

求人/求職者動向

求人数は再び減速だが  
先行きには前向きな兆しも

AI×HR

AIは人材を  
育成できるのか

中智諮詢 HR Advice

人的資本管理の動向と  
在中日系企業の取り組み

TOPIC

HRoot & HRflag  
中国人材サービス企業トップ100社に  
弊社が選出されました！

連載

SPEEDA China 中国経済トレンド

第11回 自動運転商用車、スマート輸送の新時代を開く

連載

変化する時代の人材づくり

ヒューマンリソースマネジメントにおけるAIの活用

上海晶之道企业管理咨询有限公司

## 求人数は再び減速だが、先行きには前向きな兆しも

第1四半期の求人数は前年同期比31%減

24年第1四半期(1~3月)に当社が委託を受けた求人数は、前年同期比31%の減少。全体としてみたとき、期間中、日系企業を取り巻く環境にそれほど大きな変化がみられなかったこともあり、残念ながら

低調な出だしとなった。企業の採用意欲が急速に縮小した昨年の第2四半期から1年。その間、厳しい状況が改善することはなかったが、足下では先行きに明るさが見えないでもない。製造業、特に設備関連業界では、政策の支援もあり、景気の底入れを感じている企業もあるようだ。

また、3月にPMIが製造業、サービス業ともに上昇したことも前向きに捉えられるだろう。強い相関とはいえないが、それでも求人数は景況感に連動して連動する傾向があるからだ。

もちろん軽々に楽観はできないが、このままの調子が続けば、第2四半期以降、企業の人員需要が多

少なりとも盛り返してくる可能性はある。

人材の低活性を踏まえた採用計画がカギに

かたや求職者の動向については、懸念が募る。

春節前後といえば、例年、数多くの転職希望者が積極的に仕事探しを行う時期なのだが、今年は水を打ったように、という言い過ぎかもしれないが、驚くほど静かな状況

だった。

実際、募集中の求人に対する総応募数は、第1四半期としては直近5年でもっとも少なく、コロナによる混乱のさなかにあった20年第1四半期をも下回った。不健全といってもいかなりの活気のなさだ。内定者の年代別内訳をみると、20代求職者の割合が50%越えであることから、これは30代以降の人材があまり動いていないことに起因するものとみられる。

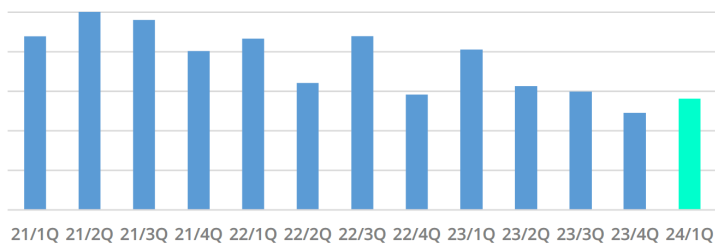
いささか度を超しているようにも

みえる求職者の流動性低下が、将来の見通しに対する不安のあらわれなのだとすれば、不安が解消されない限り、求職者の腰は重いままということになる。

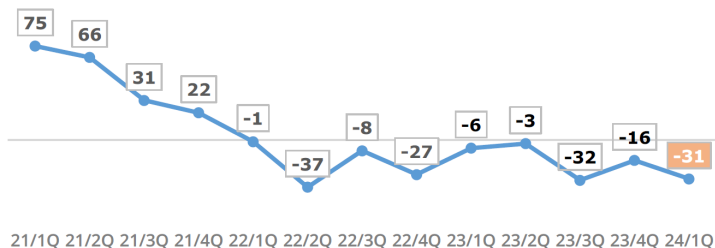
採用する側は、スキルや経験を備えた人材が市場に出にくい状況が長引く可能性＝採用ニーズがあっても、募集をかけても、すぐには適切な人材が見つからない可能性も想定しながら、人員補強のタイミングや募集要件を調整していく必要があるようだ。

