

2025
Q1

日本の雇用予測調査結果
2025年第1四半期





エグゼクティブ サマリー

日本における2025年第1四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。2025年第1四半期の雇用意欲、ジェンダー平等への取り組みなどについて尋ねています。

15% 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4四半期比で+3ポイント。前年同期比では+5ポイント。）

18% ジェンダー平等を完全に達成していると回答した組織は、全体の5分の1未満にとどまっているものの、前年同四半期比で3ポイントの増加となっています。

雇用意欲が最も高い業種：



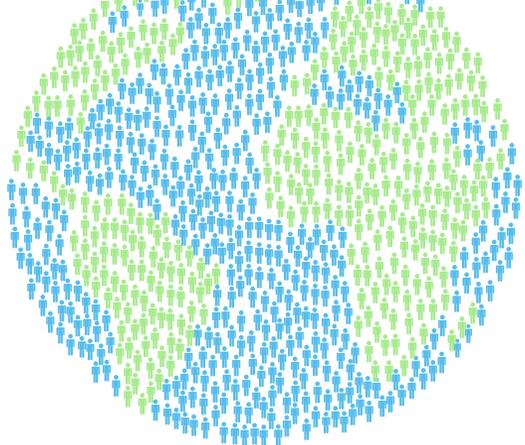
エネルギー/
公益事業



情報技術(IT)

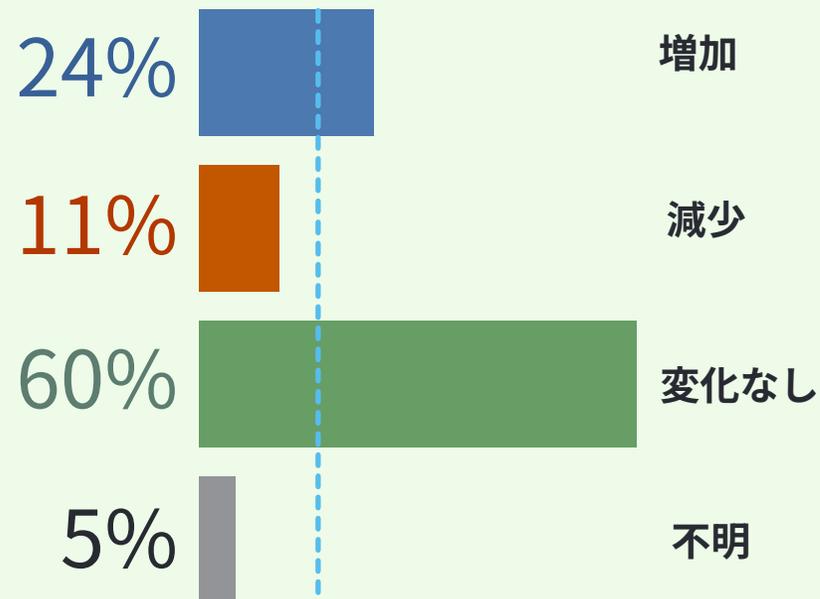


2025年第1四半期の 雇用予測



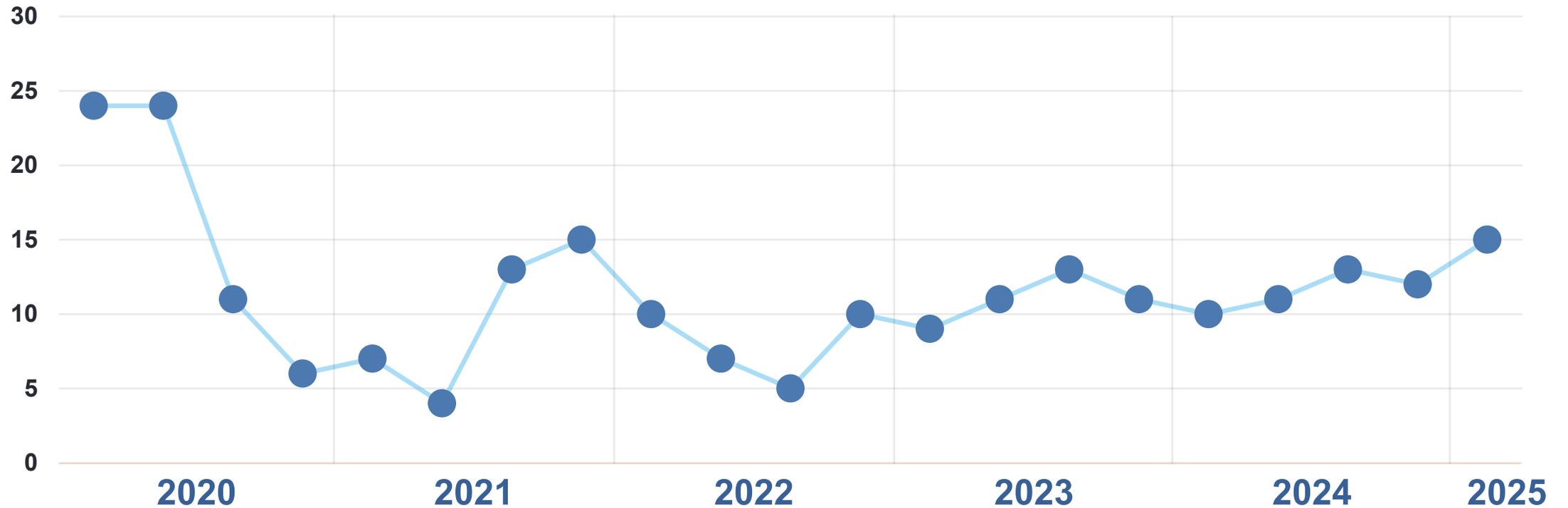
2025年第1四半期 日本の雇用予測

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、2025年第1四半期における季節調整後の純雇用予測は**+15%**。前四半期比では+3ポイント、前年同期比では+5ポイント増。約3年ぶりに15%台まで回復しました。



