

エンゲージメントと転職意向推移から見る国別の特徴

いずれも低い日本の不思議

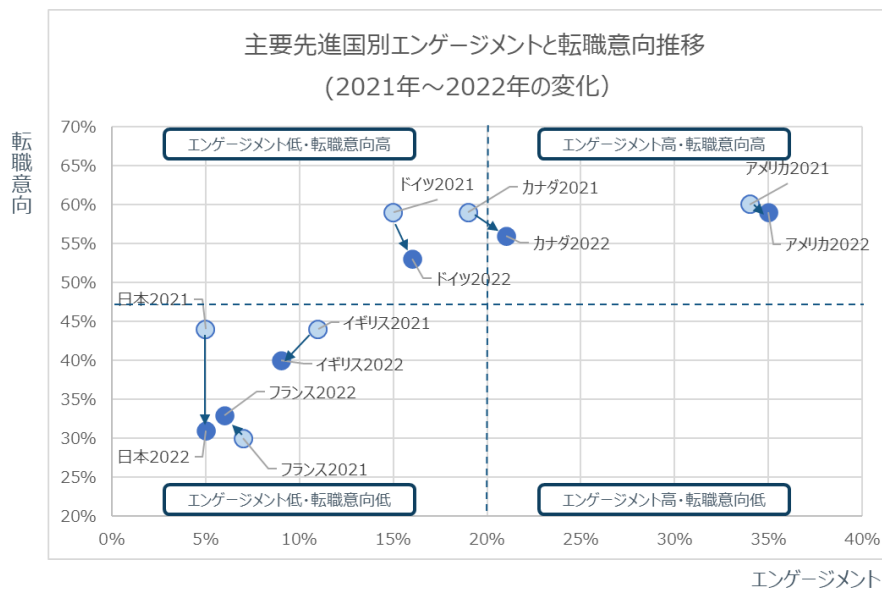
セレクションアンドバリエーション株式
コンサルタント 稲本 紘平

1. エンゲージメントも転職意向も低い日本の不思議

セレクションアンドバリエーションでは、Gallup” State of the Global Workplace2022 Report”をもとに、エンゲージメント¹と転職意向の関係性についての分析を行った。今回の分析対象として日本、アメリカ、カナダ、イギリス、フランス、ドイツの6か国を選択した。

Gallup社の調査では、エンゲージメントと転職意向について、基準年を含めた3か年の平均値を提示している。そこで弊社では、2018年から2020年の3年間と、2019年から2021年の3年間との推移を確認した。その結果、エンゲージメントの高さが転職意向と比例する傾向が見えた。

特に日本においては、エンゲージメントが先進諸国の中でも際立って低いにも関わらず転職意向が小さい、不思議な状況が判明した。



セレクションアンドバリエーションでは、その関係性について、「エンゲージメントが向上すると転職する人が増える」ということではなく、「転職があたりまえの国々でエン

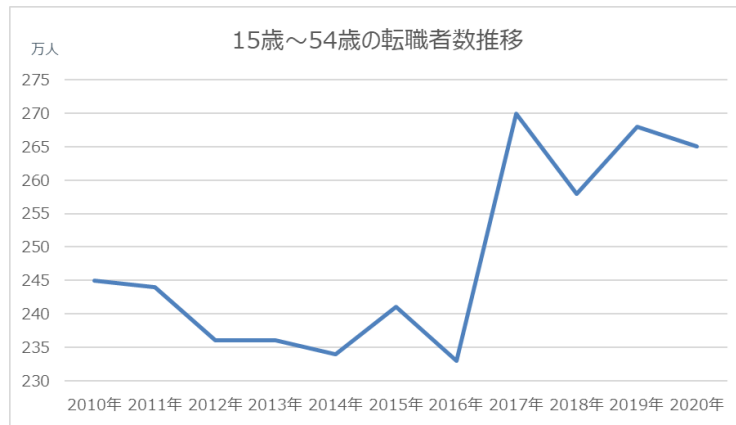
¹ Gallup社は「従業員の仕事と職場への関与と熱意を反映したもの」と定義している。

2022年6月17日

「ゲージメント向上に向けた諸施策を各企業が徹底している」という読み方をすべきだろうと推論した。

2. 転職が増えることで増加するエンゲージメント対策の重要性

総務省統計から日本における転職者数の推移を見ると、2017年以降の増加数が多いことがわかる。

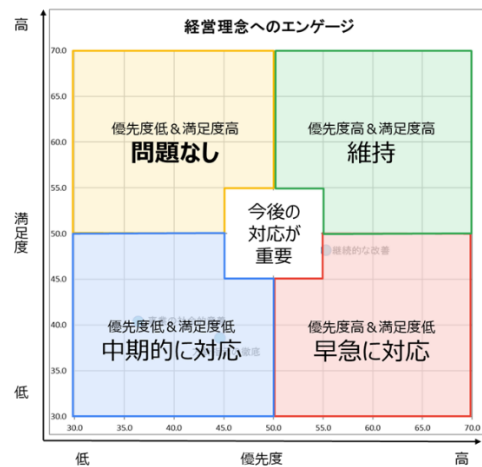
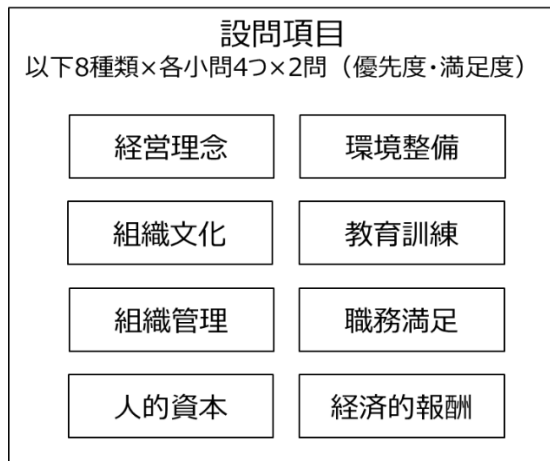


総務省統計局 労働力調査 長期時系列データよりセレクションアンドバリエーション作成

主要先進国別エンゲージメントと転職意向推移の表においては、2021年から2022年にかけて転職意向は極端に低くなってはいるが、コロナショックの影響があると考えられる。そのため、今後日本においても、今後転職者割合が高まってゆくとすれば、各企業における従業員エンゲージメント対策の重要度は増加していくという結論に至った。

3. セレクションアンドバリエーションが示すエンゲージメント対策

当分析を行ったセレクションアンドバリエーションでは、企業のエンゲージメントの可視化と対策についてのサービスを提供している。



2022年6月17日

単なる従業員満足度ではなく、エンゲージメントとして、優先度と満足度のマトリクスで確認することによって、限られた経営資源投下の優先順位の参考にすることが可能となる。

また、明らかになったエンゲージメント上の課題については、コンサルタントが伴走しながら変革を進める活動も行っている。パーパス・ブランディング、社内コミュニケーション・パスの改訂、職務定義の明確化、評価制度や報酬制度の改訂、福利厚生制度の改訂など、総合的な取り組みによって確実なエンゲージメント向上を進めている。

詳細資料請求についてはこちらから。

<https://sele-vari.co.jp/contact/business/>

<参考資料>

- ・ “Gallup” State of the Global Workplace2022 Report”
(<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>)

以上