

Interview

04

PT. GLOBAL ASIA KONSULTAN

Recruiting & Staffing
General Manager

DAIKI MIYAMOTO

宮本大樹

今回登場する紹介会社の中では、最も遅い時期にインドネシア進出を果たしたPT. GLOBAL ASIA KONSULTAN。後発ならではの利点を生かし、まだどこも進出していない分野を狙って、事業拡大を目指している。求めるコンサルタント像やインドネシアならではのエピソードを、宮本氏に伺った。

Interview=Tomomi Watanabe
text=Kazuyuki Koenuma
photographs=Kenji Sakurai

製造業は需要が多く、費用対効果も高い

「まずインドネシアでの御社のサービス概要を教えてください」
人材紹介の中でも、マネジメント層に特化した紹介とヘッドハンティングを行っています。当社の設立は2014年の7月。すでに競合が10社ほどあり、名の知れた会社も多かったのですが、差別化を図るために打ち出しているのです。マネジメント層は他社も行っているのですが、そこに特化している会社はないため、弱者の戦略としてあえて打ち出しています。

「クライアント企業はどのような業種が多いのでしょうか？」
インドネシアで人材ビジネスをする中で、文化や価値観の違いを感じたことはありませんか？ 会社の立ち上げは、設立支援のコンサルタントに任せました。2014年3月に登記がされると聞いていたので、私は1月にインドネシア入りしたんです。ところが行政の対応が遅く、登記が終わったのは6月。「何ていい加減な国なんだ」と当初は思いましたが、こんなことで怒っているのはインドネシアではやっていけないでしょうから、気持ちをコントロールするのが大変でした。

また、キャンディデイトと面談をしているとき、「新しい会社に行きたい理由が『給料が良いから』」であっても、日系企業の面接では言わない方がいい」とアドバイスしました。しかしそのキャンディデイトは、企業との面接で「前の会社より給料が良いから」と志望理由を話したそうなんです。それ以来、企業との面接レクチャーに力をよそ入れるようになりましたね。

今後取り組む分野は「ビッグニッチ」

「インドネシア人コンサルタントへの教育についてお聞かせ頂けますか？」
当社のあるコンサルタントが



「今年はメンバーを倍にして、日本人スタッフももう一名採用します」と宮本さん。また、オフィスもジャカルタの中心地に近い場所に移転を予定しているとのこと。



後発だからこそ可能な戦略 他社が進出していない 分野を見極め、攻める

日系の製造業が中心ですが、スタートアップの頃は建設業からの依頼もたくさんありました。人材が欲しい。しかしなかなか集まらないため、当社にも連絡してきたようです。そのため、

当初は建設業から始めようと思ったのですが、やはり候補者探しに難しかったですね。
建設業で求められるのは、S Vなどの管理職でしょうか？
はい、現場監督が中心です。

ただ、日系企業はローカルよりも給料が安いという問題があります。語学の問題もありますし、給料を下げてまで日系に行きたくない、という方が多いでしょう。需要が多いのは、結局は製造業です。IT企業も増えてきていますが、自社採用が多いのと、一度に採用する人数が少ないため、費用対効果が低い。製造業であれば、3つのポジションで2人ずつ募集といった大量採用が多いのです。

「紹介フィーの料率を教えてください」
「紹介フィーの料率を教えてください」

DAIKI MIYAMOTO 宮本大樹(みやもと・だいき)
1988年生まれ。兵庫県出身。神戸学院大学法学部卒業後、G.A.コンサルタンツ株式会社に入社し、法人新規開拓営業、ベトナム人エンジニア紹介、留学生紹介、ベトナム進出コンサルティング業務を担当。2014年より現職。

PT. GLOBAL ASIA KONSULTAN
Maison Map Building, 2nd Floor, Jl. Melawai IX, No. 4-5, Kebayoran Baru, Jakarta 12160
Tel. 62-21-2904-4341 <http://www.jobbank.co.id>
ベトナムで人材ビジネスを展開するジー・イー・コンサルタンツのグループ会社として、2014年7月に設立。人材紹介・ヘッドハンティング、人事コンサルティング・労働法関連アドバイス、採用セミナーイベントのオーガナイズ、通訳・調査専門家紹介などのサービスを提供している。人材紹介を通じてアジア全体を繋ぐ存在を目指している。

スクリーニングをした際、求人案件とのマッチングが甘い時があります。例えば企業は法学部を卒業した人材を求めているのに興味を失う場合が多いです。あんなにマッチングをしてもうまくいかなかったら、成約率にも関わります。重要な問題ですので、推薦前に私が最終チェックをしています。多い時は上がってくるキャンディデイトの3割は弾いていますね。また、基本的に経験者を採

「当社の場合は年収の23%なので、月収×13ヶ月×23%が紹介手数料です。他の人材紹介会社は大体25%なので、少しだけ下げられています。ポジションによっての変動はありません。」

多少のギャップ、怒ってはいけない？

「求職者はどのように集めているのですか？」

今はJobStreetなどの求人媒体に登録しているキャンディデイトにアプローチしています。一方で「Jobbank Indonesia (<http://www.jobbank.co.id/>)」という自社求人サイトを立ち上げ、月に1800〜2000セッションくらいのアクセスがあります。インドネシアではWEBが強いところがなく、優位性があるので、そこを強化していくのが今後の戦略です。

「自社のコンサルタントの採用はどのようにしているのですか？」
日本人コンサルタントは、研修ということで本社から来てもらっています。ローカルスタッフは、JobStreetやLinkedInで探しています。理想的なのは、外資系の経営コンサルタントをしていて、クライアントを持っている方と出会いたいですね。

用しているのですが、トライアルとして新卒を採用しました。業務上は大変優秀なのですが、やはりマッチングが甘い。そこを教えていくのが大変です。一方で、あるコンサルタントはマレーシアの会社の拠点開設に関わって、9つも求人をお願いした人など営業力を発揮できる人は自分から率先して動いているのです。

「最後に今後の展望を教えてください」
今年メンバーを倍にして、日本人スタッフももう一名採用します。人を増やす事で売上げも期待できますが、一時的なものにならないよう維持していきたいですね。また、オフィスもジャカルタの中心地に近い場所に移転します。日本の企業が進出する際、人材ニーズがあれば紹介会社にアクセスして頂きますが、現在当社がオフィスを構えるエリアは中心地から若干離れているのでアクセスが不便です。社員のモチベーションにも関わってくるので、移転はぜひ実現させます。

人材紹介のテーマとして掲げるのは「ビッグニッチ」。例えば弁護士の派遣など、どの企業もなかなか進出をしない分野があります。ニッチでありながら大きくもある産業に、インドネシアでも取り組んでいきます。