

アジア各国のホワイトカラー人材紹介市場の動向 2024年4月～6月

成長鈍化により前年比では求人減少も成長分野の人材需要は依然旺盛

世界 11 カ国で人材紹介事業を展開する株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント（代表取締役会長兼社長：田崎ひろみ 以下、JAC）は、JAC グループ各社の拠点を展開しているアジア各国での、2024年4月～6月のホワイトカラー人材紹介の市場動向をまとめました。

【ジェイ エイ シー リクルートメント アジア各社の求人数増減一覧】

	前期（2024年1～3月）比	前年同期比
シンガポール	85%	79%
マレーシア	88%	100%
タイ	86%	71%
インドネシア	85%	77%
ベトナム	92%	75%
韓国	104%	81%
インド	157%	138%
日本（※）	99%	91%

※日本企業の海外事業関連求人

注）アジア各社の求人数については、アジア各社が意図的に講じた戦略（高額帯年収の求人やスペシャリスト層求人に特化するなど）により、増減する場合があります。
そのため、アジア各社の求人数の増減は、各社の業績を直接反映するものではありません。

全体総括：JAC Recruitment 海外進出支援室 室長 チーフアナリスト 佐原 賢治

アジア各国の経済は、需要が旺盛な北米向け輸出の伸びや対内直接投資の拡大などにより成長を続けているものの、成長率は2023年から鈍化している国も多く、それに連動するように新規求人数はインドを除いて前年の水準を下回りました。

これらの国では大国の政治・経済動向に影響を受けるため、引き続き国際情勢に注意は必要ですが、脱中国依存に伴うサプライチェーンの再構築のため、特にASEAN 諸国では今後も対内直接投資の伸びが経済成長を牽引すると思われます。

日系企業においては、従来の対日系ビジネス中心の経営から、より現地に密着したビジネスへと進化させ、国内投資によって拡大する市場の捕捉を狙う方針をとる傾向がみられ、その動向は求人募集の内容に表れています。優秀な現地人材を獲得する採用競争は一層激しさを増しています。

<各国ヘッドライン>

シンガポール：COMPASS 制度の現状におけるシンガポール人求職者と外国人求職者の明暗

マレーシア：資格よりもスキル重視の採用へ

タイ：日系自動車メーカー2社生産中止を決定。ローン審査厳格化が消費活動にブレーキ

インドネシア：政権交代前に先進国からの投資誘致を加速させる方向へ

ベトナム：経済状況が回復。下期にかけてのさらなる経済成長が期待される

韓国：2024年経済成長率展望上方修正。生成 AI + 半導体への投資が加速

インド：売り手市場により採用活動が長期化傾向に

日本：成長分野で即戦力人材の採用意欲が旺盛、賃金上昇により人材流動化が加速

シンガポール：COMPASS 制度の現状における

シンガポール人求職者と外国人求職者の明暗

求人数前年同期比：79%

求人数前期比（過去3年）

2021年		2022年				2023年				2024年	
7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月
112%	90%	151%	96%	156%	68%	157%	59%	95%	91%	108%	85%

<国内情勢>

2024年4~6月のシンガポール経済は、世界経済の不透明さへの懸念にもかかわらず、堅調な成長を維持しました。GDP成長率は前年比3.2%と予想を上回り、失業率も低水準をキープしています。特に好調だったのは製造業と金融・保険業です。一方、観光業は中国からの渡航者減少で回復が鈍化し、小売業は物価上昇で低迷しています。政府は財政・金融政策を通じて景気対策を継続しています。

先行きについては、世界経済の減速懸念が不透明さを増しており、米国・中国の景気後退や地政学的リスクが懸念材料となっています。政府はこれらのリスクに備え、経済の安定化に向けた取り組みを続ける方針です。シンガポール人の雇用安定化を図るため、就労ビザの引き締めなどを通じて外国人雇用の規制を続けています。

