

Message from the Managing Director

親会社変更に関するお知らせ

求人/求職者動向

不確実性高まる中、求人案件数は足踏み状態続く

AI×HR

「職務」ではなく「スキル」が主役に

Speeda China 中国経済トレンド

第19回 日中「十五五計画建議」の解説

中国は今後5年間でいかに消費を喚起するのか？

連載

変化する時代の人材づくり

「受け身の実行」から「自律的な行動」へ 一営業組織の行動原理を変える

上海晶之道企业管理咨询有限公司

親会社変更に関するお知らせ

(サービス継続に関するご案内)

平素より格別のご高配を賜り、誠にありがとうございます。

株式会社フルキャストホールディングスおよび株式会社リクルートホールディングスより公表されました通り、2026年4月1日付で、当社が所属する親会社 RGF International Recruitment の事業は、新たな親会社のもとで運営されることとなりました。これに伴い、当社の最終親会社も変更となります。

お取引先様ならびに関係者の皆様には、本件に伴う影響について、以下の通りご案内申し上げます。

1. 2026年4月1日以降の事業運営について

今後の日々の事業運営およびサービス提供体制に変更はございません。

- ◇ 社名・体制:社名、オフィス所在地、および主要なチーム体制に変更は一切ございません。
- ◇ サービス:ご提供するサービス内容、現在進行中の案件、および担当窓口に関しましても、原則として変更はございません。これまで28年にわたる事業展開の中で、RGFは自社のデータベースの蓄積とオペレーションの進化を社内で推進してまいりました。親会社の変更

後も、これらはすべてRGFの資産として継承されます。何よりも、RGF中国は20年以上にわたり中国本土で事業を展開し、在中国の日系企業の皆様を誰よりも深く理解しております。親会社の変更後も、引き続き在中國日系企業の人材サポートに真摯に取り組んでまいります。複雑化する外部環境だからこそ、我々のサービスの深さと広がりをさらに高め、皆様の期待にお応えしてまいります。

- ◇ 契約関係:契約書等、取引内容について変更はなく、再契約の必要はございません。万が一変更が必要となる場合は、事前にご案内申し上げます。

2. サービスの品質維持と当社のコミットメントについて

新体制におきましても、当社のサービス品質および使命は今後も一切変わりません。これまで以上に高い倫理観とスピード感を持ち、確実かつ誠実に業務を遂行し、皆様の重要な採用ならびにキャリアの決断を、引き続きサポートし続けてまいります。

3. 報道・オンライン上の情報について

本件に関し、様々な情報が流通しておりますが、当社は関係各社の公表内容に基づき、正確な情報をお届けしてまいります。ご不明な点がございましたら、以下窓口 <contact@rgf-hragent.com.cn>までお問い合わせください。

今後とも変わらぬご支援を賜りますよう、何卒よろしく願い申し上げます。

【参考】

- ・ 株式会社リクルートホールディングス: 孫会社の異動(株式譲渡)について
- ・ 株式会社フルキャストホールディングス: RGF タレントソリューションズ株式会社及び RGF International Recruitment Holdings Limited の 株式取得(子会社化)に関するお知らせ

※上記は一般公表されたプレスリリース資料です。お客様への今後の事業運営およびサービス継続に関するご案内につきましては、本ページの内容をご確認ください。



RGF
HR Agent

陳 雅楠

上海艾杰飞人材管理咨询有限公司
RGF HR Agent事業執行総裁

不確実性高まる中、求人案件数は足踏み状態続く

26年1Qは前年比3%減 営業職の減少が顕著

在中日系企業から委託された26年1四半期の求人案件数は、前年同期比3%の減少。下げ止まり感はあるものの、プラス転化には至らない足踏み状態が続く。

不動産市場の調整に起因する消費の低迷や二国間関係の緊張、地政学リスクの増大といった要因で、日系企業の投資が伸び悩む中、急変する中東情勢という変数が加わり、先行きの不確実性は増すばかりだ。企業は人員採用に対する積極性を欠き、人材市場はなかなか活気を取り戻せずにいる。

営業職需要が純化
業種別では、化学、IT/通信が2

営業職需要が純化

業種別では、化学、IT/通信が2

四半期連続のプラスとなった。電機/電子部品はマイナス幅が縮小し、久しぶりのプラスが見えるところまで来ている。

職種別では、製造業系技術職、購買・物流関連職は前年同期比プラスだった。一方、営業系職種は募集が数を減らしているのが気かり。営業系職種の求人案件数は、24年以降じりじりと減少が続いている。

応募数にも下げ止まり感 慎重な姿勢は変わらず

求職者側の数字に目を移すと、募集中の求人に対する総応募数は前年同期比微減となった。

こちらも下げ止まりに近づくも、増加とはならず。求職者は足下の雇用情勢や人材市場の状況を見ながら、転職に対して慎重な姿勢を

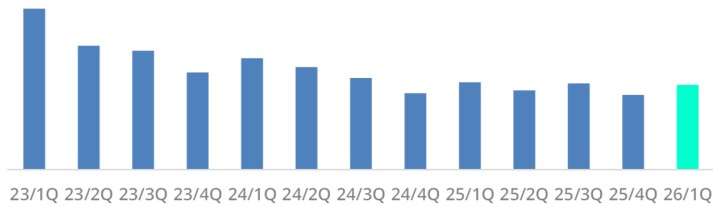
取り続けている。

日本人求職者については、昨年後半に中国転職に対する意欲が大きく冷え込み、相談をいただく件数も落ち込んだ。また、企業から内定が出て、意思決定に時間を要するケースが目立っていた。

