



# 香港日本人商工会議所

## 「中国の最新賃金動向および 賃金と評価に関する課題考察」

2026年1月29日

アナシス企業管理諮詢有限公司



# コンテンツ

## 1. 概況

1-1. 賃金市況

1-2. 2026年賃金改定調査

## 3. 評価と賃金の相関性

3-1. 評価の賃金への反映例

3-2. 中国における評価課題例

3-3. 評価課題解決の方向性

## 2. 賃金管理のポイント

2-1. 賃金決定のメカニズム

2-2. 中国に適した賃金分配とは

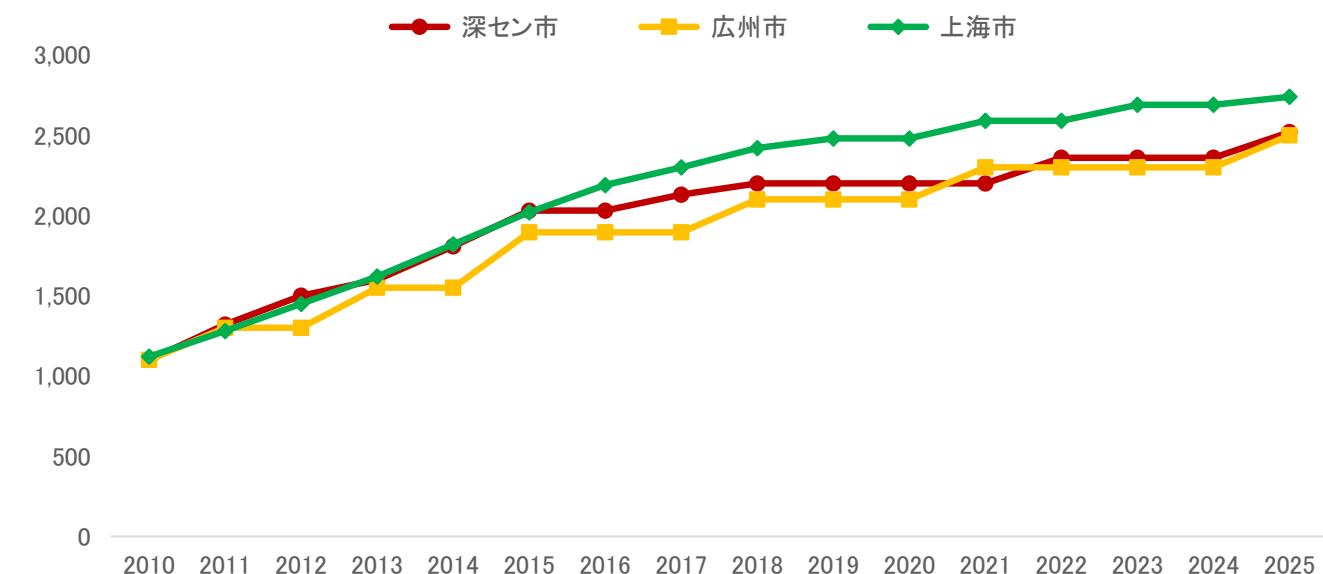
2-3. 賃金管理に関する課題対応例

## 最低賃金

### 全国主要都市最低賃金水準 (2026年1月26日現在)

都市	最低賃金	執行時期
北京	2,540	2025年9月～
上海	2,740	2025年7月～
広州	2,500	2025年3月～
深セン	2,520	2025年3月～
天津	2,510	2025年9月～
大連	2,230	2025年12月～
蘇州	2,660	2026年1月～
無錫	2,660	2026年1月～
杭州	2,660	2026年1月～
武漢	2,400	2025年12月～
重慶	2,330	2025年1月～
成都	2,330	2025年1月～
廈門	2,265	2025年4月～
佛山	2,080	2025年3月～
東莞	2,080	2025年3月～
珠海	2,080	2025年3月～

### 広東省主要都市及び上海市最低賃金推移



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
深セン市	1,100	1,320	1,500	1,600	1,808	2,030	2,030	2,130	2,200	2,200	2,200	2,200	2,360	2,360	2,520	
広州市	1,100	1,300	1,300	1,550	1,550	1,895	1,895	1,895	2,100	2,100	2,100	2,300	2,300	2,300	2,500	
上海市	1,120	1,280	1,450	1,620	1,820	2,020	2,190	2,300	2,420	2,480	2,480	2,590	2,590	2,690	2,690	2,740

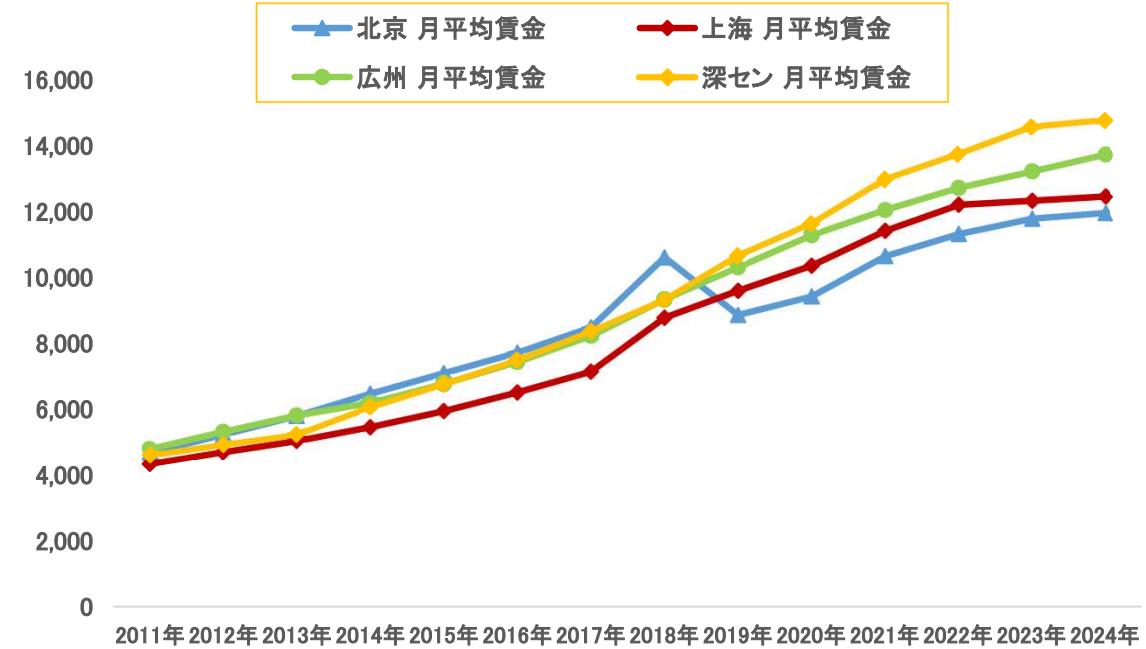
- 広東省供給構造改革コスト削減行動計画
- 深セン市従業員賃金支払条例(2025年12月5日改定施行)

# 1-1. 賃金市況

## 2024年度広東省各地平均月賃金

地区	月平均賃金	地区	月平均賃金
省平均	-	中山	9,094
広州	13,704	江門	8,533
深セン	14,755	佛山	9,653
珠海	11,642	陽江	8,855
汕头	8,382	湛江	9,208
韶關	9,239	茂名	8,700
河源	8,091	肇慶	8,860
梅州	8,343	清遠	8,663
惠州	8,840	潮州	8,188
汕尾	8,681	揭陽	7,532
東莞	8,766	雲浮	8,795

## 四大都市平均月賃金推移



		2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
北京	月平均賃金	4,672	5,223	5,793	6,463	7,086	7,706	8,467	7,855	8,847	9,407	10,628	11,297	11,761	11,937
	上昇率	11.2%	11.8%	10.9%	11.6%	9.6%	8.7%	9.9%	-9.3%	12.62%	6.3%	13%	6.3%	4.1%	1.5%
上海	月平均賃金	4,331	4,692	5,036	5,451	5,939	6,504	7,132	8,765	9,580	10,338	11,396	12,183	12,307	12,434
	上昇率	11.2%	8.3%	7.3%	8.2%	9.0%	9.5%	9.7%	22.9%	9.3%	7.9%	10.2%	6.9%	1.0%	1.0%
広州	月平均賃金	4,789	5,313	5,808	6,187	6,764	7,425	8,218	9,320	10,292	11,262	12,024	12,694	13,193	13,704
	上昇率	4.9%	10.9%	9.3%	6.5%	9.3%	9.8%	10.7%	13.4%	10.4%	9.4%	6.8%	7.8%	3.9%	3.9%
深セン	月平均賃金	4,595	4,918	5,218	6,054	6,753	7,480	8,348	9,309	10,646	11,620	12,964	13,730	14,553	14,755
	上昇率	9.3%	7.0%	6.1%	16.0%	11.5%	10.8%	11.6%	11.5%	14.4%	9.1%	11.6%	5.9%	6.0%	1.4%

