

# 適応力の時代：

現代のサステナブルな働き方をリード

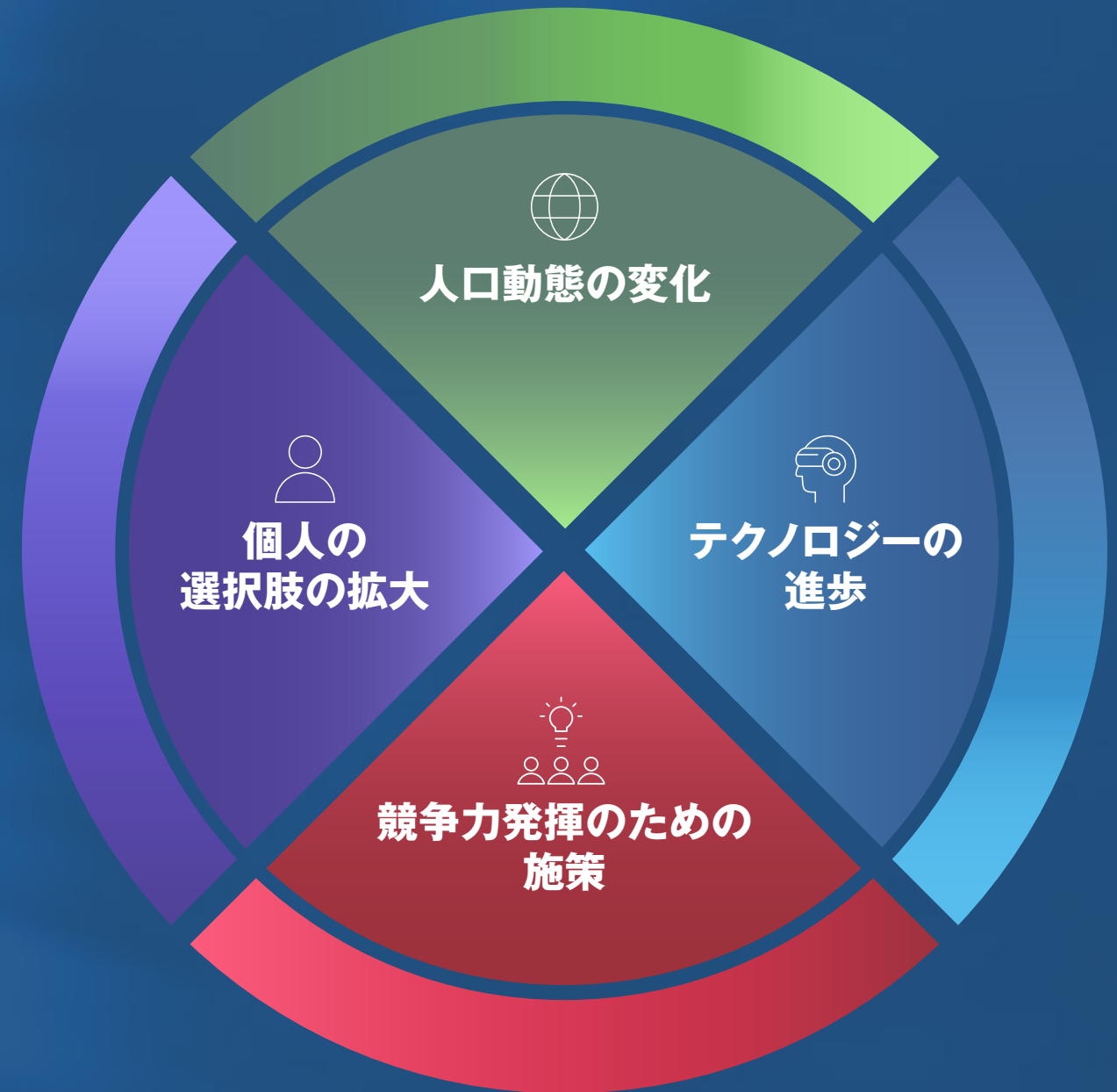
2024年 労働市場動向に関するレポート

# 本レポートの内容

マンパワーグループは10年以上にわたり、今後の働き方に影響を及ぼす4つの主要な動向を追跡調査してきました。

- 人口動態の変化
- テクノロジーの進歩
- 競争力発揮のための施策
- 個人の選択肢の拡大

2024年は、従業員と企業、双方の視点からインサイトをもたらす14のトレンドを明らかにしました。



# 適応力の時代を推進するトレンド

## 人口動態の 変化



- **トレンド1:**  
戦略的リスキングと  
スキルアップで  
世代間の溝を解消
- **トレンド2:**  
現在、そして将来の労働力を  
支えるのは女性
- **トレンド3:**  
DEIBはイノベーションと  
創造性の起爆剤
- **トレンド4:**  
未開拓で過小評価されて  
いる移民人材は重要な  
パイプライン

## テクノロジーの 進歩



- **トレンド5:**  
人を中心に据えたAIの♥
- **トレンド6:**  
AIによってなくなる仕事より  
生まれる仕事のほうが多い
- **トレンド7:**  
生産性パラドックス:  
人間の潜在能力と  
最新テクノロジーの関係

## 競争力発揮の ための施策



- **トレンド8:**  
人材主導の  
グリーンビジネスへの移行
- **トレンド9:**  
常に変革を推進することが  
マネージャーの使命
- **トレンド10:**  
オンショアかニアショアか  
オフショアか
- **トレンド11:**  
賃金の適正なバランスを  
取る

## 個人の選択肢 の拡大



- **トレンド12:**  
Me Economy  
(ミーエコノミー)
- **トレンド13:**  
Z世代が生み出す  
未来の職場文化
- **トレンド14:**  
パーソナライゼーション:  
一人ひとりのニーズに  
応じた従業員体験の実現





