



Q4
2023

ManpowerGroup
Employment
Outlook Survey

日本の雇用予測調査結果 2023年第4四半期:

日本の純雇用予測は今期やや後退ながら、
前年からは緩やかに改善

エグゼクティブ サマリー



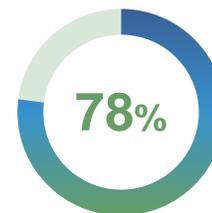
純雇用予測 (日本)



「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3四半期比では2ポイント減。
前年同期比では1ポイント増。

日本の 人材不足



必要なスキルを持つ人材の確保に苦勞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



通信サービス



目次



4

2023年第4四半期の
雇用予測



10

人材不足の中、
新たな採用戦略
を模索



15

多様な人材が活躍
する中、雇用主が
注目するポイント



20

最新トレンドが仕
事に及ぼす影響



29

新たなるHuman Age
-人的資本の時代-に
おける労働市場の動
向



31

マンパワーグループの
雇用予測調査
について

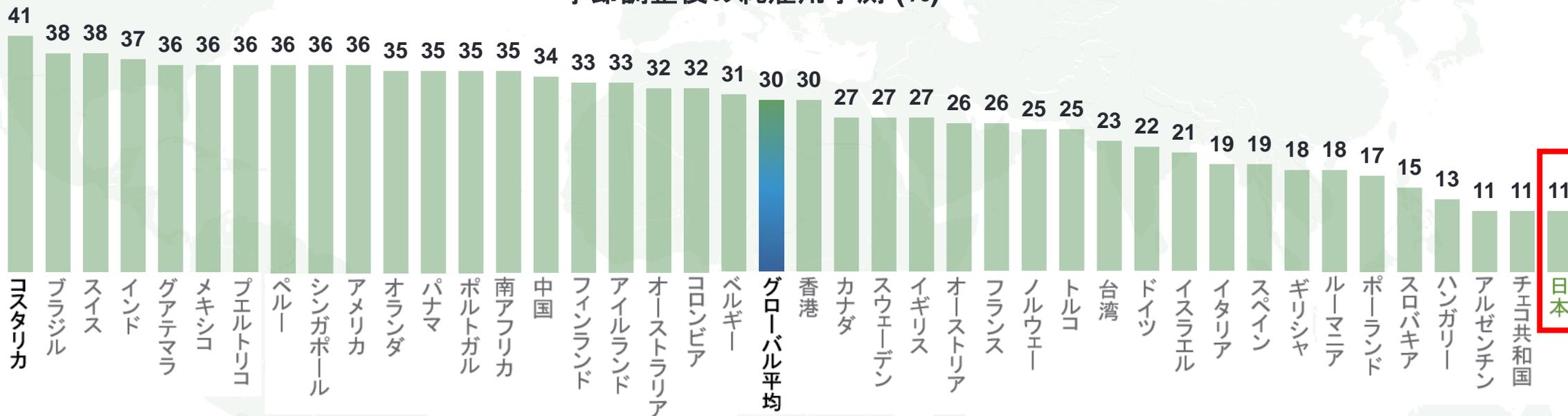


2023年第4四半期の 雇用予測

世界の雇用予測: 2023年第4四半期

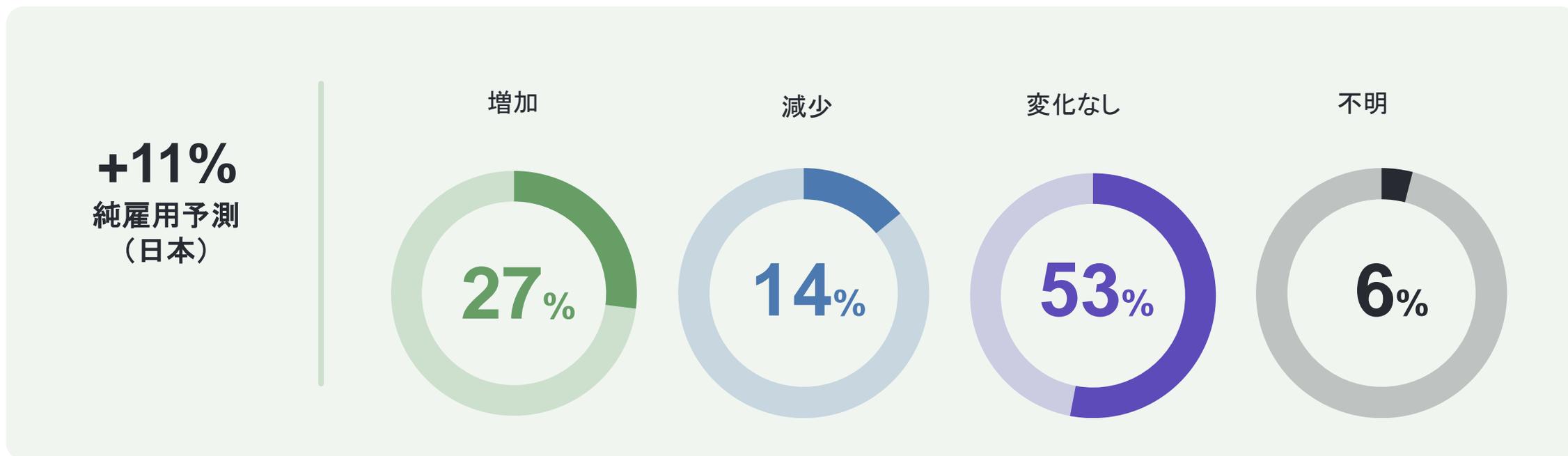
「2023年10月から12月の貴社または貴機関の雇用計画は、今期と比べてどのように変化しますか？」と質問したところ、41カ国・地域のすべての雇用主が純増の見通しであると回答しています。ただし日本はグローバル平均30%の約1/3となる11%で、アルゼンチン、チェコ共和国と並び最も低調な結果となっています。

