

# MANPOWERGROUP EMPLOYMENT OUTLOOK SURVEY

## 日本の雇用予測調査結果

日本の雇用意欲、前四半期よりマイナスの結果



ManpowerGroup®



# エグゼクティブ・サマリー

マンパワーグループが39,000社以上の企業を対象に実施した60周年となる今回の雇用予測調査では、パンデミック期以降初めて、すべての国と地域がプラスの見通しを報告。

日本の雇用予測は前年同期比で改善したものの、雇用意欲は2021年第4四半期に比べて低調。

デジタル関連職種の需要が最も高い:「IT、技術、通信、メディア」が最も高く(+16%)、次いで「教育・医療・福祉・行政」(+15%)、「卸・小売」(+14%)。雇用意欲が最も低いのは、レストラン・ホテル(-3%)と一次産業(+3%)。

企業は厳しい労働市場の中で労働者を惹きつけるには柔軟性が重要であることを認識: 企業は、従業員のうち、金融部門の52%と、製造・生産部門の34%がオンサイトとリモートのハイブリッド型で働くと予想。

すべての職種がハイブリッド・ワークになるとは限らない: 製造業や工業生産業では、常時職場で働くこととなる可能性が高い(45%)のに対し、ITや通信業ではフルタイムのリモートワーク(18%)になる比率が他より高くなっています。

# 目次

2022年第1四半期の雇用予測.....	04
オフィス勤務再開におけるワクチンへの期待値.....	08
ハイブリッドな働き方への大転換.....	11
マンパワーグループの雇用予測調査について.....	13
最新の人事や人材にまつわるトレンド情報.....	15
他国の調査結果.....	17