<企業の採用動向>

昨年9月からの新ビザ取得基準制度 COMPASS の影響で、日本人比率の高い企業は就労ビザ取得が困難となっており、就労ビザが必要な日本人求人が減少しています。大手企業では、COMPASS の影響を受け、積極的にシンガポール人材を採用することで、日本人比率を低下させる動きが活発です。

現在就労している日本人スタッフの就労ビザ延長や、日本から赴任する駐在員の交代要員向けの EP（就労ビザ）の新規取得は許容されていますが、現地採用のポジションについてはシンガポール人や永住権保持者に限定する企業が増加しています。COMPASS の企業側審査項目である国籍の多様化、ローカル従業員の雇用比率において、自動的に20ポイントが付与される総スタッフ人数25人未満の中小企業では、引き続き日本人向けの求人を行うケースも見られますが、その数は多くなく、限定的な状況といえます。

<求職者の動向>

2024年4~6月期のシンガポール求人市場は、世界経済の減速懸念が影を落とす中、求職者動向に明暗が分かれました。シンガポール人・永住権保持者は、景気減速懸念にもかかわらず、自身の市場価値を探るべく積極的に求人情報収集を行い、キャリアアップや給与アップ、ワークライフバランス改善などを求めて転職活動を行いました。

一方、外国人求職者にとっては厳しい状況が続きました。ビザ更新が認められず、新たな就労ビザ取得も困難な状況に直面した求職者が増加しています。さらに、部門の海外移管に伴い、転職を余儀なくされるケースも発生しています。



JAC Recruitment シンガポール法人 社長
ファハド・ファルック

■ JAC Recruitment シンガポール 概要

<https://www.jacgroup.com/jp/locations/country/singapore>

■ JAC Recruitment シンガポール 転職サイト

<https://www.jac-recruitment.sg/ja>

マレーシア：資格よりもスキル重視の採用へ

求人数前年同期比：100%

求人数前期比（過去3年）

2021年		2022年				2023年				2024年	
7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月
95%	104%	105%	105%	131%	61%	132%	78%	111%	87%	118%	88%

<国内情勢>

世界経済が困難に直面する中、マレーシア経済は回復力を示しました。2024年のGDPは高い成長率を維持しています。良好な労働市場環境、堅調な金融部門、高い国民貯蓄などの要因がこの勢いに貢献しました。製造業では大きな変化はありませんが、改善の兆しが見え始めています。

<企業の採用動向>

マレーシアでは、政府が温室効果ガス排出量を2030年までに2005年比で45%削減し、2050年までにカーボン・ニュートラルを達成することを宣言して以降、再生可能エネルギーなどに関するインセンティブが次々に発表されているため、企業の社会的責任（CSR）を採用戦略に組み込む企業が増えています。また、データセンター、デジタルトランスフォーメーション、自動化技術に積極的に投資しています。特に、人工知能（AI）、自動化などに関連するスキルは高い需要が見込まれており、企業は従来の資格から特定のスキルに重点を移しつつあります。

<求職者の動向>

競争力のある福利厚生、ワークライフバランス、協力的な職場環境は、求職者にとって重要な要素です。リモートワークもその一つになるかと思われませんが、選択肢として今後も増え続けるとみえています。また、資格よりもスキルが重視される傾向があるなかで、スキルアップ・プログラムは、スキルギャップを埋めることで、労働力を強化する重要な役割を果たすようになるため、求職者はそのような取り組みをする企業を高く評価しています。従業員の全体的な経験を向上させることを優先する組織は、ポジティブなブランドを確立することにつながっています。



JAC Recruitment マレーシア法人 社長
ニック・テイラー

■ JAC Recruitment マレーシア 概要

<https://www.jacgroup.com/jp/locations/country/malaysia>

■ JAC Recruitment マレーシア 転職サイト

<https://www.jac-recruitment.my/ja>

タイ：日系自動車メーカー2 社生産中止を決定

ローン審査厳格化が消費活動にブレーキ

求人数前年同期比：71%

求人数前期比（過去3年）

2021年		2022年				2023年				2024年	
7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月
93%	90%	154%	80%	143%	57%	205%	82%	97%	79%	108%	86%

