



2013.10.15
 コチ コンサルティング

国慶節の長期休暇が終了し、新卒採用キャンパスリクルーティングのピークシーズンを迎えています。先週は広東省の大学が日系企業のみを対象とした採用会を開催し、微妙な日中関係が継続する中での明るい話題として報道されていました。本号では、新卒採用の動向と大学ランキングをご紹介します。

内容 【人材市場情報】

- 2014年 新卒採用
- 2013年新卒採用結果
- 211工程大学・925工程大学

【コラム】〈お客様からの相談事例 1 -評価制度part3〉

人材市場情報

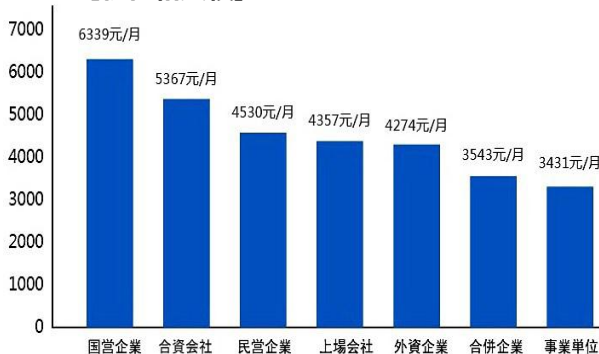
■ 2014年 新卒採用

9月入学制の中国では、7月から新卒者の勤務開始に向け、現在が採用のピークです。昨今では日系企業においても、中国統括会社がグループ企業の新卒採用需要を取りまとめ、全国から大学を選定しキャンパスリクルーティングのキャラバンを組む会社が増加しています。特に理工系・研究開発人材等の採用は地元大学だけでは有能な人材の確保が困難な事から遠隔地からの採用を試みる企業が多く見られます。

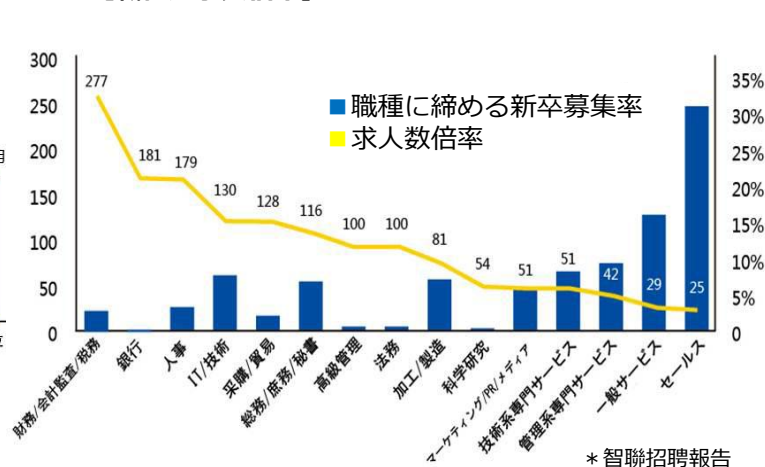
■ 2013年 新卒採用結果

就職難と言われた2013年新卒ですが、初任給は下記の状況です。

【初任給実績】



【職種別求人倍率】



NAVI 2013年の本科新卒生は基本的に全員が90年代生まれの新世代であり、就職に対する志向が従来とは異なる傾向が表れています。就職難と言われながらも、雇用者は十分な質と量の募集がかなわなかったと言われています。中国においてもいわゆる“雇用のミスマッチ”が起きています。中国民営就職斡旋会社の調査では、内定通知を受諾しながら就職しなかった学生は26%に上るとのことです。主な理由は「より条件のよい内定が出た」63%、「試用期間中に自己のキャリアパスに合わない」と判断した16%、「内定と実際の就労条件が異なった」8%となっています。

