



MANPOWERGROUP EMPLOYMENT OUTLOOK SURVEY

コロナ禍以降、世界の雇用予測調査は最も堅調と発表
- 世界の人材不足は15年ぶりの高水準を推移

目次

- 世界の雇用意欲は第4四半期に回復
- 世界的な人材不足に歯止めがかからない
- スキル開発、給与の引き上げ、働き方の柔軟性向上：人材を惹きつけ、定着させるためのトップ戦略
- 提供されるインセンティブは各地域とも同傾向だが、業種によっては異なる
- スキル開発を最重要とする場合、企業はリーダーシップ開発とテクニカルスキルを優先する
- 従業員へのスキルアップ施策を阻む要因を尋ねたところ、資金が最大の要因であると答えた雇用主はわずか22%
- 世界の雇用主は、自社の管理職はリモートワークについて肯定的であると考えている
- 付録：日本のデータ



世界の雇用意欲は 第4四半期に回復

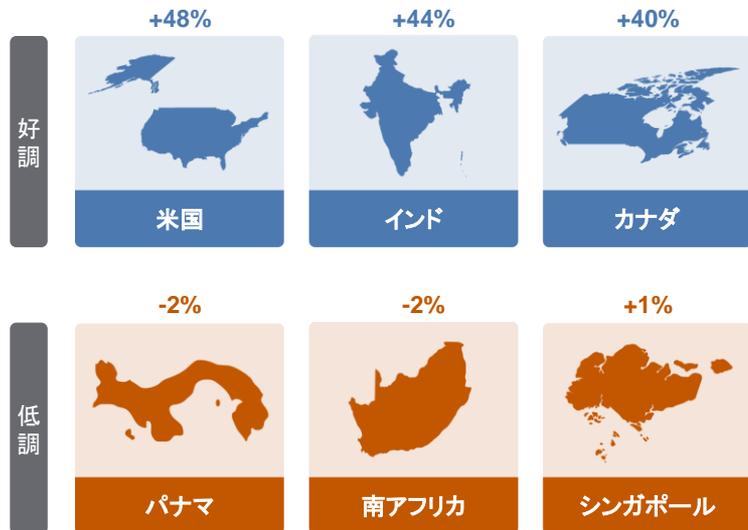


世界43カ国・地域、約45,000社の企業に、第4四半期の雇用意欲について質問しました。

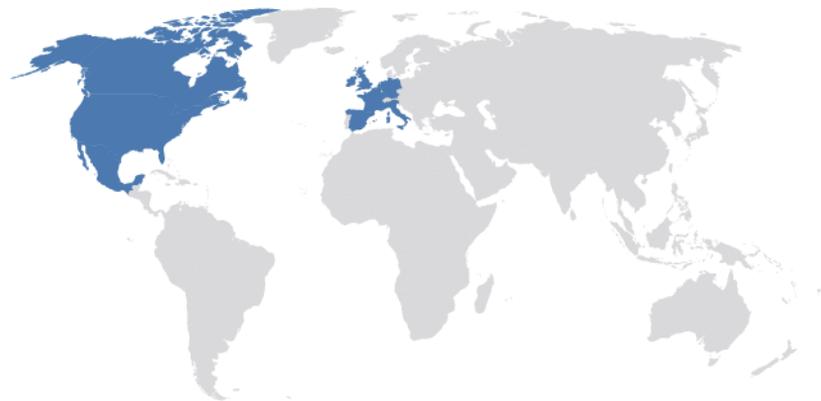
雇用予測は、43カ国・地域すべての企業が前年同期比で改善と回答しており、パンデミック開始以来の水準に戻っています。

新型コロナウイルス感染拡大以降、世界的に最も好調な雇用予測が報告されています。

2021年第4四半期の雇用予測が最も好調な国・最も低調な国:



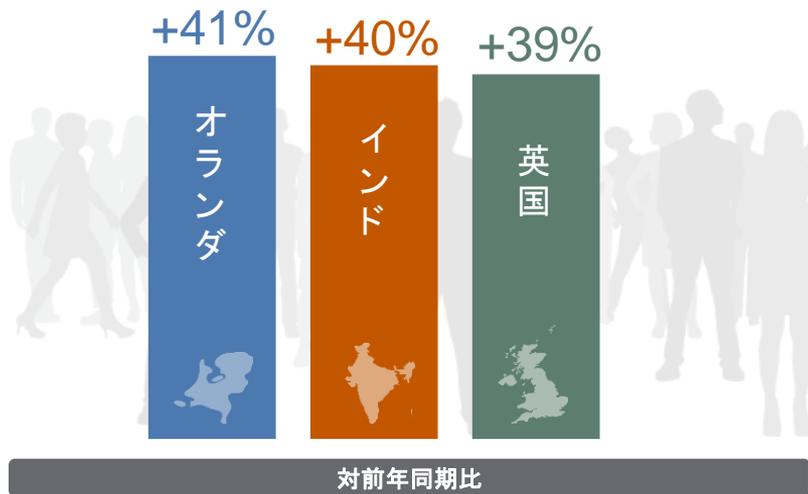
世界的に過去最高の雇用意欲:
1962年の調査開始以来、11の市場で最高の雇用予測を発表しました。



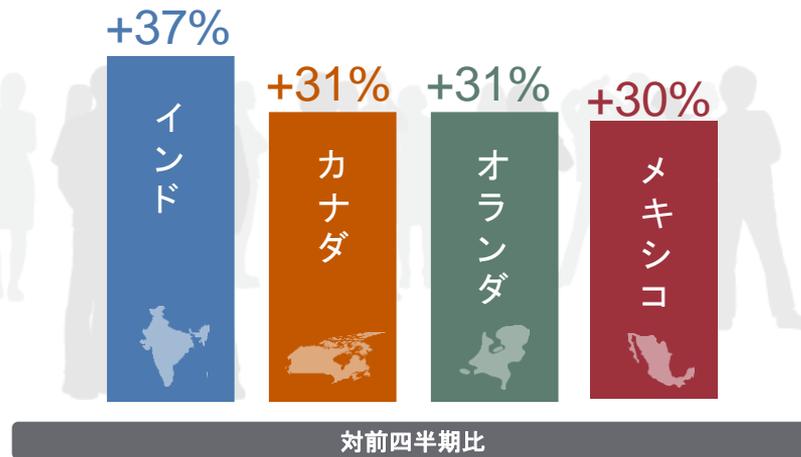
カナダ、メキシコ、米国、ベルギー、フランス、ドイツ、アイルランド、イタリア、オランダ、スペイン、英国

