

「FA宣言」異動制度

実例特集

社員のキャリア(やる気)アップと適材適所人事を両立せよ

ケーススタディ #1~#4

重視している。

選考に不合格で異動が実現しなかった社員には、理由をフィードバックして、能力開発に取り組む方向を明確にしている。

制度を導入している企業の仕組みは多様で、複数のコースを設けて選択肢の幅を広げて取り組む事例もある。

『社内FA』では、受け入れる部門の事業計画や人員計画等が様々なため、部門ごとの組織情報をネット上で開示するなど、サポート体制を整えて効率的な運用を目指している。

『社内公募』では、事業の多角化で新分野へ展開する時、あるいは海外事業の強化に向けて現地法人を新設する時など、組織改編に際して、これら職務に就く意欲ある人材を募るケースが多い。

事例の4社は、いずれも工夫を凝らした仕組みが功を奏して、運用を軌道に乗せた成功例といえる。

『社内FA（フリーエージェント）・公募制度』は、社員が希望する職種に就くことを自由に申請できる『社内FA』と、会社が所定のポストを用意して希望者を募る『社内公募』という2つの機能を併せ持つ。

制度は、社員に能力を存分に発揮できる場を提供して『やる気』を喚起させ、業績向上に寄与させるのが狙いで、社員個々のキャリアアップと、適材適所の配置管理に役立つ。

社員にとって、手を挙げて希望する職種に就けるという魅力は大きい。その反面、異動後には相応の成果が問われ、仕事に対する責任が強く求められる。いくらチャレンジ精神を発揮したところで、アウトプットなしでは済まされない。

現行職場から逃避する応募は対象外で、要件として所定の勤続年数、もしくは現行職場で一定の在籍期間を必要とする。

異動の可否を決める選考では『面談』にウエイトを置き、総じて新しい職務に取り組む本人の意欲を

企業名	制度名	導入年月	対象者・要件	運用
オリンパス #1	チャレンジシステム	求人型 1990年4月 求職型 2001年4月	・全従業員 ・現行職場に1年以上在籍している社員 ・管理職を除く	・求人型は毎年3回実施して半年後に異動 ・求職型の申請は1か月に1回に限定。面接選考で可否を決定
ユニ・チャーム #2	キャリアチェンジ制度	2000年4月	・一般社員	エントリー者は人材開発部とのコーディネイト面談を経て異動希望部門との面談で可否を決定
東京海上日動 火災保険 #3	JOBリクエスト制度	Aコース、Bコース 2001年4月 Cコース 2004年4月	・Aコース、Bコース 全国型社員 ・Cコース 地域型社員	・Aコース、Bコース 面接選考で採否決定 ・Cコース 事前登録制を採用
ジェーシービー #4	社内FA・公募制度	2002年4月	・全従業員 ・入社3年目以上の社員 ・現行部署の在籍期間が1年以上の社員	1次(レポート選考)と2次(面接選考)で可否を決定