

在中国日系企業 HR REPORT

NOV 2021 Vol.18

第3四半期

2021年

- >業種別求人動向
- >日系企業と非日系企業の中国における人材
マネジメント課題の相違
- >中国人事労務関連ニュース

>中国を深く知る

中国を深く知る：中国における太陽暦と旧暦の両立

>PERSOLKELLY-RPOサービス

▶ 業種別求人動向	3
▶ 中国を深く知る：中国における太陽暦と旧暦の両立	5
▶ 日系企業と非日系企業の中国における人材マネジメント課題の相違	8
▶ 中国人事労務関連ニュース	11
▶ PERSOLKELLY-RPOサービス	13

本レポートはPERSOLKELLY Chinaが四半期に1度発刊している季刊誌です。
在中国日系企業の人事情報、注目すべき労務ニュース、注目企業のインタビュー等を記載しています。

四半期ごとの求人動向は、弊社が年間一万件以上頂く人材紹介依頼の求人案件を統計しております。
総経理インタビューでは、中国で活躍されている日系企業に取材をし、人事組織の成長・改革に向けて取り組まれている事例をご紹介します。

弊社は総合人材サービス会社として、「人と組織の成長を創造する」をビジョンに掲げております。
本レポートがお客様の人と組織の成長に少しでもお役に立てますと幸いです。

PERSOLKELLY CHINA Co.,Ltd. All Rights Reserved.
このレポートに掲載している情報のコピーおよび無断転載を禁じます。
本文の知識产权归PERSOLKELLY China所有，未经许可，不得转载。

> 業種別求人動向

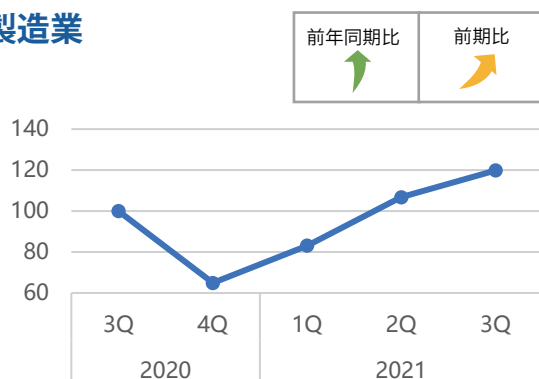


以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。
四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。
※これらの情報はPERSOLKELLY Chinaの自社データを元に作成しています。

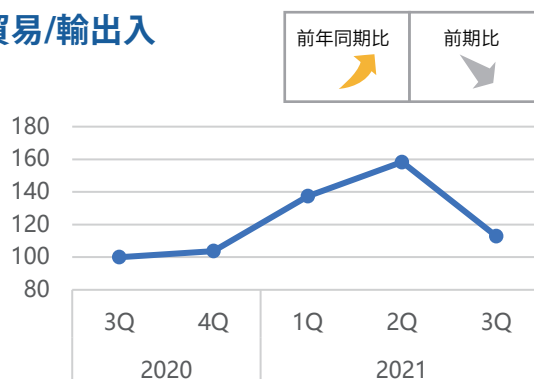
凡例： 前年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少

- 中国国家统计局が2021年10月18日に発表したデータによると、2021年1月から9月の中国国内総生産は82兆3131億元で、前年同期比で9.8%成長となり、2年間の平均増加率は5.2%であった。2021年7月から9月の中国国内総生産は前年同期比で4.9%増加した。1月から9月は、国民経済が全体的な回復傾向を維持した。
- 2021年の7月から9月における日系企業全業界の求人数は前四半期比で同水準であった。前年同期比で36%増加した。
- 製造業界の求人数は、前四半期比で20%増、前年同期比で12%増加した。そのうち営業職、技術サポート職、半導体職の求人需要が高い。
- 日系企業の貿易/輸出入業界の求人需要は前四半期比で3割減、前年同期比で13%増加した。

