

Q3 2023

ManpowerGroup  
Employment  
Outlook Survey



# 日本の雇用予測調査結果 2023年第3四半期:

日本の純雇用予測は4期連続で緩やかな  
改善を持続

# エグゼクティブ サマリー



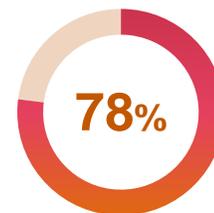
## 純雇用予測 (日本)



「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

↑ 2023年第2四半期比では2ポイント増。前年同期比では9ポイントの大幅増

## 日本の 人材不足



必要なスキルを持つ人材の確保に苦労していると回答した企業の割合

↑ 78%にも達し、必要なスキルを持つ人材の確保は困難な状況

## 雇用意欲が最も高い業種



情報技術



金融 / 不動産



素材 / 資本財・サービス



# 目次



4

2023年第3四半期の  
雇用予測



10

最新トレンドが仕事に  
及ぼす影響



19

新たなるHuman Age  
-人材の時代-における  
労働市場の動向



21

マンパワーグループの  
雇用予測調査  
について

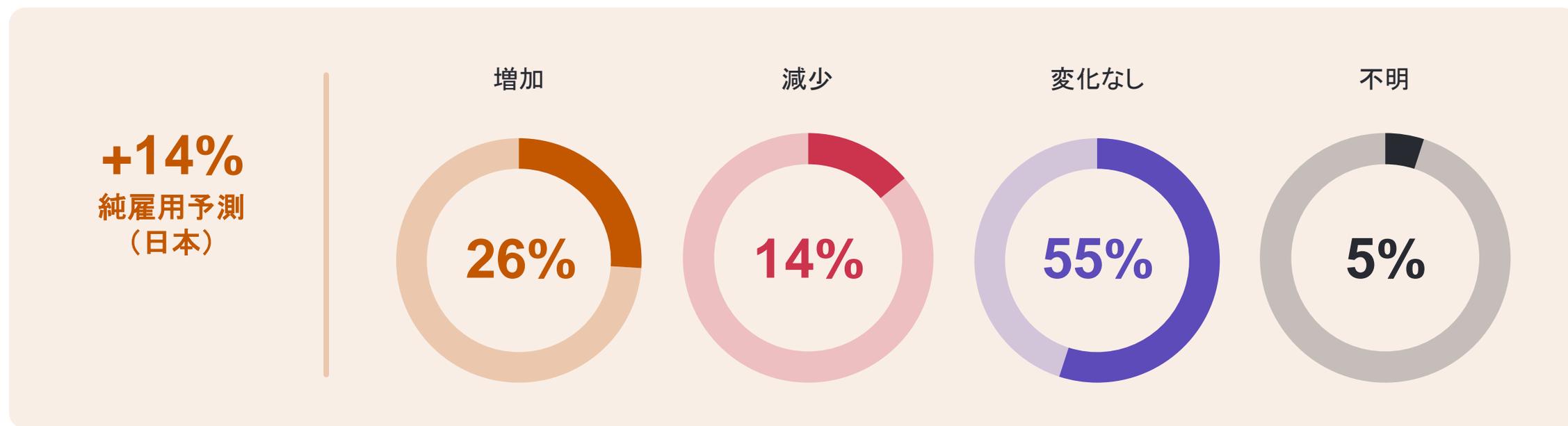


# 2023年第3四半期の 雇用予測



# 2023年第3四半期の雇用予測

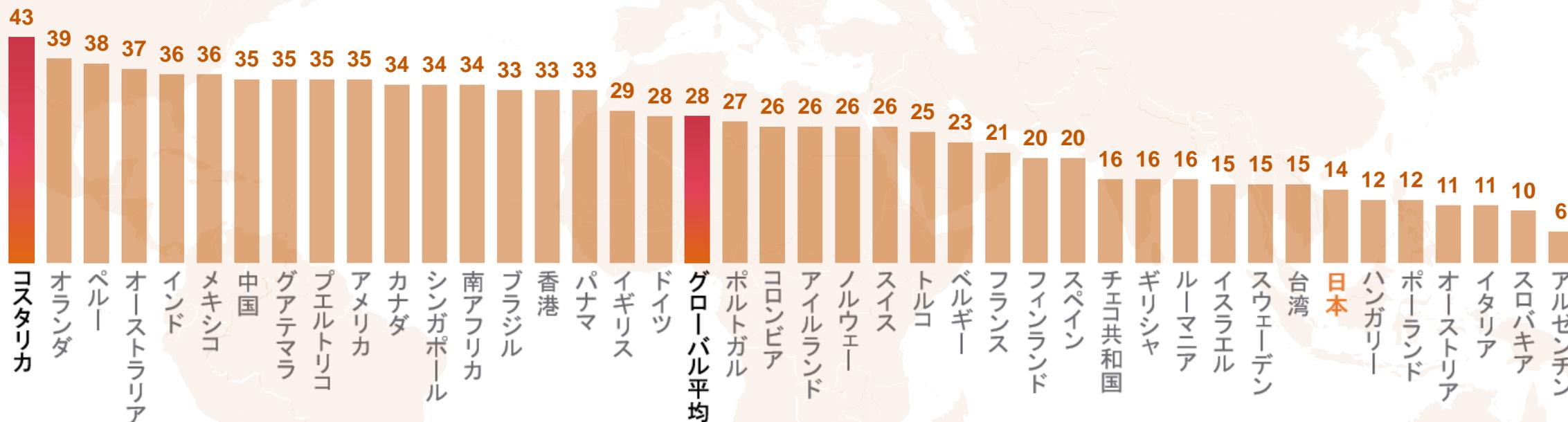
日本の調査対象社数1,020社に実施した最新の雇用予測調査では、2023年第3四半期も雇用を増加する見込みで、**季節調整後の純雇用予測は+14%**。前四半期比では2ポイント増、前年同期比では9ポイントの大幅増と引き続き堅調に推移しています。



# 2023年第3四半期：世界の雇用予測

「2023年7月から9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・地域のすべての雇用主が純増の見通しであると回答しています。日本はグローバル平均の半分の14%で、ポーランド、ハンガリーに次ぎ、7番目に低調な結果となっています。

季節調整後の純雇用予測 (%)

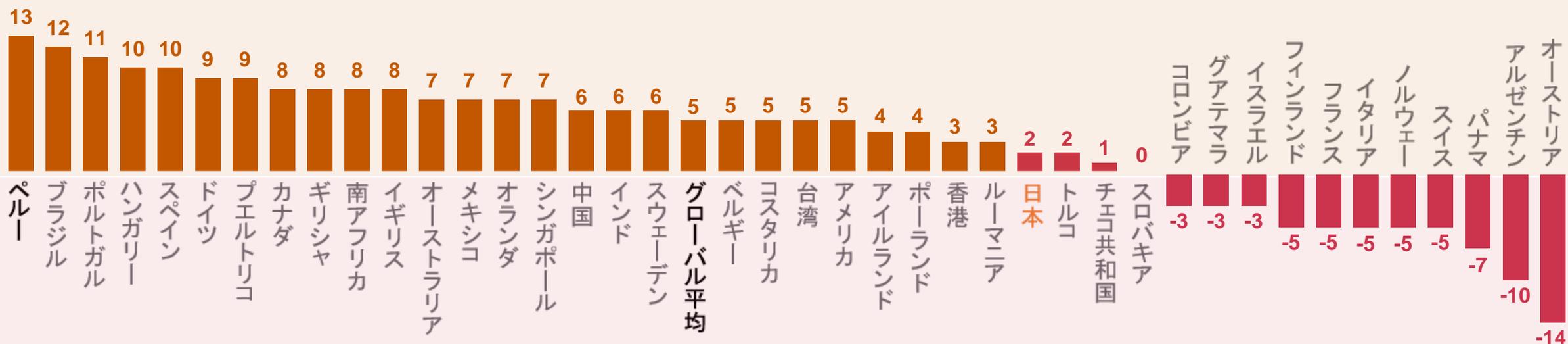


# 第2四半期から第3四半期にかけて雇用意欲に変化

前四半期よりプラスとなった国・地域は、第2四半期の22カ国・地域から29カ国・地域に増加。景気後退への警戒感や継続的なインフレ懸念の中、慎重ながらも楽観的な見方が増加。

