

諸外国の動向

若者の  
キャリア形成と就職



早くから若者の失業が社会問題となっていた欧州各国。欧州の場合、わが国のように一定年齢で大学を卒業し、卒業と同時に就職するというモデルから外れる場合が多い。教育制度も国により様々である。ここでは、ドイツ、フランス、イギリスにおける若者の学校卒業後—とくに高等教育修了後—の就職までのプロセスをたどり、各国の多様な雇用支援策を紹介する。また、一方わが国を含むアジアの国々でも若年者失業者の問題は顕在化しつつある。韓国、タイ、中国における若者の就職の実態とキャリア形成支援策をあわせて紹介する。

ドイツ

デュアルシステムと  
高等教育における職業教育

ドイツの教育制度

ドイツの学校制度は、複線型の教育システムを特徴としている。六〜十八歳までの一二年間が義務教育であり、六〜九歳の四年間の基礎学校終了後は、①基幹学校（五年または六年制）から職業訓練コースに進む②実科学校（六年制）から職業専門学校または上級専門学校に進む③ギムナジウム（九年制）で大学入学資格（アビトゥア）取得後、大学に進学—の三つのコースのいずれかを選ぶこととなる。ただし、現在は、①②からの大学進学や大学入学資格を持ちながら職業訓練コースに進む道も用意されている。

ドイツの教育制度は、伝統的に職業資格に重点を置く多様に分岐したシステムであり、教育の早い段階で、職業専門的な労働市場に移行させるための選別が行われてきた。労働市場への参

入は、訓練課程の修了や対応する資格の取得を前提としている。職業資格制度は、「デュアルシステム」と高等教育の二つの重要な制度から成り立っている。デュアル（二元的）システムの名称は、企業内訓練と職業学校での教育が平行して行われることに由来する。三五〇職種をカバーするこのシステムによりドイツ就業者の約七〇％が職業訓練を受けている。高等教育制度は、大学一・二・三、専門大学二〇〇、芸術・音楽系大学五三の機関からなり、デュアルシステムの次に重要な職業資格の取得機会となっている。

大学入学資格（アビトゥア）取得者は、中等教育終了後、兵役や職業訓練コースに進むのが通例であり、すぐに大学に入る者は稀である。新入生の平均年齢は、専門大学が二二・五歳、大学が二一歳となっており、専門大学学生の約七〇％、大学生の約三五％が、入学前にデュアルシステムで職業訓練を修了しているという。在学期間も比較的長く、平均卒業年齢は、専門大学

生が二八・五歳、大学生が二八歳となっている。

デュアルシステムによる職業訓練

デュアルシステムは、義務教育終了後、職業学校に通いながら、主に企業で職業訓練を受ける二元的なシステムである。企業における職業訓練は、連邦レベルでその大綱的な内容が定められており、職業学校は各州の教育省が所管している。職業訓練生は、事業所と養成訓練契約を締結し、マイスターまたは有資格訓練員の指導を二〜三・五年受ける。修了後に商工会議所や手工業会議所等が実施する修了試験に合格すると、技能労働者としての職業資格が得られる。職業訓練を受ける者は企業における訓練生であるとともに、職業学校の生徒である。

ドイツの労働市場の特色は、労働市場の二段階性にある。第一の労働市場は、職業訓練希望者が企業の選抜を受け訓練ポストを獲得する段階である。この時点で、学校修了資格のない者や

成績の悪い者はかなり不利になる。第二の労働市場は、デュアルシステムによる職業教育訓練を終え、修了試験に合格して、技能労働者として実際に就業する段階である。職業訓練生の五〇〜六〇％が訓練企業に就職している。

企業が提供する職業訓練ポスト数は九三年以降、訓練希望者数を下回っている。〇五年一〇月から〇六年九月までに、連邦雇用エージェンシーに登録された職業訓練ポストの数は、前年同期を一万二〇〇〇人（三％）下回る約四五万九五〇〇人分であった。一方、職業訓練を希望する若者の数は、前年同期より二万二一〇〇人増加し、七六万三〇〇〇人となった。このうち三六万五六〇〇人（四八％）が九月三日までに訓練ポストに就いた。しかし、三四万八〇〇〇人（四六％）は、訓練ポストを得ることができず、職業準備プログラム、若者のための初歩的企業研修、上級学校または大学、兵役、社会福祉ボランティアなどの代替的なコースを選択した。応募者のうち九月三

○日までに進路が決まらなかつた若者の数は、前年より九〇〇〇〇人多い、四万九五〇〇人(六・五%)であった。

## 二元的(デュアル) 大学教育と実務実習

大学教育では、専門分野の理論的知識を教えることに重きが置かれ、実務能力の養成が軽視されていると指摘されてきた。こうした批判に対応するため、最近、理論と実践の緊密な結合を目標に掲げた大学カリキュラムが増加している。これらに共通する特徴は、専門理論の基礎と体系的な企業内訓練を結びつけることにあり、「二元的(デュアル)」大学教育カリキュラムと呼ばれている。

その内容は、構成要素や大学での学習と現場実習の結合の度合などの点で、大学ごとに大きく異なっている。代表



的なカリキュラムとしては、①国家認定訓練職種での職業訓練を修了し、専門大学の学士号(ディプロマ)を取得する②職業訓練を修了した学生が協力企業で実務実習に就きながら、パートタイムで大学教育を受ける③大学でのフルタイムの教育を企業での実務実習で補完する(職業訓練修了資格は取得不可)——などがある。

二元的大学教育における企業での実務実習(インターンシップ)には、①卒業要件で必修とされる実務実習②必修ではないが大学が推奨する実務実習③学生が自らの意思で行う任意の実務実習——がある。

