



ManpowerGroup®

世界を変える ために働く

持続可能な労働者の未来

2020年 社会的インパクトの報告





過去に戻るのではなく、未来へ前進するためにこの機会を受け入れる

2020年は、歴史に残る年となりました。健康危機として始まった事が、すぐに経済的・社会的危機に発展し、ほぼ一夜にして世界に永遠と続く影響を与えるほどの深刻な危機となりました。技術的にも、組織的にも、そして個人的にも素早く切り替えることができたということは、多くの人々が、生活の仕方、通勤の仕方、仕事の仕方をより良い方向に、そして長期的に変えていきたいという強い意志を示した大きな変革でした。

同時に、社会的・人種的不安は、ポピュリズム（大衆迎合主義）とアクティビズム（積極行動主義）を生み出し、世界の隅々にまで広がっています。パンデミックは、所得や人種、性別や年齢、政治や信条、地域やスキルなど、非常に多くの境界線を跨いで存在する不公平に対処しなければならないことの重要性と緊急性を想起させました。同時に、私たちが企業として明確なリーダーシップと地域社会への責任を感じさせる事態でもありました。社会が一部のの人たちにとって破綻していると、最終的には私たち全員にとって破綻をきたす事になるからです。私たちに行動力や影響力があり、ツールを持ち、この問題解決の一端を担える機会があるのであれば、私たちは共に立ち上がり、共に行動しなければなりません。

マンパワーグループでは、解決策の一端を担うことに全力で取り組んでいます。私たちは、誰もが歓迎されていると感じ、耳を傾けられ、潜在能力を発揮できる、より良くより平等な職場づくりに向けた取り組みを決して止めません。私たちは、「有意義で持続可能な雇用が世界を変える力を持つ」という私たちが掲げる目的から決して外れることはありません。私たちは、仕事、教育、スキル、向上心が地域社会の結束、社会の繁栄、包括的な成長に不可欠な要素であることを認識しています。よって、常にあらゆる地域社会の人々に働きかけ、評価し、訓練し、スキルアップするための責任とコミットメントを肝に銘じています。

これを機会に、仕事や労働者にとってより明るくより良い未来を再構築しましょう。それは、私たちが想像していた以上に、より熟練し、多様性に富み、健全で豊かな生活を目指す未来です。

会長兼CEO
ヨナス・プライジング
2020年12月1日



「持続可能な働く世界」に向けてインパクトを与える

マンパワーグループは、毎年何百万人もの個人と何十万人ものクライアントが、働く世界で成功し、革新的なワークフォースソリューションの恩恵を受けることができるよう支援しています。現在の異例な状況下においても例外ではありません。私たちは、新しい仕事の機会を最も必要としている離職者を含む人々のために仕事を見つけ続けてきました。全世界が機能し続けるよう、クライアントが必要としているスキルを特定し、短期的にも長期的にも、雇用可能性を確保するために必要なスキルを身につける支援をしています。また、私たちの職場も含め、目の前で変化する職場がより公平で包括的ものになるよう努めてきました。

私たちが以前から予測してきた事態が今、前例のないペースで加速しています。人口動態の変化によりスキル不足が深刻化し、社会的緊張と相まって、スキルを持つ者と持たざる者との間で二極化が進んでいます。個人の選択肢に対する要望も加速しています。これは私たちがコロナ以前とコロナ禍に実施した『[労働者が求めているものは何か](#)』の調査からも分かっています。人々はこれまで以上に、柔軟性、選択性、そしてリモートワークとオフィスワークの最適な融合を求めています。企業はサプライチェーンの強靭性を高め、敏捷性の向上、人員計画の重視、不確実性とリスクに対応するためにベンダーの統合を図るなど、ニューリアリティ(新たな日常)に適応する準備を進める中で、さらなる高度化を進めています。デジタル革命は驚異的なペースで進行しており、すべてのビジネスは、消費者体験のデジタル化と、人、IT、能力の適切な組み合わせを前面に打ち出したテクノロジーを駆使するビジネスにならなければなりません。私たちの「有意義で持続可能な雇用は世界を変える力を持つ」という理念は、私たちが人々や企業の対応、再構築、再配置、新しい技術の習得を支援することで働く世界を動かし続けてきたからこそ、これまで以上に真実味を帯びて来ました。

露呈した不公平感—同じ危機にもかかわらず、同じ境遇ではない

パンデミックの影響、失業率の上昇、二極化、不安や人種差別は他の誰よりも明らかに一部の人々、特に黒人や褐色人種、また、女性に重くのしかかっています。これら不平等の影響は、あまりにも長い間、既に存在していた機会の不平等や不正を浮かび上がらせています。

[8カ国8,000人以上の人々に、コロナ後の労働者の将来について調査](#)したところ、彼らが一様に将来に望むことは、仕事の継続、健康の維持、スキルの向上、加えて、旧来の働き方に戻らないという事でした。ただし、共通点はこちらまででした。必要とされるスキルを持つ人は、給与を自ら決定する事が可能で、リモートで働き、通勤を避け、自宅で安全に過ごす事ができます。一方、自身が保有するスキルの需要が減っている人、またはスキルが低い人は、職場に出勤し、通勤で公共交通機関を利用し、一般的には感染症にさらされるリスクが高くなることに耐えなければなりません。K字型の回復は顕著に拡大しています。

社会との共生が求められるステークホルダー主義—今でなければ、いつ？

パンデミック以前から、透明性はますます重視され、組織は持続可能性の約束を果たさなければならないというプレッシャーにさらされてきました。50年前に書かれたミルトン・フリードマンの『[The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits—企業の社会的責任は、利益を増やすこと](#)』からは、かなりの変化があります。今日では、透明性を受け入れ、目的を達成すること、労働者の心身の健全、彼らが活動する地域社会で、より広い社会正義に貢献することへの期待がどの雇用主にも高まっています。

2019年8月、[米国ビジネス・ラウンドテーブル](#)* の181人のCEOは、それまでの方針を覆し、企業は「株主だけではなく顧客に価値を提供し、従業員に投資し、サプライヤーと公平に取引し、事業を展開している地域社会を支援する」ことを宣言しました。そして、2020年1月にダボスで開催された世界経済フォーラムの第50回世界リーダー会議でも、「[ステークホルダー資本主義](#)」がテーマとされました。

ESG (Environmental: 環境、Social: 社会、Governance: ガバナンス) のSは、今や企業にとって喫緊の課題の一つとなっています。企業は、その必要性が最も強く求められている今こそ、より広範なステークホルダーのためにステップアップし成果を上げなければなりません。何もしないことはもはや選択肢ではなく、単に目的を語るだけでは信頼を得られず短命に終わります。私たちは、地域社会や社会全体に積極的に貢献するために断固とした行動を取らなければなりません。今こそ人を第一に考え、持続可能な雇用を創出・拡大し、賃金を維持・向上させ、現在と将来のためのスキルを見つけ・習得する時です。未来の働き方とはまさに今なのです。

「マンパワーグループの創業者は、“単に優れた事業を経営するのではなく、何百万人もの人々に有意義で持続可能な雇用を提供することで、社会全体に貢献することが優れた事業経営であるという事実を決して見失わないようにしなければならない”という考え方を創業当初から持っていました。」¹

