

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

2022年第4四半期:

日本の雇用予測は3四半期ぶりに緩やかな回復



ManpowerGroup®

# エグゼクティブ・サマリー

- マンパワーグループが約40,700社の企業を対象に実施した最新の雇用予測調査では、41カ国・地域のうち16カ国・地域が前四半期より高い雇用意欲を示しています。
- 2022年第4四半期の日本の純雇用予測<sup>1</sup>は+9%で、前年同期比で5ポイント減少、前四半期比で3ポイント増の結果となりました。
- 日本の純雇用予測(+9%)は、41カ国・地域中、7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」(+27%)です。次いで「建設」(+13%)、「レストラン・ホテル」(11%)の順となりました。
- 組織規模別では、大規模組織が11%と最も高い雇用意欲を示しています。従業員数10人未満の企業では、前四半期比16ポイント上昇の4%となっています。

<sup>1</sup> 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

# 目次

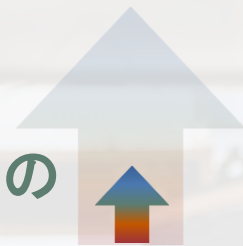
2022年第4四半期の雇用予測.....	04
最新トレンドが仕事に及ぼす影響.....	10
労働市場の動向と課題.....	18
マンパワーグループの雇用予測調査について.....	21





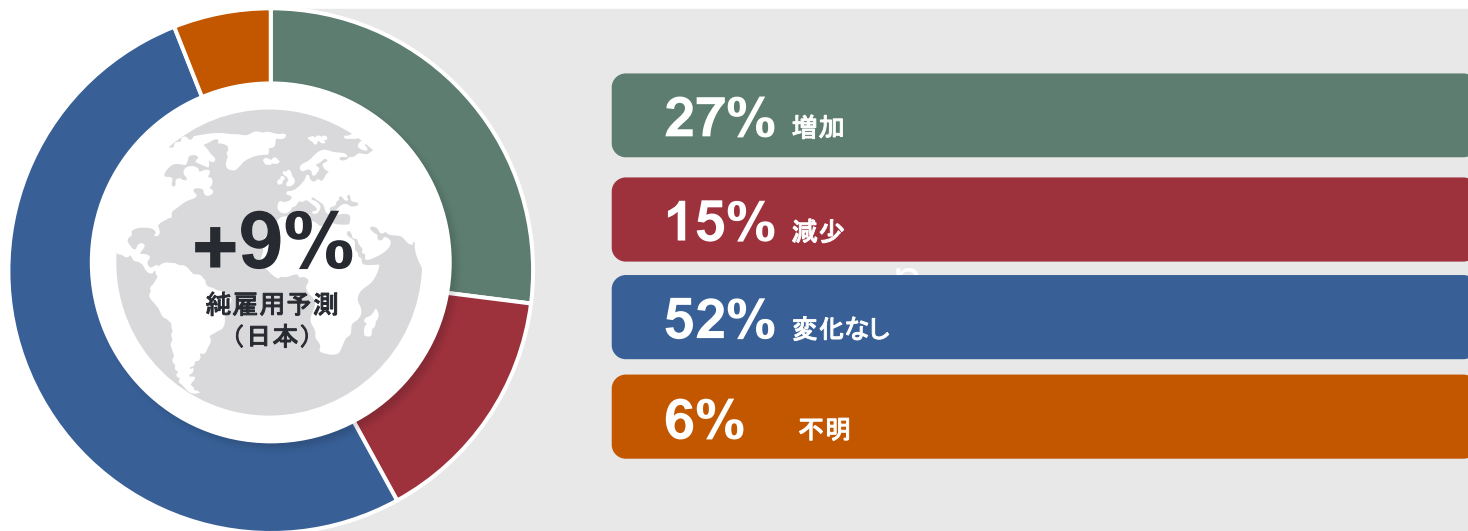
## 2022年第4四半期の 雇用予測:

---



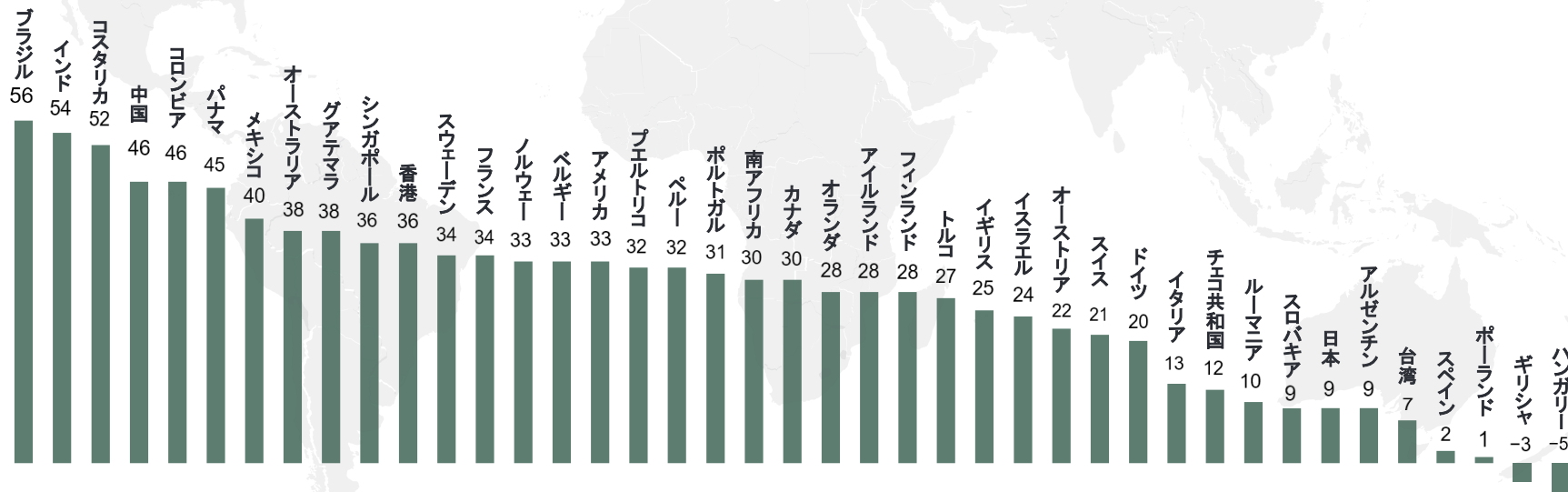
## 2022年10月-12月期 日本企業の雇用予測

日本の調査対象社数1059社に実施した今回の雇用予測調査では、2022年第4四半期も雇用を増加する見込みで、季節調整後の純雇用予測は+9%と報告されています。前年同期比では5ポイント減となりましたが、前四半期比で3ポイント増と緩やかな改善を示しています。



