

---

# 高学歴人材の活用について

2007.10.18(木)

株式会社リクルートエージェント

執行役員 大垣 憲之

# —CONTENTS—

1. 弊社紹介
2. 高学歴人材の転職の現状
3. ポスドクの民間企業転進にあたっての課題整理
4. 課題解決にむけての考察

Part 1.

---

弊社紹介

# リクルートグループの人材関連ビジネス

**RECRUIT  
AGENT**

## (株)リクルート

### 人材総合サービス事業

採用支援、広告事業  
(リクナビ、リクナビNEXT、B-ing、タウンワークなど)

## (株)リクルートエージェント

### 転職エージェント

経営を支えるトップ・エグゼクティブから、  
シニアマネジャー、幹部職、第二新卒まで、  
幅広い人材の紹介サービス

## (株)リクルートエグゼクティブエージェント

### エグゼクティブ 層の転身支援

エグゼクティブ層(社長・取締役、  
CEO・COO・CFO等の経営執行  
責任者、事業部門責任者)に特  
化した人材紹介サービスを展開

## (株)リクルートマネジメント ソリューションズ

### 人材・組織 診断／開発

アセスメント・サーベイ、  
コンサルティング、トレーニング  
の3手法を用い、課題の状況に  
あわせてマネジメント機能の向  
上を支援  
・人材採用・戦力化支援  
・人材開発支援  
・経営・組織変革支援  
・戦略実践支援  
・制度構築・運用支援  
・営業力強化支援

## (株)リクルートフロムエーキャスティング

### 軽作業 派遣

## (株)リクルートスタッフィング

### 人材派遣 Temp to Hire

派遣サービス(一般派遣社員、  
紹介予定派遣、新卒派遣等)、  
アウトソーシングなどの紹介

## (株)リクルートキャリアコンサルティング

・大手企業に在籍する経験豊かな 管理職層を「在籍出向」と  
いう形態で 採用していただく管理職採用支援サービス  
・再就職支援サービス ・キャリア研修事業

### 再就職 支援

### 求人誌、求人サイト による 求人情報サービス

### 個人の キャリア形成 支援

## RECRUIT リクルートグループの 人材関連ビジネス

正式社名／株式会社リクルートエージェント(RECRUIT AGENT CO.,LTD.)

