

論文審査の要旨および担当者

報告番号	甲 第 号	氏 名	貴島 文緒
論文審査担当者：	主査	慶應義塾大学大学院 教授 博士（システムデザイン・マネジメント学）	当麻 哲哉
	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
		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）	高野 研一
		東京都立産業技術大学院大学 教授博士（システムズ・マネジメント）	三好 きよみ
（論文審査の要旨） 貴島文緒君提出の学位請求論文は、「情報通信業に勤めるITエンジニアの転職希望意識に影響を及ぼす心理的要因の分析と人材流出の防止施策の提言」と題し、ITエンジニアに対するアンケート調査を様々な角度から分析し、転職希望意識に影響を及ぼしている諸要因を特定して、組織定着させるための改善策を提言した研究である。 ITエンジニアの転職は年々増加傾向にあり、情報通信業の人材不足が顕著になってきている。ITエンジニアの量の不足は、オフショアの活用や委託企業の積極採用で労働力を増やしていく対策が可能であるが、質の問題については、企業が従業員のスキルアップを支援しても、他企業に転職してしまうことが企業の損失となっている。日本の情報システムを支えている情報通信業のIT人材の質の課題に取り組まなければ、結果的に日本は世界のデジタル化の中で遅れを取り、情報漏洩や経済を揺るがす障害のリスクを抱えることになる。日本のIT産業が競争力と組織の安定性を維持するためにも、優秀なITエンジニアには組織に安定的に定着してもらう必要があり、そのための努力が企業側にも必要だと言える。 本研究では、ITエンジニアの転職は不満によるケースが多いと考え、転職が最も多い層と言われている20代～40歳までのITエンジニアを対象にアンケート調査を行い、彼らの転職希望意識に影響を及ぼす諸要因を特定し、ITエンジニアが心理的にポジティブな状態で組織定着を選択できるようにするために、組織として取りうる改善策を提言した。具体的には、転職に関する先行研究から、従業員の転職希望意識が高まるまでのプロセスを洗い出して仮説として設定し、アンケート調査を行い回収した結果の共分散構造分析から仮説モデルの妥当性を確認、そのモデルをもとに、年代・業種・職種による転職希望意識の多母集団同時分析を行って根本原因を特定した。さらにこれらの結果を考慮し、IT企業が組織として取り得る転職防止策の提言を行った。 年代・業種・職種の分析結果から、情報通信業の中堅ITエンジニアの「収入の納得感」を高めることが最重要課題であることが明らかになった。ここで「収入の納得感」とは、支払われている給与や福利厚生と、与えられている職位・地位とのバランスの知覚を含めており、処遇に対してポジティブに納得している状態と定義している。この結果から、情報通信業の中堅ITエンジニアを対象に転職希望意識低群と高群の多母集団同時分析を行った結果、年収を上げることは「収入の納得感」を上げる事には繋がらず、両群とも「組織のナレッジ」が「収入の納得感」に強く影響を及ぼし、「組織のナレッジ」は「チームワーク」と強い相関関係があつて、転職希望意識低群の「チームワーク」の影響は、高群と比較して有意に高いことが確認された。すなわち、「チームワーク」と「組織のナレッジ」の関係こそが低群と高群の収入の納得感に繋がる違いであることが明らかとなった。 これらの結果から、情報通信業のITエンジニアの転職希望意識を低減させるためには、①中堅ITエンジニアの「収入の納得感」を高めるために「上司同僚の業務支援」が必要であること、②若手ITエンジニアの「仕事の意義とやりがいの実感」を高めるために「上司同僚の業務支援」が必要であること、③「上司同僚の業務支援」を効果的に行うためには、「組織のナレッジ」、すなわちナレッジやノウハウの蓄積や共有が適切に行われる仕組みとそれを支える「チームワーク」が必要であること、最後に④「仕事と生活のバランス」は中堅ITエンジニアをターゲットとすることの4点を施策として提言した。 以下、本論文の構成を説明する。本研究は序章から提言と結論までの全8章で構成され、第1章序論では、日本の情報システム産業の課題と、その背後にあるITエンジニアの転職が及ぼす人材不足の問題意識を取り上げ、本研究の目的と研究方法、用語の定義について説明した。第2章では、対象領域の先行研究を整理し、本研究の範囲、研究のアプローチを記述した。第3章では、転職希望意識の仮説モデルを構築し、アンケート調査とその分析方法のデザインを行った。第4章から第6章にかけて、調査対象者の年代、業種、職種による多母集団同時分析を行った結果を示し、それぞれの考察を行った。そして第7章で「収入の納得感」に影響を及ぼす要因分析を行い、第8章にて組織の対応策となる提言を行って結論とした。 本論文は、転職希望意識に及ぼす心理的要因が年代・職種・業種で異なることを明らかにし、IT企業が社員の組織定着のために取り組むべき具体的な改善策を提示したことに価値がある。また、審査では英語能力も確認している。このことから、システムデザイン・マネジメント研究科における博士学位論文として、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十分にあるものと認め、主査、副査の全員一致で合格と判定する。			