□□□□

□□□

□

確かに、研究所の働き方は他の部署と比べると仕事がゆったり流れており、

開発・製造・営業などの他部署のスピード感に触れるといつも驚きます。

以前、関連記事を書いていますので詳しくはこちらをご覧ください。

食品企業研究所の時間の流れ

□

研究職からの出入り先：全く関係ない部署への異動は少ない傾向。

研究職の出入り先ですが、当社では以下の傾向があるように感じます。

・出ていく人は、研究内容と関連している部署（研究対象物の製造部門、販売部門など）が中心。

・入ってくる人は、理系採用という以外は共通点が少ない（当社は総合職として異動するため）。

・20代、独身の人は、上記の傾向と関係なくいろんなところへ異動していく。

□

研究職の社員の多くは、すでに数年以上所属していることが多く、

ある程度研究分野に関する専門性を身に着けています。

そのため、

その専門性や知識がある程度活かされる部署に異動していく傾向があります。

例：化合物Aの製造法を検討していた人□→□実際の製造工場へ異動

例：自社のメイン製品の品質管理をしていた人□→□品質保証部門へ異動

□

ただし、若手は上記の傾向に当てはまらないことが多く、

1，2年研究所にいたのちに全く関係ない部署へ異動していくケースをよく見ます。

ジョブローテーションといえば聞こえはいいですが、

当社の場合は、

若手の異動は会社都合のしわ寄せのケースが多いように見受けられます。

一方、研究所へ異動してくる人は、

理系という共通点以外はほとんど傾向がありません。

どういう理由でこの人が入ってきたのか、私たちにはわからないことが多いですね。

研究職の中でも、仕事内容次第で転勤・異動頻度が違う。

異動頻度については、総合職と比べると頻度は少ないですが、

同じ研究職でも従事する業務によって傾向が違います。

特に、研究内容に関連する社内部署が多い人ほど、異動頻度が増える傾向があります。

単純に、異動候補先が多いからだと思われます。

例えば、チョコレートがメイン事業の会社であれば、

チョコレート関連の研究内容・研究者も多く、

チョコレートに関連する研究以外の部署もたくさん存在します。

会社ごとに考え方の違いはあると思いますが、

同じ社内の場合は、ミスマッチのリスクも低く、

前職での経験が活かされやすいという理由から、

関連部署間でのほう異動させやすいようです。

□

上記の理由から、

研究内容と関連する社内部署が多い人ほど、転勤・異動の対象になりやすい傾向

があります。

□

逆に、自社の中でもマイナーな部署にいる人ほど異動候補先が少なく、

異動頻度は下がる傾向があります。

一方で、マイナー部署は部署閉鎖のリスクも少し高く、

部署閉鎖の際は全く関係ない部署へ異動させられる可能性がしばしばです。

□

このような状況になっても対応できるよう、

他社でも活かせるスキルやノウハウを身に着けるなど、

自己研鑽も続けておく必要があるかもしれません。

以前も書きましたが、やはり研究者は専門性と勉強が不可欠です。

研究職に向いている人：就職後も勉強しつづける人はいい仕事ができるはず

まとめ

・研究職の異動は、総合職よりは少なめ。

・研究職からの出入り先としては、全く関係ない部署への異動は少ない傾向。

・研究職の中でも、関連部署が多い人ほど異動が多い傾向。

・研究を続けるために、いろいろな取り組みをしている人もいる。

□

人事異動については、特に自分がかかわるといろいろ思うことがあると思いますが、

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

2023[illegible]→[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]2[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

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】