## 2022年第1四半期の 雇用予測:

パンデミック前以降初めて、40カ国・地域のすべてが好調な雇用予測を報告

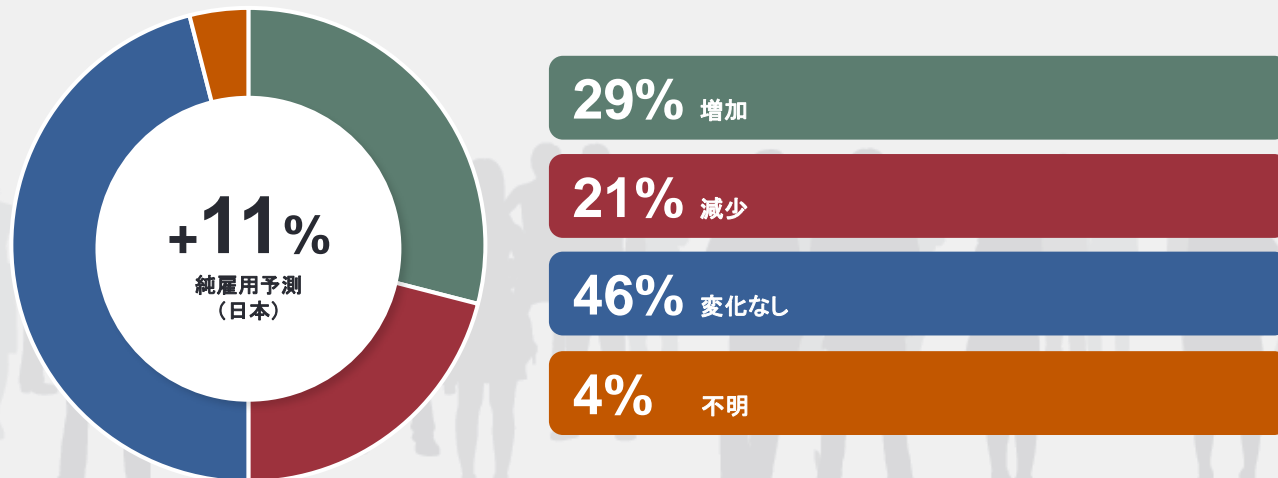


世界40カ国・地域中、日本の雇用意欲が最も低い結果に。

## 2022年1月-3月期 日本企業の雇用予測

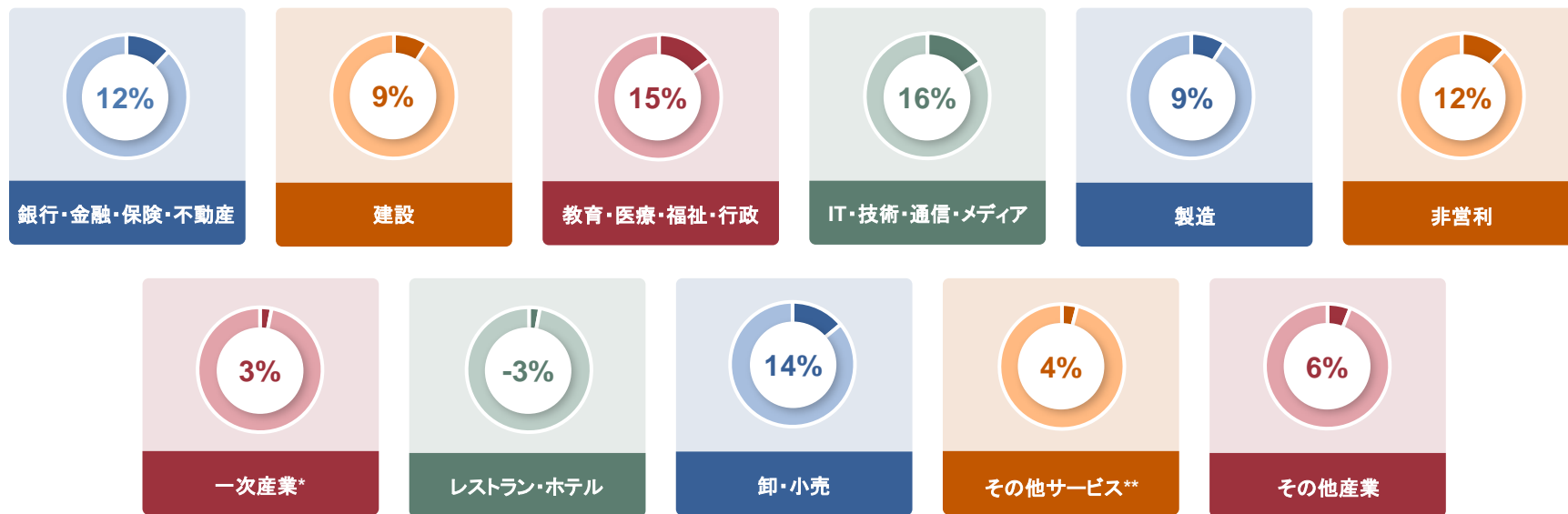
日本の調査対象社数1,010社に実施した、60周年となる今回の雇用予測調査では、季節調整後の純雇用予測は11%、前四期比で4ポイントマイナス、前年同期比で4ポイント増加となりました。

世界40カ国・地域中、日本の雇用意欲が最も低い結果となっています。



# 業種別：2022年第1四半期は、11業種中、10業種で増員予測

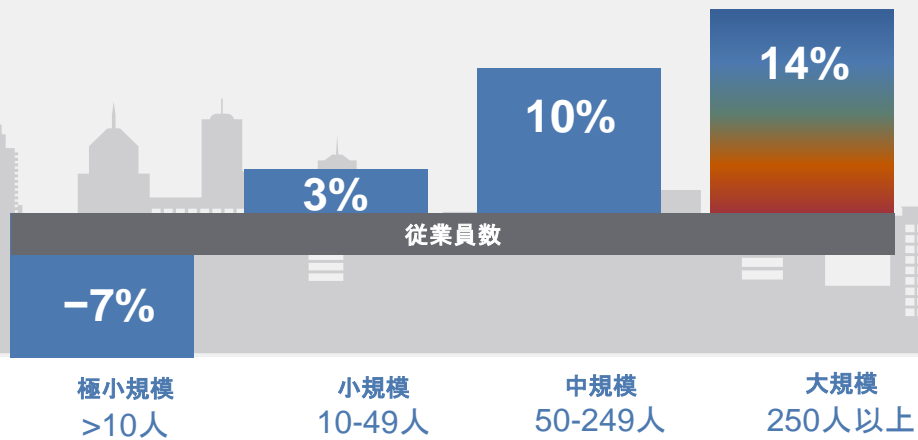
業種別では、調査対象の11業種中、10業種で増員予定となっています。最も好調な労働市場が期待されるのが「IT・技術・通信・メディア」で、純雇用予測は+16%です。一方、「レストラン・ホテル」の純雇用予測は-3%と、唯一減員を予定している業種となりました。



