

2025  
Q2

日本の雇用予測調査結果  
2025年第2四半期





## エグゼクティブ サマリー

日本における2025年第2四半期のマンパワーグループ雇用予測調査は、1,049社への聞き取り調査をもとに実施されました。2025年第2四半期の雇用意欲とその理由について尋ねています。

### 14% 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\*。（2025年第1四半期比で-1ポイント。前年同期比では+3ポイント。）

44% と半数近くの雇用主が、追加雇用の目的は従業員の退職により生じた、空きポジションの補充であると回答しています。

### 雇用意欲が最も高い業種：



エネルギー / 公益事業

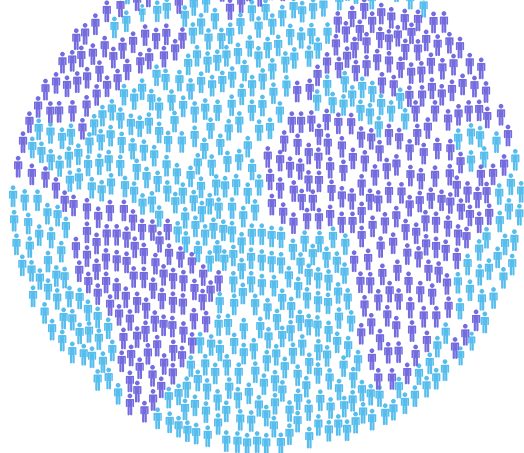


通信サービス



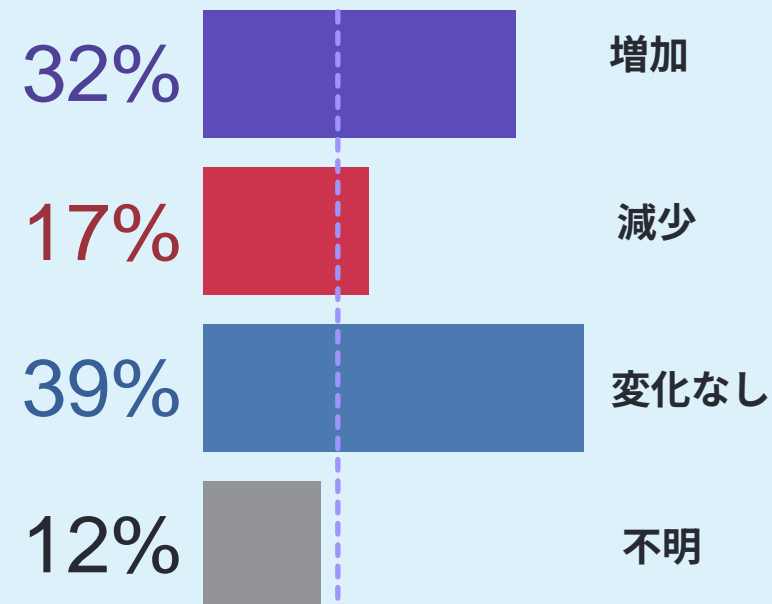
# 2025年第2四半期の 雇用予測





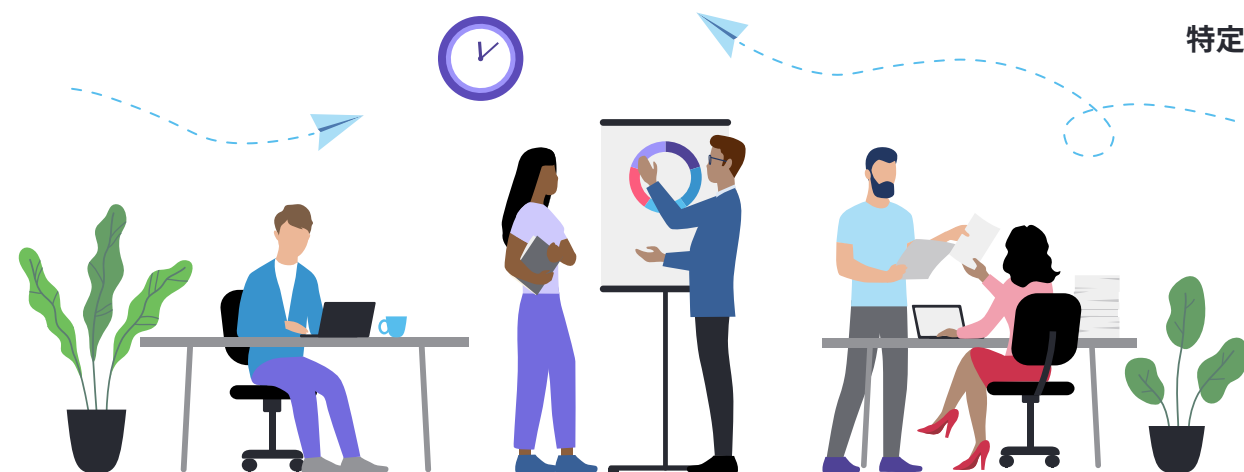
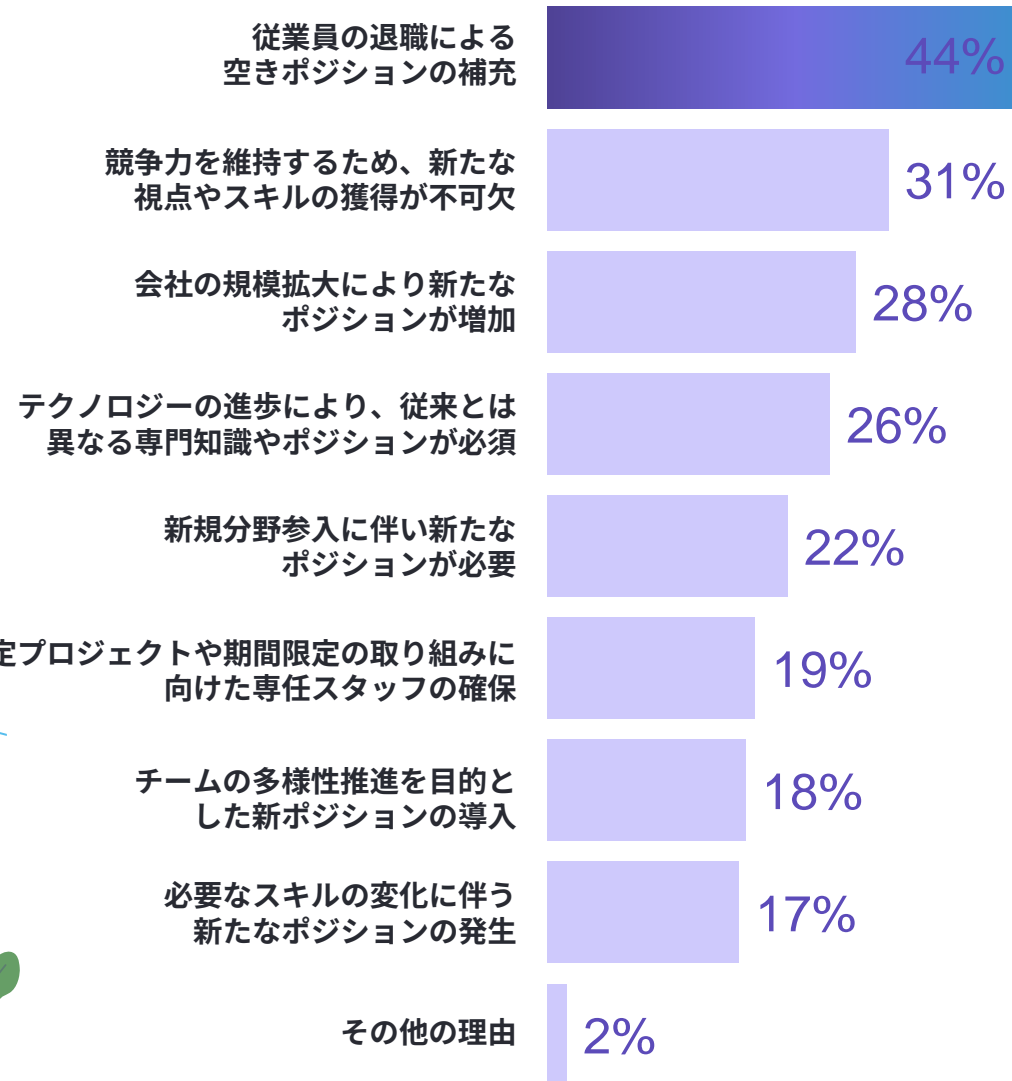
## 2025年第2四半期 日本の雇用予測

