

中国北京市における女子大学生の就職意識の 現状及び影響要因について：一人っ子政策 の廃止を受けて

YAN, Wanqing

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

61

(発行年 / Year)

2018-03-24

(学位授与年月日 / Date of Granted)

2018-03-24

(学位名 / Degree Name)

修士(国際文化)

(学位授与機関 / Degree Grantor)

法政大学 (Hosei University)

修士論文

指導教授 浅川 希洋志 教授

論文題名

中国北京市における女子大学生の就職意識
の現状及び影響要因について
——一人っ子政策の廃止を受けて——

国際文化研究科国際文化専攻修士課程

氏名 YAN Wanqing

要旨

中国北京市における女子大学生の就職意識の現状及び影響要因について ——一人っ子政策の廃止を受けて——

指導教授 浅川 希洋志

国際文化研究科 国際文化専攻 修士課程

YAN Wanqing

「時代は変わった。男も女も同じである。女性が天の半分を支える」という毛沢東の有名な言葉通り、中国は、就業・雇用面だけでなく、家庭内の家事分担も男女間の平等が維持されていた社会であった。しかし、改革開放政策を導入後、中国労働市場は構造的に変化してきた。市場経済原理が主導する中国労働市場は、市場合理性の追求により、結婚・出産で採算の取れない女性に対し、労働力市場からの閉め出しを行なった。

この状況に対して、1982 年に制定された現行の「中華人民共和国憲法」にはさまざまな改正が加えられ、「中華人民共和国労働法」や「中華人民共和国女性権益保障法」が制定された。これらの憲法や法律の条文には、女性の就職権利の保障に関する保護規定がある。特に女性労働者が妊娠期、出産期、哺乳期に職場で特別な労働保護を受けられるよう保障している。

以上のように、女性の就職に関する環境の中で、女性の抱える出産、育児といった特性は、彼女たちの就職と深く関わりを持つことが分かる。

しかし、2013 年の時、中国特有の生育政策「一人っ子政策」の新しい動きが現れ、2015 年 10 月 29 日に、一人っ子政策の廃止が決定された。政策の廃止に伴い、利益を求める企業は妊娠・育児期の女性労働者を「非効率的な労働者」と見なし、それによって職場にいる女性たちは更に不利な立場に追い込まれる恐れがある。また、新卒者の女子大学生に対する雇用者側の採用差別も増加しているのである。一人っ子時代の深刻な就職問題が、現在より難しいものとして新卒女子大学生にのしかかってきている。

本論文は、中国の一人っ子政策の廃止によってより深刻になった就職環境で、これまであまり目を向けられてこなかった女子大学生の就職意識に関わる問題を、実証的データをもとに考察することを目的とした。具体的に本研究は、中国北京市における女子大学生を対象にし、一人っ子政策の廃止とそれに伴う就職環境の変化の下で、彼女たちが就職に対してどのような意識を持っているのかを明らかにするとともに、女子大学生たちの就職意識に影響を与える要因を分析し、それらが中国の今の時代の特徴をどのように反映しているのかを明らかにしようとする試みであった。

研究方法としては、北京市内の 3 つの大学を対象校とし、それらの大学の女子大学生（三年生、四年生）を対象にアンケート調査とインタビュー調査を実施した。

調査の結果、先行研究で指摘された問題が当てはまらないものと当てはまるものは以下

の通りだった。

1. 本研究が対象とした女子大学生には、自分の能力を十分に生かせる職を希望し、安定的な職業と挑戦的な職業を希望するという矛盾した就職観がみられた。これは大学生が持つと言われてきた一般的な就職基準と違っている。
2. 先行研究では進学希望を持つ大学生が増えていると指摘されているが、本研究では、女子大学生の進学志望は就職が不調に終わった時の「逃げ道」であり、そうした意味での選択肢の1つだと考えられる。
3. 大学生は「大手、奉公志向」が高いと言われてきたのに対し、本研究の女子大学生は企業の将来性をより重視していた。
4. 本研究の女子大学生には地元志向と都市志向の両方の傾向がみられた。地方都市の女子大学生は就職に際し、故郷回帰の傾向が強いと考えられる。これは大学生全体が持つと言われる就職基準と異なる。
5. 中国の大学生は起業に興味を持っていると言われてきたのに対し、本研究の女子大学生には起業の興味は見られなかった。
6. これまで、大学生は大企業・高収入の仕事を希望する傾向が強いと言われてきた。本研究の女子大学生も高収入と大企業を志望する傾向が見られたが、就職の目標を立てる際、自分の能力と出身大学のレベルを考えた上で目標を立てており、一般の大学生より堅実な就職観を持つと言えそうである。「現実離れ」、「高望み」という大学生の就職意識に対する批判は、女子大学生に対しては、再考の余地のある議論かもしれない。

「卒業した先輩たち」は女子大学生が就職情報を得るルートの1つとして、関連する国家の政策と企業の雇用傾向は、「卒業した先輩たち」を通じて、女子大学生の就職意識に影響を与えていることがわかった。

最後に、一人っ子政策の廃止により変動した就職環境の下で、女子大学生の一人っ子政策の廃止に対する思いは、ほとんどが就職や仕事と関連するものであった。この政策の廃止が職場にいる女性にマイナスの影響を与えることは、多く女子大学生の共通認識と考えられる。

本研究は限られた人数・地域を対象としたアンケート調査とインタビュー調査であり、限界も多く、十分に説得力のある知見を得られなかったことも事実である。しかし、一人っ子政策後、先行研究ではほとんど取り上げなかった女子大学生の就職意識にある種の傾向を把握するには十分意義があったといえる。

一人っ子政策の廃止とそれに伴う一連の就職環境の変化の下で、職場で働いている女性たちの就業意識の現状と変化、更には、このような労働環境の変化がどのように彼女たちの就業意識や生活に影響を及ぼすかといったことに関する研究は今後の研究課題としたい。

目次

第1章 序論	1
1.1 研究背景——新しい挑戦に立ち向かう働く女性たち	1
1.2 問題意識	3
1.3 研究目的	4
1.4 研究方法	4
1.5 本論文の構成	4
第2章 先行研究の検討	6
2.1 大卒生の就職に関する先行研究	6
2.1.1 大卒生の就職難	6
2.1.2 大卒生の就職ルート	7
2.2 就職意識に関する先行研究	8
2.2.1 就職意識の特徴に関する研究	8
2.2.2 就職意識の規定要因に関する研究	10
2.3 一人っ子政策の廃止によって変わった就職環境に関して	11
第3章 調査概要と分析方法	15
3.1 研究対象について	15
3.1.1 調査実施地の選択	15
3.1.2 アンケート調査対象校	15
3.1.3 インタビュー調査対象	16
3.2 調査Ⅰ：アンケート調査	16
3.2.1 調査目的	16
3.2.2 アンケート調査票の構成	17
3.2.3 調査手順	17

3.3 調査Ⅱ：個別インタビュー	17
3.3.1 調査目的.....	18
3.3.2 調査方法.....	18
3.3.3 調査手順.....	20
第4章 調査結果の分析	21
4.1 アンケート調査から見えてくる女子大学生の就職意識.....	21
4.1.1 女子大学生の職業の選択基準.....	22
4.1.2 進路に対する希望.....	25
4.1.3 就職に関する考え方.....	29
4.1.4 就職意識に影響を与えるファクター.....	32
4.2 「語り」から見えてくる女子大学生の就職意識とその影響要因	36
4.3 調査結果のまとめ	45
第5章 結論と考察	47
5.1 調査結果の考察	47
5.2 本研究の意義	49
5.3 今後の課題	50
謝辞.....	51
参考文献.....	52
付録一質問紙.....	55

第1章 序論

1.1 研究背景——新しい挑戦に立ち向かう働く女性たち

「時代は変わった。男も女も同じである。女性が天の半分を支える」という毛沢東の有名な言葉通り、1949年の中国建国以来、「男女平等雇用」は政府の重要な政策の1つとして採用され、計画経済の下に大多数の女性が家を出て、仕事をするようになった。1992年¹までの中国は、就業・雇用面だけでなく、家庭内の家事分担も男女間の平等が維持されていた社会であった（溝口 2017）。

一方、1978年に中国は改革開放政策²を導入し、その後、市場経済化³が本格化するにつれて、中国労働市場が構造的に変化していった。国営企業の経営悪化で、全国の失業率は10%を大きく超え、失業時代を迎えることになった。一時帰休者と失業者の割合を男女別に見ると、女性の占める割合が大きく、さらに、増大する傾向もみられる。この時期から、女性は就職・再就職にあたって困難に直面することになった（石塚 2010）。雇用側は利潤を追求するために女性労働者を拒否し、多くの企業に女性軽視の考え方が広がりはじめた（孔 2010）。

なぜ女性の方が男性にくらべ、より強く失業の圧力を受け、より大きい就職難に直面し、より多く低給料の非正社員職に就くことになったのか。おそらくこれは、夫婦が共に働き、ほぼ同額の給料を稼ぎ、ほぼ同等に家事を分担するという「男女共同参画」類型が支配的であった中国都市部世帯で、それを支えていた社会的・経済的諸条件の多くが90年代に市場経済化を導入したことにより崩れ、それに伴って女性の高就業率を支えていた社会的・経済的条件「歴史的要因—労働力不足」⁴と「労働需要側の行動目的—企業行動」⁵が崩れ、女性労働者が雇用側を主導する労働市場の中で、選別を受けることになったからであると溝口（2017）は指摘する。

労働力は過剰状態にあり、雇用主の立場からすると、もし誰かを労働市場から排除しれ

¹ 和迅新聞の「1984-1992 中国市場経済進入春天」により、中国は1992年の第14回党大会で「社会主義市場経済建設」を決定し、市場経済体制の改革目標を明確にした。

<http://news.hexun.com/2008/7835/107418602/> 閲覧日 2017年11月20日

² 中国において、1978年から鄧小平を中心に実施された経済政策。文化大革命後の経済を立て直すため、経済特別区の設置、人民公社の解体、海外資本の積極的な導入などが行われ、市場経済への移行が推進された。デジタル大辞泉の解 <https://kotobank.jp/word/%E6%94%B9%E9%9D%A9%E9%96%8B%E6%94%BE-456883> 閲覧日 2016年11月18日

³ 個々の経済主体が所有する財・サービスを、市場を通じて自由に売り買いすることにより、価格の変動により最適な資源配分をはかっていく経済体制。資本主義経済の基本をなすものであり、これに対するものを計画経済と呼ぶ。ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典の解説 <https://kotobank.jp/word/%E5%B8%82%E5%A0%B4%E7%B5%8C%E6%B8%88-159640> 閲覧日 2016年12月18日

⁴ 50年代、労働力不足があった、都市部において工業化建設を推し進め、それに伴い労働需要が拡大したが、治安上の理由などにより農村から都市への人口移動を抑制したため、現在とは違い都市部では労働力不足状態が女性の就業率上昇を支えた初期のマクロ的環境としてあった。溝口（2017）「中国における90年代の市場経済化とジェンダー」による（p. 61）。

⁵ 50年代から1992年までこの時期の国有企業の行動が、利潤追求ではなく、従業員数規模の拡大を目指すように行動していたこと。溝口（2017）「中国における90年代の市場経済化とジェンダー」による（p. 61）。

なければならないのなら、労働力の劣る労働者を市場から排除しようとするであろう。私営企業にとっての労働者の優劣を測る基準は（出産・育児コストを含む）単位人件費である。

私営企業にとって労働者の優劣を判断する基準が出産・育児コストが社会化されておらず、個人にそのコストが押し付けられている条件下では、女性の人件費は膨らみ、その分単位人件費当たりの生産性は低下するとされている（溝口 2017 p. 69）。

つまり、90年代の出産・育児負担の社会化条件⁶の崩壊に伴って、出産・育児コストが女性労働者個人に押し付けられ、それによって女性の人件費は膨らみ、より強い失業圧力、より大きい再就業の困難に直面しなければならない状況になり、更には、低い生産性に見合った仕事として、より多くの低賃金の非正社員職に配置されることになったのである。

以上のような中国の女子労働者の就業問題に対しては、以下のような2つの対策が考えられる。1つ目は、中国では祖父母が孫の育児に手を貸すのは当たり前のことであると考えられていることが挙げられる。中国における育児に関しては、親族とりわけ祖父母のサポートが期待できる。日本でも、孫の育児をサポートする人として祖父母をあげる場合が多いが、育児を最も負担すべき人として祖父母と考えることは少ない。それに対して、中国では祖父母が育児の主担当となることは普遍的なこととして受け止められている。育児における祖父母の存在は非常に重要な社会的資源の1つなのであり、これは働く女性の継続就業を支える力といえる（溝口 2017）。2つ目は一人っ子政策⁷の存在である。1人の子供を産んだ後に仕事に集中できる女性労働者たちは、前記の祖父母の育児サポートを受けながら、再就業あるいは前の職場に復帰することができる可能性が高い。

しかし、2013年、中国特有の生育政策である「一人っ子政策」に新しい動きが現れ、中国政府は全国範囲の一人っ子政策の緩和を発表した。これにより、夫婦の一方が一人っ子の場合、第2子の出産が認められることになった。それは「単独二胎」政策と呼ばれた。その後、2015年10月の中央委員会第5回全体会議により、一人っ子政策の廃止が決定され、すべての夫婦に2人目の子どもを持つことが認められるようになった。政策の廃止決定までに、「国策」として掲げられた一人っ子政策はすでに40年近く続き、中国社会の様々な面に影響を及ぼしてきた。前述したように、経済体制の改革に伴い、中国社会も全面的な転換を経験した。その転換過程において、女性労働者は「より強い失業圧力、より大きい就業の困難さ」というに難題を背負うこととなった。そして更に、一人っ子政策という「国

⁶ 育児についてはほぼ全ての国有企業に保育施設が設置され、無償に近い価格で育児サービスが提供されていた。 溝口（2017）「中国における90年代の市場経済化とジェンダー」による。

⁷ 中国で1979年に施行された政策。急激な人口増加を緩和するため、1組の夫婦につき子供を1人に制限し、2人目からは罰金を科すもの。人口抑制の効果はみられたが、社会全体の高齢化や労働人口の減少が深刻化したため、段階的に緩和策をとりながら2015年に廃止。すべての夫婦に第2子の出産を認めた。デジタル大辞泉の解説 <https://kotobank.jp/word/%E4%B8%80%E4%BA%BA%E3%81%A3%E5%AD%90%E6%94%BF%E7%AD%96-611802> 閲覧日 2016年12月18日

策」の転換期において最初に「不利益」を被るのは、出産育児に深くかかわりを持つ女性、特に職場にいる女性たち、そして今後就職を迎える女子大学生たちなのではないだろうか。

1.2 問題意識

「卒業イコール失業」、近年の中国における大学生の就職現状はこのジョークが表れているように、就職難はかなり深刻だと言える（高 2014）。またその現状は、女子学生の方が男子学生よりも特に厳しいと言える。中国の全国的な女性組織である全国婦女連合会は2009年に、北京や上海などの女性の大学生や院生らを対象として、意識調査を実施した。調査結果によると、半数近くの対象者は就職活動中、「女性として常に偏見を感じた」、あるいは「時々偏見を感じた」と答えており、また、4割以上に対象者は「女性は男性より就職で不利」と答えた⁸。

以上の調査から見られるように、女子大学生就職難の現象は、近年より顕在化してきたといえる。新卒女子大学生の就職難の主因は市場合理化の追求により、結婚出産で採算の取れない女性に対し、労働力市場からの閉め出しが行われたことにある。

更に、前述した「一人っ子政策」廃止により、第2子の出産が認められることになった。一人っ子政策の見直しが提出されたのは、今の中国が、高齢化や男女人口比の不均衡、労働力人口の減少など、人口構造のアンバランスに伴う諸問題に直面しており、人口総数コントロールの方策が時代にそぐわなくなってきたためである。2010年度に行われた第6回の人口センサスでは、65歳以上の人口は全体の8.87%であり、中国がすでに高齢化社会⁹の段階に入ったことを示している。中国の学者、陳友華によると、一人っ子政策の緩和による人口増長への影響は今から見れば限定的であり、ベビーブームにつながらないという見通しである¹⁰。

「人口高齢化の加速や男女人口比の不均衡、労働力人口の減少などの人口構造のアンバランス」問題は、その解決が可能かどうか現段階では不明であるが、この生育政策の廃止がもたらした「副作用」として、女性に対するマイナスの影響は確かに発生している。利益を求める企業は妊娠・育児期の女性労働者を「非効率的な労働者」と見なし、それによって職場にいる女性たちは更に不利な立場に追い込まれる恐れがある。しかも、出産に伴う長期間の休暇をとる可能性があるため、雇用者側は子供のいない既婚女性をより敬遠する傾向にあると思われる。また、新卒者の女子大学生に対する雇用者側の採用差別が増加しているのである。一人っ子時代の深刻な就職問題が、現在より難しいものとして新卒女子大学生にのしかかってきている（范・陳・謝 2016）。

一人っ子政策廃止前には、川久保（2004）により中国女子大学生の職業意識に関するい

⁸ 「就職差別に泣く女子大生、中国でも 女性への偏見、半数が「感じる」」 産経ニュース
<http://www.sankei.com/world/news/130305/wor1303050017-n2.html> 閲覧日 2016年10月18日

⁹ 国連の基準では、65歳以上の人口が全人口の7%以上を占める社会を高齢化社会と規定されている。

¹⁰ 2014年12月「第三回生育政策研究会」の発言による。

くつかの調査¹¹が行われてきたが、政策廃止後、中国女子大学生の職業意識に関する調査は行われていない。大学を離れ、社会人になるために就職先を探すという、人生の転換期にある女子三年生、四年生たちにとって、一人子政策の廃止は影響があるのか。あったとしたら、それによって彼女たちはどのような影響を受けたのか。本研究は、このような生育政策の変化などの影響要因を考慮し、改めて現在の中国女子大学生の就職意識を調査することの必要性をその根拠とするものである。

