

IN FACTS RMS 2016



Recruit Management Solutions

個と組織がもっと生きる社会へ。 可能性をともに拓く存在でありたい。

リクルートマネジメントソリューションズは、
企業における重要な経営資源である「個と組織」に焦点をあて、
経営・人事課題の解決と、事業・戦略の推進を支援する
リクルートグループのプロフェッショナルサービスファームです。

私たちは、多くのお客様とともに、
そして社会で活動するさまざまなパートナーとともに、
人と組織がもつ限りない可能性に向き合いながら、
個と組織を生かすマネジメント機能の向上を追求しています。

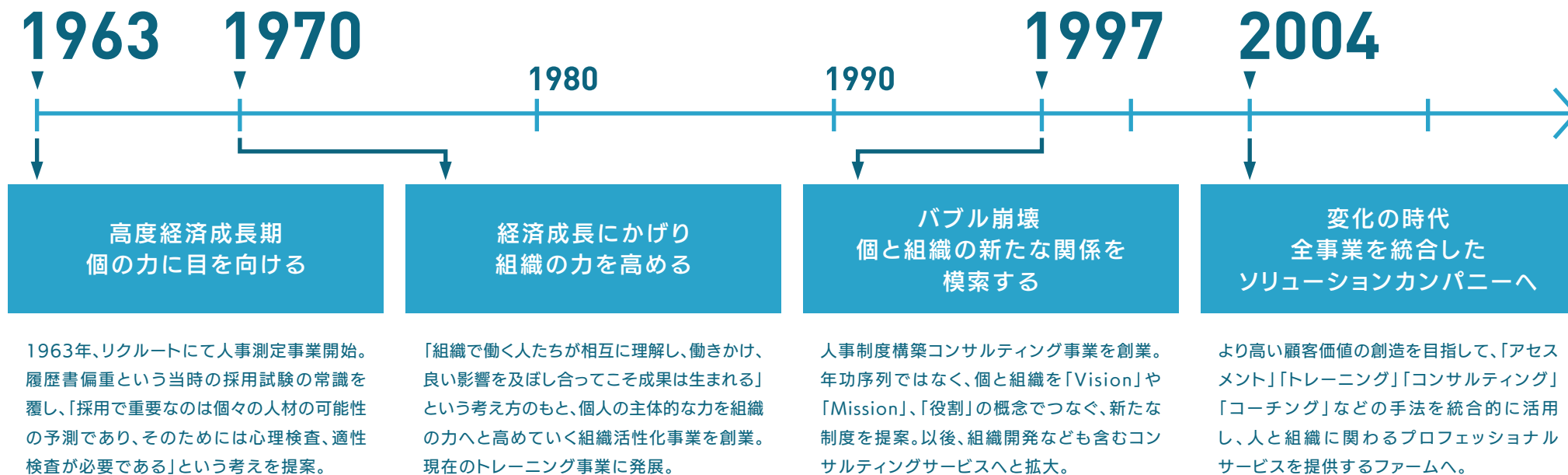
この「IN FACTS RMS 2016」は、そうした私たちの日々の取り組みをご紹介します。