世界的に市場が回復

前年同期比では、オランダ(41%増)、インド(40%増)、英国(39%増)で大幅な改善が見られました。



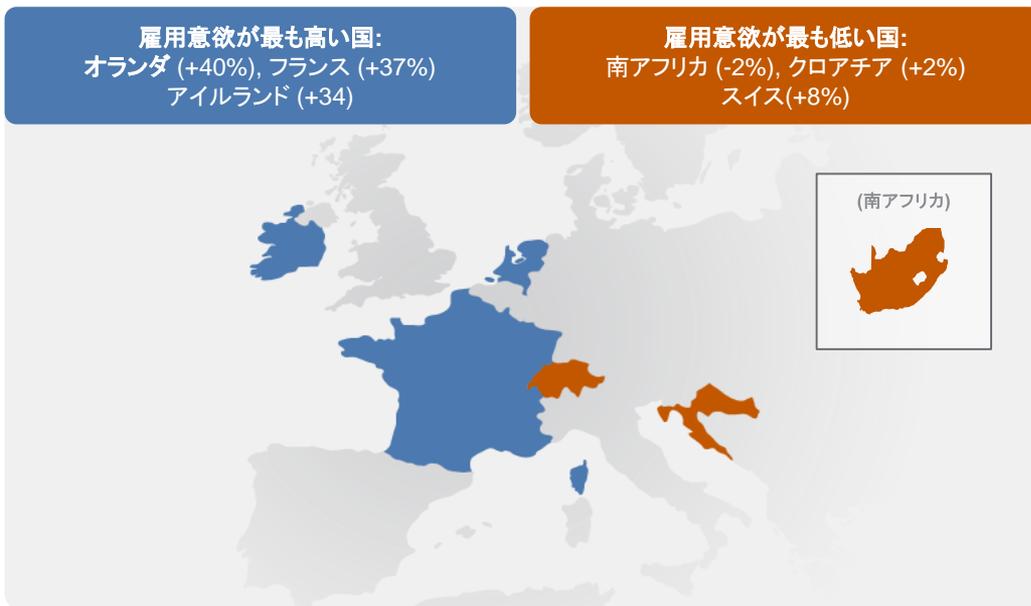
前四半期比では、インド(37%増)、カナダ(31%増)、オランダ(31%増)、メキシコ(30%増)で大幅な改善が見られました。



ヨーロッパ・中東・アフリカ(EMEA)地域の企業は、新型コロナウイルス感染拡大以降、最も好調な四半期を報告、26カ国中25カ国で雇用意欲が増加

雇用意欲は、2020年第4四半期と比較して26カ国すべてで改善し、2021年第3四半期と比較しても20カ国で改善しています。

- 英国では、全7業種の企業が、2008年以降で最も高い雇用意欲を示しています。
- フランスでは、全7業種の企業が、18年前の調査開始以来、最も高い雇用意欲を示しています。



北米・中南米地域では、第4四半期は10カ国中9カ国で雇用の増加が期待されており、特に北米の企業は明るい兆しが見られます。

第3四半期と比べて、10カ国中8カ国で雇用意欲が改善し、1カ国（パナマ）では雇用情勢が落ち込み、前年同期比では10カ国すべてで改善しています。

米国では、雇用意欲が12業種すべてにおいて調査開始以来最も高くなりました。（建設、運輸・公益、小売・貿易は1982年、他7業種は2009年）。

雇用意欲最も高い国：
米国 (+48%)、カナダ (+40%)
メキシコ (+39)

雇用意欲最も低い国：
パナマ (-2%)、アルゼンチン (+4%)
ペルー (+5%)