マンパワーグループ会長兼CEO ヨナス・プライジング



*ビジネス・ラウンドテーブルは、米国の主要企業が名を連ねる財界ロビー団体です。

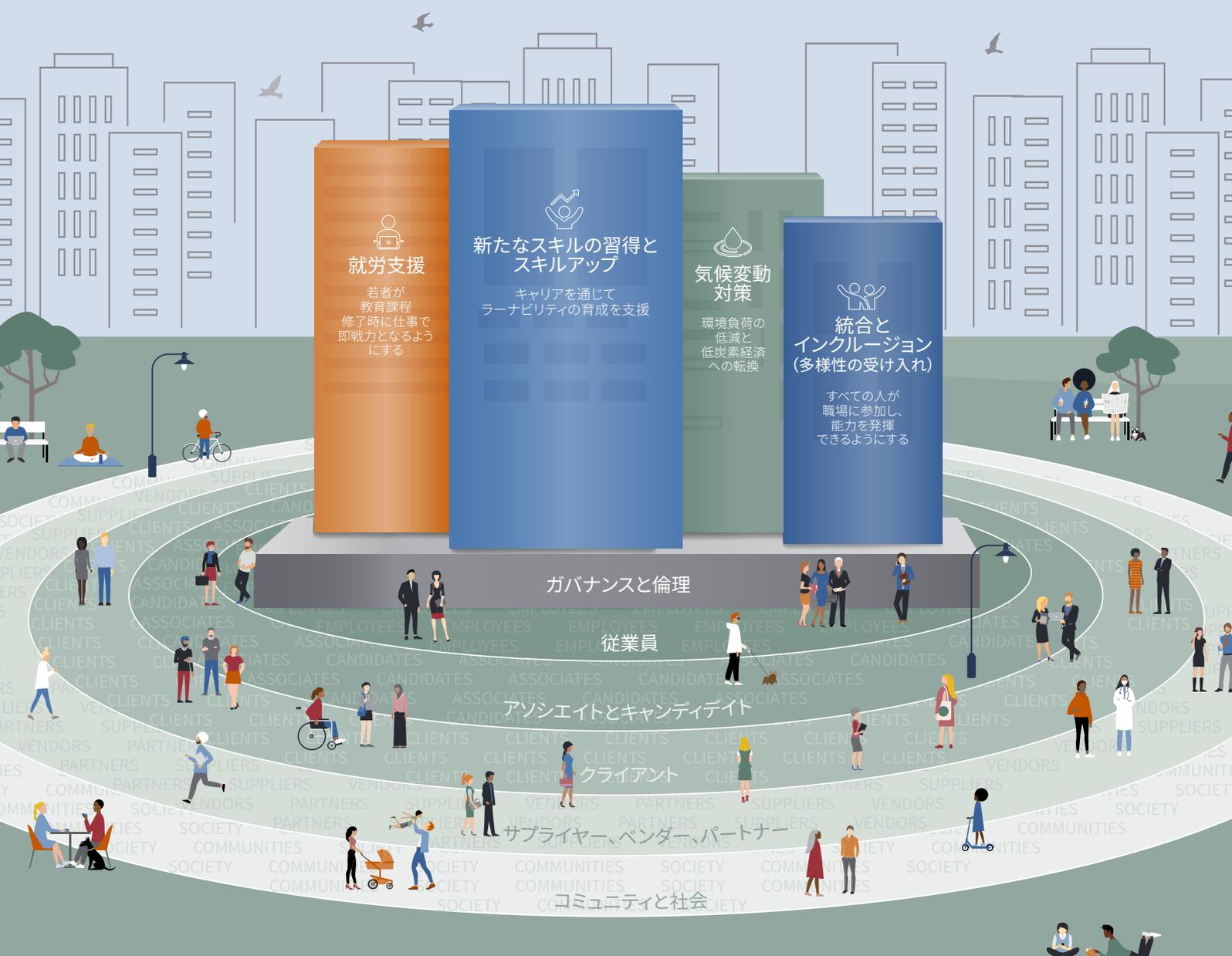
¹1 Business on a Mission: How to Build a Sustainable Brand, Andy Last (使命を背負ったビジネス: 持続可能なブランドの構築方法) アンディ・ラスト

私たちの目的、ステークホルダー、エンゲージメント

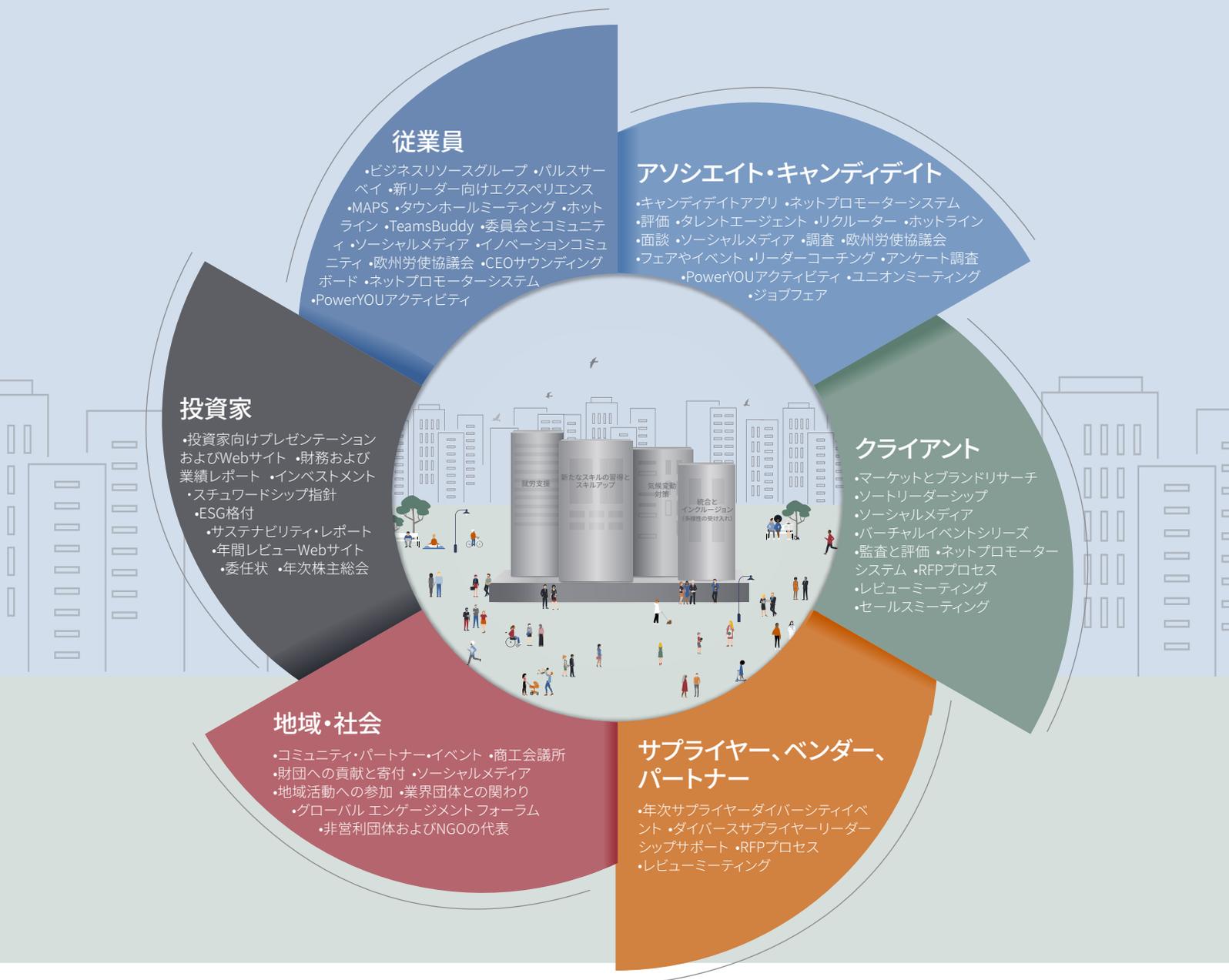
マンパワーグループは70年以上前に、人々の有意義な雇用を支援するために設立されました。私たちは今でも、創業者のエルマー・ウィンターが当時そうであったように、今日も「社会に役立つ会社として」という経営方針を掲げており、従業員、同僚、アソシエイト、クライアント、サプライヤー、ベンダー、パートナー、地域社会、社会全体など、すべてのステークホルダーに価値を提供することを目指しています。

