

多くの国ではポストコロナ経済に突入も、中国では直近の求人数が大幅減少

アジア各国のホワイトカラー人材紹介市場の動向 2022年7月～9月

報道関係者 各位 [2022年11月8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(代表取締役会長兼社長:田崎ひろみ)は、この度、2022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まとめましたので、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)

【ジェイ エイ シー リクルートメント アジア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
対前年四半期比	150%	204%	160%	92%	139%
対前四半期比	131%	156%	143%	61%	84%

	中国	香港	韓国	インド	日本(※2)
対前年四半期比	30%	129%	85%	107%	136%
対前四半期比	47%	114%	84%	111%	112%

※2 日本企業の海外事業関連求人

*アジア各社の求人数については、アジア各社が意図的に講じた戦略(高額帯年収の求人やスペシャリスト層求人に特化するなど)により、増減する場合があります。そのため、アジア各社の求人数の増減は、各社の業績を直接反映するものではありません。

総合ヘッドライン

- 多くの国では、ポストコロナ経済に突入。従来のリプレイスメント需要から、新規事業に伴う増員需要へ。
- 中国では直近の求人数が大幅減少。中国全体の転職希望者数は前年の72.2%。経済低迷に対する危機感が、転職市場へ大きく影響。

各国ヘッドライン

- マレーシア：ハイクラス人材は売り手市場に
- シンガポール：ポストコロナにむけ各企業の採用活動が活発化
- タイ：内需回復に伴う人材マーケット活発化の動き
- インドネシア：自動車産業を中心に採用市場は順調に回復
- ベトナム：求人数は大幅に回復 コロナ禍前と同等の基調に
- 中国：直近の求人は大幅減少
- 香港：人材の海外流出は止まらず 今後も続く見通し
- 韓国：コロナ規制緩和も半導体市況が低迷
- インド：採用活動はコロナ禍前と同等に 即戦力を採用
- 日本：円安、インフレの懸念あるも、直近では採用が過熱

マレーシア

<https://www.jacgroup.com/ja/jac-locations/jac-malaysia>

<https://www.jac-recruitment.my/ja>

求人数増減	マレーシア
対前年四半期比	150%
対前四半期比	131%

新規進出や新規マーケット参入が活発化。ハイクラス人材は売り手市場に

マレーシア統計局の業績動向調査によると、第3四半期の景況感指数は4.7ポイント増と、3期連続の増加となり、前期からも改善しました。

業種別では、製造業が6.6ポイント増、サービス業は13.6ポイント増と大幅に改善しましたが、建設業や小売り・卸売業は不調を示しました。

製造業の生産量は7月、8月にそれぞれ14～15%伸びており、特に電気・電子製品(約19%増)、輸送機器・その他製品(約54%増)などが成長に貢献しました。

企業の採用動向

8月の入国者に対する規制緩和を受け、保留となっていた新規進出の動きが一気に活発化し、年末及び来年第1四半期を目途に事業を開始する企業が目立つようになっています。このような企業はスタート時にキーとなる管理部門の人材や営業系人材を求めています。

また、コロナ禍前のビジネスモデルを改善したいと考える企業が、マーケットの拡大や新規マーケットへの参入を目指し、社外から経験者を求めるケースも増えています。

これらのことが求人数、特にハイクラス人材の求人数の増加につながっていると考えられます。

求職者の動向

営業や技術者(特に半導体関連など)は需要が大きくなっているため、売り手市場となっています。

また、転職を希望すると、在籍中の会社から有利な条件を提示され、強い引き留めにあうことも多く、以前のように簡単に転職をしない傾向も強くなってきています。

JAC Recruitment マレーシア法人 ディレクター シ・ピン・リム



求人数増減	シンガポール
対前年四半期比	204%
対前四半期比	156%

ポストコロナにむけ各企業の採用活動が活発化。新規事業に伴う採用も

アジア開発銀行が発表した2022年のシンガポールの国内総生産(GDP)成長率予測は、インフレの影響で下方修正され3.7%増となり、インフレーション率の予想は5.5%増となりました。

