

2017年1月30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10-12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10-12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。

■ 中華人民共和国(中国大陸)

金融不安の反動増や小型車減税影響で製造業・機械関連商社の求人増加 新たな外国人就労許可制度の事前チェック必須

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



- 10-12月期の日系企業の求人案件数は前年同期比13%増。金融不安を背景に日系企業の採用意欲が鈍化した反動増に加え、小型車減税の駆け込み需要で、製造業や、機械関連商社の求人が伸びた。
- 2017年4月より変更予定の外国人就労許可制度では、年齢、職歴、学歴、年収、中国語能力などからなる総合ポイントの基準値を満たす必要があり、駐在員・現地採用者ともにビザ発給要件が厳しくなる見込み。日系企業の人事異動のピーク時期に重なるため、企業の人事担当者や、今後中国での就職・転職を目指す日本人求職者は、政府機関のウェブサイト等で、新制度の概要を事前にチェックし、必要に応じて対応の準備を始めることをお勧めする。●新制度により就業可能な日本人材の数が減る場合には、日本人材の給与相場が上昇する可能性もある。一方で、これにより現地人材の登用が進めば、日系企業の現地化が加速するかもしれない。



総経理
橋 宏喜
(たちばな ひろき)

○転職事例：管理部長(現地人材)／日系・建設／30歳代後半／299,000中国人民元(年収)

■ 中華人民共和国(香港)

香港スタートアップ企業の海外進出に伴い日本マーケット担当の日本人材採用増加

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



- 当社で取り扱う10-12月期の日系企業の求人案件のうち、92%が社員退職に伴う欠員補充であり、増員を目的とした求人は8%。引き続き、日系企業の新規進出や事業拡大の動きは停滞気味。●この数年香港ではスタートアップ企業が増加。さらにこれらの企業が日本にも進出する動きがあり、日本マーケット担当者(日本人材)の採用が増えている。多国籍企業大手では小売り、投資銀行、コーポレートバンクを中心に人員整理が続いており、採用も抑制傾向。●日本の人手不足やグローバル人材採用加速を背景に、特に20-30歳代の若手層で日本に帰国して転職する人材が多い。●現地人材は、香港の転職市場悪化と、昇給率の鈍化に伴い、積極的に転職する人材は減ってきている。特に大学新卒の就職では、大手企業の採用引き締めが続いており、「買い手市場」となりつつある。



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：地域統括マネージャー(現地人材)／香港系・小売り(アパレル&ファッション)／40歳代／850,000香港ドル(年収)

■インド共和国

インド企業で日系企業向け営業職の日本人材需要増加。日本の企業文化導入を期待する求人も

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



●10-12月期のインドの労働市場は、10月末のディワリ(インド歴の正月)前後の離職者増加や、2017年度の事業計画具体化を背景に求人が増加する時期。●日系企業の動き：日本人材対象の求人では、幅広い業種で営業・マーケティング・総務の案件が増加。現地人材対象の求人では、経営層や上級管理職の選考が加速。●日系企業の進出増加に伴い、引き続き、インド企業や多国籍企業の会計事務所や不動産仲介会社などで、営業職ポジションでの日本人材の需要がある。●あるインド企業(製造業)では、日本人営業責任者の採用に成功。日本的な就業姿勢やマナーを浸透させる役割も期待された求人で、採用難度が高かったが、インドでの就業経験、インド人とのコミュニケーションスキル、営業スキルを備えた候補者をご紹介することができた。●現地人材を対象にした求人では、企業誘致が加速しているグジャラート州で、日系大手商社による新規プロジェクトに関わる求人が増加。鉄道や発電に関連するプロジェクトマネジメントの経験者をご紹介し、数件内定に至った。



ジャパンデスクヘッド
森土卓磨
(もりど たくま)

○転職事例：経理・財務(日本人材)／日系・自動車部品メーカー／40歳代半ば／約800万円(年収)

■インドネシア共和国

日系企業の現地化進展で、現地語を話す日本人材や日本語を話すインドネシア人材の需要増加

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



●インドネシア経済の回復傾向を受け、日系企業でも、自動車部品に関連する製造、物流、販売リースなど、幅広い業界で採用活動が活発。●日本人材を対象とした求人では、IT、製造、サービス等幅広い業界で営業職の募集がある。また、当社で取り扱う、日本人材を対象にした求人の約60%を占めるインドネシア語話者の求人が若干増加傾向。インドネシア人スタッフとの円滑な業務遂行や、経営と現場の橋渡し役となることが期待されている。●現地人材を対象とした求人は堅調に推移。現地人材の採用が義務付けられている特定職務分野のひとつである人事総務ポジションは、日常会話レベル以上の日本語能力を求める求人が、同ポジションの求人全体の50%を占める。日本語能力の高い求職者、もしくは、一定の日本語能力に加えて、実務スキルを持つ求職者は特に需要が高い。●10～12月期のインドネシア人求職者の動きは、12～1月の賞与支給および昇給発表のタイミングを前に、一時的に落ち着いている。



