

エンゲージメントは本当に 企業の業績につながるのか？

～裏付けデータまとめと成果につなげる5つのポイント～

INDEX

1. **エンゲージメントとは？企業の業績との関係性をめぐる3つの疑問**
2. **エンゲージメントと企業の業績に関する4つの調査研究**
3. **エンゲージメント向上が社員・組織にもたらす6つの変化**
4. **効果的に成果につなげるための5つのポイント**
5. **ソリューションのご紹介**

エンゲージメントとは？企業の業績との関係性をめぐる3つの疑問

エンゲージメントとは？

「エンゲージメント」とは、組織や自分の仕事に対する愛着心・思い入れの強さを指します。「どの程度熱心に仕事に取り組んでいるか」「どの程度会社に対する貢献意欲があるか」といったことを示すため、成果に直接的に結びつきやすい指標であると言えます。

エンゲージメント向上で企業の業績は向上するか？

本資料では、エンゲージメントの向上と企業の業績の関係性にまつわる3つの疑問に答えます。

Question 1

エンゲージメント向上は**本当に**企業の業績につながるのか？

多くの企業にとってエンゲージメント向上に取り組む大きな目的は「業績の向上」です。エンゲージメントと企業の業績の関係性を裏付ける**4つの調査研究**を紹介します。

