

アジア日系企業

HR REPORT

by PERSOL in Asia Pacific

Q2

2024年

>国・地域別求人動向

>人と組織を考えるコラム



▶ 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『日系企業が人材競争力を失ったワケ』	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。

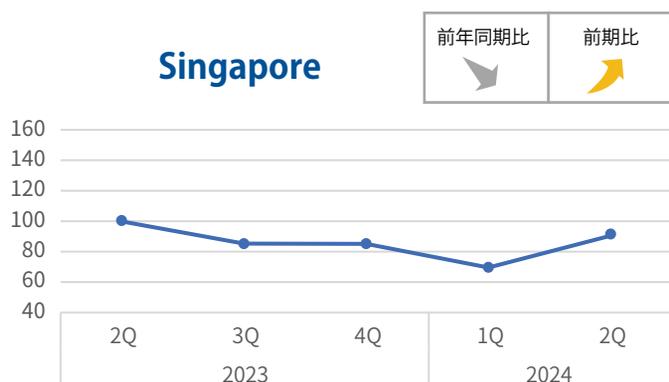
国・地域別求人動向 (シンガポール)



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6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2四半期、シンガポールの労働市場は逼迫し、特に健康・社会サービス、情報通信、専門サービス、金融サービスといった成長セクターにおける採用課題を顕著にしている。若年層の求職者は、より長い時間をかけてキャリアオプションを模索しながら職探しをするようになり、求人件数は顕著な増加が見られる。雇用主は競争力のある待遇とキャリア開発機会を提供することで、人材の獲得と維持に向けた採用戦略マーケットに適応させる必要がある。

加えて、入社後6か月以内の転職を検討する従業員の問題も懸念されている。これに対処するには、雇用主が従業員を大切に、魅力的な職場環境を作る必要がある。人材開発への投資や明確なキャリアパス提示が、意欲的な従業員を維持するための重要な戦略となると言える。

また、労働者のスキル向上にも引き続き注目が高まっている。特筆すべきは、シンガポールの従業員の過半数以上が、雇用主が適切な能力向上やリスクリングの機会を提供していると報告した点だ。さらに、労働者によるAIツールの利用は、香港と並んで60%の世界的な利用率を示しており、これらのツールによってコミュニケーション、コンテンツの要約、アイデア出しなどのタスクをサポートすることで生産性を向上させている。雇用主はAI技術への投資を継続し、従業員に継続的な学習機会を提供することで、労働競争力と適応力を維持していく必要がある。

外国人人材の活用も戦略的な焦点となっており、大企業の約20%は、PMETワークフォース (Professionals, Managers, Executives and Technicians) の30%以上を外国人で構成している。現地の従業員との軋轢なく、外国人人材を適切に補うことが肝心で、そのため、雇用主は多様性と包摂性のある職場を推進し、外国人人材が円滑に統合されるよう取り組む必要がある。

2024年第3四半期に向けて、AI技術の統合、スキル開発の強化、労働市場の不均衡への対応が、主な焦点となる可能性がある。雇用主は、柔軟な勤務体制の提供、従業員育成への投資、バーンアウトの軽減とメンタルヘルスサポートの強化などに、引き続き優先順位を置く必要がある。

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6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 倉川紫音

中央銀行ならびにマレーシア政府が発表したデータによると、1-3月期の国内総生産 (GDP) は前年同期比4.2%増 (2023年第4四半期: 2.9%) となり、世論調査や政府が発表した事前予測の3.9%増を上回った。雇用と賃金の増加に伴い個人消費が促進され、投資活動の改善は、民間部門と公的部門の双方による設備投資の増加に支えられた。

輸出は、外需の増加を背景に回復した。供給面では、ほとんどのセクターが高い成長を記録し、特に製造業は、電気・電子 (E&E) 産業と非E&E産業の両方が回復したことで持ち直した。サービス部門の成長拡大は、小売業の増加や運輸・倉庫業の継続的な支援によってもたらされた。前四半期比では、1.4%の経済成長となった。

中央銀行は2024年の経済成長率予測を4%から5%に据え置いた。2023年の経済成長率は3.7%で、22年ぶりの高水準だった2022年の8.7%から急落する。

マレーシア統計局 (DOSM) によると第1四半期の労働力人口は0.3%増の増加傾向にあり、1696万人を記録した。サービス部門、特に卸売業、小売業、飲食サービス、情報通信活動において就業者数の増加傾向が続いている。失業率については前四半期と変わらず最低水準の3.3%であった。