私たちの目的は、2020年、これまでにないほど重要な意味を持ちました。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信じています。私たちのコミットメントの一環として、この危機からより力強く脱却し、すべてのステークホルダーに向けて、スキルを向上させ、より競争力を高め、これまで以上の成功を収めるため、私たちが出来得る支援をすべて行う責任を真摯に受け止めています。

サステナビリティの柱とステークホルダーへの影響



ステークホルダーとのつながり



マンパワーグループの社会的インパクトの報告（2011年以降に発表したサステナビリティ・レポートを発展させたもの）には、すべての人にとって明るい未来を築くための、当社の幅広い貢献について記述しています。ESGレポート2020では、「[人的資本](#)」、「[多様性とインクルージョン\(多様性の受け入れ\)](#)」、「[健康と安全](#)」、「[人権と公平な雇用](#)」、「[倫理](#)」、「[情報セキュリティとデータプライバシー](#)」、「[調達とサプライチェーン](#)」、「[環境](#)」など、私たちの取り組みをご紹介します。

私たちの目的は、[国連グローバル・コンパクトの原則](#)と[国連持続可能な開発目標\(SDGs\)](#)に基づき、[ビジョンと価値観](#)、[ビジネス行動規範](#)、[倫理観](#)など、私たちが行動する上での指針となり、模範となる方法を示しています。

持続可能な働く世界に向けて インパクトを与える



1 |

従業員

持続可能性は
家庭から始まる

マンパワーグループが社会に与える影響は、私たちがどれだけ深く人々の生活に関わっているかによって定義されますが、75カ国以上に渡る28,000人の従業員からなる当社の才能豊かなチームほど、直接的に人々の生活に関わっているチームは他にはありません。当社のPeopleFirstアプローチ(人材第一主義)は、パンデミックの発生当初から従業員の安全、健康、心身の健全を最優先にしてきました。当社は大手企業の中でいち早くミルウォーキーのグローバル本社を閉鎖し、2020年3月には、わずか10日間で全世界の従業員の80%以上をリモートワークに移行しました。ツール、テクノロジー、ガイダンス、トレーニング。私たちは、従業員が家庭での責任をバランスよく果たしながら、安全、健康、生産性を維持する事ができるようにしました。

2020年、私たちは予想をはるかに超え、対応力、デジタル化、バーチャル環境、柔軟性、繋がり、心身の健全を重視するようになりました。その間もマンパワーグループの従業員は、仕事と労働者の新しい未来を再構築するための活動を続けてきました。彼らの回復力、勤勉さ、革新性、そして彼らが暮らし、働く地域社会に変化をもたらすための継続的な努力には目を見張るものがあります。

心身の健全と柔軟性

顧客やアソシエイトにサービスを提供し続ける従業員を守るために
 新型コロナウイルス感染拡大の第一波がアジアからヨーロッパへ、そして北米と中南米へと移動した際に、私たちはグローバルネットワークを使って、アジア太平洋地域と中東地域のビジネスから得た教訓を活用することができました。3月に世界保健機関 (WHO) がコロナウイルスの大流行を世界的なパンデミックと宣言したとき、私たちは迅速にグローバルビジネス・レスポンスチームを結成し、地域や各国のチームが現地の深刻度に対応した強固な事業継続計画を準備、共有、実行しました。

従業員に安定性と柔軟性を提供

8,000人の労働者を対象に調査した『労働者が求めているものは何か』の報告書と同様に、マンパワーグループの従業員は安全と柔軟性を求めています。そのため、パンデミックの影響を大きく受けた仕事を継続しながら、新型コロナウイルス感染拡大によって増加した介護やその他の責任と仕事とのバランスがうまく取れるよう、パートタイム勤務や時短勤務のオプションを提供しています。米国で設計された「ワーク・マイ・ウェイ」のカスタマイズモデルでは、従業員は自分のニーズに合わせて、柔軟に時間帯や始業・終業時間などの勤務スケジュールをカスタマイズすることができます。また、私たちは当社の一時帰休制度や政府の雇用維持と失業関連の福利厚生を活用して雇用を維持しています。雇用維持給付金を提供するところもあり、例えば、英国では一時帰休制度を利用した従業員は給与の90%を受け取りました。

連帯感・心身の健全の促進

孤立感、ストレス、不安はコロナウイルス感染症拡大の後遺症となり、健康、心身の健全、家族や地域社会の価値にも影響を与えています。社員のリモートワークへの移行に伴い、ピープル&カルチャーチームが、各国の事情に適応しやすいよう慎重に精選したコンテンツを備えたワンライフ・ウェルビーイング・プラットフォームの立ち上げなど、一連の健康推進プログラムを強化しました。従業員支援プログラムの推進と、LiveWell や Sanvello のような新しい専用のウェルネス・アプリによって、認知行動療法 (CBT)、マインドフルネス、瞑想法などの新しいツールが、いつでもどこでもスワイプやクリックすることで利用できるようになり、メンタルヘルスの懸念が効果的に緩和されることが証明されている様々な対策を社員に提供しています。

自宅でのサイバーセキュリティ

危機に先立ち、テクノロジー・ロードマップに投資していたことで、大規模なリモートワークに必要なツール、テクノロジー、機能性、セキュリティを提供することができました。2万人以上の従業員が新しいテクノロジーを使用したり、新しい場所で仕事をしたりしているため、当社では従業員のサイバーリスクへの警戒心を高めるために「Cyber Safe at Home」のスキルアップシリーズを作成しました。このプログラムでは、自社および他社のコラボレーションツールの、安全で効果的な使用方法、フィッシング攻撃に注意を払う方法、コロナ禍におけるセキュリティのヒント、職場と在宅勤務でのオンラインセキュリティ習慣のベストプラクティスなどのガイダンスを提供しています。そして、パンデミックが各地で急拡大し再び規制強化となっても、従業員は安全で生産的な状態を維持し、どこからでも大概の仕事を行うことが可能です。



TeamsBuddy—InItTogether (チームズバディー・イン・イット・トゥギャザー制度)

私たちは、コラボレーションツールを拡張し従業員の価値観を取り入れる事で、物理的な距離やリモートワークの環境下においても、社会的一体性を再現できる方法を見つけました。Power Appで構築されたアルゴリズムを利用して、数百人の従業員が共通の興味や課題に基づいて世界中にいる他の社員とつながることができるバーチャル TeamsBuddy マッチング サポート システムを開発しました。ビジネスリソースグループを中心に、すでに500人以上の従業員が TeamsやYammerを介してつながり、InItTogetherキャンペーンの一環として同僚をサポートしています。





