



世界を変えるために働く

2023-2024 ESG レポート

一人ひとりの仕事を通じて、世界に影響を与える

目次

リーダーからのメッセージ	3-5
--------------	-----

一人ひとりの仕事を通じて、世界に影響を与える	6-12
------------------------	------

世界を変えるために働くプラン	7
----------------	---

当社のブランドとその幅広さ	8
---------------	---

ステークホルダー・エンゲージメント	9
-------------------	---

グローバルにおける連携とコラボレーション	10
----------------------	----

大きなインパクトをもたらすパートナーシップ	11
-----------------------	----

表彰と評価	12
-------	----

地球環境	13-19
------	-------

気候変動対策プランと5つの施策	15
-----------------	----

進捗状況	16
------	----

取り組み事例	17-19
--------	-------

人々と豊かさ	20-28
--------	-------

人々と豊かさのためのプラン	22-23
---------------	-------

取り組み事例	24-28
--------	-------

ガバナンス原則	29-35
---------	-------

KPIと情報開示	36-48
----------	-------



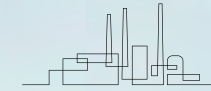
会長兼 CEO からのメッセージ

マンパワーグループの「有意義で持続可能な雇用には世界を変える力がある」という信念は、かつてないほど今日的で重要なものとなっています。AI の進歩と環境課題の革新的な変化に伴い、世界が極めて重要な転換点に立つ今、私たちは、グローバルに人と人とがつながる多様性のある職場、そして誰もが歓迎され、学習と成長を促進する職場を築く、数十年に一度の機会が訪れていると確信しています。

生成 AI と世界的なグリーンエネルギーへの移行によって起きている革新的な変化が、仕事や労働者に及ぼす影響を過小評価してはいけません。当社は今こそ、こうした変化に対して、人材を第一に考えて将来の仕事形成する人材中心のアプローチを取るべきだと考えています。

今年の「世界を変えるために働く」レポートでは、熟練したグローバルな人材を育成し、より良いグリーンな明日のためにイノベーションと新興テクノロジーを活用することで、人々と地球を支える当社の進捗について報告します。

当該ページでは、ますますデジタル化する世界で、当社がいかにして人間らしい仕事を創出しているかについて説明します。当社は、深刻な人材不足に対処する中で、社会的に弱い立場にあるコミュ



ニティと協力し、より多くの人々を雇用に結びつけるよう尽力しています。また、当社が自ら排出する温室効果ガス排出量を削減する一方で、未来に向けたグリーン人材のスキルアップにも取り組んでいます。当社は、すべての人に機会を提供するために、メンタルヘルス、公平なリーダーシップ、健全なワークライフバランスを重視しています。また、ダイバーシティ、公平性、インクルージョン、帰属意識への取り組みを明確にすることで、過小評価されている人材プールから才能を見出しています。当社は、こうした価値観を社内、クライアント、アソシエイト、そして世界に広げられることを誇りに思っています。

このような進捗は、当社の人材、大切なクライアント、そして有意義で持続可能な雇用を通じて才能を発揮している多くの労働者の途方もない努力があってこそ実現できるものです。これらの方々に心から感謝の意を表するとともに、有意義で持続可能な雇用を通じてより良い世界を築くための取り組みを加速させてまいります。

Jonas Prising

ヨナス・プライジング、会長兼 CEO



チーフ・サステナビリティ・オフィサーからのメッセージ



75 年前、当社創業者の Elmer Winter（エルマー・ウィンター）は、単に会社を創立しただけではありませんでした。ウィンターは、企業が成功するために必要な人材を見つける手助けをすること、そして「様々な形で仕事に就く支援をし、人々にとって素晴らしい手段であり続けること」という理念を打ち立てたのです。

当社はアメリカ・ウィスコンシン州ミルウォーキーで、第二次世界大戦から帰還した男性たちの活躍によって、働く場を失った女性たちの仕事を見つけるという使命の下に創設されました。その後は規模を拡大し、全米のより多くの地域で、より多くの人々が、より多くの仕事に就けるように尽力してきました。さらに、フランス、イギリス、そして世界中に事業を拡大し、一人ひとりの仕事を通じて、世界に影響を与える存在となったのです。

現在、マンパワーグループと当社の 3 つのグローバルブランド（Manpower、Experis、Talent Solutions）は、今日もその理念を受け継いでいます。それは、人材に光を当てること、人々の雇用可能性を高め、成功を後押しすること、そして、組織と個人のために、よりグリーンでデジタルな未来の仕事を生み出すことです。

当社は、以下 3 つの重要な真実を事業の指針として導入することにより、これらの理念を実現しています。

- 人々に適切なスキルがあれば、テクノロジーは雇用を純増させる可能性がある。

- 従来のスキルは多くの場合、わずかな変化だけで新たなスキルとなる。
- 人々と地球の両方を支えるグリーン戦略を推進することは可能。

これは、当社が国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠し、公平性と人材第一を掲げ、バリューチェーン全体にわたって、公正な転換を図ることに尽力している理由です。また、当社が進んで最高の水準を追求し、意欲的な目標を定め、公約だけではなく進捗状況について透明性の高い報告に取り組んでいる理由でもあります。

今年のレポートのテーマである「一人ひとりの仕事を通じて、世界に影響を与える」は、当社の過去と未来の証となるものです。なぜなら、当社と価値観を共有する人材、クライアント、そしてパートナーと連携することで、人々にとって素晴らしい力であり続けるという、創業者が思い描いていた存在になると考えているためです。

ESG は単なる報告義務にとどまりません。マンパワーグループにとって、ESG は優れたパフォーマンスを推進し、「世界を変えるために働くプラン」を実現するためのフレームワークです。ぜひ本レポートにてご確認ください。

Ruth Harper

ルース・ハーパー、チーフ・サステナビリティ・オフィサー

2023 年と 2024 年のハイライト

地球環境

TIME 誌「世界で最もサステナブルな企業 2024」の 1 社に選出。



再生可能エネルギーと電気自動車（EV）の活用拡大により、2022 年から 2023 年にかけて温室効果ガスの直接排出量を 2% 削減。



ウィスコンシン州ミルウォーキーのグローバル本社が米国環境保護庁（EPA）から ENERGY STAR 認証を取得。現在は再生可能エネルギーですべての電力を賄う。

2024 年末までに、アメリカの当社施設が利用する総電力のうち、43% を再生可能エネルギー由来の電力で調達する見込み。

社用のガソリン車を削減し、EV を 500 台以上増加。



人々と豊かさ

現在、エグゼクティブリーダーシップチームの 30% は女性。人種の多様性は 40%、アメリカ出身ではない人の割合は 70%。グローバルリーダーシップチーム 95 人のうち 32 人が女性。



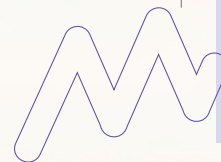
2030 年までに最大 1000 万人をグリーン・ジョブ（環境問題の解決に貢献する業務）に就けるよう研修と能力開発を行い、グリーン経済への移行を加速させ、クライアントのグローバルなサステナビリティ施策を支援する。

2023 年に世界全体で約 3 万人の難民を支援（アメリカで 1 万人超、ヨーロッパで 2 万人）。2022 年から 85% 増加しており、3 年間で 4 万 8000 人の難民を支援するという目標の達成に向けて前進。



Experis Academy が [ServiceNow RiseUp](#) プログラムに参加。ヨーロッパ各地から候補者を募って研修し、ServiceNow でニーズの高いポジションに就けるよう、初のブートキャンプを実施。

現在、マンパワーグループの [MyPath](#) プラットフォームを通じて、12 カ国の 24 万人超がキャリアにおける新たなスキルの学習と能力開発に取り組んでいる。



イタリアとフランスで、仕事に就かず、通学も、家事も行っていない人々（ニート）に重点を置いたマンパワーグループのプログラムを実施し、16 の異なるスキルにわたる 2 万 4000 時間のトレーニングを若者に提供。

ガバナンス原則

Ethisphere 社から世界で最も倫理的な企業の 1 社に 15 回目の選出。

2023 年に EcoVadis 社による評価でプラチナメダルを獲得。ゴールドメダルから評価が上がり、全世界の評価対象企業の上位 1% に入った。13 カ国で新たにメダルを獲得し、EcoVadis 社による評価対象国を全体で 25 カ国以上に拡大。



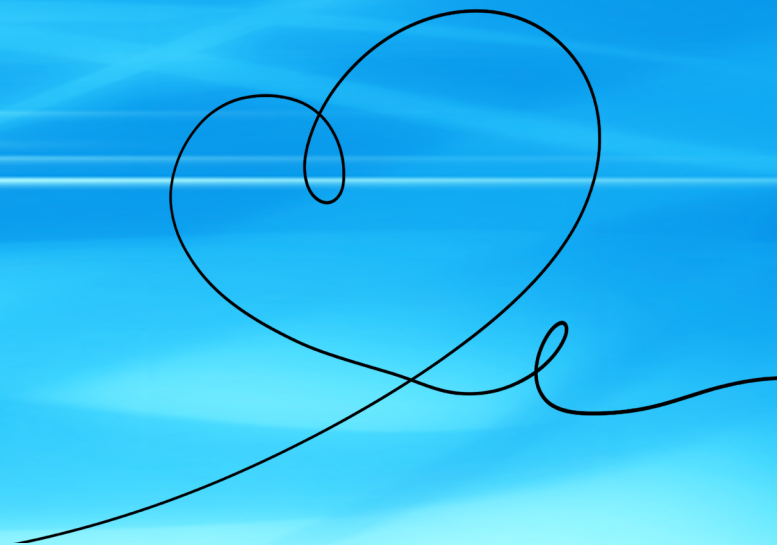
人工知能（AI）を倫理的に活用するための包括的なガイドラインを継続的に更新。

Human Rights Campaign 財団より、「Best Places to Work for LGBTQ+ Equality（LGBTQ+ の平等において最高の職場）」に選出。



一人ひとりの仕事を通じて、 世界に影響を与える

マンパワーグループは、世界中の人々と地域社会に対し、一人ひとりの仕事を通じて、
有意義で持続可能な雇用を提供する取り組みを拡大していきます。



世界を変えるために働くプラン

当社の事業戦略には、世界を変えるために働くプランとその3本の柱が組み込まれています。3本の柱とは、地球環境に配慮すること、人々と豊かさに対する当社のインパクトを拡大すること、新たな意識と切迫感を持って強固なガバナンス原則に従うことです。



Environmental (E) 環境

科学的根拠に基づく検証済みの
温室効果ガス排出量削減目標を
2030年までに達成し、
2045年までにネットゼロを実現



Social (S) 社会

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



Governance (G) 企業統治

人材サービス業界として
高い倫理基準を適用し、
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

本レポートのスコープ

第4回の「世界を変えるために働く」年次レポートには、2023年1月1日から2023年12月31日までに収集したデータと、2023年と2024年に当社が実施した戦略の事例が含まれます。

当社のブランドとその幅広さ

当社のグローバルブランドファミリーである Manpower、Experis、Talent Solutions は、数百万もの人々に有意義で持続可能な仕事を見つける支援をすると同時に、毎年何十万もの組織に革新的なワークフォース・ソリューションを提供しています。当社は、今日のクライアントがより専門的なスキルや、人材に関する複雑な課題に対する高度に統合されたテクノロジーに基づくソリューションを求めていることを認識しています。多様なブランドとグローバルな拠点網により、当社は新たな機会を勝ち取ることが可能になっています。そして、より収益性が高く、需要が増加している複雑な労働力の課題解決に舵を切ることができるのです。



