



ManpowerGroup®  
Solutions

# どんな風に 働きたいか

：企業が知っておくべき、  
キャンディデイトが望む就労モデル



2018年グローバルキャンディデイト嗜好調査から見えてきたこと

企業の仕事の進め方や、人々の働き方が変化しています。企業は、遂行すべき業務を精査し、人間、人工知能、ロボットなど効率的な労働力は何かと様々な選択肢を検討しています。また雇用形態の選択肢は今や、正社員中心にとどまりません。請負契約、フリーランス、パートタイム、季節就労、臨時/短期勤務、仕事の受発注を行えるプラットフォームを活用したオンデマンド労働者（リフト、ウーバー、ポストメイト、タスク・ラビットなど）の中から自由に選択できます。効果的なワークフォース計画を立てるには、人々が求めている働き方を考慮する必要があります。

そこで私たちはキャンディデイトに、次の質問をしました。

- どのような形で働きたいですか？
- どのような雇用形態を希望しますか？
- 今、どのような働き方をしていますか？
- 働き方を選ぶ際、どのような要素が影響しますか？



# Contents

- 1 | はじめに 3ページ
- 2 | 敬遠されるフルタイム正社員勤務 4ページ
- 3 | キャンディデイトの嗜好と  
実際の雇用形態とのギャップ（国別） 5ページ
- 4 | 需給のミスマッチが最も大きいのは、  
請負/プロジェクト単位の雇用 6ページ
- 5 | 働き方を決める要素は、裁量性とリスクを負う覚悟 7ページ
- 6 | 求職者が望む働き方トップ3は、国によって異なる 8-9ページ
- 7 | SNSの重要性 10ページ
- 8 | 5つの具体的な提案 11-14ページ
- 9 | 回答者について 16ページ



## 新たな就労モデルの定義

本レポートでいう「新たな就労モデル」には、請負契約、プロジェクト単位の雇用、パートタイム、季節就労、臨時/短期勤務、ギグワークが含まれます。これらは「次世代の働き方」<sup>3</sup>とも呼ばれています。新たな就労形態で働く労働者には、一定の期間または業務単位で正規の契約を交わして働く労働者（有期雇用）もいれば、タスク単位で業務を引き受ける労働者（「ギグエコノミー」型労働者<sup>4</sup>）もいます。

調査結果を解釈する際は、新たな就労モデルの定義は国によって異なり、それが調査結果に影響を及ぼす可能性がある点に留意する必要があります。キャンディデイト嗜好調査は、それぞれの国の言葉に翻訳して実施しました。キャンディデイトは、それぞれの理解に基づき雇用形態に関する質問に答えています。回答者には、次の選択肢の中から選んでもらっています——契約雇用、プロジェクト単位の雇用、フルタイム正社員、パートタイム、季節就労、臨時/短期勤務、ギグワーク（ウーバーの運転手、ポストメイトなど）、その他。今の働き方を尋ねる質問では、次の選択肢を用意しました——契約雇用（請負、プロジェクト単位/業務単位/コンサルティング）、フルタイム正社員、パートタイム、季節就労、臨時/短期勤務、好きな時間に働くギグワーク（ウーバーの運転手、ポストメイトなど）、その他。



# はじめに

グローバルキャンディデイト嗜好調査

労働力人口を構成する <b>18,000</b> 人 近くを対象に調査	世界中で影響力ある <b>24</b> の雇用市場で実施 <sup>1</sup>
<b>18 ~ 65</b> 歳	求職活動で一番重視 するポイントを調査

**キャンディデイト**：  
現在の労働力人口に含まれる求職者

結果は明らかでした。**キャンディデイトの約半分（45%）が、フルタイム勤務以外の働き方を望んでいます。**一部の国では、請負契約、プロジェクト単位の雇用、パートタイム、季節就労、臨時/短期勤務を希望するキャンディデイトが60%を超えています。

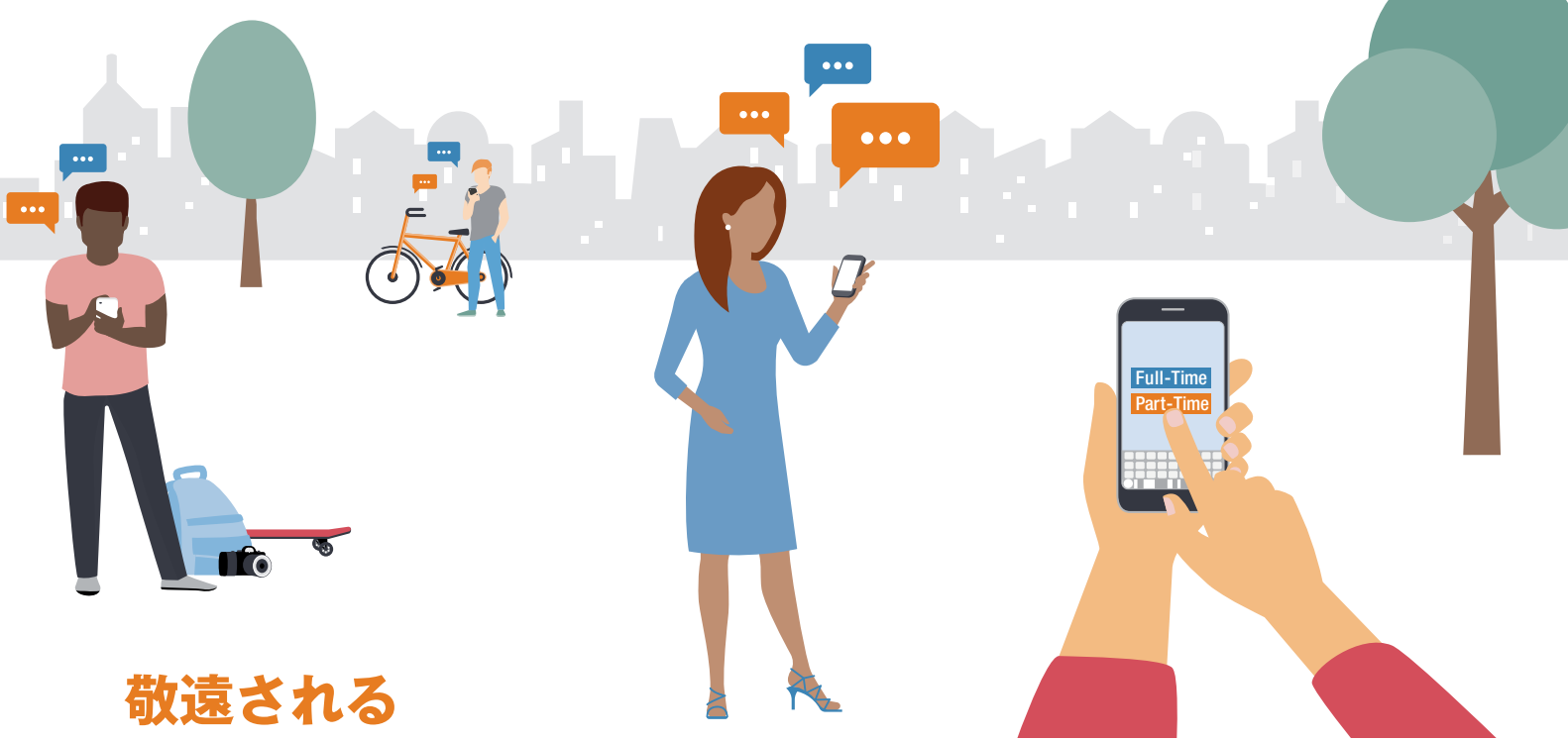
人々が希望する働き方が、他の国以上に急速に変化している国もあります。キャンディデイトの嗜好や労働力人口の構成は国によって様々ですが、好まれる働き方の根底には、柔軟性、「One Life」<sup>2</sup>、裁量性、生涯学習などのテーマが見え隠れします。優秀な人材を採用し引き留めなければ、企業はワークフォース計画を立てる際、望まれる働き方を考慮しなくてはなりません。世界各地のキャンディデイトにとって、「次世代の働き方」（定義は右囲み内参照）は最後の手段ではなく、ひとつの選択肢なのです。