コロナ禍の収束により規制が緩和され、国外との往来が再開したことから、シンガポールの総人口は3年ぶりにプラスに転じ、564万人となりました。

また外国人観光客はコロナ禍前の8割まで戻り、チャンギ空港の利用旅客数もコロナ禍前の6割まで戻ってきました。先日2年ぶりに開催されたF1グランプリでは過去最高の観客動員数30万2千人を記録し、そのうち半数は海外からの観光客とされています。観光客増加に伴い、小売業・サービス業は順調に回復基調をたどっています。

企業の採用動向

前期よりもさらにポストコロナの市場となり、各企業の採用活動が活発化しました。

既存のポジションのリプレースメントだけでなく、新規事業を立ち上げる企業も増え、それに伴う人材採用も増えました。

求職者数との需給バランスにおいて、まだまだ売り手市場ということもあり、各企業で人材の確保が難しくなっていることから、既存スタッフのリテンション対策として、市場調査による大幅な給与の見直しを行うケースや、退職希望者に対し有利な条件を提示して慰留するなど、企業内で対策を図るケースが多く見られました。

また給与以外のベネフィットとして、「在宅勤務」などの柔軟な働き方を求める傾向が強まっていることから、現従業員の流出防止や新規採用における応募率を高めるための戦略の一環として、在宅と出社を組み合わせたハイブリット型を導入するなど、「フレキシブルな勤務形態」にする企業が多くを占めています。

求職者の動向

日本人求職者の新規登録者数は増えており、問い合わせ数はコロナ禍の状況下の平均の2割増になっています。

シンガポール国内在住者のみならず、コロナが落ち着いてきた今、国外からの求職者も着々と増えてきています。

過去2年間には見られなかった、就職活動のための渡航者も増えました。

シンガポール国内在住者は来年の転職を見据えた情報収集を始めている人も多いようです。

ローカル人材の求職者からも、問い合わせが増加しているものの、年末にかけては積極的な求職というよりは、来年の転職に向けての情報収集となっています。

日本語を話す外国人求職者からのメール返信率は50%から80%に上がっており、積極的に情報を得ようという動きが見られます。

2021年に転職をされた人は、「案件ベースで転職を検討」する傾向にあり、転職による給与の上がり幅がコロナ禍前は10%だったところ、現在は20~30%増が平均値で、人材不足とされる業界や売り手市場の業界では30~50%の上がり幅のケースも見られました。

JAC Recruitment シンガポール法人 社長 カースティ・ポルトック



求人数増減	タイ
対前年四半期比	160%
対前四半期比	143%

輸出減速のマイナス要素はあるも、内需回復に伴う人材マーケット活発化の動き

第3四半期は前期に引き続き、経済は緩やかな回復傾向にあります。経済成長には鈍化傾向がみられます。各種機関も成長予測を、前期時の予測と同程度、または多少の下方修正としました。

タイ中央銀行(BOT)では、タイの経済成長率は、主に内需、つまり観光業の回復と個人消費に牽引され、2022年に3.3%増、2023年には3.8%増になると予測しています。

好調であった輸出は世界経済減速によりマイナスの影響を受けました。

国内政治に関しては、首相の任期問題はひと段落したものの、引き続き不安定な状況です。

企業の採用動向

求人数は前期比143%、前年同期比160%と大きな増加がみられました。

この理由としては、経済が引き続き穏やかな回復傾向にあり、全体的な人材流動の活発化がみられた点、また特に第3四半期は国内消費、内需回復がみられ、内需関連産業の採用が回復した点が挙げられます。