リーダーシップ

回復力に富み、共感できるリーダーシップを発揮する

マンパワーグループでは管理職をサポートするため、バーチャル・マネジャートレーニングを導入し、新たなリモートチームを指揮することで、クライアントやキャンディデイトにとってより大きな価値を生み出すことができるようになりました。また、グローバルリーダーは、エグゼクティブに関する専門家であるライトマネジメントのRightCoachサービスを利用して、個人が今の課題に必要な専門知識を的確に習得できるように、状況に応じたコーチングを提供しています。そして、マンパワーグループ本社、取締役会、執行役員、および他の上級グローバルリーダーはトップの主導により、パンデミックの開始時に彼ら自身の報酬を削減することを志願しました。



マンパワーグループ財団緊急基金

米国マンパワーグループ財団は、ユナイテッド・ウェイをはじめとする多くの地域や全国の慈善団体と協力して、地域社会で最も困難な状況にいる人々を支援しています。パンデミック拡大当初、マンパワーグループでは自社の従業員、アソシエイト、コンサルタントなど、コロナウイルスの影響を強く受けた人々を緊急に支援したいと考えていました。財団は迅速に50万ドルの追加資金を提供し、既存の従業員や一時帰休中の従業員を支援するために1500以上の賞を授与しました。また、資金の95%は新型コロナウイルス感染拡大の影響で経済的苦境に陥っている従業員やコンサルタントに直接提供され、既存の地域社会のサポートにも敬意を表しています。

“私たちの緊急基金プログラムのは、アメリカ全土で感じられました。スタッフ、アソシエイト、コンサルタントが失望感に苛まれていた時、私たちは彼らに希望を与えることができたと考えています。私は、どん底に落ちたと感じていた家族からの数多くの感謝のメールや電話を永遠に忘れる事はありません”

マンパワーグループ
北米コミュニティ投資・持続可能性リーダー
ナフェッサ・バーディン

新リーダー向けエクスペリエンス- 次世代リーダー

マンパワーグループの厳格な2年間のリーダーシップ・プログラムは、当社経営陣からのワークショップやコーチング、ハーバード・ビジネス・スクールのカスタマイズされた講座受講、心理評価、ストレッチアサインメント、インパクトの強い社内指導教育を組み合わせ、高いポテンシャルを持つ社員を迅速に育成するように設計されています。各グループは地理的に多様で、男女比のバランスがとれており、50%近くが女性であることから、プログラムの効果を測定するため昇進率と労働力移動率を追跡しています。パンデミックの影響を受けて、より強くなるために成長計画を変革し加速させる中で、当社は90人の次世代リーダーが当社戦略とアラインできるよう、CEOサウンディングボード・リバーズ・メンター・シリーズを通じてリーダーシップに定期的に触れ、グローバルな考え方を身に付けることを確実にしています。



各グループは
地理的に
多様性があり、
男女比のバランスが
とれています。

多様性、公平性とインクルージョン(多様性の受け入れ)

多様性、平等、インクルージョン、反人種差別主義のプロフェッショナルとしての意志

マンパワーグループの組織とリーダーシップでは、当社が事業を展開している75カ国以上の地域における多様性を反映すべきであるとの強い信念を持っています。—それは私たちの道徳的、ビジネス上での必須事項です。2020年は、私たちは社内に目を向け、公約を再調整し「私たちは反人種主義組織である」と強い姿勢を取り、明確に表明した重要な年となりました。人種の不安に即座に対応するために、私たちはすぐに黒人と褐色人種の同僚が参加するオープンで安全な対話を奨励し、私たちが会社として、また個人としてどのような変化をもたらすことができるかについて彼らの見解を聞きました。また、CEOは当社の立場を明確にするために、従業員や幅広いステークホルダーの方々と[直接話をしました](#)。

ダイバーシティ(多様性)を2つの側面で捉える

私たちはすべての事業において、共通のダイバーシティとインクルージョン(多様性の受け入れ)の優先事項としてジェンダー平等に取り組んでいます。さらに各国では、それぞれの地域の労働市場が掲げる多様性の目標を第二の軸として優先しています。これらの第二の軸には、民族的・人種的マイノリティ、障がい者、難民・移民、世代間の多様性、社会的・経済的に取り残された人々が含まれます。当社のすべての多様性に関する目標の進捗状況は、少なくとも年1回、グローバル・ダイバーシティの幹部と取締役会に報告されます。

米国では、あらゆるレベルで有色人種の参加率を増やすための大胆な目標を再設定しており、特に経営陣、セールス、サービス提供の分野で有色人種の代表者を増やしています。また、本社所在地であるミルウォーキーでは、「[ミルウォーキーを人材に選ばれる地域にする](#)」というコミットメントの一環として、2025年までに総労働力に占める有色人種の割合を15%、リーダーに占める有色人種の割合を25%にすることを目指しています。

異人種間の対話

北米地域社長のベッキー・フランキーヴィッチ、グローバル・ダイバーシティ・オフィサーのクリス・ローランド、その他の会社のリーダーがスポンサーとなっている多文化共生型従業員リソース・グループ・フォー・エクセレンスが、異人種間での対話を主催しました。

ミネアポリスとミルウォーキーのコミュニティを皮切りにアメリカ全土に広がり、400人以上の人々が、反人種差別、同盟関係、白人の脆弱性(White fragility)、特権、差別と偏見についての本格的な対話に初めて参加しました。北米の多様性・公平性・インクルージョン(多様性の受け入れ)計画は、包摂と帰属意識を促進し、クライアントやパートナーと共に行動とコミットメントを推進することで、体系的な人種差別に対処してポジティブな変化を起こし、すべての個人、家族、コミュニティの繁栄を確実に支援するために、さらに発展しています。

北米では、次のコミットメントを再確認しました：

- 組織のすべてのレベルで、事業を展開する地域社会や顧客の姿を反映した多様な人材を登用します。
- すべての人が成長し潜在能力を最大限に発揮する機会を持つ、インクルージョン(多様性の受け入れ)と帰属意識の文化を構築します。
- 多様な人材に機会を提供し、多様性のある企業を含む他企業のDEI*の取り組みを支援することで、持続可能なコミュニティの構築を支援します。

*Diversity, Equity, and Inclusionの略。

ジェンダー平等と意識的なインクルージョンに向けた取り組み

女性は世界の労働人口の39%を占め、学卒者の大半を占めているにもかかわらず、指導的地位にある女性は3分の1以下であり、パンデミックによる不平等な影響を受けています。当社は、すべてのマーケットで共通の多様性とインクルージョン(多様性の受け入れ)の優先事項としてジェンダー平等を第一に考えており、四半期ごとに組織の全てのレベルでのジェンダー代表を継続的にトラッキングしています。当社では、毎年の人材育成と後継者育成計画において平等を最重要課題としており、すべての主要マーケットにおいて後継者育成パイプラインを通じて、女性をより早いペースで登用することに意図的に取り組んでおり、順調に進むよう毎年活動を監査しています。

このコミットメントはトップから始まります。現在、当社の取締役会の45%が女性であり、これは業界で最も高い割合を占めています。女性は組織の約65%を占め、全管理職の59%、シニアリーダーの37%を占めています。当社では、より多くの女性を採用、定着、育成、昇進させ、2024年までに女性リーダーを40%にするという目標を達成することに尽力しており、当社のリーダーはその進捗状況を評価されます。