必修の実務実習には、入学前の実習が入学要件となっている場合もあるが、ほとんどは大学のカリキュラムに組み込まれた実習である(普通は授業のない休暇期間中に実施)。その期間は、大学や専門分野によって異なるが、最低六週から数カ月の範囲となっている。

必修ではないが大学が推奨する実務実習は、理論的学習を行う上で実践に基づく経験が有益と考える大学側が学生に奨励するものである。それに対して、学生が専攻に捉われず自発的に行うのが任意の実務実習であり、実習の時期や期間、実習先は学生個人が自由に選択する。

実務実習は、工学系では分野を問わずほぼ必修とされているが、人文・社会科学系は任意の実習形態としていくところが多い。実践に重点を置く専門大学では、一・二学期の実務実習がカリキュラムに組み込まれており、入学前の実習を必須としている分野も少なくない。

大学が学生に実務実習を課す目的は、理論と実践の結びつきをできるだけ早期に構築し、大学での学修内容と企業での実務プロセスの関係をより良く理解させることにある。

学生にとって実務実習は、企業のおくみや労働現場を知り、卒業後、円滑に就業に移行できる利点がある。実務実習では僅かながら報酬が支払われる場合も多い。しかし、学生が実習ポストを得ることは容易ではなく、有名企業での実習は非常に倍率が高い。採用されるためには、企業の情報収集、履歴書の作成、応募、採用担当者との面接など、就職活動と同様の手順を踏む必要がある。

企業にとって実習生の受入れは、指導担当者の配置など負担が増える面もあるが、技術革新の契機をさぐり、新たな人材獲得の機会を広げる点で利点が多い。

## 高等教育卒業者の就職

ドイツでも高学歴化が進み、九八年に二八%であった高等教育機関(総合大学、専門大学等)への進学率が、〇三年には三八・九%まで増加した。ドイツの大学はセメスター制を取っており、年二回入学する機会がある。〇六年の夏学期と冬学期を合計した入学者数は三万三千七〇〇人(前年比三・五%減)、同年齢の人口に占める入学者の割合は三五・五%となった。〇五年にはドイツ就業人口の二一・二%に当たる八二万人が高等教育機関の卒業資格を持っていた。高等教育卒業者は、失業を回避するために他の職業に転向しやすく、他の職業資格所得者よりも

失業のリスクが少ない。

ドイツの大学生は、かなり遅い時期に就職活動を開始し、卒業と採用の間に何カ月かの期間があくのが一般的である。ドイツでは卒業生のために一定のポストを用意することは稀であり、新卒者は実務経験のある求職者と同じ土俵で競争しなければならない。新卒者の多くは、当初は期限付きの労働契約しか結べないことが多い。企業は、大卒者(新卒者を含む)を即戦力とみなしており、理論的な専門知識を実践に活かす能力を養う機会として大学教育における実務実習が今後益々重要になると予想されている。

## 【参考資料】

- 寺田盛紀編「キャリア形成・就職メカニズムの国際比較—日独米中の学校から職業への移行過程—(二〇〇四年、晃洋書房)
  - 寺田盛紀「ドイツ職業教育の「高等教育化」の諸相—専門大学におけるデュアル課程の展開の意味—」『生涯学習研究年報 第九号』(二〇〇三年、北海道大学高等教育機能開発総合センター生涯学習計画研究部)
  - 小杉礼子・堀有喜衣編「キャリア教育と就業支援—フリーター・ニート対策の国際比較—(二〇〇六年、勁草書房)
  - 田口晶子「ドイツの職業訓練の現状と課題」『世界の労働 二〇〇三年—〇月号』(日本ILO協会)
  - ドイツ連邦職業教育研究所ホームページ
  - ドイツ統計連邦統計庁ホームページ
- (国際研究部 大島秀之)

フランス

「大学と雇用の関係」のあり方を見直す動き

フランスでは、労働協約や企業協定を通じて資格取得者に一定の賃金水準の保障が図られており、学校体系に依拠して段階的な資格の体系が整備されている(表1)。各職業教育訓練を通して取得した資格に応じて、就業可能な職業の範囲が明瞭に区分されており、最低でも職業適格証(CAP)、職業教育免状(BEP)を取得しなければ職に就くことはできないとされる。取得した資格や学位水準が就職、そして将来の社会的地位の大部分を決定すると言っても過言ではない。フランスは学歴社会であると同時に資格社会なのである。

教育資格と職業資格の融合

学校教育機関を中心とした職業教育が行われてきたフランスでは、従来大学入学を目指すリセ(後期中等教育機関)と職業教育機関とがそれぞれの教育・訓練を行ってきた。しかし最近では、より多くの者が「バカロレア(大学入学資格)」を取得できるように、教育資格と職業資格の共通化を図る施策を進めている。また、すべての生徒が何らかの資格を取得できるように、留年率が高く学業不振が深刻な問題となっているコレージュ(前期中等教育機関)における教育課程の多様化や、個人の適性にあつた教育の提供、さらに若者の能力向上と就職促進を目的として学校での教育と企業での実習を交互に行うという「交互教育」の充実に力を入れている。コレージュや職業リセ

は、商工会議所や地方自治体、民間団体と共同して職業情報の提供に努めるとともに、「交互教育」の体系的整備を進め、関係各機関のネットワークの構築を図ろうとしている。

産学連携で大学の職業教育を充実

また、大学における技術・職業教育の充実も進められている。いわゆる「エリート」と呼ばれる者のみが進学を許されるグランゼコールに比肩する水準の専門教育の実現を目指し、大学付設職業教育センター(IUP)が、全国の主要大学に一九九一年度から設置された。同センターでは、企業の実務に即した人材の育成を目指し、工学、商学、一般行政、財務管理、情報・コミュニケーションの五専攻を設置し、いずれも全教育期間の三分の一を企業実習にあてている。修了者は「高度技術者マスター」の免状が授与される。これは大学四年修了で取得できる免状と同格であり、より実務の修得を重視した免状である。また、中級技術者養成を目的とした二年制の大学付設課程であるIUT(技術短期大学部)やSTS(中級技術者養成課程)に、第三学年の課程が新設され、従来よりも高い水準の資格を授与することが可能となった。

