

# アジア日系企業

# HR REPORT

by PERSOL in Asia Pacific

Q3

2024年

>国・地域別求人動向

>人と組織を考えるコラム  
『エンゲージメント向上』



▶ 国・地域別求人動向

シンガポール .....	3
マレーシア .....	4
タイ .....	5
インドネシア .....	6
ベトナム .....	7
フィリピン .....	8
▶ 人と組織を考えるコラム『エンゲージメント向上』 .....	9

パーソルグループは、アジア・パシフィックにおいて13カ国・地域に事業展開し、お客さまの人と組織にまつわるご相談にお応えしています。本レポートでは、アジア・パシフィック地域のパーソルグループにご依頼いただく年間約10万件(※)の求人案件をもとに、各国の最新の求人動向をまとめております。本レポートがお客さまの人と組織の成長に少しでもお役に立てますと幸いです。

※アジア・パシフィック13カ国・地域における求人案件数。

# 国・地域別求人動向 (シンガポール)



以下のグラフは、日系・非日系企業から弊社にご依頼をいただく新規採用求人数を示しており、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。  
※これらの情報は、PERSOLKELLYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。  
各コメントは2024年9月末日現在の内容になります。最新の動向は、直接営業担当宛にご照会ください。

凡例：昨年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少



執筆：

PERSOL Singapore Amily Yoong

2024年第3四半期も各業界企業は、急速な技術革新、変化する従業員からの期待、そして経済状況の変化がもたらす複雑な事業課題に直面した。第3四半期に見えたいくつかのポイントから、第4四半期以降の予測を挙げていく。

第3四半期には、レジリエンス（困難な状況をしなやかに乗り越える力）を持つ労働力に組織の注目が高まる中、適応力、感情的知性（EQ）、そして継続的に学び続けることの重要性が改めて認識された。グローバル経済が不安定な中、各企業は従業員の持続可能なキャリアパスを構築している。問題解決能力やアジリティ（機敏さ）の重要性への高まりは、今日の進化する労働市場で成功を収めるために、私たちが幅広く変化し続ける必要があることを示している。

人工知能（AI）は、第3四半期においても労働力へ大きな変革をもたらした。企業がAIを活用する中、この分野に専門的なスキルを持つ従業員の需要と報酬が増加している。あるレポートによれば、AI専門知識を持つ人々は、特にITや研究主導の分野において、25%以上の給与上昇を期待できるようだ。このトレンドは今後も続く予想されており、多くの労働者が職の安定と効率向上を確保するためにAI関連のスキルを開発したいと考えている。

この四半期の注目すべき法律の改定は、リタイヤおよび再雇用年齢の引き上げ予定（2026年）だ。これは、人材不足や高齢化する労働力に対処するための政府の長期的なアプローチであり、企業はシニア従業員のスキル向上と継続雇用に焦点を当て、労働力計画を調整する必要がある。

加えて、『燃え尽き症候群』という現象を取り上げたい。それまで熱心に仕事に邁進していた人が、突然やる気を失ってしまうことを指す用語であるが、メンタルヘルスは多くの組織にとって依然としての課題であり、より包括的なウェルネスサポートの必要性が浮き彫りになっている。

経済が不安定な中でも、第3四半期の採用意欲は改善し、雇用主のほぼ半数が第4四半期に人員を増加させる計画を立てている。金融や不動産などの業界数が増えている一方で、エネルギーや公益事業などの業界は収益性の懸念から縮小している。経済の不確実性に対して、バランスを保ちながら組織の成長を期待するという慎重な楽観主義が見える。

日系企業における採用活動については、第3四半期は引き続き慎重な傾向が見られた。弊社顧客からの全体の求人依頼は、前四半期比で4%減少した。製造業の求人は第3四半期の全体求人37%以上を占め、IT・通信および建設がそれに続き、約22%を占めた。日本語人材の需要は第2四半期と比較して安定しており、第3四半期の全求人11%を占めた。

第4四半期には、高齢化が進む社会や、生産性向上による成長を見据えた戦略的な労働力確保に引き続き注目が集まる。特に、成長を維持するために専門的な知識と人材が求められる金融業界では、スキル向上が重要な課題となる。採用意欲に関しては、特にスキルがある労働者の需要が高い業界が高まっている。企業にとって、技術への投資や柔軟な勤務形態が生産性と競争力を維持するための重要なカギとなる。

