

論文審査の要旨および担当者

報告番号	甲 第 号	氏 名	羽生 琢哉
論文審査担当者：	主査	慶應義塾大学大学院 教授 博士（工学）	前野 隆司
	副査	慶應義塾大学大学院 教授 博士（システムエンジニアリング学）	白坂 成功
	副査	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附属システムデザイン・マネジメント研究所 顧問 博士（工学）	中野 冠
	副査	慶應義塾大学 名誉教授 Ph.D. in sociology	花田 光世
	副査	筑波大学人間系 教授 博士（心理学）	岡田 昌毅
（論文審査の要旨） 羽生琢哉君の学位請求論文は「人事部によるコミュニケーションが一般社員の就業継続に与える影響の解明」と題し、6章と補章から成る。 従業員の自発的な離職を防止することは企業にとっての重要な経営課題である。昨今の一般社員の離職問題を取り巻く環境は複雑化・深刻化しており、表面的な要因を解消しても対症療法的に終わってしまう懸念がある。これに対し、本研究では、従業員の行為（就業継続・離職）の背後にある人事システムがもたらす影響プロセスとして位置づけられる人事部によるコミュニケーションに着目している。日本の大手企業における一般社員を対象にして、人事部によるコミュニケーションが就業継続に与える影響の解明を目的としている。 第1章では、一般的な離職理由として挙げられる事柄が表面的な要因の解消にとどまっていないかという点を問題提起している。また、先行研究の課題として、ボトムアップの従業員視点から求められる人事部のコミュニケーションに関する概念が十分に深められていないことや、この課題認識を踏まえ人事部が独特の権限を有している日本の大手企業の文脈から人事部によるコミュニケーションを検討することの重要性について述べている。 第2章では、就業継続・離職プロセスに影響を与える組織要因を探索的に調査している。就業継続者と離職者の双方の視点を踏まえて、離職につながる直接要因だけでなく、その問題解決を妨げている動的なプロセスとしての要因を見出し、離職問題に対してどのような人事部の関わりが影響を及ぼすかを検討している。 第3章では、インタビュー調査の分析から一般社員が求める人事部とのコミュニケーション満足の内容を具体化し、それが就業継続要因となることをアンケート調査によって定量的に検討している。分析により、人事部とのコミュニケーション満足が上司とのコミュニケーション満足とは独立して就業継続意思に影響を与えることを示している。 第4章では、人事部とのコミュニケーション満足が就業継続意思に影響を与えるプロセスについて、組織支援理論と組織同一視に基づく理論的な説明を行っている。情緒的コミットメントと知覚された組織の支援を媒介変数に用いた仮説モデルを、アンケート調査の分析を通して検証している。 第5章では総合考察を行い、本研究の意義と今後の課題を述べている。本研究の貢献として、人事部と一般社員の双方向のコミュニケーションに関する概念の理解を深め、従業員視点に基づいた人事部とのコミュニケーション満足を具体化し、それを通じた一般社員への影響を分析的に論じた点が挙げられる。 第6章では、上記を総括して本研究の結論を記述している。 なお、補章では、本研究の知見を踏まえた実践的な展開に向けて、人事部を対象とした従業員に対するコミュニケーション意識の変化を促す目的で行った介入研究の結果を述べている。具体策として、人事部が人事システムの変容に取り組む際に、従業員視点を踏まえながら組織内外の要因を統合的に検討した人材戦略の策定を支援するワークショップを開発し、実際に企業での介入研究を通じて、人事部によるコミュニケーション意識の変化に寄与できる可能性を示している。 以上要するに、本研究では日本の大手企業における一般社員を対象にして、人事部によるコミュニケーションが就業継続に与える影響の解明を目的としている。人事部と一般社員の双方向のコミュニケーションに関する理論を発展させ、従業員視点に基づいた人事部とのコミュニケーション満足を具体化し、それを通じた一般社員への影響を分析的に論じている。また、企業の人事部が離職問題の解決に向けて従業員視点を踏まえた活動に取り組む際の手助けとなる知見を提供しており、実践的な意義を有する。すなわち、離職問題の解決に向けて、人事部によるコミュニケーションに着目し、人事部と従業員の関わりを総合的にデザイン・マネジメントすることを目指した研究である。このため、本研究は、システムデザイン・マネジメント学上の寄与が少なくない。また、英語の試験を行い、十分な英語力を有することを確認している。従って、本論文の著者は博士（システムデザイン・マネジメント学）の学位を受ける資格があるものと認める。			