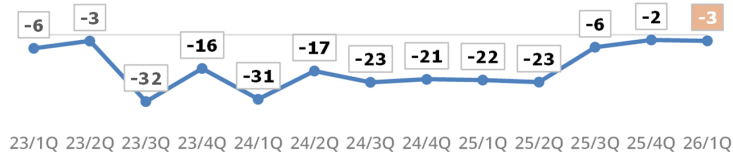
しかし、年明け以降、状況は少しずつ好転しており、相談件数も回復しつつある。

中国大陸拠点 求人の動向

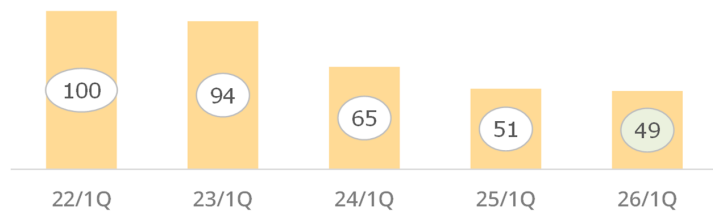
<四半期求人数の推移>



<前年同期比伸び率推移> ※単位=%

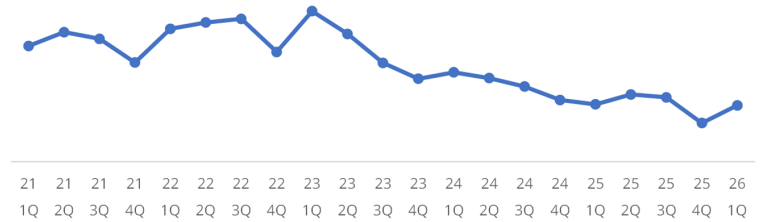


<第1四半期比較> ※22年1Qの求人数=100



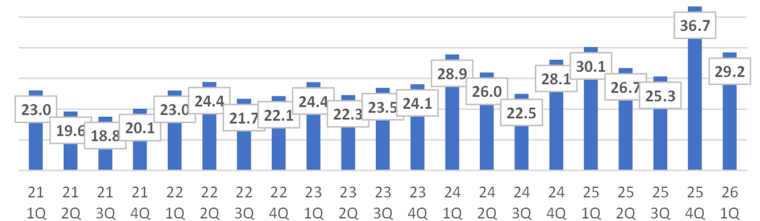
中国大陸拠点 求職者の動向

<募集中の求人に対する総応募数の推移>

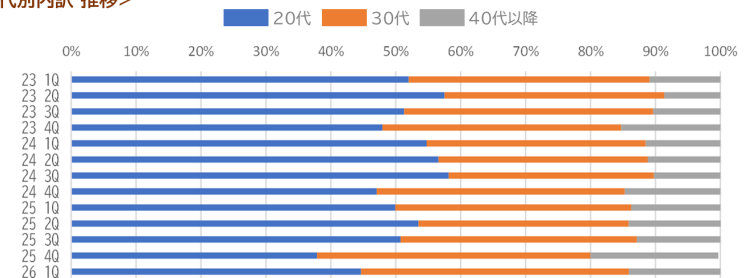


<内定者が応募から内定までにかかった日数 平均の推移>

※社外報16号～19号に掲載した24年1Q～25年1Qのデータに誤りがございました。お詫びして訂正いたします。



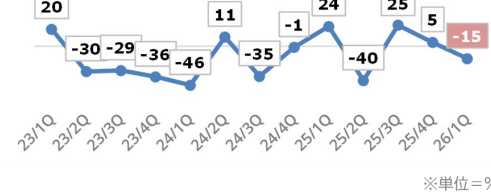
<内定者の年代別内訳 推移>



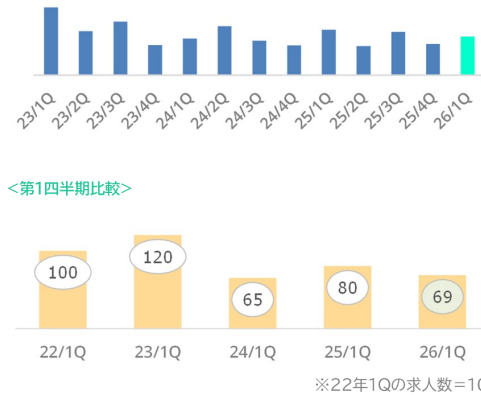


自動車/自動車部品

<前年同期伸び率推移>

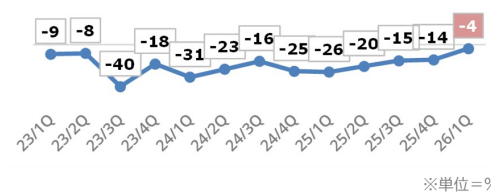


<四半期求人数の推移>

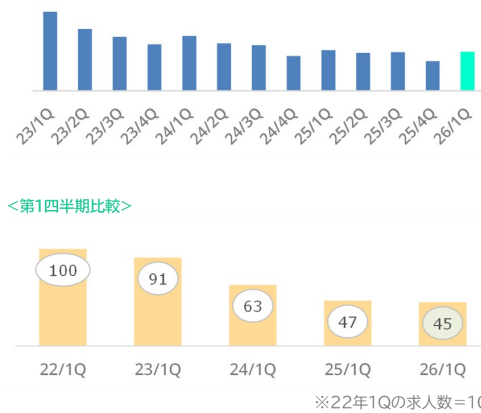


電機/電子部品

<前年同期伸び率推移>

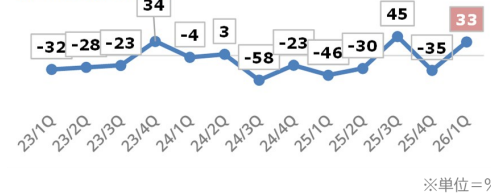


<四半期求人数の推移>

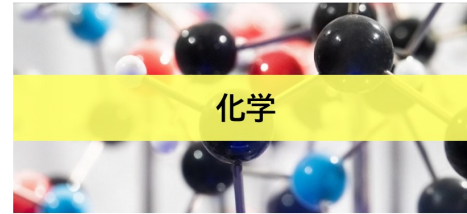
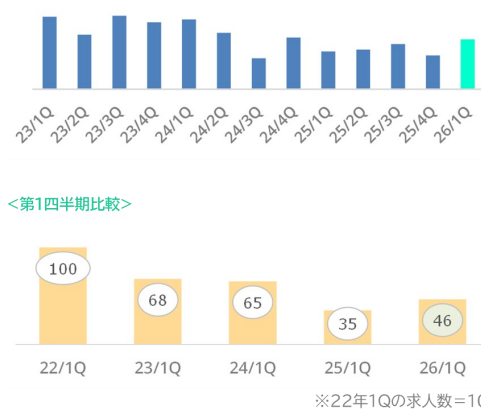