製造業



貿易/輸出入

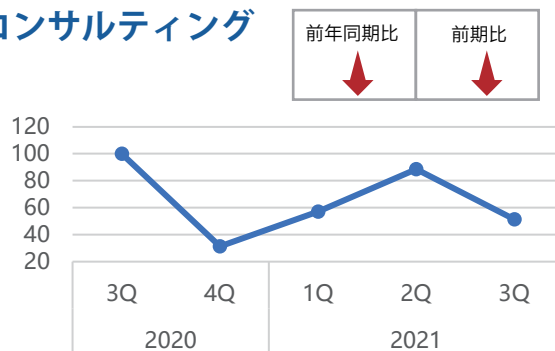


- 2021年1月から9月の社会消費財小売総額は31兆8057億元で、前年同期比で16.4%増となった。このうち、全国インターネット小売額は同18.5%増で9兆1871億元となった。
- 卸売/小売業界の求人数は前四半期比で15%増加し、前年同期比で2倍となった。営業職、マーケティング職、日用品関連職の求人需要が高い。
- コンサルティング業界の求人数は前四半期比で50%近く減少し、前年同期比でも大幅な減少となった。

卸売/小売



コンサルティング





- 2021年7月から9月における日系不動産/建築業界の求人需要は、前四半期比で40%増、前年同期比で20%増加した。
- 物流/倉庫業界は安定的な成長を続けている。求人数は前四半期比で同水準、前年同期比で4倍増加した。そのうち、営業職の求人需要が全体の5割を占める。

不動産/建築



物流/倉庫

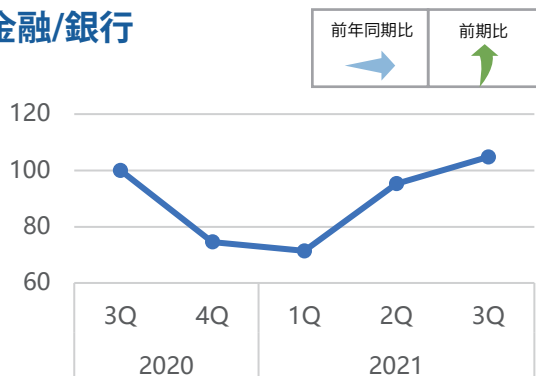


- 2021年7月から9月におけるIT/通信業界の求人需要は、前四半期比で30%増、前年同期比で7割増となった。システムエンジニア職、営業職の求人需要が高い。
- 金融/銀行業界の求人数は前四半期比で約10%増であった。前年同期比と同水準を維持している。

IT/通信



金融/銀行



凡例: 前年同期比・前期比

- ↑ 急激に増加 (120%超)
- ↗ 安定増加 (106-120%)
- ↔ 横ばい (91-105%)
- ↘ やや減少 (70-90%)
- ↓ 大幅に減少 (70%未満)

中国を深く知る

—中国における太陽暦と旧暦の両立—

外資系企業が中国において経営活動をする際、外国からの出向者・駐在員にとって馴染みにくいことの一つに、太陽暦（中国語では陽暦又は公歴）と旧暦（中国語では農曆）が共に使用されていることがあると思います。例えば元旦と春節が共に祝日であることは皆様ご承知の通りです。

中国では古代、天干地支（略称：干支）と呼ばれる中国独自の太陽暦が生まれ（注1）、その後農耕文明の産物として、黄河流域の中原と呼ばれる地域で天干地支の24節気を吸収する形で旧暦（これ以降は農曆と表記）が生まれました（注2）。それ以降各王朝で農曆を含む多くの種類の暦法が使用され、辛亥革命後は孫文が現在世界で使用されている太陽暦（注3）を正式に使用、中華人民共和国ではその太陽暦を継続使用するとともに、人民の生活上の便宜を考慮して農曆をも使用することになりました。

注1：天干地支：十天干（甲乙丙丁戊己庚辛壬癸）と十二地支（子丑寅卯辰巳午未申酉戌亥）を組合せ、地球と太陽の関係をもとにつくられた暦。ここから24節気が生まれた。

注2：農曆は月の満ち欠けを基準に作られ、それに太陽の位置と関係する24節気を上乘せ（補充）した形で完成した暦。このため中国の農曆は純粋な陰暦ではなく太陰太陽暦（中国語は陰陽暦）という分類になる。

