

報道関係者 各位

2017年10月26日  
ジェイ エイ シー リクルートメント グループ

## アジア各国のホワイトカラー人材紹介市場の動向 2017年7月～9月

[2017年10月26日 東京・シンガポール]

世界10カ国で人材紹介事業を展開し、東南アジアでは最大級の規模(※)を誇るジェイ エイ シー リクルートメントグループ(CEO:田崎ひろみ)は、この度、2017年第3四半期のアジア各国のホワイトカラー人材紹介市場の動向を纏めましたので、お知らせいたします。

- ・ 2017年第3四半期は、アジア各国で全体的に求人数が増加
- ・ 中国では駐在員から現地の幹部候補人材の交代要員の求人増加に伴い、前年四半期比167%と大幅増
- ・ 韓国では半導体メーカーの業績が好調で、理工系の知識・経験を要する求人が増加し対前年四半期比147%
- ・ インドでは2輪自動車メーカーや関連部品企業からの求人増により、対前年四半期比175%と大幅増

## 【JACグループ各社の求人数増減一覧】

|         | マレーシア | シンガポール | タイ   | インドネシア | ベトナム | 中国   | 香港   | 韓国   | インド  | 日本(※) |
|---------|-------|--------|------|--------|------|------|------|------|------|-------|
| 対前年四半期比 | 87%   | 116%   | 104% | 100%   | 107% | 167% | 123% | 147% | 175% | 96%   |
| 対前四半期比  | 85%   | 103%   | 102% | 120%   | 127% | 144% | 107% | 121% | 193% | 85%   |

※ 日本企業の海外事業関連求人



## マレーシア

### 即戦力マネジメント層対象の求人は大きく増加 中核人材への採用動向が高まりを見せる

8月にVistage-MIER(マレーシア経済研究所)が発表したCEO Confidence Index(経済動向信頼感指数)によると、第3四半期は88.6ポイントと第2四半期の89.6ポイントから若干低下しました。100ポイントを超えた2013年第3四半期以降継続して閾値である100を下回っていることから、同研究所は今後の動向を慎重に見守っています。また、87%の経営者は各社が給与・福利厚生を向上させることで従業員の離職に拍車がかかることを懸念しており、従業員の定着が引き続き課題となっています。10月上旬、世界銀行はマレーシアのGDP成長率予想を6月発表の4.9%から上方修正し5.2%と発表。またマレーシア通産省(MITI)は、8月輸出入額が差前年同月比で20%増と発表、足下の経済は安定し上昇傾向となっています。

#### 企業の採用動向

基本給5千リンギット以下のジュニアクラスについては、今年の1～9月合計で前年同期比13%の減少、同5千～9千のマネジャークラスは7%の減と全般的に減少傾向となりました。一方で9千リンギット以上のマネジメント層については37%と大幅に増加。日系・外資問わず、コアとなる即戦力マネジメント層の採用の動きが活発化しています。今年に入り、特に欧米外資系(製薬・消費財・化学など)のシェアードサービス(SSC)やビジネスアウトソーシング(BPO)が新規設立や業容拡大に伴い積極的に採用を行っており、昨年対比で求人数が20%強増加しています。SSC設立にあたり多言語人材(英語・中国語・日本語と、英語能力が高い国民が多いマレーシア)が注目されています。日系企業においては、半導体や半導体装置に関わる人材の需要が高まりを見せています。また、自動車部品、医療機器などの日系製造業がマレーシア進出を計画しており、来年に向けて工場新設のための中核人材の求人が増加することを見込んでいます。

#### 求職者の動向

第2四半期に比べ転職希望者は全体的に減少傾向ですが、「キャリアアップ」を目的とする登録者は引き続き積極的に活動をしています。JACマレーシアが先月実施したマレーシア人候補者向けアンケート(回答数340名)によると、転職の動機について、ジュニア層では給与増が1位(28%)となった一方で、マネジャー層ではキャリアアップが1位(37%)となっています。また最終転職先を決める要因としては、いずれの層も「キャリアアップが果たせるか」が1位(40%)となりました。

