



Corporate Information



RECRUIT Recruit Management Solutions

Vision

私たちが目指す社会

個人と組織が相乗的に価値を高め合っている
社会の実現を目指す

Mission

私たちの使命

実効性の高いマネジメントソリューションの提供により
個と組織の健全な発展に貢献する

Value

私たちの行動規範

1. 価値共創 —— 人と組織のありたい未来を顧客とともに創るために、顧客起点で発想し、期待を超える価値を提供する
2. 当事者意識 —— 新たな成長機会を創るために、主体者として強い意思をもって仕事に取り組む
3. 相互信頼 —— 個人が出せる以上の価値を生み出すために、自分と異なる考え方や相手の立場を生かし、研鑽し合う
4. 創造的試行 —— 絶えざる革新のために、既成概念にとらわれず、知的好奇心をもってスピーディにチャレンジし続ける

ブランドステートメント

Brand Slogan

ブランドスローガン

個と組織を生かす

私たちのブランドスローガンの根底にあるのは、さまざまな個性をもつ個人の可能性を信じ、その力が統合的・相乗的に発揮されたときの組織の大きな力を信じることです。個と組織の力が最大の優位だと言い切れる会社を一社でも多く、そして働く一人ひとりが仕事に対して誇りを感じ、変化に向けて踏み出す勇気と力をもてる社会の実現に貢献していきます。

Brand Identity

大切にしたい
ステークホルダーからの
認知

可能性をともに拓く

私たちは、すべてのステークホルダーとともに、個と組織の限らない可能性を信じ、拓き続ける存在でありたいと考えています。

Boundaryless

可能性が広がる

既成概念にとらわれずに時代の変化を捉え、オープンマインドで物事にあたる多様性を重んじ、さまざまな選択肢や組み合わせの可能性を模索する

Co-challenge

想いをともにする

相手の意志や主体性を尊重しながら、理想の実現に向けて最後まで伴走するとともに挑み、ともに喜びを分かち合い、ともに成長する

Evidence-based

確かな成果につなぐ

科学性・実証性を重んじ、普遍的・本質的な価値を追求する現場・現実を重んじ、サービスの効果・成果に徹底的にこだわる

4つの事業領域において、4つのソリューション手法をかけあわせて、
経営・人事課題の解決を支援します

4つの事業領域

人材採用

採用活動の精度向上と効率化を支援することで、組織の求める人材の獲得に貢献する

人材要件策定・選考設計、採用活動レビュー、面接官・リクルーター強化 など

人材開発

組織の期待に応える人材の育成を支援することで、戦略や事業の推進に貢献する

管理職層のマネジメント力強化、新人・若手層の早期戦力化、次世代リーダー育成・選抜 など

組織開発

組織の活性化を支援し、相乗効果を高めることで、戦略や事業の推進に貢献する

組織風土の変革、経営理念を体現する職場づくり、ダイバーシティ推進 など

制度構築

成長と変化を促進する制度や仕組みを構築することで、戦略や事業の推進に貢献する

人事制度の設計・構築、人材・組織の現状把握・可視化、教育体系の構築・運用 など

4つのソリューション手法

アセスメント

個人と組織の実態を可視化

個人と組織の可能性を、精度高く可視化し、多面的な現状把握や課題設定を支援する

トレーニング

職場での実践を喚起

行動変容を促す気づき・学びを提供し、職務の遂行と自律的な成長を支援する

コンサルティング

経営と現場をつなぐ課題解決

経営と現場を深く理解し、個人・組織の変化を生み出す解決策の立案と実行を支援する

HRアナリティクス

蓄積された技術・データの実践活用

蓄積された技術・データに基づき、個人・組織を多面的に分析し、意思決定を支援する

その他のアプローチ

コーチング

個人の特徴や環境を踏まえて、個人の自律性とパフォーマンスの向上を支援する

タレントマネジメントシステム

人材の現状把握や適正配置の実現や効果的な評価・育成施策の展開を支援する

人と組織の可能性を信じ続ける。

事業・サービスに流れる創業の精神。

リクルートマネジメントソリューションズのルーツは、1960年のリクルート創業から3年後にスタートした人事測定事業にあります。“人を測る”という革新的な発想の根底にあったのは、一人ひとりのありのままの個性を見つめ、発揮を促すことが、組織の力になるというリクルートの人と組織に対する考え方でした。以来、私たちの事業やサービスは社会の変遷とともに形を変えてきましたが、その中心には常に人と組織の可能性を信じ続ける創業以来の精神が息づいています。

- 1960 リクルート 創業
- 1963 アセスメントサービス 提供開始
- 1969 管理者適性検査「MAT」開発
- 1970 トレーニングサービス 提供開始
- 1971 リーダーシップ開発研修「LDP」開発
- 1974 総合検査「SPI」開発
- 1978 管理者基礎研修「MBC」開発
- 1980 組織活性化サーベイ「OBS」開発
- 1989 課題解決型リーダー評価・育成研修「R&C」開発
- 1990 機関誌 HRRメッセージ(現・RMS Message) 創刊
- 1991 人事向け情報発信イベント HRRフォーラム初開催
- 1992 自律的マネジャー育成研修「MINE」開発
複数観察者評価システム「MOA」開発

高度経済成長期 個の力に目を向ける

1963年、リクルートにて人事測定事業開始。履歴書偏重という当時の採用試験の常識を覆し、「採用で重要なのは個々の人材の可能性の予測であり、そのためには心理検査、適性検査が必要である」という考えを提案。

A アセスメントについて P07

経済成長にかげり 組織の力を高める

「組織で働く人たちが相互に理解し、働きかけ、良い影響を及ぼし合ってこそ成果は生まれる」という考え方のもと、個人の主体的な力を組織の力へと高めていく組織活性化事業を創業。現在のトレーニング事業に発展。