<国内情勢>

2024年1~3月期のタイのGDPは1.5%増となり、前期成長率1.7%から減速しました。ASEAN自動車連盟（AAF）のまとめによると、1~4月の自動車販売台数は、生産台数ともに前年同月比マイナス2桁以上となっており、4月時点で9カ月連続の前年割れを記録しました。こうした動向を受けて、スバル、スズキがそれぞれタイでの生産中止を発表しました。今後は日本や他の海外拠点からの輸入販売に転換する方針とのことです。

<企業の採用動向>

4月のソクラン連休、5月の大型連休に伴い、例年同様、この時期の採用の動きは緩やかになりました。個人債務上昇に伴って、ローン審査が厳格化されたことも影響して、車や家電などのタイ国内での販売量にもマイナス影響が出ています。このような状況下で、増員目的の採用は一時的に停止している企業も一部ありますが、駐在員からの切り替え目的で豊富な経験や高いスキルを持ち合わせた人材をハイクラスポジション（MD/GM/製造現場の責任者等）で採用するニーズは現状も強くあり、引き続き、この募集ニーズは継続すると見込んでいます。

なお、タイへの新規設立を計画する企業は引き続きあり、それに伴う採用の依頼も継続するとみられます。

<求職者の動向>

求職者の登録状況は、昨年同期比とほぼ同様の数値となっています。就労ビザの取得も他の東南アジアの国に比べて容易であること、また物価上昇に伴う賃金の上昇、昨今の円安の影響もあり、タイへの転職に関心を持つ求職者も増えています。

なお即戦力を求める傾向には変わりがないため、業界・職種経験を活かした転職を叶える方が依然として多く、未経験者応募可能な求人は少なくなっています。



JAC Recruitment タイ法人 社長
ガヴィン・ヘンショー

■JAC Recruitment タイ 概要

<https://www.jacgroup.com/jp/locations/country/thailand>

■JAC Recruitment タイ 転職サイト

<https://www.jac-recruitment.co.th/ja>

インドネシア：政権交代前に先進国からの投資誘致を加速させる方向へ

求人数前年同期比：77%

求人数前期比（過去3年）

2021年		2022年				2023年				2024年	
7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月
83%	107%	138%	101%	61%	129%	85%	148%	64%	117%	122%	85%

<国内情勢>

2023年11月の大統領選挙の結果を受け、2024年10月に現大統領のジョコ・ウィドド氏からプラボウォ・スビアント氏へ政権が交代します。この政権交代前に海外からの投資誘致を加速させる目的からインドネシアは経済協力開発機構（OECD）への加盟を急いで進めています。仮にインドネシアがOECDに加盟することができればASEAN初の加盟国となりGDIの押し上げも期待され、併せて海外からは投資制度の整備等の効果が期待されています。

<企業の採用動向>

IT、FMCG、ロジスティック、エネルギー分野は引き続き好調で採用活動を強化しています。これに対して製造業は積極的に採用活動を進めていく企業と採用活動を控える企業に分かれています。ジャカルタ近郊の工業団地地域では最低賃金の上昇が企業経営を圧迫し、今までの経営方針を大きく変更する必要に迫られている企業も少なくありません。

また、EVをはじめとする新しいプロダクトの製造に関しては、最低賃金の低い地方に工場を建設することが多く、インドネシアローカル企業が運営する新しい工業団地も地方に進出しています。

2024年10月の政権交代を前に業績が好調な業界以外は、政権交代後の情勢を見極めて、今後の企業経営の判断をするとみられています。

<求職者の動向>

インドネシア人求職者に関しては4月の宗教ボーナス支給後活動が活発になりました。求職者の多くは20代後半から30代前半のいわゆるジュニア人材でインドネシアの好景気を背景に給与・待遇アップを期待しての転職活動となっています。30代後半からの管理職層に関しては登録数こそ多いですが、10月の政権交代後の変化を見据えて慎重な活動となっています。

