



NEWS CONTENTS:

1. マンパワー雇用予測調査結果近年の推移
2. マンパワーのCSR活動
3. 全世界共通プロジェクト「キャンディデート・エクスペリエンス」について
4. 女性管理職実態調査結果について
5. ミニ ニュース
 - ・「マンパワー・プロフェッショナル」本格始動
 - ・第1回国家検定「キャリア・コンサルティング技能検定」に4名が合格
 - ・15分カウンセリングについて

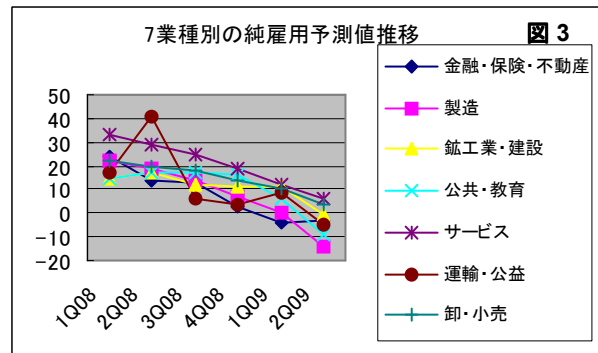
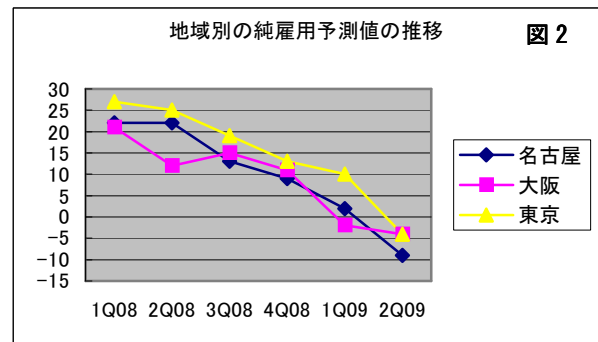
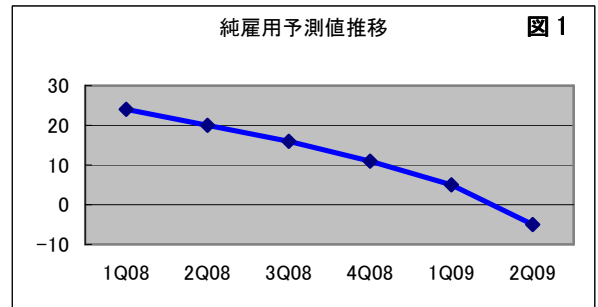
マンパワー雇用予測調査に基づく近年の雇用動向の推移

マンパワーでは、現在 33 カ国地域において、毎四半期ごとに雇用動向についての事前調査「マンパワー雇用予測調査」を行っています（「マンパワー雇用予測調査」の詳細は最終ページをご覧ください）。

【日本の調査結果】

日本では 2003 年から調査を開始し、今年で 6 年目になります。2009 年 3 月に発表した 2009 年第 2 四半期(4-6 月期)の純雇用予測は-5%と、調査開始以来初のマイナス値を記録し、前四半期比では 10 ポイント、前年同月比 25 ポイントの大幅減となりました。昨年からの純雇用予測の推移を見てみると(右図 1)、米国の金融危機が起きた 2008 年第 3 四半期(7-9 月)の純雇用予測値は 16%で、同期を境に純雇用予測値が急速に悪化していることがわかります。これは、国内企業の雇用意欲が昨年から今年にかけて著しく冷え込んでいることが窺えます。**地域別の調査結果**(右図 2)を見てみると、東京、大阪、名古屋の3地域で、2008 年第 3 四半期から純雇用予測値が減少傾向にあり、特に名古屋地域の雇用活動が急速に減退しています。名古屋地域は特に自動車メーカーなどの製造工場が点在していることから、製造業界の業績の低迷に比例して、雇用活動も悪化していることが推測できます。**業種別の結果**(右図 3)を見てみると、全7業種で 2008 年第 2 四半期頃から雇用予測値が減少しており、特に「金融・保険・不動産」、「製造」、「運輸・公益」において急激な雇用活動の悪化が見られます。7 業種中純雇用予測が最も低い「製造」は 2009 年第 2 四半期の純雇用予測値が-14%、前年同期比では 33 ポイントの大幅減となっており、前四半期と比べても 14 ポイント低下しています。また、「金融・保険・不動産」は、2008 年第 3 四半期から雇用活動が減退傾向にありますが、2009 年第 2 四半期では、前四半期に比べわずかに回復しています。ただ、今後の景気動向の先行きは依然不透明なため、雇用活動も楽観視できない状態は続くことが予測されます。

