□□□□

□□□

□

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、

□□□

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】

研究ができない人は仕事もできない？その心配はない理由

現在、研究がうまくいかないなと悩んでいる方。

不安な気持ちがを感じたことや、

「研究がうまくいっていないのに、仕事もうまくできるのだろうか？」

と考えたことはないでしょうか。

特に、現役研究職の方、これから研究職へ就く方は、

今研究がうまくいっていないことが

今後に対する不安を増幅させているかもしれません。

しかし、私は、

「今研究がうまくいっていなくても、あまり心配しなくていい」

と思っています。

理由としては、

研究がうまくいくかどうかは、

すべて本人に起因しているわけではないからです。

研究活動を通して自分で研究を組み立てる経験があれば、

ほとんどの方は研究職として活躍できる場はあると

私は考えています。

今回は、

「研究ができない人は仕事もできない？ その心配はない理由」

について書いていきます。

就職後の研究活動に不安を感じている方の参考になれば幸いです。

研究ができない人は仕事もできない？ その心配はない理由

研究内容、研究環境が変われば、あなたの能力が発揮されるかもしれない。

ひとつ目は、

「あなたの能力は、研究内容・研究環境が変われば発揮されるかもしれない。」

という理由です。

もしあなたが現在、研究がうまく進まないことに悩んでいるとして、

その理由が、

「研究テーマとの相性」や

「研究室メンバーと相性が悪いなどの環境要因」の場合、

別の研究環境に移れば一気に解決する可能性があります。

教授、上司、同期やラボメンバーなど、

自分がコントロールできない要素が、

あなたの能力発揮を妨げ、研究進捗を妨げている可能性があるからです。

言い換えれば、

環境を変えたりテーマを変えてしまえば、

楽しく充実した研究生活を送れる可能性は十分にあります。

そして、転職や就職がその大きなきっかけになるかもしれません。

研究や仕事が進まない理由は、必ずしもあなただけにあるわけではありません。

次の職場でに与えられた研究内容や研究環境が

あなたに合っていれば、

研究に楽しんで没頭でき、どんどん成果を出せるようになるかもしれません。

同じ研究職でも、いろいろな仕事・役割がある。

二つ目は、

「企業の研究職にはいろいろな仕事があり、あなたの能力が活かされる仕事がある可能性が高い」

という理由です。

以前の記事にも書きましたが、

企業の研究職は、担う仕事や役割は人によって大きく違い、

一人一人求められる能力が全く異なります。

関連記事：企業の研究職に向いている人

大学院と同じように基礎研究を担う人もいれば、

工場での製造方法を検討する人もいたり、

技術サポートを担当する人もいたりします。

みんな同じ研究職採用ですが、与えられている仕事は全く異なり、

求められる能力・適正はかなり異なってきます。

例えば、生物系の研究でタンパク質の実験をする際には、

手先の器用さや再現性の高い作業が求められます。

自分の不器用さに幻滅して挫折した人も多いと思います。

一方で、例えば工場での製造方法を検討する際には

まず実験室レベルの小さなスケールで実験しますが、

この時点で何十リットルといった単位で作業をするため、

手先の器用さはそこまで求められませんし、

むしろ力仕事が得意な人の方が向いているかもしれません。

上記は一例ですが、

研究職といっても、仕事によって必要な能力やスキルは異なります。

大学院や最初の会社での研究に苦戦した人でも、

それとは違う仕事に巡り合うことができれば、

活躍できる可能性は十分にあると思います。

あなたに合った仕事環境・内容が見つかる可能性は十分にある。

今現在研究がうまくいかなくて悩んでいる人も、

別の環境で別のテーマに取り組めばうまく進められる可能性は十分にあります。

そして、働く環境の変化によって、

今までよりも自分に合った仕事が見つけられる可能性は十分にあります。

今、研究がうまく進んでいないとしても、

次の職場では大活躍できる可能性は十分にあります。

そのため、

「今研究ができないと仕事ができないのでは？」という心配は、

あまり必要ないと私は思います。

まとめ

・今現在研究が進まなくて悩んでいる人も、仕事ができないと思う必要はない。

・研究環境や研究内容が変われば、あなたも活躍できる可能性は十分にある。

・同じ研究職という役職でも、担う仕事や役割は人によって大きく違う。

・あなたに合った仕事に出会える可能性は十分にある。

□

転職や就職などによる環境変化を通して、

あなたに合った研究テーマや仕事に出会うことができれば、

活躍できる可能性は十分にあります。

□

そのため、今研究がうまくいかないからと言って

仕事もできないんじゃないかと心配する必要はないと私は思います。

研究活動を通して自分で研究を組み立てる経験があれば、

ほとんどの方は研究職として活躍できると私は考えています。

□

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/

研究職はつぶしがきかない? 長く生き延びるためにできることは?

