

住宅制度改革以降の中国の人口移動と地域構造：不動産価格と社会的諸要因に注目したフィールド調査

阿部, 康久
九州大学大学院比較社会文化研究院：准教授

桑, 雯月
九州大学大学院比較社会文化研究院：博士課程

楊, 楠
九州大学大学院比較社会文化研究院：博士課程

高, 寧
北京語言大学東京校：専任講師

<https://hdl.handle.net/2324/7402121>

出版情報：pp.1-253, 2025-11-20. Hanashoin
バージョン：
権利関係：



第5章

山東省済南市における大学生の就職活動の 情報化と省外就職への制約

I はじめに

中国における大卒者の就職移動の動向を概観すると、大学生の求職活動の範囲や就職先地域が、出身地や大学所在地の省内に限定される傾向がみられる。このような動向を踏まえて本章では、中国山東省済南市の大学生の就職活動を事例として、山東省内での就職が卓越している現状とその背景について論じていく。とりわけ、近年の傾向として、就職活動の情報化が進むことで、就職活動や就職先地域の広域化が可能になっているにもかかわらず、実際は、済南市の大学生の多くは、依然として山東省内の職場を就職先としており、北京・上海や珠江デルタ地域といった国家的大都市で就業機会を得ることが難しい点を検討していく。

元来、中国では出身地に近い大学への進学者が多いこともあり、卒業生は就職地域を選択する際、移動するより留まる傾向がみられる。その背景としては労働市場の流動性が低いことが挙げられる。中国では独自の戸籍制度があり、卒業後に就職先を通じて就職先地域の戸籍を取得できない場合は、収入や再就職、子どもの就学等で不利になることが多い。この点を考えれば、自身の出身地で進学し、そこで就職することは、大学生にとって最も無難な選択肢になるという。

以上の戸籍制度のような中国独自の制度は、確かに大卒者の就職移動を制約する要因になっていることは明らかであろう。しかしながら本稿では、人口規模や国土面積が大きい中国では、求職・求人活動の費用という点からも、就職活動の情報化と就職先地域の広域化が進まない状況について検討する必要があると考える。

中国では大学生の求職活動の主な手段として、大学内で行われる企業説明会のほか、求人情報サイト、公的機関による人材斡旋、家族、知人、教員の紹介が用いられている。中でも、求人情報サイト等のインターネットを利用

した就職活動は、企業説明会と並ぶ重要な手段になっている。

全国高等学校学生信息諮詢与就業指導中心（2011）が全国の大学生を対象として行った大規模なインターネット調査によると、実際に採用に至るまでに使用した就職活動の手段として、大学内で行われる企業説明会を挙げた回答者が52.6%と多く、次いでインターネット等による人材斡旋サイト（48.2%）、地方政府等の公的機関による人材斡旋（42.7%）、家族、知人、教員等を通じた人脈（29.7%）等が挙げられている。インターネットによる人材斡旋サイトを利用した就職活動は、従来からある企業説明会等と並んで就職活動の重要な手段になっているという。ただし、同研究はインターネットによる調査であるため、就職活動の手段としてもインターネットを利用する人が過大に選定されている可能性は高い。

逆にインターネットを用いた就職活動の問題点を指摘した研究も存在する。例えば、実際にインターネットを使って就職活動を行った学生を対象とした呉・姚・潘（2012）の調査によると、民間の求人情報サイトの多くは、求人側から提供される情報をそのまま掲載しているだけのものが多いこと、その結果として求人情報の信頼性や具体的な条件に関する情報が乏しいこと、求職者と求人側の間で信頼関係を構築することが難しいこと等が挙げられている。具体的には、検索システム自体の使い勝手の悪さに加えて、業務内容や賃金等の就業条件に関する詳細な情報がほとんど掲載されていないことや、エントリーシートを送付しても求人企業からの返信が来ないことも多く、実際の採用に与える効果は限定的である点も指摘されている。

その一方で、蘇と孟（2012）や頼ほか（2012）の分析によると、就職活動においては求職者と採用側とのコネクションが必要になる場合がある。すなわち中国では現在でも、特に公的機関や国有企業等の国有部門への就職に際しては、求人側とのコネクションの有無、とりわけ求人側組織の高い地位にある人との強い関係の有無が実際の採用に影響しているという。その一方で、省レベルの地域を越える就職活動について検討する場合は、個人的なネットワークに依存した就職活動には限界もあると考えられる。岳（2011）の研究でも、就職に際して何らかのコネクションがある人は出身地や大学所在地がある省内に留まる場合が多い点が指摘されている。これに対して、より高い専門的知識を有する大学院修了者では学部卒業者に比べると他地域へ移動する人が多いとされている。

以上の先行研究をみる限り、本稿が着目するインターネットによる就職活

動は、中国では大学生の就職活動において採用に至るための重要な手段となりつつあると考えられていることがわかる。しかしながら、その利用の実態については、詳細な検討はなされていないように思われる。とりわけ民間の人材斡旋業者等が提供している求人情報サイトは、就職活動を行う上で最も重要な媒介とはなっていない可能性もある。

中国では、このような状況に対応すべく、地方政府や各大学が学生や卒業生の就職活動を支援するために、就職活動方法の指導、就職活動に関する施策の紹介、求人情報の掲載と応募、採用手続き等をウェブ上で行う高等教育機関卒業生就業サービス情報ネットワーク（以下「就職情報システム」と略す）と呼ばれるサービスを導入しており、その利用が進んでいる地域もある。このような就職活動方法における情報化の進展が、実際の就職先地域の広域化をもたらすのかという点は、今後、検討していくべき課題であるとする。

