

アルゴリズム方式で全社的に調整

日本生産性本部は6月12日、第100期「人事部長クラブ」の6月例会を都内で開催（オンライン併用）した。当日は「マーケットデザインで設計する人材マネジメントの未来」マッチング理論による適材適所の人材配置」をテーマに、東京大学大学院研究科講師で同大学マーケットデザインセンター（UTMD）プロジェクトマネージャーの野田俊也氏が講演した。

第101期人事部長クラブ

野田氏は冒頭、「マーケットデザイン」は望ましい配分から最適な制度・資格・経験・家庭の状況を逆算し、新たな制度などを集約し、人事配置や実社会の課題を解くことを決めている。この決するものであり、研修・人事部集権方式は、「納医の病院配属や保育園の入園調整、学校選択・入試などで実用化され成果を挙げていると述べたうえで、マーケットデザインを使った適材適所の人事配置について説明した。

主體的な人事配置

現状では、ほとんどの人事配置の考え方とし

「マーケットデザインで設計する人材マネジメントの未来～マッチング理論による適材適所の人材配置」

て、人事部にすべての情報や処置をさせるのではなく、個々の社員に「自分の部署で何をやりたいか」を考えてもらい、社員・部署が主體的に考えた計画を、アルゴリズムを使って全社的に調整する「アルゴリズム方式」を提唱した。

納得度と意欲向上

「アルゴリズム方式」では、参加者全員の希望を入力すると、あらかじめ決められた手続きに沿って、マッチング（誰をどの部署に配属するか）を決定することで、人事部集権方式の主要な弱点（人事配置にかかる工数が圧倒的に小さい、配置の決め方に透明性が出ないため、納得感が出ない、希望がどう配置に反映されるか明確になるため、従業員が偽りの希望情報を入力するインセンティブも消える）を解消でき

るという。

野田氏は、シスメックス社とUTMDが共同開発した新卒配属への導入事例についても説明し、同社の新入社員配属に

対する満足度が上がったことや、入社後8カ月時点のアンケート調査で、「別の部署に異動したい」と答えた割合が例年より低下したと説明。また、部署の約75%が「配属希望人材を選ぶ際に、育成計画や受入体制などを検討した」こと、新入社員と部門の希望を合わせて決定するため、納得度と意欲が高まったことなどを紹介した。