

アジア日系企業

# HR REPORT

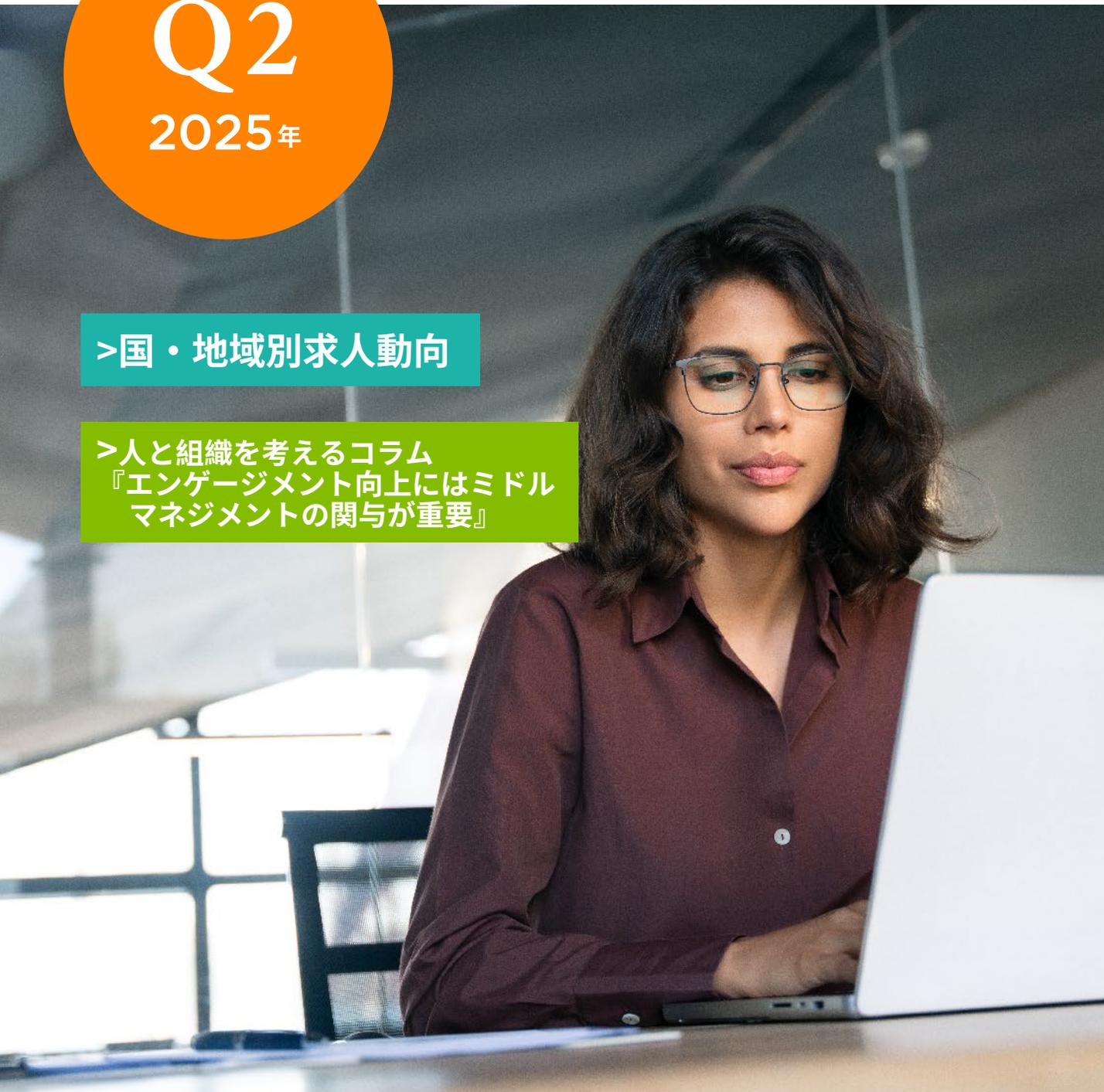
by PERSOL in Asia Pacific

Q2

2025年

>国・地域別求人動向

>人と組織を考えるコラム  
『エンゲージメント向上にはミドル  
マネジメントの関与が重要』



▶ 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にはミドルマネジメントの関与が重要』 .....	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。

