

The Society for Economic Studies  
The University of Kitakyushu  
Working Paper Series No.2017-2  
(accepted in February 28, 2018)

## 技能論の観点からみた社内公募制度の意義

福井 直人 (経済学部経営情報学科准教授)

### 要約

本研究の目的は、個人選択型人事制度のひとつである「社内公募制度」が従業員の技能形成に対してどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることである。本ペーパーは、北九州市立大学経済学部公式ホームページ内で要約のみ公開することとし、原文の閲覧については執筆者の福井まで問い合わせていただくこととしたい。問い合わせ先は [fuXkuXinaoXto@kitXakXyu-u.ac.jp](mailto:fuXkuXinaoXto@kitXakXyu-u.ac.jp) (左記のアドレスから X を除いたアドレス) であるので、遠慮なく問い合わせていただきたい。

本ペーパーの要約は以下のとおりである。日本企業における従来の人事異動は人事部主導による一方的な配置転換が主流であった。その結果として、好むと好まざるにかかわらず、従業員に多くの職場を経験させることによりジェネラリストが育成されてきたというのが通説的見解である。一方、最近では人事部主導による配置転換を見直し、補完あるいは代替するために、社内公募制度の導入が大企業を中心として進められている。社内公募制度の導入の背景には個人主導型人事制度の普及がある。もちろん自分のキャリアは自分で形成するという発想は否定しえないし、それによって従業員のモチベーションが高まること可能性は高いものと思われる。

一方、社内公募による異動が普及するとすれば、異動にかかる意思決定に従業員の意思が介在するため、異動のパターンはこれまでとは異なるものとなろう。異動パターンの変化は技能形成のありようにも影響を及ぼす。したがって、技能形成のプロセスとパターンが変容してしまうことになり、従業員が形成する技能のタイプも変容せざるを得ないであろう。それでは社内公募制度の導入に伴い、形成される技能は従来のそれからどのように変容するのであろうか。本論文はこの点を解明するための既存文献レビューによる理論的分析と、分析枠組みの構築を行なうものである。

本論文は実は 2008 年 12 月頃より執筆を開始し、2009 年末には既に一旦脱稿していた。ただ、そのとき別論文を紀要に掲載することになったため、本論文は長らく掲載する機会を逃してしまった。また、2008 年頃であれば社内公募制度は学界および実務界におけるホッ

ト・イシューであったかもしれないけれども、2018年現在では学術的論文のテーマとして扱われることはほとんどなくなったし、実務雑誌に社内公募制度の記事が掲載されることも相当少なくなってしまった。また、イントラネット活用による社内公募制度の先駆であった富士ゼロックス（原井、2002）においても、かつて実務雑誌などで紹介されていた入念な公募システムを2008年には廃止してしまったようである（ただ、社内公募制度自体が廃止されたかは不明）。やはり、一時に比べると社内公募制度に対する熱は冷めてしまったと言わなければならない。それにもかかわらず、現時点でも社内公募制度の導入率が低くないことを鑑みると、同制度を分析することの意義は相変わらず失われていないとも考えるべきであろう。

そもそも、日本においては人事異動に関する研究が非常に少ないという実情がある。アメリカにおいては、近年ではタレント・マネジメント（Talent Management : TM）に関する文献が非常に多く公刊されはじめたが、一方で Job Posting に関する学術的論文はほとんど検索でヒットしない。アメリカでは Job Posting が当然のことであるから、学術的研究のテーマとさえなりえないのかもしれない。それに対し、企業主導型異動に関連する TM は斬新な概念と捉えられた可能性がある。人事異動研究で参考とすべき理論が少ないなか、我々が参照すべき論稿は知的熟練論や水平的情報機構論（J企業論）であろうが、その他 TM から得られる知見も大きいのではないかと推察できる。ただし、本稿においてはそこまで踏み込んだ議論は行えておらず、社内公募制度と TM との接合の可能性を示唆したにとどまった。