

## Z世代新人育成のポイントは「承認のコミュニケーション」と「はじめの一歩のフォロー」 「新入社員意識調査 2022」の結果を発表

**10年の経年比較から見てきたZ世代の新入社員の特征について、  
働きたい職場は「お互いに助け合う」が過去最高、仕事で重視したいことのトップは「貢献」  
「相手の意見や考え方に耳を傾ける」上司を求め、「仕事についていけるか」に不安を持つ**

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：山崎 淳 以下、当社）は、2022年3月～4月に全国で開催した新入社員導入研修受講者525名（調査1）、2021年12月～2022年5月に開催した新入社員向けeラーニングサービス受講者1,672名（調査2）に対し、「新入社員意識調査2022」を実施し、その調査結果を公表しました。

### 1. 調査の背景

毎年、新入社員受け入れの時期になると、育成担当者や管理職の皆さんから「新入社員は自分の世代とは違いすぎて接し方が分からない」「どうしたら活躍してもらえるだろうか」などのご相談を多くいただきます。新入社員と効果的に関わり、新入社員にいきいきと仕事をしてもらうためには、どのようにしたらよいのでしょうか。

当社は、2010年より毎年、新入社員を対象とした意識調査を実施し、その結果を踏まえて「新入社員の特征」の分析と「新入社員を生かす」という視点で考察を行っています。

※調査2は、2020年より実施開始

### 2. 調査の結果

#### 【働くうえでの意識 調査結果】

- 働くうえで大切にしたいことについて、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」がトップ（49.0%）で10年前と比較し11.5ポイントUP、「周囲との良好な関係」が過去最高（45.0%）、「何があってもあきらめずにやりきること」が過去最低（13.9%）（調査1-図表1）
- ・ 「周囲（職場・顧客）との良好な関係を築くこと」が過去最高（昨対比5.0ポイントUP、10年前と比較し6.2ポイントUPで45.0%）。
- ・ 「元気でいきいきと働き続けられること」が過去最高（昨対比8.5ポイントUPで33.9%）。
- ・ 「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」が過去最低。
- ・ 「何があってもあきらめずにやりきること」が過去最低（10年前と比較し9.4ポイントDOWNで13.9%）。
- ・ 「会社の文化・風土を尊重すること」が過去最低。

2022年6月29日

## 調査1-図表1 働くうえで大切にしたいこと

Q:あなたが社会人として働いていくうえで大切にしたいことは何ですか？

(最大3つまでの複数選択/pt=ポイント)

選択肢 (選択率順)	2022年 (N=525)	2021年 (N=472)	昨年との比較	5年間の比較	10年間の比較
仕事に必要なスキルや知識を身につけること	49.0%	51.5%	-2.5pt↓	8.6pt↑	11.5pt↑
社会人としてのルール・マナーを身につけること	45.3%	44.3%	1.1pt↑	-2.0pt↓	-1.9pt↓
周囲 (職場・顧客) との良好な関係を築くこと	45.0%	40.0%	4.9pt↑	4.8pt↑	6.2pt↑
任せられた仕事を確実に進めること	35.6%	37.7%	-2.1pt↓	2.7pt↑	3.7pt↑
元気にいきいきと働き続けること	33.9%	25.4%	8.5pt↑	5.3pt↑	1.4pt↑
失敗を恐れずにどんどん挑戦すること	24.8%	28.0%	-3.2pt↓	-3.2pt↓	-4.0pt↓
何事も率先して真剣に取り組むこと	15.6%	16.3%	-0.7pt↓	-3.3pt↓	-1.8pt↓
仕事で高い成果を出すこと	14.9%	16.5%	-1.7pt↓	-3.4pt↓	-2.7pt↓
何があってもあきらめずにやりきること	13.9%	18.0%	-4.1pt↓	-4.8pt↓	-9.4pt↓
新しい発想や行動で、職場に刺激を与えること	10.1%	12.5%	-2.4pt↓	-2.4pt↓	-2.8pt↓
会社の文化・風土を尊重すること	1.5%	2.3%	-0.8pt↓	-1.6pt↓	-0.3pt↓
その他	0.2%	1.1%	-0.9pt↓	-0.6pt↓	-0.8pt↓