1.3 研究目的

1.2 では、中国における一人っ子政策の廃止によってより深刻化した女性の就職状況を中心に見てきた。働く女性と同様に政策の「不利益対象」である女子大学生たちは、このような現状をどのように見ているのであろうか。しかし一方で、これまでこのような状況下に置かれた女子大学生にはあまり目が向けられてこなかった。

以上の状況を踏まえ、本研究では、中国北京市在住の女子大学生を対象にし、現在彼女たちがどのような就職意識を持っているのかを明らかにするとともに、政策廃止とその一連の就職を取り巻く環境変化の下で、彼女たちの就職意識に影響を与えた要因、つまり現在の中国の社会やその時代性を反映する特徴を検討する。

本研究には、具体的に以下の3つ目的がある。

- 1、現在の中国北京市に在住する女子大学生の就職意識の現状を明らかにする。
- 2、彼女らの就職意識に影響を与えた要因をまとめる。
- 3、これらの要因が今の中国の時代としての特徴をどのように反映しているのかを分析する。

1.4 研究方法

本研究では、研究を進めるにあたり、まず中国の大学生の就職と就職意識に関する先行文献をレビューし、これまでの中国大学生の就職と就職意識に関する全体的な状況を整理する。次に、先行研究の分析に基づき、北京市の女子大学生を対象に就職意識の実態、職業や進路の希望、就職事情に対する認識などに焦点を当てたアンケート調査を実施する。更に、質的調査として、アンケート調査の対象者からインタビュー調査への協力者を募り、彼女らにインタビュー調査をすることで、政策廃止と就職を取り巻く一連の環境変化に対し、彼女たちが現在の状況をどのように受け入れているのかを検討し、彼女たちを取り巻く就職の諸相を考察する。

1.5 本論文の構成

本論文の構成は以下のとおりである。

「第2章 先行研究の検討」では、大学生の就職事情に関する先行研究、就職意識に関する先行研究、就職意識に影響をもたらす要因の分析および一人っ子政策の廃止によって

¹¹ 『女子大生・OLの職業意識一日中比較』（川久保 2004）

変わった就職環境についての先行文献を整理し、それらを批判的に考察する。

「第 3 章 調査概要と分析方法」では、研究対象の設定条件、サンプリング方法について説明し、続いて、本論文で用いたアンケート用紙の構成を説明する。また、調査の実施方法、調査のプロセスなどについても本章で説明する。

「第 4 章 調査結果の分析」では、アンケート調査とインタビュー調査で得られたデータを分析する。まず中国女子大学生の就職意識の現状に関して、①女子大学生の職業の選択基準、②進路に対する希望、③就職に関する考え方、④就職意識に影響を与えるファクターを分析し、現在中国北京市に在住する女子大学生の就職意識の現状と特徴をまとめる。また、アンケート調査の分析結果とインタビュー調査の分析結果を比較検討し、本研究が対象とした中国女子大学生の就職意識に影響を与えた要因をまとめる。

「第 5 章 結論と考察」では、前章でまとめた女子大学生就職意識の現状と要因を先行研究と比較検討し、本研究の問いに対する結論のまとめ及び本研究の意義と限界について述べる。

第2章 先行研究の検討

2.1 大卒生の就職に関する先行研究

中国の女子大学生の就職意識を分析する前に、大学卒業生（以下では「大卒生」と略称する）の就職問題に焦点を当てた研究を概観する。

2.1.1 大卒生の就職難

20 世紀は各国の高等教育化が急速に進み、大多数の先進国と発展途上国において、高等教育は 20 世紀半ば以降大体大衆化した。中国では、戦争や政治運動、それに伴う動乱¹²があり、高等教育道の道が曲がりくねっていると言える。改革開放後、経済体制の改革に付随して、高等教育の大衆化を進める環境は次第に改善されてきた。そしてその後、高等教育はようやく、持続的な発展を遂げるようになった。1999 年に発足し、現在も進んでいる高等教育の発展により、中国高等教育の大衆化は今も進みつつある（別 2005）。

高等教育の大衆化の推進は、中国全国の大卒者を激増¹³させた一方、大卒者就職難の深刻化をもたらした。大卒者就職難研究には、主に 3 つの側面の議論がある。

まず、李敏¹⁴（2011）による、高等教育規模の急速な拡大、大卒者数の急増は、大卒者就職難の原因になるということである。具体的には、2016 年の中国の大卒者数は 756 万人に達し、就職待ちの総人数は 1500 万を超えた¹⁵。さらに、教育の大衆化の影響を受け、2000 年に公表された「国務院による 2000 年普通大学卒業生就職についての通知」は正式に国家統一分配制度¹⁶に終止符を打ち、その後は「競争的就職制度」に転換することになった。就職競争が更に激しくなることが予想される。

また、李敏（2011）によると、高等教育のアウトプットと労働市場の需給とのギャップも就職難の要因になる。現在、大学教育の専門構造が企業など雇用側のニーズに対応できなかったという議論がある（文 2003）。

更に、大学生の就職意識に焦点を当てた議論もある。大学生は職業を選択する際、大都市の高収入と良い待遇の得られる「いい仕事」のみを希望し、内陸地域や農村地域、中小企業などへの就職を希望しないという、需要と供給のミスマッチが発生したという現象も議論されている（鄧・安 2003）。

以上の大卒者の就職に関する研究は、ほぼマクロな視点で社会体制などの大卒者の就職

¹² 大学入試は「文化大革命（文革）」によって一時中断したことがある。

¹³ 中国教育部の統計データによる。

http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2016/2016_qg/201708/t20170823_311668.html 閲覧日 2017 年 10 月 29 日

¹⁴ 同じ苗字（李）の著者が本文中で繰り返し言及するので、区別するため本文ではフルネームで表記する。

¹⁵ 中国教育オンラインによる。 <http://www.eol.cn/html/c/2016gxbys/index.shtml> 閲覧日 2018 年 12 月 10 日

¹⁶ 1952 年から高等教育を受ける学生を政府が統一的に募集し、在学中の一切の費用を国家が負担する「統包統配」（個人の生活を国家が統一的に保障し、同時に職場の配置も統一的に分け与えるに制度）政策が実施された。沈瑛（2008）「中国における大学生の職業選択動機に関する一考察」による。

を取り巻く環境に着目したものである。しかし、前章で述べたように、就職難状況の中で、一般の大学生より、女子大学生の就職難は顕在化しており、大学生の就職難の普遍的要因以外に、女子大学生の就職難には他の何か特別な要因があるのではないかと考えられる。中国の女性は、社会の発展に伴い、キャリアウーマンとして男性と同じように働くようになってきたが、その一方で女性としての役割も大きく期待されており、そのため、仕事場で男性よりも大きなストレスを感じている。孫（2007）は、女子大学生は実際に卒業後の結婚、出産に関して、様々な選択を迫られ、キャリアウーマンと主婦という 2 つの役割の間に存在する葛藤が女子学生 of 就職難の特有の要因であると指摘した。つまり、女子学生の就職難問題には、女子学生であるが故の特別な要因があると考えられる。したがって、女子学生特有の就職難の要因を考慮しながら、彼女たちの就職意識の問題を研究することには意義があると考えられる。

2.1.2 大卒生の就職ルート

大卒者の就職事情に関する先行研究の中には、就職の際の情報収集の手段に注目したものも多い。Rees（1966）や Reid（1972）、Granovetter（1982）といった研究者は、就職あるいは転職の際の情報収集の手段を「フォーマルな方法」、「パーソナルネットワーク」、「直接応募」の 3 種類に分類した。「フォーマルな方法」とは、就職者と雇用側が公的職業紹介機関を利用することを指しており、インターネット、学校などの非個人的な媒介の利用がその一例である。それに対して「パーソナルネットワーク」とは、就職者と雇用側が非公共就職機関を利用することである。具体的には、友達、先生、両親などの縁故を通じて就職するという方法である。あるいは「直接応募方法」を利用して就職するというのもルートの 1 つとして挙げられる。「フォーマルな方法」、「パーソナルネットワーク」、「直接応募」という 3 つの就職情報収集の手段は、それぞれ入手できる情報の量と質に違いがあると Granovetter は主張する。例えば、就職情報をインターネットでの就職ウェブサイトから入手したか、あるいは学校のキャリアセンター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。また、同じ「パーソナルネットワーク」を利用する場合でも、実際に利用する情報源の種類により、得られた情報の価値もかなり異なると考えられる。例えば、大学の教員や大学を卒業した先輩から得られる就職情報と友達や両親の縁故から得られる就職情報は情報類型が異なると考えられる。

一方、中国の大卒者が就職する際のルートについて、李敏（2005）は 3 つのルートがあると指摘した。1 つ目は各種の「人材市場」である。そこで就職者と雇用側が直接顔を合わせ、大卒者の求職と雇用側の求人が同時に行われる。2 つ目のルートは、大学の就職センターを通してのものである。求人企業が直接大学にコンタクトを取り、大学のキャリアセンターを通して説明会を開催したり、求人情報を大学のメディアに掲載してもらうことができる。3 つ目のルートは、就職誌・インターネットなどのマスメディアによる就職活動である（李敏 2005 p.119）。李敏（2005）は情報の収集手段としての「フォーマルな方法」

にこだわりを持ち、「パーソナルネットワーク」と「直接応募」を通じての就職には限界があると指摘する。また、これまでの先行研究は大卒者全体に着目しており、女子大学生が就職する際の就職ルートに特化した研究は見当たらない。

2.2 就職意識に関する先行研究

職業意識とはそれぞれの仕事をしている人に特有の考え方・感じ方、また、職業や職務に対する自覚・責任感である¹⁷。また、職業意識について、「職業にかんして持つ個人の知識・見方・考え方・態度を含んだ個人の中における職業現象のすべてを含んだ包括的な概念であり、職業を媒介として一種の人生観ともいえるのが職業意識である」という解釈も指摘されている（広井 1982）。これに対して、就職意識の概念はこれまで明確にされてこなかった。就職意識に関する先行研究を概観する前に、本研究ではまず、本研究で取り上げる「就職意識」の定義を明らかにする。就職意識に関する先行文献には「就職意識」、「職業意識」、「進路選択」などの概念が用いられているが、それらは明確には区別されてこなかった。しかも、就職意識や職業意識などについての研究は、ほぼ同じ側面（職業選択、業界選択、進路選択）に焦点を当て、議論を展開している。例えば、川久保（2004）は『女子大生・OLの職業意識——日中比較』の中で、「職業意識」について希望進路、希望職種、憧れの職業、就職目的、専攻と就職の関係、出身高校の影響、結婚観、女子学生の結婚条件、出身高校の影響などの側面から論じている。これに対して、高（2014）は「大学生の就職意識に関する教育社会学的研究」の「就職意識」についての質問項目の中で、希望進路、希望職種、憧れの職業、就職目的といった「職業意識」調査でも用いる質問項目を使っている。このように、それぞれの研究範囲、研究重点により、質問項目に違いが見られるが、重なる部分も多い。本研究で用いたアンケート質問紙と項目は、高（2014）の「大学生の就職意識に関する教育社会学的研究」を参照し、作成したもので、「就職意識」という言葉を用いている。

2.2.1 就職意識の特徴に関する研究

2.1.1 で指摘したように、中国における大学生の就職意識は、大卒者の就職難をもたらす要因の 1 つとして取り上げられてきた。そのため、就職意識に関する研究は数多くある。そこで本節では、中国人の就職意識に関する先行研究を概観し、検討する。

李穎（2013）は中国の大学生の就職意識を次の 5 つの特徴としてまとめた。

第 1 は、大学生が就職を選択する時、「給料」と「福利厚生」に偏り、「経済的な地位」を重視する就職観を持っていること。第 2 は、就職以外、学業を続けて進学希望を持っている大学生が増えていること。第 3 は、大学生は大手企業、公務員の就職志向が

¹⁷ 職業意識の定義である。大辞林第三版の解説による。

高い、いわゆる「大手¹⁸、奉公志望¹⁹」が高いこと。第 4 は、理想的な就職先として、大都市志向が高いこと。第 5 は、中国の大学生は起業に興味を持っていること（李穎 2013 p. 14）。

また、大学生の就職意識が大卒者就職難の一要因であるとする批判的な議論もみられる。李敏（2011）は大卒者の就職難問題を検討する際、中国の労働市場の分断化、高等教育の拡大などの社会的側面をその原因とする一方で、大卒者自身の就職意識の問題も指摘している。高等教育の大衆化によりエリートの座から落ちこぼれたのにもかかわらず、大卒者は相変わらずエリート意識が強く、大企業・高収入の仕事を求める傾向が強い。その結果、就職のチャンスを逃がしてしまうのである。したがって、李敏（2011）は、大卒者のこのような就職意識が、彼らが直面する「就職難」の一因であり、彼らが意識を転換しなければ、「就職難」状況はなかなか改善できないと指摘した。鄧・安（2003）も、大学生は職業を選択する際、大都市の高収入、高待遇の得られる「いい仕事」のみを希望し、内陸地域や農村地域、中小企業などへの就職を希望しないとし、「現実離れ」「高望み」と批判した。

以上のような大学生の就職意識に対する批判は大学生全体に着目しており、やはり女子大学生の就職意識の特徴に関する研究は少ない。中国の学術論文データベース「知網」に「女子大学生」「就職意識」と入力して検索した結果、ヒットしたのはわずか 3 件であり、そのうち本研究と関連のある文献は 1 件だけあった。中国の就職番組から女子大学生の職業観を研究した文献である。日本における中国女子大学生の就職意識に関する研究もかなり少ない²⁰。川久保（2004）は、女子大学生の希望進路、希望職種、憧れの職業、就職目的、専攻分野選択理由、専攻と就職の関係、男女平等観、出身高校の影響、働くか働かないか、結婚観、女子大学生の結婚条件、出身高校の影響、親の影響など合計 30 の側面からアンケート調査を実施し、中国人女子大学生の職業意識と将来の設計を明らかにした。その中就職意識に関する調査結果を要約したのが以下の 7 項目である。

- (1) 就職する目的は、経済的に自立すること、生きがいを得ること、能力を発揮することである。
- (2) 就職する時の重要条件は、安定していること、給料がよいこと、能力が発揮できることである。
- (3) 男女平等の中国における、男女差別の存在は当たり前のことか仕方がないことと考えている学生が多い。
- (4) 就職の情報源は新聞・雑誌・テレビ・本・家族・インターネットなどである。
- (5) 就職する時有利になることは、仕事の能力、資格免許、積極性であること。

¹⁸ 大手企業を指している。

¹⁹ 公務員を指している。

²⁰ CINI で「中国女子大生」、「就職意識」、「職業意識」と入力し、検索した結果、ヒット数は 0 であった。

(6)職業に関する考え方は、必要かどうかを問わず働き、経済的に自立する、女性向きの職業をすることを考えている。

(7)就職に関する知識について、今の女性の就職状況と自分の学校の女性の就職状況という身近な情報を知っている（川久保 2004 p.114）。

前述した大学生全体の就職意識の特徴と以上の結果から、中国女子大学生の就職に関する意識の特徴を以下のようにまとめることができる。

まず、中国女子大学生が就職する目的は、経済的に自立すること、生きがいを得ること、能力を発揮することである。就職する際、彼女たちが重要視するのは、安定していること、給料がよいこと、能力が発揮できることである。また、就職の情報源は新聞・雑誌・テレビ・本・家族・インターネットなどである。就職する時有利になることは、仕事の能力、資格免許、積極性であること。就職に関する知識について、今の女性の就職状況と自分の学校の女性の就職状況という身近な情報を知っている。

そして「大手、奉公志向」の傾向が著しいこと。起業に興味を持っていること。職業に関する価値観に関しては、家庭を営む収入源のためではなく、経済的に自立し、女性向きの職業を選び、トータルな生き方をしたいと考えているのである。さらに、大都市にこだわる傾向が強く、進学希望を持っている女子大学生が増えているといえる。

2.2.2 就職意識の規定要因に関する研究

中国の大学生の就職意識に対する批判に関しては、彼らの就職意識の規定要因を分析した李穎（2013）の研究がある。李穎（2013）は中国の大学生の就職選択に影響を与える 8 つの要因をまとめた。

その 8 つの要因は大学生のキャリア展望、価値指向、個人能力、経済の発展、家庭教育と学校教育、企業、国家の政策、マスコミ、大学生雇用サービスシステムからの影響である。これを大きく分けると、大学生のキャリア展望、価値指向、個人能力などの主観的な要因と、経済の発展、家庭教育と学校教育、企業、国家の政策、マスコミ、大学生雇用サービスシステムなどの客観的な要因に分けられる（李穎 2013 p.48）。

李穎（2013）は就職意識の規定要因に関し理論的な分析を行ったが、就職選択の影響要因に関しては実証的なデータ分析は行っていない。これに対し、大学生の就職意識の規定要因を実証的に分析した数少ない先行研究の 1 つに王（2005）の研究がある。王（2005）は中国の北京市と山東省に所在する 4 大学を対象に、大学生の進路志向状況とそれに対する家庭背景の影響を分析した。その結果、大学ランクや学年、家庭背景により学業継続志向が影響されていることが明らかとなった。また、李敏（2011）は、上海市における大学

生の進路選択の規定要因について、進路選択における「階層差」²¹を中心として論じた。その結果、出身地、家庭背景、大学の成績、バイト経験などが、大学の進学志向と職業意識に影響を与えていることが明らかとなった。また、大学ランクと大学での成績などが職業意識に大きな影響を与えていることがわかった。この 2 つの先行研究は、大学生の就職意識を分析する際、進路志向と就職選択に焦点を当てて、進路志向と就職選択の規定要因を明らかにした。家庭背景、大学ランキング、大学の成績、学年などは就職意識の規定要因として大学生の進路志向と就職選択に影響を与える。

更に、高（2014）は中国地方都市部に目を向けて、地方都市部における大学生の就職意識に関する研究を行い、大学生の就職意識の形成プロセスと彼らの就職意識が如何に大学生活に影響を与えているかを検討した。その結果、就職意識の影響要因の中で、「縁故」に代表される家庭背景による労働市場の不平等が大学生に強く認識されており、就職意識に大きく影響していることが明らかとなった。これにより、大学生を取り巻く就職問題を就職意識の問題として短絡的、一元的に捉えることの限界が指摘された。つまり、地方都市における大学生の場合、家庭背景、とりわけ「縁故」が就職意識および大学生活に大きく影響することが明らかとなったのである（高 2014）。

