

Q1₂₀₂₄

日本の雇用予測調査結果 2024年第1四半期





エグゼクティブ サマリー

日本における2024年第1四半期のマンパワーグループ雇用予測調査は、1,050社への聞き取り調査をもとに実施されました。

2024年第1四半期の雇用意欲、必要なスキルを持つ人材確保の困難度、2024年の人事戦略における優先事項などについて尋ねました。

10% 純雇用予測(日本)

「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 (2023年第4四半期比で1ポイント減。前年同期比では1ポイント増)

85% 日本の人材不足

必要なスキルを持つ人材の確保に苦労していると回答した企業の割合

最も高い雇用意欲を示す業種



情報技術



エネルギー / 公益事業



ヘルスケア /
ライフサイエンス

目次



Section 1

2024年第1四半期の雇用予測



Section 2

人材不足に関する調査



Section 3

労働市場の動向



Section 4

業種別の予測



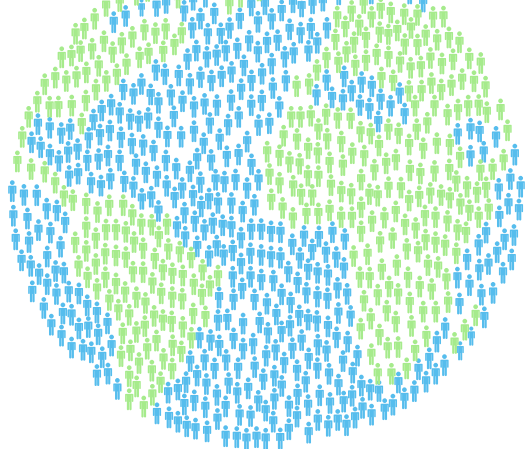
Section 5

マンパワーグループの
雇用予測調査について



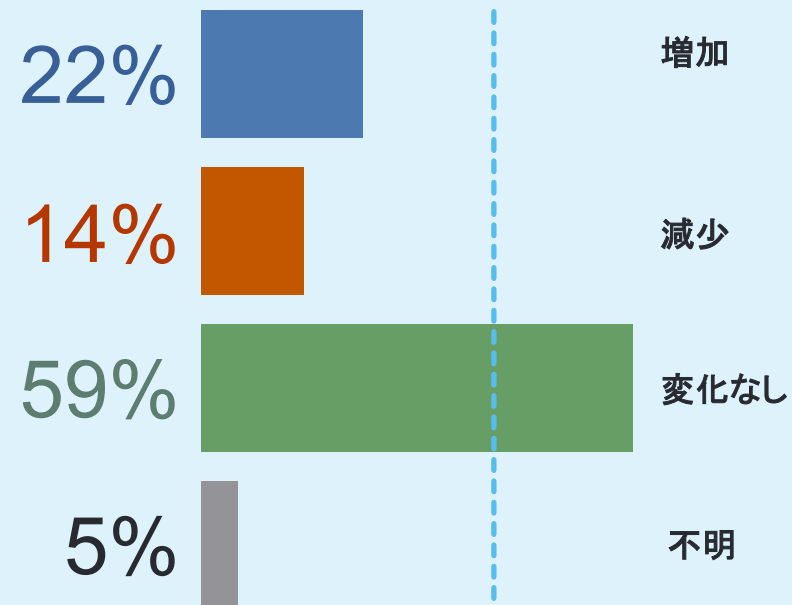
2024年第1四半期の 雇用予測





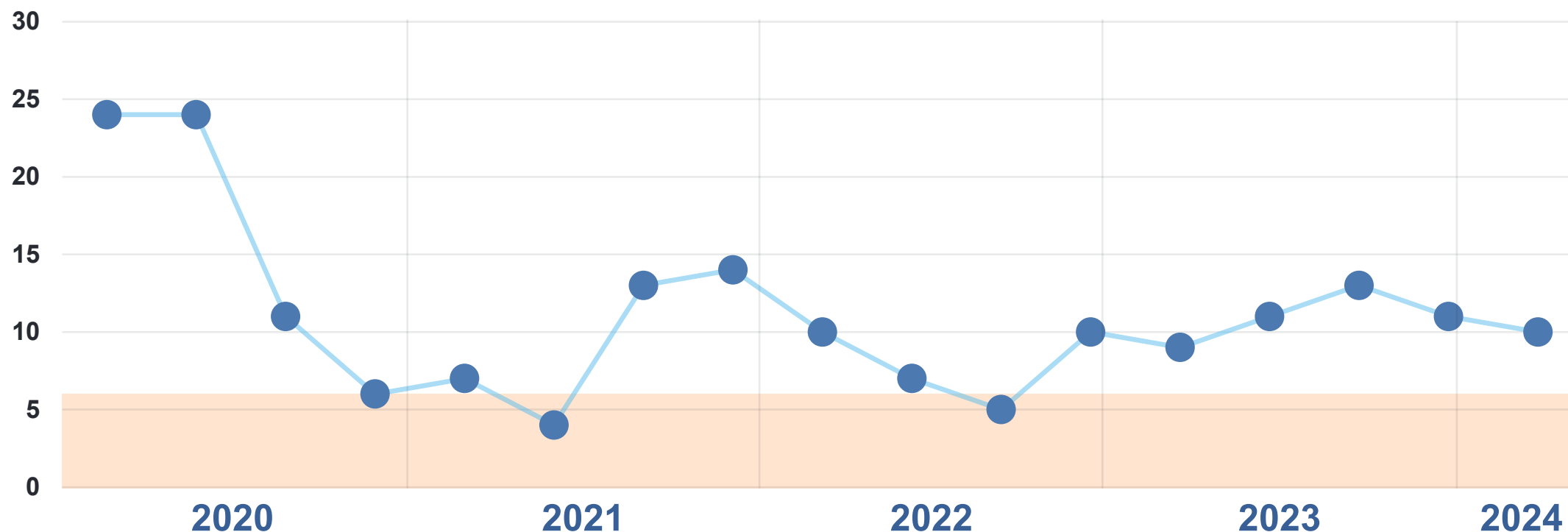
2024年第1四半期 日本の雇用予測

日本の調査対象1,050社に実施した最新の雇用予測調査では、2024年第1四半期における季節調整後の純雇用予測は**+10%**。前四半期比では1ポイント減、前年同期比では1ポイント増と、おおむね横ばいで推移しています。



日本の雇用予測: 2020年第1四半期から2024年第1四半期までの推移