季節調整後の純雇用予測 (%)



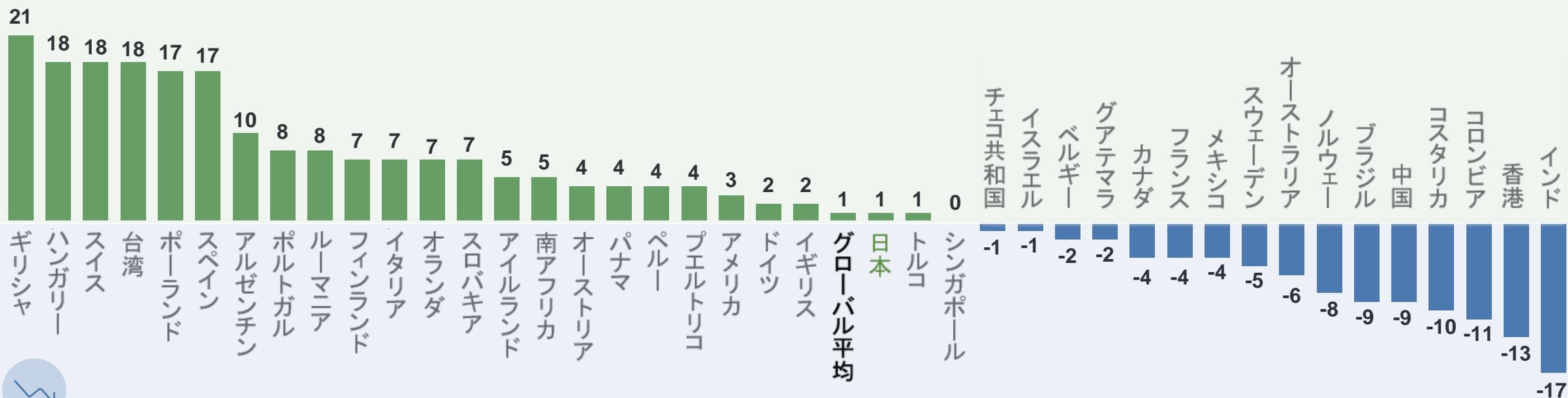
2023年第四半期の雇用予測

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4四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2ポイント減と慎重な姿勢がみられるものの、前年同期比では1ポイント増と、緩やかな回復を維持しています。



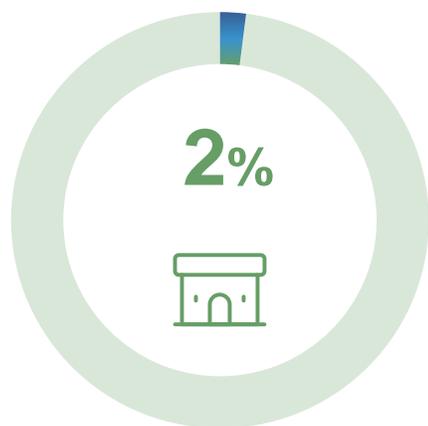
世界の雇用予測: 国別対前年比雇用予測(2023年第4四半期 vs 2022年第4四半期)

季節調整後の純雇用予測における2022年第4四半期との差異(%)



組織規模別：雇用意欲は前四半期比で各規模ともマイナスの結果

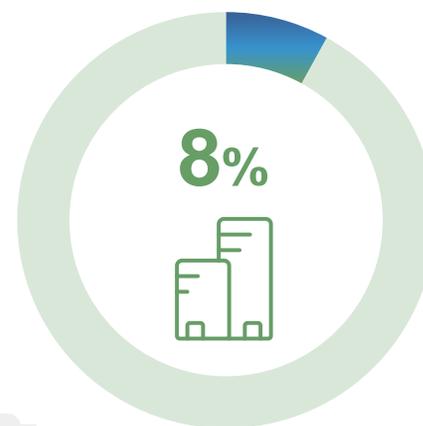
大規模組織では、前四半期比1ポイント減となるものの+16%と最も高い雇用意欲を示しています。大規模組織以外の規模では前四半期比でそれぞれ4ポイント減の結果となり、すべての規模で前四半期よりマイナスの結果となっています。



