

Q3₂₀₂₄

日本の雇用予測調査結果 2024年第3四半期





エグゼクティブ サマリー

日本における2024年第3四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3四半期の雇用意欲、AI導入の進捗状況、その過程で直面した課題などについて尋ねました。

12% 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* (2024年第2四半期比で1ポイント増。前年同期比では1ポイント減。)

30%の企業が AIを導入済みと回答する中、AI導入に対する楽観度は職務によって異なることが明らかになりました。

32%の企業が 今後2年間でAIや機械学習(ML)に関わる従業員の増員があると見込んでいますが、42%の企業は影響を受けないと考えています。

最も高い雇用意欲を示す業種:



情報技術(IT)



金融 / 不動産



素材 / 資本財

目次



Section 1

2024年第3四半期の
雇用予測



Section 2

労働市場の動向



Section 3

業種別の予測



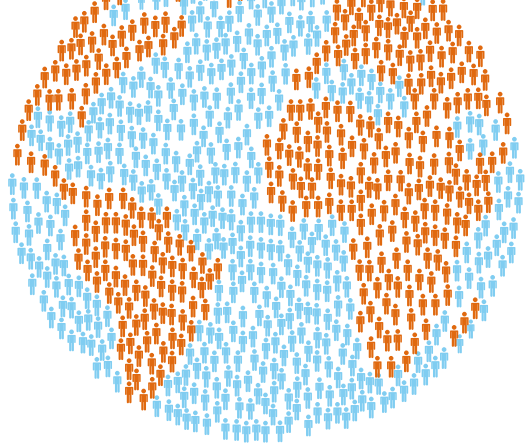
Section 4

マンパワーグループの
雇用予測調査について



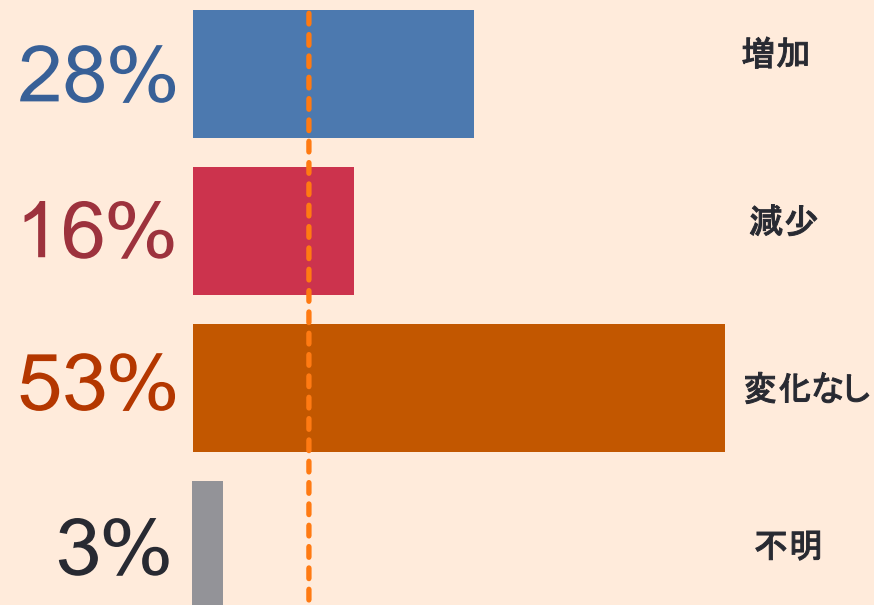
2024年第3四半期 の雇用予測





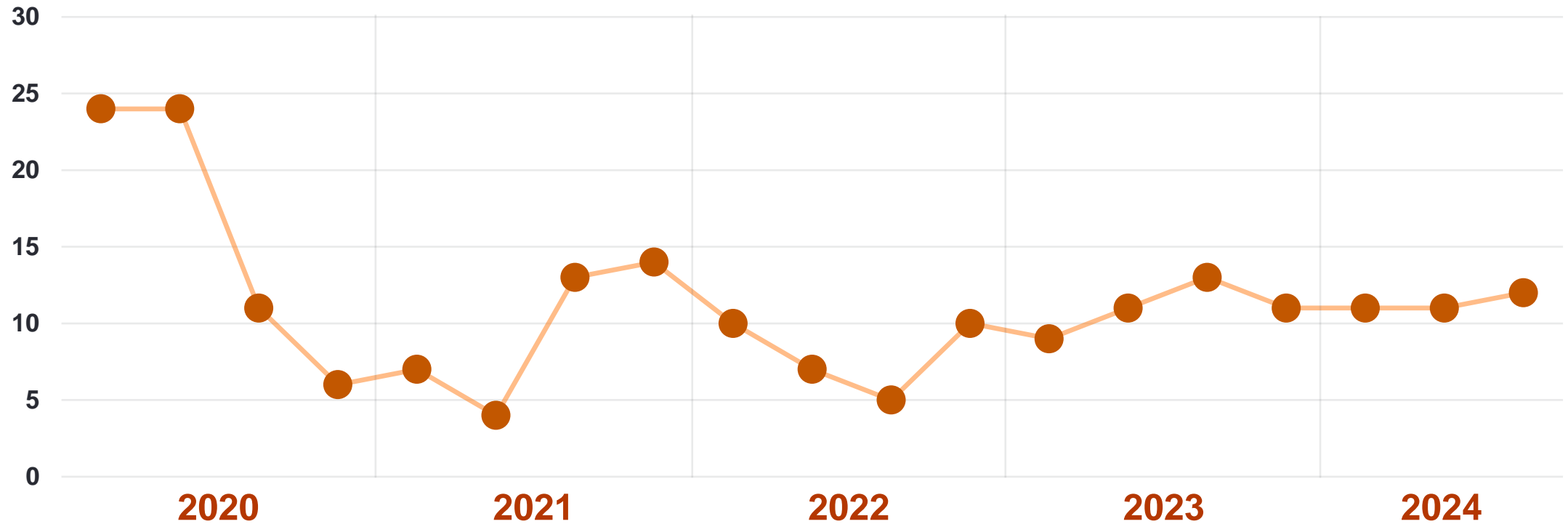
2024年第3四半期 日本の雇用予測

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3四半期における季節調整後の純雇用予測は**+12%**。前四半期比では1ポイント増、前年同期比では-1ポイントと、ほぼ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3四半期までの推移

