

アジア日系企業 HR REPORT

by PERSOL in Asia Pacific

Q1
2025年

>国・地域別求人動向

>人と組織を考えるコラム
『エンゲージメント発現の要素』



▶ 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『エンゲージメント発現の要素』	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。本レポートがお客様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2025年3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

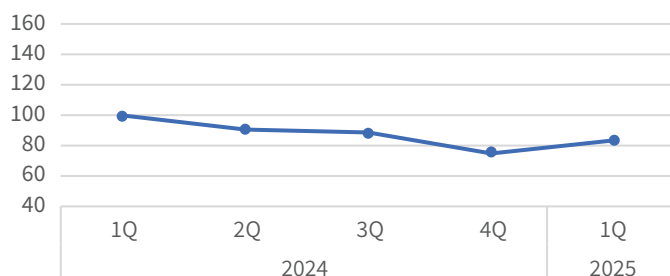


やや減少



大幅に減少

Singapore



執筆：

PERSOL Singapore Amily Yoong

2025年第1四半期は、世界的な課題が浮上する中で、慎重ながらも前向きな姿勢が見られるスタートとなった。シンガポールの経済および労働市場は、外的な圧力を受けながらも一定の底堅さを維持している。特に人材採用の観点からは、特定の業種における堅調な求人活動と、求職者の安定した動きが特徴的であった。

2025年4月初旬に、トランプ大統領による全輸入品に一律10%の関税を課す新たな通商政策が発表され、中国やEUに対してはさらに高率の関税が課される見通しとなった。これにより、米国の平均関税率は1910年以来となる22%に達し、世界経済への悪影響が懸念されている。

こうした外的リスクに備え、シンガポール貿易産業省 (MTI) はシンガポールのGDP成長率を1.0～3.0%としており、外需の減速を見据えた慎重な成長見通しとなった。シンガポール金融管理庁 (MAS) も輸出企業への支援を目的に、通貨政策 (S\$NEERバンド) の緩和を視野に入れている。

労働市場に目を向けると、2025年1月時点の全体失業率は2.0%と、12月からわずかに上昇したものの、景気後退を示す水準には至っていない。求人倍率も1.56と、依然として求人が求職者数を上回っており、需給の引き締まりが続いている。

業種別では、輸送・物流・自動車分野が最も積極的な採用活動を展開しており、純雇用見通し (NEO) は+67%と高水準である。グローバルなサプライチェーン再構築の流れが背景にある。医療・ライフサイエンス分野も第2四半期以降に+49%のNEOが見込まれており、医療インフラや研究開発への投資が続いている。

また、情報通信、金融、プロフェッショナルサービス分野でも採用熱が高く、特にこれらの業種では、約70%のポジションをシンガポール人が担っている。政府によるスキル開発支援やローカル雇用推進策が奏功していると見られる。

PERSOL Singaporeの内部データによると、2025年1～3月の間に44件の採用決定があった。1月が24件と最多であり、年度初めの予算・人員承認の影響が伺える。2月は春節の影響もあり11件と減少、3月も9件と慎重な採用姿勢が継続している。

職種別の傾向としては、エンジニアリング (27.3%)、サプライチェーン・調達 (20.5%)、営業 (15.9%) が上位を占めており、製造業やロジスティクス分野での堅調な動きが見られた。また、管理部門 (経理、人事、ITなど) への採用も引き続き需要がある。

一方、求職者側の動きも安定しており、Q1には73名の新規登録があった。主な登録領域はエンジニアリング (17名)、会計・財務 (14名)、サプライチェーン (12名) であり、企業側のニーズと整合している。特に日系企業への関心は依然として高く、安定性や制度の整った就業環境、地域展開の広さが魅力とされている。

まとめ第1四半期を通じて、シンガポールの人材市場は堅調さを保ちつつも、一部で慎重な動きが見られた。第2四半期以降も、物流、医療、デジタル分野での需要が継続する見込みであり、採用・定着の両面で戦略的な対応が求められる。