### 中国大陸拠点 求人動向

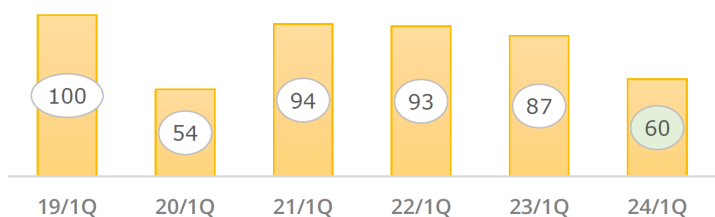
<四半期求人数の推移>



<前年同期比伸び率推移> ※単位=%

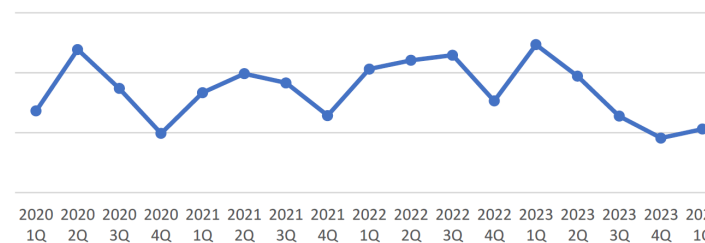


<コロナ前後比較> ※19年1Qの求人数=100

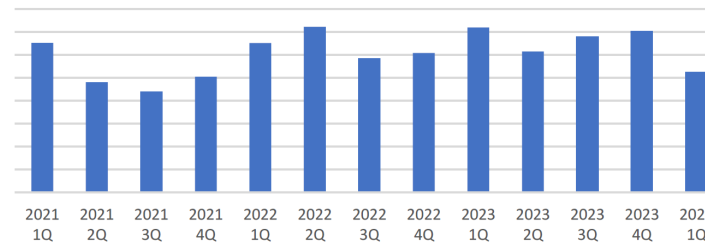


### 中国大陸拠点 求職者の動向

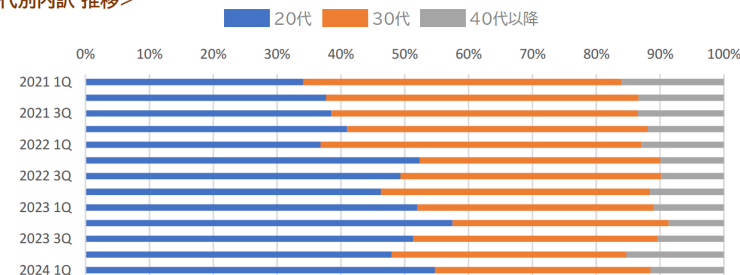
<募集中の求人に対する総応募数の推移>



<内定者が応募から内定までにかかった日数 平均の推移>



<内定者の年代別内訳 推移>

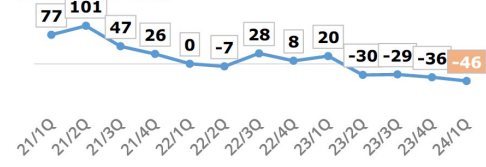






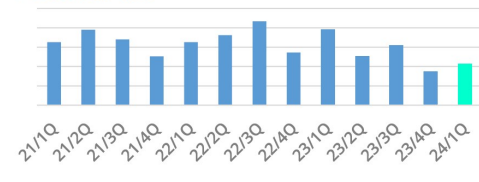
自動車/自動車部品

<前年同期比伸び率推移>

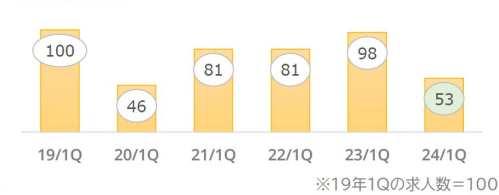


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

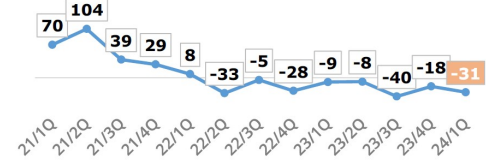


※19年1Qの求人数=100



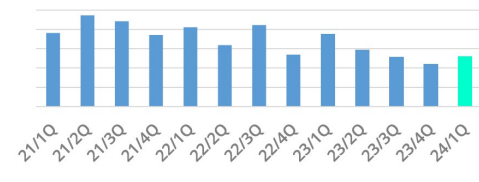
電機/電子部品

<前年同期比伸び率推移>

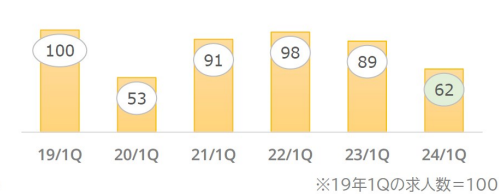


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

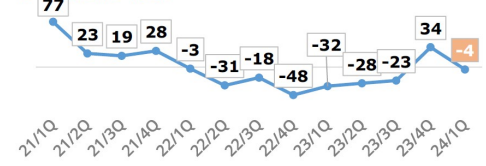


※19年1Qの求人数=100



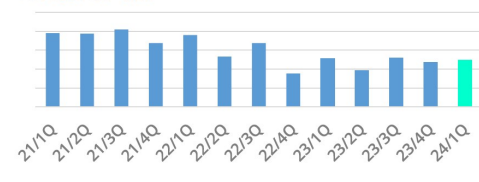
金属

<前年同期比伸び率推移>

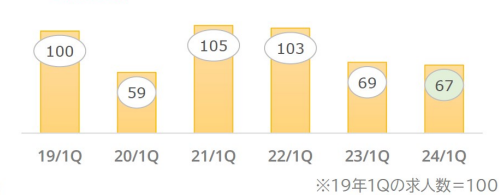


※単位=%

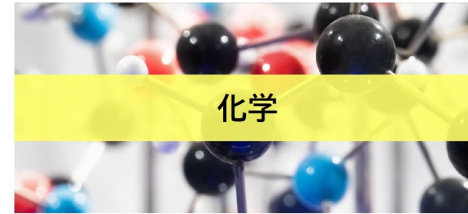
<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