<sup>1</sup> 十分な標本規模を確保するため、ウルグアイとパラグアイの2カ国、グアテマラ、パナマ、コスタリカの3カ国（中米）は統合して集計しました。

<sup>2</sup> 仕事とプライベートをはっきり区別せず、両方を柔軟にやりくりする生き方。

<sup>3</sup> ManpowerGroup, #GigResponsibly: The Rise of NextGen Work, 2017.  
マンパワーグループ『自ら選ぶギグワーク——「次世代ワークスタイル」の広がり』（2017年）

<sup>4</sup> 多くの国で「ギグワーカー」は一般的な呼称ではありません。国によっては、「フリーランス」の方が広く使用されています。

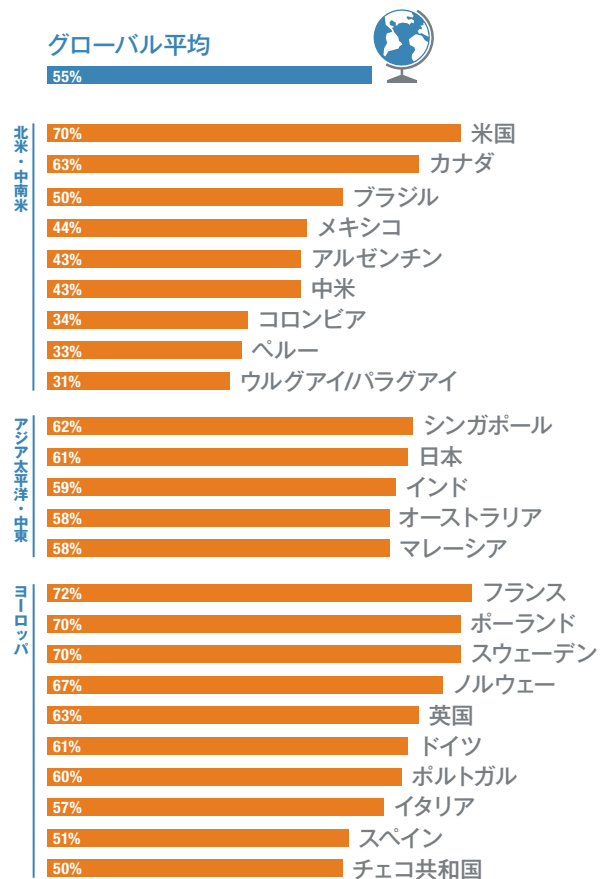


## 敬遠される フルタイム正社員勤務

現在のキャンディデイトは、自分の都合に合わせた働き方に魅力を感じています。キャンディデイトの約半数（45%）は、フルタイムの正社員勤務以外の新たな働き方を望んでいます。16%がパートタイム、13%が請負契約、7%がプロジェクト単位の雇用を望んでいます。プラットフォームを活用したオンライン勤務を望んでいる方は、3%に過ぎません。こうした結果は、#GigResponsibly『自ら選ぶギグワーク——「次世代ワークスタイル」の広がり』の調査結果とも一致します。同調査では、**87%が将来的に「次世代の働き方」を検討すると回答しています。**<sup>5</sup>

基本的にはいまだフルタイム勤務の人気の高いものの（右グラフ参照）、一部の国では、次世代の働き方を望む人材がフルタイム勤務を上回っています。ウルグアイ/パラグアイ、およびコロンビアでは、フルタイム勤務が望ましいと答えた人の割合はそれぞれ31%、34%にとどまりました。他方でフランス（72%）、米国（70%）、ポーランド（70%）などの国では、10人中7人が今もフルタイム勤務の方がよいと回答しています。

## フルタイム勤務が望ましいと答えた割合（国別）



キャンディデイトがどのような就労モデルを好むかは、各国の経済情勢、法規制の状況、望むライフスタイル、文化的価値観の組み合わせによって異なります

マンパワーグループソリューションズ（英国）グローバルソリューションズ担当バイスプレジデント  
ビクトリア・ボンバス Victoria Bombas

<sup>5</sup> ManpowerGroup, #GigResponsibly: The Rise of NextGenWork, 2017. マンパワーグループ『自ら選ぶギグワーク——「次世代ワークスタイル」の広がり』（2017年）

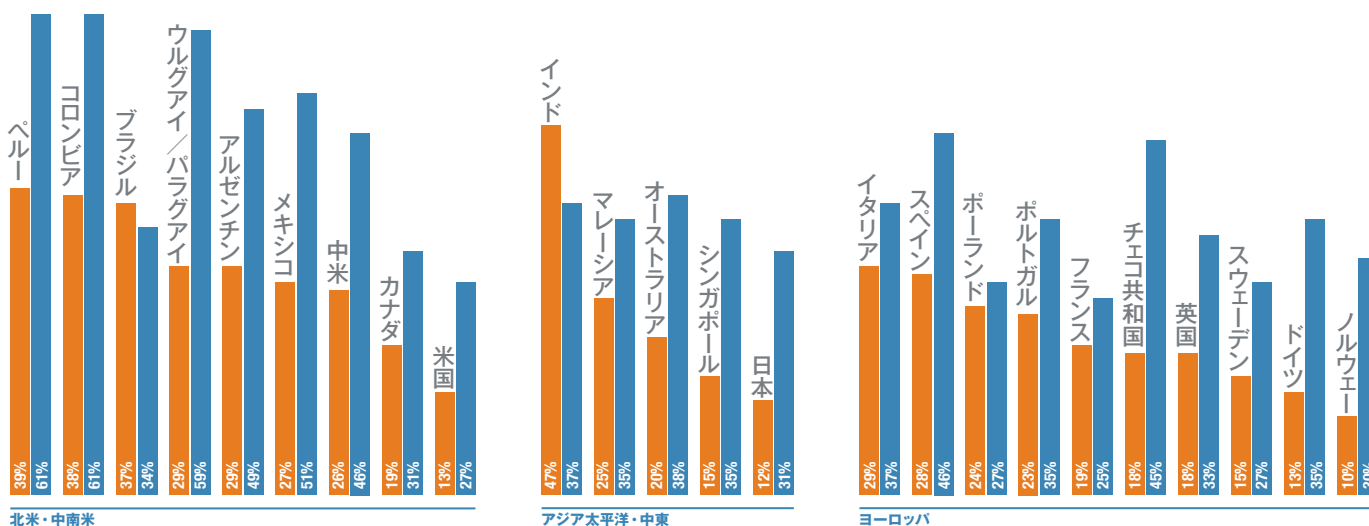
# キャンディデイトの嗜好と 実際の雇用形態とのギャップ（国別）

キャンディデイトが望む「次世代の就労モデル」と実際の雇用形態とのギャップを把握するため、キャンディデイト嗜好調査の結果を、マンパワーグループソリューションズの総合ワークフォース指数（下部囲み参照）と比較しました。この指数は、国別に就労モデルの構成を調査したものです。その結果、キャンディデイトが求める雇用形態と、各国企業が提供している雇用形態の間に開きがありました。一部の国においては、キャンディデイトが望む形態および規模を考慮すると、企業側が「次世代の働き方」を実践できるだけの十分な機会を提供していませんでした。