【求人数】  
対前年四半期比  
87%  
対前四半期比  
85%



JAC Recruitment  
マレーシア法人社長  
大西 信彰



## シンガポール

### 雇用市況は緩やかに改善傾向。現地在住者向け求人数が増加

シンガポール通産省の発表によると、第3四半期のGDPは前年同期比で4.6%増、3年半ぶりに高い成長を記録しました。昨四半期同様に製造業が活況であることが、GDPを押し上げる材料となりました。

#### 企業の採用動向

景気は緩やかに改善傾向にあります。人材開発省のレポートによると、シンガポールでは解雇数・失業率ともに改善傾向にあり、特にシンガポール人の労働者の数値で改善が見られます。

企業の採用動向に関しても、シンガポール人を優先して採用する傾向が強引き合いが増加しています。シンガポール人を含む永住権取得者、あるいは Dependent Pass Holder (配偶者・扶養者ビザ保持者) といった労働ビザを必要としない求人の増加が顕著です。

また、シンガポールにアジアの統括拠点を構える企業は優秀な人材と情報が集約する当地の利点を生かし、アジアの他国の拠点への採用を包括して行う動きが活発化しています。

#### 求職者の動向

上記の理由から、シンガポール人の転職・求職の動向は活況で、特に製造業やIT関連では候補者優位の売り手市場となっています。それにより、一部の専門職においては給与が高騰しており、高い給与を提示することが難しい日系企業では採用に苦戦するケースが散見されます。

【求人数】  
対前年四半期比  
116%  
対前四半期比  
103%



JAC Recruitment  
シンガポール法人社長  
早瀬 恭



## タイ

### 景気は底を打ったが、業種によっては低迷が続く

10月末に昨年崩御した国王の葬儀が控えていることで、国民はわずかながら消費を自粛する傾向が見られます。好調だった輸出関連は中東の景気低迷の影響を受け、自動車業界を中心に低迷しています。製造業が低迷するなか、タイの富裕層をターゲットにしたサービス業や小売が活気を取り戻しつつあり、それにともない日系企業は主にB to Cビジネスの回復スピードがより早い傾向があります。

#### 企業の採用動向

2017年7月～9月の新規求人数は前四半期比で微増となりました。自動車業界が集積するアユタヤ・チョンブリなどの工業団地エリアの求人が減少した一方、首都バンコクに求人が集中・増加する傾向があります。2012年～2013年に活況だった工業団地エリアの企業は、今後の中東への輸出の回復とタイ政府による東西経済回廊政策に期待しています。第3四半期は主に、バンコクに拠点を構える日系企業による、日本語が話せるタイ人の求人依頼が増加しました。

#### 求職者の動向

転職活動が旺盛だった1月から9月が過ぎ年末のボーナス待ちの期間に入りました。タイ人の転職活動は沈静化していることから、9月末から12月まで人材を採用する際競合となる企業が少なくなり、採用する候補となる人材自体も少ない時期です。そのため、入社した際にボーナスの代替としてインセンティブ(入社報奨金)を支払う事で転職や就職活動を行わない人材に転職や入社を促す企業も散見されます。12月頃から年明け入社を見据えた活動が活発になるため、複数の候補者の中から人材を選考したい場合や、急ぎでない場合は12月以降まで待つのも得策と言えます。

【求人数】  
対前年四半期比  
104%  
対前四半期比  
102%



JAC Recruitment  
タイランド法人社長  
山下 勝弘



## インドネシア

### 日本人の現地採用求人増加に、紹介が追いつかない状態

9月の消費者物価指数は前年同月比で3.72%となり、8月の3.82%から低下しましたが、インドネシア銀行(中央銀行)のインフレ目標である3~5%の範囲内と安定しています。インドネシアでは現在2019年に開催されるアジア競技大会を控え、空港周辺、ジャカルタ市街、ジャカルタ近郊の交通やインフラ整備が進んでいるほか、発電、港湾など多くのインフラ関連のプロジェクトが進んでいます。インフラの整備は国が成長するための投資でもあり、国の生産性や雇用の創出にも大きく寄与する大切な事業ですが、政府の税収目標の達成率は現時点60%程度ということもあり、企業への税務報告が厳しさを増し、関連する問題も絶えない状況です。

