

Q4₂₀₂₄

日本の雇用予測調査結果 2024年第4四半期





エグゼクティブ サマリー

日本における2024年第4四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4四半期の雇用意欲、ESGやDEIBIに関するワークフォース戦略などについて尋ねています。

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3四半期比で±0ポイント。前年同期比では1ポイント増。)

92% の雇用主は、ESG(環境・社会・ガバナンス)目標の達成に必要なスキルを持つ人材が不足していると回答。

約3社に1社 (35%) の企業が、LGBTQ+インクルージョンの正式な戦略を策定しており、さらに21%の企業が策定中と回答。

最も高い雇用意欲を示す業種:



情報技術(IT)



金融 / 不動産

目次



Section 1

2024年第4四半期の
雇用予測



Section 2

労働市場の動向



Section 3

業種別の予測



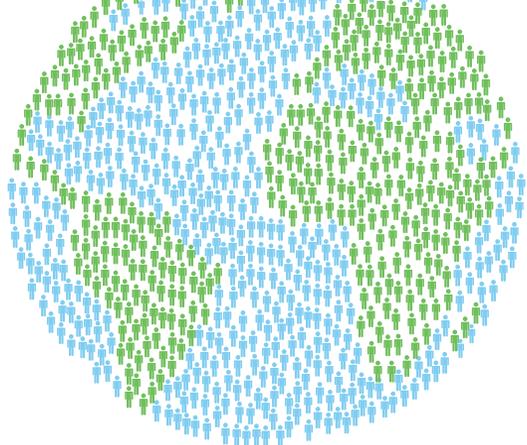
Section 4

マンパワーグループの
雇用予測調査について



2024年第4四半期 の雇用予測





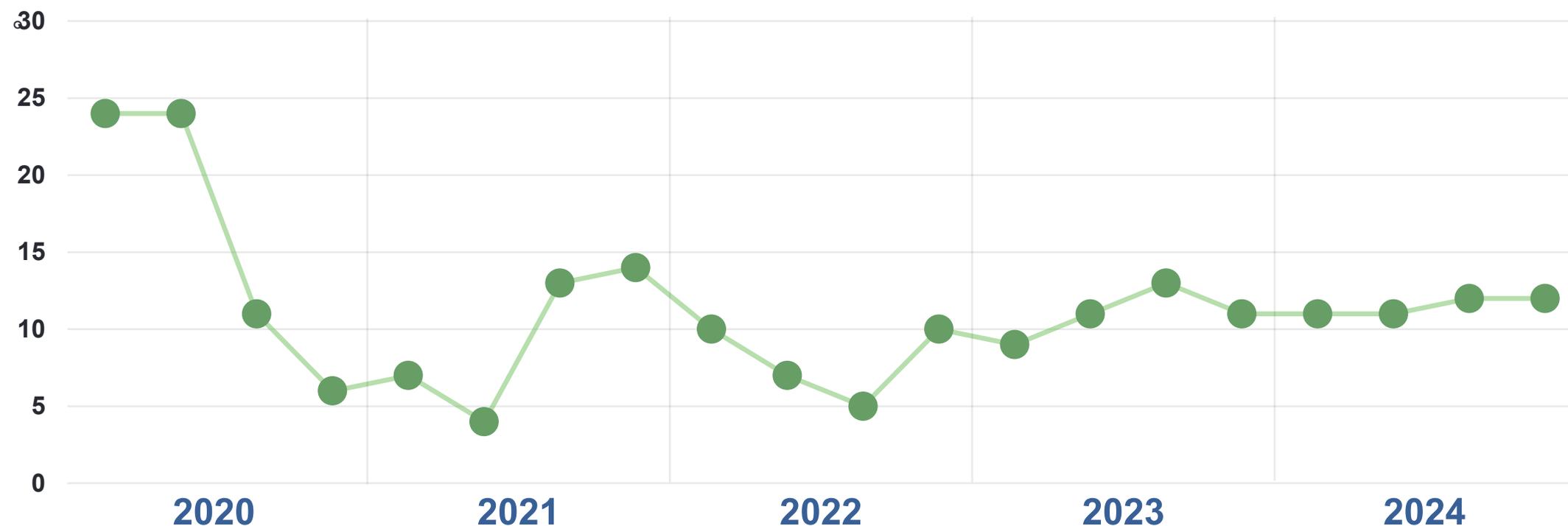
2024年第4四半期 日本の雇用予測

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4四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±0ポイント、前年同期比では1ポイント増。前年同期からほぼ同水準で推移しています。



