

アジア各国のホワイトカラー人材紹介市場の動向

2016年1月～3月

[2016年4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、2016年第1四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。



シンガポール

サービス業の進出が依然として最多。次に Web 関連サービス業

4月1日より人材開発省による、雇用主の義務(給料明細書の発行及び社員台帳の作成必須)が更に明確になったことに伴い、企業では社内人事管理システムの整備と改善の実施を余儀なくされています。また、予算案でシンガポール地場の中小企業支援策が打ち出されたことで、外国人とシンガポール人の社員の割合が更に厳格化され、より多くのシンガポール人の雇用の促進が求められています。

企業の採用動向

IT 関連(E コマース、FinTech)での専門性の高いニーズが多く、求められるスキルと合致する人材が不足しています。また、ロジスティック、サプライチェーン、商社での採用ニーズは鈍化しています。AEC の動きに連動してか周辺諸国での採用ニーズが活発化しており、ミャンマー、フィリピン、カンボジアでの拠点設立のための人材のニーズが増加しています。

求職者の動向

外資系の金融セクター、海運業、日系 E コマース企業で大型リストラが次々に実施されているものの、依然として失業率は 2%以下と低い水準を推移しています。特にシンガポール人および永住権保持の外国人の売り手市場は継続。3月からは転職者の動きが活発化しています。

対前四半期の
求人数

23%増



JAC Recruitment
Singapore
Director
藤田 千恵子



マレーシア

企業の求人活動は依然活発だが、一部に人材の余剰感も

自動車大手プロトン社の販売低迷に歯止めがかからず、国が追加支援を表明。また、政府が2月に発表した外国人労働者の新規受け入れの凍結により、一部製造業で生産に影響が出るなど、経済は不透明感が増えています。政府は最低賃金制度を2013年から導入しましたが、今年7月に初となる改定を決定し、マレー半島部は現行の900リンギットから1,000リンギットとなります。経済に与える影響を含め、今後のナジブ政権の舵取りを注視していく必要があります。

企業の採用動向

- 求人数は前四半期よりも増加。2月の旧正月が明け、各社本格的な採用活動に動き出した模様です。
- オイル・ガス業界は原油価格低迷による業績が悪化。昨年5万1千人超の希望退職者を募りました。
- サービス業・飲食業・小売など第三次産業の新規企業参入が昨年に続き多く、サービス業の人材を求めています。ファミリーマートのマレーシア進出發表もあり、今後の加速が見込まれています。

求職者の動向

- 求人数は増加傾向ですが、求職者と求人条件が合致しないため引き続き売り手市場が続いています。
- 営業職人材は企業側のニーズが高く、またキャリアアップに積極的な層であることから、求人数・登録数は伸びています。一方、景気の不透明感もあり経理職の人材は動きが慎重です。
- オイル・ガス業界系の人材は多数市場に出てきています。また外資系の工場閉鎖/縮小(Johnson Controls, Colgate, British Tobacco 等)に伴い、今後一部マーケットで人材が余剰する可能性があります。

対前四半期の
求人数

22%増



JAC Recruitment
Malaysia
Managing Director
大西 信彰

景気は厳しいが、転職・採用活動は旺盛

依然として軍事政権が続いており、民主化は2017年以降と予想されます。景気は2012年～2013年をピークに停滞していますが、自動車業界では2018年より景気が回復するという見方が大勢です。これは2012～2013年に一斉に購入された新車の転売規制が2018年に解除されるため、新車需要が戻ってくると予想されているためです。

企業の採用動向

年間採用計画に向けてスタートする企業、ボーナス後の社員の退職により穴埋めをする企業が増えるため、全体として求人が増加する時期です。また、タイでは常に求職者よりも求人が多く売り手市場であるため、失業率は約1%で推移しています。

求職者の動向

タイ人はボーナスを貰ってから退職・転職活動をする傾向が日本人より顕著であり、10月～12月初旬までは活動を控える傾向があるため、年が明けてから一斉に求職者が増加します。そのため、その穴埋めのための求人数も自然に増加する傾向があります。

対前四半期の
求人数

52%増



JAC Recruitment
Thailand
Managing Director
山下 勝弘

景気回復にともない、人材の需要が増加傾向

自動車業界は低迷している状態ですが、4月半ばに行われたモーターショーにおいて8000台以上、昨年比30%以上売り上げが増加しました。原油価格減少にともない公共交通機関の料金、一部食品価格も下がり、個人消費を中心に景気回復の兆しが見えています。

