



ROBERT WALTERS WHITEPAPER

職務動向調査 2016

ROBERT WALTERS

INTRODUCTION

本サーベイは、日本国内の1459人のバイリンガル・プロフェッショナルを対象とした、職場や転職に関する意識をまとめたものです。現在の職場環境や転職時において重視する要素を、年代や性別、業種の違いなどをもとに比較しています。

現在、日本では有効求人倍率が上昇を続け、人手不足が一段と深刻化していることから、企業はより優秀な人材を確保するための対応が急務となっています。

競合他社や市場の状況を踏まえて競争力のある給与を用意することも必要ですが、日本国内で働くプロフェッショナルたちがどのような評価基準で転職先企業を決めているか、在職中の企業に対してどのような評価・不満を持っているかを把握することが、優秀な人材の獲得やリテンション（離退職の防止）率の向上に向けて重要となってきます。

今調査では、デモグラフィック別に異なる価値観や意識が現れており、人事・採用担当者の方々が優秀な人材確保のために検討すべきポイントを示しています。

CONTENTS

職場環境

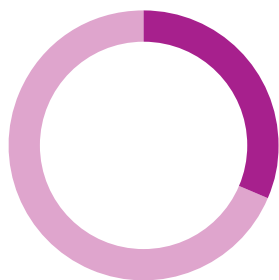
- 04 現在の職場で最も評価している点は？
- 06 現在の職場で最も改善して欲しい点は？

転職

- 09 転職時に重要な決め手となることは？
- 11 次の転職時期は？
- 12 「3ヶ月以内に転職したい」と考えている人たちの不満は？
- 13 直近の転職で、どの程度給与が上がったか？
- 14 前職と同業種・同職種の転職？
- 15 現在の企業に入社した際、最初の面接から内定が出るまでの期間は？
- 16 内定が出るまでの時間がどのくらいかかると、入社意欲が低下するか？
- 17 カウンターオファーを提示されたことはある？
- 17 オファーを承諾した後、状況はどう変わったか？

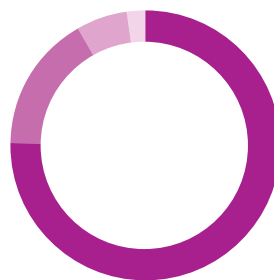
職場の女性活躍状況

- 19 女性活躍推進施策はある？
- 20 施策は十分？
- 21 どのような施策が好評？
- 22 どのような施策があれば良いか？
- 23 職場の女性の割合は？
- 24 職場の女性管理職の割合は？
- 25 過去5年間に女性の同僚・管理職の比率は変わった？
- 26 企業の女性活躍推進策は転職先決定の決め手のひとつとなる？



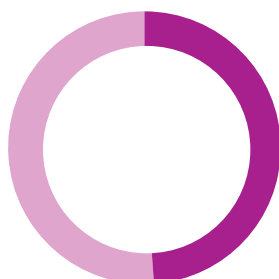
性別

■ 女性 31.5%
■ 男性 68.5%



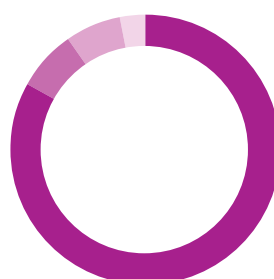
勤務地

■ 関東 75.4%
■ 関西 16.2%
■ その他国内 6.2%
■ 海外 2.1%



勤め先の資本タイプ

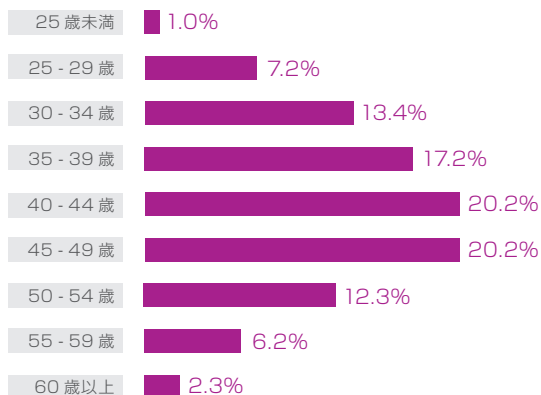
■ 日系企業 48.9%
■ 外資系企業 51.1%



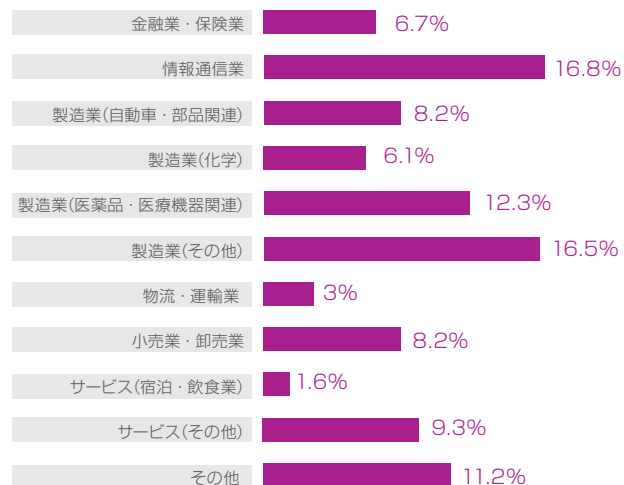
雇用形態

■ 正社員 83.0%
■ 契約社員 7.3%
■ 派遣社員 6.6%
■ その他 3.0%

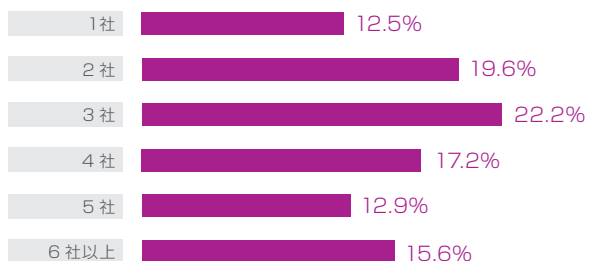
年齢



業種



就労経験社数



現在の職場で最も評価している点は？

最も評価している点に、「仕事内容」を挙げた人が約3割と最多。「給与」、「労働時間」など企業が制度としてコントロールできるもののほか、「社風」「人間関係」といったソフト面に関する評価も。日系・外資系の勤務先企業の資本別でも違いが出ており、外資系企業では「給与」「スキルアップできる制度」に対する満足度が高い一方、日系企業では「福利厚生」「勤務地」で、「特になし」のボリュームの大きさも目立ちました。

「その他」の回答で挙げた点では「多様な勤務形態が認められている」、「男女平等」、「安定性」といったものから、「会社の長期戦略」や「成長性」のほか「ブランドマネジメント方法」「製品ラインナップ」などその企業の強みに対する評価もありました。