PERSOL Singaporeでは、エンジニアリング、調達、管理部門を中心に、今後もクライアントとの連携を強化し、候補者ネットワークの拡充を進めていく。特に技術系人材に対する柔軟な採用戦略の構築と、業界別の動向把握が今後の成否を左右するであろう。

＞ 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2025年3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

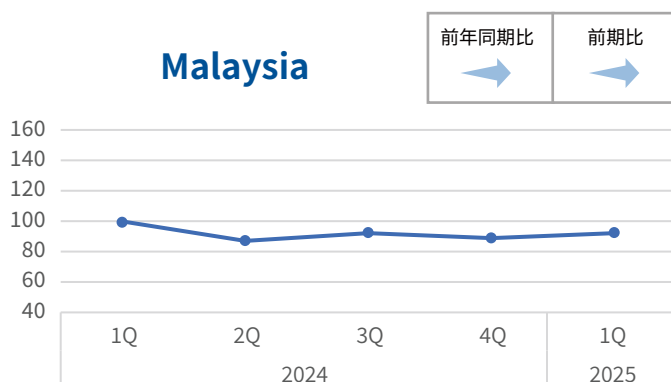


やや減少



大幅に減少

Malaysia



執筆:

PERSOL Malaysia 北阪涼子

アミール・ハムザ財務大臣補によれば、2024年におけるマレーシアのGDP成長は、マレーシア中央銀行の予測を上回る結果となった。2025年も引き続き、5%以上の経済成長が見込まれており、戦略的な投資および強固な財政管理がその成長を支える要因であると財務省は発表している。

一方、2025年1月の製造業における工業生産指数 (IPI) は、国内向け産業の成長鈍化の影響を受け、3.7%の成長にとどまった (前月2024年12月は5.8%)。輸出は電子機器や食用油製造業の拡大によって引き続き堅調に推移したが、国内向けは前年同月比0.2%の伸びにとどまり、前月の3.7%から大きく減速した。この要因としては、月内の祝日により稼働日数が少なかったこと、輸送機器製造業の大幅な縮小が挙げられる。

また、マレーシア中央銀行は、米国による関税政策の影響により世界の金融市場が不安定化しており、インフレ圧力や米国経済の減速に対する懸念が強まっていると指摘している。これを受け、マレーシアリングgitは米ドルに対して約1%下落し、他のアジア地域の通貨と同様の動きを見せた。

マレーシア統計局によれば、労働市場は着実な改善傾向を示しており、2025年も引き続き失業率は低水準で推移すると見込まれている。2025年1月の求人件数は133,900件に達し、2024年12月の113,200件から大きく増加した。

職種別に見ると、最も大きな増加を示したのは事務職で+8,000件、次いでプラント・機械オペレーターが+4,500件、サービス・販売職が+3,000件となっている。技術者や専門職も回復傾向にあり、+4,200件の増加が見られた。

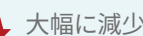
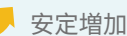
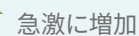
業種別では、サービス業が+95,600件と顕著な増加を記録した。特に行政・支援サービス、輸送・倉庫、医療・社会福祉活動などのセクターで求人が増加した。一方、製造業は-2,500件の減少を記録し、農業分野も引き続き減少傾向にある。

一方弊社ジャパンデスク (日系企業支援チーム) では、2025年1月から3月にかけての日系企業からの求人件数は137件であり、前年同期比99%とほぼ横ばいで推移した。給与予算の平均もRM7,664であり、前年同期と同水準を維持している。

直近3か月の求人の傾向としては、駐在員の交代に伴う方針変更の影響で退職者が増加し、それに伴う後任採用が目立った。また、同期間中は、日本で春に大学を卒業予定の新卒者がマレーシアでの就職活動を開始する動きが見られ、男女比はほぼ同率であった。海外インターンシップや留学経験を経て、海外でのキャリアを志向する傾向が強いことが特徴である。加えて、50代以上の候補者層では、日本国内での定年を見据え、生活環境が整ったマレーシアを“最後の転職先”として選ぶ動きも見られた。

