

全国の転職エージェントを採用の味方に

 Crowd Agent

従業員エンゲージメントの考察

Grooves

株式会社groovesです。中途採用基本編第3弾となります。今回のテーマは、従業員エンゲージメントです。

これまでの終身雇用から労働流動化が高まる中で、従業員エンゲージメントを高めることが企業の課題になりつつあります。

そこで、今回は従業員エンゲージメントについて、データを活用しながら紹介できればと思います。

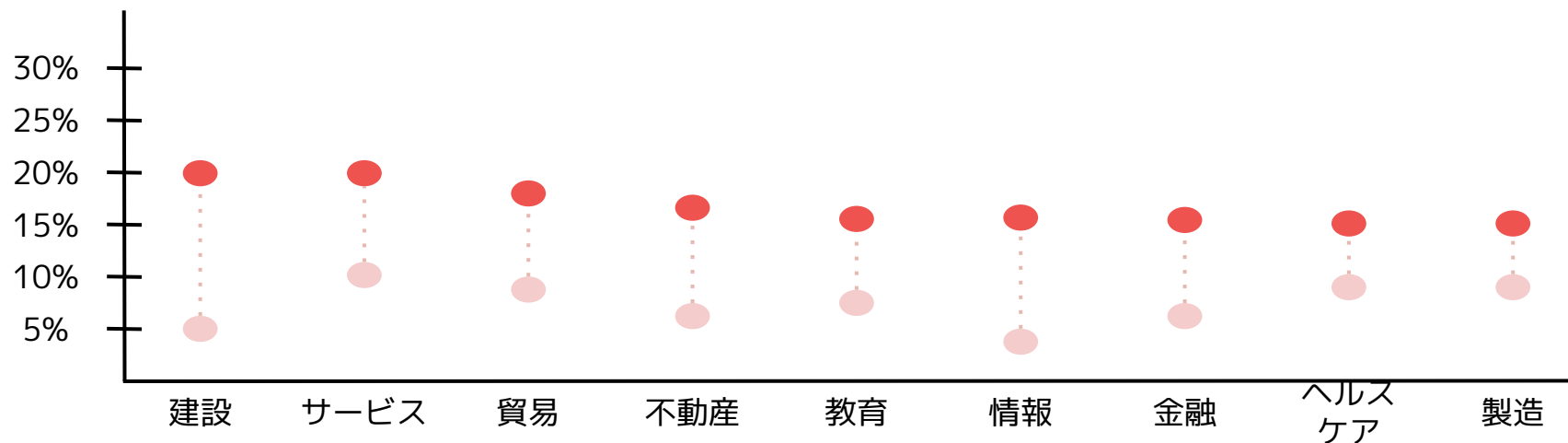
- ① 産業別のエンゲージメント
- ② 雇用形態別のエンゲージメント
- ③ 複業におけるエンゲージメント