Manpower は、人材派遣と正社員採用サービスのグローバルリーダーとして、戦略面と運用面の柔軟性を高めるサービスを企業に提供し、多くの人材を創出しています。当社の人材エージェントと専門リクルーターは、データドリブン型のインサイトを活用し、人々が有意義で持続可能な仕事を得るための評価、指導、雇用機会の提供に取り組んでいます。また、PowerSuite® テクノロジープラットフォームは、潜在的なパフォーマンスを予測するための評価とマッチングを可能にします。スキルアッププログラムの Manpower MyPath® は、オンザジョブトレーニング（OJT）、マーケットベースの認定プログラム、成長分野で働くためのコーチングによる、大規模かつ迅速なスキル開発サービスです。Manpower MyPath® は、当社の 1 万 1000 社以上のクライアントによって、エンジニアリング、金融、サプライチェーン、ライフサイエンスなどの分野にわたって積極的に活用されており、これまでに 24 万人以上のマンパワーグループのアソシエイトが参加しています。当社の最新キャンペーンである [#huManpower](#) は世界中の人材に光を当てています。

www.manpower.com

Experis は、IT 分野の人材採用、ソリューション、サービスのグローバルリーダーです。Experis は、専門性の高い IT 人材を惹きつけ、評価し、ニーズの高い業務の雇用機会を提供したり、当社がサービスを提供する組織と人材の競争力を高める必要不可欠なプロジェクトを実現することによって、組織の成長を促進します。当社は Experis Academy を通じて、新卒者向けに、短期集中型の「即戦力」研修とコーチングを提供します。また、エンタープライズアプリケーション、ビジネストラנסフォーメーション、クラウドとインフラ、デジタルワークスペースといったニーズの高いテクノロジー系業務について、既存の従業員が移行できるようカスタマイズしたスキル開発も実施しています。www.experis.com

Talent Solutions は、クライアントが有能な人材をより効果的に惹きつけ、獲得し、能力開発し、保持するための統合的なデータドリブン型のワークフォース・ソリューションを提供します。当社の業界最高クラスのグローバルサービス（RPO、TAPFIN-MSP、Right Management）は、当社の人事テクノロジースタックである PowerSuite® とシームレスに統合されており、複数の国にまたがる大規模な人材ライフサイクルに対しワークフォース・ソリューションを提供しています。www.mpgtalentsolutions.com

写真：（左）マンパワーグループの目を引く特徴的なブランドの広告（ニューヨーク証券取引所、5 月）。

ステークホルダー・エンゲージメント

当社が本当に大きなインパクトを生み出すには、B2C と B2B のステークホルダーである当社の従業員、アソシエイト、キャンディデイト、クライアント、パートナー、コミュニティ、そして投資家にとって最も重要な課題に取り組む必要があります。

当社は広範囲にわたるステークホルダーと深い関係を築いています。そのため、常にステークホルダーの意見を聞き、何が優先されるべきかを見極め、最重要課題について持続可能な進歩を実現できるよう行動を起こしています。このようにして、当社は一人ひとりの仕事を通じて広範な影響を与え、波及効果を生み出しているのです。

当社はオープンな対話を通じて、すべてのステークホルダーの優先課題に耳を傾け、最も大きな影響を与えられる分野に注力しています。また、2023 年と 2024 年を通して、ダブルマテリアリティ評価プロセスを開始するための準備を進めています。このようにして当社はステークホルダーの最優先事項を把握し、すべての人にとって持続可能で価値ある仕事の未来を創造することを目指します。

エンゲージメント・チャネル

従業員

- 年次およびパルスサーベイ
- ビジネスリソースグループ
- ヨーロッパ従業員代表委員会
- 全従業員タウンホールミーティング
- 未来のリーダーシップ・プログラム
- アクセラレーション・リーダーシップ・プログラム
- ライトコーチ・コーチング



アソシエイト・キャンディデイト

- エクスペリスアカデミー
- MyPath (マイパス)
- ネットプロモーターシステム
- Manpower アプリ
- 評価、コーチング、助言、トレーニング



クライアント

- マーケットインサイト
- ソートリーダーシップ
- バーチャルおよび対面イベント
- アカウントレビューミーティング
- 監査と評価
- ネットプロモーターシステム
- 交流イベント



サプライヤー、パートナー、ベンダー

- 当社のバリューに賛同し、良き企業市民であることをコミットするベンダー
- 包括的なオンボーディングプロセス



地域・社会

- ManpowerGroup 基金
- グローバルおよび国内パートナー
- コミュニティ・パートナー
- グローバル・地域・国の団体
- 商工会議所
- 非営利団体および NGO 役員
- グローバル・エンゲージメント・フォーラム



投資家

- 株主総会収集通知
- 年次および四半期毎の決算報告書
- 投資家およびアナリストとの対話
- ESG 評価
- 四半期ごとの決算説明会
- 年次報告書



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・コンパクトのサステナビリティ原則に署名しており、それ以降、信頼できるパートナーであり続けています。

マンパワーグループは国連の 17 の持続可能な開発目標（SDGs）に取り組んでおり、中でも、大きく貢献できる分野に注力しています。



写真：Ruth Harper（ルース・ハーパー）（左から 2 番目）、グローバル・ストラテジック・コミュニケーションおよびパートナーシップ担当責任者の Emma Almond（エマ・アーモンド）（右端）、Sanda Ojiambo（サンダ・オジアンボ）氏（中央）とそのチームメンバー。



2024 年、国連グローバル・コンパクト CEO 兼国連事務次長補である Sanda Ojiambo（サンダ・オジアンボ）氏とそのチームが、マンパワーグループのミルウォーキー本社を訪問しました。世界中のあらゆる人々の生活と労働環境の改善に向けた共通のコミットメントを強化し、継続的なパートナーシップをさらに深めました。

大きなインパクトをもたらすパートナーシップ

当社は、グローバルな問題に持続可能かつ拡張性のある方法で対処するためには、強力で継続的なパートナーシップが重要であると認識しています。世界中の何百万人ものスキルアップ支援から、成長分野の業務に向けた次世代人材の育成まで、当社が最も優れた成果を上げられるのは、当社とビジョンを共有し、当社の信念に賛同するパートナーと提携するときです。



マンパワーグループは 20 年以上にわたって世界経済フォーラムと提携しています。2024 年、Jonas Prising（ヨナス・プライジング）と Becky Frankiewicz（ベッキー・フランキウィッチ）を筆頭とするダボス会議への当社代表団は、人材に関する課題に対処し、ピープルファースト（人材第一）なグリーン経済への移行を促進し、「信頼の再建」における企業の役割を守るために、グローバルリーダーと協力しました。



当社は、ビジネスリーダーによる会議を主催し、不平等に取り組むためのビジネス委員会（BCTI）の年次報告書において、不平等への取り組みに関する行動アジェンダを示せたことを嬉しく思っています。今年は、「公正な移行」に向け、人材を中心に据えたアプローチに関する議論を主導し、グリーンスキルの開発について企業にアドバイスをを行っています。これは、持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）におけるチーフ・ピープル・オフィサー・ネットワークの一員として、人事部門の役割を企業の持続可能な取り組みの強化に活かすための活動の一環となります。



マンパワーグループは世界雇用連合（WEC）と協力し、業界の重要課題に関する方針とプログラムの策定に取り組んでいます。

リスボンで今年開催された WEC 会合で、当社は 32 カ国の求職者、雇用主、政策決定者と、平等性、規制、仕事を
得る機会について議論しました。



当社は 21 のマーケットで 20 年以上にわたってジュニア・アチーブメント（JA）と提携しており、Z 世代の職業準備に重点を置いています。当社 CEO の Jonas Prising（ヨナス・プライジング）は、JA Worldwide のグローバル会長を務めています。2024 年、当社は 13 名のメンバーからなる JA ヨーロッパコンソーシアムに参加し、EU が資金提供する EmPass プログラムの一環として、ニーズの高いソフトスキルの文書化と標準化に協力しました。さらに、イタリアとスペインで、グリーンジョブのための若者のスキルアップに取り組みました。



当社は TENT と Welcome.US とのパートナーシップを通じて、難民に研修や持続可能な雇用機会を提供しています。Accenture 社とのパートナーシップにおいて、雇用主、再定住機関、NGO と協力し、難民の支援と雇用に取り組んでいます。当社の取り組みは、メンターシップ、スキルアップ、雇用機会の提供を通じて、世界全体で 3 万人以上の難民にポジティブな影響を与えてきました。

表彰と評価

当社に対する他者の評価は重要です。当社は外部組織が評価しやすいように、高い透明性をもってデータを公開しています。当社への授賞と評価は、世界中の優秀なチームによる成果の証明です。当社が称賛する組織から、当社の取り組みに対する表彰を受けることは、インパクトを一段と拡大するモチベーションになります。

TIME 誌 「世界で最もサステナブルな 企業 2024」



気候変動対策への取り組みについて、「世界で最もサステナブルな企業 2024」の1社に選出されました。上位500社の企業のうち96位に入り、ワークフォース・ソリューション業界でパフォーマンスがトップの企業に浮上しました。



世界で最も倫理的な企業に15回目の選出

当社は世界で最も倫理的な企業に15回選出されました。世界中の社会とコミュニティにポジティブな変化をもたらすうえで必要不可欠な役割を担い、10年以上にわたって選出され続けている業界唯一の企業となりました。

写真：会長兼CEOのJonas Prising（ヨナス・プライジング）（右）とチーフ・コマーシャル・オフィサーのBecky Frankiewicz（ベッキー・フランキウィッチ）（左）は、スイス・ダボスの世界経済フォーラム年次総会で、ピープルファースト（人材第一）なグリーン経済への移行についてマンパワーグループがどのように考えているかを共有しました。



CDP から B 評価を獲得

当社は高水準のCDP（旧カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）スコアを維持し、2023年にB評価を獲得しました。これは、排出量パフォーマンスと、ネットゼロに向けた進行中の取り組みについて、透明性の高い開示への継続的なコミットメントを反映するものです。



EcoVadis 社からグローバル本社はプラチナメダルを獲得

2023年のEcoVadis社による評価でプラチナメダルを獲得しました。以前のゴールドメダルから評価が上がり、全世界の評価対象企業の上位1%に入りました。13カ国で新たにメダルを獲得し、EcoVadis社による評価対象国を全体で25カ国以上に拡大しました。



地球環境



地球環境ミッションについて

「当社は、気候変動に関する目標が、科学的根拠に基づく目標イニシアチブ（SBTi）によって業界で初めて認定されたことを誇りに思っています。当社のプラネットリーダーと世界中のチームは、『再生可能エネルギーの活用を促進』、『通勤の脱炭素化』、『車両の電気自動車化』、『環境に配慮した出張の推進』、『サプライチェーン全体を通じたインパクトの拡大』の5つの施策において、気候変動対策プランを実施するための決定的な行動に取り組んでいます」