日本の調査対象1,049社に実施した最新の雇用予測調査では、2025年第2四半期における季節調整後の純雇用予測は**+14%**。前四半期比では-1ポイントながらも、前年同期比では+3ポイントと、緩やかな回復基調が続いています。



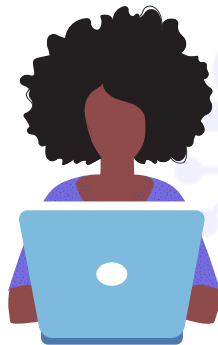
# 追加雇用の目的は、退職に伴う 人員補填が半数近くを占める

日本の雇用主を対象に、2025年第2四半期に従業員を追加雇用する理由を調査したところ、半数近くが、従業員の退職により生じた空きポジションの補充であると回答しています。



# テクノロジーの進化がAPAC地域の雇用創出を活性化

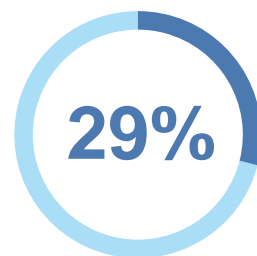
テクノロジーの進化に対応するために、追加雇用の意向を示している雇用主はグローバル平均で24%。この傾向はAPAC（アジア太平洋地域）において特に顕著で、台湾は39%で首位となっています。日本は26%と同地域内では下から3番目に低い割合ながら、グローバル全体では8位の結果となりました。



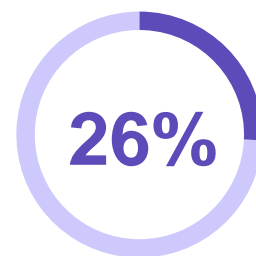
台湾	39%	ベルギー	24%	イギリス	21%
インド	38%	<b>グローバル平均</b>	<b>24%</b>	アルゼンチン	20%
ブラジル	35%	香港	24%	ノルウェー	20%
中国	35%	イタリア	24%	アメリカ	20%
シンガポール	33%	メキシコ	24%	コロンビア	18%
ペルー	29%	オランダ	24%	コスタリカ	18%
プエルトリコ	29%	フィンランド	23%	チェコ共和国	18%
アイルランド	26%	ドイツ	23%	フランス	18%
イスラエル	26%	スイス	23%	ギリシャ	18%
<b>日本</b>	<b>26%</b>	トルコ	23%	オーストラリア	17%
スペイン	26%	カナダ	21%	ハンガリー	17%
オーストリア	25%	チリ	21%	グアテマラ	16%
ポーランド	25%	パナマ	21%	<b>ポルトガル</b>	<b>15%</b>
スロバキア	25%	スウェーデン	21%	<b>ルーマニア</b>	<b>15%</b>

# 組織の人員削減に最も影響を与える要因

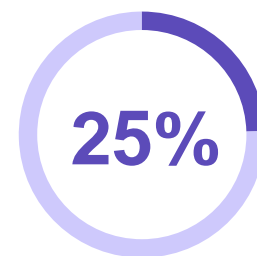
2025年第2四半期に従業員削減を予測している日本の雇用主は、組織再構築や縮小を最大の要因として挙げており、次に市場の需要に応じた人員調整を挙げています。