仕事内容
27.6%

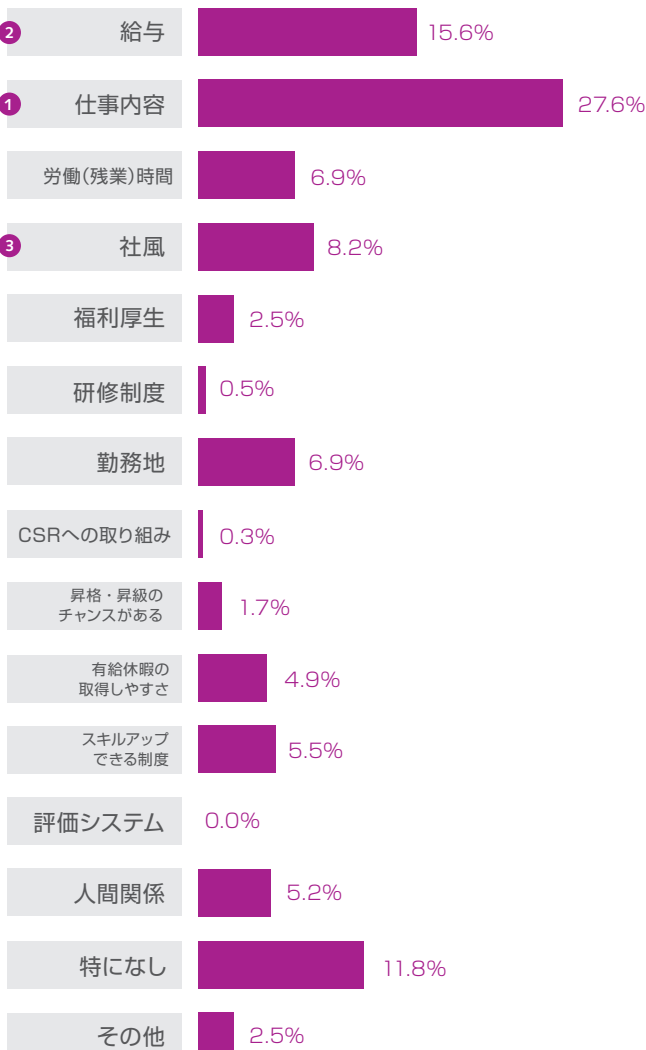


給与
15.6%



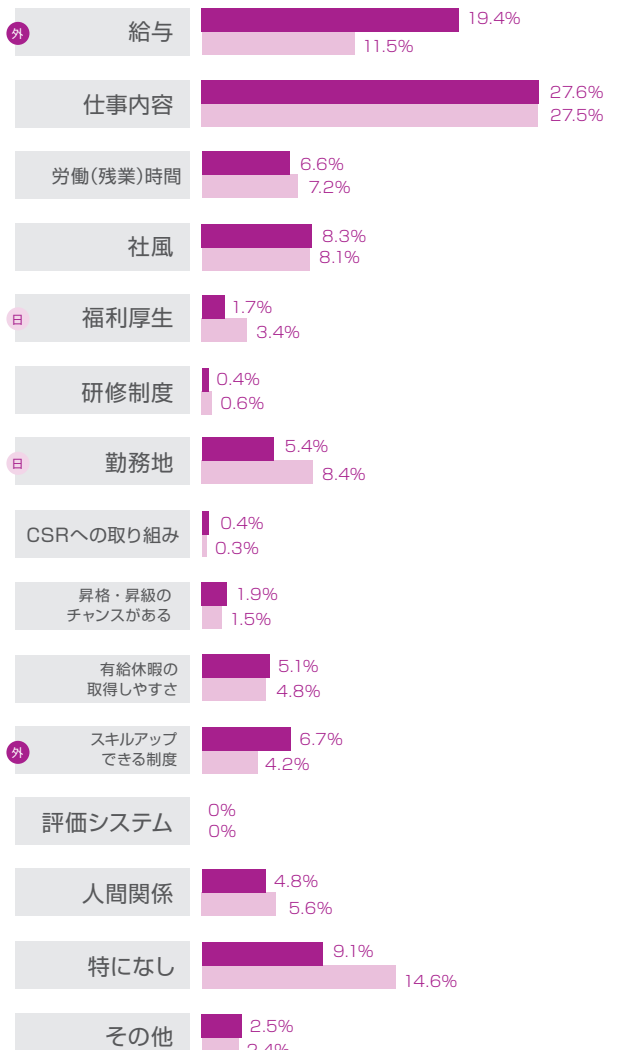
社風
8.2%

総合



日系・外資系別

■ 外資系企業 ■ 日系企業

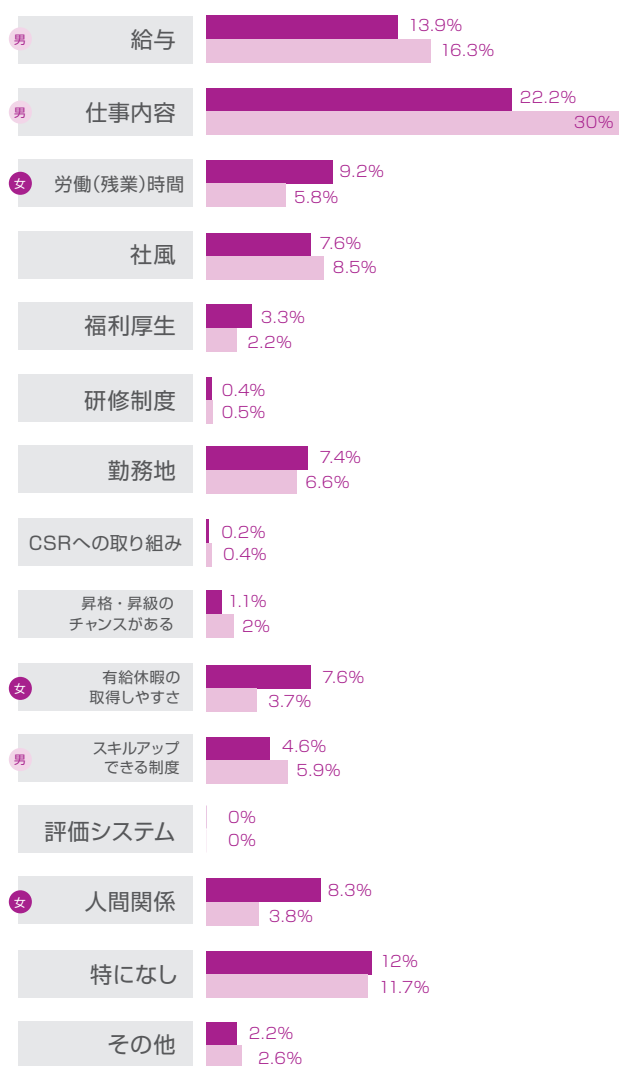


「その他」で挙げた回答：

多様な勤務形態が認められている／男女平等／安定性／会社の長期戦略／成長性／ブランドマネジメント方法／製品ラインナップ

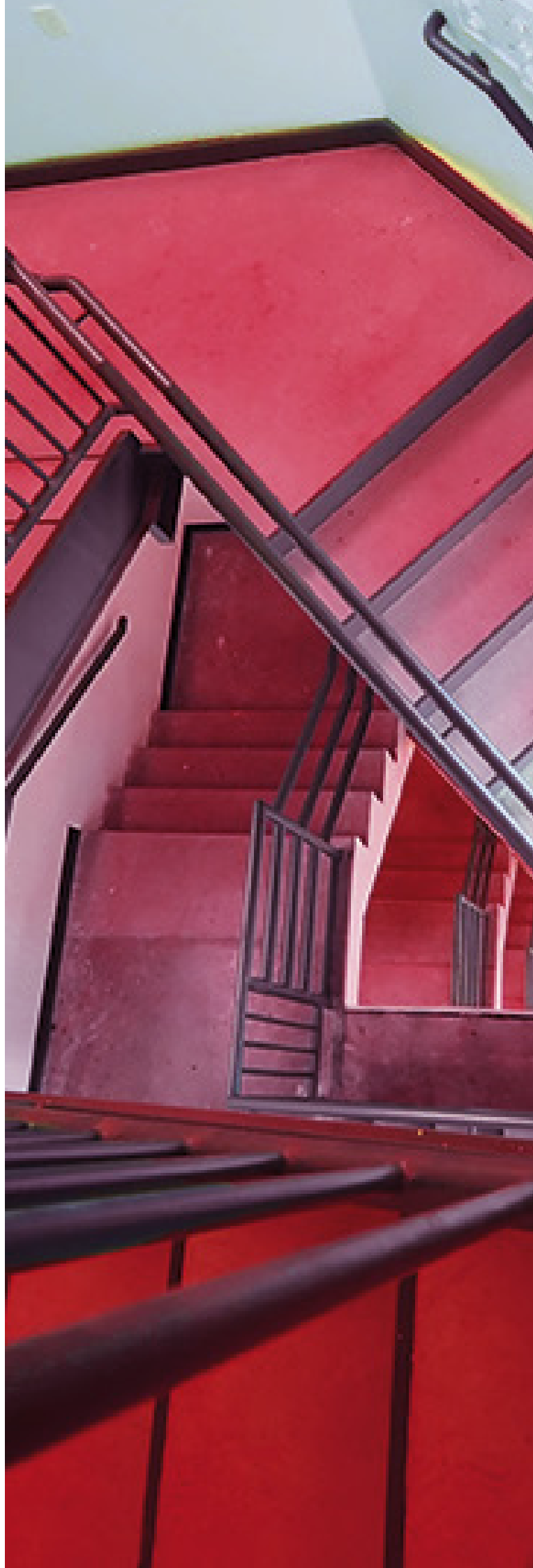
男女別

■ 女性 ■ 男性



30%

「仕事内容」を評価する
男性が30%に上る
一方、女性は22.2%と、
男女差が最も開いた
項目となっています。



現在の職場で最も改善してほしい点は？

「給与」を挙げる声が圧倒的。同様の仕事で給与がより良い職場があれば転職のモチベーションになる可能性が高いといえます。

ただ一方で、「仕事内容」も改善希望上位に挙がっており、「昇格・昇級のチャンスがない」「労働時間」といった職務に直結する内容に対する不満のほか、「社風」や「人間関係」改善を希望する声も目立ちます。企業資本別では、日系企業は、多くの項目で外資系企業より不満がやや少ないものの、「給与」に関する不満が突出しています。

「その他」の項目では「中長期の事業戦略」や「会社の透明性」、「意思決定スピード」、「度重なる組織変更」など経営スタイルに関するものも多く、「コンプライアンス強化」といった声も挙がっています。「派遣から正社員への登用」といった雇用スタイルへの要望も。また、「オフィススペースの狭さ」や「分煙」などオフィス環境に対する不満も複数回答がありました。