多くの業界が、業務効率の改善、顧客体験の向上、競争力の強化を目指し、デジタルトランスフォーメーション (DX) に取り組んでいる。その結果、DXと自動化を推進できる人材は、金融サービス、製造、小売、eコマース、IT、ヘルスケアなどの分野で需要が高まっている。フィンテック、産業オートメーション、eコマース、ソフトウェア開発、クラウド・コンピューティング、サイバーセキュリティ、医療情報学などが、その代表的なスキルセットと経験として挙げられる。

実際に2024年4月から6月でパーソルマレーシアで承った求人は33%がIT業界、建築・製造関連が併せて44%、続いて11%がサービス業となっておりIT人材の需要の高さがうかがえる。

日本人向けの求人市場としては依然としてBPO企業での日本語需要は高く、その他には製造業や、IT、サービス業界での求人なども増えている。

日本人の求職者については、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でのカスタマーサポートポジションなどがその受け皿となるケースが依然として多く見受けられる。

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6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

在タイ日本人の間では、円安・EV自動車の躍進・中国企業の動向が、この1年ほど頻繁に話題に上がる。

国家経済社会開発委員会 (NESDC) は5月20日、2024年第1四半期 (1~3月) の実質GDP成長率が前年同期比1.5%と公表した。政権交代の遅れから、公共投資は予測通り▲27.7%という結果となった。また製造業も▲3%と自動車生産・販売の不振によるマイナス結果となった。一方で観光については順調で、宿泊・サービス分野では+11.8%となった。サービス輸出、個人消費、民間投資の拡大が牽引役となったものの、2024年の成長予測は2.0~3.0%で、前回の予測2.2%~3.2%から更なる下方修正する結果となった。

国家統計局 (NSO) が5月16日に発表した第1四半期 (1~3月) 失業率は1.0%だった。前年同期比よりは減少しているが、4月から6月にかけてじわじわと上昇している。当局は、干ばつの影響で農業従事者が減っており、次の四半期でも特に農業部門で失業者数が増加するだろうと予測している。一方で、接客業やレストラン部門の従業員数は前四半期比で増加、タイの観光業の成長が労働市場にも数字に表れている。サービス業での人員需要の回復の一方で、最低賃金は上がっている。その結果、街中では外国人向けのレストランにて英語を話すミャンマー人の店員さんを多くみかけるようになった。余談にはなるが、日本人が覚えたてのタイ語を使って話しても通じない、という現象がしばしば見受けられる。タイ語を話すラオス人もタイで多く働いており、政府の最低賃金引き上げと他国からの労働力移転というのが、少子高齢化社会のタイにおける労働力推移に影響を及ぼしそうだ。

弊社にてお預かりする正社員求人については、前四半期比13%増加、前年同期比では16%増加と需要が伸び続けているものの、この伸びは非日系企業からの強い人材需要によるところが大きく、日系については前四半期比▲2%、前年同期比▲7%と人材需要の鈍化がみられた。大手自動車メーカーの工場閉鎖、自動車部品メーカーでの数百人の解雇などの影響が求人数にも表れている。また、中国系企業の躍進により、日系・非日系問わず、中国人や中国語話者の需要が多く寄せられている。

6月24日付のタイ商務省商業開発局 (DBD) の発表によると、2024年1月~5月の外国人事業認可件数における1位は日本で84件 (投資額402億1,400万バーツ)、投資事業は広告、研究開発サービス、表面処理サービス、ソフトウェア開発などだった。2位はシンガポールで51件 (投資額51億8,900万バーツ)、3位は50件の米国 (投資額11億9,600万バーツ)、4位は38件の中国 (投資額54億8,500万バーツ)、5位は28件の香港 (投資額120億4,800万バーツ) で、投資件数・投資額では日本が健闘しているが、「中国」が気になるのは、観光客の多さだけではないように思えて仕方がない。

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・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6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 Indonesia 宮田順平

2024年1～3月、インドネシアのGDP成長率は前年同時期比5.11%と前四半期に記録された5.04%の成長率から改善された結果となり、当初予想されていた以上の堅調な推移を見せた。2月に行われた総選挙やラマダン月の家計支出増なども要因の一部となっている。

