Works University

中国の人材サービス

入職経路・採用経路および
人材ビジネス市場の概要と特徴

目 次

1 入職経路と採用経路

1.1. イントロダクション 1
1.2. 入職経路・採用経路 1

2 公的・民営職業紹介制度の特徴

2.1. 職業紹介機関の概要 6
2.2. 公共職業紹介 6
2.3. 国営・民営企業の職業紹介 8

3 人材ビジネス市場の概要と特徴

3.1. 近年の人材ビジネス市場の概要 9
3.2. 市場規模 15

4 大手人材ビジネス会社 16

5 求人・求職サイト

5.1. オンライン採用市場の概要 19
5.2. 大手求人・求職サイト 20

6 SNS を利用した求人・求職

6.1. オンライン採用市場の概要 21
6.2. 主な SNS サイト／ APP 21

7 公的機関と民営事業者の関係

7.1. 公的機関の役割 23
7.2. 公的機関から民営事業者への委託状況 23

付録 – 用 語 解 説 24

1 入職経路と採用経路

1.1. イントロダクション

中国の採用経路には、雑誌・新聞などの伝統的なメディア、人材採用フェア、オンラインジョブポータルによる募集、ヘッドハンティング会社、学校募集、社内内部推薦などがある[1]。インターネットサイトによる募集が年々増加している一方、伝統的なメディアは衰退の一途をたどっている。人材採用フェアも縮小傾向にあり、中国全体の人材採用フェアは 2016 年に 20 万回以上開催されたが、前年の 2015 年より 2.5 万回減少した[2]。

中国企業は良い人材を採用するため、自社ブランドの認知度向上にインターネット上のサイトを活用するケースが多く見られる。中でも、LinkedIn、Weibo（微博）、WeChat（微信）といったソーシャルメディア（SNS）は非常に多く使われている。

また、SNS はビッグデータを提供できるため、企業はこれらのデータを活用し、人材募集のトレンド分析を行っている[3]。

1.2. 入職経路・採用経路

中国において求職者は「人材採用フェア」「人材紹介サイト」「ヘッドハンティング」「紙メディア（新聞・雑誌）」「映像メディア（テレビ・ラジオ）」「ソーシャルメディア（SNS）」「大学構内での採用活動」「人脈・社内内部推薦」の8つの方法を用いて就職活動を行っている。

新卒採用と中途採用では、用いられる方法が若干異なる。新卒採用では、人材紹介サイト（新卒向けサイト「校园招聘」）や大学構内での採用活動が多く使われており、中途採用では、人材採用フェア、人材紹介サイト、ヘッドハンティング、紙メディア（新聞・雑誌）が比較的多く活用されている。

(1) 人材採用フェア

「政府関連機関、各省・市の人事部傘下の人材職業指導センター」「民間の人材サービス会社」「労働部門傘下の職業紹介機関」が主催しており、会社と求職者が直接交流できるプラットフォームを提供する。この方法は伝統的な採用方法だが、一部は人材紹介サイトに入れ替わってきている。

(2) 人材紹介サイト

人材紹介サイトは、業種などの領域が広く、タイムリーかつ低コストに採用でき、さらに、採用候補者にリーチすることが比較的容易なため、現在、中国で最も主要な採用経路となっている。人材紹介サイトは、会員からの信頼性とオンライン上でのブランド力や評判で評価されており、「企業側が欲しい人材と求職者側の要件のマッチングをどのくらいの精度で行えるか」が競争力を測る基準となっている。

---

1 何萍“2016 年中国人材募集現状、募集対策および募集発展トレンド”
2 余兴安 “中国人力資源発展報告” 2017
3 何萍“2016 年中国人材募集現状、募集対策および募集発展トレンド”

(3) ヘッドハンティング

高度人材、専門人材を対象にしたヘッドハンティングサービスは、業界への参入障壁が低いものの、インターネットによるターゲットの検索、SNS でのコミュニケーション、有能な社員（リクルーター）の雇用、候補者リストの入手などを行わなくてはならず、人脈を維持するためのコストが高い。

(4) 紙メディア（新聞・雑誌）

特定の技能・能力があまり必要とされない求人に利用される。インターネットが発展していない地区では、新聞・雑誌が効果的なメディアとして使われている。

(5) 映像メディア（テレビ・ラジオ）

テレビ広告のほか、交通メディア（タクシーや車内のラジオも含む）、動画アプリでの動画視聴も含まれる。テレビ広告で人材募集を行うケースは以前から見られたが、ネットワークの発展とスマートフォンの普及により、最近は交通機関におけるメディアやネット上の動画での人材広告にシフトしている。動画アプリの使用率が高い若者層に向けでは、コストは高くなるが動画アプリの閲覧前広告を使用している。

(6) ソーシャルメディア（SNS）

SNS は採用方法の 1 つとして活用されている。人材紹介で使われているのは WeChat、QQ、Weibo といった中国資本企業である。外資企業では LinkedIn が使用されているが、その他の Facebook、Twitter 等のグローバルサービスは中国での使用が禁止されている。一部の SNS は求人募集のページを設立し、モバイル端末にも対応している。

(7) 大学構内での採用活動

新卒者を対象にした採用活動は、10～12 月、3～6 月に集中する。大学では、学生の募集と就職を管理する、いわゆる就職課「招生就業辦（処）」が企業と提携しており、毎年企業に学生の推薦を行っている。招生就業辦（処）は大学主催の企業説明会を毎年2回以上開催し、企業は事前申請の上、参加する。企業説明会の規模は非常に大きく、参加企業は 1 回につき 100 社以上となる。

それ以外では、大手企業による「ブランド企業説明会」がある。そのメリットは、「学生に直接企業の魅力を伝えるため、企業ブランド影響力を高めることができる」「優秀な学生を採用できる」の2点である。北京大学の公式サイト「学生就業指導サービス中心」では、学生・企業の情報、校友の就職状況などの情報閲覧および登録ができる[4]。

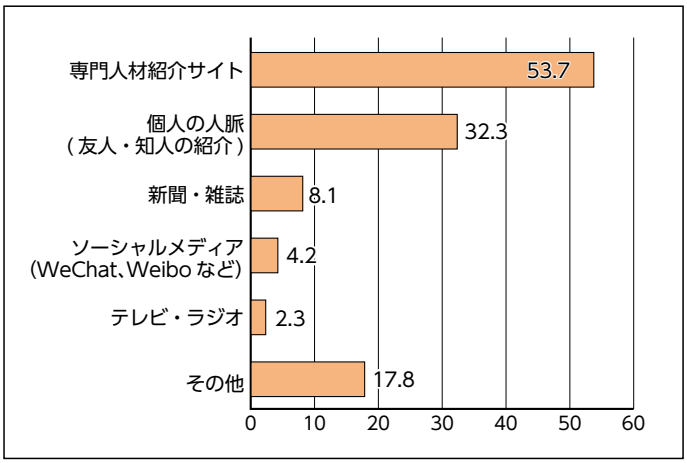
(8) 人脈・社内内部推薦

中国では人脈を非常に重視しているため、企業にとって「リファラルが一番良い採用経路」という位置づけである。時間とコストがあまりかからない上に、採用者と求職者のコミュニケーションの機会が十分に取れ、企業文化、仕事内容などを丁寧に説明することができる。

4　北京大学　https://scc.pku.edu.cn/home.action

2015 年に中国大手 IT 企業・企鵝智酷[5]が発表した“中国網絡招聘市場調査報告[6]”によると、求職者の求職方法は以下の通りである（図表 1）。

図表 1　求職者の主要求職方法（2015 年）　（単位：%）



出所：腾讯大数据“オンライン募集ユーザー調査”

