

論文要旨

所属ゼミ	大藪研究会	学籍番号	80328303	氏名	城所 征可
(論文題名)					
伝統的大企業における双方向型キャリア形成システムの可能性 —社内公募制度の導入事例を通じたキャリア形成システム研究—					
(内容の要旨)					
<p>本論文では、若手社員（～30代前半）の「業務と適性のミスマッチによる退職の発生」という問題意識に立ち、日本の伝統的大企業における日本型人事管理制度の配置の基本政策である「OJT+ローテーション配置」と、近年企業の導入が目覚ましい、双方向型配置システムである「社内公募制度」に着目し、分析、提言を行う。</p> <p>業績が右肩下がりの現在、ローテーション配置のメニュー提供は継続困難であり、また、社員の意識が「短期的な仕事獲得ニーズ」へ移行することで、「長期育成」を主眼とする従来の配置制度は限界を迎え、企業は社内公募制度を補完的の制度として導入し、配置の双方向化を図ってきた。</p> <p>一方、現在の若手社員に対する社内公募制度の機能・効果は、「適性発見機能」「自己選択による高い納得性」「現状の不満からの脱却の機会提供」が中心であり、社員のモチベーション向上に大きく影響を与える「長期的な仕事そのものへの満足度向上」という機能は十分に果たしていないと考えられる。</p> <p>こうした状況から、双方向の長期キャリア形成をシステムとして担保するためには、①基盤的資質を育成する期間、②業務フィールドの選定期間、③具体的業務分野の選定期間という3つの段階に若手社員のキャリアステップを分解し、それぞれのステップに応じた配置政策を講じることが有効と考えられる。具体的には、②においては「業務フィールド単位での公募」によりローテーションと公募の融合を図り、③においては、「ステップアップ型公募の導入」により、社内公募未利用層への拡大を図ることが効果的である。</p>					