

2025 Q4

日本の雇用予測調査結果 2025年第4四半期

 Manpower®

 Experis®
ManpowerGroup

 Talent Solutions
ManpowerGroup®

 ManpowerGroup®





エグゼクティブ サマリー

日本における2025年第4四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40,533社への聞き取り調査をもとに実施されました。2025年第4四半期の雇用意欲とその理由について尋ねています。

12% 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*。（前四半期比で-3ポイント。前年同期比では-1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

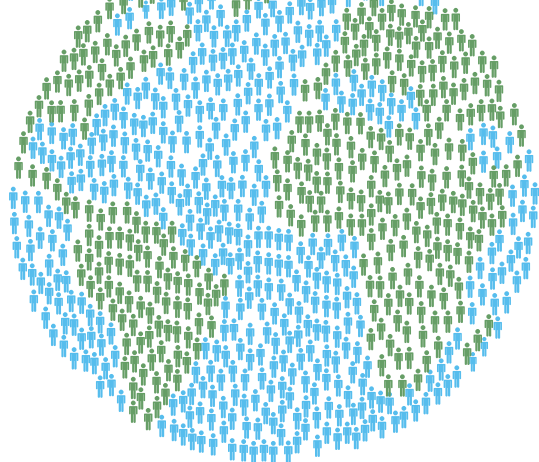


情報技術(IT)



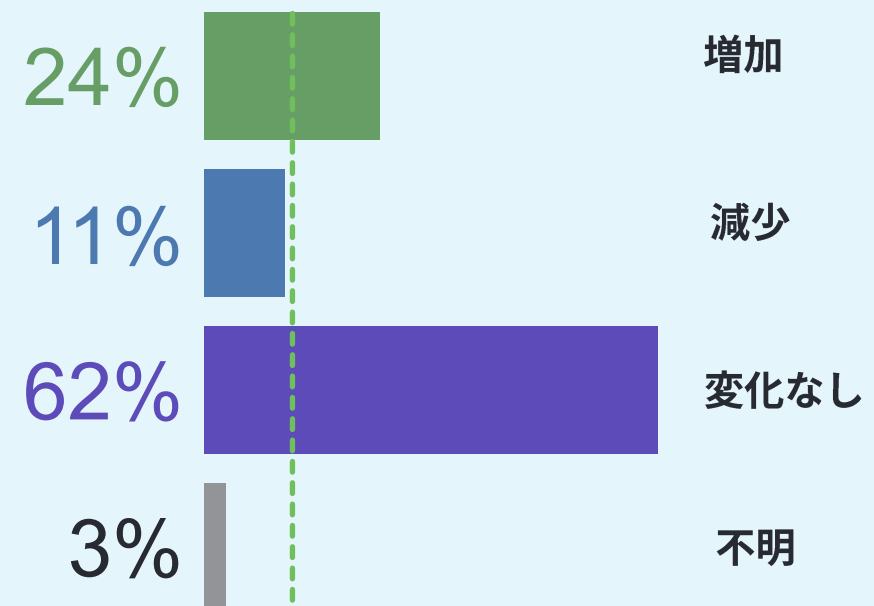
2025年第4四半期 の雇用予測





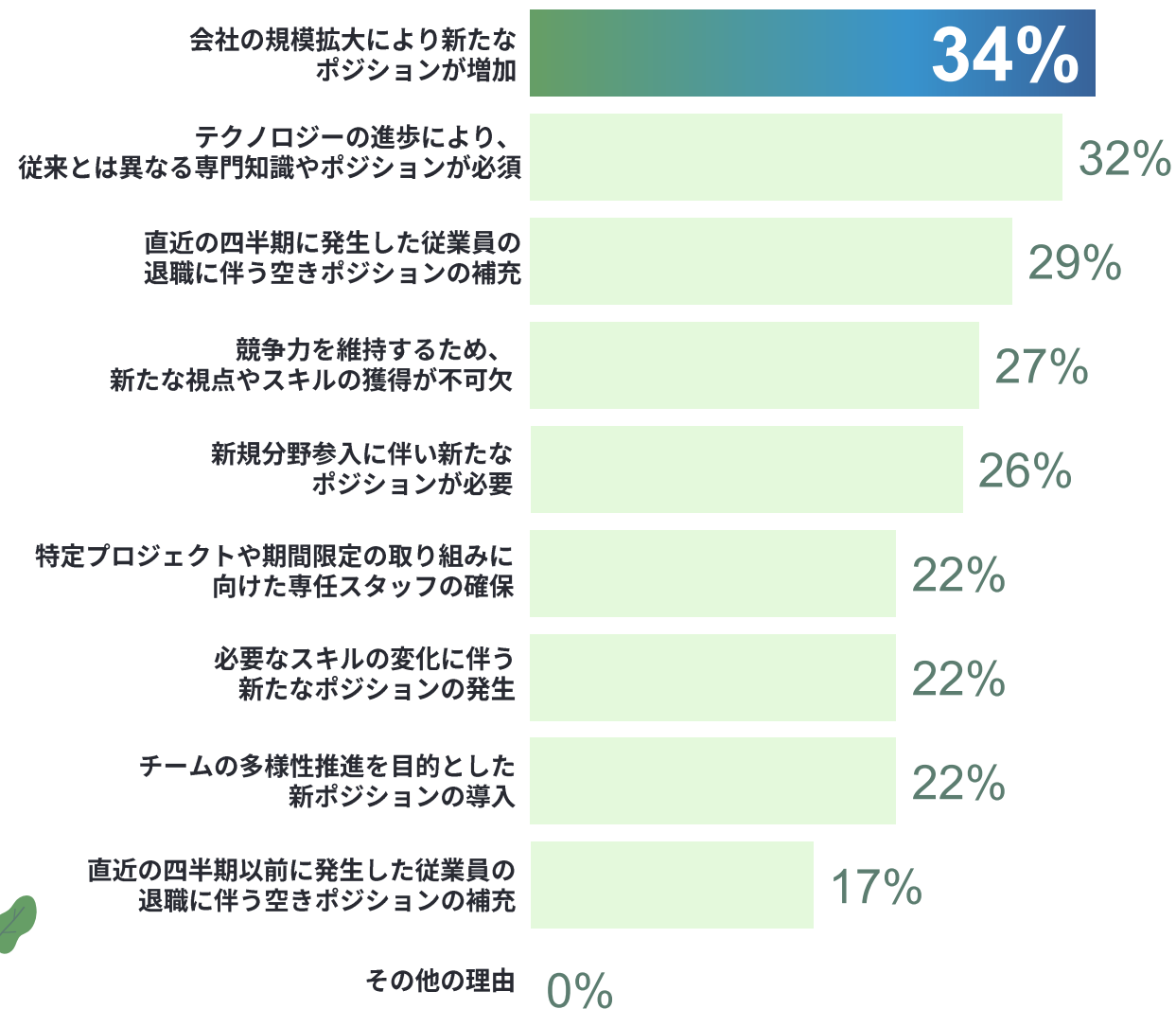
2025年第4四半期 日本の雇用予測

日本の企業1,050社を対象に実施した最新の雇用予測調査では、2025年第4四半期における季節調整後の純雇用予測は+12%。前四半期比で3ポイント、前年同期比で1ポイントの減少となっており、企業は雇用に対して慎重な姿勢を見せています。