人材紹介サイトと人脈による採用は主要な採用経路であり、その役割は年々高まっている。その一方で、紙メディア（新聞・雑誌）、映像メディア（テレビ・ラジオ）などの伝統的なメディアは、人材紹介サイトや個人の人脈に比べ情報量に乏しく、採用経路としての市場は縮小している。SNS は特定グループへの情報配信としては有効だが、幅広く求人を行うメディアとしては効果があがりにくい。また、中国政府の規制により、Facebook、Twitter 等のグローバルサービスの使用が禁止されていることも、採用における SNS の利用率の低さに影響していると思われる。

(9) 採用プロセス

採用プロセスは企業によって異なるが、基本的な流れは下記のとおりである。

①人材ニーズの確認

求人を行いたい部門のマネジャーが「募集人数、職位、ニーズなど」をまとめ、人事部に募集の申請をする。

人事部は、まず社内の人材で調達できるかどうかを確認し、内部調達ができない場合は公募の必要性を総経理（日本における社長・CEO）に伝える。

②募集企画の設定

部門から受領した申請書により、人事部は職位名称と人数を確定し、募集要項および求人資料、会社説明資料を作成する。募集要項には、募集内容および学歴、年齢、能力と経験などの基本情報、求人の開禁日が記載される。求人条件によって採用経路（募集媒体）を確定させ、募集を開始する。

5　中国大手 IT 企業 Tencent 傘下のトレンド研究・データ分析機関
6　腾讯大数据“オンライン募集ユーザー調査”2015/02/04　http://bigdata.qq.com/article?id=2103

③求職者の選別

企業規模により異なるが、主に面接と筆記試験が行われる。大手企業の選抜では、グループディスカッション、構造化面接、一対一の面接などの方法もある。

④求人評価

採用終了後、企業の管理職・人事部は、募集に要した経費、応募率、内定率などの評価を行う[7]。

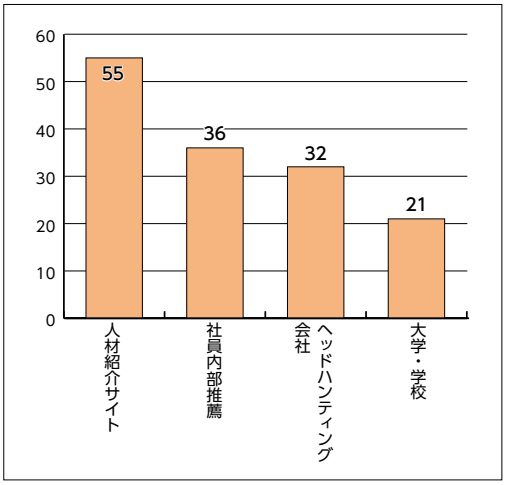
(10) 採用経路のトレンド

2017 年 1 月、中国トップクラスのヘッドハンティング会社・埃摩森（AIMSEN）が発表した“2016 年中国人材募集トレンド[8]”によると、中国企業が好む採用経路は人材紹介サイトが最も多くなっている（図表2）。

社員内部推薦とヘッドハンティング会社も比較的多く利用されているが、その理由として「経営層や専門人材の募集にはヘッドハンティング会社の力が必要である」ことがあげられる。ヘッドハンティング会社やリファラルを利用した場合、採用率が高い傾向にある。

大学・学校は新卒採用の採用経路として好まれる。企業は学校と協力し、会社説明会、人材採用フェアを行っている。

図表２　中国企業が好む採用経路（2016 年）（単位：%）



出所：埃摩森“2016年人材募集分析報告” http://www.aimsen.cn/report/r-13201

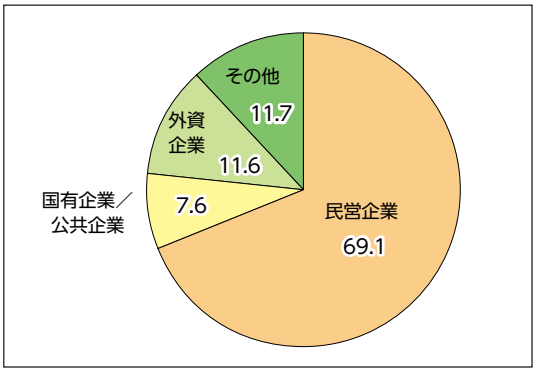
(11) 求人企業の内訳

中国における 2016 年の求人企業の内訳は、民営企業が多く 69.1%、次いで外資企業が 11.6%と続く（図表 3）。

7　六点八九　http://www.ldbj.com/renliziyuan/zhaopinliucheng.htm
第一文庫網　https://www.wenku1.com/news/6191EE8BE7364467.html

8　埃摩森“2016 年人材募集分析報告” 2017/01/06　http://www.aimsen.cn/report/r-13201

図表３　2016年求人企業内訳（労働者募集企業）（単位：%）



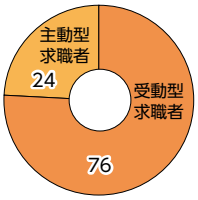
出所：余兴安“中国人力資源発展報告（2017）”

(12) 中国企業が希望する人材

“中国人材募集トレンドレポート”によると、中国の職場で人材は2種類に分類され、その割合は受動型人材が 76%、主動型人材が 24%である（図表4）。

図表４　中国人材分布　（単位：%）

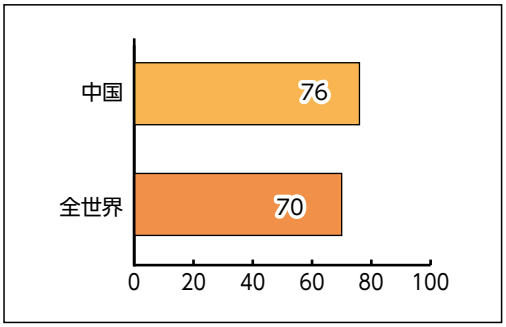
受動型人材	求職経路を探すなど、能動的に求職活動を行うことを面倒に思っている。 個人の人脈で仕事を探す事が多い
主動型人材	何でも積極的に業務に取り組む。 仕事を探す際も積極的に情報を集め、自分が興味を持つ職位を申請する



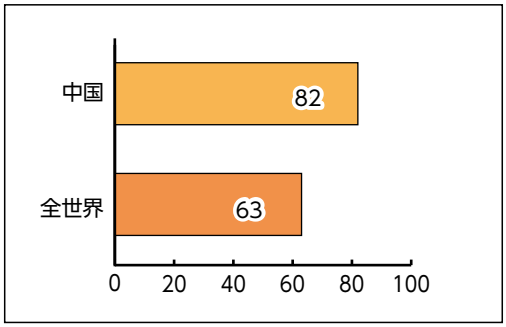
出所：埃摩森“2016年人材募集分析報告” http://www.aimsen.cn/report/r-13201

求職に積極的ではない受動型人材は全世界では 70%で、中国は世界平均よりも高い（図表5）。中国企業側も 82%が受動型人材を好み、全世界平均の 63%よりも高い。（図表 6）

図表５　受動型人材の割合　（単位：%）



図表６　受動型人材への関心度　（単位：%）



出所：埃摩森“2016年人材募集分析報告” http://www.aimsen.cn/report/r-13201

2 公的・民営職業紹介制度の特徴

2.1. 職業紹介機関の概要

中国では、職業紹介を公的機関、国営企業、民営企業と様々な組織が担っているが、「労働市場規制」の第 15 条では「大きく非営利の職業紹介機関と営利目的の職業紹介機関に分かれている」と規定している。公的職業紹介機関は非営利性職業紹介機関の主要なものであり、主に「人力資源和社会保障部」が担っている。国営企業は民間の職業紹介機関と同様の活動を行っているため、以下は「公共職業紹介」「国営・民営企業の職業紹介」に分類して解説する[9]。