日本の雇用予測：2020年第1四半期から2025年第1四半期までの推移

2025年第1四半期の日本の純雇用予測は15%。パンデミック前の2020年前半の水準（24%）には及ばないものの、約3年ぶりに15%台まで回復しました。



世界の雇用予測（2025年第1四半期）

『2025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、42カ国・地域中、41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。日本は今期、グローバル全体で13番目に低く、アジア太平洋地域の平均27%を12ポイント下回る15%となり、地域内で3番目に低い結果となりました。

季節調整後の 純雇用予測 (%)



40% インド
最も高い雇用予測



25% グローバル平均
Average NEO



-1% アルゼンチン
最も低い雇用予測

インド	40%	シンガポール	25%	日本	15%
アメリカ	34%	ドイツ	24%	ポーランド	15%
メキシコ	32%	アイルランド	24%	チェコ共和国	14%
コスタリカ	31%	フィンランド	22%	ハンガリー	14%
南アフリカ	31%	フランス	21%	ギリシャ	12%
中国	29%	コロンビア	20%	プエルトリコ*	12%
オランダ	29%	ペルー	20%	トルコ	12%
スイス	29%	ポルトガル	20%	オーストラリア	11%
ベルギー	28%	イタリア	19%	オーストリア	10%
イギリス	28%	パナマ	19%	ルーマニア	10%
ブラジル	27%	スペイン	17%	チリ*	10%
ノルウェー	27%	スウェーデン	17%	イスラエル	8%
カナダ	26%	台湾	17%	香港	6%
グアテマラ	25%	スロバキア	16%	アルゼンチン	-1%

*プエルトリコは2022年第4四半期から、チリは2024年第2四半期から参加しており、16期連続参加が条件である季節調整の対象外となりデータは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（2025年第1四半期 vs 2024年第1四半期）

季節調整後の 純雇用予測 (%)

 **+6%** チェコ共和国
最も高い雇用予測

 **-1%** グローバル平均

 **-23%** 香港
最も低い雇用予測

チェコ共和国	+6%	ギリシャ	-1%	ベルギー	-5%
イタリア	+6%	グローバル平均	-1%	ブラジル	-5%
日本	+5%	スロバキア	-1%	ルーマニア	-5%
ハンガリー	+4%	アメリカ	-1%	フィンランド	-6%
ノルウェー	+4%	メキシコ	-2%	パナマ	-6%
インド	+3%	ポーランド	-2%	トルコ	-6%
アイルランド	+3%	スペイン	-2%	グアテマラ	-7%
南アフリカ	+3%	台湾	-2%	オランダ	-8%
フランス	+2%	中国	-4%	ポルトガル	-8%
カナダ	+1%	コスタリカ	-4%	コロンビア	-11%
イスラエル	+1%	ペルー	-4%	オーストリア	-16%
イギリス	+1%	シンガポール	-4%	オーストラリア	-17%
アルゼンチン	+0%	スウェーデン	-4%	プエルトリコ*	-21%
ドイツ	-1%	スイス	-4%	香港	-23%

*プエルトリコは2022年第4四半期から参加のため、16期連続参加が条件である季節調整の対象外となり、データは季節調整前の値となります。
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、過去のデータが存在せず対象外となります。そのため、本データは41カ国・地域を対象にした調査結果となります。

2025年第1四半期、純雇用予測を大きく改善した国々

↗ 2024年第4四半期との差異 (%)



チェコ共和国
+3%



インド
+3%



日本
+3%



スウェーデン
+3%

↗ 2024年第1四半期との差異 (%)



チェコ共和国
+6%



イタリア
+6%



日本
+5%



ハンガリー
+4%



ノルウェー
+4%

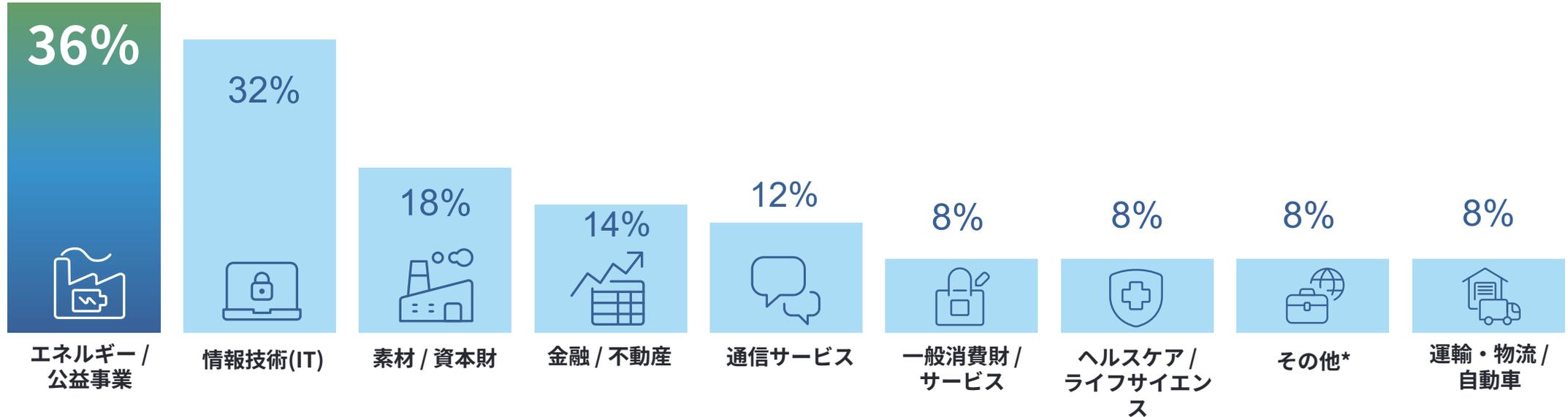
組織規模別の雇用予測

従業員数5,000人以上の企業の雇用意欲は24%と最も高く、前四半期比+2、前年同期比で14ポイントの増加。次いで、50-249人の企業が19%で前四半期比+8、前年同期比+11ポイントと堅調に推移しています。一方、前四半期比でマイナスとなったのは、10-49人、1,000-4,999人の企業でそれぞれ2ポイント減、11ポイント減と慎重な見方となっています。