日本の雇用予測: 2020年第1四半期から2024年第4四半期までの推移

2024年第4四半期の日本の純雇用予測は12%。パンデミックが本格化する前の2020年前半の水準(24%)の半分の水準で推移するものの、前年同期比で1ポイント改善。アジア太平洋地域で唯一、前年同期を上回りました。



世界の雇用予測(2024年第4四半期)

『2024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、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8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 (%)



37% インド

最も高い雇用予測



25% グローバル平均



4% アルゼンチン

最も低い雇用予測

インド	37%	ペルー	27%	台湾	16%
コスタリカ	36%	カナダ	26%	オーストリア	15%
アメリカ	34%	ノルウェー	25%	ポーランド	15%
ブラジル	32%	フィンランド	23%	オーストラリア	14%
南アフリカ	32%	コロンビア	22%	プエルトリコ	13%
スイス	32%	フランス	22%	スウェーデン	13%
グアテマラ	30%	ドイツ	22%	日本	12%
アイルランド	30%	パナマ	20%	ルーマニア	12%
メキシコ	30%	スペイン	20%	トルコ	12%
オランダ	30%	ギリシャ	19%	チェコ共和国	11%
シンガポール	29%	イタリア	19%	チリ*	8%
イギリス	28%	ポルトガル	19%	香港	8%
ベルギー	27%	スロバキア	19%	イスラエル	8%
中国	27%	ハンガリー	17%	アルゼンチン	4%

*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4四半期 vs 2023年第4四半期)

季節調整後の純雇用予測
における2023年第4四半期
との差異(%)

 **+5%** ハンガリー
最も強まる見通し

 **-5%** グローバル平均

 **-23%** プエルトリコ
最も悪化する見通し

ハンガリー	+5%	南アフリカ	-2%	ペルー	-7%
スロバキア	+4%	アメリカ	-2%	シンガポール	-7%
ギリシャ	+2%	フランス	-3%	台湾	-7%
イギリス	+2%	ベルギー	-4%	フィンランド	-9%
カナダ	+1%	コスタリカ	-5%	コロンビア	-10%
イタリア	+1%	グローバル平均	-5%	オーストリア	-11%
日本	+1%	オランダ	-5%	トルコ	-12%
スペイン	+1%	ルーマニア	-5%	イスラエル	-13%
チェコ共和国	+0%	アルゼンチン	-6%	スウェーデン	-13%
インド	+0%	ブラジル	-6%	パナマ	-15%
ノルウェー	+0%	グアテマラ	-6%	ポルトガル	-16%
ドイツ	-2%	メキシコ	-6%	オーストラリア	-18%
アイルランド	-2%	スイス	-6%	香港	-22%
ポーランド	-2%	中国	-7%	プエルトリコ	-23%