業種別にみると、農林水産業以外全ての業種が前年同時期比より伸びており、行政(18.88%)、運輸・倉庫業(8.65%)、ホテル・飲食業(9.39%)にて高い数値が出ている。

上記の堅調な経済成長に比例し、インドネシア国内の失業率も改善している。

2024年2月時点での統計では4.82%(全体)、5.89%(都市部)、3.37%(非都市部)と、コロナ禍以前の水準に回復した。昨年同時期と比較すると0.63%の減少と大幅な改善を見せている。年代別に鑑みると、若年層の失業率が最も高い。アジア主要国の中でもインドに次ぎ失業率が高い国の一つであったが、今後も経済成長を予想できるインドネシアでは、安定した改善が期待できる。

2024年第二四半期の求人動向に関しては、新規求人件数が前四半期比100.9%、前年同時期比113.7%と、堅調に伸びている。

特に、日本人向けの求人に関しては、コロナ禍の反動需要で昨年急激に伸び、今年度は落ち着くと予想をしていたが、新規求人の件数は昨年と同程度で推移している。職種別にみると、営業/CS/コンサル職：38%、バックオフィス職：21%、製造系エンジニア職：19%、建設系エンジニア職：13%の順に多い。

現地スタッフ向けの求人に関しては、人事・通訳・経理等のバックオフィス系のポジションが多く、次に営業・IT関連の人材需要が高い。

今後の採用市場の見通しとして、現在の継続的な経済成長×求人市場の活発化により、採用難易度も上昇していくと考えられる。特に日系企業と欧米などの大手外資系企業を比較すると、採用力に差があるため、企業の採用活動成功には、採用力の向上・採用プロセスの見直しなどを検討していく必要がある。

2024年も多様な人事課題の相談が増えているが、採用市場や企業様のニーズ変化に沿った人事周りのサポートができるよう、弊社でもより一層サービス・体制の強化を図り、採用・労務・人事制度・研修などの多岐の分野でソリューションの提供に努めていきたい。

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6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

統計総局(GSO)の発表では、2024年1~6月期の国内総生産(GDP)成長率(推定値)は前年同期比+6.42%で、前年同期の+3.72%から大きく加速し2020~2024年の1~6月期で比較すると、今期のGDP成長率は2022年を除いたすべての年を上回った結果となった。

ベトナム国家観光局によると、2024年1~6月期の国内観光客数は6650万人、外国人観光客数は880万人で、いずれも前年同期と比べて増加し盛り上がりを見せている。

4~6月のGDP成長率は前年同期比+6.93%で、前年同期から加速した。直近10年間の4~6月で比較すると、こちらも2022年を除いたすべての年を上回った。

また、2024年4~6月における労働力人口の失業率は前期比+0.05%pt上昇、前年同期比0.01%pt低下の2.29%だった。都市部の失業率が2.71%、農村部が同2.01%となった。同期の15~24歳の失業率は前期比+0.02%pt上昇し、前年同期比+0.6%pt上昇の8.01%で、うち都市部が10.19%、農村部が6.86%だった。今年1~6月期における労働力人口の失業率は前年同期と変わらず2.27%だった。

賃金労働者の平均月給は前年同期比+7.4%増の750万VND(約4万7000円)。男性労働者の平均月給は850万VND(約5万3500円)、女性労働者は640万VND(約4万円)だった。また政府はこのほど、一般労働者向け地域別最低賃金引き上げに関する政令を公布した。同政令は2024年7月1日から適用され、1時間あたりの最低賃金額も+6.0%引き上げられた。これにより、第1種の最低賃金が2万3800VND(約150円)、第2種が2万1200VND(約133円)、第3種が1万8600VND(約117円)、第4種が1万6600VND(約104円)となった。なお、2021年と2023年は最低賃金の引き上げが行われず、今回の最低賃金引き上げは、2022年7月以来2年ぶりとなった。

弊社パーソルベトナムの4~6月の求人数については、全体の求人数は昨年同期比では92%に落ち込んだものの、統計総局(GSO)が発表したデータによると、2024年1~6月期に全国で新規設立された企業は前年同期比+6.1%増の8万0482社となっている。弊社でもハノイ、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、今後も増加する傾向が予想される。

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6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