2.2. 公共職業紹介

公共職業紹介機関は、各都市の「人力資源和社会保障庁（局）」が管轄している。公共職業紹介機関は、中国全国で統一ロゴを使用しており、職業紹介、職業指導、職業コンサルティング、失業者の管理、労働力市場情報の収集と公布等を行っている。総合的な職業紹介機関という位置づけで、全労働者のためにサービスを提供している。

1998 年の改革では、既存の労働部をベースに、「労働和社会保障部門」が設立された。当時、労働部が管轄していた都市会社員社会保険、人事部の公共機関会社員社会保険、民生部門の農村養老保険、衛生部門の医療公費は、すべて労働和社会保障部に移管された。2008 年 3 月 31 日に全国人民代表大会で、国務院機関改革法案を通じて労働保障部と人事部が合併し、「人力資源和社会保障部」が正式に設立した。公式サイトも同日より運営を開始した。

以前の人事部、労働部、社会保障部が消滅し、新しい人力資源和社会保証部が設立すると同時に「国家公務員局」も設立された。国家外国専家局の機能は残ったが、これも人力資源和社会保障部で管理している。

人力資源和社会保障部の内部機関は全部で 23 に分かれており、詳細は以下の通りになる（図表 7）。

図表 7　人力資源和社会保障部の内部機関

1	辦公廳（オフィス）	2	就業促進司	3	専門技術人員管理司	4	工資福利司（給料、福祉）
5	工傷保険司	6	労働観察司	7	政策研究司	8	人力資源市場司
9	養老保険司	10	農村社会保険司	11	国際合作司	12	法規司
13	軍官轉業安置司（退役軍人のための組織）	14	農民工工作司	15	失業保険司	16	社会保険基金監管局
17	人事司（公務員局、機関党委、退職幹部などの業務）	18	規画財務司	19	職業能力建設司	20	労働関係司
21	医療保険司	22	調解仲裁管理司	23	人事管理局（公共機関）		

9　中国法制出版社“劳动法速查手册” 2016

人力資源和社会保障部の本部は北京で、地方には 32 の支部があり、国家人材網、高級公務員トレーニングセンターなど、関連する 26 のウェブサイトがある [10]。人力資源和社会保障部が直接運営するウェブサイトは、「中国就业网」で、求職サポートや求職者へのトレーニングをメインとしている（図表 8）。

特徴としては、人事関連書類の管理、海外で仕事をする人の出国審査、専門技術職務資格試験および審査、正社員職能管理および勤続年数管理、就職活動のケア、人材導入などの管理機能がある [11]。

図表 8　中国就业网 HP

出所：中国就业网　http://chinajob.gov.cn/

10　人力資源和社会保障部　http://www.mohrss.gov.cn

11　中国組織人事報“2016 年人力資源市場統計報告登場”2017/06/02
http://www.zuzhirenshi.com/dianzibao/2017-06-02/3/394aee95-573b-47c6-932f-01fd44df8433.htm

2.3. 国営・民営企業の職業紹介

中国の職業紹介機関は、国営企業から始まった。1978 年の改革開放後に設立された会社が多く、北京外企人力资源服务有限公司、中国国际技术智力合作有限公司（CIIC）など、歴史や実績もあり、会社規模も大きく、外資企業にも好まれる人材紹介企業となっている 。

民営企業は 1990 年代に中国政府が国営企業の民営化を許可した時期に設立された会社が多く、一部の優秀な企業はミドル・ハイエンド人材の募集、募集経路の外注など、各分野におけるトップ企業になっている。

しかし、民営企業は数が多いが、国営企業に比べて規模が小さい。民営企業の多くがオンライン募集、ヘッドハンティング事業から発展している [12]。外資企業は 2003 年の 30 社から 2009 年には 160 社までに増加、2016 年には 240 社に達した [13]。外資企業の主なクライアントは外国企業である。2006 年から外資企業の株所有比率を 49%以下に制限していた規制がなくなり、より多くの外資企業が中国に進出してきた [14]。

主に求人情報の収集と公開、人材推薦のほか、人事関連のコンサルティングサービス、人材情報ネットワークサービス、人材トレーニング、人材評価なども行っている [15]。

12 萧鸣政“中国人力資源サービス業青書”2016
13 中国新闻网　http://www.chinanews.com/cj/2013/08-07/5135983.shtml
14 HRoot“人力資源サービス業界：産業チェーン、市場空間、未来トレンド”2017/07/07　https://www.hroot.com/d-9349566.hr
15 毕业生就业服务指南　http://www.docin.com/p-1702717743.html

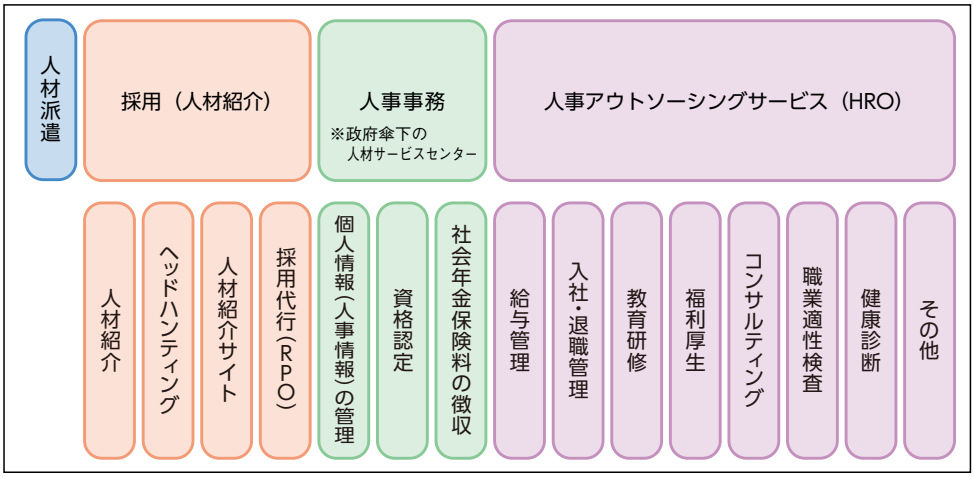
3 人材ビジネス市場の概要と特徴

3.1. 近年の人材ビジネス市場の概要

中国の人材サービス市場は、人事事務代行を主とするサービスから、人材派遣、採用（人材紹介）、教育研修、福利厚生、給与、コンサルティング、キャリア計画、健康診断など、人事業務全体へと拡大してきた。

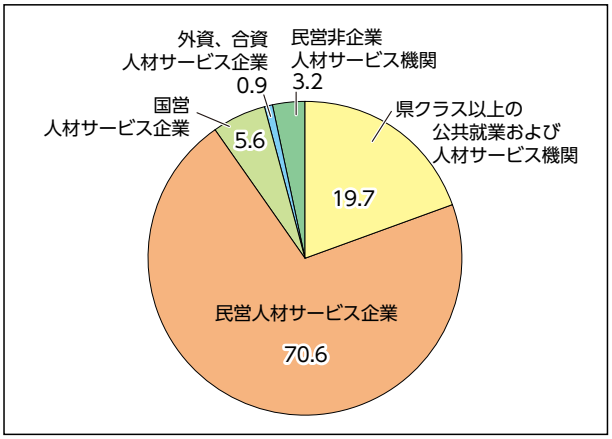
サービスモデルからみると、簡単な事務代行サービスから、ソリューションコンサルティング、情報システムプラットフォーム（eHR）と総合的なサービスシステムに発展。大きくは「人材派遣」「採用」「人事事務」「人事アウトソーシングサービス（HRO）」に分けられる（図表９）。

