

Greater China Vol.10

# HR REPORT

---

2024.Q2



# 目次

本レポートは PERSOLKELLY China が四半期に 1 度発刊している季刊誌です。

在中国企業の人事情報、注目すべき労務ニュース、注目企業のインタビュー等を記載しています。

四半期ごとの求人動向は、弊社が年間一万件以上頂く人材紹介依頼の求人案件を統計しております。

経営者インタビューでは、中国で活躍されている企業に取材をし、人事組織の成長・改革に向けて取り組まれている事例をご紹介します。

弊社は総合人材サービス会社として、「人と組織の成長を創造する」をビジョンに掲げております。

本レポートがお客様の人と組織の成長に少しでもお役に立てますと幸いです。

PERSOLKELLY CHINA Co.,Ltd. All Rights Reserved.

## 2 - 4

### 地域別求人動向

中国大陸	3
中国台湾	4

## 5 - 7

### 経営者インタビュー

博迈立铖投資（中国）有限公司	5
----------------	---

## 8 - 10

### 人事労務コラム

在中国日系企業の人事分野における取組みの潮流	8
------------------------	---

## 11 - 13

### 人事労務関連ニュース

中国大陸	12
中国台湾	13

## 14 - 15

### 2024年PERSOLKELLY China

### 日系企業合同面接会

# PART 1

## 地域別求人動向



## 地域別求人動向（中国大陸）

### 全体的な傾向です

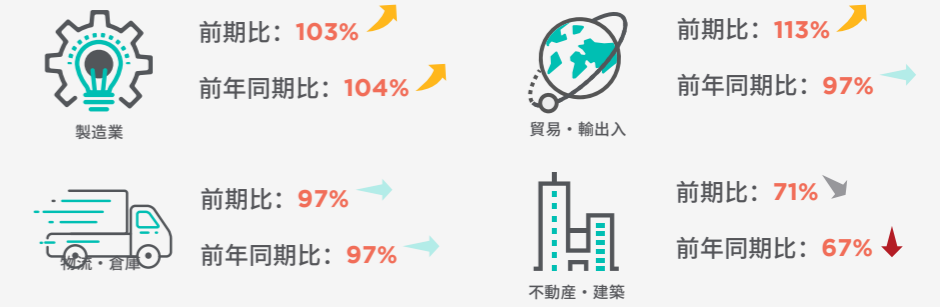
中国国家统计局が7月17日に発表したデータによると、2024年上半期の国内総生産（GDP）は320,537億元で、不変価格に基づく計算では、前年比5.0%増加した。このうち、第2四半期（4-6月）のGDPは前年同期比4.7%増加した。前年同期比では、第2四半期のGDPは0.7%増加した。国の経済運営は安定し、雇用情勢は安定し、都市部失業率は低下した。全国都市部調査の失業率の平均値は5.1%で、前年同期より0.2ポイント低下した。2024年第2四半期の採用需要は増加し、企業全体の採用需要は前期比で3%増加し、前年同期比で18%増加した。

### 業界のトレンドです

製造業全体の求人数は、前四半期に比べて、3%増加、前年同期に比べ4%増加した。貿易・輸出入業界の求人数は前四半期に比

以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。

※これらの情報はPERSOLKELLY Chinaの自社データを元に作成しています。



べて、13%増加、前年同期に比べ3%減少した。

物流・倉庫業界の求人数は前四半期比でほぼ同じ、前年同期比で、3%減少した。

不動産・建築業界の求人需要は前四半期比で、29%減少、前年同期に比べて33%大幅に減少した。

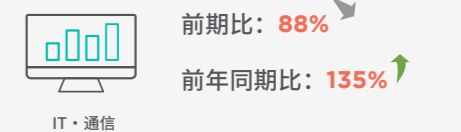
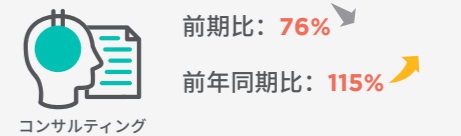
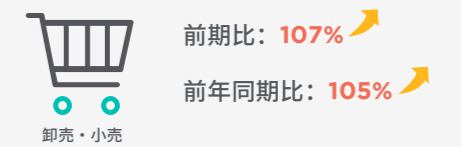
中国国家统计局のデータによると、2024年上半期の社会消費財小売総額は235,969億元で、前年比で3.7%増加した。このうち、自動車を除く社会消費財小売総額は213,007億元で、4.1%の増加。