Question 2

エンゲージメント向上は**なぜ**企業の業績向上につながるのか？

エンゲージメントの向上は、なぜ企業の業績向上につながるのでしょうか？エンゲージメント向上が社員や組織にもたらす**6つの変化**について解説します。

Question 3

どうすれば効果的にエンゲージメント向上を成果につなげられるのか？

エンゲージメント向上を求める成果につなげるためには、どのように取り組めばよいのか、**5つのポイント**を解説します。

Question 1

エンゲージメント向上は
本当に企業の業績向上に
つながるのか？

エンゲージメント向上は本当に企業の業績向上につながるのか？

エンゲージメント向上の目的

多くの企業にとってエンゲージメント向上の最終的な目的は、以下のような、業績に関する指標や、直接的に企業の業績に影響する指標を改善することでしょう。



売上・営業利益率の向上



離職率の低下



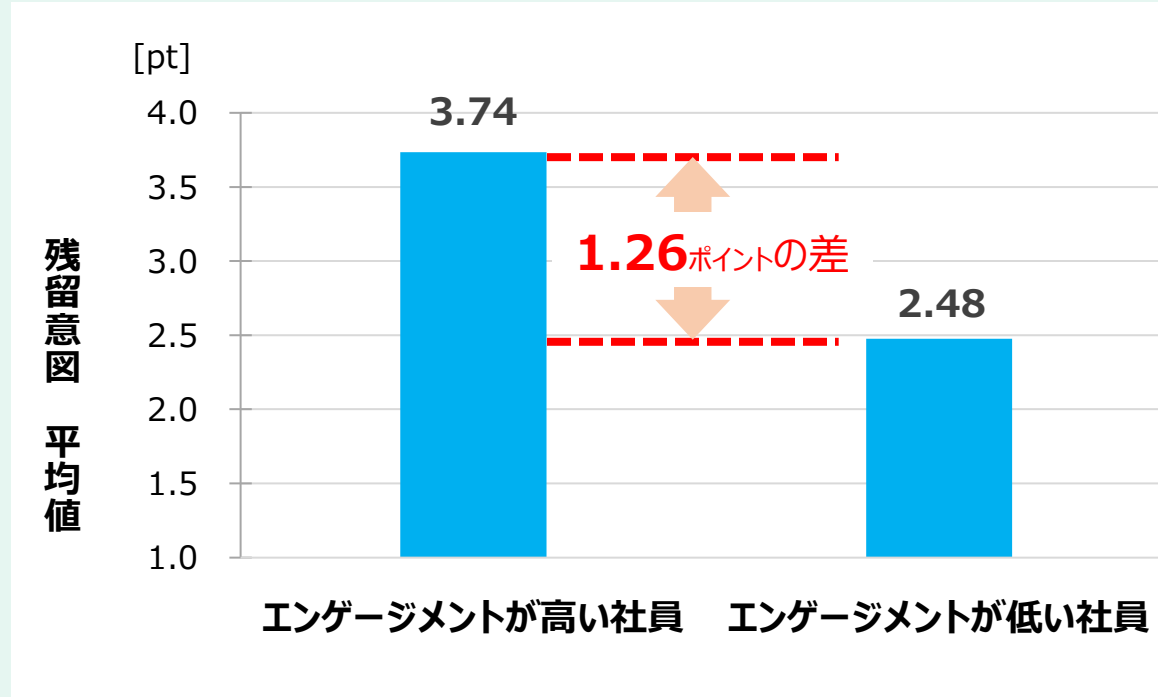
社員の生産性の向上

では、エンゲージメントの向上はこれらの指標の改善に本当につながるのか？



エンゲージメントとこれらの指標の関係性に関する **4つの調査・研究**を紹介

エンゲージメントと企業の業績に関する調査研究①



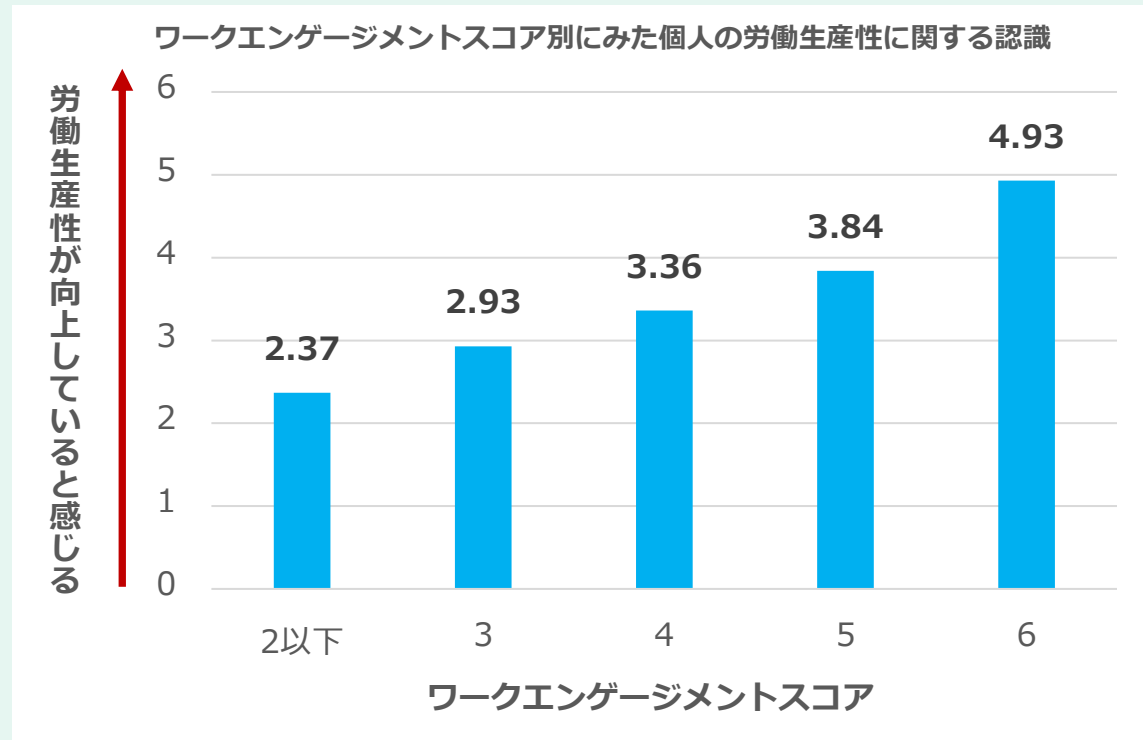
出所：HR総研「エンゲージメントコンパス モニター調査」(2022年11月25～28日)

※残留意図：会社に在籍し続けたい度合い (5段階評価)

エンゲージメントが高い社員ほど企業への残留意図も高い傾向

HR総研が2022年11月に実施した「エンゲージメントコンパス モニター調査」によれば、**エンゲージメントが高い社員**は、そうでない社員に比べて、現在働いている企業への**残留意図（その企業で働き続けたいと考える程度）**が**顕著に高い**ことが明らかになっています。エンゲージメントは離職が課題となっている企業にとって、重要な指標であることが分かります。