多様性を受け入れる企業文化づくりへの支援



多様性のある経営陣は違いをもたらします。多様性のある文化は、帰属意識、心理的安全性、変化に対する楽観を促進し、社員が自分の仕事と組織との繋がりをより強く感じられるようにすることで、より良いビジネス成果を達成する可能性が8倍になります。

ライトマネジメントは、多様性、公平性、インクルージョン(多様性の受け入れ)を日常の行動や意思決定に取り入れて、組織文化やパフォーマンスを構築するための教育、ツール、スキルを企業の経営層・管理職に提供することを目的に、新たに「INCLUDE」の提供を開始しました。拡張可能でカスタマイズ可能な能力開発体験は、経営層や管理職が、組織内で有意義な変化を醸成することを可能にします。



人材の開発と雇用可能性の構築

新しい日常に向けて社員のスキルアップを図る

パンデミック以前にも、テクニカルスキルやヒューマンスキルの需要は、企業が予測するよりも早く変化していました。2020年1月、当社のレポート『[労働者が求めているものは何か:人材不足に関する調査](#)』では、世界の54%の企業が必要とするスキルを見つけることができないと回答しており、これは10年前の約2倍に相当します。2020年3月までには、第二次世界大戦以来最大の労働力の変化とスキルの再配置が見られるようになっていきます。失業率が上昇しているにもかかわらず、深刻なスキル不足が続いており、「スキル革命」の必要性がますます高まっています。

ラーナビリティの文化を加速させるために、マンパワーグループは2019年を「Year of Learning (学びの年)」、2020年を「Always Learning (学び続ける)」と定めました。デジタルスキルとソフトスキルに重点を置いた個別の学習計画のもと、78%の社員がデジタルスキルと個人の能力を伸ばし、自分自身と当社のビジネスに利益をもたらしました。パンデミックによる労働力の変化とスキルの変化は、学習に対する需要を高め、社員をサポートするという当社のコミットメントを高めています。

powerYOU

PowerYOU: スキル学習ポータル

ロックダウン初期の間、私たちは一時帰休中のスタッフや社員がオンライントレーニングを継続的に利用してスキルを身につけて雇用可能性を高め、危機から抜け出すための準備を整えることができるようにしました。そのため、私たちはスキル学習ポータルであるPowerYOUへの投資を続けています。これにより、28,000人の従業員と数百万人のアソシエイトが、何千もの学習機会にオンデマンドでアクセスできるようになり、さらに配偶者もスキルソフトの数千ものコースに60日間無料でアクセスできるようになりました。また、デジタル化が進み、在宅勤務が加わった新しい働き方に最適なコースを精選することで、従業員は関連性の高いバーチャル・マイクロ・ラーニングコンテンツへのショートカットを楽しむことができるようになりました。



MyPath[®]

持続可能なキャリアパスの大規模展開

当社は、スキルアップに関するイノベーションへの投資を続けています。ManpowerとExperisの両ブランドで、MyPathの活動を2020年までに14の市場に拡大することで、5万人以上の人々に、IT、営業、金融などの成長分野でのキャリアアップとスキル開発を提供し、短期トレーニング、オンザジョブトレーニング(OJT)、資格取得を通じて収入アップの可能性を高めています。

また、自社のコンサルタントのスキルアップにも投資しています。2,000人以上のアソシエイト担当者が、アセスメント、データ、コーチングのエキスパートであるタレントエージェントへと役割を変えました。これにより、アソシエイトが将来目指すポジションに向けて成長するための個別指導を行うことが強化され、スキルニーズがこれまで以上に急速に変化している中、クライアントへの熟練した人材のパイプラインを構築することが可能となります。

そして、リモートワークが一夜にして一般化したため、私たちはこの厳しい環境の中で、お客様にサービスとワークフォースソリューションを提供し続けられるようにするため、何百もの営業チームにリモート・セールス転換コースでのスキルアップを迅速に行いました。



持続可能な働く世界に向けて インパクトを与える



2 |

アソシエイトと キャンディデイト

数百万人の生活を変える

私たちは毎年5,000万人以上の求職者にリーチしています。彼らは将来の仕事についてのインサイト、アドバイス、指導を求めて当社を訪れます。そして逐次、彼らの希望やスキルを、競争力を維持するためにより敏捷性を求める企業と一致させ、有意義な仕事に就くことを目指しています。

2020年前半には、私たちの70年の歴史の中で最大となる労働力の変化を目の当たりにしました。ほぼ完全雇用の状態から、数十年の間に経験のない高水準の失業や一時帰休へと、リーマンショック時と同等かそれ以上のレベルで推移しています。前例のないスピードと規模の世界的なロックダウンは、記録的なレベルで産業、経済、個人、地域社会に影響を与えました。私たちは、アソシエイト、キャンディデイトがパンデミック終息後の世界で成功するために必要な指導やアドバイスを行い、スキルを身に付けられるよう着実に取り組んできました。



持続可能なスキルと有意義な再配置

新しい、需要の高い、必要不可欠な仕事への労働者の再配置

パンデミック当初から私たちの戦略は、75以上に渡るマーケットにおいて、ホスピタリティ、航空、小売などの影響を受けた産業から離職した人々を支援するために、隣接スキルを見極める能力を活用し、ヘルスケア、ハイテク、物流業務などの需要の高い分野への転向を支援することでした。

グローバル・ワークフォースのエキスパートとして、当社はデータに則り、且つ人材重視の姿勢で、サイバーセキュリティの専門家、データアナリスト、ソフトウェアやアプリの開発者、看護師、商品管理者、配送ドライバー、顧客サービス担当者、財務アナリストなど、オンラインでもリモートでも、リアルタイムで急増する需要をモニタリングし対応してきました。コンタクト・トレーサー、ディスタンスモニター、温度チェッカーなど、昨年は耳にしたことのないような仕事も、現在では需要が高く、迅速なスキルアップが必要とされています。人物分析と評価における当社の要である、スキル・アカデミーとMyPathプログラムは、データ、インサイト、労働力に関する専門知識を創造し、より多くの人々が、ある仕事から次の仕事へと前進し、長期的に、より多くの収入を得て、衰退産業から成長産業へシフトしていく準備をする取り組みを拡大するために活用されています。

必要不可欠な仕事には、より良い給料を

このパンデミックが、仕事を必要不可欠なものとならずに再分類したことで、必要不可欠な仕事を担うアソシエイトの再配置や職業紹介が行われ、危険手当や英雄手当 (Hero pay)、割増賃金の強化が求められるようになりました。配送ドライバー、食料品店、製造業、医療従事者は働く世界を回し続け、社会の必要な備蓄と安全をもたらしました。長期的には、賃金が上昇する職種も見られるでしょう。

次世代の今:若手人材を守る

若者は、新型コロナウイルス感染拡大の影響を最も強く受けている分野で働いていることが多く、若手人材の失業率上昇はこのパンデミックに起因するでしょう。私たちはこの影響を最小限に抑えるため、世界中のパートナーと協力しています。タイのアサンプション大学の例では、卒業生を対象としたセミナーを開催したり、在学中の若者を支援するために求職者に専門的な指導を提供するなど、若者を支援しています。私たちは40カ国のJA(ジュニア・アチーブメント)と提携し、ビジネスや金融、アントレプレナーシップ(起業家精神)の分野で雇用可能なスキルを身に付けた若手人材を支援しています。6年間にわたるゴールド・パートナーシップと「Ready for Work」賞を受賞した優れた仕事への対応力を強化し、対面でのサポートやイベントをオンラインに移行して世界中のより多くの若手人材にリーチしています。