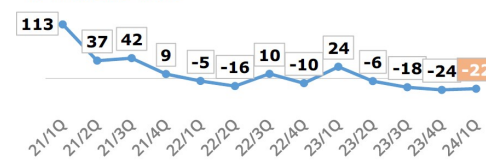


※19年1Qの求人数=100



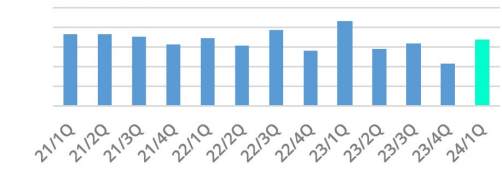
化学

<前年同期比伸び率推移>

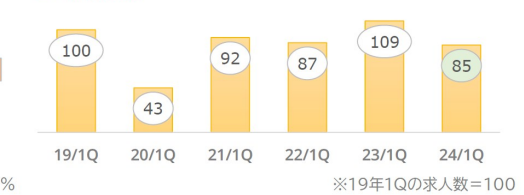


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

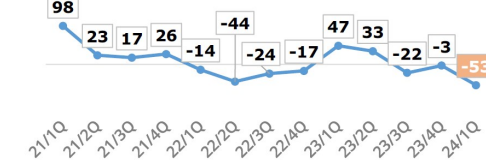


※19年1Qの求人数=100



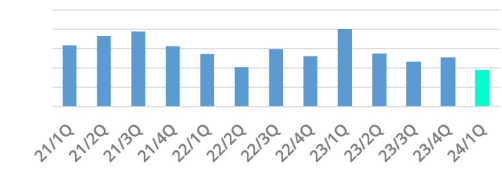
医薬/医療機器

<前年同期比伸び率推移>

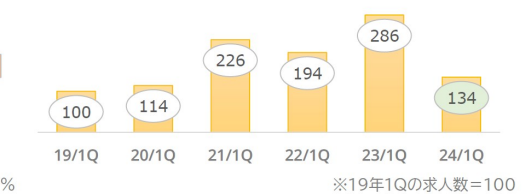


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



※19年1Qの求人数=100



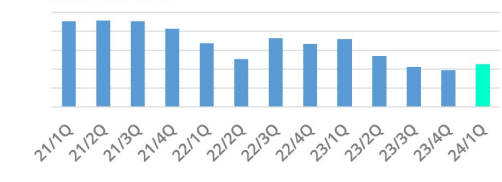
IT/通信

<前年同期比伸び率推移>

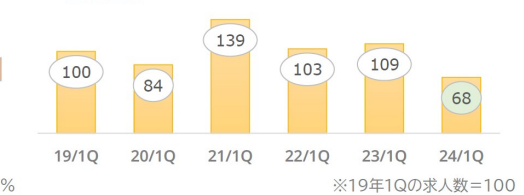


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



※19年1Qの求人数=100



金融

<前年同期比伸び率推移>

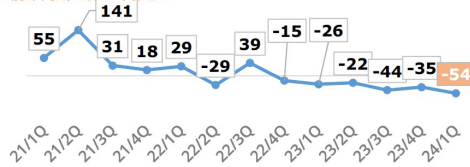


※単位=%



物流

<前年同期比伸び率推移>

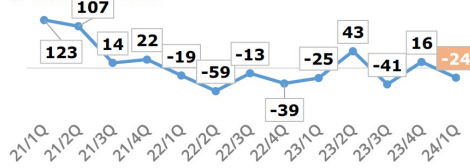


※単位=%



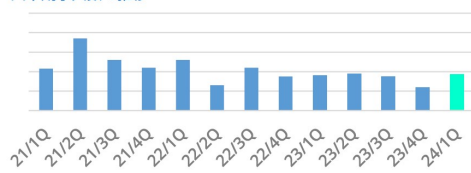
その他サービス

<前年同期比伸び率推移>

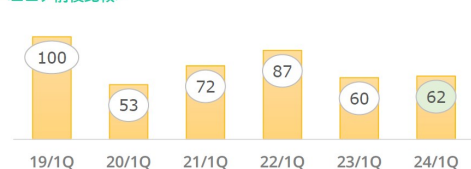


※単位=%

<四半期求人数の推移>

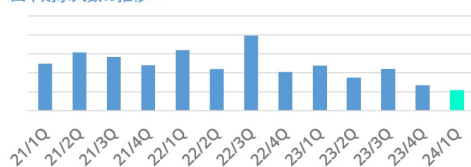


<コロナ前後比較>

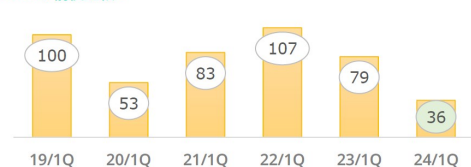


※19年1Qの求人数=100

<四半期求人数の推移>

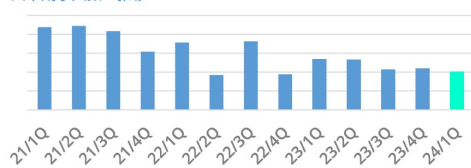


<コロナ前後比較>

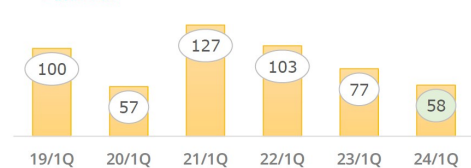


※19年1Qの求人数=100

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



※19年1Qの求人数=100



# AI × HR

- CASE 2 -  
AIは人材を育成できるのか

近年のAI技術の進化によって、企業の社員育成は大幅に変わるかもしれません。

AIを活用して、会社が蓄積してきたノウハウの共有や社員の新たなスキルの開発を高効率、高効果に実現しようとする試みは以前から注目されていましたが、最近では関連のサービスを専門に提供する会社も出てきているようで、いよいよ実用の段階に移ってきたという印象です。

実際のところ、AIを利用した場合、社員育成の現場にはどのような変化が生まれるのでしょうか。期待される点と、懸念される点の両側面から考えてみます。

**学習効率向上、知識の定着促進、教材作成、効果検証.....etc.**

期待される点から見ていきましょう。まずは、学習効率のアップです。AIは、社員の学習スタイルや進捗を分析し、最適なカリキュラムを提供することが可能です。各社員に最適なコンテンツを最適なタイミングで提供できるようになれば、人事は適宜、各社員の学習状況の管理に専念すればよいことになります。

学習支援の面でもメリットが見込まれます。AIは学習やテストの終了後、すぐにフィードバックを行うことができますし、設計次第

では、フィードバック内容を踏まえた復習プログラムのレコメンドもできるでしょう。受講者はアイドルタイムなく、自身の理解度を確認したり、理解不足のところを再学習できるので、知識のすばや

い定着が期待されます。また、教材や試験の作成、あるいは内容のブラッシュアップの面で、AIが活躍してくれるのは言うまでもありません。

AIは大量のデータから傾向や課題を抽出するのが得意ですから、育成プログラムの有効性についての検証も任せることができるともいえるでしょう。受講者の過去の学習状況を材料に、新たな育成プログラムや施策を提案させることもできるでしょう。

**懸念点を意識しながら人も関与する活用を**

以上のように、AIの活用は、社員育成のさまざまな工程を劇的なスケールで効率化し、学習効果も引き上げてくれる可能性を持っています。

その一方で、AI運用で懸念される点としては、どのようなことが考えられるのでしょうか。

まず第一に、AIによる社員育成



では、対話やコミュニケーションの重要性が軽視される傾向があることです。AI導入で座学偏重に陥ってしまう危険性は、懸念点の一つといえるでしょう。人間同士のコミュニケーションを通じて得られる学びは、AIでは代替できない部分があります。社員育成の全てをAIに任せると、画龍点睛を欠く事態にもなりかねないことを意識する必要があります。

AIシステム自体の信頼性やセキュリティリスクも懸念点と考えられます。万が一システムが誤った情報を提供したり、セキュリティ上の問題が発生した場合、社員育成全体に深刻な影響を与える可能性もあります。

懸念点は残りつつも、大きな期待が寄せられるAI社員育成。導入にあたっては、AIは決して万能ではないことを念頭に、人が介入しなければならぬ部分はどこなのかを探っていくことが重要になりそうです。