*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。

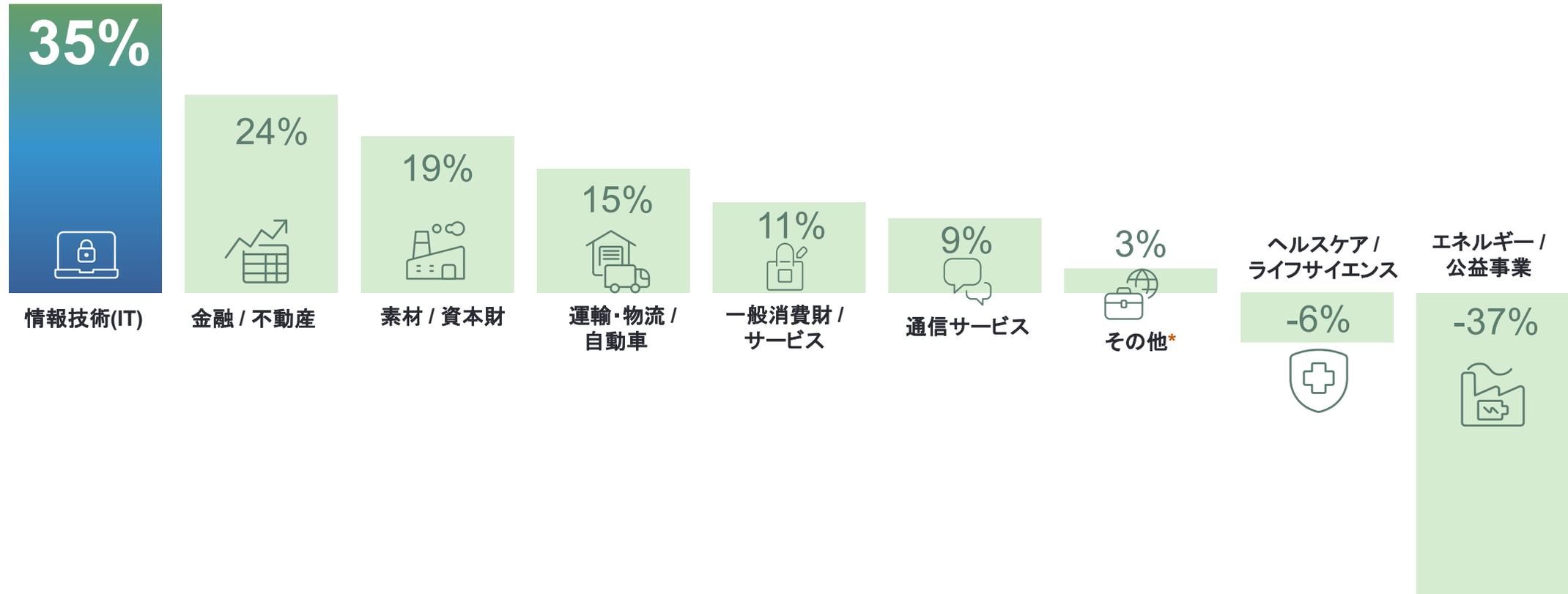
組織規模別の雇用予測

従業員数1,000～4,999人の組織規模に属する企業の雇用意欲は25%と最も楽観的で、前四半期比±0、前年同期比で4ポイント上昇と堅調さを維持しています。前四半期よりマイナスとなったのは、50～249人および250～999人規模組織で、それぞれ3ポイント減、2ポイント減と慎重な見方となりました。



業種別：2024年第4四半期は9業種中7業種でプラスの結果

前四半期比で12ポイント増の+35%と、最も堅調な見通しを示したのは情報技術(IT)。次いで、前四半期比で2ポイント増の24%となった金融/不動産。中東情勢や石油価格の高騰など、さまざまな影響を受けているエネルギー/公益事業については、前四半期比33ポイント減、前年同四半期比49ポイント減の-37%で、2四半期連続の大幅減という結果に。