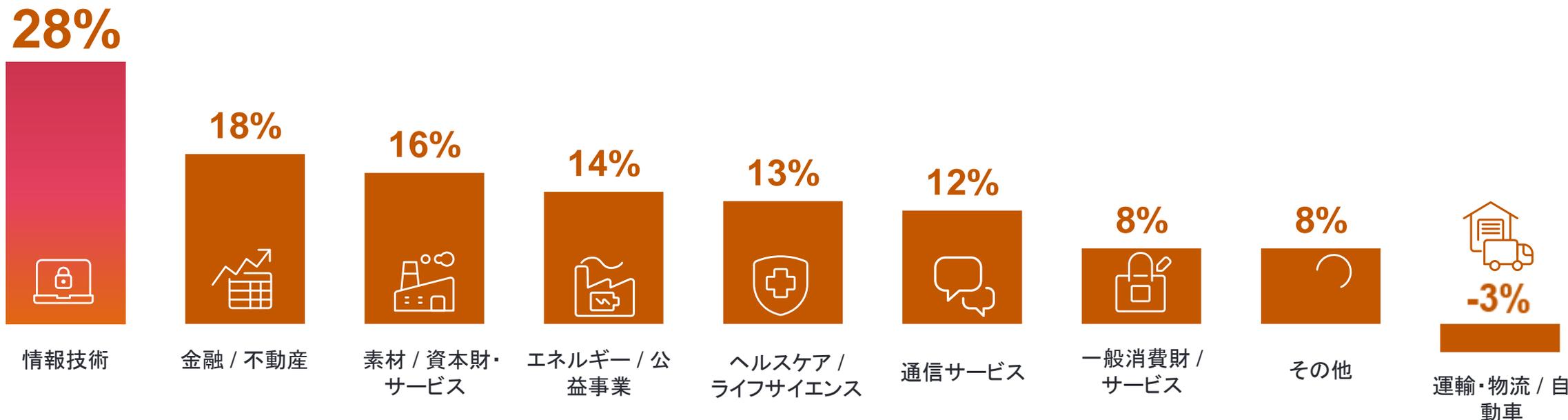


季節調整後の純雇用予測における前四半期との差異(%)