「研究職はつぶしが効かない」というコメントをネットなどで見かけます。

□

□□□

□□□□

自然とその分野の専門性を高めることができます。

□

しかし、

その専門性は他部署や社外でも通じる汎用性の高いものとは限りません。

□

会社は、イチ社員に対して

「与えたテーマについて専門性を高め、しっかりこなしてほしい。」と思っていますが、

10年先のことを考えてその仕事を与えているわけではありません。

□

与えられた仕事を極めることが今後その社員のキャリアの保証につながるかは、

仕事の内容に大きく依存することになり、「運」に近い側面があります。

□

ある日突然その分野の受注がなくなり、仕事がなくなってしまったら…

10年近く同じ研究をしてきた人が、

ある日突然別の研究で即戦力として活躍できるか…

「自信がないな…」と思う人は、

つぶしが効かない立場になりかけているかもしれません。

□

長く生き延びるための方法案

では、幅広く長く活躍できる研究者になるためには、どうすればいいのか。

日々私も考えながら仕事に取り組んでいます。

□

まだまだ十分な努力はできていませんが、

私が日々心掛けていることについて紹介します。

自分の専門性について、他社・他分野でも活かせるレベルまで極める。

専門性といいつつも、

自社の中など小さい世界でしか使えないものは、価値が大きく下がります。

科学技術は日々進歩しており、

それについていくことも専門を極めるには不可欠です。

□

特許、論文、その他最新情報に常に触れ続け、

場合によっては自分の専門に関連する技術の取得を怠らないことが求められます。

□

この努力は、

専門性を極めるだけでなく、

他部署や社外でも使えるものにアップグレードすることにもつながります。

□

極める分野が決まっている人は、

それに関連する最新情報に常にアンテナを張り、

日々ブラッシュアップしておくことが求められます。

□

得意とする分野を増やし、社内・社外での自分の価値を高める。

もう一つは、得意分野を増やしていくというものです。

「**100**人に**1**人がもつスキルが２つあれば、**100×100 = 10000**人に**1**人の価値になる。」

という先人の言葉にあたります。

会社の業務を通して得られる専門性に加えて、

親和性がありそうな分野を自ら勉強・開拓することで、

10000人中の1人になることを目指します。

これにより、自分の得意分野が広がりつぶしが効きやすくなるだけでなく、

2つの領域が重なる領域では自分の能力を存分に発揮でき、

自分にしかできない仕事を行い質の高い結果に結び付けることができます。

例えば、私の同僚では以下のような取り組みをしている人がいます。

①食品のおいしさにかかわる栄養成分の分析が主な業務だったが、

預かるサンプルを実際に食べて、

その評価と分析結果の整合性を常にまとめていた。

このまとめレポートがある日おいしさ評価部署の目に留まり、

試食と分析を両方できる社員として重宝されている。

②CRO出身で、入社後も食品関連の臨床試験を担当していたが、

自分でバイオインフォマティクスを履修したことで、

「臨床試験とバイオインフォマティクスの両方ができ、かつ食品会社の目線を持った研究員」

という立場を確立した。

私もこのことは常に意識し、

自分にしかできない仕事ができるような人材を目指しています。

研究職は入社後も勉強が必要です。詳しくは以下で解説しています。

関連記事：研究職の専門性は、自分の価値を高めてくれる

まとめ

・研究職は、会社の業務をこなしているだけでは、つぶしが効きにくくなる可能性がある。

・研究職の業務は専門性が高いことが多い。専門性に汎用性がないと、活躍の分野が限られる可能性がある。

・専門性の質を極める、応用範囲を広げる、他の分野を新たに学んで守備範囲拡大と重複領域で自分にしかできない仕事を見つけるなど、自分の価値を高める努力をすることで、長く生き延びられる研究者になれる。

研究職は小さい世界にとどまっていると活躍の場が限られる可能性があります。

専門性を極めるにしろ、他領域とのシナジーを目指すにせよ、その世界を見て自分を高め続けることが求められるのが、研究職というものなのでしょう。

自分のキャリアが、ほかの環境でも通用するつぶしが効くキャリアなのか、

理系・研究職のキャリア支援を得意とする専門家に聞いてみるのも一つの手だと思います。

研究者の就活・転職に特化したアカリクキャリア というサービスがあります。

会員登録は無料ですので、一度登録して話を聞くのもありかと思います。

博士・修士の転職支援、アカリクキャリア（会員登録無料です）

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】

研究職の働き方、心がけに関する記事はこちら

関連記事：研究職の専門性は、自分の価値を高めてくれる

関連記事：企業研究職の特徴：実名で専門性や業績をアピールできる

食品会社研究開発職の出身は？大学は？学部は？理系ばかり？

食品会社研究開発職への就職・転職を希望されている皆様、

どの出身学部の社員が多いか、気になりませんか?