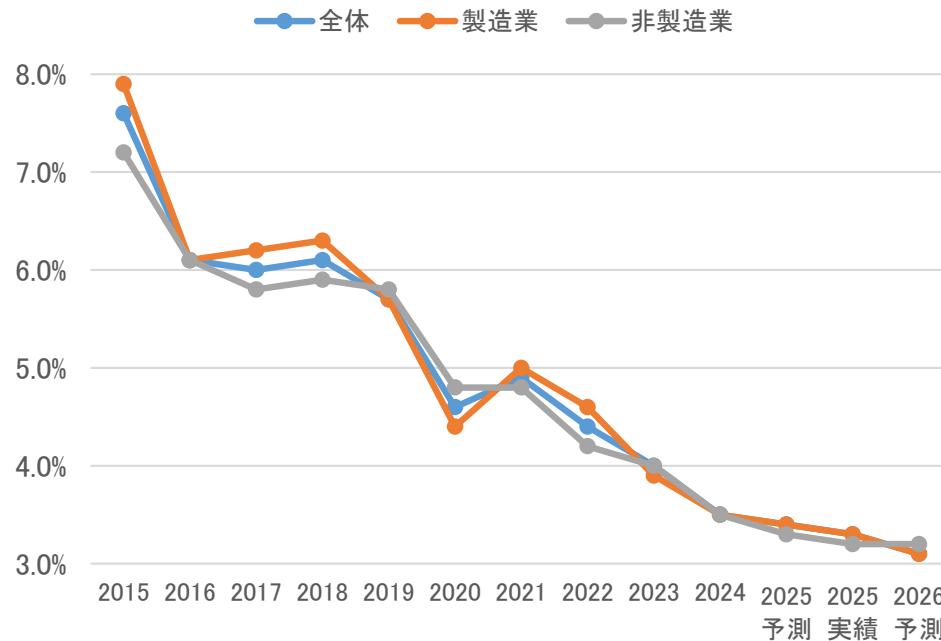
※社会保険納付用に当局が公表した数値であり、地域によって換算方法が異なります。

# 1-2. 2026年賃金改定調査(JETRO調べ)

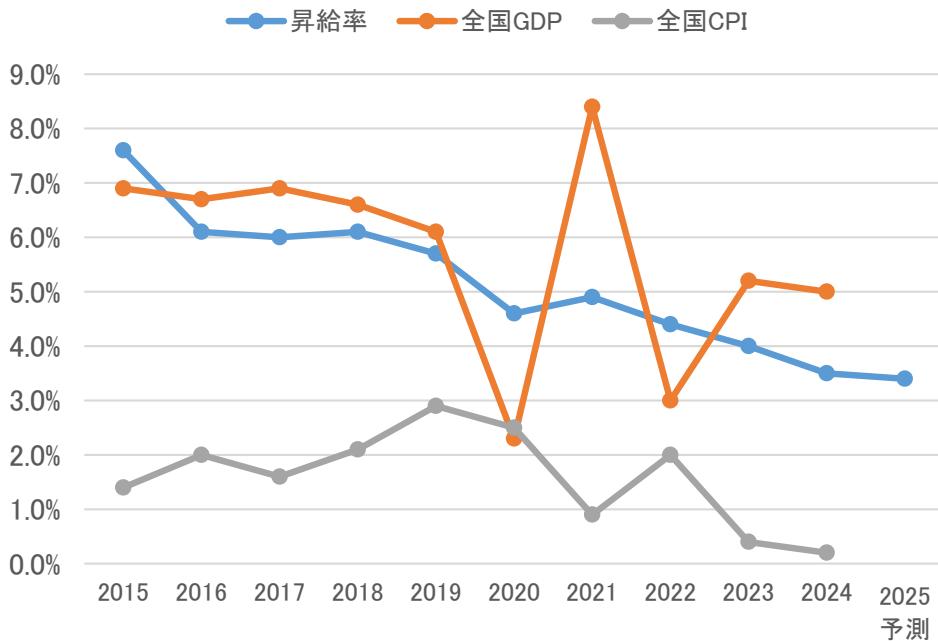
## 昇給率推移(JETRO調べ)

出處:JETRO アジア・オセアニア進出日系企業実態調査(2015年度～2025年度より編集)

### 業種別 (大分類)



### GDP CPI推移との比較



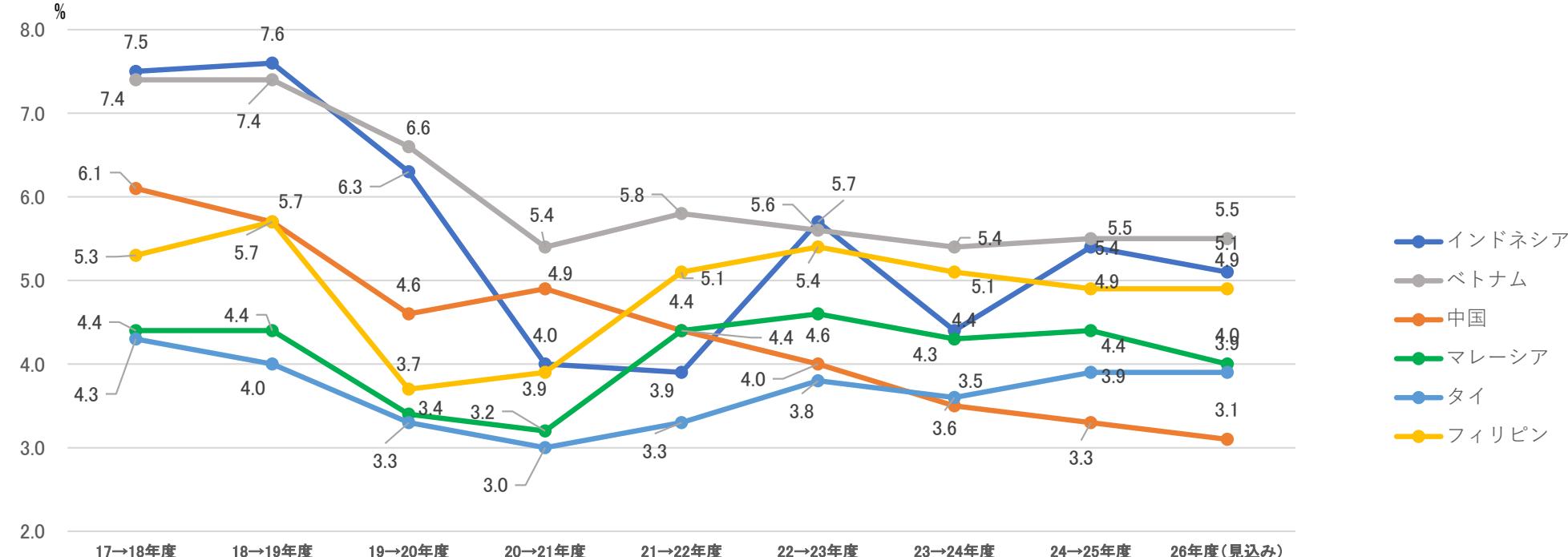
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 予測	2025 実績	2026 予測
全体	7.6%	6.1%	6.0%	6.1%	5.7%	4.6%	4.9%	4.4%	4.0%	3.5%	3.4%	3.3%	3.1%
製造業	7.9%	6.1%	6.2%	6.3%	5.7%	4.4%	5.0%	4.6%	3.9%	3.5%	3.4%	3.3%	3.1%
非製造業	7.2%	6.1%	5.8%	5.9%	5.8%	4.8%	4.8%	4.2%	4.0%	3.5%	3.3%	3.2%	3.2%

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 実績
昇給率	7.6%	6.1%	6.0%	6.1%	5.7%	4.6%	4.9%	4.4%	4.0%	3.5%	3.3%
全国GDP	6.9%	6.7%	6.9%	6.6%	6.1%	2.3%	8.4%	3.0%	5.2%	5.0%	
全国CPI	1.4%	2.0%	1.6%	2.1%	2.9%	2.5%	0.9%	2.0%	0.4%	0.2%	

# (ご参考)アジア各国の昇給率推移(JETRO調べ)

## 全体平均

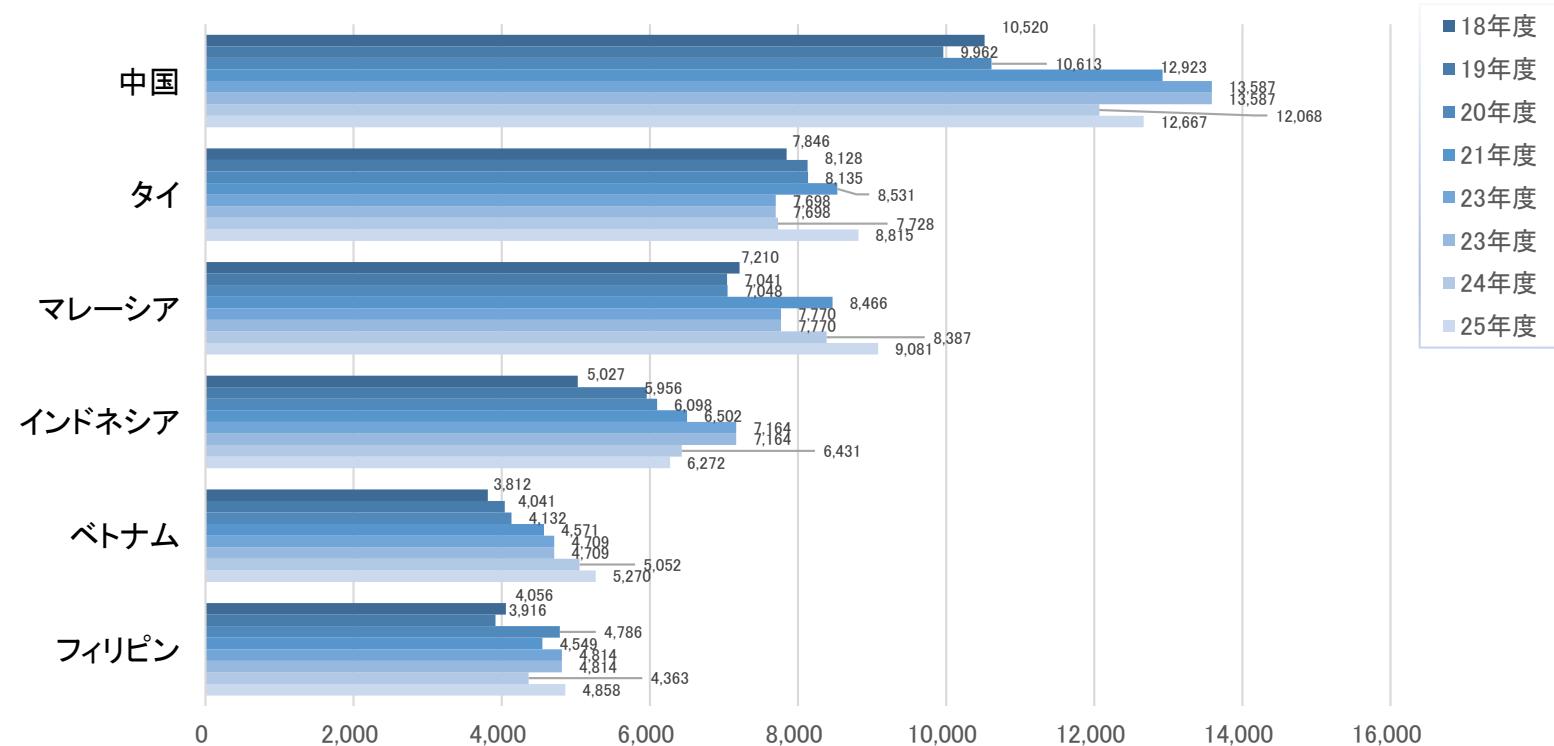
※2018-2025JETROアジア・オセアニア  
進出日系企業実態調査データより編集