金属

<前年同期伸び率推移>

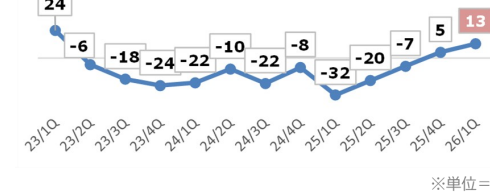


<四半期求人数の推移>

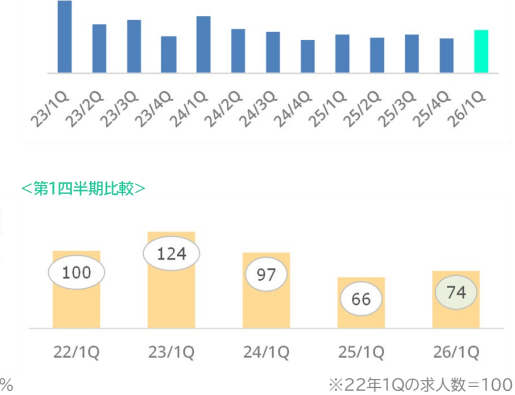


化学

<前年同期伸び率推移>

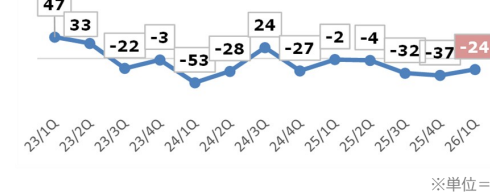


<四半期求人数の推移>

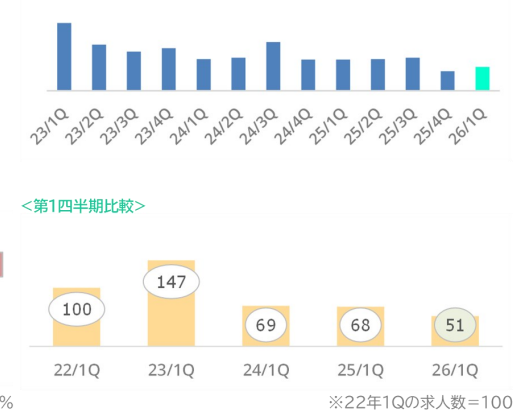


医薬/医療機器

<前年同期伸び率推移>

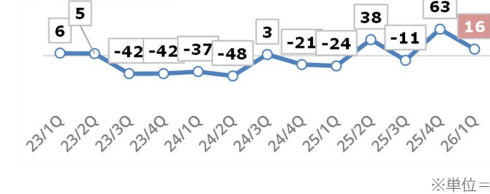


<四半期求人数の推移>

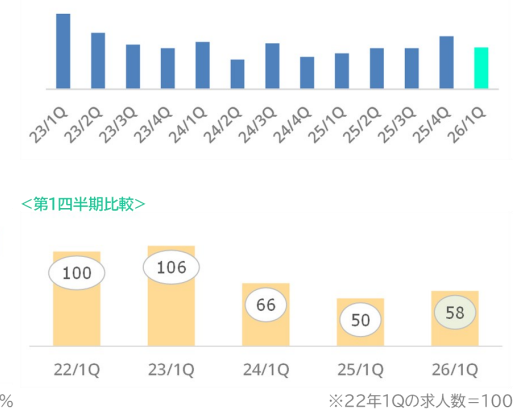


IT/通信

<前年同期伸び率推移>



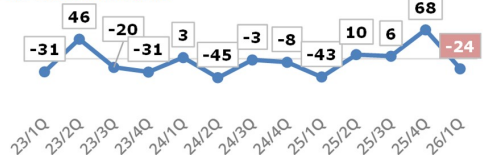
<四半期求人数の推移>





金融

<前年同期伸び率推移>

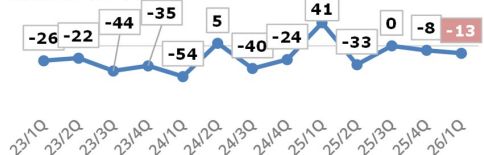


※単位=%



物流

<前年同期伸び率推移>

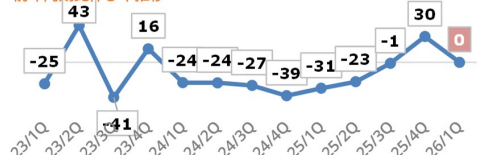


※単位=%



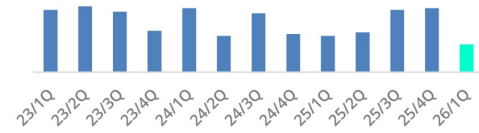
その他サービス

<前年同期伸び率推移>

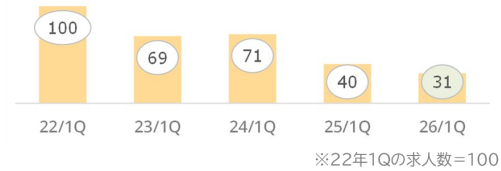


※単位=%

<四半期求人数の推移>

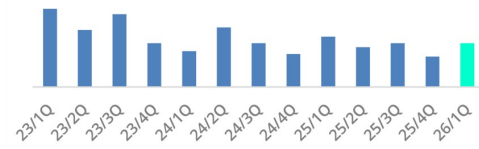


<第1四半期比較>

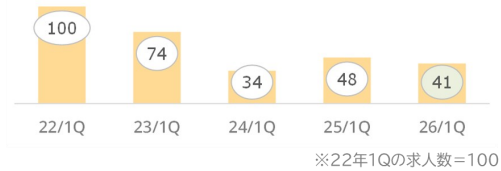


※22年1Qの求人数=100

<四半期求人数の推移>

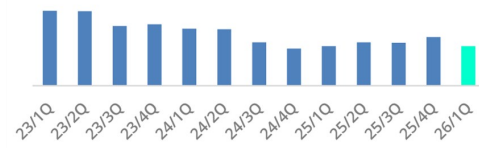


<第1四半期比較>

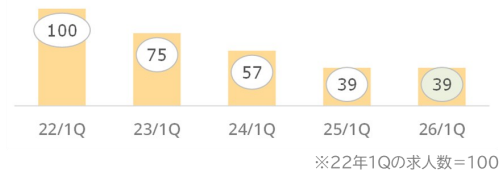


※22年1Qの求人数=100

<四半期求人数の推移>



<第1四半期比較>



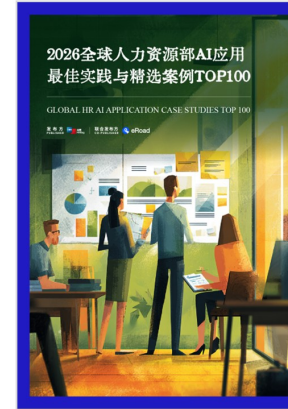
※22年1Qの求人数=100



HR REPORT

2026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。



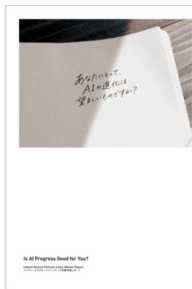
2026全球人力资源部AI应用
最佳实践与精选案例TOP100

【発表元】 HRflagほか
【言語】 中国語

採用・給与管理・人材育成・人事分析など全10領域にわたり、世界中から厳選した最先端のAI活用事例100件を、各企業の導入背景から直面した課題、独自の解決策、実施プロセス、そして成果に至るまでを分析したレポート。AIと人間の知性の協調によって人事戦略と組織の有効性を高めたいと考えている企業にとって、一つの羅針盤となりうる内容です。

キーワード

- AI+HR
- 報酬管理
- リスクリング
- 人材分析



あなたにとって、AIの進化は望ましいものですか？

【発表元】 インディード リクルート パートナース
【言語】 日本語