日本の純雇用予測は、新型コロナウイルス感染拡大の影響が本格化した2020年の第3四半期以降低迷し、その後も低い数値で推移。直近では2四半期連続でマイナスの結果となっています。



世界の雇用予測(2024年第1四半期)

2024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？』と質問したところ、41カ国・地域のすべての雇用主が純増の見通しであると回答しています。日本は今期、グローバル全体の中で3番目に低い結果、アジア太平洋地域では最も低い結果となりました。

季節調整後の 純雇用予測 (%)

37% 
インド、オランダ

最も高い雇用予測

 26% グローバル平均

 2% アルゼンチン
最も低い雇用予測

インド	37%	フィンランド	29%	アイルランド	21%
オランダ	37%	香港	29%	フランス	20%
コスタリカ	35%	シンガポール	29%	スペイン	19%
アメリカ	34%	ポルトガル	28%	台湾	19%
メキシコ	34%	南アフリカ	28%	ポーランド	18%
ベルギー	33%	パナマ	27%	イスラエル	17%
中国	33%	イギリス	27%	スロバキア	17%
プエルトリコ	33%	グローバル平均	26%	ルーマニア	15%
スイス	33%	オーストリア	25%	イタリア	13%
ブラジル	32%	カナダ	25%	ギリシャ	12%
グアテマラ	32%	ノルウェー	23%	ハンガリー	10%
コロンビア	31%	ペルー	23%	日本	10%
ドイツ	30%	スウェーデン	22%	チェコ共和国	8%
オーストラリア	29%	トルコ	22%	アルゼンチン	2%




世界の雇用予測:

国別対前年比雇用予測(2024年第1四半期 vs 2023年第1四半期)

季節調整後の純雇用予測
における2023年第1四半期
との差異(%)

