

# Q2 2024

## 日本の雇用予測調査結果 2024年第2四半期





## エグゼクティブ サマリー

日本における2024年第2四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2四半期の雇用意欲、多様な人材の育成、ジェンダーギャップへの取り組みなどについて尋ねました。

### 11% 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1四半期比で1ポイント増。前年同期比では±0ポイント。)

半数にも満たない**30%**の雇用主が、ジェンダー平等の目標達成に向けて順調に進んでいると回答。

**43%**の企業が、柔軟な働き方を実現することで人材を確保し、多様な経験や経歴の候補者プールを拡大することができたと回答。

### 最も高い雇用意欲を示す業種:



情報技術(IT)



通信サービス

# 目次



Section 1

2024年第2四半期の  
雇用予測



Section 2

労働市場の動向



Section 3

業種別の予測



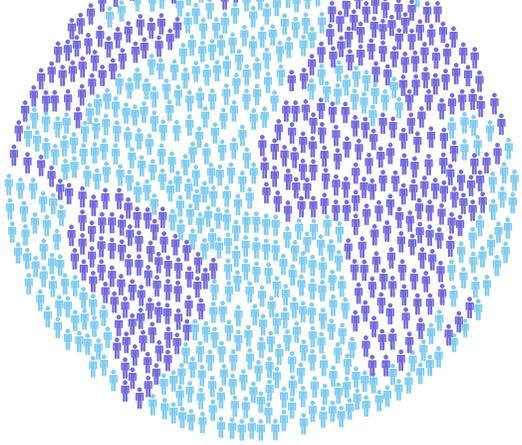
Section 4

マンパワーグループの  
雇用予測調査について



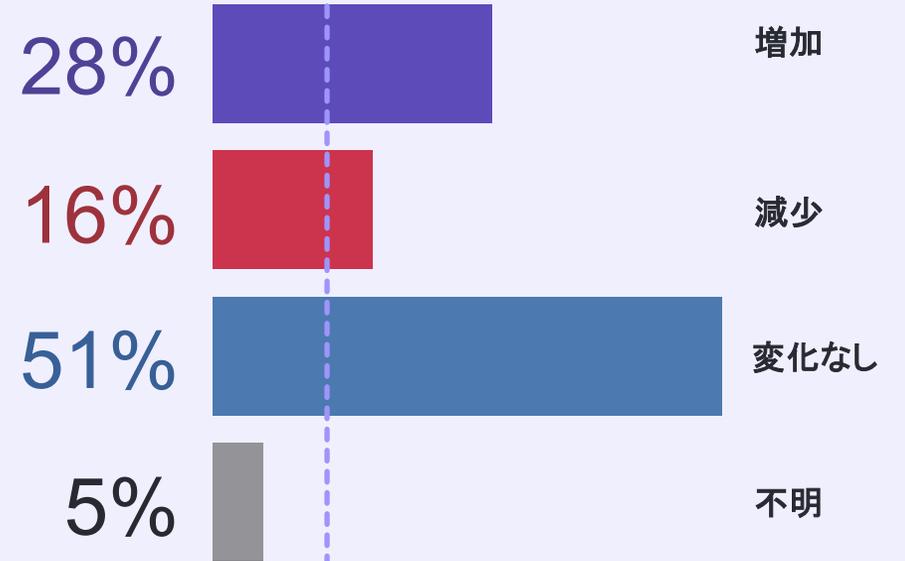
# 2024年第2四半期 の雇用予測





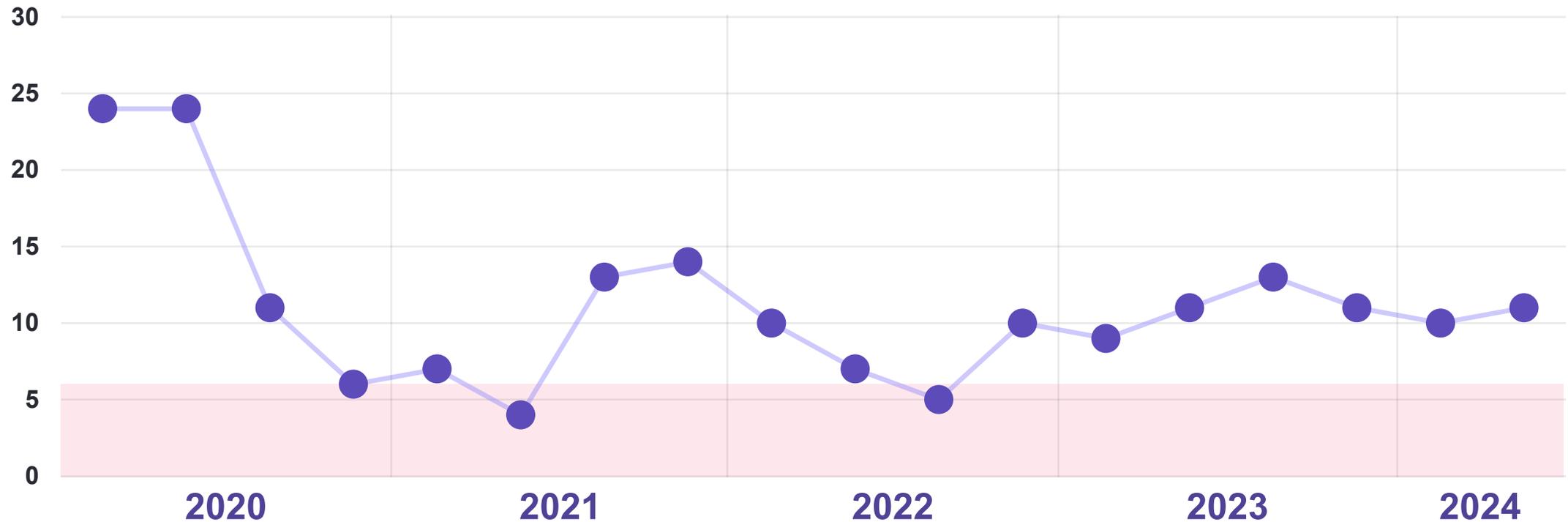
## 2024年第2四半期 日本の雇用予測

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2四半期における季節調整後の純雇用予測は**+11%**。前四半期比では1ポイント増、前年同期比では±0ポイントと、底堅く、おおむね横ばいで推移しています。



## 日本の雇用予測: 2020年第1四半期から2024年第2四半期までの推移

日本の純雇用予測はゆるやかな回復基調にあるものの、2024年は、パンデミックが本格化する前の2020年前半の水準(24%)の半分以下で推移。



# 世界の雇用予測(2024年第2四半期)

『2024年4月から6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・地域のうち、40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、グローバル全体の中で9番目に低い結果、アジア太平洋地域では最も低い結果となりました。

## 季節調整後の 純雇用予測 (%)

 **36%** インド  
最も高い雇用予測

