

Q1 / 2012

Manpower  
Employment  
Outlook Survey  
Japan

A Manpower Research Report



# Q1/12

## 目次

---

日本の雇用予測	1
---------	---

地域別比較

業種別比較

---

世界の雇用予測	6
---------	---

国別比較

アジア・太平洋地域

北米・中南米

ヨーロッパ・中東・アフリカ (EMEA)

---

この調査について	15
----------	----

---

マンパワーグループについて	16
---------------	----

# 日本の雇用予測

日本における2012年第1四半期のマンパワー雇用予測調査は、1,250社への聞き取り調査をもとに実施されました。調査にあたっては、すべての回答者に、「2012年1月から3月の貴社または貴機関の雇用計画は、今期と比べてどのように変化しますか?」という質問をしています。

日本の来四半期の雇用意欲は、控えめとなっています。調査対象組織のうち、「増員する」と回答したのは14%で、「減員する」が9%、「変化なし」が62%でした。この結果、純雇用予測は+5%となっています。

本調査では「純雇用予測」という用語を使用しています。これは、来四半期に「増員する」と回答した企業の割合(%)

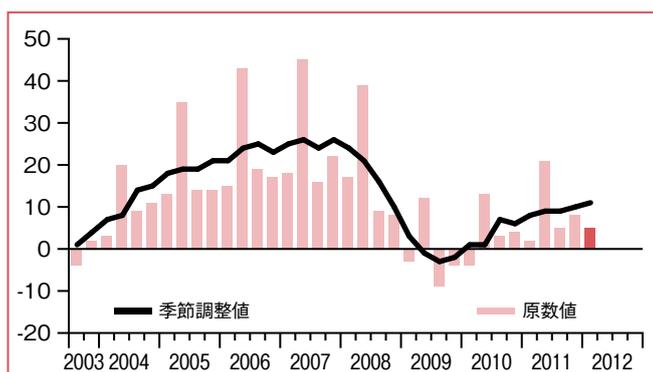
から、「減員する」と回答した企業の割合(%)を引いた値です。こうして算出した値が純雇用予測となります。

前四半期比では、雇用意欲は3ポイント減となっていますが、前年同期比では、純雇用予測は3ポイント改善しています。

季節調整後の値では、純雇用予測は+11%となっています。純雇用予測は、前四半期比では比較的安定して推移しており、前年同期比では3ポイント改善しています。

以後、本文書の解説に使用される数値は、特に注意書きがないかぎり、すべて季節調整後の値です。

	増 加	減 少	変化なし	不 明	純雇用予測	
					原数値 (季節調整前の値)	季節調整値
	%	%	%	%	%	%
<b>2012年第1四半期</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>62</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
2011年第4四半期	14	6	62	18	8	10
2011年第3四半期	12	7	63	18	5	9
2011年第2四半期	29	8	47	16	21	9
2011年第1四半期	11	9	76	4	2	8



## 地域別比較

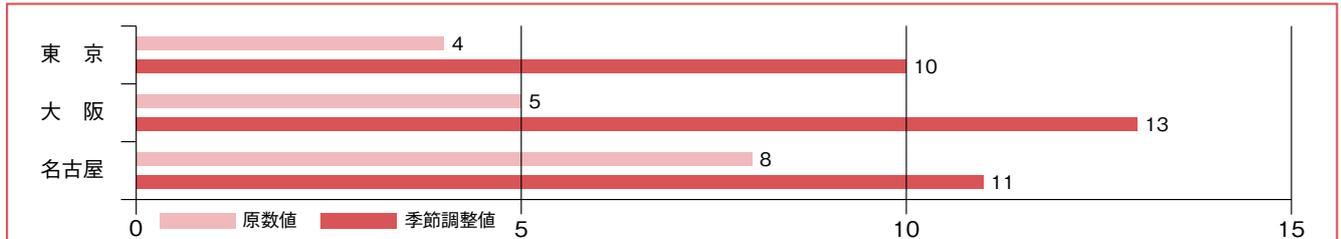
3地域すべてで来四半期に増員が見込まれています。大阪の純雇用予測は+13%で、名古屋も、純雇用予測が+11%となっていることから、雇用意欲は好調です。一方、東京の純雇用予測は+10%と、慎重ながらも楽観的な値となっています。

前四半期比では、大阪の純雇用予測は2ポイント増となっていますが、その他2地域では、雇用意欲に変化はありません。

前年同期比では、大阪と名古屋の雇用意欲は改善しており、

純雇用予測はそれぞれ9ポイント増、5ポイント増となっています。東京の純雇用予測に変化はありません。

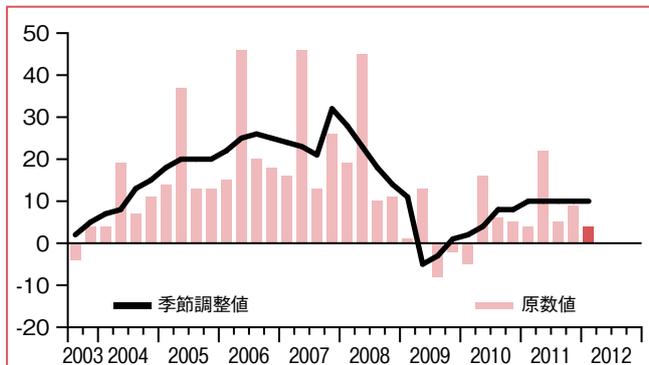
季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は、3地域すべてで増加しており、名古屋が最も高くなっています。純雇用予測は、前四半期比では、東京と大阪で減少していますが、前年同期比では、大阪と名古屋で改善しています。



### 東京 4(10)%

東京の来四半期の雇用意欲は増加しており、純雇用予測は+10%となっています。純雇用予測は、前四半期比、前年同期比ともに変化はありません。

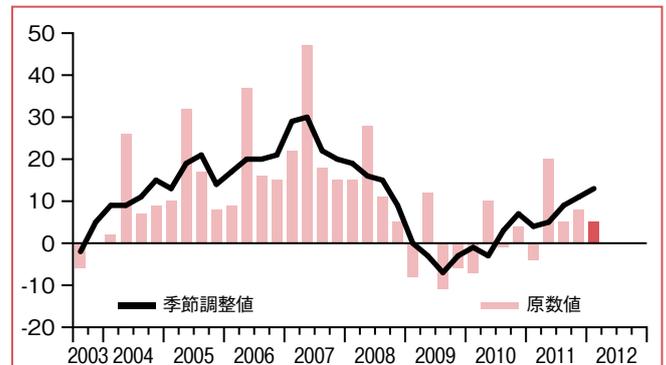
季節調整前の値では、来四半期に若干の増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比ではゆるやかに減少しており、前年同期比では、雇用意欲に変化はありません。



### 大阪 5(13)%

大阪の来四半期の雇用意欲は、2008年第3四半期以来最も高い値となっており、純雇用予測は+13%となっています。前四半期比では2ポイント改善しており、前年同期比では9ポイント増となっています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は控えめとなっています。純雇用予測は、前四半期比では若干減少していますが、前年同期比では大幅に増加しています。

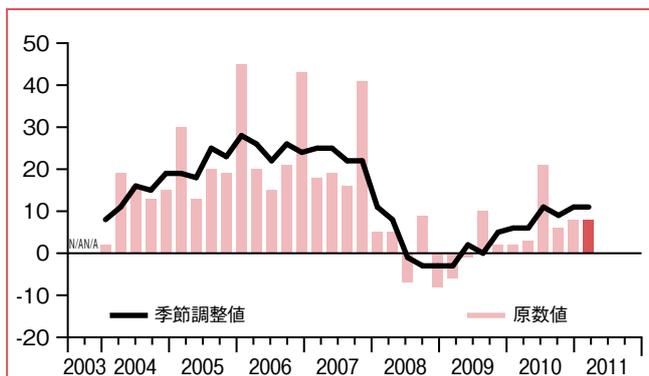


\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

### 名古屋 8(11)%

名古屋の来四半期の雇用意欲は着実に伸びており、純雇用予測は+11%となっています。純雇用予測は、前四半期比では変化がありませんが、前年同期比では5ポイント改善しています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は、慎重ながらも楽観的な値となっています。純雇用予測は、前四半期比では変化がなく、前年同期比ではゆるやかに改善しています。



\*名古屋は2004年第1四半期より調査対象地域となりました。

## 業種別比較

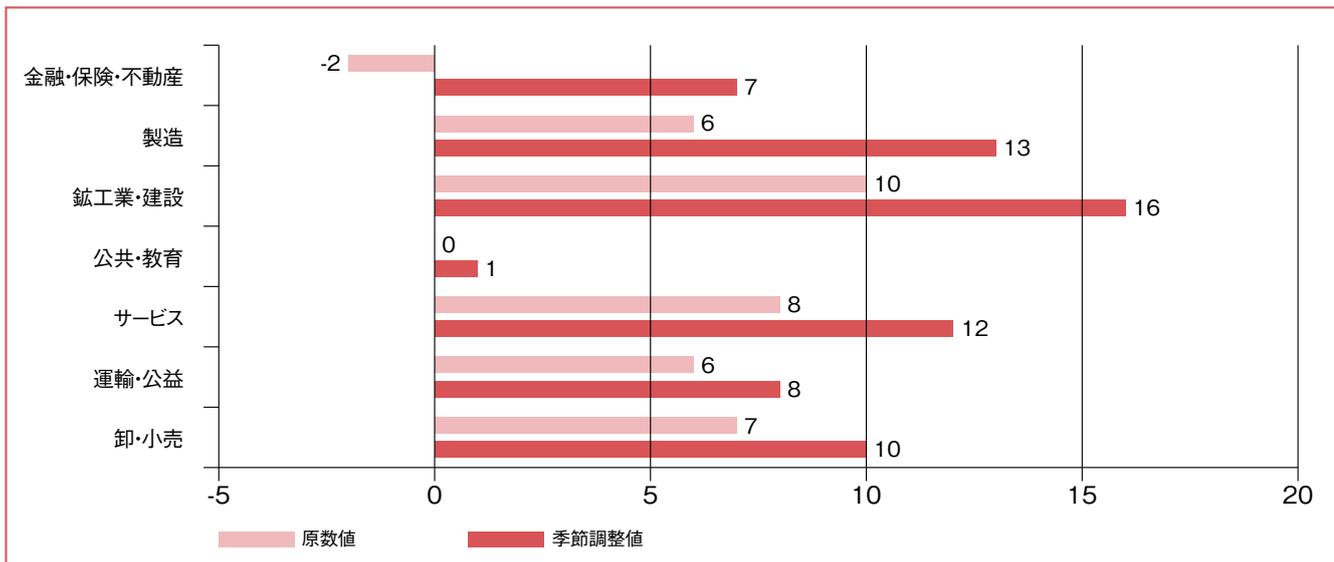
7業種すべてで、来四半期に増員が見込まれています。雇用意欲は「鉱工業・建設」分野で最も楽観的な値となっており、純雇用予測は+16%となっています。「製造」分野の雇用意欲も好調で、純雇用予測は+13%となっています。また、「サービス」分野の純雇用予測も+12%と有望な値となっています。「卸・小売」分野の雇用意欲は、慎重ながらも楽観的な値となっており、純雇用予測は+10%となっています。一方、「公共・教育」分野の純雇用予測は+1%となっており、雇用意欲の不振を反映しています。

