



P E R S O L

2019年1月

# メディカル業界 マーケットレポート

## 登録者動向

## ◆ニーズは多様化傾向、登録後に様子見を続ける転職希望者が増える。

MRの転職理由は、以前は「パイプラインを求める」傾向にあったが、現在は多様化し「専門領域の経験を一層強化したい」に加えて「MRを辞めたい」というニーズも増えている。MRとしての転職を希望する登録者は、求人が常時あるわけではないということを理解している方が多く、登録はするがカウンセリングは希望しない・情報だけが欲しいというニーズが増加。結果として転職決定までに時間を要するケースが多くなっている。

## 求人動向

## ◆製薬企業案件は減少の一途も、CSO各社の採用が活発化。

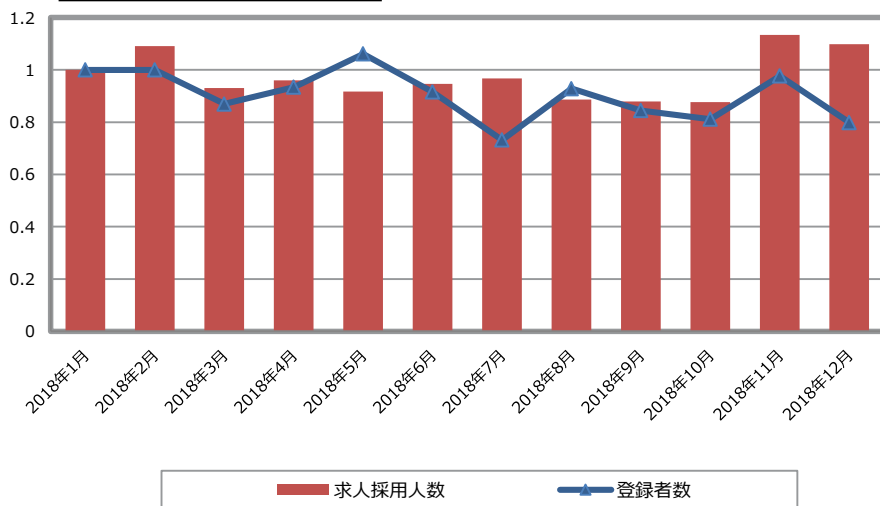
引き続き画期的新薬の上市に伴う一部の製薬企業の突発的な増員にのみ採用が限られている。当該疾患領域の経験者を採用ターゲットとすることが多い。今後も画期的新薬の上市や適応拡大に伴う特定疾患領域での増員ニーズは突発的に発生することが予想される。CSO各社は未経験採用から経験者採用へシフトする傾向ではあるが、一部未経験採用も突発的に発生するケースがある。早期退職実施企業から、人員確保のオーダーが入り、2018年11月以降急激にCSO各社の採用が活発化し始めた。

採用成功  
POINT

## ◆採用業務のプロジェクト化がトレンド。短期集中で人的・金銭的リソースの投下を。

MRとしての転職を希望する経験者は、希望の企業・領域・薬剤のMR求人が発生した時点で転職活動を開始するため、転職サイトへの登録目的も情報収集に偏る傾向が強い。そのため各社の採用が同時期に重なることで突如採用難易度が高くなり、特定のターゲットを奪い合う状態になりやすい。また、採用に工数を掛けられる人事体制ではないことが多い。採用競合の動向を把握し、採用活動開始時期を検討すること、採用目的に合わせた採用要件の柔軟かつタイムリーな変更が採用成功のポイントである。

## ▼求人マーケット動向



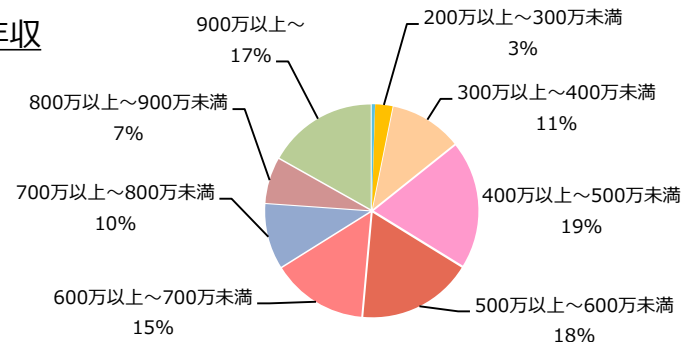
## 【データ概要】

## ▼求人マーケット動向

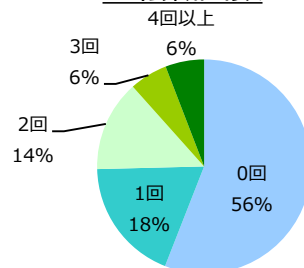
対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人者の採用人数と登録者数。  
※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

