

マレーシア、中国、韓国を除くアジア全域で、求人数、前年を上回る

アジア各国のホワイトカラー人材紹介市場の動向 2022年10月～12月

報道関係者 各位 [2023年2月1日 東京]

世界12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	88%	155%	101%	111%	154%
対前四半期比	61%	68%	57%	129%	67%

	中国	香港	韓国	インド	日本(※2)
対前年四半期比	17%	122%	90%	101%	127%
対前四半期比	53%	59%	125%	107%	100%

※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

- 求人数は、マレーシア、中国、韓国を除く7つの国と地域で、前年同期を上回る
- シンガポール、ベトナム、中国、香港では、例年、旧正月後に求職活動が活発化
- 中国、香港では、ゼロコロナ政策緩和への期待が高まる

各国ヘッドライン

- マレーシア：2023年は、市場シェア拡大のための営業・マーケティング職が求められる
- シンガポール：アフターコロナのリバウンド需要を見込み、人材を補強する企業も
- タイ：サービス業の回復が顕著 製造業の日系企業ではマネジメント層の現地化も
- インドネシア：2023年の最低賃金は、各地7%以上の上昇。製造業に大きな影響
- ベトナム：リバウンド需要に向けた採用はやや落ち着く。2023年テト明けの採用へ向け準備
- 中国：春節前後の採用へ向け準備。ゼロコロナ政策緩和により、再び大都市志向も
- 香港：中国のゼロコロナ政策緩和が香港経済に好影響、人材の再流入も期待
- 韓国：求人件数は前四半期より増加も、2023年、経済成長は鈍化の見通し
- インド：リバウンド需要に伴い人材不足に。採用活動は長期化
- 日本：企業物価の上昇懸念はあるも、設備・人材への投資は堅調

求人数増減	マレーシア
対前年四半期比	88%
対前四半期比	61%

2023 年は、市場シェア拡大のための営業・マーケティング職が求められる

2022 年の第 3 四半期の実質 GDP は、前年同期比 +14.2%と予想以上に好調で、2022 年通年での見通しも +8.0%に上方修正されました。引き続き所得と労働市場の改善が、第 4 四半期から 2023 年にかけての消費活動を下支えすると予測されています。

中国や欧米からの直接投資も堅調で、全体の 60%近くをサービス業への投資が占め、製造業への投資がそれに続いています。サービス業への投資のうち、約 6 割は、データセンターやクラウドなどの情報・通信関連業種です。

11 月に実施された総選挙ではアンワル氏が首相に選出され、国際的には好意的に受け止められています。しかし、どの政党も単独で過半数の議席を獲得できず、政情は今後も不透明です。

企業の採用動向

2022 年第 4 四半期は、11 月前半までの企業の採用増加に伴い、11 月後半から欠員数が減少し、採用計画を 2023 年に先送りする企業が多く見られたため、前四半期に比べて求人数が減少しました。人材確保及び維持のため、福利厚生や採用方法の見直しなどを、現地法人と本社の間で実施する企業も散見されます。

日系企業では、日系企業を対象としたマーケット拡大には限界があると考え、地場や外資系のマーケットに精通している営業人材を雇用しようとする動きも見られます。

求職者の動向

入国規制が完全に撤廃されたことや就労ビザ手続きが全てオンラインで可能になったことなどを受け、日本人を含む各国の求職者数はコロナ前のレベルに回復しています。また、日本では、円安の影響から海外就労に注目する動きも出ています。

2022 年 7 月 8 日付の The Star 紙に掲載された、マレーシアにおけるハイブリッドワークによる労働者の幸福と生産性の向上に関する記事によると、マレーシアの労働者の 86%が、「どこでも仕事ができるようになったことで、より幸福になった」と回答しています。パンデミック以前は、より良い給与が人材を惹きつけていましたが、完全リモートワークかどうか、新しい仕事のオファーを受け入れる際の、重要な決定要因となってきています。

