



世界を変えるために働く

2022-2023 ESG レポート

目次

会長兼CEOからのメッセージ	3-5
スケール大きく影響力を発揮	6-10
世界を変えるために働くプラン	7
グローバルにおける連携とコラボレーション	8
ステークホルダー	9
大きなインパクトをもたらすパートナーシップ	10
表彰と評価	10
地球環境	11-16
気候変動対策プラン	13
取り組み成果	14
取り組み事例	15-16

人々と豊かさ	17-29
人々と豊かさのためのプラン	19-20
スコープ1：マンパワーグループの従業員	21-23
スコープ2：クライアント、キャンディデイト、アソシエイト	24-26
スコープ3：サプライチェーンとコミュニティ全体へのインパクト	27-29
ガバナンス原則	30-36
KPIと情報開示	37-49



会長兼CEOからのメッセージ

毎年、数百万もの人々が、当社に信頼を寄せキャリアについて相談し、数十万社の企業が当社に人材戦略と雇用ニーズに関わるサポートを求めています。当社はお客様から寄せられるこの信頼を真摯に受け止め、「有意義で持続可能な雇用には世界を変える力がある」という信念の達成に全力で取り組んでいます。この信念に基づき行動することで、すべての人々にとっての豊かさ、平等性、インクルージョン、機会創出を向上させ、より健全で幸福な社会をもたらすことができると思っています。

本年度の「世界を変えるために働く」レポートのテーマには、「スケール大きく影響力を発揮」を掲げました。これは、世界中の人々の生活を変えることに当社が大きく貢献できることを表しています。例えば、Experis IT Academyでニーズの高いIT業務を担う人材の再教育を行ったり、MyPathプログラムで人材の可能性を高めたり、Manpower Academyで業務のグリーン化を支える人材のスキルアップを行うなどに取り組んでいます。

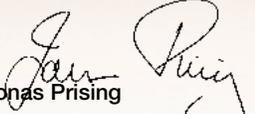
創立75周年を迎える今、このテーマほどタイムリーなものはありません。マンパワーグループは、常に最前線で雇用市場のトレンドを把握しており、今日ではオートメーション化の加速、公正に推進されるグリーン化への関心の高まり、産業界と経済を変革する生成AIの出現を目の当たりにしています。このようなデジタル融合の時代



では、適切なスキルがあれば、人々はより有意義な仕事に就くチャンスを得ることができます。人々が成功への道のりを歩み、グリーン化とデジタル化が進む働く世界に適するキャリアが築けるよう、当社はアドバイスをを行い、スキルアップ支援や専門知識を提供することに注力しています。

世界中のマンパワーグループ従業員が、情熱と熱意を持って日々業務に取り組んでいることに誇りを持っています。本レポートで紹介するデータとエピソードをお読みいただければ、当社が人々の唯一無二な可能性についてゆるぎない確信を持ち、過去よりも素晴らしい未来に向けて、人材育成していくことへの決意がご理解いただけるものと思います。

当社は今後も従業員やパートナーの皆様と力を合わせ、将来に向かってESG目標をさらに進展させてまいります。


Jonas Prising
ヨナス・ブライジング、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



当社が影響を及ぼす人々、人々が愛する地球環境、人々が生活し働くコミュニティこそが、「有意義で持続可能な雇用には、世界を変える力がある」という当社の信念を支える原動力となっています。

当社にとって、ESGとは単なる目的達成やその場しのぎのものではなく、事業の好調・不調にかかわらず、常に取り組むべきもののひとつです。当社の「世界を変えるために働く」レポートではこの取り組みの進捗についてお伝えしていますが、真のインパクトを知るには、新たなスキルを身につけ、より豊かな地域社会に貢献しながら、自身の価値観と合致する組織で業務に取り組んでいる数百万人の人材の声に耳を傾ける必要があります。

当社では、E（環境）とS（社会）の間には相関関係があり、気候変動に対する積極的な施策は、社会や経済にとっても良い影響をもたらすと常に考えてきました。本年度のレポートでは、当社が「人材を第一としたグリーンへの転換」に対するコミットメントを初めてお知らせし、企業がグリーン目標を強化する際に、私たちがどのように「ピープルファースト（人材第一）」を優先して企業と連携しているのかをご説明します。

物流から財務まで、さまざまな業務がグリーン化の影響を受けることとなります。雇用主が競争力を高めるために、グリーン人材の採用、育成、定着、エンゲージメントの方法を再検討することは喫緊の課題であり、当社はその役割を果たすことに尽力しています。

当社は単に宣言するだけではなく、前進させることを約束し、自らの思い込みで活動を停止させることはありません。本レポートの発行にあたり、貢献いただきましたすべての方々へ感謝するとともに、パートナーやステークホルダーの皆様にも、私たちと「世界を変えるために働く」取り組みにご参加いただけますようお願い申し上げます。

Ruth Harper

ルース・ハーバー、チーフ・サステナビリティ・オフィサー

2022年と2023年のハイライト

地球環境

直接排出量（スコープ1と2）を2019年の基準値と比較して**32%削減**し、2045年のネットゼロ目標の達成に一歩前進しました。



オーストラリア、フランス、日本、スペイン、イギリスなどの主要市場で再生可能エネルギー由来の電力利用へ移行開始。

2030年までに主要市場で再生可能エネルギーの100%利用を目指す。

ベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、イギリスの**6カ国で社用車の電気自動車化（EV化）を実施**。過去1年間で300台の電気自動車を導入。



人々と豊かさ

InnoEnergyと提携し、ヨーロッパ全域のバッテリー関連のバリューチェーンにおいて、2025年末までに、**80万人もの労働者を教育し、グリーン業務に従事できるようスキルアップに取り組む**。



2030年までに1,000万人がグリーンジョブに従事できるよう教育、スキルアップ、仕事紹介をしていくと発表。

2025年までにグローバルボードメンバーの女性比率を50%にすることを目標に掲げ、ジェンダー平等への取り組みを促進。



MyPath®およびExperis Academyのプログラムを拡大し、業界を問わず、成長が見込める仕事への雇用可能性を向上。これまでに**MyPathプログラムを通じて23万人以上の人生を豊かに**。

イタリア、シンガポール、スペイン、イギリスでは、障がい者インクルージョンやLGBTQ+の雇用を促進するプログラムを実施し、**職場におけるダイバーシティ、平等性、インクルージョン、帰属意識を高める取り組みを継続**。



今後3年の間に、ヨーロッパで**45,000人以上の難民に教育と雇用機会を提供**することを表明。

ガバナンス原則

Ethisphere Institute社から**世界で最も倫理的な企業**の1社に14回目の選出。



2022年にEcoVadis社より新たな評価を8カ国およびグローバル本社で獲得、これにより、プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズの評価を獲得したのは**24カ国以上**にのぼる。



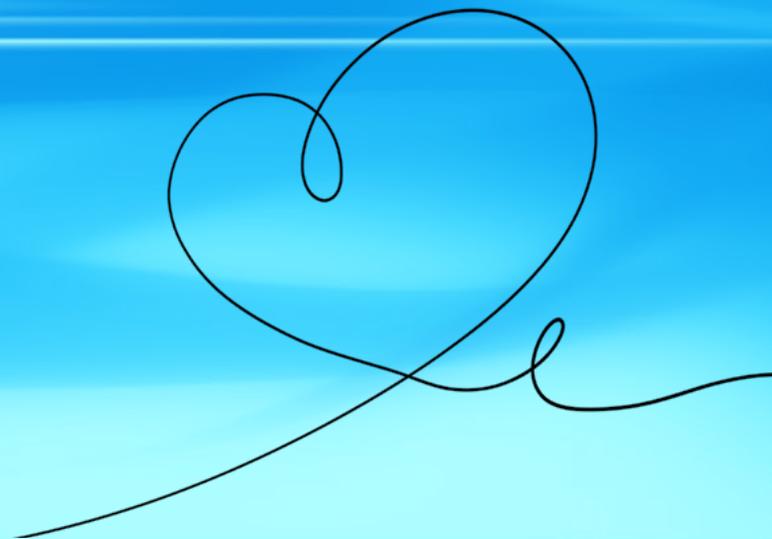
人工知能（AI）を倫理的かつ責任を持って活用できるように包括的なガイドラインを策定。



Human Rights Campaign財団より、「**Best Places to Work for LGBTQ+ Equality / LGBTQ+にとって平等な最高の職場に選出**」

スケール大きく 影響力を発揮

関係者と協力しながら、差別化を図れる領域に注力



世界を変えるために働くプラン

戦略の3本柱を設定することにより、当社は最も重要な目標に向かって邁進できます。その目標とは、「有意義で持続可能な雇用には世界を変える力がある」という当社の信念を達成することです。



