

# 中国の民営高等教育における 応用実務人材創出の特質に関する研究 —人材創出のローカルシステム化に焦点を当てて—

曹 蓄

(広島大学大学院国際協力研究科)

日下部 達哉

(広島大学教育開発国際協力センター)

## はじめに

本稿は、近年中国の地方都市で増加傾向にある民営高等教育機関による地方産業界への人材創出を行うための教育を検討し、そこで新たに行われた応用実務人材創出の特質を問うとともに、そうした民営高等教育の活用が浸透していく過程で、地方産業界の人材サプライチェーンにおいていかなる位置づけに成長しているかを分析することを目的とするものである。

中国では人口の多さや都市の生活レベル、商業資源などの項目によって、大都市を1級都市、地方都市を2～5級都市に区分する。21世紀に入り、高度成長のプロセスの中でこうした地域間の経済格差は顕著になり、その背景には産業構造、労働者所得、人材配置などの地域間であまりにも異なっている実情がある。それは、大都市と地方都市における労働生産性のばらつきがもたらす産業間の所得格差や、その産業構造格差に伴う人材移動の不均衡による経済発展への影響が拡大していることを意味する。とりわけ、世界中で急速な産業構造変遷への対応に迫られた専門技能人材の創出は、2010年代より、中国の地方経済の牽引役として大きな意味を持ち始めているものの、大都市に偏在して人材の地域格差が進むようになる課題が浮き彫りになっている<sup>1</sup>。実際に地方では知的な素養を中心とするとも

に、専門的な実践技能の習得も重要な役割を持っている公立高等職業技術学院（3年制専科大学）において既に専門技能人材創出のニーズや期待に対応しようとするところが存在している。とはいえ、これら従来の高等職業教育だけでは専門技能人材を繋ぎとめる高等教育環境が十分に整備されていなかった。

そこで、2014年国務院から『現代職業教育の発展を加速させることに関する決定』が発表されたことを皮切りに、地方で生産の専門性を支える応用型人材創出の主たる受け皿となった民営高等教育機関の人材調達が盛んに行われるようになっていく。この中国で広く使われている「応用型人材」という概念は、国家の承認する学位証明書を授与する民営高等教育機関や一部の地方公立本科大学（日本の学士課程に相当する4～5年制大学）の育成する高度専門人材（潘2011）を指す。しかし、実際に民営高等教育によって生み出された人材は、管理部門など、より上の段階の立場から経営や戦略に携わるような者ではなく、主に生産や建設、サービス業などの現場を担当することが多い（王2019）。そうした意味合いからすると、潘（2011）の定義では現代中国の民営高等教育による応用型人材創出の実態を表しているとは言い難い。そこで、本稿では「民営高等教育の応用型人材とは、専門的な知識・技能や、実務にそれらを応用

する能力、主体的に現場の最前線の問題解決を遂行する力を身につけた応用実務人材」(孔 2006、石ら 2019) という定義を捉え直したうえで、地方産業の現場を支える民営高等教育における応用実務人材の創出を論じたい。

こうした応用実務人材を創出し始めた民営高等教育機関は、2002 年国務院の『中華人民共和国民営教育促進法』の中で指摘されているように、国の行政機関以外の組織および個人が設置した私立の高等教育機関として現れた。さらにこれらの民営高等教育機関は、国公立大学の傘下に設置され本科課程を提供する「独立学院」、専科課程(2～3 年制の短期高等教育)を提供する民営の職業技術学院から昇格し、技術を学ぶ本科課程と専科課程が並行する「民営学院」、主に技術を集中して3 年間学ぶ専科課程のみを提供する「民営職業技術学院」という三つのカテゴリーに枝分かれしている(教育部 2007、2008)。こうして三分岐した民営高等教育における卒業生数は、2014 年に 141.9 万人であったものが 2018 年 166.2 万人へと拡大、年間 10 万人のペースで増加傾向が続いている(中華人民共和国教育部 2014、2018)。その一方、2018 年民営高等教育によって創出された人材は、当該年度の総新規従業者数のうち、高等教育を受けた者の約 22% を占めている<sup>2</sup>へと成長する中、地方の伝統的な産業の規模拡大や人員刷新のみならず、戦略的な新興産業の発展にも力を入れている。このような地方の産業競争力を強化するための人材の質を高める取り組みをはじめ、地方産業界のサプライチェーンの厚みを増して人材の大都市流出を減らす取り組みによって、民営高等教育は各カテゴリーの応用実務人材を地方内でうまく循環させていく新たな「人材創出のローカルシステム」(馬 2004、方 2014) を持ち始めている。こうして遂げられたローカルシステム化は、地方発展と高等教

育との関連性を最大限に高めることによって、高等教育の人材創出において地域パートナーシップとの推進関係を構築してくる(Cheng 2001) ことである。こうしたことから本稿で論じる新しい「応用実務人材創出のローカルシステム化」の定義は、「中国の地方都市において自律的に三分岐した民営高等教育機関を通じて応用実務人材を育成し、それら人材が地方産業界に定着して働くような人材創出の仕組み」である(後掲の図 1 参照)。

本稿ではまず、中国のローカルシステム化の概要を説明する必要から、第 1 節で地方応用実務人材に関する民営高等教育課題の三分岐システムを解説したのち、研究課題・目的を提示する。第 2 節では応用実務人材を取り巻く供給側と需要側を理解するのに適切な調査対象の選定と調査方法の概要を示す。次に、第 3 節において三つの民営高等教育機関が展開している応用実務人材創出の現状を比較することで、ローカルシステム内で、いかに各機関が市場の多様性に対応しようとしているかを検討する。第 4 節では、3 節の調査結果を受ける形で、創出された地方産業界における応用実務人材の量や質に対する評価を、企業の担当者から導き出す。最後にローカルシステム化された民営高等教育における応用実務人材創出の位置づけを明らかにする。