日本人求職者は変わらず20代後半と50代後半の登録数が多いです。また、希望勤務地をインドネシアのみに定めず、ASEAN内で活動を行い、同時に複数国のポジション選考を受ける傾向があります。



JAC Recruitment インドネシア法人 アソシエイトダイレクター
山下 冬馬

■ JAC Recruitment インドネシア 概要

<https://www.jacgroup.com/jp/locations/country/indonesia>

■ JAC Recruitment インドネシア 転職サイト

<https://www.jac-recruitment.co.id/ja>

ベトナム：経済状況が回復。下期にかけてのさらなる経済成長が期待される

求人数前年同期比：75%

求人数前期比（過去3年）

2021年		2022年				2023年				2024年	
7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月
76%	60%	248%	111%	84%	67%	137%	119%	105%	91%	86%	92%

<国内情勢>

ベトナムでは憲法上、序列2位に位置する国家主席が新たに選出されました。最高指導部の辞任が相次ぐ中で、就任となるため、今後の動向が注目されます。

ベトナム統計総局が発表した情報によると2024年1~6月期のGDP成長率は6.42%増となり昨年同期の3.72%増から大幅に増加しました。ベトナム経済の回復基調が見て取れる結果となっており、4~6月期のGDPは6.93%増とここ10年内で2番目に高い増加率となっています。海外直接投資(FDI)も増加しており、日本はシンガポールに次ぐ二番目の投資国となっています。このことから引き続きベトナムマーケットは日本からの注目度が高いマーケットであることがわかります。

<企業の採用動向>

1~6月期における労働力人口の失業率は2.27%となり、コロナウイルスのパンデミック下にあった2021年7~9月期の3.72%に比べると労働市場も回復基調にあります。労働需要の大部分は労働集約型産業にあり、生産受注が増加したことで製造業界が昨年直面していた世界的な不況の影響を少しずつ抜け出しつつあることがうかがえます。

労働者の流動性が高くなる4~6月期は例年求人数も増加する傾向にありますが、今年も同様のトレンドがみられます。しかし、採用を希望する企業が増えるということは、採用の競合となる企業が増えることを意味するので、面接等の選考実施時に自社の魅力付けを行い、求職者から選ばれるように工夫していくことが必要となってきます。

<求職者の動向>

例年通り求職者の流動性が高く、多くの候補者が新しい機会を求め転職活動をしています。ただし、フリーランスや起業など就業形態の選択肢も増えてきており、候補者が仕事選びに際して、より慎重になっている印象を受けます。もともとベトナム人は学習意欲が高い方が多いため、教育・研修など企業に属して働くことのメリットをしっかりと伝えていくことが採用成功のカギとなりそうです。

日本人求職者数は4~6月期に入り増加してきており、現地化を目指す企業にとっては追い風となる可能性があります。



JAC Recruitment ベトナム法人 Regional Director
トゥ・ハー・グエン

■ JAC Recruitment ベトナム 概要

<https://www.jacgroup.com/jp/locations/country/vietnam>

■ JAC Recruitment ベトナム 転職サイト

<https://www.jac-recruitment.vn/ja>

韓国：2024年経済成長率展望上方修正

生成 AI + 半導体への投資が加速

求人数前年同期比：81%

求人数前期比（過去3年）

2021年		2022年				2023年				2024年	
7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月
88%	117%	90%	96%	84%	125%	104%	73%	169%	60%	76%	104%

<国内情勢>

4～6月期は、SKハイニックスが生成 AI ブームの影響を受け、業績を上方修正。2028年までに主に HBM（High Bandwidth Memory、広帯域メモリー）の領域に 12 兆円を投資するなど好調です。サムソンはパウンドリー工程ロードマップを公開し、GAA 技術の工場運用を目指しています。ただ全体の景況感から言えば、韓国の雇用市場は非常に厳しい状況。雇用労働省の雇用保険常時加入者を見ると、40代と29歳以下の若年層は毎月、前年同月を下回っています。今年に入ってから4月までに未払い賃金の規模は前年同期に比べて約4割も増加。急速な少子化や、急上昇した最低賃金の負担を企業が負いきれていないケースが多いため、政府も少子化対策などを包括した人口戦略企画省を新設するなどして対応しています。

