

## 1. 中国の人的資源の現状と特徴

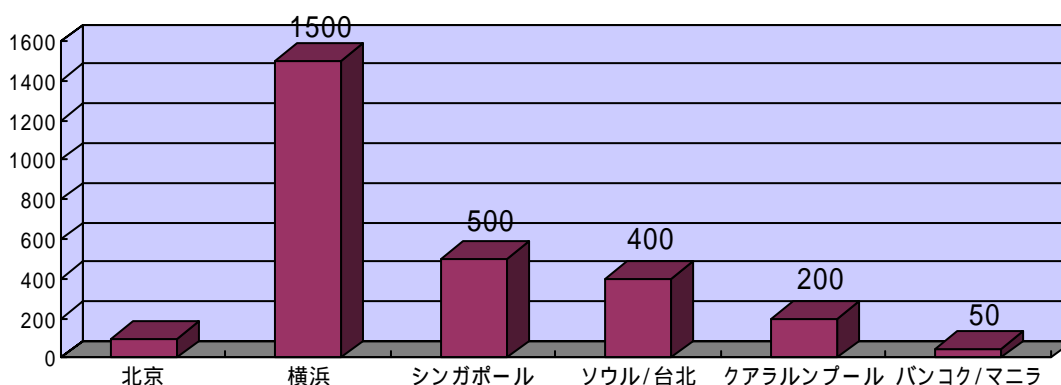
### ● 労働力人口について

1. 総数：2000年は7億人を超え、世界最大である。
2. 推移：第10次5ヵ年計画（2001-2005）期間中における生産年齢人口の年平均の増加数は1,139万人と推計されている。（2003年福井県の人口総数の45.5倍に相当する。）
3. 平均労働力の増加数を東南アジア諸国との比較：（1996-2000年）



4. 労働力の質：初等・中等教育が“9年制義務制教育”という制度の下普及している。またその上3つの特徴を持っている。
  - ◆ 高等教育（大学）ならびに後期中等教育（高校）を修了した卒業生が多いこと。
  - ◆ 大卒者のうち理工系学部卒者が多いこと。
  - ◆ 海外で学ぶ留学生が多いこと。
5. 賃金：1999年、平均78.5ドル/月。

2000年12月JETROのアジア主要都市・地域の投資関連コスト比較によって、北京の中堅技術者の賃金を100として、同じ職業者の賃金と比べると、以下の図を作った。



## 2. 上海などの東南部地域における日系企業の人事・労務の課題

- 【採用】 採用制度は欧米の大企業に大きく遅れている。  
 <問題点と原因> マネジャー、エンジニア、専門性が高い人材の確保すること。

## 競争力のある賃金を設定できないこと

<資料> 「実態調査<sup>注1</sup>」：2001年9月の人事労務管理状況と5年前と比べた結果の一部。

区分	計	よくな った	ややよ く なった	変わらない	やや悪 く なった	悪くな った	無回 答
一般従業員の 定着率	100	6.9	26.8	<b>53.7</b>	6.7	0.9	5.0
中間管理職の 定着率	100	9.8	26.2	<b>54.7</b>	2.0	0.3	6.2
労使関係	100	9.2	26.0	<b>54.2</b>	2.0	0.4	7.9

<解決方法> 平均より少し高い賃金を設定すること。現地人材への権限委譲による現地化の推進が必要である。

- 【昇進】 アメリカ系などの外資企業は中国系人材を占めている。(サポートする資料がまた集まっていない。)

<問題点と原因> 中国における日系企業のトップはほとんど日本人。中国系人材はなかなか責任あるポジションに就けないこと。人材定着ができない。

<解決方法> 現地人材への権限委譲による現地化の推進が必要である。

- 【意思決定】 日本人は総経理であるという背景。

<問題点と原因> 日本人の総経理は何も日本の本社の意向を確認するクセがあるから、意思決定のスピードが遅いし、また本社の権限が強く、その上現地の実態を理解するのが不足である。

<解決方法> 現地人材への権限委譲による現地化の推進が必要である。

- 【賃金】 中国留学生のイメージで日系企業の賃金が安いという感じがある。

<問題点と原因> 日本では中国すべての賃金は「安い」、消費水準が「低い」という固定観念がある。

<資料> 工場のオペレータ： 2万円 3万円/月

事務所役員 4.5万円以上/月

公務員： 6万以上/月

一流大学修士、博士：20 - 30万円以上/月 (2002年清華大学卒業生就職データより)

<解決方法> 平均より少し高い賃金を設定すること。