次回のマンパワー雇用予測調査第 3 四半期(7-9 月期)結果は 6 月に発表となります。



【世界の調査結果】

世界の 2009 年第 2 四半期の純雇用予測では、72000 社から回答を得ました。その結果、調査対象となった 33 カ国地域のうち、前四半期と比べ、季節調整前の純雇用予測は 13 カ国地域で増加しているものの、前年同期と比べると全ての国・地域で深刻な雇用意欲の低下が見られます。**アジア・太平洋の 8 カ国地域**の雇用予測は大幅な減退傾向にあり、特にシンガポールでは前年同期比 99 ポイント減の-45%と急激に雇用意欲が低下しています。**北米・中南米**も低水準で推移しており、調査開始以来の最低値を記録している米国、メキシコ、アルゼンチン、グアテマラをはじめ、8 カ国全てにおいて前四半期および前年同期比で雇用意欲が減退しています。また、**ヨーロッパ・中東・アフリカ地域**でも前年同期と比べると全ての国・地域で雇用意欲は大幅に落ち込んでいます。特に、英国、スペイン、アイルランドは世界的に見ても純雇用予測が最も低い値となっています。

労働力の開発を中心としたマンパワーのCSR活動

現在世界 82 カ国・地域に拠点を展開しているマンパワーは、創設以来、個人の尊厳と就労による独立を支援することを重要な使命として掲げてきました。能力開発やキャリア支援における様々なサービスを創出し、提供することで、世界中の働きたいと考える多くの人々に、雇用機会を提供してきました。マンパワーのCSR(企業の社会的責任)活動は、主に4つの柱で成り立っています。4つの柱とは、1.労働力の開発、2. 災害復興支援、3. 難民救済、4.人身売買の撲滅です。特に、『労働力の開発』においては、各国で多くの取組み

が行われています。過去には、インド洋での津波、米国のハリケーンなど大きな災害がある度に、マンパワーの社員が被災地に赴き、災害によって生活の糧を失ってしまった人々に対して、将来仕事を継続していくための指導、教育、トレーニングプログラム、能力開発における支援を行いました。それにより、あらゆる年齢、立場の人に対して、“生涯学習”の機会、より良い就労環境および継続的な雇用を提供することが可能となるのです。マンパワー・ジャパンも、マンパワー・グループの一員として、従来から労働力の開発に積極的

に取り組んでいます。マンパワーの登録者の方々に提供している24時間パソコン上で受講可能な無料学習コース「ダイレクトトレーニング」(350種類)により、働きたいと考える人々のキャリアアップを支援します。ITスキル、コミュニケーションスキル、英語スキルなど職場で必要となる能力に着目し、実践的な講座内容となっています。その他にも、登録時のキャリアカウンセリングも随時行っており、キャリアパス構築支援にも取り組んでいます。また、IT技術者の教育施設「マンパワー・テックラボ」を2008年5月から東京・大阪で開設しており、2009年2月には札幌にも開設しています。

最新のCSR活動報告:アフリカの難民キャンプを視察

2009年2月16日から2月20日まで、マンパワーは、国連難民高等弁務官事務所(以下:UNHCR)と協同し、多くのアフリカ難民の自立を支援するために難民キャンプを視察しました。モザンビーク、ナミビア、南アフリカの難民キャンプを訪れ、難民がおかれている窮状を把握し、彼らが仕事の尊厳を取り戻すためにマンパワーとしてどのような支援ができるかを模索するために現状を確認しました。今回UNHCRと協同することで、「全ての人々に適切な雇用機会を提供する」というマンパワーの使命を達成するために一歩前進できると実感し

