

産業構造調整の大卒就職への影響と対策¹

人的資源社会保障部 国際労働保障研究所

所長 莫 榮²

【概要】：中国は現在、産業の構造転換・レベルアップの戦略的機会を目前にしている。産業の構造転換・レベルアップは一方では大学（「高等教育機関」）卒業生により多くの就職の選択肢や起業の機会をもたらすが、一方では構造転換のスピードや不調和によって、一定期間、大卒の就職圧力は増すことになる。現在、大学卒業生の就業面での問題点は、就職率の低さ、定着率の低さ、就職をめぐる満足度の低さといった形で現れている。こうした問題は、大学生の需給の全体量の問題のほかに、マッチングの問題から引き起こされている。原因を踏み込んで分析することは、産業の構造転換・レベルアップという背景のもと、大学卒業生の就職に関する構造的問題を積極的に探り、解決していく上で重要な意味を持つ。

キーワード：産業の構造転換・レベルアップ 大学卒業生 就職

中国ではここ 15 年近くの間、大学卒業生の就職規模が拡大を続け、就職をめぐる情勢が厳しさを増し、国もこれを重視し、一般社会にも大学卒業生の就職に関心を寄せる人々が広く存在するようになった。経済構造調整が進み、産業の構造転換・レベルアップがはかられる中、大学卒業生の就職問題について研究することは、理論的にも現実的にも大変意味のあることであろう。

1. 産業の構造転換・レベルアップが高卒者の就職に与える影響

産業の構造転換・レベルアップの概念について、理論家の間で見方は統一されていないが、全体的には、マクロとミクロの両方の側面からこれを見ることのできるだろう。マクロの側面から見た場合、産業構造の転換とは、産業が世界的なバリューチェーンの中でハイエンドの方向へ移動することを指し、ミクロの側面から見ると、企業が経済効果をもたらす源を転換し、単純労働により利益を確保する段階からより複雑な労働によって利益を確保する段階

¹ このレポートは、中国国家社会科学基金の重要課題研究である「産業の構造転換・レベルアップの下における高等教育機関卒業生の就職の研究」（承認番号：14ZDA068）の中間報告である。

² 筆者：莫榮は著名な就職問題専門家、経済学者であり、現在、人力資源・社会保障部国際労働保障研究所の所長を務める。「新世紀百千万人才プロジェクト」の国家レベルの人材であり、また国務院政府特別手当を受給する専門家でもあって、本課題研究ではチーフエキスパートを務める。

丁賽爾は現在、国際労働保障研究所国際労働者組織研究室の主任、副研究員であり、長年にわたり、労働・就職分野において国内外の比較研究を続けている。本課題研究では報告 5 の責任者である。

へ転換することを指す。³ 中国における産業の構造転換・レベルアップは、一方では産業自体の構造の最適化と技術のレベルアップを指すが、産業の地域間移転も含まれる。

10年以上にわたる発展を経て、中国では産業構造が次第に最適化されてきた。現在、全国にはすでに「第3次産業>第2次産業>第1次産業」の産業構造の形ができあがり、中国経済は工業主導型からサービス業主導型へと急速に転換しつつある。2014年、中国では第3次産業の付加価値の伸びが8.1%となり、第2次産業の伸び率7.3%も、第1次産業の伸び率4.1%も上回った。第3次産業の付加価値がGDPに占める割合は48.2%に達し、工業の42.6%を超えた。同時に、10年前には「第1次産業>第3次産業>第2次産業」であった就職構造も現在は「第3次産業>第1次産業>第2次産業」へと転換して、第3次産業は就業者を受け入れる最大の産業となった。

産業の構造転換・レベルアップは大学卒業生の就職に二重の作用を及ぼす。また、産業の構造転換は大学卒業生の就職や起業により多くの機会とより有利な条件をもたらす。その一方で、大学卒業生に対して資質、能力の面でより高い要求をつきつけ、構造的失業や摩擦的失業を生じさせる。

(1) 産業の構造転換・レベルアップが高卒者の就職、起業へ果たす積極的な役割

1) 産業の構造転換・レベルアップによる多様な就職選択肢の提供

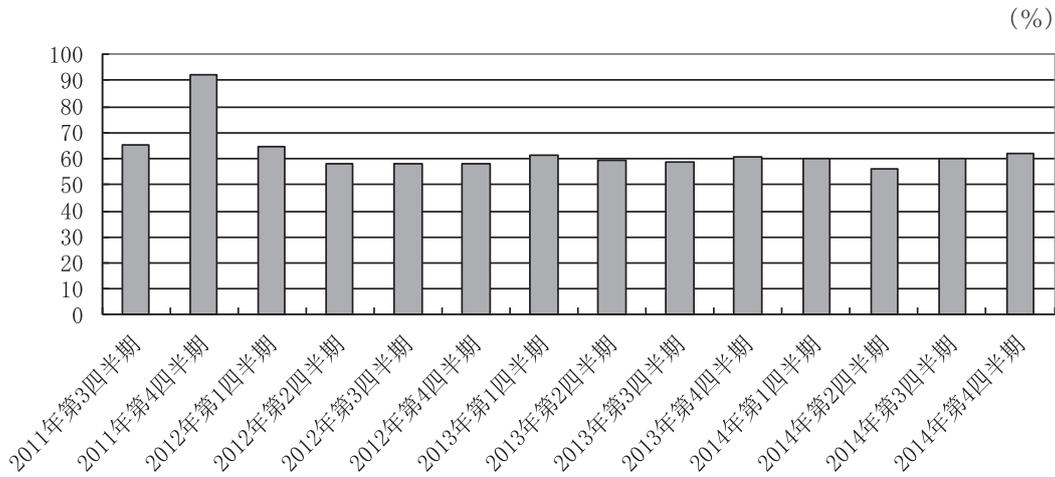
産業の構造転換・レベルアップの過程において、第1に、従来型の製造業が現代的製造業へと発展し、遅れた産業、労働力集約型の加工業が資本集約型、技術集約型の産業へと転換すると、高い専門的スキル、操作能力を備えたハイレベルの技能人材が必要となる。そうになると、工学系の学部で学んだ大学卒業生はハイレベル技能人材への道を見定め、発展して行くことができる。第2に、第2次産業から第3次産業への転換が進み、中レベル、高レベルのサービス業が発展すると、大学卒業生の就職機会は増える。第3に、産業地域の移転の過程でも、東北の旧工業基地の振興、中部勃興、西部大開発等の戦略的政策は、中西部地域の経済、社会の発展や地域間の経済のバランスの推進に役立ち、大学卒業生の中西部地域への流動を促進し、その結果、大学卒業生の就職の余地が拡大する。

全国の人材サービス機構の市場データを見ると、最近4年間、人材需給比⁴は年々下降し、2014年の第4四半期には最低を記録している。同時に、市場から提供されるポストの60%前後は明らかに高等専科学校以上の学歴を求めている。つまり、こうしたポストは大学卒業生のみを対象として募集を行っている(図1参照)。

