

2025 年 11 月 20 日

職場で尊厳が保たれていると回答したのは約 6 割。2 割以上が尊厳が損なわれていると回答
意図せず相手の尊厳を傷つけている可能性も
「職場の尊厳に関する意識調査」の分析結果を発表

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：東京都港区 代表取締役社長：山崎 淳 以下、当社）は、20 代から 50 代の会社勤務正社員を対象に「職場の尊厳に関する意識調査」を実施しました。

相対的に雇用環境が保護されている正社員であっても、職場において尊厳（人間として尊重され、その人格や価値が認められること）が損なわれ得ることを鑑み、その実態を明らかにしたいと考え、20 代から 50 代の正社員を対象に各年代、性別、職種、勤務先の従業員規模に偏りが生じないように調査を行いました。

今回の調査を通して、尊厳が保たれている状態だけでなく、損なわれている要素を排除することの重要性が見えてきました。

【エグゼクティブサマリ】

- 「尊厳」に関する 5 つの尺度で、職場では尊厳が保たれていると回答したのは約 6 割。「侮辱」の尺度では 2 割以上が職場で尊厳が損なわれていると回答（図表 1、2）
- 尊厳が損なわれた際に「特に何もしなかった」と回答した人が約 3 割。「特に何もしなかった」と回答した人の約 7 割が「何をしても解決にならないと思ったから」と回答。被ハラスメント経験は「尊厳」の棄損に繋がる（図表 3、4、5、6）
- 働き方やキャリアに関して、主体的に選択する機会を提供する個人選択型人事制度が導入されていると認識している人の方が尊厳が保たれていると感じている（図表 7）
- 上司の倫理的態度、周囲のサポート、評価の手続きの公正さは、「尊厳」「侮辱」と関係している（図表 8）
- 「尊厳」「侮辱」いずれも高い場合には、職場で期待される成果を上げていても、情緒的消耗感、孤独感、離職意向が高い（図表 9、10）

1. 調査担当のコメント

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ

組織行動研究所 主任研究員

藤村直子

弊社機関誌 [RMS Message vol.80](#)（2025 年 11 月発行）では「尊厳ある職場を考える」をテーマに特集を組み、調査を実施しました。職場における尊厳（人間として尊重され、その人格や価値が認められること）の実態を把握し、職場環境との関係や本人の心的コンディションへの影響を探索的に検討することを目的としました。

調査の結果、「職場で尊厳を損なわれていると感じることがある」と答えた人は 2 割以上に上りました。尊厳が損なわれた経験に関する自由記述内容では、明らかなハラスメントだけでなく、無意識にやっていたり、よかれと思ってやっていたりすることに起因する内容も見られました。意図せず相手の尊厳を傷つ



2025 年 11 月 20 日

けている可能性についても意識する必要があることに気づかされました。

本調査では、尊厳が保たれている「尊厳」、損なわれている「侮辱」の両面から職場の尊厳を測定しました。報告のとおり職場環境の各変数との関係が確認されましたが、追加の重回帰分析では、「尊厳」「侮辱」のいずれにも有意に関係しているのは「ソーシャルサポート十分度」「個人選択型人事制度導入の選択数」「職務重要性」でした。一方、「上司の倫理的リーダーシップ」は「尊厳」に、「上司の不正放置」は「侮辱」にそれぞれ関係するなど、両者で影響する変数が異なることも明らかになりました。

また、「尊厳」が高くて「侮辱」も高い状態の人は 32.4% 存在し、適応感の高いものの、内心では孤独感や離職意向を抱えていることがうかがえました。「静かな退職」との関係も見られ、尊厳を高めるだけでなく、尊厳を損なう要素の排除が重要であることが認識されました。

ハラスメントの防止、職場ぐるみの不正につながる上司の態度の改善、働き方に関する人事制度の整備・周知などを通じて、社員の尊厳を損なわないようにすることが解決の糸口となることが示唆されました。その上で、上司の倫理的リーダーシップ、職場のソーシャルサポート、評価制度における手続きの公正、キャリアや学びに関する主体的な選択機会の整備、自律的で仕事を任せてもらえる環境づくりなどにより、尊厳を保つ職場環境の構築が求められるでしょう。

さらに、尊厳が損なわれた経験をしてあきらめや自責の念に陥ることがないように、声を上げやすい組織風土への改善と、気軽に相談できる環境の整備が不可欠です。

今回の調査が、社員一人ひとりが人として大切にされ、個が活かされることの一助となれば幸いです。

2. 調査の結果

- **「尊厳」に関する 5 つの尺度で、職場では尊厳が保たれていると回答したのは約 6 割。「侮辱」の尺度では 2 割以上が職場で尊厳が損なわれていると回答（図表 1、2）**
 - ・ 「尊厳」に関する 5 つの尺度（「敬意のある交流」「能力と貢献」「平等」「固有の価値」「全般的尊厳」）の項目例（「私は職場の人たちと接する時、尊重されていると感じる」など）に「非常にそう思う」と回答したのは 1 割に満たなかった。「ややそう思う」まで含めると約 6 割が職場では尊厳が保たれていると感じている。
 - ・ 一方、「侮辱」の尺度の項目例（「私の尊厳は職場で損なわれている」）では、2 割以上が職場で尊厳が損なわれているという回答になった。
 - ・ 回答者属性による違いを見ると、「尊厳」は管理職の方が高く、「侮辱」は一般社員の方が高い。年代別の統計的な有意差としては、「尊厳」について 40 代および 50 代は 20 代に比べて低く、50 代は 30 代に比べて低い。
⇒50 代は尊重され認められる経験が少ないこと、本人の期待値の高さから回答傾向が低くなることなどが解釈として考えられる。年代だけで断定的に捉えることは避けるべきだが、尊厳が損なわれている対象の存在を考慮する必要がある。

