

アジア日系企業

HR REPORT

by PERSOL in Asia Pacific

Q4

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＝「参加」』



▶ 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＝「参加」』	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。

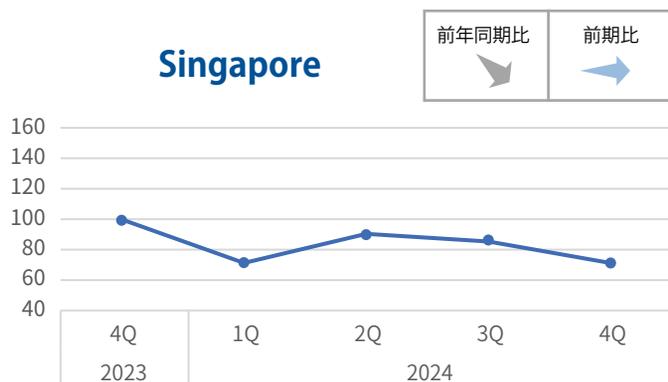
国・地域別求人動向 (シンガポール)



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12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年が終わりに近づく中、シンガポールの雇用市場は、世界的な経済動向、技術革新、労働力の変化に対応し進化を続けている。労働市場は第4四半期に大きく回復し、前四半期と比較して全体の雇用数が大幅に増加した。内訳としてはシンガポール在住者の雇用は4,000人、非在住者雇用は18,200人の増加となっており、これは建設業や製造業の需要に支えられた結果だ。また非在住者雇用の成長は、全体増加数の80%以上を占めており、主要なセクターでの外国人労働者依存度の高さが浮き彫りとなった。

運輸、物流、医療、金融サービスなどの分野では、年末の祭典や経済回復の継続に伴い、採用活動が活発化した。特に運輸と物流セクターでは、ホリデーシーズンの業務やeコマースの活動に伴い需要が急増した。製造業は引き続き重要な役割を果たし、第3四半期には求人の37%以上を占め、第4四半期にも堅調な需要が続いた。

一方で、金融業や不動産業など一部のセクターでは、市場の変動性や世界的な不確実性を懸念し、企業は慎重な姿勢を取るなど対照的な姿勢だ。

2024年を振り返ると、AIの活用や超高齢化社会に向けた施策など、シンガポール内でも目立ったトピックスが多い1年だった。特に、超高齢化社会という社会問題に対しては、いち早く国民のリスクリング対策を実行し、2024年には50%以上の従業員が再スキル習得の機会を活用、この傾向は2025年も続く見込みとなっている。また、特に金融、医療、テクノロジーの分野では、労働力の強化が特に重要だ。

また、2025年1月に施行される「プラットフォーム労働者法」により、ギグエコノミーの労働者に対して、強制的なCPF（中央積立基金）拠出や労働災害補償保険が提供されるなど、成長するギグ労働者層の現実に対応するための労働政策も打ち出している。

2024年に続き、2025年もシンガポールの労働市場は流動的な世界経済の中で変化し続けるが、特に適応力、回復力、革新性に焦点を当てるのが、持続的な成長のために重要だ。企業と従業員はこれらのトレンドを取り入れ、機会を最大化し、課題を乗り越えることが求められる。

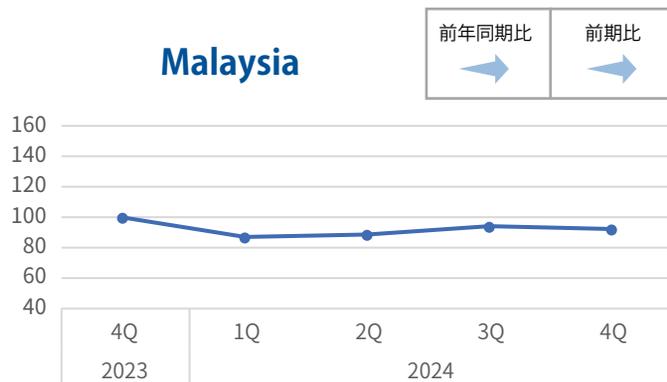
国・地域別求人動向 (マレーシア)