地球環境

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



人々と豊かさ

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



ガバナンス原則

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

本レポートを作成するにあたり、2022年1月1日から12月31日までの定量的な実績データに加え、2023年上半期のアクティビティをもとに作成しました。本レポートは、グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）スタンダード、米国サステナビリティ会計基準審議会（SASB）、世界経済フォーラム（WEF）ステークホルダー資本主義メトリクスに準拠しています。

また、本レポートは国連のグローバル・コンパクトに対する当社の取り組みに関するコミュニケーション・オン・プログレス（CoP）としての役割を果たし、国連の持続可能な開発目標（SDG）と連携しています。

別段の記載がない限り、本レポートのデータは70以上の国と地域における当社のグローバルにおける事業活動から収集したものです。

グローバルにおける連携とコラボレーション

マンパワーグループは2006年に国連グローバル・コンパクトに署名して以来、積極的に国連と連携しています。2015年に国連は17の持続可能な開発目標(SDGs)を策定しました。マンパワーグループはすべての目標を支持し、中でも、大きく貢献できる目標に注力しています。



写真：マンパワーグループ本社、ウィスコンシン州ミルウォーキー



当社には、従業員、アソシエイト、キャンディデイト、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、そして社会全体を含むすべての方々のために全力を尽くし、世界を変えるためにあらゆることに取り組む重大な責任があると考えています。

当社はステークホルダーと協力して、ステークホルダーにとって最も重要な課題を把握し、重要度の高い課題順に分類しました。

これに基づき、当社は情報開示と実施戦略を立てています。



大きなインパクトをもたらすパートナーシップ

私たちは社会にポジティブな成果をもたらすよう尽力しています。この姿勢は私たちが連携する組織、例えば世界をより住みやすく、働きやすい場所にするために活動するという独自の伝統を持つトップレベルのNGOや、グローバル企業および団体にも表れています。



2006年以来 国連グローバル・コンパクトに署名



世界経済フォーラムの戦略的パートナー



世界雇用連合の設立メンバー



20年以上にわたる JA Worldwideのパートナー



持続可能な開発のための世界経済人会議のメンバー



難民のためのTENTパートナーシップのメンバー

写真：(上) Jonas Prising (ヨナス・ブライジング) 会長兼CEOとBecky Frankiewicz (ベッキー・フランキーヴィッチ) チーフ・コマーシャル・オフィサー (COO)、スイス・ダボスでの2023世界経済フォーラムにて。(右) シンガポールでLGBTQ+プライドを祝う従業員たち

表彰と評価

当社の倫理的で責任あるビジネス慣行と地域社会にポジティブな変化をもたらす取り組みが評価されたことを誇りに思います。

Science Based Targets initiative (SBTi) から2030年の温室効果ガス削減目標の検証を受けた業界初の企業

EcoVadis社のサステナビリティ評価において、新たに8カ国が**プラチナ、ゴールド、シルバー**の評価を取得。累計で24カ国とグローバル本社が評価を獲得

障がい平等指数 (**Disability Equality Index**) において、アメリカで最も働きがいのある職場としての評価を7年連続で獲得

LGBTQ+インクルージョンに関する企業平等指数において7年連続で満点を獲得

「世界で最も倫理的な企業」の一社として、業界で最多となる14回目の選出



地球環境

科学的根拠に基づく検証を受けた温室効果ガス排出量の削減目標を
2030年までに達成し、2045年までにネットゼロに到達する





測定、削減、実質ゼロ

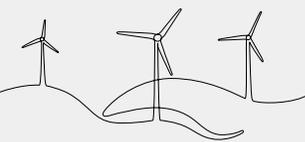
グローバル企業である当社は、バリューチェーン全体の中で、当社が及ぼしている影響を測定し、あらゆる領域で温室効果ガスの排出量を削減するための役割を果たさなければならないと考えています。当社の温室効果ガス排出量削減目標はScience Based Targets initiative (SBTi) の検証を受けており、2045年までにネットゼロを達成することを目指しています。



気候変動対策プラン

当社の2030年の温室効果ガス排出目標はSBTiの検証を受けています。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度内の抑制に貢献するという当社の計画を裏付けるものです。

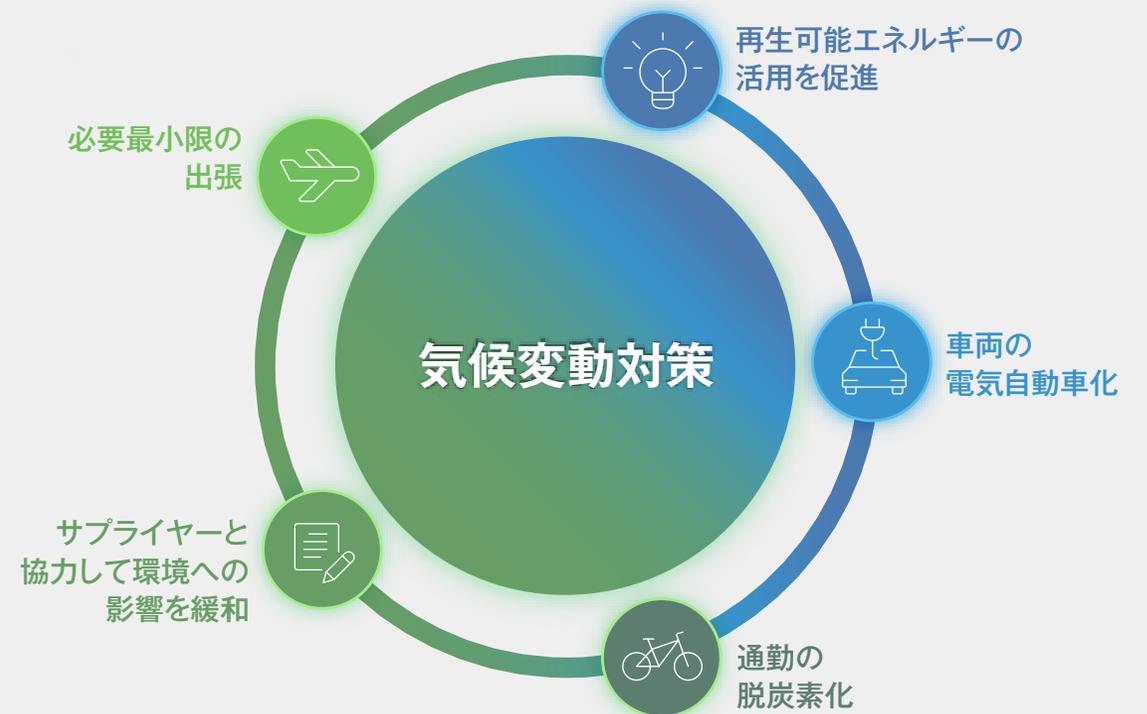
当社の気候変動対策では、5つの施策に注力することでスケール大きく影響力を発揮します。



「重要なことは測定することであり、私たちが優先施策として位置付けた項目は、定期的に測定することで、必ず達成されると信じています」

Jonas Prising (ヨナス・プライジング) 会長兼CEO

気候変動対策の施策



取り組み成果

当社は、排出量削減に向けた気候変動対策を今後も着実に進めていきます。最も影響力が大きな活動を管理し、排出量を削減するための新たな施策と行動規範の策定に取り組んでいます。

直接排出量 (スコープ1と2)

当社の2022年の排出量は2019年の排出量に比べ32%低減できました。多くの組織に見られるように、当社の従業員もオフィス勤務に戻る中、通勤による直接排出量は2021年から2022年にかけて12%増加しました。

バリューチェーンによる間接排出量 (スコープ3)

事業活動の活発化に伴い、バリューチェーン全体における排出量は2021年から2022年にかけて13%増加しました。パンデミック以前の水準ほどではないものの、クライアントや社内での対面ミーティングが再開した影響で、出張は134%増加しました。また2022年には、集計データの品質と計算手法の見直しを実施しました。この見直しは、最新のSBTiのガイドラインに基づき、アソシエイトの通勤に関するデータの排除や、報告基準のベストプラクティスにならって、従業員の通勤にWell-to-Tank (WTT) ベースの排出量を追加するなどが含まれています。

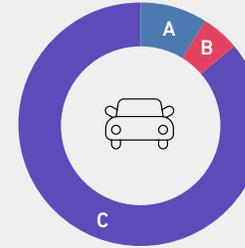
また、購入した物品とサービスの計算手法をCEDA 5からCEDA 6に変更することで、各国の排出量の精度をより正確に把握できるようになりました。

