

Q1 2023

ManpowerGroup  
Employment  
Outlook Survey



# 日本の雇用予測調査結果

2023年第1四半期:

景気後退下にある中、優秀な人材への  
採用意欲は依然として根強い

# エグゼクティブ サマリー



- 2023年第1四半期の日本の「純雇用予測」\*は+8%で、前年同期比では1ポイント減、前四半期比では1ポイント増とほぼ横ばいで推移しています。
- 業種別で最も堅調な見通しを示したのは、「ヘルスケア / ライフサイエンス」(+18%)です。次いで「情報技術」(+16%)、「金融 / 不動産」(+13%)の順となりました。
- 組織規模別では、大規模組織が+12%と最も高い雇用意欲を示しています。一方、前四半期には16ポイントの上昇と雇用意欲が高まっていた従業員数10人未満の企業は、今期-8%と大きくマイナスに転じています。

\*「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



# 目次



4

2023年第1四半期  
の雇用予測



10

最新トレンドが仕事  
に及ぼす影響



18

労働市場の動向と  
課題



20

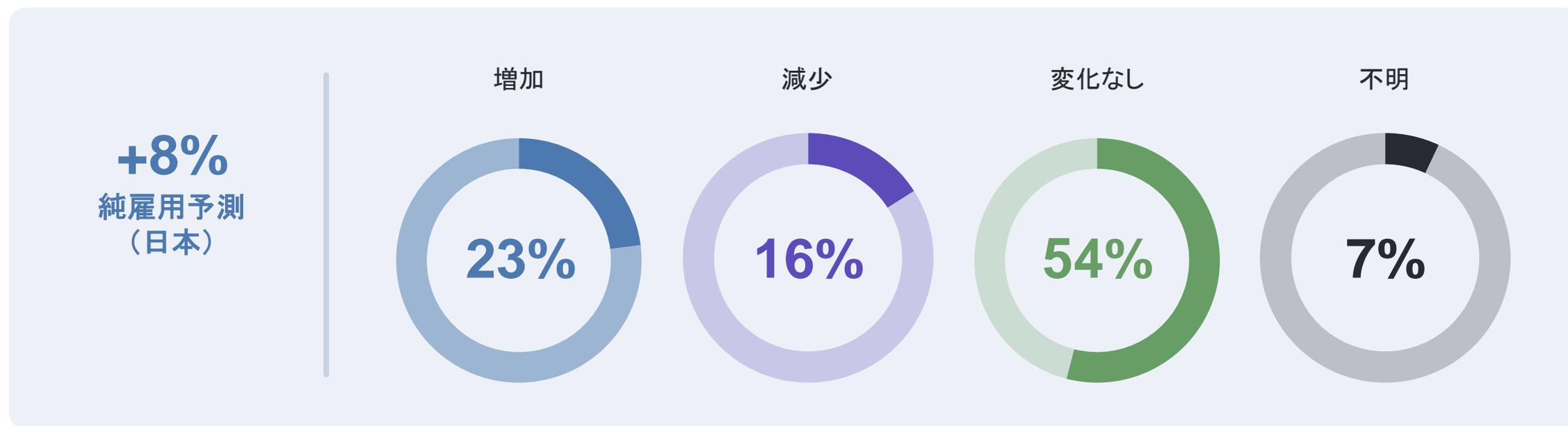
マンパワーグループ  
の雇用予測調査  
について



# 2023年第1四半期の 雇用予測

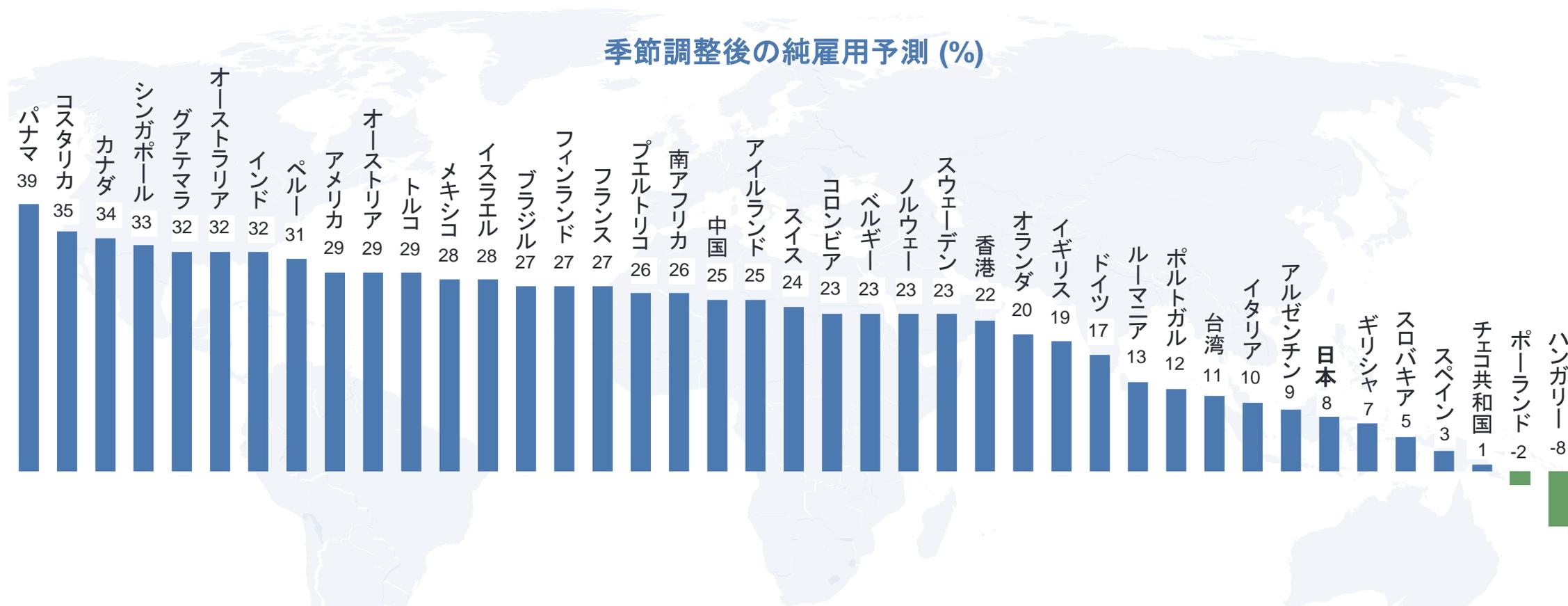
# 2023年1月-3月期 日本企業の雇用予測

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1四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+8%と報告されています。前年同期比では1ポイント減、前四半期比では1ポイント増とほぼ横ばいで推移しています。



# 2023年第1四半期：世界の雇用予測

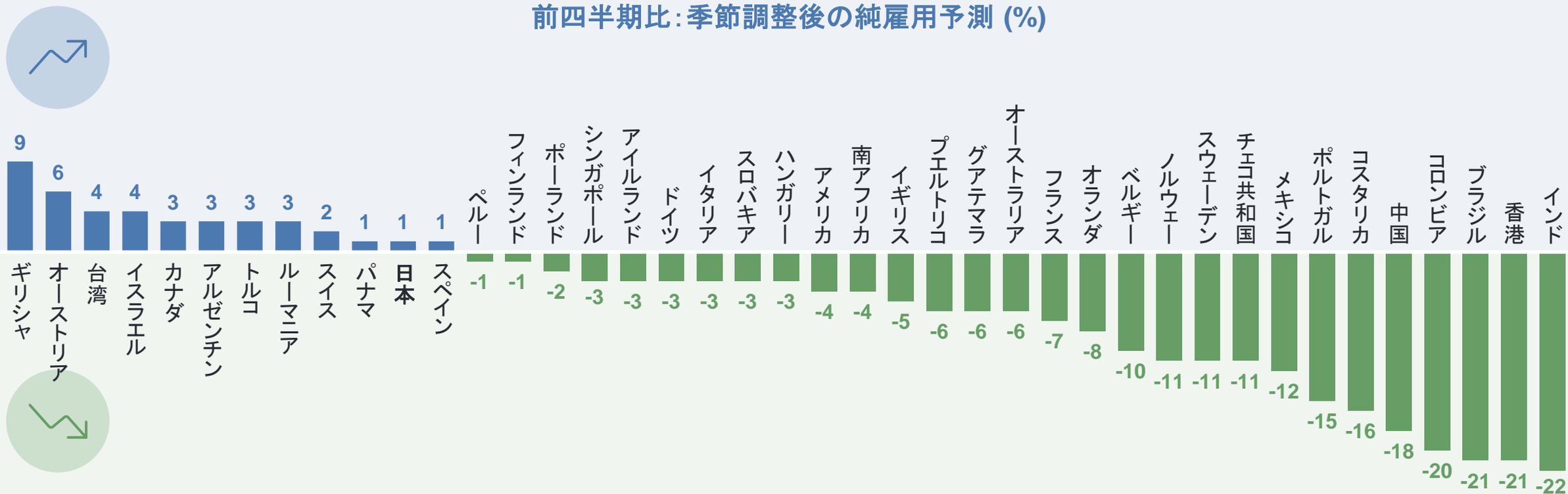
「2023年1月から3月の貴社または貴機関の雇用計画は、今期と比べてどのように変化しますか？」と質問したところ、41カ国・地域のうち39カ国・地域の雇用主が純増の見通しであると回答しています。



