

アジア日系企業 HR REPORT

by PERSOL in Asia Pacific

7月～9月

2025年

>国・地域別求人動向

>人と組織を考えるコラム
『組織文化の浸透がエンゲージメントを高める』



▶ 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

『組織文化の浸透がエンゲージメントを高める』	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こと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。

Copyright(C) PERSOL Asia Pacific Ptd Ltd. All right reserved.

このレポートに掲載している情報のコピーおよび無断転載を禁じます。

＞ 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、PERSOL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



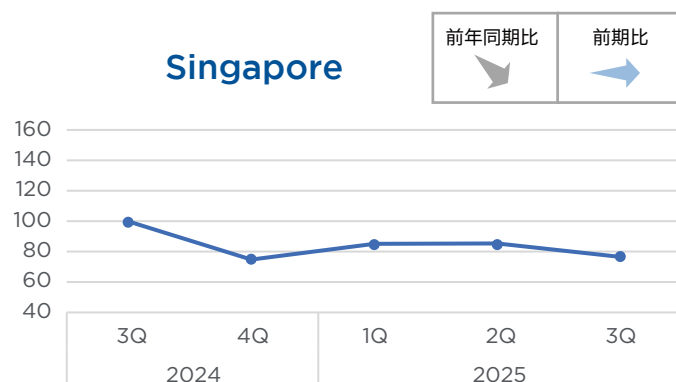
横ばい



やや減少



大幅に減少



執筆：

PERSOL Singapore Amily Yoong

2025年第3四半期のシンガポール経済は、国内の安定した成長基調を維持しつつ、依然として外部環境の不確実性に直面している。2025年のGDP成長率見通しは従来の0.0～2.0%から1.5～2.5%へ上方修正された。第2四半期のGDP成長率は前年同期比4.4%と想定を上回り、これが見直し修正の要因となった。

シンガポール人材省 (MOM) が9月に発表した労働市場報告によると、雇用は第2四半期に10,400人増加し、医療・物流など成長分野での需要が雇用を支えた。また失業率は低水準を維持しており、2025年6月時点で全体2.0%、居住者2.8%、国民2.9%となっている。国全体での求人数は3月の81,100件から6月には76,900件へとやや減少し、求職者1人当たりの求人倍率は1.35倍となった。解雇件数は引き続き低水準で、長期失業率も0.9%と安定している状況だ。産業別で見ると、製造業・航空・物流・デジタル関連産業が引き続き雇用を牽引した。特に、政府が進めるAI国家戦略 (National AI Strategy 2.0) のもとで、情報通信メディア開発庁 (IMDA) および金融管理庁 (MAS) がAI関連人材の育成を推進。今後数年間で1万5,000人超のローカル人材をAI分野で訓練する計画であり、データ分析・自動化・サイバーセキュリティ職の需要が高まっている。

2025年9月、人材省 (MOM) はSパス保持者の最低賃金基準を引き上げた。新規申請者の資格給与は従来のS\$3,150からS\$3,300に、金融業ではS\$3,800に改定された。年齢に応じた段階的引き上げも導入されており、適正な賃金競争とローカル人材育成の促進を目的としている。この改定により、製造・物流・建設業界では人件費見直しや採用戦略再考の動きが見られる。また、シニア人材雇用の促進も続いている。シンガポールの労働人口の約3割が50歳以上であり、政府は「Senior Employment Credit」「Part-time Re-employment Grant」などの制度を通じて、企業による高齢者雇用の維持・拡大を支援している。

パーソルシンガポールでは、2025年第3四半期 (7～9月) に235件の求人案件を受注し、そのうち196件を紹介、105件が面接に進展した。全体の紹介率は83%、面接率は54%であり、第2四半期 (239件) と比較して総件数は横ばいながら、面接から採用への転換率が向上した。主な求人業界は、製造・資材・建設・土木・運輸・物流であり、IT・デジタル・金融・専門職サービスも引き続き活発であった。特に日本語対応人材の需要は根強く、多くの案件が日本本社との調整業務や顧客対応、レポーティングを含む。これがJapan Deskの強みであり、市場での差別化要素となっている。