人々と企業の対応と再出発を支援する

危機的な状況の中でも、当社は目的を不動のものとし、世界中のクライアント、キャンディデイト、地域社会に、スキルのある人材と有意義な雇用を健康と安全を第一として提供することを約束してきました。

リモート環境下における就業開始とスキルアップ

- スペインのExperis ITはテレフォニカ社と提携し、スペインの迅速な新型コロナウイルス検査戦略を加速させるために、金融業界のAI、ロボティクス、プログラミングの専門知識を持つ熟練したエンジニアを再配置し、検査ロボットの設置とプログラミングを行いました。
- オランダのExperisは、ヘルスケア分野でのITスタッフの需要が高まる中、バーチャルITヘルプデスクの人材を迅速に発掘し、バーチャル環境下における人材の確保と就業開始の規模を拡大しました。
- また、南ヨーロッパでは、24時間365日体制の情報ハブを立ち上げ、リアルタイムのデータ、実践的なサポート、1,000以上の無料コースをアソシエイトに提供し、パンデミックの期間中に必要とされる安心感を与え、指導を行っています。



若者が持続可能なスキルを身につけるためのサポート

- シンガポールでは、シンガポール経営大学と提携し、SGユナイテッド・スキルプログラムを通じて若者を将来の雇用主につなぎ、経済的に厳しい状況下で卒業したにもかかわらず、将来性の高い卒業生の世代が自身の可能性を実現できるようにしました。
- タイでは、アサンブション大学と提携し、新型コロナウイルス危機に対応した仕事への準備と雇用の可能性について、オンデマンドのバーチャルセミナーを開催し、何百人もの学生に当社の専門知識を活用した実践的な指導を提供し、卒業生を仕事に結びつけました。



影響を受けた分野から、需要のある仕事への人材の再配置

- 米国では、マンパワーグループのタレントソリューションチームが、緊急に必要とされる新型コロナウイルス検査の実施に向けた課題に取り組みました。何千人もの労働者を迅速に探し出し、世界的な医療機器企業がFDA*の認可を取得した直後に、必要な人材を提供することができました。
- 米国では、大手ホスピタリティ企業と提携して、一時帰休中の評価の高い労働者が持つスキルをマッピングし、医療やリモートカスタマーサービスの仕事に、即座に適應できるように支援しました。
- 英国では、新型コロナウイルス感染拡大への対応を支援するために、国民保健サービスにおける新しい仕事に、多大な影響を受けた教育分野の施設や衛生スタッフをスキルアップさせ迅速に移行できるよう取り組みました。
- 南アフリカでは、自動車製造業の従業員を、新たな需要となった個人用防護具生産の仕事に再配置しました。
- ドイツとポーランドでは、ホスピタリティ業と運輸業から、需要が一晩で3倍に増加した食料品や物流の新しい重要な仕事にアソシエイトを配置転換しました。
- イタリアでは、新型コロナウイルス感染拡大のヘルスケア対応において重要な役割を果たしました。当社の専任のリクルーターチームは、毎日1,200人以上の重要なヘルスケアワーカーをバーチャル環境下で人材を確保し、就業開始させ、サポートしました。その多くは、影響を受けた分野から移行して、自分のスキルを地域社会の支援に活用しています。
- メキシコの優秀なマンパワーチームは、美容・化粧品業界の労働者を手指消毒剤製造の新たな業務に再配置することに迅速に取り組み、30万個を、最も必要とする病院や介護施設に届けました。

*U.S. Food and Drug Administration (米国食品医薬品局)



持続可能な働く世界に向けて インパクトを与える



3 |

クライアント

世界を変える

ワークフォースソリューション



私たちは、世界中の何十万ものクライアントが機動的で競争力のある企業になるために必要なスキルを持った人材の確保、誘致、評価、管理を行う事を支援しています。パンデミックが始まった当初、労働力のニーズが急速に変化した際には、当社は世界中の企業と提携して、必要不可欠な業界の企業が迅速に労働力を調達できるようサポートしたり、大きな影響を受けた業界の企業の労働者が必要とされる仕事に転向できるようサポートしたりと、迅速かつ大規模に労働者を適応させてきました。すべては健康と安全を第一に考えて実施されています。

安全な職場復帰のために世界をリードする業界のベストプラクティス

人材サービス業界は、新しい日常に備え、人々を安全に職場に復帰させ、企業や経済を再び活性化させるために重要な貢献をすることが可能です。そのためマンパワーグループは、2020年3月にアデコグループ、ランスタッドと共同で人材サービス業界の「安全な職場への復帰」についてアライアンスを締結し、25カ国以上の国と様々な業種でベストプラクティスのアドバイスと安全衛生に関するプロトコルを提供しました。同アライアンスは、経済回復へのアプローチを概説し、パンデミック後の安全な職場を維持する方法について、政策立案者や雇用主に青写真を提供しました（『ニューノーマル「新たな日常」における安全なビジネスの再開』、『安全なビジネス再開のための実用ガイド』、『安全なビジネスの再開：[ベストプラクティスのプロトコル](#)』）。現在は世界雇用連合が主導しており、アライアンスは世界中の政策立案者や雇用主を支援し、働く人々を安全に職場に復帰させ、ネクストノーマルに備えるための支援を続けています。

ベストプラクティスに影響を与えるワークフォースインサイトの拡大

労働力のエキスパートとして、私たちはリアルタイムデータと将来を見据えたインサイトを提供し、クライアントとキャンディディットがパンデミックの影響を克服し、新たな日常に備えることができるようサポートすることに全力を注いでいます。パンデミックの影響を受け、私たちはディープマーケットインテリジェンスを活用して、メディアやクライアントから求められている急速に変化するスキル需要に関するリアルタイムデータを提供し、労働力のトレンドを追跡し回復を予測しました。また、クライアントや求職者に向けて、タイムリーで実用的な“[WorkSmart\(賢く働く\)](#)”アドバイスを提供し、安全な労働環境を確保しました。

雇用の見通しと労働者の要望を把握する

マンパワーグループが四半期ごとに実施している「[マンパワーグループ雇用予測調査](#)」は、40カ国以上の雇用の見通しを報告する、この種の調査の中では唯一の将来に関するものです。今回の調査では、回復までの期間や、雇用がパンデミック以前の水準に戻る時期など、雇用者の期待に新たな視点を加えるために調査を拡大しました。このデータは、世界中の政策立案者、ビジネスリーダー、メディアによって世界的な経済指標として利用されています。また、「[労働者が求めているものは何か](#)」調査を再委託し、労働者が職場復帰についてどのように感じているのか、より良い職場環境を取り戻すためには未来の働き方はどのようなものが望ましいのかを尋ねています。また、バーチャル・ヒューマン・エイジ・イベントでは、世界で最も差し迫った人事課題に対する実践的な解決策を議論するために、C-SuiteやシニアHRリーダー、グローバルな影響力を持つインフルエンサー、働く世界の専門家を集めています。