注3：正確には太陽暦の一種であるグレゴリオ暦。

企業経営にとって悩ましいことは、春節、清明節、国慶節などの祝日について、その前後の日が連休になる場合にどこの土日が休日のままであるのか、或いは出勤日になるのかが前年の12月頃にならないと政府から発表されない、ということがあると思います。このため今回のコラムでは、少なくとも農曆や24節気に関わる祝日のおよその日が外国人にも想定しやすくなるように一覧表を作成しました。詳細は表1をご覧ください。

表1

太陽 暦上 の月	24節気				主な祝祭日(节日)(注5)			
	24 節気 上の 季節	節気 (节气)	太陽暦上の 一般的な時期(注1)	各節気の中国に おける時期的な 特徴	中国の伝統 的なもの(日 付は農歴)	人・事柄等に関 するもの(漢字 表記の日付は 農暦、それ以外 は太陽暦)	国際的なもの(日付は 太陽暦)	
2	春 (春季)	1	立春 (注2)	2月3～5日	24節気の開始	春節＊ (正月初一)	—	—
		2	雨水	2月18～20日	立春後に降水量が 多くなる時期	元宵節 (正月十五)	—	—
3		惊蛰 (注3)	3月5～6日	生物が芽吹き成長 する時期	—	—	婦女節** (3/8)	
4		春分	3月19～22日	昼と夜の時間が同 じで、これ以降昼 が長くなる	—	—	—	
5		清明	4月4～7日	気候が和らぎ生物 の活動に変化が現 れる。墓参の時期 でもある	清明節＊ (24節気の 清明の日)	—	—	
6		谷雨	4月19～21日	昼と夜の時間が同 じで、これ以降昼 が長くなる	上巳節 (三月初三)	—	—	

太陽 暦上 の月	24節気				主な祝祭日(节日) (注5)			
	24 節気 上の 季節	節気 (节气)		太陽暦上の 一般的な時期 (注1)	各節気の中国に おける時期的な 特徴	中国の伝統 的なもの(日 付は農暦)	人・事柄等に関 するもの(漢字 表記の日付は 農暦、それ以外 は太陽暦)	国際的なもの(日付は 太陽暦)
5	夏 (夏季)	7	立夏	5月5～7日	気温が上昇、農作物の成長時期	—	青年節** (5/4)	労働節* (5/1)
		8	小満	5月20～22日	降水量が増加、豪雨もある時期	—	—	母の日 (5月第2日曜)
6		9	芒种	6月5～7日	高温多湿になり、穀物類の植え付けの時期	—	児童節 (6/1)	—
		10	夏至	6月21～22日	北半球では昼の時間が最長。これ以降太陽光は更に強まる	—	端午節* (五月初五)	父の日 (6月第3日曜)
7		11	小暑	7月6～8日	次の大暑に向かってかなり暑くなってくる時期	—	—	—
		12	大暑	7月22～24日	一年で最も暑い時期	—	—	—
8	秋 (秋季)	13	立秋	8月7～9日	太陽光が徐々に弱まり、生物が熟していく時期	乞巧節 (七夕) (七月初七)	—	—
		14	处暑	8月22～24日	暑さが遠のいて行く時期。高温が一時的に戻る時は「秋老虎」と言う	—	—	—
9		15	白露	9月7～9日	気温が徐々に低下。特に日の入り後は涼しくなる	—	—	—
		16	秋分	9月22～24日	昼と夜の時間が同じで、これ以降夜が長くなる	中秋節* (八月十五)	—	—
10		17	寒露	10月7～9日	寒気団が南下、昼夜の気温差が大きくなり秋が深まる時期	—	国慶節* (10/1)	—
		18	霜降	10月23～24日	昼夜の気温差が最大になる	重陽節 (九月初九)	—	—
11	冬 (冬季)	19	立冬	11月7～8日	冬の始まり。降雨は少なく乾燥。生物が休みに入る時期	—	—	—
		20	小雪	11月22～23日	寒気団の活動が活発になり、気温が低下、降水量は漸増する時期	—	—	—