#### 企業の採用動向

イスラム教の断食(ラマダン)明け祭やホリデーシーズンで休みが続いた第2四半期が過ぎ、各市場に活気が戻りました。日系製造業や商社が多く関与する自動車産業の景気はまだ踊り場を抜け出せず閉鎖する部品工場もあり、求人の依頼は停滞しています。一方で、発電など各種インフラのプロジェクトは円借款によるものも多く日系建設業や周辺の業界からエンジニア、プロジェクトマネジャー、営業職などの人材の依頼が増えています。住宅地等のデベロッパー、ホテル業界への投資も変わらず活況で、関連事業の運営を担える人材の求人も多くなっています。

#### 求職者の動向

コスト削減や現地化、または現地での日系企業向けの営業強化といった理由で、現地採用での日本人の求人が増加しています。日本国内が好景気で人材不足のため、日本から駐在員を派遣することが難しい中、日系企業の海外進出が加速していることで日本本社の海外事業関連の人材不足や現地で日本人が不足しているという声が多方面から出ています。一方、ベトナムやミャンマーなど日本人がアジア内で働く選択肢が増え、優秀な人材は引く手あまたですが、アジアで働きたい日本人の方々の多くは英語が使えるシンガポールやマレーシアを選び、またハードシブ手当を求める若者などはインドを選ぶ傾向があります。インドネシアは比較的なじみのないイスラム教徒が多く、労働ビザの発行条件が厳しい理由から日本人が働きたい国の選択から漏れることが多く、日本人の絶対数が少ないため紹介が追いつかない状況が続いています。

【求人数】  
対前年四半期比  
100%  
対前四半期比  
120%



JAC Recruitment  
インドネシア法人社長  
小林 千絵



## ベトナム

### 製造業とサービス業が好調で GDP が 7.5% に成長 両業界からマネジメント人材の募集が増加

第3四半期、ベトナムでは製造業とサービス業が活況でした。サービス業は内需を中心に観光、ホテル、レストラン、商業、教育関連が業績を伸ばし、9月はサムスンを中心とした製造業の業績が計画を上回りました。政府も景気刺激策を積極的に行い、政策金利を下げたことも景気を下支えした一因です。ベトナム経済はこのまま年末までは好調が続く見込みで、難しいと言われていた経済成長率の年間目標である6.7%達成も可能性が見えてきました。ハノイを中心としたベトナム北部のGRDP成長率は観光業などが好調で、8.1%と伸張を続けています。

#### 企業の採用動向

新規進出した日系企業から退職による欠員補充目的の採用ニーズが増えています。これは、ベトナム進出後に採用した中核人材の給与が低いことから、より高い給与を提示する他社に転職するケースが増加していることによるもので、日系企業はいかに非報酬の部分で人材を定着させられるかが課題であると考えています。特にサービス業や小売業で人材の流出が激しく、各社とも頭を悩ませています。

#### 求職者の動向

第3四半期の失業率は2.21%と比較的低く、労働力人口は2017年10月1日時点で5,488万人と、前年同期から44万6,400人増加しました。業種ごとの内訳は農林水産業が2,164万人で全体の40.4%、サービス業が1,818万人、工業・建設が1,370万人となっています。

若者に関しては優秀な大学を卒業しても専門を生かしたホワイトカラーの仕事につけず、若年層の失業率が比較的高い状態ですが、ホワイトカラーの中途採用は活況で、特にサービス業でマネージャークラスの人材不足が続いています。

