
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



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

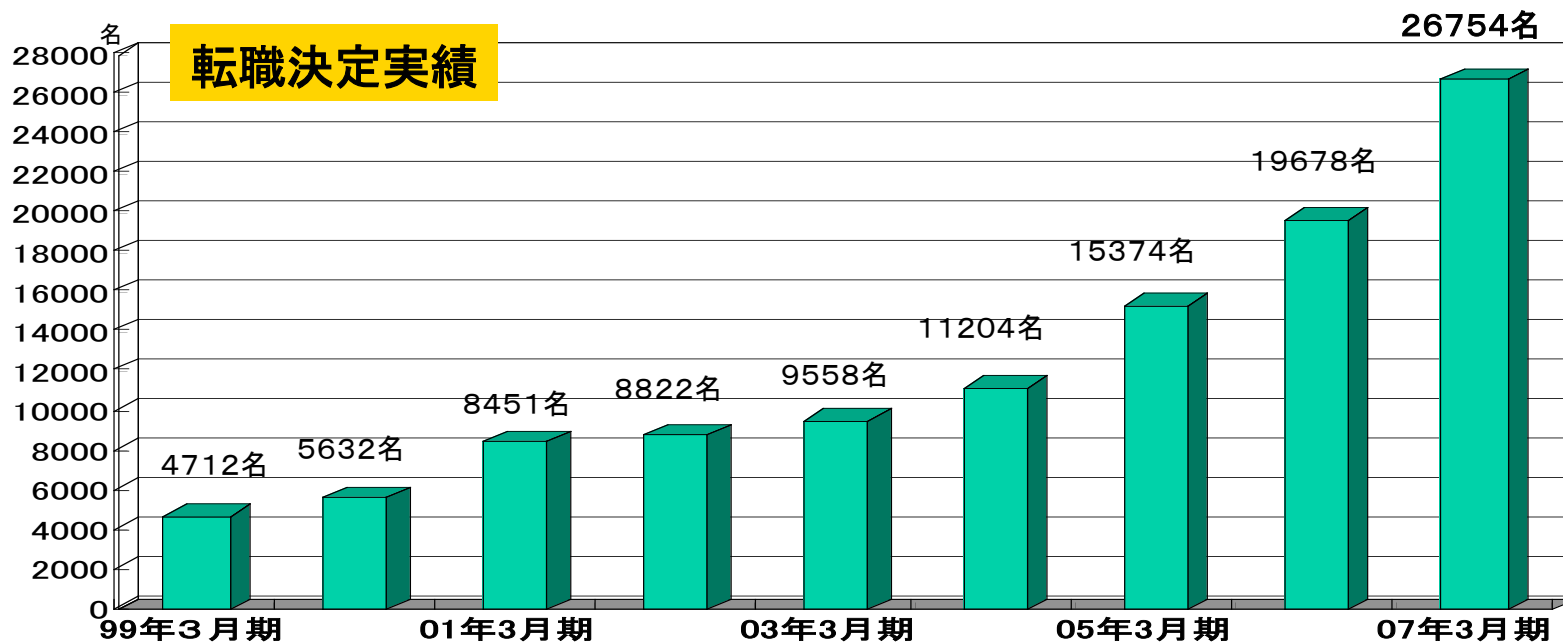
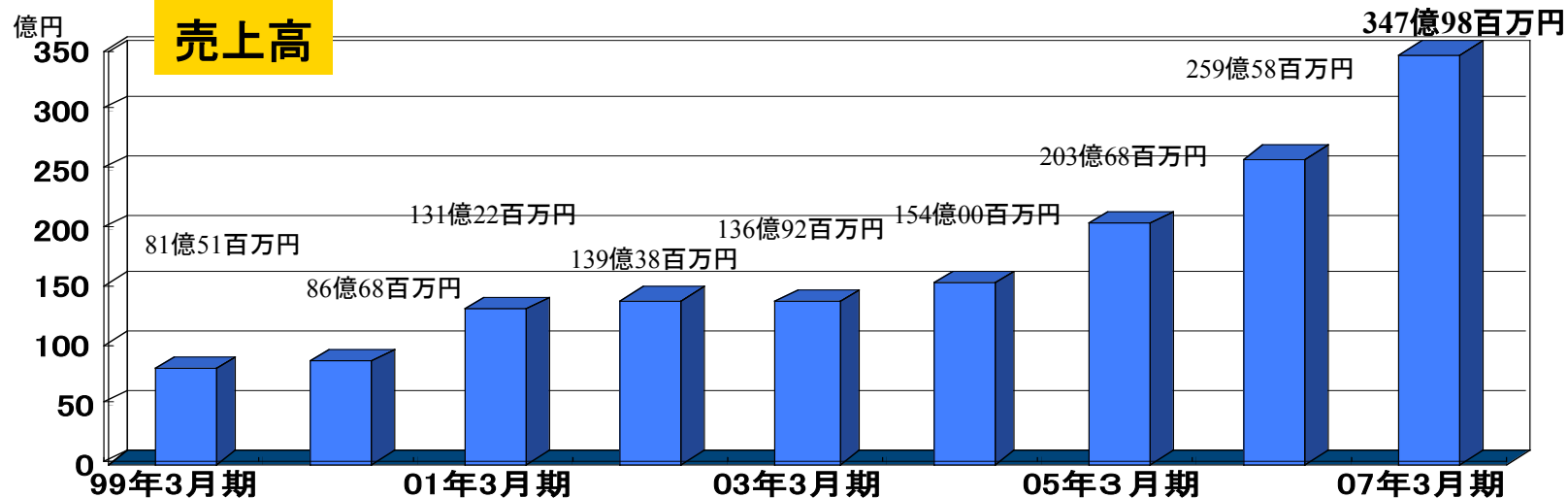
売上高／347億98百万円(2007年3月期)