フィリピン統計庁 (PSA) がおこなった2024年5月の労働力調査結果によると、フィリピンの雇用市場は安定しており、雇用率は前年比わずかに上昇し、95.9%に達した。失業率は4.1%に低下し、雇用者数は4,887万人で増加している。しかし、労働参加率は64.8%と前年比でわずかに低下した結果となった。

特に注目すべきは、サービス部門で、最も多くの雇用を生み出しており、全体の57.2%を占めている。若者の労働参加率と雇用率は低下しているが、若年層の雇用率はわずかに増加している。地域ごとに見ると、首都圏の雇用率は92.4%で低めだが、ムスリム・ミンダナオ自治地域では98.1%と高水準となっている。

また、2024年6月にはフィリピンのインフレ率が3.7%に低下 (2024年5月は3.9%) した。これにより、年初からの全国平均インフレ率は3.5%となった。住宅、水道、電気、ガスなどのインフレが抑えられた一方で、食品のインフレ率は依然高く、特に地方では上昇傾向が見られる。政府は生活必需品の価格上昇への対策として、マニラ首都圏の最低賃金を引き上げると発表した。2024年7月17日から適用されるこの最低賃金改定は、日額645ペソ (約1,770円) となり、現行比で5.7%の上昇となる。これにより、約99万人の最低賃金労働者と約170万人の正社員が直接・間接的に恩恵を受ける見通しだ。

一方で、この急激な賃上げは企業の人件費負担を増やし、特に日系企業では調達コストの増加による影響も懸念されている。フィリピン経営者連盟 (ECOP) や衣料品輸出業者連盟 (CONWEP) からは、最低賃金の算出方法や賃上げの適切なタイミングについての懸念が示されている。

このように、フィリピンの労働市場は安定しているものの、政策変更が企業に与える影響についての議論が重要となる。日系企業は、市場の変動に迅速に対応し、より適切な人材を効率的に確保する必要がある。その一方で、求人難易度は高まり、採用活動の長期化が懸念されることも考慮すべきと言える。

パーソルフィリピンでは、市場動向を注視し、人材紹介サービスだけでなく、労務コンサルティングサービスや人事制度の見直しを通じて、人材の定着や活躍をサポートしている。今後も人と組織の活性化サポートを通じて日系企業のビジネス拡大に貢献していきたい。



『日系企業が人材競争力を失ったワケ』

アジア各国で賃金水準が上昇

アジア各国では、毎年のように生活水準が向上し、モノの価格が上がる中、人件費も併せて上昇する流れにありました。昨今は、これが「上昇」から「高騰」に変わりつつあるというのが実情ではないでしょうか。「CPIで賃金上昇をさせているのは、市場では日系ぐらいだ」「CPIで賃金を上昇させるというのはもはや時代遅れだ」...これは最近、中国、東南アジアで報酬制度に関するコンサルテーションを行っている中で、各社のトップから聞かれた言葉です。実際に、市場では、CPI上昇に合わせてベースアップを行っているのは、組織階層の中でも下位層に限られるのが実態ではないでしょうか。(工場等の現場作業者は、各地の最低賃金に連動して上昇するケースが多いと認識しています。これも、アジアにおける賃金水準高騰の煽りを受けた事象だと考えます。)一般的な生活水準を担保できるだけの賃金水準に達した層以上では、CPI上昇による昇給は行わず、評価結果に応じてのみ昇給する。場合によっては、管理職クラスでは中位評価では昇給を凍結するといったものです。一方で、下位層に対しては、CPI上昇による昇給を実質的に残す、但し評価が芳しくない場合は昇給を行わない、といった措置をとっている、又はとりたいケースが増えているという認識です。

日系企業は報酬水準が低い?

