

招聘研究員レポート

# 中国の高度女性人材の成長に必要な要因



中国 東北財経大学教授  
張 抗私 (Zhang Kangsi)

JILPTでは、国際的な視野に立った労働政策研究を実施していくため、当機構のプロジェクト研究等と関連が強い分野において優れた業績と知見を持つ諸外国の研究者を招聘し、相互研究成果の交換、活用を図るとともに、労働分野の研究者・研究機関等とのネットワークを構築していくことを目的として、海外の研究者の招聘事業を実施している。本事業の趣旨に基づき、2016年7月4日から9月30日までの間、中国の東北財経大学の張抗私教授を招聘している。この機会に張教授に中国の最近の労働問題について寄稿してもらった。

高度女性人材<sup>(注1)</sup>は経済社会の発展にとって貴重な人的資源である。中国の公式職場に占める高度女性人材の比率は大学や科学技術分野では33%、その中で中国科学院および中国工程院<sup>(注2)</sup>の院士<sup>(注3)</sup>が5.3%、上級裁判官および上級管理職では17%、専門分野および技術関連領域では52%、政府の局長級幹部が6.5%、部長級幹部が9%をそれぞれ占めている。

高度女性人材は知識が豊富で、独立精神が強く、また仕事の質と量に対する要求が高い。彼女らは寛容かつ忍耐が強く、仕事の役割分担を重視し、部下に対する理解、信頼、親近感が強く、また感性が豊かで、性別差異や平等に対して新しい理念を持っており、職場において重要な役割を担っている。

一方、高度女性人材は「男尊女卑」の伝統慣習の影響を受けており、社会的な偏見、教育投資の不足、女性自身

の生理的な制約、育児や家事などの社会負担もあり、大きなプレッシャーを受けている。さらに、社会保障制度整備の遅れや女性保護政策の軽視などの問題も高度女性人材の成長に大きな影響を与えている。

## 問題の所在

われわれは2014年8月に「高度女性人材成長問題調査問券」<sup>(注4)</sup>(高度女性人材成長問題アンケート調査)を行った。主な調査対象は遼寧省の高度女性人材であり、その中には「高知」「高管」「高技能」「高官」が含まれる。調査は聞き取り調査を通じてアンケートを実施した。サンプル目標数は1,000であったが、回収したアンケート数は974、そのうち有効回答は831であった。有効回答率は約85.3%に達しており、調査は成功したと思われる。

アンケートでは、「高知」の回答数が207人(24.9%)、「高管」が194人(23.3%)、「高技能」が232人(27.9%)、「高官」が198人(23.8%)を占めた。

また、調査対象のサンプルから、高度女性人材の属性について、以下のようことがわかった。

### 1. 平均年齢

回答者の平均年齢は42.1歳。最も活躍する時期の30~40歳の割合が40.1%であり、40~50歳の比率(44.2%)と合わせて84.3%に達した。これは30~50歳の年齢層が大多数の女性の事業成功のピーク時と重なり、女性労働の供給曲線の形状とも一致していることを意味する。

### 2. 政治状況

共産党員の割合が63.7%、無党派の割合が21.7%、その他の党派の割合が12.1%、外国籍人員の割合が2.5%それぞれ占めており、高度女性人材の党員比率は3分の2以上に上っている。

### 3. 学歴

大学および短期大学卒業者比率は57%に達する。半数近くの高度女性人材は在職中にキャリアアップや学歴、教育レベルの向上を目指した。高学歴は現在の高度女性人材の一つの特徴である。

#### 4. 婚姻と家族状況

既婚者の比率は67%。未婚、離婚および一人暮らしの比率は33%を示した。すなわち、約3分の1の高度女性人材は未婚か離婚、あるいは一人暮らしの状況にある。子供が一人である家族が絶対数を占めており、子供の数は全体平均で0.86人である。一部の高度女性人材は未婚か一人暮らしであり、キャリアの形成や仕事への専念に強いられ、婚姻や家庭への感情投入が少なかった。

#### 5. 週平均家事時間数

6時間程度の割合が39.5%、6時間以下の割合が60.5%をそれぞれ示している。ほぼ全員の高度女性人材は1日の家事時間は1時間未満であった。

#### 6. 出身家庭の家計の経済状況

貧困者比率は5.9%、低所得者比率は47.1%、小康水準（衣食住に困らないレベル）は39.2%、富裕層は7.8%をそれぞれ示している。中流程度の家計経済状況が女性のキャリア形成には重要な役割を担っていることがわかる。また、「男尊女卑」の主張が強い家庭の割合が8.3%、比較的強い家庭の割合が17.3%、多少ある家庭の割合が21.8%をそれぞれ示している。対して、約52.6%の家庭では「男尊女卑」の観念がなかった。これは家庭の中で伝統的な性差別の縛りが少なければ少ないほど、女性のキャリア形成や成長に有利だと思われる。

