



2022年度

海外進出日系企業実態調査 | アジア・オセアニア編

ASEAN6カ国の比較とマレーシアの特徴

－ 業績回復続き事業拡大意欲も上昇、人の問題がビジネス上のリスク －

日本貿易振興機構（ジェトロ）

クアラルンプール事務所

2023年1月25日

調査結果のポイント

1. 営業利益見込み、黒字割合が2年連続上昇

- ❖ 2022年の営業利益見込みを「黒字」とした企業の割合は、マレーシアでは2020年度：50.0%、2021年度：59.7%、2022年度：63.0%と、2年連続で上昇。業績回復を続けた。（スライド3）
- ❖ 2023年の営業利益見通しでは、ASEAN6カ国で共通して「悪化」比率が大幅縮小。マレーシアも「改善」比率が47.4%へと微増する一方、「悪化」比率は19.9%から7.4%へと12.5ポイント低下。（スライド5）

2. 事業拡大意欲は大幅上昇、他方半数の企業がサプライチェーン見直しを検討

- ❖ 今後1～2年の事業展開の方向性について「拡大」と回答した企業は、マレーシアは48.4%で、比率は前年の43.2%から5.2ポイント上昇。上昇幅はASEAN主要6カ国中最も大きかった。（スライド6）
- ❖ 製造原価に占める人件費の比率は、マレーシアでは21.1%、材料費の比率は58.5%。ASEAN主要6カ国中で唯一、2019年調査時点と比べて材料費比率が縮小に転じた。（スライド9）
- ❖ マレーシアで新型コロナ以降、何らかのサプライチェーン（生産・販売・調達）の見直しを行った企業は44.7%、今後見直すと回答した企業は54.2%と過半数に上った。（スライド10）

3. 経営上のリスクは「人件費の水準」や「離職率の水準」など人の問題に集中

- ❖ マレーシアのビジネス環境へのポジティブ評価（満足・まあ満足）は60.5%。「言語・コミュニケーションの容易さ」「駐在員の生活環境」がメリットに挙がる一方、「人件費の水準」「ビザ・就労許可手続き」「離職率の水準」がリスク。（スライド14、15、16）
- ❖ 経営上の問題点として、マレーシアでは「従業員の定着率」を挙げる割合が特に高い。（スライド17）

4. 在マレーシア企業、脱炭素化への取り組み推進

- ❖ 脱炭素化に取り組む企業はマレーシアでは36.7%に上る。具体的な取り組みとして、特にマレーシアでは、「省エネ・省資源化」は73.9%、「再エネ・新エネ電力の調達」が54.9%と、ASEAN主要6カ国の中で最も高い比率を示した。（スライド21、22）
- ❖ 脱炭素関連の数値目標があると回答した企業は、ASEAN主要6カ国の中でマレーシアが最も高く23.1%。
- ❖ 課題はコスト増や政府方針の不明確さ、意識の低さなど。脱炭素化へのインセンティブ不在を問題視する声も。（スライド23）

5. サプライチェーンにおける人権問題、マレーシアでの意識特に高く

- ❖ 人権問題を経営課題として認識する企業の割合は、ASEAN主要6カ国中マレーシアが最も高く65.7%。本社やグループ全体の方針によるほか、輸入制限を受けた事例や取引停止のリスク、業界特有の要請を理由に挙げたケースも。（スライド23、24）
- ❖ 人権デューディリジェンスをすでに実施または実施予定と回答した企業の割合は、マレーシアでは48.5%。人権問題への認識が高いことと連動し、ASEAN主要6カ国の中でも最も高い比率を記録した。（スライド25）

2022年度調査の概要

(社、%)

調査目的

- アジア・オセアニアにおける日系企業活動の実態を把握し、その結果を広く提供することを目的とする。

調査対象

- 北東アジア5カ国・地域、ASEAN9カ国、南西アジア4カ国、オセアニア2カ国の計20カ国・地域に進出する日系企業（日本側による直接、間接の出資比率が10%以上の企業および日本企業の支店・駐在員事務所）。

調査時期

- 2022年（令和4年）8月22日～9月21日

回収状況

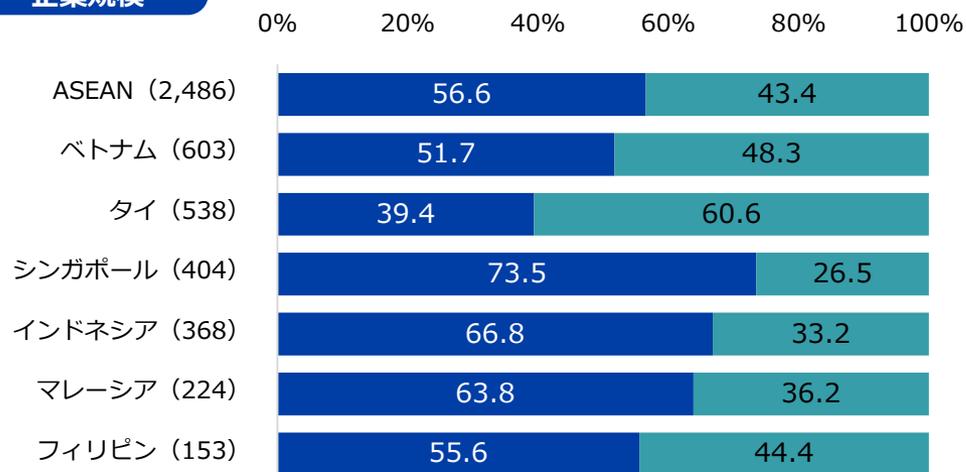
- 1万4,290社に回答を依頼し、4,392社より有効回答を得た。国別の内訳は右表の通り（有効回答率30.7%）。

備考

- 調査は1987年より実施し、本年度は第36回目。
- 2007年度調査より非製造業も調査対象に追加。
- 各スライドのカッコ内の数値は有効回答企業数を示す。
- 図表の数値は四捨五入しているため、合計が必ずしも100%とはならない。

	調査対象 企業数	調査企業数		内訳		有効 回答率
		有効回答	構成比	製造業	非製造業	
ASEAN	9,841	2,486	56.6	1,154	1,332	25.3
ベトナム	1,816	603	13.7	309	294	33.2
タイ	2,853	538	12.2	300	238	18.9
シンガポール	1,084	404	9.2	91	313	37.3
インドネシア	1,788	368	8.4	196	172	20.6
マレーシア	943	224	5.1	120	104	23.8
フィリピン	515	153	3.5	85	68	29.7

企業規模



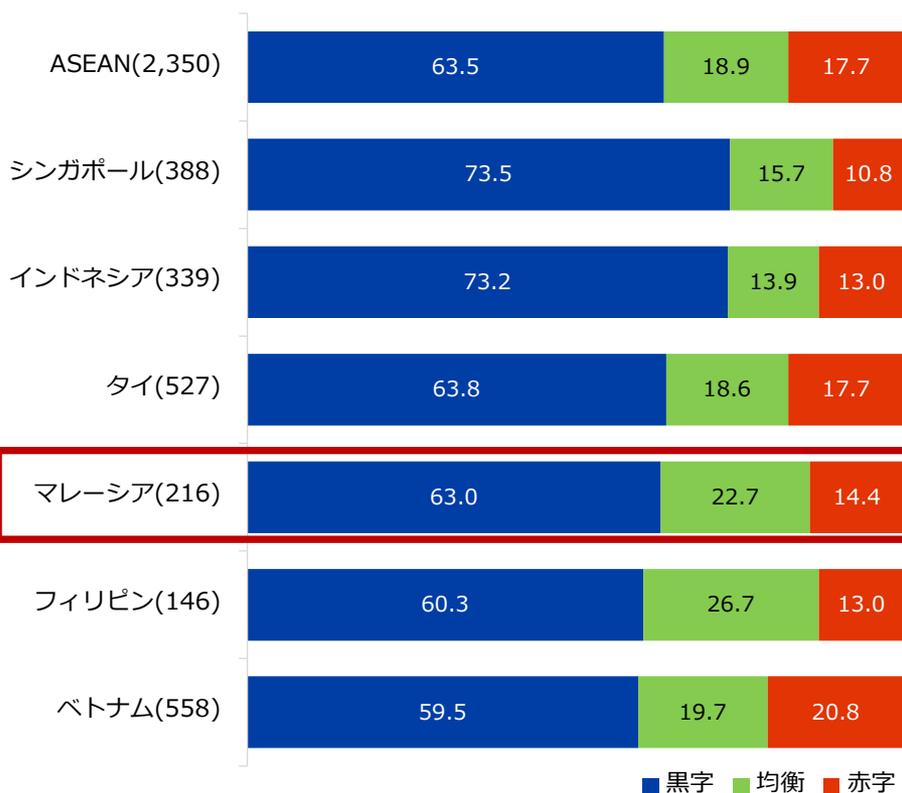
■ 大企業 ■ 中小企業

(注) 本資料の出所はすべて「[2022年度海外進出日系企業実態調査-アジア・オセアニア編-](#)」（ジェトロ海外調査部）

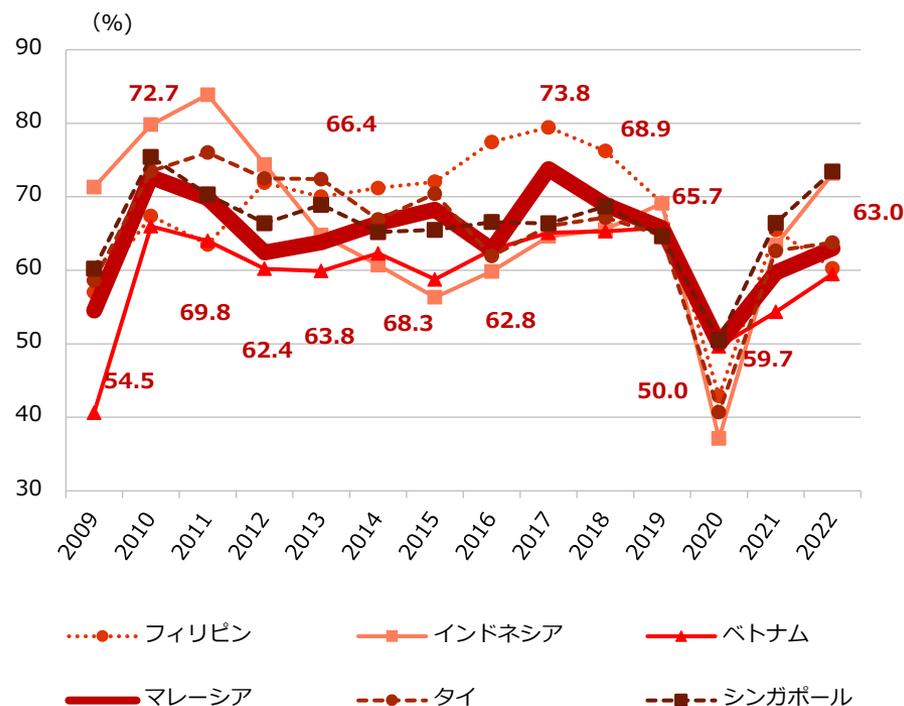
1 | 2022年の営業利益見込み、黒字割合が2年連続上昇

- 2022年の営業利益見込みを「黒字」とした企業はASEAN全体では63.5%で、2021年度調査（57.1%）からは6.4ポイント上昇した。
- マレーシアは、「黒字」と回答した企業の割合がASEAN全体をわずかに下回ったものの、時系列比較においては黒字企業の割合が2年連続で上昇を続けた。

2022年の営業利益見込み（国・地域別） (%)



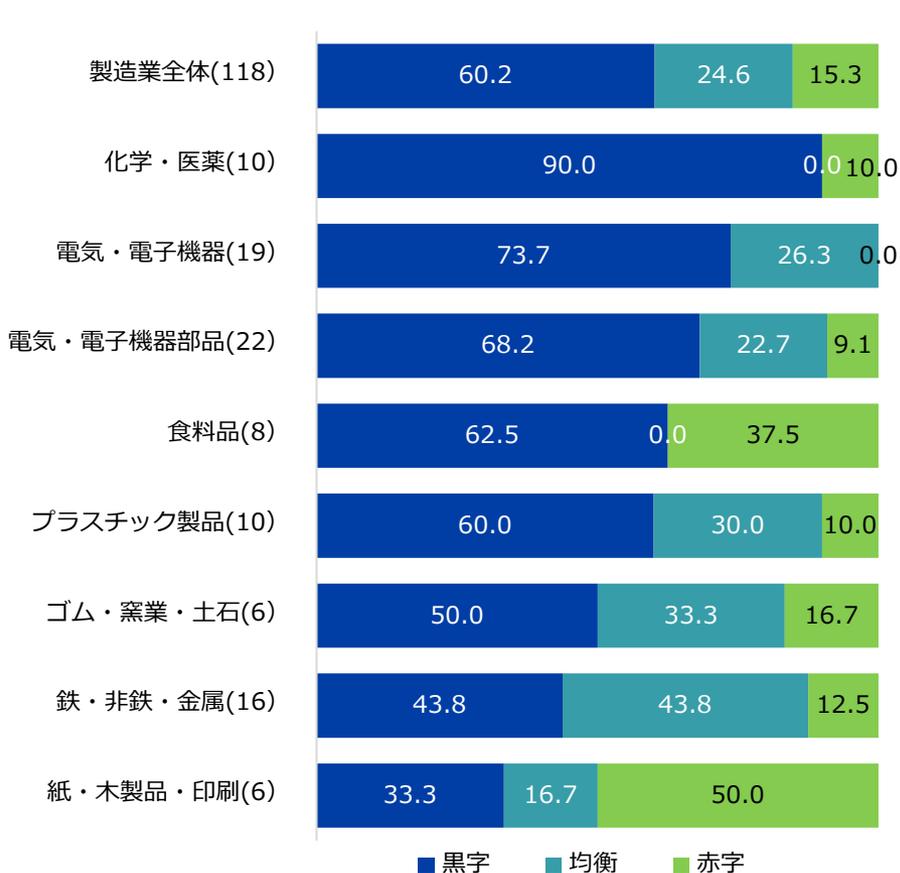
黒字企業の割合の推移 - 2009～2022年（国別）



2 | 2022年の業種別営業利益見込み（マレーシア）

- 2022年のマレーシアの営業利益見込みを業種別にみると、黒字割合は製造業が60.2%、非製造業が66.3%だった。2021年度調査と比べると、それぞれ1.0ポイント、6.1ポイント上昇し、特に非製造業の黒字割合上昇が顕著。
- 赤字割合は製造業が15.3%、非製造業が13.3%となり、それぞれ7.0ポイント、10.8ポイント低下した。
- 製造業では化学・医薬、電気・電子機器、電気・電子機器部品、食料品、非製造業では金融・保険業、販売会社、商社・卸売業、運輸業がそれぞれ、業種大分類の値を上回る黒字比率を記録した。