【求人数】  
対前年四半期比  
107%  
対前四半期比  
127%



JAC Recruitment  
ベトナム法人社長  
加藤 将司



## 中国(上海・広州)

### 新設拠点等、幹部候補採用ニーズが続き堅調

中国では第3四半期のGDPは前年同期比で6.8%増となりました。前期比での伸び率はわずかに縮小しましたが、政府が目標とする経済成長率6.5%前後を継続して大きく上回った結果となりました。

中国では9月に、2019年以降電気自動車(EV)を中心とする「新エネルギー車」を一定割合で生産・販売するよう義務付ける新規制を公表するなど、世界最大の自動車市場を抱える中国国内の市場は大きな成長余地があります。さらに、ビッグデータ、IoT、AIなどの技術を活用したシェアリングエコノミー、デジタルエコノミー経済が成長を牽引しています。

#### 企業の採用動向

上半期で本年度採用計画の増員目的の採用がほぼ完了した企業が多い中、新工場・新拠点の設立に伴う幹部候補者など、積極的な採用意欲により求人が大幅に増加しました。また、中国のビザ規制に伴い、駐在員から現地幹部候補人材への交代目的の求人が増えたことも増加の要因となりました。

#### 求職者の動向

日系企業と外資系企業、そして中国の民営企業との給与差が開き、日本語人材が日系企業からこれらの企業に流出する傾向が強くなっています。中国の日系企業では、特に技術系者や金融、IT、さらに中国市場向けの新規開拓営業といったポジションにおいて日本語人材の確保が課題となっています。

日本語力を持つ中国人人材(日本語を学習する人口)は減少してはいないものの、上記の理由により日本語ができる中国人現地社員の採用は、年々難易度が増えています。

【求人数】  
対前年四半期比  
167%  
対前四半期比  
144%



JAC Recruitment  
中国法人社長  
蓮子 哲也



## 香港

### 転職マーケットは活況が続く

2014年、香港で民主的な行政長官選挙の実現を求めて、若者が中心部の道路を占拠した大型の反政府デモ「雨傘運動」から3年が経過し、9月下旬に記念集会が開かれました。香港政府統計局の8月の発表によると、第2四半期の実質GDP成長率は前年同期比3.8%増となり、2017年通年のGDP成長率の予測値を2~3%から3~4%へ引き上げました。

#### 企業の採用動向

求人需要は第2四半期と比較して大きな変化はありませんが、日系企業からの求人動向は第2四半期と同様に非日系マーケット拡大を目的とする現地マネージャークラスや、現地化促進に向けて将来の幹部候補の現地マネージャークラスなど、即戦力性の高い採用ニーズが引き続き増加しています。

一方で中国系金融機関による事業拡大にともない、優秀な人材を採用するために基本給の見直しを行っていることから、日系金融機関ではその影響を受け優秀な人材の確保に苦戦をしています。また、香港系および香港にアジアの拠点を構える欧米系メーカーから、日本人マーケット開拓目的で定期的に日本人採用の求人依頼を受けています。

#### 求職者の動向

第2四半期から継続して、良い機会があれば転職を希望する方の登録が増加しています。日系企業への転職希望者に若年層が多い状況に変わりありませんが、直近では業績不振や景気の先行き不透明さにより、安定を求めて転職を希望するミドルクラスも増加傾向にあります。

また、日系企業で給与に不満を持つ日本語を話すミドルクラス以上の人材が、給与が高い香港系・欧米系企業に応募する傾向があり、引き続き香港でも給与が転職先決定の大きな要因となっています。日系金融企業への転職希望者は、上記の『企業の採用動向』でも述べたとおり、給与の低さが要因でこれまでより希望者が減少している傾向にあります。

【求人数】  
対前年四半期比  
123%  
対前四半期比  
107%



JAC Recruitment  
香港法人社長  
蓮子 哲也





## 韓国

### 好調な業界と不調な業界の二極化が進む中、半導体関連事業会社が技術職採用を促進

半導体を中心に輸出企業は回復していますが、国内の消費は引き続き低調で、内需拡大を期待する企業の景況感は芳しくありません。7月、新政権はこの状況を打開するため、来年度最低賃金を時給 7530 ウォン（16.4%増）へと大幅な引き上げを決定しました。これは文大統領が推し進める「所得主導の成長」の政策実現に向けた第一歩となります。庶民の所得を増加させることで、消費の活性化を促し、企業投資や雇用拡大につなげるといった「分配」重視の政策です。