 **+20%** ハンガリー
最も強まる見通し

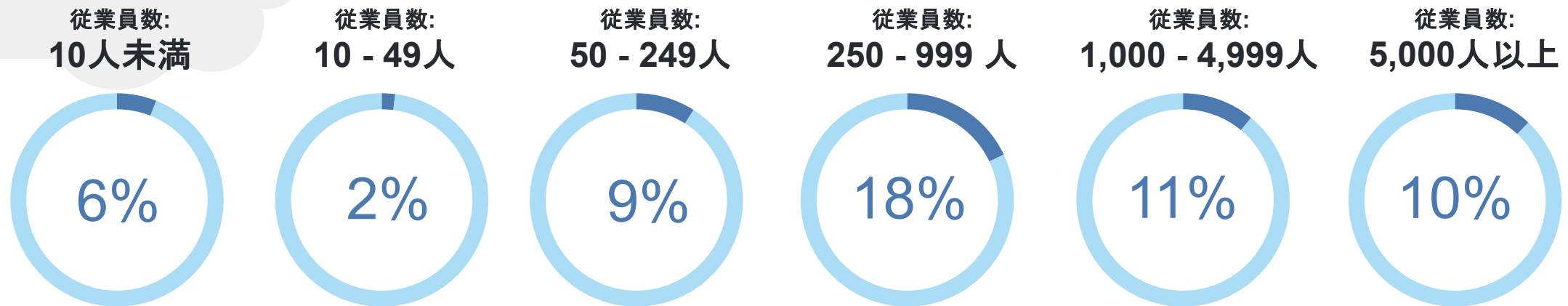
 **+3%** グローバル平均

 **-18%** パナマ
最も悪化する見通し

ハンガリー	+20%	プエルトリコ	+7%	コスタリカ	+0%
ポーランド	+18%	メキシコ	+6%	スウェーデン	+0%
オランダ	+17%	スイス	+6%	オーストリア	-1%
ポルトガル	+16%	アメリカ	+6%	グアテマラ	-1%
スペイン	+16%	ブラジル	+5%	アイルランド	-2%
ドイツ	+11%	インド	+5%	オーストラリア	-4%
スロバキア	+11%	ギリシャ	+4%	シンガポール	-4%
ベルギー	+10%	フィンランド	+3%	トルコ	-7%
中国	+8%	グローバル平均	+3%	カナダ	-8%
コロンビア	+8%	イタリア	+3%	フランス	-8%
台湾	+8%	ノルウェー	+2%	アルゼンチン	-10%
イギリス	+8%	ルーマニア	+2%	ペルー	-10%
チェコ共和国	+7%	南アフリカ	+2%	イスラエル	-11%
香港	+7%	日本	+1%	パナマ	-18%