＞ 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・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、PERSOL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



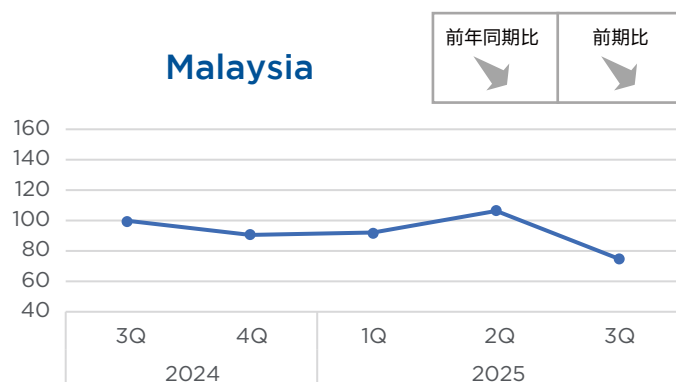
横ばい



やや減少



大幅に減少



執筆：

PERSOL Malaysia 北阪涼子

CIMB証券リサーチによると、マレーシア経済は第3四半期のGDP成長率が4.2%で、第2四半期の4.4%を下回った。マレーシア中央銀行によると、輸出向けの産業は、電気・電子（E&E）製品と機械・設備の生産増加により、7月に4.1%成長（6月は2.9%）。国内向けの産業も安定して成長し、7月は5.0%増加（6月は5.1%）。これは、食品・飲料（F&B）の強い成長が、自動車生産の減速を補ったのが要因とされる。6月から8月にかけて製造業生産指数は4.4%の成長を記録。金融市場では、アメリカの利下げ観測の後退を背景に不安定な動きが続き、マレーシアのリングgitは対米ドルで0.9%下落した。

マレーシア統計局によると、8月の失業者数は約52万人、失業率は過去5か月連続3.0%に留まった。サービス業、製造業、建設業、農業が2025年7月の雇用増加の主要な牽引役となった。15～24歳の若年層失業率は10.2%、15～30歳は6.2%であった。2025年7月の労働力人口外の人数は720万人で、主な要因は家事育児や教育などであった。

パーソルマレーシアの2025年7～9月の求人数は159件、前年同時期比90%となる。求人数は減少傾向となった一方で、給与予算の平均はRM8,504と、前年同時期と比べるとRM1,000ほど増加している。比較的高予算の営業ポジションやカスタマーサポートが増加していることで、給与予算の平均値が増加した格好だ。

候補者登録は全体的に安定的に推移。ただし、実務英語力が不足する日本人候補者が一部で課題となっている。プロフェッショナルキャリアを日本で築いた人材でも、現地での即戦力的な英語力にギャップが生じるケースが見られた。また、日本での定年退職を前に、給与やキャリアは二の次とし、これまで培った経験と知識をアジアの発展に活かしたいという定年前の求職者からの相談も相次いだ。日本語と英語両方のバランスが重要な中で、日本語スピーカーのニーズも根強い。弊社では、2025年8月に日本語スピーカー向けのオンラインセミナーを開催。日本語を活かして転職をしたいが転職の仕方がわからない求職者が多かったため、日本語レベル別の仕事紹介をはじめ、ビジネスマナーやビジネス日本語講座などを織り込み、計20名以上の参加者に対し実践的な内容をお伝えした。



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、PERSOL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

第三四半期はタイ経済にとって政治的転換点となった。8月29日にペートンタン首相が憲法裁判所により解職され、9月5日にはタイ誇り党のアヌティン氏が新首相に選出された。新政権は少数与党として発足し、4カ月以内の総選挙実施を約束するとともに、短期集中での経済対策に注力する姿勢を示している。