2024年第3四半期の日本の純雇用予測は、パンデミックが本格化する前の2020年前半の水準(24%)の半分となる12%。2022年第4四半期よりほぼ横ばいの推移を示すも、今期わずかに回復の兆し。



世界の雇用予測(2024年第3四半期)

『2024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?』と質問したところ、42カ国・地域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9番目に低い結果、アジア太平洋地域では2番目に低い結果となりました。

季節調整後の 純雇用予測 (%)

 **35%** コスタリカ
最も高い雇用予測

 **22%** グローバル平均

 **3%**
アルゼンチン、ルーマニア
最も低い雇用予測

コスタリカ	35%	ドイツ	23%	スロバキア	15%
スイス	34%	アイルランド	23%	スペイン	15%
グアテマラ	32%	フィンランド	22%	ハンガリー	14%
メキシコ	32%	ノルウェー	22%	ポーランド	14%
南アフリカ	31%	オーストリア	20%	スウェーデン	13%
インド	30%	コロンビア	20%	日本	12%
アメリカ	30%	シンガポール	20%	ギリシャ	10%
中国	28%	イギリス	20%	プエルトリコ	8%
オランダ	28%	パナマ	19%	香港	8%
ブラジル	27%	ポルトガル	18%	チェコ共和国	8%
ベルギー	25%	台湾	18%	チリ*	7%
ペルー	25%	トルコ	17%	イスラエル	4%
フランス	24%	イタリア	16%	アルゼンチン	3%
カナダ	23%	オーストラリア	15%	ルーマニア	3%

*チリは2024年第2四半期から本プログラムに参加したため過去のデータがなく、季節調整前の値となります。



世界の雇用予測:

国別対前年比雇用予測(2024年第3四半期 vs 2023年第3四半期)

季節調整後の純雇用予測における2023年第3四半期との差異(%)

