



世界を 変えるために 働く

2021-2022 ESG レポート



社会的意義のために設立

創業当初からの思い



私たちは、どのような状況でも、世界のどこに住んでいようとも、人々のスキル向上を促進することを使命としています。

私たちは、人々対話し、相談に乗り、アドバイスをし、就職に必要なスキル習得をお手伝いすることを使命としています。

仕事を見つける手助けができれば、私たちの会社は、社会に大きく貢献することができます”

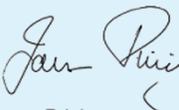
1969 

Elmer Winter
Founder & CEO

「有意義で持続可能な仕事には

世界を変えるパワーがあると

私たちは信じています。」

2022 

Jonas Prising
Chairman & CEO



世界を変えるために働く

マンパワーグループは、有意義で持続可能な雇用が世界を変えるという信念を持っています。



戦略の3本柱である「**地球環境**」、「**人々と豊かさ**」、「**ガバナンス原則**」は、気候変動やスキル不足といった、私たちが直面する喫緊の課題に対応し、最大の影響力を発揮することができるよう考案されたものです。どのような組織も達成すべき変革を単独で遂げることはできず、パートナーシップとコラボレーションの実現により、真の変革を遂げることができます。「Working to change the world / 世界を変えるために働く」プランは、連携への求心力にもなっています。

グローバルにおける連携とコラボレーション

マンパワーグループは2006年に国連グローバル・コンパクトに署名して以来、積極的に国連と連携しています。2015年に国連はより持続可能な未来のための指針となる17の持続可能な開発目標(SDGs)を策定しました。マンパワーグループはすべての目標を支持し、中でも、大きな影響力を発揮できる目標に注力しています。



4 QUALITY EDUCATION
すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する



10 REDUCED INEQUALITIES
国内および国家間の不平等を是正する



5 GENDER EQUALITY
ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女子のエンパワーメントを図る



13 CLIMATE ACTION
気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化

マンパワーグループはパートナーシップで発揮する力とコラボレーションの価値を重要視しています。マンパワーグループは今後も業界団体、政府機関、教育システムとの関係の構築と維持に取り組み、これらパートナーとの連携を通じてソリューションを拡張し、マンパワーグループの影響力を高めます。

戦略的なグローバルパートナーシップ



2006年以来
国連グローバル・コンパクトに
署名

WORLD
ECONOMIC
FORUM

世界経済フォーラムの
戦略的パートナー

- CEO気候リーダー・アライアンス
- 欧州グリーンディールCEOアクショングループ
- ビジネスにおける人種的正義を推進するためのパートナー施策
- 反汚職パートナーイニシアティブ