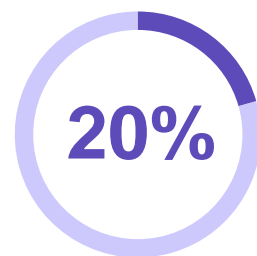
組織再構築  
または縮小



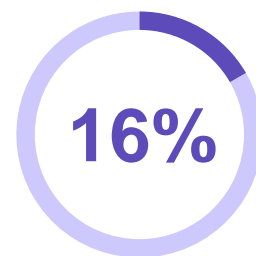
現在の需要に即した  
人員調整



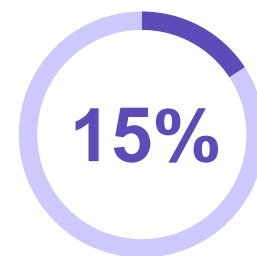
経済の不確実性が  
人材確保に影響



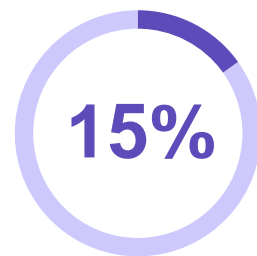
市場の変化により  
一部業務の需要が低下



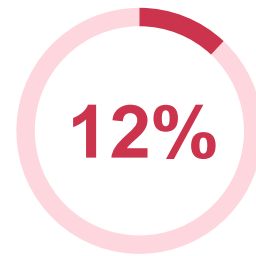
プロジェクト完了に  
伴い業務が消滅



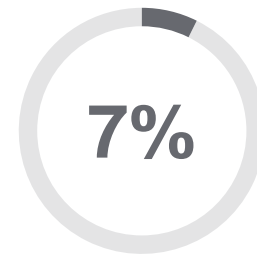
効率性向上のためのプロセス  
最適化と役割統合



必要なスキルの変化により  
一部業務のニーズが減少



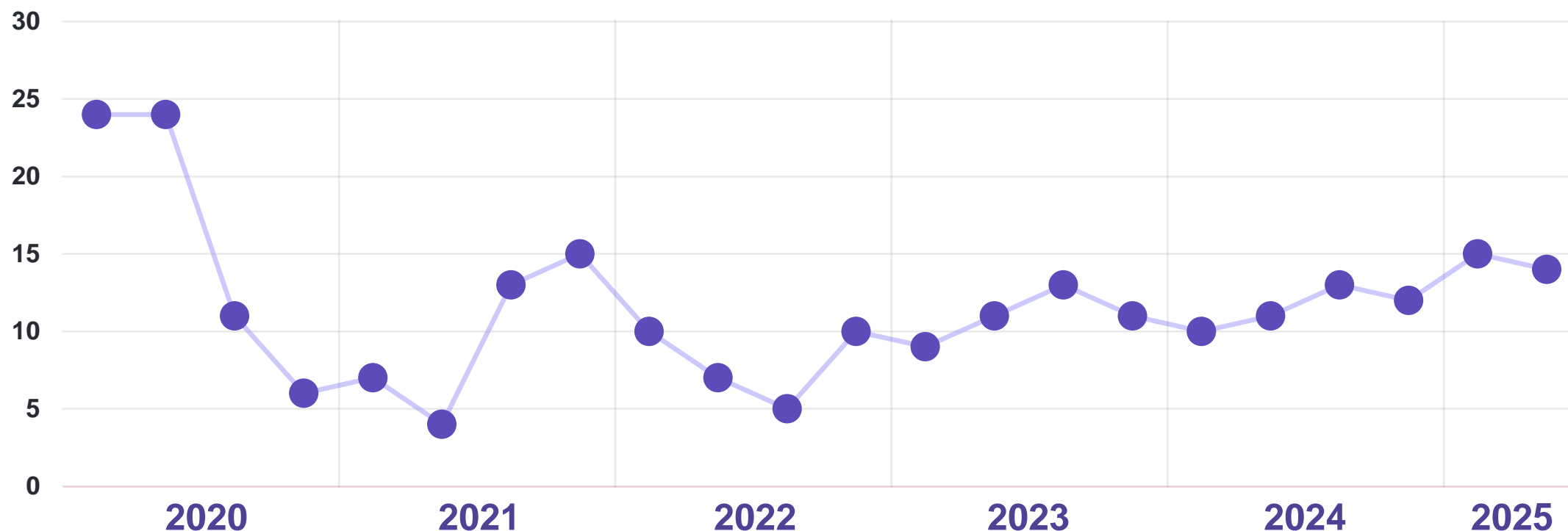
オートメーション化により  
一部業務のニーズが減少



その他の理由

# 日本の雇用予測：2020年第1四半期から2025年第2四半期までの推移

2025年第2四半期の日本の純雇用予測は14%。パンデミック前の雇用水準には達していないものの、2023年以降は緩やかな回復基調が続いています。雇用主は慎重な姿勢を保ちながらも、楽観的な見方が反映された予測となっています。





# 世界の雇用予測（2025年第2四半期）

『2025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、41カ国・地域中、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。今期、日本はグローバル平均の25%を11ポイント下回る14%となり、グローバル全体で11番目に低い数値となりました。アジア太平洋地域では、香港が11%で最も低く、日本は次いで2番目に低い結果となっています。

## 季節調整後の 純雇用予測 (%)

 **43%** インド  
最も高い雇用予測

 **25%** グローバル平均

 **0%** アルゼンチン  
最も低い雇用予測

インド	43%	ベルギー	24%	スペイン	15%
アメリカ	34%	ドイツ	22%	<b>日本</b>	<b>14%</b>
メキシコ	33%	フィンランド	21%	プエルトリコ	14%
カナダ	32%	フランス	20%	チリ	13%
中国	32%	パナマ	20%	オーストリア	12%
コスタリカ	32%	ペルー	20%	イスラエル	12%
イギリス	31%	台湾	20%	スロバキア	12%
グアテマラ	29%	トルコ	20%	香港	11%
オランダ	27%	コロンビア	19%	チェコ共和国	10%
ノルウェー	27%	ポルトガル	19%	ハンガリー	8%
シンガポール	27%	スウェーデン	19%	ギリシャ	7%
ブラジル	26%	イタリア	18%	ルーマニア	6%
スイス	26%	オーストラリア	17%	<b>アルゼンチン</b>	<b>0%</b>
アイルランド	25%	ポーランド	17%		



