研究職の新卒配属で希望部署に行ける？研究職に聞きました。

新入社員として晴れて研究職として入社しても、その後は大きな難関が待ち受けています。

「初期配属」です。

この初期配属、正直なところ、新入社員側にコントロールできる要素はあまり多くありません。

そのため、いわゆる「ガチャ要素」が強いといわれています。

同一年度に研究職として採用された人の中でも、希望通りの部署に行けた人、希望通りではなかったが納得できる配属先に行く人、全く納得できない配属先を言われた人、それぞれ違った境遇に置かれるのが初期配属です。

一方で新入社員の皆様の多くは、

「希望通りの配属先で働きたい」

「環境・同僚に恵まれた中で働きたい」

と思っていると思います。

では実際のところ、新卒採用時に希望部署へ配属された研究職の人は、どのくらいの割合なのでしょうか?

そこで、

本ブログの著者のツイッターアカウントを使用して企業研究職の皆様にアンケートを取り、

「研究職の新卒初期配属」について調査しました。

以下のリンクから、私のアカウントを見ることができます。

（ぜひフォローをお願いします！）

最近、転職先と前職で勤務ルールがあまりにも違い、毎日驚いています。どっちの会社のルールが世間の一般と近いのか興味が出てきたので、このアカウントを使って、皆様の企業の勤務ルールを聞き取るアンケートを始めました。
しばらく続けますので、興味がある方はぜひ投票もお願いします！

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) April 12, 2023

今回は、

「研究職の新卒配属：希望部署に行けた？研究所はいい人多い？」

という内容で、ツイッターアンケートの結果をまとめていきます。

研究職の新入社員配属：希望部署に行けた？研究所はいい人多い？

入社時から研究職を志望していた？

まず最初に、

「そもそも、就職活動から研究職志望？」

という前提確認を行いました。

現役研究職の中には、研究職を希望して希望通りに働いている人もいれば、違う職種と迷った結果、研究職に進んだ人もいらっしゃいます。

個人的には、この両者の割合がどのくらいなのか非常に興味があり、この記事の前提を揃えるアンケートを取りました。

結果はこちら↓

初期配属は何月？

次に、「初期配属は何月？」というアンケートとりました。

日本では新入社員の入社は4月であることが多く、その後新入社員研修を経たのちに初期配属が行われています。

この新入社員研修、会社によってその内容や機関がバラバラで、数日間座学をやって終了の会社もあれば、半年以上様々な事業所をめぐって研修をする会社もあります。

特に新入社員研修の期間が長い会社は、その研修期間の評価が初期配属の決定にかかわっていることも少なくありません。

では、研究開発職では新入社員研修後の初期配属は何月ころになることが多いのか、「4月」「5月」「6月」「7月以降」の4択で聞き取りました。

結果はこちら↓

企業の研究開発職の皆様、所属する会社に4月に入社した新入社員は、何月から配属先での勤務を始めますか？

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 7, 2024

何ときれいに回答が分散され、この結果は個人的にもすごく驚きでした。

4月中に初期配属先に送られる会社も、7月以降まで研修を行う会社も同じくらいの割合で存在している可能性があるようです。

4月や5月の会社の場合は入社時点で初期配属先がほぼ決まっていることが多いです。

一方で、研修期間が長い会社の場合は研修期間中の行動も初期配属決定の参考資料になっている可能性が高いです。

初期配属に強い希望がある人は、研修期間中に適切な行動をとることが希望を叶えることにつながる側面もあるかもしれません。

初期配属は研究職？

次に、

「新卒後の初期配属は研究職であった人の割合」

を調べてみました。

現役研究職の人であっても、最初の所属は研究ではなかった人もたくさんいらっしゃいます。

最初から研究職に配属されている人と、他の職種を経て研究職へ移ってきた人。

この2つがどのくらいの割合でいるのか調べてみました。

結果はこちら↓

企業の研究職の皆様、新卒採用て最初に配属されたのは研究職でしたか？

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 2, 2023

現役研究職の人に聞いたところ、80%近くに人が初期配属から研究職である一方、

20%程度他の部署から移ってきた人もいることが分かりました。

実は私も、初期配属は工場の生産部門で、その後から研究職へ移ってきました。

修士の時「自分は研究向いてない、他の仕事しよう」と思い総合職で入社しましたが、数年の工場勤務後はずっと研究しており、結局博士まで取りました。
会社での研究内容が自分に向いていたから続けられた気がします。
研究でも中身によって向き不向きがあることも、学生の皆様には知ってほしいです｡ https://t.co/C9CIfwwcff

