



市場調査レポート シンガポールにおける人事サービス業界(無料版)

AIMNEXT SINGAPORE Pte. Ltd.
2018

- シンガポールにおける人事サービス業界
 - 人事サービス市場
 - 市場全体概況
 - 人事サービスカテゴリー整理
 - 採用市場概況
- 各分野における主要プレイヤーと企業動向
 - 採用関連
 - 賃金・勤怠管理
 - タレントマネジメント
 - 福利厚生・報酬
 - 人材開発
 - その他

シンガポールにおける人事サービス市場 概況 (1/2)



- 市場概況(2015年時点)
 - 売上: 38億\$ドル
 - シンガポールには2300社以上の人事サービス会社が存在する。
- 人事サービスの主なカテゴリー

カテゴリー	内容
採用関連	人材紹介、採用サポート・アウトソーシング(スクリーニング、プロセスアウトソーシング、候補者トラッキング等)
賃金、勤怠管理	給与計算アウトソーシング、HRマネジメントソフトウェア(給与計算、勤怠管理システム、精算システム等)
タレントマネジメント	タレントマネジメントソフトウェア、従業員エンゲージメント
福利厚生・報酬	福利厚生コンサルティング、コーポレートウェルネス、従業員保険、ヘルスケア、報酬制度コンサルティング
人材開発	リーダーシップ開発、マネジメント研修、営業研修、IT研修、チームビルディング、Eラーニング、ラーニングマネジメントシステム、研修設備
その他	移転サービス、モビリティ&オリエンテーションコンサルティング、サービスアパートメント 他

シンガポールにおける人事サービス市場 概況 (2/2)



- 採用市場

- 採用会社数(2016年): 2,024社
- 市場規模(2016年): およそ36億シンガポールドル
- 年間転職者数(2017年): およそ1.6万人
- 平均勤続年数(2013年)

Length of employment for finance & accounting professionals	All countries	Singapore
< 1 year	1%	
1 year	3%	
2 years	11%	
3 years	16%	
4 years	12%	
5 years	24%	
6 years to 9 years	14%	
> 10 years	19%	
Average	5 years 2 months	months

各分野における主要プレイヤーと企業向け採用(1/5) **AIMNEXT**



主要プレイヤー

カテゴリ	会社名	特徴
人材紹介	Ades	業界、ポジション(一般職、中間管理職、幹部まで)にそれぞれ対応する少数精鋭専門リクルーターがいる。
	Links Inter	に、人材派遣、人材紹介、採用アウトソーシングの3事業を行っているが、人材派遣・採用以外の分野に強
	RGF	Chan氏は旅行・観光・ホスピタリティ分野での経験が豊富で、当社もその分野の人材サービスに特化する。
	nSEARCH Global	人材派遣と合わせて、専門的な分野で活躍する。特に、技術的なエンジニアリングサイエンスの分野と、IT・購買などの専門分野を長けている。
		アジア1の専門的リクルートエージェントを目指すというビジョン。業界内でも革新的なHRソリューションを提供するプレイヤーとして知られ、人材紹介以外にも、HRアウトソーシングを多く行っている。

人材紹介

Links Inter

RGF

nSEARCH Global

大手の転職サービス会社。現地でサービスを提供する。

年に設立。本社はシンガポールで、マレーシア、タイでも事業展開する。ローカルの人材サービス会社のリーディングカンパニー。

専門性の高いリクルーターがエグゼクティブサーチから人材派遣、給与計算サービスまで幅広くサービス提供している。

MOM認定の人材サービス会社で、政府の人材開発政策に合わせたサービスを提供。特に、技術の発展によって変化する人材要件を分析・定義しており、候補者、顧客に対して研修やコンサルティングサービスを行う。

各分野における主要プレイヤーと企業動向ー採用(2/5)