 **22%** グローバル平均

 **-2%** ルーマニア  
最も低い雇用予測

インド	36%	アイルランド	20%	トルコ	14%
アメリカ	34%	オーストラリア	19%	スロバキア	12%
中国	32%	ペルー	19%	台湾	12%
コスタリカ	32%	ブラジル	18%	<b>日本</b>	<b>11%</b>
オランダ	32%	フランス	18%	ポーランド	11%
南アフリカ	29%	オーストリア	17%	ポルトガル	11%
スイス	29%	ドイツ	17%	チリ*	10%
メキシコ	27%	ノルウェー	16%	ハンガリー	9%
グアテマラ	26%	コロンビア	15%	イタリア	9%
シンガポール	24%	香港	15%	ギリシャ	6%
フィンランド	23%	パナマ	15%	チェコ共和国	5%
イギリス	23%	プエルトリコ	14%	アルゼンチン	1%
ベルギー	22%	スペイン	14%	イスラエル**	-1%
カナダ	22%	スウェーデン	14%	<b>ルーマニア</b>	<b>-2%</b>

\*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。

\*\* 2023年後半、イスラエルでは紛争が激化していたことから、追加のデータ収集が実施されました。このデータは、2024年第1四半期の発表後に収集されたものであるため、2024年第1四半期のグローバル数値の一部は、前回の発表と若干異なる可能性があります。



# 世界の雇用予測:

## 国別対前年比雇用予測(2024年第2四半期 vs 2023年第2四半期)

季節調整後の純雇用予測における2023年第2四半期との差異(%)

 **+6%** インド  
最も強まる見通し

 **-2%** グローバル平均

 **-25%** パナマ  
最も悪化する見通し

インド	+6%	グローバル平均	-2%	チェコ共和国	-10%
ハンガリー	+5%	ギリシャ	-2%	フランス	-10%
ベルギー	+4%	メキシコ	-2%	トルコ	-10%
アメリカ	+4%	ドイツ	-3%	オーストリア	-11%
中国	+3%	アイルランド	-3%	オーストラリア	-12%
南アフリカ	+3%	シンガポール	-3%	グアテマラ	-12%
スロバキア	+2%	ブラジル	-4%	プエルトリコ	-12%
スペイン	+2%	スイス	-4%	アルゼンチン	-14%
スウェーデン	+2%	フィンランド	-5%	コロンビア	-14%
ポーランド	+1%	ポルトガル	-5%	香港	-15%
台湾	+1%	カナダ	-6%	イスラエル	-15%
イギリス	+1%	コスタリカ	-6%	ノルウェー	-15%
日本	+0%	ペルー	-6%	ルーマニア	-15%
オランダ	+0%	イタリア	-8%	パナマ	-25%