業界別の求人割合としては、家電・電子機器業界が25%、自動車業界16%、消費財、IT業界が同じく11%という結果でした。

注目すべきは家電・電子機器業界からの求人数の増加であり、従来は自動車業界がトップでしたが、経済状況の影響から、このような結果となりました。

募集理由としては、既存従業員のリプレースメントではなく、増員を理由とする企業が増加しました。

また、前期に比べ、より高いポジションでの人材流動の増加があり、紹介実績の約半数がマネージャークラス以上のポジションとなりました。

求職者の動向

日本人求職者については、日本からタイへの転職を希望する求職者数が回復しておらず、コロナ禍前の2019年の水準には、まだ戻っていない状況です。

タイ人求職者の登録者数は求人数と同様に増加し、前期比127%となりました。転職意欲の高まり、マーケットの活発化はみられますが、求職者は引き続き、安定志向・慎重姿勢が強い傾向にあります。

JAC Recruitment タイ法人 社長 ガヴィン・ヘンショー



インドネシア

<https://www.jacgroup.com/ja/jac-locations/jac-indonesia>

<https://www.jac-recruitment.co.id/ja>

求人数増減	インドネシア
対前年四半期比	92%
対前四半期比	61%

自動車産業を中心に採用市場は順調に回復。 来年以降は建設事業にも明るい展望

2022年9月の新車販売台数は、前年同月比19%増の9万9,986台となり、今年最大となりました。2022年通年では100万台を超えるペースです。これはコロナ禍前の2019年と同水準です。また、他国メーカーのEV投入もこの状況を後押ししています。

この状況に伴い、サプライヤー等の受注も増加し、採用市場もコロナ禍前と同水準に回復することが予想されます。また、首都移転の第一期として19の建設事業の契約が締結され、490億円の基礎インフラ開発が始動しています。首都移転に関しては2024年までに4,043億円の予算が充てられることが決定しており、建設業界の活性化が期待されます。

企業の採用動向

日本人の採用マーケットに関しては、コロナ禍の状況下では帰国する駐在員のリプレースニーズが高かったが、現在は新規事業のための人員増加のニーズに移行しており、求人数も増えてきています。以前は、業界としては製造業、職種としては品質管理や経理、バックオフィス業務が多い傾向にありましたが、現在は商社やサービス業の営業やゲストリレーションが多くなってきています。

インドネシア人の採用マーケットに関しては、コロナ禍の状況下ではシニアポジションの求人がメインとなっていましたが、現在では製造業を中心に、ジュニアスタッフや通訳スタッフ等の需要が増え、求人数も大幅に増加しています。

今後は、今まで以上に日本人駐在員の交代が進んでいき、それに伴いインドネシア人の採用もより活性化することが予想されます。求人数も引き続き順調に回復していく見込みです。

求職者の動向

コロナ禍の収束に伴い、日本在住の日本人求職者の活動が活発化してきています。インドネシア在住の日本人のニーズは変わらず高く、売り手市場が続いています。インドネシア在住の日本人求職者の平均年齢が従来通り40代なのに対し、日本在住の日本人求職者の平均年齢は下がってきています。

優秀な求職者は市場に出次第すぐに採用が決まってしまうため、特別な資格や経験を有するポジションの求人は、早めに採用活動を開始することが望ましいと思われます。

JAC Recruitment インドネシア法人 アソシエイトダイレクター 山下 冬馬



求人数増減	ベトナム
対前年四半期比	139%
対前四半期比	84%

昨年対比で求人数は大幅に回復 コロナ禍前と同等の基調に

2022年9月までのベトナムにおける新規設立企業数は前年比31%増、事業の再開数は前年比56.1%増(統計総局GSO発表)となっており、企業活動の勢いはコロナ禍前と同等かそれ以上の基調へ回復しています。

マスク使用必須エリアは限定的となり、街中で観光客を見かけるケースも増えてきているものの、未だマスクを着用しているベトナム人は、多い状況です。

入国管理局高官による汚職が発覚し、当該者が更迭処分を受ける事案が発生したため、外国人のビザ取得の審査・プロセスが見直され、申請が以前よりも難しくなっています。

企業の採用動向

コロナに関する規制緩和が進み、増員・欠員補充を一旦見合わせていた企業が採用活動を再開したことにより、上半期は求人需要のリバウンドが多く発生しましたが、下半期に入り、その需要は少々落ち着いた印象です。

