

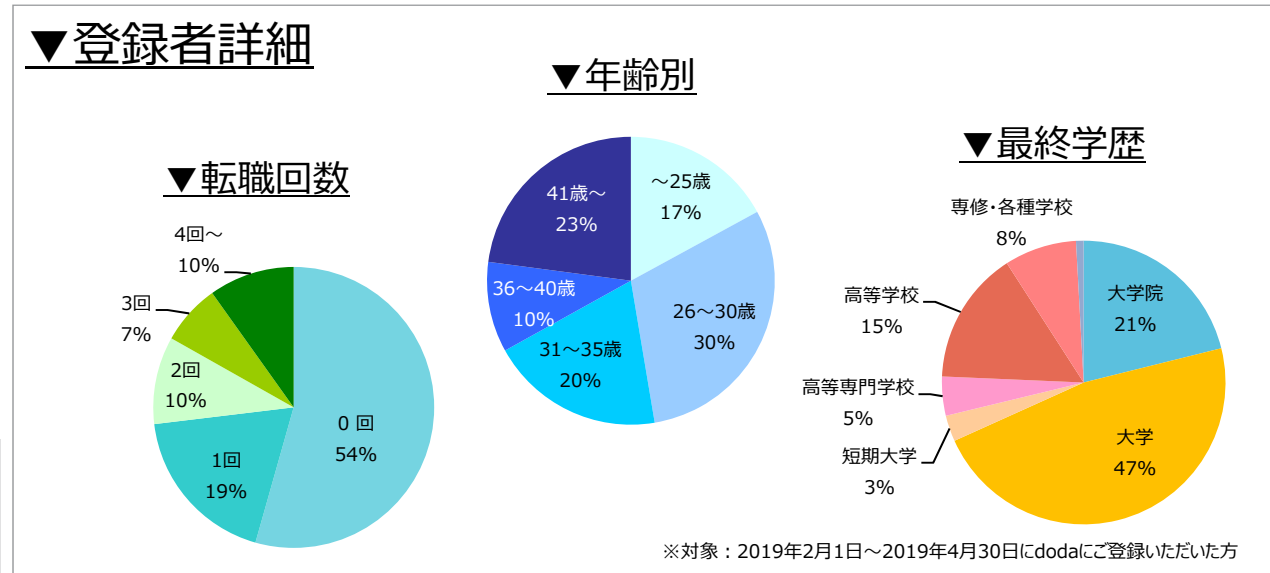
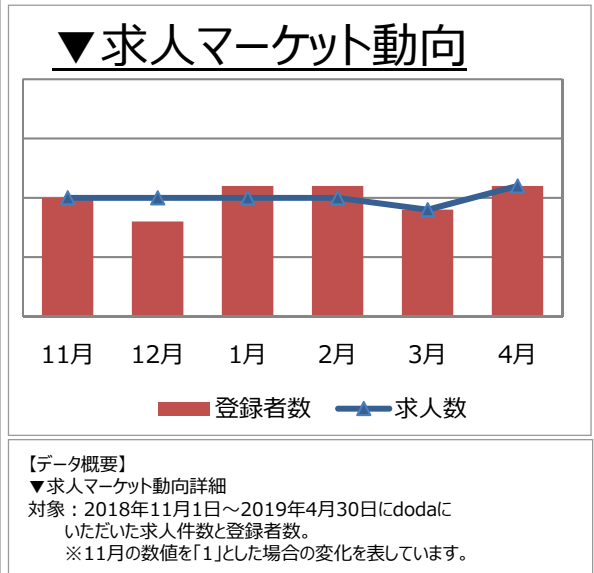


2019年5月

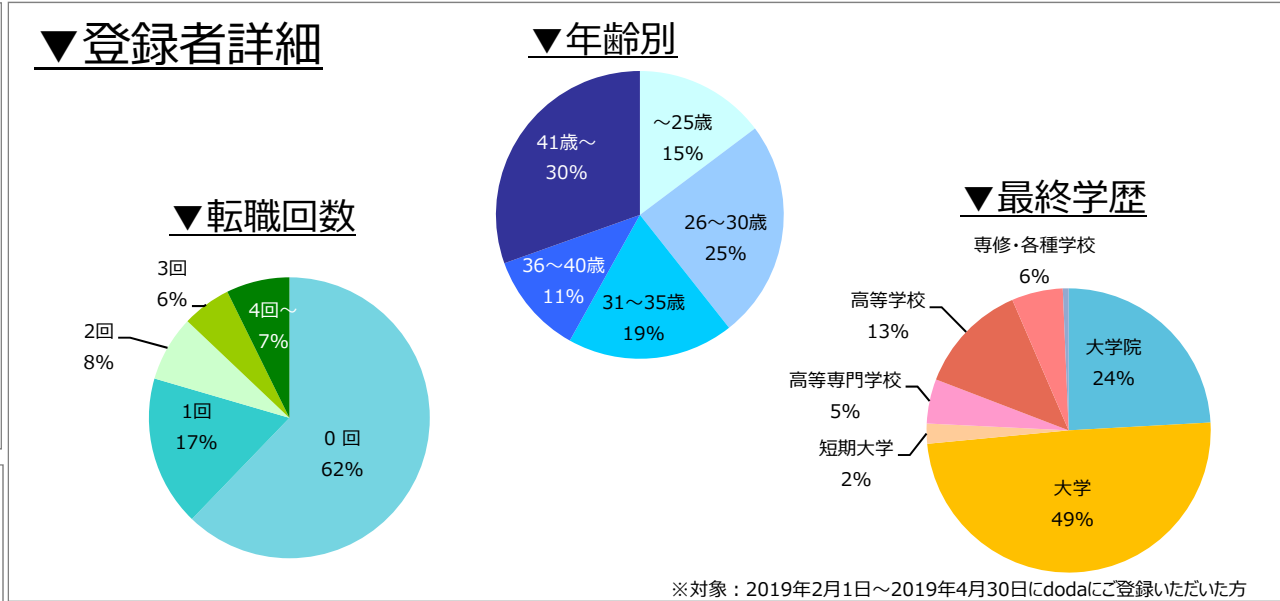
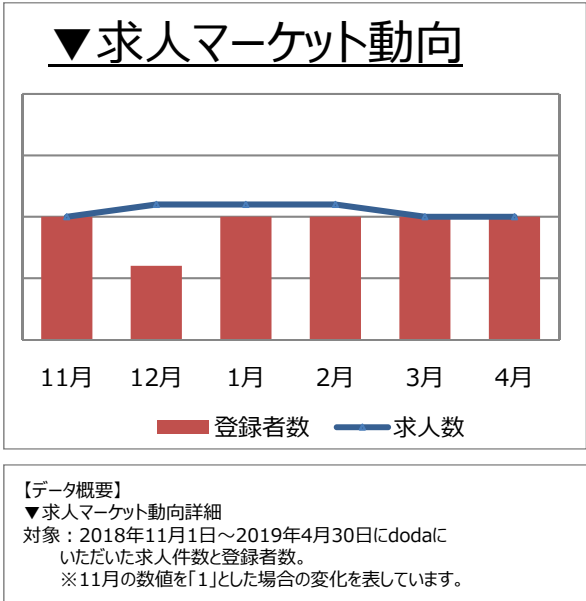
モノづくりエンジニア