\*チリは2024年第2四半期から本プログラムに参加となり、過去のデータがないため、上記データには記載しておりません。

# 2024年第2四半期、最も改善した純雇用予測

12カ国・地域の雇用主が、前年同期比で雇用予測が改善したと回答、27カ国・地域では悪化し、2カ国では横ばいの結果となった。

## 2024年第1四半期との差異(%)



日本  
+1%



南アフリカ  
+1%

## 2023年第2四半期との差異(%)



インド  
+6%



ハンガリー  
+5%



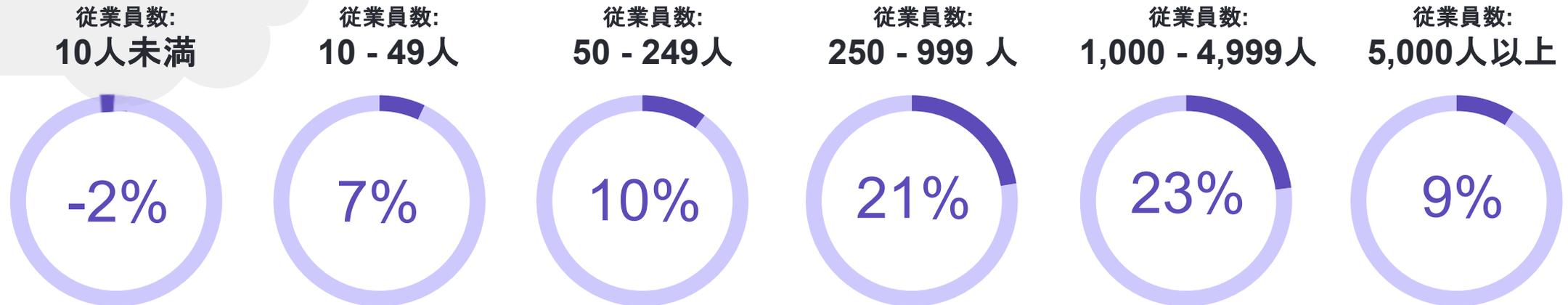
ベルギー  
+4%



アメリカ  
+4%

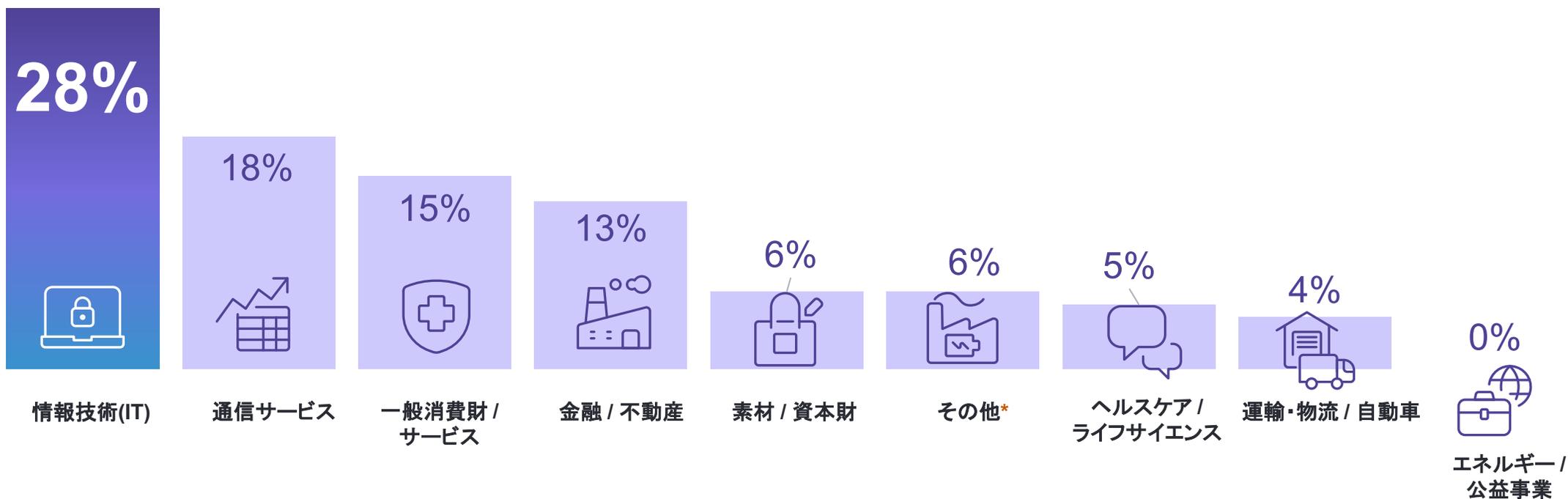
# 組織規模別の雇用予測

従業員数1,000～4,999人の組織に属する日本の雇用主は、雇用意欲は23%と最も楽観的で、前四半期から12ポイント、昨年同四半期から8ポイント上昇しました。