Copyright(C) PERSOL Pte 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



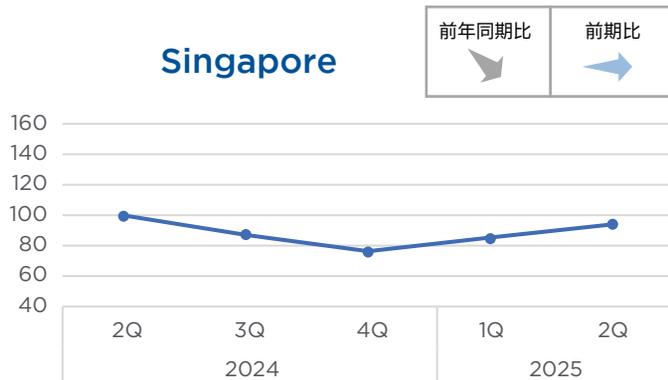
横ばい



やや減少



大幅に減少



執筆:

PERSOL Singapore Amily Yoong

2025年第2四半期のシンガポールは、構造改革の進展と外部環境の不確実性が交錯する中、安定した経済運営が続いた。政府は年間GDP成長率を1.0~3.0%と予測し、慎重ながらも前向きな見通しを維持している。一方で、職場の非効率性による損失がGDPの12.5%に相当するとの報道もあり、デジタル化と業務改善の重要性が改めて浮き彫りとなった。労働市場では、航空業界の人材回復や高齢者雇用支援策の発表など、分野別の取り組みが進展した。柔軟な働き方やインクルーシブな採用への関心も高まっており、企業は多様な人材ニーズに対応する姿勢を強めている。新卒の就職率は低下傾向にあるものの、給与水準は安定しており、競争力のある人材には引き続き需要がある。

パーソルシンガポールでは、2025年第2四半期に300件以上の求人依頼を受けたが、これは2024年第2四半期と比べて10%程度の減少となった。受けた求人に対する人材紹介率は90%、面接率は48%であり、積極的な採用活動が行われる一方で、募集企業による慎重な人材選定が見受けられた。求人の多くは、日本語スキルを必要とするポジションであり、対象職種は、エンジニアリング、技術営業、プロジェクト管理、サプライチェーン、財務、人事、管理部門など多岐にわたり、日本本社との連携や地域報告、顧客対応などを担う重要な役割を含んでいる。業界別では、製造業や素材関連（化学、金属、精密工学）に加え、建設・土木分野がインフラプロジェクトの進行により堅調な採用を維持。輸送・保管・物流、IT・デジタル、金融、専門サービス分野でも安定した需要が見られた。これらの分野では、技術職・オペレーション職・バックオフィス職を中心に、即戦力となる人材へのニーズが高まっている。今後もパーソルシンガポールでは、限られた日本語人材の早期アプローチを強化し、既存顧客との関係を深めながら、新たなニーズの把握と提案力の向上を図っていく。

# 国・地域別求人動向 (マレーシア)



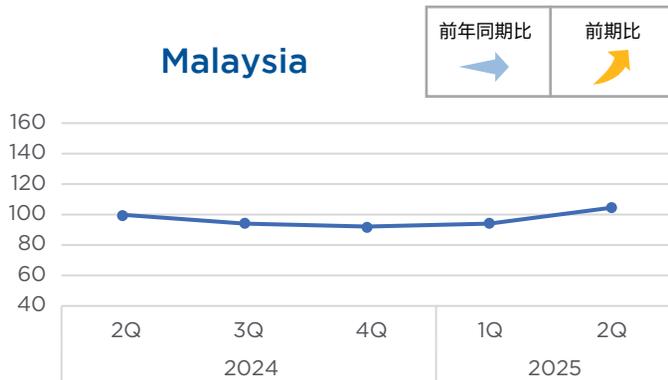
以下のグラフは、日系・非日系企業から弊社にご依頼をいただく新規採用求人数を示しており、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

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、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 北阪涼子