—Natalie Lau（ナタリー・ラウ）、グローバルサステナビリティ戦略および ESG 報告担当ディレクター





進捗と公約

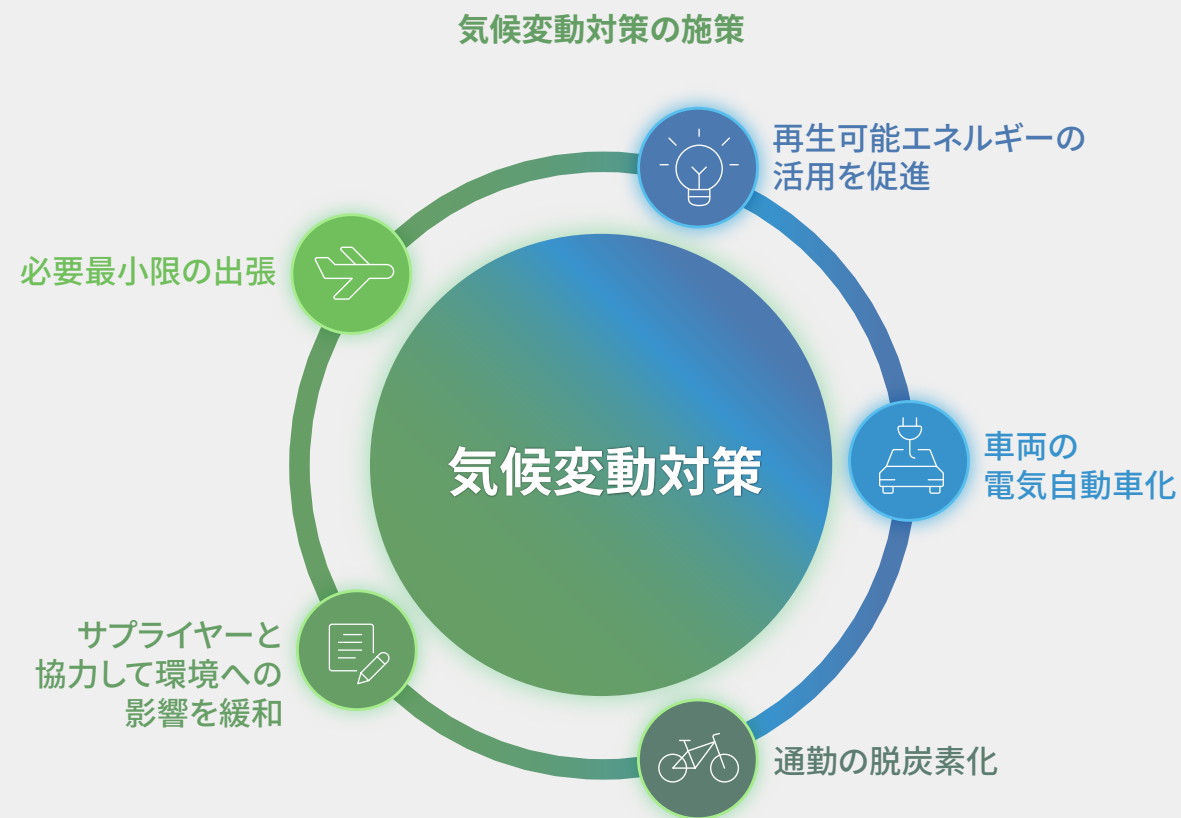
変化に取り組み、当社の人材、パートナー、クライアントにも同様のコミットメントを奨励することで、環境目標の達成に向けた測定可能で漸進的な進捗を実現しています。進捗は当社にとっての最優先事項です。

気候変動対策プランと5つの施策

当社の気候変動対策プランは、特定した5つの施策に重点を置き、大規模なインパクトを生み出すために具体的な取り組みを進めています。

当社の2030年の温室効果ガス排出目標は科学的根拠に基づく目標イニシアチブ（SBTi）の認定を受けています。本目標はパリ協定に基づいており、地球の気温上昇を摂氏1.5度以内に抑制することに貢献するという当社の取り組みを反映しています。

これは2045年までにネットゼロを達成するという当社の意欲的目標の一環です。



気候変動対策プランの進捗は順調

当社の温室効果ガス排出量の 85% を占める特に大規模なマーケットに対し、当社は詳細な気候変動対策ロードマップを定めています。最も影響力が大きな活動を管理し、目標を達成するために、新たな施策と行動指針の策定に取り組んでいます。

マンパワーグループは、2030 年までにスコープ 1 と 2 の温室効果ガス（GHG）絶対排出量を 60% 削減し、同年までにスコープ 3 の絶対排出量を 30% 削減するという科学的根拠に基づく目標を定めています。これらはいずれも、2045 年までにネットゼロを達成するという意欲的目標の一環です。

スコープ別ハイライト：

スコープ 1 と 2：再生可能エネルギー由来への移行を進め、排出量を全体で 2% 削減しました。

スコープ 3：主に排出量の大きい設備投資の削減、出張時の航空機利用削減、サプライヤー別データの改善によって、排出量を全体で 12% 削減しました。

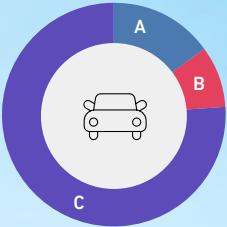
2023 年に導入した国別ロードマップの実行を開始することで、当社の 5 つの重要な施策において、排出量削減の進捗が加速すると予想しています。2030 年までの短期目標の達成に向けた詳細については、脱炭素化ロードマップについて詳述した[気候変動対策プラン](#)をご覧ください。

手法については 39 ページをご覧ください。

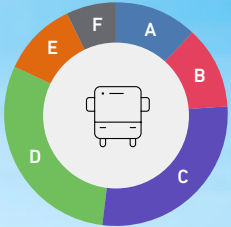
排出量削減の進捗状況

当社はプロフェッショナルサービス企業のため、製造企業や電力会社と比べて排出量は多くありません。しかし、オフィスの排出量や出張時の移動といった主要な排出源への着目や、車両の EV 化を進めることで、排出量の削減に取り組んでいます。

2023 年の温室効果ガス排出量（スコープ別） 2023 年の温室効果ガス排出量（ソース別）



A | スコープ 1 - 15%
B | スコープ 2 - 9%
C | スコープ 3 - 76%



A | オフィス - 12% B | 車両 - 12%
C | 購入した物品とサービス - 28%
D | 従業員の通勤 - 30%
E | 出張 - 11% F | その他 - 7%

温室効果ガス排出量の推移（TCO2E）

	2019	2023	2019 年の基準値からの変化 (%)
スコープ 1	21,499	19,682	-8%
スコープ 2 (マーケットベース)	22,096	11,280	-49%
スコープ 3	285,375	98,719	-65%
総排出量	328,970	129,681	-61%



再生可能エネルギーの活用を促進

アメリカ・ウィスコンシン州ミルウォーキーに所在するグローバル本社は、LEED 認証（LEED NC ゴールド、2009 年）を取得していることに加え、現在は再生可能エネルギーで 100% の電力を賄っています。2023 年 1 月、当社は電力会社と共に、風力、太陽光、その他の再生可能エネルギーによって発電されたエネルギーを調達する **Energy for Tomorrow** プログラムに参画しました。また、本社の 28 万平方フィートの照明を改修し、電力消費を削減しました。

LED 照明と人感センサー技術を導入したことで、照明のエネルギー消費量が推定 65% 減少しました。これはわずか 1 年間で全体的な消費電力を 18% 削減することに貢献しました。こうした効率性の向上によって、グローバル本社は 2024 年に米国環境保護庁（EPA）の ENERGY STAR 認証を取得しました。現在、当社のビルは、全米に所在する本社ビルの中で、効率性において上位 25% に入っています。

常に改善余地を探索、特に大規模市場において

- 2024 年上半期に本社で実施したエネルギー保全措置によって、消費電力を年間 33 万 6640 kWh 削減する見込みです。また当社は、ビルのオートメーションシステム、機器、運用を将来アップデートすることを検討しています。
- パリのラ・デファンス地区に建設した新たなフランス本社は、美しく機能的であると同時に、エネルギー効率が高い現代的なワークスペースを創造するために、最新の設計イノベーションを取り入れています。
- 当社は世界中の事業拠点でエネルギーに関する施策を加速しており、2022 年以降、再生可能エネルギー電力の利用量をグローバル全体で 27% 増加させています。
- 現在、ベルギー、フランス、ドイツ、日本、オランダの事業拠点で、電力利用計画に再生可能エネルギー電力の調達を組み込んでいます。
- 今年、アメリカで 35 の支社が利用する電力を再生可能エネルギー電力に転換する予定です。2024 年末までに、アメリカにおける合計電力利用量の 43% を再生可能エネルギーで賄えるようになる見込みです。



車両の電気自動車化

- 当社は車両の電気自動車（EV）化に継続的に取り組んでおり、特に車両が多いオランダ、ベルギー、イギリス、スウェーデン、ドイツ、イタリア、フランスに重点を置いています。2023年には152台のEVを追加し、EVを合計537台に増やしました。一方で、342台のガソリン車の利用を停止しました。
- オランダではガソリン車の車両数を86%削減し、残りの車両についてはEV化を継続しています。ベルギーでは、2023年に前年を193%上回る29台の新たなEVを追加しました。当社は2030年までに、オランダ、ベルギー、イギリスですべての車両をエネルギー効率の高い車両に転換し、フランス、イタリア、ドイツにおいて大部分の車両をEV化することを目指しています。



@RebootYourCommute



通勤の脱炭素化

- 2023年10月、フランスの新社をアクセスの良いラ・デファンス地区に移転したことは、従業員のオフィス通勤に劇的な影響をもたらしています。2022年、当社従業員の70%はフランス本社に車で通勤していました。2024年には、従業員の68%が通勤手段を変え、公共交通機関、自転車または徒歩を利用するようになりました。
- 多くの従業員がより地球に優しい移動手段を選ぶようになったことで、2023年の従業員の通勤による排出量は全体で3%減少しました。ドイツとイタリアでは、鉄道、地下鉄、路面電車による通勤が増え、総移動距離が減少しました。これは通勤による排出量の削減に貢献しました。
- 今年、ドイツとポーランドのチームは、より多くの従業員に自転車通勤を奨励するため、「ゲット・オン・ザ・バイク・チャレンジ」を開始しました。どちらの国がより長い距離を走行できるか切磋琢磨することで、従業員が楽しく健康な方法で活動に参加できるようにしつつ、環境に優しい通勤を促進することに貢献しました。100人以上の従業員が「#GetOnTheBike Challenge」を行い、合計19,429kmを走りました。

写真：（上）世界中の同僚が、鉄道、路面電車、バス、自転車、徒歩など、より地球に優しい移動方法を探し、通勤手段を見直しています。



必要最小限の出張

責任ある出張への取り組みを重視し、航空機による出張を全体的に減らしたことで、出張による排出量を前年比 20% 削減しました。これは励みとなる傾向であり、当社のチームは引き続きテクノロジーを活用し、リアルタイムでクライアントと連携し、関係強化を図っています。当社は排出量の削減、効率性の向上、コストの節約に重点を置き、世界に影響を与えています。

- **アメリカでは出張による合計排出量を 4% 削減しました。**今年、出張を一定期間にわたって制限したことで、航空機による排出量が前年同期比 12% 減少し、総移動距離が 38% 減少しました。
- **フランスの Manpower と Experis ブランドは、新たな出張関連ポリシーを策定しました。**これは、従業員に対して、往復 300 km 未満のすべての出張において鉄道の利用を奨励するもので、例外となる場合はリーダーシップチームメンバーの承認を得る必要があります。

出張を必要とする場合は、ファーストクラスやビジネスクラスからエコノミークラスに切り替え、より環境に配慮した移動を選択することで、排出量を削減しました。当社は今後も、出張の理由とその手段を意思決定する際の重要な検討事項とします。

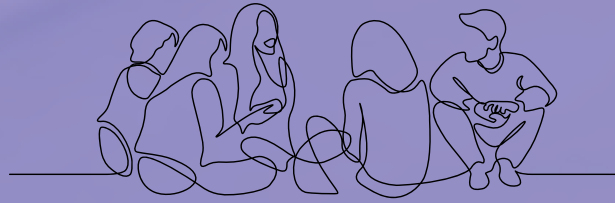
写真：グローバル本社と世界中の従業員が協力し、昨年の出張を 20% 削減しました。（右）当社のフランスチームは、引き続きサプライヤーとの連携を強化する取り組みで重要な進展を続けています。