そこで本章では、就職活動の情報化が就職活動の広域化をもたらすのかという点を検討するために、就職情報システムを省レベルで最も早く導入し、学生に対して同システムの利用を義務付けている山東省の済南市を事例として、就職活動の情報化にともなう就職活動の変容や就職希望地域等について検討を行う。具体的には、これらの点について就職活動を行う高等教育機関の在学生へのアンケート調査を通じて検討する。

Ⅱ 研究対象と調査方法

1. 就職情報システムの概況

本章では、上述した就職情報システムの概況について、補足的な説明を行った上で、研究対象地域の紹介とその選定理由、調査手法について述べる。就職情報システムの特徴として、学生がインターネット上で求人側に関する情報提供を受け、エントリーシートの作成・応募もネット上で行う点が挙げられる。さらに、地域や大学によっては、採用に合意したあとと卒業生・採用企業・学校の三者間で締結する労働契約書である就業協議書¹⁾と呼ばれる文書を、この情報システムを利用して締結する場合もある。

中国の場合、就職が内定し、実際に採用手続きに入る際には通常の採用手

1) 本協議書は、求人側だけでなく学生側にとっても実際に勤務する予定の内定先としか締結することができず、求人・求職側双方の同意がなければ解約することもできない点で非常に拘束力強い契約書である。

続きのほか、戸籍変更の手続き、「檔案（とうあん）」²⁾の更新と採用企業への移管手続き等、多くの手続きが必要になる。調査対象大学の進路指導担当者らへの聞き取り調査によると、本情報システムは、特に「檔案」の更新・移管手続きも代行できるシステムであること、地方政府等が審査・仲介して提供している求人情報であるため、賃金・待遇などの募集条件の遵守について法的拘束力があり、信頼性が高い点も評価されているという。

その一方で同情報システムの課題として、提供される求人情報が地域内のものに限られる点が挙げられる。また、インターネットを利用して求職・求人のマッチングを支援するサービスは、民間企業によるサービスを中心に他にも多く存在している。しかしながら、上述のメリットが存在するため、同システムは多くの求職者にとって、就職活動のための重要な媒介になっていると考えられる。

山東省では、全国でも最も早い2006年に、同システムを省全体で導入している³⁾。本章の調査を行った時点では、省内にある49の高等教育機関（四年制大学・短期大学・専修学校等）の卒業生は、同省が運用している「山東高等教育機関卒業生就業情報ネットワーク」（山東高校卒業生就業信息网）と呼ばれる情報システム上で就業協業書を結ぶことが義務づけられていた⁴⁾。中国教育在線就業導航⁵⁾によれば、このような情報システムは、中国のすべての省級行政区（省・自治区・直轄市）と、多くの大学、専門学校が導入している。また、同システムは省より下位の行政区である市レベルでも導入している地域はあるが⁶⁾、地域レベルですべての学生に利用を義務づけている地域は少ないという⁷⁾。

しかしながら、中国政府は大学生の就職促進策として大学生就職の情報化を強化し、インターネット上で就職協議書を結ぶことを推進している⁸⁾。そのため、大学生がインターネット上で就業協議書を結ぶシステムは、今後はさらに普及していくことが予想される。

2) 個人の経歴、思想等の履歴を記した書類で、中国国内に居住する中国国民の場合は、通常、所属する学校や機関にて作成・更新・保管されている。

3) <http://wenku.baidu.com/view/559cfc24bcd126ff7050b1c.html>, 最終閲覧日 2014 年 4 月 1 日。

4) <http://www.sdbys.cn>, 最終閲覧日 2014 年 4 月 2 日。

5) <http://www.eol.cn/html/c/job/index.shtml>, 最終閲覧日 2014 年 4 月 1 日。

6) たとえば遼寧省大連市等が、このような制度を導入している。大連高校卒業生就業信息网。
<http://www.dlgxbys.com>, 最終閲覧日 2014 年 4 月 1 日。

2. 対象地域と調査方法

調査対象の山東省済南市は、中国沿海部の山東省西部に位置している。山東省は、2011年の時点で広東省、江蘇省に次ぐ全国3位の経済規模を持ち（中国国家统计局編2012）、渤海湾経済圏を構成する地域の一つである。山東半島沿海部の青島、威海等の都市が韓国や日本からの投資を集めているほか、主に電機等の製造業分野において地場産業の発展と集積も顕著になっている（陳・張編2006）。そのため同省では、省内の高等教育機関の卒業生は、省内である程度の就業機会を確保することができる地域であると考えられる。

済南市は、同省の省政府所在地（中国語で「省会」）として省内の通商、政治、文化の中心としての地位を占めている（阿部・徐2011）。また、北京市や天津市をはじめとする他の沿海部の大都市にも比較的近く、高速鉄道を利用した場合、済南駅から北京駅間の所要時間は最短で1時間30分程度である⁹⁾（図1）。そのため、これらの大都市にて就職を希望する学生も多い。また、同市は省内で最も高等教育機関が多く立地しており、卒業生数も一番多い。山東省の場合、2013年度に高等教育機関（4年制大学・短期大学・専修学校等）を卒業した学生数は約52万人に達する¹⁰⁾。