中途採用マーケットレポート

<h2>登録者動向</h2>	<p>◆20代の登録が約半数を占めており、若手の転職活動が活発化している。</p> <p>25歳以下の登録が17%、26～30歳が30%と約半数を20代の若手が占めている。2018～19年度卒の登録者も目立ってきており、新卒入社でも今後の景気を考慮したうえで早めに転職活動を行っている印象。必ず転職したいというよりは、より条件の良い企業があれば転職したいという方も多い。求人数も引き続き高い水準を維持しており、売り手市場が続いている。事業環境が変化する中での将来性不安、就業環境の改善を目的とした転職理由も多い。</p> <p>30代以上の登録者については、将来性不安や売り手市場である今の市況感で挑戦しておきたいなど、年齢を考慮した上での焦りや最後に挑戦したいという理由で転職活動を検討し始めている方も多い。</p>
<h2>求人動向</h2>	<p>◆2019年2月～4月の新規求人数は2018年11月～2019年1月比で109%。前年同期比165%。</p> <p>モノづくりエンジニア全体の傾向ではあるが、人手不足状態は続いており求人は増加傾向。引き続き事業環境好調による人手不足、増員ニーズが目立つ。機械設計職は幅広い業種においてニーズがあり、モノづくりエンジニア求人の中でも求人数が多い職種である。</p> <p>トピックスとしては、単なる設計に留まらず、市場分析から企画立案など製品開発の上流を担うような求人や、部品単位やユニット単位に業務が分解・細分化された求人が発生するなど、引き続き求人内容の多様化が目立つ。採用活動の長期化に伴い、採用要件を見直す企業や、休日選考会など選考方法を工夫する企業も増えている。</p>
<h2>採用成功 POINT</h2>	<p>◆採用要件の緩和を検討する一方でペルソナに対して情報を正しく訴求する。採用に苦戦中の場合は、課題を明確にした上で打ち手を検討することが重要。</p> <p>登録者数は相対的に多いものの、求人数も同様に多いのが機械設計領域。転職希望者への最大限のアプローチと、他社求人との差別化がポイントとなる。</p> <p>母集団形成～書類選考～面接にかけては、可能な限り対象を広げ、転職希望者の経験・スキル（技術・製品領域など）と求人内容との親和性を見出す姿勢が求められる。</p> <p>母集団を広げる方法としては、技術・製品領域だけでなく、経験年数や転職回数などスキル以外での緩和も重要。対象者を広げることで採用成功につながるケースも多数ある。</p> <p>仕事内容のやりがい求めている転職希望者が増えている今、募集する対象を緩和するだけでなく、求めている人物像に対して必要な情報（採用背景、組織のミッション、担当する業務内容の詳細、必要な技術知識、入社後のキャリアなど）を打ち出すことが必要である。</p> <p>採用活動に苦戦している場合は、自社の求人・採用活動のどの点に課題があるのかを見直し、採用要件、選考手法や採用チャネルなど、「何かを変える」ことが重要。（例：面接が調整できず辞退が多い、勤務地が遠方で応募が少ない場合には、休日に面接を行ったり、ダイレクト・ソーシングで直接転職者へアプローチを行うなど）大幅に何かを変えるだけでなく、可能な範囲で少しずつ変えていくことから始めたい。</p>



