

# 「個人選択型異動」実践編

個を主役にしたジョブポスティングモデル



個人選択型異動

ジョブポスティング制度

社内公募制度

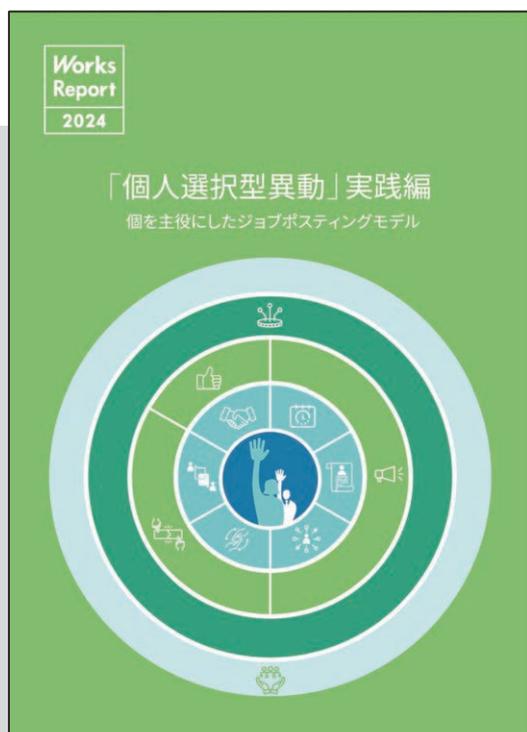
ジョブポスティングモデル

キャリア自律

プロジェクトリーダー

千野 翔平

研究員



## 概要

日本企業では社員の主体的なキャリア形成を重視する「個人選択型異動」が広がりつつあり、ジョブポスティング制度はその代表例である。ジョブポスティング制度は、社員が自らの希望や適性に応じて異動先を選択できる仕組みであり、キャリアの自律性を高めるとともに、組織の活性化にも寄与する。本プロジェクトでは、ジョブポスティング制度を導入する企業への調査を通じて、制度の運用実態や課題を明らかにし、それらを踏まえた制度設計のモデルを提案した。

## 問題意識

昨今、ジョブポスティング制度を導入する企業が増加しており、約4割の企業が導入している(リクルートワークス研究所, 2020)。ジョブポスティング制度は、社員のキャリア自律を促進し、エンゲージメントやリテンションの向上に寄与する効果が確認されている。一方で、社員の制度に対する認知が必ずしも高くないことから、制度の運用設計や定着に課題が生じているのが現状である。にもかかわら

ず、ジョブポスティング制度の活性化に向けた設計要素や運用上の工夫に関する体系的な検討は、依然として十分とは言えない。

そこで本研究では、制度を導入・運用している企業に対する調査を通じて明らかになった多様な実態を踏まえ、ジョブポスティング制度の有効性を高めるための効果的な運用モデルの構築を目指す。

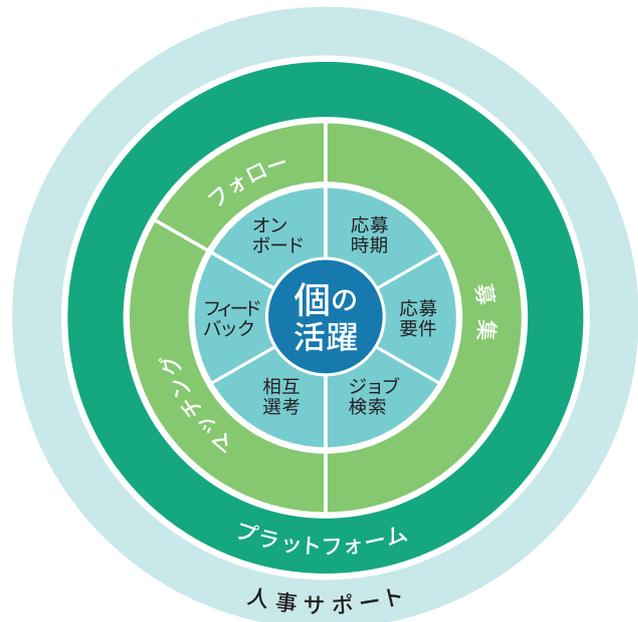
## 結論

ジョブポスティング制度を有効に活用している企業では、個を主役に制度を設計し、独自に運用するなどの工夫をしていることが分かった。したがって、ここでは、個を主役にしたジョブポスティング制度の組み立て方を提案した。

ジョブポスティング制度を「個を主役にした異動システム」として効果的に運用するには、3つの階層からなる構造的アプローチが必要である。中核となるのは、「募集」「マッチング」「フォロー」の3つの取り組みからなるサイクルである。第1のサイクルである募集は、「応募時期」「応募要件」「ジョブ検索」の3要素で構成され、制度の入口としての透明性と公平性を確保する。第2のサイクルであるマッチングでは、「相互選考」「フィードバック」が重要であり、特に異動先の業務が現在の職務と大きく異なる場合には、双方の納得感と成長支援が求められる。第3のサイクルであるフォローでは、「オンボード」を通じて、異動後の早期定着とパフォーマンス発揮を支援する。

これらのサイクルを支える第2階層が「プラットフォーム」であり、制度運用を支援するシステムや他の人事施策との連携が含まれる。その最たるものが、「学習支援」であり、異動先でパフォーマンスを上げるためにもスキルや知識などを獲得できるように、異動前後に学習機会が得られるようにする必要がある。さらに、最も外側に位置する第3階層が「人事サポート」であり、キャリア相談や制度運用に関する助言を通じて、現場の実行を補完する役割を担う。このよう

個を主役にしたジョブポスティングモデル



に、制度設計だけでなく、運用面での多層的な支援体制が、ジョブポスティング制度の有効性を高める鍵となる。

ジョブポスティング制度をどのように設計し運用していくのかは、企業の経営戦略や成長ステージによって異なる。重要なのは、社員一人ひとりのニーズやキャリアパスに応じた柔軟な異動を可能にすることである。本プロジェクトで提案したモデルが、ジョブポスティング制度を導入する企業やこれから導入を検討している企業において、制度設計や運用を考える契機となり、社員のキャリア自律を支援し、組織全体の持続的成長につながる人事施策として機能することが期待される。

## 派生アウトプットの紹介

### 「個人選択型異動」入門 ジョブポスティング制度のすすめ



本レポートでは、企業がどのようにジョブポスティング制度を運用すれば経営に資する有効な人事施策になり得るのか、具体的な7つの課題とその対処法を示した。

[https://www.works-i.com/research/report/jobposting\\_nyumon.html](https://www.works-i.com/research/report/jobposting_nyumon.html)

## Works Reportはこちら

### 「個人選択型異動」実践編

[https://www.works-i.com/research/report/jobposting\\_model.html](https://www.works-i.com/research/report/jobposting_model.html)