現代のダイナミックな職場環境では、仕事の定義そのものを根底から揺るがすような劇的な変化が起きています。テクノロジーの飛躍的な進歩、グローバルなつながり、そして社会・経済構造の急速な進化が相まって、変革の原動力となり、イノベーションと適応力の接点が生まれているのです。

こうした前例のない変化とチャンスに直面して、これまで常識だった役割のバランスが見直されている今、「雇用主と従業員の新たな関係」が生まれつつあります。サステナビリティ、デジタル化、オートメーション化をめぐって働き方が変わりつつある中、職場の生産性向上と豊かな未来の要になるのが、創造性、コラボレーション、柔軟性です。





# 未開拓の人材プールを 活用する

継続的な人材確保を推進





## 人口動態の変化

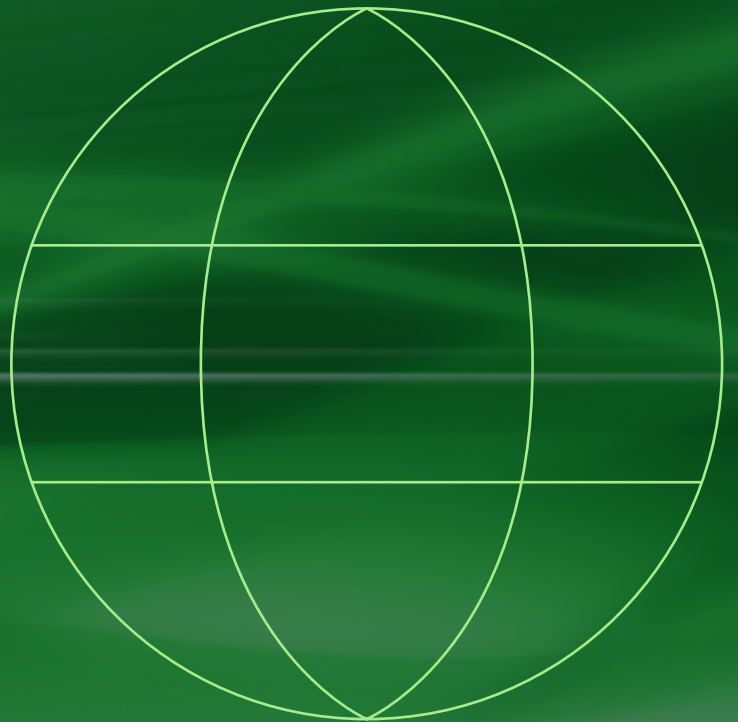
Z世代の労働者が労働市場に参入しているにもかかわらず、労働力の高齢化が世界的に進んでいます。先進国では、ベテラン従業員の退職に伴い、人材不足が拡大しています。

この不足を補うために、企業は未開拓の人材プールを以下のように活用する必要があります。

- **ベテラン従業員:** リスキリングの機会を提供し、フレックスタイムを導入することで、就業の継続や再雇用を促す
- **復職者／キャリアチェンジ希望者:** スキルアッププログラムを早急に実施し、移行に伴うリスキリングをサポートする
- **これまで常識とされてきた業務経験が浅い従業員:** 高いポテンシャルと応用の利くソフトスキルを有する候補者を検討する

様々なバックグラウンドを持つ今いる従業員や新たに入社する社員のリスキリングは、継続的な人材確保につながります。

また、組織の知識・経験則を維持すれば、多世代の活用を進める上でも役立ちます。





## |トレンド1|

# 戦略的リスクリングと スキルアップで世代間の溝を解消

世界中の企業で、Z世代の新入社員が急増する一方、ベテラン社員が退職し、労働力の偏りが拡大しています。2030年までに、Z世代は労働力人口の58%を占めるようになる見通しです。一方で、より広範な人口統計学上の傾向に目を向けると、先進国では労働力の急速な高齢化が進んでいることも明らかになっています。

こうした労働力の偏りによって、人材をめぐる多面的な課題が生まれています。ベビーブーマー世代の退職に伴う世代間の知識喪失、そして、技術的スキルと対人スキルを融合させた新しいスキルを求めるZ世代と、新たな役割を担うためのリスクリングを必要とする中堅社員への対応です。

このような世代間の人材ギャップを解消するには、ターゲットを絞ったリスクリングとメンターシップが役に立ちます。

クロストレーニングプログラムを導入すれば、Z世代とベテラン社員が組織の知識・経験則を共有できます。メンターシップやストレッチアサインメント、新たな学習機会を提供すれば、ベテラン社員の継続就業に役立ちます。中堅社員がリスクリングによって関連する業務を担えるようになれば、組織の生産性を維持できます。



- ヨーロッパでは、欧州連合(EU)の全加盟国で65歳以上の割合が増加しています。
- 2023年には、65歳以上の米国人のおよそ5人に1人(19%)が就業していました。これは35年前の高齢者就業率の約2倍にあたります。