2022年の営業利益見込み（業種別）



(注) 有効回答数5社以上の業種に限定して表示。

2022年の営業利益見込み（非製造業）



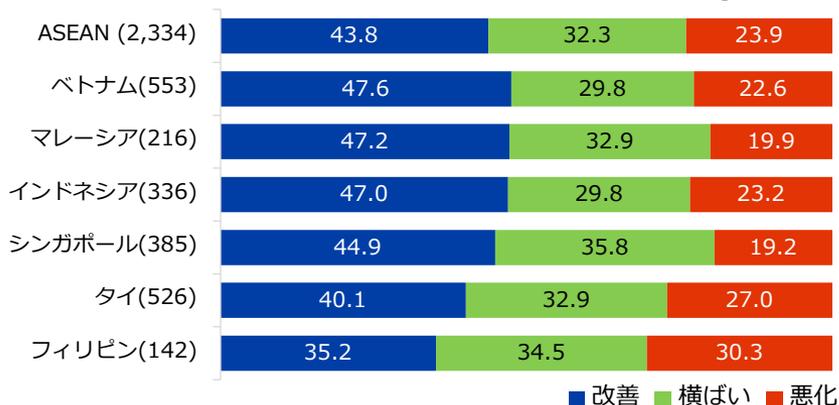
2022年の営業利益見込み（企業規模、業種別）



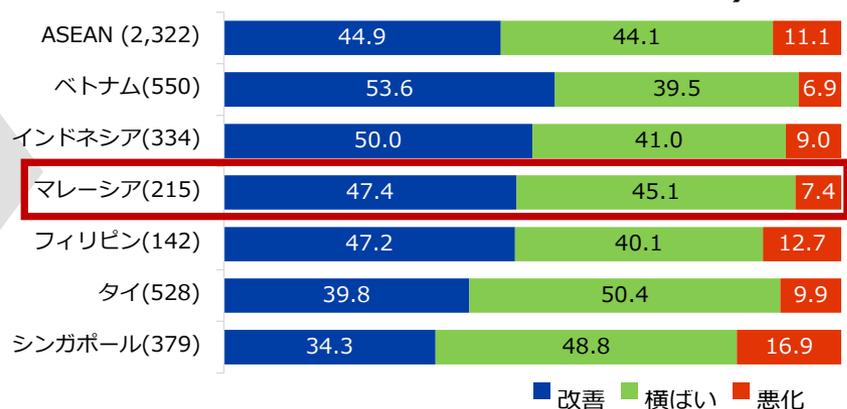
3 営業利益見通し（国別・前年比）、DI値は改善見通し上昇

- 2022年の営業利益見込み（2021年比）が「改善」すると回答した企業は、ASEAN全体では43.8%。マレーシアは47.2%とベトナムに次いで高い。2023年の営業利益見通しは、ASEAN6カ国で共通して「悪化」比率が大幅縮小。マレーシアも「改善」比率が47.4%へと微増する一方、「悪化」比率は19.9%から7.4%へと12.5ポイント低下した。
- 2022年の景況感を示すDI値（注）は、マレーシアが27.3ポイントと、ASEAN6カ国では最も高く出た。2023年のDI値は40.0ポイントと、12.7ポイント上昇する見込み。

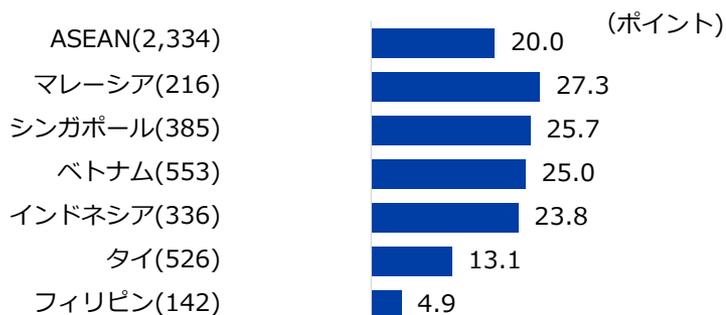
2022年の営業利益見込み
（国・地域別、21年との比較）（%）



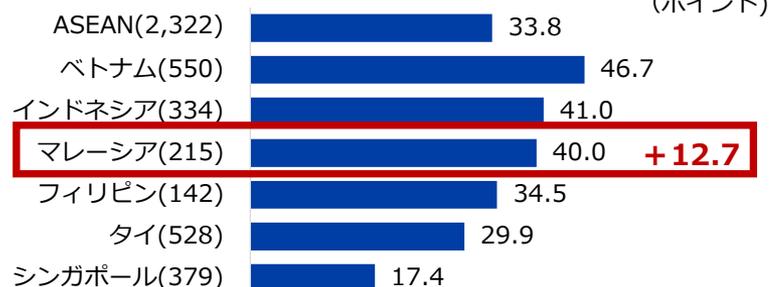
2023年の営業利益見通し
（国・地域別、22年との比較）（%）



2022年のDI値（国・地域別）



2023年のDI値（国・地域別）



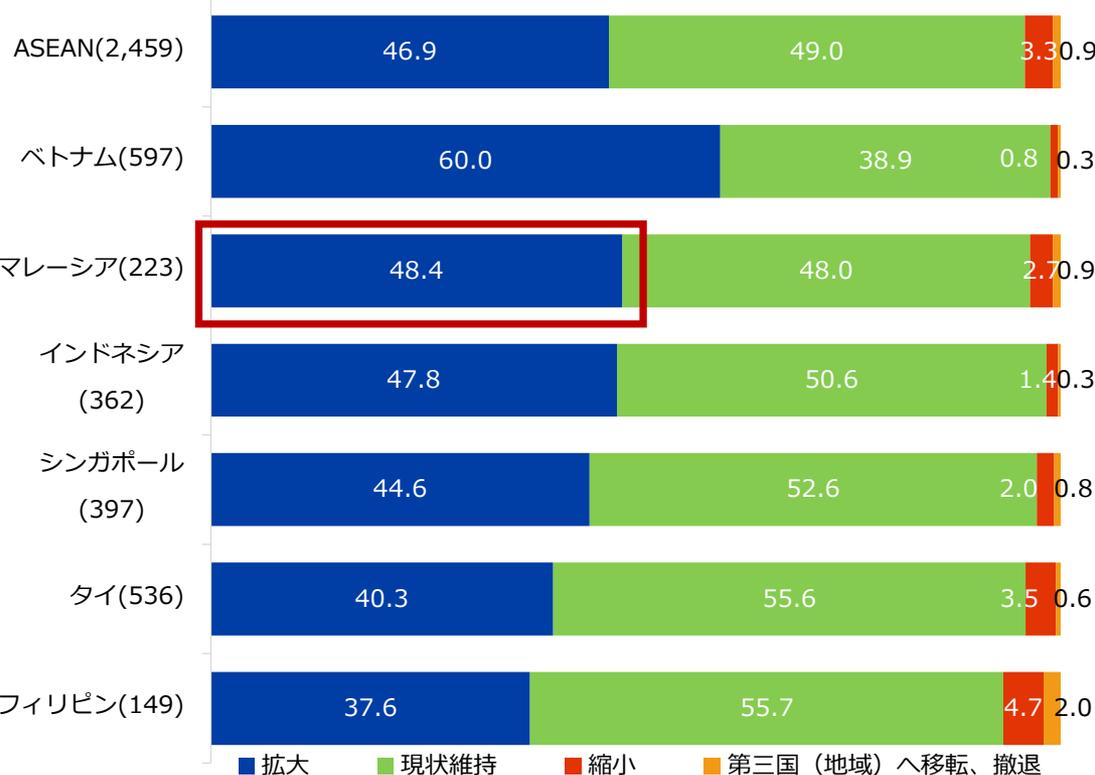
（注）DI値とは、Diffusion Indexの略で、「改善」すると回答した企業の割合から「悪化」すると回答した企業の割合を差し引いた数値。景況感がどのように変化していくかを数値で示す指標。

1 | マレーシアでの事業拡大意向、前年から大幅上昇

- 今後1～2年の事業展開の方向性について「拡大」と回答した企業の割合は、ASEAN主要6カ国の中ではベトナムが最も高く60.0%、次いでマレーシア（48.4%）、インドネシア（47.8%）と続く。
- マレーシアでは、「拡大」比率は前年の43.2%から5.2ポイント上昇。上昇幅はASEAN主要6カ国の中で最も大きく、次いでベトナム（4.7ポイント）、フィリピン（4.3ポイント）、シンガポール（3.3ポイント）と続いた。
- 事業を「拡大」する理由については、「成長性、潜在力の高さ」と回答した割合が最も高く、「輸出量の増加による売り上げ増加」「輸出先が増えることによる売り上げ増加」がそれに続いた。

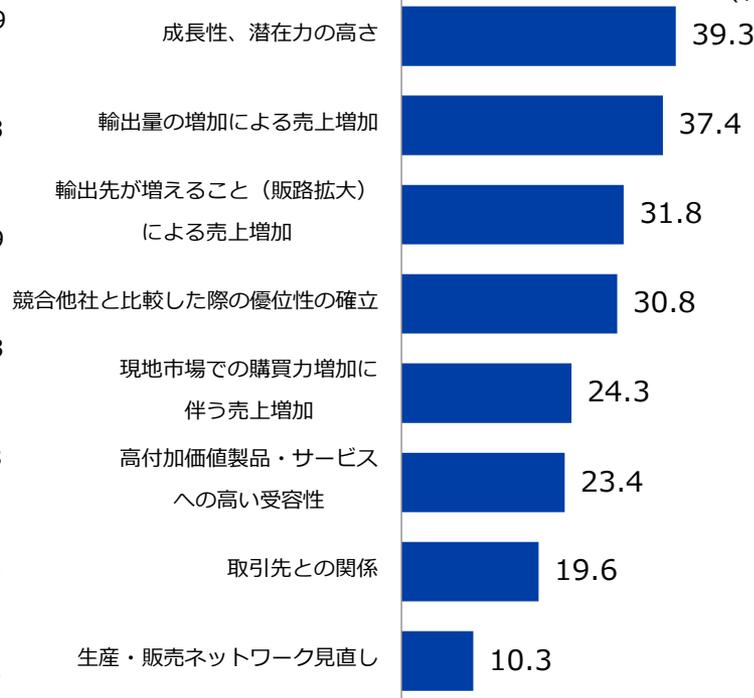
今後1～2年の事業展開の方向性（国・地域別）

(%)



マレーシアにおいて
事業を「拡大」する理由（複数回答）

(%)

