



ありたい組織への羅針盤

Engagement Compass

エンゲージメントコンパス



エンゲージメントコンパス
サービスガイド

日本最大級の人事ポータル
HUMAN RESOURCE
PROFESSIONAL
HRpro



Engagement
Compass

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



エンゲージメント向上の
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

エンゲージメントは経営指標に大きく影響を与える

ワークエンゲージメントが高い企業ほど、新入社員の**定着率が高い**傾向。また**離職率が低い**傾向。

(厚生労働省「令和元年版労働経済の分析」)

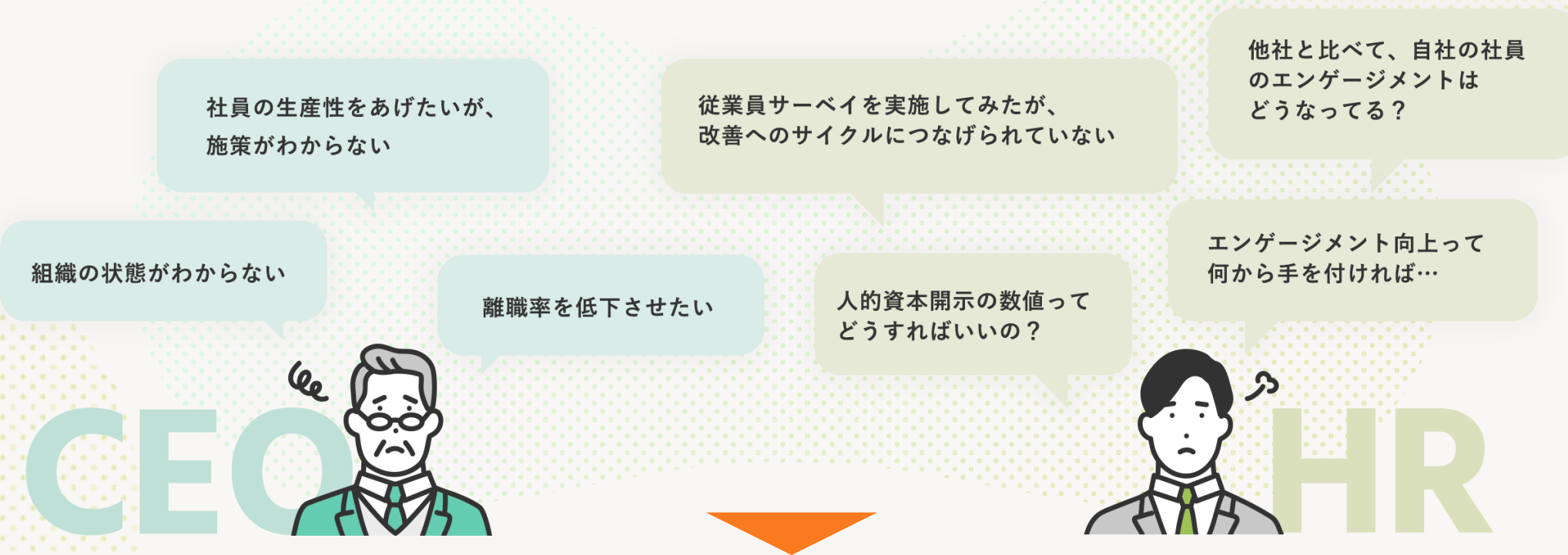
民間企業と大学による国内企業を対象にした調査では、従業員エンゲージメントスコアと、**営業利益率、労働生産性(※)の間に相関関係**が確認。

(※) ここでは、労働生産性を「従業員に支払われる給与1円あたりの正常収益額 (EBITDA)」と定義

(持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書 ～人材版伊藤レポート～ 参考資料集 令和2年7月 経済産業省 産業人材政策室)

離職率低下や生産性向上につながる

エンゲージメントにまつわる企業の悩みは山積み…



効果的なエンゲージメントを高める施策が求められる



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 経済学部経営学科 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・フレージャー大学経営学部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。

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」を運営するProFuture株式会社に私が協力し、開発を監修しました。開発過程では、私の研究室の博士後期課程研究者の協力も得ています。人的資本経営が叫ばれる中、従業員エンゲージメントは、経営で活用すべき重要な成果指標です。従業員が企業や仕事に対して、主体的にどれだけ自分を投入しているか、どれだけ貢献したいかを表す指標であり、過去の従業員満足度（欲求の充足度）やモチベーション（やる気）より進んでいるからです。

今回の開発では3点を重視しました。第1に簡便で何回もできるものであること。定点観測を可能にします。第2にエンゲージメントそのものだけでなく、働く人の心理状態や職場の状況などの「原因」と、「結果」として期待される行動も測定できるようにしたこと。第3が、日本企業のエンゲージメントの標準値を計測し、それと自社との比較が可能になるようにしたことです。

