

(5) 西部地域の人的資源開発は人材戦略の重点になりつつある。

既存人材の活用に立脚し、各種の方式を採用し、活躍できる、地元に着する、実際の問題解決に役立つ人材を養成することが西部地域の人材開発の重点である。また、海外研修、少数民族科学技術基幹幹部を対象とする訓練を通じて、西部地域の人材の視野を広げ、資質を高める。

西部開発の重点任務、重点プロジェクト、重点発展分野をよりどころに、西部開発に差し迫って必要となる人材の育成を進めるべきである。西部地域の政府機関、外郭団体の各種人材が企業、農村への異動を奨励し、彼らによる企業や社会仲介機関の創業、またはその創業をリードすることを支援する。専門技術者による農村での技術普及、経営の請負、農村実用人材の育成などの活動を奨励する。貧困・辺境地域支援のため同地域に着した人材に対し、関連規定に基づき専門技術職務に優先的に昇進させる。中には、特別に優秀な人に対し破格の抜擢を行うことが可能。

重慶、西安、成都、蘭州などの大都市では、人材集中センター、人材養成センター、科学技術成果の事業化センターを設立し、周辺地域における人的資源の開発と経済科学技術の発展を牽引すべきである。西部地域の他の省・自治区では地元の人材基地を整備することが可能。人事部は、博士号取得後人材（中国語「博士後」）科学研究巡回拠点（中国語、博士後科研流動站）、企業博士号取得後人材活動拠点（中国語、「企業博士後工作站」）、海外留学経験者を対象とする創業パークに対し、資金的傾斜支援を行うことになる。

西部地域で就職する他の地域の住民について、原籍保留、身分保留、往來自由を認める。西部開発の重点任務や重要プロジェクトを支援するために誘致した人材に対し、戸籍を西部地域に移す場合、政府は一括で定住費用を提供する。国家西部開発重点任務や重要プロジェクト支援のため派遣される人材に対し、原籍や派遣元の職務関係を留めることができる。この場合、職務の昇進、専門技術職の認定、昇給などにおいては、派遣元の類似人員と同等待遇が付与される。並びに、夫婦が遠く地に分かれて住んでいる場合、一緒に住めさせるための人事異動を優先的に行う。条件が整う機関はその人に労災保険加入の手続きを行う。支援人材が兼職、短期派遣、委託事業担当、共同研究、株式保有の形で技術を提供する、経営を請け負うなど各種方式により西部開発に参加することを認める。需要に応じて、国内高級専門家や優秀な博士号取得後人材、海外留学経験者を集め、期間やグループに分けて、西部地域での視察、コンサルティングを行う。または近代

的な通信手段やネットワーク技術を駆使し、遠距離サービスを行う。

3、具体的行動

- (1) 「中国西部開発人材ホットライン（・01084226767/01084226969）」は西部地域支援への人材誘致の掛け橋となる。

正式に開通した「中国西部開発人材ホットライン」は、西部地域の人材募集機関と西部開発支援の意向がある各種人材の間の情報交流を提供する掛け橋の機能を果たす。西部開発戦略の実行には、人的資源の開発がカギとなっている。このため、人事部は「西部人的資源開発指導チーム」を設立した上、「西部人的資源開発計画」を策定した。同ホットラインの開通は同計画を実施するための具体措置の一つである。同ホットラインは中国西部開発に関連する人事、人材政策を速やかに公表し、西部地域の人材需給情報の収集、整理、保存、発表などを通じて、西部開発に人事関連サービスを提供する。これにより、人材需給が有効的に行われ、人材流動の成功率も向上される。

「中国西部開発人材ホットライン」に、現時点で既に約 1.5 万本の各種情報資料を集めている。サービス内容は中央や地方政府の政策に関するコンサルティングサービスの提供、人材需給情報のインフォメーション、西部地域国家重点事業向けの人材支援サービスの提供である。

- (2) 人事部は年末までに、西部地域の中心都市と西部地域の省・市の人材市場との間に、インターネットを介したネットワークを構築することを計画している。並びに、西部地域の人材市場と国家レベルの人材市場や東部地域の省レベルの人材市場とのネットワークを次第に構築し、人材情報の共有を実現する。

(九) 科学技術部

1、目標

「10・5 計画における西部開発科学技術特定セクター要綱」において、2001～2003 年に西部開発科学技術特定セクターの主要目標と重点任務が五つ打ち出されている。うち、西部地域の庁、市、県など各レベルの科学技術管理幹部 5 千人を対象に科学技術訓練を行い、科学技術訓練用の教材シリーズや科学普及書籍を編集するとともに、既存の「星火計画」、科学技術をもって貿易を興すなどの事業による人材育成のチャンネルや役割を発揮する、は五つの目標と重点任務の一つである。

2、西部に関する方針、政策、措置

- (1) 「科学普及教育と西部地域人的資源開発」において、人間重視で、人文生態環境の改善を基本に、西部大開発を行うべきだ、と指摘している。
- (2) 「科学普及教育と西部地域人的資源開発」において、西部地域人的資源の開発には、科学普及教育がカギを持っている、と指摘している。
- (3) 科学技術部は「西部開発科学技術活動意見」を制定した。同意見によると、西部地域の科学技術イノベーション能力のビルディングが最優先課題に位置付けられている。また、同意見では、人的資源の開発に全力を上げ、資金投入を増加すべきだと強調している。
- (4) 西部開発に伴う科学技術訓練活動を一層展開し、西部開発支援の科学技術者陣を養成するため、科学技術部は「西部科学技術訓練第10次5カ年計画活動構想」を策定した。

10・5計画期、西部地域の科学技術訓練活動の主要任務として、①地区・県レベルの指導幹部を対象とする科学技術訓練を重点的に行い、彼らの、時勢に合わせた、地元定着型の科学技術をもって国を興す戦略の実施や西部大開発戦略の実施を指導する能力を高める、②グレード別に重点的に科学技術系統の管理幹部を対象とする訓練を行い、これら幹部による科学技術進歩促進の役目を果たせる、③星火計画による農村科学技術人材訓練を強化し、県・地区・市レベルから省・国レベルへの階段式訓練システムを構築する、④科学技術訓練基地の建設を強化する、⑤西安、成都などの科学技術教育における基盤メリットに立脚し、科学技術訓練基地と訓練拠点を若干設立することで、周辺地域への普及効果を発揮し、科学技術訓練のネットワークを構築する、⑥同基地の訓練課程、組織体制、施設、訓練管理、評価システム、教師育成制度などを整備する、⑦西部科学普及事業を実施する、⑧既存施設を十分に利用し、西部地域科学技術訓練ネットワークを構築し、科学技術訓練のデータベース、専門家のデータベース、情報データベースを構築する、⑨東部と西部の協力や国際協力を強化し、国内外の人的資源と財的資源を十分に利用し、科学技術訓練活動の円滑な実施を行う——などが挙げられる。

具体的な政策と措置として、①西部地域の各級科学技術主管機関が西部科学技術の訓練活動を高度に重要視し、全面的に支持しなければならない、②中央政府と地方政府による西部地域科学技術訓練への財政投入を一層増加する、③科学技術部による科学技術訓練活動への管理・調整を強化し、西部地域科学技術訓練活

動の展開を共同で行う——などが挙げられる。

3、具体的行動

職業訓練に関する「西部科学技術人材養成事業」が既に動き始めた。

国家西部大開発戦略の徹底を図り、西部大開発における科学技術の役目を果たせるため、科学技術部による「科学技術第 10 次 5 カ年計画」の全体アレンジに基づき、科学技術部の特定予算により、10・5 計画期における、西部大開発科学技術人材養成事業は実施される。

(十) 国家経済貿易委員会

国家経済貿易委員会は「第 10 次 5 カ年計画期における全国企業経営管理者訓練綱要」を制定した。主要内容は以下のとおりである。

1、訓練意義

2001～2005 年は中国経済と社会発展が新世紀に踏み入れる初めての 5 年間であり、中国が国民経済構造を戦略的に調整し、社会主義市場経済の体制整備や開放の拡大を行うカギとなる時期でもある。企業経営管理者訓練の展開に注力し、企業経営管理者の全体資質を全面的に高めることは、国民経済の健全なる発展、持続可能な発展、国有企業の近代化企業メカニズムの構築、中国の WTO 加盟後の新たな経済環境の形成に一役買うものとして期待が寄せられている。

2、訓練任務と要求

- (1) 「二基」訓練を重点に置き、対象を絞った、融通性がある各種短期訓練を行う。
- (2) 工商管理訓練を引き続き開設し、並びに規範化する。
- (3) 外資との合弁企業における中国側国有出資持分代表や高級経営者を対象とする訓練を強化する。
- (4) 企業高級経営管理者の養成スピードを速める。
- (5) 企業のインテリジェンス導入活動を強化し、国際協力訓練を開拓する。
- (6) 企業による自主訓練を行い、以下のような訓練政策と措置を採る。

3、訓練政策と措置

- (1) 企業経営管理者を対象とする訓練制度を次第に構築し、整備する。
- (2) 訓練基地の整備、教師育成やテキスト作成の活動を強化する。

- (3) 中西部地域の経営管理者を対象とする訓練を積極的に支援する。
- (4) 企業経営管理者訓練に関する立法を進める。
- (5) 訓練への予算投入を確保し、拡大する。

(十一) 中央民族事務委員会

中国の少数民族は西部地域に住んでいるのが大宗を占める。よって、中央民族事務委員会が制定した政策は西部地域に密に関連している。当面、中央民族事務委員会が制定した政策は以下の三つである。

1、「中央民族事務委員会、教育部による少数民族と民族地区の職業教育改革と発展を加速することに関する意見」

内容は以下のとおりである。

- (1) 民族地区の経済社会発展における職業教育の戦略的位置付けと役目を十分に認識する。
- (2) 実情に立脚し、少数民族と民族地区に奉仕する学校運営の指導方針を一貫として堅持する。
- (3) 実情にあわせ、少数民族と民族地区の発展ニーズに合うような職業教育の学校運営方式を積極的に模索する。
- (4) 少数民族と民族地区の職業教育に関する政策と措置を制定し、一層整えていく。

2、「時勢に合わせ、民族高等教育を一層発展する」において、以下の内容が盛り込まれた。

- (1) 民族「高等院校」には、他の大学が取り替わることができない役目を持っているため、新しい時勢の下、民族「高等院校」を継続し、うまく運営しなければならない。
- (2) 新時代における民族「高等院校」の運営方向と人材養成目標を明確しなければならない。
- (3) 優位性を生かし、特色に富む専攻を開設し、実績をあげる。
- (4) 高度改革を進め、管理を強化することで、教育レベルを一層向上する。

3、「特殊政策、積極措置」において、以下の政策が打ち出されている。

- (1) 少数民族自治地区に教育発展の自主権を付与し、それを尊重することに関する

る法律・法規を制定・公布することで、民族基礎教育の発展に法的保障を提供する。

- (2) 民族教育の行政管理機関を設立することで、民族基礎教育事業への指導と支援を強化する。
- (3) 全国民族教育活動会議を定期的開催し、教訓を適時に取りまとめた上で、時勢に合わせた発展方針を打ち出す。
- (4) 民族言語教学を重要視し、「標準語と少数民族語教学（中国語「双語教学」）や民族文字テキストの作成を行う。
- (5) 教育予算を増やす。
- (6) 多様な学校運営方式を採用する。
- (7) 内陸地区の省・市による民族教育へのカップリング支援と協力を展開する。全国によるチベット自治区の教育への支援を重点的に行う。

(十二) 中共中央組織部

中共中央組織部が策定した「西部大開発に人的サポートを行う」に以下の内容が盛り込まれた。

- 1、西部大開発戦略の実施に当たり、カギとなるのが人材である。
- 2、西部大開発に人的サポートを行うため、西部地域は実情にあわせ、まずは地元の既存人材を定着させ、彼らのポテンシャルを十分に掘り出し、並びに優秀な人材が活躍できる環境を整備しなければならない。
- 3、西部大開発に人的サポートを行うため、東部地域と中部地域は全体バランスを考慮し、西部地域のために積極的人材を育成し、並びに人材を送り出すべきである。
- 4、西部大開発に人的サポートを行うため、西部地域、東部地域、中部地域のいずれも若手幹部の養成や抜擢を重要視しなければならない。
- 5、西部大開発に人的サポートを行うため、各級組織部門は重要な責任を負わなければならない。

四、西部地域の12の省・自治区・市における人的資源開発の方針・政策

(一) 重慶市

1、目標

重慶市の「10・5計画綱要」に定められた教育発展の目標としては、①9年制義務教育のレベルを引き続き高める、②都会部において高校段階教育を普及する、③1人

あたりの就学年数が全国平均水準に達し、または全国平均を上回る、④2005年までに市全体の中学校毛入学率を90%以上に、高校段階教育毛入学率を60%以上に、高等教育毛入学率を15%以上に引き上げる——などが掲げられている。

2、方針、政策、措置

教育発展の方針として、①教育の適度に先取りした発展を堅持し、生涯教育システムを構築する、②基礎教育を重要視し、並びに強化する、③高等教育においては、経済建設に照準し、専攻構成を調整するとともに、基礎理論とアプリケーション技術の研究を強化し、科学技術成果の事業化を進めなければならない、④中等職業教育と成人教育の構造を調整し、発展する、⑤教育の高度改革を進め、資質教育を全面的に展開する、⑥多ルートにわたり教育への投入を増やす——などが挙がる。

人的資源開発の具体策として、①人的資源の開発を高く重要視し、既存人材を適切に活用するとともに、人材養成や人材誘致を加速する、②優秀な人材を活用し、誘致し、人材の輩出できるメカニズムを構築する、③幹部人事制度の高度改革を進め、公平・公正・公開の人材の育成・評価・選抜・採用メカニズムを構築する、④科学技術者のやる気を十分に引き出し、企業家の成熟や成長に役立つインセンティブ・制約メカニズムを構築する、⑤労働者を対象とする職業技術訓練を強化することで、労働者の資質を高め、労働者の市場競争に応じる能力を向上する——などが挙げられる。

3、具体的行動

- (1) 「西部大開発の実施に関する重慶市若干政策措置」において、人材を誘致し、「高等院校」や科学研究院・科学研究所の専門技術者が兼職で科学技術型企業やコンサルティングサービス機関を創立することを認め、科学技術成果完成者に対する奨励を強化する、などの措置が策定された。人材を誘致するため、重慶市は20項目の新規措置を採用、戸籍管理制度の改革と同市への行き来に関する手続きの簡素化と審査緩和を重点的に行う。
- (2) 人事制度改革を全面的にスタートする。南岸、合川、墊江及び教育、文化、衛生、体育などの部門における1年近くのテスト改革を行った後、重慶市外郭団体の人事制度改革が全面的にスタートした。同改革は市全体の2万5千ヶ所以上の科学研究、教育、文化、衛生、体育、農業などの外郭団体、延べ49万5千人に及ぶ。同改革の関わる人口は市全体の政府機構改革に関わる総人口の約5倍に当たる。同改革は2003年末に完了する見込み。

