

2025 Q3

日本の雇用予測調査結果 2025年第3四半期



エグゼクティブ サマリー

日本における2025年第3四半期のマンパワーグループ雇用予測調査は、42か国・地域の40,671社への聞き取り調査をもとに実施されました。2025年第3四半期の雇用意欲とその理由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*。（2025年第2四半期比で+1ポイント。前年同期比では+3ポイント。）

34% の雇用主が、会社の規模拡大に伴う新規ポジションの増加を、従業員増員の主な目的として挙げています。

雇用意欲が最も高い業種：



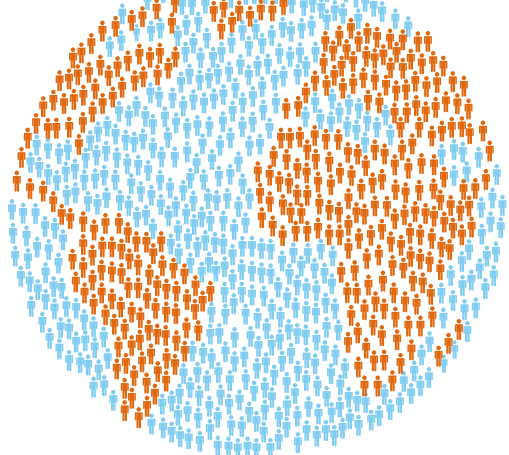
通信サービス



情報技術(IT)

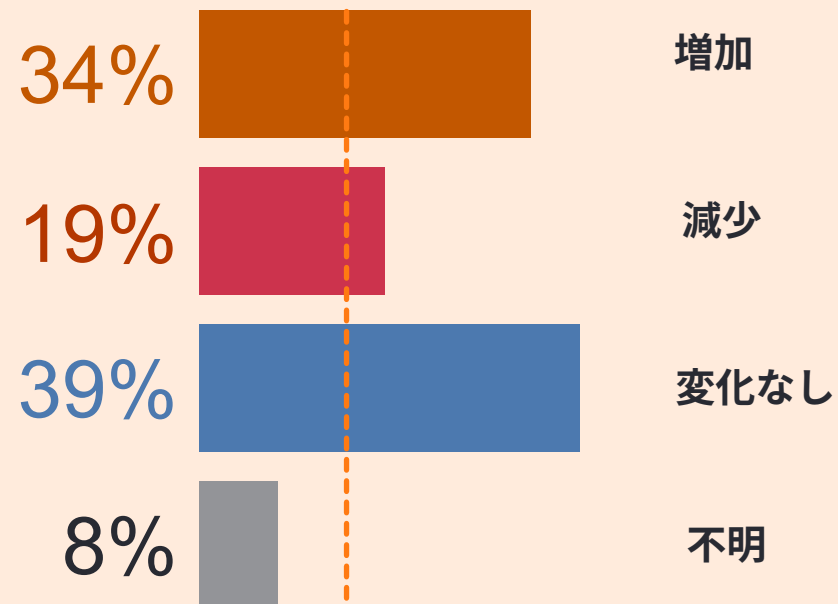


2025年第3四半期の 雇用予測



2025年第3四半期 日本の雇用予測

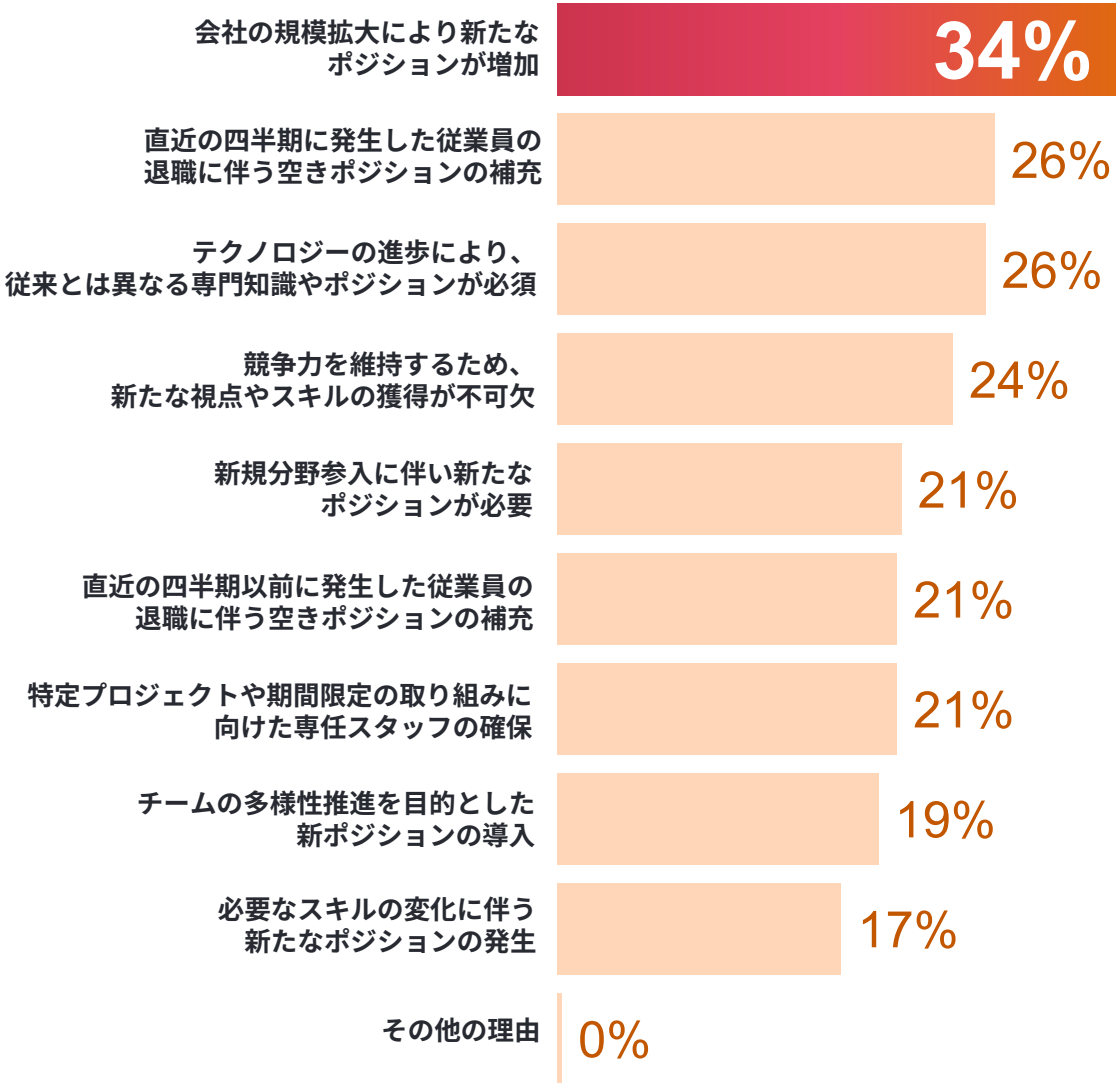
日本の調査対象1,049社に実施した最新の雇用予測調査では、2025年第3四半期における季節調整後の純雇用予測は**+15%**。前四半期比では+1ポイント、前年同期比では+3ポイントと、回復傾向が続いています。



純雇用予測（日本）

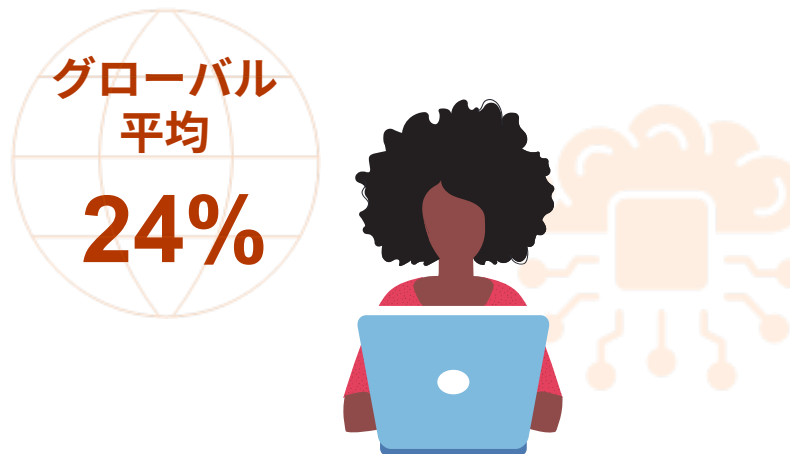
従業員増員の主な目的は、 会社の規模拡大に伴う人員体制の強化

2025年第3四半期に従業員を増員する理由として雇用主が最も多く挙げたのは「会社の規模拡大」で、全体の34%を占めました。次いで多かったのは、直近の四半期に発生した従業員の退職による欠員補充でした。