10人未満



小規模:
10 - 49人



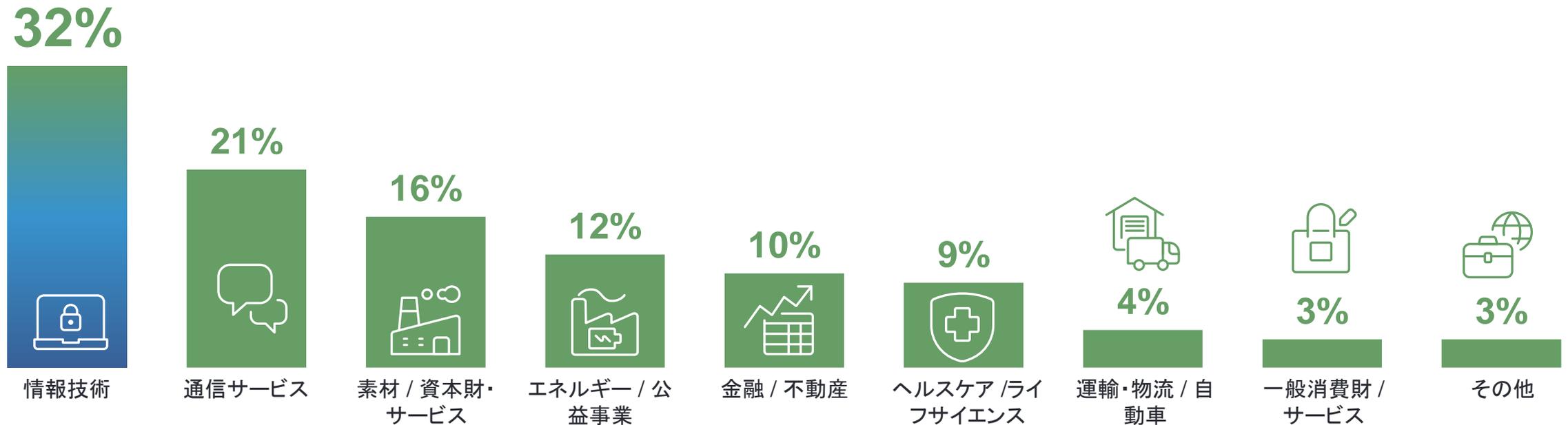
中規模:
50 - 249人



大規模:
250人以上

業種別：2023年第4四半期は全9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」(+32%、前四半期比4ポイント増)、次いで「通信サービス」(+21%、前四半期比9ポイント増)、「素材 / 資本財・サービス」(+16%、前四半期比±0)の順となりました。調査対象の9業種すべてでプラスの結果となっています。



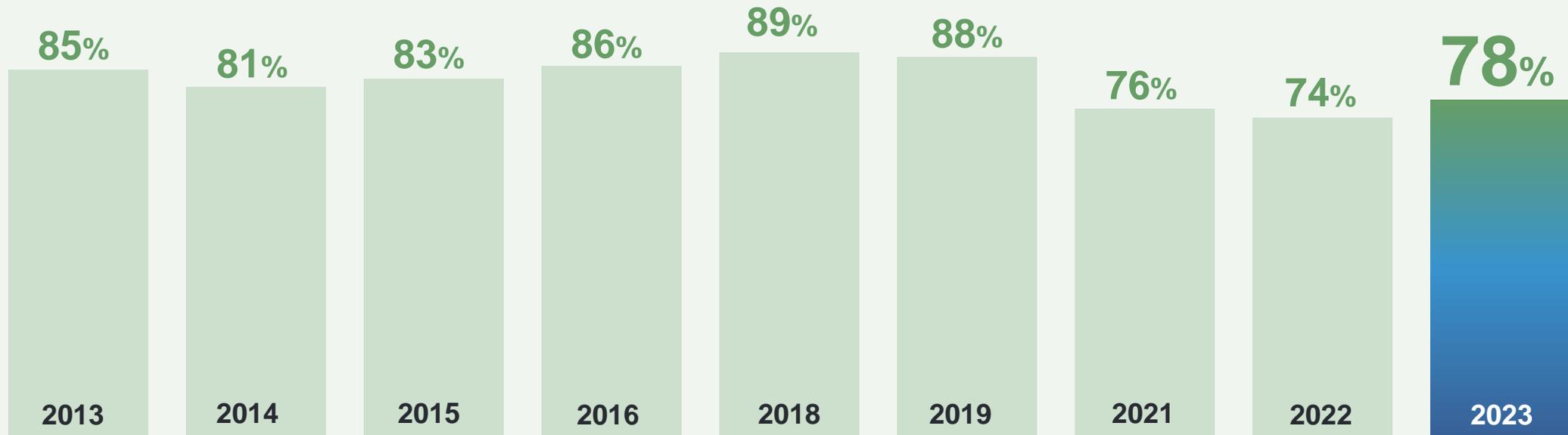
*その他には政府・公共機関、非営利団体・NGO・慈善団体・宗教団体、その他産業、その他運輸・物流・自動車関連産業、教育機関、農業・漁業が含まれます。