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12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、米国政府の新政権による政策不確実性や、米国連邦準備制度理事会の金利引き下げの影響を受けて米ドルが強くなり、リンギットが下落した。2024年10月の製造業生産は3.3%の成長を記録し、9月の3.2%からわずかに増加。この成長は、特に電子機器・電気製品 (E&E) や一次産品など、輸出志向型の産業に起因する。また、建設関連の材料や食料・飲料・タバコ製品などの生産増加が見られるなど、国内志向型産業でも成長が続いた。

2024年11月、総合インフレ率は1.8%に減少し、10月の1.9%からわずかに低下した。コア・インフレ率に変動はなく、基本的な物価上昇は安定。総合インフレ率低下の主な要因は、モバイル通信費のインフレ率が-11.4%に減少によるものとされる (10月は-5.2%)。ただし、これは外食産業が4.8%に上昇 (10月は4.1%) し、「ストリーミングサービス」のインフレ率が8.9% (10月は5.3%) に高まったことにより、一部相殺された。

マレーシア統計局によると、2024年10月、マレーシアの失業率は前年同月の3.4%から3.2%に低下した。この数値は2020年1月以来の最も低い水準であり、失業者数は前年比3.4%減少し、56ヶ月ぶりの低水準である55万1400人となった。一方、雇用者数は1.9%増加し、1672万人という新たな最高値を記録した。また、労働力参加率は前年同月の70.1%から70.5%に増加し、2024年9月の失業率は3.2%であった。

24年10月から12月の求人数は163件、前年比112%となる。引き続きカスタマーサービスの求人が多くあり、2024年はペナンでも多くの求人がみられる。給与予算に関しては平均がRM7,463となっており、去年のRM6,748に比べて110%増加した。

日本人向けの求人ではコールセンター・カスタマーサービスといったBPO案件が急増した。それに呼応するように日本人求職者からの応募も多くみられ、特に2025年から教育移住でマレーシアへ移住する求職者からの応募、特に40代女性からの問い合わせが目立った。BPO案件は、経歴は問われず、一般企業より給与設定が高く、日本語で仕事ができるポジションが多い点が人気の理由だ。マレーシアを希望する日本人求職者のカテゴリとしては、年齢層は20-50代と幅広く、男女比はほぼ同率。仕事で英語を使いたいという意志の元、英語圏であるマレーシアを第一志望として選んでいる人が多い。

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・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12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 Thailand 大塚有子

タイ観光・スポーツ省 (Ministry of Tourism and Sports) が発表した統計によると、2024年にタイを訪れた外国人観光客の総数は26%増の3,554万人となった。観光客数は3年連続で増加しており、GDPにも大きく寄与している。観光業がGDPの大部分を占めるタイでは、こうした動向が経済全体に直接的な影響を及ぼしており、インバウンド需要の伸び悩みが続く日本とは対照的な状況である。さらに、日本食レストランの増加率は鈍化しているものの、依然として需要は高く、2024年の調査では5,916店舗、増加率は2.5%であった。バンコク市内の日本食レストランはバラエティー豊かで、価格帯・雰囲気なども多種多様に楽しめる。東京にいるよりも日本各地のものが手軽に食べられるのではないかと感じるほどだ。

タイ国家経済社会開発委員会 (NESDC) は11月18日、2024年第3四半期 (7~9月) の実質GDP成長率が前年同期比3.0%だったと公表した。個人消費支出 (民間消費) は前年同期比3.4%増 (前期: 4.9%増) で、プラス成長を維持したものの鈍化した。自動車を含む耐久財支出は9.9%減 (7.7%減) と引き続き減少し、そのほか半耐久財支出や非耐久財支出、サービス支出でも伸びに鈍化が見られた。要因については、金融機関のローン審査の厳格化に伴う家計消費の縮小傾向や、洪水による農業地帯での洪水被害の影響などと分析されている。2024年1年のGDP成長率を2.6%と予測し、2025年のGDP成長率については2.3~3.3% (中間値2.8%) と予測されている。2025年も耐久財支出については引き続き厳しいことが予測される。その中でもタイの自動車産業は20年以上にわたり、タイ経済をけん引する業界であり、日系企業がその中心を担ってきた。BYDを中心に中国系企業も進出を加速する中、どのようにこの問題に向き合っていくのかは引き続き焦点となりそうである。一方で政府は産業構造の変化を推進しており、タイ投資委員会 (BOI) のナリット長官は5つの産業 (①再生可能エネルギー②EV主要部品③国際ビジネスセンター④データセンター⑤半導体) を新たな成長の柱とすべく投資誘致を推進している。

