

MANPOWERGROUP EMPLOYMENT OUTLOOK SURVEY 日本の雇用予測調査結果

2022年第3四半期:

過去16年間で人材不足が最高水準となる中、
日本の雇用予測は3四半期連続で減少



ManpowerGroup®



エグゼクティブ・サマリー

マンパワーグループは、40カ国・地域の40,353社の企業を対象に雇用予測調査を実施しました。グローバル全体での雇用情勢はパンデミック前の水準に戻り、楽観的な雇用予測が報告される中、日本は依然として厳しい状況が継続しています。

- 2022年第3四半期の日本の純雇用予測は+4%で、前年同期比8ポイント減少、前四半期比4ポイント減少の結果となりました。
- 日本の純雇用予測(+4%)は、40カ国・地域中、ギリシャ(-1%)、台湾(+3%)に次いで、3番目に低調な結果となっています。
- 業種別で最も堅調な見通しを示したのは、「IT・技術・通信・メディア」(+16%)です。次いで「卸・小売」(+10%)、「建設」(8%)、「教育・医療・福祉・行政」(7%)の順となりました。
- 一方、世界的な人材不足はかつてないほど深刻で、日本では雇用主の74%が必要な人材の充足が困難であると報告しています。
- 日本の雇用主が最も採用が困難と回答した職種は「人事」、次いで「IT・データ」、「営業・マーケティング」の順となっています。

目次

労働市場の動向と課題.....	04
2022年第3四半期の雇用予測.....	06
日本における人材不足.....	10
最新トレンドが仕事に及ぼす影響.....	16
マンパワーグループの雇用予測調査について.....	25



A man with dark hair, wearing a blue sweater over a white collared shirt, is sitting at a wooden desk in a modern office. He is looking at a laptop screen and has his hands on the keyboard. The desk has a green mug, a small plant in a glass container, and some papers. In the background, there is a wooden shelving unit with various plants and a framed picture. A large window is visible on the right side of the frame, showing a view of a city.

 労働市場の動向
と課題

トランスフォーメーションのトレンドが引き続き進行する中、新たな緊急課題も発生

昨今の市場回復はこれまで経験したことのないものです。多くの市場では失業率がいまだに高く、人材不足が続く中、必要スキルに対するニーズが過去最高を記録しています。経済成長にばらつきのある状況が今後も続き、回復している市場もあれば、新型コロナウイルスの変異株、ロックダウン、サプライチェーンで発生した課題などに阻まれ、回復が遅れている市場もあります。

