

【マレーシア・タイ就職】ASEANグローバル人事（HRBP）/人事企画/制度設計/職務等級・報酬制度設計

募集職種

人材紹介会社

PERSOL Asia Pacific Pte. Ltd. (PERSOL APAC)

求人ID

1572163

業種

機械

雇用形態

正社員

勤務地

マレーシア

給与

1000万円～2000万円

勤務時間

月曜～金曜：9:00～18:00

休日・休暇

土日、祝日

更新日

2026年01月12日 21:28

応募必要条件

職務経験

6年以上

キャリアレベル

中途経験者レベル

英語レベル

ビジネス会話レベル

日本語レベル

流暢

最終学歴

高等学校卒

現在のビザ

日本での就労許可は必要ありません

募集要項

～創業約74年／東証プライム上場／世界トップクラス・国内最大手の総合バルブメーカー／トップシェアを築く安定性を有しながらも、真のグローバル企業に向けて、更に「強くて良い会社」への成長を目指しています～

【企業概要】

同社は世界有数の総合バルブメーカーです。日本が高度経済成長時代へと移りつつある中、創業されました。創業理念は、「常により良い品を、より安く、早くつくること」。そのため、一貫生産を基本とし、素材である鋳物の製造から手掛けており、バルブの鋳造は高度な製造技術や大型の設備が必要であるため、現在でも自社内で鋳物を製造しているバルブ専業メーカーは、他に多くはありません。更に、鋳造から加工／組立／検査／出荷等の全ての工程を社内で行い、きめ細かい販売サービス／アフターフォローをお客様に提供する体制を築くことで、商品技術力、コスト競争力、納期などで、高い経営品質を実現してきました。「より良い品質へのこだわり」が同社の源流であり、グローバルで高い評価を得ている最大の理由です。

【事業概要】

バルブ事業は、流体制御機器であるバルブをはじめ、継手、浄水器及び工業フィルターを製造／販売する、同グループの中核事業です。材質や形状／口径の異なる約40,000種類のバルブを標準生産品としており、建築設備／水道・給水設備／ガス・エネルギー施設／産業機械・生産設備／石油精製・コンビナート施設／半導体製造設備向け等、多様な産業向けに貢献しています。その他、バルブや各種機械、建築資材などに用いられる伸銅品や部品を製造／販売する伸銅品事業、創業の地である甲信越地区、長野県諏訪市にあるリゾートホテル等の経営をする等の事業を展開しています。

#### 【同社の特徴・魅力】

##### ＜高付加価値を生み出す研究開発体制＞

コアテクノロジーであるバルブの核となるシール技術、素材及び工法技術における一貫した要素技術開発を世界各地域のお客様のお困りごとに密着しながら、スピードを意識した迅速な製品開発を行っています。

##### ＜高品質を実現する生産体制＞

同グループは一貫生産を基本に考え、バルブの素材である鋳物をコア技術と位置付け、鋳物から社内で生産しています。バルブの主要材料もそれぞれの鋳造設備をグループ内で持つ一貫生産体制によって、素材からの品質保証体制の確立と多品種少量生産を実現しています。

#### 【ポジション概要】

ASEAN地域における事業成長を人材・組織面から牽引するRegional HRBPとして、タレントマネジメント、組織設計、基幹人事制度構築を一気通貫でリードしていただきます。各国MD・管理部門と密に連携し、「戦略人事をASEANで実装する中核人材」を期待しています。

#### 【主なミッション】

- ASEAN事業戦略と連動した人材・組織戦略の立案と実行
- 幹部・次世代リーダー・スペシャリスト人材の獲得・育成
- ASEAN共通の人事制度・ガバナンス基盤の構築
- Regional HQ (RHQ) としての人事機能・体制の確立

#### 【職務内容】

##### 1. 幹部人材・スペシャリスト人材の調達と育成

- ASEANタレントマネジメント
- ASEAN各国MD (Managing Director) 資格要件の定義
- センター長 (Country / Function Head) 資格要件の定義
- タレント選抜要件の設計
- 幹部・次世代リーダー育成施策の設計・推進
- スペシャリストの確保
- 事業計画達成に必要なスペシャリスト人材の洗い出し
- スペシャリスト向け報酬制度の設計
- 採用強化
- 採用業務品質標準化を目的としたSOP設計
- ASEAN域内公募、SNS活用、サーチファーム活用による採用推進

##### 2. 組織強化

- マネージャー育成
- マネージャーに求められる期待・役割の定義
- 選抜基準の定義（候補要件・客観指標）
- マネージャー育成プログラムの設計（就任前・就任後）
- 権限移譲／内部統制
- 組織階層化に伴う権限移譲範囲の明確化
- 内部統制ポリシー・ガバナンス設計
- サクセッションプランニング
- ASEAN全体のサクセッションプラン設計
- タレントマネジメントと連動した運用・管理
- ナレッジマネジメント
- スキルマップ整備
- 外勤営業を含む業務品質の標準化

##### 3. 基幹人事制度の整備

- 等級制度
  - マネージャー職以上のJD（職務記述書）整備
  - JDを基にした職務等級作成（または完全職務化）
  - 非マネジメント層の役割・等級定義見直し
- 報酬制度
  - マネージャー層の報酬制度再設計
  - 非マネージャー層の報酬レンジテーブル作成
  - スキル手当導入
  - 福利厚生制度の見直し（マネジメント／非マネジメント差別化）
  - キーポジション向けLTI・STI設計
- 評価制度
  - 評価者教育の仕組み構築評
- 價制度運用の定着・高度化

#### 4. その他

- 体制構築
- RHQにおけるHRスペシャリストの外部採用
- ASEAN人事体制の構築・高度化（センター長クラス含む）

---

### スキル・資格

#### ■必須経験：

- HRBP、または人事企画・制度設計の主導経験
- もしくは事業会社での人事領域業務経験5年以上
- マネージャー層・経営層との折衝経験
- 英語での業務遂行能力
- 日本語スピーカーの場合はJLPT N1、N2以上

#### ■歓迎経験：

- ASEANを含む海外事業・海外人事の経験
- タレントマネジメント／サクセッションプランの設計経験
- 職務等級・報酬制度（LTI/STI含む）の設計経験
- RHQ／グローバル本社での人事企画経験

---

### 会社説明