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2025年3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



前期比

10

20

30

40

10

2024

2025



PERSOL Thailand 大塚有子

弊社では、採用支援はもとより、人事制度の見直しやエンゲージメントサーベイの実施など、人材マネジメントに関する多角的なソリューションを提供している。今後も、企業の皆様が抱える人材に関するさまざまな課題に対し、的確な支援を行っていく所存である。

＞ 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2025年3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

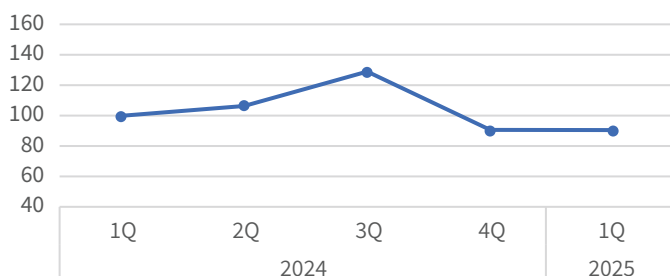


やや減少



大幅に減少

Indonesia



執筆：

PERSOL Indonesia 宮田順平

2024年10～12月期におけるインドネシアのGDP成長率は、前年同期比+5.02%と、前四半期の+4.95%から回復傾向を見せた。2024年通年では+5.03%となり、2022年以降安定して5%台を維持している。

労働市場に目を向けると、失業率は2024年第3四半期の4.91%から、次四半期には4.90%へとわずかに改善する見通しである。引き続き、失業率の低下および外貨獲得を目的として、インドネシア政府は国外への労働者派遣に積極的に取り組んでいる。

日本における外国人労働者の国籍別増加率を見ると、インドネシア国籍の労働者は前年比+39.5%と、ミャンマーに次いで2番目に高い伸び率を記録した。これは、日本語学習者数が約71万2,000人と世界第2位を誇ることも背景にあり、日本企業がインドネシア人材の採用に積極的になっていることが要因と考えられる。実際、弊社においても、日本国内企業からインドネシア人日本語話者の採用に関するお問い合わせが急増している。

一方、インドネシア国内の採用市場においては、2025年1～3月の新規求人数は前四半期比で88.3%、前年同期比で121.9%と堅調な結果となった。例年通り、4月に支給される宗教大祭手当（THR）の時期は候補者の流動性が高まる傾向があり、今年も採用市場は活発化している。

中でも、販路拡大に伴う営業・マーケティング職の採用ニーズが高く、日本語スピーカーに限らず、韓国語・中国語対応人材の採用など、日系マーケット以外も視野に入れた多様な人材確保に取り組む企業が増加している。

また、採用以外の人事領域に関しても動きが見られる。弊社では2025年3月に、日系企業様向けに「インドネシアの採用市場・労務基礎」をテーマとしたWebセミナーを開催し、約130社にご参加いただいた。あわせて実施したアンケートでは、採用・労務のみならず、優秀人材の定着を目的とした人事制度の策定や見直しに関心を寄せる企業が増えていることが分かった。

外国からの投資が年々拡大するインドネシアにおいて、採用競合となる外資系企業も増加しており、採用活動における差別化のためには、社内体制や制度の強化がますます重要になってきている。

PERSOLインドネシアでは、採用・労務・人事制度・研修等、人事に関わるさまざまな課題に対してワンストップでソリューションを提供しており、引き続き、日系企業様のビジネスを多角的にご支援してまいります。

＞ 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2025年3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