12	冬(冬季)	21	大雪	12月6～8日	冬に入って2か月目(仲冬)。気温が更に低下、降水量は更に増加	—	—	—
		22	冬至(注4)	12月21～23日	夜が最も長く、太陽の位置が再度新循環に入る	—	—	聖誕節(12/25)
1		23	小寒	1月5～7日	気温低下が著しくなる時期	—	元旦* (1/1)	—
		24	大寒	1月20～21日	一年で最も寒い時期	腊八節 (腊月初八)	—	—

凡例: ■ 4つ合わせて四立と呼ばれる

■ 降水現象に関する節気

注1:この期間内のいずれかの日に来る

注2:別名--立春節、正月節、元旦

注3:別名--啓蛰

注4:別名--日南至、冬節、亚岁、拜冬

注5:多くの業界で企業経営に関係が深いと思われるものを記載した

*印は国の祝日。表1の「太陽暦上の月」との位置関係は2021年を事例として位置付けた

**婦人節と青年節は国の祝日ではないが、《全国年节及纪念日放假办法》第3条で、婦人節の日に女性は半日休み、青年節の日に満14歳以上の青年は半日休みと規定されている

(青年節は反帝国主義の五四運動を記念した日であり、男女共に半日休みが取れる)

24節気は日本でも同じものが使われていますので、立春・立夏、春分・秋分、夏至・冬至などはお馴染みですが、それ以外は普段あまり意識しないことが多いかもしれません。また表1の「各節気の中国における時期的な特徴」は、日本だけでなく中国の華東・華南・西北地区等においても時期や変化の強弱などに若干の違いがあることもお気づきかと思います。これは上述のように24節気がもともと中原で考え出されたものであることに起因しています。

表1の「主な祝祭日」を見てみますと、国の祝日と24節気の名称が一致しているのは清明節だけであることが分かります。また日本人がよく間違えるのが端午節と七夕で、中国では農曆で祝います。これ以外に中国における会計年度が太陽暦の1月1日から12月31日までであることから、会計監査や社員の評価と処遇の決定などを春節前にどれだけ行うことができるのかは、前年度の早いうちから翌年の春節(農曆の正月初一)が太陽暦上でいつになるのかを把握して業務計画を立てる必要があります。また日系企業ではお馴染みの忘年会に相当する行事は、中国ではかつて尾牙と言われ、24節気の最後に来る大寒に行われていました。この由来は福建商人にあります。彼らは毎月初二と十六に信仰する神にお祈りをして、それを「做牙」と呼んでいました。そして年末の最後に行う做牙を「尾牙」と呼ぶようになり、その際のお供え物を後で皆で分け合って食べていたそうです。そして近年では、この尾牙が企業などの職場で「年会」という呼び方になって今に引き継がれています。

以上、今回は外国人の視点で中国の2種類の暦の存在と、その理解の仕方について基本的な事柄を書かせていただきました。ご赴任当初は慣れないかもしれませんが、理解が進むと農曆があることで季節の移り変わりが実感できて、これはまた情緒のあるものです。今回は紙面の関係で各祝祭日(节日)の由来や意味などをご説明できませんでしたが、機会を見て会社の同僚などに聞いてコミュニケーションを増やしてみてもいいのではないでしょうか。

参考文献:

『図説中国文化 民族巻』長春吉林人民出版社、何曉民等編著、2007年10月



須藤 洋介 Sudo Yosuke
PERSOLKELLY Consulting
Executive Advisor

製造業およびコンサルティング会社にて約 30 年に渡り一貫してチャイナビジネスに従事。企業管理者・コンサルタントとして、自らの中国での経営および人的資源管理の経験を踏まえたアドバイスを提供。