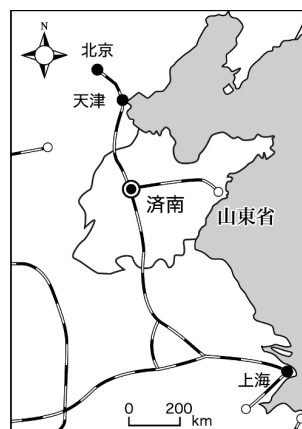


図1 山東省と済南市

7) 大学レベルでは、最も早くこのシステムを導入したのは西安交通大学である。同大学は2011年の卒業生から就業協業書を自分の大学の就職情報システム上で結べるようになった（<http://www.bjbys.net.cn/zx/jwjyzc/shx/243482.shtml>, 最終閲覧日2014年4月2日）。現在では、同大学のように自校の就職情報ネット上で就職協議書を結ぶシステムを導入する大学は増加している（例えば、浙江大学 <http://www.career.zjhu.edu.cn/news/138483009872949668.html>, 最終閲覧日2014年4月2日）。また、学生に書面による就業協議書を結んだ後に、その内容を大学の就職情報システムに登録することを義務づけている大学もある（例えば、上海交通大学 <http://www.job.sjtu.edu.cn/scw/web/sjtujyzx/225040-2250000000244.htm>, 最終閲覧日2014年4月1日；南京大学金陵学院就業網 http://jlxj.njlu.edu.cn/jyw_site/yrdrwxpxd/view.aspxc, 最終閲覧日2014年4月1日）。

8) 教育部關於做好2014年全国普通高等学校卒業生就業工作的通知。 <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s5972/201312/160466.html>, 2014年4月1日。

9) <http://www.chinaviki.com/service/china-train/html/route-6623.html>, 最終閲覧日2014年2月7日。

10) 齐鲁網, 2013年8月3日。 <http://news.iqilu.com/shandong/yaowen/2013/0803/1619846.shtml>, 最終閲覧日2014年5月5日。

以下では、同省における就職情報システムの利用状況について概観する。同システムでは2006年の導入後から2013年3月末までの8年間で2,376,640件の雇用契約締結の実績があった¹¹⁾。2000年代以降の中国における大学生の就職率は、全国平均で概ね70%程度であることを考慮すれば、数値上は省内の求人の9割程度が同システムを通じて募集されていると推測できる。また2013年3月末時点で求人活動等のために同システムに登録している企業・団体数は60,368社である¹²⁾。

ただし、省内の地域別にみた登録企業数をみると、青島市で登録した企業が20,573社と全体の約1/3を占めている一方、対象地域である済南市での登録企業数は省内2位の8,644社（省人力資源社会保障庁に登録された企業も含む）となっている。3位の烟台市（7,791社）を含めた3つの都市に登録企業の6割以上が集中している。山東省の中でも、これらの3都市は製造業等の発展が特に顕著ではあるが、このような都市間での人口規模や求人数の違いを考慮しても、システムの利用状況には地域差があると考えられる（図2）。

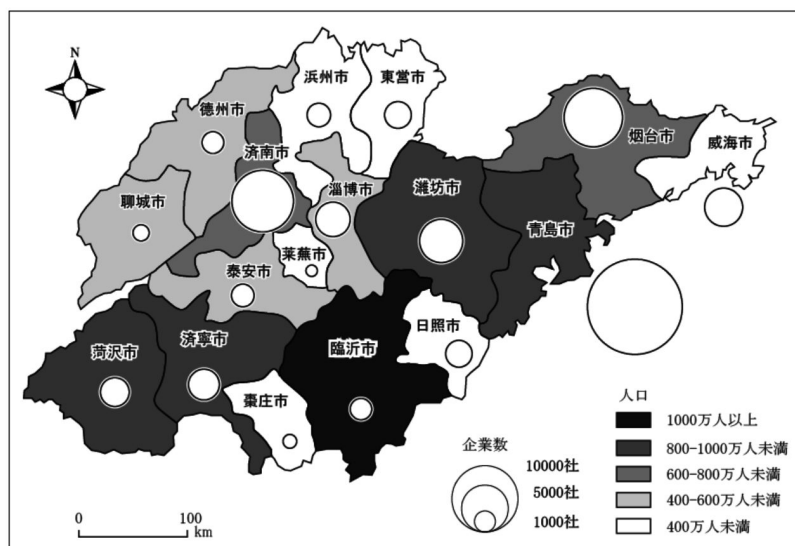


図2 就職情報システムへの地域別登録企業数と各地域の人口

出典）『山東省高校卒業生就業信息网』ウェブサイト等より作成。

11) 年度ごとの求人数については、情報を入手することができなかった。

12) 山東省高校卒業生就業信息网。 <http://www.sdbys.cn/col/col13/index.htm>, 最終閲覧日 2014年5月5日。

同省は中国の中でも2番目に人口規模が大きい（2010年時点での省人口は9,579万人）¹³⁾、全省を対象とした調査を行うのは難しかった。しかし、省内の地方都市である日照市（登録企業数1,609社）にある曲阜師範大学の関係者によると、同大学の学生の間では就職情報システムの認知度や利用頻度は低く、システムに登録されている企業に就職する割合も低いという。登録企業から内定を得られた学生の場合も、就職活動自体は他の手段を通じて行い、内定後の採用手続きのみをシステムを用いて行うことも多いという。

そのため、本システムは、山東省内でも主に大都市部の大学生と採用企業の間で利用されている可能性もあり、就職活動の情報化が大都市部のみで進んでいる可能性もある。ただし本稿では、前述した調査の難しさのため、省政府所在地であり大学数・卒業生数が最も多い済南市のみで調査を行わざるを得なかった。

本調査では、2013年3月に、同大学を含めた済南市内にある山東大学、山東政法大學、山東財経大學、山東体育大學、済南大學、山東輕工業大學等の大学4年生に対してアンケート調査を行い、522名から有効回答を得られた（表1）。多くの場合、中国の学制では学生の卒業時期は6月または7月であるため、就職内定者がある程度出ている同時期に調査を行うことは適切であると判断した。またアンケート票の作成にあたっては、前年の2012年3月と8月に現地の大学関係者や学生に対して予備的なインタビュー調査を重ねる中で、質問内容や回答される可能性が高い選択肢を検討・選定していった。