# 業種別：2024年第2四半期は9業種中8業種でプラスの結果

最も堅調な見通しを示した情報技術(IT) (+28%)は、前四半期比で+6ポイント。前四半期で13ポイント増と最も改善したのは通信サービス(+18%)。調査対象の9業種中、3業種(エネルギー / 公益事業、ヘルスケア / ライフサイエンス、素材 / 資本財)では、前四半期より、それぞれが -15、-10、-8ポイント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:

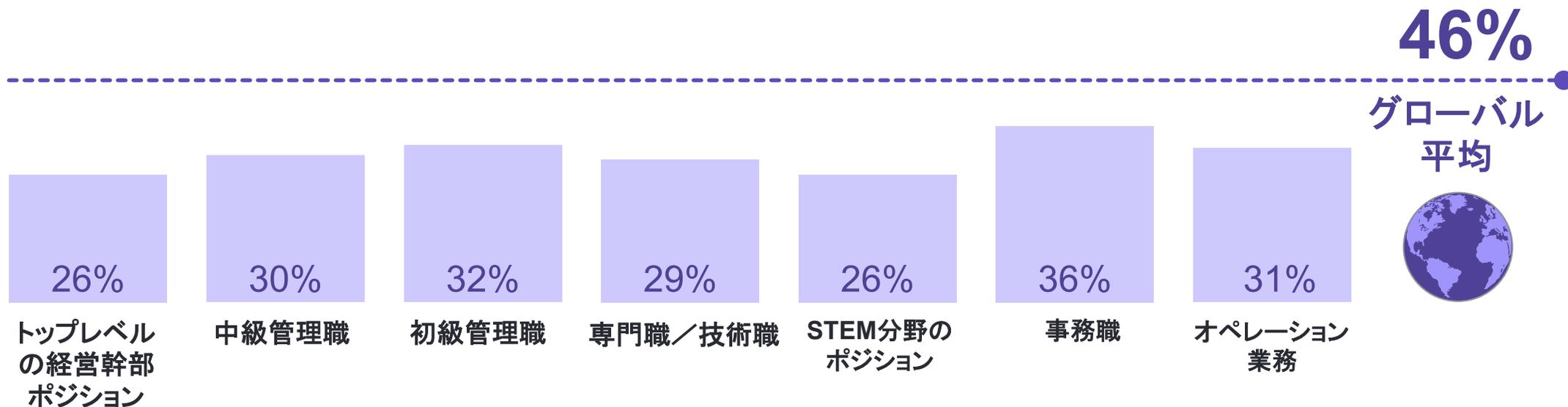
雇用主は多様な人材をどのように育成し、  
ジェンダーギャップを解消しているのか



## 日本におけるジェンダー平等への取り組みは、半数にも満たない30%と低迷

トップレベルの経営幹部やSTEM分野(科学、技術、工学、数学)のポジションでは、女性候補者の数が著しく少ない状況です。これに着目して改善に取り組むことは、雇用主が自社の労働力に多大な影響をもたらす、絶好の機会となり得ます。