※「2022-2021」「5年間の比較」「10年間の比較」のポイント数は四捨五入して表示

- **働きたい職場の特徴について、「お互いに助け合う」が10年前と比較し20.6ポイントUPし過去最高(69.7%)、「ルール・決め事が明確」は過去最低で10%を切る(8.6%)**  
(調査1-図表2)

- ・ 調査開始以来、「お互いに助け合う」がトップ(10年前と比較し選択肢の中で最も大きな伸び率であり、かつ、10年前と比較して20.6ポイントUPし過去最高の69.7%)。
- ・ 「活気がある」(29.5%)、「お互いに鍛え合う」(14.3%)は、10年前と比較して11.6ポイントDOWN。

## 調査1-図表2 働きたい職場の特徴

Q:あなたはどのような特徴を持つ職場で働きたいですか？(最大3つまでの複数選択/pt=ポイント)

選択肢 (選択率順)	2022年 (N=525)	2021年 (N=472)	昨年との比較	5年間の比較	10年間の比較
お互いに助けあう	69.7%	68.4%	1.3pt↑	12.9pt↑	20.6pt↑
アットホーム	44.6%	46.8%	-2.3pt↓	1.0pt↑	0.9pt↑
お互いに個性を尊重する	43.0%	44.9%	-1.9pt↓	5.1pt↑	12.4pt↑
遠慮をせずに意見を言いあえる	38.7%	37.3%	1.4pt↑	1.9pt↑	-3.3pt↓
活気がある	29.5%	29.9%	-0.3pt↓	-3.8pt↓	-11.6pt↓
皆が一つの目標を共有している	26.3%	25.2%	1.1pt↑	-3.9pt↓	-8.8pt↓
お互いに鍛えあう	14.3%	13.6%	0.7pt↑	-5.3pt↓	-11.6pt↓
ルール・決め事が明確	8.6%	11.7%	-3.1pt↓	-3.5pt↓	-2.5pt↓
その他	0.4%	0.6%	-0.3pt↓	0.3pt↑	-0.3pt↓

※「2022-2021」「5年間の比較」「10年間の比較」のポイント数は四捨五入して表示

2022年6月29日

● 上司に期待することについて、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」がトップ (54.1%) で過去最高 (調査 1-図表 3)

- ・ 「職場の人間関係に気を配ること」(32.6%) が過去最高。
- ・ 「一人ひとりに対して丁寧に指導すること」(44.2%) が 10 年前と比較して 14.0 ポイント UP。
- ・ 「よいこと・よい仕事をほめること」(32.6%) が 10 年前と比較して 12.9 ポイント UP。
- ・ 「仕事がバリバリできること」が過去最低 (9.5%)。

**調査 1-図表 3 上司に期待すること**

Q：あなたが上司に期待することは何ですか？ (最大3つまでの複数選択/pt=ポイント)