以下では調査対象とした大学と学部・学科の選定基準について説明する。まず調査対象校の一つである山東大学は、中国政府の教育部直属の国家重点大学であり、中国校友会網が作成した2014年の中国大学ランキングでは16位に位置している¹⁴⁾。本調査では、このような省内屈指の入学難易度をもつ山東大学とそれ以外の中堅レベルの大学の双方から、主に人文・社会科学を専攻する学部・学科を中心に対象となる学生を選定し、431名から有効回答を得た。

調査対象者として、人文・社会科学を専攻する学部・学科の学生を中心と

13) 第6回人口センサス及び2013年8月3日付齊魯網 (<http://news.iqilu.com/shandong/yaowen/2013/0803/1619846.shtml>, 最終閲覧日2014年5月5日) による。

14) 中国校友会網2014. 2014中国大学評価研究報告. <http://www.cuaa.net/cur/2014/>, 最終閲覧日2014年1月30日。

表 1 調査対象者の在籍大学と性別属性

出身大学	省内出身者 (273)	出身地未回答 (193)	省外出身者 (56)	計 (522)
山東大学	49 (17.9%)	32 (16.6%)	37 (66.1%)	118 (22.6%)
山東政法大學	97 (35.5%)	42 (21.7%)	12 (21.4%)	151 (28.9%)
山東体育大學	14 (5.1%)	65 (33.7%)	0 (0.0%)	79 (15.1%)
山東財經大學	30 (11.0%)	20 (10.4%)	1 (1.8%)	51 (9.8%)
山東輕工業大學	34 (12.5%)	14 (7.2%)	0 (0.0%)	48 (9.2%)
濟南大學	48 (17.6%)	20 (10.4%)	6 (10.7%)	74 (14.2%)
山東師範大學	1 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
男	137 (50.2%)	102 (52.8%)	42 (75.0%)	281 (53.8%)
女	125 (45.8%)	82 (42.5%)	13 (23.2%)	220 (42.2%)
性別未回答	11 (4.0%)	9 (4.7%)	1 (1.8%)	21 (4.0%)

アンケート調査による

した理由は、工学系を中心とする自然科学系の学部・学科では、日本と同様に、学部・学科や研究室の教員からの情報提供や紹介により就職する例が多いと予想していたためである。ただし本調査では、比較対象として山東大学と済南大学の工学系学部・学科でも同様のアンケート調査を実施し、91名からの有効回答を得た。

しかしながら、実際の調査結果をみると、調査対象者が学部卒業者に限定されていたため、就職活動の手法や実際の就職先地域の傾向については、人文・社会科学系学部と自然科学系学部の違いはあまりみられず、卒業予定大学や出身地の違いによる差異の方が顕著であった。

具体的には、他省出身者の多くは山東大学の学生に限られる傾向がみられた。同大学のように全国レベルの知名度を持つ大学では、他省出身の学生が入学する場合も多いものの、それを除けば、調査対象者の出身地（本稿では入学前時点での本籍地を指す）は、山東省内が多いといえる。就職先地域についても、省内出身者では同じ山東省内に就職し、他省出身者では出身地に近い地域に就職する事例が多い。そのため、調査対象者を出身地別に分類して分析していく必要がある。

しかしながら、本稿の調査対象者ではアンケート票に出身地（入学前本籍地）を記入しなかった人も多くみられた。これは元来、省内出身者が調査対象者の大部分を占めているため、省内出身者の場合は当該の質問への回答は不要であると判断した人が多いためと考えられる。また、他の質問項目につ

いては正確に回答している人も多く、情報としての信頼性は高いと考えられる。集計結果をみても「出身地未回答者」の多くは実際には「山東省出身者」であり、アンケートへの回答の傾向も「山東省出身者」と類似した傾向がみられる。ただし、より正確な情報を提示するために、本稿では回答者を「山東省出身者」「出身地未回答者」「他省出身者」に分類して分析を行った。

Ⅲ 就職情報システムの利用状況と省外就職への制約

1. 調査対象者の就職状況と就職希望地域

本章ではⅠで述べた目的に即して、就職情報システムの利用状況や就職先・就職希望地域等について検討する。はじめに本節では、アンケート対象者の就職状況や出身地・就職希望地域等の概要について紹介する。

出身地については、前章で述べたように、山東大学の学生を除けば、対象者の多くは山東省内出身者であることが多いと考えられるが、回答が得られた329人に限っても山東省出身者は273人で、回答者に占める割合は83.0%であった。また調査時点において企業等から就職の内定を得た人は96人(回答者の18.4%)に留まっていた(表2)。出身地別にみると省外出身者で内定を得ている人の割合が高いが、これは前述した通り、省内で最も入学難易度が高く、全国的な知名度も高い山東大学の学生に、省外出身者が多いからである。