• 主要プレイヤー

カテゴリー	会社名	概要	特徴
サイコメ	Talent Plus Inc	1989年にアメリカで設立。ポジティブ心理学を基本とした研究機関で、本社はアメリカ。グローバルオフィスにシンガポールに構え、20か国、400以上の顧客にサービス提供。	「いかなる人材も才能がある」という概念のもと、彼らのアセスメントやコンサルティングサービスは会社が適した人材を選び、人材の潜在能力を最大限発揮させる手助けをしている。
		2014年にシンガポールで設立。アジア各国にサービス展開している。アメリカのGallup社と提携しており、彼らの商品・サービスも提供している。	強み分析をもとにしたリーダーシップ、マネージャー育成、従業員エンゲージメント、コーチングなどのサービスを取りそろえている。採用では、候補者の生来の強みに焦点をあてたプロセスで、採用担当者はより本質的に候補者を見極めることができる。
		40年の経験をもつ。グローバルではシンガポール、インドネシアにサービス展開している。	世界中のベストプラクティスやアセスメントデータを利用して、候補者の経験やスキルを測ることができるPreciseFitというテストを提供。携帯からのアクセス、インターフェースのカスタマイズも可能。
バックスクリ		アジアで業	採用前だけでなく、採用後のスクリーニングも行っている。チェック項目は、IDチェック、民事訴訟履歴、学歴・雇用経歴、リファレンスチェック、サイバーベッティングなどがある。
	AVVANZ	会社。タレントアクイジション、タレントマネジメントのサービスを提供する。	スクリーニングプロセスと品質保証を提供している。スクリーニングサービスも多種提供している。また、契約、外部業者向け、グローバルなスクリーニングも行っている。
			フィリピンの...を受けている。IDや学歴・経歴確認以外にも、フィナンスやデューデリジェンスなどの項目でかなり細部までスクリーニングが可能。

各分野における主要プレイヤーと企業動向ー採用(3/5)

- 主要プレイヤー

カテゴリー	会社名	概要	特徴
採用 アウト	Alexander Mann Solutions	1996年にイギリスで設立。グローバルでは、90カ国、40言語でタレントアキュイジションのサービス提供をしている。彼らはその他の人材会社へのアウトソーシングなどは一切しておらず独立系の会社。	正規雇用、契約・パート雇用などのフレキシブルな従業員雇用もトータルで対応してくれる。他にも、コンサルティングサービスの質が高く、顧客の採用チーム戦略なども手掛けている。
	Kelly services	Kelly servicesのグループ会社で、アウトソーシングとコンサルティングをメイン事業としている。グローバルでは43カ国、アジアでは29カ国に展開している。	アジアでは、タレントアドバイザー、採用のアウトソーシング、有期・臨時雇用のアウトソーシング、ビジネスプロセスアウトソーシングなどを提供している。
	CIELO	グローバル92カ国、36言語で採用プロセスアウトソーシングサービスを提供している。大手カンパニーと言われる。	他社と異なり、CIELOでは最新技術を駆使した新サービスも基本プランに含まれており、追加料金なしに利用可能である。特にCielo high-volume RPOというAIを使って、候補者探し、申請、インタビュー設定が携帯端末で最短7分間で可能なサービスがある。
候補者	Kenexa	2012年にKenexa(アメリカの採用サービス企業)を買収し、サービスを提供。KenexaのクラウドプラットフォームとIBMの分析力で、効率的な採用プロセスを実現する。	
	Workday	WorkdayはHRマネジメントの統合プラットフォーム。候補者トラッキングは、採用プロセス、選考、エンゲージメントの惹きつけ、入社後の育成、定着、社内準備まですべてのライフサイクルを管理することができる。またプロセスや管理の分析レポートもあり、採用業務設計に役に立つ。	

企業動向、トレンド

• 採用ポータルサイト

- シンガポール、マレーシア、フィリピン、タイの90%の採用ポータルサイトはモバイル仕様になっていない。一般的に、44%の人が業務上において、1日20回程度携帯チェックするため、採用ポータルサイトについてもモバイルフレンドリーであることが重要になってきている。
- 企業側では、ポータルサイト上に、候補者マネジメント機能をもつものが評価されている。企業の採用システムとの統合が可能で、SNSなどで共有できる機能があるものが人気である。その他にも、企業のブランディングへの柔軟な対応が可能か、価格帯、カスタマーサービスも、企業側の重要な導入基準となる。