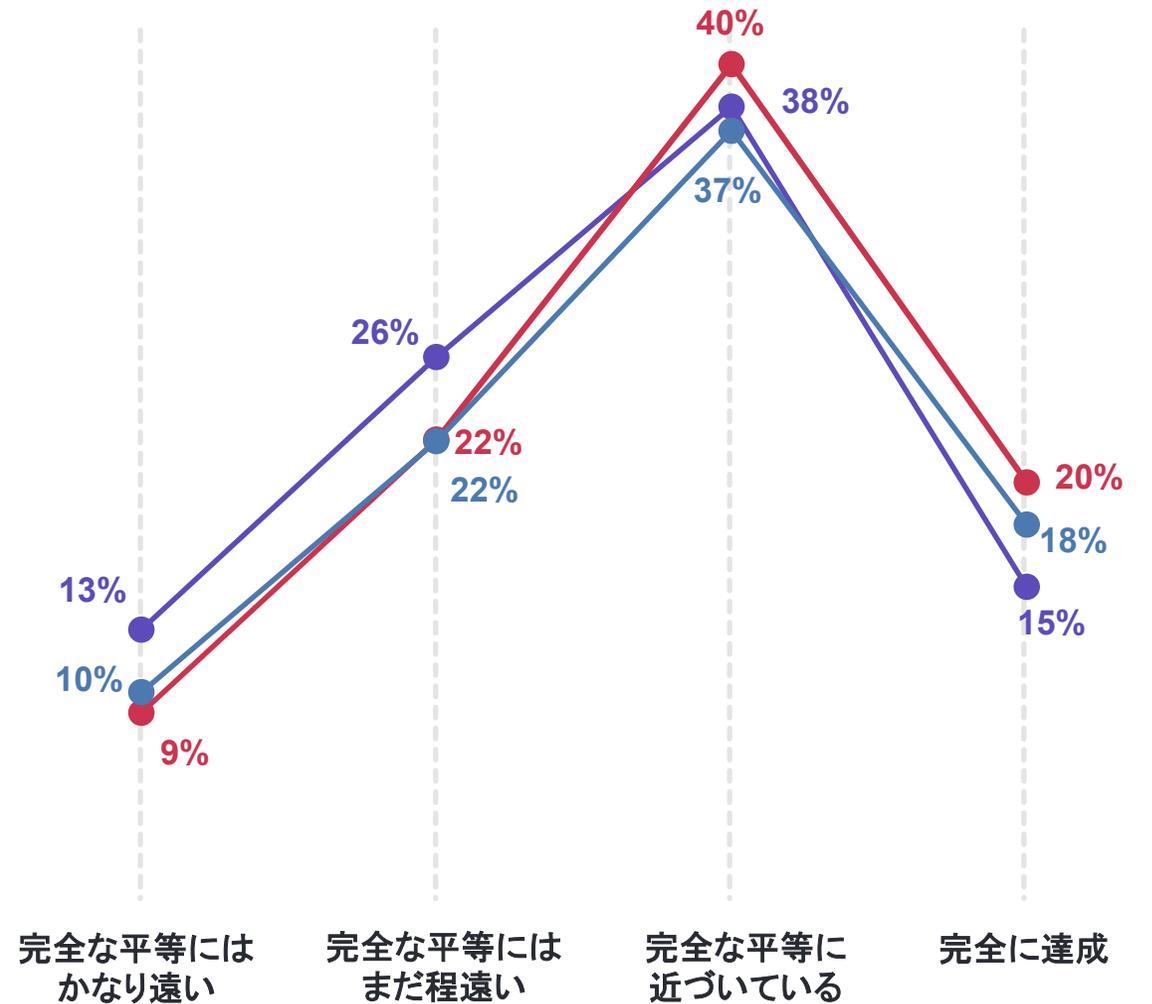
### 女性候補者の増加に向け、自社の取り組みが順調であると回答した雇用主の割合



# 日本の雇用主は、今後2年間でジェンダー平等の進展があると期待

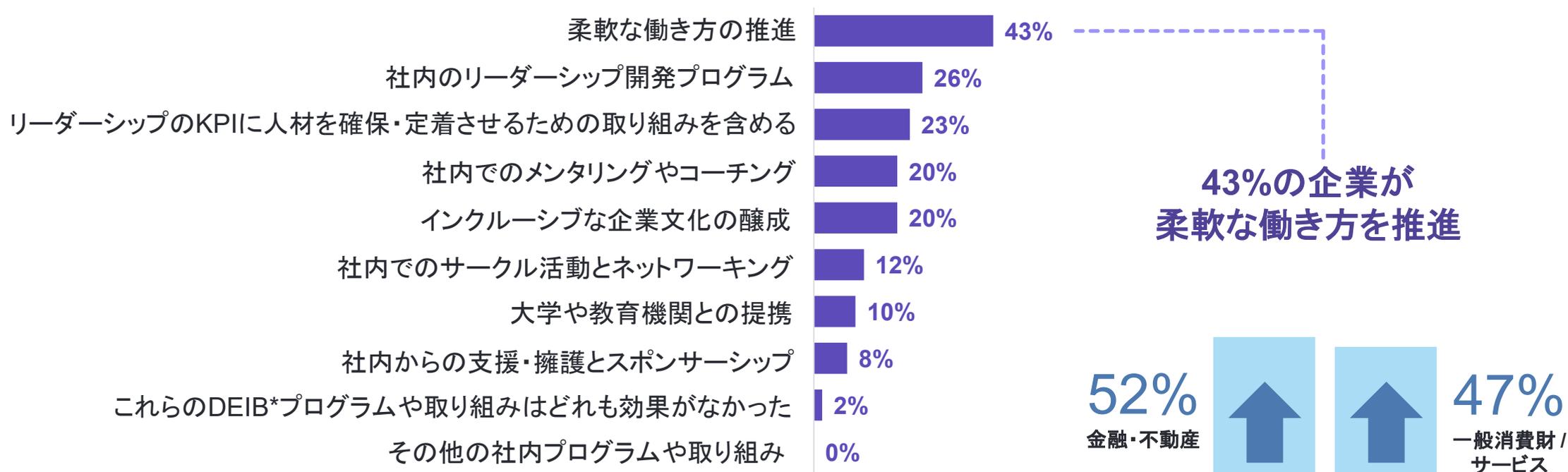
それにもかかわらず、ジェンダー平等が組織内で完全に達成されることを予想している雇用主はわずか20%にすぎません。これは、ジェンダー平等が現時点で完全に達成されている組織の15%と比較すると、その消極的な姿勢は明らかです。