2025 年 11 月 20 日

図表 1：職場の尊厳尺度

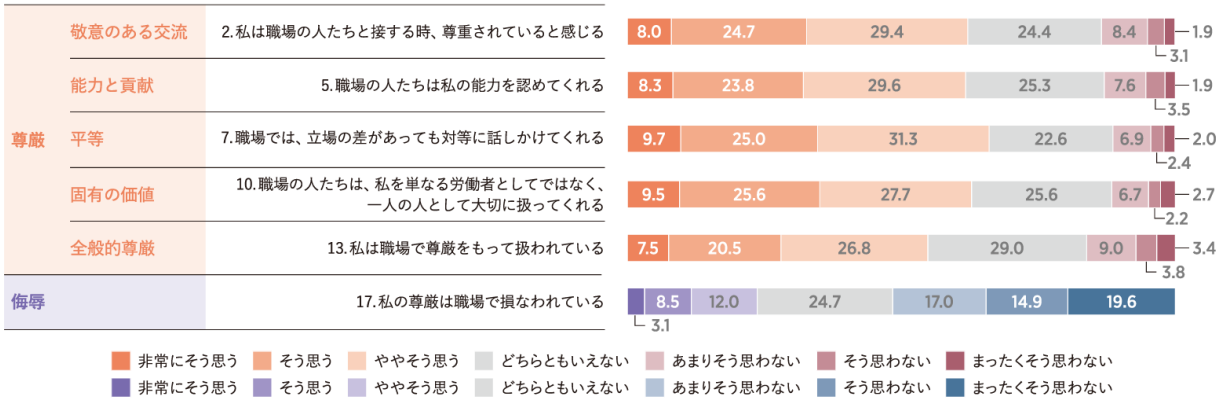
※いずれも 7 件法
※Thomas & Lucas (2019) Workplace Dignity Scale を道谷・正木 (2024) が日本語訳した項目を使用

尺度	下位尺度	内容	項目数	信頼性	平均値 (標準偏差)
尊厳 Dignity	敬意のある交流 Respectful interaction	職場での交流において敬意をもって扱われる	3	$\alpha = 0.975$	4.78 (1.17)
	能力と貢献 Competence-contribution	職場で能力や貢献が認識され、評価される	3		
	平等 Equality	地位や役割にかかわらず、職場で対等に扱われる	2		
	固有の価値 Inherent value	一人の人間としての価値が認められる	3		
	全般的尊厳 General dignity	職場で尊厳が保たれているかという全般的な評価	3		
侮辱 Indignity		職場で尊厳が損なわれる	4	$\alpha = 0.956$	3.38 (1.57)

※ Thomas & Lucas (2019) Workplace Dignity Scale を道谷・正木(2024)が日本語訳した項目を使用

図表 2：職場の尊厳 各尺度の項目例と回答結果

Q：あなたが現在働いている職場についておたずねします。以下の各文について、7つの選択肢からあなたの考えに最も近いものをお選びください。
※%は小数第2位で四捨五入しているため、グラフ中の数値を足し上げた値と合計の数値などが一致しない場合がある〈単一回答／n=1338／%〉



※%は小数第2位で四捨五入しているため、グラフ中の数値を足し上げた値と合計の数値などが一致しない場合がある

- **尊厳が損なわれた際に「特に何もしなかった」と回答した人が約 3 割。「特に何もしなかった」と回答した人の約 7 割が「何をしても解決にならないと思ったから」と回答。被ハラスメント経験は「尊厳」の棄損に繋がる（図表 3、4、5、6）**
 - ・ 尊厳が損なわれた経験として自由記述で回答のあった 200 件について、「不満・疎外」「軽蔑・排除」「使い捨て・消耗」に関するコメントが確認された。
 - ・ 尊厳が損なわれた際の対処法として「1.職場の同僚」「2.上司」「6.家族や社外の知人・友人」という身近な人への相談が相対的に多かった。内容に応じて、「3.人事」「4.会社が設置している相談窓口」「5.医師やカウンセラー、弁護士などの専門家」へ相談したというケースもあった。
 - ・ 一方、約 3 割は「10.特に何もしなかった」と回答。その理由として、約 7 割は「1.何をしても解決にならないと思ったから」を選択している。
 - ・ また、4 人に 1 人は「2.身近に相談できる人がいなかったから」を選択した。「3.社内に相談できる窓口や担当部署がなかったから」「5.どうしたらいいか分からなかったから」という回答も一定数あった。

