

2016年4月28日
株式会社リクルートホールディングス

＜人材＞を切り口に日系企業などの動きを伝える
中国・東南アジア・インドの求人・求職者動向レポート
2016年1～3月期

株式会社リクルートホールディングス(本社：東京都千代田区、代表取締役社長 兼 CEO：峰岸真澄)の100%子会社であり、アジアを中心に人材紹介事業を展開するRGF Hong Kong Limited(本社：香港、President：葛原孝司)は、このたび、2016年1～3月期の中国・東南アジア・インドにおける日系企業を中心とした求人・求職者の動向をまとめました。

[参考：1現地通貨あたりの日本円(2016年3月末時点)]

中国人民幣:17.69円、香港ドル:14.96円、インドルピー:1.85円、インドネシアルピア:0.01円、シンガポールドル:84.14円、タイバーツ:3.27円
ベトナムドン：0.01円

■ 中華人民共和国(中国大陸)

経済減速でも春節休暇後の動きは活発。地元企業開拓を進める日系企業で日本語不問の求人が増加

当社で取り扱う
中国の日系企業
求人数トレンド



●中国の労働市場全体は成長しているが、当社で取り扱う日系企業の求人数は前年同期比7%減。春節休暇明けの転職市場最盛期のため、10-12月期に比べるとマイナス幅は縮小。地域別に見ると、日系新車販売台数の堅調な推移を背景に、日系完成車メーカーが集積する華南地域(広州、深センなど)の求人数が前年同期比で増加。一方、ITアウトソーシングの主要拠点・大連では、人件費高騰を背景にIT関連企業からの求人が大幅に減少。●日系企業全体でみると、日本語能力を不問とする求人数が前年同期比2倍以上に増加。地元企業の開拓を積極的に進めているようだ。●華南地域の日系製造業では、日本人若手営業人材に強いニーズがあるが、求職者の認知度が低いため慢性的な需給ギャップがある。●中国の離職率は低下傾向にあるものの、春節休暇後は例年同様、中国人求職者に活発な動きが見られた。



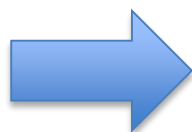
総経理
橋 宏喜
(たちばな ひろき)

○転職事例：品質管理(日本人材)／日系・電子部品製造／30歳代前半／約250,000中国人民幣(年収)

■ 中華人民共和国(香港)

地域統括機能の一部を中国大陸から香港に移す動きあり、関連求人が増加。背景に“中国リスク”不安

当社で取り扱う
香港の日系企業
求人数トレンド



●春節休暇明けの転職市場最盛期だが、中国経済の先行き不透明感などを背景に、例年に比べ転職者の動きは落ち着いている。一方、フィンテック系ベンチャーの起業・進出が進み新たな人材ニーズが生まれている。●日系企業では、この数年続いた中国・深センへのオフィス機能移転・香港事務所縮小が一段落。中国大陸進出歴の長い製造業などで、“中国リスク”対応などの観点から経理・財務や購買・調達の地域統括機能を香港に移す動きあり。欧米系企業でも同様の兆し。当社で取り扱う求人でも、財務、法務、コンプライアンス、グローバルマーケティングなど地域統括機能に関連する職種が増加。●日本で海外経験のある人材に対する採用ニーズが高いことから、帰国する日本人が増加。一方で香港の日本人現地採用需要は一定数あり、求めるスキルを持つ人材の獲得に苦戦する企業も。●景気減速を背景に、香港の給与上昇率には一定の収束が見られる。地元人材には、転職活動は行うものの慎重な判断を下す姿勢が見られる。



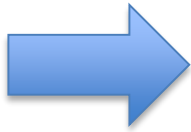
ゼネラルマネージャー
高山典久
(たかやま のりひさ)

○転職事例：日本担当マーケティングマネージャー(日本人材)／香港系・金融(銀行)／30歳代
／約420,000香港ドル(年収)