# 業種別：2023年第3四半期は9業種中8業種で増員予測

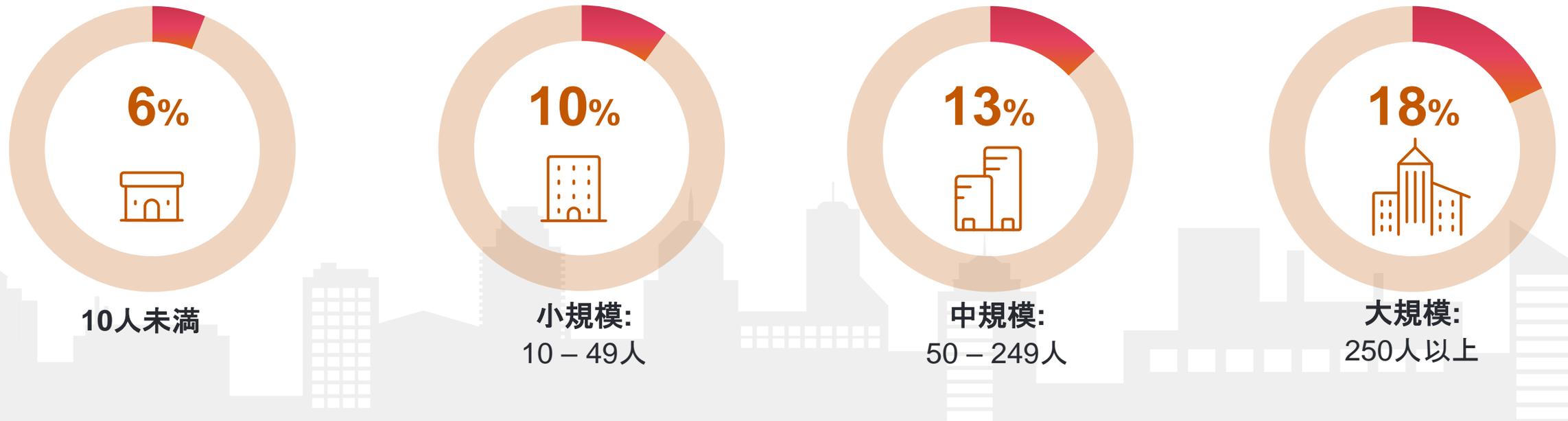
最も堅調な見通しを示したのは、「情報技術」(+28%、前四半期比10ポイント増)、次いで「金融 / 不動産」(+18%、前四半期比7ポイント増)、「素材 / 資本財・サービス」(+16%、前四半期比7ポイント増)の順となりました。前四半期に21%と最も堅調だった「運輸・物流 / 自動車」は全9業種中、唯一マイナスに転じています。



\*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。

## 組織規模別：雇用意欲は各規模とも引き続き堅調に推移

最も高い雇用意欲を示したのは大規模組織で+18%（前四半期比1ポイント増）。前四半期比1ポイントの微減となった小規模組織（+10%）以外はすべて改善しています。対前年同四半期比ではそれぞれ、大規模が8ポイント、中規模が12ポイント、小規模が3ポイント、10人未満が20ポイントの増加と大幅な改善を示しています。

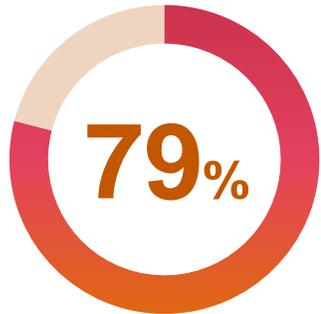




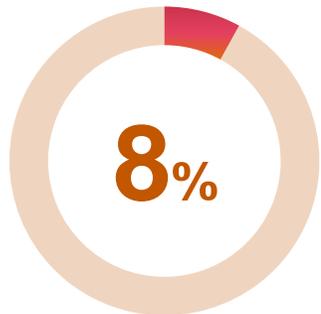
# 最新トレンドが 仕事に及ぼす影響



# 一般消費財 / サービス



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4ポイント増の8%と予測しており、昨年同期比でも7ポイント増と大幅な改善を示しています。



## Top 5 一般消費財 / サービス 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  
推論力、問題解決力 (2つが同率)
- 5 協調性・チームワーク力

\*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



## Top 5 エネルギー / 公益事業 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 信頼性、自律性  
推論力、問題解決力 (2つが同率)



3 創造性、独創性  
回復力、適応力 (2つが同率)



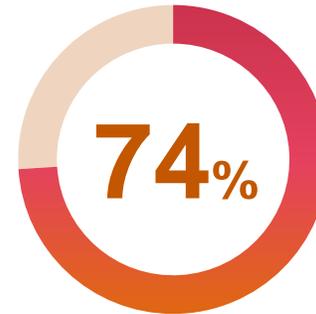
4 率先した行動力 / 能動的に学ぶ、好奇心  
協調性・チームワーク力推論力 (3つが同率)