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 25, 2023

ずっと研究をされている人と比べると知識量などは大きく劣りますが、

一度生産現場で働いたという経験もあり、他の研究員とは違った視点をもって仕事ができるという長所もあります。

研究以外の部署を経て研究部門へ来る利点は、ほかにもいろいろあります。

気になった方は、以下の記事をご参照ください。

https://researcherinacompany.com/recruit-22

初期配属では希望部署に行けた？

さて、入社後の初期配属の話に移ります。

「初期配属では、希望部署に行けた？」

というアンケートを取りました。

現役研究職の人の多くが最初から研究職へ配属されたというのは先ほどのアンケートの通りですが、その中でも希望部署に行けた人がどのくらいいるのか、アンケートで聞き取りました。

結果はこちら↓
企業の研究職の皆様、新卒採用後の初期配属では、希望した部署へ行くことができましたか？
— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 18, 2023

約50%が希望通り、30%が納得できる部署へ配属されたと回答されており、
研究職入社では、多くの場合予想から大きく外れた配属にはなりにくい、と推測される結果となりました。

一方で、20%程度は納得できない配属と回答しており、全員が希望通りに配属されることはないという、いわゆる「配属ガチャ」が、研究職にも多少は存在することが見えてきました。

初期配属先については、新入社員自身でコントロールできることはとても少ないです。
一方で、希望の配属を勝ち取るためにも、新入社員自身もできることはやっておくことをお勧めします。詳細については、以下の記事を読んでみてください。 https://researcherinacompany.com/recruit-7

上司や同僚には恵まれた？苦労した？

上司・同僚にどのような人がいるのか？
パワハラ上司や冷たい同僚はいないか？
新入社員にとって非常に気になる情報だと思います。

特に初期配属の場合、最初の職場の上司や同僚に恵まれるかが、その後の会社での働き方にも大きく影響してきます。

そこで、現役研究職を対象に

「最初の職場では、上司や同僚に恵まれたと思いますか？」

というアンケートを取りました。

結果はこちら↓

企業の研究職の皆様、新卒採用後に最初に所属した職場では、上司や同僚には恵まれたと思いますか？

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 19, 2023

回答としては結構割れましたが、約50%の人が「恵まれた」と思うと回答しました。

個人的な経験も含みますが、他の部署と比較して、研究所はそもそも働き方に余裕があることが多く、

働く人も穏やかになる傾向があります。

（あくまで傾向であり、個々に事情はあることは承知しています。）

穏やかな人が集まる職場では、人間関係にも余裕が生まれ、パワハラなどが起こりにくい環境になっていく傾向がありそうです。このことも、研究職の特徴の一つかもしれません。

一方で、「苦労した」と回答した方も一定数いるように、人間関係で悩まされている研究職の人もいらっしゃるようです。

初期配属先の人間関係の問題を、新入社員が解決することは非常に難しいと思います。

あまりにも自分がしんどい思いをするのであれば、異動希望や転職などの準備を検討してみてもよいかもしれません。

現役研究職の初期配属後の異動経験は？

少し異動のコメントもしましたが、現役研究職の人はどのくらい異動するのでしょうか？
そこで、
「これまでに異動は何回経験しましたか？」というアンケートを取り、研究職の異動の傾向をまとめました。結果はこちら↓
企業の研究職の皆様、これまでに異動は何回経験しましたか？（昇格や転職は含みません）
— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) May 27, 2023

皆様がどのような想像をされていたか分かりませんが、
研究員の多くが初期配属のまま異動をしていないことが分かりました。
私としては、異動未経験者が多くてとても驚きました。

裏を返せば、一か所で長く働ける傾向があるということも、研究職の特徴かもしれません。
初期配属で研究職として働くことが決まった新入社員の方は、
しばらくは腰を落ち着けて研究所の仕事に励める可能性が高いかもしれませんね。