調査手法

データは、グローバルにおける売上の85%以上を占める16の主要マーケットから収集しました。当社事業の100%をカバーするために、モデリングにより報告を行う国の欠損値を計算し、売上およびフルタイム勤務相当 (FTE) のデータを使用することで、報告を行わない国のデータを推定算出しました。当社のカーボンフットプリントは、外部コンサルタントが温室効果ガス(GHG)プロトコルのガイドラインを使用し計算しています。当社は引き続きデータの透明性、品質の向上、排出量報告の対象改善に取り組んでおり、これまでの進捗は満足いくものとなっています。

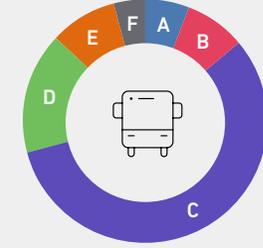
排出量削減における進捗状況

2022年の温室効果ガス排出量 (スコープ別)



- A | スコープ1 - 9%
- B | スコープ2 - 5%
- C | スコープ3 - 86%

2022年の温室効果ガス排出量 (ソース別)



- A | オフィス - 6%
- B | 車両 - 8%
- C | 購入した物品とサービス - 57%
- D | 従業員の通勤 - 16%
- E | 出張 - 9%
- F | その他 - 4%

温室効果ガス排出量の推移 (t-CO₂)

	2019	2022	2019年の基準値からの変化 (%)
スコープ1	21,499	19,359	-10%
スコープ2 (マーケットベース)	22,096	10,316	-53%
スコープ3	285,375	181,711	-36%
総排出量	328,970	211,386	-36%



再生可能エネルギーの活用を促進

使用するエネルギーの量を削減し、可能な限り再生可能エネルギー由来の電力を活用することが、当社戦略の重要なポイントの1つとなっています。

当社はオーストラリア、フランス、日本、スペイン、イギリスを含む主要マーケットの多くで再生可能エネルギーを活用しています。またベルギーとオランダにおいては、太陽光パネルによる発電という意欲的な計画を推進中です。

フランスでは、エネルギー効率の課題に対応するために、エネルギー節減計画を策定しました。このプランには、LEDと人感センサー付き照明を使用することに加え、夜間の消灯、看板からの照明撤去、冷暖房空調設備と給湯器の温度制御調整の実施などが含まれます。他のマーケットでも同様の取り組みを進めています。

2022年には、再生可能エネルギーの調達により1,225 t-CO₂e（二酸化炭素換算トン）の削減を実施できました。これは154世帯からの1年分の排出量に相当します。



車両の電気自動車化

利用車両数が最も多い6つの主要マーケット（オランダ、ベルギー、イギリス、ドイツ、イタリア、フランス）では、車両の電気自動車化（EV化）に取り組んでおり、昨年度は307台の電気自動車を追加することで大きな進展を遂げました。

ベルギーでは、モビリティ・プランを始動しています。従業員が社用車の使用をやめ、グリーンな通勤手段を選択した場合、インセンティブを提供するものです。本プランには、従業員の家庭に電気自動車用充電スタンドを設置するプログラムも含まれており、現在、33台の充電スタンドが稼働中です。





通勤の脱炭素化

世界中に従業員がいる当社では、通勤による排出量がスコープ3排出量の19%を占めています。そのため、当社は従業員がより環境に配慮したグリーンな通勤手段を選択できるような取り組みを行っています。

2022年に、当社は2回目の年次通勤実態調査を実施し、前年比167%増の43,500名から回答を得ました。最新の調査から、アメリカや日本などの主要マーケットの回答も含むようになりました。

- オーストラリア、ドイツ、オランダを含むマンパワーグループの他マーケットでは、従業員にモビリティカード(公共交通機関に使えるカード)を提供することで、毎日の通勤の補助を実施しています。
- フランスとスイスのオフィスでは駐車を廃止し、公共交通機関へのアクセスに便利な場所に移転しました。

写真：(上) より環境に優しい通勤方法を世界中に広めるための継続的な取り組みの一環として自転車通勤を行うスウェーデンの従業員。

必要最小限の出張

出張はパンデミック以前と比べれば少ない水準にとどまっており、新たな行動様式が定着しつつあります。現在、当社の従業員は環境に配慮した出張ポリシーを活用することで、より適切に出張のタイミングと方法を決定できるよう取り組みを進めています。

当社はテクノロジーを活用して出張を削減することを推奨し、出張を避けられない場合には、従業員がより排出量の少ない手段を選択できるよう支援しています。

サプライヤーと協力して環境への影響を緩和

当社では購入している製品やサービスがスコープ3排出量の大半(66%)を占めています。温室効果ガスの排出量を削減し、2030年の削減目標を達成するためには、サプライヤーと協力することが重要だと認識しています。

- ノルウェーでは、すべての大規模サプライヤーに対し、環境に関する認証を3年以内に取得し、排出量の削減目標を設定するよう求めています。
- イタリアでは、消費電力とCO2の排出量を56%削減するインクジェットプリンターへの切り替えを実施中です。また使用済みのすべてのプリンター用カートリッジと廃インクボックスを可能な限りリサイクルし、再利用しています。



人々と豊かさ

変わりゆく働く世界がもたらす社会的インパクト





私たちは今、働き方が大きく変わろうとする 分岐点に立っています。

これまで注目してきたトレンド、人口動態の変化、個人の選択の拡大、破壊的テクノロジーの進化、顧客ニーズの高度化は加速し、最新で革新的なワークフォース・ソリューションと、それに適応できるスキルを持つ人材を求めるニーズがかつてないほどの高まりを見せています。

雇用主は優秀な人材が必要で、人々は自己の潜在能力を発揮でき、長い就業生活に向けて必要なスキルを身につけるための包括的な支援が可能な組織を必要としています。

マンパワーグループでは、この状況に対応する体制が整っています。人々が自分の雇用可能性を高め、自分が必要とされていると感じ、より高い目標に貢献し、個々の生活に合った働き方ができるようになることは、既にも実現可能であり、当社はこの挑戦に向かってさらに1歩を踏み出す準備ができています。



人々と豊かさのためのプラン

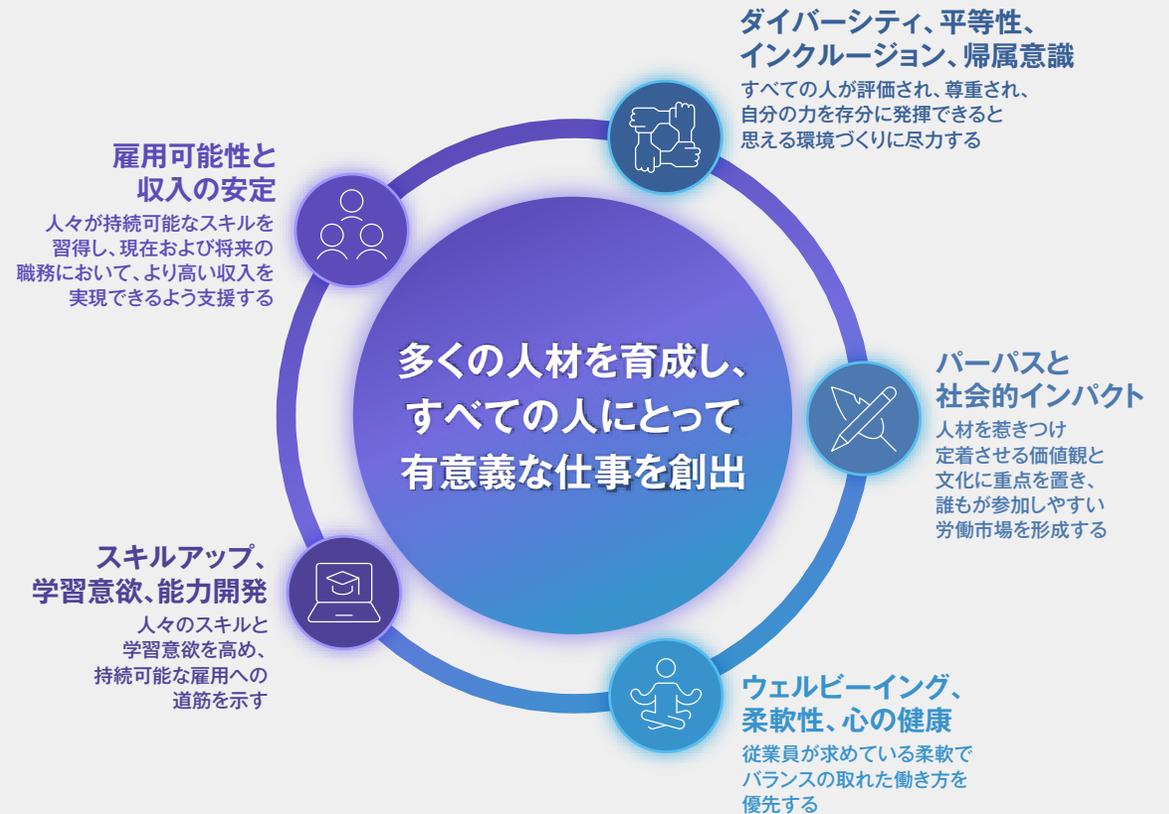
当社はESGのS：社会領域で「人々と豊かさ」にフォーカスしています。ダイバーシティ、平等性、インクルージョン、帰属意識（DEIB）に取り組み、すべての方の雇用可能性と豊かさを高めながら、大規模な人材育成と雇用を創出していくことを目指しています。すべての人に、適正な賃金、ウェルビーイング（心身の健康）、能力開発、ワークライフバランスを提供し、人々が充実した生活を送ることができる環境を実現します。

