



Q2 2023

ManpowerGroup
Employment
Outlook Survey

日本の雇用予測調査結果

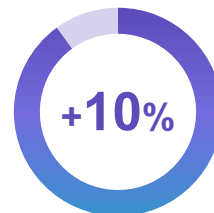
2023年第2四半期:

日本の純雇用予測は1年ぶりに2桁台に上昇で
緩やかな回復基調

エグゼクティブ サマリー



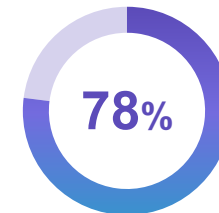
純雇用予測 (日本)



「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1四半期(8%)比では2ポイント増。前年同期比では3ポイント増

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

78%にも達し、昨年より4ポイント増加

雇用意欲が最も高い業種



運輸・物流
/ 自動車



情報技術



ヘルスケア/
ライフサイエンス



目次



4

2023年第2四半期の
雇用予測



10

人材不足に関する調査
-日本のデータ-



16

最新トレンドが仕事に
及ぼす影響



25

新たなるHuman Age
-人材の時代-における
労働市場の動向



28

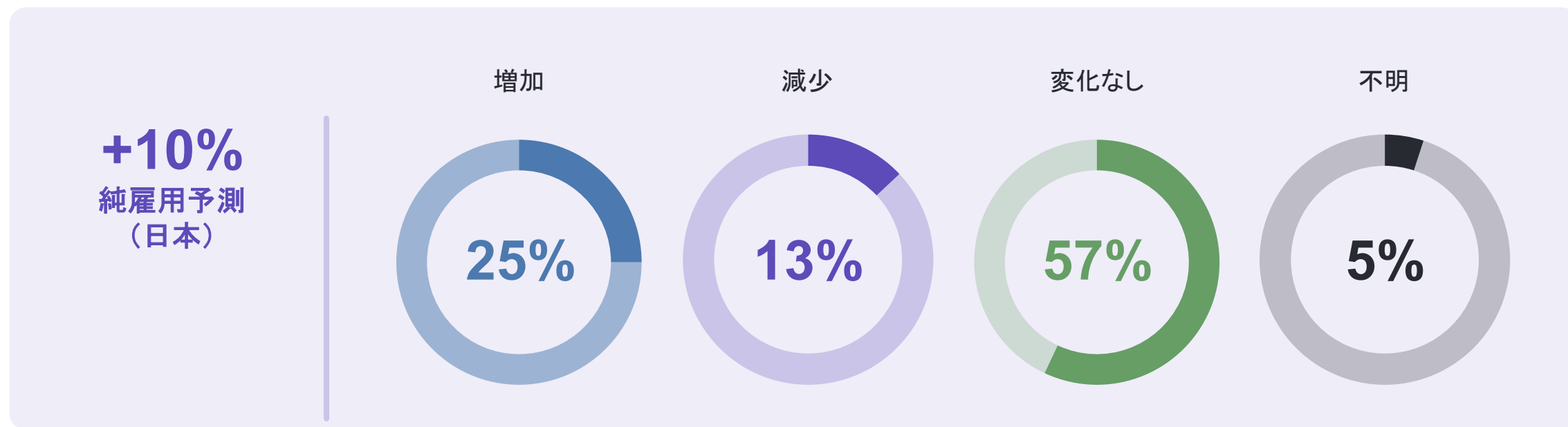
マンパワーグループの
雇用予測調査
について



2023年第2四半期の 雇用予測

2023年4月-6月期 日本企業の雇用予測

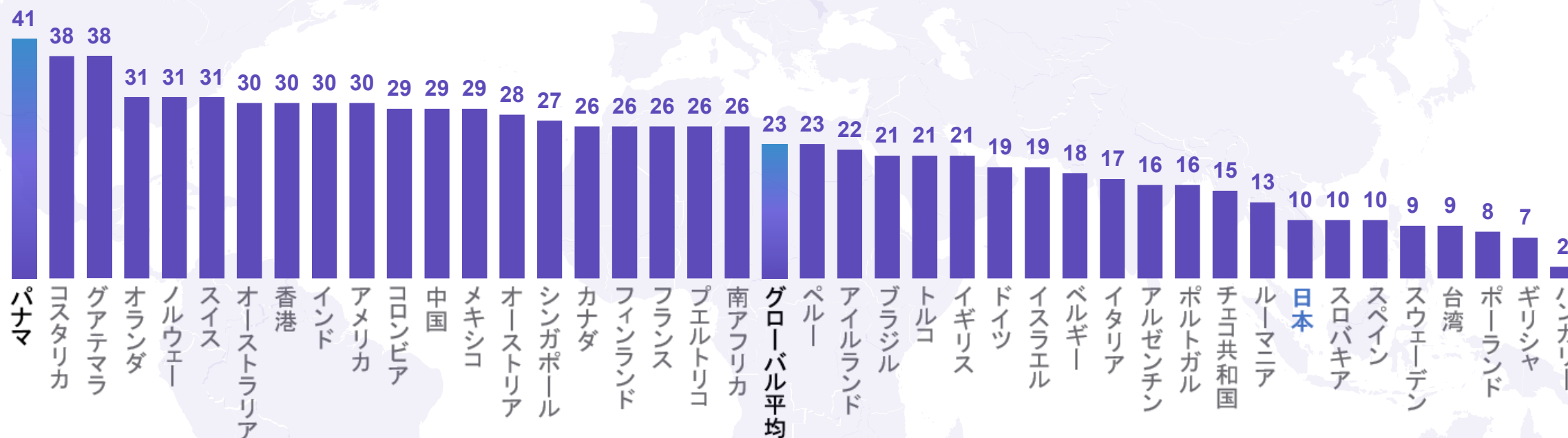
日本の調査対象社数1020社に実施した今回の雇用予測調査では、2023年第2四半期も雇用を増加する見込みで、**季節調整後の純雇用予測は+10%**と報告されています。前年同期比では3ポイント増、前四半期比では2ポイント増と緩やかな増加を示しています。



2023年第2四半期：世界の雇用予測

「2023年4月から6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。日本はグローバル平均の半分以下で、スロバキア、スペインと並び、6番目に低調な結果となっています。

季節調整後の純雇用予測 (%)



様々な課題対応に伴い、第1四半期から第2四半期にかけて雇用意欲に変化

景気後退への警戒感や継続的なインフレが続くにもかかわらず、前四半期よりもマイナスとなった国は29カ国・地域から15カ国・地域に減少。

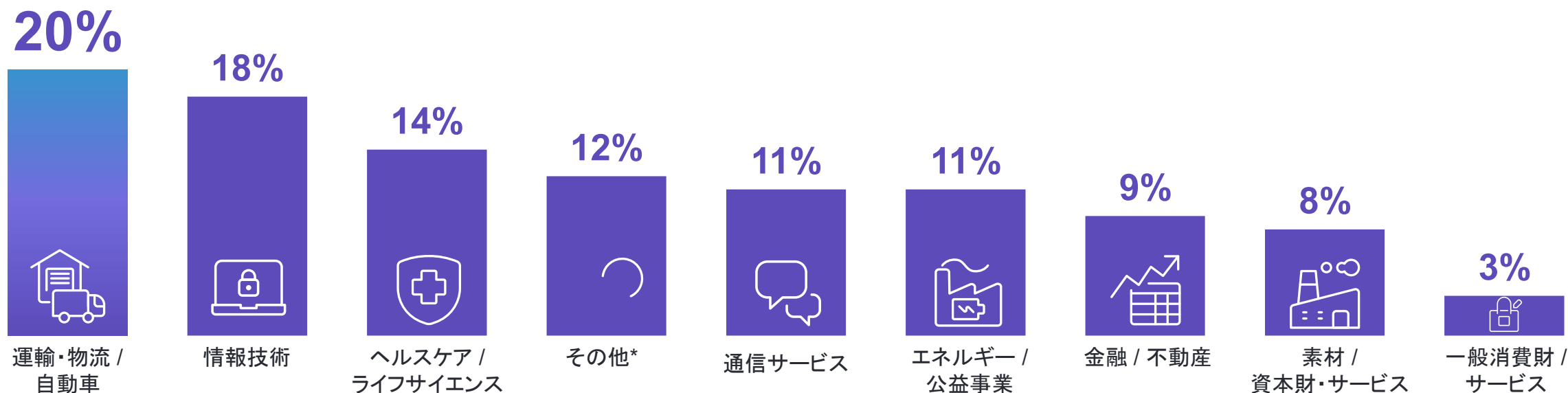


前四半期比: 季節調整後の純雇用予測 (%)