キーワード

- 生成AI
- 雇用の代替



OpenClaw
未来可能方向研究・告

【発表元】 清華大学
【言語】 中国語

キーワード

- AIエージェント
- ガバナンス
- 権限の誤り



2026 AI面試实践手册

【発表元】 牛客
【言語】 中国語

キーワード

- AI面接
- 候補者体験
- 採用効率化



2025中国留学生
归国求职洞察报告

【発表元】 LinkedIn
【言語】 中国語

キーワード

- 帰国就職
- 求職チャネル
- 給与期待

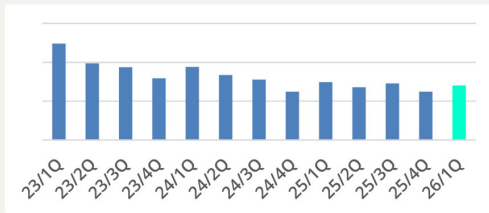
華東地区

Huadong

華東地区の第1四半期新規求人案件数は、前期を上回ったものの、前年同期比では6%の減少だった。

業界別では、製造業、金融、総合商社が減少した一方、消費財業界は横ばい。職種別では、技術職のニーズが増加した反面、バックオフィス系のニーズは減少。営業職の求人も減少した。IT技術職は横ばい

▼ 華東地区の求人数推移



華東地区責任者
劉 陶



だった。

求人全体が減少する中で、月収2万元以上の案件は増加しており、ミドル人材を求める動きが顕著だ。外部環境に不確実性が高まる中で、企業は総人件費を抑制しつつ成果を最大化しようと、育成に時間がかかり、離職リスクも高い若手人材を雇うよりも、報酬が高くてスキルが安定しているミドル人材を選ぶ傾向が強まっている。

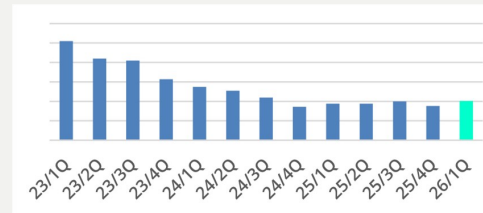
華北地区

Huabei

華北地域の求人案件数は、二四半期連続のプラスで前年同期比7%増。企業の人材需要は長期の低迷を経て、ようやく底を打ったようだ。

職種別では、対消費者向けサービス・消費財分野の求人が急増し、IT分野でも増加傾向にある。職種別では、技術職・IT関連職が40%以上増加した一方、事務系職のエントリーレベルのポジションが減少し

▼ 華北地区の求人数推移



華北地区責任者
薛 強



た。これはAIの業務実装の進展と無関係ではないように思われる。エントリーレベルの求人減少は、新卒生の就職にも響く。今年も新卒生の就職競争は厳しくなりそうだ。

求職者の動きをみると、相変わらず活発とは言えない状況だ。即戦力募集が求人案件の大半を占める一方で、人材の流動性が低いため、適切な人材を見つける難易度が上昇している。

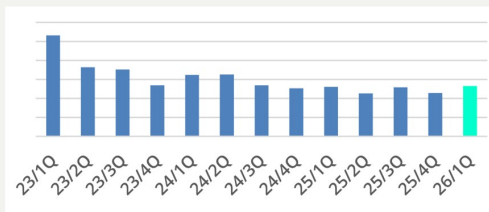
華南地区

Huanan

第1四半期の華南地区新規求人案件数は、前年同期比で2%の増加。久しぶりの増加となったが、中東情勢や原油価格の上昇といった要因が今後、中国経済にどのような影響をもたらすのかわからない中で、このまま底入れが続くかどうかははっきりしない。

職種別にみると、電機/電子部品、金属、化学業界

▼ 華南地区の求人数推移



華南地区責任者
田 栄幸



の求人が前年同期を上回った一方で、新エネルギー車向け補助金の縮小を受け、市場に勢いがいない自動車/自動車部品業界の求人が減少した。

求職者側で注目なのは、転職に対する考えがより保守的になっていることだ。待遇以外にも募集企業の事業の安定性や戦略の方向性を重視する声が以前より大きくなっているが、これは「少しでも不安があれば動きたくない」という防御的な心理の強まりを反映している。