#### 企業の採用動向

サムスン電子が直近の四半期決算発表で過去最高の営業利益を更新するなど、韓国大手半導体メーカーは業績が好調で半導体業界は活況を呈しているほか、電子部品や製造装置のサプライヤーも事業を拡大させています。これにより、特に若手を中心に理工系の知識や経歴を生かせる求人が増加し、当社では対前四半期比で 21%増、対前年四半期比では 47%増と大幅に増加しました。半導体業界は活況ですが、一方で他の産業は低迷していることから全体的に韓国経済は低調で、各企業では採用数を抑制しています。そのため、事業拡大による採用目的ではなく、欠員補充目的の依頼を多く受けています。

#### 求職者の動向

直近数ヶ月の失業率は 3%台、このうち若年層(15~29 歳)の失業率は 9%台と高く、20 代の就業率は依然として低い状態です。しかしながら、若年層求職者の多くは安定を求め就職や転職が難しい財閥大手を志向する傾向があり、そのため雇用のミスマッチが発生していることで失業率が改善しない状況です。9 月から財閥大手企業の公開採用が始まるため、優秀な若手人材による就職競争が激化することが予想されます。一方でミドルからエグゼクティブの求職者は魅力的な案件があれば会社規模に問わず挑戦したいと考えており、活発に転職活動を続けています。

【求人数】  
対前年四半期比  
147%  
対前四半期比  
121%



JAC Recruitment  
韓国法人社長  
土山 雄一郎



## インド

### 下期に向け、製造業の求人が増加

9月に安倍首相が訪印。モディ首相出身地のグジャラート州を訪れ新幹線プロジェクトの起工式に出席され、さらに今回の訪印で、航空自由化協定や原発輸出の官民の枠組みの新設、新たな円借款の決定など日本とインドの関係強化が図られました。これがきっかけとなり、今後インドに投資する日系企業が増える見込みです。日系企業の進出が多いグジャラート州の州都アーメダバード地域では、ホンダの 2 輪工場やスズキの 4 輪工場が新設されるなど、日本の自動車業界が積極的にインドでのビジネスを展開しています。

#### 企業の採用動向

インド政府が 2020 年 4 月からの導入を目指している排ガス規制「バーラト・ステージ(BS)6」(欧州の排ガス基準であるユーロ 6 に相当)の影響から、2 輪自動車関連企業で生産増の動きが出ており、それに伴い製造業を中心に工場関連の求人が増加しています。ホンダやインドの 2 輪メーカー「Hero」向けに部品を提供をしている企業はコスト削減よりも品質を求められているため、高品質な部品を供給できる多くの日系企業がこれを好機と捉え、人員増強と育成を行っています。また、アーメダバード地域の日系企業の増加に伴い、同地域でローカル人材の求人が増加しています。

#### 求職者の動向

日本人の求職者は前四半期から引き続き他国での転職も検討される方が多く、内定を提示しても転職を迷ったり、辞退して他国での転職を選ぶ方も多です。中でも、高いキャリアを持つ方ほど他国からのニーズが高い状況で、全体的にインドでの就職、転職志望の日本人求職者の数は横ばいか微減しています。一方、多くのインド人の求職者と転職希望者が継続して当社に登録をされており、活発に活動を行っています。これに対して、優秀な社員を引き留めるために退職交渉後のカウンターオファー(引き留め)を行う企業が増えており、それにより結果的に転職候補企業から内定を得ても転職せず残留する候補者も出ています。