 **+7%** スイス
最も強まる見通し

 **-6%** グローバル平均

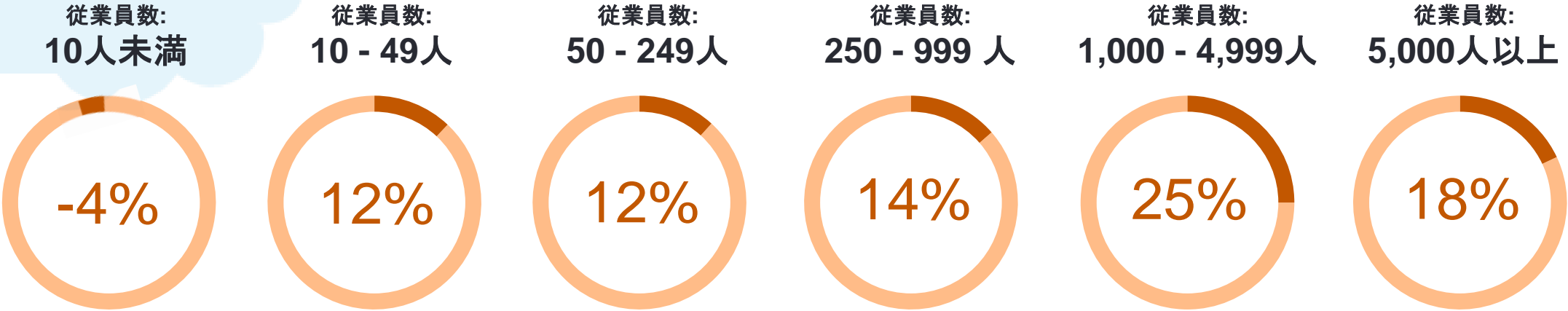
 **-27%** プエルトリコ
最も悪化する見通し

スイス	+7%	南アフリカ	-3%	中国	-7%
オーストリア	+6%	メキシコ	-4%	コスタリカ	-8%
イタリア	+6%	ノルウェー	-4%	チェコ共和国	-8%
スロバキア	+5%	スペイン	-5%	ポルトガル	-9%
台湾	+3%	アメリカ	-5%	イギリス	-9%
ベルギー	+2%	ブラジル	-6%	オランダ	-11%
フランス	+2%	コロンビア	-6%	イスラエル	-12%
ポーランド	+2%	インド	-6%	ルーマニア	-13%
ハンガリー	+1%	ドイツ	-6%	パナマ	-14%
アルゼンチン	+0%	グローバル平均	-6%	シンガポール	-14%
フィンランド	-1%	ギリシャ	-6%	ペルー	-16%
日本	-1%	スウェーデン	-6%	オーストラリア	-22%
グアテマラ	-3%	トルコ	-6%	香港	-25%
アイルランド	-3%	カナダ	-7%	プエルトリコ	-27%

*チリは2024年第2四半期から本プログラムに参加したため過去のデータがなく、上記データには記載していません。

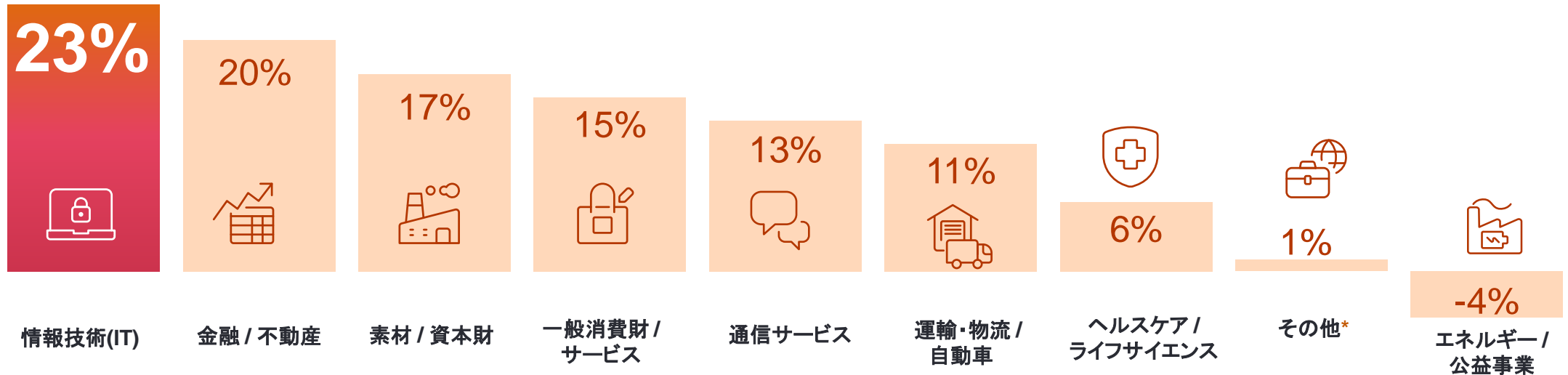
組織規模別の雇用予測

従業員数1,000～4,999人の組織に属する企業の雇用意欲は25%と最も楽観的で、前四半期から2ポイント、前年同期比で11ポイント上昇しました。



業種別：2024年第3四半期は9業種中8業種でプラスの結果

最も堅調な見通しを示した情報技術(IT)は、前四半期比-5ポイントとなるも+23%。前四半期で11ポイント増と最も改善したのは素材 / 資本財(+17%)。調査対象の9業種中、唯一マイナスに転じたエネルギー / 公益事業(-4%)は、前年同四半期比で-18ポイントの大幅減となりました。