現在	の組織内のジェンダー平等は…
2年後	の組織内のジェンダー平等は…
施策達成	時点での組織内のジェンダー平等は…



# 多様な人材の定着と確保

柔軟な働き方の推進は、多様な人材を確保し、定着させる上で最も効果的であり、43%の企業が、人材の定着と多様な候補者プールの拡大につながっていると回答しています。



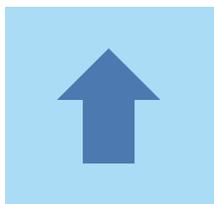
\*DEIB: Diversity(ダイバーシティ)、Equity(平等性)、Inclusion(インクルージョン)、Belonging(帰属意識)

# 社会をよりよくする テクノロジー

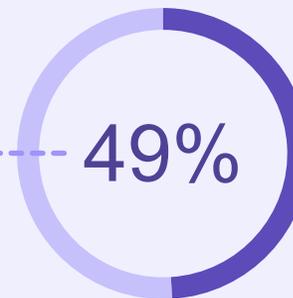
テクノロジーは、職場におけるジェンダーギャップを解消する上で重要な役割を担っています。日本の雇用主の49%が、テクノロジーによって働き方の柔軟性が増すことで、ジェンダー平等が促進されていると回答し、46%の雇用主が、AIにより、性別にとらわれず優秀な候補者を採用できるようになったと回答しています。

49%の雇用主が、テクノロジーにより柔軟性が向上し、ジェンダー平等が促進されていると回答。

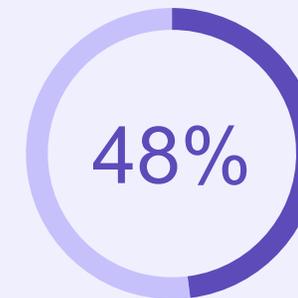
73%  
APAC  
(アジア太平洋  
地域)



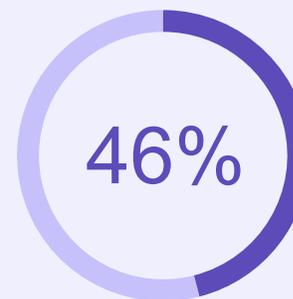
61%  
EMEA  
(ヨーロッパ、  
中東、アフリカ)