業種別：2023年第2四半期は、すべての業種で増員予測

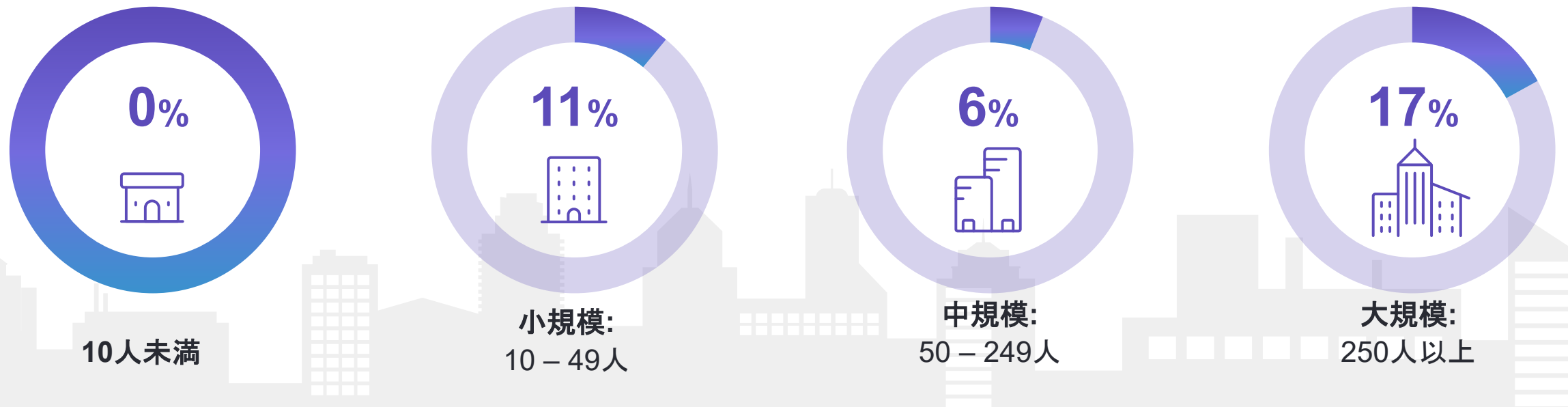
最も堅調な見通しを示したのは、「運輸・物流 / 自動車」(+20%、前四半期比6ポイント増)、次いで「情報技術」(+18%、前四半期比2ポイント増)、「ヘルスケア / ライフサイエンス」(+14%、前四半期比4ポイント減)の順となりました。



*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。

組織規模別：雇用意欲は小規模以下の組織で前四半期より大きく改善

大規模組織は+17%（前四半期比で4ポイント増）と最も高い雇用意欲を示しており、次いで小規模組織が前四半期比で6ポイント増の+11%となっています。従業員数10人未満の企業は±0%であるものの、前四半期比では8ポイント増と大幅に改善しています。中規模企業のみ前四半期比1ポイントの微減となっています。