サプライヤーとの協力

- サプライヤーとの協力は、温室効果ガス排出量を削減し、2030 年までにスコープ 3 排出量を 30% 削減するという目標を達成するための鍵となります。
- 2023 年、当社は主要な 3 つのマーケットであるフランス、イギリス、アメリカで、特に大規模サプライヤーからの排出量をより正確に把握するため、サプライヤーと協力するパイロットプログラムを開始しました。このパイロットでは、主要サプライヤーのより正確なサプライヤー別データにアクセスし、支出額ベースの排出量推定への依存度を下げることができました。
- 当社はこのプログラムをより多くの国とサプライヤーに拡大することを目指しています。多数のサプライヤーの正確な排出量データにアクセスできることは、将来、共同での取り組みを進めるための重要な情報源となるだけでなく、サプライヤーが当社の排出量削減目標を遵守するための調達ロードマップの策定に役立ちます。



人々と豊かさ



すべての人に向けた仕事機会の創出

当社は、全ての人に持続可能なスキルを磨く可能性が与えられるべきだと考えています。当社は、あらゆるバックグラウンドを持つ人が職場の一員となり、力を発揮できるようにすることに取り組んでいます。これにより、人材不足に対処するとともに、個人、家族、コミュニティの豊かさを築いています。

—Syneathia LaGrant (シニシア・ラグラント)、人材および能力開発担当バイスプレジデント





一人ひとりの仕事を通じて、世界に影響を与える

テクノロジーの進歩と人間の創意によって、必要なスキルを持つ世界中の人々に新たな機会への道が開かれています。

当社は 70 カ国以上にわたり、数千のコミュニティにおける現地拠点と、従業員、アソシエイト、キャンディデイト、クライアント、パートナーの膨大なネットワークを有するグローバル組織として、一人ひとりの仕事を通じて、世界に影響を与えています。

当社は、数百万人の人々がスキルを開発し、知識を深め、才能を発揮して、さまざまな業界における新技術の導入を加速することによって、人生を豊かにし、地球にポジティブなインパクトを与える助けとなる取り組みを共同で実施しています。当社はこの取り組みを末永く続けたいと考えています。

人々と豊かさのためのプラン

当社ビジネスの中核である人々とスキル

当社の「人々と豊かさ」へのアプローチは、大規模な人材育成と、あらゆる場所ですべての人々に有意義な仕事を提供することに重点を置いています。

このように、当社は人々と組織が今日必要としているスキルを定義し、開発すると同時に、技術スキル、グリーンスキル、人的スキルなどの将来必要とされるスキルセットを予測し、準備しています。さらに、Manpower MyPath プログラム、Experis Academy、グローバルなパートナーシップを通じて、スキル研修を拡大しています。

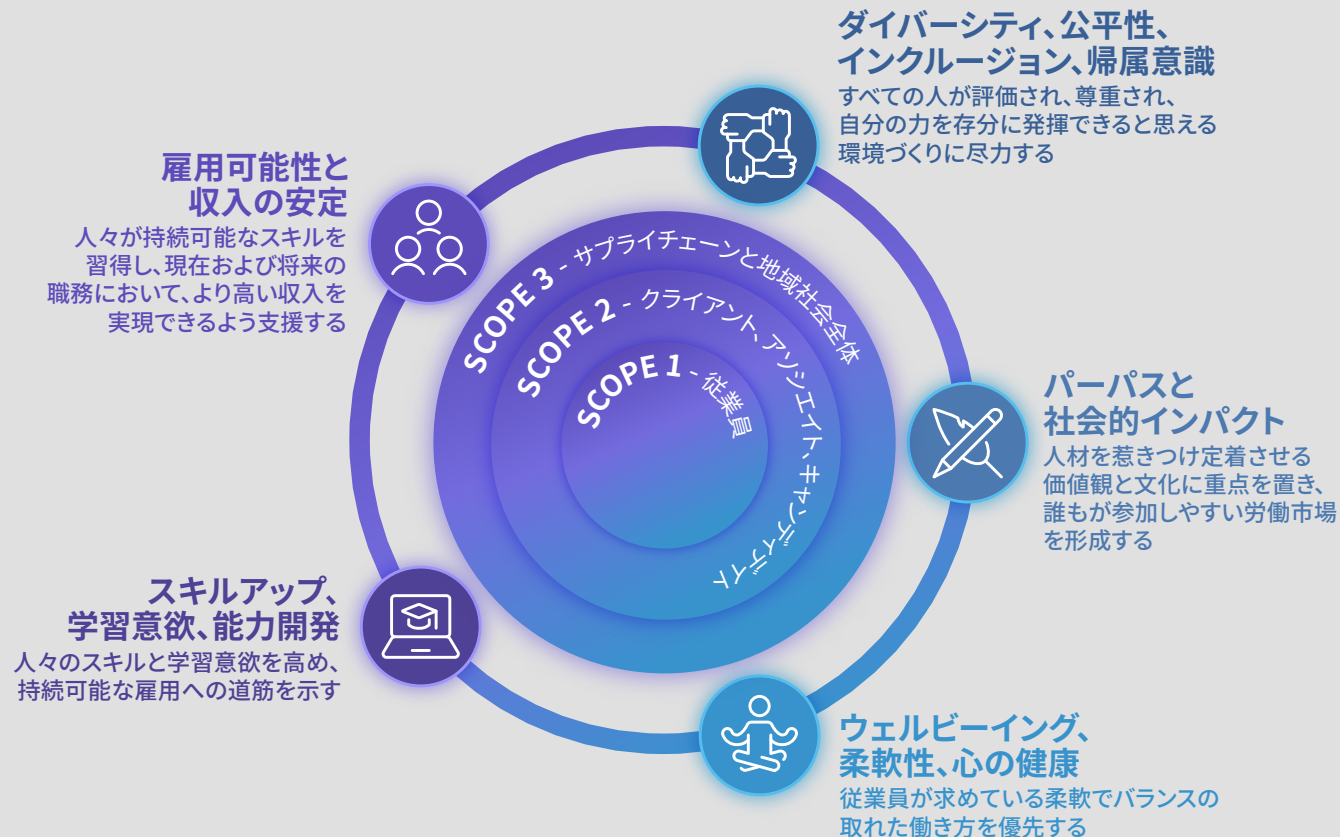
世界を変えるために働くレポートでは、こうした取り組みについて説明しています。さらに、世界中の難民、女性、若年労働者や、退役軍人、障がいのある方、社会的弱者のグループに対して、当社がどのように有意義な仕事と豊かさへの道を開いているかについて、事例を紹介します。

当社は進捗状況を測定するために、ESG の E：環境を測定することと同様の科学的根拠に基づくアプローチを導入しています。すなわち、スコープ 1 は組織が直接管理できる範囲、スコープ 2 は組織が間接的に管理できる範囲、スコープ 3 は組織の活動に関連するサプライチェーン全体と地域社会が関係する範囲です。

- SCOPE1 - 70 以上のマーケットで働く 3 万人の当社従業員
- SCOPE2 - 当社が毎年評価し、アドバイスを提供し、指導し、仕事を紹介する数百万人のキャンディデイトとアソシエイトに加え、当社が人材とワークフォース・ソリューションを提供する数十万社のクライアント。
- SCOPE3 - 価値観を共有するパートナー、説明責任を求められるサプライヤー、すべての人にとっての豊かさを高めるためにサービスを提供している地域社会。

人々と豊かさのプランを実現する施策

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



すべての人が自分の価値を感じられるために



当社は、すべての人が職場で安全であると感じ、尊重され、力を発揮できるようにすべきだと考えています。当社のダイバーシティ、公平性、インクルージョン、帰属意識（DEIB）への取り組みは、当社の組織文化と社会全体にポジティブなインパクトをもたらしています。

当社はすべてのマーケットで共通して、組織のあらゆる職位でジェンダー平等を達成することに最も大きな重点を置いています。現在の状況は以下のとおりです。

- 当社グローバル全体の従業員のうち、女性が 65% を占める
- 90 人のグローバルリーダーシップチームのうち 33 人が女性
- エグゼクティブリーダーシップチームのうち、女性の割合は 30%、人種の多様性は 40%、アメリカ出身ではない人の割合は 70%

また当社は、各国それぞれの多様性に関する課題を発見し追求することで、それぞれのコミュニティの優先課題に即したポジティブな影響を生み出しています。具体的には、以下のような取り組みです。

- オーストラリアで RE/D プログラムを通じて先住民の割合を拡大
- 日本で障がいのある方の支援制度を策定
- オランダで LGBTQ+ に関する透明性を向上
- スペインで年齢ダイバーシティの取り組み

写真：（上）取締役会とエグゼクティブリーダーシップチームの女性（ニューヨーク証券取引所にて）（下）当社の huManpower キャンペーンは、多様な人材が職場にもたらす独自のスキル、情熱、計り知れない価値に光を当てており、こうした人材が世界中の職場に与えるインパクトを示しています。



労働者が求める柔軟性と バランスを重視



人間は自分らしくいられるときに、最高の仕事をすることができます。

心の健康は健全な関係の基礎となります。当社はバランスの維持に重点的に取り組んでおり、人々が仕事やそれ以外の場面で助け合いがしやすくなるようにしたいと考えています。

当社は世界中で労働者、その家族、コミュニティのウェルビーイング（心身の健康）に重点を置いた新たな革新的プログラムを創出しています。

常にメンタルヘルス向上のためのツールが利用可能

Living Well は、マンパワーグループ・オーストラリアが開発した包括的な健康・ウェルビーイングプログラムです。当社のパートナーである BUPA 社と Sonder 社の福利厚生を、就業初日からすべての従業員とその家族に提供します。メンタルヘルス関連のサービス、ツール、医療専門家に 24 時間 365 日アクセスでき、誰でも利用可能です。

本プログラムは Sonder 社のアプリベースの健康ツールを活用しています。このツールは、デジタルベースのライトな「ナッジ[※]」アプリによって、利用者が瞑想や定期的な健康チェックといった健康習慣を開始し、継続できるようにするものです。また、すべての従業員に対して、保険プロバイダーの Bupa 社による現地ワークショップやセミナーを提供します。さらに、Infinite Presence 社からのリソースを統合することで、マンパワーグループには常に訓練された Mental Health First Aiders（心の応急処置を行う人材）が在籍し、職場のメンタルヘルスを支えられるようにしています。

※人の行動を制限せず無意識下に働きかけ、本人が自発的に良い選択ができるよう後押しすること

すでに、当社の年次アンケートでは、Living Well のおかげで従業員のメンタルヘルスが改善したとの報告が寄せられています。

働くためのマインドセット形成 - ピープルファースト（人材第一）

ManpowerGroup イギリスは、若い従業員（25 歳未満）が仕事と私生活のバランスを取り、孤独感を乗り越える一助となるように、パストラルケアプログラムの Working Mindset を創設しました。この 6 週間のプログラムは、経験の共有、対話、ストーリーテリングを通じて、自己発見、セルフマネジメント、成長を促し、オープンな文化を育むものです。

働くためのマインドセットは、同僚間の理解と信頼を深め、協力的な職場を生み出す力によって、今年の Movement to Work Annual Award（ムーブメント・トゥ・ワーク・アニュアル・アワード）で Highly Commended（優秀賞）の評価を獲得しています。このアワードは、仕事の壁に直面する 16 ～ 30 歳の労働者のために、若者の雇用可能性を高める質の高い機会を提供している雇用主を認定する政府プログラムです。Working Mindset は非常に人気があるため、現在はマンパワーグループ（イギリス）の全従業員に提供されており、プログラムを全世界に導入および拡大する計画も進行中です。

「Working Mindset は、当社の人材が自信を高め、レジリエンス（回復力）を向上させ、同僚との関係や信頼を構築することで、メンタルヘルスを改善するための助けとなっています」