給与
25.1%

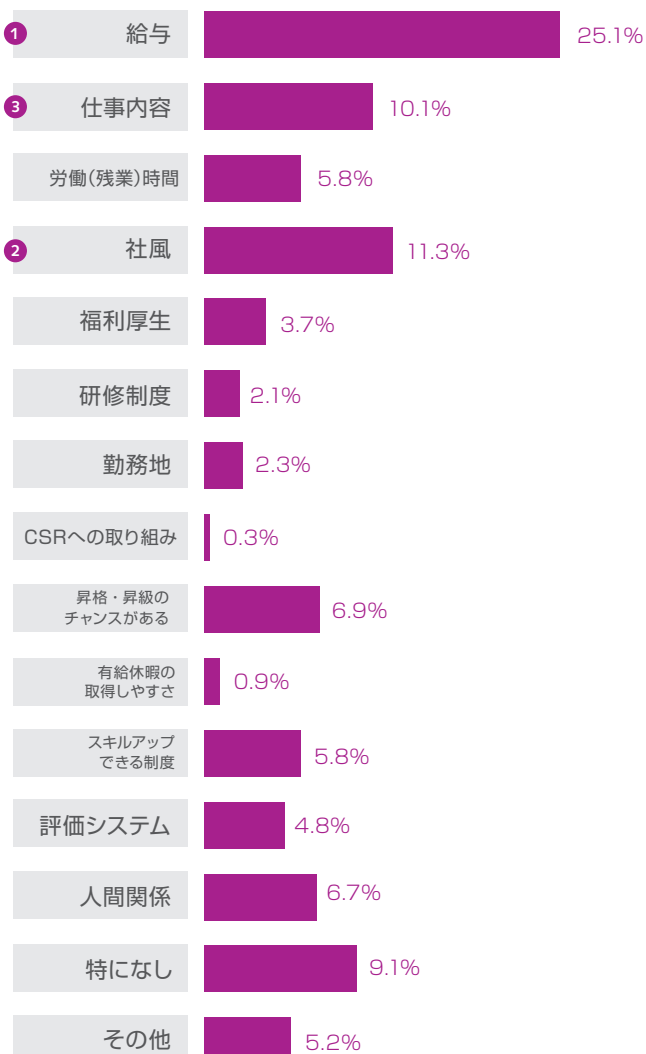


社風
11.3%



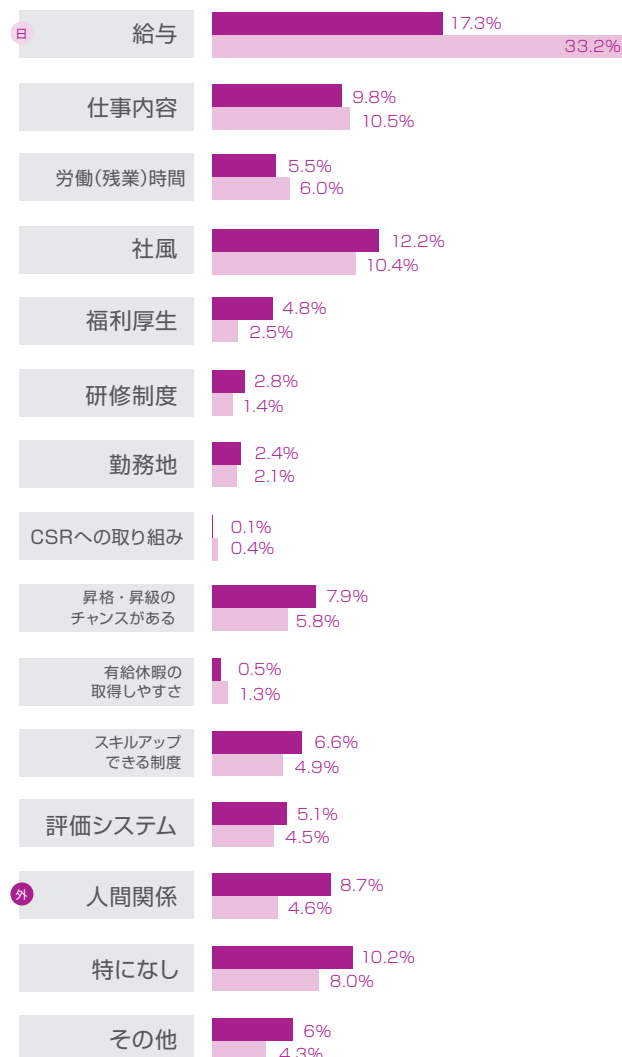
仕事内容
10.1%

総合



日系・外資系別

■ 外資系企業 ■ 日系企業

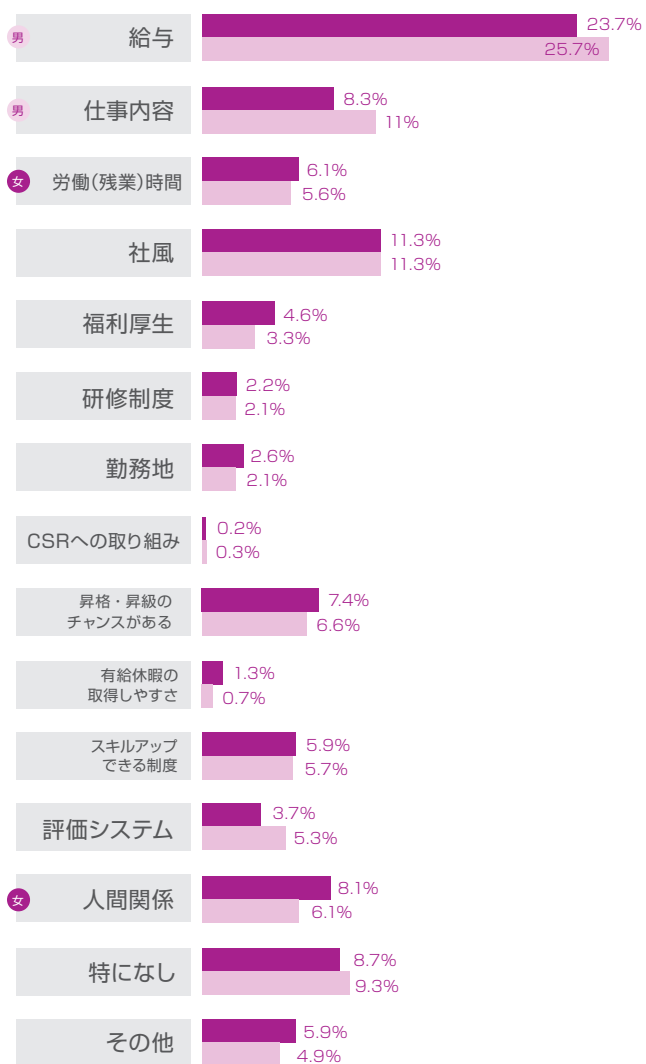


「その他」で挙げた回答：

中長期の事業戦略／会社の透明性／意思決定スピード／度重なる組織変更／コンプライアンス強化／派遣から正社員への登用／オフィススペースの狭さ／分煙

男女別

■ 女性 ■ 男性



「給与」「仕事内容」は男女ともに多い回答となりましたが、男性の方がより「給与」「仕事内容」に対する評価が高く、一方で女性では「人間関係」「有給休暇の取得しやすさ」、「労働時間」といった労働環境に関する評価が男性より多い結果となりました。

家庭との両立のため、より時間的制限の少ない環境を評価していると考えられます。

業種別



物流業

物流業界で働く回答者の「最も評価している点」では、全体では上位に挙げた「給与」がかなり低く、「仕事内容」、「人間関係」が上位に。一方で「改善して欲しい点」の圧倒的多数に「給与」が挙がっています。



情報通信業

「仕事内容」に対する満足度が高いものの、「給与」に対する不満が目立っています。



製造業 - 全般

他業種に比べて「給与」を評価する割合が高かった一方、「社風」を改善して欲しい点に挙げた人の割合がやや多い傾向にありました。

A woman with dark hair in a ponytail, wearing a white blazer, is holding a blue folder and looking towards a man. The man is wearing a dark suit and tie, smiling, and gesturing with his hand. The background is a blurred office setting.

31.1%

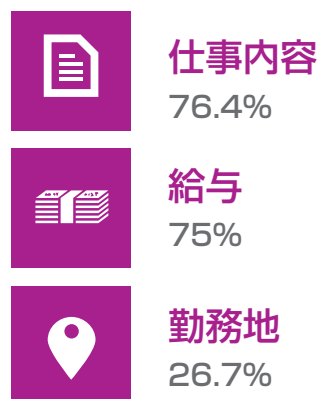
次の転職の時期は
「チャンスがあれば
いつでも」との回答が
最多となりました。

転職時に重要な決め手となることは？

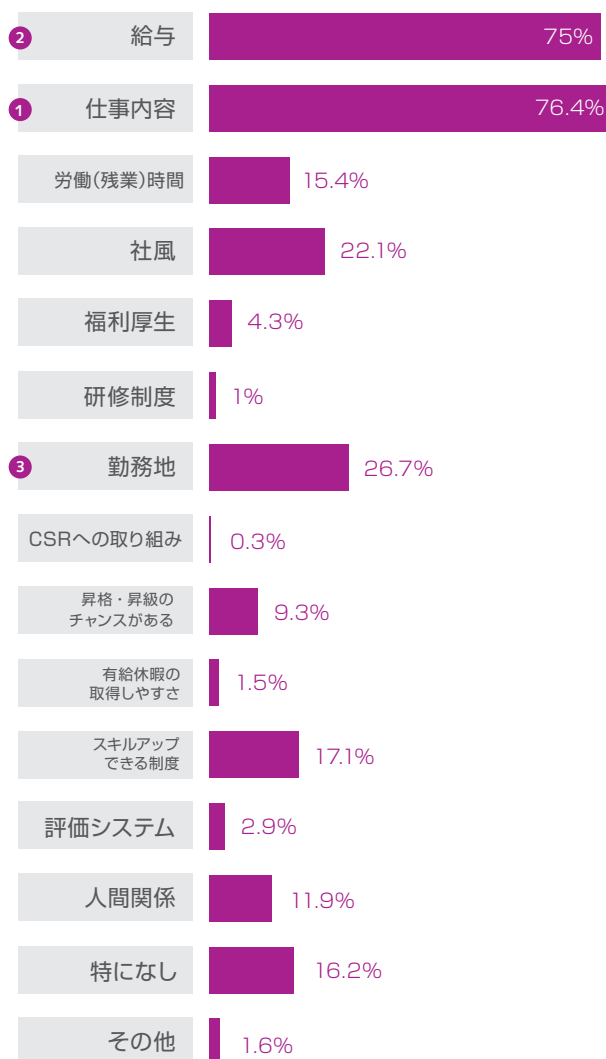
やはり「給与」と「仕事内容」。「勤務地」も通勤時間という“コスト”がかかるからか、多くの回答者が挙げているものの、「社風」や「労働時間」を挙げる声も目立ちました。

この他、「キャリアアップのチャンス」や「海外勤務のチャンス」など昇進や経験を求める声や、「正社員での雇用」、「在宅勤務制度」が大きな要素となるとする回答もありました。

男女別では、男性では「評価システム」や「昇進・昇格のチャンスがある」に対する重要度が高い傾向にある一方、女性では「労働（残業）時間」、「人間関係」、「有給の量」などが上位に。家庭との両立を考えるなかで、時間的制約の少なさや、職場での理解を求める状況が背景にあるのかもしれない。