	17→18年度	18→19年度	19→20年度	20→21年度	21→22年度	22→23年度	23→24年度	24→25年度	25→26年度(見込み)
インドネシア	7.5	7.6	6.3	4.0	3.9	5.7	4.4	5.4	5.1
ベトナム	7.4	7.4	6.6	5.4	5.8	5.6	5.4	5.5	5.5
中国	6.1	5.7	4.6	4.9	4.4	4.0	3.5	3.3	3.1
マレーシア	4.4	4.4	3.4	3.2	4.4	4.6	4.3	4.4	4.0
タイ	4.3	4.0	3.3	3.0	3.3	3.8	3.6	3.9	3.9
フィリピン	5.3	5.7	3.7	3.9	5.1	5.4	5.1	4.9	4.9

## 製造業:作業員

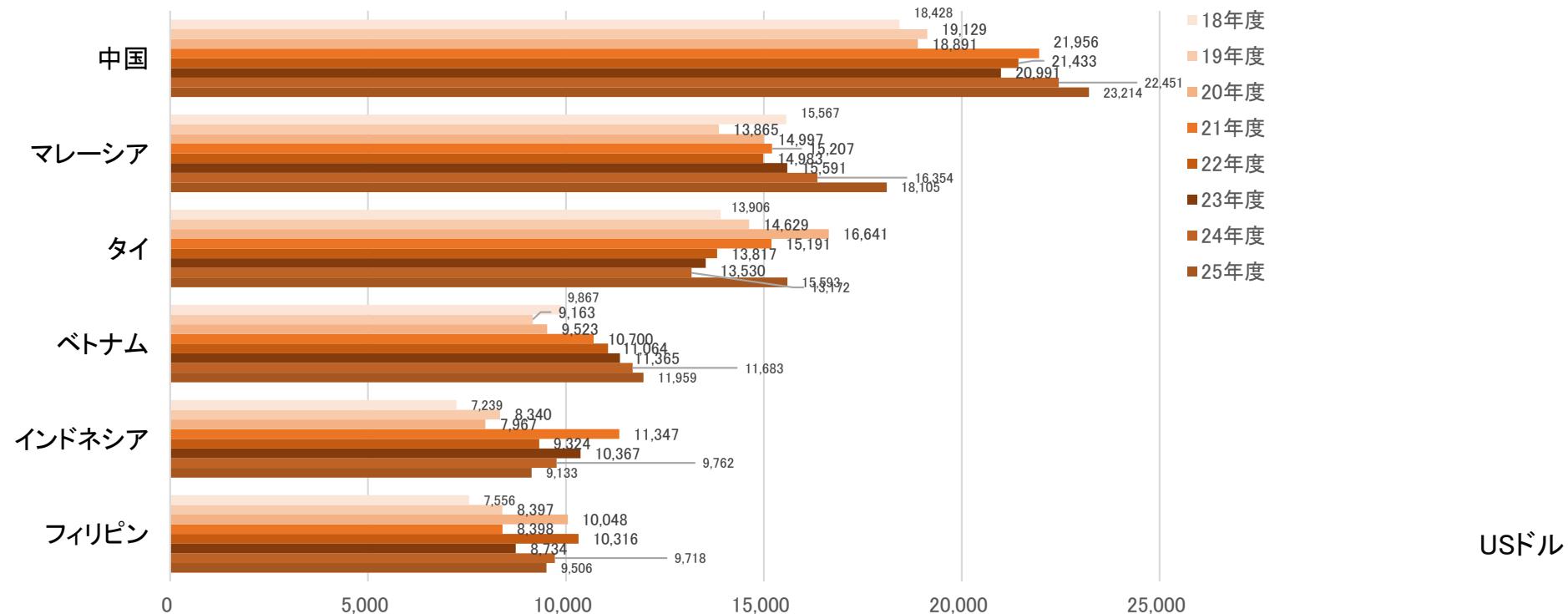
※2018-2025JETROアジア・オセアニア  
進出日系企業実態調査データより編集



	18年度	19年度	20年度	21年度	23年度	23年度	24年度	25年度
フィリピン	4,056	3,916	4,786	4,549	4,814	4,814	4,363	<b>4,858</b>
ベトナム	3,812	4,041	4,132	4,571	4,709	4,709	5,052	<b>5,270</b>
インドネシア	5,027	5,956	6,098	6,502	7,164	7,164	6,431	<b>6,272</b>
マレーシア	7,210	7,041	7,048	8,466	7,770	7,770	8,387	<b>9,081</b>
タイ	7,846	8,128	8,135	8,531	7,698	7,698	7,728	<b>8,815</b>
中国	10,520	9,962	10,613	12,923	13,587	13,587	12,068	<b>12,667</b>

## 非製造業:スタッフ

※2018-2025JETROアジア・オセアニア  
進出日系企業実態調査データより編集



	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
フィリピン	7,556	8,397	10,048	8,398	10,316	8,734	9,718	9,506
インドネシア	7,239	8,340	7,967	11,347	9,324	10,367	9,762	9,133
ベトナム	9,867	9,163	9,523	10,700	11,064	11,365	11,683	11,959
タイ	13,906	14,629	16,641	15,191	13,817	13,530	13,172	15,593
マレーシア	15,567	13,865	14,997	15,207	14,983	15,591	16,354	18,105
中国	18,428	19,129	18,891	21,956	21,433	20,991	22,451	23,214

## 2026年賃金改定の考察ポイント例

### ■中国経済の回復と自社業績の先行き予測

- ・景気回復が遅れる今後の中国経済をどう捉えるか？
- ・その中で今後の自社業績をどのように予測するか？
- ・経済の低成長が今後も続くことを前提とした賃金施策
- ・業績の二極化が見られる中、全体の平均数値にとらわれ過ぎないこと

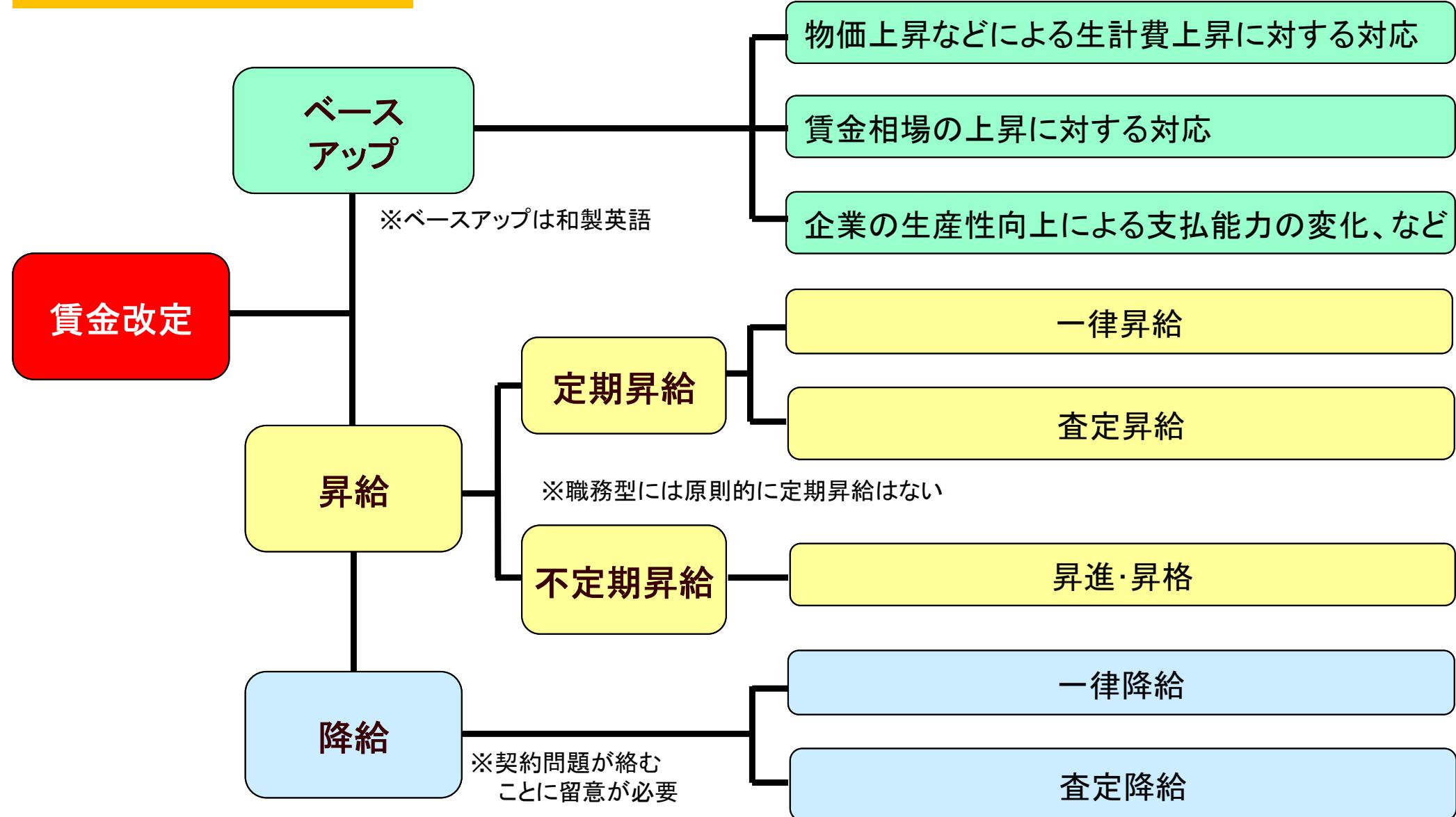
### ■有力社員のリテンション

- ・有力社員のリテンションをいかに進めるか？
- ・昇給および賞与原資のメリハリある分配
- ・そのための評価の仕組み構築と運用の実践
- ・金銭的報酬の限界を知り、トータルリワードで報いる