前述した大学生就職意識に関する 3 つの先行研究は、就職意識の影響要因を分析する際、客観的な要因のうち、とりわけ家庭背景と学校教育に焦点を当てて議論を展開している。しかし、経済の発展、家庭教育と学校教育、企業、国家の政策、マスコミ、大学生雇用サービスシステムなどの外的な要因に関しては議論がなされていない。

以上、先行研究を概観してきたが、中国の大学生の就職意識に関する研究に残された課題を整理し、まとめると、以下のようになるであろう。

まず、王（2005）と李敏（2011）の研究は、大学のランキングが 100 位以内のエリート大学を研究対象としており、ここに 1 つの限界があると言える。

また、前述した王（2005）、李敏（2011）、高（2014）による大学生就職意識に関する調査は、就職意識の影響要因を分析する際、外的な要因の中で、とりわけ家庭背景と学校教育に焦点を当てて議論を展開している。しかし、李（2013）の研究の就職選択に影響する 8 つの要因の中で、経済の発展、企業、国家の政策、マスコミ、大学生雇用サービスシステムなどの影響要因に関しては検討されていない。さらに、女子大学生の就職意識や就職意識への影響要因が大学生一般のそれと違いがあるかに関して、議論は行なわれていない。

2.3 一人っ子政策の廃止によって変わった就職環境に関して

第 1 章で述べたように、改革開放政策²²を導入後、市場経済化²³が本格化し、それにと

²¹ 親の階層、父親の職業などの家庭背景の差である。

²² 中国で、1978 年から鄧小平を中心として実施された経済政策。文化大革命後の経済を立て直すため、経済特別区の設置、人民公社の解体、海外資本の積極的な導入などが行われ、市場経済への移行が推進された。デジタル大辞泉の解説 <https://kotobank.jp/word/%E6%94%B9%E9%9D%A9%E9%96%8B%E6%94%BE-456883> 閲覧日 2016 年 11 月 18 日

ない、中国労働市場は構造的に変化してきた。市場経済原理が主導する中国労働市場は、市場合理性の追求により、結婚・出産で採算の取れない女性に対し、労働力市場からの閉め出しを行なった。

この状況に対して、1982年に制定された現行の「中華人民共和国憲法」にはさまざまな改正が加えられ、「中華人民共和国労働法」や「中華人民共和国女性権益保障法」が制定された。これらの憲法や法律の条文には、女性の就職権利の保障に関する保護規定がある。国は女性が男性と平等な労働権利を享有するとし、性別による就職の差別を取り除き、男女の同一価値の労働についての同一報酬を実行する。また、女性労働者が月経期、妊娠期、出産期、哺乳期に職場で特別な労働保護を受けられるよう保障している（郭 2013）。正式な法令以外にも、国家は女性労働者の出産に対する特別に保険制度を確立した。すべての保険料は企業が納め、個人は負担しなくてよいと規定するなど、女性労働者が活躍できるような平等の就職環境を作り出した（郭 2013）。

以上のように、女性の就職に関する環境の中で、女性の抱える出産、育児といった特性は、彼女たちの就職と深く関わりを持つことが分かる。中国の女子労働者は「一人っ子政策」が存在するからこそ、1人の子供を産んだ後に仕事に集中することができるのであり、再就業あるいは元の職場に復帰することが可能であるとも考えられる。ここで「一人っ子政策」の経緯を簡単に説明する。

「一人っ子政策」は1970年代後半以降に鄧小平体制の下で実施された人口抑制政策である。具体的には、1978年に憲法で「計画出産を促進する」ことが規定され、1980年の第5期全国人民代表大会において「1組の夫婦に子ども1人」とする一人っ子政策が承認された。これによって、一人っ子政策が始まったのである。しかし1980年代の農村には、子どもが多いことを幸せとする意識や老後の面倒を見てもらうために子どもをもつという伝統的な観念が残っていたため、一人っ子政策を文字通り実施することは困難であった。その結果、一人っ子政策は施行からわずか数年後の1980年代半ばに、当時の人口の8割を占めていた農村部で例外を認めることとなった。すなわち、第二子を条件つきで認めたのであった（表2-1）。政府は第二子出産条件の拡大・緩和策へと転換したのである。それ以降、一人っ子政策は都市と農村でその達成度が異なることとなった。また、各地の異なる人口状況、異なる民族構成を考慮し、少数民族に対する政策の規制は緩められている（若林 2005）。

しかし、2013年中央委員会の会議（三中全会：2013年11月9日～12日）で、全国範囲の一人っ子政策の緩和が発表された。これにより、夫婦の一方が一人っ子の場合、第2子の出産が認められることになり、「単独二胎」政策と呼ばれた²⁴。2015年10月閉幕した中央の会議で、一人っ子政策の廃止が決定された。この一人っ子政策の廃止により、中国は「単

²³ 個々の経済主体が所有する財・サービスを、市場を通じて自由に売り買いすることにより、価格の変動により最適な資源配分をはかっていく経済体制。資本主義経済の基本をなすものであり、これに対するものを計画経済と呼ぶ。ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典の解説 <https://kotobank.jp/word/%E5%B8%82%E5%A0%B4%E7%B5%8C%E6%B8%88-159640> 閲覧日 2017年12月18日

²⁴ 中国共産党（2013）『中共中央关于全面深化改革若干重大問題的决定』による。

独二胎」の時代に入ったのである。一人っ子政策の廃止は政策そのものが変化しただけではなく、女性の雇用環境の変化を引き起こした。

表 2-1 各地区の計画出産条例による第二子の出産規定

対象	出産規定	実施地区
都市	国家幹部、職員労働者、都市住民は1夫婦あたり子ども1人。以下の場合には第2子を許可 1) 第1子が非遺伝性の身体障害者で働けない場合 2) 夫婦双方がともに一人っ子 3) 結婚後五年以上不妊で、養子をもらってから妊娠 4) 夫婦双方が帰国し定住している華僑	全国各地区大体共通
農村	I 第2子は所定条件により、厳格に許可。第2子の割合を10%以内に抑える II 第1子目が女兒の場合、出産間隔は4-5年。母親が28歳以上 III 第1子が男女を問わず、第2子の出産を許可	I 北京、天津、上海、四川、江蘇 II 河北、河南、内モンゴル、山西、遼寧、吉林、黒竜江等 III 寧夏、雲南、青海、広東、海南

出典:若林敬子 (2005)『中国の人口問題と社会的現実』p. 130

市場経済の発展とともに、一人以上の子供を持つことが女性の就業にマイナスの影響を与えるようになってきたと考えられる。2013年からの一人っ子政策の緩和の影響を受け、女性求職者に対する差別が拡大しているという報道²⁵もあり、主に育児期の女性に対する採用差別が増加している。妊娠・出産期の女性は通常通りに仕事ができず、しかも出産に伴い長期間の休暇をとるため、雇用者側は子供のいない既婚の女性を敬遠するという指摘もされた(張・張 2017)。一方、一人っ子政策が実施されていた時期においては、すでに子供のいる女性は、今後産休をとる可能性がないため、再就職の問題はそれほど顕在化していなかった。しかし、夫婦の一方が一人っ子の場合、2人目の子供の出産が認められる「単独二胎」政策が実施されたことで、今後は子供がいる既婚女性も数回の産休を取り、仕事を長く続けられない可能性が高くなる(郭 2015)。一人っ子政策の正式廃止後、中国の女性

²⁵ 「二孩政策或加劇女性就業難」<http://acwf.people.com.cn/n/2015/1103/c99013-27770743.html> 中国婦連新聞 閲覧日 2017年12月29日

は仕事か育児かの二者択一を迫られていると言えるのではないだろうか。

また、2012 年 4 月 18 日に施行された労働者保護特別規定(国务院令第 619 号)は近年の労働環境の変化に対応しており、それは女性労働者の妊娠中の労働時間及び産前産後の休暇等に重点を置き、産前産後の休暇を 98 日に延長している(宮尾 2012)。この女性労働者保護特別規定と一人っ子政策の正式廃止策とで、一人の女性労働者の可能な産休時間は最大 196 日に伸びた。さらに、正式な法令以外に、出産保険制度の出産保険料は企業が納めるという規定も加わった。しかし、かえってそれらが足かせとなり、「女性の良好な就職環境を作る」というスローガンが思うように実現できない可能性も考えられる。

したがって、一人っ子政策の廃止により、雇用環境が変化し、キャリアのスタートラインにいる女子大学生の就職もより難しくなると考えられる。

本章では、まず大学生の就職問題から取り掛かって、大学生の普遍的な就職難状況を提示した。その中、女子大学生の就職難は男子大生より厳しいことが分かった。女子大学生の就職難には他の何か特別な要因があるのではないかと考えられる。したがって、女子学生特有の就職難の要因を考慮しながら、彼女たちの就職意識の問題を研究することには意義があると考え始めた。

そして、就職意識に関する先行研究を分析するうえで、就職意識に対する批判は大学生全体に着目しており、女子大学生の就職意識の特徴に関する研究は少ないことが分かった。また、これらの就職意識に関する調査は、就職意識の影響要因を分析する際、外的な要因の中で、とりわけ家庭背景と学校教育に焦点を当てて議論を展開している。経済の発展、企業、国家の政策、マスコミ、大学生雇用サービスシステムなどの影響要因に関しては検討されていない。さらに、女子大学生の就職意識や就職意識への影響要因が大学生一般のそれと違いがあるかに関して、議論は行なわれていない。

最後は女性労働者の就職に関連している生育政策の変化を加えて、本研究の女子大学生の就職意識を研究する際、政策という変化ファクターが引き起こした就職環境下の女子大学生の就職意識を把握する必要性を強調する。

第3章 調査概要と分析方法

本研究では、中国北京市在住の女子大学生を対象に、現在彼女たちがどのような就職意識を持っているのかを明らかにするとともに、一人っ子政策廃止とその一連の就職環境の変化の下で、どのような因子が彼女たちの就職意識に影響を与えているのかを分析することにより、今の時代を反映する中国女子大学生を取り巻く就職環境の特徴を検討した。

北京市における女子大学生の職業選択の基準、職業や進路の希望、就職に関する考え方、就職意識に影響を与えるファクターなどに焦点を当て、アンケート調査を実施した。廃止された一人っ子政策に対する女子大学生の認識についてもアンケート調査を実施した。

また、本研究では質的研究の手法も用いた。アンケート調査の対象者の中からインタビュー調査協力者を募り、インタビューを行なうことで、政策廃止と一連の就職環境の変化をどのように受け入れているのかを検討し、就職の諸相を見ることとした。

本章では、3.1で研究対象の選定プロセスを説明し、アンケート調査とインタビュー調査の構成、研究デザインについて説明する。本研究では、調査を2回に分けて実施した。3.2では、女子大学生の就職意識に関するアンケート調査について述べ、3.3ではインタビュー調査について述べる。

3.1 研究対象について

3.1.1 調査実施地の選択

北京には多くの大学と研究機関が集中しており、2016年の中国教育部の統計データ²⁶によると、北京市にある大学（専門学校を除き）の数は66で、大学数では全国で4位である。調査対象校を抽出するための対象母集団が豊かな都市である。また、北京市は中国の政治の中心であり、政策の実行、廃止といった政令に対するリアクションが他の都市よりも早いと考える。本研究は一人っ子政策廃止後の中国女子大学生の就職意識を調査することを目的としており、調査地の政策の実施度も配慮する必要がある。さらに、2015年の北京市の市内総生産は約23014.59億元²⁷であり、上海市に次いで中国本土第2位で、中国の経済の中心都市の1つと言える。就職市場と雇用市場の両方がともに活発に動いており、本研究が着目する「就職意識」との関連性が極めて強い場所であると考えられる。従って、本研究では調査地を北京市とした。

3.1.2 アンケート調査対象校

本研究では、アンケート調査対象校の選定に恣意的抽出法（Convenience Sampling）を用いた。恣意的抽出法は、データに偏りが生じる可能性があり、そのため母集団の傾向を

²⁶ 中華人民共和国教育部 2016 年教育統計データにより。

http://www.moe.edu.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2016/2016_qg/ 閲覧日 2017 年 12 月 25 日

²⁷ 中華人民共和国国家統計局のデータにより。

<http://data.stats.gov.cn/search.htm?s=%E5%8C%97%E4%BA%AC%202015%20gdp> 閲覧日 2017 年 12 月 25 日

忠実に表す可能性が低く、無作為抽出法に比べた場合、母集団の全体性を推論できないという欠点があるため、無作為抽出法を用いてアンケート調査対象校を抽出するのが理想的である。しかし、調査にかかるコストが安く、多くの先行研究でも恣意的抽出法が用いられているように、ある種の傾向を把握するには十分意義のある方法と言える（葉 2015）。調査を実施する際、個人情報管理の観点から、多数の学校は外部者のアンケート調査依頼を断るケースが非常に多い。筆者も北京市の多くの大学に「アンケート調査協力」を依頼したが、大多数の大学から依頼に沿えない旨、連絡があった。アンケート調査の協力を承諾してくれた大学は北京市にある G 校、B 校、Z 校 3 校であった。中国における 1237 ヶ所²⁸の大学の中、それぞれのランキングは 204 位、313 位、507 位²⁹である。レベル的には中下位に位置すると言える。

3.1.3 インタビュー調査対象

インタビュー調査の対象者はアンケート調査の参加者から選出した。アンケート調査は無記名で行なったが、用いた質問紙の最後にインタビュー調査に協力してくれるか否かに関する質問項目を設けた。インタビューに協力してくれる場合には名前と連絡方法を記入してもらい、アンケート調査後、調査協力者に連絡を取った。以上のような方法でインタビュー対象者を募った結果、B 校から 3 名、Z 校から 2 名、G 校から 1 名のインタビュー協力者を得ることができた。したがって、本研究では計 6 名の女子大学生を対象にインタビュー調査を実施した。

3.2 調査 I：アンケート調査

3.2.1 調査目的

調査 I の目的は以下の 2 点であった。すなわち、アンケート調査により (1) 北京市在住の女子大学生の就職意識の現状を明らかにすること、(2) 廃止された一人っ子政策に対する女子大学生の認識を明らかにすること、であった。

これまでなされてきた先行研究では、そのほとんどが大学生全体を対象として就職意識を研究しており、(例えば、先行文献の「学部生の進路志向における家庭的背景の影響—中国の 4 大学を事例として—」(王 2005))、中国の女子大学生のみを対象とした研究は非常に少ない。また、一人っ子政策の廃止前にはさまざまな要因に焦点を当てた中国女子大学生の職業意識に関する研究も行なわれている。例えば先行文献の『女子大生・0L の職業意識——日中比較』(川久保 2004)。しかし、一人っ子政策廃止後の中国女子大学生の就職意識に関する研究はまだない。本研究では、一人っ子政策の廃止によって変化した就職環境の下で「転換期」にある三年、四年の女子大学生たちに対して調査を行い、彼女たち

²⁸ 中華人民共和国教育部 2016 年教育統計データによる。

http://www.moe.edu.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2016/2016_qg/201708/t20170823_311669.html 閲覧日 2017 年 12 月 25 日

²⁹ 2018 年中国校友会の統計データによる。 <http://cuaa.net/> 閲覧日 2018 年 1 月 2 日

の就職意識を検討するだけでなく、廃止された一人っ子政策に対し、彼女たちがどのような認識を持っているのかも検討した。

3.2.2 アンケート調査票の構成

本調査で用いたアンケート調査票は中国語（標準語）で作成した（p. 54 付録を参照のこと）。質問項目は 3 つの部分、A、B、C に分かれている。A 部分は調査対象者の個人的属性に関するもので、6 項目で構成されている。

B 部分は就職意識に関する質問項目で構成されている。川久保（2004）による『女子大学生・OL の職業意識日中比較』で用いられた職業意識に関する質問項目を参考にした。川久保が用いた就職意識に関する質問項目には女子大学生の希望進路、希望職種、憧れの職業、就職目的など、本研究の方向性と一致する質問項目もあるが、一方で、専攻と就職の関係、出身高校の影響、結婚観、女子大学生の結婚条件、出身高校の影響など、本研究が焦点を当てていない側面の質問項目も含まれている。それに対して、高（2014）は「中国における大学生の就職意識に関する教育社会学研究」において大学生の就職意識についての質問項目を設定している。質問項目には、就職する際に重視する条件、理想の職種、卒業後の希望進路、希望の就職地、働くことの意義などが含まれている。また、それらの質問項目はこれまでの大学生の就職意識に関する研究において頻繁に利用されてきている。従って、本研究の B 部分、つまり就職意識についての質問項目は、高（2014）の質問項目も参照して作成した。この B 部分は 10 項目で構成され、合計 84 問からなる。C 部分は一人っ子政策の廃止後に実施されたいわゆる「二胎政策」についての女子大学生たちの認識に関するもので、5 項目からなる。これまでの就職意識に関する研究は、そのほとんどが一人っ子政策の廃止前に行われたもので、この部分の質問項目は本研究のために独自に作成したものである。

3.2.3 調査手順

調査対象者は中国の北京市に所在する 3 つの大学の三、四年生（女子大学生）で、各大学 100 名ずつ、合計 300 名の女子大学生にアンケート調査を実施した。各大学の在學生と教員にアンケート調査を依頼し、2017 年 9 月 4 日から 16 日にかけて、授業時間以外にアンケート用紙を配布、回収した。回収したアンケートの有効回答数は 275 名であった。

手順としては、まず、調査協力者に調査の目的や内容を説明した。また、各大学の協力者に 100 部ずつの質問紙を渡し、周りの三、四年生の女子大学生に質問紙を配布し、当日回収するよう依頼した。インタビュー調査の協力者募集用紙に記入してもらった（協力を承諾してくれた）女子大学生に対しては、直ちに連絡を取り、インタビューの日程の確認を行い、その日の調査を終了した。