# ①産業別のエンゲージメント

企業への愛着や貢献したいと思いを強くするために、従業員エンゲージメントを高めていくことが必要です。

これまでの調査より、どの産業においても、チームで働く従業員のほうがチームに属さない従業員よりもエンゲージメントが高くなることが判明されております。

産業別の高エンゲージメント従業員比率

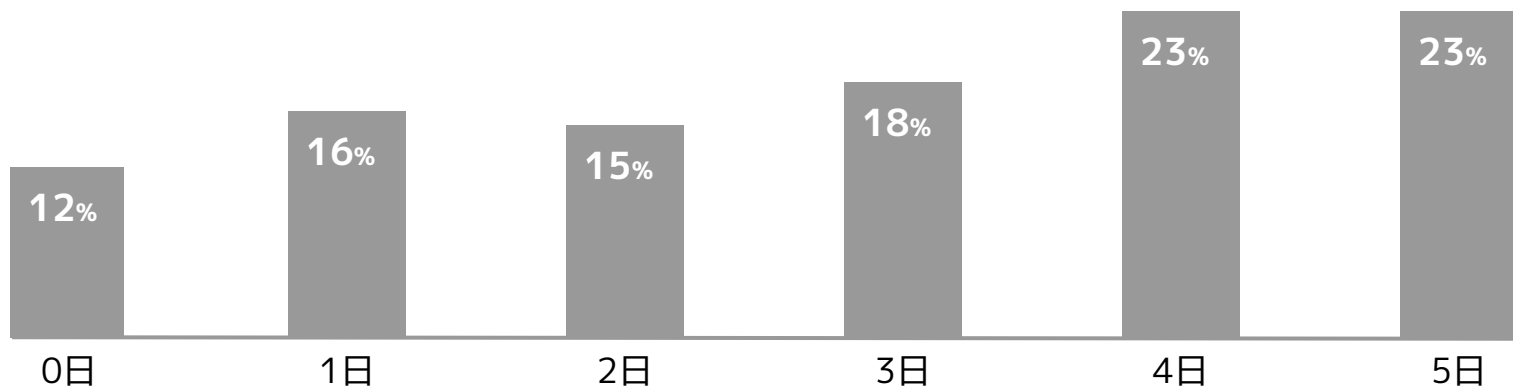


チームで働く従業員のエンゲージメントが高いというデータが出ましたが、物理的にメンバーと一緒に働くことがエンゲージメントを高めることに寄与しているのでしょうか。

こちらに関して、結論から言いますと、物理的にメンバーと一緒に働くことは、エンゲージメント向上に寄与しないことがわかりました。

少なくとも、在宅勤務が4日以上とする従業員のほうが、在宅勤務0日の従業員よりも高エンゲージメント従業員の比率が2倍になることがわかりました。

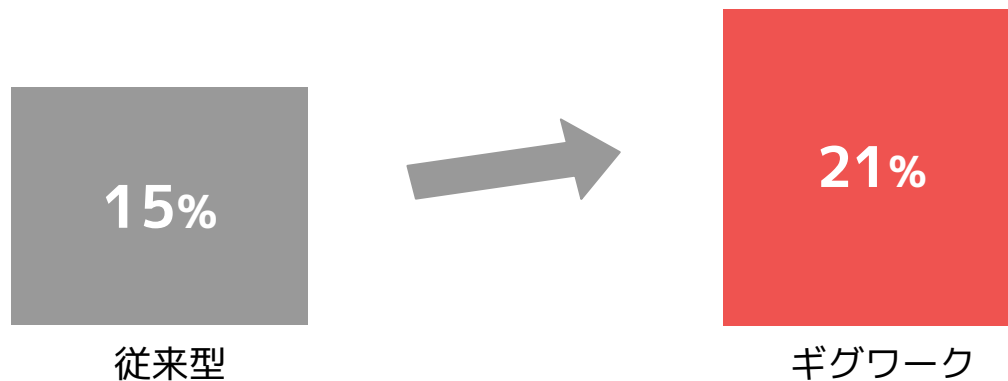
在宅勤務日数別の高エンゲージメント従業員比率



雇用形態は、在宅勤務という働き方だけでなく、ギグワークという働き方もあります。

今回、ギグワークとエンゲージメントの関係を調べたところ、従来型のフルタイム型の働き方に比べて、ギグワークでの働き方は6ポイントほど、高エンゲージメントの従業員の比率が高いことがわかりました。