*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。

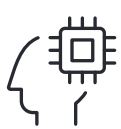


労働市場の動向



企業におけるAI導入の現状

約3社に1社(30%)の企業が、対話型生成AIを含むAI、機械学習(ML)を導入済みであると回答しました。仮想現実(VR)の導入に関しては進んでおらず、少なくとも業務の一部で使用している組織は22%にとどまりました。



人工知能(AI)



対話型生成 AI



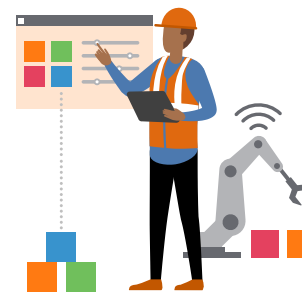
機械学習(ML)



仮想現実(VR)

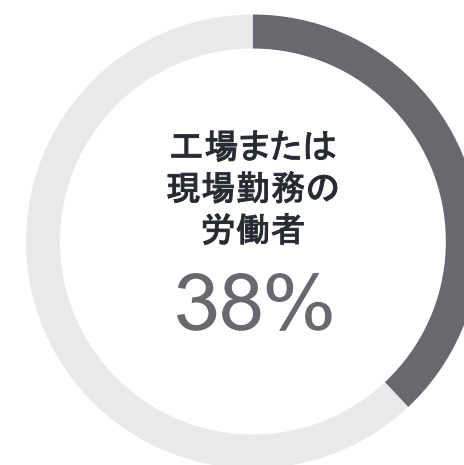
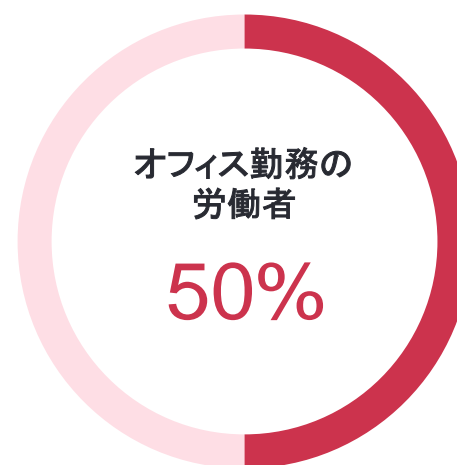
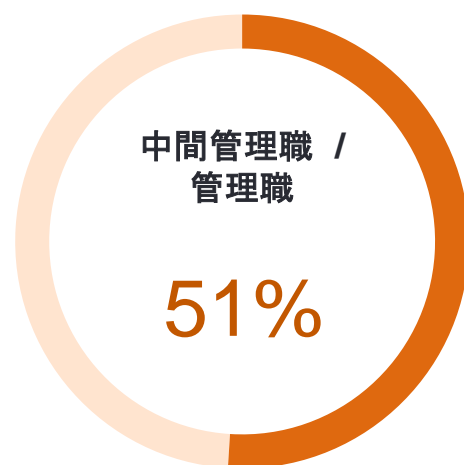
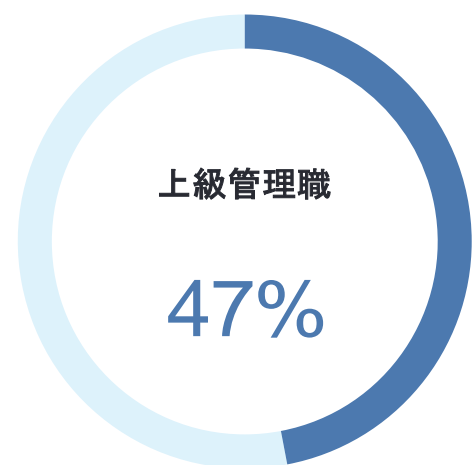