2025 年 11 月 20 日

⇒自分が傷ついたとき、困ったときに、身近に相談できる人がいない状況や、組織的な支援を得られないことが、さらなる尊厳の棄損につながることを懸念される。

- ・ 被ハラスメント経験の有無別に「尊厳」「侮辱」の得点を示した。全体の 3 人に 1 人は現在の勤務先で何らかのハラスメントを受けた経験を有していたが、ハラスメント経験がない職場（「13.あてはまるものはない」）では「尊厳」が高く、「侮辱」が低い傾向が、ハラスメント経験がある職場では、総じて、「侮辱」が高い傾向が確認された。

⇒サービス職では、カスタマーハラスメント（カスハラ）を受けた経験有の方が「尊厳」が有意に低く、カスタマーとの接点が仕事の中心を占めるサービス職においては、カスハラが尊厳に影響を及ぼすことが示唆される。尊厳が損なわれた経験においてもハラスメントに関する記載が散見されたように、ハラスメントを受けた経験は職場の尊厳に関する意識と関係している。

2025 年 11 月 20 日

図表 3：尊厳が損なわれた経験

Q：現在お勤めの会社・職場において、ご自身の尊厳（人間として尊重され、その人格や価値が認められること）が傷つけられた、損なわれたと感じた経験として、どのような出来事がありましたか。具体的な内容やエピソード、どのような関わりがあってそう思ったのか、どのような気持ちになったのかなど、差し支えない範囲でかまいませんので、お書きください。（自由記述より抜粋）

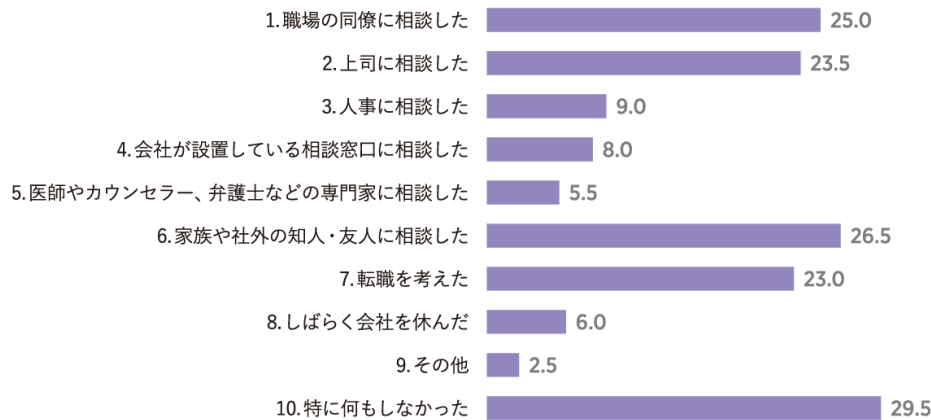
カテゴリ	テーマ	件数	コメント例	年代	性別	役職	職種
不満・疎外	無関心・無視	23	トラブルがあっても知らんぷりされる	50 代	男性	管理職	サービス
			新入社員には席があるのに、私は個人席がない	40 代	女性	一般社員	技術
			自分だけ無視されたり、情報共有してもらえなかったりした	30 代	女性	一般社員	営業
			自分の名前が名簿から漏れていたとき	20 代	女性	一般社員	事務
	意見が反映されない	9	チームの一員として意見を述べたら「そんなもの」と言われ意見を無視されることが頻繁にあった	50 代	女性	一般社員	事務
			経験や知識に基づいて正しい判断をしても、聞く耳をもってもらえず、上の間違った意見がまかり通る	40 代	男性	一般社員	サービス
			新人だから意見を発するなど上長から言われたこと、お前の考えはおかしいと人格否定をする発言をされたこと	20 代	女性	管理職	営業
	業務・役割の過小化	4	やることがない	50 代	男性	管理職	サービス
			上司から、不当に能力以下の業務を要求されたことがあった	40 代	女性	一般社員	営業
	評価・承認されない	17	自分が書いた資料を何も理由をつけず、却下された	20 代	男性	一般社員	技術
			仕事で成果を上げて褒められなかったどころか、悪いところを探して責められたこと	40 代	男性	管理職	営業
			努力はしたものの結果が出せず、それについて努力不足だと一蹴されたこと	30 代	男性	一般社員	サービス
軽蔑・排除	人格・能力の否定	15	今まで何を学んできたのかとバカにされた	40 代	女性	一般社員	技術
			頭ごなしに仕事のやり方を否定され、追い込むような言い方をされる	50 代	女性	管理職	営業
			人格否定。性格が仕事に不向きと言われた	30 代	女性	一般社員	サービス
			自分が慣れないながらも精一杯努力して行った初めての業務に対して、上司から否定的な意見を言われた挙句、職場に必要とされていない旨の発言をされ、自分の存在価値を見出せなくなった	20 代	男性	一般社員	営業
	人前での侮辱	8	仕事とは関係ない自身のコンプレックスや短所について気持ちを逆撫でするような発言を人前で平然と上司にされたとき	20 代	男性	一般社員	サービス
			指導者に同僚が大勢いる前で「こいつ全然ダメ」と言われたこと	40 代	男性	一般社員	技術
			多くの人がいる場で怒号を浴びせられたことがある	40 代	男性	管理職	営業
	その他侮辱的言動	44	おめえ、おまえと呼ばれたとき	40 代	女性	一般社員	技術
			社員同士の関係は良いと思うが、カスハラには傷つけられる。社員からのフォローは入るし、他の社員がカスハラにあつたら、声をかけたりするが、月2〜3度は誰かしら怒鳴られたりものを投げつけられたり机をたたいて威嚇されたりしている	50 代	女性	一般社員	サービス
			セクハラやバワハラを受け、自主退職するように仕向けられたことが何度もある（癪なので辞めはしていない）	20 代	女性	一般社員	技術
	不当な非難・対応	29	上司のミスを私がやったと責任を押し付けられたこと	20 代	女性	一般社員	技術
			上司と口論になり、二度と評価を上げることはしないとされたとき	40 代	男性	管理職	事務
			入社した頃の上司がバワハラで、「仕事できると思うなよ、普通だからな」「先輩が自己評価低いんだからもっと自分の評価も下げろ」と言われた	30 代	女性	一般社員	事務
			単なる職場の同僚の男性から個人的な食事に誘われ、断つたら仕事の連絡が来なくなった	40 代	女性	一般社員	技術
	差別	8	ルールに反するようなことを勧められた、怒られた際に守ってくれなかった	20 代	女性	一般社員	営業
			時短の社員へのフォローが当たり前とされ仕事や休みを譲るのは当然であると認識されていること	40 代	女性	一般社員	サービス
			以前の上司に、業務上困った出来事の解決策の相談を申し入れたら、あからさまにため息交じりにそっぽ向いて嫌な顔をされ、逆に驚いた。そのことについて、冷静に正当な苦情・抗議の意を伝えたら、表面的な対応はしてくれたが、「オンナコードモに意見されて気分悪い」という態度は、その人が定年退職するまで変わらなかった	50 代	女性	一般社員	事務
使い捨て・消耗	代替可能な労働力	18	体調（肉体）やメンタルヘルスの状態が不調でも、そんなの関係なしというような扱いを受けている。ノルマ、マニュアル通り、体調は無視です。整えて当たり前なものとして捉えられています	30 代	女性	一般社員	サービス
			コマのように扱われている	40 代	男性	管理職	サービス
			役に立たないといった心ない言葉を周囲と自分に何度か言われたことがあった	40 代	男性	管理職	事務
			使えない呼ばわりされたとき	50 代	男性	一般社員	サービス
	事情への配慮のなさ	11	こちらの都合は関係なく、仕事を優先させるから。すぐやれ、今日中にやれ、など	30 代	男性	管理職	営業
			介護に対する理解がない	50 代	女性	一般社員	事務
			とても雑に異動の話が決まったとき	50 代	男性	一般社員	サービス