# 世界の雇用予測： 国別対前年比雇用予測（2025年第2四半期 vs 2024年第2四半期）

## 季節調整後の 純雇用予測 (%)



**+13%** イスラエル  
最も高い雇用予測



**3%** グローバル平均



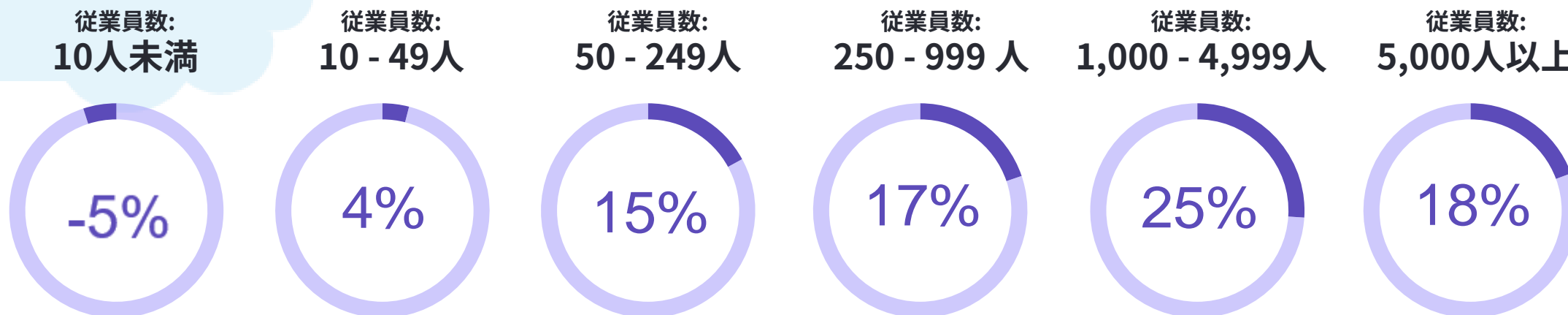
**-5%**

オーストリア・オランダ  
最も低い雇用予測

イスラエル	+13%	アイルランド	+5%	中国	+0%
ノルウェー	+11%	パナマ	+5%	コスタリカ	+0%
カナダ	+10%	ポーランド	+5%	フランス	+0%
台湾	+9%	コロンビア	+4%	ギリシャ	+0%
ブラジル	+8%	チリ	+3%	プエルトリコ	+0%
イタリア	+8%	<b>グローバル平均</b>	<b>+3%</b>	アメリカ	+0%
ポルトガル	+8%	グアテマラ	+3%	ハンガリー	-1%
トルコ	+8%	<b>日本</b>	<b>+3%</b>	オーストラリア	-2%
イギリス	+8%	シンガポール	+3%	フィンランド	-2%
インド	+7%	スペイン	+3%	スロバキア	-2%
ルーマニア	+7%	ベルギー	+2%	スイス	-3%
メキシコ	+6%	ドイツ	+2%	香港	-4%
スウェーデン	+6%	アルゼンチン	+1%	<b>オーストリア</b>	<b>-5%</b>
チェコ共和国	+5%	ペルー	+1%	<b>オランダ</b>	<b>-5%</b>

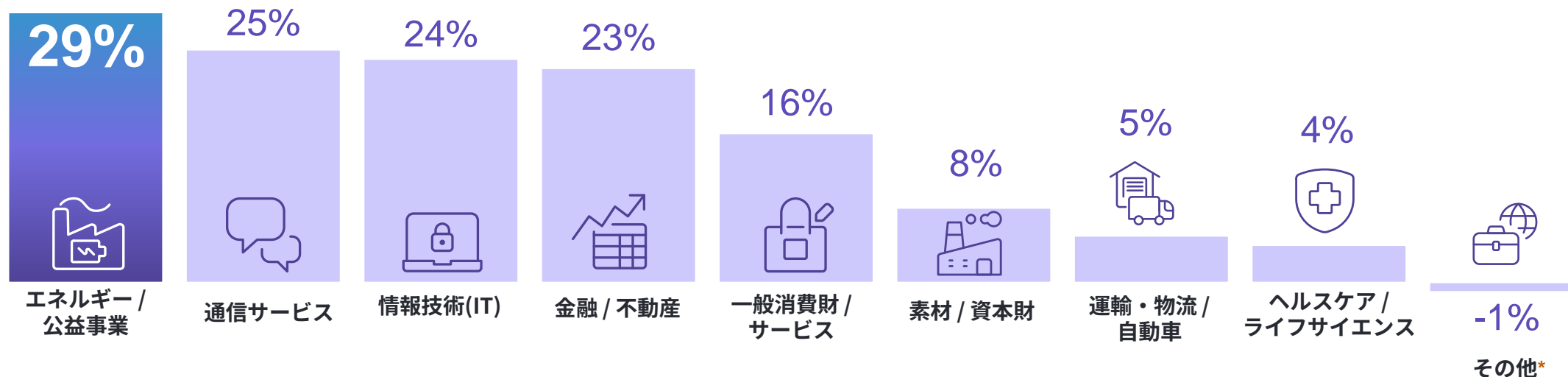
## 組織規模別の雇用予測

従業員数1,000 - 4,999人以上の企業の雇用意欲は25%と最も高く、前四半期比で+11ポイント、前年同期比で+2ポイントの増加。次いで5,000人の企業は18%で、前四半期比は6ポイント減となるものの前年同期比は+9ポイントと底堅く推移しています。マイナスの結果となったのは、10人未満の企業で-5%。前四半期比で7ポイント減、前年同期比で4ポイント減と慎重な見方となっています。



## 業種別：2025年第2四半期、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エネルギー / 公益事業で+29%。高水準だった前四半期に比べて7ポイント減となるものの、前年同期比では29ポイント増と、慎重ながら依然として強い伸びを示しています。次に続くのが通信サービスで、前四半期比では13ポイント増、前年同期比では7ポイント増の+25%となり、堅調さを維持しています。