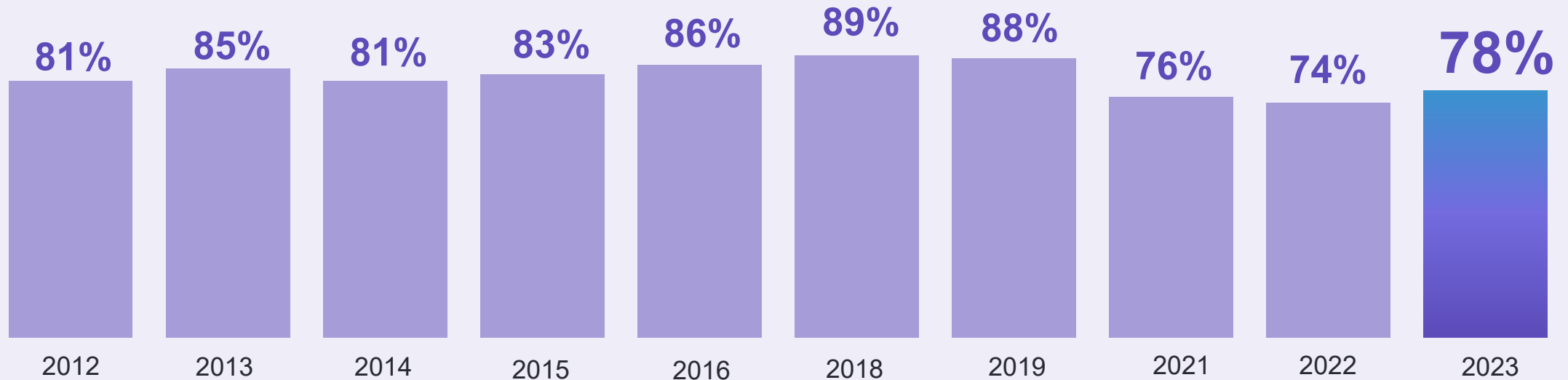


人材不足に関する調査 -日本のデータ-

長期にわたる日本の人材不足

2023年には、日本の雇用主のおよそ5人に4人が必要とするスキルを持つ人材の確保が困難であると回答しています。2012年から長期に渡り80%台を推移、ここ数年で70%台まで低下したものの、引き続き高い水準で推移しています。

日本の人材不足 (2012 – 2023)

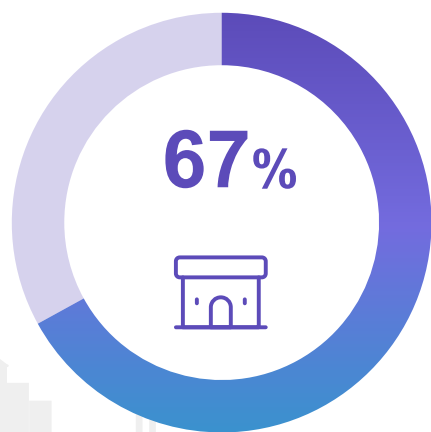


[グローバルのデータを見る](#)

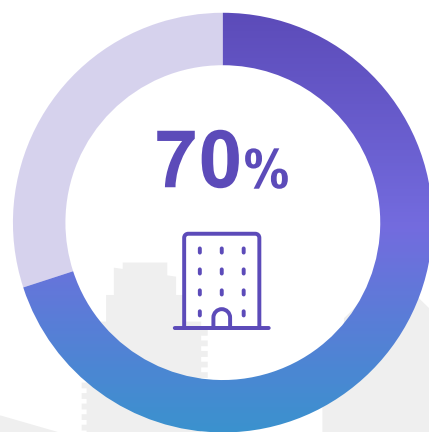
組織規模別の人材不足感

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。組織規模が大きくなるほど人材確保への課題が高まる状況となっています。