食品会社は人気が高いこともあり、

いろいろな学部の方が多数応募してきます。

理系の採用についても人気が高く、

特に食品業界は人気が高く、

内定を取るのはかなり狭き門といわれています。

その狭き門をくぐった食品会社内定者は、

どの学部の出身者が多いのでしょうか。

今回は、食品会社研究職の出身学部について、

友人や私が所属する会社の情報をもとに書いていきます。

□

ただし、

様々な会社のデータなどに基づいた情報ではないので、その点ご了承ください。

□

また、

研究職として働くうえで出身学部よりも大切なことについて、

最後に述べていきます。

この記事の情報が、

皆様の就職活動のお役に立てればうれしいです。

□

大学院や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】

□□□□

研究職へ配属するという傾向があるようです。

化学、機械、情報系学部の出身者も多い。

生命科学系の学部出身者が多い一方で、

有機化学専攻の化学系出身者や、

機械系や情報系の工学部出身者も

食品会社に入社してきます。

食品会社の研究は、食品そのものに関するものだけなく、

食品製造の技術研究、包材関連の研究開発、

流通システムの開発、分析技術の開発

などもあります。

この分野の研究開発においては、

生命科学系の学生よりも

化学系や情報系に強い学生の方が適任です。

しかしこれらの分野の学生は、

化学メーカーやＩＴ企業などを志望することが多く、

食品会社に目を向けてくれない傾向があるようです。

化学・機械・情報系の学生は食品会社から需要があるケースも多いので、

応募してみるのもアリだと思います。

出身大学・学部よりも、入社後の勉強・スキルアップの方が大事。

食品会社の研究職は、生命科学系の学部を中心に、

その他の理系学部の出身者も所属しています。

採用する学生が持っている身に着けた知識やスキルが会社の仕事とマッチすれば、

即戦力として活躍してもらうことも可能でしょう。

しかし現実として、

学生時代の経験をそのまま活かせるような仕事に就ける人はごくわずかです。

ほとんどの人は、会社都合で配属先が決められ、

その配属先で必要な知識やスキルを教わりながら、

自分の能力を高めて活躍の場を見つけていきます。

（関連記事：研究職への新入社員配属について）

確かに採用学生の出身学部は入社時に偏りがあるかもしれませんが、

それよりも

入社後に自分をレベルアップさせて活躍できる分野を広げることの方が、

研究職で働くうえで大切になってきます。

（関連記事：研究職が勉強することの重要性について）

食品会社の研究職を希望する学生は、

自分の出身学部のことは一旦気にせず入社したい企業には積極的に応募し、

入社できた後も勉強とスキルアップを続けることで、活躍の場を広げていくことを意識してみてください。

まとめ

・食品会社の研究開発職は、生命科学系の学部出身者の割合が高い。

・化学、機械、情報分野の学生の需要もあり、活躍できる仕事がある。

・研究職は、入社後も日々勉強してレベルアップをすることが大切。

繰り返しになりますが、

研究職は入社後も日々勉強が必要です。

毎日勉強し続けることができる自信のある方は、