そのため、**当社はネットポジティブな雇用を重視**しています。ネットポジティブな雇用とは、人々が当社で働いている間、あるいは当社を辞めた後も、当社で働き始めたときよりも幸福でより良い生活を送ることができる働き方を指します。また人材不足が記録的な高水準である今、ネットポジティブな雇用を実現することで、企業はビジネスを成功に導くために必要となる優秀な人材を有する幅広いパイプラインにアクセスできるようになるのです。

当社は、これを実現するために、リスキリングとスキルアップを提供することで貢献し、企業が必要とする人材を獲得できるようにしながら、働く人々がよりニーズの高い能力を身につけキャリアアップのチャンスを増やせるようにしています。当社が人々の雇用可能性を高めることで、人々はより主体的に自分が望む豊かさや収入の可能性をコントロールしやすくなり、**すべての人にとって有意義な仕事**で働く機会が創出できます。

スケール大きくインパクトを発揮するために、ESGのS：社会には、E：環境と同様、指標と報告に重きを置き、データに基づく、科学的な根拠のあるアプローチが必要だと考えています。

人々と豊かさのプランを実現する施策



社会的インパクトをもたらす、科学的根拠に基づくピープルファースト（人材第一）アプローチ

組織は、ESGのE：環境を測定するのと同様の科学的根拠に基づくアプローチで、社会的インパクトの測定と進捗状況の報告を一貫性ある方法で行うことができますと考えています。右図の、**スコープ1**：組織が直接管理できる範囲、**スコープ2**：組織が間接的に管理できる範囲、**スコープ3**：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があります。





スコープ1

直接的なインパクト—マンパワーグループの従業員

私たちが価値を創出し、スケール大きくインパクトを与えられるかは、事業を展開する70以上の国と地域で3万人の従業員の能力を活用できるかどうかにかかっています。

ジェンダー平等の推進—目標の引き上げ

DEIB（多様性、平等性、インクルージョン、帰属意識）に対するグローバル共通の第1目標は、ボードメンバーにおけるジェンダーの多様性を推進することです。

さらに、各国は多様性に関する第2目標を選定し、その進捗状況を報告しています。例えば、オーストラリアでは先住民、日本では障がいのある方、メキシコでは若年層、オランダではLGBTQ+、スペインでは年齢の多様性、米国では人種や民族の多様性といった具合です。

ジェンダーに関する目標達成を前進させるには、重要指標は計測される、の観点から進捗状況を計測し経営層の業績評価に盛り込んでいます。私たちは2019年、グローバル全体での女性ボードメンバー比率を2025年までに40%にするという目標を定めました。以降、目標をさらに引き上げ、現在は2025年までに女性比率50%達成を目指しています。

一部の国は既にこの目標を達成済みです。ボードメンバーに占める女性の割合は、イタリアで67%、スウェーデンで60%、フランスで42%となっています。他の国も前進を続けており、例えば日本では女性ボードメンバー比率が2021年の6%から2022年末には15%に増加しました。

目標達成に向け、強力なプランを策定しています。

- ジェンダー平等への取り組みを加速させるため、進捗を評価しKPIを設定。
- 上司やチームが女性に明確なキャリアパスを示すことで、経営層を担う後継人材のパイプラインを構築。
- 3つのE（教育：Education、経験：Experience、人前に出る：Exposure）を通じた、女性人材の育成と成長。
- スポンサーシップとメンターシップ。そばで応援してくれる人の存在が重要であるため。

多様性はトップから始まる

取締役会

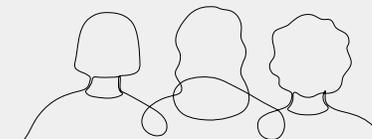
- 10年以上にわたりジェンダー多様性が30%を超える
- 人種の多様性17%
- 米国以外で生まれた人の割合42%

エグゼクティブリーダーシップチーム

- 女性の割合27%
- 人種の多様性36%
- 米国以外で生まれた人の割合72%

グローバルリーダーシップチーム

- 経営トップ93人のうち33%が女性



多様性を認める文化の構築

「企業文化とは、会社を団結させる接着剤のようなものです。会社のオフィスという物理的な場所や特定の従業員間のつながりを指すのではなく、従業員全員がどのように考え、行動するかという、私たちの信念と振る舞いそのものが企業文化なのです」

—Becky Frankiewicz（ベッキー・フランキウィッチ）チーフ・コマーシャル・オフィサー

私たちのDEIB戦略は、当社の企業文化、信念、価値観と密接に結びついています。私たちは、自身の個人的な偏見を認識し、インクルーシブな態度を養い、すべての人に恩恵をもたらす企業文化を築けるように、各種プログラムの立案、実施、展開を行っています。

インクルーシブな文化構築の一環として、偏見は組織全体に及ぶものであり、個人と組織双方の視点から対処する必要があることを、従業員に教えています。

アメリカ、イギリス、イタリアでは1,500人の従業員が、マイクロラーニング・セッション、ナッジ*、学習サークルを通じてインクルージョンに関する研修を受講しています。この研修では、参加者が集まって意見を交換し、理解を深め、各々成長を促しました。新入社員は、入社時の必須項目として専用の体験型DEIB研修を受講しています。

※ナッジ理論。人々がよりよい行動を選択できるよう促すこと

写真:(上) Syneathia LaGrant (サイネシア・ラグラント) 人材開発担当バイスプレジデント、(中) ミルウォーキーで国際女性デーを祝うマンパワーグループ従業員、(下) Becky Frankiewicz (ベッキー・フランキウィッチ) チーフ・コマーシャル・オフィサー



マンパワー
グループの
従業員

「人材を育てるには、まず社内から、と考えています。私たちは、キャリア開発に役立つ新たなスキルを学べるよう従業員の指導に取り組んでいます。彼らが当社に残るか転職するかに関係なく、これが従業員に対する私たちの約束なのです」

—Syneathia LaGrant (サイネシア・ラグラント) 人材開発担当バイスプレジデント

社内からリーダーを育てる

当社の3つのグローバルリーダーシッププログラムでは、アセスメント、コーチング、ボードメンバーとの交流、高い目標に挑戦させるストレッチ・プロジェクト、目標を絞った研修と能力開発を組み合わせることで、各リーダーが将来担う役割で成功できるよう、準備を進めています。

この手法の効果は実証済みであり、プログラムを修了した参加者の60%が1年後に、68%が2年以内にキャリアアップを果たしています。

3つのグローバルリーダーシップ育成プログラム

**future
LEADER**
PROGRAM

プレイヤーとしてビジネスに貢献する段階から初級リーダーに移行する時期に、高いパフォーマンスを発揮できるようサポートします。

**accelerated
LEADERSHIP**
PROGRAM

未来の経営幹部候補の成長を促すために積極的に働きかけ、成長の土台を築きます。

**strategic
LEADERSHIP**
PROGRAM

将来の確実な成功に向けて能力開発を行い、参加者がグローバルリーダーとしての役割を担う準備をします。

メンタルヘルスの重要性



従業員のウェルビーイング（心身の健康）とレジリエンス（回復力）が、世界中の企業の最重要課題に浮上しています。

- 労働者の約半数が日常的にストレスや燃え尽き症候群を経験しています¹。
- 労働者の88%が、育児や介護、経済的な不安といった仕事以外の悩みを、上司にもっと理解してもらいたいと願っています¹。

出発点は、組織文化とリーダーシップです。当社のグローバルリーダーのトップ層は、あらゆる人々に対する「思いやりの文化」の重要性を認識し、部下に**Clarity（明瞭な理解を共有する）**、**Care（思いやりをもって行動する）**、**Grow（ビジネスと人々を成長させる）**の手本を示すよう促されています。

- イギリスでは、職場でのメンタルヘルスにまつわる偏見を払拭し、燃え尽き症候群やその他の懸念される兆候の発見に特化した、Mental Health First Aiders（心の応急処置を行う人材）を育成しています。
- スウェーデンでは、管理職が職場におけるストレスなどの課題を認識できるよう、メンタルヘルス研修を実施しています。



