Corporate Information

RECRUIT Recruit Management Solutions

経営理念

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、個と組織の限りない可能性を信じ、
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、面接者・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 組織活性度サーベイ「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
他社との業務提携、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

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

2022 従業員向けの適性検査「SPI3 for Employees」開発
「SPI3」テストセンターオンライン会場提供開始

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、さまざまなソリューション手法を用いて、多くの企業の課題解決を支援しています。
私たちは顧客との信頼関係を築き、真のパートナーとして選ばれ続けることを目指しています。

アセスメントツール・サーベイ※1

HRアセスメント事業 （SPI3シリーズ） 18,100社
（NJMATシリーズ） 1,600社

HRD・OD事業 700社

コンサルティング※1

HRアセスメント事業 180社

HRD・OD事業 320社

トレーニング※1

HRアセスメント事業 220社

HRD・OD事業 3,200社

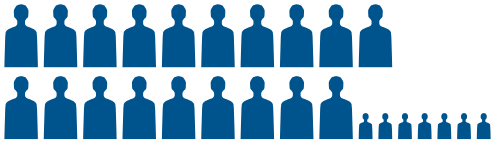
コミュニケーションエンジニアリングサービス※2

1,150社

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※3



197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

（オンライン開催を含む）※1

開催数
（アーカイブ配信含む）
194本

参加者数
（のべ人数）
9,678名

ソリューション事例・知見を共有するWEB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。

https://www.recruit-ms.co.jp/
https://school.recruit-ms.co.jp/column/
https://www.spi.recruit.co.jp/spi3news/
https://www.spi.recruit.co.jp/spi3em/case/
https://www.mat.recruit.co.jp/nmatnews/

記事掲載数※1
249本

〈ソリューションの力を高める取り組み〉

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。日常的に多くの情報提供が起こっています。

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、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）

18,100社

適性検査年間受検者数※1
（SPI3シリーズ）

2,570,000名

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

46,000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）

71,000名

エンゲージメント調査リファレンスデータ（回答者人数）※4

104,200名

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、30年以上毎年実施しています。

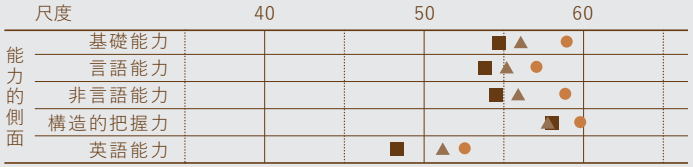
アセスメント項目作成プロセス（適性検査SPI3、管理者適性検査NMATの例）

理論的検討・尺度構成の検討
↓
項目と尺度の作成・プレテストによる妥当性検証
↓
アセスメント結果の判定方法の決定
↓
モニター実施・妥当性の再検証

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）

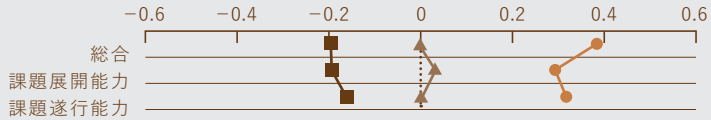
SPI3の結果は、人事評価や上司が評価する若手の活躍状況との関連性を検証しています。



■＝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

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
▷性格検査のフェイキング耐性に関する研究
▷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
▷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
▷多面評価のプロブスト法に関する研究
▷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ジャー要件に関する研究
▷テストにおける不適切解答者の検知に関する研究
▷回答負荷を軽減する項目提示法に関する研究

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、プログラムの内容も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。顧客の要望や環境によって、対面・オンラインなどの実施形式もさまざまですが、実践へのこだわりは変わりません。

年間受講者数※1

308,000名

インハウス（対面・オンライン）研修開催クラス数※1
（短時間ワークショップを含む）

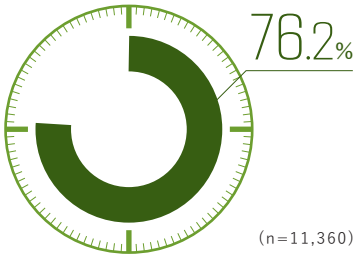
15,136本

公開型（対面・オンライン）研修開催クラス数※1

開催本数 1,166本　参加人数 26,511名

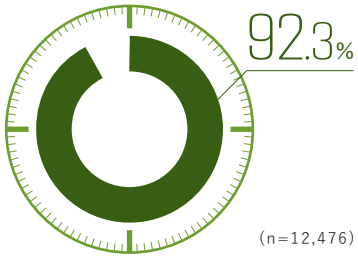
〈受講者の変化〉※5

実践してみたことで、仕事や周囲との関わりにおいて、自分自身に何らかの変化を感じますか？



（n=11,360）

集合研修後に設定した行動計画を、どの程度実践しましたか？



（n=12,476）

「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※3 **132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」をよく見つめて介入する力を磨いています。