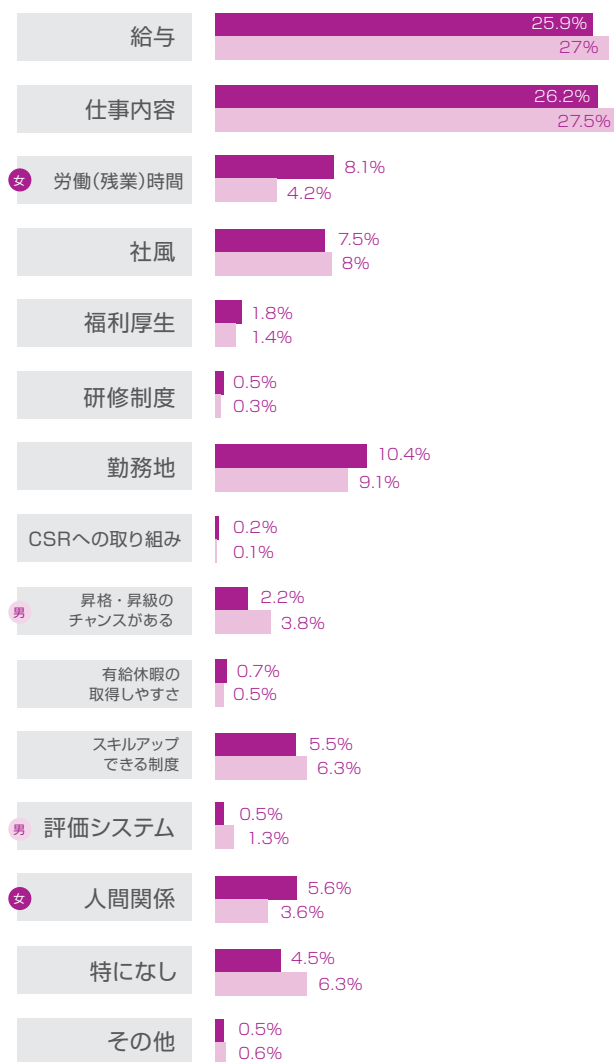


総合



男女別

■ 女性 ■ 男性



「その他」で挙げた回答：

キャリアアップチャンス／海外勤務チャンス／正社員での雇用／在宅勤務制度

年代別

20代

「研修制度の充実」が転職の決め手となっており、若手のうちにスキルアップを図りたいという思いが感じられます。

30代 前半

企業の中途採用需要のボリュームの大きい年代の一つである30代前半の人たちの間では、「スキルアップ」のほか、「福利厚生」や「有給の量」、「労働時間」といった、業務内容に直結する以外の点も多く挙がっており、ライフイベントの多い年代故か、ライフ・ワーク・バランスも重要視しているようです。

35歳 以上

「CSR(企業の社会的責任)」を重要項目として挙げたのは35歳以上のみだったことも興味深い点で、自分自身のキャリアのみでなく、自分が働く企業の社会における位置づけに関心を持つ姿勢が見られます。

23%

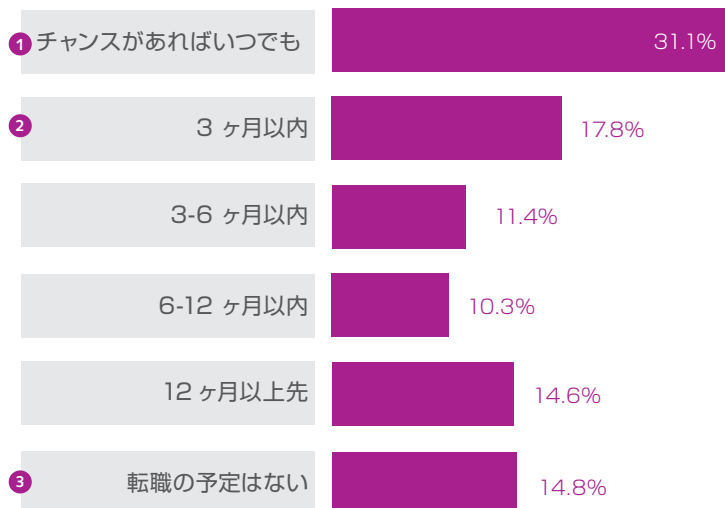
転職コア層の30-34歳の約4人に1人が「労働時間」を転職時の重要な決め手のひとつとなると回答しています。



次の転職の時期は？

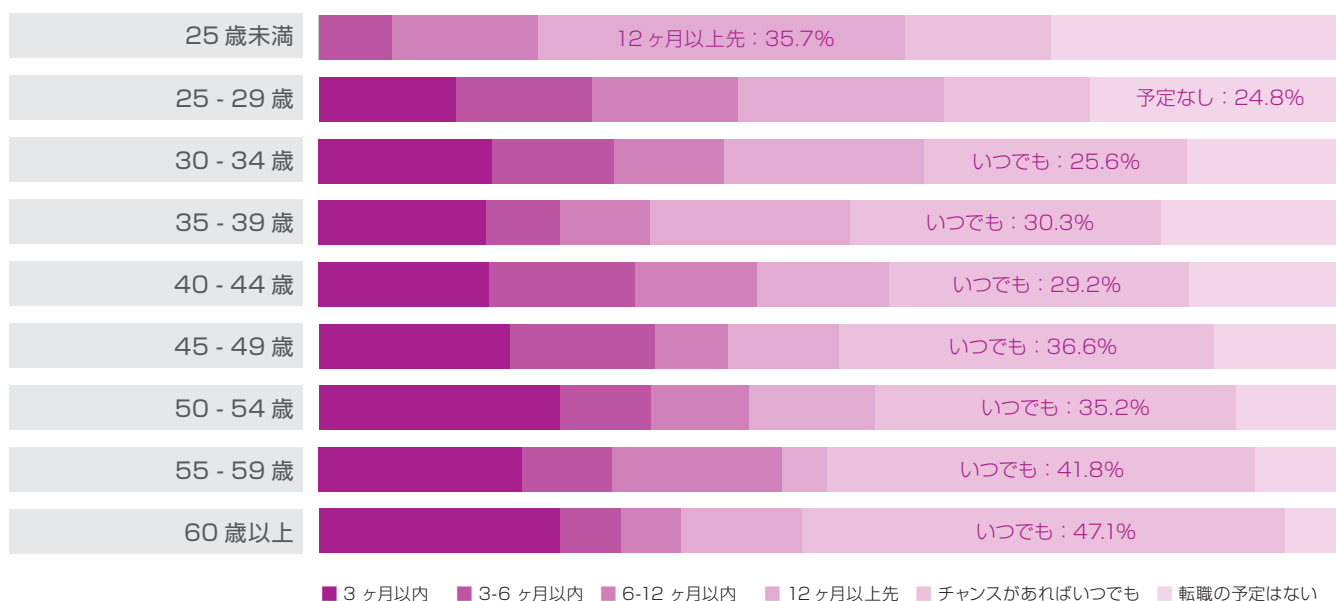
「チャンスがあればいつでも」との回答が一番多く、3人に1人の人はより良い職場があれば転職したいという思いがあるようです。次いで2位は「3ヶ月以内」ですが、チャンス次第、という外部の要因に拠るところの大きい回答と違い、「3ヶ月以内」と回答した人たちの転職意向はかなり強いと言えます。「転職の予定はない」と答えたのは総合で15%足らずとなりました。

総合



年代別

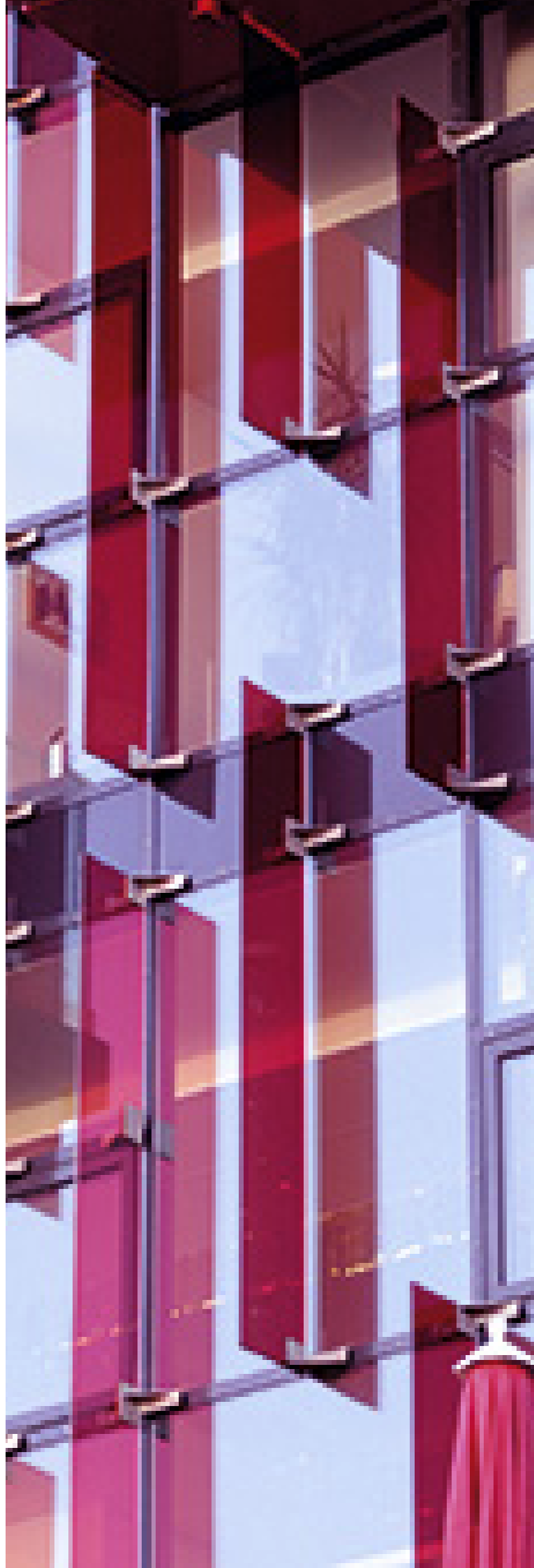
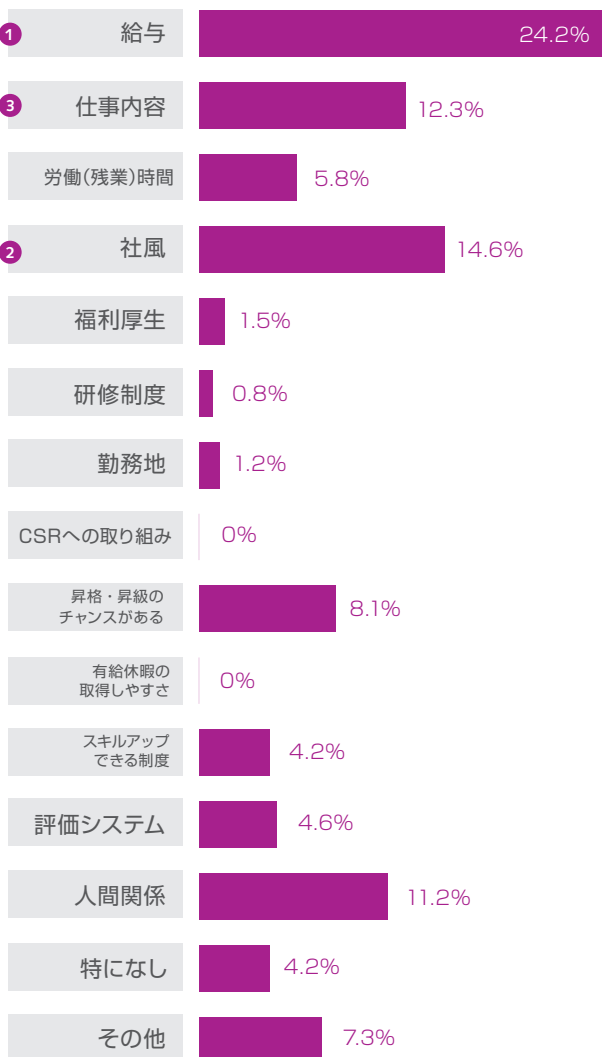
年代別で傾向が顕著に分かれた転職志向、20代では弱く、まずは現状の会社で業務に集中、実力をつける時期にあると考えていることの現われかもしれません。12ヶ月以内に転職したいと希望する人は、30代以上で大きく伸び、その後年代が上がるにつれて比率が高まっていきます。



