

中国大学生の日系企業の就職希望に関する意識調査分析

A Conscious Survey Report on Chinese University Students'
Interest in Working for Japanese Enterprises

2009年 2月

欧陽 菲 **Fei Ouyang**

中国大学生の日系企業の就職希望に関する意識調査分析

A Conscious Survey Report on Chinese University Students' Interest in Working for Japanese Enterprises

欧陽 菲
Fei Ouyang

Abstract

This survey was conducted from February to June 2007 in order to discover if Chinese university students were interested in working for Japanese enterprises, and what their images of them were.

The purpose of this survey was to study human resource strategies of the Japanese enterprises developing their businesses in China.

1. 調査概要

- 1.1 調査の目的:中国の大学生を対象に、日系企業への就職希望の実態を把握するための意識調査である。
- 1.2 調査方法:非定量アンケート調査である。
- 1.3 調査対象:
 - ①中国の在学大学生(2年生から4年生)
 - ②サンプル数:有効回答者において、総数459名。うち日本語専攻の学生は68名、理系は159名、文系は229名。その他は3名。
- 1.4 調査期間:2007年2~4月
- 1.5 調査内容:就職希望企業の種類と理由
就職に必要な情報とは

2008年9月29日 受理

希望する業界と仕事の内容

日本の企業文化に対するイメージ

日系企業に就職する場合の不安

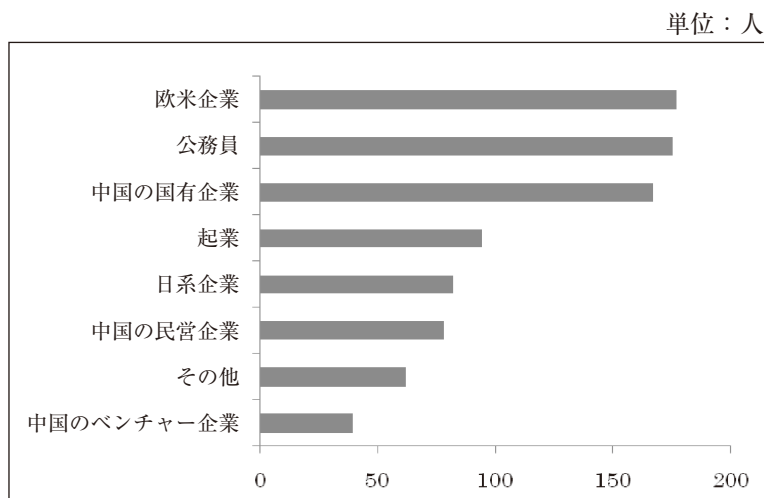
日系企業に期待すること

(添付資料をご参照)

2. 就職希望企業の種類と理由 (問3)

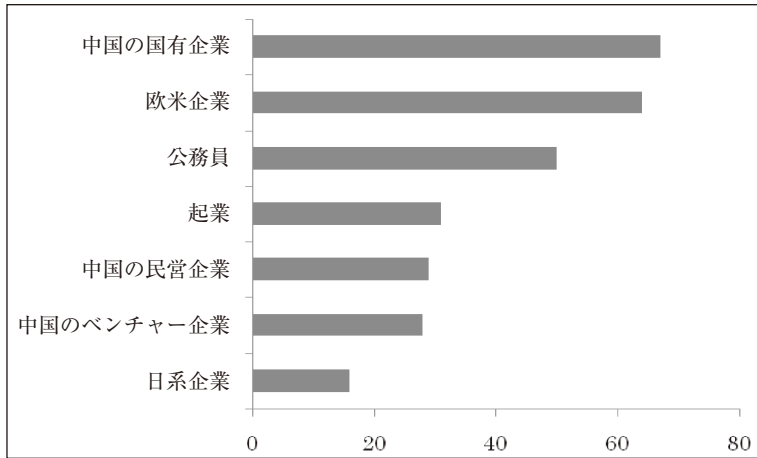
理工系も、文系もトップ3に選んだのは欧米企業 (20%)、公務員 (20%)、国有企業 (19%) である (図表1)。全体から見て、日系企業への希望者は9%にとどまっているが、当然ながら、日本語専攻の学生は日本企業を選択する学生が多い (図表4)。