T トレーニングについて P09

- 1993 — 営業力強化サービス 提供開始
フランクリン・コヴィー・ジャパンと業務提携、「7つの習慣®」販売開始
- 1995 — キャリアデザイン研修「RCD」開発
- 1997 — コンサルティング事業開始
- 2001 — 従業員満足度調査「ESサーベイ」(現・ESサーベイ2) 開発
キャリアカウンセリングサービス 提供開始
- 2002 — 総合検査「SPI2」開発
- 2004 — 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 設立(アセスメント・トレーニング・コンサルティングの統合)
組織行動研究所 設立
「SPI2」テストセンター/Web/インハウス方式の提供開始
- 2006 — 株式会社リクルートコミュニケーションエンジニアリング 設立
- 2008 — リクルートマネジメントスクール 開校
(トレーニング事業開始時より続けてきた公開型研修サービスを拡充)
- 2009 — 株式会社働きがいのある会社研究所 設立
タレントマネジメントシステム 提供開始
- 2011 — 研修効果測定・フォローアップシステム「実践ナビ」提供開始
「SPI2」を含む人材採用事業を株式会社リクルート(現・リクルートキャリア)に事業譲渡
外国語対応総合適性検査「グローバルSPI2」開発
- 2012 — コーチングサービス 提供開始
- 2013 — 総合検査「SPI3」「GSPI3」開発
「2030 Work Style Project」発足
- 2014 — 新人・若手の育成支援WEBサービス「ReCoBook」開発
- 2017 — 管理職向けWEBラーニング「マネスタ」開発
- 2018 — 「SPI3」を含むHRアセスメントソリューション事業を再統合
(株式会社リクルートキャリアからの事業継承)
管理職向けメンバーマネジメント支援サービス「INSIDES」開発/グッドデザイン賞受賞
- 2021 — 株式会社リクルートコミュニケーションエンジニアリングを事業統合

バブル崩壊後 個と組織の新たな関係を 模索する

人事制度構築コンサルティング事業を創業。年功序列ではなく、個と組織を「Vision」や「Mission」、「役割」の概念でつなぐ、新たな制度を提案。以後、組織開発なども含むコンサルティングサービスへと拡大。

C コンサルティングについて P11

変化の時代 全事業を統合した ソリューションカンパニーへ

より高い顧客価値の創造を目指して、「アセスメント」「トレーニング」「コンサルティング」などの手法を統合的に活用し、人と組織に関わるプロフェッショナルサービスを提供するファームへ。

S ソリューションについて P05

人と組織の成長を長期にわたって支援する ソリューションパートナーとして。

環境変化の激しさが増し、人と組織の関係も刻々と変化するなか、
企業の本質的な課題を見つけ、解決していくための取り組みが長期間にわたることは少なくありません。
そのためプロフェッショナルファームには、顧客との信頼関係にもとづく真のパートナーとしての資質が求められます。
私たちがまたそのような存在でありたいと考え、パートナーとして選ばれ続けることを目指しています。

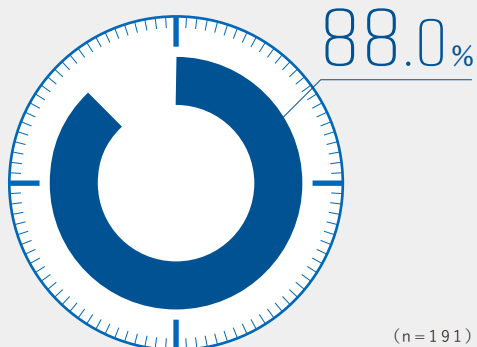
年間お取引
企業数※1



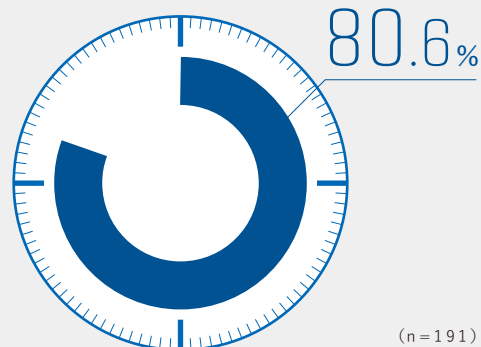
16,900 社/年

顧客満足度※2 (そう思う・どちらかといえばそう思う合計)

パートナーだと思う



他社に推薦したい



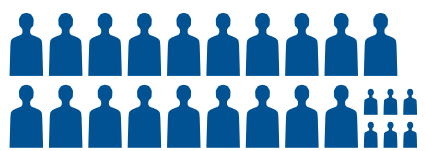
ソリューションに対するお客様の声

- ▷過去の経験・蓄積からくる説得力のある提案内容。小手先ではない、本質的な問題解決に向けての提案がある
- ▷弊社への理解が優れている。顧客を理解した上での、伴走に強みがある
- ▷曖昧な表現ではなくロジカルに説明していただけるため、非常に分かり易い
- ▷人事領域への幅広い見地がある
- ▷品質が高い。すべての面において、同業他社よりも品質は優位にあると思う。また、以前に比べ納品後のフォローが充実しており、リピーターになっている
- ▷総合力で一番安心感があります

効果的なソリューションを提供する力を磨き、 お客様や社会の期待に応えていきます。

日本の産業を支える、大手企業からスタートアップ企業まで、私たちは人と組織の領域における多様な企業の課題に対して、ソリューションを提供できる体制と仕組みを整えていきたいと考えています。日々の取り組みから得た知見は社内で共有し、革新的な成果については表彰するなど、お客様へのソリューションの実効性を高めるための取り組みを、積極的に行っています。また、得られた知見はさまざまなメディア・イベントを通して、広く多くの方に向けて発信しています。