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。



A アセスメントについて P05

T トレーニングについて P07

C コンサルティングについて P09

S ソリューションについて P03

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。

うち10年以上毎年お取引いただいている企業比率

年間お取引
企業数※1

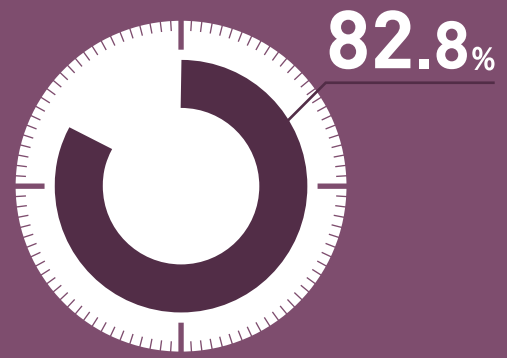


4,269 社/年

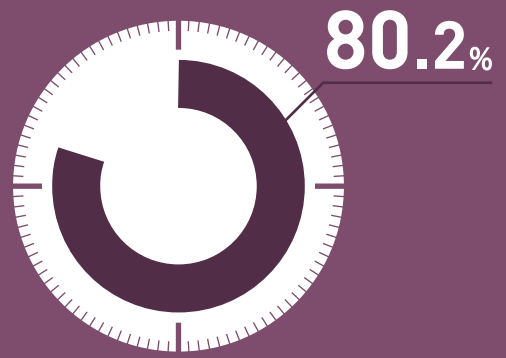
21.7%

顧客満足度※2 (そう思う・どちらかといえばそう思う合計)

RMSは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も共有し、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



120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 **348**回 参加者数 **5,035**名※1
(のべ人数)

ソリューション事例を共有するフォーラム「RMS Forum」

年に1度開催する、人事ご担当者向けの大規模イベント。外部の登壇者をお招きし、ソリューション事例・知見の発表を行っています。2015年は全6セッション、のべ627名にご参加いただきました。



〈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「J1 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400件の事例が共有されています。

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3,000件の情報の交流が起っています。



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。



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



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)



従業員満足度調査 リファレンスデータ (回答者人数)※3



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。確率論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

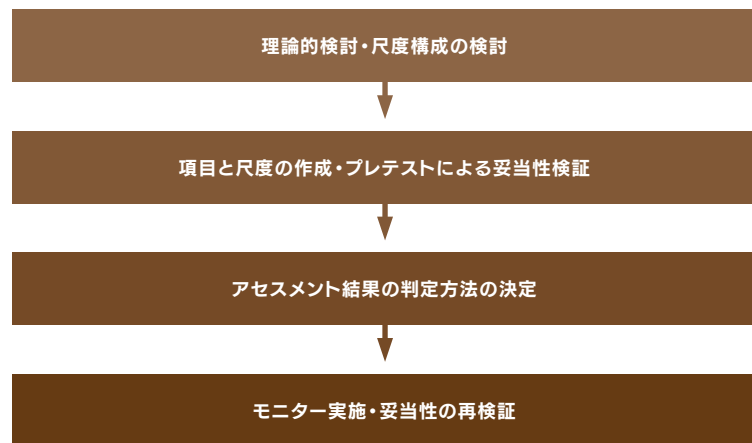
検証と研究開発を積み重ね 「測る」を磨き続けています。

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。

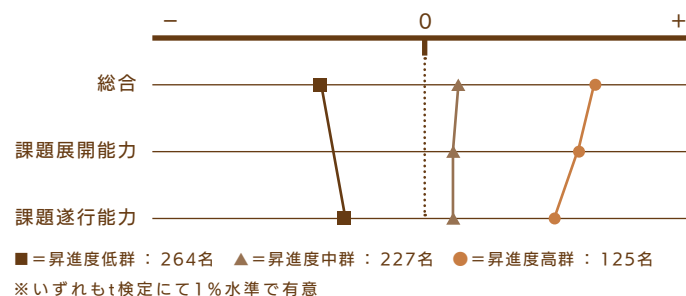
アセスメント項目作成プロセス（管理職適性検査NMATの例）



測定結果の妥当性検証・実証

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。例えば、管理職適性を測定するアセスメント結果は、登用後の活躍状況との関連性を検証しています。

アセスメント研修結果と昇進度合いの関係（R&CI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。
- ▷回答者による性格特性のフェイク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ジャー要件に関する研究
- ▷i Padを活用したアセスメント研修「RPAD」開発

