

アジア日系企業 HR REPORT

by PERSOL in Asia Pacific

Vol.12

Q3

2021年

>国・地域別求人動向

>人事労務コラム

駐在員戦略の転換点とアップデートへの提言

今後のベトナム人材の動向について

今後のフィリピン人材の動向について

>APAC人事労務ニュース

▶ 国・地域別求人動向	
東アジア	3
東南アジア	5
▶ APAC人事労務ニュース	8
▶ 人事労務コラム	
駐在員戦略の転換点とアップデートへの提言	13
今後のベトナム人材の動向について	15
今後のフィリピン人材の動向について	16
▶ PERSOLグループ海外ネットワーク	18

パーソルグループは、アジア・パシフィックにおいて12カ国・地域に事業展開し、お客さまのニーズにお応えしています。

本レポートでは、最新のアジア・パシフィック各国・地域における求人動向や、日系企業様の人事ご担当者インタビュー、各種データ・調査資料などをご紹介します。

求人動向では、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統計をまとめられています。インタビューでは、人事・組織の成長・改革の現地事例をご紹介します。

パーソルグループは総合人材サービス会社として、「人と組織の成長を創造する」をビジョンに掲げております。

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12カ国・地域における求人案件数。

国・地域別求人動向 (東アジア)

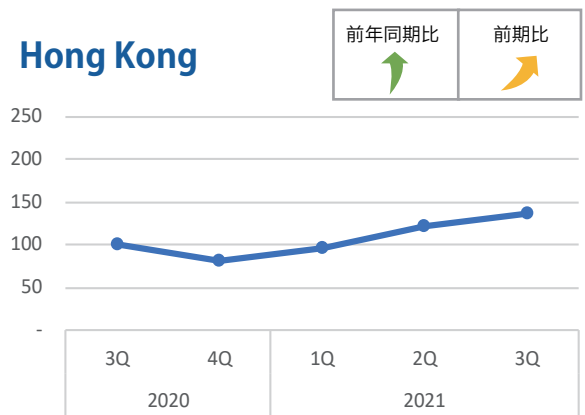
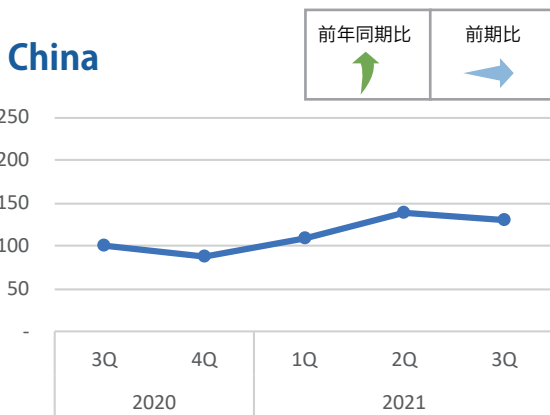


以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

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、PERSOLKEELY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。

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



中国国家統計局が2021年10月18日に発表したデータによると、2021年1月から9月の中国国内総生産は82兆3131億元で、前年同期比で9.8%成長となり、2年間の平均増加率は5.2%であった。2021年7月から9月の中国国内総生産は前年同期比で4.9%増加した。1月から9月は、国民経済が全体的な回復傾向を維持した。2021年の7月から9月における日系企業全業界の求人数は前四半期比で同水準であった。前年同期比で36%増加した。製造業界の求人数は、前四半期比で20%増、前年同期比で12%増加した。そのうち営業職、技術サポート職、半導体職の求人需要が高い。日系企業の貿易/輸出入業界の求人需要は前四半期比で3割減、前年同期比で13%増加した。2021年1月から9月の社会消費財小売総額は31兆8057億元で、前年同期比で16.4%増となった。このうち、全国インターネット小売額は同18.5%増で9兆1871億元となった。卸売/小売業界の求人数は前四半期比で15%増加し、前年同期比で2倍となった。営業職、マーケティング職、日用品関連職の求人需要が高い。コンサルティング業界の求人数は前四半期比で50%近く減少し、前年同期比でも大幅な減少となった。2021年7月から9月における日系不動産/建築業界の求人需要は、前四半期比で40%増、前年同期比で20%増加した。物流/倉庫業界は安定的な成長を続けている。求人数は前四半期比で同水準、前年同期比で4倍増加した。そのうち、営業職の求人需要が全体の5割を占める。2021年7月から9月におけるIT/通信業界の求人需要は、前四半期比で30%増、前年同期比で7割増となった。システムエンジニア職、営業職の求人需要が高い。金融/銀行業界の求人数は前四半期比で約10%増であった。前年同期比と同水準を維持している。

製造(トレーディング)の2021年第3四半期の求人数は前期比から若干の減少傾向にある。月間の求人数は7月にピークを迎え、8月、9月が若干減少となった。求人ポジションは営業アシスタントが最も多く、次いで営業となった。募集の理由として目立つのは半導体や原材料の供給不足により納期調整等に追われ人手が足りない為、また他国への移住による退職者の欠員補充である。昨年に比べるとビジネス状況が好調な製造業やトレーディング会社が多く、増員を考える企業も増えている。物流・倉庫の2021年第3四半期の求人は前期から若干の増加となった。今年の物流企業の状況は年始から継続して忙しい状況は続いているものの、求職者の状況は至って落ち着いている。どこの物流企業もビジネスの状況が良い為、各社ボーナスや昇給でしっかりとリターンしているのではと推測。またインセンティブ制度の有る非日系物流会社ではかなりのインセンティブをもらっているスタッフが多くの為、転職を希望しない傾向にある。金融業界は第3四半期に回復し、人材需要が増加。これにより求職者から給与上昇の期待も高まっている。香港全体の失業率が5%を下回る中、金融業界の失業率は4%を下回り、これは2020年の第1四半期の水準まで回復したことを示している。多くの金融企業は採用に前向きになっており、新規プロジェクトに向けての採用他、高い能力を持つ人材をめぐる競争が激化。求職者が強い売り手市場に転化。この傾向は第4四半期も続くことが予想される。IT業界の求人は2021年第2四半期同様に、第3四半期を通して継続的に増加。求人が増加する一方で、求職者の要望を満たす条件(給与・福利厚生など)も、全面的に上昇し続けています。特にソフトウェア/プラットフォーム開発、およびデータ分析の分野において、上級から中級レベルの技術者の需要が高騰している。各IT企業は、人材のニーズに対応する競争力を維持するために、2021年第4四半期から2022年にかけて採用予算の見直しをする動きが出てきている。