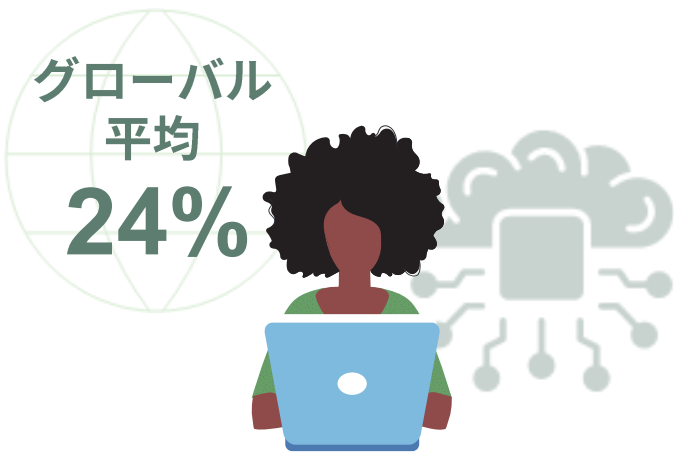
増員理由トップは引き続き 「規模拡大による体制強化」

2025年第4四半期に従業員を増員する理由として日本の雇用主が最も多く挙げたのは「会社の規模拡大」で、34%を占めました。次いで多かったのは「テクノロジーの進歩への対応」で、企業の成長や組織の進化を見据えた前向きな雇用意欲が示されています。



テクノロジーの進展がアジア太平洋地域の雇用創出を引き続き推進

テクノロジーへの対応に備え、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%。アジア太平洋地域ではこの傾向がより強く、平均で28%と、グローバル平均を4ポイント上回りました。日本は32%と世界的に見ても高水準となっており、テクノロジー対応を目的とした雇用意欲は、引き続き高まりを見せています。



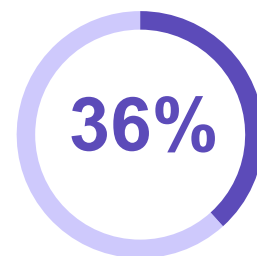
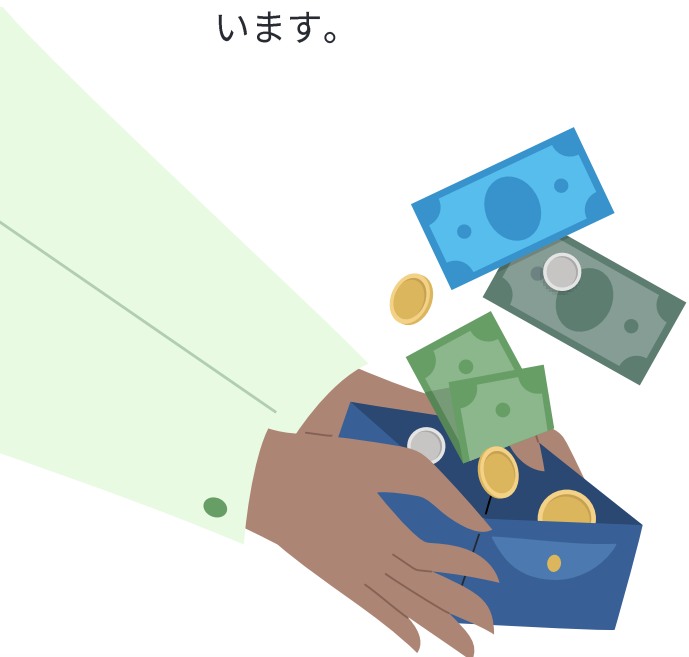
インド	36%
イスラエル	34%
中国	33%
日本	32%
ブラジル	31%
香港	29%
シンガポール	28%
イタリア	27%
イギリス	27%
ペルー	27%
アメリカ	27%
プエルトリコ	26%
ノルウェー	26%
台湾	25%
アラブ首長国連邦（UAE）	24%

カナダ	24%
チェコ共和国	24%
コロンビア	24%
グローバル平均	24%
ベルギー	24%
オーストリア	23%
ポーランド	23%
ハンガリー	23%
ギリシャ	22%
オーストラリア	22%
コスタリカ	22%
スペイン	22%
ドイツ	22%
スイス	22%
スウェーデン	21%

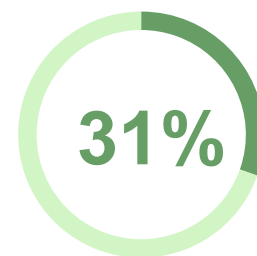
トルコ	21%
フィンランド	21%
メキシコ	21%
パナマ	20%
グアテマラ	19%
フランス	19%
オランダ	18%
スロバキア	18%
アイルランド	18%
アルゼンチン	17%
ポルトガル	16%
チリ	15%
ルーマニア	14%

組織の人員削減に影響を及ぼす主な要因

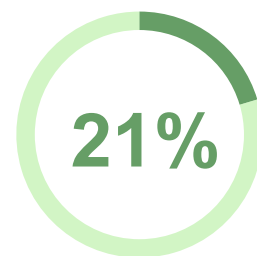
2025年第4四半期に人員削減を見込んでいる日本の雇用主は、「退職者の補充が進んでいないこと」(36%)を主な要因として挙げています。次いで「経済状況の不確実性」(31%)が課題となっています。