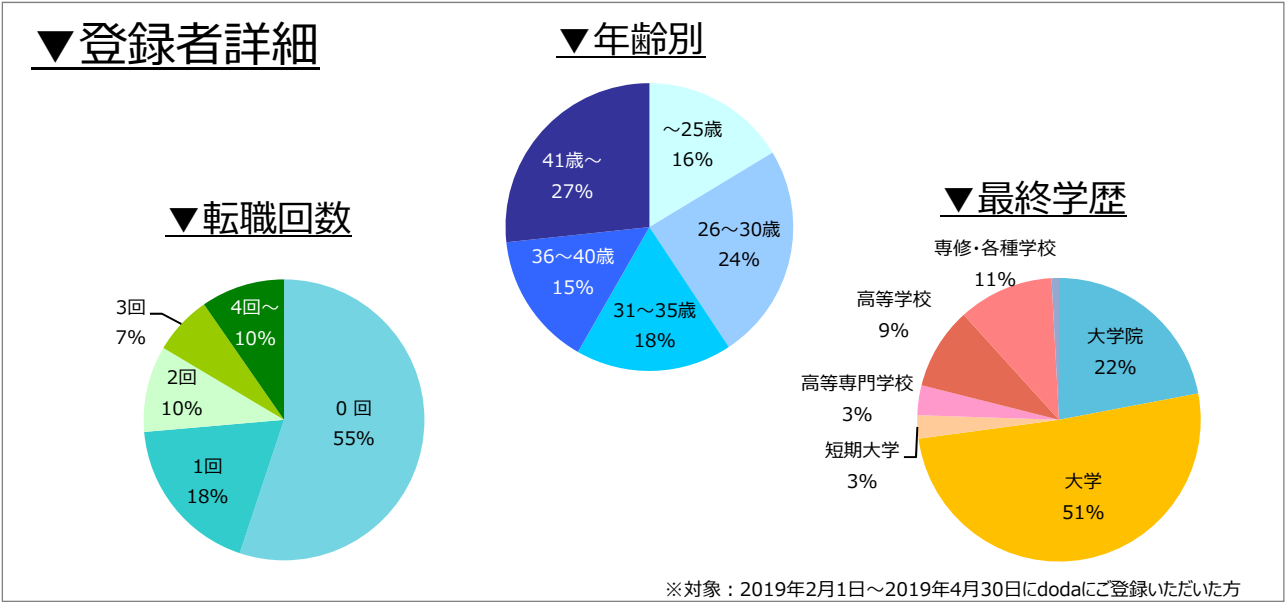
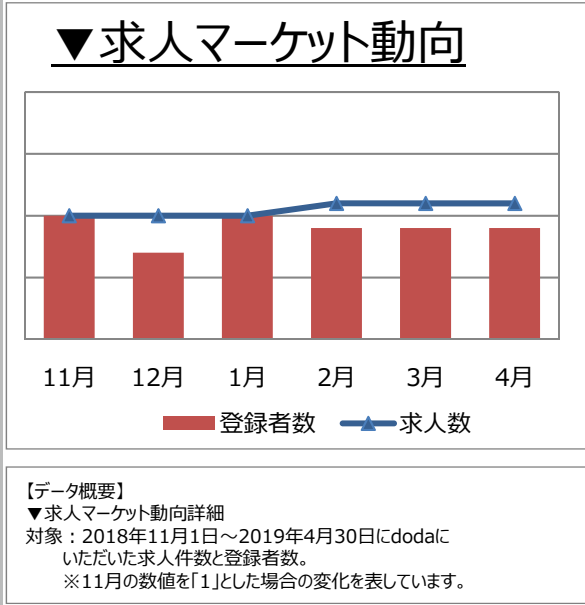
<h2>登録者動向</h2>	<p>◆登録者数は横ばい。求人数は高位安定しており、なお売り手市場。</p> <p>年代別に見ると、20代が40%、30代が30%、40代以降30%と他職種と比較して、30代以降の登録者割合が多い。登録者の転職理由は、現職の事業の将来性不安、業務多忙（残業が多い）などが多い。自分のキャリアが他の業界や企業で活かせるのかを慎重に判断したい方も多く、自分の希望を加味しつつ、企業側の評価を確認しながら、転職先を検討している状況。志向性では、業績の安定した大手企業が人気なのはもちろん、カスタマーを近くに感じられるBtoC 向けの製品を扱う企業、競合優位性のある独自技術を持つ企業に応募が集まりやすい。</p>
<h2>求人動向</h2>	<p>◆2019年2月～4月の新規求人数は2018年11月～2019年1月比で97%。前年同期比168%。</p> <p>スマホ向けの電子部品の出荷が落ち込み、求人数も一時的に減少したものの、前年同期比では大幅増加。引き続きセンサーや信号処理、通信、画像処理、モーター、パワーエレクトロニクス分野の募集が続いている。デジタル回路設計を募集する求人数は昨対比137%に対し、アナログ回路設計の求人増加数は昨対比162%と大幅に増加。</p>
<h2>採用成功 POINT</h2>	<p>◆幅広い母集団形成が重要。スキル・経験年数を限定しすぎない採用と、選考フローや面接内容の強化が成功の鍵。スキルに応じた具体的な情報提供が重要。</p> <p>有効求人倍率が高く採用難易度が高い職種の1つである。年代関係なく転職希望者が増加しているため、経験年数を問わない幅広い母集団形成が必要である。転職希望者の経験がさまざまなため個別性のある情報提供がこれまで以上に重要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ベテラン層の採用や雇用形態を転職希望者の状況に合わせて柔軟に検討する。 ・スキルを活かせる製品・業界が幅広いため、応募者には業界の魅力や自社製品の特長など、他社との差別化ポイントを伝え魅力を訴求することが効果的である。 ・育成を前提とした若手エンジニア採用の検討も必要であり入社時のフォローアップ研修や、OJTの詳細が意向醸成につながる。 ・転職意欲がそこまで高まっていない登録者にも進んでアプローチする採用手法や口説きを前提とした選考を行う。