消費財業界は昨年同時期と比べ大幅に減少。求人の募集背景は依然として欠員補充が殆どとなる。求人数が落ち込んだ背景としては、前期で少しビジネスが回復を見せたことで採用活動が活発に行われ、ポジションが埋まってしまったことが考えられる。域内でのコロナウイルス感染状況が落ち着き、消費者の動きは活発ではあるものの、已然不安要素も大きい為、採用計画は慎重さをみせている。

小売・飲食サービス業界では前期に比べ、若干の回復を見せた。採用背景としては以前同様、欠員補充が殆どではあるが、増員募集もあり、コロナウイルスの流行が落ち着きを見せていることから国内ビジネスの安定に繋がっていることが伺える。海外旅行に行けない状況が続く中で、高級料理や特別な嗜好品への需要が高まっており、中でも飲食店関連や食品卸関連では活発な動きがあった印象。政府による電子消費券配布からも引き続き消費者の購買意欲が上がり、更なるビジネス回復の動きがみられることが予測できる。

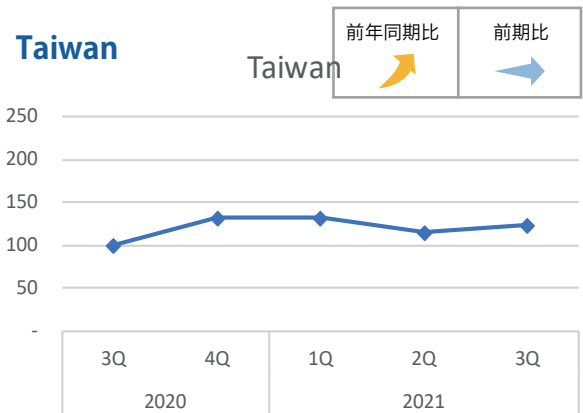
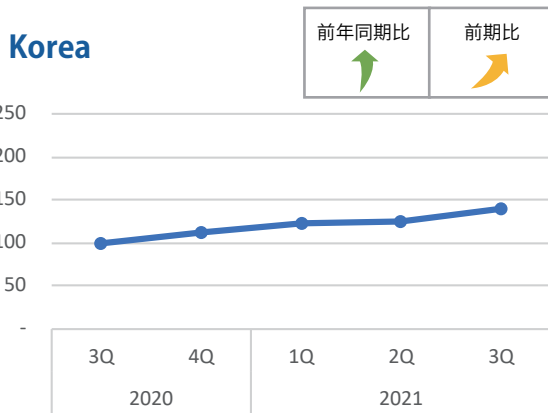


以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

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、PERSOLKEELY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。

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



第3四半期のGDPは第2四半期より0.3ポイント成長。COVID19の第4次流行の影響により民間消費が縮小したが、半導体及びIT部門の輸出拡大により、貿易、カスタマーサポート、バックオフィス、営業、マーケティング、技術職など、広範囲に渡るポジションで、第2四半期から継続し、求人数が堅調に伸びている。新環境分野（ESG経営）に対する投資が積極的になっていることを背景に、技術職・サービスエンジニア・設計・企画分野の求人が、前四半期より20%増加。日系企業も採用意欲旺盛であるが、採用競合となる韓国大手企業、非日系以外の外資と比較し、処遇面で苦戦を強いられており採用が難航している企業が多い。とりわけニーズの高い経験者採用となると、採用マーケット全体で売り手市場に転換しており、より採用が難航している傾向にある。

5カ月ぶりに9月失業率が3%台となり、第3四半期の全体の求人数は3カ月連続低下。業界別では、「製造業」は前年比93%、「サービス業・その他」は前年比63%、「貿易/商社」は前年比158%、「Web・IT・通信」は前年比72%にとどまっている。台湾労働部（労働省）は8日、「基本工資（最低賃金）審議委員会」の会議が同日開かれ、2022年の最低賃金を月給ベースで2万5,250台湾元（約10万1,400円）とすることで結論に至ったと発表した。現行から1,250元（5.21%）の引き上げとなる。最低賃金の引き上げは蔡英文総統が16年に就任して以来6回目で、月給の引き上げ幅は最大となっている。国内では新規域内感染者がゼロの日が増えており、台湾經濟部統計処が発表した2021年9月の商業統計は、小売業の売上高が1.3%増、好調が続く卸売業は売上高が前年同月比11.5%増、単月の過去最高を記録した。工業生産指数が前年同月比12.24%上昇、製造業の生産指数は前年同月比12.78%増、ともに単月の過去最高を更新し、20カ月連続で前年同月比プラスとなった。

国・地域別求人動向 (東南アジア)

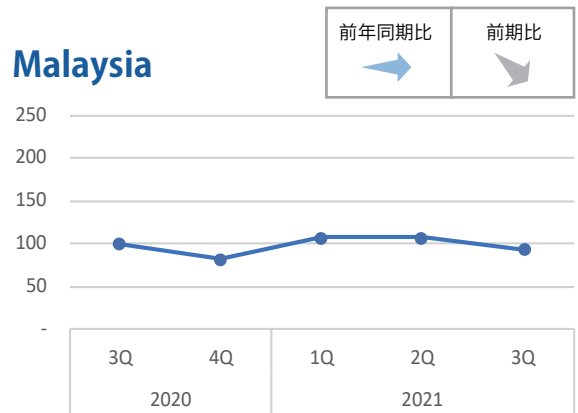
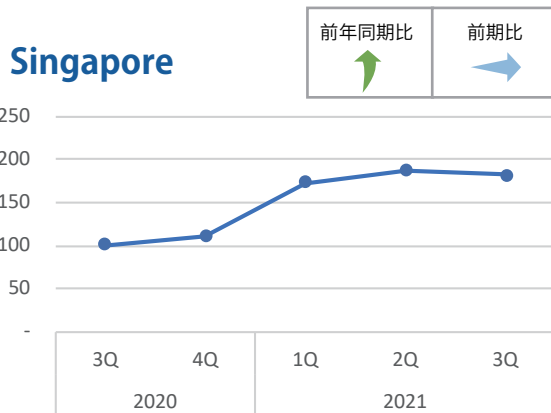


以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

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、PERSOLKEELY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。

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



新型コロナのワクチン接種拡大を受け、7月上旬までは、新型コロナウイルスの規制緩和が続いたことを背景に、第2四半期から継続的に労働市場も回復傾向にあった。しかしながら、急激な感染拡大受け、7月中旬より感染規制を再強化。その結果、第3四半期の労働市場は前期より1~2%縮小化する結果となった。

そんな中、世界的な経済回復からくる需要加速より、物流業界では飛躍的な雇用ニーズが発生し、求人数は対前期比192%拡大していた。また、金融業界は著しい増加は無いものの継続的に採用を行っており、求人数は対前期比101%となった。一方で、ITや製造業はそれぞれ、前期比73%、85%と求人数は減少。ITは、昨年一時的に採用が拡大したため、やや落ち着きを見せていることが要因。製造業は、新型コロナウイルスの感染防止規制により、出社が難しくなり、工場やオンサイトでの技術職の雇用が減少したことが影響していると考えられる。