写真: Michelle Nettles（ミシェル・ネトルズ）チーフ・ピープル・アンド・カルチャー・オフィサー

「ここ数年の混乱を受けて、誰もが自分にとって本当に価値あるものは何なのかを考えるよう迫られました。私たちは、働き方や暮らし方を見直す一世一代のチャンスを手に入れています。従業員の負担を認識し、職場のメンタルヘルスに対する偏見との戦いに積極的に取り組まねばなりません」

—Michelle Nettles（ミシェル・ネトルズ）チーフ・ピープル&カルチャー・オフィサー

¹ What Workers Wants: From Surviving to Thriving at Work（労働者が求めるもの——職場に残るだけでなく成功を目指して）、<https://go.manpowergroup.com/whatworkerswant>



マンパワー
グループの
従業員

リクルーターから タレントエージェントへ

独自の研修を受けて、3,700人のリクルーターがタレントエージェントへと成長しています。彼らは、アセスメント、データ活用、コーチングの専門家として、アソシエイト1人ひとりに応じたキャリアガイダンスを提供し、彼らが職場で成長し収入アップできる力を高められるよう手助けしています。

次世代の営業スキルの開発

3,200人以上が当社のGlobal Sales Academyで学び、ESGやデータとインサイトなどのテーマについて、自社独自の視点で厳選されたオンラインマイクロラーニングに参加しています。現在、この研修を英語圏以外の国でも展開できるよう準備を進めています。





スコープ2

間接的なインパクト—キャンディデイト、アソシエイト、クライアント

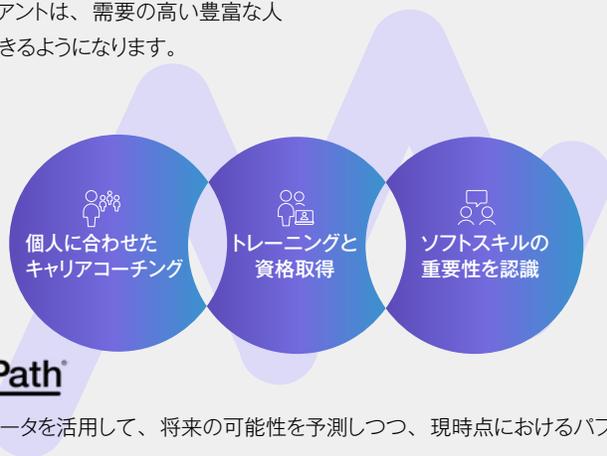
私たちは、毎年70以上の国と地域で、数百万人の人材に向け、ガイダンスやアドバイスをはじめ、アセスメントやコーチング、スキルアップ、リスキリングや、持続可能な雇用につながる機会を提供することで、多くの人材を輩出しています。

MyPathプログラム、ManpowerとExperisの両アカデミー、グローバル展開している専任タレントエージェントとリクルーターにより、数多くの人々が情熱を注げる仕事に就き、能力を最大限に発揮できるよう、メンタリング、コーチング、ガイダンスを行っています。



進化する働く世界でチャンスを生み出す

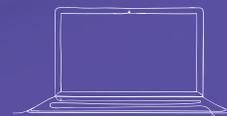
MyPathプログラムでは、専属のタレントエージェントが、データに基づき1人ひとりに応じたガイダンスを行い、能力開発と研修の場を提供しています。これにより、アソシエイトは、先端製造業、IT、サプライチェーン、カスタマーサービスなどの成長産業に就職するために必要なスキルアップを図ることができます。アソシエイトが、新たなスキルを習得し雇用可能性を高められるのに対して、クライアントは、需要の高い豊富な人材が集まる人材プールを利用できるようになります。



成功につながる MyPath®

- 私たちはMyPathの集計データを活用して、将来の可能性を予測しつつ、現時点におけるパフォーマンス評価の精度を高めています。
- MyPath参加者には、雇用ニーズの高い意欲的な人材を集めており、その人材プールは拡大し続けています。彼らは定着率、ロイヤリティ、継続雇用率が高く、MyPathに参加していない人材と比べて36%も継続雇用されやすくなっています。当社の二大マーケットである日本とイギリスでは、MyPathに参加したアソシエイトの90%が継続して雇用を維持できています。
- MyPath参加者は、より意欲的で満足度が高く、推奨度が高い傾向にあります。MyPath参加者は、非参加者と比べてNPS（ネットプロモータースコア）が一貫して5ポイント高くなっています。
- 私たちは、世界各地で「大規模な人材の創出源 (Creators of Talent at Scale)」となることを宣言し、潜在能力を見出し、スキル格差を解消していきます。こうした方法で私たちは、雇用可能性を高め、より強くなやかで未来の即戦力となる人材を育成しているのです。

MyPathは、これまでに23万人の人生にインパクトを与えてきました。MyPathに参加するアソシエイトは、現在、15マーケットの13,000社近いクライアントで活躍しており、当社のアソシエイト人材プールの38%を占めています。



テクノロジー変革に必要な人材を重視

次世代テクノロジーの設計、展開、導入を推進するために、企業は高技能人材の獲得競争を繰り広げています。これに伴い、IT人材への需要が供給を上回り続けており、マンパワーグループのIT領域を専門としたブランド Experisでも、大量の人材を輩出しています。Experisは、リクルーターやアソシエイトのスキル向上を通じて知識を蓄積し、人材創出の原動力となることを目指しています。こうしたスキル向上により、Experisのリクルーターやアソシエイトは、企業がIT投資を展開し利益を得るために必要な新たな技術やスキル、さらには人材供給に関する専門知識を身につけています。

- **Experis Academy**は、IT業界の未経験者、またはスキルアップやポジション変更を求める人を対象に、エンタープライズアプリケーション、クラウドとインフラ、ビジネストラansフォーメーションサービスや、デジタルワークスペースに関する実践的な短期集中型のIT研修とコーチングを実施しています。2022年には、250社以上のクライアントの3,200人以上が研修を受けました。
- **Experis Academy**は現在、**メタバースで実施するリモート学習を拡充しています**。没入型オンボーディングプラットフォームに初めて参加した受講者らは、バーチャルExperis AcademyでUXスキルを学びました。年間1万人のキャンディデイトに研修を実施し、オムニチャネル方式の体験型学習を通じて、誰もが質の高いIT研修を受講できるようにすることを目指しています。
- **Talent Solutionsブランド**の“PowerSuite™ Next for Career Transitions”は、解雇された人がスキルを高め、自信をつけて次のキャリアへと一歩を踏み出せるよう、カスタマイズされたバーチャルコーチング、独自の自己啓発用リソース、スキルアップ講座、ジョブマッチングを提供しています。



キャンディデイト、
アソシエイト、
クライアント

グリーンは成長を意味する



グリーン経済への移行が、世界の採用戦略の方向性に影響を与えています。私たちは、企業がこの変化を乗り切る指針となるインサイトや実践的なソリューションの提供に加えて、人々が最先端のグリーンスキルを身につけ、自身と家族のために新たなチャンスに挑戦できるよう必要な教育や研修も提供しています。

- 雇用主の70%が、グリーンジョブ（環境関連のポジション）やグリーン人材に関わる採用を実施もしくは計画しています。
- グリーン経済への移行に対応するため、製造業のポジションのうち66%は、最新化やアップデート、再編成が必要になります。
- マンパワーグループは、研修と能力開発を実施し、2035年までに1,000万人をグリーンジョブに配置すべく取り組んでいます。



DEIBの先頭に立つ

「すべての人に有意義な仕事を提供する」とは、すべての人が歓迎され、自身の貢献が評価されると感じられるようにすることです。私たちは、性別、アイデンティティ、身体や精神的能力に関わらず、すべての労働者に平等な機会を創出している当社のプログラムを誇りに思っています。

- **イギリス**では、当社で研修を受けた自閉症の方々が、IT分野の仕事で就業されています。
- **イタリア**では、障がい者インクルージョンプログラムにおいて、2022年以降、570人に効果をもたらしています。
- **スペイン**では、Diversity Mattersプログラムを通じて、障がいのある学生のキャリアを支援しています。
- **シンガポール**では、総合求人情報サイト#PridePassによって、インクルーシブで先進的な企業とLGBTQ+の労働者を結びつけています。



キャンディディット、
アソシエイト、
クライアント



写真：アムステルダムで開催されたEIT InnoEnergyのイベント「2023 Business Booster」で、グリーンプログラムを紹介するマンパワーグループの従業員。