業種別：2025年第1四半期、雇用予測は9業種すべてでプラスに

最も堅調な見通しを示したのはエネルギー / 公益事業で、前四半期比73ポイント増、前年同期比21ポイント増の+36%と、過去2年の平均を大きく上回る水準に回復しています。この大きな変動は、エネルギー資源の海外依存度が高く、脆弱なエネルギー需給構造の存在がさまざまな影響を与えていることも一因となっています。次に続くのが情報技術(IT)で、前四半期比で3ポイント減となるものの+32%となり、依然として堅調さを保持しています。



*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。

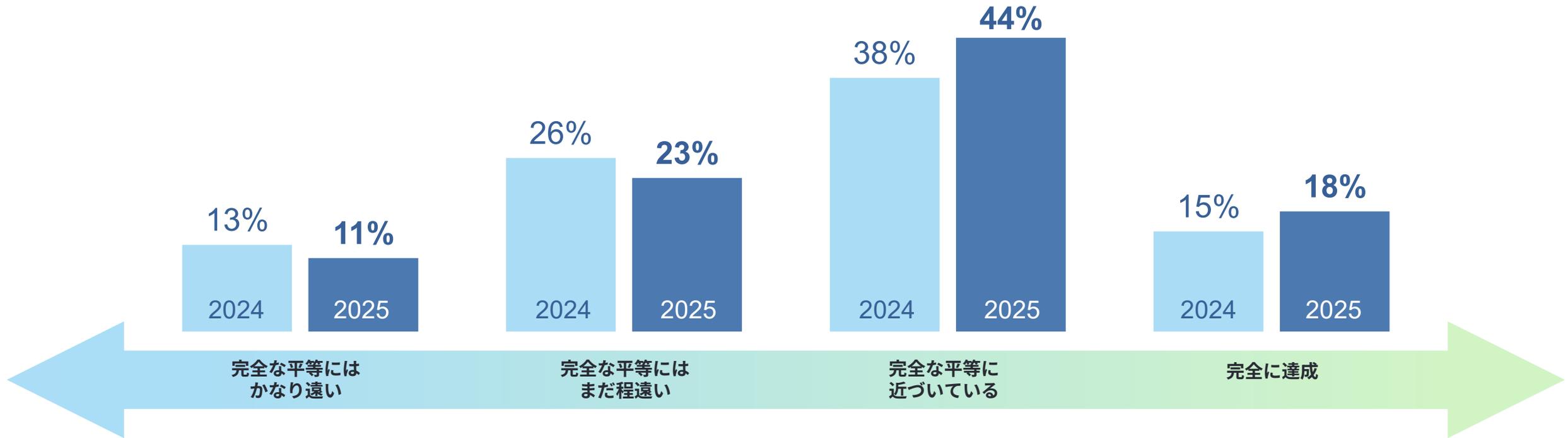


労働市場の動向



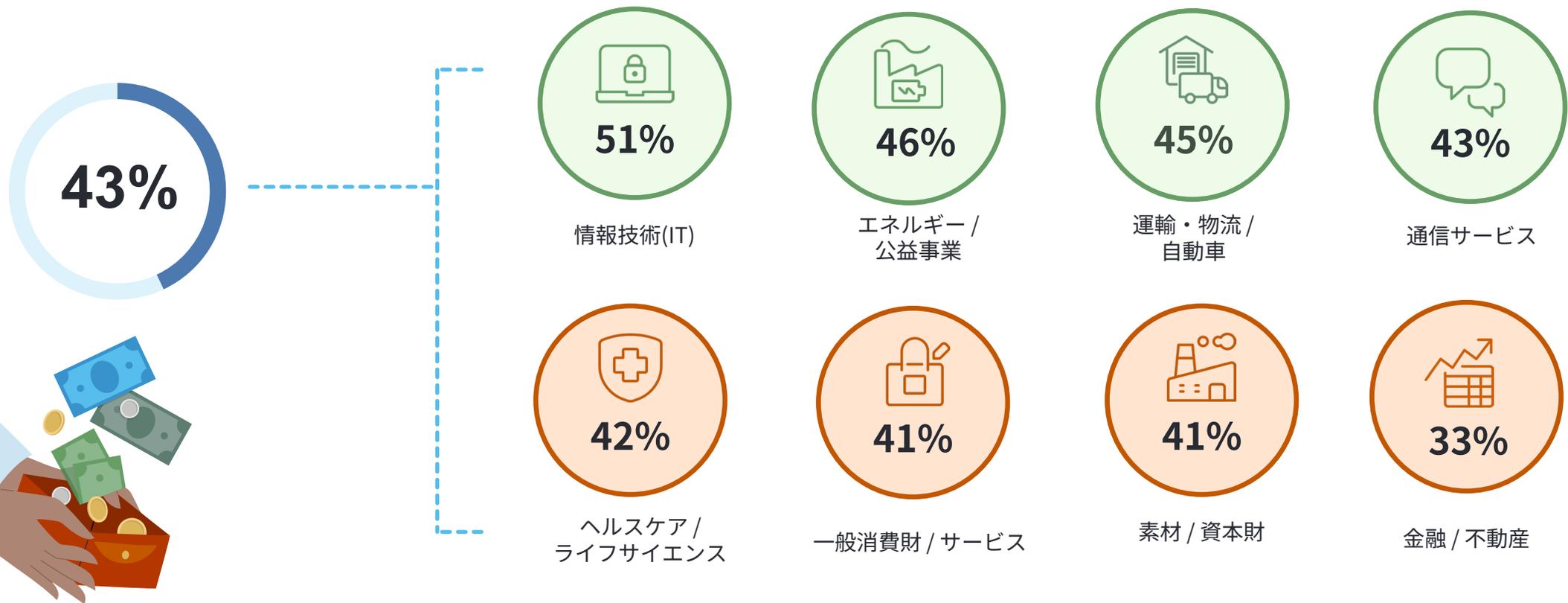
日本の企業におけるジェンダー平等への取り組み