\*農林水産業、鉱業および採石業、電気、ガスおよび空調設備の供給、上水道、下水道、廃棄物処理および再生資源業を含む。

\*\*学術研究、専門・技術サービス業、事務サービス業、その他サービス業を含む。

# 大規模組織が最も高い雇用意欲を示しています。







## ワクチンに期待:

約6割の企業が、従業員のオフィス勤務再開のために、何らかの形でワクチン接種を義務付けている



従業員個人に判断を委ねているのは、わずか21%です。



# オフィス勤務再開におけるワクチンへの期待値

日本の約6割の企業は、従業員に職場に復帰するための条件を提示しています。



**59%**

の企業が、一部  
またはすべての  
従業員にワクチン  
接種を義務付け  
ている

ワクチン2回接種を  
義務付け、すべての従業員  
に証明書を求める

**25%**

メリットを強調して  
ワクチン接種を促すが、  
義務化はしない

**19%**

ワクチン2回接種の  
証明書を一部の特定  
の役割の従業員にだ  
け求める

**23%**

ワクチン接種を奨励  
するためのインセン  
ティブ(例:補助金)  
を提供する

**8%**

ワクチン2回接種と  
ブースター接種の証明  
書を求める予定である

**11%**

個人の判断に  
任せる

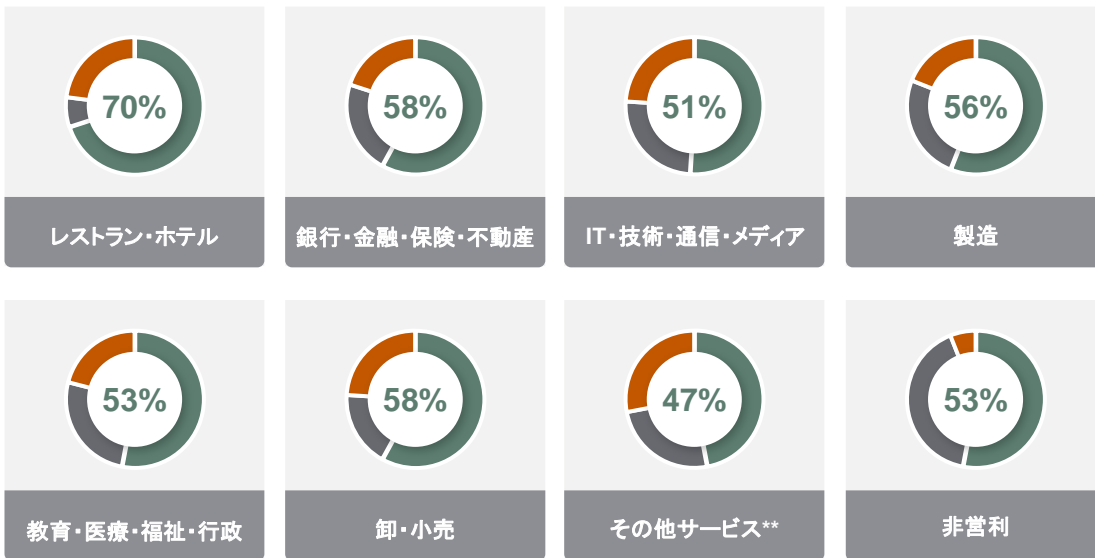
**21%**

\*Respondents could choose more than one option, meaning results add up to more than 100%.