# 様々な課題対応に伴い、第4四半期から第1四半期にかけて雇用意欲に変化

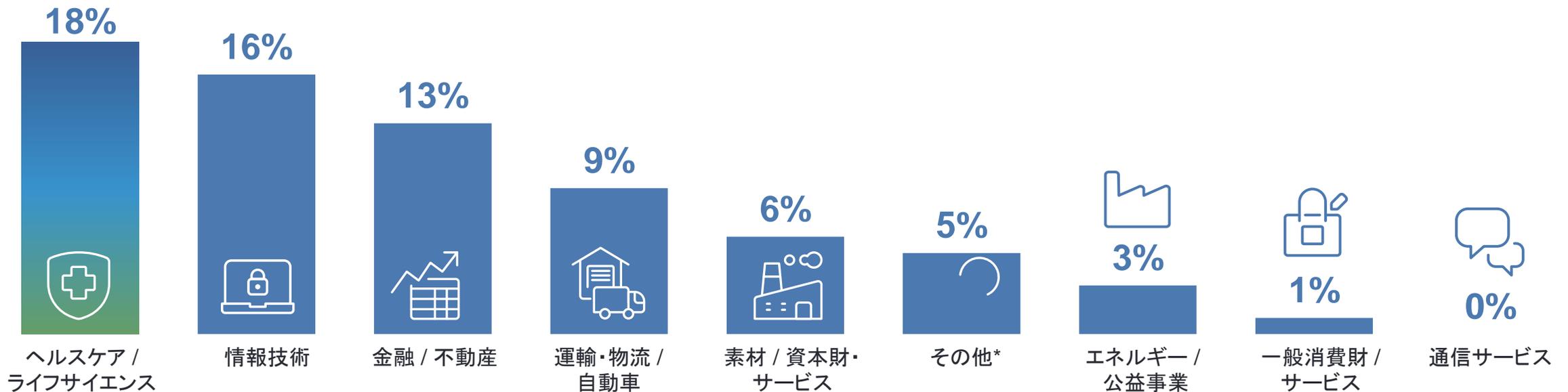
景気後退への懸念と継続的なインフレを背景に、各国とも雇用意欲の減退が続いています。

前四半期比: 季節調整後の純雇用予測 (%)