まとめ

・就職活動時点から研究職を希望していた人が多い。
・現役研究職の多くは、初期配属から研究職で、異動していない人も多い。
・初期配属先が希望通りだった人や納得できる部署だった人がほとんど。 ・上司や同僚に恵まれたと感じている人が約半数。そうでない人も30％程度いる。

企業で研究職をしている人の多くは、

就職活動の段階から研究職を志望し、

その後希望する配属を勝ち取ってきた人が多いようです。

そのように考えると、運の要素ももちろんあるものの、

「就職活動の段階から研究職内定に向けた準備が大切」

ということになりそうです。

研究職や理系の就職活動に必要な情報を集めて、

時には先輩や知り合いを頼って、

自身の希望を叶えるためにできることをすべてやることでしか、

研究職内定をつかむのは難しくなってきているかもしれませんね。

理系の就活は、理系専門のサイトをうまく使おう！

特に研究職や理系採用を目指す人は、

理系就活を得意とする情報サイトを使うのが良いと思います。

理系学生の就職活動には、

大学院生&理系学生に特化した就活サイト、

アカリクが役立ちます。

最近は、「アカリクイベント」というオンライン就活イベントも行われているそうです。

以下のリンクから、一度覗いてみて下さい。

【アカリク】
アカリクイベントは、こちら

オンライン就活イベント【アカリクイベント】

研究職の管理職はつらい？狭き門？年収は？研究職に聞きました

企業研究職の皆様、

「いつか管理職に昇格したいと思っていますか？」

たぶん「いいえ」と答えた人もいるのではないでしょうか？

□

身近なところで働いている管理職が、いつもつらそう…

管理職は残業代がないから、ずっと働かされている…

皆様の部署はそのような状況ではないですか？

□□

また、会社ごとに管理職へのなりやすさが違う

という話を聞いたことはありませんか？

・ポストが少なく、空席が出るまで昇格できない会社

・役なし管理職には誰でもなれる会社

どちらも聞いたことはありませんか？

また、皆様の会社はどちらですか？

□

このように、各社管理職に関する事情は全く異なりそうです。

他社の研究職の管理職事情が気になった私は、

本ブログの著者のツイッターアカウントを使用して企業研究職の皆様にアンケートを取り、

「研究職の管理職事情」について調査しました。

以下のリンクから、私のアカウントを見ることができます。

（ぜひフォローをお願いします！）

最近、転職先と前職で勤務ルールがあまりにも違い、毎日驚いています。どっちの会社のルールが世間の一般と近いのか興味が出てきたので、このアカウントを使って、皆様の企業の勤務ルールを聞き取るアンケートを始めました。
しばらく続けますので、興味がある方はぜひ投票もお願いします！

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) April 12, 2023

今回は、

「研究職は管理職になれる？昇格後のキャリアは？給料上がる？」

というタイトルで、ツイッターアンケートの結果をまとめました。

研究職は管理職になれる？昇格後のキャリアは？給料上がる？？

企業研究職の社員は、将来管理職になりたい？

早速、皆様に聞きました。

ツイッターアンケートを使用して、

「いずれは管理職へ昇格したいと思いますか？」

という質問をしました。

結果はこちら↓

企業の研究職の皆様、いずれは管理職へ昇格したいと思っていますか？

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 4, 2023

「えっ、管理職になりたくない人、多い…」

この結果を見て、私はびっくりしました。

管理職になりたくない人、多いですね。

確かに、身近な管理職がつらそうに働いているのを見ると、

「あんなプレッシャーの中で働きたくない」

と感じる若手や中堅も多いかもしれません。

一般的に日系大企業は、

総合職は、新入社員からみんな出世を目指して働く

という構図になっています。

しかし、管理職になりたくない人が多いというこの状況では、

この出世競争の前提がひっくり返ってしまいますね。

一方で、私のtwitterをフォローしてくれている

野武士研究者T/新規事業関連コンサルさんから面白いコメントをもらいました。

40前後になって同期が管理職に昇格し始めると、今まで無関心を装ってた人も管理職になることを意識し始めます。皆さん表立って口にしませんが、私が知っている人の多くは、転職の動機として管理職になれなかった/ノミネートされなかったというのがあります。

