



From China

海外レポート

# 中国の就職活動とそれを取り巻く 企業動向の変化について

## 1 はじめに

就職活動における「就職氷河期」という言葉も、かなり使い古された感がある程、日本では厳しい新卒採用状況が続いています。

2011年11月に文部科学省と厚生労働省から発表された12年3月卒業予定の大学生の就職内定率は59・9%と、過去最低であった前年同期（57・6%）を上回りはしたものの、過去2番目の低さを記録しました。

一方、ここ中国での就職状況について見てみると、11年1月に人力資源・社会保障部より公表された11年卒業予定の大学生の就職内定率は90・7%となっており、日本と比較してかなり高い状況にあることが窺えます。

その理由として考えられるのは、ここ数年中国では一貫して大卒者の就職対策を重要課題と位置付けていることもあって、就職に関する一連の政策と措置を制定し、施行してい

ることがあります。もちろん、それぞれの国ごとに環境等も異なることから、一概に単純比較は出来ませんが、内定率についての公表値を見る限りでは、中国が日本を大きく上回る状況であることは事実です。

今回は、中国の就職活動とそれを取り巻く企業動向の変化についてレポートします。

## 2 就職活動の実態

冒頭にて、中国の大学生の就職内定率が日本を大きく上回っていると述べました。しかしながら、中国国内のメディアは、中国の就職活動の実態は厳しい状況であると報道しています。また、次の2つの要因からも公表値以上に厳しい状況が推測出来ます。

### ① 大卒新卒者よりも経験者採用を重視

中国では、「大学新卒者10人のうち3人が入社後半年で離職する」と言われている程、新卒者の離職率が高いこともあって、新卒者

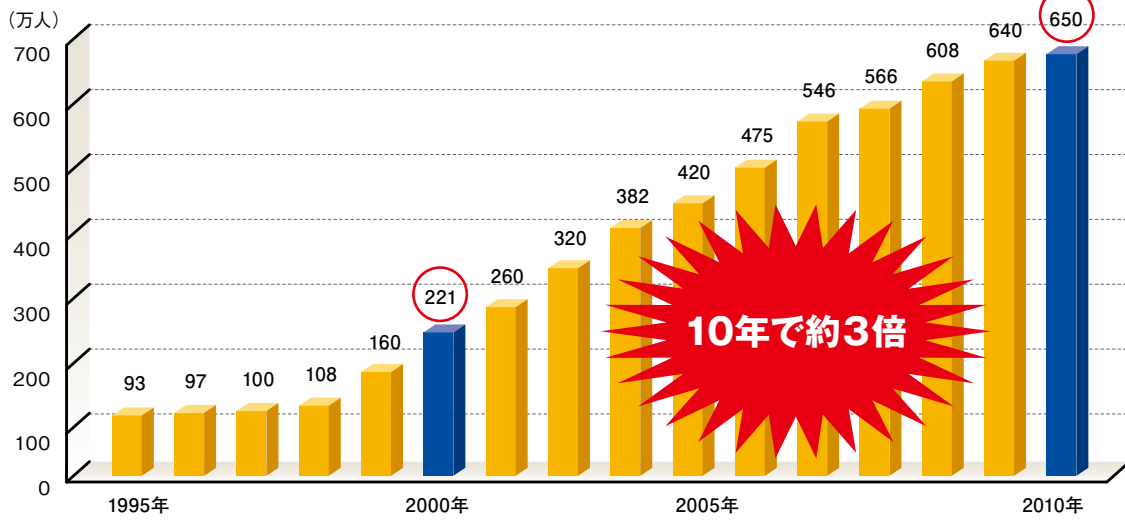
は敬遠される傾向があります。新卒者を採用して一人前に育成したとしても、すぐに離職するケースも多々見られていることから、企業側としては人材育成に関するコストを払うことに抵抗感があるようです。

### ② 大学入学者数の大幅増加

79年に「一人っ子政策」が施行されて以降、両親及びそれぞれの祖父母から可愛がられるあまりに過保護に育てられた、所謂「小皇帝」と呼ばれる子どもが増え、教育に対する熱の入れ具合も高まりました。その後90年代に実施された国家戦略である「211工程（21世紀に大きく発展する為、全国100の大学を重点大学と定めて投資する戦略）」や「985工程（中国での大学での研究活動の質を国際レベルまで引き上げる為、限られた大学に重点的に投資する戦略）」、「大学の法人化」を通じて、大学の規模や数も拡大し、2000年には約221万人であった大学入