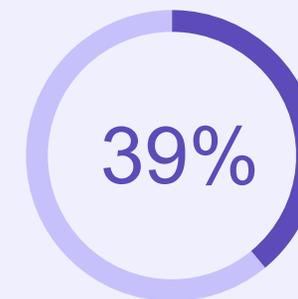
テクノロジーにより柔軟性が向上し、ジェンダー平等が促進されている



IT業務に適任な候補者の性別は、以前よりも多様化されてきている

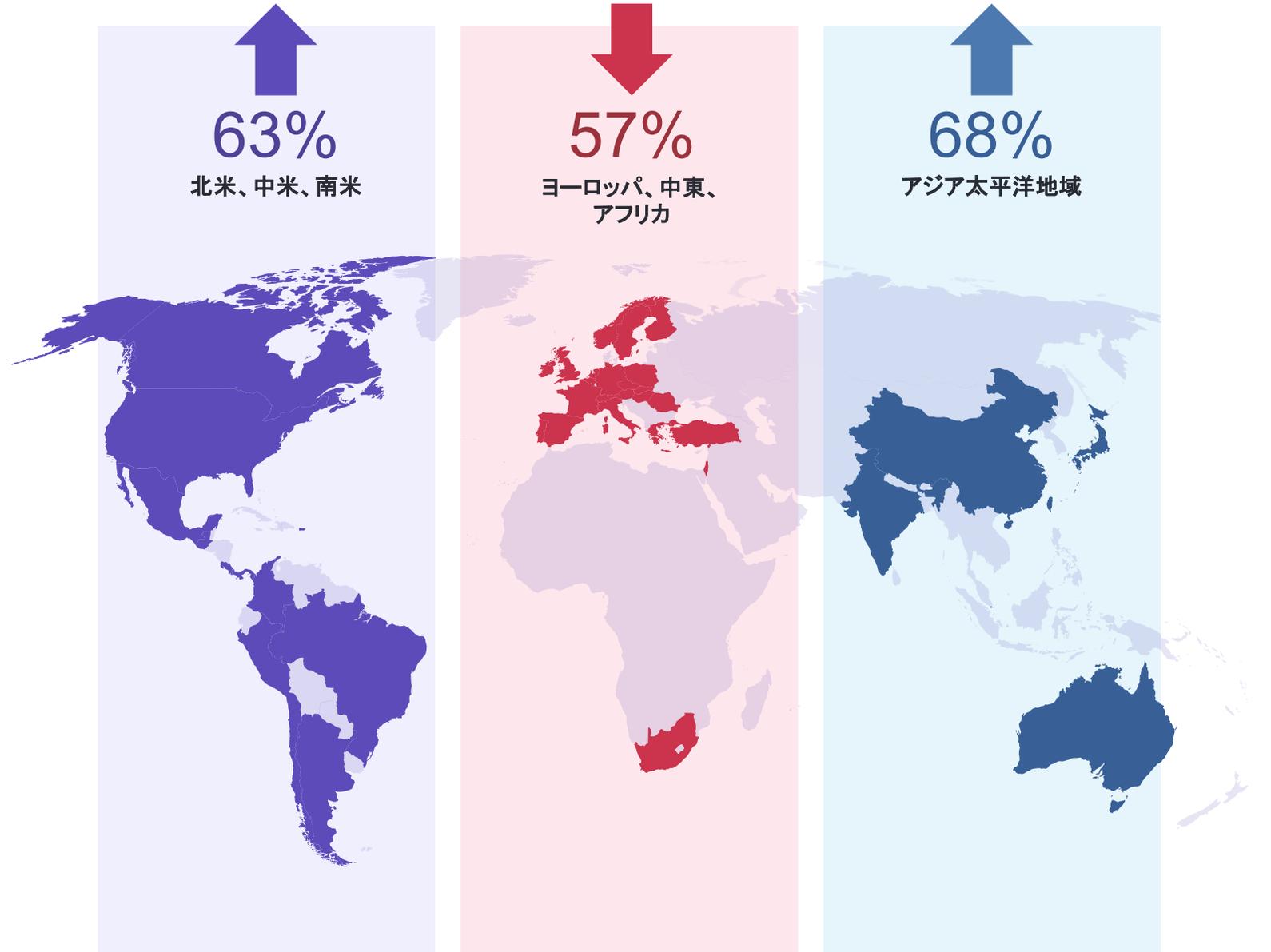


ジェンダー平等は、テクノロジーの進歩により促進されている

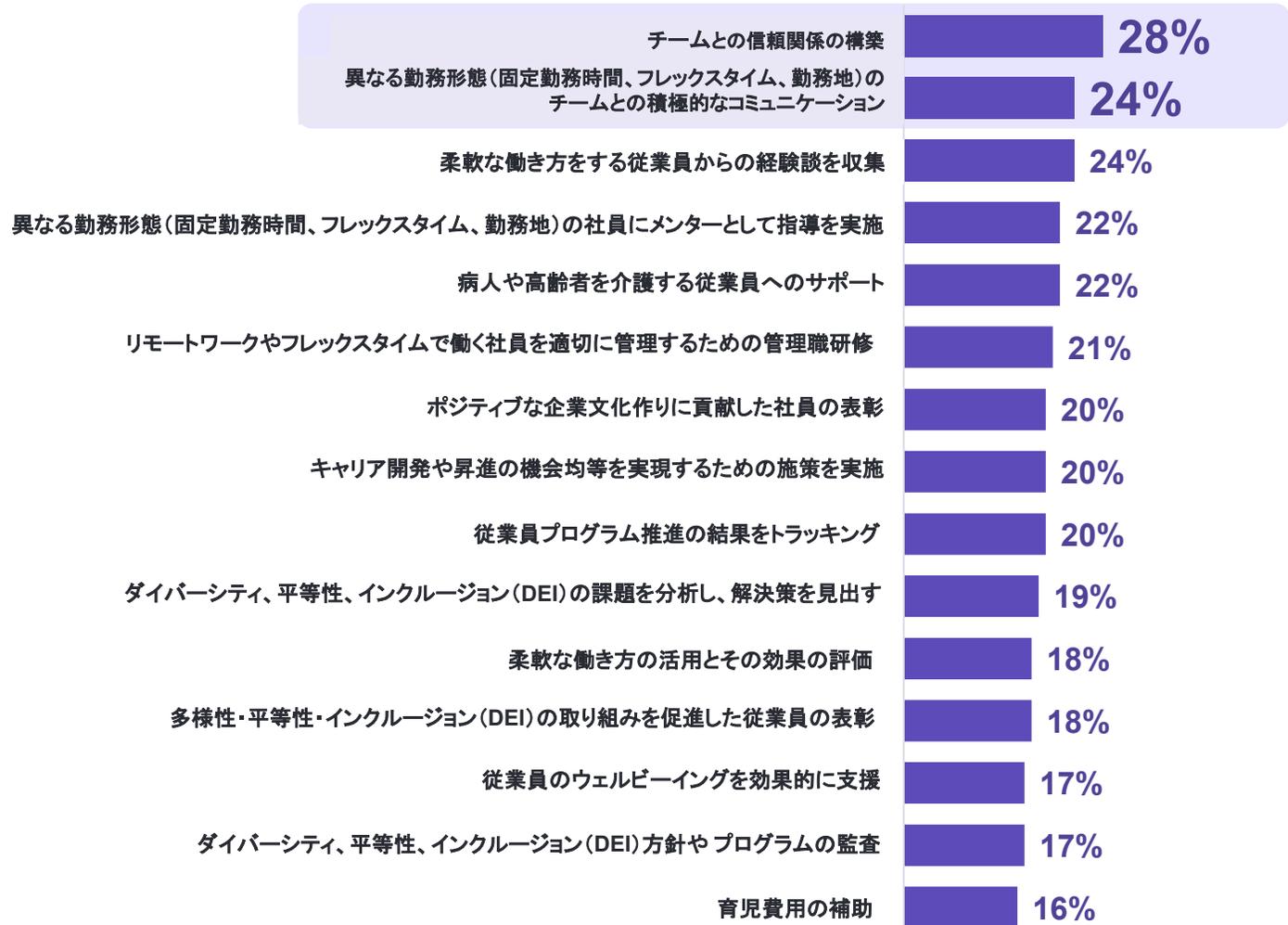


AIにより、性別にとらわれず優秀な候補者を採用できるようになった

アジア太平洋地域の  
雇用主は、  
テクノロジーがもたらす  
ジェンダー平等促進への  
効果について、  
最も前向きにとらえています。



日本の雇用主は、DEIBを成功に導く最も効果的な推進力として、信頼関係の構築や積極的なコミュニケーションを挙げています。



# 雇用主は、DEIB推進のためにタレント・アクイジション(優秀な人材獲得戦略)を実施

## タレント・アクイジション

47%

タレント・アクイジション(優秀な人材の獲得戦略)は、多様な候補者プールを構築する上で極めて重要な要素となります。また、人事と採用意思決定者にとっては、すべての人材へ平等でインクルーシブな環境作りを実現でき、その結果、人材の定着率が向上します。

雇用主は、多様な候補者を確保するために、タレント・アクイジションが果たす重要な役割を理解しています。

39%

組織は、DEIB(多様性、平等性、インクルージョン、帰属意識)のプログラムと取り組みに投資し、成長し続けています。

DEIB



# 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。<sup>\*</sup>

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比13ポイント増の18%と予測しており、前年同期比でも7ポイント増の大幅改善を示しています。

<sup>\*</sup> 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。<sup>\*</sup>

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比4ポイント増の15%と予測しており、前年同期比では13ポイント増の大幅な改善を示しています。

<sup>\*</sup> 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。<sup>\*</sup>

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比15ポイント減の±0%と予測しており、前年同期比では11ポイント減と、大幅な後退となっています。

<sup>\*</sup> 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。<sup>\*</sup>

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比1ポイント増の13%と予測しており、前年同期比では3ポイント増と、比較的安定的な推移となっています。

<sup>\*</sup> 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期比10ポイント減の5%と予測しており、前年同期比では9ポイント減と、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。<sup>\*</sup>

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比8ポイント減の6%と予測しており、前年同期比では3ポイント減と、大幅な後退となっています。

<sup>\*</sup> 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



## 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。<sup>\*</sup>

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比6ポイント増の28%と予測しており、前年同期比でも10ポイント増の大幅改善を示しています。

<sup>\*</sup> 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。<sup>\*</sup>

こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比10ポイント増の4%と予測しているものの、前年同期比では16ポイント減の結果となっています。

<sup>\*</sup> 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40,385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2四半期の調査にあたっては、全世界の調査対象組織に、「2024年4月から6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2四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1月2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、祝祭日などの様々な外的要因）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。