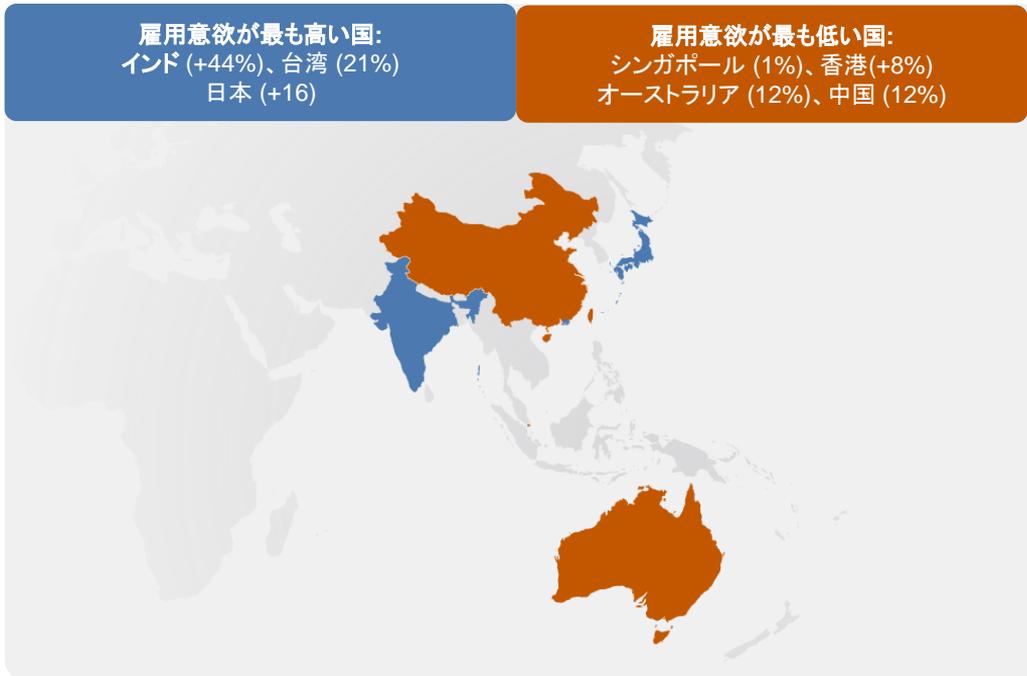


アジア・太平洋地域の7カ国すべてに雇用の増加が期待

雇用意欲は前四半期と比べて高まっています。

インドは過去最高の雇用意欲を示し、第3四半期比で+37%、前年同期比で+40%改善しました。

シンガポールは、7業種のうち5業種で雇用意欲が低下すると予想しており、中でも卸売・貿易は調査開始以降最も低くなる見通し(20%減)となっています。





世界的な人材不足に歯止め がかからない

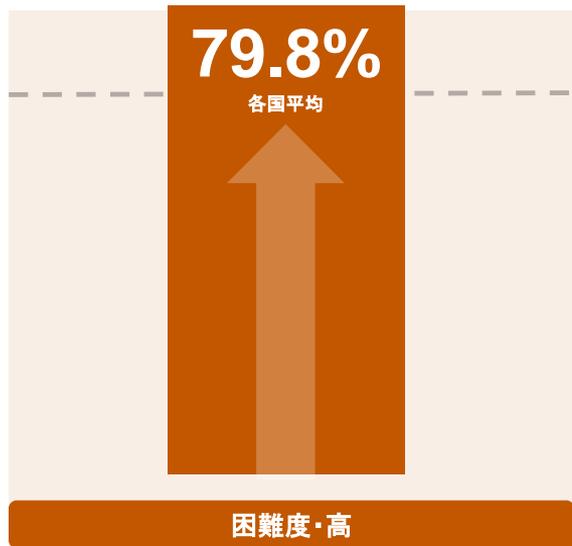


69% の企業が、必要とする
スキルを持つ人材の確保が
できていません。この数字は
15年ぶりの高水準となり、2
四半期連続で続いています。

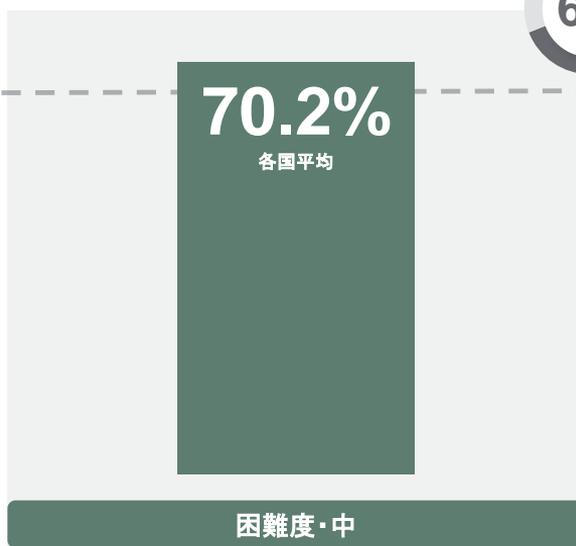
世界的な人材不足は依然として深刻で、企業は雇用の課題に直面



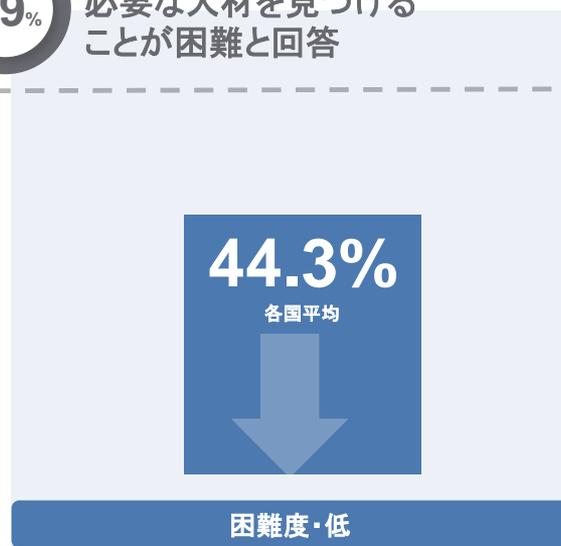
世界の企業の69%が、必要な人材を見つけることが困難と回答



インド、ルーマニア、シンガポール、ブルガリア、フランス、日本、ベルギー、ドイツ、南アフリカ、イタリア、スペイン



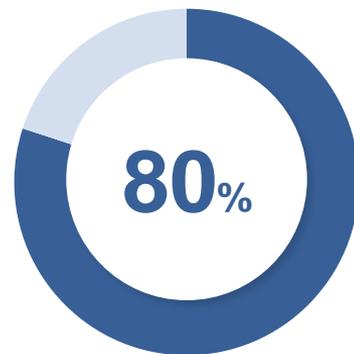
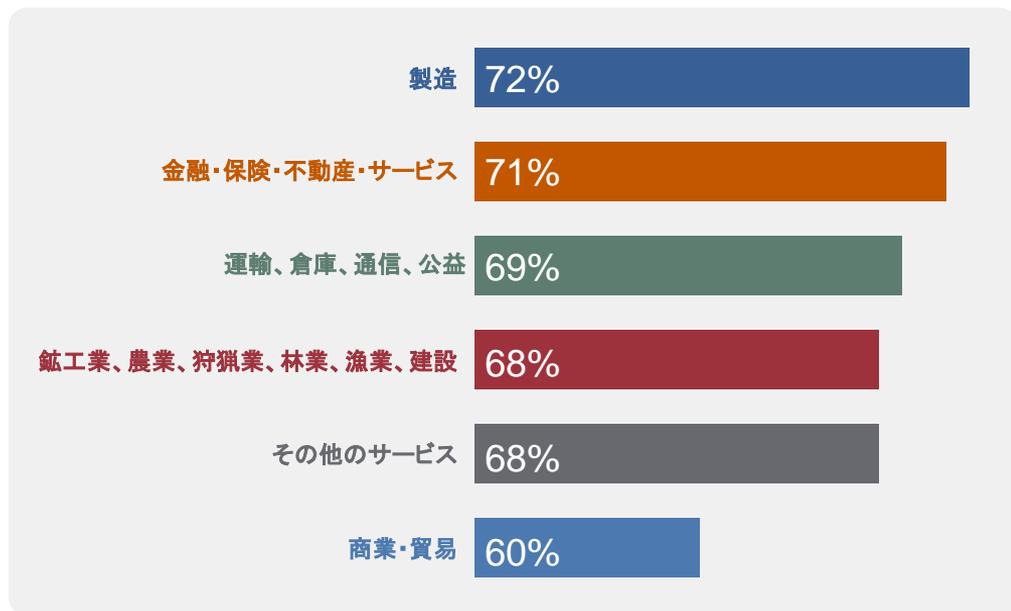
メキシコ、オランダ、ポーランド、スロバキア、米国、カナダ、ギリシャ、アイルランド、香港、英国、フィンランド、ハンガリー、スウェーデン、オーストリア、トルコ、ノルウェー、台湾、イスラエル