学者数も10年には約650万人と約3倍に急増したことから、就職活動も激化しているようです(図1)。

図1 中国の大学入学者数の推移



出所:中国統計年鑑

### 3 一般的な大学生の就職活動

中国の大学では、新年度は日本とは異なり9月から始まります。その為、就職活動も大学3年生の後半時期(7~8月)から開始されるのが一般的となっています。

就職するまでの流れは、事前準備(履歴書等)↓会社説明会↓面接↓内定↓インターンシップ↓就職となっております。概ね日本と同じ流れとなっておりますが、日本との明らかな相違点は、多くの企業において内定後、早ければ大学4年生の12月頃から卒業するまでの間、「インターンシップ」という形式で企業での仕事が始まる事が挙げられます。

但し、「内定」の意味合いが日本とは異なり、中国においては内定後のインターンシップから正社員への道は保証されていません。その為、正式採用が決定するまでは、実際には就職活動が続くこととなります。もちろん、大学生側がインターンシップの期間中に企業を変更することも可能です。

中国の大学生が企業を選択するポイントとしては、日本と同様に収入や福利厚生、企業文化・ブランド等が挙げられますが、最近の学生は、特に昇進や育成制度の充実に加えて、何事にもチャレンジ出来る環境かどうかと

いったキャリア開発に関わる部分を重要視しているようです。



(右の写真は、2012年1月10日に上海市内の上海国際展覽中心にて開催された「2012年上海市应届高校毕业生首场招聘会(2012年上海市大学・大学院卒業予定者向け初就職相談会)」の様子です。計484社の企業が参加し、2万人近くの学生が来場したとのことです。)

### 4 大学生が選ぶ人気企業

では、現在の大学生にとって人気の企業とはどのような企業なのでしょうか。大学新卒

表1 大学生が選ぶ人気企業トップ50社(上位20社を記載)

順位	企業形態	業種	順位	企業形態	業種
1	国有企業	通信	11	国有企業	エネルギー・化学
2	国有企業	銀行	12	中国系民間企業	教育
3	中国系民間企業	IT	13	中国系民間企業	家電
4	外資系企業	IT	14	中国系民間企業	IT
5	国有企業	銀行	15	国有企業	銀行
6	外資系企業	一般消費財	16	中国系民間企業	パソコン
7	国有企業	エネルギー・化学	17	国有企業	通信
8	中国系民間企業	通信	18	国有企業	銀行
9	中国系民間企業	IT	19	中国系民間企業	不動産開発
10	外資系企業	IT	20	外資系企業	小売

出所:中華英才網

紹介大手の「中華英才網」が昨年発表した最新の人気企業ランキングをみると、全体的に通信・銀行・エネルギー・化学といった業種の国有企業の人気が高いようです。これは、08年のリーマンショック以降、外資系企業の中国国内での生産抑制や人員削減といった動

きが発生したことにより大学生の安定志向が強まったことで、国有企業への人気が相対的に高くなったものと思われます。

その結果、外資系企業は上位20社に僅か4社しか入っておらず、中でも日系企業については、上位50社に1社も入っていないという残念な状況となっています(表1)。

## 5 外資系企業の置かれた現状

国有企業の人気の高まりに加えて、収入や福利厚生、キャリア開発の面での改善がみられるようになった中国系民間企業の人気も高まってきており、中国の大学生にとって、これまでのような外資系企業に対する憧れは薄れてきているようです。

実際に、大学新卒者向けではありませんが、10年にマンパワー社より発表された「外資系企業・中国系民間企業における人材獲得競争力調査」によると、外資系企業を希望する求職者は06年度比で10%減少した一方、中国系民間企業を希望する求職者は5%増加したという結果が出ています。

また、外資系企業の人材獲得が困難になってきているもう一つの要因として、中国進出企業の増加による外資系企業間での競争激化が挙げられます。そしてその背景にあるのが、

世界における中国の位置づけの変化です。

「世界の工場から世界の市場へ」と言われるように、中国がこれまでの製造拠点という位置づけから消費市場へと変化したことにより、企業の経営戦略も変化する等、管理職を含めた幅広い人材の確保が急務となっています。

## 6 最後に

人件費と同様にCPI(消費者物価指数)も上昇し続ける中国において、製造コストの優位性は薄れつつあり、外資系企業がこれまで通りに優秀な人材を確保することは極めて難しい状況です。しかし、そうした状況の中でも、人事戦略を重要な経営課題と捉え、OJT等の研修制度の拡充や中国人管理職の登用を始めとする積極的な取り組みによって、中国人従業員のモチベーションを高め、一人ひとりの生産性向上を図っておられるお取引先も実際にいらっしゃいます。

このような日系企業の経営手法を活かしつつ、それに順応した中国人を育成していく企業が更に増加していくことを切に望みます。そして、中国の大学生が選ぶ人気企業ランキングに、いつの日か日系企業の名前が並ぶことを期待します。

(上海駐在員事務所 長 真太郎)