従業員の退職による空き
ポジションが未充足のまま



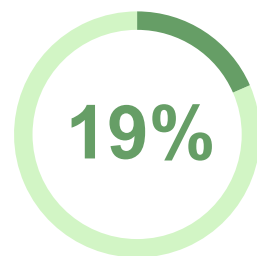
経済の不確実性が
人材確保に影響



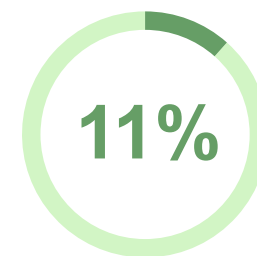
現在の需要に即した
人員調整



市場の変化により一部業務
の需要が低下



組織再編や事業縮小



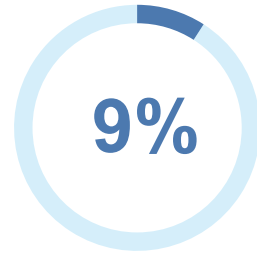
業務プロセス改善による
職務の統合



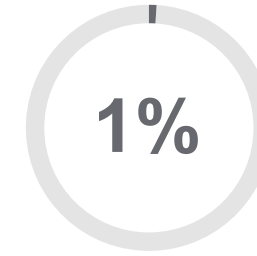
プロジェクト完了に伴い
業務が消滅



必要なスキルの変化により
一部業務のニーズが減少



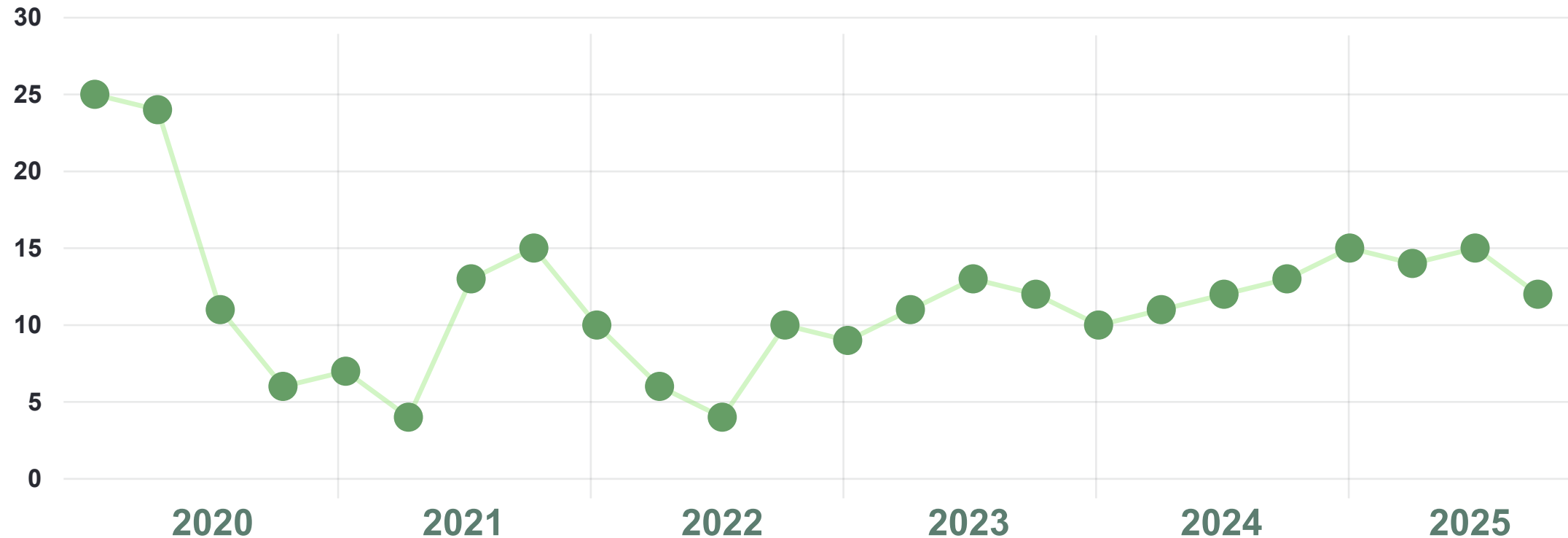
オートメーション化により
一部業務のニーズが減少



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4四半期までの推移

2025年第4四半期の日本の純雇用予測は12%で、前四半期（15%）から3ポイントの減少となりました。パンデミック以降、2023年から緩やかな回復基調が続いていましたが、今期は先行き不透明感の高まりを背景に、多くの雇用主が慎重な姿勢を強めています。



世界の雇用予測（2025年第4四半期）

『2025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、42カ国・地域すべての雇用主が人員増の意向を示したものの、全体の純雇用予測は前四半期比で1ポイント低下しており、22の市場では雇用の勢いに鈍化傾向が見られました。日本の純雇用予測は前四半期の15%から12%へと低下し、調査対象42カ国・地域中で7番目に低い数値となっています。

季節調整後の 純雇用予測 (%)



45% アラブ首長国連邦(UAE)
最も高い雇用予測



23% グローバル平均



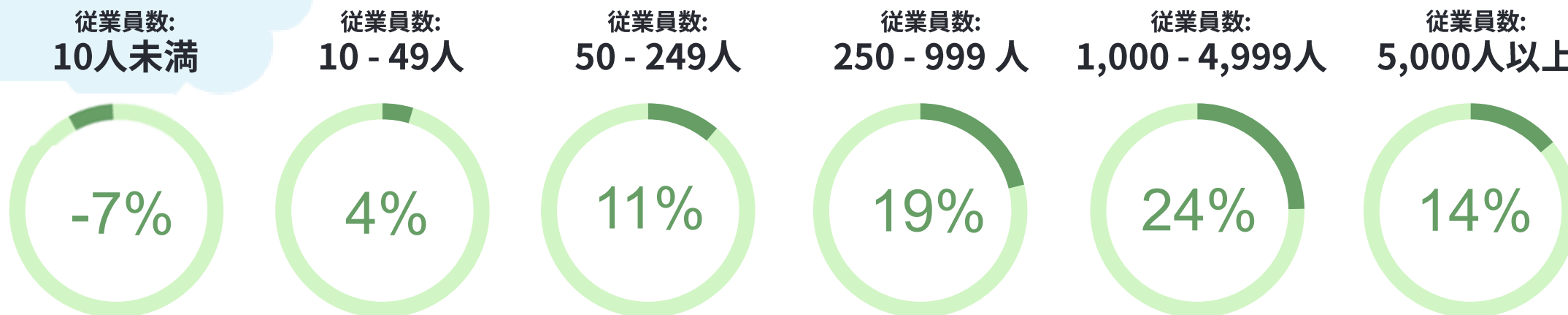
5% アルゼンチン
最も低い雇用予測

アラブ首長国連邦 (UAE)*	45%	オーストラリア	24%	台湾	16%
インド	40%	パナマ	24%	オーストリア	15%
ブラジル	36%	カナダ	22%	チェコ共和国	15%
コスタリカ	35%	チリ	21%	フィンランド	14%
中国	34%	シンガポール	20%	ポルトガル	14%
アイルランド	29%	ベルギー	18%	スロバキア	14%
グアテマラ	28%	イスラエル	18%	フランス	13%
オランダ	28%	イタリア	18%	日本	12%
アメリカ	28%	トルコ	18%	イギリス	11%
メキシコ	27%	ドイツ	17%	ポーランド	10%
スウェーデン	26%	スペイン	17%	ルーマニア	9%
スイス	26%	コロンビア	16%	ハンガリー	8%
ノルウェー	25%	ギリシャ	16%	香港	6%
ペルー	25%	プエルトリコ	16%	アルゼンチン	5%