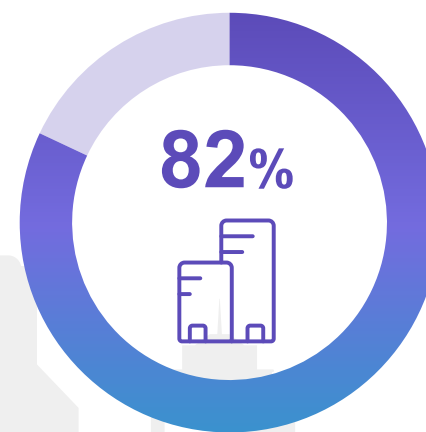
企業規模別：人材確保の困難度



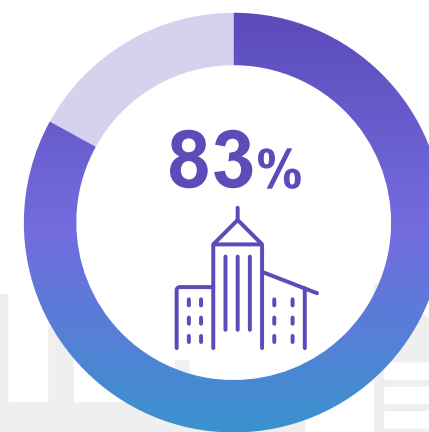
10人未満



小規模:
10-49人



中規模:
50-249人

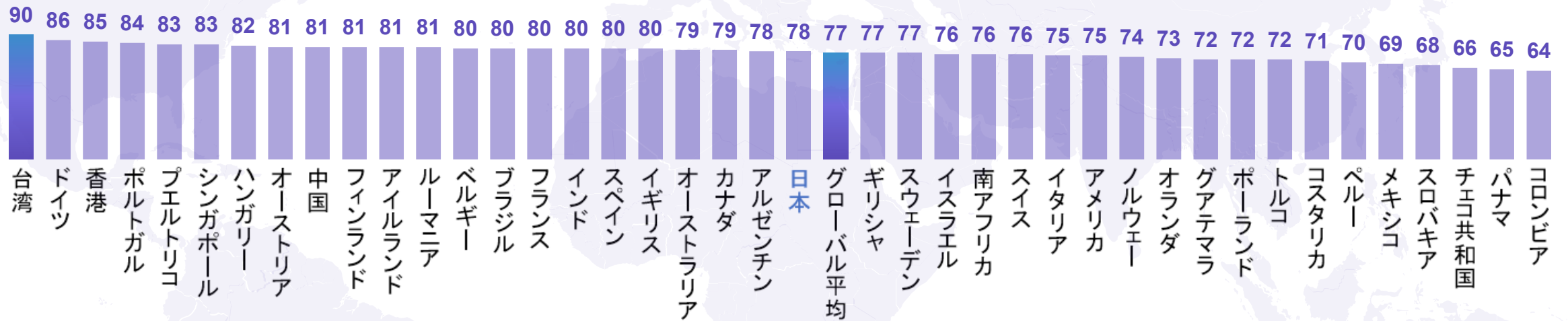


大規模:
250人以上

[データを見る](#)

世界各国が人材不足に直面

雇用主は新たな人材獲得が困難であると報告しており、台湾、ドイツ、香港で最も深刻な影響を受けています。日本はグローバル平均とほぼ同等の78%となっています。



[データを見る](#)

必要とされている職種トップ5

[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 営業・マーケティング



3 IT・データ関連



4 エンジニアリング



5 総務・事務



必要とされているソフトスキル・トップ5

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 リーダーシップ、
社会的影響力



2 創造性、独創性



3 信頼性、自律性



4 回復力、適応力



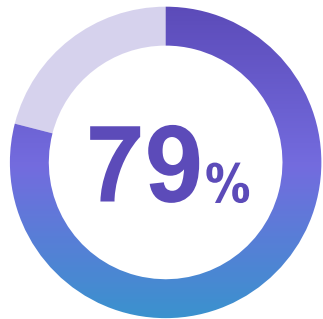
5 協調性・チームワーク力



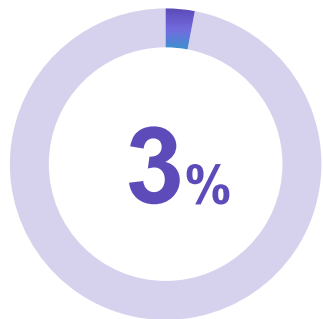


最新トレンドが 仕事に及ぼす影響

📁 一般消費財 / サービス



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の中、雇用主は純雇用予測を前期比1ポイント増の**3%**と予測しており、昨年同期比では3ポイント減と低調な推移を示しています。

*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



Top 5 一般消費財 / サービス 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
推論力、問題解決力(2つが同率)



5 協調性・チームワーク力





Top 5 エネルギー / 公益事業 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 信頼性、自律性
推論力、問題解決力 (2つが同率)



3 創造性、独創性
回復力、適応力 (2つが同率)



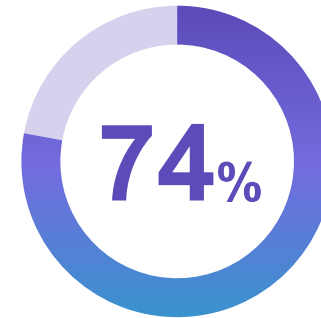
4 率先した行動力 / 能動的に学ぶ、好奇心
協調性・チームワーク力推論力 (3つが同率)