人材不足の中、 新たな採用戦略を模索

長期にわたる日本の人材不足

「必要なスキルを持つ人材の確保が困難」と回答した企業の割合 (2013 – 2023)

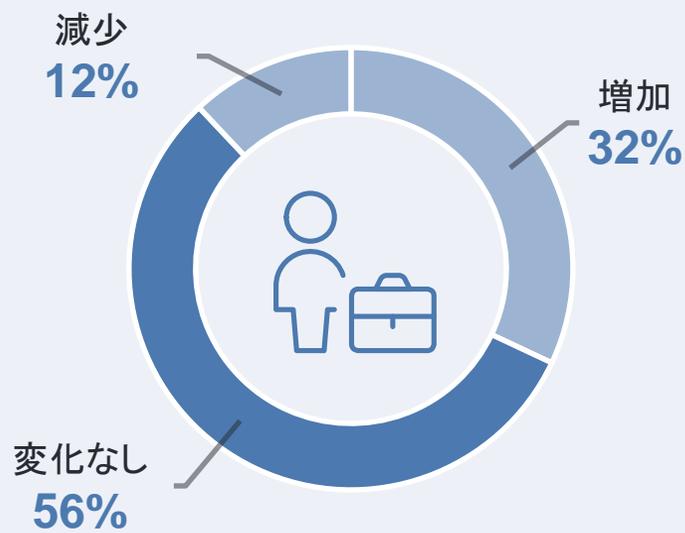


[『人材不足に関する調査』を詳しく見る](#)

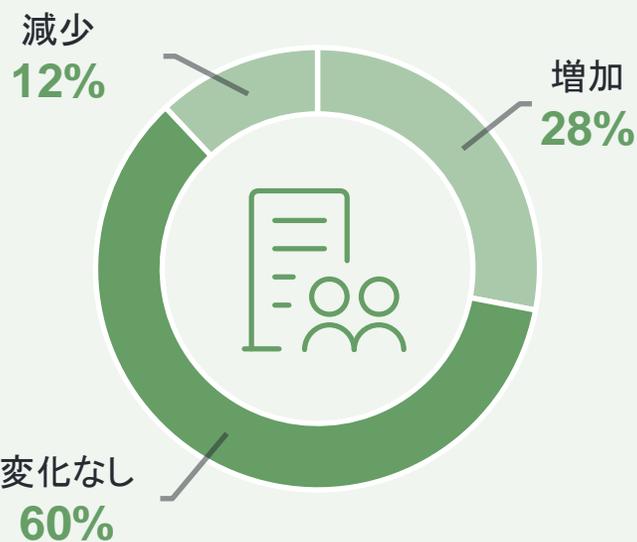
人材不足が加速する中、企業の採用戦略に変化

「今後1年間、以下の各雇用形態において貴社または貴機関の従業員数はどのように変化しますか？」と質問したところ、日本の調査対象1,020社のうち約5分の1の企業がギグワーカーを増やす計画と回答。高まる人材不足感の中、企業は変化に対応するため、より多様で柔軟な雇用施策を検討しています。