3.3 調査Ⅱ：個別インタビュー

3.3.1 調査目的

調査Ⅰでは調査対象者のそれまでの就職経験を把握することを目的としたが、調査Ⅱでは調査Ⅰの結果を踏まえ、実際の日常生活や就職に関する経験を振り返ってもらった。調査Ⅱ（インタビュー調査）の目的は、就職を考える際に、女子大学生たちが一人っ子政策廃止と一連の就職環境変化をどのように受け入れているのかを明らかにし、彼女たちを取り巻く就職の諸相を見ることである。

具体的には、半構造化インタビューによって、(1)女子大学生たちが就職の目標を立てる時、どのような要素に影響を受けるのか、(2)就職をする際、「女性」という立場で考えることは何か、(3)生育政策の変動とそれに伴う一連の就職環境変化は彼女たちに影響を与えたか、与えたとすれば、それはどのようなことで、そうした変化にどう対処したか、を明らかにすることであった。

3.3.2 調査方法

・調査参加者

調査Ⅱの調査協力者は6名の女子大学生で、それぞれの個人的属性を表3-1に示している。

表 3-1 調査参加者

参加者（仮名）	学年	専門	戸籍所在地	兄弟姉妹の有無	現住所	民族
Sさん	三年生 (Z校)	コンピューター	地方都市部	1名	学校の寮	漢民族
Lさん	三年生 (Z校)	コンピューター	地方都市部	無し	学校の寮	少数民族
Zさん	三年生 (B校)	広告	大都市	無し	学校の寮	漢民族
Xさん	四年生 (B校)	日本語	大都市	無し	学校の寮	漢民族
Wさん	三年生 (B校)	法学	大都市	無し	実家	少数民族
Yさん	三年生 (G校)	経済学	大都市	無し	実家	漢民族

・質問項目

調査Ⅱで用いる質問項目は (1) 個人情報、(2) 就職の目標とその理由に関する質問、(3) 就職についての情報源に関する質問、(4) 「女性」という立場と就職に関する質問、(5) 一人っ子政策に関する質問、の 5 項目に分けられる。表 3-2 にその詳細を示す。

表 3-2 インタビュー調査質問項目

1	アンケート調査票の 個人情報の再確認	学年
		専門
		一人っ子かどうか
		出身地
		現住所
		民族
2	就職の目標と その理由に関する質問	就職の目標は何か
		この目標を立てた理由は何か
		外部（客観的）と内部（主観的）理由を説明する
		一番困ることは何か、その理由は何か
3	就職についての 情報源に関する質問	一番参考になった就職情報源は何か。その理由は
		その情報源から得られた情報は何か
		学校のキャリアセンターの意見をどう思うか、重視するか、その理由は
		両親から意見はあるか、どう思うか、その理由は
		他に重要だと思う情報源はあるか、その理由は
4	「女性」という立場 と就職に関する質問	就職する時、あるいは就職しようとする時、「女性」という立場の優劣は何か
		求人情報で性別に対する差別を感じたことはあるか、もしあったら、具体的に説明してほしい
		「偏見」「差別」の理由は何だと思うか
5	一人っ子政策に関する 質問	一人っ子政策についてどう思うか
		一人っ子政策の廃止についてどう思うか
		自分と関係があると思うか、その理由は
		この政策の変化は自分の就職に影響があると思うか、その理由は

調査Ⅱでは、以上の質問項目を用いて、協力者 6 名に対し、個別に半構造化インタビューを実施した。したがって、参加者の語りに基づき、質問を増やしたり変えることもあり、

また質問項目の順番を調整しながらインタビューを進めた。

3.3.3 調査手順

調査は各大学の静かなカフェショップあるいは教室で行い、発話のすべてを Philips VOICE TRACER VTR7000 と携帯で録音した。調査の日程およびインタビュー時間は表 3-3 に示したとおりである。

表 3-3 インタビュー調査の日程およびインタビュー時間

学習者	日程	インタビュー時間
S さん	2017 年 9 月 7 日	53 分
L さん	2017 年 9 月 7 日	53 分
Z さん	2017 年 9 月 10 日	41 分
X さん	2017 年 9 月 6 日	35 分
	2017 年 9 月 13 日	9 分
W さん	2017 年 9 月 10 日	51 分
Y さん	2017 年 9 月 12 日	48 分

インタビューは次の手順で実施した。まず、参加者に調査についての説明をし、文書化した質問項目を示した。その後、アンケート調査票の個人情報を確認し、インタビュー調査に入った。インタビュー調査では、調査 I（アンケート調査）で得られた情報を参照し、参加者の語りを確認しながら、インタビューを進めた。

第4章 調査結果の分析

本章は、第3章で概観したアンケート調査とインタビュー調査の結果を、本研究の目的としてあげた、1. 現在の中国北京市における女子大学生の就職意識の現状を明らかにする、2. 就職意識に影響を与える要因をまとめる、の2点に焦点を当てて論述する。まず、女子大学生の就職意識の現状に関して、①女子大学生の職業の選択基準、②進路に対する希望、③就職に対する考え方、④就職意識に影響を与えるファクター、の4つに分けて分析し、現在の中国北京市で学ぶ女子大学生の就職意識の現状と特徴をまとめる。次に、アンケート調査の分析結果を参考にしながら実施したインタビュー調査の結果をもとに、中国女子大学生の就職意識に影響を与える要因をまとめる。

4.1 アンケート調査から見えてくる女子大学生の就職意識

アンケート調査対象者の構成を表4-1に示した。

表4-1 調査対象者の構成

大学	学年	サンプル数	農村出身者の割合	一人っ子の割合	漢民族の割合
Z大学	三年生	55	36.6% (34)	36.6% (34)	89.2% (83)
	四年生	38			
B大学	三年生	51	27.5% (23)	59.3% (54)	90.1% (82)
	四年生	40			
G大学	三年生	4	25.3% (23)	57.1% (52)	89.0% (81)
	四年生	87			

調査対象者全体に対する各学年の占める割合は三年生が40.0%、四年生が60.0%で、四年生の比重が大きかった。また、農村出身者の占める割合は全体の29.1%で、全国の大学における農村出身者の割合³⁰ (45.9%) を大きく下回っている。一人っ子の割合は全体の50.9%であったが、Z大学、B大学、G大学の一人っ子の割合はそれぞれ36.6%、59.3%、57.1%となっており、学校別に激しい差が見られた。また、漢民族の女子大学生の割合は89.4%であった。専攻はコンピューター学、経済学、商学、法学、日本語などさまざまであった。

次に、このような個人的属性を持つ北京市の女子大学生を対象に行なったアンケート調査に基づき、彼女たちの就職意識の現状について論じる。本研究では、就職意識を(1)就職する際に重視する条件は何か、(2)卒業後はどこに就職したいか、(3)就職についてどう考えているのか、(4)就職意識に影響を与えるファクターとは何か、という4つの側面から取り上げ、検討する。

³⁰ 中国知網「当代大学生権力価値観存在的偏差与对策——基于对大学生権力価値観的実証調査による。
<http://mall.cnki.net/magazine/Article/HDAJ201405025.htm> 閲覧日 2017年12月10日

4.1.1 女子大学生の職業の選択基準

アンケート調査では、女子大学生に就職する際の職業選択の基準に関する質問項目に答えるよう求めた。女子大学生が就職する際に重視すると答えた条件 30 項目を表 4-2 に示す。各項目に対して、5 段階評価（「非常に重視する」、「やや重視する」、「どちらとも言えない」、「あまり重視しない」、「全く重視しない」）で回答を求めた。「重視する」（「非常に重視する」と「やや重視する」の合計）と答えた回答数のパーセンテージ（以下、これを重視度と記す）を降順に並べた結果を示したのが表 4-2 の a 欄である。表 4-2 の b 欄は、女子学生が 30 項目の中で最も重視すると回答した項目の順位である（第 1 位から 30 位まで）。

表 4-2 から以下のことが読み取れる。まず、重視度が 90%位の最初の 5 項目からは「高収入で、競争のストレスが少なく、楽しく、安定した職場環境を女子大学生は求めていることが伺える。b 欄の最も重視する項目はどれかを見ると、a 欄の第 3 位にある「競争のストレスが少ない」が b 欄の 28 位となっている。また、a 欄の第 5 位にある「仕事内容が楽である」は b 欄の 29 位となっている。高収入や安定した職場という条件に対して、競争ストレスの少なさや楽しい職場環境といった条件は、女子大学生にとっては相対的にそれほど重要ではないと言えよう。その他、a 欄と b 欄の回答を比較して気づくことは、「機会が平等に与えられる」が a 欄では第 24 位であるのに対し、b 欄では第 1 位になっており、また「保険制度が整っている」が a 欄では第 27 位であるのに対し、b 欄では第 2 位になっていることであり、就職に際し、女子大学生が機会の平等や保険制度といった社会的側面に強い関心を持っていることがわかる。

次に、就職する際に重視する条件 30 項目について因子分析を行ったところ、全項目の因子負荷量が .40 以上となり、7 つの因子構造が得られた（表 4-3）。そこで、それぞれの因子項目の特徴に基づき、第 1 因子を「能力を高める・専門を生かせる」、第 2 因子を「低競争・楽な仕事」、第 3 因子を「高収入・高地位・高望み」、第 4 因子を「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」、第 5 因子を「人と社会の役に立つ仕事」、第 6 因子を「生涯安定・福利厚生完備」、第 7 因子を「能力平等発揮」と命名した。各因子を構成する質問項目は以下の通りである。

第 1 因子「能力を高める・専門を生かせる」：質問項目の 15、18、19、20、21、22

第 2 因子「低競争・楽な仕事」：質問項目の 1、2、4、6、9

第 3 因子「高収入・高地位・高望み」：質問項目の 8、10、11、12、13、24

第 4 因子「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」：質問項目の 27、28、29、30

第 5 因子「人と社会の役に立つ仕事」：質問項目の 23、25、26

第 6 因子「生涯安定・福利厚生完備」：質問項目の 3、5、7

第 7 因子「能力平等発揮」：質問項目の 14、16、17

表 4-2 就職する際に重視する条件

	質問項目	a 重視する (%)	b 最重視項目 (順位)
1.	Q10 収入が高い	92.00	7
2.	Q26 他人の役に立てる	90.55	22
3.	Q6 競争のストレスが少ない	89.82	28
4.	Q12 大手企業	89.45	17
5.	Q2 仕事内容が楽である	89.09	29
6.	Q20 技術が身に着けられる	88.73	11
7.	Q28 職場の環境	87.27	10
8.	Q11 職場は将来性がある	86.91	3
9.	Q16 自分の能力と特長が生かせる	84.73	14
10.	Q15 自分の専攻と関わりがある	84.73	21
11.	Q1 転勤がないこと	81.82	27
12.	Q19 昇進やキャリア教育を重視する	80.00	16
13.	Q9 職場に知り合いがいる	78.91	30
14.	Q18 出張、海外勤務ができる	76.00	20
15.	Q14 自分の興味に合っていること	75.27	5
16.	Q23 仕事の内容が多様	65.82	25
17.	Q27 仕事と家庭が両立できる	65.45	12
18.	Q5 一生涯、そこで働ける企業	65.09	13
19.	Q8 職場が大都市にある	64.00	19
20.	Q30 女性を活用する職場	63.27	15
21.	Q25 社会に貢献がある	62.91	23
22.	Q24 社会的地位が高い	61.82	26
23.	Q21 昇進のチャンスが多い	61.09	8
24.	Q17 機会が平等に与えられる	60.73	1
25.	Q22 自分の能力を高める	58.91	4
26.	Q4 職場は家まで近い	58.18	24
27.	Q7 保険制度が整っている	53.45	2
28.	Q13 知名度が高い	52.36	18
29.	Q29 会社の理念、社風	46.55	6
30.	Q3 休日が充実している	35.64	9

表 4-3 就職において重視する条件 30 項目の因子分析

Component							
質問項目	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1「能力を高める・専門を生かせる」							
Q20 技術が身に付けられる	.796	-.079	.011	.047	.104	.100	.184
Q19 昇進やキャリア教育を重視する	.744	-.007	.167	.122	.194	.153	.094
Q22 自分の能力を高める	.613	-.120	.160	.133	.247	.300	.222
Q15 自分の専攻と関わりがある	.560	.248	.054	.148	-.056	-.209	.374
Q21 昇進のチャンスが多い	.502	-.094	.325	.258	.075	.328	.120
Q18 出張、海外勤務ができる	.480	-.019	.466	.055	.214	.077	.138
F2「低競争・楽な仕事」							
Q2 仕事内容が楽である	-.105	.734	.064	-.064	.076	.097	.147
Q1 転勤がないこと	.023	.698	-.065	.195	.091	.083	-.128
Q6 競争のストレスが少ない	.079	.696	.199	-.063	.073	.081	-.205
Q4 職場は家まで近い	-.128	.672	.062	.047	.080	.074	.178
Q9 職場に知り合いがいる	.079	.557	.488	.056	-.066	-.044	.084
F3「人と社会の役に立つ仕事」							
Q12 大手企業	.362	.089	.691	.222	.184	-.028	-.101
Q8 職場が大都市にある	.028	.180	.648	-.032	.018	.180	.144
Q10 収入が高い	.058	.011	.548	.154	.006	.281	.327
Q13 知名度が高い	.512	.106	.540	.215	.128	-.113	-.090
Q24 社会地位が高い	.069	.207	.534	.190	.460	-.087	-.012
Q11 職場は将来性がある	.339	-.187	.413	.255	.170	.320	.325
F4「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」							
Q28 職場の環境	.082	-.157	.246	.750	.105	.187	.065
Q30 女性を活用する職場	.240	.184	.141	.703	.119	-.024	.087
Q29 会社の理念、社風	.195	-.022	.153	.675	.191	.268	.163
Q27 仕事と家庭が両立できる	.001	.329	-.102	.651	.301	.061	-.016
F5「人と社会の役に立つ仕事」							
Q25 社会に貢献がある	.199	.113	.036	.192	.859	.054	.037
Q26 他人の役を立てる	.266	.128	.003	.125	.832	.088	.044
Q23 仕事の内容が多様	.034	.001	.284	.180	.666	.068	.143
F6「生涯安定・福利厚生完備」							
Q7 保険制度が整っている	.162	.139	.138	.170	.035	.754	-.047

Q3 休日が充実している	.054	.297	.011	.077	.144	.644	.262
Q5 一生涯、そこで働ける企業	.178	.484	.051	.195	-.060	.487	-.300
F7「能力平等発揮」							
Q16 自分の能力と特長が生かせる	.357	.072	.088	.000	.112	-.064	.781
Q17 機会が平等に与えられる	.312	-.079	.156	.247	.055	.225	.553
Q14 自分の興味に合っている	.308	.013	.241	.291	.247	.276	.424

中国女子大学生が就職する際に重視する条件に関しての本論文における以後の分析では、以上の7因子を用いた。

アンケート調査では、女子大学生たちに理想の職種は何かについても回答を求めた。表 4-4 にその結果を示す。一番多かったのは事務職で 54.2%であった。2 番目は管理・専門職で 47.3%、次いで技術職、企業経営職、教師がそれに続いている。事務職と教師という比較的安定しており、男女差別が相対的に少ない職種と、管理・専門職、技術職、企業経営職といった高収入であるが、ストレスが大きく、競争が激しい職種が女子大学生の理想の職種としてあげられている。安定して長く働き続けられる職業を希望するとともに、経済的な面も重視し、効率的に収入を増やせる職種を選ぶ傾向がみられる。

表 4-4 理想の職種(複数選択)

職種	パーセンテージ (人数)
1 事務職	54.2% (149)
2 管理・専門職	47.3% (130)
3 技術職	39.6% (109)
4 企業経営職	32.4% (89)
5 教師	31.6% (87)

別のいい方をすれば、安定的な職業と自分の能力を十分に生かせる挑戦的な職業を希望するといった矛盾した就職観がアンケート調査から浮かび上がってきた。女子大学生たちは理想の職種に「安定性」と「高収入」というある種、両立しにくい、矛盾した側面を求めていると考えられる。あるいは、女子大学生の全体では、「安定性」を求めている人と「挑戦的な仕事」を求めている人というお互いに対立する2種の群体が存在している。

4.1.2 進路に対する希望

本項では、アンケート調査で回答を求めた女子大学生の卒業後の進路に関する希望についての質問項目を分析する。表 4-5 は女子大学生が卒業後にどんなところに就職したいかについて回答した結果をまとめたものである。女子大学生の希望進路としては外資系企業、国有機関があげられており、大学院進学も選択肢の1つとなっている。中国の労働市場で

は、国有機関は中国の分断化した労働市場の中で「体制内」市場に属しており、安定性と福利厚生が保障されるだけでなく、相対的に高い社会的地位と権力が得られる。そのような国有機関は、主に政府機関、事業単位³¹、国有企業、研究機関などがある。外資系企業は中国における市場経済が始まって以降に発足した私有企業に比べ、実力主義的な経営理念に加え、ライトな人間関係、高収入といった理由から、大卒者から高い人気を集めている。また、大学院への進学を志望する大学生も全体の 42.5%を占めており、これは中国のいわゆる「学歴社会」を反映したものであろう。アンケート調査では、これら以外にも大卒者の就職難問題の解決策として主張される起業や、グローバル化の進行などを考え、国外での就職も選択肢としたが、表 4-5 には上位の 5 項目のみを記載した。

表 4-5 卒業後、どんなところで就職したいか（複数選択）

どんなところで就職	パーセンテージ（人数）
1 外資系企業	53.1%（146）
2 国有企業	52.0%（143）
3 事業単位	46.9%（129）
4 進学	42.5%（117）
5 政府機関	41.5%（114）

表 4-5 から明らかなように、女子大学生の外資系企業と国有機関への就職志望はかなり高くなっている。国有機関のうち、「国有企業」を志望する女子大学生は 52.0%、「事業単位」は 46.9%、「政府機関」は 41.5%と、いずれも志望者の割合が高い。これは国有機関の安定性と整った福利厚生制度に関係していると考えられる。本研究が対象とした女子大学生では外資系企業を志望する人たちが最も多く、53.1%であった。彼女たちは、現代の経営理念を希求し、高い収入を得るために、激しい競争にチャレンジする傾向を持つ人々とも言えるかもしれない。