**24カ国中22カ国で、請負契約、プロジェクト単位の雇用、パートタイム、季節就労、臨時/短期勤務を望むキャンディデイトの割合が、現在提供できる雇用機会の量を上回っています。**「次世代の働き方」の供給がキャンディデイトの希望を上回っているのは、インドとブラジルのみです。地域別に見ると、コロンビア、パラグアイ/ウルグアイ、ペルーなどの南米諸国、中米（グアテマラ、パナマ、コスタリカ）、北米ではメキシコにおいて、需要が供給を上回っています。最もギャップが小さいのはフランス、イタリア、ポーランドです。全体として、「次世代の働き方」を希望する人材の方が、市場が供給している雇用機会を大幅に上回っています。

## 「次世代の働き方」の需要と供給 （契約、プロジェクト単位、パート、季節、臨時/短期）

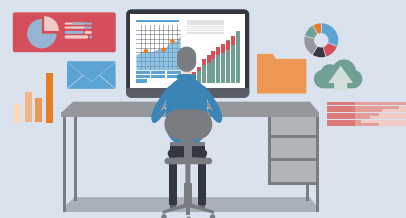
- 供給（フリーランスでない  
有期雇用、2017年第4四半期）
- 需要（フリーランスでない  
有期雇用を望む人材）



## マンパワーグループソリューションズの 総合ワークフォース指数

総合ワークフォース指数（The Total Workforce Index™）は、競争が激しい世界の雇用市場において、企業が人材の調達、採用、確保のしやすさを判断するための、総合的なワークフォース分析ツールです。分析対象は世界の75におよぶ雇用市場で、90以上の要因に基づき市場を評価して、労働供給量、コスト効率性、生産性、規制などを分析しています。

この指数を使えば人材を要素別に把握できるため、企業は、世界各地の自社拠点における要員構成やコスト効率を容易に比較できます。本指数により企業は初めて、ジェンダーダイバーシティ、ミレニアル世代の影響、ギグワーカーの参加、正社員と有期労働者のギャップを国単位で比較し、グローバルな視点を得るためのデータを手にしたと言えるでしょう。



# 需給のミスマッチが最も大きいのは、請負/プロジェクト単位の雇用

調査結果を見ると、現在の就労モデルとキャンディデイトの嗜好のミスマッチが一目でわかります。例えばほぼ全ての国で、請負/プロジェクト単位の雇用を望むキャンディデイトの数が、実際にその雇用形態で現在働いている人数を上回っています（右グラフ参照）。パートタイムの場合、このギャップははるかに小さくなっています。季節就労に関しては、カナダ、コロンビア、イタリア、メキシコでは、季節就労を望む人材は、実際にこの働き方をしている人材の半分に過ぎません。一方ギグワークを最優先するキャンディデイトの数は、まだわずかにとどまります。他方でブラジルは、フリーランスまたは臨時/短期勤務——ポルトガル語でいう「bicos」<sup>6</sup>——の定着を反映して、ギグワーカーが一定の規模に達しています（14%がギグワークを望んでいる）。

ライドシェアリング企業を見ると、その国の法規制の状況が就労モデルの希望に影響を与えていることがよく分かります。シカゴの専業主婦は、車両登録が義務付けられている英国と比べて、子供が学校に行っている間に、手軽にウーバーやリフトのドライバーとして働けます。

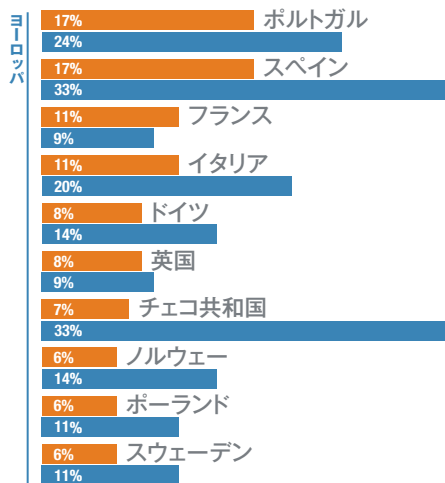
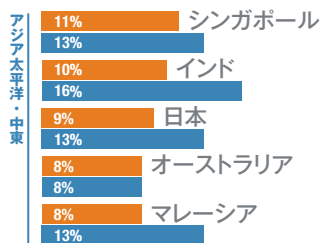
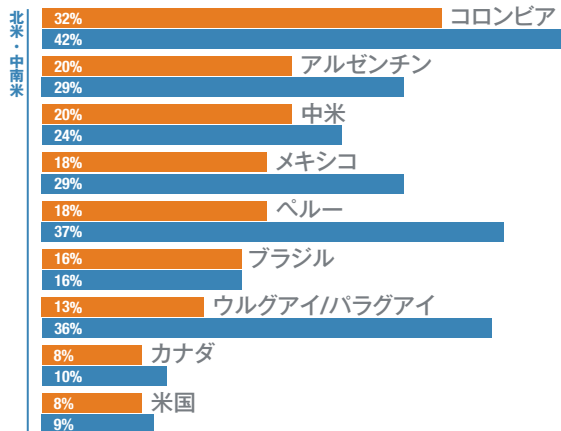
マンパワーグループソリューションズ（英国）  
グローバルソリューションズ担当バイスプレジデント  
ビクトリア・ボンバス Victoria Bombas