どうかエンゲージメントコンパスを使って、御社の働く人の状況を把握し、今後の人事戦略づくりに役立ててください。

2



エンゲージメントの「状態」だけでなく、「原因」「結果」を可視化
エンゲージメント向上の原因と、スコア向上により期待される行動を計測

原因

状態

結果



9つの規定要因

エンゲージメントに影響を与える要因を9つの項目で可視化。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。



エンゲージメント

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。



6つの行動・成果

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」を計測することにより、エンゲージメント向上がもたらす結果を可視化します。

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

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

企業と従業員の間信頼関係や、従業員の**企業**に対する思い入れの**程度**を表します。

エンゲージメントに影響を与える9つの要因を可視化

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

1 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ます。

2 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ます。

3 明確性

期待される役割や成果が明確である程度を表します。

4 フィードバック

自分の仕事の成果に関する情報にどれだけ触れることができているかを表します。

5 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のかを表します。

6 処遇

自分自身の会社への貢献と、それに対する給与や待遇の納得感の程度を表します。

7 評価プロセス

人事評価が結果だけではなく、それに至るプロセスに納得できるかどうかの程度を表します。

8 会社支援

会社が従業員のことをどのくらい配慮していると従業員が捉えているかを表します。

9 信頼・互恵

いかに職場や組織の他者から自発的な支援が得られているかなど、人間関係の状態を表します。

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

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の程度

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している程度

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の程度

4 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

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

6 残留意図



今の所属企業で働き続けたいと考える程度

3



実施人数・利用回数にかかわらず「無料」で利用可能
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、
1人から実施可能な事前テストもご利用いただけます。

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
もスモール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

3



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

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。

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。

【特徴3】 簡単スタート、無理なく継続

直感的に分かりやすいレポート！A3サイズ1枚（PDF）で出力可能



診断結果はレポート形式でPDF1枚に集約、サーベイ回答後すぐにダウンロードが可能

結果レポート
ProFuture株式会社
属性:全体
実施日:2023年07月26日 前回実施日:2023年06月02日

Engagement Compass
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」と、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。

原因	状態	結果	
規定要因	エンゲージメントスコア	結果変数	
総合スコア (前回比)	65.6/100 ↓10.6	53.8/100 ↓22.1	58.3/100 ↓13.3
偏差値 (前回比)	58.3 ↓6.5	52.1 ↓11.8	54.2 ↓8.4
ランク	B+	B	B

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素。この数字が低いと、従業員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2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。個々の原因を深堀りして必要があるでしょう。**
- ランクの算出:** 偏差値をベースにランクが決定します。

結果の見方	A+	A	A-	B+	B(基準)	B-	C+	C	C-
70.0以上	70.0以上	65.0未満 60.0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	53.8 (前回比) ↓7.64	+18.11	+19.36
職務 (前回比)	68.8 ↓7.64	-5.00	-2.78
職場 (前回比)	45.8 ↓29.17	+4.03	+5.80
組織 (前回比)	46.9 ↓29.51		

指標の意味
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り、熱意をもって取り組んでいる傾向にあります。

指標の意味
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。

職場の仲間に対する愛着心や思い入れを感じていないと考えられます。

指標の意味
従業員と企業の間に関係性や強い絆が構築されており、企業への思い入れや熱意が高いと考えられます。

従業員と企業の間に関係性や強い絆が構築されており、企業への思い入れや熱意が高いと考えられます。

職務×職場 $r = -0.71$

職務×組織 $r = +0.58$

組織×職務 $r = -0.82$

3つの構成要素とその相関関係から貴社のエンゲージメント状態を把握し、対策を検討しましょう。

エンゲージメントの3つの構成要素「職務」「職場」「組織」のどれが低く、どれが高いかを見ることは、貴社のエンゲージメント状態を分析し、対策を検討する上で重要です。

また、3つの構成要素の相関関係を見ることが重要です。「正の相関関係」とは、一方が上がると、もう一方も上がる傾向が、負の相関関係とは、一方が上がると、もう一方が下がる傾向があることを指します。

職務×組織: 職務と組織の間には、従業員が組織に集中するようになれば、自然と職務の熱意も上がる。「職務×組織」で、職務のコミュニケーションが良好ならば、組織の熱意も上がる。「組織×職務」では、組織への帰属感が上がる、職務の熱意も上がる、などの可能性が考えられます。