ソリューションプランナー人数※1



196名

〈パートナーとして貢献するための情報発信〉

お客様に弊社のソリューション・サービスをご紹介する無料セミナーを開催

開催数 **317**回 参加者数 **6,058**名※1
(のべ人数)

〈ソリューションの力を高める取り組み〉

優れたソリューション事例を共有する社内コンテスト「J-1グランプリ」

ソリューションプランナーが、自身のソリューション事例を共有するコンテスト。お客様の状況を正しく把握し、最適なソリューションを提案する力を磨く取り組みとして2010年より実施しており、年間約150件の事例が共有されています。

ソリューション事例・知見を共有するコーポレートサイト記事

WEBサイトにて、弊社の研究員・コンサルタントによるコラムやレポートなど、人・組織に関する情報を定期的に発信しています。2019年度は4サイトに123本の記事を掲載いたしました。

- <https://www.recruit-ms.co.jp/> <https://www.recruit-ms.co.jp/open-course/>
- <https://www.recruit-ms.co.jp/research/2030/> <https://www.spi.recruit.co.jp/spi3news/>

日常的な情報共有の仕組み「Information Management」

ソリューションプランナーが、現場でのソリューション構築・提案に有効な資料や情報を共有する、弊社独自の情報インフラ。月間約4,800件の情報更新が起きています。



人と組織を多面的に測り、 マネジメントに有効な指針を提供。

私たちは、国内における人事測定のパイオニアとして、さまざまなツールを提供しています。現在その活用領域は、人材の採用、昇進・昇格、育成、組織変革など、組織・人材マネジメントのさまざまな場面に及んでおり、測定対象もまた、人材の能力・特性から組織の状況まで、多岐にわたります。私たちのアセスメントやサーベイは業界を問わず毎年多くの方々に回答いただいております、企業が人・組織のマネジメントにおいて意思決定を行う際の、有効な指針として活用されています。

適性検査年間利用社数※1
(SPI3シリーズ)

13,600社

適性検査年間受検者数※1
(SPI3シリーズ)

204万名

管理職適性検査、アセスメント研修
受検者数※1 (NMAT、JMAT、R&Cシリーズ合計)



4万7,100名

管理職向け多面評価利用者数※1
(360度サーベイMOAシリーズ合計)



5万5,000名

従業員満足度調査
リファレンスデータ(回答者人数)※3



25万2,000名

お客様の声 — 弊社アセスメント・サーベイの強み — ※2

- ▷ 群を抜く多くの実績に基づいた、適切な分析結果を得ることができる。弊社がどの程度の実力があるのか、業界、年次、ポジション別平均値との比較からのフィードバックが期待できる
- ▷ 導入企業数が多い。確率的に信頼性のある数値データである

- ▷ 数多くの取引先に納入され、その実績の確からしさについて信頼感があります
- ▷ 莫大なデータを確保し、それに基づく、統計的な傾向値をもってプログラムが作成されている
- ▷ 調査対象複数社を基準とした比較を提示できる

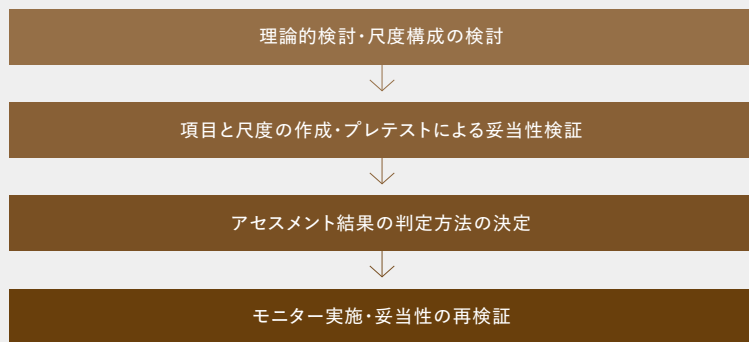
検証と研究開発を積み重ね 「測る」を磨き続けています。

人や組織を測ることに完全はありません。しかし、少しでも高い精度を追求することは、アセスメントツールを提供する私たちの責務であると考えています。私たちは、測定の妥当性を検証するために、対象者の入社後や登用後のパフォーマンスとの関連性を定期的に分析し、測定精度を高め続けています。また測定結果を人材育成や組織開発へ活用するための支援や、新しい測定技術・手法・領域の研究開発にも取り組み続けています。

アセスメントの測定精度を高める取り組み

アセスメントやサーベイの項目作成においては、専門の開発部門が学術的・理論的な検討を行った上で尺度構成を決定、妥当性の検証を重ねながら項目を作成しています。また、私たちのアセスメント研修では、評価者（アセッサー）が絶対評価を行います。その絶対評価の精度を保つため、アセッサー間の採点基準のすり合わせを、25年以上毎年実施しています。

アセスメント項目作成プロセス（適性検査SPI3、管理職適性検査NMATの例）



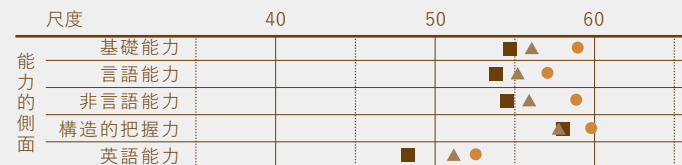
新しい測定技術・手法・領域の研究・開発

- ▶ 専門組織を設け新たな技術や測定領域を開発し続けています。
- ▶ 適応型テストにおける、項目特性値の推定についての研究
- ▶ 性格検査のフェイクング耐性に関する研究
- ▶ 項目露出率を最小化する複数等質テスト構成手法に関する研究
- ▶ 知識や経験を取り込み応用するために必要な能力測定に関する研究