選択肢 (選択率順)	2022年 (N=522)	2021年 (N=471)	昨年との比較	5年間の比較	10年間の比較
相手の意見や考え方に耳を傾けること	54.1%	51.3%	2.8pt↑	7.1pt↑	2.5pt↑
一人ひとりに対して丁寧に指導すること	44.2%	47.7%	-3.5pt↓	4.1pt↑	14.0pt↑
好き嫌いで判断をしないこと	33.5%	35.8%	-2.3pt↓	0.3pt↑	1.5pt↑
職場の人間関係に気を配ること	32.6%	29.0%	3.5pt↑	6.5pt↑	6.4pt↑
よいこと・よい仕事をほめること	32.6%	29.7%	2.9pt↑	10.1pt↑	12.9pt↑
仕事に情熱を持って取り組むこと	22.5%	21.4%	1.1pt↑	-5.7pt↓	-11.0pt↓
言うべきことは言い、厳しく指導すること	21.1%	25.2%	-4.1pt↓	-7.4pt↓	-15.4pt↓
周囲を引っ張るリーダーシップ	14.5%	16.3%	-1.8pt↓	-4.6pt↓	-11.7pt↓
仕事がバリバリできること	9.5%	11.0%	-1.5pt↓	-2.9pt↓	-1.0pt↓
ルール・マナーを守り、清廉潔白であること	7.2%	10.0%	-2.7pt↓	-3.6pt↓	-2.5pt↓
部下に仕事を任せること	4.6%	4.4%	0.1pt↑	-0.8pt↓	-1.2pt↓
その他	0.6%	0.4%	0.1pt↑	0.1pt↑	-0.4pt↓

※ 「2022-2021」「5年間の比較」「10年間の比較」のポイント数は四捨五入して表示

● これから身につけたい力について、調査開始以来、「コミュニケーション力」が継続してトップ (61.1%) 「PCスキル」が過去最高 (19.4%) (調査 1-図表 4)

- ・ 調査開始以来、「コミュニケーション力」が継続してトップ (61.1%)。
- ・ 「PCスキル」が過去最高 (5 年前から 8.7 ポイント UP で 19.4%)。
- ・ 「マナー」が過去最低 (10 年前から 7.4 ポイント DOWN で 19.0%)。

## 調査1-図表4 身につけたい力

Q：あなたがこれから身につけたい・伸ばしたいと思っている力は何ですか？

(最大3つまでの複数選択/pt=ポイント)

選択肢 (選択率順)	2022年 (N=525)	2021年 (N=471)	昨年との比較	5年間の比較	10年間の比較
コミュニケーション力	61.1%	60.8%	0.3pt↑	-1.6pt↓	2.1pt↑
専門知識	34.7%	32.0%	2.7pt↑	2.4pt↑	-1.0pt↓
論理的思考力	27.6%	26.5%	1.1pt↑	2.6pt↑	1.5pt↑
プレゼンテーション力	25.7%	28.2%	-2.5pt↓	0.7pt↑	-4.5pt↓
交渉力	21.7%	20.6%	1.2pt↑	0.2pt↑	-1.4pt↓
チームワーク	19.4%	19.3%	0.1pt↑	-2.7pt↓	-0.1pt↓
PCスキル	19.4%	18.9%	0.6pt↑	8.7pt↑	7.1pt↑
マナー	19.0%	23.3%	-4.3pt↓	-8.4pt↓	-7.4pt↓
文章力	15.6%	15.7%	-0.1pt↓	0.0pt⇒	3.4pt↑
語学力	14.7%	13.1%	1.5pt↑	-2.6pt↓	-5.2pt↓
リーダーシップ	11.8%	14.6%	-2.8pt↓	-3.0pt↓	-5.1pt↓
資格	10.5%	16.3%	-5.8pt↓	1.5pt↑	1.9pt↑
その他	0.8%	1.3%	-0.5pt↓	0.2pt↑	-0.1pt↓

※「2022-2021」「5年間の比較」「10年間の比較」のポイント数は四捨五入して表示

### ● 仕事・職場生活をするうえでの不安について、調査開始以来、「仕事についていけるか」がトップ(63.8%) (調査1-図表5)

- ・ 「十分な収入が得られているか」(18.3%)が過去最高。
- ・ 「会社の風土が自分に合ったものか」(5.9%)が過去最低。
- ・ 「雇用が継続されるか」(2.9%)が過去最低。

## 調査1-図表5 仕事・職場生活をするうえでの不安

Q：あなたが仕事・職場生活をするうえで不安に思っていることは何ですか？

(最大3つまでの複数選択/pt=ポイント)