トレーナー養成プロセス

厳格な募集選考

▷マネジメント経験を重視した選考基準
▷グループでの討議や、宿泊形式のアセスメントなどを導入した厳格な選考を実施

↓

1年間の養成期間

▷トレーニング技術を体系化した「技術体系ハンドブック」に基づく独自の育成メニューを用意
▷基幹となるトレーニングプログラムの養成だけでなく、トレーナーとして「顧客」「人」「場」を見るためのスキル・リテラシー・スタンスの基礎を醸成

↓

パフォーマンスのレビューとブラッシュアップ

▷顧客ヒアリング、オブザーブ制度、定期面談などパフォーマンスのレビューとフィードバックの制度を設置
▷スキル別の学習機会「トレーニングドック」を用意
▷トレーナー同士の自主研究会・勉強会を支援

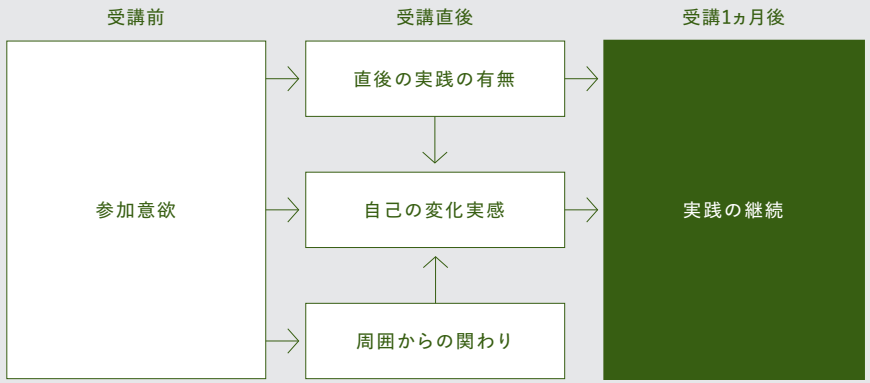
実践を支援する仕組み

ラーニングインフラ「Learning Pit」を提供しています。受講者管理に留まらず、受講前のレディネス醸成、受講中・後の変化実感、周囲との関わり、職場実践・継続を促す仕組みを目指しています。

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。

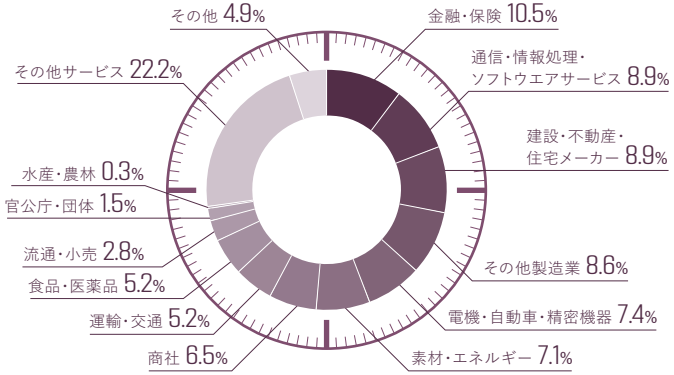
コンサルティング実績※1

（HRD・OD事業のみ）

年間320社

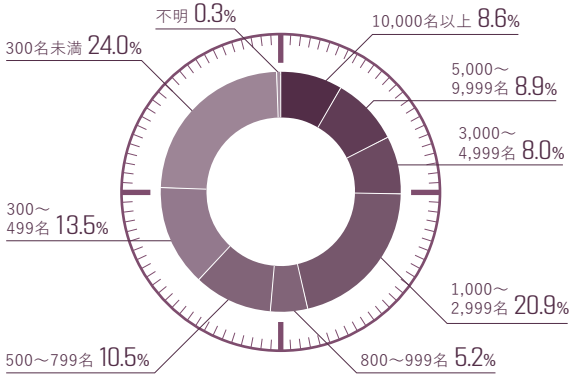
業種内訳※1

（HRD・OD事業のみ）



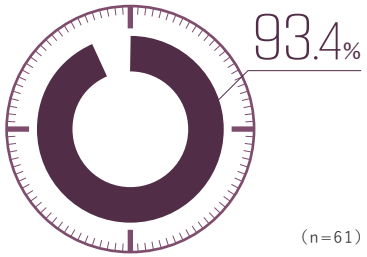
規模内訳※1

（HRD・OD事業のみ）



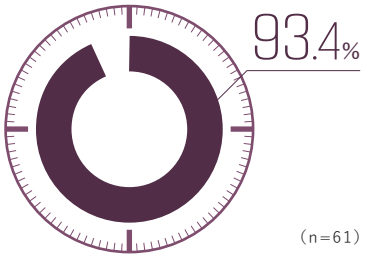
〈顧客満足度〉※6

事業内容や状況を理解し、目指す方向性を踏まえていた



（n=61）

社風や組織文化、共有している価値観を踏まえていた



（n=61）

コンサルティングに対するお客様の声

▷戦略を立てるところ、事務的な実務のところ、あるいは研修講師や発表者として前に立つところまで、何でもこなせるところが強み

▷私たちの会社の事業や社風をよく理解いただき、その上でご意見や各種助言をいただいている。特にこちらからの曖昧なオーダーやニュアンスを解釈し、形にしていただき、大変助かっている