【求人数】  
対前年四半期比  
175%  
対前四半期比  
193%



JAC Recruitment  
インド法人社長  
寛 裕樹



# 日本

## 国内ではIoTや働き方改革関連の求人が優先され、海外関連事業要員の求人は一服感

帝国データバンクが発表した景気DIは6月以降4ヵ月連続で改善しており、全般的に景気回復基調が続いています。特に輸送機や産業機械、電子部品などの工業製品の輸出が好調で、中小のサプライヤーも都市部をはじめ多くの地域で概ね好調です。また、円安と新興国における人件費の高騰などの理由により、一部の製造業で生産の国内回帰の動きも出ています。一方、国内の人手不足はサービス、建設、ITなど多くの業種で一層顕著で、企業の成長戦略に不安の影を落としています。

### 企業の採用動向

好調な企業業績を背景に各企業の人材採用意欲は引き続き活発で、厚労省が発表した9月の有効求人倍率は1.38倍と高水準となりましたが、当社に寄せられた「日系企業による海外事業要員」の求人は、対前期(4-6月)比で85%、前年同期比では96%といずれも減少となりました。これは、国内における先端技術開発やIoT、働き方改革などに伴う国内求人の充足が優先されたことによるものです。

第3四半期は海外事業関連の求人数は減少しましたが、国内のマザー工場における新たな生産技術の開発や、海外工場の品質管理体制の強化など、“日本と海外を行き来する”ミッションを担う技術者や、海外子会社の経営現地化の進行に伴い、本社から支援・管理体制を強化する目的での経営管理系人材の需要は増加しています。また国・地域別では、タイでの事業に関連した求人に回復が見られます。

### 求職者の動向

7-9月の新規求職者(登録者)数は、季節要因もあり前期比(4-6月)79%と減少しました。好調な企業業績から今夏のボーナスに対する満足感が比較的高かったことも要因と考えられます。海外子会社のマネジメント経験を有する人材など、現在の転職市場で求められる人材は現職に残留することも考えながら求職活動を行う場合も多く、採用内定条件(職務内容や給与)に対して妥協せず転職を決める傾向があります。

【求人数】  
対前年四半期比  
96%  
対前四半期比  
85%

(日本企業の海外事業関連求人)



JAC Recruitment(日本)  
海外進出支援室 室長  
佐原 賢治

ジェイ エイ シー リクルートメントは、1975年に日系企業の海外進出を人材採用面で支援する企業としてイギリスで設立以来、1987年にシンガポール、1988年に日本とビジネスを展開し、現在では世界10カ国、26拠点で、国内および海外で成長を目指す企業に対し人材採用面で支援を行っています。当社は今後も優秀な人材の紹介を通じて、企業の成長に貢献してまいります。

(※) 自社調べ (アジアで人材紹介事業を展開する同業他社の売上規模を比較)

※ 各国の求人数の増減については、その国々の景況感による変動や各国が講じた戦略(高額帯年収の求人やスペシャリスト層求人に集中など)により、意図的に減る場合もございます。そのため、求人数の増減は直接各国の業績に結び付くものではありません。

### ■ ジェイ エイ シー リクルートメント グループについて

1975年英国で創業。1987年にシンガポールへの進出を皮切りに、1988年に日本、1994年にマレーシアと事業を拡大し、現在ではアジアを中心とする10カ国、27拠点で人材紹介事業を展開しています。2012年には、JAC Recruitment Asia Ltdをホールディング・カンパニーとして、英国とアジア8カ国(シンガポール、マレーシア、インドネシア、タイ、中国・香港、韓国、ベトナム、インド)に展開する各社を統合。JAC Recruitment Asia Ltdと日本の株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント(東証一部2124)は、主要出資者を共通とする兄弟会社の関係にあります。

日本: [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)

アジア: [URL] <http://www.jac-recruitmentasia.com/>

### <当プレスリリースに関するお問い合わせ>

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント 広報室 後藤

(電話: 03-5259-6926 email: [press@jac-recruitment.jp](mailto:press@jac-recruitment.jp))

アジア各国のホワイトカラー人材の採用市場に関するより詳しい情報については、上記までお気軽にお問い合わせください。取材(対面・電話等)を設定いたします。