2025 年 11 月 20 日

図表 4：尊厳が損なわれた際の対処行動

Q：前問の経験に際して、あなたがとった行動として、あてはまると思うものをすべてお選びください。

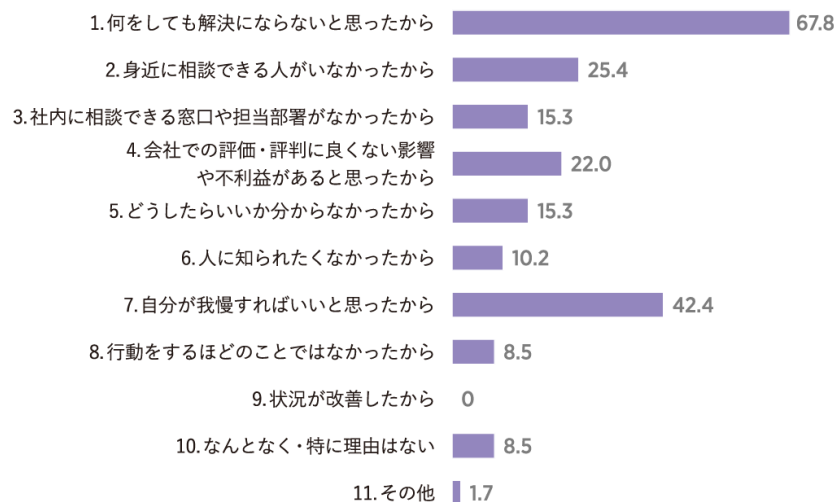
※図表 3 にて尊厳が傷つけられた、損なわれた経験を記述した人が回答 〈複数回答／n=200／％〉