(3) 西部開発教育支援事業を実施する。重慶市による「西部開発教育支援事業」においては、2000～2004年（学年）の5年間で、中央省庁所属、省（自治区・市）所属の「高等院校」から、本科生を対象に格段に貧困な新生入生を毎年100人選び、1人当たり4学年で累計補助金2万元を支出する。こうして、1人当たりの生徒に対する1学年の支出額が5千元となる。所在大学は対象生徒の在学期間中の学費を50%免除される。

去年援助を受けた100人の生徒が教育支援の恩恵を深く受け、真剣に勉強し、より良い成績をあげている。一部の生徒は共産党加入を積極的に申し込んでいる。今年も、100人の対象生徒は新学期が始まる9月1日までに全ての補助金を受領し、わくわくして大学に行く夢をかなえた。

(4) 高級人材のデータベースを構築する。今年5月、重慶市国家レベルの人材市場である中国重慶経営管理者人材市場は高級人材に関するデータベースの構築に取り掛かった。データベースに収録される人にとっては、少なくとも①マスター以上の資格を有す、②副高級以上の職階（国家資格のような性質をもつ）を持つ、③職場につくための国家資格証書を取得する、④企業や外郭団体の部門マネージメント以上の職務にある、⑤国家科学技術賞、自然科学賞、発明賞、科学技術進歩賞、または省や部レベルの科学技術進歩賞、社会科学賞のいずれを受賞する、⑥特殊な才能に長ける——などの条件が求められる。当面、条件を満たす高級管理者と専門技術者300人以上はデータベースに登録している。うち100人はMBAコース修了者である。

(5) 中国重慶経営管理人材市場が開業した。今年7月、重慶市政府と国家人事部の共同設立による「中国重慶経営管理人材市場」は正式に開業した。同市場の運営にあたり、国の一部の優遇策が適用される。これにより、市場の健全なる発展が確保される。

(6) 学士以上の資格を有す卒業生に対し、新しい就職政策が適用される。重慶市教育委員会、重慶市計画委員会は2001年、「高等院校」の新卒を受け入れる新政策を共同で発表した。この新政策によると、学士以上の資格を有す卒業生は重慶市のいかなるエリアで就職する場合も、戸籍関連を主要市街区に管理を委託することが可能となる。一方、主要市街区以外のエリアに在住している専科大学以下の学歴を持っている卒業生は主要市街区で就職する場合、徴収されていた500～2千元の「調整費」が免除されることになる。

新政策によると、①学士以上（学士を含む）の資格を有す卒業生は重慶市のい

かなるエリアでも就職することが可能となり、生徒の原所在地や専攻による制限を受けない。②重慶市の戸籍を持たない学士以上（学士を含む）の資格を有す卒業生は 9 主要市街区以外のエリアで就職する場合、戸籍関連を 9 主要市街区に管理を委託することができる、③重慶市の戸籍を持たない専科大学以下（専科大学を含む）の学歴を持っている卒業生は 9 主要市街区以外の地区で就職する場合、生徒の原所在地や学歴、専門による制限を受けない——などの措置が採られるほか、9 主要市街区以外地域の戸籍を有す、専科大学（専科大学を含む）以下の学歴を持っている卒業生が 9 主要市街区で就職する場合、①重慶市の戸籍を持つ卒業生を優先させる、②就職先と同じ系統にある学校の卒業生を優先させる、③需要に差し迫っている専攻の卒業生を優先させる、④不景気なセクターと不況な企業に優先採用させる、⑤重慶地区の「高等院校」の卒業生を優先させる、⑥9 主要市街区在住の生徒が 9 主要市街区以外のエリアで就職する場合、原籍を留めることが可能——などの原則が提起された。

このほか、2001 年から、重慶市は新卒による就職活動の猶予期間を 2 年間認める。即ち、当年度で就職先が決まらない卒業生に対し、就職関連資格が 2 年間保留される。

（二）四川省

1、目標

「四川省国民経済と社会発展第 10 次 5 カ年計画綱要」に打ち出された教育目標は、教育への投入を次第に高め、各種教育を一層発展させ、教育レベルを著しく改善するとともに、9 年制義務教育の普及成果を固め、2005 年までに中学校毛入学率を 90% に、高校段階教育毛入学率を 70% に、高等教育毛入学率を 15% に引き上げるものとする。

2、方針、政策、措置

- 基礎教育の発展に注力する。
- 高等教育の発展を加速する。
- 各種職業教育を積極的に発展する。
- 資質教育を全面的に展開する。
- 教育体制の高度改革を進める。
- 人的資源を開発する。
- 適材適所と人材誘致によりよい環境を作る。

3、具体的行動

- (1) 人材に関する新規政策として「西部大開発戦略の実施に当たり科学技術人材の養成・活用・誘致活動の一層強化に関する意見」が策定されている。
これにより、高いレベルの科学技術人材の養成、メカニズムのイノベーション、人材誘致を強化する政策・措置が打ち出された。

同意見により、メカニズムのイノベーションにおいて、以下の6項目の具体措置が取り上げられている。第一に、地域、所有制形態、身分による制限を打破し、公開、公平、競争、才能が優れる順に採用するとの原則に従うことで、人員の往来自由、職務の昇降可能、待遇の昇降可能、適材適所、優秀人材の輩出可能、科学技術者がイノベーションや起業に勇む、との管理制度を構築するとともに、重要科学研究課題に対する入札制度を採用し、課題研究チームリーダー責任制を採用し、首席教授という職務を設ける。第二に、優秀な人材に有利な配分メカニズムを構築し、整備することである。科学技術者の職場職責、業績、実貢献度、研究成果の事業化において生じた社会効果と経済利益を、その人の給与に反映するようにする。また、協議して給与を決めるとの給与制度、年俸制、株式保有の形で技術や管理を提供する制度、貢献度が目立つ人に株主権、オプション取引権を奨励する、など多様な配分方式を採用する。このほか、株式保有の形で提供した技術成果に対する貢献度が目立った科学技術者に、一定のウエイトで出資持分やキャピタルゲインを付与する。第三に、現行の専門技術職に対する評価方法を改革することで、身分、所有制形態、地域、職場、集団などによる制限を打破し、評価と採用を分離し、社会主義市場経済体制に合うような公開評価方式を次第に構築する。第四に、バランスがとれた、多次元の人材インセンティブ体制を構築する。ハイテク成果の産業化を進め、科学技術成果の事業化において多大な貢献をしている人員を手厚く奨励する。第五に、各種優秀な科学技術者の待遇を引き上げることである。第六に、人材市場体系の整備を強化し、人材市場メカニズムを整備することで、人的資源の市場化配置を速める。また、高級科学技術者を対象とするデータベースの構築を加速することで、グレード別、多チャンネルで、都会部と農村部の連携を重視する人材市場体系を発展させる。

同意見において、緊急に必要な人材、知力を誘致する方法が強調された。第一に省全体の支柱産業の振興、重点事業の推進をめぐる、異動、兼職、

コンサルティング、共同研究、技術請負、株式保有の形で技術を提供する、投資して企業を創立する、などの方式を採用し、人材を誘致する。また、四川省のハイテク産業や省の経済発展を牽引する、世界先端水準を持つ人材誘致・知力導入プロジェクトに力を入れる。第二に、優れた成績をあげ、一定のインパクトがある海外留学経験者を重点的に誘致し、彼らを四川で仕事につくか、四川のために働くようにする。留学経験者が帰国する際、職階、住宅、戸籍、科学研究スタート経費の確保などにおいてサポートする。ハイテク産業向けのベンチャーキャピタルの設立に努力し、積極的に資金を調達し、海外留学経験者による企業創立、科学技術成果の事業化を支持する。海外留学経験者が創業パークで投資して興した企業に対し、パーク内企業への優遇措置を適用するほか、外資系企業待遇も享受できる。第三に「高等院校」、科学研究院・研究所、企業が当省の支柱産業とハイテク産業に緊急に必要な高級人材を手厚い待遇で誘致することを奨励し、支持する。

(2) 「2001～2005 年全省幹部教育訓練計画」を策定する。

「中共中央による「2001～2005 年全国幹部教育訓練計画」の印刷・交付に関する通知」(中発 {2001} 4 号)の方針に従い、四川省は省の実情にあわせ、「2001～2005 年全省幹部教育訓練計画」を策定した。これにより、共産党や政府の指導幹部を対象とする人材育成事業、科学技術人材の育成事業、企業経営管理者を対象とする人材育成事業を重点的に実施する。

育成目標としては、①2005 年までに省全体の専科大学以上の学歴を持つ幹部が幹部総人口に占める割合は 75%以上とする、②県(処)クラス以上の幹部のうち、学士以上の資格を有す人を同幹部人数の 60%以上とする、③条件が揃えた地域、部門、機関において、新世紀や時勢の発展ニーズに合わせ、幹部を対象とする、マスター資格取得のための教育と、二つの学士号を取得するための教育(中国語「本科双學歷教育」)を実施することで、省全体で、数多くの多分野に跨る高級人材を育成する——などが挙がる。

訓練の主要内容が以下の通りである。第一に、政治理論・素養の教育訓練。第二に、党人氣質・党紀と思想・モラルの教育訓練。第三に、専門知識と業務能力の訓練。近代的な経済知識、法律法規知識、近代的な管理知識、近代的な科学技術知識などを重点的に習得し、特に「法律に従い国を治める(中国語「依法治国」)」との方針を徹底し、法律に従い政務を処理する能力を高めるべきである。WTO 関連知識、コンピュータやインターネット知識、標

準語、外国語及び職場責務の履行に必要な新しい知識と新技能を習得しなければならない。

専門知識と業務能力訓練においては、2005年までに大・中型企業の高級経営管理者を、上商管理マスターコース修了のレベルに達成させることが求められている。これを実現する手段として、①省委や省委企業工商委員会の管轄下にある重点国有企業の基幹指導者を、省委党校、有名な国内「高等院校」に計画的に派遣し、研修を行う、②その他の国有企業の指導者に対し、省経済貿易委員会などの部門により計画的に研修を実施する、③工商管理訓練を引き続き行い、国有企業において、経営管理者の就任資格制度を推し進める、④多様な適応的短期訓練コースを開設し、企業による自主訓練を積極的に展開する、⑤5年以内に、大・中型企業の高級経営管理者1千人を養成する、⑥外資合弁企業の中国側国有出資持分代表及び中国側が推薦した高級経営管理者を対象とする訓練活動を積極的に展開する、⑦5年以内に、有望な若手経営管理者100人を選抜し、海外への研修に派遣する半面、有望な若手企業経営管理者300人を選び、国内大手企業への研修に派遣する。これにより数多くの、国際競争に適応できる優秀な経営管理人材を養成する一などが挙げられる。このほか、企業経営管理者を対象とする訓練活動の改革の深化を進め、競争メカニズムを導入することで、グレード別各種企業に良質な訓練サービスを提供する。

第四に、専門技術者や緊急に必要な人材を対象とする訓練。継続教育に関する法規、制度を整備することで、新しい知識、新理論、新技術を主要内容とする継続教育事業を推し進める。専門技術者の職場を離れた訓練への参加日数が毎年少なくとも12日間以上であらねばならない。専門技術者のレベルアップを全面的に行うとともに、青・中年専門家とハイテク人材、特に西部大開発に緊急に求められる専門人材の養成に注力すべきである。また、電子情報、医薬化工、水力発電、機械冶金、観光、飲食品、対外経済、対外貿易などセクターから、緊急に必要な多セクターに跨る人材を毎年20人、5年間で計100人を選抜し、先進国への短期研修や、中・長期間研究に派遣する。これにより、2005年までに、当省の国内外の中・長期間研修、党校研修、在職しながらの訓練に参加した優秀専門家・優秀な人材を1千人に達成し、優秀な青年科学技術者を2千人に引き上げる。

(3) 「分散式ソフトウェア人材養成計画」をスタートする。四川大学など5

校は天盟網絡（ネットワーク）技術会社が贈与した1千萬元分の分散式ソフトウェアを受領し、「四川分布式ソフトウェア人材養成基地」建設の協力協議議事録に調印したことで、ともに同基地建設の参与機関となる。基地において、今年から分散式ソフトウェアに関する学士課程を開設するとともに、関連部門の許可を取得した上で、同分野のマスターやドクターを募集する。1～2年の後、同基地から毎年、当省にソフトウェア開発の一般技術者300～400人（学士号資格取得人材）、開発の高級技術者50～80人（修士号資格取得人材、博士号資格取得人材）を送り出すことが見込まれる。

（4）成都市政府は「投資誘致と人材誘致を同時に行う」との政策を実行に移す。2000年に、同政策の実施に伴い、沿海経済発達地域から高級専門技術者2千人以上、海外留学経験者数百人を誘致した。今後5年以内に、同市は国内外の有名専門家・院士（注17）50人、海外留学経験者、博士、博士号資格取得後人材など計1千人以上、修士号資格取得人材1万人以上を誘致する見込み。

（三）貴州省

1、目標

「貴州省国民経済と社会発展第10次5カ年計画綱要」に盛り込まれる教育目標は、2005年までに、省全体の小学校入学適齢者による小学校入学率を98%以上に保つとともに、9年制義務教育を基本的に普及し、中学校毛入学率を85%に、高校段階教育毛入学率と高等教育毛入学率をそれぞれ33.5%、8%以上に引き上げる、ものとする。

2、方針、政策、措置

- 教育の発展を加速し、労働者の資質を高める。
- 基礎教育の推進に注力する。
- 高等教育の発展を加速する。
- 教育の高度改革を進める。
- 人的資源の開発を積極的に行う。
- 人的資源の開発計画を実行に移す。
- 人材が活躍できる職場環境と生活環境を整備する。

3、具体的行動

(1) 「海外からの知力導入に関する第10次5カ年発展計画」を制定する。

貴州省はこのほど、「海外からの知力導入に関する第10次5カ年発展計画」を公布した。同計画により、向こう5年に外国専門家2千人を貴州省に誘致することが明らかになった。向こう5年の当省における人材誘致事業は重点企業、重点建設、重点セクターの産業構造調整、産業グレードアップ、新世代製品の開発、企業の民営化などに重点をおく。

(2) 海外研修を行う。

貴州省は人材戦略のニーズに合わせ、緊急に必要な高級人材、青・中年幹部予備軍、知識経済、国際経済貿易、企業管理、ハイテク、環境保全などの分野の人材を選び、海外への研修に派遣する半面、各分野の外国（華僑を含む）専門家と香港・マカオの専門家を、貴州省の教育、衛生、文化、経済、科学研究などのセクターや機関に招聘し、科学技術の協力や交流を行う。それと同時に、多くの国・地域と安定した人材交流ネットワークを構築する。今後5年以内に海外研修に派遣する技術者が2千人に上る見込み。

(3) 貴陽市は全国向けに教育関係の幹部を募集する。貴陽市は全国向けに教育関係の指導幹部23人を公開募集する。

今回募集する幹部の職務は以下のとおりである。

- 同市教育委员会主任 1人
- 貴陽第一中学校学長 1人、同副学長 2人
- 貴陽第二中学校学長 1人、同副学長 1人
- 貴陽第六中学校学長 1人、同副学長 1人
- 貴陽第八中学校副学長 2人
- 貴陽第九中学校副学長 1人
- 貴陽市花溪民族中学校学長 1人、同副学長 1人
- 貴陽市第二実験中学校副学長 2人
- 貴陽市師範学校副学長 1人
- 貴陽市幼兒師範学校学長 1人、同副学長 1人
- 貴陽第三中学校学長 1人
- 貴陽第七中学校学長 1人
- 貴陽第十三中学校学長 1人
- 貴陽第十八中学校学長 1人