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**

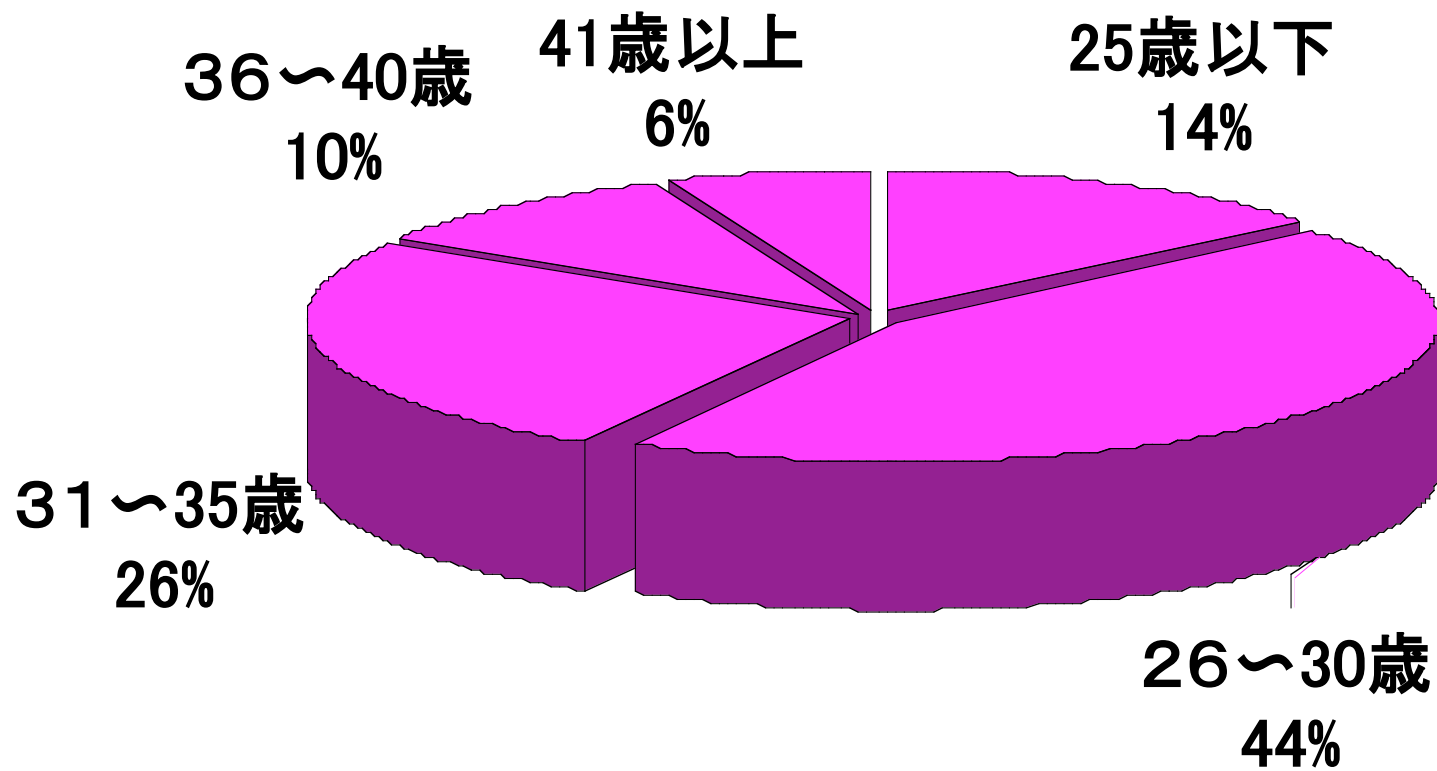
登録データ('06年度実績)