\*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。



# 業種別の予測 (日本)



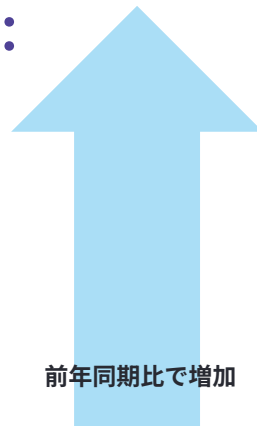


## 通信サービス

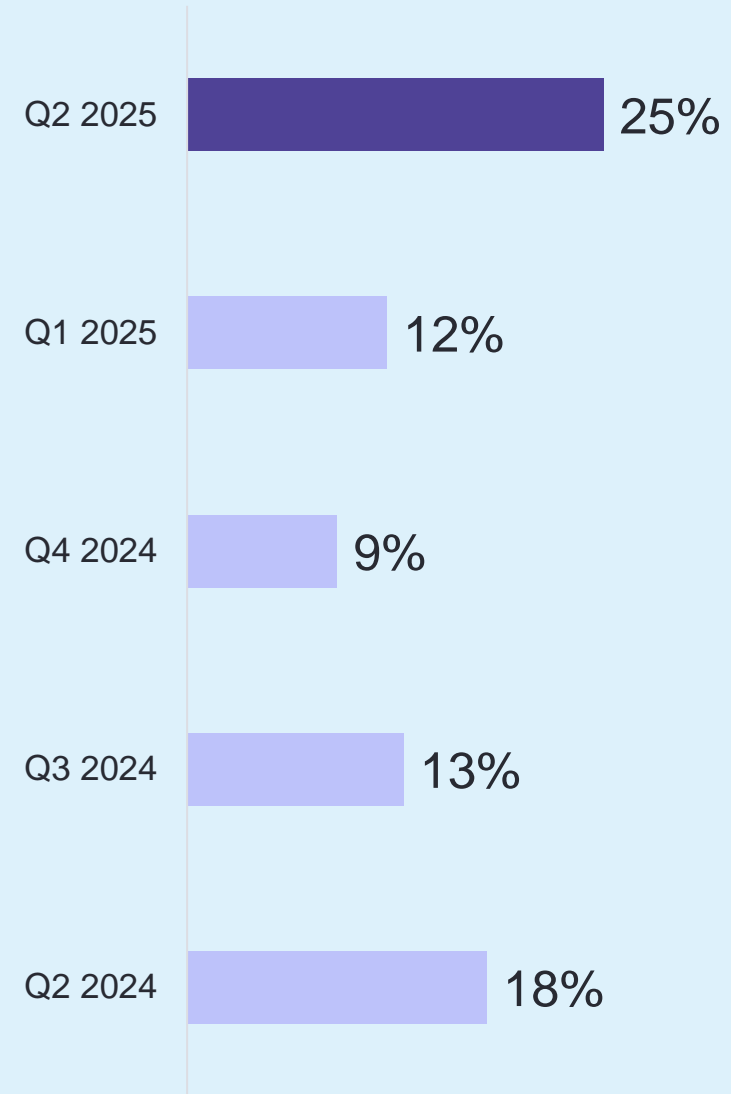
通信サービスの純雇用予測は+25%。前四半期比で+13ポイント、前年同期比で+7ポイントの大幅な改善を示しました。

2025年第2四半期純雇用予測：  
通信サービス

# 25%



前年同期比で増加



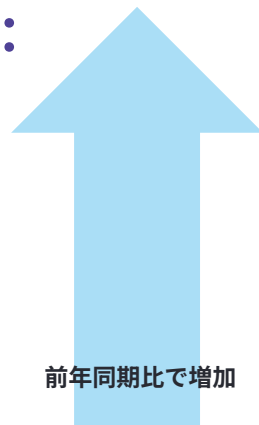


## 一般消費財 / サービス

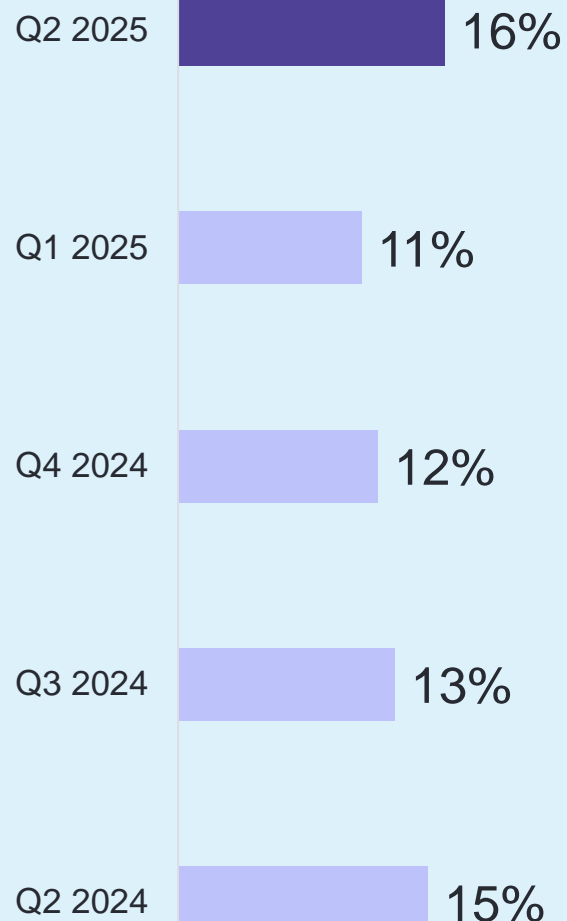
一般消費財 / サービスの純雇用予測は+16%。前四半期比で+5ポイント、前年同期比で+1ポイントの結果となりました。