#### 7. 収入状況

平均月収1~1.5万円<sup>(注5)</sup>の割合が58.7%、1.5~2万円の割合が31.0%、2万円以上の割合が10.3%をそれぞれ示している。一般的には、高度女性人材は高い報酬と高い自己価値実現能力を有している。

#### 8. 転職

平均転職の数は1.03回である。現

在の職場で15年以上勤続している割合が58.6%に達しており、仕事の専念や長期勤務かつ強い競争心は高度女性人材の特徴の一つである。

### グループ分けによる比較分析

高度女性人材を「高知」「高管」「高技能」「高官」の四つにグループ分けし、それぞれに対してデータ整理を行った。

性別、年齢、個人努力程度、仕事の能力、感性（EQ）、人間関係など高度女性人材の成長要因となる要素として、28の指標を用い、これらが高度女性人材にどの程度影響を及ぼしているのかを明らかにするため、28の指

標を、それぞれ「強い影響がある」「やや影響がある」「影響はあまりない」「影響はまったくない」「マイナスの影響がある」の5段階で評価し、順に4点、3点、2点、1点、-1点と採点した。その結果は表のとおりである。

調査の結果及び筆者の分析を基に、中国の高度女性人材の特徴を取りまとめると次のとおりとなる。

1. 「高知」の女性は知識の蓄えや学習能力の向上を特に重視し、熾烈な競争社会において創造性や比較優位を長く保ちたいという意識がある。彼女らは独立精神、自己主張が強く、自分と異なる観点や考え方を認めがたいため、

表 高度女性人材の成長要因となる指標とその影響（4グループ別集計）

指標名	平均値			
	「高知」	「高管」	「高技能」	「高官」
1. 性別	2.4118	2.7500	2.9117	4.9122
2. 年齢	2.9706	2.9285	3.0000	3.1578
3. 外見	2.6618	2.3571	2.5588	2.4912
4. 習慣	2.6543	2.6071	2.9090	3.3684
5. 性格特徴	3.0882	2.8571	3.0882	3.1578
6. 個人努力程度	4.1176	3.5714	3.4705	3.4561
7. 忍耐力と向上心	3.6029	3.4285	3.4117	3.4035
8. 感性（EQ）	3.5441	3.3214	3.4411	3.3333
9. チャンス	3.5441	3.4642	3.5882	3.5438
10. 両親の性格	2.3676	2.9285	2.7878	2.5087
11. 両親の意向	2.4117	2.6428	2.6470	2.3684
12. 両親の支持	2.6470	2.8214	2.7352	2.7192
13. 卒業大学の知名度	3.1470	3.1785	2.8529	3.0000
14. 学歴	3.2205	3.1785	2.8484	3.0350
15. 専門分野	3.1764	3.1071	2.9705	2.8596
16. 仕事歴	3.2686	3.2500	3.1764	3.6964
17. 仕事の能力	3.4117	3.5357	3.2941	3.2989
18. 上司との付き合い	3.3970	3.5357	3.5294	3.3571
19. 同僚との付き合い	3.2500	3.2857	3.3235	3.1754
20. 職業訓練状況	2.9264	3.1785	3.0000	3.0350
21. 親戚や友人の助け	2.5441	2.7500	2.5882	2.6666
22. 人間関係	3.0882	2.9642	3.3823	3.0701
23. 婚姻状況	2.5147	2.6428	2.7058	2.5614
24. 夫の家庭背景	2.2352	2.5000	2.6470	2.5438
25. 夫の仕事背景	2.4117	2.5150	2.7941	2.5614
26. 夫のサポート	2.7794	2.6785	2.7941	2.8245
27. 伝統観念と文化的背景	1.9264	2.3214	2.8529	5.9473
28. 人材インセンティブ制度	2.9117	2.9642	2.8823	2.9824

注：「高知」「高管」「高技能」「高官」は、それぞれ「大学の副教授以上の知識人」「企業の副社長以上の経営者、管理者」「国家レベルの専門技術人材」「局長級以上の政府役人」を指す。