例年、7月をピークに緩やかに翌年の旧正月に向かって求人数が減少していきますが、今年もその傾向が見られます。業界別で見ると、製造業・IT・建設業界は採用に積極的です。ベトナムへの進出に関連した求人ニーズも増えています。コロナ禍の状況下で経営の現地化を強いられた企業からは、経営現地化を進めるために、ハイレイヤーの採用ニーズが増えてきています。事業運営への影響が大きいポジションのため、コストを増やしてでも優秀な人材を採用しようとする企業が、複数見られました。

求職者の動向

コロナ禍の状況下では、転職活動に慎重であったベトナム人求職者の動きも、マーケットの回復と共に活発化しています。今後については、求人数と同様に、来年の旧正月にかけて、アクティブな人材が緩やかに減少していく予測です。

日本からベトナムへの海外転職希望者数については、依然としてやや低調ですが、シニア層の海外転職希望は変わらず強く、実際に本気で活動している人も多い印象です。

一方のジュニア・ミドルクラスにおいては、日本の経済状況などから海外就業を希望する潜在層は増えていますが、実際の転職活動にまで踏み込めている人は、まだ限定的と言えます。

JAC Recruitment ベトナム法人 社長 渥美 賢吾



中国

<https://www.jacgroup.com/ja/jac-locations/jac-china>

<https://www.jac-recruitment.cn/ja>

求人数増減	中国
対前年四半期比	30%
対前四半期比	47%

直近の求人は大幅減少 党大会前には各方面での規制が厳格化

上海で 2022 年 4 月より約 2 ヶ月間のロックダウンが実施された結果、上半期の失業率は上海が 8.9%となり、中国国内で最も高くなりました。

国慶節後の党大会前には、各方面での規制が厳格化し、特に移動に伴う規制は、出張者や旅行者にとって大きな足枷となりました。各自治体での政策にもばらつきがあり、状況に応じて政策が常に更新されるため、事前に出張をスケジュールリングしていても、フライト当日になってみないと目的地へたどり着けるのかわからないような状況が続いています。経済を犠牲にしたコロナ政策は当面続くものと、現地では予測されています。

企業の採用動向

上海におけるロックダウン解除後の採用動向は、製造業界では比較的好調なもの、その他の業界、特に消費財やコンサルティング等では、年間採用計画の見直しが行われました。増員のための採用活動中断が目立ち、市場は離職者発生による欠員補充採用がメインとなっています。

“製造拠点としての中国から市場としての中国へ”の変化が着々と進む現在の中国において、人件費の高騰により、必要な人材の確保が難しい状況に直面する日系企業が多くなっています。一方、現スタッフとの給与バランスを考慮して採用時の給与を上げることが難しい企業は、福利厚生やボーナスによって採用時のインセンティブに差を付けるケースが最近増えています。

求職者の動向

中国全体の転職希望者数は前年の 72.2%まで減少しています。このデータが示す通り、経済低迷に対する危機感が、転職市場に大きな影響をもたらしている状況です。

上海のロックダウン解除後、これまで上海で生活していた人が、改めて故郷に戻って転職をする動きも目立ちます。

日本人求職者については、以前は海外であれば国を絞らず転職活動を進めたいという人も多くいましたが、最近では選択肢の中から中国を外している人が増えている印象です。現在中国以外を生活拠点とする日本人にとっては、コロナに関連する入国規制、隔離などが依然として大きなネックになっており、中国への転職を希望する日本人求職者は、減少傾向となっています。

JAC Recruitment 上海法人 リーガルプレゼンタティブ 渥美 賢吾



香港 (中国香港特别行政区)