世界の
5分の1の
組織がIT技術者の
確保が困難な状況に
あると回答しています。

マンパワーグループ:
2022年The Great
Realization: 変貌する労働
市場の新たな認識

50万人の雇用が

人間と機械の分業化により失われる可能性
がありますが、新たに発生すると予想される
9,700万の新たな雇用によって、
十分に埋め合わせできると考えられます。

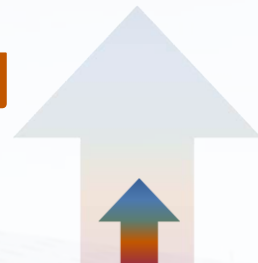
WEF: 2021年「雇用の未来」レポート

81%の従業員が、最新
のスキルを維持するために、
雇用主による研修プログラ
ムを希望しています。

2021年 エデルマン・トラストバロメー
ター: 信念を持つ従業員

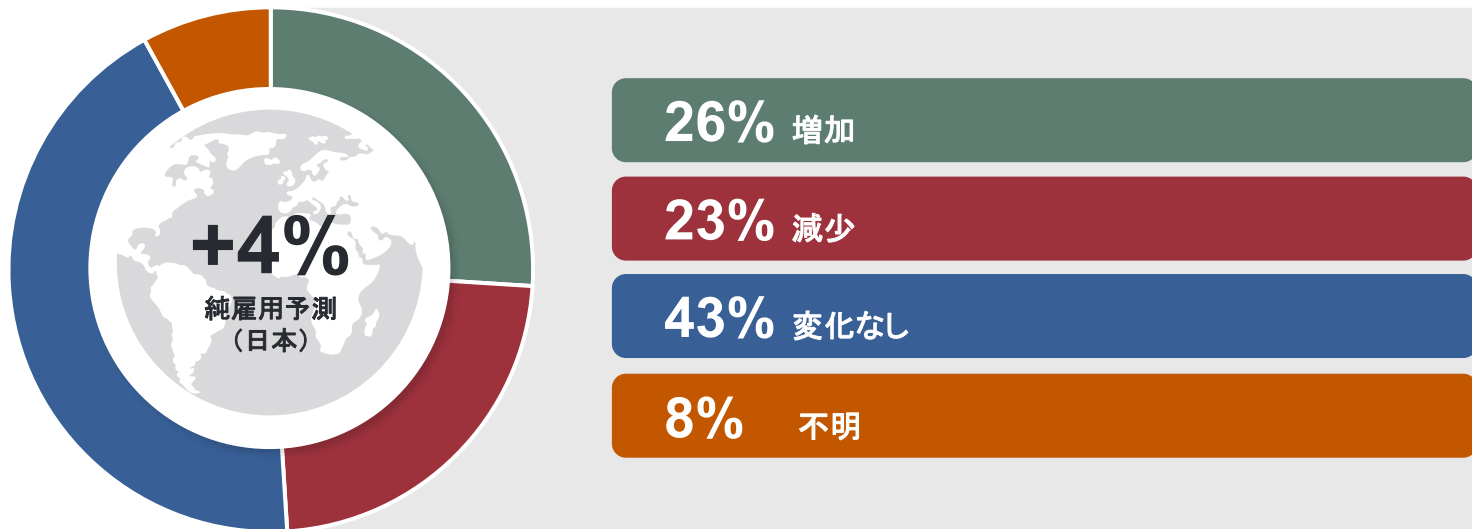


2022年第3四半期の雇用予測:



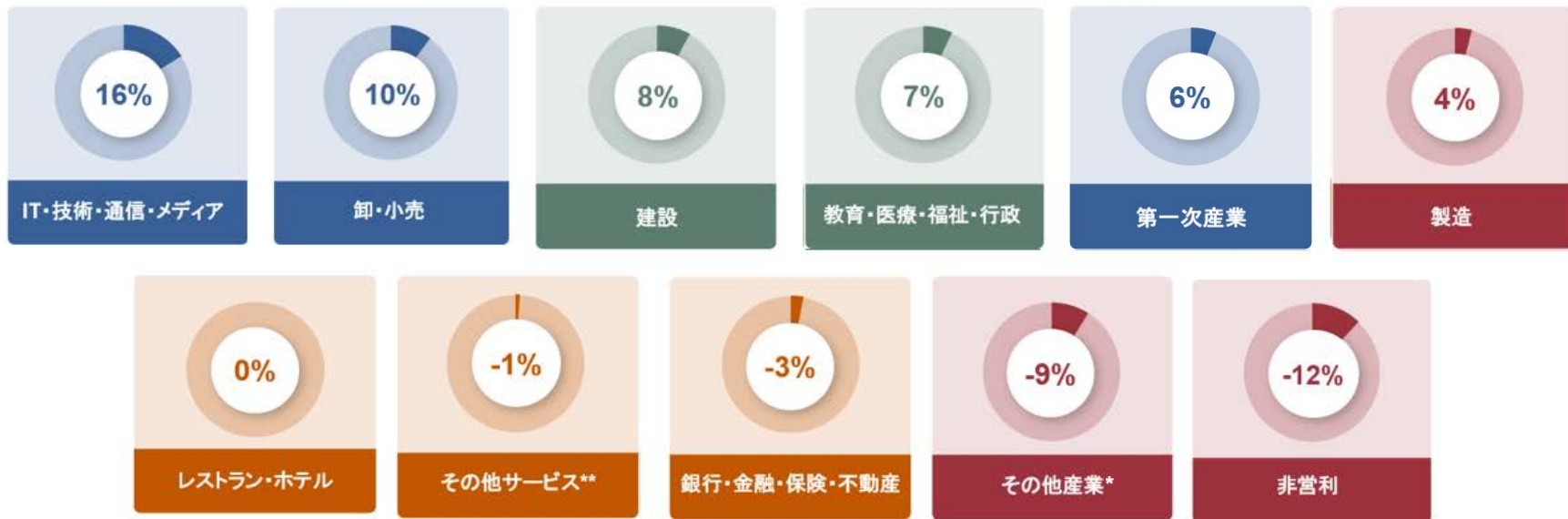
2022年7月- 9月期 日本企業の雇用予測

日本の調査対象社数1,028社に実施した今回の雇用予測調査では、季節調整後の純雇用予測は+4%、前四半期比で4ポイント減、前年同期比では8ポイント減の結果となりました。変化なし・不明が半数を占める中、増加と減少の予測が二分する状況となっています。



業種別：2022年第3四半期は、11業種中、6業種のみ増員予測

最も堅調な見通しを示したのは、「IT・技術・通信・メディア」(+16%、前四半期比-2ポイント)、次いで「卸・小売」(+10%、前四半期比+4ポイント)、「建設」(8%、前四半期比+3ポイント)、「教育・医療・福祉・行政」(7%、前四半期比+8ポイント)の順となりました。

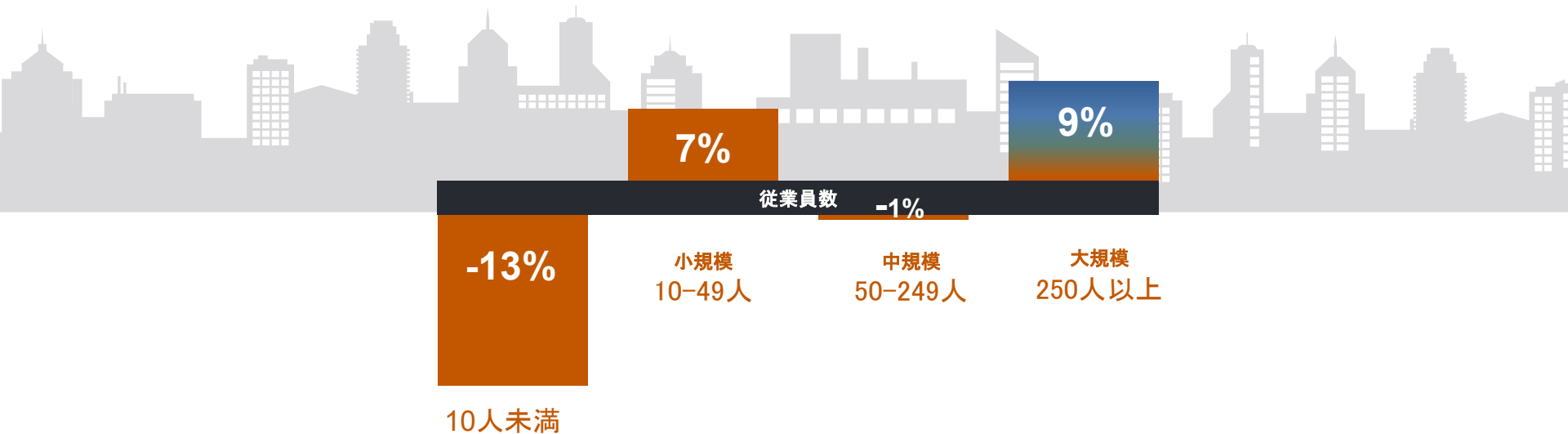


*農林水産業、鉱業および採石業、電気、ガスおよび空調設備の供給、上水道、下水道、廃棄物処理および再生資源業含む。

**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。

組織規模別：大規模組織が最も高い雇用意欲を報告

大規模組織は9%と最も高い雇用意欲を示していますが、前四半期比で3ポイント減少となります。中規模組織は3四半期連続の減少で、今期マイナスに転じています。従業員が10人未満の組織では、前四半期比で11ポイントと大幅減の-13%となっています。



日本における 人材不足:

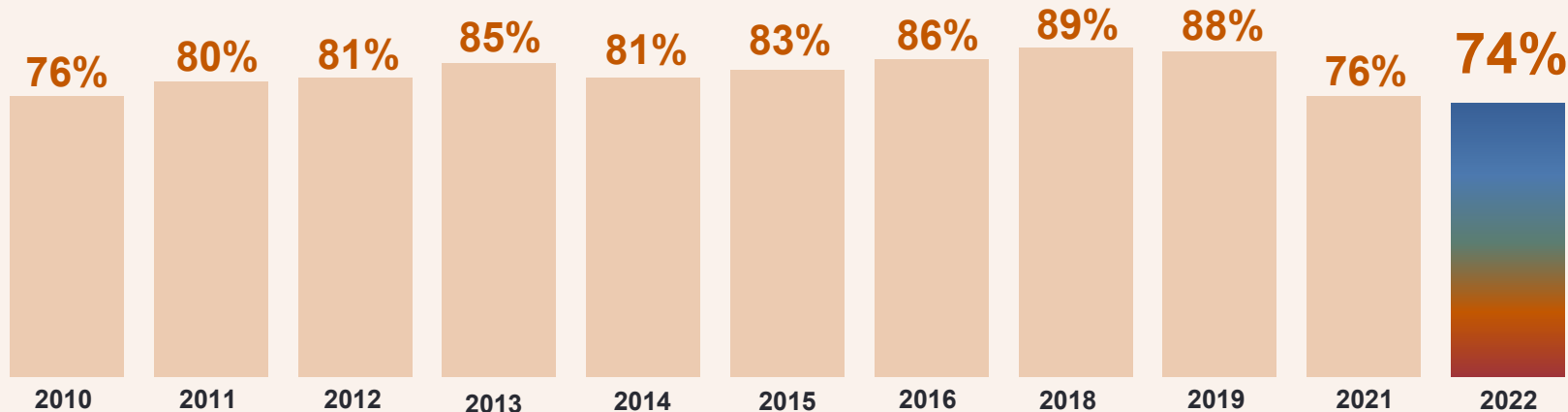


日本の人材不足は長期に
わたり高い水準で推移して
おり、依然として厳しい状況
が継続しています。

日本の74%の企業が、人材確保に苦戦

日本の雇用主のおよそ4人に3人が、必要な人材を確保することが困難であると回答しています。2022年は、前年の76%から-2ポイントとわずかに改善。日本の人材不足は長期にわたり高い水準で推移しており、依然として厳しい状況が続いています。

日本における人材不足 (2010年～ 2022年)

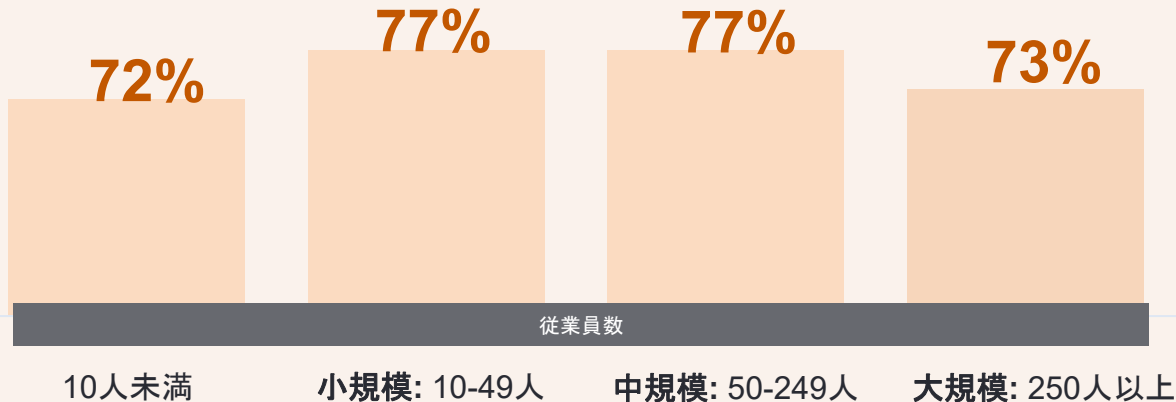


人材不足に関するグローバルのデータは [こちら](#)