測定結果の妥当性検証・実証

適性検査結果と入社後の活躍状況の関係（SPI3の例）

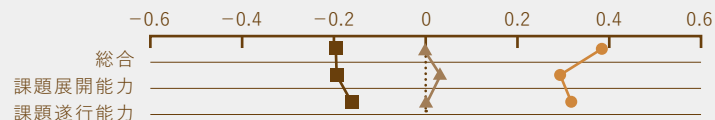
SPI3の結果は、人事評価や上司が評価する若手の活躍状況との関連性を検証しています。



■ = 下位群：1,165名 ▲ = 中位群：2,768名 ● = 上位群：6,394名

アセスメント研修結果と昇進度合いの関係（R&CIの例）

アセスメント結果は、定期的に妥当性検証を行っています。



■ = 昇進度低群：307名 ▲ = 昇進度中群：622名 ● = 昇進度高群：101名 ※いずれもt検定にて1%水準で有意

- ▶ 客観式能力テストへの段階反応モデル適用についての研究
- ▶ 回答者による性格特性のフェイクングの影響を受けにくい測定手法 (Ipsative回答方式) の研究
- ▶ 効率的・効果的な能力検査を実現する測定手法 (多次元IRT分析) の研究
- ▶ 環境変化のなかで活躍する新しいマネージャー要件に関する研究
- ▶ iPad®を活用したアセスメント研修「RPAD」開発

※iPad®は、Apple Inc.の商標です。

受講者が職場に戻り、確かな一歩を踏み出せるか。 こだわり続けているのは「実践」です。

私たちが提供するトレーニングは、企業のさまざまな職種・役職・階層に対応し、プログラムの内容也多岐にわたっています。プログラムに共通しているのは、学んだ内容を職場での実践へつなげるための品質の追求です。長年積み重ねた人への深い洞察から、意識や行動の変容をもたらす気づきや学びを提供しています。

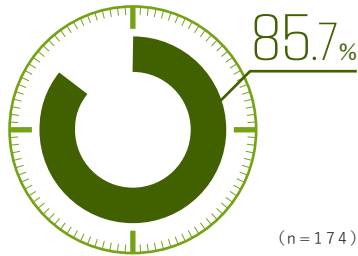
年間受講者数※1



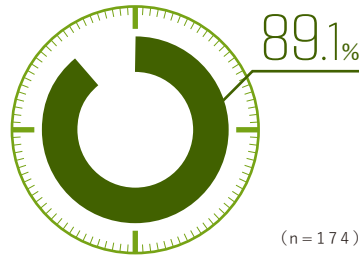
23万7,000名

〈顧客満足度〉※2

プログラム総合満足度



トレーナー総合満足度



インハウス型研修開催クラス数※1

(短時間ワークショップを除く)

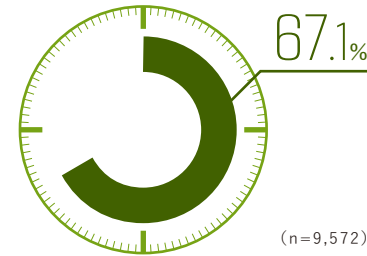
11,610クラス

公開型研修開催クラス数※1

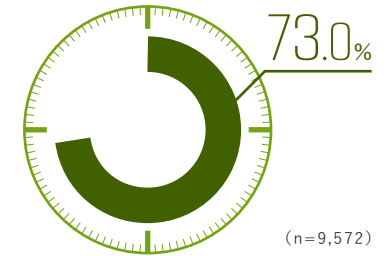
開催本数 1,360本
参加人数 29,730名

〈受講者の変化〉※4

受講後の1カ月で、
自分自身に前向きな変化を感じた



受講後の1カ月の間に、
行動計画で立てた内容を実践した



Q 受講者の受講1カ月後の声※4

- ▷物事の考え方が変わりました。また考えながら行動し、次につなげるという連鎖が出来てきました。毎日何かしら成長している気がします
- ▷この1か月、自分自身すごく積極的に動いているように思います。また、部下とコミュニケーションをとる機会は格段に多くなったように思います。そのためか部下も、いいことは「OK」いやなことは「NO」とはっきりと言ってくれるようになりました

- ▷自身のあるべき姿を再認識するに至りました。目的が明確になったことにより、自身の存在価値を高めることへの意欲につながっています
- ▷自分のモチベーションが向上したと感じる。自分のモチベーションが低ければ課員のモチベーションに好影響は絶対に与えられない。したがって、中長期的なキャリア形成を踏まえ、積極的に仕事を引き受けることとした。結果的に、業績向上にも、チームのモチベーションアップにもつながると信じている

「実践」の構造を深く知る開発部門とトレーナーが 確かな一歩を現実に。

確かな「実践」を生み出すため、開発部門が丁寧なプログラム設計・管理を行い、職場での実践支援の仕組みも整えています。また、受講者と向き合い、プログラムに命を吹き込んでいくのが、弊社の専属トレーナーたちです。私たちは、トレーナーの募集選考と育成を徹底し、受講者の確かな一歩を実現しています。