オーストラリア、チェコ共和国、ポルトガル、スロベニア、クロアチア、スイス、ブラジル、グアテマラ、アルゼンチン、ペルー、コスタリカ、パナマ、コロンビア、中国

製造業と金融業で最も人材不足が深刻化。採用予定企業の80%が必要なスキルを持つ人材の確保に苦戦

人材確保に少なくとも何らかの困難を経験している(グローバル・業種別):



必要スキルを持つ人材の不足により、次の四半期に従業員の増員を予定している企業のうち**80%**が、人材確保に苦戦しています。



スキル開発、給与の引き上げ、 働き方の柔軟性向上:

人材を惹きつけ、定着させるためのトップ戦略

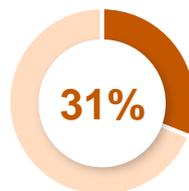
需要のある人材を惹きつけ定着させるために、企業は複数のインセンティブを提供



研修、スキル開発、
メンター制度の提供



就業日数・時間に柔
軟性を持たせる



給与の引き上げ



就業場所に柔軟性を持
たせる



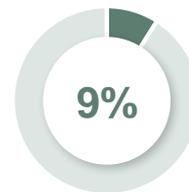
入社ボーナスなどの
特典提供



金銭以外での特典提供
(例:休暇)



