

報道関係者 各位

2019年1月30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)

アジア各国のホワイトカラー人材紹介市場の動向 2018年10月～12月

[2019年1月30日 東京]

世界 11 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(※1)を誇る株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント(代表取締役社長:松園 健)は、この度、2018年第4四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。(※1) 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)

- 2018年第4四半期はマレーシア、ベトナム、韓国、日本が昨年同期比で求人増
- マレーシアでは外資系 BPO 企業からの求人増により、対前年四半期比 107%
- ベトナムではガバナンス強化に取り組む企業が増加傾向にあり、関連業務の求人が増加し対前年四半期比 249%
- 韓国では景気が停滞する中でも欠員補充の求人増により、対前年四半期比 132%

【ジェイ エイ シー リクルートメント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(※2)
対前年四半期比	107%	87%	85%	74%	249%	75%	97%	132%	61%	133%
対前四半期比	76%	100%	82%	73%	160%	78%	83%	101%	101%	103%

※2 日本企業の海外事業関連求人



マレーシア

BPO やシェアードサービスセンターで多言語スピーカー向け求人の高止まり状態が継続

12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=DI 指数に100を加えた指数、CEO回答数は627)によると、第4四半期は95.8ポイントとなり第3四半期比で11.9ポイント下落しました。2018年に入り100ポイント以上を維持してきた信頼感指数は前期で100を下回りましたが、水準は前年同期並となっています。55%のCEOは売上が改善すると回答しており、景気感は悪くない状態です。一方で、41%のCEOが雇用を増やすと回答しており、これは第3四半期および前年の第4四半期の45%程度となっています。なお、昨年5月の新政権発足後、政府機関における汚職や腐敗は73%のCEOが減少したと回答しており、政治が健全な状態に進んでいると言えます。

企業の採用動向

- 年末に向け求人は落ち着く傾向にあるため例年同様の動きとなり、求人数は前期比で24%減となりましたが、前年同期比では増加しました。日系企業の求人は4%減となった一方、外資系は47%と大幅に増加しました。引き続きSSC(シェアードサービスセンター)やeコマース、SNS、クラウドサービスを顧客として抱えるBPO企業(いずれも9割以上が外資系)からの求人が活況です。
- Bank Negara(中央銀行)の業務規制が厳しくなった影響で、金融業界全体、特に銀行で「コンプライアンス人材」の問い合わせが急増しています。
- 製造業に関して、2019年1月から最低賃金の改定(月額給与RM1100)となり、人件費コストの上昇要因に。また単純労働者を減らし、高度熟練労働者比率を引き上げる政府の指針から、製造におけるデジタル化を推進、2019年はそのための自動化やロボット化に携わるエンジニア人材への求人がさらに増えることが予想されます。

求職者の動向

第4四半期は転職希望者の登録が落ち着くのが例年の動きですが、当期は前期比で14%増となり、2019年明けからの転職に対する意欲の高さがうかがえます。

BPO/SSC(シェアードサービスセンター)からの求人(特に日本語スピーカーなどの多言語人材)が継続して増加しているため、給与相場は前期からの流れを受け同様に高騰しています。また2019年3月以降に日本の大学に留学しているマレーシア人が卒業し帰国予定のため、新卒の日本語スピーカー人材の就職が最も多い時期になります。ただし、日本国内で外国人の就職も従来より進んできていること、また大学での専攻とは関係ないBPO/SSCで就職する卒業生も増加傾向にあるため、マレーシア現地の日系企業が日本語スピーカーの新卒を採用する際は、基本給の引き上げや諸手当水準の見直しを迫られることが予想されます。