図表９　中国における人事関連事業の構造



2016 年における中国の人材サービス機関は合計２万 6,695 社で、そのうち民営企業は 70.6%、国営企業は 5.6%、外資および香港・マカオ・台湾投資企業は 0.9%を占めている。

図表 10　人材サービス機関構成比（2016 年）（単位：%）



出所：余兴安“中国人力資源発展報告”2017　http://www.zuzhirenshi.com/dianzibao/2017-06-02/3/394aee95-573b-47c6-932f-01fd44df8433.htm

(1) 人材派遣

1979 年、中国の人材サービス業の先駆けである国営企業・北京外企人力資源服务有限公司（FESCO）が、日系企業に中国の従業員を派遣したのをきっかけに、中国では人材派遣サービスが始まった。

最近の中国における人材派遣には「季節的・臨時的な派遣から長期派遣へ」「外国領事館・駐在員事務所など限定的な組織から、一般・公共機関などへの派遣先の拡大」「単純作業・労働から高度・専門職への紹介による派遣業務の高度化 」の 3 つの動きがある。

“全国総工会研究質企業社員労働経済権益実現状況および思想動態調査”の予測によると、中国の派遣労働者は 2016 年まで雇用者の 13.1%を占め、その数は約 3,700 万人にのぼる。中国の主な 20 業種のうち 16 業種は派遣サービスを利用しており、そのうち 11 業種では、2 割以上の会社が派遣サービスを利用している（図表 11）。

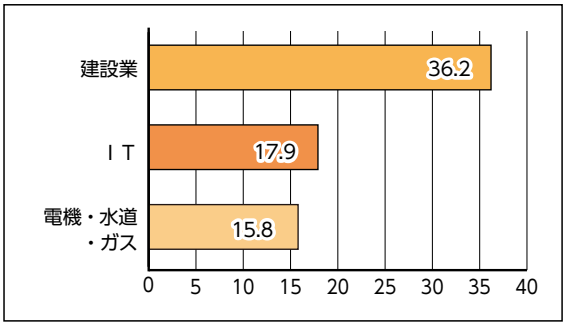
図表 11　中国の主な 20 業種

NO.	業　種	NO.	業　種
1	農林水産業	11	不動産業
2	採鉱業	12	レンタル・商務サービス業
3	製造業	13	科学研究・技術サービス業
4	電気・水道・ガス	14	水利・環境・公共施設管理業
5	建設業	15	住民サービス・メンテナンス・その他サービス
6	小売業	16	教育
7	倉庫・運輸業	17	衛生・社会事業
8	旅館・飲食業	18	文化・体育・娯楽業
9	IT	19	公共管理・社会保障・社会組織
10	金融業	20	国際組織

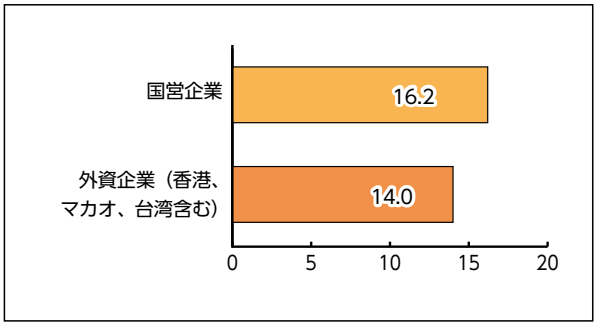
派遣労働者の比率が高い業種は建設業（36.2%）、IT（17.9%）および電気・水道・ガス（15.3%）（図表 12）。企業種類別では、派遣労働者比率が最も高いのは国営企業で全体の 16.2%を占めている。次いで外資企業（香港、マカオ、台湾も含む）で 14.0%（図表 13）となる。

多くの派遣労働者は一般職で占められており、上海は一般職が 71.4%。特に高いのは江蘇省で、一般職が 95%である[16]。

図表 12　派遣労働者の割合が高い業種　（単位：%）



図表 13　派遣労働者数が多い企業　（単位：%）



出所：中国市場調研在線“2017～2023年 中国人材派遣市場現状調査分析および発展トレンド報告”
http://www.cninfo360.com/yjbg/qthy/qt/20170226/528284.html

16　中国市場調研在線“2017-2023 年中国人材派遣市場現状調査分析および発展トレンド報告”
http://www.cninfo360.com/yjbg/qthy/qt/20170226/528284.html

(2) 採用（人材紹介、ヘッドハンティング、人材紹介サイト、採用代行「RPO」）

北京、上海、広州、深圳などの一級都市では高度人材に対する需要が高いが、人材紹介市場は減少傾向にある。ミドル・ローエンド人材採用が主流の二、三級都市では増加傾向にあるものの、市場全体としては採用方法の多様化により市場は減少すると見られている。

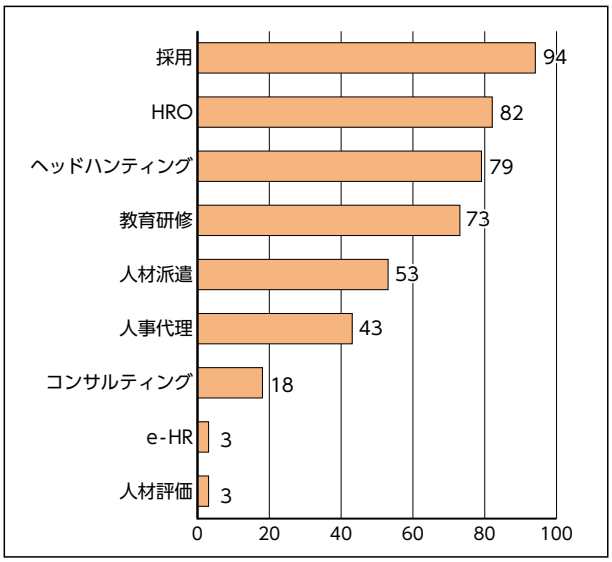
2016 年における民営人材紹介会社総数は 2 万 579 社で、うち民営企業は 1 万 8,859 社、国営企業 1,493 社、外資および香港・マカオ・台湾投資企業 227 社 [17] である。“中国人力資源サービス業青書 2016” によると、中国国内の人材紹介会社 115 社を調査した結果、上海、江蘇、北京、広東、浙江と山東に人材紹介会社が多く、全体の 62.6%を占めている（図表 14）。人材紹介ニーズの多様化、ならびに人材紹介周辺の人事サービスニーズの増加に伴い、各人材紹介会社が提供しているサービスは採用だけにとどまらず、HRO や教育研修、人材派遣など多岐にわたっている（図表 15）。

図表 14　エリア別民営人材紹介会社数

所在地	企業数	割合 (%)
上海	16	13.91
江蘇	14	12.17
北京	12	10.43
広東	10	8.70
浙江	10	8.70
山東	10	8.70
その他	43	37.39

出所：蕭鳴政 “中国人力資源サービス業青書” 2016

図表 15　民営人材紹介会社サービス項目　（単位：%）



出所：蕭鳴政 “中国人力資源サービス業青書” 2016

中国には 1 万社以上のヘッドハンティング会社があり、その市場規模は 1,000 億元以上（派遣を除く）である。

ヘッドハンティング会社は、20 人以下の小規模会社が最も多い（図表 17）。都市の級数別でみると二級都市（56%）が最も多く、次は一級都市（34%）となっている（図表 18）。