▷何となく自社のモヤモヤしている内容を口頭でお伝えすると、次回ミーティング時には必ず形にして目に見える分析結果を示してくれた

▷他業界や一般的なケースを引き合いに出しながら、弊社の特徴などを明確にしてくれる

▷効率的かつ効果的なファシリテーションはとても素晴らしい。当社からの意見や提案に対しても柔軟に変化させながら運営してくれた

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。

57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

■リソースフロー設計
注力領域の人材ポートフォリオ設計、人材要件設計、採用や異動・配置による拡充方法の設計

■採用力向上支援
採用要件・プロセス設計、採用プロセス改善
インターンシップ等の実効性の向上支援

■定着・戦力化支援
配置指標設計、オンボーディング調査／施策設計

■制度構築
人事制度設計、運用改善・マネジメント強化

■組織開発
組織診断、職場活性化、経営理念の浸透

■営業力強化
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

■大手メーカーA社
事業ポートフォリオの転換でのリソースシフト計画と実行をご支援。新組織で期待される要件と、旧所属のメンバー保有要件を明確化した上で、両組織の期待を満たすようにマッチングを設計・実施。

〈取り組み内容〉
▷マッチング要件の設計と、人材アセスメント
▷両組織の期待値を満たすマッチング方法の設計・実行支援
▷異動後の立ち上がりやオンボーディング状況のモニタリング

〈成果〉
▷新組織でのスムーズな職務遂行

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イベント「案件共有会」
2〜3カ月に1回、コンサルティング部門で行うナレッジシェアの取り組み。（全5回共有案件12件）
組織としての先進的な取り組みや、より推進したい事例や世の中に拡大していくべきテーマについて共有し、さらに高い価値を生み出すための議論を行っています。

〈代表的な共有事例（2024年度）〉
▷大手サービス業向け「新卒採用における未エントリー状況の調査、採用プロセスにおける改善課題分析」
▷大手金融業向け「人事データを活用した人事考課運用のDX化」
▷大手通信業向け「ジョブ型人事制度の設計・運用支援」

■人・組織の研究に触れ、協働する機会の創出（研究部門との連携）
研究部門とコンサルティング部門で行う定期的なナレッジシェアの取り組み。
両部門が協働し、科学的な知見と実践的な経験を結び付けたサービスを提供できるよう、互いの部署の旬な取り組みや共有価値の高いナレッジシェアを行っています。

〈取り組み事例（2024年度）〉
▷定期的な情報発信
▷ナレッジシェア会の相互実施（全4回）

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※3

57名

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、最終的にゴールデングランプリを選出します。2024年度に共有されたナレッジは209件。社員・トレーナーのうち約300名（最大1名4件）がナレッジを共有しました。

ナレッジグランプリ

2024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）

▷研修事務局代行サービス～納品で選ばれる世界へ。新サービス誕生～
▷CE にとっての未知なる挑戦～メディア事業 A 社の社長研修～
▷現場主義で加速する PDCA ～もっと仲間と話そう～
▷リクルートマネジメントソリューションズのトレーニングの根幹を支える
▷人事を起点に事業・経営を支援する～飲食業 B 社の挑戦～
▷なぜパーソナルディベロップメントグループは、人事部長に喜んでいただける商品をつくれたのか
▷ペーパーレス化推進プロジェクト～これまでとこれから～
▷人的資本経営のグランドデザイン

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。私たちの目指すプロフェッショナルとは、「個と組織を生かす」を体現していく人材であり、そのための成長を実現することが、人事制度全体のコンセプトになっています。一人ひとりの成長と事業の成長がつながり、会社として社会に貢献していくことをねらいとしています。また、プロフェッショナル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。以下にその一部紹介します。

■人材開発委員会

中長期を視野に人事を議論し、人事異動・人材開発・日常のマネジメントへとつなげる場であり、各組織ごとの人材開発委員会と、経営ボードメンバーが議員となる全社人材開発委員会で構成されます。
各組織の人材開発委員会では、次世代候補の見立てや、所属メンバーの現状・今後について共有・確認を行っています。

■RMS Academy

シニアグレード社員やマネジャーが講師となり、その高い専門性や知見を社内に還元するプログラムです。2024年度に開催された講座は31コースあり、その内容は「営業展開力」「関係構築力」「課題設定力」「専門知識応用力・展開力」「ナレッジ化展開力」など、多岐にわたります。

