



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」)

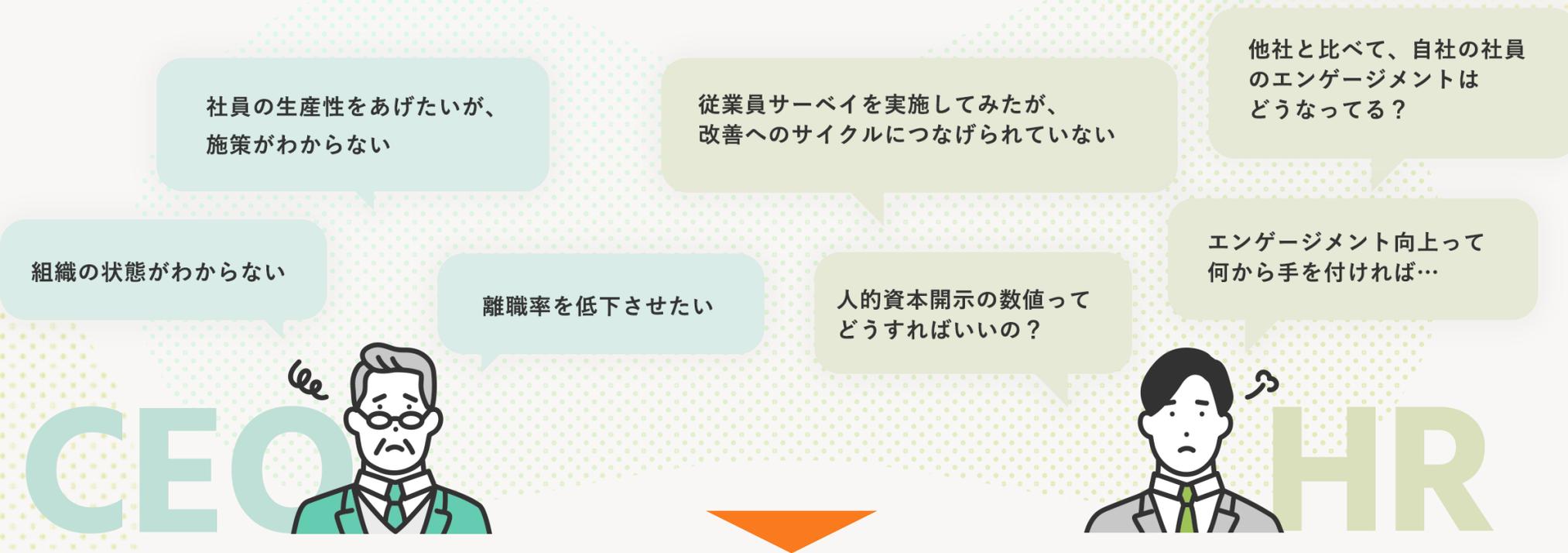
民間企業と大学による国内企業を対象にした調査では、従業員エンゲージメントスコアと、**営業利益率、労働生産性(※)の間に相関関係**が確認。

(※) 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・互惠

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サイズで出力可能



診断結果はレポート形式でPDFに集約、サーベイ回答後切後にすぐ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。

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 前回は 1.0.21	+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 前回は 1.0.08	+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 前回は 1.0.08	+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 前回は 1.0.07	+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 前回は 1.1.39	-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 前回は 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 前回は 1.0.19	+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 前回は 1.0.67	+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、関係の良さを程度を表しています。	スコア 2.63 前回は 1.1.54	-0.45	-0.35

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 前回は 7.64 ↓ 22.11	+18.11	+19.36
職務	68.8 前回は 7.64 ↓ 29.17	-5.00	-2.78
職場	45.8 前回は 7.64 ↓ 29.51	+0.82	+1.02
組織	46.9 前回は 7.64 ↓ 29.51	+0.82	+1.02

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	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。	スコア 3.92 前回は 1.0.01	+0.79	+0.84
支援行動	自分の役割を全うした上で、仲間や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 前回は 1.1.31	-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、新たな情報や行動の程度を表しています。	スコア 3.92 前回は 1.0.16	+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 前回は 1.0.24	+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 前回は 1.1.15	-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 前回は 1.0.33	-0.40	-0.34

4 貴社の改善ポイント!