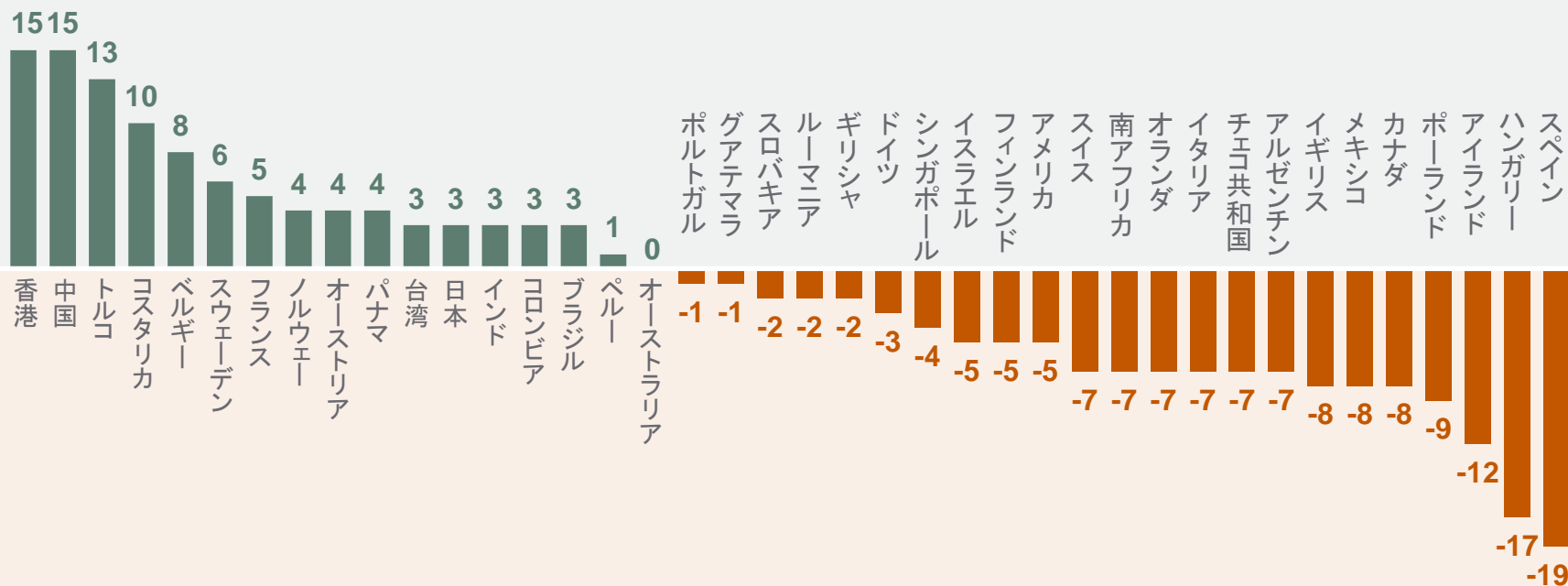
## 2022年第4四半期:世界の雇用予測

「2022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？」と質問したところ、41カ国・地域のうち39カ国・地域の雇用主が純増の見通しであると回答しています。



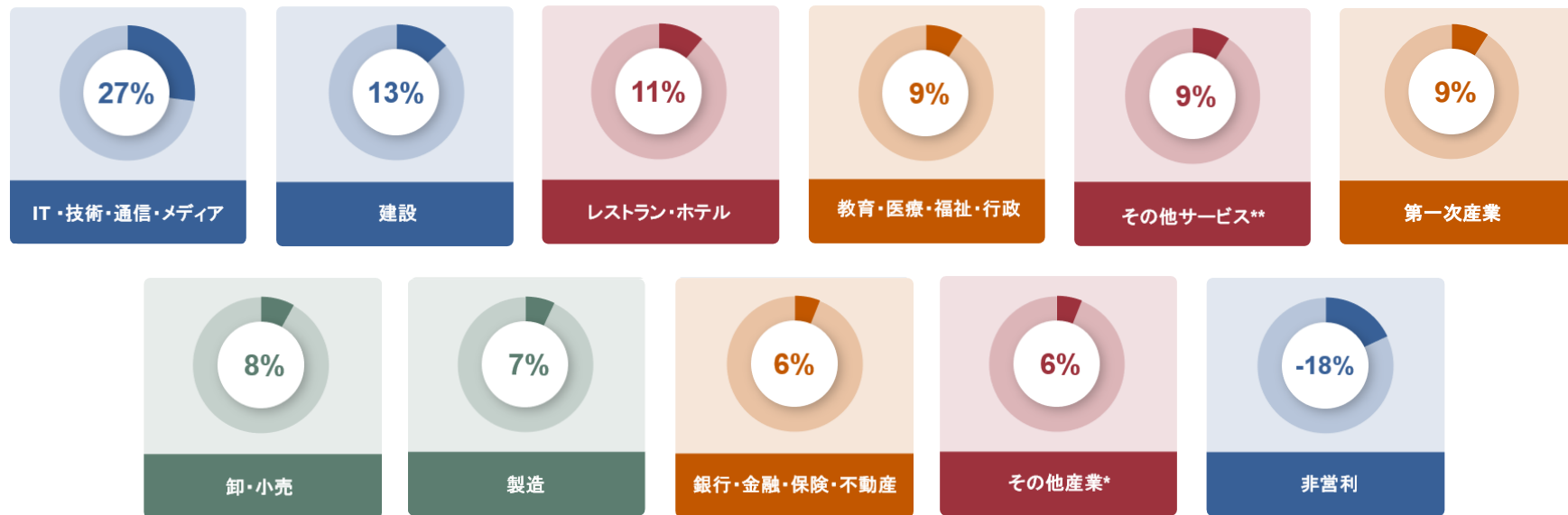
# 様々な課題対応に伴い、第3四半期から第4四半期にかけて雇用意欲に変化

ウクライナ紛争、景気後退懸念、インフレ、生活コスト上昇などの要因から、市場によって経済成長にばらつきがあることが明らかになりました。



# 業種別：2022年第4四半期は、11業種中、10業種が増員予測

最も堅調な見通しを示したのは、前四半期に引き続き「IT・技術・通信・メディア」(+27%、前四半期比11ポイント増)、次いで「建設」(+13%、前四半期比+4ポイント)、「レストラン・ホテル」(11%、前四半期比+11ポイント)の順となりました。