「3ヶ月以内に転職したい」と考えている人たちの不満は？

転職時に主要な決め手となっている「給与」「仕事内容」がやはり上位を占めるなか、「社風」が2位に付けています。転職時にはあまり注目されない一方で、「社風」が転職を考えるきっかけの大きな一因になっていると言えます。「人間関係」を挙げた人も多く、業務そのものの以外の「社内環境」も転職を促しているようです。

総合



直近の転職で、どの程度給与が上がったか？

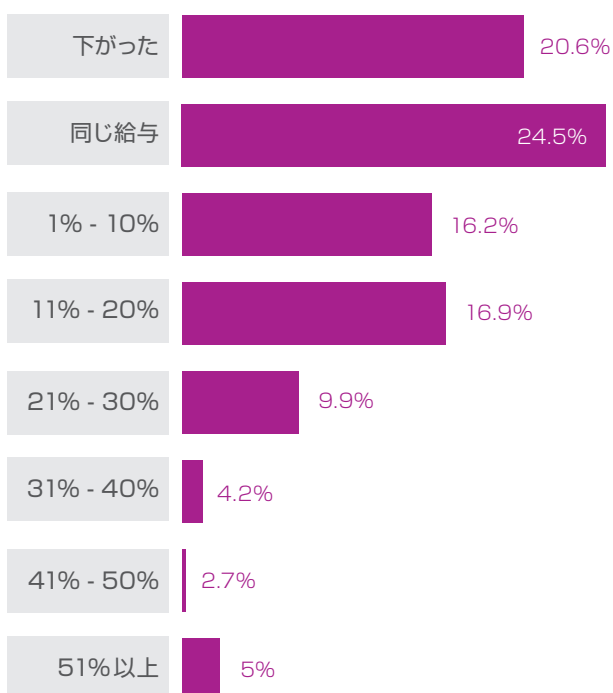
転職時に重要とする項目に「給与」が挙がっていることから、全体では過半数の55%の人が直近の転職時になんらかの昇給がありました。ただ、「同じ給与」という回答が4人に1人に上っており、回答者の2割で「下がった」との回答も。「仕事内容」を最重要視した転職を選んだ結果かもしれません。

「下がった」と回答した人では、日系企業に勤める人が多かったのも特徴的でした。「同じ給与」と答えた人も日系企業に多い傾向となりました。



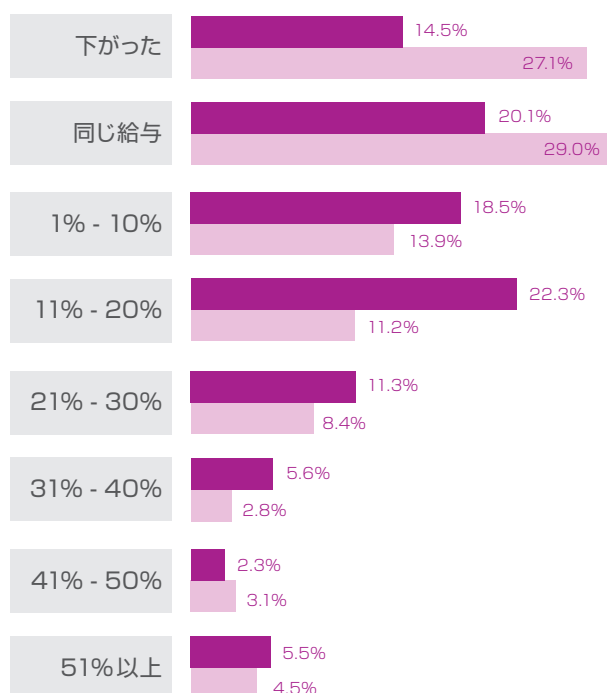
上がった
54.9%

総合



日系・外資系別

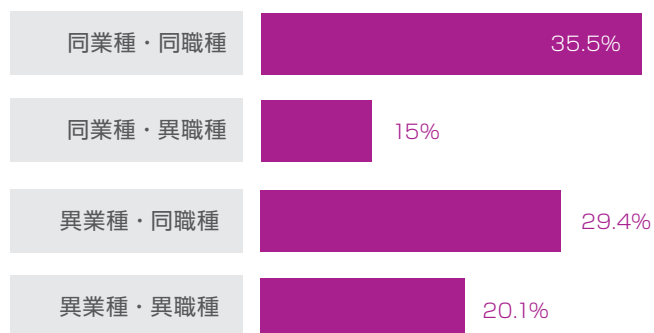
■ 外資系企業 ■ 日系企業



前職と同業種・同職種の転職？

業種・職種については、基本的には「同職種」での転職が中心。やはり、転職時に、最大の関心のひとつである「給与」アップや、有利な条件を引き出すためには、持っているスキルを最大限活かしての転職が前提であるためと言えるでしょう。

総合

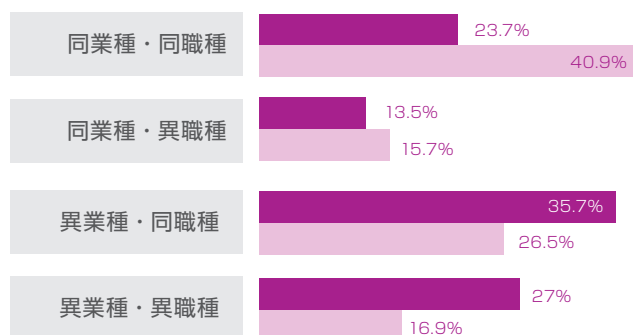


男女別

■ 女性 ■ 男性

男性では「同業種・同職種」がダントツで、次いで「異業種・同職種」が続き、同職種での転職が圧倒的。前職でのスキルを最大限に活かして転職する傾向があるといえます。

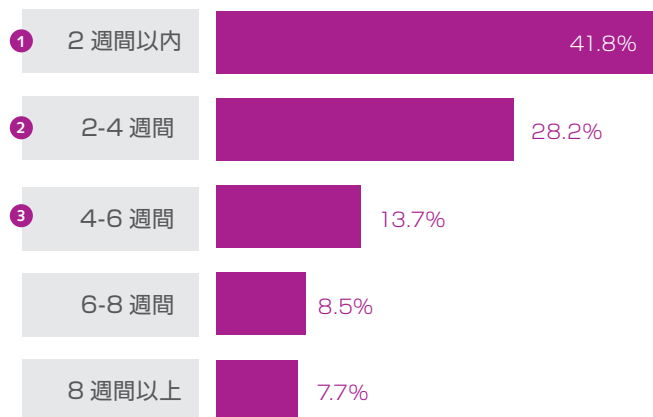
ただ、女性でも「異業種・同職種」が最も多く、職業スキルを活かして転職している傾向はあるものの、次いで多いのは「異業種・異職種」となっており、前職からより変化の大きい転職傾向が高くなっています。女性が転職時に重要視する傾向にある、「労働（残業）時間」、「人間関係」、「有給の量」などの条件を求めた場合、全く違う業種・職種となることがあるのかもしれない。