• 非管理職採用

- 2,200名のCFOを対象にしたサーベイによると、5年前と比べて、23%の会社がエントリーレベルの採用により力を入れているという。APACにおける激しい人材獲得競争の結果、企業も若手を雇い、長期的に育成していくという考え方が徐々に広まりつつある。

• 中間管理職採用

- 中間管理職の平均勤続年数が、4年間をきっている。中間管理職のようなキーパーソンを頻繁に採用しなければいけないことは、企業にとって経済的にも非経済的にも大きなリスクとコストを与えている。

• サイコメトリックテスト

- ミレニアル世代は、他の世代と比較しても、自分の性格と企業文化がマッチするかに対して、非常に関心と優先度が高い。2017年に、19か国18,377名の個人を対象としてサーベイを実施したところ、53%のZ世代が自身の性格が仕事にマッチしないことを「恐れている」、「非常に恐れている」という回答をした。特に若い層の採用を中心に、サイコメトリックテストを採用プロセスに組み込むことが一般的になり始めている。

各分野における主要プレイヤーと企業動向ー採用(5/5)



企業動向

バックスクリーニング

- バックスクリーニングは、成熟経済の採用プロセスにおいて標準的に取り入れられている。特にバックスクリーニングの採用率が上がっている。採用時の不正行為によって、平均的なバックスクリーニングの費用は、過去数年間で約2倍に増加しているという調査も出ている。

技術

- APACにおけるAPACのRPO (Recruitment Process Outsourcing) 市場は、RPO市場の中でもっとも大きなシェアを占めているのが特徴である。これは2022年までに3%ほど縮小されると見込まれており、2023年までに18.1億USDを突破し、30%ほどの市場シェアを占めると見込まれている。

人材

2023年までに18.1億USD

各分野における主要プレイヤーと企業動向

一賃金・勤怠管理(1/2)



会社名	概要	特徴
Payroll	クラウドで設	一貫性を信念にサービス提供している。サービスも柔軟で、様々な会社規模、業種に対応している。
アウト		正確性、データ機密性、迅速な対応が顧客の期待されている。クラウドベースのシステムで、各顧客のニーズに対応している。上記の正確性、気密性を確保している。
HRマネジメントシステム (総合)		ローカルでの給与計算だけでなく、グローバルでの給与計算も対応している。ウェブベース、いつでもアクセス可能なクラウドベースのシステムで、給与計算のプロセスを自動化している。また、海外への給与支払い手段も提供している。
JustLogin		MANAGEMENT SERVICES, などのサービスを提供している。
SAP SUCCESSFACTORS	クラウドで設。人材マネジメントカンパニーとして、200以上の国で展開している。	SAPグループは、採用、パフォーマンスマネジメント、給与計算、福利厚生等まで幅広い機能を持っている。また、グローバル統一で導入することで、組織全体で管理することが可能。
INFO-TECH SYSTEMS INTEGRATORS	シンガポールで設立。データ統合を焦点をあてたソフトウェア会社。	データ共有、データセキュリティ、効率的なデータ統合、データベース管理に強みがあり、様々なモジュールのデータを一括で管理する形態をとる。
その他にも、BIPO、frontier HR, Lumesse, Opensoft, PayrollServe, PeopleStrong, RAMCO Systems, Ready Software, UNIT4 Asia Pacificなどがある。		

各分野における主要プレイヤーと企業動向

一賃金・勤怠管理(2/2)



企業動向、トレンド

- 賃金・勤怠管理について、クラウドベースのシステムが一般的になってきている。クラウドベースで従来よりも柔軟にシステムからいつでもどこでもアクセスでき、申請や人事総務の手間が省けるようなシステムとしては、クラウドベースのシステムも重要項目として見てい
- システムの導入が加速しており、従来のシステムをすべてソフトウェアに切り替えられ、クラウドベースで設立している。HRプロフェッショナルな人事業務に

各分野における主要プレイヤーと企業動向 ータレントマネジメント(1/3)