³ 孫宝強：『産業のレベルアップの理論研究における論争と再認識』、『天津商業大学学报』2011年04期。

⁴ 求職者数が雇用側組織から提供されるポストの数に占める割合。

図1 雇用側組織が大学・専門学校以上の学歴を求めているポストの割合



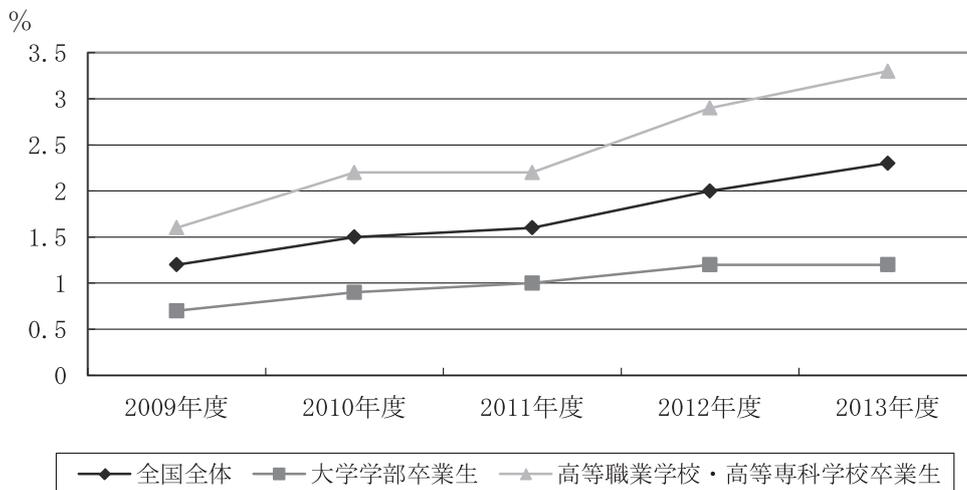
資料出所：中国人材資源市場ネットの情報より算出

2) 産業の構造転換・レベルアップによる大学卒業生への起業機会の提供

客観的に見ると、産業のレベルアップにより産業技術の刷新が求められるようになり、科学技術型の企業、特に中小企業の急速な発展の条件が整う。大学卒業生は教育レベルも高く、科学的素養があり、視野も広く、考え方も活発である。イノベーション型の中小企業の動きが活発になれば、より多くの機会がもたらされる。科学技術型中小企業の「春」の到来と国の「大衆による創業」戦略により、大学卒業生の起業割合は大幅に高まっている。これは、調査機関の麦可思研究院の調査によっても裏付けられている。

麦可思研究院のデータによると、大学卒業生が卒業から半年後に起業する割合は、2009年度は1.2%であったが、その後急速に増えて、2013年度は2.3%に達した。4年間でほぼ倍増したことになる。大学学部生でも、高等職業学校・高等専科学校の卒業生でも、直近4年で起業割合は大きく上昇し、2013年度卒業の起業率は3.3%に達した（図2参照）。

図2 大学卒業生の卒業半年後の起業の割合



資料出典：麦可思研究院－中国の2009-2013年度大学卒業生の社会のニーズと育成の質に関する調査

(2) 産業の構造転換・レベルアップにより大卒生が直面する就職・起業面での課題

産業の構造転換・レベルアップは、全体としては大学卒業生の就職・起業に有利に働くが、中国では産業構造の転換・レベルアップのスピードが遅く、バランスが悪いため、ある段階においては大学卒業生の就職の足かせにもなっている。

第1に、中国の産業構造の調整過程は決して順調というわけではなく、産業構造はまだ、段階的に差別化された競争態勢となっていない。技術刷新が不十分なため、従来型産業の構造転換・レベルアップを阻むボトルネックの1つとなっており、現在、大多数の企業が独自の知的財産権を持たず、外部から技術を導入せざるを得ない、技術的に対外依存度が高い状態にある。東部地域でも近年、低付加価値型産業を域外へ移転させ、空いたところに高付加価値型産業を呼び込む「騰籠換鳥（入れ物を空にして中身を取り換える）」措置をとっているが、スピーディには進んでおらず、大学卒業生に見合った、期待されるポストを十分に提供するには、まだ相当時間がかかる。加えて、中国の経済発展は新しい段階に入り、現在、複雑な経済環境・就職環境により、大学卒業生の就職にかかる圧力は更に増している。

第2に、大学卒業生の知識構造、技能水準が現在の産業のレベルアップ構造とマッチしないという問題もある。専門が社会のニーズに合致していないことから、学校で学んだ事が社会のニーズに追いつかず、一部の新興業界では必要な専門的人材が不足している。直接学校に行き、学生を丸ごと雇い受ける企業すらあるという。その一方で、人材の過剰が顕著な分野もあり、そうした専門分野の卒業生は就職活動で様々な壁にぶつかる。

第3に、すでに転換・レベルアップを実現した企業は人材に対する要求も高い。厳しい競争の中で、企業は高い技術と能力を備えた人材を獲得して競争力を高める必要がある。ところが、従来型の教育体制の中、大学生は長い間「象牙の塔」で学んでおり、社会経験も乏しく、仕事上の能力も企業が求める高い水準には達していない。その結果、企業側は満足な人材を見つけることができず、大学卒業生は満足できる仕事が見つからない、という両者が満たされない状況が生まれている。

2. 産業の構造転換・レベルアップの下における大学卒業生の就職問題

(1) 大学卒業生の就職率は年々上昇も、全体的にまだ低い

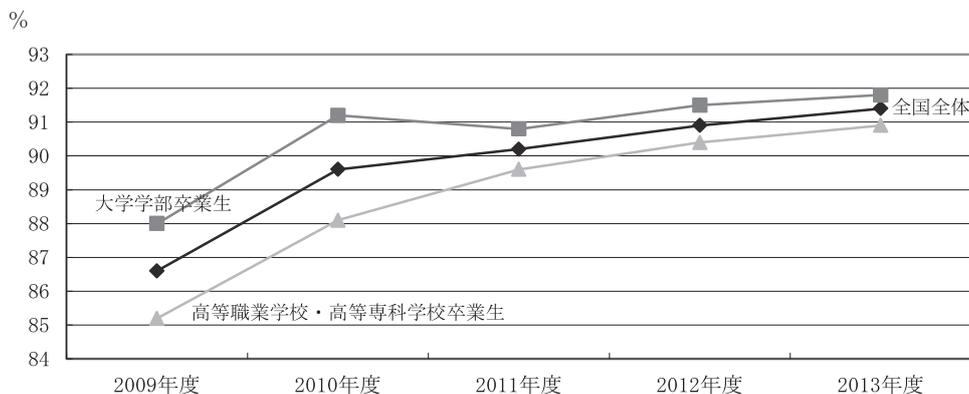
麦可思研究院の調査データによると、大学卒業生の就職率は、2009年から2013年まで上昇を続けた。2013年度の卒業生の卒業半年後の就職率は91.4%で、2009年度卒業生の86.6%を4.8ポイント上回った。その内訳をみると、全国の大学学部卒業生の就職率⁵は91.8%、全国の高専職業学校・高等専科学校の卒業生の就職率⁶は90.9%であった。大学学部卒業生の就

⁵ 大学学部卒業生の就職率=すでに就職した学部卒業生の数/就職が必要な学部卒業生の総数。すでに就職した人数と就職する必要のある人数にはいずれも国内外で大学院に進学した者は含まない。

⁶ 高等職業学校・高等専科学校卒業生の就職率=すでに就職した高等職業学校・高等専科学校の卒業生の数/就職が必要な高等職業学校・高等専科学校の卒業生の総数。すでに就職した人数と就職する必要のある人数には大学学部進学者の数は含まない。

職率は長年にわたり、高等職業学校・高等専科学校卒業生の就職率を上回ってきたが、その差は年々縮小している。両者の差は 2009 年度の卒業生では 2.8 ポイントだが、2013 年度ではわずか 0.9 ポイントである（図 3 参照）。

図 3 2009 年度-2013 年度卒業生の就職率



資料出所：麦可思研究院－中国の 2009 -2013 年度大学卒業生の社会のニーズと育成の質に関する調査

大学卒業生が増加を続ける中、就職率が年々上昇しているということは、国が行う大学卒業生の就職・起業促進政策がかなり効果をあげているということである。ただ、全国平均と比べた場合、大学卒業生の就職率が全体的に低めであることも忘れてはならない。近年、中国の大学卒業生の新卒就職率は 70%前後で推移しており、大学卒業生の就職をめぐる情勢は依然として厳しい。