20年以上にわたる
JA Worldwideのパートナー
JA Europe • JA USA • JA
Americas



WORLD
EMPLOYMENT
CONFEDERATION
The Voice of Labour Market Enablers

世界雇用連合の設立
メンバー



持続可能な開発のための
世界経済人会議の
メンバー



難民のためのTENTパートナーシップのメンバー

- アフガニスタン難民のためのパートナーシップ
- ウクライナ難民女性のヨーロッパにおける雇用を促進するためのサンフラワー・プロジェクト

TENT



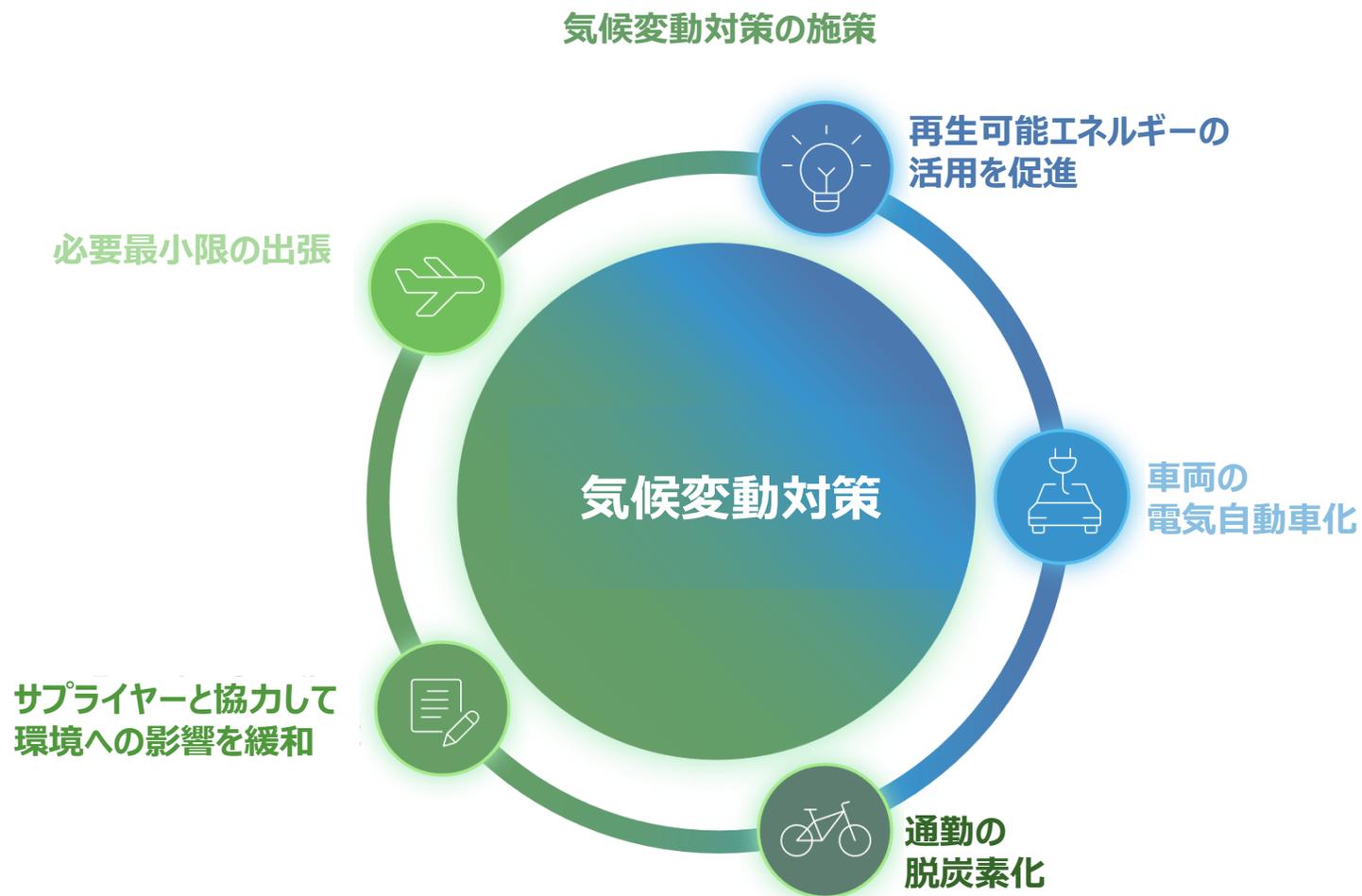
地球環境

科学的根拠に基づく検証済みの
目標を実現し、2030年までに
温室効果ガスの排出を削減



地球環境

マンパワーグループは、Science Based Targets initiative (SBTi)の科学的根拠に基づく検証を受け、気候変動対策目標を設定した人材サービス業界初の企業です。2030年までに自社による温室効果ガスの直接排出量を60%削減し、バリューチェーンによる間接排出量を30%削減するために、5つの明確な施策を定め、展開している各地域で取り組んでいます。



地球環境

2021年の主な実績



2045年までにネットゼロ
を達成することを宣言



科学的根拠に基づく検証済みの目標を
設定した業界初であり業界唯一の企業

世界経済フォーラムのCEO 気候リーダー・
アライアンスに参加し、**2030年までに
毎年温室効果ガスの排出量を
1ギガトン**以上削減することに取り組む



2019年の基準値と比
較して、**業務による
排出量の削減は 39%**

2030年に達成すると定めた目標に対して
半分以上を達成



2021年にカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト
(CDP)に対して気候変動対策に関する
10回目の年次報告を行い、
**業界および各地域平均よりも
高いスコアを達成**