【求人数】
対前年四半期比
107%
対前四半期比
76%



JAC Recruitment
マレーシア法人社長
大西 信彰



シンガポール

IT やメディカル業界の専門職関連の求人が増加傾向に

シンガポール通産省が年明けに発表した 2018 年の実質 GDP(国内総生産)速報値は前年比 3.3%増となり、前年の 3.6%増から減速しました。第 4 四半期は業種別では生物医学、エレクトロニクス部門が好調で、前年同期比で 5.5%増となりましたが前期比では 8.7%減となり減速傾向です。政治面では、懸案事項だった現リー・シェンロン首相の後継とされる次期首相候補ヘン・スイキヤット財務相の就任がほぼ確定的となりました。経済界は財務省、通貨省(MAS・中央銀行)などの幅広い経験を持つ同氏の選出を好意的に捉えています。

企業の採用動向

シンガポールの人材開発省(MOM)が発表した第 3 四半期の雇用統計では、製造業の就業者数が前期比では 4 年ぶりに増加しました。就業者数(外国人のメイドは除く)は前期比 15,200 人増と、前期の 6,500 人増を大きく上回りました。中でも、サービス業と製造業の伸びが顕著です。

当社が受けた求人数は対前四半期比では同等となりましたが、引き続き IT 業界からセキュリティ関連、データサイエンティストの求人は増加しています。メディカル業界からは薬事登録者や品質管理などの専門職の依頼も増え、それにともない転職希望者の登録も増加しています。就労ビザの厳格化、ウォッチリスト(自国民の採用や育成に消極的で同国経済・社会との関連性が薄い企業などを指定する制度)対策に伴い、日本語を話すシンガポール人・永住権保持者のニーズは依然衰えていない状態です。

求職者の動向

毎年、年末に向けてボーナスの支給を待つ転職希望者が多いことから活動が落ち着く傾向があり、第 4 四半期は日本人、シンガポール人を含む外国人共に変わらず昨年同等の動きとなりました。中でも、2019 年に転職活動をするための情報収集をしている候補者が多く見られました。

日本人の登録者の場合、就労ビザの取得が厳しいこともあり、ビザを取得するためには高額な給与が条件となることからマネジメント層の登録者が増加しています。登録者の多くは勤務地よりも自身の経験・ポジションに応じて転職を考えることが多いことから、国内だけでなく国外でマネジメントのポジションで転職が決まるケースも増えています。

【求人数】
対前年四半期比
87%
対前四半期比
100%



JAC Recruitment
シンガポール法人社長
早瀬 恭



タイ

回復の中に懸念が散在する 2019 年の中、採用ニーズはしばらく安定する見込み

2018 年は景気が底を打ち緩やかに経済が回復しましたが、国内では総選挙において軍事政権が終焉する見通しが低く、国民にとって大きな懸念事項となっています。また国外からは、米中貿易摩擦の影響を色濃く受け始めていることから、2019 年のタイ経済は波乱含みの年になることが予想されており、国内外で懸念されています。

企業の採用動向

タイでは景気に関係なく毎年人件費が上昇し続けているため、製造業を中心に他国への移管を検討している企業が増加傾向であることから、その影響が採用にも出始めたため求人数が減少しました。しかし、人件費が上昇しているのはタイだけではなくアジア全体に及ぶため、人件費の高騰による影響を鑑みると、インフラが整っており多くのサプライヤーが集まるタイに残るメリットは捨てがたいとの声もあります。予断は許さないものの、一定の採用ニーズはしばらく継続することが見込まれます。

求職者の動向

ボーナスの支給まで転職活動を控えていたタイ人の転職希望者が一斉に動き始めました。年末から 3 月までの期間が企業・求職者の双方にとって採用と転職に重要な期間であり、第 1 四半期を過ぎると市場が落ち着くことがタイの転職市場の特徴です。毎年大卒の転職希望者が増加傾向にあり、1 次産業から世代を超えて 2 次・3 次産業へ移るビジネスパーソンも増加しているため、将来、日系企業が他国に移転し企業数が適度に減る事により、売り手市場が解消されていく可能性もあります。