テクノロジーの進化がアジア太平洋地域の雇用創出を引き続き推進

テクノロジーの進化に対応するために採用を強化する意向の雇用主の割合は、グローバル平均で**24%**。この傾向は**アジア太平洋地域**で特に顕著で、同地域の平均は**31%**と、グローバル平均を7ポイント上回っています。国別ではイギリスが51%と最も高く、インド（39%）、ブラジル（34%）が続きます。**日本は26%**で、アジア太平洋地域内では最も低いものの、グローバル平均はわずかに上回っています。



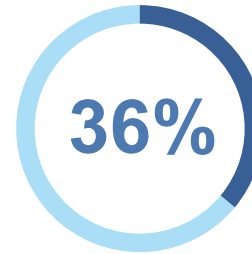
イギリス	51%
インド	39%
ブラジル	34%
台湾	33%
アラブ首長国連邦（UAE）	32%
香港	31%
スペイン	30%
スロバキア	30%
シンガポール	30%
中国	29%
ポーランド	28%
フランス	26%
カナダ	26%
日本	26%
プエルトリコ	26%

イタリア	25%
イスラエル	25%
ノルウェー	25%
オランダ	25%
オーストリア	25%
グローバル平均	24%
フィンランド	24%
ベルギー	23%
アメリカ	23%
トルコ	23%
オーストラリア	22%
ドイツ	22%
アイルランド	22%
スイス	21%

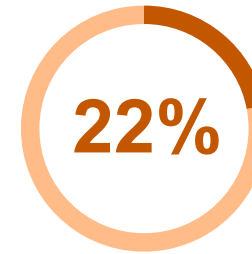
ペルー	21%
メキシコ	21%
グアテマラ	20%
ハンガリー	20%
コロンビア	19%
コスタリカ	18%
アルゼンチン	17%
スウェーデン	15%
ギリシャ	15%
ポルトガル	15%
チリ	15%
ルーマニア	13%
チェコ共和国	13%
パナマ	11%

組織の人員削減に 最も影響を与える要因

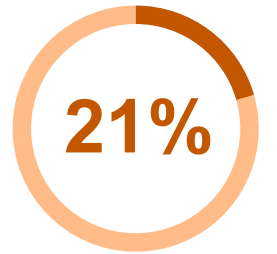
2025年第3四半期に従業員削減を見込んでいる日本の雇用主は、従業員の退職に伴う欠員補充ができていないことを主な要因として挙げており、次いで、現在のスキルニーズに応じた人員調整を挙げています。



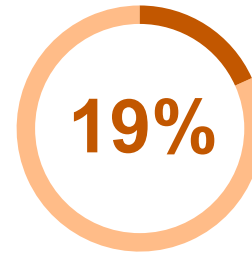
従業員の退職による空き
ポジションが未充足のまま



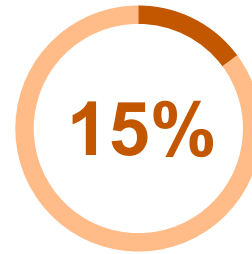
現在の需要に即した
人員調整



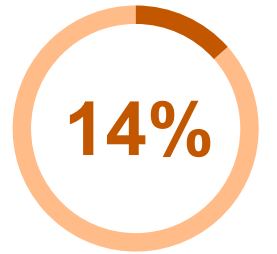
組織再編や事業縮小



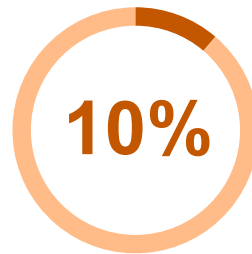
経済の不確実性が
人材確保に影響



市場の変化により一部業務
の需要が低下



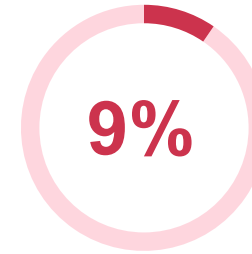
業務プロセス改善による
職務の統合



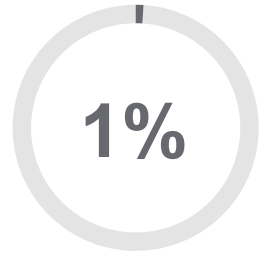
オートメーション化により
一部業務のニーズが減少



プロジェクト完了に伴い
業務が消滅



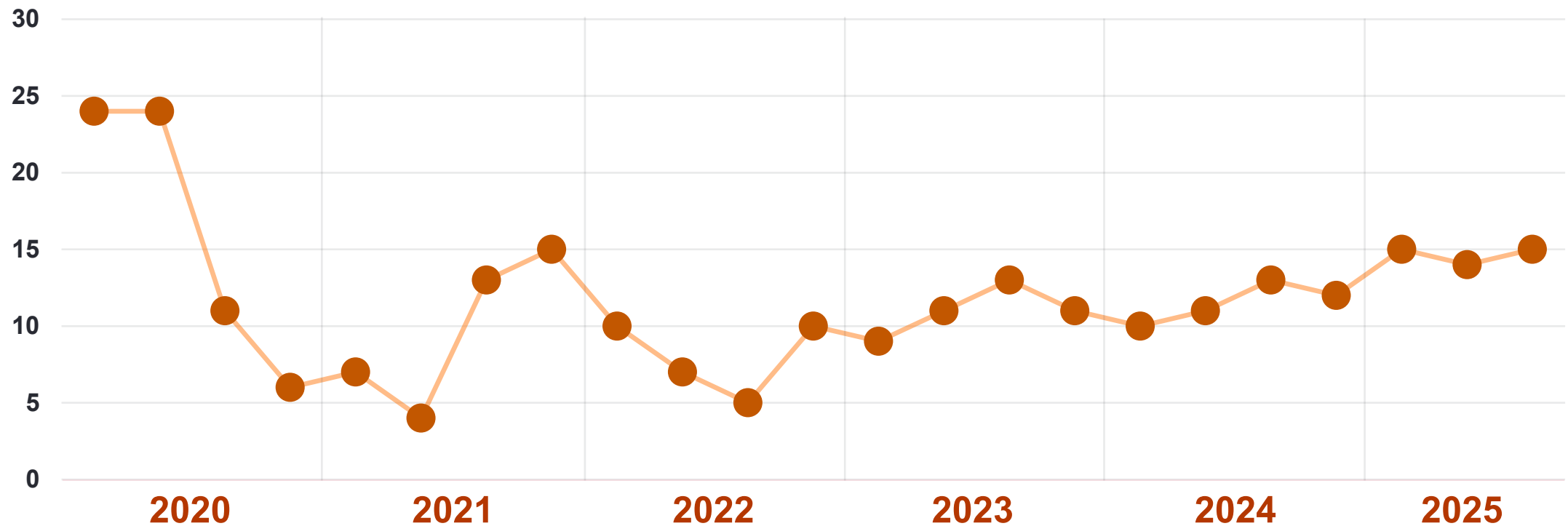
必要なスキルの変化により
一部業務のニーズが減少



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3四半期までの推移

2025年第3四半期の日本の純雇用予測は15%で、前四半期（14%）からわずかに上昇しました。パンデミック前の水準である24%には依然として届いていませんが、2023年以降は緩やかな回復基調が続いています。雇用主の多くは慎重な姿勢を保ちつつも、改善への期待が表れた結果となりました。



世界の雇用予測（2025年第3四半期）

『2025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、42カ国・地域すべての雇用主が純増の見通しを示しました。日本の純雇用予測は15%で、グローバル平均の24%を9ポイント下回る結果となり、調査対象42カ国・地域中で9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（8%）が最も低く、日本は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 (%)



48% アラブ首長国連邦 (UAE)
最も高い雇用予測



24% グローバル平均



3% アルゼンチン
最も低い雇用予測

アラブ首長国連邦 (UAE)*	48%	シンガポール	24%	イスラエル	17%
インド	42%	スウェーデン	24%	イタリア	16%
コスタリカ	41%	スイス	24%	ポルトガル	16%
ブラジル	33%	オーストラリア	21%	スロバキア	16%
オランダ	30%	ベルギー	20%	オーストリア	15%
アメリカ	30%	コロンビア	20%	日本	15%
グアテマラ	29%	ドイツ	20%	チェコ共和国	13%
アイルランド	29%	台湾	19%	ギリシャ	11%
中国	28%	イギリス	19%	ポーランド	11%
メキシコ	28%	チリ	18%	スペイン	11%
カナダ	26%	フィンランド	18%	香港	8%
ノルウェー	26%	プエルトリコ	18%	ルーマニア	6%
パナマ	25%	トルコ	18%	ハンガリー	5%
ペルー	24%	フランス	17%	アルゼンチン	3%