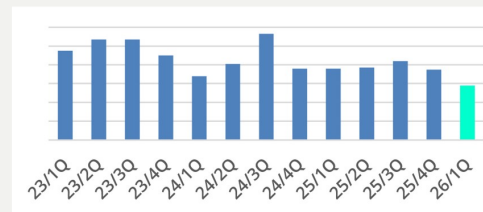
日本人求職者

Japanese Jobseekers

日本人募集案件新規受注数は、前年同期比28%減。日系企業の募集は前年同期を上回ったものの、非日系企業の募集が大幅に下回った。日系企業の募集増加は、新規駐在員の選定、派遣に難渋する企業が一定数あることが一つの要因と思われる。

人材側の中国就業に対するマインドは、二国間関係

▼ 日本人募集求人の求人数推移



の緊張にともなう一時期の冷え込みを乗り越え、回復の兆しがみられる。インフレ率の低さ(=物価の安定)など、中国就業のメリットが冷静に見直されているようだ。

このほか第1四半期のトピックとして挙げられるのは、60歳以上の就労ビザ取得の厳格化だ。年明け以降、60歳以上の人材の就労許可の新規取得や更新の審査基準が厳しくなり、現在はいわゆるA類(高級人材)対象人材に新規発給が限られている模様だ。

ジャパンデスク責任者/総監
陳 恵芬



思必达 Speeda

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15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19回

「十五五計画建議」の解説
中国は今後5年間でいかに消費を喚起するのか？

1.なぜ「内需の喚起」が今後5年間の核的命題か？

2025年の中国GDP成長率は5.0%を達成したが、その構造には明確な不均衡がある。

供給側は力強く、鉱工業生産は5.9%増、製造業は6.4%増と拡大を続けた。一方、需要側は低迷した。社会消費品小売総額は3.7%の増加にとどまり、固定資産投資は3.8%減となった。なかでも不動産開発投資は17.2%減と大きな足かせとなっている。

この不均衡は「需要不足 → 値下げ競争 → 利益減少 → 所得圧迫 → 消費収縮」という負の悪循環を形成しており、PPIは年間2.6%下落、GDPデフレーターは3年連続でマイ

ナスとなった。純輸出のGDP寄与率は33%に達したが、外需への依存は持続困難であり、内需の喚起が不可欠となっている。

2.中国の消費成長はどのような制約に直面しているのか？

中国の消費成長は、所得の伸びの鈍化、分配構造の不均衡、雇用の構造的圧力、バランスシートの毀損、および人口の高齢化と予備的貯蓄の増加が消費の成長へと効果的に転換されにくいことにある。

家計消費の強弱は、消費能力(使

えるお金があるか)と消費意欲(使いたいのか、使う勇気があるか)に左右されるが、足下では、両端が同時に圧迫されており、5重の制約を形成している。

◇ 所得の制約:2025年の1人当たり可処分所得の名義成長率は5.0%だが、財産所得の伸びはわずか1.6%。所得成長の質と弾力が弱い。

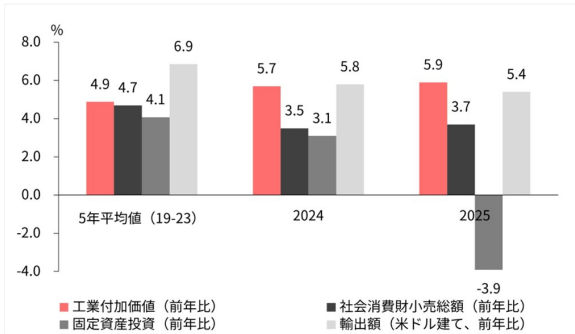
◇ 分配の制約:可処分所得の中央値は平均値の83.5%にとどまり、消費性向の高い中低所得層の所得修復が遅れている。

◇ 雇用の制約:都市部調査失業率は平均5.2%で安定しているものの、構造的な雇用圧力(特に若年層)が消費意欲を抑制している。

◇ バランスシートの制約:不動産市場の調整が続き、資産効果が修復されず、家計支出は保守化。

◇ 人口・予備的貯蓄の制約:65歳以上人口は15.9%に達し、高齢化が消費弾力を引き下げ。社会保障の不足が貯蓄性向を高めている。

(図表1)中国の供給と需要の一部指標の前年比変化



出所: 公開資料に基づきSpeeda作成

3.政府対策:4つのステップ

(図表2)消費成長の政策4ステップ

出所: 公開資料に基づきSpeeda作成

政策の柱	主要施策
消費能力の強化 (使えるお金)	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金引上げ、零細企業支援 不動産・株式市場の健全化で財産所得修復 非正規雇用者への社会保障拡大
サービス消費の潜在力解放	<ul style="list-style-type: none"> 「15分便利生活圈」の整備 年金、保育、教育、健康消費の最適化 文化、観光、新業態(低空飛行等)の振興
商品消費の拡大と高度化	<ul style="list-style-type: none"> 住宅:都市別不動産政策、バリアフリー改修支援 自動車:購入→使用管理転換、充電インフラ整備 スマート製品、グリーン製品、国潮ブランド育成
消費環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇実施、柔軟なオフピーク休暇 インバウンド環境最適化、免税拡大 消費者権益保護強化、ライブコマース規範化

4.家計消費率の見通し:段階的改善が現実的

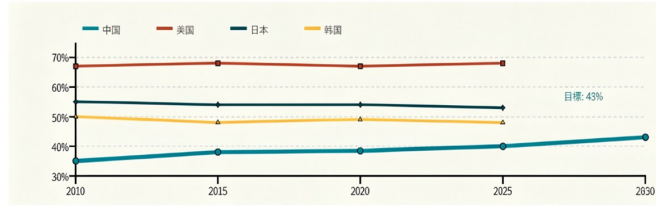
中国の家計消費率(GDP比)は2025年時点で約40%と、米国68%、日本53%、韓国48%を大きく下回る。