現在の企業に入社した際、最初の面接から内定が出るまでの期間は？

実に4割強の企業が2週間以内に面接・内定を決めており、約7割の企業が中途人材の採用に関し1ヶ月以内に採用・不採用を決定していることがわかります。

総合

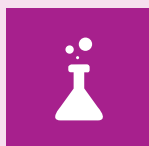


業種別



物流業

比較的早い採用プロセスが取られており8週以上かけている企業はかなり少数派の模様。



製造業 - 特に化学関連企業

慎重姿勢が目立っており、8週以上かけている企業が最も多い業種となりました。



金融機関

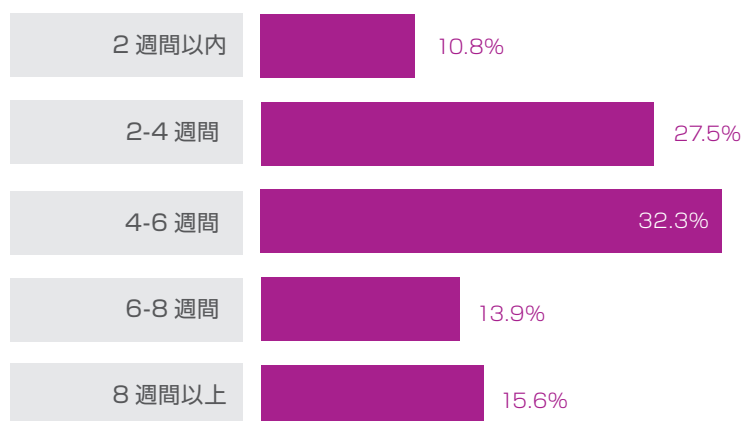
やや人材採用に時間をかける傾向が見られます。



内定が出るまでの時間がどのくらいかかると、入社意欲が低下するか？

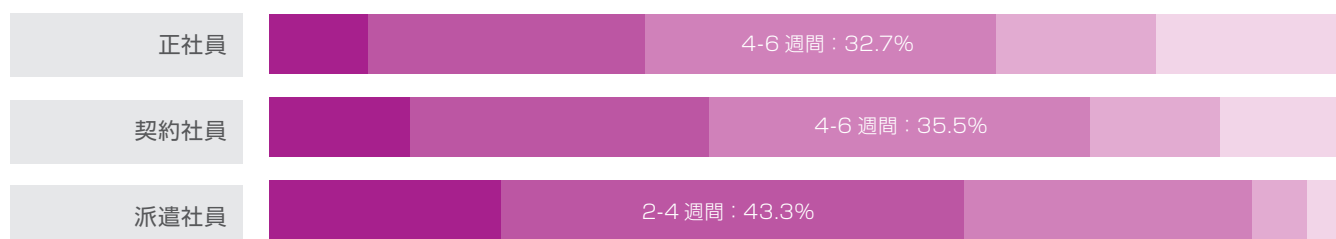
内定が出るまでの期間に関する問いに対し、一番多かったのが「4～6週間」で意欲が低下するというもの。次いで「2～4週間」でも入社意欲が低下する確率が高くなっており、「4～6週間」との回答者と合わせると約6割にも上ります。良い人材であれば、できるだけ早期に内定通知を出す必要があるようです。また、「2週間以内」の採用プロセスに対しても意欲が低減すると答えた人が約1割いました。

総合



雇用形態別

内定までにかかる時間と入社意欲の関係性は、雇用形態別で顕著な差が出る結果に。企業が正社員採用に対しより慎重であることを了解してか、正社員では内定までより長期間待つ姿勢が見られるものの、派遣社員の場合、「2週間以内」でも2割以上が採用意欲が低下すると回答しています。



■ 2週間以内 ■ 2-4週間 ■ 4-6週間 ■ 6-8週間 ■ 8週間以上



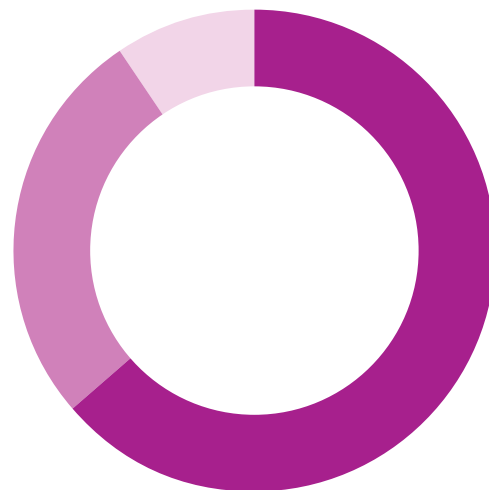
カウンターオファーを提示されたことはある？

在職企業に対して退職の告知をした時、在職企業からの慰留とそのために出される条件が「カウンターオファー」となりますが、回答者の約3分の1がカウンターオファーを提示された経験がある、という結果になりました。

36.3%

回答者の
3分の1が
経験あり。

- カウンターオファーを提示されたことはない 63.7%
- 提示されたが断った 27%
- 提示されて承諾した 9.3%



業種別



サービス業

カウンターオファーを「提示されて承諾した」もしくは「提示されたが断った」と回答した人の比率が大きく、人手不足の中で慰留に注力している様子がうかがえます。ただ、そこで在職を決める確率は低いという実態も。



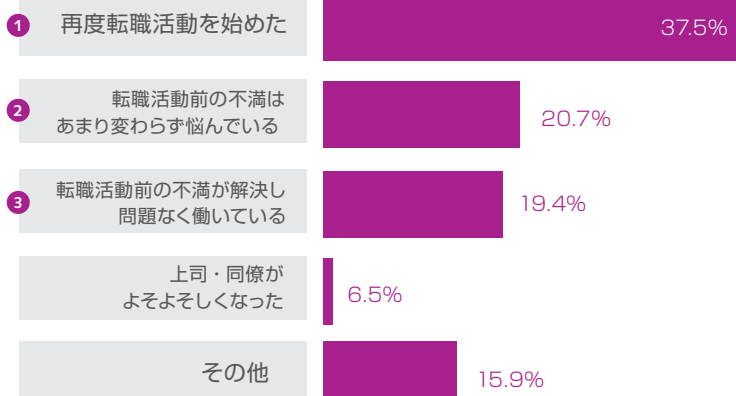
化学関連業界

興味深いのは、採用プロセスが最も早い業種のひとつだった物流・運輸業界と同様に、最も時間をかけていた化学関連業界でも、カウンターオファーを提示された経験のある回答者の比率が少ない結果となっています。時間をかけて採用した人材の慰留が少ない、意外な結果となりました。

オファーを承諾した後、状況はどう変わったか？

オファーを提示されて在職を決意した人の回答のうち、「現職での不満が解決し、問題なく働いている」としたのはわずか2割に留まっているという実態が明るみに。いったんはカウンターオファーを提示されて承諾したものの、その後再び転職活動を始める結果となったという回答者が、4割近くに上っています。

その他の回答では、「同僚・部下も転職活動を始めて困った」、「組織変化がありもとの木阿弥に」といった声も。



A close-up portrait of a young woman with dark hair pulled back, wearing black-rimmed glasses and a light-colored top. She is smiling broadly while holding a smartphone to her ear with her right hand. The background is a soft, out-of-focus purple and blue gradient.

40.3%

女性活躍推進施策を導入
している企業は約4割を
占めました。

女性活躍推進施策はある？

2016年4月より施行された女性活躍推進法により、大企業は行動計画の策定・届出等が義務付けされたほか、中小企業にも努力義務が課せられるように。こうした動きも手伝い、女性の積極活用を進める施策を導入する企業が増えていることがわかります。「施策がある（はい）」と答えた回答者は約4割に上りました。

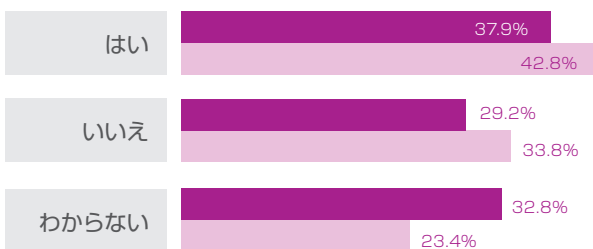
総合



日系・外資系別

■ 外資系企業 ■ 日系企業

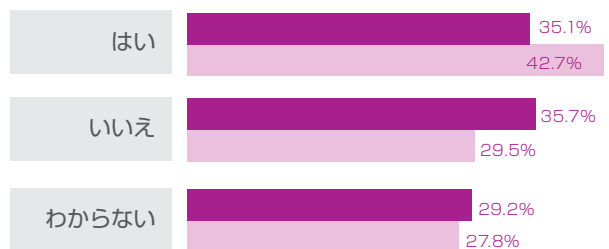
「はい」という回答者は日系企業に勤める人が多く、一方で外資系では「はい」との回答に次いで「わからない」の回答が3割強に上っています。ただ、「いいえ」と答えた人の中には「元々完全に男女平等なため、女性に特化した特別な施策が無い」という意見が多く、もともと男女平等な社内風土であると、女性活躍施策の有無に対する関心の低さにつながるのかもしれません。



男女別

■ 女性 ■ 男性

施策があるかとの問いに「はい」と答えた回答者は女性の方が少ない結果に。回答者の企業がそれぞれ違うことももちろん一因に挙げられますが、当事者である女性が「ある」と感じられない施策である可能性も考えられます。



業種別



金融業／保険業／サービス業(宿泊・飲食業)

「わからない」という回答が多い傾向となりましたが、「職場の女性の割合（23ページ）」の項目で、他業種に比べ、職場の女性の数が多い傾向が見られています。



サービス業(その他)／小売業・卸売り業／製造業(自動車・部品関連)

一方で、「はい」との回答者が少なかったのは「サービス業（その他）」と「小売業・卸売り業」、「製造業（自動車・部品関連）」となりました。



施策は十分？

女性の積極活用を勧める施策を導入している企業が増えているものの、施策が「十分でない」との回答が最も多い（37.5%）結果に。

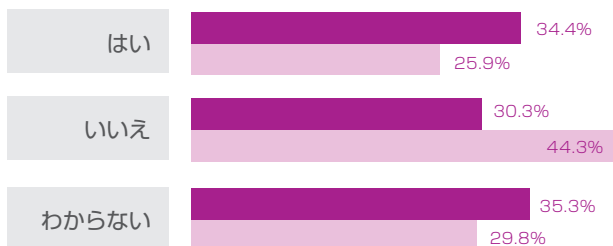
総合



日系・外資系別

■ 外資系企業 ■ 日系企業

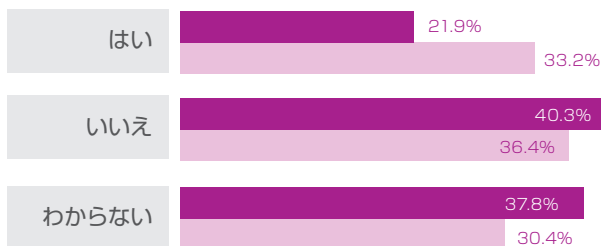
女性活躍施策があるか、との問いに対し「はい」と答えた割合が大きかった日系企業ですが、その施策が十分であるか、との問いには「はい」との回答者は外資系企業よりも少ないという結果に。「わからない」という回答よりも「いいえ」との回答が大幅に上回ったことから、施策の不十分さを明確に感じている様子が伺えます。