インターンシップは学生自らの力で

一方、企業の採用方法にも最近、変化が出てきている。これまでのような職業安定所(ANPE)や各種の人材バンクなどに求人を出すという採用方法よりも、インターンシップを重視する企業が増加している。しかし、このイン

ターンシップについては、大学や大学院などが特別なアドバイスをするようなことはあまりない。ほとんどの場合、学生自らが企業のホームページや経済誌などが掲載する高等教育修了(予定)者向けのリクルート特集などから情報を収集、応募する。通常、インターンの期間中は、毎月「手当」が支給される。期間は三ヶ月と一ヶ月というケースが多いが、一年という長期の場合もある。しかし、インターン期間終了後、企業が必要正式採用を決定するというわけではない。正式に採用されたとしても、期限付きの雇用契約(CDD)であることが多い。

大学と雇用との関係の見直し

こうしたなか、ド・ヴィルパン首相は、二〇〇六年四月、これまであまり取り上げられてこなかった「大学と雇用」という問題に真剣に取り組む意向

を示し、国民教育・高等教育・研究省下に「大学と雇用に関する全国討論委員会」を設置した。労働市場への参入という観点からみた大学における教育の質、資格(免状)の価値、職業と免状との関連性を現在の高等教育制度が抱える大きな課題ととられ、多くの学生が抱えている不安や問題への具体的な対応策を検討することが目的。同委員会は、大学関係者だけでなく企業側からも選出された一五人の委員で構成され、四月から一〇月までに一二〇回以上もの会合が開かれた。さらに、インターネットを利用し広く一般の意見も集められ、一〇月二四日、最終報告が発表された。同報告で示された「大学と雇用を結びつける」ための今後の方針の主な内容は以下の通り。

① 大学でのドロップアウト対策として、各大学での雇用・研修・キャリアに関するサービスを実施する



表1 学校教育と職業能力

職業能力、技能度の水準	学校教育の水準と資格
職業能力ⅠまたはⅡ グランゼコール免状等を所有しているもの 大学の第2期課程(学士、修士)、第3課程(博士)の免状等を所有しているもの	第3課程博士(DEA) 高等教育専門研究免状(DESS) 修士(Maitrise) 学士(Licencié)
職業能力Ⅲ バカロレア取得後、2年間高等教育をおさめ、所要の免状等を所有しているもの	大学1期免状(DUEG) 上級技術者免状(BTS) 技術短大免状(DUT)
職業能力Ⅳ バカロレア取得、または大学か短大に在学したが資格を得ていないもの	普通/バカロレア(BacGe) 技術/バカロレア(BacT) 職業/バカロレア(BacP)
職業能力Ⅴ 職業リセを修了し所要の免状等を所有しているもの	職業適格証(CAP) 職業教育免状(BEP) 初等教育修了証(CEP)と同等な免状 中等教育前期課程修了免状(BEPC)

出所:「フランスの労働事情」1990年p208/2001年p187および「専門高校の国際比較—日欧米—の比較」p38を参考に作成。

- ②リセにおける進路指導活動を強化する
- ③一般教養過程(大学一〜二年)のすべての学生に対して「職業関連単位」の履修を義務化し、大学教育における「職業重視」を促進する
- ④一般教養学士レベル(大学二年で取得可能)の者のために、企業、特に中小企業における大学資格保持者の採用の奨励や、学業とパートタイム労働が両立できる体制を整備により、大学と労働との密接な関係を構築する
- ⑤企業や大学が共同で、職業指導及び就職に関するデータベース(求職状況、企業が求める職業資格や能力指

標)を構築・設置し、産学連携体制を強化する

⑥学生の職業能力の取得に必要な教育を担当する教員に対する評価を見直すなど、大学教育制度全体の進展を図る

こうした新たな動きの背景には、二〇〇六年一月からおよそ三カ月にわたりフランス全土を揺り動かした、若者(二六歳未満)を対象とする新たな雇用契約(CPE)の創設をめぐる議論がある。従業員二〇人以上の企業が二六歳未満の若者を採用した場合、二年間の試用期間中は理由なく解雇することを可能とするCPEに対し、若者は猛反発した。抗議運動が活発化し、社会の混乱が拡大する中、たとえ高等教育を受けて資格を得ても、就職することは非常に困難であるという現実が浮き彫りにされた。とくに、IUTなどで技術教育は受けずに、一般の大学で二年間の一般教養課程しか修了しない者に与えられる「一般教養学士」という資格は、就職の際に何の意味ももたないような状況にある。

フランスの大学と雇用との関係のあり方は、ようやく動き出したばかりである。大学は、これまでのように「資格は付与するが、学生の就職に対しては無関心」ではいられない状況にあるという認識が広がりがつつある。今後、こうした方針が、どのように具体化されていくのかが注目されることである。