企業の採用動向

- インドネシア国のインフラストラクチャー政策にともない発電、MRT(地下鉄)関連のエンジニア需要が増加しています。他にも、国が注力しているEコマース業界からも人材の依頼が増加しています。
- 日本人駐在員が占めていたポストを現地採用人材(現地採用日本人・日本語スピーカーのインドネシア人、マネージャーやゼネラルマネージャークラス含む)に置き換えるための、現地人材採用の求人が依然として多い状態です。

求職者の動向

石油、ガス、およびEPC(設計・調達・建設)関連の需要減によるリストラにより、エネルギー関連業界からの候補者の登録が増加しています。

対前四半期の
求人数

22%増



JAC Recruitment
Indonesia
Managing Director
小林 千絵

日系企業の小売、サービス、飲食業の立ち上げメンバーの募集が増加傾向

近年の日系企業の積極的な進出にともない、日本語人材の不足がより顕著になっています。特に、郊外の商業施設の周辺の工業団地などで人材の奪い合いが激しくなっています。日本にいるベトナム人留学生にアプローチして採用するなど、通常とは異なる採用方法が急務だと考えている企業が増えています。

企業の採用動向

ここ数年、ショッピングモールなどの商業施設の進出増加に伴い、サービス、小売業の幹部人材の引き合いが増加傾向にあります。ベトナムを有望な市場として進出する企業の最初の立ち上げのため、現地マーケットに精通し、そこを開拓できる経験者が求められています。

求職者の動向

日本語ができるマネジメント層の人材(35-40歳)が活況です。特に製造業などで長く活躍してきたマネジメント層が、最後の転職を目的に動いているケースも増えています。また今までベトナムになかった業界(イーコマースサイトや店舗開発など)や、運営経験者の不足が顕著になっています。

対前四半期の
求人数

12%減



JAC Recruitment
Vietnam
Managing Director
加藤 将司



インド

現地管理職雇用、日本人現地採用の雇用が急伸

景気動向とともに、自動車の新車販売台数が増加傾向にあります。但し、GST (Goods & Services Tax: 物品税) の導入や特定産業における外資進出の門戸解放など、未だ課題が多く残っており、今後の動きに期待がかかっています。

企業の採用動向

- 年間査定期間が終了し、退職者が相次ぐ時期です。人材の配置換えによる求人が増加傾向にあり、5～7月にピークを迎えると考えられます。
- 新年度を迎え、組織改変のための管理職の採用が増加しています。営業担当ゼネラルマネージャークラスや製造に関わる現場管理職など、求人数は昨半期対比で40%以上増加しました。

求職者の動向

- 査定を待っていた求職者が一斉に動き始める時期です。今年も10%超の給与上昇率であり、上昇後の給与を元に交渉を行うため、採用時には注意が必要です。
- 母数が低下していた日本人現地採用希望者が、ここ半年で急増しています。インドのビジネスの注目度が上がった事により、就職・転職先の選択肢の一つとして認識され始めています。

対前四半期の
求人数
85%増



JAC Recruitment
India
Managing Director
早瀬 恭



日本

海外駐在準備要員の需要が活発 ～外国人材募集も目立つ

自動車メーカーの稼働停止などにより生産は減少するも、好調な北米輸出などに支えられて景況感良好で設備投資も底堅い状況です。また、中国経済の減速や新興国経済の成長鈍化により輸出企業の投資姿勢は慎重です。一方、インバウンド市場は好況で、サービス業の投資意欲は高い状態です。海外事業拡大に向けた海外 M&A も増加しています。

企業の採用動向

主に中堅中小の製造業において、中国、アセアンの現地子会社への駐在(準備)要員の確保が活発化しています。後任が充分育成されていない上、現地での幹部人材確保は依然困難で経営現地化が進まないことも一因です。キャリア採用市場で、タイ、インドネシアなど特定国の人脈に精通した人材を、近い将来の当該国の子会社の幹部候補として探す動きも増えています。一方、大企業では財務・会計・法務など、グローバル化に伴うリスク管理体制強化のための人材募集が活況となっています。

求職者の動向

2016年1-3月は、海外勤務可能な30-49歳の人材の新規登録が前四半期比で33%増加しました(前年同期比では15%増)。背景には、海外駐在経験者を社内に保蔵していた大手電機メーカー各社の不振に加え、通常のキャリアの一環として海外を視野に入れる人材の増加傾向(および海外事業要員求人の増加に刺激され、新たに転職を検討する人材の増加傾向)もあります。

対前四半期の
求人数
29%増

(日本企業の海外関連要員)



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、25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)

■ 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、25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。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)とは、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://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>

【日本のメディアの方】

株式会社ジェイ 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)

【海外のメディアの方】

ジェイ エイ シー リクルートメント アジア (シンガポール)

元流(もとながれ) (email: junko.motonagare@jac-recruitment.com 電話: +65-6323-4779)

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。