パートナーシップを通じてインパクト—2026年までに80万人のグリーンジョブ就業を応援

私たちはEIT InnoEnergy社と協力して、ヨーロッパ全域の労働者が2026年までに、再生可能エネルギー、電化、バッテリー技術、グリーン水素などの分野で新たに生まれるポジションを担えるように準備を進めています。

欧州グリーンディールの進展を促すために、MyPathプログラムとEIT InnoEnergyのスキル研究所（Skills Institute）を介して、組立工や高度なデザインエンジニアなど、需要が高い70の新たな職種に就けるよう、ヨーロッパ全土でオンラインと対面を併用した研修を実施しています。

このプログラムは、転職希望者にグリーンジョブに必要な認定を受けられるよう支援する一方、経験が少ない労働者に、将来性のある新たな仕事に踏み出すために必要なスキルの習得機会を提供しています。



スコープ3

サプライチェーンとコミュニティ全体へのインパクト

私たちは、他団体とパートナーシップを組むことで、波及効果を生み出し、インパクトを拡大できると信じています。地域団体、業界団体、政府、NGO、慈善団体、教育機関との協力を通じて、私たちは、在学中の学生やこれから社会に出る若者、社会的立場の弱い人々、労働市場に復帰しようとしている人々に、さらなるインパクトを増幅させています。



難民支援成功への道

私たちは、故郷を追われた人々が仕事を見つけ、より良い未来に進めるよう取り組んでいます。

Tent Partnership for RefugeesやWelcome.USとの継続的な関係を通じて、難民の定住と就業の支援を進めてきました。

2023年には、クライアントと連携することで、3万人が意義ある仕事に就業し、また MyPathプログラムとExperis Academyを通じて15,000人に研修を行うことで、ヨーロッパ全土で難民45,000人の就業支援に尽力しました。こうした取り組みにより、難民のスキル習得、より良い雇用機会へのアクセス、本人と家族の新たな生活基盤の構築を後押ししています。

- アメリカ**—2022年、ヨナス・プライジング会長兼CEOがTentの難民に関する米国ビジネスサミット（U.S. Business Summit on Refugees）を共催し、3年間で3,000人の難民に雇用機会を提供すると表明しました。この目標達成に向けて、MyPathプログラムとExperis Academyを開講し、難民に研修と就業ガイダンスを行っています。
- オランダ**—ExperisとTentは2023年、初のIT講座「Back to IT」を開設しました。難民は、3週間の集中コースを通してサービスデスクでの技術的な仕事に対応できるよう準備をします。
- スウェーデン**—2023年3月、コーチングと就職支援によって、1,000人のウクライナ難民を支援しました。
- ドイツ**—2022年に、1,640人の難民に有意義で持続可能な仕事を紹介しました。
- ポーランド**—ウクライナ戦争の勃発以降、ポーランドは9,000人のウクライナ人を雇用しましたが、うち4,000人はMyPathの「Win Development」プログラムを介した選考と面接を経て採用されました。このプログラムには、語学トレーニングや、需要が高い職種に直結するスキル習得が含まれています。
- イタリア**—2022年、イタリアでは2,000人以上の難民がManpower Human Age Institute Foundationで研修を受けたのちに雇用されました。さらに762人が、マンパワーと業界団体Accoglienza & Lavoroが国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）と連携して実施した難民専用の研修を受講しました。
- ベルギー**—Cross Border Connectionプロジェクトを通じて、高スキル難民250人で人材プールを構築し、食品、製造、ホスピタリティなど幅広い業種のクライアント189社にサービスを提供しました。



写真：TentのU.S. Business Summitで講演するヨナス・プライジング会長兼CEO



年齢に関係なく機会を創出

私たちは、すべての人に意義ある雇用への道を切り拓くことを重視しています。キャリアのどのステージにいらっやっても、あらゆる方が対象です。若年労働者が成功に必要なスキルを習得できるよう支援し、中高年労働者が生涯働く間は、貴重なスキルと経験を活かし貢献できるようサポートします。

- **JA Worldwide Mentoring Partnership (JAワールドワイド・メンタリング・パートナーシップ)**
2022年は5,594人の学生を対象にメンタリングを実施。マンパワーグループからは20カ国327人のボランティアが参加しました。
- **Young Enterprise Fiver Challenge (若手起業家5ポンドチャレンジ)**
5～11歳の子供に、わずか5ポンドの予算で起業するためのアドバイスとリソースを4週間かけて提供するイギリスのプログラム。参加者は、独創性、コミュニケーション、チームワーク、計画立案、問題解決などの起業スキルを学びます。マンパワーグループのボランティアの協力を得て、2023年だけで22,000人以上の子どもが参加しました。
- **The Rural Youth Program (農村部若年層向けプログラム)**
インドの5つの州の若年層に研修を行います。修了後に、3,500人以上の農村部の若者が就職し、それとは別の5,000人が雇用市場に参入する準備をしています。
- **Manpower's Mature Worker Program (Manpower熟練ワーカープログラム)**
アメリカの中高年労働者を対象とし、2022年1月以来、5,000人以上のキャリア開発を支援し就職機会を提供してきました。1,000人が正式な面接を受け、21%が意義ある仕事に就きました。
- **ManpowerGroup Japan's Senior Talent Staffing Service (日本のマンパワーグループによるシニア派遣管理サービス)**
定年を迎えるベテラン人材を活用することで、シニア人材とクライアント双方を支援、2022年と比べて2023年には25%も増加。シニア人材を、熟練技術者、研究者、カスタマーサービス・コールセンター、IT・通信などの専門職ポジションで活躍いただけるよう支援しています。



写真：ウルグアイのマンパワーグループ従業員は、JAの学生にメンタリングを実施しました。

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



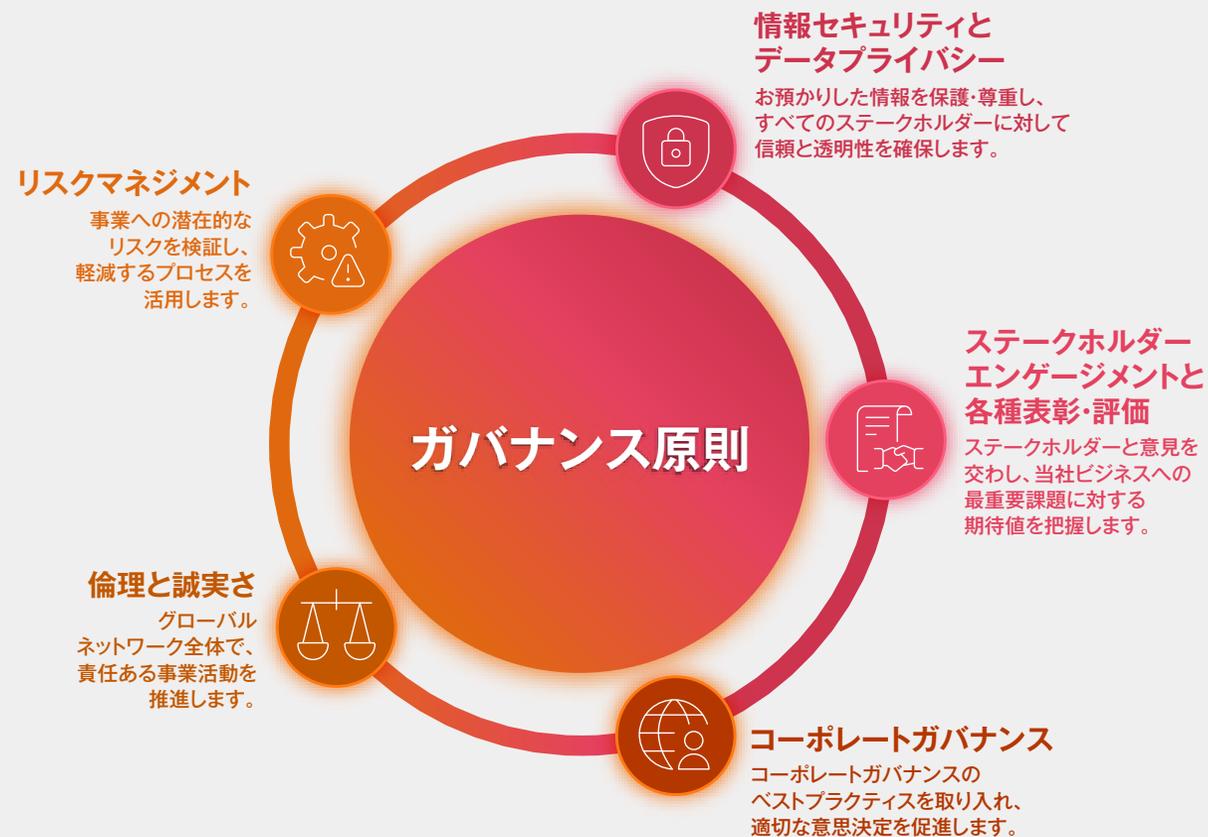
私たちのゴール

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られています。

ガバナンス原則の施策



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

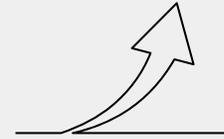
ESGは、当社の最優先事項のひとつです。そのため、ガバナンス・サステナビリティ委員会が取締役会レベルでESGの取り組みを監督しています。