コロナ禍によって、DX が進み、企業側は、完全リモートワークを実現するため、インフラに投資しています。社員の仕事のパフォーマンスに影響を与えるメンタルヘルスの問題を防ぐため、ウェルネスやメンタルヘルス関連の福利厚生も充実させています。

職場で生産性を維持するため、従業員の学習・開発プログラムへの投資を惜しまない企業も増えています。しかし、雇用主の期待と、与えられたタスクやスケジュールをこなす従業員のスキルの間には、まだ大きなギャップがあるようです。このギャップを埋めるため、外国人人材を積極的に採用する雇用主が増えています。

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	155%
対前四半期比	68%

アフターコロナのリバウンド需要を見込み、人材を補強する企業も

シンガポール購買資材管理協会が発表した 2022 年 11 月の製造業購買担当者景況指数 (PMI) は 49.8 で、景況を分ける 50 を 3 か月連続で下回りました。

原因としては、長引いた中国ゼロコロナ政策による原材料調達や生産の遅延、製造コストの高騰、世界的な景気低迷などが挙げられます。

また、消費者物価指数 (CPI) は、2022 年 1 月から 9 月にかけては上昇し続けましたが、10 月は前月の +7.5% を 0.8 ポイント下回り 14 か月ぶりに鈍化しました。金融管理庁と貿易産業省は 2023 年については、1 月から消費税 (GST) の税率が現行の 7% から 8% に引き上げられることなどを加味し、全体のインフレ率は 5.5~6.5% になると予想しています。

企業の採用動向

企業の採用活動は更に活発化し、求人数は増加しています。2023 年の事業計画や予算策定を行う企業からは、様々なポジションにおける給与相場についてや、該当する人材の有無についてのお問い合わせが増えました。

依然としてスタッフのリプレースメントポジションの求人が多い印象ですが、シンガポールへの進出に関連した相談や求人ニーズも増えています。

また、これまで日本本社が担っていた主要なオペレーションをシンガポールに移管させる計画や、今後の増員を見越して新たに人事マネージャーを採用し、人員計画や制度設計に力を入れるなど、各企業は 2023 年に向け、準備を着々と進めています。アフターコロナのリバウンド需要を見込んで営業人材を補強する企業や、ボーナス支給後に退職者が増えることを見越し、採用活動を開始する企業もでてきています。

求職者の動向

シンガポール人求職者の登録数は横ばいとなっていますが、2023 年からの転職活動に先立ち、自身のキャリアの棚卸や転職市場動向について情報収集を開始する人が増えました。例年、12 月は一旦落ち着き、旧正月明け以降に本格的に転職活動する傾向にあります。

日本人求職者に関しては、10 月~11 月は増加したものの 12 月は少し減少しました。

シンガポールで働くイメージを掴みに観光を兼ねて訪れる人や、実際に転職活動のために長期休暇や連休を利用して渡航する人も出てきました。日本人求職者の登録数は例年年明けの 1 月中旬以降に増える傾向にあります。

シンガポール国内は依然として永住権保持者、Long Term Visit Pass 保持者、Dependant Pass 保持者など、ビザ取得の必要のない人材のニーズが高まっているため、該当ビザステータスの求職者の登録も目立ちました。

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	101%
対前四半期比	57%

サービス業の回復が顕著 製造業の日系企業ではマネジメント層の現地化も

コロナによる入国制限の完全撤廃により、サービス業が回復を見せています。

タイは EV(電気自動車)の注目拠点で世界メーカーが続々と新車を発表、トップセールスを行う日系メーカーもあり今後も各社自動車メーカーがタイに注力すると思われます。

サービス業の回復に伴い個人消費指数は改善を見せましたが、世界銀行は、世界的な景気停滞の影響から輸出が減速しているとし、タイの 2023 年の GDP 成長率予測を 4.3%から 3.6%へ下方修正しました。

企業の採用動向

駐在員のリプレースのニーズやローカル化の流れが強まっています。特に製造業の日系企業では、新たに出向する駐在員の確保に課題を抱えており、現地採用の日本人、またはタイ人ローカル社員をマネジメント層に据える方向にシフトしてきています。日本人求職者に対しては、職種や役職によっては駐在員と同等の給与額を提示する求人も増えてきました。しかしタイでは経験者採用を希望する企業が多いため、登録者の増加はあるものの、スキルマッチができないことから、採用に難航する企業も多くあります。

