・谷）『東北地域における高学歴人材の流失とその原因』から見れば、ここ5年間で卒業生が東北地域で就職したいという意志はますます低く、その中でも性別でみれば、男性は最も顕著に表れている。

筆者が在職している大連外国語大学ソフトウェア学院は、2004年大連市の「全国最大のソフトウェアアウトソーシング基地を建設しよう」というスローガンのもとに、設立されたもっとも若い学部だが、地域経済の発展とともに、新入生の募集や卒業生の就職が大変恵まれ、在学学生数も最初の100名弱から4,000名強に増えてきた。「IT+日本語」・「IT+英語」といったモデルが企業の求める人材育成の一環として、ちょうど日本向けのアウト

ソーシングという地域経済発展に適合したのであらうと考えられる。ただし、周知のとおり、ソフトウェア技術の発展はいかなる分野よりも更新が速く、その業種の特徴により従事する性別からみても、男性のほうが圧倒的に多い。それは当学部の男女比率が3:1という現状からも十分理解できる。

そのほか、歴史的な原因から、大連にはIT業界だけでなく、メーカーや金融など他分野にわたって日系企業をはじめとする外資企業が約3,000社進出している。以上の現状から、筆者は本論文で東北地域経済の再振興・人材流失の防止・日本語人材のキャリア教育の三つの方面にわけて、それぞれの対策と今後の大学の方針を考えてみる。少しでも教育機関と関連企業との問題・意識を喚起できれば何よりだと思う。

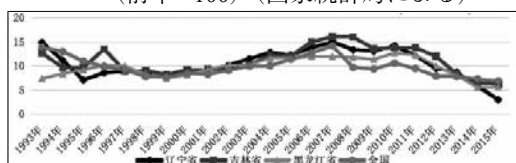
2 東北地域経済の現状

1949年新中国が成立して以来、東北地域は工業と製造業との両分野にわたって飛躍的な発展を成してきた。60年代末にはその経済力が全国でもトップを占めていた。それが1978年改革開放政策を実施すると同時に、大量の資金が南部の経済発展に投資され、市場化の遅延により東北地域の経済は従来の発

* 中国：大連外国語大学ソフトウェア学院講師

展のスピードにブレーキを掛けたのである。2004 年中国政府の「旧東北工業基地の再振興」政策により、ある程度経済の低迷は緩和されたが、10 年後の 2014 年にはまだ全国平均経済力にも及ばなかったのは実に悲しい現状である。(図 1 参考)

図 1 東北三省 1993-2015 年経済成長値
(前年=100) (国家統計局による)



ここ 5 年間の中国の東北三省¹⁾の GDP 数値から見ると、第二次産業の製造業をはじめとする建築業やインフラ等はある程度増加しているが、伝統的な第一次産業とサービス業や IT 業を含む第三次産業はあまり変化がない。(図 2・図 3・図 4 参考)

図 2 黒龍江省 GDP 数値
(数値提供：国家統計局)

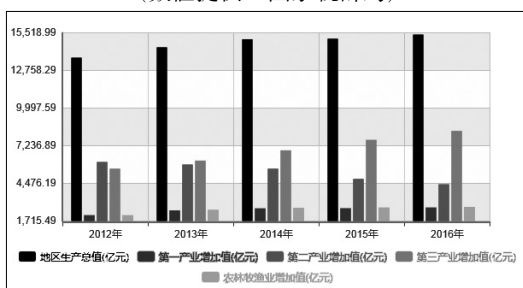


図 3 吉林省 GDP 数値
(数値提供：国家統計局)

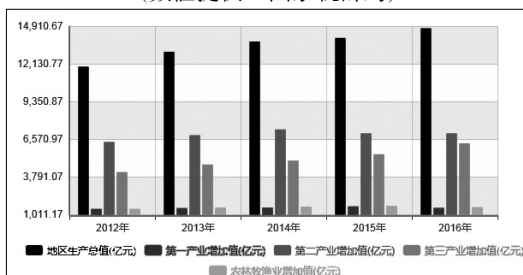
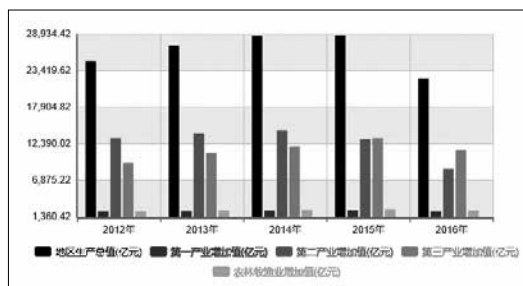