また、政府が実施した最低賃金の引き上げは、労働者の生活改善を目指すものである一方、企業には人件費負担の増加という課題を突きつけている。2025年1月から最低賃金を引き上げ、新しい最低賃金は地域によって異なり、1日当たり337バーツから400バーツに設定されている。特に製造業においては、効率化や自動化投資が急務となるだろう。日系企業もこうした環境変化に対応するため、2024年には多くの企業がベースアップを実施した。2024年度の調査によると、タイに進出している日系企業のベースアップ率は平均3.5%であった。この措置はインフレや最低賃金引き上げに対応するだけでなく、現地での人材確保や労働者の士気向上にも寄与していると考えられる。

タイの労働市場は今後も動きが活発であり、現地の動向を見据えた柔軟な人事戦略が求められるだろう。観光産業の復活や製造業の拡大が目立つ中、企業には変化への適応力と地域特性を活かした取り組みが重要になると言える。

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12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7～9月、インドネシアのGDP成長率は前年同時期比4.95%と前四半期に記録された5.05%の成長率からは減少した結果となったものの、当初の予想通りの堅調な推移を見ている。

業種別にみると、引続き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(8.64%)、ホテル・飲食業(8.33%)にて高い数値が出ている。これは、2024年の外国人観光客数が2023年比で約20%増加し、過去最高を記録する推移で伸びていることも大きな要因となる。

日本からの直接投資額に着目すると2022年以降回復傾向にあるが、それ以上にアメリカ・マレーシア・韓国からの投資が増えており、今後も多国籍企業への流動性は高まると予想される。

失業率に関しては、2024年8月時点での統計では、4.91%と前年同月比で0.41%低下している。地域別に見ると都市部5.79%、非都市部3.67%となる。2020年8月時の7.07%と比較すると順調に改善されているが、他東南アジアと比較し未だ高い水準にある。

インドネシア政府は失業率の低下・外貨獲得を目指し、他国への労働者派遣に積極的に取り組んでおり、5年で25万人の派遣を目指すことを表明している。

2024年第4四半期の求人動向に関しては、新規求人数が前四半期比87.6%、前年同時期比110%の結果となった。年末にかけて候補者の流動は鈍化したが、通年でみると前年比の求人数111.2%と堅調に伸びている。

採用市場に注目すると、インドネシア人向けの採用市場は二極化が進んでおり、(1)ハイクラス人材は売り手市場、(2)スタッフレベル～ミドルクラスは買い手側が有利な市場となっている。特にハイクラスの人材に関しては、日系企業のプレゼンスが年々下がっており、採用難のみならず離職にも繋がっている為、人事制度の見直しやリテンション施策を早急に打つ必要がある。日本人の採用市場に関しては依然売り手市場にあり、特に専門的な職種に関しては、採用活動が長期化する傾向にある。

弊社では2月に日系企業様向けに「インドネシアの採用市場」をテーマに、Webセミナーを開催予定である為、現在の採用マーケットの理解やそれぞれの企業様が抱える採用課題の解決に役立てて頂きたい。

2025年度もアジア最大の日系総合人材サービス企業として人材採用・労務・人事制度・研修等のあらゆる観点から、日系企業様の支援に努めていきたい。

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12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