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。

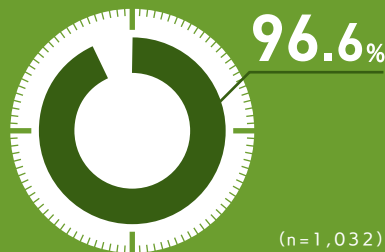
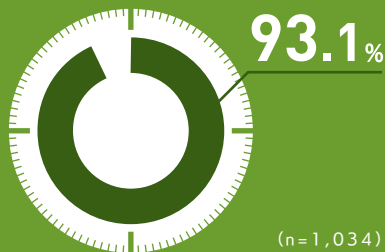
年間受講者※1



17万4,000名

〈発注者の満足度〉※4
(2015年度発注者アンケートより)

プログラムが研修の目的に適合している トレーナーに満足している



インハウス型研修年間開催クラス数※1

(短時間ワークショップを除く)

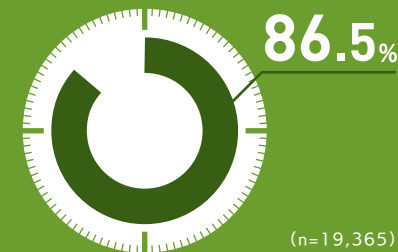
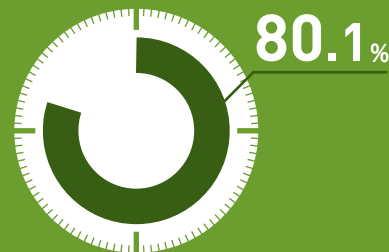
9,170クラス

公開型研修開催クラス数※1

開催本数 1,075本
参加人数 18,405名

〈受講者の反応〉※5
(「実践ナビ」への回答より)

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



🗨️ 受講者の受講1カ月後の声 (「実践ナビ」への回答より) ※5

- ▷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、117名の専属トレーナーたちです。私たちは、トレーナーの採用と育成を徹底し、受講者の確かな一歩を実現しています。

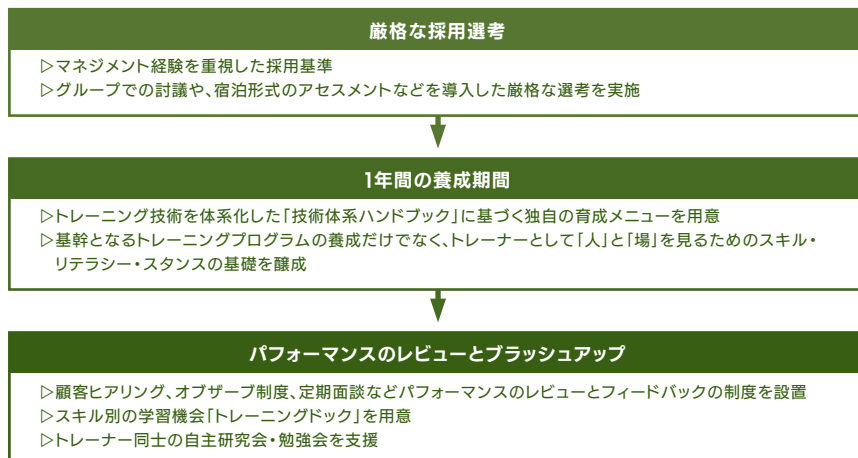
専属トレーナー数※1

117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、独自の採用・育成制度を設計、運用しています。厳格な選考による採用ののちは、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、「人」を深く理解し、「場」をよく見極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



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。

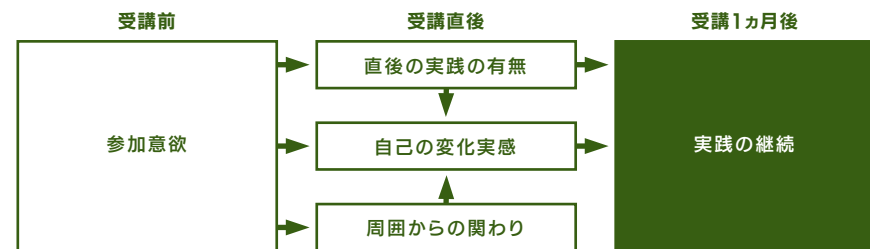
実践ナビのべ利用者数※5

21,823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—マネジメントの基礎研修を用いた検討—」
(今城・佐藤・宮澤, 2015年産業・組織心理学会発表)をもとに作成