設立／1977年11月28日

代表取締役社長／村井 満

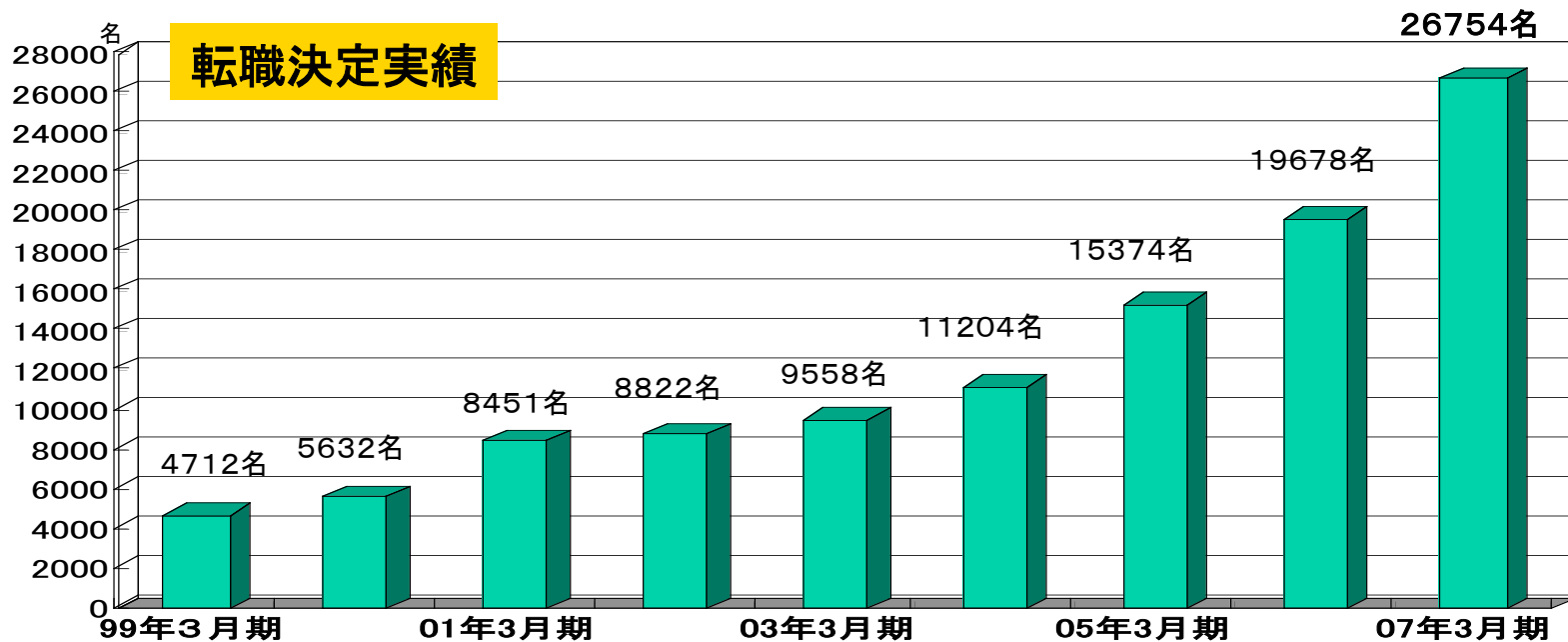
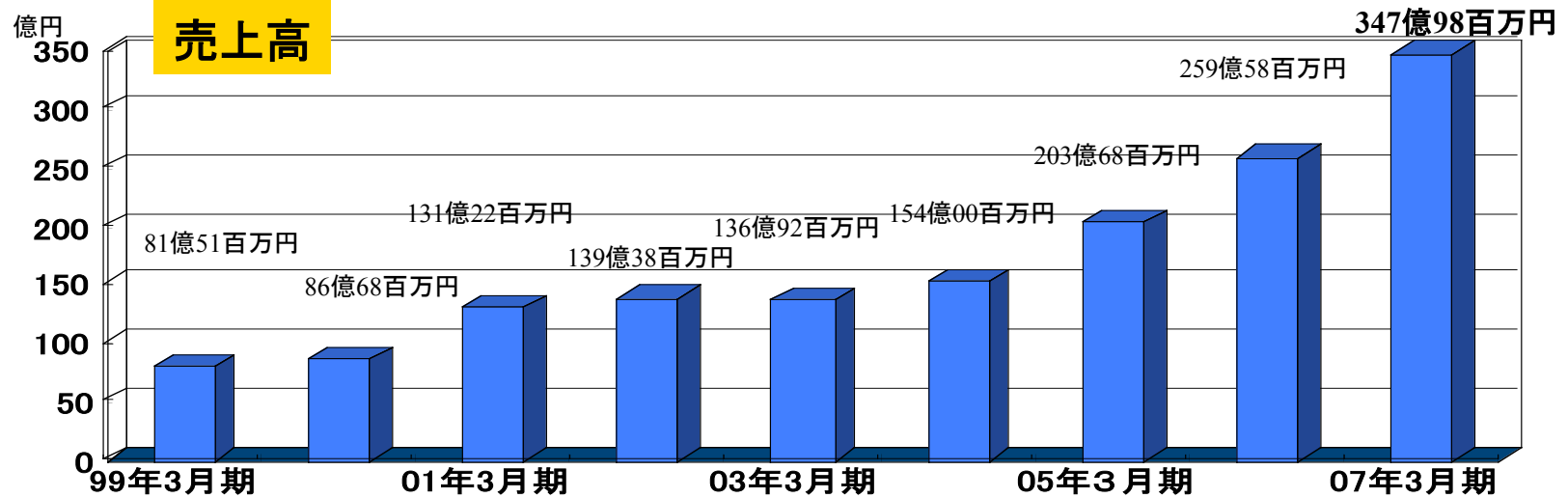
売上高／347億98百万円(2007年3月期)