図 4 遼寧省 GDP 数値
(数値提供：国家統計局)



その中でも農業と林業をメインとする黒龍江省と吉林省の GDP が割りと低く、鋼鉄や石油や化学工業などで急発展してきた遼寧省のほう割りと高いが、それでも全国の平均値には及ばない状態である。2014 年 8 月国務院より『近年東北地域をサポートする若干重大な政策に関する意見』が発表され、政策的に大きな支援と保障を受けたのである。ただし、それだけに頼らず、地域経済方針の主催側としては、一日も早く新型産業に転換し、現有の優勢を十分に発揮するのが第一歩であろう。中国の『中国製造 2025』と「ネット+」といった行動計画のもとに、新エネルギー車 (HEV) やスマートシティー等ハイテク製品の開発・生産に力を入れなければならないと思われる。

3 東北地域における人材流失

経済の発展において人材は不可欠な存在であると同時に、肝心な第一要素である。黒龍江省のハルビン工業大学・吉林省の吉林大学・遼寧省の大連理工大学をはじめ、東北三省も全国からみれば山東省や河南省並みの教育大学までいなくても、高学歴 (短期大学生以上を含む) 人材が少なくはない。しかし、高等教育機関で育成された高学歴人材の卒業進路からいうと、東北地域経済にとってはあまり楽観的ではない。特に新興産業の IT・

半導体・情報管理・金融などの専攻にも限りがあるため、卒業生は、待遇の良い北京・上海・広州または海外への就職を優先的に選択する傾向がある。

2000年から2010年まで東北地域の高学歴人口就職比率は5.3%から11.7%に増え、就職人口の学歴層も高くなっている。残念ながら、地域経済の厳しさにより人材は継続的に流失しつつ、労働力不足と起業能力の低迷が続いている。2015年の国家衛生計画委員会流動人口に関する統計からみると、流失した高学歴人口は25%も占めている。つまり、四人に一人が東北地域から離れるということになる。

「東北地域における高学歴人材の流失とその原因」(張剣 2018)では「双一流」大学である吉林大学のここ5年間の卒業生進路を分析しているが、その結果からも分かるように、東北地域で就職した学生は34%しかない。その中でも、本科生の就職シェアが一番低く27.61%である。もちろん原因としては、戸籍制度の制限や不動産業の影響、そして専攻や性別などいろいろな原因が考えられるが、もっとも説得力のある理由としては経済力の低下と新興産業の空白である。伝統的な産業である工業基地発展の余韻で国有企業の就職率が一番高いが、企業の求める人材と大学での教育のギャップによりなかなか理想的な企業や人材をマッチングできないのも現状の一つなのである。

吉林は地理的な位置からみれば、東北地域でも真ん中に位置しており、海外(日本や韓国・ロシア等)に直接開通できる港などが無いがゆえに、情報やハイテクなどにかかわる産業が発達していないのも納得がいくが、東北開放の窓口となる遼寧省の大連市ではどうだろう。

4 大連地域経済における日本語人材の重要性

歴史的な原因と国の関連政策によって、大連には数多くの日系企業や日本向けの輸出をメインとする民営企業や外資系企業がある。特にここ2、3年で大連市の新興サービス業が発展するにしたがって、ビジネスサービス業や専門技術サービス業、更にはIT関連の情報技術サービス業などが8%~15%前後のスピードで素早く増加している。その中でも、大連市GDP貢献率の第三位を占めているソフトウェアと情報技術サービス業は2018年1月~5月のたった5ヶ月で81.5億円の売り上げを実現し、12.3%の貢献率を上げている。

そのほか、2017年度の自営輸出入総額も4,132.2億元に増加し、前年度の2016年に比べ21.7%増加している。その中で輸入が2,386.4億元、輸出が1,745.8億元になるが、もっとも大きい輸出国は東南アジアと日本なのである。(図5参考)

図5 自営輸出入金額完成状況(数値提供 大連市統計局)

項 目	絶対値 (億元)	増長率 (%)
輸出入総金額	4,132.2	21.7
輸入金額	2,386.4	33.6
そのうち：一般貿易	969.9	40.6
加工品貿易	502.7	21.1
そのうち：機電製品	423.0	-3.3
ハイテク製品	237.6	4.3
輸出金額	1,745.8	8.5
そのうち：一般貿易	652.9	13.0
加工品貿易	932.1	-1.3
そのうち：機電製品	688.9	-11.3
ハイテク製品	159.3	-26.8

