HPLC

□□□

調製した試薬は半日しか使えない実験や、連続9時間必要な実験などは、

日数も時間もかかり効率が悪いです。

イントロで述べたHPLC分取の場合、

HPLCの立ち上げ作業やカラムの平衡化を毎日やり直す必要が出てきます。

経験者はこの非効率さを理解いただけるのではないでしょうか。

どうしても連続した時間が欲しい場合は、残業をすることになります。

しかし企業によっては事前申請が必要です。

残業は、建前上は会社からの指示で行うことなっているので、

事前に必要性を説明する必要があるなど、結構めんどくさいことも多いです。

結果として、「申請もめんどくさいし、連続して長時間働くのは難しいな」と感じ、

効率が悪いとは思いつつも勤務時間のルールに従って仕事をしている方が多いと思います。

私見：実験・作業のぶつ切りは、研究へのモチベーションを削っていく。

実験系の仕事をされている方には同意いただけると思いますが、

集中して実験しているときが一番充実感があり、良い結果が出やすいです。

自分が集中して働ける環境は、多くの研究者が求める労働環境ではないかと思います。

それに対し、時間のぶつ切りは「研究者が長時間集中して実験・作業できる環境」の一部を奪ってしまっています。

そしてこの点は、仕事の効率だけでなく研究者のモチベーションを奪う側面もあるのではと感じています。

[illegible]QOL[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]OK[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

□□□

□□□

・ 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、

□□□

□□□

□□□

□□□

□□□

□

自分の本業は大切ですが、

営業やユーザーからの問題を解決するなど、

短期的にでも会社の力になるという姿勢も持ち続けようと思っています。

理系就活をする際は、理系向け情報が集まるサイトを使おう!

この記事を読んでいる中に理系就活を準備している人がいましたら、

とてもうれしいです。

ぜひ皆様には納得できる就職活動を過ごしてほしいですし、

記事を書くことで少しでもその応援ができればと思います。

□

理系向けの就活情報をうまく使い、自分らしく就職活動を進めてみてください。

一つアドバイスとして、

理系就活では、理系向けの情報を常に仕入れておくことはとても大切です。

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。

以下のリンクから、一度覗いてみて下さい。

【アカリク】

研究職と開発職：両者の違いを紹介①

特に食品会社の場合、

理系の新卒学生を「総合職（理系枠）」のような形で一括で採用し、その後様々な部署へ配属させることが多いです（リンク：研究職と総合職）。

配属先としては、

基礎研究や応用研究を担う研究職、

商品開発にかかわる開発職、

生産管理系の部署、

製造現場（工場など）、

技術サポート部署、品質保証部署などがあります。

（リンク：研究職の配属先）

インターネットなどで就活生が調べているワードとして、

「研究職 開発職 違い」

というものを見つけました。

確かに、この2つの職種はパッと見た感じ違いが分かりません。

しかし、仕事内容も違いますし、それ以上に仕事における目線が全く違います。

総合職で採用される場合、どちらに配属されるか分かりませんので、その違いを事前に知っておいてもいいかもしれません。

今回は、研究職と開発職の仕事の目線の違いについて書いていきます。

研究職と開発職では、仕事の目線が違う。

研究職：比較的先を見据えて仕事を進める傾向がある。

大学での研究を振り返ってみると、

ラボ全体の方向性や得意とする分野があり、

その中の一部がテーマとして学生に割り当てられていたと思います。

学生のテーマは1～2年程度で解決するかもしれません。

そして、所属する学生たちがそれぞれテーマをクリアすることでラボ全体の知見や成果が増えていき、

数年後などにラボが充実してくという流れをたどったと思います。

企業の研究も似たようなとこがあり、

研究職は「1年、数年あるいは10年先の新事業やあるべき姿を目指した仕事」が中心となることが多く、

比較的先に目標を据えて仕事をしています。

新しく開発した技術の場合、

その技術を使った商品が世に出るのは数年先になる可能性もあります。

新しい天然物の食品利用を目指している人は、

問題なく利用できるという証拠のデータ取りに数年かかるかもしれません。

研究職の仕事の多くは、

新規性があり評価に時間がかかるため、目立った結果が出るまでにかなりの時間がかかります。

全員が同じとは言いませんが、

研究職は主に、会社の未来を見据えた仕事に取り組んでいます。

開発職：直近の要望に応えること主眼がある。

研究職が先を見据えた仕事が多い一方、

開発職は直近の売り上げにかかわる仕事が中心です。

新商品開発やユーザーからの要望への対応など、

比較的お客様が近く期日の短い仕事が多いです。

□

食品企業の職種の中でも、

開発職は花形の印象があると思います。

自分の開発したものがスーパーやネットで販売されているのを見るのは、

成果としてイメージしやすいですし何よりうれしいです。

実際に自分の手で試作したのものが世に出ることもしばしばあり、やりがいも感じられるでしょう。

□

しかしその裏で、開発職の人はものすごいスピード感で仕事をしています。

技術が必要となる試作はその一部で、

それを実際に食品工場で作れるようにテストをしたり、

品質確認をしたり、

パッケージや容器を選択しデザインを検討したりなど、

一つの商品において無数の仕事が襲ってきます。もちろん、

これらの仕事を一人ですべてやるケースは少なく、

チームを組んで仕事を割り振っていることも多いです。

□

開発職では、

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]10[illegible]

2[illegible]

[illegible]

[illegible]