マレーシア中央銀行によると、2025年第1四半期のマレーシア経済は前年同期比で4.4%の成長が見られた。成長の主な要因は、国内需要の堅調な拡大で、労働市場の好調や最低賃金・公務員給与の引き上げといった所得関連政策により、家計支出が維持された事に起因する。2025年1月から5月にかけて、マレーシアの製造品輸出は前年同期比7.1%増の5,505.1億リンギットとなり、電気・電子機器 (E&E)、機械・設備、加工食品の堅調な輸出が見られた。農産物の輸出も10.5%増の442.4億リンギットとなり、主にパーム油および関連農産物が増加した。一方で、鉱業製品の輸出は原油や液化天然ガス (LNG) の出荷減少により17.9%減の384.7億リンギットとなった。

失業率は2025年4月に3.0%と10年ぶりの低水準に下がり、雇用者数の増加が労働力の増加を45か月連続で上回った。5月には求人数が13万4,600件に上り、単純労働の求人は著しく12,000件に到達した。2025年度の失業率は平均約3.1%と予想される。

2025年4~6月の求人数は193件で、前年同期比約15%の増加となった。製造業を中心に求人数はやや減少傾向、人件費上昇の影響を受けつつも、日系企業の増員需要は底堅く推移している。一方、マレーシアにおける求職者の動向として、SNSからの応募が従来の紙媒体 (地域新聞紙) や自社ホームページからのメール問い合わせを上回った。簡単にメッセージ一つで応募可能、問い合わせとしてビジネスメールを書く手間が省ける手軽さが昨今の求職者を動かす重要な要素となるが見て取れる。

日本人求職者動向としては、BPOに従事するマレーシア在住日本人求職者がプロジェクト終了に合わせて次の仕事をマレーシアで探したいと相談が相次いだ。隣国シンガポールでは就労ビザ条件が厳しくなり物価も高いことから、マレーシアに流れるシンガポール在住日本人も目立った。

5月24日開催に日本人求職者向けに開催したパーソル5か国合同転職オンラインセミナーには40名以上の参加があった。2時間のセミナーでは、マレーシア、インド、インドネシア、フィリピン、ベトナムの現地の生活事情から転職最新情報などを配信した。参加者の中には、東南アジアに興味があり、若くして海外に挑戦したい方々や、日本で早期退職を予定し、海外で再就職し定年を迎えたい方々もおられた。パーソルマレーシアでは、引き続きローカル人材ならびに日本人求職者と在マレーシア日系企業とのご縁を繋いでいく。

# 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・前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： 前年同期比 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

7月3日、世界銀行はタイの2025年経済成長率について2月時点の予測2.9%から大幅減の1.8%というの見通しを発表した。タイの主要経済3団体で組織するタイ商業・工業・銀行合同常設委員会（JSCCIB）についても、2025年のGDPの見通しを前月時点の2.0%～2.2%の見通しから1.5%～2.0%へと6月4日に引き下げている。

米国関税による輸出の鈍化、期待されていた観光客数が6月に前年同月比15%減、1月～6月までの累計では前年同期比4.56%減となっていること、さらにはペートンタン首相の辞任を要求するデモなど、政治の混乱による景気刺激策予算の施行の遅れなどこれらを背景に経済成長率が大幅減になったとされている。

この政治的不安定と経済成長の鈍化という逆風の中で、政府は積極的な雇用政策と制度改革を通じて対応を図っているが、高齢化社会への対応、スキルギャップの解消、デジタル化への適応など課題は山積している。

パーソルタイでサポートする2025年4月～6月期求人件数は、対前四半期比▲8%、前年同期比▲24%と大きく減少した。ただし採用決定人数では前年を上回る状況となっており、積極的な求人は控えるものの、必要なポジションについては厳選した採用が引き続き行われている。特に日系企業では製造業におけるITポジション、日本語を話せるローカル人材ポジション、現地採用の日本人ポジション、中国語ができるカスタマーサービス系ポジションが活況だった。また中流消費者層を狙ったビジネスには日系・非日系ともに拡大がみられ、特にリテール系ビジネスでは既存企業の積極的店舗拡大、および新規進出もみられた。6月6日から6月8日までタイ労働省（Ministry of Labour）が開催したJOB EXPO THAILAND 2025にパーソルタイも出展したが、国内求人50万件、海外求人10万件が集まり、合計8万人の来場者を記録した。そこでも中心はリテール系の企業であった。観光客数や国内消費の動向を考えると楽観視はできないものの、タイの今後についてあまりに悲観しすぎる必要もないのかとこのJOB EXPOへの出展を通じて感じさせられた。