一方、就職以外の進路として国内大学院への進学・進学希望者は115人(22.0%)、海外留学・留学希望者は33人(6.3%)である。中国においては

表2 調査対象者の現時点での進路予定

	省内出身者(273)	出身地未回答(193)	省外出身者(56)	計(522)
就職内定済	41 (15.0%)	30 (15.5%)	25 (44.6%)	96 (18.4%)
進学・進学希望	59 (21.6%)	44 (22.8%)	12 (21.4%)	115 (22.0%)
留学・留学希望	15 (5.5%)	16 (8.3%)	2 (3.6%)	33 (6.3%)
自営業・起業	14 (5.1%)	6 (3.1%)	1 (1.8%)	21 (4.0%)
非正規職にて就業	16 (5.9%)	10 (5.2%)	2 (3.6%)	28 (5.4%)
就職活動中	83 (30.4%)	53 (27.5%)	11 (19.6%)	147 (28.2%)
就職を希望しない	21 (7.7%)	17 (8.8%)	1 (1.8%)	39 (7.5%)
その他・未回答	25 (9.2%)	19 (9.8%)	2 (3.6%)	46 (8.8%)

注) 複数の選択肢を回答した場合も有効回答とした。
アンケート調査による。

人文・社会科学系の分野も含めて修士課程修了者が一般の労働市場でも高い評価を受けられるため、学卒者にとっては、大学院への進学も進路の有力な選択肢の1つになりえる。このことが調査対象者の中でも大学院進学や海外留学を希望する人が多くみられる背景になっている。また「自営業・起業」を選択した人も21人（4.0%）いたほか、「その他」として公務員試験の受験を目指している人もいた。

これに対して、調査時点の3月でも就職活動中の人が147人（28.2%）もいる点には注目する必要がある。また、調査時点では就職する意志がない学生が39人（7.5%）、アルバイト等の非正規雇用での就職者が28人（5.4%）おり、新卒者の就職状況が厳しい点をうかがい知ることができる。

中国においては、日本のように毎年特定の時期に新規採用者を一括採用する新卒一括採用の雇用慣行は存在しないため、既卒者や一度就職した人が就職・転職するのが容易な代わりに、新卒者の就職は日本に比べると相対的に難しい状況がある（徐 2005, 徐 2009）。とりわけ調査を行った2013年度は、山東省では大学等の高等教育機関の卒業生数が過去最高を更新した年であり、学卒者の就職状況は厳しかったとされている¹⁵⁾。

このように実際に内定を得ている就職希望者が少ないため、就職・進学先の所在地についても回答数は129人と調査対象者の24.7%に過ぎなかった。内訳をみると山東省が103人（回答した人の79.8%）を占めており、省内で就職・進学する人の比率が高い（表3）。出身地別にみると出身地と就職・進学先地域が異なっている例もある程度はみられるが、山東省外に就職・進学する人の多くは省外出身者であり、省内出身者で省外に就職・進学する人の数は少ない。

ただし、実際の就職先地域ではなく、就職希望地をみると、条件の良い就

表3 調査対象者の卒業後の居住予定地

	省内出身者 (273)	出身地未回答 (193)	省外出身者 (56)	計 (522)
山東省内	84 (30.8%)	14 (7.2%)	5 (8.9%)	103 (19.7%)
山東省外	7 (2.5%)	3 (1.6%)	16 (28.6%)	26 (5.0%)
未回答	182 (66.7%)	176 (91.2%)	35 (62.5%)	393 (75.3%)

アンケート調査による。

15) 齐鲁網, 2013年8月3日. <http://news.iqilu.com/shandong/yaowen/2013/0803/1619846.shtml>, 最終閲覧日2014年5月5日。

職先があるのであれば、省外の就職先であっても抵抗感は少ないという学生も多い。就職先地域として山東省外を選択肢として考えているかという点には、331人（63.4%）が「条件が良ければ省外の企業等も希望する」と回答しており最も多い。これに対して「第一希望が省外の企業等である」との回答者は43人（8.2%）、「省外での就職はあまり選択肢に入れてない」は58人（11.1%）、「省外での就職はまったく考えていない」は40人（7.7%）であった（表4）。調査対象者では、省外への就職に対して抵抗感は少ない傾向がみられる。この要因として、調査地域である済南市は、北京・天津・上海等の省外の大都市へのアクセスが困難ではなく、就職・進学先として選択肢に含めやすい点が考えられる。

省外への就職を選択肢に入れていると回答した人の理由は、「求人企業の給料と待遇が良い」が153人（29.3%）、「自分の好きな仕事がある」が138人（26.4%）、「キャリアアップできる仕事がある」が95人（18.2%）、「地域経済の状況が良い」43人（8.2%）、「評判が良い職場がある」22人（4.2%）といったものが多く選択されていた（表5）。「実家に近いから」という回答も38人（7.3%）あったものの、全体的には良い条件の仕事があるので省外での就職を希望するという学生が多い。

実際に省外には、給与・待遇等の面で恵まれた職場がある点も指摘できる。例えば『中国労働統計年鑑』や『山東統計年鑑』によると、2012年の中国における就業者の平均賃金（年収）は46,769元であるが、省外の北京では84,742元、上海では78,673元、天津では61,514元等となっており、山東省の平均賃金41,858元や省内で最も賃金が高い青島市の48,967元、済南市の45,040元に比べても、かなり高くなっている。実際の就職先としては省内で就職する人が多いのが現実ではあるものの、以上のような賃金水準の高さか

表4 省外の企業等を就職先として希望するか

	省内出身者 (273)	出身地未回答 (193)	省外出身者 (56)	計 (522)
第一志望が省外の企業等である	12 (4.4%)	21 (10.9%)	10 (17.9%)	43 (8.2%)
条件が良ければ希望する	172 (63.0%)	131 (67.9%)	28 (50.0%)	331 (63.4%)
あまり希望していない	35 (12.8%)	18 (9.3%)	5 (8.9%)	58 (11.1%)
全く希望していない	32 (11.7%)	8 (4.1%)	0 (0.0%)	40 (7.7%)
未回答	22 (8.1%)	15 (7.8%)	13 (23.2%)	50 (9.6%)

