

Q4/2011

Manpower
Employment
Outlook Survey
Japan

A Manpower Research Report

Q4/11

目次

日本の雇用予測	1
---------	---

地域別比較

業種別比較

世界の雇用予測	6
---------	---

国別比較

アジア・太平洋地域

北米・中南米

ヨーロッパ・中東・アフリカ (EMEA)

この調査について	15
----------	----

マンパワーについて	16
-----------	----

日本の雇用予測

日本における2011年第4四半期のマンパワー雇用予測調査は、1,326社への聞き取り調査をもとに実施されました。調査にあたっては、すべての回答者に、「2011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?」という質問をしています。

日本の来四半期の雇用意欲は、慎重ながらも楽観的な値となっています。調査対象組織のうち、「増員する」と回答したのは14%で、「減員する」が6%、「変化なし」が62%でした。この結果、純雇用予測は+8%となっています。

本調査では「純雇用予測」という用語を使用しています。これは、来四半期に「増員する」と回答した企業の割合(%)か

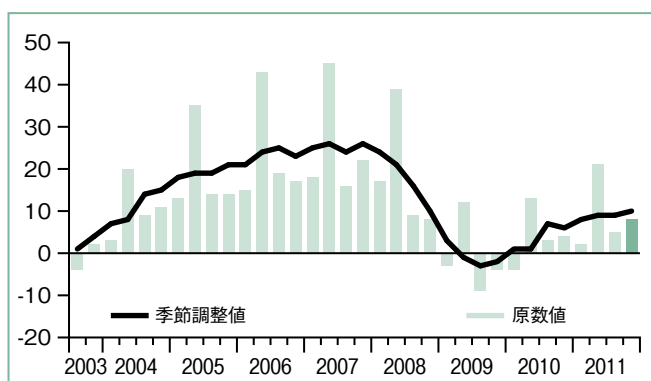
ら、「減員する」と回答した企業の割合(%)を引いた値です。こうして算出した値が純雇用予測となります。

前四半期比では、純雇用予測は3ポイント増と若干改善しており、前年同期比では、雇用意欲は4ポイント増となっています。

季節調整後の値では、純雇用予測は+10%となっています。雇用意欲は、前四半期比では比較的安定して推移しており、前年同期比では、純雇用予測は4ポイント改善しています。

以後、本文書の解説に使用される数値は、特に注意書きがないかぎり、すべて季節調整後の値です。

	増 加	減 少	変化なし	不 明	純雇用予測	
					原数値 (季節調整前の値)	季節調整値
	%	%	%	%	%	%
2011年第4四半期	14	6	62	18	8	10
2011年第3四半期	12	7	63	18	5	9
2011年第2四半期	29	8	47	16	21	9
2011年第1四半期	11	9	76	4	2	8
2010年第4四半期	12	8	77	3	4	6



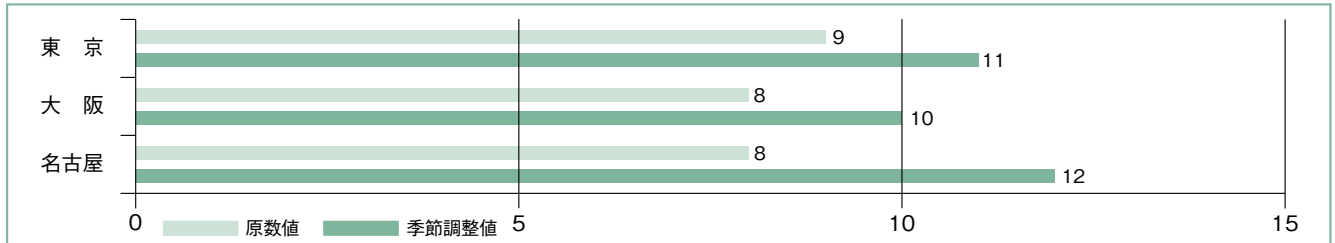
地域別比較

3地域すべてで来四半期に増員が見込まれています。名古屋の純雇用予測は3地域で最も楽観的で、+12%となっています。一方、東京の雇用意欲は好調で、純雇用予測は+11%となっています。大阪では、雇用意欲が改善の兆候を見せており、純雇用予測は+10%となっています。

前四半期比では、雇用意欲は3地域すべてで比較的安定して推移しています。

前年同期比では、雇用意欲は3地域すべてで増加しています。名古屋の純雇用予測は6ポイントの改善、大阪と東京の純雇用予測はいずれも4ポイント増となっています。

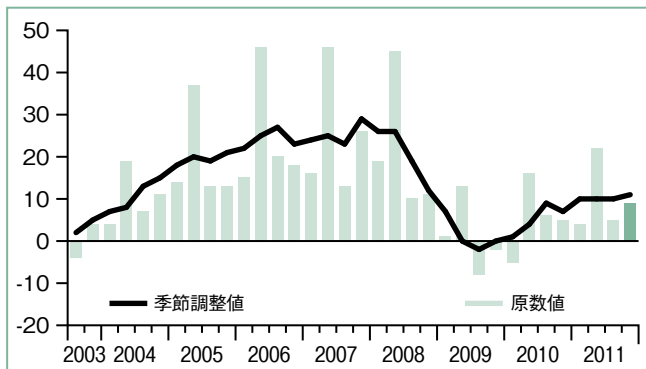
季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は、3地域すべてで慎重ながらも楽観的となっています。雇用意欲は、前四半期比、前年同期比ともに、3地域すべてで増加しています。



東京 9(11)%

東京の来四半期の雇用意欲は、2008年第4四半期以来最も楽観的な値となっており、純雇用予測は+11%となっています。前四半期比では比較的安定して推移しており、前年同期比では4ポイント改善しています。

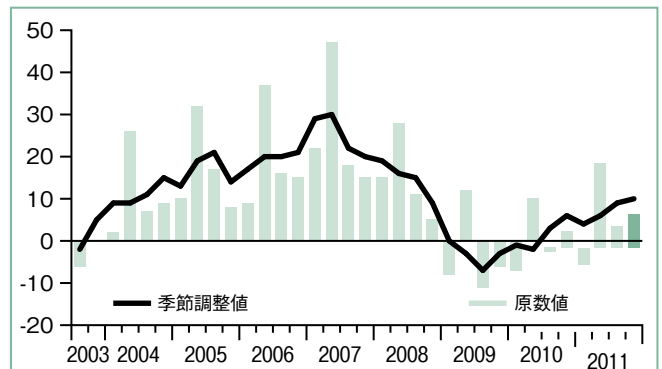
季節調整前の値では、来四半期にゆるやかな増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比、前年同期比ともに若干増加しています。



大阪 8(10)%

大阪の来四半期の雇用意欲は、2008年第3四半期以来最も楽観的な値となっており、純雇用予測は+10%となっています。前四半期比では比較的安定して推移しており、前年同期比では4ポイント増となっています。

季節調整前の値では、来四半期に多少の増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比、前年同期比ともに若干増加しています。

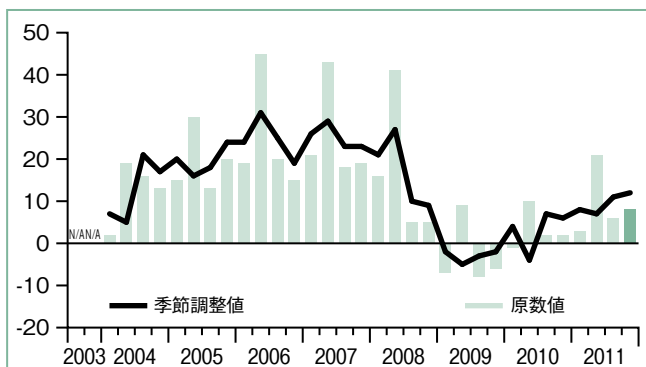


*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

名古屋 8(12)%

名古屋の来四半期の純雇用予測は+12%で、雇用意欲は2008年第2四半期以来最も楽観的な値となっています。前四半期比では比較的安定して推移していますが、前年同期比では、雇用意欲は6ポイント改善しています。

季節調整前の値では、来四半期に多少の増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比では若干の増加となっており、前年同期比でもゆるやかに増加しています。



*名古屋は2004年第1四半期より調査対象地域となりました。

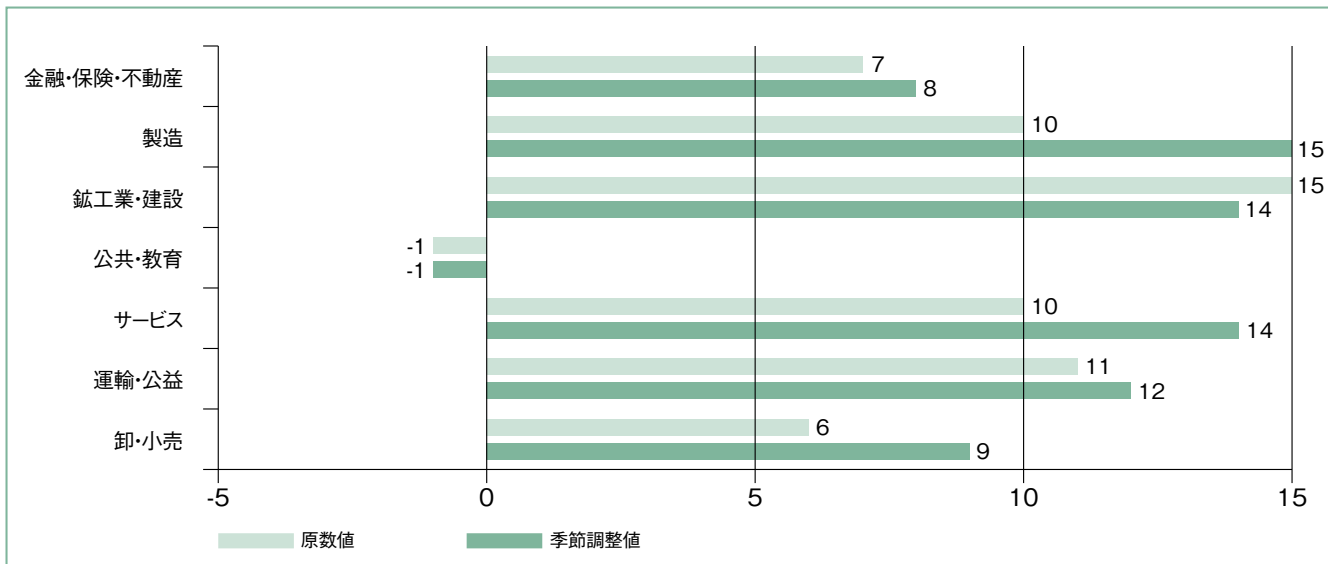
業種別比較

7業種のうち6業種で、来四半期に増員が見込まれています。雇用意欲は「製造」分野で最も楽観的な値となっており、純雇用予測は+15%となっています。また、「鉱工業・建設」分野および「サービス」分野の雇用意欲も安定して増加しており、純雇用予測は+14%となっています。また、「運輸・公益」分野の純雇用予測も+12%となっています。一方、「公共・教育」分野の雇用意欲は不透明で、純雇用予測は-1%となっています。