### ■今後の持続可能性をより意識した組織体制の構築

- ・今後の事業継続に最適な要員数と人件費の算出
- ・不適切な人員の滞留防止
- ・高齢化する組織を活性化させるための人員配置（役職任期制の導入）、など

## 賃金改定の構造



### 賃金管理の基本原則

引用:企業組織研究所

■「賃金は付加価値の可及的適切な分配でなければ、経営的に成り立たない」

⇒総額人件費は企業の生んだ付加価値(利益)と比例する

■「賃金は相場を無視しては成り立たない」

⇒相場を無視しては採用もリテンションも図れない

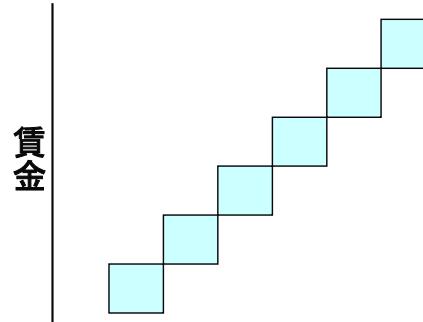
#### <ポイント>

- 職務ごとに賃金の世間相場を把握する
- 職務ごとの賃金範囲を決める(青天井を防ぐ)
- 評価により適正な社内格差をつける

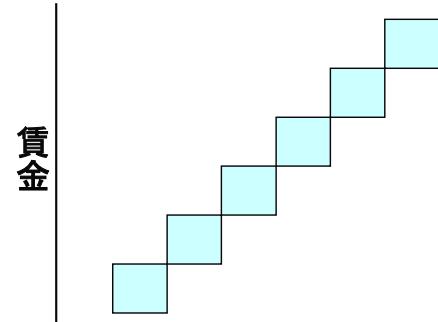
## 2-2. 中国に適した賃金分配とは

何に対して賃金を支払うのか？

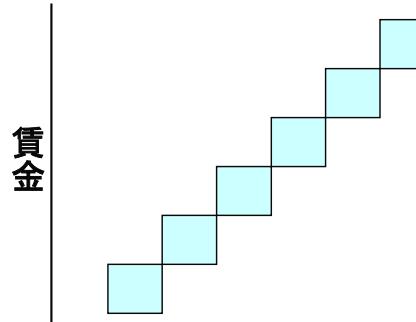
### 1. 職能型



### 2. 職務型



### 3. 役割型



#### 職務遂行能力による賃金

- “能力の伸長” を目標に、個人及び組織の中長期的な能力開発を行いやすい
- 能力の評価の仕方によって、年功的にも成果主義的にも運用が可能

#### 担当する仕事・職務の重さによる賃金

- 職務が標準化され、それにより賃金が決まるので、合理的でわかりやすい賃金制度が作れる
- 総額人件費をコントロールしやすい
- 日本以外のほとんどの海外では、職務給がベースとなるケースが多い

#### 担当する役割・責任の重さによる賃金

- 職務給の派生型であるが、詳細な職務分析を必要としない
- 役割定義に従い、自己裁量で役割を創造するため、柔軟な運用が可能
- 総額人件費をコントロールしやすい

- メリット**
- 年功的に運用すれば総額人件費の拡大を抑止不能
  - 年功的運用の場合、給与にメリハリがない
  - 能力の適正な評価が困難
  - 滞留年数の設定が、マーケットに不適合
  - 長期訓練による熟練化を図るために、転職しないことが前提
- デメリット**

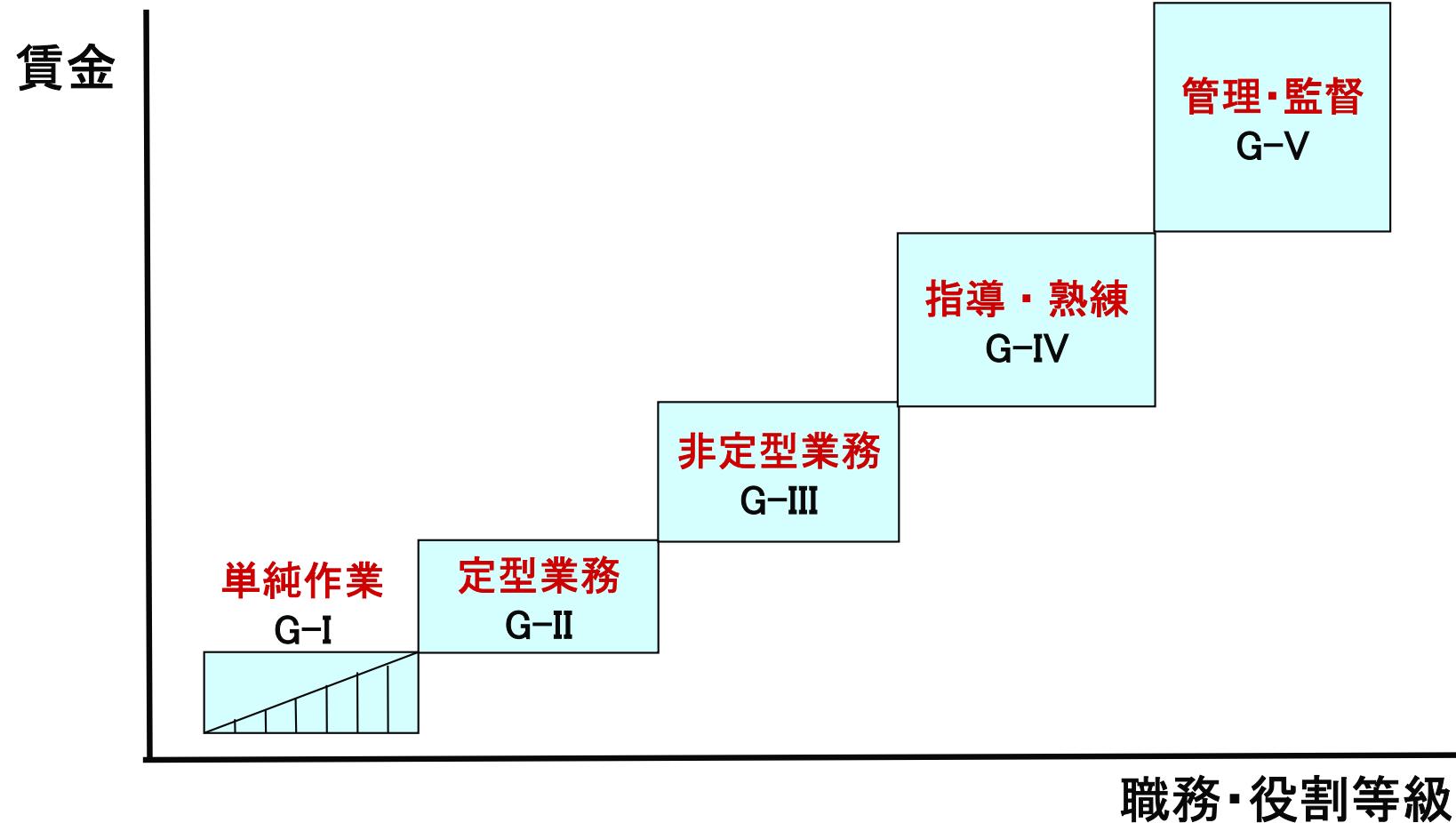
- 昇格昇給するためには上位ポストが必要。空きがなければモチベーションダウンや流出の可能性があり、評価による日常のマネジメントが重要性を帯びる
- 欧米式職務給では職務分析・職務評価が難しい
- 職務を変えると賃金が変わるので人事ローテーションや配置転換がしにくい

- 明確な職務記述がないため、曖昧な運用になる可能性がある
- 昇格昇給するためには上位ポストが必要
- 管理職と比較して一般社員は役割・責任を明確にしづらい

## 2-2. 中国に適した賃金分配とは

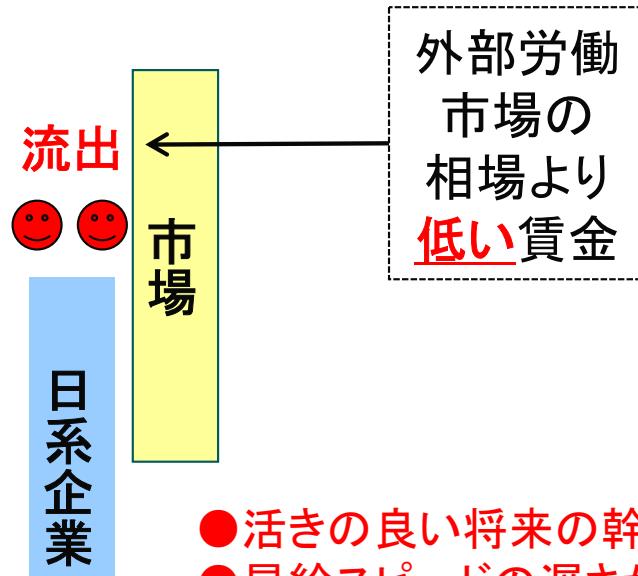
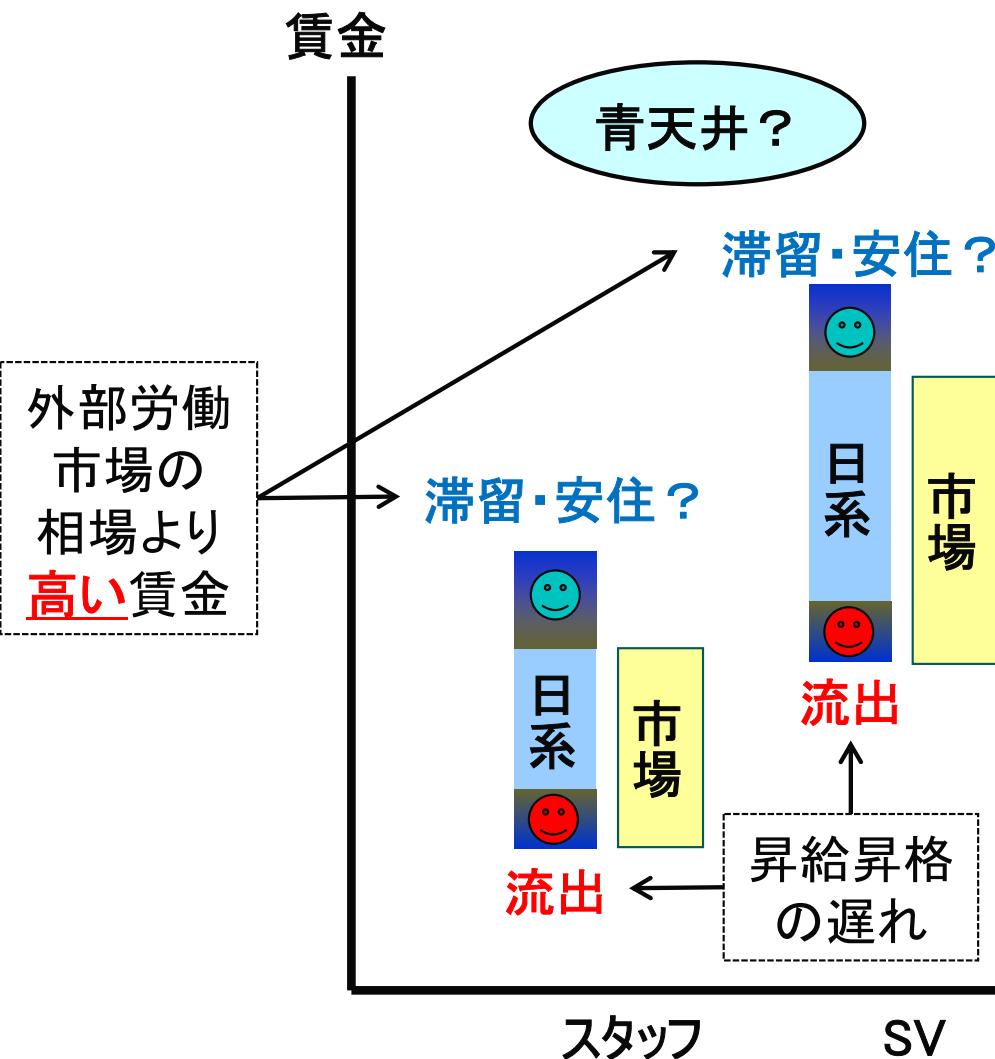
## 範囲職務給と賃金テーブルの概念