——貴陽第三十中学校学長 1 人

- (4) 10・5 計画期において、貴州省は地元人材（中国語「郷土人材」）の育成を人的資源開発の重点として位置付ける。10・5 計画期末までに、一定の規模がある、文化・技術に精通する、経営や管理に長ける農村郷土専門技術者と管理者陣を形成する。

消息筋によると、10・5 計画期において、貴州省は農業系「高等院校」、科学研究部門の役目を十分に生かし、需要にあわせる教育を実施し（中国語「因需施教」）、職業教育とトレーニングを展開する。具体的な進めかたとして、①学校が県（市、区）と提携関係を結ぶことで、人材育成を共同で展開する、②政府機関と人材センター経由で農村の青年を選び、「高等院校」に計画的に送り出し、学歴教育を委託する、③職業学校・職業教育センターと農民文化技術訓練学校をうまく運営する、④郷鎮企業の専門技術者と管理者を集め、経済発達地区や海外への研修に派遣する、⑤専門家チームを組み、末端組織で優れる地元人材を対象に、技術指導を行う。

また、地元人材の開発に関する政策体系、インセンティブメカニズム、交流サービスシステムを逐次に構築し、整備することで、地元人材の才能を最大限に引き出す。地元人材による個人経営企業を興すこと、地元人材が株式保有の形で技術や資金を提供することにより、株式会社を起業することに対し、政策面でサポートする。地元人材証書を取得する人員に対し、農村向けの貧困対策貸付、知力・技術導入などの面において、優遇策を講じることになる。

ここ数年、貴州省はグレード別、多チャンネル、多様な方式で数多くの農村地元人材を養成してきた。去年から「四つの1事業」を開始した。この事業の内容は2000年から、①省全体で地元人材を年間10万人養成する、②年間1万人に専門技術資格を認定し、並びに証明書を授与する、③省、地区（州、市）、県（市、区）、郷（鎮）は年間1千人を支援する、④省は優れた実績をあげた地元人材を年間100人表彰する——となる。数多くの地元人材は農村経済の発展の支えとなっている。

(四) 雲南省

1、目標

「雲南省国民経済と社会発展第 10 次 5 年計画綱要」に盛り込まれた、教育に関する目標は以下の通りである。

- 6 年制義務教育を全面的に打ち固め、高める。
- 9 年制義務教育を基本的に普及する。
- 中学校入学率と高校段階教育入学率はそれぞれ 97%、40%とする。
- 高等教育毛入学率を 8%に引き上げる。
- 青・壮年非識字者率を 5%に引き下げる。

2、方針、政策、措置

- 教育の発展に注力し、基礎教育を全面的に強化し、職業教育と成人教育に力を入れ、高等教育を積極的に行う。
- 人的資源の開発を加速し、人材戦略を全面的に実施することで、高いレベルの指導幹部を養成する。
- 幹部人事制度の高度改革を進め、各種専門人材、企業家、資質が高い技術労働者、農業産業化経営者、農業技術者を養成する。

3、具体的行動

(1) 人材訓練について

第一に、グループに分かれて海外に専門技術者を研修に行かせることである。雲南省は従来の「トンボが水面を掠める（物事に深入りしないたとえ）」のような海外研修方法を変えることで、同省で就職する人に国内外での研修チャンスも多く提供するようにする。

第二に、10・5 計画期において、科学技術が経済と外れた問題を解決し、企業を技術イノベーションの主体とするため、省政府は技術イノベーション能力を備えた人材 100 人前後を計画的に誘致する。うち、2001 年に省全体で 40 人前後の候補者を選定する見込みである。この候補者の選択対象は、当省の経済成長、社会発展、産業構造調整と密接に関連する各種企業や仲介機関における直接技術研究と新製品開発、科学技術の産業化、高いグレードの技術管理や経営管理を担当する人材（科学技術型企業家を含む）、及び企業の技術イノベーションに継続的な科学技術サポートを提供する「高等院校」、または研究院・研究所の科学技

術関係者となる。選択対象分野は、バイオ医薬産業、電子情報産業、新素材産業、環境保全産業、フォト・メカトロニクス産業、インフラ産業（交通、電力、エネルギーなど）、タバコ産業、鉱業、農業産業などとなる。

(2) 人材の誘致について

新規政策を実施することで、海外留学経験者に雲南省での起業を呼びかける。同省人事庁は「高級海外留学経験者への雲南省での起業呼び込みに関する若干規定」を公布した。これは雲南省の経済発展に高級科学技術者を誘致するためである。同規定には、①各部門、各機関は海外留学経験者をハイテク産業、支柱産業、新興産業などのセクターの高級職務に就任させることが可能となる、②これら留学経験者は、株式保有の形で技術を提供する、或いは直接投資するとの方式により、同省で100%出資、または、合弁、合作のハイテク企業を創立することができる、③海外留学経験者は雲南省で科学研究や新技術や、新製品の開発活動を行う場合、関連規定に従い、科学研究経費を申請することが可能、④海外留学経験者が興したハイテク企業は利息補填付きの貸付を取得することが認められる、⑤優れた貢献をした開発などは省の科学技術進歩賞を申し込むことも可能である——などの人材誘致の優遇策が取り上げられている。

海外留学経験者が雲南省で科学研究、投資活動、起業活動を行う場合、その活動内容がハイテク事業にマッチすることが省科学技術部門に認定されると、科学研究スタート経費として一括で10～15万元を取得することができる。株式保有の形で特許や非特許技術成果を提供する場合、出資持分を払い込み資本金の20%に値踏みするものとする。並びに科学技術部門にその特許などがハイテク成果と認められる場合、その値踏み価格を払い込み資本金の35%に引き上げる。省は2年に1回、優秀な海外留学経験者に対し、創業賞を評定する。特別な貢献をした留学経験者に対し、省政府は奨励する。また、誘致した留学経験者に対し、高い報酬を支給する。雲南で勤務期間中の住宅について、採用機関は本人と相談した上で、契約方式で提供する、または、本人と配偶者の定住手続きを終えた後、廉価分譲住宅を購入し、提供する。雲南で戸籍登録を希望する人に対し、雲南省住民待遇を付与し、その配偶者も枠の制限に影響されず、同じ待遇を適用される。雲南に移住した海外留学経験者、及びその配偶者、未成年の子女は全員、都市インフラ附加費が免除される。

(3) 人事制度の改革について

第一に、外郭団体の人事制度の改革をスタートすることである。四川省では、

すでに省全体の外郭団体人事制度改革のスタートした。西部地域の一つの省として、雲南省は人材に関する事業を重要視しており、公務員の養成・採用・管理、人材市場の整備、軍人退役後の就職配置などにおいて、国内他省に先駆けている。外郭団体における人事制度改革の真髄は人材育成、人的資源開発である。

雲南省の外郭団体の人事制度改革に関する具体的な要求が以下の通りである。第一に、決意をし、確実に実行し、採用制度とポスト管理の改革を中心に、適材適所に従い人員配置を行うことで、必要にあわせポストを設け、業績により配置する半面、平均主義や、いったん就任させると、解職することができないとの問題を解決する。第二に、各外郭団体に対し、セクター別の具体的な改革案を作成し、改革を進める。一律に見てはいけない。第三に、人材制度改革にあわせた各制度の改革を加速する。省全体の人事部門は採用制度を支える考課、異動、人事監督、未採用者の配置などの政策、規定の策定に積極的に取り組むことで、外郭団体の人事制度改革における各構成部分の円滑実施を確保する。

第二に、処長（課長）クラス幹部に対する、競争でポストにつくとの制度を徹底する。雲南省政府は政府機構改革において、処長クラス幹部に対する、競争でポストにつくとの制度を全面的に進めている。よって、処長クラスの幹部 52.3% がポストを解く半面、52.6%の幹部は処長クラスに昇任した。これにより、活性に満ちている採用制度が形成された。

この機構改革において、雲南省政府の 46 部門の中、処長クラスのポストに対し、完全に競争で就任させる部門が 31 あり、大半に競争で就任させる部門が 14 ある。特別事情があり、競争を行っていない部門はわずか 1 である。省政府の処長クラスポストの 82%は、競争でポストにつく人を決めることになった。

- (4) 国家レベルの人材市場整備について、2001 年、国家人事部の許可のもと、雲南省は国家レベルの人材市場として中国雲南企業経営管理人材市場を発足した。人材市場の主要機能として、①経営管理人材に関するネットワークを整備することで、経営管理人材の需給情報を総合的に管理する、②人的資源の適切配置の主要ルートとしての市場機能を生かし、各種方式による経営管理人材の交流活動を展開する、③企業・外郭団体による経営管理人材、知力、技術の誘致導入及び輸出をサポートする、④人材流動の社会的なサービスシステムを構築することで、経営管理者、技術者に対する、地域的範囲や、国際的範囲での配置に全面的なサービスを提供する、⑤経営管理者に関する需給予測、人材資質評価、企業・外郭

団体に緊急に必要な人材を対象とする訓練活動を整備する、⑥企業・外郭団体や経営管理者向けに、人事政策、法律に関するコンサルティングを提供する、⑦人材市場の企業会員を誘致し、雲南地区の企業・外郭団体の委託による各種人事代理業務を積極的に展開する、⑧科学技術事業の提携を進めるとともに、特許技術や開発成果の企業への普及・移転などの仲介サービスに力を入れる、⑨市場管理委員会の許可、或いは著作権授与したその他の業務を積極的に開拓する——などが挙がる。

(五) チベット自治区

1、目標

「チベット自治区国民経済と社会発展第 10 次 5 カ年計画綱要」に盛り込まれる教育発展目標が以下の通りである。

——小学校入学適齢者による小学校入学率を 95%以上にし、さらにこれを強化する。

——自治区全体で 6 年制義務教育を基本的に普及する。

——青・壮年の非識字者・不完全識字者率を 30%以下に抑える。

——2005 年までに、中学校毛入学率を 60%以上に、高校段階教育と高等教育の毛入学率をそれぞれ 25%、10%に引き上げる。

2、方針、政策、措置

——教育の発展を優先し、住民全体の資質を向上する。

——グレード別の各種教育を優先的に発展し、「二基」を最重要課題として位置付け、義務教育への投入に注力し、青・壮年非識字者をなくす運動を進める。

——社会ニーズに合わせ、中等教育（注 18）の構造調整を速める。

——教師陣の最適化配置機能を働かすメカニズムを構築することで、教師陣の全体レベルを高める。

——近代的な遠隔教育を発展し、自治区、地区・市、県の三つレベルに分かれる近代的な遠隔教育ネットワークを次第に構築することで、教育の近代化・情報化レベルを向上する。

——教学の高度改革を進め、資質教育を引き続き全面的に推し進める。

——試験評価制度を改革する。

——教育管理体制と学校運営体制の高度改革を引き続き進め、民間による各種方式

の学校運営を奨励する。

チベット自治区は人的資源の開発に全力を上げている。同自治区は「養成、誘致、調整、定着」という全体方針に基づき、アイデアのイノベーション、メカニズムのイノベーションに立脚し、人的資源に関するリサーチや予測活動を集中的に行った上、「チベット自治区 2001～2015 年人的資源開発計画綱要」、「チベット自治区 2001～2005 年人材育成に関する若干規定」、「チベット自治区の人材誘致に関する若干規定」、「西部大開発戦略の実施に伴い、我が自治区の人材を定着させることに関する若干意見」、「我が自治区の人材構成の調整に関する若干意見」など一連の政策・措置を初歩的に制定し、既に各関連機関に上奏している。また、自治区全体の幹部に関する統計及びデータ分析 2000 年版を完成し、「チベット自治区人事・人材第 10 次 5 カ年計画と 2015 年計画」を策定している。

3、具体的行動

- (1) 中央党校、国家行政学院及び自治区内の各レベルの党校での人材養成を継続するとともに、中共中央組織部、人事部、教育部及び内陸部の「高等院校」による支援を積極的に取得し、中国人民大学、天津大学などの「高等院校」において、チベット自治区のマスター以上資格を目指す人材養成基地を建設する。これにより、チベット自治区のために、緊急に必要な高級人材の育成によりよい環境を整備する。
- (2) 内陸部の大学新卒を誘致することに力を入れる。2000 年に、チベット自治区は内陸部の「高等院校」から、学士以上の学歴を有す、緊急に必要な卒業生 344 人を採用し、教学や生産の最前線に就職させた。
- (3) 民族教育のシステムを整備することで、近代的な民族教育のレベルを高める。当面、チベット自治区において、地方の特色があり、各学科・専攻が整い、21 世紀向けの近代的な教育システムが初歩的に形成されている。チベットではグレード別の各種学校計 4 千ヶ所以上ある。学校形態をみると、小学校 798 ヶ所、普通中学校・高校計 100 ヶ所、中等職業学校 16 ヶ所、「高等院校」4 ヶ所となる。在学学生は延べ 36 万 5 千人以上である。28 の県（市、区）において、6 年制義務教育は基本的に普及されている。普及地域の総人口は 108 万人を超えており、同自治区総人口の 44%以上を占める。

チベット自治区は各種方式による職業教育の発展に全力を上げ、中等専門学校、技工学校、職業学校などを相次いで設立した。一部の普通中学校では職業教育の

コースを開設した。成人は成人向けの大学入試を目指す予備校、放送テレビ大学、通信教育の学校、民間夜間学校に参加することが可能となる。

農業地区、牧畜地区において、カルチャー夜間学校、非識字者を無くす運動において、農・牧民の文化レベルが向上された。現在、8 県（区）では青・壮年非識字者を基本的に無くした。

2000 年、チベット大学はマスター課程を開設した。洛桑氏は同自治区が独自で養成した国内初のチベット語学文字修士号資格取得者である。

- (4) チベット自治区第 10 次 5 年計画幹部教育訓練計画を策定する。同計画による具体的な内容として、①県クラス以上の共産党幹部や政府幹部は 5 年ごとに党校、行政学院において、少なくとも 3 ヶ月以上の職場を離れた研修を行うべきである。またこのような研修を制度化する、②5 年間で県クラス以上の共産党幹部と政府幹部 1,500 人を、中央党校、国家行政学院、自治区・地区・市の党校が開設した訓練コースに参加させ、研修を行う、③自治区党校において地庁クラス以上の指導幹部を対象とする特定テーマの研修コースを開設し、5 年間で研修生 160 人を受け入れる見込み、④自治区党校、地区・市の党校とチベット農牧学院において、郷鎮党委書記、郷鎮長を対象とする訓練を行い、5 年間で 1,500 人を受け入れる——などが挙げられる。