【求人数】
対前年四半期比
85%
対前四半期比
82%



JAC Recruitment
タイランド法人社長
山下 勝弘

インドネシア

年末にかけ求人数は減少したが、 インフラやIT関連の求人は引き続き引き合いが多い

11月と12月の消費者物価指数(CPI)の上昇率は前年比+3.2%となり、通年でも+3.1%と中銀目標値の範囲内となりました。第4四半期の貿易収支は3ヵ月連続で赤字、通年では過去最高の赤字額となり、2015年から続いた黒字は2018年で赤字に転落した結果となりました。これは米国、日本、欧州などの輸出相手国に影響を受けたことによるもので、インフラ投資や堅調な消費、原油価格の上昇により輸入額が増加する一方、貿易相手国の経済条件が悪化したことで、輸出の伸びが鈍化したことが大きな要因でした。

企業の採用動向

人口の87%をムスリムが占めるインドネシアでは経済成長につれクリスマスの時期から新年に向け、休日に長期休暇を取る人口が増加しています。この影響もあり、企業の活動が落ち着く時期となり求人数が減少しました。求人数が減少した中の傾向としては、引き続き投資の進むインフラ・不動産業界関連のエンジニア求人、eコマース、FinTech関連企業からの求人の依頼を受けています。また、日系製造業からはマーケティング関連やデジタル関連人材のニーズが増加しています。

求職者の動向

建設系エンジニア、eコマース、FinTech関連の求人増に対し、人材の紹介が追いついていない状態が続いています。給与も高騰し完全に売り手市場の状態となり、これらのビジネスの経験と実績を持つ登録者が常に不足している状況です。また、日系企業による現地化目的のための現地在住日本人、日本語スピーカーのインドネシア人のニーズも高い状態が続いていますが、こちらも対象となる転職希望者の動きは活発ではありません。年末、ボーナス支給後に転職活動を始める方が多いことから、年始以降に転職希望者の登録が増えることを見込んでいます。

【求人数】
対前年四半期比
74%
対前四半期比
73%



JAC Recruitment
インドネシア法人社長
小林 千絵

ベトナム

外資系企業による内需拡大目的の企業買収が増加傾向

ベトナムでは現在、米中貿易摩擦の影響が経済に及ぶことが懸念されています。そのような状況下、政府は経済の活性化を図るため中国からベトナムへの生産拠点の移管を検討する企業に対し、手続きの簡略化の取り組みや企業向けに各種セミナーを開催するなど、積極的な支援を行っています。なお、ベトナム統計局によると、2018年の国内総生産成長率は7.1%増加し、2008年以来最高の伸び率を示しています。その内訳は、農林水産業が3.8%増、工業・建設業が8.9%増、サービス業が7%増となっています。

企業の採用動向

ベトナムのマーケットでは企業のグローバル化の促進や積極的な企業買収、中国からの生産拠点シフトに伴い採用を増やす動きがあり、同時に優秀な人材を高給で採用する動きもあることから、これまでの「ベトナムは人件費が安い」というイメージが変わりつつあります。

これまで、ベトナムで会社を設立または海外からビジネスをベトナムに移管する際、生産拠点としての目的から内需拡大への施策やグローバル展開目的の本拠点として現地法人を設立するなど、ベトナム現地でのビジネスの重要性が増えています。それにともない、ガバナンス強化に取り組む企業が増加傾向にあり、法務、コンプライアンス、経理・財務関連といった専門分野に強い人材採用目的の求人が増加しています。また、会計事務所、法律事務所の進出も増加していることから、会計士や弁護士などの求人も増加しています。

求職者の動向

最近の転職希望者の方々は将来のキャリアパスを考慮しながら安定性を求める傾向がある一方で、同業間での競争を懸念し、新規進出企業の立上げポジションを目指すような方も増えています。日系企業への転職希望者の場合、日本およびベトナム以外の諸国とのコミュニケーション能力が求められるため、日本語だけでなくビジネスレベルの英語力も求められますが、ベトナムではその能力を持つ人材自体が少ないことから企業からは引手あまたな状態です。