経済面では、タイ国家経済社会開発委員会（NESDC）の発表によると、2025年第2四半期のGDP成長率は前年同期比2.8%となり、第1四半期の3.2%から減速した。世界銀行は7月3日に年間成長率予測を2.9%から1.8%へ大幅に下方修正し、格付け会社フィッチも9月24日にタイの格付け見通しを「安定的」から「ネガティブ」へ引き下げている。政治的不透明感の長期化が投資家心理に影響を与えているとみられる。観光業の回復鈍化も深刻である。タイ観光・スポーツ省によると、1月から9月までの外国人観光客数は前年同期比7.56%減の2,411万人となり、8か月連続で前年割れを記録した。特に中国人観光客は前年同期比34%減と大幅に落ち込み、観光業界に深刻な打撃を与えている。パーツ高も影響し、タイ観光評議会（TCT）が発表する観光信頼感指数は66まで低下した。

労働市場では、タイ労働省によると2025年第3四半期の完全失業率は1.05%と引き続き低水準を維持している。一方で製造業や観光業では人手不足が続いており、特に即戦力人材の確保が課題となっている。またNESDCの報告によれば、企業の約89%が新卒採用に消極的な姿勢を示しており、経験者重視の採用トレンドが強まっている。企業は育成よりも即戦力を求める傾向を強めており、若年層の就職環境は厳しさを増している。

パーソルタイの第三四半期の求人件数は、全体で前年同期比88%と減少傾向だが、前四半期比では107%であった。日系企業に限ると前年同期比93%、前四半期比115%と、相対的に堅調な推移を見せている。業界別では、輸出向け食品製造業に一定の回復傾向が見られる一方、自動車製造業はリプレイスメント求人が中心で全体としては依然として厳しい状況にある。物流業界では景気そのものは良くないものの、専門性を持つ人材を対象とした選抜採用が増加している。職種別では、日本語スピーカーの需要が引き続き高止まりしており、特に多言語対応が可能な人材へのニーズが顕著である。

マーケットの潮流が大きく変化する中、タイで長年事業を展開してきた日系企業は、いままさに変化への適応が求められる局面に立っている。従来の慎重な意思決定プロセスから脱却し、迅速な判断と実行、そして失敗からの改善を重ねる姿勢が重要である。弊社では、採用支援に加え、人事制度の見直し、労務管理、エンゲージメントサーベイなどのトータルソリューションを提供している。幅広いソリューションで、日系企業の持続的成長をサポートしていきたい。

＞ 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、PERSOL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



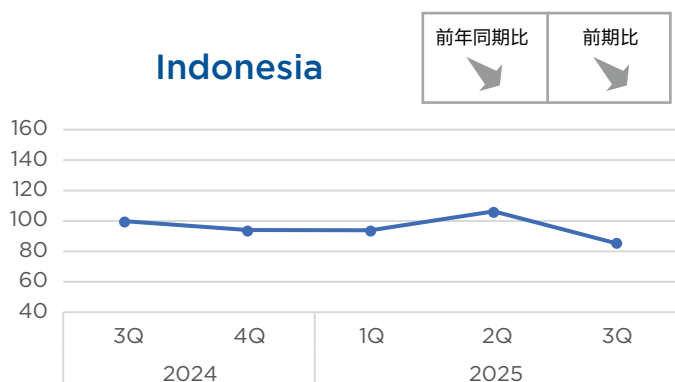
横ばい



やや減少



大幅に減少



執筆：

PERSOL Indonesia 梶由伸

2025年4～6月期におけるインドネシアの実質GDP成長率は前年同期比で5.12%となり、前四半期（2025年1～3月期）の4.87%から加速する形での成長。主に輸出拡大が成長を強く押し上げ、加えて民間消費の持ち直しが内需を下支えしたことが要因となった。業種別にみると、サービス業（11.31%）、運輸・倉庫（8.52%）にて高い数値が出ている。