従業員数／1499名(男700 女799)＊2007年4月1日現在

事業内容／人材紹介事業

本社所在地／東京都千代田区霞が関3-2-5 霞が関ビル10階

# 売上高及び転職決定実績の推移



## 求人データ('07年6月末時点)

- 活動求人社数 **約9,600社**
- 活動求人数 **約89,100名**

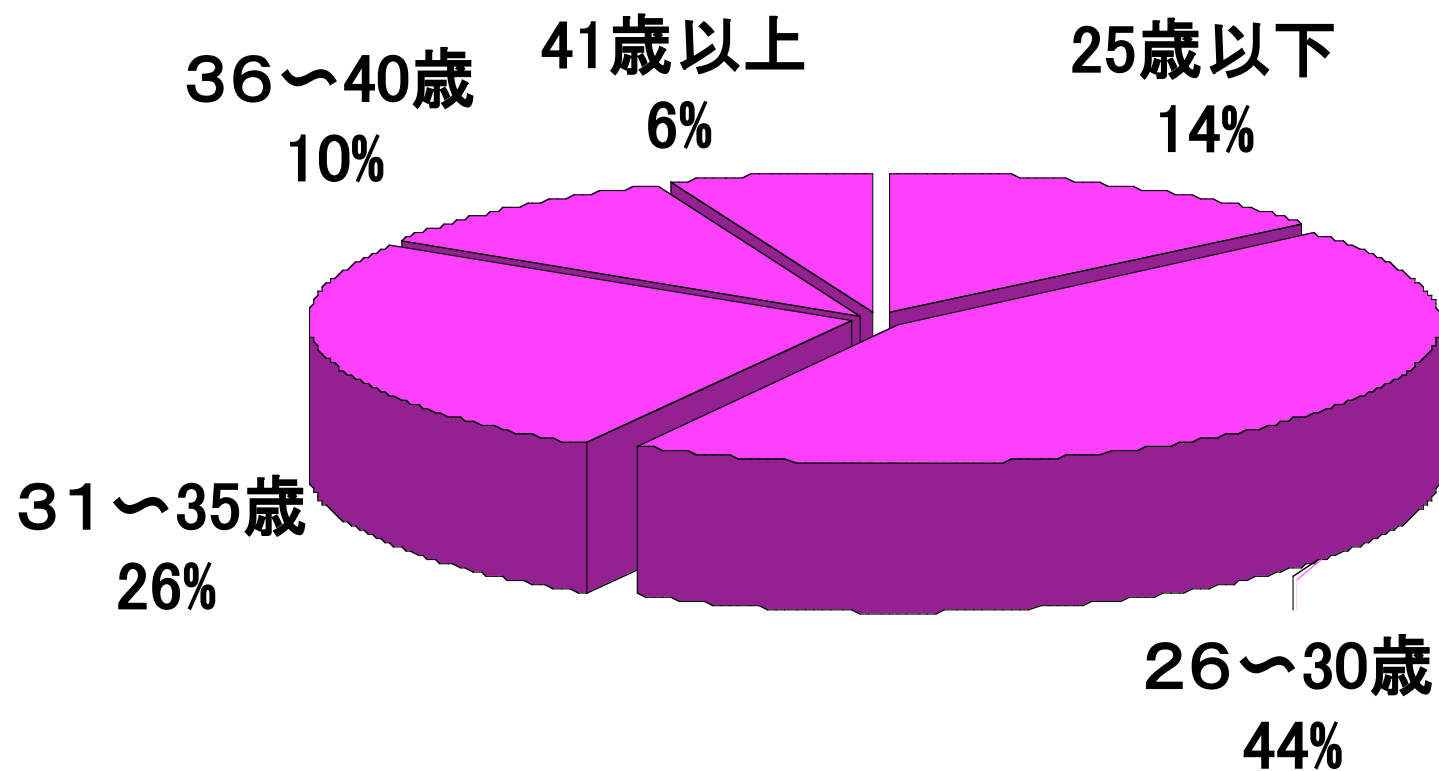
## 登録データ('06年度実績)