エンゲージメントと企業の業績に関する調査研究②

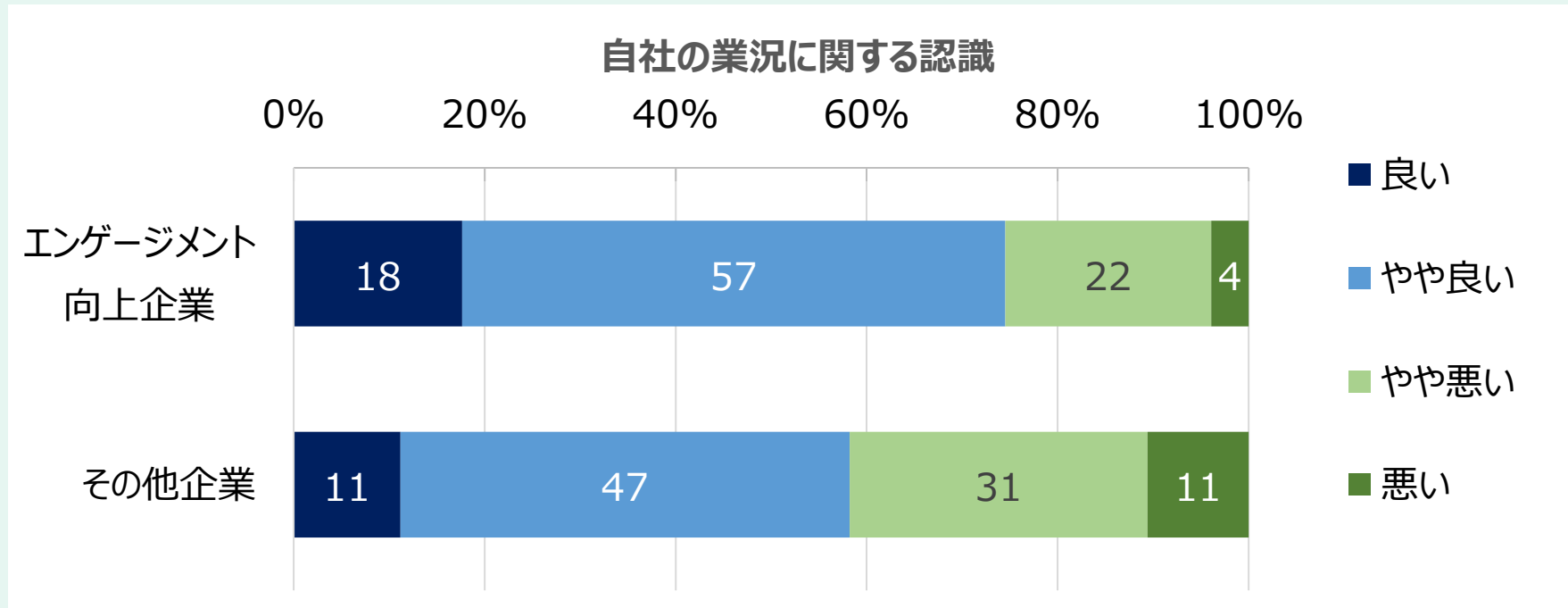


出所：労働経済白書 令和3年度版労働経済の分析 第3章（厚生労働省）より

ワークエンゲージメントが高い企業ほど労働生産性が高い

厚生労働省が発表している労働経済白書によると、ワークエンゲージメントスコアが高い企業ほど、現在と3年前とを比較して**労働生産性が向上している**と認識していることがわかっています。ワークエンゲージメントを高く保つことができれば、個人の労働生産性の向上にもつながり、最終的には企業の業績向上につながると推測できます。

エンゲージメントと企業の業績に関する調査研究③

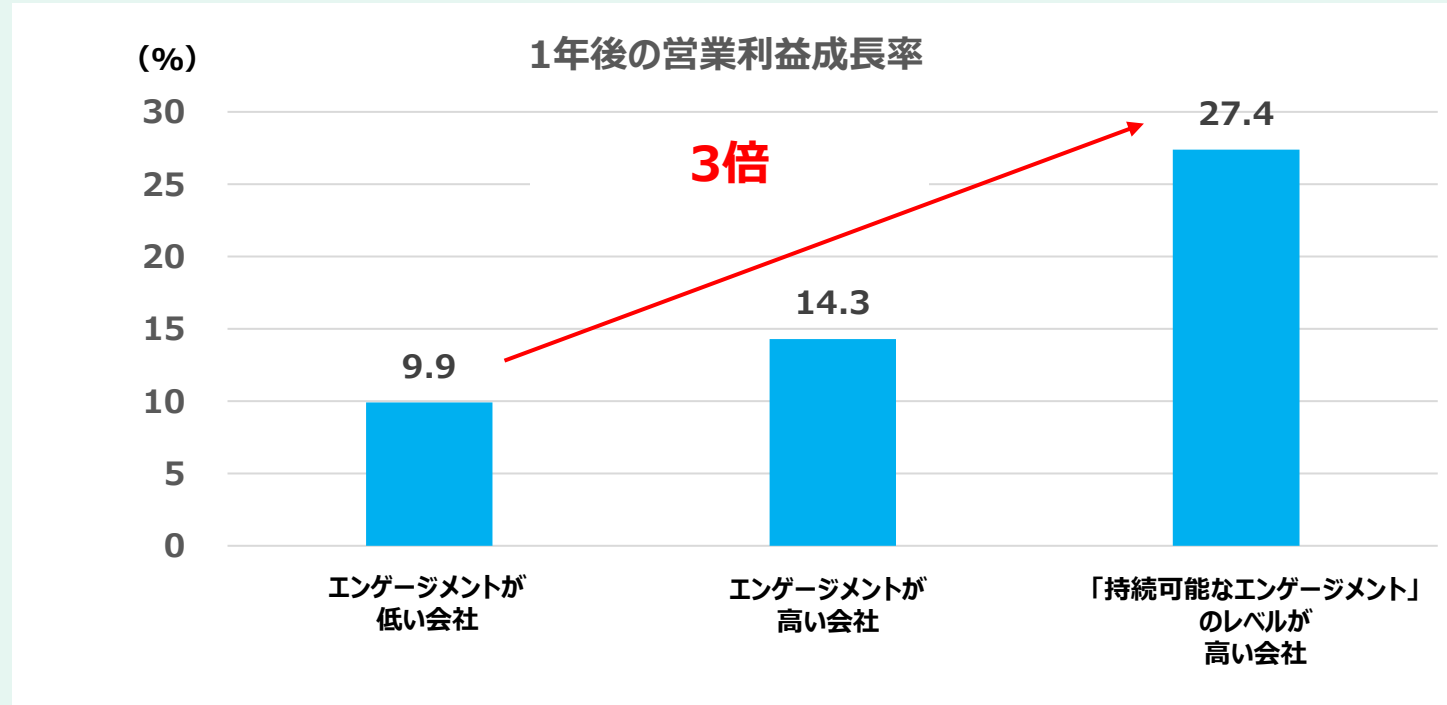


(出所) HR総研：「データドリブンな人事と人的資本経営・開示の現状」に関するアンケート（2023年4月17日～24日）

エンゲージメントが向上している企業群ほど業況が良い傾向

HR総研が2023年4月に実施した調査では、人的資本経営により「エンゲージメント向上」している企業群では、「業況が良い／やや良い」の割合が**合計75%**と、その他の企業群（**合計58%**）に比べて**顕著に高い**傾向が見られました。社員のエンゲージメントが向上する企業ほど、業況が良い関係性がうかがえます。