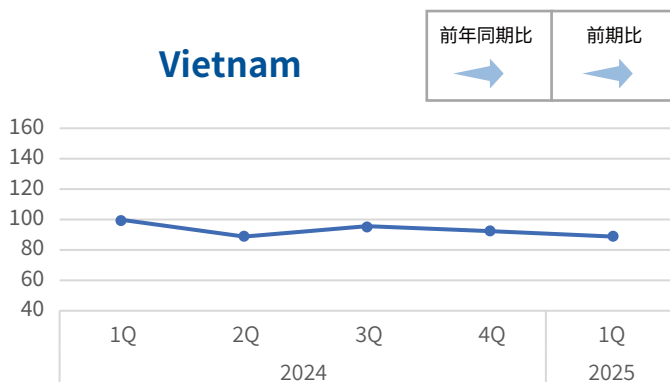


やや減少



大幅に減少

Vietnam



執筆：

PERSOL Vietnam 石川堅登

UOB（ユナイテッド・オーバーシーズ銀行）は、2025年のベトナム経済に対して楽観的でありながらも慎重な姿勢を維持しており、同年の国内総生産（GDP）成長率の予測を前回レポートと同様に+7.0%に据え置いた。

2024年にはGDPに対する輸出額の割合が90%に達しており、ベトナム経済の高い開放性、すなわち輸出依存の高さが改めて示された。

しかしながら、ドナルド・トランプ米大統領が貿易赤字削減政策を進める可能性がある中、この輸出依存体質は国際貿易における変動リスクを受けやすい構造でもある。

実際、2024年の米国の対ベトナム貿易赤字額は1,240億米ドル（約18兆4,000億円）に達しており、ベトナム経済にとって無視できないリスクとなっている。

ベトナム政府は、2025年に少なくとも+8%、2026年以降は2桁成長を目指す方針を掲げているが、UOBは輸出および製造業のみではこの成長目標の達成は困難であると指摘。

持続可能な成長を実現し外部リスクを抑制するためには、公共投資の拡大が不可欠であるとした。

加えて、トランプ大統領は世界各国からの輸入品に対して「相互関税」を課すと発表し、ベトナムには最大46%の追加関税を適用する考えを示した。

ベトナムは中国と共に最も高い関税を課されるグループに含まれているが、ベトナムの関税率は中国に対する関税率34%を上回る率となった。

この背景には、中国との貿易摩擦を避けたいグローバル企業にとって、ベトナムが魅力的な代替生産拠点となっていることがある。

ファム・ミン・チン首相は、この発表を受けても2025年のGDP成長率目標（+8%以上）は変更しないと明言し、

ブイ・タイン・ソン副首相 兼 外相をリーダーとし迅速対応チームの立ち上げを指示。各省庁が輸出企業からの意見を収集し、必要な対策を講じる構えとなっている。

人材マーケットにおいては、2025年1～3月期の求人数が旧正月前に大きく落ち込み、パーソルケリー・ベトナムのジャパンスク（ホーチミン・ハノイ両拠点）では、前年同期比で93%にまで減少した。

一方で、ハノイ・ホーチミンの両都市では、現在も新規進出を検討中あるいは進出予定の企業から、日本人およびベトナム人ポジションの採用相談が寄せられている。

今後については、アメリカによる関税措置の影響がベトナム経済全体へ波及する可能性があり、企業の投資や採用計画にも影を落とすことが懸念される。

引き続き経済動向を注視しながら、企業の皆様の事業展開と人材戦略を支援していく所存である。

＞ 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2025年3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



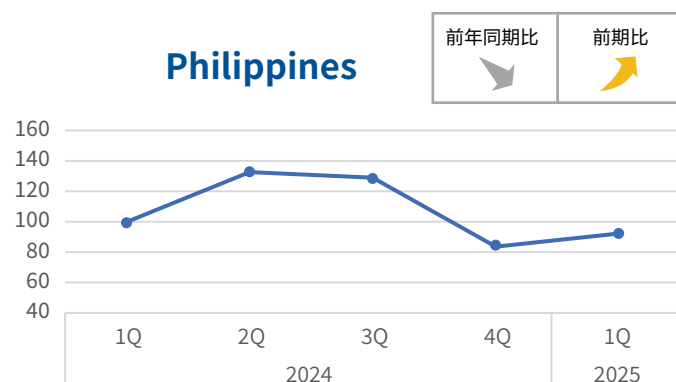
横ばい



やや減少



大幅に減少



執筆：

PERSOL Philippines 高山彩仁

2025年3月のフィリピン経済は、物価と雇用の両面で安定化の兆しを見せている。フィリピン統計庁（PSA）によると、消費者物価指数（CPI）は127.8となり、前年同月比1.8%の上昇を記録した。これは約5年ぶりの低水準であり、特にコモディティ価格の大幅な下落が主因とされている。食品全体のインフレ率は2.2%と、前月の2.6%から鈍化した。これを受け、市場ではフィリピン中央銀行（BSP）による金融緩和の可能性が高まっている。