- 年間新規登録者数 **約106,400名**

## 転職決定実績('06年度実績)

- 紹介実績 **26,754名**

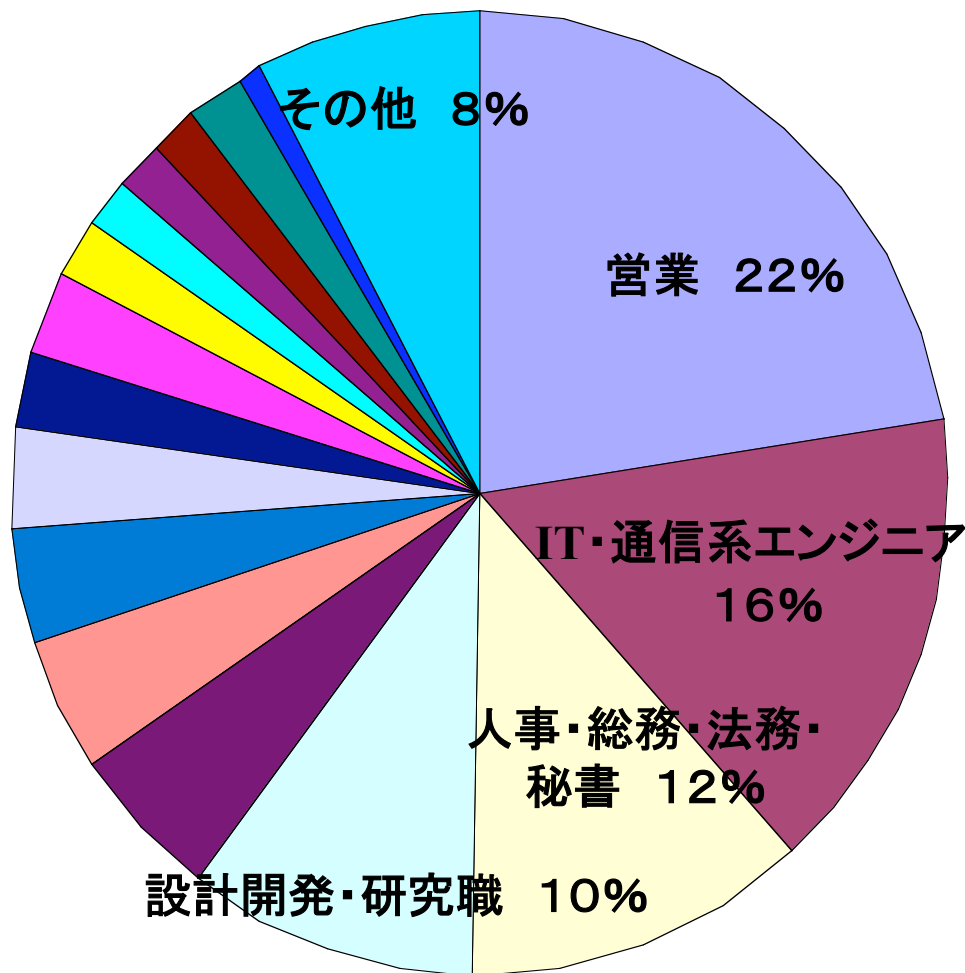
# 転職決定者の年齢分布



《2006年度実績》  
決定者数2万6754名

# 転職決定者の職種分布

《2006年度》決定者数2万6754名



- 営業 22%
- IT・通信系エンジニア 16%
- 人事・総務・法務・秘書 12%
- 設計開発・研究職 10%
- 経理・財務 5%
- マーケ、広報、IR、商品企画、販促、物流4%
- 品質管理、生産管理、生産技術4%
- 金融スペシャリスト3%
- 流通スペシャリスト 3%
- 建築・土木系職種3%
- コンサルタント 2%
- 経営企画・事業企画2%
- セールス・サービス・サポートエンジニア2%
- MR、医療関連営業2%
- 医療スペシャリスト 2%
- 食品系スペシャリスト1%
- その他8%

Part2.

---

高学歴人材の転職の現状

# 高学歴人材の転職の現状

【直近約1年間】

	登録人数	転職決定人数	登録決定率
全社	106,400名	26,754名	25.1%
(参考1) 首都圏技術系 (機械・電気・化学・IT系)	13,826名	4,297名	31.1%
(参考2) ポスドクの方 (首都圏1担当者の事例)	43名	9名	20.9%

## 《ポスドクの方の傾向》

- ・相談者は工学系より理学系が多い。
- ・年齢は30歳前後の方が殆どだが35歳以上の方もいらっしゃる。
- ・学士、修士卒と比較して民間企業に関する知識が少ない。
- ・民間事業会社在籍者に比べて転職適齢期の認識が少し遅い。

Part3.

---

ポストクの民間企業転進にあたっての課題整理

企業側の課題

ポスドク側の課題

マッチング手法・手段の課題

## 【企業側の課題】

### ◆旧来からの採用スクリーニング手法の存在

(社会人(業務)経験、出身大学、年齢…)

### ◆ポスドクへの採用意欲の低さ

- ・成功事例の欠如
- ・高学歴人材へのネガティブな先入観  
(プライド、社会適応力、達成意欲…)

### ◆ポスドクの受入体制の未整備

- ・専門領域に特化した人員を処遇する人事制度やポジションがない

## 【ポスドク側の課題】

### ◆ 転職相場に対する認識の希薄さ

(業務経験、転職回数、マネジメント経験、年齢…)

### ◆ 社会人経験者相当のスキル不足

(ビジネスマナー、コミュニケーション力、主体性…)