ブラジルでは、  
キャンディデイトの  
**14%**が  
ギグワークを望んでいる

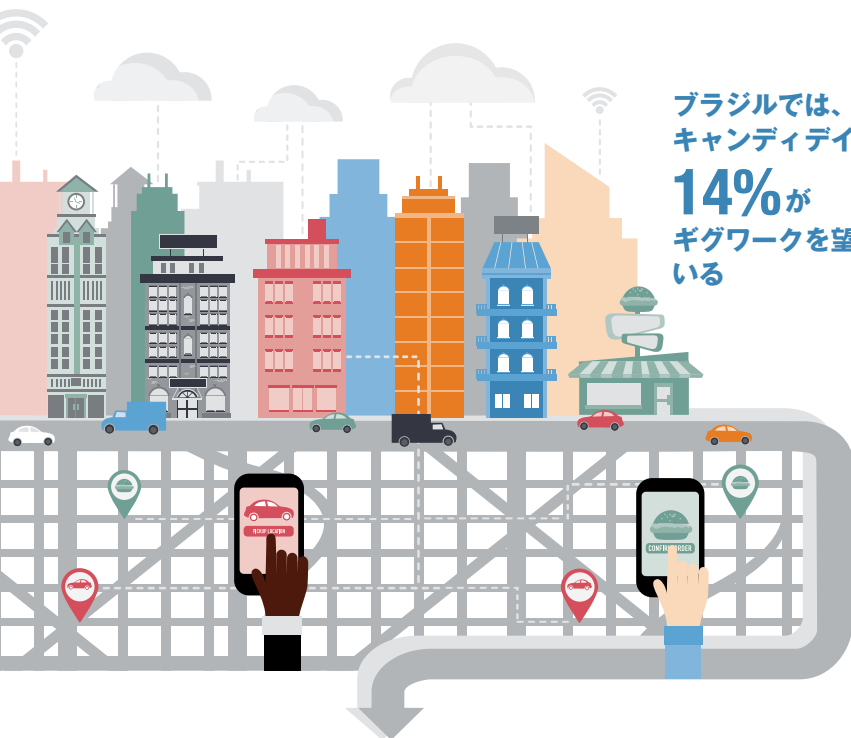
## 請負/プロジェクト単位雇用を望む人材と実際にその形態で働く人材の割合



グローバル平均



■ 現在、実際に請負/プロジェクト単位の雇用で働いている  
■ 請負/プロジェクト単位の雇用を望んでいる



<sup>6</sup> "The Return of Brazil's Gig Economy," BBC News, October 9, 2016. 「ブラジルのギグエコノミーの復活」BBCニュース（2016年10月9日）

# 働き方を決める要素は、 裁量性とリスクを負う覚悟

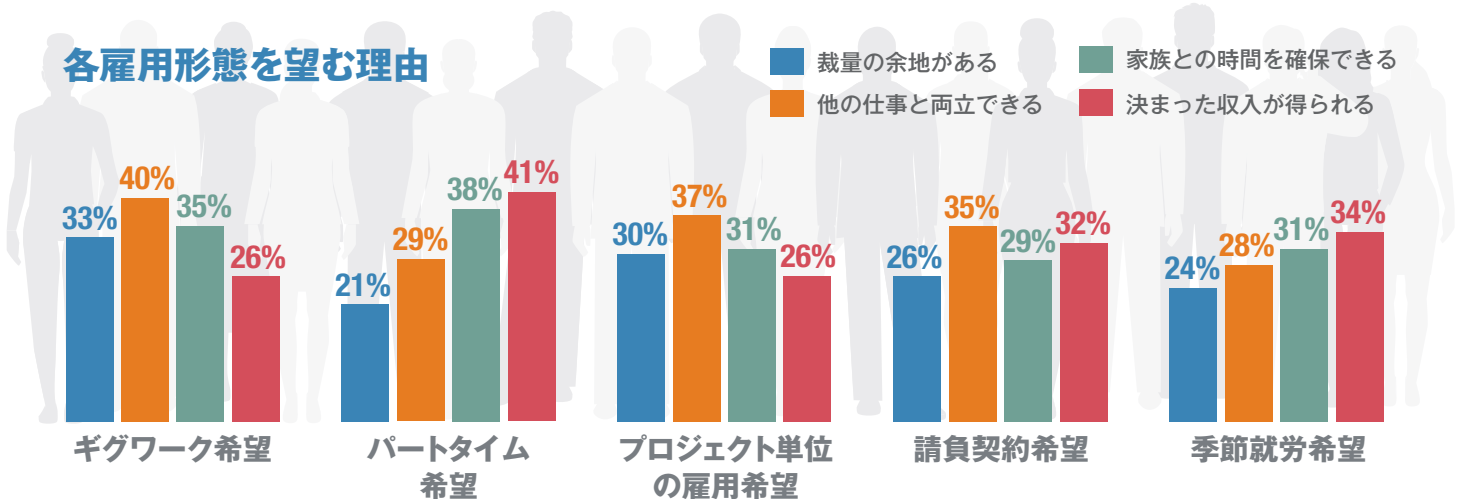
就労モデルの希望を調べた結果、働き方を決める特有の要素が明らかになりました。データから、環境、本人の姿勢や夢が影響を及ぼすと考えられます。「次世代の働き方」に関心を持つキャンディデイトは、勤務時間の柔軟性に大きな魅力を感じています。報酬と仕事の種類がやはり最も重視されてはいるものの、「次世代の働き方」を希望する人材は、勤務時間の柔軟性をその次に大切な要素として挙げています。マンパワーグループのレポート『自ら選ぶギグワーク——「次世代ワークスタイル」の広がり』でも、「次世代の就労モデル」と柔軟性の相関関係が裏づけられています。季節就労の場合は、就業場所が重視される傾向があります。プロジェクト単位の雇用を望む人材は、報酬と仕事の種類に次いで、成長のチャンスを挙げています。彼らの場合、キャリアパスがいまだ重要な意味を持つと考えられます。

リスクを負う覚悟があるかということや、どの程度の裁量性を求めるかということも重要になります。「次世代の就労モデル」に関心を持つ理由を尋ねたところ、請負契約、プロジェクト単位の雇用、ギグワークを望んだ人材は、起業の夢を大きな要因として挙げました（それぞれ35%、37%、40%）。結果さえ出せば時間に縛られないという意味で、こうした人材にとっては、裁量性も選択する際の大きなポイントとなっています（下グラフ参照）。一方季節就労やパートタイムを望む人材は、育児、介護、勉強と両立するため、裁量の余地は少なくとも安定した収入を求めています。