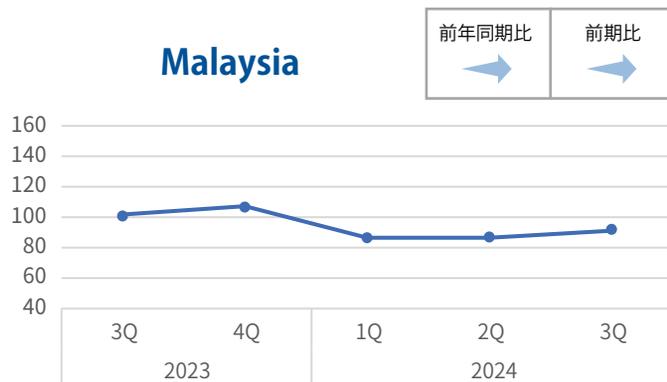
# 国・地域別求人動向 (マレーシア)



以下のグラフは、日系・非日系企業から弊社にご依頼をいただく新規採用求人数を示しており、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。  
※これらの情報は、PERSOLKELLYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。  
各コメントは2024年9月末日現在の内容になります。最新の動向は、直接営業担当宛にご照会ください。

凡例：昨年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少



執筆：  
PERSOL Malaysia 北阪涼子

マレーシア中央銀行によると、2024年9月のマレーシア経済は内需の増加と対外貿易の回復により成長し、好調な労働市場と政府政策により家計支出も増加傾向にある。投資活動は、長期にわたるプロジェクトの持続的な進展と、企業の受入れ拡大により活性化した。輸出は、外需の増加と世界的なテクノロジーのアップサイクルにより2桁成長となり、伸び率は8月末に前年同月比+12.1%となった。これは主にE/E輸出の急増とパーム油およびパーム油製品、機械・設備・部品の出荷増加によるものである。

MIDF (マレーシア工業開発銀行) によると、マレーシアの労働市場は安定しており、失業率は7月末で3.3%とパンデミック後の最低数まで減少した。今後、マレーシアの雇用見通しは安定的に推移すると予想され、求人数増加が予想される。更に国内経済は好調な勢いが続くと思われ、労働需要の増加が予想される。MIDF (9月4日付) の国際貿易産業相の声明では、2023年9月1日に発表した政府政策、新産業マスタープラン2030 (マレーシア経済の広範な成長を目指し「経済複雑性の向上」「高付加価値の雇用機会創出」「国内産業間の連携拡大」「新たな産業集積の開発と既存集積の改善」「包摂性の向上」「ESG (環境・社会・ガバナンス) の推進」の6項目を推進するプロジェクト) をもって、2030年までに製造業の付加価値の増加と雇用創出を2022年度より2.3%増の330万人へ、給与の中央値を2021年の月額1,976リンギから年率9.6%増の4,510リンギまで引き上げるとした。具体的には国家半導体戦略、グリーン投資戦略が軸となり、より多くのグローバル企業がマレーシアの大きな可能性を認識し始めているとし、マレーシアをASEAN地域の製造業やサービス業のハブとして引き続き売り込み、質の高い投資を呼び込む意向を示した。

MIDFによると、マレーシアではサービス業や建設業の労働需要の伸びが著しく、求人内訳は単純労働(+13.6K)、専門職(+3.4K)、技術者および準専門職(+1.5K)となった。

日本人向けの求人市場は、前年同様、IT (19%)、セールスマーケティング (18%)、経理会計 (11%) の3職種で全体の約半数を占めた。日本人の求職者については、依然として子どもの国際教育のため家族移住を目指す求職者が多く、比較的経歴が問われないBPOでのポジションがその受け皿となるケースが引き続き多く見受けられる。また、50代、60代のキャリアを積んだ求職者が多く、特に大手製造メーカーや旅行業界への応募が多くみられた。その他、6月で海外の大学を卒業した新卒者からの問い合わせもみられ、多種多様な日本人求職者がマレーシア就労を目指し、求職者は増加傾向にある。

# 国・地域別求人動向(タイ)



以下のグラフは、日系・非日系企業から弊社にご依頼をいただく新規採用求人数を示しており、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。  
※これらの情報は、PERSOLKELLYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。  
各コメントは2024年9月末日現在の内容になります。最新の動向は、直接営業担当宛にご照会ください。