# 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

2025年1～3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4.87%となり、前四半期（2024年10～12月期）の5.02%から鈍化する形での成長となった。主に民間消費の減速・政府支出の減少・世界情勢の不確実性による投資の伸びの鈍化が要因となった。

労働市場に着目すると、失業率に関しては、2024年第8月の4.91%から、2025年の2月時点で4.76%と想定より大きく改善された。都市部の失業率が5.73%、非都市部の失業率が3.33%と都市部の失業率は依然高い状態である。また、インドネシア中央統計庁のデータによると、失業“率”では改善傾向にあるものの、失業者数で見ると、労働力人口は顕著に増加している為、失業者数の数は、前年同月比では増えた結果となっている。

求職者の視点から鑑みると、特に新卒～第二新卒のスタッフ層における、国内での就職難易度は上がっている傾向にある為、海外に目を向ける学生数が増加している。海外で就職した方が金銭的にも・キャリア形成的にもメリットが多いからである。パーソルグループのシンクタンクであるパーソル総合研究所の調査によると、インドネシアの就業希望国ランキングでは、1位が日本、続いてアメリカ・シンガポール・イギリスと、日本は依然上位国となっている。日本の選択理由としては、1、先進技術が学べる、2、高い給与が得られる、3、将来的なキャリア形成にプラス、という回答が得られた。今後日本の労働力は2040年には約1000万人が不足するとされているが、外国人採用は、解決策の一つとして非常に重要視されていることでインドネシアからの日本への就業数を後押しする形となっている。

インドネシア国内の採用マーケットに関しては、2025年4月～6月の新規求人件数は前四半期比105.6%、前年同時期比では106.9%の結果と底堅い状況が続いている。インドネシアの人材市場は流動性が高いため、リプレースメント（退職者補充）の採用が多く、特に日本語話者の求人が目立つ。先ほど述べた日本就職者数の増加により、国内企業退職も多くなっている。また、一般消費者向け業態の進出も多く、営業・マーケティング職の採用需要も高い。パーソルインドネシアでは、専門性のあるコンサルタントが多く常駐しており、企業様のあらゆるニーズに対して人材のご紹介が可能である為、お気軽にご相談を頂きたい。

ご提供可能サービス: <人材採用・雇用代行・労務・人事制度・研修等>

# 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

ベトナムは、7月1日から34省・市の新体制を導入した。「63省・市を34省・市に削減する今回の再編は戦略的な決定で、政治・行政システムの刷新における新たな発展段階を示すものだ」とした。一方で国際通貨基金(IMF)は、世界的な関税引き上げなどの保護主義的措置が2025年7~9月期から導入された場合、同年のベトナムの実質国内総生産(GDP)成長率は+5.4%に鈍化し、2026年も引き続き弱含む可能性がある」と警告した一方で、貿易摩擦が緩和されれば、経済見通しは大きく改善するとしている。

またベトナム国家イノベーションセンター(NIC)が国際協力機構(JICA)およびボストン・コンサルティング・グループ(BCG)と協力して発表した報告書「ベトナム人工知能(AI)経済2025」によると、AI産業は今後、経済成長の中核的な原動力となり、2040年には国内総生産(GDP)のうち、1200億~1300億USD(約17兆2000億~18兆6000億円)に寄与する見通しだ。AIは世界各国の政府や大手企業におけるデジタル変革の最優先事項とされている。ベトナムのデジタル経済は、東南アジアで最も急速に成長を遂げており、年平均成長率は+20%に達している。AIによる成長は、消費・売上の増加および生産性向上による利益からもたらされ、政策立案者や企業各社にとって、グローバルデジタル経済により国の地位を確立する重要な機会になると見られている。なお、専門家らは、ベトナムのAI経済を推進する3つの柱として、「官民双方でのAI導入拡大とリーディング企業プログラムを通じた公民連携の強化」、「国内外で競争力を持つAIエコシステムの構築に向けた資金支援やスタートアップ促進策」、「AI専門人材の育成に向けた、国際基準による学士・修士・博士課程の整備と大規模な人材育成プログラムの展開」を提案している。