—Shelly Larsen-McHugh（シェリー・ラーセン・マクヒュー）、キャリア早期プログラムマネジャー、マンパワーグループ（イギリス）



「Living Well は、帰属意識の高い企業文化を育み、誰もが自分自身と周囲のウェルビーイングを大切にする職場を実現する手段の一つです」

—Teresa Bakaouka（テレサ・バカウカ）、DEIB 責任者、マンパワーグループ・オーストラリア



人々のスキルと 学習意欲の向上



マンパワーグループはグリーン人材パイプラインの強化に取り組んでいます。当社は 2030 年までに最大 1000 万人の研修と能力開発を行い、グリーンジョブに配置するという意欲的目標を設定しています。新規参入する労働者は新たなスキルを必要とする一方で、多くの既存労働者はすでに持っているスキルを少しアップデートするだけで新たなグリーンジョブに就くことができます。当社は新規労働者と既存労働者の両方に対応することで、既存セクターと新興セクターのニーズを支え、マーケットを迅速に成長させ、世界に大きな影響を与えることができます。

グリーン人材パイプラインの構築と強化：マンパワーグループと InnoEnergy

当社と EIT InnoEnergy 社のパートナーシップは、グリーン経済への移行を加速していく上で必要なグリーンスキルを、人々が身につける支援をしています。貴重な従業員の迅速なリスキリングや、ニーズの高まりに応えるためのグリーンスキルを持つ新たな人材の採用を通じて、ヨーロッパのクライアントを共同で支援しています。

当社は、InnoEnergy 社のグリーンスキルに関する情報研修プログラムに、グローバルワークフォース・ソリューションのノウハウを組み込むことで、2025 年までにヨーロッパのバッテリーバリューチェーンで 80 万人のスキルアップと研修を実施するという共通の目標を追求しています。現在、当社は新規従業員と既存従業員に 38 の InnoEnergy 認定プログラムを 10 カ国語で提供することが可能となっています。

スキルアップのインパクト

InnoEnergy Skills Institute のバッテリー技術研修プログラムを 5 万人目に修了した Magdalena Miszczak（マグダレナ・ミスチャク）さんは、グリーンな機会の追求によって、世界に変化を生み出すことに意欲的な新世代のリーダーを代表する存在です。

Magdalena（マグダレナ）さんはヴロツワフ科学技術大学で化学工学の学位を取得しており、修士課程の在学中に、バッテリーの性能、容量、用途の電気工学的な側面を学ぶために InnoEnergy Skills Institute に入学しました。

Magdalena（マグダレナ）さんは現在、ポーランドの Mercedes-Benz 社の製造部門で、バッテリー管理システムの修了認定と化学工学の学位を日々の業務に生かしています。



写真：（上）ポーランドの Magdalena Miszczak（マグダレナ・ミスチャク）さんは InnoEnergy Skills Institute のバッテリー技術研修プログラムの 5 万人目の修了者となりました。



人々が持続可能なスキルを取得し、収入をアップさせる力を高められるように支援

急成長している業界では、ニーズが急速に変化します。当社は、労働者が新たなスキルを習得し、それを効果的に応用し、マーケットのニーズに先駆けたサイクルを継続的に回し続けられるよう、グローバルな拠点網とリソースを拡大しています。

当社は、Manpower MyPath プログラム、Experis Academy、そして専任のタレントエージェントとリクルーターを有する世界的なネットワークを通じて、何千人もの人々に新たな機会とキャリアのためのメンタリング、コーチング、ガイドを提供しています。

また、テクノロジーと AI を活用して、スマートで迅速な意思決定やバイアスのない採用を実現するとともに、現在研修を受けている人が生涯にわたって雇用可能性を維持できるように、働く世界に対する理解を広げています。



RiseUp | 持続可能な雇用のための新たな機会を創造

with servicenow

2023 年、ManpowerGroup では、世界で最も急成長しているビジネスソフトウェアプラットフォームの一つである ServiceNow を支えるために不可欠なグローバル人材パイプラインを構築するため、ServiceNow RiseUp 研修プログラムのプレースメントパートナーとなりました。

Experis Academy ServiceNow 研修プログラムは、重点的な採用、集中的な研修、包括的な職業紹介サービス、継続的なキャリアサポートを活用して、クライアントの具体的なニーズに対応しています。

2024 年 1 月、ヨーロッパ全土から採用したキャンディデイトとともに、当社初の ServiceNow ブートキャンプを 12 週間の日程で開始しました。参加者は、ServiceNow に精通するだけでなく、創造的な問題解決、コミュニケーション、クリティカルシンキングなど、急速に変化するサービス環境で成功するために必要なソフトスキルを実践しました。

当社は現在、Experis Academy ServiceNow のモデルをヨーロッパとアメリカ全域に拡大しています。



MyPath® - 豊かさとインクルージョンが交わる場所

Manpower MyPath プログラムは、アソシエイトがスキル開発と研修に集中し、高度製造業、情報テクノロジー、サプライチェーン、カスタマーサービスなどの高成長分野での機会を追求する助けとなります。

MyPath はリクルーターに個々の経験、モチベーション、関心、才能、強みに関するインサイトを提供します。リクルーターは、限界ではなく可能性を発見し、次の素晴らしい仕事を見つけるために特別に設計された迅速な研修とコーチングを通じて、人々がキャリアを積み、収入をアップさせる支援をします。

これまで 12 のマーケットにわたり、人材プールの約 36% (24 万人以上) と約 13,000 社のクライアントが MyPath に参加しています。

最近開始した MPower Recruit 研修プログラムは、MyPath とインクルーシブな採用、研修、配置の実践を組み合わせたものです。マンパワーグループの 900 人以上のリーダーが認定を受け、世界中で当社のインクルーシブな文化が一段と強化されています。

すべての人が 仕事を見つけやすい 労働市場を形成



人々が有意義な仕事に就けるよう支援することは、75年以上にわたって当社に深く根付いている信念です。

これには、紛争によって避難を余儀なくされたり、教育の機会を得られなかったり、社会から疎外されたりしてきた社会的に弱い立場にある人々のコミュニティへのサービスの提供が含まれます。

スキルアップおよびリスキリングプログラムへの投資や、国際組織とのパートナーシップは、当社の活動を拡大し、すべての人が有意義な仕事と新たな機会を手に入れられるよう貢献しています。

Human Age Institute とのパートナーシップを通じた インパクトの拡大

- ManpowerGroup Human Age Institute は、公的組織と民間組織を結びつけ、スペイン最大の人材および社会的持続可能性プラットフォームを設立しています。われわれはインパクトを拡大するために、公正で持続可能な雇用、学習と能力開発、ダイバーシティとインクルージョン、ウェルビーイング、社会的取り組みの5つの重要分野に重点を置いています。
- 当社は HP 社、CISCO 社、富士通、Janssen 社、Samsung 社、Steelcase 社などのグローバル企業を含む 1,000 社以上のパートナー企業や、先進的な大学や研究機関と提携しており、過小評価されているグループや軽視されているグループに持続可能な雇用をヨーロッパ全体で提供しています。

Human Age Institute は、数千もの人が生涯にわたって必要とされるソフトスキルとハードスキルを理解し、開発するための助けとなっています。



CISCO 社とともに Rethinking Digital プログラムを実施

- Rethinking Digital は、CISCO 社と共同開発した研修および能力開発プログラムで、デジタル人材プールの強化を目的とします。
- 2020 年以降、2,000 件以上の Rethinking Digital 奨学金が利用されています。個人が専門家としての経験を広げて新たなテクノロジー系の仕事を探し、最新のテクノロジースキルを獲得するために必要不可欠なリソースを提供しています。



ニートの支援

- Human Age Institute は、すべての若者の雇用可能性を高めるための重点的な取り組みの一環として、仕事に就かず、通学も、家事も行っていない人々（ニート）に手を差し伸べ、支援することを重視しています。
- イタリアとフランスでは、Human Age Institute がスポンサーとなって、16 のスキル研修と学習コースが含まれるプログラムを実施しています。すでに数百人の若者がニート支援プログラムに参加しており、合計研修時間は 2,400 時間以上に上ります。



ペイフォワードの力：Olesia（オレシア）と Esmat（エスマ）

マンパワーグループは、TENT Partnership や Welcome.US との共同作業を通じて、何万人もの難民が有意義な仕事を見つける支えとなることに尽力しています。祖国や故郷から引き離された人にとって、仕事は心の安定、安心、つながり、そして新たなコミュニティに貢献する機会をもたらします。

Olesia Belko（オレシア・ベルコ）と Esmat Gulistani（エスマ・グリスタニ）は、当社の難民に関する取り組みの中心的存在です。自分が受けた善意を次の人につなぐペイフォワードの精神で、難民コミュニティの代弁者および盟友としての役割を果たしています。

Esmat（エスマ）は子供の頃にアフガニスタンから避難してきましたが、国際組織で祖国の再建に取り組むために、成人してから祖国に戻りました。2016 年、彼は特別移民ビザでアメリカに転居しました。

Esmat（エスマ）は「私はアメリカ人として 15 年間働きましたが、アメリカは単なる外国でなく、違う星のように感じました」と説明しています。

2022 年 2 月、ウクライナで職に就いていた若手の Olesia（オレシア）の故郷で戦争が勃発しました。彼女は手荷物を持って、数万人の難民の同胞とともに国境を越えました。

その後、Olesia（オレシア）はアムステルダムに到着しました。英語が堪能だったことが、社会生活や仕事探しに役立ちました。彼女はマンパワーグループの紹介を受け、生活や仕事以上のものを発見しました。「私は初めから、祖国の人々を心から助けたいと思っていました」

現在、Olesia（オレシア）はマンパワーグループ・オランダの CORE リクルーターとして、国を逃れたウクライナ人に新たな機会を紹介しています。また、自分の経験をビジネスリーダーと共有することで、あらゆる場所で難民への理解を促進し、支援を強化しています。

「毎月約 10 万人のウクライナ人が私のような難民になっています。難民がつながりを感じ、コミュニティを見つけて、祖国に帰るまでの間、安心して過ごせる居場所を作れるよう、私にできることは何でもしたいと考えています」

Esmat（エスマ）は、アメリカに住む多くの難民と同様に、自身の専門的な経験がすぐに仕事につながらないことを知りました。そこで、警備員、証券アナリスト、さらに新型コロナウイルスのパンデミックの間は長距離トラック運転手としても働きました。

また、就職フェアやカンファレンスで難民を支援するボランティアとしても活動し、そこでマンパワーグループの存在と、当社が難民コミュニティの支援に取り組んでいることを知りました。

現在はマンパワーグループ（アメリカ）のコミュニティモビライザー兼 I&D ソーシングスペシャリストとして、自身が直接経験したことを生かし、難民との対話や研修、支援に取り組んでいます。

Esmat（エスマ）はこう説明しています。「難民の皆さんは、自分が優れた能力を持っていることを知っているはずで。当社は企業として、困難な社会動向を認識し、祖国から引き離されて弱い立場にある人々との間に信頼を築くために尽力しています。信頼は希望を生み、希望は助けにつながるのです」

写真：（上）Esmat Gulistani（エスマ・グリスタニ）は、数万人の難民が有意義な仕事を見つけることを支援する取り組みの中で、自身が直接経験したことを生かし、難民のキャリア形成における対話、研修、支援に取り組んでいます。Olesia（オレシア）と同僚の [Jeffrey van Meerkerk](#)（ジェフリー・ヴァン・メールケルク）は、[Tent Partnership for Refugees](#) と [Dutch American Chamber of Commerce](#) 社が在ハグ米国大使館で開催したイベントに参加しました。

ガバナンス原則

最高水準の倫理基準を設定し、業界をリードする



A golden scale of justice is the central focus, glowing with a warm light. The background is dark and textured, featuring faint, large Japanese characters like '信' (Trust) and '義' (Justice) in a lighter shade. The lighting creates a strong contrast, highlighting the metallic texture of the scale.