組織の規模にかかわらず、人材確保に大きな課題

出生率の低下や退職者の増加といった人口動態の変化により、人材はかつてないほど不足しています。日本では、組織の規模による差はなく、いずれの規模でもほぼ4分の3の雇用主が、人材確保が困難であると回答しています。

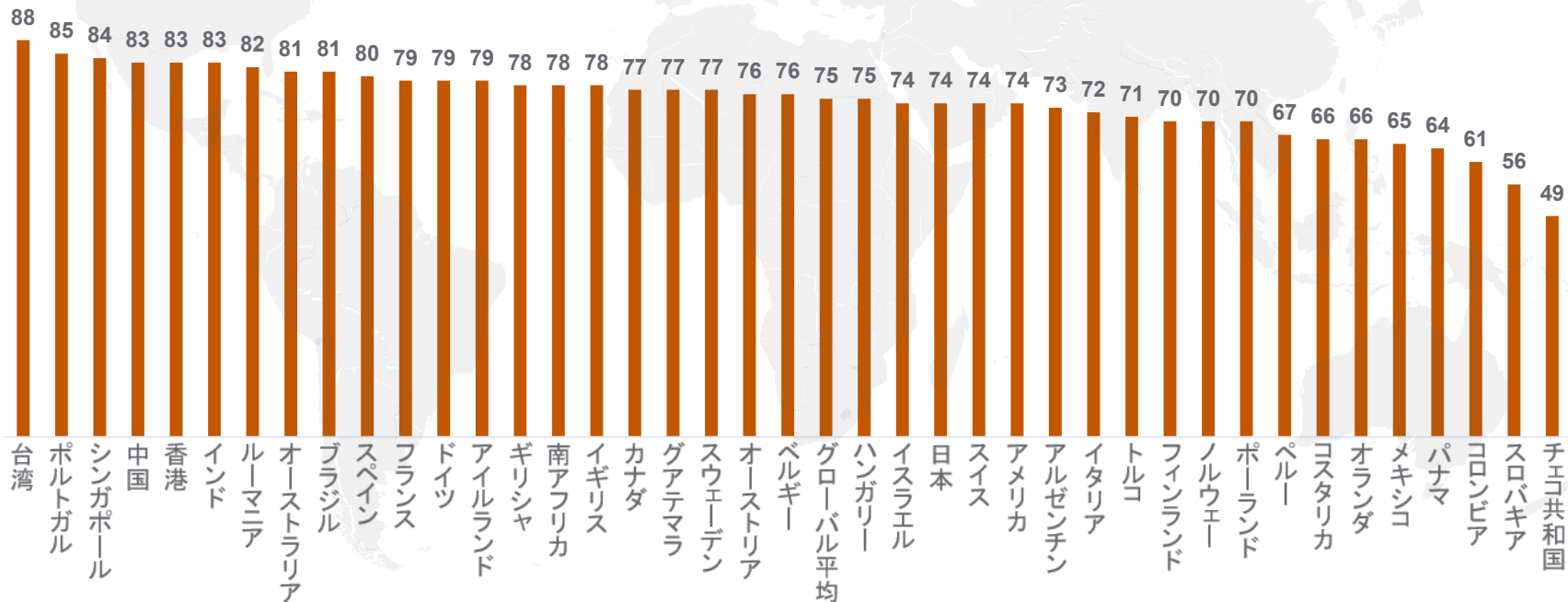
企業規模別・人員確保の難易度



人材不足に関するグローバルのデータは [こちら](#)

世界規模で人材不足が深刻化

雇用主は、募集職種の充足が困難であると報告しており、台湾、ポルトガル、シンガポール、中国、香港、インドで最も大きな影響を受けています。



需要の高い職種トップ5

グローバルのデータを見る

未来を握るのは、能力ある人材。以下は、日本の雇用主が最も人材を必要としている職種です。

1 人事



2 IT・データ関連



3 営業・マーケティング



4 総務・事務



5 製造・生産



最も必要とされるソフトスキル・トップ5

グローバルのデータを見る

生活のあらゆる場面でテクノロジーの活用が進むこのデジタル時代においては、人間ならではの強みが際立ちます。

1 創造性、独創性



2 リーダーシップ、社会的影響力



3 回復力、適応力



4 信頼性、自律性



5 協調性、チームワーク力



最新トレンドが仕事に 及ぼす影響:

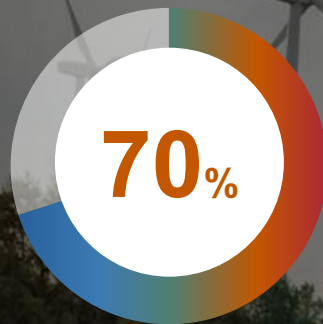


人材不足、雇用主の期待値、
必要ソフトスキル業種別ランキング





建設



の雇用主が、必要なスキルを持つ人材の確保が困難であると報告



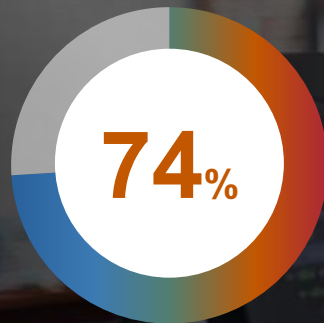
建設業において、雇用主の30%が第3四半期中に増員したいと考えており、25%が減員を見込んでいます。

季節調整後の純雇用予測は8%で、前年同期比7ポイント減少、前四半期比3ポイント増加となっています。

TOP 5

建設業の雇用主が求めるソフトスキル

- 1 信頼性、自律性
- 2 創造性、独創性
- 3 リーダーシップ、社会的影響力
- 4 クリティカル・シンキング、分析力
- 5 回復力、適応力



74%

の雇用主が、必要なスキルを持つ人材の確保が困難であると報告

の雇用主が、必要なスキルを持つ人材の確保が困難であると報告

IT・技術・通信・メディアにおいて、雇用主の34%が第3四半期中に増員したいと考えており、18%が減員を見込んでいます。

季節調整後の純雇用予測は16%となっています。

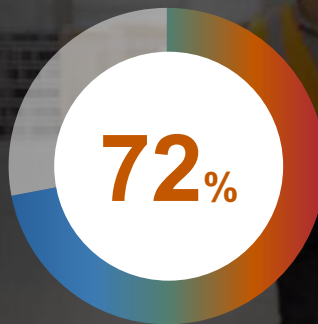
TOP 5

IT・技術・通信・メディア
の雇用主が
求めるソフトスキル

- 1 リーダーシップ、社会的影響力 
- 2 創造性、独創性 
- 3 回復力、適応力 
- 4 信頼性、自律性 
- 5 推論力、問題解決力 



卸・小売



の雇用主が、必要なスキルを持つ人材の確保が困難であると報告



卸・小売において、雇用主の27%が第3四半期中に増員したいと考えており、16%が減員を見込んでいます。

季節調整後の純雇用予測は10%で、前年同期比±0ポイント、前四半期比4ポイント増加となっています。

TOP 5

卸・小売業の雇用主が求めるソフトスキル

- 1 リーダーシップ、社会的影響力 
- 2 創造性、独創性 
- 3 回復力、適応力 
- 4 協調性、チームワーク力 
- 5 信頼性、自律性 



製造

82%

の雇用主が、必要なスキルを持つ人材の確保が困難であると報告

製造業において、雇用主の26%が第3四半期中に増員したいと考えており、24%が減員を見込んでいます。

季節調整後の純雇用予測は4%で、前年同期比6ポイント減少、前四半期比5ポイント減少となっています。

TOP 5

製造業の雇用主が求めるソフトスキル

- 1 創造性、独創性
- 2 リーダーシップ、社会的影響力
- 3 信頼性、規律性
- 4 協調性・チームワーク力
- 5 クリティカル・シンキング、分析力



レストラン・ホテル

72%

の雇用主が、必要なスキルを持つ人材の確保が困難であると報告

レストラン・ホテルにおいて、雇用主の25%が第3四半期中に増員したいと考えており、25%が減員を見込んでいます。

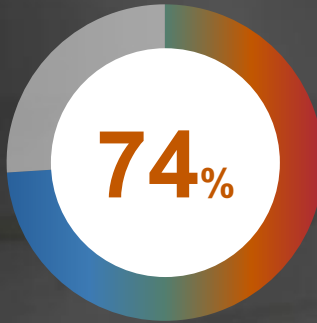
季節調整後の純雇用予測は±0%となっています。

TOP 5 レストラン・ホテル業の 雇用主が求める ソフトスキル

- 1 創造性、独創性 
- 2 回復力、適応力 
- 3 協調性、チームワーク力 
- 4 リーダーシップ、社会的影響力 
- 5 信頼性、自律性 



教育・医療・福祉・行政



の雇用主が、必要なスキルを持つ人材の確保が困難であると報告



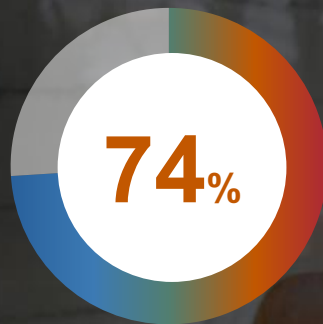
教育・医療・福祉・行政において、雇用主の29%が第3四半期中に増員したいと考えており、22%が減員を見込んでいます。

季節調整後の純雇用予測は7%で、前年同期比5ポイント減少、前四半期比8ポイント増加となっています。

TOP 5

教育・医療・福祉・行政の雇用主が求めるソフトスキル

- 1 回復力、適応力
- 2 創造性、独創性
- 3 リーダーシップ、社会的影響力
- 4 信頼性、自律性
- 5 協調性、チームワーク力



の雇用主が、必要なスキルを持つ人材の確保が困難であると報告



銀行・金融・保険・不動産において、雇用主の25%が第3四半期中に増員したいと考えており、30%が減員を見込んでいます。