■プロフェッショナル支援ポイント制度

業務成果やナレッジの創出、認定資格の取得など、意味ある知的活動の成果に対して所定のポイントを付与し、さらなるインプットのための自己啓発を支援する制度です。

■多様な働き方

・全職種・グレードにおいて、フレックスタイム労働時間制（マネジメント職群はみなし労働時間制）
・オフィス、自宅、サテライトオフィスから、最適な就業環境を選択可能

個と組織のあり方を探求し、さまざまなテーマの調査・研究を実施。

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。

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。

■HR Analytics & Technology Lab

人事課題の解決をアナリティクスによって加速させるため、アセスメントやサーベイを中心とした人事データ利活用の推進を行う技術開発部門です。2017年に発足し、開発した分析技術の学会発表やクライアント提供を主に行っています。

参加学会

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〉

■国内学会

▷産業・組織心理学会　▷日本テスト学会　▷人材育成学会　▷日本人間行動進化学会
▷経営行動科学学会　▷日本労務学会　▷日本心理学会　▷日本社会心理学会
▷日本行動計量学会　▷組織学会　▷日本教育心理学会　▷日本教育工学会

■国際学会・大会

▷Society for Industrial and Organizational Psychology(SIOP)
▷Academy of Management(AOM)
▷American Psychological Association(APA)
▷International Congress of Psychology(ICP)
▷Association for Talent Development(ATD)
▷International Association for Computerized Adaptive Testing(IACAT)
▷HR Technology Conference&Exposition
▷Association of Test Publishers(ATP)
▷International Test Commission(ITC)
▷International Meeting of Psychometric Society(IMPS)

学会発表

▷360度評価における不適切コメントの自動判定とテキスト生成モデルによる学習データ拡張効果の検証
▷Measuring psychological safety as a group characteristic— Examining the influence of different item references —
▷新卒採用選考における受検環境と主観的実力発揮感の関係：オンライン監視型Webテストの観点から
▷メンバーの思考を促進する対話とは ―介入実験の対話分析を通して―
▷360度評価フィードバック後の行動変容に関する一考察
▷人こそ最大の資産，支援こそ最大の投資　―組織-上司-部下間関係における組織支援のトリクルダウン効果―
▷働く人のリフレクション尺度の開発　2種類のリフレクションを識別する試み
▷社会人の学び始めの動機づけが学習エンゲージメント・学習継続期間に与える影響
▷性格検査の項目見直し手法の探索的研究　―経年変化に着目した項目パラメータドリフト検出の試み―
▷上司によるマネジメントとメンバーの離職意思との関連　―仕事に対する価値観に注目して―
▷シニアの定年前の働き方が定年後の変化適応に及ぼす影響
定年後のシニアを対象としたインタビュー調査から
▷若年・中堅就業者の自発的な離職・離職意向に関する研究
～「不満」と「キャリア発達の見通し」の2要因に着目して～

調査・研究に留まらず、知見を広く発信し、社会に還元。

活動によって得られた知見は、積極的に情報発信を行い、社会に還元していきたいと考えています。
また、顧客への支援を通じて研究を行ったり、社外の専門家との共同研究を行ったりしています。

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イシューを発信し続けています。

■調査

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。

〈調査例〉

- ▷新入社員意識調査
- ▷大学生の就職活動に関する調査
- ▷マネジメントに対する人事担当者と管理職層の意識調査
- ▷人材マネジメント実態調査
- ▷個人選択型HRMに関する実態調査
- ▷企業における「リスキリング」「学び直し」の推進に関する実態調査
- ▷人事データ活用に関する実態調査
- ▷会社や上司からの管理に関する意識調査
- ▷治療と仕事の両立に関する調査
- ▷昇進・昇格および異動・配置に関する実態調査 2024
- ▷学生のキャリア選択と入社後の状態に関する意識調査
- ▷生成AIと学びの環境に関する調査

■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。

共同研究

高度な専門化や研究アプローチの多様化に対応するため、大学教官等の社外の専門家との共同研究を行っています。また、理論の現実への適応のために、クライアントやパートナーとの共同研究も行っています。

<共同研究例>

- ▷Interactive Effect between Vertical Diversity and Membership Fluidity on Coordination
  https://www.recruit-ms.co.jp/research/thesis/0000000223/
- ▷多肢強制選択型心理測定の回答負荷を軽減するための項目提示法
  https://www.recruit-ms.co.jp/research/thesis/0000000228/
- ▷NPO 版心理的コミュニティ感覚尺度の営利組織への適用
  ―日米サンプルを用いた測定不変性と妥当性の検討―
  https://www.recruit-ms.co.jp/research/thesis/0000000234/
- ▷キャリア自律に関わる要因が現在の仕事へのコミットメントに与える影響について
  ―年代および管理職・非管理職の違いに着目して―
  https://www.recruit-ms.co.jp/research/thesis/0000000238/
- ▷I will hold a weapon if you hold one: Experiments of preemptive strike game with possession option
  https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1090513824001119

