



中国劳动和社会保障科学研究院
Chinese Academy of Labour and Social Security

若年層の労働参加の促進に 向けた多面的政策

鲍春雷

2025年11月14日

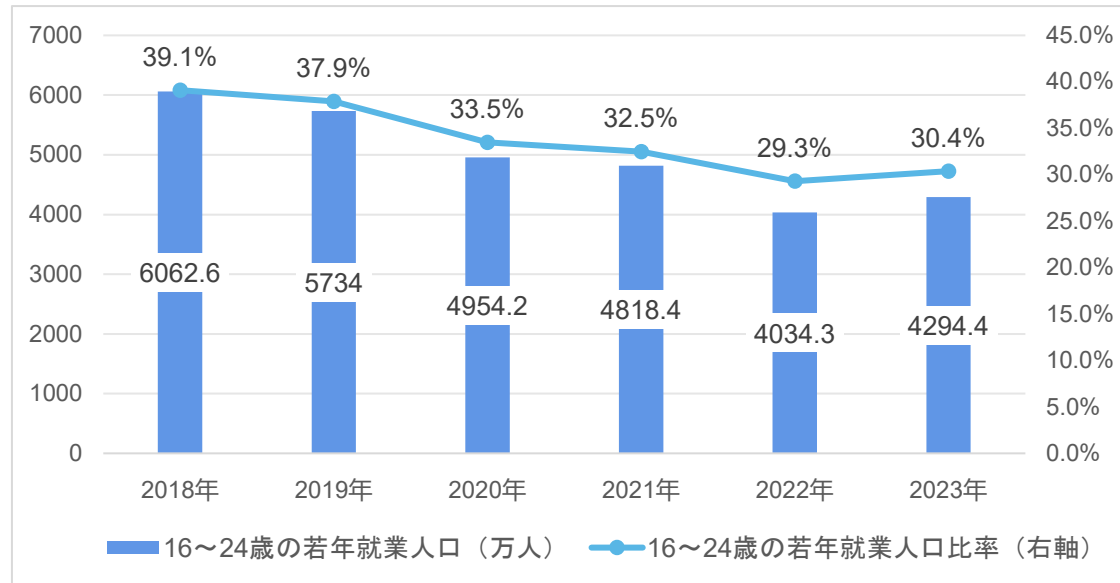
01 | 中国の若年層雇用状況の概要

国連は、若年層の定義を15～24歳としている。

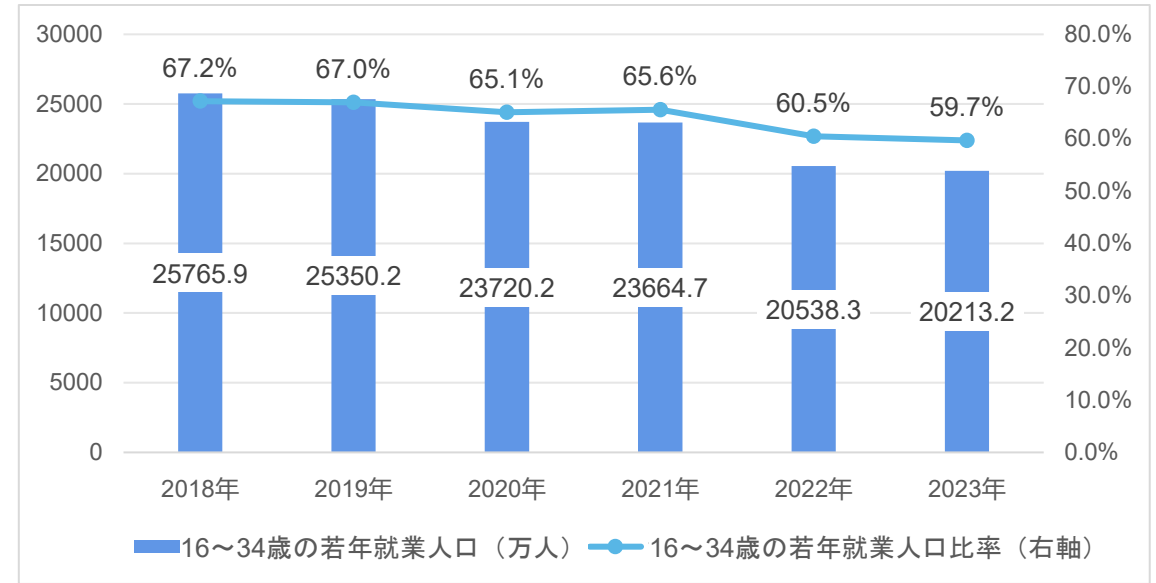
中国では、若年層は14～35歳と定義されているが、就労年齢層は、労働法規の規定に基づき、16～35歳とされている。



