

# アジア諸国の若年労働市場と雇用対策

## A Study on Youth Labor Market and Employment Measures in Asian Countries

名嘉座 元 一<sup>i</sup>  
NAKAZA Hajime

### 【要 約】

本報告は 2016年から 2018年におけるプロジェクト調査、「若年者雇用対策の国際比較」の成果報告である。今回のテーマとして、アジア諸国を対象としたのは、この10年において、停滞する日本や欧米諸国に比べて経済成長率が高く、域内の経済関係の深化が見られるからである。しかもアジア開発銀行等世界の研究機関の多くは、この成長は当分続くと予測している。一方、日本では少子高齢化の進行と人口減少によって、労働力不足が深刻になっていくことが予測されている。グローバル化する経済社会を鑑みると、このようなアジア諸国の労働政策、特に若年雇用政策は、日本・沖縄にとっても何らかの示唆を与えると思われる。

### 【目 次】

1. はじめに
2. アジアの若者雇用を取り巻く環境
3. 若年雇用対策
4. まとめと提言
5. おわりに

#### 1. はじめに

本報告は2016年から2018年におけるプロジェクト調査、「若年者雇用対策の国際比較」の成果報告である。

今回のテーマとして、アジア諸国を対象としたのは、この10年において、停滞する日本や欧米諸国に比べて経済成長率が高く、域内の経済関係の深化が見られるからである。しかもアジア開発銀行等世界の研究機関の多くは、この成長は当分続くと予測している。一方、日本では少子高齢化の進行と人口減少によって、労働力不足が深刻になっていくことが予測されている。グローバル化する経済社会を鑑みると、このようなアジア諸国の労働政策、特に若年雇用政策は、日本・沖縄にとっても何らかの示唆を与えると思われる。

若年労働に焦点を当てると、アジア諸国と日本の経済発展のステージの違いはあるが、どの国も若年労働者の失業率・離職率も高いなどの共通した問題も抱えている。例えば韓国や中国でも大卒者の就職率が厳しくなっていることや非正規雇用の増大等、日本と同様な問題を抱え

ている。また、それぞれの国の歴史や政治体制の違いから教育制度も異なり、国固有の若年雇用問題も抱えていることから、若年雇用対策もさまざまである。このような背景により、アジア諸国の若年雇用対策に注目し、日本の若年雇用対策の参考にすると同時に失業率が全国一高く、若年労働者の離職率も高い沖縄においてもアジア各国の政策は大いに参考になると考えられる。

本稿では、まず、日本を含めたアジア諸国の労働市場の現状や教育制度、職業訓練制度の現状について述べる。次に、各国の若年雇用対策を検討する。最後にこのようなアジア諸国の若年雇用対策を参考に日本・沖縄においてどのように展開したらよいかについて検討した。

## 2 アジアの若者雇用を取り巻く環境

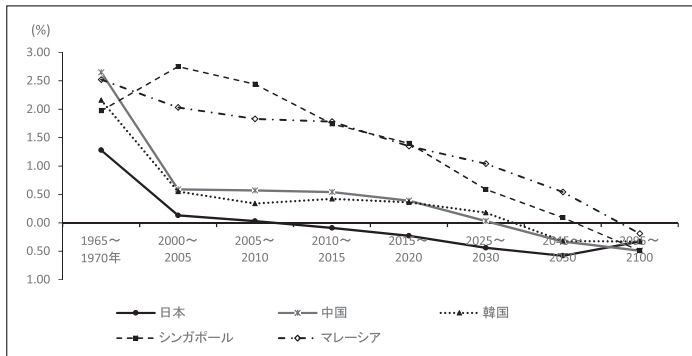
まず、本報告における分析の対象国として、中国、韓国、シンガポール、マレーシア、そして日本の5か国とした。これらの国々はアジアの中でも大きく経済成長し、先進国と行ってもいいような発展を遂げているからである。しかしながら、中国、韓国では若年雇用問題が社会問題化しており、若年者の失業率の高さや非正規雇用の多さなど日本とも似たような状況もある。また、シンガポールとマレーシアも経済成長が著しく、人口も増加しており日本とは違った環境ではあるが、有望産業への若年者の誘導や訓練方法など、今後の日本の状況にも参考になると思われたからである。

### 2.1 人口、経済の動向

#### 2.1.1 人口動向

まず、各国の人口についてみてみよう（図1）。2015年以降は国連の予測値になるがどの国も人口増加率は低下傾向にある。この中で最も高い増加率なのは、2015年まではマレーシアの2.78%で、次いでシンガポールの1.74%である。中国は一人っ子政策により2000年代に入って急激に増加率が減少している。最も増加率の低いのは日本であり、5か国では唯一人口減少国となっている。