本研究のアンケート調査では女子大学生に就職希望地についての回答も求めた。表 4-6 は女子大学生の就職希望地を示している。表 4-6 より明らかなように、「大都市」に対する志望度が高い。本研究の女子大学生の多くが、就職を機に、多くの企業が集中している大都市に就職先を求めていると言えよう。

沿海部に就職したいと考える女子大学生は 32.4%であるのに対して、内陸都市に就職したいと考える女子大学生は 21.8%であった。西部都市を志望する女子大学生は 5.5%、農村地

³¹ 事業単位は、政府は国有資産を利用し、社会公益目的のために、設立した社会サービス組織であり、あるいは他の組織が国有資産を利用して設立する組織である。主に教育、科学技術、文化、衛生などの活動を行う社会サービス組織である。例えば、学校、公立病院、研究機関など。
<http://hanyu.baidu.com/zici/s?wd=%E4%BA%8B%E4%B8%9A%E5%8D%95%E4%BD%8D&query=%E4%BA%8B%E4%B8%9A%E5%8D%95%E4%BD%8D%E6%98%AF%E4%BB%80%E4%B9%88&srcid=28236&from=kg0&from=kg0> 百度漢語 閲覧日 2017 年 11 月 15 日

域を志望する女子大学生は 1.8%であった。女子大学生は内陸都市より、沿海部での就職を志望していることがわかる。中国の沿海部は経済の発達した地域と考えられるため、就職環境として女子大学生は重視するのであろう。

また、女子大学生の 54.2%は「故郷」での就職を志望しており、「故郷」は「大都市」志向の次に高い選択志向であることがわかる。

表 4-6 卒業後、どこで就職したいか（複数選択）

	故郷	沿海部	内陸都市	西部都市	農村地域	大都市 ³²
はい	54.2% (149)	32.4% (89)	21.8% (60)	5.5% (15)	1.8% (5)	72.0% (198)
いいえ	45.8% (126)	67.6% (186)	78.2% (215)	94.5% (260)	98.2% (270)	27.6% (76)
合計	100% (275)	100% (275)	100% (275)	100% (275)	100% (275)	100% (275)

次に、「大都市で就職する」を選択した女子大学生と選択しなかった女子大学生で、就職の選択基準の 7 因子（第 1 因子「能力を高める・専門を生かせる」、第 2 因子「低競争・楽な仕事」、第 3 因子「高収入・高地位・高望み」、第 4 因子「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」、第 5 因子「人と社会の役に立つ仕事」、第 6 因子「生涯安定・福利厚生完備」、第 7 因子「能力平等発揮」）の値に違いがあるのかを、t 検定を用いて比較した。その結果を示したのが表 4-7 である。

t 検定の結果、「大都市で就職する」を選択した人は選択しなかった人に比べ、第 3 因子、第 4 因子の得点が有意に高いことがわかった（第 3 因子： $t(273) = 3.649$, $p < .001$ ；第 4 因子： $t(273) = 2.399$, $p < .05$ ）。また、第 7 因子に関しても、同様の傾向がみられた（第 7 因子： $t(273) = 1.961$, $p < .010$ ）。つまり、「大都市で就職する」を選択した女子大学生は選択しなかった女子大学生に比べ、「高収入・高地位・高望み」、「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」、「能力平等発揮」の因子において、得点が有意に高いか高い傾向を示したのである。大都市で就職したくない女子大学生に比べて、大都市で就職したいという「大都市志向」のある女子大学生は、就職の際、「高収入・高地位・高望み」、「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」、「能力平等発揮」といった就職の条件を重視する傾向にあることがわかった。

また、「故郷で就職する」を選択した女子大学生と選択しなかった女子大学生に関しても、就職の選択基準の 7 因子の値に違いがあるかを、t 検定を用いて比較した。その結果を示したのが表 4-8 である。

「故郷で就職する」を選択した女子大学生は選択しなかった女子大学生に比べ、第 3 因

³² 北京、上海、広州、深圳を指している。

子の得点が有意に低いことがわかった ($t(273) = -2.01, p < .05$)。つまり、「故郷で就職する」を選択した女子大学生は選択しなかった女子大学生に比べ、「高収入・高地位・高望み」の得点が有意に低いということである。

表 4-7 「大都市で就職する」を選択した女子大学生と選択しなかった女子大学生の就職において重視する条件の 7 因子の比較 (t 検定による群間比較)

					Std.		
				Std.	Error		
大都市で就職する		N	Mean	Deviation	Mean	<i>t</i>	<i>p</i> 値
第 1 因子	はい	198	3.963	0.637	0.045	0.716	0.475
	いいえ	77	3.900	0.685	0.078		
第 2 因子	はい	198	3.400	0.708	0.050	-1.195	0.233
	いいえ	77	3.514	0.721	0.082		
第 3 因子	はい	198	4.018	0.567	0.040	3.649	0.000
	いいえ	77	3.727	0.655	0.075		
第 4 因子	はい	198	4.240	0.542	0.039	2.399	0.017
	いいえ	77	4.049	0.709	0.081		
第 5 因子	はい	198	3.732	0.751	0.053	0.340	0.734
	いいえ	77	3.697	0.831	0.095		
第 6 因子	はい	198	4.242	0.606	0.043	1.045	0.297
	いいえ	77	4.156	0.643	0.073		
第 7 因子	はい	198	4.273	0.615	0.044	1.961	0.051
	いいえ	77	4.100	0.755	0.086		

注: 第 1 因子は「能力を高める・専門を生かせる」、第 2 因子は「低競争・楽な仕事」、第 3 因子は「高収入・高地位・高望み」、第 4 因子は「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」、第 5 因子は「人と社会の役に立つ仕事」、第 6 因子は「生涯安定・福利厚生完備」、第 7 因子は「能力平等発揮」である。

一方、「故郷で就職する」を選択した女子大学生は選択しなかった女子大学生に比べ、第 6 因子の得点が有意に高いことがわかった ($t(273) = 2.474, p < .05$)。これは、「故郷で就職する」を選択した女子大学生は選択しなかった女子大学生に比べ、「生涯安定・福利厚生完備」の得点が高いことを意味している。つまり、「故郷就職志望」を持っている女子大学生は「故郷就職希望」を持ってない女子大学生に比べて、就職に際し、生涯を通じての安定や福利厚生の完備状況をより重視すると考えられる。また、「高収入・高地位・高望み」に対する要求は相対的に低いと考えられる。

表 4-8 「故郷で就職する」を選択した女子大学生と選択しなかった女子大学生の就職において重視する条件の 7 因子の比較 (t 検定による群間比較)

故郷で就職する	N	Mean	SD	t	p 値
第 1 因子 はい	149	3.879	0.663	-1.847	0.066
いいえ	126	4.024	0.628		
第 2 因子 はい	149	3.413	0.681	-0.470	0.639
いいえ	126	3.454	0.750		
第 3 因子 はい	149	3.869	0.589	-2.013	0.045
いいえ	126	4.016	0.617		
第 4 因子 はい	149	4.195	0.607	0.249	0.804
いいえ	126	4.177	0.591		
第 5 因子 はい	149	3.716	0.775	-0.152	0.879
いいえ	126	3.730	0.773		
第 6 因子 はい	149	4.302	0.580	2.474	0.014
いいえ	126	4.119	0.646		
第 7 因子 はい	149	4.190	0.664	-0.930	0.353
いいえ	126	4.265	0.658		

注:第 1 因子は「能力を高める・専門を生かせる」、第 2 因子は「低競争・楽な仕事」、第 3 因子は「高収入・高地位・高望み」、第 4 因子は「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」、第 5 因子は「人と社会の役に立つ仕事」、第 6 因子は「生涯安定・福利厚生完備」、第 7 因子は「能力平等発揮」である。

以上の結果をまとめると、女子大学生の進路に関する希望は主に 2 つのタイプに分けられる。1 つは高収入と激しい競争を志向する都会志向型の進路希望であり、もう 1 つは安定性と整った福利厚生制度を確保するために、生まれ育った場所に回帰する故郷志向型の進路希望である。

4.1.3 就職に関する考え方

本研究のアンケート調査では、就職という行為に対して、女子大学生たちがどのように考えているのかについても回答を求めた。表 4-9 は働くことの意義に対する女子大学生の考え方を示したものである。働くことの意義に関する 8 項目に対し、4 段階評価（「全くそのとおり」、「そのとおり」、「違う」「全く違う」）で回答を求めた。「全くそのとおり」、「そのとおり」と回答したものを合わせて表 4-9 中の「そのとおり」とし、比率が高い項目順に並べてある。

女子大学生が働くことの意義として考えている項目の中で、「自己実現、自己の成長を図る」が最も「そのとおり」との回答率が高く（93.5%）、次いで「生計を立てる」（92.4%）、

「老後の生活が維持できる」(91.3%)、「人並みの暮らしをする」(85.1%)、「社会人としての役割を果たす」(82.9%)、「働き喜び、満足感を得る」(82.6%)、「世のため人のため働く責任と義務がある」(78.9%)と続く。

表 4-9 働くことの意義

	そのとおり
1. 自己実現、自己の成長を図る	93.5%
2. 生計を立てる	92.4%
3. 老後の生活が維持できる人並みの暮らしをする	91.3%
4. 人並みの暮らしをする働き喜び、満足感を得る	85.1%
5. 社会人としての役割を果たす	82.9%
6. 働き喜び、満足感を得る	82.6%
7. 世のため人のため働く責任と義務がある	78.9%
8. レジャー資金を得る	78.9%

注:「全く違う」「違う」「そのとおり」「まったくそのとおり」の4段階尺度を用いて回答を得た。「そのとおり」「まったくそのとおり」の合計を表中の「そのとおり」と記す。

また、表 4-10 は女子大学生の就職の動機に関する 10 項目のうち、回答率の高かった上位 5 項目をまとめたものである。この結果から明らかなように、女子大学生の就職の動機はきわめて現実的である。

表 4-10 就職の動機（複数選択）

就職の動機	パーセンテージ（人数）
1. 経済的に自立するため	90.9% (250)
2. 親に恩返しするため	73.5% (202)
3. 人間として成長するため	72.0% (198)
4. 人生を充実させるため	69.1% (190)
5. お金持ちになるため	39.6% (109)

女子大学生の 90.9%が「経済的に自立するため」に就職すると考えており、高い自立志向を示している。また、「親に恩返しするため」に就職すると答えた女子大学生は全体の 73.5%を占めており、親への恩返しは女子大学生の就職に重要な意味を持っていることが伺える。中国では、「望子成龍」という言葉があるように、親が自分の子どもを人に抜きん出て出世し、名をなすことを願う³³ため、教育に熱中する伝統的な教育観がある。そのため、親の期

³³ 超級クラウン中日辞典による。

待を背負う子供は出世コースに乗ることが多いと考えられる。そして「人間として成長するため」(72.0%)や「人生を充実させるため」(69.1%)など、個人の成長・発達を重視する女子大学生も多く見られる。

次に、就職に成功するために、女子大学生はどのようなことが重要であると考えているのであろうか。表 4-11 は就職に成功するために必要と思われる項目に対して、女子大学生がどの程度重要と考え、その項目に対して自分がどの程度有利かを自己評価した結果を示している。この表からわかるように、就職に成功するために重要な項目として最も肯定さ

表 4-11 就職に成功するために必要と思われる項目の重要度と各項目に対する自己評価

項目	重要である	有利
1. 資格免許	93.5%	42.2%
2. 学歴	92.0%	46.1%
3. 大学ランキング	78.9%	28.4%
4. 成績	67.2%	46.5%
5. 社会経験	96.0%	40.4%
6. 素質	96.0%	81.8%
7. コネ	90.9%	42.9%
8. コミュニケーション能力	96.4%	69.1%
9. やる気	92.0%	82.9%
10. 責任感	97.1%	89.4%
11. 思考力	96.0%	75.3%
12. 戸籍	62.2%	42.9%
13. 専攻	81.1%	68.4%
14. 実践能力	91.0%	61.1%
15. 特技	62.2%	53.1%
16. 性別	57.8%	32.4%
17. 党员	41.4%	28.0%

注:「重要ではない」「あまり重要ではない」「やや重要である」「重要である」の 4 段階尺度を用いて回答を得た。「やや重視する」「重視する」の合計を表中の「重要である」と記す。

「有利ではない」「あまり有利ではない」「やや有利」「有利」の 4 段階尺度を用いて回答を得た。「やや有利」「有利」の合計を表中の「有利」と記す。

れていたのは「責任感」で、97.1%の女子大学生が重要だと考えている。そのほか、「コミュニケーション能力」と「素質」も就職で成功するために重要であると女子大学生は考えている。つまり、女子大学生は個人の能力と人格が就職で成功するために重要だと考えて

いるようである。それに対して、党员であるかどうかや性別、戸籍所在地などはそれほど重要ではないと女子大学生は考えている。

就職に成功するために必要と思われる項目に対する女子大学生の自己評価をみると、「責任感」「やる気」「素質」が上位 3 位を占めている。この結果を見ると、女子大学生は個人の能力と人格が就職で成功するために重要だと考えているのと同時に、自らもこれらの項目において有利だと積極的な自己評価を下している。一方、本調査に参加した女子大学生は、「党员」、「大学ランキング」、「性別」という項目に対して、自分はそれほど有利ではないと判断している。つまり、女子大学生の就職に対する考え方には、自己実現、自己成長、経済的自立といった思いがその根底にあり、そこには極めて積極的な就職観が見て取れる。

以上、女子大学生の就職意識に関して、「職業の選択基準」「就職に対する希望」「就職に関する考え方」の 3 つの側面から分析した。分析結果は以下の 3 点にまとめることができる。

第 1 に、職業の選択基準に関しては、自分の能力を十分に生かせる職を希望するという特徴と、安定的、かつ挑戦的な職業を希望するという矛盾した就職観がみられた。女子大学生たちは「安定性」と「高収入」という、ある種両立しにくく、矛盾を孕んだ職業を理想の職業と考えているようである。

第 2 に、女子大学生の進路に関する希望は主に 2 つのタイプに分けられた。1 つは高収入と激しい競争を志向する都会志向型の進路希望であり、もう 1 つは安定性と整った福利厚生制度を確保するために、生まれ育った場所に回帰する故郷志向型の進路希望である。

企業の類型から見ると、女子大学生は外資系企業に対する志望が高く、また高収入が得られ、激しい競争が予想される職種を志望している。その一方で、整った福利厚生制度を利用できる国有機関への就職を志望する傾向も見えて取れる。

第 3 に、女子大学生は、自己実現、自己成長、経済的自立など、就職に対する堅実で積極的な価値観を持っているようである。

4.1.4 就職意識に影響を与えるファクター

本研究のアンケート調査では、就職に関する情報収集をどのように行なったかについて、女子大学生に 9 種類の情報源を提示し、回答を求めた。9 種類の情報源とは、(1)大学のキャリアセンター・就職課、(2)新聞・雑誌、(3)友人、(4)先輩、(5)就職のウェブサイト、(6)家族・親戚、(7)企業のホームページ、(8)企業展・説明会、(9)その他である。表 4-12 は女子大学生が就職情報の入手先として回答したもののうち、上位 5 つまでをまとめたものである。女子大学生の就職情報の入手先としては「就職のウェブサイト」の利用が最も多く (70.9%)、「企業展・説明会」(62.2%) と「企業のホームページ」(54.2%) も重要な就職情報源となっている。また、約半数の女子大学生が大学や就職した先輩から就職情報を得ていることも分かる (「大学のキャリアセンター」(58.2%) ; 「就職した先輩たち」(44.4%))。

インターネットの出現により、学生にとっては手軽に就職情報の収集ができ、また、企

業もインターネットを通じて、大きなコストをかけずに自社の情報を提供できるようになった。そのため、現在はインターネットによる情報探索が活発に行われているのであろう。

「企業展・説明会」や「企業のホームページ」も重要な就職情報源であり、女子大学生は各企業が直接発信する情報も重視していることがわかる。

表 4-12 就職情報の入手先（複数選択）

情報源	パーセンテージ（人数）
1. 就職のウェブサイト	70.9%（195）
2. 企業展・説明会	62.2%（171）
3. 大学のキャリアセンター	58.2%（160）
4. 企業のホームページ	54.2%（149）
5. 就職した先輩たち	44.4%（122）

またアンケート調査では、女子大学生に彼女たちの職業に関する目標に影響を与えた人について問うたが、その結果を示したのが表 4-13 である。女子大学生が、最も影響を受けた人としてあげたのは父親で、次いで先輩、友人、先生、母親、となる。女子大学生は、日常生活において身近な存在である父親から最も影響を受けているということである。

表 4-13 職業に関する目標に影響を与えた人（複数回答）

影響を与えた人	パーセンテージ（人数）
1. 父親	50.2%（138）
2. 先輩	45.5%（125）
3. 友達	44.4%（122）
4. 先生	43.3%（119）
5. 母親	42.2%（116）

表 4-14 は就職の目標に影響を与える外部要素について、女子大学生がどの程度重視しているかを示したものである。この表から明らかなように、就職の目標を立てる際、93.1%の女子大学生が企業側の態度と雇用傾向を重視（「やや重視する」「非常に重視する」の合計、以下、これを「重視」と記す）している。また、就職の目標を立てる際に、90.9%の女子大学生が就職した先輩たちの経験とアドバイスを重視していることがわかる。更に、90.2%の女子大学生は就職の目標を立てる際に、国の関連する政策を重視している。特に、質問項目「国の関連する政策の変化」に関しては、39.3%の女子大学生が「非常に重視する」と答えており、「非常に重視する」と回答された項目のなかで最も比率が高かった。このことから、女子学生にとって、政策の変動は極めて関心の高い問題であると言えよう。