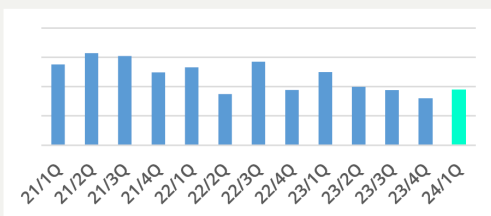
## 華東地区

Huadong

**第**1四半期の華東地区(上海および江蘇省・浙江省)の求人数は、前年同期比24%の減少。企業の人材補強に対する意欲は冷え込んだままで、春の訪れはまだ先のようだ。

増員をはかる企業よりも、現状維持、あるいは減員を進めようとする企業が多いという厳しい現状にあって、キーワードとなっているのは、「即戦力」「イン

### ▼ 華東地区の求人数推移



華東地区総監  
陳 雅楠



バージョン」「コストダウン」「生産性向上」だ。キーワードのいずれかにかかわるスキル・経験を備えた人材については衰えないニーズがあるし、そういった人材は、早々と新しい勤務先が決まるケースが多い。対して、スキル・経験に劣る若手人材は、ポテンシャルを見込んだ採用が減っている中で、相対的に不利な状況。特に非技術系の若手人材にとって、苦しい状況が続いている。

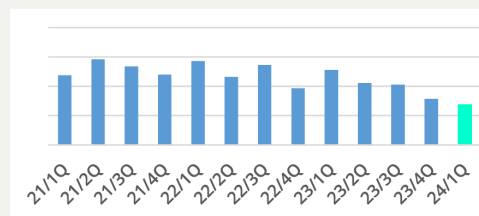
## 華北地区

Huabei

**華**北地区の求人数は前年同期比46%減少。北京の状況を概観すると、人件費をできるだけ抑えようとする企業が増加したが、電機、サービス、医薬/医療機器の求人数は比較的堅調で、マーケティングおよび技術職で即戦力人材を増員採用しようとする動きが見られた。

しかし、求職者の間では、発展性と安定性をともに

### ▼ 華北地区の求人数推移



華北地区責任者  
薛 強



求める傾向が強まっており、慎重な動きが続く。流動性の低下も加わって、採用が難航する状況で、日本語不可ながら即戦力の人材の採用に成功した企業の事例は、他の企業にとっての参考となるかもしれない。

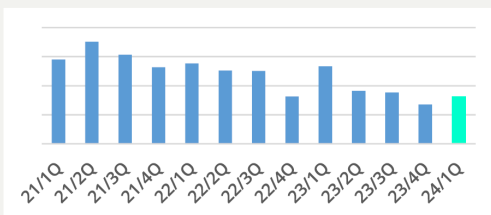
天津でも、現状維持を志向する企業が増加している。天津の場合、景気の冷え込みと日系新車販売台数の伸び悩みが同時に企業の人材採用意欲を締めつけているため、状況の反転には相当の時間がかかりそうだ。

## 華南地区

Huinan

**自**動車業界を中心に、製造業になかなか元気が戻ってこない華南地域では、求人数が前年同期で39%の減少。また、求職者の弊社への新規登録数も、期待通りとはいかない状況が続いた。例年であれば、春節休暇前後は求職者が活発に転職活動を行う時期なのだが、今年については、無風とはいわないまでも、そよ風程度の動きだった。

### ▼ 華南地区の求人数推移



事業部執行総裁  
華南地区総監  
森 大尚



厳しい状況は続くが、第1四半期のGDP、3月のPMIなど、景気の底打ちを期待させる指標も出てきている。引き続き経費削減、人員調整を進める企業は多いが、一方で顧客との関係性強化が受注増のためには重要、という考えから、営業力増強のために増員募集をかける企業がいくつか見られたことは、下げ止まりを予感させる出来事と捉えることができるかもしれない。

## 日本人求職者

Japanese Jobseekers

**日**本人求人は前年同期比30%減。例年、第1四半期には駐在員の入れ替わりにともなう日本人需要が発生するのだが、今年はそれほど多くは見られなかった。コロナ禍をへて、経営の現地化が進んだ企業を含め、駐在員数を絞っている企業が多いのかもしれない。

求人減のもう一つの要因は、日系新車販売台数の伸び悩みにも求められそうだ。自動車関連会社の中には、採用を停止している企業も少なくない。

一方、足下の採用ニーズで、今後も安定した需要が出てきそうなものは以下の通り。

- ・ 小売、非耐久消費財、食品業界では、中国市場への販売促進をはかるため、SNSやKOLを利用したオンラインでの手法にますます力を入れるようになっており、広告/マーケティング会社の

サービス需要が高まっている。結果として、広告/マーケティング業界の採用ニーズが強含みで推移している。

- ・ エンジニアリング会社での採用が堅調。製造業の設備更新を推進する政策が打ち出されたことを踏まえ、エンジニアリング会社や設備メーカーでは、営業やサービスエンジニア、施工管理などの職種で、日本人採用ニーズが出てくる可能性がある。

ジャパンデスク責任者/総監  
陳 惠芬



人的資本管理の動向と在中日系企業の取り組み

競争の激しい今日のビジネス環境において、人的資源管理はビジネス成功の鍵を握るものとなっています。

グローバル化とテクノロジーの発展にともない、人的資源管理のトレンドも進化しています。特に中国のような巨大な労働資源と潜在力を持つ市場では、企業にとって人材マネジメントは重要です。

本稿では、人材マネジメントのトレンドについて考察し、中国における日系企業の取り組みを分析したいと思います。

中智コンサルティングは、738社が参加した「人的資本管理の動向」に関する調査を実施しました。この調査を通じて、私たちは以下のような知見を得ることができました。

経営における挑戦

人が勝てば企業も勝つ

企業は、感染症の終息にともない、経営管理が多くの課題に直面していると認識しています。

アンケートでは、複数の選択肢の中から現在、もっとも顕著な課題を3つ選んでもらいました。その結

果、8割近くの企業が、人的資源管理の課題、市場競争、サプライチェーン管理、デジタルトランスフォーメーションを、現在もっとも重要な課題と考えていることがわかりました。

特に注目すべきは、9割近くの企業が人的資源管理の課題を重要なテーマと考えていることです。

これは、より多くの企業が「人材」の重要性を認識し、人材こそが企業発展の課題を解決する中核的要素であり、人材が勝利することで企業が勝利すると考えていることを示しています。