01 | 中国の若年層雇用状況の概要



16～24歳の就業人口及び就業人口比率（2018～2023年）

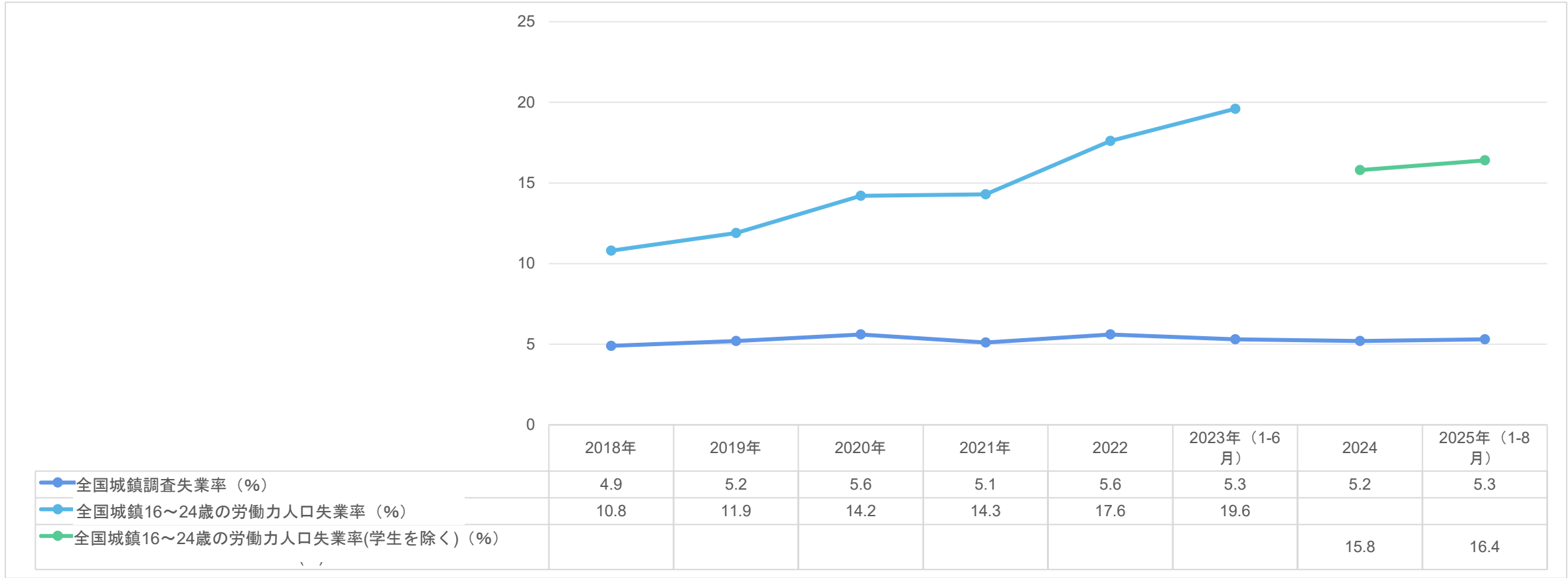


16～34歳の就業人口及び就業人口比率（2018～2023年）

出典：『中国人口・雇用統計年鑑』のデータに基づき算出

注：入手可能なデータの関係上、若年層の就業人口比率の算出には15～34歳と15～24歳の年齢層を使用している。

01 | 中国の若年層雇用状況の概要



全国及び若年層に関する城鎮調査失業率の推移（2018～2025年）

出典：国家統計局

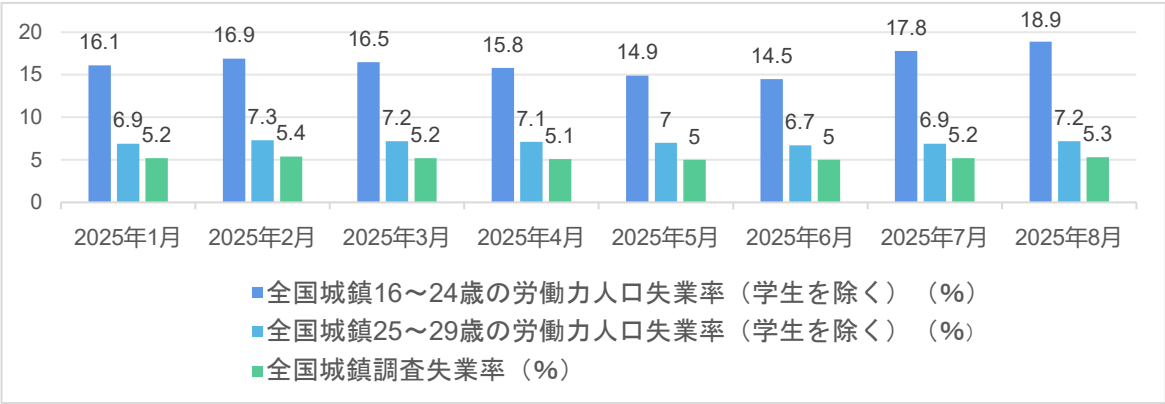
※城鎮（じょうちん）とは、一般的に人口が比較的少ない地域で、農業以外の非農業人口が集中している地域を指す。