*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。



労働市場の動向



雇用主のZ世代従業員に対する意識



48%の雇用主は、Z世代の従業員は日常的にストレスを感じていると考えている。

26%
の雇用主は
そう思っていない。



59%の雇用主は、Z世代従業員のワークライフバランスと個人のウェルビーイングは組織によって保たれていると考えている。



62%の雇用主は、Z世代従業員が仕事を遂行する上で、最適なテクノロジーやツールが整っていると考えている。

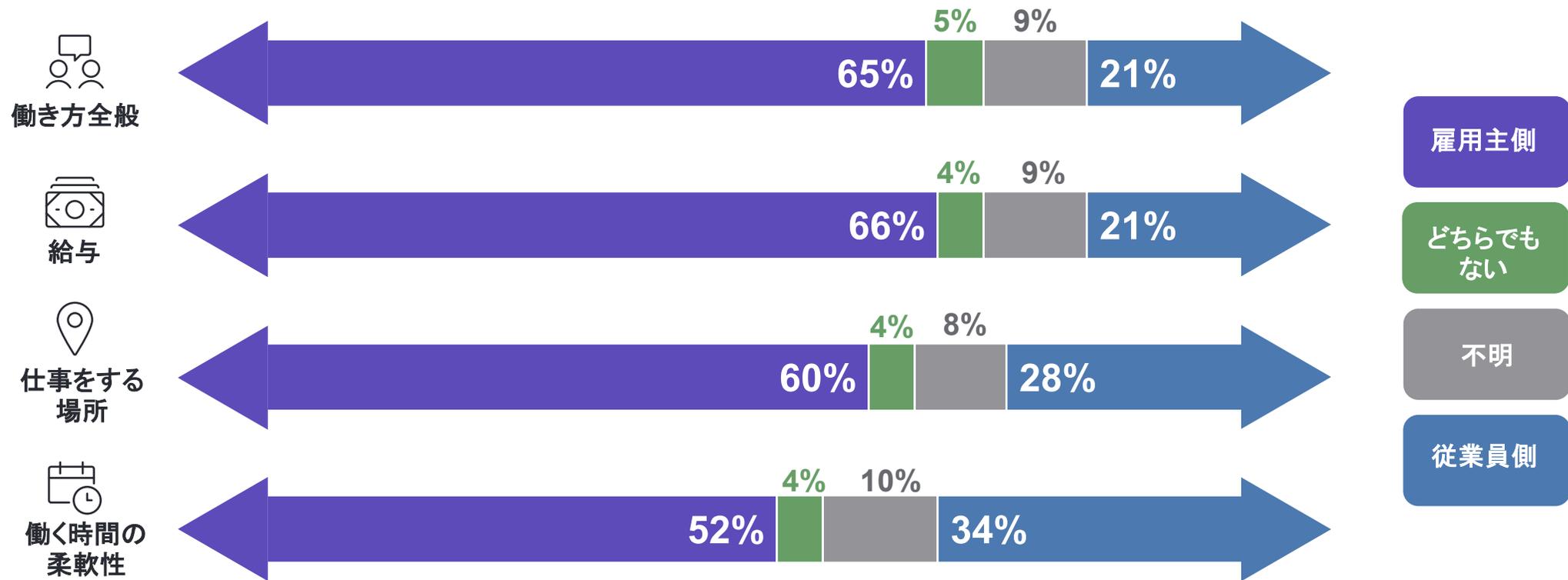


57%の雇用主は、Z世代の従業員は仕事に必要なスキルと経験を備えていると確信している。



パワーバランスは依然として雇用主側が優勢

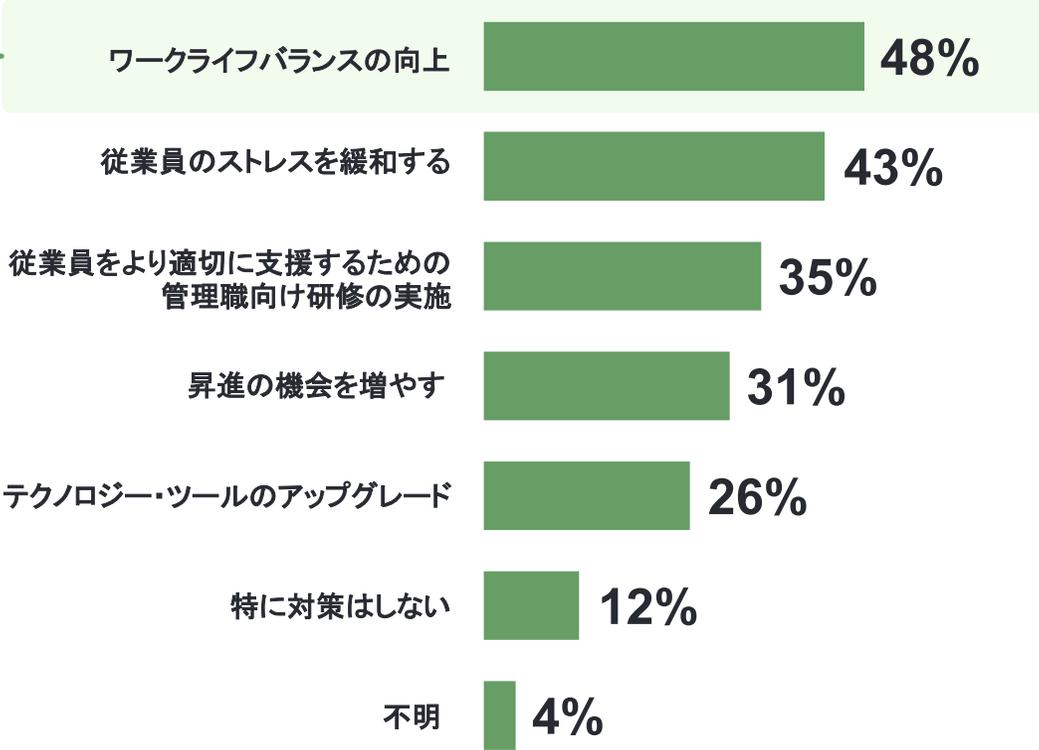
従業員の給与や働く場所の選択、フレックスタイム制などの柔軟な働き方の決定に関して、多くの雇用主は自らに主導権があると考えています。