2021年第3四半期は6月1日以降のロックダウンの影響で、企業活動、採用活動共に鈍化し、その結果、弊社で取り扱うマレーシア全体の求人数は、前期比86.2%となった。そのような中でも、Eコマース、IT関連、物流、一部製造業(医療関連や電子機器、半導体)等では、継続した人材需要がある。

10月以降は、各州でロックダウンが徐々に解除されたことから、企業活動、採用活動は共に活発化してきている。

日系企業においては、マレーシアでの事業リスクの1つとして挙げられている、従業員の離職に対して課題を感じている企業も多く、例年発生する、賞与支給後の離職を見越し、2022年第1四半期以降での採用相談が増加してきている。

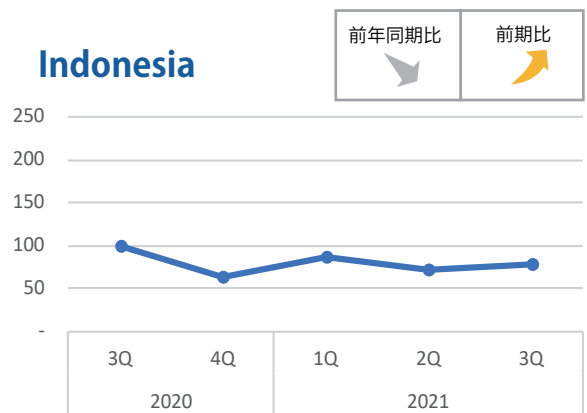
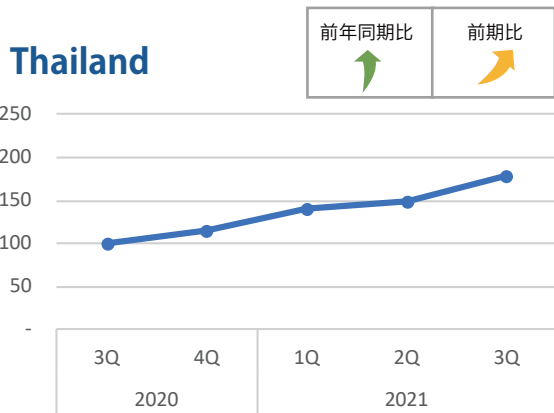


以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

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、PERSOLKEELY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。

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



2021年第3四半期の求人件数は、第2四半期と比較すると約102%、前年同期比も100%となった。経済活動が回復傾向にあったものの、7月から新規感染者数が増加、8月には1日2万人という過去最高数を記録し、より一層厳しいロックダウンがおこなわれた。それでも求人を凍結することはなく、オンラインでの面接など採用活動を続ける企業が多く、結果的に求人数は減らず、横ばいとなったのは、コロナ2年目で各社対応に慣れた結果ともいえるだろう。

業界別求人数では第2四半期ともかわらず製造業が最も多く、IT業界、そして商社と続く形となった。来期の計画の中で、日本人駐在員から現地採用への切り替えの話もよくご相談をいただいている。また営業求人のなかでも、中国語スピーカーや中国人というオーダーもでてきており、中国系企業の進出への営業強化の方針が日系企業のなかにも見受けられる。

インドネシア求人件数は、2021年第2四半期と比較すると44%増と大幅に増加した。前年同期比も約163%と、第2四半期に懸念されていた採用活動の停滞はなく、採用動向は回復傾向にあることが伺える。

10月以降新規赴任者の渡航も増えており、コロナの影響により、先行き不透明で採用を躊躇していた企業も本格的な採用活動を始めている。

業種別の顕著な動きとして、第2四半期同様に製造業においては営業職や管理責任者、技術者の採用ニーズに加え、専門職（経理や総務、購買など）の求人が大きく伸びており、非製造業においても製造業の求人件数に比べれば多くはないが活発化が見られる印象である。

上記状況に加え、インドネシアにおけるコロナ感染者数も減少傾向にあるため、経済回復が期待される。



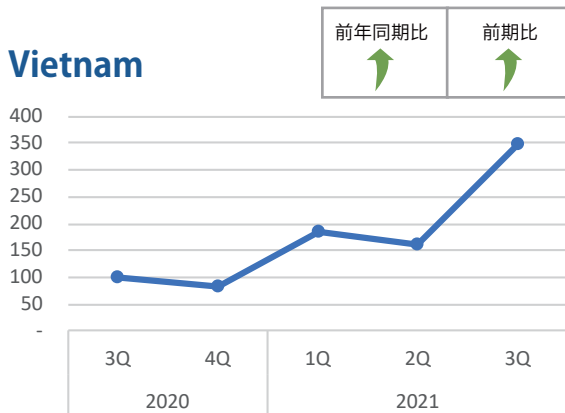
以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

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。

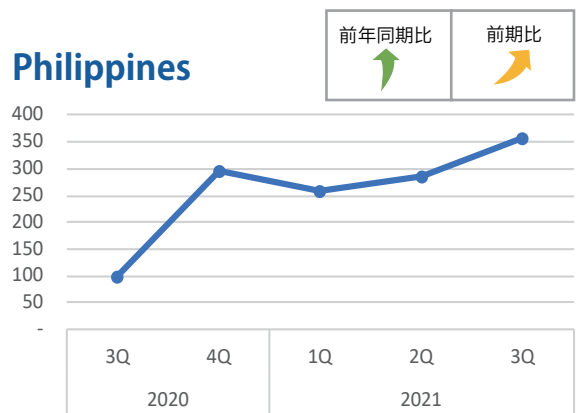
※これらの情報は、PERSOLKEELYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。

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



Philippines



新型コロナウイルス感染症(COVID-19)第4波の影響で、第3四半期は厳しい社会的封鎖期間があり、在宅勤務又は工場泊が必須となったことから、求人は大幅に減少。第2四半期を比較して55%減となった。10月から社会的封鎖が段階的に緩和し、これまで採用を抑制していた企業からの求人が戻ってきており、特に商社、物流業界の営業職が目立っている。

2021年第三四半期と比較し、コロナの新規感染者数は、〈第二四半期の4,000~6,000人/1日〉から、〈10,000~20,000人/1日〉と大幅に増加をしたが、企業活動は止まらず求人数は増加している。数値で見ると、昨年同月比:111%増、第2四半期と比べると、124%の増加率を見せている。内訳としては、BPO産業の採用活動は依然として活発であるのに加え、徐々に営業活動を再開している商社・物流・サービス業からの営業人員の増員依頼や、駐在員のリプレースメントによる日本人現地採用の求人が増加している。(日本人求人増加率:第2四半期比較220%増)第4四半期に関しては、例年だと、13ヶ月目給与の支給による退職者の減少に伴い、求人数も減少する傾向にあるが、現在、徐々に新規感染者数が減少していることから、飲食業・サービス業の規制緩和が進んでいるため、例年とは違った動きを見せる可能性がある。

