




新連載【アジア人材活用術】金曜日随時掲載

US014・3×012・0 10 行間005・0 03段10字047行 校正00

アジア  
人材活用術

②

JACリクルート  
メントマレーシア  
法人社長



おおにし のぶあき  
大西 信彰 氏

アジア各国の給与を調査している。年収を日系と外資で比較すると、下限の額はほぼ同等だが、上限となると職種によっては外資が日系企業の3倍という職種もある。いまだに「アジアの人件費は安い」という固定観念を持つ日系企業が多いため、市場の給与水準よりも低い給与を提示。知名度の低さもあり、優秀な人材の確保に苦戦しているのが実態だ。

「自社で人材を募集したが、良い候補者がいないし、来ても数が集まらない。何とかしてほしい」。マレーシアの日系企業幹部からよく聞く悩みだ。以前、JACマレーシアを利用して転職した250人に聞き取り調査をしたところ、転職理由の1位が「給与に不満」で全体の44%を占めた。2位が「労働条件の問題」（17%）、3位が「仕事内容」（14%）。マレーシア人にとって、給与の良さが転職を決める絶対条件と言える。JACグループは毎年、マレーシアの調査機関が同国の大学生2万人を対象に行った企業人気調査によると、100位以内の日系企業はソニー、ホンダ、トヨタ自動車、イオン、ファーストリテイリング（ユニクロ）の5社のみ。外資系や現地企業に比べ、知名度や認知度が低いのが現状だ。

このため、日系企業がマレーシアで人材を採用する際に重要な三つのポイントを紹介したい。一つ目が「現状よりも高い年収を提示する」。安定した経済成長

給与の良さが絶対条件

長が続くマレーシアは「売り手市場」のため、転職希望者は給与（基本給）の10-30%増を狙う。転職先の仕事内容に魅力を感じても、現在の給与と同額もしくはそれを下回る提示をされると、ほぼ辞退される。

二つ目が「入社後の明確なキャリアパスを伝える」。マレーシア人は年収アップという実利だけではなく、自分の価値をどう高めるかを重視する。その意味で、入社後どのように成長できるかという点を具体的に提示することも大切だ。

三つ目が「近い職場」。マレーシア人は「通勤に時間をかけるのは無駄」と考える人が多く、自宅から遠い会社は選ばない。役職が高い人材になると車通勤で30分以内が許容範囲で、通勤時間が1時間を超えると、よほど高い条件を提示しないと採用はできない。オフィスや工場を設ける際、立地は十分考慮した方が良いだろう。

マレーシアは多民族国家である。民族ごとに得意とする職種の傾向があり、採用の際は民族の特徴を考慮することも大切だ。

マレーシア人はシンガポール人と並び英語の能力が高く、穏やかな国民性も相まって国外の企業からも引き合いが多い。アジアでリーダー的存在となる優秀な人材が多いため、上手に採用できれば企業を成長に導く重要な戦力となるはずだ。

(随時掲載)

マレーシアの主要民族

人種	性格的な傾向	得意とする職種の傾向
マレー系 (68%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>安定志向</li> <li>受け身な仕事を好む傾向</li> <li>争いごとを避ける傾向</li> <li>人前での指摘に対する気配</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンジニア</li> <li>人事</li> <li>総務</li> <li>窓</li> <li>口</li> </ul>
中華系 (23%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ志向が強い</li> <li>そのための転職はいとわれない</li> <li>現場の仕事をより管理系の仕事を好む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業</li> <li>マーケティング</li> <li>マネージャー</li> <li>バックオフィス</li> </ul>
インド系 (7%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>計算が得意、手先が器用</li> <li>他民族と比べて自己主張がはつきりしている</li> <li>議論好き</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IT</li> <li>エンジニア</li> <li>弁護士</li> <li>医者</li> </ul>

マレーシア