【参考資料】

「成熟社会の教育・家族・雇用システム  
日仏比較の視点から」 浅野清編 NTT出版、二〇〇五年

フランスの教育制度

フランスで学位として認められるのは、後期中等教育課程終了後に受験するバカロレア試験に合格した後に取得した学位のみである。バカロレア試験に合格して初めて、バシユリエ(バカロレア保持者)——「Bac」となる。バカロレア試験に合格したが、大学に進学しなかった者は「Bac+0」とされるなど、この「Bac」が、学歴社会フランスの一大基準となっている。ちなみにバカロレアには、普通バカロレア(一八〇八年創設)、技術バカロレア(一九六八年創設)、職業バカロレア(一九八五年創設)の三種類がある。一九九〇年代に「教育の大衆化」を経験したフランスでは、一九〇〇年には一%であったバカロレアの取得率(同年代人口に対する割合)は、今日では約六二%に達している。

フランスの高等教育機関は、一般大学(UNIVERSITES)、グランゼコール(GRANDES ECOLES)、その他専門学校に大別される。日本のように大学ごとの入学試験という制度はない。一般大学はすべて国立大学で、普通バカロレアを取得すれば、誰でも希望する大学に入学できる。学生は、二年間で「DEUG—一般教養学士(Bac+2)」という大卒の資格を得て、そのまま社会にできることができる。それ以上の資格を希望するものは、DEUG取得後、さらに一年学び「Licence大卒(Bac+3)」の免状を、さらに一年間大学院で学び「Maitrise修士(Bac+4)」を取得する。バカロレア取得者のはほとんどが一般大学へ進学するものの、進学後の資格取得はかなり厳しく、ドロップアウトする学生も多い。

こうした一般大学に対し、グランゼコールとは、大学と平行しながらも独立した制度であり、いわゆる「エリート」と呼ばれる者のみが進学を許される。その割合は、バカロレア取得者のおよそ四・五%。グランゼコールを目指す者は、バカロレア取得後、一般大学には進学せずに、高校に併設されたグランゼコール準備学級に進む。そこで二年間(最長三年間)、グランゼコール入試に向けた勉強に没頭し、競争率が数倍から数十倍とされる超難関の入試を乗り越えてようやくグランゼコールに進学できる。

グランゼコールは、理系(ECOLES D'INGENIEURS)と文系(ECOLES DE COMMERCE ET DE GESTION)に大別され、国内の主要都市に約四〇〇校ある。一学年の定員は約三五〇人という狭き門である。学業期間は三年間で、運営には地元の商工会議所が深く関与している。卒業後に即企業の戦力となる優秀な人材の育成が最大の目的であり、企業研修を必修とするなど、実務を重視したカリキュラムが組まれている。なお、政治、行政の道を希望する者は、グランゼコールを卒業後、さらに国立行政学院(ENEA)を卒業しなければ、重要ポストにつくことは難しいとされる。

教育制度の詳細については、当機構HP掲載の「フランスの学校教育と職業教育」([http://www.jil.go.jp/foreignlabor\\_system/2004\\_6/france\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreignlabor_system/2004_6/france_01.htm))を参照されたい。

構編 日本労働研究機構 二〇〇〇年

フランス政府「大学と雇用に関する全国討論委員会」HP (<http://www.debat-universite-emploi.education.fr/synthese.htm>)

(国際研究部 町田敦子)

イギリス

キャリアサービス機能が充実

高等教育の量的拡大

一九七〇年代の終盤から八〇年代の前半にかけて若年の失業率は二〇％を超えるまでに上昇、就職難に直面した若者の多くが進学の道を選び、政府もまた教育改革の実施によって<sup>(1)</sup>、高等教育の量的拡大を後押しした。この結果、高等教育人口は急増し、一九七〇年代の終わりに二〇％未満だった高等教育への進学率が二〇一二年には六三・一％にまで上昇した(図1)<sup>(2)</sup>。政府は二〇一〇年までに三〇歳未満人口の五〇％が高等教育を受けることを目標に掲げている<sup>(3)</sup>。

現在、英国の大学には入学年齢、卒業年齢ともに幅広い学生が在学している。これは日本の高校卒業後、一八〜一九歳で大学に入学し一定の修学年数(学士であれば四年間)で大学を卒業、就職するというパターンと大きく異なる。就業状況に関する統計によれば、経済の好調を受け大学卒業後の就職状況も良好で大卒者の五五・一％が大学卒業から六ヵ月以内にフルタイムの職に就職している(表2)。

就職までのプロセス

イギリスの大卒者はどのように職業生活へ移行するのか。就職活動の内容について見ると、在学中に就職活動を行なう学生は減る傾向にあり、試験を終え、最終成績が出るまで就職活動をしていない学生が約五割を占める。就職活動は多い順に、①求人票、求人情報誌、

求人広告へ応募②企業に接触③大学のキャリアサービス(就職部)の利用④民間の職業紹介機関の利用——となっている<sup>(4)</sup>。

採用にあたっては就業経験の有無が重視されるため、学生が在学中に何らかの就業経験をするのが一般的だ。約一割の学生が一年間の就業経験(インターンシップ)を経験するほか、三年の標準年限に一年の就業経験を組み込んだ四年コースを設ける大学もある。また企業が提供する「夏季インターンシップ」は、長期の夏季休暇の期間に行う就業経験として学生からの人気も高く、募集は前年の十一月などの早い時期から開始され、対象は最上級生が好まれる。

図1 高等教育への進学率 イギリス(該当年齢18歳)