## 各雇用形態を望む理由

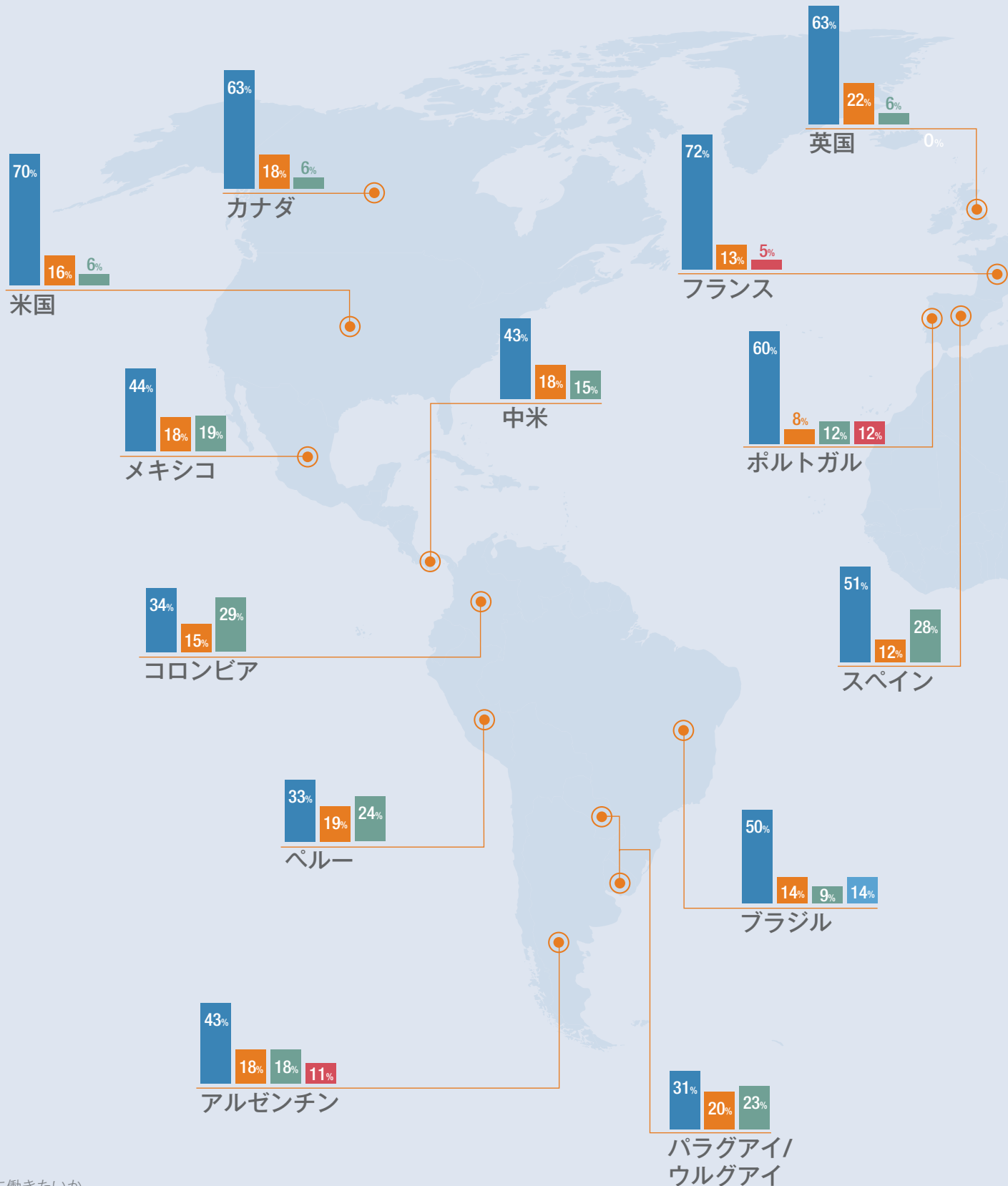
- 裁量の余地がある
- 家族との時間を確保できる
- 他の仕事と両立できる
- 決まった収入が得られる



**仕事への満足度:** 契約雇用またはパートタイムを望むキャンディデイトは、仕事への満足度がそれぞれ34%、33%と、ギグワーク（29%）、臨時/短期勤務（28%）、季節就労（27%）と比べて高くなっています。これは彼らの多くが、自身の事情と役割が大きな判断基準になっているからと考えられます。

# 求職者が望む働き方トップ3は、国によって異なる

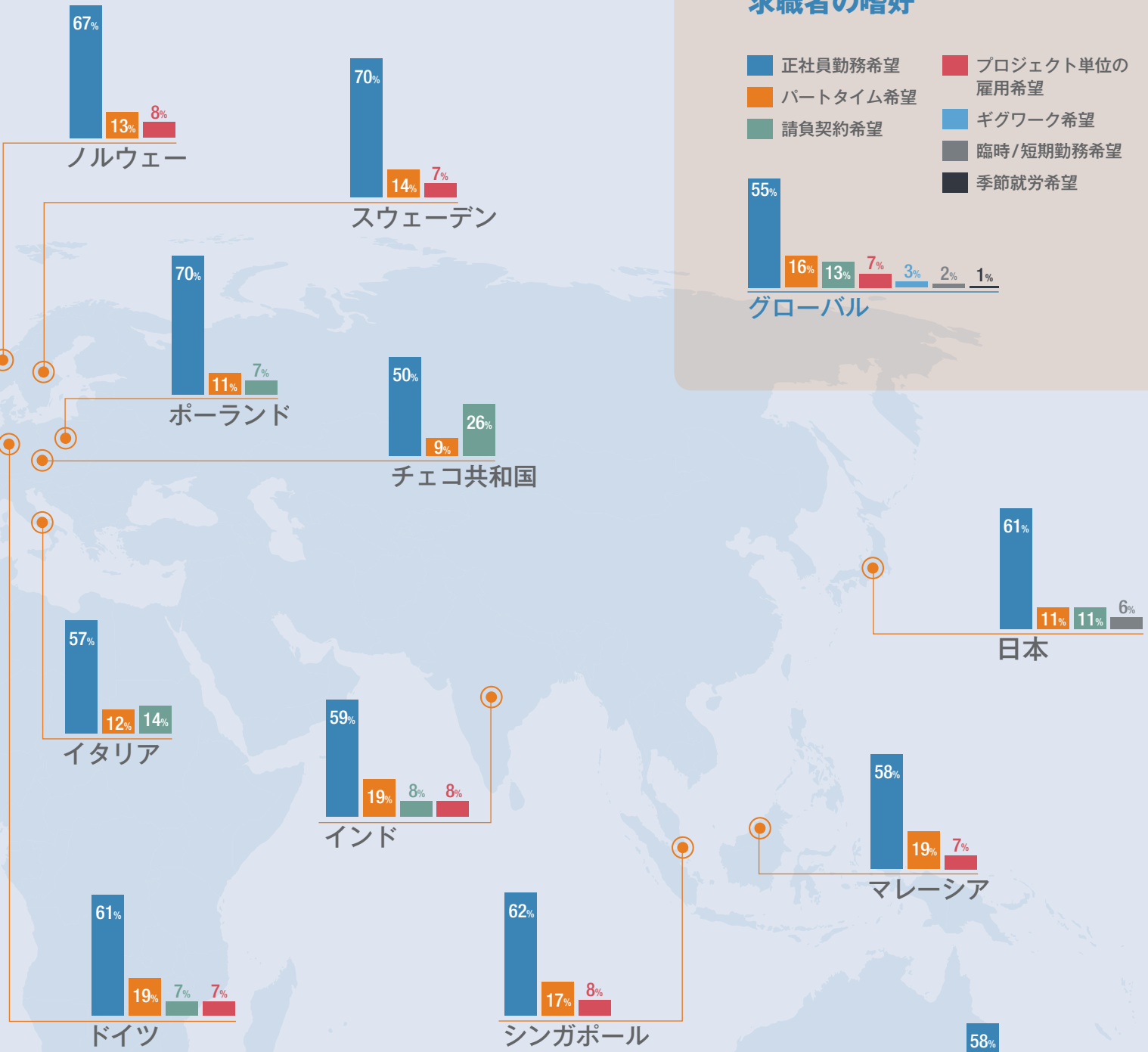
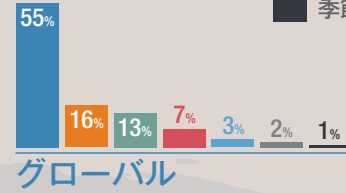
各国の求職者が望む正社員以外の働き方には、大きなバラツキがあります。これには、労働力人口の構成、産業の発展状況、経済情勢、法規制の状況などが作用していると考えられます。ブラジルでは、14%がパートタイムを望んでいます、それと同じ14%がギグワークを望んでいます（対象国中トップ）。この結果から、フルタイム勤務でも大きなメリットや保障が得られるとは限らないという、ブラジルのライフスタイルの特徴が見てとれます。