支援事例

人事実務やニーズに合致した研究開発を行うため、また理論の実践への適応のために、クライアントとの共同研究・支援を行っています。

<支援事例>

- ▷個人・組織両側面からオンボーディングのモニタリングおよびメカニズム解明を支援
  ～新入社員の特徴やオンボーディング状況をデータで可視化し、人によるフォローで離職率減少
  野村不動産ソリューションズ
- ▷優れたマネジャー要素を抽出するためのサーベイ設計・統計分析を支援
  ～マネジメント変革を促進する統計分析の活用「Fujitsu Management Discovery」

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〉

7社

〈個人プロフェッショナル〉

101名

越境経験を通じてリーダーが学び合う「Jammin'」

Jammin'とは、VUCA時代に、持続的にイノベーションを創出できる企業を増やすことを目指す、異業種参画型リーダーシップ開発プラットフォームです。さまざまな業種の企業から派遣される若手・中堅リーダーがチームを組み、約半年間かけてさまざまな社会課題を解決する新規事業案の検討・立案に取り組みます。その際には、各社会課題の領域での起業経験をもつ専門家がアドバイザーとなり事業案づくりをサポートします。

<Jammin'2024　専門家>

▷油井 元太郎氏（公益社団法人MORIUMIUS 理事）
▷野々山 聡氏（合同会社パンゲア 最高経営責任者CEO）
▷森山 奈美氏（株式会社御祓川 代表取締役社長）
▷友田 景氏（能登DMC合同会社 代表社員）
▷加藤 史子氏（WAmaizing株式会社 代表取締役CEO）
▷三原 菜央氏（株式会社スマイルバトン 代表取締役）
▷小野 邦彦氏（株式会社坂ノ途中 代表取締役）
▷佐野 哲史氏（一般社団法人復興応援団 代表理事）
▷林 宏昌氏（リデザインワーク株式会社 代表取締役社長）
▷矢島 里佳氏（株式会社和える 代表取締役）
▷秋本 可愛氏（株式会社Blanket 代表取締役）
▷野沢 悠介氏（株式会社Blanket 取締役）
▷山田 洋太氏（株式会社iCARE 代表取締役CEO）
▷池田 将太氏（ハチドリソーラー株式会社 代表取締役）
▷有村 拓朗氏（特定非営利活動法人SPANISIMO JAPAN 代表理事）
▷甲田 恵子氏（株式会社AsMama 代表取締役社長）
▷迫田 昌氏（Japan Agri Challenge Asia Co., Ltd. 代表）

新しいテクノロジーの活用

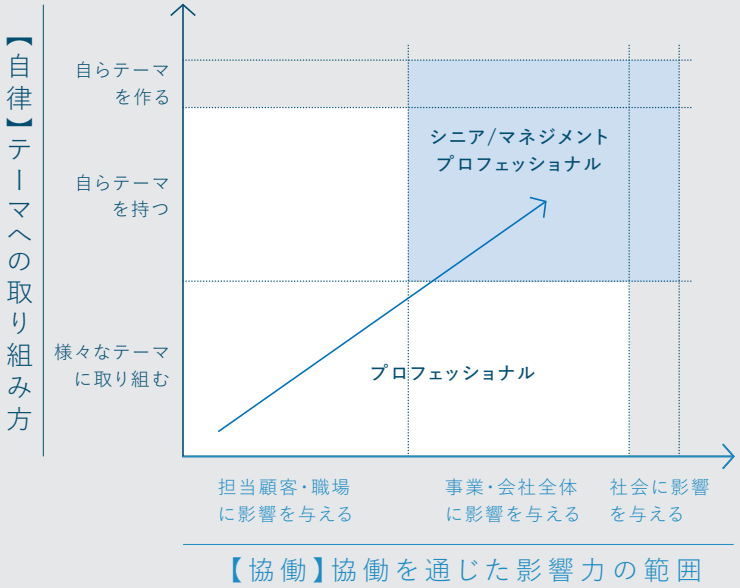
▷企業で働く管理職のためのメンバーマネジメント支援サービス「INSIDES（インサイズ）」
▷受検機会創出と公正・公平性の担保を両立する「テストセンターオンライン会場」
▷ITを活用して受講者の実践支援・研修効果の可視化を負荷なくサポートする「Learning Pit」

「個と組織を生かす」を体現する、プロフェッショナルとしての成長を目指して。

専門性と実力の向上、主体的な職務拡大、そして知見の組織還元。
私たちリクルートマネジメントソリューションズは新たな価値を社会に届けるため、プロフェッショナルとしての成長を続けます。