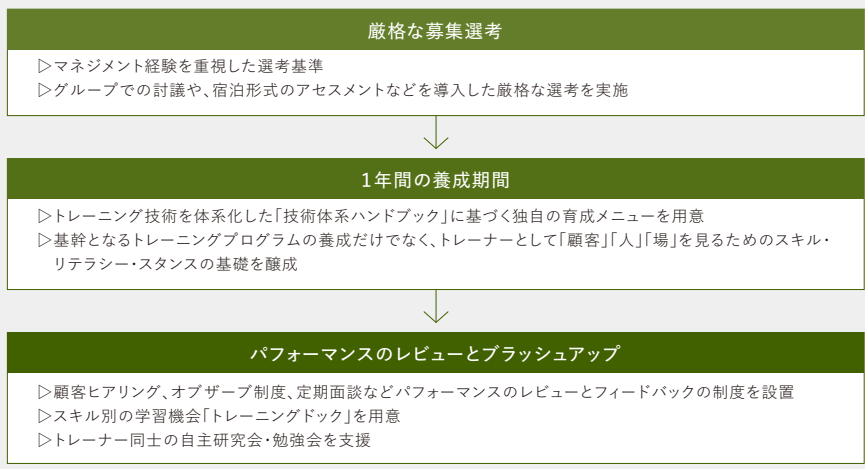
専属トレーナー数 ※1

131名

トレーナー養成

トレーナーの養成に関する専門組織を設置し、独自の募集選考・育成制度を設計、運用しています。厳格な選考後、業務委託契約を結び、1年間に及ぶ養成を行います。また、トレーニングプログラムごとのライセンス制度の整備や、定期的なパフォーマンスレビューも実施。弊社トレーナーの強みである、「顧客」と「人」を深く理解し、「場」をよく見つけて介入する力を磨いています。

トレーナー養成プロセス



実践を支援する仕組み

コーチングや三者面談など、一過性ではなく現場での実践継続を促す仕組みを導入しています。また、トレーニングで学習したことを振り返り、職場での実践を支援するWebアンケートシステム「実践ナビ」を提供しています。

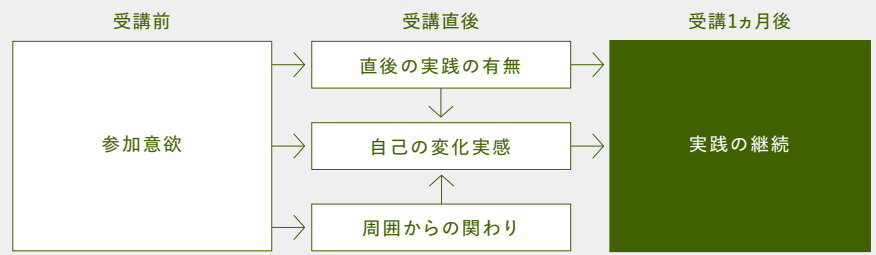
実践ナビ年間利用者数 ※4

9,572名

トレーニング設計のための定期的な情報収集・研究活動

トレーニング開発部門では、丁寧なプログラム設計・管理のほか、例年、ATD (Association for Talent Development: タレント開発協会) の国際大会へ参加するなど、人の学習に関して定期的な情報収集を行っています。また、トレーニングの効果を高めるための実証的な研究にも取り組んでいます。

トレーニング後の実践の継続に影響する受講前・後の要因



「集合研修の転移に関する 実証研究1ーマネジメントの基礎研修を用いた検討ー」
(今城・佐藤・宮澤, 2015年産業・組織心理学会発表)をもとに作成

人と組織への深い洞察をもとに、 経営と現場をつなぎ、事業を前に進めていく。

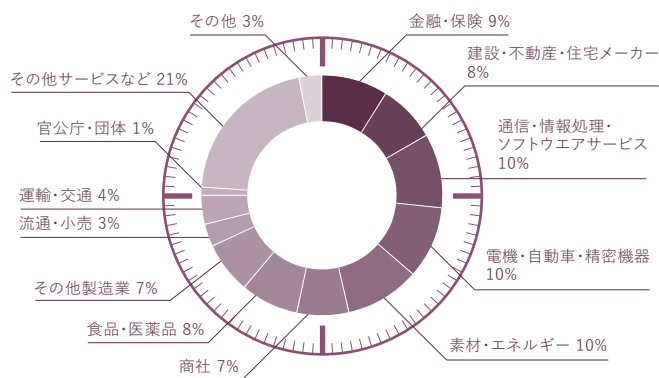
私たちが提供するコンサルティングサービスは、人と組織の幅広い課題に対応しており、大手企業から中小企業まで業種・業態を問わずご支援しています。
私たちのコンサルティングの特徴は、「現場が動いてこそ、企業は価値を生み出す」との信念にもとづいた人と組織への深い洞察と、事業理解を兼ね備えている点です。
私たちは、経営と現場をつなぎ、事業に確実な変化を生み出すコンサルティングサービスを目指しています。

