

## エンゲージメント状態の測定~サーベイ活用に向けたアウトプットやツールの提供までを網羅 エンゲージメントに関する従業員意識調査 「エンゲージメント・ドライブ」サービス提供開始

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10月から、エンゲージメントに関する従業員意識調査「エンゲージメント・ドライブ」のサービス提供を開始いたします。

リモートワーク増加等の環境変化を受け、企業にはますます「仕事と個人」と「組織と個人」の望ましい関係を意識した事業運営が求められています。なかでも、人的資本（指標）開示の流れや経団連の発表など、「エンゲージメント向上」が社会的に注目を集めており、人事施策の成果指標として従業員満足度やエンゲージメントスコアへの着目が徐々に高まっています。

エンゲージメント・ドライブは、経営や仕組みへの評価など、7領域/16側面で、エンゲージメント状態を網羅的に測定します。また、「調査したものの活かしきれない」「打ち手の検討までつながらない」といったこれまでのサーベイ活用に向けた問題点の解消につながるアウトプットやツールを提供いたします。

\*詳細は当社WEBサイトをご覧ください。

[https://www.recruit-ms.co.jp/service/service\\_detail/org\\_key/A030/](https://www.recruit-ms.co.jp/service/service_detail/org_key/A030/)

### 1. サービスの概要

#### ● 背景

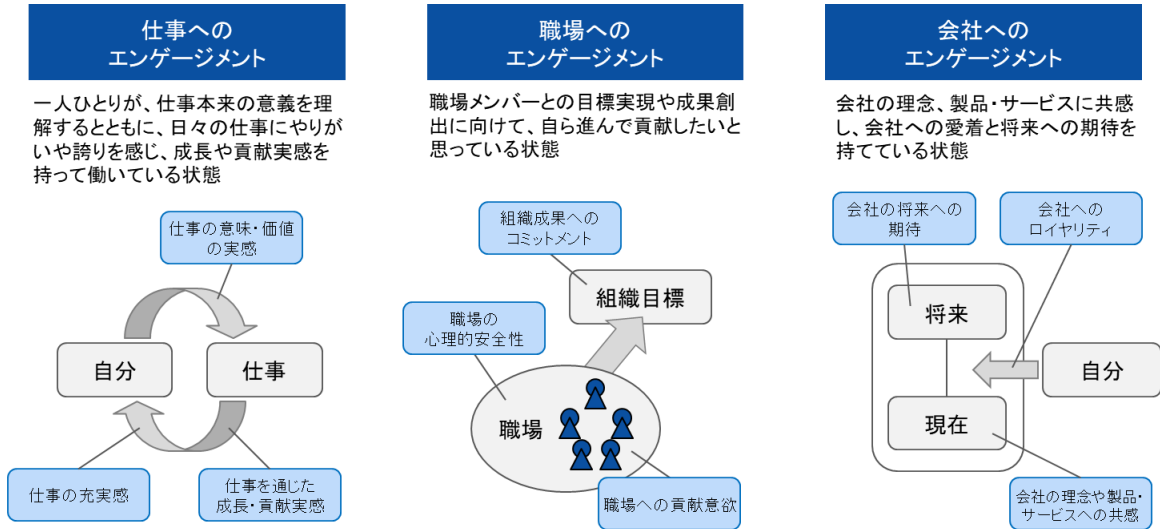
近年、リモートワークの増加などの環境変化に伴い、個人の状態が見えづらく、仕事のコントロールが難しくなっています。一方、一人ひとりが仕事に意味ややりがいを見出し、自律的に仕事を進めることで、組織や会社への貢献につながっていることが重要になっています。

組織と個人の関係においても、個人の価値観や働き方が多様化し、就業感が変化する中で、会社や組織への求心力がより必要となってきています。また、VUCA時代には、各職場で成果を生むために互いに貢献しあう、職場の自律的な関係性が求められており、一人ひとりが貢献意欲を持って、協働しながら自律的に仕事を進めることで、組織や会社の成果を生み出す必要があります。

そこで、現在の組織環境において、これらを推し量る手段として、従業員満足度やエンゲージメントスコアに着目が集まっています。一方で、エンゲージメントの定義や高め方が分からないという声も多く聞かれます。

当社が提供する「エンゲージメント・ドライブ」は、経営や仕組みへの評価など、普遍的な診断ニーズは引き続き残しつつ、今日的な“エンゲージメント”に関するテーマを測定するものです。「仕事へのエンゲージメント」と「組織へのエンゲージメント」の2つのエンゲージメントについて、企業を構成する「仕事・職場・会社」の概念に紐付け、3つのエンゲージメントとして再解釈しています。エンゲージメントを総花的に捉えるのではなく、日本企業に適した形で対象を明確にしました。また、「調査したものの活かしきれない」「打ち手の検討までつながらない」といったこれまでのサーベイ活用の問題点解消につながるアウトプットやツールを提供いたします。

