

人事改革

変化を読み解く

キーワード

社内F A制

定義：本人が主体的に職務を選択する社内公募制

社員の配属はこれまで、本人の適性や経験、希望などをもとに人事部が決定してきました。もちろん、人事考課のときなどに、本人の希望する職務や部署などを聞くことを制度として実施してきた企業も多いのですが、本人の希望がかなえられることは少なかったといえます。かりに、希望する職務や部署に配属されたとすれば、その社員はいままで以上にやる気を出すことになるでしょう。

とはいえ、すべての社員について本人の希望どおりの職務や部署に配属することは基本的に無理ですから、会社は一応社員の希望は聞くものの、実際は希望がかなわないこと

社内失業者にならないために

トランスラクチャ
代表取締役・CEO
林 明文



のほうが多く、また本人になぜ希望職務や部署に配属されないかを説明もしませんでした。

ところが、最近では、社員のやる気をより高めるために、本人が希望する職務や部署への配属のチャンスを与えるよう試みている企業が増えつつあります。社内公募制などはその一つです。新設するポストや欠員が生じた部署などへの配属希望者を募り、一定の基準で選考し、配属をする制度です。

金融機関でも支店長ポストや本部の特定のポストを社内公募で決定する動きがみられます。こうすることによって、いままでよりは本人が希望する職務や部署に配属させるチャンスを増やすことができます。一つのポストへ多くの希望者が立候補するケースが圧倒的に多いため、いくらか希望してもほかの人に決まってしまう確率のほうが高いのですが、少なくとも応募する機会が与えられるのですから、希望する職務に就ける可能性は格段に大きくなるはずですよ。

この社内公募制をより強化したものが社内F A制といわれる制度です。社内F A制は、本人が希望する部署の責任者と面接し、面接に選ばその部署に移れるというもので

す。事業部や支店などを一つの企業とみれば、社内のなかで転職するようなイメージです。実際にこの制度を導入している企業もいくつかあります。

この制度を実施しますと、確かに自分の申告で希望する職務や部署の仕事ができる可能性はさらに高くなります。

しかし、会社としては、次のような二つのタイプの人材に対処しなくてはなりません。

一つ目のタイプは引取り手のない人材です。自分の希望ではA事業部で企画業務を担当したいと思っ

ても、A事業部の長が「採用」せず、ほかの希望部署でも「不採用」になってしまった人材です。つまり、社内失業者です。

もう一つのタイプは自分が希望する職務や部署がない社員です。社内F A制では、基本的に自分の仕事は自分で確保するという考え方で、自分の意思が不明確で仕事は会社が与えてくれると考えている社員には仕事を与えられなくなるという事態が生ずるのです。

配属の考え方も従来とは大きく変わるうとしていきます。自分の仕事は自分で確保しなければ、社内失業者になってしまいかも知れません。