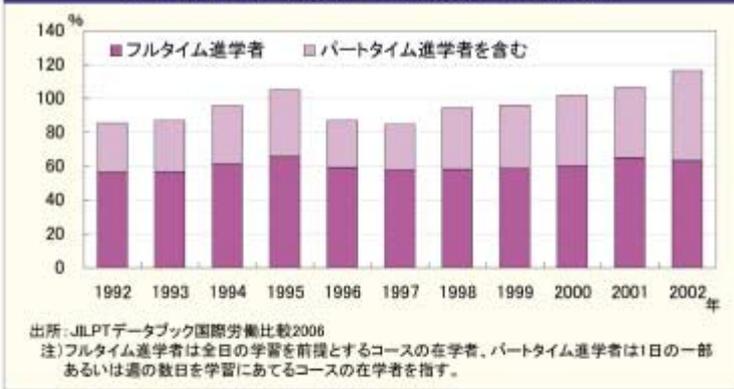


表2 2005年度卒業生(2004年8月~2005年7月卒)の進路の状況

	実数(人)	割合(%)
フルタイム労働(自営含む)	100,550	55.1
パートタイム労働	14,465	8.6
ボランティア・無給労働	1,675	1.0
進学・就業	1,675	1.0
進学(非就業)	27,675	16.4
失業	12,025	7.1
就業不能	9,075	5.4
その他	2,030	1.2
合計	169,170	100.0

出所: 高等教育統計局(HESA)HPを基に作成

企業の大卒者採用について見ると大企業の場合、新規大卒者の採用ルートにあたる「学卒プログラム」によってリクルート活動を開始するのが一般的だ。多様な新卒者に合わせた柔軟な新卒採用が行われている。卒業後三年程度までは学卒プログラムの採用対象となるが、一定の成績(第2上級)<sup>(5)</sup>を残していない者は採用外となるため、学生は在学中に成績を上げることが注力しなければならぬ。学卒プログラムで採用された場合、数年間の教育・訓練プログラムが用意されており、この間、複数の仕事をローテーションで経験することになる。

キャリアサービスの利用者が増加

就職に関する様々な活動をサポートする部門が「キャリアサービス(就職部)」だ。キャリアサービスでは、就職に結びつくようなパートタイムの職の斡旋や、履歴書の書き方、面接の受

表3 大学などの就職部(キャリアサービス)を利用したか

	日本	イギリス	欧州大陸10カ国
利用した	63	37	17
就職の決め手となった	21	6	3

資料: JILPT 高等教育と人材育成の日英比較

(注) 1. 一九九二年継続及び高等教育法に基づき高等専門学校(ポリテクニクス)職業に関連した実務的・実践的な教育を提供する教育機関を「大学」に変更し、学士号を認定する権限を賦与した。一九九七年には政

け方、キャリア・プランニングや就職活動の管理、スキルアップのためのセミナーの開催、学士課程のカリキュラム開発への参加や助言などの業務を行なう。  
欧州大陸一〇カ国と比較して、イギリスでは大学でのキャリアサービスが発達しているといわれ、キャリアサービスを利用したと答えた学生は三七％にのぼる(欧州大陸一〇カ国の平均は一七％)(表3)。この背景としては、企業の採用基準で「人柄」が重視されており、その際の信頼に足る情報流通経路として大学のキャリアサービスが活用されていることがある。

府諮問委員会報告書(いわゆる「デアリング報告」)によって、高等教育の一層の拡大と質の向上を求める改革が提案され、現在の高等教育政策が進められている。

2. 文部科学省「平成一五年度文部科学白書」  
3. 文部科学省「教育指標の国際比較(平成一八年版)」

4. 日本労働研究機構、「日欧の大学と職業：高等教育と職業に関する二カ国比較調査結果」日本労働研究機構調査研究報告書 N.0.四三(二〇〇一)

5. 大学学位取得時(卒業時)に在学中の学業成績により四段階の成績(第一級(試験成績が七〇%以上)、第二上級(同六〇、六九%)、第二下級(五〇、五九%)、第三級(四〇、四九%))がつけられる。  
6. シックスフォーラムII高等教育への進学準備教育を行なう中等教育課程。

## イギリスの高等教育制度

義務教育終了後の進路は、①シックスフォーラム(6)等に進み大学をめざす②継続教育カレッジ等に進み職業に関連した知識や技能の習得を図る③養成訓練制度に進んで働きながら技能を身につける④全国職業資格(NVQ)の取得をめざす⑤就職する——といったコースに大別できる。

大学は科目の分野によって三年コースと四年コースがある。純学問分野を除いては四年コースが多く、三年目は関係分野の職場で仕事をし、最終学年は大学に戻り、実践経験に基づいた卒業論文を書くのが一般的なパターンである。学部を修了した学生は学士の資格を取得する。(詳細については当機構HP掲載の「英国の学校制度と職業教育」を参照されたい)

## 【参考文献】

本稿の内容は、JILPT「高等教育と人材育成の日英比較」—企業インタビューから見る採用・育成と高等教育の関係—労働政策報告書N.0.三八に詳しい。

JILPT「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する二カ国比較調査結果」(二〇〇一)

JILPT「若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から」N.0.三八(二〇〇五)

文部科学省「平成一五年度文部科学白書」  
吉川裕美子「イギリス高等教育の学位統一への動き—高等教育資格枠組み導入の背景、概要、展望」(二〇〇二)

多田順子「イギリスの大学におけるエンプロイビリティ向上への取り組み—ヨーク大学の「ヨーク賞」プログラムを通して」国立教育政策研究所紀要第一三五集(二〇〇六)

(国際研究部 淀川京子)

## 韓国

### 大卒後の正社員就職率 五割以下の厳しい現実

#### 八〇%超の大学進学率

韓国は日本をしのぐ学歴社会と言われる、大学進学率も近年急上昇し、現在(二〇〇四年)八〇%を超えている。

普通高校に限らず実業高校の卒業生も大学を目指す者が急増しており、その進学率は六〇%を超えている。こうした進学率の上昇に伴い増加する高学歴者は就職の際、厳しい現実と直面することとなる。

教育及び人的資源開発部の調査(全国大学三三三校と大学院一三九校の学生を対象)によれば、二〇〇五年・二〇〇六年の両年に卒業した学生のうち、正社員などの正規労働者として就職した者は大学卒業生のうち半数以下(四