2025年第2四半期純雇用予測：  
一般消費財 / サービス

16%



前年同期比で増加



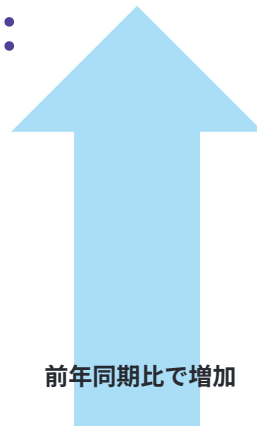


## エネルギー / 公益事業

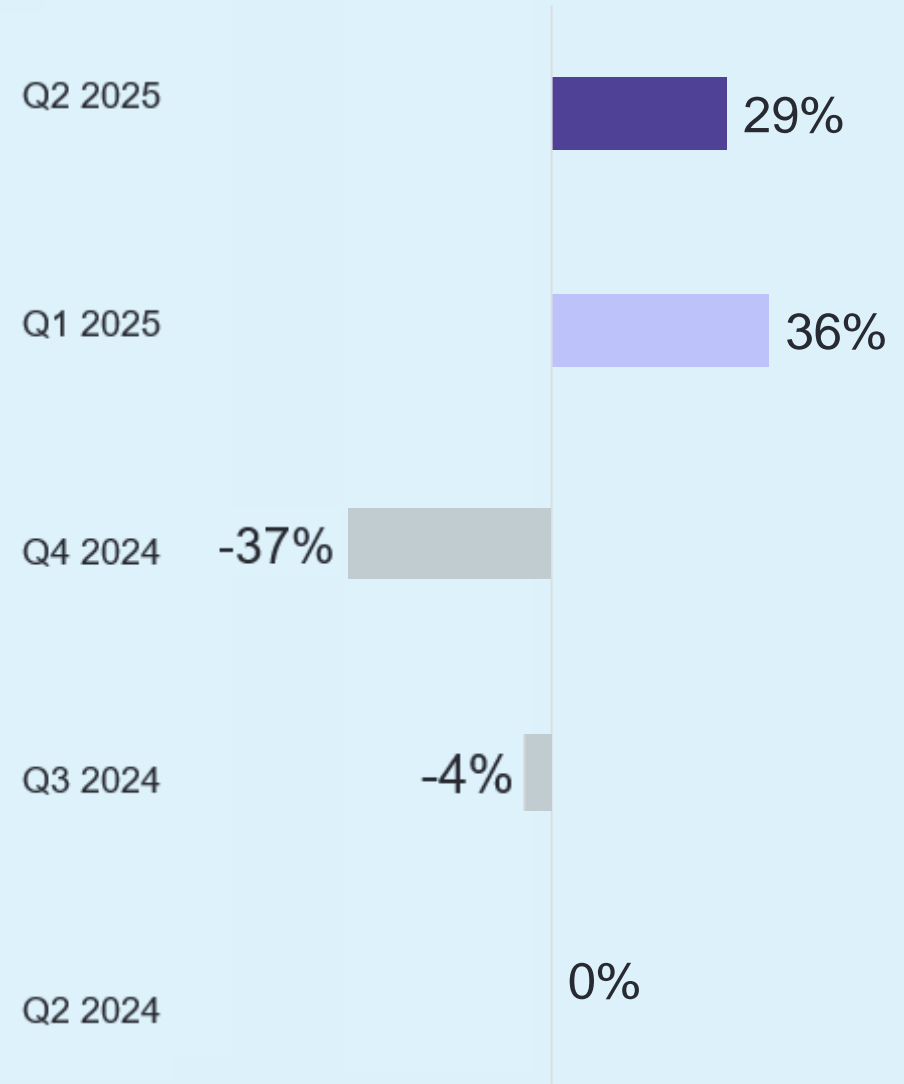
エネルギー / 公益事業の純雇用予測は+29%。前四半期比では-7ポイント、前年同期比では+29ポイントの結果となりました。

2025年第2四半期純雇用予測：  
エネルギー / 公益事業

# 29%



前年同期比で増加





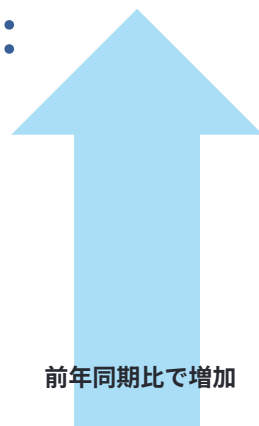


## 金融 / 不動産

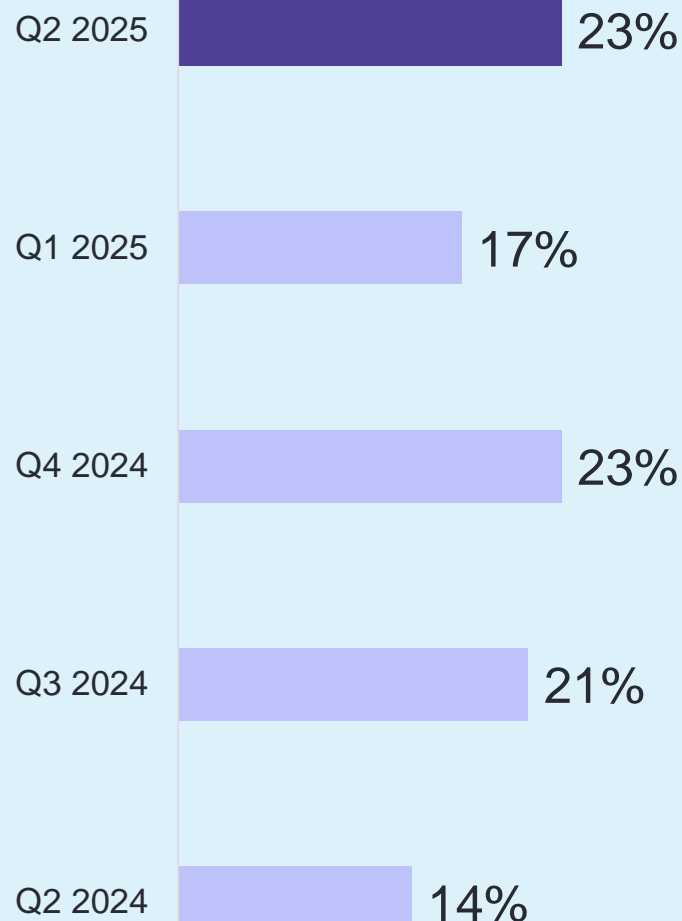
金融 / 不動産の純雇用予測は+23%。前四半期比では+6ポイント、前年同期比では+9ポイントの結果となりました。