職務・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。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 自分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できる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おられると推察されますので、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なく、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。

▼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
- サーベイ回答後切後に、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サイズに情報が集約されてますので、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

設問ごとの「回答数」と「回答平均値」が集計されたPDFも合わせて出力可能！



設問ごとに回答数が表示されるため詳細分析も可能

※2024年11月リリース

設問別集計結果		ProFuture株式会社					
		属 性: 全体	実施日: 2024年10月03日 前回来施日: 2024年09月20日				
<small>本集計結果表に記載している設問の順番は、設問者に表示している順番となっています。 ※各スコア(「エンゲージメントスコア」「満足度スコア」「離職意向」「離職意欲」)を算出する設問スコアとの相関性はありません。 設問ごとに、1~5までの設問選択回数に対する「回答人数」とその「回答平均値」を表示しています。 ※各設問はボジティブな設問に対して、「1は「まったくあてはまらない」、5は「非常にあてはまる」を聞いています。 ※設問No1は、設問文が逆説的な表現になっているため、実際に設問した数値を逆転した数値で表示されます。 (例) 設問が「5」の場合 → 本集計結果では「1」と表示、回答が「2」の場合 → 本集計結果では「4」と表示</small>							
No	設問	平均値	回答数				
			1	2	3	4	5
1	私の毎日の仕事は、変化に富んでいる	3.02	592	592	595	620	601
2	自分の立てたプランやスケジュール通りに、仕事を進めることができる	2.97	623	617	572	598	590
3	私は、やらなくてはならない仕事の範囲がはっきりしている	3.03	553	625	619	593	610
4	私のしている仕事が、会社や顧客に賞賛されているかを知る機会がある	2.96	614	643	567	609	567
5	私の職務は、非常に意義深い、あるいは重要である	3.02	605	581	558	670	586
6	私の給与や待遇は、自分の仕事ぶりを見合っている	2.97	615	579	648	597	561
7	私の上司は、評価の理由を説明してくれる	3.00	604	599	601	594	602
8	会社は、私のwell-being(幸福・健康)を気にかけてくれる	3.02	567	582	663	600	588
9	新しいことを提案したとき、周囲の人は提案が通るようフォローしてくれる	2.97	603	607	624	605	561
10	私は、ときどき、職務に熱中して時が経つのを忘れることがある	2.99	609	614	579	588	610
11	私は、仲間のために全力を尽くしている	2.97	635	577	615	593	580
12	この会社の一員であることは、とても魅力的である	2.99	604	625	591	558	622
13	私は、自分の職務を完了することに大きな意義を感じながら取り組んでいる	3.00	585	623	591	620	581
14	私は、仕事で重い負担を抱えている人を積極的に援助している	3.04	581	576	592	630	621
15	私は、新たなアイデア創出に役立つ情報には、時間をかけて目を通している	2.99	605	614	594	592	595
16	私は、職務をよりよく実行するためのやり方を積極的に試している	2.98	586	641	610	588	575
17	私は、この会社には全体的に満足している	2.98	646	574	558	632	590
18	機会があれば他の企業などへの転職を検討したい	2.96	610	594	648	598	550
19	私の職務では、多様な業務を行うことが求められる	3.00	599	604	606	594	597
20	仕事の手順や方法は、自分の判断で変えることができる	3.02	602	581	593	612	612
21	私のしている仕事で、私が何を達成すべきかは明確である	2.95	634	623	585	584	574
22	私の仕事について、その出来栄を把握することができる	2.99	615	609	575	608	593
23	私のしている仕事は、多くの人に影響を与えるものである	2.99	594	605	599	647	555
24	私の給与や待遇は、会社への貢献に見合っている	3.03	583	599	578	628	612
25	私の上司は、日頃の仕事ぶりを見てくれる	2.97	619	607	609	586	579
26	会社は、私が仕事を遂行するための支援を喜んで提供してくれる	3.02	583	621	569	597	630
27	仲間は信頼できる人が多い	2.94	637	603	625	584	551
28	私は、自分の職務に夢中である	2.96	628	596	615	583	578
29	私は、この仲間と、イキイキしていると感じる	2.99	628	584	606	568	614
30	会社の行事や社内の活動に関わることは、楽しい	3.02	584	616	582	598	620
31	私は、自分の職務をこなすまで、決して諦めることはなく取り組んでいる	2.99	607	599	617	577	600
32	私は、仲間の問題や心配事について耳を傾けている	3.01	592	591	610	613	594
33	私は、今ある解決策に代わる、新しい解決策を積極的に見出そうとしている	3.00	606	614	577	580	623
34	私は、職務遂行の方法を適宜改善している	3.02	624	567	565	612	632
35	私は、現在の上司に満足している	3.04	562	599	622	598	619
36	私は、この会社ですら働き続けたい	2.99	592	608	606	620	574
37	私は、仕事で、自分の職務に没頭していることが多い	2.99	591	606	621	604	578
38	私は、会社と強く関わっていると感じる	3.01	587	600	600	635	578
39	私は、自分の職務を果敢とすることが、組織にどのように貢献するかも意識しながら取り組んでいる	3.02	593	579	613	595	620
40	私は、多少無理しても仲間の支援をしている	2.99	606	623	556	623	592
41	私は、仕事をこなす上で、幅広い多様な情報を参照している	3.00	570	649	578	607	596
42	私は、仕事で効率や成果を高められるようなやり方を提案している	3.04	582	579	585	642	612
43	私は、一緒に仕事をしている仲間に満足している	3.01	640	533	609	594	624
44	私は、最近、職務を通じて成長を実感することが多い	2.98	614	593	621	571	601
45	私は、仲間内で起きていることに関心がある	2.95	631	619	588	594	568
46	この会社の一員であることは、私を誇りに思っている	3.02	588	612	572	606	622