- (5) 人材予備軍養成事業計画・「231」戦略を立案する。チベット自治区は 2001～2010 年、中共中央組織部、人事部、教育部など中央省庁、国内他省・市の支援の下、同自治区における政治理論の素養が高く、有望な少数民族新卒（大專以上の学歴）計 600 人を選択する。これら卒業生を、共産党・政府関係の幹部、専門技術者、企業管理者に養成することを狙って、右三者の養成比率を 2 : 3 : 1 にし、チベット自治区とカップリング支援関係がある国内他省に派遣する。彼らはそこで 5 年間の在職しながらの教育を受けてから、チベットに戻る。

上記割り当ての内訳を見ると、カップリング支援関係がある省・市の郷鎮一級機関に 200 人を送り出す。彼らはチベット自治区共産党・政府の基幹幹部の予備軍として、教育・訓練を受ける。また、カップリング支援関係がある省・市の科学研究、教学、生産の最前線に 300 人を派遣する。彼らに対し、近い将来同自治区の関連専攻分野でリーダーシップの役目を果たせるように、訓練を行う。このほか、自治区全体の企業が必要な人材 100 人を選定し、内陸部の同類企業に派遣する。彼らは近い将来同自治区の企業基幹経営管理者になるための訓練を受ける。

一方、国家重点大学から毎年、政治理論の素養が高い有望な本科新卒を選び、同自治区に派遣する。彼らの同自治区での就職年数は暫時的に8年間とする。この期間において、目的を明確にした訓練を計画的に行うことで、彼らを新世紀に順応する共産党・政府の幹部、基幹専門技術者、企業家の予備軍に養成する。うち、200人を地区・県(市)の総合部門、または条件が比較的整備されている郷鎮に派遣する。300人を科学研究、教学、生産の最前線に送り出し、専門技術業務に従事させる。100人を自治区の基幹企業に派遣し、企業経営管理を担当させる。

(六) 陝西省

1、目標

2001年、陝西省は「陝西省国民経済と社会発展第10次5カ年計画綱要」を策定した。同綱要に盛り込まれる人的資源開発の目標は以下のとおりである。

- 農村での9年制義務教育の普及と、青・壮年非識字者を無くす運動に重点をおく。
- 農村の学校運営条件を改善するための投入を増やす。
- 広範な農村地域と貧困・辺境地域の子供に教育を受ける平等権利を付与する。
- 2005年までに、省全体で9年制義務教育の普及を実現する。
- 都市市街区と経済条件が比較的整備されている県城において、高校段階教育を基本的に普及するとともに、在学生の規模を積極的に拡大し、高校段階教育のレベルアップに力を入れる。
- 職業教育と成人教育の発展に全力を上げ、社会全体の労働者資質を高める。
- 青・壮年の識字者率を2%以下におさめる。
- 高等教育のポテンシャルを十分に引き出し、高等教育の規模を拡大する。

2、方針、政策、措置

- 教育への投入を引き続き増やし、教育経費の大幅な増加を確保する。
- 国内他省の企業・外郭団体、民間団体、個人投資家の投資、或いは資金贈与による学校運営を奨励する。
- 人材の適切な流動を図るメカニズムを整備する。
- 人材市場を発展し、人材配置の市場化を次第に実現する。
- 人的資源の開発体制と人材市場体系を構築し、かつ整備する。
- 地元人材と既存人材を定着させ、活用する。

- 人材の誘致活動を積極的に行う。
- 成人教育事業を実施する。
- 貢献度が目立つ優秀な人材に対し、手厚く奨励する。

3、具体的行動

(1) 人材誘致

2001年11月、西安市で西安市人材市場冬季大型人材交流会が行われた。この交流会の参加者は2万3千人を超えている。うち、参加者の22%は採用機関に応募意向を表明した。各職場に求められる人材と同交流会の参加者はその年の卒業生が中心となる。応募者の69%は同省により、31%は他省の人間である。

西安市は全国向けに指導幹部を公開採用する。幹部の公開採用は同市の主流となりつつある。99年以来、市全体の各級共産党組織・政府機関の公開採用による幹部は300人を超えている。うち、副局（区）クラスの幹部だけでも35人となる。同市はさらに人材募集の範囲を全国に広げ、数多くの高い学歴を持つ優秀な若手幹部を採用した。今後、西安市は当年度幹部採用人数の3分の1以上を公開採用によるよると見込んでいる。これにより、政治的な素質が高く、知的水準が優れ、指導力が強い優秀な若手幹部を指導職場に就任させる。

(2) 人材訓練

西部大開発の推進と経済のグローバル化に伴い、陝西省は高いレベルの、多分野に跨る指導幹部の養成に力を入れている。これにより、短期訓練と中・長期訓練、国内研修と海外研修が組み合わせた幹部訓練体制が構築される。96年から、同省は14回にわたり県クラス以上の共産党指導幹部・政府指導幹部、大・中型企業管理者、幹部の予備軍など計315人を海外研修に派遣した。

(3) 制度整備

中国共産党第11期3中全会が開催されて以来、鄧小平理論と中央関連方針・政策の指導の下、陝西省の幹部人事制度改革が、経済体制改革と政治体制改革に伴って進んでいる。同改革は、①人材の輩出、②グレード別各分野の幹部のやる気、自主努力、イノベーション意欲の喚起、③指導グループと幹部陣の革命化、若年化、知識化、専門化——などに役立つ、かつ活性に満ちた合理的人材採用メカニズム・人材採用制度の構築を目指し、推し進められている。特に、中国共産党第14期第4中全会による党の建設の加速に当たる若干問題の解決に関する決定、及び党の第15回大会の方針を徹底して以来、省全体の幹部人事制度改革は

著しく加速されている。改革は共産党・政府の幹部制度、国有企業の人事制度、外郭団体の人事制度など各分野に及ぶ。

第一に、採用制度の民主化、公開・平等・競争・優れる順で採用という採用メカニズムの整備、幹部の昇降を自由にできるように進めることにおいて、積極的に試行錯誤を繰り返している。まずは公開選抜である。2001年7月末の統計によると、省内10の市・地区、60の県・区では、課長クラス以上のポスト871（うち、庁長クラスポスト12、県長・処長クラスポスト113）を公開採用に用意したという。陝西省党委は2001年に省政府直属機関の副庁長クラスのポスト20に対し、全国向けの公開採用を通じて、適任者を決めることを決定した。西安市は2001年、副局長クラスのポスト30に対し、全国向けの公開採用をした。

二番目に、ポストにつく適任者を競争で決める（中国語「競争上崗」）制度を実行することである。2001年4月末の統計によると、省全体県レベル以上の共産党組織・政府機関・自治体（中国語「党政群機関」）のうち、590社は同制度を採用している。これら機関の計5,554ヶ所のポストに対し、競争で適任者を決めることになった。競争に参加した幹部8,666人のうち5,438人はポストについた。1,393人は元ポストから外された。今回の省政府直属機関が行う機構改革の中、各機関のほとんどが内部部署の指導者ポストに対する適任者選定の競争メカニズムを導入したことが特に目立った。2000年10月中旬までに、461の処長クラスの指導者ポストと15の課長クラス以下のポストに対し、980人の幹部が応募した。うち440人が競争に勝ち取ってポストについた。54人の元処長クラスの幹部は元ポストから外された。このほか、153の処長クラスの指導者ポストと231の課長クラス以下のポストに対し、近いうち競争で適任者を採用する見込み。

三番目に、共産党指導幹部・政府指導幹部に対し、就任前に公示する、就任試用期間を設ける、との制度を採用する。2001年7月末の統計によると、省全体の5の地区・市、23の県・区では480人の幹部（うち県長・処長クラス幹部は139人）に対し、公示した。公示後就任資格が取り消されるのが8人であった。6の地区・市、45の県・区は新規採用幹部3,621人に対し、試用期間を設けた。試用期間満了時の考課に基づき、試用期間が延長されたのが32人、就任資格が取り消されたのが26人であった。四番目に、不適任の幹部を整理する。ここ数年、省全体は降格、免職、強制退職などの手段を採用し、不適任の幹部1,222人（うち県長・処長クラスは64人、課長クラスは1,158人）を整理した。

第二に、幹部交流の拡大に大きな進歩があった。陝西省はここ数年、各種方式

による、省内の県長・処長クラス以上の幹部を対象とする交流が計 5,320 人に上る。去年、地区・市に跨り、30 人の県・市・区の共産党や政府の主要指導幹部を対象に交流を行った。これにより、幹部の大・中都市や経済発達地区から貧困・辺境地域への流動が困難な状況を大きく改善した。

(七) 甘肅省

1、目標

2001 年、甘肅省は「甘肅省国民経済と社会発展第 10 次 5 カ年計画綱要」を策定し、10・5 計画期における同省の人的資源開発目標を以下のように打ち出した。

- 2005 年までに、初等義務教育を基本的に普及し、省が定めた非識字者削減基準に達する。
- 条件が比較的整備されている大・中都市では高校段階教育を基本的に普及する。
- 高等教育適齢者による高等教育毛入学率を 10%に引き上げる。

2、方針、政策、措置

同綱要には以下のような人的資源開発に関する政策・措置が盛り込まれた。

(1) グレード別各種の教育を大いに発展させる。

- 基礎教育を強化し、「二基」成果を打ち固め、義務教育の普及水準を高める。
- 高校段階教育、普通高等教育とマスター養成の規模を拡大し、各種の職業教育と成人教育を積極的に行う。
- とりわけ、貧困地区、少数民族地区の教育や、身体障害児、少女、出稼ぎ者の子女など社会弱者層を対象とする教育に注目しなければならない。
- 教育の情報化を速め、遠隔教育を進める。
- 各種教育資源を十分に活用し、人材育成の能力を高める。
- 高等教育の専攻構造を調整し、人材への需要にあわせ専攻設置を調整する。
甘肅省が緊急に必要なエンジニアリング、金融、情報、管理などの分野や新規分野の専攻を開設する。
- 重点学科を設立する。
- 2005 年までに、「高等院校」在学総人口を 21 万人に増やす。うち、普通「高等院校」の在学は 14 万人とする。

(2) 教育体制の改革を速める。

- 高等教育に関しては、「共建（共同建設）、調整、合作（協力）、合併（統合）」

を原則にし、管理体制を次第に整備し、資源配置の最適化を図り、全体規模を拡大しなければならない。

——高等教育の仕組みと構造を調整し、「高等院校」の管理体制の改革テンポを加速する。

——専科学校を選別し、「高等院校」にグレードアップさせる(中国語「專昇本」)。

一部の普通専科学校、成人「高等院校」、条件が揃えた普通中専を高等職業技術学院にグレードアップし、三級師範(=師範学校のグレード)から二級師範へのシフトを次第に完成する。国内に名を馳せた大学に、甘肅省でサブ学校を作るよう呼びかける。

——民間投資による教育展開を奨励し、学校運営の多様化、投資チャンネルの多様化を進めることで、政府出資による学校運営を中心とした、公的資金や民間投資による学校運営が共存する局面を形成する。

——テキスト内容を更新し、教学方法を改善し、試験制度を改革し、資質教育を推し進め、イノベーション精神や実践能力の養成を重視し、生徒の「德育、知育、体育、美育」におけるバランスが取れた成長を促進する。

——教師を対象とする訓練を強化し、教師の政治的素養や業務レベルの向上を図る。

——学校内部の管理体制の高度改革を進め、競争・インセンティブメカニズムを構築し、教師・従業員のやる気を引き出し、「高等院校」の後方支援のアウトソーシングを推し進める。

(3) 人的資源の開発に力を入れる。

——知識を尊重し、人材を尊重し、優秀人材の輩出に役立つ政策環境を整備する。

——人材の養成、活用、誘致に役立つ新規メカニズムを構築する。

——職業訓練を強化し、高いレベルの人材陣を整備する。

——人事・労働管理制度を改革し、人材のインセンティブメカニズムを構築する。

——既存人材を定着させ、貢献度が目立った各種人材に報酬や奨励を付与する。

——招聘任命が基盤となる人材採用制度を構築する。

——人材の流動、人材配置の最適化を進める。

——人材誘致の新規メカニズムを構築し、人材交流を強化する、など。

このほか、甘肅省人民政府が公布した「西部大開発戦略の実施にあわせた甘肅省が優遇政策を採用することに関する通達」において、人材活用に関する政策措置が以下のように取り上げられている。

- 当省の科学技術、教育、経済発展に差し迫って必要とする各種人材を誘致する。
- 甘肅省の科学技術事業に大きな貢献をした個人、機関を奨励する。
- 高級専門家は原籍所在機関の人事制度の制限を受けず、2ヶ所以上の機関で兼職することが可能となる。並びに、多数の雇用機関から別々に給与を取得することが可能。
- 海外留学経験者が甘肅省で企業を興す場合、中国パスポートをもって会社登録ができる。登録資本金は関連最低基準によることが可能。

3、具体的行動

(1) 甘肅省の農業高級人材養成基地を建設する。

2001年9月、甘肅省「牧畜学博士号取得後人材科学研究巡回拠点」、「作物学一級学科博士号、修士号資格授与拠点」、「甘肅省専門技術者継続教育基地」が甘肅農業大学で発足した。

(2) 甘肅省の革新的人材を対象とする、「555」養成事業（以下「555事業」と称する）を実施する。

国の西部地域への各種優遇政策を十分に利用し、ハイテク産業の発展を加速するため、甘肅省党委、省政府は関連の優遇政策を策定し、学術研究や技術開発のリーダーシップに長ける中・青年の人材育成を加速する。

10・5計画期において、甘肅省は「555事業」の実施に力を入れる。具体的な内容は以下のとおりである。

- 全国では大きなインパクトがある優秀な中・青年専門家 50人 を養成する。
- 省内各学科の中・青年科学技術リーダー 500人 を養成する。
- 学術の青年リーダー予備軍 5千人 を養成する

それと同時に、甘肅省の「自然科学技術基金」、「中青年科学基金」、「甘肅省の世紀に跨る学術技術リーダーを養成する特定基金」などをよりどころにし、研究テーマを担当する、「555事業」により選定された人材に対し、重点的に資金援助を行う。このほか、省の財政により「555事業」の特定予算として毎年300万元が支出される。これをもって、「555事業」対象者による科学研究及びその成果の普及、海外、国内他省への研修に対し、資金援助を行う。

(八) 青海省

1、目標

2001年、青海省は「青海省国民経済と社会発展第10次5カ年計画綱要」を制定した。同綱要に盛り込まれた10・5計画期における青海省の人的資源開発の目標は以下のとおりである。

- 城鎮と農業地区で9年制義務教育を基本的に普及する。
- 牧業区の大半で9年制義務教育を普及する。
- 高等教育毛入学率を12%に引き上げる
- 同綱要の第六章の科学技術教育においては、教育事業の極力発展と住民資質の向上が取り上げられている。

2、政策、措置

同綱要に取り上げられている人的資源開発の政策・措置が以下のとおりである。

- グレード別各種教育を積極的に発展する。
- 中・小学生の資質教育を全面的に推し進める。
- 教育インフラ整備を行い、学校運営の条件を切れ目なく改善する。
- 民間投資による学校運営を奨励することで、政府出資による学校運営を中心とした、公的資金や民間投資による学校運営が共存する局面を形成し、共同发展を図る。