表 4-14 就職の目標に影響を与える外部要素をどの程度重視しているか

質問項目	重視する
1. 企業側の態度と雇用傾向	93.1%
2. 就職した先輩たちの経験とアドバイス	90.9%
3. 国の関連する政策の変化	90.2%
4. 大学のキャリアセンター・就職課からのアドバイス	85.5%
5. 両親家族のご意見	78.9%
6. 友達のアドバイス	71.3%

注:「全く重視しない」「あまり重視しない」「やや重視する」「非常に重視する」の4段階尺度を用いて回答を得た。「やや重視する」「非常に重視する」の合計を表中の「重視する」と記す。

このことに関連して、本研究のアンケート調査では、一人っ子政策の廃止とともに実行された「二胎政策」についてどのように認識しているのかを、女子大学生に問うてみた。表 4-15 は、女子大学生が「二胎政策」についてどのような認識を持ち、それが自分の就職にどのような影響をもたらすと考えているのかを示している。

表 4-15 「二胎政策」についての認識

質問項目	全く その とおり	その とおり	合計
C1 今実施されている二胎政策」をよく知っている	16.4%	53.5%	69.9%
C2 実施されている「二胎政策」に関心を持っている	09.5%	41.5%	51.0%
C3 実行されている「二胎政策」は自分と関係がある	19.6%	42.2%	61.8%
C4 二胎政策」は企業側の女性に対する偏見を深刻化させる	22.9%	45.8%	68.7%
C5 「二胎政策」は私の就職に対して不利な影響がある	23.3%	37.5%	60.8%

注:「全く違う」「違う」「そのとおり」「まったくそのとおり」「そのとおり」の4段階尺度を用いて回答を得た。

表 4-15 に示された結果を見ると、半数以上の女子大学生が現在実施されている「二胎政策」を「よく知っている」ことが分かる。更に、この「二胎政策」に関心を持ち、自分と関係があると考えている。また、「二胎政策」は企業側の女性に対する偏見を助長とすると考える女子大学生が全体の 68.7%を占めており、「二胎政策」が自分の就職に対して不利な影響を与えると考えている女子大学生は全体の 60%を超える。

次に、女子大学生が就職する際の選択基準の7因子（第1因子「能力を高める・専門を生かせる」、第2因子「低競争・楽な仕事」、第3因子「高収入・高地位・高望み」、第4因

子「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」、第5因子「人と社会の役に立つ仕事」、第6因子「生涯安定・福利厚生完備」、第7因子「能力平等発揮」；p. 22 参照のこと）と「二胎政策」に関する5つの質問項目（表4-15中のC1-C5）の関連を相関分析により検証した。表4-16にその結果を示す。

表4-16 就職に際しての選択基準の7因子と「二胎政策」に関する質問項目の相関関係

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子	第7因子
C1：今実施されている二胎政策をよく知っている。	.057	.109	.118	.145*	.052	.109	.026
C2：実施されている「二胎政策」に関心を持っている。	-.047	.198**	.105	.060	.016	.039	-.053
C3：実行されている「二胎政策」は自分と関係がある。	-.067	.131*	.021	.133*	-.009	.016	-.057
C4：「二胎政策」は企業側の女性に対する偏見を深刻化させる。	-.058	.047	.019	.061	-.099	.032	-.017
C5：「二胎政策」は私の就職に対して不利な影響がある。	-.138*	.083	-.018	.052	-.130*	.027	-.063

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. 表中の数字は相関係数を示す。

注：就職に際しての選択基準の7因子：第1因子は「能力を高める・専門を生かせる」、第2因子は「低競争・楽な仕事」、第3因子は「高収入・高地位・高望み」、第4因子は「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」、第5因子は「人と社会の役に立つ仕事」、第6因子は「生涯安定・福利厚生完備」、第7因子は「能力平等発揮」。

就職の選択基準の7因子のうち、第2因子の得点と「二胎政策」に関する質問項目C2およびC3の得点との間に正の相関がみられた（C2: $r = .198$, $p < .001$; C3: $r = .131$, $p < .05$ ）。つまりこの結果は、「低競争・楽な仕事」因子の得点が高ければ高いほど、質問項目「実施されている『二胎政策』に関心を持っている」、「実行されている『二胎政策』は自分と関係がある」の得点が高くなることを意味している。言い換えれば。競争が少なく、楽しい仕事を選択する女子大学生ほど、自分は「二胎政策」に影響されていると考える傾向があると言える。

また、就職の選択基準の第4因子と「二胎政策」に関する質問項目C1およびC3との間に正の相関が見られた（C1: $r = .145$, $p < .05$; C3: $r = .133$, $p < .05$ ）。つまり、就職の選択基準に関して第4因子「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」の得点が高ければ高いほど、質問項目「実施されている『二胎政策』に関心を持っている」と「実行されている『二胎政策』は自分と関係がある」の得点も高くなるということである。言い換

えれば、仕事と家庭の両立と女性を活用してくれる職場を重視する女子大学生ほど、自分は「二胎政策」に影響されていると考える傾向があると言える。

しかし、「低競争・楽な仕事」の職業選択（第2因子）と「二胎政策」に対する関心および自分との関連に関しては、また「女性を活用する職場・仕事家庭を両立する」のような就職観（第4因子）と「二胎政策」に対する認知度および自分との関連に関しては、相関分析を用いた量的側面の解釈であるため、更にインタビュー調査で得られた質的データの分析を行った。

一方で、就職の選択基準の第1因子と「二胎政策」に関する質問項目 C5 との間に負の相関がみられた ($r = -.138, p < .05$)。これは就職の選択基準の第1因子「能力を高める専門を生かせる」の得点が高ければ高いほど、質問項目「「二胎政策」は私の就職に対して不利な影響がある」の得点が低くなることを意味している。また、第5因子と質問項目 C5 との間にも負の相関が確認された ($r = -.130, p < .05$)。つまり、就職の選択基準の第5因子「人と社会の役に立つ仕事」の得点が高ければ高いほど、質問項目「「二胎政策」は私の就職に対する不利な影響がある」の得点が低くなることを意味している。この点に関しても、インタビュー調査で得られた質的データの分析を行った。

以上の分析結果をまとめると、まず、女子大学生はインターネットと企業説明会を就職に関する重要な情報源として利用していることがわかった。また、女子大学生が就職を考える時、企業の雇用傾向、就職した先輩の経験とアドバイス、国の関連する政策に強く影響されていることもわかった。更に、一人っ子政策の廃止が女子大学生の就職意識にある程度の影響をもたらしていることも明らかとなった。

4.2 「語り」から見えてくる女子大学生の就職意識とその影響要因

前節では、アンケート調査の結果から、女子大学生の就職意識に関する4つの側面、すなわち「職業の選択基準」、「就職に対する希望」、「就職に関する考え方」、「就職意識に影響を与えるファクター」についての分析を行った。本節では、インタビュー調査の語りをインタビュー内容1～内容5のように、それぞれ語り合いに基づいてまとめた。以下インタビューの内容を記述しながら分析する。

インタビュー内容1が示しているように、これらの特徴以外にも、女子大学生は自分の能力を生かせる仕事を探す際、企業の将来性も重視している。さらに、就職に対する目標を立てる時、自分の大学のレベルを考えた上で、就職の目標を立てる女子大学生が2人いた(Wさん、Lさん)。また、6人のインタビュー協力者のうち、5人は公務員志望であった。

インタビュー内容1（就職の目標に関する内容）

※Zさん：「目標といえば、現在自分が専攻している分野に関係のある仕事を探したい。こ

の四年間学んできたことを活用したい。今の専攻にはとても興味があるから、最初は給料が少なくてもかまわないし、将来の発展性は一時的な給料の問題より重要だと思う。ほかの条件はそんなに重視しない。」

※Wさん：「自分の専門と関係のある仕事、頑張れば昇進と昇給のチャンスがある仕事を探したい。一流大学ではないから、最初のスタートラインは低くてもかまわない。」

※Xさん：「収入を一番重視する。低収入だったらメンツが立たない。今の社会では、収入の高さは成功者であるかどうかを判断する基準だよ。家から近いことも重要。女の子だから、遠い会社に毎日通勤するのは大変すぎる。五险一金³⁴も必要。就職してから、家の購入、老後の生活のための貯金も始めたい。」

※Sさん：「収入と環境は重視する。お金の重要性は私が強調しなくてもわかるでしょう。お金以外では、毎日楽しんで仕事ができる環境を重視する。例えば、きれいなオフィス、仕事の内容も多種多様といったこと、これは私の理想図。」

※Lさん：「IT 業界は私の目標だ。今 IT 人材に対するニーズが増えてきている。自分の専攻を生かしたい。うちの大学は北京市の大学ランキングで中の下だと思う。順調に就職できればうれしい。つまり、できる限り IT 業界のいい会社に就職したい。収入はそんなに重視しない。いくら稼いでも、安定した仕事でないといけない。」

※Yさん：「売上高ランキング 500 社の FMCG³⁵会社。これは具体的な目標だ。将来性のある企業で、昇進やキャリア教育を重視する。」

就職の目標に関する質問において、筆者が就職地の志望について尋ねた時、インタビュー調査の内容 2 に示したように、地方都市出身の S さん、L さんには就職の地元志向が見られた。北京市出身の女子大学生は北京市で就職する傾向が強いと考えられる。

インタビュー内容 2（就職地の希望に関する）

※Zさん：「できれば北京で就職したいけれど、北京の生活のコストは高すぎる。今もそれで悩んでいる。故郷³⁶に戻る可能もあるよ。」

³⁴ 養老保険、失業保険、医療保険、公傷保険、生育保険、住宅公共積立金を五险一金という。これらはそれぞれ「会社負担分」と「個人負担分」とに分かれている。中国進出.com による。

<http://blog.livedoor.jp/damanguan/archives/51166352.html>

閲覧日 2017 年 12 月 20 日

³⁵ fast moving consumer goods の略で、日用品のこと。生活に欠かせない、低価格の消費者向け製品。Weblio 辞書 <https://www.weblio.jp/content/FMCG>

³⁶ 戸籍所在地は北京市であるが、出身地は地元都市である。

※Wさん：「北京出身だから、やっぱり北京で就職する。北京以外は考えたこともないから、いい就職のチャンスがあれば、両親と相談して決める。自分はほかの都市には行きたくない。」

※Xさん：「どこでもいい。場所より収入の方が気になるところだ。」

※Sさん：「故郷あるいは北京で就職する。」

※Lさん：「故郷に帰って、いい仕事があれば故郷で就職する。大都市での収入は高いけど、コストも高いし、ストレスも大きい。」

※Yさん：「やっぱり北京、上海などの大都市で就職したい。海外もいい選択だと思うけど、私は北京出身だから北京で就職する可能性が高い。」

また、卒業後、就職せずに進学するつもりがあるかどうかを尋ねたところ、6人中3人が、もし就職が順調に進まなかったら、進学も進路の1つの選択肢として考えると答えた。アンケート調査では、大学院への進学を志望する大学生は全体の42.5%を占めていた。これは中国のいわゆる「学歴社会」を反映しているものと考えられる。しかし、インタビュー調査から見えてきたのは、女子大学生の進学志望は就職が不調に終わった時の「逃げ道」であり、そうした意味での選択肢の1つだと考えられている。

次に、女子大学生はどんな情報源を利用して就職に関する情報を手に入れているのかを、インタビュー調査の語りから分析する。

インタビュー内容3（就職情報源の利用に関する）

※Zさん：「私には就職状況（に関する情報）を得るルートが3つある。まずは「公衆号」（企業の一般大衆向けソーシャルアカウント）。企業は「WEIBO」あるいは「WE CHAT」で自分の「公衆号」を作って、募集情報と業界の新聞などを発信する。私がフォローしている奥美（広告会社）は、毎年公衆号で募集情報と自分の会社の情報をアップデートし、卒業生向けの就職情報も公表する。先生たちからの就職情報も重視する。」「先生が業界の関係者から得る募集情報を「WE CHAT」のグループにアップデートするので、興味があったら、応募できる。ある広告学の先生は、去年の卒業生から得る就職情報をまとめてアップデートするから、すごく参考になる。」「両親たちは故郷で人脈を持っているから、故郷の就職情報はそっちから得られる。最も参考になったのは「公衆号」と先生からの情報だと思う。なぜかという、これは企業からの直接の情報だし、だからこそ重視する。先生も信頼できる。」

※Wさん：「先生を通してうちの専攻の就職状況を把握するのは、私にとって一番役に立つ。法学専攻だから。」

インターネットは女子大学生が就職情報を入手するための重要な媒体として機能しているようである。また、女子大学生は教員からの就職情報を重要と認めているが、その理由は信頼性が高く、業界の状況に詳しいからである。法学部の女子大学生は特に教員の意見を重視していたが、その理由は、専門的な知識が必要な業界では、業界の関係者としての教員のアドバイスは非常に重要なものとなるからである。

※Xさん：「『58 同城³⁷』はすごく役に立つと思うが、私は卒業した先輩たちの仕事に関する近況も非常に重視する。同じ年齢層だし、専攻も同じ、私より 1 年早く卒業した。就職のスタイルは私たちと似ていると思う。私は先輩たちの意見をかなり重視する。就職に対すること、私が考えなければならないこと、先輩たちは一年前に全て考えた。また、その時考えたことは現実の就職活動と一年間の仕事経験で検証している。」

※Sさん：「去年卒業した仲の良いお姉さんによく就職に関する悩みを相談する。彼女は公務員試験に合格した。やっぱり公務員の福利厚生はいいね。就職する時、彼女の（卒業した先輩）のアドバイスを私は最も参考にする。これは「成功者」の意見です。」

※Lさん：「去年卒業した先輩と一緒にパーティーをした。そこでいい仕事に就いた女性の先輩たちが自分の就職経験をみんなにシェアしてくれた。いろんな貴重なアドバイスをその時いただいたので、就職に関する事情とか、注意事項とか、その時に得られた情報をもとに、就職の方向と分野を考え直した。」

自らによって検証された就職情報であるため、女子大学生は就職した先輩たちからの意見をかなり重視する。インタビュー協力者 6 人のほぼ全員が卒業した先輩に就職に関する相談をした経験を持つことから、そのことが伺える。

※Yさん：「この前、大学の就職指導課程に参加した。内容はほとんどネットで簡単に調べられることで、役に立たないから、止めた。先生はすごく忙しいので、就職相談はあまりしていない。」「就職に関する情報は、ほとんどネットで自分の好きな会社のホームページを見て、「WEIBO」もよく使うし、「WEIBO」で志望業界の情報とかも毎日チェックしていますよ。憧れの会社の「WEIBO」アカウントもフォローしている。」「ある先輩は今 FMCG 大手企業で働いている。面接の注意事項や経歴書の作り方とか、業界の情報、全部教えてくれ

³⁷ 中国の就職ウェブサイトである。

た。同じ会社に入りたい。」

インタビュー内容 3 からは、女子大学生たちが、インターネットを用いて企業のソーシャルアカウントから直接最新情報を得ていることがわかる。また彼女たちは、卒業した先輩たちから検証された就職情報を得ている。大学の教員も、彼女たちにとって信頼できる情報源となっているようである。

※Xさん：「私が今直面している問題は、先輩たちは全て経験したことだ。例えば、3 年生のとき、私は起業したいと思った。ある先輩は衣料品店を経営していたから、彼女に相談した。起業する卒業生に対して、国は優遇政策を提供していることが分かった。国の政策やお店の家賃とか、彼女はいろいろ考えなければならなかったようだ。私はそれらの情報を彼女から直接得ることができた。」

※Yさん：「面接の時、今の私営企業は女子大学生の採用に対して、以前より厳しい。彼氏がいるかどうかといったプライバシーに関わる問題を聞かれる可能性もある。これは先輩に教わった情報。こういう問題に対しては気を付けて答えた方がいいと言われた。」

以上のように、「卒業した先輩たち」は女子大学生の就職情報を得る重要なルートの 1 つであり、女子大学生の就職意識に大きく影響を与えている。また、就職に関連する国家の政策や企業の雇用傾向も、「卒業した先輩たち」を通じて、女子大学生の就職意識に影響しているようである。

更にインタビューでは、就職する時あるいは就職しようとする時に、「女性」であることがどのような点で「有利」であり、どのような点で「不利」であるかを、女子大学生に尋ねてみた。

インタビュー内容 4（「女性」という立場と就職に関する質問）

※Zさん：「いいところは女性だから、みんな優しくしてくれること？（笑）これは冗談。「有利」な点は特にはないと思う。本気で就職する時、面接官は女性に対してジェントルマンに振る舞う可能性はゼロだね。逆に「不利」な点は多い。女性は将来、生育と育児のため、仕事に集中できないから、これは女性にとって、最も「不利」な点だと思う。」

※Wさん：「女性は細かいところまで気が付くし、周到に仕事ができると思う。「不利」なのは体力が男性よりないこと。生理の時や妊娠している時、仕事ができないかもしれない。」

※Xさん：「女性は男性より優しい、事細かい感じがあるから、秘書と幼稚園の先生のようなタイプの仕事に有利だと思う。不利なところは体力的に弱く、生活の中心が家庭にあると

いう社会的イメージがあるから、生育、育児、これは全て不利な点だと思う。それは私自身も認める。」

※Sさん：「美人だったら有利だと思う。でなかったら、不利な点しかないと思う。」

※Lさん：「有利なところはほとんどないかな。誰と比べて？不利な点はたくさんあると思う。結婚したら、仕事以外で家庭の比重が毎日大きくなっていくだろうし、子供を産んだらもっと大変になると思う。これは生まれつきの不利な点。結婚しない、子供を産まないと決めなければ、この不利な点は逆転できないと思う。」

※Yさん：「有利な点は、男性より事細かく、穏やかな感じがすること。不利な点は、私たちが生まれつき持っている生育能力かな。いったん子供を産んで、仕事を中断しなければならない。また、『男主外、女主内』という型通りのイメージも不利だと思う。」

就職面での女性の有利な点を尋ねたところ、ほとんどの答えは、事細かい感じがある、穏やかな感じがするといった、内面的な性格特性であった。一方、就職に際しての不利な点に関しては、女子大学生全員が生育・育児に関連した事柄をあげた。