2050年までには  
アジア太平洋地  
域の4人に1人  
が60歳以上に



出典: 国連人口基金(UNFPA)アジア太平洋地域事務所

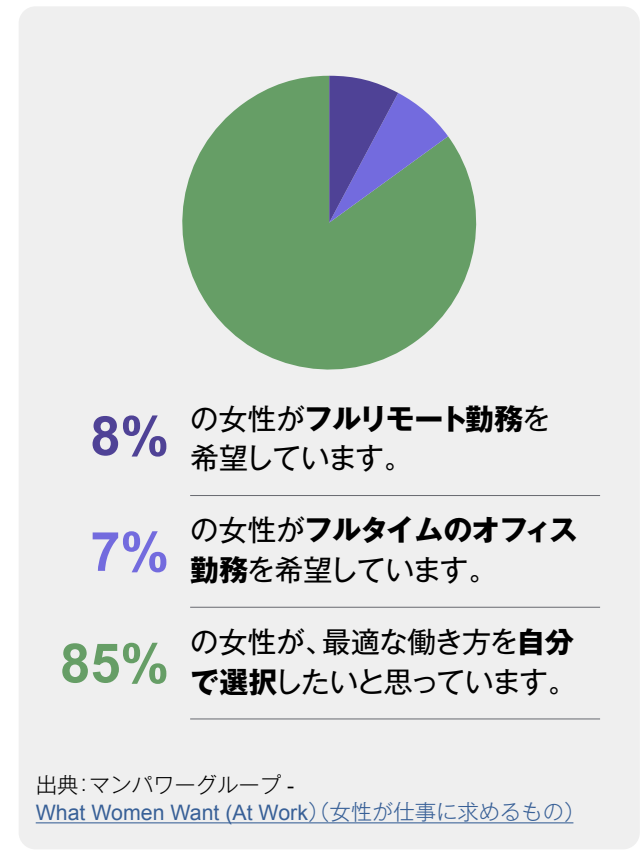


## | トレンド2 |

# 現在、そして将来の 労働力を支えるのは女性

パンデミック下では数百万人もの女性たちが離職し、復帰するには何十年もかかるのではないかと多くの人が懸念していました。しかし、わずか3年で、女性の雇用水準はパンデミック前のレベルに戻っています。女性がコロナ禍からの回復を主導しているのです。しかしながら、世界的に見れば女性の労働参加率は50%をわずかに超える程度です。

具体的には、25～54歳の女性の労働参加率が過去最高を更新しました。この年齢層は、新たなキャリアをスタートさせ、給与や福利厚生を改善を主張し、リモート勤務の機会を活用しています。このような成果が見られる一方で、成長分野のポジションにおける候補者に女性を十分に含めることが急務となっています。



- 女性は世界の労働人口の半分を占めていますが、管理職や幹部職に占める割合は3分の1未満です。
- 技術系の人材が不足しているにもかかわらず、技術関連分野では、世界の労働人口における女性の割合は3分の1にも及びません。





## | トレンド3 |

# DEIB はイノベーションと 創造性の起爆剤

DEIB(ダイバーシティ、平等性、インクルージョン、帰属意識)の向上は、もはや道義的な義務にとどまらず、経営戦略の中核になっています。DEIBを重視する企業は、2つの重要なメリットを実現しています。

- **イノベーションの向上:**多様性に富んだチームが幅広い視点をもたらし、創造性を解き放ちます。インクルージョンを推進する組織は、顧客の多様性にも的確に対応でき、市場との関連性を高めることができます。
- **人材の引き寄せ:**昨今の優秀な人材は、仕事を選ぶ際に職場のインクルージョンをますます重視するようになっています。多様で平等な社風に定評があれば、それだけ優秀な従業員を獲得するのに有利となります。平等な待遇と帰属意識は定着率を高め、離職コストを削減します。

データによると、ダイバーシティの維持、平等性の確保、インクルージョンの推進、帰属意識の醸成に力を入れている企業は、昨今の新たな課題に取り組む上で有利な立場にあります。



ダイバーシティへの意識が高い企業は、ダイバーシティへの意識が低い企業に比べ、**39%上回る業績を残しています。**

出典: [Diversity Matters Even More](#)(重要性を増すダイバーシティ)、マッキンゼー

- 認識にはギャップがあります。リーダーの68%が「自社はインクルーシブな環境を整えている」と回答したのに対し、これに同意した従業員はわずか36%です。



## |トレンド4|

# 未開拓で過小評価されている移民人材は重要なパイプライン

企業各社は今、労働力の需要が高いにもかかわらず、国内の人材不足に見舞われています。このようなスキルギャップの加速に伴って求められているのが、革新的な採用アプローチと幅広い人材パイプラインです。いまや多くの企業が、世界各国の移民や移住者の人材プールが有望であることを認識しています。

先進的な多国籍企業は、海外からの応募者を受入れ、世界中から有能な人材を獲得する、ベストプラクティスを実践しています。こうして獲得した人材は、多様な顧客の価値観や見解をよりの確に反映し、優れたイノベーションを推進しています。

グローバル採用だけでは当面の人材不足を完全に解決することはできませんが、企業は必要とする労働力人口と希望する職種が一致する有能な人材にアクセスできるようになります。多様な文化圏のメンバーでチームを編成すれば、サステナビリティの面でも利点があります。目前の人材不足に対処しながら、長期的なメリットも享受できるからです。

「オートメーション化、移民、生産年齢人口の変化によって、ヨーロッパ、中東、アフリカの労働市場も様変わりしています。どのような人材をどの市場で探すかにもよりますが、チャンスには事欠きません。」

**Marceline Beijer** (マルセリン・ベイジャー)

RPOタレントソリューション、グローバルブランドリーダー兼EMEA担当シニアバイスプレジデント



- [有能な人材が見つかる市場のトップ5](#)は、アメリカ、オーストラリア、イスラエル、シンガポール、イギリスです。
- ヨーロッパの消費者の51%が、[「難民を積極的に雇用している企業から購入する傾向がある」](#)と回答しています。



# テクノロジーの進歩

テクノロジーは頼もしい味方





## テクノロジーの進歩

生成AIが急速に進化していますが、これまでの経験から分かるように、テクノロジーは人間の能力にとって代わるのではなく、むしろ人間の能力を補強してくれる頼もしい味方です。企業がAIの潜在能力を生かし、成長と生産性の向上を促進するには、人を大切にしなければなりません。

新たな働き方を導入するにあたっては、「デジタル化しながらも、人間味のある職場にする」という2つの課題があります。テクノロジーが仕事に浸透しても、人と人がつながり、有意義な人間関係を築き、創造的かつ倫理的な方法でイノベーションや成果を実現できる環境を整えなければなりません。