前四半期比では、7業種のうち4業種で純雇用予測が増加しています。特に「運輸・公益」分野では、純雇用予測が7ポイント改善しており、「製造」分野でも5ポイント増となっています。一方「公共・教育」分野では、雇用意欲が若干減少しており、純雇用予測は2ポイント減となっています。

前年同期比では、雇用意欲は7業種のうち5業種で改善しています。「鉱工業・建設」分野では、純雇用予測が11ポイント改善しており、「サービス」分野でも8ポイント増となっています。「運輸・公益」分野および「製造」分野の純雇用予測は、それぞれ6ポイント、5ポイント改善しています。一方「公共・教育」分野では、純雇用予測は2ポイント減となっています。

季節調整前の値では、7業種のうち6業種で来四半期に増員が見込まれています。雇用意欲は、「鉱工業・建設」分野で最も楽観的な数値となっています。純雇用予測は、前四半期比では7業種のうち5業種で増加しており、前年同期比でも、雇用意欲が5業種で改善しています。



金融・保険・不動産 7(8)%

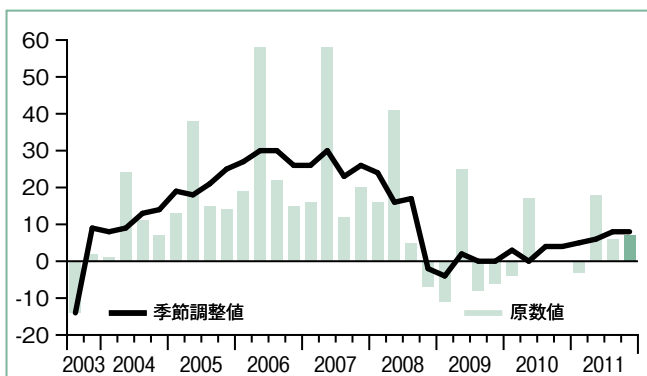
「金融・保険・不動産」分野の来四半期の雇用意欲は、慎重ながらも楽観的な値となっており、純雇用予測は+8%となっています。前四半期比では変化ありませんが、前年同期比では4ポイント改善しています。

季節調整前の値では、来四半期に多少の増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比では比較的安定して推移しており、前年同期比ではゆるやかに改善しています。

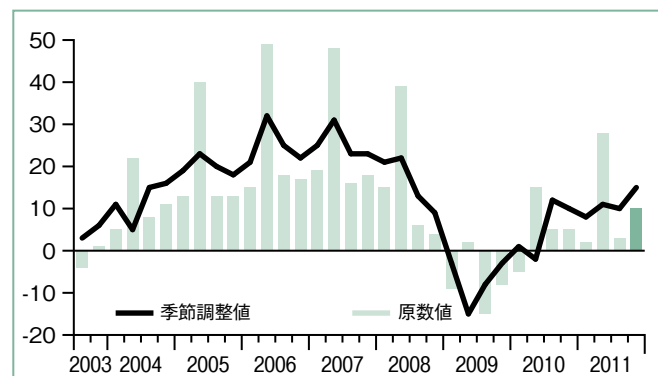
製造 10(15)%

「製造」分野の来四半期の純雇用予測は+15%で、雇用意欲は2008年第2四半期以来最も楽観的な値となっています。前四半期比、前年同期比ともに5ポイント増となっています。

季節調整前の値では、来四半期に多少の増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比、前年同期比ともにゆるやかに増加しています。



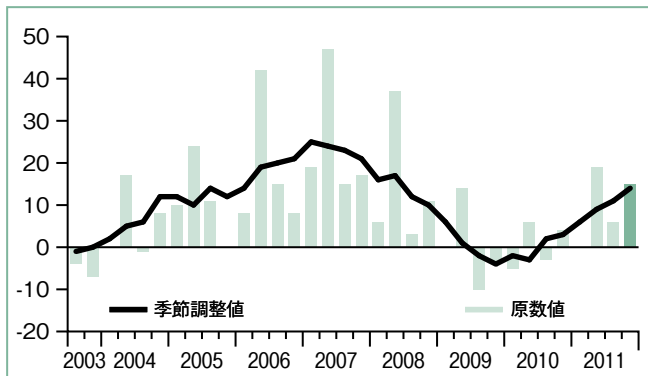
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。



鉱工業・建設 15(14)%

「鉱工業・建設」分野の来四半期の雇用意欲は好調で、純雇用予測は+14%となっています。これは、2008年第2四半期以来最も高い値で、前四半期比で3ポイント増と若干改善している純雇用予測を反映しています。前年同期比では、11ポイント増となっています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は好調となっています。純雇用予測は、前四半期比、前年同期比ともに大幅に増加しています。

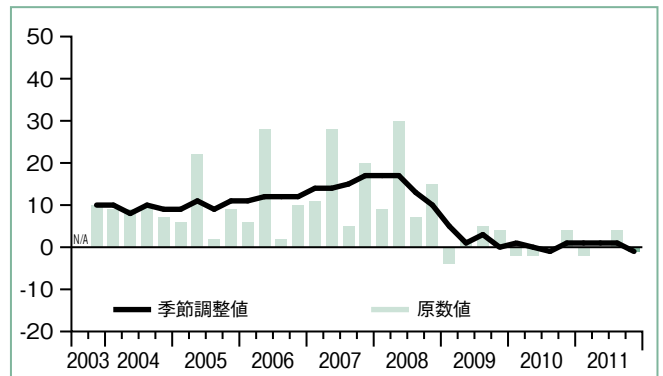


*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

公共・教育 -1(-1)%

「公共・教育」分野の来四半期の雇用意欲は慎重な値となっており、純雇用予測は-1%となっています。前四半期比、前年同期比ともに2ポイント減となっています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は不透明です。純雇用予測は、前四半期比、前年同期比ともにゆるやかに減少しています。

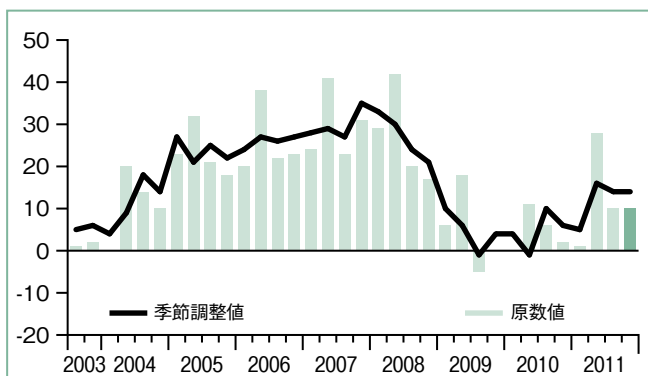


*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

サービス 10(14)%

「サービス」分野の来四半期の雇用意欲は堅調となっており、純雇用予測は+14%となっています。前四半期比では変化ありませんが、前年同期比では8ポイント改善しています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は増加の兆候を見せています。純雇用予測は、前四半期比では変化ありませんが、前年同期比ではゆるやかに改善しています。

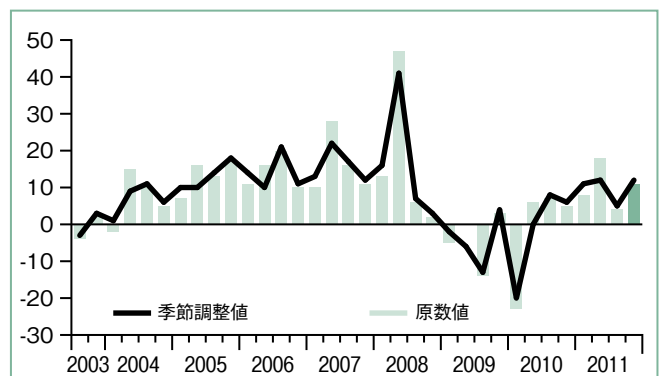


*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

運輸・公益 11(12)%

「運輸・公益」分野の来四半期の雇用意欲は好調で、純雇用予測は+12%となっています。前四半期比、前年同期比ともにゆるやかに増加し、それぞれ7ポイント、6ポイント改善しています。

季節調整前の値では、来四半期の雇用意欲は大幅に増加しています。純雇用予測は、前四半期比、前年同期比ともにゆるやかに改善しています。

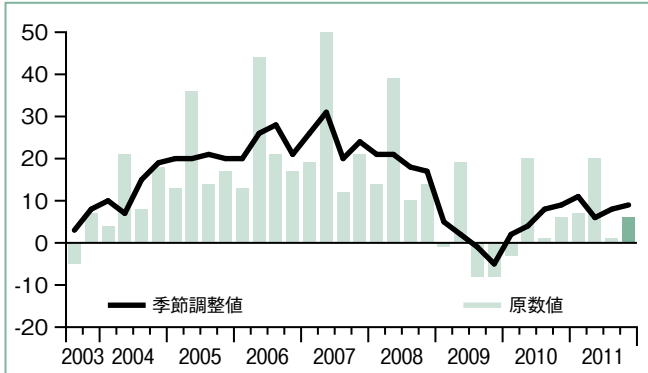


*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

卸・小売 6(9)%

「卸・小売」分野の来四半期の雇用意欲は増加の兆候を見せており、純雇用予測は+9%となっています。前四半期比では比較的安定して推移しており、前年同期比では変化ありません。

