

第1回説明会でお寄せいただいた質問と回答をまとめました！補足もあります。

	質問	回答
1	第一回公募および第2回公募の応募人数の比はどのようになっていますか？	比率は設定ありません。第1回で採用された人数で不足分を、第2回で採用となるので、興味のある方はなるべく第1回に応募するように。
2	研究テーマの設定の方法は	各ユニット・グループのミッションに従い研究テーマを実施します。最初は配属先メンバーと相談して設定します。
3	第1回、第2回の公募の条件は異なるのか	いずれもパーマネント型が基本です。
4	海外留学もできるか	資金的補助は部分的ですが、携わるプロジェクトとの調整がつけば海外留学は応援します。
5	どのような方が入所されているか？ポスドク経験が必要か、あるいは博士取り立てでも入所できるか？	いずれのケースもあります。大学職員の方、企業の方、大学院生、ポスドクと着任前の立場はとても多様です。
6	入所前の研究をどの程度続けられるのか（Kさんに対し）	入所してからの状況に応じて、自分で判断して選択してきた。自分の軸は必要であるが、求められていることに対して方向性を決めることが重要。
7	企業経験は採用に有利であったか（Sさんに対し）	企業経験があったことでのメリットもデメリット（論文出せず、研究費が当たらない）もある。
8	修士卒の場合には、どのように配属が決まるのか？	これまでもバックグラウンドやスキルをもとに研究所で判断して配属をする。研究所としては育成体制をしっかりとった部署へと配属させる。

9	博士課程に行くか企業に行くか迷っているが、	この問題は多くの大学院生から同様の相談で上がってきます。経済的理由で進学できないけれど、研究者になりたいという方で修士型で採用された方が現在、活発に研究していて、学位も取得間近です。そんな選択も産総研にはあります。
10	研究成果を社会実装する際は、企業に委託することが通例なのでしょうか？例えば研究員自身がベンチャー起業された例なのごさいますでしょうか？	研究者自身でベンチャーを起業している人も何人かいます。特に現在の産総研では社会実装を目指し、ベンチャー設立を推奨されています。研究者がベンチャーを立ち上げることもありますし、研究者の技術シーズをもとに産総研としてベンチャー起業することも始まっています。
11	省庁への出向はどのような業務内容なのでしょうか。またどのような経験が得られるのでしょうか。	異動は内部異動と外部出向があります。外部出向先としては経済産業省、NEDO、AMED、PMDAなどさまざまです。それぞれ研究政策の策定などに携わります。施作の立案から国会対応まで、まさに経済産業省をの職員としての経験を積みます。
12	再来年度以降も引き続き同様のパーマネント採用を続けるご予定なのでしょうか	パーマネント採用は継続の予定です。採用人数はその年ごとに違います。
13	今回の採用は、どこかのチームに所属する研究員を公募するものなのでしょうか？それとも、PIの採用も検討されているものなのでしょうか？	チーム員の補充という観点での公募ではありません。ですので、公募としては公募ごとに強化する技術等をもとに選択ください。PIという位置付けについては事前質問Q&A no.1を確認下さい。
14	研究以外のdutyはどのくらいあるのでしょうか？ また、Missionの研究を進めるにあたり、外部資金を獲得する必要はあるのでしょうか？	事前質問Q&Aのno.12をご覧ください。

15	各研究室に在籍されている研究員の平均年齢と、研究員としての職務の次に進まれるポジション（産総研内で主任研究員などに昇任？大学や企業に移籍？）	平均年齢はグループごとにバラバラですので平均年齢はあまり意味がないですね。若手は20代からシニアでは定年退職まで研究室で勤務している方もいます。研究員、主任研究員、上級主任研究員、首席研究員（トップサイエンティスト）というキャリアパス以外に、グループリーダ、研究部門幹部などの組織運営、連携担当、知財担当、研究企画職など多様なパスがあります。それぞれの適性に応じて、キャリア選択していただきます。企業や大学へのクロスアポの制度もありますが、それは稀になります。
16	Kさんが「産総研に必要な研究者」の項目の中で「コミュニケーション能力の高い方」と仰っていましたが、企業人・研究者間でコミュニケーションを取る上で特有の課題だと思ったことはございますでしょうか？	ビジネス感覚が重要。 産総研が推進する企業との連携は共創型共同研究ですので、丁寧に企業の方達と対話しお互いの進めるべき研究を協議して研究計画を立てますので、その際にもコミュニケーション力は大切になります。
17	拠点センターや部門の異動を行われたと紹介がありましたが、産総研内で再公募のような仕組みなどがあるのでしょうか？	研究職採用ではあまり再公募のようなものはありません。研究戦略に基づき、技術的なニーズや集中化、事業転換などの状況にあわせて、配属替えをする感じです。
18	グループごとに定められたミッションに関連した応用志向の研究と、科研費などを用いたより基礎的な研究の双方ができるとのことですが、エフォートはどのように分配してよいのでしょうか？	科研費による基礎的な研究においても、産業競争力強化に向けたビジョンを持った開発をしていただきます。エフォートの管理はその都度、他のプロジェクトとのバランスにより流動的と考えます。特に分配のルールを定めることおはありません。

19	性別問わず産休、育休の取得のしやすさと取得後に研究室に戻ってきやすさを教えていただきたいです。	男性でも女性でも育休は取得奨励されています。特に男性取得は奨励されています。周囲の方とのコミュニケーションにより、調整することが重要であり、相互に助け合いながら復帰しています。育児休業中の実験補助者を雇用するための費用補助制度なども産総研には用意されています。
20	次回の公募は2024年4月1日採用という理解で正しいでしょうか？採用日の交渉は可能でしょうか？	第1回の公募では最短で来年度10月での採用もあり得ます。逆に4月に着任できない場合には相談により多少、遅らせることも可能です。
21	同じテーマを行ってるグループの人数は何人ほどいらっしゃるのでしょうか。	テーマのサイズの応じてさまざまです。小さいものでは2~3人から大きいものでは50名規模のものもあります。一人でやることはほとんどないと考えておいてください。
22	異動先は基本的に希望すれば異動が通るものなのでしょうか？また、主任でない研究員が異動を希望する際は、別のプロジェクトに異動するということになるのでしょうか？	希望での移動という考え方ではなく、戦略的に研究課題での異動です。本人の希望が全く聞き入れられないというわけではなく、研究推進に対するご本人の意見も聞きながら、総合的に人員配置の適正化をはかるということになります。
23	外国籍の方の採用も見つけたのですが、研究所内で海外の方はいらっしゃいますでしょうか。英語を使用する機会が多くあれば嬉しいです。また、出向で海外へ行くことはあるのでしょうか。	外国籍の方はいらっしゃいます。英語でのコミュニケーションがどこでも大丈夫ですとは正直言い難いです。事務的な作業に関してもバイリンガル対応を務めていますが、まだ完全ではありません。産総研におられる外国籍の方は積極的に日本語での対話に取り組まれていると感じます。留学や出張での外国機関へ行くことはありますが、出向はありません。