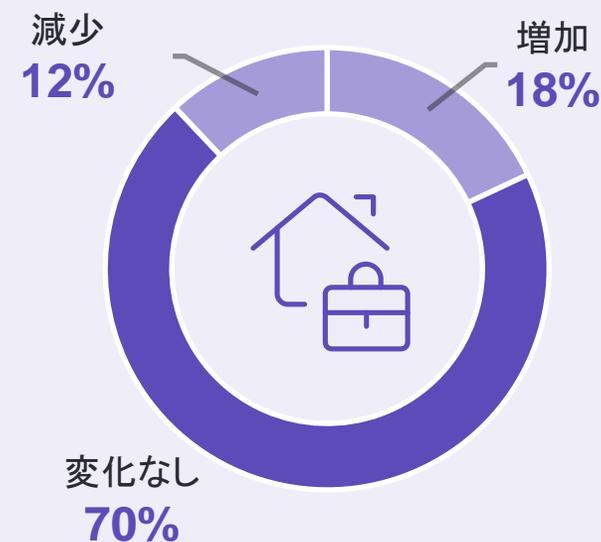
正社員



派遣社員・契約社員など



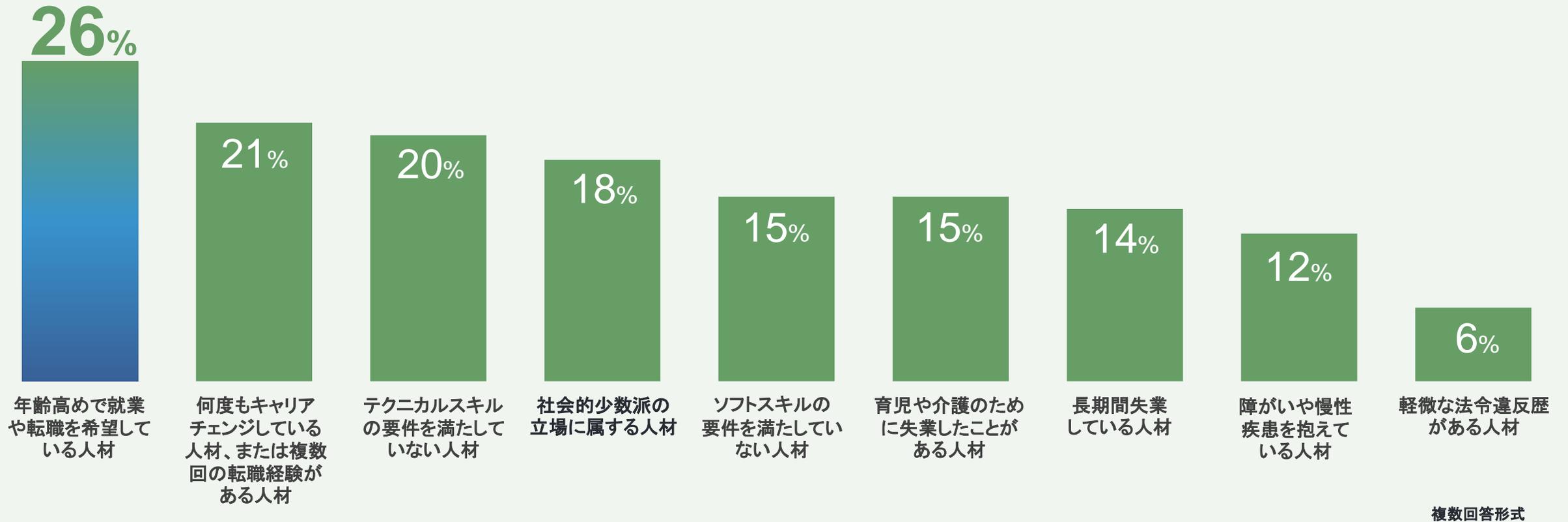
ギグワーカー*



*ギグワーカーとは一般に、従業員の福利厚生や保障を受けることなく、短期的にサービスの提供をしたり、業務を遂行したりする個人事業主やフリーランス労働者のこと。

包括的な採用戦略が今後ますます重要となる

人材プールが縮小する中、雇用主はアプローチする対象を広げ、従来とは異なる人材にも着目しています。



企業が求職者に求めるソフトスキル・トップ5

1 責任感、信頼性



2 コミュニケーションスキル・
協調性・チームワーク力



3 率先した行動力



4 創造性、独創性



5 推論力、問題解決力





多様な人材が活躍する中、
雇用主が注目するポイント

異なる年齢層の従業員に対し、雇用主が最も注力していること

	 採用	 人材の定着	 スキルアップ/リスキリング	 エンゲージメント
Z世代 18～26歳の従業員 (1997～2005年生まれ)	36%	10%	27%	15%
ミレニアル世代 27～42歳の従業員 (1981～1996年生まれ)	23%	17%	27%	15%
X世代 43～58歳の従業員 (1965～1980年生まれ)	13%	26%	21%	16%
ベビーブーマー世代 59～77歳の従業員 (1946～1964年生まれ)	9%	19%	14%	13%

雇用主がZ世代に求めるソフトスキルTOP3



32%

コミュニケーションスキル・
協調性・チームワーク力



23%

率先した行動力



20%

責任感、信頼性

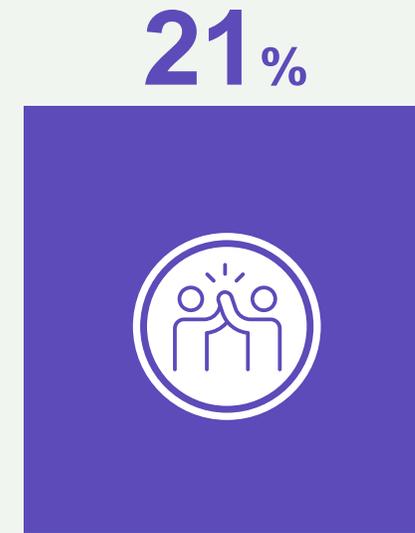
雇用主がベビーブーマー世代に求めるソフトスキルTOP3



責任感、信頼性



コミュニケーションスキル・
協調性・チームワーク力



他者への指導力、ナレッジ
共有、メンタリング・スキル

雇用主が考える、従業員の生産性を高める最大の推進力とは何か？



40% 明確な目標と
目的



32% 専門能力の
開発(研修、
スキルアップ、
リスキリング)



32% ワークライフ
バランス



27% 従業員への適切な業績
評価をはじめとする、ポ
ジティブな職場文化



24% 既存テクノロ
ジーの効率性
向上



22% 対面でのコラボ
レーション



21% 働く場所を選ばな
い効果的なコラボ
レーション



19% 新しい人工知能
(AI)ツールの活用
(ChatGPTなど)



