

2019 年 9 月 20 日
株式会社 リクルート マネジメント ソリューションズ

【調査発表】成長企業における人材・組織マネジメントに関する実態調査 成長企業の約 5 割が「次世代リーダーが育っていない」という課題に直面 「管理職の成長が期待に届かない」「管理職のメンバーマネジメントに不足がある」という声も多数

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都品川区 代表取締役社長：藤島 敬太郎 以下、当社）は、「成長期の企業の経営者・事業責任者は何に悩むのか」「成長企業が目指す組織の姿」等を明らかにするため、「成長企業における人材・組織マネジメントに関する実態調査」を実施し、結果を取りまとめて公表しました。

詳細 URL：https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000789/

1. 調査背景と結果のポイント

2018 年 6 月、経済産業省がグローバルに活躍するスタートアップ企業を創出するために、スタートアップ企業の育成支援プログラム「J-Startup」を開始しました。また今年 8 月 8 日には経団連で初めて「スタートアップ委員会」が開かれ、今秋に会員企業とのマッチングイベントを始めるほか、成長を促す新興市場を求める提言を出す等、現在、革新的な技術やビジネスモデルで世界に新しい価値を提供するスタートアップ企業への支援が大きな盛り上がりを見せています。

一方、企業では、事業拡大に伴い組織規模を拡大していくと、組織の各所でさまざまな「ひずみ」が生じるといわれています。事業拡大により人員が増加する一方で、個人や組織マネジメントの成長がその拡大に追いつかず、各所で不整合が起きるのです。

リクルートマネジメントソリューションズでは、この「ひずみ」の実態と乗り越え方を探求しています。このたび、組織マネジメント上の課題が顕在化していて、人・組織づくりの体制を構築する必要性に迫られることが想定される、組織規模が拡大しているスタートアップ企業*（従業員規模 50 名以上～1,000 名未満）を「成長企業」とおいて、所属する人・組織づくりの責任者（経営者、事業責任者、人事責任者）300 名を対象とした定量調査を実施し、拡大期にある企業・事業責任者の組織づくりにおける苦労の現実に迫りました。

■調査結果より一部抜粋 ※調査の詳細は、「3. 調査結果」を参照ください

- 組織規模が大きくなるにつれ、「組織成員のうち新卒採用の割合が高い」という回答割合が高い。全体としても「中途採用のみの組織である」と回答したのは、わずか 8%だった。
- 経営者・事業責任者・人事責任者が直面している「採用」「異動・配置」「評価・報酬」「育成」「代謝」「組織開発」における課題として、約 5 割が「次世代リーダーが育っていないこと」と回答。
次いで多かったのは、「採用ブランドが低く欲しい人材が集まらない」（45.3%）、「採用した人のパフォーマンスが上がらない」（40.7%）といった、採用や採用した人材のパフォーマンスに関する課題という結果に。
- ティール組織の枠組みを用い※、成長企業の経営者・事業責任者の「理想とする組織タイプ」と「現在の組織タイプ」を比較すると、現実と理想、どちらにおいても最も選択率が高かったのは、「一定の階層はあるが、成果を上げた従業員が評価を受け出世することができる組織」だった。

※参考：「ティール組織——マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現」（英治出版、2018 年）

- 成長企業が導入している人事制度の工夫としては、「育児休暇制度」（67%）、「裁量労働制・フレックス制度」（32.7%）など、働きやすさを高める制度の回答割合が高かった。
また、「全社員が一堂に会するイベント（社員総会など）」を約 4 割、「経営陣との交流会」を約 3 割の企業が用意しており、経営と従業員との意図的なコミュニケーションの機会を設けていることが明らかになった。

2. リクルートマネジメントソリューションズ 調査担当者のコメント

■プレイヤーの個の力に頼りすぎない組織づくり

HR テクノロジー事業開発部
マーケティング推進グループ 石岡 由紀子



事業や人員が拡大していく成長企業においては、組織にも段階に応じた変化を起こしていくことが必要です。上手く変化を起こしていけないとそれが「ひずみ」となり、人的・組織的課題につながります。
本調査では成長企業のトップ層の方々に現状と組織的な課題感の実態をお伺いし、成長企業が組織を拡大していく上でどのような取り組みを行っていけば良いのかヒントが得られる結果を得ることを目標にしました。
結果からあらためて感じたのは、少子高齢化も進み、想定通りの採用ができない中、事業成果を、採用したプレイヤーの個の力頼みにすることは現実的ではない、ということです。企業の成長段階では育成やマネジメントで個の力、組織の力を高めていく取り組みが必要になります。