2022年9月8日

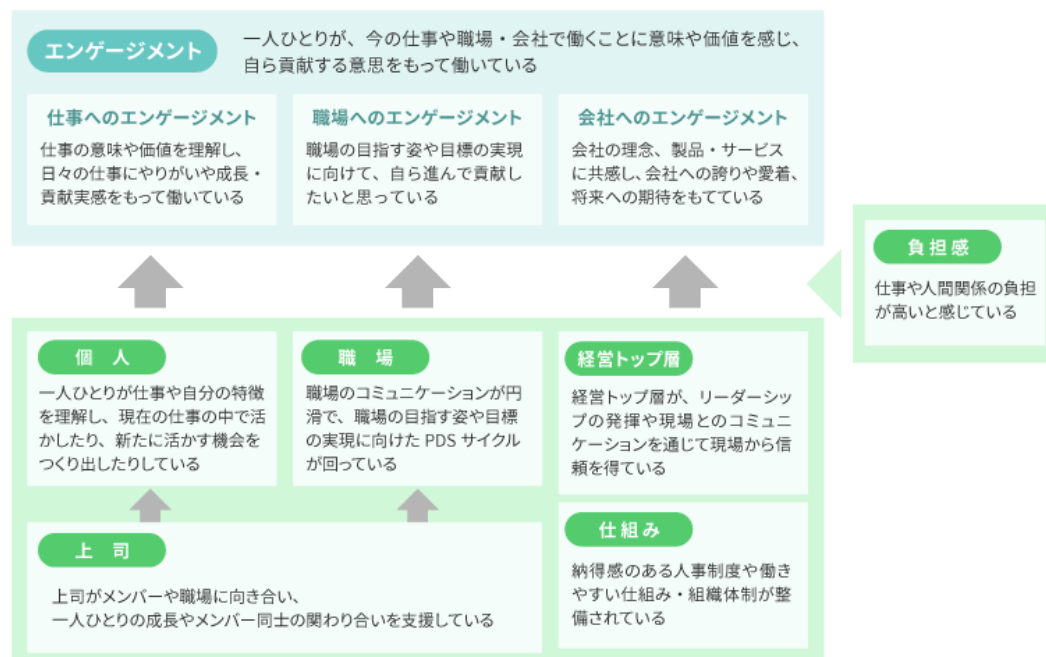
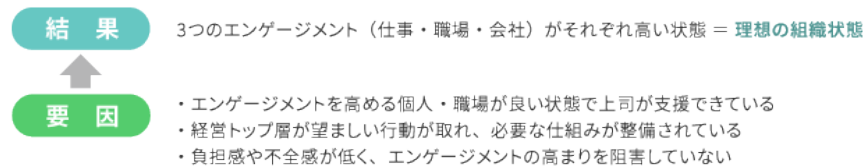


### ● 3つの特長

#### 1. 今日的に人事が見ておきたい組織・個人の状況把握・検証

一般的に提唱されるエンゲージメントの概念を参考に、エンゲージメント向上の対象を「仕事」「職場」「会社」に分け、3つのエンゲージメントとして捉えました。一般的な概念を参考にしつつも、働く人たちの価値観や就業感の変化を捉えた今日的な項目になっており、長年人と組織の課題解決において50年以上の実績を持つ当社ならではのエンゲージメントの測定モデルになっています。

「仕事」「職場」「会社」へのエンゲージメントとその要因を測定することで、バランスよくエンゲージメント状態を把握し、それぞれのエンゲージメントを高める要因を探ることができます。