*アラブ首長国連邦 (UAE) は2025年第3四半期から調査に参加しており、現時点では過去のデータはなく、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3四半期 vs 2024年第3四半期）

季節調整後の純雇用予測

単位：p（パーセンテージポイント）*



+13p イスラエル
最も高い雇用予測



+2p グローバル平均



-10p スイス
最も低い雇用予測

イスラエル	+13p
インド	+12p
スウェーデン	+12p
チリ	+11p
プエルトリコ	+10p
オーストラリア	+9p
コスタリカ	+7p
ブラジル	+6p
パナマ	+6p
チェコ共和国	+5p
アイルランド	+4p
ノルウェー	+4p
シンガポール	+4p
日本	+3p

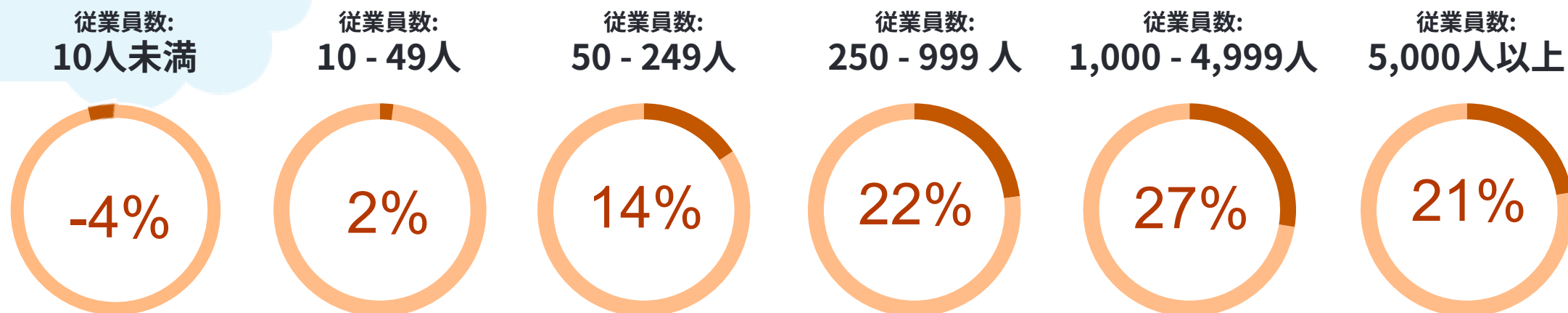
ルーマニア	+3p
グローバル平均	+2p
オランダ	+2p
ペルー	+2p
トルコ	+2p
カナダ	+1p
台湾	+1p
アルゼンチン	0p
中国	0p
コロンビア	0p
ギリシャ	0p
アメリカ	0p
香港	0p
スロバキア	-1p

イギリス	-1p
イタリア	-2p
ポルトガル	-2p
ドイツ	-3p
グアテマラ	-3p
オーストリア	-4p
メキシコ	-4p
ポーランド	-4p
スペイン	-4p
ベルギー	-5p
フィンランド	-5p
フランス	-7p
ハンガリー	-9p
スイス	-10p

* p(パーセンテージポイント)は、割合や比率の差を表す単位です。「%」が割合そのものを示すのに対し、パーセンテージポイントはパーセント(%)で表された2つの値の差を示します。

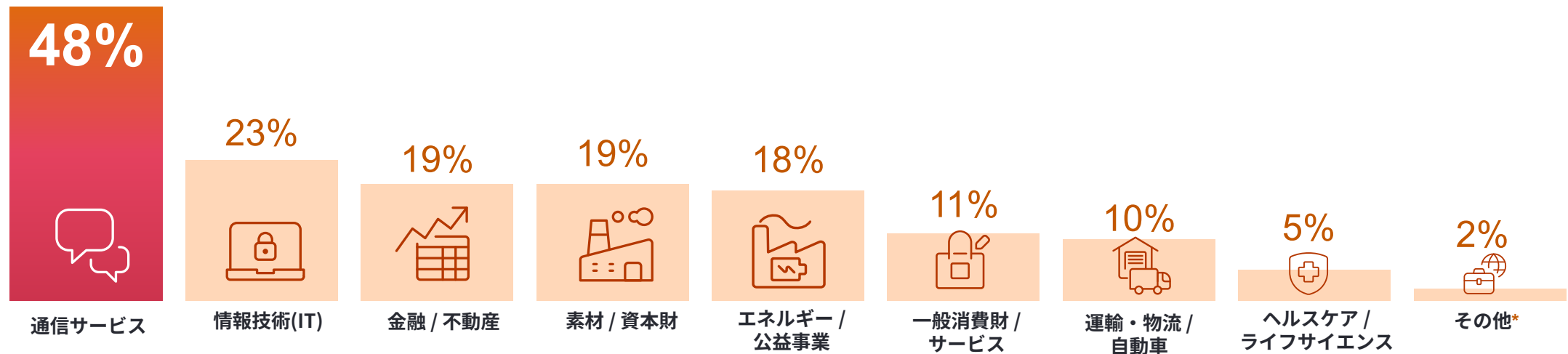
組織規模別の雇用予測

従業員数1,000 - 4,999人の企業は、27%と最も高い雇用意欲を示しています。次いで、5,000人以上の大企業は21%と依然として高水準を維持しています。一方、従業員数10人未満の企業では-4%とマイナスとなっており、小規模企業では慎重な姿勢が見られます。中規模の企業（50 - 999人）でも雇用意欲は着実に高まっており、50 - 249人の企業で14%、250 - 999人の企業で22%となっています。



業種別：2025年第3四半期、9業種すべてが増員予測

最も堅調な見通しを示したのは通信サービスで+48%と最も高く、前年同期比で35ポイント増、前四半期比でも23ポイント増と大幅に改善し、過去4四半期連続で上昇する長期的な成長トレンドを維持しています。この傾向は、企業におけるデジタルトランスフォーメーションが本格化したことや、リモートワーク定着を背景とした5Gネットワークの普及拡大などに起因しています。次いで情報技術（IT）業界が23%で、前年同期比で±0ポイント、前四半期比1ポイント減と安定して推移しています。