### 従来型とギグワークの高エンゲージメント従業員比率



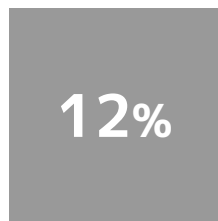
### ③複業におけるエンゲージメント（2/2）

さらに、「従来型の働き方」と「ギグワーク」を組み合わせる**複業形態**にすると、高エンゲージメントの従業員の比率が25%まで上昇することがわかりました。

正社員では安定性と福利厚生を手に入れ、ギグワークのような臨時雇用では副収入と働きがいを手に入れることで、エンゲージメントが高まります。

それは、自社内の組織内でも、ギグワークの形態で社内複業するだけでも効果があるそうです。

#### 高エンゲージメント従業員比率



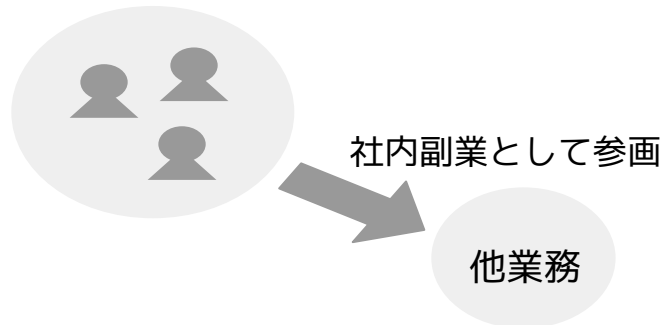
従来型



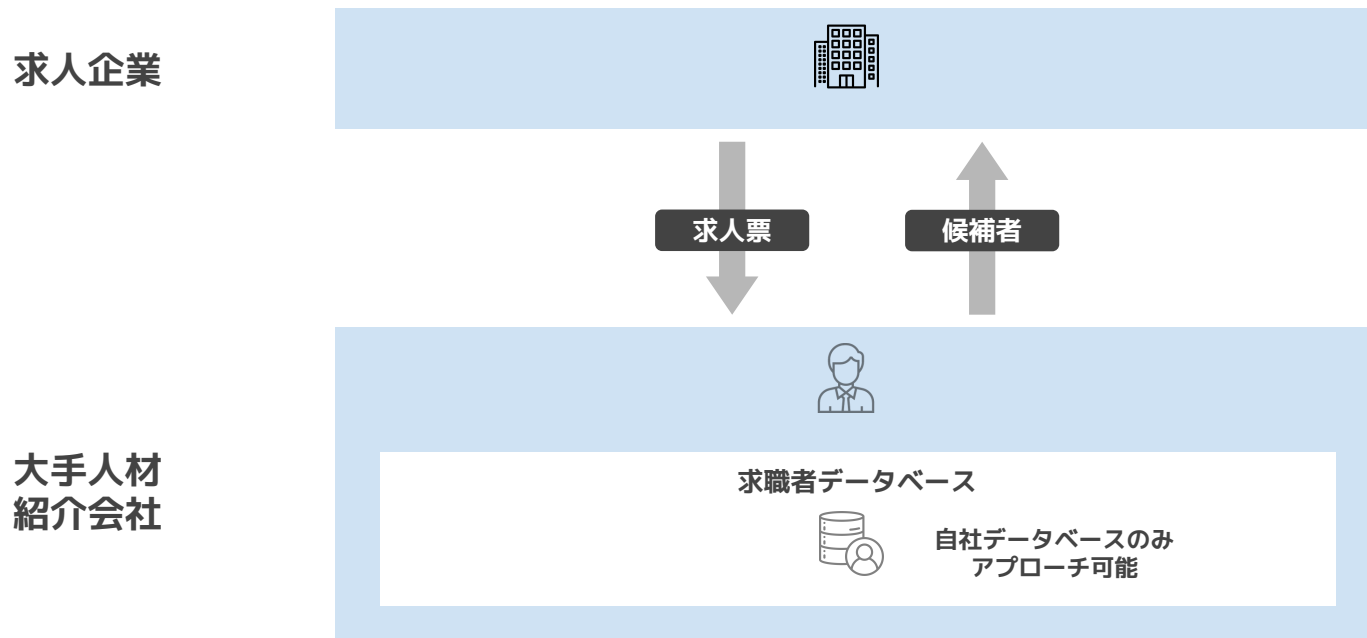
25%

従来型+  
ギグワーク

#### 社内副業制度

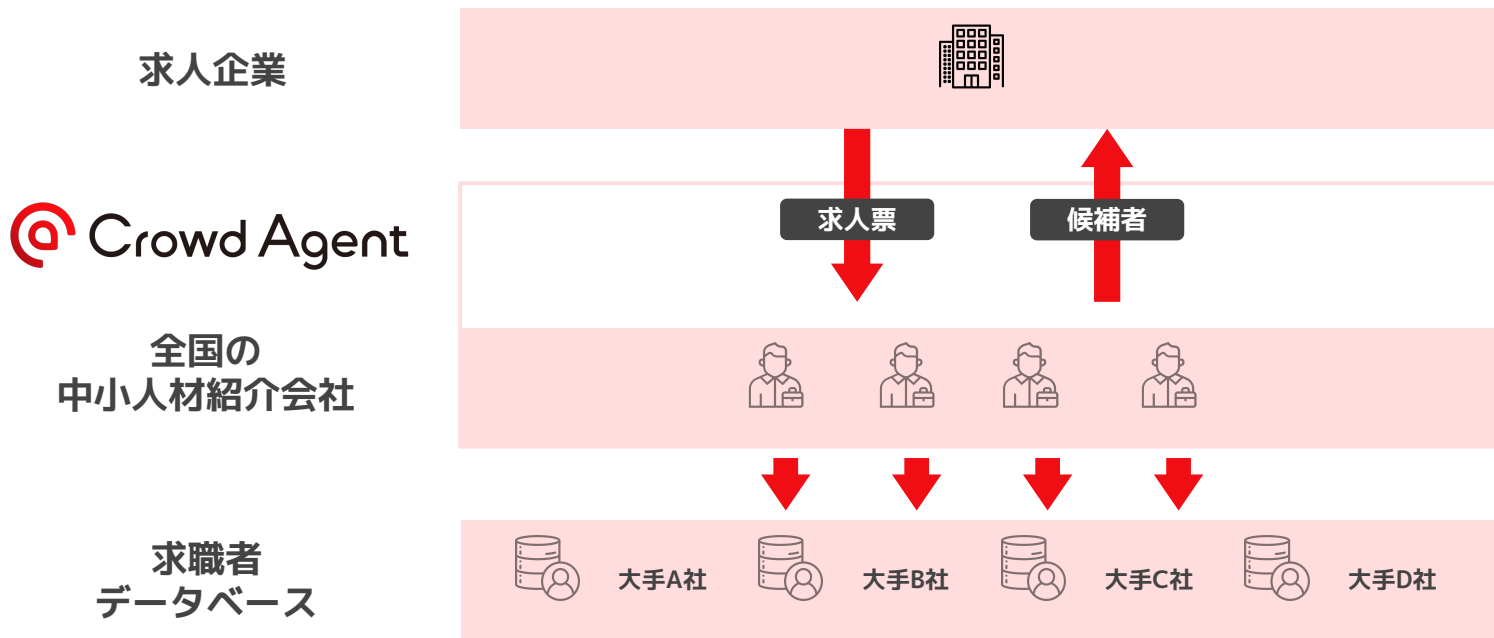


一般的に、大手人材紹介会社をご利用の場合...





全国の中小人材紹介会社と企業をつなぐ、  
国内最大級の採用プラットフォームです。



各社のデータベースへアプローチが可能



## 応募数と 候補者の質を両立

専門領域に特化した  
転職エージェント群に  
一気に依頼できる

転職市場に出ていない  
求職者にアプローチできる



## 管理ツールで 採用活動をシンプルに

管理ツールを一本化し  
進捗滞留漏れや  
管理の属人化を防ぐ

メールやエクセルの行き来を  
なくし採用活動の効率化



## 本サービスに関するお問い合わせ先

株式会社grooves（グルーヴス）



E-mail

[info@crowd-agent.com](mailto:info@crowd-agent.com)



TEL

03-5774-9547（平日10:00～18:00）



クラウドエージェント カスタマーサクセスグループ