01 | 中国の若年層雇用状況の概要

失業者が前職を離職した理由（年齢層別、2023年）

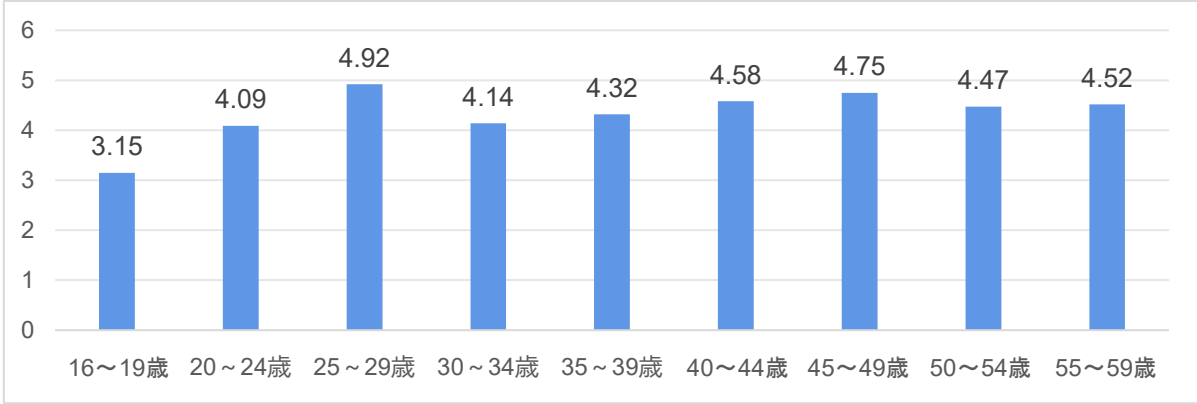
	就業経験なし	定年	健康上の理由	家族の世話	学習・研修のため	前職に不満	前職の業務完了	解雇	季節休業	事業所・個人事業主の倒産・操業停止	請負土地の収用又は譲渡	その他
16～19歳	60.1	0.0	0.8	0.3	12.0	14.7	8.2	0.7	0.9	2.3	0.0	0.0
20～24歳	59.0	0.0	1.1	2.0	9.6	17.3	7.6	1.1	0.6	1.4	0.0	0.2
25～29歳	21.3	0.0	3.4	12.0	6.9	33.4	13.3	3.4	1.0	5.0	0.1	0.3
30～34歳	5.3	0.0	4.7	29.5	2.0	26.8	17.7	3.9	2.1	7.6	0.0	0.4
35～39歳	4.5	0.0	5.5	34.2	0.9	20.2	19.6	3.8	2.3	8.5	0.2	0.3
40～44歳	4.1	0.0	7.7	29.4	0.7	19.2	20.6	4.8	2.8	10.3	0.2	0.3
45～49歳	3.8	0.5	9.7	20.5	0.2	16.2	26.1	5.4	3.5	13.5	0.2	0.5
50～54歳	2.8	12.0	11.0	13.3	0.2	12.7	28.6	4.2	4.1	10.2	0.7	0.2
55～59歳	3.2	11.0	12.1	12.4	0.0	9.9	31.5	4.3	4.6	10.0	0.8	0.2