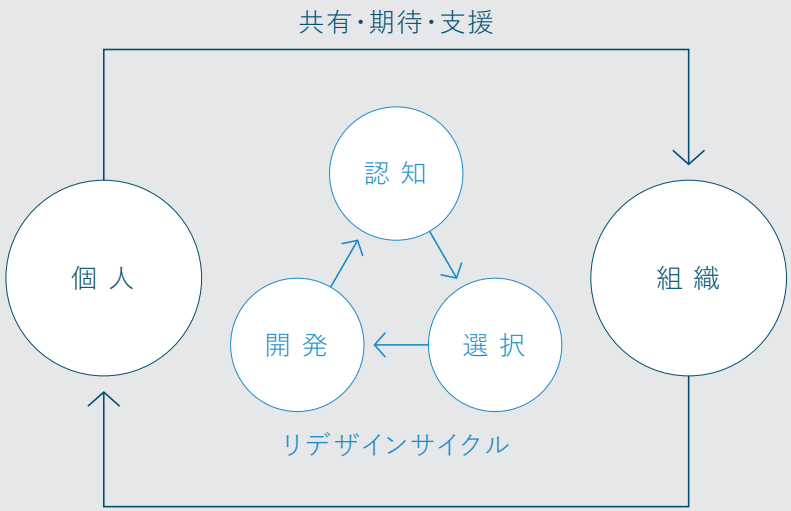
自律と協働のプロフェッショナル

プロフェッショナルとしての成長は、「自律」と「協働」のふたつの軸で育まれます。さまざまなテーマに対し自律的に取り組むこと、そしてより多くの関係者との協働を通して、その影響力の範囲を広げていきます。



個と組織がともに成長するマネジメントコンセプト

個人と組織は、いずれも自らの状態を客観的に「認知」し、自らのテーマや戦略を「選択」し、必要な力を「開発」するサイクルを回し続けることで成長します。私たちは働く個人と組織が互いに「共有・期待・支援」しあいながら、リデザインサイクルを実践し、成長へとつなげています。



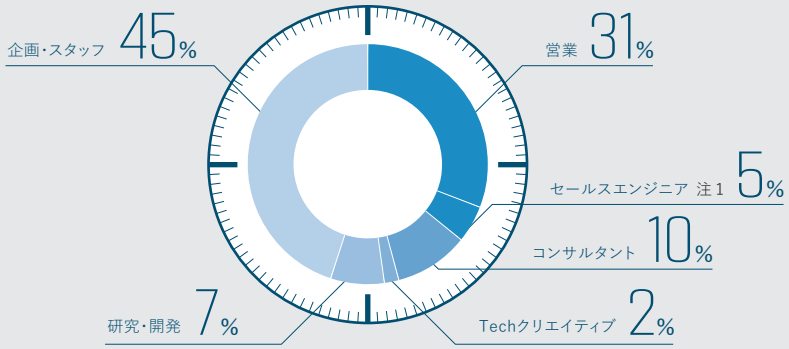
以下、人的資本データで取り扱っている数値は「株式会社働きがいのある会社研究所」への出向社員を含めたものとなります

それぞれの専門性を持ち、ともに成長しつづけるプロフェッショナル。

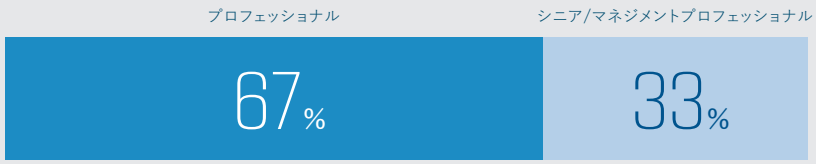
専門性の異なる6つの職種別に、「専門性を向上させ期待役割を自ら拡大させていく」プロフェショナル職群と、
「高い専門性を発揮し新たな価値を創造する」シニアプロフェッショナル職群・マネジメントプロフェッショナル職群が、
共に学び、実践を通して得た知見を開示し、あらたな成長へとつなげています。

多様なプロフェッショナルたち※3

職種比率



職群比率



知見や成果を分かち合い、共に成長をたたえる※1

ES:「この1年の間に、以前と比べて成長したと感じる」

80% 注2

全従業員を対象とした従業員満足度調査を毎年実施し会社・職場への満足度や、各個人の状況を可視化しています。項目の1つ「この1年の間に、以前と比べて成長したと感じる」に従業員の80%が「そう感じる」と回答しています。

ナレッジグランプリ件数

209件

ナレッジグランプリは、会社設立以来、毎年実施しているナレッジ共有会。1年の業務を通して得た知見や成果を発表・共有しあう場です。2024年度に共有されたナレッジは209件にのぼりました。

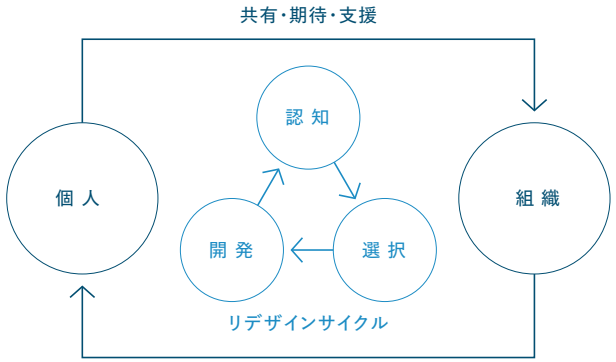
アカデミー開催数

31講座

アカデミーはコーポレートユニバーシティ。シニア/マネジメントプロフェッショナルが講師を務めます。2024年度も学術的な内容から事業開発、マーケティング、営業ノウハウなど多様な講義が行われました。