図1 アジア諸国の人口増加年の推移

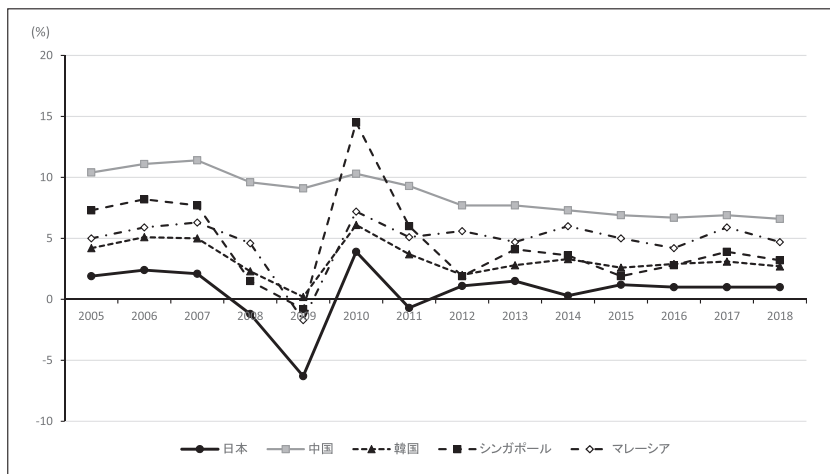


資料出所：アジア経済研究所『アジア動向年報』。

### 2.1.2 経済動向

各国の経済成長率をみたのが図 2である。中国は2010年までは10%程度の高い成長率だったが、2011年以降6～7%台と緩やかな成長となっている。韓国経済は外需依存率が高いのが特徴であり、近年は2%前後の成長率となっている。シンガポールは2009年の世界金融危機後には大きな影響を受けたが、2010年は14.5%と急速に回復し、その後は3～4%台で推移している。マレーシアは2009年以降、堅調に推移し、5%台と高い成長率を維持している。日本は世界金融危機の影響をまともに受け、2009年はマイナス6.3%となった。その後は1%台と低い成長率となっている。

図 2 経済成長率の推移

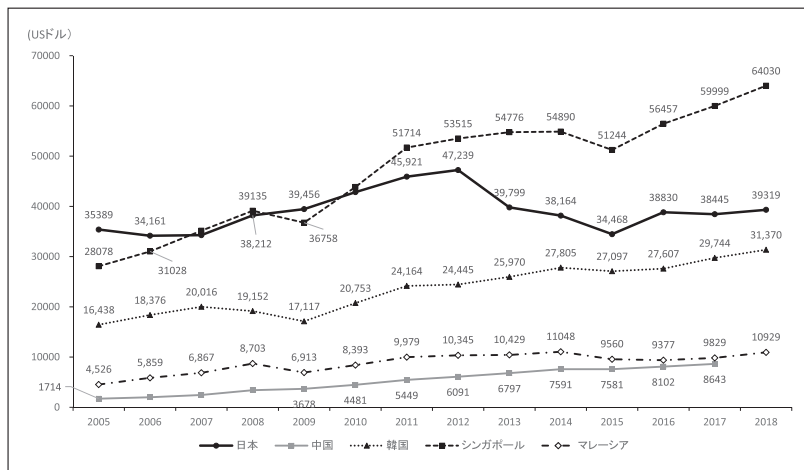


資料出所：図1に同じ。

### 2.2. 1人当たりGDP

5か国の1人当たりGDP(ドルベース)の推移をみたのが図 3である。2018年では、シンガポールが最も高く、6万4千ドルで日本の3万9千ドルを大きく超えている。韓国は2018年に3万ドルを超え先進国の水準にある。マレーシアは2013年に1万ドルを超え、先進国入りを目指しているがその後やや伸び悩んでいる。中国は2018年のデータはないが2017年で8.6千ドルと5カ国中最下位であり、中進国の水準である。

図3 ドルベースで見た1人当たりGDPの推移



資料出所：図1に同じ。

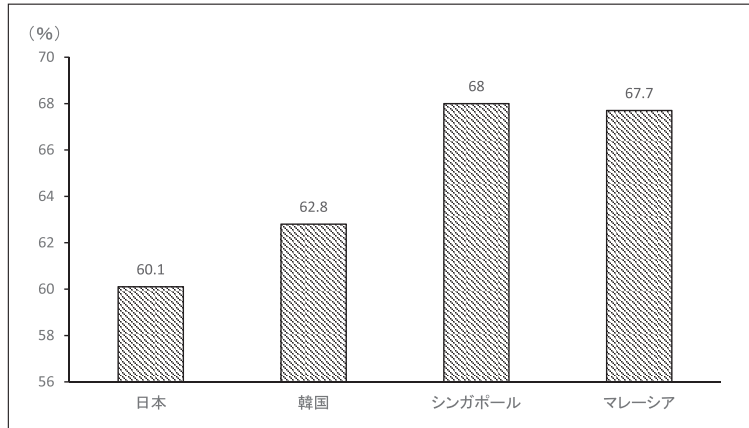
## 2.3 雇用労働状況

### 2.3.1 就業者数、労働力

まず、中国では就業者数は増加しており、2018年には約7億7千6百万人となっている。産業別就業者をみると、2011年には第3次産業（35.7%）が第1次産業（34.8%）を初めて上回った。韓国の就業者数は2017年で2,774万8千人、第1次産業は5.6%、鉱工業が16.6%と工業化が進んでいることが分かる。シンガポールはサービス業70.6%、製造業が28.7%と加工貿易型に特化している。マレーシアは1,250万人の就業者のうち、11.5%が第1次産業であり、5か国中最も農業就業者の割合が高い。ただ、製造業の割合も高く、工業製品の輸出による経済振興を目指している。日本は、就業者数が6,664万人、第1次産業3.4%、製造業7.5%、第3次産業が73.14%となっている。1980年代までは製造業は25%近く、自動車や家電製品の輸出型経済であったが、現在では就業者で見て7割近く減少している。

中国を除いた労働力率をみると（図4）、2016年では日本が60.1%と最も低く、シンガポール、マレーシアはそれぞれ68%、67.7%と高い。

図4 労働力率の比較 (2016年)