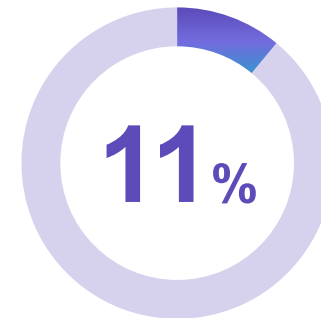
5 クリティカル・シンキング、分析力



エネルギー / 公益事業



人材の需要は供給を上回り、
74%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。

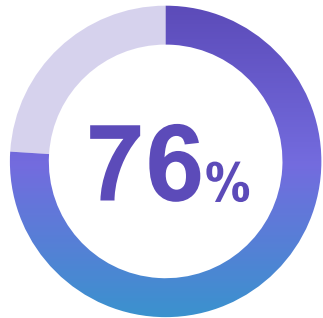


こうした人材不足の状況の中、雇
用主は純雇用予測を前期比8ポ
イント増の11%と予測しています。

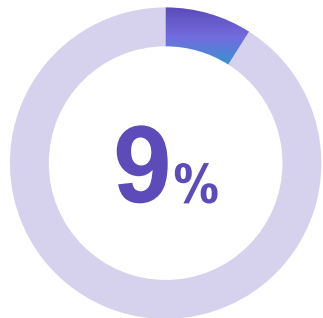
*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



金融 / 不動産



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の中、雇用主は純雇用予測を前期比3ポイント減の**9%**と予測しており、昨年同期比では1ポイント増と低調な推移を示しています。

*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査








Top 5 金融 / 不動産 の雇用主が求める ソフトスキル*

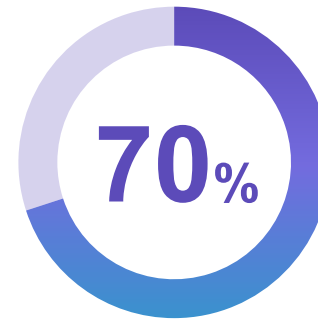
- 1 信頼性、自律性
- 2 創造性、独創性
- 3 推論力、問題解決力
- 4 リーダーシップ、社会的影響力
- 5 協調性・チームワーク力



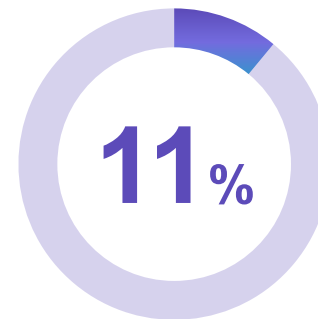
Top 5 通信サービスの 雇用主が求める ソフトスキル*

- 1 信頼性、自律性 
- 2 リーダーシップ、社会的影響力 
- 3 創造性、独創性 
- 4 推論力、問題解決力 / 率先した行動力
クリティカル・シンキング、分析力(3つが同率) 
- 5 回復力、適応力
協調性・チームワーク力(2つが同率) 

通信サービス



人材の需要は供給を上回り、70%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。

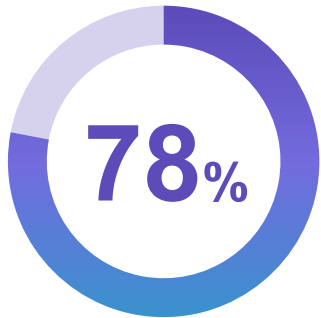


こうした人材不足の状況の中、雇用主は純雇用予測を前期比11ポイント増の11%と予測しており、昨年同期比では2ポイント増と改善を示しています。

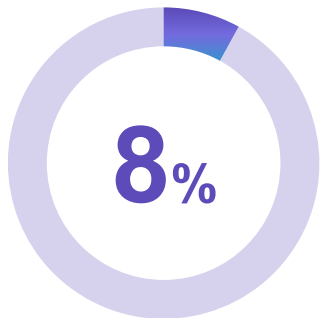
*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



素材 / 資本財・サービス



人材の需要は供給を上回り、**78%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の中、雇用主は純雇用予測を前期比1ポイント増の8%と予測しており、昨年同期比でも1ポイント増と緩やかな改善を示しています。

*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査








Top 5 素材 / 資本財・サービスの 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、自律性 / 協調性・チームワーク力
率先した行動力 / 回復力、適応力(4つが同率) 
- 4 推論力、問題解決力 
- 5 クリティカル・シンキング、分析力 