日系企業と非日系企業の中国における人材マネジメント課題の相違

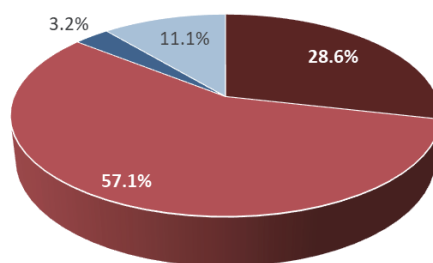
PERSOLKELLY Consulting は2021年7月に、日系・非日系を問わず、近い将来の中国における人事の取組・課題について、総経理・人事責任者向けにアンケート調査を行いました。アンケート調査結果の一部を抜粋しながら、日系・非日系企業の今後の取組の違いを比較・分析します。

1、人事責任者の85%が今後の変化を予測

今回の調査により日頃、中国に身を置かれている皆さまがお感じのように、「中国スピード」と呼ばれる迅速な変化への対応を本格的に問われる時期にきています。もはや日本ブランドに頼っては生き抜けず、中国独自のマーケティング戦略が問われています。中国独自のR&D強化、チャネル開拓、リードタイム短縮、そして中国現法への権限付与の見直し（ガバナンスの強化）と、何かしら思い当たる節はあるのではないのでしょうか。新型コロナウイルスの収束はまだ遠く、国境間の往来が不自由な状況が続き、この動きに拍車がかかっているのではないかと感じています。

今回の調査結果をみても、**今後3～5年以内に組織として何らかの変化があるとした企業が85.7%に上ります。**ビジネスモデルや業務運営が変わると、当然ながら、組織で活躍する従業員のタイプが変わってくる可能性があります。従業員に新しいスキルの習得を求めたり、外部から招き入れた人材との協働を求めたりと、健全な危機感を従業員に抱かせつつ、従業員に学び直しの機会を提供することが必要になってくるものと考えます。

ビジネスモデル、業務運営の変化の程度（3～5年以内）



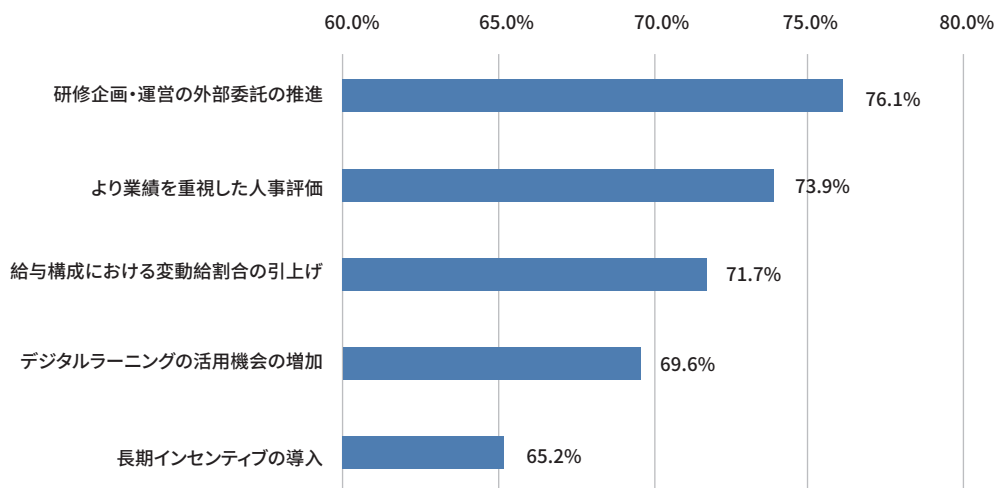
■ 大きく変化する ■ やや変化する ■ まったく変化しない ■ わからない

2、日系企業は業績変動給の導入と従業員を底上げする人材育成を重視

さて、ビジネスで求められるスキルセット 変わりつつあるともいえるこの時期、どのような人事上の取組の変化が想定されているのでしょうか。弊社が行ったサーベイでは、右の12項目について、今後の変化の程度を尋ねました。

日系企業に絞って集計し、変化が大きいと回答のあったトップ5項目は、次ページの表の通りです。業績を上げた個人に厚めに報酬分配する業績変動給の増大により優秀な従業員をリテインする一方、従業員を中長期的に戦力化していくために全体を底上げするような研修の取組を進めたい企業が多いものと推測されます。足元で中国の人材採用市場が営業職、エンジニア職を中心に過熱しており、優秀な人材をリテインし、既存の人材にもう一段の能力アップを期待するために、これ自体は違和感ありません。