■組織の成熟度に合わせてゴール設定を議論したい

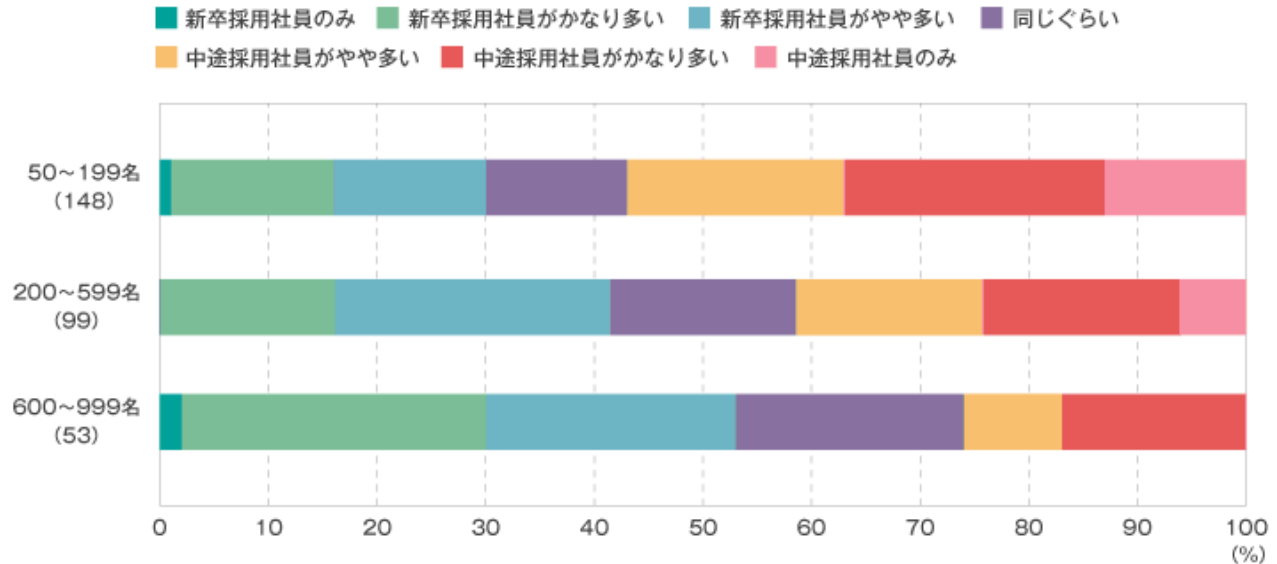
HR テクノロジー事業開発部
ビジネスディベロップメントグループ 荒井 理江



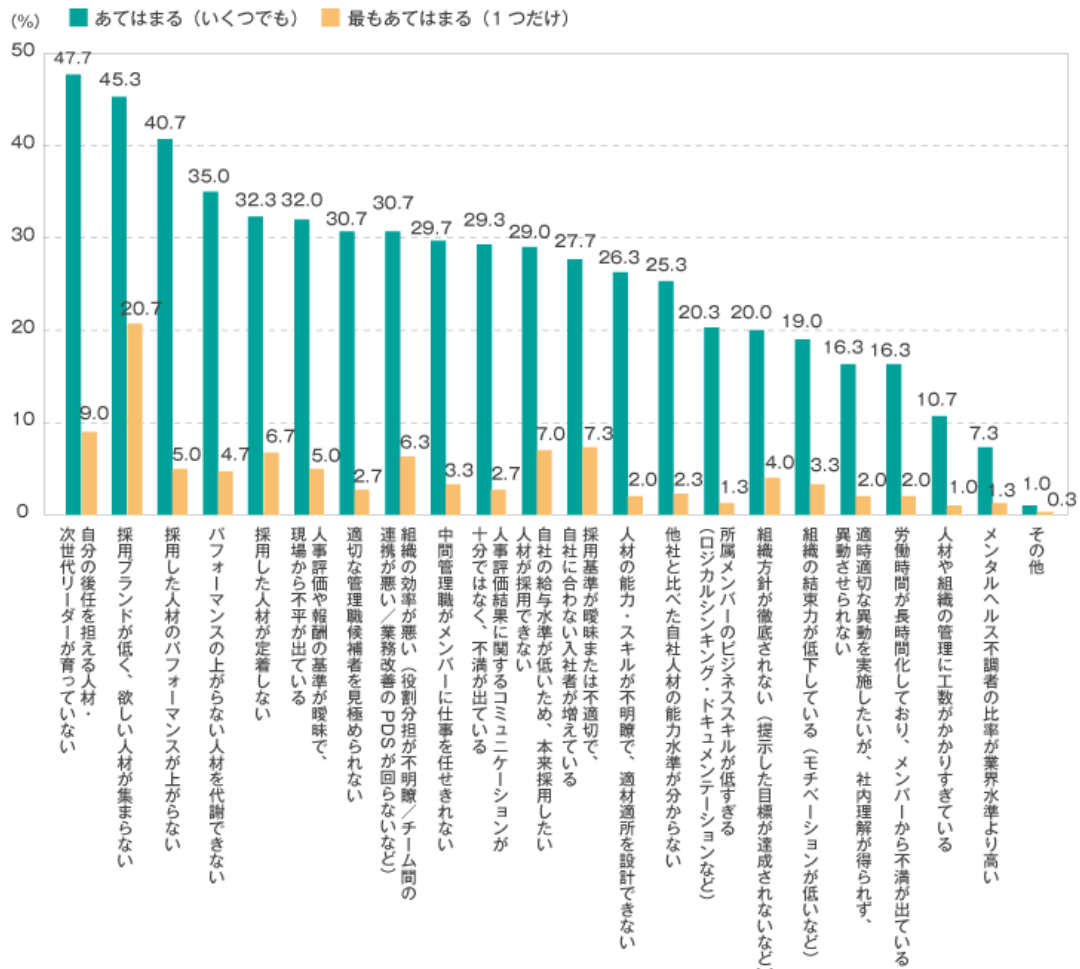
今回改めて興味深いのは、成長企業の経営者や事業責任者における「理想の組織」として、階層といった一定のルールと個人の内発性の両面を重視した選択肢が多く選ばれた点だったように思います。
ベンチャー企業のリーダーの方々と「理想の組織」を議論すると、極力ルールを廃し、メンバーの自律性・内発性を生かす組織を求める傾向が一定あるように思います。
しかし、メンバーが自律的に創意工夫を凝らしながら組織戦略を推進していく組織を生み出すためには、一人ひとりが事業の方向性や重視する価値観を高いレベルで理解している必要があり、単にルールを排すだけでは、方向性を見失い迷ってしまったり、不必要な試行錯誤が増え組織が傷むリスクも高まります。
一方、あまりに厳密なルールを設定すれば、組織は硬直化し内発性や自律性は簡単に失われてしまいます。今の現場が奮起し、高い内発的エネルギーをもって前進しやすくなるような組織のゴール設定、絶妙なルールとは何なのか。自社の採用力、事業のフェーズ、組織の規模や成員の成熟度など、現場の「現実」を直視し議論していくことが重要です。

3. 調査結果

Q：中途採用社員と新卒採用社員のおおよその割合を教えてください。



Q：あなたの組織の人事・組織戦略において、課題と感じているテーマとしてあてはまるものをお選びください。また、特に改善の必要に迫られていると感じのテーマを3つまでお選びください。



Q：前の設問で選んだ気になっているテーマに対し、具体的に気になっていることをご記入ください。

例)「マネジャーが、メンバーと信頼関係を構築したりメンバーを育成することができず、業務を任せられないため、プレイヤー業務が増え、結果的に更にメンバーとのコミュニケーションが減少するという悪循環に陥っている」など

