

報道関係者 各位

2017年1月12日
株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント
(東証一部 2124)

グローバル人材紹介の JAC Recruitment、アジア 9 カ国の 中途採用時給与水準調査を発表

- アジアの一部の国々で日系企業が採用を行う際、候補者への魅力付けを目的にメンバーレベル（一般職）の給与を大幅に（25%～50%）上げる動きが見えた。
- 一部の日系の低年収職においては改善がみられたが、幹部クラスの給与では欧米系企業と日系企業とで差の開きの改善はまだ見えていない。

[2017年1月12日 東京]

人材紹介事業を展開する業界大手の株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント(代表取締役社長：松園 健、本社：東京都千代田区、以下「JAC」)は、この度、当社独自の調査に基づくアジア 9 カ国の給与水準調査「The Salary Analysis in Asia 2017」を発表しました。

今回の調査結果による変化の特徴として、中国、韓国、インド、マレーシアの日系企業が採用を行う際、候補者への魅力付けを目的に給与を上げる動きが見られました。なお、今回は一部の低年収のポジションで改善がみられた一方、幹部人材の給与においては欧米系企業との差の改善はまだ見えていない状況です。

なお、変化があった国々の職種別給与の2016年と2017年の比較は以下の通りです。

【中国】

	2016年調査	2017年調査
コンシューマー業界の専門職 (日系企業・メンバーレベル)	80-200 千人民元	120-200 千人民元

中国では一部の日本人による中国勤務志向により、日系企業は低待遇でも比較的安易に現地採用を行うことができましたが、近年では日本国内の求人状況の改善や現地の生活費の上昇にともない低い待遇での採用が困難な状況となっています。その認識が日系企業に浸透し、特にコンシューマー業界の専門職(プロダクトマネージャー、ブランドマネージャー、マーチャンダイザー、購買等)で約50%給与の最低レベルが上昇し、新規オファー時給与の改善が見られました。日系コンシューマー業界の領域は他業界と比較して相対的に給与が低い傾向があったため、特に大幅な改善がみられた模様です。

【韓国】

	2016年調査	2017年調査
コンシューマー、IT業界の営業職 (日系企業・メンバーレベル)	2,000-4,000 万ウォン	2,500-4,000 万ウォン

中国と同様に、韓国でも日系企業は低い待遇でも比較的安易に採用が可能な状態が続いていましたが、近年日本国内における求人状況の改善などの影響により人材不足の状況となっています。この認識が日系企業に浸透し、コンシューマーやITなどの業界で約25%給与の最低レベルが上昇し、新規オファー時給与の改善が見られました。日系コンシューマー領域は相対的に給与が低い傾向があったため、大きな改善がみられた模様です。

【インド】

	2016年調査	2017年調査
経理日本語スピーカー (日系企業・メンバーレベル)	600-1,200 千ルピー	700-1,200 千ルピー

インドでは過去数年にわたる日系企業の積極的な進出により、日本語力と実務経験を併せ持つ現地人ニーズの高まりにより給与が上昇しています。例として経理の日本語スピーカーは給与の最低レベルが15%程度上昇しています。

【マレーシア】

	2016年調査	2017年調査
ビジネスプロセスアウトソーシング業界 オペレーター 日本語スピーカー	36-60 千リンギット	42-72 千リンギット
同 日・英・マレー以外スピーカー	36-60 千リンギット	36-72 千リンギット
シェアードサービス業界 ITテクニカルサポート 日本語スピーカー	45-80 千リンギット	60-96 千リンギット
同 日・英・マレー以外スピーカー	36-84 千リンギット	60-96 千リンギット
シェアードサービス業界 顧客窓口 日本語スピーカー	42-66 千リンギット	54-72 千リンギット
同 日・英・マレー以外スピーカー	36-60 千リンギット	48-78 千リンギット

マレーシアでは日系・外資系を問わず、海外向けアウトソーシングの需要の高まりにともない、日本語を含む英語以外の複数の言語スキルを持つコンタクトセンター（コールセンター）要員の需要が拡大しています。これにより、一般社員レベルで新規オファー時の給与が20～35%を中心に、最大65%程度上昇しました。

国連の調査では、アジアマーケットは近い将来少子高齢化による人口減少が始まると予測されていることから、今後アジアでの新規事業の参入は難しくなることが予想されます。アジア各国の日系現地企業の経営スピードを上げるためには、日本企業がアジア拠点で人材を低賃金で採用することで成長した過去の成功体験を払拭し、現地市場に合致した幹部人材の採用が成功のカギであることが、今回の調査から読み取ることができます。

JAC Recruitment は1975年にイギリスで初となる日系人材紹介会社として設立以来、日系企業の海外進出支援を開始。日本では1988年に設立以降、日本と海外で成長を目指す日系企業の支援を積極的に行っています。当社は人材紹介をはじめとする様々な支援を通じて日系企業の成長をサポートすることで、日本経済の活性化に貢献してまいります。

「The Salary Analysis in Asia 2017」は以下リンクからご参照ください。

<http://www.jac-recruitment.jp/service/customer/salary.html>

※ プレスリリース内の各表のデータは全て年収。中国のみ手取りで、後は全て額面ベースです。

ジェイ エイ シー リクルートメント



フェロー（The Salary Analysis in Asia 監修）黒澤敏浩のコメント

海外の現地で人材を採用する際、日本人か現地人材を問わず、その国の給与相場を意識して提示することは優秀な人材を採用するための重要なポイントです。アジアを単なる生産拠点ではなく消費市場として捉えた場合、マーケットとして成熟すればするほど現地の優秀な人材の給与レベルは日本と同じか、それ以上になります。給与以外の待遇改善のための努力も重要であることはもちろんですが「アジアは人件費が安い」という先入観を捨て、適切なレベルの給与を前提とした事業計画を立案することで優秀な人材を採用でき、企業の成長に繋がるでしょう。

「The Salary Analysis in Asia 2017（アジア主要9か国の中途採用時給与レポート 2017年度版）」について

JAC リクルートメントが8か国のグループ会社（シンガポール、マレーシア、タイ、ベトナム、インドネシア、香港、中国、韓国、インド）と共同で、各現地法人の採用動向に基づき当調査を実施。主に人材紹介サービスを利用している企業の中途採用求人を対象として、その給与水準を資本（日系、外資系、現地系）、業界、職種ごとに区分し、コンサルタントの知見を加味しています。なお、アジア各国の日系企業、外資系企業の給与動向を比較して発表しているのは、弊社の給与ガイドのみとなります（当社調べ）。

調査期間： 2016年7～9月

■ 株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント

1988年設立。人材紹介専業では国内唯一の東証一部上場企業であり、人材と企業を一人のコンサルタントが同時に担当する「両面型」スタイルの人材紹介会社としては国内最大の規模です。国際ビジネス経験をもつ人材の紹介を強みとしており、外資系企業、日系企業の海外事業を中心とするグローバル領域の売上が全体の50%以上を占めています。海外における人材採用については、英国およびアジア8か国のJAC Recruitment Groupのネットワークでサポートしています。

より詳しい情報は、以下ホームページをご参照ください。

[URL] <http://corp.jac-recruitment.jp>（コーポレートサイト） <http://www.jac-recruitment.jp>（転職サイト）

<当プレスリリースに関するお問い合わせ>

ジェイ エイ シー リクルートメント 広報室 後藤（email: press@jac-recruitment.jp 電話:03-5259-6926）