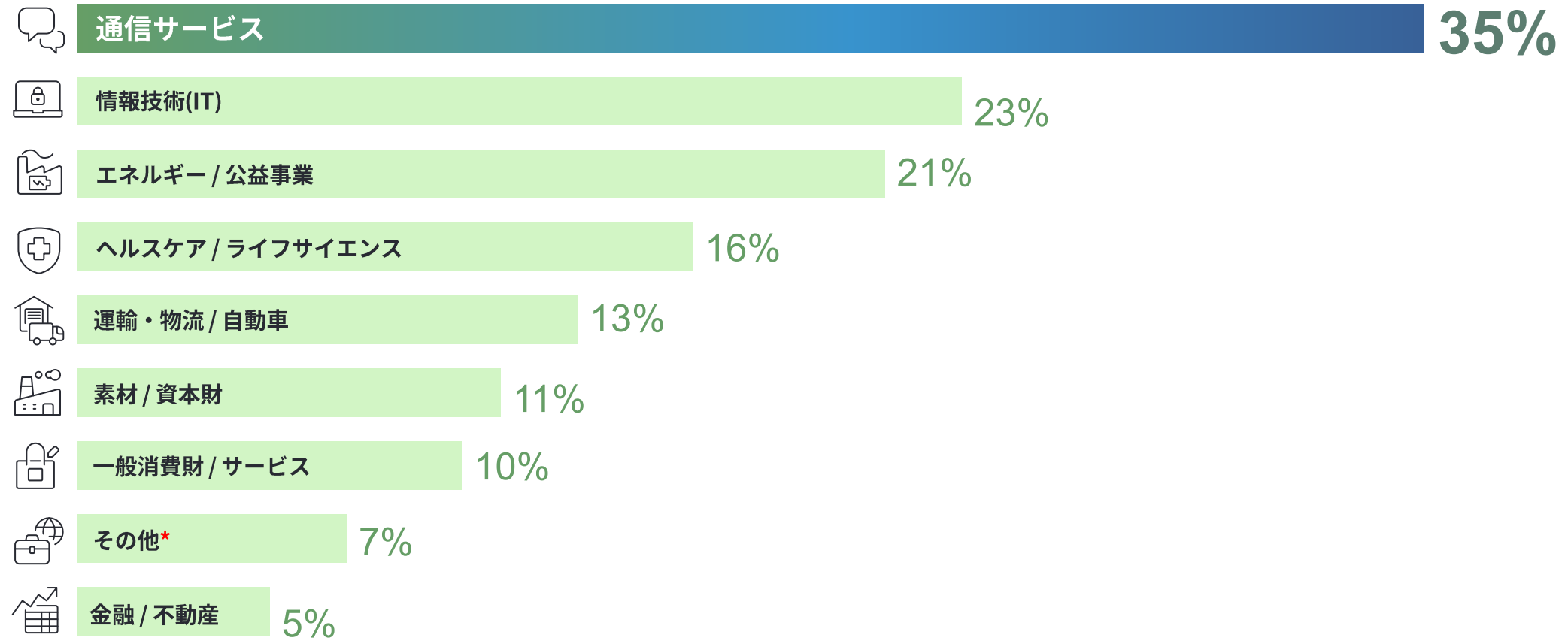
*アラブ首長国連邦（UAE）は2025年第3四半期から調査に参加しており、現時点では過去のデータはなく、データは季節調整前の値となります。

組織規模別の雇用予測

従業員数1,000～4,999人の企業は24%と、最も高い雇用意欲を示しています。一方、従業員数10人未満の企業では-7%と、全体で唯一マイナスとなっており、慎重な姿勢がうかがえます。中規模の企業では250～999人の企業が19%と比較的高く、雇用意欲の高まりが見られました。



業種別：2025年第4四半期、全9業種で増員予測



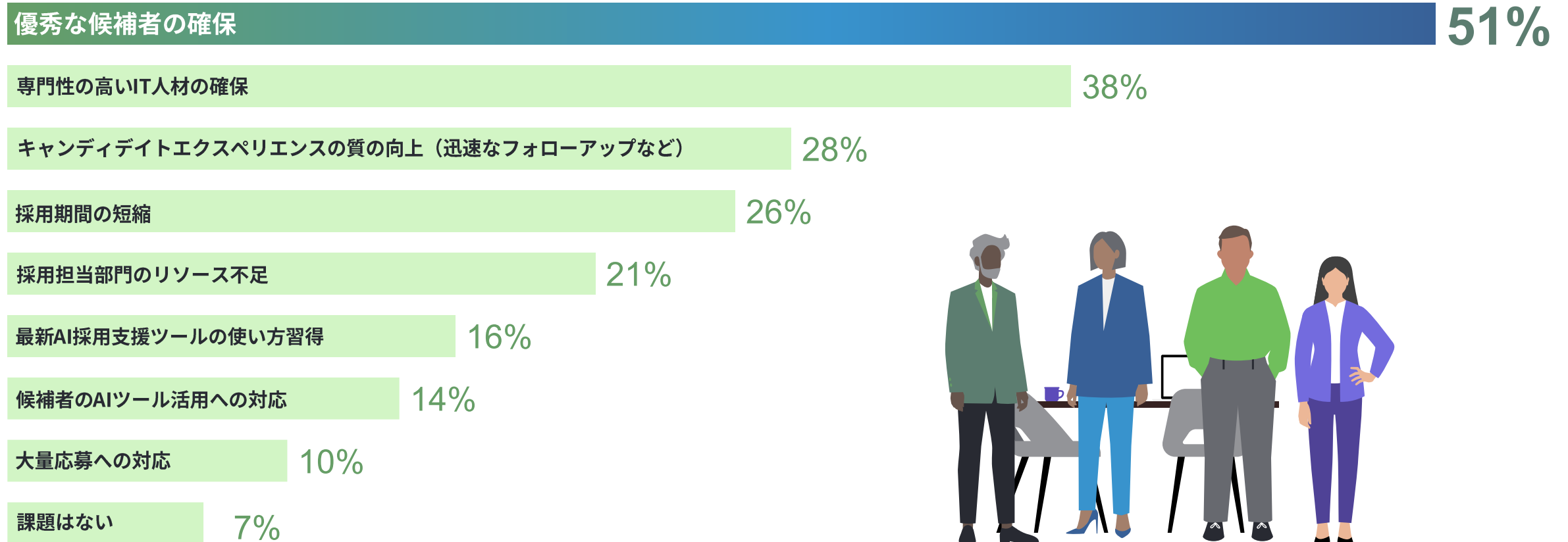
*その他には政府・公共機関、非営利団体・NGO・慈善団体・宗教団体、その他産業、その他運輸・物流・自動車関連産業、教育機関、農業・漁業が含まれます。



労働市場の動向

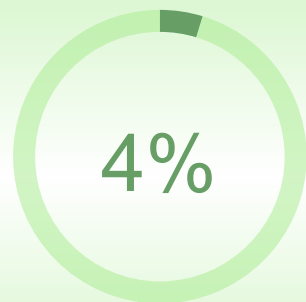


日本の採用担当者が直面する課題

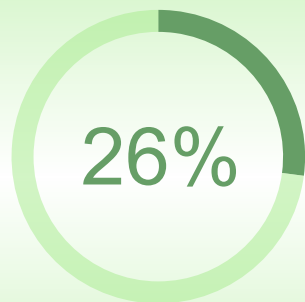


雇用主の自社採用プロセスに対する評価

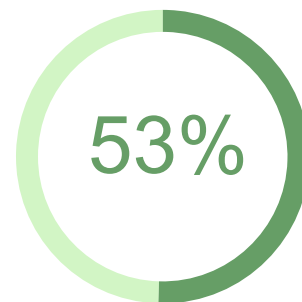
約半数（51%）の雇用主が「優秀な候補者の確保」を最大の課題と認識している一方で、自社の採用プロセスが適材適所の人材配置に効果的だと考えている雇用主は、わずか3社に1社（30%）にとどまっています。