(九) 寧夏回族自治区

1、目標

2001年、寧夏回族自治区は「寧夏回族自治区国民経済と社会発展第10次5カ年計画綱要」を制定した。同綱要に盛り込まれた10・5計画期における寧夏回族自治区の人的資源開発の目標は以下の通りである。

- グレード別各種教育の発展を加速し、2005年までに、郷以上行政区画における9年制義務教育の普及率を80%以上とする。
- 中学校毛入学率を85%に引き上げる。
- 高校段階教育と高等教育の毛入学率をそれぞれ50%、15%とする。

2、方針、政策、措置

同綱要に取り上げられている、10・5計画期における同自治区の人的資源開発の政

策・措置が以下のとおりである。

- 近代化に目を向け、世界に目を向け、未来を見据えて、適度に先取りして教育を発展し、改革・革新の道を歩んでいくべきである。
- 基礎教育の学校運営水準を高める。
- 高等教育の発展を加速する。
- 職業教育と成人教育を積極的に発展する。
- 民族基礎教育を強化する。
- 教育体制の高度改革を進める。

3、具体的行動

(1) 10・5 計画期における基礎教育の青写真を描く。

2001年、寧夏回族自治区は同自治区の10・5計画期における基礎教育の青写真を描いた。10・5計画期において、同自治区は「二基」の整備を最優先課題として位置付け、同自治区の南部山間地区での2002年までに初等義務教育の基本普及実現を努力目標とする。2005年までに、山間地区の総人口の60%が分散している地域で9年制義務教育を基本的に普及する半面、青・壮年非識字者比率を5%以下に抑える。小学校入学前の教育を加速する。2005年までに、自治区全体において、小学校入学前3年間幼稚園教育の入園率を50%前後に達成し、農村地域では、入学前1年間の同入園率を80%以上にする。農村地域の中学校と小学校の生徒配置規模の適切調整を行い、基礎教育資源配置の最適化を進める。調整後の規模は、農村完全小学校250人、中学校1千人、高校1,200人となる。それと同時に、義務教育の学制を標準化する。現在、「五三（小学校5年制、中学校3年制）」学制を実行している地域に対し、平原地区は2003年までに、山間地区は2005年までに、「六三（小学校6年制、中学校3年制）」へのシフトを実現する。高校段階の教育規模を拡大し、5年間で4の地区・市において、自治区レベルのモデル普通高校5ヶ所を設立する。また、新設、拡大、改造などにより、体制再編、統合、優良学校をよりどころにその学校のサブ学校を設立する、などの方式を採用することで、高校の規模を拡大し、優良学校の規模を重点的に拡大する。

2005年までに、同自治区全体の小学校と中等学校における、専科大学や本科大学の学歴を持つ教師の比率は、平原地区においてそれぞれ60%、50%とし、山間地区において、それぞれ40%、30%に引き上げる。同自治区の重点中学校

とモデル高校における、マスター資格を有す教師の比率は 10%以上とする。

(2) 2 件の教育事業をスタートさせる。

寧夏回族自治区人民政府は 2001 年 11 月 6 日、銀川で「自治区全体における「国家貧困地域義務教育事業第 2 期」及び「中小学校倒壊危険校舎改造事業」の実施」を本格スタートした。

国は、第 9 次 5 カ年計画期において省レベルの 9 年制義務教育の普及に対する検査に通さなかった 552 の経済体力が弱い県に対し、10・5 計画期において、2001 年から 50 億元を投入し、「国家貧困地域義務教育事業第 2 期」を実施する半面、中西部地区の 25 の省・市・自治区に対し、30 億元を投じて、「中小学校倒壊危険校舎改造事業」を実施する。国家教育部、財政部の割り当てにより、寧夏回族自治区への同事業(2 件)に関する投資額が 3 億元 7,400 に上る。うち「国家貧困地域義務教育事業第 2 期」は固原、西吉、海原、隆徳、涇源、彭陽、塩池、同心など 8 の国家レベルの貧困県に及ぶ。「中小学校危険校舎改造事業」は青銅峽、靈武、永寧、賀蘭、平羅、惠農、陶樂、中衛、中寧、銀川郊外、吳忠利通区など 11 の市・県(区)に及ぶ。(出典先：寧夏日報)

(3) 専門技術者の継続教育条例を実行する。

「寧夏回族専門技術者継続教育条例」を 2001 年 10 月 1 日から施行した。これにより、寧夏の継続教育活動は法律による管理の軌道に乗っている。

(4) 政策を策定することで、人材の流動を奨励する。

銀川市人民政府は 2001 年 7 月 16 日、「銀川市が西部大開発の実施にあわせ戸籍登録の条件を緩和し、都市化の進行を速めることに関する暫定規定」を公布した。

新政策の規定によると、以下の人が制限無しで銀川市に戸籍を移すことが出来る。

- 銀川で生活、または勤務する両院(中国科学院、中国工程院)の院士及びその随伴家族、同居している家政婦 1 人
- 国務院の「政府手当て」を受ける人員及びその随伴家族、同居している家政婦 1 人
- 自治区の「政府手当て」を受ける人員およびその随伴配偶者、18 歳未満の子女
- 国家レベルの奨励を受賞した専門技術者、管理幹部、科学技術プロジェクトの主要担当者およびその随伴配偶者、18 歳未満の子女

- 自治区レベル以上（自治区レベルを含む）の模範労働者、先進勤務者及びその随伴配偶者、18歳未満の子女
- 国家レベルの賞を受賞した文化人、芸術者及び全国スポーツ大会で個人賞8位入り、団体賞5位入りの優秀選手、コーチ
- 学士資格及び中級以上（中級を含む）のジョブタイトルを持っている専門技術者、管理幹部及びその随伴配偶者、18歳未満の子女
- 同市市街地の戸籍を持っていない者が、市街地で投資して企業を興し、年間納税額が3万元以上となる、または3年間で累計納税額が6万元以上となる場合、その投資家本人、配偶者、18歳未満の子女1人
- 同市市街地の戸籍を持っていない者が、市街地で企業を興し、不動産投資額が10万元となる場合、投資関係者1人。並びに、追加枠が投資増加分10万元ごとに1人
- 同市市街地の戸籍を持っていない者が市街地で分譲住宅を購入する場合、住宅価格が10万元なら、投資家本人、或いは同居している家族1人。住宅価格が10万元以上なら、追加枠は増加分5万元ごとに同居している家族1人
- 都市インフラ、都市緑化、公益事業の整備に大きな貢献をした機関と個人

（十）新疆ウイグル自治区

1、目標

新疆は「新疆ウイグル自治区国民経済と社会発展第10次5カ年計画綱要」を制定した。同綱要に盛り込まれる10・5計画期における同自治区の人的資源開発の目標は、以下のとおりである。

- グレード別各種の教育発展を加速する。
- 9年制義務教育の普及任務を完成する。
- 2005年までに、中学校毛入学率を90%に、高校段階教育と高等教育の毛入学率をそれぞれ61%、15%に引き上げる。

2、方針、政策、措置

同綱要に盛り込まれる新疆10・5計画期における人的資源開発の政策・措置は以下の通りである。

- 教育発展を加速し、数多くの人材を養成する。

——教育体制の高度改革を進め、人材の創業環境を整備する。

3、具体的行動

(1) 人材育成計画を策定する。

2001年9月、新疆は人的資源開発第10次5カ年計画と2015年長期計画を公布した。同計画の主要内容として、①10・5計画期末までに、新疆の専門技術者総人口を63万2,900人とし、2015年までに同人口を97万8,100人に増やすことを努力目標とする、②人材の第一次産業、第二次産業、第三次産業におけるウエイトを1:5:15に達成させ、三つの産業における人材の人口密度の割合を1:6:26とする、③人材の構造を調整することで、人材を科学技術、情報、ビジネス、生態環境、エンジニアリング、観光、金融、投資、企業管理などのセクターや戦略的なリーディング産業に集中させる——などが挙げられる。

新疆では、大專以上の学歴を持っている人材が15計画期末に50%に、2010年までに60%に伸びる見込みである。

(2) 「335」人材育成事業を実施する。

15計画間において、新疆は「335人材育成事業」を実施することになる。同事業の具体的な内容として2015年までに、①国内最先端技術の開発に取り組むことができる一流人材を、45才前後を目処に30人養成する、②新疆における関係セクターの学科のリーダーとなる人材を、45才未満を前提に300人養成する、③地域や部門における学術研究、技術開発にリーダーシップをとることができる、基幹人材を5千人養成する。

(3) ウルムチ大学を創立する。

ウルムチ大学の設立準備活動が本格的にスタートした。ウルムチ職業大学、ウルムチ成人教育学院、ウルムチ師範学校、財(政)貿(易)学校、成人中専学校、財政会計職業学校、衛生学校など市傘下の大学2校と中専学校5校が統合し、新生ウルムチ大学として生まれ変わる。

新生大学の必要な投資額が10億元となる。ウルムチ大学は新たに土地1千ムー(1ムー=6.667アール、1ヘクタール=15ムー)を徴用することになる。中には、旅遊(=観光)学院、工商学院、人文学院、理工学院を設立する。職業大学の元所在地を新生大学傘下の高等職業技術学院、外事学院の学校サイトにする。統合後、ウルムチ成人教育学院がウルムチ大学の成人教育学院に変身する。

ウルムチ大学は全日制総合普通大学となる。学校の発展方向は本科生教育を中

心に、専科生、マスター、成人大学専科生、高級職業技術の教育などを包括して行う。

2005年までに、ウルムチ大学の少数民族、漢民族の在學生は1万人と、新疆普通大学14ヶ所の在學生総人数の12分の1を占めるようになる。新生大学の専攻開設数は35～45となる。

(4) ウルムチ市は人材誘致に多大な投資を行う。

高いレベルの優秀人材を誘致するため、2000年から、ウルムチ市政府は人材誘致に関連する問題の解決に毎年100万元の特定予算を財政支出してきた。当面、採用機関と採用契約を結んだ人が26人となった。

ウルムチ市人民政府が公布した「優秀人材の誘致に関するウルムチ市若干規定(試行)」によると、ウルムチ市の産業構造調整方向にマッチする各種の優秀な人材に対し、自由に流動する政策が適用される。

ウルムチ市で就職する優秀な人材は住宅、給与、手当、帰省休暇などにおいて優遇されるであろう。ウルムチ市で就職する修士以上の資格を有す優秀な人材に対し、政府は同人材のウルムチにおける勤務期間中、住宅を無料提供する。

また、ウルムチ市で就職する優秀な人材に対し、採用機関が国家规定に基づいた給料基準を採用したほか、市政府は博士資格以上の人(修士2コース修了資格を有す者を含む)に毎月1,500元、修士資格を持っている人に同1千元の手当を支給する。並びに、採用機関は優秀な人材に対し年俸制を実施することが可能。

ウルムチ市に定住する優秀な人材に対し、採用機関は1～2万元の定住手当を一括で支給する。貢献が目立った人材に対し、関連機関の許可を取得してから、「ウルムチ市名誉市民」を授与する。

ウルムチ市で仕事につく中国科学院院士、中国工程院院士、博士学生指導教師、その他の各種高級人材に対し、本人の要望に基づき、業務内容、待遇などを協議して決めることが認められる。

ウルムチは人材を誘致するとともに、地元人材を定着させるための関連措置をとる。また、地元人材の才能を十分に果たせる収入や各種待遇を確定する。

(十一) 内モンゴル自治区

1、目標

「内モンゴル自治区国民経済と社会発展第10次5カ年計画綱要」において、10・5計画期における同自治区の人的資源開発目標が以下のように打ち出されている。

- 旗(注19)・県レベル以上の地域では9年制義務教育の普及率を85%とする。
- 中学校卒業生による高校入学率を75%に、「高等院校」入学適齢者の「高等院校」毛入学率を14%に引き上げる。

2、方針、政策、措置

同綱要に盛り込まれる10・5計画期における内モンゴル自治区の人的資源開発の政策・措置が以下の通りである。

- 基礎教育の発展に全力を挙げ、教育資源の適切配置を図る。
- 教育体制と科学技術体制の高度改革を進める。
- 人材市場システムを構築し、整備することで、人的資源の適切配置を目指すメカニズムを構築する。
- 高級な科学技術者、企業経営管理者、高級教師、農業・畜産業の実用人材、各少数民族人材を重点的に育成する。
- 高い資質を備える人材の育成を加速する。
- 国内外の人材を積極的に誘致する。
- 人材の輩出に役立つ創業メカニズムを構築する。

3、具体的行動

(1) 高等教育の規模を拡大する。

10・5計画期において、内モンゴル自治区は速いテンポで教育事業を高いレベルに発展させる。10・5計画期末までに、同自治区全体の高等教育入学率が14%前後(全国平均が15%前後)となり、本科生と単科大生の在校生が13万人を超えるの見込まれる。換言すれば、2005年までに、同自治区全体の「高等院校」の在学生規模が2000年の2倍となる。予期通りに目標を達成すれば、5年以内に同自治区にある「高等院校」の生徒募集規模は年に1万人のペースで増加することになる。

(2) 高級人材を養成する。

内モンゴル自治区政府の人材育成に関する新規政策の内容として、①今後、自治区政府は国際先端水準を持つ学術のリーダー、中・青年科学技術人材を選び、政府の資金援助により重点的に養成する、②自治区科学委員会、計画委員会、教育主管部門は重点学科と重点実験室の整備に特定予算を支出する、③条件が備えた大型企業で博士号取得後人材の業務実験拠点を設置する、④現役院士、博士学

生指導教師、高級職位所有者、博士に対し、政府特別職場手当を支給する制度を設ける、⑤科学技術者が競争により、ポストについての場合、職位による制限を受けず、職場、任務、業績により報酬を受領する、⑥貢献が目立った中・青年科学技術者の職位を昇進する場合、定員枠による制限を受けない——などが挙げられる。

(3) 女性幹部の人数を増やす。

統計データによると、当面、内モンゴル自治区における各種女性幹部が30万人に上る。幹部総人口に占める割合は39%と史上最高を記録している。女性幹部の4分の1が少数民族女性である。同自治区党委、政府、人民代表大会、紀律検査委員会の指導幹部構成にはいずれも女性幹部が入っている。並びに自治区全体の12の盟（注20）・市のうち10の盟・市は共産党・政府指導幹部グループに女性幹部を編成している。さらに旗（県・市・区）の共産党・政府指導部門における女性幹部が同部門の女性幹部配置枠の97%となる。

ここ数年、内モンゴルは5回にわたり、自治区全体で副庁長クラスの幹部を公開採用した。毎回にも優秀な女性幹部への起用と採用を特別に重視した。第9次5カ年計画（以下、9・5計画という）期において、自治区全体では10数人の女性幹部はこの方式により副庁長クラス幹部として採用された。

(4) 内モンゴルの人材育成基金を運営する。

2001年、内モンゴル自治区政府は「内モンゴル自治区人材育成基金使用管理方法」を策定し、公布した。

内モンゴル自治区人材開発基金は「内モンゴル党委弁公庁、政府弁公庁による人材育成、人材活用、人材誘致活動の一層強化に関する意見」の方針に従って発足されたものである。同基金の設立は、西部大開発戦略の実施にあわせ、①人的資源の有効開発、②専門技術者構造の最適化、③ハイテク人材の養成と緊急に必要な高級人材の誘致、④専門技術者による工業・農業・畜産業の科学研究・生産の最前線での活躍や内モンゴル経済の飛躍への貢献に対する奨励——などを行う目的による。