*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。

アジア太平洋地域における 雇用予測

アジア太平洋諸国の2025年第3四半期の雇用予測は29%で、前四半期比で1ポイントの減少、前年同期比では6ポイントの増加となっています。

インド、中国、シンガポールの雇用主は、引き続き地域内で高水準の雇用予測を報告しています。一方で、香港と日本の雇用主は最も慎重な見通しを示しました。*

また、業種別においても、金融・不動産分野ではインドが他国を大きく上回り、世界で最も高い雇用予測（43%）を示しています。

* 調査対象国にはオーストラリアと台湾も含まれますが、雇用意欲が特に高い3カ国（インド、中国、シンガポール）と低い2カ国（香港、日本）を取り上げています。

雇用意欲が最も高い国々



雇用意欲が最も低い国々



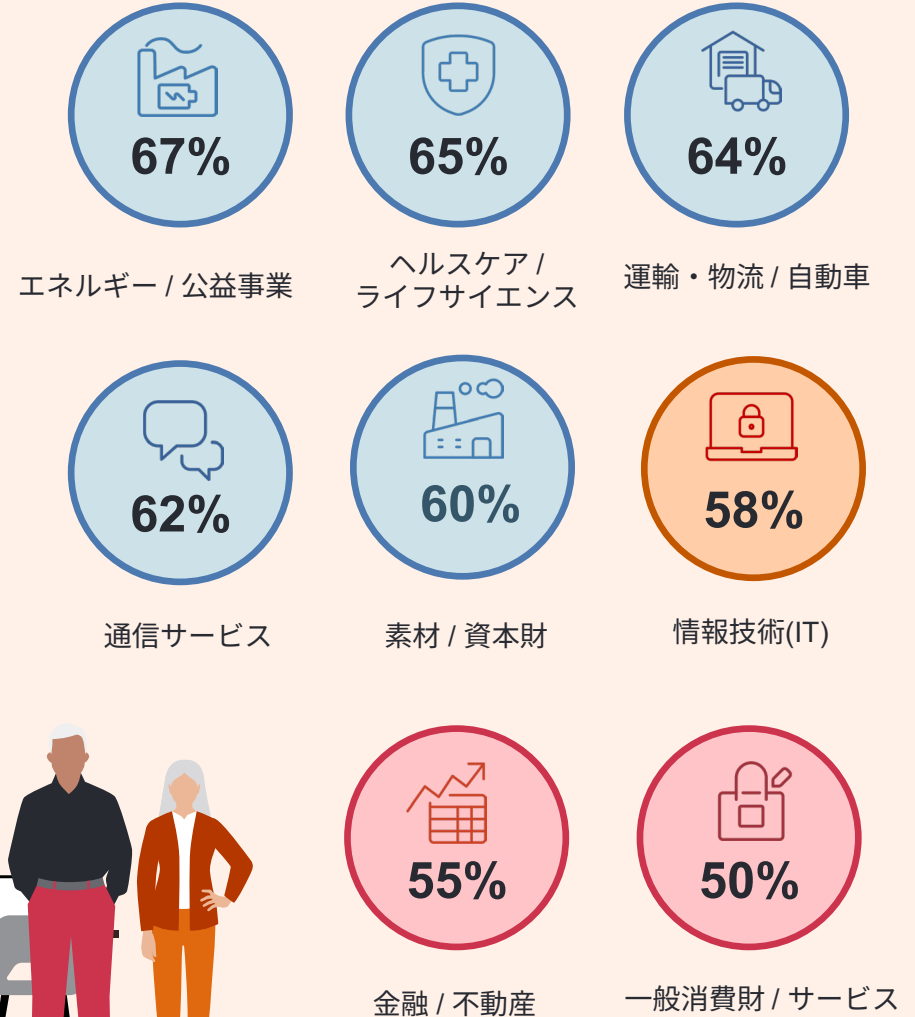
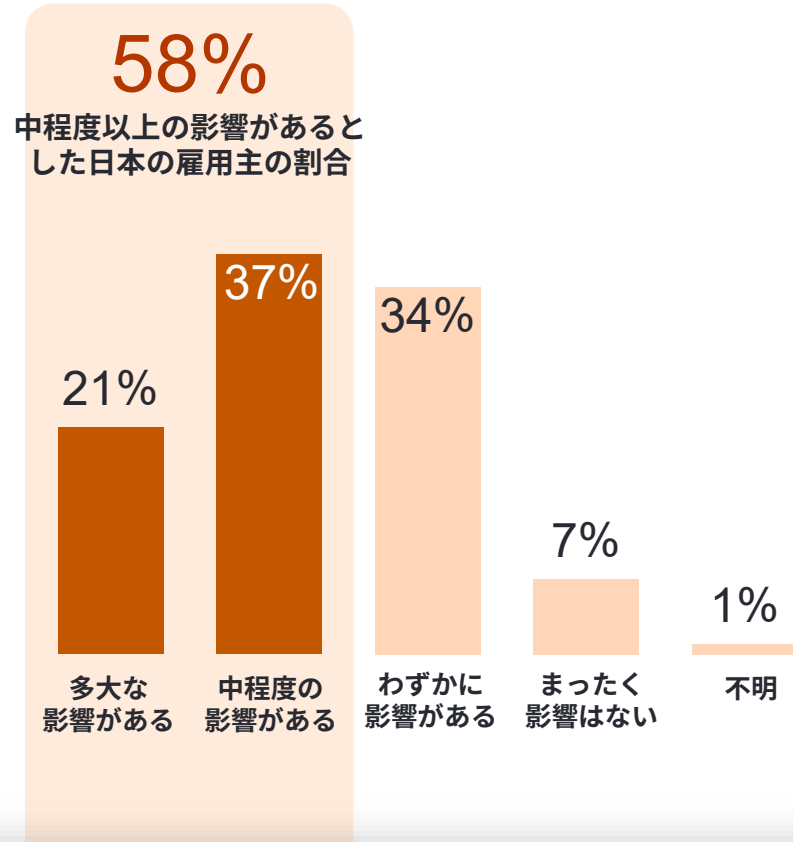


労働市場の動向



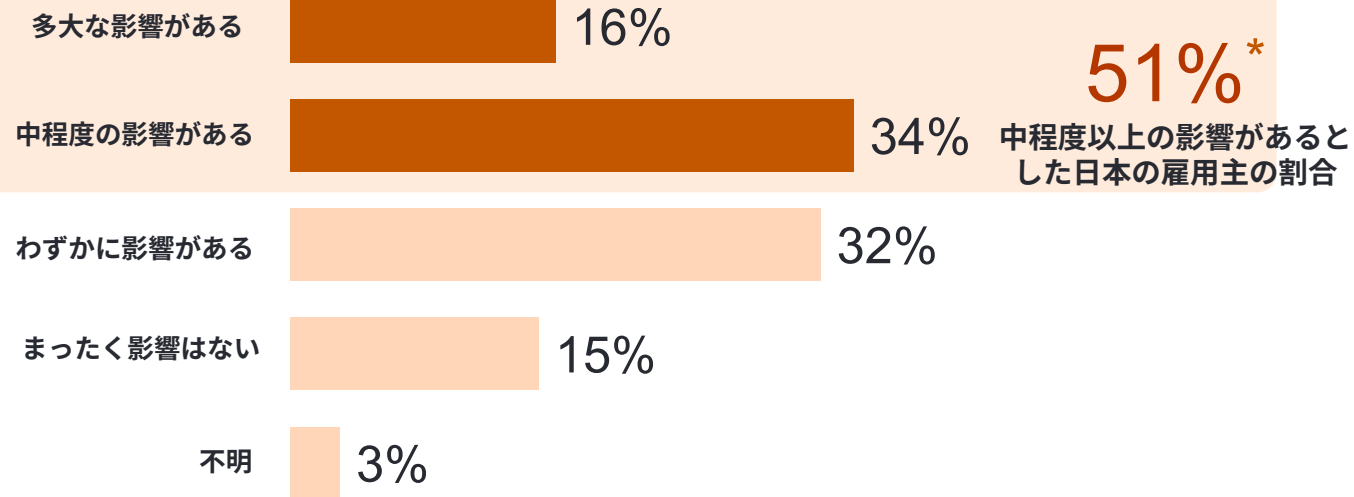
高齢化する労働市場に備える人事戦略

約6割（58%）の日本の雇用主は、従業員の高齢化や経験豊富な社員の退職を見据えた人事戦略の強化に取り組んでいます。



貿易における不確実性がもたらす雇用への影響

日本の雇用主の約半数（51%）は、世界的な貿易の不確実性が自社の雇用に関する意思決定に影響を与えていると回答しています。

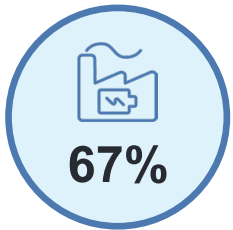
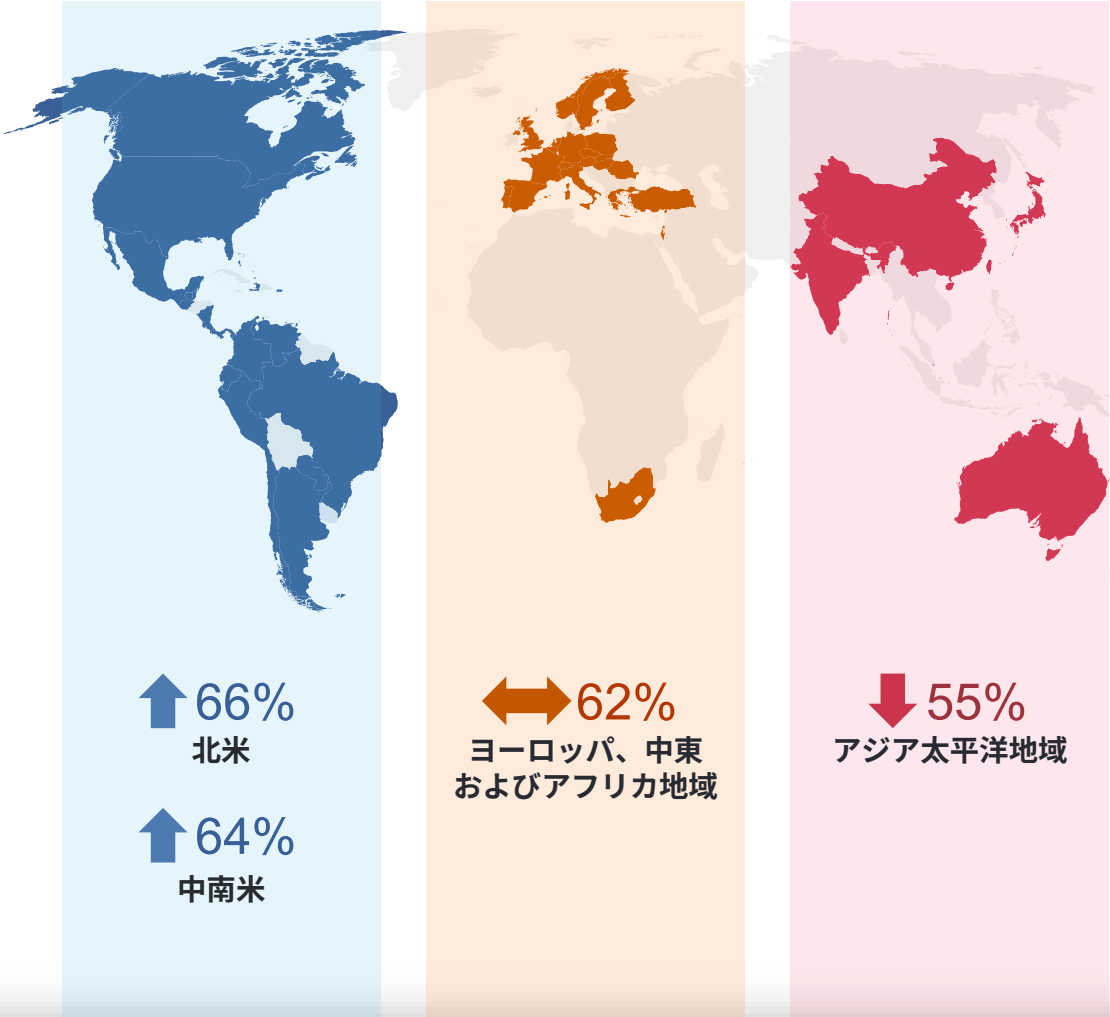