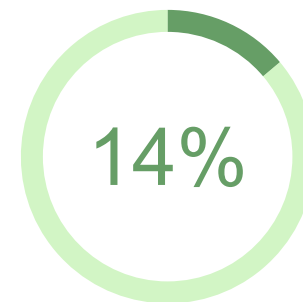
非常に良い



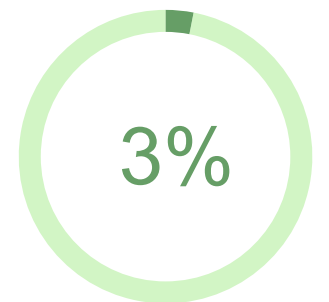
良い



どちらでもない



悪い



非常に悪い

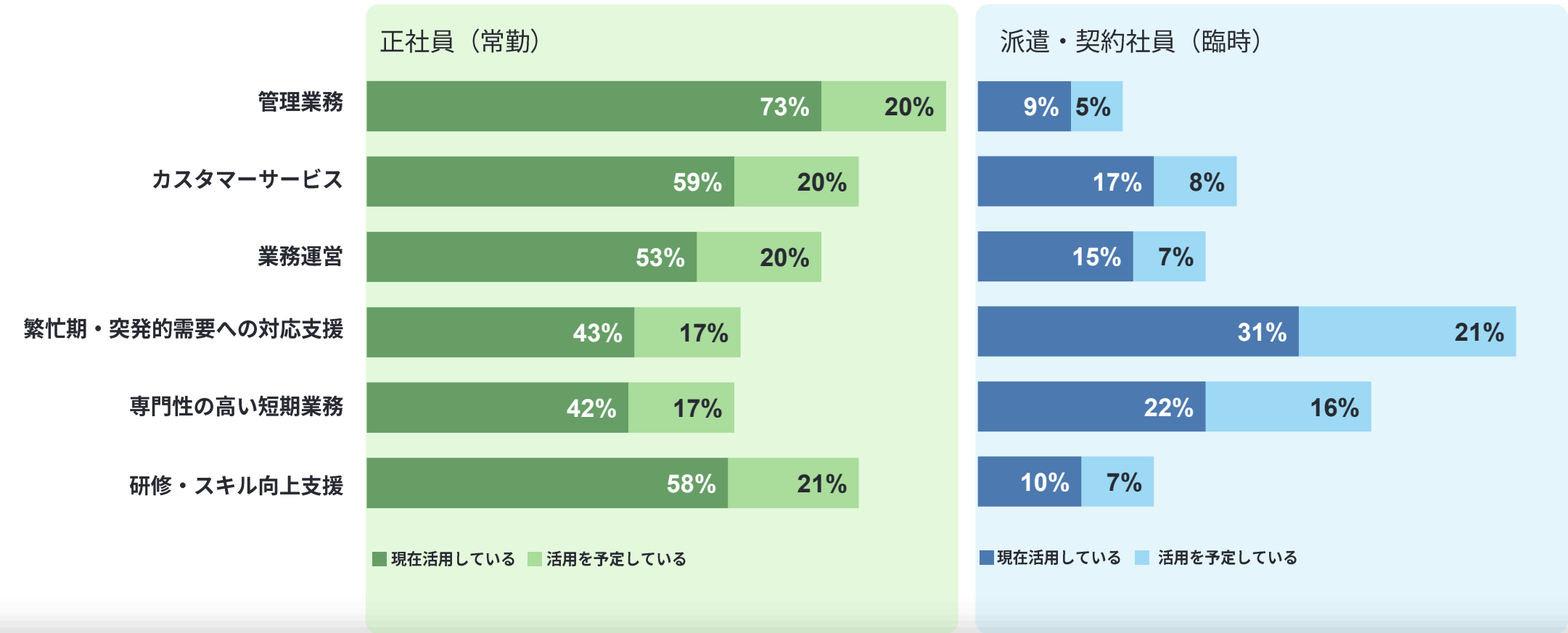
30%

の雇用主が、自社の採用プロセスは適材適所の人材選定に効果的であると回答

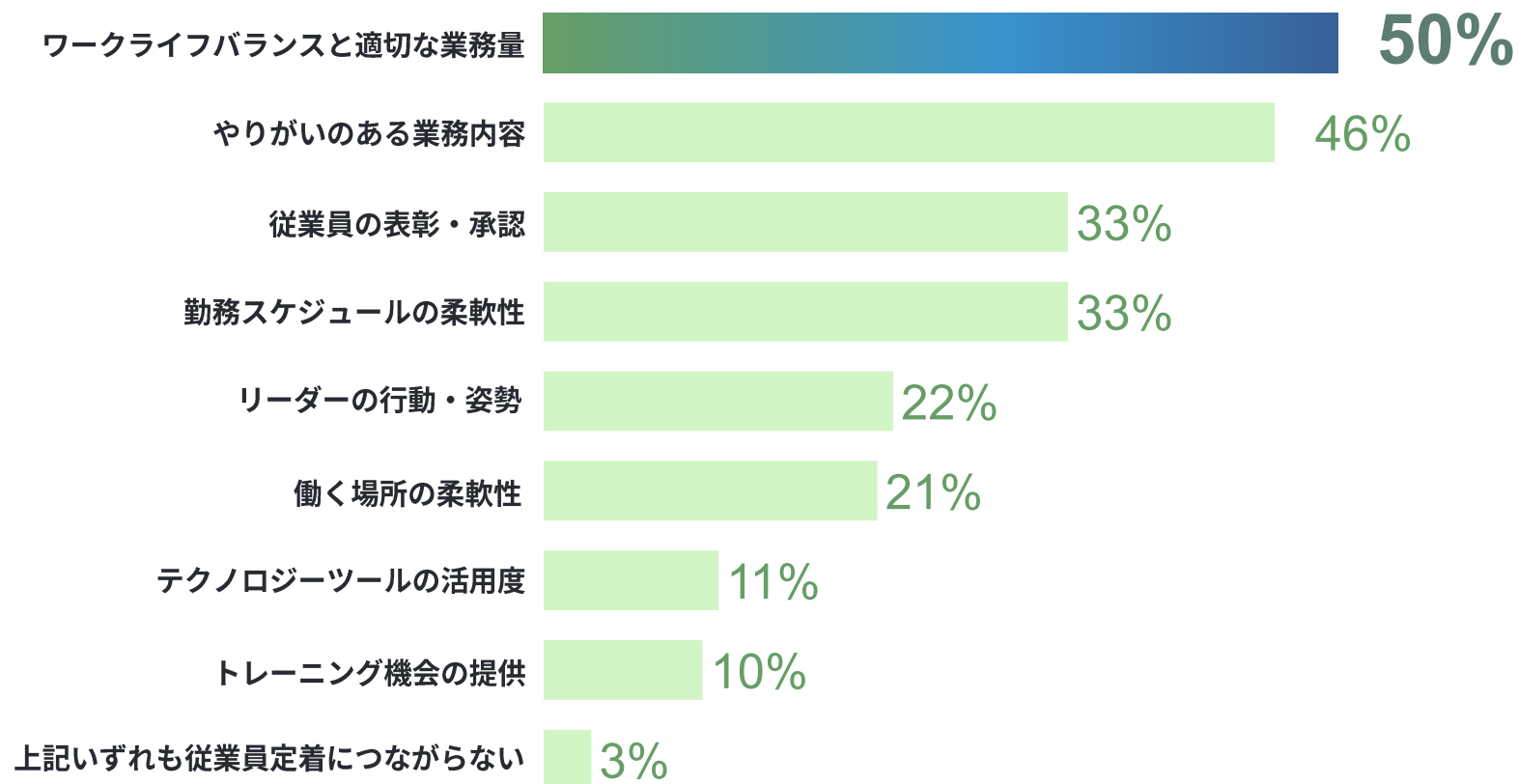


ニーズに応じて柔軟に進化する、人材の活用戦略

派遣や契約社員などの有期雇用者の活用は、繁忙期対応（31%）や専門性の高い短期業務（22%）などの業務領域で多く見られます。今後も活用を検討する企業があり、一部ではこうした傾向が広がっています。管理業務（73%）、カスタマーサービス（59%）、研修・スキル向上支援（58%）などの継続的・中長期的な業務では正社員の活用が多く、業務特性に応じて雇用形態が選ばれる傾向が見られます。



