

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集
第42集 (2010年度) 2011年3月発行：89-105

中国の高等教育大衆化と大卒者の就職活動 —1999年と2004年における上海市の大卒者就職調査の比較—

李 敏

中国の高等教育大衆化と大卒者の就職活動

—1999年と2004年における上海市の大卒者就職調査の比較—

李 敏*

1. 研究目的

サブプライムローン問題に端を発した世界的金融危機は、中国においても拡大する傾向にある。輸出の激減などによって、中国の経済成長が大幅に失速した。倒産する企業が続出し、雇用情勢が悪化する一途である。いかに職を失った農民工（農村からの出稼ぎ労働者）を配置するかという難題を抱えると同時に、深刻化した大卒者の就職問題も現在の経済調整の重要課題となっている。

なぜ、つい最近まで「人材」として高く評価されていた大卒者が、就職できない状況に転じたのだろうか。批判の矛先は、往々にして1999年から始まった高等教育大衆化の改革に向けられる¹⁾。そのため、大衆化以降、大卒者の就職に関する調査と研究が頻繁に行われるようになった。全国調査として、2003年と2004年の北京大学調査が代表的な研究として挙げられる（丁小浩，2004；岳昌君，2004a，2004b；岳昌君・呉淑姣，2005）。そのほか、2009年より、民間の教育コンサルティング機関である MyCOS HR が『中国大卒者就職青書』（麦可思研究院，2009，2010）を定期的に公表する。この報告書は中国の大卒者就職の実態を反映するもっとも権威的な調査だと高く評価される。こうした一連の調査が明らかにしたのは、大卒者の就職に強く影響を与えたのは、大学ランク、専攻、学業成績という業績的要因のみでなく（岳昌君，2004b）、ジェンダー、家庭収入、農村・都市戸籍などの属性的要因の影響も強いことである（李春玲，2003，2005）。また就職経路や就職方式の選択も、異なる就職の結果をもたらす結果も見られる（李鋒亮，2004）。

確かに、高等教育の急激な拡大が大卒者就職市場の需給関係を大きく改変した。また就職難を緩和するために、政府も就職政策の改革を間断なく進めている²⁾。したがって、大卒就職をめぐる環境は拡大前と比べ、かなり変化した。ただし、高等教育の大衆化が大卒者就職難問題を引き起こしたとの指摘が多いなか、大衆化前後の大卒者の就職状況を比較する実証調査はほとんど見られなかった。

こうした問題に対し、本研究は上海市を事例にして、大卒者の就職活動のプロセスに分析の焦点を当て、1999年と2004年の大卒者調査のデータを通して、高等教育大衆化の影響を分析する。続く第2節では、調査の概要を述べたうえで、第3節では大卒者就職の政策の変化をめぐり、二回の調査の特徴を明らかにする。第4節では、就職活動の一環である就職経路の選択に関する先行研究をまとめたうえで、本論文の分析で使う就職経路の設定について説明する。第5節では、大卒者の就職活動に焦点をあて、調査データの分析を通して、高等教育拡大前後の変化を考察する。最後に、本

* 広島大学高等教育研究開発センター研究員

研究の知見と課題をまとめる。

2. 調査概要

1999年は大衆化改革の幕開けの年である。当年度の卒業生は大衆化前、つまりエリート段階に進学した大学生であった。その調査を実施したのは、当時東京大学大学院の馬志遠氏である。一方、筆者が実施した2004年調査では、調査対象者は大衆化改革が開始してから2年目の2000年に進学した者のである。

両調査はいずれも上海市で実施したもので、その概要は表1の通りである。1999年調査と2004年調査では、有効サンプル数はそれぞれ1,317部と1,040部である。

調査の中の上位校は、世界トップ大学を目指して政府が重点的に支援する「985プロジェクト」の指定校である。いずれも教育部所属の総合大学であるが、全国の範囲で学生を募集する。本調査の中で、地方出身の大卒者が7割前後を占めている。中位校は、2004年調査時の1校を除き、いずれも上海市地方政府所属の総合大学であり、募集範囲も上海市に限定されている。その残りの1校は、1990年代初期から紡績服飾関係の単科大学から総合大学に昇格したものである。教育部所属の大学ではあるが、社会的威信からいえば、上位校の各調査校にははるかに及ばないため、中位校のグループに分類した。その大学の学生募集範囲は、全国に及んでいるため、中位校において、上海市の出身者は、1999年調査の中で、83.6%を占めているのに対し、2004年調査では58.8%に過ぎない。下位校の大学は、いずれも1999年以降に新設された民弁の高等職業技術学院である。調査者の8割から9割が上海の出身である。