組み込み・制御設計



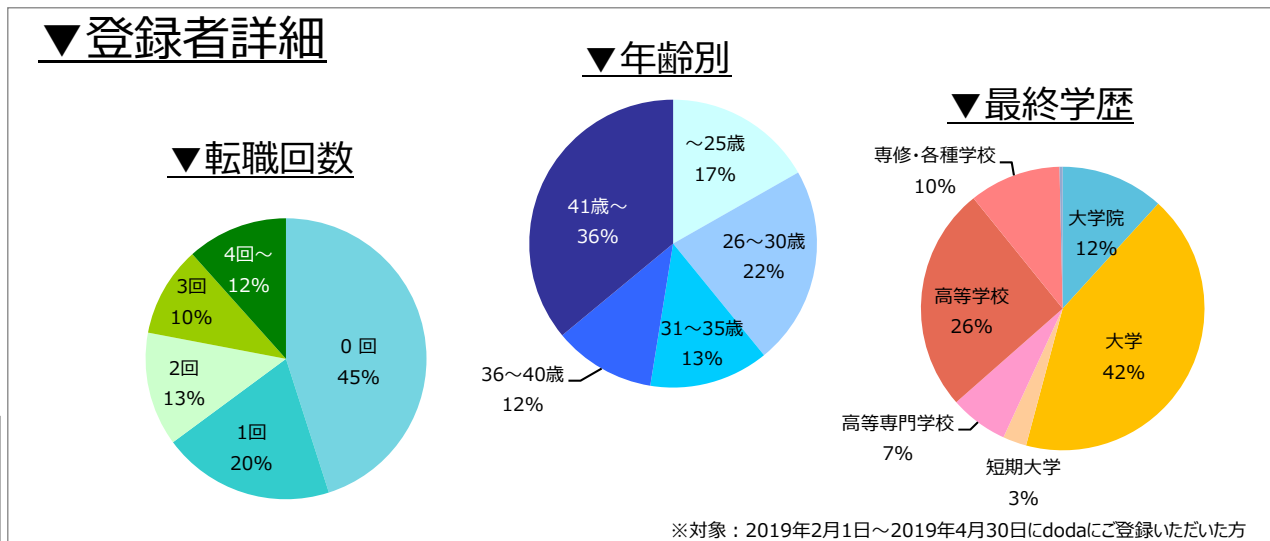
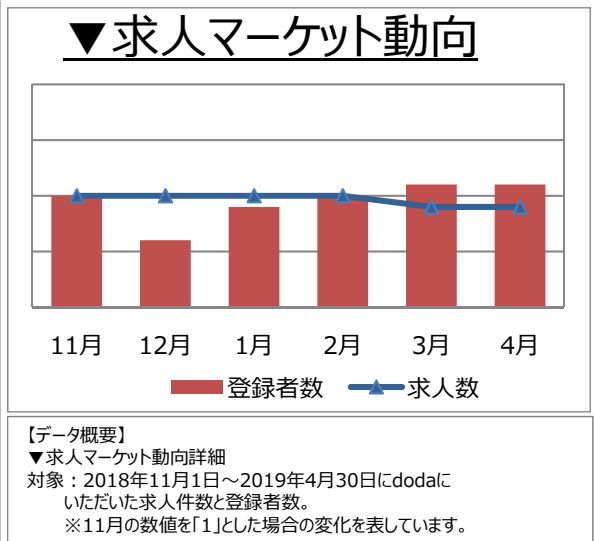
<h2>登録者動向</h2>	<p>◆登録者数は横ばい。求人数は前年から増加傾向にあり。</p> <p>30歳以下が40%、31歳から40歳以下が33%。年齢構成は、他エンジニア登録者動向に比べても偏りが少ない。最終学歴については、大学・大学院が73%を占め、他エンジニア職種と比べても大卒者の比重が大きく、その傾向はこれまでと変わらない。登録者数と求人数を比較すると、登録者数は減少傾向にあるが、求人数は増加傾向にあり、売り手市場が加速している。登録者の多くが過熱した売り手市場を認識しており、選考の中で具体的なキャリアパスやキャリア形成をアピールする企業は入社意向が上がりやすい。</p>
<h2>求人動向</h2>	<p>◆2019年2月～4月の新規求人数は2018年2月～4月比（前年同期比）で185%と増加傾向。</p> <p>直近3カ月での新規求人数は、2014年1月以降で過去最高の数字を記録している。製品ニーズの多様化や各社製品の電動化・自動化に伴い、組み込み・制御設計エンジニアのニーズが急増している。業界としては自動車・自動車部品メーカーや技術系アウトソーシング企業で求人の増加が顕著であるが、IT業界での採用意欲も高く、まさに異業種混合の採用激戦区。</p>
<h2>採用成功 POINT</h2>	<p>◆柔軟なターゲット設定・採用手法の検討、転職希望者への情報提供の差別化が鍵となる。</p> <p>母集団形成に苦戦するため、人材紹介以外の手法（転職フェア、求人広告、リアルイベントなど）の利用でアプローチ先を広げる必要がある。また、応募者の転職理由（比較的多いものは、先進的な技術開発に携わりたい・グローバルに活躍できるフィールドがある・企業安定性）に合わせた訴求を行う必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・募集が集中する中堅層以外のベテラン層の採用や、学歴不問など若手ポテンシャル採用も積極的に検討する。 ・事業の展望や期待するミッションの詳細など職務内容に興味を持たせる十分な情報提供が必要である。 ・経験がマッチする希少な応募者に対しては選考期間や面接回数を短縮し、選考途中の辞退を防ぐ。（大手企業においても応募者に応じて土曜日面接を実施するなど採用手法を工夫する傾向あり。）



品質管理(品質保証)



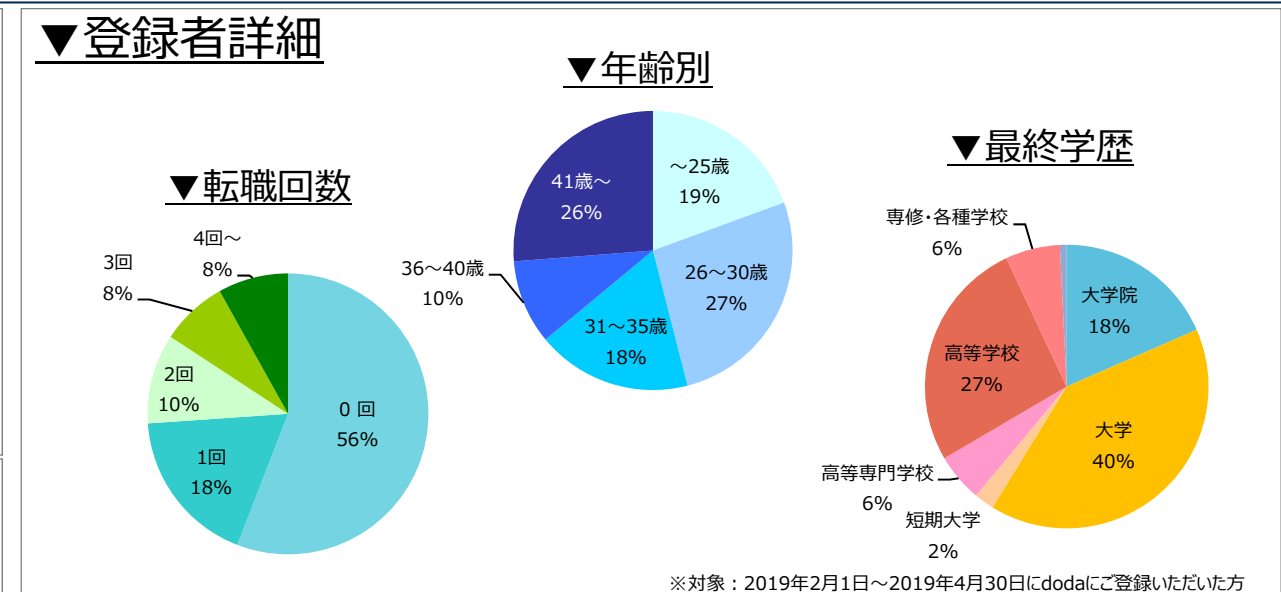
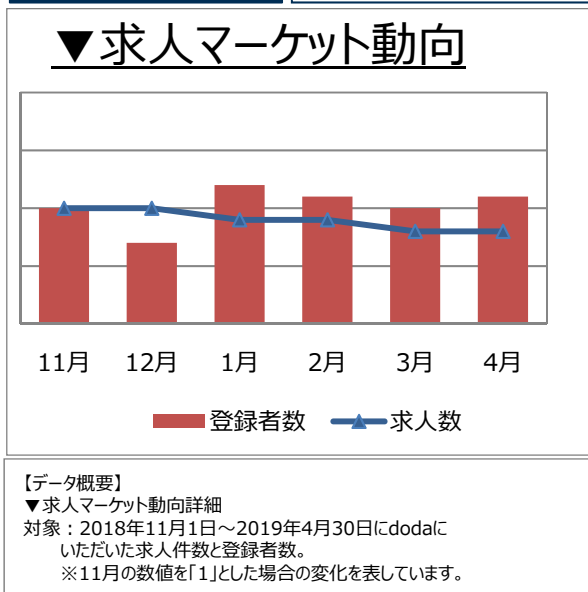
<h2>登録者動向</h2>	<p>◆40代以降の登録者数が多く、転職成功例も多い。</p> <p>年代別にみると、20代が39%、30代が25%、40代以降が36%となっており、他職種と比較して30代以降、特に40代以降の登録者の割合が多い。年齢層が高いこともあり、転職回数は1回以上の登録者が半数以上を占めており、転職を重ねている方も転職を検討することが多い傾向にある。会社・業界・製品の将来性の不安や、待遇面を改善したい思いから、転職を考える方が多い。多少製品などが異なっても、スキル面で合致すると採用を決める企業が多い印象で、転職回数が多い・年齢が高い方の転職事例も多くみられる。</p>
<h2>求人動向</h2>	<p>◆2019年2月～4月の新規求人数は2018年11月～2019年1月比で94%と減少傾向だが前年同期比では142%に増加。</p> <p>昨今の品質に関する問題が多く出てきている中で、全体のニーズは年々高まっている。またさまざまな技術発展により、多くの企業が新規技術分野への進出を試みていることもあり、品質管理、品質保証対応およびシステム構築を進めるための求人も多くなってきている。また管理をするだけでなく、積極的な改善や現場を指導できるスタッフを探りたいという、主体的な品質エンジニアがより求められてきている。</p>
<h2>採用成功 POINT</h2>	<p>◆詳細な職務内容・ミッションのヒアリングから適切なターゲティングが重要。</p> <p>【ヒアリング】 組織の構成、各人のミッションを明確化させることが重要。また企業によって部門の名称が異なることも多いため、一般的な職種名称に直して求人を作成することも母集団形成において重要な要素となる。</p> <p>【ターゲティング】 他エンジニアと比較し40代以上の登録者数も多いため、採用背景や今後の戦略とのマッチ度を重視して採用も積極的に行う必要がある。また若手であれば、機械、電気系のエンジニアからの職種転換も考えると、採用成功率は高まる。</p> <p>【魅力化】 働き方や給与条件はもちろんであるが、その企業における「品質」の考え方や、重要度は魅力化につながる。昨今あらゆる業界で品質に関わる問題が起きていることもあり企業としての力の入れ方、部門の重要性を表現できるかがカギとなる。</p>