選択肢 (選択率順)	2022年 (N=523)	2021年 (N=467)	昨年との比較	5年間の比較	10年間の比較
仕事についていけるか	63.8%	65.7%	-1.9pt↓	1.3pt↑	0.7pt↑
先輩・同僚とうまくやっていけるか	39.0%	38.6%	0.5pt↑	2.8pt↑	-2.8pt↓
私生活とのバランスが取れるか	36.0%	36.7%	-0.7pt↓	3.0pt↑	2.8pt↑
自分が成長できるか	35.0%	38.8%	-3.7pt↓	-4.5pt↓	1.4pt↑
上司とうまくやっていけるか	27.4%	22.7%	4.8pt↑	-2.2pt↓	1.4pt↑
生活環境や習慣の変化に対応できるか	27.2%	28.0%	-0.7pt↓	1.1pt↑	-0.2pt↓
十分な収入が得られるか	18.3%	17.2%	1.1pt↑	3.7pt↑	5.8pt↑
やりたい仕事ができるか	14.3%	14.2%	0.1pt↑	0.0pt⇒	1.9pt↑
会社の風土が自分に合ったものか	5.9%	8.9%	-3.0pt↓	-2.1pt↓	-3.4pt↓
雇用が継続されるか	2.5%	4.2%	-1.8pt↓	-0.9pt↓	-2.7pt↓
その他	1.0%	0.6%	0.3pt↑	0.0pt⇒	-0.6pt↓

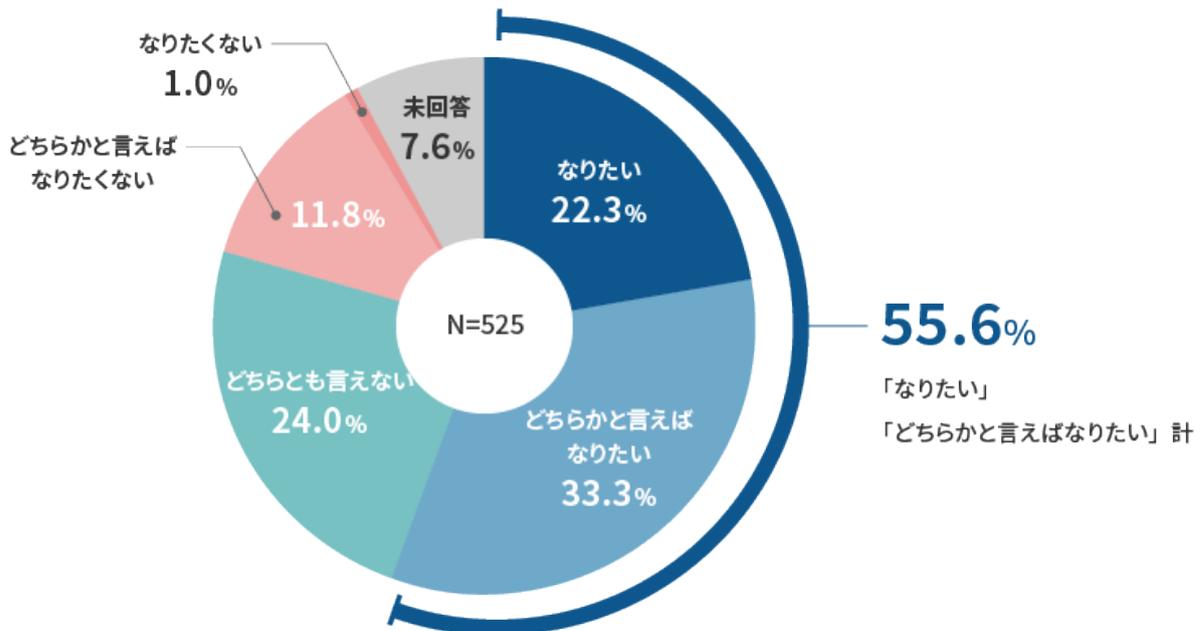
※「2022-2021」「5年間の比較」「10年間の比較」のポイント数は四捨五入して表示