売上の80%以上を占める市場で地球環境
対策チームを立ち上げ、気候変動対策プラン
に基づき**グローバルで戦略を統合し、
ローカルでアクションを実施**





人々と豊かさ

多くの人材を育成し、
すべての人にとって有意義な
仕事を創出することを宣言



人々と豊かさ

マンパワーグループは、コーチング、アセスメント、スキルアップ、新たなスキルの習得を通じて、数百万人の人材の雇用可能性と収入の増加を促進し、多くの人材を育成することを約束します。

人々と豊かさのプランを実現する施策



人々と豊かさ

2021年の主な実績



200万人に有意義で持続可能な
就業機会を提供

MyPathプログラムを通じ、これまで
182,000人の人生を豊かに



6年連続で「Best Place to
Work for LGBTQ+
Equality / LGBTQ+にとって
平等な最高の職場」に選出



過去5年間で2万人以上の難民に職業訓練と
外国語教育を提供

>30%

10年以上前から経営層の
ジェンダーダイバーシティを
実現



2025年までに女性ボードメンバーの比率を
50%にする大胆な目標を新たに設定
(これまでの目標であった40%をさらに拡大)

6年連続で「Best Place to
Work for Disability
Inclusion / 障がい者イン
クルージョンにおける最高
の職場」に選出





ガバナンス原則

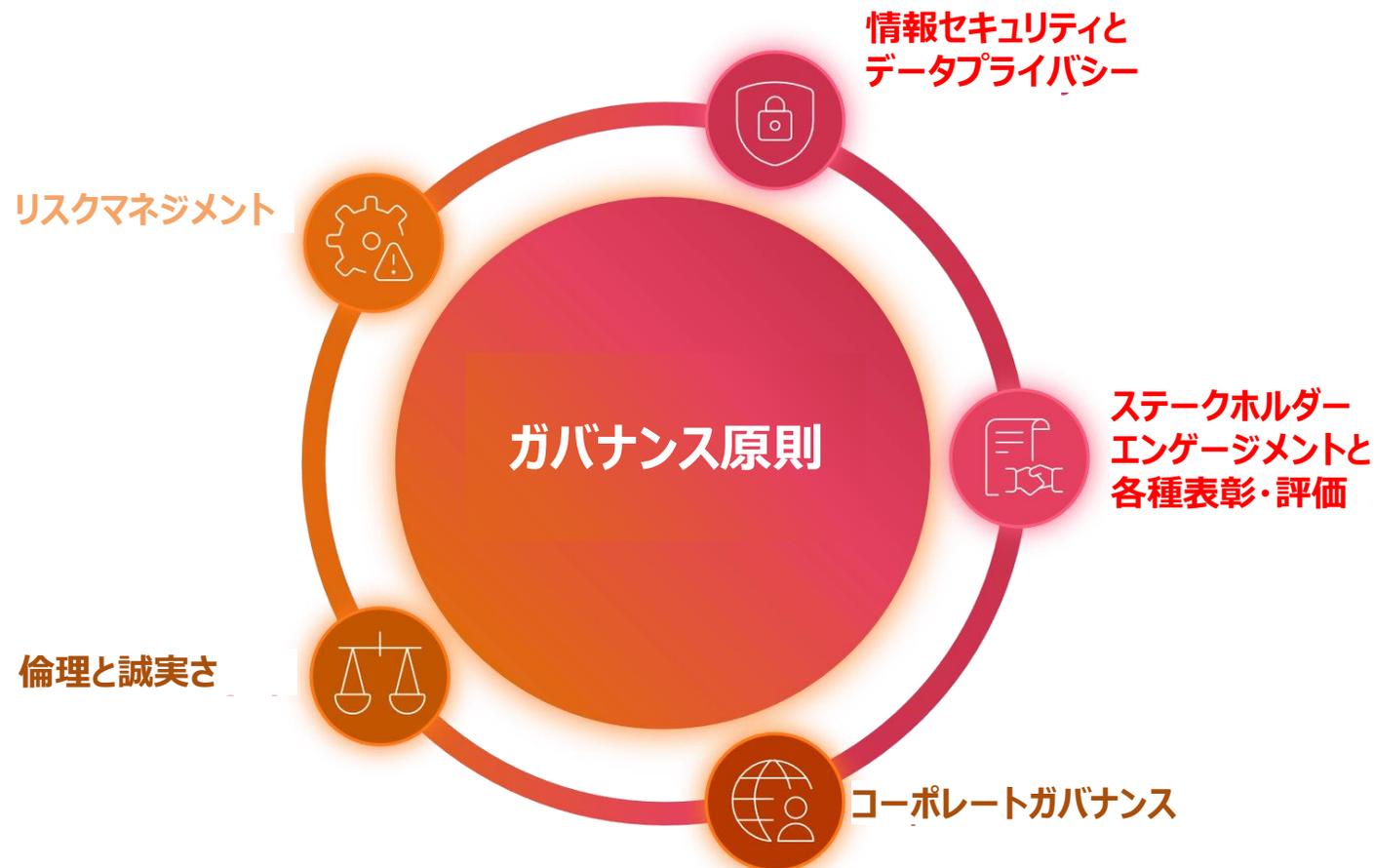
責任を持ってビジネスを遂行し、
高い倫理基準を設定



ガバナンス原則

マンパワーグループは、人材サービス業界のみならず、その他業界にも高い基準を適用し、ビジネスを管理することで、すべてのステークホルダーに対して長期的な価値を生み出すことを宣言します。

ガバナンス原則の施策



ガバナンス原則

2021年の主な実績

Ethisphere Institute社から**世界で最も倫理的な企業**の1社に選出されて**13回目**
10年以上にわたりこの賞を受賞した業界唯一の企業となる



ガバナンス・サステナビリティ委員会を
新たに立ち上げ、取締役会による
ESGに関する取り組みを強化



ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックスに
12年連続で選出され、毎年スコアを改善

24カ国およびグローバル本社で
EcoVadis社のプラチナ、ゴールド、シルバーの
ランキングを達成



11回目のカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト (CDP)への回答を提出