引用：企業組織研究所



## 2-3. 賃金管理に関する課題対応例

### 賃金年功運用の弊害



外部労働  
市場の  
相場より  
**低い賃金**

- 活きの良い将来の幹部候補が流出
- 昇給スピードの遅さから有力な若手が早期流出
- 成長意欲のない、市場より高い賃金をもっているベテラン社員が滞留・安住

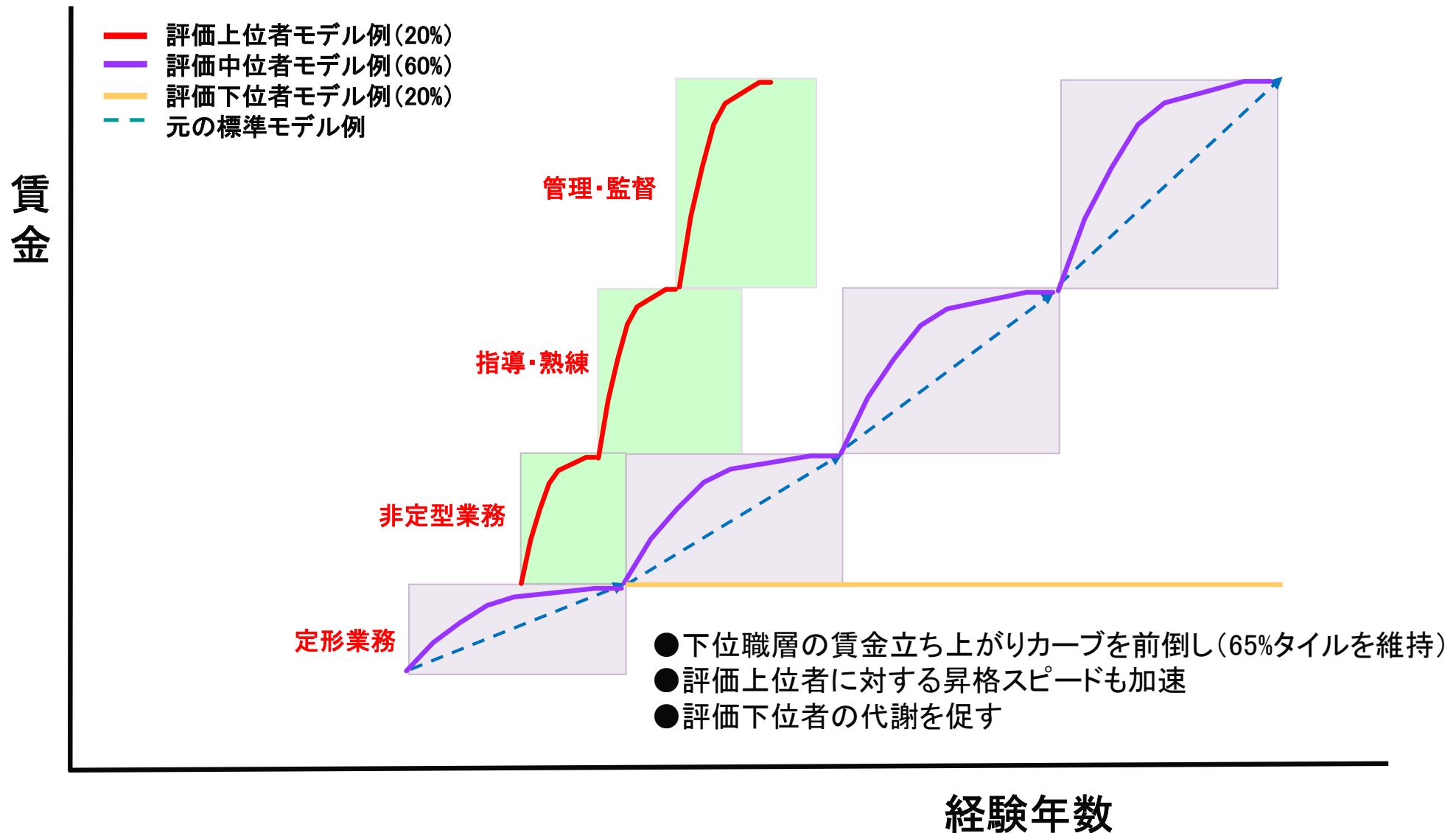
#### 【基本的な賃金対応の流れ】

1. アセスメントを実施する
2. 職務・役割等級と賃金のレンジ表を作る
3. 市場相場と比較する
4. 市場より高い社員(オーバーペイ)への対応を決定する
5. 確保した原資を市場より低い社員(アンダーペイ)へ分配する
6. 賃金レンジにおける「天井」を設定し、厳しく運用する