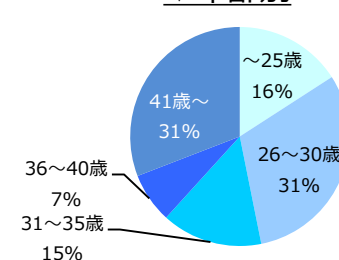
## ▼年収



## ▼転職回数



## ▼年齢別



## ※登録者詳細

対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

## 登録者動向

### ◆登録数は微減、異業界も検討する方が増える。

登録者数は増減を繰り返しながらも、微減。  
 転職理由は、医療機器商社出身者はメーカーを希望するケースが多く、メーカー出身者は同業界よりも異業界を希望するケースが多い。  
 中小機器メーカー出身の登録者においては、別領域への転職を望む傾向が続いており、異業種や別の疾患領域の製品を扱う企業への転職が決まる事例も増加している。

## 求人動向

### ◆大手デバイス企業は業界未経験者を積極採用。

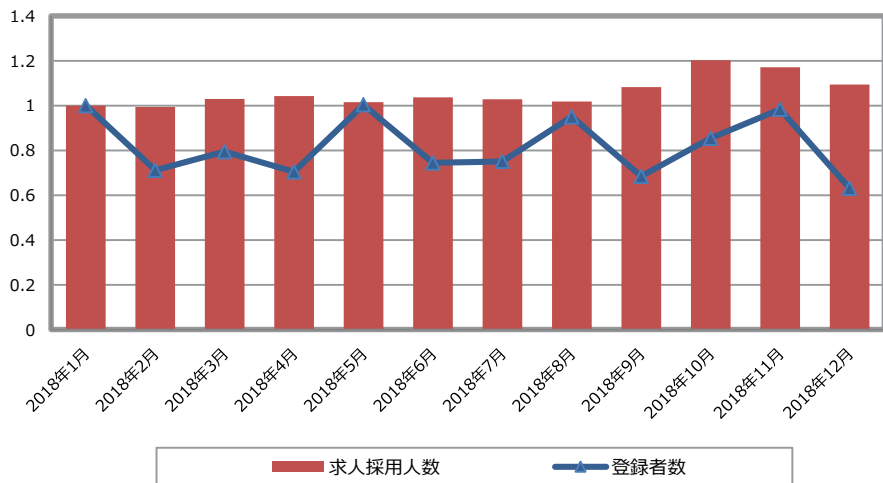
大手外資系メーカーを中心に、異業種・女性の営業職を各社積極的に採用する流れが続いている。  
 自社の教育・育成プランと照らし合わせ、入社時期を揃えて採用活動を実施する企業も多い。  
 中小デバイスメーカーも採用枠は少数ながら、採用意欲は旺盛。同一領域の経験者にニーズが偏ると採用活動が長期化するケースも散見される。

## 採用成功 POINT

### ◆採用期間の短縮化×採用ターゲットの拡大（例：MRの採用など）がポイント。

特定の入社日を目指して各社が採用活動を行うことで採用時期が重なるため、転職希望者への企業プレゼンテーションと選考期間の短縮が有効。  
 経験者採用においては、同一領域の経験を必須条件とすることが採用活動の長期化要因となるため、営業スタイルや交渉力・計画力など、営業本来の素質やコンピテンシーに明確な評価基準を設定して「未経験者」の採用を検討することがポイントとなる。未経験者採用においては、異業種だけでなくMRの採用を積極的に進めている企業が増えている。  
 また、経験豊富なキャリア層を採用ターゲットとすることで同一領域経験者の採用が前進することもある。

## ▼求人マーケット動向

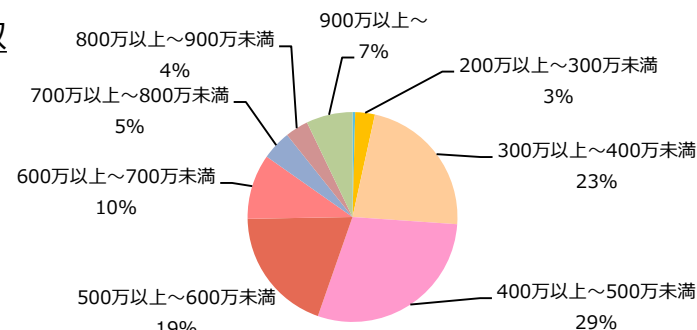


#### 【データ概要】

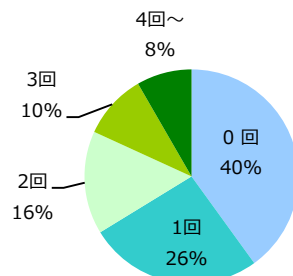
▼求人マーケット動向  
 対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人者の採用人数と登録者数。  
 ※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