国際経験をみると、この指標は調整が遅い構造的変数であり、米国でも5年間の最大上昇幅は2.7%にとどまる。中国自身も2010~15年の

期間で約3%引き上げた実績があるが、当時は、急速な都市化・高い所得成長・生産年齢人口という優位点があった。

IMF予測に基づけば、消費率43%達成には消費支出の年平均成長率6.9%が必要で、名義GDP成長率5.4%を1.5%上回る。5%の引き上げは年平均7.9%の成長が必要となり、現行政策の枠組みでは実現困難である。

(図表3)家計消費率の国際比較(2010~2030年)



出所: 公開資料に基づきSpeeda作成。2025年の中国値は予測値、2030年は43%目標の仮定に基づく試算。

5.なぜ急進的の刺激策を選ばないのか

中国は「生産力で所得成長を牽引し、段階的に消費を修復する」経路を選択している。その理由は、

◆ 発展経路の要因:供給側主導が政策の主軸であり、財政移転による直接的消費牽引は優先されない

◆ 財政の要因:財政余地が限られ、科技・産業安全保障等の支出優先順位が高く、民生への再分配が困難

◆ 外部環境の要因:輸出の強靭性(2025年貿易黒字約1.2兆ドル)が緩衝余地を提供

◆ 構造的な要因:消費は運行変数であり、短期刺激の効果は限定的

◆ 理念の要因:指導部が高福祉モデルに慎重(「中所得国の罠」回避の意識)

今後5年間の中国の消費動向は、供給主導から需要主導へと成長モデルを転換できるかどうかの試金石であると言える。

Speeda Chinaのホワイトペーパーは、最新の中国経済動向や産業トレンドを深掘りした、ビジネスの意思決定に直結する専門分析レポートです。日系企業の戦略策定に不可欠な知見を体系的に提供しています。

具体的には、マクロ政策の解説、AI・人型ロボット・EVといった先端技術の産業チェーン分析、さらには1年の動向を総括する「中国年鑑」など、多角的な視点の資料を無料で展開しています。

中国市場への新規参入や事業計画の立案、競合・技術トレンドの把握、さらには社内会議・顧客報告の裏付けデータとして、幅広いシーンでご利用いただけます。

資料ダウンロードはこちらから(無料)
<https://ub-speeda.cn/jp/documents/>

「受け身の実行」から
「自律的な行動」へ
— 営業組織の行動原理を変える

AKMT
Management Consulting



お問い合わせ

明楽 (Ming Le)
※日本語可

上海晶之道企业管理咨询有限公司

Tel 150-0181-8203

Mail mingle@akmt-mc.com

技術優位性の相対的な低下、コスト構造の変化、顧客購買のデジタル化——こうしたビジネス環境の変化の中、在中国日系企業の営業現場からは「戦略があっても現場が動かない」という声が聞かれます。

スキル研修を導入しても「行動が変わらない」のが実態です。スキルは「やらされれば」身につくのではなく、自らの役割を「自分ごと」として捉え、計画・振り返る習慣がなければ、研修は「その日の感動」で終わってしまうからです。今、本当に求められているのは、意識と行動の構造的な転換です。

ここで、最近当社が実施したK社のプロジェクトをご紹介します。同社の課題は「指示待ち」や「戦略が現場に浸透せず、目標が形骸化している」ことでした。

そこで、単発研修ではなく、戦略浸透・行動変容・マネジメント強化を三位一体で組み込んだ約4ヶ月のプロジェクトを、3つのステージで展開しました。

ステージ1:準備

「自分ごと」としての責務に気づく

このステージは「問いかけ」から始めました。参加者全員を対象に、業界トレンド・顧客の変化・自身の役割と職責・責任意識を問い直す機会を設けました。

多くのメンバーは日常業務に追われ、「会社の戦略と自分の行動がどうつながっているか」を考える機会を持っていません。「考えることを強制」することで、責任感の希薄さに気づかせ、無自覚から自覚へと促します。

あるメンバーは次のように振り返っています。

「今まで『やらされている』と思っていたが、実は自分が考えることを放棄していただけだと気づいた」

また、この段階で各自の「目標設定シート(ドラフト)」を提出してもらい、現状の目標設定の課題を可視化しました。

ステージ2:エンパワーメント 管理者とメンバーの実践強化

このステージは、互いに連動する3つのステップで構成されます。

① 営業管理者向け「目標最適化」 ワークショップ

総経理自らが戦略と期待を説明し、管理者が自身の職責を問い直します。

管理者自身が戦略を自分ごと化できなければ、部下に「自律」を求めることはできません。戦略をブレイクダウンして目標に落とし込む方法を学び、目標設定シートをレビュー・修正しました。



② 部下コーチング

管理者は自身の目標を更新したうえで職場に戻り、1on1を通じて部下の目標を共に見直します。

この際、①のワークショップを担当した講師がオンラインで管理者と部下の目標すり合わせをサポートしました。「管理者が目標を持ち、部下を導く」という縦の連鎖を現場で機能させることが狙いです。

③ 営業メンバー全員向け スキル実践研修

拡販・価格交渉・入金管理等の実戦場面を想定したロールプレイを行い、インプット → 演習 → フィードバック → アウトプットのサイクルを徹底しました。

スキル強化と同時に、「振り返り改善の習慣」を体感させることを重視し、交渉後には必ず「何がうまくいったか/なぜうまくいかなかったか」を言語化しました。

ステージ3:成果の見える化と定着 「発表会」でコミットメント強化

プロジェクトの最後に、2段階の成果発表会を開催しました。まず管理者が「目標達成状況・具体的な努力・自身の成長とメンバーの変化・来年の強化ポイント」を発表。次に各営業チームでメンバーの発表会を実施しました。

人前で「こう考え、こう行動し、こう変わった」と語ることで、知見やノウハウが内化され、さらに組織全体に横展開されます。目標設定シートは「紙の計画」から「行動コミットメント」へと進化し、目標設定