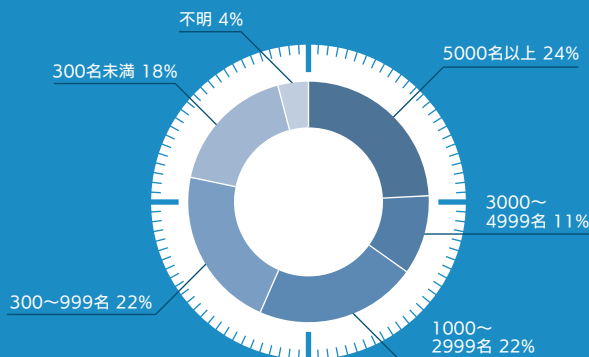
人と組織への深い洞察をもとに、 経営と現場をつなぎ、事業を前に進めていく。

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。

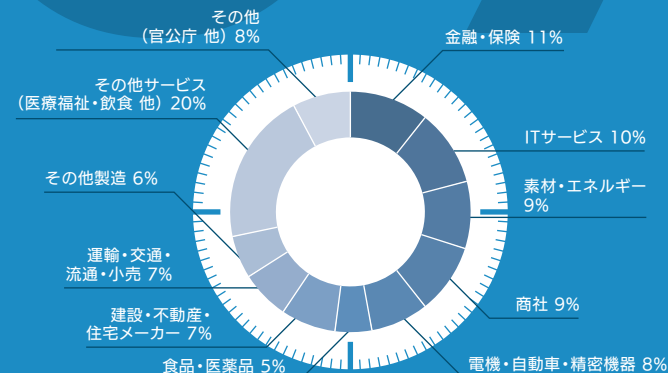
コンサルティング実績 ※1



規模内訳 ※1

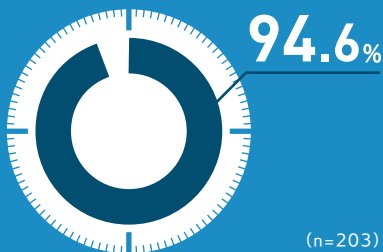


業種内訳 ※1

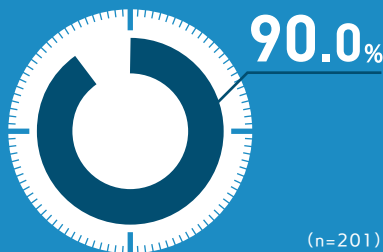


〈顧客満足度〉※6

事業内容や状況を理解し、
目指す方向性を踏まえていた



社風や組織文化、共有している
価値観を踏まえていた



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。

50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

■ 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

※平成26年度ダイバーシティ経営企業100選(経済産業省)にて「ダイバーシティ推進事業」に選出
中小・成長企業向け人材マネジメント支援

■ 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(2012年から2014年の変化)

〈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(2013年→2014年)

▷案件獲得数：49%上昇(2012年→2014年)

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4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。

