

論文要旨

所属ゼミ	高木晴夫 研究会	学籍番号	80430625	氏名	関 元史郎
(論文題名)					
<p>大企業組織におけるコア人材の人事異動</p> <p>—従業員満足度向上を図る配置転換のあり方に関する一考察—</p>					
(内容の要旨)					
<p>本論文の目的は、企業において配置転換施策を立案する立場にある人事担当者に向けて、「施策の立案にあたって、配置転換に対する従業員満足度を高めるために考慮すべき点は何か。」という課題について、具体的処方箋の提示を行うことにある。</p> <p>このテーマを選択した理由は、企業は、真の市場競争力維持・向上のために安易に外部労働市場に戦力を求めるのではなく、内部的資源の活用に活路を見出す必要があるが、具体的には、コスト面での制約がある「賃金等の労働条件改善」や「昇進・昇格(=タテ異動)」等ではなく、「配置転換(=ヨコ異動)」施策の活用によるプロパー人材(特にコア人材)活性化が現実的な選択肢である、と考えたことによる。</p> <p>本人・上司・人事部門の3者間には“情報の非対称性”が必ず存在し、空ポスト補充のための“玉突き異動”も必然的に発生するため、「社内公募制度」等、従業員により主体性を持たせた配転施策を充実させても、それによる満足度向上には限界がある。現実的には会社主導による(従来型の)配置転換施策を実施しながら、いかに満足度向上を図れるか、という点に企業は努力を傾注すべきと考え、先行研究から“フィードバック”の重要性等に着目した“仮説的枠組み”を構築した。</p> <p>この“仮説的枠組み”の検証を行なうべく実施した「アンケート調査」に対する分析を行った結果、配置転換施策に対する従業員満足度向上を図るためには、「配属希望先への配置転換実現」と、「従業員本人にとって“核”となる職務領域の開発」の2点が大きな要因となることが判明した。</p> <p>加えて、「個人にとっての“核”となる職務領域の開発」には「職場上司からの適切な“フィードバック”の存在」が欠かせないこと、また、「“チャレンジング”と思える職務への配転が為されていたかどうか」が、コア人材が転職希望を持つに至るかどうかを大きく左右する要素であることも明らかになった。</p> <p>全従業員に対して希望部署への配転を100%実現することは、様々な制約から困難が伴う。しかし、(人数的に限られた)コア人材について、それぞれの“核”となる職務領域の開発を考慮した配転施策の実施は、現実的に可能と考える。</p> <p>よって、配転施策立案担当者に対し、コア人材の配転にあたっては「現在の職務領域との関連性が高い部署」であるか、また、「適切な“フィードバック”が実践できる上司」、「当該職務が少しでも“チャレンジング”と思わせられるような仕事の与え方のできる上司」が存在する部署かどうか、という点を考慮して配転施策を立案すべき、との具体的提言を行った。</p> <p>なお、上記提言の実効性をより高めるため、「考課者訓練」や「キャリア研修」といった各種研修制度の拡充による“基盤整備”の必要性等にも併せて言及した。</p>					