私たちのゴール

信頼、透明性、アカウンタビリティ（説明責任）は、すべてのステークホルダーのために価値を創出するという、私たちの目的と約束を実行するための基盤となります。私たちは、責任を持って透明性ある事業を遂行し、業界とサプライチェーンに高い倫理基準を設定し、コーポレートガバナンスに関するベストプラクティスを取り入れることを約束します。

マンパワーグループの計画

私たちは、70以上の国と地域で数十万社の企業とお取引をしています。この広範囲に及ぶグローバル展開を活用することにより、世界中の地域や各業界に対して、最高水準の倫理基準を重視する事業活動や責任ある雇用を推進し提唱する機会を与えています。



ガバナンス原則の施策

リスクマネジメント
事業への潜在的なリスクを検証し、
軽減するプロセスを活用します。

倫理と誠実さ
グローバルネットワーク全体で、
責任ある事業活動を推進します。

情報セキュリティと データプライバシー

お預かりした情報を保護・尊重し、
すべてのステークホルダーに対して
信頼と透明性を確保します。

ステークホルダー エンゲージメントと 各種表彰・評価

ステークホルダーと意見を
交わし当社ビジネスへの
最重要課題に対する期待値
を把握します。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの
ベストプラクティスを取り入れ、
適切な意思決定を促進します。

ガバナンス原則

コーポレートガバナンス

優れたコーポレートガバナンスは、
優れた意思決定を促進

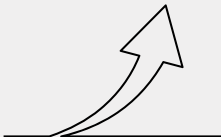
ESG は、当社の最優先事項のひとつです。そのため、ガバナンス・サステナビリティ委員会が取締役会レベルで ESG の取り組みを監督しています。

ガバナンス・サステナビリティ委員会は、サステナビリティに関する動向を把握し、私たちの ESG 実績と情報開示を確認し、監査委員会と共に定期的にエンタープライズリスク管理（ERM）プロセスの評価を行います。

2 年以上前に CEO 直属となる ESG エグゼクティブ・ステアリング・コミッティーを立ち上げました。この委員会は、チーフ・サステナビリティ・オフィサー、チーフ・ピープル・アンド・カルチャー・オフィサー、チーフ・フィナンシャル・オフィサー、法律顧問で構成されています。

会長兼 CEO のパフォーマンス・スコアカード（業績評価指標）にも ESG 項目を盛り込みました。この指標には現在、当社の ESG プログラムや、公表済の科学的根拠に基づく温室効果ガス排出量削減目標の達成度が含まれています。

リスクマネジメント



企業リスクマネジメント（ERM）プロセスは、最高水準の倫理基準と説明責任を確保しつつ、変化するビジネスリスクを評価し、これに対応するための手法です。

企業におけるリスク管理

当社の ERM は、ボトムアップ型で確認する標準的なフレームワークを使用しており、2017 年のスポンサー組織委員会（COSO）のフレームワークに基づき役割と責任を定めています。監査アドバイザリー（AAS）のバイスプレジデントが、グローバルな ERM 戦略、プログラム設計、各国と地域のリスクチームの研修を取りまとめ、取締役会が、監査委員会の協力を得て ERM のすべての項目を承認します。エンタープライズリスクマネジメントにも、ESG を継続的に取り入れています。

リスク開示

私たちは、マンパワーグループの Form10-K に記載された ERM プロセスに従って、当社が把握しているビジネスリスクを開示しています。これには、政府の規制変更、クライアントの期待、世界的な人材不足、人材と文化に関する動向など、ESG 関連リスクを含みます。気候変動リスクの評価は、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）が定めたフレームワークに沿ったものです。2024 年、私たちは CDP の要請に応じて 14 年目となる気候関連リスクの開示情報を提出します。

倫理と誠実さ

世界各地に及ぶ影響力を活かし、倫理、事業遂行、労働者の処遇における責任に関し高い基準を設定

人権

私たちは、雇用が人生に意味と価値をもたらすと信じています。グローバル企業として、私たちは、何百万もの方に仕事を紹介し、世界の何十万もの組織と協力することで、この信念を推進できる立場にあり、国を越えて労働者の処遇に影響を与えています。

当社は国連グローバル・コンパクトに署名し、労働における基本的原則および権利に関する ILO（国際労働機関）宣言を支持し、社内のみならずパートナー企業の人権尊重にも取り組んでいます。

当社はヒューマンライツポリシーに、現代奴隷制と奴隷労働を一切容認しない旨を記載しています。さらにオーストラリアとイギリスを含む主要マーケットでは、現代奴隷法の遵守に関する国別の宣言を作成しました。加えて、業界リーダーとしての地位を活用して、倫理的な採用慣行、雇用の柔軟性と安定性や、社会的弱者のスキル習得および労働参加を後押ししています。



「私たちのガイドラインの根底には、バランスという重要なメッセージがあります。確かに AI は効果的なツールですが、独創性、直感、共感といった人間ならではの資質に取って代ることはできません。最高の成果を生み出す鍵は、テクノロジーと人間の能力の間で適切なバランスをとることなのです」

—Richard Buchband（リチャード・バックバンド）法律顧問兼書記

行動規範と倫理規定

私たちは、従業員に対しても価値観と倫理的なビジネス慣行に基づく行動を求めています。24 時間体制の企業倫理ホットラインを通じて、従業員もサードパーティも倫理に関わる不安を通報できます。ホットラインは世界中どこからでも利用でき、20 以上の言語に対応しています。倫理コンプライアンス・チームがすべての通報を評価し、取締役会の監査委員会に報告します。

サプライチェーン・パートナーにも、同じ基準に従うよう依頼しています。サプライヤー行動規範に概説されている、ビジネス原則、企業文化、社会的責任、サステナビリティに関する主な慣行に従って事業を行うことに期待しています。

倫理的な AI 活用とイノベーション

AI が急速に進化を遂げつつある世界の中で、私たちは今、暮らし方、働き方、私たちを取り巻く世界との関わり方が一変する、まさに変革の時代の入り口に立っています。それと同じく重要なのは、テクノロジーが、人間の可能性をより深く、より有意義に理解できるようにするということです。

可能性は無限ですが、どんな新技術もそうであるように、AI は倫理や公平性の観点から懸念もあります。私たちは 2021 年に AI 新規プロジェクト検討委員会を開催しました。法律顧問、チーフ・イノベーション・オフィサー、チーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサーが主催する委員会では、データプライバシー、サイバーセキュリティ、人間による監視、説明可能性、技術的な堅牢性、法的な説明責任という重点事項に照らして、イノベーションの評価と分析を行いました。

この委員会はイノベーションに対する私たちのコミットメントを盛り込み、組織内と AI 領域全体で経験とインサイトを共有するため、アップデートした包括的な AI ガイドラインを発行します。このガイドラインにより、従業員の AI 活用を促し、成長のためのツールとして倫理的かつ責任ある利用が可能になります。

情報セキュリティと データプライバシー

サイバー脅威の広がりに対する注意と警戒



従業員の教育・啓発

オンライン・セキュリティとプライバシーの問題が増大し続けるなか、私たちは、従業員を教育し警戒感を維持できるよう、社内プログラムを定期的に見直しています。データ保護、プライバシー、情報セキュリティに重点を置いたデジタル研修講座や、フィッシングメール対策などの啓発キャンペーンを通じて、従業員がサイバー脅威の拡大に対し警戒を怠らないよう取り組んでいます。

社内のメールシステムにフィッシング警告技術を導入し、従業員が懸念を報告できるようにする一方、情報セキュリティインシデント管理ポリシーによって、プライバシー関連の問題が発生した際の連絡報告プロセスを明確に定めています。

サイバーセキュリティのガバナンスとフレームワーク

私たちの総合的なグローバル情報セキュリティのフレームワークは、国際的に定評がある ISO27001 規格に準拠しています。主要マーケット（ビジネス全体の 80% を占める）のすべてのデータセンターに加えて、世界全体の収益の 42% を占めるビジネスが大きい国々でも、ISO27001 認証を取得しています。

ステークホルダーのエンゲージメントと認識

ステークホルダーの期待、新たな動向、コーポレートガバナンス向上のためにとるべき措置を理解

ステークホルダー・エンゲージメント戦略

私たちは、責任あるコーポレートガバナンスと、すべてのステークホルダー（投資家、従業員、クライアント、アソシエイト、政府機関）との積極的で継続的なエンゲージメントを通じて、信頼と透明性を重んじる文化を実現しています。彼らと協力して、ESG に関する最新の動向や期待を把握し、最重要課題や、企業市民としてステークホルダーから何を求められているのかを明確に理解しています。そのため、私たちのステークホルダー・エンゲージメント戦略と ESG 戦略とは結びついています。戦略的分野の焦点をさらに絞り、重要な最新動向を見極め続ける上で、この戦略は今後も重要になるでしょう。

業界におけるリーダーシップ

マンパワーグループは、世界の人材ビジネス業界の声を代表する組織である世界雇用連合（WEC）の創設当初からのメンバーです。北ヨーロッパエリアの法律顧問が WEC 副会長に任命され、WEC の幹部に選出される当社リーダーの数が、また増えました。

私たちは、WEC を通じてステークホルダーの様々な取り組みに参加しています。当グループの役員は、グローバルとローカルの両方で WEC の理事会メンバーを務めています。

加えて、独立系の国際機関やシンクタンク、NGO、学術界との関係を通して、より開かれたインクルーシブで持続可能な労働市場を推進する様々な議論の場に参加しています。

グローバルにおける評価

責任ある倫理的なビジネス慣行や、積極的な変化を促す努力が認められ、私たちは毎年数々の賞を受賞しています。昨年は、企業として以下の表彰を受けました。

地球環境



2045 年までにネットゼロ達成の一環として定めた 2030 年の排出量削減目標が、業界で初めて SBTi（科学的根拠に基づく目標イニシアチブ）の認定を受けました。



MCSI の ESG 格付けで A リーダーの評価を獲得しました。



2023 年の EcoVadis 社によるグローバルレベルの評価でプラチナメダルを獲得しました。13 カ国で新たにメダルを獲得し、EcoVadis 社による評価対象国を 25 カ国以上に拡大しました。



サステナビリティにおけるリーダー企業の基準である、DJSI（ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス）銘柄に 14 年連続で選ばれました。



CDP（カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）の気候変動アンケートで B 評価を獲得。排出量開示とネットゼロ達成に向けた熱心な取り組みが認められました。



TIME 誌の「世界で最もサステナブルな企業 2024」のリストに選出され、上位 500 社の企業のうち 96 位に入りました。

人々と豊かさ



「Disability Equality Index（障がい者平等指数）」に基づき、9 年連続、米国で最も働きやすい職場に選出されました。



2023 年と 2024 年に「米国で最も責任ある企業」に選出されました。



業界最多となる 15 回にわたり「世界で最も倫理的な企業」に選出されました。

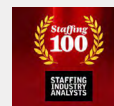


2023 年の「米国の最も優れた大規模雇用主」および「米国の最も優れた人材採用および人材派遣会社」に選出されました。



Corporate Equality Index（コーポレート・イクオリティ・インデックス）の最高スコアを 8 年連続で獲得しました。

ガバナンス原則



マンパワーグループのリーダーが、Staffing Industry Analysts が選ぶ「2023 Staffing 100（ヨーロッパ）」「2024 Staffing 100（北米・南米）」に選ばれました。



ManpowerGroup Talent Solutions は、Everest Group から 14 年連続で RPO（採用代行）分野のグローバルリーダーに、TAPFIN は、10 年連続で外部ワークフォースソリューションのグローバルリーダーに選ばれました。



Everest Group が実施する PEAK Matrix® Assessment 2023 で、Experis はリーダーおよびスターパフォーマーに認定されました。



Everest Group の PEAK Matrix® Assessment 2023 の再就職支援・キャリアトランジションサービス部門で、Right Management はグローバルリーダーおよびスターパフォーマーに認定されました。



Everest Group が実施する PEAK Matrix® Assessment 2023 で、Manpower はグローバルリーダーおよびスターパフォーマーに認定されました。