## 1. 先行研究の検討と研究目的

### 1.1 地方の民営高等教育における応用実務人材創出の高まりに関する研究

前述のとおり、中国は 21 世紀に入り急激な経済と産業の変貌を遂げたが、地域間で産業構造の発展段階が異なっている。現在地方は、大都市から遅れながらも、産業高度化の転換期を迎えている。こうした転換期には、製造業や工業、卸小売業、宿泊飲食業などにおいて新たに必要となる専門

の技能労働者が十分に創出されることが最も重要とされる。しかし、今後も中国の地方では、専門技能人材需要が拡大していくにもかかわらず、中国での全国就業者総数に占める専門技能者数の割合が19%に過ぎない（李ら 2016）。この地方における産業高度化の核となる人材提供が極めて不足している要因としては、大都市への人材流出だけでなく、既に創出された専門技能人材候補のもつ個性や能力と産業界のニーズとの乖離が生じ、結局は彼らが就職難に陥っているということが背景にある（陳 2016）。このミスマッチ問題を是正するため、中国政府は2014年より、通常職業教育が任される公的な高等教育以外に、専門的な学識から現場で求められる専門技術・技能までを習得できる地方の民営高等教育にも役割を課し、応用・実務労働に携わる人材創出の展開を図る取り組みを進め始めた。その後、これら民営高等教育機関は、地方産業界の多様性を活かした応用実務人材創出を行うための新たな職業教育システムを構築、新産業・雇用創出などに資するローカル人材を送り出すようになった（羅 2018、劉 2018）。そのため近年、閻（2019）などの中国の民営高等教育に関する研究者は、民営高等教育機関では地方ニーズに合った応用実務人材創出を進めていくために行われている教育のあり方を問う必要があることを指摘した。

## 1.2 民営高等教育による応用実務人材創出に関する研究

中国の地方都市で新たな応用実務人材創出のローカルシステム化に積極的に参入した民営高等教育であるが、先行研究ではその人材創出に焦点が当たられた研究は、地方産業界や市場ニーズに応えるための人材育成の方針策定や仕組みづくり、教育運用に関して議論したものは多くなされている（潘 2011、劉 2014、韓ら 2017、李 2019）。

例えば、潘（2011）らは、創立初期の民営高等教育においてその専門分野や人材育成目標、教育カリキュラム（授業内容、科目設計、単位配当、授業実践、成績評価）など、労働市場のニーズに合わせた技術や事務スキルなどの実務に徹した人材を訓練することに重点が置かれていることを明らかにしている。また前述のとおり、2014年より地方への人材創出におけるより一層の拡大・充実を図るため、民営高等教育がとる新たな応用型人材育成に呼応すべく、研究がなされてきた。これらの先行研究では、劉（2014）は、各地方産業により求められる専門応用人材創出の役割分担を踏まえつつ、それぞれの専門分野の開設が推進されるという。また、韓ら（2017）は地方の産業特性と結びついた応用型人材を創出するための教育カリキュラムを編成するにあたって、育成を目指す人材像を意識した構成を基本にし、講義による理論的知識の修得と、実践的能力の養成を有機的に統合する重要視されるべきと述べている。そして、李（2019）らは、従来の専門教育において単に実務的なノウハウだけでなく、地方の特徴的な産業と市場ニーズに適した職業教育の新たな枠組みが導入される必要性を提言した。

これらの先行研究が明らかにしてきたのは制度レベルの知見に留まっており、三分岐した民営高等教育の全体像がいかにか中国の人材創出のローカルシステムで機能しているかが描かれるに至っていない。しかし、地方産業の多様化に伴い、求められる人材の多様化も進展した結果、三分岐した民営高等教育機関は、自らの強みや特色を意識したうえで、各機関が選択する人材創出の仕組みとその比重の置き方の違いに基づいて、徐々に機能別に発展してきた（曹 2020）。よって、民営高等教育の果たしている多様な地方人材創出の実情を知るために、各カテゴリーの民営高等教育機関における応用実務人材創出を行うための教育が適切

に機能し、かつていわれていた人材流出やミスマッチ問題の解消に役立っているのか、包括的視点から描かれる必要がある。

### 1.3 応用実務人材に関する民営高等教育と地方産業界を架橋する研究の必要性

中国の人材創出のローカルシステム化における需要側の地方産業界について論じた研究は希少で、民営高等教育を対象にその卒業者の就職採用における実態や課題を考察したものとして呉(2014)らの研究がある。この研究は、地方民営高等教育機関で学んだ専門性が、雇用先の職種や職務との関連性においては希薄となってしまっており、毎年生み出される人材が損耗、滞留することになっていると指摘した。さらにこの研究では、民営高等教育の卒業生を取り巻く就職環境についてマクロな議論が先行しているが、その卒業生らが産業界で自らの能力を効果的に発揮できているか、またはできていないか、といった人材のより詳細な実態を含む質が把握できてはいない。人材の質的側面を調査しなければ、中国における地方の経済発展の中身を見誤る恐れもあり、よりミクロな視点に踏み込んで、呉(2014)らが扱わなかった領域、つまり企業の人事担当者という、雇う側の目を加えて検証することが重要であろう。次に国は異なるが、日本の研究で、企業調査を行ってきた先行研究がある。小方(2010)は、専門学校における人材創出研究を行い、ある人材のもつ知識や技術を職務で専門的に活用したい企業は、その人材を職務に関連する特定領域のコンピテンシーと現場で応用可能な能力から評価、採用し、能力があれば職務の重要なポストを与える、ということを指摘した。このように、日本では専門学校が送り出してきた人材と、彼らが活躍する会社組織でのあり方との整合性につい