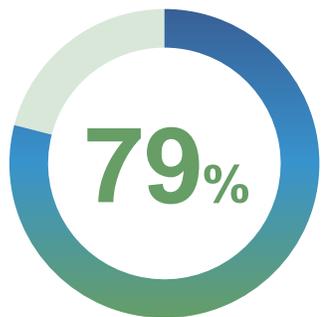
14% 既存テクノロ
ジーの更なる
活用



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ポイント減の3%と予測しており、昨年同期比でも3ポイント減の慎重な見方を示しています。



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 責任感、信頼性



2 コミュニケーションスキル・協調性・チームワーク力



3 率先した行動力



4 回復力、ストレス耐性、適応力



5 創造性、独創性



*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



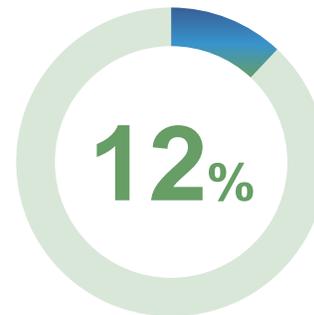
Top 5 エネルギー / 公益事業 の雇用主が求める ソフトスキル*

- 1 責任感、信頼性 
- 2 コミュニケーションスキル・協調性・
チームワーク力
回復力、ストレス耐性、適応力 (2つが同率) 
- 3 率先した行動力 
- 4 創造性、独創性 
- 5 デジタルネイティブ 

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2ポイント減の12%と予測しています。

*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

Top 5 通信サービスの 雇用主が求める ソフトスキル*

1 責任感、信頼性



2 コミュニケーションスキル・協調性・
チームワーク力



3 率先した行動力



4 創造性、独創性

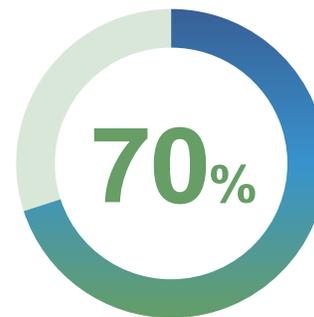


5 デジタルネイティブ

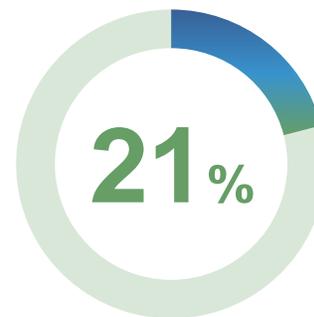


*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

通信サービス



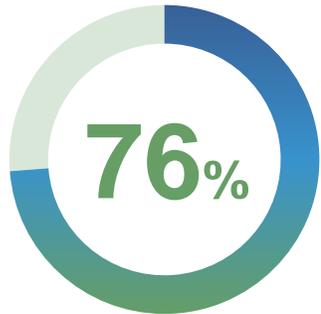
人材の需要は供給を上回り、
70%の企業が必要とする人材の
確保が困難であると報告していま
す。



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9ポイン
ト増の21%と予測しており、昨年
同期比では15ポイント増と大幅な
改善を示しています。



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。



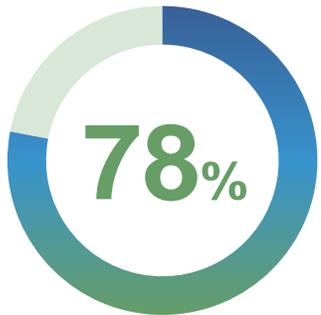
こうした人材不足の状況下、雇用主は純雇用予測を前期比**7ポイント減の10%**と予測しており、慎重な見方を示しています。



Top 5 金融 / 不動産 の雇用主が求める ソフトスキル*

- 1 責任感、信頼性
- 2 率先した行動力
- 3 コミュニケーションスキル・協調性・チームワーク力
- 4 リーダーシップ、マネジメント能力、社会的影響力
- 5 推論力・問題解決力

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±0ポイントの**16%**と予測しており、昨年同期比では2ポイント増とわずかに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 責任感、信頼性
- 2 コミュニケーションスキル・協調性・チームワーク力
- 3 率先した行動力
- 4 創造性、独創性
- 5 リーダーシップ、マネジメント能力、社会的影響力



Top 5 運輸・物流 / 自動車 の雇用主が求める ソフトスキル*

1 責任感、信頼性 / コミュニケーションスキル・協調性・
チームワーク力 / 率先した行動力 (3つが同率)



2 創造性、独創性



3 推論力、問題解決力



4 積極的な学び、探究心



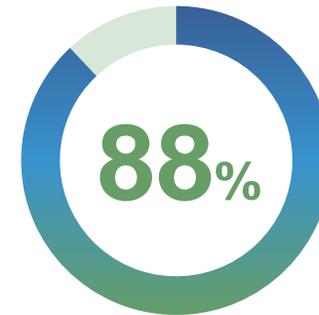
5 リーダーシップ、マネジメント能力、
社会的影響力



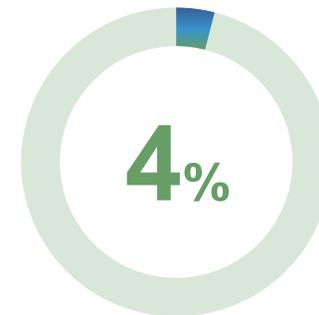
*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査