卸売・小売業界の求人数は前四半期に比べて、7%増加、前年同期に比べてほぼ同じ。

コンサルティング業界の求人数は前四半期比24%減、前年同期に比べて15%増加した。

IT/通信業界の求人需要は前四半期に比べて12%減少し、前年同期に比べて大幅に35%増加した。

金融/銀行業界の求人需要は前四半期に比べて大幅に42%減少し、前年同期に比べ32%減少した。



# 地域別求人動向（中国台湾）

以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。

	前期比: ↑	前年同期比: ↑		前期比: ↓	前年同期比: ↑
	前期比: ↑	前年同期比: ↑		前期比: ↓	前年同期比: ↓

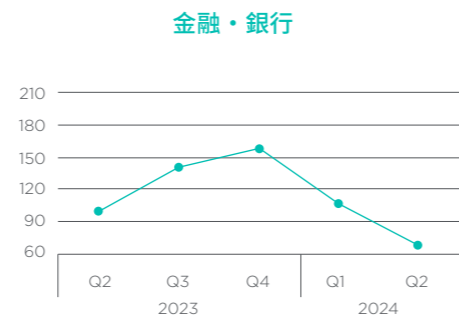
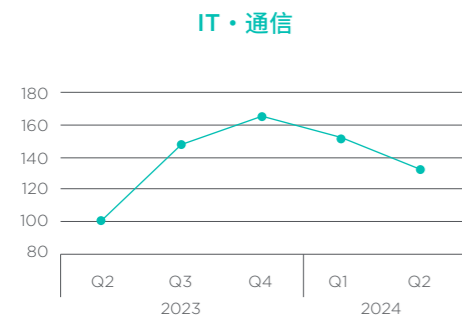
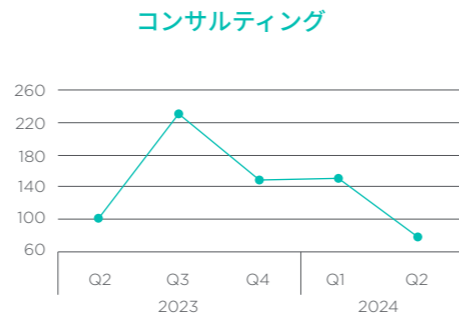
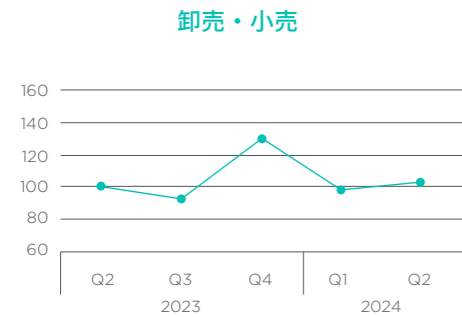
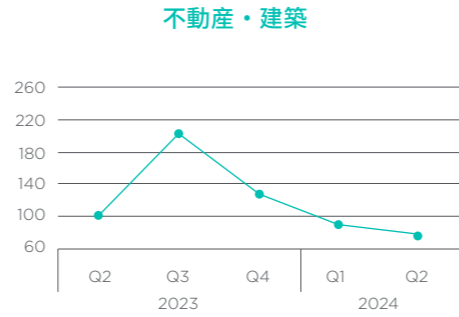
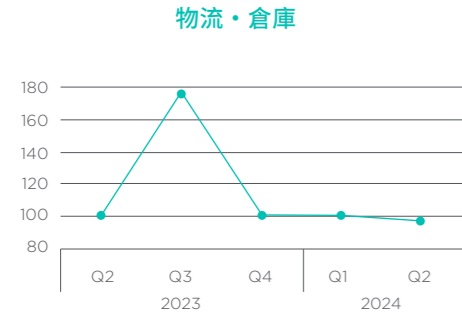
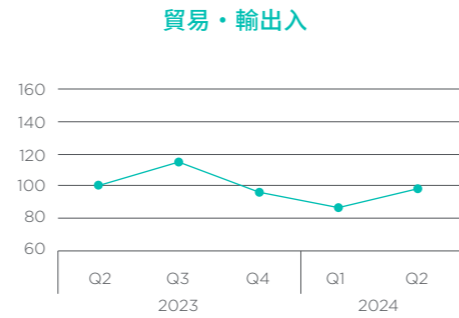
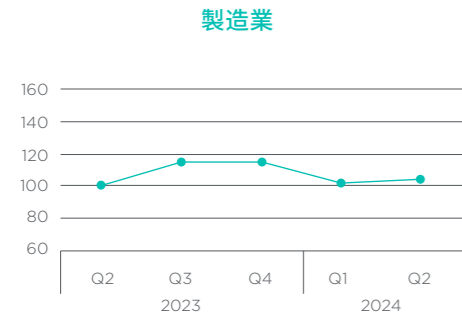
台湾行政院主計総処のデータによると、2024年5月の失業率は3.35%（季節調整済）で、2024年2月の3.4%（季節調整済）からやや減少した。弊社台湾2024年第2四半期全体日系企業の「求人案件数」は前年同期比110%でやや増加。産業別から見ると、「製造業」は前年同期比123%、「サービス・その他」は前年同期比107%、「貿易/商社」は前年同期比110%、「Web・IT・通信」は前年同期比73%。

また、「求人数」に関しては、台湾労働部が2024年1月に実施した「2024年第1回人材需要調査（2024年4月末）」によると、1月末の結果に比べ、4月末の需要人数は5.3万人増加。そのうち、製造業がトップで、2万人増加。宿泊と飲食業がそれに次ぎ、0.7万人増加。

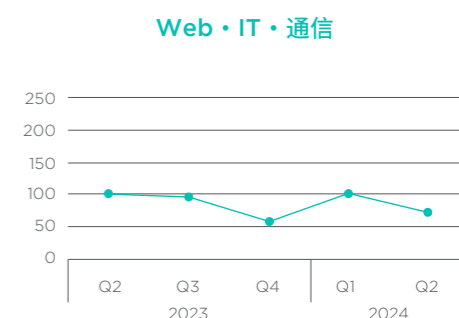
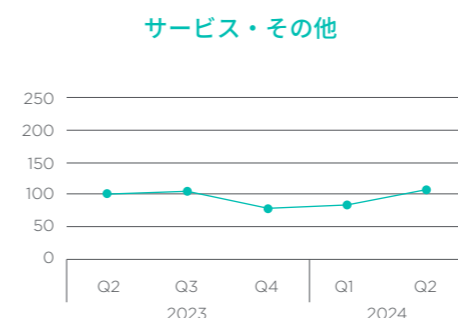
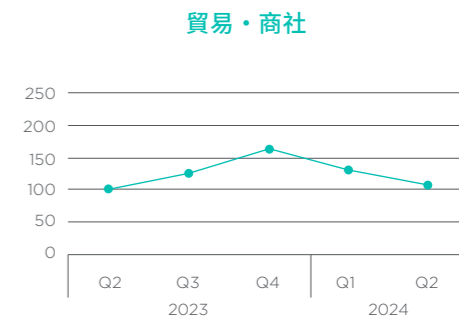
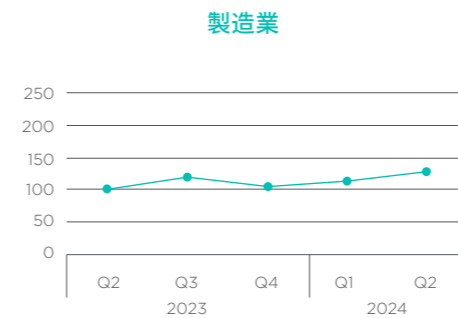
2024年第3四半期の動向に関しては、2024年4月に実施された「2024年第2回人材需要調査（7月末）」によると、7月末の需要人数は6万人増加、前四半期に比べ、増加人数は約13.2%増加した。そのうち、製造業が依然としてトップで、2.2万