季節調整前の値では、来四半期には増員が見込まれています。純雇用予測は、前四半期比ではゆるやかに増加しており、前年同期比では変化ありません。



世界の雇用予測

マンパワーグループでは、世界を代表する41の労働市場における雇用動向に関する調査を、四半期ごとに行っています。2011年10月から12月までの世界雇用予測(※)は、41カ国・地域の65,500を超える組織を対象とした聞き取り調査に基づいています。来四半期の純雇用予測は、グローバル経済の体力に対する不安感がまだ払拭できないにもかかわらず、調査対象41カ国・地域のうち36カ国・地域でプラスとなっています。ただし、その度合いはさまざまです。イスラエルとスロバキアが、今期初めて調査対象となりました。

国別比較

第4四半期の雇用意欲はブラジル、台湾、インド、シンガポールで最も高くなっている一方、数カ月に及ぶ景気後退を受け、ギリシャ、イタリア、スロベニア、スペインでは最も低く、これらの国々のみ純雇用予測がマイナスとなっています。雇用意欲は、前四半期比では、39カ国・地域のうち、32カ国・地域で軟調または安定して推移しています。多くの企業が来四半期に増員を見込んでいるとしている一方、前四半期比でこの予測が弱まっている一因には、企業の人材管理能力や契約社員の調整方法が改善されてきていることがあります。不安感の初期の兆候として、企業は雇用の「スイッチを切る」、あるいは、必要に応じて採用人数を調整することがあります。また、雇用意欲は、前年同期比の値を算出できる36カ国・地域のうち、22カ国で改善または安定して推移しています。

地域別に見ると、純雇用予測は、アジア太平洋地域全体でプラスとなっています。データによると、台湾の雇用意欲は、失業率が5%を切るなど、同地域の8カ国・地域のうち、最も高くなっています。しかし、アジア太平洋地域の8カ国・地域のうち3カ国・地域では、前四半期比で雇用意欲が若干減退しています。特にインドでは、米国による製品や業

務委託の需要の減少などにより、雇用意欲が大幅に減退しています。

北米・中南米地域では、調査対象国10カ国すべてで来四半期の雇用意欲がプラスとなっています。前四半期比では、10カ国のうち7カ国で雇用意欲が比較的安定または減少していますが、前年同期比では、10カ国のうち6カ国で若干改善または比較的安定して推移しています。米国の控えめな雇用意欲は、来四半期についても、前四半期比、前年同期比ともに安定して推移しています。

ヨーロッパ・中東・アフリカ(EMEA)地域では、雇用意欲はさまざまで、調査対象国23カ国のうち18カ国でプラスとなっています。純雇用予測は、前四半期比では、21カ国のうち18カ国で減少または安定して推移していますが、前年同期比では、前年同期比の値を算出できる18カ国のうち、12カ国で改善または安定して推移しています。同地域の雇用意欲は、トルコ、ブルガリア、イスラエル、ノルウェーで最も高く、ギリシャ、イタリアでは最も低くなっています。

※ 季節調整後のデータがある場合は、それに基づいた分析を行います。

北米・中南米	純雇用予測			対前期比	対前年同期比
	2010年第4四半期	2011年第3四半期	2011年第4四半期		
	%	%	%	%	%
アルゼンチン	17(18)*	18(21)*	17(18)*	-1(-3)*	0(0)*
ブラジル	37	37	38	1	1
カナダ	14(15)*	22(16)*	12(13)*	-10(-3)*	-2(-2)*
コロンビア	17	18	22	4	5
コスタリカ	23(20)*	18(21)*	19(16)*	1(-5)*	-4(-4)*
グアテマラ	9	11	13	2	4
メキシコ	16(17)*	16(16)*	13(13)*	-3(-3)*	-3(-4)*
パナマ	19	19	26	7	7
ペルー	23(22)*	15(16)*	18(17)*	3(1)*	-5(-5)*
米国	4(6)*	12(8)*	5(7)*	-7(-1)*	1(1)*

アジア・太平洋地域	純雇用予測			対前期比	対前年同期比
	2010年第4四半期	2011年第3四半期	2011年第4四半期		
	%	%	%	%	%
日本	4(6)*	5(9)*	8(10)*	3(1)*	4(4)*
オーストラリア	20(20)*	17(19)*	16(16)*	-1(-3)*	-4(-4)*
中国	51(46)*	19(23)*	25(20)*	6(-3)*	-26(-26)*
香港	17(17)*	21(20)*	21(21)*	0(1)*	4(4)*
インド	42(38)*	47(45)*	34(30)*	-13(-15)*	-8(-8)*
ニュージーランド	15(15)*	17(19)*	23(23)*	6(4)*	8(8)*
シンガポール	22(22)*	29(30)*	31(30)*	2(0)*	9(8)*
台湾	40(40)*	39(37)*	37(37)*	-2(0)*	-3(-3)*

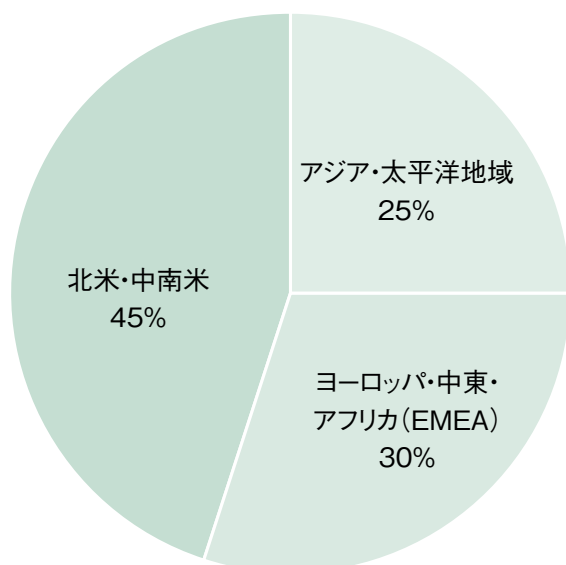
Manpower Employment Outlook Survey Japan

ヨーロッパ・中東・ アフリカ(EMEA)	純雇用予測			対前期比	対前年同期比
	2010年第4四半期	2011年第3四半期	2011年第4四半期		
	%	%	%	%	%
オーストリア	5(5)*	10(8)*	6(6)*	-4(-2)*	1(1)*
ベルギー	6(6)*	8(8)*	4(4)*	-4(-4)*	-2(-2)*
ブルガリア	—	14	13	-1	—
チェコ共和国	-2	3	1	-2	3
フランス	1(0)*	6(5)*	4(3)*	-2(-2)*	3(3)*
ドイツ	7(7)*	14(11)*	12(12)*	-2(1)*	5(5)*
ギリシャ	-10	-5	-13	-8	-3
ハンガリー	0	1	1	0	1
アイルランド	-3(-3)*	-1(-3)*	0(0)*	1(3)*	3(3)*
イスラエル	—	—	16	—	—
イタリア	-8(-7)*	-4(-6)*	-11(-10)*	-7(-4)*	-3(-3)*
オランダ	2(1)*	4(3)*	2(1)*	-2(-2)*	0(0)*
ノルウェー	9(9)*	12(8)*	14(13)*	2(5)*	5(4)*
ポーランド	11	14	7	-7	-4
ルーマニア	0	20	11	-9	11
スロバキア	—	—	2	—	—
スロベニア	—	7	-2	-9	—
南アフリカ	6(7)*	-1(3)*	2(3)*	3(0)*	-4(-4)*
スペイン	-4(-3)*	-7(-9)*	-2(-1)*	5(8)*	2(2)*
スウェーデン	5(4)*	12(9)*	11(10)*	-1(1)*	6(6)*
スイス	9(13)*	4(7)*	2(7)*	-2(0)*	-7(-6)*
トルコ	—	35	20	-15	—
英国	2(1)*	4(3)*	2(2)*	-2(-1)*	0(1)*

* ()内は季節調整値を示します。

季節調整値： 雇用活動の季節的な変化による影響を排するように調整を加えた純雇用予測。
この値を算出するためには17四半期以上のデータが必要なことから、値のない国もあります。

調査対象組織の地域別割合



2011年第4四半期のマンパワー世界雇用予測調査は、世界中の公的機関や民間組織の人事担当ディレクターおよび採用担当上級マネージャー 65,000名以上への聞き取り調査をもとに実施されました。回答者が地域別に占める割合は、北米・中南米の10カ国が45%、アジア・太平洋地域の8カ国・地域が25%、EMEA地域の23カ国が30%です。

アジア・太平洋地域

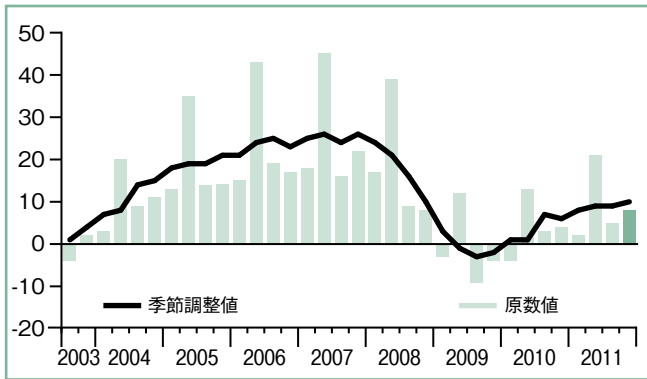
オーストラリア、中国、香港、インド、日本、ニュージーランド、シンガポール、台湾で16,000以上の組織を対象とした聞き取り調査を実施し、2011年第4四半期の雇用予測値を算出しました。