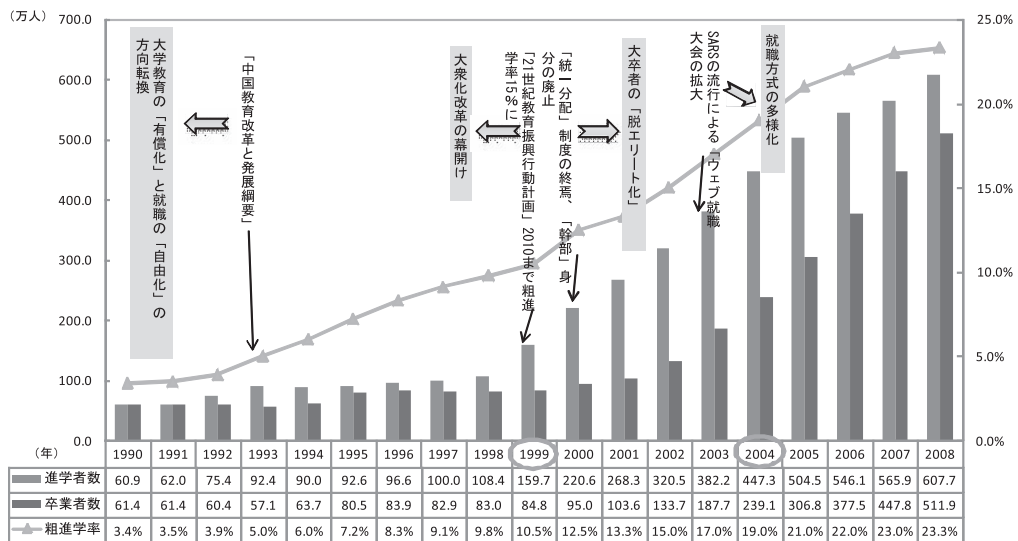
表1 調査校の概要

	1999年			2004年		
	機関数 (校)	サンプル数 (人)	上海出身者数(人)	機関数 (校)	サンプル数 (人)	上海出身者数(人)
上位校	3	710 (53.9%)	203 (28.6%)	3	597 (57.4%)	202 (33.8%)
中位校	1	225 (17.1%)	188 (83.6%)	2	301 (28.9%)	177 (58.8%)
下位校	2	382 (29.0%)	316 (82.7%)	3	142 (13.7%)	137 (96.5%)
合計	6	1,317 (100.0%)	707 (53.7%)	8	1,040 (100.0%)	516 (49.6%)
調査時期	1999年6月下旬			2004年5月下旬～6月上旬		
配布数	1,900			1,800		
回収数	1,317			1,040		
回収率	69.3%			57.8%		

両調査はそれぞれ独立した調査ではあるが、1999年調査との比較も念頭に入れて、2004年調査を実施する際に、筆者はアンケート内容の設計、及び調査校の選定にあたって、できるだけ前者と一致するように工夫をした。調査校の中に同じ大学が2校（サンプル数が全体に占める割合：1999年調査：43.7%，2004年調査：47.1%）含まれている。調査対象者の専攻も工学，理学，人文，経済・

管理などの専門分野に限定した。ただし、1999年調査では、経済・財政の専攻のサンプル数が多いのに対し、2004年調査では外国語専攻に抽出したサンプルの抽出が偏っている。また、時代背景の変化及び調査者の関心の違いによって、両調査の内容が必ずしも一致しているわけではない。特に前者は、大学の専攻内容と仕事内容との対応関係、つまりレリバンスの問題に力点を置いたのに対し、後者は大卒者の就職活動及び就職結果を影響する諸要因の分析に焦点を当てていた。ただし分析の際に、そうした問題を除去するようにデータの取捨選択を行った。ゆえに上述した不足があるものの、中国の大衆化改革が高等教育に与えた影響を検証する経年調査が欠けている中で、本研究のオリジナリティと重要性が十分主張できると考えられる。

3. 研究背景



出典：『中国統計年鑑2009年』より作成

図1 研究の背景

1993年に発表された「中国教育改革と発展綱要」では、「従来の無償制を改革して、徐々に有償制に切り替える」という文言にあるように、高等教育の大きな転換が示された。その後、無償だった高等教育の中に、一部有償の枠も取り入れられた。募集制度の改革に応じて、大卒者の就職制度も変化をみせた。無償枠で進学した大卒者に対しては、今までの「計画分配制度」を援用して、国家の雇用計画に基づき、行政によって大卒者の職場配置を行う。一方、有償枠で進学した大卒者は自由に就職することができる。また、自由就職の媒介として、大卒者向けの「人材市場」、「就職相談機関」と「職業仲介事業所」が各地で設立された。このように、市場化の動きが見られたものの、大卒者の職場配置を行う際に行政の影響が依然として大きい。

1999年に教育部が「21世紀教育振興行動計画」を頒布して、2010年までに高等教育粗進学率をマ

ス段階の15%まで引き上げる目標を提示した。これは、中国の高等教育大衆化の幕開けを告げる道標となった。募集枠の急速な拡大と並行して、高等教育の授業料も全額徴収するという受益者負担の有償制に切り替えた。有償制改革に応じて、翌年、大卒者の就職制度も正式に「統一分配制度」から「競争的就職制度」へ転換した。その象徴として、従来卒業時に大卒者に賦与した「幹部」の身分は2000年の時点で廃止されることとなった。大卒者の就職は徐々に市場化の軌道に乗り、専門の大卒者就職市場でジョブ・サーチがなされるようになった。このように就職活動の方式に大きな変化が起きた。

1999年の大衆化によって進学した学生が卒業を迎えた2003年に、就職難問題が突如浮上した。不幸にも当年度 SARS の流行によって、大卒者就職大会の召集を中止する事態となった。これがきっかけで、中国はウェブサイトで大卒者就職大会の開催を積極的に推進するようになった。

かくして、1999年調査と2004年調査の背景には以下の相違が見られる。

1999年調査の際に、大卒者就職市場はすでに登場していたが、関係政策の不備のため、まだまだ未成熟なものであった。就職方法として、知人の縁故や直接企業に応募するなどの方法も多く見られる。それに対して、2004年調査の際は、大卒者向けの就職市場がかなり整備されて、またウェブサイトを利用したオープンエントリー方式の就職活動も普及し始めた。こうした変化により、大卒者の就職活動の開始時期、就職活動期間及び応募の状況などのジョブ・サーチのプロセスにどのように影響したのかが、本研究の第一の課題である。