人増加、増加人数は前四半期比約10%増加。卸売と小売業がそれに次ぎ、0.8万人増加、増加人数は前四半期比約33.3%増加。宿泊と飲食業がそれに次ぎ、0.7万人増加、増加人数は前四半期比横ばい。人材需要が増加する理由を産業別に見ると、製造業、卸売と小売業はいずれも「事業の拡大または経営多角化」が最多

で、それぞれ49.6%、50.4%。「退職者の補充」がそれに次ぎ、それぞれ35.8%と29.2%。他の産業の殆どでも「事業の拡大または経営多角化」が人材需要増加の主な理由。



## 付記：地域別求人動向の詳細比較(中国台湾)



## PART 2

# 経営者インタビュー

在材料中注入“专业”的靈魂

# PROTERIAL

## 博迈立铖



## 博迈立铖投資（中国）有限公司

プロテリアルは2023年1月に社名を日立金属から変更し、新たな体制で中国事業を推進しています。1910年の創業以来、モビリティ、産業インフラ、エレクトロニクス関連分野を中心とした高い技術力でユニークな高機能材料を提供することで、市場に貢献してきた同社の今後の中国事業の展望について、中国ビジネス歴20年を超える山本董事長に伺ってみました。

### Q 中国での事業内容について教えてください。

我々は中国において様々な産業分野のお客様に素材・部品を提供している会社です。自動車関係から、半導体・エレクトロニクス市場、社会インフラ、工作機械、ロボット、鉄道、医療など幅広い分野に高機能材料を提供することで貢献しています。高品質のものを幅広い分野のお客様に提供することがグローバルで掲げられており、我々もそれを支持しながら事業運営しております。

### Q 現在の中国市場は山本様の目にはどんな風に写っていらっしゃいますか？

20年前に香港、10年前に広東省での赴任を経験して現在上海で勤務していますが、ここ最近の市場環境は厳しいと感じています。一方で自動車業界は2023年の販売台数が3,000万台を突破したことにも表れているよう、世界トップの市場を形成し

ています。また、半導体市場も若干回復の兆しが見えてきたといったように厳しい中でも日差しが見えてきたそんな見方をしております。

### Q 貴社はどんなところに重点をおいて事業運営をしているのですか？

我々は元々日系のお客様中心に事業を展開してきました。しかしこの数年、中国民族系の製造業、例えばEVメーカーや半導体装置メーカーがどんどん力をつけて来ています。さらに、中国の会社が生産した消費財がたくさん中国で購買されているところを見ると、日系顧客中心から中国民族系のお客様にもどんどんビジネスを広げていこうと考えております。そのため、組織の現地化を加速させていく必要があります。中国企業や中国の商慣習を理解した上で営業活動を推進するには、中国人により組織できるチームを増やしていく必要があると考えています。この10年をみても周りの企業の

現地化が明らかに進んでいると感じます。私もやっぱりそうあるべきだと考えています。

### Q 貴社はどんなところを強みにして製品の販売をしているのですか？

営業チームと技術チームが一緒になってお客様に営業活動を行い、ソリューション活動を推進しています。単なる製品性能の説明ではなく、この製品を使えばお客様の製造工程にどんなメリットがあるというところに訴求することに注力しています。お客様先でこれまで使用していた製品を使っている用途を他の使用用途にも展開することを提案するなど、お客様の状況に寄り添って考えることを大事にしています。製品を販売する上で重要な要素となるプライシング、テクノロジー、デベロップメントについても営業チームと技術チームで話し合っ作り上げています。それと営業人員のサービスについても要求があります。それは「何かあったときに相談してもらえる」存在になるということです。他社との競争において単なる価格競争にならないために性能とサービスを訴求するということは非常に大事です。

これを実現するために当社では、様々な研修カリキュラムを設けています。営業スキ

ル、説得力のあるプレゼンテーション資料の作成研修、コア人材を育成するための管理者研修なども実施しています。

**Q** “安全と健康”にも気を配っていると聞きましたが？

当社は中国だけでなく、グループ全体で何よりも安全と健康を優先しております。まずは安全と健康、それから事業展開の話をしよとアメリカ人の社長が言っております。

**Q** “安全と健康”って会社でどのように広げていくのですか？

例えば、我々は会議が始まる前に「安全対話（セーフティコンタクト）」を行っています。日々仕事や生活の中で気がついたことをシェアしています。シェアする材料を探すため、社員は常に安全について意識する必要があります。健康については例えばコロナ禍のときに、会社が主体的に安全な勤務環境を提供したり、組合と連携して物資を届けたりといった取り組みなどが挙げられるかと思えます。駐在員が日本からもどる際に従業員のために薬などを持って帰ってくるといったこともしていました。そういった取り組みが社員からも評価されており、実施したエンゲージメントサーベイではほぼ100点に近い結果が出ております。これまではCustomer satisfactionに代表されるよう顧客中心の考え方でしたが、社員も同じように重視することでエンゲージメントを高めお客様へのよりよいサービスにつなげていこうと考えています。