インタビューでは更に、実際の就職活動において性差別を感じたことがあるかを尋ねてみた。

※Zさん：「すごく感じた。仕事の内容と全く関係ない質問、例えば、結婚するつもりはあるかどうか聞かれた。一緒に面接を受けた男性の友達は聞かれなかった。これは差別だと思う。特に女の子にとっては唐突すぎる。」

※Wさん：「これはよくあることじゃないかな。求人情報で男性限定と書いてあること。普通のバイト職の求人情報だから、こそこそせずに公然と『男性限定』と書いてある。ちなみにこれは違法だよ。企業の求人情報にはそういう明らかな違法行為は少ないと思うけれど。中身は一緒だよ。」

※Xさん：「その差別はすごく感じた。『男性限定』の求人情報とか、たくさんある。前にも言ったように、女性は男性よりも優しくて、事細かい感じがあるから、秘書や幼稚園の先生のような類型の仕事に有利だと思う。これもある意味での差別じゃないのかな。さらに、幼稚園の先生。この女性ばかりの業界でも男女格差がある。仕事ができる、できないに関係なく、男性が主任や園長になりがちだと聞いた。」

※Sさん：「就職したお姉さんの話なんだけど、一緒に入社した同期の男性は昇進した。仕

人しか子供を生むことができない。今は1人だけでは足りないと感じる。何のために廃止するのか。訳がわからない。マイナスの影響ばかりだ。女の子は自分の体も自由にコントロールできなし、わがままな政策だ。」

※Wさん:「私と関係がある政策だから、関心を持っている。廃止されたばかりの時、「WEIBO」でこの政策に関するニュースをよく見た。「政策の廃止は女性の就職にマイナスの影響がある、女性は「被害者」というような評論文は話題になる、これらの文章に対する、共感の声が凄く多い。」

※Xさん:「聞いたことはある。詳しくはわからないけど、2人の子供を産んでも大丈夫ということは知っていた。」「いい政策だと思う。子供の時、私は一人っ子だったので寂しかった。今後、自分の家庭、子供、両親、旦那さんの両親の生活を全部私と夫の2人で負担するのは大変だ。もし私に兄弟姉妹がいたら…。」「就職のチャンスが多くなると思う。人口が増えて、特に子どもの数の増加は教育業、サービス業などにいい影響をもたらすと思う。」

※Sさん:「(一人っ子政策の廃止については)よく知っている。廃止された後、大学の女性学という授業で、みんなでこの政策についてディスカッションした。元々のテーマは「職場での女性に対する差別現象」であったが、最近話題になる一人っ子政策の廃止も職場にいる女性にマイナスの影響をもたらすのではないかと、みんなで考えた。」

※Lさん:「知っているけど、ちょっとおかしいと思う。一人っ子政策の時、ほかのところは分からないが、南の方(対象者の故郷所在地)はすごく厳しかった。人口が多すぎるから、みんなは国家のために自己犠牲しなければならないと思った。今は人口の高齢化が深刻になったので、(一人っ子政策が)廃止された。(高齢化問題の解決には)これはちょっと間に合わないでしょう。廃止だけではなく、「WEIBO」の新聞見ましたか?「两个娃娃好」³⁸「幸福二胎」³⁹というポスターがたくさん貼ってある。これおかしいよ。」「変わったところが多い。特に両親の態度。『公務員の仕事を探そうよ』、『早く結婚しないと』、こういう話が母のところからよく聞こえてくる。」

※Yさん:「(一人っ子政策の廃止は)知っている。別に、今は私と関係がないと思う。子供を生むのは私が30代以降のことだと思う。」「変わったことがある。身近のお姉さんが第2子を妊娠した。体の調子が良くないから、仕事を辞める。」「子供を生みたい女の子にとってはいい政策だと思う。キャリアウーマン志向を持つ私(笑)にとって、邪魔だよ。」

³⁸ 2人を持っているのはいい。

³⁹ 幸せな2人っ子

以上の女子大学生の言葉に見られるように、彼女たちの一人っ子政策の廃止に対する思いは、ほとんど就職や仕事と関連している。一人っ子政策の廃止が職場で働く女性にマイナスの影響を与えるというのは、多くの女子大学生の共通認識と思われる。しかし、就職のチャンスを増やし、経済の成長に対する良い影響があると考える女子大学生がいたことも事実である。

最後に、インタビュー協力者の女子大学生に「二胎政策」が自分の就職に何らかの影響を与えると思うかを尋ねたところ、マイナスの影響を与えるとの回答がほとんどであった。「二胎政策」のため、雇用者側は女子大学生の採用に対して厳しくなり、それによって、公務員として、あるいは国営企業で働くといった女子大学生の「安定職」を志望する傾向が強まったと考えられる。

※Zさん：「影響がある。全部悪い影響だよ。産むかどうか、これは問題点ではない。女性だから、職場で差別されやすいのだと思う。就職は本当に不公平だ。」

※Wさん：「就職にはマイナスの影響があると感じる。正式な就職活動はまだ始まっていないから、具体的な影響とか、言えない。でもネットでは、一人っ子政策が廃止されてから、雇用者側は女性職員の採用に厳しくなった、というニュースをよく見る。国営企業とか公務員はそんなに影響されていないという噂がある。公務員試験を受けてみるつもりである。」

※Xさん：「男子よりもっと頑張るから、そんなに影響されないかもしれない。」「面接する時、結婚、出産などの問題をできる限り賢く答えるように、そうすれば問題がないかも。確かに影響はあるけど、しょうがない。その分のマイナスの影響を自分の努力で相殺する。」

※Sさん：「企業は女性の職員を採用すれば、ダブル産休⁴⁰を取る可能性がある。この分のコストは誰が負担する？企業だ。今は大学生が多すぎる。男性を採用すれば、利益を損なうリスクが低い。女の子の就職は本当に難しいな。」

※Lさん：「影響はあると思うが、公務員とか国有企業なら大丈夫そうです。故郷に帰って就職するのは、将来の生活をちゃんと考えた上で決めたことです。私営企業で一生懸命頑張っても、もしもある日妊娠して、出産のために長期間休んで、仕事を一旦中断したら、すぐに誰かがあなたに取って代わる。それまでの努力は徒労に終わるかもしれない。」

※Yさん：「子供（を産むの）は 30 歳以降のことだと思うので、今はそんなに影響されない。」「就職は難しくなると感じたけれど、仕事探しはみんなにとって難しいことだから、

⁴⁰ 二回産休を取ることに

能力があれば、とにかく就職できる。」「就職の環境変化は女性に対して不利だと思う。でも私の目標は変わらない。」

4.3 調査結果のまとめ

アンケート調査で得られたデータを用い、女子大学生の就職意識に関する 4 つの側面、すなわち「職業の選択基準」、「就職に対する希望」、「就職に関する考え方」、「就職意識に影響を与えるファクター」についての分析を行なった。その結果を以下に示す。

第 1 に、女子大学生は「安定性」と「高収入」という両立しにくく、ある種矛盾的な特徴を持つ職種を理想と考えているようであった。

第 2 に、女子大学生の進路に関する希望は主に 2 つのタイプに分けられた。1 つは高収入と激しい競争を志向する都会志向型の進路希望であり、もう 1 つは安定性と整った福利厚生制度を確保するために、生まれ育った場所に回帰する故郷志向型の進路希望であった。企業の類型から見ると、女子大学生は外資系企業に対する志望が高く、また高収入が得られ、激しい競争が予想される職種を志望していた。その一方で、整った福利厚生制度を利用できる国有機関への就職を志望する傾向も見られた。

第 3 に、女子大学生は、自己実現、自己成長、経済的自立など、就職に対する堅実で積極的な価値観を持っていた。

第 4 に、女子大学生はインターネットと企業説明会を就職に関する重要な情報源として利用していることがわかった。

第 5 に、女子大学生が就職を考える時、企業の雇用傾向、就職した先輩の経験とアドバイス、国の関連する政策に強く影響されていることがわかった。

第 6 に、一人っ子政策が廃止された後に実行された「二胎政策」に関しては、半数以上の女子大学生が現行の「二胎政策」をよく知っていると回答した。更に、彼女たちはこの「二胎政策」に関心を持っており、自分と関係があると考えていた。「二胎政策」が自分の就職に対して不利な影響を与えていると考えている女子大学生は全体の 60%以上であった。

また、インタビュー調査から得られたデータの分析から、以下の知見が得られた。

第 1 に、職業の選択基準に関しては、女子大学生は自分の能力を生かせる仕事を探す際、企業の将来性もかなり重視していることがわかった。さらに、就職の目標を立てる時、自分の大学のレベルを考えた上で、就職の目標を立てるようであった。また、公務員志向も見られた。就職の目標に関する質問に対しては、地元志向と都市志向の両方が見られたが、就職に関しては、故郷回帰の傾向が強いように思われた。

第 2 に、女子大学生たちは主に 3 つのルートで就職情報を得ているようであった。すなわち、(1)インターネットで企業のソーシャルアカウントを通じて加工されていない最新情報を得る、(2)卒業した先輩たちを通じて、すでに検証された就職情報を得る、(3)大学の先生を通じて、信頼できる情報を得る、というルートである。「卒業した先輩たち」は女子大学生が就職情報を得るルートの 1 つとして、彼女たちの就職意識に大きな影響を与えて

いるようであった。また、関連する国家の政策と企業の雇用傾向も、「卒業した先輩たち」を通じて、女子大学生の就職意識に影響を与えていることがわかった。

第 3 に、女子大学生の一人っ子政策の廃止に対する思いは、ほとんどが就職や仕事と関連するものであった。この政策の廃止が職場にいる女性にマイナスの影響を与えることは、多く女子大学生の共通認識と考えられる。しかし、就職のチャンスを増やし、経済の成長に対して良い影響があると考ええる女子大学生もいた。また、女子大学生は「二胎政策」を自分の就職に対してマイナスの影響を与えていると考えていた。二胎政策のため、雇用者側は女子大学生の採用に対して厳しくなり、それによって、公務員として、あるいは国営企業で働くといった女子大学生の「安定職」を志望する傾向も強まったと考えられる。

第5章 結論と考察

5.1 調査結果の考察

本論文は、中国の一人っ子政策の廃止によってより深刻になった就職環境で、これまであまり目を向けられてこなかった女子大学生の就職意識に関わる問題を、実証的データをもとに考察することを目的とした。具体的に本研究は、中国北京市における女子大学生を対象にし、一人っ子政策の廃止とそれに伴う就職環境の変化の下で、彼女たちが就職に対してどのような意識を持っているのかを明らかにするとともに、女子大学生たちの就職意識に影響を与える要因を分析し、それらが中国の今の時代の特徴をどのように反映しているのかを明らかにしようとする試みであった。研究方法としては、北京市内の3つの大学を対象校とし、それらの大学の女子大学生（三年生、四年生）を対象にアンケート調査とインタビュー調査を実施した。こうして得られた本研究の結果と先行研究を比較しながら、以下に考察を進める。

まずは、女子大学生の就職意識に関する先行研究で得られた知見と本研究の結果を照らし合わせてみる。

7. 先行研究（李穎 2013）では、大学生は就職先を選択する際、「給料」と「福利厚生」に偏り、「経済的な地位」を重視するといった就職観を持つと指摘されてきたが、本研究が対象とした女子大学生には、自分の能力を十分に生かせる職を希望し、安定的な職業と挑戦的な職業を希望するという矛盾した就職観がみられた。これは大学生が持つと言われてきた一般的な就職基準と違っている。
8. 先行研究では（李穎 2013）進学希望を持つ大学生が増えていると指摘されているが、本研究では進学希望を持つ女子大学生は半分未満で、全体の42.5%であった。本研究のインタビュー調査では、6人中3人が、もし就職が順調に進まなかったら、進学も進路の1つの選択肢として考えると答えた。すでに述べたように、アンケート調査の結果では、大学院への進学を志望する女子大学生は全体の42.5%にのぼった。これは中国のいわゆる「学歴社会」を反映しているとも考えられる。しかし、インタビュー調査から見てきたのは、女子大学生の進学志望は就職が不調に終わった時の「逃げ道」であり、そうした意味での選択肢の1つだと考えられる。
9. 大学生は「大手、奉公志向」が高いと言われてきたのに対し、本研究の女子大学生は企業の将来性をより重視していた。
10. 理想的な就職先として、大学生は大都市にこだわる傾向が強いと言われてきた（鄧・安 2003; 李敏 2011; 李穎 2013）のに対し、本研究のアンケート調査では、大都市で就職したいと答えた女子大学生は全体の72.0%で、故郷での就職を希望する女子大学生も半分以上いた。大都市志望の女子大学生の一部は故郷が大都市であることがインタビュー調査で分かったが、いずれにしても、本研究の女子大学生には地元志向と都市志向の両方の傾向がみられた。地方都市出身の女子大学生は就職に際し、故郷回帰

の傾向が強いと考えられる。これは大学生全体が持つと言われる就職基準と異なる。

11. 中国の大学生は起業に興味を持っていると言われてきた(李穎 2013)のに対し、本研究の女子大学生には起業の興味は見られなかった。
12. これまで、大学生は大企業・高収入の仕事を希望する傾向が強いと言われてきた(李敏 2011)。インタビュー調査の結果を見ると、本研究の女子大学生も高収入と大企業を志望する傾向が見られたが、就職の目標を立てる際、自分の能力と出身大学のレベルを考えた上で目標を立てており、一般の大学生より堅実な就職観を持つと言えそうである。「現実離れ」、「高望み」という大学生の就職意識に対する批判は、女子大学生に対しては、再考の余地のある議論かもしれない。

次に、先行研究では就職意識への影響要因を分析する際、客観的な要因の中で、とりわけ家庭背景、学校教育に焦点を当てて議論が展開されてきた。経済の発展、家庭教育と学校教育、企業、国家の政策、マスコミ、大学生雇用サービスシステムなどの客観的な要因に関しては、これまでの先行研究ではほとんど議論されてこなかった。本研究では一人っ子政策の廃止を契機に顕在化した就職環境の変化の下で、女子大学生の就職意識がどのように影響を受けたのか、そしてその影響要因とはどのようなものなのかを考察した。

先行研究では、中国の大卒者は、就職する際、3 つ就職ルートで就職するとしている。1 つ目は各種の「人材市場」である。そこで就職者と雇用者側が直接顔を合わせ、大卒者の求職と雇用側の求人が同時に行われる。2 つ目のルートは、大学の就職センターを通してのものである。求人企業が直接大学にコンタクトを取り、大学のキャリアセンターを通して説明会を開催したり、求人情報を大学のメディアに掲載してもらうことができる。3 つ目のルートは、就職誌・インターネットなどのマスメディアによる就職活動である(李敏 2005)。また、川久保(2004)は、女子大学生の就職の情報源は新聞・雑誌・テレビ・本・家族・インターネットなどであると指摘していた。それに対して、本研究の女子大学生たちは主に3つのルートで就職情報を得ているようであった。すなわち、(1)インターネットで企業のソーシャルアカウントを通じて加工されていない最新情報を得る、(2)卒業した先輩たちを通じて、すでに検証された就職情報を得る、(3)大学の教員を通じて、信頼できる情報を得る、というルートである。一般の大学生より、「卒業した先輩たち」は女子大学生が就職情報を得るルートの1つとして、彼女たちの就職意識に大きな影響を与えているようである。また、関連する国家の政策と企業の雇用傾向も、「卒業した先輩たち」を通じて、女子大学生の就職意識に影響を与えていることがわかった。

最後に、一人っ子政策の廃止により変動した就職環境の下で、女子大学生の一人っ子政策の廃止に対する思いは、ほとんどが就職や仕事と関連するものであった。この政策の廃止が職場にいる女性にマイナスの影響を与えることは、多く女子大学生の共通認識と考えられる。特に、職場で競争が少なく、楽しんでやれる仕事を選択したい女子大学生は、自分は「二胎政策」に影響を受けていると考える傾向が強い。「仕事と家庭の両立」と「女性の活用」を重視する女子大学生は、自分は「二胎政策」に影響を受けていると考える傾向

にある。しかしその一方で、「二胎政策」は就職のチャンスを増やし、経済の成長に対するいい影響があると考える女子大学生がいることも分かった。

変動する就職環境の下で、雇用者側は女子大学生の採用に対して厳しくなり、女子大学生は公務員として、あるいは国営企業で働くことを志望していることから、「安定職」を志望する傾向も強まったと考えられる。

5.2 本研究の意義

中国では、男女人口比の不均衡や高齢化、労働力不足などの問題が深刻化しつつある中で、40 年近く実施されてきた人口抑制のための「一人っ子政策」が廃止された。この生育政策の廃止は中国社会の各方面に影響をもたらした。本研究は一人っ子政策の廃止によってより深刻化した就職環境面から、中国女子大学生の就職意識に焦点を当て、議論を展開した。

これまでの中国では、女性の活用はうまくいっていなかったし、特に就職面にはさまざまな壁が存在していたというのが、筆者自分の認識である。それゆえ本論文では、その壁を取り除き、女性たちに気持ちよく、かつ効率的に働いてもらうために、就職を目前に控えた女子大学生の就職意識の現状を提示することを試みた。まとめると、以下のとおりである。

第 1 に、中国の大学生研究における「女子大学生」という分野の重要性が指摘できる。特に本研究は、北京市の 3 大学の女子大学生を対象にしたものである。女子大学生の就職意識の独特の在り方を提示できたと考える。つまり、大学生の就職意識研究の空白部分を埋めることができたと考えている。

第 2 に、女子大学生にとって、卒業後の就職選択は、人生の重要な選択の 1 つであり、どのような就職意識を持ち、社会人生活を送っていくのか、その後の生き方に大きな影響を与える重要な課題である。

第 3 に、廃止された生育政策の下で、暗中模索状態の女子大学生たちに生涯キャリア選択の多様な可能性を示すことで、キャリア、家庭に関するバランスの取り方を、基礎的な調査と客観的な根拠に基づいて提示することができた。