経済状況の不透明さもあり、パーソルベトナムに2025年の4~6月に寄せられた求人数については、ホーチミン拠点とハノイ拠点の全体で大きく落ち込み、昨年同期比では85%に減少した。ただ、ホーチミン、ハノイの両都市において、現在も新規進出を検討されている日本企業からのご相談は引き続き多く、実際にベトナム人、日本人に関わらず人材募集は多く頂いている。

# 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) が発表した2025年6月の消費者物価指数 (CPI、2018年=100) は、前年同月比+1.4%と、前月 (+1.3%) からわずかに加速した。中東地域の地政学的リスクに起因する燃料価格の上昇が、全体のインフレ率を押し上げた一方、食料品価格の高騰は一服している。地域別では、首都圏 (NCR) が+2.6%と大きく伸長し、地方部 (AONCR) は+1.1%と減速。全国のコアインフレ率は2.2%で、3カ月連続の横ばいとなった。

このインフレ動向を背景に、政府は7月18日より首都圏の最低賃金を日額50ペソ引き上げ、695ペソ (約1,775円) とする改定を決定。農業および小規模サービス部門でも、658ペソへの引き上げが実施され、約120万人に影響を与える見込みだ。この措置は、首都圏における過去最大の引き上げ幅であり、4年連続の賃金上昇となる。一方、全国一律で200ペソを引き上げる法案は、議会での審議が難航し棚上げ状態が続いている。

2025年5月の労働力調査によれば、労働参加率は65.8%に上昇し、労働力人口は過去最高の5,232万人を記録。雇用率も96.1%に改善し、失業率は3.9%と引き続き低下傾向にある。産業別では、サービス業を中心に卸売・小売、宿泊・飲食業などで雇用が拡大した。一方、製造業や建設業では減少が見られた。給与所得者は全体の62.8%を占め、その約8割が民間企業に所属、平均労働時間は週39.8時間とやや短縮傾向であり、不完全就業率は13.1%と前年より上昇したものの、前月比では改善が見られた。

同月の貿易統計では、輸出が前年同月比+15.1%と大幅に増加した。電子製品を中心に需要が堅調で、米国向けの関税回避を目的とした駆け込み需要も追い風となった。一方で輸入は▲4.4%減少し、鉱物性燃料の輸入減が影響した。結果として貿易赤字は30%以上縮小し、財政面での安定化に寄与している。こうした状況を踏まえ、政府は2025年の実質GDP成長率見通しを従来の6.0~7.0%から5.5~6.5%へと下方修正した。

これら一連の経済・雇用環境の変化は、フィリピンで事業を展開する日系企業にとって、採用戦略や人件費管理、生産拠点の最適化に直結する重要なファクターであり、特に最低賃金の継続的上昇とインフレ圧力、業種別の雇用動態を踏まえた労務戦略の再評価が求められる。

こうした外部環境の変化を踏まえ、パーソルフィリピンでは、的確な人材紹介と人事労務コンサルティングなどの包括的ソリューションを通じて、日系企業の皆様の持続可能な経営の実現を支援していく。



## 『エンゲージメント向上にはミドルマネジメントの関与が重要』

### エンゲージメントの本質＝「チームの一員」という感覚

**前**回のコラムでは、エンゲージメントの本質は、「組織と社員の双方向の要求が釣り合う状態」であることをお伝えしました。組織は社員に役割責任と期待成果を求め、社員は組織にキャリア形成の機会や良好な環境等を求めます。この相互要求の均衡点こそが、社員の主体性を引き出すエンゲージメントの高い状態を生み出すのです。ADPリサーチ・インスティテュートのグローバル調査で示唆されたこととして、この均衡は、「社員がチームの一員であると感じている」という要素から生まれるということです。「チームの一員である」という感覚は、次の2つの要素が組み合わさって生まれます：

自己効力感：自身の力がチームの成果に貢献しているという実感  
認知・承認：その貢献がチームメンバーから認識されているという確信

そもそも、チームで仕事を行う本質は、単なる集団作業ではなく、「目標達成のために生産性の高い方法をとる」ことにあります。そのためには、メンバーが互いの能力を理解し、メンバー各々が得意分野で勝負できる役割（アサインメント）を与えられることが前提となります。その結果として、自己効力感、認知・承認が生まれ、エンゲージメントが発現し、異なる能力を組み合わせることで新たな価値を創出される。これがチームとして目指すべき状態であると考えます。