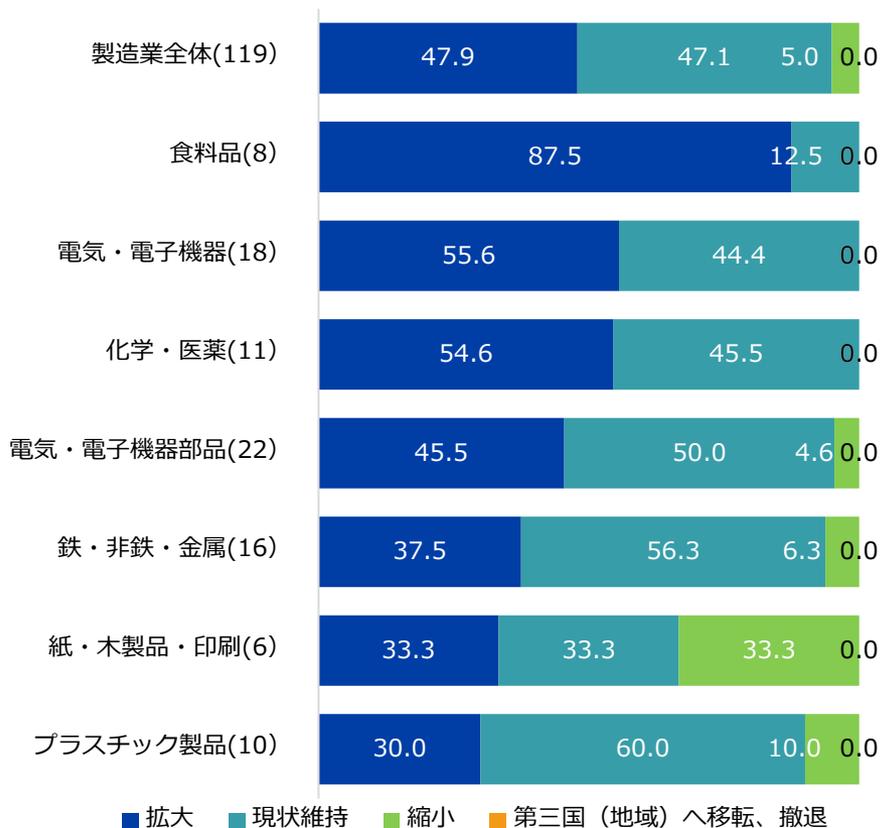


(注) 回答率10%以上の項目を表示。

2 | 業種別の事業展開の方向性（マレーシア）

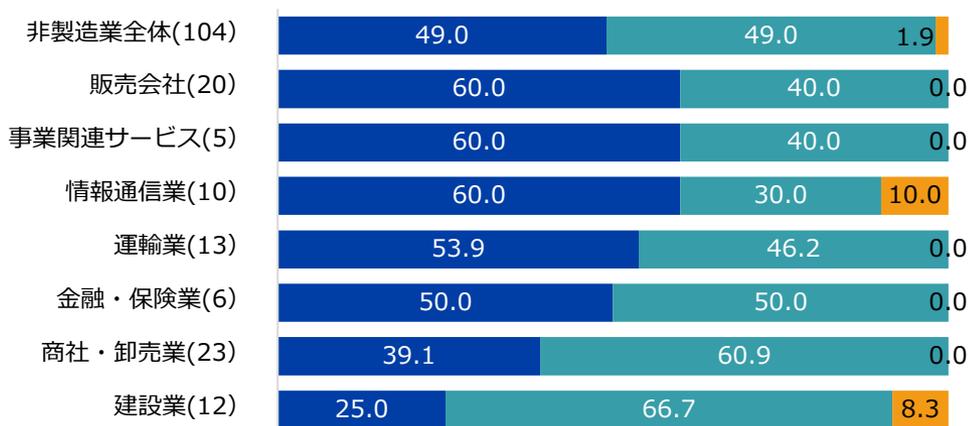
- 今後1～2年の事業展開の方向性について、マレーシア進出日系企業の業種別状況を見ると、製造業では食料品、電気・電子機器、化学・医薬、非製造業では販売会社、事業関連サービス、情報通信業、運輸業、金融・保険業がそれぞれ、業種大分類を上回る「拡大」比率を記録。
- 製造業において、「第三国（地域）への移管、撤退」を選択した企業はいなかった。
- 企業規模別では、非製造業では大差はなかった一方、製造業では大企業の「拡大」比率が中小企業をわずかに上回った。

今後1～2年の事業展開の方向性（製造業）

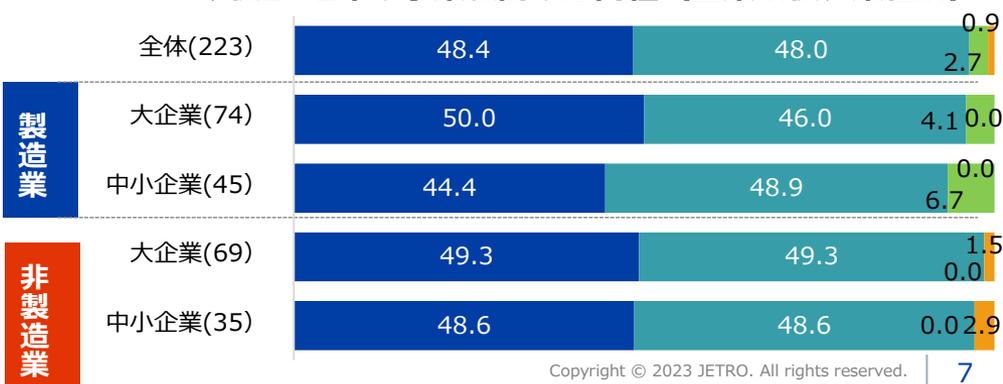


(注) 有効回答数5社以上の業種に限定して表示。

今後1～2年の事業展開の方向性（非製造業）



今後1～2年の事業展開の方向性（企業規模、業種別）



3 | 今後1~2年の事業展開、販売機能の拡大が最多

- 事業展開の方向性として「拡大」を選んだ企業に尋ねたところ、拡大する機能でとして最も多く挙げたのは「販売機能」。
- マレーシアでも「販売機能」とする回答が最大の49.0%を占めたものの、「生産機能（高付加価値品）」（31.7%）と「生産機能（汎用品）」（28.9%）がそれに次ぎ、特に後者は他国と比較して相対的に高い。

拡大する機能（複数回答）

(%)

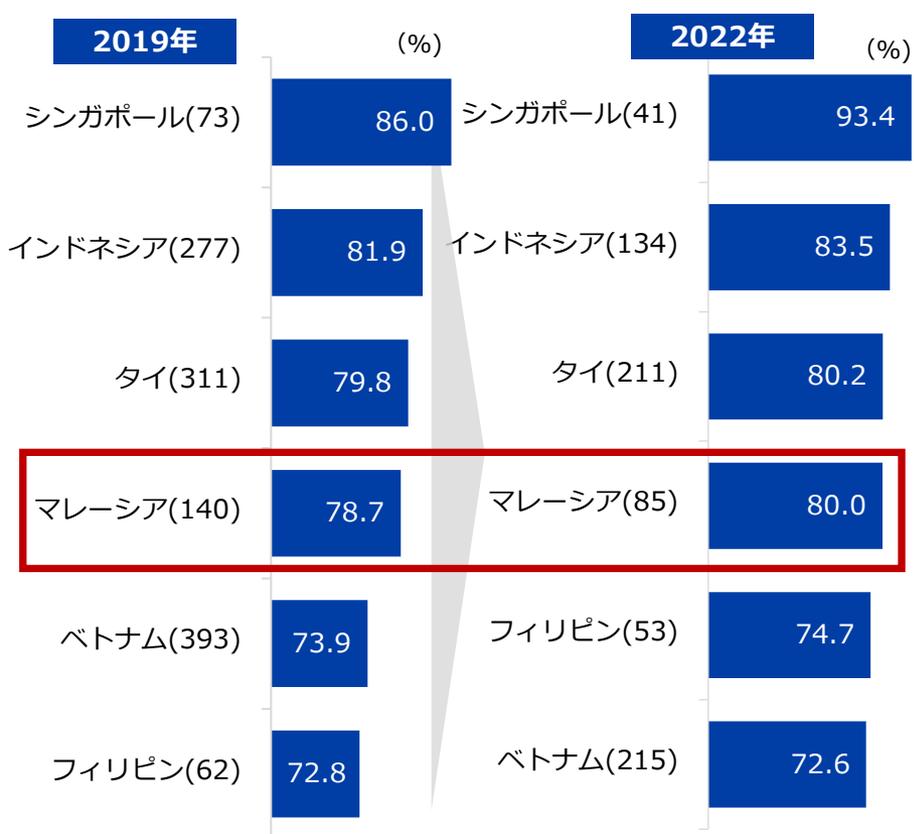


4 | マレーシア、人件費増が材料費高騰の影響上回る

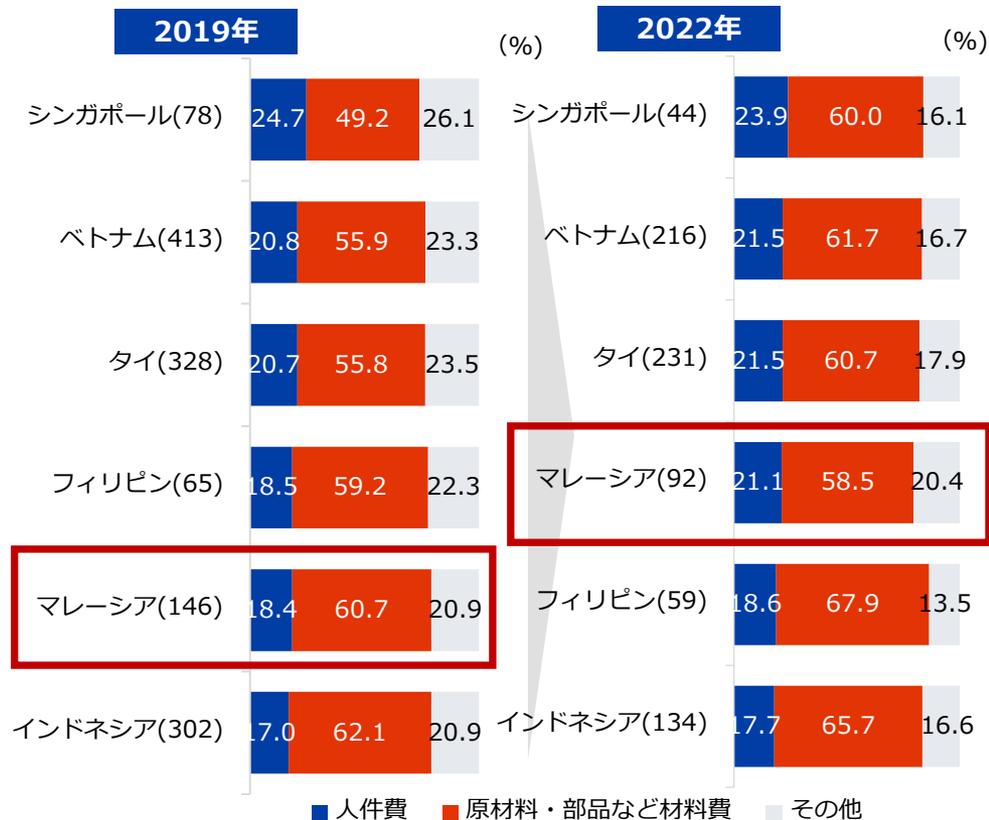
製造業のみ

- 日本の製造原価を100とした場合、マレーシアでの製造原価は80.0と、ASEAN主要6カ国では第4位。2019年度調査（78.7）から1.3ポイント上昇した。円安、サプライチェーン混乱による物価高、人件費の上昇などが影響したとみられる。
- 製造原価に占める人件費の比率はマレーシアでは21.1%、材料費の比率は58.5%だった。2019年度調査比では、人件費比率が2.7ポイント上昇した一方、材料費比率は2.2ポイント縮小した。ASEAN主要国で唯一材料費比率が縮小に転じ、人件費比率の高さとしては第4位に浮上した。最低賃金引上げなどの影響が、材料費の上昇分を上回ったと見られる。