2024年、ベトナム経済は順調に成長を見せた。

英国経済ビジネスリサーチセンター(CEBR)が先般発表したレポート「世界経済リーグテーブル(World Economic League Table=WELT)」では、ベトナムのGDPは2024年に4500億USD(約71兆円)となり、前年から1つ順位を上げ世界34位だった。

ベトナム経済は2025年から2029年までの期間に年平均成長率+5.8%のペースで高成長を維持し、GDPは2029年までに6760億USD(約107兆円)に増加して、シンガポールの6560億USD(約104兆円)を上回ると予想されている。

さらに、2039年までに1兆4100億USD(約223兆円)に達し、世界25位まで上昇する見通しで、東南アジアでは世界10位のインドネシアと同22位のフィリピンに次ぐ3番手となり、◇タイ(世界31位)、◇マレーシア(同34位)、◇シンガポール(同35位)を大きく引き離すと予想されている。

上位中所得国の基準で求められる国民1人当たりGDPとしては、基準が2024年7月1日から4516~1万4005USD(約71万~221万円)に引き上げられたため、新基準に基づくベトナムは2024年時点での上位中所得国への仲間入りはできなかったが、2025年には、ベトナムの国民1人当たりGDPは4783USD(約76万円)に増加し、世界124位につけて上位中所得国に仲間入りすると見込まれている。さらに、2029年までに6463USD(約102万円)、2039年までに1万2727USD(約201万円)に増加し、世界上位100か国にランクインする見通しだ。

2024年の10~12月の求人数について、パーソルケリーベトナムの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期比では108%と増加した。ハノイ、ホーチミン、両都市において、新規進出を検討している企業からの相談や新規進出が確定した企業からの日本人/ベトナム人の募集求人が増えており、この流れは今後も続くものと予想される。

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12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

2024年第3四半期のフィリピンのGDP成長率は5.2%となり、予想を下回る結果となった。前期の6.4%から鈍化した背景には、悪天候や政府支出の減少が影響している。それでもフィリピンはベトナムに次いでアジア太平洋地域で2番目に速い成長を維持しており、依然として堅調な経済成長を示している。

さらに、2024年10月のインフレ率は2.3%に加速し、前月の1.9%から上昇したが、前年同月の4.9%と比較すると依然として低水準である。食料品や非アルコール飲料、交通費の価格上昇が主な要因とされ、2024年1月から10月の平均インフレ率は3.3%となり、前年同期の4.9%から低下した。

一方、失業率は2024年9月に3.7%となり、前年同月の4.5%から改善し、失業者数は189万人に減少した。この改善は女性労働者の増加が主な要因として挙げられている。

また、フィリピン政府は2024年12月末にオンラインカジノ事業者 (POGO) の営業を全面禁止することを発表した。この措置により約1万1,254人の外国人従業員が強制送還される予定であり、POGO業界の全面禁止が経済に与える影響は限定的とされるものの、失業率の上昇や不動産価格の下落が懸念されている。これにより、POGO業界から転職を余儀なくされる求職者が増える中、他の業界に比べて高い給与水準が特徴だったPOGO業界からの転職は、求職者にとって経験やスキル面で課題が残る可能性が高く、採用を進める日系企業も慎重になることが予想される。

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、政策変更が市場に与える影響は大きいため、日系企業にとって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ために、採用タイミングを見極めるとともに、採用プロセスの迅速化が求められると考えられる。パーソルフィリピンでは、今後も市場動向に注視し、目まぐるしく変わる環境をしっかりを見極めるとともに、単なる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を通じて業界に合わせた提案を行い、日系企業のビジネス拡大に貢献していきたい。



『エンゲージメント＝「参加」』

エンゲージメントとは？

前回のコラムでは、エンゲージメントの効用についてお話をしました。エンゲージメントが高いと現地の経営人材が活躍しやすい職場環境が生まれることについて、具体的に職場で起こりそうな出来事を取り上げてお話をしました。実は、ここまで敢えて触れずに来たのですが、「エンゲージメント」と言う横文字、この定義は置き去りにしてきました。