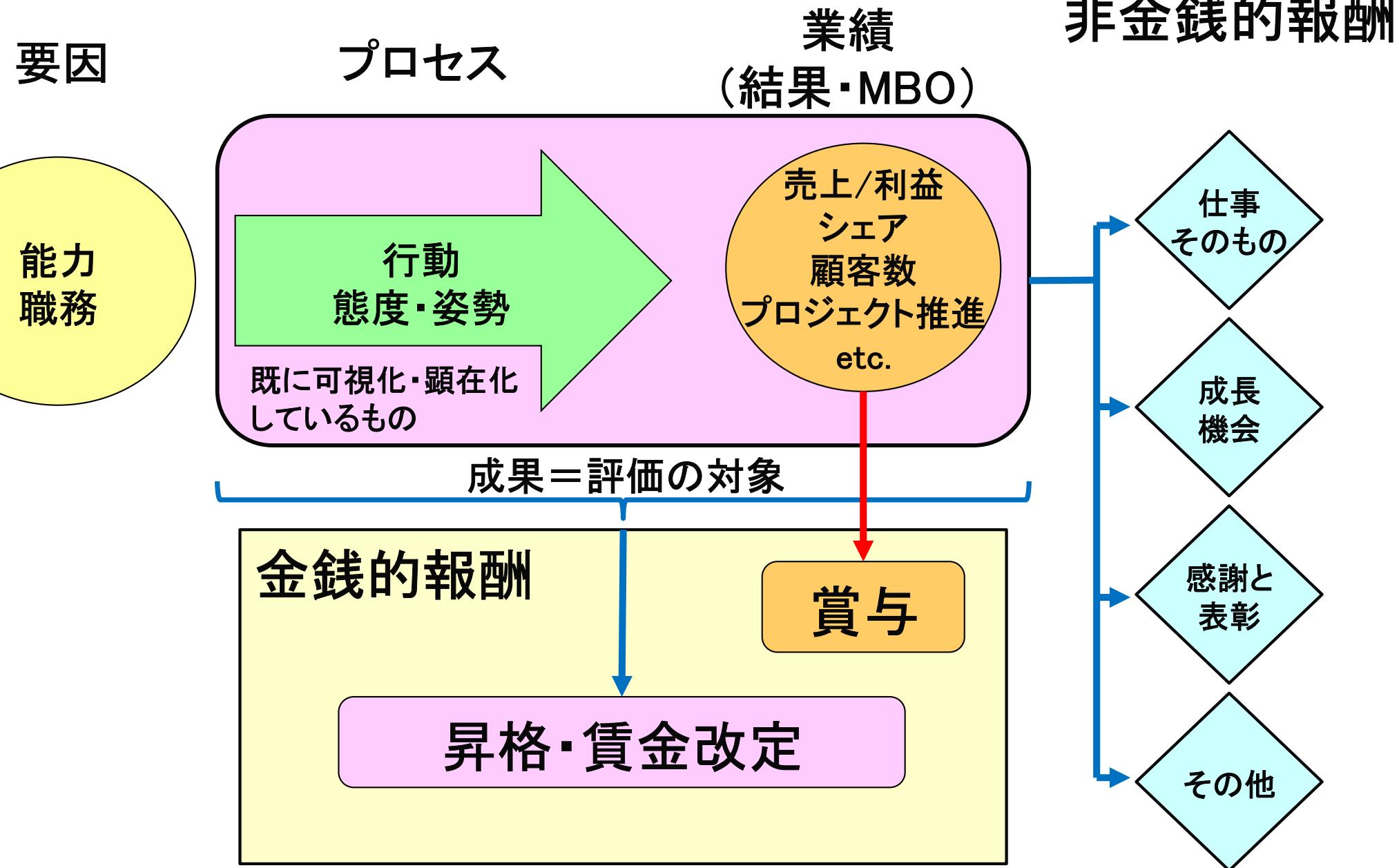
#### 職務・役割等級

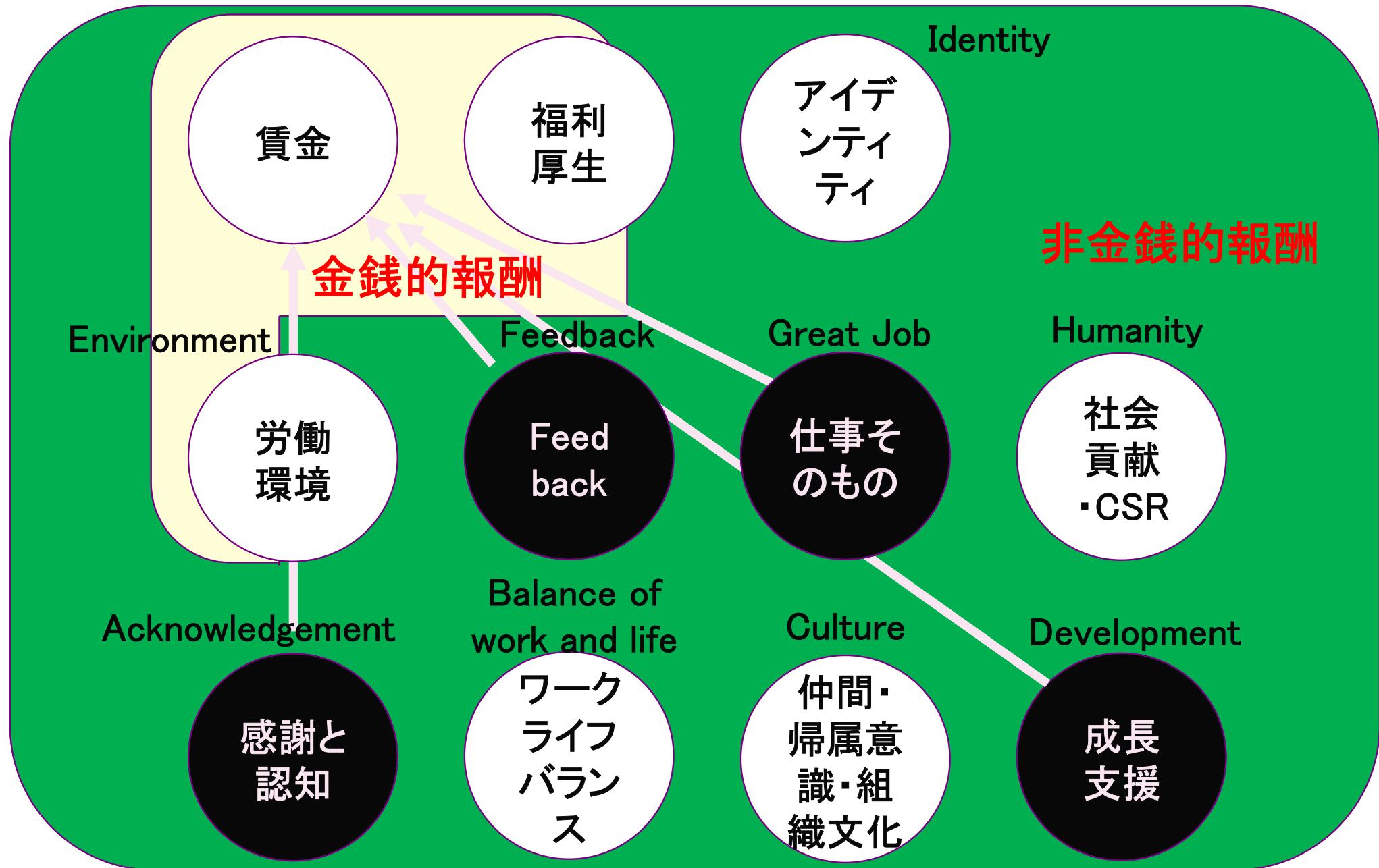
## 2-3. 賃金管理に関する課題対応例

### 若手人材のリテンションを重視した取り組み事例



### 3-1. 評価の賃金への反映例





## 3-2. 中国における評価課題例

### 制度面

#### 1. 過度に複雑で分かり辛い

- ・日本本社制度のコピー
- ・あれこれ求めすぎた拳句の複雑化  
(目標難易度の設定・業績評価へのプロセス要因の反映、など)

#### 2. 能力評価が中心

- ・客観視の限界
- ・そもそも何を評価するのか？

#### 3. 等級制度・報酬制度とのリンクの薄さ

- ・評価結果→等級変動→報酬変動となっていない
- ・結果に差がつかない(悪平等化)

#### 4. 評価項目が何年も変わっていない

- ・本来はレベルアップに伴い、別の課題に移るはず

#### 5. 魂(人事ポリシー)がない

- ・仏作って魂入れず
- ・評価の目的・目指すところが不明瞭で、制度のための制度となっている、など

## 複雑化の例

### ●難易度の設定目的:

より高い目標(ストレッチ目標)への挑戦を促し、業績の向上と社員の成長に繋げること

### ●矛盾の解消:

元々の目標設定に問題があると言えるが、高い目標を設定し未達成となった者と、低い目標を設定し達成した場合において、実績が同水準である場合、どちらをより評価すべきか。一方、かなり高い目標を設定して未達成となった場合でも高評価を得ることができるのであれば、悪意を持って目標レベルを引き上げる可能性も考えられる(目標設定時の上司の指導に問題があると言えるが)。

### ※性善説に則った観点からの例

- 高い目標を設定し未達成となった者と、低い目標を設定し達成した場合、少なくとも同等評価とすべきとする。

### ※性悪説に則った観点からの例

- かなり高い目標を設定し、達成度は期待を大幅に下回った場合の得点が標準的な目標を設定しほぼ目標通り達成の場合と同等の評価で本当によいか?
- 達成する見込みのない目標を設定させないのは上司の責任であるとは言え、仕組み上制御する工夫も必要。

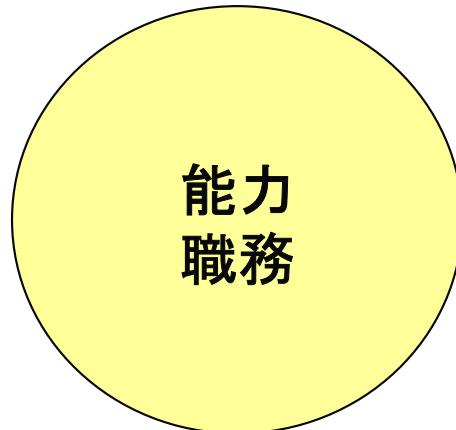
	簡単	標準	やや高い	かなり高い
大幅に上回った	5	6	7	8
やや上回った	4	5	6	7
ほぼ目標通り	3	4	5	6
やや下回った	2	3	4	5
大幅に下回った	1	2	3	4

	簡単	標準	やや高い	かなり高い
大幅に上回った	7	8	9	10
やや上回った	6	7	8	9
ほぼ目標通り	5	6	7	8
やや下回った	3	4	5	6
大幅に下回った	1	2	3	4