前四半期比では、7業種のうち4業種で雇用意欲が若干増加しており、「鉱工業・建設」分野の純雇用予測は2ポイント改善しています。一方、純雇用予測は3業種で減少しており、特に「運輸・公益」分野では4ポイント減と最も低下、「サービス」分野でも2ポイント減と

なっています。

前年同期比では、雇用意欲は7業種のうち5業種で増加しています。「鉱工業・建設」分野では、純雇用予測が10ポイント改善しており、「サービス」分野でも7ポイント増となっています。「製造」分野の純雇用予測は4ポイント増、「金融・保険・不動産」分野でも2ポイント増となっています。一方、雇用意欲は2業種で低下しており、「運輸・公益」分野では純雇用予測が2ポイント減となっています。

季節調整前の値では、7業種のうち5業種で来四半期に増員が見込まれています。雇用意欲は、「鉱工業・建設」分野で最も楽観的な値となっています。前四半期比では、雇用意欲は5業種で低下していますが、前年同期比では、純雇用予測が5業種で増加しています。



### 金融・保険・不動産 -2(7)%

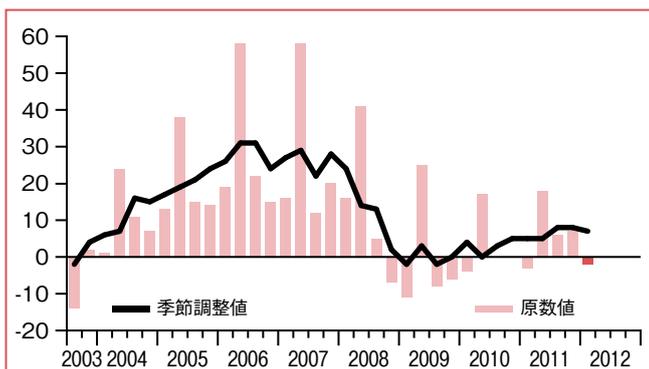
「金融・保険・不動産」分野の来四半期の雇用意欲は、慎重ながらも楽観的な値となっており、純雇用予測は+7%となっています。純雇用予測は、前四半期比では比較的安定して推移していますが、前年同期比では2ポイント改善しています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は控えめとなっています。純雇用予測は、前四半期比では大幅に減少していますが、前年同期比では比較的安定して推移しています。

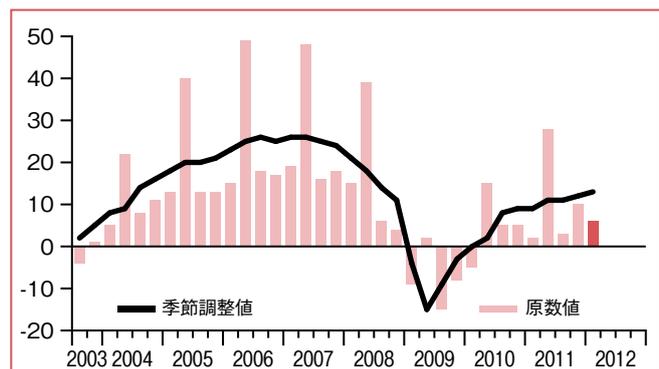
### 製造 6(13)%

「製造」分野の来四半期の純雇用予測は+13%で、雇用意欲は2008年第3四半期以来最も楽観的な値となっています。純雇用予測は、前四半期比では比較的安定して推移しており、前年同期比では4ポイント改善しています。

季節調整前の値では、来四半期にゆるやかな増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比では若干減少していますが、前年同期比では若干増加しています。



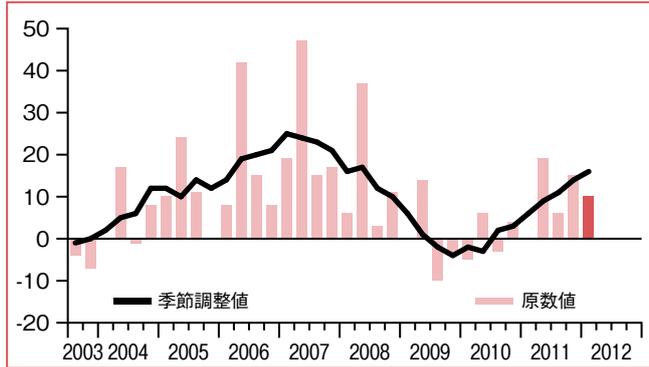
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。



## 鉱工業・建設 10(16)%

「鉱工業・建設」分野の来四半期の雇用意欲は2008年第2四半期以来最も楽観的な値となっており、純雇用予測は+16%となっています。純雇用予測は、前四半期比で2ポイント改善しており、前年同期比では10ポイント増となっています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は慎重ながらも楽観的な値となっています。純雇用予測は、前四半期比ではゆるやかに減少していますが、前年同期比では大幅に増加しています。

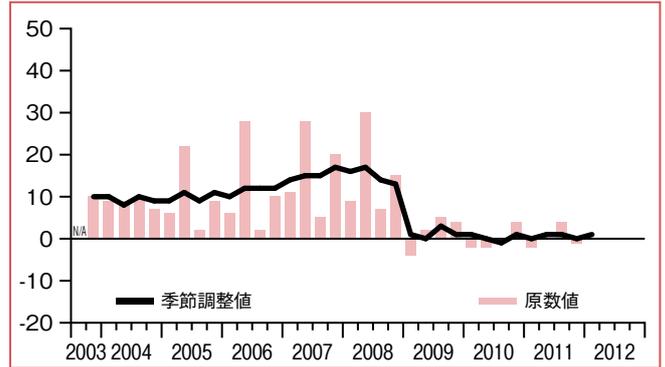


\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## 公共・教育 0(1)%

「公共・教育」分野の来四半期の雇用意欲は慎重な値となっており、純雇用予測は+1%となっています。前四半期比、前年同期比ともに比較的安定して推移しています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は横ばいとなっています。純雇用予測は、前四半期比では比較的安定して推移しており、雇用意欲は、前年同期比では若干増加しています。

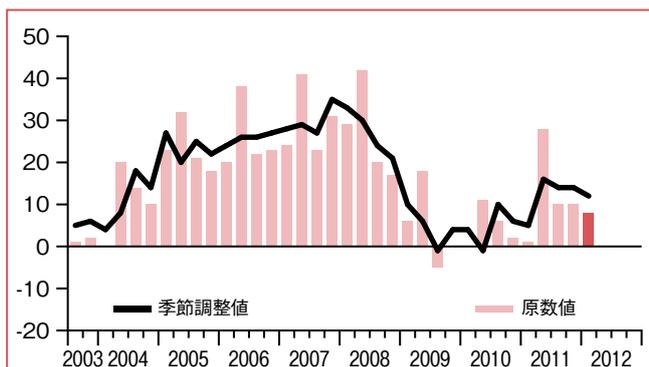


\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## サービス 8(12)%

「サービス」分野の来四半期の労働市場は好調となっており、純雇用予測は+12%となっています。前四半期比では2ポイント減となっていますが、前年同期比では7ポイント増となっています。

季節調整前の値では、来四半期に多少の増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比では若干減少していますが、前年同期比ではゆるやかに増加しています。



\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## 運輸・公益 6(8)%

「運輸・公益」分野の来四半期の雇用意欲は多少増加する兆候を見せており、純雇用予測は+8%となっています。しかしながら、雇用意欲は前四半期比、前年同期比ともに減退しており、純雇用予測はそれぞれ4ポイント、2ポイント減となっています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲はわずかな動きを示しています。純雇用予測は、前四半期比ではゆるやかな減少、前年同期比でも若干の減少となっています。

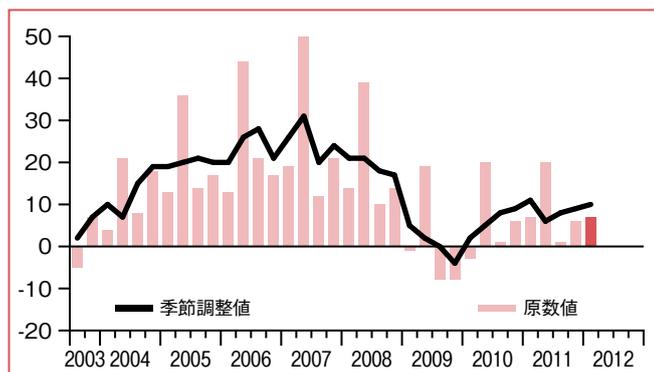


\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## 卸・小売 7(10)%

「卸・小売」分野の来四半期の雇用意欲は慎重ながらも楽観的な値となっており、純雇用予測は+10%となっています。前四半期比、前年同期比ともに比較的安定して推移しています。