人材育成に注力し、健全な環境を築く

労働市場の世代交代、ビジネス

環境の変化にともない、企業は人事問題への対応において、従来の給与や業績にとらわれることなく、人材の育成や働きやすい環境づくりに一層の注意を払うようになっています。

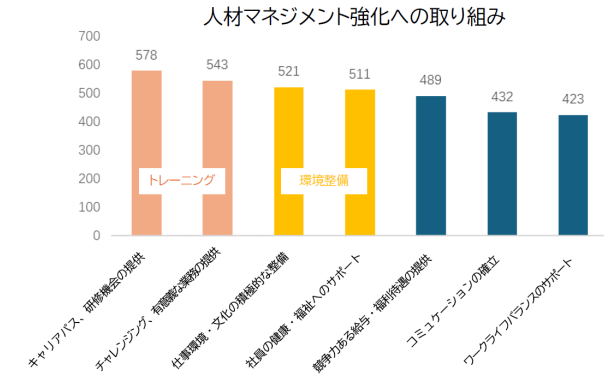
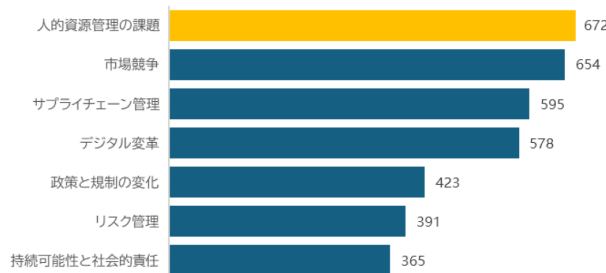
この変化は、人材に対する価値の高まり、従業員の能力開発と福利厚生的重要性を反映しているといえるでしょう。

企業は、有意義な仕事内容、研修、能力開発の機会を提供し、積極的にオープンかつ包括的な企業文化を確立することで、従業員の潜在能力と創造性を刺激し、従業員個人の成長と会社全体の発展との積極的な相互作用を生み出そうと努力しています。

同時に、良好な労働環境と雰囲気は、より多くの優秀な人材を企業に引き付け、企業の競争力と革新能力を高め、長期的な成功を達成するための重要な保証ともなるのです。

経営と専門人材の育成に力を入れる在中國日系企業。

企業が経営管理で直面している課題



革新的で包容力のある企業文化の創造を目指して。

私たちは、現在の人材マネジメントの潮流を踏まえつつ、中国の企業数十社を訪問しました。

取材した企業は、どれも人材育成と文化創造においてユニークな特徴を示しています。

まず、管理職や専門職の人材育成に力を入れています。日本企業は、中国のような競争の激しい市場では、優秀な管理職や専門職の人材を確保することがビジネスの成功の鍵であることを認識しています。

そのため、日系企業は人材発掘や研修プログラムを通じて、優秀な管理職や専門職人材の育成・獲得に資源を投入しはじめています。

これらの人材は、確かな専門的知識と技能を備えているだけでなく、異文化コミュニケーション能力やチームワーク能力も備えており、複雑で変化する市場環境に対応することができます。

第二に、革新的で包括的な企業文化の創造に注力しています。

イノベーション主導の市場環境において、日本企業が競争の激しい市場で戦うためには、革新的で包括的な企業文化が必要でしょう。

そのため、前向きでオープンで包容力のある企業文化を確立し、従業員が新しいアイデアを出し、新しい方法を試すことを奨励し、従業員一人ひとりの価値観や意見を尊重することに注力しています。

この革新的で包括的な企業文化は、従業員の創造性と潜在能力を刺激するだけでなく、チームの結束力と共同作業の効率を高め、継続的な革新と発展を促進しているといえます。

しかし、こうした人材マネジメントの取り組みを実施する上で、日本企業は多くの課題に直面しているのも事実です。

第一に、激しい競争の中で、人材のニーズは常に変化しており、企業は市場の変化にあわせて人材の基準や要件を常に調整する必要がある

ことがあげられます。

第二には、人材獲得競争が激しく、特定の業界や分野では優秀な人材の供給が不足しているため、日本企業は優秀な人材の獲得とリテンションにあらゆる努力を払う必要がある、ということがいえるでしょう。

中国経済の急速な発展にともない、ますます多くの企業が人材競争に加わり、日本企業に大きな競争圧力をもたらしています。

繰り返になりますが、企業文化の変革を推進するには、企業は十分な資源を投入する必要があり、望ましい結果を得るには時間がかかるのもまた確かなのです。

結論

企業の人材に対する重要性はかつてないほど高まっており、日本企業もこの流れに対応しようと努力しています。

日本企業は、経営人材や専門人材の育成、革新的で包括的な企業文化の創造を通じて人材管理能力の向上に努め、人材面での競争力を高めてきました。

中国の持続的な経済発展と企業間競争の激化という一般的な環境の下で、日本企業が引き続き積極的に課題に対応し、人材管理レベルを継続的に向上させ、長期的な発展のために努力を傾けていくと私たちは信じています。



市場分析や企業データ等、中国の事業拡大に必須な経済情報プラットフォーム「思必达（SPEEDA）」を展開するSPEEDA Chinaが、第14次5か年計画の重点投資分野から在中国日系企業様に特に関心の高いテーマを取り上げ、最新動向を解説します。

## 第11回 自動運転商用車、スマート輸送の新時代を開く

### 中国初の「レベル4」新エネルギー自動運転大型トラックが登場

最近、中国初の「レベル4」新エネルギー自動運転商用車がオールドス市の公道で実証実験を行った。

2台の新エネルギー大型トラックには、先進的な運行システムとセンサーが装備されており、隊列走行が可能となっている。実験中、ドライバーは安全係として車両の自動運転状態を監視し、必要に応じて運転を交代するなど、実証実験の安全性を確保する。車両自体に装備された一連の自動運転装置だけでなく、クラウドサービスの予測制御と自動配車をサポートする道路インフラも実験区間に沿って設置されている。