この1年間で、組織内において「ジェンダー平等がまだ達成されていない」という回答は減少し、「ジェンダー平等を達成した」または「ほぼ達成に近い」との回答はわずかに増加しているものの、「完全に達成できた」と回答した組織はわずか18%で、5分の1未満にとどまっています。



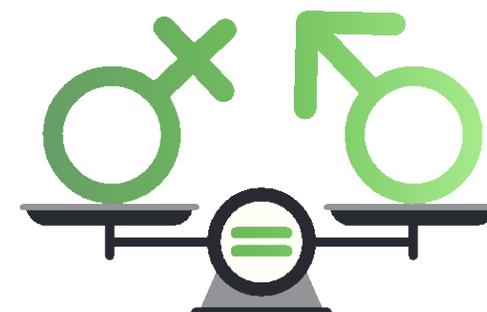
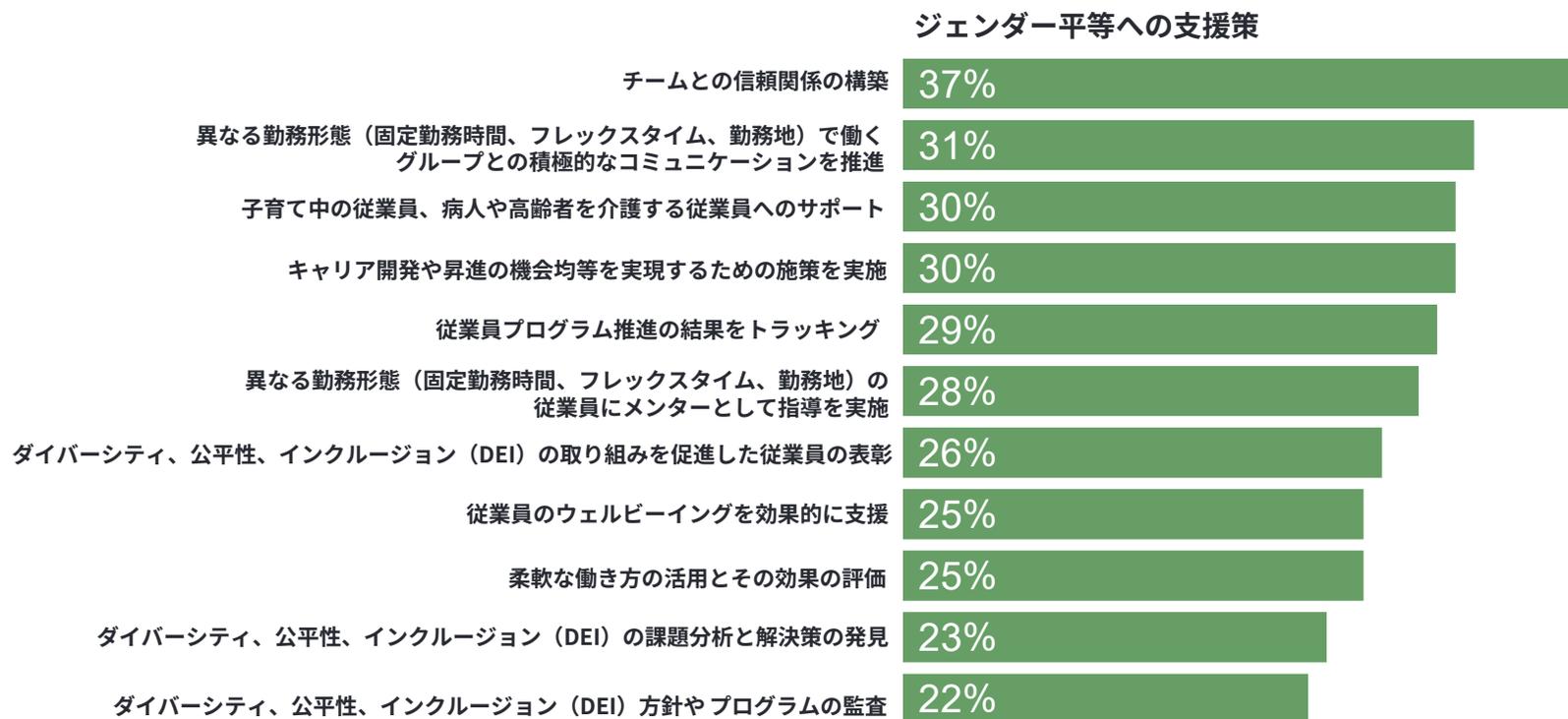
日本の企業における賃金平等への取り組み

賃金平等の取り組みを順調に推進している日本の企業は**43%**と**半数以下**の結果となりました。最も進んでいる情報技術(IT)でも約半分の**51%**、最も取り組みが遅れている金融 / 不動産では**3分の1**の結果にとどまりました。



ジェンダー平等に向けた雇用主の取り組みと施策

日本の雇用主は、ジェンダー平等推進のため、チームとの信頼関係の構築や異なる勤務形態でのコミュニケーション強化に最も注力しています。





業種別の予測 (日本)