AIが仕事に与える影響に対し異なる見解



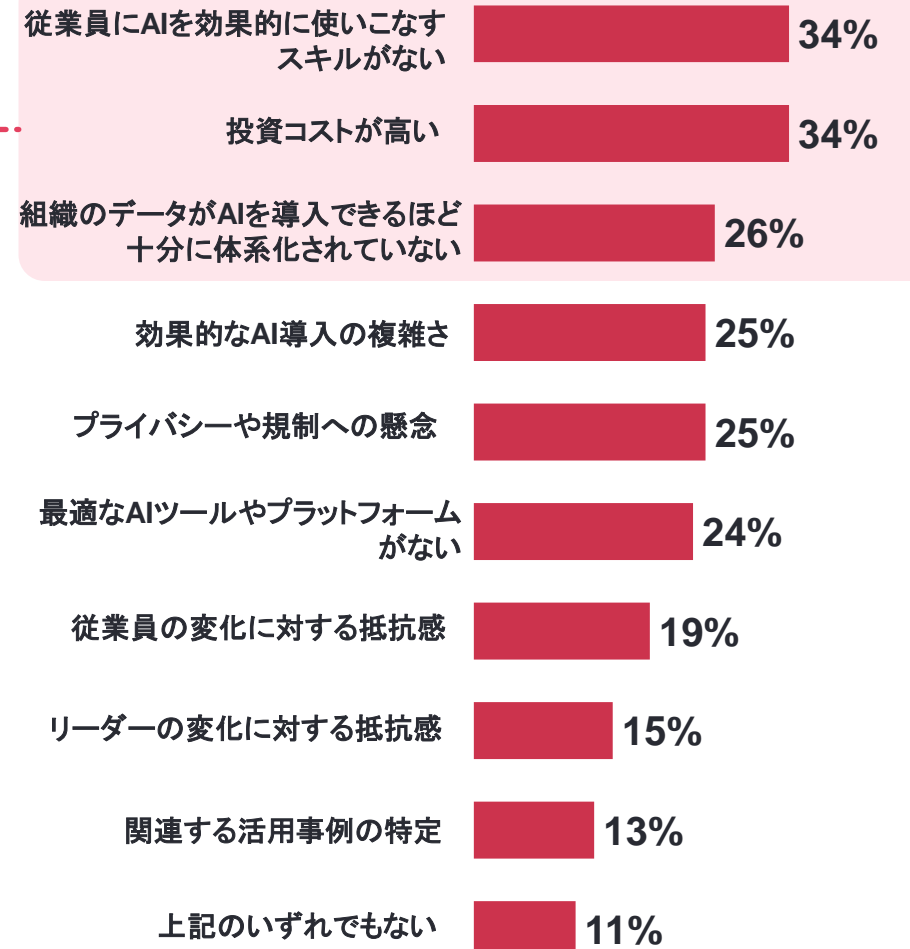
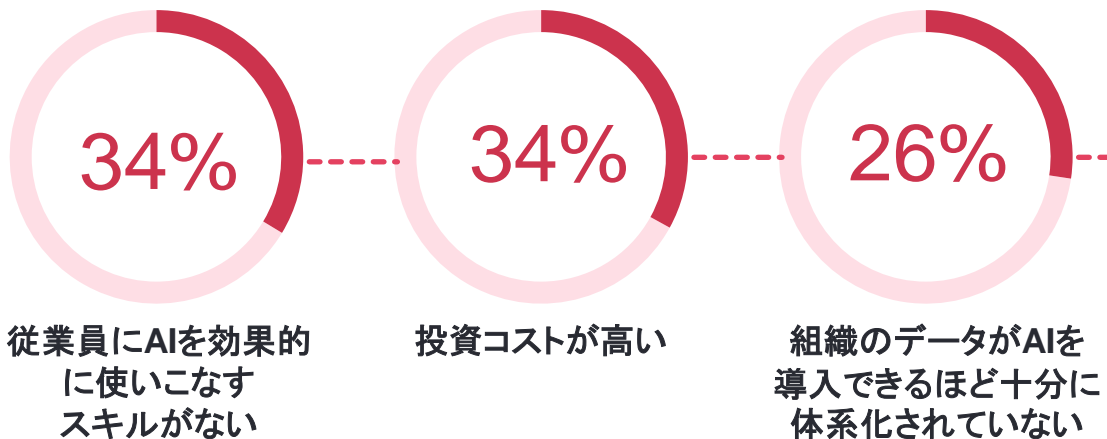
AIに対して最も前向きでないのは、工場または現場勤務の労働者

AI導入に対する楽観度が職務によって異なることが明らかになりました。上級管理職、中間管理職/管理職、オフィス勤務の労働者がほぼ同率の50%前後であるのに対し、工場または現場勤務の労働者は38%と、最大で13ポイントの差がありました。