図表1 希望企業別ランキング



図表 2 理工系希望企業別ランキング

単位：人

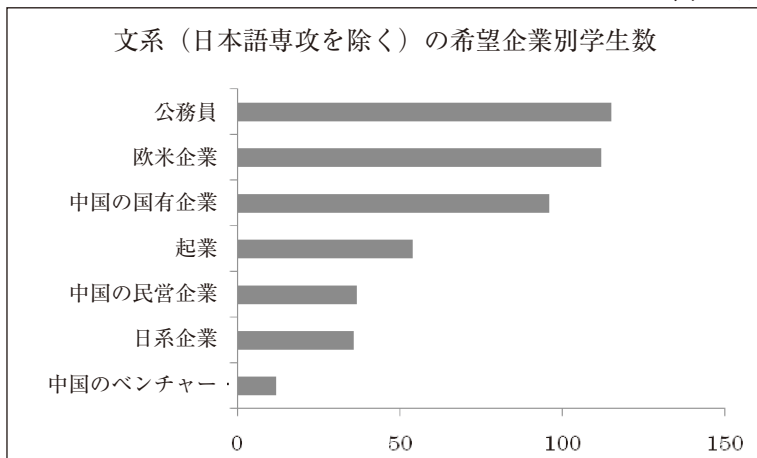


理工系の場合、ベンチャー企業を積極的に選ぶ学生が文系より多かった（図表2）。

日本語専攻の学生を除き、日系企業を希望する学生数は理工系、文系ともに少なかったが、理工系学生の希望者は全体の割合をさらに下回って6%になっている（図表1、2、3）。