凡例：昨年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少



執筆：  
PERSOL Thailand 大塚有子

10月9日、タイへの投資誘致を管轄するタイ投資委員会 (BOI) は、ドイツのタイヤ大手コンチネンタルによるタイ東部ラヨン県の工場への追加投資を承認したと発表した。投資額は134億バーツ (約600億円) で年産能力を300万本増の780万本に引き上げる。コンチネンタルは米国の専門誌タイヤビジネスによると世界4位の規模を持つ。7月26日には国家EV政策委員会がハイブリッド車の物品税引き下げを発表しており、引き続き自動車業界におけるEV化や外資系企業の動向が注目される。ただ、足元では工業連盟 (FTI) が発表した8月の自動車・二輪自動車生産台数が大きく前年比割れた。国内販売台数も自動車の前年同月比▲25.0%、二輪自動車は▲17.7%となった。採用においても二輪・四輪自動車関連の企業については採用控えや採用費の抑制がみられ、また日系自動車業界で働くタイ人の転職活動にもわかに増えているように思える。

一方、IT業界ではグーグルが、タイに10億USD (約1440億円) を投じることを9月に、その前の6月にはガルフ・エナジーとの提携も発表した。バンコクとタイ東部のチョンブリー県でデジタルインフラ施設を開発する予定だ。この投資により、2029年までにタイのGDPを40億ドル押し上げる効果が見込まれ、今後5年間で年間1万4000人の雇用を支えることができると、グーグルは説明する。これまでも熾烈であったIT人材の獲得は更に加速していきそうだ。ある日系IT企業の責任者は「タイ人の優秀なITエンジニアを採用するよりも日本のITエンジニアを連れてきたほうが安い。」ともこぼしている。

弊社で取り扱う正社員求人については、業界による差があるものの前年同期比では7%増加と需要が伸び続けている。非日系については前四半期に大きく躍進したものの、第3四半期に関しては非日系が前四半期比▲17%と落ち込み、一方で日系は前四半期比4%と堅調に伸び、逆転する形となった。しかしながら、日系企業の実際の状況は、募集はするものの採用については慎重になっており、一次面接から内定獲得率については減少した。いい人がいれば採用したいが、売上増加が見込みにくい中で、コストは抑えておきたいという傾向がでてきているように思う。

ペートンタン政権が発足し、セター首相の政策を引き継ぐ形で9月末には1万バーツ配布第一弾を実行した。国内の所得格差・少子高齢化・家庭債務、そして台風被害など、多くの難題を抱えながら外国からの投資を積極的に呼び込んでいる新政権を同世代の女性として注目したいと思う。そして、引き続きタイの日系企業が当地にて躍進するためのお手伝いを人材面から続けていく。

# 国・地域別求人動向 (インドネシア)



以下のグラフは、日系・非日系企業から弊社にご依頼をいただく新規採用求人数を示しており、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・去年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。  
※これらの情報は、PERSOLKELLYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。  
各コメントは2024年9月末日現在の内容になります。最新の動向は、直接営業担当宛にご照会ください。

凡例：去年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少



執筆：

PERSOL Indonesia 宮田順平

2024年4～6月、インドネシアのGDP成長率は前年同時期比 5.05%と前四半期に記録された5.11% の成長率からは減少した結果となったものの、当初の予想通りに堅調な推移を見せた。

業種別にみると、主要な業種は全て前年同時期比より伸びており、運輸・倉庫業 (9.56%) ,ホテル・飲食業 (10.17%) にて高い数値が出ている。

失業率に関しては、2024年2月時点での統計では、コロナ禍以前の水準に回復していると同時に、毎年大幅な改善を見せている為、今年度下期の発表でもさらなる改善を見込んでいる。とはいえ、インドネシアの就業人口約2億1400万人に対し720万人の失業者とまだまだ失業者人口は多い為、今後もインドネシア国内の経済成長・雇用の創出はインドネシアの大きな課題となっている。

2024年第三四半期の求人動向に関しては、新規求人件数が前四半期比127.6%、前年同時期比110.4%と、堅調に伸びている。日本人向け求人に関しても、引き続き売り手市場の状態が続いており、採用に苦戦を強いられる日系企業も多い状況である。現地スタッフ向けの求人に関しては、日系企業の現地化の動きに併せて、インドネシア国内での採用需要も堅調に伸びているが、日本の労働力不足を背景とした、当地からの日本へのアウトバウンド需要が非常に高まっている。日本にある弊社グループでも外国人採用支援を行っているが、特にIT・機電系エンジニアの理系向け人材の求人が多い。次にサービス系・飲食・小売り等の文系向け人材の求人が多い状況であり、今後、各国国内の人材需要との競争も予想される。