<https://www.jacgroup.com/ja/jac-locations/jac-hong-kong-sar>

<https://www.jac-recruitment.hk/ja>

求人数増減	香港
対前年四半期比	129%
対前四半期比	114%

香港経済は穏やかな回復傾向だが、人材の海外流出は止まらず

香港の GDP は、第 1 四半期が 3.9%減、第 2 四半期が 1.3%減と、2 期連続してマイナス成長となり、テクニカルリセッションに突入しました。一部解除されたとはいえ、長引く国境規制は、輸出の見通しを妨げ、2022 年の GDP を推定-0.5%~+0.5%に減少させる最大の原因となっています。香港政府は、検疫の緩和や電子消費券支給による経済の流動性の確保など、正常化に向けた取り組みを行っています。

世界経済は、コロナ禍、米中関係、そして今回のロシアとウクライナの紛争など、複数の要因によって混乱し、その進展が止まっています。IMFは世界経済の見通しに厳しい警告を発し、今年の GDP 見通しを年初の 4.4%増から 3.2%増に修正しました。生産量の減少にサプライチェーンの混乱が重なり、インフレ率が高騰(8.8%)、中央銀行は借入コストの引き上げを余儀なくされ、投資家心理を悪化させ、需要の伸びを鈍化させています。

香港にとって明るい材料は、失業者数が継続的に減少していることです。国内経済活動の活発化に伴い、コロナ禍以来、失業率は過去最低水準(4.1%)まで低下しています。今後、コロナ禍が落ち着き、さらに改善されれば、規制が緩和され、国内の経済情勢もさらに好転する可能性があります。

企業の採用動向

人材不足と不況の狭間で、企業はハイブリッド勤務制度の導入、契約社員の正社員化、重要な専門職の予算増額など、人材を確保するためのあらゆる可能性を検討しています。

香港の銀行・金融業界では、新規投資への慎重な姿勢と市場全体のセンチメント(市場心理)の悪化により、多くの雇用が失われています。投資案件の減少や IPO の遅れが、さらに苦境を深めています。しかし、アジアや中国の銀行が 2023 年に向けて積極的な事業拡大を計画しているおかげで、フロントオフィスやミドルオフィスにおけるスペシャリストの求人需要は比較的安定しています。

デジタル・テクノロジー業界に関しては、これまでのところ、採用活動の減速はありません。新興企業や中小企業の動きは鈍いものの、複数の大手企業が新たなデジタル変革プロジェクトを立ち上げており、新たなビジネスチャンスをもたらしています。

日系企業の採用活動に関しては、市場、候補者ともに第 2 四半期に比べ閑散としてきており、減少傾向です。

製造業と消費財産業は勢いを増しています。香港外との流通も含め、物流、サプライチェーン、調達ともに正常に戻りつつあり、ビジネスはコロナ禍前の状態に戻りつつあります。

ビジネスの世界におけるかつてないほどの変化のスピード、長引く金融不安、プロジェクトベースの仕事の急増は、ジョブ型雇用の急増をさらに加速させるきっかけであると言えます。

求職者の動向

香港が直面している大きな問題のひとつは、2 年以上続いている移民による人材の大量流出です。多くの人々が海外移住に前向きだけでなく、積極的に海外の機会を探しており、この状況はまだ続きそうです。

人材不足の中、人材市場は既存の人材に大きく左右されています。多くの選択肢を手に入れられる既存の人材が、主導権を握っている状況です。

デジタル技術のスペシャリストについては、依然として高い需要があります。また、日本人の求職者に関しては、年末のボーナス支給を待っているため、退職を検討している人は少なく、求職者数は減少しています。

年末が近づき、求職者はボーナスシーズン後の動きをみて、来年の転職を検討したいと考えているようで、人材市場の動きは鈍くなっています。全体として、最終四半期は活気がなく、2023 年の第 1 四半期から復活すると予想されます。