注) 複数の選択肢を選んだ人は未回答扱いにした。
アンケート調査による。

表5 省外での就職を希望する理由について

	省内出身者 (273)	出身地未回答 (193)	他省出身者 (56)	計 (522)
給与水準・福利厚生が良い職場があるから	75 (27.5%)	59 (30.6%)	19 (33.9%)	153 (29.3%)
好きな仕事があるから	61 (22.3%)	66 (34.2%)	11 (19.6%)	138 (26.4%)
キャリアアップできる仕事があるから	52 (19.0%)	32 (16.6%)	11 (19.6%)	95 (18.2%)
地域経済の状況が良い	28 (10.3%)	10 (5.2%)	5 (8.9%)	43 (8.2%)
評判が良い職場があるから	7 (2.6%)	11 (5.7%)	4 (7.1%)	22 (4.2%)
実家に近いから	16 (5.9%)	16 (8.3%)	6 (10.7%)	38 (7.3%)
その他	6 (2.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (1.1%)
未回答	92 (33.7%)	34 (17.6%)	23 (41.1%)	149 (28.5%)

注) 複数の選択肢を回答した場合も有効回答とした。
アンケート調査による。

ら「理想の就職先地域」としては、省外の全国的レベルでの大都市での就職を希望する人は多いと考えられる。

2. 就職情報システムの利用状況と省外就職への制約

就職先地域に関して省外の就職先も選択肢として希望している調査対象者が、山東省内の求人のみを対象としている就職情報システムをどの程度利用しているのかという点や、それにともない対象者の就職先地域に関する希望や実際の就職先にどのような変容がみられるかを検討していく。まず、就職活動における就職情報システムの利用状況については、同システムを「最も多く利用した求職方法」であるとした回答者が79人(15.1%)、「一番多く利用した方法ではないが、よく利用した」としたのは163人(31.2%)、「多少は利用した」という人が124人(23.8%)、「まったく利用しなかった」という人が87人(16.7%)であった(表6)。

表6 就職情報システムの利用状況

	省内出身者 (273)	出身地未回答 (193)	省外出身者 (56)	計 (522)
最も多く利用した	34 (12.4%)	41 (21.2%)	4 (7.2%)	79 (15.1%)
よく利用した	72 (26.4%)	75 (38.9%)	16 (28.6%)	163 (31.2%)
多少利用した	69 (25.3%)	43 (22.3%)	12 (21.4%)	124 (23.8%)
利用していない	56 (20.5%)	18 (9.3%)	13 (23.2%)	87 (16.7%)
未回答	42 (15.4%)	16 (8.3%)	11 (19.6%)	69 (13.2%)

アンケート調査による。

「まったく利用しなかった」という回答や未回答者に関しては、他の質問内容への回答と照合する限り、当初から省外での就職を希望していたケースや、前述したように大学院進学や留学、起業等のため就職活動自体を行わなかった回答者も多い。全体としてみると、未回答者を除けば、ある程度以上の頻度で利用した学生が過半数を占めており、就職情報システムは調査対象者の多くにとって重要な求職活動の手段になっていると考えられる。

このような就職情報システムを利用するメリットについては、「求人件数が多い」点を140人（26.8%）が、「政府と大学が関与しているため掲載情報への信頼度が高い」点を134人（25.7%）が挙げており非常に多い。このほかに「システムへの登録が簡単である」点を66人（12.6%）が、「内定後の手続きが容易である」点を57人（10.9%）が、「掲載されている求人の募集条件が良い」点を50人（9.6%）が挙げている（表7）。その一方で、「大学から使用を求められたから」という点を挙げた回答者は23人（4.4%）に留まっており、就職情報システムを利用することには、求職者自身にとって何らかのメリットがある場合が多いといえる。

また、就職情報システム以外に利用した求職方法については「大学の中で開催される企業説明会」を挙げた回答者が最も多く188人（36.0%）であり、次いで「地方政府が主催する企業説明会」が108人（20.7%）、「大学や教員から提供された募集情報」が81人（15.5%）と多かった。この他に「親族・知人の紹介」が46人（8.8%）、「企業等でのインターンシップ」が22人（4.2%）あり、大学や地方政府主催の企業説明会や、大学・教員あるいは家族・親族・

表7 就職情報システムを利用した理由

	省内出身者 (273)	出身地未回答 (193)	省外出身者 (56)	計 (522)
募集情報が多い	69 (25.3%)	56 (29.0%)	15 (26.8%)	140 (26.8%)
情報の信頼性が高い	70 (25.6%)	53 (27.5%)	11 (19.6%)	134 (25.7%)
募集条件が良い	20 (7.3%)	28 (14.5%)	2 (3.6%)	50 (9.6%)
システムへの登録が容易	27 (9.9%)	35 (18.1%)	4 (7.1%)	66 (12.6%)
内定後の手続きが容易	29 (10.6%)	17 (8.8%)	11 (19.6%)	57 (10.9%)
大学に使用を求められたため	8 (2.9%)	12 (6.2%)	3 (5.4%)	23 (4.4%)
その他	6 (2.2%)	2 (1.0%)	0 (0.0%)	8 (1.5%)
未回答者	96 (35.2%)	32 (16.6%)	20 (35.7%)	148 (28.4%)