# 業種別：2023年第1四半期は、9業種中、8業種が増員予測

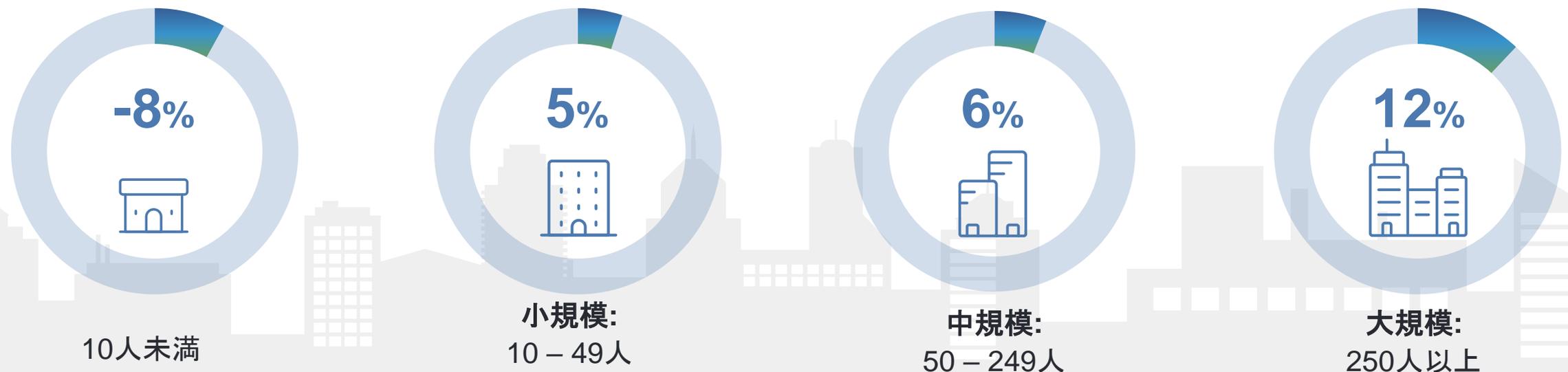
最も堅調な見通しを示したのは、「ヘルスケア・ライフサイエンス」(+18%、前四半期比11ポイント増)、次いで「情報技術」(+16%、前四半期比-19ポイント)、「金融・不動産」(+13%、前四半期比+4ポイント)の順となりました。



\*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、教育機関が含まれます。

## 組織規模別：従業員数10人未満の企業で前四半期比12ポイントの大幅減

大規模組織は+12%と最も高い雇用意欲を示していますが、前四半期比では1ポイント減少しています。従業員数10人未満の企業は、前四半期において16ポイント上昇と雇用意欲が高まっていたが、今期は-8%(前四半期比12ポイント減)と大きくマイナスに転じています。



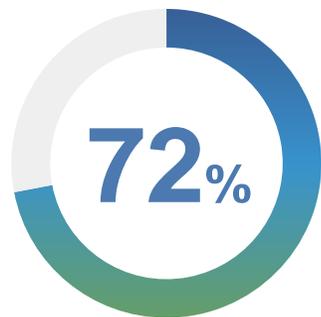


# 最新トレンドが 仕事に及ぼす影響





# 一般消費財 / サービス



の卸・小売の雇用主が、  
必要な人材の確保が  
困難であると報告\*

この業種では、雇用主の21%が第1四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、22%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は1%で、前年同期比では9ポイントの大幅減、前四半期比で4ポイント減となりました。