企業の研究職に向いているでしょう。ぜひ応募してみてください!

大学院生&理系学生の強みを生かした就活サイト

研究職に進みたい理系学生は、

理系学生に特化した情報を提供しているサイトやサービスを

うまく活用しましょう。

大学院生&理系学生に特化した就活サイトとして、

アカリクというサービスが便利です。

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。

登録は無料ですので、一度活用してみてください。

アカリクは、こちら

【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】

研究補助業務としての派遣登録はどこから?

研究領域に強い派遣社員に登録したい方は、以下のワールドインテックRAさんなどのサイトをぜひご覧ください。

「理系出身者歓迎! 研究職ならワールドインテックRA」

食品業界の年収に関して

現役食品会社研究職の著者の視点で、

食品業界の年収について状況をまとめ考察しました。

https://researcherinacompany.com/income/

研究職が転職エージェントに登録してみてわかったこと。

以前の記事にも書きましたが、

研究職は普段から勉強をしていないといい仕事ができません。

とはいいつつもその勉強のきっかけは、

「仕事で必要になったから」

という受動的な理由であることも多いです。

この理由でも勉強しないよりはいいのですが、

会社で求められたことだけをやっている自分に気づき、ときどき以下のような心配が頭をよぎります。

「この会社で必要なことだけを身に着けているのではないか？」

「自分のスキル・能力・経験は、この会社でしか役に立たないのか、環境が変わっても活かせるのか」

会社員は通常、自分の能力についての評価やフィードバックをくれるのは

自分の上司や同僚しかいません。

しかもその間柄には利害関係が絡んでおり、客観的な評価がもらえているのか何とも言えません。

そこで、社外の人にコメントしてもらう方法がないかと考えました。

リベラルアーツ大学の記事などを参考にし、

その方法として転職エージェントに登録することにしました。

詳細は後日書きますが、

転職希望がない状態でもエージェントに登録することはでき、

自分のキャリアやスキルの評価をもらったり候補となる求人を見せてもらうことができます。

転職活動に関する極意などは、もっと専門的なサイトがたくさんあるのでそちらに譲ります。

今回は、私が転職エージェントに登録したほうがいいと思っている理由と、

登録状況について簡単に報告します。

□□□□

・30代半ば、食品企業の研究職。

・大学の研究員を兼務している。

・博士号を持っている。

・その他（経験してきた業務、保有スキル、英語能力、など）

状況：求人紹介を幅広く依頼すれば、案件はそれなりにいただける。

状況としては、以下のような結果を得ています。

・食品を扱っている企業からの求人はそれなりにもらえる。研究職としての求人も含まれていた。

・自分の業務経験を考慮してか、トクホ、機能性表示食品、健康食品およびそれらを対象とした臨床試験にかかわる求人が多く届いた。おそらく、研究員というよりそれを専門とする人を必要とする求人であった。