□□□

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。

以下のリンクから、一度覗いてみて下さい。

【アカリク】

食品業界の年収は？業界レベルでは低いが、福利厚生に注目せよ！

「食品業界って年収低いらしいけどホント？」

こんなうわさを聞いたことはないでしょうか。

私は現在食品会社で働いていますが、

就職前も就職後もこの話はよく耳にしています。

□

企業に就職するにあたって、年収という要素は非常に大事です。

お金を得るために働くという側面は当然強く、

年収が高い企業に就職したいというのはほぼ全員が思っていると思います。

年収の低い会社・業界にはいきたくないと思うのが普通でしょう！

□

業界や各企業の年収データについては、

就職四季報やインターネット上に年収データが公開されています。

この年収データはある程度参考にはなりますが、

企業間でデータを横並びで比較するのは正直難しいです。

□

なぜなら、これらのデータは企業間で前提が揃っていないことが多く、

[illegible]clabel[illegible]

[illegible]1000[illegible]

2020

年齢層および平均年齢

特に就職四季報のデータを読む際には注意しましょう。

一般的に、食品企業の年収は年功序列体系です。

そのため、社員全体の年齢層が高いほど平均年収は高く算出されます。

職種（総合職だけなのか一般職や管理職を含むのか）およびその比率

どの企業でも一般的に、転勤を伴う総合職の方が一般職と比べて年収は高く設定されています。

そのため、総合職の人数が多いほど年収は高く算出され、

一般職が多く働いている企業は若干数値が下がる可能性があります。

また、総合職は一定の年次になると管理職へ登用されますが、

登用される年齢や選抜方法が会社によって異なります。

管理職へ登用される年齢も、年収算出に影響します。

若い年齢から管理職への登用がある会社では、

年収が上がりつつある総合職社員が管理職に移ってしまい、

残っている総合職の年齢層が低く年収も低く算出されます。

逆に、管理職になれる年齢が遅い会社では高給高齢の総合職が存在し、

年収が高めに算出される可能性があります。

研究職については、総合職採用の会社では同じ給与体系となります。私の会社もこのパターンです。

□□□

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]10[illegible]1[illegible]A[illegible]1[illegible]B[illegible]5[illegible]

A[illegible]10[illegible]×0.9×12[illegible] = 108[illegible]

B[illegible]10[illegible]×0.5×12[illegible] = 60[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]100[illegible]

[illegible]

[illegible]100[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

1[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]2[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

JAC[illegible]

[illegible]

JAC[illegible]
[illegible]

[illegible]

[illegible]
[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

https://researcherinacompany.com/recruit-11/

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

一定の時間を確保したほうがよい

と私は考えています。

□

なぜなら、たとえ企業であっても、

研究者の仕事は世界に先駆けて何かを成し遂げることであり、

最先端の技術や知見がないと世界中の競争相手と戦えないからです。

□

競争相手より先に開発して特許をとる、

また競争相手の技術を別の技術に転用して自社のノウハウとする。

その競争相手は日本に限らず世界のどこかにいるかもしれない。

このことは頭に入れておく必要があります。

常に科学の発展についていけないと、研究者として一流の仕事はできない。

そのように私は考えています。

□

自己投資や勉強に自分の時間をうまく使えている人は、優秀な人が多いです。

このような人は、

研究職として世の中から取り残されることなく生きていけるのでしょう。

知識やスキルは常に増やしていこう。

例えば、今の小学生はプログラミングが必修科目として学んでいます。

10年後を想像してみてください。

会社に入ってくる彼らの多くは、

プログラミングの基本概念が頭に入っているでしょう。

彼らからしたら

「プログラミングに触れたことがないって…」と少し白い眼を向けるかもしれません。

一昔前は一部の専門家のスキルであったプログラミングも、

現在は幅広い分野の方が利用しています。

今はまだ知らなくても何とかなっていても、

5年後10年後は社会人の必須スキルになっているかもしれません。

□

今のうちから基本を少し勉強しておくだけでも、

数年後の自分を助けてくれるはずです。

□

例としてプログラミングを出しましたが、

技術開発や新発見も常に世界中で行われています。

本業にかかわりそうな技術や知見を常に勉強し、

数年後自分の知識や技術がさび付かないようにしましょう。

お金をかけずに今からできることとして、以下2つを挙げておきます。

□

・自分の周りを見渡し、先端技術やノウハウに触れている人から教えてもらう。

・時間をみつけてセミナーに参加する。知識を得るだけでも十分（と私は思います）。

□

ちなみに私は、ずっと敬遠していたRとPythonを勉強し始めました。

仕事上のきっかけもありますが、

それ以上に「何らかの形でプログラミングの分野に触れておきたかった」

□□□

□□□

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]5[illegible]

[illegible]2[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]…[illegible]

[illegible]

[illegible]PCR[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]A[illegible]A[illegible]B[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

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。

以下のリンクから、一度覗いてみて下さい。

【アカリク】

研究職は総合職とは何が違う？：理系就活の「採用枠」に気をつけよ。

「研究職を希望しているけど、募集要項に【総合職】と書いている会社でも応募していいの？」

「研究職と総合職って、何が違うの？」

この記事を開いた就活生の皆様、気になりますよね？

理系大学院を卒業される学生の中に、「研究職」を希望されている学生は多いと思います。

研究部門は会社の将来の事業を作る大事な部署であり、所属する研究員は自分の研究が10年20年後に花開くことを目指して日々の業務に励んでいます。

そういったことにやりがいを見出せる方は、ぜひ研究部門に進んでみてください。

しかし、研究職を目指して就職活動をする場合、最初に気を付けなくてはいけないのが

「研究する部署に採用・配属される可能性があるか」を知っておくことです。

特に食品の企業の中には、研究職としての採用枠を設けていない企業が多いです。

現在私は上場企業の研究所で働いています。

□□□

□□□

□

□□□

□□□