従業員定着に最も効果的な施策は 「ワークライフバランス」



従業員定着において、
「ワークライフバランスや
適切な業務量が特に重要」
と捉えているのは、
次の業種です。



60%
情報技術(IT)



56%
金融 / 不動産



業種別の予測 (日本)





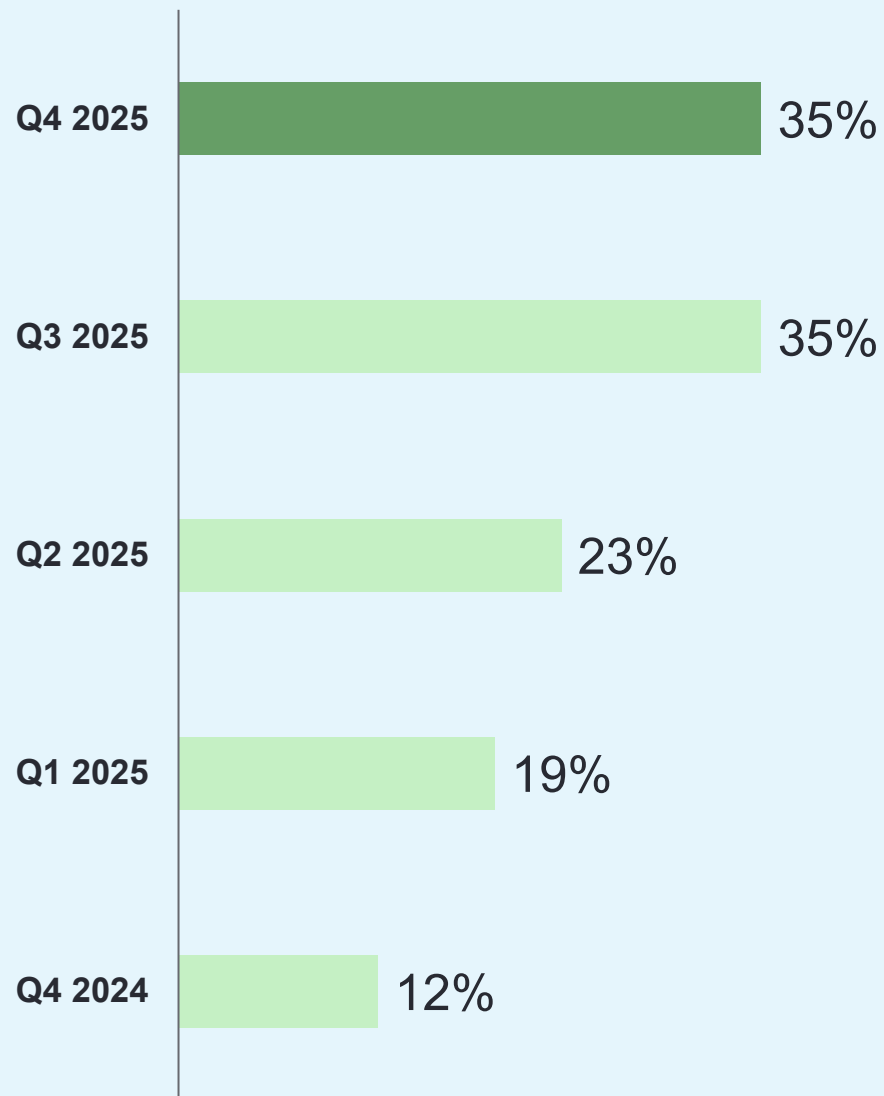
通信サービス



前年同期比で増加

2025年第4四半期純雇用予測：

35%



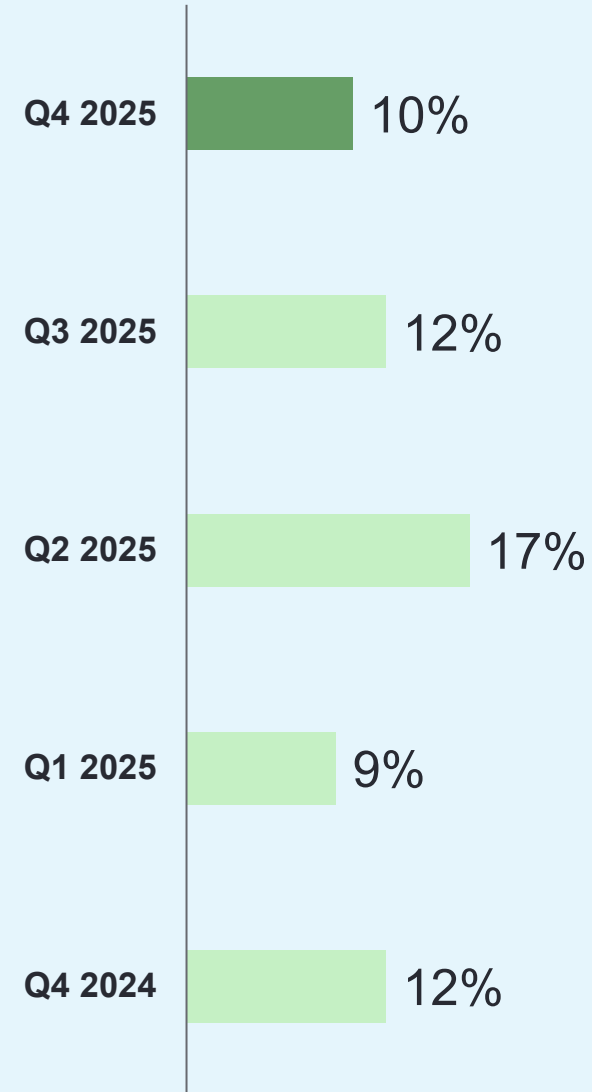


一般消費財 / サービス

2025年第4四半期純雇用予測：

10%

前年同期比で減少





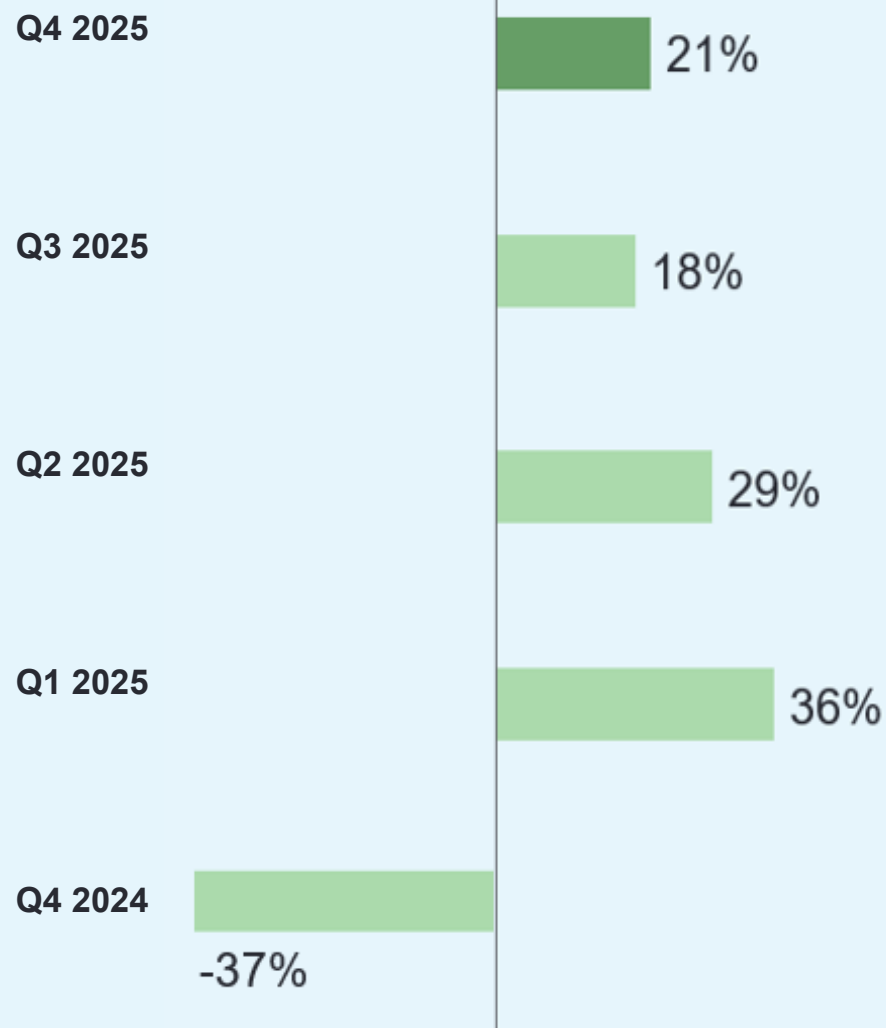