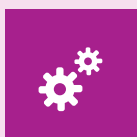
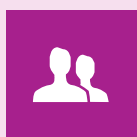
男女別

■ 女性 ■ 男性

当事者である女性で「はい」と答えた回答者が少なかったことから、こちらも一段と踏み込んだ施策の必要性が感じられます。



業種別



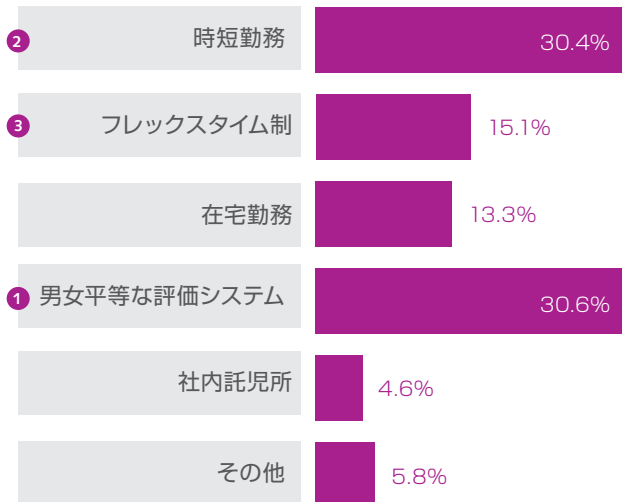
サービス業(宿泊・飲食業)／製造業(自動車・部品関連)

「十分でない」との回答者はサービス業（宿泊・飲食業）と製造業（自動車・部品関連）で圧倒的に多くなっています。製造業（自動車・部品関連）では、女性活躍推進策そのものが「ある」と答えた回答者も少なかったことから、女性活躍のための一段の施策が必要であると言えるかもしれません。

どのような施策が好評？

全体では、「男女平等な評価システム」と「時短勤務」がほぼ同数で最も多くなりました。その後に「フレックスタイム制」「在宅勤務」と続きます。また、育児中の社員にとって手の届く場所で子供を預かってもらえるというメリットがあるはずの「社内託児所」を挙げた回答者は少なめの結果に。導入している会社が少ないことも一因と考えられます。

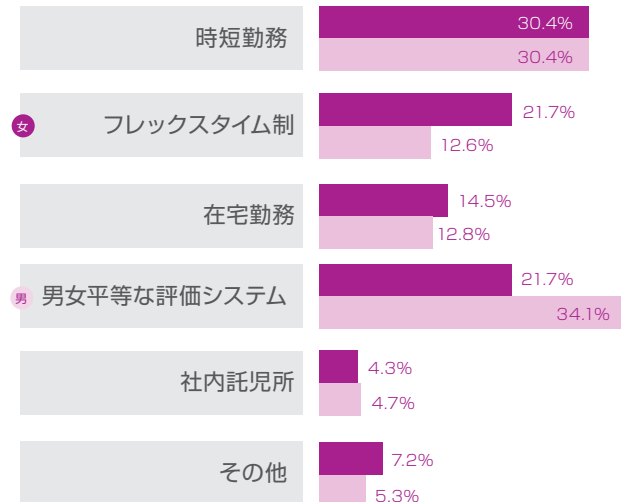
総合



男女別

■ 女性 ■ 男性

男性回答者では「平等な評価システム」としているものの、仕事と育児との両立のため時間的な制約がネックとなっている当事者の女性では、「時短勤務」「フレックスタイム」の占める割合が大きく、評価システムよりも、実際に“制約を取り除く施策”を評価する傾向が見られます。



「その他」の回答で挙げた点：

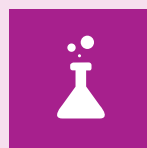
長い産休／男女比が決まっている／残業が殆どない／差別禁止ポリシーがある

業種別



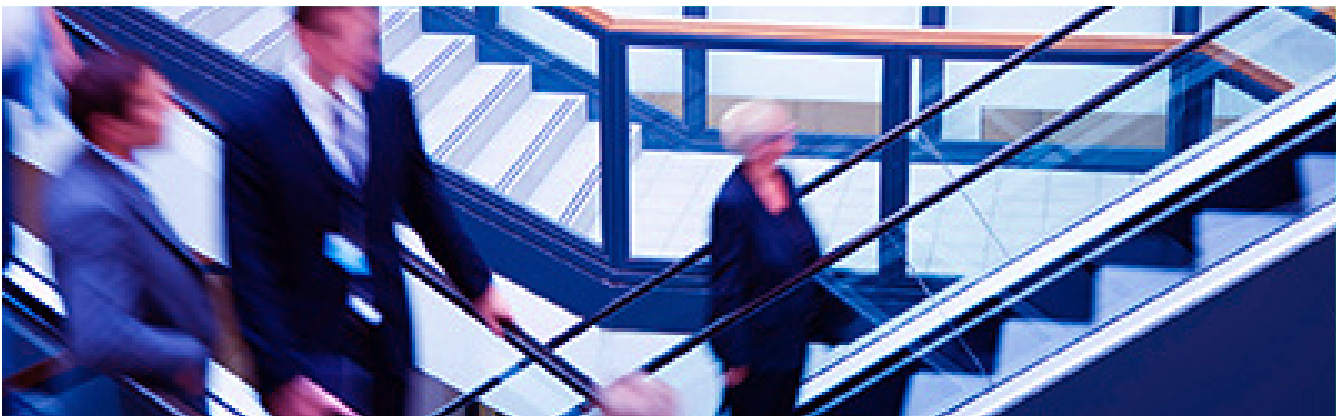
サービス業 (宿泊・飲食業)

全体では多勢となった「時短勤務」と「男女平等な評価システム」ですが、サービス業（宿泊・飲食業）では「フレックスタイム制」が大きなウェイトを占める結果に。



製造業 (自動車・部品関連、医薬品・医療機器関連)

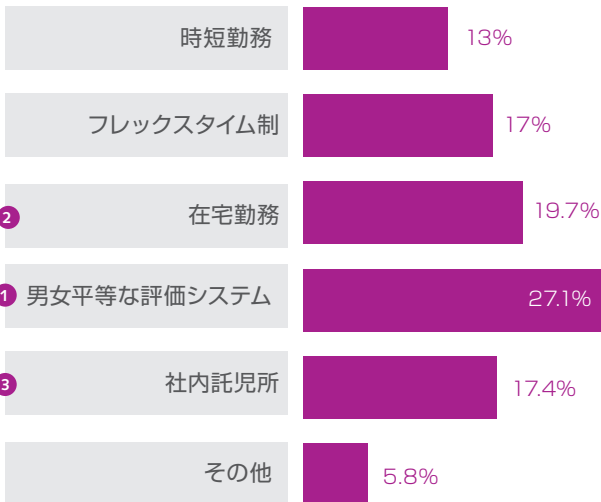
製造業（自動車・部品関連）と（医薬品・医療機器関連）では、好評な施策に「時短勤務」を挙げる声が比較的少なかったものの、元々「導入をしている」企業の割合自体も関係している可能性があります。



どのような施策があれば良いか？

欲しい施策で最も多かったのは「男女平等な評価システム」で、回答の3割弱を占めています。次いで「在宅勤務」、「フレックスタイム制」が挙げられています。また、「社内託児所」を求める声も2割弱に上っています。

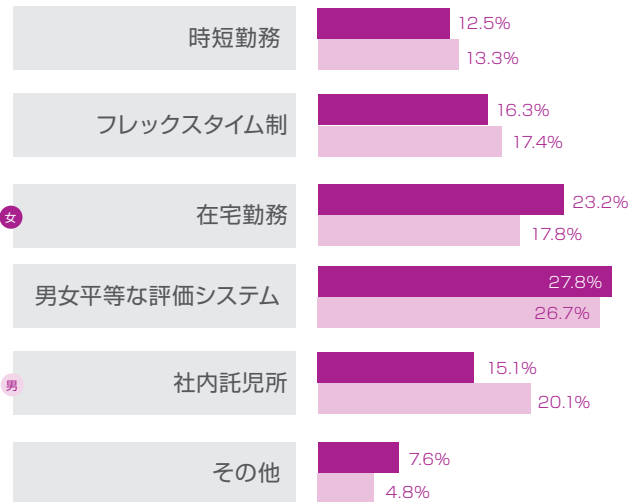
総合



男女別

■ 女性 ■ 男性

「男女平等な評価システム」を挙げる声が男女共に1位となりましたが、男性では「社内託児所」が2位につけています。ただ、実際には混雑する通勤電車などでの子供連れ通勤が難しいということなども背景にあるからか、女性では低位に。一方で、女性では「在宅勤務」の導入希望が2位となりました。



「その他」の回答で挙げた点：

産後・育児休暇の伸長／産休後の職場復帰へのフォロー／短い勤務時間でも評価されるシステム／男性の育児休暇／男性の意識改革

業種別



男女平等なシステム
→ 製造業全般で多数



時短勤務
→ サービス業で多数

こちらも各業種でばらつきが出ましたが、総合で首位となった「男女平等なシステム」を最も求める声は、製造業（化学）を中心に、製造業全般で強い傾向となりました。一方、情報通信業、小売業・卸売業、サービス業（宿泊・飲食業）では少なめとなっています。

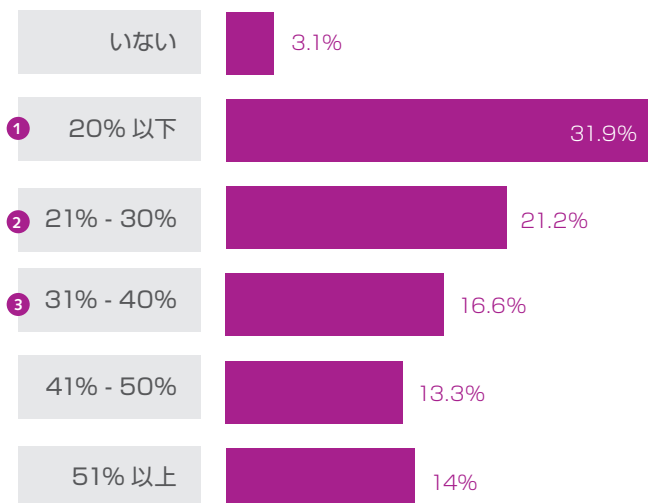
ただ、そのサービス業（宿泊・飲食業）では「時短勤務」を求める声が4割強と圧倒的多数となりました。