ています。しかし同時に、難民に関するアフリカ国内の政策と国際レベルの政策との間には未だに大きなギャップがあり、亡命者が正式に難民として認定されるためには長い歳月がかかります。難民と認められなければ必要な支援を受けることさえできません。マンパワーは、そのようなギャップを少しでも解消できるように働きかけ、マンパワーが長年培ってきたノウハウを生かし、職業訓練プログラムや能力開発において支援できると確信しています。マンパワーの支援は金銭的支援に限らず、人々が仕事を通じてきちんとした生活を得るため

の支援に重点を置いています。既にタイでは、現地のマンパワー社員がボランティアで相談役となり、選定された難民が米国で就業できるように適切なトレーニングを行っています。また、米国社会になじめるように生活面でも様々なアドバイスを提供しています。マンパワーは今後も引き続き、難民救済および労働力の開発に注力していきます。



グローバルプロジェクト「キャンディデイト・エクスペリエンス」

～日本国内では全社員がワークショップを修了、受講100%を達成～



「キャンディデイト・エクスペリエンス」
ワークショップ、ジャパン社終了の様



フィリピン支社での受講終了時の様子



タイ支社でのワークショップの様子

2008年秋に全世界のマンパワー拠点でスタートしたプロジェクト「キャンディデイト・エクスペリエンス」。このプロジェクトは、求職者の方々に、どの国のマンパワー拠点においても質の高いサービスを提供するために、マンパワー社員が求職者の方々に接する際の意識改革を目的としています。全世界のマンパワー社員3万3000人全員が、各拠点において「信頼されるアドバイザー」として、求職者の方々の立場に立ち、各個人のニーズに合わせた対応ができるようになるためのワークショップを受講しています。日本では2008年9月から段階

的に全国の拠点でワークショップを実施し、2009年3月にマンパワー・ジャパンの全社員がワークショップを修了しました。ワークショップは、主に求職者の方々が登録の際マンパワーに来社する場面を想定し、より実務に近いロールプレイ形式で行われます。1回のワークショップは、12名で行われ、各ワークショップには「ファシリテーター」と呼ばれる、進行役が2名つきます。このワークショップは、参加型なので、進行役はあくまでもワークショップをスムーズに進める役に徹し、参加する社員がイニシアチブを取って進めていきます。ロールプレイ

を行い、良かった点や改善しなければならない点を参加者全員でディスカッションし、実際の業務に反映させます。このようなワークショップを行うことで、求職者の方々を中長期的にサポートする心構えと求職者の方々に最高の満足を提供するためのノウハウを学びます。これにより、マンパワーの社員一人一人が、より求職者の方々のニーズに沿ったより一層質の高いサービスを提供することが可能となり、今後も求職者の方々とより強固なリレーションが築ける準備ができたと確信しています。

アジア・パシフィック地域のワークショップ受講状況

マンパワー社は60年間培ってきたグローバルネットワークを最大限に生かすことで、常にサービスの向上を目指しています。文化背景や言語は違いますが、各国のマンパワー拠点において共通のプロジェクトを推進することで、より結束力が強まり、社員のモチベーション向上につながっています。右の表を見ると、マンパワー・ジャパンは、アジア・パシフィック地域における最大の拠点であり、受講社員数が一番多い拠点であることがわかります。「100年に一度の不況」と言われている今こそ、各国が一丸となってこのようなプログラムを推進し、成功事例を共有することで、時代に即したサービスの創出を目指します。

	国・地域名	受講率	社員数
1	オーストラリア	100%	350
2	中国	100%	609
3	香港	100%	102
4	インド	100%	309
5	日本	100%	1411
6	韓国	100%	111
7	マレーシア	100%	112
8	ニュージーランド	100%	56
9	フィリピン	100%	60
10	シンガポール	100%	123
11	台湾	100%	74
12	タイ	100%	236
13	ベトナム	100%	26

(3月5日現在)