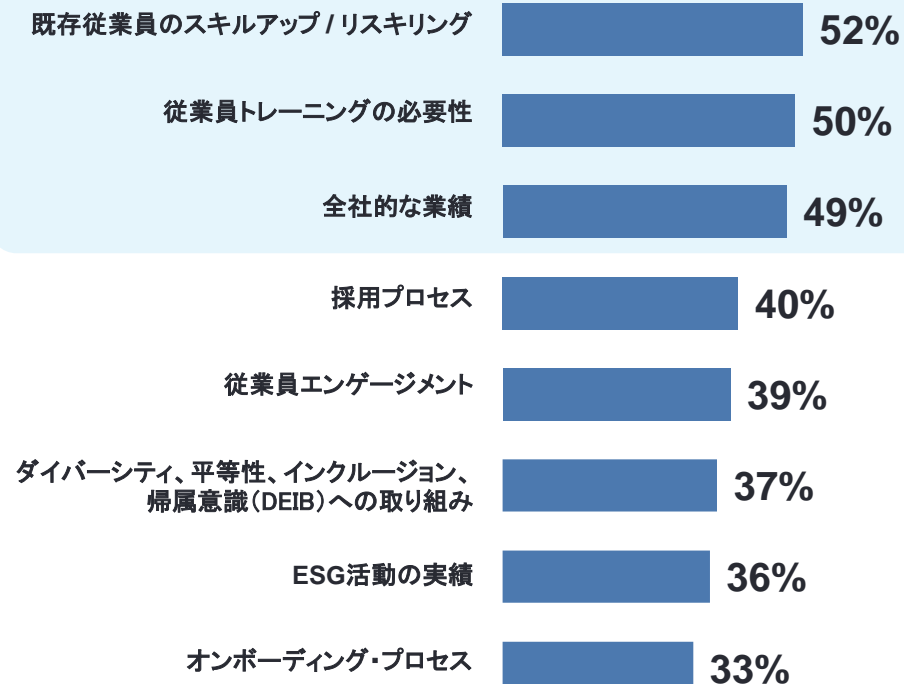
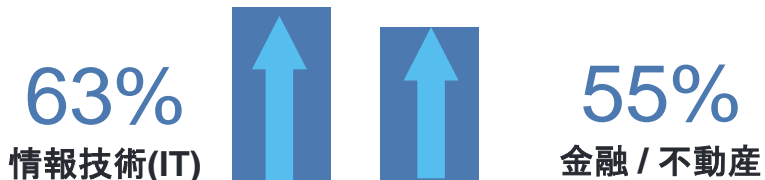
ほぼすべての組織で AI導入における課題に直面

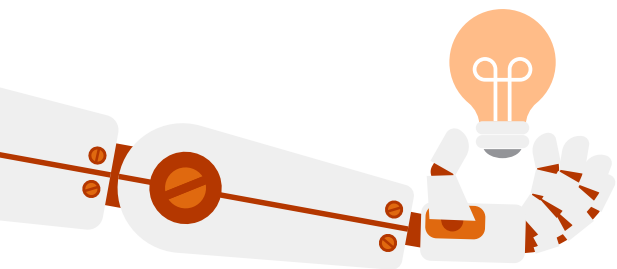
AIスキル、コスト、データ環境に関する課題が上位を占めています。



雇用主はAIが将来もたらす影響を認識

AIや機械学習(ML)が自社に与える将来的な影響について日本の雇用主に尋ねたところ、これらのツールが既存従業員のスキルアップ/リスキリングに好影響を与えると回答したのは全業種平均で52%、特に情報技術(IT)、金融/不動産において顕著な結果となりました。次いで、従業員トレーニングの必要性、全社的な業績に関してポジティブな影響があると回答しています。








AIと機械学習が 従業員数に及ぼす影響 (業種別予測)

約3社に1社(32%)の企業が、今後2年間でAIや機械学習(ML)に関わる従業員の増員が見込んでいます。一方42%の企業は影響を受けないと考えており、減員すると回答した企業はわずか15%という結果となっています。