エンゲージメントと企業の業績に関する調査研究④



(出所) タワーズワトソン (現ウイリス・タワーズワトソン)、プレスリリース (2012年7月25日)

持続可能なエンゲージメントが高い企業は1年後の営業利益率の伸びが、低エンゲージメント企業の3倍

ウイリス・タワーズワトソンの調査では、エンゲージメントが高い企業は、低い企業に比べて、1年後の営業利益率の伸びが大きいことが示されています。さらに、**継続的にエンゲージメントレベルを高く保っている企業**は、エンゲージメントが低い企業に比べて**営業利益率の伸びが約3倍**となっていることが示されています。エンゲージメントの向上・維持は継続的に取り組むことでより大きな成果が得られることが分かります。

Question 2

エンゲージメント向上は
なぜ企業の業績向上に
つながるのか？

エンゲージメント向上はなぜ企業の業績向上につながるのか？

エンゲージメント向上が業績向上につながる仕組み

エンゲージメントが企業の業績向上につながるまでには、以下のようなステップがあります。必ず業績向上の前に「**社員の行動変容**」があるということが重要です。

エンゲージメント向上 ▶ 業績向上 のステップ

エンゲージメント向上



社員の組織や仕事に対する愛着心・思い入れが向上します。

社員の行動変容



エンゲージメント向上により、社員に具体的な行動変容やマインドチェンジが見られます。

業務効率化
顧客満足度向上



行動変容により、業務の効率化による生産性の向上や、社員と接する顧客の満足度向上につながります。

業績UP



これらの指標の改善により、売上・営業利益率等、最終的に目指すべき業績の向上につながります。

エンゲージメントの向上が社員・組織にもたらす6つの変化

エンゲージメントの向上により社員に期待できる行動変容・マインドチェンジ

エンゲージメントの向上により期待できる社員の行動変容やマインドチェンジとしては、代表的には以下の6点が挙げられます。

1

達成志向行動

物事を成し遂げたいという動機から起こる行動。
エンゲージメントの向上により増加し、ビジネス目標の達成に直接的につながります。

2

支援行動

自分の役割を全うした上で仲間の職務遂行を支援する行動。
エンゲージメントの向上により増加し、チームワークの向上等につながります。

3

クリエイティブ行動

新しいアイデアを生成したり、新たな情報を集める行動。
エンゲージメント向上により増加し、自社の課題解決や顧客の課題解決等につながります。

4

プロアクティブ行動

これまでの職務のやり方にとらわれず、積極的に改善させる行動。
エンゲージメント向上により増加し、業務の効率化や個人のスキル向上につながります。

5

満足度

会社・上司・同僚など、仕事や生活全般に対する満足度。
エンゲージメント向上により高まり、離職防止や、生産性向上につながります。

6

残留意図

今の所属企業で働き続けたいと考える程度。
エンゲージメント向上により高まり、離職率の低下につながります。

これらの具体的な行動変容やマインドチェンジ
が企業の業績向上につながります



Question 3

どうすれば効果的に
エンゲージメント向上を成果に
つなげられるのか？

どうすれば効果的にエンゲージメント向上を成果につなげられるのか？

エンゲージメント向上施策のハードル・落とし穴

エンゲージメントを向上し、それを求める成果につなげるまでには、以下のようにいくつかのハードルや落とし穴があります。エンゲージメント向上施策をビジネス目標の達成につなげるためには、これらを認識し、ひとつひとつクリアしていく必要があります。

1 エンゲージメントが低い原因がわからない
エンゲージメントの状態が分かっていても、その状態になっている原因が分からなければ向上施策の検討ができません。エンゲージメントに影響しそうな要因を洗い出し、仮説立てをし、エンゲージメントの状態とあわせて計測することが必要です。

2 エンゲージメントサーベイの結果（数値）だけから解釈しようとしてしまう
エンゲージメントサーベイの数値は、全体傾向を知るためには非常に有用ですが、「現場で何が起きているか」までは、サーベイだけではわかりません。数値を過信しすぎず、「議論のきっかけにする」くらいの心構えで向き合うのが良いでしょう。

3 成果を急ぎすぎる・エンゲージメント向上が成果につながっているかわからない
エンゲージメントスコアが向上しても、売上・利益率など業績の向上にすぐにつながらない場合もあります。業績につながるまでには前述したようなステップがあるため、時間がかかることもあります。前段階の社員の行動変容等にも注目しましょう。

4 エンゲージメントを計測しただけで終わってしまい打ち手につながらない
エンゲージメントサーベイを実施している企業の課題として最もよく聞くものの一つが、サーベイ結果を打ち手の検討につなげられないというものです。サーベイの結果に対するアクション無いと、社員の無力感や次回以降の回答率低下にもつながります。

5 サーベイや施策の実施が単発で終わってしまい継続しない
エンゲージメントは「高いレベルを長期間持続すること」でより大きな成果を生みます。1回の結果で一喜一憂せず、定期的・継続的にモニタリングすることが重要です。