注1：各サービスのカスタマイズやソリューション設計・提供を専門に担う　注2：ポジティブ回答率

個人と組織の成長を促す「認知→選択→開発」のサイクル。



さまざまな制度を通して、個人と組織が相互に「共有・期待・支援」する関係性のもと、
「認知→選択→開発」のリデザインサイクルを回し、ともに成長することを促進します。
一人ひとりの成長が事業の成長へとつながり、社会への貢献へとつなげることを意図しています。

認知　サーベイを通して、従業員は自身の強み・成長課題を認識しています

専門性サーベイ回答率

100%

職種により求められる専門性は異なります。専門性サーベイは、各職種や職群への期待を示した専門性指標に基づいて現状を測定し、実力の向上へとつなげるサーベイです。

一人あたりのフィードバック人数

7人

専門サーベイでは、上司・同僚から本人への期待・素晴らしい点・今後の課題なども記載されます。一人あたり平均7人からの期待の声を受け取ります。

選択　経営・事業方針が全員に開示され、従業員は自らの意思をもって目標を設定しています

方針の開示

100%

各期の方針や戦略は、社員総会やイントラネット、各組織のキックオフなど、さまざまな機会を通して、全従業員に開示・共有され、浸透しています。

MBO設定率

100%

方針に基づき、「WILL：仕事を通じて実現したいこと」「CAN：強み・課題」「MUST：組織からの期待やミッション」を上司と共有し、半期ごとに目標へと接続します。

開発　業務・OFF-JT・自律的学習など多様な機会を通して能力開発が行われています

自律的学習支援制度利用率（のべ人数）

86%

スクーリングや読書などの自律的学習を支援する制度を利用し、学び続けています。

階層別OFF-JT受講者率

48%

従業員の48%が、オンボーディングや組織内の役割に応じたOFF-JTを受講しています。

新たなことへのチャレンジ

77%注1

従業員満足度調査では、従業員の77%が、「この1年に業務を通して新しいことや先々に向けた取り組みにチャレンジした経験がある」と回答しています。

注1：ポジティブ回答率　　本ページ内データ期間は裏表紙※1参照

多様な人材が互いの「個」を尊重し、社会に高い価値を生み出すことを目指しています。

年齢、性別、雇用形態によらず、業務を通して発揮される実力レベルと期待される役割で等級が決まり、等級に基づき処遇が決まります。
社会への価値提供に向けて、従業員は互いを尊重し、それぞれが活躍の仕方・働き方を主体的に選択しています。

従業員数 627名

		平均年齢	最年少	男女構成 ■=女性 ■=男性
	社員 注1	38.1歳		48% / 52%
	管理職全体	41.7歳		34% / 66%
役職別年齢／男女構成	執行役員相当	40.8歳	39歳	100%
	部長	41.9歳	34歳	18% / 82%
	マネジャー	41.7歳	30歳	39% / 61%

■ワーキングマザー率	41%
■パートナー出産休暇取得率 注2 ※2	86%
■育児休業取得率 注3	
男性	43%
女性	84%
■兼業率 ※2	11%
■有給休暇取得率 ※2	64%
■退職率 注1 ※2	7%
■男女賃金差 ※2	
従業員全体	78%
社員	83%
契約社員	56%
1)うち職務範囲を限定した契約社員の男女賃金差	1)100%
2)うち職務範囲を限定しない契約社員の男女賃金差	2)64%

※職務範囲が限定されることで、等級・処遇にも一定の制限があります

※がついていない数値はすべて2025年4月1日時点
注1：地域・職種の限定および雇用期間の定めがない従業員のみで集計
注2：パートナー出産休暇　分子／当該期間内に「パートナー出産休暇（最大20日間・有給休暇）」を取得した者の数　分母／当該期間内にパートナーが出産した者の数 小数第1位以下切捨
注3：育児休業取得率　分子／当該期間内に育児休業等を取得した者の数　分母／当該期間内に本人もしくはパートナーが出産した者の数　小数第1位以下切捨

会社概要

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	1億5千万円
売上高	239億4千万円（2025年3月期）
従業員数	627名（2025年4月1日時点）
代表者	代表取締役社長　山﨑 淳
本社所在地	〒108-0023　東京都港区芝浦3-16-16　住友不動産田町ビル東館　（登記上本社）〒100-0005　東京都千代田区丸の内1-9-2 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　大阪梅田ツインタワーズ・ノース
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 HR Analytics & Technology Lab ※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	https://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ている。