女性管理職の実態調査結果について

2008年7月、マンパワーは「女性管理職の現状」についての調査結果を発表しました。この調査は、マンパワー雇用予測調査の追加調査として行ったもので、33カ国・地域において管理職に就いている社員29,169名に、管理職における女性の登用や女性の出世に対する意識について調査したものです。回答者の48%が男性、52%が女性でした。また、回答者の18%が30歳未満、28%が30歳から39歳、27%が40歳から49歳、18%が50歳から59歳、6%が60歳以上となっており、3%が未回答でした。質問内容は右

いる一方で、全回答者の72%が経営陣の一員として活躍しているワーキングマザーを知っていると回答しています。世界では調査を行った33ヶ国・地域のうち、32ヶ国・地域において、回答者の過半数が経営陣の一員として活躍しているワーキングマザーが知り合いにいと答えています。一方、日本の回答者の72%が経営陣の一員として活躍しているワーキングマザーは知り合いにいないと答えており、日本ではワーキングマザーが経営の一端を担うには、依然として

記のとおりです。調査は33カ国・地域全体としての結果および地域別の結果でまとめています。調査結果によると、33カ国・地域では44%の回答者が優れた上司に性別は関係ないと答えています。ただし、4人に1人の回答者が、今までの職場経験から男性上司のほうが優れていたと答えています。ここで特筆すべきことは、地域によって回答に違いが出たことです。北・南米やヨーロッパ地域では、男性上司、女性上司の評価にそれほど大差はありませんでしたが、アジア・パシフィック地域では、男性上司のほうが優れた上司だ

大きな壁が存在していることが推測できます。また、「優良企業において、役員や上級管理職という役職に就く女性の割合が5割もしくはそれ以上を占める時代が来ると思われますか」という質問については、全回答者の48%が5割を超えることはないという回答をしています。また5割を超えると思うと答えた回答者の20%が、5割を超えるのは10年から20年ほどかかると答えており、女性が優良企業の経営陣として活躍するには長い年月がかかると予想されます。自分が将来就きたいポジションについての質問については、男性回答者と女性回答者の間で将来目指すポジションが異なりました。男性回答者の37%が、将来、大企業の取締役、副社長に就きたいと答えています。一方、女性回答者の27%が中小企業の課長や部長のポジションに就きたいと回答しています。この結果から、男性のほうがより上

ったと答えた回答者が34%と女性上司のほうが優れた上司だったと回答した割合(13%)を大きく上回りました。女性が子供を持つことによって女性の出世の可能性が制限されてしまうかどうかという質問に対しては、回答者の48%がそう思うと答え、44%がそうは思わないと答え、残りの8%はどちらともいえないと回答しています。回答者の年齢層を見ると、年齢が若いほど、出産が女性の出世の可能性を制限しないと回答する割合が高くなっています。多くの回答者が出産は女性の出世の可能性を限定すると回答して

位のポジションを目指す傾向が強いことが推測されます。その中で、既に自分の目指すポジションに就いている、もしくは近い将来就く予定だと答えた回答者は、61%でした。さらに、定年まで勤めるのではなく、起業を考えたことがあるかどうかという質問に対しては、回答者の59%が起業を考えたことがあると回答しており、40%が企業で定年まで勤めると回答し、1%がどちらとも言えないと回答しています。男女別で言うと、男性回答者の68%、女性回答者の51%が起業を考えたことがあると回答しています。

このような調査結果を踏まえ、マンパワーでは、世界各国で女性を貴重な労働力としてより積極的に活用し、企業において活躍できるポテンシャルを引き出すべきだと政府や企業に働きかけています。

【調査質問】

1. あなたが就職してから現在までの間に、総合的に考えて、男性もしくは女性のどちらがより優れた上司だったと思いますか？
2. 女性が子供を持つことによって、その女性の出世(キャリアアップ)の可能性が制限されてしまうと思いますか？
3. 経営陣としての職位を獲得し、尚且つ子供を持つワーキングマザーをご存知ですか？
4. (日本の)優良企業において、役員や上級管理者という役職に就く女性の割合が、50%もしくはそれ以上を占める時代が来ると思われますか？
5. 質問4ではいと答えた方へ。質問4で説明したような時代が来るのに何年かかると思われますか？(1.10年未満、2.10年以上20年未満、3.20年以上、4.確かなことはわからない)
6. あなたが最終的に目指す職位は、以下のうちどれですか？既にあなたが目指すレベルに達している場合は、そのレベルを選んでください。(1. Cレベル(CEO, CFO, CIOなど)／大企業の取締役・重役、2. 副社長／統括責任者／部長、常務取締役、3. 中小企業の取締役／重役／大企業の部長、4. 課長／中小企業の部長、5. 管理職以外)
7. あなたは、既に最終的に目指す職位に達していますか？もしくは将来的に達すると思えますか？
8. 現在のキャリアパスを続けるのではなく、起業しようと思ったことはありますか？