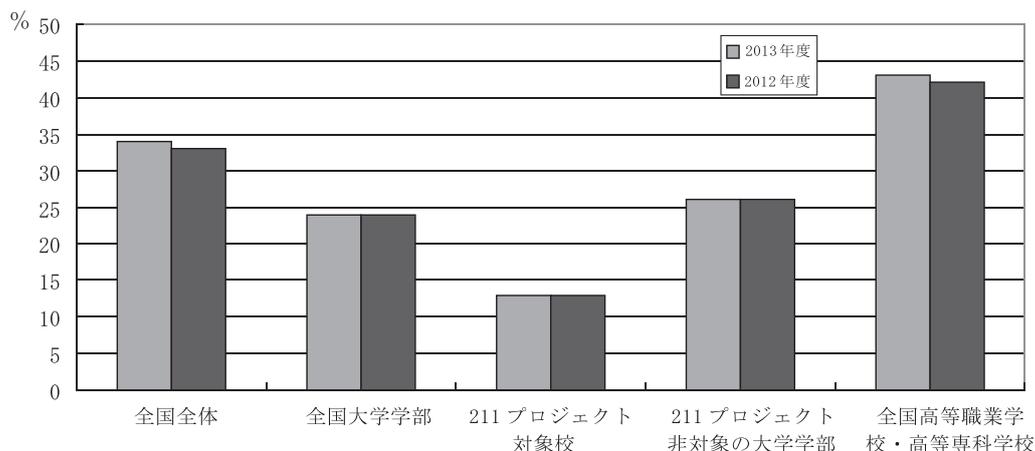
(2) 大学卒業生の就職後の低い定着度

1) 大学卒業生の比較的高い離職率

麦可思研究院の調査によると、2013 年度大学卒業生の 3 分の 1 以上が卒業から半年以内に離職しており、離職率⁷は 34%に達している。この離職率は 2012 年度の卒業生に比べて 1 ポイント高い。このうち、学部卒業生の卒業後半年以内の離職率は 24%、高等職業学校・高等専科学校卒業生の離職率は 43%に達した（図 4 参照）。

⁷ 離職した卒業生の人数が現在就業中またはかつて就業していた卒業生の数に占める割合。

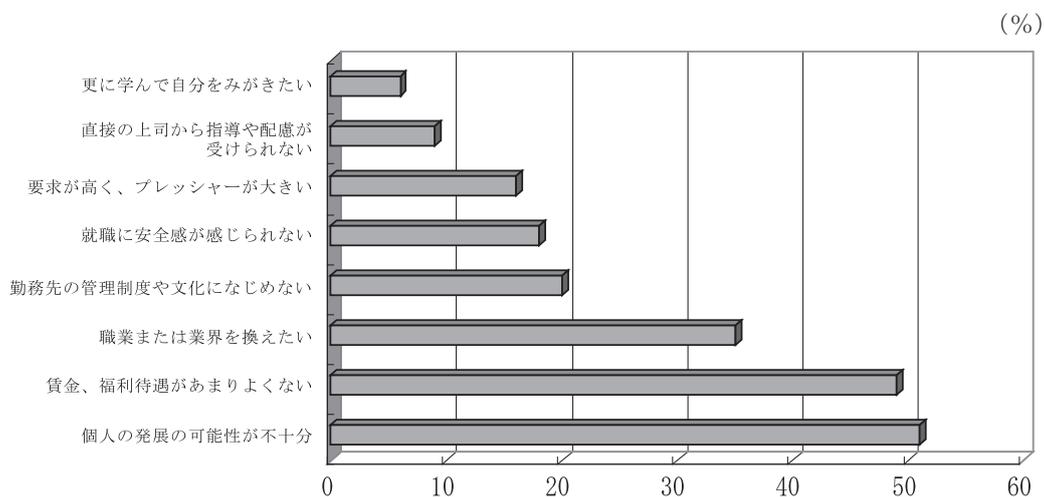
図4 2012年度、2013年度の大学卒業生の卒業後半年以内の離職率



資料出所：麦可思研究院－中国の2009年度-2013年度大学卒業生の社会のニーズと育成の質に関する調査

大学卒業生の離職は絶対多数が自ら進んで離職したもので、離職の理由は、「個人の発展の可能性が不十分だから」が51%、次いで「賃金・福利待遇があまりよくない」の49%であった。注目すべきは、卒業後半年以内に離職した2013年度大学卒業生のうち20%が「勤務先の管理制度や文化になじめないから」という理由を挙げていることである。大学卒業生の社会的適応力は更なる強化が必要だ（図5参照）。

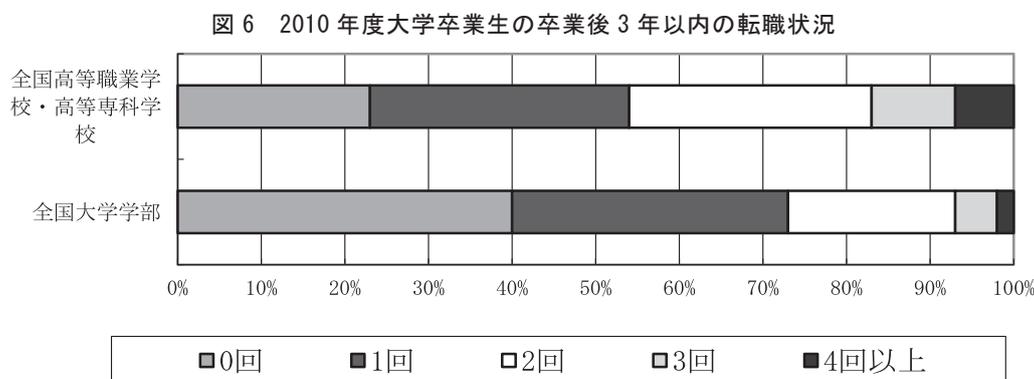
図5 2013年度大学卒業生が自ら離職した理由



資料出典：麦可思研究院-中国の2009-2013年度大学卒業生の社会のニーズと育成の質に関する調査

大学卒業生は、卒業後半年以内の離職率が比較的高いばかりでなく、卒業後半年以降の離職率も低くはない。麦可思研究院の追跡調査によると、2010年度大学卒業生の卒業後半年から卒業後3年までの離職率も30%以上に達している。大学学部の卒業生は就職後の定着率は比較的高く、40%が3年間離職しておらず、勤務先を1回換えたケースが33%あった。一方、

高等職業学校・高等専科学校の卒業生は定着率が非常に低く、離職していなかったのはわずか23%で、1回転職した人が31%、2回転職した人は29%、4回以上転職した人も7%に達する（図6参照）。



資料出所：中国の2010年度大学卒業生の3年後の職業の発展に関する調査

2) 大学卒業生は別の業界への転職率が比較的高い

大学卒業生は離職率が比較的高いばかりではなく、職業あるいは業界を頻繁に変えている。麦可思研究院の調査によると、2010年度の大学卒業生の卒業後3年以内の転職率⁸は41%であった。そのうち学部卒業生は34%、高等職業学校・高等専科学校卒業生は48%であった。この3つの指標はいずれも、2009年度大学卒業生を3ポイント上回っている。

大学卒業生の他業界への転職率⁹もまた非常に高い。2010年度大学卒業生が3年以内に他業界へ転職する率は48%に達し、2009年度卒業生比で5ポイント増えた。うち、学部卒業生の他業界への転職率は41%、高等職業学校・高等専科学校卒業生の他業界への転職率は54%であった。