インドネシア国内の採用マーケットに関して、2025年第三四半期は新規求人件数が前四半期の104%と伸びた一方で、前年同時期比では96.9%と僅かに減少している。日本人現地採用の需要は全体的に増加傾向。具体的には営業/カスタマーサポート/コンサルティングの求人が44.2%と最も多く、次いでバックオフィス：27.9%、建設系エンジニア：16.3%、製造系エンジニア：11.6%と続く。現地スタッフ向けの求人に関しては、営業職・マーケティング職が多く、次に人事・経理等のバックオフィス職への需要が高い。

インドネシアでは若年層の失業率が深刻な課題となっている。2025年の15～24歳の失業率は17.3%に達し、全体失業率（4.76%）の約3倍と高水準。大学や専門学校の卒業者が増える一方、実務経験不足から即戦力と見なされず、就職できないケースが多い。また、新規雇用の約59%がインフォーマルセクター（非正規・日雇い・フリーランス等）に属し、若者の多くがこの不安定な労働環境に入る。安定した収入や社会保障が得にくい構造が失業率の高止まりを招いている。

こうした状況を背景に、国外就労を志向する若者が増加。特に日本は、安定した雇用契約・一定の賃金水準・社会保障制度が整っている点から人気が高く、技能実習・特定技能制度を通じた渡航希望者が年々増えている。海外経験を通じて語学や専門スキルを磨きたいという意欲も強く、送り出し機関や職業訓練機関（LPK）の数も拡大している。

弊社にも日本の日系企業からインドネシア人採用の相談が増加しており、その背景には、インドネシア人の勤勉さ・誠実さに加え、人件費の優位性や日本国内の人手不足（特に介護・製造・建設分野）への対応ニーズがある。

PERSOLインドネシアでは、国内人材紹介や人事コンサルティングに加え、日本向け人材紹介も行っている。幅広いサービスで、今後も日系企業の持続的成長に貢献していきたい。

＞ 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、PERSOL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

ベトナム政府は10月5日、「2021～2030年国家マスタープラン（2050年ビジョンを含む）」を発表。2021～2030年の平均GDP成長率を8.0%超、2026～2030年には10%以上の達成を目標としている。ハノイ市とホーチミン市を二大成長極とする北部・南部経済圏の発展に重点を置き、近代的かつ統合的なインフラ整備を進めることで全国的な成長を促す方針だ。

また、科学技術・デジタル化を軸とした新しい成長モデルを重視。交通・都市・エネルギー・社会インフラ整備を加速し、デジタル政府・デジタル経済・デジタル社会への移行を推進する。

財政省傘下の統計局によると、2025年7～9月期の失業率は2.22%と、前期比▲0.02%pt・前年同期比▲0.01%ptの小幅な改善となった。同期間（1～9月期累計）でも2.22%と安定推移しており、雇用市場は引き続き堅調といえる。一方で、15～24歳の若年層失業率は8.38%（前年同期比+0.47%pt）と上昇。特に都市部では11.24%と高水準で、農村部（6.75%）との差が広がっている。若年層の就職難は依然として課題であり、技能育成や実務経験の拡充が求められる状況にある。

賃金面では、平均月給が前年同期比+10.0%増の830万VND（約4万7,000円）。男性労働者は930万VND（約5万2,800円）、女性労働者は710万VND（約4万300円）と、男女間で賃金格差が依然残る結果となった。

パーソルベトナムのホーチミン・ハノイ両拠点のジャパンデスクにおける2025年7～9月期の求人数は、前年同期比約75%と減少。特に製造業やサービス業を中心に採用活動の慎重化が見られる。一方で、ベトナムへの新規進出を検討または予定している企業からの採用相談も一定数寄せられており、進出準備段階での日本人およびベトナム人ポジションの採用ニーズは一定程度維持されている。

＞ 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、PERSOL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