## | トレンド5 |

# 人を中心に据えたAIの♡

AIの台頭によって、職場は既に様変わりしています。大手企業や政府はこの変化に応じて、人を中心に据えたAIシステム(労働者のニーズや能力、スキル、ウェルビーイングが直接組み込まれた仕組み)を設計・実装する革新的な手法を率先して開発しています。

責任を持ってAIシステムを構築するために、人が果たすべき重要な役割も、いまや明確になりました。労働者自身がAIトランスフォーメーションを推進できる、推進しなければならないという基本理念を支えるためには、政策の枠組みも進化しなければなりません。



アメリカ人の約10人に6人は「AIが労働者全般に大きな影響を及ぼす」と考えていますが、「個人的に大きな影響を受ける」と考えている人は28%に過ぎません。

出典: [AI in Hiring and Evaluating Workers: What Americans Think](#)  
(労働者の雇用と評価におけるAI: アメリカ人の意見)  
- ビュー研究所

- 新たな仕事生まれ、従来の仕事なくなることにより、今後5年間で23%の仕事が変化すると企業各社は予測しています。





## | トレンド6 |

# AIによって なくなる仕事より 生まれる仕事の ほうが多い

適切なスキルを備えていれば、テクノロジーの進歩により、これまでよりも有意義な仕事をする機会が増えます。

企業がAIに適応しながら変化する術を学んでいけば、従業員はスキルを向上させ、最新のテクノロジーに対抗するのではなく、共存共栄する方法を学び、未来の仕事の糧とすることができるでしょう。視点を変えて、AIを「技術的な知識や専門的な能力を補強してくれる味方」だと捉えなければなりません。



### AIスキルを必要とする 業務を検討する際に、 企業が考える課題トップ3:

1. 従業員が各自の業務でAIを活用できるように教育する
2. 有能な人材の確保
3. AIを活用できそうな仕事を特定する

出典: 2024年第一四半期 マンパワーグループ雇用予測調査

(日本の結果は、1. AIを活用できそうな仕事を特定する、2. 従業員が各自の業務でAIを活用できるように教育する、3. スキルのある従業員が最適なツールを利用できるようにインフラを整備する)

- ほぼ4社に3社(71%)は、採用プロセスで会話型AIを既に利用しているか、または利用を前向きに検討しています。(日本は44%)
- 過半数の企業(58%)が、今後2年の間に、AIとVRによって従業員の雇用が増えると考えています。(日本は31%)





## | トレンド7 |

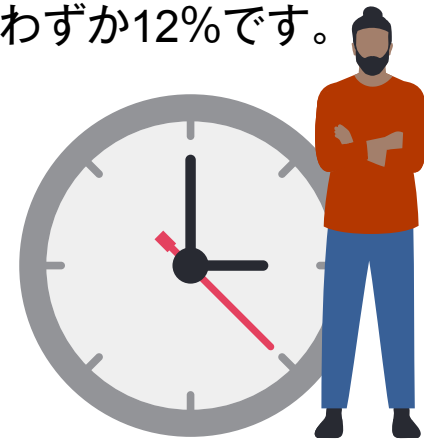
# 生産性パラドックス： 人間の潜在能力と 最新テクノロジーの関係

潜在的な生産性の向上を図ろうとする企業は、まず、人間とテクノロジーの適切な関係を見極め、職場の文化を強化し、リーダーシップを開発することに注力しなければなりません。少し前なら、リモートワークの普及とそれに伴う生産性の向上が解決策になるのではないか、と見られていました。

最近では、進化するAIが生産性向上の新たな原動力として注目を集めています。しかし、その効果は、新たなAI技術に対する社会の反応とAIの普及状況に左右されるでしょう。現状では、社会が技術的に進歩するほど、生産性は低下しています。

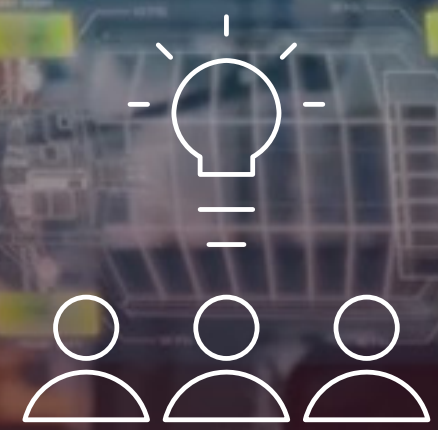


労働者の87%が「自分の仕事は生産性が高い」と回答していますが、同意している上司はわずか12%です。



出典: Hybrid Work Is Just Work. Are We Doing It Wrong?  
(ハイブリッドワークは仕事の形態に過ぎない。  
私たちは間違っていないか?)  
- マイクロソフト

- 世界中の企業は従業員の生産性を高める重要な推進力として「対面でのコラボレーション」(19%)よりも「専門能力の開発」(40%)、「明確な目標と目的」(37%)、「ポジティブな職場文化」(36%)、「既存テクノロジーの効率性向上」(24%)、「働く場所を選ばない効果的なコラボレーション」(22%)、「既存テクノロジーの更なる活用」(20%)を重視しています。