日本の製造原価を100とした場合の現地での製造原価（国別）



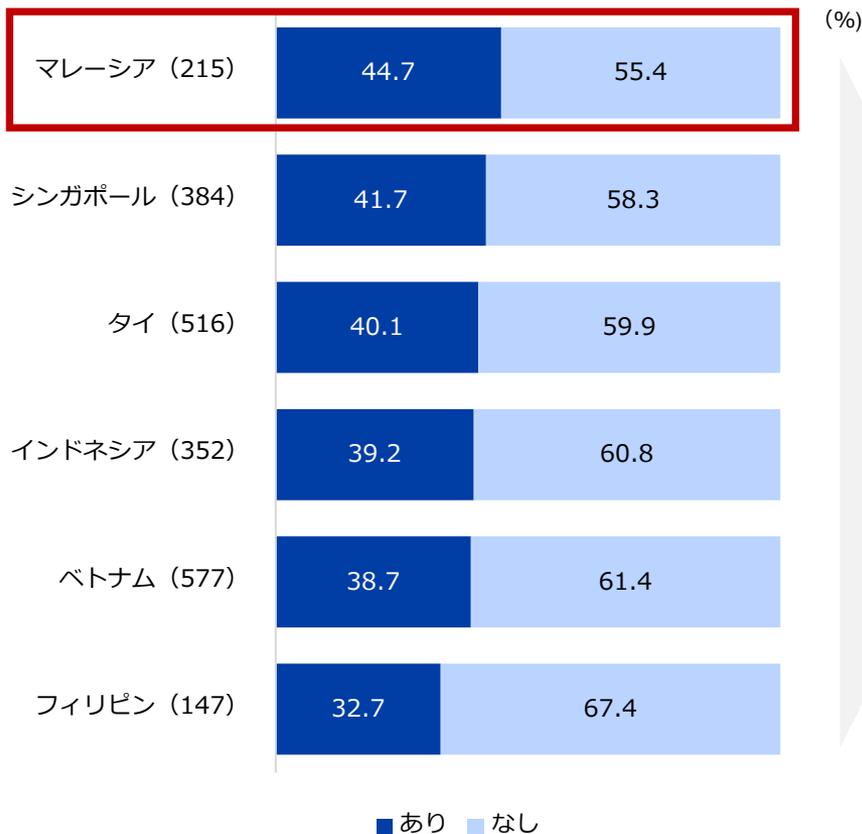
製造原価に占める人件費、材料費の比率（国別）



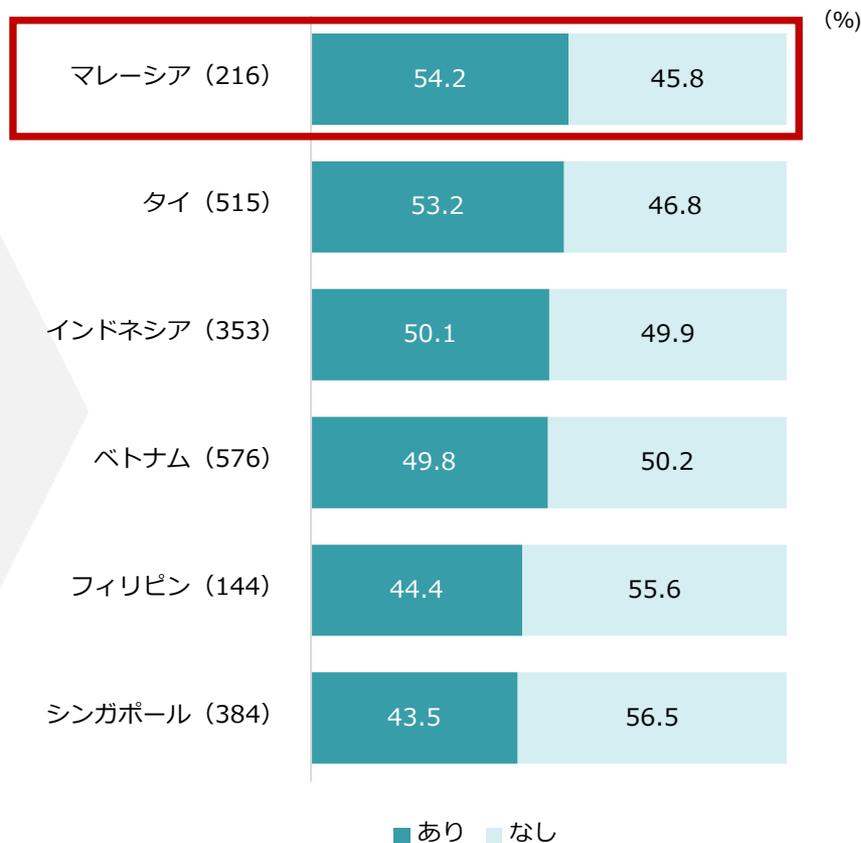
5 | 半数以上の企業がサプライチェーン見直しを検討

- マレーシアで新型コロナ以降、2022年後半の調査時点に至るまでに何らかのサプライチェーン（SC：生産・販売・調達）の見直しを行った企業の割合は44.7%、今後見直すと回答した企業は54.2%と過半数に上った。いずれの時点においても、マレーシアではSC見直し「あり」と回答した比率が、ASEAN主要6カ国中最も高かった。
- 製造業で今後SCの見直しを行うと回答した在マレーシア企業は63.9%。非製造業（42.3%）より21.6ポイント高かった。

2020年～現在までのサプライチェーン
（販売・調達・生産）見直しの有無



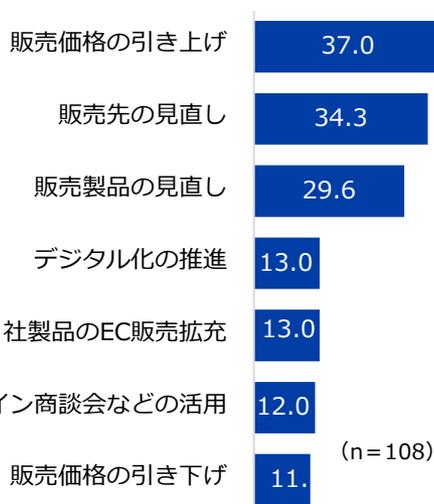
今後のサプライチェーン
（販売・調達・生産）見直しの有無



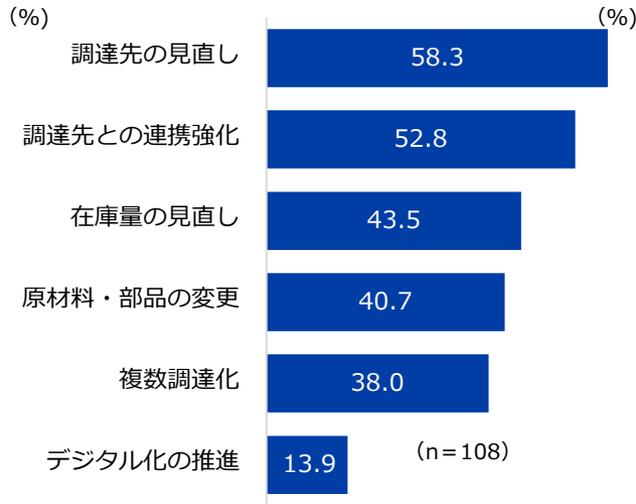
6 サプライチェーン見直しの内容と理由（マレーシア）

- SCを見直したと回答した企業に対し、具体的な販売戦略の見直し内容を尋ねたところ、「販売価格の引き上げ」が約4割と最多だった。その理由としては、「物流費の高騰」（48.5%）が2位以下を大きく引き離れた。
- 調達戦略の見直しとして、6割近くが「調達先の見直し」と回答。SC途絶リスクへの対応を理由に挙げる企業が6割を超えた。
- 生産見直しの内容としては、「新規投資などの増強」と「自動化・省人化の推進」との回答がそれぞれ3割を超え、理由として「人件費の高騰」が約7割に上った。

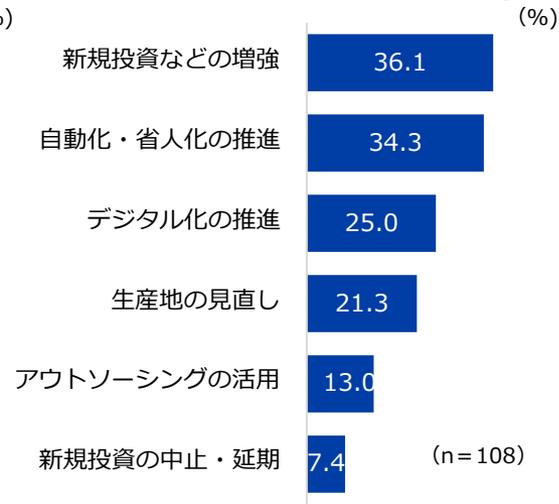
今後の販売見直し内容（複数回答）



今後の調達見直し内容（複数回答）



今後の生産見直し内容（複数回答）



今後販売を見直す理由（複数回答）（66）

物流費の高騰	48.5
新型コロナ感染の収束	37.9
消費者行動・市場の変化（オンラインへの移行など）	36.4
物流の混乱に伴う今後のサプライチェーン途絶リスクへの対応	31.8
人件費の高騰	31.8

今後調達を見直す理由（複数回答）（80）

物流の混乱に伴う今後のサプライチェーン途絶リスクへの対応	62.5
原材料費の高騰	60.0
販売・調達先の稼働停止・閉鎖に伴う今後のサプライチェーン途絶リスクへの対応	57.5
国際情勢の緊迫化に伴う今後のサプライチェーン途絶リスクへの対応	56.3
現地調達化の推進	53.8

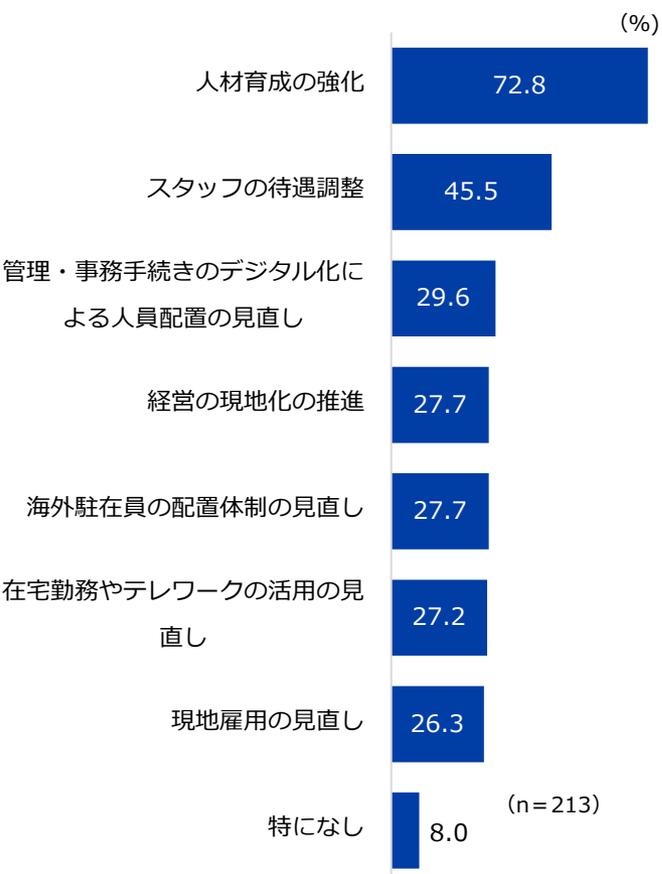
今後生産を見直す理由（複数回答）（55）

人件費の高騰	67.3
生産コストの適正化	60.0
原材料費の高騰	43.6
環境規制の強化	40.0
新型コロナ感染の収束	36.4

7 | 管理・経営体制の見直しと出社比率（マレーシア）

- 管理・経営体制の見直しにおいて、72.8%の企業が今後「人材育成の強化」を見直すとして回答した。待遇調整やデジタル化を大きく引き離し、既存の人材を強化することに注力する姿勢がうかがえる。
- 出社比率の推移を見ると、「90%以上」と回答した企業は2021～22年にかけて大幅に上昇し、2023年以降もこの傾向は続く見込み。他方で「55%以上90%未満」との回答も、2022年から2023年以降にかけて微増。

今後の管理・経営体制の見直し内容（複数回答）



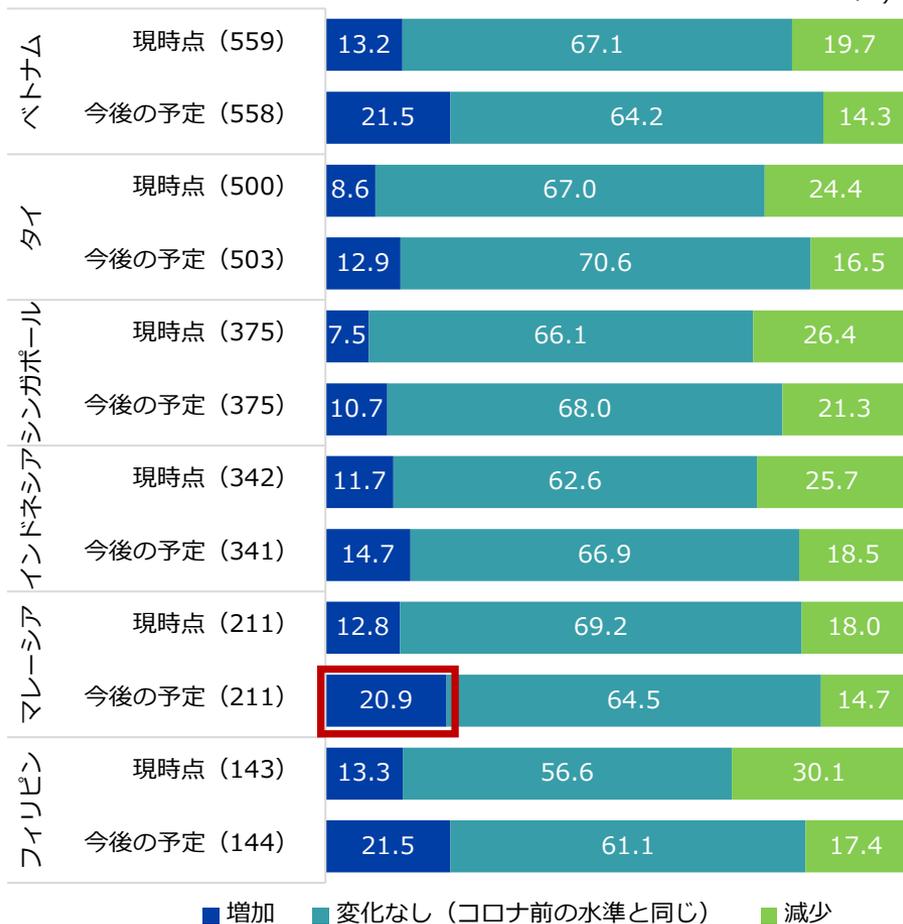
2021年以降の出社比率の変化（マレーシア）

	2021年			2022年			2023年1月以降		
	全体 (207)	製造業 (112)	非製造業 (95)	全体 (209)	製造業 (112)	非製造業 (97)	全体 (204)	製造業 (112)	非製造業 (92)
原則として全従業員が事業所に出社 (出社比率：90%以上)	30.4	40.2	19.0	67.5	72.3	61.9	68.6	74.1	62.0
主に事業所に出社とし、リモートワークも一部実施 (出社比率：55%以上90%未満)	25.1	26.8	23.2	16.3	13.4	19.6	17.7	13.4	22.8
リモートワークと事業所への出社を同じ程度の頻度や割合で実施 (出社比率：45%以上55%未満)	16.4	10.7	23.2	4.8	2.7	7.2	3.9	2.7	5.4
主にリモートワークとし、事業所への出社も一部実施 (出社比率：10%以上45%未満)	12.6	10.7	14.7	5.7	4.5	7.2	3.9	1.8	6.5
原則として全従業員がリモート勤務 (出社比率：10%未満)	11.1	3.6	20.0	2.4	0.9	4.1	2.5	1.8	3.3
リモートワークが可能な職種がない	4.4	8.0	0.0	3.4	6.3	0.0	3.4	6.3	0.0