注) 複数の選択肢を回答した場合も有効回答とした。
アンケート調査による。

知人からの紹介や実習による情報入手が現在でも重要な求職活動の手段になっている（表8）。

これに対して「本システム以外のインターネット上の求人情報」の利用者は52人（10.0%）、「新聞や雑誌の募集情報」を挙げた回答は32人（6.1%）、「ソーシャル・ネットワーク・サービス（SNS）」を挙げた人は3人（0.6%）のみに留まっている。本就職情報システム以外の民間企業等が提供している求人情報サイトや他のマスコミ上の求人情報等の利用者は比較的少ない点が特徴的である。この理由としては呉・姚・潘（2012）が明らかにしたように、民間企業による求人情報サイト等では掲載情報の詳細さや信頼性等の点で問題がある点が指摘できる。

本調査結果からは、済南市ではインターネット利用による就職活動の中では、就職情報システムが大きな役割を果たしており、民間企業による求人情報サイト等を代替する役割を果たしていることがわかった。前述したように本情報システムでは、求人先が省内の企業等に限られているという制約は存在するものの、民間の求人情報サイトに比べると求人件数が多い点や、個々の求人情報に掲載されている条件の詳しさ、信頼性の高さ等が評価されていると考えられる。

就職情報システムには、このようなメリットは存在しているものの、省外企業の情報を検索できるよう改善を望むか否かについての質問に対しては、

表8 他の就職活動の手段

	省内出身者 (273)	出身地未回答 (193)	省外出身者 (56)	計 (522)
校内での企業説明会	99 (36.3%)	69 (35.8%)	20 (35.7%)	188 (36.0%)
一般向けの企業説明会	51 (18.7%)	47 (24.4%)	10 (17.9%)	108 (20.7%)
大学提供の就職情報	38 (13.9%)	34 (17.6%)	9 (16.1%)	81 (15.5%)
親族知人の紹介	20 (7.3%)	22 (11.4%)	4 (7.1%)	46 (8.8%)
インターンシップへの参加	13 (4.8%)	8 (4.1%)	1 (1.8%)	22 (4.2%)
求人サイトの利用	35 (12.8%)	14 (7.3%)	3 (5.4%)	52 (10.0%)
新聞雑誌の募集情報	7 (2.6%)	23 (11.9%)	2 (3.6%)	32 (6.1%)
SNS などの利用	2 (0.7%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (0.6%)
その他	11 (4.0%)	2 (1.0%)	0 (0.0%)	13 (2.5%)
未回答	86 (31.5%)	32 (16.6%)	22 (39.3%)	140 (26.8%)

注）複数の選択肢を回答した場合も有効回答とした。
アンケート調査による。

次のような回答が多かった。すなわち、「省外企業も検索できるよう改善することを強く希望する」が88人(16.9%)、「可能であれば省外企業の情報も検索できることを希望する」が218人(41.8%)と数多くみられた(表9)。その一方で、「問題を感じていない」が61人(11.7%)、「むしろ省内企業の情報をさらに充実することを希望」も50人(9.6%)あり、省内での就職を前提として就職活動を行う学生も一定程度存在しているが、全体としてみると、求職活動を行っている大学生の意識としては、条件が良い仕事があれば省外で就職したいという希望も強いいため、就職情報システムに対しても省外での求人情報を掲載して欲しいという要望が強い。

これに関して、現状では就職情報システムにて省外企業等の求人情報の掲載が行われていない理由として、以下の要因が考えられる。第一に、就職情報システムは、省内の大学生の就職促進と省内企業の人材確保を目的として省政府が導入したものであり、省政府としては、省外企業の求人情報の掲載に積極的ではない点が挙げられる。第二に、省政府が省外企業の情報を掲載しようとしても、省政府の権限では、省外企業等に就職情報システムへの登録や正確・詳細な求人情報の提供、掲載された雇用条件の遵守等を義務づけることができない点も大きな課題になっていると考えられる。

本調査では、以上のような就職情報システムの導入目的の成否を検討するために、同システムの利用によって省内の企業へ就職する意欲が高まったか否かについても質問した。全体としてみると回答者のうち「意欲が非常に高くなった」が64人(12.2%)、「ある程度意欲が高くなった」が162人(31.0%)と多い一方で、「あまり変わっていない」とした人も155人(29.7%)いた。

表9 就職情報システムでは省内の就職先のみを掲載していることについて意見

	山東者出身者 (273)	出身地未回答 (193)	他省出身者 (56)	計 (522)
問題を感じない	28 (10.3%)	31 (16.1%)	2 (3.6%)	61 (11.7%)
省外企業の情報掲載も希望	106 (38.8%)	91 (47.2%)	21 (37.5%)	218 (41.8%)
省外企業の情報掲載を強く希望	47 (17.2%)	32 (16.6%)	9 (16.1%)	88 (16.9%)
省内企業の情報をさらに充実することを希望	35 (12.8%)	10 (5.2%)	5 (8.9%)	50 (9.6%)
その他	6 (2.2%)	8 (4.1%)	0 (0.0%)	14 (2.7%)
未回答	61 (22.3%)	25 (13.0%)	24 (42.9%)	110 (21.1%)

注) 複数の選択肢を回答した場合も有効回答とした。
アンケート調査による。

その一方で「ある程度意欲が低下した」回答者は16人（3.1%）,「意欲が大きく低下した」回答は4人（0.8%）に留まった（表10）.

また省内での就職意欲が高くなった場合の理由としては「政府・大学の支援があり就職活動が容易だったから」という点を157人（30.1%）が回答し、次いで「省内に魅力的な企業があることが分かったから」を84人（16.1%）が挙げている.「情報システムの導入により省外での就職活動が不便になったから」という点を挙げた回答は18人（3.4%）と少数であった（表11）.回答が多かった2つの選択肢の中でも、実際に就業条件が良い職場がみつかったというものよりも、就職情報システムにより、省内の求人先に対する求職者の評価や就業意欲が高まったという回答の方が多かった.同システムの使用を義務付けることにより、省内での就職を促進することを目指す省政府の目的は、ある程度は達成されているとも解釈できよう.