**Q** 読者へのメッセージをお願いします？

中国はやはり発展のスピードが日



本の比ではないと思います。10年前は日系・欧米系企業が中国市場を開拓していましたが、今は中国が力をつけて自分の力で伸ばしてきています。海外企業の技術を学び、発展させるスピードは凄いと感じます。今、中国市場の成長は鈍化したと言われてはいますが、他先進国のGDP成長率が1-2%ということを見ると中国の5%成長はとても魅力的です。そんな市場の中で当社は高機能材料で社会に貢献しているということを皆様に知ってもらえれば幸いです。

**インタビュー手記**

強い理念を持っている会社だと感じました。特に“安全と健康”を最優先に考えるといった社員を重視した事業運営モデルはこれからの組織運営の大きな参考になると思います。新社名プロテリアルが中国市場で認知されるよう、精一杯応援したいと思います。

PERSOLKELLY China 代表取締役社長



高機能材料で激変する中国市場で成長する  
山本徹様  
董事長・総経理



**PART 3**

**人事労務コラム**



# 在中国日系企業の人事分野における取組みの潮流



井手 寛暁  
PERSOLKELLY Consulting 組織開発ダイレクター

東京大学教養学部卒業後、国家公務員、ディスプレイ業界大手・人事リーダー、みずほ総合研究所・シニアコンサルタントを経て、2017年PERSOLKELLY Consulting Limitedに入社、2021年より英創安衆企業管理諮詢（上海）有限公司に移籍。  
日本、中華圏、ベトナム、タイ、シンガポールにおける人材マネジメントのコンサルティング経験を有し、様々な業界における人事制度の策定に10年以上携わる。また、上場企業でインハウスの人事担当者として、人事制度構築、人材選抜プラン等、戦略人事の経験あり。金融業界誌で人事関連コラムを複数執筆。

## 人事分野の取組み①：デジタル技術を活用した業務推進、人材育成

人事分野における将来の取組みについて、順を追って見ていきます（表1）。中国での回答が最多だったのは、調査時期がコロナ禍冷めやらぬ時期であったこと、多かれ少なかれロックダウンを経験したことを踏まえて、「デジタル・ラーニングでの従業員のスキルアップ・育成機会の増加」（80%）、「より柔軟な勤務体制の導入」（79%）でした。APAC全域でもそれぞれ70%、73%と多数を占め、デジタル技術を利用した業務推進や人材育成への取組みが進む、又は進めざるを得ないと判断される企業が多かったようです。

日本でもコロナ禍を通じて在宅勤務は珍しいものではなくなりましたが、中国でも定着すると見る向きが多いようです。実際には、フルリモートワークを導入する企業は少数派で、在宅勤務とオフィス勤務をミックスした勤務体制を導入するケースが大半と考えます。

また、デジタル技術を活用した人材育成環境を整える企業も増えてきたと感じます。Eラーニングを導入し、自主性に任せても、忙しい現場での活用が進まないのが実態です。何を学習するかは本人に任せながらも、Eラーニングでの学習時間を個人目標として課す企業も見かけます。学習時間を昇格基準としている企業もあるようです。また、近年の特徴として、過去のビデオ視聴による学習とは異なり、短時間の動画を見て学ぶコンテンツを充実させるケースも多いようです。特に小紅書や抖音等の短い動画に慣れた若い世代向けに、数時間の動画を分割して提供している例も見受けられます。体系的に物事を学ぶ重要性は変わらないものの、今後は短時間で学んですぐに現場で使うという学習スタイルが主流になっていくのかもしれない。

## 人事分野の取組み②：成果主義とエンゲージメント向上の両立

次に、多数を占めているのは、「より業績重視の人事評価」（75%）、「給与構成における変動給割合の引き上げ」（68%）です。中国企業が市場で幅を利かせている上に、中国での報酬水準は一昔前に比べると大幅に上昇、競争力のある報酬を支給することが優秀人材の採用・確保のために欠かせない状況です。とはいえ、高水準の報酬を保証し続けることもできない一方で、全ての社員の報酬を底上げすることもできないというのが実情です。優秀な社員が高い業績創出を行った際に、成果主義の下、メリハリの効いた報酬支給を行うというのが選択肢になるのではないのでしょうか。ここ数年、在中国の日系企業でも、歩合給、営業インセンティブの導入や、会社業績変動に併せた報酬分配の仕組みの構築を検討する企業が増えているようです。インセンティブ制の導入が、人材の選別を自然に行い、残ってほしい人材が残るようになったという声も聴きます。歩合給のようなインセンティブ性の高い報酬を導入することに対しては、不正の発生、足下の人材の流出、チームワークの毀損といった心配が聞かれますが、個々人の業績を計測しうるKPI（業績評価指標）を適切に設定し、その結果に応じて報酬を支給するという、成果主義人事として当たり前のことをまず行っていくべきだというのが、足下の課題ではないでしょうか。

次に続くのは、「より理念を重視した人事評価」（68%）です。「非金銭的インセンティブの積極的な導入」も56%を占めます。企業ミッション、企業理念の浸透等の取組みと理解でき、その先にエンゲージメント向上を目指しているものと考えます。エンゲージメント向上と言えば、現場のフロントラインが経営の方向性を理解し、現場での裁量、判断力、課題解決能力を底上げするための取組みを想起しがちです。一方で、中国現地法人ではより現実的な問題として人材の現地化を急ぐことが背景だと考えます。中堅以上の日系企業の本社では、過去は新卒一括採用で同質性を重視した採用、さらには入社以降のジョブローテーションを繰り返すうちに、組織風土に自然と慣れていき、企業理念の浸

