

Title	日本企業における若年正社員の離職意思・存続意思に影響を与える組織要因
Sub Title	Organizational factors that affect the turnover and continuance intention of young employees in Japanese companies
Author	羽生, 琢哉(Hanyū, Takuya) 中野, 冠(Nakano, Masaru)
Publisher	慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科
Publication year	2018
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2018年度システムエンジニアリング学 第283号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40002001-00002018-0052

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

日本企業における若年正社員の
離職意思・存続意思に影響を与える組織要因

羽生 琢哉

(学籍番号 : 81733562)

指導教員 中野 冠

2019 年 3 月

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科
システムデザイン・マネジメント専攻

Organizational Factors That Affect
the Turnover and Continuance Intention
of Young Employees in Japanese Companies

Takuya HANYU

(Student ID Number : 81733562)

Supervisor Masaru NAKANO

March 2019

Graduate School of System Design and Management,

Keio University

Major in System Design and Management

論 文 要 旨

学籍番号	81733562	氏 名	羽生 琢哉
論文題目： 日本企業における若年正社員の離職意思・存続意思に影響を与える組織要因			
<p>(内容の要旨)</p> <p>本研究の目的は、現代の若者（25～35歳までの若年正社員）の離職意思・存続意思に影響を与えている組織側の要因を探索し、そこから得られた特定の要因が若者の離職意思・存続意思にどのような影響を及ぼすかを明らかにすることである。</p> <p>はじめに質的研究として、離職経験のない若年正社員18名を対象としたインタビューを実施し、「日本企業において現代の若者が求める組織要因（存続要因）」をKJ法によって分類した。さらに、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）によって、「過去に離職を考えたもののそれを乗り越えたきっかけ」というプロセスに影響した組織側の要因を明らかにした。その結果、人事と現場の若手社員間のコミュニケーション満足が存続要因の一つにあげられ、また、それが離職を乗り越えるプロセスにおいても影響を与えていることが明らかになった。そこで、離職経験がある若年正社員5名に追加でインタビューを実施し、離職した当時、人事に相談するという選択肢がなかったか、もしそうだとすれば、「なぜ人事に相談しなかったのか」という背景要因を明らかにするために、ナラティブ分析（テーマ分析）を行った。その結果、人事と現場の若手社員間のコミュニケーション満足は離職プロセスにも影響しており、普段から人事と現場の若手社員の間で接点がなかったことで、若手社員は人事への期待感を抱くことができない状況にあることがわかった。</p> <p>この結果に基づき、量的研究として、「人事とのコミュニケーション満足度」が若手正社員の離職意思・存続意思にどのような影響を及ぼすかを明らかにするためのアンケートを実施し、日系大手企業8社の協力により回収した194件のデータを利用して分析を行った。まず、構造方程式モデリングによる分析から、日本企業に所属する若年正社員において、「人事とのコミュニケーション満足度」が離職意思・存続意思に有意な影響を与えていることを明らかにした。次に、「消極的存続（存続意思は高くないが、離職願望も高くない状態）」と「離職願望（離職願望は高いが、離職意思は高くない状態）」のグループを比較した場合、そこに「人事とのコミュニケーション満足度」の大きさが有意に影響することを確認した。さらに、上司とのコミュニケーション満足度が高いグループでも、人事とのコミュニケーション満足度が低くなることで、存続意思や離職願望に有意な影響を与えるということがわかった。すなわち、「人事とのコミュニケーション満足度」を高めることによって、「現在と違った会社に転職したい」という離職願望の増加を防ぐ可能性があり、また、上司とのコミュニケーション満足が高い層における存続意思を増加させ、離職願望を低下させることが期待できる。</p>			
キーワード（5語） 若年正社員， 離職， 組織コミットメント， コミュニケーション， 人事			

SUMMARY OF MASTER’S DISSERTATION

Student Identification Number	81733562	Name	Takuya HANYU
<p>Title</p> <p style="text-align: center;">Organizational Factors That Affect the Turnover and Continuance Intention of Young Employees in Japanese Companies</p>			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this research is to identify the organizational factors that affect the turnover and continuance intention of young employees (regular employees from 25 to 35 years old) in this modern age, and to verify exactly how these identified factors affect turnover and continuance intention.</p> <p>As qualitative research, the author interviewed 18 young regular employees who had no experience of leaving a job. The data obtained from these interviews were categorized into “organizational factors desired by youth in Japanese companies (retention factors)” based on the KJ method. Furthermore, the M-GTA method was used to identify organizational factors that affect the process of “reason to be able to overcome inclinations to leave their jobs”. The results show that one of the retention factors is the satisfaction level of young employees regarding their communication with the HRM department, and that this communication satisfaction level has an influence on the process of overcoming their inclinations to leave their jobs.</p> <p>Additionally, the author interviewed 5 young regular employees who have had the experience of leaving their jobs in the past. The data obtained from these interviews were analyzed using narrative analysis (theme analysis) to identify the background factors why there had been no option to consult with the HRM department at the time they left their jobs. The results show that the young employees’ communication satisfaction with the HRM affected the turnover process. Furthermore, results show that there was no easy contact between the HRM and young employees, so young employees were in a situation where they could not expect much of HRM.</p> <p>Given these, as quantitative research, the author conducted a questionnaire to clarify how "communication satisfaction level with HRM" affects the turnover and continuance intention of young employees. 194 responses were collected with the cooperation of eight major Japanese companies and subsequently analyzed. Upon conducting a Structural Equation Modeling (SEM) analysis, it shows that "communication satisfaction level with HRM" has a significant effect on the turnover and continuance intention of young employees. And, through various analyses, by raising "communication satisfaction levels with HRM", results suggest that it would be possible to prevent an increase in the desire of turnover and to increase job retention when communication satisfaction with their superiors is high.</p>			
<p>Key Word(5 words)</p> <p>Young Employees, Turnover , Organizational Commitment, Communication, Human Resource</p>			