これらの落とし穴やハードルを認識することが重要



エンゲージメントを向上し、成果につなげるための5つのポイント

エンゲージメント向上を効果的に成果につなげるために

前述の落とし穴、ハードルをクリアし、エンゲージメント向上を効果的に成果につなげるための5つのポイントを解説します。

ハードル・落とし穴

- 1 エンゲージメントが低い原因がわからない
- 2 エンゲージメントサーベイの結果（数値）だけから解釈しようとしてしまう
- 3 成果を急ぎすぎる・エンゲージメント向上が成果につながっているかわからない
- 4 エンゲージメントを計測しただけで終わってしまい打ち手につながらない
- 5 サーベイや施策の実施が単発で終わってしまい継続しない



成果につなげる5つのポイント

- 1 **仮説立てとサーベイ・ヒアリングによる原因特定**
エンゲージメントに影響しそうな項目をサーベイに組み込んで計測することで、原因にアタリをつけることができます。また、サーベイ実施前に、特に影響していそうな点を仮説立てをすることで一段深い解釈ができます。
- 2 **対話やヒアリングの機会を作る**
ヒアリングで定性情報も収集し、課題の原因について解像度を上げる（具体化する）ことが必要です。サーベイをきっかけにして、チームで対話することも組織の課題発見・改善には効果的です。
- 3 **行動変容・マインドチェンジをモニタリングする**
業績など、最終的な成果だけをモニタリングするのではなく、その前段階の「社員の行動変容・マインドチェンジ」についてもモニタリングしましょう。サーベイ内にこれらを計測する項目を設けるのもよいでしょう。
- 4 **優先順位をつける**
リソースは限られているので、優先順位をつけ、エンゲージメントに最も影響の大きい原因から対策する必要があります。正確な優先順位づけのためには一段深い分析やヒアリングが必要です。
- 5 **持続可能な方法を選びPDCAを継続する**
エンゲージメントは高い状態を長く維持することでより成果につながります。継続的にPDCAを行うことが重要です。そのため、コスト面・工数等、持続可能な方法を選んで実施しましょう。

Solution

無料のエンゲージメントサーベイツール
『エンゲージメントコンパス』のご紹介

エンゲージメントコンパスとは？

エンゲージメントコンパスは、 人事ポータルサイト「HRプロ」が無料で提供する エンゲージメントサーベイツールです

登録料・利用料は完全無料で、信頼性の高いサーベイを利用いただけます。
組織診断のスタートキットに、人的資本開示の数値開示に、様々なシーンでご利用いただけます。

1



高い信頼性

エンゲージメント研究の第一人者
学習院大学 守島教授が監修

2



組織の強み・課題を可視化

エンゲージメントの「状態」だけでなく
「原因」「結果」を計測

3



簡単スタート、無理なく継続

登録料・利用料は無料
部署・チームでの実施、事前テストも



国内エンゲージメント研究の第一人者

学習院大学 守島基博教授監修のもと開発した信頼性の高いサーベイ

国内エンゲージメント研究の第一人者の学習院大学の守島基博教授を監修に迎え、開発しました。

「9つの規定要因（原因）」「現在の状態」「6つの結果変数（行動・成果）」を分析し、
診断結果レポート内で改善ポイントまでを提示します。

従業員が回答しやすいよう設問は46問に厳選、自社の経時変化や他社比較（全社・同規模）も可能です。



学習院大学 経済学部経済学科 教授 / 一橋大学 名誉教授 守島 基博 氏

米国イリノイ大学産業労使関係研究所博士課程修了。人的資源管理論でPh.D.を取得後、カナダ国サイモン・フレーザー大学経営学部Assistant Professor。慶應義塾大学総合政策学部助教授、同大大学院経営管理研究科助教授・教授、一橋大学大学院商学研究科教授を経て、2017年より現職。厚生労働省労働政策審議会委員、中央労働委員会公益委員などを兼任。

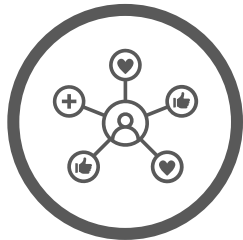
2020年より一橋大学名誉教授。著書・共著に『人材マネジメント入門』、『人材の複雑方程式』、『全員戦力化 戦略人材不足と組織力開発』、『人材投資のジレンマ』（日本経済新聞出版）、『人事と法の対話』（有斐閣）などがある。

組織の強み・課題を可視化



エンゲージメントの「状態」だけでなく、「原因」「結果」を可視化
従業員がイキイキと働く、生産性の高い組織づくりを支援します

原因



9つの規定要因

9つの規定要因のうち、課題のある項目に施策を打つことでエンゲージメント向上につなげます。

状態



エンゲージメント

従業員のエンゲージメントの状態を職務・職場・組織の3要素で把握します。

結果



6つの行動・成果

エンゲージメント向上で期待される6つの行動・成果を計測することによりエンゲージメント向上の成果を見える化します。

エンゲージメントの「状態」

エンゲージメントの3要素の状態と相関関係を分析

「職務」「職場」「組織」に対するエンゲージメントは、それぞれ関係し合いながらも異なるものであると考え、これら3つの構成要素ごとにスコアを計測します。また、これらの要素の間にどの程度相関関係があるかも分析することが可能です。