透を人工的に行う必要がなかったのが実情でしょう。価値観の違う人間が集まることを前提にエンゲージメント向上施策を計画的に行ってきた欧米系企業に比較して、日系企業が苦手な分野だと思いません。中華系企業においても、市場の伸びが鈍化する中で、現場での思考力を上げるため、また00後のような新世代の労働力を活用するため、エンゲージメント向上施策に計画的に取り組み例も増えているようです。企業理念に沿った評価項目を設定する以外にも、企業のミッション、理念を伝える施策を、少し大きさに感じるぐらいに実施するのがちょうどよいと考えます。

また、人材の現地化が背景にあると申し上げましたが、優秀な人材に経営幹部を任せるのであれば、まずは当該人材を引き留めるための業績に応じた報酬支給、すなわち成果主義が必要となります。また、当該人材が企業のミッション、理念を理解していることはもちろん、当該人材を支える一般の社員のエンゲージメントが高ければ高いほど、当該人材の活躍を助ける方向に業務が推進します。そういった意味で、エンゲージメントは、優秀な現地幹部に責任ある仕事を任せる際の前提と言えます。エンゲージメントが高い社員が多ければ、幹部が欲しい情報が現場から上がってくる可能性が高く、経営判断のための情報が揃いやすいという利点が考えられます。

## 人材の現地化の先に見えるもの：グローバルな人材異動

人材の現地化の背景として、成果主義、工

ンゲージメント向上の取組みがあることを述べました。中国現地法人での現地化を進め、総経理以下の幹部ポジションが駐在員から置き換わり現地化されると、組織が急成長でもしていない限り、結果的に若手優秀層が上がるためのポジションがなくなります。市場の成熟化に沿って専門性の高い人材が求められるため、専門職として好待遇を行い、優秀人材をつなぎとめる術もありますし、そもそも幹部ポジションに就任する人材を入れ替える役職任期制等の仕組みを導入する企業も見受けられます。ただ、いずれにしても、効果は限定的にならざるを得ないのではないのでしょうか。中国法人に優秀な人材が存在する、又は将来的にグローバル目線で経営を行いうる人材に育つ可能性があるのであれば、中国現地法人の幹部、又は幹部候補をグローバルに異動させ、本社経営層候補として育て上げることは現実的な選択肢です。なお、その前提として、本社が多様性を受け入れられる土壌を持たないといけないのも現実です。

今回の調査では、グローバルな人材異動に対する取組み姿勢についても確認をしています。「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」の回答の合計は中国では36%と、APAC全体の30%をやや上回ります。企業にもよりますが、グローバルで見た場合の中国現地法人の事業規模が大きく、中国市場を無視できなくなっていることが背景にあり、当該市場でたたき上げた人材の流動性を高めることによって、他市場の開拓を進めるだけではなく、当該人材をグローバルレベルへの経営幹部に育成する企図が垣間見えます。一方で、グローバルでの人事異動を行う場合の制約として、「雇用契約や就業規則上の制約」（46%）、「これまでの労働慣行や慣習による制約」（41%）、「人事制度上の制約」（37%）の課題があがっており、異動時の処遇体系が整っておらず、その都度判断を強いられているのが現状ではないのでしょうか。

## まとめ

成果主義人事とエンゲージメント向上を両立させることで、人材の現地化を進め、中国現地法人のビジネス自体を現地化するというのが、今後の方向性であると考えます。その意味では、成果主義施策とエンゲージメント向上施策のバランスに腐心するのが、今後の人事部門の役割として大きいのではないのでしょうか。つまり、優秀な人材をお金だけではなく、組織風土でも惹きつけていくためのアクションが求められているものと考えます。一方で、足下の課題として、現地管理職の世代交代を上げる企業も数多く聞かれます。社員の人員構成として、勤続の長い社員と勤続の短い社員の二つの大きな山があり、勤続年数が中間程度の中堅層が少なく、現地管理職の定年が見え始めてから、事業運営への支障ができることに焦りを感じ始めるというのが実態です。人材の現地化のみならず、この世代交代への対応も、成果主義人事とエンゲージメント向上の両立が効くと見えています。この2つの相反するよう見える施策は、会社にとって、好ましい人材を引留め、好ましくない人材の代謝を促す効果があるものと思われる。いずれの施策も効果を発揮するまでには一定の時間を要します。できることから着手されてはいかがでしょうか。