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、監査委員会と共に年2回以上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。エンタープライズリスク担当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。2023年、私たちはCDPの要請に応じて13年目となる気候関連リスクの開示情報を提出しました。

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なるということです。

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2023年、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の包括的なガイドラインを導入しました。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37%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、2023年に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、学术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に輝いています。昨年は、企業として以下の表彰を受けました。

地球環境



SCIENCE
BASED
TARGETS

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。



GLASS LEWIS

Morningstar SustainalyticsのESGリスク評価で9.8を獲得し、ESGを要因とする重大な財務的影響が生じるリスクは小さいと評価されました。



MSCI
ESG RATING

MCSIのESG格付けでAリーダーの評価を獲得しました。



2022
ecovadis
Sustainability
Rating

2022年に8カ国およびグローバル本社でEcoVadisの評価を新たに獲得、累計24以上の国とグローバル本社でプラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズの評価を受けました。



MEMBER OF
Dow Jones
Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM

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

CDP (カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト) への情報開示でA-の評価を獲得。コミットメントのとおり排出量に関し透明性のある報告をしました。



USA
TODAY

USA Today紙が選ぶ「2023年米国の気候リーダー」に選出されました。

人々と豊かさ



DEI
DISABILITY
EQUALITY
INDEX

「Disability Equality Index (障がい者平等指数)」に基づき、8年連続、アメリカで最も働きやすい職場に選出されました。

Newsweek 「2023年アメリカで最も責任ある企業」に選出されました (2024年も)。



WALL STREET JOURNAL
2023

ドラッカー研究所が選ぶ効率経営番付 Wall Street Journal's Top 250 Best-Managed Companies (経営トップ250) ランキングで、上位半分にランクインしました。



2023
WORLD'S MOST
ETHICAL
COMPANIES
ETHISPHERE

14回「世界で最も倫理的な企業」に選出されました (業界最多)。

ガバナンス原則



Staffing
100
STAFFING
INDUSTRY
ANALYSTS

マンパワーグループのリーダーが、Staffing Industry Analystsが選ぶ「2022 Staffing 100 (ヨーロッパ)」 「2022 Staffing 100 (北米・南米)」に選ばれました。



Everest Group
PEAK
MATRIX

ManpowerGroup Talent Solutionsは、Everest Group から13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年連続で外部人材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
PEAK
MATRIX

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
PEAK
MATRIX

Everest GroupのPEAK Matrix® Assessmentの再就職支援・キャリア移行サービス部門で、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。

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 2022 Key Performance Indicators

Employee Demographics¹

Employees worldwide, full-time equivalent (FTE)	30,900
Employees represented by unions ² , works councils and/or collective bargaining agreements	44%

Global Workforce Breakout

By Region		By Age Bracket		By Level	
Americas	30%	18-35	45%	Senior Leadership ³	0.3%
Asia Pacific & Middle East	17%	36-49	36%	Leadership	4%
Northern Europe	22%	50+	18%	Field & Functional Management	18%
Southern Europe	31%			Individual Contributor	78%

Global Workforce - Female Representation

	2020	2021	2022
Global Leadership	31%	33%	33%
All management roles	55%	54%	57%
All levels of the organization	60%	59%	61%
New hires ⁴	47%	58%	57%
Promotions ⁴	66%	66%	69%

Culture & Capabilities

	2020	2021	2022
Employee Engagement Index score ⁵	63%	65%	65%
Total investment in employee development (million \$USD) ⁴	\$10	\$12	\$15
Average hours in training & development per FTE ⁶	16	18	16
Employees participating in training & development programs ⁴	95%	100%	100%
Positions filled through internal promotions ^{4,7}	53%	47%	54%
Total turnover – at all levels ^{4,8}	20%	25%	32%
Voluntary turnover – at all levels ^{4,8}	11%	18%	23%
Total turnover– management level and above ^{4,7}	11%	16%	18%
Voluntary turnover – management level and above ^{4,7}	6%	10%	13%

Health & Safety Performance Indicators

	2020	2021	2022
Markets with health & safety certification (% worldwide revenues) ⁹	45%	46%	43%
Employee absentee rate (unplanned absences as a percentage of total scheduled work days) ¹⁰	3	5	2
Employee recordable incident rate (number of recordable incidents among employees per million hours worked) ¹¹	3	2	3
Employee lost-time incident rate (number of lost-time injury events among employees per million hours worked) ¹²	–	1	1
Associate recordable incident rate (number of recordable injury events among associates on assignment per million hours worked) ¹³	23	22	22
Associate lost-time incident rate (number of lost-time injury events among associates on assignment per million hours worked) ¹³	20	18	18

ManpowerGroup 2022 Key Performance Indicators

Social Impact Investment

	2020	2021	2022
Investment in associate training (million \$USD) ⁴	\$58.5	\$77.5	\$56.4
Associates participated in skills training & development programs ⁴	235,394	190,384	174,013

Trust & Transparency

	2020	2021	2022
Employees trained on ethics policies ¹⁴	100%	100%	100%
Trusted and Ethical Culture Index ⁵	85%	89%	86%
Client Net Promoter Score ¹⁵	48	37	45
Associate Net Promoter Score ¹⁶	55	51	50
Number of countries assessed by EcoVadis	24	24	24
Percentage of key markets assessed by EcoVadis	75%	81%	91%
Percentage of business represented by assessed countries	80%	80%	87%

Environmental Performance

	2020	2021	2022
Markets with ISO14001 certification (% worldwide revenues) ⁹	21%	24%	23%
Total energy consumption (MWh)	132,032	102,967	127,144
Non-renewable energy consumption (MWh)	123,956	85,401	115,671
Renewable energy consumption (MWh)	8,067	17,567	11,474
Percentage of energy from renewable sources in key markets	13%	45%	32%
Direct operational (Scope 1) GHG emissions (tCO ₂ e)	13,314	18,608	19,359
Indirect operational (Scope 2 location-based) GHG emissions (tCO ₂ e)	14,244	9,076	11,540
Indirect operational (Scope 2 market-based) GHG emissions (tCO ₂ e)	13,038	7,844	10,316
Indirect value chain (Scope 3) GHG emissions (tCO ₂ e) ¹⁷	264,592	160,619	181,711
Scope 1 + 2 (market-based) emissions per \$million revenue	1.46	1.28	1.50
Scope 1 + 2 (market-based) emissions per FTE	1.05	0.88	0.96
Water consumption (MIO m ³)	0.05	0.26	0.36
Total waste generated (t) ¹⁸	698	554	2,997
Percentage of waste recycled	28%	36%	47%

ManpowerGroup 2022 Key Performance Indicators

Notes on Performance Data

1. Unless otherwise noted, Employee Demographics data covers all countries of operation vs. key markets only.
2. Prior year data not comparable, as calculation methodology has been updated to be more representative of our global operations.
3. Our definition of Senior Leadership changed in 2022, representing only the top approx. 100 leaders on the Global Leadership Team (GLT).
4. In key markets representing approximately 80% of worldwide employee population and revenues.
5. Percentage of employees responding to all Index indicators on the ManpowerGroup Annual People Survey (MAPS).
6. Includes online training hours via PowerYou platform and time spent on annual ethics and data privacy training by all employees worldwide
7. For management and leadership levels.
8. 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.
9. Percentage of worldwide revenues in countries with certified management systems.
10. 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 8. 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.
11. 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 10 events per million hours worked.
12. 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 vary widely between countries.
13. Aggregated from data reported by key markets representing approximately 70% of associates on assignment.
14. 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.
15. Weighted average of Manpower & Experis client NPS in key markets.
16. Weighted average of Manpower associate & Experis professional NPS in key markets.
17. Scope 3 includes indirect impacts from office and fleet energy use, business travel, employee commutes and estimated work-from-home emissions.
18. Hazardous waste is not applicable for our business and is therefore 0.

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.

ManpowerGroup Inc. has reported the information cited in this GRI content index for the period January 1, 2022 - December 31, 2022 with reference to the GRI Standards.