図表 5：尊厳が損なわれた際に何もなかった理由

Q：前問で「特に何もなかった」を選んだ方に伺います。それはどのような理由からですか。

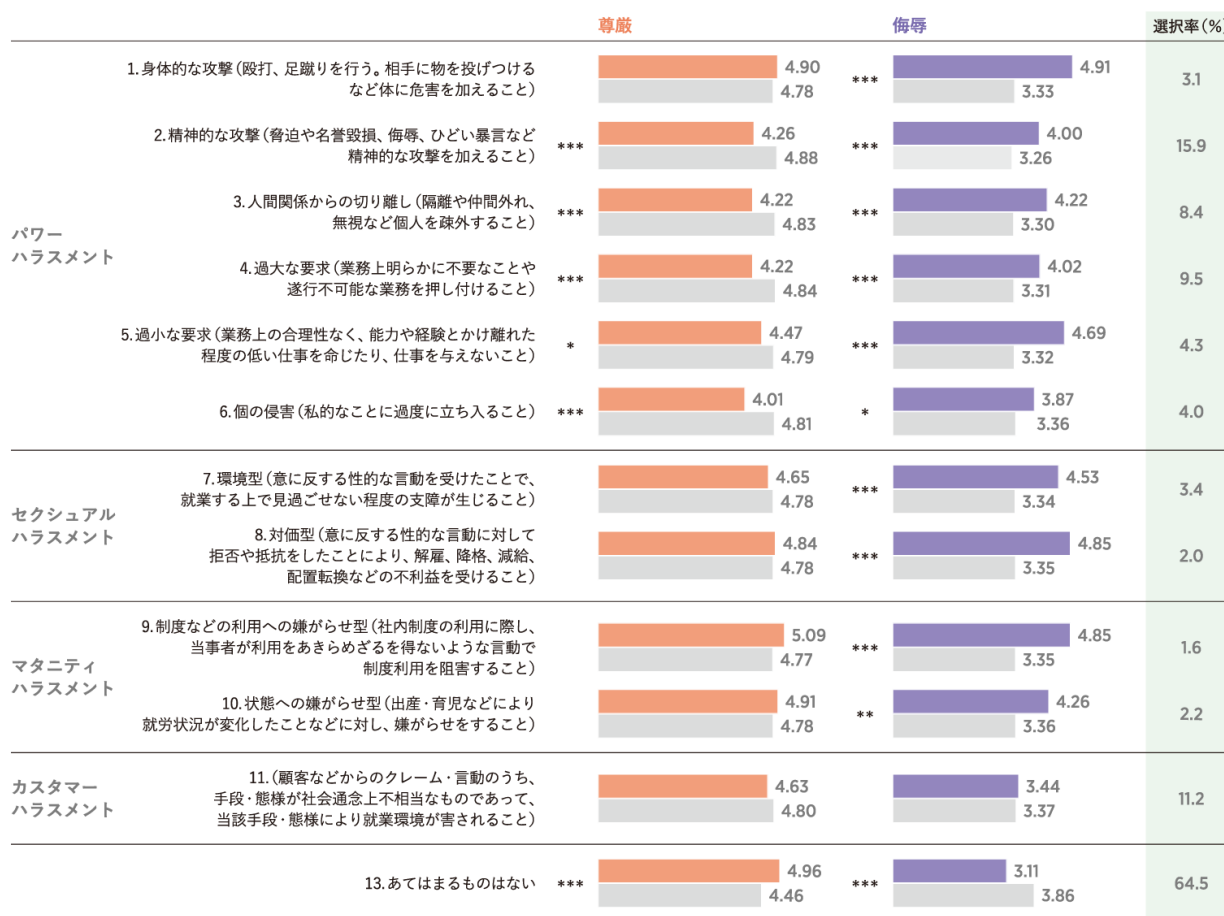
※図表 5 にて「10.特に何もなかった」を選択した人が回答 〈複数回答／n=59／％〉



2025 年 11 月 20 日

図表 6：ハラスメント経験と職場の尊厳と侮辱

Q：現在お勤めの会社・職場において、以下のようなハラスメントを受けた経験（業務上必要かつ相当な範囲を超えた、就業環境が害されるような経験）はありますか。あてはまるものをすべてお選びください。〈複数回答〉（N=1338）



※「12. その他のハラスメント」は回答数が少ないため(n=7)集計に含めない

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

選択あり 選択なし 選択あり 選択なし

● 働き方やキャリアに関して、主体的に選択する機会を提供する個人選択型人事制度が導入されていると認識している人の方が尊厳が保たれていると感じている（図表 7）

- 働き方やキャリアに関して主体的に選択する機会を提供する個人選択型人事制度の会社への導入有無を尋ね、制度の導入有無が職場の尊厳に関係するのかを確認した。「尊厳」の得点差が大きい 5 つの施策は、「11.人事や社外の専門家に／12.面談などで上司にキャリアについて相談できる制度」「10.管理職・専門職を行き来できる等級制度」「8.新規事業や業務改善などを会社に提案できる制度」「9.希望する研修や講習を受講できる制度」であった。

⇒施策があると認識している人は「尊厳」の値が高く、尊厳が保たれている・個として大切にされていると感じているようだ。いずれの施策も導入されていないという認識の場合には「尊厳」の値は低い。

- 一方、「侮辱」の得点差が大きい上位 5 つの施策は「13.育児のための／14.介護のための／15.育児や介護以外の休暇・休職制度」「12.面談などで上司にキャリアについて相談できる制度」「9.希望する研修や講習を受講できる制度」である。

⇒育児・介護に関する休暇・休業制度は法的に労働者の権利であり、そうしたライフキャリア全般において職場で大切にされているという意識をもてないことは、尊厳が損なわれる状態につながることを示唆される。