（表1）人事領域における取組み（選択肢12項目・複数回答可）  
（「明確に変わる」、「ある程度変わる」の合計）

	中国本土	APAC全体																																																				
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="2">取組み内容</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>デジタル・ラーニングでの従業員のスキルアップ・育成機会の増加 80.0%</td></tr><tr><td>2</td><td>より柔軟な勤務体制の導入 79.0%</td></tr><tr><td>3</td><td>より業績重視の人事評価 75.0%</td></tr><tr><td>4</td><td>給与構成における変動給割合の引き上げ 68.0%</td></tr><tr><td>5</td><td>より理念を重視した人事評価 68.0%</td></tr><tr><td>6</td><td>コーチング、メンタリング、360度評価といった個別施策による人材育成 62.0%</td></tr><tr><td>7</td><td>研修企画・実施に関する業務委託の推進 57.0%</td></tr><tr><td>8</td><td>非金銭的インセンティブの積極的な導入 56.0%</td></tr><tr><td>9</td><td>AI/クラウド・ソフトの導入による人事業務プロセスの自動化 51.0%</td></tr><tr><td>10</td><td>人事管理へのビッグデータ/データ分析の利用 50.0%</td></tr><tr><td>11</td><td>D&amp;Iを意識した人材採用・登用 41.0%</td></tr><tr><td>12</td><td>長期インセンティブの導入 36.0%</td></tr></tbody></table>	取組み内容		1	デジタル・ラーニングでの従業員のスキルアップ・育成機会の増加 80.0%	2	より柔軟な勤務体制の導入 79.0%	3	より業績重視の人事評価 75.0%	4	給与構成における変動給割合の引き上げ 68.0%	5	より理念を重視した人事評価 68.0%	6	コーチング、メンタリング、360度評価といった個別施策による人材育成 62.0%	7	研修企画・実施に関する業務委託の推進 57.0%	8	非金銭的インセンティブの積極的な導入 56.0%	9	AI/クラウド・ソフトの導入による人事業務プロセスの自動化 51.0%	10	人事管理へのビッグデータ/データ分析の利用 50.0%	11	D&Iを意識した人材採用・登用 41.0%	12	長期インセンティブの導入 36.0%	<table border="1"><thead><tr><th colspan="2">取組み内容</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>より業績重視の人事評価 73.0%</td></tr><tr><td>2</td><td>より柔軟な勤務体制の導入 73.0%</td></tr><tr><td>3</td><td>デジタル・ラーニングでの従業員のスキルアップ・育成機会の増加 70.0%</td></tr><tr><td>4</td><td>給与構成における変動給割合の引き上げ 57.0%</td></tr><tr><td>5</td><td>AI/クラウド・ソフトの導入による人事業務プロセスの自動化 55.0%</td></tr><tr><td>6</td><td>より理念を重視した人事評価 53.0%</td></tr><tr><td>7</td><td>コーチング、メンタリング、360度評価といった個別施策による人材育成 53.0%</td></tr><tr><td>8</td><td>非金銭的インセンティブの積極的な導入 53.0%</td></tr><tr><td>9</td><td>研修企画・実施に関する業務委託の推進 50.0%</td></tr><tr><td>10</td><td>人事管理へのビッグデータ/データ分析の利用 37.0%</td></tr><tr><td>11</td><td>D&amp;Iを意識した人材採用・登用 36.0%</td></tr><tr><td>12</td><td>長期インセンティブの導入 34.0%</td></tr></tbody></table>	取組み内容		1	より業績重視の人事評価 73.0%	2	より柔軟な勤務体制の導入 73.0%	3	デジタル・ラーニングでの従業員のスキルアップ・育成機会の増加 70.0%	4	給与構成における変動給割合の引き上げ 57.0%	5	AI/クラウド・ソフトの導入による人事業務プロセスの自動化 55.0%	6	より理念を重視した人事評価 53.0%	7	コーチング、メンタリング、360度評価といった個別施策による人材育成 53.0%	8	非金銭的インセンティブの積極的な導入 53.0%	9	研修企画・実施に関する業務委託の推進 50.0%	10	人事管理へのビッグデータ/データ分析の利用 37.0%	11	D&Iを意識した人材採用・登用 36.0%	12	長期インセンティブの導入 34.0%
取組み内容																																																						
1	デジタル・ラーニングでの従業員のスキルアップ・育成機会の増加 80.0%																																																					
2	より柔軟な勤務体制の導入 79.0%																																																					
3	より業績重視の人事評価 75.0%																																																					
4	給与構成における変動給割合の引き上げ 68.0%																																																					
5	より理念を重視した人事評価 68.0%																																																					
6	コーチング、メンタリング、360度評価といった個別施策による人材育成 62.0%																																																					
7	研修企画・実施に関する業務委託の推進 57.0%																																																					
8	非金銭的インセンティブの積極的な導入 56.0%																																																					
9	AI/クラウド・ソフトの導入による人事業務プロセスの自動化 51.0%																																																					
10	人事管理へのビッグデータ/データ分析の利用 50.0%																																																					
11	D&Iを意識した人材採用・登用 41.0%																																																					
12	長期インセンティブの導入 36.0%																																																					
取組み内容																																																						
1	より業績重視の人事評価 73.0%																																																					
2	より柔軟な勤務体制の導入 73.0%																																																					
3	デジタル・ラーニングでの従業員のスキルアップ・育成機会の増加 70.0%																																																					
4	給与構成における変動給割合の引き上げ 57.0%																																																					
5	AI/クラウド・ソフトの導入による人事業務プロセスの自動化 55.0%																																																					
6	より理念を重視した人事評価 53.0%																																																					
7	コーチング、メンタリング、360度評価といった個別施策による人材育成 53.0%																																																					
8	非金銭的インセンティブの積極的な導入 53.0%																																																					
9	研修企画・実施に関する業務委託の推進 50.0%																																																					
10	人事管理へのビッグデータ/データ分析の利用 37.0%																																																					
11	D&Iを意識した人材採用・登用 36.0%																																																					
12	長期インセンティブの導入 34.0%																																																					

## PART 4

# 人事労務関連ニュース



## 人事労務関連ニュース

### 中国大陸

#### 江蘇省、2023年都市部企業就業人員の平均年収を公布

2023年江蘇省都市部非私営企業就業人員の平均年収は125,102元となりました。そのうち、都市部非私営企業の在籍従業員は127,620元です。一方で、2023年都市部私営企業就業人員の平均年収は75,088元です。業種別の都市部企業就業人員の平均年収は下記図表の通りです。

参考リンク：[江蘇省、2023年都市部企業就業人員の平均年収を公布](#)