Philippines



執筆：

PERSOL Philippines 高山彩仁

フィリピン統計庁 (PSA) は、2025年9月の消費者物価指数 (CPI、2018年=100) が前年同月比1.7%上昇したと発表した。主因は食料品と交通費の値上がりによるものである。燃料価格の高止まりや公共料金の改定も影響しており、首都圏 (NCR) は2.8%、地方部 (AONCR) は1.4%の上昇となった。食品・エネルギーを除く コア インフ レ率は2.3%で安定しており、政府は年内のインフレ率を目標レンジ (2.0～3.0%) 内に維持できるとの見通しを示している。

外需の動きとして、7月の輸出額は前年同月比12.3%増、輸入額は2.8%減となり、貿易赤字は約25%縮小した。半導体や電子部品を中心に、米国・日本向け輸出が堅調に推移している。ペソ安が輸出競争力を高め、製造業および物流関連分野の投資意欲回復に寄与している。政府は2025年の実質GDP成長率見通しを5.5～6.5%に据え置き、消費・輸出・インフラ投資を柱とした安定成長を目指すと発表。物価安定と雇用回復が進む一方で、災害リスクや制度改革の進展を注視する必要がある。

物価上昇を受け、マニラ首都圏では最低賃金が日額695ペソに改定された。近隣地域でも順次引き上げが検討されており、企業は給与体系や福利厚生の見直しを迫られている。インフレ手当や交通費補助を導入する動きも見られ、人材確保および定着の観点からも重要な対応となっている。

労働力調査によれば、2025年8月の雇用率は96.0%、労働参加率は65.7%と高水準を維持した。宿泊・飲食、小売・卸売などサービス業を中心に雇用が拡大している一方、製造業や建設業では一部停滞が見られる。不完全就業率は12.8%と改善傾向にあるが、若年層の就業環境は依然として厳しい。また、IT-BPM業界 (IT・ビジネス・プロセス・マネジメント) では、AI導入や業務自動化の進展に伴い、専門職・技術職人材の需要が増加している。企業はこうした変化に対応するため、人材育成や社内研修プログラムの充実を進めている。

パーソルフィリピンでは、こうした経済・労働市場の変化を継続的に分析し、日系企業が現地で安定的に事業を運営できるよう、引き続き人材戦略の最適化やリスク対応の支援をしていく。



『組織文化の浸透がエンゲージメントを高める』

前 前回伝えたと通り、ミドルマネジメントによる「期待のすり合わせ」を機能させるためには、それを支える「仕組み」の導入と、それを通じた「組織文化」の醸成が重要です。今回は、この「組織文化」に焦点を当て、アジアでエンゲージメントを高めるための具体的な道筋を考えます。

組織文化の浸透がエンゲージメントを高めるカギ

様々な研究結果により、組織文化の浸透が従業員エンゲージメントの向上に直結することを示しています。例えば、中国およびASEAN地域における研究では、トップが示す一貫した価値観と、現場の「家族主義」的な風土を調和させた「ハイブリッド型」のアプローチが、エンゲージメントを高めることが報告されています。ここで最も重要なポイントは、社員側からの「共感」をいかにして得るか、です。押し付けられた文化は、表面だけの従順を生むだけで、真の主体的な「参加」は引き出せません。

「組織風土」と「組織文化」は何が違うのか

この議論を進める前に、混同されがちな二つの概念を明確にしておきます。

「組織風土」は、事業運営の歴史の中で、社員の間に自然と醸成される空気や慣習です。無意識のうちに受け継がれる「わが社の当たり前」と言えるでしょう。

一方、「組織文化」は、経営陣が戦略を実行・達成するために「こうあるべき」と意図的に言語化し、浸透を図る価値観や行動規範です。エンゲージメント向上の結果として業績向上を目指すのであれば、この「組織文化」を浸透させることが核心です。組織文化の浸透がエンゲージメントの高い状態を生み出し、その結果、社員一人ひとりが戦略の実現に向けて動き出す。これにより、業績向上への道が開ける可能性が高まります。