2025年第2四半期純雇用予測：  
金融 / 不動産

# 23%



前年同期比で増加



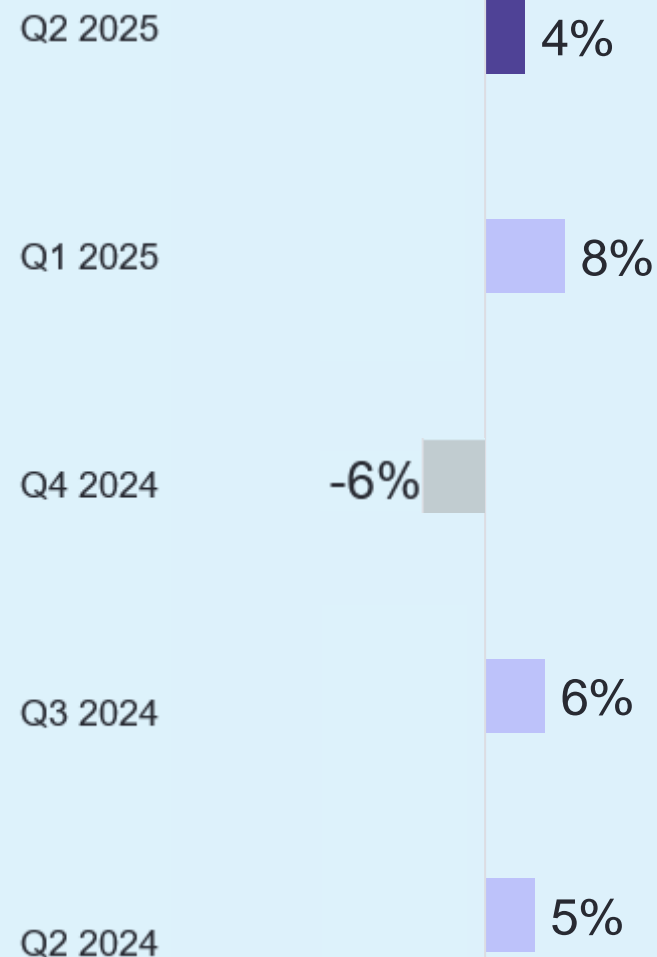
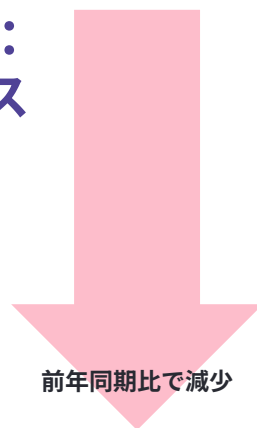


## ヘルスケア / ライフサイエンス

ヘルスケア / ライフサイエンスの純雇用予測は+4%。前四半期比では-4ポイント、前年同期比では-1ポイントの結果となりました。

2025年第2四半期純雇用予測：  
ヘルスケア / ライフサイエンス

4%



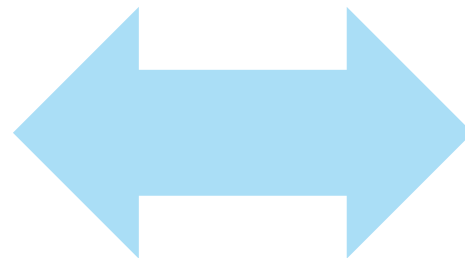


## 素材 / 資本財

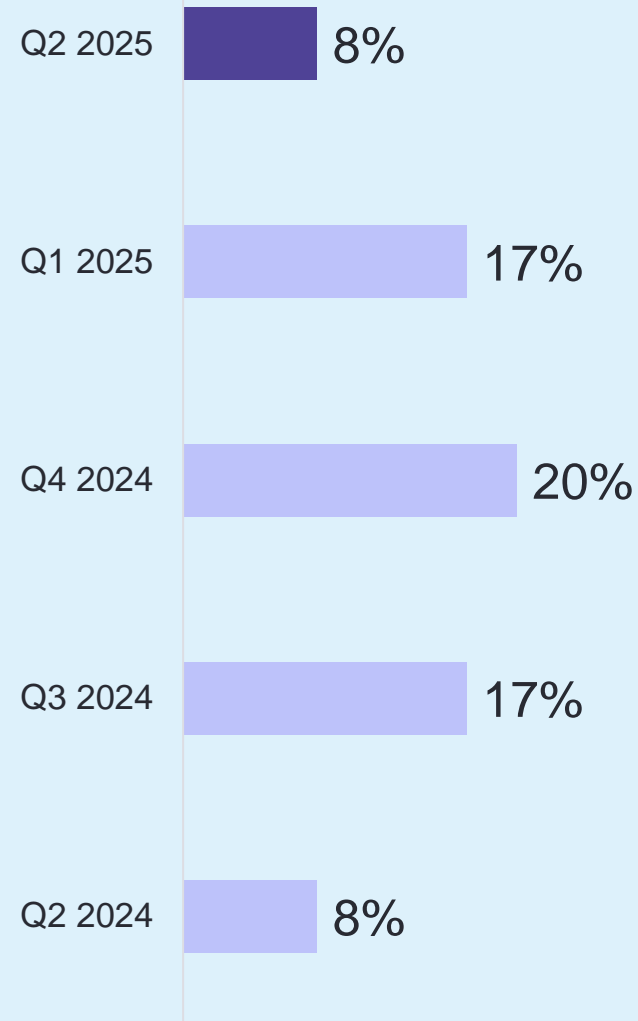
素材 / 資本財の純雇用予測は+8%。前四半期比では-9ポイント、前年同期比では±0の結果となりました。