九・二%)であった。修士号取得者、博士号取得者についてもともに約六三%となっている。

このように、大卒といえども正社員として就職できる者は約半数という現実にある。希望する安定的な就職先を確保できなかった者は引き続き就職活動を続けることとなる。企業側も学卒採用を重視しているものの、採用は定期採用よりは随時採用が一般的であるため就職活動を常に行うことができるが、競争はかなり厳しい。民間のあるリクルート情報企業の調査(二〇〇六年四月)では、二〇〇五年の大学新卒者の約四割が現在も仕事を探しているという結果であった。高学歴者が望む

「高い給与のホワイトカラー」の就職はますます難しくなっている。大卒者同士が限られたホワイトカラー職を目指し激しい競争をしている状況にある。民間部門の就職状況が厳しいこともあり、大学生など若年者の公務員希望者が急増している。市役所などの職員募集はいずれも高倍率で、自治体の募集には一五〇倍を超える応募があり話題となった。

一方、韓国で社会問題となっている「格差」、「二極化」問題は高学歴者間でも起こっており、近年大卒者がその学歴に相応しい仕事に就くことができず、低賃金やパートタイムとして働く者が増加している。



卒人材について、経営者側からは「大卒者のうち企業が求める知識や技術を身に付けている者は少ない」と冷やかな声も出ている。大学入学者の急増に対し、受け入れる大学側の「教育の質」が追いついていないと指摘する向きもみられる。

こうした供給過多の大卒者の採用に際し、企業側はどういう点を見て、「優秀な」人材を選んでいるのだろうか。IT先進国ならではの韓国で最近企業の人事担当が使っている面白い方法があるので紹介する。

#### 採用にあたって応募者のブログをチェック

韓国は世界でも有数のインターネット先進国で、ネット利用者は人口の七〇%を超えている。ブログもオンライン文化の中で重要な部分を占めており、個人がブログを持つことは一般的となっている。オンライン求職サイト運営企業の「キャリア」が、二四三の韓国企業の採用担当に行った調査によれば、三割以上の企業が応募者の能力評価の一環として、このブログをはじめ応募者自身が作成したウェブサイトを閲覧しているというのであった。業種では当然IT関連企業の方が応募者のウェブサイトに興味を示している。

また、大企業より中小企業の方がブログに強い関心を示している。ブログ内容を見ることで「履歴書に書かれた資格などの記載よりも、自分達が採用しようとする人物の人となりや理解し、能力を評価するのに有効な手段となり得る」というものである。

(国際研究部)

タイ

大卒者の就職難が  
社会問題に

タイでもこのところ、若者の就職難が社会問題となっている。タイ経済はアジア経済危機後、順調な回復を見せており、失業率も二%以下で推移している状況下、逆に若年層の失業問題を浮き立たせる結果となっている。

大卒者の就職難

都市部を中心に急速な先進工業化が進むタイでは、教育水準も大幅に改善され、子女に高等教育まで進ませる家庭が増えた。こうした状況に呼応するように、高等教育機関の相次ぐ新設や既存校の規模の拡大などにより学生の収容力は増強されたが、結果労働市場に大量の新卒者を供給するようになった。ところが市場競争が激化する中、採用に慎重な企業側は熟練度の低い労働者を忌避する傾向にあり、職業経験に乏しい若者は就職が困難となるなど一部で雇用のミスマッチが生じている。政府はこうした事態に対応すべく、若者のエンプロイアビリティを高める施策を実施するなど若年者の失業問題への取り組みを始めている。

タイの公的職業訓練政策

タイにおける公的職業訓練政策には、大きく分けて教育省が主催するプログラムと労働社会福祉省が主催するプログラムがある。前者は職業訓練機関(Vocational School)が中心となって実施されているが、若年者の雇用のミスマッチの解消を目指して九五年からデュアルシステム(Dual System)①が、二〇〇四年からはVocational Schoolの単位認定を行うオープンシステム(Open System)②が導入された。産業界との連携を図りながら実用的な技能・知識を有した人材を育成するといった従来の学校教育の範疇に止まらない先進的な取り組みが開始されている。

一方の労働社会福祉省が実施するプログラムは中央職業訓練センター(Institute of Labour Skills Development)を中心に行われており、注目すべきプログラムとしては、学校に在籍していない青少年向けに行われる就職前養成訓練プログラムと、新卒者向けに行われる新卒者就職前養成プログラムとがある。

就職前養成訓練プログラム

就職前養成訓練は、学校に在籍していない一六〜二五歳までの青少年を対象に、就職につながる技能の習得を目的として行われる三〜一カ月の訓練プログラム。二〇〇三年度の受講者数はおよそ三万二〇〇〇人。プログラムには訓練期間別に三カ月訓練コース、六カ月訓練コース、一〇〜一カ月の訓練コースがあり、訓練期間中に一〜二カ月の工場実習が行われる。各コースの訓練内容は下記の通り。

- ・三カ月訓練コース：木工塗装
- ・六カ月訓練コース：電気、木工、ガス溶接、電気溶接、冷凍空調、建築
- ・左官、煉瓦積みなど
- ・一〇〜一カ月の訓練コース：電子、機械、仕上げ、印刷、測量、家具、配管、事務、自動車整備、建築製図など

各訓練センターに工場実習を斡旋するための部門(Training Development Promotion Unit)が設置されており、同部門が工場実習先や就職先を確保して就職率のアップに努めている。具体的な方策としては、企業がこういった能力を持った人材を求めているのかというニーズを調査したり、各企業のニーズにあった能力を持つ訓練生を工場実習に派遣するとともに、工場実習中にも訓練生や企業へのフォローアップなどを行っている。