GRI Indicators		ManpowerGroup
Gri 102: General Disclosures		
102-1	Legal name of organization	ManpowerGroup Inc.
102-2	Primary brands and services	2022 Annual Report Form 10-K
102-3	Headquarters	100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212 USA
102-4	Countries of operations	ManpowerGroup operates in 75+ countries and territories ManpowerGroup Subsidiaries and Affiliates The largest countries of operation are detailed in the 2022 Annual Report Form 10-K
102-5	Nature of ownership	2022 Annual Report Form 10-K
102-6	Markets served	2022 Annual Report Form 10-K
102-7	Scale of organization	2022 Annual Report Form 10-K
102-8	Information on employees	2022-23 ESG Report - Key Performance Data Table 2022 Annual Report Form 10-K
102-9	Supply chain	ESG Perspectives - Sourcing and Supply Chain
102-10	Significant changes to the organization	2022 Annual Report Form 10-K
102-12	External initiatives	2022-23 ESG Report - Global Alignment & Collaboration
102-13	Association memberships	2022-23 ESG Report - Global Alignment & Collaboration
102-14	Statement from a senior decision-maker	2022-23 ESG Report - Introduction
102-15	Key impacts, risks and opportunities	2022 Annual Report Form 10-K 2022-23 ESG Report - Stakeholder Engagement

GRI Disclosure Index

GRI Indicators		ManpowerGroup Reporting
102-16	Values, principles, standards and norms of behavior	Code of Business Conduct and Ethics
102-17	Mechanisms for advice and concerns about ethics	Business Ethics Hotline
102-18	Governance structure	2022-23 ESG Report - Corporate Governance
102-20	Executive level responsibility for ESG topics	2022-23 ESG Report - Corporate Governance
102-43	Approach to stakeholder engagement	2022-23 ESG Report - Stakeholder Engagement
102-45	Entities included in consolidated financial statements	2022 Annual Report Form 10-K
102-46	Defining report content and topic boundaries	2022-23 ESG Report - About this Report
102-47	Relevant topics identified	2022-23 ESG Report - About this Report
102-48	Restatements of information	2022-23 ESG Report - Planet —
102-49	Changes from previous reporting period	2022-23 ESG Report - Planet 2023 CDP Report C5.1b
102-50	Reporting period	Performance indicator data is reported for the 2022 calendar year. All other information is inclusive of activities up to the date of publishing, November 2023.
102-51	Date of most previous report	September 2022
102-52	Reporting cycle	Annual
102-53	Contact point for questions regarding the report	Natalie Lau, Director of ESG, Natalie.Lau@manpowergroup.com
102-54	Claims of reporting in accordance with GRI Standards	We use the GRI standards to inform our ESG reporting.
102-56	External assurances	Financial reporting has been assured by an external auditor.
GRI 103: Management Approach		
103-1	Explanation of material topics	The introduction to each section of our 2020 ESG Report explains the relevance of each material topic to our business and our stakeholders.
103-2	Management approach	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 Disclosure Index

GRI Indicators		ManpowerGroup Reporting
GRI 201: Economic Performance		
201-1	Direct economic value generated and distributed	2022 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. 2023 CDP Report
GRI 203: Indirect Economic Impacts		
203-2	Significant indirect economic impacts	2022-23 ESG Report - People & Prosperity ManpowerGroup ESG Perspectives - Human Rights and Human Capital
GRI 205: Anti-Corruption		
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	2022-23 ESG Report - Principles of Governance, Key Performance Data Table ManpowerGroup ESG Perspectives - Ethics
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	In 2022, there were no confirmed incidents of corruption.
GRI 302: Energy		
302-1	Energy consumption within the organization	2022-23 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table
302-3	Energy intensity	2022-23 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table
302-4	Reduction of energy consumption	2022-23 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table
GRI 305: Emissions		
305-1	Direct (Scope 1) GHG Emissions	2022-23 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	2022-23 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	2022-23 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table
305-4	GHG emissions intensity	2022-23 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table
305-5	Reduction of GHG emissions	2022-23 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table

GRI Disclosure Index

GRI Indicators		ManpowerGroup Reporting
GRI 401: Employment		
401-1	Employee hires and turnover	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
401-3	Parental leave	2020 ESG Report pages 4-10
	Employee engagement	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
GRI 403: Health & Safety		
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	2022-23 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	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
GRI 404: Training & Education		
404-1	Average hours of training per year per employee	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
404-2	Programs for upskilling and career management	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
GRI 405: Diversity & Equal Opportunity		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table 2022 Annual Report Form 10-K 2023 Proxy Statement
405-2	Ration of remuneration of women to men	ManpowerGroup ESG Perspectives - Diversity, Equity, Inclusion and Belonging

GRI Disclosure Index

GRI Indicators		ManpowerGroup Reporting
GRI 406: Nondiscrimination		
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 Business 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 412: Human Rights Assessment		
412-2	Employee training on human rights policies or procedures relevant to our operations	ManpowerGroup Human Rights Policy ManpowerGroup ESG Perspectives - Human Rights
412-1	Human right review/impact assessment	ManpowerGroup Human Rights Policy
412-3	Significant agreements or contracts that include human rights clauses	ManpowerGroup ESG Perspectives - Sourcing and Supply Chain
GRI 413: Local Communities		
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		
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 2022 ManpowerGroup did not make any political contributions.
GRI 418: Customer Privacy		
418-1	Substantiated complains regarding breaches or customer privacy and losses of customer data	2022 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 2018-10.

Accounting Metrics		ManpowerGroup Reporting
Data Security		
SV-PS-230a.1	Description of approach to identifying and addressing data security risks	2022-23 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 involving customers' confidential business information (CBI) or personally identifiable information (PII), (3) number of customers affected	Any Material data security breaches would be disclosed in our 2022 Annual Report on Form 10-K . In 2022, we had no material data security breaches and no client data has been affected.
Workforce Diversity & Engagement		
SV-PS-330a.1	Percentage of gender and racial/ethnic group representation for (1) executive management and (2) all other employees	2022-23 ESG Report - People & Prosperity. Key Performance Data Table
SV-PS-330a.2	(1) Voluntary and (2) involuntary turnover rate for employees	2022-23 ESG Report - People & Prosperity. Key Performance Data Table
SV-PS-330a.3	Employee engagement as a percentage	2022-23 ESG Report - People & Prosperity. Key Performance Data Table
Professional Integrity		
SV-PS-510a.1	Description of approach to ensuring professional integrity	2022-23 ESG Report - Principles of Governance ManpowerGroup ESG Perspectives - Environment
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 2022 Annual Report on Form 10-K . In 2022, we had no material monetary losses as a result of legal proceeding 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 30,900 full-time equivalent employees as of December 31, 2022. 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	<p>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.</p>	<p>2022-23 ESG Report - ESG Strategy 2023 Proxy Statement 2022-23 ESG Report - CEO Letter</p>
Quality of Governing Body	<p>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.</p>	<p>2023 Proxy Statement</p>
Stakeholder Engagement	<p>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.</p>	<p>2022-23 ESG Report - Global Alignment 2022-23 ESG Report - Stakeholder Engagement</p>
Ethical Behavior	<p>Anti-corruption</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>2022-23 ESG Report - Ethics & Integrity, Key Performance Data Table ManpowerGroup Anti-Corruption Policy</p>
Risk and Opportunity Oversight	<p>Protected ethics advance and reporting mechanisms – A description of internal and external mechanisms for:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>2022-23 ESG Report - Ethics & Integrity Business Ethics Hotline</p>
Risk and Opportunity Oversight	<p>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.</p>	<p>2022 Annual Report Form 10-K</p>

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 2022-23 ESG Report - Planet, Key Performance Data Table. NOx, SOx, VOCs, PM, and HAP are not material to ManpowerGroup
Climate Change	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. In addition to setting a strong governance structure for climate oversight, our emission reduction targets have been verified by Science Based Targets Initiative (SBTi) and are in line with the 1.5C pathway. We are currently implementing our emission reduction roadmap, and are also working to conduct climate scenario analyses and develop a publicly facing 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 2022-23 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.	2020 ESG Report page 8
	Wage level (%) 1. Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage. 2. 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 2022 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	<p>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.</p> <p>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.</p>	2022-23 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 2022 Annual Report Form 10-K , page 9.
Skills for the Future	<p>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).</p> <p>Average training and development expenditure per full time employee (total cost of training provided to employees divided by the number of employees).</p>	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
Prosperity		
Employment and Wealth Generation	<p>Absolute number and rate of employment</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table
	<p>Economic contribution</p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> 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. 	2022-23 ESG Report - People & Prosperity, Key Performance Data Table 2022 Annual Report Form 10-K ManpowerGroup 2020 Social Impact Report
	<p>Financial investment contribution</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	2022 Annual Report Form 10-K
Innovation of Better Products and Services	<p>Total R&D expenses (\$) – Total costs related to research and development.</p>	2022 Annual Report Form 10-K
Community and Social Vitality	<p>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.</p>	2022 Annual Report Form 10-K