→ 実行 → 振り返り → 改善
の Plan-Do-See サイクル が習慣として根付きました。

「普通の営業チーム」でも、仕組み次第で行動は変わります。重要なのは、戦略を自分ごと化する機会、振り返りの習慣、成果を共有する場を提供することです。

もちろん、個人によって成果に差が出るのは事実です。しかし、変化しにくいメンバーを「失敗」と見るのではなく、組織が人材を客観的に

評価し、チーム全体を最適化する契機と捉えることができます。

本プロジェクトは「誰でも変われる」という楽観論に立つものではありません。「変われる人が最大限に力を発揮できる環境」と「現実を直視する場」を同時に提供することを大切にしています。

「戦略が浸透しない」「研修を受けても行動が変わらない」。もしそんな課題を抱えているなら、ぜひ一緒に「自律的に成長する組織」への第一歩を考えてみませんか。

採用テクニカルサポート

優秀な人材を逃さないために。採用テクニカルサポートでは、採用プロセスで見落とされがちなポイントを取りあげ、皆さんの採用活動の改善を目指します。

第4回

人材会社が思わず求職者に見せなくなる求人票の作り方 —4—

あらためてNGについておさらい

今回は、⑥応募資格を考えていこうと思います。

(求人票に記載したい12項目)

①募集職種	⑦給与
②所属部門	⑧勤務地・交通手段
③採用人数	⑨勤務時間
④募集背景	⑩休日・休暇
⑤仕事内容	⑪福利・社会保険
⑥応募資格	⑫選考の流れ

釈迦に説法となるかもしれませんが、まずは⑥応募資格の欄に「書いてはいけないこと」について、おさらいです。「中华人民共和国就业促进法」第3条は、労働者の就業は、民族、種族、性別、宗教信仰の違いによって差別されないと規定しています。したがって、民族、種族、性別、宗教信仰を応募資格に設定することはできません。

特に性別については注意が必要です。「关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知」では、人材募集時における性別差別につき、違反者への罰則規定(最高5万円の罰金)も設けられています。

また、法律には明記されていませんが、合理性を説明できない限り、戸籍の種類を応募資格に設定するのも、避けた方がよいでしょう(注)。

(注) 本文の内容は弊社からの提案であり、法律の解釈ではありません。詳細については、判例を含めた法律規定のご確認をお願い申し上げます。

コミュニケーション能力が高い方…って？

ここまでできれば 次に、⑥応募資格に「書くべきこと」についてですが、これには、**A.【必須条件】**、**B.【優**

先条件】、**C.【求める人物像】**の3つがあります。

応募者数を重視するのであれば、A.【必須条件】は緩めに、あくまで希望にぴったりの人材からの応募を求めるのであれば、Aは厳しめに設定します。

▼ 記載例 (応募者数を重視する場合)

【必須条件】

- ・ N2以上の日本語力
- ・ (業界問わず) 品質管理/品質保証経験3年以上

【優先条件】

- ・ 8年～15年程度の社会人経験
- ・ 大学卒以上
- ・ N1以上の日本語力
- ・ ●●業界や●●分野での品質管理/品質保証経験3年以上の方
- ・ IS09001管理経験者

【こんな方は歓迎します】 (=【求める人物像】)

- ・ 大規模案件を通じて、キャリアアップを目指したい方
- ・ ご自身のスキルに磨きをかけたい方
- ・ 新しいモノ好きな方
- ・ もう一度、●●業界で働きたい方

応募資格の中に、「具・ 良好的・ 管理能力(団体管理能力が良好な方)」「出色的・ 行力(実行力に優れた方)」「良好的沟通能力(コミュニケーション能力が高い方)」「有敬业精神(勤勉な精神お持ちの方)」など、判断する人によって良し悪しの基準が異なる能力が設定されていることがあります。これは考えものです。

このような能力は、複数の面接官による面接や適性検査によって、企業の要求と求職者の資質の間にズレがないかを確認すべき事項です。わざわざ応募資格に設定しても、求職者を困惑させるだけで、ほとんど意味がありません(求職者は自分の団体管理能力や実行力が良好かどうか判断できません)。

こういった事項は、「能力を持っているかどうか」ではなく、「好きか」「したいか」「経験があるか」という記載(=求職者が主体的に判断できる記載)に落とし込む。落とし込めないのだったら記載しないことをお勧めします。

▼ 「好きか」「したいか」「経験があるか」

- × コミュニケーション能力が高い方
 - 「人と接するのが好きな方」(好きか)
- × 団体管理能力が良好な方
 - 「リーダーシップを発揮してもものづくりを行いたい方」(したいか)
 - 「5人以上のチーム管理経験をお持ちの方」(経験があるか)



これまでの人事管理は、「職務」を中心に回っていました。営業、マーケティング、エンジニア それぞれのポジションに求められるスキルを定義し、それに合う人材を採用・評価するのが常識でした。

しかし、AIの登場で状況は一変しました。例えば、マーケティングという「職務」を細かいタスクに分解すると、データ収集や文章作成など60%以上がAIで代替可能になるという調査もあります。これは、AIによるタスクの代替が進んだ時、「職務」別の人事管理を続けているままだと、組織の効率が著しく下がってしまうことを意味します。

重要なのは、「どの職務に誰を充てるか」ではなく、「どのようなスキルの組み合わせが、どのような価値を生み出すか」という視点です。人事の役割は、この「スキル」という新しい単位をどう管理し、活用するかにシフトしつつあります。

スキルの「見える化」が第一歩

では、具体的に人事は何をすれば良いのでしょうか。まず必要なのは、社内にあるスキルの「見える化」です。

多くの企業では、社員がどんなスキルを持っているか、上司の感

覚や自己申告に頼っているのが現状ですが、それでは才能が眠ったままになってしまいます。

例えば、財務部門の人が高度なデータ分析スキルを持っていたり、営業部門の人が独学でプログラミングを身につけていたりするかもしれません。

先駆的な企業では、スキルデータベースを構築し、社員一人ひとりのスキルを「タグ」として管理し始めています。AIや機械学習、プロジェクト管理、交渉力 こうしたタグを細かくつけることで、必要なスキルを持つ人材を瞬時に見つけ出せるようになります。これからの人事はこのデータベースを整備し、常に最新の状態に保つことが求められます。