自治区政府は年次予算から同基金に毎年500万元の財政支出を行う。同基金の利息収入は基金総額に還元し、専門口座の開設により、集中管理・使用される。当面、申込者は所在機関の推薦と主管部門の許可を取得した上で、基金のプロジェクト申込書に関連項目を記入し、並びに同申込書を自治区人材開発基金管理委員会弁公室に提出する。

同基金は同自治区をサービス提供の対象地域とする。自治区内の各地区・各セクターの企業・外郭団体における、①国家「百千万人人材育成事業」の人選、自治区「321 人材育成事業」の人選、②国家と自治区のために大きな貢献をした各分野の専門家、③自治区が誘致した緊急に必要な高級人材、④国内外先進水準を持つ優秀な学術研究リーダー、⑤中・青年科学技術難題突破人材及び各分野の特殊人材——などは全て所在機関経由で申し込むことが可能。

同基金の使用範囲は、①緊急に必要な高級人材の誘致、②海外留学経験者の帰国後の生活や科学研究に対する資金援助、③優秀な人材による国内外高級学術研究セミナーへの参加に必要な資金援助、④学術価値が大きい専門出版物の出版、⑤国家と自治区が行う指向型専門養成コースへの参加に必要な資金援助、⑥立案した研究テーマの担当者に対する資金援助——などとなるほか、①国家と自治区の経済建設に大きなインパクトをもたらす科学研究プロジェクト、ハイテクプロジェクト、その他発展に差し迫られる学科プロジェクトに対する重点的な資金援助、②基金管理委員会が行う国内外視察、科学研究に必要な活動費用、③博士号取得後人材巡回指導拠点に入拠（所）する人員への手当て、④人材育成の活動業績が目立った機関や個人を表彰するには必要な経費——なども同基金の使用対象となる。

（十二）広西チワン族自治区

1、目標

「広西チワン族自治区国民経済と社会発展第 10 次 5 カ年計画綱要」に盛り込まれる自治区の教育発展の目標が以下の通りである。

- グレード別各種教育の発展を加速する。
- 9 年制義務教育を基本的に普及する。
- 2005 年までに中学校毛入学率を 90%前後に引き上げる。
- 高校段階教育と高等教育の入学率をそれぞれ 40%、10%以上に達成させる。

2、方針、政策、措置

「広西チワン族自治区国民経済と社会発展第 10 次 5 カ年計画綱要」において、教育の発展に力を入れること、人的資源を開発することが指摘されている。具体的な政策内容は以下の通りである。

- （1）教育が人材育成の基盤であるため、他分野に先駆けて教育発展を適切に加速

し、改革・革新の道を歩んでいくべきである。国民の教育普及レベルを引き続き高め、労働者の資質を向上する。また、人材戦略を実施し、人材育成や人材誘致・知力の導入、人的資源の有効開発・利用を強化する。

教育発展の主要任務として、①基礎教育を強化する、②職業教育の発展に力を入れる、③高校段階教育と高等教育の規模を拡大する、④9年制義務教育の普及率を引き続き固め、並びに広げる、⑤国家貧困地域義務教育第2期事業を実施する、⑥貧困地域における基礎教育を重点的に行う、⑦民族教育の発展を重要視する、⑧学校運営条件を一層改善し、学校運営のレベルアップを図る、⑨大・中都市や経済が比較的発達している地域において普通高校段階教育の規模を段取りよく拡大し、高校段階教育のレベルアップと普及を図る、⑩グレード別各種職業教育と成人教育の発展に全力を上げ、中等職業教育管理体制の改革を安定的に推進することで、地域的な中等専門学校、職業高校、技工学校の教育資源の再編成を進める、⑪職業訓練を積極的に発展し、職業教育と学歴教育が通じ合う教育体系を構築する、⑫師範教育のグレード構造と配置を調整する、⑬高等教育の発展を加速し、高等教育の構造の最適化を進め、規模を拡大する、⑭広西大学「211工程」の実施を継続し、重点学科の整備を強化する——などが挙げられる。

(2) 全国でもインパクトがある学校を目指し、基盤が整備され、かつ専攻特徴がある広西師範大学、広西医科大学、広西民族学院、桂林電子工業学院の整備に努める。北海大学の準備活動を積極的に進める。人材需給の構成に合わせて、専攻設置を調整し、経済建設と社会発展に緊急に必要な専門人材の育成を加速する。柔軟的な学習制度を進め、入学適齢に関する制限を緩和し、段階に分かれて課業を終了することを認める。成人教育とその他の継続教育の発展に注力し、大衆向け、社会向けの生涯教育体系を次第に整備する。カリキュラムの編成体系と内容を更新し、教育の近代化・情報化水準を高め、近代的な遠隔教育を積極的に発展する。試験制度と教学手段を改革し、教師を対象とする継続教育事業を実施することで、教師のレベルアップを図る。

(3) 教育管理体制と学校運営体制の高度改革を進め、教育構造と教育配置の最適化を図るとともに、民間による多様な方式での学校運営を奨励し、政府出資による学校運営を中心とした、公的資金や民間投資による学校運営が共存した局面を形成する。「高等院校」の後方支援サービスのアウトソーシングを加速する。教育管理方式の転換に力を入れ、法律に従い、「高等院校」による学校運営の自主権を定着させる。生徒募集制度を改革し、卒業生の就職に関する制度や政策を整

備する。教育の対外開放を拡大する。多様な措置を講じて教育への投入に関する問題を解決する。県クラスの人民政府は基礎教育への統一アレンジを強化するとともに、自治区政府は貧困地域における義務教育と民族教育への投入を増やさなければならない。奨学金、教育補助金、学資貸与などの制度を健全化させる。

- (4) 新世紀の発展ニーズに順応できる高いレベルの人材育成を最優先の戦略任務として位置付けなければならない。具体的な進め方として、①中国の特色を持つ社会主義のみちを歩み続け、かなり高い政治理論の素養と開拓精神を身につけ、近代的な科学・文化と管理知識を習得し、実践の試練を経た高い資質を持つ指導的人材陣を育成する、②多様なルートを生かし、情報、金融、財政会計、対外貿易、法律、近代管理などの分野における専門人材の養成を加速する、③イノベーション精神と創業能力が高い、かつ国内外競争に順応できる企業家を養成する、④技術レベルが高く、職業モラルが良好な技術者を養成する、⑤現場から人材を発掘・起用・採用し、並びに現場教育を重視する。⑥知識尊重、人材尊重、創業奨励という社会ムードを醸成する、⑦各分野の人材輩出や適材適所に役立つインセンティブ・メカニズムを構築することで、各分野の人材によるイノベーション、創業、才能発揮に良好な条件を作る、⑧幹部人事制度の改革に力を入れることで、優秀な若手幹部の成長、抜擢、採用に条件を作る、⑨幹部人事管理に関する法的システムを構築し、整備する、⑩人材市場建設を強化し、健全なるメカニズム、規範的な運営、行き届いたサービス、有効な指導・監督が実現できる人材市場システムを構築し、整備することで、地域・セクター・所有制形態に跨る人材の適切流動を促進する、⑪プロジェクトをキャリアにし、グレード別、多ルート、多様な形式を通じて、国内外の高級人材を当自治区に誘致する、⑫人材の誘致・定着、人材の創業インセンティブに役立つ政策・措置を策定し、実施する、⑬貧困・辺境地域での就職・支援に対する手当で支給制度を構築し、貧困・辺境地域で勤務している科学技術、教育、文化、衛生分野の人員や公務員に対し、特殊手当を支給する、⑭幹部同士の交流を強化し、自治区内の指導幹部、少数民族幹部、女性幹部を中央官庁や経済発達地域に派遣し、研修させる半面、経済発達地域や都会部の優秀人材を農村地区、とくに貧困地域に就任させ、知的面で支援を行う——などがあげられる。

五、国際協力活動

(一) 国連開発計画 (UNDP)

1999年、UNDPは中国において人的資源開発計画——CPR/98/092プロジェクトを実施した。同計画の概要は以下の通りである。

1999年に認可された開放式プロジェクト (CPR/98/092) の最初の資金分担はUNDP164万米ドル、中国政府ローカルコスト860万2千米ドルとなる。現在、同プロジェクトに支給した金額は1,041万3,120米ドルに上った。内訳では、UNDP関係資金は164万米ドルで、政府のローカルコストは877万3,120米ドルである。今まで、111団体、延べ2,772人の受講生は同プロジェクトにおいて、直接トレーニングを受けた。

分野別受講生所属先合計は表3.5-1の通りである。

表 3.5-1 分野別所属先合計

環境保護	13
農業	20
会計検査 (中国語「審計」)	16
税務	8
財務会計	8
企業管理	9
人的資源	3
小城镇開発 (=農業部の非農業化・小都市化)	29
経済協力	2
金融サービス	1
WTO	1
土地管理	1
合計	111

有能な管理者は政策と制度の改革において、極めて重要な役割を果たす。海外の経験や先進国の技術を参考にすれば、改革の運営コストを削減することができる。CPR/98/092プロジェクトによって、オーストラリア、ドイツ、米国、カナダでの研修を受けた、中央省庁、省・自治区の公的機関、末端組織111ヶ所の基幹管理者2,772人は、経験を増やし、視野が広がった。

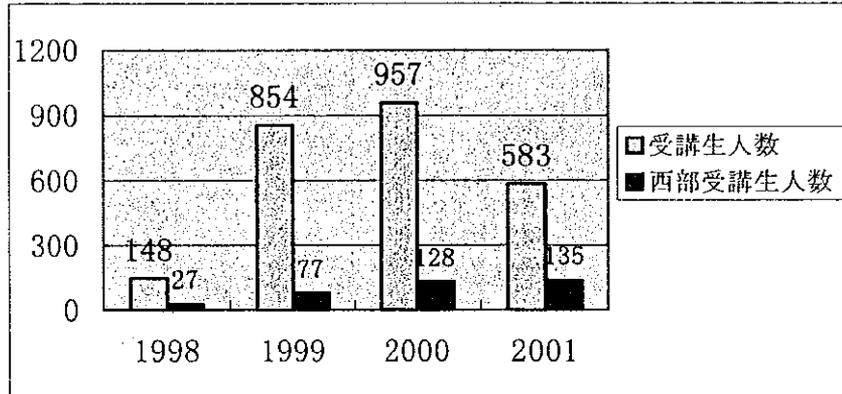
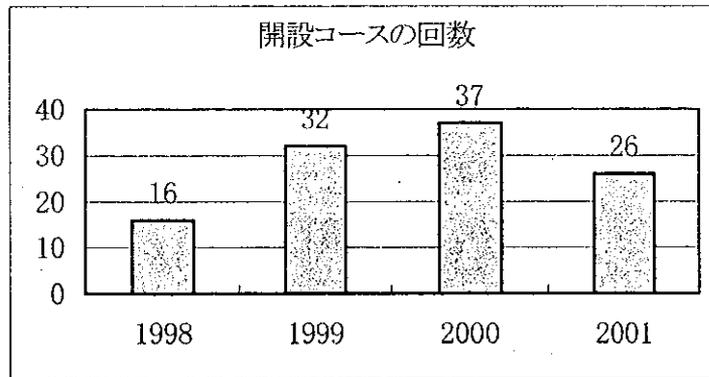
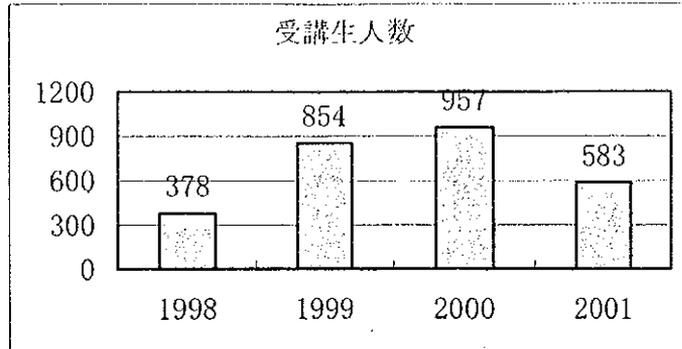
同プロジェクトの実施を通じて、実際の研修を受けた幹部個人は認識を大きく転換した。同プロジェクトの裨益者は、講習・視察で習得した知識をレポートにまとめ、主管部門に提出し、同僚同士でのワークショップにおいて発表し、専門誌に投稿する、などを通じて、広く普及している。数多くの受講生は同プロジェクトの研修を受けた後、昇進された。

上記研修は一部の地方と部門が実施した改革に大きく貢献した。若干の受講生は現地政府の政策策定と機構改革にある程度のインパクトを与えた。同プロジェクトが関連する最重要成果は政府改革を促進したことである。この成果によって、政府は労働者の農村部から都市部への移動を法律面で規制緩和した。受講生のうちのプランナーによる努力の下、新規立法は農村部の貧困層が自分たちの居住地以外の地域からとらえる増収チャンスを活用することに貢献する。受講生は既存の税法と社会保障制度の改定にも助けとなる。

「9・11」テロ事件の影響があったものの、2001年にも満足できる研修実績を上げた。2001年通年、同プロジェクトの実績予算総額は247万4,789米ドルである（計画額253万6,828米ドルのうち41万2,134米ドルはUNDP資金である）。開設した短期コース26回において、583人は海外研修を受けた。同26回研修コースのうち6回は完全に中国政府のローカルコストで実施したものである。2000年の実績と比べると、2001年は中国西部の受講生人数がある程度増加した。分野別所属先合計は表3.5-2の通りである。

表 3.5-2 分野別所属先合計

環境保護	7
農業	9
会計検査	3
税務	3
財務	2
WTO	1
土地管理	1



(二) 世銀 (WB)

98年から、世銀は西部地域において、人材育成計画を含む協力プロジェクト10件以上を実施してきた。人材育成は施工設計、交通管理、農業・牧畜業発展、環境整備などの分野に重点が置かれる。詳細は表3.5-3の通りである。

表 3.5-3 世銀による協力プロジェクト一覧

省	時期 (年次)	プロジェクト名	分野	人材育成分野
内モンゴル	1998	3省を繋ぐ高速道路	交通	施工設計、交通運輸管理
	1999	黄土高原分水事業第2期修復工事	農業	水利施工設計、水利工事管理
	1999	コンテナ運輸	交通	物流管理
	1999	西部地域貧困扶助	農業	公務員研修、農業技術、牧畜飼育
広西	1998	貧困地域の森林開発	農業	林業生産と管理、生態系整備
	1998	広西都市環境	環境	環境整備技術、都市管理
	2000	広西高速道路	交通	施工設計、施工、交通管理
重慶	2000	重慶都市環境	環境	環境整備技術、都市管理
四川	1998	貧困地域の森林開発	農業	林業生産と管理、生態系整備
	1999	安寧峡谷農業開発	農業	公務員研修、農業技術、家畜飼育
	1999	四川都市環境	環境	環境整備技術、都市管理
貴州	1998	貧困地域の森林開発	農業	林業生産と管理、生態系建設
	1999	農村水利施設と医療・衛生施設事業第4期	水利施設と衛生施設	水利工事技術、医療・衛生施設建設、公務員研修
雲南	1998	貧困地域の森林開発	農業	林業生産と管理、生態系整