2025 年 11 月 20 日

図表 7：個人選択型人事制度の導入と職場の尊厳・侮辱

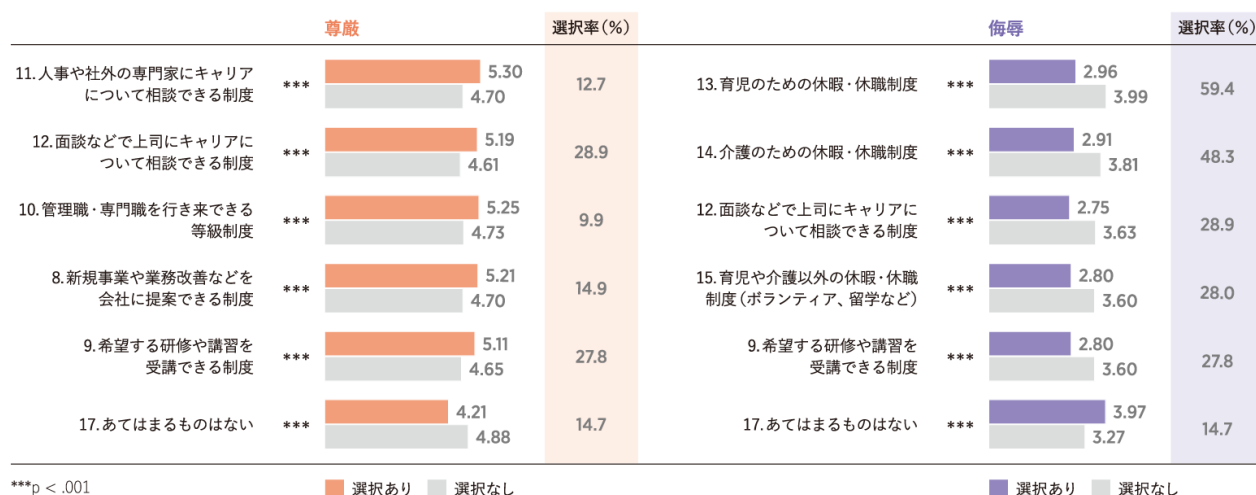
Q：現在お勤めの会社での制度や仕組みについて伺います。現在の会社で導入されているものについて、あてはまるものをすべてお選びください
(複数回答) (N=1338)

※個人選択型人事制度 16 施策

〈働き方の選択支援〉1.フレックスタイムなど、働く時間を柔軟に選べる制度、2.テレワークなど、働く場所を柔軟に選べる制度、3.短日・短時間勤務など、フルタイムではない働き方を選べる制度、4.転勤がない、勤務地限定制度

〈仕事の選択支援〉5.職種や仕事内容を限定して働く制度、6.自己申告など、異動や働き方の希望を会社に伝える制度、7.社内公募など、他部署へ手挙げて異動を希望する制度、8.新規事業や業務改善などを会社に提案できる制度

〈キャリアの選択支援〉9.希望する研修や講習を受講できる制度、10.管理職・専門職を行き来できる等級制度、11.人事や社外の専門家にキャリアについて相談できる制度、12.面談などで上司にキャリアについて相談できる制度、13.育児のための休暇・休職制度、14.介護のための休暇・休職制度、15.育児や介護以外の休暇・休職制度(ボランティア、留学など)、16.副業・兼業の許可



● 上司の倫理的態度、周囲のサポート、評価の手続きの公正さは、「尊厳」「侮辱」と関係している (図表 8)

- 職場環境として、直属の上司の倫理的態度、周囲のサポート、評価の手続きの公正さ、職務特性を挙げ、「尊厳」「侮辱」との関係について確認した。相対的に得点差が大きかった項目として、「尊厳」については「3.ソーシャルサポート十分度」「4.手続き的公正」「1.上司の倫理的リーダーシップ」の高群の方が高く、「侮辱」については「2.上司の不正放置」の高群、「3.ソーシャルサポート十分度」の低群の方が高い。また「6.職務相互依存性」が高いと「尊厳」「侮辱」共に高い。

⇒自分の仕事が他のメンバーの仕事と関連し合い、互いに依存しながら進める程度が高い場合、関係性が良いと尊厳を高める機会になる一方、摩擦や対立によって尊厳を損なうやり取りが発生する可能性も増えるのかもしれない。仕事上での必要性があると接点をもたざるを得ないため、尊厳が損なわれることがあってもその状況を回避しづらいという難しさがあるのではないかと考えられる。