※フィリピンでは 2017 年より John Clements 社と事業提携をしており、本情報は同社 Japan desk の求人データを元にしています。



本ページでは東南アジアの雇用・ビザなど人事・労務に対する情報をお伝えいたします。

※各国の情報は11月08日基準

中国

【入国について】

現状入国制限は継続されており、中国居民および入境ビザ取得者のみ入境が可能。特に、新規就労ビザは通常の「外国就業許可通知」だけではなく市(省)政府より発行の招待状が必要となり、招待状の発行は一般企業からの申請はほぼ許可せず、なかなか日本在住者の就労ビザが取れない状況。入国する場合は、少なくとも指定隔離ホテルで14日+自宅で7日の隔離機関が必要であり、地域によっては、ホテル14日+自宅14日の合計28日間の隔離期間となる。隔離後もPCR検査が必須となっている。

【雇用について】

雇用や物価など人々の生活と密接に関わる民生指標は、全体的に安定を維持した。都市部では雇用が持続的に増加した。2021年1-7月の全国都市部の新規雇用者数は822万人に達し、通年の目標の74.7%を達成した。第3四半期における日系企業全業界の求人数は前年同期比で36%増加した。労働市場の改善と家計所得の回復により、経済活動もコロナショック前の水準に戻っている。一方、日本人雇用については入国制限の影響により、2020年同時期と大きい変化がなく、中国国内在住者の日本人のみを採用対象とされている状況。急募の場合は日本人の国籍枠を外し、中国人人材も採用対象に検討することが多くなっている。に検討することが多くなっている。

香港

【入国について】

香港居民および有効なビザ保有者のみ入境が可能。2021年6月30日以降、4つの条件「ワクチン2回接種、抗体検査陽性(3か月以内)、香港到着時のPCR検査で陰性、14日以内に指定高リスク国を訪れていない」に当てはまる香港居民は、香港でのホテル隔離が7日間に短縮され、ホテル隔離終了後は7日間の自己監視期間が必要。香港非居民は、香港到着日の14日以内に「オーストラリア、ニュージーランド、中国本土、マカオ」だけに滞在し、ワクチンを2回接種していれば抗体検査を受けていなくても7日間の隔離、2回接種していなければ14日間の隔離となります。なお、9月15日より、一定の条件を満たす非香港居民は、広東省およびマカオから香港への入境に際し、14日間の強制検疫が免除されるCome2HKスキームが開始となった。

【雇用について】

2021年第2四半期の労働市場は、域内の新型コロナ感染状況が落ち着いたことや外部環境の改善に伴い経済が回復したことで、さらなる改善が見られた。4~6月期の失業率(季節調整後)は前期から0.5ポイント減少の5.5%。労働市場は第2四半期に引き続き業界に関わらず採用ニーズは活発であったが、新規採用よりも欠員補充の案件が多い状況だった。全体として人材の動きは7月がピークとなり、依然として経済が不安定なこと、賞与が年末から旧正月にかけて支払われることから、9月以降は転職意欲が減少する。ただし金融業界については、企業が新しい役割を創出し既存の役割をより速いペースで置き換えていることから、セクターや機能の枠を飛び越えた人材の需要が増加し、この動きは第4四半期まで続くと思われる。



台湾

【入国について】

香港居民および有効なビザ保有者のみ入境が可能。2021年6月30日以降、4つの条件「ワクチン2回接種、抗体検査陽性(3か月以内)、香港到着時のPCR検査で陰性、14日以内に指定高リスク国を訪れていない」に当てはまる香港居民は、香港でのホテル隔離が7日間に短縮され、ホテル隔離終了後は7日間の自己監視期間が必要。香港非居民は、香港到着日の14日以内に「オーストラリア、ニュージーランド、中国本土、マカオ」だけに滞在し、ワクチンを2回接種していれば抗体検査を受けていなくても7日間の隔離、2回接種していなければ14日間の隔離となります。なお、9月15日より、一定の条件を満たす非香港居民は、広東省およびマカオから香港への入境に際し、14日間の強制検疫が免除されるCome2HKスキームが開始となった。

【雇用環境について】

2021年第2四半期の労働市場は、域内の新型コロナ感染状況が落ち着いたことや外部環境の改善に伴い経済が回復したことで、さらなる改善が見られた。4～6月期の失業率(季節調整後)は前期から0.5ポイント減少の5.5%。労働市場は第2四半期に引き続き業界に関わらず採用ニーズは活発であったが、新規採用よりも欠員補充の案件が多い状況だった。全体として人材の動きは7月がピークとなり、依然として経済が不安定なこと、賞与が年末から旧正月にかけて支払われることから、9月以降は転職意欲が減少する。ただし金融業界については、企業が新しい役割を創出し既存の役割をより速いペースで置き換えていることから、セクターや機能の枠を飛び越えた人材の需要が増加し、この動きは第4四半期まで続く予想される。

韓国

【入国について】

全ての日本旅券所持者(外交旅券と公用旅券を含む)は、2020年3月9日0時以後に新たに発給された韓国ビザがない場合は入国不可。※外交/公用旅券保持者、APECビジネストラベルカード所持者、長期ビザ、短期就労ビザ(C-4)所持者は入国制限措置の対象外。

入国後には基本的に14日間の隔離あり。韓国国内に居住地がある場合、自宅隔離、その他の場合隔離施設での隔離が基本。

韓国外で新型コロナウイルス予防接種完了後、以下の目的で入国する場合に限り、隔離免除書を事前発行することで、通常生じる14日間の隔離義務を免除できる措置可能。

- ① 重要な事業上の目的(契約、投資など)
- ② 学術・公益的目的
- ③ 人道的目的(葬儀への出席、直径尊卑属の訪問)
- ④ 国外出張の公務員(公務による短期出張に限る)

【雇用について】

2021年上半年期は2020年で採用保留していたポジションの採用がメインであったが、第3四半期は補充案件のみならず増員案件も増え、韓国経済指標を見てもわかるように労働市場は改善基調にある。2020年9月に4.0%だった完全失業率(季節調整値)は、2021年9月には3.0%にまで低下。業種別に見ると、コロナウイルスの感染再拡大で飲食などのサービス業の雇用環境は依然厳しいものの、建設、公共サービス関連の分野で雇用が増加。今後、一層の規制緩和されることにより、労働市場にもプラスの影響が現れる見通し。