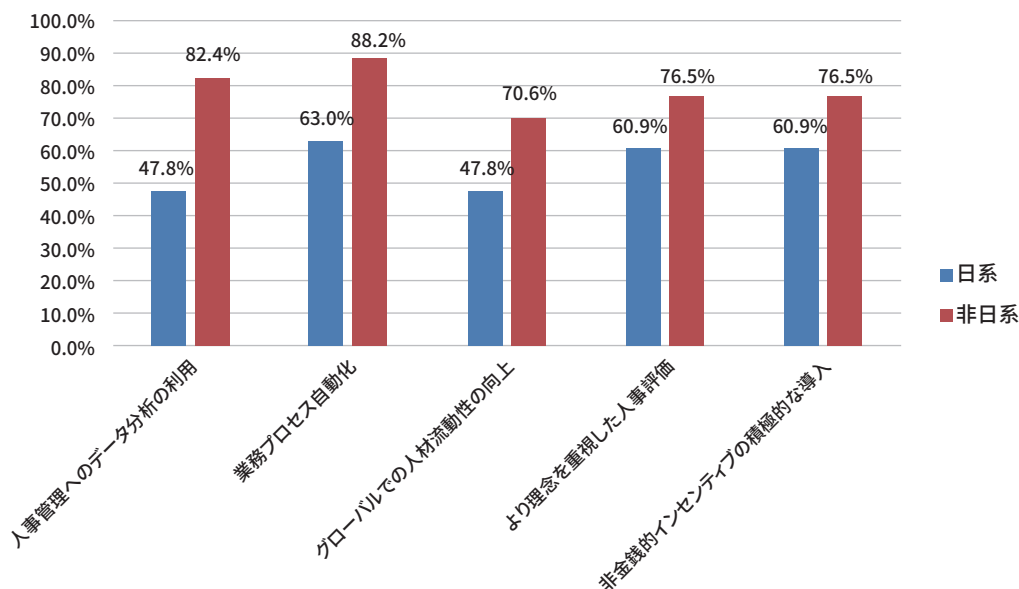
- AI/機械の導入による業務プロセス自動化
- 研修企画・運営の外部委託の推進
- 人事管理へのビッグデータ/データ分析の利用
- より柔軟な勤務体制の導入
- 給与構成における変動給割合の引上げ（例：歩合給等）
- 従業員の引留めや意欲向上のための長期インセンティブの導入
- 非金銭的インセンティブ（ワークライフバランス向上等）の導入
- より業績を重視した人事評価
- より理念を重視した人事評価
- コーチング、360度評価等によるパフォーマンス向上
- 他地域への赴任等、人材のグローバルでの異動の増加
- デジタルラーニング（eラーニング）の活用機会の増加



「明確に変わると予測している」「ある程度変化すると予測している」の合計割合

3、非日系企業は人材マネジメントの効率性を向上させつつ、従業員エンゲージメントを重視

非日系企業との視点の違いはどこにあるのでしょうか。全体的な数値が非日系企業の方が高く出ており、変化予測の割合の大小を詳細に比較するのは賢明ではありません（日本人は中心値に偏りがちな傾向がある）が、変化予測の度合いに15%以上の差異があるものは大きな差異があるとみてよいと考え、以下のようにピックアップしました。



上の表は、差異が大きい順に左から並べています。差異が大きい項目を俯瞰すると、非日系企業の取組では、2つのポイントが見えてきます。「人材マネジメントの効率性向上」と「多様な人材のエンゲージメント」です。



4、人材マネジメントの効率性向上により一極集中の育成投資

まず、「人材マネジメントの効率性向上」は、「人事管理へのデータ分析の利用」や「業務プロセス自動化」から推測されます。業務プロセスの自動化については、すでに取組を始められた企業も多いはずですが、人材採用難が続く工場や物流倉庫だけではなく、ホワイトカラーの業務も自動化を進められる企業の例も耳にする機会が増えています。今後の採用難に備える一方で、従業員の働き方が一変するケースもあり、歩合給の計算式を含め、従業員に対するケアが必要です。