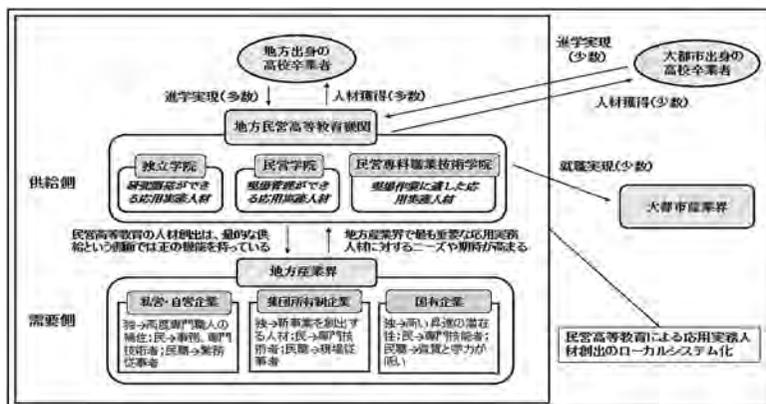
ての研究がなされており、応用実務人材のレベルや地方社会における位置づけなどがイメージしやすくなっている。しかし、中国の文脈では、地方の経済や産業規模がこれだけ大きなものになってきているにもかかわらず、人材供給側である民営高等教育と、需要側である企業を架橋する研究は存在しない。そこで本稿では、民営高等教育人材創出の位置づけに対して直接、企業からの評価や意見が聴取できるような調査を行った。

### 1.4 研究目的

本稿の目的は、「独立学院」、「民営学院」および「民営職業技術学院」という地方で盛んに設立されている3つのカテゴリーの民営高等教育機関が、行った人材創出の特質がいかなるものか、またローカルシステム化された応用実務人材サプライチェーンにおいていかなる位置づけにあるのかを明らかにすることである。

この研究目的にアプローチするため、図1に示すように、まず三分岐した民営高等教育機関においてそれぞれ地方ニーズに応じ開設された専門分野、人材育成目標やそれを達成するための教育課程編成の側面から、これらの機関がいかに応用実務人材創出のローカルシステム化において人材を獲得、育成しているのかを検討する。また、各カテゴリーの民営高等教育機関によって送り出された卒業生の地域配分(入学・就職による地方→大都市間移動)や就職予定企業の状況を把握するうえで、地方人材創出を取り巻く最も重要な環境としての3種類の雇用企業(私営・自営企業、集団所有制企業、国有企業)が三分岐した民営高等教育人材創出をいかに評価しているのかを考察する。

図1 三分岐した民営高等教育による応用実務人材創出のローカルシステム化



注：図1の「独」、「民」、「民職」は、それぞれ独立学院、民営学院、民営職業技術学院を示すものである。

出典）馬（2004）、方（2014）を参考したうえで筆者作成

## 2. 調査の概要

本稿は、中国北部に位置する河北省の民営高等教育機関を主たる研究対象として、2019年10月から11月にかけて現地調査を実施したものである。河北省は北部沿岸の地方中枢拠点都市であり、中国経済成長のエンジン役となる京津冀エリア（北京市、天津市、河北省を含む首都経済圏）という重要な地理的位置にある。そのため、大都市の過大化の防止および、地方都市との地域格差の縮小を配慮しながら、人口、産業など資源の適切な地域配分を通じた地方都市間における均衡ある発展の事例として、河北省の研究は適切であるといえよう。また、経済的側面からみれば、2018年河北省における産業別GDPの割合は9.3%、44.5%、46.2%となっている。これによって、当該年度河北省の名目GDPは約5187億ドル（河北省統計局2018）、中国各省の名目GDPという全国的に参照される経済発展水準の指標において12位で、平均値（約4250億ドル）に近く、多く存在する地方都市の代表格として考察することは妥当といえる。そして、機関の選定方法に関しては、河北省

にある36校の民営高等教育機関（独立学院16校、民営学院8校、民営職業技術学院12校）の中で、2018年度卒業者の就職率において平均水準（91.5%）に近いと考えられる事例対象校を、各カテゴリーで2校ずつ（A独立学院：90.4%、B独立学院：93.7%、C民営学院：95.2%、D民営学院：95.9%、E民営職業技術学院：92.9%、F民営職業技術学院：94%）選択した。さらに、企業の選定方法については、河北省の代表的な伝統・新興産業（建設業、情報技術サービス業など）に携わる企業の中で、民営高等教育機関出身の卒業者を採用した経験がある私営・自営企業（両者とも個人所有の小規模企業で、従業員を8人以上雇用するのが私営企業、それ以下が自営企業）3社（G私営・自営企業：情報サービス業、H私営・自営企業：広告業、I私営・自営企業：生活関連サービス業、娯楽業）、集団所有制企業（国の投資で設立したのち民営化された中規模企業、かつ従業員を20~200人雇用する）3社（J集団所有制企業：業務用機械器具製造業、K集団所有制企業：卸売業、L集団所有制企業：電気機械器具製造業）、国有企業（国の投資で設立され、従業員を300人以上雇

用する大規模企業)3社(M国有企業:建設業、N国有企業:通信業、O国有企業:鋼材製造業)、計9社を選定した。

筆者は、これら調査対象を選定した後、まず各対象校における特定学部の教務部から取得した2019年度の人材育成ガイドブックや卒業生進路・就職報告を通じ、それぞれが設定した人材育成目標やそれに向けた教育課程、各機関卒業生の就職状況などを考察した。このうち、三つの民間高等教育機関における授業科目表に関し、分野に特化した専門教育科目を「理論科目」と、職業教育において主に設定されることの多い科目を「実践科目」の区分に基づいて分析を行った。また教育課程の編成に関する量的なデータは、各対象校が規定した学部レベルの教育課程に従って全学部における科目ごとの単位数の平均値を指すものである。その後、前述した河北省の私营・自営企業3社、集団所有制企業3社、国有企業3社よりそれぞれ2名ずつの人事担当者、計18名を対象とし、民間高等教育人材創出への評価についてインタビュー調査協力を依頼した。インタビューは、協力者の希望する日時に各対象企業にて実施し、1人当たりの面談時間は1時間程度とした。聞き取りの手法は、半構造化インタビューを採用し、「採用された民間高等教育出身の人は仕事上においていかなる特性と問題点を持っているのか」を中心に聞き取りを行った。インタビューデータは民間高等教育機関の3つの類型に分け、協力者回答の中から不要な部分を削除、素データを作成したものである。また、これらのデータを可能な範囲で単純化したのち、それぞれのカテゴリーの民間高等教育機関によって生み出される人材の特性や問題点に関する類似した意味内容の要素を探し、それらを適確に表す表現へと置き換えた。そして、形成されたカテゴリーを見つけ出し、それぞれの民間高等教育機関による人材創出の特質を分析した。