第 4 に、現代中国女性の就業問題、特に一人っ子政策廃止が全国で実施されたあと、中国の女性も日本の女性と同じように、育児か仕事かの二者択一を迫られている現状を提示することができた。

第 5 に、中国では、男女の平等参画を実現するため、女性保護原則に従って、女性労働者の利益を保護する法律と規定が成立してきたが、その女性保護の原則自体に問題がある。女性の「母性保護」のため、女性労働者の利益を疎かにしてしまい、各場面で女性を差別してはならないと記述したが、具体的な実行しやすい施策がほとんどなかった。これらの問題点が提示できる。

5.3 今後の課題

中国における一人っ子政策の廃止とそれに伴う一連の就職環境の変化の下で、女子大学生の就職意識と就職意識に影響を与える要因を解明するために、北京市にある 3 つの対象校でアンケート調査とインタビュー調査を行った。しかし、本研究には限界も多く、十分に説得力のある知見を得られなかったことも事実である。

女子大学生の就職意識の研究では、大都市以外にも、地方都市や中小都市などのデータを収集し、分析する必要がある。本論文では、北京市の、しかもたった 3 大学の女子大学生を対象に調査を実施しており、得られた結果を中国の女子大学生一般に当てはめて考えるには普遍性の問題がある。

また、本研究で行われたアンケート調査の対象者は 300 名であったが、この限られた人数での調査でもある程度の事実を明らかにできたと考える。今後はより大規模な調査を行うことで、より普遍性のある結果を得る必要がある。

また調査対象者の抽出方法についても課題が残る。本研究の対象校は北京の 3 大学であったが、レベル的には中下位に位置するので、他のレベルの大学で調査を行う必要があると考える。なぜなら、異なるランキングの大学の女子大学生は、就職に際し、直面する問題や課題、悩み、考え方に違いが存在する可能性が大きいからである。

さらに本研究では、調査対象校の選定に際し、恣意的抽出法 (Convenience Sampling) を用いた。無作為抽出法でアンケート調査対象校を抽出するのが理想的であると考えられる。しかし、個人情報管理の観点から、多くの学校は外部者のアンケート調査依頼を断るケースが非常に多い。筆者も北京市の多くの大学に「アンケート調査協力」を依頼したが、大多数の大学から依頼に沿えない旨、連絡があった。無作為抽出法にすることができれば、研究結果もより一般的なものとなる。

インタビュー調査に関しては、300 人の調査対象者の中の 6 人からしか詳しい話を聞くことができなかったため、一般的、普遍的な状況を把握できていない可能性は否めない。

以上のように本論文にはいくつかの課題が残されている。

また、一人っ子政策の廃止とそれに伴う一連の就職環境の変化の下で、職場で働いている女性たちの就業意識の現状と変化、更には、このような労働環境の変化がどのように彼女たちの就業意識や生活に影響を及ぼすかといったことに関する研究も、今後重要になってくるであろう。

そして、女子大学生という労働供給側ばかりでなく、これらの人々を雇用する企業側の労働需要を分析する必要もあると考える。これも今後の研究課題としたい。

謝辞

本論文の作成にあたり、終始適切な助言を賜り、丁寧に指導して下さった本学浅川希洋志教授に心より感謝致します。また、本論文をご精読頂き有用なコメントを頂き、優しい言葉で私を励まして下さった曾士才教授に深謝致します。

その他にも、本論文仕上げるまでに、多くの方々からご協力いただきました。大学院生の方々など研究室のメンバーには常に刺激的な議論を頂き、精神的にも支えられました。ありがとうございます。調査に際しては、北方工業大学文法学院の劉祥墜副書記、中華女子学院の王佳さん、北京工商大学の趙晨さんにご協力頂きました。深く感謝致します。質問紙調査・インタビュー調査に答えて頂いた調査協力者の皆様に心から感謝します。本当にありがとうございました。

最後に、修士論文を書き上げられたことに対して、これまでお世話になった全ての方々に謝意を表します。

参考文献

【日本語文献】

- 石塚浩美（2010）『市場とジェンダー——理論・実証・文化』（比較経済研究所シリーズ 20） 法政大学比較経済研究所 pp. 239-263
- 大泉啓一郎（2014）『中国一人っ子政策の規制緩和をどう見るか』 環太平洋ビジネス情報 RIM 2014 Vol. 14 No. 52 29. pp. 30-39
- 大脇錠一（2009）「大学生の就職意識に関する調査研究」 流通研究:愛知学院大学流通科学研究所所報 掲載号:15 pp. 41-68
- 王傑（2005）「学部生の進路志向における家庭的背景の影響—中国の4大学を事例として—」 教育社会学研究・日本教育社会学会編集委員会 [編] 76 pp. 245-263
- 郭娜（2015）「現代日本女性就業研究対中国開放『単独二胎』政策の啓示」 山西大学 2015 年碩士学位論文
- 川久保美智子（2004）『女子大学生・OLの職業意識——日中比較』 株式会社かんぼう pp. 100-172
- 高静（2011）「中国における大学生の就職意識」 広島大学大学院教育学研究科紀要. 第三部 教育人間科学関連領域 (60) 2011 pp. 73-82
- 高静（2014）「中国における大学生の就職意識に関する教育社会学的研究」 広島大学大学院教育学研究科 教育人間科学専攻 博士論文甲第 6351 号
- 孔令垂（2010）「現代中国女性労働に関連する法律の動向と課題」 日本女子大学大学院紀要. 家政学研究科・人間生活学研究科 / 日本女子大学 [編] (通号 16) pp. 27-34
- 徐垂文・来島浩（2007）「中国における新規大学生卒業者の就職難の実態—山東省の事例を中心に—」 『研究論叢人文系学社会科学』 56(1/2) pp. 77-105
- 孫穎（2007）「中国における女子大学生の就職活動をめぐる問題とその対応について——性差別とキャリア形成の観点から」 アジア女性研究 / アジア女性交流・研究フォーラム [編] pp. 67-73
- 中国共産党（2013）『中共中央关于全面深化改革若干重大問題的決定』 人民出版社 （和訳：財団法人ラヂオプレス（2013）「改革の全面的な深化における若干の重大な問題に関する中共中央の決定」『旬刊 中国内外動向』）
- 沈瑛（2008）「中国における大学生の職業選択動機に関する一考察」 政治学研究論集 / 明治大学大学院 [編] 掲載号:27 pp. 31-46
- 中西信男・広井甫編著（1981）『進路指導の心理と技術』 福村出版 pp. 71-73
- 福澤勝彦・王曉丹（2015）「中国大学生の就職意識と職探し行動：日中の比較」 熊本学園大学経済論集 / 熊本学園大学経済学会 [編] 掲載巻:22 掲載号:1・2 pp. 65-92
- 文俊（2006）「女性家庭復帰の流れと中国都市女性のアイデンティティ危機についての一考

- 察一雑誌の特集記事を手がかりに」 アジア女性研究 / アジア女性交流・研究フォーラム [編] 掲載号:15 pp. 11-19
- 別敦栄 (2005) 「高等教育の大衆化」 叶林 (訳) 『1990 年代以降の中国高等教育の改革と課題』 黄福涛 (編著) 高等教育研究叢書 81 広島大学高等教育研究開発センター pp. 25-33
- 溝口由己 (2017) 「中国における 90 年代の市場経済化とジェンダー」 新潟大学経済論集 / 新潟大学経済学会 [編] 掲載号:103 集 pp. 55-75
- 宮尾恵美 (2012) 「【中国】 女性労働者保護特別規定の制定」 外国の立法. 立法情報・翻訳・解説 / 月刊版 : 国立国会図書館調査及び立法考査局 [編] 掲載号:252-1 pp. 26-27
- 山本ちか・二宮克美・駱天驕 (2014) 「日本と中国における大学生の進路意識と職業意識に関する比較」 総合政策学会総合政策研究 掲載巻:17 掲載号:1 pp. 15-23
- YEH Nienchun (よう ねんきん) (2015) 「中国人及び台湾人留学生の異文化適応: ウェルビーイング、フロー経験、文化的知能 (CQ) の視点から」 法政大学国際文化研究科国際文化専攻 修士論文
- 李穎 (2013) 「中日大学生就職選択の影響要因についての一考察」 内蒙古大学外語学院 修士論文
- 李敏 (2005) 「大卒者の就職」 『1990 年代以降の中国高等教育の改革と課題』 黄福涛編著 高等教育研究叢書 81 広島大学高等教育研究開発センター pp. 110-121
- 李敏 (2011) 「中国の高等教育大衆化と大卒者の就職活動ー1999 年と 2004 年における上海市の大卒者就職調査の比較ー」 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 年発行 pp. 89-105
- 若林敬子 (2005) 『中国の人口問題と社会的現実』 ミネルヴァ書房 pp. 122-147

【中国語文献】

- 鄧希泉・安国啓 (2013) 「試析 2003 年高校卒業生就業難的形成原因」 『青年研究』 2013 年第 11 期 ISSN:1008-1437 中文核心期刊 pp. 18-21
- 范孟雪・陳健・謝振 (2016) 「全面二政策对女性就業歧視的影響分析」 『現代經濟信息』 2016 年第 15 期 ISSN:1001-828 pp. 61-63
- 李銀河 (2003) 『女性権力の蜂起』 文化芸術出版社
- 譚丹芸 (2017) 「浅析『全面二胎』政策对女性就業的影響」 『現代經濟信息』 2017 年第 14 期 pp. 93
- 文東茅 (2003) 「『好工作』与『就業難』」 『中国大学生就業』 2003 年第 5 期 ISSN:1009-0576 pp. 159-160
- 張燕・張曉婉 (2017) 「全面放開二胎政策对女性就業影響的問題研究」 『現代商貿工業』 2017 年第 33 期 ISSN:1672-3198 pp. 131-132

郭延軍 (2013)「我国女性就業権平等保護制度反思」 『法商研究』 2013 年第 2 期 ISSN : 1672-0393 中文核心期刊 pp. 97-104

岳昌君・文東茅・丁小浩 (2004)「求職与起薪:高校卒業生就業競争力的実証分析」 『管理世界』 2004 年第 11 期 ISSN : 1002-5502 中文核心期刊 pp. 53-61

【英語文献】

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.

【データ報告】

中国教育部の統計データ。

http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2016/2016_qg/201708/t20170823_311668.html

閲覧日 2017 年 10 月 29 日

中国教育オンライン

<http://www.eol.cn/html/c/2016gxbys/index.shtml>

閲覧日 2018 年 12 月 10 日

中華人民共和国教育部 2016 年教育統計データ。

http://www.moe.edu.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2016/2016_qg/

閲覧日 2017 年 12 月 20 日

中華人民共和国国家統計局のデータ。

<http://data.stats.gov.cn/search.htm?s=%E5%8C%97%E4%BA%AC%202015%20gdp>

閲覧日 2017 年 12 月 25 日

中華人民共和国教育部 2016 年教育統計データ。

http://www.moe.edu.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2016/2016_qg/201708/t20170823_311669.html

閲覧日 2017 年 10 月 29 日

2018 年中国校友会の統計データ。

<http://cuaa.net/>

閲覧日 2018 年 1 月 2 日

【新聞記事】

「1984-1992:中国市場經濟進入春天」和迅新聞

<http://news.hexun.com/2008/7835/107418602/>

閲覧日 2017 年 11 月 20 日

「就職差別に泣く女子大学生、中国でも 女性への偏見、半数が「感じる」」 産経ニュース <http://www.sankei.com/world/news/130305/wor1303050017-n2.html>

閲覧日 2016 年 10 月 18 日

「当代大学生権力価値観存在の偏差と対策——基于对大学生権力価値観の実証調査」

中国知網 <http://mall.cnki.net/magazine/Article/HDAJ201405025.htm>

閲覧日 2017 年 12 月 10 日

「二孩政策或加劇女性就業難」中国婦連新聞

<http://acwf.people.com.cn/n/2015/1103/c99013-27770743.html>

閲覧日 2017 年 12 月 29 日

付録 アンケート質問紙（中国語）

关于女大学生就业意识的问卷调查

您好：

这是一份调查问卷，目的在于探讨女大学生的就业意识现状。请充分理解题意后，根据自己的**真实想法逐一作答**，不要有所遗漏。本问卷调查结果主要用于学术研究和硕士论文的撰写，采取匿名的形式，对外绝对保密。希望能够得到您的宝贵意见，在此由衷感谢您的配合与支持！

法政大学 国际文化研究科
指导教师：浅川希洋志 教授
研究生：闫宛清
联系方式：ddyan2013@yahoo.co.jp

注意事项

- 如您在作答过程中改变心意，可以随时退出，将本卷交回即可，此举不影响您的个人权益和隐私。
- 只有填写完整的问卷才可以进行学术分析，**请您一定确认作答没有遗漏**。
- 本问卷不记名，您的回答也会被严格保密，请您如实放心填写。
- 请注意本问卷为**双面印刷**。

A. 关于您自身

下面是与您个人信息相关的基本问题，请圈出您认为适当的答案或在（ ）内填写您认为适当的答案。

Q1. 学年	1 大三	2 大四
Q2. 学院专业	() 学院 () 专业	
Q3. 户籍所在地	1 农村	2 一线都市（北上广深） 3 其他城市
Q4. 兄弟姐妹	1 独生子女	2 有一名 3 有两名或以上
Q5. 现住所	1 和父母住	2 学生宿舍 3 在外租房
Q6. 民族	1 汉族	2 少数民族

B. 关于您对于自身就业前景的期待和认识

1. 关于以下选择工作过程中重视的条件，请根据您的实际情况，在答案栏里圈出符合您想法的相应的数字。

	完全不重视	不太重视	不置可否	比较重视	非常重视
Q1. 没有工作调动	1	2	3	4	5
Q2. 工作内容轻松	1	2	3	4	5
Q3. 休假制度健全	1	2	3	4	5
Q4. 工作离家近	1	2	3	4	5
Q5. 工作稳定无下岗	1	2	3	4	5
Q6. 没有岗位竞争压力	1	2	3	4	5
Q7. 保险制度健全	1	2	3	4	5
Q8. 工作地址在大城市	1	2	3	4	5
Q9. 同一单位或领域有熟人	1	2	3	4	5
Q10. 收入高	1	2	3	4	5
Q11. 工作单位有发展潜力	1	2	3	4	5
Q12. 规模大	1	2	3	4	5
Q13. 知名度高	1	2	3	4	5

Q14.工作内容自己感兴趣	1	2	3	4	5
Q15.与自己的专业有关	1	2	3	4	5
Q16.能发挥自己的能力或特长	1	2	3	4	5
Q17.升职等各种机会平等无歧视	1	2	3	4	5
Q18.出差机会多 有海外派遣的可能	1	2	3	4	5
Q19.工作研修机会多	1	2	3	4	5
Q20.能学到专业技能	1	2	3	4	5
Q21 升职机会多	1	2	3	4	5
Q22.能提高自己的能力	1	2	3	4	5
Q23.工作内容具有多样性	1	2	3	4	5
Q24.社会地位高	1	2	3	4	5
Q25.对社会有贡献	1	2	3	4	5
Q26.对他人有帮助	1	2	3	4	5
Q27.工作和家庭是否可以兼顾	1	2	3	4	5
Q28.职场的环境	1	2	3	4	5
Q29.公司的理念，风气	1	2	3	4	5
Q30.特别适合女性能力发挥	1	2	3	4	5

2.您认为工作的意义是什么？请根据您的实际情况，在答案栏里圈出符合您想法的相应的数字。

	完全不符合	不太符合	比较符合	非常符合
Q1.维持生计	1	2	3	4
Q2.挣零花钱	1	2	3	4
Q3.享受生活	1	2	3	4
Q4.获得劳动的乐趣与满足	1	2	3	4
Q5.自我实现自我成长	1	2	3	4
Q6.履行一个社会中成人的职责	1	2	3	4
Q7.为了社会和他人尽工作的责任和义务	1	2	3	4
Q8.为了将来有保障（老年后的生活等）	1	2	3	4

3.哪些因素会对成功就业产生重要影响？您多大程度具备这些因素？请根据您的实际情况，在答案栏里圈出符合您想法的相应的数字。

	对成功就业的重要性				在这些因素上您是否占有优势			
	不重要	不太重要	较重要	重要	没优势	不太优势	比较优势	有优势
Q1.资格证书	1	2	3	4	1	2	3	4
Q2.大学学历	1	2	3	4	1	2	3	4
Q3.大学排名	1	2	3	4	1	2	3	4
Q4.大学成绩	1	2	3	4	1	2	3	4
Q5.社会经验	1	2	3	4	1	2	3	4
Q6.个人素养	1	2	3	4	1	2	3	4
Q7.人脉关系	1	2	3	4	1	2	3	4
Q8.交流能力	1	2	3	4	1	2	3	4
Q9.工作热情	1	2	3	4	1	2	3	4
Q10.责任感	1	2	3	4	1	2	3	4
D11.判断分析能力	1	2	3	4	1	2	3	4
D12.户籍	1	2	3	4	1	2	3	4
Q13.所学专业	1	2	3	4	1	2	3	4
Q14.实际专业技能	1	2	3	4	1	2	3	4
Q15.兴趣特长	1	2	3	4	1	2	3	4
Q16.性别	1	2	3	4	1	2	3	4
Q17.党员	1	2	3	4	1	2	3	4

4.对于影响自己确立就业目标的外部因素，请根据您的实际情况，在答案栏里圈出符合您想法的相应的数字。

	完全不重视	不太重视	比较重视	非常重视
Q1.学校就业指导 and 就业形势分析	1	2	3	4
Q2.用人单位的意见与偏好	1	2	3	4
Q3.父母家人的意见	1	2	3	4

采访调查志愿者的征集

本次调查还需要在参加问卷调查的同学中征集愿意接受采访调查的志愿者，调查内容以访谈的方式进行，请有意愿参加的同学在信息栏内留下您的姓名与联络方式。您所填写的信息和访谈的内容仅供此次调查研究，并受到严密的隐私保护。

调查的实施时间和地点我们会在与您商讨后确定。感谢您的配合帮助！

姓名：

电话号码：

微信：

邮箱：