<コメント 一部抜粋>

マネジメント	
能力不足	・客観的で論理的な判断や決断ができる管理職が少ない（企業経営・役員 60 歳） ・中間管理職が指示待ち（企業経営・役員 61 歳） ・管理職の意識レベルやスキルがまちまちであり、管理職とは？という水準が不明確昇格要件が役員の好き嫌いに委ねられているので、そこに制限がない（人事 43 歳） ・次期管理職候補が育っていない（企業経営・役員 63 歳） ・リーダーが率先したリーダーシップを発揮できていない（企業経営・役員 45 歳） ・管理職に育っていくのが遅い（企業経営・役員 69 歳）
部下育成	・上司が部下との齟齬が生じているため円滑なコミュニケーションをつくれていない（人事 31 歳） ・部下を育てられない管理職が増えてきた（事業責任者 60 歳） ・マネジメントの経験がない管理職が多いためチームづくりが下手（人事 48 歳） ・マネジャーがみんなをみれていない（事業責任者 25 歳） ・中間管理職が人材育成に力を注いでおらず、人材育成に難がある（企業経営・役員 64 歳）
権限移譲	・ブレイングマネジャーが多く、部下に任せる方法を知らない管理職が多く存在する（企業経営・役員 54 歳） ・管理職がプレーヤーになり、委譲しない。ゆえに、若手が育たない部門がある（事業責任者 51 歳） ・管理職が仕事を任せていない（事業責任者 54 歳）
採用・定着	
優秀人材の確保	・ブランド力がないので、人材が集まらない（人事 61 歳） ・利益が少なくて給与も少ないため優秀な人材が集まらない（企業経営・役員 53 歳） ・人数が増えてきているが採用に苦労しており、能力が低く、経歴が浅い人材を採用せざるを得ず、結果としてチームの基本的能力の不足が顕在化してきている（企業経営・役員 52 歳） ・採用人員の質の低下（事業責任者 57 歳）
入社後の定着	・採用後にミスマッチが多い（事業責任者 55 歳） ・採用しても受け入れ体制が整っておらず短期間で辞めてしまう（人事 41 歳） ・中途入社を受け入れる体制が弱い（事業責任者 50 歳） ・根気がない、飽きやすい、部下の定着が図れない（事業責任者 35 歳） ・給与水準が低い上に、労働環境も悪く、常に人材不足の課題を抱えているが、必要な人材確保はおろか既存人材の定着すらおぼつかない状況であるため、ますます個人の負担が増えてしまう悪循環に陥っている。正直、近い将来の社内人事に大いに不安を感じている（事業責任者 52 歳）

育成	
成長速度	・成長していない（企業経営・役員 51 歳） ・成長が遅い（企業経営・役員 57 歳） ・若手の能力向上が遅延している（人事 38 歳） ・育成できる人材とそうでない人材の格差が年々拡大の一途（企業経営・役員 50 歳）
育成体制・設計	・採用された人材のパフォーマンスを上げるための方策が決まっていない（事業責任者 53 歳） ・スタッフの育成に手がかかりすぎるため本来の組織マネジメントがうまくいかない（企業経営・役員 64 歳） ・社員育成がうまくできていない。統率力も低下している（事業責任者 44 歳） ・現場業務に追われ、人材育成に時間が割けない（事業責任者 56 歳） ・社員育成がうまくできていない。統率力も低下している（事業責任者 44 歳） ・人手が不足、育成ができない（企業経営・役員 46 歳）

人事制度・評価	
公平性・納得感	・人事考課が不明瞭で、無能な上司の好き嫌いで昇進、昇給が決定する（人事 58 歳） ・人事評価制度がそもそも存在しないことが問題（人事 37 歳） ・評価制度が無いに等しい（人事 46 歳） ・人材の客観的な評価基準が確立途上であり、従業員サイドの納得感が低い（人事 58 歳） ・業務内容が多岐にわたり評価体系が構築しにくい。パフォーマンスが悪い者も生き残れる（企業経営・役員 67 歳） ・目標管理制度を導入してボーナス査定に反映させているが、評価基準や実績が組織内で真に均一公平化されているか疑問がある。評価する側も、される側も人間であるため、基準を公平化するために評価者の意識統一や手順づくりが重要な課題となっている（事業責任者 65 歳）
育成へ活用	・評価軸と基準について、職種別の定義と会社全体でのバランス、育成プランがリンクしていない（事業責任者 48 歳） ・評価自体はしっかりと行っているが、フィードバックができておらず、上司と部下の信頼関係構築につながらっていない（人事 48 歳） ・長期的な人材の育成に対する評価体系の明確化が難しい（会社経営・役員 58 歳）

組織設計・配置	
公平性・納得感	・適材適所の人事配置がうまくいっていない（企業経営・役員 66 歳） ・代表者が現場を理解していない上に、思い付きで人事異動を行う（事業責任者 47 歳） ・意思決定が隔々まで迅速に伝わらない（企業経営・役員 50 歳） ・組織の硬直化（事業責任者 61 歳）