・食品会社以外（化学メーカー、製薬メーカーなど）もあった。いずれの企業も、食品事業に従事する社員としての求人であった。

・企業によっては管理職候補の求人が届く。（30代にしては意外と多かった）

・待遇面はバラバラのため、コメントが難しい。ただし、企業間の差が大きいことはよくわかった。

具体的な説明はできませんが、

30代半ばの私であっても求人が全くないわけではないということが分かりました。

あるエージェントからは、

「求人情報は絶えず変化しているので、見るタイミングによっては紹介できる案件が今回の倍以上のときも、全くない時もある。だから、転職の可能性が少しでもあるなら、早い時期から相談に来てもらえると、数少ないチャンスをつかめる確率が上がるよ。」

というコメントをもらいました。

また、私のキャリアを踏まえて今後伸ばしておいた方がよい部分を指摘してくれました。

この改善点は、転職に限らず社内出世の際にも役立つような内容で、

これを聞けただけでも収穫でした。

まとめ

・前提として、企業の研究員も転職エージェントに登録するメリットは多い。

・**2**つのサイトに登録したところ、いくつかの求人は紹介された。

・求人情報は絶えず変化しているので、少しでも気になる人は登録しておいて損はない。

転職活動はタイミング（＋巡り合わせ）の要素が大きいようです。

現在私は希望はありませんが、

運をつかむための行動は常にとっていたいなと感じています。

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】

研究職では、〇〇と〇〇が自分の価値を高めてくれます！

「いろんな会社の質量分析計の違いを理解し、使い分けでなくメンテナンスもできてしまう人」

「水溶性食物繊維の種類ごとに物性から加工特性まですべて頭に入っている人」

など、一つの分野に突き抜けた方は皆さんの周りにはいらっしゃいませんか。

□□□

②イチ研究者として市場価値を高められているか。

普通の会社員（特に研究者以外の人たち）は、社名と実名が結びついた形で対外的に公開されるケースは少なく、ましてやその人が何をしているかは本人に聞いてみないとわかりません。

しかし、研究者は違います。

なぜなら、特許、学会発表、学術論文などを通して、実名と仕事と成果が対外的に公開されることがあるからです。

少し誇張して言うと、研究者の専門性や客観的な市場価値が外部から分かってしまうということです。

しかし私は、この状況を「自分の専門性と仕事の成果を対外的にアピールしやすい環境」として、ポジティブなものと捉えています。

近年、大企業が黒字にもかかわらずリストラを敢行するなど、年功序列・終身雇用が崩壊しつつあり、また転職市場もどんどん活発になってきています。

このような環境では、自分の成果が公開されていることは有利に働くと私は考えます。

実名で公開した特許や論文を他社の担当者がみて、「この分野のスペシャリストを採用したい」などとヘッドハンティングのきっかけになるかもしれません。

また、転職活動をする際に「職務経歴書」というもの作成します。

その中にこれまでの自分の経験や成果を記入するところがあり、論文や特許などの成果はここに堂々と描くことができます。

これをきっかけに自分の専門分野や仕事の背景を面接などでアピールすることも可能でしょう。

専門性を極めて結果を出し、自分の市場価値を高めることは、社内の出世や転職などのあらゆる場面で自分を守ることにつながるはずです。

③業務時間中に、自分の専門性を高める時間を確保する。

研究以外にもさまざまな関連業務をこなしています。

しかし、研究関連業務（実験、論文や特許に目を通す、最新技術のセミナーを聞く、など）の時間は死守しています。

私が愛読している「7つの習慣」という本の中に、「最優先事項を優先する」という習慣があります。

「成果を出す能力を高めるための活動により多くの時間を割く」ことの重要性を説いており、

この時間を確保することで後々大きな成果が得られたり、

トラブルなどの緊急な仕事が減るという内容です。

一朝一夕では難しいかもしれませんが、自分が極めたい分野について毎日一定時間取り組めるよう、無理矢理にでも時間を確保する習慣をつけていくとよいかもしれません。

まとめ

自分の専門性を高めることを「最優先事項」に設定し、そのための時間を毎日確保することが、より大きな成果を得ることにつながり、研究者としての市場価値を高めてくれるはずです。