季節調整前の値では、来四半期に多少の増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比では比較的安定して推移しており、前年同期比では変化はありません。



# 世界の雇用予測

マンパワーグループでは、世界を代表する41の労働市場における雇用動向に関する調査を、四半期ごとに行っています。2012年1月から3月までの世界雇用予測(※)は、41カ国・地域の約65,000の組織を対象とした聞き取り調査に基づいています。来四半期の純雇用予測は、経済問題が継続し、世界の労働市場における不透明感が取り巻く中、調査対象41カ国・地域のうち31カ国・地域でプラスとなっています。ただし、その度合いはさまざまです。

## 国別比較

来年度第1四半期の雇用意欲は、インド、ブラジル、台湾、パナマで最も高くなっている一方、ギリシャ、ハンガリー、イタリアでは最も低くなっています。雇用意欲は、前四半期比では30カ国・地域で低下し、前年同期比では23カ国・地域で軟調となっています。ヨーロッパの債務問題が世界各国における雇用意欲に引き続き影響を及ぼしており、ヨーロッパが最大の輸出相手市場である中国も例外ではありません。なお、中国における雇用意欲の前年同期比での大幅な減少は、過熱する中国国内の経済に対する政府による景気抑制政策も一因となっています。一方、米国の雇用意欲は、13業種のうち9業種で、前四半期比、前年同期比ともに改善または安定して推移しています。また日本の雇用意欲は、2008年第3四半期以来最も高くなっています。

地域別に見ると、純雇用予測は、アジア太平洋地域全体で引き続きプラスとなっています。インドでは、IT系人材の積極的な雇用が、既に活発となっている労働市場における人材獲得競争をさらに過熱させるものとみられていることから、同地域の8カ国・地域の中で雇用意欲が最も高くなっています。しかし、同地域の8カ国・地域のうち6カ国・地域では、前年同期比で雇用意欲が軟調となっており、特に中国では大幅に減退しています。日本の雇用意欲は、純雇用予測が前四半期比、前年

同期比ともに若干改善しているものの、同地域で最も低くなっています。

北米・中南米地域では、調査対象国10カ国すべてで、来四半期の雇用意欲が引き続きプラスとなっています。前四半期比では、10カ国のうち6カ国で労働市場が改善または比較的安定して推移するものとみられています。前年同期比では、調査結果は二分されており、純雇用予測は、10カ国のうち5カ国で増加、5カ国で減少しています。同地域の雇用意欲は、ブラジルで最も高くなっている一方、米国では、来四半期の雇用意欲が若干改善しているものの、最も低くなっています。

ヨーロッパ・中東・アフリカ(EMEA)地域では、雇用意欲は引き続きさまざまに、調査対象国23カ国のうち13カ国でプラスとなっています。純雇用予測は、前四半期比では、23カ国のうち18カ国で減少しており、前年同期比では、前年同期比の値を算出できる国のうち、12カ国で減少しています。同地域の雇用意欲は、トルコ、イスラエル、ドイツ、ノルウェー、スウェーデンで最も高く、ギリシャ、ハンガリーでは最も低くなっています。同国では、来四半期の雇用にブレーキがかかるものと予想されています。

※ 季節調整後のデータがある場合は、それに基づいた分析を行っています。

北米・中南米	純雇用予測			対前期比	対前年同期比
	2011年第1四半期	2011年第4四半期	2012年第1四半期		
	%	%	%	%	%
アルゼンチン	20(18)*	17(18)*	16(14)*	-1(-4)*	-4(-4)*
ブラジル	36	38	33	-5	-3
カナダ	5(13)*	12(13)*	6(15)*	-6(2)*	1(2)*
コロンビア	10	22	17	-5	7
コスタリカ	22(18)*	19(17)*	20(16)*	1(-1)*	-2(-2)*
グアテマラ	9	13	13	0	4
メキシコ	14(16)*	13(13)*	13(14)*	0(1)*	-1(-2)*
パナマ	21	26	24	-2	3
ペルー	25(21)*	18(16)*	19(15)*	1(-1)*	-6(-6)*
米国	4(8)*	5(7)*	5(9)*	0(2)*	1(1)*

アジア・太平洋地域	純雇用予測			対前期比	対前年同期比
	2011年第1四半期	2011年第4四半期	2012年第1四半期		
	%	%	%	%	%
日本	2(8)*	8(10)*	5(11)*	-3(1)*	3(3)*
オーストラリア	21(22)*	16(15)*	13(14)*	-3(-1)*	-8(-8)*
中国	38(37)*	25(20)*	17(17)*	-8(-3)*	-21(-20)*
香港	20(20)*	21(21)*	14(14)*	-7(-7)*	-6(-6)*
インド	41(42)*	34(39)*	41(41)*	7(2)*	0(-1)*
ニュージーランド	16(18)*	23(21)*	16(18)*	-7(-3)*	0(0)*
シンガポール	27(29)*	31(31)*	16(18)*	-15(-13)*	-11(-11)*
台湾	32(38)*	37(35)*	23(30)*	-14(-5)*	-9(-8)*

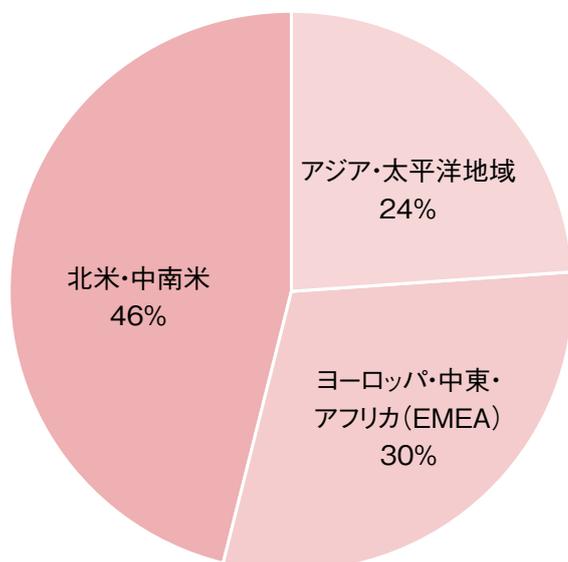
# Manpower Employment Outlook Survey Japan

ヨーロッパ・中東・ アフリカ(EMEA)	純雇用予測			対前期比	対前年同期比
	2011年第1四半期	2011年第4四半期	2012年第1四半期		
	%	%	%	%	%
オーストリア	-7(-2)*	6(6)*	-2(3)*	-8(-3)*	5(5)*
ベルギー	4(5)*	4(4)*	3(5)*	-1(1)*	-1(0)*
ブルガリア	4	13	4	-9	0
チェコ共和国	-5	1	-4	-5	1
フランス	-1(1)*	4(3)*	-1(1)*	-5(-2)*	0(0)*
ドイツ	7(11)*	12(12)*	6(10)*	-6(-2)*	-1(-1)*
ギリシャ	-15	-13	-18	-5	-3
ハンガリー	1	1	-14	-15	-15
アイルランド	-5(-2)*	0(0)*	-5(-2)*	-5(-2)*	0(0)*
イスラエル	—	16	13	-3	—
イタリア	2(3)*	-11(-9)*	-8(-7)*	3(2)*	-10(-10)*
オランダ	1(3)*	2(1)*	1(3)*	-1(2)*	0(0)*
ノルウェー	5(7)*	14(12)*	6(8)*	-8(-4)*	1(1)*
ポーランド	5	7	3	-4	-2
ルーマニア	-2	11	6	-5	8
スロバキア	—	2	1	-1	—
スロベニア	2	-2	0	2	-2
南アフリカ	5(3)*	2(3)*	1(-1)*	-1(-4)*	-4(-4)*
スペイン	-4(-2)*	-2(-1)*	-8(-6)*	-6(-5)*	-4(-4)*
スウェーデン	5(9)*	11(10)*	4(8)*	-7(-2)*	-1(-1)*
スイス	4(4)*	2(2)*	0(0)*	-2(-2)*	-4(-4)*
トルコ	27	20	22	2	-5
英国	0(2)*	2(1)*	-2(0)*	-4(-1)*	-2(-2)*

\* ( )内は季節調整値を示します。

季節調整値： 雇用活動の季節的な変化による影響を排するように調整を加えた純雇用予測。  
この値を算出するためには17四半期以上のデータが必要なことから、値のない国もあります。

## 調査対象組織の地域別割合



2012年第1四半期のマンパワー世界雇用予測調査は、世界中の公的機関や民間組織の人事担当ディレクターおよび採用担当上級マネージャー約65,000名への聞き取り調査をもとに実施されました。回答者が地域別に占める割合は、北米・中南米の10カ国が46%、アジア・太平洋地域の8カ国・地域が24%、EMEA地域の23カ国が30%です。

# アジア・太平洋地域

オーストラリア、中国、香港、インド、日本、ニュージーランド、シンガポール、台湾で約15,500の組織を対象とした聞き取り調査を実施し、2012年第1四半期の雇用予測値を算出しました。

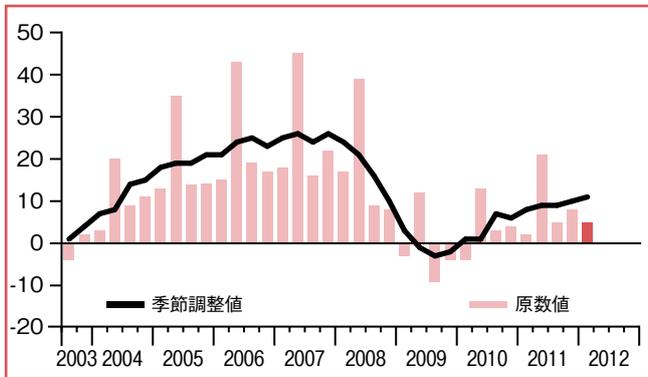
雇用意欲はこの地域全体で引き続き堅調となっており、インド、台湾、ニュージーランド、シンガポールの雇用意欲は最も高くなっています。実際、インドの雇用意欲は、世界41の全調査対象国・地域のうち、最も楽観的な値となっています。日本の雇用意欲は同地域で最も低くなっていますが、純雇用予測は2008年第3四半期以来着実に改善しており、この3年半の間で最も高い値となっています。