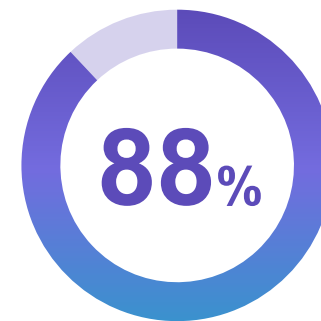


Top 5

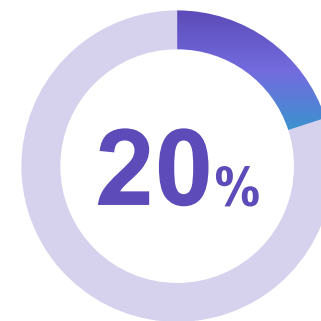
運輸・物流 / 自動車の雇用主が求めるソフトスキル*

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

運輸・物流 / 自動車



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。

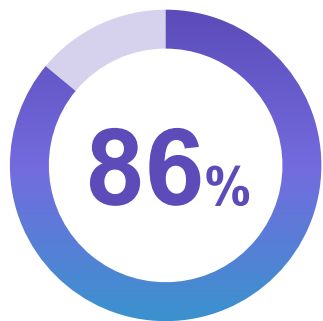


こうした人材不足の状況の中、雇用主は純雇用予測を前期比6ポイント増の20%と予測しており、昨年同期比では26ポイント増と大幅な改善を示しています。

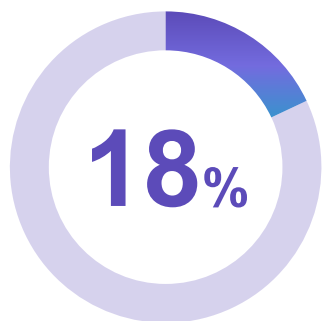
*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



情報技術



人材の需要は供給を上回り、**86%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の中、雇用主は純雇用予測を前期比2ポイント増の**18%**と予測しており、昨年同期比では5ポイント減とやや低調な推移を示しています。

*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



Top 5 情報技術 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 率先した行動力 
- 4 協調性・チームワーク力
推論力、問題解決力(2つが同率) 
- 5 信頼性、自律性 



Top 5 ヘルスケア / ライフサイエンス の雇用主が求める ソフトスキル*

1 回復力、適応力



2 リーダーシップ、社会的影響力



3 創造性、独創性



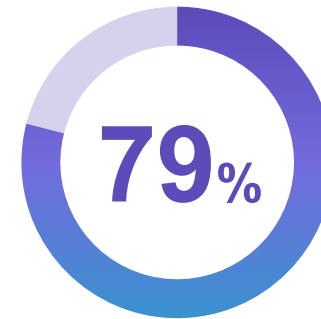
4 率先した行動力



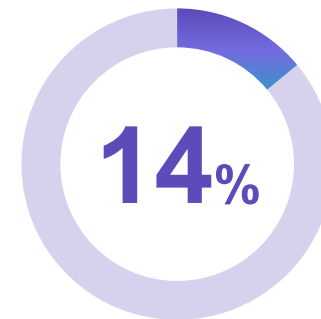
5 協調性・チームワーク力



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の中、雇用主は純雇用予測を前期比4ポイント減の14%と予測しており、昨年同期比でも6ポイント減と低調な推移を示しています。