— 野良研究者T (@taka_pe) June 6, 2023

「若い頃は管理職昇格に興味がなかった人も、同年代が昇格し始めると管理職を意識してしまう。」

とてもありそうな話です。

後ほど出てきますが、管理職への昇格は年収などの待遇面の向上につながります。「管理職しんどそう」と思っていて忌避している若手社員も、
年齢を重ねて家族を持つとお金が必要になり、
年収が上がる管理職への昇格に魅力を感じてくる可能性もあります。そんなタイミングで同年代の社員が昇格していたら… 意識せざるをえませんね…

管理職への昇格は難しい？誰でもなれる？

次に、
「管理職への昇進は、会社ごとに難易度が異なるのか」に迫るアンケートを取りました。

管理職への昇格については、会社ごとにルールが全く異なります。管理職への昇格がとても難しい会社もあれば、
役職なし管理職へはほぼ全員昇格できる会社もあります。

今回のアンケートでは、選択肢として
・ポストが少なく、非常に狭き門
・ほぼ全員が管理職になれる
・昇進の仕組みがない
・その他
という4つを設け、管理職への昇格が厳しい会社とそうでない会社の割合を調査しました。結果はこちら↓

企業の研究職の皆様、管理職への昇進は

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 3, 2023

アンケートの結果、研究職の管理職昇格については、

「管理職ポストが少なく、昇格は狭き門」

という会社が多いことが分かってきました。

一方で、「役職なし管理職ならほぼ全員昇格できる」

という会社も一定数あるようですね。

多くの会社では、管理職への昇格にあたり昇格試験を設けています。

その際、応募資格や試験の難易度・合格点にどのような基準を設けるかによって、昇格試験の難易度が大きく変わってきます。

私はこれまで研究職として2つの会社に所属しましたが

1社目は「誰でも昇格できる」

2社目は「管理職ポストが非常に少ない」

というスタイルの会社でした。

1社目の誰でも管理職になれる会社では、

応募資格は在籍年数もしくは年齢、試験難易度は受験者ほぼ全員通過できるレベルでした。

一方、2社目の昇格が厳しい会社では、

応募資格は在籍年数+業績+評価、試験難易度は合格率5%未満、という大変厳しいものでした。

□

管理職への昇格条件、各社全く異なると思います。

この辺りに迫るアンケートをいつか取ってみたいです。

管理職昇格後も研究部門で働く人が多い?

研究職の人が管理職へ昇格した場合、

その後どのようなキャリアを歩む人が多いのでしょうか?

□

そのまま研究部門で偉くなっていくのか、

研究以外の部門へ異動していく人が多いのか、

この辺りも各社傾向が異なりそうですね。

□

そこで、

「所属する会社での、管理職昇格後のキャリアで多いものを教えてください。」

という内容で、アンケートを取りました。

選択肢として、以下の4つを設けました。

・ずっと研究関連部門で働く

・研究以外の部門へ異動していく

・早い段階で転職・退職してく人が多い

・その他□

結果はこちら⬇

> 企業の研究職の皆様、所属する会社では、管理職昇格後のキャリアとして、以下の道を歩む人が多いですか?
>
> — とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 7, 2023

やはり研究職の人は、管理職昇格後も研究関連部門でキャリアを積む人が多いようです。
以前のアンケートで、研究職は異動が少ないという結果も得られていますが、
管理職昇格後も異動は少ないのかもしれませんね。
研究職の異動に関するアンケート結果はこちら↓ https://researcherinacompany.com/research_work-11/

プレイングマネージャーは多い？

管理職の仕事は、文字通り部署の部下や方針を管理することです。
それ以外に、自身より偉い人たちと部下をつなぐ役割もありますね。

一方で管理職でありながら、一般社員の業務をこなす
「プレイングマネージャー」と呼ばれているも結構たくさんいるという話も耳にします。

研究職で言えば、以下のような状況の人が該当します。
・課長なのに、毎日実験しまくっている。
・部長なのに、現場作業を毎日やっている。

では実際、プレイングマネージャーをやっている管理職の割合はどのくらいなのでしょうか？「所属する会社では、管理職昇格後もプレーヤーの仕事を続けているか？」という質問でアンケートを取り、以下の3つから選んでもらいました。
・ほとんどの人が続けている
・半分くらいが続けている
・ほとんどの人が辞めている