JAC Recruitment 香港法人 社長 ジャネット・チョン



韓国

<https://www.jacgroup.com/ja/jac-locations/jac-korea>

<https://www.jac-recruitment.kr/ja>

求人数増減	韓国
対前年四半期比	85%
対前四半期比	84%

コロナ規制緩和も半導体市況が低迷しつつあり、今後に注視

8月下旬に韓国銀行が発表した経済展望報告書によると、今年の実質 GDP 成長率は 2.6%増と、下方修正が行われました。背景には世界的な物価高やウクライナ情勢などリスク要因の長期化に加え、半導体市況の低迷で設備投資が急減していることが挙げられます。また、9月の消費者物価指数は昨年同月対比で 5.6%上昇を記録しています。コロナ禍関連では、9月に韓国入国前の陰性証明書の提出義務廃止、屋外でのマスク着用義務の全面解除、10月に入国後の PCR 検査義務も廃止となり、海外との往来は増加する傾向です。

企業の採用動向

第3四半期の求人数は前期比で 16%減、前年同期比で 15%減となりました。

財閥大手のサムソン電子は、第3四半期の実績(暫定)を、営業利益 3割程度減少で見込んでいます。世界的な需要低迷による半導体価格下落などが要因であり、半導体関連のサプライヤーも一定の影響を受けるため、同業界は年末に向けて、やや採用マーケットが冷え込む可能性があります。

一方で全般的には採用活動の大きな低迷は見られず、引き続き売り手市場という状態です。特に、韓国法人の IT セキュリティーやガバナンス強化のため、システム担当要員を増員する動きがあり、SE やネットワーク関連の求人は増加傾向にあります。また SAP など基幹系システムを導入する企業も増えており、関連の求人が見受けられます。

求職者の動向

韓国では秋夕(チュソク)休暇が終わり、年末前まで求職者が動く時期です。

しかしながら、求人件数が少なくないためか、一件当たりの求人に対する応募者数が少ないのが現状です。特に若手を対象とする求人は給与条件の見直しを行っている企業もあり、数年前と同水準の給与条件では応募者が集まらない状況となりつつあります。

また、若い人を中心にウオラベル(ワークライフバランスの略語)を重視することが一般化しているため、不十分な会社は見直しが必要です。

JAC Recruitment 韓国法人 社長 土山 雄一郎



インド

<https://www.jacgroup.com/ja/jac-locations/jac-india>

<https://www.jac-recruitment.in/ja>

求人数増減	インド
対前年四半期比	107%
対前四半期比	111%

企業の採用活動はコロナ禍前の状況に戻り、即戦力採用に

インド財務省が発表した 2022 年度の予算案は、歳出総額が前年度比 13%増の約 39 兆 4 千億ルピーでした。コロナ禍の影響で後退したインド経済に対し、インフラ投資で景気の底上げを図ろうとしています。

インド経済の成長については、2020 年は感染拡大の影響で過去最悪の 6.6%減の成長率となりましたが、2021 年は約 9%増に持ち返し、2022 年も 8%増程度の成長を予測しています。

インド経済の指標の一つである乗用車の販売台数は、半導体不足や原材料価格高騰が生産体制に影響を及ぼし一時減少しましたが、徐々に回復しています。コロナ禍の状況下での買い控えの反動もあり、販売台数は顕著に増加傾向です。

ただ、ウクライナ危機による原油や必需品などの価格高騰などがあれば、企業活動にも影響を与え、インド経済が停滞する可能性もあります。

企業の採用動向

コロナ新規感染者数が落ち着き始め、企業の採用活動はコロナ禍前の状況に戻り始めました。

既にインドで就業されている求職者に対しては、WEB 面接と対面での面接をハイブリッドで実施しながら、スピード感をもって効率よく採用活動を実施しています。

コロナ禍で採用を控えていた企業が、営業強化や新規拠点の設立に伴う増員募集など、これまでの遅れを取り戻すべく、積極的に採用活動を実施しています。

特に日本人向けサービス関連の営業職や日系企業向けの営業職種の採用が急増しました。

コロナ禍後の採用動向の特徴としては、組織強化、事業拡大といった目的で採用を行う企業が多く、即戦力の候補者を求める傾向がみられ、シニア層までターゲットを広げ、積極的に採用活動を行う企業が増加しています。