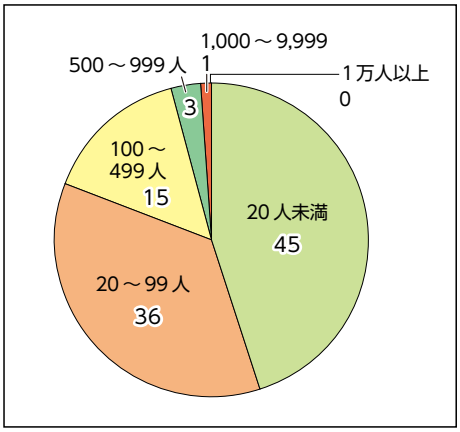
中国のヘッドハンティング会社の種類は下記の3つのカテゴリに分けられる。

17　余兴安“中国人力資源発展報告” 2017

図表 16

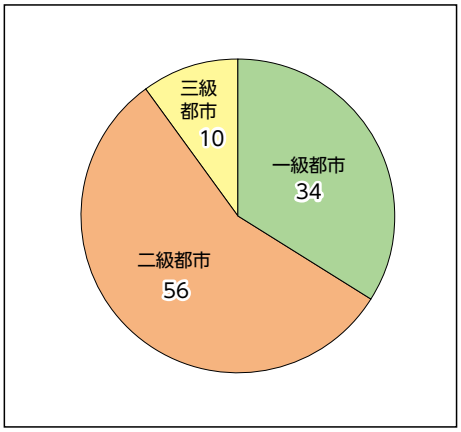
外資・外国 ヘッドハンティング会社	サービスエリアは、北京と上海に集中している。サービスは世界 TOP500 の会社向けで、コストは 1 人につき 6 万ドル以上と高額
中国本土・香港で 登録された会社	北京、上海、深圳と広州に集中している。費用は少し高いが、その分、品質と信用保証に信頼がおける。会社数は全中国で 50 社に満たないが、ブランド知名度が高く、その売上は中国のヘッドハンティング会社全体の 60% を占める
小規模 ヘッドハンティング会社	歴史が浅く社員数も少ないが費用は安い 。ヘッドハンティング会社経由での採用は、IT が 29.1% と最も多い。次は金融が 16.2% と専門性の高い職種が多い（図表 19）

図表 17　2016 年ヘッドハンティング会社規模　（単位：%）



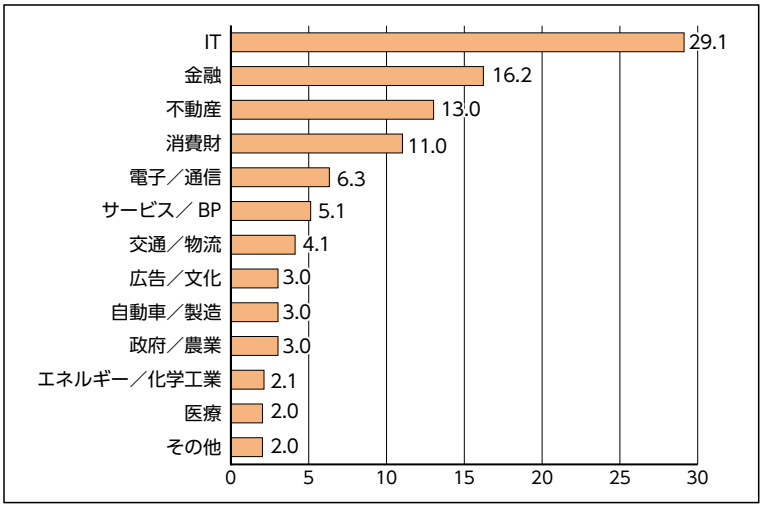
出所：智研咨詢集団 “2016年ヘッドハンティング分野トレンド分析” 2016/10/20

図表 18　2016 年ヘッドハンティング会社の都市分布　（単位：%）



出所：智研咨詢集団 “2016年ヘッドハンティング分野トレンド分析” 2016/10/20

図表 19　ヘッドハンティング会社を活用する業種　（単位：%）



出所：智研咨詢集団 “2016年ヘッドハンティング分野トレンド分析” 2016/10/20

(3) 人事事務(政府傘下の人材サービスセンター)

人材サービスセンターは 3 つの運営形態があり、「政府のみ」「人力資源和社会保障部（庁）のみ」「政府と人力資源和社会保障部（庁）」の共同運営に分けられる。これは地域によって異なり、北京は政府と人力資源和社会保障部（庁）、上海では人力資源和社会保障部（庁）が該当する。機能は主に個人情報（人事情報）の管理、資格認定、社会年金保険料の徴収などである[18]。

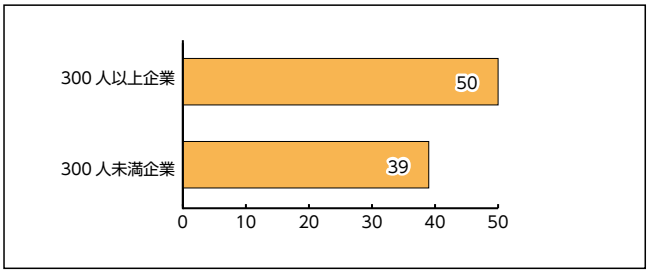
(4) HRO

人材サービス管理会社 HRoot の調査によると、中国 HRO 市場規模は 2014 年には 541.3 億元で、前年比 8.3%増となった。HRoot の推測によると、2015 年には HRO 市場規模は 609.4 億元に達し、今後5年間の年平均成長率（CAGR）は 13%程度になる見込みである[19]。

ネットワークの発展およびデータ転送の安全性向上に伴い、HRO 情報管理の安全性も向上し、HRO に対する企業信頼度が上がり、アウトソースを行う企業が増えている[20]。

2016 中国 HRO 調査報告によると、「300 人未満の中小企業は将来の HRO 市場の潜在需要先として有望である」とされている。しかし、現状では、300 人未満の企業で HRO を利用する割合は 35～39%で、300 人以上の 50%と比べて 1～2 割近く下回る（図表 20）。