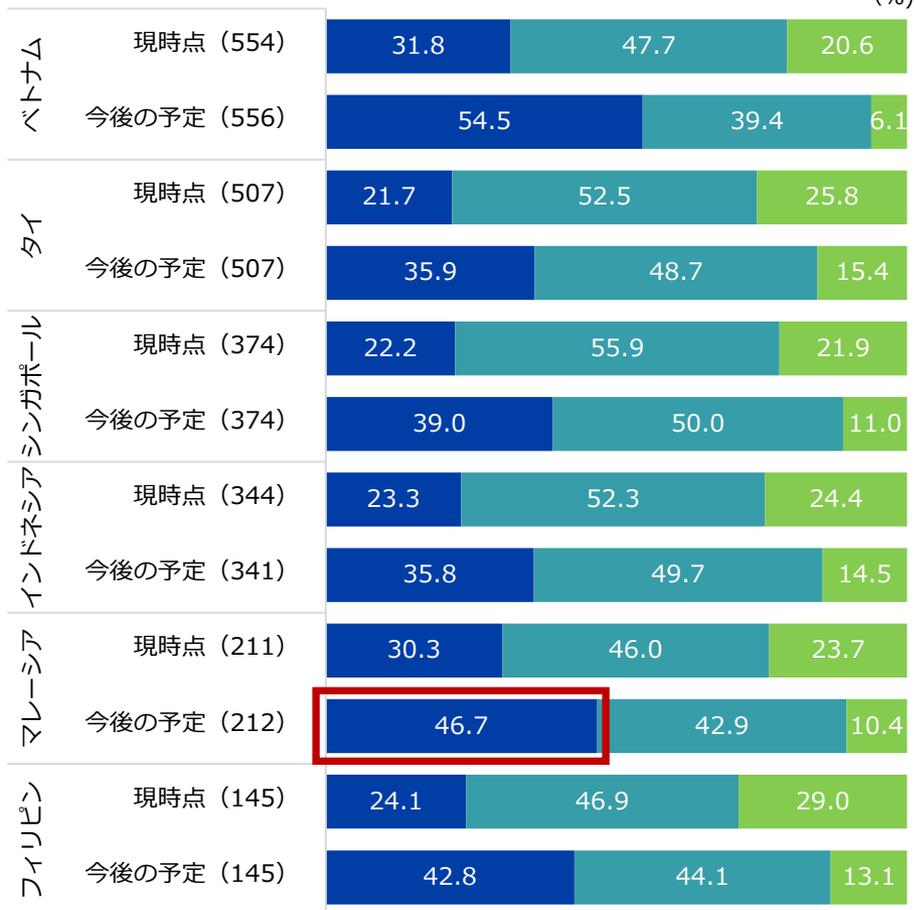
8 | 海外駐在員数と現地従業員数の変化

- 2022年後半の調査時点の海外駐在員数について、新型コロナ前の水準と比べて「変化なし」と回答した在マレーシア企業は約6割だった。今後の予定として「増加」させるとの回答は、現時点と比較して8.1ポイント高い。
- 今後1～2年で現地従業員数が増加予定と回答した在マレーシア企業は46.7%で、現時点と比較して16.4ポイント高かった。変化幅は海外駐在員のそれを大きく上回る。一方、減少予定とする回答は、現時点と比べて13.3ポイント低かった。

コロナ前の水準と比べた、海外駐在員数の変化 (%)



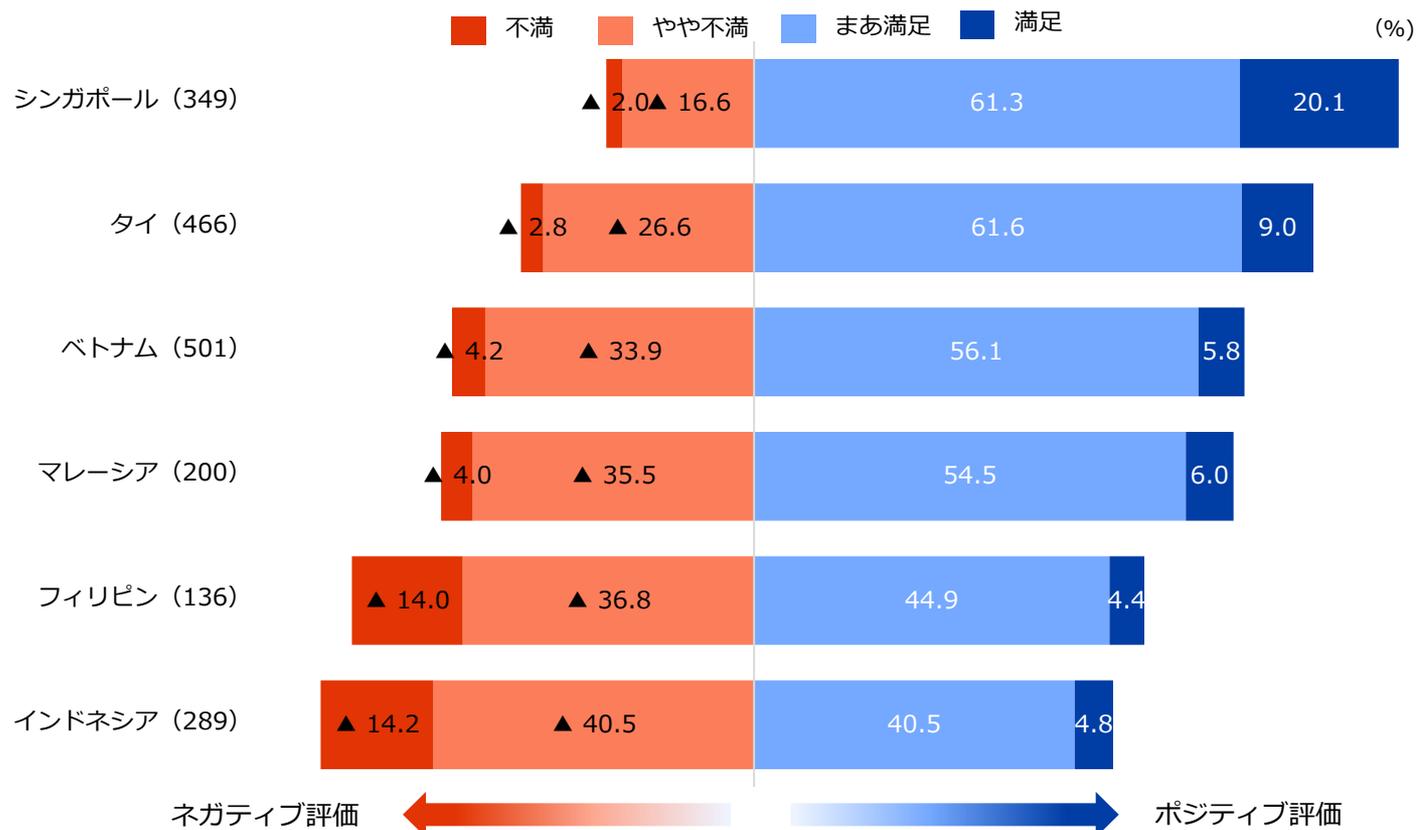
コロナ前の水準と比べた、現地従業員数の変化 (%)



1 | ビジネス環境全般に対する感じ方

- ビジネス環境全般への感じ方として、シンガポールでポジティブ評価（満足・まあ満足）が8割超。タイは7割超、ベトナムとマレーシアで6割超。
- マレーシアにおいて、ビジネス環境上のメリットだと捉えられているのは「言語・コミュニケーションの容易さ」（70.8%）や「駐在員の生活環境」（55.0%）で、特に后者はASEAN主要6カ国では最も高いスコアだった。
- 他方、「人件費の水準」（60.8%）、「ビザ・就労許可手続き」（56.5%）、「離職率の水準」（55.4%）はビジネス環境上のリスクと捉えられており、中でも「離職率の水準」はASEAN主要国中最も回答比率が高かった。

ビジネス環境全般に対する感じ方



(注) ()内は有効回答数

2 | ビジネス環境上のメリット（国別）

ビジネス環境上のメリット（上位5項目、複数回答）

(%)

シンガポール (322)		
1	言語・コミュニケーションの容易さ	64.0
2	政治・社会情勢	59.0
3	駐在員の生活環境	54.4
4	法制度の整備状況（外資優遇・規制など）	53.7
5	税制優遇の整備状況（法人税、物品税、輸出入関税など）	52.8

インドネシア (260)		
1	市場の成長性	78.5
2	現在の市場規模	61.9
3	自社が求める人材の雇いやすさ、従業員の雇いやすさ（一般ワーカー、一般スタッフ・事務員等）	43.1
4	言語・コミュニケーションの容易さ	30.8
5	駐在員の生活環境	23.1

マレーシア (171)		
1	言語・コミュニケーションの容易さ	70.8
2	駐在員の生活環境	55.0
3	市場の成長性	44.4
4	治安・犯罪・テロ	35.7
5	現在の市場規模	30.4

フィリピン (124)		
1	言語・コミュニケーションの容易さ	77.4
2	自社が求める人材の雇いやすさ、従業員の雇いやすさ（一般ワーカー、一般スタッフ・事務員等）	56.5
3	市場の成長性	54.8
4	人件費の水準	48.4
5	駐在員の生活環境	33.1

タイ (380)		
1	駐在員の生活環境	46.3
2	市場の成長性	44.2
3	自社が求める人材の雇いやすさ、従業員の雇いやすさ（一般ワーカー、一般スタッフ・事務員等）	39.5
4	税制優遇の整備状況（法人税、物品税、輸出入関税など）	36.3
5	法制度の整備状況（外資優遇・規制など）	34.5

ベトナム (451)		
1	市場の成長性	74.1
2	現在の市場規模	46.1
3	駐在員の生活環境	43.2
4	自社が求める人材の雇いやすさ、従業員の雇いやすさ（一般ワーカー、一般スタッフ・事務員等）	37.5
5	政治・社会情勢	34.4

(注1) () 内は有効回答数

(注2) 水色のハイライトは7割以上の企業がビジネス環境上のメリットとして回答している項目。

3 | ビジネス環境上のリスク（国別）

ビジネス環境上のリスク（上位5項目、複数回答）

(%)

シンガポール (323)		
1	人件費の水準	81.1
2	地価/賃料の水準	71.8
3	ビザ・就労許可手続き	70.9
4	離職率の水準	45.2
5	雇用・労働制度	39.3

インドネシア (288)		
1	税制・税務手続きの効率性	69.1
2	法制度の整備状況（外資優遇・規制など）	67.7
3	行政手続きの効率性（許認可など）	66.3
4	人件費の水準	59.4
5	政治・社会情勢	58.3
5	制度・政策の運用の透明性（産業政策、エネルギー政策、外資規制等）	58.3
5	雇用・労働制度	58.3

マレーシア (186)		
1	人件費の水準	60.8
2	ビザ・就労許可手続き	56.5
3	離職率の水準	55.4
4	行政手続きの効率性（許認可など）	50.5
4	雇用・労働制度	50.5

フィリピン (130)		
1	税制・税務手続きの効率性	70.8
2	法制度の整備状況（外資優遇・規制など）	61.5
3	行政手続きの効率性（許認可など）	60.0
4	政治・社会情勢	59.2
5	自然災害への対応	52.3

タイ (443)		
1	政治・社会情勢	62.3
2	人件費の水準	57.1
3	為替レートの変化	52.8
4	物価変動	39.7
5	自然災害への対応	37.5

ベトナム (477)		
1	行政手続きの効率性（許認可など）	66.3
2	税制・税務手続きの効率性	57.9
3	法制度の整備状況（外資優遇・規制など）	55.4
4	離職率の水準	50.7
5	ビザ・就労許可手続き	47.8

(注1) ()内は有効回答数

(注2) ピンク色のハイライトは7割以上の企業がビジネス環境上のリスクとして回答している項目。

4 | 経営上の問題点：賃金上昇の問題が共通して上位

- 多くの国で共通する経営上の問題点は「従業員の賃金上昇」や「調達コストの上昇」。
- マレーシアでは、「従業員の定着率」への問題意識が他国と比べて特に高い。

国別の問題点（上位5項目、複数回答）

シンガポール			インドネシア		
	(%)			(%)	
1	従業員の賃金上昇	81.5	1	従業員の賃金上昇	82.8
2	調達コストの上昇	70.8	2	調達コストの上昇	80.9
3	為替変動	70.0	3	税務（法人税、移転価格課税など）の負担	73.9
4	競合相手の台頭（コスト・価格面で競合）	53.3	4	為替変動	64.2
5	新規顧客の開拓が進まない	45.8	5	通関等諸手続きが煩雑	57.9
マレーシア			ベトナム		
	(%)			(%)	
1	従業員の賃金上昇	78.7	1	従業員の賃金上昇	75.2
2	為替変動	73.3	2	調達コストの上昇	66.1
3	調達コストの上昇	72.3	3	為替変動	62.8
4	従業員の定着率	52.8	4	通関等諸手続きが煩雑	57.6
5	競合相手の台頭（コスト・価格面で競合）	50.9	5	税務（法人税、移転価格課税など）の負担	49.8
タイ			フィリピン		
	(%)			(%)	
1	調達コストの上昇	78.9	1	為替変動	65.6
2	従業員の賃金上昇	71.4	2	税務（法人税、移転価格課税など）の負担	61.3
3	為替変動	68.9	3	従業員の賃金上昇	61.1
4	競合相手の台頭（コスト・価格面で競合）	53.6	4	調達コストの上昇	60.4
5	通関等諸手続きが煩雑	49.7	5	通関等諸手続きが煩雑	57.3