KPI と情報開示

2023 年の KPI の進捗状況。GRI スタンダード、SASB スタンダード、
ステークホルダー資本主義指標の開示基準に準拠

※以降英文



ManpowerGroup 2023 Key Performance Indicators

Unless otherwise noted, data represents 100% of worldwide operations

Employee Demographics

Employees worldwide, full-time equivalent (FTE)	27,900
Employees represented by unions, works councils and/or collective bargaining agreements	58%

Global Workforce Breakout					
By Region		By Age Bracket		By Level	
Americas	30%	18-35	39%	Senior Leadership	0.3%
Asia Pacific & Middle East	17%	36-49	40%	Leadership	3%
Northern Europe	22%	50+	21%	Field & Functional Management	20%
Southern Europe	31%			Individual Contributor	77%

Global Workforce - Female Representation			
	2021	2022	2023
Global Leadership	33%	33%	34%
All management roles	54%	57%	57%
All levels of the organization	59%	61%	61%
New hires ¹	58%	57%	56%
Promotions ¹	66%	69%	74%

Culture & Capabilities

	2021	2022	2023
Employee Engagement Index score ²	65%	65%	71%
Total investment in employee development (million \$USD) ¹	\$12	\$15	\$17
Average hours in training & development per FTE ³	18	16	18
Employees participating in training & development programs ¹	100%	100%	100%
Positions filled through internal promotions ^{1, 4}	47%	54%	52%
Total turnover – at all levels ^{1, 5}	25%	32%	29%
Voluntary turnover – at all levels ^{1, 5}	18%	23%	19%
Total turnover– management level and above ^{1, 4}	16%	18%	19%
Voluntary turnover – management level and above ^{1, 4}	10%	13%	11%

Health & Safety Performance Indicators

	2021	2022	2023
Markets with health & safety certification (% worldwide revenues) ⁶	46%	43%	47%
Employee absentee rate (unplanned absences as a percentage of total scheduled work days) ⁷	5	2	3
Employee recordable incident rate (number of recordable incidents among employees per million hours worked) ^{1, 8}	2	3	5
Employee lost-time incident rate (number of lost-time injury events among employees per million hours worked) ^{1, 9}	1	1	2
Associate recordable incident rate (number of recordable injury events among associates on assignment per million hours worked) ¹⁰	22	22	18
Associate lost-time incident rate (number of lost-time injury events among associates on assignment per million hours worked) ¹⁰	18	18	15

ManpowerGroup 2023 Key Performance Indicators

Social Impact Investment

	2021	2022	2023
Investment in associate training (million \$USD) ¹	\$77.5	\$56.4	\$49.0
Associates participated in skills training & development programs ¹	190,384	174,013	233,131

Trust & Transparency

	2021	2022	2023
Employees trained on ethics policies ¹¹	100%	100%	100%
Client Net Promoter Score ¹²	37	45	41
Associate Net Promoter Score ¹³	51	50	52
Number of countries assessed by EcoVadis ¹⁴	24	24	25
Percentage of business represented by assessed countries ¹⁴	80%	87%	88%
Percentage of key markets assessed by EcoVadis ¹⁴	81%	91%	92%

Environmental Performance

	2021	2022	2023
Markets with ISO14001 certification (% worldwide revenues) ⁶	24%	23%	23%
Total energy consumption (MWh)	102,967	127,144	135,237
Non-renewable energy consumption (MWh)	85,401	115,671	120,488
Renewable energy consumption (MWh)	17,567	11,474	14,749
Percentage of energy from renewable sources in key markets ⁴	45%	32%	43%
Direct operational (Scope 1) GHG emissions (tCO2e)	18,608	19,359	19,682
Indirect operational (Scope 2 location-based) GHG emissions (tCO2e)	9,076	11,540	12,268
Indirect operational (Scope 2 market-based) GHG emissions (tCO2e)	7,844	12,280	11,280
Indirect value chain (Scope 3) GHG emissions (tCO2e) ¹⁵	157,125	112,483	98,719
Scope 1 + 2 (market-based) emissions per \$million revenue	1.28	1.60	1.64
Scope 1 + 2 (market-based) emissions per FTE	0.88	1.02	1.11
Water consumption (MIO m3)	0.26	0.36	0.29
Total waste generated (t) ¹⁶	554	2,997	3,647
Percentage of waste recycled	36%	47%	60%

ManpowerGroup 2023 Key Performance Indicators

Notes on Performance Data

1. In key markets representing approximately 80% of worldwide employee population and revenues.
2. Our new all-employee survey, "Amplify Your Voice", uses a new format to measure employee engagement: 1-5 scores are expressed as a percentage, based on the average response. Prior year data is measured based on the percentage of employees responding favorably to all Index indicators on the ManpowerGroup Annual People Survey (MAPS). 2023 data is therefore not comparable to prior years.
3. Includes online training hours via PowerYou platform and time spent on annual ethics and data privacy training by all employees worldwide
4. For management and leadership levels.
5. A significant percentage of our roles are entry level, and we expect a high level of turnover as these jobs are typically a pathway to other careers.
6. Percentage of worldwide revenues in countries with certified management systems.
7. In key markets where data is tracked, representing approximately 60% of worldwide employees. Absenteeism rates vary significantly between countries, with a low of 0 to a high of 12. Absenteeism data is not tracked in some countries, including the US, where our Paid Time Off policy enables employees to take scheduled or unscheduled time off as needed for any reason.
8. The definition of "recordable injury event" varies widely between countries, with some required to report any incident no matter how minor and others reporting only those that require medical treatment or result in lost time. Therefore, recordable incident rates vary widely between countries, with a low of 0 and a high of 13 events per million hours worked.
9. The definition of "lost-time injury" varies widely between countries, with some required to report all COVID-related absences as lost-time incidents and others reporting only those that require medical treatment. Therefore, lost-time injury rates vary widely between countries.
10. Aggregated from data reported by key markets representing approximately 70% of associates on assignment.
11. All ManpowerGroup internal staff employees are required to complete annual training on the ManpowerGroup Code of Business Conduct and Ethics, Anti-Corruption Policy, and information security and data privacy standards.
12. Weighted average of Manpower & Experis client NPS in key markets.
13. Weighted average of Manpower associate & Experis professional NPS in key markets.
14. This represents the cumulative total of countries that have undergone an EcoVadis assessment in the past and is not the number of assessments within a particular year.
15. Scope 3 includes indirect impacts from office and fleet energy use, business travel, employee commutes and estimated work-from-home emissions. Rebaseline is in progress to support comparability of data.
16. Hazardous waste is not applicable for our business.

GHG Emissions - Methodology

- Data is collected across 16 key markets that collectively represent more than 85% of ManpowerGroup global revenue. To account for 100% of our operations, missing values of reporting countries are modeled, and the total is extrapolated for non-reporting countries utilizing data on revenue and full-time-equivalent. Our emissions footprint is completed by external consultants, leveraging guidance from the GHG Protocol. We are continuously working to increase data transparency, quality, and coverage of our emissions reporting and are pleased with our progress.
- We continue to advance our methodology to align to best practice. This year we advanced our market-based residual emissions factors and have begun collecting supplier-specific emissions data to move away from spend calculations. Where we are still using spend calculations, we have also seen the CEDA emission factor for furniture reduce due to more accurate source information.
- We recognize the need for comparable data to show meaningful progress towards our emissions goals. We are therefore looking to re-baseline in the near future to reflect new methodology advancements and ensure we properly demonstrate our progress-to-date.

GRI Disclosure Index

The Global Reporting Initiative (GRI) is an international independent organization that helps businesses, governments, and other organizations understand and communicate the impact of business on critical sustainability issues. GRI's Sustainability Reporting Standards are the most widely used standards on sustainability reporting and disclosure, enabling businesses, governments, civil society and citizens to make better decisions based on information that matters.

Statement of Use		ManpowerGroup Inc. has reported the information cited in this GRI content index for the period January 1, 2023 - December 31, 2023 with reference to the GRI Standards.
GRI 1 Used		GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)		None
GRI Indicators		ManpowerGroup
GRI 2: General Disclosures 2021		
2-1	Organizational details	2023 Annual Report Form 10-K ManpowerGroup Subsidiaries and Affiliates
2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	2023 Annual Report Form 10-K 2024 CDP Report
2-3	Reporting period, frequency and contact point	Data is reported annually. Performance indicator data is reported for the 2023 calendar year. All other information is inclusive of activities up to the date of publishing, September 2024. Contact: Natalie Lau, Global Director of ESG at Natalie.Lau@manpowergroup.com
2-4	Restatements of information	2022-23 ESG Report - Planet 2024 CDP Report
2-5	External assurance	Financial reporting has been assured by an external auditor.
2-6	Activities, value chain and other business relationships	2023 Annual Report Form 10-K ManpowerGroup ESG Perspectives - Sourcing and Supply Chain
2-7	Employees	2023-24 ESG Report - Key Performance Data Table 2023 Annual Report Form 10-K
2-9	Governance structure and composition	2023-24 ESG Report - Corporate Governance

GRI Disclosure Index

GRI Indicators		ManpowerGroup Reporting
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	2023-24 ESG Report - Corporate Governance
2-22	Statement on sustainable development strategy	2023-24 ESG Report - Message From Our Leaders
2-23	Policy commitments	Code of Business Conduct and Ethics ManpowerGroup Human Rights Policy
2-24	Embedding policy commitments	Code of Business Conduct and Ethics ManpowerGroup Human Rights Policy ManpowerGroup ESG Perspectives - Human Rights ManpowerGroup Supply Chain Business Partner Policy
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Business Ethics Hotline
2-28	Membership associations	2023-24 ESG Report - Global Alignment & Collaboration
2-29	Approach to stakeholder engagement	2023-24 ESG Report - Stakeholder Engagement
GRI 3: Material Topics 2021		
3-1	Process to determine material topics	2023-24 ESG Report - Stakeholder Engagement
3-2	List of material topics	2023-24 ESG Report - Stakeholder Engagement
3-3	Management of material topics	Management approach for each material topic is included within each of ManpowerGroup's ESG Perspectives which can be found at the bottom of our Sustainability Reports and Policies page.
GRI 201: Economic Performance 2016		
201-1	Direct economic value generated and distributed	2023 Annual Report Form 10-K
201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Climate-related risks and opportunities are disclosed in our annual response to CDP, which are publicly available on the CDP site and our corporate website.
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016		
203-2	Significant indirect economic impacts	2023-24 ESG Report - People & Prosperity ManpowerGroup ESG Perspectives - Human Rights and Human Capital

GRI Disclosure Index

GRI Indicators		ManpowerGroup Reporting
GRI 205: Anti-Corruption 2016		
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	ManpowerGroup's global Audit Advisory Services team performs an annual Country Risk Profile Analysis, including corruption risk, across all countries of operation.
205-2	Communication and training on anti-corruption and actions taken	2023-24 ESG Report - Principles of Governance , Key Performance Data Table ManpowerGroup ESG Perspectives - Ethics
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	In 2023, there were no confirmed incidents of corruption.
GRI 302: Energy 2016		
302-1	Energy consumption within the organization	2023-24 ESG Report - Planet , Key Performance Data Table
302-3	Energy intensity	2023-24 ESG Report - Planet , Key Performance Data Table
302-4	Reduction of energy consumption	2023-24 ESG Report - Planet , Key Performance Data Table
GRI 305: Emissions 2016		
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	2023-24 ESG Report - Planet , Key Performance Data Table
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	2023-24 ESG Report - Planet , Key Performance Data Table
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	2023-24 ESG Report - Planet , Key Performance Data Table
305-4	GHG emissions intensity	2023-24 ESG Report - Planet , Key Performance Data Table
305-5	Reduction of GHG emissions	2023-24 ESG Report - Planet , Key Performance Data Table
GRI 401: Employment 2016		
401-1	Employee hires and turnover	2023-24 ESG Report - People & Prosperity , Key Performance Data Table
401-3	Parental leave	ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety
	Employee engagement	2023-24 ESG Report - People & Prosperity , Key Performance Data Table

GRI Disclosure Index

GRI Indicators		ManpowerGroup Reporting
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018		
403-1	Operational health and safety management system	ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety
403-2	Hazard identification and risk assessment	ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety
403-5	Worker training and health and safety	ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety
403-6	Promotion of employee health	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly related to business relationships	ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety
403-9	Work-related injuries	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
GRI 404: Training and Education 2016		
404-1	Average hours of training per year per employee	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
404-2	Programs for upskilling and career management	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table 2023 Annual Report Form 10-K 2024 Proxy Statement
405-2	Ration of remuneration of women to men	ManpowerGroup ESG Perspectives - Diversity, Equity, Inclusion and Belonging
GRI 406: Nondiscrimination 2016		
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	As stated in our Code of Business Conduct and Ethics , we encourage all employees to report concerns to their managers or through our Ethics Hotline . All allegations of harassment or discrimination are thoroughly investigated and action is taken at the most appropriate level. Allegations received through the Ethics Hotline are reported to the Audit Committee of the Board of Directors. We do not require employees to take sexual harassment claims to private arbitration.