雇用意欲は、前四半期比では、調査対象8カ国・地域のうち6カ国・地域で低下しており、特にシンガポールの純雇用予測は、プラスではあるものの、この2年間で最も低くなっています。前年同期比では、雇用意欲は8カ国・地域のうち6カ国・地域で低下しています。最も低下が顕著なのは中国本土で、純雇用予測は、前四半期比、前年同期比ともに、各分野で低くなっ

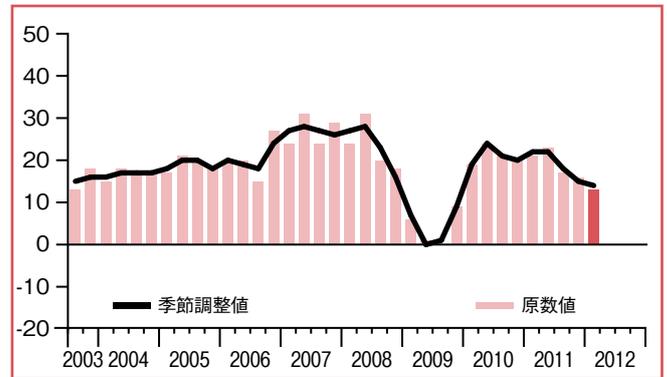
ています。雇用意欲は、過熱する中国国内の経済に対する政府による景気抑制政策、および中国の最大の輸出相手市場であるヨーロッパにおける継続的な金融問題が主な要因となり、この2年間で最も低くなっています。

インドの雇用意欲は、「サービス」分野の雇用意欲が楽観的なことから、好調となっています。同分野では、国内および多国籍企業が、電子商取引戦略に対応するため、IT系人材を積極的に雇用しています。この人材に対する需要は高く、国内の労働人口では供給が追い付かなくなるという兆候が表れています。インド産業同盟(Confederation of Indian Industry)の最近の試算によると、インドは来年度、500万人の人材供給不足に直面するものとみられています。また、アジア・太平洋地域全体、特に中国で減速が予測されていたにもかかわらず、雇用のミスマッチは、雇用者、被雇用者双方にとって、引き続き深刻な懸念となっており、要求されている能力を持つ志望者は、今後も多くの雇用機会に恵まれるものとみられています。

## 日本



## オーストラリア



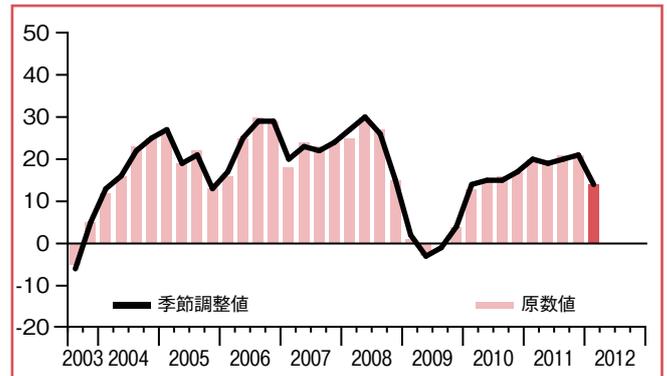
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## 中国



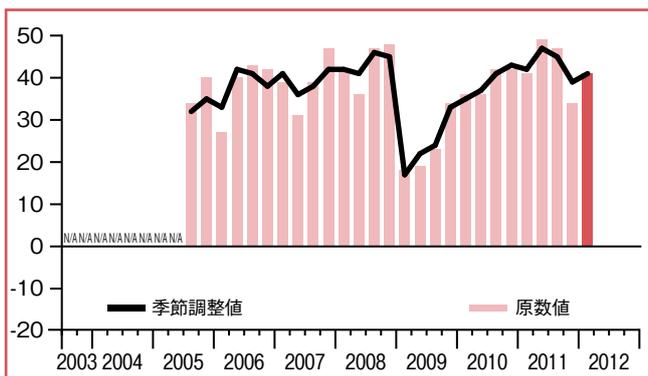
\*中国は2005年第2四半期から調査に参加しました。

## 香港



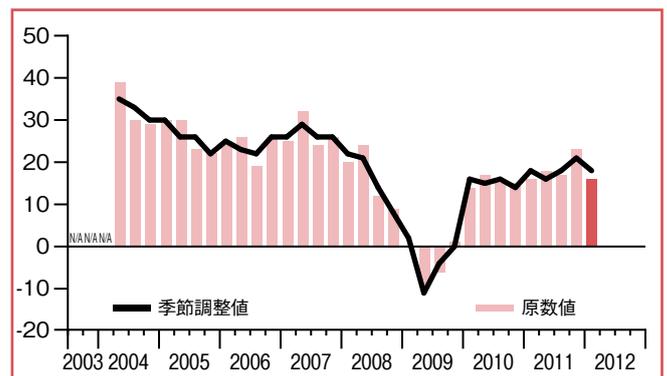
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## インド



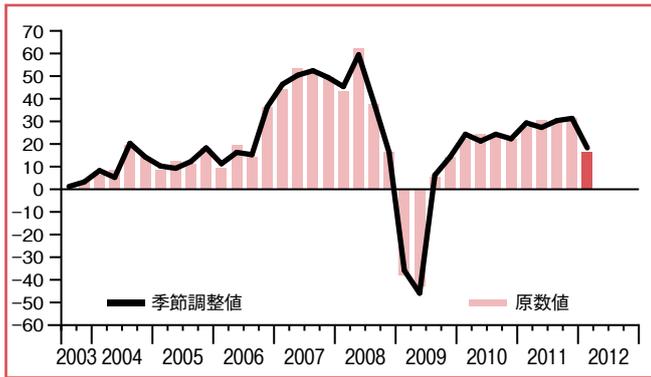
\*インドは2005年第3四半期から調査に参加しました。

## ニュージーランド



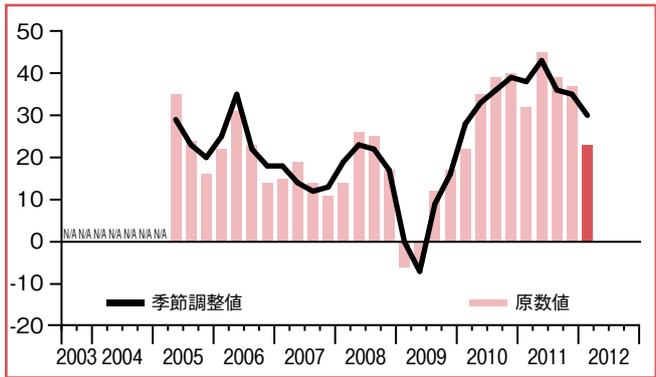
\*ニュージーランドは2004年第2四半期から調査に参加しました。  
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## シンガポール



\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## 台湾



\*台湾は2005年第2四半期から調査に参加しました。

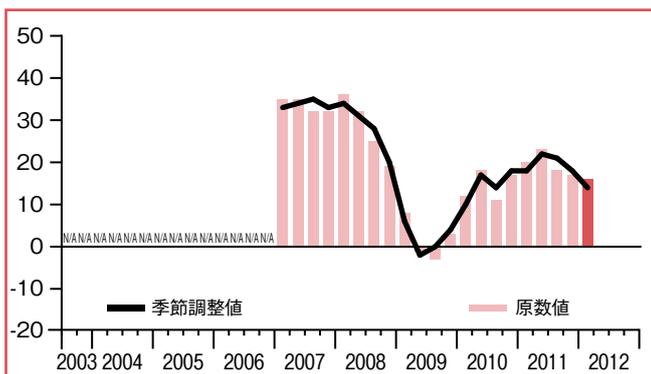
## 北米・中南米

北米、中米、南米の10カ国で、約30,000組織を対象とした聞き取り調査を実施し、2012年第1四半期の雇用予測値を算出しました。来四半期の雇用意欲は、その度合いはさまざまであるものの、すべての国でプラスとなっています。純雇用予測は、前四半期比では10カ国のうち6カ国で比較的安定して推移または改善しており、前年同期比では、5カ国で改善、5カ国で減少と、結果を二分しています。

前四半期同様、ブラジル、パナマ、コロンビアの雇用意欲は、同地域で最も高くなっています。特にブラジルの雇用意欲は、世界41の全調査対象国・地域のうち、インドに次いで最も楽観的な値となっており、特に「サービス」分野および「運輸」分野では、調査対象企業のほぼ半数が来四半期に増員を見込んでいます。一方、通常は雇用意欲が高い同国の「製造」分野では、前四半期比、前年同期比ともに雇用意欲が大幅に減少しています。これは、同国におけるこのところの機械受注の減少および輸入品による純利益