業界別では製造、物流からの求人が最も多く、前期に引き続き、紹介実績の半数がマネージャークラス以上のポジションでした。タイ国内で復調を見せるサービス業ですが、求人数はまだ多くない状況です。

求職者の動向

日本人求職者については、円安の影響から海外転職に興味を持つ方が多く、昨年同期比の約 2 倍の登録がありました。前期比でも増加を見せましたが、これは新年のスタートに向けて転職を希望する求職者が増える季節要因によるものと言えます。

タイ人求職者は、12 月のボーナス支給を待ってからの転職を希望する方が多く、転職活動の動きは鈍化しました。求職者の安定志向・慎重姿勢は変わらず強い傾向ですが、コロナ禍での働き方を経験し在宅勤務やフレックス出社といった柔軟な働き方を継続して求める候補者も増えています。

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	111%
対前四半期比	129%

2023 年の最低賃金は、各地 7%以上の上昇。製造業に大きな影響

12 月 7 日インドネシアの西ジャワ州政府が、2023 年 1 月から適用する地域最低賃金を発表しました。多くの日系企業があるカラワン県、プカシ県・市での最低賃金は月額 500 万ルピア(約 4 万 4,000 円)を超えました。カラワン県では前年比+7.87%、プカシ県では前年比+7.21%、プカシ市では+7.09%となります。各企業の昇給率も最低賃金の上昇率に合わせる傾向があるため、製造業の人件費比率はさらに上がる傾向です。

企業の採用動向

日本人の採用マーケットは新規進出や事業拡大に伴う採用が増えています。特にサービスアパートメントやホテル、その他サービス業が人員増加のための求人を出しています。職種としてはゲストリレーション、営業が中心です。その他物流分野でも人員を増やす動きがあり、物流のバックグラウンドを持った求職者が不足しています。

インドネシア人の採用では、特に金融業界から日本語話者の求人が多く、カスタマーサポートや日系企業向け営業職の募集が増えています。また、エネルギー業界では優秀なバックグラウンドを持った求職者を常時探しており、慢性的な人材不足が続いています。

求職者の動向

2022 年に入り 20~30 代の求職者が徐々に増えていましたが、第 4 四半期に入りその数がさらに増えてきました。転職期間を 2~3 か月と想定し 2022 年度末をターゲットに転職活動を行っています。インドネシアは東南アジアの中では比較的若い方の就労ビザ所得が容易な国であるため、転職先の新たな候補地としてインドネシアが検討され始めています。特別高い英語力を必要としない求人もあり、初めての海外での就職先にインドネシアを選ぶ人が増えています。

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	154%
対前四半期比	67%

リバウンド需要に向けた採用はやや落ち着く。2023 年テト明けの採用へ向け準備

ハノイ市人民評議会(市議会)は 2022 年の域内総生産(GRDP)成長率が 8.8%と、目標値の 7.0-7.5%よりも高くなると発表しました。ウィズコロナのフェーズに切り替えて以降、実際に経済が回復したことが裏付けられました。街中でも、以前より多くの観光客が見かけられ、観光業も回復の兆しを見せています。

一方、直近では、世界的な景気後退の煽りを受け、ベトナム国内にある衣料品、木材加工といった工場で、受注不足を理由に操業停止、大量解雇が行われています。また、経済をリードしてきた不動産業は、金利上昇や消防法の規定修正、政府のインフレ抑制策の影響を受け、先行きが見通しづらくなってきています。

企業の採用動向

コロナ禍からのリバウンド需要のため、上半期から積極的な採用活動を行ってきた企業の中に、年間の採用計画を終える企業が出始めるなど、マーケットは落ち着いてきた印象です。ベトナムにおける人材マーケットのトレンドを認識している企業は、一般的に求職者の動きが落ち着く第 4 四半期中の採用を控え、2023 年旧正月(テト)明けの採用に向けて予算準備を進めており、当社でも、既に、テト前後を見据えた採用相談が増加しています。

