

2017年7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
2017年4-6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、2017年4-6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)

自動車・半導体・産業機器関連の動きが活発。外国人就業許可制度変更後、日本人向け求人数回復

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4-6月期の求人数案件数は前年同期比6%増。日系自動車販売が好調であること、政策による半導体業界の盛り上がり、工場などの自動化が進み産業用ロボットや工作機械市場が拡大していることなどから、日系製造業の採用活動も活発だった。●外国人向け就業許可制度が変更になり、日本人を対象とした求人案件数が一時的に減少したが、4-6月期合計では前年同期比5%増。制度変更で日本人採用に慎重になっていた日系企業の警戒心が和らいできた可能性がある。●日本が「売り手市場」の傾向にあるため、35歳以下の若手層を中心に、日本に帰国して転職するケースが増加。●中国人求職者の動きは、春節後の転職市場最盛期を過ぎ、例年通り落ち着いている。



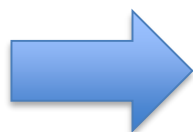
総経理
橋 宏喜
(たちばな ひろき)

○転職事例：営業部長(現地人材)／日系・製造(自動車部品)／30歳代後半／325,000中国人民元(年収)

■ 中華人民共和国(香港)

日本への帰国者増加で日本人採用難。地元企業では日本市場を担当する日本人へのニーズあり

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



●景気が回復傾向にあり、在香港企業の採用活動も活性化している。2016年にリストラを進めた金融業界や、不動産価格が上昇し始めた不動産業界、中国大陸からの観光客減少で打撃を受けていた小売業界も再び人員強化を図っている。2015～2016年にかけて景気減速を背景に停滞気味だった現地人材の転職意欲が再び高まる可能性もある。●日系企業の採用活動は全体的に落ち着いている。中国大陸の外国人就業許可制度変更を懸念して、香港に企画や財務などの機能移転を検討する日系企業もあるようだ。●地元のITや製造業の一部では、日本向けのマーケティング活動を進めるために、日本人材の採用を検討している。同時に、東京や大阪に日本法人を設立する動きも増えている。●日本の「売り手市場」を背景に、数年前から日本へ帰国する日本人材が増えている。これに対し、移住者向けの就労ビザ発給をサポートする手間をかけてでも、日本人材を採用をしようとする日系企業も出てきている。



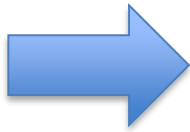
ゼネラルマネージャー
高山典久
(たかやま のりひさ)

○転職事例：マーケティングマネージャー(日本人材)／中国系・情報通信／40歳代前半／約850万円(年収)

■インド共和国

2020年の新排ガス規制導入を前に、日系自動車業界経験者への需要が急増

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



●新たにインド進出する日系企業や、進出後3~5年ほど経過して事業拡大フェーズに入った日系企業の求人の割合が増えている。新規進出企業は立ち上げフェーズのため、COO(Chief Operating Officer)、人事、Regulation(事業開始時の許認可・登録などの業務担当者)などのキーポジションが、事業拡大フェーズの企業では主に製造業で生産管理・品質管理・エンジニアといった製造拠点拡充に伴う求人が目立つ。●2020年に新たな自動車排ガス規制基準が導入される。これに伴いインド産自動車の輸出を拡大したいインド系および在インドの外資系自動車関連製造業において、日系自動車業界でR&Dの経験を積んだ日本人材への需要が急増。希少な人材要件であり、英語力も必要とされるため、採用のハードルがとて高い。



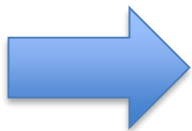
ジャパンデスクヘッド
森土卓磨
(もりど たくま)

○転職事例：セールスマネジャー(現地人材)/日系・自動車メーカー/40歳代前半/約240万インドルピー(年収)

■インドネシア共和国

日本人材向け、インドネシア人材向けともに営業職の募集が多い。未経験者にも挑戦の機会あり

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



●インドネシアの転職市場は概ね昨年と同水準で推移しているが、新規のインフラ開発、不動産開発が減少しており、建設関連の求人案件の比率が減少傾向。一方、サービス、飲食系業種の採用活動は堅調。●日系企業では、製造業で人材の現地化が進んでおり、現地人材を対象にした求人も多い。製造業以外では、日本人材を対象とした営業職の募集が増加傾向。未経験でも応募可能な求人がほとんどであり、日本人求職者には挑戦の機会が多いと言える。インドネシア人材を対象とした日系企業の採用ニーズは、営業・マーケティング職が突出して多く、次いで人事・総務、経理、エンジニア。景気停滞を背景に、営業職では新規ビジネス創出や販路開拓、既存顧客との関係性強化を期待されている。●5月の大型連休を利用して海外での転職活動をする日本人求職者が多く、求職者、日系企業の動きはともに例年どおり活発であった。一方、6月はラマダン(断食期間)、レバラン(断食明け大祭)の時期であり、インドネシア人求職者の動きは落ち着いている。