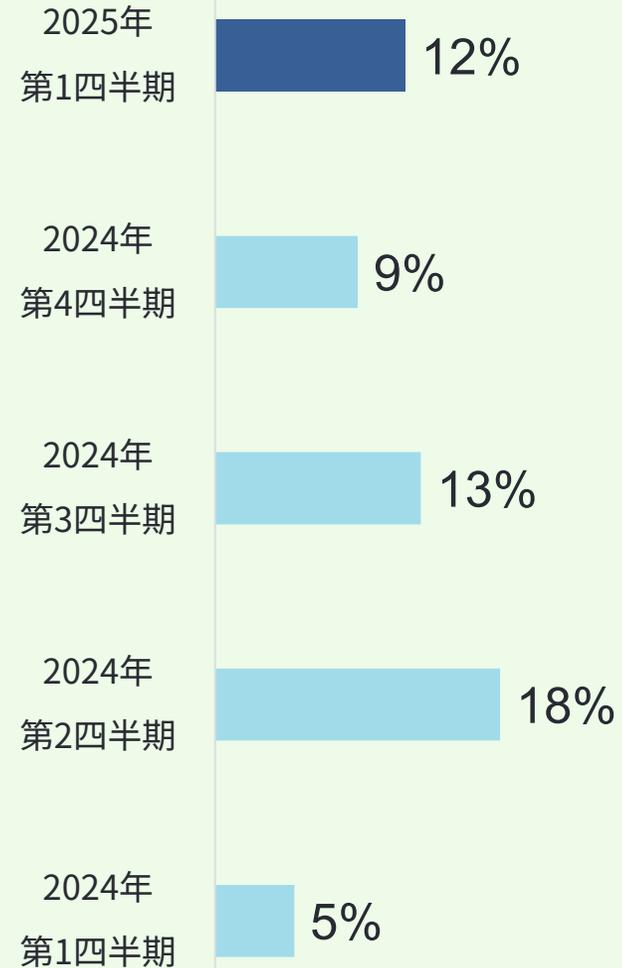
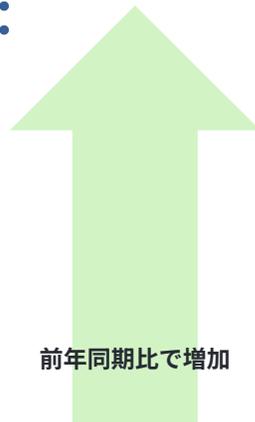


通信サービス

通信サービスの純雇用予測は12%。前四半期比で+3ポイント、前年同期比で+7ポイント改善しました。

2025年第1四半期純雇用予測：
通信サービス

12%



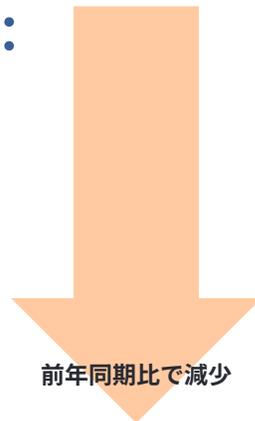


一般消費財 / サービス

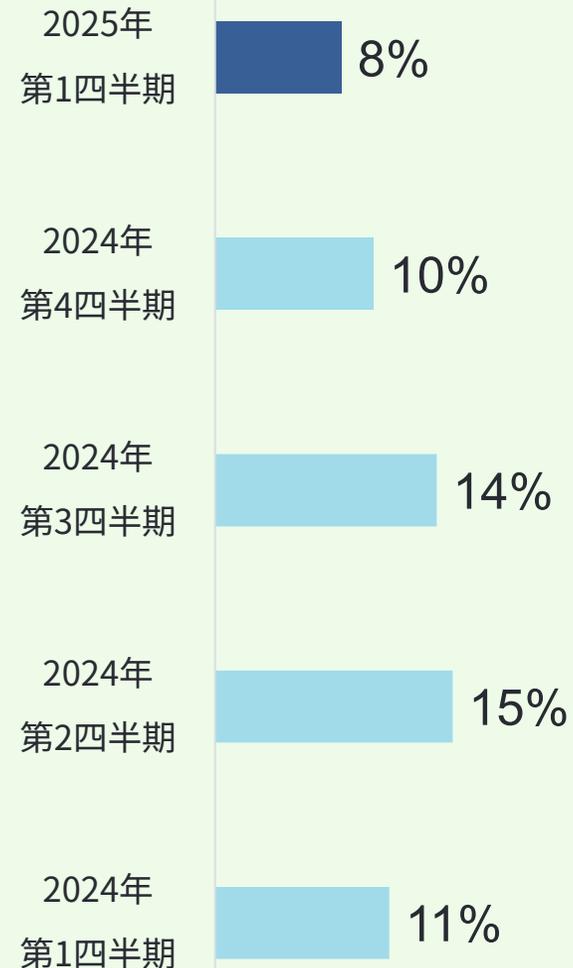
一般消費財 / サービスの純雇用予測は8%。前四半期比で2ポイント減、前年同期比で3ポイント減の結果となりました。