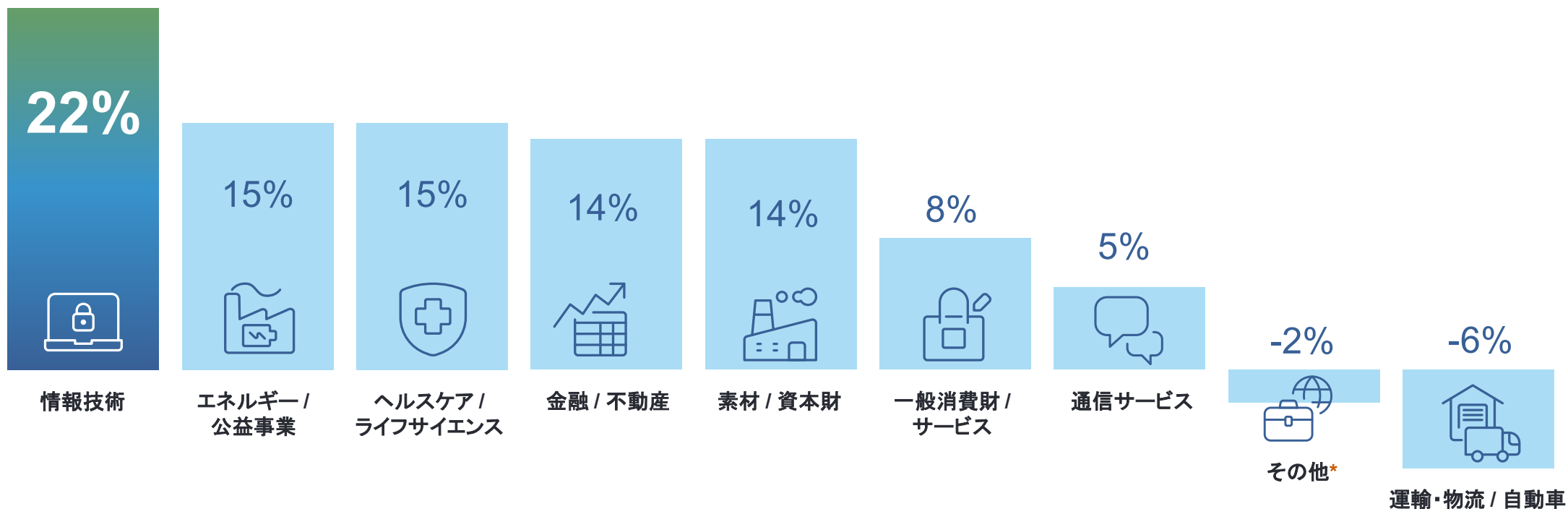
組織規模別の雇用予測

従業員数250～999人の組織に属する日本の雇用主は、雇用意欲が18%と最も楽観的で、前四半期から3ポイント、
去年の今四半期から11ポイント上昇した。



業種別：2024年第1四半期は9業種中2業種でマイナスの結果

最も堅調な見通しを示した「情報技術」(+22%)は、前四半期比で-10ポイント。調査対象の9業種中、5業種（通信サービス、情報技術、運輸・物流 / 自動車、その他、素材 / 資本財）が前四半期よりマイナスの結果に。