主要プレイヤー

カテゴリー	会社	特徴
タレントマネジメント	2001年設立。SAP	タレントマネジメントは、ラーニングシステム、サクセッションプラン、人材開発、パフォーマンスマネジメント、ワークフォース分析などのモジュールがあり、戦略の立案と実行のギャップを埋める目的で設計。
		従業員が自己成長を描けるようになったために不足しているスキルやスキルの研修などが見える。
従業員エンゲージメント	プラットフォーム	パフォーマンス評価、従業員ラーニング管理等のソフトがある。パフォーマンス評価は、リアルタイムコンピテンシー評価が見える。
	virgin Pulse	エンゲージメント調査に加え、結果について他の国などでの調査結果などの比較データを提供することが可能。73言語に対応。
	Wellteq	アプリを使って、従業員のウェルビーイングを測り、従業員がより健康的で良い習慣を身に付けられるような様々な工夫がされている。
	2013年にオーストラリアで設立。デジタルウェルネスソリューションプロバイダー。	アプリを使って、心身、経済的、組織・人事的ウェルネスを測る。パーソナルコーチングなどのサービスも提供。

各分野における主要プレイヤーと企業動向

ータレントマネジメント(3/3)



企業動向、ト

・ 従業員エン

- 従業員エンゲージメントに関して明確な戦略を持っている企業は多くはない。調べによると、従業員エンゲージメントに関する調査を行っているビジネスリーダーは全体の25%ほど。しかし、様々な調査によって、エンゲージメントと業績の相関性が明らかになっており、今後注力する企業が増加傾向にある。
(例) 従業員エンゲージメントを10%増やすことで、従業員1名につき年2400ドルの利益があがる。また、エンゲージメントが高い企業は、そうでない企業と比べても202%もパフォーマンスが良い。また、エンゲージメントを受け入れる企業は、そうでない企業と比べて、離職率が14.9%低い等
- 調べ「自社の競争力となるのが、従業員が「自社が将来的に成功する」と感じる時、そして3番目が、自社の競争力となる。という調査結果がある。
- 最新トレンドは、シンガポールは、言っているにも関わらず、シンガポールは、エンゲージメント率を持っている。グローバルでも、エンゲージメント率も優先度の高い課題だと

・ タレントマ

- 以前は、従業員の動機を考慮して、従業員を管理するのではなく、従業員をエンゲージメントさせることで、事業戦略にマッチした総合的なタレントマネジメント戦略をつくらなければならないという考え方にシフトしつつある。そのためには、すべてのデータをつなげ、意思決定に役立つ総合的なシステムが必要になる。

各分野における主要プレイヤーと企業動向

ー 福利厚生・報酬(1/5)



主要プレイヤー

カテゴリー	会社名	概要	特徴
福利厚生 コンサルティング	Marsh Benefits	人事コンサルティング大手のMarshのフィス	cerと双方を提 MMBのソリューションを使うことで、企業は複雑な福利厚生プログラムを一括で総合的に管理できる。彼らの強みは、保険仲介のコンサルティング、最新技術である。
	Willis Tower		企業にとって障害である、福利厚生プログラムの複雑性とコストをデータ分析し、最適なプログラムをコン
コーポレート ウェルネス	PERKINS WELLSLINGTON HEALTH GROUP		コンサルティングのように、理論やフレームワークにそったコンサルティングではないエキスパートが1つ1つプログラムカスタマイズす
	Virgin Pulse	ブランソンのウェルネスグループ。従業員エンゲージメントのテクノロジープロバイダー。	良質な医療レベルを保ちながらも、QualityとAccessibilityを信念にしている。持続性のあるヘルスケアソリューションを提供している。
	ASIAMEDIC WELLNESS ASSESSMENT CENTRE	1997年にシンガポールで設立。AsiaMedic Entitiesがホールディング会社で、グループ傘下には、様々な医療機関がある。	携帯デバイスやウェアラブルデバイスを使って、従業員のウェルビーイングを測り、従業員が日々、健康的な習慣を身につけ、心身ともに健康な状態を維持できるようなプログラムをもつ。カスタマイズも可能。