全業種平均

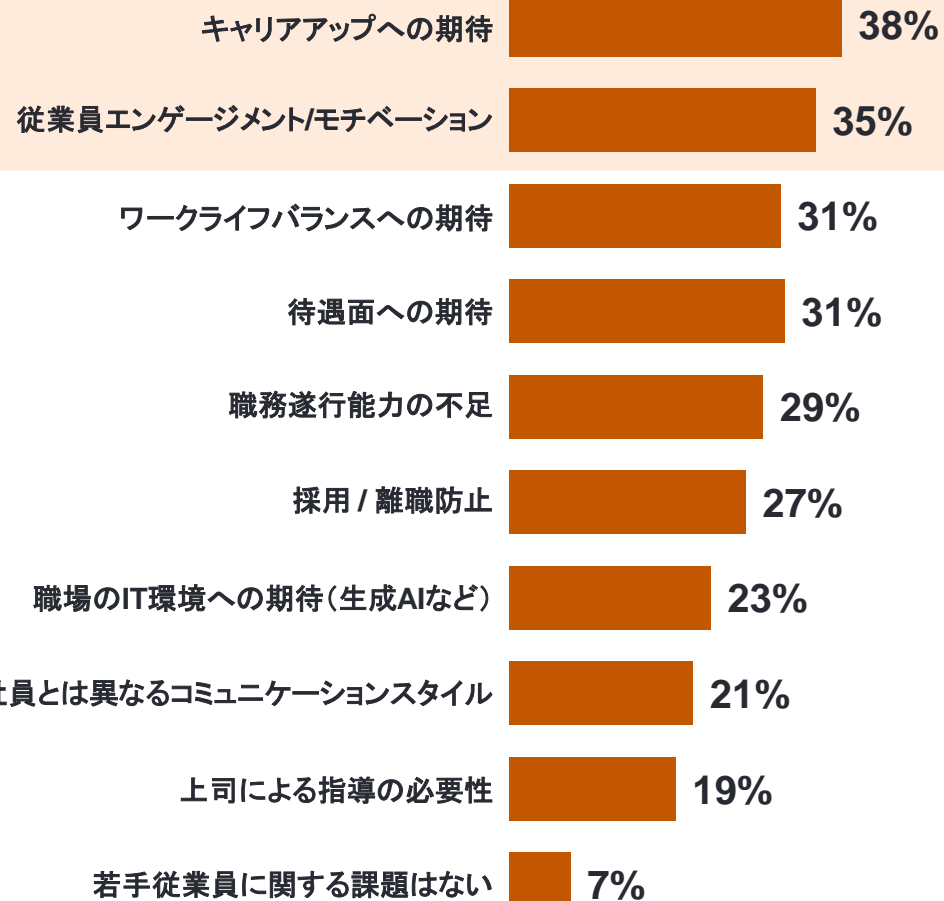
通信サービス	43%	38%	13%
一般消費財 / サービス	29%	45%	18%
エネルギー / 公益事業	22%	48%	22%
金融 / 不動産	36%	36%	14%
ヘルスケア / ライフサイエンス	28%	49%	7%
素材 / 資本財	32%	40%	14%
情報技術(IT)	42%	36%	16%
運輸・物流 / 自動車	34%	42%	17%

 増員	 影響なし	 減員
32%	42%	15%
43%	38%	13%
29%	45%	18%
22%	48%	22%
36%	36%	14%
28%	49%	7%
32%	40%	14%
42%	36%	16%
34%	42%	17%

次世代労働者の エンゲージメント向上のために

日本の雇用主が、勤続10年未満の社歴の浅い従業員
に対して直面している課題のトップ2は、「キャリアアップ
への期待」、「従業員エンゲージメント / モチベーション」。

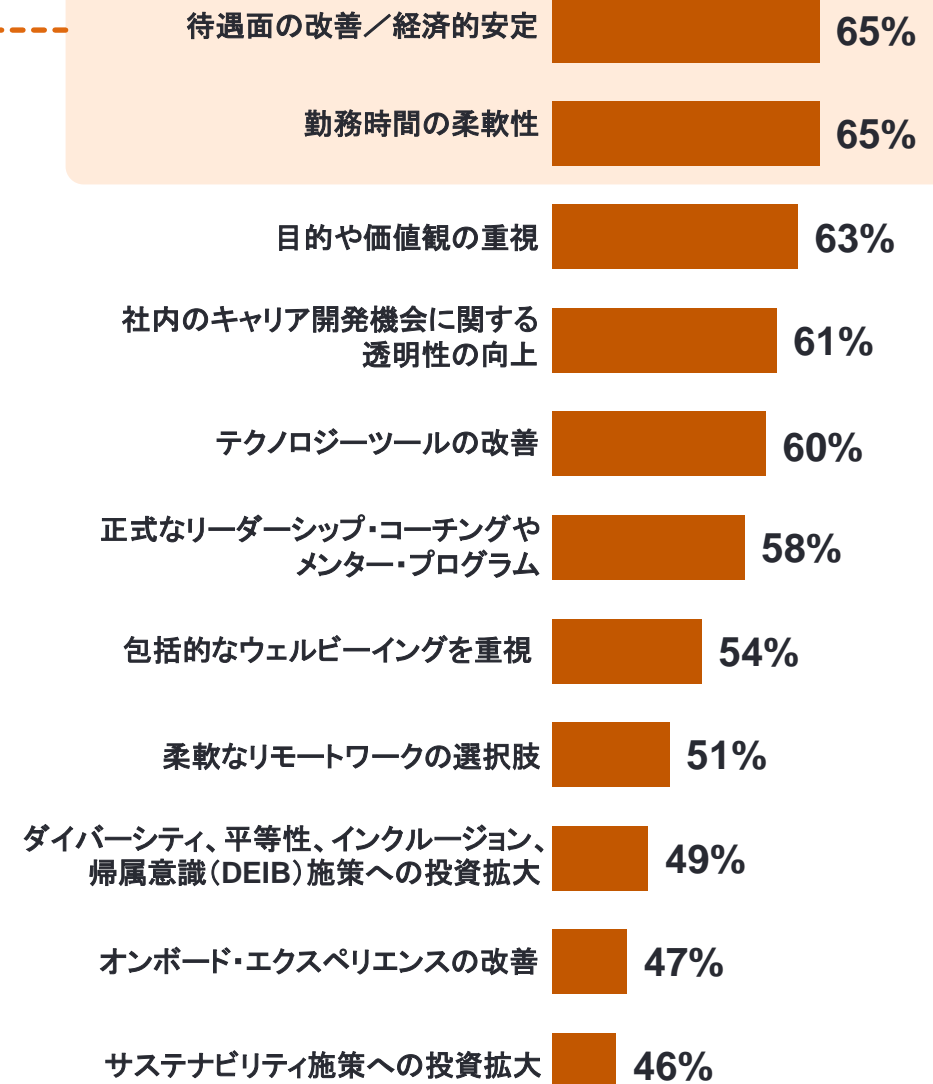
雇用主は、社歴の浅い従業員の
「キャリアアップに対する期待」
に答えられるかどうかを
最も懸念している。



