研究職への新入社員配属：希望を叶えるためにできること。

「研究やりたいのに、違う職場に配属されそう…」
「研究職に配属されたいけど、希望は通るのだろうか？」
この記事を読んでいる皆様、いかがでしょうか？

以前の記事で、企業に就職して研究関連業務につきたい方は、
各企業ごとの採用枠やその先の配属先を確認してみようとお伝えしました。

就職活動をする学生の立場からすると、
この情報をもとに応募する企業を選ぶことはできますが、
採用された後に本当に研究関連業務に就けるかまでは正直分かりません。

私としても、「総合職」よりも「研究職」として採用された方が
可能性が高いことはお伝え出来ますが、
その先の配属希望が通っているかは、
自分の会社についてや他社の友人から聞いた情報しかありません。
ただ、共通することも多く、
その点についてはコメントできるかと考えています。

今回は、研究職につきたい方に向けて、
「新入社員配属にかかわる要素と、希望を通すために自分にできること」について書いていきます。

研究職の新入社員配属：自分にできることを頑張ってみよう

新人の配属先に影響する要素

私がこれまで見てきたことや友人のコメントを聞く限り、
以下の要素は確実に影響します。
そしてこれらのほとんどは、「新人本人にはコントロールできない要素」です。

・本人の希望
・本人の出身、性格、スキルなど（ただし、会社から見た評価）
・ その年の採用人数 、他の新入社員の特性
・会社の業績や事業方針
・新入社員配属に関する会社の慣例
・事業所ごとの新人需要

本人の希望
新人配属を決める前に面談が設定され、
配属先希望を尋ねられることがあります（私もありました）。
配属先決定に影響するのかは正直分かりませんが、
新入社員はこの場で希望を出すことくらいしかできません。
強い希望があるなら発言しても問題ないと思います。

本人の出身、性格、スキルなど（ただし、会社から見た評価）例えば、以下のようなものです。
「出身地域に近い事業所に配属する」
「明るい人柄だからお客様に近い部署で仕事をしてもらう」

「持っている研究スキルが会社ですぐに必要だから、研究所に配属する」縁故採用の新人は、
採用の段階である程度方向性を決めていることもあるようです。

性格やスキルもあくまで「会社から見た評価」のため、
自分の認識とずれていることもよくあります。

その年の採用人数 、他の新入社員の特性
採用人数が少ない年は新人配属が毎年行われている部署が優先されますし、人数が多い年は普段新人がいかない部署にも配属される可能性が出てきます。

また、配属先は自分だけでなく他の新入社員も含めた
全体最適で決められる傾向があります。
自分が研究所を希望していても、
研究所の配属枠が一人しかなく、
会社が欲しているスキルを持つ別の新入社員がいる場合、
その人が優先して配属されるといった可能性も出てきます。

会社の業績や事業方針
例えば、
・前の年に事業Aが急成長してマンパワーが必要だ。
・とにかくたくさん人を割り当てたい
といった時に
事業Aにかかわる部署に多く配属されることもあります。

新入社員配属に関する会社の慣例
例えば、
新人はまず現場に出てもらい、
一部優秀な人を本社業務や海外事業関連に異動させる
などのように、
これまでの会社の慣例として配属先やその比率がパターン化していることもあります。

部署・事業所ごとの新人需要
会社の中にもいろいろな部署があり、
仕事内容も規模もまちまちです。
新人に任せにくい仕事をする部署には配属は少ないですし、
直近1年で急に忙しくなった部署から人員補充の希望が出ているときに
そこに優先して配属されるといったこともあります。

上記の中では、本人の希望以外は会社都合の内容です。
新入社員の配属は、会社側の都合がとても大きくかかわり、
社員本人がコントロールできない要素が多いということが分かると思います。

次に、
企業で研究をしたい場合に応募する職種（研究職、総合職（理系））ごとに
簡単にコメントします。

研究職採用：ある程度パターンはあるが、それでも年度ごとに違う。

研究職で採用された方は、

採用の時点で配属先候補が研究関連部署に限定されており、
研究と全く関係ない部署に配属される可能性は低いでしょう。

しかし、研究関連部署の中でも上記の要素は常に変化しており、
その年ごとに配属先候補が変わったり他の社員が優秀だったりと、
自分でコントロールできないことが多いでしょう。

総合職採用の場合：上記の要素が複雑に絡み、年度ごとに大きく変わる。

総合職採用で研究関連部署に配属を希望するとき、
まずは
「研究関連部署に配属されること」という点で
他の社員と競争することになります。
加えて総合職の場合、
研究関連部署の配属枠は相対的に少ない傾向があります。

上記の理由および先述の要素が複雑に絡んでおり、
総合職採用の人が希望通り研究関連部署に配属されるかは、
コントロールできない要素がかなり大きくなってきます。

配属先で結果を出して、異動希望を通してもらうしかない。

新入社員時点での希望通りの配属は、
正直運頼みに近いところがあります。

ただし、希望通りにいかなかったとしても、

その後に異動希望を出し続けることはでき、
数年後などに希望部署に異動できる可能性は残っています。

配属直後に希望が通ることは少ないので、まずは一旦状況を受け入れ、自分がコントロールできることに集中しましょう。

具体的には、以下のことができると希望が通る可能性が高まってきます。
実際私の後輩もこれらのことを粘り強く行い、
希望をかなえて研究所に異動してきました。

・配属先で結果を出す。
・面談の際に異動希望を出し続ける。
・異動希望先の偉い人と（裏で）コネクションを作っておく。

もし仮に異動希望が全然通りそうにない雰囲気を感じたら、
転職活動などで希望する職種に就ける可能性を探ってもいいと思います。特に若い方は、
直接の実務経験がなくても採用してくれる会社もあると聞きます。
自分の進みたい道をしっかり考えて行動できれば、道は開けるでしょう。

まとめ

・新人配属には様々な要素が絡んでいる。
・これらの要素は年度ごとに大きく変わる。