### 3. 三分岐した民間高等教育における 応用実務人材創出の展開

近年、河北省は産業高度化の転換期を迎えており、機械製造、食品加工、卸売・小売、不動産、宿泊・飲食サービスなどの伝統的な産業の規模拡大や人員刷新に力を入れるとともに、産業変革がもたらした革新的な技術・産業の登場により、ビッグデータサイエンス、情報技術サービス、リースとビジネスサービスなどの戦略的な新興産業の発展を積極的に推進してきた。本節ではこのような産業特性に照らしつつ、調査対象機関の独立学院、民間学院、民間職業技術学院は、河北省産業界の特性に呼応した専門分野、人材育成目標およびその教育課程の編成を通じ、異なる個性や能力を持ち合わせる人材創出を行うための教育をいかに提供しているのかを検討する。

#### 独立学院—研究開発ができる応用実務人材

A、B独立学院は、河北省に据える公立大学と当地の民間投資家が連携して設立した高等教育機関である。この2つの独立学院は2001年「新制二級学院」として公立大学の下に附属したのち、2003年教育部『普通高等教育機関が新たなメカニズムとモデルによって設置した独立学院の管理の規範と強化に関する若干の意見』が発表されて以降、その名称が「独立学院」に変更され、独立した大学法人、キャンパス・教育施設、学生募集や学位証明書の授与において確保されるようになっている。しかし、こうした独立学院に対する脱統制の政策的な意図が明らかとなったにもかかわらず、それらの機関は母体大学である公立大学との歴史的な附属関係により、専門分野の開設をはじめとした大学の管理運営を支える附属機関や職員陣がなく、未だに当該大学の影響を強く受けている。表1に示すように、A独立学院における専門分野の構成について、理系分野が約7割を占めており、これら分

野の中では母体大学と同様に工学、農学への集中が起きている。残りの約3割には経済学、管理学、言語学などの文系分野に重点が置かれている。B独立学院では、母体大学の強い文系分野が約7割を占めており、理系分野が全体のわずか3割を占めるに過ぎないことがわかる。こうしたそれぞれの専門分野において、かつて母体大学の模倣による人材育成を実施していた独立学院は、今のところ地方産業界の多様化するニーズや学生の学習需要に応える適正な人材育成体系を構築し、農学系と商系の母体大学の継承発展や地方の伝統的な産業の振興に寄与すべく「専門的な職務遂行ができるおよび、研究を遂行する高資質の複合応用型」のような、専門知識・技能や実践力、新たな価値の創造力を兼ね備えるハイレベル応用型人材の育成に寄与するという地方産業界による人材創出ニーズに呼応している。こうした人材育成目標のもと、専門教育の基礎となる「学科基礎科目」や「専門教育科目」において圧倒的多数を占める理論的な学修を通じ、専門技術における理論面の学習体系が構築されている。しかし現実にはこれら「学科基礎科目」が座学の学習形態を取り入れるのみならず、「専門教育科目」も理論知識の習得に偏っており、実践単位数が少ない。また、大学教育を通じ現場での即戦力を養成すると唱えており、応用型人材の中核となる企業での実務研修や専門実務訓練を含む「集中実践科目」、「第二課堂」（サークル活動、ボランティア活動など）が現行の教育課程において明確に取り上げられるようになってきているが、その単位数はわずか15.4%に過ぎない。つまり、国公立大学の傘下で設置された独立学院は、実務能力面については産業界から求められているにもかかわらず、応用力が育成されておらず、現場で発生する問題解決能力が養成できる素地が十分ではなかった。結果として、未だに母体大学のハイレベル専門人材の性

格を脱却しきれず、地方で研究開発ができるレベルの応用実務人材を生み出そうとしている。

#### 民営学院—現場管理ができる応用実務人材

かつて電気・電子工学分野の基礎知識と技能を習得する専科レベルの職業技術学院であったC民営学院は、2012年より正式に民営本科大学へと昇格した。その理系分野の課程が6割を占めており、従来からの建設産業を支える建築工学と、河北省で新たに発展し始めた情報技術高度化や自動車分野などのデジタル化を目指すものである。また、C民営学院と異なり、デザインや芸術学を主たる専門としていた専科職業技術学院であったD民営学院は2007年より、地方経済や文化振興に係る文化・芸術などの文系分野を抱える民営本科大学へ昇格した。このような専門分野のもと、民営学院は、本科レベルにおける一貫性に配慮した人材創出を図るため、その教師ら自身で企業現場での経験や産業界が求める人材ニーズなどに関する研究を深め、企業上層部の管理職にもなりうる「高資質の応用型技術人材」という新たな人材育成目標を独自で設定し、企業の求める専門知識や職場で活用できる能力の養成に力を入れている。この人材育成目標に対して、分野固有の専門基礎科目における理論的な学修が保証されているが、高度な専門性を活かす教育課程の構成において大半の科目が実践的な学修に偏っているため、例えば知能製造工学学部や建築工学学部、自動車工学などからなっているC民営学院では主にコンピューターサイエンス、情報学、プロジェクトコストマネジメントの専門分野に関わる知識の養成が不十分である。しかし、こうした専門知識を習得する教育が不足している民営学院は、学内外での実務訓練などを含む31単位の「集中実践科目」を通じて、既に学んだ専門知を振り返りながら専門技能や現場での問題解決能力を養成し、長期にわたっ

て企業現場における必要となる実務能力に関する理解を深める。以上をまとめると民営学院においては、地方産業の発展ニーズに応じた管理職レベルの応用実務人材育成に取り組んでおり、これらの人材は専門分