図表 20　HRO サービスを使用している企業規模　（単位：%）

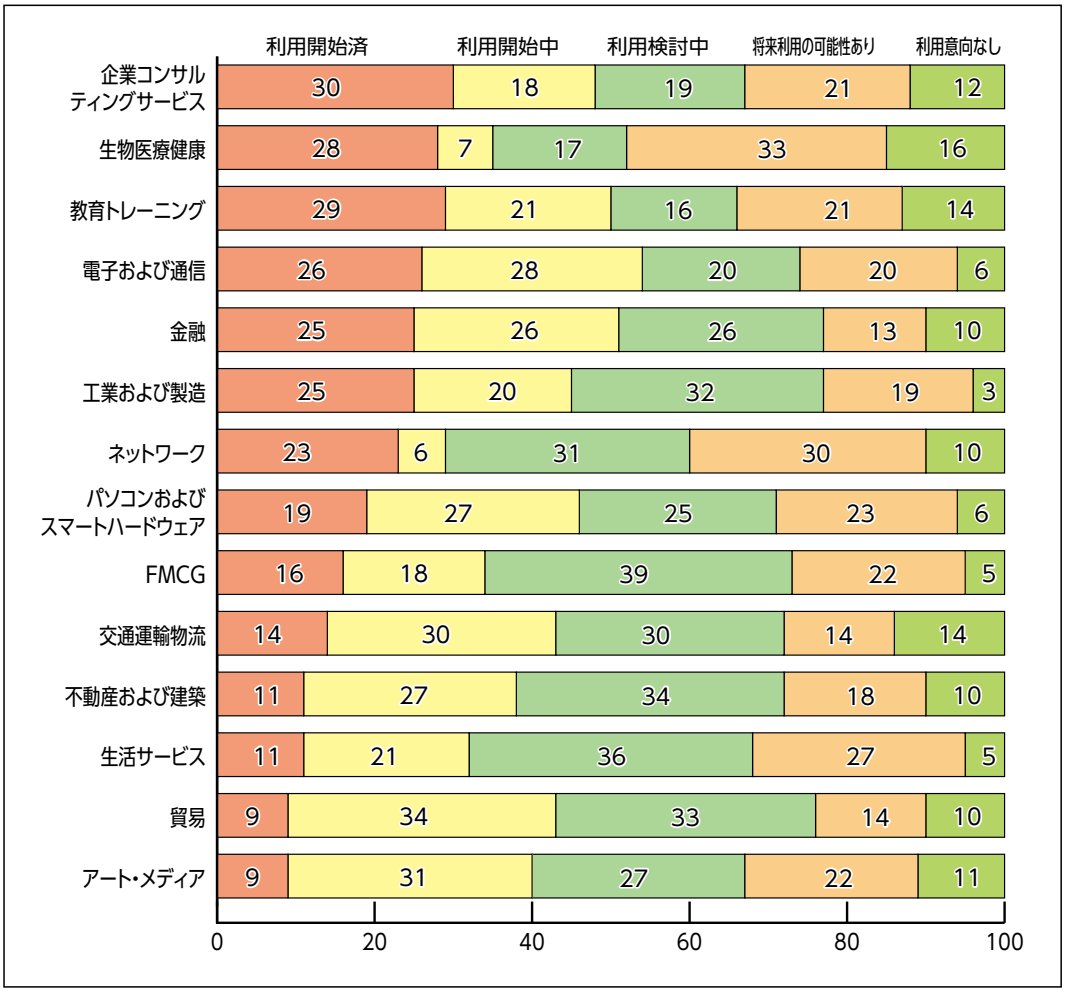


出所：用友薪福社 “2016中国HRO調査報告” 2016/11/22
http://china.huanqiu.com/hot/2016-11/9720024.html

HRO の利用状況は業種によって大きく異なる。ネットワーク、FMCG および生活サービス業で HRO を利用している企業は 30%前後である。一方、教育トレーニングおよび企業コンサルティングサービス業は約 50%の企業が利用している（図表 21）。

18 上海人才服务中心　https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%8A%E6%B5%B7%E4%BA%BA%E6%89%8D%E6%9C%8D%E5%8A%A1%E4%B8%AD%E5%BF%83/8660098
北京市人才服务中心　https://baike.baidu.com/item/%E5%8C%97%E4%BA%AC%E5%B8%82%E4%BA%BA%E6%89%8D%E6%9C%8D%E5%8A%A1%E4%B8%AD%E5%BF%83/1161685?fr=aladdin
19 HRoot “2015 年人材サービス市場研究報告” 2015/04/03　https://www.hroot.com/d-9313897.hroot/2016-11/9720024.html
20 用友薪福社“2016 中国 HRO 調査報告” http://china.huanqiu.com/hot/2016-11/9720024.html

図表 21　各業界における HRO 利用状況　（単位：%）



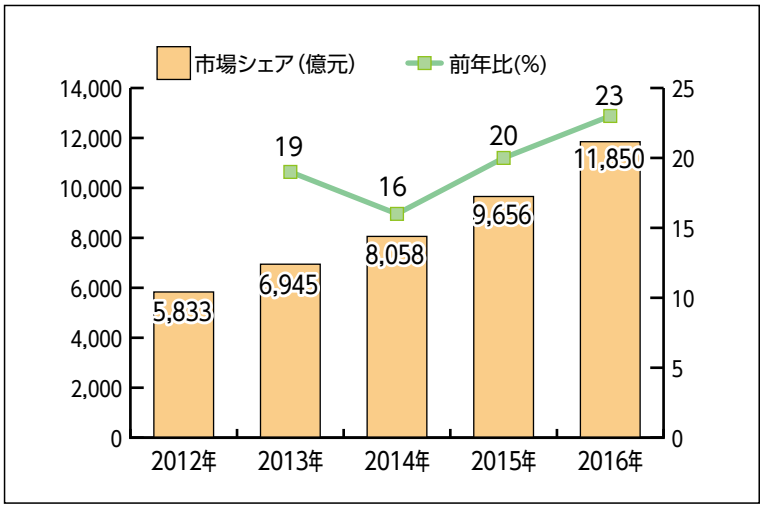
出所：2016中国HRO調査報告

3.2.市場規模

2016 年、中国人材サービス市場規模は、1 兆 1,850 億元となった（図表 22）。中国人材サービス業界は 30 年以上の歴史があり、サービスの多様化、体系化はすでに確立されつつある。2014 年に発表された、“人材サービス業界の発展を加速する意見”によると、2020 年末までに、さらなる専門化、情報化、産業化、国際化に照準を合わせ、人材サービスの改善を目指す動きがある。将来的な市場規模は 2 兆億元になると推計されている。

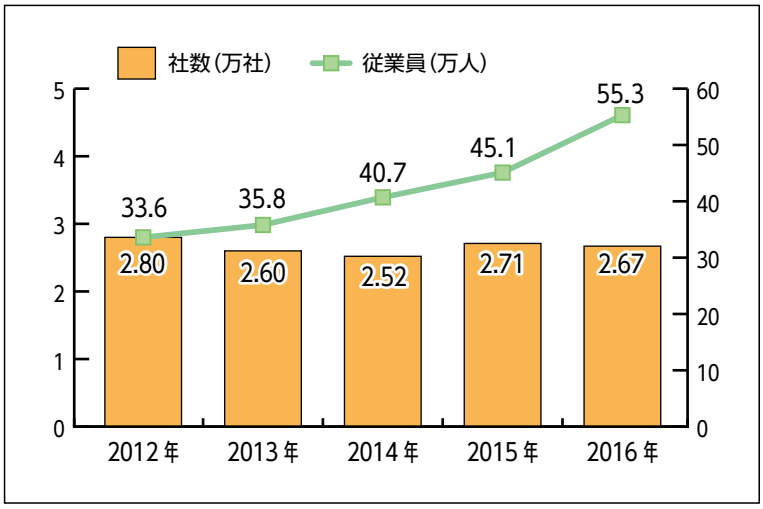
前出のとおり、2016 年の人材サービス機関は 2 万 7,000 社近くとなっている。企業数は 2012 年から大きく変動していないが、雇用者数は順調に伸びており、2016 年で 55 万人を超えている（図表 23）。

図表 22　中国人材サービス市場規模（2012 ～ 2016 年）



出所 ： 前瞻研究院 “2017年中国人材サービス発展規模およびトレンド分析”
https://www.qianzhan.com/analyst/detail/220/170821-eb61b4db.html

図表 23　中国人材サービス機関および従業員の推移（2012 ～ 2016 年）



出所 ： 前瞻研究院 “2017年中国人材サービス発展規模およびトレンド分析”
https://www.qianzhan.com/analyst/detail/220/170821-eb61b4db.html