ヒューマンライツ・ポリシーを発表し、
ステークホルダー資本主義
を測定する新たな指標に基づき
レポートを実行



サイバーセキュリティ施策が
評価され、
CSO50アワードを受賞

#1

Sustainalytics社で最も高いスコア
を達成し、すべての企業の中で
トップ2%のスコアを達成

Case Studies

ケース・スタディ

社用車の電気自動車化

オランダで電気自動車に投資

マンパワーグループはオランダで2025年までに電気自動車(EV)の比率を100%にすることを宣言しています。クリーンな車を利用することで温室効果ガスの排出量を削減できることに着目し、順調に切り替えを行っています。2022年の末までに車両の40%をEVに変更する予定です。

2022年6月に最初のEVを導入し、秋にはEVの台数は285台に達する見通しです。2025年にすべての車両がEVになると、燃料コストを40~50%削減するとともに、温室効果ガスの排出量を年間1,500トン以上削減できると見込んでおり、マンパワーグループでのEVへの移行戦略の先駆けとなっています。この施策は、マンパワーグループにおける最も大規模なEVへの投資であり、現在他の国々でもEVの導入推進を加速させています。



2022年には社用車の40%を電気自動車に移行し、2025年までには電気自動車導入率100%に達する予定です。



ケース・スタディ

通勤の脱炭素化

ドイツとフランスで、従業員向けに革新的な移動手段の導入促進

マンパワーグループでは、人々が環境に対する負荷を削減しながら通勤できるよう、革新的な取り組みを実施しています。世界中で毎日3万人の従業員と60万人の人材が就業しているため、通勤方法は温室効果ガスの排出量に大きな影響を及ぼすと考えています。そこでマンパワーグループは、より持続可能で、新しい移動手段の実現に取り組んでいます。

- 地方都市の多くで公共交通機関が通勤に利用できない**フランス**では、**BlaBlaCar**と提携し、マンパワーグループのアソシエイト・従業員向けに安全で信頼性が高く、費用対効果の高いライドシェア・ソリューションを開発しました。現在、BlaBlaCarには毎日ライドシェアを利用する250万人以上のユーザーがいます。
- **ドイツ**では移動手段管理ソリューションを提供する**belmoto**とのコラボレーションを通じて、自動車、自転車、その他の乗り物のリースとレンタルを一元管理できる持続可能なソリューションを開発しています。この柔軟なアプローチを活用することで、ドイツのチームはCO₂とコストを削減しながら、ニーズの変化に迅速に対応できます。