ディレクター
土肥幸之助
(どい こうのすけ)

○転職事例：経理マネジャー(日本人材)/日系・建設/30歳代半ば/39,000USドル(手取り年収)+車・運転手支給

■シンガポール共和国

日系企業の人事異動ピーク期で、秘書・総務など駐在員配偶者向けの募集が活発

当社で取り扱う
日系企業の
求人数トレンド
(前年同期比)



●シンガポールの転職市場は、春節休暇後の最盛期を過ぎ、やや落ち着いた状況。●在シンガポール企業の日本人材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・会計士、ITなどの専門職(2)秘書・総務系のサポート職が主流。●外国人の就業ビザ発給要件が厳格化したことにより、日系企業では人材を現地化する動きが進む。日本語能力のある現地人材や、シンガポール永住権を持つ日本人材への需要が増加。また、例年通り、日本からの赴任者が増える4月前後で、その配偶者を対象とした求人が増加。秘書・総務等のアシスタント職での募集が多い。これに応じて配偶者ビザを持つ日本人求職者の動きも活発。日本人求職者全体としては、日系企業の賞与支給時期と重なることもあり、職種横断的に求職活動は落ち着いている。



ジャパンデスクヘッド
野崎裕司
(のざき ゆうじ)

○転職事例：経営企画部長(日本語能力のあるシンガポール人材)/日系・物流/40歳代前半/約1,200万円(年収)

現地法人のガバナンス強化に向け、財務・会計の管理職求人が増加

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



●例年通り、旧正月ソクラーン明け（4月中旬頃）から求職者・企業ともに動きが活発化した。●日系企業の求人では、財務・会計や人事部門の管理職ポジションが前年同期比で増加。背景には、日本本社が海外現地法人のガバナンス強化に努める動きや、人材の現地化を推進する戦略がある。また、現地市場開拓のために、営業やマーケティングで即戦力となる管理職層の人材ニーズも増加傾向。非管理職層を対象とした求人では、日系顧客の窓口となる営業職や、ベテラン技術者への需要が引き続き高い。●タイの大学の授業終了時期であるため、就職活動を始める新卒人材の動きが目立つ。日系企業への就職を希望する場合、タイ語と日本語能力がある学生は企業の採用ニーズも非常に高いが、日本語能力を持たない（タイ語と英語能力がある）学生に対しては、エンジニア職を除き採用ニーズは少ない。



ブランチマネージャー
宮尾真司
(みやお しんじ)

○転職事例：セールスマネージャー(日本人材)／日系・物流／40歳代前半／1,300,000タイバーツ(年収)

医療市場拡大を見据えた大量採用の動き。各国企業進出に伴い台湾・韓国語ネイティブ向け求人も

当社で取り扱う
日系企業
求人数トレンド
(前年同期比)



●IT業界のエンジニア採用は、人手不足で「売り手市場」が続いている。また、外国企業の新規進出が続いており、拠点責任者や営業責任者など、立ち上げ期の重要ポジションで人材を募集する企業も多い。●日系顧客を獲得したい日系企業では、市場を早期に抑えるために、営業職を中心に、若手日本人材の採用が増えている。また、ベトナムに進出する台湾や韓国企業の顧客獲得・拡大を目的に、ネイティブレベルの台湾語、韓国語能力を持つ人材の求人もある。●多国籍企業の医薬MR職で大量採用の案件あり。所得向上に伴う医療レベル向上や国民の意識変化、今後の高齢化をにらんだ動きのようだ。●ベトナムに進出する日系企業は増加傾向にあるため、日本人求職者にとって、ベトナム勤務の機会は豊富と言える。パートナーの駐在や現地雇用に伴い夫婦で仕事を探す、長期的な移住を検討する人も増えている。●現地人材を対象とした日系企業の求人も増加しているが、日本語能力のある人材は、技能実習や留学で日本に渡航する機会もあるため、日系企業は採用後のリテンションやキャリアパスについてもアピールすることが求められそうだ。



ブランチマネージャー
細田裕子
(ほそだ ゆうこ)

○転職事例：カスタマーサービスマネージャー(韓国人材)／日系・サービス業／20歳代後半
／680,000,000ベトナムドン(年収)



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

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

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。

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

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、一人ひとりにあった「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/>