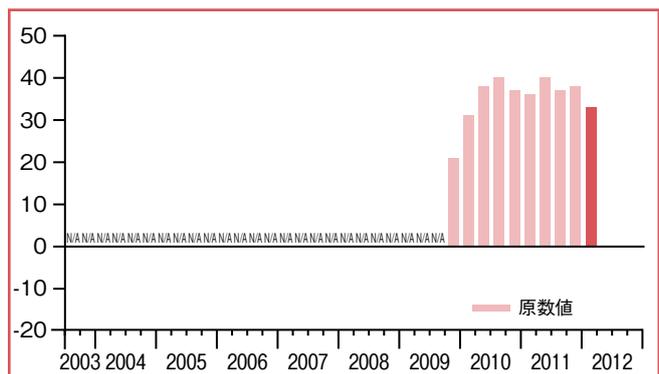
に対する圧迫により、企業が雇用に対して慎重になっていることを反映しているものとみられます。米国では、「レジャー・ホテル」分野の雇用意欲が引き続き好調となっています。同分野では、2010年第1四半期以来、これまでに約35万人の増員となっていますが、ほぼ4分の1の企業が来四半期にさらなる増員を見込んでいます。一方、「製造」分野の雇用意欲は3四半期連続で減少しています。今後1年間にわたる米国大統領選挙をめぐる政治的な駆け引きの焦点は、経済と雇用促進となることが予想されており、この駆け引きが企業の雇用意欲改善に寄与する可能性は低いものとみられています。メキシコでは、「鉱工業・採取」、「製造」、「運輸」、「通信」の各分野が好調なことから、雇用意欲は引き続き楽観的な値となっています。カナダでは、「耐久消費材製造」分野の雇用意欲が3四半期連続で改善していることが一因となり、雇用意欲が若干改善することが見込まれています。

## アルゼンチン



\*アルゼンチンは2007年第1四半期から調査に参加しました。

## ブラジル

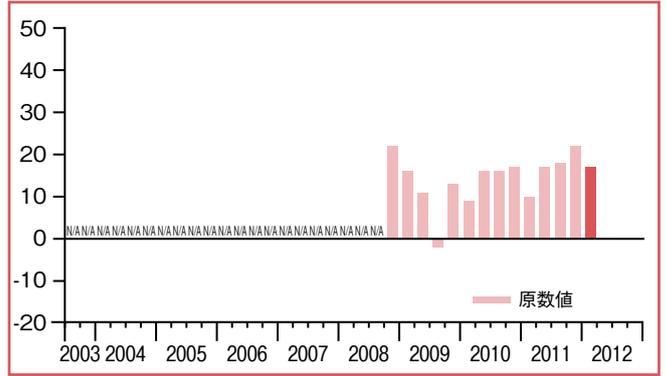


\*ブラジルは2009年第4四半期から調査に参加しました。

## カナダ

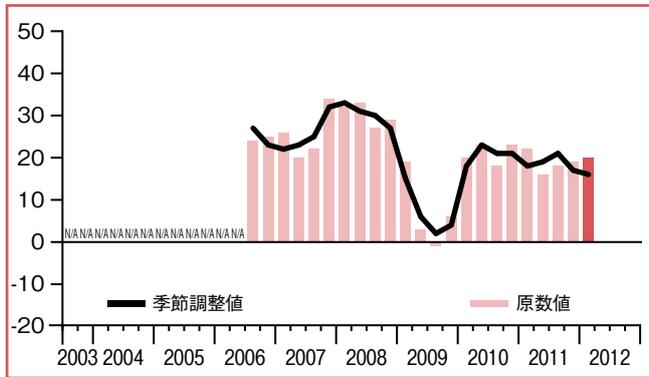


## コロンビア



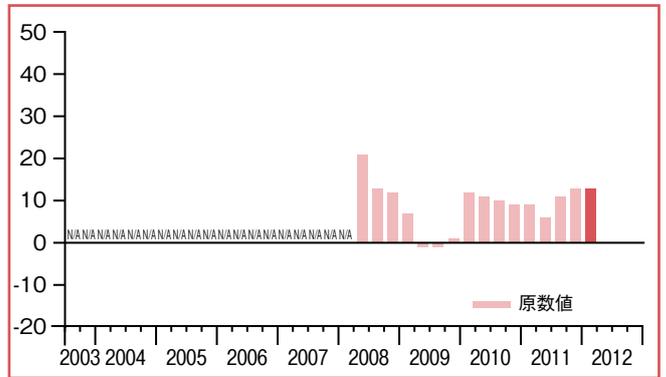
\*コロンビアは2008年第4四半期から調査に参加しました。

## コスタリカ



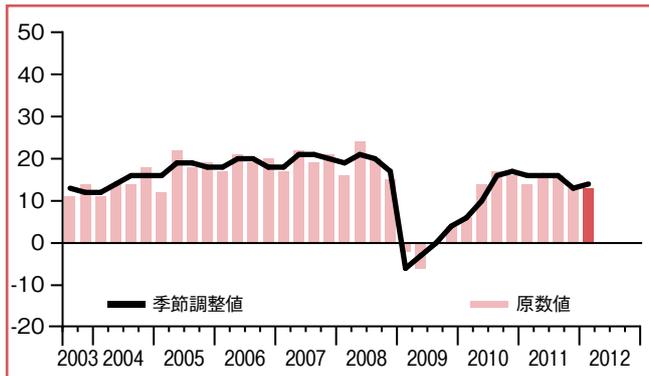
\*コスタリカは2006年第3四半期から調査に参加しました。

## グアテマラ



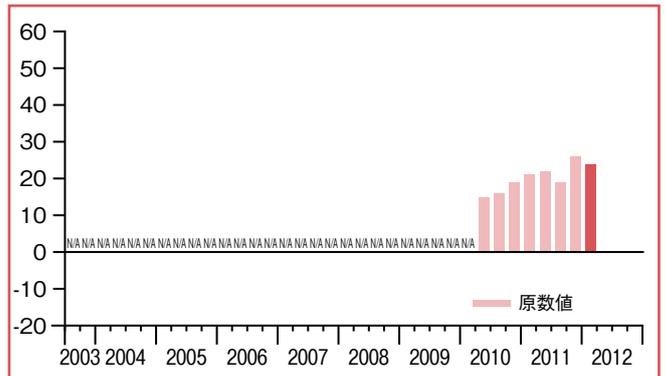
\*グアテマラは2008年第2四半期から調査に参加しました。

## メキシコ



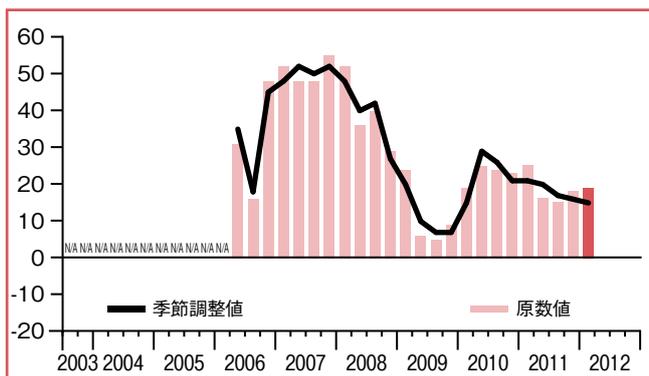
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## パナマ



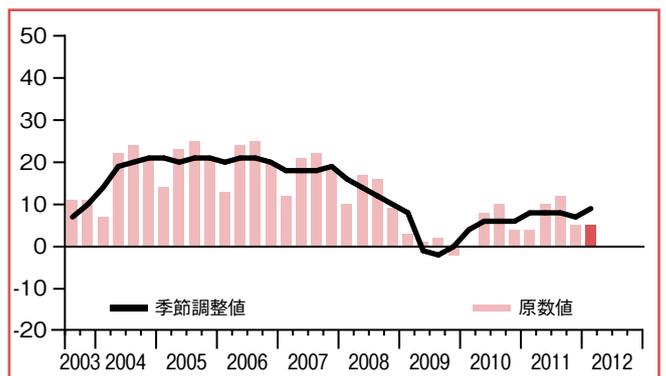
\*パナマは2010年第2四半期から調査に参加しました。

## ペルー



\*ペルーは2006年第2四半期から調査に参加しました。

## 米国



\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## ヨーロッパ・中東・アフリカ(EMEA)

EMEA地域の23カ国で19,500以上の組織を対象とした聞き取り調査を実施し、2012年第1四半期の雇用予測値を算出しました。

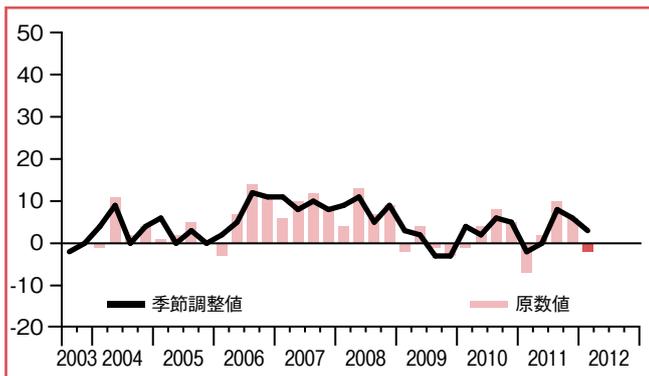
雇用意欲は、同地域の調査対象23カ国のうち13カ国でプラスとなっているものの、前四半期比では18カ国で、前年同期比では12カ国で減少しています。同地域の雇用意欲は、トルコ、イスラエル、ドイツ、ノルウェー、スウェーデンで最も高く、純雇用予測が7四半期連続で低迷しているギリシャ、およびハンガリーで最も低くなっています。また、雇用意欲は、イタリア、スペイン、チェコ共和国、アイルランド、および南アフリカでも減少しています。南アフリカでは、2006年の現地での調査開始以来、純雇用予測が初めてマイナスとなっています。

ドイツの雇用意欲は、引き続き慎重ながらも楽観的となっています。ヨーロッパで最も失業率が低い国の1つである同国では、企業がよりよい人材を集めようと努力しており、「金融・事業サービス」分野で雇用意欲が最も高くなっています。ドイツでは、昨今可決されたEU自由移動法により増加すると予測されている能力を持った人材の流入の影響がまだ現れておらず、今後も需要に追いつけるだけの人材を確保するのが難しいものと予想されることから、人材不足は今後も企業の懸念材料となるものとみられています。ノルウェーやスウェーデンの労働市場は引き続き安定して推