コンサルティング実績※1

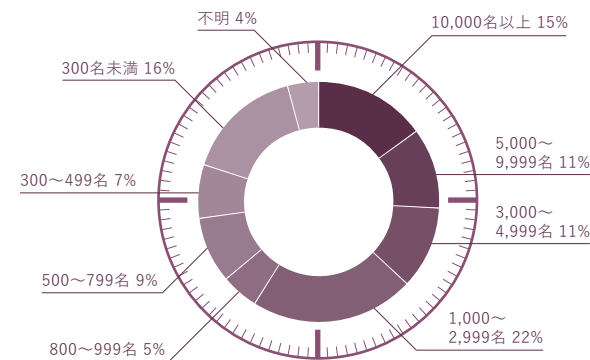


年間450社

業種内訳※1

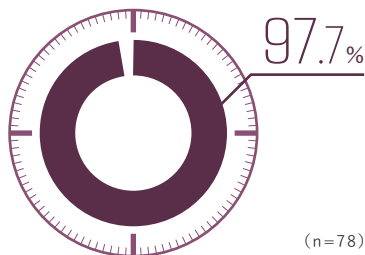


規模内訳※1

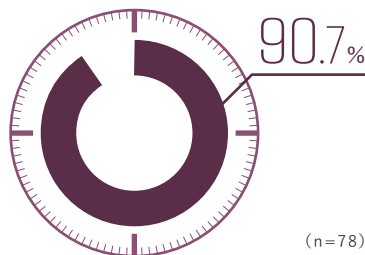


〈顧客満足度〉※5

事業内容や状況を理解し、
目指す方向性を踏まえていた



社風や組織文化、共有している
価値観を踏まえていた



Q コンサルティングに対するお客様の声※6

- ▷ 弊社の事業の特性、人事制度の仕組みを十分に理解の上、課題に対する解決策等を提供してくれた
- ▷ 人材・組織面だけでなく経営の知識、色々な業界でのコンサル経験をもっている
- ▷ 高い知識と他社事例の豊富さ、弊社の状況を的確に分析し的確に提案していただけた
- ▷ 異業種を含む事例に基づいた、当社向けの提案をしていただけた
- ▷ グループ討議などで、意見を引き出す環境づくり、ファシリテーターとしての進め方等は、おそらく自社では実現できない
- ▷ 決裁者との合意形成に向けた進め方の観点も参考になった

コンサルティングを通じて生み出される知見を 組織全体で共有し、新たなテーマの創出へ。

59名のコンサルタントが、日々お客様とともに、人・組織のマネジメントに関するさまざまな課題解決に取り組んでいます。

そして、それぞれの現場で得た個の知見や技術が組織知となるよう、定期的に情報を交換しています。

こうした絶え間のない活動が、コンサルティングサービスを進化させると同時に、

人と組織についての先々を見据えたテーマの探求を可能にしています。

代表的なコンサルティング領域

■採用力向上支援

人材要件設計 選考プロセス・面接設計 リクルーター制度設計 初期配属指標設計

■HRアナリティクス

各種人事データを活用した適材適所の検討と運用設計、採用活動への接続支援

■組織開発

生産性の向上・職場活性化 経営理念の浸透 ダイバーシティ推進

■制度構築

組織診断 人事制度設計・運用 育成体系の設計・運用

■営業力強化

新人・若手営業の早期戦力化 営業マネジメント力の強化 提案営業力の強化

コンサルティング事例

■大手サービスA社

生産性の高い強い営業組織を作るための、提案力強化に向けた支援事例

同組織は労働生産性を高めながらマーケット比2倍強の成長へ(2年間の変化)

〈取り組み内容例〉

営業担当の役割定義を明確にし、顧客に信頼される営業としての対応を学ぶ教育モデルを構築

▷営業の基本行動である「あたりまえ行動」を言語化

▷お客様目線を主眼にした営業活動のロールプレイの設計

〈成果〉

▷労働時間：12時間/人・月の削減(1年間の変化)

▷案件獲得数：49%上昇(2年間の変化)

組織的な知見の共有・創出の仕組み

■ナレッジシェアのための社内イベント「JAM」

年2回、研究・開発部門と合同で行うナレッジシェアの取り組み。先端的なコンサルティング事例の他、研究・開発の最新トレンドを共有し、部門を越えてさらに高い価値を生み出すための議論を行っています。

〈共有された事例(2019年度)〉

▷マネジメント研修を活用した「個と組織の相互成長モデル」の実践事例

▷短時間で初期仮説検証までを完了させるハイスピードスプリントナレッジ

▷従業員意識調査を起点とした組織風土改革の事例

▷「個と組織を生かす」適材適所に向けたデータ活用事例

▷ノーレイティング導入の事例と本質

組織・人材マネジメント領域に
関するコンサルタント人数※1

59名

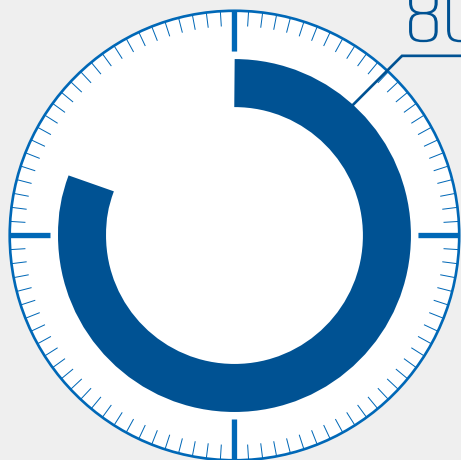
自らが「個と組織を生かす」体現者として お客様や社会への提供価値を高めていきます。

私たちは人と組織を生かすための事業やサービスを提供している企業として、
自らがその体現者でありたいと考えています。
人と組織の関係をより深め、その可能性をより拓いていくために何ができるかを私たちは常に探求し、
新たな試みを積極的に行っていきたいと考えています。

従業員満足度 (肯定回答率)

今の仕事を通じて
成長できていると思う

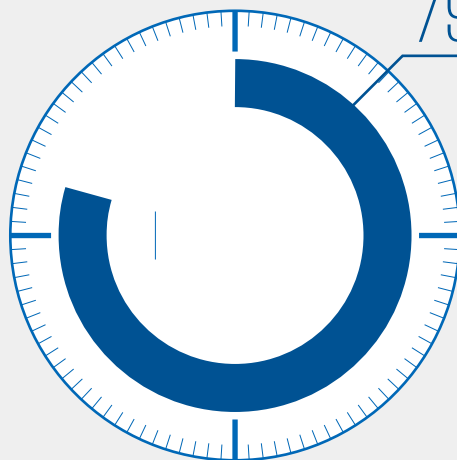
80.8%



(n=542)