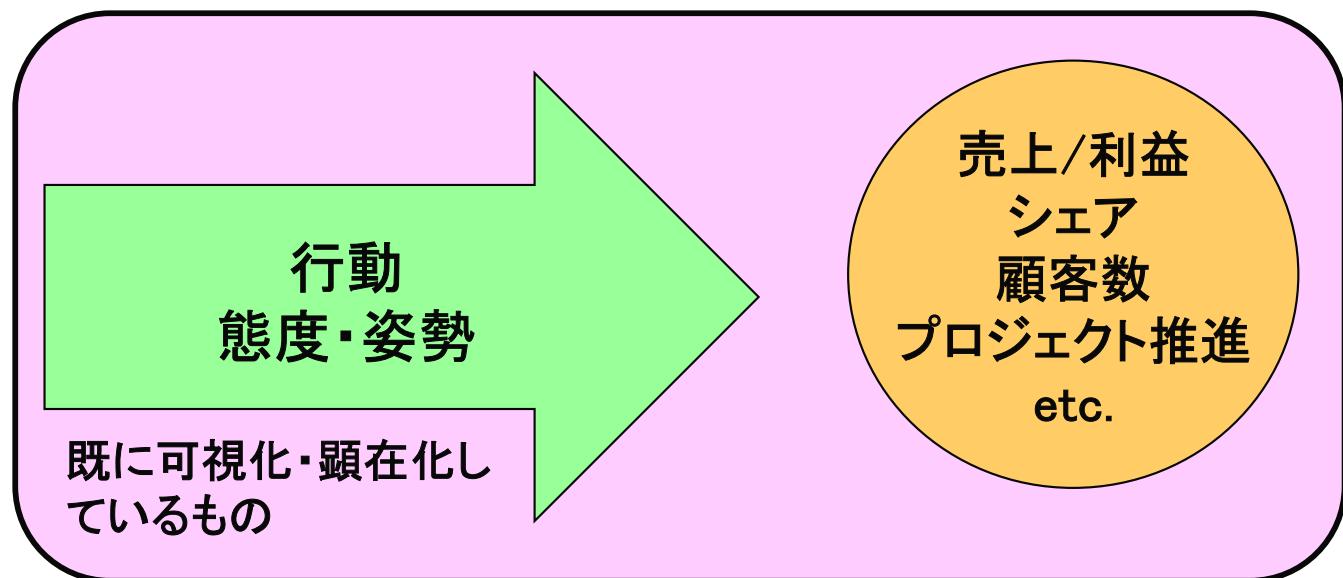
## 3-2. 中国における評価課題例

### 評価対象

要因



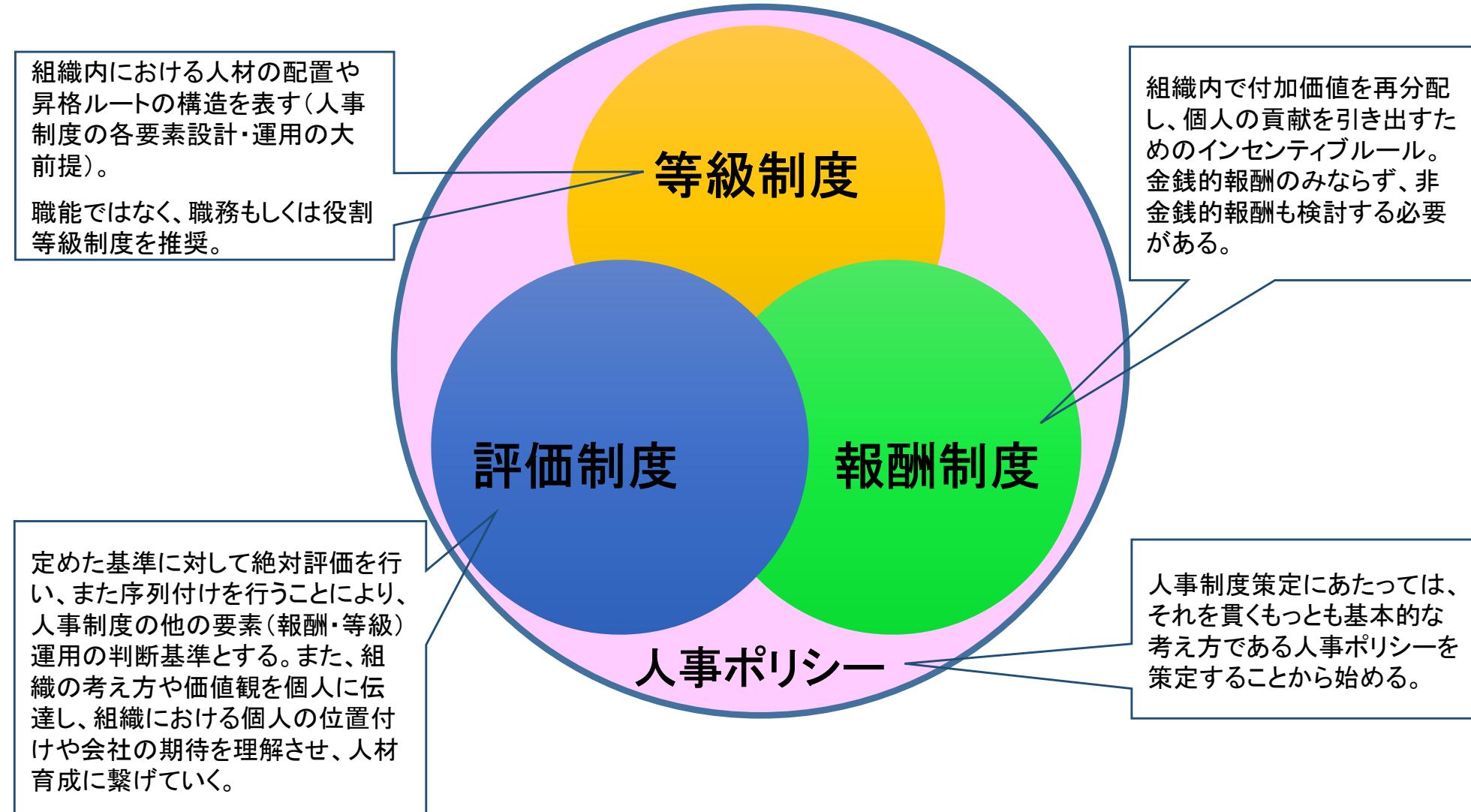
プロセス



評価対象としての成果

## 3-2. 中国における評価課題例

### 各制度の相関



評価によって等級が変わり、等級によって報酬が変わることが大原則

## 3-2. 中国における評価課題例

### 人事ポリシー

- ・ミッション、ビジョン、理念の実現を目的に、組織や人に対する企業の取組みのあり方や方向性を指示し、人事に関する仕組みを構築していく上での大本針
- ・人事制度（等級制度、評価制度、賃金制度など）の個別の項目を検討し、決定していく上での判断基準になると同時に、ミッションやビジョンと人事制度の整合が図られているかどうかを確認する重要な役割を担う



個別人事施策を検討する場合、これら上下左右を繋げて考えることが重要であり、組織や人に対する企業の取組み方や方向性を指示する大方針となるものが人事ポリシー。

## 3-2. 中国における評価課題例

### 運用面

#### 1. 形骸化・やらされ感

- ・目的を見失っている
- ・意味がなく、時間が掛かるだけで無駄であると思い込んでいる
- ・制度が悪いと思い込んでいる、など

#### 2. 評価に真剣に取り組む組織文化がない

- ・経営層・管理層のやる気のなさ
- ・言われているからやっているだけ

#### 3. 評価スキルおよび評価マインドの欠如

- ・寛大化、中心化などの評価エラー
- ・評価は本業ではなく、そもそも自分の仕事と思っていない
- ・評価も作業的に期日ギリギリで行う、など

#### 4. 目標設定スキルの欠如

- ・去年の目標のコピー
- ・日常業務が目標となっている
- ・ストレッチではなく、容易に達成できる低い目標となっている、など

## 3-2. 中国における評価課題例

### 評価の目的

### 定義

「人事評価」とは、賃金、昇進・昇格、配置、能力開発など従業員の「待遇」をおこなうことを目的として、従業員個々人のある一定期間における能力、業績、貢献度などを把握し、経営目標を実現するためのもの

#### 適正な待遇の決定による モチベーションの向上

#### 個々人の状況の把握による 能力開発への接続

#### 経営目標の達成へ向けた 日々の軌道修正

従業員一人ひとりの仕事の成果は異なるが、これを適切に評価してこそ個人の人間的欲求を本質的に満たすことができる。ほとんどの従業員は公正に評価され、その結果が昇給・賞与や昇格に反映されることを期待している。

従業員一人ひとりの状況を的確に把握、分析・評価し、個々人の能力開発に積極的に活かしていく。従業員個々人の仕事の結果や内容について分析し、その結果を本人にしっかりと伝えることで本人の長所を一層伸ばすと同時に、不足を補い、弱みを補強していく。

評価は半年に1回だけやるものではなく、毎日やるもの。評価とはすなわちマネジメント。評価は目標を適切に設定し、現状を把握し、日常のマネジメントのなかで軌道修正し、最後は経営目標を達成するためのもの。

## 運用面

#### 1. 形骸化・やらされ感

#### 2. 評価に真剣に取り組む組織文化がない

##### 1. 評価期間管理

- 年間スケジュールを事前決定。期日を設け進捗を厳しく管理
- あらかじめ評価日を決めておき、一斉に評価を行うことや自己評価と一次評価を同時にすることも一案。多忙を理由とした遅延や評価会議への欠席を防ぐため、予め予定を空けてもらうなどの工夫も必要
- 紙ベースではなく、システム上で効率よく評価を行う、など

##### 2. 評価運用委員会の設置

- 人事だけでなく、各部署から選抜し、評価の注意点などを事前に周知させる

##### 3. 評価者のモチベーション向上

- 評価者がより評価に力を入れるよう、評価項目の部下育成比率を上げる
- 評価運用委員会メンバーへの評価加点、など



評価を一大イベントと認識してもらい、  
評価を大切にする組織文化を醸成する

## 運用面

### 3. 評価スキルおよび評価マインドの欠如

### 4. 目標設定スキルの欠如

#### 1. 目標設定スキルの向上

- SMARTな目標設定やストレッチ目標について正しく学ぶ機会を与える
- NGワードを排除し、期中・期末に評価できる目標を立てる、など

#### 2. 評価スキルの向上

- 寛大化や中心化など、自身の評価癖を知る
- 期初・期中・期末の一次評価者としての役割を理解してもらう、など

#### 3. 評価マニュアル(ガイドライン)の策定

- 目標設定時や評価前には必ず目を通してもらう、など

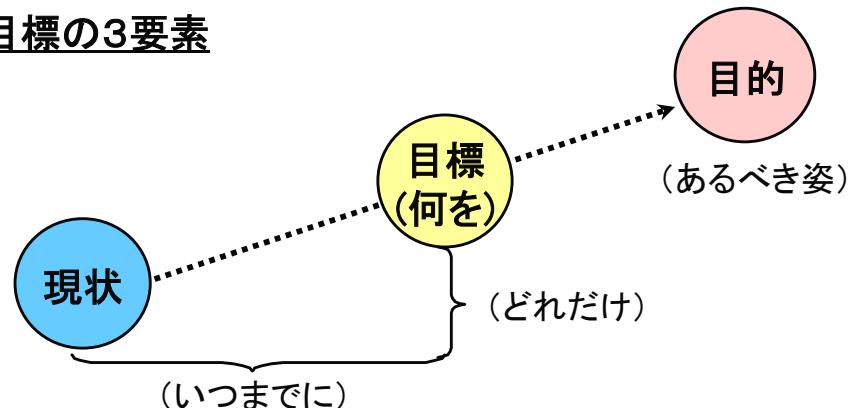


評価制度改定時のみならず、目標設定や評価に関する啓蒙活動を継続することで、評価が浸透するように取り組む

### 3-3. 評価課題解決の方向性

#### 目標設定

##### ■目標の3要素



【何を】成果、結果: 内容や項目を明らかにする  
【どれだけ】量、状態: 達成すべき水準を明らかにする  
【いつまでに】期限: 納期を明らかにする

#### SMART PLAN

Specific	具体的な
Measurable	測定可能な
Achievable	達成可能な
Related	上位目標と関連する
Time-bound	時間制約のある