地域別に見ると、首都圏（NCR）のインフレ率は2.3%から2.1%に、首都圏以外（AONCR）も2.0%から1.8%にそれぞれ縮小している。コアインフレ率も2.4%から2.2%へと減少した。中でもコモディティ価格は前年同月比で7.7%の下落を記録し、過去5年間で最大の値下がり幅となった。これは、農業省が発動した「緊急事態宣言」や、備蓄米の放出、輸入米の推奨小売価格（MSRP）の引き下げといった政策の影響によるものである。

一方、2025年2月の労働市場は回復基調を維持している。雇用率は96.2%と前月から改善し、就業者数は4,915万人、前月比で約66万人の増加となった。失業率は3.8%と前年同月の3.5%からやや上昇したが、引き続き安定的な水準にある。労働力人口は5,109万人に拡大し、労働力参加率は64.5%へと上昇している。

就業の質においても改善が見られ、不完全就業率は前年の12.4%、前月の13.3%から10.1%へと大幅に低下した。週あたりの平均労働時間は41.1時間と、前年および前月を上回っている。産業別に見ると、サービス業が全体の61.6%を占め、宿泊・飲食業、建設業、公務部門において雇用が拡大している。一方で、農業、運輸、卸売・小売業では減少傾向が続いている。

特に15～24歳の若年層においては、労働参加率が前年の33.8%から31.1%に低下し、雇用率も89.6%と減少傾向にある。これは進学率の上昇や、就職活動の長期化が背景にあると考えられ、今後の政策的な対応が求められる領域である。

さらに、2025年2月より外国人労働者に関する新たな就労ビザ規制が施行されている。AEP（外国人雇用許可証）の取得要件が厳格化されるとともに、フィリピン人労働者へのスキル移転を義務付ける研修制度が導入された。これにより、企業には採用方針や人材戦略の見直し、ならびに法令順守の徹底が求められる状況となっている。

このように、フィリピンの労働市場は全体として安定を取り戻しつつあるものの、政策変更や法規制の影響には引き続き注意が必要である。パーソルフィリピンでは、今後も変化する市場環境を的確に捉え、単なる人材紹介にとどまらず、労務コンサルティングを通じて、日系企業の課題解決と事業拡大に貢献していく所存である。



『エンゲージメント発現の要素』

エンゲージメントの発現＝組織・社員のお互いの要求が釣り合うこと

前回のコラムでは、エンゲージメントは組織・社員の双方向での「好き」から成り立つこと、エンゲージメント＝「参加」、すなわち「自らが置かれた状況で、主体的に責任をもって、組織経営に参画する」という定義をご紹介しました。今回のコラムでは、このエンゲージメントの本質的な正体は何なのか、を見ていきます。つまり、何が成立すれば、社員が「参加」している状況を生み出せるのかを見ていきます。

エンゲージメントの「双方向性」を踏まえると、組織・社員が双方に要求をし、それが釣り合っている状態というのが、エンゲージメントの発現を成り立たせる現実的な解ではないかと考えます。論語的な理想を言えば、「信なれば立たず」でお互いの信頼関係が成り立っていることがエンゲージメント発現の根源と言いたくなりますが、そもそも信頼関係は火のない所に煙は立たぬで、何らかのインタラクションがなければ成り立つものではありません。

韓非子の、「利があれば何人たれとも勇者となる」で、現実的にはお互いの利が合致している状態、すなわちお互いの要求が釣り合っている状態の下、エンゲージメントが成り立つのではないのでしょうか。