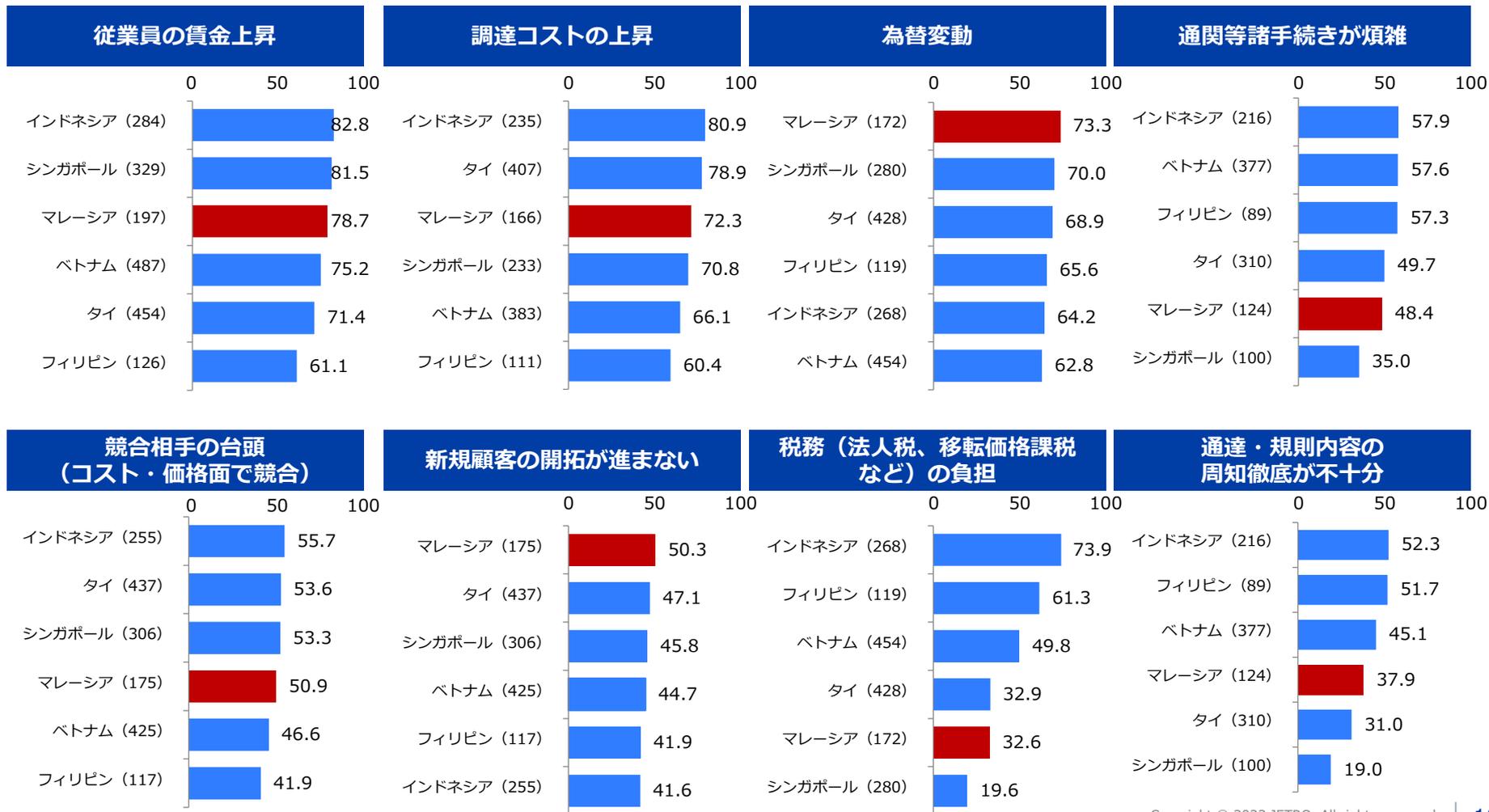
(注) 回答率上位5項目。薄ピンクのハイライトは、全調査対象地域総数の上位10項目に入っていない項目。

5 | 経営上の問題点（項目別）

- ASEAN主要国に共通して回答比率の高い項目は「従業員の賃金上昇」「調達コストの上昇」「為替変動」など。
- マレーシアでは特に「為替変動」や「新規顧客の開拓が進まない」点を問題視する企業の割合が高く出た。

項目別の問題点（複数回答）

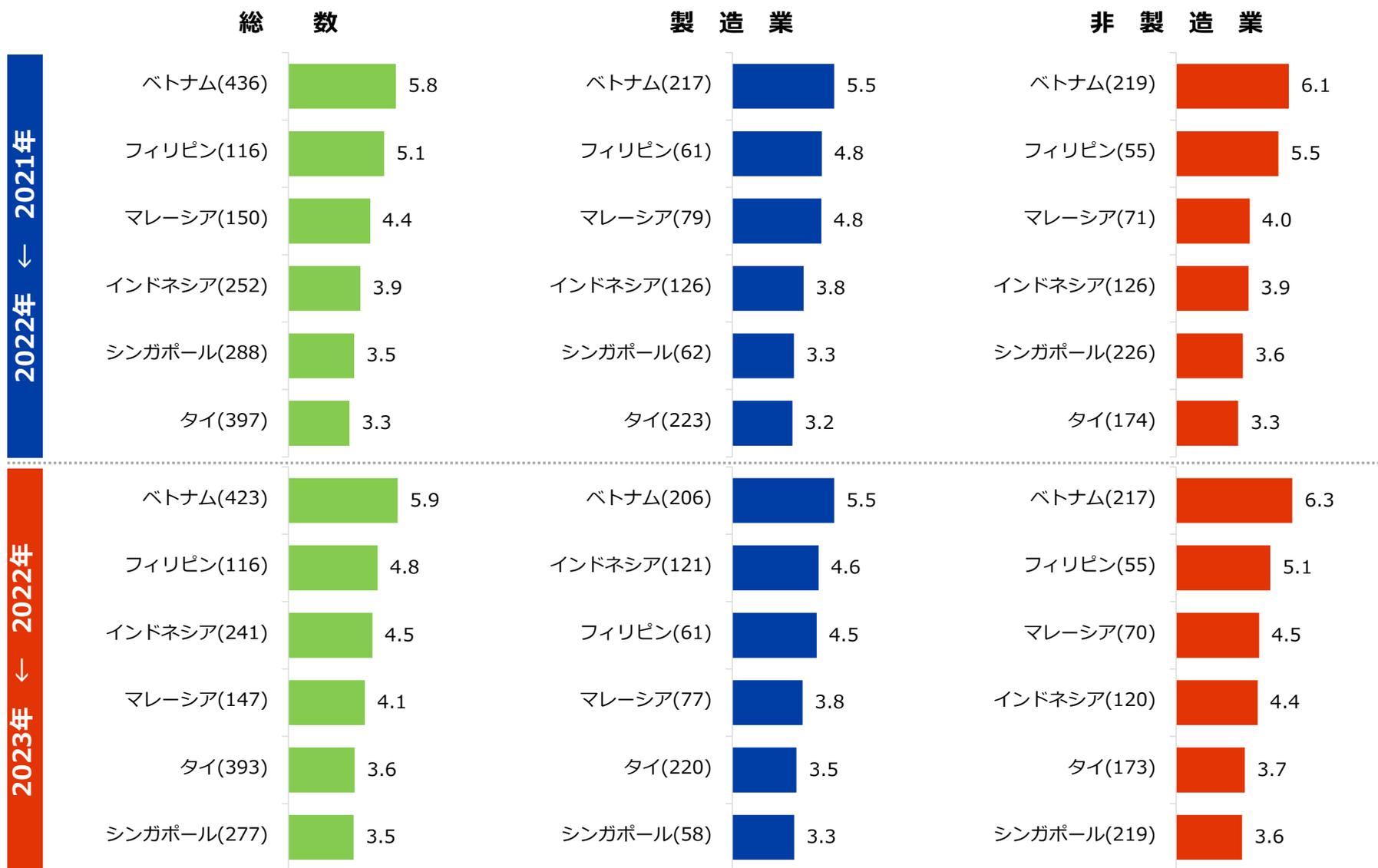
(%)



(注) ASEAN全体で見た際の上位8項目を抽出。

6 | 賃金：前年比昇給率

(単位：%)

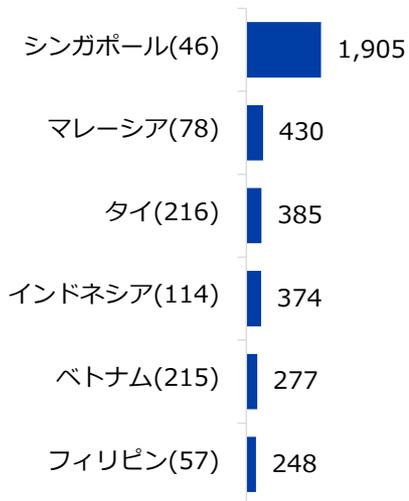


(注) 昇給率は、職能給や業績給といった個人の能力に左右される給与を除いた、ベースとなる給与の昇給率（名目）。全職種平均。

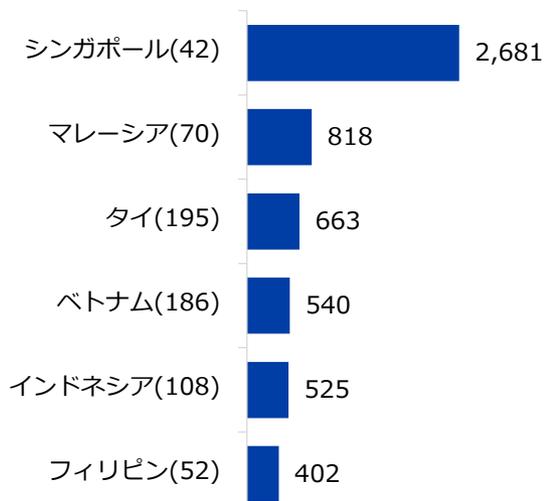
7 | 賃金：基本給・月額

(単位：米ドル)