注：質問は主に、「はい」、「いいえ」、「わからない」の3択質問です。



「マンパワー・プロフェッショナル」日本で本格始動

2008年から世界のマンパワー拠点において導入を開始し、実績を積んできた専門職特化型のブランド、「マンパワー・プロフェッショナル」。日本でも2009年2月から本格的にスタートしました。海外拠点では、IT、医療・バイオ、金融など様々な専門分野での案件を取り扱っています。日本では、まず、マンパワー・ビジネスソリューション事業本部が、

IT分野に特化した専門部門として「マンパワー・プロフェッショナル」を導入しました。まず、5月からIT分野に特化した案件を取り扱う専門部門としての認知度を高めるため、マンパワー・ビジネスソリューションの専用サイト及び使用しているロゴも刷新します。景気後退の影響で、企業における人材の余剰感が高まる中、専門性の高

いスキルを持った人材は依然として企業からのニーズは高く、今後も需要の高まりが予想されます。マンパワー・ジャパンでは、日進月歩のIT業界のニーズにいち早く対応するために、高い専門スキルを持つ人材の獲得および育成を引き続き強化していきます。



第1回キャリア・コンサルティング技能検定に4名が合格

マンパワー・ジャパンでは、業務を推進する上で、社員に対し、キャリアカウンセリング協会認定資格「GCDF（Global Career Development Facilitator）」の取得を推奨しています。マンパワー・ジャパンでは、現在までに126名がGCDFを取得し、現在も実務に生かしています。また、GCDFホルダーのうち10名がキャリアカウンセリング業務において初の国家検定「キャリア・コンサルティング技能検定」を受験し、4

名が第1回試験に合格しました。この資格は、平成20年9月に厚生労働大臣からキャリア・コンサルティング職種の指定試験機関として指定された協議会が実施するものです。試験では、コンサルティングの技能と知識を問うもので、合格者には「キャリア・コンサルティング技能士」の称号が付与されます。マンパワーでは今後も、より質の高いキャリアカウンセリング

および仕事に関するアドバイスを提供していくために社員のスキルおよび能力向上に注力していきます。今後も、企業と求職者の方々のニーズを把握し、求職者の方々に適格なお仕事を紹介することで、企業と求職者の方々の「架け橋」としての役割を担っていきます。

登録スタッフの満足度向上にカウンセリング強化が貢献！

マンパワー・ジャパンでは2009年2月から首都圏に12拠点ある登録センター及び大阪登録センターにて、15分カウンセリングを開始しました。15分カウンセリングは、求職者の方の更なる満足度の向上、および優秀な求職者の方々の発掘と求職者の方々のキャリア志向に合った案件の紹介を実現するために導入しました。通常は、登録のためにマンパワーに来社する求職者の方々に、担当コンサルタントが希望の仕事や条件をはじめ、個人のスキルや職歴などの聞き取りを目的としたインタ

ビューを行います。今回新たに導入した15分カウンセリングは、通常のインタビュー終了後、追加で行うもので、主に求職者の方々の長期的なキャリアパス、仕事や私生活に関する悩み事など様々な事に関して専門の資格を持ったカウンセラーが相談に乗り、アドバイスをを行います。担当カウンセラーが丁寧に聞き取りを行うことで、求職者の方々一人一人の希望を考慮し、弱点を克服する方法など、より明確なアドバイスを提供することを目的としています。導入から約2ヶ月が経ち、求職者の