ケース・スタディ

IBM SkillsBuild

潜在的な能力の開発とインクルージョンのためのコラボレーション

歴史的な背景により、これまで雇用の機会を阻まれてきた人々（失業中の若年層、難民、退役軍人、女性、少数民族の人材）にIT業界への持続可能なキャリアパスを提供することは、雇用の安定と高い収入を実現する手段となります。

2021年にExperisは、IBM SkillsBuildに加え30社の他企業、コミュニティカレッジ、政府機関、非営利団体と連携して、恵まれない境遇の求職者がスキルアップを実現し、就業の機会を獲得できるよう、橋渡しの支援をしました。企業が採用を予定しているIT関連のポジションを、マンパワーグループのデータを活用し分析することで、SkillsBuildの参加者に対してクラウドとインフラストラクチャ、サイバーセキュリティ、データ分析、デジタルワークスペース、エンタープライズアプリケーション領域のキャリアを提供しています。



7,000人にIT関連のキャリアを提供し、毎年15,000人にトレーニングを実施することを旨とするIBMの目標を支援しました。



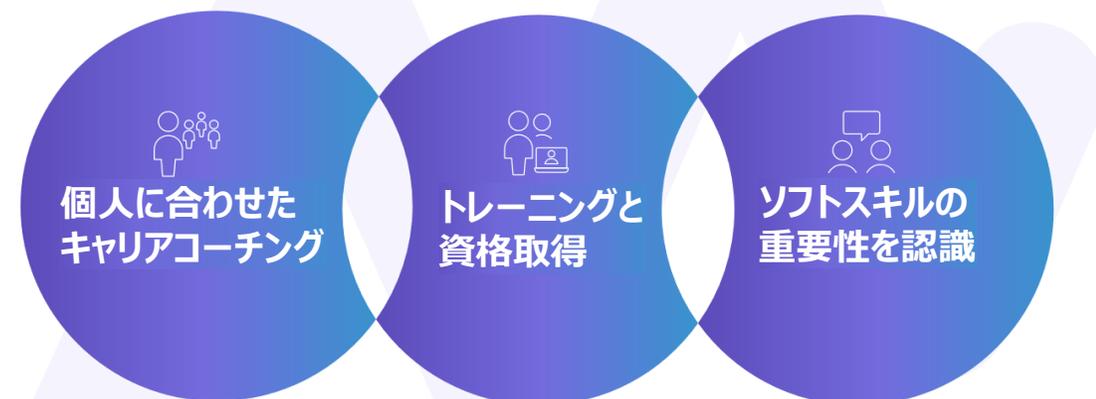
ケース・スタディ

マンパワーグループのMyPath

人材の雇用可能性を広げ、より高い収入を実現

MyPathは個人それぞれに合わせたコーチングを通じ、カンディデイトが各々のキャリアゴールを達成できるようサポートします。プログラムには以下が含まれます。

- 専任タレントエージェントによる個人向けのキャリアコーチング
- データに基づくキャリアパス形成のためのトレーニングと資格取得を提案
- ソフトスキルの重要性を認識し、エンゲージメントを強化



継続的なイノベーション: マンパワーグループは集約したデータを活用することで、カンディデイトの将来の可能性を予測し、既存のパフォーマンスを評価する検証能力を常に改善しています。

成功がさらなる成功を生み出す: MyPathの参加者は、雇用ニーズの高いやる気にあふれた人材となり、その数は増えつつあります。このような人材は定着率とロイヤルティが高く、新たな勤務先を見つける可能性が高くなります。

- MyPathに参加した人材はそうでない人材に比べて、新たな勤務先を見つける可能性が36%高くなります。マンパワーグループの大きな市場である日本とイギリスでは、MyPathに参加した人材の90%が継続した雇用を維持しています。
- MyPathに参加している人材のNPS（ネットプロモータースコア）がMyPathに参加していない人材のNPSよりも常に5ポイント高くなっています。