運輸・物流 / 自動車



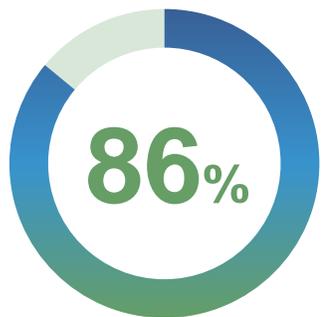
人材の需要は供給を上回り、
88%の企業が必要とする人材の
確保が困難であると報告していま
す。



こうした人材不足の状況下、雇用
主は純雇用予測を4%と予測して
おり、前期比では5ポイント増、昨
年同期比では1ポイント増と改善
を示しています。



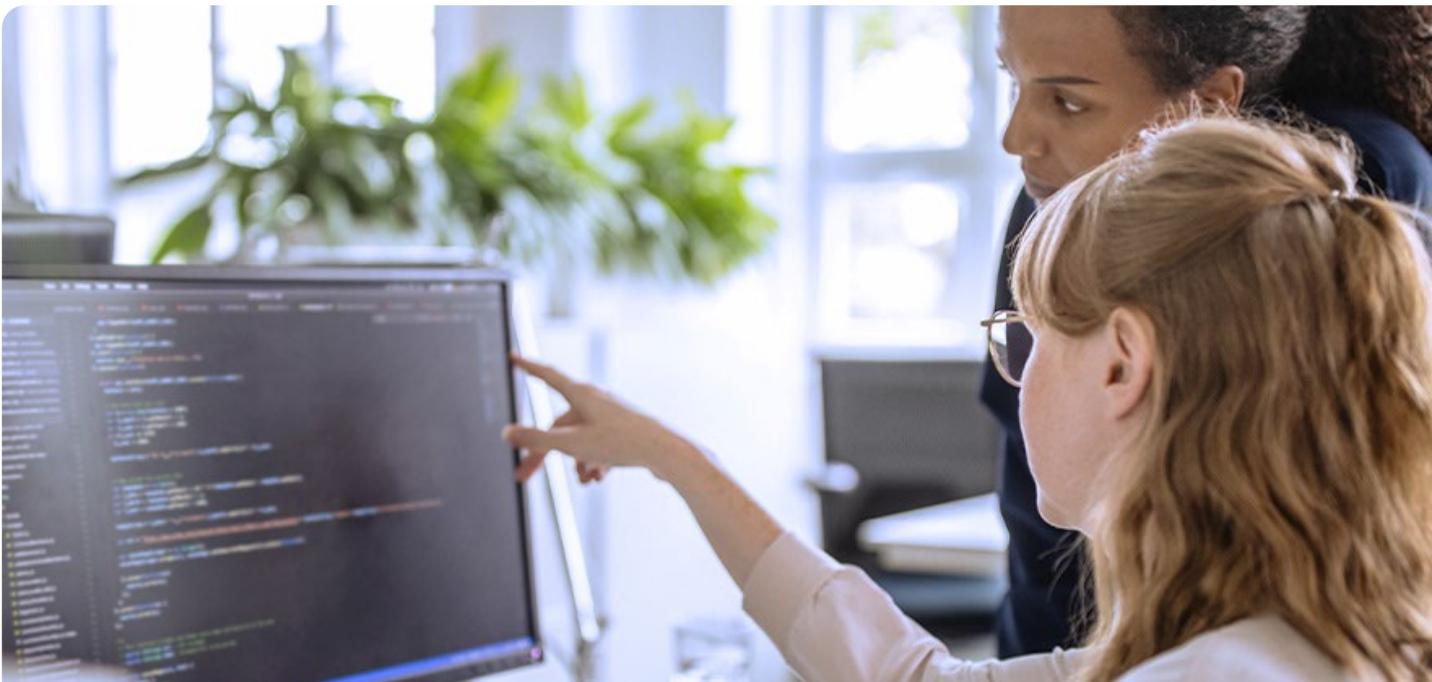
情報技術



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4ポイント増の32%と予測しており、引き続き改善を見込んでいます



Top 5 情報技術 の雇用主が求める ソフトスキル*

1 コミュニケーションスキル・
協調性・チームワーク力



2 責任感、信頼性



3 推論力、問題解決力



4 創造性、独創性



5 率先した行動力



*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

ManpowerGroup Proprietary Information | 27



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 責任感、信頼性



2 コミュニケーションスキル・協調性・
チームワーク力



3 率先した行動力



4 リーダーシップ、マネジメント能力、
社会的影響力

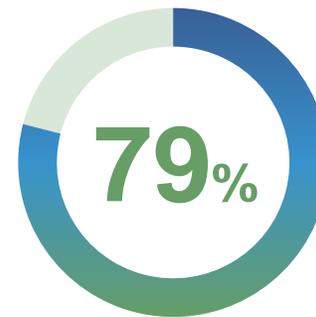


5 創造性・独創性/ 推論力、問題解決力/回復力、スト
レス耐性、適応力(3つが同率)