出典：『中国人口・雇用統計年鑑（2024年）』



城鎮調査失業率（2025年）

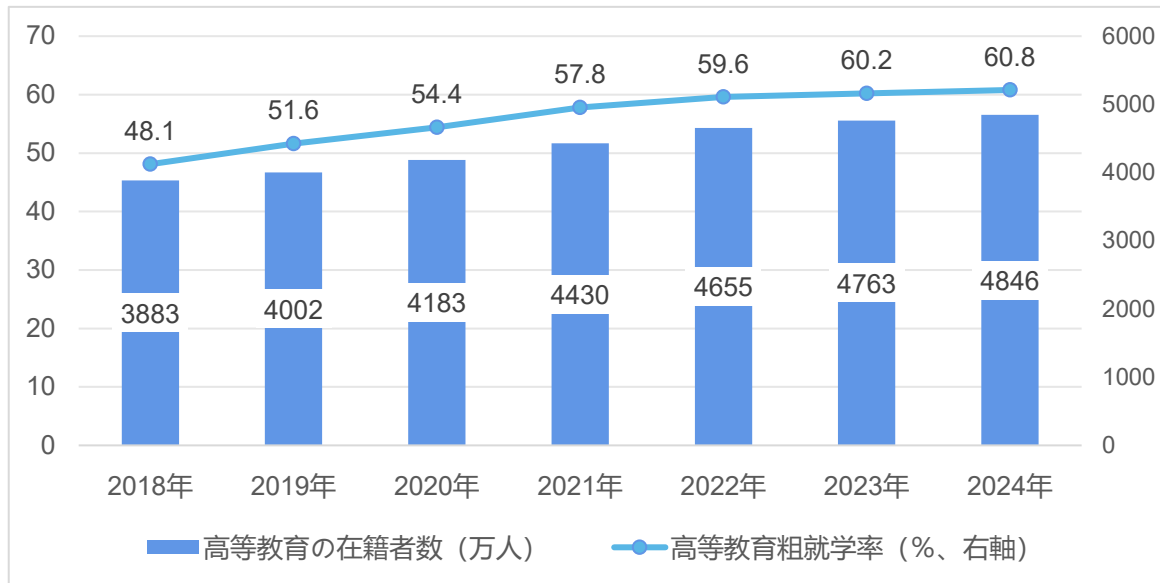
出典：『中国人口・雇用統計年鑑（2024年）』



失業継続期間の比較（年齢層別、2023年）

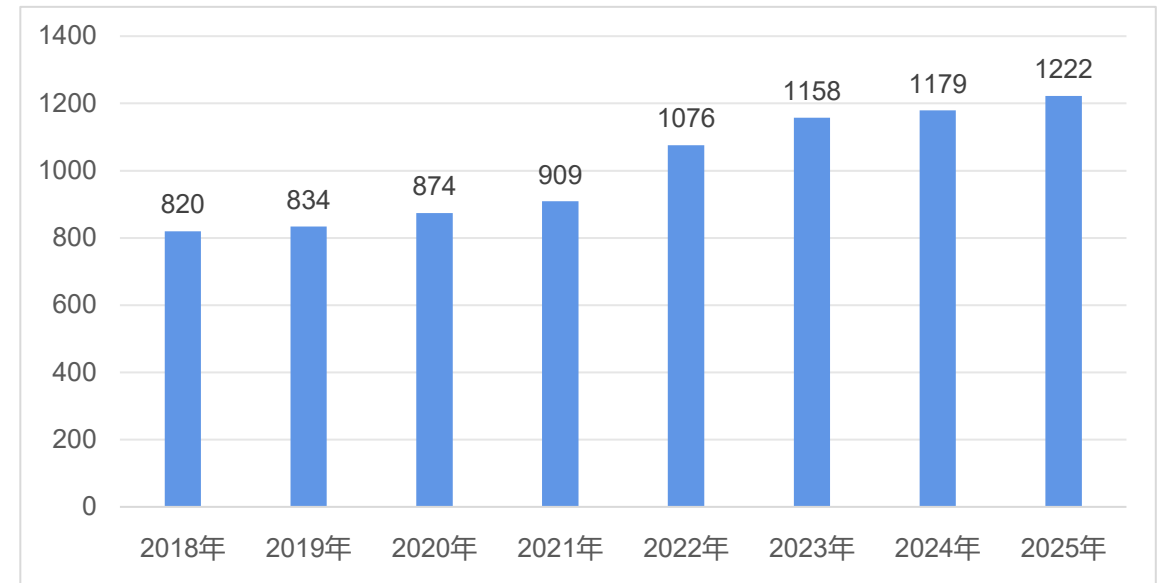
出典：『中国人口・雇用統計年鑑（2024年）』

01 | 中国の若年層雇用状況の概要



高等教育の在学者数と粗入学率（2018～2024年）

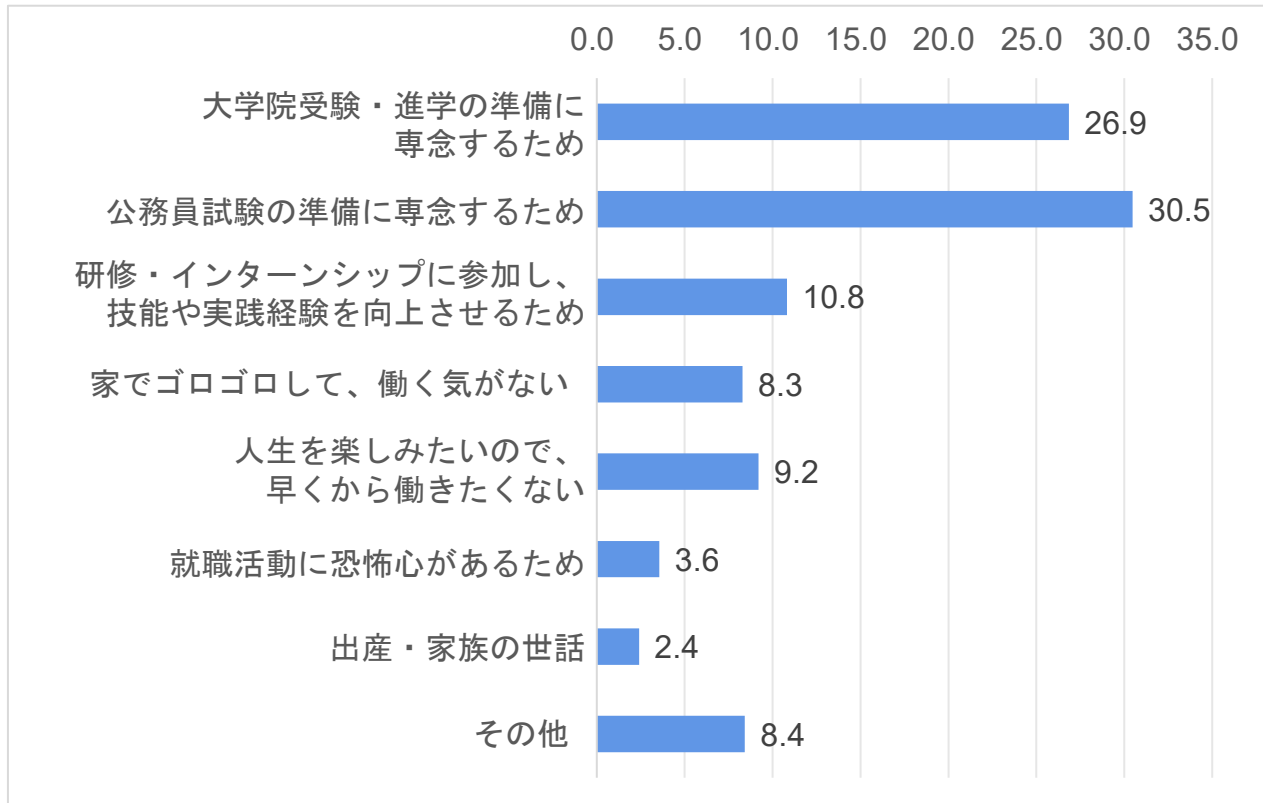
出典：教育事業発展統計公報



大卒者数（万人、2018～2024年）

出典：教育部

01 | 中国の若年層雇用状況の概要



卒業後未就職の若者が就職活動を行わない理由

出典：プロジェクトチームによる調査



02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

- ニーズ面の問題のみならず、雇用総量に対する圧力が存在
- 経済社会発展の一般的な原則のみならず、現在のマクロ情勢下ならではの特殊な問題も存在
- 能力面での弱点のみならず、認識面の不足も存在
- 雇用市場の需給変化の影響のみならず、情報サービスがもたらす摩擦の問題も存在