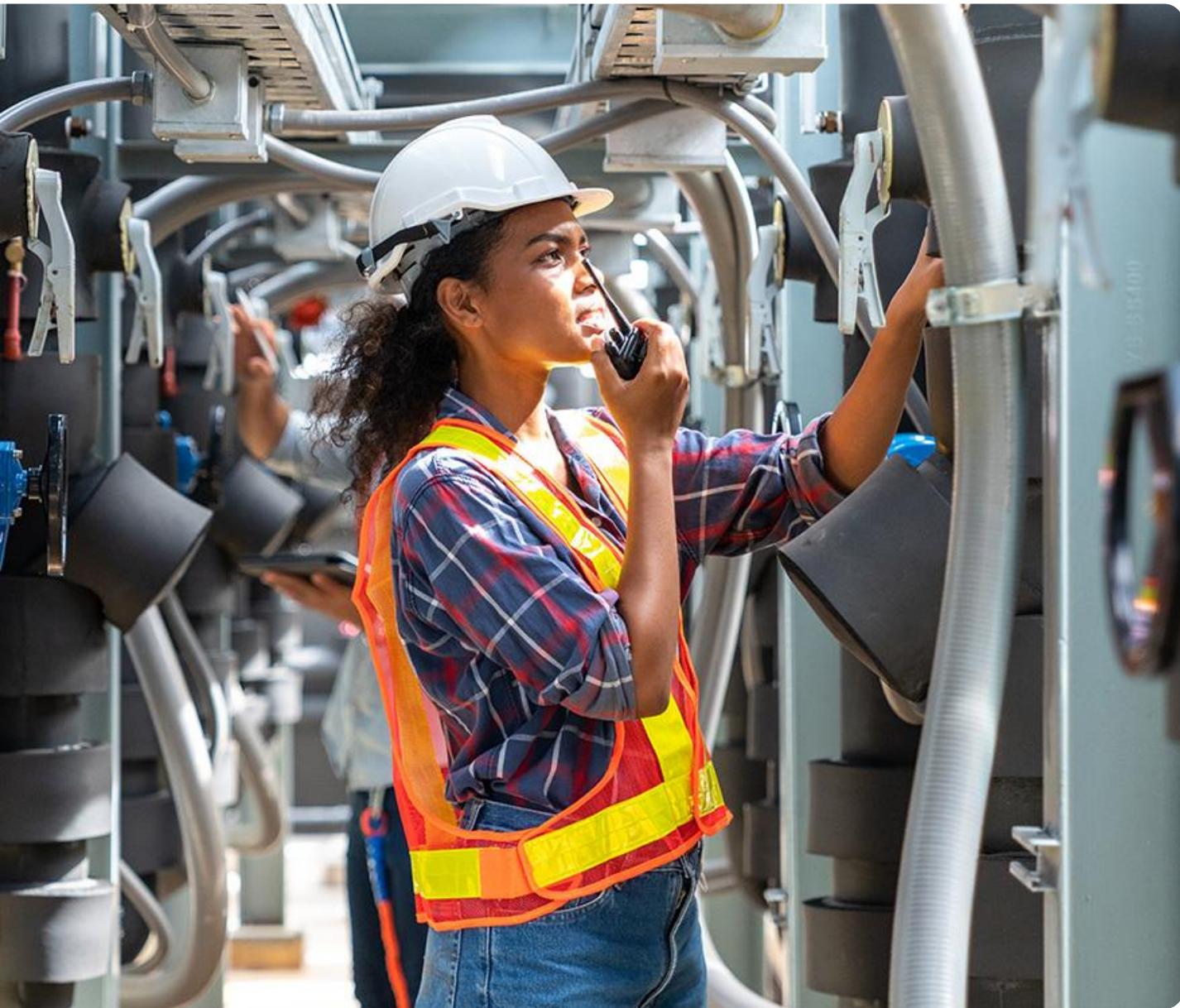
卸・小売では人材不足に直面しており、72%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

\*2022年 マンパワーグループ  
人材不足に関する調査

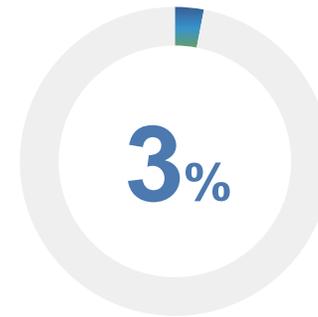


## Top 5 卸・小売 の雇用主が求める ソフトスキル

- 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 協調性、チームワーク力 
- 5 信頼性、自律性 



## エネルギー / 公益事業



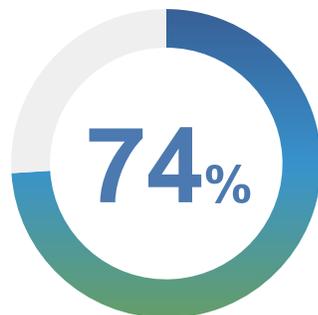
の雇用主が、2023年  
第1四半期に雇用の  
純増を見込んでいます。

この業種では、雇用主の17%が第1四半期に従業員の増員  
を見込んでいる一方、14%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は3%となっています。