プロジェクト型組織

スキルが見える化されると、組織の動かし方も変わります。従来の縦割り組織では、必要なスキルを持つ人が他の部門にいても簡単に活用できませんでした。

しかしスキル管理の時代になると、特定のプロジェクトごとに最適なスキルを持つ社員を集めてチームを組み、タスクが終われば元の部署に戻る—そんな働き方が当たり前になるはずで

例えば、新商品開発プロジェクトに、企画力のあるAさん、デー

タ分析が得意なBさん、交渉力の高いCさん、デザインセンスのあるDさんを結集する。彼らが元々どの部署に所属していても、必要な時に必要な人材を集められる。これがスキル管理を活かした組織の姿です。

人事の役割は、このような流動的な人材配置を実現する設計図を描くこと。部門間の壁を取り払い、社員が活躍できる環境を整えることが求められます。

人事の新しい役割

スキル管理への移行は、人事を「可能性を引き出す部門」へと変えます。事務作業はほとんどAIに任せちゃう代わりに、人事が集中すべきは次の二つです。

一つ目は、社内の才能を可視化し、必要な場所で必要な人が動ける仕組みを作ること。二つ目は、人間ならではの価値の最大化。AIには代替できない創造性や戦略的思考をどう育てるかを考えることです。

どんなに技術が進歩しても、組織を動かすのは「人」であり、人事の本質的な使命は変わりません。一方、AI時代において、その手段が職務管理からスキル管理へと形を変えていくのは、きわめて自然な流れだと思われ

見ておくといい… かもしれない動画

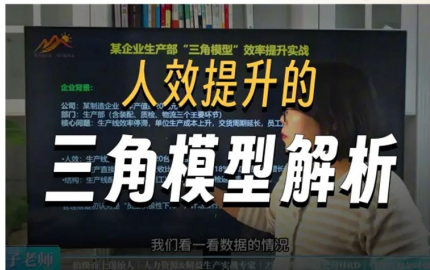
2026.1~2026.3

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、視聴してみては？

題名 三角模型实战：HR如何帮生产部提升效率

URL <https://www.bilibili.com/video/BV16KngzoE5B/>

発表元 拾级而上-HR



題名 【超级面试官】01 | 重新定义面试官

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1oWzkB5EWM/>

発表元 HR老谢学堂



題名 为什么未来的企业HR更像是个“巫师”？

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1ngQzB6EFK/>

発表元 Coach8教练吧



題名 人力资源AI技能skill应用

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1pofeBEEbb/>

発表元 王佩军hr数字化



題名 金牌面试官及全流程招聘管理

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1FafBcEQU/>

発表元 马星人力资源讲师



PICKUP HR News

HRメディアを中心に
中国メディアが第1四半期に報じた
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4日	企业花钱，员工也不会拿它当大爷了	前程无忧
1月9日	北京发布最新薪酬数据报告 机器人等行业催生高薪岗位	中国新闻网
1月12日	超六成受访者感觉“职场发小”让职场多了人情味和归属感	中国青年报
1月19日	北京、天津两地联合发布薪酬报告	工人日报
1月23日	《2026人才趋势报告》发布：AI成招聘“新基建”	北京青年报
1月27日	人口老龄化加剧带来职场新挑战 专家呼吁构建适配老龄化劳动用工规则	法治日报
1月28日	“六险二金”即将来了！最新明确！	Hroot
1月28日	《2025中国海归就业调查报告》发布：回国求职应届毕业生同比增12%	人民政协网
2月3日	严苛的背调，正在“误杀”高潜力人才	前程无忧
2月6日	如何在面试中，看透一个人的价值观？	前程无忧
2月8日	公司：“二次合同不能终止，第二次岂不成了无固定”？法院：理解错误！	猎聘人才官
2月11日	算钱啦！2026法定节假日加班工资指南，附超全日历对照表！	Hroot
2月25日	《2025中国新就业形态报告》：我国灵活就业人员规模已超过2亿人	新华日报财经
2月28日	人工智能素养和变革管理成为最急需的人力资源技能	Hroot
3月6日	受访女性平均月薪9299元，《2026中国女性职场现状调查报告》	劳动观察
3月9日	HR如何借力数智技术重塑价值？这些典范雇主的实践给你答案	前程无忧
3月10日	当公司的员工是 AI 龙虾	猎聘人才官
3月10日	春招AI人才竞争焦点：岗位量暴涨12倍、平均月薪超6万	界面新闻
3月12日	报告显示：市场对AI应用、数字营销等人才需求增长	人民网
3月13日	现在的年轻人已经不想当领导了。	Hroot
3月13日	工资只涨20元，依然被夸？管理者必懂的“薪”理战	前程无忧
3月19日	前程无忧发布2026春季企业端招聘市场洞察报告	中国经济网
3月21日	“AI面试官”助力毕业生求职	北京日报
3月22日	HR注意：劳动合同中这些约定全部无效！	猎聘人才官
3月23日	候选人拉黑你公司的8个瞬间，HR看完沉默了	猎聘人才官
3月24日	银行校招AI人才 先让“AI面试官”把关 求职者有人不适有人称更高效	南方都市报

上海艾杰飞人才管理咨询有限公司

RGF Talent Solutions China Co.,Ltd.

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	北京市朝阳区向軍南里二巷甲5号雨霖大厦12層1208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1305室
	電話	(+86) 755-8237-5208
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

本誌に関するご質問、採用に関するお問合せは下記までご連絡ください。
電話番号からWechatも追加可能です。

<日本語窓口> 豊原 toyohara.momoe@rgf-hragent.com.cn 13636500355

<中国語窓口> 袁 yuanyongli@rgf-hragent.com.cn 17521751774

発行年月/2026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

本誌掲載の写真・図・文の無断転載・複製を禁止します。