真の影響力: カンディデイトの可能性を見極め、スキルギャップを解消し、雇用可能性を改善し、より柔軟で将来性の高い人材を育成しています。



MyPathを通じ、これまで15の市場で182,000人の人生を豊かにしました。

ケース・スタディ

Experis Academy

IT企業にIT人材を供給するパイプラインの拡大

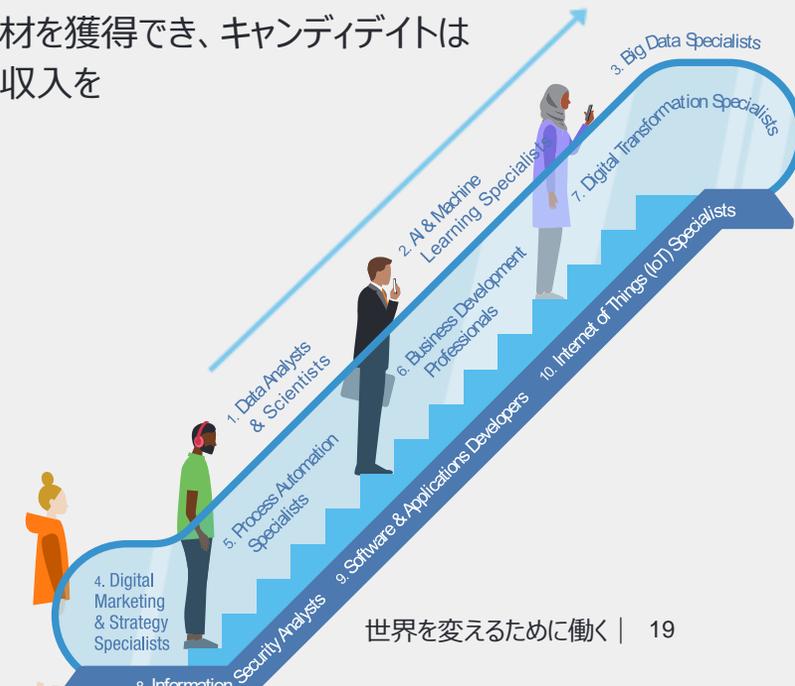
Experis Academyは、企業が社内からIT人材を育成するためのITスキル習得を目的とした短期集中トレーニングプログラムです。IT分野の新入社員やIT関連職種に従事している社員に対して、最も需要が高いと思われる専門スキル（クラウドとインフラストラクチャ、ビジネストランスフォーメーション、デジタルワークスペースなど）に関する短期集中トレーニング（12週間以内）を提供します。

キャリアアップのための指針を示すAIを活用したExperis Career Acceleratorは、キャンディデート各々の最もニーズの高いスキルを特定し、能力と経験を高める方法を見極めることができます。

2022年の時点で1,500人の開発者がExperis Academyのプログラムを修了し、3,000人以上が新たなスキルを習得することで、12カ国160社以上のIT企業のスキルギャップを解消しています。

Experis Academyが主に提供する12週間の開発者プログラムでは、Javaフルスタック、Python、.NETなどの技術の認定資格を取得することを目指します。スキルアップトレーニングでは1か月から18カ月の実施期間で少人数のクラスと独自に設定したカリキュラムを提供し、コーチングとソフトスキルのトレーニングも行います。Experis Academyのプログラムを修了した人材のほとんどが安定したキャリアを築くことができます。

Experis AcademyはIT業界で持続可能なキャリアをスタートするための手段です。企業は今すぐ必要なスキルを有する人材を獲得でき、キャンディデートは雇用可能性が広がり、より高い収入を得ることができます。



ケース・スタディ

ジェンダー平等の加速

女性ボードメンバーの採用、教育、昇進のための大胆な目標を設定

学業を修了しキャリアをスタートさせる女性が増える中、現在労働力人口の60%を女性が占めています。女性が今後の働き方を左右することは明らかです。そのため、マンパワーグループは管理職においてジェンダー平等を実現することをダイバーシティの主目標に設定しています。



2025年までに女性ボードメンバーの比率を世界全体で50%にすることを宣言しています。

ジェンダーの多様性はすべての市場でダイバーシティ、平等性、インクルージョン、帰属意識を実現するためのマンパワーグループの主目標となっています。そのうち17の主要市場では、これに準ずるダイバーシティ目標も設定しています。その例としては、先住民（オーストラリア）、障がいのある方（日本）、若年層（メキシコ）、LGBTQ+（オランダ）、年齢の多様性（スペイン）、人種と民族の多様性（アメリカ）が挙げられます。

