

異動させられる人に 傾向はあるのか 対応方法 簡単まとめ

 Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年3月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

人事異動の目的

人事異動の目的

人事異動が多く、なぜ自分だけ異動が多いのか悩んでいる方も多いのではないのでしょうか。まずは、人事異動が企業や社員にとってどのような目的があるのかを解説します。

目的1. 組織全体を最適化するため

企業では、新規事業立ち上げや既存部門の再編といった変化が常に発生しています。こうした局面において、適切な人材を適所に配置することが求められます。

目的2. 経営戦略やビジョンを実現するため

事業戦略の転換期にある企業では、異動によって戦略推進に必要な人材を動かす必要があります。例えば、以下のような新規プロジェクトや組織改革において、人事異動は極めて戦略的に行われます。

- **海外展開の強化**：海外経験のある社員を現地法人に異動させる
- **組織風土の改革**：新しいリーダーを送り込む
- **DX推進**：エンジニアを事業部門へ配置する

人事異動の目的

目的3. 社員の成長やキャリア形成のため

異動によって異なる業務領域を経験することで、社員は多角的なスキルや視点を習得できます。特殊に若手社員にとっては、複数部門を経験することがキャリアの土台形成につながります。

目的4. 社員のモチベーション向上のため

マンネリ化した職場や業務からの脱却は、社員のモチベーションを向上させるチャンスになります。異動によって新しい人間関係や仕事に挑戦できることで、成果にも良い影響を与える場合があります。

異動させられる人の特徴

異動させられる人の特徴

人事異動は、必ずしもネガティブな評価の結果とは限りません。

しかし、以下のような特徴がある社員は、現部署では成果が出にくいと判断され、異動の対象になりやすい傾向があります。

上司からの評価が低い	目標未達成や業績への貢献不足、職場でのトラブルや人間関係の悪化などが理由で、現在の部署では能力を活かしきれないと判断され、異動させられることがあります。
スキルと職場のミスマッチ	能力が高くても、業務内容や職場文化と合わず成果が出せない場合は、適性を考慮して別部署へ異動させられることがあります。
トラブルが多い	ルール違反、不正行為、周囲への配慮の欠如など、職場の調和を乱す行動が見られる場合も、異動が検討されることがあります。

ただし、仕事ができないという理由で異動になっても、新たな環境で再スタートする機会と捉えることができます。

部署が変われば人間関係や業務内容も変わり、自分の強みを再発見し、キャリアのプラスに転じる可能性もあります。

異動させたい部下がいる場合の上司の対応

異動させたい部下がいる場合の上司の対応

異動させたい部下がいる場合は、問題解決のためだけでなく、本人のキャリアや組織全体のメリットを踏まえて判断することが大切です。ここでは、上司や具体的にどのような対応をすべきかを解説します。

ポイント1. 異動の理由を明確にする

異動理由は「問題行動の是正」ではなく、「適性に合った新しい役割での活躍」や「組織の最適化」といった前向きな目的で伝えるべきです。本人の希望や得意分野もヒアリングし、異動が成長のチャンスと感じられるよう配慮しましょう。

ポイント2. 本人にしっかりと説明する

異動の意図や新しい業務内容を本人に具体的に説明し、納得感を持ってもらうことが大切です。一方的に伝えるのではなく、本人の話に耳を傾け、キャリアとのすり合わせを行うことで、モチベーションの低下を防げます。

ポイント3. 引き継ぎや異動後のサポートを行う

異動後の混乱を避けるため、引き継ぎ内容や体制を整える必要があります。また、異動先でのフォロー面談やスキルアップ支援を通じて、新しい職場への定着をサポートすることが望めます。

【免責】

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。

※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。また当資料は、表紙下の記載日時点の内容となっております。最新の情報、実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。