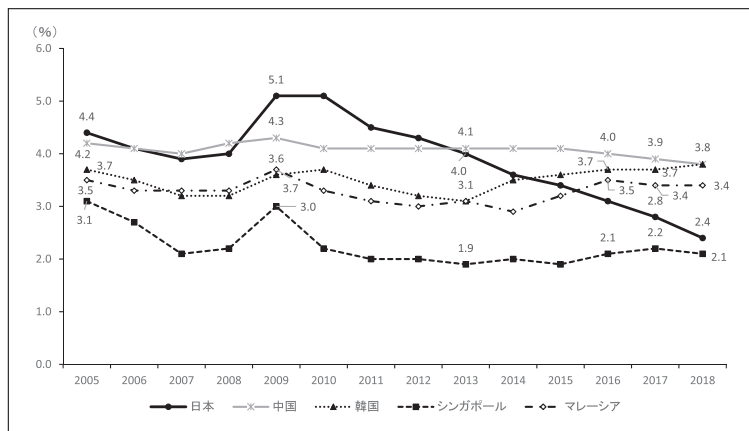


資料出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』。

### 2.3.2 失業率

各国の失業率を見ると（図5）、2009年は世界金融危機により、どの国の失業率も高くなっている。特に日本は5.1%と最も影響を受けた国となっている。その後は減少し、2018年には2.4%とバブル期とほぼ同じ水準となっている。中国は4%前後で推移しており、韓国は2014年以降、上昇傾向で2018年には3.8%と2005年以降最も悪い。シンガポールは2010年以降、2%台で推移しており、5か国では最も低く、良好な経済を反映している。マレーシアは3%台で推移しているが、2014年以降には上昇傾向にあり、2018年には3.4%と、中国、韓国に次いで高いものとなっている。

図5 失業率の推移



資料出所：図1に同じ。

### 3 若年者雇用対策

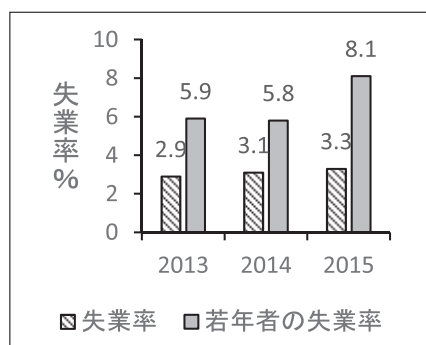
ここでは、上述した人口や労働市場の動向などの若年雇用を取り巻く環境を踏まえ、国別に若年雇用対策について検討する。なお、国によって若年者の定義がやや異なるので留意されたい。

#### 3.1 中国

##### 3.1.1 若年就業問題

中国においても、若年者の就業問題が深刻化している。若年者の失業率は公表されていないが、<sup>4)</sup>鮑氏が推計しているのを、それを掲載した(図6)。それによると、2015年では8.1%と全年齢平均(3.3%)に比べて2倍以上あることが分かる。なおここで若年者とは、16歳～24歳のことである。

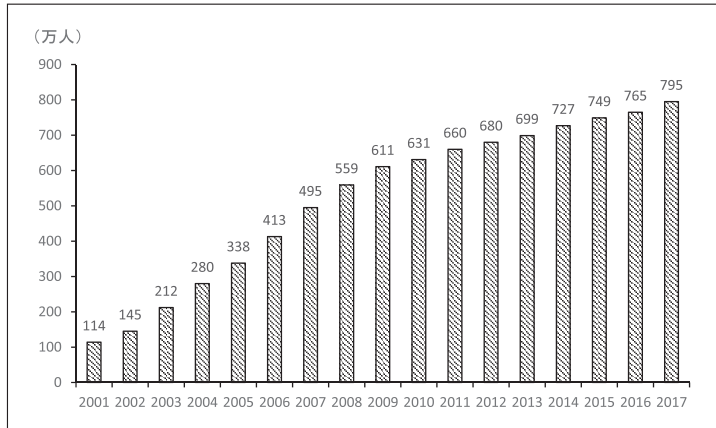
図6 中国の失業率



資料出所：労働政策研究・研修機構『第15回 北東アジアフォーラム報告書』2018年。

このように、若年者の失業率が他の国同様、高いことが分かるが、この要因として、特に高等教育機関の卒業生の就業圧力が大きいことが挙げられる。高等教育機関の卒業生は2001年の114万人から、2017年には795万人と約7倍となり、経済成長とともに急激に増大している(図7)。これは、この間に大学を始めとする高等教育機関を急速に整備したためである。これらの卒業生の就職のためには8%の経済成長が必要だと言われているが、実際は6%台に低下しており、就業率をいかに確保するかが課題となっている。

図7 高等教育機関卒業生数



資料出所: : 図6に同じ。

### 3.1.2 職業教育および職業訓練制度

中国政府は、豊富にいる労働者の質を上げ人材強国となることを目指している。そのため教育から職業訓練まで、産業ニーズにマッチした制度や仕組みの変革を絶えず図っている。国家教育委員会は義務教育、高校、大学教育を管轄する機関であり、一方、職業訓練行政に関する主務官庁は労働社会保障部を始めとする各部である。各部ではそれぞれが職業訓練校を持ち、また多数の国有企業を持っている。そのため、職業訓練校の数は非常に多い。

中国では、できるだけ多くの国民に仕事を与える必要性から、一般の教育と並行する形で職業教育を行っている。職業中学では、中学校教育と同時に基礎的職業訓練も行い、国家資格証書を取得させ、卒業生は労働者としての基礎的技能を身につけられるようになっている。