2022年9月8日

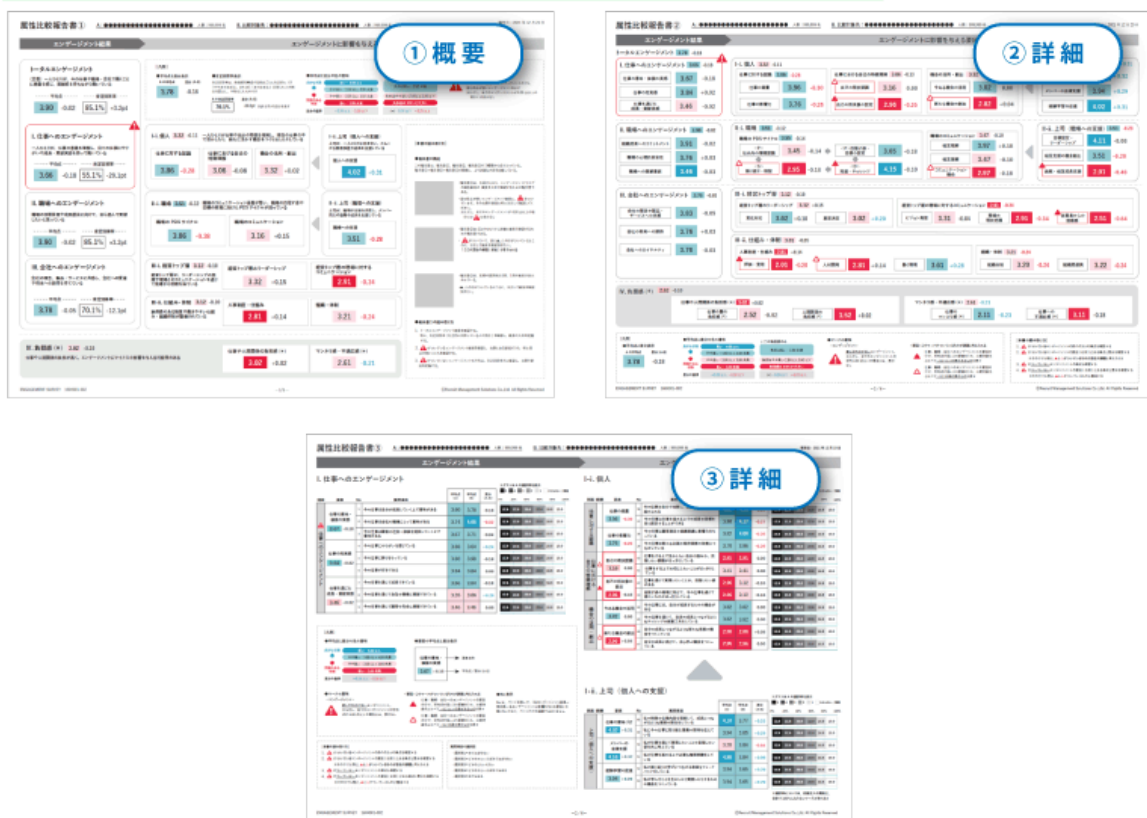
## 2. 見るべきポイントが分かりやすく、課題を見つけやすいアウトプット

人事や組織長などの活用者にとって、会社や組織の特徴が分かりやすく、見るべきポイントがつかみやすいアウトプットを意識しました。モデルに照らしたエンゲージメントや要因の状態だけでなく、「何が課題なのか？」が一目で分かる仕様になっています。

全体感の把握～詳細の確認まで、確認したいレベルに適した3種類の報告書やエンゲージメント状態をランキング形式で確認できるアウトプットが納品されます。

<全体結果を確認する報告書の構成>

- ① 概要：3つのエンゲージメント結果と要因を俯瞰する（領域・側面レベル）
- ② 詳細：側面ごとの詳細結果と課題仮説を確認（要素レベル）
- ③ 詳細：領域・側面・要素の得点では見えない詳細を一覧で確認（項目レベル）



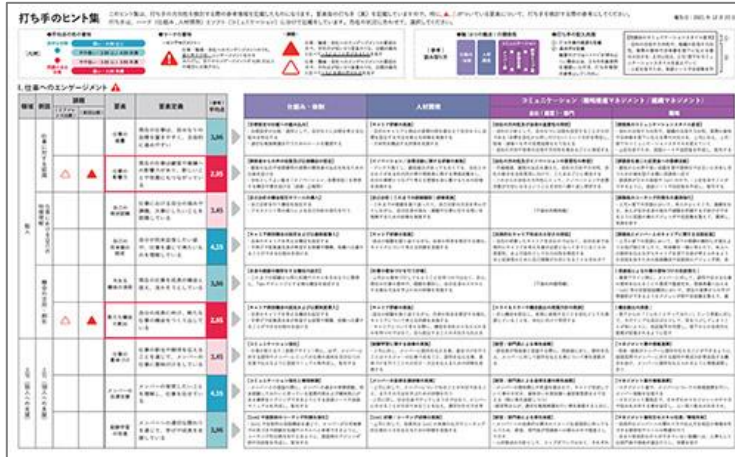
## 3. 施策の検討や実行へのつながりやすさ

サーベイ結果をもとにした課題仮説の提示とともに、一般的な施策内容を参照できるヒント集をご提供します。人事や経営トップ層が、自社・自組織の課題の把握にとどまらず、課題に対応する効果的な施策を検討する際の参考材料となります。