他人との付き合いがうまくいかず、感性 (EQ) は他の3グループに比べて低いと言われているが、そのことが成長要因に対して特別な影響を及ぼしてはいない。

2. 「高官」や「高技能」者は両親からの評価が高く、成長の過程における両親の影響やサポートが必要であった。

3. 共産党や政府の役職において女性差別現象は結果的に払拭できず、女性の政治意思決定参加率が明らかに低い。「高技能」や「高管」の中でも男性が中心である。ただし、高学歴者の中では性差別現象が見られず、男女差は最も小さかった。

4. 「高管」女性の成長過程において職業訓練は特に重要である。一方、「高官」にとって仕事の経験や個人能力は重要視されている。

5. 夫の実力やサポート、感性 (EQ)、習慣および性格特徴等の影響についてグループ間において顕著な差異が見られなかった。これらの要因はいずれも女性の成長にとって重要であった。夫の支持と理解がないと、女性は自分の領域において更なる成長を求めることが難しい。また、良好な習慣、よい性格特徴および高い感性 (EQ) 等要素は女性の成長に大きな影響を与えている。



6. 中国では一般的に、高級管理職と高級官僚には年齢と外見が大きな影響を与えているとされる。しかし、今回の調査結果では、人材インセンティブ制度、年齢、外見、人間関係、チャンスという五つの分類からは各グループ間において明らかな差異も見られず、年齢と外見も全てのグループにとって重要な影響要因の一つになっている。このことは、高級管理職と高級官僚に対する従来の偏見を打ち破ったと言える。

### 結論

高度女性人材はその成長過程において社会的性差別、制度障壁、伝統慣習等の問題に直面し、数多くの困難を克服する必要がある。また、その学習能力やスキル、人間関係、忍耐力、精神力なども想像以上の試練を受ける。これらの女性は一般的に高い学歴、強い意志、無私の職業欲求の持ち主であり、職場においてよい人間関係や雰囲気を作り上げる力も持っている。また、堅実な理論および経済学の基礎知識を有しており、才能やマネジメント力も優れているため、これらの女性たちは高い社会地位および高い社会評価を獲得している。

高度女性人材の成長と職場における成功は国や企業にとって欠かせない人的資源の形成である。高度女性人材の発展問題に注目することは、高度女性人材の成長障害を取り除き、女性の才能を十分に発揮させ、女性の社会的平等な発展機会を与え、成熟な社会を実現する一つの象徴になる。

(注)

1 本稿では「高度女性人材」という言葉は中国語の「高端女性人材」を表す意味で用いている。「高端女性人材」とは、「高知」「高管」「高技能」「高官」に分類され、それぞれ「大学の副教授

以上の知識人」「企業の副社長以上の経営者、管理者」「国家レベルの専門技術人材」「局長以上の政府役人」を指す。

2 中国科学院 (Chinese Academy of Sciences) は1949年11月設立。自然科学と科学技術の中国の最高諮問機関、研究開発センター、最高学術機関である。中国工程院 (Chinese Academy of Engineering) は1994年6月設立。工学の中国アカデミー、エンジニアリング部門の最高学術機関、最高諮問機関、研究開発センターで、国务院直轄の機関である。

3 科学院院士はAcademic Divisions of the Chinese Academy of Sciences、工程院院士はAcademician of China Engineering Academy。

4 データは2014年8月に中国東北財経大学の女性就業課題組「高端女性人材成長問題調査問券」(高度女性人材成長問題アンケート調査)に基づいて整理された。

5 1元=15.19円 (9月13日現在みずほ銀行ウェブサイト)。

#### 【参考文献】

- 徐延輝、熊欢：女性高レベル人材社会排斥とその要因分析に基づいて、福建省の調査より「J」。女性研究论坛2011(3):39-47。
- 任颢、王峰：女性チームは企業業績の影響について、中国民営企業の実証研究「J」。南開管理評論、2010, 13(5):81-91。
- 曾萍、鄒綺虹：女性幹部は企業の技術革新影響すること——創業板企業の実証研究「J」。科学研究、2012, 30(5):773-781。
- Rosener J. B., "Ways Women Lead", Harvard Business Review, 1990, 69(1):119-125。
- Rebekah B, Susan D. The Changing Experience of Australian Female Entrepreneurs[J]. Australian Female Entrepreneurs, 2000, 7 (2):75-83。

#### プロフィール

張抗私 (Dr. Zhang Kangsi)  
中国東北財経大学教授。専門は労働経済。2016年7月4日より9月30日まで、労働政策研究・研修機構 (JILPT) 招聘研究員として来日し、女性の職業と雇用状況に関する日中比較の研究を行う。

(国際研究部)