野における基本的な知識や長い実務経験を有し、仕事の全体像を把握しつつ現場の業務や作業内容をこなせるようになることが想定されている。

表1 各民営高等教育機関での専門分野、人材育成目標およびその教育課程の編成

	A独立学院(在学生数:約7,600人)			B独立学院(在学生数:約19,000人)		
学部(専門分野数)	理系(70%):生命科学学部(7)、工程技术学部(11) 文系(30%):経済管理学部(5)、文法学部(4)			理系(30%):理工学部(13) 文系(70%):管理学部(10)、経済学部(6)、人文学部(11)、国際文化交流学部(3)		
人材育成目標の内容	企業で専門的な職業に従事できるおよび、研究を遂行する高品質の複合応用型人材			専門分野に関する基本的な知識と能力を持ち、企業、機関、政府部門で関連業務に従事できる高素質の応用型、複合型、外向型、革新型専門人材		
授業科目の種類	総単位数	理論単位数	実践単位数	総単位数	理論単位数	実践単位数
共通教育科目	56.5	47	9.5	49.5	45	4.5
学科基礎科目	30.5	25	5.5	23	20	3
専門教育科目(必修科目)	43.5	33.5	10	28	26	2
専門教育科目(選択科目)	10	5	5	45	41	4
集中実習科目	22	0	22	16	0	16
第二課堂	10	0	10	4	0	4
総計	172.5	110.5	62	165.5	132	33.5
	C民営学院(在学生数:約10,000人)			D民営学院(在学生数:約10,000人)		
学部(専門分野数)	理系(60%):知能製造工學院(7)、建築工學院(5)、自動車工學院(4) 文系(40%):経済管理學院(5)、芸術學院(4)			理系(10%):情報科学・文化経営學院(4) 文系(90%):映画テレビ芸術學院(6)、ジャーナリズム・コミュニケーション學院(4)、フューチャー・デザイン學院(7)、デジタルアート・アニメーション學院(3)、ビジネスアーツ學院(3)、イノベーションアーツ學院(1)、ミュージック學院(2)、スポーツパフォーマンス學院(2)、情報科学・文化経営學院(3)、国際コミュニケーション學院(5)		
人材育成目標の内容	企業で管理職として従事する高品質の応用型技術人材			専門分野に関連する業務に従事できる高品質、高レベルの応用技術人材		
授業科目の種類	総単位数	理論単位数	実践単位数	総単位数	理論単位数	実践単位数
共通教育科目	54	44	10	56.5	50	6.5
学科基礎科目	51	27	24	30	25	5
専門教育科目(必修科目)	17	9	8	44	9	35
専門教育科目(選択科目)	20	9	11	10	3	7
集中実習科目	31	0	31	22	0	22
第二課堂	4	0	4	10	0	10
総計	177	89	88	172.5	87	85.5
	E民営職業技術学院(在学生数:約12,000人)			F民営職業技術学院(在学生数:約10,000人)		
学部(専門分野数)	理系(50%):情報工學院(13)、自動車工學院(2)、医薬看護學院(4)、建築工學院(7) 文系(50%):経済貿易學院(2)、会計學院(5)、管理學院(12)、芸術學院(3)			理系(40%):情報工學院(6)、自動車學院(3)、看護學院(6)、交通管理學院(3) 文系(60%):経済學院(3)、会計學院(3)、管理學院(10)、芸術學院(12)		
人材育成目標の内容	企業で専門的な職業に従事できる応用型高技能人材			現代社会ニーズに応える高品質の高技能型専門応用人材		
授業科目の種類	総単位数	理論単位数	実践単位数	総単位数	理論単位数	実践単位数
共通教育科目	49	44	5	28	9	17
学科基礎科目	34	19	15	36	19	17
専門教育科目(必修科目)	21	2	19	13	5	8
専門教育科目(選択科目)	52	11	41	66	28	38
集中実習科目	12	0	12	14	0	14
第二課堂	10	0	10	8	0	8
総計	178	76	102	165	61	102

注:「学科基礎科目」とは、所属する学科における専門教育の基礎となる科目である。また、「専門教育科目」とは、専門分野ごとに編成された深い専門性をもつ人材を育成する科目である。各授業科目の「総単位数」は、それぞれの機関における全専攻の平均総単位数を指し、平均学習時間の長さと同相関があるものである。

出典) 調査対象校の民営高等教育機関の2019年度人材育成ガイドブックより筆者作成

## 民営職業技術学院—現場作業に適した応用実務人材

会計や財務管理関連の私営職業訓練機関であったE民営職業技術学院とF民営職業技術学院では、その専門分野の開設は理系と文系が約半々であり、ほぼ拮抗している。これらの専門分野は、会計学をはじめとする歴史がある特色をもつ分野を踏襲しながら、新たな地方産業におけるIT・ソフトウェア・情報系などの分野を開設した。企業が求める人材育成との間に乖離が生じた民営職業技術学院は、現在のところ各専門分野に携わる企業側の参画する専門指導委員会の指導や共同計画を通じ、地方産業構造の変貌や企業ニーズに呼応すべく「応用型高技能人材」の育成という基本的な方針を提示している。この民営職業技術学院は、実践中心の「応用型高技能人材」に関する専門知識を習得する教育支援機能としてのミッションがあるため、全科目（「共通教育科目」を除く）において理論的な学修は2割を占めており、実践的な授業の中で学ばれている。また、「集中実践科目」および各科目の実践セクションを通じ、学内外の実務訓練基地で専門分野に関する実務技能を中心に養成している。このため生み出される人材は、「実務寄り」である。つまり民営職業技術学院では、その学生が仕事に直結した専門知識や技術を身につけ、現場で即戦力をもつ作業や業務に適した応用実務人材として活躍することが期待されているといえる。