結果はこちら↓
企業の研究職の皆様、所属する会社の研究職で管理職へ昇格した人は、昇格後もプレーヤーの仕事を続けていますか？ — とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 6, 2023

この結果を見る限り、
管理職の多くは一般社員の仕事はしていないようですが、
30%近くの管理職がプレイングマネージャーをしていることが見えてきました。

ここからは想像ですが、プレイングマネージャーの中には
①人員が足りず、管理職も社員の仕事をしないと回らない。
②実験などの現場仕事が好きで、昇格後も続けている。
という2つのタイプがいると考えられます。

②のタイプは好きでやっているのでよいとして、
①の人は相当な激務であることが想像されます。

現役管理職のみなさま、この認識で間違いないでしょうか？

管理職昇格後の給料は上がる？

さて最後に、
「管理職へ昇格すると、年収は上がるのか？」というアンケートを取りました。
早速、結果をご覧ください↓

企業の研究職の皆様、管理職へ昇格した直後の年収は、昇格前と比べてどうなりますか?

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 5, 2023

「上がる・上がった」という回答が「変わらない」「下がらない」を大きく上回っており、

やはり管理職昇格は年収アップにつながる確率が高そうです。

一方で、今回のアンケートでは

「管理職の給与体系を知らない」

という回答がトップとなりました。

若手・中堅社員の皆様、

ご自身の会社の管理職の給与体系を知っていますか?

確かに私も、上司からのぶっちゃけ話は聞いたことがありますが、

詳細な情報は持っていないですね。

アンケートを見る限り、管理職昇格で年収が上がる確率は高そうです。

しかし若手には、管理職の給与情報の詳細は見えておらず、

昇格による金銭的なメリットを正しく認識できていない可能性があります。

もし、「昇格により待遇はこのくらい変わるよ」という情報が分かれば、

そこに魅力を感じて早くから管理職を目指す人が現れるかもしれませんね。

ちなみに、先ほど登場した野武士研究者T/新規事業関連コンサルさんが

管理職の給与状況について一般論として情報をくれました。

一般論です。基本給はUP、管理職としてのボーナスは低いランクからスタート（昇進直前はボーナスが査定は良いはず）。今までついてた手当がなくなる、残業分がゼロになる等で減額の可能性あり。会社によって最初だけ年収が同じか下がる場合があるかもしれない。しかし殆どの会社は同等かUPだと思う。

— 野良研究者T (@taka_pe) June 6, 2023

あくまで一般論とのことですが、

個人的には一つの基準として参考にしようと思っています。

皆様も、もし管理職の給与体系情報を持っていたら、

この基準と比べてみると面白いかもしれません。

「管理職に昇格しても待遇が変わらない可能性が高い」

「もう管理職になったけど、給料安すぎ…」

そのように感じた方は、

一度外の会社を覗いてみるのがいいかもしれません。

研究関連の管理職についても、様々な求人が出ています。

特にハイクラス転職エージェントのJACリクルートメントには、

管理職の高年収が非常に多く登録されています。

登録は無料ですので、一度覗いてみてはいかがでしょうか。

JACリクルートメント

JACリクルートメント

まとめ

・研究職では、管理職になりたくない人が約半数いる。
・管理職ポストが少なく、昇格が狭き門の会社が多い。
・管理職昇格後も、研究部門で働く人が多い。
・管理職昇格後は年収が上がるのが一般的。

管理職に昇格すると、様々な責任やプレッシャーがのしかかってきます。管理職に昇格する以上、その責務に見合った待遇を求めたいですね。これから管理職を目指す人も、現役管理職の人も、
責務と待遇が釣り合っているかを冷静に眺めてみて、
自身が納得して働ける環境を選択してくださいね。

研究職も転職できる

著者はまだ管理職ではありませんが、
昨年、研究職→研究職の転職を実現しました。

今回の記事を読んで、環境を変えることを検討してもよいなと感じた方は、
私の転職体験談と、以下の記事をぜひ読んでみてください。 https://researcherinacompany.com/recruit-15/