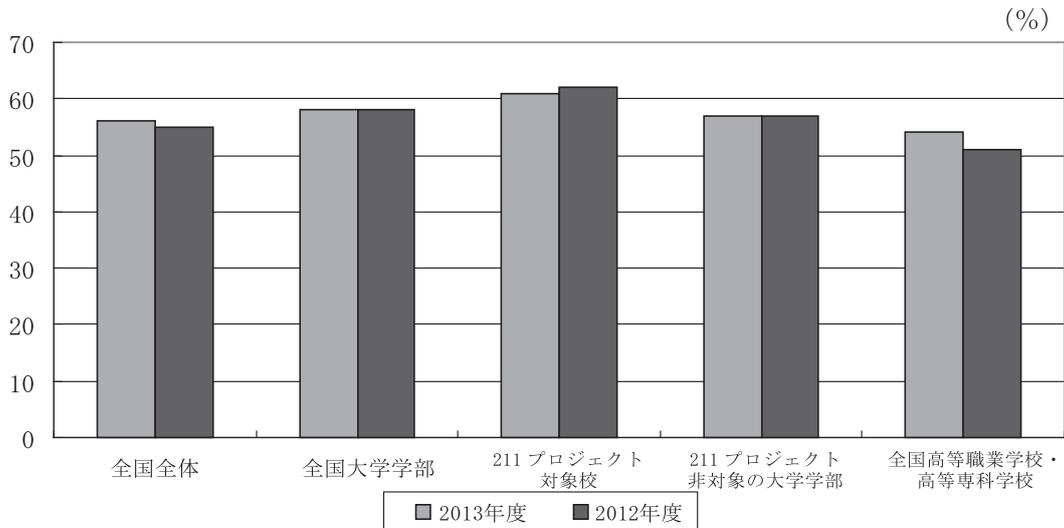
(3) 大学卒業生の就職に対する満足度は比較的低い

麦可思研究院の調査によると、大学卒業生は、卒業後半年の仕事に対する満足度が比較的低く、2013年度卒業生は56%、2012年度卒業生は55%であった。そのうち、大学学部卒業生の満足度は58%で、2012年度卒業生とほぼ同じであった。一方、高等職業学校・高等専科学校卒業生の満足度は54%で、2012年度卒業生を3ポイント上回った。大学学部のうち、「211プロジェクト」指定校（「211プロジェクト」は「21世紀」へ向けて中国全土に100余校の重点大学を構築する国家プロジェクト）の卒業生の就職に対する満足度は61%で、それ以外の大学を4ポイント上回った（図7参照）。

⁸ 卒業後半年から3年の間に職業を変えた高等教育機関卒業者の数が卒業後半年後に仕事に就いていた卒業生の数に占める割合。

⁹ 卒業後半年から3年以内に別の業界に転職した高等教育機関卒業者の数が卒業後半年後に仕事に就いていた卒業生の数に占める割合。

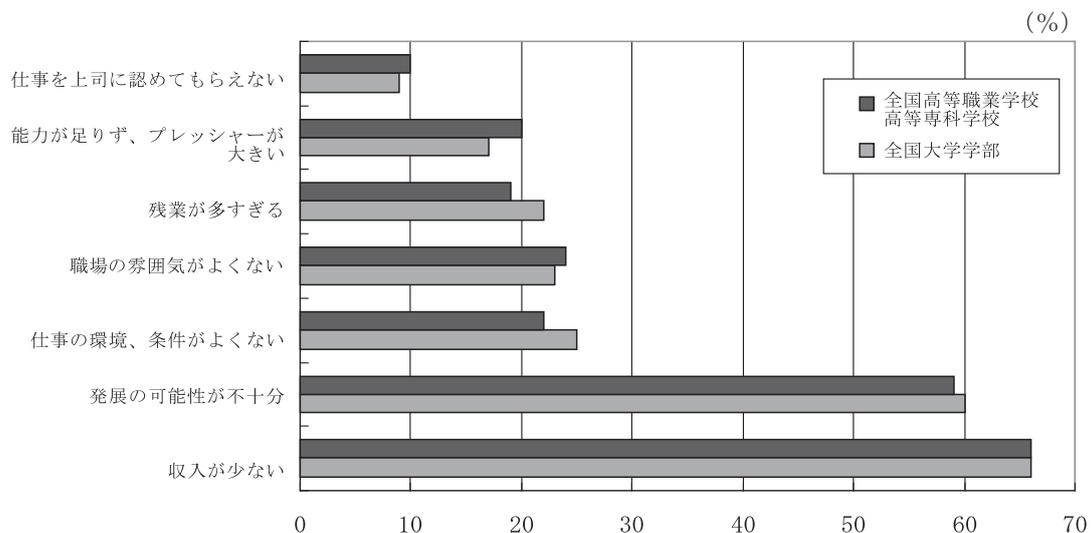
図7 2012年度、2013年度大学卒業生の卒業後半年後の就職に対する満足度



資料出所：麦可思研究院－中国の2009年度-2013年度大学卒業生の社会のニーズと育成の質に関する調査

大学卒業生が就職の現状に不満を持つ理由のうち最も多かったのは「収入が少ないから」で、2013年度の学部卒業生及び高等職業学校・高等専科学校卒業生はいずれも66%がこう回答した。次に「発展の可能性が不十分だから」で、学部卒業生60%、高等職業学校・高等専科学校卒業生59%であった。また、「仕事の環境、条件がよくないから」、「職場の雰囲気がよくないから」という理由が22%～25%であった。学部卒業生は、「残業が多すぎるから」という理由が高等職業学校・高等専科学校卒業生を上回り、高等職業学校・高等専科学校の卒業生は、「能力が足りず、プレッシャーが大きいから」という理由が学部卒業生を上回った(図8参照)。

図8 2013年度大学卒業生が就職の現状に不満な理由



資料出所：麦可思研究院－中国の2009年度－2013年度大学卒業生の社会のニーズと育成の質に関する調査

麦可思研究院の追跡データによると、2010年度大学卒業生の卒業3年後の就職に対する満足度はわずか43%であった。うち学部卒業生は46%、高等職業学校・高等専科学校は40%であった。

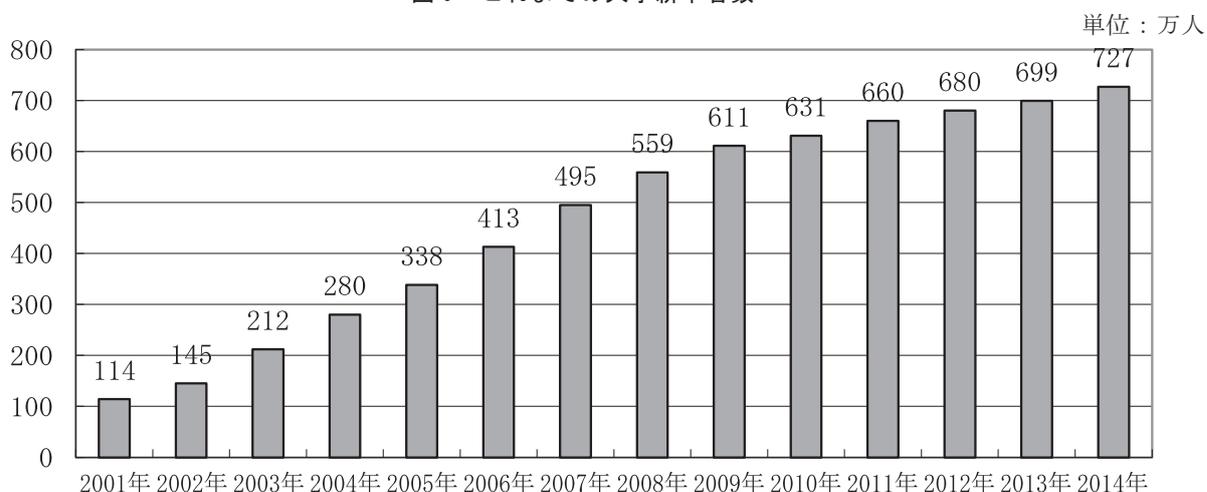
3. 大学卒業生の就職問題の原因についての分析

大学卒業生の就職問題は様々な原因によって引き起こされている。大学の募集人数の拡大といった客観的な原因もあれば、大学生の就職に対する期待が高すぎるといった主観的原因もあり、教育分野や就職先に原因がある場合もある。大まかに言えば、大学卒業生の就職難は、供給が増えたのに需要は不十分で、需給のマッチング面で構造的な矛盾が存在することに起因している。