ただし、問題点として、高学歴志向が強くなっており、労働市場でも大卒を重視し職業資格証書を軽視する傾向があり、職業訓練による労働力供給には大きな問題となっている。

### 3.1.3 主要な若年対策としての職業訓練プログラム

#### 3.1.3.1 就業前訓練

中国政府は新卒の就業圧力を緩和させるために、新卒採用を改め、就業前に職業教育を受けさせる制度を充実させている。これは、新卒就職という形でなく、就業前に職業教育を受けさせ、就業を遅らせると同時に、就業のためのスキルを身につけさせる制度である。高卒者や高等教育に進学できなかった者などが対象である。訓練期間は概ね高卒者で2年であり、訓練期間中に職業資格を取得しなければならない。

### 3.1.3.2 起業促進プログラム

失業した若年労働者を起業させることを目的としたプログラムである。起業を志す者に対し起業に必要な訓練をするもので、新しい形式の訓練である。これはILOが開発したSYB (Start Your Business) プログラムを中国版にアレンジしたものである。この訓練プログラムを終了した者は、起業の際に、無担保融資などの優遇措置を受けることができる。

### 3.1.3.3 青年見習い計画 (インターンシップ)

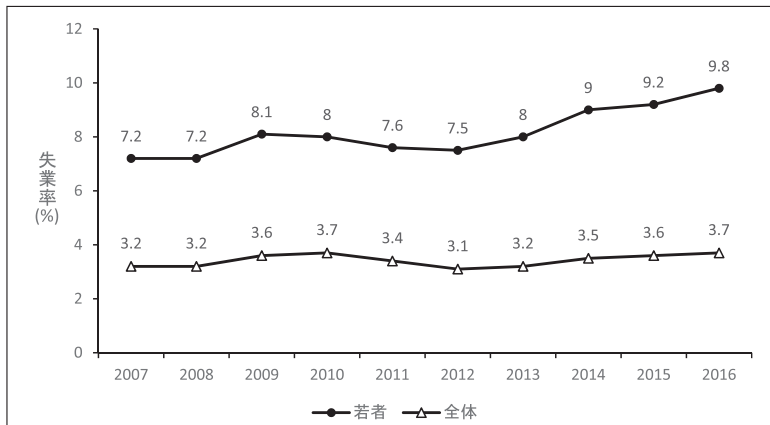
大卒無業者が今後も増大することが予測されており、その対策として導入されたプログラムである。これは自治体が主体となり、大卒就職未定者の4年生に対し企業実習を受けさせるものである。期間は3～6カ月で受け入れ企業には自治体から補助がある。

## 3.2 韓国

### 3.2.1 若年雇用問題

2016年では、若年者の失業率は9.8%と全年齢平均 (3.7%) に比べて2.6倍もある (図 8)。また、2007年から上昇傾向にあることも分かる。そのため、文政権でも雇用創出、特に若年雇用政策が最重要課題となっている。ここで若年者とは15～29歳のことである。

図 8 韓国の失業率の推移



資料出所：労働政策研究・研修機構「若者の労働市場の実態と政策の方法」キム・ユビン『北東アジアフォーラム報告書』。

韓国では1997年のアジア通貨危機後、労働市場が大きく変わった。通貨危機後は日本のバブル崩壊後の状況に似ており、企業は大卒採用を控え、非正規雇用が増大し、大卒無業者も増大した。また、韓国の若年層は、高学歴志向と大企業志向が強く、景気が悪く、内定をもらえずに無業者や非正規雇用をやむを得ず選択する若者が多くなった。特に新規採用では、非正規



雇用の比率は64%（2016年）となっている。

若者雇用問題が深刻になった要因として、経済要因以外に労働市場の二重構造が指摘されている。これは、高賃金と労働条件が良く、安定雇用が見込まれる労働市場と低賃金で労働条件が悪い労働市場の二重構造となっており、高学歴化もあり、多くの若者は前者の労働市場に限定させているためである。さらに、学校教育が産業界のニーズにマッチしていないため、学生は大学における資格取得やインターンシップ参加など就業準備に多くの時間を割いているという問題もある。

### 3.2.2 職業教育および職業訓練制度

上述した若年雇用問題に対応するため、韓国政府は職業訓練、大学教育システムの見直しを図った。主要な政策は次のようになる。2001年には「若年層就業対策」を発表した。これによって、公務員の新規採用増加、インターンシッププログラムの拡充、事業主への奨励金等の施策が展開された。

職業能力開発政策は労働部が管轄しており、職業専門学校、技能大学、韓国技術教育大学といった公共の訓練機関を持っている。民間職業訓練機関は、労働部の指定施設、専門学校、大学など全国で3,200か所余りあり、失業者や在職者の訓練を行っている。

### 3.2.3 主要な若年対策としての職業訓練プログラム

#### 3.2.3.1 就業前訓練

大卒未就業者等の若年失業者が対象で、公共訓練機関や一般専門学校などが実施機関となり、高学歴未就業者対策として、1998年以降実施されている。プログラミングや観光通訳案内など就業が有望な分野の訓練を行う。

#### 3.2.3.2 「2+1」プログラム

教育機関から職に就くまでの移行期における産学間、教育機関相互の連携による就業支援システムのひとつであり、ドイツにおけるデュアル・システムにも似ている。学生は学校で2年間学んだあと、1年間を企業実習（OJT）するもので、働きながら学ぶことができ、政府は企業に対して必要な費用を補助する。