【求人数】
対前年四半期比
249%
対前四半期比
160%



JAC Recruitment
ベトナム法人
ディレクター
Le Thuy Dieu Uyen
(レー・トゥイ・ユー・ウィン)



米中貿易戦争の影響により、日系企業は採用を控える傾向も

中国国家統計局が12月に発表した11月の小売売上高は前年同月比8.1%増となりました。これは2003年の5月以来15年半ぶりの低い伸び率です。米国との貿易戦争を背景による景気の不透明感により、個人消費にも影響が表れ始めています。特に自動車などの高額消費を控える動きが顕著であり、政府は各種減税で景気の下入れを図る方針です。一方、成長率は2017年度の6.9%からは減速するものの、目標である6.5%は達成する見通しで、緩やかな減少傾向となっています。

企業の採用動向

米中貿易戦争による採用の影響は現時点では限定的です。求人を取り消すケースはあまりありませんが、来年以降の情勢を様子見している日系企業が多く、採用意欲は低い状態です。

一方、深センを中心としたテクノロジー関連の新興中華系企業は引き続き採用意欲が高く、数百名単位で技術者の採用を検討している企業もあります。また、最近では中華系製造業各社より、「定年を迎えた日本人技術者を好待遇で採用したい」という依頼が増えています。中には、顧問契約という形で60歳以上の日本人技術者を1年契約・年収1,000万円以上の好条件で採用している事例もあります。

求職者の動向

欧米系・中華系企業と日系企業との給料格差が縮まらないため、日本語を学んだ中国人登録者の中には給料が低い理由により「日系企業は転職先の選択肢に入れない」という方が増えています。中国人の転職希望者は総じて転職先を決める際は給料が優先度が高く、優秀な人材を採用するためには給与制度の見直しや定期的な昇給などの対策が必要です。また、中国人は旧正月の時期(2月上旬)のボーナス支給後に転職を希望する方々が多く、第4四半期は転職希望者数が減少する傾向があります。

日本人の転職希望者に関しては、待遇の良い駐在員としての採用であれば転職を希望する方が一定数いるものの、企業側は現地採用での採用を望むため、現地化を促進させる日系企業のニーズと転職希望者の要望のギャップがあります。

【求人数】
対前年四半期比
75%
対前四半期比
78%



JAC Recruitment
中国法人社長
蓮子 哲也



年末と旧正月を控え、企業と求職者の動きは鈍化

2018年第3四半期の香港の実質GDP成長率(前年同期比)は2.9%と鈍化し、それを受け行政長官は、2018年10月10日に施政方針を発表しました。主なポイントは以下の通りです。

再工業化財政支援計画を新設して20億香港ドルを拠出し、再工業化を促進。香港にスマート生産ラインを建設する製造業者に助成金を交付。工業団地における先進製造施設建設に20億香港ドルを拠出。船舶リース事業育成のための税制措置を策定。海上保険会社に税軽減措置を適用。グローバル海運業界への紛争解決サービス提供を支援。海運・空運人材養成基金(Maritime and Aviation Training Fund)に2億香港ドルを拠出。

企業の採用動向

香港では年末になると転職希望者の動きが鈍化する事もあり、各企業は採用活動を一度ストップし、転職希望者の動きが活発になる旧正月明けに採用を再開することを決めた企業が散見されました。求人内容としては、2019年の採用計画が定まったことにもなう人材ニーズ、現地化の促進目的の管理職人材、非日系マーケット拡大目的のハイクラスのマーケティングや営業、日本製品を扱う企業やインバウンド(訪港)に特化した旅行会社などの売上好調に伴う人員増のニーズなど多岐にわたっています。金融では旧正月前にもかかわらず、1月初旬から少しずつ求人が増えており、昨年よりも早い段階で各社が採用に向けて動き始めている傾向にあります。