*その他には政府・公共機関、非営利団体・NGO・慈善団体・宗教団体、その他産業、その他運輸・物流・自動車関連産業、教育機関、農業・漁業が含まれます。

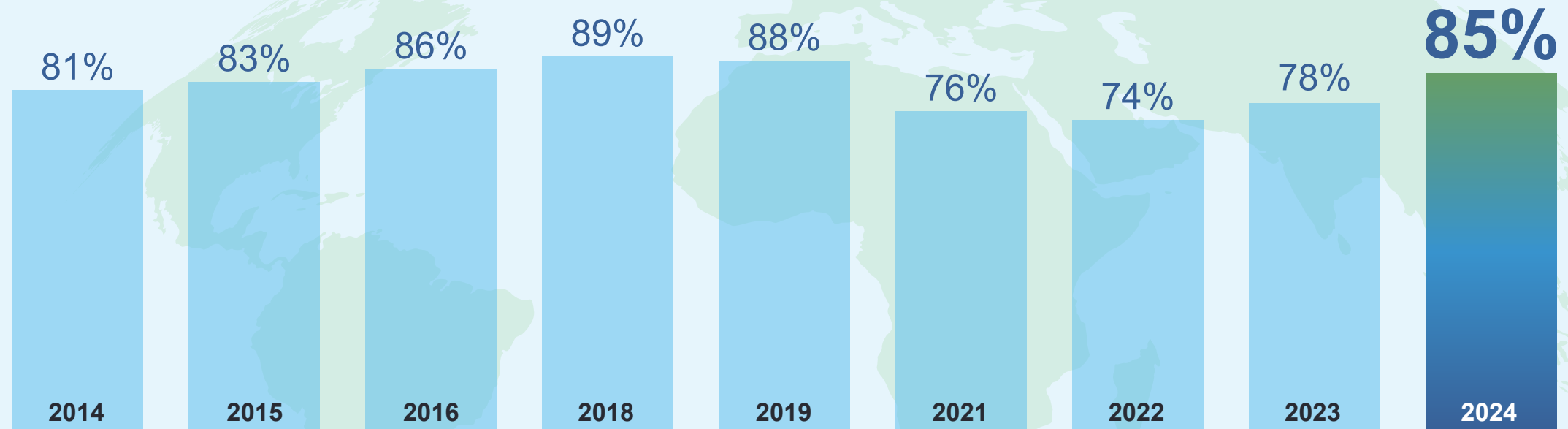


人材不足に 関する調査



日本の人材獲得困難度は、長期にわたり高い数値で推移

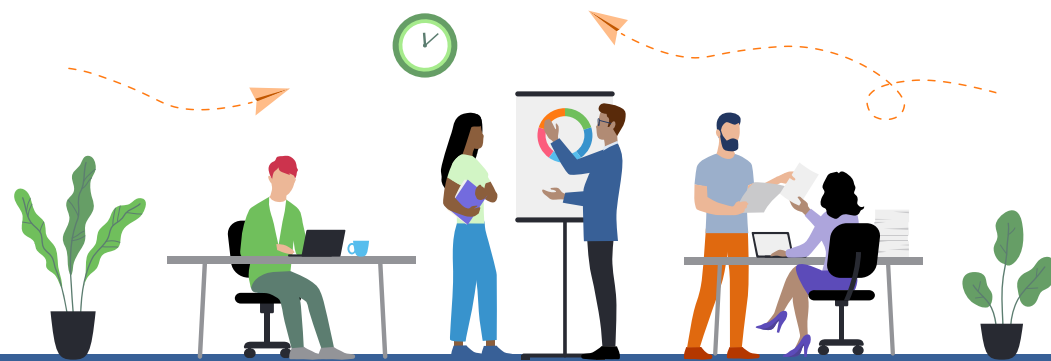
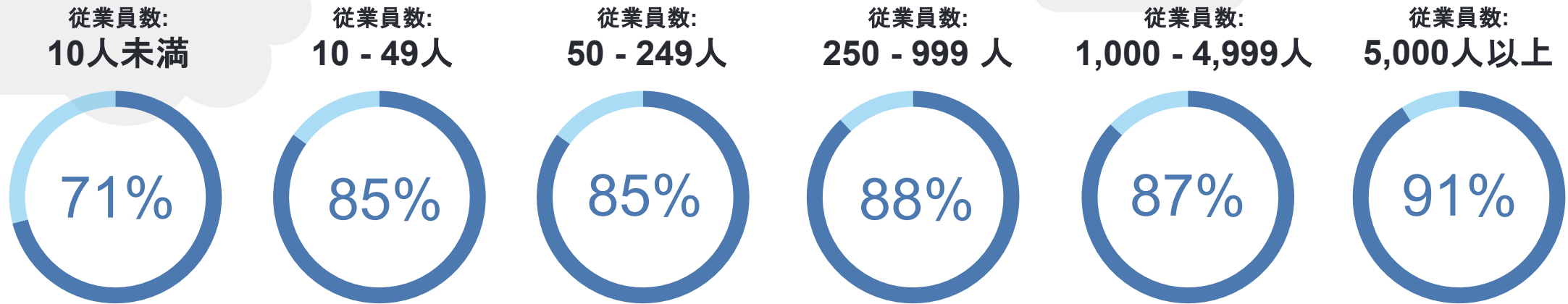
「必要なスキルを持つ人材の確保が困難」と回答した企業の割合 (2014 – 2024)