シンガポール

【入国について】

10月2日の政府発表に伴い、10月6日以降の日本からの渡航者は、入国後の隔離期間を14日から7日へ短縮され、自宅など隔離施設以外での隔離の選択肢も可能となった。11月1日以降、就労ビザ保持者ならびにその帯同者に対し、入国時の2度のワクチン接種完了／2週間経過が義務づけられている。10月末現在、シンガポール国内では、日々感染者が4桁で上昇しており、在宅勤務のデフォルト化／出勤の際の感染事前検査の義務付けなどを行う一方、ビジネスハブとしてのシンガポールがこれ以上、国境閉鎖を継続しては、多くの多国籍企業が利便性を失い、シンガポール経済にも大きなダメージを与えるという認識から、ワクチン2回を摂取した場合に限った隔離なし渡航先の拡大など、徐々に国境再開の動きが出てきており、一日も早く日本との往来も対象になることが望まれる。

【雇用について】

シンガポール人材開発省は、7月末時点の失業率について、外国人を含め全体として2.8%となり、前月末から0.1ポイント上昇したことを発表。2021年に入り、失業率は継続的に低下傾向にあったが、8ヶ月ぶりに上昇した。7月下旬より新型コロナウイルス感染対策が強化されたことに影響を受け、経済活動への規制が厳しくなり、企業が雇用に対して消極的になったことが理由として考えられる。

シンガポールでは、パンデミック以降、Singapore Core という政策を打ち出し、8月のシンガポール独立記念日にあった、リー首相のNational Day Rally Speechの中で、外国人向けの幹部・専門職向け就労ビザEmployment Pass及び、中技能向けビザSpassの発給基準を段階的に引き上げていく方針を発表しており、注視が必要とされている。

マレーシア

【入国について】

10月15日の政府発表に伴い、10月18日以降の日本からの渡航者は、ワクチン接種完了者を対象に入国後の隔離期間が10日から7日へ短縮され、自宅など隔離施設以外での隔離の選択肢も引き続き可能となっている。自宅隔離申請に関しては、専用のポータルサイトからのオンライン申請をする必要があり、申請受け付けは9月21日から開始している。現在海外からの入国に関しては、外国人の入国を原則禁止としているが、日本人駐在員は、関連機関のサポートレター、入国管理局からの事前許可、PCR検査、入国後の隔離期間を必須として一部許可されている。また国内移動に関しては、国家回復計画（NRP）においてフェーズ4に入ったクアラルンプールを含む一部の州では、10月11日よりワクチン接種完了者を対象に州をまたぐ移動が可能になっており、今後ワクチン接種率の高まりとともに、経済活動再開がますます加速していく見込みである。

【雇用について】

マレーシア統計局が10月8日に発表した労働力統計では、8月の失業率（速報値）は4.6%となり、前月から0.2ポイント低下した。

求職者を含む労働力人口は前月比0.3%増の1,612万5,400人。就業者数は0.5%増の1,537万6,600人で、失業者数は3.8%減の74万8,800人だった。失業者数は、前年同月比では1.0%増加した。

統計局は、新型コロナウイルスワクチンの接種率が高まるとともに経済活動の再開が進んだことで、国内経済は徐々に活性化すると予想。今後数カ月は雇用機会が増加し、段階的に労働市場は回復するとの見通しを示した。と予想。今後数カ月は雇用機会が増加し、段階的に労働市場は回復するとの見通しを示した。



タイ

【入国について】

10月22日にタイ政府は11月1日から隔離免除でタイに入国することができる国・地域のリスト（日本を含む46の国・地域）及びタイ入国時の条件を発表。

入国にあたり、飛行機での入国で、入国前および入国後のPCR検査、最低5万米ドルの医療保険加入、ワクチンの接種証明があれば隔離なしで入国ができることとなった。事前申請は引き続き必要だが、大きく緩和されることとなった。

【雇用環境について】

8月に過去最高の新規感染者を記録し、10月25日現在でも1日1万人近い新規感染者がいる状態ではあるものの、各社対策をしながら企業活動を継続。国家統計局（NSO）が発表する失業率も2021年第2四半期（4～6月）の失業率が前四半期比0.07ポイント改善して1.89%だったと発表。新規雇用・リプレースメントともにコロナ前の水準まで一定戻ってきているといえる。しかし、コロナでトヨタが7月20日から工場稼働を止めるなど、いまだ不透明さが残るとともに、一度解雇した日雇い労働者やミャンマー・カンボジアなど近隣諸国から来ていた労働力をどう取り戻していくか、というのもコロナ後に向けて一つの課題になりそうだ。

ベトナム

【入国について】

入国にあたり、隔離施設（ホテル）・航空便・入国承認等の事前手配、査証（ビザ）の取得、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の陰性証明書、医療申告（オンラインのみ）が必要。入国後の隔離施設（ホテル）での隔離期間が14日間。14日間の隔離施設滞在後、自宅で14日間の「健康観察期間」が実施されるが、11月1日段階ではワクチンを二回摂取している場合、隔離施設（ホテル）での隔離期間が7日間に短縮されている。ロックダウン下ではベトナム国内の行政がストップした影響で入国に必要な書類手配等の手続きに時間がかかる状況があったが、ロックダウンが明けた現在においては大きな遅延は見受けられない状況。

【雇用について】

4月末から広がった新型コロナウイルス感染症第4波の影響が拡大をし、一部例外を除き都市部はロックダウンとなり、企業は在宅勤務又は泊まり込みでのオペレーションとなり、新規求人は大幅に減少した。失業率が2021年7～9月における労働力人口の失業率は前期の2.62%から3.72%に上昇し、四半期として直近2年で最悪となった。また、全国の雇用指数（前年比）は86.1%、ロックダウンの影響を大きく受けたホーチミン市は36.7%まで落ち込んだ。



インドネシア

【入国について】

変異株により強化されていた入国規制が、10月に入り緩和された。

インドネシア政府は2021年10月15日より入国後のホテル隔離期間8日間を5日間に短縮、さらに新規申請が停止されていた出張用ビザ(シングルビザ)の申請再開に加え、海外からの新規就労ビザ申請もようやく再開された。コロナ感染者数も減少傾向にあるため、徐々に入国の緩和が進むとみられている。

【雇用について】

活動制限も徐々に緩和されて来ており、年末に向けた企業による活動が回復し、労働市場も来年以降に向け採用が活発化すると見込まれる。

インドネシア政府はコロナ対策の改善やワクチン接種の加速を背景に、来年の予算を経済回復促進と構造改革支援に注力すると発表。保健や社会保障、教育の分野に加え、インフラや情報通信技術、観光分野の開発に多くを割り当てる予定である。