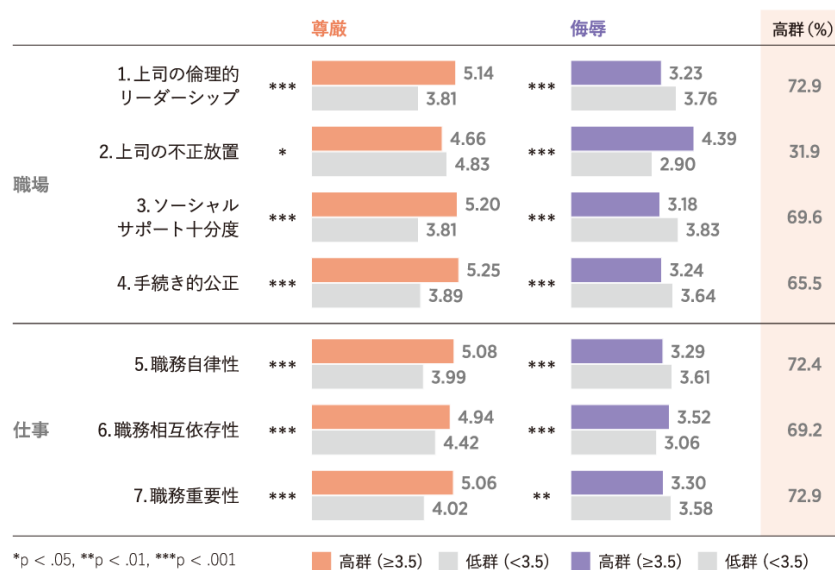
2025 年 11 月 20 日

図表 8：上司・職場・職務の特徴別 職場の尊厳・侮辱

Q：職場 1、2：現在のあなたの直属の上司の特徴として、次のことはどの程度あてはまりますか。職場 3：現在お勤めの会社・職場において、あなたが仕事を進めるにあたって、周囲による次のようなサポートは、あなたにとって十分だと思いますか。職場 4：あなたが最近受けた人事評価について、評価が決定される手続きとして、次のことはどの程度そう思いますか。仕事 5、6、7：あなたの現在の仕事について、次のことはどれくらいあてはまりますか。（N=1338）

〈使用変数〉 いずれも 6 件法

- 1.倫理的リーダーシップ：「公正かつ偏りのない判断を下す」など 4 項目（ $\alpha=0.891$ ）、Brown, M., & Treviño, L. (2006)
- 2.不正放置：「不正を知りながら放置している」など 2 項目（ $r=0.836$ ）、星野ら(2008)
- 3.ソーシャルサポート十分度：【「情緒的サポート」】励ましてくれる、親身になってくれる、話し相手になってくれる、気にかけてくれるなど、精神的な支えとなる」などの 4 項目（ $\alpha=0.941$ ）、House, J. S. (1981)
- 4.手続き的公正：「その手続きの過程で、あなたの意見や感情を表明する機会があった」など 7 項目（ $\alpha=0.953$ ）、Colquitt, J. A. (2001)
- 5.職務自律性：「上司の指示がなくても、私の判断で仕事を進めることができる」など 3 項目（ $\alpha=0.830$ ）、田尾 (1984)
- 6.職務相互依存性：「私が仕事を進めていく上では、職場のメンバーにたえず相談しなければならない」など 4 項目（ $\alpha=0.802$ ）、鈴木・麓 (2009)、労働政策研究・研修機構 (2013)
- 7.職務重要性：「私の仕事は組織業績の向上に影響を与える」など 3 項目（ $\alpha=0.811$ ）、オリジナル



● **「尊厳」「侮辱」いずれも高い場合には、職場で期待される成果を上げていても、情緒的消耗感、孤独感、離職意向が高い（図表 9、10）**

- ・ 「尊厳」が高く「侮辱」が低い「尊厳 H 侮辱 L」（48.0％）の割合が最も多いが、「尊厳」「侮辱」共に高い「尊厳 H 侮辱 H」（32.4％）が次に多い。「尊厳 H 侮辱 L」は「適応感」「協調的幸福感」が最も高く、「孤独感」「離職意向」が最も低い。「尊厳」「侮辱」のいずれも高い「尊厳 H 侮辱 H」は、「適応感」「協調的幸福感」は「尊厳 H 侮辱 L」の次に高いものの、「情緒的消耗感」の選択率が最も高く、「孤独感」「離職意向」同程度に高い傾向にあった。
⇒ 「尊厳」「侮辱」いずれも高いという認識には、さまざまなケースが考えられる。例えば、“総じて尊厳が保たれている職場であっても、特定の場面や人との間に大きく傷ついた経験がある”、“成果や能力を評価され公正に扱われていると感じるが、個別の属性に対して差別的な発言があった”、“職場内の一定の価値観に自分が共感できているときは尊厳が保たれるが、そこから外れることが同調圧力となる”、“上司や同僚から尊重されているが、経営が従業員を大事にしていないと感じることがある”などである。
「尊厳」が保たれている状態だけでなく、「侮辱」の面にも目を向けて、尊厳が損なわれている要素を排除することが重要であるといえる。