Copyright©ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

POINT!

- 設問別集計結果は全体レポートだけでなく、部署ごとや年代ごとなどすべての診断区分で出力いただけます。
※結果レポートが出力されていない回答数3名未満の診断区分では出力されません。
- 設問ごとの回答平均値と、1~5までの各選択肢別の回答人数の分布を表示しています。
- 設問ごとに結果が把握できるので、その後の改善施策の検討にお役立ていただけます。

注意事項

- 各設問と各スコアとの関係性については一切開示しておりません。ご了承ください。

【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

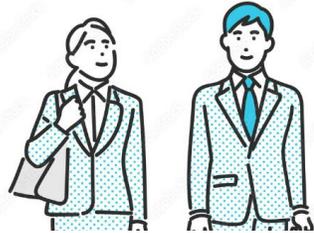
ご希望の企業様に、HR総研 研究員から結果レポートの見方をご説明します！



【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」



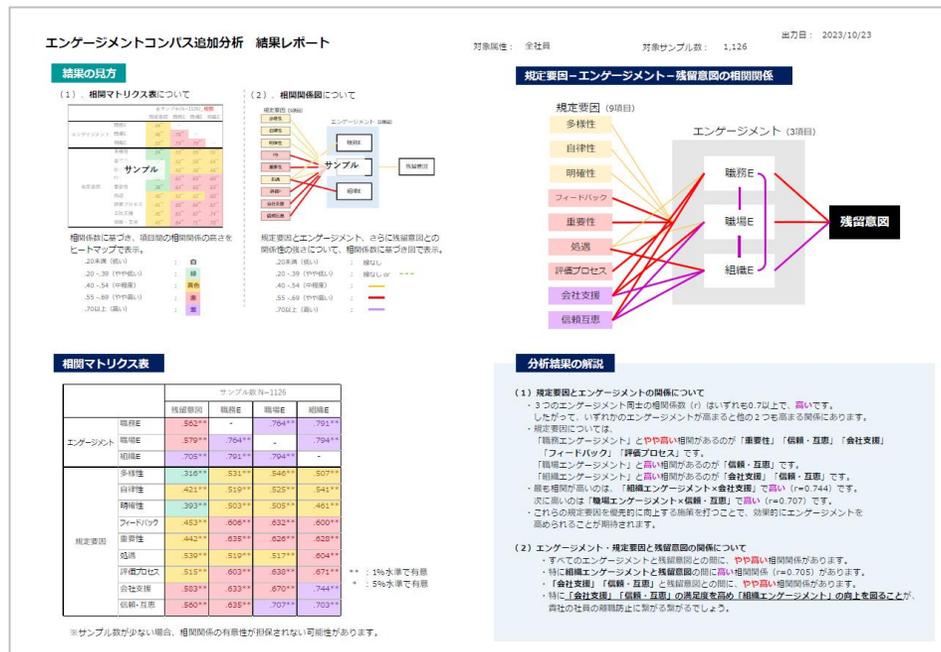
マネジメント・教育研修などの前後に



【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/>