2025年第1四半期純雇用予測：
一般消費財 / サービス

8%



前年同期比で減少



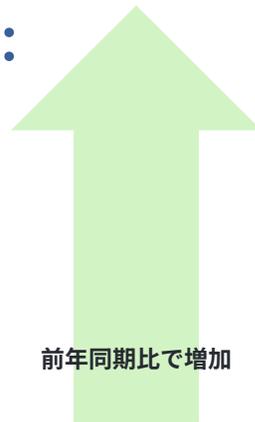


エネルギー / 公益事業

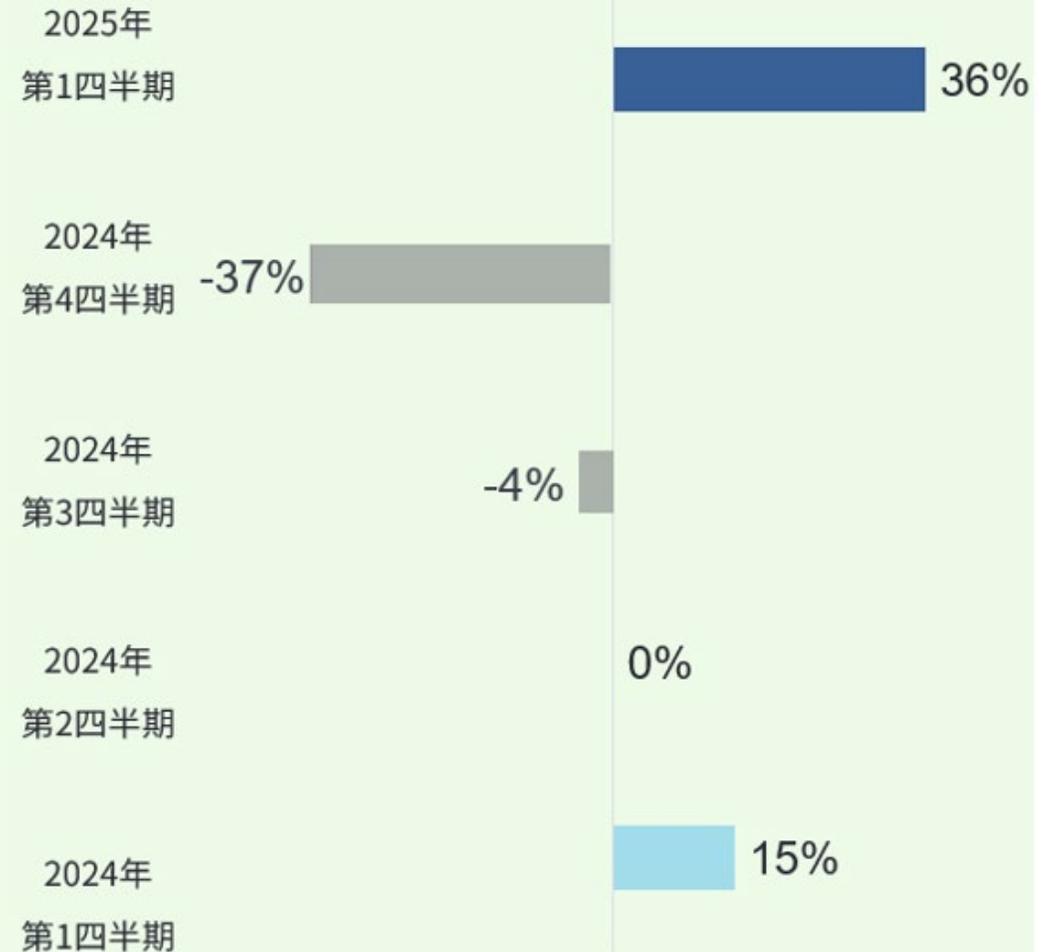
エネルギー / 公益事業の純雇用予測は36%。前四半期比で+73ポイント、前年同期比で+21ポイントと大幅に改善しました。

2025年第1四半期純雇用予測：
エネルギー / 公益事業

36%



前年同期比で増加



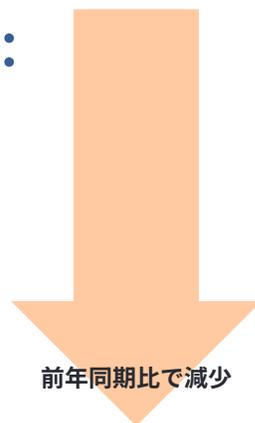


金融 / 不動産

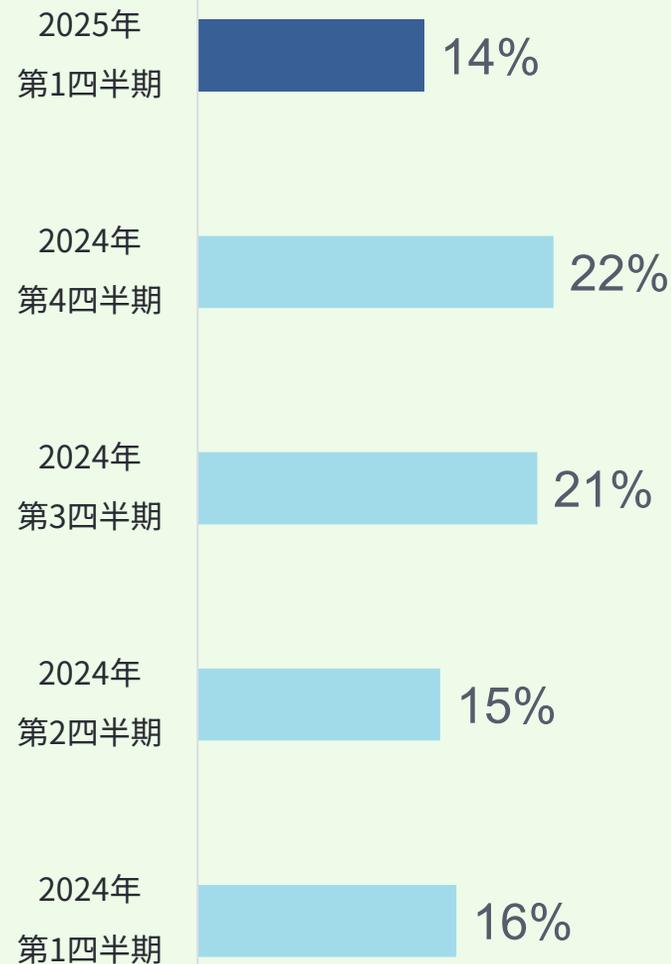
金融 / 不動産の純雇用予測は14%。前四半期比で8ポイント減、前年同期比で2ポイント減の結果となりました。