従業員の定着率アップに向けた雇用主の施策

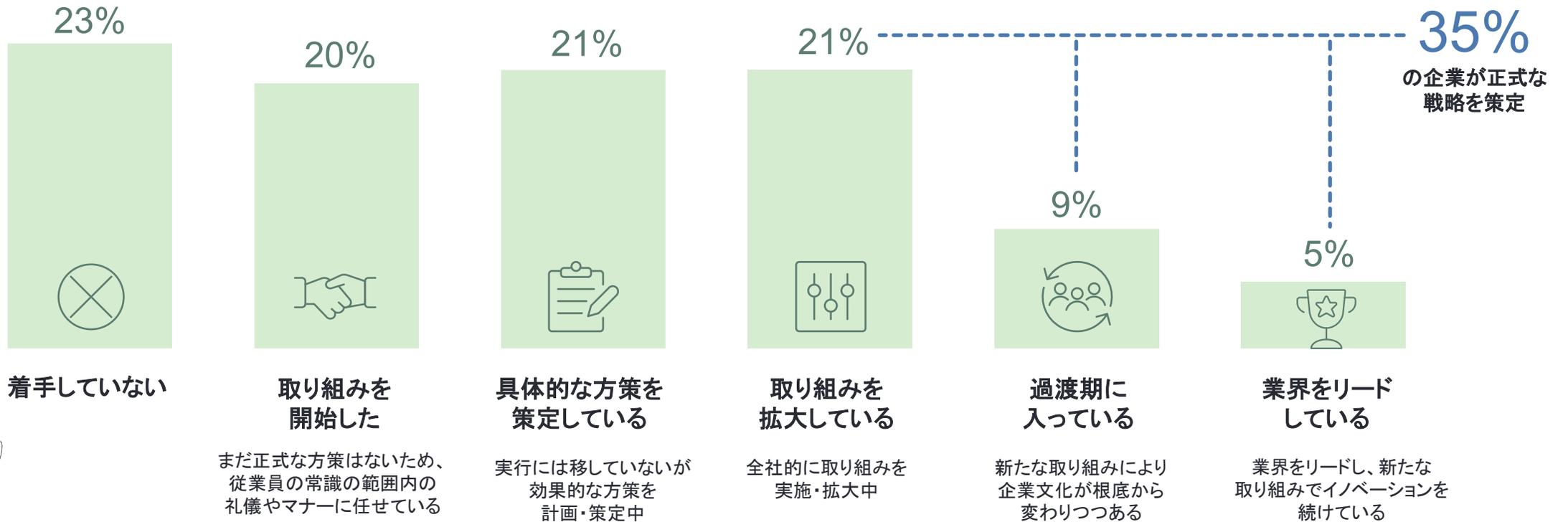
従業員の定着率アップの取り組みに注力する雇用主にとって、ワークライフバランスの向上こそが最優先事項です。