採用時に競合する企業が、日系だけでなく、外資系、ローカル系など多岐に渡るため、どのように自社の特色をアピールし、他社と差別化できるかが、採用の成否に影響を与えています。また日系企業においても、ベトナム内の外資系マーケットを開拓するために、あえてベトナム人でも日本人でもない外国籍人材を雇用しようとするケースも目立ってきています。また、業界別では、IT 業界が引き続き採用に積極的です。

求職者の動向

例年通り、第 4 四半期に入り求職者の動きが鈍化しました。このトレンドは 2023 年のテトまで継続する見込みです。新しく登録してくる求職者の多くは、2022 年内は情報収集を主に行い、テト後の転職活動を目指す傾向です。

日本からベトナムへの海外転職希望者数については、いまだ勢いが戻らない状況です。積極的に動いている方は少なく、中長期的な海外転職の実現に向けて情報収集を行っている方が多い印象です。ただ、日本で定年退職を控えたシニア層(50 代後半以降)については、セカンドライフにおける活躍機会を求め、処遇にこだわらず求職活動を行う方が増加傾向にあります。

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	17%
対前四半期比	53%

春節前後の採用へ向け準備。ゼロコロナ政策緩和により、再び大都市志向も

中国本土内でのコロナ関連政策の不透明化、ならびに急激な感染拡大の影響により、求人数は、前年同期比 17%と大きく落ち込みました。

一方、コロナ発生から約 3 年間続いてきたゼロコロナ政策が、2022 年 12 月初旬、中国政府により緩和されました。これにより、中国内各地方への往来規制が緩和され、PCR 検査及び商業施設での QR コードスキャン後入場措置などが撤廃されました。今後は、中国国外との往来についても完全解放へ向かうことが期待されています。

しかし厳しい行動制限の撤廃を歓迎する声がある一方で、感染爆発や、それに伴う医療機関の機能不全への懸念も強まっています。

企業の採用動向

例年、第 1 四半期の春節(旧正月)前後に求職者の活動が活発化するため、採用数の多い企業では、年明けの採用を見越し、早い段階から求職者を選考しようという傾向があります。第 4 四半期では、そうした中長期目線での採用活動が目立ちました。しかし、あくまでも採用時期は春節前後と考えており、年内の採用にはこだわっていない印象です。

求職者の動向

上海のロックダウン解除後、上海で生活をしてきた方々が故郷に戻るため、U ターン転職を志向する動きが目立っていましたが、今回の厳格措置解除指針により、再度、大都市を志向する動きが予測されます。

例年、春節前に年間ボーナスを手にし、その後転職活動をする傾向がみられますが、今年も同様の動きが予想されます。第 4 四半期では、春節後の転職を見越し、一足早く求人情報を得たい求職者が目立ちました。

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	122%
対前四半期比	59%

中国のゼロコロナ政策緩和が香港経済に好影響、人材の再流入も期待

今期、「限界に挑み、利益を得る」をテーマに開催された香港 FinTech Week では、多数の企業が、香港の長期的な成長への決意を示しましたが、不安感も拭いきれない様子が見受けられました。大多数の企業にとって、長引く不況を乗り切ることが、未だ最優先の課題のようです。また、スピーディな DX と ESG への高いコミットメントを、ビジネスゴールとして明確に打ち出す企業が多く見られました。

香港はこれまで、ゼロコロナ政策を長く続けてきましたが、徐々に規制を緩和し、世界へ向け、受け入れ態勢を整えています。中国のゼロコロナ政策緩和に続き、香港当局も最近、ソーシャルディスタンスの緩和、LeaveHomeSafe アプリの使用廃止、入国者の移動制限の解除など、多くの規制を撤廃し、国境開放の可能性についての議論を始めるなど、規制緩和に向けて動いています。