職場の女性の割合は？

女性活躍推進施策は約4割の回答者の企業で導入されているものの、職場に在籍する女性の割合は「20%以下」と答えた回答者が、全体の約3割という結果に。「41～50%」や「51%以上」と、女性の割合が約半数もしくはそれ以上となると答えた回答者は合計で3割弱となりました。

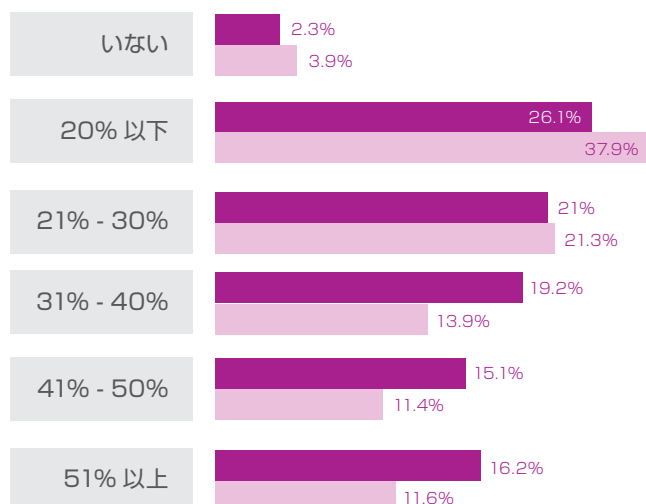
総合



日系・外資系別

■ 外資系企業 ■ 日系企業

「20%以下」は外資系・日系企業ともにボリュームゾーンとなりましたが、女性社員比率が31%以上の企業の割合は外資系企業に多くなりました。



業種別



製造業(自動車・部品関連)

「いない」との回答が6.7%、「20%以下」が57.5%となり、女性比率の低さが顕著となりました。日本国内に元々理系女性が少ないことが一因か、製造業全般で女性比率が低めの傾向となっています。



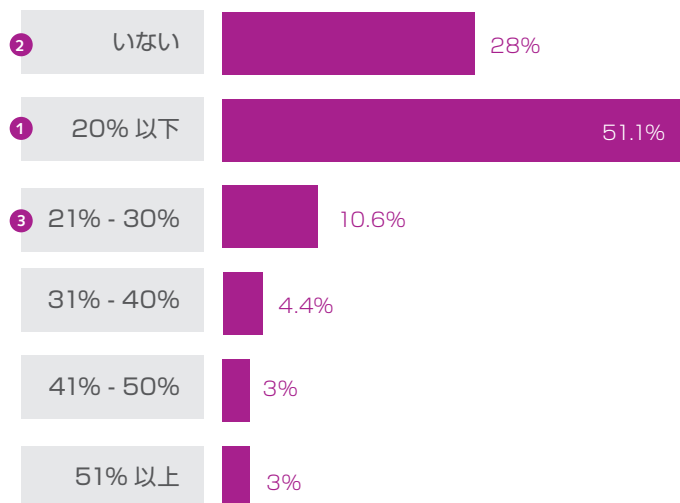
サービス業全般

サービス業全般で女性社員の割合が「51%以上」と答えた回答者が多く、小売業・卸売業、物流・運輸業とともに最多となりました。金融業・保険業でも女性比率が高めという結果に。

職場の女性管理職の割合は？

「20%以下」が最多の約5割となったほか、次いで「いない」が3割弱で2位に付けています。「51%以上」と過半数を占めたのはわずか3.0%となりました。

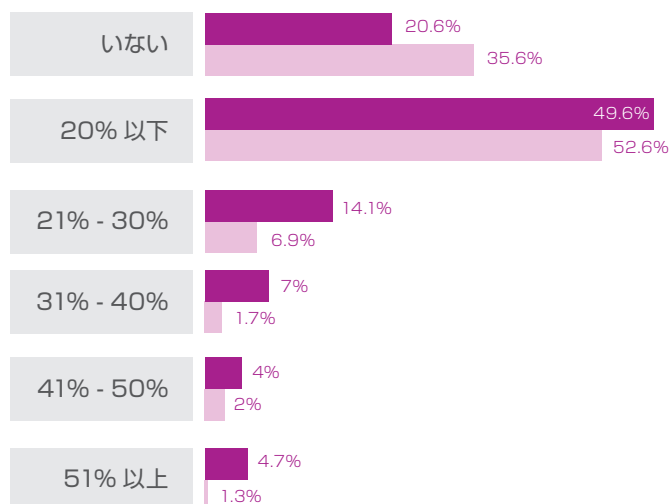
総合



日系・外資系別

■ 外資系企業 ■ 日系企業

資本別で見ると、元々の女性社員比率が外資系企業でやや高い傾向にあり、女性管理職も外資系企業に多い傾向となりましたが、その外資系企業でも女性管理職が21%以上いる、と答えた回答者は約3割にとどまりました。

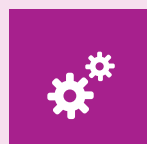


業種別



サービス業(宿泊・飲食業)

職場の女性の数が元々多いサービス業(宿泊・飲食業)でやはり女性管理職比率が高く、「いない」との回答は約10%、4割強が21%以上いる、としています。



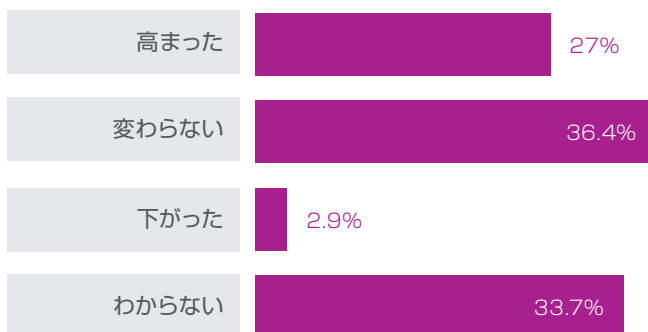
製造業(自動車・部品関連)

一方、元々の女性社員比率の低さが製造業全般の女性管理職比率に直結している傾向があり、製造業(自動車・部品関連)では「いない」との回答が実に45.0%に上っており、「31%以上」の回答はほぼゼロでした。

過去5年間に女性の同僚・管理職の比率は変わった？

「高まった」が27.0%と、「下がった」の2.9%を大きく上回っていますが、勤務先で働く女性の同僚や管理職の数をきちんと把握するのはなかなか難しいのが現状のようで、「わからない」が約3分の1を占めており、「変わらない」との回答が最も多く36.4%に。

総合



業種別



製造業

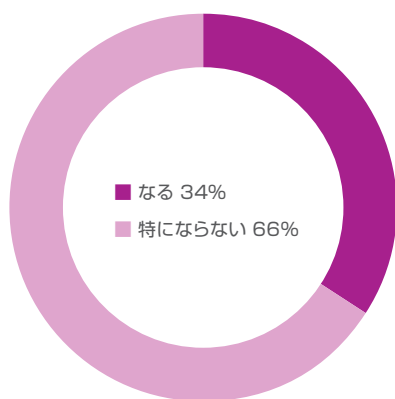
おおむねの傾向は業種で大きな差はありませんでしたが、元々少ない傾向にあった製造業全般で「高まった」との回答が多めとなりました。「高まった」との回答が3割を超えたのは、製造業（化学）、（医薬品・医療機器関連）、情報通信業でした。



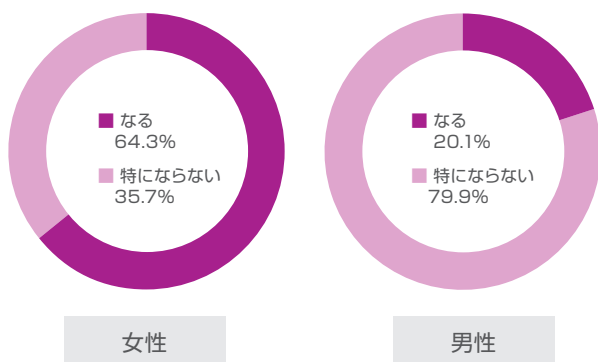
企業の女性活躍推進策は転職先決定の決め手のひとつとなる？

男女別に顕著に分かれた意見。男性では、約8割が転職先決定の決め手に「特にならない」としているのに対し、当事者の女性では6割強が「なる」と回答。ただ、男性でも「なる」と答えた人が2割いることも注目点です。女性活躍推進策を導入した職場では、残業時間の減少や有給の取得率が高まるなど労働環境の改善が見られることも背景にあるようです。

総合



男女別



業種別



サービス業

女性比率の高いサービス業全般で「なる」との回答が多く、(宿泊・飲食業)で41.7%と最多に。



製造業

一方、「なる」の回答率が低かったのは製造業(化学)・(医薬品・医療機器関連)となりました。

CONTACT US

東京

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-12-18

渋谷南東急ビル 14 階

t : +81 (0)3-4570-1500

f : +81 (0)3-4570-1599

e : tokyo@robertwalters.co.jp

大阪

〒531-0072

大阪府大阪市北区豊崎 3-19-3

ピアスタワー 15 階

t : +81 (0)6-4560-3100

f : +81 (0)6-4560-3101

e : osaka@robertwalters.co.jp

AUSTRALIA
BELGIUM
BRAZIL
CHINA
FRANCE
GERMANY
HONG KONG
INDONESIA
IRELAND
JAPAN
LUXEMBOURG
MALAYSIA
NETHERLANDS
NEW ZEALAND
PHILIPPINES
SINGAPORE
SOUTH AFRICA
SOUTH KOREA
SPAIN
SWITZERLAND
TAIWAN
THAILAND
UAE
UK
USA
VIETNAM