# 競争力発揮のための施策

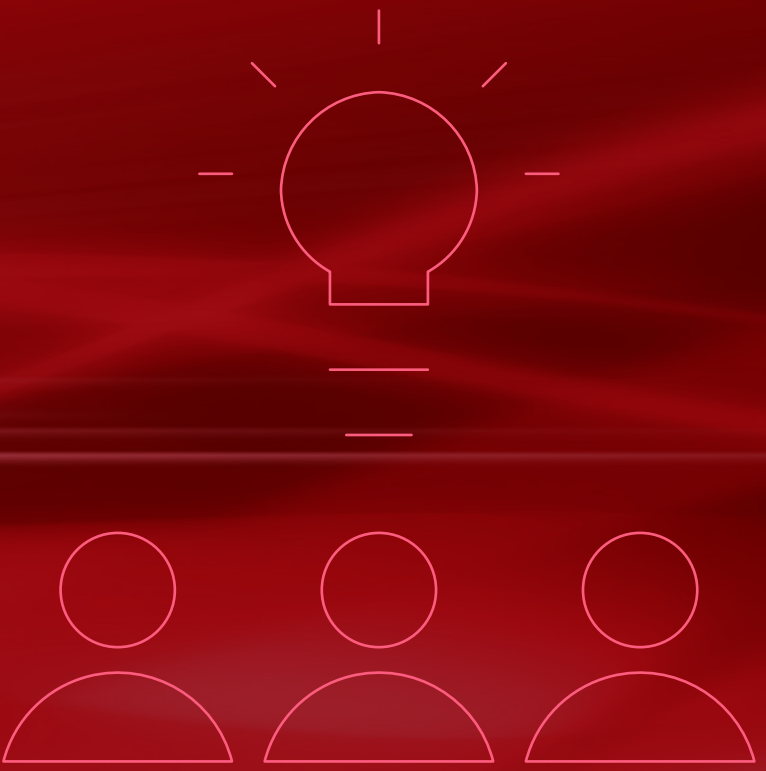
グリーン化、テクノロジー、イノベーションの相乗効果を追求



## 競争力発揮のための施策

先行き不透明な経済状況で人材獲得競争が激化する中、企業はサステナビリティに関する取り組みを推進しながら、有能な人材を惹きつけ、定着させるために確固たる行動を取る必要があります。昨今の従業員は、仕事の目的や意義、ライフスタイルに合わせたフレキシブルな勤務形態、継続的に新たなスキルを身につける機会、公平な仕事とそれに見合った公平な賃金、単なる利益を超えたものを大切にするリーダーシップを、これまで以上に求めています。いまや企業は、社会的・政治的・環境的な問題に対する自社の姿勢を明確に示すことで、存在感を発揮しなければなりません。

人材に投資し、自社の価値観やコミットメントをアピールすれば、企業は競争力を高めることができます。







## | トレンド8 |

# 人材主導のグリーン ビジネスへの移行

グリーンビジネスへの移行が引き続き進み、人材、成功、収益への影響が顕著になりつつあります。人材への投資は単なる選択肢ではなく、必要不可欠な取り組みです。[グリーンジョブへの需要が高まっている](#)今、企業は組織全体でネットゼロ戦略を遂行できるスキルを備えた人材を必要としています。

一方で、求職者は仕事のオファーを受ける前に、対象企業の環境パフォーマンスを熟考するようになっています。マンパワーグループの最新調査では、労働者の**62%**が企業の環境面における評判をチェックしていることが分かりました。さらに、「環境問題への明確な取り組みを示すエビデンスが就職先を選ぶ際の決め手になる」と答えた人は**60%**にのぼっています。



の労働者が「企業には**環境問題に対して明確で目に見える行動**を取ることを望んでいる」と回答しています。

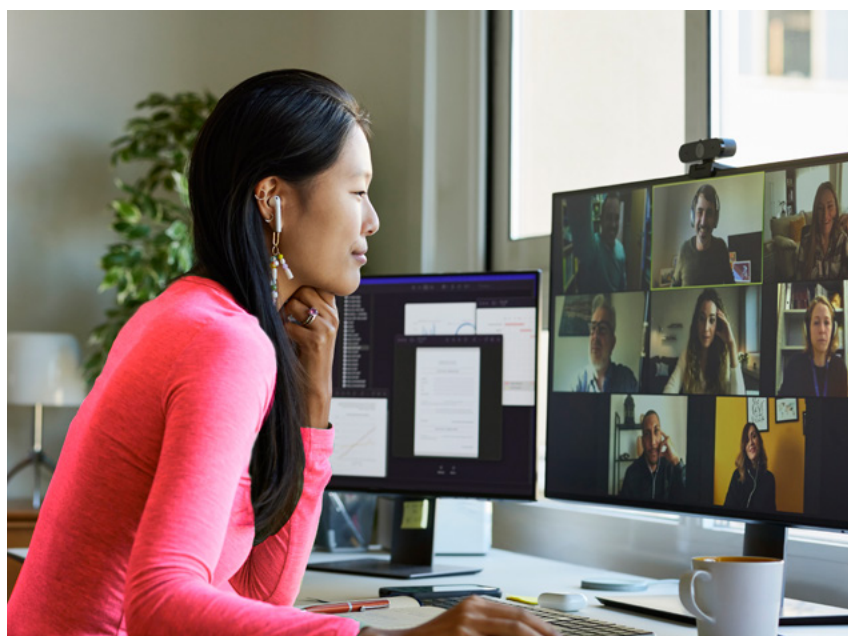
出典：マンパワーグループ 働く世界のグリーン化展望、2023年11月

- [世界でグリーンビジネスへの移行が進み、今後5年間で最も雇用を生み出す分野になるでしょう。](#)
- [昨年実施された調査では、世界の消費者の49%が「サステナブルな製品であれば割高でも購入する」と回答しています。](#)特にサステナビリティへの関心が深いZ世代では、**75%**が「購入の際にはブランドよりもサステナビリティを重視する」と回答しています。



## | トレンド9 |

# 常に変革を推進 することが マネージャーの 使命



パンデミックの発生により、突如としてマネージャーにリモートリーダーシップが求められるようになりました。AI、オートメーション化、サステナビリティによって仕事の様変わりする中、ピープルファースト(人材第一)の変革を主導する責任がマネージャーの肩にかかっています。新たなグリーンスキルやデジタルスキルの必要性が増すにつれ、部下のモチベーションを高めながら、解雇の不安をやわらげる必要もあります。