移するものとみられており、ほぼ8割の企業が、来四半期も雇用を継続するとしています。しかし、英国の労働市場は引き続き減速しており、特に「金融・事業サービス」分野では、純雇用予測が3四半期連続で減少しています。バークレイズ(Barclays)、RBS および HSBC をはじめとする大手銀行は、縮小する利益幅および規制強化による負担を最小限に抑えるため、コスト削減策を現在も検討中であるとしており、人材削減も視野に入っているものとみられています。

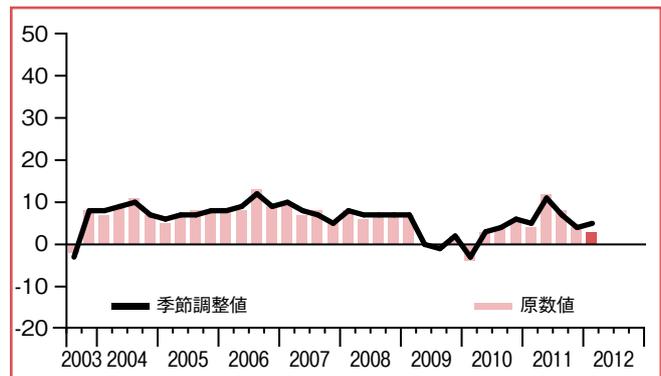
トルコとスロベニア以外の東欧の調査対象国では、雇用意欲が低下しています。雇用意欲は、前四半期比では、8カ国・地域のうち6カ国・地域で低下しており、ハンガリーでは、2割以上の企業が来四半期に減員を見込んでいます。一方、トルコの雇用意欲は、主に「製薬」、「金融・事業サービス」および「製造」の各分野の人材需要が高いことから、引き続き好調となっています。

### オーストリア



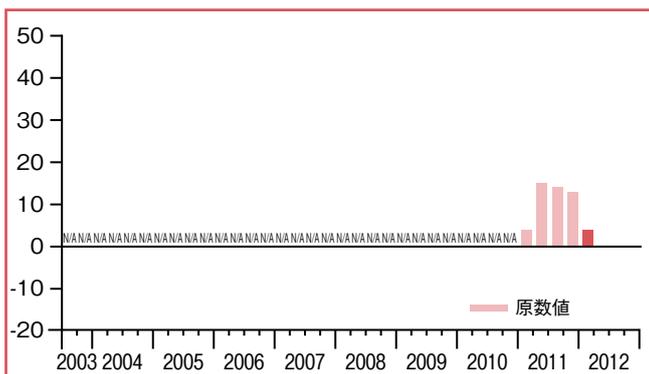
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

### ベルギー



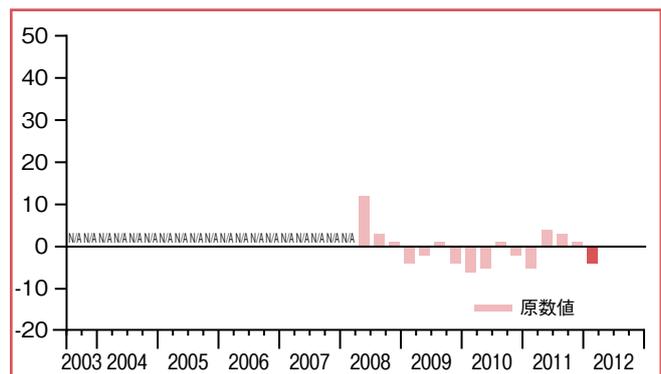
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

### ブルガリア



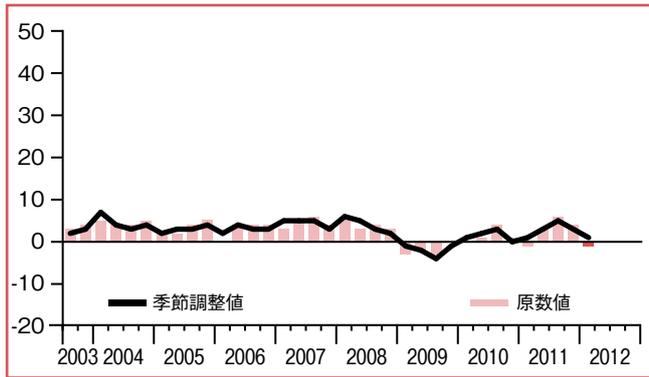
\*ブルガリアは2011年第1四半期から調査に参加しました。

### チェコ共和国



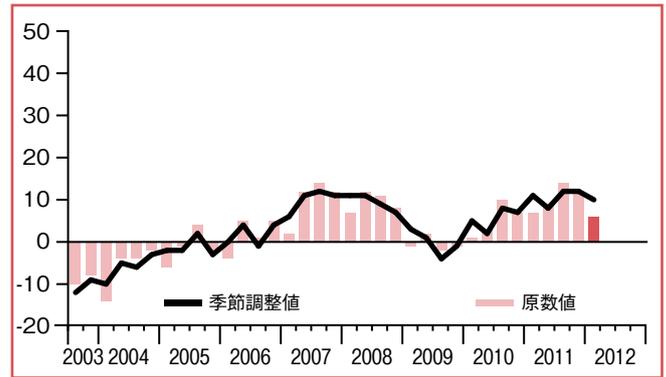
\*チェコ共和国は2008年第2四半期から調査に参加しました。

## フランス

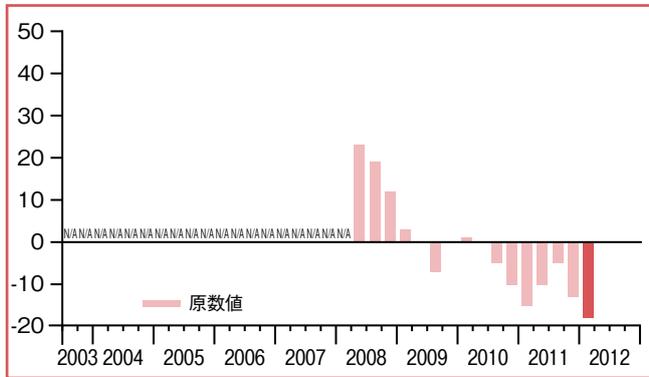


\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## ドイツ

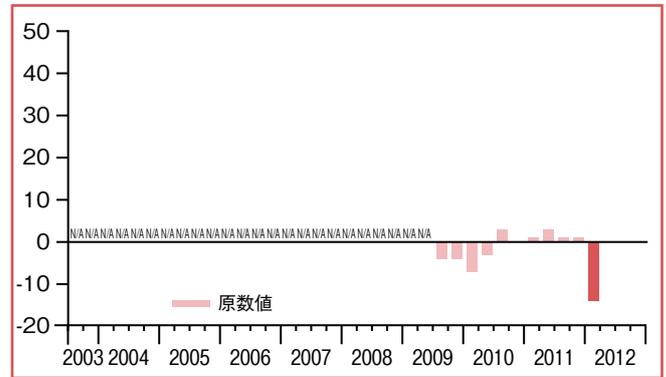


## ギリシャ



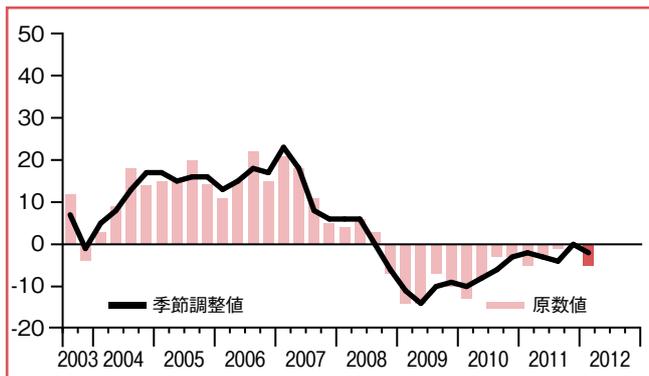
\*ギリシャは2008年第2四半期から調査に参加しました。  
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## ハンガリー

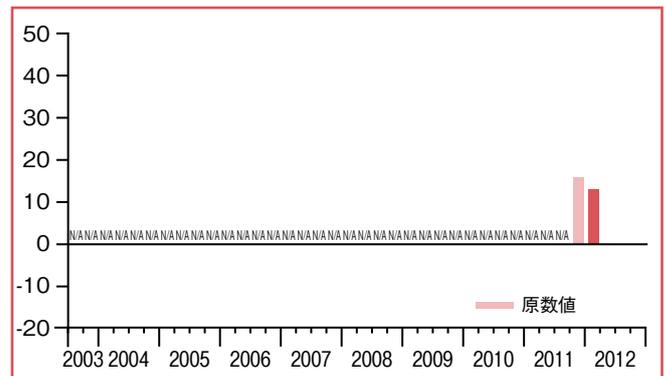


\*ハンガリーは2009年第3四半期から調査に参加しました。  
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## アイルランド