*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



新たなるHuman Age -人材の時代-における 労働市場の動向



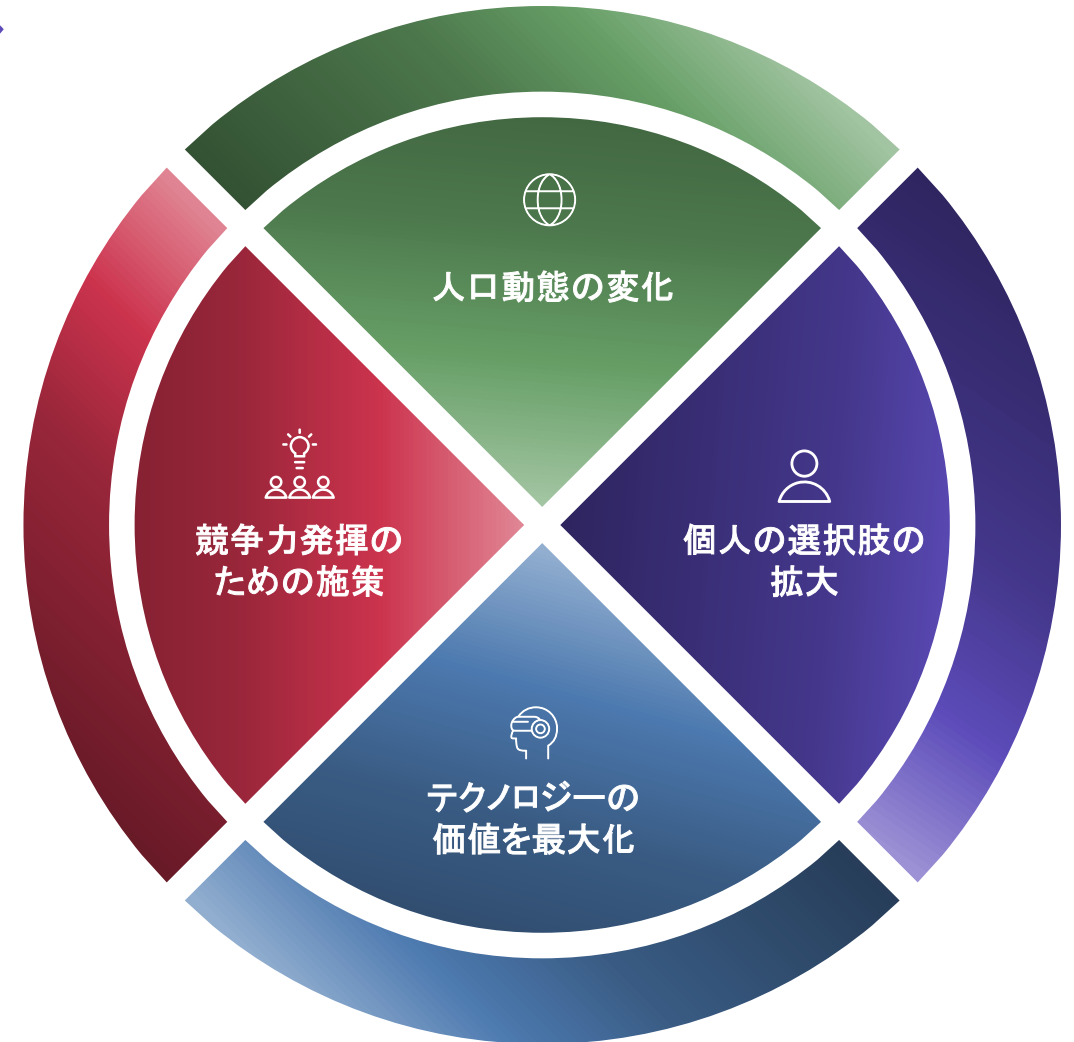
テクノロジーは大きな助けとなるが、人間こそが未来を築く

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。困難な課題を克服するために役立つものは、イノベーション、テクノロジー、人間の創造性を組み合わせることです。

人々はこれまで恒常的に最新のテクノロジーに適応し、状況の改善に取り組んできました。歴史は繰り返すという言葉があります。パンデミックは人々が力を合わせれば大きな進歩を成し遂げられることを教えてくれました。

新たな人材の時代でさらに加速する労働市場のトレンドについてはこちら。

[資料を見る](#)





“様々な経済的圧力がかかる中、雇用の見通しは依然として回復力を保っており、あらゆる業種の雇用主が必要なスキルを持つ人材を探し続けています。同時に労働市場の逼迫が起きており、多くの企業が、必要とするソフトスキルやテクニカルスキルを持つ人材の確保に課題を抱えています。こうした背景から、スキルアップや新たなスキルの習得(リスキリング)、今後必要とされるポジションに適応できる人材創出への投資はかつてないほど重要なものとなっており、すべてのビジネスリーダーは最重要課題として取り組む必要があります。”

– Jonas Prising, Chairman & CEO



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(2023年1月2日~1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39,000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。2023年第2四半期の調査にあたっては、全世界の調査対象組織に、「2023年4月から6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、2023年第2四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。

[Explore the Data](#)

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。