弊社では11月に日系企業様向けに「インドネシアの現地採用市場」をテーマにセミナーを開催予定である為、現在のマーケット理解や適切人材採用のコツを得るなどの目的でぜひご参加頂きたい。

現在の日系企業の抱える課題としては変わらず現地化が進まない、管理職の成長が感じられないとのご相談が多い。新しい管理職候補や現地での日本人採用に加え、研修・賃金制度の見直しを検討する企業も増えている傾向にある。

2024年は新規進出企業からのご相談も増えている。様々なフェーズでの企業支援をさせて頂く日系総合人材サービス企業として人材・労務・人事制度・研修等のあらゆる観点から、日系企業の海外事業に人材・人事の面からサポートしていきたい。

# 国・地域別求人動向 (ベトナム)



以下のグラフは、日系・非日系企業から弊社にご依頼をいただく新規採用求人数を示しており、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。  
※これらの情報は、PERSOLKELLYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。  
各コメントは2024年9月末日現在の内容になります。最新の動向は、直接営業担当宛にご照会ください。

凡例：昨年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少



執筆：

PERSOL Vietnam 石川堅登

米国のS&Pグローバルが発表した2024年9月のベトナム製造業購買担当者指数 (PMI)は47.3で、前月比▲5.1低下し、2023年11月からの11か月で最低となった。好不況の目安である50を下回るのは6か月ぶりであり、原因は、北部を直撃した台風3号(アジア名: ヤギ)の影響によりサプライチェーンの停滞や一時的な生産停止に陥ったためだった。

統計総局(GSO)の発表によると、台風3号の影響にもかかわらず、2024年7～9月の国内総生産(GDP)成長率(推定値)は前年同期比+7.4%の高水準となり、前年同期の+5.33%を大幅に上回り、1～9月期で見ても、GDP成長率は前年同期比+6.82%で、前年同期の+4.40から加速し、同期の工業・建設業の伸び率は8.19%となり、うち電気・ガス・熱供給が+11.11%、水道業が+9.83%、製造業が+9.76%で、経済成長をけん引した。

ただ、農林水産業の伸び率は+3.2%にとどまり、2020～2024年の1～9月期と比較すると、今期の成長率は2020年を除いたすべての年を下回った。原因は、台風3号がベトナム北部で猛威を振るい、各地で甚大な被害が発生したためだ。

統計総局(GSO)によると、2024年7～9月の労働者の平均月収は760万VND(約4万5500円)で、前年同期比+7.2%増、金額にして+51万9000VND(約3100円)増加した。男女別の平均月収は、男性労働者が870万VND(約5万2100円)、女性労働者が650万VND(約3万9000円)で、25.3%に相当する220万VND(約1万3200円)の格差がある。

なお、7～9月の労働者数は前期比+11万4100人増、前年同期比+23万8800人増の5265万人となった。分野別の労働者数は、サービス業が全体の40.5%を占めて最多だった。同時期における失業率は前期比▲0.05%pt低下、前年同期比▲0.06%pt低下の2.24%だった。このうち、都市部の失業率が2.29%、農村部が同2.2%となっている。

求人数については、パーソルケリーベトナムホーチミン拠点とハノイ拠点のジャパンデスクでは、全体の求人数は昨年同時期比では128%に増えている。

ベトナム全国で新規設立された企業は、統計総局(GSO)が発表したデータによると、2024年1～9月期は前年同期比+3.4%増の12万1898社で、引き続き活発である。ハノイ、ホーチミン、両都市において、新規進出をご検討されている企業からの相談や、実際に日本人やベトナム人ポジションの募集などが増えており、今後も新規進出する企業などの求人が増えていくと引き続き予想される。

# 国・地域別求人動向 (フィリピン)



以下のグラフは、日系・非日系企業から弊社にご依頼をいただく新規採用求人数を示しており、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。  
※これらの情報は、PERSOLKELLYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。  
各コメントは2024年9月末日現在の内容になります。最新の動向は、直接営業担当宛にご照会ください。

凡例: 昨年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少



執筆：  
PERSOL Philippines 高山彩仁

国際通貨基金 (IMF) は2024年のフィリピンの実質国内総生産 (GDP) 成長率を前年比5.8%と予測し、6月の予測から0.2ポイント下方修正した。この修正は、1~6月期の個人消費の伸びが予想を下回ったことが要因であり、食品価格の高止まりが消費者心理に影響を与えている。2025年のGDP成長率は6.1%と予測され、インフレ率は2024年平均3.3%、2025年が3.0%となる見通しだ。