エンゲージメントの3要素

職務

「職務エンゲージメント」は、自分の仕事に対して熱意を持ち、集中して取り組んでいる程度を表します。

職場

「職場エンゲージメント」は、職場の仲間に対して、愛着心や思い入れを感じている程度を表します。

組織

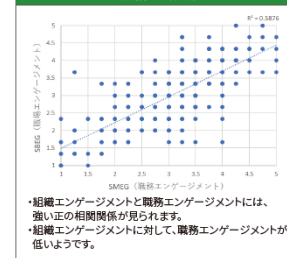
「組織エンゲージメント」は、企業と従業員の間の信頼関係や、従業員の企業に対する思い入れの程度を表します。

診断結果レポート

1 エンゲージメントスコア詳細

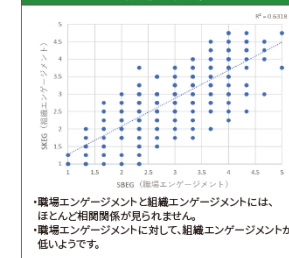
総合スコア	貴社		他社比較		指標の意味	いまの状態
	(前回比)	(同規模)	(全体)	(同規模)		
48.9 ↑1.20	49.9 ↑0.00	-0.07	+0.90			自分の職務に対する熱意の程度を表しています。 自分の職務に集中しておらず、熱意をもって取り組んでいない傾向にあります。
	46.8 ↑2.10	-4.00	-1.80			職場の仲間に対する愛着心や思い入れの程度を表しています。 職場の仲間に変着心や、ためになりたいと感じていないと考えられます。
	50.8 ↑0.80	+2.90	+4.70			自分の組織に対する熱意や思い入れの程度を表しています。 従業員と企業間の信頼関係が構築されており、企業への思い入れや熱意が強いと考えられます。

職務×職場



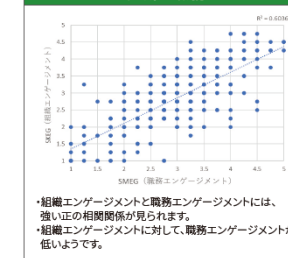
・組織エンゲージメントと職務エンゲージメントには、強い正の相関関係が見られます。
・組織エンゲージメントに対して、職務エンゲージメントが低いようです。

職場×組織



・職場エンゲージメントと組織エンゲージメントには、ほとんど相関関係が見られません。
・職場エンゲージメントに対して、組織エンゲージメントが低いようです。

組織×職務



・組織エンゲージメントと職務エンゲージメントには、強い正の相関関係が見られません。
・組織エンゲージメントに対して、職務エンゲージメントが低いようです。

エンゲージメントの「原因」

「9つの規定要因」からエンゲージメント向上のための改善ポイントがわかる

エンゲージメントに影響を与える9つの要因について、その状態を計測し、エンゲージメント向上のために取り組むべきポイントを明らかにします。スコアの低い項目に優先的に取り組むことによって、エンゲージメントとその先にある社員のパフォーマンス向上につながります。

9つの規定要因



多様性



自律性



明確性



フィードバック



重要性



処遇



評価プロセス



会社支援



信頼・互恵

診断結果レポート

2 規定要因・スコア詳細 (スコアとは、5段階の得点の平均値です。)

項目	指標の意味	貴社		他社比較 (全体) (同規模)	
		スコア	前回比	スコア	前回比
多様性	職務内容がどの程度変化に富み、多様性があるかを表しています。	2.00	↓0.10	+0.07	+0.01
自律性	職務遂行の際、自分の裁量が認められている程度を表しています。	3.04	↑0.10	+0.07	+0.01
明確性	期待される役割や成果の期待が明確である程度を表しています。	2.80	↑0.10	+0.07	-0.01
フィードバック	自分の仕事の成果についての情報に触れられる機会の程度を表しています。	3.00	↑0.10	+0.07	+0.01
重要性	自分の職務が他者、組織、社会に対してどの程度影響を与えているかを表しています。	2.90	↑0.10	+0.07	-0.01
処遇	自己の会社への貢献と比較したときの、給与や待遇の納得感の程度を表しています。	3.05	↑0.10	+0.07	+0.01
評価プロセス	人事評価が、結果だけでなく、それに至るプロセスの納得感の程度を表しています。	3.30	↑0.10	+0.07	-0.01
会社支援	会社が従業員のことをどの程度配慮しているかを表しています。	3.01	↑0.10	+0.07	+0.01
信頼・互恵	他者から自発的な支援が得られるなど、関係の良さの程度を表しています。	3.00	↑0.10	+0.07	-0.01

貴社の改善ポイント！

- ・多様性: 職務が単純で多様性がないと感じている可能性がありますので、毎日の仕事に変化を与えたり、多様な業務経験を積んでもらうよう考慮した方が良いでしょう。
- ・明確性: やるべきことが不明確で、自分の仕事に見通しを立てづらいたことが考えられますので、やるべき仕事の範囲をできるだけ明確にした方が良いでしょう。
- ・重要性: 自分の仕事に意義を見出せていない可能性がありますので、組織の中で自分の仕事がどのように位置づけられているかの情報提供が重要です。
- ・評価プロセス: 仕事の成果の良し悪しや進み具合を把握するための情報が得られにくいことが想定されますので、自分の仕事の成果を把握できるフィードバックなどの機会を設けることが重要だと考えられます。
- ・信頼・互恵: 職場に信頼関係や良い関係性が形成されていない可能性がありますので、職務や目標を相互に関係する形にした職務設計にすることで、関わる機会が増えると考えられます。