こういった上記の数値からも分かるように、日本は大連地域経済にとっては不可欠な貿易パートナーであると同時に、外資系企業の中でもっとも無視できない経済貢献国である。では、このような日系企業、あるいは日本との経済往来を有している企業のために、まず必要となるのが日本語人材である。

現在、大連市には合計 32 の大学があり、在学生数は（本科生と短大生を含む）28.5 万人になる。そのほか、成人高等学校が 7 校で、在学生数が 4.2 万人である。その中で、2017 年の大連市にある大学の卒業生のうち、日本語のできる学生が 3,331 人（日本語専攻のみで、非専攻の日本語学習者数は含まない）であった。筆者の在職している大連外国語大学だけでも、日本語を専攻とする、あるいは日本語を第一外国語として履修している学生が 5,000 人を超えている。

では、このような大学時で育成した日本語人材は確かに大連地域経済のために貢献しているのだろうか。また、これらの日本語人材は確かに企業の求めている条件と合っているのだろうか。そこで、地域経済の求める人材の育成に関して、いくつかの課題を明確にすると同時に、大学の日本語人材におけるキャリア教育の角度から分析を進めていきたい。

5 大連外資系企業向けの日本語人材キャリア教育

現在、グローバル企業が求める人材には、外国語能力だけでは遥かに足りない。そこで、最近課題になっているのがキャリア教育である。日本でキャリア教育の重要性が叫ばれるようになった背景には、20 世紀後半に起きた地球規模の情報技術革新に起因する社会的経済環境の変化などがある。情報技術革新は、子供達の成長・発達さらには、教育の目標や

教育環境にも大きな影響を与え始めている。イギリスやアメリカ・日本では既にキャリア教育の重要性を意識し、小学校の段階から始めているが、中国ではこれから先のことになるだろう。現代の子供は、身体的に早熟傾向にあるが、精神的・社会的側面においてはバランスよく発達できず、遅れがちであり、具体的には、人間関係をうまく築くことができない；自分で意思決定ができない；自己肯定感をもてない；将来に希望を持つことができない、といった若者の増加が指摘されている。

もちろん、学生だけでの問題ではない。この中には社会環境や企業側での変化も大きな要因となる。新規学卒者に対する求人状況・求職希望者と採用側との不適合の拡大・雇用システムの変化などがその重要な課題となる。いかに高学歴社会になっている状況でも、まずは「学歴」より「学力」を育成しなければならぬ。では、辞書上での「学歴」と「学力」はどう違うのだろうか。

「学歴」とは、初等・中等・高等の教育段階のうちどの段階を修了したかをさすとともに、各段階の学校自体の格差、序列のなかでどの程度の学校を出たかをさす概念である。

一方、学力低下・基礎学力・学力テストなどと〈学力〉を使う語は多いが、その明確な定義は困難であり、ふつう、やや漠然と、文化遺産の計画的な学習によって獲得した能力を指す。つまり、人が学校で習った知識だけでは、企業で順調に出世できるというわけではない。

（参照：コトバンクホームページ 世界百科事典第2 版による「学歴」と「学力」の名詞解釈

[<https://kotobank.jp/word/%E5%AD%A6%E6%AD%B4-43882>]

[<https://kotobank.jp/word/%E5%AD%A6%E5%8A%9B-43871>])

筆者は大連市にある各分野にわたって企

業代表に口頭インタビューを行った結果、いずれも「学歴」より「学力」を重要視しているということが分かった。

学歴は一人が受けた教育のレベルを表すもので、学力はその人のナレッジのレベルを表すものです。企業側から見ると学歴より学力を重要視します。

(大連 HP 代表)

学歴が高い人、絶対に仕事が出来るとは言えません。同じように、学歴が低い人は仕事ができないことでもありません。どんな仕事でも人材の理解力・勉強力に要求されるので、学歴は勿論、学力が高い人材はもっと大歓迎です。

(大連住林信息技术服务有限公司 代表)

今や中国国内でも、一流大学の清華大学や復旦大学をはじめ、様々なキャリア教育関連の活動などが話題を呼んでいるが、いずれも各自大学や地域現状に基づいて模索したキャリア教育モデルに違いない。では、大連地域経済が求めている、ひいては大連の企業が求めている日本語人材、そしてその人材に備わってほしいキャリア教育はどういうものだろうか。

まず、大学側としては、人材に関するニーズの把握が必要である。そのニーズに従い、大学は学生の自己管理能力、情報分析能力を形成できるようなカリキュラム作成が必要であると考ええる。そのためには、カリキュラムポリシーを作成する大学の代表、また現場で教育を行う教師自身のキャリア教育が必要とされる。従来の伝統教育だけでは、すでに企業の求める人材が育成しにくくなった時代であり、教師もシンポジウムやトレーニング・研修などを通じて関連スキルを身につけなけ