図表 3 文系希望企業別ランキング

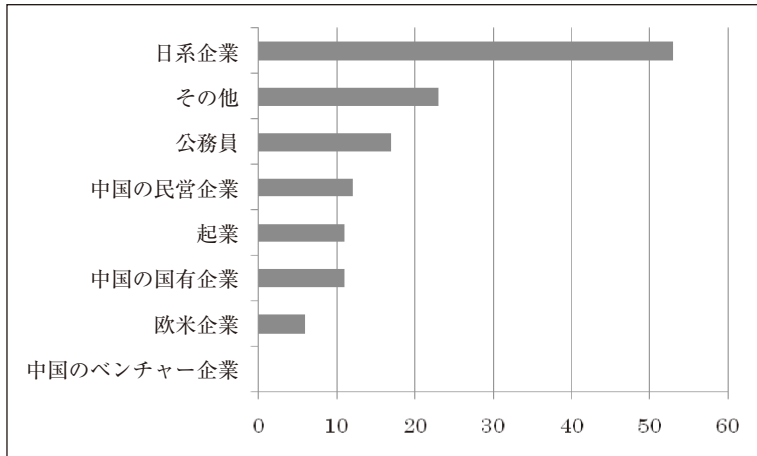
単位：人



中国大学生の日系企業の就職希望に関する意識調査分析

図表 4 日本語専攻の学生の希望企業別ランキング

単位：人



図表 5 希望理由の記述例¹

| 日本企業を選ぶ理由 |
|--|
| 日本語が専門だから 経営管理が進んでいるから 日系企業は疲れるが、雇用は安定している 日本文化をさらに知りたいから 文化が似ているから、コミュニケーションが取りやすい 自分を鍛えることができると思う。また、中日文化の違いを知りたい 日本企業の経営ノウハウと企業文化を多く学びたい 日本のサービス産業はとでも発達しているから 多くの経験が得られることと中日文化の違いを理解できること、給料が高いことが理由 日本が好きだから |
| 欧米企業を選ぶ理由 |
| 仕事の自由度裁量度が高く、仕事のやり方や雰囲気が好きだから 透明な制度があり、機会が公平で、仕事の内容が充実しているから 科学的な管理システムを持っているし、雰囲気も自由で開放的で、上下関係も平等だから 昇進する機会が多いから 教育訓練の機会が多く、先進的な経営管理ノウハウを学ぶことができるから 個人のキャリアの形成によい、成長しやすい環境だから 外国の技術と理念を吸収できるから 臨機応変能力がうまく、創造力があるから 自分の能力が生かさせてくれるから 高収入だし、チャレンジもできるし、評判もよいから |
| 国有企業・公務員を選ぶ理由 |
| 生活と仕事ともに安定しているし、待遇もよいから 安心して働けるから 将来性があるから チャレンジできるから、キャリア形成によい 昇進するチャンスが大きいから 教育訓練の機会が多い 個人の成長に有利だから 福利厚生がよいし、プレッシャーも少ないから 専門を生かせるし、ステータスもあるから 潜在力が大きいから |

欧米企業を選んだ理由は「チャンスが多い」、「自分のキャリア設計に役立つ」、「報酬が高い」としている。国有企業の場合、「将来性がある」、「安定している」などである。すなわち、個人の成長や高収入を欧米企業に求め、安定とチャレンジを中国企業か公務員に求める傾向が強い。また、欧米企業と国有企業（公務員を含む）の選択理由にどちらも「ステータスがある」や「評判がよい」などの記述がよく見られる。これは、賃金の差の大きい、待遇などの情報の流れやすい中国社会にある背景によるものであると考えられる。

1 この項目に合計488人の記述があった。図表5では、日系企業、欧米企業、中国企業という順に、多数の考えをそれぞれ10条リストアップしたものである。

日系企業を希望する理由として、「日本の経営管理ノウハウを学べる」、「日本文化が好きだ」などが多く挙げられている²(図表5)。日本企業の経営管理の先進性がかなり知られていることがわかる。同時に、「日本が好き」、「日本文化が好き」などの記述には日本語を通じて日本文化に触れている背景がうかがえる。

記述の中に、日系企業を希望しない理由もあるが、それは後述の「7」で触れることとする。

3. 就職に必要な情報とは (問4)

この項目は自由記述になっている。この質問を通じて、中国の大学生が就職する際に、最も関心が高いものは何かを知るとともに、どのような情報、どんなサービスを期待しているかを調べるのが目的である。合計428人から回答を得ているが、内容的には、おおよそ次の3つに要約することができる。①給与条件、福利厚生の情報、②インターンシップの実施、③仕事の内容、となっている。この特徴は質問11の回答からも確認できる(後述「6」を参照)。

給与条件、福利厚生についての(例えば、賃金、保険、休暇、さまざまな手当制度など)情報に関し関心度が非常に高かった。とくに、評価制度の公平性や透明性情報に関する要望が多かった。

インターンシップや研修の実施とともに、入社前と入社後の職業教育訓練への要望が多かった。面接指導、履歴書の書き方指導もあったが、それほど多くなかったのが興味深い。その他、他人の経験談などへの関心も見られた。

仕事の内容については、キャリアパスの明示、スペシャリストとして成長できる環境、などの情報への希望が多い。これは中国で人材戦略を展開するために、重要なファクターとして考えるべき点であろう。