## 【キャリア観の特徴 調査結果】

- 管理職になりたい・どちらかと言えばなりたい（55.6%）がなりたくない・どちらかと言えばなりたくない（12.8%）を上回る（調査1-図表6）

### 調査1-図表6 管理職への意向

Q：あなたは管理職（組織やグループを統括・運営する立場）にどれくらいなりたいですか？  
（新入社員として入社する組織の中に限りません）（n=525／単一選択）



- 管理職になりたい理由は「自分が成長できるから」、「部下育成の醍醐味を味わえるから」の割合が高まっている（調査1-図表7）
  - ・ 3年前の調査開始以来、「自分が成長できるから」がトップ（65.4%）。
  - ・ 「部下育成の醍醐味を味わえるから」が過去3年を比較し上昇傾向（16.8%）。
  - ・ 「高い目標を達成する喜びを手に入れられるから」が過去3年を比較し下降傾向（24.3%）。

2022年6月29日

## 調査 1-図表 7 管理職への意向

Q：管理職（組織やグループを統括・運営する立場）に「なりたい」「どちらかと言えばなりたい」と回答した方にお聞きします。なりたい理由を選んでください。

（3つまで複数選択／pt=ポイント）

選択肢（選択率順）	2022年 (N=321)	2021年 (N=269)	昨年との比較	3年間の比較
自分が成長できるから	65.4%	60.6%	4.8pt↑	3.5pt↑
多くの報酬がもらえるから	46.2%	38.3%	7.9pt↑	-2.3pt↓
会社から自分が評価されたと思えるから	40.1%	40.9%	-0.8pt↓	-3.5pt↓
より大きな影響力を周囲に及ぼすことができるから	27.4%	29.4%	-2.0pt↓	3.6pt↑
責任範囲や扱う金額の大きな仕事にチャレンジできるから	26.4%	32.0%	-5.6pt↓	3.6pt↑
高い目標を達成する喜びを手に入れられるから	24.3%	28.6%	-4.3pt↓	-10.3pt↓
部下育成の醍醐味を味わえるから	16.8%	12.6%	4.1pt↑	4.9pt↑
自分の能力や適性が活かせるから	15.1%	17.1%	-2.0pt↓	2.2pt↑
社会的な地位が向上するから	10.3%	9.7%	0.6pt↑	-3.6pt↓
管理職についたほうが、自分のやりたいことができるから	9.9%	11.2%	-1.2pt↓	0.0pt⇒
同期に遅れないですむから	1.7%	2.6%	-0.9pt↓	1.2pt↑
リストラされない（雇用が保障される）から	1.0%	1.1%	-0.1pt↓	-1.4pt↓
その他	1.0%	2.6%	-1.6pt↓	-0.5pt↓

※「昨年との比較」「3年間の比較」のポイント数は四捨五入して表示しています

- **管理職になりたくない理由は「自分は管理職には向いていないように思うから」がトップ**  
また、「現場の仕事が面白そうだから」の割合が高まっている（調査 1-図表 8）
- ・ 3年前の調査開始以来、「自分には管理職は向いていないように思うから」がトップ（74.6%）。
- ・ 「現場の仕事の方が面白そうだから」が過去3年を比較し上昇傾向（43.3%）。
- ・ 「面倒な調整業務などが増えそうだから」が過去3年を比較し下降傾向（9.0%）。