4 大手人材ビジネス会社

2017 年8月、HRoot 傘下の雑誌社・人材資本管理は、上海で“2017 年大中華区 HR サービスブランドランキング・白書”を発表した（図表 24）。

図表 24　2017 年大中華区 HR サービスブランドランキング上位 15 社

順位	会社名	国籍	主なサービス
1	領英（LinkedIn）	米国	人材紹介サイト、人材紹介、ヘッドハンティング、RPO
2	安德普翰（ADP）	米国	HRO
3	中智（CIIC）	中国	人事コンサルティング、人材派遣、人材紹介サイト、人材紹介、ヘッドハンティング、HRO、トレーニング
4	思愛普（SAP）	ドイツ	人材管理ソフトウェア
5	万宝盛华集团（ManpowerGroup）	米国	人事コンサルティング、人材派遣、人材紹介サイト、人材紹介、ヘッドハンティング、HRO、トレーニング
6	甲骨文（Oracle）	米国	人材管理ソフトウェア
7	科锐国际（Career International）	中国	ヘッドハンティング、RPO、トレーニング
8	克羅諾恩（Kronos）	米国	就業管理システム
9	美世（Mercer）	米国	人事コンサルティング
10	智睿咨詢（Development Dimensions International）	米国	人事コンサルティング
11	関愛通（guanaitong）	中国	福祉アウトソーシング
12	外企德科（FESCO Adecco）	中国	人事コンサルティング、BPO、人材派遣、RPO
13	肯耐珂萨（KNX）	中国	人事コンサルティング、HRO
14	CDP 集団（CDP Group）	中国	人事コンサルティング、HRO、人材管理ソフトウェア
15	英格玛（Engma）	中国	人事コンサルティング、HRO、人材紹介

出所：人材資本管理“2017年大中華区HRサービスブランドランキング・白書”

以下に、中国の大手人材ビジネスの概要をまとめる。

会社名	安德普翰（ADP） https://www.adpchina.com/
設立年	1949 年
事業形態	世界最大の人材サービス会社で、全世界で従業員数 5 万 7,000 人、顧客数は 60 万社。2015 年の売上高は 109.3 億ドル
主な事業内容	HRO
事業所	中国本社は上海。北京、深圳、無錫と香港に事務所がある。中国の従業数は 500 人以上
会社の特徴	ADP の主な業務は HRO。ADP GlobalView は ADP が外国企業のために作った HRO サービス。中国では「年度 HRO 優秀企業」と称された

会社名	甲骨文（Oracle） https://www.oracle.com/index.html
設立年	1977 年
事業形態	世界最大の企業向けソフトウェア開発会社で、本社は米国のカリフォルニア州 レッドウッドシティ。2017 年の売上高は 370 億 4,700 万ドル
主な事業内容	人材管理ソフトウェア
事業所	中国での本部は北京。上海、杭州、成都、深圳にも事業所がある
会社の特徴	ソフトウェア開発

会社名	科锐国际（Career International） http://www.careerintlinc.com/
設立年	2005 年
事業形態	中国国内で上場された最初の人材会社で、1,500 人以上の専門人材紹介員がいる。クライアントはカノン（中国）、Lenovo、Apple（中国）などの IT と Sanofi などの製薬会社が多い。2017 年の売上高は 11.3 億元
主な事業内容	ヘッドハンティング、RPO、トレーニング
事業所	中国本土以外に、香港、インド、シンガポール、マレーシア、米国に事業所がある

会社名	克羅諾恩（Kronos） https://www.kronos.cn/
設立年	1977 年
事業形態	タイムレコーダーのグローバルメーカー。就業時間管理のコンサルティングサービスも提供。2017 年の売上高は 13 億ドル
主な事業内容	タイムレコーダーおよび就業管理システムの提供・サービス
事業所	アジア全体のコントロールは香港。中国では、北京は本部で、上海と杭州に事業所がある
会社の特徴	自社商品をベースとした就業管理ソリューションを提供

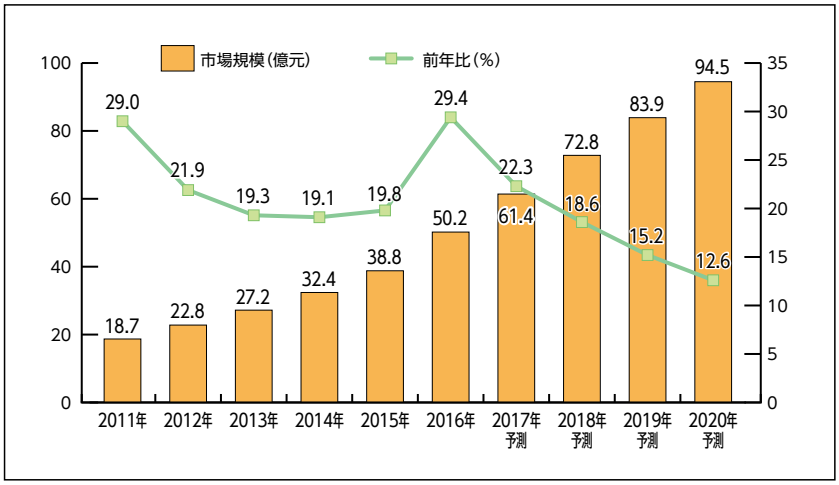
会　社　名	美世（Mercer）　https://www.mercer.com.cn/
設　立　年	1937 年
事 業 形 態	米国のグローバル人材サービス機関で、2016 年の売上高は 43.1 億ドル
主な事業内容	人事コンサルティング全般
事　業　所	中国本土以外に、香港、インド、シンガポール、マレーシア、米国に事業所がある
会 社 の 特 徴	本社はニューヨーク。中国では、北京、上海、広州、深圳、南京と大連に事業所がある

5 求人・求職サイト

5.1.オンライン採用市場の概要

1990 年代、中国はインターネットを活用した経済の発展時代に入った。人材サービスは最初にインターネットを活用した分野の 1 つである。前程无忧（51Job）、智联招聘（zhilianzhaopin）、中华英才网（China HR）などの大手人材サービスのジョブサイトが出てきたものの、当時の中国のネットワーク環境は発展途上であり、紙メディアの人材サービスが変わらず主流であった。その後ネットワークの発展に伴い、外国企業が中国のオンライン採用市場に注目し、投資を行った。その結果、中国のオンライン採用市場の発展は加速した（図表 25）。

図表 25　2017 ～ 2020 年中国オンライン採用市場規模と予測



出所：インターネット経済“中国インターネット募集発展史話”
荊曉蕾易観“中国インターネット募集市場トレンド予測2017-2020”
https://www.analysys.cn/article/analysis/detail/1001105

5.2.大手求人・求職サイト

中国の大手求人・求職サイトの概要をまとめた。

名　　称	智联招聘　https://www.zhaopin.com
設　立　年	1997 年
サービス内容	前身は 1994 年に創業したヘッドハンティング会社である智聯（Alliance）。2015 年の売上高は 2.08 億ドル。 個人ユーザーのためにオンライン応募、履歴書センター、就職活動の指導など個性的なサービスを提供している。 また、企業にはオンラインでの人材募集を中核とする人材ソリューションを提供する
1 カ月あたりのビジター数	286 万人（アクティブユーザー）
求 人 掲 載 料	求職者は無料。企業は時間、職位数、履歴書ダウンロード数により費用が異なる
特　　徴	学生向けの求人、人材評価などのサービスが多い

名　　称	前程无忧（51Job）http://www.51job.com/?from=baidupz
設　立　年	1999 年
サービス内容	求職者は無料で履歴書のアップロードと求人情報の閲覧ができる。企業は有料で求人広告を掲載する。有料会員の企業は CV データベースへのアクセスも可能
1 カ月あたりのビジター数	463 万人（アクティブユーザー）
求 人 掲 載 料	求職者は無料。企業は時間、職位数、履歴書ダウンロード数により費用が異なる
特　　徴	企業に RPO サービスを提供

名　　称	58 同城（58.com）　http://sh.58.com/job/
設　立　年	2005 年
サービス内容	求職者に求人情報、履歴書センター、職業テスト（どの仕事が自分に合っているかのテスト）などのカスタマイズサービスを提供している。企業には求職者の情報を提供
1 カ月あたりのビジター数	40 万～50 万人（アクティブユーザー）
求 人 掲 載 料	求職者は無料。企業は時間、職位数、履歴書ダウンロード数により費用が異なる
特　　徴	店舗人材、低級職位の募集に強みを持つ