#### 目標設定のポイント

組織ミッションとの連動性

上位目標との整合性

能力開発への考慮

達成の可能性

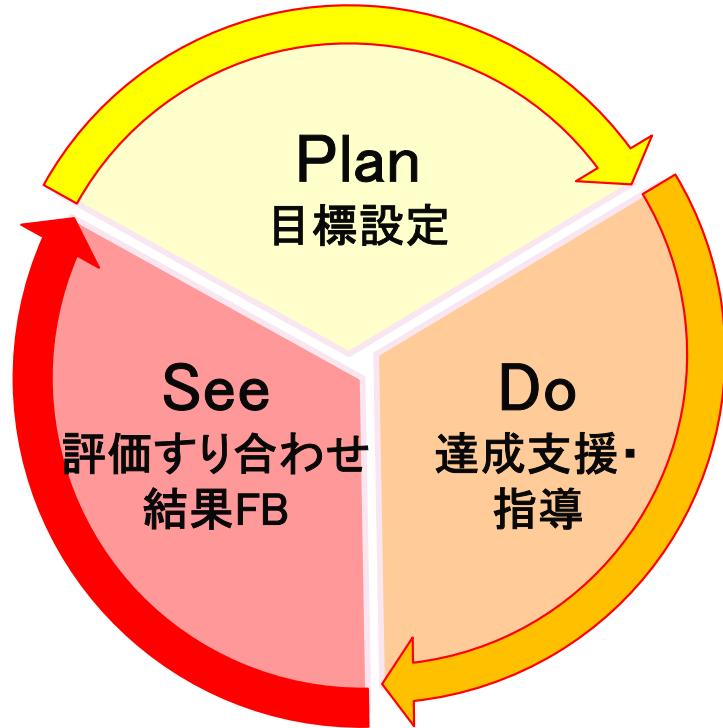
明確さと測定可能性

質的観点の検討

中長期目標の検討

### 3-3. 評価課題解決の方向性

#### 評価者の役割



「評価」はマネジメントサイクルそのもの

- 期初の目標設定でこけると評価サイクルが回らなくなる  
⇒部下の要望を取り入れつつ、取捨選択しながら最適な目標に仕立てる
- 期末にだけ評価せず、期中で評価する  
⇒評価は毎日と考える  
⇒評価シートやFBシートを用いて定期的にレビュー。ログを取る
- 期末の評価面談にサプライズは不要  
⇒部下に評価結果を伝える前に、すでに部下が結果を認識できていることがベスト

部下が評価を受け入れる土壤づくりが、日常のマネジメントの中にある  
評価者には高い信頼性＝人格×能力とリーダーシップが要求される

## ミッション・ビジョン・バリュー Mission/Vision/Values

検討項目例	検討する内容・ポイント例
企業理念・ビジョンの再構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現地の企業目的、日本との関係を明確化できるか、どのように表現するか</li> <li>・誰を再構築プロジェクトに参加させるのか</li> </ul>
バリュー・行動指針(基準)の再構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どのような行動を要求するのか</li> <li>・日常における意思決定の基準として何を設定するのか</li> </ul>
中国進出組織戦略再構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中国への進出目的や役割を改めてどのように整理するか</li> <li>・今後どのような組織を目指していくのか</li> </ul>
経営計画との連動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上位目標をどのようにして下位へ落としていくのか</li> <li>・納得感のある目標設定ができるか</li> </ul>
人材ポートフォリオ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コア人材に何を求めるのか、</li> <li>・ユニットごとのマネジメントをどのように考えるか</li> </ul>
組織図のあり方・組織名称	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何を重視した組織にするのか</li> <li>・3年後の組織図はどうあるべきか</li> </ul>
役割・権限・責任分担のあり方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部署ごと、役職ごと、職種ごとの役割・権限・責任分担のあり方はどうあるべきか</li> </ul>
評価制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何を(どんなことを)、どの位の重みで評価し、何にどう反映させるのか(報酬等)</li> <li>・どのようなプロセスを経て評価を決定するのか</li> </ul>
報酬(賃金)・インセンティブ制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何に対して、どのような報酬・賃金を払うのか</li> <li>・どのようなプロセスを経て報酬を決定するのか</li> </ul>
等級制度(職務・役割等級他)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇進昇格・等級制度等はどうするのか</li> <li>・等級ごとの役割をどう定義するか</li> </ul>
就業条件・就業規則の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・形骸化していないか、現実に即したルールになっているか</li> <li>・現地法規に適合しているか</li> </ul>
採用・選抜・退職・免職基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求める人物像とは</li> <li>・解雇の基準は</li> </ul>
育成制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育の目的を何に置くのか</li> <li>・どういった内容で行うのか(階層別、職種別等)</li> </ul>
エグゼクティブ・コーチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どうやって駐在員教育をするのか</li> <li>・異文化マネジメントにどのように取り組むか</li> </ul>
管理者教育・リーダーシップ研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何を管理者、リーダーに求めるのか</li> <li>・どのようなツールを使うのか</li> </ul>
考課者訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価によってどのように人を育成するのか</li> </ul>
経営者・トップの発言と行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常の発言の内容、方向性をどうするのか</li> <li>・部下とどんなコミュニケーションをとるのか</li> </ul>
意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバーの固定観念をどう破壊し、変革していくか</li> </ul>
社内広報物	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ミッション、ビジョンをどのように伝播していくか</li> </ul>
社内特有の言語・共通言語	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションコスト削減のための共通言語化をどのようにはかるか</li> </ul>

## 組織戦略 Strategy

## 組織構造 Structure

## 人事システム HR System

## 人材 Human Resources

## 人材開発 HR Development

## 組織文化 Corporate Culture

## 北尾 直樹

アナシス企業管理諮詢有限公司 董事長総経理



### 【略歴】

立命館大学法学部在学中の1993年に上海華東師範大学へ留学。卒業後は証券、人材サービス、半導体メーカーにて中国での事業経営に携わり、

2006年 香港華南の人事労務コンサルティング会社の魁であるSMCアンカーグループに経営参加。

2007年 深センにアンカー(安衆)コンサルティングを設立、総経理を務める。

2012年 インテリジェンス(現パーソルケリー)との合作で華南・華北地域の統括責任者を務める。

2016年 コンサルティング事業に特化するため、元SMCアンカー経営陣と共に香港にてAnaxis Ltd.を創業。

同年9月アナシス中国を設立、中国総責任者として主に広東省と上海市を中心に組織人事コンサルテーションを展開する。

通算28年に渡る中国での事業経営・組織人事マネジメント経験を持つコンサルタントとして、各地でセミナーおよび講演会講師も精力的に務める。元深セン日本商工会理事、JETRO広州プラットフォームコーディネーター。

マネジメントや人材育成のヒントになる「今日ヒト」。アナシスグループCEOの黒崎幸良が書き下ろすメルマガです。「今日の一言」であり、「今日の人事(ひとこと・ジンジ)」であり、「今日のヒト(人)」としてのメッセージを込め、毎日無料でお届けしています(約1-2分で読めるものです)。

部下育成に毎日活かす方、毎日手帳に書き写す経営者の方、自らの座右の銘をお寄せいただく方も。

配信ご希望の方は、お名刺をお帰りがけにお渡しいただくか、あるいは  
[infocn@anaxis.cn](mailto:infocn@anaxis.cn) までお問い合わせ下さい。

※人材ビジネス関係・コンサルティング関係の方はご遠慮いただいております

## ■最近の今日の一言

- Vol.156 【今日の一言】思考とは、インプットである情報をアウトプットである結論に変える事
- Vol.157 【今日の一言】結果をではなく、可能性を信頼する
- Vol.158 【今日の一言】グループとチームの違いは目的と役割
- Vol.159 【今日の一言】感謝することを毎日三つとりあげる
- Vol.160 【今日の一言】分からず・知らないということを恐れない
- Vol.161 【今日の一言】自分ゴトなら、自分で考える
- Vol.162 【今日の一言】ベストの敵はベター
- Vol.163 【今日の一言】患者に寄り添うだけでは、病気は治らない

会社名 アナシス企業管理諮詢（上海）有限公司深セン分公司  
(深セン) 深セン市羅湖区和平路3001号鴻隆世紀廣場B座14C

TEL: +86-755-2230-2310

Mail [infocn@anaxis.cn](mailto:infocn@anaxis.cn)

URL <https://www.anaxis.cn>



最近は1-2分で読めるように分量が少し 増えています。

■□今日の一言・今日の問い合わせ vol.3 ■□

## 【今日の一言】

茶を濁す決断は癖になる

新年度で新しい経営計画・事業計画が進み始めた企業も多いと思います。

その方向性とは違う決断をいい加減にしてしまえば、誰もその方向性を見なくなります。

そして、経営者側もその悪い習慣がついていってしまいます。一度ついた癖は、なかなか変えられません。

だからこそ今、その決断にもう一度意図と意志を込める必要があるのではと考えます。

## 【今日の問い合わせ】

今日のその決断に意志は込められていますか？

# 広東省2026年賃金追跡調査のご案内

現在26年2回目の賃金調査を行っております。調査にご協力いただいた企業様へは無償にてレポートを配信させていただきますので、ぜひご協力ください（調査締切：**26年2月6日**）

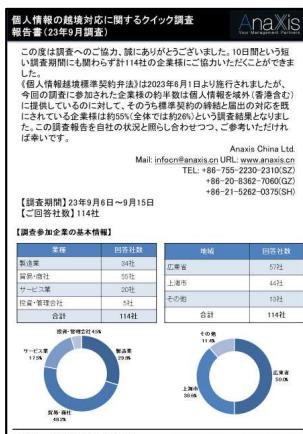
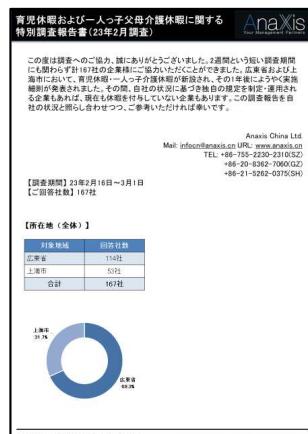
## 【広東省版】

日本語：<https://jp.surveymonkey.com/r/DXCX386>

## 【上海市版】

日本語：<https://jp.surveymonkey.com/r/Z7ZGV22>

## ※最近の調査事例



育児休暇対応特別調査  
2023年2月実施  
ご協力社数167社

ヒトの現地化特別調査  
2023年6月実施  
ご協力社数285社(香港含む)

個人情報の越境対応特別調査  
2023年9月実施  
ご協力社数114社

広東省2024年賃金レンジ調査  
2023年10月実施  
ご協力社数182社

2024年福利厚生調査  
2024年8月実施  
ご協力社数322社

2026年第1回賃金調査  
2025年10月実施  
ご協力社数326社