求職者の動向

年末にかけて転職希望者の動きは鈍化しました。中国人は、12月末~1月にかけ支給される年末調整手当と賞与が支給された後に転職活動をする傾向があります。そのため、1月後半~2月にかけ求職者の動きは活発になることが想定されますが、失業率が3%程度と売り手市場でもあることから、現職から引き留め(昇給や昇格)を受ける方も多いです。各金融機関では2月~3月にボーナスを支給する企業も多く、求人を探し始めている転職希望者もいますが、彼らの想定している転職時期は3月以降となりそうです。

【求人数】
対前年四半期比
97%
対前四半期比
83%



JAC Recruitment
香港法人社長
蓮子 哲也



韓国

国内の大手企業が軒並み減益に 今後の半導体関連企業の業績に要注視

サムスン電子が1月に発表した2018年第4四半期連結決算(暫定実績)は、売上高59兆ウォン(約5兆9000億円)、営業利益10兆8000億ウォン(約1兆800億円)となり、第3四半期(7月-9月期)に比べ、売上高は9.9%減、営業利益は38.5%減と減収減益となりました。理由は半導体とスマートフォン事業の不振と説明しています。特に輸出量の多い半導体の業績の鈍化は、輸出依存度が高い韓国経済に与える影響が大きく、経済の低迷は少なくとも今年上半年まで続く見込みです。また、米中貿易戦争の影響も軽視できず、先月の失業率は3.4%と改善には至っていない状況です。

企業の採用動向

第4四半期の求人の状況は対前期比で1%の微増となり、前四半期比では32%増となりました。これは欠員募集による求人によるものですが、景況感自体は悪化しています。また、大手半導体各社が設備投資を見合わせているため、半導体関連事業の周辺サプライヤーからの求人数も一段落しています。週52時間労働制が開始され半年が経過しましたが、その影響により各社が採用を増やす動きはあまり見られず、現状は生産性の改善による対応が多いです。2019年に実施される予定の最低賃金の大幅な上昇は、工場や店舗を抱える企業は大きな影響を受けることが予想されます。

求職者の動向

年末年始は転職希望者の活動は落ち着いていましたが、旧正月(ソルラル)後に活発になることが例年の傾向です。最近では、造船業界など構造改革が進む業界から他業界への転職希望者が増えつつあることから、今後は若手人材を中心に業界をまたぐ転職活動が増えることが予想されます。また韓国は諸外国と比べ残業時間が長いなどの理由により、ワークライフバランスが実現出来る職場環境を望む方も増えています。そのため、企業は一層経営の健全化を実現するための努力が必要です。

【求人数】
対前年四半期比
132%
対前四半期比
101%



JAC Recruitment
韓国法人社長
土山 雄一郎



インド

2019年の総選挙に向けた政治動向に注目が集まる

2018年12月に行われた5州の州議会選では、モディ首相率いる与党BJP(インド人民党)が全州で敗北した結果となりました。5州の議会の定数の合計は679議席で、選挙前にはBJPの議席数は合計で407議席ありましたが、225議席と大幅に減少しました。このままでは2019年春の総選挙ではBJPが下野する可能性もあり、これまでインドの急成長を支えたモディ首相が失脚となると経済的にも非常に大きな影響が出てくることと予測されます。

企業の採用動向

企業の採用動向としては大きな変動はなく、求人数としては前四半期から横ばいの状態です。

インド自動車工業会(SIAM)が1月14日に公表した2018年12月の新車販売台数(乗用車と商用車の合計)は31万4676台と、前年同月に比べ2.3%減となり、前年割れは2カ月連続です。乗用車の販売台数は微減でしたが、商用車の販売台数が7.8%減となったことが大きな要因で、商用車販売台数の前年割れは2017年5月以来1年7カ月ぶりです。インドに進出している多くの日系企業が自動車関連の製造業のため、2019年の採用に影響が出てくる可能性があります。