2025年第1四半期純雇用予測：
金融 / 不動産

14%



前年同期比で減少



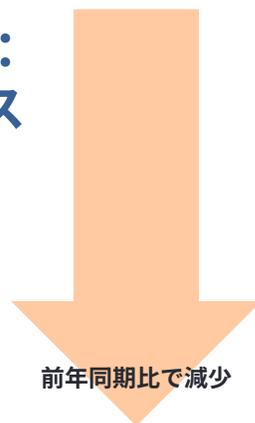


ヘルスケア / ライフサイエンス

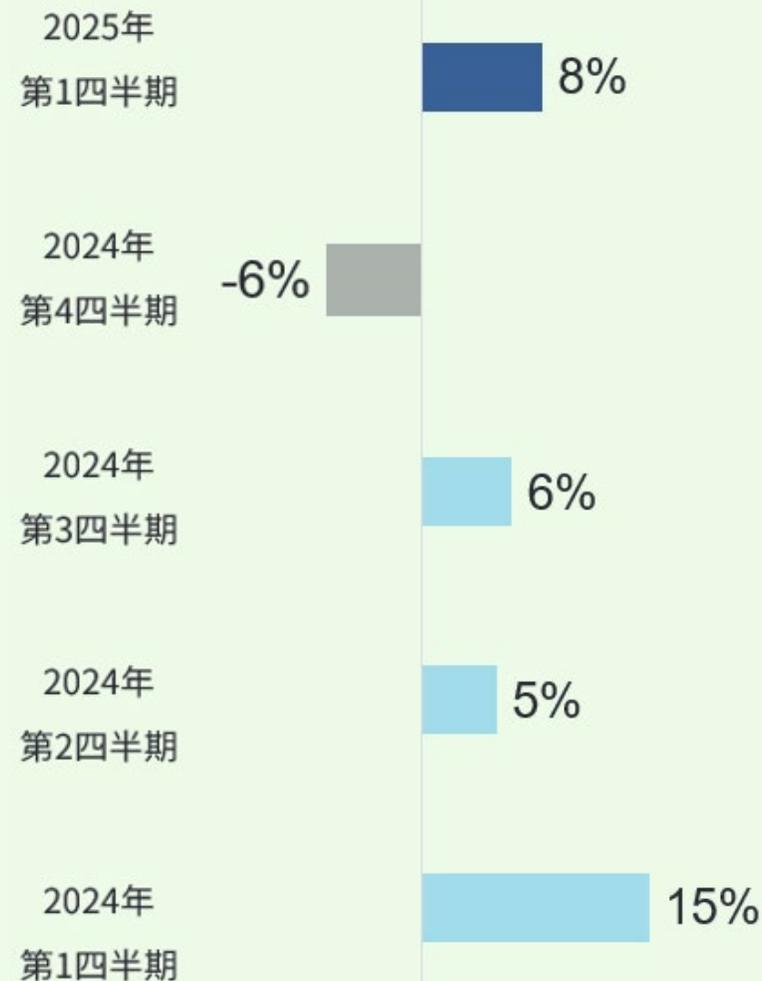
ヘルスケア / ライフサイエンスの純雇用予測は8%。前四半期比で+14ポイント増と改善しましたが、前年同期比では7ポイント減の結果となりました。

2025年第1四半期純雇用予測：
ヘルスケア / ライフサイエンス

8%



前年同期比で減少



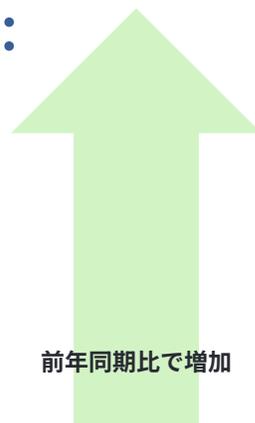


素材 / 資本財

素材 / 資本財の純雇用予測は18%。前四半期比で1ポイント減となりましたが、前年同期比では+4ポイント改善しています。

2025年第1四半期純雇用予測：
素材 / 資本財

18%



前年同期比で増加

2025年
第1四半期 18%

2024年
第4四半期 19%

2024年
第3四半期 17%

2024年
第2四半期 8%

2024年
第1四半期 14%

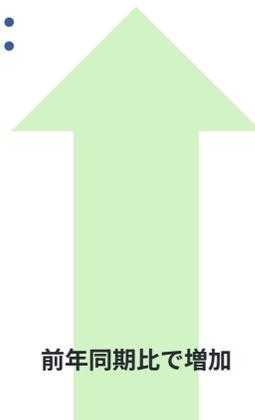


情報技術(IT)