## 4. 地方産業界からみた民営高等教育における人材創出の実態

本節では、民営高等教育出身の卒業者の地域配分や就職予定企業の状況を明らかにしたうえで、3種類の地方雇用企業が3機関によって創出されてきた人材をいかに評価しているのか、といった質的な側面から各

機関の人材創出の実態を考察していきたい。

### 4.1 民営高等教育卒業者の地域配分および就職予定企業の状況

民営高等教育が創出する人材の地域配分を考察するためには、2018年中華人民共和国都市計画法で施行される「大都市」、「地方都市」、「その他（過疎地域など）」といった地域のヒエラルキーを通じ、学生の出身地・就職予定先分布の側面から分析する。また、そのうち地方就職を選択した学生の就職予定企業の状況を明確にする（表2参照）。

表2に示すように、大学進学に伴う学生の地域間移動から見ると、いずれも地方都市出身の学生は76%を超えて圧倒的多数を占めており、とりわけ独立学院、民営学院では89.3%、86.4%に達している。また、地方からの流入率が最も高い独立学院では、河北省内の高校など卒業者の79.7%に相当する人数が入学し、多くの地元出身者を引き付けるローカルシステムが形成されている。一方、大都市出身の者は、主に河南省都である鄭州市のような河北省近隣の中核都市からの進学者が多いが、民営学院で13.6%、民営職業技術学院で23.8%、独立学院では10.7%とさほど多くないことが分かる。河北省の民営高等教育機関は新入生募集にあたって、各専攻の募集定員が主に河北省に限られるという地域制限の影響があるため、大多数の地方出身者が入学、高校より上の段階の教育を受けた人材を創出する機能を持っている。また、表2の卒業生就職による地域移動を見ると、地方都市就職者の割合が約8割を超えており、そのうち河北省内への定着率が独立学院では67.4%、民営学院で74.7%、民営職業技術学院では73.2%という高い数値を示している。また地方に留まらずに、北京や天津などの大都市への人材移動の割合が20%を下回っており、地方人材が大量に流出するの

を抑制させることに民間高等教育の人材創出が奏功していることが分かる。以上より、こうして創出された人材が生み出す良い側面は、地方都市に還元され、大都市が地方都市の人材を収奪するような傾向に歯止めがかかり、地方産業界に人材創出のローカルシステム化の果実がもたらされる状況になっている。

さらに前節で、3つのカテゴリーの民間高等教育機関は、それぞれに特性を持ち合わせる応用実務人材を地方産業界へ送り出し始めていることを見てきた。これらの人材の受け手である河北省の雇用企業について、小規模の私営・自営企業（2013年6月の時点で204.44万社、河北省の総企業数の78.05%）は主な地方経済・雇用を支える担い手として発展してきている。これと同時に、大都市で主役となっている国有、集団所有制企業が、私営・自営企業の補助的な経済主体として、新たな産業体制に即応した現代的企業制度に組み込まれた。このような地方都市に根差した企業の多くは、産業界をリードする一方で、人材の雇用を支える姿を示している。表2に示すように、3機関において就職予定先として国营や大規模企業ではなく、小規模な私営・自営企業に就職する学生が最も多く7割を超えており、とりわけ民間職業技術学院出身がおよ

そ9割に達している。そして、豊富な経営資源を持つ集団所有制企業と国有企業に入社する学生数は、独立学院出身が最も多いものの、それぞれの割合が1割に満たないことが分かる。つまり、これらの民間高等教育機関は主に地方労働市場における私営・自営企業といった小規模企業に対して人材創出機能が働いているが、集団所有制企業と国有企業に就職できている卒業生は少なく、その人材創出が中・大規模企業の発展を支える人材創出において有効に機能していない。

#### 4.2 地方企業からの民間高等教育人材創出の質に対する評価

ここでは前述した私営・自営企業（6名）、集団所有制企業（6名）、国有企業（6名）の18名人事担当者に直接インタビューした結果から、企業サイドが3つの機関によって創出された人材の特徴と問題点を確認する。

##### 独立学院における新事業創出ができる管理的職業従事者の養成

研究開発ができる応用実務人材を目指している独立学院が創出した人材については、偏差値の高い母体の国公立大学を除き3つの民間高等教育機関の中で「分野固有の専門知識や企業が求める高度な総合力を身に

表2 民間高等教育機関卒業者の地域間移動および就職予定企業の状況

		独立学院(卒業生数: 3351人)	民間学院(卒業生数: 1879人)	民間職業技術学院(卒業生数: 2920人)
学生入学による 地方—大都市間移動	大都市	10.7%	13.6%	23.8%
	地方都市(河北省内/省外)	89.5%(79.7%/9.6%)	86.4%(58.0%/28.4%)	76.2%(50.2%/26.0%)
	その他(過疎地域など)	0.1%	0.3%	0.1%
学生就職による 地方—大都市間移動	大都市	19.1%	17.6%	19.8%
	地方都市(河北省内/省外)	80.8%(67.4%/13.4%)	82.1%(74.7%/7.4%)	80.1%(73.2%/6.9%)
	その他(過疎地域など)	0.1%	0.3%	0.1%
就職予定企業	私営・自営企業	77.6%	82.7%	88.0%
	集団所有制企業	9.7%	7.1%	6.6%
	国有企業	4.1%	3.8%	1.1%
	その他	8.6%	5.4%	4.3%

注：表2のデータは、各類型の機関の平均値を計算したものである。  
出典）各機関の2019年度卒業生進路・就職報告より筆者作成

つけているので、新事業を創出する人材としての期待があります。(私営・自営企業の人事担当者5名より)、「最も優れた専門分野の基礎理論・知識や新たな課題解決・創出を推し進める総合的な能力を有し、高い昇進の潜在性があると思います。(集団所有制企業の人事担当者6名より)」、「新しい企業価値を創造していくための必要な汎用的能力を身につけており、高い昇進の潜在性があると思います。(国有企業の人事担当者5名より)」との回答があり、その人材が企業の新規事業を成長させるためのアイデアを携える管理職層の候補人材として期待されていることが明らかとなった。これらをまとめると、独立学院の人材は、専門分野に関連した理論的な学びを自身の業務に置き換えて実践し、会社組織の成長へとつなげる新たな価値を引き出す能力を発揮しているといえた。一方で、前述した独立学院で、理論を重視し、研究開発もできるような人材創出を目指していたこととは齟齬があり、理念と実際が一致していくまでは、まだ時間がかかるように考えられる。