エネルギー / 公益事業



前年同期比で増加

2025年第4四半期純雇用予測：

21%



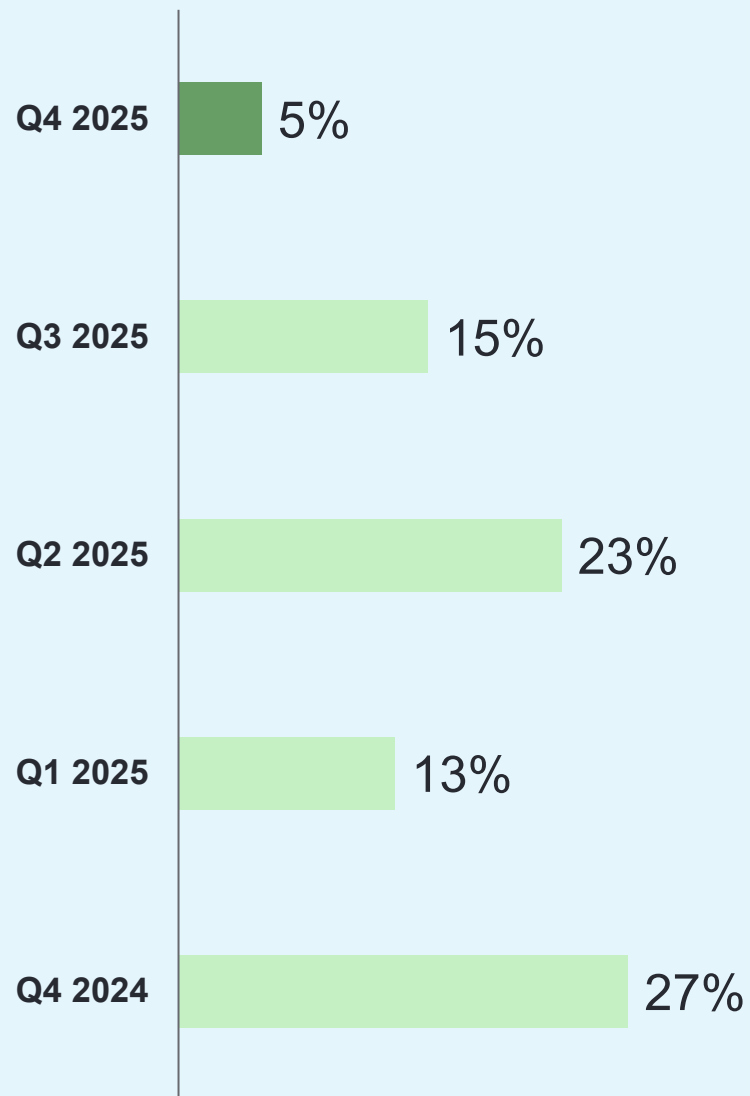


金融 / 不動産

2025年第4四半期純雇用予測：

5%

前年同期比で減少





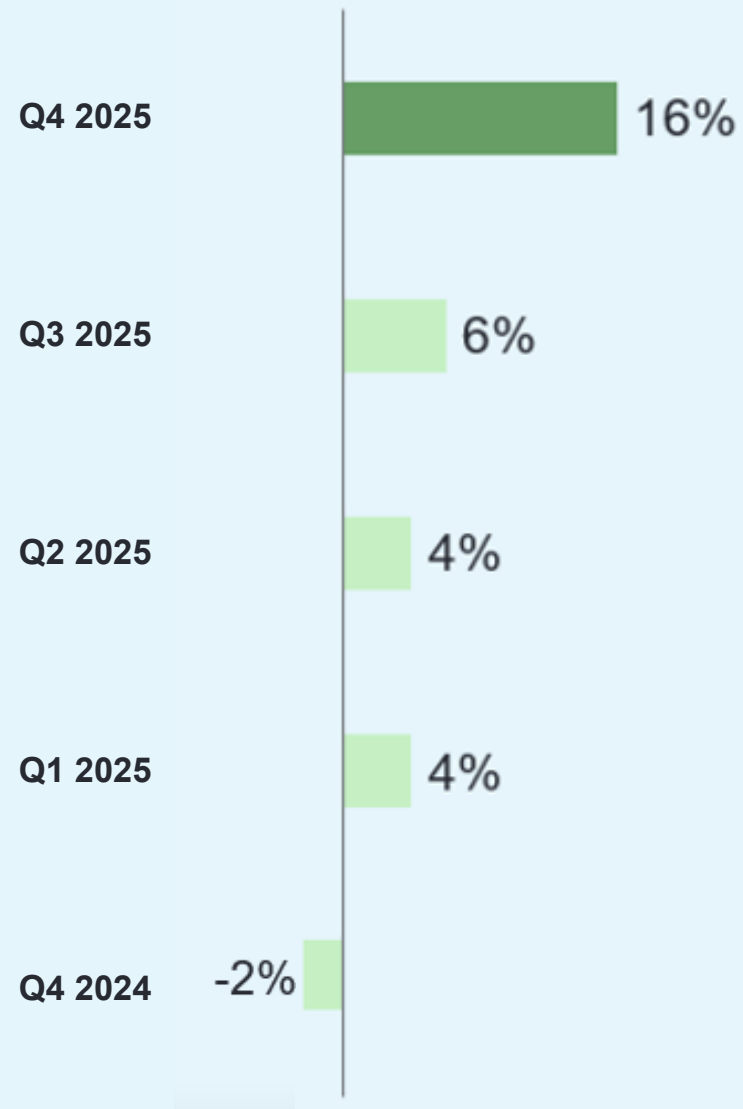
ヘルスケア / ライフサイエンス



前年同期比で増加

2025年第4四半期純雇用予測：

16%



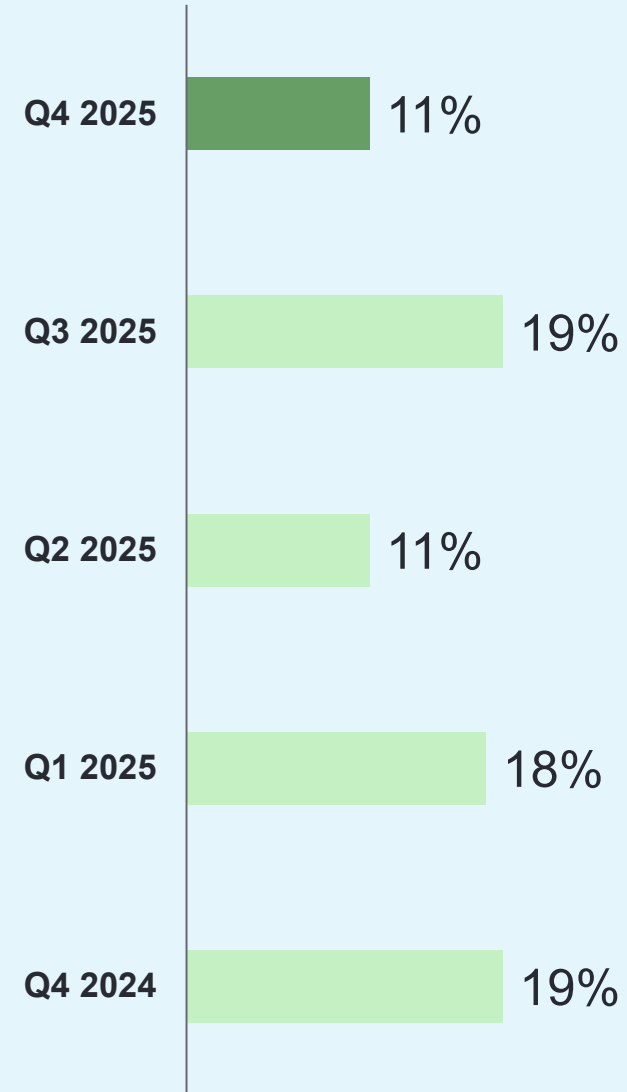


素材 / 資本財

2025年第4四半期純雇用予測：

11%

前年同期比で減少



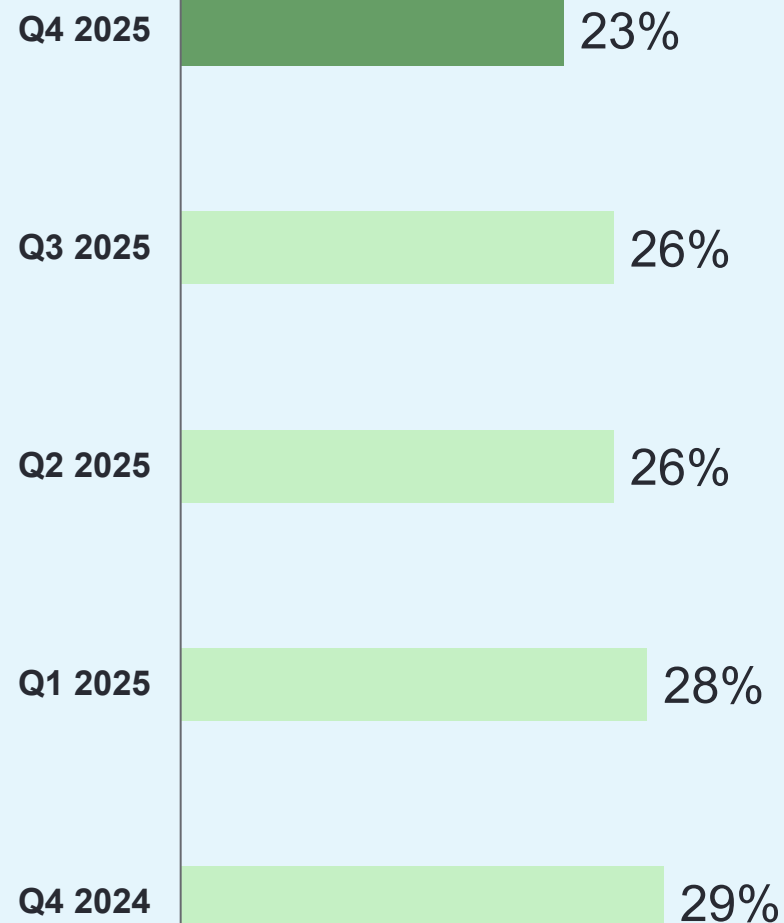