表10 情報システムの利用により省内で就職したいという意欲が高まったか否か

	省内出身者 (273)	出身地未回答 (193)	省外出身者 (56)	計 (522)
非常に強くなった	24 (8.8%)	33 (17.1%)	7 (12.5%)	64 (12.2%)
ある程度強くなった	84 (30.8%)	68 (35.2%)	10 (17.9%)	162 (31.0%)
変わらない	85 (31.1%)	59 (30.6%)	11 (19.6%)	155 (29.7%)
ある程度弱くなった	6 (2.2%)	8 (4.2%)	2 (3.6%)	16 (3.1%)
非常に弱くなった	1 (0.4%)	1 (0.5%)	2 (3.6%)	4 (0.8%)
未回答	73 (26.7%)	24 (12.4%)	24 (42.8%)	121 (23.2%)

注) 複数選択した人は未回答扱いにした.
アンケート調査による.

表11 システムの利用により省内での就職したいという意欲が高まった理由

	省内出身者 (273)	出身地未回答 (193)	省外出身者 (56)	計 (522)
省内に魅力的な企業があることが分かったから	39 (14.3%)	40 (20.7%)	5 (8.9%)	84 (16.1%)
政府・大学の支援があり就職活動が容易だったから	70 (25.6%)	76 (39.4%)	11 (19.6%)	157 (30.1%)
情報システムにより省外での就職活動が不便になったから	7 (2.6%)	11 (5.7%)	0 (0.0%)	18 (3.4%)
その他	5 (1.8%)	2 (1.0%)	0 (0.0%)	7 (1.3%)
未回答	157 (57.5%)	66 (34.2%)	41 (73.2%)	264 (50.6%)

注) 複数の選択肢を回答した場合も有効回答とした.
アンケート調査による.

以上の調査結果から、済南市においては就職情報システムの導入により就職活動の情報化はある程度進んでいるものの、就職活動自体は山東省内に限定される傾向がみられた。就職希望者の多くは、省外での就職も選択肢として希望しているものの、実際には省内での求人のみが掲載される就職情報システムの利用者は多く、全国の求人を対象とした民間企業による求人情報サイト等よりも利用されていることが分かった。

Ⅳ おわりに

以上、本章では情報化の進展にともなう大学生の就職活動と就職希望地域等について山東省済南市を事例に検討してきた。

済南市の大学生の就職活動の変化として、地方政府が導入した就職情報システムを利用して就職活動を行う人が多いことが分かった。就職情報システムは、政府や大学が大学生の就職状況を把握するために使用を義務付けていることや、内定を得た後に必要な種々の手続きを進める際の利便性から利用される場合もあるものの、実際に求人情報を得るために利用している人も多い点が明らかになった。その一方で、就職活動の手段として、現在でも大学内で開催される企業説明会等の従来からの活動手段を利用する人も多いことや、就職情報システム以外の民間の求人情報サイトやSNSを就職活動の手段として重視する人は少ないこともわかった。全国的な動向として、近年中国では民間企業等が提供する就職情報サイトを利用する求職者が増加しているといわれているが、済南市では省政府が開発した就職情報システムの方が、一般的なサイトに比べて掲載情報の量や詳しさ、信頼性、さらには内定後の手続き上の理由から、より利用されていることがわかった。

全国的には、インターネット上の就職情報サイトの利用が増加している一方で、それらの情報量や信頼性には課題がある点も指摘されているため（呉・姚・潘 2012）、本稿で扱った省政府や大学が関与して運営されている就職情報システムが、済南市においては就職活動の手段として利用されているといえる。また、調査結果からは、就職情報システムの導入により就職活動の情報化はある程度進んでいるものの、就職活動の地理的範囲に関しては、特に調査対象者の大部分を占める山東省出身者では、山東省内に限定されている傾向が確認された。岳（2011）や葛ほか（2011）等の先行研究をみる限り、山東省のような沿海部の地域においては、従来から大学生の就職先としては

山東省内が多くを占めていたと考えられる。この傾向は、就職活動の情報化が進展しつつあった調査時点でも、大きな変化はみられていなかった。

ただし、求職者の多くは省内出身者であるものの、省外の就職先も選択肢として希望していた人も多いため、就職情報システムでは省内での求人のみが掲載されていることは課題である。しかしながら、それでも求職者の多くが同システムを利用しており、求職者は同システムが持つ求人情報の信頼性を重視していた点が指摘できる。本稿で扱った事例は、求職者は、遠隔地に存在する求人情報へのアクセスよりは、出身大学や地方政府との関係性や情報の詳細さや信頼性といった質的な側面の方を重視しているという点を示唆しているといえよう。

また、従来の研究では省内出身の学生では、省内で就職する傾向が顕著である要因として、中国では戸籍制度が厳格であるため、出身地域以外で就業・居住する際の手続きが煩雑である点や、就職活動や実際に職場での業務を行う際に地域での人的ネットワークが重要な役割を果たしている点が指摘されてきた。これらの諸要因が存在することが、就職活動の情報化が進展しているにもかかわらず、就職先の範囲が出身地や出身大学所在地に限定される傾向が強くなっている背景になっていると考えられる。

また、前章までの内容にて論じてきたように、住宅価格の高騰により、大都市で就業する場合でも、出身地等で就業する場合に比べて、実質的な可処分所得でみると、それほど高い所得を期待できないという点も重要な要因であると思われる。

今後、調査時期以降の状況を検討する際に検討していきたいと考えている。