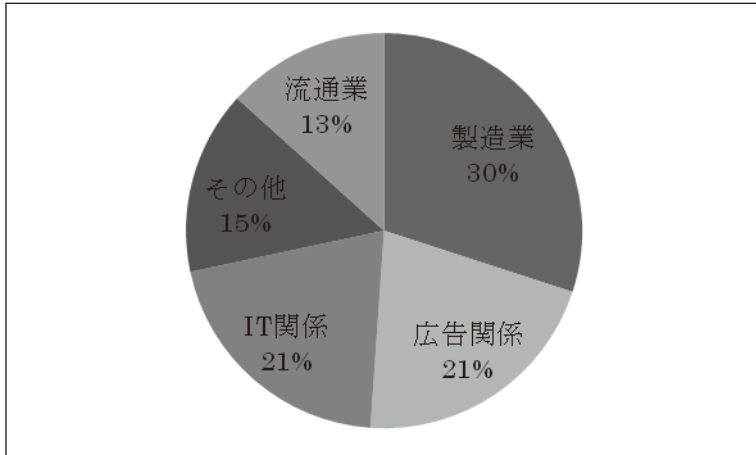
4. 希望する業界と業務内容 (問6~8)³

質問6からは、「日系企業に就職するなら」という仮定で設定した項目になっている。図表6で示したように、日系企業に就職する場合、希望する業界としては、製造業の30%がトップで、以下、広告業とIT業が並んで21%である。若者の間で人気のある広告とIT業界よりも製造業がトップに選ばれたのは日系企業のイメージに関係しているものと思われる。

2 学生が日系企業を希望する理由の中で、給料の高さを挙げる人も少なくなかった。給料面の期待も大きいことがわかる。一方、実際に働く中国人スタッフは給料が低いという指摘が多い。このことから、給料に関しては、高賃金の期待が大きいだけに、不満が出やすいということも考えられる。

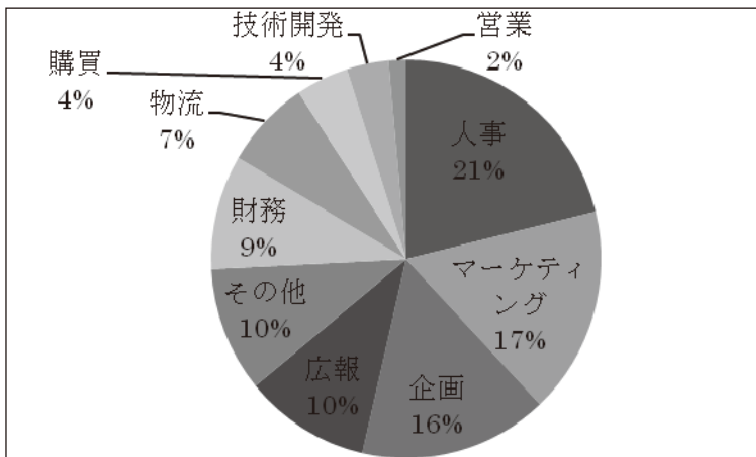
3 質問5は現在の日本語能力についての質問であり、日本語専攻の学生以外にほとんど日本語はできないサンプルになっている。

図表 6 業界別希望者と割合



次に、日系企業に就職した場合、望ましい業務として、人事が21%でトップになっている。これは日本語専攻の学生が他の専門知識が欠けている中で、自身の強みを発揮しようとする意志の表れであると思われる。2位はマーケティングで17%、3位は企画で16%になっており、日本人学生の一般的な傾向と似ている。ただし、日系企業が現地採用を行う有力な目的の1つだと思われる購買や営業については、それぞれ4%と2%しか希望者がいないのが現実のようである（図表7）。