就職活動方式の変化によって、もう一つの問題が浮上する。1999年の調査時と比べ、大衆化改革後の大卒者就職がかなり自由になったことは紛れもない事実である。しかし、その直後、深刻な就職難問題に遭遇したため、大卒者の自由就職改革が現在どの方向に向かったのかということ、十分に検討する必要がある。特に、就職のプロセスにおいて、市場経済の原理に則って、公開的競争的な方法で就職活動を行う大卒者と、計画経済の時代によく使われるコネクションなどの縁故によって就職する大卒者と、それぞれの属性にどのような特徴があるのか。つまり、大卒者の就職経路の変化を究明するのが、本研究の第二の課題である。

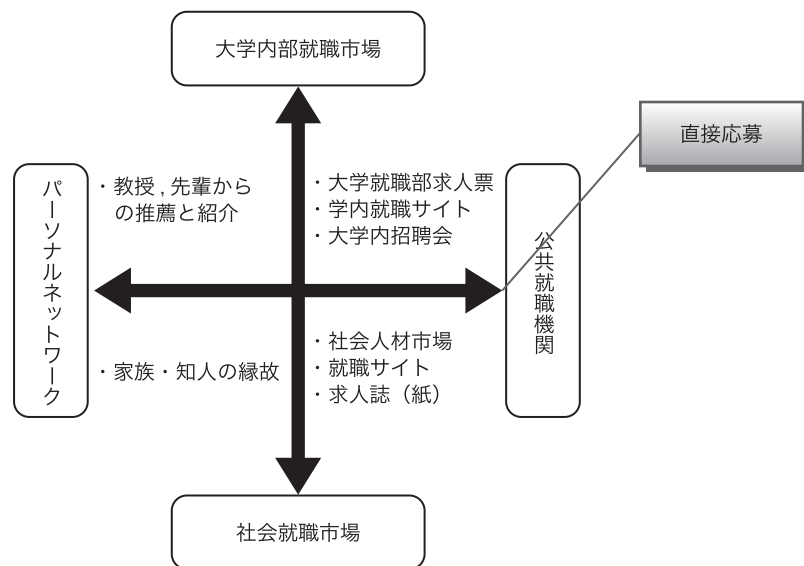
4. 先行研究及び就職経路の設定

就職経路に関する先行研究の中には、就職・転職の際の情報収集手段に注目するものが多い。Rees (1966) と Reid (1972) は、就職情報の収集手段を「フォーマルな方法」と「インフォーマルな方法」の二種類に分けた。「フォーマルな方法」とは、求職者と求人側とのジョブ・マッチング (job matching) が公的職業紹介機関、広告、学校などの非個人的な仲介サービスを利用することを指している。それに対して、「インフォーマルな方法」とは、求職者と求人側が公共就職機関、あるいは媒体を介せずに、知人・親戚の縁故、あるいは直接応募などの就職方法である。

Granovetter (1982) は、情報提供者の利用の有無を基準に、「インフォーマルな方法」をさらに「パーソナルネットワーク」と「直接応募」という二種類に細分した。「フォーマルな方法」、「パーソナルネットワーク」、及び「直接応募」という三つの経路は、それぞれ入手できる情報の量と質の違

いがあると Granovetter が主張した。

一方、同じ「フォーマルな方法」であっても、実際利用する職業紹介機関の種類によって、得た情報の価値もかなり異なる。例えば、本論文のように、就職情報を学校内部から入手したか、それとも学校外部から入手したかによって、情報の量と質には大きな違いが存在している。そして、インフォーマルな方法に関しては、大学の教授、先輩の推薦を得ることなどは、本人の努力などによって自ら創出したパーソナルネットワークであるため、知人・親戚の縁故といった個人の属性的要因によって得たパーソナルネットワークと性質が異なる。したがって、本研究では、大卒者が就職の際に、大学内部の就職市場を利用するか、大学外部にある社会の就職市場を利用するかを縦軸に、公共就職機関を利用するか、パーソナルネットワークを利用するかを横軸に、四つの就職経路を設定した（図2）。



出典：筆者による作図

図2 就職経路の設定

第一に、大学内部にある公共就職機関を利用する就職経路である。「大学就職部の求人票、大学内部就職サイト、大学内招聘会」といったように、求人企業が大学側をそれぞれ選別したうえで就職情報を提供するという経路を指す。この経路は、求人側からの働きかけという特徴を持っている。したがって、在籍大学によって、入手できる情報量に格差が生じる。名門校では、良質の就職情報が大量に集まってくるのに対し、下位の大学は積極的に求人企業を開拓しても、優良企業を誘致することが難しい。

第二に、大学内部のパーソナルネットワークを利用する就職経路である。これは主として、「教授、先輩からの推薦と紹介」を指す。2004年調査の中に、日本語専攻の大卒者の場合は、OB ネットワークを通して新規採用するという日本独特の企業文化の影響で、先輩による紹介で日系企業に就職し

たケースも数多く見られる。

第三に、大学外部にある公共就職機関を利用する経路である。すなわち「社会人材市場，社会就職サイト，求人誌（紙）」といった企業応募の情報をすべての求職者に公開する経路である。社会人材市場とは，大卒者と求人企業が直接顔を合わせ，求職・求人活動を行う大型招聘会のことであり，毎年定期的に開催されている。この経路は，大卒者就職自由化政策へ転換したあとに，もっとも多く見られる就職経路である。また前述したように，マスメディアの革新に従い，特に2003年SARSの影響で，大型招聘会の開催が控えられ，就職誌（紙）・インターネットなどを媒介とする就職活動が政府によって推奨された。この就職経路は，在籍大学に関係なく，すべての大卒者に平等に就職情報を提供する。ただし，就職情報の量が膨大になる一方，その質が保障できない致命的な欠点が指摘されている。

第四に，大学外部にあるパーソナルネットワーク，つまり「家族や，知人の縁故」などの個人が持っているパーソナルネットワークを利用する経路である。高学歴，管理専門事務職さらに高所得の両親を持つ大卒者がより多くのコネクションを利用できると考えられる。この方式は計画経済時代にもっとも多く見られ，今もなお社会に根強く残っている。