必要とするスキルや経
験の要件を下げる

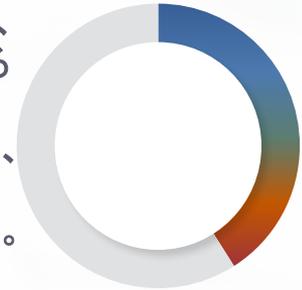


リファレンスチェックや
薬物検査を廃止



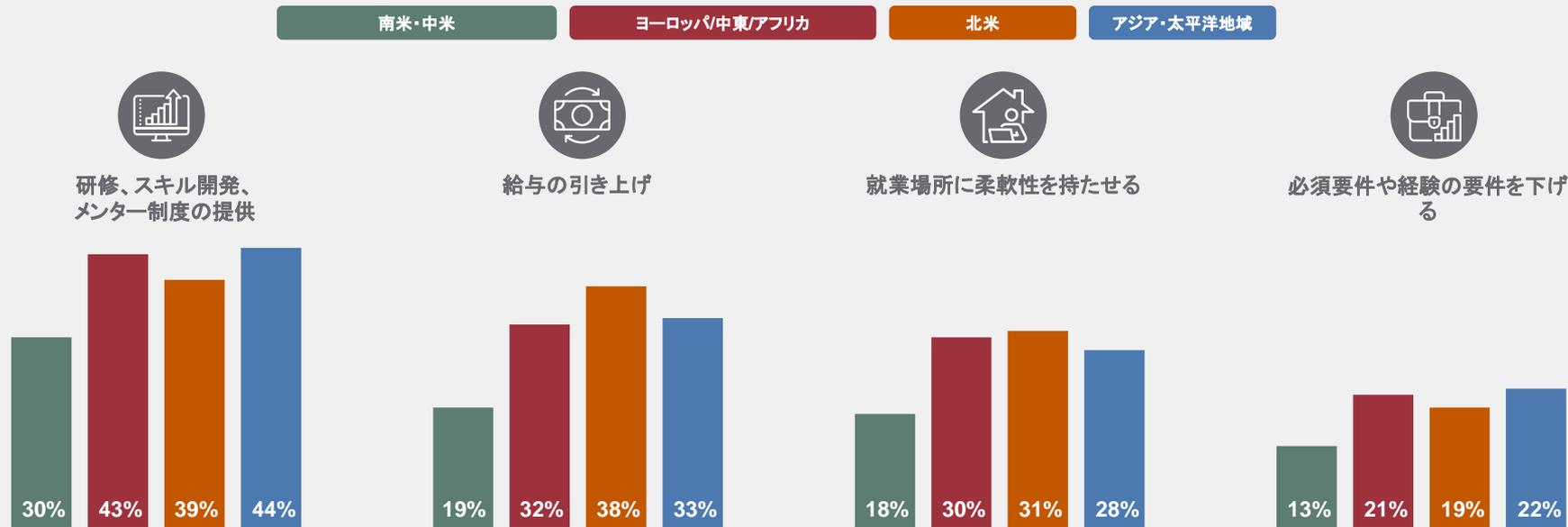
提供されるインセンティブ は各地域とも同傾向だが、 業種によっては異なる

世界の41%の企業が、
必要な人材を確保する
ための最も重要なイン
センティブとして、研修、
スキル開発、メンター
制度を提供しています。



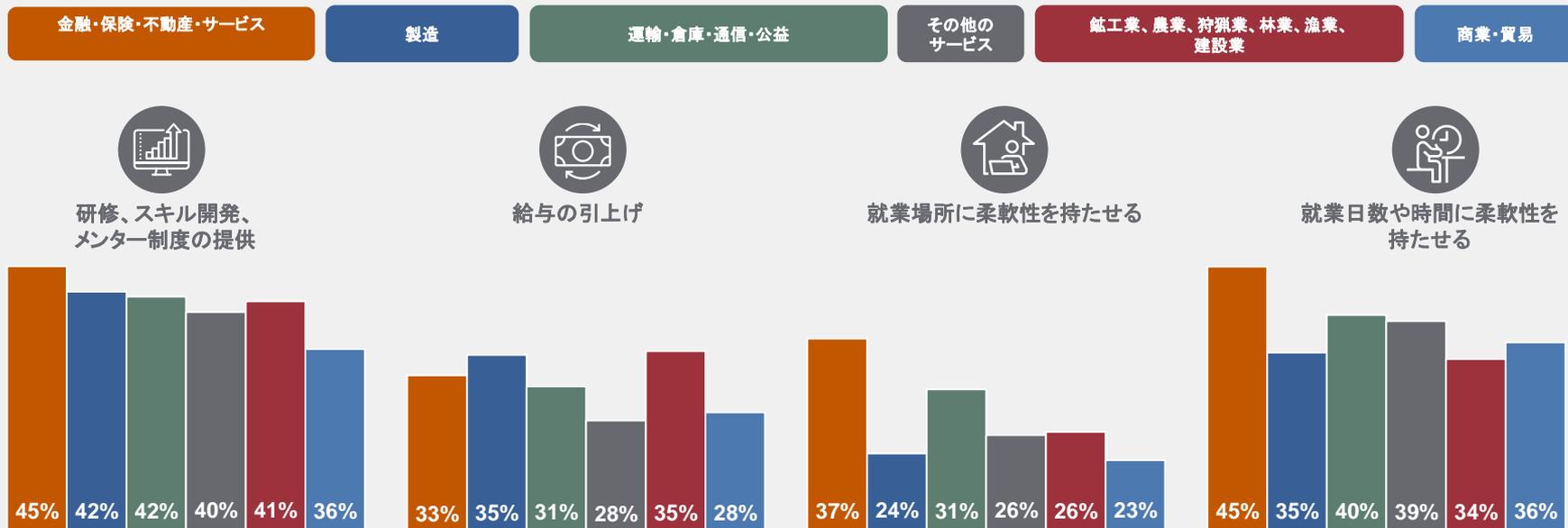
企業が提供するインセンティブは、地域ごとにほぼ一致しています。

すべての地域において、企業が提供する最も強力なインセンティブは、**研修、スキル開発、メンター制度の提供**です。
南米・中米の企業は、他の地域に比べてインセンティブの提供は低い傾向にあります。



金融・サービス業が最も多くのインセンティブを提供

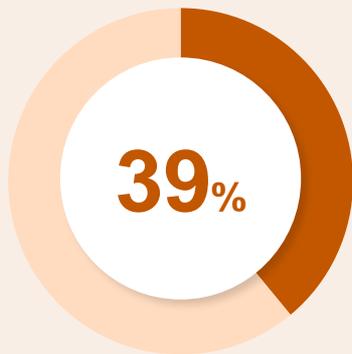
世界の5業種は、必要な人材を獲得するための最も強力なインセンティブとして、研修、スキル開発、メンター制度を提供することで一致しています。また、金融・保険・不動産・サービス業では、就業日数や時間に柔軟性を持たせることも同様に重要であると回答しています。



要員の増強を検討している企業では・・・



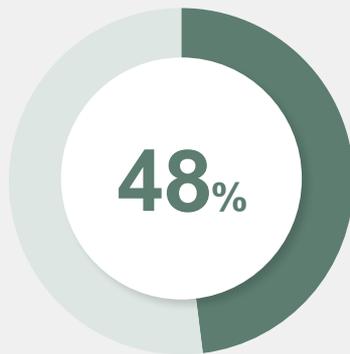
給与の引き上げ



組織全体では31%



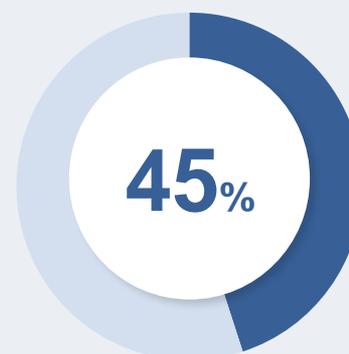
研修、スキル開発、
メンター制度の提供



組織全体では41%



就業日数や時間に柔軟性を
を持たせる



組織全体では39%



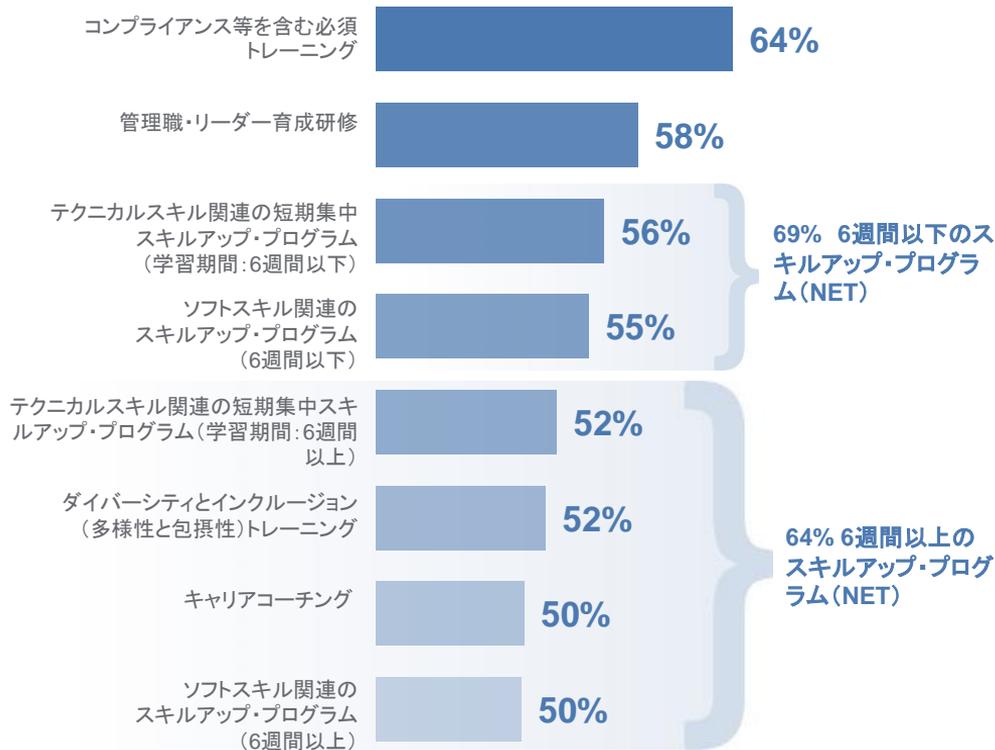
スキル開発を最重要とする場合、
企業はリーダーシップ開発とテクニ
カルスキルを優先する