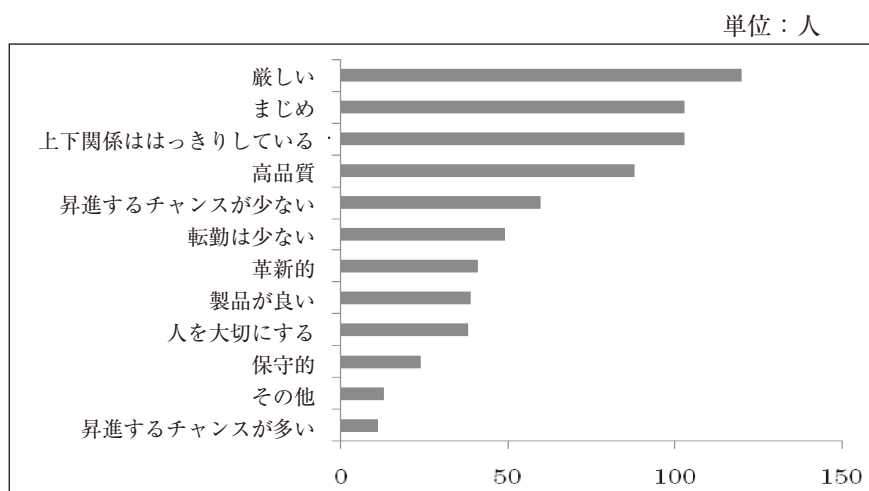
図表 7 希望する業務内容



5. 日本の企業文化に対するイメージ (問9)

日系企業に対するイメージについて、学生が挙げたトップ5は「厳しい」、「まじめ」、「上下関係がはっきりしている」、「高品質」、「昇進のチャンスが少ない」とプラスイメージとマイナスイメージの両極端傾向がみられる。「厳しい」と感じる内容は、他の項目の自由記述の中にも表れているが、主に業績ではなく、残業またはサービス残業、マナー、上下関係といったルール・文化面において厳しさを感じているようである (図表8)。

図表 8 日系企業に対するイメージ



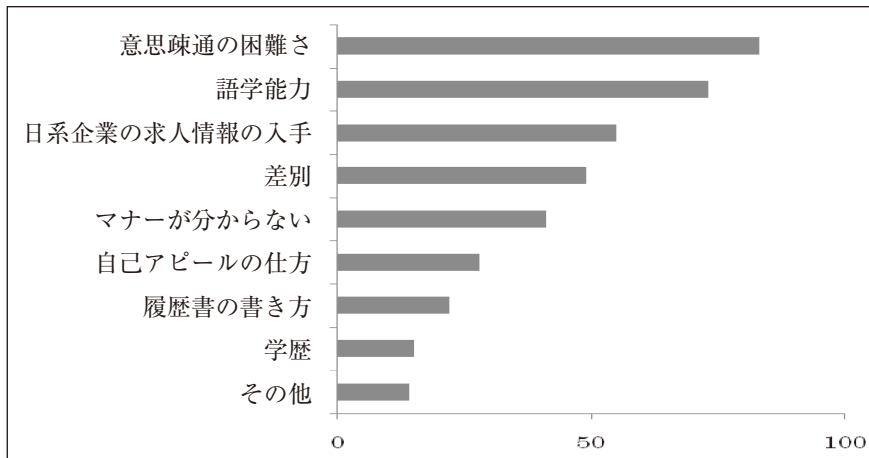
6. 日系企業に就職する場合の不安 (問10)

日系企業に就職したとしたら、何に不安を感じるかについては、「意思疎通の困難さ」(22%)、「語学能力」(19%)、「日本企業の就職情報の入手」(14%)、「差別」(13%)、「マナーがわからない」(11%)などが挙げられている。感じる最大な不安はコミュニケーション能力であることは、雇用する側も同様であろう。

在中国の日系企業にとって、コミュニケーションが円滑できるような工夫が不可欠である。文化の相違によって、日本人同士なら、「暗黙知」、「以心伝心」で伝わることでも、中国では伝わらない場面が多く見られる。