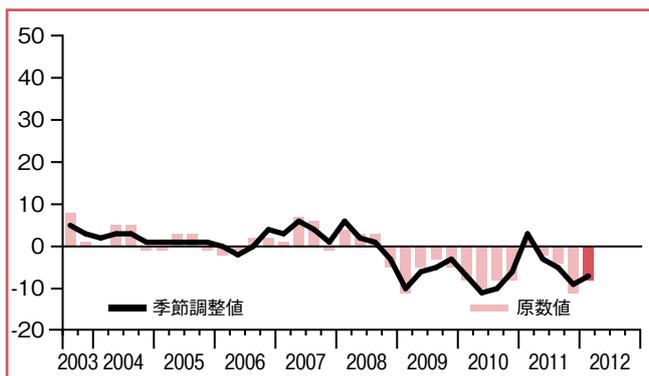


## イスラエル



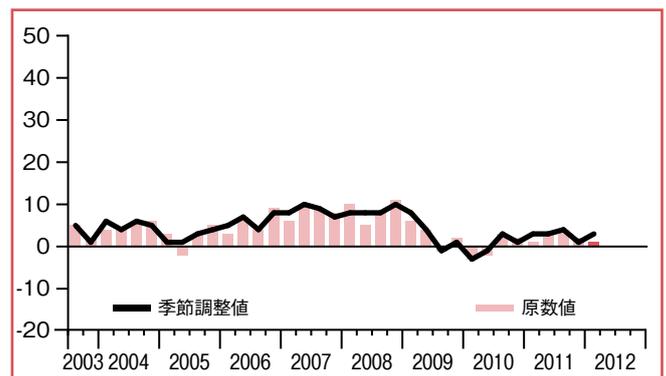
\*イスラエルは2011年第4四半期から調査に参加しました。

## イタリア

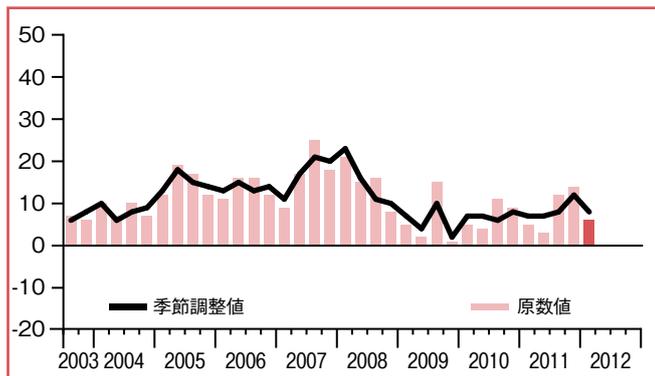


\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

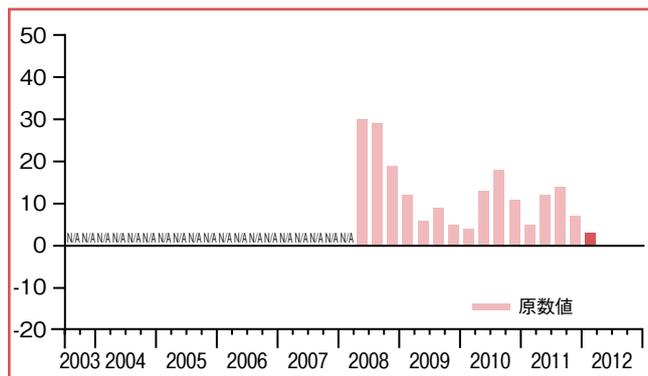
## オランダ



## ノルウェー

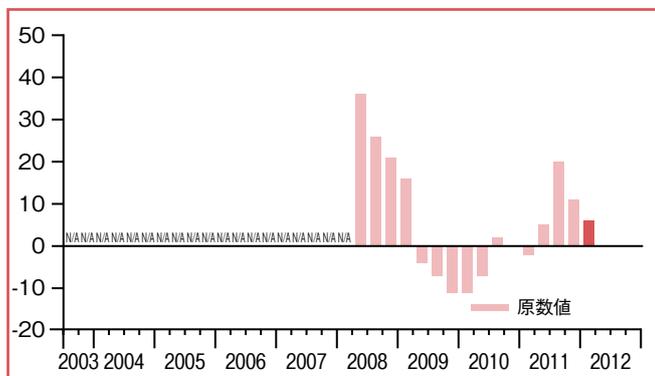


## ポーランド



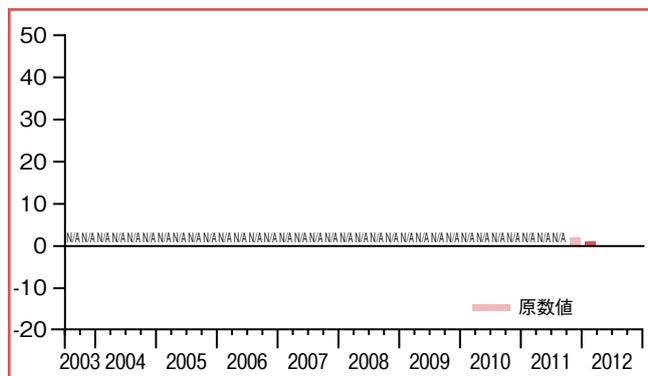
\*ポーランドは2008年第2四半期から調査に参加しました。

## ルーマニア



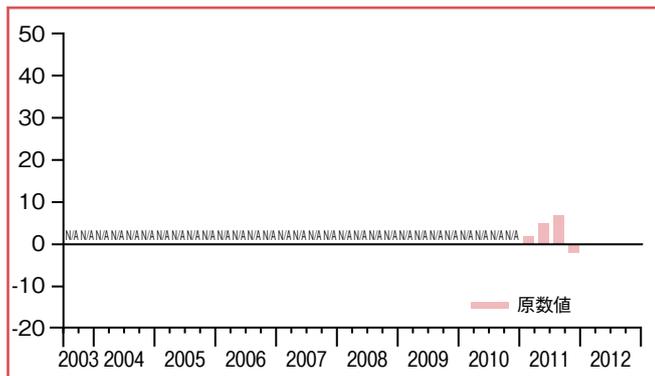
\*ルーマニアは2008年第2四半期から調査に参加しました。  
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## スロバキア



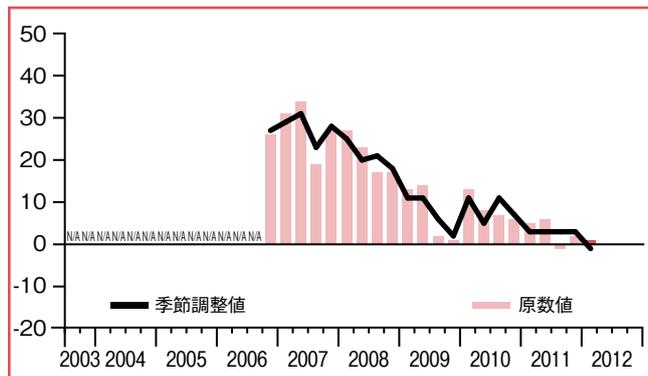
\*スロバキアは2011年第4四半期から調査に参加しました。

## スロベニア



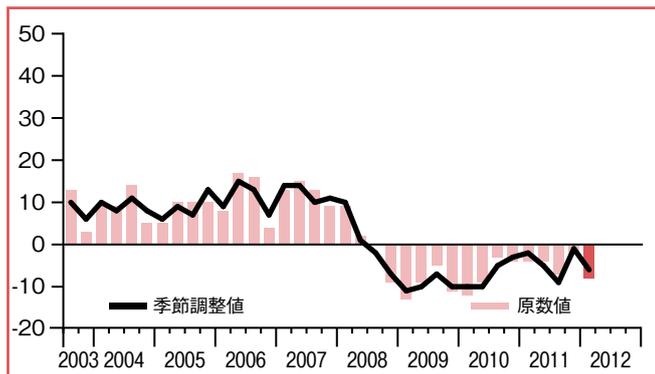
\*スロベニアは2011年第1四半期から調査に参加しました。  
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## 南アフリカ



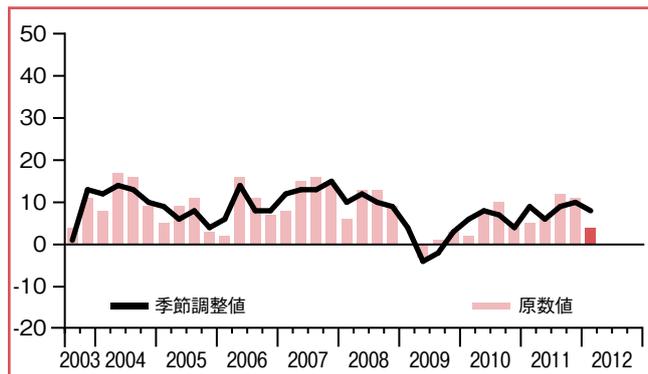
\*南アフリカは2006年第4四半期から調査に参加しました。

## スペイン



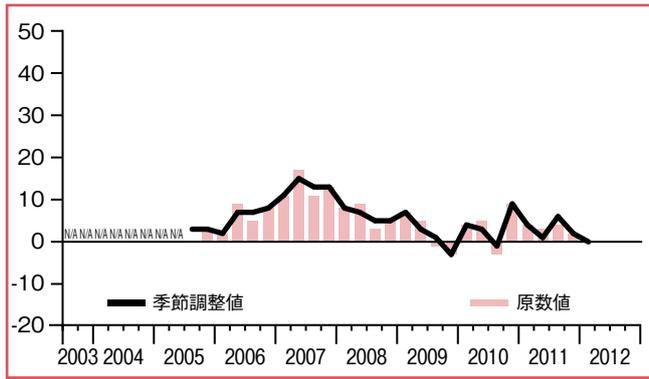
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## スウェーデン



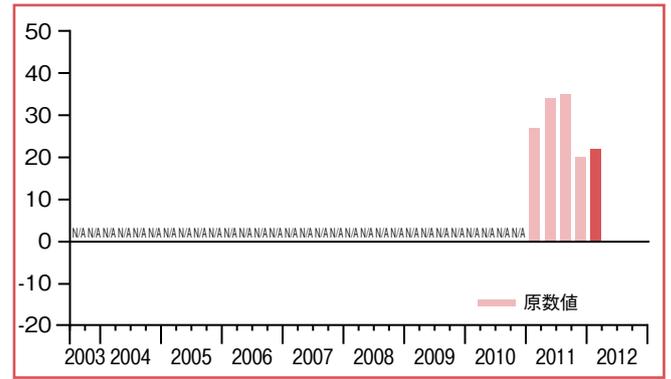
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## スイス



