

AIが進化する中国の大学生の就職状況

北陸銀行 上海駐在員事務所
秘書

陳 潔 (Chen Jie)



上海随一の観光スポット「上海バンド」

1. はじめに

中国の大学では6月末に卒業となるので、多くの企業ではその前年から本格的な選考が始まります。春先になると学生たちの就職活動もピークを迎えますが、大学生が増加したことに加えて、AIの急速な発展が大きな影響を与えているようです。今回は、中国における大学生の就職状況について、中国人秘書の陳が紹介いたします。

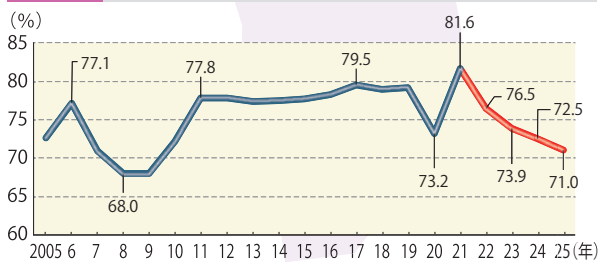
2. 中国の大学生の就職について

(1) 中国全体の大学生就職率の推移

過去20年間における大学新卒者の就職率は、おおむね70~80%です。2008年の金融危機、2020年のコロナ禍など、特殊要因はありましたが、2021年の81.6%をピークに就職率は下がり続けています(図表1)。

この低下の要因として、大学入試の合格率が上昇し(2001年59.0%→2021年92.8%)、大学新卒者が急激に増加(2005年325万人→2025年1222万

図表1 中国全体の大学新卒就職率の推移



出所：中国教育部、人力資源・社会保障部などの公表情報をもとに
北陸銀行上海駐在員事務所で作成

人)したことで、「スロー・エンプロイメント (slow employment)」^{*}の割合が上昇していることが挙げられます。ニュースサイト(大河网)によると、2024年のスロー・エンプロイメントのうち、家計に余裕があり就職を急いでいない人の割合が42.5%、理想的な職を追求するためが27.2%、キャリアプランを明確にしていない人が26.7%でした。

(2) AIの急速な発展による就職活動への変化

AIはすべての雇用動向に大きな影響を与えただけでなく、雇用市場のルールを徹底的に変えたとも言われています。

① 入門レベルの仕事が縮小

AIは標準化された頭脳労働が得意であるため、新入社員が担っていた初歩レベルの仕事を奪ってしまいました。

② 求める人材とスキルとのミスマッチ

AI工学やアルゴリズム開発などの高賃金雇用には、「技術と業界ニーズ」を組み合わせた複合的な技能が要求されます。しかし、大学教育のみでは実務レベルのスキル習得が難しいため、学生はPythonや大規模言語モデル(LLM)などの応用技術を数カ月から1年かけて独学する必要があり、これが結果として「スロー・エンプロイメント」を招く一因となっています。

③ AIを使ったフィルターで採用業務を効率化

AIを使った面接や評価はスクリーニング効率を高めました。しかし、些細な面接ミスで不合格になる可能性があるため、求職者はAI面接のロジックを研究し、履歴書のキーワードを磨くために、より多くの時間を費やすことになりました。

* 2015年から中国に登場した言葉で、大学卒業生や若年層が卒業後すぐに就職せず、進学(大学院受験)や公務員採用試験の準備、旅行、教育支援、資格取得、スキルアップなどを通じて、じっくり将来に向けて待機する状態を指す。

<AI面接について>

【背景】 企業の採用にかかるコスト削減と効率化のため、より多くの企業がAI選考やビデオ面接などのデジタルツールを活用。

【AI面接の手順（民間大手の平安銀行の例）】
採用ページで写真撮影後、AI面接官を選んで面接に進む。自己紹介、キャリアプラン、能力の強みなどの基本的な質問に回答する。1問当たりの時間は15秒。面接は約30分続き、AIは回答内容、表情、動きを記録し、評価する。

【AI面接の注意事項・減点対象】

- ① 「効果が高い」「良い」などの曖昧表現は減点対象。数値を用いた明確な回答は評価が高い。
- ② 話す速さや流暢度を評価。言葉に詰まる、「え〜っと、あの〜」などが多くと減点される。
- ③ カメラで表情やボディランゲージを分析。目線・頭を下げる、座り方が悪いと、「自信がない」「原稿を見ないと話せない」「カンニング」などと判定。

【対策】 AI面接はデータと論理で自身をアピール

図表2 AIの普及によってマイナスの影響を受けやすい職種

職種	具体的業務	想定される事例
頭脳労働 (反復的作業)	・基礎データ処理 ・電話営業 ・ライティング/デザイン ・事務文書作成など	生成AIにより短時間で文書作成 テンプレートに頼る従業員は淘汰される
現場作業 (反復的作業)	・ラインオペレーター ・倉庫管理員 ・一般作業員	電子商取引物流センターでは、自動選別ラインの導入により、90%の人員削減を実現
標準化サービス	・レジ係 ・伝統的なメディアの編集 ・保険請求員	セルフサービス設備とインテリジェントシステムで代替