2022年6月29日

## 調査 1-図表 8 管理職への意向

Q：管理職（組織やグループを統括・運営する立場）に「なりたくない」「どちらかと言えばなりたくない」と回答した方にお聞きします。なりたくない理由を選んでください。

（3つまで複数選択／pt=ポイント）

選択肢（選択率順）	2022年 (N=78)	2021年 (N=61)	昨年との比較	3年間の比較
自分には管理職は向いていないように思うから	74.6%	75.4%	-0.8pt↓	8.0pt↑
現場の仕事の方が面白そうだから	43.3%	24.6%	18.7pt↑	18.3pt↑
時間的な業務負荷が高そうだから	34.3%	34.4%	-0.1pt↓	9.3pt↑
自分のやりたい仕事ができなくなりそうだから	26.9%	29.5%	-2.6pt↓	10.2pt↑
組織やグループを統括・運営することに興味が無いから	23.9%	16.4%	7.5pt↑	1.7pt↑
責任の重い仕事をしたくないから	22.4%	26.2%	-3.8pt↓	8.5pt↑
報酬面でのメリットが少なそうだから	11.9%	1.6%	10.3pt↑	3.6pt↑
自分の専門性が磨かれなくなりそうだから	10.4%	11.5%	-1.0pt↓	-0.7pt↓
面倒な調整業務などが増えそうだから	9.0%	16.4%	-7.4pt↓	-16.0pt↓
自分にとって成長を感じられなさそうだから	4.5%	8.2%	-3.7pt↓	-3.9pt↓
部下育成に興味が無いから	1.5%	9.8%	-8.3pt↓	-4.1pt↓
その他	0.0%	9.8%	-9.8pt↓	-2.8pt↓

※「昨年との比較」「3年間の比較」のポイント数は四捨五入して表示しています

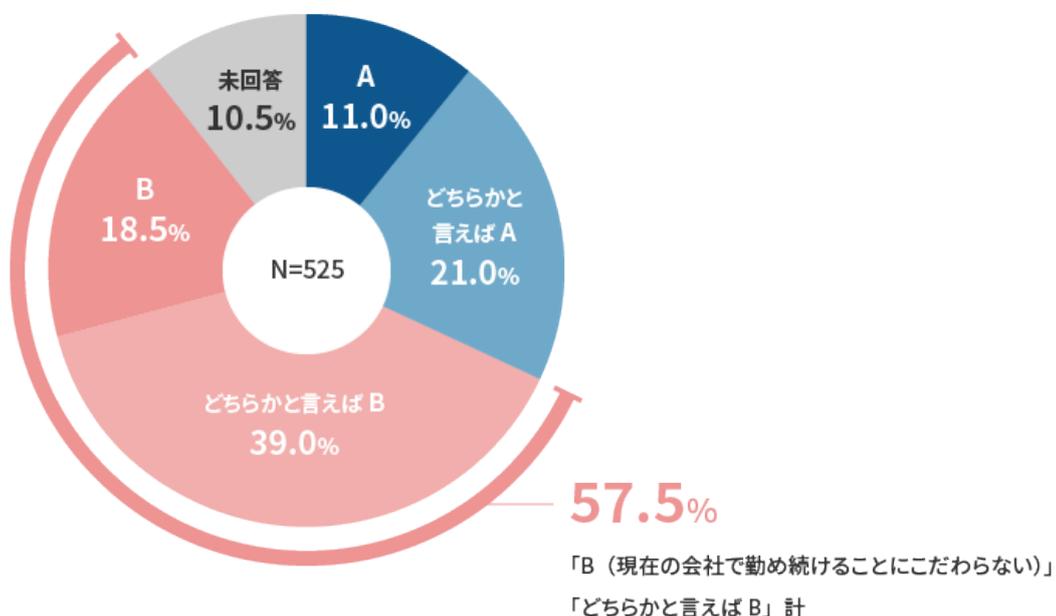
- 就職先での勤続意向について、「現在の会社で勤め続けることにこだわらない・どちらかと言えばこだわらない(57.5%)」が「定年まで現在の会社で勤めたい・どちらかと言えば勤めたい(32.0%)」を上回る（調査 1-図表 9）

## 調査 1-図表 9 就職先での勤続意向

Q：あなたの考えにより近いのは、A・Bのどちらですか。

[A] 定年まで現在の会社で勤めたい [B] 現在の会社で勤め続けることにこだわらない

(n=525、単一選択)