「世界で最も倫理的な企業」に選出されました

高い倫理基準は、クライアントや顧客にとっても差別化要因となります。複雑なグローバル・サプライチェーンの世界では、ビジネスを行う上で透明性が期待されるようになりました。人々を有意義で持続可能な仕事に繋ぐことを目的とする企業として、当社は信頼と透明性の重要性を理解し、私たちの業界で高い基準を保持していることを誇りに思います。マンパワーグループは、2020年にエシスフィア・インスティテュートから「[世界で最も倫理的な企業](#)」として11回目の表彰を受けました。業界で唯一、栄誉ある賞を得ている企業です。

地域社会におけるアイデアの創造、革新、促進

私たちは、世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）や地域的な会合であるグローバル倫理サミット、国際労働機関（ILO）と国連女性機関（UN Women）のジェンダー平等会議など、世界的にも国内的にも注目度の高いイベントで、これら意見交換や業界でのベストプラクティスの発表を促進しています。

私たちはまた、世界で最も急成長しているスキルやサービス分野で働く150カ国以上の2,000万人を超える労働者を代表する[ユニグローバルユニオン](#)のような組織とも協力しています。最近では、私たちの産業を代表してユニヨーロッパと協力し、新型コロナウイルスによるパンデミック時に、労働者を守り、作業の安全性を保つための共同勧告を作成・採択しました。これには私たちの産業が不可欠な分野であることの認識や、包括的な経済・社会の回復に向けた準備における私たちの役割の周知という目的も含まれています。

持続可能な働く世界に向けて インパクトを与える



4 | 私たちのサプライヤー、 パートナーと ベンダー 社会的インパクトの拡大

多様性のあるサプライヤーの認知とサポート

多様性のあるパートナーと、知識とリソースを共有することで、パートナーの成長と収益性を加速させています。マンパワーグループは約20年前から、ミルウォーキーのグローバル本社でサプライヤーの多様性に関する年次会議を開催しインサイトを共有、パートナーとの長年に渡る相互に有益な関係を称えてきました。2020年には、多様性に富んだ200社以上のサプライヤーを集めてバーチャルイベントを開催、専門家によるコーチング、業界の専門家によるパネルディスカッションやプレゼンテーションを提供し、リーダーシップから働き方変革、スキル開発に至るまでのトピックについて、健康危機を乗り切るための実践的なガイダンスを提供しました。



サプライチェーンマネジメントの変化とリスク軽減の支援

サプライチェーンの回復力は、企業がベンダーやサプライヤーのネットワークを通じて不確実性を緩和し、事業を展開するコミュニティや社会にポジティブな影響を与えようとしていることから特に注目されています。75か国と地域にまたがり、何十万もの企業と協力している当社は、複雑な多国籍サプライチェーンにおける人々の働き方に前向きな影響を与えることができることを意味しています。拡大したネットワークに高い基準を設定することで、当社は持続可能性への影響を増幅させ、社会変革を推進しています。透明性を向上させ、当社とクライアントのリスクを軽減し、基準を高め、何百万人もの人々の生活にプラスの影響を与えています。

サプライヤーに対して通常通りの高い基準

サプライチェーンパートナーにはこれまでと同様、最高水準の基準を求め、国連グローバル・コンパクト、労働における基本原則と権利に関するILO宣言、アテネ倫理原則に基づいた[サプライヤー行動規範](#)を遵守することを期待しています。法の遵守、雇用慣行、クライアントと顧客の価値、持続可能なコミュニティ、環境慣行、ビジネスの誠実性に関する基準を概説したもので、サプライヤー行動規範を提案および/またはサプライヤーの取引開始プロセスの中で伝え、サプライヤーがこれらの原則を遵守することを積極的に宣言することを期待しています。私たちは、サプライヤー行動規範の範囲を拡大し、倫理的で責任あるビジネス慣行のために当社基準を定め、第三者と関係を構築するためのフレームワークを開発しています。

違法行為ゼロ、いつでもどこでも報告

私たちは、強制労働、児童労働、人身売買、労働者への虐待的な扱いについて、ゼロ・トランス(断固容認しない)方針を定めています。すべてのサプライヤーは、コンプライアンスの最も厳しい基準を遵守しています。当社は、労働者の人身売買や虐待的な扱いから利益を得ている企業と、その事実を知りながら取引を行うことはありません。また、従業員、サプライヤー、一般の人々が、当社規範やその他のポリシーに対する懸念や違反の疑いを報告できるよう、24時間体制のグローバル[倫理ホットライン](#)を提供しています。ホットラインを通じて寄せられた報告は取締役会に報告され、必要とされるレベルでの調査・解決を徹底し、定期的に意識向上を図り、マンパワーグループ・アニュアル・ピープル・サーベイ (MAPS) で認識度合いを測定しています。

パンデミックの期間中、サプライヤーをサポート

サプライチェーンの混乱が、世界中の企業に影響を与えていることを目の当たりにした私たちは、ソリューションの一部となり、大切なパートナーをサポートしたいと考えました。事業継続対策の一環として、サプライヤーとの接点を増やし、サプライヤーが当社の戦略的プロジェクトに継続して取り組むための十分な設備を備えていることを確認し、当社のベストプラクティスである「自宅でのサイバーセキュリティ対策」のガイダンスを共有しました。また、重要な変革プロジェクトの継続的な作業を可能にするため契約期間を延長しました。加えて、サプライヤーの従業員の一部が他の業務停止の影響を受けた場合には、直接雇用し、最終的には数百人の従業員が業務を継続できるようにしました。



持続可能な働く世界に向けて インパクトを与える



5 | 私たちの地域と社会 変化をリードし、 解決策の一端を担う

有意義な仕事と持続可能なスキルは、地域社会や社会全体に大きな影響と波及効果をもたらします。マンパワーグループは、より多様で包括的な職場の構築、労働者の保護と雇用の確保、世界規模のフォーラムや地域社会での労働者のための提言など、私たちが活動している地域社会や社会全体に重大な社会的インパクトを与えるコラボレーションをリードしている事を誇りに思っています。



身近な場所で:多様性とインクルージョン (多様性の受け入れ)へのコミットメントは 家庭に始まる

地域社会を改善し生活を変革したいという私たちの情熱は、70年以上前に設立され現在も本拠地としているミルウォーキーの地域社会から始まっています。私たちは、パンデミックによってもたらされる、特に黒人と褐色人種のコミュニティに影響を与える課題を解決するために、率先して行動を起こすことに全力で取り組んでいます。

会長兼CEOであるヨナス・ブライジングは、[メトロポリタンミルウォーキー商工会 \(MMAC\)](#) の議長として、2025年までに多様性のある経営陣を25%、多様性のある雇用を15%増加させることを目標に、ミルウォーキーを「[多様性のある人材に選ばれる地域](#)」とする事を誓い、100社以上の地元企業の取り組みをリードしています。新型コロナウイルス感染拡大が黒人と褐色人種コミュニティに与える不平等な影響は、この目標への進展を加速させる事が、これまで以上に重要であることを意味しています。

難民とキャリアの可能性をつなぐ

コロナ危機以前から存在していた世界的な課題は依然として優先課題であり、私たちは多くのケースにおいてこれらの分野での活動を加速させてきました。「[Tent Partnership for Refugees \(難民のためのテント・パートナーシップ\)](#)」への公約の一環として、私たちの主力事業活動と専門知識を活用して、何千人もの難民を新しい故郷での持続可能なキャリアの機会につなげています。過去数年間で4,800人以上の難民が有意義で持続可能な雇用を見つけられるよう支援してきたことを誇りに思います。また、テント・パートナーシップとの連携により、より多くの方のお役に立てることを楽しみにしています。