しかし，1999年の調査の中に，この四つの経路に括れない就職ルートがある。これはすなわち「インフォーマルな方法」にある「直接応募」のことである。後述するように，1999年調査の中では，もっとも決定的な就職経路の中に，「自分で仕事を求める広告を出した」，「求人票があるかどうか知らずに会社と接触した」，「在学中に仕事をして関係を作った」と答えた大卒者が全体の2割ほど占めている。第2節で紹介したように，2000年までに，大卒者就職市場が設立されたにもかかわらず，大卒者と求人企業が市場を通して，求職あるいは求人する慣習はまだ定着していない。したがって，公共就職機関の中で流通する就職情報がとても限られている。一方，求人企業は求人情報を公開できる媒体に対する認知度も低い。求人と求職に関して，情報のミスマッチが存在しているというのは，当時の大卒者就職市場の特徴だといえる。2004年の調査時になると，大卒者就職市場の成熟化によって，就職情報のミスマッチの現象はかなり改善された。

5. 分析結果

(1) 就職活動の開始時期

教育部が2002年に公布した「普通高等学校卒業生就職に関する暫定規定」によると，企業が大学に入り，大卒者の募集活動を行う期間（契約を結ぶ期間も含まれる）は，卒業年度の前の年の11月20日から翌年の5月までと規定されている。また学業に対する支障を最小限に抑えるために，学生の就職開始時期を卒業年度の1月から5月の間にすることを推奨する。しかし，経済不況が続くなか，実際多くの大学生が就職活動の解禁日より，はるかに早い時期から就職活動に動き出した。

図3は大卒者の就職活動の開始時期を示したものである。全体からいえば，半数以上の学生が卒業年度の前年からすでに就職活動を開始した。また年度別からいえば，1999年調査と比べ，2004年の就職活動の開始時期は若干早まった傾向にある。たとえば，就職活動が卒業前年度に始動した学

生の比率は1999年の調査では56.0%であるのに対し、2004年調査になると、61.7%とわずかに増加した。一方、卒業の3か月前（卒業年の4月）からようやく就職活動をスタートしたのは、前者の調査では12.1%であるが、後者の調査ではその半分以下の5.8%に減少した。

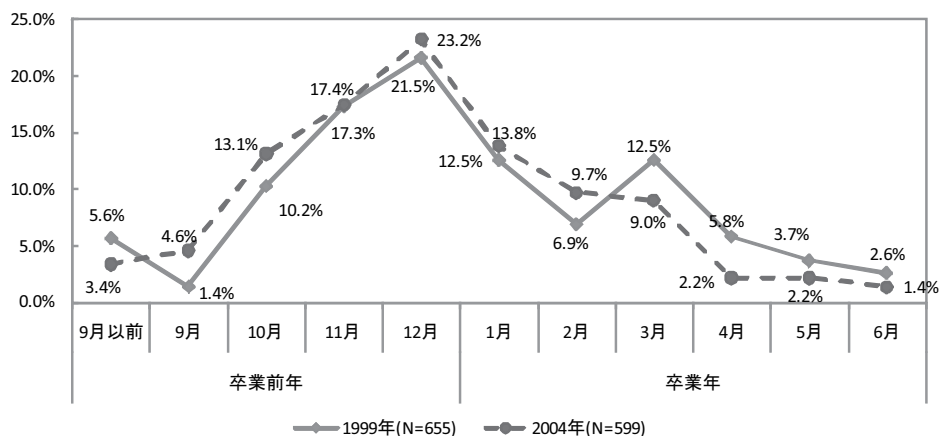


図3 就職活動の開始時期

就職活動の早期化傾向は、高等教育の大衆化以降に起きた就職難の一面を表したものと解釈できる。しかし、前述するように、2004年調査の際に、就職ウェブサイトを通して就職活動をする方式はすでに定着した。この方式は、決まった時期に固定的な場所で大卒者就職大会を召集するという従来のやり方と比べ、時間と空間の制限が少ない。これも大卒者が就職活動を早めた大きな要因だと考えられる。

(2) 内定を得るまでかかる時間

表2は内定を得るまでにかかる時間を表している。全体からいえば、1999年と比べ、下位校を除き、内定を得るまでの就職期間が伸びたという変化はとくに見られなかった。いずれも3か月～4か月の時間を要する。しかし、ランク別でいうと、大学ランクが高ければ、内定を得るまでかかる時間が長い。やや理解に苦しむ結果かもしれないが、上位校に在学する学生の7割近くが地方出身者であるということを考慮すると、ある程度納得できる。というのは、上海出身者と比べ、地方出身の大

表2 内定を得るまでかかる時間 単位：か月

	大学ランク	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
1999年	上位校	348	1	13	3.8	2.0
	中位校	176	1	9	3.5	1.8
	下位校	140	1	15	2.5	1.8
	合計	664	1	15	3.4	2.0
2004年	上位校	184	1	9	3.8	2.0
	中位校	134	1	10	3.3	1.7
	下位校	33	1	7	3.1	2.0
	合計	355	1	10	3.5	1.9

卒者が就職情報を得るために利用できる地縁と人の縁が限られているためであろう。

しかし、もう一つの可能性も考えられる。上位校の大卒者のほうが時間をかけて、獲得した内定の企業を吟味し、精選する余裕を持っている。そのため、就職が長期化になってしまった。実際、表3が示すように、上位校の大卒者が獲得した内定数をもっとも多い。