意識・風土	
	・人材は限られており、パフォーマンス・アップには、意識改革を含め、計画的に進めざるを得ないと思うから（事業責任者 65 歳） ・受け身で開拓精神に欠ける（事業責任者 53 歳） ・意欲のない人材を排除したい（事業責任者 54 歳） ・ぶら下がり人材が多すぎる（企業経営・役員 62 歳）

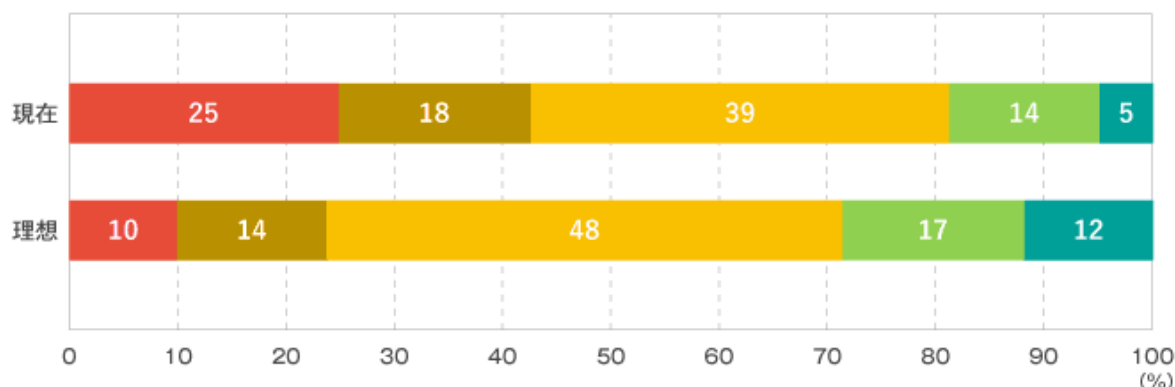
コミュニケーション	
	・コミュニケーションや連携部分の問題解決（事業責任者 46 歳） ・各部門の人員は多くないのに、コミュニケーションがうまく取れないケースがあり、困惑している（事業責任者 63 歳） ・最近の若手の扱いが難しい（企業経営・役員 57 歳） ・コミュニケーションの階層別の不足（人事 55 歳）
次世代	
	・次世代幹部が育っていない（企業経営・役員 55 歳） ・現在は事業は大変うまく行っているが、次のリーダーに適切な人材がいない（企業経営・役員 60 歳） ・後継者の育成（事業責任者 41 歳） ・世代交代ができていない（企業経営・役員 58 歳）
戦略	
	・長期の展開が見えない（事業責任者 55 歳） ・かつての勝ちパターンが通用しにくくなってきており、会社のあるべき姿、なすべきことが曖昧になっている。ビジョンをつくり直し、強く語ることが一番の課題だと思っている（人事 38 歳） ・会社を売るか、畳むか、後継者を育成して任せるか（企業経営・役員 43 歳）
人材不足	
	・全体的に、全分野で人材不足（事業責任者 54 歳） ・人材不足（企業経営・役員 49 歳）
ブランディング	
	・ブランディング（企業経営・役員 63 歳） ・知名度をもう少しアップしていかないと（事業責任者 43 歳）
その他	
	・社長が社員から信頼されていない（人事 46 歳） ・作業員の高齢化（事業責任者 42 歳） ・業務の手順が共有化できていない（人事 68 歳）

Q：現在の組織の特徴として、もっともあてはまると思うものを1つお選びください。
また、現在のあなたの組織の戦略を実践していく上で望ましい組織の特徴として、もっともあてはまると思うものを1つお選びください。

※ティール組織の枠組みを用いて組織タイプを比較。

参考：「ティール組織——マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現」（英治出版、2018年）

- 特定のリーダーが組織を力強く牽引する組織
- 厳格な階級構造やルールに基づく、上意下達の組織
- 一定の階層はあるが、成果を上げた従業員が評価を受け出世することができる組織
- 階層を残すものの、個人個人の多様性が尊重され、家族的な絆でつながれている組織
- 階層的な指示命令系統はなく、組織の目的を実現するために、メンバー全員が独自のルールや仕組みを工夫する組織



