

## 論文要旨

経営学研究科 経営学専攻修士課程

人材・組織マネジメントコース

工藤 亜紀

本研究では、近年、社員による個人選択型配置転換のフォーマルな仕組みとして、社内公募制度の導入が増えてきていることに着目する。八代(1998)は社内公募制度について、人事部の行っている指令的な人事配置を個人の選択に基づく「市場メカニズム」の形に置き換えるプログラムであるとする。そして社内でも人材の需要と供給を直接の利害関係者間で調整するほうが人事部の指令による一律的な人事異動よりも公平かつ効率的であるため、社内公募制度を全面的に導入することを主張する。社内公募制度のイメージを「市場メカニズム」としてとらえ、それゆえに公平で効率的だとする主張と見ることができる。

しかし、実際には、社内に互いをよく知る人間関係があるなかでは、社員は希望する異動の実現に向けて、制度の枠外で、いわばインフォーマルにこれを利用した異動が行われるのが自然と考える。果たして、実際にそうしたインフォーマルな人的ネットワークの利用した異動のプロセスがあるのか。また、その場合でも、制度として社内公募制度などの人事制度があることにはどのような利点と課題があるのか。これを明らかにすることを本研究の研究課題とした。

こうした研究課題を果たすうえで、本研究では金融・監査法人X社の事例を取り上げる。X社はグループ共通で個人選択型配置転換の制度として、社内公募制度と異動希望調査での職員の希望にもとづく配置転換制度を導入している。いずれも管理職も含む入社1年以上の職員に広く適用し、これ以外に企業側の権限に基づく配置転換は行われない。それゆえ本研究の問題関心に対応する、個人選択型の配置転換の仕組みを全面的に導入・運用している企業と位置づけることができる。

本研究では、こうしたX社の事例をもとに、職員の異動プロセスを明らかにすべく調査協力が得られた12名の職員に対しインタビュー調査を実施した。実際に異動を経験した社内制度利用者と制度非利用者はどのようなプロセスで異動をしたかについて確認を行った。異動前のきっかけや準備から始まり、異動前相談、応募後の報告、異動決定後の働きかけ、異動後の評価、今後の意向についてインタビュー調査を行った。

インタビュー調査から、個人選択型配置転換を全面的に導入する企業（「個人選択型配置転換企業」）において、職員は社内公募制度や異動希望調査といった制度利用の有無に関わらず、社内の人的ネットワークを利用し、当事者間でインフォーマルな交渉を行うなどして、希望する異動の実現を図っていることが確認できた。制度利用の有無による違いを見ると、制度非利用者では、知り合いの管理職と直接交渉するなど、実力のある職員が制度利用しなくとも異動できる機会がある。他方で社内公募制度や異動調査があることで、社内で目立った実績のない職員も制度を利用することで異動を実現する機会が広がるほか、社内のインフォーマルな人間関係に依存しきらない異動を実現できることが分かった。個人選択型の配置転換制度は、異動できる職員の範囲を広げたり、職員の異動先の選択肢を広げたりする点で、職員の社内異動の機会を広げる役割を果たしていると考えられる。