*小数点以下の四捨五入により、合計は50%ではなく51%となっています。

世界的な貿易不確実性の影響が顕著な地域と業種

世界的な貿易の不確実性は、特に北米の雇用主とエネルギー・公益事業分野における雇用判断に大きな影響を及ぼしています。アジア太平洋地域は、他地域に比べて影響がやや低い傾向にあります。日本においては、エネルギー / 公益事業が北米と同水準の67%と全業種の中で最も高く、貿易の不確実性による影響が特に強く表れた結果となっています。

62%
グローバル平均



エネルギー / 公益事業



通信サービス



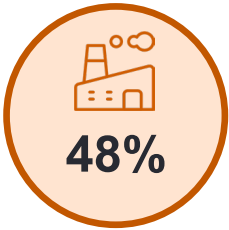
運輸・物流 / 自動車



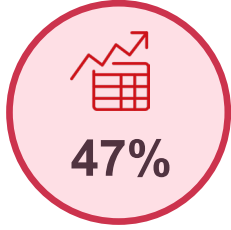
情報技術(IT)



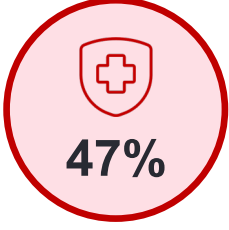
一般消費財 / サービス



素材 / 資本財



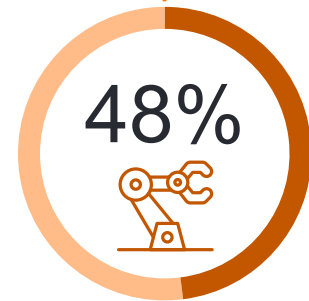
金融 / 不動産



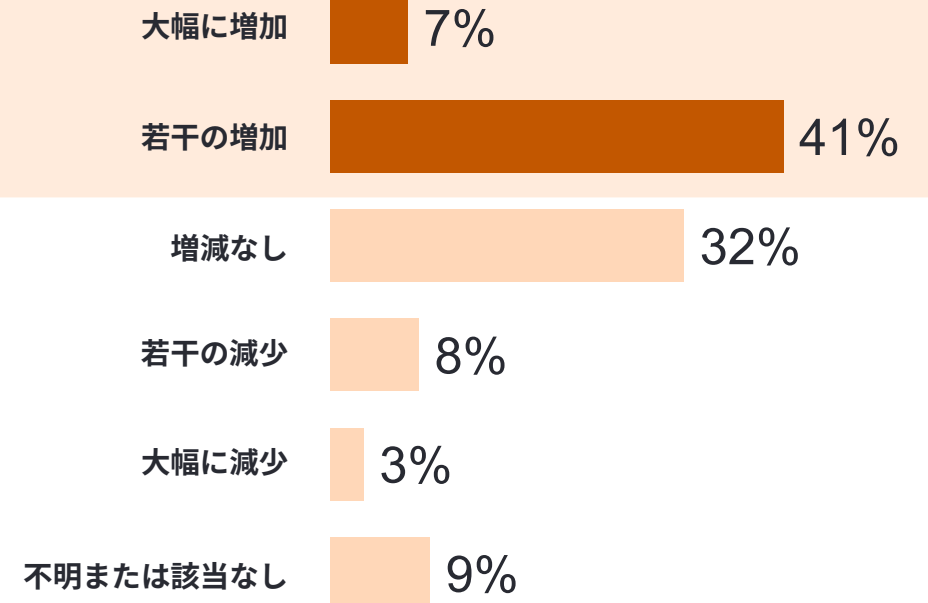
ヘルスケア / ライフサイエンス

自動化は課題の緩和となるのか、それともただ先送りにするだけか？

ますます多くの企業が、定型的な業務の自動化に注力しており、約半数（48%）がそのための投資を拡大していると報告しています。

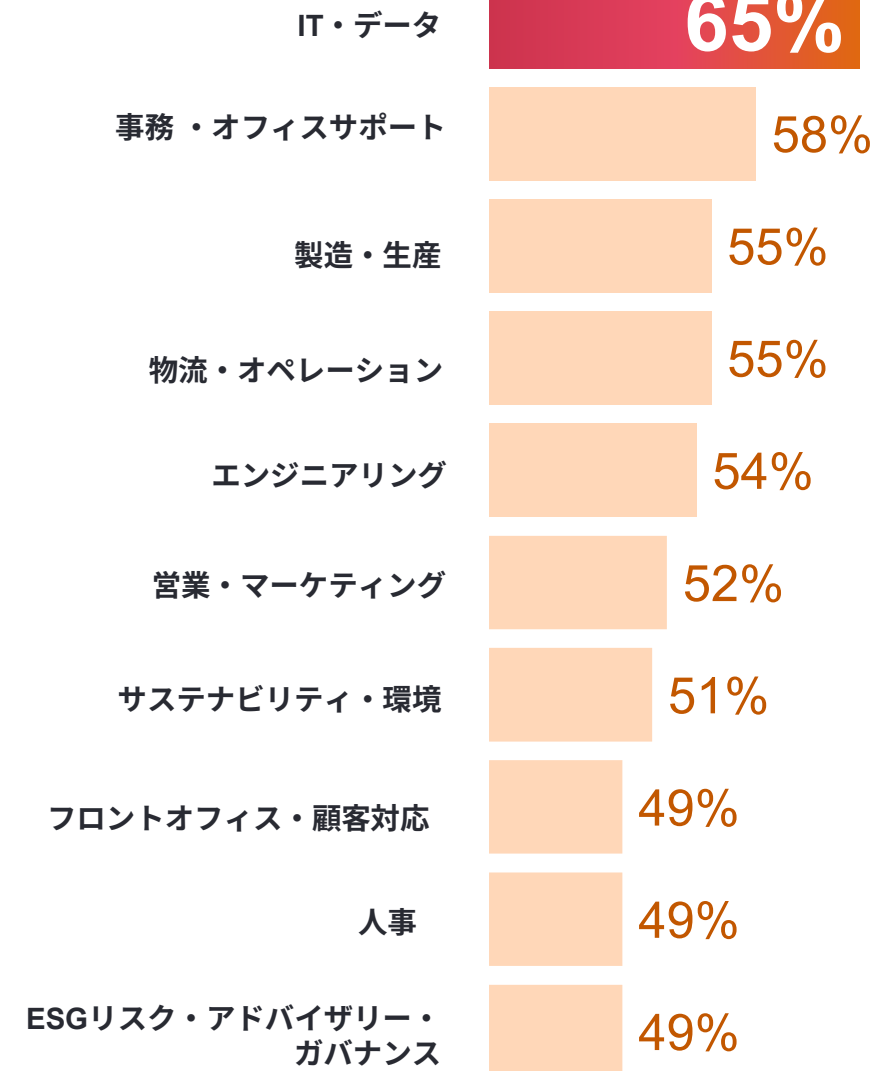
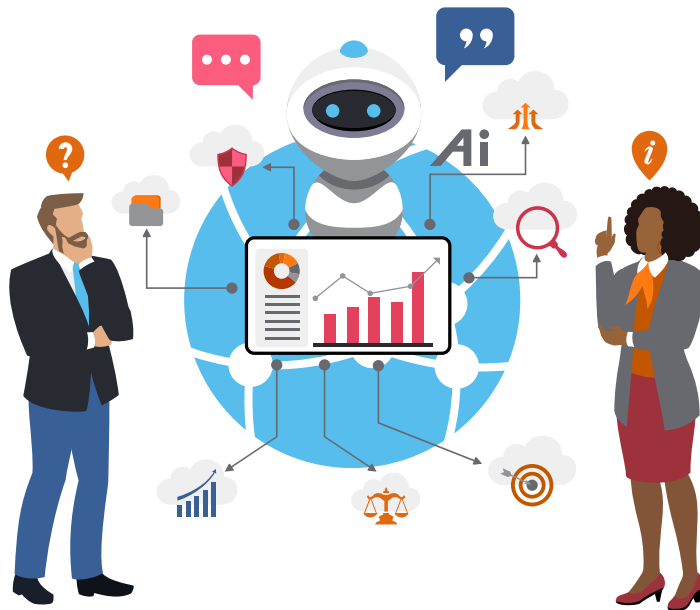