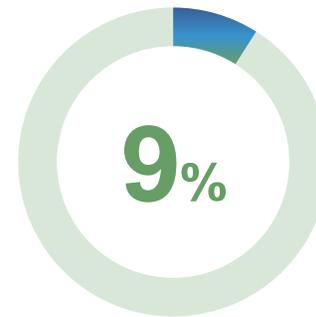


*2023年 マンパワーグループ 人材不足に関する調査

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4ポ
イント減の9%と予測しているもの
の、昨年同期比では2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 -人的資本の時代-における 労働市場の動向

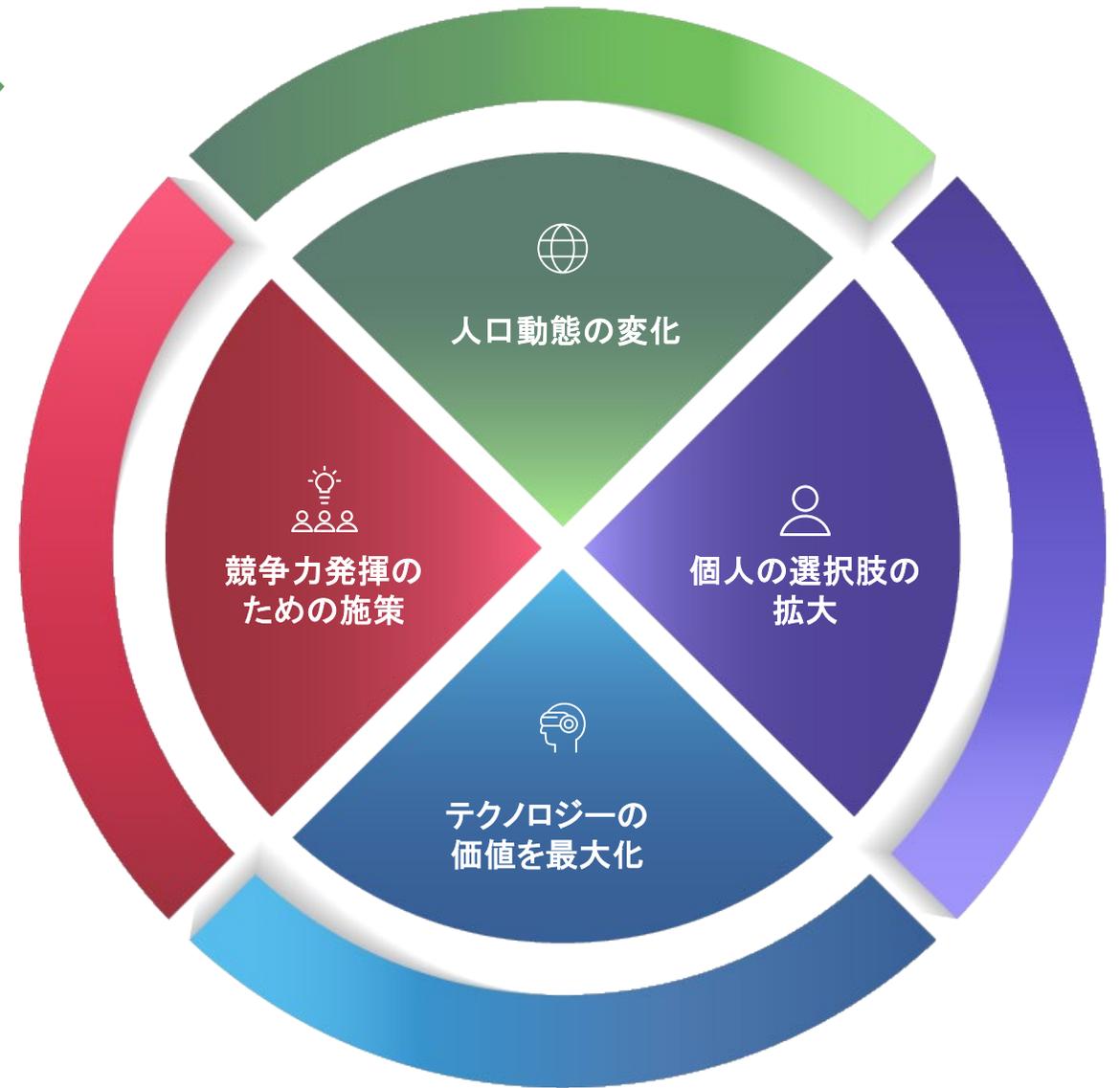
テクノロジーは大きな助けとなるが、人間こそが未来を築く

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。

新たな人的資本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7月1日~7月31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4四半期の調査にあたっては、全世界の調査対象組織に、「2023年10月から12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、2023年第4四半期のレポートでは41カ国・地域でデジタル化されました。調査は2023年7月に実施されました。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、2022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。

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。