研究職の転勤・異動：異動先は？辞令はいつ出る？：研究職に聞きました。

会社では、異動は突然やってきます。
そして、自身キャリア形成や家族の生活に大きな影響を与えます。

以前は当たり前だった転勤や異動も、
現代ではあまり好まれない傾向があります。

「研究職って異動が少ないらしい、ホント？」
「異動が多い働き方は絶対に嫌だ」
そのように考えている就活生の皆様は多いのではないでしょうか。

また、
「研究職の異動、うちの会社と他社で違うのか？」
と、気になったことがある現役研究職の皆様も多いと思います。
私と同じですね。

他社の研究職の異動事情が気になった私は、本ブログの著者のツイッターアカウントを使用して企業研究職の皆様にアンケートを取り、「研究職の異動事情」について調査しました。
以下のリンクから、私のアカウントを見ることができます。

（ぜひフォローをお願いします！）

最近、転職先と前職で勤務ルールがあまりにも違い、毎日驚いています。どっちの会社のルールが世間の一般と近いのか興味が出てきたので、このアカウントを使って、皆様の企業の勤務ルールを聞き取るアンケートを始めました。
しばらく続けますので、興味がある方はぜひ投票もお願いします！

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) April 12, 2023

今回は、

「研究職の転勤・異動」

という内容で、アンケート結果をまとめていきます。

研究職の転勤・異動

新卒で研究職に配属された人の割合は？

本題に入る前に、企業研究職の皆様を対象に

新卒採用後の最初の配属先が研究職であるか？

というアンケートを取りました。

研究職でキャリアをスタートした人がどのくらいいるかを知り、その前提をもとに以降のアンケートを見ることで、

研究職のキャリアの流れを考察できると考えたからです。

結果はこちら↓

企業の研究職の皆様、新卒採用て最初に配属されたのは研究職でしたか？

— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 2, 2023

予想通り、現在研究職をされている多くの方が、

新卒初期配属も研究職であることが分かりました。

□

この時点では推測になりますが、

「初期配属研究職□→□そのまま異動なし」

のパターンが結構多そうだなと感じていました。

□

これまでに異動を何回経験した?

前提を確認できたので、次は本題です。

「これまでに異動は何回経験しましたか? 」

というアンケートを取りました。

□

結果はこちら⬇

> 企業の研究職の皆様、これまでに異動は何回経験しましたか? (昇格や転職は含みません)
>
> ー とうや@食品メーカー研究職 *(@NzXyZQDOCMpLgz5)* *May 27, 2023*

異動経験がない方が約**50**%を占め、

2回以下の人を合わせると約80%となりました。

この結果、先ほどの推測通り、

研究職はあまり異動しないことが示唆されました。

□

異動が少ない環境で、長期的に同じ仕事に取り組んでいるのが、研究職の一つの特徴かもしれません。

研究職の異動頻度は、他部署と比べてどう？

研究職は異動が少ないことは分かったが、
他の職種と比べてどうか？
この点について疑問に思った方もいると思います。

そこで、実際に聞いてみました。
「研究職の異動頻度は、他部署の社員と比べて多いですか？」
というアンケートを行い、職種間の違いを調べてみました。
結果はこちら↓
企業の研究職の皆様、ご自身が所属する会社では、研究職の異動頻度は他部署の社員と比べて多いですか？少ないですか？ — とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) May 28, 2023

これもやはり予想通り、
他の職種と比べても研究職は異動が少ない傾向がありそうです。

異動は自身の仕事内容だけでなく、
家族を含む自身の生活にも大きく影響します。
異動が多いと、家族への負担も増えます。
私自身は、
異動が多すぎるのはあまり望ましいものではない
と考えています。

異動の心配がなく安心して生活したい方にとっては、研究職は一つの理想郷かもしれません。

辞令が出る頻度は?

異動の回数が多いのも困りますが、

「突然辞令がでる」のも大変迷惑です。

□

辞令の頻度については会社ごとに違うようで、

毎月異動辞令を出している会社もあれば、

異動の時期を決めている会社もあるそうです。

□

毎月辞令が出る可能性がある会社の場合、

「今月、辞令出たらどうしよう…」

と毎月心の準備をしなければならず、

精神的な負担はかなり大きいです。

□

一方で、辞令が出るタイミングがある程度決まっている会社であれば、

それ以外の時期に辞令にビクビクする必要がなく精神的負担はかなり軽くなり、

長い期間を安心して働くことができるようになりますね。

□

そのくらい、「異動の辞令が出る頻度」は社員のQOLに大きく関わります。

□

そこで、研究職の皆様にも

「所属する会社で異動の辞令が出る頻度は? 」

というアンケートを行い、実情を調べてみました。
結果はこちら↓
企業の研究職の皆様、所属する会社で異動の辞令が出る頻度は？
— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) May 31, 2023