中国・ASEANで文化を浸透させる三つの留意点

アジア、特に中国やASEAN地域で組織文化を根付かせるには、以下の三点に留意することが有効と考えます。

「家族主義」の尊重：

現地の職場は、時に「拡大家族」のような性格を持ちます。上司は「家長」として部下の仕事だけでなく、私生活にも気を配ることを期待される風土があります。このような相互扶助の精神を尊重し、文化浸透のプロセスに「家族」のような温かさを取り入れることで、心理的安全性が高まり、受け入れられやすさが格段に向上します。(Z世代はやや異なる傾向があるため要注意。)

メッセージの「一貫性」：

経営陣が発するメッセージと、実際の人事評価制度、日々の業務判断は、常に整合が取れているべきです。特に多様な世代・人種で構成される職場では、メッセージが歪められて伝わりがちです。繰り返し、多様なチャンネルで、ぶれることなく同じ価値観を伝え続ける「一貫性」が、信頼を築く礎となります。

「共感」を得るための参加型アプローチ：

文化は押し付けてできるものではありません。「参加型」で進めることが、成功の最大の鍵です。現地の管理職や現場の社員をプロセスに巻き込み、彼らの声を反映させることで、当事者意識を育みます。これは、文化を「上から与えられたもの」から「自分たちで作るもの」へと変える、重要な転換点です。

参加型アプローチを成功させる具体策

では、参加型アプローチをいかに成功裏に進めるか。二つの具体策が有効です。

まずは、「キーパーソンの巻き込み」です。形式的な役職者ではな



人と組織を考えるコラム 『組織文化の浸透がエンゲージメントを高める』



く、現場で自然と信頼を集めているインフォーマル・リーダーを早期に特定し、文化策定のタスクフォースに参加してもらいます。彼らが賛同し、自らの言葉で価値観を語り始めると、変化は一気に加速します。

次に、「早期の成功体験 (Quick Win) の創出と共有」です。例えば、ある中華系企業では、新しい「チャレンジ文化」を掲げた際、いきなり全社展開するのではなく、一つのプロジェクトチームをモデルケースとし、リソースと権限を集中させました。そのチームが小さな成功を収めた際、その成果を「新しい文化に基づく行動の結果」として全社で共有しました。この「見える化」された成功が、二の足を踏む社員の心を動かし、浸透を後押ししました。

まずは「あるべき組織文化」を言語化することから

組織文化浸透は当然ながら一朝一夕には成しえません。まずは、自社が目指す組織文化を明確に「言語化」することから始まります。その際、現地法人のこれまでの歴史や成功体験を紐解き、変えるべきものと、守り抜くべき「良い部分」を見極めることが大切です。同時に、現在の競争環境や将来の社会情勢を鑑み、今なぜその文化が必要なのかを、社員が納得できる形で示さなければなりません。

その上で、現地の社員を信じぬき、参加型アプローチで共感を醸成し、根気強く進めることで、エンゲージメントは確実に高まり、それはやがて持続可能な競争優位性へとつながっていくのです。



Hiroaki Ide

PERSOL 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PERSOL Consultingに入社、2021年より上海拠点へ移籍。

日本、中華圏、ASEAN、オセアニア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する。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

PERSOL Singapore Pte Ltd.

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

お問合せ先: +65-6709-3388

info.sg-jpdesk@persolapac.com

パーソルタイ

PERSOL 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

info.th-jpdesk@persolapac.com

パーソルベトナム

PERSOL 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

info.vn-jpdesk@persolapac.com

パーソルマレーシア

Agensi Pekerjaan PERSOL Malaysia Sdn Bhd.

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

お問合せ先: +603-2203-0808

info.my-jpdesk@persolapac.com

パーソルインドネシア

PT PERSOL 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.id-jp@persolapac.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