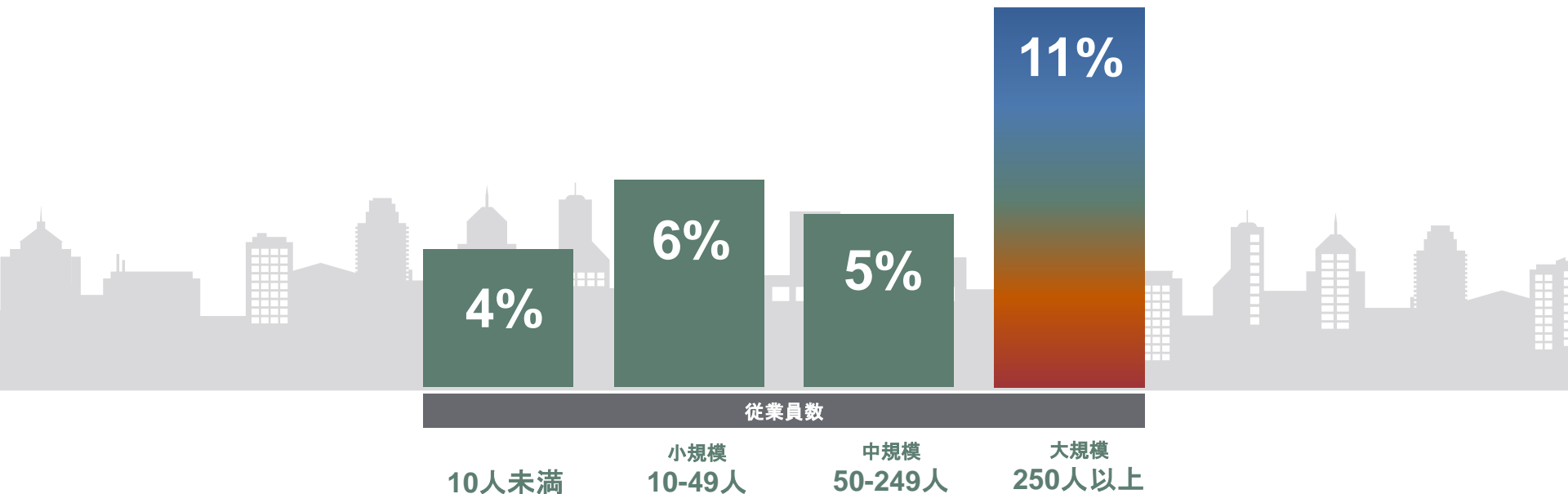
\*農林水産業、鉱業および採石業、電気、ガスおよび空調設備の供給、上水道、下水道、廃棄物処理および再生資源業を含む。

\*\*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。



## 組織規模別：従業員数10人未満の企業で前四半期比16ポイントの上昇

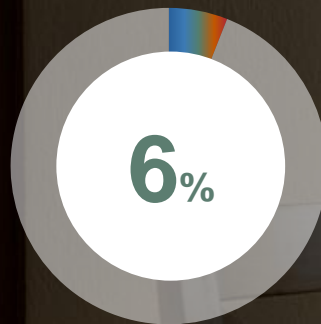
大規模組織は前四半期比1ポイント増の11%と最も高い雇用意欲を示していますが、前年同期比では3ポイント減少しています。最も雇用意欲が高まっているのは、従業員数10人未満の企業で、今期は4%とプラスに転じており、前四半期比で16ポイントの上昇となりました。





# 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



の雇用主が、2022年第4  
四半期に雇用の純増を  
見込んでいます。



この業種では、雇用主の28%が第4四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、13%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は6%で、前四半期比で5ポイント増と改善しましたが、前年同期比では11ポイント減少の結果となりました。

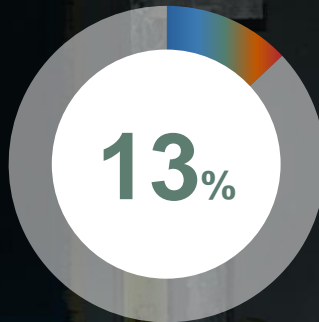
人材不足に直面しており、74%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

## 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



# 建設



この雇用主が、2022年第4  
四半期に雇用の純増を  
見込んでいます。



この業種では、雇用主の28%が第4四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、17%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は13%で、前四半期比で4ポイント増と改善しましたが、前年同期比では8ポイント減少の結果となりました。

雇用に対しては楽観的な見方が目立つものの、人材不足に直面しており、70%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