相関関係は「直感的な因果関係」とは異なりますが、2つの値が変動する可能性を示していますので、対策を検討する際に参考にしてください。

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)	他社比較 (同規模)
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。	スコア 3.88 前回比 ↑0.21	+0.80	+0.88
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 3.75 前回比 ↓0.08	+0.57	+0.55
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 4.25 前回比 ↓0.08	+0.98	+0.97
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を程度を表しています。	スコア 3.88 前回比 ↓0.07	+0.74	+0.74
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。	スコア 3.00 前回比 ↓1.39	-0.17	-0.12
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。	スコア 4.00 前回比 0	+1.12	+1.21
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。	スコア 3.75 前回比 ↓0.19	+0.72	+0.84
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 3.50 前回比 ↓0.67	+0.56	+0.63
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。	スコア 2.63 前回比 ↓1.54	-0.45	-0.35

貴社の改善ポイント

多様性: 職務・職場・環境に多様な関係性や良い関係性が形成されていない可能性があります。職務や目標を相互に関連する形にした職務設計にすることで、関わる機会が増えたと考えられます。

重要性: 自らの仕事に意義を見出せていない可能性があります。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。

会社支援: 自分が尊重されず、会社から十分な支援を受けていないとやや感じていたりと考えられますので、従業員のwell-beingを気かけ、十分な資源を提供することが求められます。

自律性: 仕事の進め方を自分事として捉えられておらず固定的で、責任感をあまり感じていないとやや考えられますので、仕事の進め方をできるだけ本人に任せることが重要だと考えられます。

評価プロセス: 人事評価が結果だけで、プロセスが見られていないと認識していることや考えられますので、評価基準の公開や、評価結果に対する不満を汲み取る機会を設けることが重要だと考えられます。

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 (全体)	他社比較 (同規模)
達成志向行動	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 3.92 前回比 ↓1.01	+0.79	+0.84
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 2.83 前回比 ↓1.31	-0.28	-0.21
クリエイティブ行動	新しいアイデアを生み出し、新たな情報を集める行動の程度を表しています。	スコア 3.92 前回比 ↓0.16	+0.82	+0.89
プロアクティブ行動	新しい職務遂行の方法を考案するなど、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 3.83 前回比 ↓0.24	+0.68	+0.72
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 3.00 前回比 ↓1.15	-0.00	+0.10
残留意思	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 2.50 前回比 ↓0.33	-0.40	-0.34

貴社の改善ポイント

残留意思: 今の企業での就業継続意思が弱い傾向にありますので、長期視点での人材育成や本人の希望などに配慮した取り組みが必要だと考えられます。

支援行動: 自分の職務のことで考え、仲間のことまで配慮したり、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、仕事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して、不満の原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やや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。

▼結果レポートの全体構成



POINT!

- 「同規模の他社スコア」や「自社の前回スコア」との比較が可能です
- サーベイ回答後、すぐにPDF生成・出力が可能！実施からのタイムラグも最小限です
- A3サイズ1枚に情報が集約されていますので、社内共有用としてもご利用いただけます

【特徴3】 簡単スタート、無理なく継続

「部署」 「年代」 「勤続年数」 「役職」 ごとの属性別に結果を出力

属性（診断区分）ごとの診断結果レポートが生成されるので、踏み込んだ比較分析が可能



▼属性（診断区分）について

診断区分	区分詳細
部署別	任意設定 ※管理画面より設定した部署ごとに診断結果レポートが生成されます
年代別	20歳未満 20-29歳 30-39歳 40-49歳 50-59歳 60歳以上
勤続年数別	1年未満 1~3年 3~5年 5~10年 10年以上
役職別	管理職 非管理職

※サーベイ実施前にレポート生成したい属性を設定いただく必要があります

※「部署別」以外の属性の選択肢は変更できません

1 エンゲージメントコンパスに登録

まずはエンゲージメントコンパスにご登録ください。登録完了後、専用管理画面にアカウントが作成されます。

※エンゲージメントコンパス登録時は人事ポータルサイト「HRプロ」への登録が必要です



2 各種設定 任意 関係者招待、テストサーベイの実施など

• **関係者のご招待**
上司や同じ部署の方など、サーベイを管理をしたい人を管理画面から招待いただけます。

• **テストサーベイの実施**
サーベイ回答をお試し利用したい場合はテストサーベイをご利用ください。
※テストサーベイの回答データは、本番サーベイには保存・反映されません

3 本番サーベイの設定 (本番サーベイのURL発行)

本番サーベイ実施にあたり、各種設定を行います。設定後に本番サーベイURLが管理画面内で発行されます。

設定項目

- ・実施期間(締切日・締切時刻)の設定
- ・部署マスタの登録
※CSVファイルでの一括登録が可能です
- ・診断区分(部署/年代/勤続年数/役職)の確認
※デフォルトはすべてにが入っています

