



# INTERVIEW 04

## シンガポールが教えてくれた サービス×紹介フィーの本当の価値

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



### シンガポール人と 日系企業のマッチングに注力

2007年よりシンガポールで人材紹介事業を開始したGood Job Creations。日本よりスピードが早いという政治やマーケットの動向、ビジネスパートナーの転職サイクルを意識しつつ、日本流のきめ細かなマッチングを提供することで、実績を積み重ねてきた。さらなる拡大を目指す同社は、シンガポールでのHRビジネスの可能性をどう分析し、今後はどんなことに取り組んでいくのだろうか。

— 御社はシンガポールで、主にどういった分野の求人企業や求職者をターゲットにしているのでしょうか？  
求人企業では、業界・職種を問わず日系企業が8割です。残りの2割が外資系企業ですね。求職者は、8割が現地のシンガポール人で、2割が日本人です。多くのシンガポール人は日系企業で働く

ことに興味があるようで、その部分のマッチングに力を入れています。— 企業開拓はどのように行っているのですか？  
新規の企業開拓は、主にシンガポールに新規進出してくる日系企業をターゲットにしています。日本と比べてシンガポールで働く人は転職頻度が多く、年間に社員の数2割がターンオーバーするので、既存のクライアントからは定期的に入材紹介の依頼をされること

— 一方で、人材の開拓はどのように行っているのか教えてください  
「JOB Street」や「Jobs DB」というシンガポールではメジャーなWEBサイトからの登録が8割です。残りの2割は、自社のWEBサイトや、地場で構築しているアナログのネットワークから行っています。当社には日本語が話せるシンガポール人が多く登録しているのですが、彼らが集まるコミュニティと提携していることで、口コミで当社へ訪れてくれています。このネットワークこそが当社の強みになっていますね。

— そういったシンガポール人は、日系企業から日系企業へ転職する人がほとんどなのでしょうか？  
人によって分かれます。そういう人もいれば、日系企業で働いてみたけれど、「合わない」という理由で外資系に転職した人もいます。ただ日系企業が新規に進出された

ガポール人の紹介に事業の軸をシフトしました。マーケットや法律の変化によって、私たちもターゲットを変えていっていますね。こちらは政府が法律を変えるスピードが早いので、素早く意思決定をしてそれにについていく必要があります。— 現在、コンサルタントは何名いるのでしょうか？  
今は二十名以上です。日本人が4割で、後はその他の国籍の人材ですね。人材ビジネスの未経験者もいましたが、そのような方には、人材ビジネスをゼロから学んで行ってもらいました。

— 逆に、シンガポールの方がやりやすいと感じたことはありませんか？  
シンガポール人はドライで個人プレーが好き、就業時間になるとすぐに帰る、仕事より家庭を大事にする、などの先入観がありました。が、そうとは限りませんでした。チームプレーが好きな人や、時間を気にせず残業をする人、自分の成績より周りをサポートする方が好きな人などもたくさんいます。ある部分は日本と同じ、ある部分では違うというのが正しいのでは

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 文化や価値観が違うかと思いますが、マネジメントで苦労された点があれば教えてください  
日本では「あうん」の呼吸という、全部言わなくてもお互い察してくれませんが、こちらは全く違います。十のことを伝えたい場合、二十や三十を伝えたいとけないの景、なぜこういったやり方をするのかを、最初に伝えないと納得してくれないことがあるので、最初は苦労しましたね。

— 紹介フィーは年収の何十%という方式は、日本と変わらないのでしょうか？  
おおむね一緒です。ただしシンガポールには、外資系や地場系のエージェントが日系の数十倍あります。彼らの紹介フィーは日系の半分以下、下手すると三分の一です。そういう会社と同じマーケットにいるので、どうしても価格にフォークアスしたコネが発生することはあります。

— 重視していることがそもそも全く異なるのですか？  
クライアントが求められることを考えて、当社はこのようなサービスを作っています。スピーディにたくさん候補者を紹介してくれるけれど、ミスマッチが多いエージェントか、もしくは少し時間がかかるけれど、きちんとマッチングの可能性を見極めてから紹介してくれるエージェント、どちらを選んで頂けるかですね。日系だから我々の会社を選ぶとは限りません。日系企業でも前者を選ぶことがあれば、外資系が我々を選んでもくれることもあります。

— 紹介フィーは年収の何十%という方式は、日本と変わらないのでしょうか？  
当社だからこ提供出来る「価値」をお伝えしています。そもそも「どうして私たちの三分の一の

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 重視していることがそもそも全く異なるのですか？  
クライアントが求められることを考えて、当社はこのようなサービスを作っています。スピーディにたくさん候補者を紹介してくれるけれど、ミスマッチが多いエージェントか、もしくは少し時間がかかるけれど、きちんとマッチングの可能性を見極めてから紹介してくれるエージェント、どちらを選んで頂けるかですね。日系だから我々の会社を選ぶとは限りません。日系企業でも前者を選ぶことがあれば、外資系が我々を選んでもくれることもあります。

Good Job Creations(Singapore) Pte. Ltd  
8 Eu Tong Sen Street #19-98/99  
Office1 @The Central Singapore  
059818  
Tel: +65 6258 8051  
Fax: +65 6258 6121  
http://www.goodjobcreations.com.sg/

2007年よりシンガポールで事業開始。採用だけでなく、教育や評価制度の設計、労務のアウトソーシング、社内交流施策の企画など、企業にとって重要な経営資源である「人材」を正しく採用し、成長機会を与えて評価し、定着させるといった人事サイクル全般を支援している。

— コンサルタントの平均売り上げ  
— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

Good Job Creations (Singapore) Pte. Ltd  
Managing Director  
**北川 聡**  
Satoshi Kitagawa  
1982年生まれ。大阪府出身。近畿大学法学部卒業後、株式会社ウィルグループに入社し、法人営業やキャリアコンサルタントを経験した後、人事部門で教育研修や中途採用を担当。  
2011年よりGood Job Creations (Singapore) Pte. Ltd. に出向。2014年より現職のManaging Directorに就任。

— シンガポールは転職スピードが早いと聞きますが、紹介サービスをする中で、ほかにシンガポールならではの特徴があれば教えてください  
— 日本人の場合、日本で就職・転職活動するときよりも真剣度が高いです。それはビザの問題があるからです。就業していないとシンガポールに滞在できないため、日本に帰らないといけません。そういう意味で、「働く」ということに対しての動機がより強いのです。

— コンサルタントの平均売り上げ  
— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。

— 紹介する求職者とはほとんど会いませんか？  
いいえ、電話面談すら実施していないということもあります。求職者の方から送付されたレジュメを見て、そのまま企業に送る場合や、稀に、求職者にレジュメ送付の承認を取らず送ってしまうこともあります。完全にスピード重視なので、一人の求職者に対して費やす時間が日系エージェントと比較すると10〜20%ほどなのです。