これによりインドネシア全体の雇用環境においても改善がみられると予想される。

日系企業に関しては、依然として国内在住者限定の日本人求人が多いものの、少しずつ海外在住者可の求人も増加傾向。

フィリピン

【入国について】

これまで一部の例外を除いて外国人へのビザ発給には厳しく制限がかけられていたが、フィリピン政府は8月1日より一般的な就労ビザである9(g)の発給を再開することを発表した。

従来は観光ビザで入国してから就労ビザに切り替えればよかったが、フィリピンへ渡航する前に当地の雇用主がまず労働雇用省(DOLE)から外国人就労許可(AEP)を取得してから、移民局(BI)にビザ発給の申請を行う手順となっている。

また、AEPの取得にはこれまで重視されてこなかった新聞などに求人広告を掲載しフィリピン求職者の応募を求め労働市場テスト(Labor Market Test)の実施をDOLEから求められるようになり手続きが厳格となった。

また、入国後の検疫期間についても対象国によって変更があった。2021年10月現在、フィリピンでワクチン接種を持つ、または世界保健機関(WHO)が発行した国際ワクチン接種証明書(ICV)を持つ外国人がフィリピンに渡航した場合、到着日から5日目に行われるPCR検査の陰性結果を受けるまで施設における検疫を受ける必要がある。陰性だった場合、到着日から10日目まで自宅での検疫を行うこととなる。

なお、フィリピンでワクチン接種をした証明書やICVを持たない場合、これまで通り14日間の検疫を行う(到着日から7日目に陰性なら、14日目まで自宅で検疫)。

【雇用について】

感染者数8月に入り1日あたりの新規感染者数が1万人台にのぼり、9月13日には過去最高の23,615人に達したが、9月末にかけて1万を下回る減少傾向にある。

9月末時点での2回目のワクチンを接種率は全国民の約20%程度ではあるが、12歳から17歳までの子どももワクチン接種が可能となるなど政府としてもワクチン接種を積極的に進めていく方針である。

ワクチン接種率の伸びと新規感染者数の落ち着きからか、これまで外出時には着用が義務づけられていたフェイスシールドも、いわゆる3密の空間以外での着用は不要となった。

また、7月の失業率は6.9%となり、昨年同月の10%と比べると3.1ポイント下がった。今後も経済活動の再開に向けて制限を徐々に緩和していく方向で進んでいくとみられる。

人事労務コラム

駐在員戦略の転換点とアップデートへの提言



本多 清志 Kiyoshi Honda

PERSOLKELLY Consulting

ディレクター、会員制人事労務サービス、中小企業診断士

PERSOL グループ(旧インテリジェンス)本社を経て、2014年シンガポール法人、2016年中国法人へ赴任。華南および香港における日系電機・機械メーカーのクロスボーダー移転案件を多数担当。在香港日系企業が華南地区への移転時に発生する転籍・解雇等の雇用問題に対して中国および香港の労働法規に基づいたコンサルテーションを提供。その他、人事制度構築、駐在員向け研修(赴任者研修・評価者研修等)を提供。2021年より華北・華東地区を担当。

駐在員戦略の転換点とアップデートへの提言

本稿では、弊社PERSOLKELLY Consultingが2021年6月～10月にかけて実施した「コロナ禍におけるAPAC駐在員処遇調査」(第一回及び第二回調査)の報告結果に基づき、駐在員戦略が転換点を迎えていること、アフターコロナ時代における駐在員戦略のアップデートについて提言させて頂く。

結論:

本調査から得られたデータからは日系企業の駐在員戦略が大きな転換点を迎えていることが読み取れる。アフターコロナ時代において、海外事業のドライブを期待される駐在員のパフォーマンスを最大化すべくタイムリーな戦略適応ができるかが、今後の海外事業競争力に大きなインパクトを与えるものとする。

駐在員戦略の転換点とは:

未曾有のコロナ禍がもたらした外部環境変化、感染対策やオンライン化の進展によって、駐在員のあるべき姿や配置を含む駐在員戦略が大きな転換点を迎えているものと推測する。とりわけ、以下の理由により駐在員戦略が転換点を迎えていると筆者は考える。

① 本社と海外現地法人の間での認識ギャップ

本調査の統計データ及びフリーコメントからは様々な形で本社と海外現地法人の間での相互理解における認識ギャップが発生している様子が浮かび上がっている。相互理解の問題では、どちらか一方の非を求める性質のものではなく、双方ともに相手方を理解しようと思える状態が整っていることが前提と考える。コロナ禍による業務負担増から双方ともにコミュニケーション機会が減少し、直近約2年間において相互理解を深める状態にはなく、むしろそのギャップが拡大してきているものと思われる。

② 駐在員戦略アップデートの欠如

新型コロナウイルスが発生してからの約2年間において、日系企業における駐在員戦略に大きなアップデートは見られない。WHO(世界保健機関)によるパンデミック警戒レベルとして6つのフェーズが定められているが、駐在員戦略においてもそのようなフェーズの変化に応じたタイムリーな戦略アップデートがあっても良かった

のではないかとと思われる。確かに新型コロナウイルス発生直後には、一部地域では緊急退避帰国などの人道的支援が行われているが、引き続き赴任国で勤務する駐在員に対する支援は限定的であった。2021年11月現在コロナ禍の収束が期待されているが、アフターコロナの時代においては、駐在員のあるべき姿は以前とは大きく異なるだろう。本社と海外現地法人の間での認識ギャップを埋め、具体的な戦略アップデートに繋げていく必要性を感じている。

本調査フリーコメントより:

本調査で頂いたフリーコメントから駐在員戦略の転換点を裏付けるものを以下にてご紹介させて頂く。いずれも駐在員のあるべき姿を改めて議論すべき状況にあることが読み取れる。現地化を推進するための人材育成スキルなど駐在員選定基準に少なからず変化が発生するものと予測する。

『今回の新型コロナの様な有事の際の対応力や人間力が求められると思う。今後の赴任候補者選びの基準や、求められるスキル、教育方法も変えていく必要があるし、そもそもワークフロムホームである程度仕事ができる事が分かった今、駐在員の必要性をよく吟味する必要がある。』

『今後現地法人に駐在員配置自体を不要にできるよう、部下育成スキル、そのための予算確保や教育(ON-JT/OFF-JT含む)の能力や経験がある人材の配置を要望。』

*上記本調査より一部抜粋。調査を通じて500件以上に上るコメントを頂戴している。

駐在員戦略アップデートに向けて:

コロナ禍の収束に伴い渡航自由が進み、駐在員交代が加速する「駐在員大移動」時代がやってくると予見している。繰り返しになるが、アフターコロナ時代を見据えた海外事業展開を人の面から支える駐在員戦略を大きく見直す時期に差し掛かっているのではないだろうか。紙面スペースの関係上、個別の説明は省かせて頂くが、参考までに弊社が考える駐在員戦略アップデートのヒントをいくつか提示させて頂く。