#### 上海市、定年退職者の年金増額に関する通知

2024年1月より、上海市では2023年末までに規定に従って退職手続きを完了し、毎月基本年金を受け取っている労働者基本養老保険の加入者に対して、基本年金を増額します。具体的には下記の通りです。

- 一人当たり毎月61元を増加します。
- 本人の納付年数に応じて、1年ごとに月1元を増加します。増額が15元未満の場合は15元に補足されます。
- 本人が2023年毎月受給した基本年金を基準として、毎月1%を増加します。
- 2023年末までに満70歳、75歳または80歳となる者には、それぞれ毎月25元、35元、45元をさらに増加されます。

増額分は、関連銀行や郵便局を通じて受給者の口座に振り込まれます。その中、定年退職者および都市・農村居民保険対象者には7月25日までに、政府系事業組織の退職者には7月29日までに全額支給されます。

参考リンク：[上海市、定年退職者の年金増額に関する通知](#)

2023年江蘇省における都市部企業就業人員の平均年収状況

業界	都市部の非私営企業	都市部私営企業
合計	125,102	75,088
農・林・牧・漁業	67,261	51,430
鉱業	150,448	116,212
製造業	113,582	82,190
電気、熱、ガス及び水の生産及び供給業	171,988	91,903
建築業	84,491	70,027
卸売・小売業	119,615	68,861
運輸、倉庫、郵便業	120,293	72,026
宿泊と飲食	61,114	56,832
情報通信、ソフトウェア情報技術サービス業	196,104	110,384
金融業	216,999	137,648
不動産業	97,457	59,445
賃貸とビジネスサービス	93,365	68,754
科学研究と技術サービス業	171,206	83,585
水利、環境、公共施設管理業	90,941	53,575
住民サービス、修理とその他のサービス業	93,628	53,639
教育	156,922	72,553
保健と社会活動	167,041	88,258
文化、スポーツと娯楽産業	127,246	68,351
公的管理、社会保障と社会組織	166,014	

※都市私営企業：都市地区の私営法人企業と統計上認められる法人企業同等の産業活動企業。具体的には、私営有限責任会社、私営株式有限会社、私営共同企業と私営独資企業を含む。

※都市非私営企業：都市地区の非私営法人企業と統計上認められる法人企業同等の産業活動企業。具体的には、国有企業、都市集団企業、合併、株式、外資、香港・マカオ・台湾企業などを含む。

#### 上海市、失業保険金の支給基準、医療保険の統括基金上限の調整等に関する通達

上海市人的資源・社会保障部は「2024年7月1日より上海市における失業保険金の支給基準の調整に関する通知」を公布し、関連事項は以下の通りです。





1. 第1月から第12月までの失業保険金の支給基準を80元引き上げ、2,255元/月に調整します。
2. 第13月から第24月までの支給基準を1,804元/月に調整します。
3. 本人が2023年毎月受給した基本年金を基準として、毎月1%を増加します。
4. 失業保険金の受給期間満了時に定年まで2年または2年未満であり、就業サービス機構による数回の職業紹介を経ても就業できない場合は、失業保険金の受給期間を法定定年年齢まで延長します。支給基準は1,595元/月に調整されます。

また、民政局によると、最低生活保障、民政定期定量補助対象者への救済、特困者供養、最低生活保障家庭中の未成年（16歳未満）への救済、16歳以上在学中の学生への救済、および最低生活保障家庭の収入認定、最低生活保障家庭の現金財産認定等の基準も2024年7月1日より調整されます。

参考リンク：[上海市、失業保険金の支給基準、医療保険の統括基金上限の調整等に関する通告。](#)

## 第20回三中全会「法定退職年齢を段階的に引き上げるに関する通知」を公布

2024年7月21日に発表された第20回三中全会において、以下の方針が明示されました。

1. 人口の高齢化に対処するため、養老事業と養老産業に関する政策を改善し、持続可能な社会を実現すること。
2. 高齢者に適した多様かつ個別化された雇用機会を創出し、シルバー（銀髪）経済の発展を促進すること。
3. 「緩和の柔軟性」を保ちながら、法定退職年齢を段階的に引き上げること。引き上げについては、小幅に調整する、弾力的に実施する、分類して実施する、統一的に計画して各方面に配慮する、といった原則の下で進めること。
4. リハビリ病院や看護施設の建設を促進し、医療機関と高齢者施設を隣接させることで、社会と企業の資源共有を推進し、施設間の連携メカニズムを確立すること。
5. 農村地域の高齢サービス施設の不足を迅速に補うこと。
6. 一人暮らしの高齢者や障害を持つ高齢者など、特別困難者に高齢サービス施設を活用し、長期介護保険制度で高齢者サービスを展開すること。

参考リンク：[第20回三中全会「法定退職年齢を段階的に引き上げるに関する通知」を公布。](#)

## 中国台湾

労働部は4月30日、学歴が高校以上の新卒者を中心に、初めて就職した人（以下、新卒就職者）の給与情報を発表した。その統計内容を簡単に説明すると以下の通り：

2023年の新卒就職者数は15.6万人で、大学卒が全体の73.4%を占め、次いで大学院卒が16.8%となっている。男女別では、短大・大学の新卒就職者の女性の割合はそれぞれ77.4%、57.7%で、いずれも男性より高い。大学院はそれとは逆に、男性の割合は59.6%で、これは教育部が発表している大学院生の男女比の統計と一致しており、男性の方が女性より高い。

業種別では、製造業と卸売・小売業がいずれも18.4%と最も多く、次いで医療・保健・福祉サービス業が11.8%、専門科学技術サービス業が9.1%、宿泊・飲食サービス業が8.1%、教育業が7.8%となっている。