(1) 大学卒業生の供給総量は拡大を続けている

大学の募集人数が増えるとともに、大学卒業生の数は急激に増加した。教育部の関連のデータによると、2001年の大学新卒者数はわずか114万人であったが、その後大きく急増し、2009年には611万人となった。8年間で大学を卒業する学生の数が4.36倍になったのである。2009年以降、増加は緩やかになったものの、毎年20万人ずつ増加するペースは変わっていない。その結果、2013年には大学新卒者が699万人となり、この年の就職シーズンは「最も就職困難な年」と呼ばれた。2014年には、全国の大学新卒者の数が727万人に達し、2013年から更に28万人増えて、「更に就職困難な年」と呼ばれた。2015年には、大学新卒者の数が749万人に達すると予測されている。記録が更に塗り替えられるわけで、大学卒業生の就職問題は依然として厳しい（図9参照）。

図9 これまでの大学新卒者数

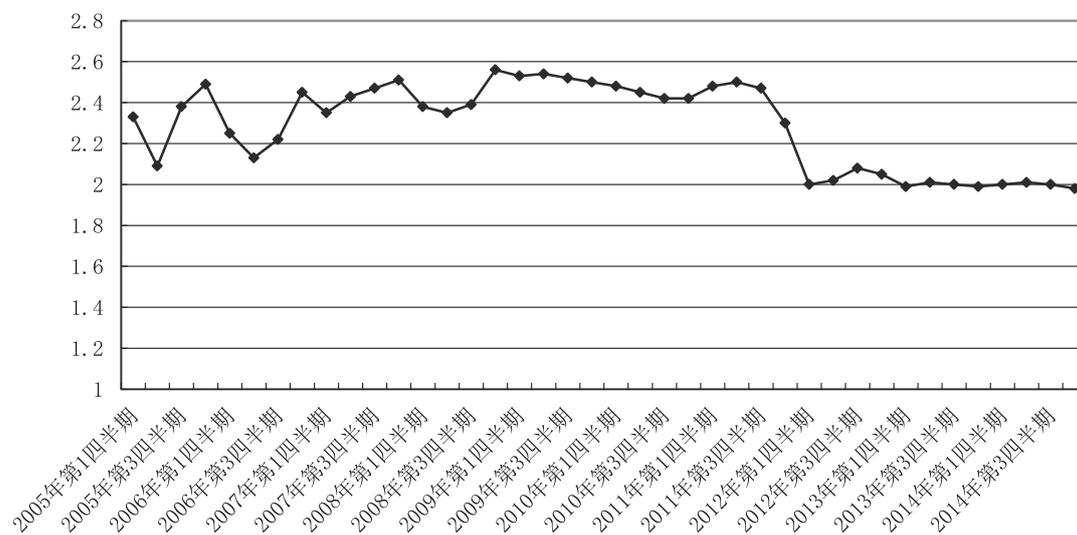


資料出所：教育部統計データベース

(2) 雇用側組織から提供されるポストでは需要を満たすことができない

人材サービス機構の市場需給分析データによると、2005年以降、全国の人材サービス機構市場の人材需給比は2%から2.6%の間であった。2005年から2008年まで、人材需給比は四半期ごとの変動が比較的大きく、最高だったのは2008年の2.58で、最低だった2005年の第2四半期の2.09を0.5ポイント上回った。その後、人材需給比は次第に安定する方向に向かい、2012年の第1四半期には大きく低下し2.00となり、その後はわずかに変動するのみで、基本的にこの水準を保っている。2014年の第4四半期、人材需給比は史上最低の1.98となった。これは、大学卒業生の就職情勢が緩和されていることを示している（図10参照）。ただ、求人倍率がほぼ1であるのと比較すると、人材市場の人材需給比はやはりかなり高い。人材需給比が1.98であるということは、1つのポストに平均1.98人が応募するということで、雇用側組織から提供されるポストが大学卒業生の需要を満たすにははるかに足りないことが分かる。2014年、人材サービス市場で募集を行った組織はあわせて15.9万社、提供された募集ポストは269.0万であったが、これに対して求職者の数は532.4万人で、ポストは263.4万不足した。このうち、雇用側組織から提供されるポストが高等専科学校以上の学歴を求めるケースが60%前後を占めており、この割合で計算すると、大学卒業生のポスト不足は約158万となる。

図10 2005年以降の人材サービス機構市場の人材需給比

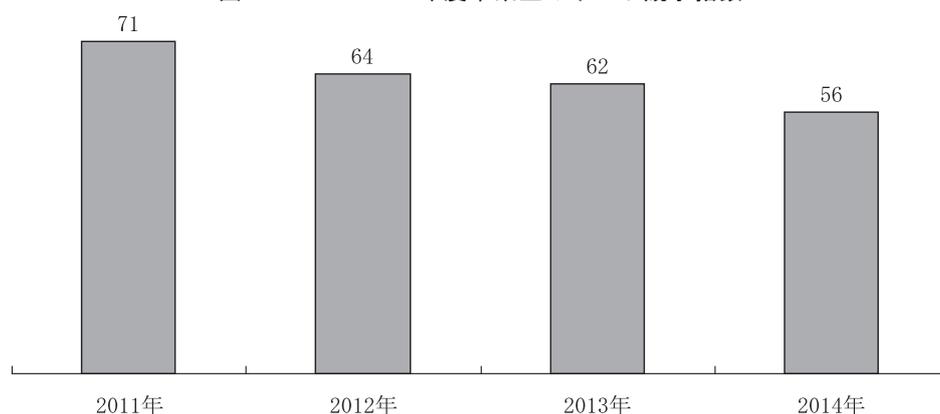


資料出所：中国人材資源市場ネット

人材資源サービス企業「智聯招聘」のデータでも、大学卒業生の就職競争指数¹⁰はここ数年、徐々に下がってきている。しかし、それでも56と高い値を保っている。つまり、1つのポストに56の大学卒業生が応募している（図11参照）。

¹⁰ 応募者数がポストの数に占める割合

図 11 2011-2014 年度卒業生のポスト競争指数



資料出所：智联招聘 (www.zhaopin.com)

人材需給比は地域によってある程度の差がある。2014 年第 4 四半期のデータを見ると、華東地域が 2.01 で最高であり、次が華南地域の 2.00 となっている。人材需給比が最も低いのは西北地域で 1.83 であった。低い方から 2 番目、3 番目は西南地域と東北地域で、それぞれ 1.85 と 1.88 であった。西部地域や東北地域の就職情勢は東部、南部地域よりよいことが分かる（表 1 参照）。

表 1 各地域の 2014 年第 4 四半期の市場需給の全体的状況

地域	雇用側組織数 (社)	提供される ポスト (個)	求職者数 (人)	人材需給比
華北地区	19,271	235,128	467,905	1.99
華東地区	56,294	1,000,056	2,013,113	2.01
華中地区	31,038	332,366	661,408	1.99
華南地区	21,859	705,479	1,410,958	2.00
西北地区	9,375	97,707	178,804	1.83
西南地区	14,874	261,803	484,336	1.85
東北地区	6,038	57,104	107,356	1.88