生産技術・プロセスエンジニア



<h2>登録者動向</h2>	<p>◆登録者数は横ばい、引き続き売り手市場が続く、転職先の判断軸は安定性、成長性。 登録者を年代別にみると、20代が全体の5割弱と若手が多く、若さと生産技術エンジニアとしての基礎知識、経験を武器に異業界も視野に入れて転職を検討するケースが多い。IoT、自動化など新しい技術への挑戦、成長業界への転職など転職理由はそれぞれだが、今後エンジニアとして成長できる環境かどうか？安定したキャリアプランが描けるかどうか？を重視するという共通した背景がありそう。 生産技術エンジニアは出張や突発的な業務対応が生じることが多いため、面接の日程調整が難航する傾向にある。そのため、より柔軟、スピーディーに調整してもらえたかが、最終的に入社意向に結びつくケースも多い。</p>
<h2>求人動向</h2>	<p>◆2019年2月～4月の新規求人数は2018年11月～2019年1月比で95%。前年同期比157%。 新規求人数は直近3カ月比では微減するも、前年比では大きく増加。 市場の動きや米中貿易摩擦などの外部環境の様子を見つつ、これまでの大量採用から、一度採用計画を見直し、ボリュームを落とす動きも出てきている。 自動運転やIoT、AIにかかわる新製品の開発や効率化・設備自動化・省人化を背景に、中長期的には需要が増すことが見込まれる職種であることから、下期以降は再度求人数が増加していくことが予想される。 スマートフォン需要の鈍化や、米中貿易摩擦など不透明感のある市場を慎重に見つつも、人手不足は継続していることから、各社、中長期的には各社増員計画を進めていく方向性。</p>
<h2>採用成功 POINT</h2>	<p>◆職種未経験者や異業種出身者など未経験者へ向けた魅力打ち出しと、マーケット動向を注視したスピード感が重要。 直近3カ月の全機電系技術職新規求人数のうち約20%弱が同職である中で、機電系技術職登録者における同職経験者の比率は10%弱という状況。 ここ数年、製造業各社が同職の大量採用を実施した背景もあり、経験者の希少性が増してきている。職種未経験者や異業界出身者からの採用は避けて通れない状況となっている。 同職の登録者も20代が46%と若手が多くを占める状況下で、電機・電子部品・半導体の各大手メーカーも異業種出身者や未経験者を積極的に採用している。 未経験に対象を広げるだけでは採用成功には至らないケースも多く、育成環境や中長期的なキャリアパスなど、魅力点も併せて打ち出すことがポイント。 即戦力層の採用を目指す場合は、競合マーケットの動向や市場環境に注視し、ターゲット業界の転職希望者がマーケットに出てきた際に取り逃がさない、スピード感のある採用が求められる。</p>