02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

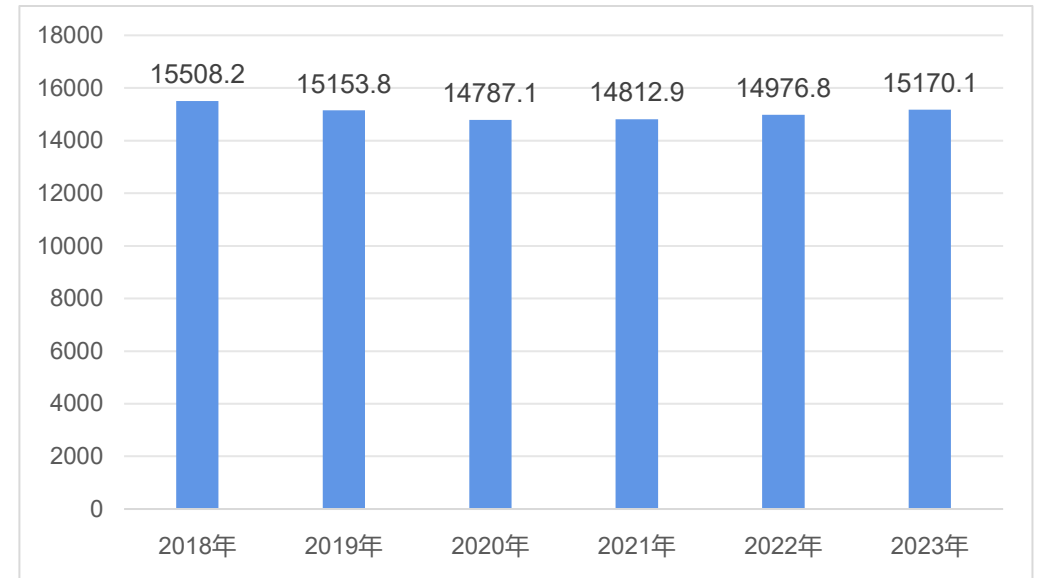
① 経済成長の原動力の転換に伴い、人材需要が一部で縮小。

- 経済は成長原動力の転換という重要な段階に入り、産業が転換・高度化する中で、雇用の増加を牽引する原動力の転換が加速するとともに、仕事の代替も進んでいる。デジタル化、スマート化、グリーン化といった生産方式が相次いで出現している一方で、伝統的な製造業、建設業、サービス業といった業種では移行が加速し、一部では雇用の減少や雇用吸収能力の低下がみられる。
- 企業は採用に慎重な姿勢を示している。既存の従業員の労働時間の延長や柔軟な雇用形態の拡充等により経営ニーズを満たす傾向にあり、新規採用、特に新卒採用に対する意欲は低い。

02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

② 新卒者数の高止まりが、雇用総量に大きな圧力。

- 16～24歳の若年層は人口規模が大きい。
- 大卒者数は増加が続いており、2025年には1222万人に達する。これに留学帰国者、中等職業学校・技術学校等の卒業生を加えると、新卒者の供給が短期間で急速かつ大幅に増加することから、人材市場で迅速に吸収することができず、労働力市場に大きな雇用圧力がかかっている。

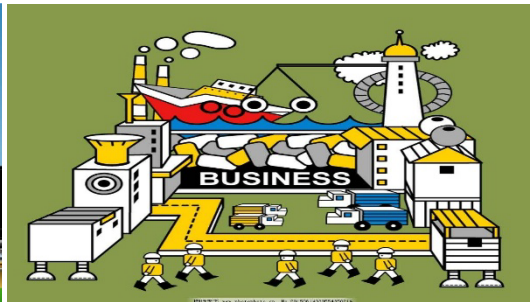
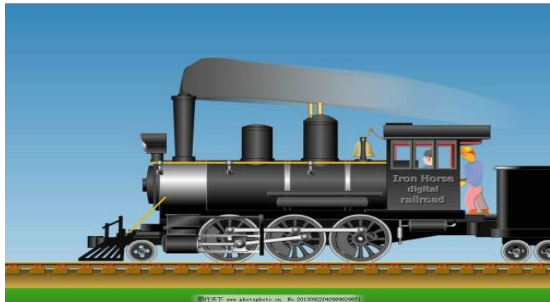


16～24歳の若年人口（万人、2018～2023年）

出典：『中国人口・雇用統計年鑑』のデータに基づき算出。

02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

③ 技術の進歩・深化により、構造的雇用矛盾が深刻化。



1st Industrial Revolution

1760-1900

Use of steam and
mechanically driven
production facilities

2nd Industrial Revolution

1900-1970

Mass production driven by
electricity and based on
division of labor

3rd Industrial Revolution

1970-present

Extensive use of controls,
information technology, and
electronics for an automated
and high-productivity
environment