国境なき人材

アルゼンチン、メキシコ、パナマでは、500以上の政府機関、企業、非営利団体と提携し、難民が仕事を確保し自立するために必要不可欠なスキルを身につけるためにコーチングやトレーニングを提供しています。ユダヤ移民支援協会 (HIAS) とのパートナーシップにより開発された当社のTalento Sin Fronteras (Talent Without Borders / 国境なき人材) プログラムは、最近開催された国連難民高等弁務官会議において、ベストプラクティスとして脚光を浴びました。

業界全体を巻き込み、グローバルな社会的対話を リードする

マンパワーグループは、[世界雇用連合](#)との積極的な社会的対話と指導的役割を通じて、信頼できる安全な働く世界を形成するために、産業界との関与に積極的に取り組んでいます。私たちは、国際労働機関 (ILO) の公正な採用活動の取り組みと、民間の採用エージェントに関するILOの条約第181号の産業における承認に協力しています。

持続可能なリーダーシップと環境へのコミットメント

コロナ禍におけるリモートワークへのシフトと出張の激減は、私たちのような組織が環境への影響をさらに削減する好機であった事を浮き彫りにしました。私たちは、このパンデミックの期間、従業員のリモートワークが20%から85%までに急増したのを目の当たりにしました。また、出張に関しては最低水準に達しました。現在、協業とイノベーションを目的として、オフィススペースの使用について見直し、2021年には出張の機会を半減させる計画です。世界経済フォーラムCEO気候変動グループの他のメンバーとともに、私たちは出張を長期的に且つ、新型コロナウイルス感染拡大以前の基準と比較して少なくとも25%削減するなど、意欲的な目標を設定しています。

透明性のあるリーダーシップ

また、世界で最も信頼されている企業の持続可能性評価を提供する[エコバディス社](#)と提携し、世界中の主要市場における環境マネジメントシステムの評価を行い、30の市場でゴールドまたはシルバーの評価を目指しています。現在までに、主要市場の半数を占める20カ国以上の国がすでに評価を受けており、その大半がゴールドまたはシルバーの評価となっています。また、「[カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト \(CDP\)](#)」に参加することで、グローバルのステークホルダーに対して、当社の取り組みや影響について透明性を示すことができるだけでなく、改善の機会を見いだす支援を受けることができます。2019年、当社は第9回目のCDP報告書を完成させ、業界平均、地域平均と同等の「[アウェアネス \(認識\)](#)」レベルの評価を受けました。

グリーン・ジョブ (地球環境の保全) と 持続可能なスキルで新しい仕事の未来を

革新的なワークフォースソリューションの世界的リーダーとして、低炭素経済下における仕事に向けた再教育と新たなスキルの獲得を支援することで、私たちは最大の影響力を発揮することができますと認識しています。現在の予測では、今後2年間の地球環境保全に関連する雇用創出は依然として低いとされていますが、私たちは今、このような新しい職種やその他の新しい技術職への移行に必要とされるスキルに注目しています。また、不公平感を減らすことができる持続可能な労働環境を確保するためのコミットメントの一環として、失業が予想される分野への再教育や新たなスキルの獲得を支援しています。

マンパワーグループは、より持続可能で、より回復力があり、より公平な仕事の新しい未来に向けた発展を加速させるために、スキル、イノベーション、テクノロジーへ投資し続けます。当社の主要マーケットにある本社事業所の60%は、その環境管理システムであるLEED (Leadership in Energy and Environmental Design) の認証を受けたグリーンビルディング (緑の建築) にあたります。



一部の人にとっての社会が破綻しているとき、それはすべての人にとって破綻している

私たちが最も早く進歩を遂げる方法は、より広く、集団的に行動する事です。政府や組織には、コミュニティや職場を、より公平で包括的に、すべての人にとってより良いものにするため果たすべき大きな役割があります。それはつまり、人々の雇用機会を増やし、経済的な豊かさを育み、公平性を追求し、すべてのステークホルダーのために社会全体へプラスの貢献を行い、著しく変化するスキルの開発に投資することです。有意義な仕事、競争力のある賃金、公平な昇進、幅広い機会をすべての人が利用できるようにするために私たちにできることは何か、自問自答すべきです。

今年は、私たちが想像していた以上に柔軟で多様性に富み、幸福度の高い新しい仕事の未来のための契機としなければなりません。

私たちは変化をリードし、解決策の一端を担う事に全力を注いでいます。

「衰退する産業や仕事から、成長分野や将来を保証された仕事へと人々を適応させるための手助けが、このネクストノーマル時代において重要であることは間違いありません。そして、価値創造が少数の人々だけでなく多くの人々と共有され、すべての人々の利益となるように、迅速で的を絞ったスキルアッププログラムで人々を支援することは、企業、政府、教育者の責任となるでしょう」

マンパワーグループ会長兼CEOヨナス・プライジング 2020年世界経済フォーラム年次総会にて

マンパワーグループについて マンパワーグループ (NYSE:MAN) は、ワークフォースソリューションを提供する世界有数の企業であり、組織を成功に導く人材の確保、評価、育成、管理に関わるサービスを提供することで、急速に変化する働く世界の組織変革を支援しています。数百万もの人材に有意義で持続可能な仕事を見出すことで、幅広い業界や業種に優れた人材を紹介します。毎年何十万もの組織のために革新的なソリューションを提案しています。マンパワーグループブランドであるManpower®、Experis®、Talent Solutions®を通じて、70年近くにわたり、世界75の国と地域における求職者と顧客に価値あるサービスを提供しています。当社は、女性、インクルージョン、平等および障がい者からの視点において最も働きやすい企業として、常にその多様性が評価されてきました。2021年、マンパワーグループは「世界で最も倫理的な企業」の1社に選ばれて12年目となります。これらすべてが、需要の高い人材に選ばれてきた当社ブランドの実績を物語っています。

将来に関する記述 本報告書に記載されている記述のうち、歴史的事実に関する記述でないものは将来の見通しに関する記述であり、特にこれらの記述には、当社の持続可能性戦略および目標に関する情報ならびに当社の社会経済的、人的資本、環境的取り組みに関する情報が含まれます。すべての将来の見通しに関する記述には、2019年12月期における当社の年次報告書フォーム10-K (以下、「2019年10-K」) の項目1A-リスク要因に記載されているリスクや不確実性、および証券取引委員会 (SEC) への他の提出物に記載されている追加のリスクなど、リスクや不確実性が含まれています。これらの要因の多くは当社のコントロールを超えたものであり、実際の業績、結果、事象は将来の見通しに関する記述に含まれるものと大きく異なる可能性があります。本報告書に含まれる情報の多くは、COVID-19パンデミックによる混乱が発生する前の2019年度に基づくものであることに留意する必要があります。特に、当社の2019年10-Kへの言及は、2019年10-KがSECに提出された時点でのものです。当社は、後続の事象や状況を反映するために、そのような情報を更新し、この2020年ESGレポートを更新する義務を負うものではありません。



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup

<https://www.manpowergroup.jp/>

〒108-0023 東京都港区芝浦三丁目1番1号 田町ステーションタワーN 30階