<企業の採用動向>

4～6月期は生成 AI 関連、特に HBM 関連の企業からのエンジニア需要が急増しました。ただ同業他社も同様に好調なため、先行投資フェーズの増員ニーズも変わらず増えています。また、日系企業からの求人は日本語スピーカーを求める声が多い状況ですが、依然として若手人材が少ないため、採用が難しくなっているのも変わりません。自動車関連業界、二次電池関連業界よりも、半導体業界、生成 AI 周辺の企業は今後数年は好調と予想されており、採用拡大計画という話も聞かれます。

<求職者の動向>

自動車業界より、半導体業界が目立った4～6月期でした。特に半導体業界経験者の営業職人材の採用ニーズが増えており、取り合いになっているため、条件を求めて動く候補者も増加しています。日系企業は採用市場を意識して、条件を上げてきている企業と、そうでない企業との差が大きくなってきています。一方で、若手はクオリティオブライフを重要視する傾向も強く、あまり営業のポジションに積極的ではありません。



JAC Recruitment 韓国法人 社長
加藤 将司

■ JAC Recruitment 韓国 概要

<https://www.jacgroup.com/jp/locations/country/korea>

■ JAC Recruitment 韓国 転職サイト

<https://www.jac-recruitment.kr/ja>

インド：売り手市場により採用活動が長期化傾向に

求人数前年同期比：138%

求人数前期比（過去3年）

2021年		2022年				2023年				2024年	
7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月
214%	114%	71%	121%	111%	107%	139%	109%	101%	79%	110%	157%

<国内情勢>

2024年4月は5年に1度となるインド総選挙が実施され、14億人の国民が参加することから祭典とも言われました。総選挙の閣下は与党・インド人民党（BJP）を中心とする与党連合が過半数を維持し、モディ首相が3期連続で当選したことにより再び政権を握ることが確実となりました。経済は上向いているものの、引き続き「Make in India」を進め、雇用の創出が今後の大きなテーマとなっています。

<企業の採用動向>

モディ首相が当選したこともあり、インドの経済成長率は着実に8%に近づいて推移すると見られています。引き続き、直接投資が増え、経済も右肩上がりが見込まれていることから、製造業を中心に増員傾向にあります。特に新規進出企業の増加、また工場の拡張による製造ラインの増設や組織強化のための増員採用が目立ちます。

一方で、毎年多くの企業が頭を抱える昇給のタイミングを終え、より高い年収を得ようとする社員の退職により、採用活動を実施せざるを得ない企業も多く、増員している中でさらに退職者が続出し、事業に影響をきたすような企業も散見されました。

<求職者の動向>

ローカルの採用マーケットは4月以降の評価期間に求職活動をする候補者が活発化します。自社の昇給率と転職先の昇給率を比較検討しながら少しでも良い条件で転職しようとするこの時期は、企業にとって非常に頭の痛い時期になります。

日本人の求職者については前年よりも海外就業を検討する数が増えています。インドのみに絞るということではなく、他の国も検討しながら、給与などの条件と海外就業を通して得られる経験をしっかりと考慮しながら、時間をかけてでも納得いく就職先を見つけるといった傾向にあります。



JAC Recruitment インド法人 社長
小牧 一雄

■ JAC Recruitment インド 概要

<https://www.jacgroup.com/jp/locations/country/india>

■ JAC Recruitment インド 転職サイト

<https://www.jac-recruitment.in/ja>

日本：成長分野で即戦力人材の採用意欲が旺盛

賃金上昇により人材流動化が加速

求人数前年同期比：91%

求人数前期比（過去3年）

2021年		2022年				2023年				2024年	
7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月
87%	107%	114%	99%	112%	100%	119%	100%	88%	95%	109%	99%