4th Industrial Revolution

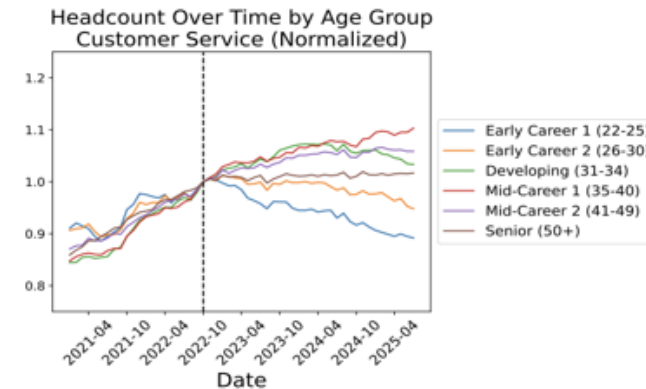
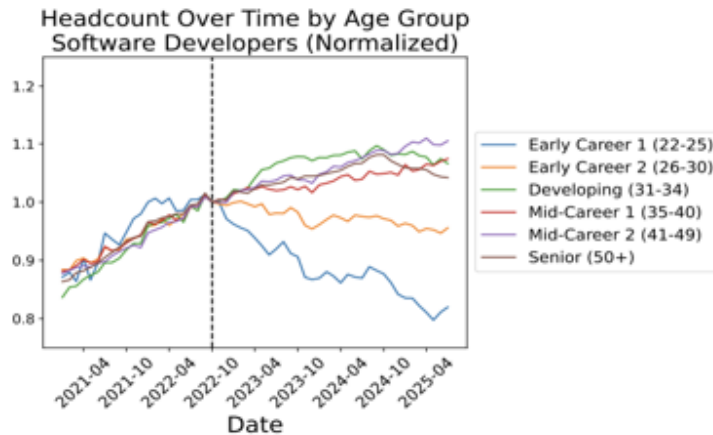
Future

Smart applications that
integrate virtual and
physical production
systems

出典：ADB based on Schwab (2017).

02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

- デジタル技術が各業種に広く普及したことで、労働力等の生産要素が大幅にデジタル製品に代替され、職種によっては大幅に減少したり、淘汰されるものまで出てきている。
- 複数の実証研究によると、生成AIは現在、主に初級レベルのホワイトカラー職に影響を与えており、若年層の就職口が狭まる、キャリアパスが断たれる等の問題が生じている。
- 若年層はデジタルネイティブ世代として高い適応力を有していることから、AI関連職種や人と機械の補完性がより高い職種へと比較的柔軟に転職できるものの、現在の教育・研修体系では依然として需要を満たせていない。



02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

④ 就業能力の不足や、実社会と乖離した専門職訓練。

- 一部の大学における専攻の設置状況や人材育成モデルは、実社会と十分緊密に連動できておらず、専攻の設置状況は産業構造の調整や市場のニーズの変化に遅れを取っている。大卒者の専門知識や技術能力は市場のニーズを満たせておらず、「理系は強いが、文系は弱い」という現象が顕著になっている。

本科各学科・分野の卒業生の卒業半年後の就職率（2022～2024年度）

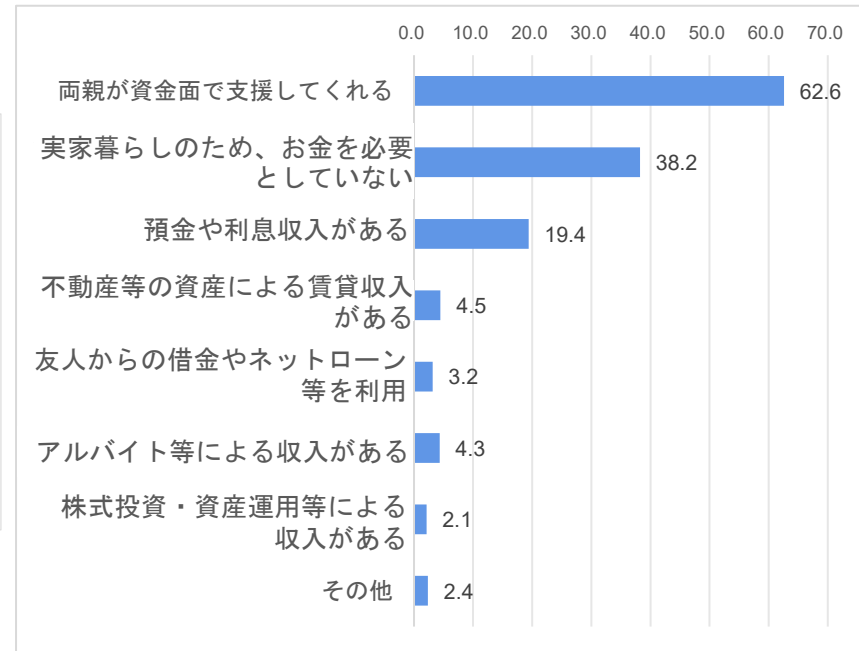
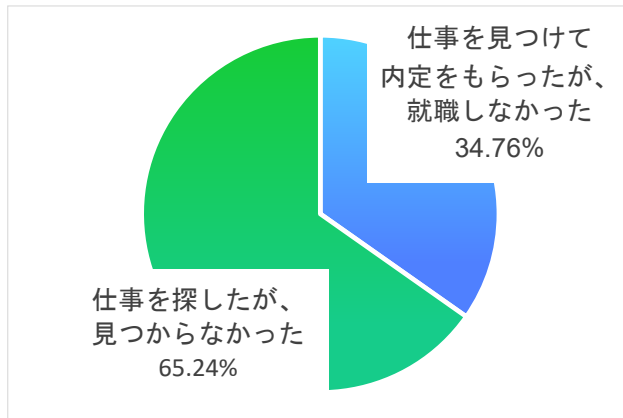
学科・分野	2024年度	2023年度	2022年度
工学	89.6	89.4	89.5
農学	88.7	87.7	86.6
歴史学	87.2	86.5	84.2
教育学	86.9	87.7	87.0
理学	86.6	86.0	85.6
管理学	86.5	86.9	85.3
医学	85.2	84.6	85.2
文学	84.4	83.5	82.7
経済学	84.1	83.1	83.3
芸術学	83.8	83.6	83.1
法学	78.4	77.7	78.2
全国学部	86.7	86.4	86.0