4 本番サーベイURLを回答対象者へご案内

③で発行された本番サーベイURLを、締切期限とあわせて、サーベイ回答対象者へメールやチャットで送付ください。



サーベイ回答者は設定された「診断区分」を選択後、46問の設問に回答いただきます
※回答者の個人情報入力はありません

5 実施期間中の進捗確認

サーベイ実施期間中の回答人数は管理画面にて確認可能です。未回答者がいる場合は、適宜リマインドなどを行ってください。
※個人情報の特定はできませんので、リマインド時は「回答していない方は、期限内に回答ください」等のお声かけをお願いします

6 サーベイ終了後、診断結果レポートを確認

- ・結果はWEB上でもPDFレポートの出力も可能、他社比較や経時変化もレポート内で完結
- ・レポートの種類は、【全体/部署別/年代別/勤続年数別/役職別】で閲覧可能
※回答者が3名未満の場合、個人が特定できてしまう可能性があるためレポートは作成されません

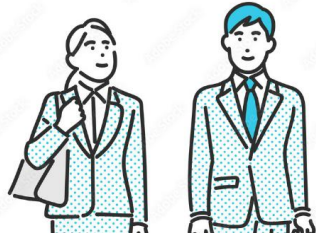
ご希望の企業様に、HR総研 研究員から結果レポートの見方をご説明します！



【ご活用方法】 診断結果は3名から可能。手軽に受けられる組織の健康診断！

【1】 会社の組織やユニット、働く場所など、様々な切り口でご活用いただけます。
経時変化を測ったり、他社比較をすることで、自社の組織状態を把握できる材料の一つに。

新入社員



事業所ごとなど「勤務地別」



部署横断のプロジェクト



シニア層や若手層など「階層別」



テレワーク・オフィス勤務など「働き方」



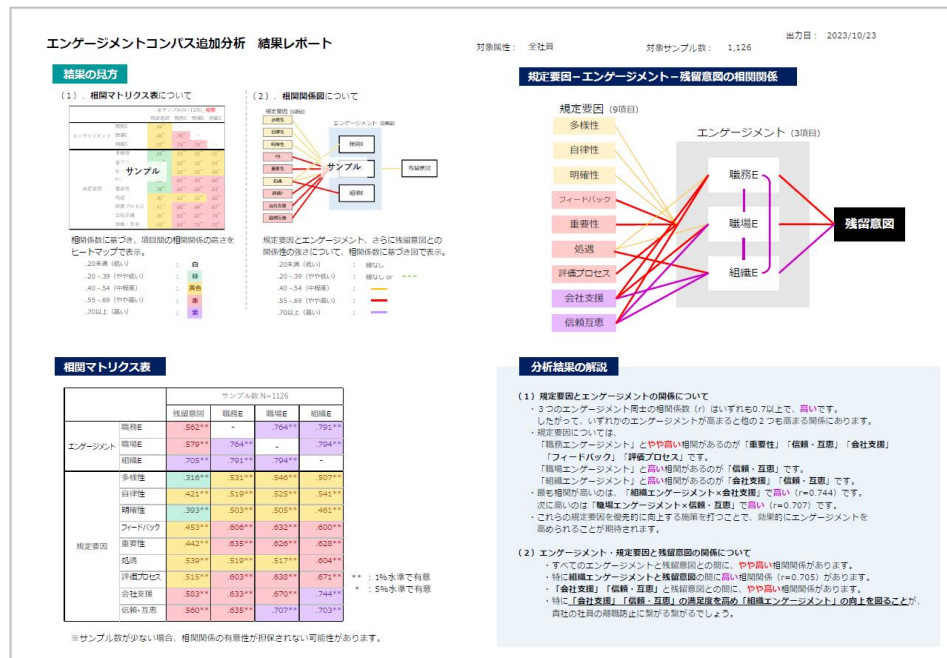
マネジメント・教育研修などの前後に



【2】 人的資本の情報開示や有価証券報告書の「エンゲージメントスコア」項目に使用可能。

サーベイ詳細分析や課題への打ち手など、お困り事は「HR総研」に是非相談ください。
 人事領域の知見と業界随一のネットワークを駆使し、組織・人事課題の解決を総合的に支援します。

ご相談の一例 「残留意図」を高めるために効果的な施策は？



残留意図を高める施策ポイント

(= 離職リスク低下のポイント) をグラフィカルに可視化します。

- 残留意図に強く関係するエンゲージメント項目
- エンゲージメント向上に強く関係する規定要因
- 残留意図の向上に効果的な施策ポイント

HR総研では、人事課題に関する無料相談会を実施しています。人事課題についてヒアリングを実施したうえで、関連する調査結果を交えた情報提供や、適切なプロフェッショナルのご紹介をいたします。また、長年の人事業界での調査の知見を活かした、個別のサーベイ設計等も承ります。まずはお気軽にご相談ください。

HR総研
 HR Research Institute

※こちらは有償のサービスとなります。料金は内容により異なりますので、お問い合わせください。

【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/>