短期集中型がいい - 6週間以内にスキルアップするのが望ましい

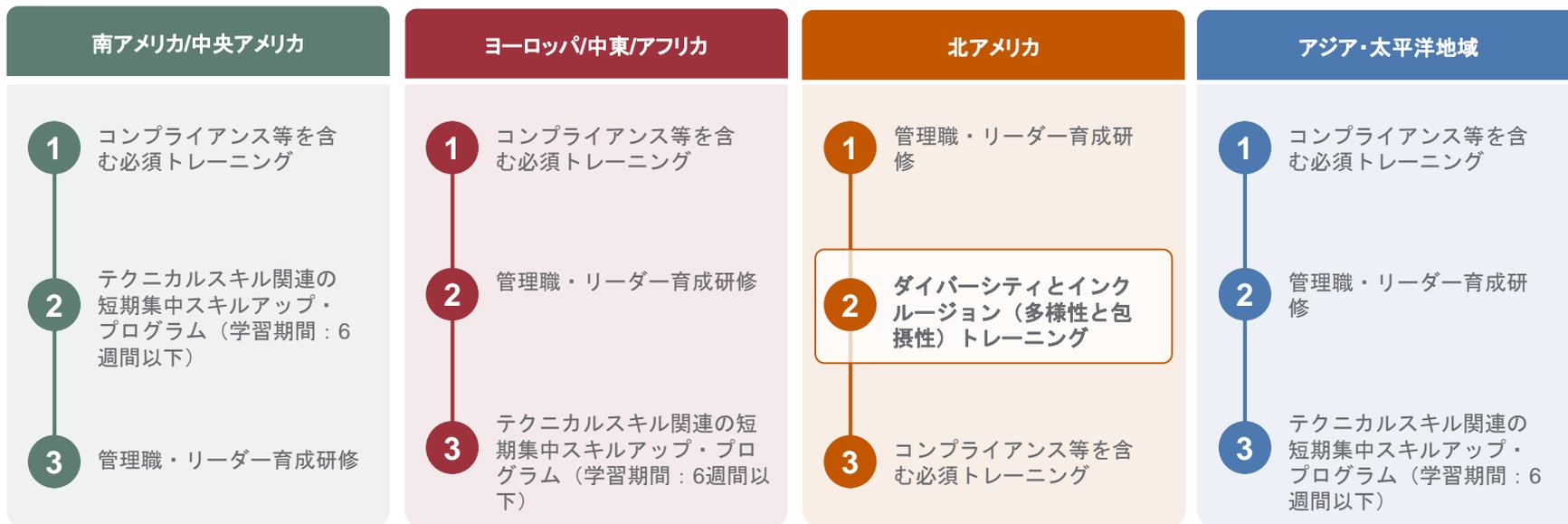
テクニカルスキルとソフトスキルの両方を対象とした短期集中スキルアップ・プログラムは、10社中7社近く(69%)の企業に、より頻繁に利用されています。

6週間以上の長期研修は一般的ではありませんが、企業にとっての重要性はほぼ同じです。



ダイバーシティとインクルージョン(多様性と包摂性)トレーニングは北米ではトップレベルのスキルアップ・プログラムであるが、世界の他の地域では優先度が低い

世界の地域別スキルアッププログラム



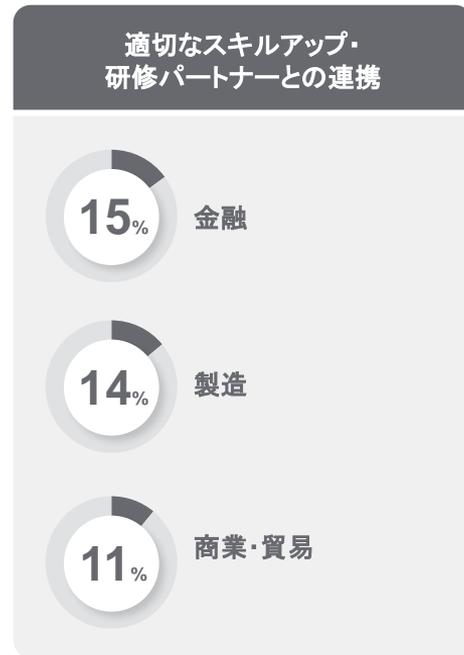
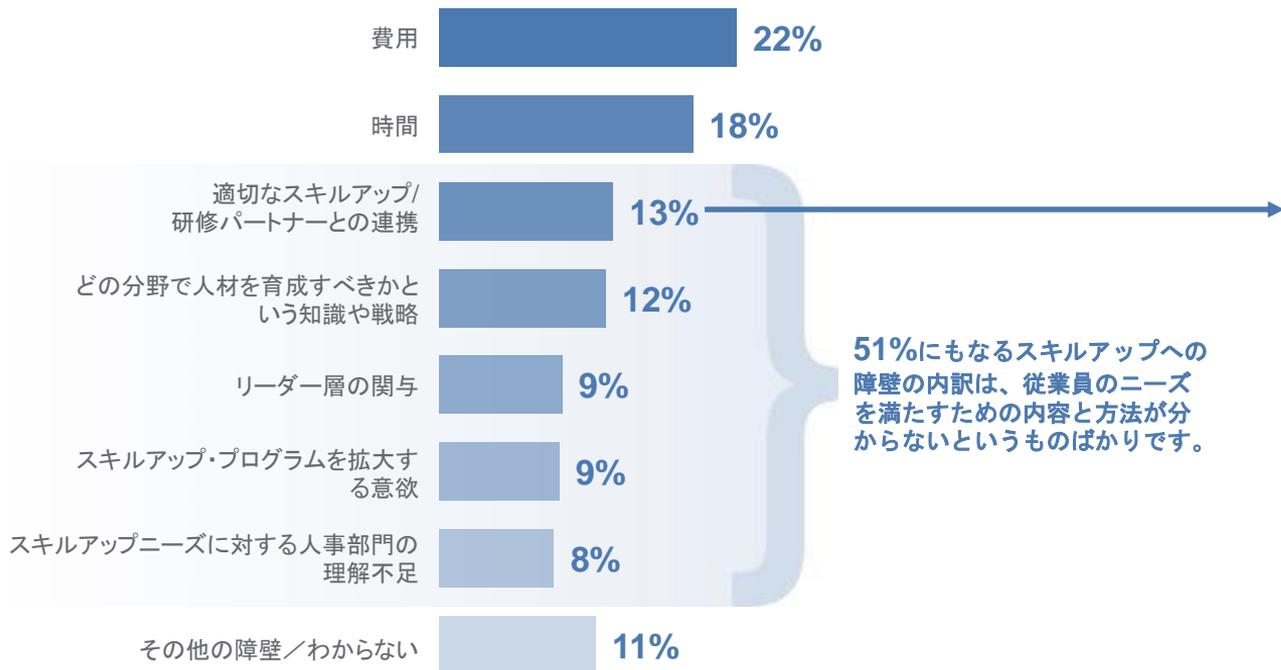