#### 3.2.3.3 中業企業青年インターン制

未就業の若者を対象として、中小企業にインターンシップの機会を提供する仕組みである。企業には人件費の一部を支援し、インターン生には賃金が支払われる。ただし、現状では目標値を下回っている。このためインターンシップの質的向上が求められている。

### 3.2.3.4 就業成功パッケージ

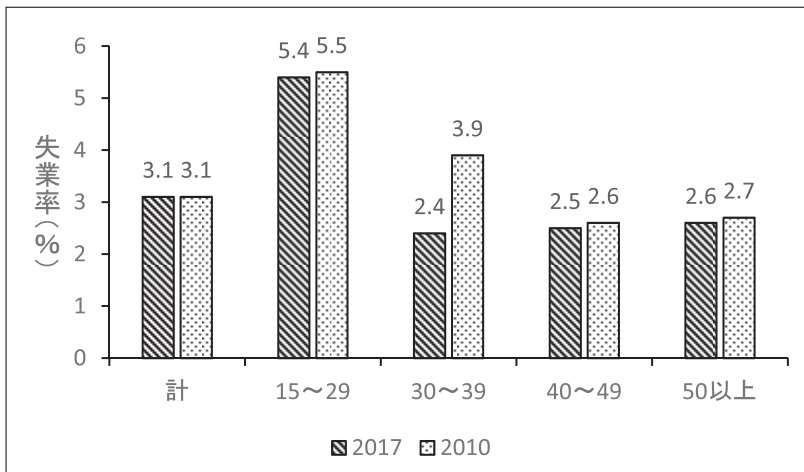
対象者が18歳～64歳及び低所得者層であるが、参加者の多くの割合が20代から30代の若者である。これは、就業を支援するためのプログラムであり、訓練終了後に就業した場合、就業成功手当を支給し、就業するインセンティブを与えている。

## 3.3 シンガポール

### 3.3.1 若年雇用問題

2017年の全年齢平均の失業率は、3.1%に対し、15～29歳の若年失業率は5.4%と1.7倍となっている(図9)。2010年と比較してもあまり変わらない。隣国のマレーシアに比べる(2017年:10.8%)と低く、国としても若年向け雇用対策を特別に実施しておらず、労働者全体の一環として政策を展開している状況である。

図9 年齢別失業率(2010年、2017年)



資料出所：厚生労働省『2018年 海外情勢報告』

シンガポールの労働市場の特徴は、学歴社会であるため、学歴が低いと職に就くのが難しいという状況があることである。さらに、多くの外国人労働者の存在もある。労働力人口は、政府の積極的な外国人受け入れ政策によって増加傾向にある。しかしながら、近年は国内雇用を守るため外国人労働者を抑制する方向に舵を切っている。

### 3.3.2 職業教育および職業訓練制度

職業訓練政策は、基礎教育、高度人材の育成強化、労働者の生涯を通じた職業教育・訓練の継続、企業との連携の重視などを目的としている。

職業訓練を実施しているのは、人的資源省と教育省である。人的資源省は、主に社会人向け

の職業訓練を行い、教育省は学卒者対象の入職前訓練が中心となっている。教育省は技術短大5校、職業訓練校を10校持っている。技術短大は日本での高専または短大に当たり、職業訓練校は日本における工業高校、商業高校に相当する教育機関と位置付けられる。また、人的資源省は職業訓練施設を所有しておらず、企業や民間の職業訓練学校に補助金を支給している。

シンガポールでは、中等教育終了後には、見習い制度、職業訓練校、技術短大、ジュニアカレッジに入り大学に進学するという、4つの選択肢がある。

### 3.3.3 主要な若年対策としての職業訓練プログラム

#### 3.3.3.1 見習い制度（シンガポール版ディアル・システム）

見習い制度は中卒者向けの教育・職業教育である。企業でのOJTによる訓練と訓練機関でのOFF-JTの学習を行うシンガポール版ディアル・システムである。OJTは参加企業、OFF-JTは技術教育機構で行う。航空宇宙産業からヘルスケアなど多様な分野に亘る訓練プログラムが実施されている。

#### 3.3.3.2 職業転換プログラム（SMCP）

これは、医療産業やIT産業など有望な産業への職業転換を促進するプログラムであり、雇用訓練庁が実施している。受講前に就職先が決まっているので（雇用主の選抜システム）、人気が高い。シンガポールはアジアの医療ハブを戦略として掲げており、その為の医療スタッフの人材育成システムとして期待されている。医療の資格を持っていない大卒・短大卒向けで訓練終了後は看護師や放射線技師等の資格を取得できる。

#### 3.3.3.3 大学生支援

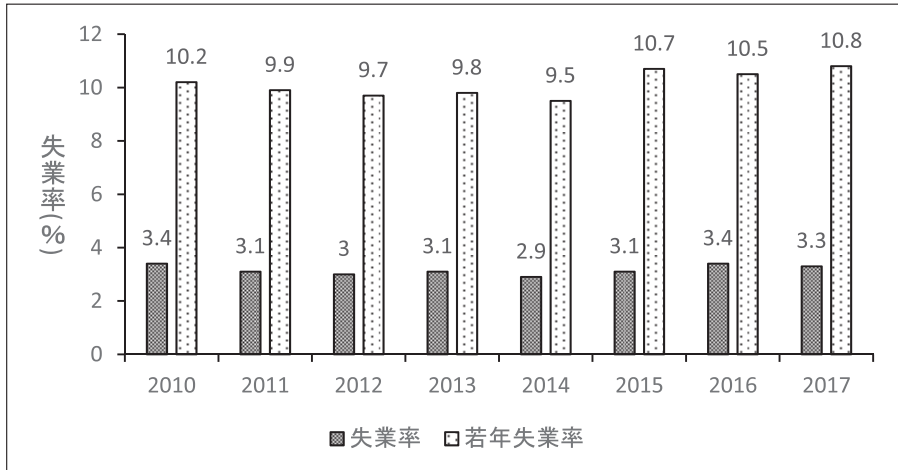
人材開発省は、学生向けにオンラインの職業案内（キャリアコンパス）を提供している。これは、学生向けに仕事や職業訓練機会の情報を提供し、職業選択の支援をするシステムである。