フィールドエンジニア・カスタマーサポート



登録者動向

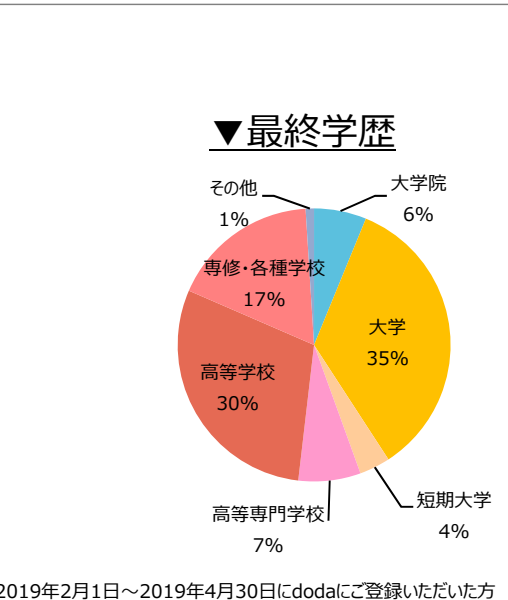
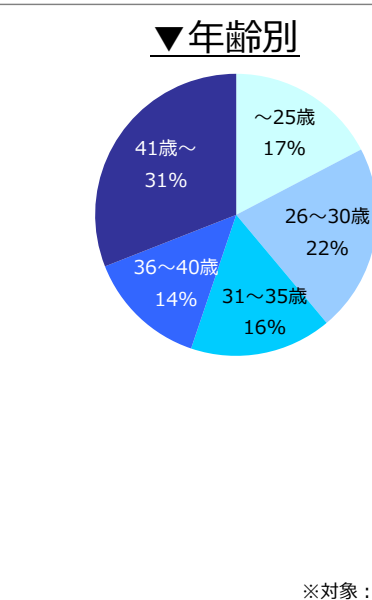
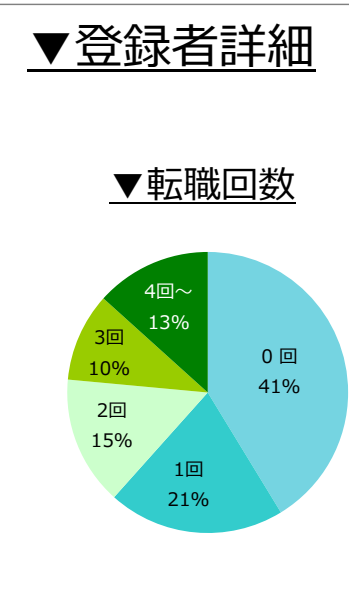
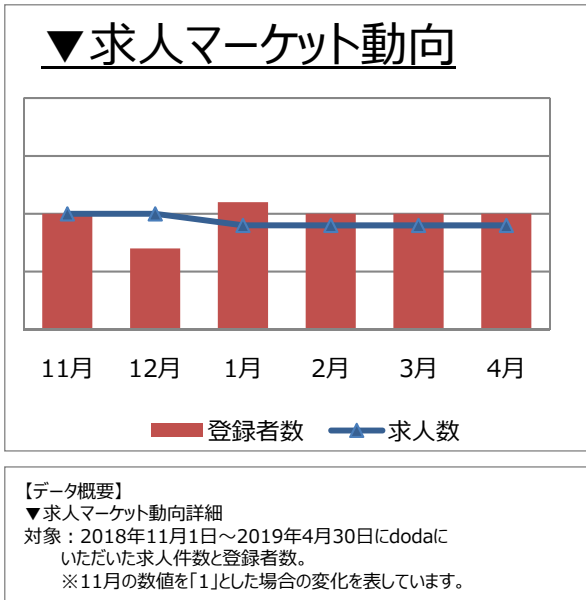
◆登録者数はほぼ横ばいで推移。登録者の志向性を捉えた求人に応募が集まりやすい。
 登録者数は12月に落ち込んだ点を除けば引き続き横ばいで推移している。求人数についても多い状況を維持していることから、売り手市場が継続している。
 フィールドエンジニア・カスタマーサポートは、他のモノづくりエンジニアと比較して、高卒や専修・各種学校卒業の登録者が半数を占めるのが特徴である。
 「転職をしたくない」「出張をしたくない」などの地元志向が強い傾向があるとともに、「働き方改善」を求める傾向も変わらず根強いことから、キャリアチェンジを希望する登録者が多い。
 そのため、転職や長期出張、夜間を含むシフトや緊急呼び出しが少ない求人であれば、応募は集まりやすい。
 また、医療機器や物流関連など、超高齢化社会に向けた産業構造の変化を危惧して、今後の需要拡大が期待される業界の人気は高い。

求人動向

◆2019年2月～4月の新規求人数は2018年11月～2019年1月比で116%。前年同期比172%。
 直近の業績好調、受注好調を背景に販売後のアフターメンテナンスに対応する人員が不足していることや、外資企業でのセールスに近いフィールドエンジニアの求人が目立つ。
 また、働き方改革で、時間外労働を削減する取り組みの一環として、人員確保による業務配分を行っている企業も出てきている。
 採用難易度の上昇に伴い、未経験者採用やスキル要件の見直しを行う求人も増えており、即戦力採用の場合は同業他社出身者をターゲットとした求人も目立つ。

採用成功 POINT

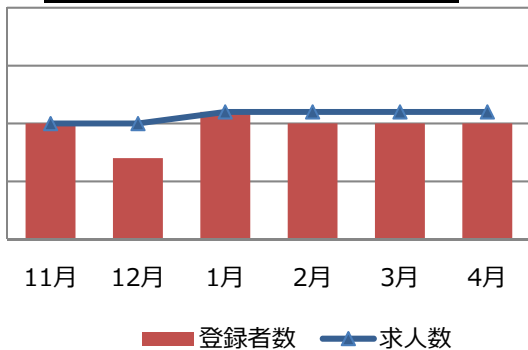
◆**広く母集団を形成し、選考を通して「働くイメージ（扱う製品や、就業環境、社内のサポート体制など）をもってもらえること」が重要。**
 働く環境を改善するために転職を希望している方が多く、最終学歴に偏りがなくとも同職種の特徴である。
 昨今のエンジニア求人のトレンドとして、他職種（設計や、生産技術職）の求人でも、若手の理系未経験者の採用を進めているため、母集団形成のためには、転職回数や学歴を幅広く検討し、人柄や意欲、バックグラウンドの知識・素養を重視したポテンシャル採用も検討する必要がある。
 また選考の中では、扱う製品や就業環境、就業スタイル、休日日数、残業時間、社内のサポート体制、キャリアステップなどの詳細な情報をしっかりと訴求し、他社との差別化を図ることも重要である。場合によっては応募意志不問の面談や、選考要素を含まない面談、入社意向上げを目的とした面談などの実施も効果的である。