出典：マイコス研究所「2022～2024年度中国大卒者育成の質に関する追跡評価」

02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

⑤ 人口の世代間変化や就職意識の複雑化。

- 現代の若者は比較的物質的に豊かな時代に育ち、家庭からの保護をより多く受けている。多くの大学生やその保護者は、最初の職業の選択がその後のキャリアに重大な影響を与えていると考えていることから、経済や生活の面で差し迫っていない場合には、たとえ就職できなくとも、適当な仕事に就くことを望まないため、スロー就職（就職の先送り）がより顕著になっている。



専業チルドレン

専業チルドレン：若者が就職せずに実家で生活するという新しいタイプの「オフ・ザ・ジョブ」のライフスタイル。多少の〔家庭内〕労働と引き換えに、経済面で支援を受けながら勉強を続け、キャリア目標を見つけようとしたり、公務員試験や大学院試験の合格を目指す。親の脛をかじってはいるが、依存しきっているわけではない。

02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

⑥ 就職のハードルが上がり、学歴向上の意欲が上昇。

- 高等教育のエリート化から一般化・普遍化への進展に伴い、雇用主はさらに多くの大学生に対応しなければならなくなっている。そのため、学歴や学校が最も簡単で扱いやすい選考基準となっている。
- 大学生が「理想の」仕事を得るためには、高い学歴を得ることで競争力を高めざるをえない。
- 早期の就職を望まず、学業を理由に就職時期を遅らせたいと考える者も少なくない。
- このため「専科から本科への編入」「大学院受験ブーム」が過熱しており、人的資源の全体的な質が向上する一方で、「過剰教育」の問題も生じている。

02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

- ⑦ 安定志向の高まりから公務員試験や政府系機関の採用試験の志願者が増加。

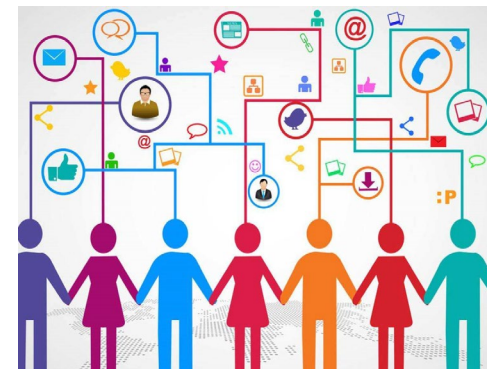
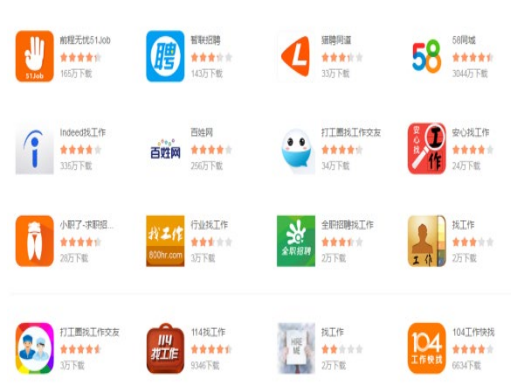
2024年の国家公務員試験の志願者数は、初めて300万人を突破。