■インド共和国

日系企業進出拡大に伴い、日系企業開拓を目指すインド企業の日本人採用ニーズ増加

当社で取り扱う
インドの日系企業
求人数トレンド



●例年、4月の昇給・賞与支給後に転職市場が盛り上がるため、1-3月期には人材の流動性が比較的低い。●日系企業の採用活動も落ち着いている時期だが、日本の新年度(4月)を控え、駐在員の異動に伴う動きあり。駐在員の後任にインド人材を起用し、現地化を加速する人事が経営層にも広がっている。●新たな動向として、プログラミング・設計・施工などを手掛ける地元企業が、インドに進出する日系企業からのアウトソーシング受託を目指して、英語能力と、営業経験や専門的知識を持つ日本人を採用しようとする動きがある。●日本人求職者の動きとしては、引き続きメーカー出身者、特にシニア層で、インドへの転職希望者が多い。海外企業と取引のある地元企業には、品質やオペレーション改善を期待してベテランの日本人に対する採用ニーズもある。生産管理・金型技術者として中国で数年間の就業経験を持つ50歳代の方(日本人材)が、当社を通じ、生産管理マネージャーとして地元の自動車部品メーカーに転職された。



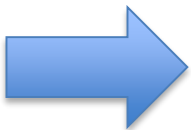
ジャパンデスクヘッド
森土卓磨
(もりとたくま)

○転職事例：生産管理(日本人材)／インド系・自動車部品メーカー／50歳代前半／約4,000,000インドルピー(年収)

■インドネシア共和国

内需取り込みをねらう消費財業界の採用活動が活発。駐在員から現地人材への権限移譲も進む

当社で取り扱う
インドネシアの日系企業
求人数トレンド



●2016年には景気回復への期待感あり。停滞していた公共投資促進の恩恵を受ける建設業界や、消費回復を見込む消費財・サービス産業などの採用活動が活性化する見込み。●当社で取り扱う日系企業の求人では、インドネシア内需取り込みをねらい2016年に事業拡大を予定する消費財業界の増員が目立つ。一方、自動車販売不振を背景に、自動車関連企業の採用は引き続き停滞。職種別では、インドネシア人材を対象としたセールスマネージャー、エリア統括マネージャのニーズが高い。一層の体制強化に加え、駐在員からの権限移譲・現地化推進を目的とした募集が多い。●日本人求職者は、年齢は30~50代、職種は営業・製造技術の希望者が多い。中国などでの経験を経て、東南アジアへ活躍の場を移したいベテラン層が増えているようだ。●年明けに各社で昇給情報が公表されたのを受けて、転職を検討していたインドネシア人求職者の動きは活発。今後は、6月の断食(レバラン)後の賞与支給を控え、一時的に落ち着く見込み。



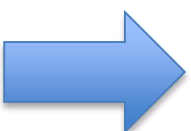
ディレクター
土肥幸之助
(どいこうのすけ)

○転職事例：電気設備技術者(日本人材)／日系・建設／40歳代後半
／約430,000,000インドネシアルピア(年収)、加えて住居、ドライバー付き車支給

■シンガポール共和国

中堅・中小企業のアジア進出をサポートするコンサル・投資・M&Aアドバイザリー会社が人員増強

当社で取り扱う
シンガポールの日系企業
求人数トレンド



●中国経済減速の影響で、シンガポールの全求人数は前年同期比15%減。春節休暇後の転職市場最盛期、かつ2016年の採用活動開始時期のため、10-12月期に比較すると企業の採用意欲は高い。外国人に対する就労ビザ発給引締め雇用政策は継続。2016年も外国人採用は専門職・管理職などの高度人材に集中する見込み。●日系企業の動きとして、中国向け事業の停滞から、製造業・貿易業の採用活動は控えめで欠員補充が中心。一方、中堅・中小企業のアジア進出に伴い、中小規模のコンサルティング会社・投資会社・M&Aアドバイザリー会社が増員を進めている。●外資系金融機関では採用凍結状態が続く。●日本人を対象とした採用ニーズは、引き続き(1)金融・コンサルティングなどの専門職(2)秘書・総務系のサポート職が主流。●春節休暇明けでシンガポール人求職者の転職活動は活発だが、ジュニア層を対象とした求人が従来ほど豊富ではないため、内定獲得後も現職に留まるかどうかの意思決定において慎重な動きが目立つ。



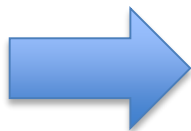
デビュティーマネージング
ディレクター
岡部雅仁
(おかべまさひと)

○転職事例：シニアアナリスト(日本人材)／日系・金融(投資)／30歳代後半／約130,000シンガポールドル(年収)