の雇用主が、
業務やプロセスの自動化
への投資を増加



変化するスキルニーズ、戦略の再構築 —自動化が職務に及ぼす影響

多くの雇用主（65%）は、今後5年間で**自動化がIT・データ関連の職務に最も大きな変化をもたらす**と予測しています。





業種別の予測 (日本)

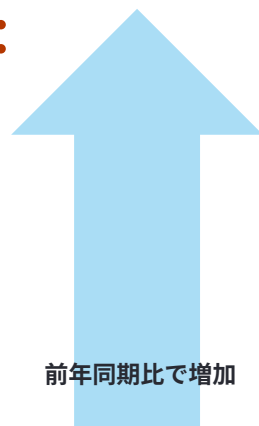


通信サービス

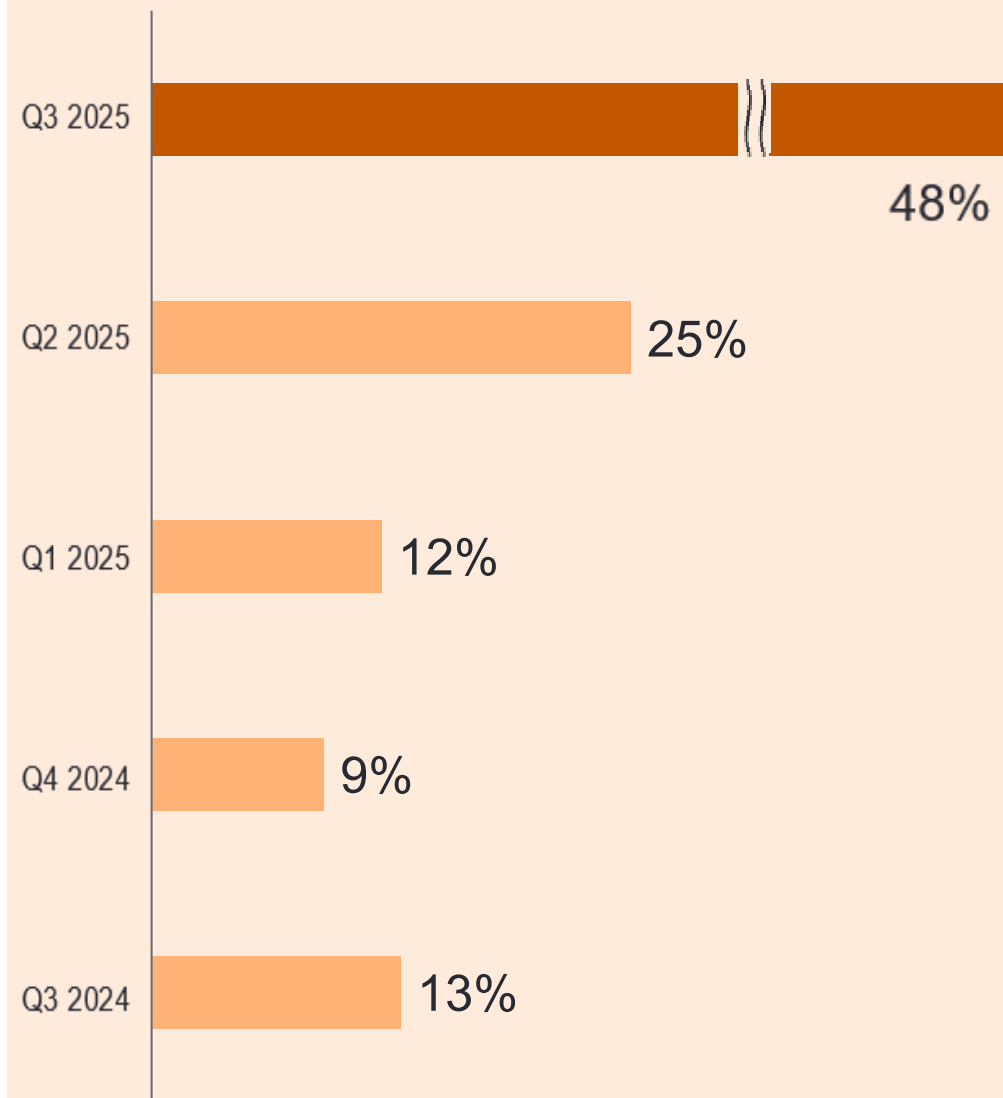
通信サービスの純雇用予測は+48%。前四半期比で+23ポイント、前年同期比で+35ポイントの大幅な改善を示しました。

2025年第3四半期純雇用予測：
通信サービス

48%



前年同期比で増加



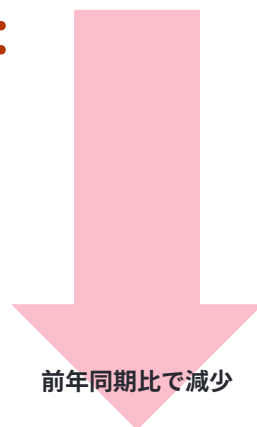


一般消費財 / サービス

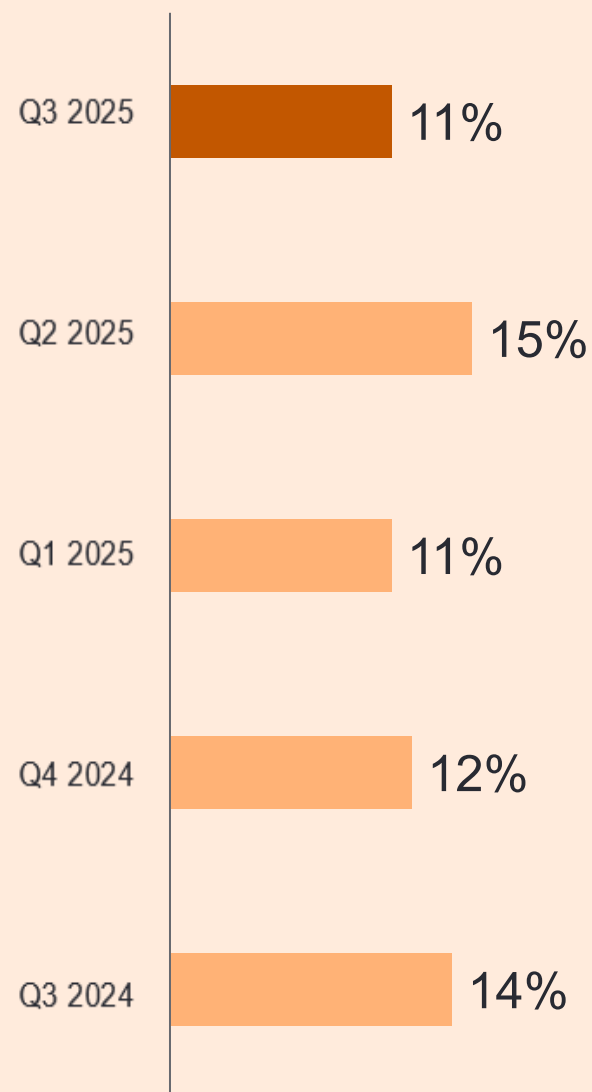
一般消費財 / サービスの純雇用予測は+11%。前四半期比で-4ポイント、前年同期比で-3ポイントの結果となりました。

