

「従業員を増やす」と答えた企業が全体の47% 24カ国・地域における純雇用予測比較で、日本が1位

◆ 調査概要

設問内容：「2006年4～6月において、貴社の雇用計画は2006年1～3月と比べてどのような変化がありますか？」
 対象業種：①金融・保険・不動産 ②製造 ③鉱工業・建設 ④公共・教育 ⑤サービス ⑥運輸・公益 ⑦卸・小売 ー以上の7業種
 実施期間：2006年1月16日～1月27日
 対象企業：24カ国・地域で47,000社。うち日本は892社。

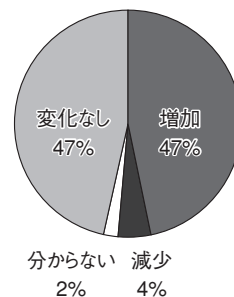
◆ 調査結果のポイント

日本の雇用予測

日本企業892社の回答結果によると、「従業員を増やす」と答えた企業数が全体の47%で、純雇用予測*は+43%となり、日本企業の雇用計画は引き続き増加の傾向にあります。

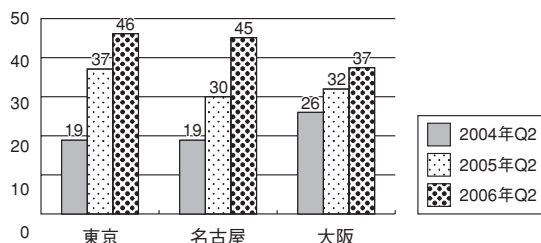
*純雇用予測・・・「増加」回答者の割合 - 「減少」回答者の割合。

ex) 今回の調査では「増加」47% - 「減少」4% = +43%



◆ 地域別

3大都市（東京・大阪・名古屋）全てにおいて、過去2年間の第2四半期と比べ、最高値となりました。



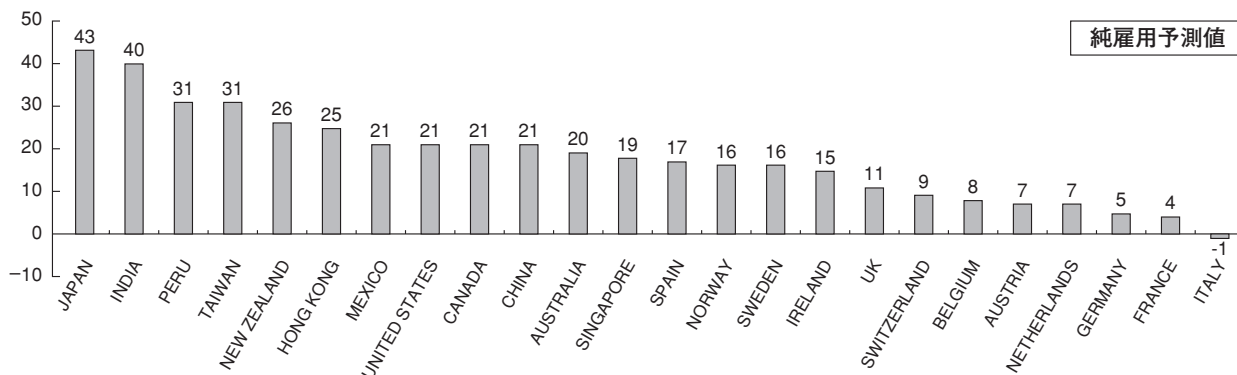
◆ 業種別

「金融・保険・不動産」が、前年比20ポイント増加の+58%と大幅に伸びています。その他6業種においても、同様に前年同期を上回り、企業の雇用意欲が大変活発であることを示しております。

世界の雇用予測

2006年第2四半期の純雇用予測は、24カ国・地域のうち23カ国でプラスを示しています。

その中でも、日本は最も高い純雇用予測を示しました。第2四半期は採用時期と重なりますが、2004年、2005年と比べても順調に増加しています。



株式会社三菱総合研究所 武藤泰明主席研究員の論評

今回の調査結果は、日本企業の雇用意欲が、引き続き極めて強い——そしてさらに強まっていることを示している。純雇用予測は+43と、この調査が始まって以来の最高水準である。例年第2四半期の調査は、4月の定期採用者の入社を控え数字が大きいが、昨年同期比でも8ポイント上昇している。

理由は3つある。第一は、四月定期採用での人員増を予定している企業が、これまで以上に多いという点である。四月の採用については、早い企業なら1年近く前から内定を出し始めている。したがって、一年前の増員計画が、この調査結果に反映されているということである。

第二の理由は景況である。昨年の最終四半期の経済成長率は年率換算で5%を超えた。遅まきながら踊り場を脱したとのコメントも出されている。同じ時期の日銀短観における雇用人員判断D.I.は-7であり12年ぶりの低水準となった。

第三は、おそらくどの企業も、増員計画を実現できていないという点である。すなわち、増員計画の未達が次の増員計画をもたらす。結果として、増員計画が継続することになる。おそらく、現在計画されている増員も達成できる企業は少ない。そしてそうであるなら、次回の調査においても、純雇用予測は対前年同期比で高い水準となるはずである。