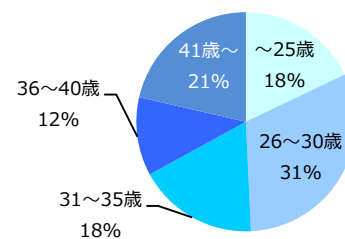
### ▼年収



### ▼転職回数



### ▼年齢別



#### ※登録者詳細

対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

## 登録者動向

◆「待ち」の転職希望者が増加傾向に。製薬企業出身者は「ウェアラブルデバイス」の開発に興味あり。  
 転職ニーズは細分化しているが、同時に明確化しており、「メーカーに行きたいが、いけないなら現職に残る」と考える転職希望者は登録のみでカウンセリングは希望せず、カウンセリングに来る方は「CRAを辞めたい」というニーズが多く見られるように。また、製薬企業出身者は「ウェアラブルデバイス」などのIT×デバイス製品の開発ポジションを希望する傾向がある。業界の狭さから、知人間で情報（噂）が流通する傾向が強い。加えて、複数の人材エージェントにコンタクトを取り、応募するタイミングと応募経路の見極めをする転職希望者が増加。

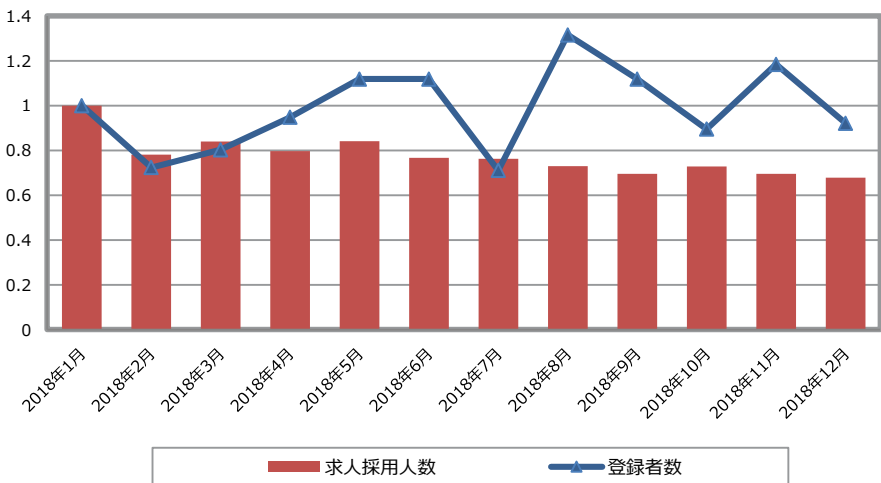
## 求人動向

◆製薬メーカーの採用は一服感、CROもリファラル採用を積極化。未経験者採用ニーズが突発的に増加。  
 製薬企業の採用ニーズは引き続き一定数は発生しているが、募集企業は昨年と比較して減少傾向。CRAは労働人口の少ない小さなマーケットのため、長期的に採用活動を行っているケースでは母集団形成に苦戦していることも見受けられる。  
 CRO各社の経験者採用意欲は引き続き旺盛なもの、採用基準は各社によって変化。これまで以上に経験の詳細と人物像を重視している。また、採用手法として知人紹介を強化するCROが多く見受けられるが、完全にリファラル採用にシフトをしている会社はほぼない。同時に、業容拡大に応じて未経験採用も突発的に行われる。

## 採用成功 POINT

◆採用手法の多角化で経験者ヘリテージ&現場で働く方からの生の情報の伝達が肝。潜在層へのアプローチも開始を。  
 製薬メーカー・CROでの経験者採用の難易度はさらに上昇している。各社リクルーター機能を整備し、多様な採用ツールを活用し経験者CRAへアプローチしている状態。  
 CRO間での採用競争は激化しており、年収やグレードなどの情報だけでなく、現場従業員の「生の声」を透明性高く転職希望者に届けることが応募意思獲得の肝。  
 全体として既に転職活動中の潜在層の獲得は前提とし、転職意欲がまだ低い潜在層に対して、中長期での広告出稿などを用いて自社のブランディングをする投資的な採用活動へ踏み切る傾向が見られる。そのため、長い目で見たリクルーティングが必要となる。