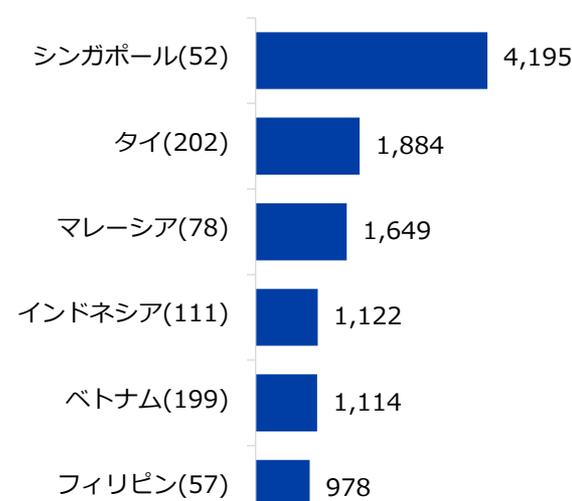
製造業・作業員



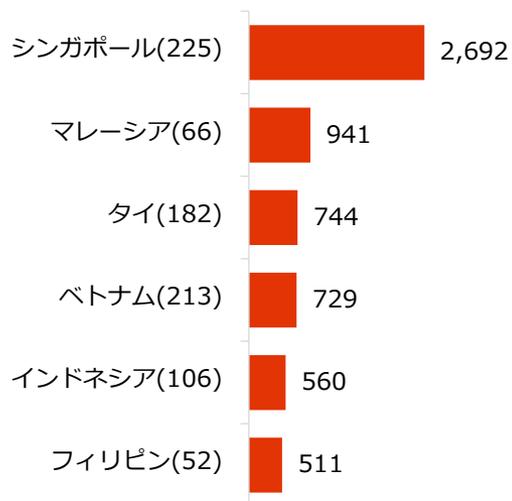
製造業・エンジニア



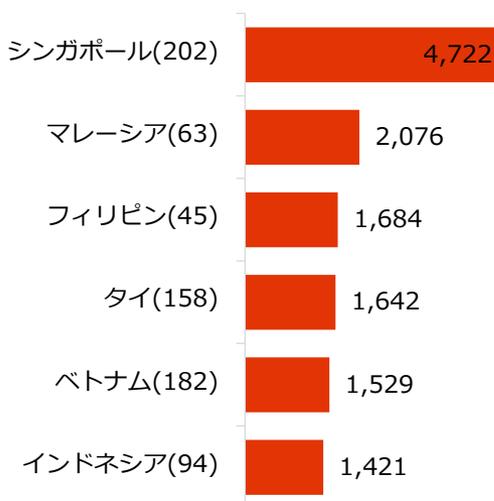
製造業・マネージャー



非製造業・スタッフ



非製造業・マネージャー

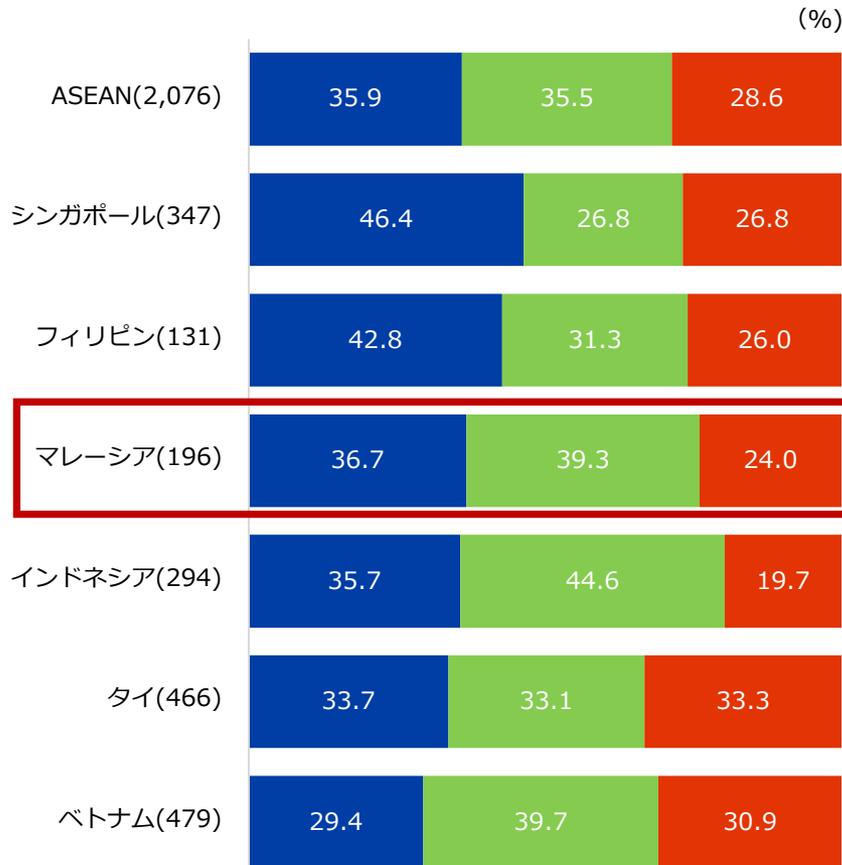


- 基本給：諸手当を除いた給与、2022年8月時点。
 - 作業員：正規雇用の一般工職で実務経験3年程度の場合。ただし請負労働者および試用期間中の作業員は除く。
 - エンジニア：正規雇用の中堅技術者で専門学校もしくは大卒以上、かつ実務経験5年程度の場合。
 - マネージャー（製造業）：正規雇用の営業担当課長クラスで大卒以上、かつ実務経験10年程度の場合。
 - スタッフ：正規雇用の一般職で実務経験3年程度の場合。ただし派遣社員および試用期間中の社員は除く。
 - マネージャー（非製造業）：正規雇用の営業担当課長クラスで大卒以上、かつ実務経験10年程度の場合。
- (注) 回答は自国通貨建て。各職種の自国通貨建て賃金の平均値を、2022年9月の平均為替レート（各国中央銀行発表）で米ドルに換算。

1 | 約4割の企業が脱炭素に向けた取り組みを実施済み

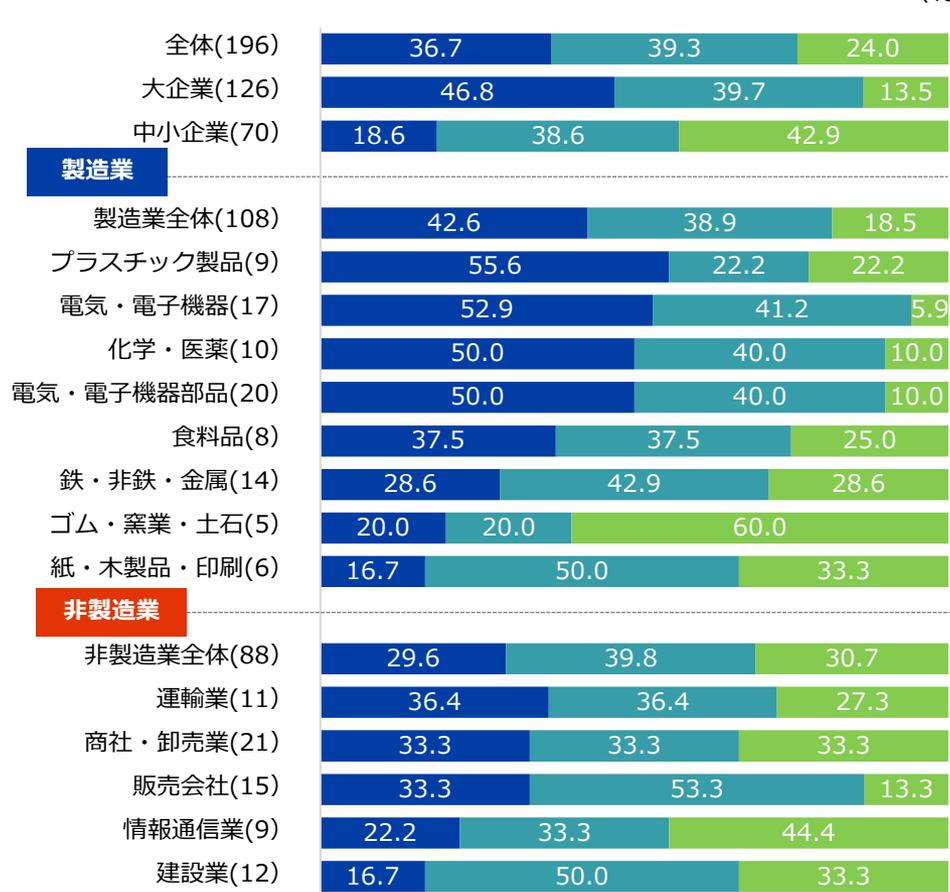
- 温室効果ガスの削減など、何らかの脱炭素化に進出先で取り組んでいる企業の割合は、マレーシアでは36.7%に上る。
- 業種別では、製造業で42.6%、非製造業で29.6%が「すでに取り組んでいる」と回答した。

進出先での脱炭素化への取り組み状況 (%)



- すでに取り組んでいる
- まだ取り組んでいないが、今後取り組む予定がある
- 取り組む予定はない

脱炭素化の取り組み状況（マレーシア） (%)



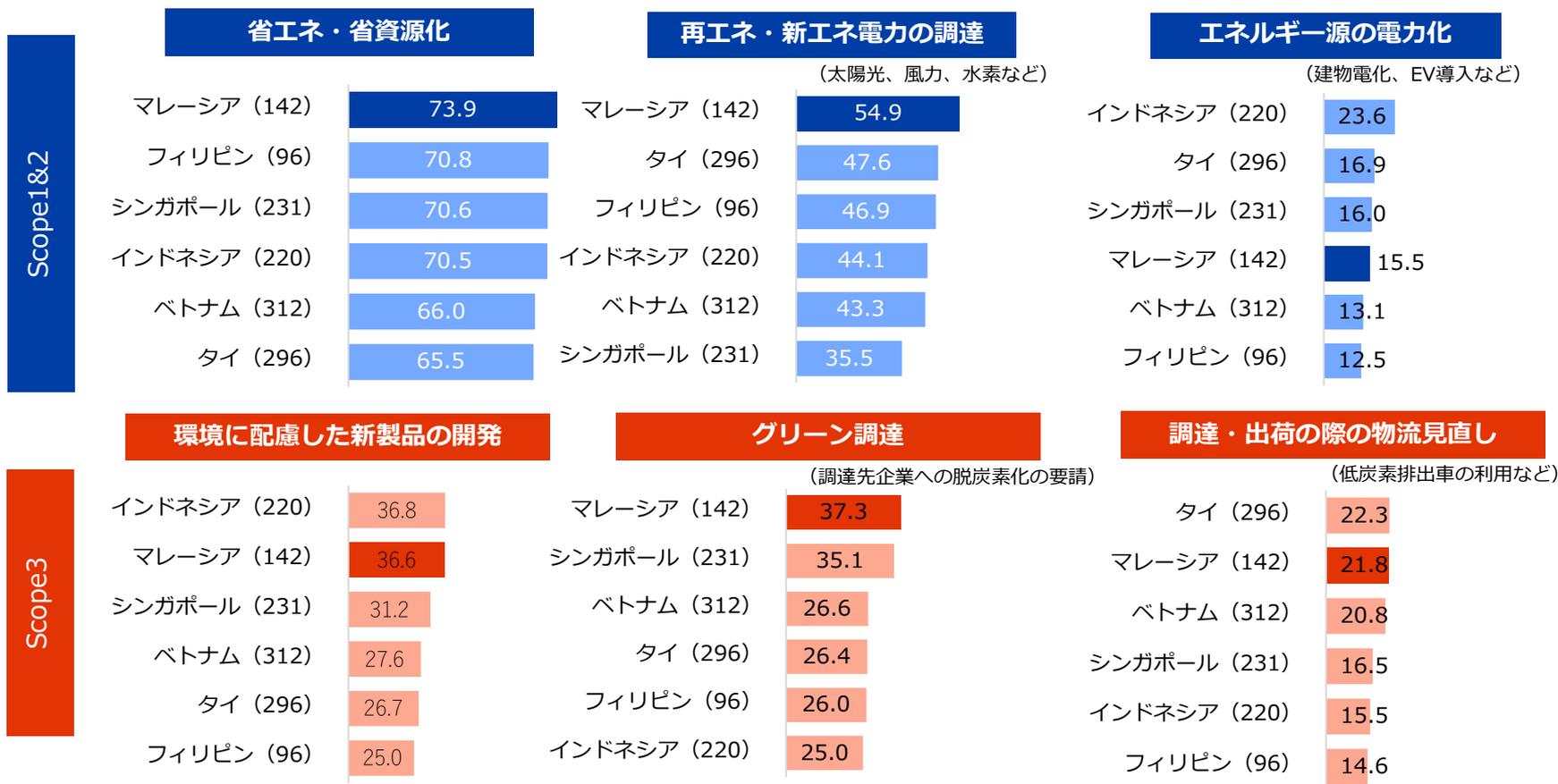
- すでに取り組んでいる
- まだ取り組んでいないが、今後取り組む予定がある
- 取り組む予定はない

2 | 省エネ・省資源化を実施・検討する企業が7割超

- 進出先で脱炭素に向けた取り組みを実施済みまたは検討中と回答した企業に対し、具体的な取り組みの内容を尋ねたところ、「省エネ・省資源化」と「再エネ・新エネ電力の調達」がいずれの国でも多く挙げられた。
- 特にマレーシアにおいては、「省エネ・省資源化」は73.9%、「再エネ・新エネ電力の調達」が54.9%と、ASEAN主要6カ国の中で最も高い比率を示した。

脱炭素化のための具体的な取り組み（検討中含む）（複数回答）

（%）



(注1) 進出先で何らかの脱炭素化に取り組んでいる、または検討中と回答した企業が対象。

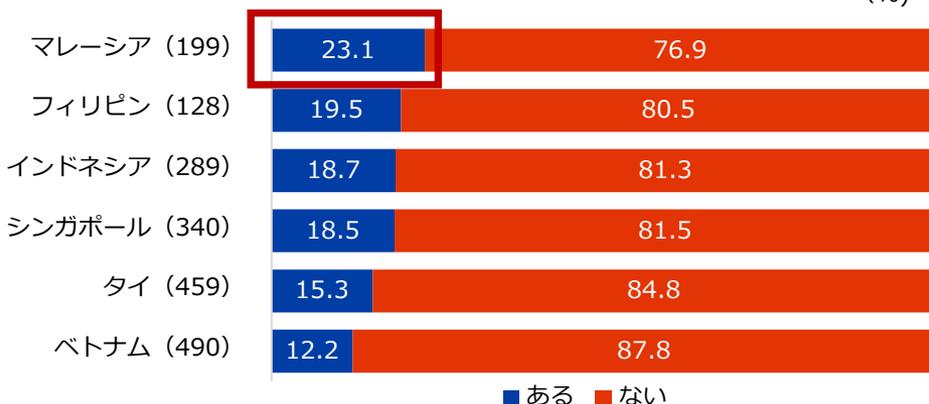
(注2) Scope1~3の説明については、環境省ウェブサイト参 (https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/supply_chain.html) 。

3 数値目標がある企業は2割超、コスト増などが課題

- 脱炭素関連の数値目標があると回答した企業は、ASEAN主要6カ国の中でマレーシアが最も高く23.1%。
- 現地に数値目標がある場合、設定元は本社と現地拠点でそれぞれ半数。現地に目標がない企業でも、60.6%が本社には存在。
- 脱炭素化への課題として、コスト増や政府方針の不明確さ、意識の低さなどが挙げられた。中でもコストについては、現地の低コスト第一志向も背景に、脱炭素化へのインセンティブを与える制度を要する声が聞かれた。取組事例としては、太陽光発電をはじめ再生可能エネルギーの導入や省エネ、資源の置換などが挙げられた。

現地拠点における脱炭素関連の数値目標の有無

(%)



■ ある ■ ない

現地拠点と本社での数値目標

(%)

(現地拠点に数値目標あり)



- 本社が設定
- 現地拠点が自発的に設定 (本社の指示により数値を設定した場合含む)
- 現地拠点が顧客からの要請を満すために設定

(現地拠点に数値目標なし)

(%)



- 本社にも数値目標はなし
- 本社には数値目標あり (現地拠点には達成義務なし)
- 本社には数値目標あり (現地拠点は努力目標として共有)
- 顧客からの要請があり、近く独自の数値目標の設定を予定

60.6%

脱炭素化の課題および具体的な取り組み (マレーシア)

課題

取組事例や効果

- ・ 現地の低コスト第一志向
- ・ 設備の省エネ化に必要なコストねん出
- ・ 政府目標と実態に乖離があり、脱炭素がビジネスに繋がりにくい
- ・ 政府の具体的な方針や規制が不明確
- ・ 脱炭素取り組みをメリット化できる政府の制度設計がない
- ・ 全従業員の意識の低さ、また国全体の環境意識も十分に高まっていない