毎月辞令が出る会社も一定数ある一方で、
半年に一回程度に決められている会社が約50%を占めていました。

私自身、毎月の会社にも半年ごとの会社にも勤めた経験がありますが、
感想としては、
「辞令の時期が決まっている安心感は半端ない！」

ぜひ多くの会社で、辞令の時期を半年ごとくらいに固定していただき、安心して働ける環境を与えてほしいものです。

異動先は研究部門？それ以外？どちらが多い？

最後に、研究職の異動先について聞いてみました。
「研究職の異動先は、研究関連とそれ以外、どっちが多い？」
というアンケートを行いました。
結果はこちら↓
企業の研究職の皆様、所属する会社で研究職の人が異動する時、その行き先は以下のどちらが多いですか？ — とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) June 1, 2023

約半数が研究関連部門と回答した一方で、
研究以外の部門への異動も結構多いことが分かりました。

研究職は研究部門にいるほうが活躍できるので、
研究職内での部署異動を通してキャリアを積んでいく方は確かに多いです。

一方で、研究職が合わない人、研究以外をやりたくなった人なども一定数発生してしまいます。そのような人たちは、研究以外の部門へ異動していくことが多いですね。
また、これも当然なのですが、
本人の意向とは別に、突然研究を辞めさせられた人もたくさんいます。

また、管理職などになってくると、
研究所内では管理職ポストが少なく、昇格できない
という現象が発生してきます。

役職なし管理職として所属できない職場では、
役職を与えられなかった年配社員や管理職が、
研究以外の部門へ異動していくことも多いです。

まとめ

・研究職は、他の職種と比べて異動が少ない。異動未経験者も多い。 ・辞令が出る頻度は、毎月or半年ごと、が一般的。
・研究職の異動先は、研究部門とそれ以外で、半々くらい。

辞令は突然にやってきます。
研究職は異動が少ない一方で、
辞令が出た際は約半数が研究以外の部門へ異動しています。すなわち
「突然辞令を言い渡され、研究を辞めさせられる」
という状況に陥る可能性が、それなりにあるということです。

そのような状況になったとき、
・研究以外の新しい職種へ気持ちを切り替えるか
・今後も研究に携わるために、新しい環境を探すか
どちらを選ぶかは皆様自身です。

いざというときに、自分の進む道を迷いなく決められるように、
普段から次のキャリアを意識しておくとよいでしょう。

著者は、新しい環境で研究を続けることを選びました。

著者は昨年、研究職→研究職の転職を実現しました。
前職に大きな不満はなかったのですが、
部署の仕事の流れを見ると、今後研究に携われる可能性は低いだろうなとも感じていました。

しかし、まだ研究を続けたかった私は、
転職して新しい環境で研究を続けることにしました。

現在、新しい分野で楽しく研究をしています。

もし、新たに環境を変えて研究を続けたい方は、
私の転職体験談と、以下の記事をぜひ読んでみてください。 https://researcherinacompany.com/recruit-15/

転職先を現職の人事や同僚へ言わない方が良い理由：研究職の転職体験談

転職が決まり社内の関係者へ報告する時、必ず聞かれるのが
「転職先はどちらですか？」という質問です。
ほぼ全員に聞かれたと思います。

そして私は毎回、
「申し訳ございませんが、赴任するまで転職先はお伝えできません。」
という一貫した回答をしていました。
Q:転職先がどこか、現職の人へ伝えるか？
A:入社までは現職の誰にも伝えないつもりです。上司同僚いろんな人に聞かれますが、ごめんなさいと伝えています。入社後に連絡できるようになってから、お伝えしようと思っています。
— とうや@食品メーカー研究職 (@NzXyZQDOCMpLgz5) February 7, 2023