雇用意欲は、この地域全体で引き続きプラスとなっており、前四半期比では、調査対象8カ国・地域のうち5カ国・地域で改善または安定して推移しています。前年同期比では、純雇用予測の度合いはさまざまで、8カ国・地域のうち4カ国・地域で改善しています。地域別に見ると、台湾、インド、シンガポールの雇用意欲は引き続き最も高くなっています。一方、日本の雇用意欲は同地域で最も低くなっていますが、純雇用予測は引き続き着実に改善しており、この3年間で最も楽観的な値となっています。これは、地震で被災した東北地方の企業が通常の生産体制に戻りつつあり、政府による被災者の雇用対策が復興を支援しているためです。

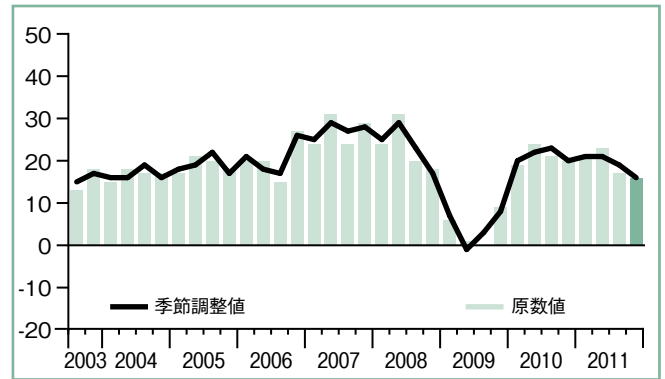
台湾の純雇用予測は引き続き堅調で、「鉱工業・建設」分野、「金融・保険・不動産」分野および「製造」分野における積極的な雇用意欲がその原動力となっています。台湾における人材

不足および低い失業率は、研究開発の専門家や技術者などといった、需要の高い職種の求職者には、絶好の機会となっています。シンガポールの雇用意欲は堅調に推移しており、3分の1の企業が来四半期に増員するとしています。また、純雇用予測が前年同期比で明らかに減少しているものの、インドおよび中国の来四半期の雇用意欲は引き続き好調となっています。しかし、インドの「サービス」分野における米国市場への依存度が高いため（インドのIT産業における600億ドルの収益のうち、約60%を米国が占めている）、来四半期の純雇用予測は米国の需要低下を反映するものとなっています。一方、中国の雇用意欲は、人材の供給が企業の雇用能力に引き続き影響を及ぼすとの兆候を見せています。今年度、最低賃金が20%上昇したものの、中国の労働者は低賃金の仕事や単純労働から離れる傾向があり、企業の生産能力や利益に引き続き打撃を与えることとなりそうです。一方、日本の主要部門である「製造」分野の純雇用予測は、2008年第2四半期以来、最も高い値となっています。

日本

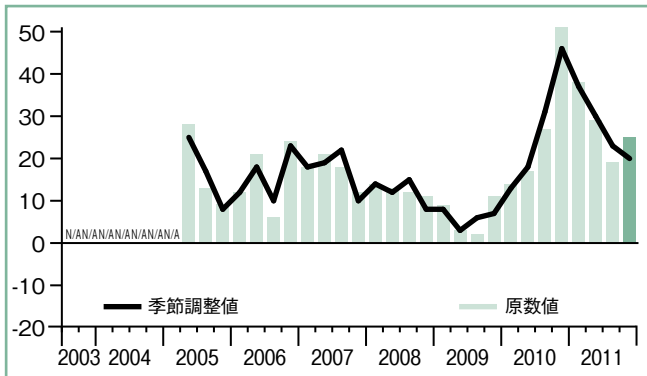


オーストラリア



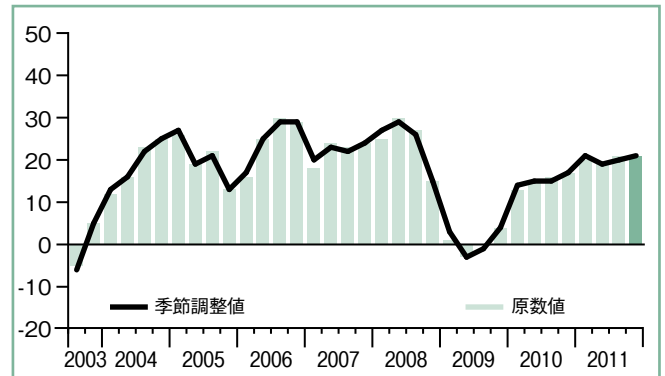
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

中国



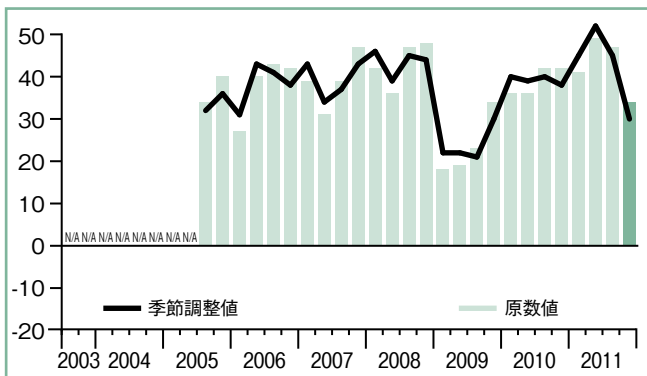
*中国は2005年第2四半期から調査に参加しました。

香港



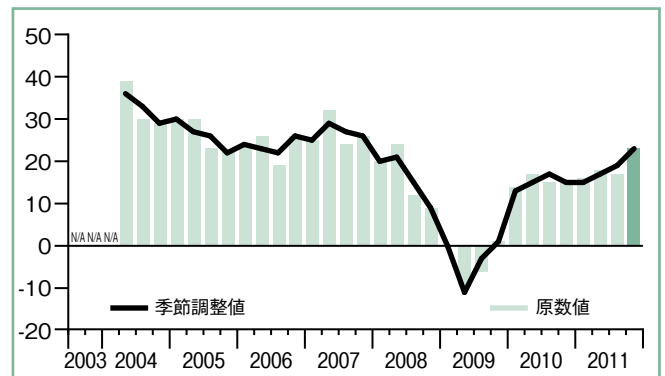
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

インド



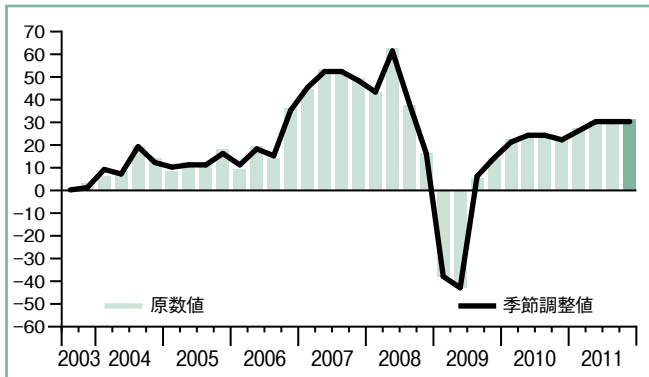
*インドは2005年第3四半期から調査に参加しました。

ニュージーランド



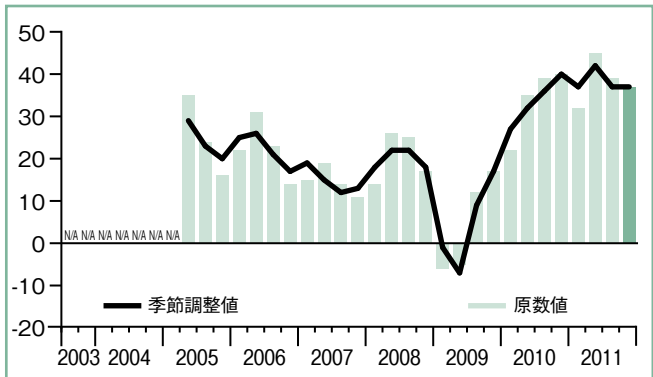
*ニュージーランドは2004年第2四半期から調査に参加しました。
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

シンガポール



*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

台湾



*台湾は2005年第2四半期から調査に参加しました。

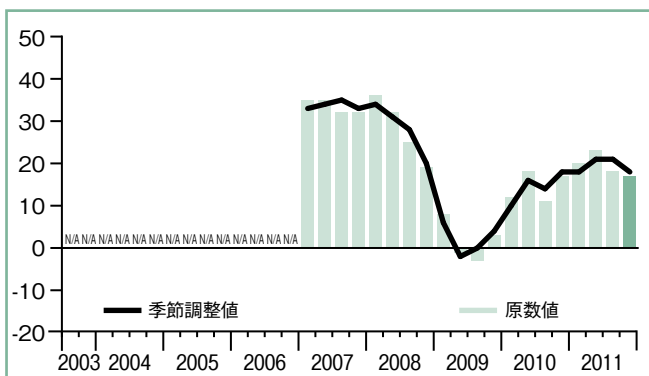
北米・中南米

マンパワーグループでは、北米、中米、南米の10カ国で、約30,000組織を対象とした聞き取り調査を実施し、2011年第4四半期の雇用予測値を算出しました。来四半期の雇用意欲は、すべての国でプラスとなっています。純雇用予測は、前四半期比では10カ国のうち5カ国で比較的安定して推移または改善しており、前年同期比でも6カ国で、改善または安定して推移しています。

ブラジル、パナマ、コロンビアの雇用意欲は、同地域で最も高くなっています。この背景には、国際企業がこの新興成長市場において利益を創出することに興味を示す中、外国資本による直接投資が継続していることから、人材の需要が高まっていることがあります。ブラジルの雇用意欲は、来四半期の41の全調査対象国・地域のうち、最も楽観的な値となっています。この純雇用予測は、約半数の企業が来四半期に増員を見込んでいる「金融・保険・不動産」分野、「建設」分野および「サービス」分野の積極的な雇用意欲が後押ししています。米国の雇用意欲は、2四半期連続で、同地域で最も低い値となっています。調査対象13業種のう