実は、「エンゲージメント」という言葉は、人によって様々に解釈されます。「帰属意識」、「愛社精神」、「会社貢献度」、「やる気」、「主体性」、「自分事化」、...とぎりが無い。一昔前に日本でもてはやされた「社畜」という言葉を持ち出す方もいらっしゃるほどです。日本語に翻訳しきれていないが故に、横文字の「Engagement」がそのまま使われていると考えると、どれも少し違う感覚です。

では、「Engagement」を辞書で引くと何と書いてあるでしょう。辞書を引くまでもなく思い当たるのが、「婚約」です。婚約時に贈る指輪は「Engagement Ring」と呼びますね。一方で、マーケティングの面で見ると、「広告などの各種マーケティング活動において、顧客の興味や注意を引きつけ、企業と顧客の結びつきを強めること（デジタル広辞苑）」、「ブランドに消費者が積極的に関与することで構築される、ブランドと消費者との間の絆のこと（ブランド用語集）」とあります。個人的には、この意味合いが、社員の「エンゲージメント」と言う際の意味合いに近いと思っています。ここから拾えるキーワードは「双方向」です。「企業→顧客」、「顧客→企業」の双方向性でコミュニケーションが行われ、お互いにブランド価値を高めている様が伝わってきます。つまり、「エンゲージメント」とは、本来、社員から会社に向けての矢印の話ではなく、会社

から社員に対しても矢印が向いていなければならないのです。私は、過去のセミナー等では、苦し紛れに、エンゲージメント＝「組織・個人がお互いの成長・成功に向け本気で行動している関係性」と述べていますが、双方向こそが鍵だと思っています。鶏が先か卵が先かの話になりそうですが、社員のエンゲージメント向上を待っているだけではなく、会社からも社員に対してエンゲージメントをしないとイケないということなのでしょう。この辺り、反省点が垣間見えてきそうですね。

コミットメント、モチベーション

「エンゲージメント」と同時に、「コミットメント」、「モチベーション」という言葉も良く聞かれます。（横文字ばかりとなり恐れ入ります。）エンゲージメントはコミットメント、モチベーションと置き換えてはいけなんでしょうか。私が普段お話ししているのは、「エンゲージメント＝コミットメント＋モチベーション」です。「コミットメント」は、「●●しなければいけない。」という使命感、場合によっては義務感です。一方で、「モチベーション」は、「●●したい」という前向きな意欲、好きという肯定感情です。この二つが合わさって、肯定的に本気で行動している状態、つまり「エンゲージメント」の高い状態なのではないかと考えています。





エンゲージメント＝参加

もう一点、しつこいようですが、エンゲージメントの定義の話。以前に、文学者の内田樹先生の書籍を読み、哲学者ジャン・ポール・サルトルの解く「Engagement (アンガージュマン)」という概念に触れました。実存主義の代表格サルトルの弁を内田先生はこう説きます。「参加」と。サルトルの訴える「参加」は、「自身が置かれた時代で、責任をもって自ら主観的に決断・行動し、自身が何者であるかを突き詰め、世の中に参画していく行為」といった具合。この時代・世の中を「組織」に置き換えるとエンゲージメントの高い社員のイメージがより立体感を持つてくるのではないのでしょうか。

そもそも、なぜ日本には「エンゲージメント」の概念にはまる言葉がないのでしょうか。生きていく上で必要がなかったか、時の為政者が望んでこなかったかということだと思います。あうん、村八分、集団意識、、、いわゆる共同体社会、「お友達と仲良く」と子育てを行う社会で、個を突き詰める、ぐいぐいと行動する、「Be yourself」である必要性が薄い、あるいは望まれない社会だったのかもしれない。一方で、数は少なくとも、日本という国にエンゲージした個人が躍動した時代は、時代の転換期だったように感じます。平安末期から鎌倉時代、幕末の偉人たちを思い浮かべると、すんなりきます。

足下の日本株式会社、日系企業の現地法人で求められるのは、この「参加」の「エンゲージメント」なのではないかと思えます。では、この種のエンゲージメントの本質とは何なのでしょう。次回はこの辺りに触れたいと思います。



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

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