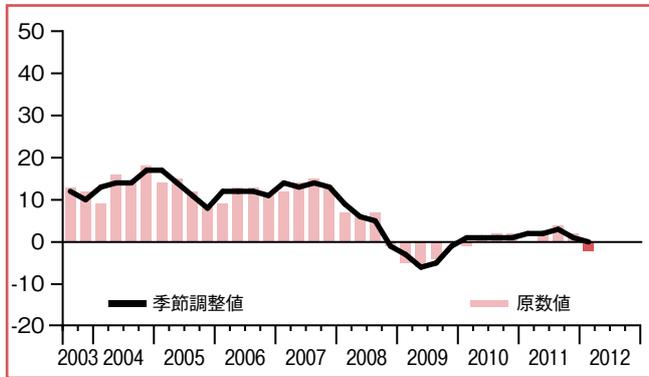
\*スイスは2005年第3四半期から調査に参加しました。  
\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## トルコ



\*トルコは2011年第1四半期から調査に参加しました。

## イギリス



\*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

## この調査について

マンパワー雇用予測調査は、来四半期における従業員数の増減について、雇用主の意向を調べるために四半期ごとに実施されています。この調査は50年の歴史を持ち、世界で最も信頼性の高い雇用予測調査に数えられます。マンパワー雇用予測調査の成功は、以下のようなさまざまな要素に裏打ちされています。

**独自性:**規模、範囲、歴史、および明確に焦点を絞っているという点で、他に類を見ない調査です。

**予測:**マンパワー雇用予測調査は世界で最も広範囲にわたる事前調査で、雇用主を対象として来四半期における雇用意欲を調査するものです。これに対して、他の調査や研究は、過去のトレンドのデータを報告することを主眼としています。

**独立性:**調査の実施にあたっては、すべての対象国の、全国の代表的な雇用主から回答を集めます。調査対象組織は、マンパワーの顧客基盤とは無関係です。

**信頼性:**本調査では、世界41カ国・地域の約65,000の公的機関・民間企業への聞き取り調査をもとに、各四半期の雇用動向を予測しています。このようにして回答を集めることで、各業種や地域の動向を分析し、より詳細な情報を提供することが可能になっています。

**定点観測:**本調査は50年にわたり、一定の質問で各項目のあらゆる情報を提供しています。

## 調査手法

マンパワー雇用予測調査の実施にあたっては、市場調査の最高水準を満たす信頼性の高い手法が用いられています。41カ国・地域で調査を実施するために、マンパワーの社内調査チームとインフォコプ社で調査チームを結成しています。本調査は、各国の経済状況を反映するように構成されています。国・地域・世界の各データの誤差は、±3.9%の範囲に収まっています。

## 調査項目

全世界で調査対象となるすべての組織に「2012年1月から3月の貴社または貴機関の雇用計画は、今期と比べてどのように変化しますか?」という共通の質問をしています。

## 純雇用予測

本調査では、「純雇用予測」という用語を使っています。これは、来四半期に「増員する」と回答した企業の割合(%)から、「減員する」と回答した企業の割合(%)を引いた値です。こうして算出した値が純雇用予測となります。

## 季節調整

アイルランド、アルゼンチン、イギリス、イタリア、インド、オーストラリア、オーストリア、オランダ、カナダ、コスタリカ、シンガポール、スイス、スウェーデン、スペイン、台湾、中国、ドイツ、日本、ニュージーランド、ノルウェー、フランス、ベルギー、ペルー、香港、南アフリカ、メキシコ、および米国のデータについては、調査

結果をより厳密に解釈するために、季節調整を加えています。季節調整を加えることで、毎年同じ時期に生じる雇用変動の影響を受けずにデータを分析することが可能になり、より確実な長期的データが得られます。マンパワーでは、データをさらに蓄積し、将来的には他の国についても季節調整を適用する予定です。

(注:2008年第2四半期の季節調整より、TRAMO-SEATS法を採用しています)

## マンパワー雇用予測調査の歴史

- 1962 第1期マンパワー雇用予測調査(以下MEOS)を米国とカナダで開始。
- 1966 マンパワーの英国法人が米国と同様の調査を開始。「四半期雇用展望調査」と呼ばれるこの調査は、米国と同じく事前調査の手法を採り入れたもので、この種の調査はヨーロッパでは初となる。
- 1976 マーケットリサーチ分野の最新成果を採用し、調査手法を改良した第2期MEOSを米国とカナダで実施。
- 2002 英国マンパワーが改良された調査手法を四半期雇用展望調査に導入。マンパワーのアイルランドとメキシコの法人が、それぞれの国で調査を開始。
- 2003 第3期MEOSを開始。調査対象をアイルランド、イギリス、イタリア、オーストラリア、オーストリア、オランダ、カナダ、シンガポール、スウェーデン、スペイン、ドイツ、日本、ノルウェー、フランス、ベルギー、香港、メキシコ、米国の世界18カ国・地域に拡大。
- 2004 ニュージーランドのマンパワー法人がMEOSを開始。
- 2005 インド、スイス、台湾、中国のマンパワー法人がMEOSを開始。
- 2006 コスタリカ、ペルーのマンパワー法人が調査に参加。アイルランド、イタリア、オーストラリア、オーストリア、オランダ、シンガポール、スウェーデン、スペイン、ドイツ、日本、ノルウェー、フランス、ベルギー、香港、メキシコで、第3四半期より季節調整の適用を開始。南アフリカのマンパワー法人がMEOSを開始。
- 2007 アルゼンチンのマンパワー法人がMEOSを開始。ニュージーランドで、第1四半期より季節調整の適用を開始。
- 2008 ギリシャ、グアテマラ、コロンビア、チェコ共和国、ポーランド、ルーマニアのマンパワー法人がMEOSを開始。台湾および中国で、第2四半期より季節調整の適用を開始。インドおよびスイスで、第3四半期より季節調整の適用を開始。
- 2009 ハンガリー、ブラジルのマンパワー法人がMEOSを開始。
- 2010 パナマのマンパワー法人がMEOSを開始。調査対象を世界36カ国・地域に拡大。ペルーで、第2四半期より季節調整の適用を開始。コスタリカで、第4四半期より季節調整の適用を開始。

2011 ブルガリア、スロベニア、トルコのマンパワー法人が、第1四半期よりMEOSを開始。また、アルゼンチンおよび南アフリカで、第1四半期より季節調整の適用を開始。イスラエル、スロバキアのマンパワー法人が、第4四半期よりMEOSを開始。

## 会社概要

### マンパワーグループ™に関して

マンパワーグループ™(NYSE:MAN)は画期的なワークフォースソリューションの世界的なリーダーとして、顧客企業が経営目標を達成し、競争力を強化できるように支援するための強力なソリューションを開発・提供しています。売上額220億ドルの同社は、60年を超える実績をもとに、「Human Age<sup>\*1</sup>(人の時代)」の勝ち組となることを支援する画期的な総合ソリューションを通じ、顧客企業へ独自の価値を創出しており、社員の紹介、従業員の査定、研修・人材育成、キャリア管理から人材・職業紹介、アウトソーシング、人材コンサルティングなど、人材に関するあらゆるソリューションを提供しています。マンパワーグループは、80を超える国・地域の約3,900にのぼるオフィスで構成される、世界において業界トップクラスのネットワークを擁しており、世界各地に展開できる強みを持っています。価値ある知見と各地でのビジネスのノウハウにより、年間40万もの顧客のニーズに応えています。顧客には、あらゆる業種の中小企業や、地方企業や多国籍企業、グローバル企業が名を連ねています。マンパワーグループは、人の持つ可能性を深く理解しており、それを顧客の希望とマッチングさせることで、顧客企業と社員が想像以上の成果を上げることができるよう支援しています。また、こうした強力なつながりを作ることにより、マンパワーグループは組織の推進力を生み、各個人の成功を促し、より持続可能なコミュニティを築きます。マンパワーグループの総合ソリューションは、ManpowerGroup™ Solutions、Manpower®、Experis™、および Right Management® を通じて提供しています。詳細については、[www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com) をご覧ください。

\*1 「Human Age」とは…

今後、企業の競争力を高め、事業を成功させるためには、企業が求める能力(スキル・経験)を有した人材を積極的に発掘し、育成することが重要な時代になります。それが、まさに私たちマンパワーグループが提唱する「The Human Age」なのです。

## 日本法人について

1948年米国で誕生したスタッフィングビジネスのリーディングカンパニーであるマンパワーグループ™の100%出資の日本法人で、1966年に設立された日本で最初の人材派遣会社です。“マンパワー”は人材派遣の代名詞として広く急速に認知され、常に業界のパイオニアとしてサービスシステムの構築や、クオリティマネジメントの重視など先駆者的役割を果たしてまいりました。現在では、一般派遣業に加え、職業紹介、アウトソーシング、再就職支援など、総合人材サービス会社として全国で幅広いサービスを展開しています。親会社である米国マンパワーグループ™は、2011年は『フォーチュン』誌により、「世界で最も称賛すべき企業」350社の1社に選出され、人材サービス部門では1位を獲得しました。また、世界的にも知られるグローバル・ガバナンスや企業責任などの有益なベスト・プラクティスの調査促進が専門のシンクタンクであるEthisphere協会による2011年「世界で最も倫理的な企業」のひとつに選ばれました。

ホームページURL：[www.manpowergroup.jp](http://www.manpowergroup.jp)

所在地：〒220-8136

神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1

横浜ランドマークタワー 36F

代表者：取締役会長代表執行役社長 ダリル E. グリーン

資本金：40億円

設立年月日：1966年11月30日

事業内容：一般労働者派遣事業(統括事業所-般14-010001)  
人材紹介事業、アウトソーシング事業、再就職支援事業など人材サービス全般

登録者数：37万8,000人(2011年12月現在)

マンパワーグループ株式会社  
〒220-8136  
神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1  
横浜ランドマークタワー 36F  
Tel : 045-227-4677 Fax : 045-227-4758  
[www.manpowergroup.jp](http://www.manpowergroup.jp)

©2011 ManpowerGroup. All rights reserved.