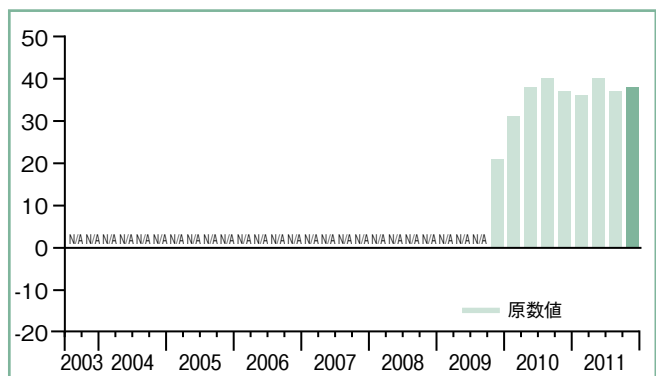
ち11業種で雇用意欲がプラスとなっているものの、13業種のうち12業種で、前四半期比よりも採用のペースを落とすとしています。これは明らかに、先月の連邦政府の債務引き上げ問題、ユーロ危機、およびヨーロッパ最大の経済大国であるドイツにおけるGDP成長率の伸び悩みなどの影響を受けて、自信が揺らいでいることが要因となっています。米国の純雇用予測は+7%と、プラスではありますが、これはまだ控えめな値であり、明らかに雇用が創出される水準には及んでいません。メキシコの雇用意欲は、米国の動向により変動しています。純雇用予測が四半期比、前年同期比ともに若干弱含みとなっているものの、雇用意欲はプラスのまま推移しています。メキシコの雇用意欲は堅調に推移しているものの、米国市場が今後何らかの形で軟調となった場合、メキシコの雇用意欲にも影響が及ぶ可能性があります。カナダの雇用意欲は、第4四半期も引き続き安定していますが、純雇用予測は、前四半期比、前年同期比ともに若干減少しています。

アルゼンチン



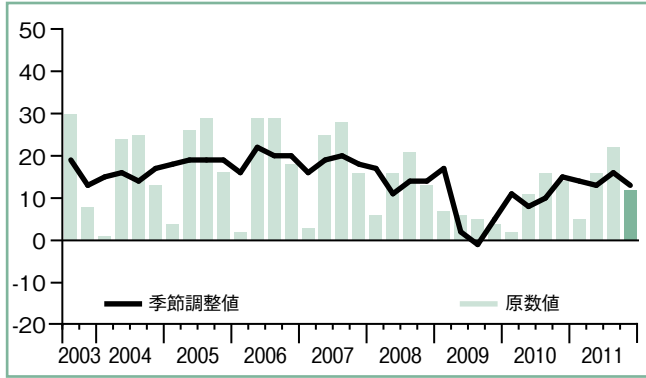
*アルゼンチンは2007年第1四半期から調査に参加しました。

ブラジル

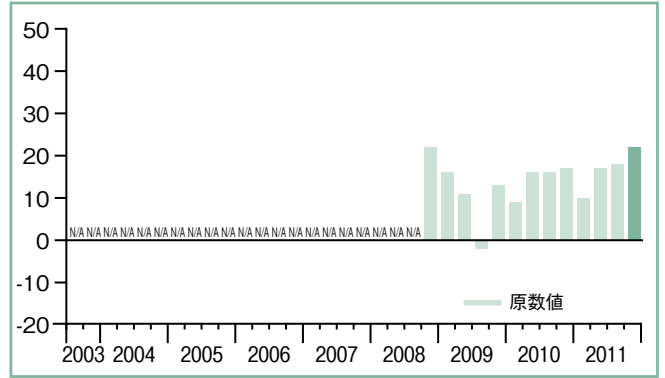


*ブラジルは2009年第4四半期から調査に参加しました。

カナダ

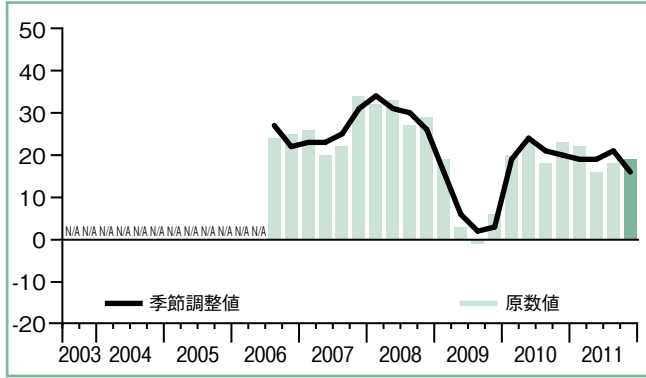


コロンビア



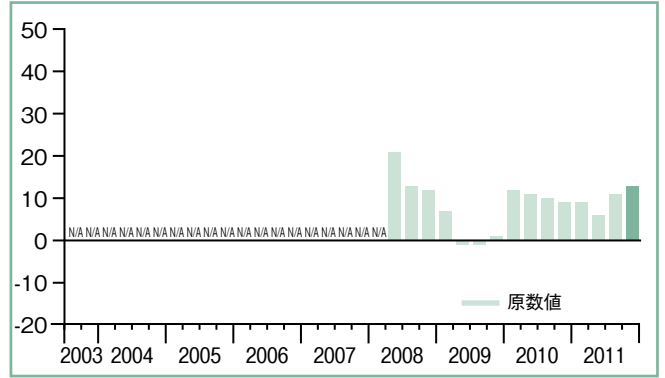
*コロンビアは2008年第4四半期から調査に参加しました。

コスタリカ



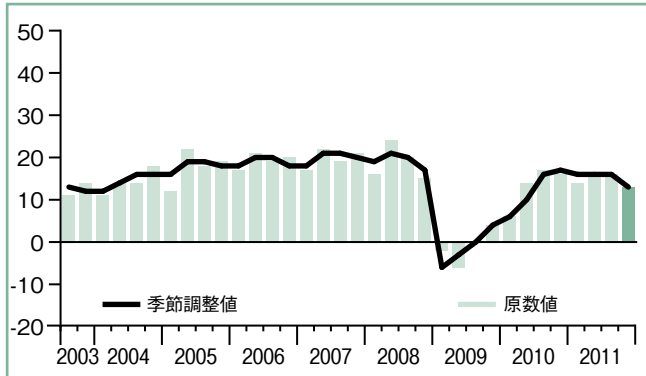
*コスタリカは2006年第3四半期から調査に参加しました。

グアテマラ



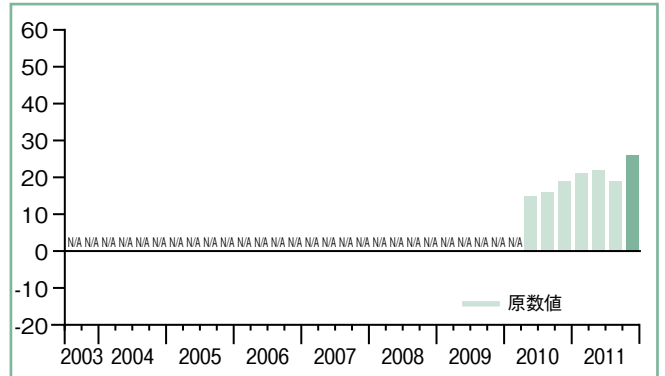
*グアテマラは2008年第2四半期から調査に参加しました。

メキシコ



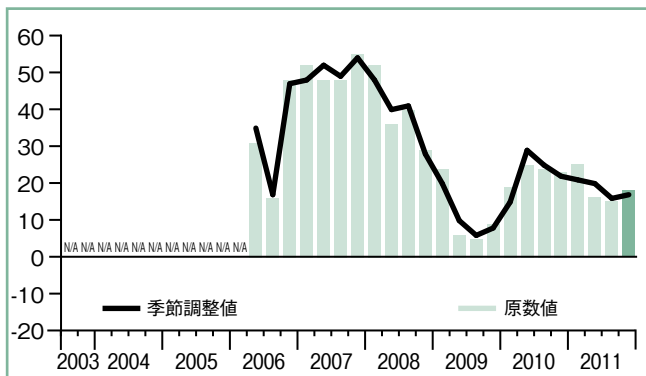
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

パナマ



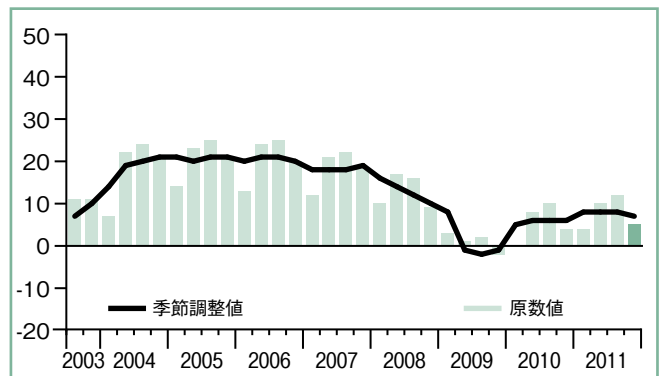
*パナマは2010年第2四半期から調査に参加しました。

ペルー



*ペルーは2006年第2四半期から調査に参加しました。

米国



*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

ヨーロッパ・中東・アフリカ(EMEA)

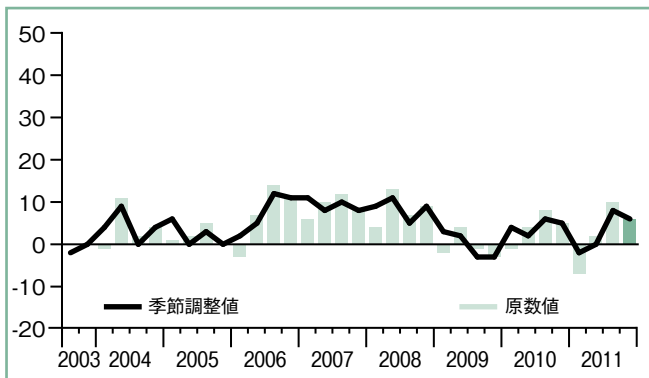
EMEA地域の23カ国で20,000以上の組織を対象とした聞き取り調査を実施し、2011年第4四半期の雇用予測値を算出しました。