## 金融 / 不動産



の雇用主が、必要な  
人材の確保が困難で  
あると報告\*

この業種では、雇用主の27%が第1四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、12%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は13%で、前年同期比では5ポイント増、前四半期比で4ポイント増となりました

人材不足に直面しており、74%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

\*2022年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



### Top 5 金融 / 不動産業の 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 回復力、適応力



4 信頼性、自律性



5 クリティカル・シンキング、分析力





## 通信サービス

±0%

の雇用主が、2023年第1  
四半期に雇用の純増を  
見込んでいます。

この業種では、雇用主の16%が第1四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、16%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は±0%で、前年同期比では18ポイントの大幅減、前四半期比で6ポイント減となりました。



# 素材 / 資本財・サービス



の製造業の雇用主が、  
必要な人材の確保が  
困難であると報告\*

この業種では、雇用主の24%が第1四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、20%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は1%で、前年同期比では1ポイント増、前四半期比で8ポイント減となりました。

人材不足に直面しており、82%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

\*2022年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



## Top 5 製造業の雇用主 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



4 協調性・チームワーク力

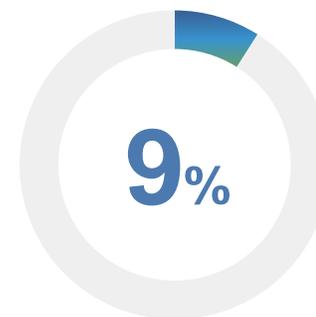


5 クリティカル・シンキング、  
分析力





## 運輸・物流 / 自動車



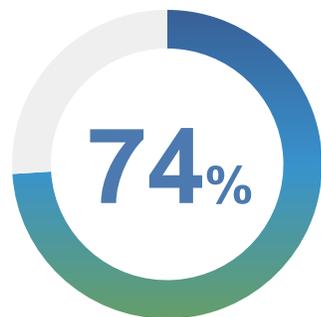
の雇用主が、2023年第1  
四半期に雇用の純増を  
見込んでいます。

この業種では、雇用主の26%が第1四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、19%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は9%で、前年同期比、前四半期比とも7ポイント増となりました。



## 情報技術



の雇用主が、必要な  
人材の確保が困難で  
あると報告\*

この業種では、雇用主の29%が第1四半期に従業員の増員を見込んでいる一方、13%は減員を予測しています。

季節調整後の純雇用予測は16%で、前年同期比では1ポイント増、前四半期比で19ポイントの大幅減となりました。

人材不足に直面しており、74%の雇用主が必要とするハードスキルやソフトスキルを持つ人材の確保が困難であると報告しています。

\*2022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 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



5 推論力、問題解決力





## 労働市場の 動向と課題

# トランスフォーメーションのトレンドが引き続き進行する中、新たな緊急課題も発生

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。多くの市場でスキルに対する需要が過去最高となり、失業率が高止まりする一方で、労働力人口は停滞しています。経済成長も、回復している市場もあれば、インフレや生活費の高騰により立ち遅れている市場もあり、ばらつきのある状況が続いています。



## 5分の1

の企業が、IT関連の優秀な人材を確保することに苦労しています。

2022年マンパワーグループ  
The Great Realization:  
変貌する労働市場の新たな認識



## 500万人の雇用が

人間と機械の分業化により失われる可能性があります。新たに発生すると予想される9,700万の新たな雇用によって、十分に埋め合わせできると考えられます。

WEF: 2021年「仕事の未来」レポート



## 81%

の従業員が、最新スキル習得のため、雇用主がトレーニングプログラムを提供してくれることに期待しています。

2021: Edelman Trust Barometer:  
The Belief Driven Employee  
2021エデルマン・トラストバロメーター: 信念を持つ従業員



# 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(2022年10月13日～11月25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1四半期の調査にあたっては、全世界の調査対象組織に、「2023年1月から3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。

## Survey Methodology

雇用予測調査のデータ収集実施において、2023年第1四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



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®  
ManpowerGroup



Talent  
Solutions  
ManpowerGroup®

Visit [www.manpowergroup.jp](http://www.manpowergroup.jp) to learn more