この会社の一員であることに
誇りをもっている

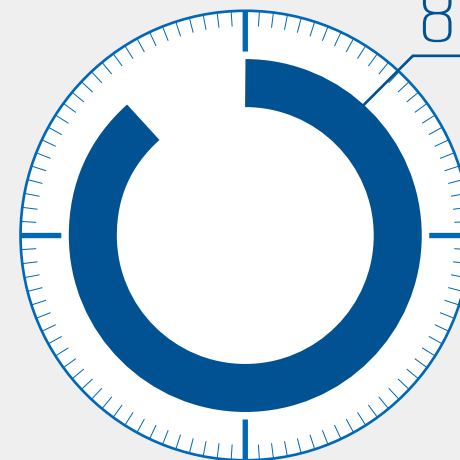
79.5%



(n=541)

この会社に勤めて
よかったと思う

88.4%



(n=542)

個の「自律」と「協働」を軸とした、 多様なプロフェッショナルが活躍する組織へ。

私たちが自社の人材に求めるのは「自律」と「協働」です。
その根底には、職種や年齢にかかわらず、人がプロとして成長し、協働することで、
組織は発展し続けるという思想があります。
私たちは、社員の自己研鑽と協働を積極的に支援しています。

全社ナレッジ共有会「ナレッジグランプリ」

2004年の会社設立以降、毎年実施しているナレッジ共有大会。
社員は誰でもエントリーが可能。書類選考とプレゼンテーションによる審査を行い、最終的にゴールディングランプリを選出します。2019年に共有されたナレッジは153件。社員の約4割となる、のべ221名以上がナレッジを共有しました。



2019年度ナレッジグランプリ全国大会発表タイトル(順不同・一部修正)

- ▷ 広告代理店A社 お客さまと共に未来を創り、可能性を広げる仕事の進め方
- ▷ 「高校生の主体性育成」支援のこれまでの取り組み
- ▷ 新しい価値を共創するJammin'流の仕事
- ▷ 製造メーカーS社 組織風土改革の取り組み 安心と愉しさを体現する職場づくりに向けて
- ▷ データベースドソリューションの体系化 ～総合商社B社向けHRアナリティクス進化を基点に推進中!～
- ▷ データを握り、効果をつかむ ～The Revolution of Training Report～
- ▷ 超大手企業の採用と人事にパラダイムシフトを ～保険C社 新規事業部門との取り組み～
- ▷ 元気に成果を出す組織 ～西日本で何が起きているの?～

プロフェッショナルを輩出する人材マネジメントシステム

「プロフェッショナル」を軸とした人事制度を導入しています。職責はプロフェッショナルとして期待する成果の高さに応じて決定します。個人の専門性は定期的に評価・フィードバックされ、パフォーマンスや能力の向上に活用されます。また、専門性向上のための社員の自律的な能力・キャリア開発を支援する教育制度や、社員の知見還元となる社内講座(RMS Academy)を整備。兼業を含む社外活動の充実、テレワークの奨励など、プロとして活躍し続けるための、多様な働き方を選択できる仕組みも整えています。

管理職における女性比率 ※管理職および相当職(2020年4月1日時点)

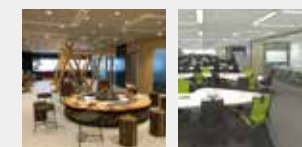
26.9%

第15回テレワーク推進賞:「優秀賞」受賞(一般社団法人日本テレワーク協会)

テレワークの導入方法や成果(効果測定アンケートで78%が「生産性が向上」と回答)が評価されました。

活動拠点となるオフィス「Co-Creative Base Camp」

2016年5月、多様な働き方と新価値創造の実現をコンセプトにデザインした新オフィスへ移転しました。「ビジョン実現のためのco-creative(協創)が最大限に促進される場」を実現すべく、フリーアドレス制の導入などABW(Activity Based Workplace)の考え方にもとづいた自律と協働を促すオフィス空間づくりを目指しています。



個と組織のあり方を探求し、 知見を広く社会に還元。

労働人口が減少し、働き方が多様化していくなかで、どのような人と組織のあり方が求められるのか。

私たちは、ブランドスローガンとして掲げる「個と組織を生かす」社会の実現に向けて、さまざまな調査・研究活動を行っています。

また、活動によって得られた知見は、積極的に社会に還元していきたいと考えています。

調査研究部門

■ 組織行動研究所

組織・人材マネジメント領域において幅広く調査・研究・情報発信を行う弊社の研究部門です。1963年のアセスメント事業の発足以来、組織行動学、産業組織心理学などの情報収集を行ってきた研究・開発部門を母体に、2004年に設立しました。

組織行動研究所
Institute for Organizational Behavior Research

■ 測定技術研究所

心理測定技術をベースとしたアセスメントやサーベイの商品開発および品質の維持・向上、測定技法や経営人事テーマに関する調査・研究を行う弊社の研究部門です。1964年に日本リクルートセンターに発足したテスト部の開発部門を前身とし、総合検査SPIなどを開発してきました。

学会参加・発表

シニア社員の活躍の要件、社会貢献・越境学習の効果、現在の若手のキャリア観など、これからの人材マネジメント課題についての研究や、新しい学習や測定技術の研究などを行い、国内・海外学会へ参加、発表も行っています。

〈参加学会例〉

■ 国際学会・大会

- ▷ Society for Industrial and Organizational Psychology(SIOP)
- ▷ Academy of Management(AOM)
- ▷ International Congress of Psychology(ICP)
- ▷ International Association for Cross-Cultural Psychology(IACCP)
- ▷ International Conference on Management Science and Engineering Management(ICMSEM)
- ▷ Association for Talent Development(ATD)
- ▷ International Association for Computerized Adaptive Testing(IACAT)
- ▷ Society for Human Resource Management(SHRM)
- ▷ HR Technology Conference&Exposition
- ▷ Association of Test Publishers(ATP)
- ▷ International Test Commission(ITC)