季節調整後の純雇用予測は-3%で、前年同期比22ポイント減少、前四半期比8ポイント減少となっています。

TOP 5

銀行・金融・保険
・不動産業の
雇用主が求める
ソフトスキル

- 1 創造性、独創性
- 2 リーダーシップ、社会的影響力
- 3 回復力、適応力
- 4 信頼性、自律性
- 5 クリティカル・シンキング、分析力



“ パンデミックから脱却しつつある今、私たちは大胆かつ革新的なアイデアを持って素早く行動を起こし、企業、政府、教育機関を横断した連携体制を拡大するチャンスであると考えています。今こそ、労働者にとってより良く、より明るい未来、つまり、想像していたよりも、より高いスキルを備え、より多様性に富み、より健全で豊かな生活を目指す未来を再構築する時です。 ”

— マンパワーグループ会長兼CEO ヨナス・プライジング

A group of four diverse professionals (three women and one man) are sitting around a wooden table in a meeting. They are smiling and looking at each other, engaged in conversation. The woman on the left is a Black woman with dark curly hair, wearing a light-colored blazer. The woman in the middle is wearing a grey hijab and a white turtleneck. The woman on the right is an Asian woman with long dark hair, wearing a white turtleneck. The man on the far right is a Black man with short hair, wearing a grey cardigan over a white t-shirt. They are in a bright, modern office setting with a laptop, mugs, and papers on the table. A decorative graphic of blue and red curved lines is overlaid on the left side of the image.

ABOUT THE MANPOWERGROUP EMPLOYMENT OUTLOOK SURVEY

この調査について

グローバルのデータを見る

マンパワーグループの雇用予測調査(2022年4月1日~4月29日で調査実施)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40,000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60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3四半期の調査にあたっては、全世界の調査対象組織に、「2022年7月から9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3四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。

2022年第1四半期以前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、ダブルオプショ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。

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



ワークフォース・コンサルティング及び分析



ワークフォース・マネジメント



タレントソーシング



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



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup

詳細については、[こちら](#)をご覧ください。