2025 年 11 月 20 日

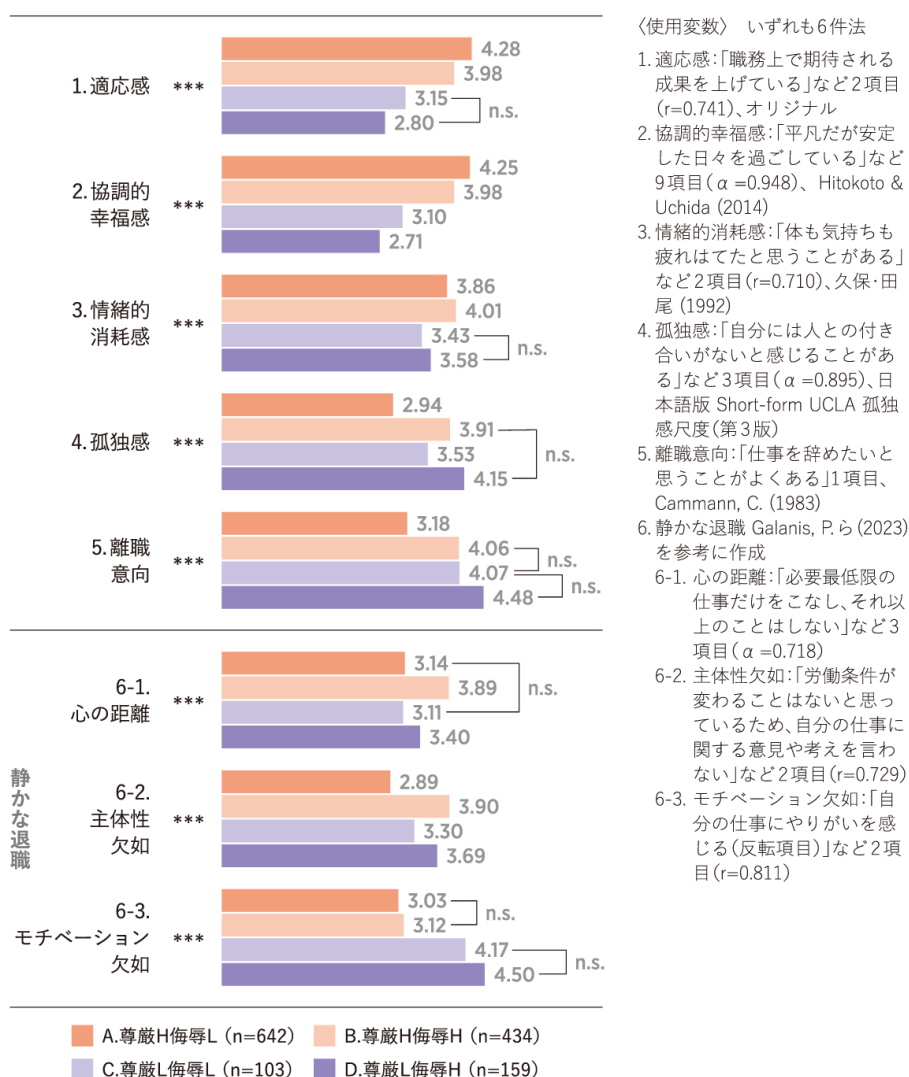
図表 9：尊厳×侮辱のマトリクス

〈 n=1338 / % 〉

		侮辱		
		低群 (<4)	高群 (≥ 4)	計
尊厳	高群 (≥ 4)	A. 尊厳 H 侮辱 L 48.0	B. 尊厳 H 侮辱 H 32.4	80.4
	低群 (<4)	C. 尊厳 L 侮辱 L 7.7	D. 尊厳 L 侮辱 H 11.9	19.6
計		55.7	44.3	100.0

図表 10：尊厳×侮辱マトリクス 4 群別の本人の心的コンディション

〈 n=1338 〉



2025 年 11 月 20 日

3. 調査概要

● 「職場の尊厳に関する意識調査」

調査目的	会社・職場において、自身の尊厳（人間として尊重され、その人格や価値が認められること）が保たれているか、傷つけられ損なわれているか、その実態を把握すること。ハラスメントを受けた経験や、人事制度、上司、職場のサポートといった職場環境など、何が職場の尊厳と関係しているのか、適応感、孤独感、離職意向、「静かな退職」意識といった本人の心的コンディションへの影響を明らかにすること
調査対象	20代から50代の会社勤務正社員（経営者・役員を除く） ※年代、性別、職種（営業／サービス／事務／技術）、勤務先の従業員規模（100～999名／1000～4999名／5000名以上）が均等になるように回収
調査内容	・職場の尊厳に関する意識 ・ハラスメントを受けた経験 ・職場環境（人事制度、上司の特徴、職場のサポート、評価の手続きの公正さ、職務特性） ・本人の状態（適応感、幸福感、情緒的消耗感、孤独感、離職意向、静かな退職） など
調査方法	インターネット調査
実施期間	2025年8月22～26日
有効回答数	1338名
回答者の属性	性別：男性49.6%、女性50.1%、その他0.1%、答えたくない0.1% 年齢層：20代24.8%、30代24.7%、40代25.3%、50代25.3% 役職：一般社員83.5%、管理職16.5% 職種：営業25.0%、サービス24.4%、事務25.0%、技術25.6% 従業員規模：100名以上499名以下23.4%、500名以上999名以下10.3%、1000名以上2999名以下23.0%、3000名以上4999名以下10.3%、5000名以上9999名以下9.6%、10000名以上23.4% 業種：製造業30.8%、非製造業69.2% 上場区分：上場48.0%、非上場52.0%

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 渋谷 美香、成田 貴代、小川 明子
Mail：press@recruit-ms.co.jp Tel: 03-6670-1042