設計職（建築・土木）

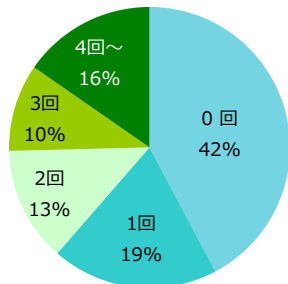
<h2>登録者動向</h2>	<p>◆登録者数は12月の減少後、通常水準に回復。 年末に担当案件や資格取得などが立て込む影響から一時減少したものの、1月には回復し、4月以降は通常水準を維持している。引き続き20代後半～30代前半の若手層がボリュームゾーンではあるが、定年延長などの社会情勢に伴いベテラン層の登録者数も増加している。 主だった転職理由は、就業環境や年収などの待遇アップ、設計対象物の規模拡大、業界の先行き不安が挙げられる。近年はSNSや口コミサイトの影響力が増大し、他社との比較が容易になり、相対的かつ具体的に境遇の良し悪しをつかむことが可能になった。特に、働き方改革の進捗度合いに隔たりが起きていることから、生産性高く業務に臨める企業に人材が集中する反面、改革が遅れている企業から離職を望む声が増加している。 また、人材難の影響から、有資格者のみならず豊富な経験をもつ設計者・デザイナーの市場価値は高まっており、複数の企業から声が掛かることが大半である。職種問わず、業界の先行き不安に関する声が増えている為、2020年以降、どの事業を、どのように伸ばさせるのかという見通しを伝えつつ、入社後にどういったキャリアを描いて欲しいのかを寄り添いつつ語ることで、求職者の懸念を払しょくできるかどうかが鍵となる。</p>
<h2>求人動向</h2>	<p>◆2019年2月～4月の新規求人数は、2018年11月～2019年1月比で97%。前年同期比162%。 業界全体の人手不足状態は続いているが、採用難易度の高さから、求人に対して充足させる事が難しく、採用長期化の傾向があり、新規求人数自体は横ばいに推移。会社規模や、設計事務所、ゼネコン、プラント、建設コンサルなど業種を問わず採用意欲は高い状態が続いている。特に一級建築士などの資格取得者の採用難易度は高く、設計補助・CADオペレーターなど設計業務を少しでも経験したことのある人材を育成していく方針にシフトする企業は増加傾向。 また、中途採用においては中堅のベテラン層のニーズが最も高く、各社求める人材が重複しており、求人倍率が高まる傾向にある。特に大手ゼネコン、設計事務所や建設コンサルティング会社は、資格要件を満たしていたとしても、扱ってきた物件の規模や種類などが異なるとマッチングが難しい現状があり、必須要件の緩和も難しく採用に苦戦している様子が散見される。</p>
<h2>採用成功 POINT</h2>	<p>◆他社との違い・自社の強みを明確に言語化し訴求し、転職マーケットの状況を踏まえ、幅広く採用ターゲットを検討していくことが重要。 ・採用競争率の高い職種となるので、自社の強みは何か、中途入社者は自社のどこに魅力を感じて入社しているのか、情報を棚卸しし、積極的に自社の存在感を高める必要がある。 ・特に設計職の場合、ビジュアル化された情報（物件の写真など）がある方が応募につながりやすく、自社HPの改修、求人広告の利用など多角的な採用手法も検討すべきである。 ・採用難易度の高さ・競合他社の動向を踏まえた上で、想定しているターゲットのスキル・資格・経験は本当に全て必要であるのか、どの要件を優先度高く定義するか、ターゲットのペルソナを整理し再定義する。雇用形態、処遇条件のみならず、自社の業務内容はそのターゲットに魅力的に見えるのか？など客観的な視点で考えることが重要となる。 ・本職種における応募者は、複数社で書類選考が通過しているケースがほとんどのため、業務時間外・休日を含めた柔軟な日程調整も必要である。</p>

▼求人マーケット動向

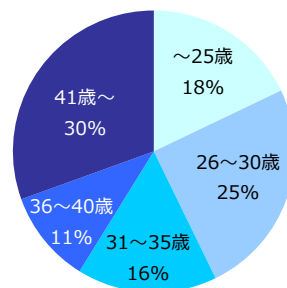


▼登録者詳細

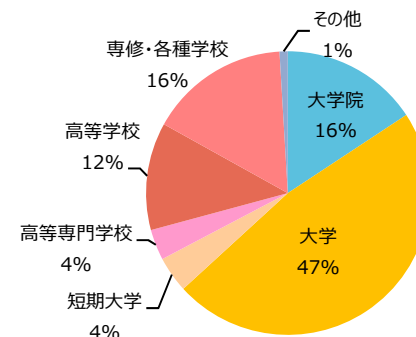
▼転職回数



▼年齢別



▼最終学歴



【データ概要】

▼求人マーケット動向詳細

対象：2018年11月1日～2019年4月30日にdodaに
 いただいた求人件数と登録者数。
 ※11月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

