

学 位 論 文 内 容 の 要 旨

学位申請者	菅原 佑香 【ジェンダー学際研究専攻 平成22年度生】	要 旨
論文題目	企業における若年正社員の就業継続意欲に関する分析 —若年層を取り巻く企業内人事慣行からの考察—	<p>2000年代にはいり正社員雇用は年々縮小、日本の若年労働市場は大きく変化した。卒業時の就職活動は激化し、初職から非正規雇用に就く者も増えた。しかしようやく得られた正社員の仕事にもかかわらず離職意向を持つ若者が少なくない。日本的長期雇用慣行において、就業継続を前提に OJT を中心とした教育訓練がなされるが、若者の仕事のミスマッチ感はどうしたら下がるのか。本論文は 2004 年から 2010 年行われた、主に従業員規模 100 名以上企業に勤務する労働者への複数の調査を利用、20-34 歳の若者を対象に計量分析を行い、①ワークライフバランス施策の影響、②「先を見通せない」要因の解明、③職務特性や上司の管理スタイル、④評価について分析したものである。その結果、①ワークライフバランス施策は業績を評価する成果主義と合わせて行われる場合に男性および未婚女性の満足度を上げること。またこうした施策のみならず、学歴、勤続等が同程度の個人が得る平均賃金より高い賃金を得ている場合に継続意欲が高まること、②3 年後の職業生活の見通しが明るいと感じる若年正社員は、男性の 25%、女性の 20%に過ぎず、適職がわからないと感じることが不安感の一因であること。男性については、今後の仕事について相談する機会の不足、希望が配置・昇進に反映されない懸念が、不安感を高めること。③就業継続意欲は、男女とも仕事の範囲や内容が明確である場合に高まり、加えて男性については、上司の指示が明確、上司の時間管理が適性、と感じる場合に高まること。残業はやりがいのある職務と関連が強く、予想に反し推計残業時間が長いことは離職意向を低めること。④評価については、未婚男女は、中長期的な成長や業績の評価により仕事意欲が高まるが、既婚女性は短期的な成果や業績が重視される方が、仕事意欲が高まるといった属性差があることが見いだされた。論文は、賃金は重要であるが、加えて、相談機会があること、仕事の先行きの見通しが得られること、上司の仕事の指示が明確であることが離職意向の低下に重要と見出した。また男女の別や既婚有配偶かで意欲に影響する要因が異なることから、こうした点への考慮も、若者の意欲の保持と人材育成に重要と見出した。</p>
審査委員	(主査) 教授 永瀬 伸子	
	教授 平岡 公一	
	教授 大森 正博	
	准教授 デ アウカンタラ マルセロ	
	准教授 西村 純子	