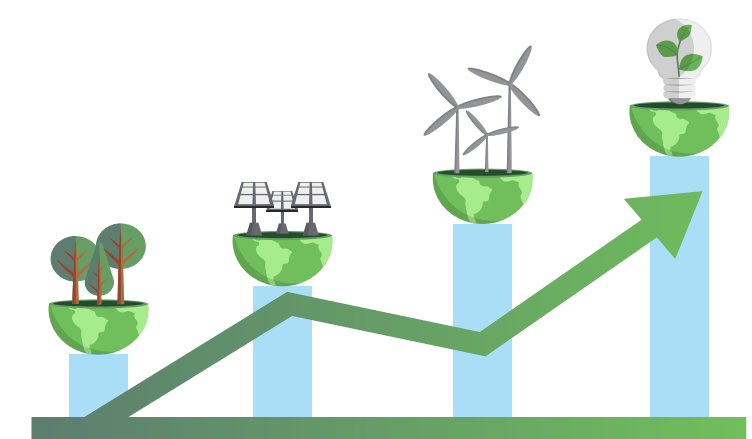
また、マネージャーは組織レベルの変革を進めるために舵取り役も務めます。働き方やビジネスニーズ、従業員の求めるものが変化しても、インクルーシブな職場環境、そして従業員のエンゲージメントやウェルビーイングを維持しなければなりません。

いまやマネージャーは、あらゆるスキルレベルの部下が未来の仕事に参画できるよう、スキルアップへの取り組みも推進します。一流のマネージャーは、部下が優れた実績を上げれば変革も成功するということを理解しています。

**「長期的な視野で人材を育て、よりサステナブルなアプローチで各人の潜在能力を引き出す必要があります。誰もが目先のことに集中していますが、そこにリスクが潜んでいるのです」**

- Tomas Chamorro-Premuzic(トマス・チャモロ=プリミュージク)、マンパワーグループ、最高イノベーション責任者

調査対象となったビジネスリーダーの55%が、「**グリーンビジネスへの移行と環境・社会・ガバナンス(ESG)への投資が、今後5年間でテクノロジーなどのメガトレンドを上回り、最も雇用を創出する分野になる**」と予測しています。



**この移行により、2030年までに世界で最大3,000万人のグリーン雇用が新たに創出される見通しです。**

出典: [The Future of Jobs Report 2023 \(仕事の未来レポート\)](#) - 世界経済フォーラム





## | トレンド10 |

# オンシヨアか ニアシヨアか オフシヨアか

パンデミックのピーク時に生じた混乱によって、グローバルなサプライチェーンの脆弱性が露呈しました。世界経済が回復を続ける中で、サステナビリティの向上、不安定な需要、船舶輸送の混乱、効果的なデータ収集システムの欠如、燃料費の変動をはじめとする課題は依然として山積しています。

企業は、多様なサプライヤーネットワークと人材コミュニティを構築することで、将来の混乱に備えなければなりません。

地政学的なリスクによる不透明感の高まりや、一部の途上国における賃金の上昇を受け、メーカーの53%が「過去24カ月間にニアシヨアまたはリシヨア\*への取り組みを行った」と回答しています。

\*企業が海外に委託していた業務や製造の拠点を国内に戻すこと



出典: [Why global industrial supply chains are decoupling](#) (なぜグローバルなサプライチェーンで再構築が進んでいるのか) - EY

- レジリエンスを強化するため、メーカー各社は一部の製造拠点を中国からベトナム、マレーシア、バングラデシュ、インド、台湾などAPAC地域の他の国々に移転させています。
- 半数近く(48%)の企業が、「[サプライチェーンのサステナビリティ向上に対するプレッシャーが高まっている](#)」と回答しています。





## |トレンド11|

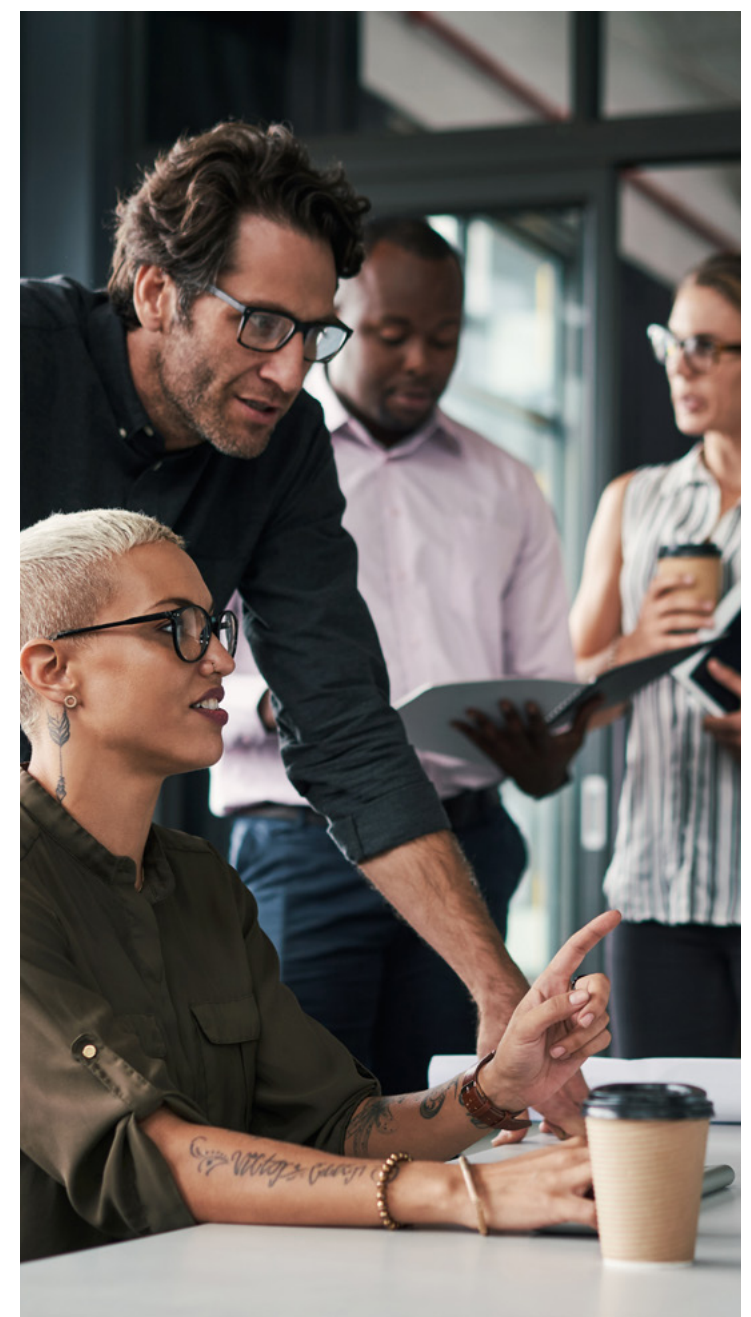
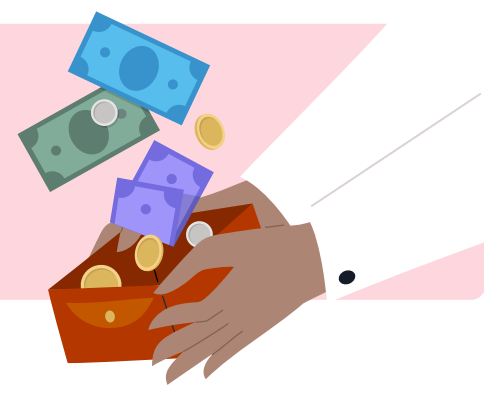
# 賃金の適正なバランスを取る