資料出所：『2014 年第 4 四半期の全国の一部省・直轄市人材サービス機構市場の需給状況についての分析報告』、
中国人材資源市場ネット

(3) 大学卒業生の就職の需給マッチングの面での構造的な矛盾

大学卒業生の就職問題は「むずかしい」、「むずかしくない」という言葉で単純にとらえられる問題ではなく、就職の構造的な矛盾に起因する問題である場合が多い。それは次のような面に現れている。

1. 大学の専門と社会のニーズとの間に構造的な矛盾が存在する。大学は主にそれぞれの専

門分野での実力や専門開設能力に基づいて専門を設置しており、市場のニーズをあまり考慮していない。それが、専門をめぐる需給の矛盾という結果を招いている。現在のところ、建築学、地質工学、看護学等のように、卒業生の供給が需要に追いつかない専門もあれば、生物科学、法学、電子商取引等のように供給過多で失業率が比較的高い専門もある。供給過多の専門分野では、就職活動の中で自身の専門分野で就職することをあきらめ、学んだことが役立たなくなる大学卒業生も多い。麦可思研究院の調査によると、2013年度の大学学部と高等職業学校・高等専科学校の卒業生の仕事と学校での専門の関連性はそれぞれ69%、62%となっている。

2. 大学卒業生の業務能力と市場のニーズとの間に構造的矛盾が存在する。大学卒業生の数が激増するとともに、人材市場は買い手市場となり、大学卒業生に対する雇用側の要求はどんどん高まり、大学卒業生は入社とともにそれぞれのポストの仕事をこなすことを求められるようになった。しかし、現在の高等教育体制の下で、大学卒業生の知識構造、能力水準を雇用側組織の求める水準まで到達させることは難しい。その結果、大学卒業生は満足の行く仕事を見つけることがむずかしく、雇用側組織も適当な人材を見つけることができなくなっている。麦可思研究院がアメリカのSCANS基準を採用して中国の大学新卒者の業務能力を評価したところ、大学学部の卒業生についても、高等職業学校・高等専科学校の卒業生についても、卒業時の基本的な業務能力がポストの求める水準に達していないことが明らかになった。2013年度卒業生の基本的業務能力の到達度は81%であった。

3. 大学卒業生の就職に対する希望と市場が提供するポストとの間に構造的矛盾が存在する。まず就職先の組織に対する希望であるが、大学卒業生はみな、安定性が高く、待遇がよく、保障がある政府機関、事業団体ならびに国有企業で働きたいと考えており、民間企業、とくに中小企業や零細企業で働きたいとは思わない。しかし、前者が提供するポストの数は非常に限られている。次に、就職地についての希望であるが、大学卒業生は、大都市に残るか、東部沿海の発達した地域で就職したいと希望しており、基本的に西部地域の都市で働きたいとは思わない。麦可思研究院の調査によると、2013年度大学卒業生の仕事と職業をめぐる希望との合致度は43%で、2012年度卒業生の44%とほぼ同率であった。このうち、大学学部卒業生の合致度は46%、高等職業学校・高等専科学校院卒業生は40%であった。

4. 大学卒業生の就職・起業を促進する政策体系

中央政府は大学卒業生の就職を就職業務の最重要事項とすることを掲げ、2000年以来、国は大学卒業生の就職・起業を促進する一連の政策措置を打ち出し、各レベルの地方政府も実情に合わせる形で政策を刷新・整備し、卒業生の就職・起業の奨励を強力に支えてきた。全体的に見て、国による大学卒業生の就職・起業促進政策は、大学卒業生の就職の奨励、中小・零細企業による採用の奨励、自主的起業の奨励、関連の公共サービスの提供、公平な就職の促進という5つから構成されている。

(1) 大学卒業生の下層現場での就職を奨励する政策

科学教育による国家振興戦略、人材強国戦略と組み合わせて、国は2005年から、都市・農村の現場及び中西部地域で就職するよう大学卒業生を奨励する政策文書を出し、都市・農村の現場及び中西部地域で就職する大学卒業生に対して、貸与奨学金の代理返済、賃金及び手当、昇進及び受験、人事代理服务等様々な面における優遇政策を定めてきた。

政策は具体的に以下のことを定めている。卒業後、自ら進んで困難な地域へ行ったり困難な業界で就職した場合、一定年数勤務すれば、在学中に借りた貸与奨学金を、元本・利息を含めて国が代理で返済する。困難な辺境地域、国が貧困扶助の開発業務重点県と定めた地域で就職した場合は、繰り上げて正式採用として賃金等級を定め、賃金基準を1ランクから2ランク引き上げる。2年勤務した後公務員試験や大学院の試験を受ける場合は、適度な優遇か、優先的な採用を考慮する。

農村の現場及び都市コミュニティで社会管理や公共サービスの業務に従事する大学卒業生については、公益性の高いポストに就く条件を満たし就職した場合、国の現行の就職促進政策の規定に基づき、社会保険手当及び公益性ポスト補助金を給付する。農村の現場及び都市のコミュニティのその他の社会管理、公共サービスポストに就いた場合、賃金補助金または生活補助金を給付する。

2012年から、省レベル以上の機関が公務員を採用する場合には、一部の特殊な職務を除き、いずれも現場で2年以上働いた経験のある者の中から採用しなければならないことが定められた。市（地）レベル以下の機関、特に県郷機関が公務員を採用する場合には、措置を講じて優秀な大学新卒者に受験してもらうようにし、雇用計画は主に大学の新卒者の採用に用いなければならない。

この他、中央の各部・委員会は、大学卒業生が現場で就職するよう奨励する一連の特別プロジェクトを実施している。それは、「大学生の西部貢献志願計画」、「三支一扶（教育を支え、農業を支え、医療を支え、貧困を扶助する）計画」、「農村の義務教育学校教師の特設ポスト計画」、「大学卒業生に村で働いてもらう計画」、「農業技術普及のためのポスト特設計画」等である。

(2) 中小・零細企業による採用を奨励する政策

国は、大学卒業生を採用するよう中小企業・零細企業を奨励する優遇政策を数多く打ち出している。

政策は主に、発展支援資金の提供、借入利息に対する補助金、小額担保貸付、社会保険補助金、研修補助金等の形式で、中小企業・零細企業による大学卒業生の採用を奨励している。大学卒業生の採用数が一定数に達した中小企業に対しては、地方財政が中小企業発展資金による支援を優先的に行うとともに、技術改造のための借入利息への補助金を優先的に提供している。労働力集約型小企業が失業登録をしている大学卒業生を新たに一定割合採用した場

合には、規定に基づき最高 200 万円の小額担保貸付を申請することができ、財政による利息補助も受けることができる。小・零細企業は、その年の大学新卒者を採用し、1 年以上の労働契約を締結して社会保険料を期限通り満額納付した場合、1 年間の社会保険補助金を受けることができる。科学技術型の小・零細企業は、新卒の大学卒業生を一定割合採用した場合、最高 200 万円の小額担保貸付を申請することができ、あわせて財政による利息補助も受けられる。小・零細企業が大学の卒業生を採用し、規定に基づき着任前研修を実施した場合、それぞれの地域の物価水準に基づき、研修費用補助金の基準を適度に引き上げる。

中小零細企業に就職した大学の卒業生について、政策は主に、戸籍、専門的技術の職務等級の評定、科学研究プロジェクトの経費申請、科学研究の成果または称号の承認申請、社会保険料の支払いといった様々な面で優遇措置を提供している。非公有制の組織が現地以外の教育機関を卒業した大学卒業生を採用した場合、省の行政府所在都市以下の都市はその卒業生の戸籍手続きの制限をなくす。中小企業に就職した大学卒業生は、専門的技術の職務等級の評定、科学研究プロジェクトの経費申請、科学研究の成果または称号の承認等の面で、国有企業・事業組織の同等級と同等の待遇を受けることができる。