〈共有されたコンサルティング事例の例(2015年度)〉

▷事業経営者を育成するためのキャリアパス(経歴デザイン)の構築事例

▷アジアリージョンのリーダーとなるための教育体系再構築事例

▷事業拡大・変革を見据えたタレントパイプラインの強化事例

▷営業組織の外販営業力強化コンサルティング事例

▷ソーシャルスタイル理論を活用した営業支援策と定量的な分析事例

▷「持続的成長企業モデル」を使ったマネジメントサイクル設計事例

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

50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、

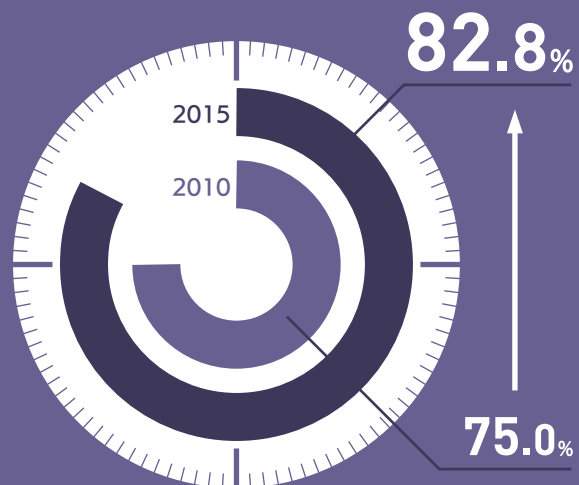
自らがその体現者でありたいと考えています。

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、

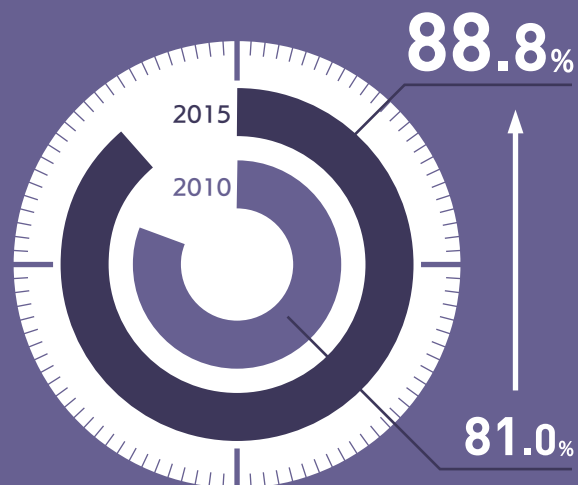
新たな試みを積極的に行っていきたいと考えています。

従業員満足度の変化 (肯定回答率)

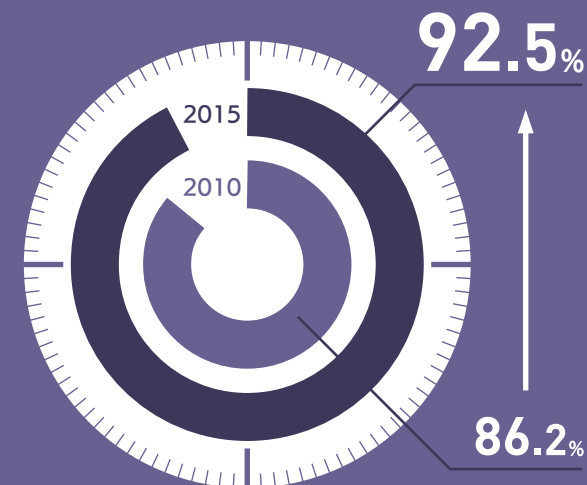
今の仕事を通じて
成長できていると思う



この会社の一員であることに
誇りをもっている



この会社に勤めて
よかったと思う



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。2015年に共有されたナレッジは135件。社員の半数以上である200名以上がナレッジを共有しました。



2015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)

- ▷リアル×バーチャルラーニングによる常用型派遣社員の成長支援
- ▷組織トランジションモデルの開発 ~Organization Transitionプロジェクトの軌跡~
- ▷RMSのトレーニングの原点を明らかにする ~DPとRMS~
- ▷RMS発の新たな営業育成のアタリマエ ~「営業一人前ソリューション」~
- ▷ヘルスケア領域でオープンイノベーションの仕組みを創る ~OISHの企画・開発・実施と未来~
- ▷次世代人材を育成する“経験デザイン”への挑戦
- ▷事業に寄与するダイバーシティ推進事例
- ▷お客様との激動の4年間 ~顧客の事業推進パートナーとなり、現場発で新たな価値を生み出すために~

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、社員の知見還元機会となる社内講座(RMS Academy)を整備。副業の容認、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(2015年度) **20.0%**