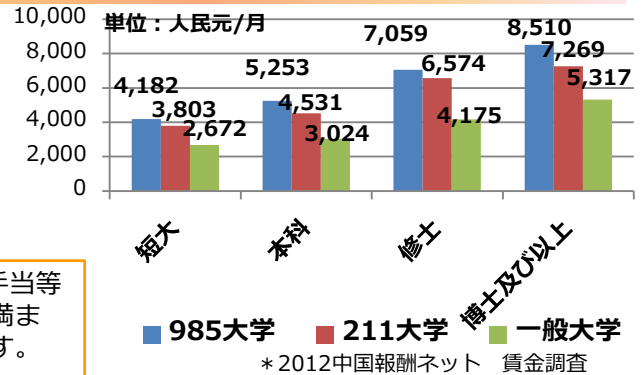
参考

中国の教育制度：<http://cochicon.com/1-5/>

大学新卒者の離職率：<http://cochicon.com/2-1-2-3/>

Consulting

■ 211工程大学、985工程大学
 中国の一流大学と言われる211工程重点大学（1995年中国教育部制定：21世紀に中国の大学を世界一流大学に育成するための重点校）と985工程（1998年21世紀教育振興行動計画：211工程重点大学からさらに重点大学を選定）の2012年の学位別の初任給分析では、学位、卒業大学の評価により初任給で既に大きな格差が存在している実態が分析されています。



NAVI 遠隔地からの採用の若手人材の場合は住居費手当等の考慮が人材獲得の有効施策となります。入社3年未満まで限定、未婚者限定等の条件で支給する例が見られます。

211プロジェクト大学リスト (*は985工程大学)

東北地区(11校)		華東地区 (33校)		西北地区 (13校)	
*1 大連理工大学	遼寧省	*1 復旦大学	上海	*1 西安交通大学	陝西省
*2 東北大学	遼寧省	*2 浙江大学	浙江省	*2 西北農林科技大学	陝西省
*3 吉林大学	吉林省	*3 厦門大学	福建省	*3 西北工業大学	陝西省
*4 ハルビン工業大学	黒龍江省	*4 同済大学	上海	*4 蘭州大学	甘肅省
5 東北師範大学	吉林省	*5 上海交通大學	上海	5 青海大学	青海省
6 延辺大学	吉林省	*6 南京大学	江蘇省	6 寧夏大学	寧夏
7 大連海事大学	遼寧省	*7 東南大学	江蘇省	7 新疆大学	新疆
8 遼寧大学	遼寧省	*8 中国科学技術大学	安徽省	8 石河子大学	新疆
9 東北林業大学	黒龍江省	*9 山東大学	山東省	9 西北大学	陝西省
10 東北農業大学	黒龍江省	*10 中国海洋大学	山東省	10 西安電子科技大学	陝西省
11 ハルビン工程大学	黒龍江省	*11 華東師範大学	上海	11 陝西師範大学	陝西省
華北地区 (32校)		*12 上海交通大学医学院	上海	12 第四軍医大学	陝西省
*1 清華大学	北京	13 福州大学	福建省	13 長安大学	陝西省
*2 中国人民大学	北京	14 中国石油大学 (華東)	山東省	西南地区 (10校)	
*3 北京大学	北京	15 上海外国語大学	上海	*1 重慶大学	重慶
*4 北京航空航天大学	北京	16 上海財経大学	上海	*2 電子科技大学	四川省
5 北京理工大学	北京	17 蘇州大学	江蘇省	*3 四川大学	四川省
*6 北京師範大学	北京	*18 山東大学威海分校	山東省	4 西南交通大学	四川省
*7 南開大学	天津	19 東華大学	上海	5 四川農業大学	四川省
*8 天津大学	天津	20 華東理工大学	上海	6 貴州大学	貴州省
9 天津医科大学	天津	*21 ハルビン工業大学 (威海)	山東省	7 雲南大学	雲南省
10 中国媒体大学	北京	22 南京航空航天大学	江蘇省	8 チベット大学	チベット
11 中国石油大学	北京	23 南京理工大学	江蘇省	9 西南大学	四川省
*12 中国農業大学	北京	24 中国礪業大学	江蘇省	10 西南財経大学	四川省
13 中国地質大学	北京	25 河海大学	江蘇省	華中地区(13校)	
14 中国礪業大学	北京	26 江南大学	江蘇省	*1 華中科技大学	武漢省
15 北京交通大学	北京	27 南京農業大学	江蘇省	*2 武漢大学	武漢省
16 北京工業大学	北京	28 中国薬科大学	江蘇省	3 華中農業大学	武漢省
17 北京科学技術大学	北京	29 南京師範大学	江蘇省	4 華中師範大学	武漢省
18 北京化工大学	北京	30 安徽大学	安徽省	5 中国地質大学 (武漢)	武漢省
19 北京郵電大学	北京	31 合肥工業大学	安徽省	6 中南財経政法大学	武漢省
20 北京林業大学	北京	32 上海大学	上海	7 武漢理工大学	武漢省
*21 北京協和医学院	北京	33 第二軍医大学	上海	*8 湖南大学	湖南省
22 北京中医薬大学	北京	華南地区 (6校)		*9 中南大学	湖南省
23 北京外国語大学	北京	*1 中山大学	広東省	10 湖南師範大学	湖南省
24 内モンゴル大学	内モンゴル	*2 華南理工大学	広東省	11 鄭州大学	河南省
*25 東北大学秦皇島分校	河北省	3 暨南大学	広東省	12 南昌大学	江西省
26 太原理工大学	山西省	4 華南師範大学	広東省	*13 国防科学技術大学	湖南省
*27 中央民族大学	北京	5 海南大学	広東省		
28 中央財経大学	北京	6 広西大学	広西省		
29 対外経済貿易大学	北京				
30 北京体育大学	北京				
31 中央音楽学院	北京				
32 中国政法大学	北京				