### ◆ キャリアパス判断におけるセルフチェックの機会 や手法の不足

## 【上記におけるマッチング手法・手段の課題】

### ◆ マッチングロジックの未整備

- ・「企業側がポスドクに求める能力」と「ポスドクが研究内容やプロジェクトから得た業務スキル」のマッチングロジックが殆ど存在しない

### ◆ マッチングボードの不足

- ・ポスドクを対象としたジョブボードやコミュニケーションボードの不足

### ◆ 上記の結果、ポスドクを対象とした求人情報と求職者情報の絶対的不足

企業側の課題

ポスドク側の課題

それぞれの課題を並行して  
解決していくことが必要

マッチング手法・手段の課題

Part4.

課題解決に向けての考察

---

## 企業側への働きかけ

- ◆旧来からの採用スクリーニング手法の存在
- ◆ポスドクへの採用意欲の低さ
- ◆ポスドクの受入体制の未整備



### ・新たな採用スクリーニング手法の導入

- －業務経験や年齢だけではなく、研究成果、研究マネジメント経験、学会でのプレゼン経験、研究への取組み姿勢等を考慮したスクリーニングへ

### ・採用成功事例の共有

- －高学歴人材の方を採用するメリット、ポスドク層に対する先入観の払拭(事例は後述)

### ・定着支援、ポスト創出

- －研究者向けOJTプログラムの策定、研究専門職ポジションの設置、他

### ・まずは採用実績づくり

- －実際に採用することによる成功、失敗等のナレッジ蓄積と独自の課題形成

## ポスドク側への働きかけ

- ◆ 転職相場に対する認識の希薄さ
- ◆ 社会人経験者相当のスキル不足
- ◆ キャリアパス判断におけるセルフチェック機会や手法の不足



- ・ **転職市場需給バランス・転職相場観醸成の為の啓蒙活動**
  - － 該当領域における有効求人倍率の提示、企業ニーズ理解を促すセミナー開催 等
- ・ **コミュニケーション力等汎用的な業務スキルの強化**
  - － 社会との接点確保(Ex]民間企業でのアルバイト)、ロジカルシンキング等の習得支援
- ・ **キャリアパスセルフチェックのしくみづくり**
  - － 転職相場に対して自身のキャリアを確認する手法の開発、機会の創出
- ・ **上記セルフチェックタイミングの定期設定**
  - － 修士課程、博士課程、ポスドク任用一定年数経過後

## マッチング手法・手段の課題解決

- ◆ マッチングロジックの未整備
- ◆ マッチングボードの不足
- ◆ 上記の結果、ポスドクを対象とした求人情報と求職者情報の絶対的不足



### ・マッチングロジックの策定

- － 求人情報と求職者情報を結びつける共通言語の整備、仕事内容と専門分野の紐つけ、必須条件と尚可条件の切り分け 等

### ・ポスドク層向け転職インフラの整備

- － 専用求人ボードの設立、検索項目の開発
- － 各研究機関キャリアサポートセンター情報の集約・データベース一元管理

## 【参考】最近のポスドク採用の弊社事例

先月、初のポスドクを採用していただいたA社様から、新たにポスドクが欲しい(ポスドクでもいい、でなくポスドクがいい!)という研究開発求人依頼がありました。何故ポスドクを指名されるのか?との質問に対する回答は以下の2点でした。

- 大学院まで出ていて、専門性・ポテンシャルともに高いので、新規分野でもキャッチアップが早いと思う。
- 研究機関での研究の経験があるので、研究の仕方(データの取り方、研究のスタンスなど)を知っている。別にビジネス経験は必須と思わない。研究経験の長さをキャリアとして評価する。

前例の無いポスドク採用にチャレンジし、初採用したポスドクの方の職場での評価が高かった(能力が証明できた)ことがA社の採用依頼につながった象徴的な事例です。

先月、初のポスドクを採用していただいたA社様から、新たにポスドクが欲しい(ポスドクでもいい、でなくポスドクがいい!)という研究開発求人依頼がありました。何故ポスドクを指名されるのか?

**企業の採用意欲がまだ高い今は、ポスドク採用の成功事例を積むチャンスといえます!!**

前例の無いポスドク採用にチャレンジし、初採用したポスドクの方の職場での評価が高かった(能力が証明できた)ことがA社の採用依頼につながった象徴的な事例です。

ご静聴、ありがとうございました。

**RECRUIT  
AGENT**