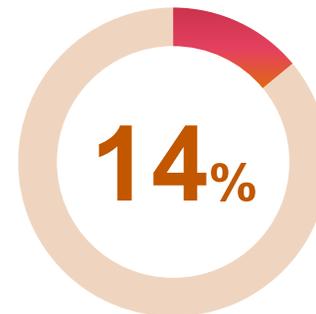
5 クリティカル・シンキング、分析力



## エネルギー / 公益事業



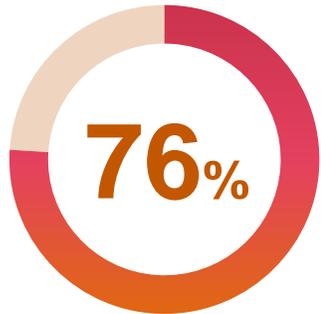
人材の需要は供給を上回り、74%の企業が必要とする人材の確保が困難であると報告しています。



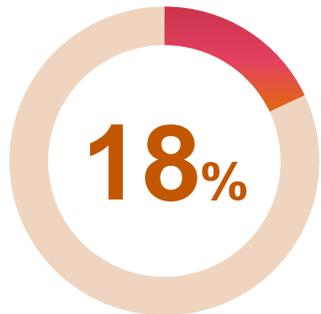
こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比3ポイント増の14%と予測しています。



## 金融 / 不動産



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。



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7ポイント増の**18%**と予測しており、昨年同期比では18ポイント増と大幅な改善を示しています。



### Top 5 金融 / 不動産 の雇用主が求める ソフトスキル\*

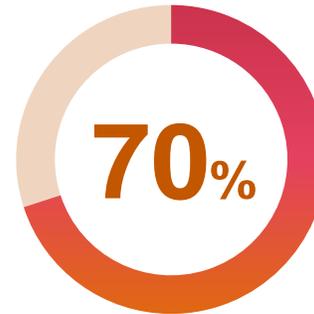
- 1 信頼性、自律性
- 2 創造性、独創性
- 3 推論力、問題解決力
- 4 リーダーシップ、社会的影響力
- 5 協調性・チームワーク力



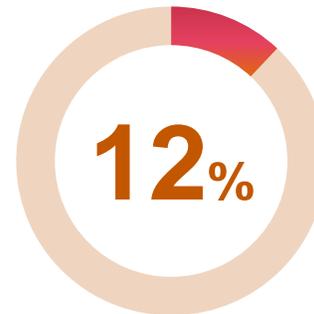
## Top 5 通信サービスの 雇用主が求める ソフトスキル\*

- 1 信頼性、自律性 
- 2 リーダーシップ、社会的影響力 
- 3 創造性、独創性 
- 4 推論力、問題解決力 / 率先した行動力  
クリティカル・シンキング、分析力 (3つが同率) 
- 5 回復力、適応力  
協調性・チームワーク力 (2つが同率) 

## 通信サービス



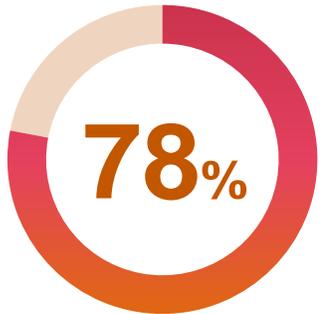
人材の需要は供給を上回り、**70%の企業が必要とする人材の確保が困難であると報告しています。**



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1ポイント増の**12%**と予測しており、昨年同期比では17ポイント増と大幅な改善を示しています。



# 素材 / 資本財・サービス



人材の需要は供給を上回り、**78%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7ポイント増の**16%**と予測しており、昨年同期比でも10ポイント増と大幅な改善を示しています。



## Top 5 素材 / 資本財・サービスの 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 / 協調性・チームワーク力  
率先した行動力 / 回復力、適応力(4つが同率) 
- 4 推論力、問題解決力 
- 5 クリティカル・シンキング、分析力 