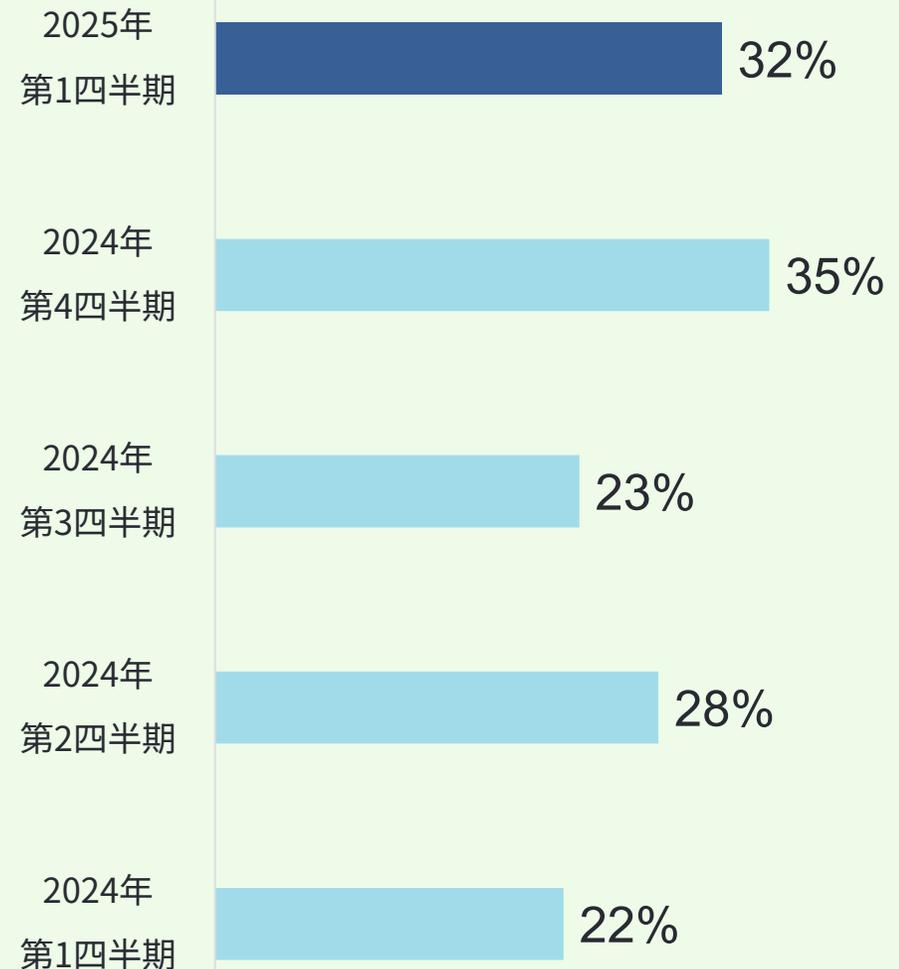
情報技術(IT)の純雇用予測は32%。前四半期比で3ポイント減となりましたが、前年同期比では+10ポイント改善しています。

2025年第1四半期純雇用予測：
情報技術(IT)

32%



前年同期比で増加



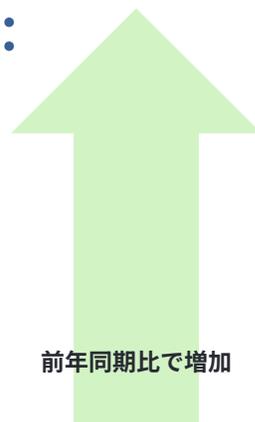


運輸・物流 / 自動車

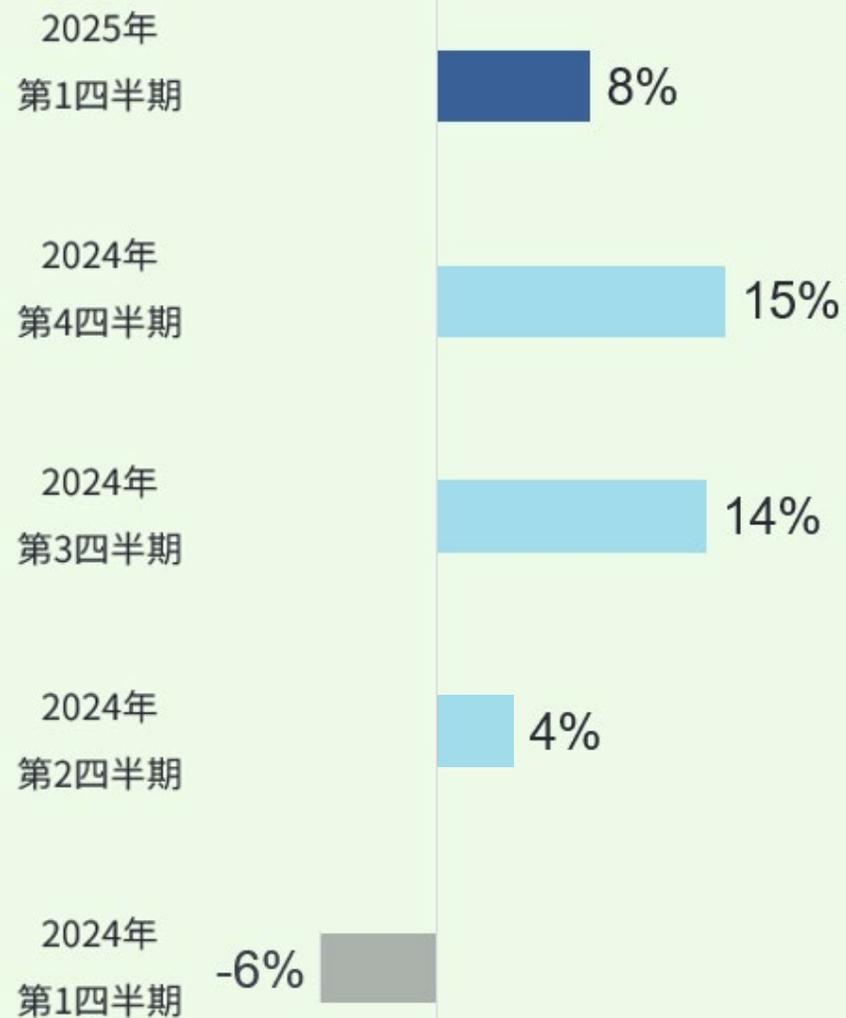
運輸・物流 / 自動車の純雇用予測は8%。前四半期比で7ポイント減となりましたが、前年同期比では14ポイント改善しています。

2025年第1四半期純雇用予測：
運輸・物流 / 自動車

8%



前年同期比で増加





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40,413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。2025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、「2025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。

調査方法: 雇用予測調査のデータ収集実施において、2025年第1四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10月1日～10月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、ESG目標に対応するためのダイバーシティとインクルージョンの推進やスキルギャップの解消など、労働市場動向に関する将来の見通しが含まれています。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と実際の結果が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む、SECに提出された当社の報告書の情報を、本書に組み込んでいるためです。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・
コンサルティング
および分析



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



詳細は[こちら](#)をご覧ください。