人事管理へのデータ分析の利用は、さまざまなケースが考えられますが、グローバルでの人材流動性向上を目指していることも加味すると、人材採用・選抜の客観性を上げることを意図しているものと考えます。つまり、採用または抜擢すべき人材のスクリーニングをかけるため、過去の人事記録は勿論のこと、外部アセスメント等を用いて、経営陣が判断する際の寄り添いにする、特に重要なポジションに対しては、より科学的なアプローチをとることによって、主観性を一旦排除した上で、信頼に足る人材を採用・選抜しようとしているものと考えます。そしてスクリーニングを通過した人材には、きちんとお金と時間をかけて育成する、育成投資を一極集中させる姿勢が見えてきます。

5、多様な人材のエンゲージメントにより多様な打ち手を用意

今後の中国ビジネスの牽引はローカル人材に頼った方がより合理的な判断が下せると、大半の方が思われるのではないのでしょうか。非日系企業の調査結果から見える事実はそれだけではないように感じます。ローカル人材を経営層に招き入れることは勿論、スピーディに変化する世の中で、より多種多様な人材をエンゲージし、経営の方針が考えられるべきと、示唆されているように感じます。

「より理念を重視した人事評価」「非金銭的インセンティブの積極的な導入」は、コアとしての価値観は一にしながらも、多様な人材を組織に迎え入れるというスタンスを示していると想像します。多種多様な人材が揃い、多様な意見が喚起されるからこそ、環境変化に対して、複数の打ち手を弛みなく打ち出すことができる、そのような組織を描いているのではないのでしょうか。多様な従業員をエンゲージするためには、これまで以上に器用なリーダーが求められます。そういった人材であれば、「グローバルな人材流動性の向上」を嬉々として受入れ、みずからの成長につなげていくのではないのでしょうか。

6、日系企業はどこに向かうべきか

さて、近未来の人事の取組における日系企業と非日系企業との視点の違いをみてきました。「優秀者への報酬分配・全体底上げの育成投資」で勝負をしようとしている日系企業に比べて、非日系企業は「全体の効率化・多様性許容・一極集中の育成投資」で勝負をしようとしています。

どちらが優れていて、どちらが劣っているということはないはずです。また、企業ごとに現実の課題は異なり、人事が取るべき施策の優先順位も変わるはずですが、今後の人材マネジメントのあり方を考える際の一助としていただければ幸いです。



人社部、最高人民法院は代表的な長時間残業をめぐる労働争議判例を合同発表

8月25日、労働時間及び残業代に適用される法的な基準を明確にし、労働人事争議処理の効果をさらに上げるために、人社部と最高人民法院は「代表的な労働人事争議判例（第二回）」を合同発表しました。

最近、一部の業種や企業における長時間残業が目立っています。労働者は法により労働報酬と休息休暇を取得する権利を有する一方、使用者は国の労働関連法を遵守する義務を負います。長時間残業をめぐる労働争議が増え、労使関係や社会の安定に影響を与えているため、人力資源、最高人民法院は合同会議、合同訓練を通じて仲裁機関と人民法院への指導、法律適用の正確さ確保、裁判上の基準統一に取り組んでいます。今回代表的な判例の発表を通じて、使用者が法律違反のリスクを認識した上で、合法的な雇用を行い、労働者が法により定められた権利を享受できるように促しています。

1. 代表的な労働人事争議判例（第二回）に含まれる内容は以下の通りとなります。
2. 労働者が違法な長時間残業を拒否した場合、使用者は労働契約を解除できるか
3. 労働者が残業代不支給について使用者と合意達成した場合、残業代支給を主張できるか
4. 使用者が規則制度の定めた残業承認手続きを行わなかった場合、労働者が残業したことが認められるか
5. 使用者は労働者と一定額での賃金支給方法を約定した場合、法により残業代を支給する必要があるか
6. 使用者は労働者の同意を得ず一方的に仕事内容を増やした場合、労働者が拒否できるか
7. 残業代をめぐる労働争議を処理する際、举证責任をどう分担すべきか
8. 労働者が長時間残業により労災が発生した場合、使用者・労務派遣元は連帯して賠償責任を負うか
9. 使用者は規則制度によって労働者が残業した事実を否認することが有効とされるか
10. 労働者が離職関連書類に署名し、残業代払い済みを確認した場合、未払い残業代を請求できるか
11. 残業代をめぐる労働争議の仲裁申立の時効はどう認定すべきか