調査の結果、労働市場の動向は2011年度のこれまでの四半期と同様の傾向を示しており、同地域の雇用意欲には引き続きバラつきがあることが判明しました。調査対象23カ国のうち18カ国で雇用意欲はプラスとなっています。純雇用予測は、前四半期比では13カ国で減少していますが、前年同期比では11カ国で改善しています。同地域の雇用意欲は、トルコ、イスラエル、ブルガリア、ノルウェーで最も高く、また、楽観的な企業が減少し続けるにつれ、純雇用予測が明るい兆しの見えないレベルにまで減少したギリシャ、イタリアが最も低くなっています。

同地域の「製造」分野の純雇用予測は、前四半期比では21カ国のうち18カ国で軟調となっていますが、ドイツは全くの例外で、雇用意欲は過去3年間で最も高くなっています。この継続的な人材需要は、同部門におけるエンジニア等の人材不足が一因となっています。しかし、下方修正されたドイツのGDP成長率が、雇用意欲に冷や水を浴びせるのは必至です。その他の国では、スウェーデンやノルウェーの来四半期の雇用意欲が上向きとなっており、2008年以来最も楽観的な値となっています。ノルウェーの「金融・事業サービス」分野の雇用意欲は、この4年で最も高くなってお

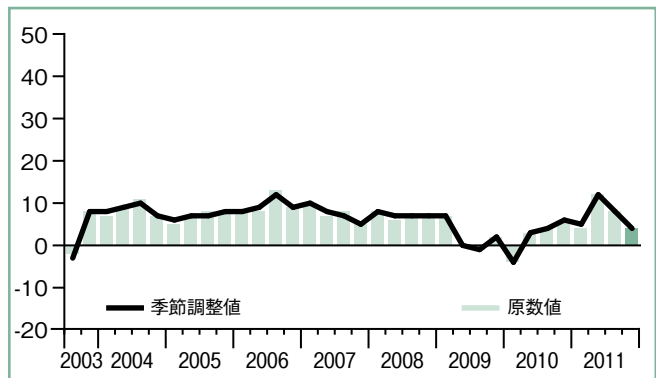
り、スウェーデンの雇用意欲は、現在北部地域で進行中のインフラ投資事業に後押しされ、「建設」分野が最も好調となっています。一方トルコの雇用意欲は、純雇用予測が前四半期比で11分野のうち9分野で減少しているものの、楽観的に推移しています。また、アイルランドの労働市場は、来四半期も引き続きやや停滞気味となっていますが、純雇用予測は、12四半期連続のマイナスにピリオドを打っています。

オーストリア



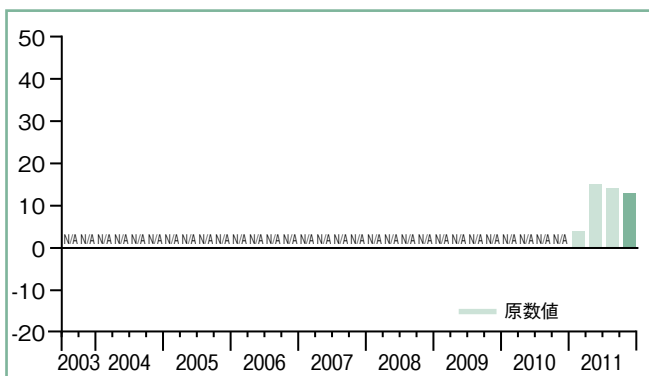
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

ベルギー



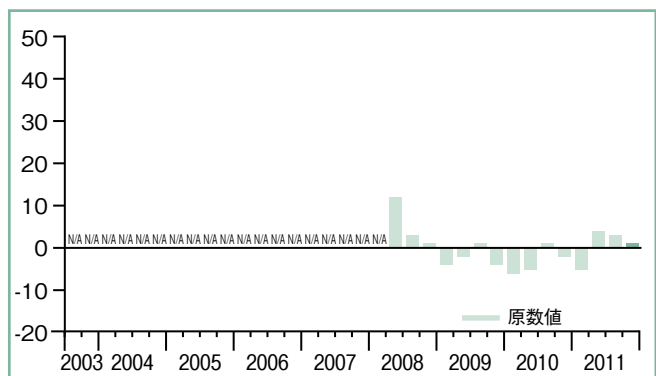
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

ブルガリア



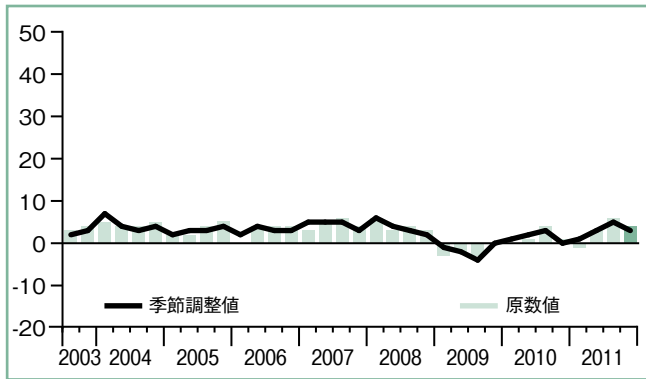
*ブルガリアは2011年第1四半期から調査に参加しました。

チェコ共和国



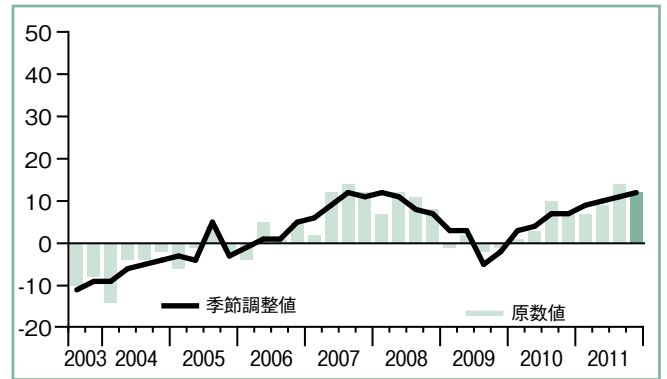
*チェコ共和国は2008年第2四半期から調査に参加しました。

フランス

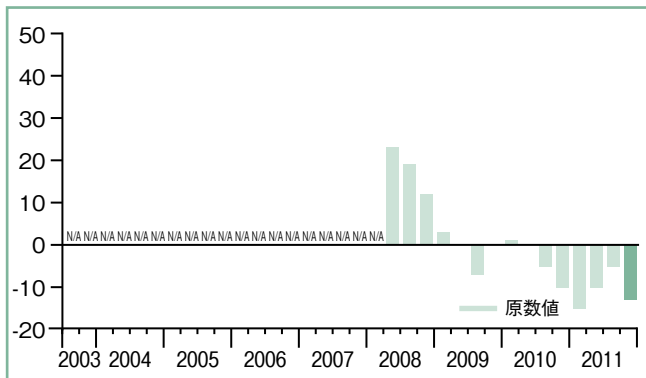


*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

ドイツ

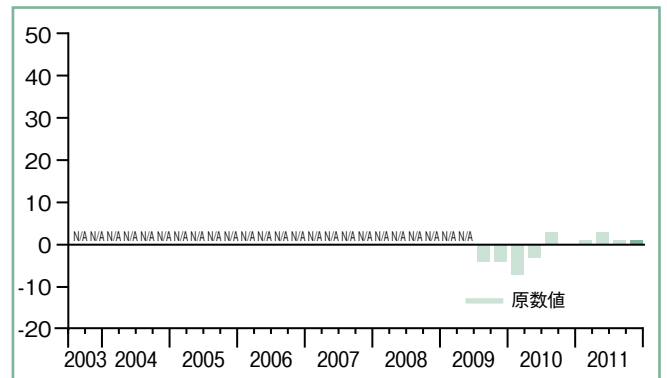


ギリシャ



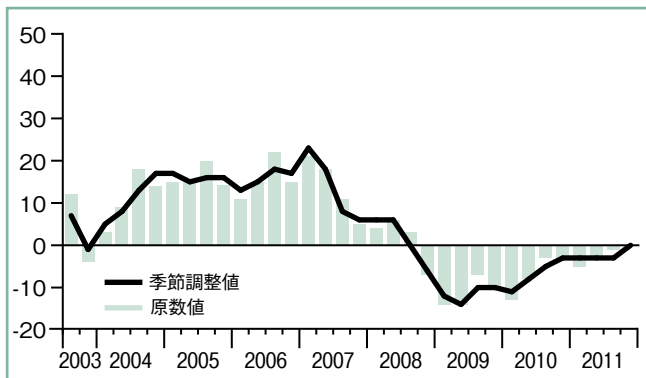
*ギリシャは2008年第2四半期から調査に参加しました。
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

ハンガリー

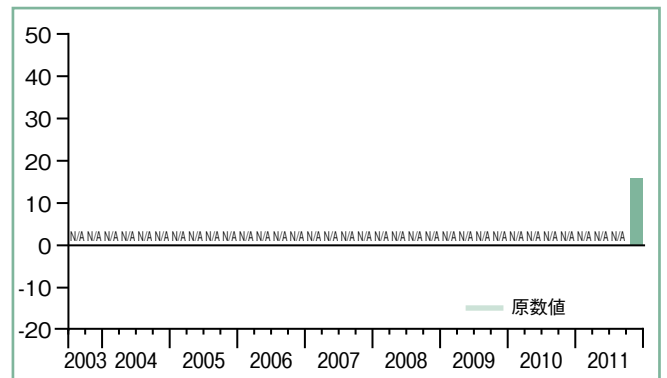


*ハンガリーは2009年第3四半期から調査に参加しました。
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