ればならない。もちろん全職員がそのような意識を持つことは難しいと思われるが、少なくともキャリア・センターの教員や職員、コンサルタントにはそれが絶対必要になるだろう。ただし、残念ながらキャリア教育の担当部門であるキャリア・センターがどれほどその役割を果たしているのだろうか。筆者は就職活動を始める大連外国語大学のソフトウェア学院の三年生 60 人を対象にキャリア・センター(就職支援センター)に対するイメージ調査を行った(2018 年 9 月 21 日)。そのうち一部の内容に関しての結果を次のようにまとめた。

設問 1：あなたは大学の就職支援センターについてよく知っていますか。

選択内容	回答状況
知っている、よく利用する	2
知らない、利用したことがない	26
聞いたことはあるが、利用したことがない	31
聞いたことはあるが、利用しないと思う	1

設問 2：大学の就職支援センターはあなたの就職にとって役に立つと思いますか。

選択内容	回答状況
役にたつ	25
役にたたない	6
わからない	29

以上の結果から見ると、就職支援センターを利用したことのある学生がわずか 2 名という結果である。もっともそのセンターが自分の就職にとって役に立つだろうと考える学生も 25 名という半数にもならない結果である。もっとも多かった「わからない」と答えた結果から判断できるのは、まだ就職自体を考え

たことがないのか、あるいは自分が一体どういう仕事に就きたいのか、と意志が明確にされていないことである。こういった大学のキャリア教育の担当部門としては、学生がどれほどの力を入れているのか、どれほど期待しているかが分かってくるだろう。では、学生が就職活動の過程で難題に遭ったときは、どこに（誰に）相談する（問い合わせる）だろう。そこで、次のような設問3に答えてもらった。

設問3：あなたは就職活動中、困難に遭ったり迷ったりする時は、どこに（誰に）相談に行くと思いますか。

選択内容	回答状況
就職支援センター	0
両親	20
学生課の職員	2
仲のいい担任先生	10
仲のいい先輩	16
仲のいいクラスメート	6
その他	6

一番多かったのが両親、その次が先輩や担任の先生になる。中国の一人っ子政策時代に生まれた在学生（いずれも95後）²⁾にとっては、両親や年長の先輩や先生への依頼度が高いというのも納得できる。では、なぜ学生はキャリア・センターの存在意識やそこへの信頼度が低いのだろうか。ここには、中国大学生の共通のキャリア教育の必要性となる要因が潜んでいると思われる。

1999年、日本の中央教育審議会の『初等中等と高等教育との接続の改善について』では、「キャリア発達にかかわる能力には、人間関係形成能力（コミュニケーション能力）・情報活用能力（課題対応能力）・将来設計能力（キャリアプランニング能力）・意思決定

能力（自己管理能力）」などが含まれていると明確に強調されている。

そこで、大連に進出している外資系企業7社を対象に、アンケートを行ってみた。企業情報安全のため、はっきりした企業名は書けないが、いずれも、社内での在職期間が長く、自社の求める人物像に発言権のある者に回答してもらった。企業の求める人材の中でも、もっとも声が高かったのが上述の諸能力だったが、その中でもコミュニケーション能力と問題解決能力がアンケート対象企業7社のうち、6社のフィードバックで触れている。（図6・図7参考）

図6 アンケート対象企業7社詳細情報

	会社名	性質	従業員数	日本語可能従業員	新卒者募集人数
1	T社 ³⁾	日系	400	392	50～60
2	H社	欧米	1500	360	約80
3	S社	欧米	800	200	約50
4	K社	日系	30	6	なし
5	J社	民営	203	176	約30
6	V社	日系	400	12	5名以下
7	N社	日系	254	254	約50

図7 アンケート対象企業記入者詳細情報

	会社名	役職	入社期間	過去在職部署名
1	T社	管理統括部長	6年9ヶ月	品質管理部
2	H社	Operation manager	12年6ヶ月	人事部
3	S社	Manager	3年3ヶ月	TAC
4	K社	総経理	23年	製造部
5	J社	人事担当	5年6ヶ月	総務部
6	V社	部長	34年	西日本支社長
7	N社	副総経理	8年	総務企画部