出所：中国・テンセント社のAIアプリ「元宝」からの情報にもとづき、北陸銀行上海駐在員事務所にて作成（図表3〜5も同様）

(3) 企業が求める人材像の変化

主要な業種について、先進的な取り組みをしている企業の具体例を紹介します。

① IT分野：

「プログラマー」から「業務+AI」パートナーへ

【騰訊】中国IT分野のNo.1企業
従来評価が高かったプログラマーの価値が低下。スキルの業務への適用とAI応用能力を求める。

図表3 IT分野における人材像の変化

分野	従来	現在	上海地区の事例
必要な技術	Java/Pythonなどのバックエンド言語	<AI工学能力> ・大規模言語モデル (LLM) ・RAG (LLMに外部データベースの情報を組み合わせて回答させる技術)	金融/ハイテク分野 越境EC AIGC (コンテンツ生成)
求められる業務	ニーズに応じたドキュメント開発	<データ駆動業務> ・収集・分析した客観的事実にもとづき意思を決定 ・ユーザーの成長、コスト・収益面を勘案したうえで、ビジネスの課題を解決	「テクノロジー+金融」または「テクノロジー+小売」の複合的な背景を強調

② 金融業界：

「行員/貸付係」から「技術が分かる金融マン」へ

【招商银行】民間銀行最大手
「AI潜在力」を専門候補者の選考に組み入れ、一般行員の人員配置を縮小し、「データ分析人材」を大量募集。AIを駆使した顧客データ分析のうえ、各顧客に最適な商品を推奨する能力を要求。

図表4 金融分野（銀行・証券・保険）における人材像の変化

分野	従来	現在	上海地区の事例
コア技術能力	金融知識 コンプライアンス リスク管理 サービス向上意識	<データ能力> ・SQL ・Pythonデータ分析 ・AIリスク管理モデル ・詐欺防止アルゴリズム	コンプライアンス・クロスボーダー金融テクノロジーに対する強いニーズあり
管理者の役割	業務管理 バックグラウンド管理	<業務+技術の融合> ・金融テクノロジー研修生の教育 ・デジタル化運営 ・定量分析	本店・本部の技術職が増加 支店の一般行員は減少
リスクに対する意識	規制・制度に従う	<データプライバシーとアルゴリズム倫理> ・「個人情報保護法」の熟知 ・AI応用コンプライアンスの遵守	外資系金融機関は、GDPR (EU一般データ保護規制) などのグローバルコンプライアンスへの対応が必要

③ 製造業：

「オペレーター」から「AIを理解するエンジニア」へ

【上汽グループ】売上第2位の自動車メーカー
採用の重点を「スマート製造工程」に転換。機械の仕組み・原理だけでなく、工業インターネットプラットフォームを熟知し、生産ラインのシミュレーションや最適化が可能で、品質制御におけるAIアルゴリズムの応用を求めている。

図表5 製造分野における人材像の変化

分野	従来	現在	上海地区の事例
職場のシーン	工場の生産ライン 設備メンテナンス	<デジタル/インテリジェント工場> MES/SCADAシステム監視を通じて、AIを利用した予測性メンテナンスを実施	<上海臨港、嘉定地域> ・新エネルギー自動車 ・ハイエンド装備製造クラスター
求められる能力	機械、電機などのハードスキル	<ソフト・ハードの融合> ・工業インターネットプラットフォームの操作 ・データ収集 (SCADA) ・基礎機械の学習知識の習得	英語力が重要 (外資系サプライチェーン/設備輸入に対応)
問題解決方法	経験にもとづき故障原因を調査	<データ駆動型意思決定> ・解析設備の運用データを通じて故障を予測 ・生産性を最適化	リーン生産方式 (トヨタの生産方式) とデジタル化を結合

3. おわりに

中国政府は、AIを重要な戦略分野に位置付け、継続的に研究開発 (R&D) への支援を行ってきました。中国におけるR&Dの三大主体は「企業」「政府系研究機関」「大学」です。国務院が2025年8月に新たに発表した「『人工知能+ (AIプラス)』行動の実施徹底に関する意見」では、人工知能技術の活用をさらに国家戦略にまで引き上げ、産業全体の知的連携を推進することを明確に打ち出しています。

ここまで激変する新卒大学生の就職戦線を見てきましたが、AI面接を経て入社した若者が、今後はAIを含めた高度な技術を駆使して付加価値を創造していく立場になります。彼らがこれからの時代をどう支えていくのかに引き続き注目していきたいと思えます。



2026年 新卒就職活動現場