#### 民営学院における豊富な実務経験をもつ専門的・技術的職業従事者の養成

現場管理ができる応用実務人材創出を目標としている民営学院から送り出された人材に対しては、「豊富な専門実践経験や優れた専門的スキルを兼ね備え、専門分野に特化した技術者になる可能性が高いです。(私営・自営企業の人事担当者6名より)」、「高度な専門スキルを持つので、事務従業者や専門技術者などになりうると思います。(集団所有制企業の人事担当者5名より)」との回答から、本稿では民営学院人材は、高度の専門的水準において実務経験を応用した技術的な仕事に従事する者であることが確認された。これらの専門技術者は、従来のイメージである、高い専門知識を有し、日々研究や製品開発に携わる者というのではなく、実務や技能分野での豊富な経験と実績に基

づき、情報処理・通信技術、建築・土木・計量技術などに関する業務を遂行するエキスパートの役割を担う職掌を指す。このことから、民営学院人材の現場での実務経験を駆使して得たプロフェッショナルが、組織で職務の遂行に求められる専門性の発揮につながっていることを明らかにした。また、民営学院が創出した人材の問題点については「確実な専門知識やそれが活用できる問題解決能力の養成が不十分です。(集団所有制企業の人事担当者4名より)」、「現場で仕事を遂行するために必要な専門知識の習得が欠如しており、企業現場に対する理解が浅いです。(国有企業の人事担当者6名より)」という語りがあった。これら指摘のとおり、体系的な専門知識やそれが土台となっていく現場に即した問題解決能力が民営学院で生まれず、企業の管理職に位置づけられる専門性の養成が必ずしも十分ではないため、民営学院が提唱している現場の管理ができる応用実務人材の理想の完全な実現には至っていないといえる。

#### 民営職業技術学院における現場作業に適した事務や販売、サービス職業従事者の養成

採用された民営職業技術学院人材の質を明らかにするための答えは、「仕事への熱意があり、卓越した現場力を持っているものの、(中略)現場での医療従事者、販売従事者、サービス従業者として働く場合が多いです。」という語りが私営・自営企業6名の人事担当者から得られた。これにより民営職業技術学院が創出した人材は、人間性や現場での技術力をもった多くの業種にわたる業務従事者として見られていることが分かる。つまり、未だに学歴社会である中国で資質や学力が低いといわれる民営職業技術学院人材は、より専門性が求められる今の時代に、即戦力となる専門知識や技術を身につけ、表2のとおりその人材を多数採用している地方の小規模な私営・自営企業で相対的に低い専門性に依拠する業務を遂

行する場合が多い。また、こうした現場作業に適した応用実務人材の目標を達成している民営職業技術学院に対しては「専門知識の習得が不十分（後略）（私営・自営企業6名、集団所有制企業の人事担当者4名より）」、「そこ（民営職業技術学院）における不安定な教学マネジメントにより企業が求める専門知識・技能の習得との不一致があると思います。（国有企業の人事担当者4名より）」が地方企業の人事担当者らから問題視されている。民営職業技術学院で少なからず存在する専門知識の習得は、3年間集中して職業の現場と直結した実践的な内容を学ぶことから、むしろ企業が求める専門性の向上に完全には機能していないといえる。

## おわりに

本稿では、中国の「独立学院」、「民営学院」および「民営職業技術学院」という三分岐した民営高等教育機関が、創出した人材の質がいかなるものか、また応用実務人材創出のローカルシステム化においていかなる位置づけとなるのかを直接、企業側から問うた。

中国では2010年代に入り、民営高等教育を含む多くの高等教育卒業生が、地方産業界で人材が不足しているにもかかわらず、就職できないミスマッチ時代が続いていた。このような状況に対して、本稿で描かれた中国の地方での民営高等教育の急速かつ多様な発展は、その地における応用実務人材需要の高まりに応えるべく、三分岐した民営高等教育機関が人材送り出しの際に衝突が起こらないよう個性を出すための教育内容を実施した結果、一定の質を担保する人材の大都市への流出を抑え、地方産業界に繋ぎとめる処方箋であった。こうしたローカルシステム化された応用実務人材創出では、3つの地方民営高等教育機関は、伝統

産業の高度化や新興産業の成長における責任やイニシアティブをもって取り組み始めている。結果として、求められる地方への必要な人材配置が、その地における民営高等教育機関の人材創出の主導で、地方内で人材の好循環を推進している。次に、地方産業界の人材サプライチェーンにおいて、民営高等教育を通じ、従前より円滑な応用実務人材の創出が実現しており、例えば独立学院が新事業創出のできる管理人材候補、民営学院が実務経験を活用した専門技術人材、民営職業技術学院が現場即戦力をもった実務人材を創出した。しかし、民営職業技術学院を除き、独立学院と民営学院が目指している人材像が、実際には地方産業界へ創出された人材の実態との齟齬が少なからずあり、教育内容、方法の妥当性を見つめ直さなければ埋まらないような、本稿が明らかにした課題の側面が明らかとなっている。ゆえに、今日において形成された地方の民営高等教育三分岐システムが創出する人材ダイナミズムは、地方産業界と民営高等教育とを架橋する人材調整機能が、地方が求めるローカル人材循環システムを担い、中国の国際競争の新たな優位性を構築することに貢献している。

今後は、こうした民営高等教育における人材調整機能の進展が期待され、研究対象として注目し続ける必要がある。その上で、各カテゴリーの人材創出システムがいかに自らの位置づけを認識し、変容していくのかを観察し続けていきたい。