名　　称	BOSS 直聘（APP）https://www.zhipin.com
設　立　年	2014 年
サービス内容	求職者は直接企業の経営者、HR とオンラインチャットができる
1 カ月あたりのビジター数	34 万人（アクティブユーザー）
求 人 掲 載 料	無料
特　　徴	履歴書の選抜、面接等のステップが短縮できるシステムを持つ

6 SNSを利用した求人・求職

6.1. オンライン採用市場の概要

SNS が発展し、人材募集の新しいチャネルとなった。相互コミュニケーションによる人材獲得や人材募集を導入し、企業と候補者との間に架け橋を構築した。SNS の関係を踏まえた高度なデータ発掘力により、人材募集に関わる情報はより正確になり、候補者の学歴、職歴、専門分野の知職レベル、人間関係など、企業が重視している事項はすべて見えるようになり、人材およびバックグラウンドの適性を判断するための審査・調査に支払うコストをかなり削減した。

一方、SNS の広告効果に対価を支払うというビジネスモデルは多くのユーザーを引きつけ、求人広告においても有料サービスの基盤を構築した。しかし、中国は Facebook 等のグローバル SNS サービスを禁止していることもあり、唯一中国でも展開している LinkedIn 以外は、中国企業で占められる。

6.2. 主なSNSサイト／APP

中国の主要な SNS の概要をまとめた。

名称	新浪微博（Weibo） https://www.weibo.com/jp
設立年	2009 年
サービス内容	中国版 Twitter
利用者数	月間アクティブユーザー：3.9 億人（2017 年 12 月末時点） •18～35 歳を主とした一般ユーザー、有名人、KOL（中国版インフルエンサー）、会社、政府部門など
求人・求職における利用方法	会社の公式アカウントで求人情報（テキスト、写真等）をフォロワー向けに配信することができる。 Weibo 内には有料広告機能もあり、幅広く求人情報を拡散することができる

名称	微信（WeChat） http://weixin.qq.com/
設立年	2011 年
サービス内容	チャット、モーメンツ（タイムライン）、公式アカウントによる情報配信
利用者数	月間アクティブユーザー：9.8 億人（2017 年 Q3） •スマホユーザー（Tencent 系のチャットツール）
求人・求職における利用方法	•求職者情報の検索、閲覧 •企業ページに求人広告掲載、採用ブランドの確立

名称	QQ（Tencent） https://im.qq.com/pcqq/
設立年	1999 年
サービス内容	チャット
利用者数	月間アクティブユーザー：8.4 億人（2017 年 Q3）
求人・求職における利用方法	学校の求人担当や求人管理者が使用することが多く、グループチャットで求人情報をアップすることが可能

名称	領英（LinkedIn） https://www.linkedin.com/?trk=brandpage_baidu_pc-mainlink
設立年	2002 年
サービス内容	ビジネス SNS、人材紹介サイト、人材紹介、ヘッドハンティング、RPO
利用者数	登録ユーザーは 5.4 億人以上、全世界 200 以上の国で使用されている。中国での利用者数は 2,000 万人（2016 年 4 月）
求人・求職における利用方法	求職者に個人情報管理、SNS 友達推薦、各種資料のダウンロード

名称	大街网（dajie） https://www.dajie.com/
設立年	2008 年
サービス内容	ビジネス SNS、人材紹介
利用者数	1 カ月あたりのアクティブユーザー数：18 万人 登録企業数：140 万社以上
求人・求職における利用方法	求職者に個人情報管理、チャット、検索などのサービスを提供。企業には募集職種広告、リクルート、人脈採用などのサービスを提供している。求職者は無料。企業は有料

7 公的機関と民営事業者の関係

7.1. 公的機関の役割

中国の人材サービス業界は民営企業、国営企業と外資企業など様々な形態があるが、いずれも政府に登録する必要がある。そして、人力資源和社会保障部に「人材サービス許可証」を申請する。人材募集、労務派遣、ヘッドハンティング派遣、労務外注などのサービスを提供する会社は人力資源和社会保障部から「人材仲介服務許可証」を取得する必要もある[21]。さらに工商行政管理部門に営業許可を申請する（図表 26）。

人力資源和社会保障部は中国の人材開発関連を管轄しており、中国の人材事業発展企画、政策、法規草案なども作成する。

図表 26　人材サービス会社設立条件

申　請　書	フォーマットを入力。フォーマットは人力資源和社会保障部から取得可能
証　明　書	登記住所レンタル／購買証明、登録資本金は 200 万元以上の証明、6 名以上の短期大学以上の学歴があり、専門なトレーニングを受けた従業員証明
会 社 制 度	会社規則、会社管理制度、人材サービス規則、安全管理制度の制定
その他書類	工商行政管理部門から取った「企業名称事前確定通知書」（正式な営業許可証を取る前の証明）

出所：上海市徐匯区人民政府　http://www.xuhui.gov.cn/H/yzt/zwsxnr/Info/Detail_334.htm

7.2. 公的機関から民営事業者への委託状況

2014 年 12 月、人力資源和社会保障部は国家発展改革委（中華人民共和国国家発展及び改革委員会）、財政部と共同で「人材サービス業の発展を加速する意見」を発表した。中国全国で、全面的な戦略を制定して、「各種類の人材サービス機関の発展」を中国人材サービス業の発展における一番重要な任務とした。

政府主導のもと、人材サービス機関を多角化・発展させ、人材サービスの増加を図る。合弁、買収、JV（中外合資など）、投資などの方法も活用し、市場競争力のある商品・サービスを持ち、成長性、競争力の高い人材サービス会社を育てる。2020 年までに 20 社程度の会社を中国での大手に成長させることも目標としている[22]。

公的機関と民営事業者の協力は地域によって異なる。以下はいくつかの代表的な例をあげる。

例 1：深圳市人力資源和社会保障局は CIIC と協力。高度人材導入、技術人材の養成、人材政策評価、人材サービス、人材ビッグデータ分析、人材導入知識権鑑定などの分野が対象となる[23]。

例 2：上海市長寧局人力資源和社会保障局は FESCO（上海）と協力した。人材ビッグデータ構築、高度人材導入、人材情報シェア、人材トレーニング、政策支援などの分野が対象となる[24]。

21　人材サービス会社の設立条件　https://zhidao.baidu.com/question/41866970.html
22　蕭鳴政“中国人力資源サービス業青書”
23　深圳市人力資源和社会保障局　http://www.szhrss.gov.cn/xxgk/qtxx/gzdt/201605/t20160526_3657649.htm
24　上海市人力資源和社会保障局　http://www.12333sh.gov.cn/201712333/xwfb/tpxw/201711/t20171115_1273876.shtml

付録－用語解説

一級都市	中国の政治、経済などの社会活動において重要かつ主導機能がある大都市。 主に、北京、上海、広州と深圳を指している
二級都市	中東部各省、沿海都市と経済発展が著しいエリアを含む各省の首府。 成都、杭州、武漢、重慶、南京、天津など

中国の人材サービス

調査協力／株式会社インフォブリッジマーケティング＆プロモーションズ
翻　　訳／グローバルセンター
監　　修／村田弘美（リクルートワークス研究所）

発 行 日／2018 年 12 月 25 日
発　　行／リクルートワークス研究所　グローバルセンター

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17
リクルートGINZA 8 ビル
株式会社リクルート
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ウェブサイトにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

中国の人材サービス

リクルートワークス研究所
〒104-8001 東京都中央区銀座 8-4-17
リクルート GINZA8 ビル
株式会社リクルート
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

RECRUIT