注記: 2017年および2020年は、年次人材不足調査を実施していません。

組織規模別の人材不足

「必要なスキルを持つ人材の確保が困難」と回答した企業の割合



世界各国で人材不足に直面

雇用主は、必要な人材の確保が困難であると報告しており、日本は、41カ国・地域中、最も深刻な結果となりました。

 **85%** 日本
最も深刻な人材不足

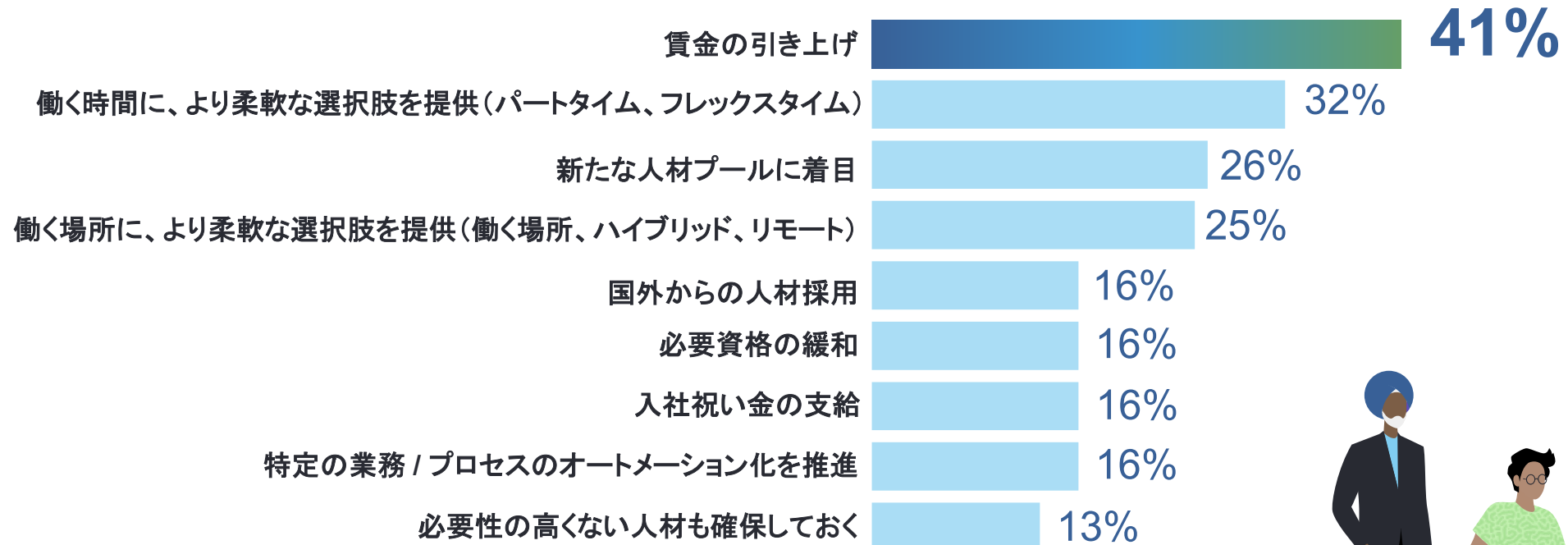


82%
ドイツ、イスラエル、ギリシャ
深刻な人材不足

日本	85%	香港	79%	スイス	73%
ドイツ	82%	スペイン	78%	オランダ	71%
イスラエル	82%	プエルトリコ	78%	グアテマラ	71%
ギリシャ	82%	オーストラリア	78%	アメリカ	70%
アイルランド	81%	オーストリア	78%	コスタリカ	70%
ポルトガル	81%	スウェーデン	77%	ノルウェー	69%
インド	81%	南アフリカ	76%	中国	69%
イギリス	80%	トルコ	76%	メキシコ	68%
フランス	80%	アルゼンチン	76%	ポーランド	66%
カナダ	80%	グローバル平均	75%	チェコ共和国	66%
ブラジル	80%	イタリア	75%	コロンビア	66%
シンガポール	79%	ベルギー	74%	ペルー	65%
ルーマニア	79%	ハンガリー	73%	パナマ	65%
スロバキア	79%	台湾	73%	フィンランド	59%

人材不足解消のため、企業はどんな対策を講じているのか？

人材プールが縮小する中、企業は優秀な人材を確保するために、賃金の引き上げや働き方に柔軟性を持たせるだけでなく、新たな人材プールに着目するなど、さまざまな対策を検討している。



日本の雇用主が、確保が最も困難と回答したテクニカルスキルTOP5

-  **1** IT・データ
-  **2** エンジニアリング
-  **3** 製造・生産
-  **4** 事務・オフィスサポート
-  **5** 営業・マーケティング