世界的なインフレが進行する中、中国は国外との緩やかな往来の再開を示唆しました。業界のリーダーたちは、この動きを歓迎しています。ゴールドマンは、「中国の往来再開は香港の GDP を 7.6%押し上げる可能性がある」と発表しました。ブルームバーグの調査によると、約 60%の投資家が中国に対してポジティブな見方をしているということです。

しかし香港における高齢者のワクチン接種率は 50%未満であり、本格的な国境開放は 200 万人以上の命を危険にさらす可能性があるため、段階的な再開が予想されています。

企業の採用動向

不況が続く中、企業はわずかな人員増に予算を割くことにさえ、不安を感じています。一方、優秀な求職者の需要は増え続けており、そのような人材は数週間以内に採用が決まります。

デジタル・テクノロジー業界は、複数のハイテク企業による人員整理の動きに揺れています。マイクロソフト、アップル、メタなどの企業が、突然大量の従業員を削減した場合、その波及効果は、避けられません。一方、人材不足の中で適切な人材を探していた組織にとっては、優秀な技術者が新たな機会を求め流入する好機となっています。

銀行・金融業界では、ここ数ヶ月、複数のグローバル金融機関が人員削減を実施しており、特にトップクラスの投資銀行が引き続き人員削減を続けています。Moody's のような多国籍企業のいくつかは、中国での事業を部分的に閉鎖しています。しかし、中国政府によるゼロコロナ政策の緩和は、金融セクターの回復と成長に、よい影響を与えとみられています。

日系企業の大半は、すぐに人員を増やす気配はほとんどなく、採用は重要なポジションの代替要員や少数の新規採用にとどめています。

外食産業、医療、物流などの業種では、比較的活発な採用活動が見られます。消費財と法人向けサービスでの採用は引き続き安定しています。

契約社員市場においては、長引く景気の不透明感と最近の相次ぐ解雇の影響により、ギグワーカーへの需要が高まり、今後は、プロジェクトやスキルごとの短期雇用が発生することが予想されます。

求職者の動向

各業界の求職者は、春節前のボーナス支給をうけ、春節明けの仕事の選択肢を増やすことを見据え、ますます消極的になっています。人材不足により、給与、専門能力開発、柔軟性、ワークライフバランス、福利厚生、ブランドなどに関して、求職者はより強い交渉を行えるようになっています。

LinkedIn の最新の調査によると、香港内で、新しい機会を積極的に探している求職者は全体の 30%に過ぎず、その中でも優秀な求職者は複数のオファーを受けています。そのため求職者の約 75%が、内定を結んだ後でも心変わりをするという事象が起きています。

しかし、ゼロコロナ政策の規制が緩和されれば、一時香港を去った人たちや最近余剰人員となった従業員が香港に流入し、人材の需要と供給の均衡は改善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	90%
対前四半期比	125%

求人件数は前四半期より増加も、2023 年、経済成長は鈍化の見通し

2022 年 11 月下旬に韓国銀行が発表した経済見通し改訂版によると、2023 年度は経済成長率が 1.7%、物価上昇率が 3.6%の予測となりました。経済成長が下方修正される要因として、物価高などによる内需減少、半導体市況の低迷、世界経済の影響で韓国の輸出見通しが良くないことなどが挙げられています。物価は 2022 年ほどではないものの、2023 年も高い水準を維持されるものと予測されています。また失業率は、2022 年 3 月以降は 2%台を維持していますが、2023 年は 3%を超える見込みとされています。

企業の採用動向

第 4 四半期の求人数は対前期比で 24%増、対前年四半期比で 9%減となりました。サムスン電子の第 3 四半期売上高は前年同期比 4%増でしたが、半導体部門の減益が響き、営業利益は前年同期比 31%減、韓国半導体大手の SK ハイニックスは半導体メモリーの需要減により、2022 年 7～9 月期の連結純利益が、前年同期比で 67%減と発表されました。

両者の業績は新規の設備投資にも影響し始めており、半導体関連の装置メーカーや材料メーカーの一部では、採用活動の見直しを迫られる企業も出てきているようです。

他製造業の販売拠点では、若手営業社員の採用意欲が継続しています。一方、物価高で内需が低調であるせいか、B to C 事業を展開する企業の採用意欲は高くありません。

