

社内公募制度と多面評価制度 ホワイトカラーは仕事と上司を選べるか

八代 充史

これまで企業内労働市場の中で「仕事」や「上司」を決定していたのは、従業員自身の意思ではなく、企業の「人事権」であり、こうした人事権の象徴が「定期異動」であった。

しかし、最近多くの企業が、社内公募制度や社内F A制度等仕事配置やキャリア形成に本人に意向を組み入れる「個人選択型人事制度」を導入している。他方上司の選択については、近年部下・同僚など上司以外の者が評価に参画する多面評価制度（360度評価）を導入する企業が増えている。この報告ではこうした社内公募制度や多面評価制度の実態を、電機業界の2社の事例に基づいて検討した。調査結果の概要は以下の通りである。

まず、社内公募制度の目的としては、両社共に「部下の潜在的異動可能性拡大」という脅威を与えることによって、部下とのコミュニケーションを充分行うように求めるという「社内労働市場の活性化」が重視されていた。その結果 公募対象職務の対象や公募実施時期の拡大、 オペレーションの本社人事部から事業部門への委譲、 ウェブを使った エントリー、といった運用上の変更がなされていた。反面こうした社内公募制度の拡大が、従業員側、事業部門の双方が安易に公募に依存する危険性を孕んでいることも事実である。

第2点、多面評価制度の目的については、「気づき」を促すことによる能力開発の促進という点が共通目的だった。ただし、評価者の選任方法については、B社では匿名性を重視して事業部長によって選任されるのに対して、A社では評価者自身が選任を行っていた。

従って ホワイトカラーの仕事の選択は行われている、 上司の選択は行われていないが仕事を選択することによって間接的に上司も選択できる、というのが報告の結論である。