アイルランド

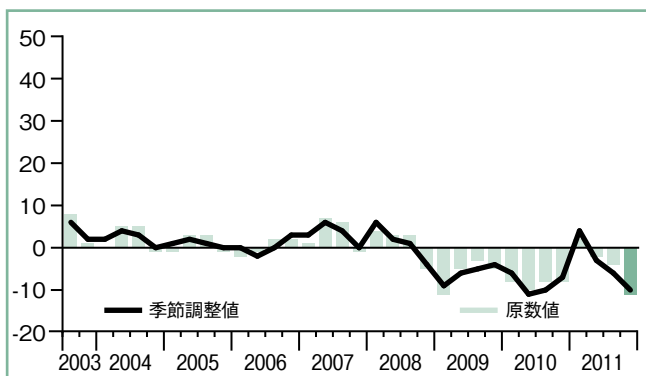


イスラエル



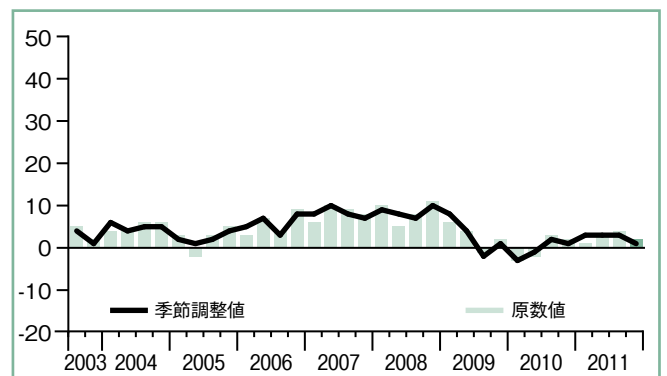
*イスラエルは2011年第4四半期から調査に参加しました。

イタリア

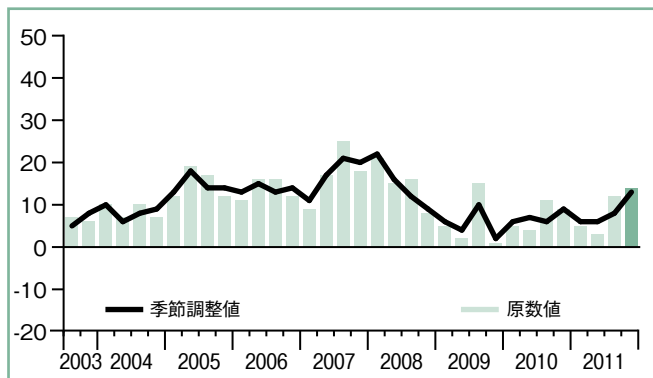


*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

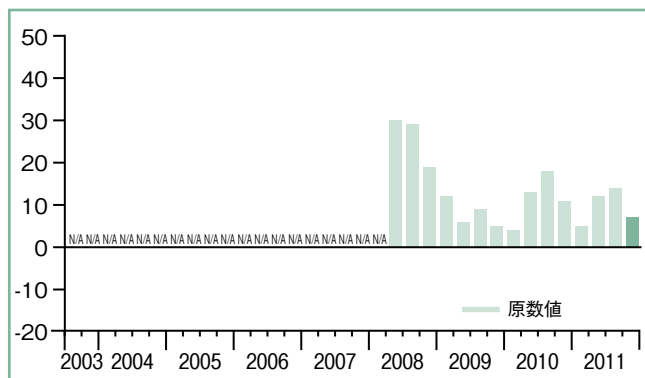
オランダ



ノルウェー

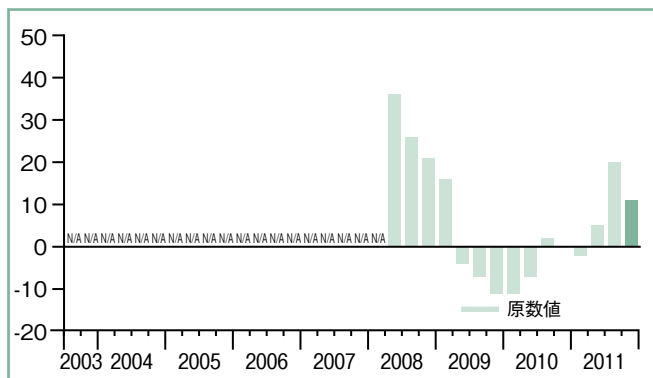


ポーランド



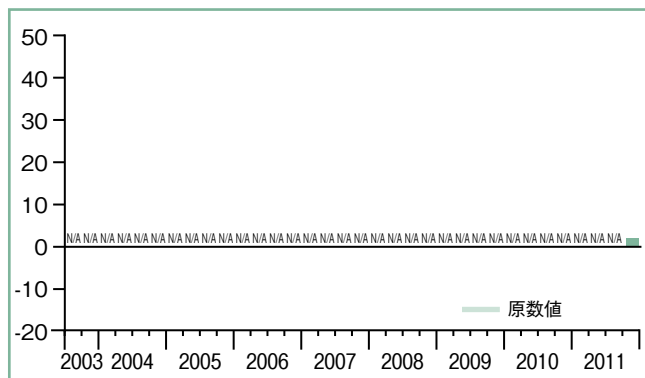
*ポーランドは2008年第2四半期から調査に参加しました。

ルーマニア



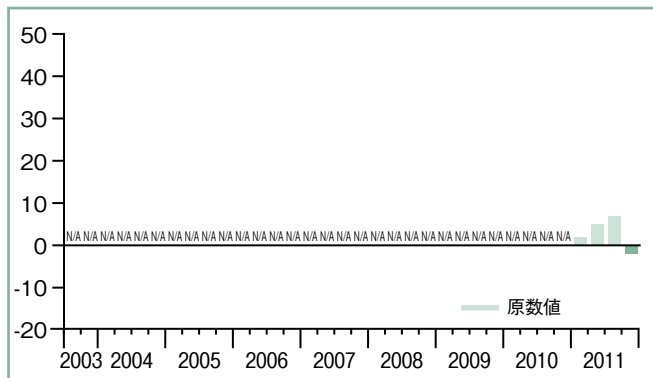
*ルーマニアは2008年第2四半期から調査に参加しました。
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

スロバキア



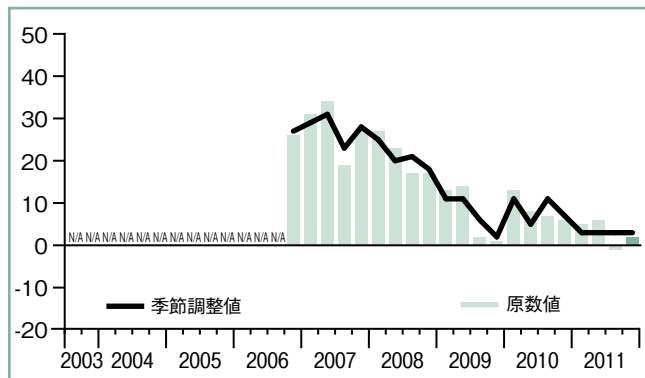
*スロバキアは2011年第4四半期から調査に参加しました。

スロベニア



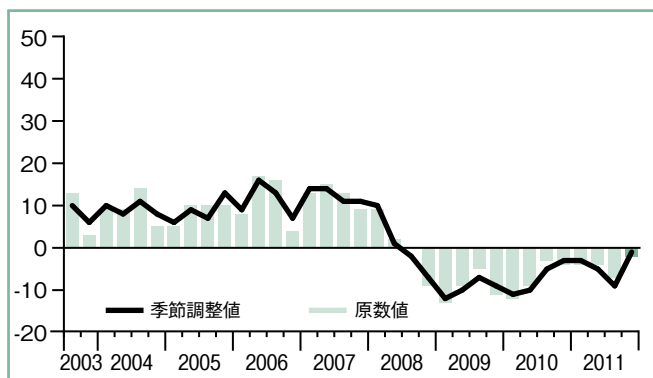
*スロベニアは2011年第1四半期から調査に参加しました。

南アフリカ



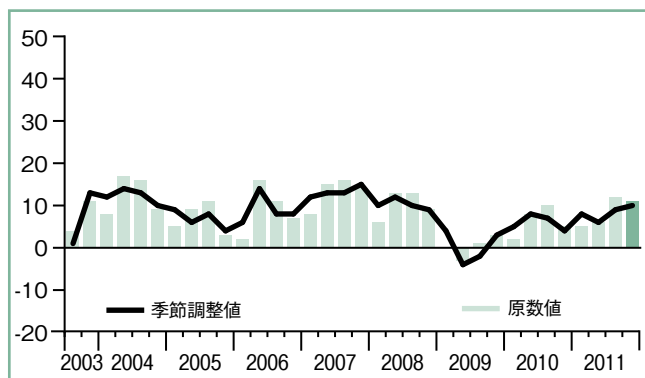
*南アフリカは2006年第4四半期から調査に参加しました。

スペイン



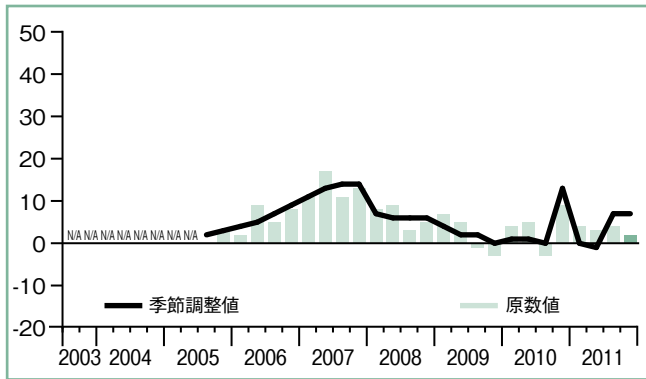
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

