

修士論文（研究報告書）要旨

論文（報告書）タイトル：「若者の離職率の原因分析と定着率向上に関する研究-中国と日本企業の比較研究」

学籍番号：AM18021

氏名：JIN WENBO

指導教授：張相秀教授

【論文（報告書）の構成】

はじめに

第1章 問題認識と目的

第2章 先行研究

第3章 事例研究

第4章 仮説や実証

第5章 結論

おわりに

参考文献

【論文（報告書）の内容】

1. 研究目的

本研究では、主に三つの項目を研究目的とする。

- ① 離職率が高くなっている原因を明らかにする。
- ② 離職率、モチベーションと企業業績の三つの要素を中心として検討する。
- ③ 離職率を低下する方策を探ることを目的とする。

2. 研究方法

① 文献調査

離職と定着に強い影響を及ぼすワークモチベーションと職務に対する満足度については書籍と論文、調査報告書などの文献調査を持って整理し、離職率と定着率の現状や推移などについては政府機関や関連組織が調査分析し発表する白書などに基づいて分析、比較する。

② 事例研究

中国・上海に進出している日系企業を対象にフィールドワークやインタビュー調査を行った。また、日本国内の企業を対象にした事例研究からは定着率の向上策にフォーカスを当てて調べて見た。

③ アンケートとインタビュー調査

企業の人事部、離職者などを対象とした。離職の理由に関する質問に関するアンケートやインタビューに協力してもらった。日本側のアンケート調査の対象は、日本企業のうち上場している製造業会社 1000 社である。

中国の場合は、中国のインスタントメッセージングアプリであるウィーチャット（WeChat）を使い、個人に対する調査であり、電話インタビューの形で行った。さらに企業の人事部に関しては離職者を減らすためのソリューションに関して討論を行なっている。そして、アンケート調査結果は実証分析を行った。

3. 研究結果

まず、「モチベーションが上がれば、離職率が下がる一方で、会社の業績は上がる」という仮説を検証した。つまり、モチベーション、離職率、経営成果という三つの要素の間には正の相関関係があり、回帰分析でも有意な説明力が認められた。

依然として、大学新卒者の離職率が高い水準で動いているのは日本と中国の両国において、企業経営における共通の課題とも言える。今度の事例研究と先行研究の調査結果から、企業側の努力や取り組みによっては高い離職率をかなり緩和することも可能であるという事実を確認した。国家と企業によって、緩和手段は異なり得るものの、職務遂行における従業員の不満足、会社への不安感を最小化し、多角的にモチベーションの活性化策を講じて、実行することが有効である。

離職率の低下、定着率の向上のためには、金銭的な面でもライバル会社に負けない競争力にある年収を保障する必要があるが、所得水準の向上とともに、金銭的な要素よりは非金銭的な要素に対する従業員のニーズが高まっている流れを看過してはいけないであろう。中国では、貧富の格差が拡大しているとの指摘はあるものの、2019 年で 1 人当たり GDP が 1 万ドルを超えた。したがって、日本企業で拡散しているリテンション戦略についての調査研究、および前向きな慎重な導入と実施が求められる。

離職率の低下と定着率の向上は、企業にとってコスト削減だけではなく生産性の向上にもつながる。特に、この研究を通じて、マーケットの規模が大きい中国でのビジネスに成功するためには、現地の優秀な人材を確保し、リテンションしていく力量を強化しなければならないと思うようになった。

【主要参考文献】

- 1 小野公一（2011）「働く人々の well-being と人的資源管理」東京神田白桃書房
- 2 金井壽宏（2006）「働くみんなのモチベーション論」NTT 出版株式会社
- 3 厚生労働省（2019）「厚生労働省（平成 31 年 10 月）2019 年新規学校卒業就職者の在職期間別離職率状況」
- 4 政策研究・研修機構（2017）「労働政策研究報告書」
- 5 麦可思データ（MyCOS. 2018）「就職藍皮書：2018 年中国大学生就職報告」社会科学文献出版社
- 6 沈辰（2013）「国内外离职问题研究评述」首都经贸大学『时代经贸』2013 年 19 期