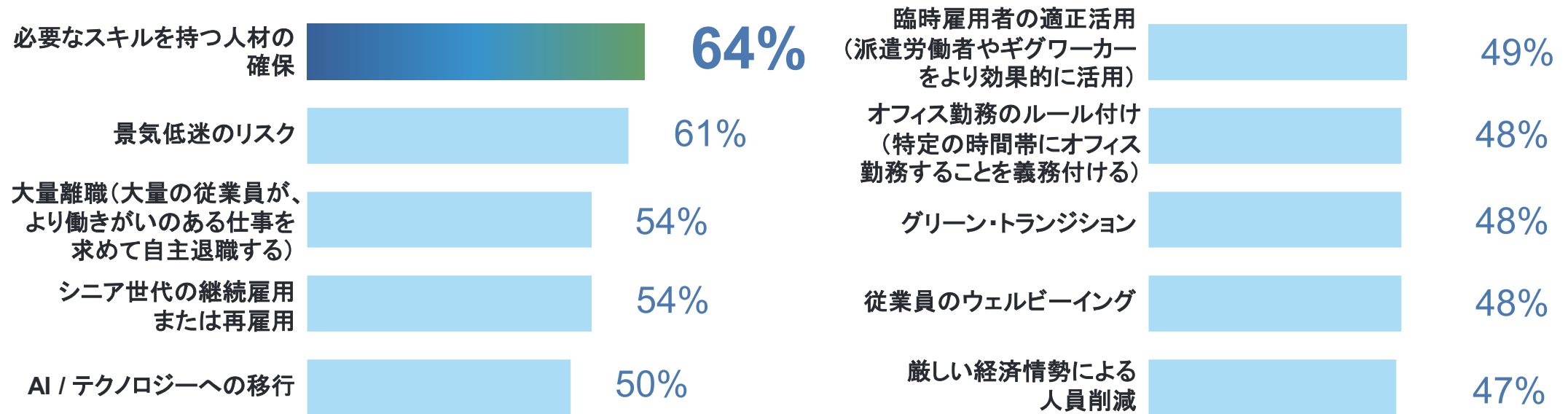


労働市場の動向

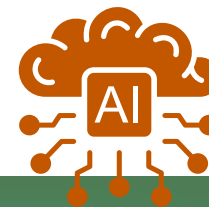


2024年の人事戦略を左右する重要な要素とは

日本の雇用主が2024年の人事戦略上の優先事項を計画する際、大きな影響を及ぼすとした項目は、「必要なスキルを持つ人材の確保」や「景気低迷のリスク」であると回答しています。



日本の雇用主が、AI職種やAI関連のスキルを必要とする業務を検討する際、
最も困難とする課題TOP3



1

AIを活用できそうな仕事を
特定する。

2

従業員が各自の業務でAIを活用
できるように教育する。

3

スキルのある従業員が最適な
ツールを利用できるように
インフラを整備する。



グリーンエコノミー推進のために、 ハードスキルをアップデートする 時期が到来したのか？

日本の雇用主は、より持続可能な施策を実践するには、
全職種のテクニカルスキルを少なくとも48%変化させる
必要があると想定しています。

現時点でのサステナビリティに関するスキルは、グリーン
エコノミーへの移行において、最適とは言い難い状況と
なっています。



51%
サステナビリティ・
環境



51%
IT・データ



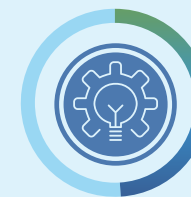
50%
エンジニアリング



50%
営業・マーケティング



49%
事務・オフィスサポート



49%
人事



49%
物流・オペレーション



49%
ESGリスク・アドバイザリー・
ガバナンス



49%
製造・生産



48%
フロントオフィス・顧客対応



業種別の予測(日本)



一般消費財 / サービス

人材の需要は供給を上回り、**80%の企業が**必要とする人材の確保が困難であると報告しています。^{*}

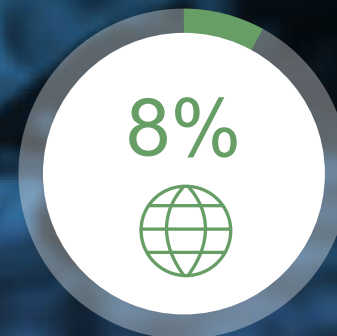
こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比4ポイント増の**8%**と予測しており、昨年同期比でも**7ポイント増**の改善を示しています。

^{*} 2024年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

人材不足



純雇用予測





エネルギー / 公益事業

人材の需要は供給を上回り、**76%の企業が**必要とする人材の確保が困難であると報告しています。^{*}

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比3ポイント増の**15%**と予測しており、昨年同期比では**12ポイント**の大幅な改善を示しています。

^{*} 2024年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

人材不足



純雇用予測



通信サービス

人材の需要は供給を上回り、**69%の企業が**必要とする人材の確保が困難であると報告しています。*

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比-16ポイントと大幅減の**5%**と予測していますが、昨年同期比からは5ポイント増の改善となっています。

* 2024年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

人材不足



純雇用予測





金融 / 不動産

人材の需要は供給を上回り、**83%の企業が**必要とする人材の確保が困難であると報告しています。^{*}

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比**2ポイント増の14%**と予測しており、昨年同期比では1ポイント増と、比較的安定的な推移となっています。