学生は自ら見知らぬキャリア・センターの職員に問い合わせに行くより、普段から親し

くしている両親や先輩・先生に聞きやすかったのだろう。つまり、ここに大学生のコミュニケーション能力と問題解決能力における未熟と不足が現れている。

しかし、これらの問題は学生自身だけに押し付けるのではなく、普段からキャリア教育に関する科目設置やキャリア支援講座・インターンシップなどで、まず学生に社会という存在を知ってもらわなければならない。そこには、社会にある数多くの企業や機関などの職業や業界・職種などがあり、学生自身に働き方・生き方なども考えてもらえるいい場がある。

6 結びに変えて—今後の課題

大連地域経済の発展に伴って、大学側のキャリア教育と各分野にわたっての日本語人材を求めている企業側が連携し、セミナーやインターンシップなどの形式でもっともマッチングできるようなルートを形成しなければならない。

大学教育段階での、キャリア教育にかかわる教職員の認識不足や関連教育そのものの位置づけなどの問題で、企業側としても、入社後、様々なトレーニングを行っているが、専門用語に関するレベルアップ以外は、あまり効果がない。現在の厳しい雇用情勢や多様化に伴う卒業後の移行支援の必要性を踏まえ、学生自身もそれぞれの専門分野の知識・技能とともに、職業を通じて社会とどのようにかわっていくのか、明確な課題意識と具体的な目標を持たなければならない。

このような地域経済に貢献できるような人材を育成できれば、大学もますます活気に溢れるし、企業側としても新しい情報や新製品開発に更に力を入れられる基礎人材資源を保つことができるのである。

東北地域経済を再発展させるためには、国・政府・企業・教育機関・人材がともに力を入れると同時に、それに見合う現時点での問題点を的確に意識し、その解決方法を最短期間で見出すことが必要とされる。大学側の筆者としては、これからも人材に関する様々な課題と接しながら、より社会に貢献できるような人材へのキャリア教育に研究重点をおいていきたい。

[注]

- 1) 中国の東北三省は、遼寧省・吉林省・黒龍江省のことを指す。
- 2) 1995 年以降に生まれた若者のことをいう。
- 3) 企業情報安全の規定により、会社名は英文で略する。以下同様。

【参考文献】

初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）1999 年 12 月 中央教育審議会

「大学におけるキャリア教育の内容と課題」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000090850.pdf>

「キャリア教育とは何か」

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/16/1306818_04.pdf

『キャリア教育』藤田晃之 2018 年 ミネルヴァ書房

“大学生职业生涯教育存在的问题和对策建议—基于实证调研的分析”. 房欲飞. 2013 年第 4 期. 现代大学教育.

“新常态下东北经济增长现状分析和转型对

- 策”.郑青.2018年02期.科技经济市场
- “振兴东北战略下日语人才职业化培养途径的探索”.赵春光;张倩荻.2018年第2期.吉林省教育学院学报.
- “东北地区高学历人口流失及原因—基于吉林大学2013-2017年毕业生就业数据的分析”.张剑宇;谷雨.2018年5月.人口学刊.

Challenges for Human resource development That Regional Economies require —From the Current state of China's Tohoku region—

Piao Huishu

Dalian University of Foreign Languages

Abstract

Nurturing talents and developing healthy human resource environment required by enterprises is the main responsibilities of higher education institutions (university). More importantly, securing sustainable human resources system for the development of regional economies and technological advances serves as a critical issue. China's Tohoku economy, which has developed its economic power nationwide, is deteriorating in its power of industrial production in recent years. There are many factors that can be attributed to this situation. However, it is vital to prevent the loss of human resources in the first place.

Last year, Jilin University (2018 Zhang Tani) (The Flow and Cause of Higher Education Human Resources in Tohoku) found that the number of graduates seeking employment in Tohoku was even lower than those in previous years and indicated the sign of gender-categorized.

Dalian University of Foreign Studies Software Graduate School, which has been established under the slogan of "Building the largest software outsourcing base in Japan" in 2004, has been recruiting new students and participating in the development of the local economy. The IT+ Japanese and IT+English models are considered as the adaption of the regional economic development of outsourcing for Japan as well as part of the human resources development that companies require. It is understandable even from the fact that the proportion of men and women in our department is 3:1.

In addition, due to historical reasons, Dalian has expanded its economic power to about 3,000 foreign companies, including Japanese-affiliated companies, not only in the IT industry but also in other fields such as manufacturers and finance. In this paper, we will consider measures and future university policies in three areas: economic revitalization in the Tohoku region, prevention of human resource loss, and career education of Japanese human resources. Above all, I would like to attract even a little attention from educational institutions and related companies.