求職者の動向

韓国では年末年始は比較的マーケットが穏やかになる時期です。長期休暇のタイミングであることと、求職者の一部では現職での年末評価を鑑み、またボーナス支給を待って、自身の転職活動を開始するケースがあるためです。2021 年後半から 2022 年にかけて、物価が急上昇しているためか、給料アップを求める求職者が増えている印象です。

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	101%
対前四半期比	107%

リバウンド需要に伴い人材不足に。採用活動は長期化

インド経済はコロナ禍の影響から回復しつつあり、2022年は8%程度の成長が予測されています。今後は回復が一巡し、成長ペースは鈍化する見込みです。

インド経済の指標の一つである乗用車の販売数は、半導体不足や原材料価格高騰が生産に影響を及ぼし一時減少しましたが、コロナ禍での買い控えの反動需要もあり、最終的には増加傾向がみられました。

ただし、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、今後インド経済が停滞する不安要因も考えられます。

企業の採用動向

企業の採用活動はコロナ禍前の水準にほぼ回復しています。営業強化や新規拠点の設立、今後の事業ニーズに対応するための組織強化に伴う増員募集など、コロナ禍で採用を控えていた企業が採用活動を積極的に行っています。

企業の採用意欲の高まりに伴い、採用マーケットは売り手市場となり、優秀な人材には複数の企業からオファーが集中しています。

特にインド人求職者については、20%から30%の年収アップが一般的となったため、一部求職者については、経験と希望給与に乖離が見られるようになりました。現社員の年収とのバランスも崩れることから、採用する対象者や提示年収を見直す企業が多く見られました。

今後、コロナ禍からのリバウンド需要が落ち着けば、転職時の年収アップ率も落ち着くものとみられます。

求職者の動向

海外就業を積極的に検討する求職者は増加していますが、コロナ後のインドの状況を把握できず、インドでの就業に不安を感じている求職者も多く見られます。

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いるものの、他国での採用活動が活発化したこともあり、最終的には他国での就業を選択するケースが多くなっています。

採用を行う企業は面接を実施する際、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	127%
対前四半期比	100%

日本企業の海外事業関連求人

企業物価の上昇懸念はあるも、設備・人材への投資は堅調

日本銀行が12月に発表した短観(12月調査)によると、10～12月の消費活動指数は前期比+3.2%と、直近での感染再拡大は見られるものの、個人消費に関しては力強い回復が感じられます。また、内閣府・財務省が発表した法人企業景気予測では、資源価格など企業物価の上昇に伴い一部の業種で景気の下降が感じられているものの、自動車や半導体を中心に設備投資が積極的に行われていることが報告されています。特に、人手不足対策としての自動化・省人化設備に対する投資は国内外の工場で急速に進められています。

企業の採用動向

2022年10月の有効求人倍率は1.35倍と前四半期から更に改善しています。当社に寄せられた新規求人数(日系海外事業要員募集)は前年同時期比127%と大幅に増加しています。

特に大手・準大手企業を中心に、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、海外パートナーとの連携を行なうことができる人材のニーズが増えています。

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。

中小企業では急激に進んだ円安を背景に輸出を強化しようとする動きがあり、化学、部品などのメーカーで海外営業の求人が増えています。

求職者の動向

10～12月の新規求職者(海外勤務経験を有する登録者)数は前期比106%、前年同期比は111%と着実に伸びています。また紹介先企業が行う1次面接数(人数ベース)も同様に前期比108%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。

コロナ禍によって常態化した在宅勤務など、新たな働き方を求める動きや、SDGsやパーパス経営など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。

一方、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、より競争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。

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人材の紹介に特化し、コンサルテーション型の人材紹介会社としては、国内最大クラス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、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、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、アメリカおよびアジア 8 カ国で人材紹介業を展開し、海外事業を統括する JAC Recruitment International Ltd を傘下に、世界 12 カ国、27 拠点を展開するグローバル企業です。

[URL] <https://corp.jac-recruitment.jp> (コーポレートサイト) <https://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。