Q：上記質問に関して、「現在のあなたの組織の戦略を実践していく上で望ましい」と思う理由をご自由にご記入ください。

1. 特定のリーダーが組織を力強く牽引する組織

- ・リーダーシップ発揮なき場合組織の分裂衰退化が顕著に現れる業界である（企業経営・役員 50 歳）
- ・絶対的運転手となる存在は車の運転と同じく 1 人（企業経営・役員 45 歳）
- ・多様性を受け入れ吟味する余裕がない（企業経営・役員 39 歳）
- ・独善的なリーダーでは決断と対応が早くなる。海外との取引では必須要項（事業責任者 45 歳）
- ・能力の差が大きいから（事業責任者 54 歳）
- ・旗振りが必要（企業経営・役員 47 歳）
- ・意思決定を早くするため（企業経営・役員 50 歳）

2. 厳格な階級構造やルールに基づく、上意下達の組織

- ・組織的な企業経営を行うため（企業経営・役員 52 歳）
- ・1 人に頼っているようでは有事に対応しきれない（事業責任者 57 歳）
- ・組織力をもって業務をこなせるようにならないと今のままでは限界がある（事業責任者 61 歳）
- ・命令系統の一本化（企業経営・役員 59 歳）
- ・部下の教育・育成のため（企業経営・役員 64 歳）
- ・ワンマンな経営を避けるため（企業経営・役員 52 歳）
- ・トップの理念に基づき全社員が目的を明確にし業務に携われる状態が望ましい（事業責任者 40 歳）
- ・組織に適している（人事 46 歳）
- ・人材育成の段階にある組織だから（企業経営・役員 64 歳）
- ・組織で動いていく（企業経営・役員 53 歳）
- ・意思決定の速さと効率的経営のため（企業経営・役員 45 歳）
- ・ルールが曖昧だと真面目に取り組む社員が減る（人事 26 歳）

3. 一定の階層はあるが、成果を上げた従業員が評価を受け出世することができる組織

- ・成果を上げている社員を上司が引き上げる環境（事業責任者 47 歳）
- ・成果をあげ、結果を残した人が昇格・昇給するのがモチベーションになる組織が理想的だと思うから（事業責任者 51 歳）
- ・やる気のある人材を厚く処遇し、組織の活性化を向上したいため（企業経営・役員 64 歳）
- ・成果を上げた社員が報われなければ、勤労意欲がわかない（企業経営・役員 61 歳）
- ・集団の競争に一定の評価基準を設けることができるため（企業経営・役員 45 歳）
- ・頑張った人が上に行けるというのが一番モチベーションにもつながるから（事業責任者 47 歳）
- ・社員全員が前向きに個々の目標に向けて全力で頑張ってくれる。結果を出せばその結果に見合った昇進や昇給が期待できる（企業経営・役員 60 歳）
- ・個のモチベーションを向上、維持するために公正な評価を必要とするため（事業責任者 41 歳）
- ・異業種からの参入もあり、競争が激しくかつグローバルでビジネス展開しているので、年功より実力、実績重視で組織に常に刺激を与え、活性化していくことが重要だと考えているから（人事 58 歳）
- ・フラットはいいが、やる気を出すためのルールは必要（事業責任者 58 歳）
- ・命令系統がなくとも従業員の改善組織力を発揮できるのが理想であるが、そこまで成熟した組織力はないため、階層構造が必要な段階（事業責任者 65 歳）
- ・実力のあるスタッフが評価されるべきだから（企業経営・役員 45 歳）

4. 階層を残すものの、個人個人の多様性が尊重され、家族的な絆でつながれている組織

- ・パフォーマンスを最大化するためにはレポートラインが安定しつつ柔軟性が高い組織であるべきと考えするため（事業責任者 48 歳）
- ・理想を目指して成長してきたので、ほぼ理想的な組織になった。命令系統はあるものの、自由にものが言い合える組織になり、下部の社員でも言いたいことは言える組織になった（企業経営・役員 65 歳）
- ・個人が尊重されるのが望ましいが、責任と統一性が見えなくなるのは問題点だと思う（事業責任者 61 歳）
- ・組織としてのパワーが最大限に発揮されるから（人事 52 歳）
- ・個人プレーでできる組織ではなくチームワークが重視される（事業責任者 54 歳）
- ・お客様へのホスピタリティを大切に会社なので（人事 48 歳）
- ・成果主義は中小企業ではぎすぎすする（事業責任者 54 歳）
- ・エンパワーメントを最大化するのが一番だと考えるため（人事 48 歳）
- ・生産性が上がりそう（企業経営・役員 58 歳）
- ・理想は 4 より 5 だと思うが、全員が独自に工夫するメンバーで組織を構成するのは不可能（事業責任者 57 歳）
- ・階層はないと組織がなりたない。多様性は尊重すべき（事業責任者 35 歳）
- ・アメーバ的なオペレーションが良いと思うので（企業経営・役員 63 歳）
- ・社員一人ひとりの役割があり、一体感が感じられる組織がパフォーマンスを出せると思うから（企業経営・役員 62 歳）
- ・各人の個性や考えが尊重され全社員が牽引する組織を目指している（企業経営・役員 58 歳）