(3) 大学卒業生の起業を奨励する政策

「起業による就職を促進する」との戦略方針に基づき、国は近年、大学卒業生の起業を奨励する一連の優遇政策を打ち出し、2010 年と 2014 年には「大学生の起業誘導計画」を 2 度にわたり実施した。これにより、大学卒業生の起業を促進する政策制度及びサービス体系が整備された。その主な政策は次のとおりである。

減税免税政策：大学卒業生が起業した小・零細企業に対して、規定に基づき企業所得税を半減し、1 カ月の売上が 2 万円を超えない場合は付加価値税及び営業税を暫時免税とする等の減税免税優遇政策を実施する。

行政料金減免政策：大学卒業生が個人経営に従事する場合、国が規制している業界を除き、工商行政管理部門の登録日から 3 年間は登録関係、管理関係、証明書・許可証関係の行政料金の支払いを免除する。以降、政策の範囲を、卒業から 2 年以内の大学卒業生にまで拡大して行く。

資金支持政策：自ら起業する大学卒業生に国が小額担保貸付を提供する政策。起業した大学卒業生で、条件を満たす場合は、10 万円以内の小額担保貸付を申請することができ、利益がわずかなプロジェクトに従事する場合には、10 万円を超えない貸付限度額の範囲内で財政による貸付利息補助を受けることができ、共同経営や各種経済組織を起業することで就職を実現した場合は、実際の必要に応じて適度に貸付限度額を引き上げる。この他、国は、卒業生の起業資金支援のためのルート拡大を奨励している。これには、中小企業発展特別資金の役割を十分に発揮させること、起業する大学卒業生を重点的に支援する「エンジェル投資(創業初期の段階での出資)」基金や起業投資基金を設立すること、所得税等の優遇政策を通じて

起業したての企業に対する投資を奨励、支援すること等が含まれる。

起業経営場所支援政策：起業する大学卒業生は、登録資本、人員、経営場所等の面で優遇政策の適用を受けることができ、条件を満たす起業大学生は、規定に基づき経営場所の賃貸料補助金を受給できる。

起業教育、起業研修政策：各教育部門は大学の起業教育に対する指導と管理に力を入れ、大学による起業教育の普及を推進しなければならない。各大学は、起業教育を人材育成体系に組み入れ、人材育成の全過程に徹底させる必要がある。起業研修の面で、政策は、条件を備えた一般大学、教育研修機構、起業サービス企業、業界協会、グループ的コミュニティ組織、公共の就職・人材サービス機構等が協力して力を発揮し、起業の意思を持つ大学卒業生に対して起業研修（実地訓練）を行い、起業研修に参加し、条件・要求を満たす大学卒業生に対して研修補助金を支給するとともに、様々な形式の大学生起業コンテストを計画・実施し、在学中の大学生を起業研修（実地訓練）に参加させるよう奨励している。

起業サービス政策：大学卒業生の起業指導サービスに力を入れ、政策コンサルティング、プロジェクト開発、創業インキュベーション、開業指導、追跡指導の「一体化」サービスを提供する。青年起業指導制度を構築、整備し、豊富な業界経験、業界資源を持つ企業家、専門経営者、エンジェル投資家の中から青年起業指導者を選び、起業する大学生のために起業指導を提供する。様々な方式で青年企業家の交流の場をつくり、交流活動を行うことで、起業する大学生がタイムリーに政策情報、業界情報を得ることができ、業界経験を学び、追跡し、協力パートナーや起業投資者を見つけることができるよう条件を創り出す。

（４）就職サービス政策

財政・税金、金融、資金補助等様々な政策を運用して大学卒業生の就職・起業を促進すると同時に、国は公共就職サービス政策・制度をたえず改善して、大学卒業生の就職をバックアップしている。

無料の就職サービス制度：政策は、公共の就職・人材サービス機構が大学卒業生のために無料で政策コンサルティング、就職情報、職業指導、職業斡旋、就職援助等の公共就職サービスを行うよう定めている。公共の就職・人材サービス機構は長年、「大学卒業生就職サービス月間」といった全国的な就職特別サービスイベントを企画・実施している。また、「卒業後未就職の大学卒業生の就職促進計画」を実施し、様々な措置やサービス手段を総合的に運用して、就職を希望する未就職卒業生が卒業から半年以内に就職したり、就職準備活動に加わるよう尽力している。

就職研修政策：就職促進のための職業研修の積極的な役割を十分に発揮させ、大学卒業生の就職能力を高めるため、国は多くの政策を打ち出し、大学卒業生の職業技能研修参加を促し、市場及び企業が必要とする実用的技能を卒業生が身につけられるよう支援している。同時に、企業、研修機構や大学卒業生の技能研修への積極的に参加のため、国は研修補助金や

職業技能検定補助金等の政策を定めている。

就職見習い政策：大学卒業生が仕事の経験を積み、就職競争力を強化できるよう、国は、大学卒業生の就職見習い制度を制定し、就職見習い施設の建設、卒業生見習い期限、見習期間の基本的な生活補助、人事代理服务及び研究組織管理等の面で具体的な規定を行い、見習い制度に対して資金及びサービスの両面から支援している。

就職援助政策：困難をかかえる大学卒業生に対する就職援助、扶助を強化するための政策には次のものが含まれる。①各レベル機関が公務員を採用し、事業団体が職員を採用する場合、家庭に困難を抱える大学卒業生から申込金、健康診断料金を徴収しない。②都市・農村の低所得の生活保護世帯の卒業生及び障害を持つ卒業生に対して、一時払いの求職補助金を支給し、その後、求職補助金を求職起業補助金に切り替え、対象範囲を国から貸与奨学金を得た卒業年度の大学卒業生にまで拡大する。③就職支援サービスを強化し、「一対一」のカスタマイズされた就職指導、雇用側組織に対する重点的推薦、公益的ポスト（政府が出資するか政策により支援して設置する一時的、補助的、非営利的な社会管理、公共サービスの就職ポスト。就職が困難な人々を過渡的に採用する）による援助等の措置を通して、就職が困難な大学卒業生を重点的に支援し、社会保険補助金、公益的ポスト補助金等の就職支援政策を確実に実行する。

この他に、国は大学卒業生が様々な形で柔軟に就職できるよう奨励・支援するため、社会保険補助金、人事代理服务等を含めた政策を打ち出している。

（５）公平な就職促進政策

国は大学卒業生の就職権益の保障を重視し、公平な就職環境を整えている。関連の政策には以下が含まれる。①雇用側組織は募集に当たり、差別的条件や規制的条件を設けてはならない。②募集情報及び募集プロセスは公開され、透明でなければならない。③違法な仲介や虚偽の募集は厳しく取り締まる。④企業の雇用行為に対する監督、検査を強化する。⑤大学卒業生の様々な地域、様々なタイプの組織の間の移動を妨げる制度的障壁をなくす。

５．対策についての提案

（１）人材需要予測体系の構築

海外の事例を見ると、先進国、発展途上国を問わず、いずれも人材需要予測を通して大学の学生募集、専門設置を行い、大学生の専門の方向を誘導している。正確で科学的な人材需要予測は、大学卒業生の就職問題解決に非常に重要であり、予測により、かなりの程度、大学卒業生の就職難を解決することができる。アメリカでは、金融危機の前まで、大学生の失業率が長期にわたり低い水準に保たれていたが、それは比較的科学的で成熟した人材需要予測、労働力市場予測が行われていた事実がある。アメリカ労働省の統計によると、大学以上の学位を持つ人の失業率は1999年が1.8%、2000年が1.8%、2001年が1.6%、2002年が2.9%、