## 求職者の嗜好

- 正社員勤務希望
- パートタイム希望
- 請負契約希望
- プロジェクト単位の雇用希望
- ギグワーク希望
- 臨時/短期勤務希望
- 季節就労希望

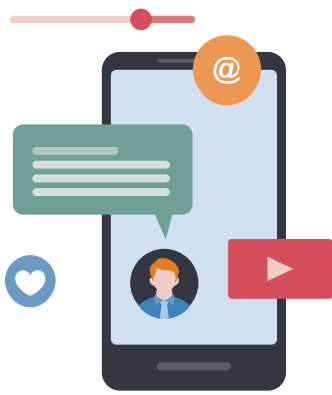


オーストラリアでは、請負/プロジェクト単位の雇用よりパートタイムの人気の圧力的に高く、その比率は1対10となっています。平行して、医療・教育・観光・ホスピタリティなど、サービス業界の求人も大幅に増加しています。<sup>7</sup> 対して米国では、学生がパートタイムの中心を担っています。

日本は唯一、臨時/短期勤務の人気の高い国となっています（6%）。これはおそらく、近年の「働くママ」（出産後に社会復帰する女性）の増加を反映しているからと考えられます。<sup>8</sup> 各国を通じて、最も希望が少ない就労モデルは季節就労です。季節就労者に依存している企業には、困難な環境と言えます。

<sup>7</sup> David Scutt, "The RBA just explained why part-time employment has risen so quickly in Australia," Business Insider Australia, September 21, 2017. デビッド・スカット「オーストラリア準備銀行、パート勤務急増の理由を明らかに」、『ビジネス・インサイダー・オーストラリア』（2017年9月21日）

<sup>8</sup> Tomoko Arima, "Top Talent Turn Part Timers After Childbirth," The Japan Times, February 21, 2014. 「出産後、パート勤務に転じるトップ人材」『ジャパン・タイムズ』（2014年2月21日）

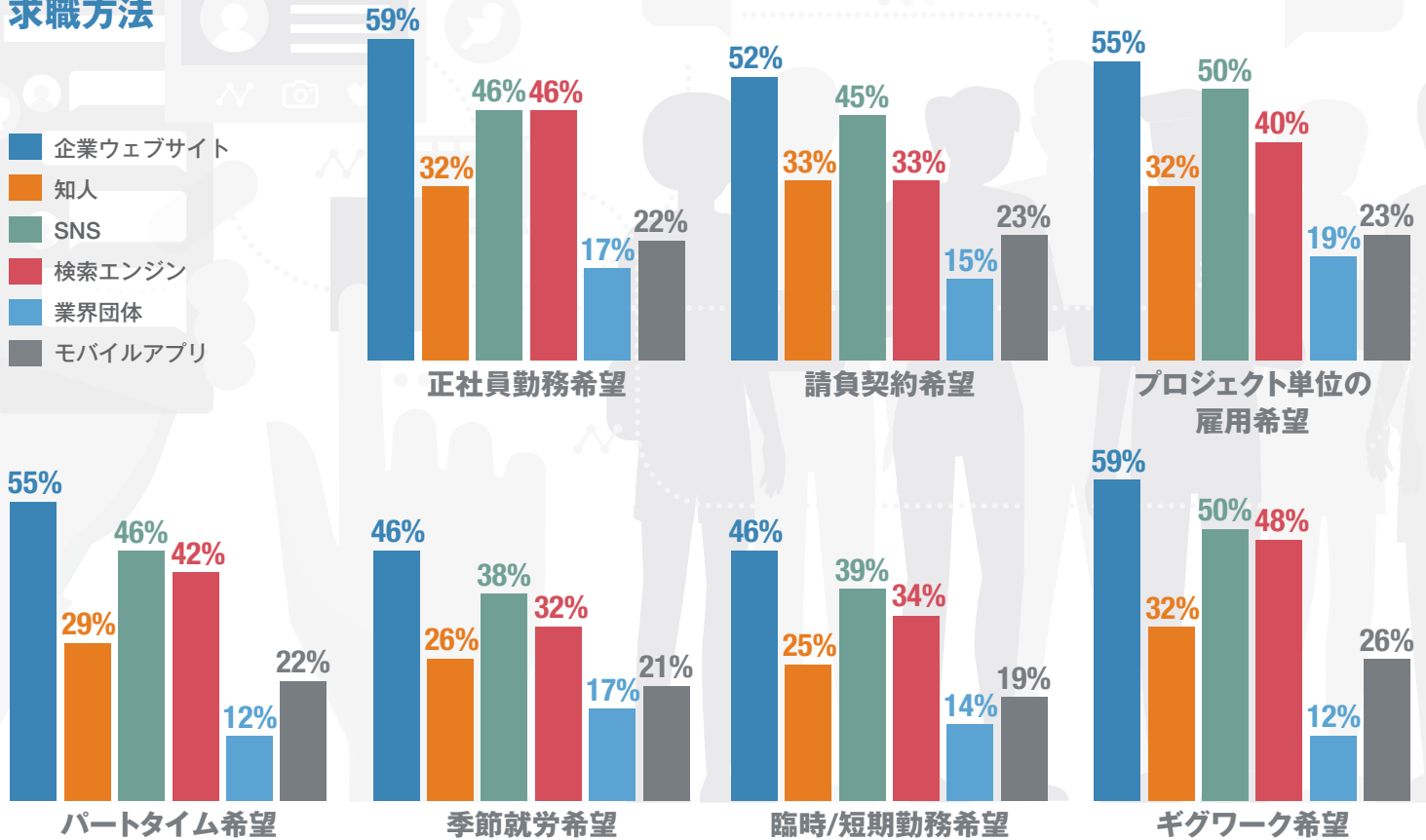


## SNSの重要性

正社員以外の就労モデルを望む人材は、正社員を希望する人材と比べ、求人情報を探す際に企業ウェブサイトを確認しない傾向があります。例外はギグワーカーで、彼らはアプリや企業ウェブサイトですぐ仕事を見つけています。また請負/プロジェクト単位の雇用を望む人材は、求職活動をする際、ソーシャルメディアを活用する傾向が見受けられます。

### 就労モデル別 求職方法

- 企業ウェブサイト
- 知人
- SNS
- 検索エンジン
- 業界団体
- モバイルアプリ



南米では、小規模企業の多くは、企業ウェブサイトに投資しません。最も一般的な求人経路が、ソーシャルメディアだからです。また季節就労では就業場所が鍵を握りますので、対象地域にリクルーターを配置し、求職者に直接声をかけて勧誘します。

マンパワーグループソリューションズ (メキシコ)、ディレクター、  
フランシスコ・ジャビエ・ディアス・オルテガ Francisco Javier Diaz Ortega