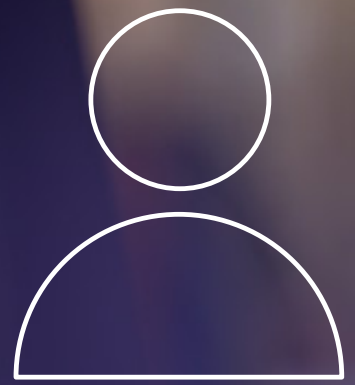
昨今の不安定な経済環境で、労働者のほぼ4分の1(23%)が希望する仕事に就けなくなっています。転職の頻度は減少しているため、企業は利益ある成長の維持と、人材を獲得するための魅力的な賃金提示との、適切なバランスを模索せざるを得ません。

公平な仕事に見合った公平な賃金が生産性を向上させる最大の要因であることを考えれば、全労働者の3分の1(31%)が「仕事に影響を与える給与面の課題を経営陣にもっと理解してもらいたい」と望むのも当然です。企業は賃金アップに加えて、裁量権、フレキシブルな勤務形態、意義を実感できる仕事を提供することで、競争力を維持し、有能な人材を定着させる他の手立ても見つけなければなりません。

新たに入社する社員の賃金は既存社員の賃金より  
**15%高い。**

マンパワーグループのリアルタイムデータ(米国)





# 個人の選択肢の拡大

キャリアのコンシューマー化

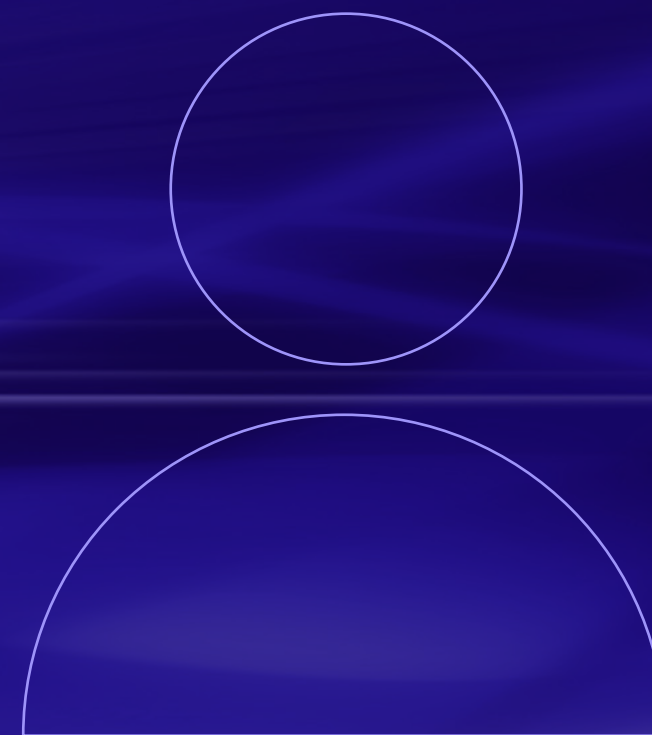




## 個人の選択肢の拡大

「仕事のコンシューマー化」を中心に、企業と従業員の新たな関係が生まれました。従業員は普段の消費生活と同じように、自分のスケジュールやニーズに合わせた方法で仕事を「消費」できる環境を期待しています。

消費者が自分のライフスタイルに合った製品やサービスを選択するように、従業員も自分のキャリアやウェルビーイングを重視し、価値観を共有できる組織で働きたいと望んでいるのです。仕事とプライベートをシームレスに両立できるような雇用を求めている従業員のニーズに適応し、企業はより柔軟に変わり、個人のプライオリティと整合性をとらなければなりません。