コラム

＜お客様からの相談事例 1 -評価制度＞ part3

▽今回は前回のA会社が実際プロジェクトをどう進めていったのかをご紹介します。

相談事例 1 評価制度part1 [CoChi HR Navi Vol.33](#)

相談事例 2 評価制度part2 [CoChi HR Navi Vol.34](#) 参考

プロジェクトの進め方について

具体的な進め方としては現状分析、現在、担当している職務の洗い出しと、等級定義の作成、評価項目の体系（評価項目・ウェイト）評価反映方法（昇給、賞与、昇格とのリンク）について進めていきました。

①現状分析

PJメンバーと一緒に評価制度の現状分析を行い、どうしたら改善できるのか意見を出してもらった。

②仕事の棚卸：

職務記述書の作成

コチにてPJメンバー対象に職務記述書の作成方法をレクチャーし、PJメンバーが先に作成し、部下は上司の指導のもと作成した。社内で最終確認等級定義の作成職務記述書をもとに等級定義を検討し作成した。特に技術部門については技能定義のレベルを具体的に表現できるように部門全員で話し合い作成した。

③評価項目の体系

職種・等級別に、何を達成すれば会社の貢献になるのかを話し合い、評価項目と比重を決定した。特に定量目標だけでなく、定性目標をどのように決定していくのか工夫をこらした。

④評価反映方法

今後の事業環境も鑑み、柔軟に運用できるように昇降格、昇降給制度を明確に定義した。

✓CoChiコメント プロジェクトの結果

・A会社は、制度構築にあたってPJメンバーの直接の話し合いと、メンバーが納得できたかどうか話し合いのプロセスを重要にしてきました。期間は3カ月間で、できるだけ作業は集中して行い、コチの役割としてはファシリテーションを中心に進めてきました。最終的に出来上がった制度は、従来の考え方を踏襲しているので大きな枠組みの変更はありませんでした。ただし、これまで暗黙知であった社内の評価基準が明文化されたことで社員もより何をすればいいのかが明確になりました。説明会もメンバーで行い、自らプロジェクトを完成させた達成感がみなぎりました。

✓CoChiコメント 成功の理由

プロジェクトが成功した理由としては、下記が挙げられると思います。

・【総経理のプロジェクト完遂への思い】

比較的短い時間でしたが、社員が集中してプロジェクトに専念できたのは、総経理の考えや思いを朝会議、部門会議で何度も伝え、社員一丸で取り組んできたことが挙げられます。

・【PJメンバーの自覚】

年齢層が20代後半から30代と若手中国人スタッフが多かったのですが、このPJを通じて会社の立場に立って何が自分たちに求められているのか、話し合いができたことで中間管理職としての自覚が促されたこと全員が仕事の棚卸を行ったことで職務がより明確になったことが挙げられます。

・【出向者日本人の役割】

出向者は今回の制度対象外ではありますが、経営層も含めて出向者4名がオブザーバーとしてプロジェクトに参画しました。特に技術部門でのこれまでの培ったノウハウ、スキルをどのようにランク付けを行い、明文化するかについて語彙、表現の吟味も含めて指導したことも成功要因としてあります。