## 5つの具体的な提案

革新的な人事担当者は、キャンディデート嗜好調査を活用することで今後必要とされる人材需要計画を練り、優秀な人材の確保戦略を立てることができます。このレポートでは、以下5つを提案します。



### 画一的なアプローチは行わない

人々が求める働き方は、国によって大きく異なります。国別に求職者の希望に合わせた人材戦略を立てるとよいでしょう。例えば多国籍企業は、ヨーロッパと南米で同じ採用戦略をとっても、全く同じ効果は得られない点に配慮する必要があります。

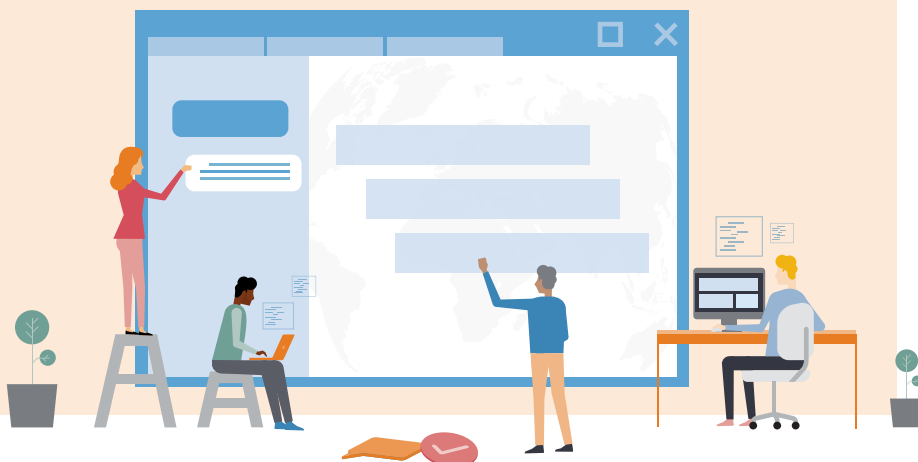
#### 成功事例

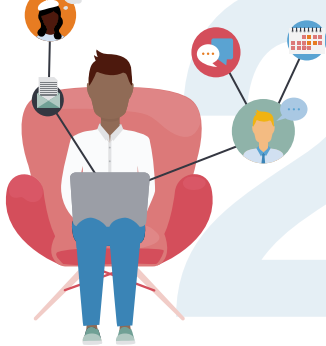
### 地域に応じて人材戦略をカスタマイズ

**課題：**ある大手石油ガス会社は、北米でもアジアでも、各拠点の契約社員・正社員の役割を十分把握していませんでした。分権的な採用プロセスを行った結果、採用担当者の一存で肩書と報酬が決まるなど、様々な問題が生じていました。加えて人材不足と雇用市場の逼迫が、さらなる課題をもたらしました。

**解決策：**マンパワーグループソリューションズは、国ごとに全ての職種の報酬を評価する個別アプローチを考案しました。米国では、個々の役割を分析し、肩書と職務詳細を精査し、雇用市場の状態に合わせて調整しました。シンガポールでは、契約社員の時給と正社員の年俵を調べました。さらに、クライアントが正社員と契約社員それぞれにかかる経費を把握できるよう、時給で働く人材の総年間支払額を計算し、就業形態が混在したシンガポールのワークフォース構成分析をサポートしました。

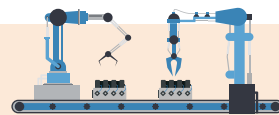
**成果：**職務を分類することで、社員の報酬が各国の実情に沿うものか判断でき、今後の人員計画作成の指針にできました。この分類が、米国とシンガポールで最適な人員構成、要員数の増減、労働者の区分、資源配分を決定する参考になりました。





## フルタイム職種の柔軟性を高める

調査データによると、正社員以外の働き方を望む人材は柔軟性を重視しています。このような人々は従来以上に、仕事の安定より勤務時間の柔軟性、関与するプロジェクトの選択権、公私のバランスがとりやすいライフスタイル（One Life）を求めるようになってきました。フルタイム職種を募集する企業は、就業場所に縛られない、請負契約やプロジェクト単位の雇用に近い契約形態を取り入れられないか、検討してみるとよいでしょう。



### 成功事例

#### 柔軟な働き方を求める製造工

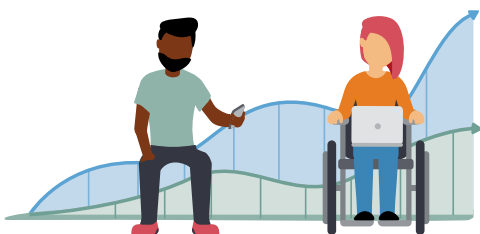
**課題：**あるディーゼルエンジンメーカーでは、熟練工が組立ラインを動かしています。しかし、エンジンブロックを組み立てる技術を有する社員を見つけるのに、苦労していました。生産需要の変動や専門人材の不足により、熟練労働者を確保するのが困難でした。

**解決策：**マンパワーは、非正社員として柔軟な働き方を望むスタッフに狙いを絞った採用を行い、クライアントの熟練人材戦略を支援しました。工場の現場にいるオンサイトチームが、柔軟な働き方を有する人材を管理しています。需要に応じて人数は変動するものの、平均300人のマンパワースタッフが、クライアントの社員と肩を並べて働いています。

**成果：**自社の文化と優先課題を理解してくれる人材会社と協力することで、クライアントは、最大2割のマンパワースタッフを含む混成型の要員体制を維持できています。このスタッフは、組立業務に貢献する技能を有し、正社員以外の柔軟な働き方を求めている人たちです。また同プログラムは今後、スタッフの嗜好が変化した場合、働き方を柔軟に変えることを可能にしました。例えばクライアントは、マンパワーの200人近いスタッフを正社員として採用しています。

## 昇進とスキルアップを重視する

プロジェクト単位の雇用や請負契約など、次世代の就労モデルを求めているキャンディデイトは、昇進やスキルアップの機会も重視しています。企業側が、本人の成長とイノベーションにつながるキャリアパスを提示できれば、正社員への転換を承諾する場合があります。



### 成功事例

#### 地域に応じて人材戦略をカスタマイズ



**課題：**「フォーチュン500」に入るIT企業が、採用・調達に関わる専門的なポジションを、納税申告のスケジュールに合わせて柔軟に募集することになりました。企業としては、状況に合わせて適宜要員数の調整ができ、かつ経験豊富なリクルーターが、自社独自のプロセスをスピーディに習得してくれるソリューションを求めています。しかし期間限定の業務なので、毎年、優秀なリクルーターを有期契約で確保するのに苦労していました。

**解決策：**リクルーターが最先端スキルを習得して入職できるよう、マンパワーグループソリューションズは、期間限定チームに事前研修を行っています。また、分野横断的な知識を備えた中核人材が揃うチームの一員となることで、学び成長する機会が得られ、税務申告の時期以外にも、事業ニーズに応じて社内の幅広い部門で活躍し、1年を通じて安定的に働ける機会が生まれました。