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

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

- ▷ Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP)
- ▷ Academy of Management (AOM)
- ▷ Academy of International Business (AIB)
- ▷ International Congress of Applied Psychology (ICAP)
- ▷ Asian Association of Social Psychology (AASP)

■ 国内学会

- ▷ 日本心理学会
- ▷ 日本社会心理学会
- ▷ 日本テスト学会
- ▷ 産業・組織心理学会
- ▷ 経営行動科学学会

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。

〈バックナンバー例〉

- ▷ 「昇進・昇格および異動・配置に関する実態調査」
- ▷ 「人材マネジメント実態調査」
- ▷ 「新人・若手の意識と学習・キャリアに関する調査」



■ 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。

■ 2030年の「働く」を考えるプロジェクト

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サイトにてさまざまな情報を発信しています。

■ 人事向け少人数勉強会「HRプロ」

調査活動を通じた知見を還元し議論する人事向け勉強会を開催しています。

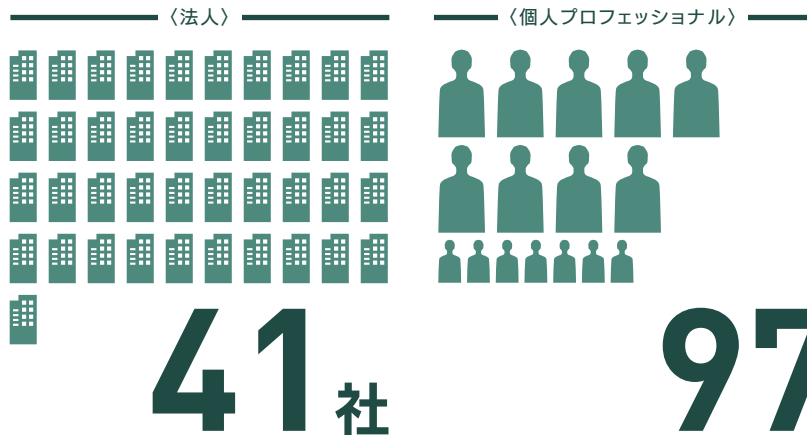
多様なパートナーとともに 人と組織の新たな可能性を追求し続けたい。

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。

国内外の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多様な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



SAP AWARD OF EXCELLENCE 2015受賞

2015年、タレントマネジメントシステムでの貢献度、顧客満足度などで高く評価され、SAPより「ザ・トップ・クラウド・リセラー・パートナー」として表彰されました。

海外への進出

- ▷中国（上海艾杰飞人力资源有限公司 黄浦分公司）
- ▷韓国（アインスパートナー）

リクルートグループとの新しいチャレンジ

- ▷介護施設職員の成長支援《HELPMAN JAPAN》
- ▷常用型派遣社員の成長支援《ミラエール》
- ▷「はたらく育児」を応援《iction!タイアッププログラム》
- ▷就農支援
- ▷ヘルスケア領域のイノベーション創出《OISH in Recruit Ventures》 他

経済産業省とのプロジェクトへの参画

- ▷フロンティア人材調査事業
- ▷学生の海外インターン支援《GLAC》 他

NPOとの連携

- ▷認定NPO法人カタリバと高校生と社会人をつなぐ「カタリ場研修」開発

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サービス開発
- ▷HRビッグデータの活用可能性の探索



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：116億61百万円(2016年3月期) / 従業員数：389名(2016年4月1日時点) / 代表者：代表取締役社長 奥本 英宏 /
本社所在地：〒141-0032 東京都品川区大崎1-11-1 グートシティ大崎ウエストタワー ☎0120-878-300 TEL：03-6331-6000(大代表)

※1：2016年3月期の数値 / ※2：2015年度CS調査より / ※3：2012年4月～2015年3月に実施 / ※4：2015年度トレーニング発注者アンケートより /
※5：2012年3月～2015年10月の「実践ナビ」回答結果より / ※6：2013年度～2015年度コンサルティングCS調査結果より



A 8 0 7 8 1 2 2 0 A