2か月の実証実験成果を踏まえ

て、この2台の車両は通常の試験運行段階に入り、単一車両レベル4の高度な自動運転を実現し、運転全過程における二酸化炭素排出量ゼロを達成した。

### 関連業界動向

#### (1) 商用車分野における自動運転技術の応用により、物流企業のコストと事故率の削減に貢献

※図表1、図表2参照のこと

#### (2) 自動運転と電動大型トラックの融合が、物流業界のトレンドになると期待される

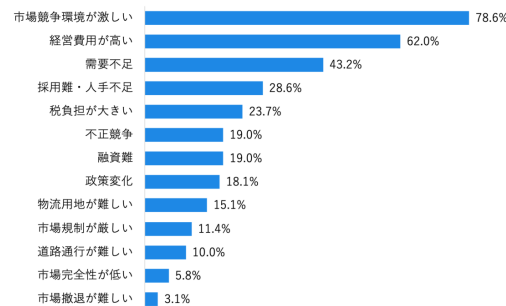
商用車の自動運転の技術的成熟度はシナリオによって大きく異なっ

ている。今後、幹線輸送が商用車における自動運転技術の最大適用シナリオとなる。

蓋世自動車研究院によると、幹線輸送用自動運転技術は2025年までにレベル3のアプリケーションの量産が始まり、2030年までにレベル3での大規模実用化が普及し、レベル4の量産が始まると見込まれている。億欧シンクタンクによると、2030年までに、幹線輸送用自動運転技術の市場規模は7000億元を超えると予測されている。

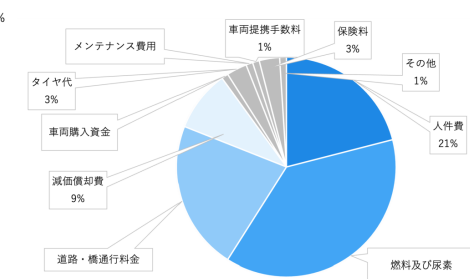
また、商用車の各車種で最も大きな割合を占める大型トラックの分野では、航続距離と給油速度に優れた燃料大型トラックが常に幹線輸送の主役となっているが、非線型シャーシの搭載による自動運転技術の実現には限界がある。

(図表1) 物流企業が直面する主な問題点



(出所) 中国物流・調達連合会「2023年物流企業の経営環境に関する調査」

(図表2) 商用車利用のコスト構造



(出所) ローランド・ベルガー「商用車における先進技術動向白書」

同時に、バッテリー技術の進歩と充電インフラの改善に伴い、ゼロエミッションと低運行コストという電動大型トラックの利点が明らかになってきた。また、ハイワイヤーシャーシの構造は自動運転技術の導入に適している。

中国のデュアルカーボン目標の推進とバッテリー技術の進化により、電動大型トラックは今後の物流業界における自動運転技術応用の主力になると期待される。

(3) 商用車分野における自動運転技術促進政策により、各社が貨物輸送サービスを開始

(図表3) 自動運転企業が実施したパイロットプロジェクト一覧

時間	自動運転会社	パイロット内容
2023年9月	小馬智行	北京市のICV政策先行区に適用するICV大型トラック実証運行許可通知書を取得している。同社の自動運転トラックはシノトランス中国（Sinotrans）と提携し、実際のシナリオで貨物輸送サービスの実証運行を提供する。
2023年10月	カール動力（KargoBot.ai）	北京市のICV政策先行区に適用したICV大型トラック実証運行許可通知書を取得し、北京市公道での実証実験を行うことが許可された。
2023年11月	小馬智行	広州初の自動運転トラックの隊列走行実験免許を取得し、広州の公道でレベル4の隊列自動運転実証実験を行うことが許可された。
2024年3月	カール動力（KargoBot.ai）	内モンゴル自治区初の大型トラック自動運転実証免許を取得し、オールドス市の公道でレベル4自動運転大型トラックの公道実証実験を行うことが許可された。
2024年3月	DeepWay	天津市交通運輸委員会、天津市工業情報化局、天津市公安局の共同認定を受け、量産自動車企業として初めて自動運転大型トラックの省を跨ぐ実証実験や実用化パイロット企業の許可を取得した。

(出所) 公開情報を基にSPEEDAが整理

(4) 現在はスタートアップ企業をはじめ、自動運転技術プロバイダーと自動車メーカーが深い協力関係を締結

自動運転商用車産業チェーンには、認識・伝達・意思決定・実行に関わる川上の技術プロバイダー、川中の完成車メーカーと自動運転技術プロバイダー、川下の自動運転トラックを購入する企業、または物流企業が含まれる。自動運転技術プロバイダーの主なビジネスモデルは、完成車メーカーと緊密に連携して自動運転トラックを共同開発し、川下企業から技術サービス料を得たり、自動運転貨物サービスを提供したりすることである。

現在、商用車自動運転技術企業のほとんどはスタートアップである。2020年7月に設立されたDeepWayは、百度と商用車物流会社Lionbridgeの合併会社である。

多くの自動運転スタートアップとは異なり、DeepWayは自社で車両を製造することを選択した。自社開発された「充電と切り替えが一体化したトラクター」は466kWhの電力容量と

300km以上の航続距離を持っており、発売以来、この車両は長距離輸送の可能性により、長距離輸送のソリューションを求める多くのユーザーから急速に注目を集めている。

(図表4) DeepWayの主な配送業者

時間	納車・調達数量	納車企業	応用シナリオ
2024年2月27日	100台	國科智運（山東） 新エネルギー技術株式会社	臨沂市現代物流エリアと臨沂港から青島港までの物流輸送幹線の輸送事業を担当
2024年1月12日	150台	寿光市東運運輸株式会社	東運運輸の港とアルミニウム工場との区間輸送事業を担当、片道で約200キロ
2023年12月4日	50台	広西金業順貿易株式会社	広西省における金業順会社の産業チェーン全般の物流輸送事業を担当
2023年10月21日	200台（調達）	滨州交運集団	公表データなし
2023年10月17日	100台	遠池新エネルギー（山西）株式会社	宝武太鋼集団の物流輸送事業を担当
2023年5月31日	公表データなし	旭日東昇（山西） 国際サプライチェーン管理株式会社	CATLの幹線輸送事業を担当