方々に15分カウンセリングについて独自のアンケート調査を行った結果、カウンセリングを導入した登録センターでは、「丁寧に相談にのってくれた」「希望の条件を話せる環境があってよかった」など、求職者の方々のポジティブなコメントが導入前に比べ増えました。(5段階評価で、満足度は、前年比0.8ポイント増の4.72)まだスタートしたばかりですが、今後も適宜全国の拠点に15分カウンセリングを拡充していく予定です。



【マンパワー・ジャパン株式会社 会社概要】

社名:マンパワー・ジャパン株式会社

所在地:〒220-8136 神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-2-1 横浜ランドマークタワー 36 階

代表者:取締役・代表執行役会長兼社長 ダリル・グリーン

資本金: 40 億円

設立年月日:1966 年 11 月 30 日

業務内容:一般労働者派遣(般 13-010001)を中心とした総合人材サービス

一人材派遣/請負事業、職業紹介事業、ビジネスソリューション事業等

登録スタッフ数:27 万 5500 人

概要:1948 年米国で誕生したスタッフィングビジネスのリーディングカンパニーであるマンパワー社の 100% 出資の日本法人で、1966 年に設立された日本で最初の人材派遣会社です。“マンパワー”は人材派遣の代名詞として広く急速に認知され、常に業界のパイオニアとしてサービスシステムの構築や、クオリティマネジメントの重視など先駆者的役割を果たしてまいりました。現在では、一般派遣業に加え、職業紹介、ビジネスソリューションなど、総合人材サービス会社として全国で幅広いサービスを展開しています。親会社であるマンパワー社は、記者や編集者により、米国経済誌「フォーブス」の 2007 年 Platinum List の「アメリカの最優良企業 400」に 5 年連続で選出されました。また、2008 年には、公開講演及び研究におけるウッドロー・ウィルソン元米大統領の信念を分かち合うことを目的とし、功績を通じて市民生活に奉仕した世界中の人々に贈られるウッドロー・ウィルソン企業市民賞が授与されました。 ホームページ URL: www.manpower.co.jp

【マンパワーグループの企業理念】

マンパワー社は「変化する労働環境でクライアントに勝利をもたらすサービスを創造し、提供します」という企業理念のもと、82 カ国に拠点を展開しています。マンパワーグループでは、この世界共通の理念に基づき、取引企業の重要な資源である人材の有効活用と生産性の向上を支援するとともに、人とその人生における仕事の役割を尊重し、最適な就業機会の確保と技能の向上をサポートしています。同時に、マンパワーグループの全社員が革新を恐れず常に挑戦し続けることを世界共通の行動規範としています。

【マンパワー雇用予測調査(Manpower Employment Outlook Survey)について】

マンパワー雇用予測調査は、1962 年に米国およびカナダで開始して以来、45 年間継続して行っています。1966 年にはイギリスが加わり、2002 年にはメキシコとアイルランドが調査を開始しました。2003 年には、日本を含む世界 13 ヶ国・地域が調査に参加することとなり、その後も参加国は増え続け、現在では 33 ヶ国・地域で調査が行われています。政府や報道機関などが行なう雇用に関する統計が事後(現状)の報告が主流であるのに対し、この調査は、現四半期に比べて次の四半期に雇用を増やす計画があるか否かを調査対象である各社の人事部から回答を得るという事前調査であることが特徴です。調査は東京、名古屋、大阪の3地域に拠点を持つ企業約 1000 社を対象に行われます。調査結果は 7 業種(「金融・保険・不動産」、「製造」、「鉱工業・建設」、「公共・教育」(役所、学校関係)、「サービス」(情報処理、ソフトウェア、娯楽など)、「運輸・公益」、「卸・小売」)別でも集計しています。また、マンパワー雇用予測調査の結果は、雇用予測の指標として米国 FRB(連邦準備制度理事会)での採用実績や、オーストラリアの国会で、首相が演説で言及するなど、世界各国で雇用動向の先行指標として幅広く活用されています。

<本件に関するお問い合わせ先>

マンパワー・ジャパン株式会社 広報担当 浅井・小林

03-6225-5624 (Fax: 03-6225-5599) kouhou@manpower.co.jp

〒103-0027 東京都中央区日本橋 3 丁目 2-9

三晶ビル 4 階