## Top 5

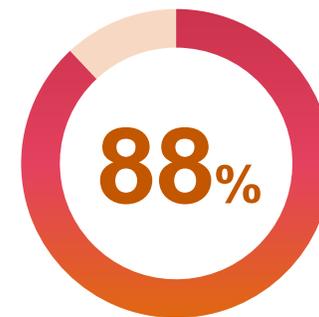
運輸・物流 / 自動車の  
雇用主が求める  
ソフトスキル\*

- 1 リーダーシップ、社会的影響力 
- 2 協調性・チームワーク力 
- 3 回復力、適応力 
- 4 創造性、独創性 
- 5 信頼性、自律性 

\*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



## 運輸・物流 / 自動車



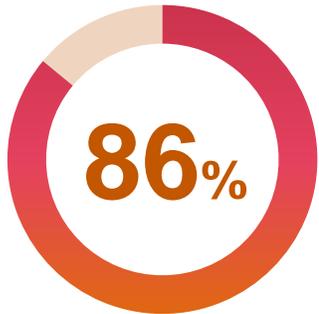
人材の需要は供給を上回り、**88%の企業が必要とする人材の確保が困難であると報告しています。**



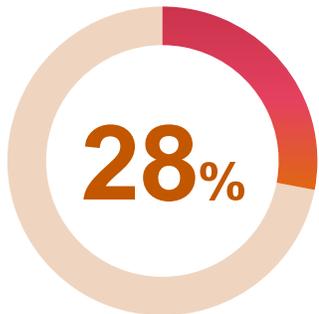
こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を**-3%**と予測しており、前期比では24ポイント減、昨年同期比では30ポイントの大幅減となっています。



## 情報技術



人材の需要は供給を上回り、**86%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の中、雇用主は純雇用予測を前期比**10ポイント増の28%**と予測しており、昨年同期比では**1ポイント増**と改善を示しています。



### Top 5 情報技術 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 率先した行動力 
- 4 協調性・チームワーク力  
推論力、問題解決力(2つが同率) 
- 5 信頼性、自律性 

\*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

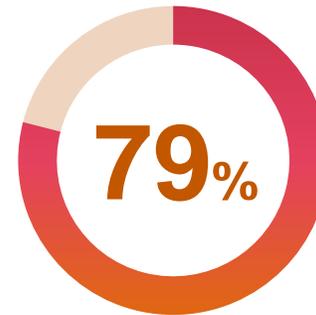


## Top 5 ヘルスケア/ ライフサイエンス の雇用主が求める ソフトスキル\*

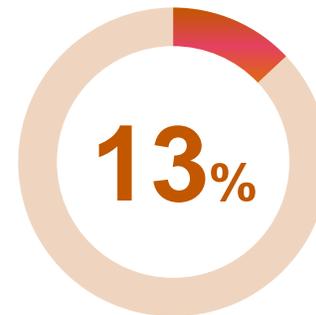
- 1 回復力、適応力 
- 2 リーダーシップ、社会的影響力 
- 3 創造性、独創性 
- 4 率先した行動力 
- 5 協調性・チームワーク力 