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。

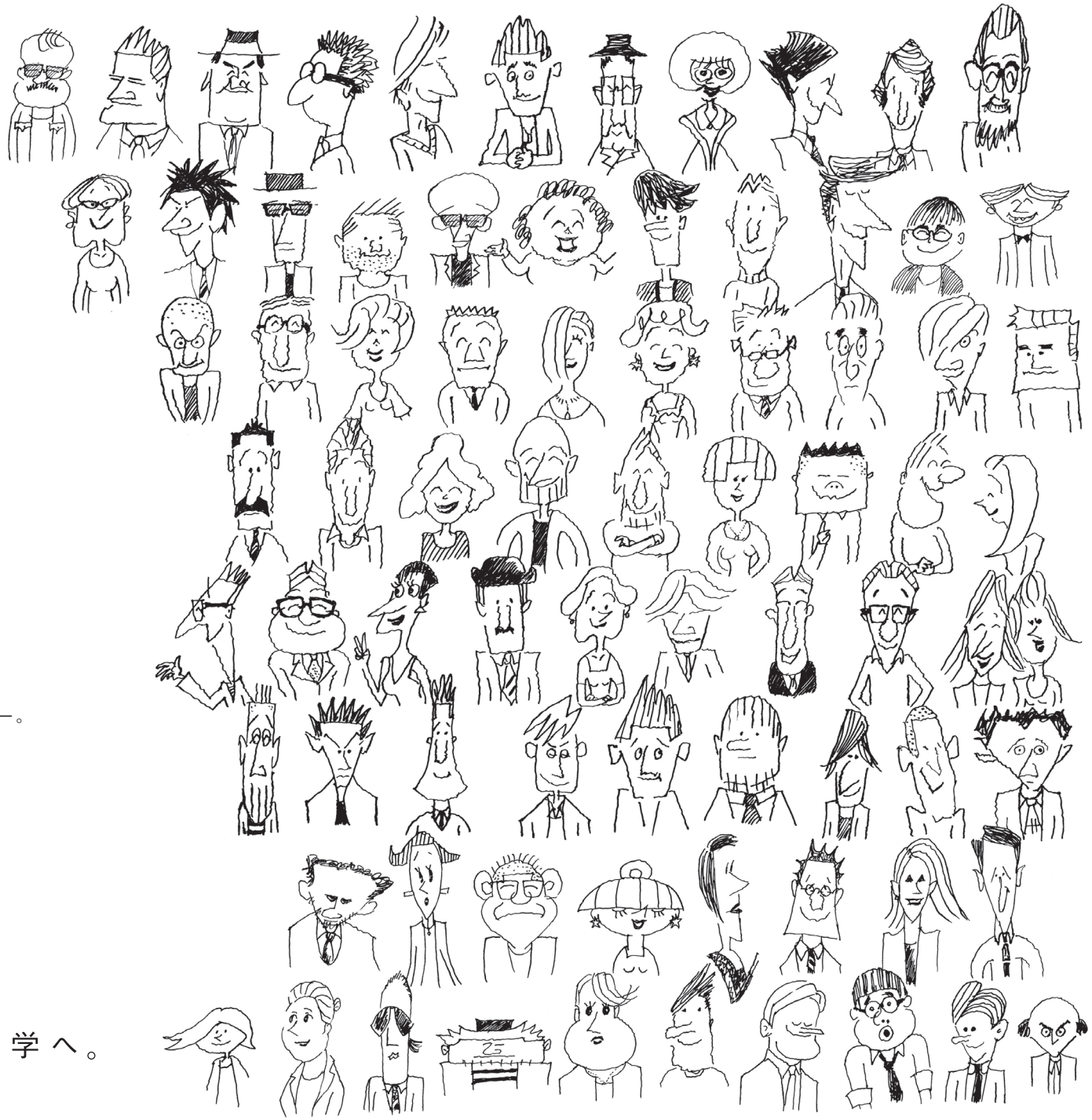
世界は変わる。歴史もきっと動く。

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。



RECRUIT リクルートマネジメントソリューションズ

RECRUIT
リクルート マネジメント ソリューションズ

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：1億5千万円 ／ 売上高：239億4千万円（2025年3月期）／ 従業員数：627名（2025年4月1日時点）／ 代表者：代表取締役社長 山﨑 淳 ／
本社所在地：〒108-0023　東京都港区芝浦3-16-16　住友不動産田町ビル東館　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　※1：2025年3月期の数値 ／ ※2：2025年3月期までの累計 ／ ※3：2025年4月1日時点での数値 ／ ※4：2022年10月～2025年3月に弊社エンゲージメント・ドライブを実施した企業従業員による回答データより
※5：2024年1月～12月の「Learning Pit」回答結果より ／ ※6：（HRD・OD事業）2024年度「コンサルティングサービスに対するお客様アンケート」