フィリピン統計庁 (PSA) のデータによると、2024年7月の失業率は4.7%で、前年同月の4.9%から改善している。しかし、失業者数は238万人に達し、2023年7月の229万人や2024年4月の204万人を上回る状況だ。このため、雇用率は95.3%に上昇し、前年の95.1%から改善を示しているが、2024年4月の96.0%には及んでおらずフィリピン政府の引き続きの課題となっている。

平均労働時間は41.1時間で、2023年7月の42.4時間から減少したものの、2024年4月の40.5時間よりは増加した。不完全雇用率は12.1%に低下し、前年の15.9%および2024年4月の14.6%から改善が見られた。しかし、働きたい時間が不足している労働者は578万人に達しており、依然として課題が残る。

産業別に見ると、サービス業が雇用の60.8%を占め、卸売・小売業が107万人、農業が93.6万人、宿泊・飲食業が51.2万人と、これらの分野で雇用者数の増加が顕著である。対照的に、製造業や情報通信分野では雇用者数が減少している。また、地域別では、NCR (National Capital Region) が最も高い失業率6.5%を記録している。

フィリピン政府は、全国の最低賃金引き上げを年内に実施する計画を示しており、マニラ首都圏では既に7月17日より非農業部門の最低賃金が引き上げられた。この引き上げが今後の経済や雇用市場に与える影響が注目されている。

総じて、フィリピンの雇用状況は改善の兆しを見せており、特に若年層の雇用状況や人件費の上昇に対する企業の対応が重要な課題となる。日本企業は、賃金の上昇に伴い優秀な人材を求め一方で、求人の難易度が高まり、採用活動の長期化が懸念されている。パーソルフィリピンは市場動向を注視し、採用や人事労務を通じて企業の課題解決をサポートしていく。引き続き、ニーズに応じたサービスを提供することで、日系企業のビジネスの維持・拡大に貢献していきたい。



## 『エンゲージメント向上＝現地化に向けた一丁目一番地の課題』

### エンゲージメント向上には戦略的な取組みが必要

今回から数回にわたり、エンゲージメントについて触れます。現地化を成功裏に進め、継続的に次世代を担う人材を輩出するためには、当然ながらサクセッションプラン(後継者育成計画)に代表される人材育成施策は重要です。しかしながら、本質的に重要な一丁目一番地の課題はエンゲージメントの維持・向上であると考えます。社員の福利を上げるため、又は単純なリテンション施策のため、社員におもねる施策として、エンゲージメント施策は考えられがちですが、戦略的な組織施策の一環としてエンゲージメント維持・向上施策を実施することがまずは重要と考えます。

つまり、エンゲージメント向上こそ、戦略と言ってもよいでしょう。この辺りは、ダイバーシティ(多様性)施策にも通じるものがあります。日本企業は、右に倣えでお仕着せに、女性「活用」、外国人「活用」の施策を形だけで行ってきたきらいがありますが、株主からの要望があるから行うのではなく、事業上の目的を達成するために、戦略的に行う必要性があり、本来はダイバーシティ施策こそ戦略なのです。

### エンゲージメントが高い職場では管理者に情報が入りやすい

では、なぜエンゲージメント向上が戦略の遂行、現地化の推進を左右するのでしょうか。米国の調査会社ギャラップ社が世界中で行ったエンゲージメント調査の調査結果によると、統計的にエンゲージメントと経営上の様々な財務指標に正の相関がある。これは何度も報道されていることです。つまり、エンゲージメントを向上させることで、会社が儲かる可能性が高い、結果的に事業上の成功を継続的に得やすいことにつながります。

統計的なデータは確かにその通りだとしても、事業推進の現場でピンとくるような話があれば、エンゲージメント向上の戦略的な重要性がより伝わるのではないのでしょうか。そうでもない限り、エンゲージメント施策は会社の年会や健康診断等のような福利

厚生の上に置き換えられてしまいます。(もちろん戦略的にエンゲージメントを向上させるための施策として、年会や健康診断等を行うことを否定するものではありません。)エンゲージメントの高い職場と低い職場とを比較してみましょう。前提として、自身の目標・KPIを肅々と達成しようとする仕事遂行上の義務的な行動は同じだとします。