## 【注】

- 1、2019年1月、中国の同済大学・中独職業教育連盟が主催した第3回中独職業教育連盟年次大会および第1回産業教育における統合・協調開発会議にて指摘された。
- 2、中国国家统计局人口・雇用統計課が執筆した『2018年中国人口・雇用統計年鑑』のデータに

基づいて計算した。

## 【引用・参考文献】

(URL は、すべて 2021 年 5 月 27 日最終アクセス)

Y. Cheng. (2001). Paradigm shift in higher education: Globalization, localization, and individualization. Ford Foundation Conference, 1-28

閻曉梅 (2019) 「変革と発展の中での地方民営高等教育機関における応用型人材の育成モード」、『佳木斯職業学院学報』第 8 号、287-288 頁。

小方直幸 (2010) 『企業からみた専門学校教育』、広島大学高等教育研究開発センター。

王伯慶 (2019) 『2019 年中国大学学生の就職活動レポート』、社会科学文献出版社。

韓玉芳・顧堅男・馮志傑 (2017) 「変革期における地域経済・社会の発展に寄与する民営高等教育機関のあり方に関する研究 —大学の文化的構築の視点—」、『高教学刊』第 7 号、47-49 頁。

河北省統計局 (2018) 『2018 年河北省経済年鑑』、中国統計出版社。

教育部 (2007) 『民営高等教育機関の運営に関するいくつかの規制』

([http://www.moe.gov.cn/jyb\\_sjzl/moe\\_364/moe\\_2732/moe\\_2761/tnull\\_47777.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_364/moe_2732/moe_2761/tnull_47777.html))

教育部 (2008) 『独立学院の設置と運営方法』 ([http://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/s181/200802/t20080222\\_170538.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/s181/200802/t20080222_170538.html))

孔繁敏 (2006) 『応用型大学の構築への道』、北京大学出版社。

国務院 (2014) 『現代職業教育の発展を加速させることに関する決定』

([www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/moe\\_1777/moe\\_1778/201406/t20140622\\_170691.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201406/t20140622_170691.html))

呉麗芳 (2014) 「地方民営高等教育卒業生の就職の現状とその影響についての分析」、『中国成人教育』第 22 号、81-83 頁。

石猛・張体勤 (2019) 「新旧エネルギー転換中での民営高等教育機関における質の高い応用型人材の育成」、『浙江樹人大学学報 (人文社会科学版)』第 19 卷第 6 期、17-23 頁。

学版)』第 19 卷第 6 期、17-23 頁。

全国人民代表大会常務委員会 (2002) 『中華人民共和國民営教育促進法』

([www.gov.cn/test/2005-07/28/content\\_17946.htm](http://www.gov.cn/test/2005-07/28/content_17946.htm))

曹蕾 (2020) 「中国民営高等職業教育における人材育成モデルの機能可変性に関する研究 —その応用型人材育成の機能強化に着目して—」、『アジア教育』第 14 巻、73-85 頁。

陳擎 (2016) 「地方大学における就職活動の現状の問題点と対策」、『長春師範学院学報 (人文社会科学版)』、第 35 卷第 6 号、166-168 頁。

中国国家统计局 (2018) 『2018 年中国統計年鑑』、中国統計出版社。

潘懋元 (2011) 『応用型人材育成の理論と実践』、廈門大学出版社。

馬燕 (2004) 「地域経済発展の不均衡性から見た中国における高等教育の地域化の分析」、『宜賓学院学報』第 4 卷第 4 期、95-97 頁。

方澤強 (2014) 「高等教育の地域化に関する 30 年間の研究を振り返って」、『高等理科教育』第 2 号、15-20 頁。

羅君名 (2018) 「地方大学の人材育成と産業発展ニーズの対称性に関する研究」、『産業与科技論壇』第 17 卷第 2 号、3-4 頁。

李強・袁志剛 (2016) 『中国の労働市場におけるスキル不足に関する研究』、清華大学出版社・復旦大学出版社。

李越 (2019) 「民営高等教育機関における地域経済の発展に寄与するための対策に関する研究」、『智库時代』第 41 号、51-53 頁。

劉瑩英 (2014) 「地域経済・社会発展に貢献する民営高等教育機関の研究」、『黄河技術大学学报』第 16 卷第 6 号、1-4 頁。

劉來祥 (2018) 「地域経済発展のための民営高等教育機関の構築に関する考察」、『哈爾濱学院学報』第 39 卷第 8 号、128-130 頁。

# **Research on the Characteristics of Applied and Practical Human Resource Creation in China's Private Higher Education: Focusing on Local Systematization of Human Resource Creation**

Lei CAO

*Graduate School for International Development and Cooperation, Hiroshima University*

Tatsuya KUSAKABE

*Center for the study of International Cooperation in Education, Hiroshima University*

This study explored the characteristics of applied and practical human resource creation in China's private higher education institutions: independent colleges, minban colleges, and minban vocational and technical colleges, considering the local systematization of human resource creation. Since 2014, the procurement of human resources through private higher education institutions, which have become the primary source of applied and practical human resource development in local areas, has become more popular. The three branches of private higher education institutions are beginning to have a new local system of human resource creation that successfully circulates applied and practical human resources within the local areas through efforts to increase the quality of human resources to strengthen local industrial competitiveness and the thickness of local industrial human resource supply. After the human resources created by each branch of private higher education institutions obtained employment at local companies, independent colleges' human resources work as candidates for management personnel capable of creating new business. Minban colleges' human resources work as professional and technical personnel with practical experience. Minban vocational and technical colleges' human resources work as practical human resources to work in a field. However, except for minban vocational and technical colleges, there are discrepancies between human resource images that independent colleges and minban colleges aim for and actual human resources created for local industries. Therefore, the creation of applied and practical human resources in private higher education can be analysed as having a positive function in quantitative supply at a stage where human resource adjustment bridges local industries and private higher education institutions is beginning to work. However, there is still a qualitative discrepancy between the ideal image of human resources and companies' actual labour situation.