**成果：**スキル育成、意欲向上、昇進の十分なチャンスを用意することで、トップレベルのリクルーターを高い復職率で確保できました。さらに社内の人材獲得チームの報告によると、採用の質が上がり、採用担当マネージャーの満足度も高まりました。



## 人脈づくりをはじめる

請負/プロジェクト単位の雇用を望む人材は、自分の人脈を使って次の仕事を探します。この就労モデルの場合、決まった採用慣行がないため、正社員の仕事を探す場合ほど企業ウェブサイトは使わない場合もあります。人事担当者としては、この種の働き方を希望するキャンディデイトの公式、非公式なネットワークを活用するとともに、彼らが各種証明書を会社に提出しやすい、効率的なルートを用意するとよいでしょう。こうしたキャンディデイトは新たな働き方を求めています。企業は、キャンディデイトとどう接触しコミュニケーションをとるかについても、留意する必要があります。

### 成功事例

## ソーシャルメディアでキャンディデイトと出会う

**課題：**あるグローバル消費財企業は、フィリピンを皮切りに、若年層向けマネジメント研修を復活させることにしました。1週間の集中プログラムは、フィリピン初の事業シミュレーション講座で、将来のリーダーシップ人材に、他に類のない世界レベルの学習体験を提供するものでした。わずか30日の間に、この企業は1500人の学生に対してプログラムに応募するよう接触する必要がありました。

**解決策：**マンパワーグループソリューションズは、独創的な人材調達とデジタル/SNSを用いた働きかけに重点を置いた、独自のソリューションを開発・実施する専門チームを立ち上げました。このチームは、フィリピンの人材調達チャンネルとSNSに関する豊富な知識を活用して、Facebookを使った働きかけなど、最も効率的なプロモーション戦略を策定しました。専用アカウントを設置してプログラム参加者を募集したおかげで、企業全体のブランドと一定の距離を保ちながら、参加候補者のネットワークを広げることができました。

**成果：**企業がターゲットに選んだ学生全員に連絡をとり、1500人にプログラムへの応募を呼びかけました。優秀な応募者に狙いを絞ることで、応募者中の合格者が100人から500人に増加しました。





## 事情に詳しい専門家に アドバイスを求める

人材紹介のプロは、企業が必要とする要員の予測や管理を支援できます。なぜなら人材紹介会社は、人材の供給量や様々なスキルセットを有する有期労働者への需要を把握しているからです。例えば、あるITプロジェクトが間もなく終了し、その会社の人材を別の会社に配置できるといった事情を承知しています。人気のショッピングイベントに合わせて採用した、小売店スタッフや倉庫スタッフを、観光シーズンにはホスピタリティ業界に配置変えることも可能です。

マンパワーグループソリューションズの「Alternative Workforce Solutions<sup>9</sup> (AWS、次世代ワークフォース・ソリューション)」は、企業が従来の有期労働者や調達方法、社内採用チャンネル以外から人材を確保する戦略支援のため、主に専用のクラウド型インターフェイスを通じて、企業と労働者に柔軟かつ便利なサービスを提供しています。最先端のソリューションとして、オンライン人材派遣会社、フリーランス管理システム、公開人材市場、クラウドソーシング、マイクロタスク、非公開の人材クラウドなどを提供しています。

## 人材コミュニティを活用して季節就労をサポート

**課題：**ある大手小売企業は、積極的な成長戦略を支えるため、将来を見据えた人材採用部門を必要としていました。他方で、季節的な需要の変動や、日常的な大量採用が短期的には大きな課題となっており、長期的な目標達成に影響を与えていました。

**解決策：**マンパワーグループソリューションズは、変化する需要に対応できる柔軟なプログラムを考案しました。ソリューションの一環として、いくつかのRPO（採用代行）プロジェクトを実施し、期間限定でWorkMyWay.comを用いた専用人材プールも作成しました。WorkMyWay.comは、企業250社と柔軟な働き方を求める人材をマッチングする、マンパワーグループソリューションズの人材コミュニティです。

**成果：**WorkMyWay.comを活用して、リクルーターと求職者が定期的に連絡をとり、雇用の機会を切れ目なく紹介できるようになったことで、何度もその企業に戻ってくる季節就労者が増え、ロイヤリティを高めることができました。



成功事例

<sup>9</sup> ManpowerGroup Solutions/TAPFIN Alternative Workforce Solutions (AWS)  
マンパワーグループソリューションズ/TAPFIN、次世代のワークフォース・ソリューションズ (AWS)



**参考白書：**次世代の働き方や、人々が雇用市場にどのような形で参加することを望んでいるかを、詳しく知ることが重要です。選択肢が多く柔軟な新たな就労モデルと、従来の安定した働き方をどう組み合わせればよいかについては、マンパワーグループの『自ら選ぶギグワーカー「次世代ワークスタイル」の広がり』で詳しいインサイトを紹介しています。



優秀なカンディデイトを引き付ける手法については  
[manpowergroupsolutions.com](http://manpowergroupsolutions.com)をご覧ください。



## マンパワーグループソリューションについて

マンパワーグループソリューションは、大規模な採用プロジェクトや事務・業務センターなどの請負・業務委託を中心に、人材に関わるアウトソーシングサービスをクライアントに提供し、リスクとメリットをクライアントと共有しています。当社が提供するソリューションには、TAPFIN マネージドサービスプロバイダー、戦略的ワークフォースコンサルティング、ボーダーレスタレントソリューション、人材ベースアウトソーシング、採用プロセスアウトソーシングなどがあり、世界最大規模の人材紹介および人材派遣サービスプロバイダーのひとつです。マンパワーグループソリューションは、マンパワー、エクスペリス、ライトマネジメントを含むマンパワーグループ傘下に属しています。

## 回答者について

労働力人口を構成する18～65歳の求職者を回答者を選びました。グローバル全体の回答者数は合計17,995人でした。国別の内訳は、次の通りです。アルゼンチン (n=747)、オーストラリア (n=756)、ブラジル (n=753)、カナダ (n=750)、中央アメリカ (グアテマラ、パナマ、コスタリカ) (n=742)、コロンビア (n=742)、チェコ共和国 (n=747)、フランス (n=751)、ドイツ (n=749)、インド (n=751)、イタリア (n=761)、日本 (n=751)、マレーシア (n=756)、メキシコ (n=755)、ノルウェー (n=750)、パラグアイ・ウルグアイ (n=752)、ペルー (n=747)、ポーランド (n=748)、ポルトガル (n=755)、シンガポール (n=752)、スペイン (n=740)、スウェーデン (n=755)、英国 (n=740)、米国 (n=745)

年齢、所得、勤務形態（正社員、パート、契約）、キャリアレベル、業種の面で多様性あるサンプルを集めました。

回答者のキャリアレベル内訳は、中堅レベル（非管理職）が28%と最大の割合を占め、管理職（18%）、新入社員（16%）、大学生・大学院生（20%）、役員（6%）、上級役員（4%）がこれに続きました。

マンパワーグループソリューションのソーシャルメディアチャンネルで、ご意見をお聞かせください。



[manpowergroupsolutions.com](http://manpowergroupsolutions.com)

©2019 ManpowerGroup Solutions. All rights reserved.