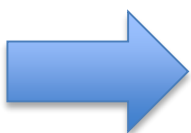
ディレクター
土肥幸之助
(どい こうのすけ)

○転職事例：製造技術(日本人材)／日系・プラスチック製造／50歳代／58,000アメリカドル(年収)

■シンガポール共和国

日系企業で現地人材を対象にした上級管理職や高度専門職の求人が増加 地元企業・多国籍企業ではヘルスケア業界の人材ニーズも高い

当社で取り扱う
日系企業の
求人数トレンド
(前年同期比)



●クリスマスシーズンに入る10-12月期は、例年どおり企業・求職者の動きは鈍化。●日系企業の現地人材を対象にした求人では、事業責任者・工場長・財務部長といった上級管理職や、専門職(弁護士など)の上級ポジションが増加。背景には ①コスト削減観点での駐在員→現地人材への置き換え②東南アジア市場開拓に向け、現地コネクションを持つ人材に対する需要の高まり などがあ。●地元企業や多国籍企業の求人では、シンガポール政府の注力産業の一つであるヘルスケア業界が伸びている。“Head of Sales”や“Business Development Director”など市場拡大を視野に入れたポジションが増加。●2017年1月より外国人の就業ビザ発給要件が一段と厳格化する予定。外国人の就業を引き締め、シンガポール人の雇用を促進する方針がさらに強化される。日本人材の中でも、相対的に給与水準の低い若手層の就職は一層難易度が高まる見込み。



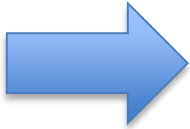
ジャパンデスクヘッド
野崎裕司
(のざき ゆうじ)

○転職事例：オートメーションマネージャー(現地人材)／日系・製造業／40歳代半ば／約1,300万円(年収)

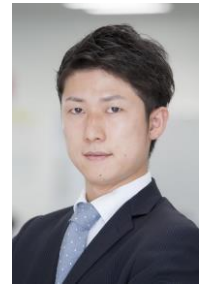
■タイ王国

駐在員→現地採用日本人材への動き継続。製造業でベテラン～シニア層の日本人材に活躍チャンス

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



●電力供給のひっ迫が予想されるタイでは、工場や商業施設、コンドミニアムなどへの太陽光発電導入を推進しており、営業・エンジニア・R&D人材の需要が高まっている。●日系企業の現地人材を対象とした求人ではマネージャー層の採用が増加傾向。前任者(現地人材)の定年退職に伴い、後任を社外に求めている。●日系企業の日本人材採用では、技術的専門性の高い人材の需要が高まっている。企業のコスト削減方針や、日本の人材不足を背景に、日本に帰国する駐在員が増えており、その後任人材の位置づけ。製造業出身のベテラン～シニア層日本人材を中心に、工場長・生産管理等で活躍のチャンスあり。現地化推進のためタイ語話者の需要も高まっている。●タイ人求職者の動きは落ち着いているが、転職市場最盛期の6-8月期に向けて、年始以降活発化の見込み。日本語話者や、IT×英語話者は、引き続き需要が高く売り手市場。



branch manager
宮尾真司
(みやお しんじ)

○転職事例：プロジェクトマネージャー(日本人材)/日系・IT/40歳代後半/1,500,000タイバーツ(年収)

■ベトナム社会主義共和国

日系企業進出拡大期で幅広い層の日本人求職者に活躍チャンスあり

日系企業の取引先多様化で、韓国語・中国語話者ニーズも

当社で取り扱う
ベトナムの日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



●旧正月(テト)休暇を前に、募集を控え気味の企業もあるが、コンサルティングやITの募集は活発で、全体としては堅調。●日系企業は、7-9月期と比べると事務系職種よりも営業関連職種が増加。2017年の事業拡大を見据えた増員ニーズがあるようだ。日系企業であっても、クライアントが韓国系企業であったり、中国拠点とのやりとりがある等の理由で、韓国語、中国語話者を歓迎する求人も出てきている。●日本人求職者は年末に向けて動きが落ち着きつつあるが、来年度の転職を見据えた海外への若手転職希望者(日本在住)の登録数が徐々に回復し始めている。●日系企業の進出は続いており、多くは人材不足。従来の製造拠点の位置づけに加え、消費地としても成長しているため、製造、IT、小売り、外食など、進出日系企業の業界や募集職種は多岐にわたる。日本人の若手～ベテラン・シニア層にさまざまな業界・職種で活躍のチャンスがある。



branch manager
細田裕子
(ほそだ ゆうこ)

○転職事例：営業(日本人材)/日系/製造/20歳代半ば/540,000,000ベトナムドン

■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、27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、27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、ここがない、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/>