情報技術(IT)

2025年第4四半期純雇用予測：

23%

前年同期比で減少



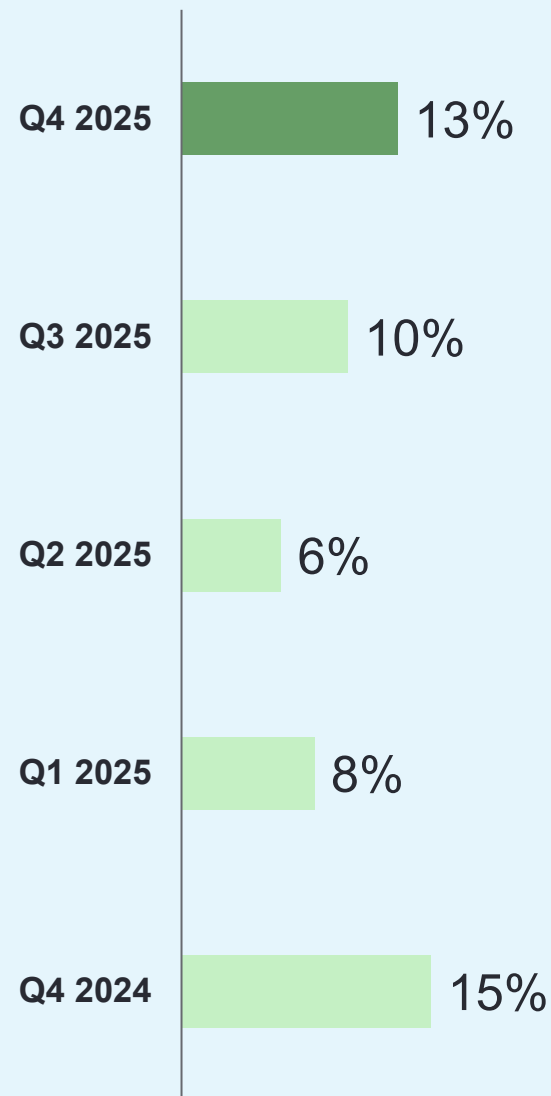


運輸・物流 / 自動車

2025年第4四半期純雇用予測：

13%

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40,533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4四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: 調査は2025年7月1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。