ワークライフ
バランス 48%
の向上



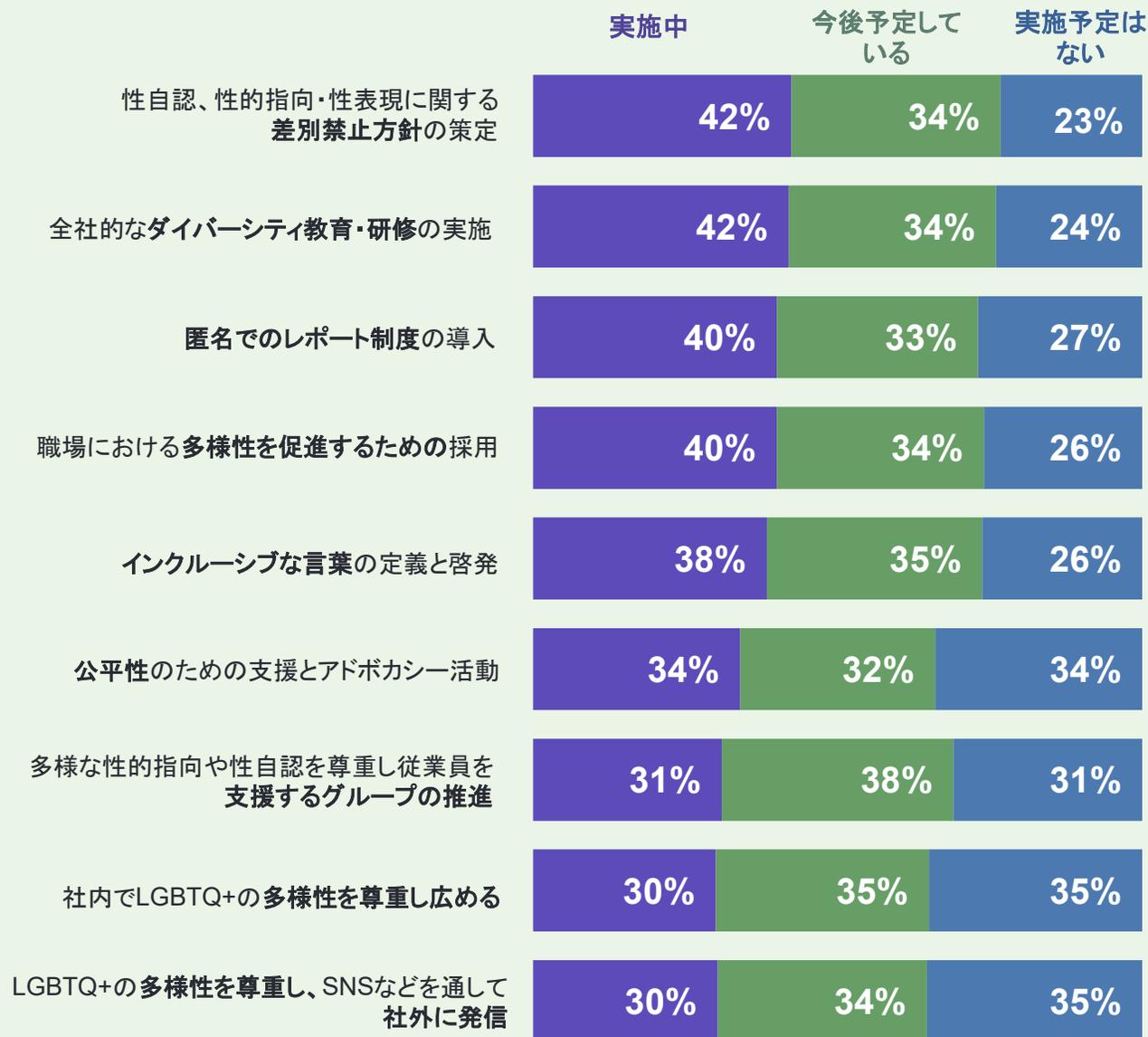
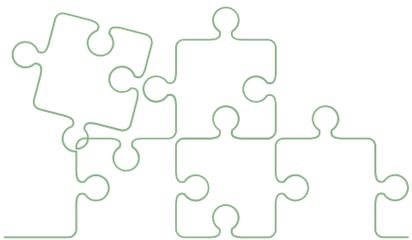
職場におけるLGBTQ+インクルージョン推進の進捗状況