## 【重視したいこと・スタンス 調査結果】

- 仕事をする上で重視することについて、トップ2は「貢献（31.9%）」と「成長（28.4%）」。「競争」は過去最低の1.4%（調査2-図表1）

### 調査2-図表1 仕事をするうえで重視すること

Q：あなたが仕事をする上で重視することは何ですか？当てはまるものに最大2つまでチェックを入れてください。（n=1173/2つまで複数選択）



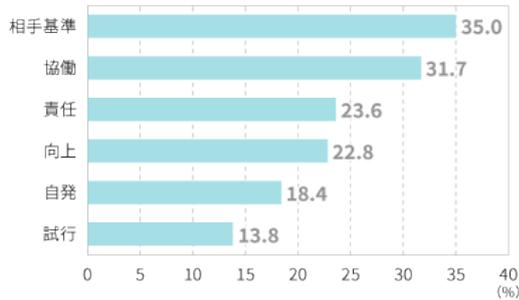
キーワード	内容
成長	自分が成長できる
貢献	人や社会の役に立つ、感謝される
やりがい	やることの意味や意義が強く感じられる
仲間	仲間と支え合う、皆で一体となって強く取り組む
影響	世の中に影響を与える、多くの人を動かす
専門性	専門性を深める、第一人者になる
責任	責任を果たす、役割を果たす
承認	人から認められる
達成	目標を達成する
創造	新たな価値を生み出す、ゼロから創り上げる
仕事以外	プライベートの充実をはかる、仕事以外の楽しみを持つ
金銭	より多くの報酬を得る
ビジョン	自分のビジョンや夢を実現する
競争	競争に勝つ、NO.1になる

- 得意なスタンスのトップ2は「相手基準」と「協働」。不安・苦手意識があるけど大事、意識して取り組みたいスタンスのトップ2は「自発」と「試行」（調査2-図表2）

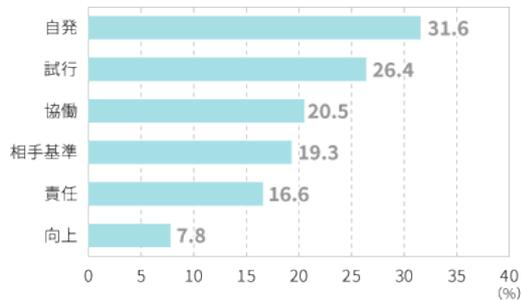
2022年6月29日

## 調査2-図表2 得意なスタンス・苦手意識のあるスタンス

Q:「得意だな」「強みとしてさらに活かしたい」と思うスタンスにチェックを入れてください。(複数選択可)



Q:「不安・苦手意識があるけど大事な」「意識的に取り組みたい」と思うスタンスにチェックを入れてください。(複数選択可)



スタンス	内容
相手基準	相手の期待を考え、応えようとする
協働	自分だけで抱え込まず、周囲の力を借り、活かそうとする
責任	約束・ルール・納期・コストを守り、自分の役割を果たそうとする
向上	よりよい仕事・状態・自分を目指す
自発	受け身にならず、自分から動こうとする
試行	失敗や否定を恐れず、思い切ってやってみようとする

### 3. 調査担当研究員

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ

HRD サービス開発部 トレーニング開発グループ 研究員 武石 美有紀



2016年リクルートキャリア（現リクルート）入社。企業の採用領域の課題解決支援や社内の新人研修の企画・研修講師業務に携わる。現在は、リクルートマネジメントソリューションズにて、主に新人・若手社員向けのトレーニングサービスの企画・開発に従事。

### 4. 調査担当研究員のコメント

新入社員の近年の特徴として、「仕事をするうえで得意なスタンス」は「相手基準」と「協働」の選択率が高く、「不安・苦手意識があるけど大事、意識して取り組みたいスタンス」は「自発」と「試行」の選択率が高いことがあげられます。また、「上司に期待すること」としては、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「職場の人間関係に気を配ること」が過去最高の選択率となりました。