(3) 履歴書送付数と内定数

ジョブ・サーチのプロセスにおいて、大卒者がどのくらいの履歴書を送付し、またどのくらいの内定数を得たのか。表3はその結果を示している。全体からいえば、1999年と比べ、2004年の履歴書送付数が増加したのに対し、得た内定数は減少する傾向にある。ここでは、履歴書の送付数に対する内定数の割合を「就職成功率」と名付ける。2004年の就職成功率は1999年時点の24.3%から9.4%に大幅に下降した。前の分析と同じように、就職難が深刻化したという解釈もできる一方、ウェブ就職方式の普及によって、大量に履歴書を送付した結果であると読み取ることもできる。

一方、ランク別でみると、上位校の就職成功率をもっとも低い。これも上位校の中に、地方出身者が多いことと関係があるであろう。就職のためのコネクションが欠如するために、より多くの企業と接触せざるを得ない。その結果、就職の成功率が低く見られてしまう。

表3 履歴書送付数と内定数

大学ランク		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	成功率 (内定数 / 送付数 × 100%)	
1999年	上位校	履歴書送付数	340	1	200	14.4	16.6	20.5%
		内定数	340	0	12	3.0	1.9	
	中位校	履歴書送付数	176	1	100	14.6	14.3	20.7%
		内定数	176	1	16	3.0	2.4	
	下位校	履歴書送付数	140	1	60	9.3	10.4	24.3%
		内定数	140	1	15	2.3	2.1	
合計	履歴書送付数	656	1	200	13.4	15.0	21.1%	
内定数	656	0	16	2.8	2.1			
2004年	上位校	履歴書送付数	297	1	100	23.0	21.3	8.4%
		内定数	297	0	30	1.9	2.2	
	中位校	履歴書送付数	189	1	100	16.3	14.0	10.9%
		内定数	189	0	10	1.8	1.6	
	下位校	履歴書送付数	96	1	40	13.7	9.7	9.4%
		内定数	96	0	5	1.3	1.3	
合計	履歴書送付数	582	1	100	19.3	18.0	9.2%	
内定数	582	0	30	1.8	1.9			

ここで留意しなければならないのは、就職の成功率が高いということは、必ずしも就職先の質の高さを物語るとは限らないことである。上位校の大卒者は人気の難関企業にチャレンジすることが多いため、就職をめぐる競争が熾烈を極める。よって、失敗の可能性も大きい。それに対して、下位校の大卒者は、そのような挑戦を控え、内定を獲得する確率の高い企業に応募する人が多い可能性も考えられる。

(4) 就職経路

就職経路の利用状況

大卒者が就職する際に、各種類の経路を同時に併用することが多い。表4で示したのは、就職にもっとも決定的な経路を聞いた結果である。

全体からいえば、大卒者就職市場の整備によって、縁故就職や直接応募で就職する割合が減少した。代わりに大学及び社会の就職市場を通じて、就職活動を行う方式が主流となった。

ランク別でみると、上位校と中位校においては、公共就職機関を多く利用するのに対し、下位校においては、パーソナルネットワークを利用する比率が他の類型より高い。1999年調査では、下位校における縁故就職の比率は32.1%を占めている。2004年調査では、その比率が10%ほど下がったが、まだ21.6%の割合を維持している。

表4 ランク別就職経路

大学ランク	就職ルート	1999年***		2004年***	
		N	%	N	%
上位校	大学内部×公共機関	158	45.0%	187	62.1%
	大学内部×パーソナルネットワーク	10	2.8%	23	7.6%
	大学外部×公共機関	49	14.0%	73	24.3%
	大学外部×パーソナルネットワーク	49	14.0%	18	6.0%
	直接応募	85	24.2%	-	-
中位校	大学内部×公共機関	84	48.0%	111	56.9%
	大学内部×パーソナルネットワーク	2	1.1%	15	7.7%
	大学外部×公共機関	57	32.6%	49	25.1%
	大学外部×パーソナルネットワーク	10	5.7%	20	10.3%
	直接応募	22	12.6%	-	-
下位校	大学内部×公共機関	21	15.3%	47	48.5%
	大学内部×パーソナルネットワーク	-	-	4	4.1%
	大学外部×公共機関	42	30.7%	25	25.8%
	大学外部×パーソナルネットワーク	44	32.1%	21	21.6%
	直接応募	30	21.9%	-	-
合計	大学内部×公共機関	263	39.7%	330	55.6%
	大学内部×パーソナルネットワーク	16	2.4%	42	7.1%
	大学外部×公共機関	148	22.3%	162	27.3%
	大学外部×パーソナルネットワーク	99	14.9%	59	9.9%
	直接応募	137	20.7%	-	-

注：*p<0.5,**p<.01,***p<.001, 以下同

ここで留意しておきたいのは、2004年以降、上位校において、大学内部の就職機関が大卒者の就職に大きな役割を果たすことである。計画経済時代と違い、経済管理部門を介せずに、企業が求人情報を直接大学側に提供するのが現在のやり方である。企業のキャンパス・リクルート活動は、名門大学で極めて積極的であるのに対し、ランクの低い大学では少ないという情報の格差が見られる。外資系企業や大手企業の求人が名門大学に集中しているため、ランクの低い大学の卒業生が、よりよい職を求めて、学校以外の就職経路を多用している。同じ公共就職機関といいながら、大学内部での求人と就職情報は、求人企業の需要と大卒者の供給がマッチする方式であるのに対して、社会人材市場、就職サイト、求人誌などのルートで入手した情報は、量から言えば膨大ともいえるもの

の、必ずしも自分の要求と一致するわけではない。すなわち、情報の質は保証されていない。この意味では、上位校の大卒者が就職にあたって、有利な立場に立っているといえる。下位校では、家族、知人の縁故がもっとも多く使われている。就職活動に関する競争力が弱い下位校においては、パーソナルネットワークを利用することが、企業の内定を獲得する確率を高める重要な方法だろう。