約3社に1社の企業(35%)が、LGBTQ+インクルージョンへの正式な戦略を策定しており、さらに21%の企業が策定中と回答。



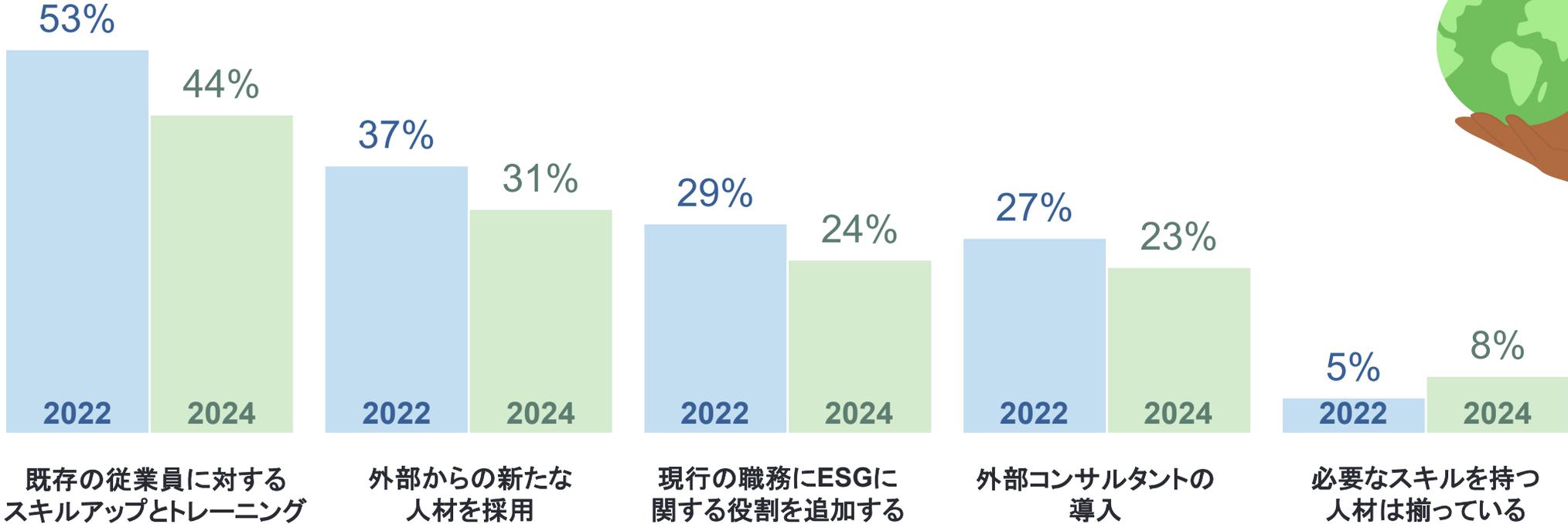
雇用主は、ダイバーシティと インクルージョンをどのよう に推進しているのか？

雇用主は、LGBTQ+の従業員を適切にサポートすることで、最終的には働くすべての人々にとってプラスとなるよう、様々な施策を実施・計画しています。主な施策には、差別禁止方針の策定、ダイバーシティに関する全社的な研修の実施、匿名でのレポート制度の導入などがあります。



ESG戦略実現のため、企業が実施する人事施策(2022vs2024)

雇用主の92%は、ESG(環境・社会・ガバナンス)目標の達成に必要なスキルを持つ人材が不足していると回答しています。





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12ポイントの大幅減、前四半期比で4ポイント減となる9%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



純雇用予測





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年同期比では5ポイント増、前四半期比では3ポイント減となる11%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



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33ポイント減、前年同期比では49ポイント減の-37%と予測しており、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



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四半期比2ポイント増、前年同期比では13ポイント増の24%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



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四半期比12ポイント減、前年同期比では15ポイント減の-6%と予測しており、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



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5ポイント増、前四半期比では2ポイント増となる19%と予測しており、ゆるやか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

19%





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年同期比で3ポイント増、前四半期比12ポイント増の35%と予測しており、大幅な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





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1ポイント増の15%と予測しており、前年同期比からは12ポイント増の大幅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





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40,340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4四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7月1日～31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。