省	時期 (年次)	プロジェクト名	分野	人材育成分野
				備
陝西	1999	関中灌漑整備	農業	灌漑システム設計、農業灌漑技術
	1999	黄土高原分水事業第2期修復工事	農業	水利施工設計、水利工事管理
甘肅	1998	3省を繋ぐ高速道路	交通	施工設計、交通運輸管理
	1999	黄土高原分水事業第2期修復工事	農業	水利施工設計、水利工事管理
	1999	西部地域の貧困扶助	農業	公務員研修、農業技術、牧畜飼育
寧夏	1998	3省を繋ぐ高速道路	交通	施工設計、交通運輸管理
新疆	1998	タリム盆地第2期工事	農業	水土整備、農業技術、牧畜飼育
	2001	ウルムチ都市交通整備計画	都市開発	交通計画、交通管理

(三) アジア開発銀行 (ADB)

アジア開発銀行は中国における業務目標を①経済効率を向上させる、②経済成長を促進することで、内陸部の貧困削減を図る、③環境の整備と自然資源の管理を行う——の3点に掲げる。

86年、中国がアジア開発銀行に加盟して以来、アジア開発銀行は中国の重点開発事業支援を目的に、110億米ドルを超える中国への融資枠を確保した。このほか、アジア開発銀行は民営企業に1億9,560万米ドル分の技術支援、1億1,165万米ドル分の融資、6,930万米ドルの資産投資を行った。20世紀90年代、アジア開発銀行は年間平均して、公益部門に約10億米ドルの融資と約1千万米ドル分の技術支援を行った。

98 年以来、アジア開発銀行が西部地域で展開している人的資源開発関連プロジェクト一覧は表 3.5-4 の通りである。

表 3.5-4 アジア開発銀行による協力プロジェクト一覧

	年次	プロジェクト名	分野	研修分野
内モン ゴル	1998	フフホト都市発展	都市開発	都市計画、都市管理
広西	1999	広西高速道路開発	交通	交通管理、施工管理
	2001	広西道路開発	交通	交通管理、施工設計
	2001	広西略百、龍陵、農崗環境保護総合管理計画	環境	環境整備、生態系保護
重慶	1998	重慶—貴州高速道路	交通	交通管理、施工設計
	1999	重慶—貴州高速道路	交通	交通管理
	2000	重慶—貴州道路開発（雷沖高速道路）	交通	交通管理、施工設計
	2000	重慶—貴州道路開発（沖尊高速道路）	交通	交通管理、施工管理
四川	1998	成都—南充高速道路	交通	交通管理、施工管理
	1998	揚子江上流盆地の水土保持	農業	農業生産、生態系整備
	2000	四川南部道路開発	交通	交通管理、施工管理
貴州	1998	貴州水・鉄道	交通	鉄道運営管理、施工設計、施工管理
	1998	重慶—貴州高速道路	交通	交通管理、施工設計
	1999	重慶—貴州高速道路	交通	交通管理、施工設計
	2000	重慶—貴州道路開発（雷沖高速道路）	交通	交通管理、施工設計

	年次	プロジェクト名	分野	研修分野
	2000	重慶—貴州道路開発（沖尊高速道路）	交通	交通管理、施工設計、施工管理
雲南	1998	雲南大朝山動力輸送	エネルギー	エネルギー輸送技術、送配電網管理
	1998	雲南電力集团公司機構改革	技術支援	会社管理
	1998	雲南道路環境と社会分析	環境	環境政策策定、経済分析技術
	1999	雲南南部道路開発	交通	交通管理、施工管理
	1999	雲南農業総合開発と生物多様化	農業	生態系整備、農業開発
	1999	銀行による昆明園芸博覧会への参加	その他	プロジェクト管理
	2001	雲南西部道路開発（宝山—隆林）	交通	交通管理
陝西	1999	山西—陝西道路	交通	施工設計、交通管理
	2000	合肥—西安鉄道	交通	施工設計、交通管理
	2001	陝西道路開発	交通	施工設計、交通管理
	2001	山西—陝西道路開発（追加）	交通	施工設計、交通管理
甘肅	2001	甘肅省最適化砂漠化対策	環境	環境整備、環境政策策定
	2001	甘肅水利事業	エネルギー	施工管理、水利管理
寧夏	2000	寧夏沙坂頭水利資源開発	農業	農業開発
	2001	寧夏道路開発	交通	交通管理

（四）二国間協力及びその他の方式による協力

1、カナダ

カナダ国際発展署は一貫して西部開発に協力の重点を置き、中国側と協力のパートナーシップを結んで、西部地域において数多くのプロジェクトを実施してきた。その中、ここ数年展開してきた重点プロジェクトは以下の通りである。

(1) 農村部総合発展貧困扶助プロジェクト

同プロジェクトは98年～2003年を協力期間にし、寧夏回族自治区、甘肅省、山西省、貴州省における「貧困県」の家庭生活保障レベルを向上させることを目的に掲げる。具体的事業内容は以下の通りである。

- 農業生産と生態系の持続可能な能力を向上する。
- 基本保健サービス、栄養状況、衛生状況を改善する。
- 子供が基礎教育を受ける機会、成人が実用文化、実践技能、増収能力などを習得するための非正規教育を受ける機会を増やす。
- 各種経営方式の展開により増収の機会を増やす。

同プロジェクトは中国政府が貧困問題を解決する能力の向上にも視野を据える。これに関し、訓練や技術支援などソフト面の援助を強調し、基礎施設の整備や設備供与などハード面に重点を置いていない。

同プロジェクトは実施開始してから長く経たないうちに喜ばしい実績を上げている。1人当たり食料品消費は従来を1～6ポイント上回った。これにより、栄養改善と食品保障が実現された。対象村の小学校入学率は7%増加し、92%となった。それと同時に、超小規模企業は、家庭収入を15%増やした。

(2) チベット自治区の基本生活改善プロジェクト

チベット自治区の牧場は放牧環境が厳しい地域として世界でも有数である。また、同地域が乾燥地帯にあるため、土地全体のうちわずか1%は耕作に適し、河川の両岸地帯に限って農作物の耕作を進めることができる（例えば、山南自治州）。同地域において、いかなるところで貧困の様相が見られる。地元住民の解釈によると、良好な生活水準が維持できない原因としては、①安全水源の不足、②健康問題、③低収入水準、④食品供給の不足——などが挙げられる。右状況に鑑み、カナダ国際発展署は参与方式により、地元住民と共同協力する形で、地元住民が独自で生活必需品を獲得する能力を高める。また、水源の獲得機会を増やすこと、家庭の改善、牧畜業実践、文化訓練、保健訓練などへの参与を通じて、家庭への食料品供給、飲食の質的改善、牧畜民・農村部住民の健康向上を図る。

(3) 新疆女性増収プロジェクト

農村貧困地域における市場主導型発展戦略の全面的展開に伴い、農村経済は現金への依

存度合いがますます高くなる。このような状況は貧困地域の女性に危機をもたらしている。彼女たちは独立した収入源がなく、置かれる立場からも新しいチャンスをとらえることも至難である。

同プロジェクトは96年に始まり、新疆ウイグル自治区西南部にあるホータン（中国語名：和田）地区と皮山県をプロジェクトサイトに選定した。同プロジェクトは当該地域の少数民族の女性に小額貸付を提供するとともに、彼女たちに実用技能教育を受けさせ、商業管理と技能訓練を提供することを目的とする。

同プロジェクトの実施は、女性の生活水準の向上、生活の質的改善、社会地位のアップに貢献できるものとして期待がかかる。同プロジェクトに参加した女性の90%は年収100%、又は100%以上増加した。最も重要な意義は女性に自信を持たせることである。彼女たちは貸付信用力が認められるとともに、あらたに獲得した識字能力により、自信を持つようになる。

(4) カナダ基礎生活確保活動支援基金によるプロジェクト

中国西部地域の6省・自治区（甘肅、青海、陝西、貴州、新疆、チベット）における農村部村落の小型プロジェクトを支援する。同基金は貧困層の中の最も貧困の人を支援することを目的とする。同基金の管理はカナダ在中国大使館が行う。

水源管理（甘肅省皋蘭県豊登村と水源村の雨水収集・貯水施設）、基礎教育整備（青海省民和県驢交・小学校整備プロジェクト）、農業開発（チベット自治区乃東県果樹栽培訓練）などの分野における協力を通じて、同基金は貧困脱出に貢献してきた。

同基金は「女性による発展参与とジェンダー平等」に視点を置き、女性の就職・教育・保健・能力開発を支援するプロジェクトを多く展開している。「女性発展とジェンダー平等」を目標とするプロジェクトとしては、「郷村助産婦向けの訓練」（新疆策勒県）、「女性法律支援センタースタッフ向けの訓練」（陝西西安蓮湖区）が挙げられる。

84年に設立されて以来、同基金は中国において900件以上のプロジェクトを実施してきた。99～2000年の間、同基金によるプロジェクトを通じて、延べ1万1,700人は研修を受けた。うち女性受講生が1万人を超えた。従って、これらプロジェクトの実施は75万人の生活改善に資した。うち70万人はよりよい保健サービスを受け、6,500人は衛生的な安全水源を獲得することができ、1万7千人は農業発展に伴う利益を受けた。

2、EU、イタリア、ドイツ、ユニセフ（UNICEF）

EU、イタリア、ドイツ、ユニセフによる展開済み、及び展開予定の協力については、表3.5-5をご参照ください。

表 3.5-5 EU 他による対中協力プロジェクト一覧

省	期間	プロジェクト名	プロジェクト目標	訓練
甘肅省	1999 ～ 2003	中国・欧州間の 基礎教育プロジ ェクト	甘肅貧困地域における9年制義務教育を支 援する。基礎教育のレベルを高め、協力事 業から積み重ねた経験を中国の他の貧困 地域に普及させる。	教師・管理者訓 練、教育研究、 カリキュラム開 発
陝西・ 四川省	2001 ～ 2004	中国・イタリア間 の陝西四川職業 訓練プロジェク ト	貧困地域住民の就職における技能問題を 解決する。	基礎衛生及び婦 人・幼児保健、 中小企業・環境 保全などの分野 における職業訓 練プロジェクト
陝西省	1995 ～ 2001	ドイツの援助に よる西安発電所 技術訓練センタ ー建設	主要発電所と送配電網の管理者と技術者 向けに近代的、省エネ、環境に優しい、経 済的な技術と運営方法を紹介し、環境への 悪影響を削減する。	発電所と送配電 網の管理者・技 術者を訓練す る。
西部地 域の12 の省・ 自治 区・市 の102 県の要 求を特 別に考 慮した	2001 ～ 2005	ユニセフによる 基礎教育プロジ ェクト	貧困地域、特に、女子子供を含む社会弱者 向けの基礎教育のレベルを高める。勉強チ ャンスに恵まれない教師、生徒により多く の学習チャンスを提供する。貧困地域や未 発達地域の教育計画、管理、モニタリング を強化する。社会の児童権利保護に関する 知識や参与意識を高める。特に女子子供を 中心とする学校に行けない子供の権利を 守る。	貧困地域の基礎 教育・遠隔教 育・非正規教育 の関係者、教育 計画の管理者向 けの訓練、訓練 に必要な設備の 供与。
西部10 省	2001 ～ 2005	ユニセフ児童環 境と衛生	対象農村地域と小城镇による児童環境整 備と衛生習慣改善へのニーズを高める。省 クラス、県クラスの農村地域において、安 全な飲料水提供のために策定した投資拡 大計画の実施を推し進める。	農村給水・環境 衛生・健康教育、 水質モニタリン グ分野の関係者 向けの訓練、訓

省	期間	プロジェクト名	プロジェクト目標	訓練
				練に必要な設備の供与。
西部10省の30貧困県	2001～2005	ユニセフによる貧困地域児童計画と行動	社会発展計画と予算が一体となる方式を構築することで、現地の子供の権利と需要に応え、地元定着型女性と子供向けの行動綱要目標の実現に一役買う。貧困地域の女性に小額な貸付を提供することを、生活技能向上活動の展開、政策決定能力の向上と結び付けることで、住宅団地を基盤とし、女性を主体とする貧困地域、貧困家庭への貧困扶助活動を展開する。また、小額貸付管理システムを強化することで、貧困地域と社会発展事業の持続可能な運営を促す。	社会基礎発展分野の計画策定、女性による社会経済・発展への参与、持続可能な発展に関するキャパシティ・ビルディングなど分野の関係者向けの訓練、訓練に必要な設備の供与
全国の13省の15県、うち大半は西部地域の貧困県	2001～2005	国連人口基金（UNFPA）による女性の発展参与	リプロダクティブヘルスの改善と増収活動の開発を通じて、女性の地位アップを図る。また、低コスト、高効率の運営メカニズムを構築することで、プロジェクトの女性裨益者に相応する金融サービスを提供し、増収活動を融資面で支援するプロジェクトの計画、実施、監督などにおける各級機関のキャパシティを向上させる。	

(五) 国際協力の主要協力形態、対象分野、対象地域、全体傾向

当面、国際機関と他ドナーによる中国西部人的資源の開発への協力形態は主として以下の通りである。

- 1、全国範囲の中間管理者を主要対象とする人的資源の開発計画。UNDPが98年から中国において展開してきた人的資源の開発計画は、オーストラリア、ドイツ、米国、カナダへの訪問・研修方式を採用した。受講生は中央省庁、省・自治区の公的機関、末

端組織の中間管理者からなる。うち西部地域からの参加者数は年々増加している。訓練分野は環境保護、農業、会計検査、税務、財務会計、企業管理、人的資源、小城镇開発、経済協力、金融サービス、WTO、土地管理などに及ぶ。協力資金の一部はUNDPによる半面、中国政府ローカルコストは大宗を占める。海外研修期間は1年未満とする。

- 2、西部地域を対象に絞った具体的プロジェクトの実施に伴う人的資源の育成計画。世銀は98年から中国西部地域において、10件以上の協力プロジェクトを実施してきた。これらのプロジェクトの実施に合わせ、人材育成計画も実行された。対象分野は施工設計、交通管理、農業・牧畜業の発展、環境整備などに及ぶ。アジア開発銀行は98年以來、中国西部地域において30件以上のプロジェクトを展開してきた。併せて一連の人材育成計画も実施した。対象分野は交通管理、施工設計、農業生産・開発、環境保護、生態系整備、水利、電力、エネルギー、都市計画・管理などに及ぶ。世銀とアジア開発銀行が行うこのような訓練計画は大半の西部地域の省をカバーした。2001年現在の統計によると、チベットと青海だけは対象とされていなかった。このような訓練は年度別で実施するものである。