5. 階層的な指示命令系統はなく、組織の目的を実現するために、メンバー全員が独自のルールや仕組みを工夫する組織

- ・ 自立自走化が望ましいので（企業経営・役員 47 歳）
- ・ 今の時代はトップダウンでは低迷する（事業責任者 60 歳）
- ・ 環境変化に対応するには小さな単位が望ましい。（事業責任者 54 歳）
- ・ 組織として生き残るのに必要（事業責任者 52 歳）
- ・ 創業間もない企業とかで、全員が自主的かつ協力的に目的の実現のために努力することができるのなら、またそれが継続できるなら理想的だと思うから（事業責任者 65 歳）
- ・ 少ないメンバーで最大限の成果を出すため（企業経営・役員 61 歳）
- ・ 実力があれば、組織の目的さえ明確であれば、個性が活かされてよい（企業経営・役員 64 歳）
- ・ 多様化する人材と業務を、同時に円滑に遂行するためには、小規模なまとまりをつくって、遂行する方が効率上がり、収益に繋がるから。ただし、個人の裁量が大きくなるので、自己管理が重要になるので、そこが問題（人事 43 歳）
- ・ 個人の能力が求められる組織であり、個々の能力を高めていく必要があり、そこに階層的なものはむしろ邪魔になることも多い（事業責任者 61 歳）
- ・ 顧客の多様なニーズに対応するためには、さまざまな価値観を持った人が、いろいろな形で結びつく必要がある（企業経営・役員 59 歳）
- ・ 事業環境の変化が激しく、特定の人間の指示による活動では適応できない（企業経営・役員 56 歳）
- ・ スピード感が必要（企業経営・役員 45 歳）
- ・ 各事業部が自由な発想をもとに切磋琢磨し、また事業部間での情報交換をスムーズに進め、かつ各事業部の人材を活用・育成・強化を総合的に行える組織を目指して構築する（企業経営・役員 59 歳）
- ・ 自律的、持続的発展が期待できるため（企業経営・役員 52 歳）

Q: あなたの所属企業において、導入している人事施策としてあてはまるものをお選びください。（いくつでも）

制度	n	%
育児休暇制度	201	67.0
再雇用制度	145	48.3
全社員が一堂に会するイベント（社員総会など）	118	39.3
裁量労働制・フレックス制度	98	32.7
経営陣との交流機会	95	31.7
社員同士のランチ・ディナーなどの懇親費用補助	84	28.0
在宅勤務制度	57	19.0
新規事業プラン提案制度	56	18.7
フリーアドレス制度	47	15.7
部活動の促進・支援制度	40	13.3
ファミリーデーなどの家族を招いた親睦会	40	13.3
上司と部下との 1on1 制度	36	12.0
他社の社員との交流機会（シェアオフィス・交換留学・合同イベントなど）	30	10.0
ストックオプション制度	29	9.7
あてはまるものはない	27	9.0
社内兼業（業務時間の 20% をほかの部署で働ける）・副業制度	16	5.3