(出所) 公開情報を基にSPEEDAが整理

### 「お知らせ」

「SPEEDA China Yearbook」の記念すべき第一号を発行致しました。5章構成、全60ページで、中国の重点領域における2023年の動向を各章で総括した、たいへん読み応えのある内容となっております。

現時点では中国語版のみの発刊となっておりますが、現在、日本語版の翻訳作業に取り組んでおります。日本語版の購読をご希望される方は、配信準備が整いましたら優先的にご案内致しますので、こちらよりご登録ください。

SPEEDA CHINA YEARBOOK  
思必达中国年鉴  
系統回顧和展望宏观经济及重点行业

最新中文版  
日本語版はこちら



科学技術の進歩に伴い、AI（人工知能）は企業経営管理の各領域に徐々に浸透しており、特に「ヒューマンリソースマネジメント」において、その重要性和優位性を際立たせている。

AIの導入は従来の人事フローを簡略化するだけでなく、オペレーションの効率と意思決定の客観性を著しく向上させる。

本文は、社員採用、育成及び人事評価におけるAIの活用例を紹介しつつ、その優位性と可能性を示していく。読者にAIがどのように企業の経営マネジメントの革新と発展を加速させるかを「垣間見る」ことができるように試みたい。

## 1. 採用・面接

従来の採用プロセスでは、履歴書の選別や一次面接は人事部門スタッフが行う。これらの業務は煩雑で多くの時間が必要だけでなく、担当者の主観の影響を受けやすく、結果は必ずしもベストとは限らない。しか

し、AI技術の導入はこの現状を大きく変えた。

ある大手のインターネット企業は、自然言語処理と機械学習技術を駆使した求人システムを導入して、大量の履歴書の分類とアセスメントを迅速に行うことを実現している。このシステムは、ジョブニーズに基づいて履歴書に書かれている大事な情報、例えば教育背景、職務経験などを正確に識別することができ、それによってジョブニーズにあった候補者を効率的に選出することができる。

また、このシステムは「音声面接と評価」機能も具備している。AIの音声認識と感情分析技術を通じて、システムは候補者の音声で内容を分析し、候補者のコミュニケーション能力、情緒コンディション、問題解決能力などを全面的に評価し、採用担当者により客観的な評価材料を提供することができる。

このような革新は採用効率を大幅に向上させ、選抜の公正性と正確さも高まった。



## 2. 社員教育

社員教育は企業の人材育成、さらに組織の中長期発展にとって大変重要であるが、従来の研修設計は「個性化」に欠けることが多い。AI技術の導入により、社員研修がよりカスタマイズされ効果も高まる。

ある販売会社では、「AI学習管理システム」を導入した。このシステムは、社員の研修履歴、仕事の成果、個人の志向・関心などに基づいて、相応しい研修コースと学習ツールを推薦することができる。

そのため、社員は自分のニーズや興味に合致した勉強ができ、学習効果とキャリア成長の

原動力につながる。例えば、新入社員に対しては、基礎プログラムやスキル研修が推薦され、ベテラン社員の場合は、レベルアップした内容やリーダーシップ開発などのコースが推

薦されるという具合だ。

さらに特筆すべきは、AIシステムは社員の学習の進捗やフィードバックをリアルタイムで追跡し、運営者に有力なデータサポートを提供することだ。リアルタイムフィードバックによって、会社全体のトレーニング計画をタイムリーに修正することも可能にする。

## 3. 人事評価

人事評価はヒューマンリソースマネジメントの核心的な部分であるが、従来の評価方法は管理者の「主観的な判断」によるものが多く、社員の仕事を全面的、客観的に反映している

と言うことは難しい。

ある製造企業では、AIシステムで社員の作業データをリアルタイムに収集し、分析させた。これによって個々の作業員の作業時間、効率、完成状況などを含む客観的、全面的な評価材料が管理者に提供される。

結果的に、評価の納得感が高まるだけでなく、社員のパフォーマンス、能力に基づいたインセンティブを調整することもできる。例えば、優れたパフォーマンスを発揮する社員の場合、給与やインセンティブが自動的に上げられ、社員の満足度やエンゲージメントの向上に寄与するという具合だ。

総じて言えば、社員採用、人材育成や人事評価において、AI技術はすでに比類のない優位性と可能性を示している。その活用領域は今後ますます広がっていくだろう。

関心を持ちながら、自社での活用可能性を探っていくべきであろう。





# HR REPORT

## 2024年第1四半期

第1四半期に、シンクタンクや行政機関などから発表されたHR関連レポートをご紹介します。ご紹介するレポートは、すべて無料で閲覧可能です。



### HR Toolkit: 9 Future of Work Trends for 2024

【発表元】 Gartner  
【言語】 英語

近い将来に起こりうるであろう9つの労働環境の変化。その課題と人事がとるべき対策についてまとめたレポートです。提言されている課題の全部ではないにしても、たとえば「生成AIの社内利用について、リスクをどう管理するのか」といったいくつかの課題については、いずれ中国でも現実の問題になるだろうことを踏まえると、今のうちに本レポートに目を通しておく価値はあるかもしれません。