## 3.4 マレーシア

### 3.4.1 若年雇用問題

若年失業率をみると、2017年では全体の失業率が3.3%であるのに対し、若年者は10.8%と3倍以上で顕著に高くなっている（図 10）。どの年でも同じ傾向であり、若年失業問題が大きな課題であることが伺える。ここで若年層とは15～24歳である。

図10 若年失業率の推移



資料出所：厚生労働省『2018年 海外情勢報告』。

急速な経済発展を遂げている国であり、労働力の確保が課題となっている。しかしながら若年層の雇用状況を見ると、その失業率は上昇傾向にある。その要因として、農村部からの若年労働者の増大があり、労働力の供給圧力が若年失業率を上昇させている。

若年者を労働力として活用することが、経済成長を支える原動力となることを政府も強く認識しており、若年層を対象にした職業訓練には特に力をいれている。これは、マレーシアの長期経済計画でもある「ビジョン2020」でも最重要課題となっている。

政府は1990年代から高等教育に力を入れている。しかしながら、高学歴者の失業率は高い。2000年代に入り高学歴者の失業率が14.8%から26.1%と上昇している。これは就職希望者の希望する職が十分でないというミスマッチが原因である。

### 3.4.2 職業教育および職業訓練制度

マレーシアは多民族国家であり、マレー人と先住民族で構成されるブミプトラとその他のマレーシア国民（中国人、インド人、その他民族）の非ブミプトラに分けられ、民族政策として「ブミプトラ政策」では、マレー人優遇政策が図られ、労働市場でも、人材育成においてもそれが徹底されている。

教育及び職業教育分野では、教育省が学校教育において職業教育を実施している。

同省は高等専門学校、ポリテク、大学を所管している。一方、職業訓練は人的資源省を中心として実施されている。学卒者に対して就業前の訓練、在職者に対して能力向上訓練を行っている。特に、労働者の質を向上させ、輸出型産業の労働力の供給源としての高等教育の充実が図られており、大学等の整備が進められている。

この中でもユニークなのは、日本政府の協力で設立された、日本・マレーシア技術学院

(MJIT) である。同学院は日本型工学教育によるハイテク工業分野への人材育成を目的としている。日本側は、設備整備のための円借款供与と大学から教員の派遣などを行っている。

### 3.4.3 主要な若年対策としての職業訓練プログラム

#### 3.4.3.1 青少年育成政策

若年者向けの能力開発を図るための青少年育成政策では、新たな研修機関の設立、既存施設の整備充実などによって教育・訓練機会の増大を図っている。また、研修プログラムの提供により、若者が自ら能力を向上させる機会を増やしている。これは、政府、民間、NGOが連携して行われるプログラムであり、リーダーシップ訓練プログラム、技能訓練プログラム、起業家育成プログラムといったプログラムが提供されている。特に起業家育成プログラムは、若者の起業を支援するもので、基金を通して事業資金を提供している。

#### 3.4.3.2 学校中退者向け職業訓練プログラム

青年・スポーツ省が実施主体で、国立青少年技能訓練校（全国で5校）において、18～25歳の学校中退者を対象に、2年間の訓練を行っている。

#### 3.4.3.3 構造化インターンシッププログラム

主に教育省が実施しており、学生にインターンシップを通じて実践的な体験学習を提供するプログラムである。参加企業は税控除の優遇措置があり、優秀な学生を採用できるメリットもある。

## 3.5 日本

### 3.5.1 若年雇用問題

少子高齢化がどの国よりも進んでいる日本では、労働力人口も減少傾向にあり、2018年では6,830万人となっている。景気が穏やかに回復する中であって、有効求人倍率は1.61倍（2018年）で、人手不足の状況が続いている。

このような中、新規学卒者の内定率も毎年上昇している。若年雇用にとっては好環境と言えるが、依然として15～19歳の高失業率、非正規雇用の増大、離職者の増大が問題として挙げられる。特に沖縄県は、全国に比べてもいずれの数値も高く、若年雇用問題は社会問題として取り組まなければならない問題である。なお、日本の若年者の定義は、15歳～34歳と他の国よりも年齢幅が広いものとなっている。

### 3.5.2 職業教育および職業訓練

日本における職業訓練システムは、以下の4つのシステムが中心となって公共職業訓練サービスを提供している。

① 実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）

ドイツで行われているデュアルシステムを参考にプログラムが開発された。対象者は概ね35歳未満で、学卒未就職者、無業者、フリーター等でやる気のある者である。

② 専門学校等における実践的教育の導入の促進

高専、工業高校等の学生が対象であり、中小企業のニーズに応じた実践的な技術教育プログラムの実施、地域産業界との連携によるものづくり人材育成等を行っている。管理運営主体は、経済産業省、学校、産業界である。