エンゲージメント向上の鍵は、 経済的安定と勤務時間の 柔軟性

日本の雇用主は、勤続10年未満の社歴の浅い従業員のエンゲージメント向上と生産性を高めるために必要な2大要素は、「待遇面の改善 / 経済的安定」と「勤務時間の柔軟性」と回答。

「経済的安定」、「勤務時間の柔軟性」
が同率でトップ





業種別の予測 (日本)



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年同期比では1ポイント増、前四半期比では5ポイント減となる13%と予測しています。

* 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

69%



純雇用予測

13%





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。*

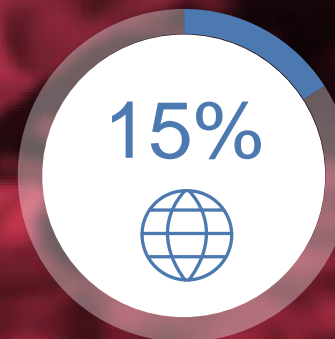
こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前四半期比では±0ポイントとなる15%と予測しており、前年同期比では8ポイント増の改善を示しています。

* 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四半期比で4ポイント減の-4%と予測しており、前年同期比では18ポイント減と、大幅な後退となっています。

* 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

76%



純雇用予測

-4%





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四半期比5ポイント増の20%と予測しており、前年同期比では6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

83%



純雇用予測

20%



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。*

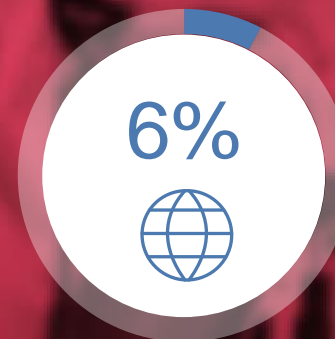
こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前四半期比1ポイント増の6%と予測しており、前年同期比では7ポイント減の後退となっています。

* 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年同期比では1ポイント増、前四半期比では11ポイント増となる17%と予測しており、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

87%



純雇用予測

17%





情報技術(IT)

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四半期比5ポイント減の23%と予測しており、前年同期比でも5ポイント減の後退となっています。

* 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

88%



純雇用予測

23%





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。*

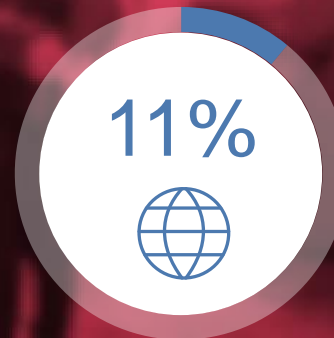
こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前四半期比6ポイント増の11%と予測しており、前年同期比では15ポイント増の大幅改善を示しています。

* 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





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42カ国・地域の40,374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。2024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、「2024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。

調査方法: 雇用予測調査のデータ収集実施において、2024年第3四半期のレポートでは42カ国・地域でデジタル化されました。調査は2024年4月1日～30日に実施されました。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、2023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1年を通じて発生する様々な外的要因）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
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



優秀な人材
の確保



戦略的ワークフォース・
プランニング



ワークフォース・
コンサルティング
および分析



詳細は[こちら](#)をご覧ください。