- ・ 太陽光発電の導入
- ・ 製造工程での排熱を有効利用
- ・ 雨水の再利用、倉庫での自然光利用
- ・ 廃棄物の埋め立て処理ゼロ
- ・ 石油資源の植物由来資源への置換
- ・ クリーンルーム空調運転方法の改善 (夜間の制御精度調整、区画ごとの個別制御)
- ・ 環境に配慮した新材料の開発と販売
- ・ 顧客に対する再エネ利用の提案

<参考> 現地拠点における脱炭素関連の数値目標例

- カーボンニュートラル達成
- 進出先国の基準や目標に従う
- 年間の二酸化炭素排出量を削減 (前年比●%削減、2013年比●%削減、年間●トン削減、原単位で●%削減等)
- 電気や水、紙資源の利用量の削減、節電
- 再生可能エネルギー由来の電力使用率の設定、100%再生可能エネルギーへの切り替え

1 | 人権問題、経営課題としての意識マレーシアで高く

- サプライチェーンにおける人権問題を経営課題として認識する企業の割合は、ASEAN主要6カ国中マレーシアが最も高く65.7%。製造業では化学・医薬、食料品、電気・電子機器部品、非製造業では運輸業や建設業で特に回答率が高い。
- その理由として、本社やグループ全体の方針などを挙げる回答が複数あった。特に9割の企業が経営課題として意識している化学・医薬分野では、実際に輸入制限を受けた事例や取引停止のリスクが提示されたほか、電気・電子や鉄・非鉄・金属においては、業界特有の要請を理由に挙げたケースもあった。

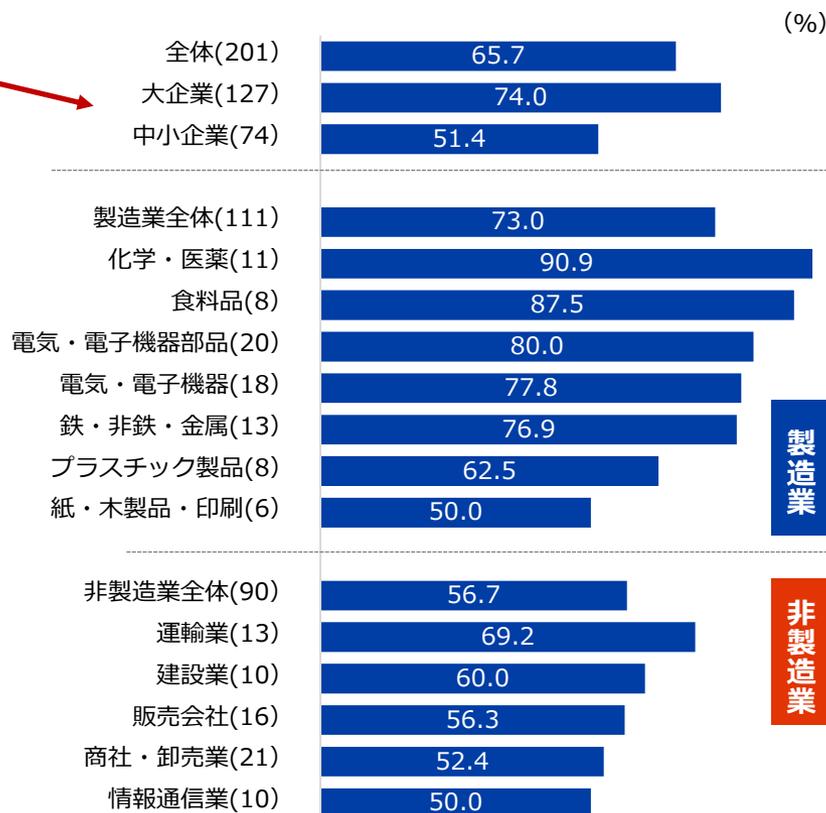
サプライチェーンにおける人権問題を経営課題として認識している割合



経営課題として認識している主な理由（マレーシアの場合）

本社方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本社の 方針として提示 されている（電気・電子ほか多数） ・ 調達の9割以上を占める親会社が経営課題と認識して取り組んでいる（販売会社）
人権リスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取り扱い製品の輸出において、人権問題をクリアしたサプライチェーン由来の調達義務化される（販売会社） ・ 特に 外国人従業員への公正な待遇 が重要かつ顧客への信頼維持にもつながる（電気・電子）
経営上のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 米国当局から人権問題を指摘され、輸入制限を受けた 他社例あり（化学・医薬） ・ 人権侵害を理由とした 取引停止のリスク あり（化学・医薬）
顧客からの要求	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取引先からの確認要請がある（精密・医療機器） ・ 顧客 監査のチェック項目 の1つである（鉄・非鉄・金属）
業界特有の要請	<ul style="list-style-type: none"> ・ 電子業界における レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範への対応（電気・電子） ・ 調達先の 紛争鉱物 にかかる顧客からの調査要求（鉄・非鉄・金属）

人権問題への認識（マレーシア）

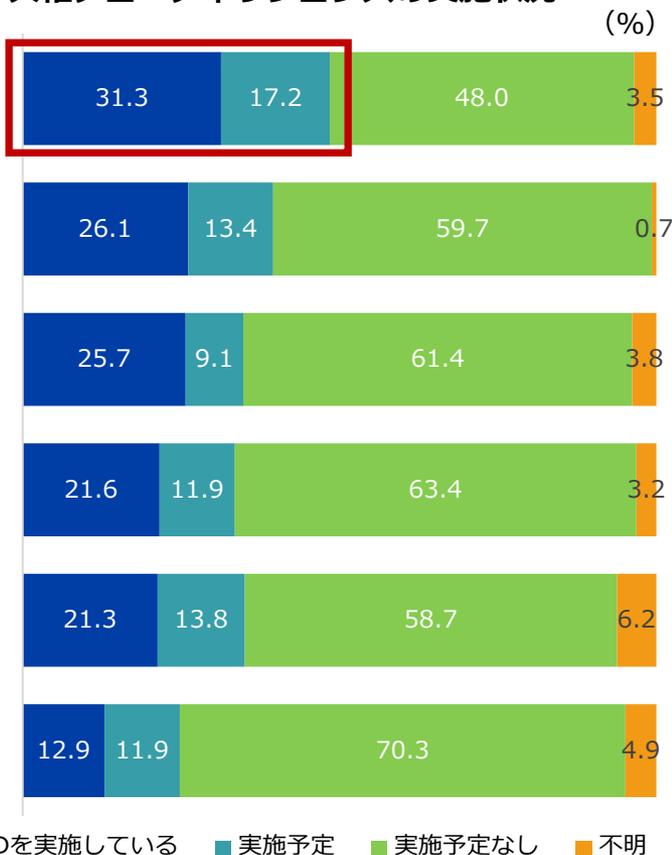


(注) 有効回答数5社以上の業種に限定して表示。

2 人権デューディリジェンス（DD）の実施状況

- 人権DDをすでに実施または実施予定と回答した企業の割合は、マレーシアでは48.5%。人権問題への認識が高いことと連動し、ASEAN主要6カ国の中でも最も高い比率を記録した。
- 人権にかかわる具体的な懸念点として、調達先などサプライチェーン上のリスクを挙げる声が全ての国で共通して見られた。マレーシアでは、改正雇用法によるハラスメント対策強化や外国人労働者の労働環境といった、国特有の事情にも目を配る記述が見られた。予防策として、社内体制の構築や内部監査、取引先からの書類取得などの対応が挙げられた。

人権デューディリジェンスの実施状況



具体的な人権リスクとしての懸念点、
またそれに対する予防策（マレーシア、自由記述）

懸念点	予防策
ハラスメントに対する国の罰則強化（運輸、電気・電子など）	日本の方針に従いハラスメント対策、 <u>内部通報体制</u> を構築。社内教育や外部機関による <u>監査</u> なども実施。
ブランドイメージの毀損、特にサプライヤーや請負会社内でのリスク（電気・電子）	自グループの製造会社には、 <u>外国人労働者雇用の標準作業手順書</u> を策定し、各社に遵守を要請。
サプライヤーの労働リスク（児童労働、過重労働）、社内の人種や性別による差別、ハラスメント（一般機械）	取引前のサプライヤー <u>視察、監査</u> 。
自社、サプライチェーン含めた外国人労働者の労働/住環境などに対する外部からの指摘（電気・電子）	自社については <u>環境改善</u> の取り組み推進や自主的な <u>内部監査</u> を実施。調達先については <u>一社集中の回避</u> 。
サプライチェーン最上流の人権リスクは一時購入先や商社等を通して間接的に調査を行うため、調査報告と実態との乖離把握が困難（電気・電子）	記録に残すことができる、書面などによる <u>人権侵害リスクの回避宣言書</u> の入手など。
新疆ウイグル地区由来の原料や製品の客先での不買運動（繊維・衣服）	原料サプライヤーからの情報収集、 <u>不使用証明の取得</u> 。

3 | リスクの特定・評価では、過半数が情報収集に取り組む

- 人権DDを実施している企業においては、リスクの特定・評価に当たって「リスク把握のための情報収集」、「サプライチェーン可視化」、「自社による現地調査・監査」などに取り組む企業が多い。
- マレーシアでは、「サプライチェーン可視化」「自社による現地調査や監査の実施」「利害関係者との協働」含め複数の項目において、ASEAN主要6カ国の中でも回答率が高く出た。

人権リスク特定・評価の取り組み（複数回答）

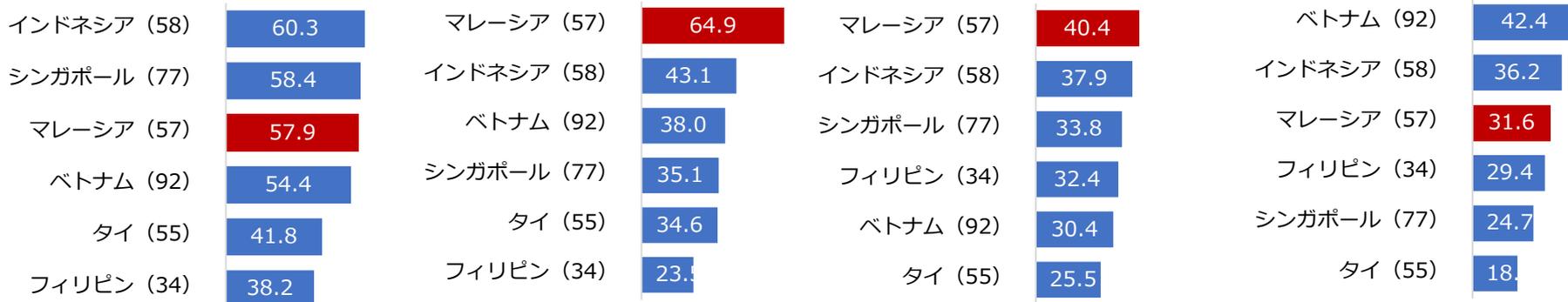
(%)

リスク把握のための情報収集

サプライチェーン可視化 (リスクマッピング)

自社による現地調査や監査の実施

人権相談（苦情受付）窓口設置

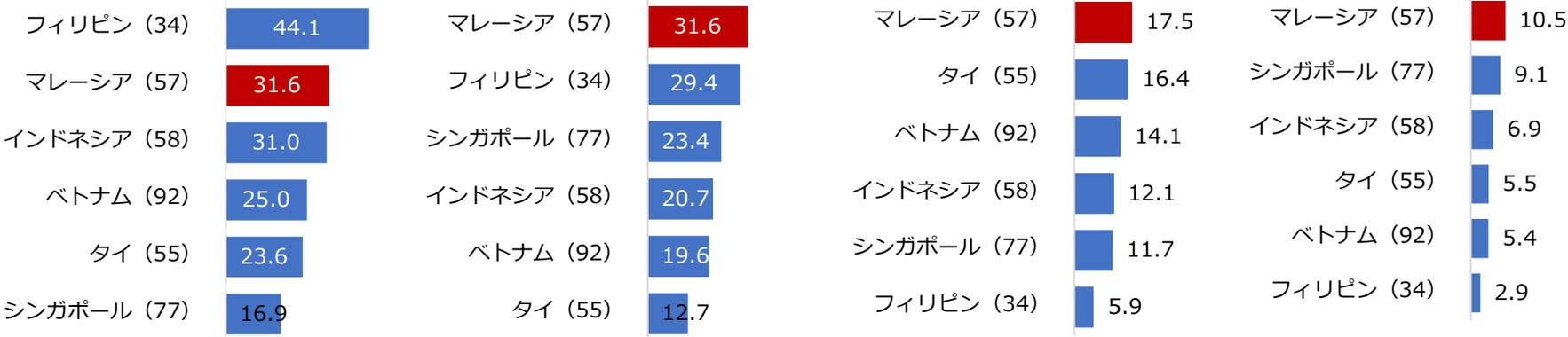


専門家（法律事務所など）への相談

利害関係者（ステークホルダー）との協働

第三者委託による現地調査や監査の実施

国際的な枠組み・団体の活用によるノウハウ取得



(注) ASEAN全体で見た際の上位順に表示。

レポートに関するお問い合わせ先

日本貿易振興機構（ジェトロ）

クアラルンプール事務所



60-3-2171-6100



MAK@jetro.go.jp



9th Floor, ChulanTower, No.3 Jalan
Conlay, 50450 Kuala Lumpur,
MALAYSIA

■ 免責条項

【注】単位未満を含むため、末尾が合わない場合があります。

【免責事項】本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロは一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

禁無断転載