<国内情勢>

国内では製造業の設備投資が活発で、またインフレによるコスト高も価格転嫁が進んだことから大手製造業を中心に企業の景況感は概ね良好です。日経平均株価は4月に米国の利下げ期待の後退に伴う世界的な株安の影響で落ち込んだものの、その後ふたたび上昇に転じ、6月末には40,000円に迫る勢いでした。

為替は、期初(4月1日時点)の1ドル=151円から終始下落基調で円安が進み、6月末に160円を超えました。その影響もあり輸出額は5月に前年比13%増を記録するなど上昇を続けていますが、一方で石油関連の輸入価格は上昇しており、物価への影響が危惧されます。

また自動車メーカーの不正発覚に伴う生産の一時停止や、慢性的な人手不足による建設、物流などの遅れは景気のマイナス要因となっており注視が必要です。

<企業の採用動向>

2024年5月の有効求人倍率（パート除く）は1.19倍。3カ月前となる2月の1.31倍からは0.12ポイント低下しました。一部の大手企業による人員整理や、各社で賃金の見直しが進んだことで、より好条件の企業へと転職しようとする動きによって求職者が増加したのに対し、価格転嫁が進まない中小企業などで求人の手控えが起きていることが原因です。

4~6月に当社に寄せられた新規求人申込数（日系海外事業要員募集）は、前期比99%と横ばい。大企業では完成車メーカーやその1次サプライヤーから新エネルギー車関連の求人が、また自動車向け、半導体向けの部素材を扱う企業からは海外営業のほか生産・品質管理、プロセスエンジニアなど多様な求人が出ています。一方、中小企業からの求人の総数には依然として伸びが見られません。

その他、グローバルでの人的資本管理や組織のグローバル化を目的とするグローバル人事職、海外の機関投資家などから資金調達を行なうためのIR職、海外拠点のガバナンス強化を目的とする監査やERP(統合業務システム)導入の要員を求める募集も活発に行われています。

<求職者の動向>

4~6月の新規求職者（海外勤務経験を有する登録者）数は、前年同期比で123%と大幅に増加しました。人材の流動化を奨励するような報道や広告物も多く、また実際に転職をした人の中でそれによって年収が増加した人の割合が増えていること、さらには外部人材を獲得するために報酬制度や福利厚生、働き方の見直しを行う企業が積極的にそれを広報していることから、人々の転職に対する関心や意欲は高まっています。



JAC Recruitment 海外進出支援室 室長 チーフアナリスト
佐原 賢治

■ JAC Recruitment 概要

<https://www.jacgroup.com/jp/locations/country/japan>

■ JAC Recruitment 転職サイト

<https://www.jac-recruitment.jp/>

【株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント】

【株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント】

JAC Recruitment は 1975 年に英国で設立、日本では株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントとして 1988 年設立。スペシャリストや管理職人材の紹介に特化し、コンサルタント型の人材紹介会社としては、国内最大クラスの東証プライム市場上場企業です。国際ビジネス経験をもつ人材紹介が強みで、日本国内では外資系企業や日系企業の海外事業などのグローバル領域の採用を多数支援しています。

海外では英国、ドイツ、アメリカおよびアジアの世界 11 カ国、34 拠点で事業を展開し、人材紹介事業の他、雇用代行サービスやコンサルティング事業も行っています。その他グループ会社として、外資系企業に特化した JAC International や、コンサルティング業界に特化したエグゼクティブサーチ会社の VantagePoint、グローバル、バイリンガル人材に特化した求人サイトを運営するキャリアクロスを傘下にもつグローバル企業です。

(コーポレートサイト) <https://corp.jac-recruitment.jp>

(転職サイト) <https://www.jac-recruitment.jp>

【本件に関するお問合せ先】

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント 広報・IR 部
担当：児玉 E-mail: press@jac-recruitment.jp TEL: 03-5259-9915