# ワクチン接種を義務付ける可能性が最も高いのは一次産業、次いで建設業、レストラン・ホテル業



■ ワクチン接種を義務化
 ■ 予定なし
 ■ どちらでもない



\*農林水産業、鉱業および採石業、電気、ガスおよび空調設備の供給、上水道、下水道、廃棄物処理および再生資源業含む。

\*\*学術研究、専門・技術サービス業、事務サービス業、その他サービス業を含む。



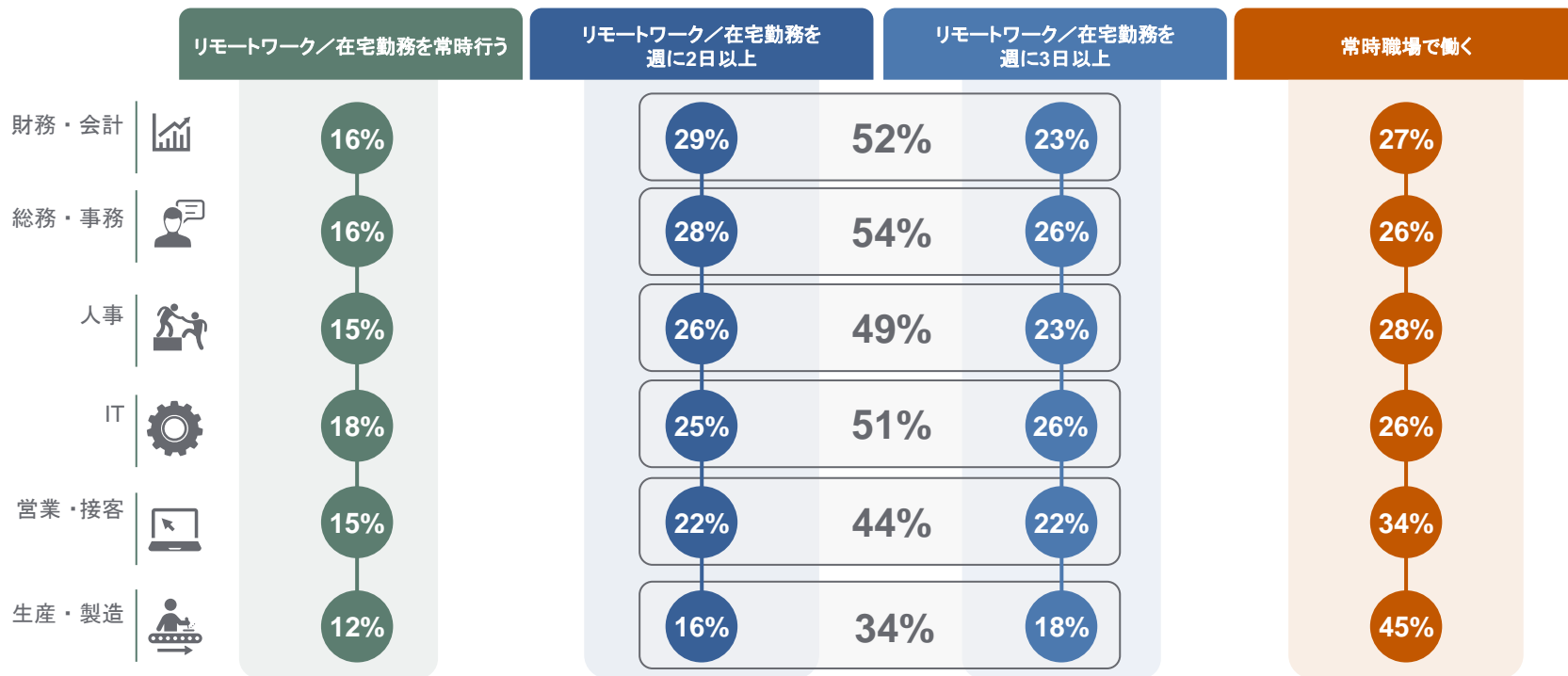
## ハイブリッドな働き方 への大転換:



仕事と家庭の両立を受け入れる企業  
が増加



# 企業は、営業・接客、生産・製造業においてさえ、ハイブリッド・ワークの必要性を認識



\*不明と回答した者を加えると各職種の合計が100%となります。

**ハイブリッド型**  
リモートワークと職場で働く日を組み合わせた働き方





# ABOUT THE MANPOWERGROUP EMPLOYMENT OUTLOOK SURVEY



# この調査について

マンパワーグループの雇用予測調査(2021年10月実施)は、この種の調査としては最も広範囲にわたる事前調査であり、重要な経済指標として世界で活用されています。純雇用予測とは、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。1962年から続くこの調査の成功は、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、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。マンパワーグループ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・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

この調査は、世界40カ国・地域の39,000を超える公的機関・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。2022年第1四半期の調査にあたっては、全世界の調査対象組織に、「2022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。

## 調査手法

雇用予測調査のデータ収集実施において、2022年第1四半期のレポートでは、全40の国と地域でデジタル化されました。前四半期には電話での調査が含まれていました。リモートワークへの移行やインターネットへの依存度の高まりを受けて、現在はオンラインで回答を収集しています。

回答者は、ダブルオプトイン方式のオンラインパネルのメンバーであり、アンケートに回答するように奨励されています。質問内容や回答者のプロフィールに変更はありません。グローバル全体での比較を可能にするため、「組織規模」と「業種」はすべての国で統一されています。

# 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

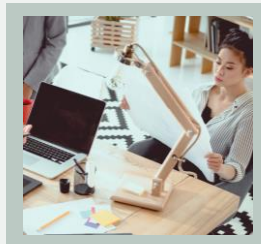
最新の人事や人材にまつわるトレンドや情報は[こちら](#)



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



優秀な人材の確保