国家人権行動計画（2021～2025年）、職場における性差別の消滅を指摘

国務院報道弁公室は9月9日、「国家人権行動計画（2021～2025年）」を発表しました。そのうち、女性と男性に対して平等の就業権利を保障すること、性差別の解消を指摘しています。また、使用者の求人活動の合法性について、募集・採用に当たって国が定める場合を除き、男性限定、男性優先を表現してはならないこと、雇用における性差別問題を労働保障監察の対象とすること、雇用における性差別が疑われる使用者への事情聴取を実施することが盛り込まれています。

「中華人民共和国安全生産法」9月1日より施行

2021年6月10日に行われる第13期全国人民代表大会常務委員会第29回会議は、安全生産法の改訂を通過し、新しい安全生産法は今年9月1日より施行することとしました。同法の改訂は主に安全生産に対する原則・要求の充実、生産経営者の主体者としての責任明確化、違法行為に対する処罰強化をめぐり行われました。



中国における2022年法定休日と振替休日一覧

中国の国务院弁公庁が2022年の法定休日および振替休日を2021年10月25日に公布しましたのでお知らせいたします。

法定休日(年間11日)は法的拘束力があり、会社が任意に変更することはできません。一方、振替休日はあくまで国务院のガイドラインです。ガイドライン通りに振替休日をアレンジするか否かは、会社が任意に決定することができますのでご注意ください。



PERSOLKELLY-RPOサービス

お客さまの採用プロセスの全て、もしくは一部をサポートし、採用計画、採用プロセス、関連するKPIの管理と評価を実施する。就業形態は、常駐、非常駐、または混合勤務がある。弊社は候補者の募集、評価および入社手続きを代行し、また、システムによるテクニカルサポートを提供し、定期的なフィードバックを実施する。

RPO定制原則



RPO利用の流れ



お客さま& PERSOLKELLY

PERSOLKELLY

- 👍 PERSOLKELLYはend to endの採用プロセスを管理します
- 👍 お客さまには重要なプロセスで関与いただきます

お問い合わせ: Joy_zhao@persolkelly.com

電話番号: 021-6331-0058*166



総合人材サービス企業として “人と組織の成長を創造する”

中国は変化のスピードが非常に早いマーケットです。このような環境の中で企業が成長をするためには、「人」が最重要項目だと言っても過言ではありません。PERSOLKELLY Chinaは、働く人にさまざまな成長の場や機会を提供するとともに、組織の成長に貢献する幅広いサービスを提供します。



25年の中国実績



200名以上の
経験豊富
なコンサルタント



50万人以上の
登録者データベース



10000社以上の企業へ
人材サービスを提供



PERSOLKELLY



QRコードを読み取り、
最新就職情報をゲットしよう



PERSOLKELLY Consulting

PERSOLKELLY China

上海

上海市淮海中路999号
上海環貿二期1201室
client@persolkelly.com
021-2352-6000

蘇州

蘇州市工業園區
蘇州大道西9号
中海財富中心西塔2003室
suzhou@persolkelly.com
0512-6958-0058

北京

北京市朝陽區東三環中路甲
10番万科大都会5層氣空間
555室
beijing@persolkelly.com
010-8517-2300

広州

広州市天河路230号
万菱國際中心4002-4004室
guangzhou@persolkelly.com
020-3835-0377

深セン

深セン市福田區深南大道和
金田路交差点 金地中心
15樓C10-C11室
shenzhen@persolkelly.com
0755-2221-8481
0755-2399-6500

香港地区 台湾地区 韓国 シンガポール マレーシア インドネシア ベトナム フィリピン タイ 日本