02 | 足下の若年層雇用の状況と課題

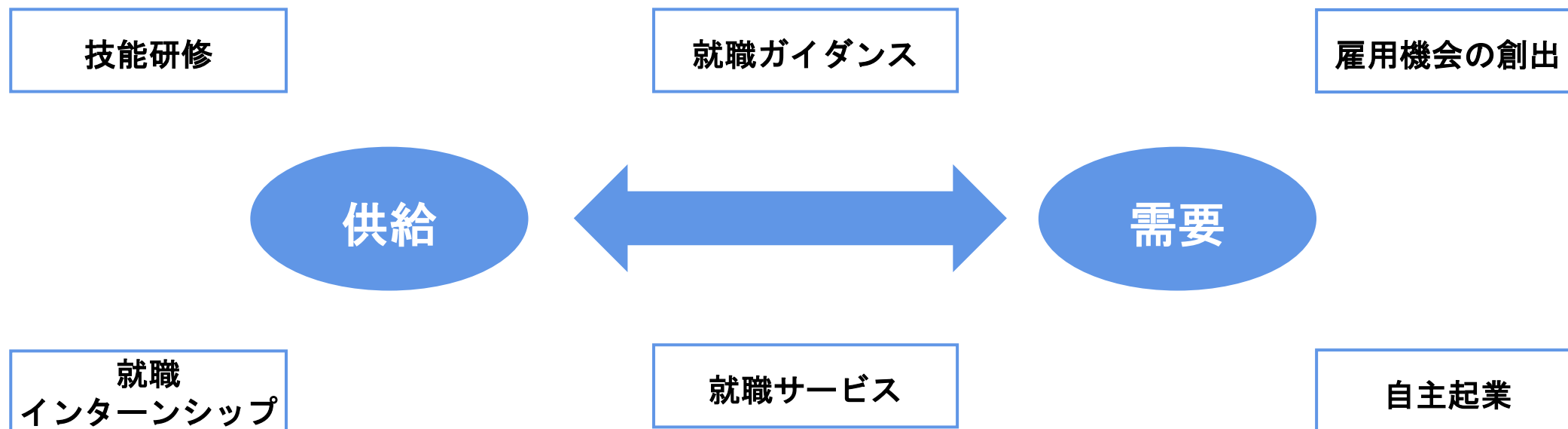
⑧ 就職情報が過剰になり、職探しに要する時間が長期化。

- 情報化時代において、企業の採用情報の多くはオンライン化が進み、若者自身もオンラインでの職探しを好む傾向にある。しかし、膨大な求人情報は、適切な職を見つけることを「大海から針を探す」ような作業に変え、若者は目移りしながらも途方に暮れてしまい、就職活動に時間を浪費する結果となっている。



03 | 若年層の質の高い完全雇用の促進に向けた政策提言

大卒者に焦点を当てた若年層の雇用は、中国の雇用対策における最重要課題である。中国政府は若年層の雇用を重視しており、状況の変化に応じて若年層の雇用促進のための政策を適時に導入するとともに、若年層がより完全かつ質の高い就職を実現できるよう、適正な制度的保障を提供している。



03 | 若年層の質の高い完全雇用の促進に向けた政策提言

施策の重点

01

- ・ 雇用の促進と質の向上を組み合わせ、若者が学んだことを活かせるキャリア序列を開発する。

02

- ・ 就職支援と意識啓発を組み合わせ、失業率の上昇や失業期間の長期化を防止する。

03

- ・ 機会均等と弱者支援を組み合わせ、就職が困難な若者への支援を強化する。

04

- ・ 就職支援と心理的介入を組み合わせ、若者の労働市場からの長期的な離脱を防ぐ。

05

- ・ 就職の実現と能力の向上を結びつけ、若者が仕事を通じて有用な人材へと成長するのを支援する。

03 | 若年層の質の高い完全雇用の促進に向けた政策提言

- ① 雇用優先の方針を強化し、多様なチャネルを通じて若年層の雇用機会を拡大する。
 - 若年層の雇用に積極的な産業の発展を支援するとともに、先進的な製造業における若年層の雇用活動を継続的に実施する。
 - 各種企業による雇用の維持・拡大を支援するため、負担軽減、雇用安定化、雇用拡大のためのインセンティブ等の政策を活用することで、公共部門の雇用規模を安定させ、市場型雇用の規模を拡大し、民間企業や中小零細企業の若年層の雇用吸収能力を高める。
 - 基層サービスに対する需要と結びつけ、基層での雇用機会の拡大に力を入れ、若年層に適した基層の就職口をより多く開拓する。
 - 若年層による起業・就業の支援・保障制度を整備し、起業による雇用創出という「相乗効果」を発揮させる。

03 | 若年層の質の高い完全雇用の促進に向けた政策提言

② 需給マッチング効率を向上させ、若年層の持続可能な就業能力を強化する。

- 教育体系と市場ニーズの深い連携を推進し、若年人材の育成の精度と適合性を高める。
- 就職ガイダンスや情報サービスを充実させ、全国統一の就職情報プラットフォームを構築し、情報マッチングの効率を最適化する。
- 若者のキャリアサイクル全体をカバーする技能研修体系を構築し、若者の就業能力を継続的に向上させる。
- 雇用差別という障壁の打破に注力し、人的資源の合理的な流れを促進し、人的資源の効率的な配置を実現する。

03 | 若年層の質の高い完全雇用の促進に向けた政策提言

③ 就職に対する意識の指導を強化し、キャリア選択という新たな観念で就職の新たな可能性を切り開く。

- 政策の周知や世論のリードを徹底して継続し、若者が就職に対する期待を適切に調整できるようにする。
- 若者に対するキャリアプランニング指導を強化し、より幅広い雇用機会を見つけられるよう支援する。
- 多様なチャネルを活用し、社会全体が若者の就業・起業に関心を持ち支援する、良好な環境を創出する。
- 学校、家庭、政府、社会が連携した教育モデルを強化し、挑戦し、革新に臨み、失敗を恐れない精神を育むことで、若者の就職に向けた活力を喚起する。

03 | 若年層の質の高い完全雇用の促進に向けた政策提言

④ ターゲット型の就職支援を徹底し、若者に対する就職支援の精度を高める。

- 各部門のデータの共有を強化し、若者の就業・失業に関するモニタリング指標を整備するとともに、ビッグデータや全面調査等の手法を組み合わせ、大卒者の就職願望や就職状況を正確に把握する。
- 就職に特別な困難を抱える者に対するサービスの精緻化を図り、様々な施策により早期の就職実現を支援する。
- 若年女性に対する就職支援を強化し、女性が家庭と仕事の両立ができる環境を整える。
- 青年農民工技能向上計画を実施し、若年の出稼ぎ農民を現代的な産業労働者に育成する。
- 進学しない中等・高等教育の卒業生や、都市部・農村部の失業中の若者、転職中の若年労働者等の若年層を対象として、政府が提供する職業訓練への参加や関連する職業の紹介を受けることを条件として、仕事に就いていない若者に補助金を支給する。
- 就職を望まない若者の意識改革を支援し、円滑な就職を実現する。

ありがとうございました！