こういった努力の結果、プログラム受講後の就職率は約七四%程度だが、上記のUnitを通じた就職はこのうちの九割程度となっている。残りの一割は、すでに述べた雇用局ルートを通して就職している。このプログラムの成果を計るために実施された「就職状況アンケート調査」をみると、就職前養成訓練プログラムの受講前の賃金が三〇〇



〇パーツ以下だった失業者等の受講生のうち、四六・七%が三〇〇〇〜六〇〇〇パーツに上昇した。また、受講前に無収入だった二六〇人のうち一三四人が収入を得られるようになった。さらに、一人当たりの平均年収も訓練前五万三〇四二パーツから五万五四一八パーツへと、四・五%上昇している。

新卒者向けの就職前養成訓練プログラム

新卒者向けの就職前養成訓練は、新卒者に対し、職場に入る準備のために基礎的・中級の技術の能力を高めることを目的として実施されている。研修期間は業種によって異なり、二〜一〇カ月である。前項で述べた「就職前養成訓練プログラム」のカリキュラムとほぼ同様の内容だが、特に実技の訓練に重点をおいている。そのため、カリキュラムを一定のレベルで修了してから、さらに事業所で一〜四カ月の研修を受け、終了後は事業所から評価を受けなければならぬ。ここまできて初めて同プログラムを修了したことになり、合格証明書を授与される。

インターンシップ制度を導入

なお、労働社会福祉省では、訓練後の職業紹介の取り組みとして、雇用局の就職斡旋サービス課と雇用促進課が就職斡旋・支援を行っている。また、大学でも大卒者の民間企業への就職促進を図るために、インターンシップ制度の導入が開始された。これは大学が独自のカリキュラムを定め行うものであり、専門の先生がインターンシップ先を探して斡旋するというもの。大卒

者は今後も増加することが予想されており、雇用のミスマッチを減少させるこうした取り組みが注目されている。

〔注〕

1. 一九九五年にドイツの協力で導入された制度。職業高等学校三年と高等専門学校二年の職業教育の半分以上を民間企業での実務経験に充てる。

2. イギリス、フランス、オーストラリアの諸制度を参考に二〇〇四年から試験的に導入された。就学機会が得られなかった在職者を対象に、資格試験によってVocational Schoolの単位認定を行うことを目的とした制度。

【参考文献】

本稿の内容は、藤波美帆（二〇〇五）「タイにおける職業訓練政策」『アジア諸国における職業訓練政策』労働政策報告書N. 二九、労働政策研究・研修機構に詳しい。

（国際研究部）

中国

新卒の就職難とその就業支援システム

大学進学率の上昇と大卒者の就職

中国の大学卒業者は就職難に直面している。政府統計によると、二〇〇一年以来、大学卒業者の数は増加の一途をたどり、毎年二七%ずつ増加し続け、五年間でその数は三倍となっている。中国全体でみて教育水準は確実に向上している。

また、企業側から見ても、年率一〇%成長を続ける経済のもとで、人材の不足感は圧倒的に強く、企業も高度人材の養成を喫緊の課題として認識している<sup>(1)</sup>。では、なぜ高度人材の候補生である大学生が就職難に直面してい

るのか。

中国人民大学労働人事院の鄭功成教授は、大学生の就職困難の原因を以下のとおり分析する<sup>(2)</sup>。すなわち、都市と農村部の発展の違いが大学生の就業機会を制約しているといえるが、これに対して適切な政策措置がとられていないことで大学生の就業が困難をきたしているという。また、経済発展と調和した労働市場が成立していないことから、社会保障の問題とも連動して大学生の就職に影響を及ぼしている。とくに、経済社会における公平競争の原理が定着していないことから大学生がベンチャーなどにより創業すること



も難しいためとしている。

就職にかかる教育部門での問題としては、学校数の増加に伴い教育機会は増加したものの、経済社会の発展に合致した教育を施す体制の不十分さが指摘されている。今後三年間で大企業から中小企業をあわせて多国籍企業の人材需要は七〇万人から八〇万人が見込まれ、外資企業や中国国内の優秀企業でも二〇〇万人から三〇〇万人の人材需要がある。向こう三年間で大学卒業生数は一一〇〇万人から一二〇〇万人であるが、多国籍企業に就職できるのはわずか一〇%に満たない計算になる。そして、就職市場自体が機能不全を起していることも大学生の就職困難にしている重大な原因といえる。企業側、大学生本人の学歴重視主義による偏った人材観が多く、大学生の就業機会を失わせている。何よりも家庭と本人の問題も大きい。子女の高等教育のための教育投資は日々巨大化している。い

中国の大学卒業者数の推移

(単位:万人)

年度	2001	2002	2003	2004	2005
卒業生数(万人)	117	145	212	280	340
前年比増加率(%)	10.4	23.9	46.2	32.1	21.4

出所:「2005年中国職業教育」

まの中国は精鋭教育の時代から大衆化教育の段階に入ったが、大学生とその家族はその事実を認識していない。就職に対しても自らの実力を客観的に認識し、現実と向き合うことをせず高望みする傾向があるため、就職がうまくいかない。

人材市場システムと大卒者の就職

中国の大学就職制度は、一九八〇年までの国家のイニシアティブによる統一的計画的「職業分配」による計画的就業配置から、一九九〇年代の新規学卒者自身が就職先を探して決定する「自主的職業選択」による市場型就職配置への変遷を経て現在に至っている。

中国では、教育改革が一九八〇年代から推し進められた。改革の中で大学生の就職をめぐるのは、国家が計画に基づき新入生を募集し、国が学費を負担して卒業生を職場単位に配置する制度から、学費を自己負担して入学する学生を認める制度へと変更している。