図表 9 日系企業への就職の不安

単位：人



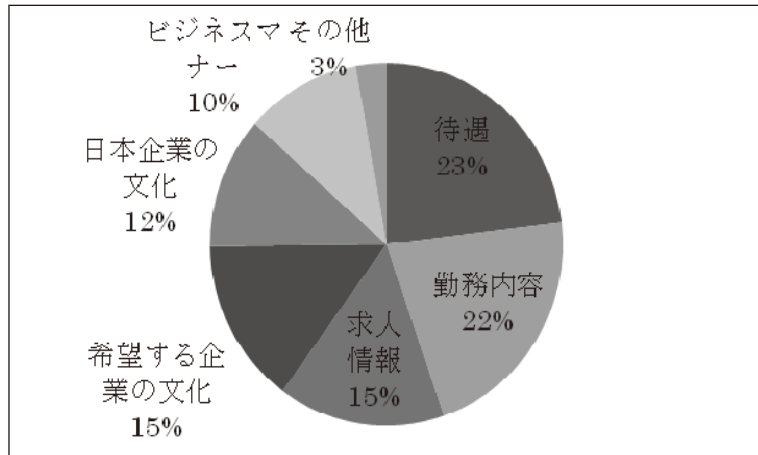
7. 日系企業に期待すること (問11-13)

日系企業に期待することについて、3つの側面からの設問を設けた。

1つ目は、日本企業就職に際し重要視していることである。回答結果で、最も多かったのは、企業名よりも「待遇」と「勤務内容」で、それぞれ23%と22%であった。このデータからも、中国の学生がキャリアパスを重視している傾向が伺える。また、非常に興味深いのは、「希望する企業の文化」、「日本企業の文化」、「ビジネスマナー」などのような文化に関する項目の回答者が37%に上り、文化理解の重要性を学生時代から認識していることがわかる。

一方、中国大学生は、日本語専攻でない学生の中で、日本と文化が同じと感じている者も少なくない。この認識は現場では、大きな落とし穴になってしまう可能性もある。

図表 10 日系企業に就職する際に重要視していること



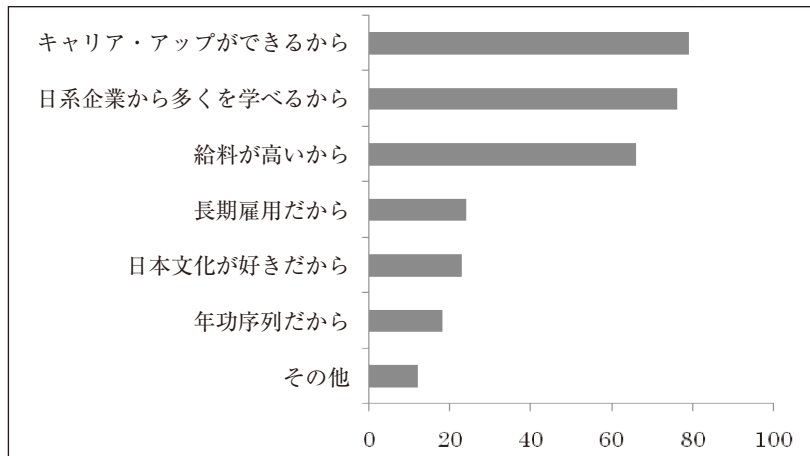
2つ目は、日系企業に就職後の不安について自由記述形式で回答してもらったところ、コミュニケーション、人間関係などの内容のほか、ここにも、「自分の目標は企業で実現できるか、どのくらい時間がかかるか」、「自分が思うどおりに仕事ができるか」、「自分が担当する仕事は誰でもできたりすると、成長が望めないか」、「仕事を任せてくれるか」、「昇進する可能性が小さい」といったような、将来性やキャリアに関する懸念が多く記入されている。

3つ目は、日系企業に就職する理由の設問である。図表11のように、「キャリアアップ」(27%)、「日系企業から多く学ぶこと」(25%)、「高い給料」(22%)に対する期待が最も多かった。給料に関しては、前述したように、実際に働いている社会人とのギャップが生じている⁴。また、日本の「長期雇用」(8%)は中国の学生にとって魅力がそれほどなかったことがわかる。