エンゲージメント向上による期待される「行動・成果」

エンゲージメントの向上により期待される「6つの行動・成果」を計測

エンゲージメント向上により期待される「6つの行動・成果」について計測、エンゲージメント向上がもたらす結果を可視化します。期待する成果が得られない場合、これらの行動を阻害する要因がないかを検討するなど、成果につなげるための分析を行うことが可能です。

6つの行動・成果

達成志向行動



物事を成し遂げたいという動機から起こる行動の程度

支援行動



自分の役割を全うした上で仲間の職務遂行を支援している程度

クリエイティブ行動



新しいアイデアを生じたり、新たな情報を集める行動の程度

プロアクティブ行動



これまでのやり方を積極的に向上させる行動の程度

満足度



会社・上司・同僚など、仕事や生活全般に対する満足度

残留意図



今の所属企業で働き続けたいと考える程度

診断結果レポート

3 結果変数・スコア詳細 (スコアとは、5段階の得点の平均値です。)

項目	指標の意味	貴社		他社比較	
		スコア	前回は	(全体)	(同規模)
達成志向行動	物事を成し遂げたいという動機から起こる行動の程度を表しています。	3.20	↑0.10	+0.07	+0.01
支援行動	自分の役割を全うした上で、仲間の職務遂行を支援している程度を表しています。	2.50	↑0.10	+0.07	+0.01
クリエイティブ行動	新しいアイデアを生じたり、新たな情報を集める行動の程度を表しています。	3.00	↑0.10	+0.07	-0.01
プロアクティブ行動	新しい職務遂行の方法を考えるなど、これまでのやり方を積極的に向上させる行動の程度を表しています。	2.90	↑0.10	+0.07	+0.01
満足度	会社・上司・同僚など、仕事生活全般に対する満足度を表しています。	2.91	↑0.10	+0.07	-0.01
残留意図	今の所属企業で働き続けたいと考える程度を表しています。	3.02	↑0.10	+0.07	+0.01

貴社の改善ポイント!

- ・支援行動: 自分の職務のことだけを考え、仲間のことを配慮したり、助けようとする行動ができていないと考えられますので、職務や目標の相互の関係を強め、他者を支援する機会を増やすことが必要です。
- ・満足度: 会社・上司・同僚など仕事全般に満足していないと考えられますので、経営層や上司、同僚とのコミュニケーション機会を通じて、不満の要因を探ることが重要だと考えられます。
- ・プロアクティブ行動: 今のやり方を改善するための方法を模索するような行動が弱い傾向にありますので、仕事の進め方をできるだけ本人に任せて、考えさせることが重要だと考えられます。
- ・クリエイティブ行動: アイデアを出す、情報を探するなど、既存の枠組みに捕らわれないを取っていないと考えられますので、新しい発想やチャレンジを受け入れ、推奨する姿勢を示すことが求められます。

診断結果はレポート形式で出力（PDFファイル）

診断結果レポート

サーベイの結果は、経営層や従業員への説明にそのままご活用いただける、わかりやすいレポート形式で出力します。PDFでのダウンロードもできるので、社内への展開も簡単です。
※管理画面（Web）上でもご確認可能。

結果レポート

ProFuture株式会社
属性：全体
実施日：2022/11/30 前回実施日：2022/11/30

「エンゲージメントコンパス」では、現在の従業員のエンゲージメントスコアだけでなく、エンゲージメントに影響する「規定要因」、エンゲージメントの状態から現れる期待行動の「結果変数」も見える化しています。

全体の結果	原因	状態	結果
総合スコア (前回比)	65.0/100 ↓2.50	48.9/100 ↑1.20	65.0/100 ↓2.50
偏差値 (前回比)	62.3 ↓2.50	47.8 ↓2.50	62.3 ↓2.50
ランク	A	B	A

総合スコアから、現在の状態を確認しましょう。

- 規定要因: エンゲージメントに影響する要因。この数字が低いと、将来エンゲージメントが低下する可能性があります。
- エンゲージメントスコア: 現在の従業員の状態を「職務」「職場」「組織」の3つの観点で示しています。
- 結果変数: 上記3指標の結果として現れることが期待される行動です。

この数字が低い場合、期待される結果行動に結びついていないこととなります。個々の原因を深堀していく必要があるでしょう。

※ランクの見方: 偏差値をベースに5つにランクを分けています。

結果の見方	A+	A	A-	B+	B (基準)	B-	C+	C	C-
	70.0以上	70.0未満 65.0以上	65.0未満 60.0以上	60.0未満 55.0以上	55.0未満 50.0以上	50.0未満 45.0以上	45.0未満 40.0以上	40.0未満 35.0以上	35.0未満

1 エンゲージメントスコア詳細

項目	貴社	他社比較 (全体)	他社比較 (同規模)
総合スコア	48.9 (前回比) ↑1.20	49.9 (前回比) ↑0.00	-0.07 +0.90
職務	46.8 (前回比) ↑2.10	-4.00	-1.80
職場	50.8 (前回比) ↑1.80	+2.90	+4.70