## | トレンド12 |

# Me Economy (ミーエコノミー)

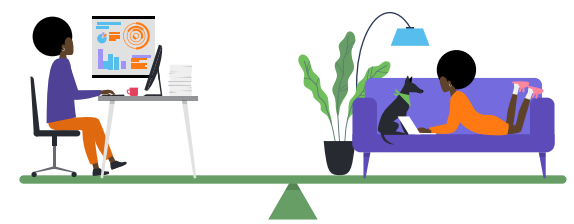
自分を中心に考える経済理念「Me Economy(ミーエコノミー)」の消費者と同じように、現在の労働者はワークライフバランスを優先するためのフレキシブルな勤務形態と裁量権を求めています。求職者は、職場の最も望ましいポイントとして、「週4日勤務」(64%)、「始業時間と終業時間を選択できること」(45%)、「必要に応じて在宅勤務を選択できる柔軟性」(35%)を挙げています。

多くの企業がオフィス勤務への復帰を提唱しているため、従業員の期待と企業の要望においてギャップが拡大しています。



- フォーチュン500企業の最高人事責任者(CHRO)の10人中8人は「今後12カ月間はリモートワークの柔軟性を下げる予定はない」と応えています。
- リモートワークの普及によって家庭と職場の境界が曖昧になるにつれて、「つながらない権利」の法整備を検討する国が増えています。これは、通常の営業時間外に業務連絡に対応する義務から従業員を解放するための法律です。

約5人に1人(18%)が「給与が減ってもワークライフバランスを向上させたい」と考えています。



出典: [What Workers Want: From Surviving to Thriving at Work](#) (労働者が求めるもの: 職場での生存から繁栄へ) - マンパワーグループ



## | トレンド13 |

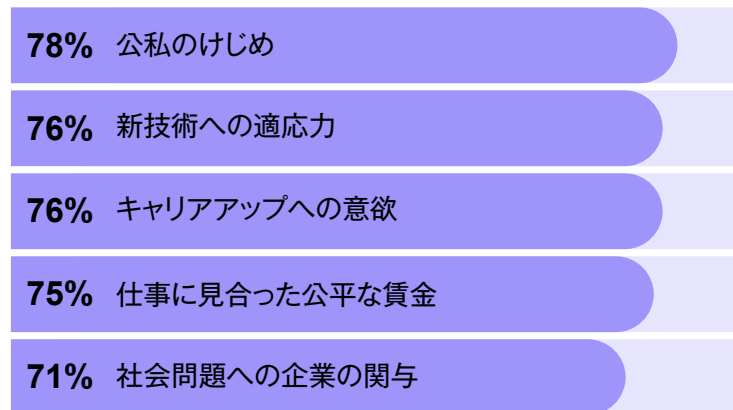
# Z世代が生み出す 未来の職場文化

労働者の期待や働き方、労働力人口の動態に至るまで、仕事の未来は今まさに変化しています。Z世代の影響を強く受けた現在の「カルチャー革命」と新たな組織体制によって、メンタルヘルスが重視されるようになり、リーダーやマネージャーに注目が集まっています。

最終的に、ウェルビーイングを重視する文化の変化に対応し、安心感のある柔軟な就業環境を整備した企業が人材を惹きつけ、定着させる最大の機会を得ることになります。



世界中の従業員の93%が「以下のような職場の動向に関して20代の同僚から影響を受けた」と回答しています。



出典：エデルマン・トラストバロメーター

- 「現在、メンタルの調子が良く、幸福度が高い」と答えたZ世代はわずか15%に過ぎません。





## | トレンド14 |

# パーソナライゼーション： 一人ひとりのニーズに応じた 従業員体験の実現

消費者レベルのパーソナライゼーションが職場にも浸透してきました。従業員は、福利厚生からAIを活用したスキルトレーニング、個人の強みや関心事に即したキャリアパスや能力開発の機会まで、あらゆる面で一人ひとりのニーズに応じたカスタマイズを期待し、要求しています。

先進的な企業は、高度なアナリティクスとフィードバックプロセスを活用して、従業員体験を高度にパーソナライズしています。オンボーディングプログラムやスキルトレーニングモジュール、推奨項目を提案する福利厚生の選択アルゴリズムなどがパーソナライズされて、従業員体験がオンデマンドで生まれ変わります。

既存のスキルギャップを埋めるために考案されたパーソナライズ学習プログラムは、**2030年までに世界のGDPを6.5兆ドル押し上げる可能性があります。**

出典：Generative AI and the future of work in America (生成AIとアメリカの仕事の未来) - マッキンゼー

AIや機会学習を活用したプラットフォームで従業員一人ひとりのスキルセットや関心事を特定すれば、各人の適正に応じた個別キャリアプランを提案することができますと同時に、ビジネス目標を達成することができます。また、各人のワークスタイルや生産性のパターンに基づいて、業務を状況に応じてカスタマイズすることも可能になり、新しい働き方をリアルタイムに実現できます。



- Z世代の従業員の60%は、定期的なアドバイス、経験豊かなメンター、個人の目標に合わせた明瞭な昇進プランなど、一人ひとりのニーズに応じたキャリア開発パスの提供を企業に期待しています。





# 仕事の未来を見据えて

働く世界はかつてないほど急速に変化しています。

人口動態の変化、テクノロジーの進歩、競争力発揮のための施策、  
そして個人の選択肢の拡大により、企業にとっての課題と機会が生まれています。  
その一方で、生成AIやオートメーション化、ニアショア、グリーンビジネスへの  
移行といったメガトレンドは今後も加速していくでしょう。



## マンパワーグループについて

ManpowerGroup®は、組織を成功に導く「人材」の採用、評価、育成、管理に関わる総合人材サービスを提供しています。70年近くにわたり、世界70カ国・地域で、ManpowerGroup®ブランドのManpower®、Experis®、Talent Solutions®を通じて、変化する働く世界の組織変革を継続的に支援してきました。

ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、最も働きやすい企業として多様性が評価されています。

2023年、マンパワーグループは、「世界で最も倫理的な企業」の1社に14年連続で選ばれました。



詳しくは、公式サイト ([manpowergroup.jp](https://manpowergroup.jp)) をご覧ください。