- 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**

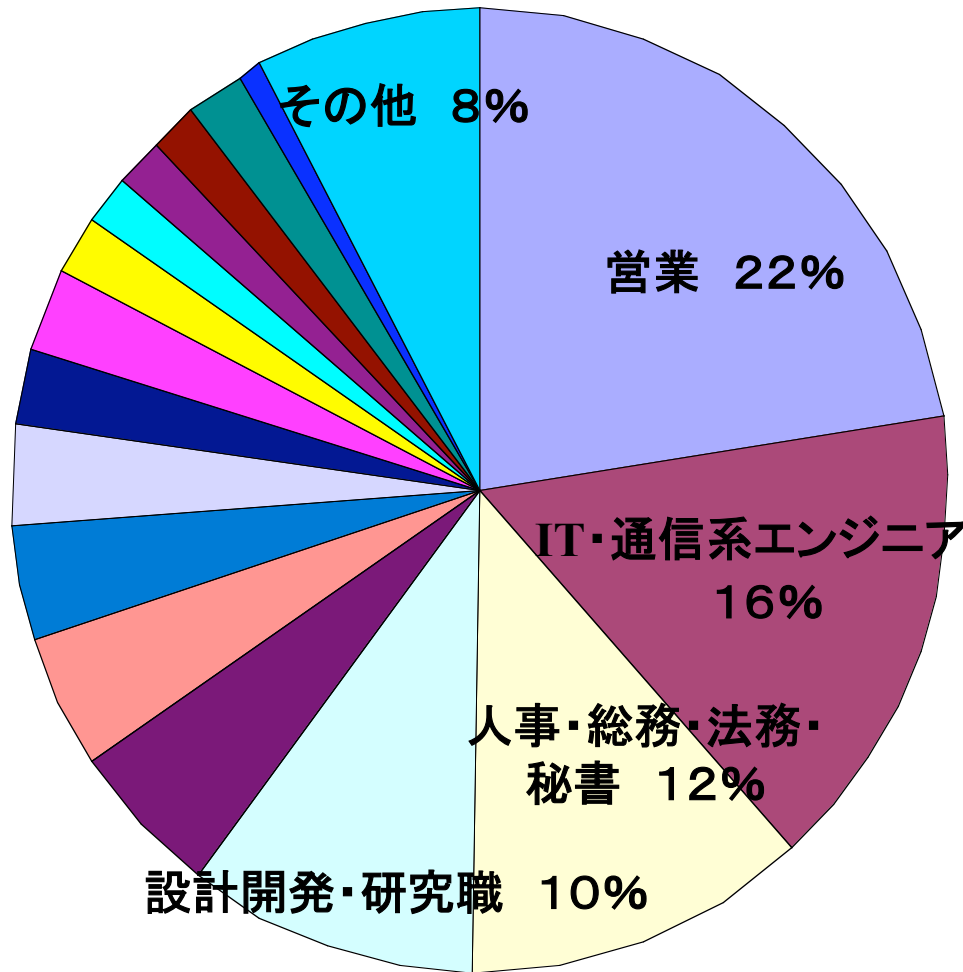
転職決定者の年齢分布



《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**
 - ー 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**
 - ー 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**
 - ー 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**
 - ー 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**