- 駐在員業務の棚卸(駐在員しかできない業務は何か?)
- バーチャルアサインメントの検討(本国や第三国での業務遂行)
- 現地化の加速(特に現地マネジメント育成強化)
- 赴任者候補母集団形成
- 魅力的な赴任者処遇設計

最後となるが、既にいくつかの会社では、海外赴任に魅力を感じる人材の減少、赴任先で受け入れ可能な経験・スキルを保有する人材の枯渇といった状況にあると聞いている。これからは駐在員の活用に高い戦略性を組み込み、アフターコロナ時代のビジネス拡大のチャンスを掴み取って頂きたい。

本稿が本社と現地法人間の相互理解を促し、アフターコロナを見据えた駐在員戦略の参考になれば幸いである。

以上

(ベトナム) 人事労務コラム

今後のベトナム人材の動向について



中野 祐一

PERSOLKELLY Vietnam Co., Ltd.
ジャパンデスク シニアマネジャー

日本、香港、タイ、ベトナム合わせて人材業界にて12年半従事。2015年からベトナムの人材会社 First Alliances 買収に伴い、ベトナム駐在を開始しジャパンデスクのマネジメント及び人事労務コンサルティングに従事。

ホーチミンでは1ヶ月強続いていたロックダウンが終わり、10月1日から外出が可能になりました。都市部では1回目のワクチン接種率はほぼ100%近い状況となり、一日も早く日常に近い生活に戻ることを願うばかりです。今回のコラムでは、ロックダウンが明け、今後の人材動向について考察したいと思います。

失業率の上昇

統計総局(GSO)によると、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)第4波の影響により2021年第3四半期の失業率は前期の2.62%から3.72%に上昇。この失業率は四半期としては直近二年間で最低の数字となっており、ロックダウンの影響を大きく受けたことが伺えます。また同じく統計総局(GSO)の統計によると、全国の雇用指数(前年比)は86.1%、ロックダウンの影響を大きく受けたホーチミン市は36.7%まで落ち込んでいます。また、現地求人サイトの調査結果によると、労働者の41.5%がコロナ禍で退職しており、新しい仕事が見つかっていない状況です。

今後の求職者の動きについて

弊社の日系企業からの求人状況についても2021年上期と比較をして、2021年第3四半期については約60%まで落ち込みました。コロナ禍で退職した求職者については、一日も早く新しい職に就きたいと積極的に応募をしており、特にジュニアレベルやジェネラルなポジションについては採用しやすい状況と言えます。

希望給与も通常期と比較すると低く設定している方も多い状況ですが、採用後のリテンションを考慮せずに、単純に採用時の賃金を下げてしまうと、早期退職に繋がるリスクがありますので、通常期のマーケットについても考慮した上で給与を決めて頂く必要があります。

在職中の求職者については、現地求人サイトの調査結果によると、労働者の約52%が新型コロナの制御後の転職を検討している状況で、弊社シンクタンクがコロナ感染拡大前に実施した、潜在転職希望者の調査では40%程度でしたので、単純比較はできませんが、市場が回復した際には一定数の人の動きが予想されます。

一方、通常、年末からテト休暇までの期間はテトボーナス支給待ちで、在職者の転職活動は落ち着くため、すぐに転職活動を積極的に行うことは考え難く、テトボーナス受給後の2月以降に、これまで転職活動を控えていた従業員が転職活動を行うことが想定されます。そのため、今から従業員のリテンションを図るためにも、コミュニケーションを取っておくことが重要で、特にロックダウン中、在宅勤務で従業員とのコミュニケーションが希薄になっていた場合は、早めに従業員との1on1面談を設定し、改めて今後の会社の方向性や従業員のキャリアプラン等を伝える場を設けることが重要になってくるでしょう。

パーソルベトナムでは、このような従業員のリテンションを図るための、1on1ミーティングのアドバイス、コミュニケーションプランなどのアドバイスを行っております。人に纏わることでお困りのことがございましたらお気軽にお問い合わせください。

(フィリピン) 人事労務コラム

今後のフィリピン人材の動向について」



田渕 大輔

John Clements, Recruitment, Inc. PERSOL PHILIPPINES JAPAN DESK
Manager

PERSOL テンプスタッフに入社、日本での勤務の後、インドネシアへ赴任。約4年半の勤務の後、現在はフィリピン勤務4年目。

専門は人材採用戦略と労務コンサルティング(再就職支援等)。

生まれは関西、育ちは千葉県。3児の父。

2020年3月から始まったフィリピンのロックダウンは、現在も継続中ですが規制内容等は大きく変わりました。依然規制が継続されている産業はありますが、町では多くの人の行き来が見られることから、多くの方が環境の変化を感じられていることかと存じます。

私たち外国人は、国家間の移動時の隔離は継続されていますが、自由に行き来できることとなったのは非常に大きな変化として挙げられるかと存じます。また新規の就労ビザ申請などの受付、発行が再開されております。私自身も2年半ぶりに日本に帰国をすることが出来ました。

今回は今後の事業展望における人材動向について記載させていただければと存じます。

失業率と採用率

フィリピン国家統計局(PSA)によると、2020年4月の失業率は17.6%とどん底になり、同年7月には10%まで回復をいたしました。

2021年3月の時点では7.1%まで回復しており、同年7月は6.9%となっております。

回復スピードは今年に入り鈍化しておりますが、確実に回復していることは、弊社がお預かりしている求人数の増加からも見て取れます。

2021年の第4四半期は例年通り年末賞与等の影響で人材の流動性は低下することが予測されますが、2022年に入ると人材の流出が懸念されます。そのため従業員の定着率向上のためにも、コロナ前同様様々な施策が必要といえるでしょう。

褒めて叱ってねぎらう東アジアと個人の成長支援を会社・上司に求める東南アジア

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が実施した『APAC就業実態・成長意識調査』(コロナ前)では、各国の労働者の就業に関する調査をいたしました。その中で上司との関係性で当てはまるものの特徴(求めるもの)をランキングしたところ、東アジア(中国・香港・韓国)は“良い仕事に対する称賛”がいずれも上位3位に入っております。ちなみに中国、香港の1位は“納得のできる叱り方”になります。

それに対して東南アジアにあるフィリピンは、1位責任ある役割の付与・任命、2位スムーズな業務進捗の

支援、3位スキルや能力が身につく仕事の付与・任命、になります。つまり会社・上司が上記機会を与えないと、見限られる可能性があります。

自己啓発と自己研鑽

同調査内容では、各国労働者の自己啓発の実施有無についても調査をいたしました。

その中でフィリピンは自身の成長意欲が非常に高く、全体の55.1%の方が何らかしらの研修・セミナー・勉強会への参加を実施していると回答しております。(ちなみに日本は13.6%でした)