従業員へのスキルアップ施策を阻む要因を尋ねたところ、資金が最大の要因であると答えた雇用主はわずか22%

スキルアップ・プログラムを拡大するには知識や関係者の理解が必要であると78%の企業が回答しています。



スキルアップ・プログラムを拡大させるには、社内外の多くの関係者の理解が必要



世界の雇用主は、自社の 管理職はリモートワークに ついて前向きに捉えている と考えている



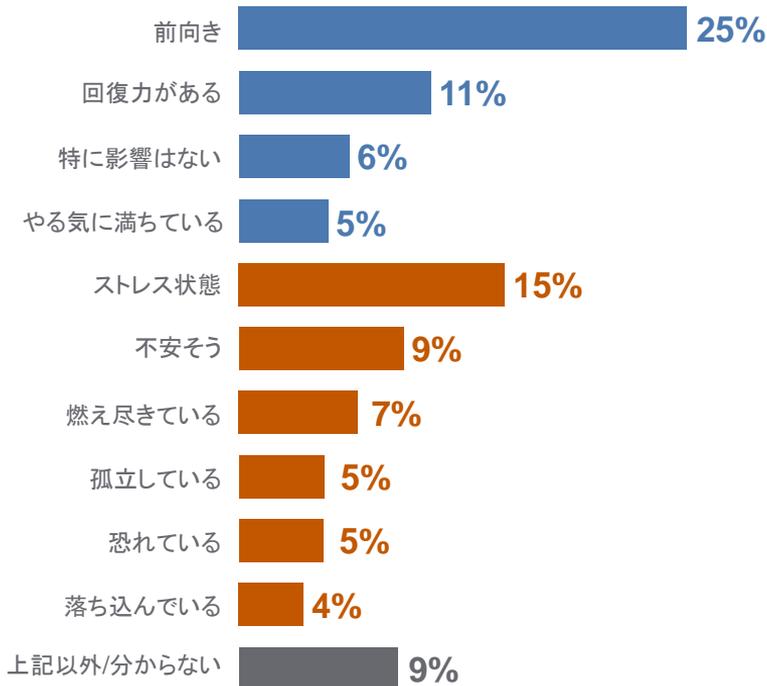
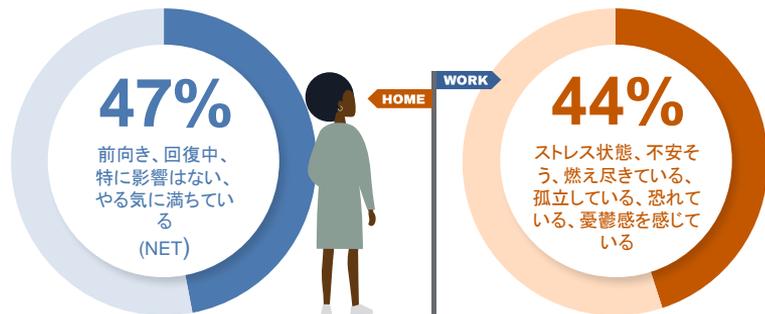
47%の雇用主は、管理職が
リモートワークに対して肯定
的、回復力がある、特に影響
はない、活気があると感じて
いると捉えている



企業は、管理職の4分の1がリモートワークに肯定的であると考えている

世界全体でも管理職はかなり前向きであると認識できますが、中南米の管理職は特にレジリエンス(回復力)が高いと考えています(全世界が11%に対し、18%)。

研修が役に立つ! 研修を提供している組織の28%が、管理職は前向きに感じていると答えており、管理職研修を提供していない組織の21%とは対照的です。





THE MANPOWERGROUP EMPLOYMENT OUTLOOK SURVEY



この調査について

マンパワーグループ雇用予測調査は、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。マンパワーグループが行うこの総合雇用予測調査は、55年以上の歴史を持ち、世界で最も信頼性の高い雇用予測調査に数えられます。マンパワーグループ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。

独立性

調査の実施にあたっては、すべての対象国・地域の代表的な雇用主から回答を集めます。調査対象組織は、マンパワーグループの顧客基盤とは無関係です

信頼性

本調査では、世界43カ国・地域における約45,000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55年以上にわたり、次のような一定の質問で、各項目のあらゆる情報を提供しています。2021年第4四半期の調査にあたっては、全世界の調査対象組織に、「2021年10月から12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。

調査手法

マンパワーグループ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。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。ほとんどの国・地域・グローバルの各データの誤差±5.0%の範囲に収まっています。

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。こうして算出した数値が純雇用予測となります。特に注意書きがない限り、最低17四半期分のデータの蓄積がある国・地域の純雇用予測は、季節調整後の値で示されています。クロアチアを除き、すべての調査対象国のデータには、季節調整が適用されています。マンパワーグループでは、データをさらに蓄積し、将来的にはクロアチアについて季節調整を適用する予定です。