Q：自社の人事制度で、珍しい・工夫していると思うものがありましたら、ご自由にご記入ください。

人材育成	・エルダー制度。新人の相談役として、別の職場の若手社員をマンツーマンで相談役として任命し、会話させる（企業経営・役員 54 歳 大阪府） ・ヘッドハンティングを進めて社員のプロ化を進めている（企業経営・役員 59 歳 東京都） ・研修期間中に最高賃金を給付（企業経営・役員 45 歳 三重県） ・社外の機関などで、最大 3 カ月間、設定したテーマを深掘、研究できる、テーマ休暇制度がある（人事 58 歳 東京都）
人事評価	・学校のような通知表による評価制度（事業責任者 41 歳 神奈川県） ・人事相互評価制度がある、かなりの充実した人間関係が構築される（企業経営・役員 53 歳 愛媛県） ・上司の評価を部下が行う（人事 48 歳 兵庫県）
褒賞	・社内 SNS 上で、企業理念に即した行動を取った社員を全員で褒める活動（企業経営・役員 54 歳 東京都） ・昇給が年、最高で 3 回（企業経営・役員 47 歳 埼玉県） ・結果にかかわらず画期的なプロジェクトを最後まで担当した社員にはボーナスを与える（企業経営・役員 60 歳 富山県） ・くじによる成果の配分（小額分について）（企業経営・役員 45 歳 愛知県）
採用・定着	・中途採用の人材を紹介した従業員に報酬を出す（企業経営・役員 56 歳 東京都） ・優秀な女性職員が結婚退職、育児理由退職する場合は、再雇用時の優遇条件を提示して、定期的な連絡を欠かさないようにしている（事業責任者 65 歳 群馬県）
福利厚生・休暇	・ジム会費、プロテイン、サプリメントなどの無料支給（企業経営・役員 43 歳 愛知県） ・リフレッシュ手当（事業責任者 37 歳 三重県） ・家族同伴の社員旅行（事業責任者 45 歳 兵庫県） ・誕生日休暇制度（企業経営・役員 45 歳 愛知県） ・マッサージ費用半額負担。会社のグループでマッサージ施設を運営しており、その費用を会社が半額負担する制度です。健康管理の一環として導入しています（人事 45 歳 神奈川県）
その他	・海外で活動している社員が多いため、SNS の利用で、経営幹部に相談できる。アイデアを投稿できる SNS もある（企業経営・役員 65 歳 東京都） ・地域イベントへの会社全体での参加。とくに管理職は参加必須（企業経営・役員 47 歳 岐阜県） ・役員公募制度（事業責任者 40 歳 千葉県） ・時間有休制度、時差出勤制度（事業責任者 65 歳 千葉県）

4. 調査概要

調査対象	企業の経営者、事業責任者、人事責任者
調査内容	組織の人事・組織戦略において課題と感じているテーマ、組織の特徴・組織の戦略を 実践していく上で望ましい組織の特徴など
実施期間	2019年7月
実施方法	インターネット調査
有効回答数	300名
回答者の属性	従業員規模／50～199名：49.3%、200～399名：19.3%、 400～600名：13.7%、600～999名：17.7% 役職 ／会長・社長・役員 41.0% 事業本部長・部長・部長代理 52.7% 課長 6.3% 職種 ／経営企画・事業統括・新規事業 34% 営業・営業企画・マーケティング 21.3% 人事・総務 26.3% その他 18.3% 組織成長度*／やや増加している：82.7% (昨対比) 増加している：14.3% とても増加している：3.0%

5. 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 企業概要

リクルートマネジメントソリューションズは、「人材採用・人材開発・組織開発・制度構築」の4つの事業領域とHRアナリティクス・アセスメント・トレーニング・コンサルティングの4つのソリューション手法を駆使し、企業の「個と組織を生かす」ことを支援しています。領域の広さと人事知見の深さを強みに日本における業界のリーディングカンパニーとして、ヒューマンリソースマネジメントの様々な課題に向き合い続けています。また、社内に専門機関である「組織行動研究所」「測定技術研究所」を有し、理論と実践を元にした研究・開発・情報発信を行っております。

また、スタートアップと呼ばれる成長企業の支援として、経済産業省主催「J-Startup」に民間サポーターズとして参画したり、業界初のモバイルラーニングを併用した実践型リーダー育成プログラム「マネスタ」を提供しています。「マネスタ」は、多くの企業のマネジャー育成をサポートし、HRpro主催の2019年度HRチャレンジ大賞を受賞しました。

<株式会社リクルートマネジメントソリューションズ>

所在地：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7F
 設立：1989年
 資本金：1億円
 代表者：代表取締役社長 藤島 敬太郎
 事業内容：企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進支援
 会社HP：<https://www.recruit-ms.co.jp/company/>

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 社外広報担当 山野、小川
 TEL: 03-6670-1042 E-mail: press@recruit-ms.co.jp