職務×職場

職場×組織

組織×職務

3 規定要因・スコア詳細

項目	指標の意味	貴社	他社比較 (全体)	他社比較 (同規模)
多様性	職務内容ごとの程度変化に富み、多様性があるかを表しています。	スコア 2.00 前回比 ↓0.10	+0.07	+0.01
自律性	職務遂行の際、自分の裁量が認められている程度を表しています。	スコア 3.04 前回比 ↑0.10	+0.07	+0.01
明確性	期待される役割や成果の期待が明確である程度を表しています。	スコア 2.80 前回比 ↑0.10	+0.07	-0.01
フィードバック	自分の仕事の成果についての情報に接される機会を程度を表しています。	スコア 3.00 前回比 ↑0.10	+0.07	+0.01
重要性	自分の職務が他者、組織、社会に対してどの程度影響を及ぼしているかを表しています。	スコア 2.90 前回比 ↑0.10	+0.07	-0.01
処遇	自己の会社への貢献と比較したときの、給与や待遇の納得感を程度表しています。	スコア 3.05 前回比 ↑0.10	+0.07	+0.01
評価プロセス	人事評価が、結果だけでなく、それに至るプロセスの納得感を程度表しています。	スコア 3.30 前回比 ↑0.10	+0.07	-0.01
会社支援	会社が従業員のことをどの程度配慮しているかを表しています。	スコア 3.01 前回比 ↑0.10	+0.07	+0.01
信頼・互恵	他者から信頼の支援が得られるなど、関係の良さを程度表しています。	スコア 3.00 前回比 ↑0.10	+0.07	-0.01

3 結果変数・スコア詳細

項目	指標の意味	貴社	他社比較 (全体)	他社比較 (同規模)
遠志向行動	仕事を成し遂げたいという動機から起こる行動の程度を表しています。	スコア 3.20 前回比 ↑0.10	+0.07	+0.01
支援行動	自分の役割を全うした上で、仲間の職務遂行を支援している程度を表しています。	スコア 2.50 前回比 ↑0.10	+0.07	+0.01
クリエイティブ行動	新しいアイデアを生成したり、新たな情報を集める行動の程度を表しています。	スコア 3.00 前回比 ↑0.10	+0.07	-0.01
プロアクティブ行動	新しい職務遂行の方法を考えるなど、これまでのやり方を積極的に向上させる行動の程度を表しています。	スコア 2.90 前回比 ↑0.10	+0.07	+0.01
満足度	会社・上司・同僚など、仕事生活全般に対する満足度を表しています。	スコア 2.91 前回比 ↑0.10	+0.07	-0.01
残留意図	今の所属企業で働き続けたいと考える程度を表しています。	スコア 3.02 前回比 ↑0.10	+0.07	+0.01

簡単スタート、無理なく継続



実施人数・利用回数にかかわらず「無料」で利用可能 簡単・手軽に組織診断をスタートし、無理なく継続いただけます

診断対象は企業全体から部署・チーム単位でも柔軟に実施可能、事前テストもご利用いただけます。
少ない設問で従業員の負担を軽減しながら、属性別・経時変化・他社比較も可能です。

無料で簡単に組織診断をスタート

登録料・利用料は¥0

エンゲージメントコンパス内機能においては、実施人数・利用回数を問わず「無料」。
初期費用、ランニングコストを掛けずに利用いただけます。

部署・チームから利用可能

診断対象は部署・チームの単位から利用可能。全社利用はハードルが高いと感じの企業様もスムーズスタートで利用いただけます。

面倒な手続き不要

人事ポータルサイト「HRプロ」に会員登録いただくことで、利用開始のお手続きはWEBから簡単完結。
※HRプロへの登録は無料です。

管理者による事前テスト

従業員に向けた本格利用の前に、管理者様による事前テストが可能。サーベイ画面やレポート内容など事前に確認いただけます。

シンプル機能で無理なく継続

直感的に分かりやすいレポート

「職務」「職場」「組織」の区分ごとにエンゲージメントスコアをわかりやすく明示。人的資本開示の開示データにも活用いただけます。

従業員負担の少ない設問数

従業員（回答者）の負荷軽減を念頭に、設問数は46問に厳選。継続的な従業員の状態把握を最小限の負担で取り組むことができます。

多角的な比較データ

多角的な診断結果を提示、多角的な詳細分析が可能です。
・属性（部署、役職、年代など）
・経時変化（複数回実施時のみ）
・他社比較（全体・同規模）

閲覧制限を設けた管理機能

招待機能により、診断結果の閲覧者を簡易に設定可能。マネジメントメンバー内の情報共有もスムーズに実施いただけます。

お問い合わせ

【お問い合わせ先】

エンゲージメントコンパス事務局
(Profuture株式会社)



support-ec@profuture.co.jp

【エンゲージメントコンパス公式】



<https://www.hrpro.co.jp/ec.php>



企業名 : ProFuture株式会社
代表者 : 代表取締役社長CEO 寺澤 康介
所在地 : 〒100-0014 東京都千代田区永田町2-14-2 山王グランドビル5階
設立 : 2007年7月
事業内容 : 人事ポータルサイト『HRプロ』、CMS・MA一体型ツール『Switch Plus』、
人事・経営者向けイベント『HRサミット』、人事領域の開かれた調査機関『HR総研』、
などメディア事業、イベント事業、ソリューション事業、人事関連の研究
URL : <https://profuture.co.jp/>