4 産業能率大学紀要第29巻第1号P. 169～172を参照。

図表 11 大学生の日系企業に志望する理由

単位：人



結論

このレポートで、中国の学生の就職指向、日系企業に対する期待と不安を把握することができる。また、日系企業にとっては今後中国で展開する人材戦略に多くのヒントを見つけることもできると思う。

本調査からは日系企業にとって、次のヒントを得ることができる。

- ①需要と供給のギャップである。まず、日系企業への就職は自分自身のキャリアアップに有利、日系企業から多く学べるという理由で希望する学生は少なくない。しかし、就職希望者の中に、日系企業が求めている理工系の学生が極めて少ないことと、および日本語を習得する理工系学生は少ないことという実態を見ることができる。
- ②日系企業の現地でのイメージ戦略の不足である。今回割愛した多くの自由記述の中に、日系企業を敬遠する理由の多くは、日系企業文化、良さへの認識不足によるものが多いことも見られる。米国企業の外的成長重視で転換が速いという経営スタイルと違って、日系企業は内的成長、蓄積の強みを持っている。この良さは時間が経つにつれて現れるものと思われる。日系企業の良さを理解する人がさらに多くなることを期待する一方、企業のイメージ戦略が不可欠であることが強く感じられる。
- ③個人の成長への配慮が必要である。近年は日本国内においても、成果主義などで変化が見られたものの、国際ビジネスの舞台では、集団主義、集団重視の企業風土は依然として色濃く現れている。それを日本的経営の良さとして保ちながらも、個人のキャリアパスの明示、大胆な人材な起用制度、外国人社員昇進の可能性の拡大、失敗を許す企業文

中国大学生の日系企業の就職希望に関する意識調査分析

化の構築、教育訓練制度の充実などが課題として取り組む必要があるといえよう。もちろん、現地では、一流の少数エリートをスカウトするよりも、集団で智慧を蓄積することに長けている日系企業は多いが、しかし、それはコスト競争力のビジネスモデルで勝てるノウハウであり、そのまま創造による競争力のビジネスモデルに適用できるかは疑問が残る。世界的な人材争奪戦が繰り広げられる中で、人件費の安さに傾けすぎることは危険なのかもしれない。

日系企業は中国で優秀な人材を獲得するためには、現地に適合しながら、日本の企業文化の良さを現地人に理解させる教育訓練の方法を開発することが急務と思われる。

以上

*この調査にご支援、ご協力して下さった中国教育委員会及び中国の大学の責任者、株式会社ディスコの皆様方にこの場をお借りして、厚く御礼を申し上げます。

・本研究は産業能率大学の個人研究助成によるものである。

中国大学生の日系企業の就職希望に関する意識調査分析

9. 你对日企的主要印象是（可选择多项回答）:

- ①尊重员工 ②要求严格 ③上下级关系分明 ④敬业 ⑤善于创新 ⑥守旧 ⑦有产品
创新力 ⑧产品质量高 ⑨跳槽人员少（人员流动性小） ⑩晋升机会大 ⑪晋升机会小
⑫其它（ ）

10. 在求职过程中，你感到最为担心的问题是（可选择多项回答）:

- ①日企招聘信息的渠道 ②自我介绍的方法 ③沟通能力 ④履历书的填写方法
⑤外语能力 ⑥歧视 ⑦学历 ⑧不懂日本的礼节
⑨其它（请自由填写）

11. 在应聘日本企业时，你最想知道的信息是（可选择 2~3 项回答）:

- ①招聘信息 ②待遇 ③工作内容 ④日企文化 ⑤应聘企业的文化 ⑥商务礼仪
⑦其它（请自由填写）

12. 假如你已被日企录用，你最担心的是什么（请自由填写）:

13. 选择就职日企的主要理由是（可选择多项回答）:

- ①对自己的职业生涯发展有利 ②可以学到好的经营管理经验 ③收入高 ④喜欢
日本文化 ⑤日企大多为长期雇用 ⑥有年功序列的晋升制度
⑦其它（请自由填写）

感谢合作。