求職者の動向

多くの日本在住の求職者はコロナ禍の影響で海外就業を控えていましたが、感染者数が落ち着きを見せた時期から積極的に情報収集を始めており、これまでの経験が、インドでの就業でどのように生かせるかを、前向きに考えています。

一方で、インドでの就業と比較しながら、他国での就業も視野に入れ最善の選択をしようとする求職者が増えており、最終的には他国での就業を選択する求職者が散見されました。

採用を行う企業は面接を行う際、求職者の選考だけを目的とせず、インドでの就業だからこそ積める経験など、インドでの就業ならではの魅力を求職者に伝えていくことが重要となります。

JAC Recruitment インド法人 社長 小牧 一雄



日本

<https://www.jacgroup.com/ja/jac-locations/jac-japan>

<https://corp.jac-recruitment.jp/>

求人数増減	日本
対前年四半期比	136%
対前四半期比	112%

日本企業の海外事業関連求人

円安、インフレの懸念は深刻も、直近では採用が更に過熱

日銀が8月に発表した第2四半期の実質GDP成長率は前期比0.5%増、年率換算2.2%増と3四半期連続でのプラスとなりました。第3四半期も継続してプラス成長が予測されています。

新型コロナウイルスは「第8波」の感染拡大が危惧されるものの、政府による旅行支援策が施行されるなど個人消費が更に増加する期待もあります。

一方で急速に進む円安とインフレは、海外仕入れや海外生産の逆風となっており、業績への影響が危惧されます。

企業の採用動向

2022年8月の有効求人倍率は1.32倍と、前四半期(6月:1.23倍)から更に改善しています。

当社に寄せられた新規求人数(日系企業の海外事業要員募集)は前年同期比136%と大幅に増加しました。

中堅中小企業では、コロナ禍によって任期が延長されていた海外現地駐在員の後任候補を求める動きがあります。

大手・準大手企業では、DXや「CASE(次世代自動車)」、カーボンニュートラルといった成長分野への投資に伴い、パートナーとなる外国企業等との連携を行うことができる人材などが、積極的に募集されています。

また、製造業ではサプライチェーン関連の求人が目立ちます。為替や地政学上のリスクを回避するための新たな調達先の開拓や、人権デューデリジェンス(人権に対する適切な取組み)を含む適正購買を進めるため、国際経験豊富な人材が求められています。

企業の選考のハードルは高止まりしており、優秀な人材の獲得競争は一層し烈であることから、先端分野や海外ビジネスなどの知見・経験を有する人材を募集する場合には、より競合を意識した条件設定やその他の魅力付け(柔軟なワークスタイルなど)を行う必要があります。

求職者の動向

第3四半期の新規求職者(海外勤務経験を有する登録者)数は前期比100%と横ばい。前年同期比でも103%と変わりませんが、紹介先企業が行う1次面接数(人数ベース)は前期比111%と伸びており、海外勤務経験者に対する企業の採用意欲の一層の高まりを感じます。

さまざまな不透明感から求職活動への慎重ムードは残るものの、コロナ禍によって速度が増した、社会変化への適応や社会課題解決への貢献意欲の高まりが、人々の転職に対する潜在的な関心を高めています。

JAC Recruitment チーフアナリスト 佐原 賢治



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プライム市場上場企業です。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、ドイツおよびアジア 8 カ国で人材紹介業を展開する JAC Recruitment International Ltd のグループ会社、コンサルティング・金融業界に特化した人材紹介事業を展開するバンテージポイントを傘下に、世界 11 カ国、25 拠点で事業を展開するグローバル企業です。

<http://corpjac-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>

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント

広報事務局 PR会社 アネティ 担当: 波多野・仲村

Tel: 03-6421-7397 e-mail: hatano@anety.biz

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。