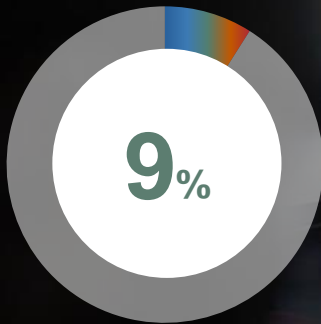
## TOP 5

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



## 教育・医療・福祉・行政



の雇用主が、2022年第4四半期に雇用の純増を見込んでいます。



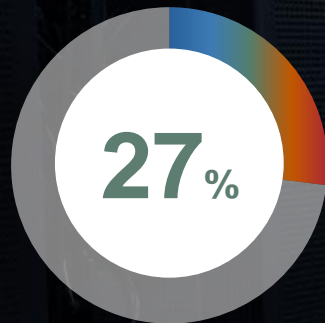
この業種では、雇用主の21%が第4四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、12%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は9%で、前四半期比で2ポイント増、前年同期比では1ポイント増となりました。

人材不足に直面しており、74%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

### 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、2022年  
第4四半期に雇用の  
純増を見込んでいま  
す。



この業種では、雇用主の38%が第4四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、11%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は27%で、前四半期比で11ポイント増と改善しました。

雇用に対しては楽観的な見方が目立つものの、人材不足に直面しており、74%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

## 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



# 製造

7%

の雇用主が、2022年  
第4四半期に雇用の  
純増を見込んでいま  
す。

この業種では、雇用主の27%が第4四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、19%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は7%で、前四半期比で1ポイント増と改善しましたが、前年同期比では9ポイント減となりました。

人材不足に直面しており、82%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

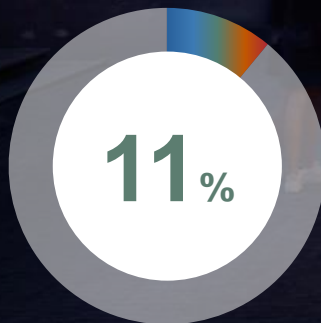


## TOP 5 製造業の雇用主 が求めるソフトスキル

- 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



の雇用主が、2022年  
第4四半期に雇用の純  
増を見込んでいます。



この業種では、雇用主の27%が第4四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、16%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は11%で、前四半期比で11ポイント増と大幅に改善しました。

雇用に対しては楽観的な見方が目立つものの、人材不足に直面しており、72%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

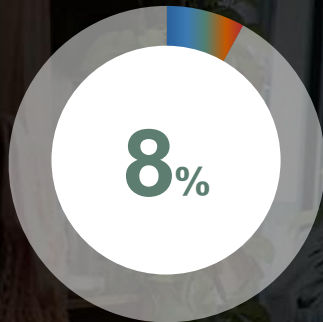
## TOP 5 レストラン・ホテル業の 雇用主が求める ソフトスキル

- 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





# 卸・小売



の雇用主が、2022年  
第4四半期に雇用の純  
増を見込んでいます。

この業種では、雇用主の27%が第4四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、19%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は8%で、前四半期比で2ポイント減、前年同期比では3ポイント減の結果となりました。

人材不足に直面しており、72%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。



## 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



## 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

昨今の景気回復は、これまで経験したことのないものです。多くの市場でスキルに対する需要が過去最高となり、失業率が高止まりする一方で、労働力人口は停滞しています。経済成長も、回復している市場もあれば、インフレや生活費の高騰により立ち遅れている市場もあり、ばらつきのある状況が続いています。

### 雇用主の 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—世界的な人材不足が過去16年間で最高水準に

2022年 マンパワーグループ  
人材不足に関する調査

### 500万人の雇用が

人間と機械の分業化により失われる可能性があります。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「仕事の未来」レポート

39% の従業員が、

最新のスキルを維持するため、雇用主による十分な技術トレーニングを受けられていないことを懸念していると回答。

PWC: 2022 Global Workforce Hopes and Fears Survey



“ 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 seated around a wooden table in a meeting. They are smiling and looking at documents. The woman on the left is wearing a light purple blazer. The woman in the middle is wearing a grey hijab and a white turtleneck. The woman on the right is wearing a white turtleneck. The man on the far right is wearing a grey cardigan over a white t-shirt. The table has several mugs, a laptop, and some papers. A decorative graphic of blue and red 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7月1日~7月31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は、さまざまな要素によって支えられています。

## 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41カ国・地域の約40,700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4四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

雇用予測調査のデータ収集実施において、2022年第4四半期のレポートでは、全41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。

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ています。



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。