全体論としての人材戦略には、「育成」「採用」「外部活用」「配置転換」がある



パイプラインを拡大するための学習・人材開発へ投資する



社内で育成できない優秀な人材を外部市場から調達する



社外の人材コミュニティを活用する



組織内での異動や新たな役割への昇進を支援する

マンパワーグループは、HRライフサイクル全体にわたるソリューションを提供します。



ワークフォース・コンサルティング
および分析



ワークフォース・マネジメント



人材の紹介



キャリアマネジメント



キャリア・トランジション



トップクラスの人材確保

今期の調査対象43カ国・地域の個別の調査結果の全文、および地域・国際比較は、
manpowergroup.com/meos

でご覧いただけます。

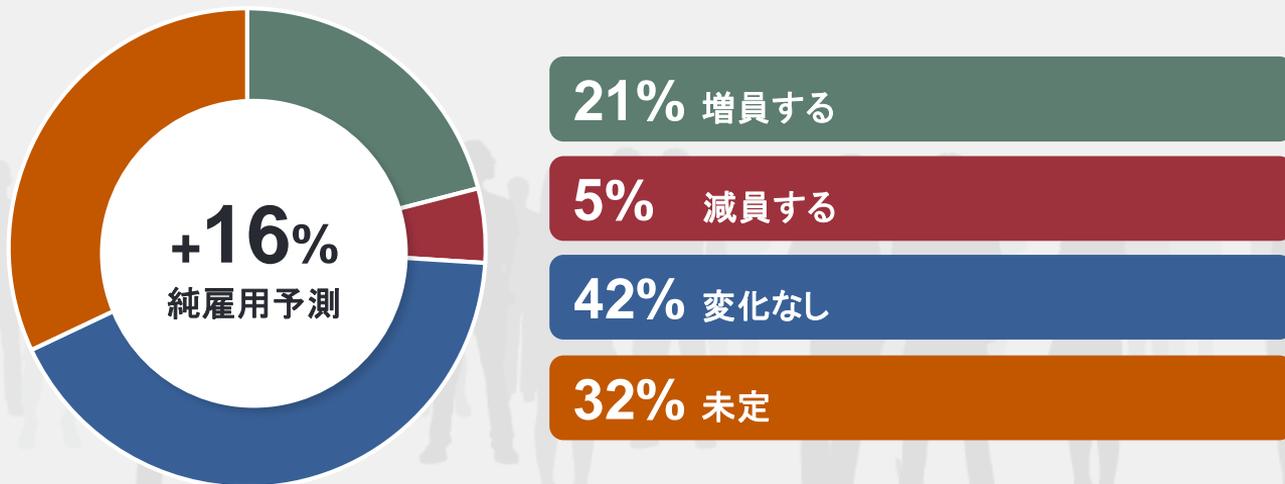


日本のデータ



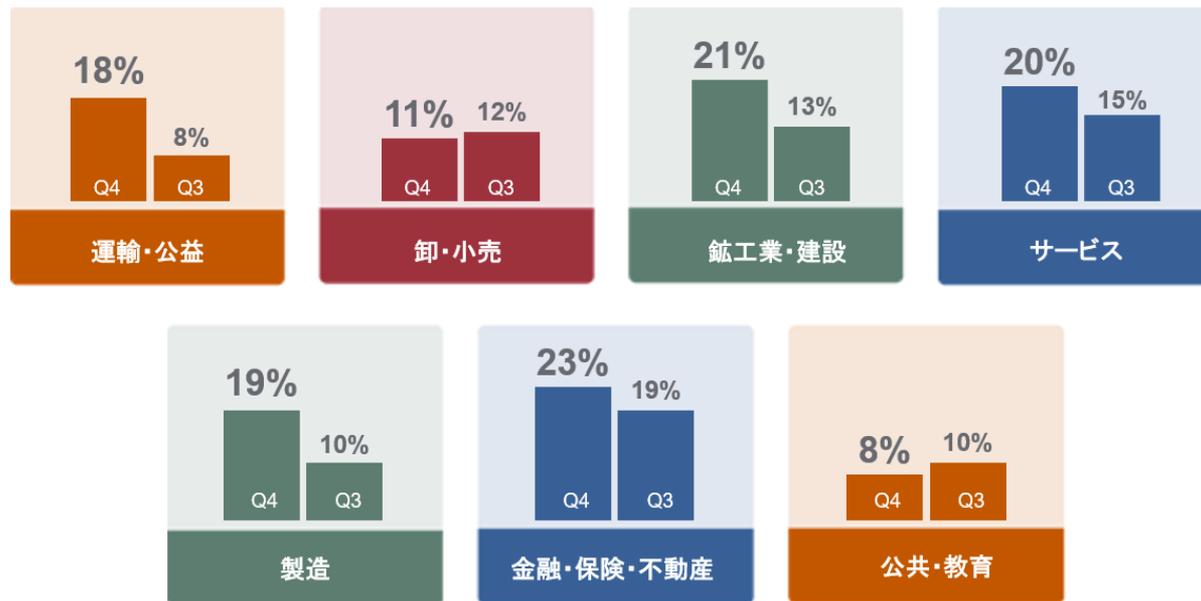
2021年10月-12月期の雇用予測について

2021年第4四半期の日本の雇用意欲は期待が持てます。調査対象組織のうち、「増員する」と回答したのが21%、「減員する」が5%、「変化なし」が42%でした。この結果、純雇用予測は+16%となっています。季節調整後の値でも、純雇用予測は+16%となります。前四半期比では5ポイント増、前年同期比では10ポイント増となっています。



第4四半期の純雇用予測は7業種すべてでプラス

2021年第4四半期の純雇用予測は、7業種すべてでプラスとなっています。最も好調な労働市場が期待されるのが「金融・保険・不動産」で、純雇用予測は+23%です。「鉱工業・建設」では、純雇用予測が+21%と堅調な雇用増加が期待されます。「サービス」の純雇用予測は+20%です。「製造」の純雇用予測は+19%、「運輸・公益」の純雇用予測は+18%といずれも積極的な雇用意欲を反映しています。「卸・小売」の純雇用予測は+11%で堅調な雇用活動が見込まれます。「公共・教育」の純雇用予測は+8%です。



必要なスキルを有する人材を採用する難易度

日本における人材確保の難易度