③ 実践型人材養成システム（実習併用職業訓練）

新規学卒者が主たる対象者であるが、中途採用も含む15歳～35歳未満の若年者も対象である。訓練内容は「教育訓練機関における企業のニーズに即した学習（OFF-JT）と企業と雇用関係を結び、実習（OJT）とを組み合わせる行う6カ月から2年間の研修システムとなっている。

④ 新規学卒者を対象とした職業訓練

中卒者又は高卒者等を対象とし、基礎的な技能・知識を取得させるための課程（普通職業訓練・普通課程）、高卒者等に対し、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための過程（高度職業訓練・専門課程）、専門課程修了者等を対象に、高度な技能・技術や企画・開発能力等を習得し、生産 技術・生産 管理部門のリーダーとなる人材の育成を目的とした2年間の訓練（応用課程）がある。

沖縄の職業訓練システムも日本の職業訓練システムに組み込まれているが、訓練内容は沖縄の地域特性に応じた内容になっている。

### 3.5.3 主要な若年対策としての職業訓練プログラム

2015年に策定された「若者雇用促進法」をもとに、若年者雇用対策として、新卒者・既卒者等の就職支援、フリーターや若年失業者に対する就職支援を行っている。以下に主要な訓練プログラムや制度などを示す。

#### 3.5.3.1 ジョブカフェ

47都道府県に設置されており、若者の就職支援をワンストップで行う施設である。沖縄では“沖縄県キャリアセンター”がこの機能を担っている。

#### 3.5.3.2 ユースエール認定制度

若者の雇用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を「ユースエール認定企業」として認定し、認定マークを商品や広告に使用でき、若者向けに優良企業であることをアピールできると同時に若者を採用した場合等の助成金を支給する制度で、キャリアアップ助成金、トライアル雇用助成金などがある。



### 3.5.3.3 トライアル雇用

就労経験のない者や卒業後3年以内でフリーターになっている者、離職を繰り返す者などが対象で、企業で試用雇用（3カ月間）として働いてみる制度。期間中は賃金も支払われ、終了後は雇用される確率が高くなる。

### 3.5.3.4 専門教育実践教育

看護師などの需要のある職業資格の取得によって、スキルアップを国がサポートする制度。専門学校の授業料や資格取得講座の受講料などを補助する。シンガポールのSMCPに似た制度である。

### 3.5.3.5 その他

ニート状態の若者を支援する若者サポートステーション（サポステ）事業、非正規雇用から正社員への移行を促進するジョブカード制度などがある。

### 3.5.3.6 沖縄における公共職業訓練の課題

沖縄県内の公共職業訓練における課題としては、県内産業のニーズに充分に対応できていないことや今後必要とされる国際物流構想に基づく物流関連のエキスパートや航空整備技術者の育成など県内産業及び産業振興策との強い連携が必要とされている。また、県立の訓練校では高度化・専門化する技術へ対応するための職員の資質向上などがあげられている（沖縄県「沖縄県立職業能力開発校のあり方」平成25年より）。

## 4 まとめと提言

本節ではまず、3で検討してきた各国の若年者雇用対策についてまとめ、次にこれらアジア諸国の雇用対策を参考にして日本・沖縄における若年雇用対策に対し若干の提言を行いたい。

### 4.1 各国の若年雇用政策のまとめ

各国の若年者雇用対策であるが、まず若年雇用の共通点として、若年失業率がどの国も全年齢平均に比べて高いことである。特に、マレーシア、韓国では3倍、2.7倍と他の国にくらべて高くなっている。また、中国、韓国、シンガポールでは高学歴志向が強く、それが高学歴労働市場への供給圧力となり、大卒者の就職が困難になり、大卒無業者やニートが増大する要因にもなっている。例えば中国では、大卒者の就職困難者が問題になっている。これはすぐに働かず、遊学、教育補助ボランティア、といった様々な形式で今後の職業や人生について考えたりする者が増えており、計画的であれば問題ないが、漫然と家にこもってニート化するケースも増えている。

さらに、中国、韓国では大学を始めとする高等教育機関の教育システムが、産業界の変化と

ニーズに追いつけないことも就職を困難にしている要因にもなっている。

若年雇用問題の背景には、国民の民族構成、教育システム、政策など日本と異なった事情があることも考慮しなければならない。例えば、マレーシアでは、ブミプトラ政策というマレー人優遇策があり、若年雇用においてもマレー人とそれ以外の民族では差別化されていることやシンガポールでは、外国人労働者の存在が多いこと（近年では外国人労働者の抑制に動いている）などが挙げられる。

若年向けの雇用対策では、産業界のニーズに対応した職業訓練及び高等教育の見直しが積極的に図られている。インターンシッププログラムなど就業前訓練、学卒未就業者への対策（日本におけるジョブカフェ）にも重点が置かれている。欧州で長い歴史を持つOJTとOFF-JTの組み合わせによる訓練・就業結合型の訓練方法が各国独自のアレンジを加えて実施されている。