組織・社員のお互いの要求とは？

では、お互いの要求とは何でしょうか。まず、組織の要求から見ていきます。組織から社員への要求とは、一人ひとりの仕事上の役

割責任であり、その期待成果となるでしょう。一部の社員に対しては、将来の幹部候補になりうるだけの能力・経験を仕事で積上げることも要求となりうるでしょう。この仕事上の要求がクリアであることはエンゲージメント向上に対して、相関性が高い要素とも言われています。

一方で、社員から組織への要求とは何でしょうか。将来のキャリアを形作る仕事、職場における良好な人間関係、給与水準・福利厚生、働きやすい職場環境、会社による社会貢献等、様々なものがあり得ます。各個人が仕事、ひいては仕事を提供する組織に対して求めるものは個性が高く、多様性に富んでいるのが実状ではないでしょうか。社員が組織からの要求に応えることで自らの要求とのバランスがとれるかどうかを、社員それぞれが判断し、釣り合ったところにエンゲージメントが発現する、と言ったイメージでしょうか。

社員からの要求は様々ですが、そのうち、どのような国・地域においても、エンゲージメントとの相関性が高いものは何でしょうか。私個人としては、組織は仕事をする場であり、「将来のキャリアを形作る仕事」であると思い続けていました。間違いではないのですが、これは、どうも会社側の論理のようです。

エンゲージメントを高める様々な要素＝アサインメント、認知・承認、裁量

社員のエンゲージメントを左右する要素については様々な調査結果がありますが、2019年にADPリサーチ・インスティテュートが



人と組織を考えるコラム『エンゲージメント発現の要素』

世界各国で2万人程を対象に行った調査の結果をご紹介します。調査結果ではエンゲージメントを向上させる要素として、いくつかのキーファクターが紹介されています。「自身の業務上の役割がクリアである」、「強みを活かした業務遂行ができる」、「一社員としてケアされている」等、納得できる要素ばかりです。これを参照すると、会社は個々の社員に要求を伝えるだけでなく、より個人にフィットしたアサインメントを考慮した方が良いでしょうし、個人の働きぶりを認知・承認した方が良いということになります。また、そもそもチームを組成する段階で、チームに貢献できる要素を持ったメンバーを集める（これは均質性を重んじてきた日本社会が元来苦手なことだと思っています）ことが大事なのでしょう。

また、在宅勤務がエンゲージメントを高めるとして、週4日以上在宅勤務を行う社員では23%が高エンゲージメントであるのに対して、週3日以下の在宅勤務では15%程度、在宅勤務ゼロでは12%まで高エンゲージメント者の割合が低下することを報告しています。裁量性のある働き方ができるほど、エンゲージメントが高まりやすいということでしょう。在宅勤務は会社に対する遠心力（エンゲージメントを下げる要因）になりそうですが、実はそうならないという興味深い結果です。

またギグワークとエンゲージメントとの関係性についても調査しており、フルタイムの安定した仕事＋パートタイム業務（又はギグワーク業務）の組合せで仕事をしている人は、他の組合せよりもエンゲージメントが高いとしています。フルタイムの仕事で安定した報酬や福利厚生を得る一方で、自身が情熱を傾けることの

できる仕事をパートタイムで行っている姿が想像できます。これも裁量が一つのキーワードで、仕事選びに裁量のある人の方がエンゲージメントが高いことが推測できます。

チームの一員であるという意識がエンゲージメントを高める

さて、この調査結果において、どの国、どの業態においても、共通してみられるエンゲージメント・ファクターが報告されています。「チームの一員である」と感じている社員は高エンゲージメントである比率が、そうでない社員に比べて5ポイント以上高いということです。在宅勤務の方が高エンゲージメントであることを踏まえると、チームの一員であると感じるためには、物理的な距離は必ずしも問題になりそうにありません。

では、「チームの一員である」という感覚はどこから来て、かつどのようにつくることができるのでしょうか。実はチームのリーダーの役割が非常に重要になると見ています。次回のコラムでは「チームの一員である」と感じさせる要素を紐解いていきます。



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

persolvnpdesk@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