キーワード **学歴とスキル** **週休3日** **DEI** **生成AI**



### 2023 GLOBAL CANDIDATE EXPERIENCE (CANDE) BENCHMARK RESEARCH REPORT

【発表元】 ERE Media  
【言語】 英語

キーワード **候補者体験**



### 2024人才市场洞察及薪酬指南

【発表元】 科锐国际  
【言語】 中国語

キーワード **給与**



### 従業員満足度調査の見逃さないポイントを探る

【発表元】 大和総研  
【言語】 日本語

キーワード **人的資本経営** **従業員満足度**



### AI是否适合你的HR部门?

【発表元】 SAP  
【言語】 中国語

キーワード **生成AI** **業務効率化**

# PICKUP

## HR News

HRメディアを中心に中国メディアが第4四半期に報じた人事関連の注目記事をピックアップ

発表日	タイトル	発表元
1月2日	最新报告: 38个核心城市企业平均薪酬超1万元	中国经济网
1月4日	雇主品牌研究所2023DEI雇主50强(中国地区)榜单全球发布	Hrflag
1月10日	针对10,000名员工和高管的研究揭秘: 一天中最低效的工作时间是什么时候?	Hrflag
1月11日	智联招聘发布报告: 旅游业招聘规模加速增长 大学生毕业后如何选择?	东方网
1月13日	职场人情绪状况调查: 定义“好工作”包含心理健康	中新网
1月16日	薪酬公平感比薪酬外部竞争力更重要?	Hrflag
1月16日	离职证明中能包含对员工的评价吗?	HR案例网
1月16日	《2023年度就业趋势数据报告》发布: 掌握AIGC技能让招聘薪资提升	北京青年报
1月22日	招聘广告中薪酬范围的扩大也会引发求职者的负面印象?	Hrflag
1月23日	智联招聘最新报告显示: 超4成白领去年获得涨薪	中国经济网
1月30日	智联招聘发布年终奖报告: 服务业增长最多 制造业表现跃升	中国经济网
2月1日	职场人情绪状况如何? 前程无忧举办人力资源舆情管理研讨会	中国经济网
2月2日	员工与管理层之间的代际差异是生产力的瓶颈还是机遇?	Hrflag
2月6日	《2023职场年终奖调查》发布: 八成人有年终奖, 但三分之一的人节前拿不到	中国妇女网
2月15日	全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况(截至2024.2.6)	HR价值网
2月18日	分享一个经济性裁员的劳动纠纷案例	HR案例网
2月21日	四起由绩效奖金引发的劳动纠纷案例	HR案例网
2月27日	员工离职“留下微信再走”? 分清工作号和个人号很重要	南方都市报
2月28日	报告: 春招市场回暖 数字科技行业招聘需求大增	中国青年报
2月29日	职场有“新人”服务更周到	中国科技网
3月2日	70%的组织转型失败, 员工为何抵制变革?	Hrflag
3月4日	报告指中国企业招聘需求相对平稳 新质生产力引领就业新趋势	中国新闻网
3月5日	【分享】5个试用期劳动纠纷案例	HR案例网
3月12日	Z世代职场人更重视心理健康 女性心理咨询量高于男性	中国妇女网
3月14日	内在动机和外在奖励哪个更推动员工表现?	Hrflag
3月21日	打完官司, 公司说竞业限制期限要重计?	工人日报

## 見ておくといい… かもしれない動画

2024.01~2024.03

みなさんの仕事やスキルアップにきつと役立つ  
……かもしれないし、全然役立たないかもしれ  
ない動画を探してみました。時間と興味があれば、視聴してみてもいい？

### 題名 向华为学薪酬激励

URL <https://www.bilibili.com/video/BV13z421y7G5/>

発表元 智帮咨询公司



### 題名 以业务为本—— 从事务型HR向业务型HR转型

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1sz421o7rA/>

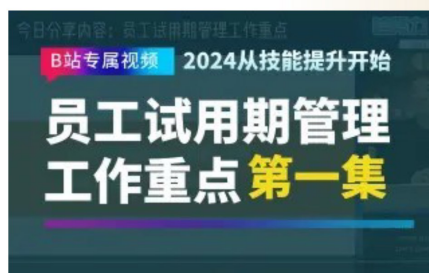
発表元 易迪思



### 題名 员工试用期管理工作重点（第一集）

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1YC411x7T7/>

発表元 UPHR



### 題名 一起制作可视化看板 ——公司人力数据可视化

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1ej421S7e8/>

発表元 三俗可视化



### 題名 能力模型搭建全攻略！

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1FG411679N/>

発表元 Trainer\_Migi



## HRoot 中国人材サービス企業 トップ100社に選出されました！

4月26日、中国の大手HR専門メディアであるHRRootは、「2023年度人力资源服务机构榜单100强」賞を発表しました。同賞は誕生から10年以上の歴史を持ち、人材サービス会社を総合評価する賞として、中国でも有数の権威を持ちます。

弊社RGF Talent Solutions China（上海艾傑飛人材管理諮詢有限公司）は、同賞において中国人材サービス企業トップ100社に選出され、発表と同時に北京で開かれたHRRoot主催のフォーラムでは、事業部執行総裁の森大尚（もり・ひろたか）が、表彰を受けました。

このたびの受賞に驕ることなく、RGF中国は引き続き、お客様へのより良いサービス提供を通じて、社会の発展に貢献いたします。



## HRflag 中国人材サービス企業 トップ100社にも選出されました！

中国を代表するHRシンクタンクのHRflagは、3月に「2024 中国人力資源服務品牌100強」レポートを発表しました。同レポートは、HRflagが自社の調査モデルに基づき、中国市場における主要な人材サービス企業について詳細なブランド分析と調査を行い、その結果をまとめたものとなります。

弊社RGF Talent Solutions China（上海艾傑飛人材管理諮詢有限公司）は、本レポートにおいて、中国人材サービス企業トップ100社に選出されると同時に、「人才寻猎类品牌」などの5部門でノミネートを果たしました。

RGF中国では、今回の選出を糧にしなが、今後もお客様の事業を人材面から力強く支援してまいります。





## 上海艾杰飞人才管理咨询有限公司

RGF Talent Solutions China Co.,Ltd.

私たちはリクルートグループ中国法人です。

### RGF HR Agent

<https://www.rgf-hragent.asia/>

<https://www.rgf-hragent.com.cn/>

上海	住所	上海市黄浦区淮海中路98号金鐘広場17楼1701AB室
	電話	(+86) 21-5331-8000
北京	住所	北京市朝陽区東東三環中路9号富尔大厦1506室
	電話	(+86) 10-8591-7900
深圳	住所	深圳市羅湖区紅宝路139号蔡屋圍金龍大厦905室
	電話	(+86) 755-8237-5208
蘇州	住所	蘇州市蘇州大道西1号世紀金融大厦1615室
	電話	(+86) 512-6262-3595
広州	住所	広州市天河区林和西路161号中泰国際広場A1306
	電話	(+86) 20-8527-4585
香港地区	住所	香港尖沙咀廣東道30號新港中心2座9樓903室
	電話	(+852) 2537-2557

発行年月/2024年4月

発行/ RGF Talent Solutions China Co., Ltd.

上海市黄浦区淮海中路98号金鐘広場17楼1701AB室

TEL. (+86) 21 5331 8000