\*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

## 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の中、雇用主は純雇用予測を前期比1ポイント減の13%と予測しており、昨年同期比では3ポイント増と緩やかな改善を示しています。



# 新たなるHuman Age -人材の時代-における 労働市場の動向

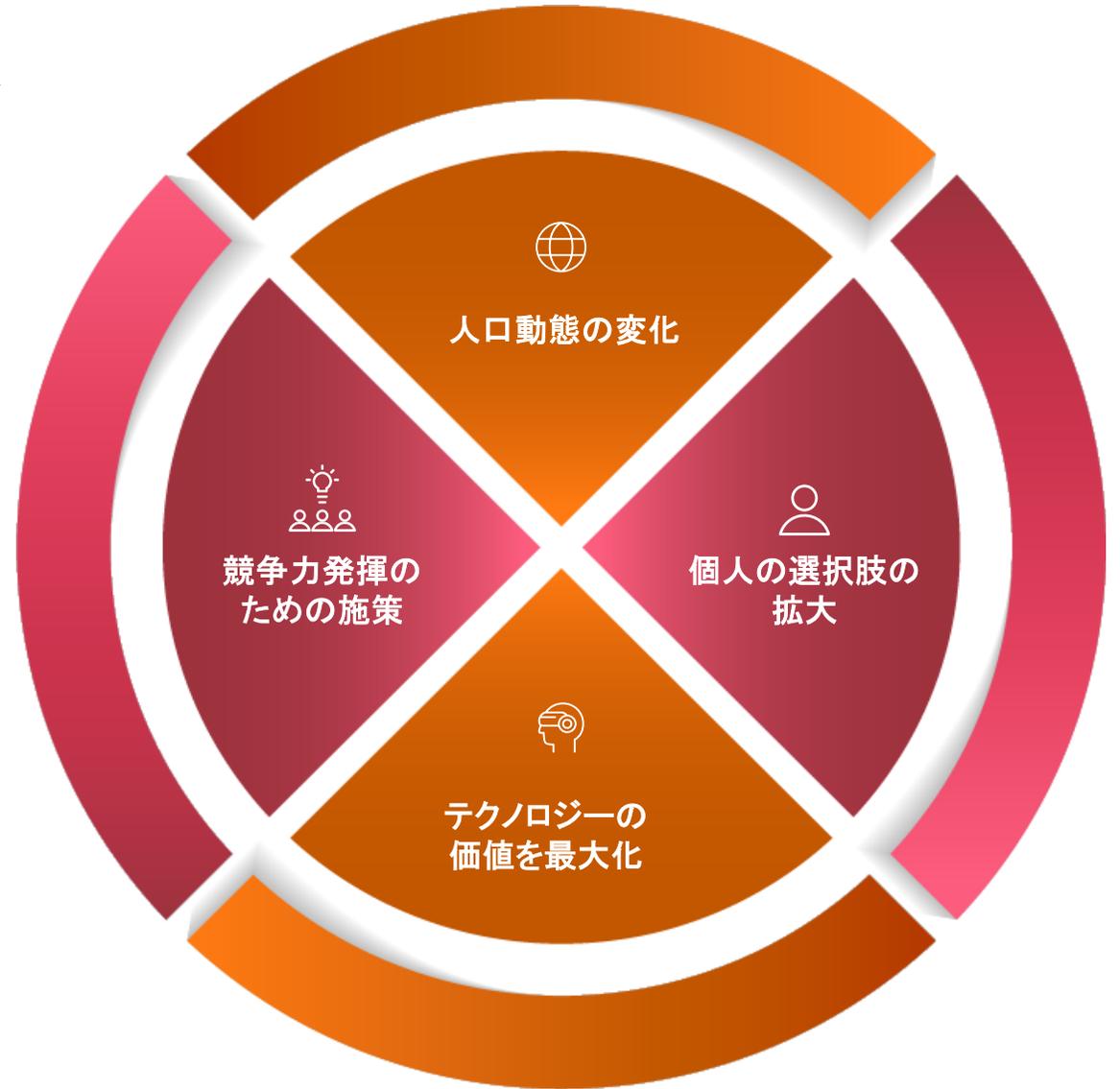
# テクノロジーは大きな助けとなるが、人間こそが未来を築く

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。困難な課題を克服するために役立つものは、イノベーション、テクノロジー、人間の創造性を組み合わせることです。

人々はこれまで恒常的に最新のテクノロジーに適応し、状況の改善に取り組んできました。歴史は繰り返すという言葉があります。パンデミックは人々が力を合わせれば大きな進歩を成し遂げられることを教えてくれました。

新たな人材の時代でさらに加速する労働市場のトレンドについてはこちら。

[資料を見る](#)





# 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(2023年4月3日～4月28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3四半期の調査にあたっては、全世界の調査対象組織に、「2023年7月から9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。

## 調査手法

雇用予測調査のデータ収集実施において、2023年第3四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



詳細は [こちら](#) をご覧ください。