表5 専攻別就職経路

調査年度	専攻	大学内部×公 共機関	大学内部× パーソナル ネットワーク	大学外部×公 共機関	大学外部× パーソナル ネットワーク	直接応募	N
1999年**	コンピューター	56.3%	1.0%	24.3%	3.9%	14.6%	103
	工学	39.2%	3.0%	21.3%	14.4%	22.1%	263
	理学	53.3%	0.0%	18.3%	10.0%	18.3%	60
	人文学	35.7%	0.0%	10.7%	14.3%	39.3%	28
	経営・法律・金融・経済	30.1%	1.6%	24.4%	23.8%	20.2%	193
2004年***	コンピューター	66.7%	1.7%	21.7%	10.0%		60
	工学	56.6%	5.1%	27.8%	10.6%		198
	理学	51.1%	4.3%	34.0%	10.6%		47
	人文学	55.9%	10.3%	27.9%	5.9%		68
	外国語	39.8%	10.7%	31.1%	18.4%		103
	経営・法律・金融・経済	76.9%	9.4%	10.3%	3.4%		117

大卒者の専攻と就職経路の関係を表したのは、表5である。1999年調査と比べて、2004年調査のもっとも大きな変化は直接応募の減少である。1999年の調査では、工学と人文学専攻の学生が、直接応募で企業と接触する割合が高かった。2004年調査になると、そうした専攻の大卒者の就職経路は、大学の就職機関にシフトした。大卒者就職市場の整備が、求人企業と大卒者との間に、接触の媒体を提供したためであろう。これは大卒者の就職がより制度化されたことを意味する。

大学の公共就職機関を多く利用する傾向の中、2004年に、理学と外国語専攻の大卒者が社会の就職機関を多用している。大学が提供する仕事は、専攻と直結するものが多い。理学専攻の大卒者は教育、研究職以外に、就職の受け皿が少ないため、大部分の卒業者は専攻以外の仕事に従事することが多い。それゆえ、より多くの選択肢が与えられる社会就職市場で就職活動をするにしようとしたのであろう。外国語専攻の大卒者が、社会人材市場、就職サイト、求人誌といった社会の公共就職機関を多用する理由は、理学専攻の大卒者とやや違う。上海市において、外資系企業の積極的な進出及び外国との頻繁な貿易によって、外国語人材の需要が極めて高い。それゆえ、その求人は、社会就職市場にも多数ある。さらに外国語専攻の大卒者は、教授、先輩からの推薦と紹介や、家族・知人の縁故を利用して就職することが多く見られる。外資系企業の中でも、日系企業がOBなどのネットワークを利用してリクルートする経路は、中国市場に進出したあとも、受け継がれている。一方、コンピューター専攻、工学専攻、経営・法律・金融・経済専攻の卒業生は専攻と仕事の内容と直結し、即戦力が高いため、求人企業が直接大学に大卒者を募集する特徴があるといえる。

就職経路選択の規定要因

表6、表7は大卒者の属性、大学ランク、専攻を独立変数にして、大卒者が各就職経路の選択を規

定する要因（従属変数）を究明したものである。分析方法は多項ロジスティック分析とする。基準となる項目は「大学外部×公共機関」である。大卒者の在学中の成績、資格の取得、さらにインターンシップなどの在学中の状況を表す項目が含まれなかったため、業績的要因が就職経路の選択に与えた影響の分析はできなかった³⁾。

表6 就職経路選択の規定要因（1999年）（多項ロジスティック回帰）

		大学内部×公共機関	大学内部×パーソナルネットワーク	大学外部×パーソナルネットワーク	直接応募
属性	ジェンダー	-.092	.274	.076	.371
	上海出身	-.637**	.159	.778*	-.338
	都市部戸籍	.183	-.094	-.110	.525
	父学歴	-.466	1.335	.166	.176
	父職業管理・専門職	.460	-1.627	.036	.205
ランク	上位校	1.976***	20.691**	.243	-.519
	中位校	1.315**	18.917	-1.130**	-1.995**
専攻	コンピューター	-.022	-.793	.487	-.511
	工学	-.491	-.248	.518	.429
	理学	-.692	-20.006	-.383	-.526
	人文学	.023	-18.295	1.251	.654
切片					-.145
-2対数尤度（最終）					703.839***
カイ2乗					152.076
N					586

注：変数の設定は以下の通り：ジェンダー：男性=1，女性=0；上海出身：上海出身=1，それ以外=0；都市戸籍：都市戸籍=1，農村戸籍=0；父学歴：教育年数；父職業管理・専門職：管理・専門職=1，それ以外=0；ランク：下位校を基準にする；専攻：経営・法律・金融・経済専攻を基準にする。

表7 就職経路選択の規定要因（2004年）（多項ロジスティック回帰）

		大学内部×公共機関	大学内部×パーソナルネットワーク	大学外部×パーソナルネットワーク
属性	ジェンダー	.358	.123	.575
	上海出身	-.213	-.597	.522
	都市部戸籍	-.018	.795	-.196
	父学歴	-.035	.010	.059
	父職業管理・専門職	-.004	-.183	.476
ランク	上位校	-.340	-.802	-1.029*
	中位校	-.543	.138	-1.269**
専攻	コンピューター	-1.166***	-2.843*	-.069
	工学	-1.552***	-2.105***	-.644
	理学	-1.819***	-2.301**	-.031
	人文学	-1.202**	-.1209	-.316
	外国語	-1.846***	-1.333*	.011
切片				2.786***
-2対数尤度（最終）				810.783***
カイ2乗				93.244
N				593