エンゲージメントの高い職場では、自身の目標・KPIにコミットしているだけではなく、自身が所属している組織・チームの目標・KPIに関与している。非常に卑近な話をすれば、職場でゴミが落ちていれば拾う、職場のトイレが汚れていればビルの管理会社に伝えて掃除をしてもらう、そもそも職場の備品を家の備品と同様に扱う、というようなことがエンゲージメントなのです。社員のエンゲージメントが高いと、働きやすい職場環境が生まれるだけでなく、組織・チームとしての業績へのコミットメントが上がり、社員一人ひとりが自己本位にならず自発的に協働してくれるのです。



これがあると、自発的に社員同士が協働してくれること以外にも、実は大きな利点が生れます。管理職が必要な情報を得やすいのです。エンゲージメントが高い職場では、一人ひとりの経験が共有されやすいのです。必要な情報を得られず、現場の情報が大幅に不足した状態で、経営者や管理職が意思決定を行うと、会社がおかしな方向に進むことは想像に難くありません。現地化をした際に、事業の将来を任せるに足る人材が会社経営のハンドルを握ったとしても、現場や顧客の情報が不足しては、本来の力を発揮できないことは想像に難くありません。また、情報が不足する職場では、管理職が成功体験を得にくく、将来経営を担う管理職を継続的に輩出することが難しいことも容易に想像されます。現地化を持続させ、事業を成功裏に推進するために、社員エンゲージメントの向上が一丁目一番地の課題であると考えられる理由はここにあります。

今回は現地化におけるエンゲージメントの重要性についてお話ししました。次回は、少し遡る話となりますが、エンゲージメントの定義についてお話しします。



**Hiroaki Ide**  
PERSOLKELLY Consulting 組織開発ダイレクター

東京大学教養学部卒業後、国家公務員、ディスプレイ業界大手・人事リーダー、みずほ総合研究所・シニアコンサルタントを経て、2017年PERSOLKELLY Consulting Limitedに入社、2021年より英創安衆企業管理諮詢(上海)有限公司に移籍。

日本、中華圏、ベトナム、タイ、シンガポールにおける人材マネジメントのコンサルティング経験を有し、様々な業界における人事制度の策定に10年以上携わる。また、上場企業でインハウスの人事担当者として、人事制度構築、人材選抜プラン等、戦略人事の経験あり。金融業界誌で人事関連コラムを複数執筆。



#### パーソルシンガポール

**PERSOLKELLY Singapore Pte Ltd.**

50 RAFFLES PLACE, #07-01 SINGAPORE LAND TOWER,  
SINGAPORE 048623

お問合せ先: +65-6709-3388

[info@persolsg.com](mailto:info@persolsg.com)

#### パーソルタイ

**PERSOLKELLY HR Services Recruitment (Thailand) Co., Ltd.**

21st Floor, Bangkok City Tower, Unit 2101-02, 179 South  
Sathorn Road, Thungmahamek, Sathorn, Bangkok 10120,  
Thailand

お問合せ先: +(662)-670-0505

[persolthjpdesk@Persolth.com](mailto:persolthjpdesk@Persolth.com)

#### パーソルベトナム

**PERSOLKELLY Vietnam Co., Ltd.**

18th floor, SONATUS, 15 Le Thanh Ton Street, District 1, Ho Chi  
Minh City, Vietnam

お問合せ先: +84-(0)28-73039100

[persolvjpdesk@persolvietnam.com](mailto:persolvjpdesk@persolvietnam.com)

#### パーソルマレーシア

**Agensi Pekerjaan PERSOLKELLY Malaysia Sdn Bhd.**

Level 19, Menara AIA Sentral, No. 30 Jalan Sultan Ismail,  
50250 Kuala Lumpur

お問合せ先: +603-2203-0808

[persolmyjpdesk@persolmy.com](mailto:persolmyjpdesk@persolmy.com)

#### パーソルインドネシア

**PT PERSOLKELLY Recruitment Indonesia**

Mayapada Tower 1, 6th Floor, Suite 06-01, Jl. Jend. Sudirman  
Kav 28, Jakarta 12920

お問合せ先: +(62)-21-521-1873

[info@persolid.com](mailto:info@persolid.com)

#### パーソルフィリピン

**JOHNCLEMENTS. RECRUITMENT, INC. – Japan Desk |**

**PERSOL PHILIPPINES**

14F LKG Tower, 6801 Ayala Ave., Bel-Air, Makati City, Metro  
Manila Philippines 1209

お問合せ先: +(632) 8884-1227/8991-1400

[persol@johnclements.com](mailto:persol@johnclements.com)