求職者の動向

日本人の転職希望者は引き続き他国での転職と併願して検討する方が多く、内定を受けた後にインド国内での転職を辞退し他国での転職を選択する方が多いです。全体的に、インドでの転職を希望する日本人の登録は横ばいか微減しています。一方、インド人の転職希望者の登録は順調に推移しています。

企業側は優秀な社員の離職を防ぐため、退職交渉後のカウンターオファー(引き留め)が増えており、結果的に転職せず残留するケースが増加しています。インドでは年間の平均昇給率は10%程度ですが、転職時は20%~30%が平均となっています。そのため、カウンターオファー(引き留め)をする際も、転職時と同等の給与まで(20%~30%)引き上げることが多いです。

【求人数】
対前年四半期比
61%
対前四半期比
101%



JAC Recruitment
インド法人社長
笈 裕樹



日本

海外事業関連の求人は昨年比 33%増 求人意欲は製造業を中心に堅調な状態

厚生省が発表した11月の有効求人倍率は1.69倍と、月次で今年最高となりました。米中の貿易摩擦による影響が懸念される中、自動車、半導体を中心とする製造業とIT、建設などが堅調な景気を映した形となりました。また、外国人の訪日旅行客が初めて3,000万人を突破し、旅行や小売りに好影響をもたらしています。今後の見通しとしては、引き続き米中貿易摩擦や欧州の景気後退、北方領土問題などの懸念材料や、それらにともなう円高・株安の不安がある一方、中国から東南アジアへの生産移管や、海外でのM&Aなど海外展開のさらなる積極化も予測されます。

企業の採用動向

10-12月に当社に寄せられた海外事業要員の求人数は、昨年同時期比133%と大幅に増加しました。好調が続く産業機械関連、「チャイナ・プラスワン」などの影響でますます事業エリアの拡大が進む自動車関連に加え、化学、建設、物流などの業界で依然として即戦力人材の需要が高止まりの状態が続いています。また、海外工場の生産性向上やモニタリング強化のためのIoT導入に伴う求人は更に増加しています。間接部門では、ガバナンス強化や海外取引の拡大に伴う国際法務職の募集が増えました。一方、年末の入管法改正による外国人材受入れ拡大により、今後中途採用市場における高度外国人材の需要が高まることも予想されます。

求職者の動向

好調な企業業績を受け、各メディアによると冬のボーナス額が冬前から更に上昇し、それに伴い求職者の現年収や希望年収も上昇傾向にあります。求人数も増加している中、特にAI、IoTなど最先端分野の給与の上昇が著しいです。また、大企業を中心に都市部の求人が増加していることから、地方部へのU・ターンの動きは鈍い状態です。全般的に、離職中の求職者は減少しており、また、現在の勤務先に留まることを選択肢としたまま慎重に転職活動をする転職希望者が増えていることから、採用企業においては募集から入社までのリードタイムを長めに想定しておく必要があります。

【求人数】
対前年四半期比
133%
対前四半期比
103%
(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

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントは、1988年に日本で事業を開始。アジアを中心とする世界9カ国で人材紹介業を展開するグループ会社のJAC Recruitment Asia Ltdが擁する拠点を含め、計11カ国、26拠点の強靱なグループネットワークを通じて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。

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特化など)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。

■ 株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントについて

1988年設立。スペシャリストや管理職の人材紹介に特化し、企業と人材を一人のコンサルタントが同時に担当する「両面型」のビジネスモデルとして国内最大規模の東証一部上場企業です。国際ビジネス経験をもつ人材の紹介も強みの一つで、日本国内では外資系企業や日系企業の海外事業などのグローバル領域の売上が全体の50%以上を占めています。外資系企業の人材紹介に特化したJAC International、ジョブサイトの「キャリアクロス」を運営するシー・シー・コンサルティング、英国およびアジア8カ国で人材紹介業を展開するJAC Recruitment Asia Ltdのグループ会社を傘下に、世界11カ国、26拠点で事業を展開するグローバル企業です。

日本: [URL] <http://corpjac-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:03-5259-9915 email: 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。