各分野における主要プレイヤーと企業動向

ー 福利厚生・報酬 (2/5)



主要プレイヤー

カテゴリー	会社名	概要	特徴
福利厚生	AIA	1931年に香港で設立したAIAグループの子会社。保険業界で、個人・企業顧客向けに長年サービスを展開している。	AIAはパッケージ商品からカスタマイズ商品、コンサルティングまで幅広いソリューションを提供する。長年の経験・知識が豊富なため、HRプロフェッショナルに対して、ヘルスケアのバリューチェーン管理などについてもコンサルティングしている。
報酬	Willis Towers Watson	2015年にシンガポールで設立。企業向けの福利厚生に特化してサービス展開している。	継続的な商品開発とスピードが特徴的。メインの商品は、Fullerton healthcareとWillis Towers Watsonとのコラボレーションの医療ソリューションで顧客は多くの医療機関の中からかかる病院を選べ、キャッシュレスで診療が受けれる。
報酬	MediHub	2019年より提供している。従来よりも柔軟な福利厚生プログラムを提供している。	専門性の高いスペシャリストが、総合的かつ長期的にリスク管理できる最適な保険プログラムを顧客にコンサルティングしている。2021年、MediHubという新商品を発売した。従来よりもモバイルから申請が可能で、人事・福利厚生業務の効率化を実現する。

各分野における主要プレイヤーと企業動向

ー 福利厚生・報酬 (3/5)



主要プレイヤー

カテゴリー	会社名	概要	特徴
コーポレート	Wellerton Healthcare	2011年にシンガポールのコーポレートヘルスケアの専門家によって設立。企業向けの健康診断等のサービスを幅広く提供。	PCやモバイルデバイス経由での健康相談の仕組みを持つ。医師による診断を受けられるだけでなく、薬品の宅配なども実施。
	Mediobond	1994年に設立。他の医療サービス企業と連携してサービスを提供。	請求書の電子化等、ユーザーの利便性を高める為の先進的な取り組みに注力。その仕組み連携先の企業も利用できる。
	Mediobond	医師が指導/所有する企業により設立され、専門関係の情報技術を活用することを旨とする会社。	従業員の医療機関の利用レポートや請求書等、企業にとって必要な情報をワンストップで管理できるソリューションを提供。また、病院探しや病院でのIDカード等の機能を持ったモバイルアプリも提供。
コンサルティング	Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL)	世界最大の会計・コンサルティング会社。150以上の国と地域に拠点を有する。	拠点を持つ44か国の、そしてサービスを提供している130か国における幅広い業種での情報をベースにしたコンサルティングを提供。
	Capgemini	フランスを本拠地とする世界的なITコンサルティング会社。2017年10月現在、100以上の国と地域に拠点を有する。	パフォーマンスに対する報酬の適切さについてグローバルの知見やITを用いたコンサルティングを提供。

各分野における主要プレイヤーと企業動向

一 福利厚生・報酬 (4/5)



企業動向、トレンド

- 福利厚生

(Willis Towers Watson) の2018年の調べによると、APACにおいて、半分以下の企業が報酬制度を正しく実行できていないという。効率的な報酬制度に対する3つの主要課題は、限られた予算(61%)、限られた能力(49%)、限られた給与の差別化(37%)である。

報酬で人材を惹きつけられなくなっている現在は、斬新でコスト効率性の高い福利厚

- 報酬

をしていない従業員にもインセンティブを支払っており、組織の効率性を低下させている。また、インセンティブのための資金調達が予定より少ないため、従業員でなく)トップパフォーマーへの支払い額を減らすことができない。これは、パフォーマーの効率的な区別ができていない証拠である。

- 福利

福利厚生が必要となり、人事に

は年齢によって発生するヘルスケアのコストを削減するため、その

各分野における主要プレイヤーと企業動向

一福利厚生・報酬(5/5)