GRI Disclosure Index

GRI Indicators		ManpowerGroup Reporting
GRI 413: Local Communities 2016		
413-1	Operations with local community engagement and development programs	2022-23 ESG Report - People & Prosperity ManpowerGroup ESG Perspectives - Human Rights and Human Capital
GRI 415: Public Policy 2016		
415-1	Political contributions	The use of company funds for political contributions is strictly prohibited by the ManpowerGroup Code of Business Conduct and Ethics . In 2023 ManpowerGroup did not make any political contributions.
GRI 418: Customer Privacy 2016		
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	2023 Annual Report Form 10-K

SASB Disclosure Index

The Sustainability Accounting Standards Board (SASB) is a nonprofit focused on helping companies identify and publicly disclose the financially material sustainability topics that matter most to their investors. SASB has developed industry-specific reporting recommendations, including accounting and activity metrics, to guide businesses' public reporting.

This Index is intended to provide a roadmap to ManpowerGroup's disclosures on the topics identified in the SASB Professional & Commercial Services Sustainability Accounting Standard Version 2023-12.

Accounting Metrics		ManpowerGroup Reporting
Data Security		
SV-PS-230a.1	Description of approach to identifying and addressing data security risks	2023-24 ESG Report - Principles of Governance
SV-PS-230a.2	Description of policies and practices relating to collection, usage, and retention of customer information	ManpowerGroup Global Privacy Note
SV-PS-230a.3	(1) Number of data breaches, (2) percentage that (a) involve customers' confidential business information and (b) are personal data breaches, (3) number of (a) customers and (b) individuals affected	Any Material data security breaches would be disclosed in our 2023 Annual Report on Form 10-K . In 2023, we had no material data security breaches and no client data has been affected.
Workforce Diversity & Engagement		
SV-PS-330a.1	Percentage of (1) gender and (2) diversity group representation for (a) executive management, (b) non-executive management, and (c) all other employees	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
SV-PS-330a.2	(1) Voluntary and (2) involuntary turnover rate for employees	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
SV-PS-330a.3	Employee engagement as a percentage	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
Professional Integrity		
SV-PS-510a.1	Description of approach to ensuring professional integrity	2023-24 ESG Report - Principles of Governance ManpowerGroup ESG Perspectives - Ethics
SV-PS-510a.2	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with professional integrity	Any Material legal proceedings would be disclosed in our 2023 Annual Report on Form 10-K . In 2023, we had no material monetary losses as a result of legal proceedings associated with professional integrity.
Activity Metrics		
SV-PS-000.A	Number of employees by: (1) full-time and part-time, (2) temporary, and (3) contract	We had approximately 27,900 full-time equivalent employees as of December 31, 2023. On average, we place 500,000 associates on temporary or project-based assignments with clients every day.
SV-PS-000.B	Employee hours worked, percentage billable	Not Applicable

Stakeholder Capitalism Metrics Disclosure Index

The Stakeholder Capitalism Metrics (SCM) developed by the World Economic Forum (WEF) International Business Council define a core set of metrics and disclosures to align companies' mainstream reporting on performance against environmental, social and governance (ESG) indicators and track their contributions toward the Sustainable Development Goals (SDGs) on a consistent basis.

In January 2021, ManpowerGroup joined the International Business Council and committed to aligning our reporting to SCM Core metrics.

In this index, we have provided links to data and disclosures that are currently available.

SCM Core Metrics & Disclosures		ManpowerGroup Reporting: Locations & Notes
Principles of Governance		
Governing Purpose	Setting purpose – The company's stated purpose, as the expression of the means by which a business proposes solutions to economic, environmental and social issues. Corporate purpose should create value for all stakeholders, including shareholders.	2023-24 ESG Report - Our Working to Change the World Plan 2024 Proxy Statement 2023-24 ESG Report - Message From Our Leaders
Quality of Governing Body	Governance body composition – Composition of the highest governance body and its committees by: competencies relating to economic, environmental and social topics; executive or non-executive; independence; tenure on the governance body; number of each individual's other significant positions and commitments, and the nature of the commitments; gender; membership of under-represented social groups; stakeholder representation.	2024 Proxy Statement
Stakeholder Engagement	Material issues impacting stakeholders – A list of the topics that are material to key stakeholders and the company, how the topics were identified and how the stakeholders were engaged.	2023-24 ESG Report - Global Alignment & Collaboration 2023-24 ESG Report - Stakeholder Engagement
Ethical Behavior	Anti-corruption 1. Total percentage of governance body members, employees and business partners who have received training on the organization's anti-corruption policies and procedures, broken down by region. a. Total number and nature of incidents of corruption confirmed during the current year, but related to previous years; and b. Total number and nature of incidents of corruption confirmed during the current year, related to this year. 2. Discussion of initiatives and stakeholder engagement to improve the broader operating environment and culture, in order to combat corruption.	2023-24 ESG Report - Ethics & Integrity, Key Performance Data Table ManpowerGroup Anti-Corruption Policy
	Protected ethics advance and reporting mechanisms – A description of internal and external mechanisms for: 1. Seeking advice about ethical and lawful behaviour and organizational integrity; and 2. Reporting concerns about unethical or unlawful behaviour and lack of organizational integrity.	2023-24 ESG Report - Ethics & Integrity Business Ethics Hotline
Risk and Opportunity Oversight	Integrating risk and opportunity into business process – Company risk factor and opportunity disclosures that clearly identify the principal material risks and opportunities facing the company specifically (as opposed to generic sector risks), the company appetite in respect of these risks, how these risks and opportunities have moved over time and the response to those changes. These opportunities and risks should integrate material economic, environmental and social issues, including climate change and data stewardship.	2023 Annual Report Form 10-K

Stakeholder Capitalism Metrics Disclosure Index

SCM Core Metrics & Disclosures		ManpowerGroup Reporting: Locations & Notes
Planet		
Climate Change	Greenhouse gas (GHG) emissions – For all relevant greenhouse gases (e.g. carbon dioxide, methane, nitrous oxide, F-gases etc.), report in metric tonnes of carbon dioxide equivalent (tCO2e) GHG Protocol Scope 1 and Scope 2 emissions.	Relevant GHG emissions are reported in our 2023-24 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table . NOx, SOx, VOCs, PM, and HAP are not material to ManpowerGroup.
	TCFD implementation – Fully implement the recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). If necessary, disclose a timeline of at most three years for full implementation.	We are aligned with the TCFD recommendations as shown through our recently published Climate Transition Plan .
Nature Loss	Land use and ecological sensitivity – Report the number and area (in hectares) of sites owned, leased or managed in or adjacent to protected areas and/or key biodiversity areas (KBA).	Land use, biodiversity, and conflict minerals are not material to ManpowerGroup.
Freshwater Availability	Water consumption and withdrawal in water-stressed areas – Report for operations where material: megalitres of water withdrawn, megalitres of water consumed and the percentage of each in regions with high or extremely high baseline water stress, according to WRI Aqueduct water risk atlas tool. Estimate and report the same information for the full value chain (upstream and downstream) where appropriate.	Total water consumption is reported in our 2023-24 ESG Report - Key Performance Data Table . ManpowerGroup has minimal water consumption, therefore water topics, such as wastewater discharge, water quality and high water stress areas, are not considered material to our business.
People		
Dignity and Equality	Diversity and inclusion (%) – Percentage of employees per employee category, by age group, gender and other indicators of diversity (e.g. ethnicity).	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
	Pay equality (%) – Ratio of the basic salary and remuneration for each employee category by significant locations of operation for priority areas of equality: women to men, minor to major ethnic groups, and other relevant equality areas.	ManpowerGroup ESG Perspectives - Diversity, Equity, Inclusion and Belonging
	Wage level (%) 1. Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage. 1. Ratio of the annual total compensation of the CEO to the median of the annual total compensation of all its employees, except the CEO.	ManpowerGroup complies with minimum wage laws in every jurisdiction in which we operate. We are subject to regulations that govern wage levels in many countries, as well as industry-level collective bargaining agreements in a few markets. We disclose CEO pay ratio in the 2023 Annual Report Form 10-K .
	Risk for incidents of child, forced or compulsory labour – An explanation of the operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of child labour, forced or compulsory labour. Such risks could emerge in relation to: a. type of operation (such as manufacturing plant) and type of supplier; and b. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk.	ManpowerGroup Human Rights Due Diligence Framework

Stakeholder Capitalism Metrics Disclosure Index

SCM Core Metrics & Disclosures		ManpowerGroup Reporting: Locations & Notes
Health and Well-being	Health and safety (%) – The number and rate of fatalities as a result of work-related injury; high-consequence work-related injuries (excluding fatalities); recordable work-related injuries; main types of work-related injury; and the number of hours worked. An explanation of how the organization facilitates workers' access to non-occupational medical and healthcare services, and the scope of access provided for employees and workers.	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table ManpowerGroup offers health insurance to employees and associates in most jurisdictions where such benefits are not legally required. See 2023 Annual Report Form 10-K , page 9.
Skills for the Future	Training provided (#, \$) – Average hours of training per person that the organization's employees have undertaken during the reporting period, by gender and employee category (total number of hours of training provided to employees divided by the number of employees). Average training and development expenditure per full time employee (total cost of training provided to employees divided by the number of employees).	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
Prosperity		
Employment and Wealth Generation	Absolute number and rate of employment - Total number and rate of new employee hires during the reporting period, by age group, gender, other indicators of diversity and region. - Total number and rate of employee turnover during the reporting period, by age group, gender, other indicators of diversity and region.	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
	Economic contribution - Direct economic value generated and distributed (EVG&D), on an accruals basis, covering the basic components for the organization's global operations, ideally split out by: - Revenues - Operating costs - Employee wages and benefits - Payments to providers of capital - Payments to government - Community investment - Financial assistance received from the government: total monetary value of financial assistance received by the organization from any government during the reporting period.	2023-24 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table 2023 Annual Report Form 10-K
	Financial investment contribution - Total capital expenditures (CapEx) minus depreciation, supported by narrative to describe the company's investment strategy. - Share buybacks plus dividend payments, supported by narrative to describe the company's strategy for returns of capital to shareholders.	2023 Annual Report Form 10-K
Innovation of Better Products and Services	Total R&D expenses (\$) – Total costs related to research and development.	2023 Annual Report Form 10-K
Community and Social Vitality	Total tax paid – The total global tax borne by the company, including corporate income taxes, property taxes, non-creditable VAT and other sales taxes, employer-paid payroll taxes, and other taxes that constitute costs to the company, by category of taxes.	2023 Annual Report Form 10-K