■タイ王国

就労ビザを取得しやすく若手日本人も求職活動に積極的。タイ人求職者には日系企業への転職に慎重な動きも

当社で取り扱う
タイの日系企業
求人数トレンド



●例年、12月の賞与支給後に人材流動性が高まるが、在タイ企業の輸出不振に伴い、転職市場全体の動きも落ち着いている。●日系企業においても、製造業の採用活動は停滞気味。一方、政府の内需刺激策を背景に、建設関連業界の求人は増加傾向。IT関連業種のタイ人工エンジニアは慢性的な人手不足。サービス業は新規進出が多く、積極的な採用活動を行っている。●当社で求職活動を行う現地人材は10-12月期と比較すると増加。ただし、経済成長鈍化を背景に、日系企業の中には昇給に慎重な姿勢も見られ、転職での大幅な給与アップが見込めないとして内定獲得後も慎重な判断を行う現地人材が増加。一方、日本語能力のある人材に対するニーズは引き続き高く、日系企業間での獲得競争が激しいため給与も高騰気味。●日本人採用については、日系企業を対象としたBtoB営業職の募集が多い。周辺国と比較して就労ビザを取得しやすいことから、若手(20歳代)の日本人求職者も多い。



ランチマネージャー
八源寺誠
(やげんじ まこと)

○転職事例：シニアマネージャー(現地人材)/日系・IT/30歳代半ば/約1,100,000タイバーツ(年収)

■ベトナム社会主義共和国

各国企業のベトナム進出が加速。FTA、TPP発効を前に繊維・アパレル系日系企業の採用意欲が旺盛

当社で取り扱う
ベトナムの日系企業
求人数トレンド



●2月のテト(ベトナム正月)明けから3月にかけて転職市場の盛り上がりに加え、2016年に本格進出を控えた韓国系製造業やそのサプライヤーの採用活動が目立つ。立ち上げメンバーとして、新事務所の責任者、マネージャークラスの募集が多い。教育・サービス・飲食業からの問合せも多く、各国企業のベトナム進出意欲は引き続き高いようだ。●日系企業では、FTA、TPP発効を前に繊維・アパレル系企業が採用活動に積極的。●日本人求職者の動きとしては、購買、製造・IT業界のエンジニア、経理・財務、品質管理など、専門性の高い職種での内定獲得が多かった。●各国企業のITシステム開発拠点多いため、引き続きベトナム人ITエンジニアへのニーズが高い。また、日系企業の新規進出や事業拡大をサポートするコンサルティング会社の採用活動も活発。特にコンサルティング会社は、入社後の育成を前提に、経験よりも意欲や人柄を重視した「ポテンシャル採用」を行う企業も多く、日本語能力のある若手ベトナム人の転職機会も増えている。



ランチマネージャー
細田裕子
(ほそだ ゆうこ)

○転職事例：織物編物の設計・工程エンジニア(日本人材)/日系・アパレルメーカー/40歳代前半/約1,200,000,000ベトナムドン(年収)

■RGF HR Agent について (URL: <http://www.rgf-hragent.asia/>)



リクルートグループが展開する、アジアを中心とした人材紹介事業です。日系企業の海外進出を人材採用面からサポートするべく、2006年に中国へ進出し、2009年にRGF(Recruit Global Family)ブランドを立ち上げました。現在、11の国と地域、26都市に展開し、日系企業のみならず多国籍企業や現地企業へのサービス提供を強化しています。世界規模での人材流動化がより一層進むなかで、私たちは企業と個人のより良いマッチングを実現し、グローバルNo.1のHRソリューション企業となることを目指します。

日系人材紹介会社最大の拠点網：11の国と地域、26都市

幅広い人材層に対応：経営幹部から新卒採用まで

日系企業のみならず多国籍企業・現地企業にもサービス提供

日本、中国大陸、香港、台湾、シンガポール、インド、ベトナム、インドネシア、フィリピン、マレーシア、タイ

日系企業にとどまらず、多国籍企業や現地企業に対して、経営幹部の採用サポート、若手～中堅のミドルマネジメントの転職支援、アジア名門大学の学生を日本企業に紹介する新卒採用サービスまで、幅広い層の採用を実現するサービスを提供しています。

リクルートホールディングスではこれからも、働く、学ぶ、住む、結婚、育児、旅、車、趣味や暮らし情報など、さまざまな場面でユーザーが新しい発見・機会創出できるサービスを提供し、ひとりひとりにあった「まだ、ここにはない、出会い。」を届けることを目指していきます。

【本件に関するお問い合わせ先】
<https://www.recruit.jp/support/form/>