- 3、西部地域の基礎教育と職業教育強化を目的とする人的資源開発計画。EUと甘肅は共同で「中国・欧州甘肅基礎教育プロジェクト」を展開することで、甘肅省の貧困地域における9年制義務教育の普及を支援する。プロジェクト内容は教師と管理者向けの訓練、教育研究の展開、カリキュラムの開発、貧困層の子供に奨学金を提供すること、甘肅省の41県の中小学校における校舎整備と教育用設備供与を支援することからなる。プロジェクト予算のほとんどはEUにより、ごく小額の予算は中国側負担となる。イタリアと陝西省、四川省は共同で、「中国・イタリア陝西四川職業訓練プロジェクト」を実施し、貧困地域住民の就職のための技能習得を支援することをプロジェクトの目的とする。予算はイタリア側が提供したソフトローンと資金贈与で賄う。対象分野は基礎医療・衛生、婦人・幼児保健、中小企業、環境保護などに及ぶ。ドイツと陝西は共同で西安発電所技術訓練センターを設立し、発電所の技術者と管理者を対象とする訓練を行う。これら開発計画の実施期間は3～6年間とする。

このほか、日本は94年以來、毎年、中国西部地域の中学校と中等職業教育向けに教育機材整備計画を実施している。同計画により、一つの省に1校を整備する形で、94～2000年、少数民族地域の中等学校を対象とした。2000年からは、少数民族地域

にこだわらず、中等職業教育を援助対象に取り入れた。

4、貧困脱出、貧困地域の子供と女性の支援を目的とする援助活動。一定の訓練内容も取り入れられる。カナダ国際発展計画署、国連人口基金（UNFPA）、ユニセフによる対中援助プロジェクトの一部は西部地域を実施サイトにし、同地域の基礎教育、子供・女性の発展を支援することを目的とする。援助活動の実施期間は比較的長い。具体的プロジェクトは以下の通りである。

- 農村部の貧困扶助と生活施設整備プロジェクト、増収を目指すキャパシティ・ビルディングプロジェクト。
- 基礎教育プロジェクト。学校に行けない貧困地域の生徒、特に女子生徒への支援を重点とし、貧困地域の基礎教育、遠隔教育、非正規教育、教育計画の管理者を対象とする訓練を行い、訓練に必要な設備を供与する。同プロジェクトは全国範囲に及ぶ。中には西部地域における12省の102県のニーズを特別に考慮する。
- 児童環境と医療・衛生プロジェクト。農村部の給水、環境、衛生、健康教育、水質モニタリングなどの関係者を養成し、必要な設備を供与する。チベットと重慶を除く西部地域の10省をカバーする。
- 貧困地域の児童計画と行動。社会基礎発展分野の計画策定、女性による社会経済・発展への参与、持続可能な発展に関するキャパシティ・ビルディングなど分野の関係者向けに訓練を行い、訓練に必要な設備を供与する。
- 女性による発展参与プロジェクト。リプロダクティブヘルスの改善と増収活動の開発を通じて、女性の地位アップを図る。プロジェクトは全国の13省の15県に及ぶ。うち大半は西部地域の貧困県である。

西部大開発戦略の実施に伴い、国際機関と他ドナーによる中国西部地域の人的資源開発への援助は以下のような全体傾向が見られるであろう。

- 貧困地域の削減に重点をおき、西部地域や特定地域の特定階層（例えば、子供、女性、失業者などの社会弱者層）を対象に絞った援助プロジェクトは多くなる見込み。
- 西部地域の地域別の経済発展水準に基づき、現地による人的資源への多様なニーズに対応し、多様な方式の人的資源の協力・開発を行う。
- 協力分野が広がる一方である。既存の協力プロジェクトは交通、農業、環境保

全などの分野に集中し、観光資源開発と生態系保護、WTOと西部開発、郷土人材向けの研修などには力を入れていない。今後、後者に対するニーズは高まると予測される。

—協力プロジェクトのカバー地域が広がる一方である。当面、多くの西部地域において国際協力を展開しているものの、チベットなど2~3省では行っていない。加えて、展開している大半のプロジェクトは省レベルに留まっており、省以下の地区・市・県までには至っていない。これら地域による国際協力へのニーズが大きい。

—協力形態と方式は今後多様化される。上記数種の協力形態は時代の発展に伴い、調整・充実されることになる。これによって、西部地域による人的資源への多様なニーズに対応できるようになる。

中国におけるアジア開発銀行の業務展開方針が上記のような帰趨にある。同行による中国での業務展開全体戦略目標としては、①貧困地域の経済成長を促進する、②市場主導の改革を支持する、③貧困地域を削減する、④生産性、国民の福祉水準を向上させる——などが挙げられる。同目標に取り上げられた中期優先分野としては、①雇用創出を通じて、貧困削減を図り、中部・西部地域の貧困省の発展を促進する、②管理を強化し、適切な開発管理システムを構築することで、市場経済のニーズを満たす、③環境保護と自然資源への管理水準を向上させる、④民営企業の発展を促進する、⑤地域間の協力を強化する——などが挙げられる。

アジア開発銀行は2002年以降の国別業務戦略を調整しているところである。同行の対中業務は中国の改革開放と経済建設の進捗に伴い、中国西部開発の進行とニーズ（人的資源ニーズを含む）にますますマッチするものと確信する。

他ドナーによる援助活動は中国西部開発の進行とニーズと密に結び付けるものとして期待が寄せられる。

第四部分 ケーススタディ

一、貴州省の人的資源開発に関する特定テーマ調査報告

(一) 人的資源開発の基本状況及び目標・任務

1、貴州省の人的資源現況及び抱える問題点、直面している挑戦

改革開放してから、特に9・5計画期の努力を経た結果、貴州省の人的資源の開発活動は経済建設へのサポートを目指し、高度改革を進め、開発チャンネルを広げ、投入を増やしてきた。これにより、人材育成は大きな進展が見られ、人材の総人口が増加し、密度が高くなり、人材の全体資質が向上されるとともに、人的資源の構成が次第に合理化され、貴州省の経済・社会発展が活性化してきた。2000年末までに、省全体の人材総人口は97万1,600人に上った。総人口の1万人当たり人材数は258人で、社会労働者の1万人当たり人材数は462人となる。事業所(中国語、「企業単位」)の各種専門技術者は52万6,900人と、人材総人口の54.32%を占める。

歴史的な原因や、自然環境などにより、貴州省の経済発展は相対的に立ち遅れており、人材育成への有効需要が足りない。専門技術者向けの科学研究条件や物的な生活条件の改善に関する有効な投入が少ないため、人材育成が抱える問題点として、以下の5点は目立った。

第一に、人材総人口が不足し、人材の育成スピードが遅いことである。99年、貴州省の総人口の1万人当たり人材数は全国平均の51.33%、西部地域平均の77.40%に留まった。省総人口の1万人当たり専門技術者数は160人と、全国平均の193人を下回る。学歴が高い、ジョブタイトルが高い人材が極めて少なく、修士号資格取得人材はわずか総人口の0.18%で、全国平均(0.57%)より低い。高級ジョブタイトルを持っている人材は同2.8%に過ぎず、全国平均(5%)より低い。

第二に、人材構成の問題点が目立つことである。産業別の人的資源分布は産業構造の割合と合わない。第三次産業の人的資源は第一次産業、第二次産業をそれぞれ78.14ポイント、65.07ポイント上回る。また、人材は公的機関や国有企業、外郭団体に集中しすぎる。公的機関や国有企業、外郭団体に集中する人材の人材総人口比は85.4%と高い比率を示した。このほか、人材が中心都市に集中し、辺境地域や末端組織の人材数が少ない。国民経済と社会発展と密に関係している産業、セクターに携る専門技術者の不足が目立っている。

第三に、人材が定着していないことである。一部の中・青年基幹専門技術者は執務環境や生活条件などの原因で、外に流出している。

第四に、人材の活用効率が低く、人材の未活用と人材の不足が共存していることである。

第五に、人材の管理体制が未整備で、人事制度改革が立ち遅れ、人材の流動が不適切で、有効な競争・インセンティブメカニズムが整備されないことである。

西部大開発は貴州省の発展加速に、千載一遇のチャンスと厳しい挑戦をもたらすとともに、省全体の人的資源の開発に対し、高い目標を求める。科学技術の進歩に伴い、科学技術、知的能力は経済発展における役割が次第に高くなる。経済発展はますます人材の数と資質を依存するようになる。知識経済の進捗や、貴州省の経済構造調整、特に産業構造調整の加速に伴い、各種の高級人材や、差し迫って必要とする人材がさらに不足するようになる。貴州省の人的資源構造の不適切に起因する問題はより一層目立つようになる。国内外の人材競争の白熱化に伴い、貴州省の人材誘致や、人材を定着させる活動はますます難しくなる。このような困難に直面し、同省は有利な時期を發展チャンスにとらえ、メリットを生かし、短所を回避し、物事の勢いに応じて有利に導き、統一に計画し、人的資源の開発を急ぐべきである。

2、西部大開発における貴州省の人的資源開発の全体方針と目標・任務

(1) 全体方針

鄧小平理論、特に鄧小平の人事人材理論の指導下、江沢民氏の「三つの代表」(注21)の全体要求に従い、西部大開発とWTO加盟を追い風に、省全体の経済・社会發展戦略の推進に伴い、乗り越える式の人材發展戦略を確立する。従って、人材構成の調整を主体とし、人材管理メカニズムの革新に視点を置くとともに、人材の育成と人材の誘致を並行進行し、既存人材の定着と活用を図り、農村部の人的資源の開発に力をいれ、人材の育成度合いを次第に強化し、人材の全体資質を向上させる。また、人材管理に関する法整備を進め、人材配置の市場化と人材育成の多様化を図るとともに、人的資源の共有を実現することで、西部大開発戦略の実施に有力な知的支援と人材確保を提供する。貴州省は、西部大開発の人材戦略の実施に当たり、「5年をもって基盤作り、10年をもって重点課題を突破し、15年間で初歩的な効果を上げる」との方針に従って進めるべきである。さらに、人材開発の短期目標と中・長期目標、全面展開と高度開発、市場メカニズムとマクロ的調整・制御、などを密に組み合わせ、重点を重視しながら、やる意義があることを行い、やる意義がないことを行わないこととする。全体視点から見れば、貴州省の人的資源開発は10・5計画と西部大開発の全体目標に合わせなければならない。同開発は5年間を単位に、段階的、計画的に進めむべきである。

(2) 目標任務

2001～2005 年

人材戦略を全面的に推し進め、人的資源のキャパシティ・ビルディングを強化し、経済構造の調整を巡り、人材構造の調整を行い、人材育成と人材誘致に力を入れる。

——政策による誘導を強化し、規制緩和を通じて、より良い人材環境を作ることで、人的資源の凝集、開発、配置における経済の主導的役割を果たす。

——人的資源のキャパシティ・ビルディングを新たな段階に発展させ、人材育成をより一層強化し、人材構造を初歩的に調整し、産業別の人材構成比を次第に適切なものとする。新興産業、地域特性を生かした産業、支柱産業の人材分布は西部開発のニーズを基本的に満たすようにする。人材戦略の実施を通じて、人材の知識構造、専門構造を著しく改善するとともに、革新メカニズム、配置の最適化を通じて、各種人材の創造能力を最大限に引き出す。

——郷土人材の育成を軌道に乗せ、人材の開発と訓練措置を初歩的に確立する。

2006～2010 年

同期間は西部大開発戦略の実施における貴州省の重点突破時期であり、人的資源の開発が目立つような進展を見せる時期でもある。5年間の努力を経て、人材の革新に関する政策環境と開発メカニズムはより一層整備され、西部開発の規模に応える人材陣は基本的に確保される。産業別、業界別、グレード別の人材配置が相対的に適切なものとなり、適材適所、人材の輩出に助けとなる新しい局面が形成される。

2011～2015 年

同期間は西部大開発と西部人的資源開発の実施に当たり、貴州省が初歩的な成果を上げる時期である。社会主義市場メカニズムとあわせ、国民経済の発展に応える人的資源の管理・運営新規メカニズムを構築し、整備すべきである。また、規模が大きく、資質が良好で、構成が適切である人材陣を整備する。ハイテク人材、高級管理人材、多分野に跨る経済管理者など資質が高い人材の人材総人口比を大幅に高めることで、同省の経済・社会発展に適した専門技術者、専門分野にも精通する資質が高い国家公務員、企業経営管理者、技能が高い技術者、実用化を目指す農業・農村の郷土人材で構成される人材陣を育成する。これにより、同省は、第三段階発展戦略の全面的展開に人材面の保証を提供する。

——人材の規模について、2005年、貴州省の人材総人口を120万9,900人に増やす。総人口の1万人当たり人材数は302人で、社会労働者の1万人当たり人材数は535

人に上る。2010年、人材総人口を146万8,100人に増やす。総人口の1万人当たり人材数は348人で、社会労働者の1万人当たり人材数は603人に上る。さらに2015年、同人数はそれぞれ180万4,600人、408人、689人となる。このほか、2010年、総人口の1万人当たり専門技術者人数は2005年の339人から397人に増加し、1万人当たり経営管理者人数は同64人から81人に増える。2015年、総人口の1万人当たり専門技術者人数は2010年の397人から449人に増加し、1万人当たり経営管理者人数は同81人から101人に増える。

—各レベルの人材ストックを有効に利用し、人材の質的向上を図り、資質が高く、多分野に跨る人材陣を形成することで、経済建設、社会発展、国際競争から生じるニーズを基本的に満足させる。また、比較的高いスピードで学歴が高い人材、能力が高い人材を育成する。2005年、中級・高級人材は2000年の21万8千人から25万3,400人に増加する。また、修士号資格取得人材の伸び率66.34%を筆頭に、学士号資格、大專資格、中專資格がそれぞれ15.26%、6.68%、47.14%となる。

—人材構成において、所有制構造調整をめぐり、形態別の人的資源の配置に力を入れる。2005年、非国有経済の国民経済に占めるウエイトは60%以上に増加する。21世紀の産業発展要求によると、貴州省は2005年、産業構造における人材の戦略的調整を初歩的に完成する見込み。産業別の人的資源分布を見ると、第三次産業の人材総人口96万2,800人を筆頭に、第二次産業21万2,300人、第一次産業3万4,800人となる。人材の就業者総人口比については、第三次産業の79.57%を筆頭に、第二次産業17.55%、第一次産業2.88%の順である。

(二) 技工学校の現状及び抱える問題点、今後の発展方向

技工教育は職業教育の重要な構成部分であり、高校教育段階における学歴教育の構成部分でもある。日本、韓国の経済の発展過程から、職業教育と職業訓練が経済の発展を大きく支えることがうかがえる。さらに職業教育の発展は経済発展に各種の技能型人材を提供する。21世紀に入り、特に中国のWTO加盟を迎えた後、中国は世界各国との連絡がより一層密になる。中国の企業は国際競争に巻き込まれるどころか、今後、国家間の競争、企業間の競争は次第に白熱化されるに違いない。国家間の競争、企業間の競争はあくまでも人材の競争である。人材のメリットを有効に活用できる側は最終的な勝ちを握る。人材の構成から見ると、技能型人材は人材の最も基本的な部分と言える。現在、中国の技能型人材の育成にあたり、技工学校は基幹の教育基地であり、最も特徴がある職業教育の受け皿でもある。貴州省の技工教育は貴州省の経済発展に数多くの技術労働者を送り出した。