給与面では、2023年の新卒就職者の平均月給は3万5,000台湾ドルで、前年（2022年）より2.9%（1,000台湾ドル）増加し、工業・サービス業に従事するフルタイムの台湾人労働者1人当たりの経常月給4万8,000台湾ドルの72.7%となっている。そのうち、大学卒は3万3,000台湾ドル、大学院卒は4万9,000台湾ドルである。

男女別では、2023年の女性新卒就職者の平均給与は3万4,000台湾ドルで、男性の3万7,000台湾ドルの92%である。2022年と比較すると、男女の給与格差は10.3%から8%に縮小している。各学歴の男女別賃金を見ると、大学卒以下ではすべて、男女賃金格差は1.9%を下回っている。これについて労働部は、大学院を卒業して初めて就職した人のうち、情報通信技

術、工学、エンジニアリングを学んだ男性の割合が61.2%と高く（女性は24.8%にとどまる）、それで高賃金の技術・エンジニアリング分野に就職した男性が多いためではないかと推測している。

雇用面では、2023年、大学卒者の給与が最も高いのは医療・保健・福祉サービス業で3万8,000台湾ドル、次いで金融・保険業で3万6,000台湾ドル、大学院卒者の給与が最も高いのは製造業で5万7,000台湾ドル、次いで出版・視聴覚・情報通信業で5万6,000台湾ドルとなっている。

給与の伸びの観点から分析すると、2022年新卒就職者の約80%が2023年12月にも在籍し、その給与は2022年初任給の3万5,000台湾ドルから2023年12月には平均4万台湾ドルへと15.1%（5,000台湾ドル）増加した。その中で、大学卒は15.3%（5,000台湾ドル）、大学院卒は15.1%（8,000台湾ドル）増加する。

行政院主計総処の賃金・生産力に関する月間レポートによると、2024年4月工業とサービス業の従業員一人当たりの毎月の平均経常性賃金（基本給に諸手当を加算）は前月比0.54%増の4万6,321台湾元で、前年同月比2.77%増。工業では一人当たりの毎月の平均経常性賃金は4万4,121元、前月比0.42%増で、前年同月から2.66%増えた。サービス業では、一人当たりの毎月の平均経常性賃金は4万7,830元で、前月比0.61%増、前年同月比から2.78%増加。



## PART 5

# 日系企業新卒合同面接会



# 日系企業新卒合同面接会

企 業 募 集 中

## 合同面接会の特徴



参加者と直接の交流が可能



優秀な参加者が多い



採用効率が大幅にアップ  
採用コストが軽減



企業知名度向上のよいチャンス

長年にわたり国内外で好評をいただきました日系企業合同面接会の開催経験を経て、来場者は国内外の有名な大学から文理系新卒、留学生、経験者。以上の人材の採用をお考えの企業様はぜひご参加ください。

## 合同面接会詳細(下半期)

上海



2024  
11/30  
土

**時間:**  
13:30-17:30

**場所:**  
ルネッサンス上海中山公園10階ボールルーム (長率路1018号)

**TEL:**  
021-23526150 (Ms.金)

**メール:**  
info\_cn@persolkelly.com

北京



2024  
11/16  
土

**場所:**  
場所未定

**TEL:**  
010-85172300-141 (Ms.馬)

**メール:**  
qingyuan\_Ma@persolkelly.com

広州



2024  
11/02  
土

**場所:**  
広州建国酒店(天河区林和中路172号)

**TEL:**  
020-3835-0377 (Ms.鄧)

**メール:**  
zou\_lingli@persolkelly.com



### 上海 SHANGHAI

上海市淮海中路 999号 上海環貿広場 2期1201室  
Unit 1201, Two ICC, No.999, Huaihai Road(M), Shanghai  
電話: +86 ( 21 ) 2419 1000  
+86 ( 21 ) 2352 6000

### 北京 BEIJING

北京市朝陽区建国路 108号 横琴人寿ビル 9階  
Floor 9, Hengqin Life Insurance Building,  
No. 108 Jianguo Road, Chaoyang District, Beijing  
電話: +86 ( 10 ) 6588 5258  
+86 ( 10 ) 8517 2300

### 蘇州 SUZHOU

蘇州市工業園区蘇州大道西 9号 中海財富中心西塔 3102-310 3室  
Unit 3102-3103, China Overseas Fortune Center,  
No.9, West Suzhou Ave, Suzhou Industrial Park, Suzhou  
電話: +86 ( 512 ) 6761 0160  
+86 ( 512 ) 6598 0058

### 深セン SHENZHEN

深セン市福田区深南大道和金田路交差点金地中心 15階  
C10-C11室  
C10-C11, Floor 15, Gemdale Center,  
Futian District, Shenzhen  
電話: +86 ( 755 ) 2221 8481  
+86 ( 755 ) 2399 6500

### 西安 XI' AN

西安市北大街宏府嘉会広場倍格官邸 4階  
Floor 4, BIGGER, Hongfu Jiahui Plaza, Beidajie Avenue,  
Xi' an  
電話: +86 ( 029 ) 8738 8708

### 広州 GUANGZHOU

広州市天河区天河路 230号 万菱国際中心 40階 02-04室  
Unit 02-04, Floor 40, Onelink International Center,  
No.230, Tianhe Road, Tianhe District, Guangzhou  
電話: +86 ( 20 ) 8364 4280  
+86 ( 20 ) 3835 0377

### 成都 CHENGDU

成都市錦江区下東大街 199号 睿東中心 B座 42階  
Floor 42, Tower B, Pinnacle One,  
No.199, Lower Dongda Street, Jinjiang District, Chengdu  
電話: +86 (28) 6519 5192