まず、1999年調査の結果を見てみよう（表6）。大学内部の就職公共機関という経路を選択したとと有意な効果があるのは、上海出身（負の相関）と学校ランクである。つまり、上海出身であるほど、大学外部の公共機関を利用することが多い。換言すれば、地方出身の大卒者が大学内部の就

職機関を多用することを意味している。また、下位校と比べ、上位校と中位校の大卒者が大学内部の就職機関を利用する傾向がある。このことは、表4の結果と一致している。大学内部のパーソナルネットワークを利用することと有意な関係を示したのは、上位校のみである。そして、社会にある公共就職機関の利用と比べ、上海出身の大卒者は、大学外部のパーソナルネットワークの利用、つまり縁故就職することが多い。また、縁故就職は中位校と負の有意な関係を示している。すなわち、下位校の学生がその方法をよく利用することを意味している。さらに、下位校の学生は、社会にある公共就職機関を利用するよりも、直接応募することが多い。

続いて、2004年調査の結果を表7で見てみよう。2004年になると、大卒者の属性の要因は就職経路の選択に与えた影響が見られなかった。大学ランク及び専攻の影響がどのような就職経路を選択するのかということを規定している。社会の就職市場の利用と比べ、大学内部の就職機関の利用を規定するのは、専攻である。経営・法律・金融・経済専攻と比べ、他の専攻は大学内部の就職機関を利用するというより、社会の就職市場を多く利用する結果を示している。つまり、経営・法律・金融・経済専攻の大卒者が大学内部の就職機関を通して就職したことが多いということの意味している。これは、2004年前後、上海市で金融市場の空前の繁栄を迎え、多くの企業が、直接大学にそうした人材を求めたことの結果であろう。これも表5の結果を裏付けた。この結果は大学内部のパーソナルネットワークの利用の項目にも見られる。そして、大学外部のパーソナルネットワークの利用、つまり縁故就職を利用する大卒者の中に、下位校の学生が多いという結果も確認できる。

まとめ

本論文は、大卒者の就職活動に焦点を当て、高等教育大衆化の前と後、大卒者の就職活動の実態、特に就職経路の選択における変化を分析した。その結果は以下の三つにまとめられる。

第一、高等教育大衆化の後、大卒者が就職市場を通して、就職活動を行うことは徐々に定着した。特にインターネット上のサイトを利用したオープンエントリー方式による採用活動の近年の普及は、大卒者の就職活動及び企業の採用活動の方式を大きく変化させた。

第二、内定を取得するまでの時間には大差はないものの、就職の開始時期が早まり、また内定を得るためにより多くの会社と接触するという変化がある。つまり、就職活動の早期化が見られた。これは、いうまでもなく、就職難の一面を如実に物語っている。それと同時に、ウェブ就職方式の普及によって、大卒者と企業との接触が従来の固定した就職市場で行われることにより、時間と空間の制限がかなり緩和された。かくして、就職方式の変化が、就職活動の早期化と長期化を招いたことも見逃してはいけない。

第三、大卒の就職に関しては、大学内部の就職市場と社会の就職市場という二つの就職市場が併存している。どの就職市場を選ぶかについては、大学ランクと専攻の影響が顕著である。ランクの高い大学では、より良質な就職情報を集めることができる優位性があるため、在籍の大卒者が学校内部の公共就職機関を多用する。一方、ランクの低い大学では、パーソナルネットワークを多く利用する傾向がある。専攻については、求人企業とマッチ度の高い専攻の大卒者が大学内部の公共就

職機関を利用することが多い。つまり、大卒者の就職において、大学就職市場と社会就職市場がすでに役割分化をした。大学就職市場は非常に質の高い就職情報を提供し、一種の売手市場であるという高等教育エリート段階の特徴を帯びている。これに対して、社会就職市場は膨大な情報を提供しているにもかかわらず、その質は保証されていない。つまり買手市場の特徴が見られる。

本研究で取り扱ったデータは2004年までのものである。就職難が深刻化しているなか、大卒者の就職活動がさらに変貌していると考えられる。特に、就職の早期化と長期化が一層進行しているものだろうと予想できる。現段階の大卒者就職の状況に関する考察は今後の課題にする。

【注】

- 1) 大卒者の就職難を引き起こした原因は、一言でいえば高等教育と労働市場間のミスマッチによるものである。政府は、労働市場の新規大卒労働者に対する需要を無視して、高等教育の急激な量的拡大を図ってきた。その結果、大卒者の急増がホワイトカラーへの就業希望者の急増をもたらした。しかし、労働市場では、ホワイトカラーに対する求人伸びが卒業生の増加に追いつかず、大卒者の雇用吸収を十分に行うことが困難な状態にある。また戸籍制度などの中国特有の政策によって、このようなミスマッチの構造を一層固定化した。さらに、市場経済に転換したものの、計画経済時代の政策や、政府主導の行政方式が残存したことも新規大卒労働者の最適配置を妨げたとと言える（李敏，2008）。
- 2) その主な措置は主として①大卒者の就職を先延ばす方法と、②就職先を創出するという二種類ある。前者は大学院の募集枠を大幅に拡大する方法で、後者は西部、東北地域、農村地域への就職、さらに軍隊への入隊を勧める方法である。
- 3) 2004年調査の分析では、成績の優秀な学生、共産党員、学生幹部が大学教授、先輩からの紹介と推薦を多く利用する結果がある。インターンシップ経験は大学内部の公共機関の利用と正の相関をもっているのに対し、知人縁故を経由して就職することと負の相関が見られている（李敏，2007）。

