

主 論 文 要 旨

No.1

報告番号	甲 乙 第	号	氏 名	貴島 文緒
主 論 文 題 名： 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				
(内容の要旨)				
経済産業省は2018年に「2025年の崖」を発表し、我が国が情報システムに対する取り組みを怠ることにより、発生すると考えられる経済損失、例えば、技術的負債、情報漏洩問題、そして経済を揺るがす障害の発生を予測している。そして当時予測されていた経営上の課題が、2023年において実際に各企業で問題となっている。これらの情報システムに係わる経営課題の根本原因を紐解くと、情報通信業の IT ベンダー企業の若手が早期退職していく現状に加え、そのしわ寄せが中堅エンジニア来ていることにありと推察される。IT エンジニアの転職が年々増加傾向にあり、IT 企業の人材不足が顕著になってきている。人材不足の背景には少子高齢化や技術高度化に伴う IT 人材の需要の増加等が考えられる。IT 企業にとって人材不足は量の問題と質の双方の側面が挙げられる。IT エンジニアの量の不足の対策については、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ことが出来るが、質の問題については、直接的な対策として従業員のスキルアップを企業が支援することが考えられるが、せっかくスキルアップしても他企業に転職してしまえば企業としても損失である。現状、情報システムを支えているのはユーザ側の IT 人材ではなく、IT 企業側の IT 人材であり、IT 企業側の IT 人材の質の課題に取り組まなければ、結果的に、わが国の企業は①デジタル領域の敗者、②技術的負債、③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。IT 企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 エンジニアには後輩の育成が期待されており、組織に安定的に定着してもらう必要がある。そのためには企業としての努力が必要と言える。 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する。 転職研究は1960年代から欧米を中心に行われてきた。転職希望意識を低減させるために職務満足やコミットメントを高めるために組織が行うべき施策が提言されている。また近年では我が国でもキャリア支援とリテンションの関係が研究されており、正当な報酬や人事評価、スキル構築のため会社の支援が従業員の転職行動を抑制することが指摘されている。一方で我が国において同期と年収で大きな差が付かない 20 代の転職が多いこと、職場に対する不満から転職を選択するケースが多いことは先行研究・政府調査でも明らかであり、この傾向は年々増加している。IT エンジニアの転職についても同様の傾向が民間企業の調査で確認されている。IT エンジニアの質を確保するためには、(研究1)年代による違い、(研究2)業種の違い、(研究3)職種による違いを考慮した転職防止策を検討する必要がある。 従って本研究では、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(仮説)を洗い出し、回収したアンケート結果を使って共分散構造分析で仮説モデルの妥当性を確認した。そして確認されたモデルをもとに、年代、業種、職種による多母集団同時分析を行い、転職希望意識の根本原因を特定する。				

上記(研究1)(研究2)(研究3)で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、及び、組織要因の分析を行った。分析で明らかとなった結果は、情報通信業に勤める若手(31歳以下)ITエンジニアの場合、転職希望意識に影響を及ぼす要因は業種、職種による大きな差はなく、「仕事の意義とやりがいの実感」「仕事と生活のバランス」「同僚の転職状況」が転職希望意識に影響を与える。また彼らの「仕事の意義とやりがいの実感」は「上司同僚の業務支援」から影響を受け、「上司同僚の業務支援」は「組織のナレッジ」(仕事を進める上で必要なナレッジやノウハウの蓄積と共有)から影響を受ける、なお「仕事と生活のバランス」は若手間接部門職では転職希望意識に影響を与えるが、若手ITエンジニアの転職希望意識とは関係ないことが明らかとなり、この点のみが若手ITエンジニアの転職希望意識に関する特徴であると言える。中堅(32歳以上)ITエンジニアの場合、転職希望意識に影響を及ぼす要因は業種、職種で異なることが確認された。情報通信業の中堅ITエンジニアの場合、「収入の納得感」「キャリアに対する意欲」「仕事と生活のバランス」「同僚の転職状況」が転職希望意識に影響を与えるが、製造業の中堅ITエンジニアの場合は「キャリアに対する意欲」「同僚の転職状況」が転職希望意識に影響を与え、中堅間接部門職の場合は「仕事と生活のバランス」「同僚の転職状況」が転職希望意識に影響を及ぼすことが明らかとなった。同じITエンジニアであっても、情報通信業の転職希望意識は製造業と比較して有意に高い。したがって、情報通信業の中堅ITエンジニアは「収入の納得感」が転職希望意識に影響を及ぼすことが特徴であると言える。又、情報通信業の中堅ITエンジニアの「収入の納得感」は「上司同僚の業務支援」から影響を受け、「上司同僚の業務支援」は「組織のナレッジ」から影響を受けることが明らかとなった。

研究1~3の結果により、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と考え、研究4では情報通信業の中堅ITエンジニアを対象に転職希望意識が低い人の「収入の納得感」、高い人の「収入の納得感」に影響を及ぼす要因を分析した。年収や会社規模等の属性について転職希望意識低群、高群でノンパラメトリックを行ったが、分析の結果、有意差は確認されなかった。すなわち年収を上げることが収入の納得感を上げる事には繋がらないことも明らかとなった。ただし月の平均残業時間のみ、有意傾向(高群の残業が多い)が確認された。多母集団同時分析からは転職希望意識低群も高群も「組織のナレッジ」が「収入の納得感」に強く影響を及ぼすこと、また「組織のナレッジ」と「チームワーク」は強い相関関係があり、転職希望意識低群の「チームワーク」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と言える。

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エンジニアに対しては「収入の納得感」を高めるための「上司同僚の業務支援」が必要であること、またこの場合の「収入の納得感」とは金額そのものを指すわけではないということ、(2)若手ITエンジニアについては「仕事の意義とやりがいの実感」を高めるための「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」がより効果的に行われるためには、「組織のナレッジ」、すなわちナレッジやノウハウの蓄積と共有が適切に行われる仕組みが必要であること、かつ「組織のナレッジ」を支える「チームワーク」、すなわち体制が必要であること、最後に(4)「仕事と生活のバランス」施策は中堅ITエンジニアをターゲットとすることを施策として提言する。