## 4.2 若年雇用対策への提言あるいは今後の展開

上で述べたように、日本と異なる教育システムや制度、歴史があるが、今後の日本・沖縄の若年雇用対策を考える上で参考になるような訓練方法や政策もあった。

以下でそれらを参考にしながら、日本・沖縄における若年雇用対策に対する提言を行う。

### 4.2.1 有望分野への職種転換プログラム

シンガポールでは、医療産業やIT産業などの有望産業への職種転換プログラム（SMCP）がある。訓練終了後にはその分野での資格も取得でき、かつ就職も保障されている。大卒生向けでもあるので、就職先で悩んでいる学生やその分野に行きたくても卒業後に専門学校に通う必要があり費用がかかるなど二の足を踏んでいる学生にとってはとても良いシステムである。沖縄にとっては戦略産業として力を入れている分野への人材供給にもなることから、物流産業や航空機整備といった戦略産業と職業訓練機関の連携を強化し、有効な訓練プログラム作りが求められる。

### 4.2.2 起業支援

中国における「起業促進プログラム」は起業を志す若者に対し、起業に必要な訓練をするもので、起業の際の優遇制度による支援も合わせて行い、若者の起業を積極的に支援するプログラムである。日本では安定志向の高まりとともに起業を目指す若者が少なくなっていることもあり、失敗した後のフォローも含めて起業支援を総合的に行う必要がある。それによって、経済の活性化につながることを期待される。

### 4.2.3 インターンシッププログラムの見直し

日本を含め各国とも就業前訓練の一環として、教育機関においてインターンシップを実施し



ている。中国は自治体を中心となって、インターンシップ生を受け入れた企業には補助を行うなど、大卒者の未就業者を少なくするための制度として導入している。日本ではキャリア教育の一環として行われており、直接就職へ結びつくものではない。しかしながら、近年では就職協定が廃止の方向にあることもあり、求人の一環としての企業独自のインターンシップが増加している。このことから教育におけるインターンシッププログラムの見直しが必要な時期に来ていると思われる。例えば、インターンシップを長期化し、企業での実習と大学での講義をうまく連動する方法を提案したい。これは、教育的有給職業体験プログラムといわれるものである。アルバイトとして企業で働き、大学の講義ではアルバイト先での問題や課題を課題解決方法と絡めて行うことによって、極めて実践的な教育を行うことができ、学生の社会人基礎力向上に大きく貢献することが期待できる。

#### 4.2.4 グローバル化への対応

今後ますますグローバル化が進み、労働者の国家間の移動の制約が小さくなることが予想される。日本でも労働力人口の減少が予測される中、外国人労働者の雇用が増大している。日本以外のアジア諸国間では活発な労働移動が見られる。今後、日本でも多くの外国人労働者を受け入れることを踏まえると、積極的な人材交流政策が必要になる。例えば海外インターンシップ制度を拡充し、受け入れ企業に対する補助など各国のインターンシップ生の受け入れ体制を統一・整備し、学生が望む国や企業に自由にインターンシッププログラムを受けることができるようにする。

また、各国で異なっている資格制度をある程度共通化し、国家間の資格互換性なども合わせて行うことによって、労働市場が活発になることが期待される。それによって、各国の比較優位産業に対応した優秀な労働者を確保することができ、国の生産性が高まるのではないだろうか。

## 5 おわりに

これまでの分析を通して、程度の差はあるもの若年者の失業率は他の年齢層に比べて高いのは共通の問題であることも分かった。若年雇用対策もそれぞれの国の歴史、政治体制等を反映して、各国独自の方法があり、日本・沖縄においても参考になるような取り組みがあることも分かった。できれば、それぞれの情報を持ち寄って、互いに協議し自国の若年雇用対策に生かせるような場があれば、さらに有効な若年雇用対策を行うことができると期待される。

どの国にとっても、若者の雇用が経済の発展において大きな課題であることはまちがいないのであるから、1人でも多くの若者がやりがいを持って働く社会をつくるのが、ひいてはアジア諸国全体の繁栄につながるのではないだろうか。本報告が今後の若年雇用対策の一助となれば幸いである。

- 
- i 沖縄国際大学経済学部経済学科教授（沖縄経済環境研究所所員）。
  - ii 労働政策研究・研修機構「第15回 北東アジアフォーラム報告書」2018年、p 62。

## 参考文献

- [1] アジア経済研究所『アジア動向年報』、2019年
- [2] 上村泰裕「雇用構造と若者の就業」樋口明彦・上村泰裕・平塚眞樹編『若者問題と教育・雇用・社会保障』法政大学出版局、2011年
- [3] キム・ユビン「若者の労働市場の実態と政策の方向」労働政策研究・研修機構『第15回北東アジア労働フォーラムー若年雇用』、2018年
- [4] 厚生労働省『2018海外情勢報告』<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/>(最終閲覧日2019年12月20日)
- [5] 国際労働機関（ILO）『世界雇用動向 若者編 危機の世代』2013年
- [6] 名嘉座元一「沖縄における若年雇用問題ーミスマッチを生む意識構造分析を中心にー」調査報告『公庫レポート』沖縄振興開発金融公庫、2017年
- [7] 西濱徹『Asia Indicators / 定例経済指標レポート』第一生命経済研究所調査研究本部経済調査部、2019年
- [8] 日本貿易振興機構（ジェトロ）『激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応』、2013年
- [9] 鮑春雷「若者の労働市場の実態と政策の方向」『第15回北東アジア労働フォーラム 若年雇用』労働政策研究・研修機構、2018年
- [10] 孟統鐸「中国における高等教育機関卒業生の就業の現状と課題への対応」労働政策研究・研修機構『第15回北東アジア労働フォーラムー若年雇用』、2018年
- [11] 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』、2018年
- [12] 労働政策研究・研修機構「アジア諸国における職業訓練政策ー若年層を中心にー」『労働政策研究報告書No. 29』、2005年