こういった状況下で、やはり昨今よく聞く話は、「日系企業は報酬水準が低い」です。これもアジア各国で国を問わず、良く聞かれる話になってしまいました。過去には管理職クラスでは市場に劣後しているというのが共通認識でした。ところが、組織の下位層でも職種によっては劣後しているケースが増えているというのが実態ではないかと思えます。例えば、開発技術者。当該地域でオリジナル商品の開発を行う、又は国を挙げて自国での開発がブッシュされる状況下で、開発技術者の争奪戦が起きているケースでは、日本的に全職種で同じ賃金テーブルを適用している場合、人材獲得競争に勝てないといったケースが散見されるようになりました。スキルを持った優秀な新卒者の獲得においても同様のことが起きつつあります。

報酬水準が劣後するに至った背景

少し乱暴な話をしてしまえば、背景として、バブル崩壊後に人件費を含めたコストを抑えることで生産性を向上させてきた日本株式会社の姿があるのではないのでしょうか。生産性とは、結果(Outcome、しばしば財務的な結果)を、投入資本(Resource、但しコストとして認識)で割ったものここでは定義します。日本



人と組織を考えるコラム『日系企業が人材競争力を失ったワケ』

株式会社は、多かれ少なかれ、生産性向上のために、分母のコストを抑えてきたのではないかと思います。特に、ヒトに関しては、投入「資本」ではなく、「コスト」として考えてきたというのが実態ではないでしょうか。それ故に、分子である結果を伸ばすために、どのような人的資本が必要で、どれほど投資をしないといけないうか、という観点が必要で、どれほど投資をしないといけないうか、という観点が不足していたのではないかと見ています。その結果、人件費の伸びをいかに抑えるかという観点でものを見てしまい、日本自体の平均賃金水準が徐々に国際的に競争力を失ってしまった。一方で、海外、特にアジアにおいては、なんとなくCPI上昇をさせたり、その都度の市場水準を参照したりしながら、賃金水準を伸ばしてきた。それが故に、アジア各国の賃金水準が日本本社の賃金水準に見劣りがしなくなってしまっ、右往左往してしまうというのが背景ではないかと考えます。

人件費は投資＝投資は選別して行う

日本国内では、「人件費＝コスト」から「人件費＝投資」と考え方をシフトさせる流れが来ています。2023年は株主への人的資本に関する情報開示が明示的に求められた最初の年であり、まさに人的資本元年と呼んでいい状況でした。その結果が、日本国内で2023年、2024年の春闘後に出てきた3.5%、5.0%程度の昇給率に表れているのではないのでしょうか。では、海外、特にアジア各国で市場競争力を失いつつある社員の賃金水準をいかに見直せばよいのでしょうか。一言で言ってしまうと、人材を選別して、上げるべきは上げるということに尽きるのだと思います。資本として、重要な人材にしっかりと投資をするという文脈であれば、そこに回答を見出すのが自然です。一方で、ただ単純な賃上げに終始していないか、資本としての優秀な人材の意味が不確かなまま賃上げをしているケースがないか、チェックが必要です。なんとなく報酬を上げてしまうと、せっかくの投資が無駄になってしまい、報酬水準を見直したにもかかわらず、投資リターンを会社が得られない、会社にとって必要な変化を起こせないという残念な結果になってしまいます。

選別投資を社員が理解してくれるか？

選別的に報酬の上昇を図る場合、社員側から見れば、違う景色が見えてきます。特にCPIでベースアップをさせてきた企業では、この変化が社員に及ぼすインパクトが大きいと言えます。社員側の期待値として、安定的に報酬が上昇し続ける、という会社との暗黙の契約が存在していたのだとすれば、なぜ報酬分配のポリシーを変えるのか、会社の経営層から明確なメッセージを発信することが必須です。具体的には、報酬制度の変更のみならず、報酬決定のツールとなる評価・昇降格の仕組みを同時に改定し、各人の職務やキャリアへの期待値をクリアにすることが重要だと考えます。この仕組みが、経営からのメッセージとして、組織に浸透するまでには、会社の中で泥ぐさいプロセスを、あくまで「前向き」に進める必要があるのではないかと考えます。

また、社員のマインドセットの変化を待つ忍耐も求められるのではないかと思います。人的資本は会社にとって最も重要な資本でありながら、最も変わりにくい資本であるという本質を認識しておく必要があります。当然ながら、その間に会社が傾いてしまっは元も子もないので、どれだけ待てるのかという期限は予めクリアにしておいた方が良いでしょう。徐々に変化しつつある社員のマインド状況をエンゲージメント調査等の手法で数値化して見える化しておくことも大事だと思われます。

重要なのは、報酬等の仕組みを変えるだけでなく、経営がメッセージを発信し続け、足下の経営状況を共有し、会社の成長と社員の成長とを同期させるようなプロセスを計画的に実行する必要があると考えます。



井手寛暁

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

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

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

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

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

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