この「転職先を現職の人に伝えるか」については、一人一人結構考え方が違うように思いますし、

考え方はみんな違って構わない、と私も思っています。

一方で、「伝えない」という対応をしたのには、私の中で明確な理由がありました。

そこで今回は、

「転職先を現職の人へ伝えるか？」

について、私の考えを簡単にまとめてみました。

「転職先を現職の人へ言わない」実行した私の考え：研究職の転職体験談

情報が、社内・社外にどのように広がっていくか分からず、リスクが高い

そもそも転職・退職の情報は、様々な情報の中でも機密度が最も高いものです。

そのため、誰かに伝える際には、その伝え方には細心の注意を払う必要があります。

少し伝わり方が悪く

「あいつは、現職に対してよくない発言をした」のような誤解を生んでしまうと、

円満な退職ができなくなってしまう可能性も出てきます。

転職・退職に関する情報は、最低限の内容を適切な方法で伝えることが大切です。

一方で、転職・退職に関する情報は噂のネタとして持ってこいです。

あっという間に広がりますし、その伝言ゲームを通してどんどん中身が変化していきます。

そして、退職者本人が話していない内容が盛り込まれた噂話が完成し、

場合によっては、誰かを不快にする内容になっている可能性もあります。

しかし残念ながら、他人の伝言ゲームを自分がコントロールすることはできません。

そして、その伝言ゲームの悪影響を小さくする方法は

「転職について、最低限の情報しか他人に話さないこと」

しかありません。

転職について不必要に多くのことを話さないことは、

結果的に自分を守ることにつながると私は考えています。

転職先に、自分についての誤った情報が流れるリスクを減らす

自分の転職に関して真実でない噂話が社内で出来上がるリスクがあると話しましたが、

これが、社外や自分の転職先に漏れてしまったらもっと大変なことになりかねません。

世の中、人間関係はどことどこがつながっているのか、全く分かりません。

特に、同業種間の転職の場合、

現職と転職先に共通の知人がいることも珍しくありません。

自分が予想もしてなかった人間関係を通して、

自分に関する誤った情報が転職先へ伝わってしまうリスクもあるということです。

これを防ぐ方法は、「現職の人に、転職先を伝えないこと」しかありません。

実際私の場合、食品会社間の転職ということもあり、

共通の知人がいる可能性が非常に高いです。

そのためリスクが高いと判断し、現職の方には転職先を伝えませんでした。

転職先への赴任後に、会社名を現職の方へ伝える予定です

一方で、現職の方へ敬意を欠いた態度をとるつもりはありません。

無事に転職先に赴任した後に、会社名を現職の方へお伝えするつもりです。

円満な退社ができていれば、現職と転職先の間でのビジネスを作り上げられる可能性もあります。

自分を守りつつこれまでお世話になった方へ敬意を持った対応をすることで、

現職、転職先、自分の三者いずれも傷を負うことなく次に向かうことができるはずです。

まとめ

私が、「転職先を、赴任するまで現職の人へ伝えない理由」は、以下の通りです。

・情報が、社内・社外にどのように広がっていくか分からず、リスクが高い

・転職先に、自分についての誤った情報が流れるリスクを減らす

・転職先への赴任後に、会社名を現職の方へ伝える予定

現職の方への敬意を持ちつつ、自分に関する誤った情報の拡散を防ぎ、

次の転職先へ無事に赴任できるようにすることを考えた結果、

「転職先に関する情報は、赴任するまで現職には伝えない」

という対応をとることにしました。

この考え方の大元は、転職エージェントからこの考え方を推奨していただいたものです。

現職、転職先、自分の三者が良い方向に向かうための対応としては、

この方法が最善なんだろうと私は考えています。

私が使用した転職エージェント・転職サイト

私は、主に以下の2つを併用しました。

JACリクルートメント

（高年収のハイクラス転職を目指したい方）

JACリクルートメント
アカリクキャリア

（大学院卒の強みを生かした転職に特化）

【アカリクキャリア】

それぞれ用途が違うので、

両方に登録して、できるだけ早く話を聞いてみることをお勧めします！

登録と求人紹介はすべて無料です！

転職を希望している方もしていない方も、

早い段階で登録して自分の市場価値や転職可能性を知っておきましょう！

研究職も転職できる

著者は昨年、研究職→研究職の転職を実現しました。

今回の記事を読んで、環境を変えることを検討してもよいなと感じた方は、
私の転職体験談と、以下の記事をぜひ読んでみてください。 https://researcherinacompany.com/recruit-15/