スウェーデン



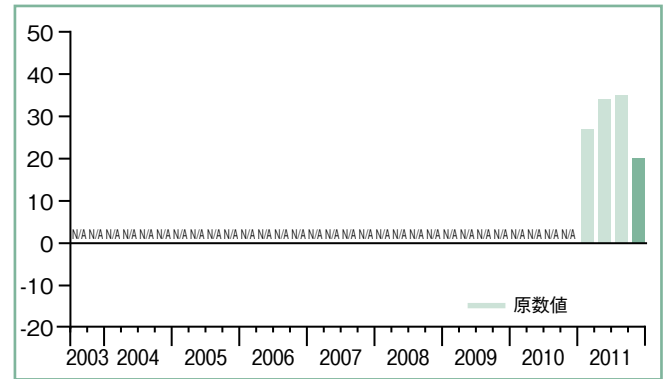
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

スイス



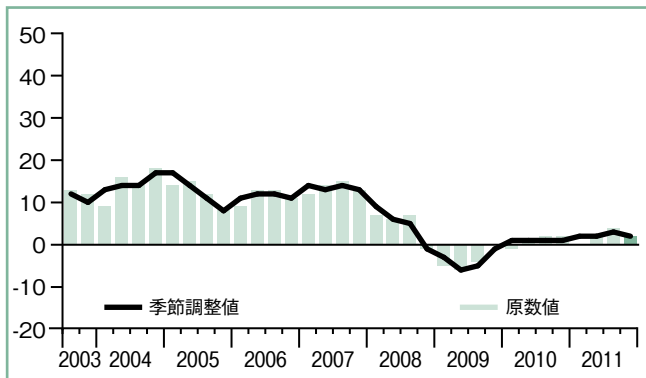
*スイスは2005年第3四半期から調査に参加しました。
*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

トルコ



*トルコは2011年第1四半期から調査に参加しました。

イギリス



*棒グラフのない箇所は純雇用予測がゼロを示します。

この調査について

マンパワー雇用予測調査は、来四半期における従業員数の増減について、雇用主の意向を調べるために四半期ごとに実施されています。この調査は約50年の歴史を持ち、世界で最も信頼性の高い雇用予測調査に数えられます。マンパワー雇用予測調査の成功は、以下のようなさまざまな要素に裏打ちされています。

独自性:規模、範囲、歴史、および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。

予測:マンパワー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、すべての対象国の、全国の代表的な雇用主から回答を集めます。調査対象組織は、マンパワーの顧客基盤とは無関係です。

信頼性:本調査では、世界41カ国・地域の65,000を超える公的機関・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50年近くにわたり、一定の質問で各項目のあらゆる情報を提供しています。

調査手法

マンパワー雇用予測調査の実施にあたっては、市場調査の最高水準を満たす信頼性の高い手法が用いられています。41カ国・地域で調査を実施するために、マンパワーの社内調査チームとインフォコープ社で調査チームを結成しています。本調査は、各国の経済状況を反映するように構成されています。国・地域・世界の各データの誤差は、±3.9%の範囲に収まっています。

調査項目

全世界で調査対象となるすべての組織に「2011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。

純雇用予測

本調査では、「純雇用予測」という用語を使っています。これは、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。こうして算出した値が純雇用予測となります。

季節調整

アイルランド、アルゼンチン、イギリス、イタリア、インド、オーストラリア、オーストリア、オランダ、カナダ、コスタリカ、シンガポール、スイス、スウェーデン、スペイン、台湾、中国、ドイツ、日本、ニュージーランド、ノルウェー、フランス、ベルギー、ペルー、香港、南アフリカ、メキシコ、および米国のデータについては、調査

結果をより厳密に解釈するために、季節調整を加えています。季節調整を加えることで、毎年同じ時期に生じる雇用変動の影響を受けずにデータを分析することが可能になり、より確実な長期的データが得られます。マンパワーでは、データをさらに蓄積し、将来的には他の国についても季節調整を適用する予定です。

(注:2008年第2四半期の季節調整より、TRAMO-SEATS法を採用しています)

マンパワー雇用予測調査の歴史

- 1962 第1期マンパワー雇用予測調査(以下MEOS)を米国とカナダで開始。
- 1966 マンパワーの英国法人が米国と同様の調査を開始。「四半期雇用展望調査」と呼ばれるこの調査は、米国と同じく事前調査の手法を採り入れたもので、この種の調査はヨーロッパでは初となる。
- 1976 マーケッツリサーチ分野の最新成果を採用し、調査手法を改良した第2期MEOSを米国とカナダで実施。
- 2002 英国マンパワーが改良された調査手法を四半期雇用展望調査に導入。マンパワーのアイルランドとメキシコの法人が、それぞれの国で調査を開始。
- 2003 第3期MEOSを開始。調査対象をアイルランド、イギリス、イタリア、オーストラリア、オーストリア、オランダ、カナダ、シンガポール、スウェーデン、スペイン、ドイツ、日本、ノルウェー、フランス、ベルギー、香港、メキシコ、米国の世界18カ国・地域に拡大。
- 2004 ニュージーランドのマンパワー法人がMEOSを開始。
- 2005 インド、スイス、台湾、中国のマンパワー法人がMEOSを開始。
- 2006 コスタリカ、ペルーのマンパワー法人が調査に参加。アイルランド、イタリア、オーストラリア、オーストリア、オランダ、シンガポール、スウェーデン、スペイン、ドイツ、日本、ノルウェー、フランス、ベルギー、香港、メキシコで、第3四半期より季節調整の適用を開始。南アフリカのマンパワー法人がMEOSを開始。
- 2007 アルゼンチンのマンパワー法人がMEOSを開始。ニュージーランドで、第1四半期より季節調整の適用を開始。
- 2008 ギリシャ、グアテマラ、コロンビア、チェコ共和国、ポーランド、ルーマニアのマンパワー法人がMEOSを開始。台湾および中国で、第2四半期より季節調整の適用を開始。インドおよびスイスで、第3四半期より季節調整の適用を開始。
- 2009 ハンガリー、ブラジルのマンパワー法人がMEOSを開始。
- 2010 パナマのマンパワー法人がMEOSを開始。調査対象を世界36カ国・地域に拡大。ペルーで、第2四半期より季節調整の適用を開始。コスタリカで、第4四半期より季節調整の適用を開始。

2011 ブルガリア、スロベニア、トルコのマンパワー法人が、第1四半期よりMEOSを開始。また、アルゼンチンおよび南アフリカで、第1四半期より季節調整の適用を開始。イスラエル、スロバキアのマンパワー法人が、第4四半期よりMEOSを開始。

会社概要

マンパワーグループ™に関して

マンパワーグループ™(NYSE:MAN)は画期的なワークフォースソリューションの世界的なリーダーとして、顧客企業が経営目標を達成し、競争力を強化できるように支援するための強力なソリューションを開発・提供しています。売上額220億ドルの同社は、60年を超える実績をもとに、「Human Age^{*1}(人の時代)」の勝ち組となることを支援する画期的な総合ソリューションを通じ、顧客企業へ独自の価値を創出しており、社員の紹介、従業員の査定、研修・人材育成、キャリア管理から人材・職業紹介、アウトソーシング、人材コンサルティングなど、人材に関するあらゆるソリューションを提供しています。マンパワーグループは、80を超える国・地域の約3,900にのぼるオフィスで構成される、世界において業界トップクラスのネットワークを擁しており、世界各地に展開できる強みを持っています。価値ある知見と各地でのビジネスのノウハウにより、年間40万もの顧客のニーズに応えています。顧客には、あらゆる業種の中小企業や、地方企業や多国籍企業、グローバル企業が名を連ねています。マンパワーグループは、人の持つ可能性を深く理解しており、それを顧客の希望とマッチングさせることで、顧客企業と社員が想像以上の成果を上げることができるよう支援しています。また、こうした強力なつながりを作ることにより、マンパワーグループは組織の推進力を生み、各個人の成功を促し、より持続可能なコミュニティを築きます。マンパワーグループの総合ソリューションは、ManpowerGroup™ Solutions、Manpower®、Experis™、およびRight Management®を通じて提供しています。詳細については、www.manpowergroup.comをご覧ください。

*1 「Human Age」とは…

今後、企業の競争力を高め、事業を成功させるためには、企業が求める能力(スキル・経験)を有した人材を積極的に発掘し、育成することが重要な時代になります。それが、まさに私たちマンパワーグループが提唱する「The Human Age」なのです。

マンパワー・ジャパン

1948年米国で誕生したスタッフィングビジネスのリーディングカンパニーであるマンパワーグループ™の100%出資の日本法人で、1966年に設立された日本で最初の人材派遣会社です。“マンパワー”は人材派遣の代名詞として広く急速に認知され、常に業界のパイオニアとしてサービスシステムの構築や、クオリティマネジメントの重視など先駆者的役割を果たしてまいりました。現在では、一般派遣業に加え、職業紹介、アウトソーシングなど、総合人材サービス会社として全国で幅広いサービスを展開しています。親会社である米国マンパワーグループ™は、2011年は『フォーチュン』誌により、「世界で最も称賛すべき企業」350社の1社に選出され、人材サービス部門では1位を獲得しました。また、世界的にも知られるグローバル・ガバナンスや企業責任などの有益なベスト・プラクティスの調査促進が専門のシンクタンクであるEthisphere協会による2011年「世界で最も倫理的な企業」のひとつに選ばれました。

ホームページURL：www.manpower.co.jp

所在地：〒220-8136

神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1

横浜ランドマークタワー 36F

代表者：取締役・代表執行役会長兼社長 ダリル・グリーン

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(統括事業所-般 14-010001)
を中心とした人材サービス-人材派遣、人材紹介事業、ビジネスソリューション事業等

登録者数：36万5,000人(2011年5月現在)

マンパワー・ジャパン株式会社
〒220-8136
神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1
横浜ランドマークタワー 36F
Tel : 045-227-4407 Fax : 045-227-4754
www.manpower.co.jp

©2011 ManpowerGroup. All rights reserved.