2003 年が 3.0%、2004 年が 2.9%、2005 年が 2.4%、2006 年が 2.1%、2007 年が 2.1%、2008 年
が 2.1%、2009 年が 3.8%であった。アメリカでは 1999 年から 2008 年までの 10 年間、大量の
大学卒業生が就職できないという矛盾が生じることはなかったが、アメリカ労働省がこの期
間の人材需要に対する調査に基づいて得た結論によると、それは、この 10 年の間、アメリカ
の大学生の育成が就職市場の需要と緊密に結び付いていたからであり、アメリカの就職市場
において必要とされる大学以上の卒業生のポストが大学卒業生数と基本的に一致していたた
めである。アメリカ経済が衰退に向かっていった 2008 年でさえも、企業の大学新卒者に対する
需要は依然として弱まってはいなかった。この点からも、人材需要予測体系の重要さが分か
る。

つまり、人材需要予測体系を構築し、人材不足状況を適時に発表し、大学卒業生の就職の
専門をめぐる早期警告メカニズムを構築することが必要なのである。就職率が低く、失業率
が高い専門については、人材育成形式を調整するか、あるいは募集数を削減する必要がある。
また、就職率も賃金も上昇を続けている専門については、発展と監督管理に力を入れる。こ
うして、人材育成と市場の需要がマッチするよう、促進して行く必要がある。

(2) 公平で、自由で、ゆったりとした就職環境の創出

政府は、就職市場を規範化し、多角的な就職サービス体系を整備することで、大学卒業生
のために、できる限り公平で、自由で、ゆとりある就職環境を創り出して行かねばならない。
現在、大学卒業生の就職には実際、下層現場プロジェクト、中小・零細企業への就職の奨励、
自主的起業の奨励等、様々なルートが示されている。しかし、後続のサービスが不十分であ
る、保障に限りがあるといった理由から、こうした方法も順調には進んでおらず、市場体系
が健全さを欠いている。このため、政府は積極的な措置を講じて、人事・戸籍制度の改革を
推進し、労働力市場が都市・農村で分断され、地域、部門ごとに分断されている現状を改革
し、卒業生の職業選択の地域面での自由度を拡大しなければならない。また、労働面での法
施行に力を入れ、就職上の差別をなくし、募集プロセスを公開し、募集手続きを規範化し、
超過勤務・労働契約締結拒否・身勝手な解雇・賃金の故意の引き下げ及び不払い・社会保険
料を規定通りに納めない等の行為を是正して、大学卒業生の就職権益を守らねばならない。
政府は同時に、年金、医療等関連制度の整備を続け、業界の賃金基準を整えることで、大学
卒業生の就職時の不安をなくし、民間企業や中小企業への就職、西部や下層現場への就職に
対する偏見を徐々に改め、「大都市でなければ働きたくない、小さな町には行きたくない」、
「沿海の発達した地域でなければ嫌だ、西部や貧しい地域では働きたくない」、「政府機関、事
業団体や国有企業、外資企業で働きたい。民間企業や中小企業に就職したくない」という傾
向を緩和するよう努めなければならない。

(3) 公共就職サービス体系の構築・整備、全国で統一された就職情報ネットワーク・プラットフォームの形成

ほとんどの大学卒業生にとって就職は初めての経験であり、適切な職業サービス機関等が就職情報の提供や職業指導を行わなければ、大学生が効率よく就職することはむずかしい。研究チームは「前程無憂」会社に委託し、全国22の省・直轄市の大学卒業生を対象として、大学卒業生の就職政策、就職サービスに関するアンケート調査を実施した。アンケートの結果明らかになったところによると、様々な就職サービスのうち、「公共就職サービス機構が提供する職業発展・求職指導サービス」と「公共就職サービス機構が提供する就職政策コンサルティングサービス」に対する調査対象者の満足度は最も低いランクに属していた。つまり、大学卒業生の就職支援の面で、公共就職サービスの改善余地は非常に大きいということだ。大学卒業生の就職を促進するためには、公共の就職サービス体系を更に改善し、職業指導や就職政策コンサルティングサービスを強化し、公共の就職サービス能力を向上させ、サービス製品の標準化、規範化、カスタマイズ化、多様化を実現し、大学卒業生の就職市場のニーズを満たしていく必要がある。

また、就職情報源を統合し、就職情報ネットを整え、全国大学卒業生就職情報プラットフォームを構築する。インターネットを利用して、様々な部門、地域間の大学生就職情報を統合し、統一・開放された、秩序立った情報公表の場を構築するとともに、全国各地の労働力市場の情報システムと接続して、職業需給情報及び職業需給状況の分析報告を集め、公表することで、大学卒業生がより全体的で完全な就職情報を得られるようにする。同時に、ネットを利用した遠隔地の面接試験形式を普及させ、面接の効率を高め、就活コストを抑え、学校における学業への影響を少なくする。

(4) 広報教育による大学卒業生の求職・就職概念の啓蒙

中国では長年、大学で英才教育形式が採られてきたことから、卒業生の「エリート意識」が強く、自分の価値を過度に強調して社会のニーズを無視したり、認識が社会通念とずれていたり、希望と現実が一致しなかったりする。就職活動では目標を政府部門、国有企業、外資企業に定めることが多く、下層組織や生産の第一線で働くことを望まない。ここ数年の広報教育を経て、大学卒業生のエリート意識は弱まってきており、「まず就職してから改めて職業を選択する」という理念が徐々に受け入れられるようになってきたが、それでも多くの大学卒業生には苦勞に耐える精神が欠けており、発達した地域、賃金が高い部門での仕事ばかり望み、親のすねをかじっても遠い辺鄙な地域へは行きたくない、下層現場からスタートするのを望まないという者がいて、人材の浪費が生じている。このため、更に広報教育に力を入れて、大学卒業生の就職観を変えて行く必要がある。

(5) 大学卒業生の就職・起業政策の更なる整備

大学卒業生の就職・起業を促進するため、中央政府も地方政府も一連の優遇政策を打ち出し、財政からの補助金、貸付保証、社会保険補助金、政府人事部門所属の人材サービスセンター等による人事ファイル代理管理、税金の減免、用地賃貸補助金等を通して、大学卒業生が下層現場や西部で就職するよう奨励し、中小・零細企業及び科学研究機関が大学卒業生を採用するよう促進し、大学卒業生の就職・起業を促している。こうした政策は大学卒業生の就職・起業促進に非常に積極的な役割を果たしており、就職率は年々上昇し、就職のルートはしだいに多様化してきた。しかし、大学卒業生の就職・起業政策は、まとまりがなくばらばらであること、煩雑で複雑であること、確実に実行されていないこと等の問題もあり、それが政策の効果にかなり影響を与えている。そのため、大学卒業生の就職・起業政策を引き続き整備し、大学卒業生の就職・起業政策に対する長期的な計画・枠組み設計に力を入れ、手順を簡略化し、便宜を図る必要がある。また、人力資源・社会保障部門と教育部門、税務部門、財政部門、工商行政部門との間の業務の分担・協力に力を入れ、政策を実行・徹底し、政策が大学卒業生の就職・起業をより確実に促進できるものとなるよう努めねばならない。

[参考文献]

1. 麦可思研究院：『2014年中国の大学生の就職報告』、社会科学文献出版社、2014年
2. 孫宝強：『産業のレベルアップの理論研究における論争と再認識』、『天津商業大学学报』2011年04期
3. 中国人材資源市場ネット：2005年第1四半期-2014年第4四半期の全国の一部省・直轄市人材サービス市場の需給状況についての分析報告』 <http://www.chrm.gov.cn/Statistic/>
4. 国家統計局：『2014年 国民経済と社会の発展の統計公報』、2015年
5. 莫榮：産業の構造転換・レベルアップが就職に与える影響、国際労働者組織課題、2014年3月
6. 莫榮、汪昕宇：大学生の就職問題に対する分析と思考、『事実報告』 状勢と政策特別講義原稿、2013-2014 学年上半期