【参考文献】

- 梅崎修（2004）「成績・クラブ活動と就職—新規大卒就職市場におけるOBネットワークの利用」
松繁寿和編『大学教育効果の実証分析』日本評論社。
- 浦坂純子（1999）「新卒労働市場におけるOB効果と大学教育—5大学サンプルに基づく実証分析—」
『日本労働研究雑誌』No.471，52-65頁。
- 岳昌君（2004a）「大学生就業選択の行業因素分析」『北大教育経済評論』第2巻第3期，74-79頁。
- 岳昌君（2004b）「中国高等教育与労働力市場研究総述」『北大教育経済研究』第2巻第4期（<http://www.gse.pku.edu.cn/beidaer/pdf/040406.pdf>）<2007年9月1日にアクセス>。
- 岳昌君・吳淑姣（2005）「人力資本的外部性与行業收入差異」『北大教育経済評論』第3巻第4期，

- 31-37頁。
- 岳昌君・文東茅・丁小浩（2004）「从求職和起薪看高校卒業生的就業競爭力—基于調查数据的實証分析」『北京大學教育經濟研究』2004年6月。
- 共青团中央學校部, 北京大學公共政策研究所（2006）「關於大學生求職与就業狀況的調查報告」(<http://image2.sina.com.cn/cj/pc/2006-07-16/32/U558P31T32D27715F651DT20060716160522.doc>) <2007年9月1日にアクセス>。
- 謝維和（2001）『从分配到擇業—大學畢業生就業狀況的實証研究』教育科學出版社。
- 曾湘泉（2004）『變革中的就業環境与中国大學生就業』中國人民大學出版社。
- 丁小浩（2004）「人力資本与社会關係網絡对高校畢業生工作找尋的影響」『北大教育經濟研究』第2卷第3期 (<http://www.gse.pku.edu.cn/beidaer/pdf/040302.pdf>) <2007年9月1日にアクセス>。
- 麥可思研究院（2009）『2009年中國大學生就業報告／就業藍皮書』社會科學文獻出版社。
- 麥可思研究院（2010）『2010年中國大學生就業報告／就業藍皮書』社會科學文獻出版社。
- 李 敏（2007）「中国の大卒者就職経路に関する實証研究—上海を事例として—」『日中社会学研究』第15号, 1-19頁。
- 李 敏（2008）「中国の大卒者就職難問題—背景・労働市場・政策・実態—」お茶の水女子大學博士學位論文。
- 李 敏（2009）「中国の大卒者就職政策の変遷—1980年代以降を中心に—」『PROCEEDINGS 04』（公募研究成果論文集 2007年度第二集）, 11-21頁。
- 李春玲（2003）「社会政治變遷与教育機會不平等—家庭背景及制度因素对教育獲得的影響」『中国社会科学』第3期。
- 李春玲（2005）「中国的社会階層与社会流動—經濟改革前后社会流動模式之比較」『中国社会网』(<http://www.sociology.cass.net.cn/shxw/shjgyfd/P020050204373182184038.pdf>) <2007年9月1日にアクセス>。
- 李鋒亮（2004）「求職渠道对高校畢業生工作找尋的影響」『北大教育經濟研究』第2卷第4期 (<http://www.gse.pku.edu.cn/beidaer/pdf/040413.pdf>) <2007年9月1日にアクセス>。
- 瞿振元（2002）『2001-2003年中國高等學校畢業生就業形勢的分析与予測』北京師範大學出版社。
- Granovetter, M. S. (1982). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. In P. V. Marsden & N. L. Sage (Eds.), *Social Structure and Network Analysis* (pp.105-130). Beverly Hills CA: Sage.
- Rees, A. (1966). Information Networks in Labor Markets. *American Economic Review*, 56, 559-566.
- Reid, G. L. (1972). Job search and the Effectiveness of Job-Finding Methods. *Industrial and Labor Relations Reviews*, 25, 479-495.

The Expansion of Higher Education and Change in process of Job seeking by the University Graduates in China: a comparison between 1999 and 2004 in Shanghai

Min LI *

This paper studies the changes in the process of job seeking by university graduates in China through comparison of the data of two graduate employment surveys in Shanghai in 1999 and 2004. The dramatic expansion of higher education in 1999 is an important turning point in Chinese higher education history. The environment for university student's employment also changed and since 1999 the supply of university graduates has exceeded demand; accordingly, low employment for university graduates became an object of public concern. At the same time, along with deregulation of job seeking, graduates obtained more and more freedom to seek employment.

Based on an analysis of the two surveys, the author has examined: 1) the time of starting job seeking; 2) the period of job seeking; 3) the number of the resumes sent and the number of informal assurances of employment received; and 4) the route for job seeking and the regulated factor about which route to choose.

This study's brief conclusions are as follows. 1) With the expansion of higher education, a graduate labor market has been established. Especially in the years since 1999, the development of online recruitment has led to great changes in job seeking and recruitment. 2) Compared to 1999, graduates now start their job seeking earlier, and they need to send many more resumes to obtain an assurance of employment. This can perhaps be interpreted as an evidence of job scarcity. However, the influence of online recruitment should be taken into account. This change in the way of job seeking has made it possible for students to start their job seeking at an early stage and continue it for a longer period. 3) The graduate labor market has differentiated into two parts: a university-based internal market and social external market. Which labor market students choose is strongly determined by the university's rank and the students' major. Generally speaking, graduates from high ranking universities tend to use the university internal market, while others tend to begin their job seeking in the external social market: especially for graduates of low ranking universities, the personal network is the most effective way to find a job. Meanwhile, graduates whose majors provide high specialization tend to find jobs through campus recruitment, since they can meet the employee's needs well. Thus, functional differentiation can be found between the university internal market and the external social market. The information quality in the former market is high, but in the latter market lacks guarantees, despite the enormous quantity of recruitment information.

* Research fellow, R.I.H.E., Hiroshima University