2025年第3四半期純雇用予測：
一般消費財 / サービス

11%



前年同期比で減少



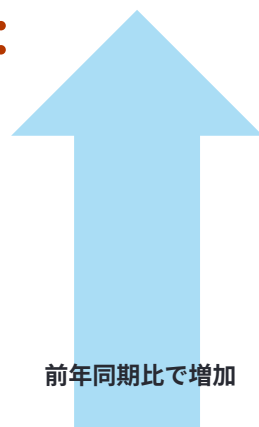


エネルギー / 公益事業

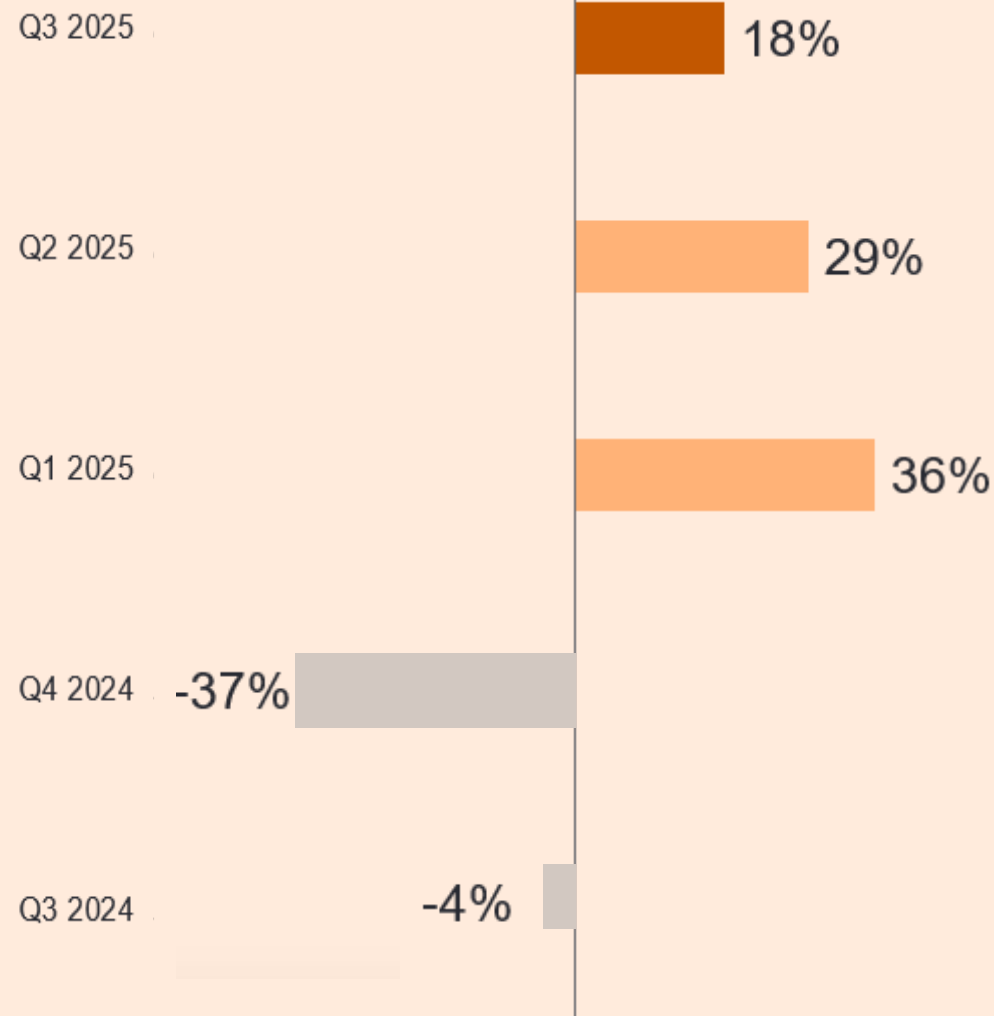
エネルギー / 公益事業の純雇用予測は+18%。前四半期比では-11ポイント、前年同期比では+22ポイントの結果となりました。

2025年第3四半期純雇用予測：
エネルギー / 公益事業

18%



前年同期比で増加





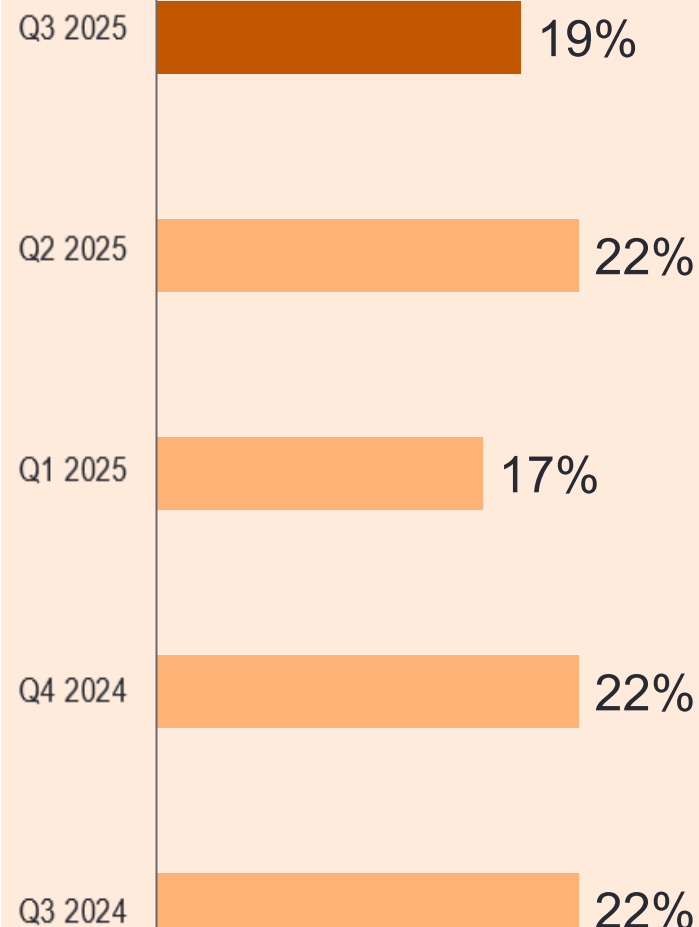
金融 / 不動産

金融 / 不動産の純雇用予測は+19%。前四半期比、前年同期比ともに-3ポイントの結果となりました。

2025年第3四半期純雇用予測：
金融 / 不動産

19%

前年同期比で減少



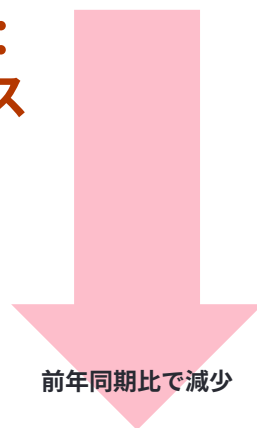


ヘルスケア / ライフサイエンス

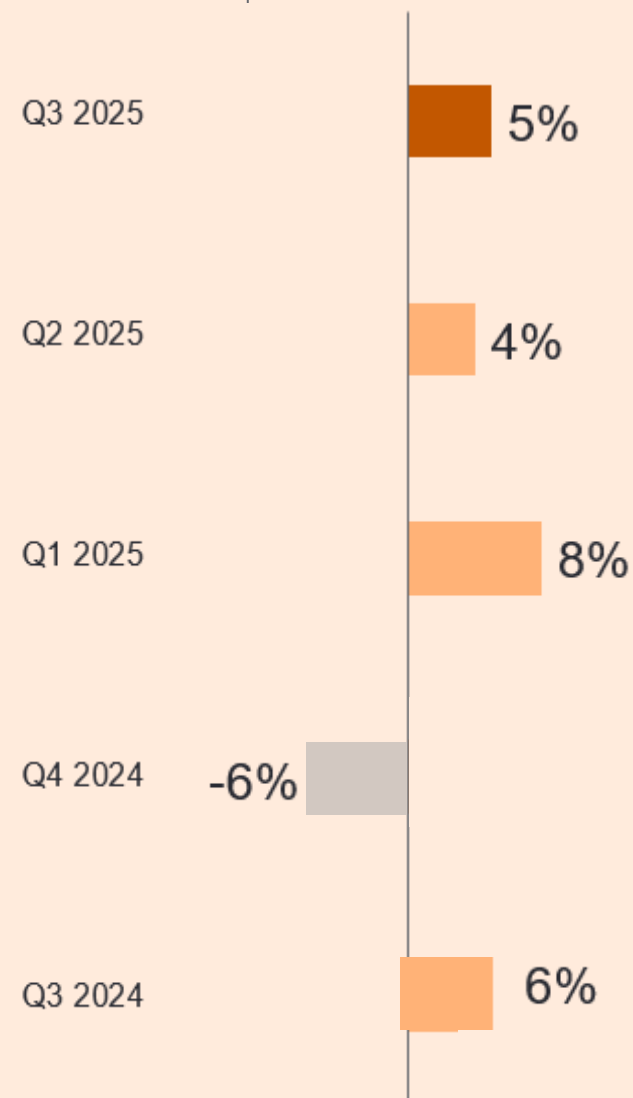
ヘルスケア / ライフサイエンスの純雇用予測は+5%。前四半期比では+1ポイント、前年同期比では-1ポイントの結果となりました。