### 役割の明確化の重要さと難しさ

上述したように、チームとして力を発揮する上で、「個々の役割（アサインメント）の明確さ」は重要な要素です。特にアジアでは、この点が業績を左右する側面があるのと考えます。

・飲食店の海外展開事例：

日本式の「多能工」を海外では期待しにくいのが実態です。アルバ

イト社員に対して、日本におけるアルバイト社員の担当分野を細切れにし、「細かいタスク」を一人ひとりの役割として付与することで、安定した店舗運営を実現するケースをお見受けします。こうすることで役割の曖昧さ（自身の判断でタスクを切り替える等）を排除し、明確なアサインメントを行っていると言えます。

・中国サッカー（富士通総研 柯隆氏）：

個人競技（卓球等）が強い中国ですが、チームスポーツ（サッカー等）になると決して強いとは言えません。チームスポーツでは、一度フィールドに出ると、自身の判断で自身の役割を柔軟に変化させ続ける必要があります。監督が事細かに指示を出したり、自身の本来の役割に籠っていると、チームとしての柔軟な対応はできません。中国人は明確な役割分担の下で、個人として明確に評価される状況を好むがゆえに、チームスポーツが強くないと言われています。組織として業績を創出するためには、一人一人の役割（アサインメント）をクリアに切り分けた方がうまくいくことを示唆しています。この傾向は中国のみならず、ASEANでも同様ではないかと思えます。

とはいえ、ビジネスの現場では、一人一人の役割をクリアカットに切り分けるのは困難です。社員が自ら考え動く主体性が不可欠であり、社員がエンゲージメント高く主体的に動いてくれることで、優秀な人材は自らの真価を発揮できる側面があるのです。

### キーパーソンはミドルマネジメント

この難題を解く鍵こそ、「現場のミドルマネジメント（現場マネジャー・スーパーバイザー）」です。彼らはエンゲージメント形成の「起点」であり「到達点」を担う存在と言えます。

エンゲージメントが発生している「組織と社員の要求の均衡」の状態は、現場で自然に生まれるものではありません。両者の期待を「意図的・継続的にすり合わせる媒介機能」が不可欠です。ミド





ルマネジメントはこの機能の担い手として、次の機能を果たす必要があります。

社員の期待を汲み取る:各メンバーのキャリア観や働きがいの源泉を理解する

組織の期待を伝達する:チーム目標と個人の役割を明確に示す  
認知・承認を示す:貢献を具体的に評価しフィードバックする

このプロセスを怠ると、現場での仕事要求と自身の期待とのギャップを社員は自己解釈で埋めようとし、結果的に社員の誤認識や不満が生まれ、それを見聞きた経営層からは「社員は金でしか動かない」といったコメントが飛び出すという、組織としては不幸な状態になってしまうことさえあります。上記の機能のうち、絶対的な起点は「社員の期待を汲み取る」ということです。社員の期待を認識した上で、組織の期待を伝達し、認知・承認を示すことで、組織と社員の要求を常に均衡させるコミュニケーションが求められるのです。

### 会社が導入すべき「期待すり合わせ」の仕組み

重要なのは、ミドルマネジメントのすり合わせ機能を「持続可能」にするために、「仕組み」を通じて定着させることです。ミドルマネジメントの能力・努力頼みにせず、会社としてすり合わせのコミュニケーションを促進する仕掛けを導入することを推奨します。

具体的な例として、リーバイスの“Celebrating Failure (失敗を祝う)”施策は参考になります:

「部下が失敗を報告した際、上司はまず報告への感謝を示す」

この単純なルールですが、効果は大きいと言えます。部下が早期に問題を報告しやすくなる、上司と部下が協力して対策を考えられる、隠ぺい文化の防止と心理的安全性の向上等、会社の望む文化を醸成する機能を果たしています。

こうした仕組みは、経営と現場の考え・期待のすり合わせを促進するだけでなく、「失敗から学ぶ」「正直な報告を価値とする」といった組織文化そのものを形作り、結果として、社員の主体性を尊重しつつ、エンゲージメントを高める好循環が生まれるのです。



#### 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@persolsg.com](mailto:info@persolsg.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

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

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

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