企業動向・トレンド

- **企業ウェルネス**
シンガポール、マレーシア、インドネシア、フィリピンにおける企業の病気やケガによる生産効率低下のリスクが高まっているとされている。また、それは、これらの国合計GDPの約1%に達している。
- **企業健康・ウェルネス**
従業員の健康や栄養管理、ストレスマネジメント、メンタルヘルスマネジメント、多様なウェルネスプログラム、健康的な食事の摂り方など

各分野における主要プレイヤーと企業動向

ー 人材開発(1/6)



主要プレイヤー

カテゴリー	会社名	特徴
リ		IF(国際コーチング連盟)に認定された独自プログラムを持つ。会社の各階層に向け、自分自身の成長、部下への指導などの要を網羅したサービス提供が可能。
リ		コーチング等の手法を用い、...に向けた力をリーダーが獲得...を目指す。
リ		メントを行った上でリーダーシップ開...チングを提供することでより...企業の能力開発を実現。
Management Training	right IV	オンフラインとオフラインを組み合わせたメニューを提供。独自のP3(people, purpose, performance)モデルによって、一環したアセスメントと能力開発モデルを提供。
Management Training	Dev... International	0年に...号を持つ創業...の顧客を持つ。...リーダーシップが必要とされる最前線のマ...ジメントや中間層向けに、カスタマイズさ...メニューをアプリを用いて提供。
Management Training	IMPACT	実体験により学ぶ...により、成長し続ける企業づくりを実現...るサービスを提供。受講者が社外の組織を訪問する等、刺激を受ける実体験を通じ新たなスキルを身に着け続けるようにしかけてゆく。

各分野における主要プレイヤーと企業動向

ー 人材開発(2/6)



主要プレイヤー

カ	会社名	概要	特徴
営	Work Asia	シンガポールで20年以上の歴史を持つ。	実施と継続がしやすい内容を提供。また、効果測定ができるようプログラムが工夫されている。
	Development	1956年設立の非営利の研修についての研究機関MDISの企業研修部門。	セオリーを実務で使えるプログラムに修正して提供。クロスカルチャートレーニングなどグローバル対応の要素も多い。
		小から大企業まで幅広い顧客を持ち、パーソンのトレーニングメニューを豊富にする。	短期間でセールスパーソンのスキルアップを実現する為にワークショップを中心としたトレーニングを実施。
		設立。2012年にSAPグループのデジタルトランスフォーメーションプログラムを推進している。2019年に6000以上の従業員が参加している。	幅広いソリューションについて、84か国42言語で研修を提供。
	研	中国やマレーシアの技術系の研究機関と協定を結び様々なプログラムを作成、幅広い先端技術を学ぶ場を提供	無料であるため、料金がリーズナブル

各分野における主要プレイヤーと企業動向

ー 人材開発(3/6)



主要プレイヤー

カ	会社名	概要	特徴
チーム	Adventure	20年以上に渡り、シンガポールでチームビルディング研修を提供。	フルタイムのトレーナーを多く抱え、また、顧客に応じたカスタマイズも提供。近年はロボットのプログラミングをチームで行うプログラム等もある。
		2006年に設立。楽しみながら学ぶプログラムを多く持つ。	ゲーム形式のプログラムを数多く持つ。また、毎年多くのプログラムを開発。
Eラ モバイ		2014年に設立。チームビルディング研修専門会社。	会社名の通り、音楽が関係するチームビルディング研修を提供。4時間でミュージックビデオを作成する等。
		ゲームによるトレーニングをグ	複数言語対応のモジュールを200以上持つ。E-learningのシステムにはチャットツールを組み入れ、トレーナーとトレーニーがコミュニケーションするなどの工夫がなされている。
			チャットやフォーラム機能によるコミュニケーションや、ゲーム、パズルといった機能の効果測定と学びの促進を実現。
			バーチャルなコーチングやフィードバックを受けられる。プロファイリングによる受けられる

無料版につき、以降のページは掲載を割愛させていただきます

当調査資料は¥99,800(税別)/部にて販売しております。
またシンガポールの市場調査、アポイントメント代行、視察アテンド、営業代行
等も承っております。
下記問い合わせ先までお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ先

TEL:03-3454-3900

E-mail:info-jp@aimnext.com

担当:清水 準一