また、活用主体者のサーベイ活用をサポートする活用ガイド（人事向け・組織長向け）も提供します。

2022年9月8日

## <打ち手のヒント集>

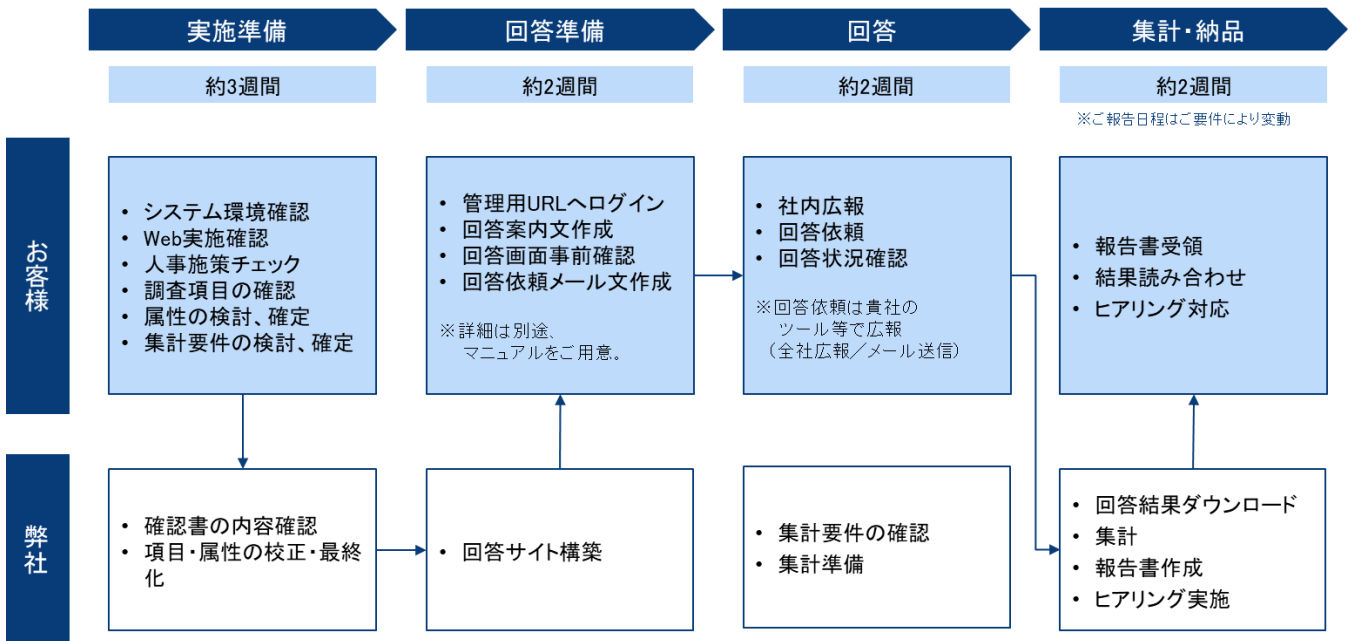


## 2. 実施概要

実施準備～集計・納品までを専門スタッフが一貫してサポートします。

実施確定後、実施準備～報告書受領までの期間は標準で約2カ月。

実施内容により日数が変動しますので、詳細スケジュールは別途お見積もりします。



## 3. 開発担当者のコメント



株式会社リクルートマネジメントソリューションズ  
 HRM 統括部 HRM サービス開発部  
 アセスメント・サーベイ開発グループ  
**主任研究員 相木 正輝**

2022年9月8日

離職防止や人的資本（指標）開示のみならず、働きがいの向上、風土改革など、企業にとってエンゲージメント向上の必要性は日に日に高まっています。エンゲージメントを高めるための取り組みは数多くありますが、そのなかでも組織サーベイを使ったものが、人的資本開示の流れもあり潮流と言えます。

この度、エンゲージメント向上をテーマにした新しい組織サーベイを開発するにあたって、長年、人と組織に向き合ってきた研究結果や事例などを活用し、これからの時代に求められるエンゲージメントのあり方、エンゲージメントに影響を与える要因、またそれらを高めるポイントを押さえた使いやすいサービスにすることにこだわりました。

また、私自身、過去コンサルタントとしてさまざまなテーマに向き合ってきたなかで、組織サーベイを起点に組織や個人の力を高めることの難しさを感じてきました。今回開発した「エンゲージメント・ドライブ」は、そういった組織サーベイを活用する難しさを緩和し、しっかりと打ち手や解決につなげる工夫をかたちにしています。さらに各社で異なる人事・組織課題の解決に向けて、さまざまなサービスを有する当社だからこそできるトータルソリューションの提供を通じて“エンゲージメントの向上”に伴走します。組織サーベイの取り組みをしっかりと成果の創出や働きがいの向上につなげる、経営や人事の皆様にとっての羅針盤のようなサービスになればと思います。

最後に、組織サーベイを使ったエンゲージメントを高める取り組みの支援を通じて、世の中の企業やそこで働く人たちが、互いに良い関係性の中で生き生きと働くことのできる環境をつくっていくことに少しでも貢献できればと願っています。

## 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>