この背景としては、新入社員が、学校機関でのボランティア活動、地域貢献やSDGsなどをテーマとした総合的学習の時間を通して、社会や他者への貢献、地球環境への意識が醸成されている世代であり、自己成長のみならず、貢献や協働、相手基準などへの関心が高いことがあると考えられます。また、価値観の多様化が謳われる社会において、個性や違いに受容的で耳を傾けるコミュニケーションが当たり前という感覚の中で育ってきたことが、相手の意見や考え方に耳を傾けるコミュニケーションを望む傾向を生み出していると推測できます。

2022年6月29日

このような特徴を持つ新入社員の可能性を引き出すポイントは、「承認のコミュニケーション」と「はじめの一步のフォロー」だと考えます。具体的には、前者は、新入社員を理解し、良い特徴や小さな変化を承認していくコミュニケーションを図り、心理的安全性を高めていくことなどがあげられます。後者は、新入社員の意欲を捉え、行動を促すコミュニケーションを取ったり、初めてのトライを傍で伴走したりするなど、はじめの一步に対するフォローを意識して行うことがあげられます。

自分とは違う考えを持つ人と関わるとなれば、違いから衝突や不快の感情が生じる可能性は少なからずあります。しかし、その負の感情を感じたときにこそ「この人は自分にはないものを持っている」「この人から学ぼう」とチャンスと捉えて向き合うことで、受け入れ側の先輩も、他者を理解する力がついたり、新たなものの見方や考え方を獲得できたりします。

“この出会いから、何を学べるでしょうか？”組織にとっても、個人にとっても、新入社員との新たな出会いが、少しでも価値あるものになりますことを、心から祈っています。

## 5. 調査概要

### 新入社員意識調査 2022 調査 1

調査時期：2022年3～4月

対象者：弊社新入社員導入研修「8つの基本行動」の受講者 525名

平均年齢：22.3歳

最終学歴：大卒以上 81.0%

300名未満企業比率：67.2%

調査目的：今年の新入社員の意識・特徴を把握する

調査方法：質問紙調査

調査機関：リクルートマネジメントソリューションズ

質問形式：期待や不安などに関する5つの質問について、

選択肢のうち、あてはまるものを最大3つまで選択する

管理職・雇用・就職先での勤続意向などに関する質問について、リッカート式で選択する

### 新入社員意識調査 2022 調査 2

調査時期：2022年2～4月

対象者：弊社eラーニングサービスでビジネスマナーや基本行動・スタンスを学んだ

受講者 1,672名 300名未満企業比率：15.8%

調査目的：今年の新入社員の意識・特徴を把握する

調査方法：インターネット調査

調査機関：リクルートマネジメントソリューションズ

質問形式：仕事をするうえで重視するキーワードについて、選択肢のうち、あてはまるものを最大

2つまで選択する。得意なスタンスについて、あてはまるものを1つ、苦手意識の

あるスタンスについて、あてはまるものを複数選択する

## リクルートマネジメントソリューションズについて

ブランドスローガンに「個と組織を生かす」を掲げ、クライアントの経営・人事課題の解決と、事業・戦略推進する、リクルートグループのプロフェッショナルファームです。日本における業界のリーディングカンパニーとして、1963年の創業以来、領域の広さと知見の深さを強みに、人と組織のさまざまな課題に向き合い続けています。

- 事業領域：人材採用、人材開発、組織開発、制度構築
- ソリューション手法：アセスメント、トレーニング、コンサルティング、HRアナリティクス

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。

※WEBサイト：<https://www.recruit-ms.co.jp>

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 岩本 宏子、成田 貴代、小川 明子  
Mail：[press@recruit-ms.co.jp](mailto:press@recruit-ms.co.jp) Tel: 03-6670-1042