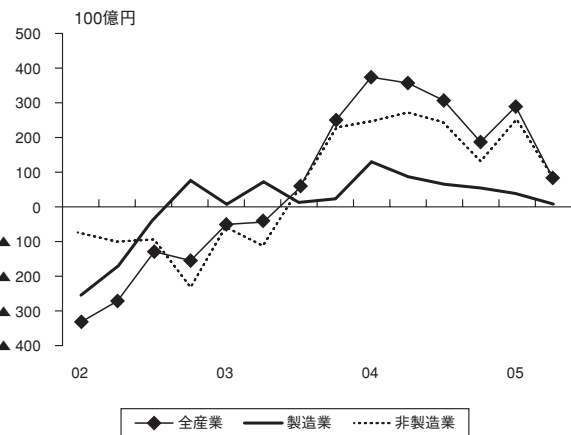
地域別に調査結果をみると、東阪名各地域ともに純雇用予測が伸びているが、とくに水準が高いのが東京の46、名古屋も45でほぼ同水準であり、人手不足が顕在化してきている。

業種別では運輸・公益以外の6業種で純雇用予測が前年同期に比べて上昇した。とくに値が大きいのは金融・保険・不動産と製造である。現在、企業収益がとくに好調なのは不動産と鉄鋼である。金融業も銀行は景気が回復すれば貸し倒れが減少し、証券は株価上昇に伴い収益が回復する。収益拡大が採用意欲に直結していると見ることができる。

懸念材料は、コストの上昇である。すなわち限界売上高の増加 — 限界費用の増加は、売上高が損益分岐点を超えると急速に大きくなるはずなのだが、実際には、これがむしろ小さくなるという、常識の逆を行く現象が見られ始めている。変動費が著しく上昇しているということである。

この説明要因として最大のものは原油高である。そして今後とくに注意しておかなければならないのは、金融費用（金利上昇）と採用コスト、そして所定外の労務費である。利上げの時期はまだ見えないが、採用コストと労務費の上昇は、すでに多くの企業で現実のものとなっている。生産性の高い人材をいかに効率的に確保するかが、企業の収益を左右する。

図表 コスト高対応バッファの推移



資料：財務省「法人企業統計」

マンパワー・ジャパン株式会社 会社概要

所 在 地：東京都千代田区永田町2-11-1 山王パークタワー22F
代 表 者：代表取締役社長 尾野 博
資 本 金：40億円
設 立 年 月 日：1966年11月30日
業 務 内 容：一般労働者派遣（般 13-010001）を中心とした人材サービス
登 録 ス タ ッ フ 数：42万人
本調査に関するお問い合わせ先：マーケティング本部 高木/中野 TEL 03-3539-1491

マンパワーの「人材不足調査結果」

日本における58%の企業が、人材不足を感じている

顧客が最も希求している職種は、営業／販売職、エンジニア、事務／秘書

23カ国・地域の約33000社の企業を対象に、どのような人材不足が労働市場に影響を及ぼしているのかの調査を実施しました。調査は2006年1月下旬に行われ、日本では892社の企業が回答しています。今日発表された調査結果は、日本における企業の58%、また世界においては40%の企業が、必要ポジションへの人材不足感を感じているという結果が出ています。世界的には、希求する人材の採用が最も難しいと回答したのは、メキシコ（人材不足感 78%）、カナダ（66%）、日本（58%）の順でした。この問題を大きな影響として捉えていない国はインドで、たった13%の企業が難しいと回答したのみでした。

日本において企業が人材不足を感じている職種の1-10位までは以下の通りです。

1、営業・販売	6、経理担当者
2、エンジニア	7、製造部門スタッフ（専門職系／熟練手工業）
3、事務／秘書	8、コールセンターオペレーター
4、ITスタッフ（主にプログラマー／開発者）	9、教員
5、製造部門スタッフ（軽作業系）	10、企画担当職

※7、製造部門スタッフ（専門職系）とは、長い時間をかけて伝統的な専門スキルを保持するに至った技能習得者／熟練手工業です。例、煉瓦職人、大工、高級家具職人、石工、配管工、溶接工等。

「人材不足調査結果」の詳細は、www.manpower.com/ResearchCenter でご覧いただけます。

<マンパワー社 会長兼最高経営責任者 ジェフリー・A・ジョレス からのコメント> 一部抜粋

企業は、営業職として動けるワーカーを探しているわけではありません。各自の業界に詳しく、企業の収益向上に貢献できるスキルドワーカーの営業職を探しているのです。企業が人気職種の採用において競争を激化させる中、給与や報酬が急速に上がっているのが見てとれます。今新しい仕事を探している方、又は、他のキャリアパスを探している方は、この調査結果を真摯に受け止め、この将来有望なキャリアパスの一つに従事できるよう、知識を強化しトレーニングを積むべきだと思います。10年の間に、人材不足に対応しなかった企業は、事業運営に必要な人材を見つけられず、事業を衰えさせることになるでしょう。これは過去に見たような周期的なトレンドではありません。今回は、本当の人材逼迫の危機が起こっており、この現象は数十年続くことになるでしょう。

<マンパワー・ジャパン(株) 代表取締役会長兼社長 尾野 博 からのコメント> 一部抜粋

最も企業が人材不足を感じているとされる第1位の「営業・販売職」ですが、当社には、営業マンの適性を評価するツールとして、上述の「キャリアハーモニー」があります。また、第5位の製造部門では、「ウルトラデックス」という製造業務に特化したアセスメントツールがあります。このツールは、腕・手・指・目の動かし方を調べたり、注意力、品質へのこだわり度合等を調べるツールです。このツールにより軽作業や製造業務の特定作業への適性度を見極めていきます。製造部門の派遣には、現在は1年という制限がありますが、2007年3月には規制緩和され、3年間の派遣が可能となります。今後ますます需要は伸びるものと考えております。

当社では、人材不足を感じておられる顧客企業へのソリューションとして、当社独自のツールの利用、海外からの人材投入、更に海外のマンパワーのネットワークを利用し、国内外を問わず人材の提供に取り組んでおりますので、必ずやヒューマンスキルを持ち合わせた素晴らしい人材をご紹介しますと確信しております。