2025年第2四半期純雇用予測：  
素材 / 資本財

8%



前年同期比で増減なし



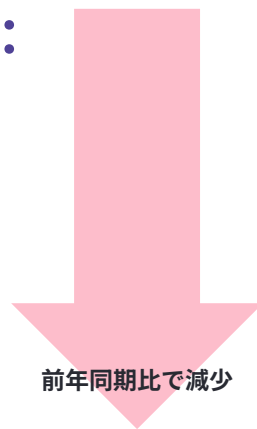


## 情報技術(IT)

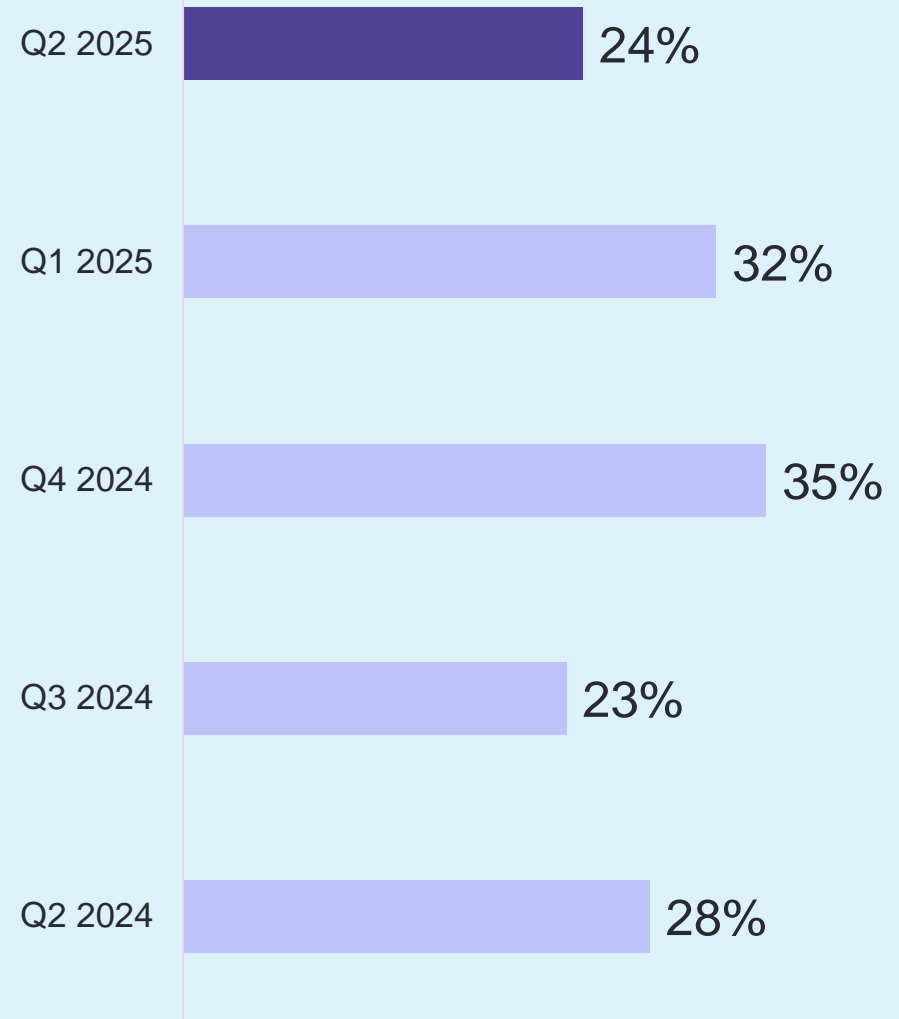
情報技術(IT)の純雇用予測は+24%。前四半期比では-8ポイント、前年同期比では-4ポイントの結果となりました。

2025年第2四半期純雇用予測：  
情報技術(IT)

# 24%



前年同期比で減少



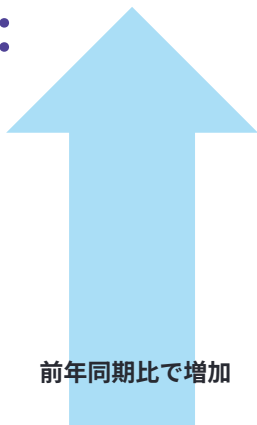


## 運輸・物流 / 自動車

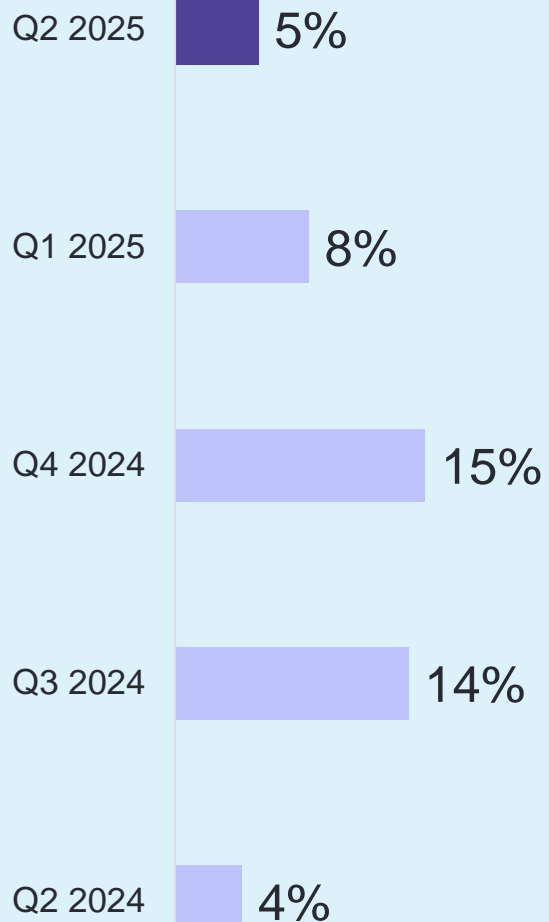
運輸・物流 / 自動車の純雇用予測は+5%。前四半期比では-3ポイント、前年同期比では+1ポイントの結果となりました。

2025年第2四半期純雇用予測：  
運輸・物流 / 自動車

5%



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

# 本調査について

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41カ国・地域の39,449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2四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:** 調査は2025年1月2日～1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、2024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。