^{*} 2024年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

人材不足



純雇用予測





素材 / 資本財

人材の需要は供給を上回り、**87%の企業が**必要とする人材の確保が困難であると報告しています。^{*}

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比**-2ポイント減の14%**と予測していますが、昨年同期比からは**7ポイント増の改善**を示しています。

^{*} 2024年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

人材不足



純雇用予測





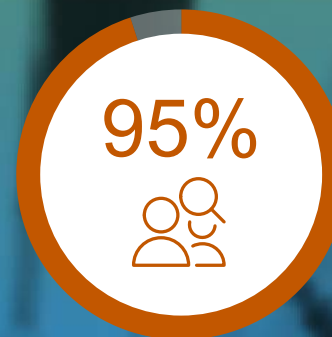
運輸・物流 / 自動車

人材の需要は供給を上回り、**95%の企業が**必要とする人材の確保が困難であると報告しています。^{*}

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比**-9ポイント減の-6%**と予測しており、去年同期比からは**-16ポイント減**と、大幅な悪化となっています。

^{*} 2024年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

人材不足



純雇用予測





情報技術

人材の需要は供給を上回り、**88%の企業が**必要とする人材の確保が困難であると報告しています。^{*}

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比-10ポイントと大幅減の**22%**と予測していますが、昨年同期比からは6ポイント増の改善となっています。

^{*} 2024年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

人材不足



純雇用予測





ヘルスケア / ライフサイエンス

人材の需要は供給を上回り、**79%の企業が**必要とする人材の確保が困難であると報告しています。^{*}

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比**6ポイント増の15%**と予測していますが、昨年同期比からは**3ポイント減の結果**となっています。

^{*} 2024年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

人材不足



純雇用予測





マンパワーグループ の雇用予測調査 について





この調査について

マンパワーグループの雇用予測調査(2023年10月2日～10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40,000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。2024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、「2024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。

調査方法

雇用予測調査のデータ収集実施において、2024年第1四半期のレポートでは41カ国・地域でデジタル化されました。調査は2023年10月に実施されました。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。

将来の見通しに関する記述

本レポートには、特定の地域、国、産業における労働需要や経済の不確実性に関する記述を含む、将来の見通しに関する記述が含まれています。実際の出来事や結果は、リスク、不確実性、および前提により、将来の見通しに関する記述に含まれるものとは大きく異なる可能性があります。これらの要因には、2022年12月期における当社の年次報告書(フォーム10-K)の「リスク要因」の見出しに記載された情報を含め、SECに提出された当社の報告書に記載されたものが含まれ、これらの情報は参照することにより本書に盛り込まれます。マンパワーグループは、法律で義務付けられている場合を除き、本リリースに記載されている将来の見通しまたはその他の記述を更新する義務を負うものではありません。



よくあるご質問

「純雇用予測」とはどのような意味ですか？

純雇用予測とは、調査結果のうち「増員する」と回答した企業数の割合（%）から「減員する」と回答した企業数の割合（%）を引いた値のことです。純雇用予測がプラスであることは、今後3ヶ月間に従業員数の増員を見込んでいる企業が、従業員を減員する意向の企業よりも多いことを意味します。

季節調整値とはどのようなもので、なぜマンパワーグループ雇用予測調査では季節調整値が使用されるのでしょうか？

季節調整値とは、月々の変動の癖（天候の変化、従来からの生産サイクル、祝祭日などの様々な外的要因）を除外して、調査データを示すための統計処理された値のことです。季節調整には、データのピークをなだらかにし、落ち込みを平準化する効果があるため、雇用の基本的傾向をより鮮明にし、マンパワーグループの雇用予測調査結果をより正確に表現することができます。

調査対象企業はどのように選ばれるのですか？

回答企業は、代表する企業や組織の種類に基づいて選定されています。私たちは、調査に参加する企業が、各国の労働市場の代表であることを重視しています。そのため、各国の調査対象企業は、その国の産業分野と組織規模の全体的な分布に比例する形で選定されています。

各企業の誰に聞き取りを行うのですか？

私たちが対象とするのは、組織内の人材配置基準や雇用意欲についてよく把握している人物です。通常は人事部門長や人事マネージャーが対象です。ただし、小規模な組織では、統括責任者やCEOである場合もあります。

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



詳細は [こちら](#) をご覧ください。