■ 国内学会

- ▷ 産業・組織心理学会
- ▷ 日本労務学会
- ▷ 日本心理学会
- ▷ 日本行動計量学会
- ▷ 人材育成学会
- ▷ 経営行動科学学会
- ▷ 組織学会
- ▷ 日本社会心理学会
- ▷ 日本テスト学会
- ▷ 日本統計学会

調査・発信活動

調査活動と、得られた情報・知見の発信を定期的に行っています。

■ 機関誌「RMS Message」(年4回)

1990年より、人事の持論形成を支援することを目的に組織・人材マネジメントの 이슈を発信し続けています。



■ 調査報告誌「RMS Research」

企業や個人に対する定量調査を定期的に行い、結果を公表しています。2018年は「トランジションデザインブック2.0」、2019年は「働き方改革と組織マネジメントに関する実態調査」を発行しました。



〈バックナンバー例〉

- ▷ 「人材開発実態調査」
- ▷ 「昇進・昇格および異動・配置に関する実態調査」
- ▷ 「新人・若手の意識調査」
- ▷ 「若手社員の定着・戦力化実態調査2017」



■ 書籍の出版

調査・研究や実務上の知見を書籍にまとめ、発行しています。

■ 2030年の「働く」を考えるプロジェクト <https://www.recruit-ms.co.jp/research/2030/>

これからの社会における個と組織の関係を探索するプロジェクトを立ち上げました。Webサイトにさまざまな情報を発信しています。



多様なパートナーとともに

人と組織の新たな可能性を追求し続けたい。

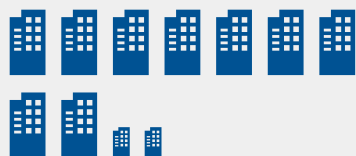
私たちは、これからの社会に向けて個と組織の可能性を広げるための取り組みにも着手しています。

多様なサービスネットワークに加え、リクルートグループ横断のプロジェクトチーム、官公庁、NPO法人など、ビジョンに共感するパートナーとともに、ありたい姿を描き、より良い未来を実現していきたいと考えています。

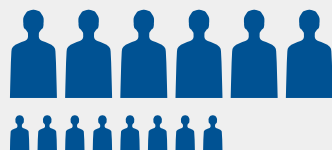
多様なパートナーとの連携

多様な課題に対応するサービスネットワーク

〈法人〉



〈個人プロフェッショナル〉



92社

68名

地方創生支援プロジェクトへの参画

異業種リーダーシップ開発プログラムにおける

▷公益社団法人MORIUMIUS

▷コワーキングスペース チガラボ

などとの協働

新しいテクノロジーの活用

▷モバイルデバイス・IT手法を組み合わせたオンラインマネジメント研修「マネスタ」

▷企業で働く管理職のためのメンバーマネジメント支援サービス「INSIDES(インサイズ)」

会社名	株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
英文社名	Recruit Management Solutions Co., Ltd.
創業	1963年
設立	1989年
資本金	1億円
売上高	209億78百万円(2020年3月期)
従業員数	563名(2020年4月1日時点)
代表者	代表取締役社長 山崎 淳
本社所在地	〒141-0032 東京都品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー (登記上本社) 〒104-0061 東京都中央区銀座8-4-17 サービスセンター : ☎ 0120-878-300 代表電話 : 03-6331-6000
拠点所在地	東 海 〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄2-1-1 日土地名古屋ビル 関 西 〒530-8240 大阪府大阪市北区角田町8-1 梅田阪急ビルオフィスタワー 九 州 〒810-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル
関連会社	株式会社働きがいのある会社研究所
研究所	組織行動研究所 測定技術研究所 ※株式会社リクルートマネジメントソリューションズの研究開発部門です
WEBサイト	http://www.recruit-ms.co.jp/

世界も、歴史も、
つまるところは「人間関係」だ。

学校も、会社も。家族も、国家も。
すべては、「人間関係」でできている。

“空気”だとか、“縁(えん)”だとか。
それは、目に見えないものにたとえられ、
思い通りにならないものだと思われる。

しかし、わたしたちは、あきらめない。
もしそれを、科学的な方法で数値化することができるなら。
もしそれを、新しい学習理論で改善することができるなら。
もしそれを、もっともっと実証的に分析／助言できるなら。

世界は変わる。歴史もきっと動く。

恋人たち、夫婦、親子、家族、友人。
従業員、経営者、フリーランス、起業家、資本家。
アーティスト、ファン、学校、コミュニティ、インフルエンサー。
市民、国民、そして世界中の人たち。

個のあり方、組織のあり方が大きく動く、今だからこそ。

あらゆるチームと、あらゆる個人の幸福のために、
わたしたちは、動き続ける。
それを、追求し続ける。

世界を変える、「人間関係」の科学へ。





個
と
組
織
を
生
か
す

会社名：株式会社リクルートマネジメントソリューションズ / 資本金：1億円 / 売上高：209億78百万円(2020年3月期) / 従業員数：563名(2020年4月1日時点) / 代表者：代表取締役社長 山崎 淳 /
本社所在地：〒141-0032 東京都品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー ☎0120-878-300 TEL：03-6331-6000(大代表)

%表記は、端数を切り捨てているため、合計が100%にならない場合があります ※1：2020年3月期の数値 / ※2：2018年度CS調査より / ※3：2016年4月～2019年3月に実施 /
※4：2019年4月～2020年3月の「実践ナビ」回答結果より / ※5：2019年度コンサルティングCS調査結果より / ※6：2019年度従業員満足度調査結果より



A 8 0 7 8 1 2 2 0 A