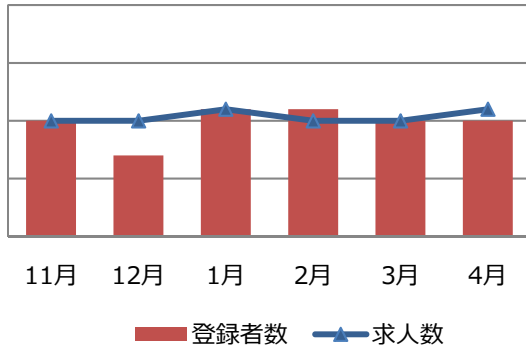
※対象：2019年2月1日～2019年4月30日にdodaにご登録いただいた方

施工管理（建築・土木）



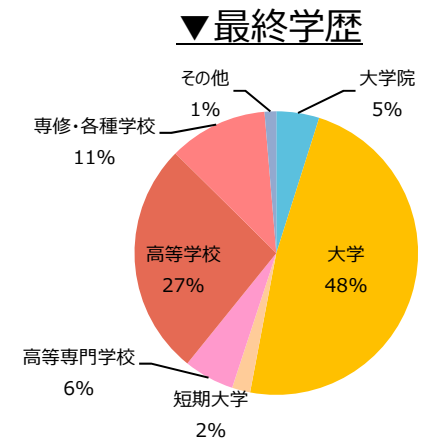
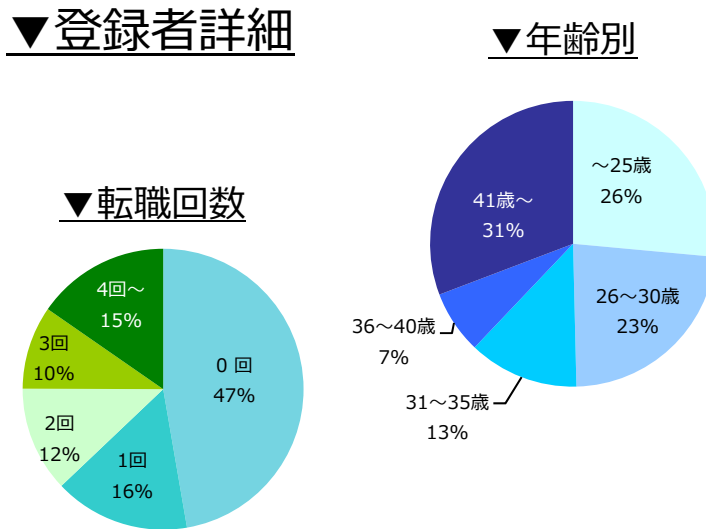
<h2>登録者動向</h2>	<p>◆登録者数は繁忙期の3月末に微減するも再び増加傾向。施工管理職を希望する若手は減少傾向。</p> <p>繁忙期である年度末を終え、担当案件が一段落したタイミングでのベテランの転職希望者が増加傾向。</p> <p>一方で、資格未取得の若手に関しては直近では資格取得を考えていないが、働き方や待遇改善を希望する方が増加傾向。若手の施工管理以外の職種への転職希望が顕著。転職理由としては、引き続き就業環境改善を希望する方が多いが、現場の職人の方との交渉を続けていくことに懸念を感じて転職を希望する若手の方も多い。</p> <p>ベテラン層に関しては、定年延長や建設業界における2020年以降の景気動向を考慮し、最近では就業環境改善以上に、正社員雇用や五輪後の事業の見通しが、転職先を選ぶ上で重要なポイントとなる傾向がみられる。</p>
<h2>求人動向</h2>	<p>◆2019年2月～4月の新規求人数は、2018年11月～1月比で110%。前年同期比197%。</p> <p>施工管理職は全技術系職種の中でも求人数が多く、採用激戦区。業界全体での人手不足感は続いており、求人は増加し続けている。</p> <p>大手企業を含め、全分野で一級施工管理技士資格取得者の採用は特に難航を極め、未経験者を育成していく方針にシフトしていく企業も増えており、未経験者を対象とした求人の割合は増加傾向にある。また、経験者採用の場合も、長期に渡り採用充足ができていない状況を踏まえ応募時の資格要件・必須要件の緩和を検討する企業も増えつつある。</p>
<h2>採用成功 POINT</h2>	<p>◆幅広い採用ターゲットの検討、あらゆる採用手法を活用し転職マーケットでの存在感を高めることが重要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 全技術系職種の中でも求人数が多いため、求人が目に留まりやすいよう自社の何が強みでどの点を転職希望者に訴求していくかをしっかり言語化し、他社と差別化していく必要がある。（働き方、案件内容・規模、技術力、スキルアップなど） 経験者採用であれば、資格・スキル・経験年数を限定しない幅広い採用ターゲットの検討、未経験採用であれば、育成体制・今後のキャリアパスなどの入社後の活躍がイメージできるような情報を応募者にしっかり訴求していきたい。 ただ求人を出すだけではなく、エージェントに対し積極的に情報提供していくこと、求人広告、ダイレクト・ソーシング、転職フェア、社員紹介・知人紹介などあらゆる採用チャネルを活用し、母集団形成のために、待つのではなく、攻めの採用姿勢をとることが他職種に比べ特に強く求められる。 面接は選考をする、という視点のみならず、応募者の意向醸成の場でもあるという意識を持ち、面接官トレーニングや訴求すべき情報を精査し、限られた時間を有効活用したい。 <p>また、応募者は日中の面接調整が困難なことが多く、複数社で書類選考が通過しているケースがほとんどのため、業務時間外・休日を含めた柔軟な日程調整も必要である。</p>

▼求人マーケット動向



【データ概要】
 ▼求人マーケット動向詳細
 対象：2018年11月1日～2019年4月30日にdodaにいただいた求人件数と登録者数。
 ※11月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細



※対象：2019年2月1日～2019年4月30日にdodaにご登録いただいた方

研究開発(化学)



<h2>登録者動向</h2>	<p>◆登録者数は横ばい。</p> <p>年代別に見ると、20代が53%、30代が29%、40代以降が18%と他職種と比較して、20代の登録者割合が多い。会社の将来性不安、残業が多いなど明確な転職理由がある一方で、年収を含めて条件が今より良い求人があれば転職したいと考えている方も増えている。応募先を選ぶ際には、まずは自身の経験を活かせるのかどうか、新卒時に応募知っている会社かなどを基準に応募する傾向にある。特に20代の方は未経験でも興味がある業界・職種に応募することが多い。</p> <p>また、研究開発職の方は活動を開始し、複数社で書類選考を通過しても、現職で休日を取りにくいため、最初に受ける社数を絞っている方が多い状況。採用成功のためには、まずは応募してもらうために求人票でいかに自社のアピールを行っていくかを検討することが必要。選考段階では1回面接や休日選考会を実施するなどして選考フローを短縮化している企業も多くなっているため、選考にスピード感を持って進めていくことが非常に重要。</p>
<h2>求人動向</h2>	<p>◆2019年2月～4月の新規求人数は 2018 年11月～2019年1 月比で 117%、前年同期比 159%。</p> <p>業界全体として業績が好調であり、売上増に伴う増員採用を加速させる動きが強い。新卒採用の文化が強い業界であるが、新卒採用の苦戦により第二新卒採用へ舵を切るケースが見受けられる。各社が掲げる注力分野のなかでもとりわけ、「自動車領域」「ヘルスケア領域」「電池材料領域」などにおいて、求人増の傾向が強い。</p>
<h2>採用成功 POINT</h2>	<p>◆①採用要件を詳細に擦り合わせ、ターゲットを明確化させること②転職希望者が求める情報を可能な限り求人票へ記載すること。</p> <p>化学マーケットは分野が多岐にわたり、求める経験・能力が限定的であることが多いため、他職種と比較し、募集要項を明確化させることが必須である。前述通り転職意欲が高くない、志向性として慎重な登録者が多い傾向にあるため、できる限り詳細な情報提供が求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用部署の現場社員と採用要件をしっかりとすり合わせ、要件を言語化し、求人票へ落とし込む。 ・研究開発のテーマ、研究環境、就業環境、キャリアステップ、社風など、会社HPでは確認できないようなリアルで詳細な情報を提供する。 ・転職意欲が高くない方も多いため、見極める選考だけではなく、面談形式の情報提供ができるような場を作ることも大切。