一九八九年、国家教育委員会「高等教育期間卒業生分配制度改革方案」の國務院での批准により、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。

大学生が就職するための大学卒業予定者と企業による面談形式の就職説明会がこの時設けられ、これが「人材交流会」として現在確立されている。九〇年代に入ると、少数の大学卒業生が国家の配置により就職し、一方、大多数の大学卒業生は「自主的職業選択」に基づき就職するようになる。この流れを受け、「人材需給動向情報」や「就



職相談・指導」「職業紹介などを行う仲介組織」が設けられるよう法律も整備されている。一九九七年には大多数の大学が、有償化と自主的就職の二本柱による「併軸制」③を採用したことを前提に、こうした一連の流れは、各級の卒業生就職主管部門・高等教育機関、雇用単位が就職活動にあたらなければならぬことが法的に義務付けられたこと、さらに一九九九年「高等教育法」による学生による学費の納入、大学の卒業生への就職市場、就職情報サービスの提供が義務づけられたことで現在の形に整備された。

大学生への就職斡旋システムには、①人材流動服務機構（国家計画部門、人事部門、教育部門による人材配置）、②大学の就職部門、③メディアによる求職の三つの流れがある。本来、人材流動服務機構は、既卒者、転職者の

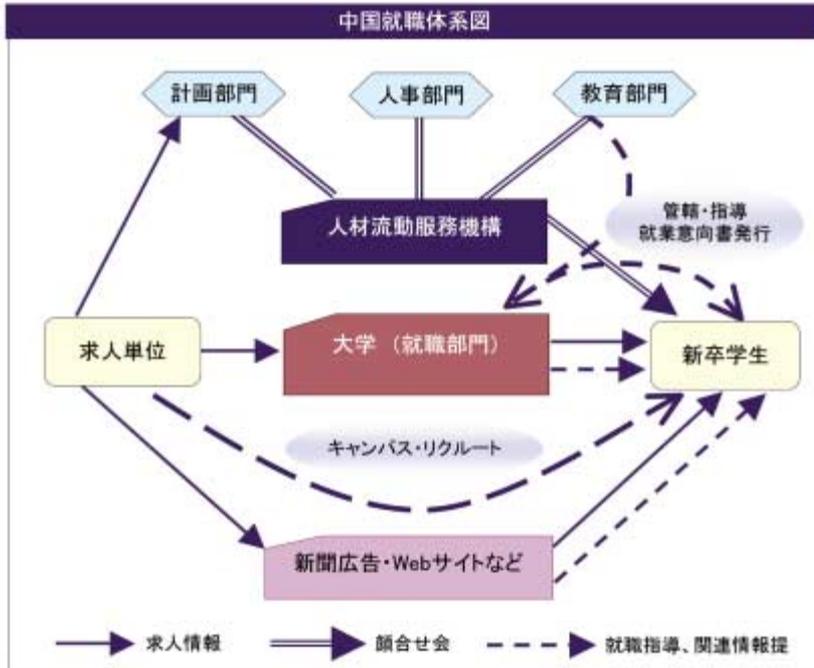
ための就職斡旋を行う組織であるが、近年は外資系企業や私営企業など新興の企業のために新卒者の就職斡旋を積極的にに行っている。就職斡旋システムの概念は下記の体系図の通りである。

**大卒者の就職支援体制**

学校側の大学生の就職支援プロセスは、①就職指導、②情報収集と公開、③「求人・求職顔合わせ」、④「双方向選択」就職選択、⑤就職計画の制定、⑥卒業生の資格審査、⑦派遣、⑧調整、⑨受け入れの段階の各ステージで構成される。学校側の就職指導については、国家の方針・規定に基づく指導、

適切な職業選択のための指導などを行うことが法律で定められている。情報の収集公開では、「卒業生就職指導センター」が設けられ、情報提供や就職指導を行うこと、新卒者に均一に公開されること、最新で有効な情報、正確な情報が公開されることが条件とされている。

また、就職指導のプロセスにおいて、大学が学生の学業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規定されている。就職先が内定した場合、卒業生、採用単位、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。



これは就職計画策定の根拠や単位への派遣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記されており、採用者と被採用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。

大学生に就職情報を提供し、就職指導、就職関連手続きを行う大学就職支援のモデル的な存在としては、北京市の清華大学就職指導センターが有名である。また、企業の優秀な学生の争奪戦

は日々激しくなっており、企業が大学内に出向き、会社説明会形式で採用活動を行うキャンパスリクルートも最近活発化している。外資系企業が中心であるが、国内の有名企業も積極的にキャンパスリクルートを活用するようになってきている。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ところである。

就職支援システムの最近の課題としては、学校側の体制が、専門学科の設定が計画経済時代のままであり、行政事務の枠組みもかつての計画分配のまま成り立っているため、実際の各大学の就職支援の現場では新たにシステムを構築しなければならず、実効をあげることが難しい点である。就職における需給のミスマッチが深刻化している今日、実際のニーズに則した現場レベルの改善が要求されている。

〔注〕

1. 海外労働事情「中国」[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006\\_7/china\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_7/china_01.htm)
2. 労働社会保障部「中国労働」二〇〇六年四月号、一七〜一九頁
3. 「任務としての計画部分」の学生と「調整計画部分」としての私費学生の区分を設けた「二本化（双軸制）」を改め、社会主義市場経済のニーズにあわせ合格ラインを一本化するというもの。（日野、二七二頁）

【参考文献】

- 日野みどり「中国の人材市場」創土社、二〇〇四年  
労働和社会保障部「中国労働」二〇〇六年四月号

（国際研究部 主任調査員 野村かすみ）