2025年第3四半期純雇用予測：
ヘルスケア / ライフサイエンス

5%



前年同期比で減少



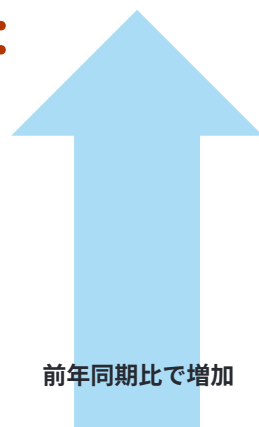


素材 / 資本財

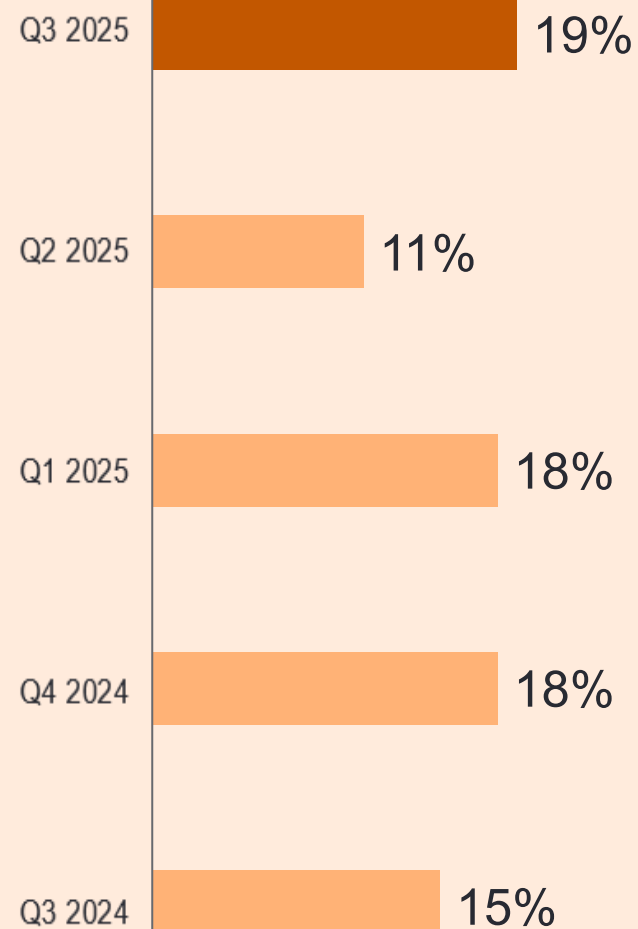
素材 / 資本財の純雇用予測は+19%。前四半期比では+8ポイント、前年同期比では+4の結果となりました。

2025年第3四半期純雇用予測：
素材 / 資本財

19%



前年同期比で増加



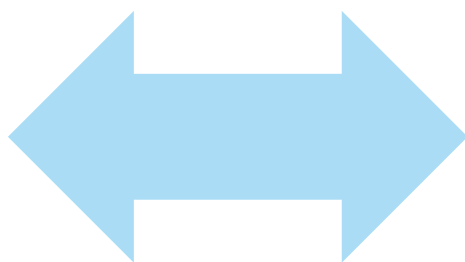


情報技術(IT)

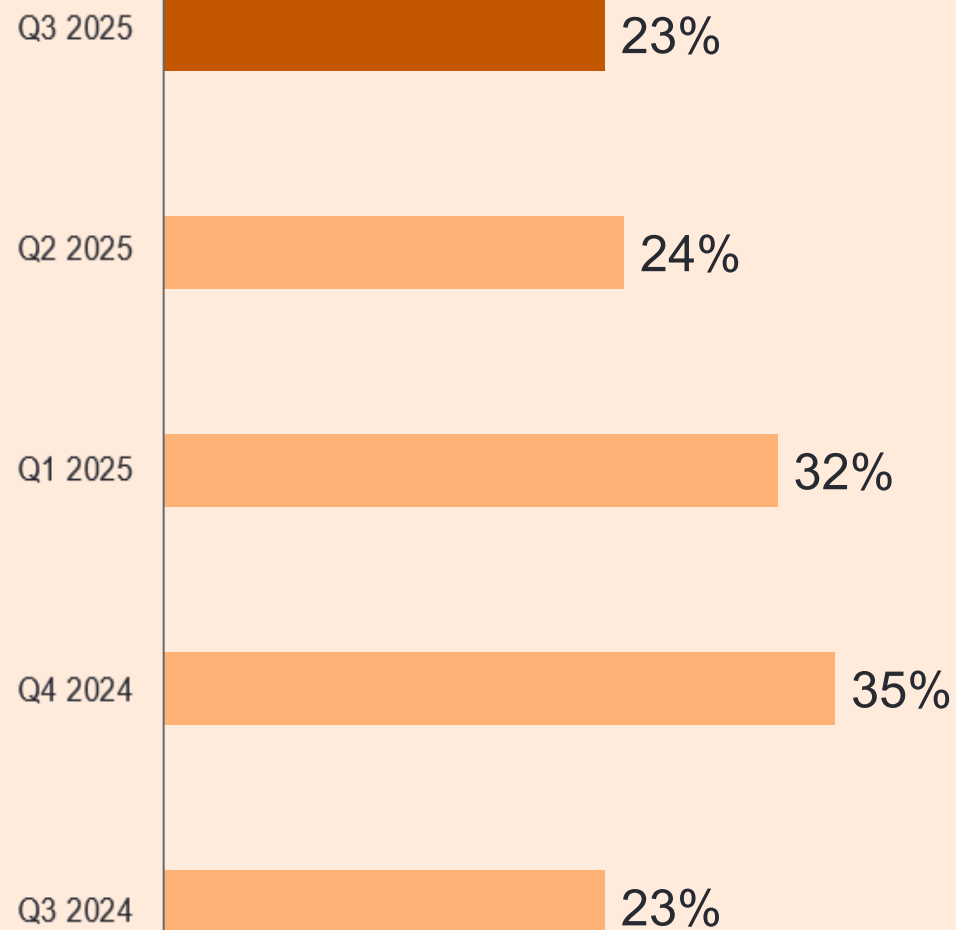
情報技術(IT)の純雇用予測は+23%。前四半期比では-1ポイント、前年同期比では±0ポイントの結果となりました。

2025年第3四半期純雇用予測：
情報技術(IT)

23%



前年同期比で増減なし





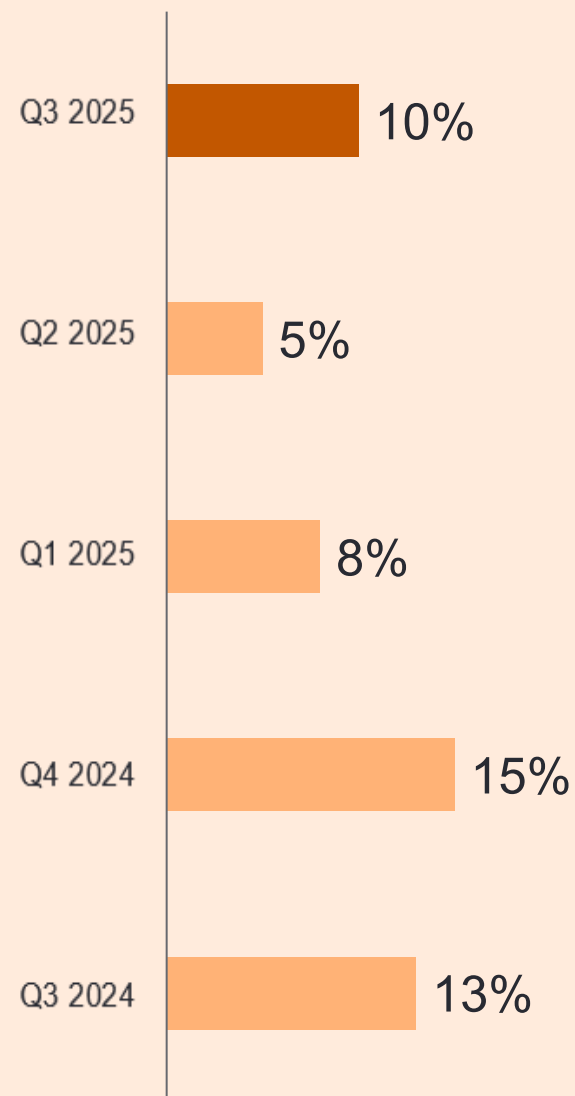
運輸・物流 / 自動車

運輸・物流 / 自動車の純雇用予測は+10%。前四半期比では+5ポイント、前年同期比では-3ポイントの結果となりました。

2025年第3四半期純雇用予測：
運輸・物流 / 自動車

10%

前年同期比で減少





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42カ国・地域の40,671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3四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。

調査方法: 調査は2025年4月1日～4月30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」とはどういう意味ですか？

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



Experis[®]
ManpowerGroup



Talent Solutions
ManpowerGroup[®]



詳細は [こちら](#) をご覧ください。