さらなる採用競合の出現

上記で述べた通り、従業員の定着率向上のために何らかしらの施策を打たなければ、2022年は従業員の離職率が上がってしまう可能性が出てまいりました。2020-2021年はコロナの影響で、研修や従業員への投資が出来なかったフィリピン国内企業は、様々な施策ことを検討している中、さらなる懸念事項が2021年から発生いたしました。それはさらなる採用競合の出現です。

これは端的にいうと、国外企業がフィリピン国内在住者を遠隔で採用をすることを指しております。

コロナ前まではこんなことはなかったのですが、各社在宅勤務などの導入で、遠隔で業務従事することが出来ることがわかったので、各国からフィリピン国内の労働者に熱い視線が向けられています。特にITと日本語スピーカーで顕著に発生しております。

2021年に入り所在もわからない他国(シンガポール、マレーシアなど英語圏)の企業に、従業員の引き抜きを受けたという相談が寄せられております。就職された方々は、待遇条件(給与)などは良いかもしれませんが、社会保険の加入や健康保険の支払いなどをしていないことが多くみられます。またフィリピン国としても法人税、個人事業主の税収入も受けないことが多いので、中長期的に見れば大きなマイナスになり得る事態となっております。そのため私どももいたしましても、早急な対応が求められる懸念事項と考えております。

2022年は、今まで以上の戦略性をもって人事計画をご立案する必要があるかと思われます。

人事・労務お困り事があればいつでもお気軽にお問い合わせください。

Global HR Solutions

日系企業と現地企業の強みを掛け合わせた アジア・パシフィック地域最大級の総合人材サービス

PERSOLグループはアジア・パシフィック地域最大級の拠点体制を活かし、国内外で活躍する人材と日系企業・現地企業とのマッチングなど人事に関わるあらゆる支援をしています。2010年に米国の大手人材サービス企業Kelly Services, Inc.との戦略的業務提携を締結し、現在は、採用支援、人材派遣、人事労務コンサルティングを中心に、12か国・地域にて事業を展開しています。パーソルグループは、グループビジョンである「はたらいて、笑おう。」の実現に向け、日本国内のみならず、アジア・パシフィック地域においてもグループの総力で人と組織の課題を解決し、お客さまの成長に貢献します。



※「PERSOL」はグループブランドの名称ですが、ここでは日系企業向けサービスブランドの総称を示します。



サービス提供ラインナップ

国・地域	日本語対応	人材紹介	エグゼクティブサーチ	採用代行	人事労務コンサルティング	人材派遣	ペイロール	アウトソーシング	進出企業支援
中国	○	○	○	○	○	—	—	—	△
香港	○	○	○	△	○	○	△	—	△
台湾	○	○	○	○	△	○	○	○	○
韓国	○	○	○	—	○	○	—	○	△
シンガポール	○	○	○	○	○	○	○	○	○
マレーシア	○	○	○	△	○	○	○	△	—
タイ	○	○	○	—	—	○	○	—	—
ベトナム	○	○	○	△	△	△	○	—	—
インドネシア	○	○	○	○	○	○	○	—	○
インド	×	○	—	—	—	○	○	—	—
オーストラリア	×	○	○	○	—	○	○	—	—
ニュージーランド	×	○	○	○	—	○	○	—	—

○サービス提供可能 △ご相談内容によって対応しかねる場合があります ー対応不可

日本語対応が可能なサービス主要拠点



PERSOLKELLY

中国

他拠点: 北京、蘇州、広州、深圳

英創人材服務(上海)有限公司(PERSOLKELLY China Co., Ltd.)
英創安業企業管理諮詢(上海)有限公司
上海市淮海中路999号 上海環貿廣場オフィス棟2期12F 1201 室
Tel: +86-21-2352-6000 Fax: +85-21-5228-3228
marketing_info@persolkelly.com

PERSOL SINGAPORE

シンガポール

PERSOLKELLY Singapore Pte Ltd
8 Marina View, #11-01 Asia Square Tower 1
Tel: +65 6625 0900 Fax: +65 6536 2668
Email: info@persolsg.com

PERSOL HONG KONG

香港

PERSOLKELLY Hong Kong Limited
PERSOLKELLY Consulting
6/F, Tower 2, The Gateway, 25 Canton Road, Tsimshatsui, Kowloon, Hong Kong
Tel: (852) 2525 8121 Fax: (852) 2525 8343
Email: info@persolhk.com

PERSOL MALAYSIA

マレーシア

Agensi Pekerjaan PERSOLKELLY Malaysia Sdn. Bhd.
Level 29, Menara Bank Islam, No.22, Jalan Perak, 50450, Kuala Lumpur
Tel: +603 2203 0833 Fax: +603 2203 2653
Email: persolmyjpdsk@persolmy.com

PERSOL TAIWAN

台湾

台灣英創管理顧問股份有限公司
10595 台北市松山區復興北路57號14樓之1 (揚昇商業大樓)
Tel: 02-2721-3390 (代表號) Fax: 02-2731-2500
Email: info@persoltw.com

PERSOL THAILAND

タイ

PERSOLKELLY HR Services Recruitment (Thailand) Co., Ltd
27th Floor Empire Tower 3 Unit 2707 1 South Sathorn Road Bangkok
Tel: +66 2 670 0505 Ext.403 Fax: +66 2 670 0509
Email: persoljpdsk@persolkelly.com

PERSOL KOREA

韓国

PERSOLKELLY Korea, Ltd.
ソウル特別市中区世宗路136 ソウルファイナンスセンター15階
Tel: +82 2 760 8800 Fax: +82 2 760 8880
info_kr@persolkelly.com

PERSOL INDONESIA

インドネシア

PT PERSOLKELLY Consulting Indonesia
Mayapada Tower, 6th Floor, Suite 06-01 Jl. Jend. Sudirman Kav. 28 Jakarta
Tel: (62) 21 5211873 / (62) 21 5211874
Email: info@persolid.com

PERSOL VIETNAM

ベトナム

他拠点: ハノイ

PERSOLKELLY Vietnam Co., Ltd.
18th Floor, SONATUS, 15 Le Thanh Ton Street, Ben Nghe Ward, District 1,
Ho Chi Minh City
Tel: +84(0) 28 73039100 Fax: +84(0) 28 39102079
Email: info@persolvietnam.kr

PERSOL PHILIPPINES

フィリピン

John Clements Recruitment, Inc
14F LKG Tower, 6801 Ayala Avenue, Makati, Metro Manila, Philippines
Tel: +63 2 884 1417 Fax: +63 2 884 1365
Email: jpn@johnclements.com