## ▼求人マーケット動向

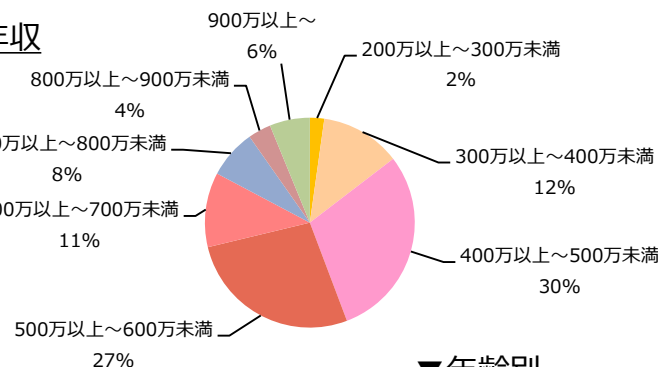


### 【データ概要】

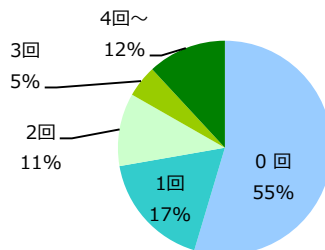
▼求人マーケット動向  
 対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人採用人数と登録者数。  
 ※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

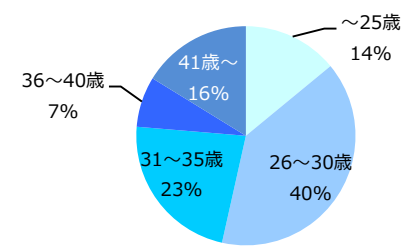
### ▼年収



### ▼転職回数



### ▼年齢別



### ※登録者詳細

対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

## 登録者動向

### ◆1年程度の経験者の登録数が微増。雇用元や雇用形態は多様化が進む

PV・PMS共に経験者の登録者数は緩やかな上昇カーブを描くも、依然として希少性は高い。  
メーカー経験者・CRO経験者に加えて、派遣社員としてPV・PMS経験を積んだ方が新たな活躍の場を求める傾向が見られる。  
昨年、未経験者として入社した1年程度のPV経験者の登録数が微増。

## 求人動向

### ◆経験者の求人難易度は最も高い成長マーケット。一部企業にて未経験採用を実施。

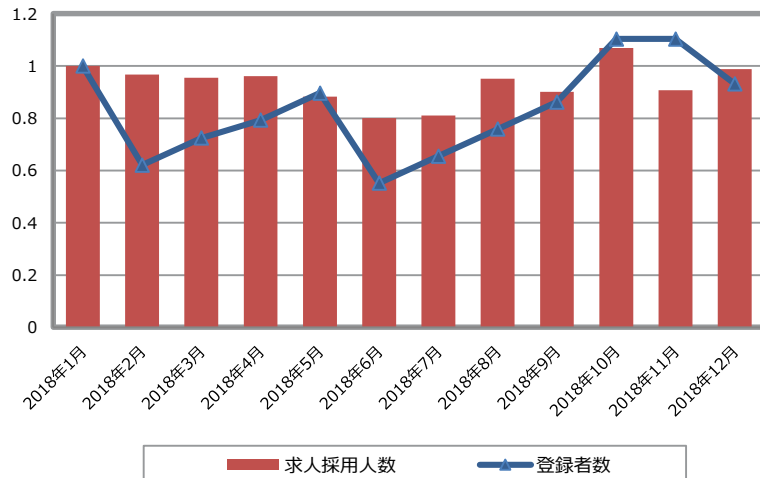
経験者の採用においては、メディカル業界屈指の高難易度職種。  
製薬メーカーでの採用ニーズ上昇により、経験者数が追いつかず、有効求人倍率は上昇の一途を辿っている。  
一方で、PV未経験者の採用は一部企業にて再開されており、PVに転向したい登録者はほぼ全て応募するなど、買い手市場となっている。

## 採用成功 POINT

### ◆経験者の応募は希少。幅広く経験を読み取り、積極的に面接を実施することが重要。

希少性の高さゆえに、経験者からの応募は非常に少ない。  
製薬メーカーでは、積極的にCRO出身者の採用を検討していることもあり、PV経験者であれば積極的に面接を実施し、経験年数だけでなく総合的に判断することが重要である。  
また、未経験者の受け入れ体制を整備し、将来のPV組織を支える人材の採用を推進することが長期的視点では必要である。

## ▼求人マーケット動向



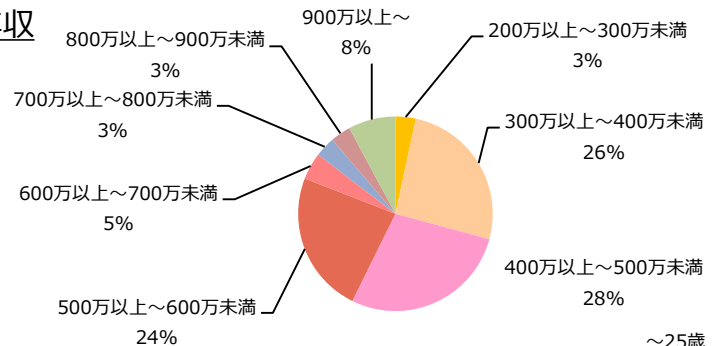
### 【データ概要】

#### ▼求人マーケット動向

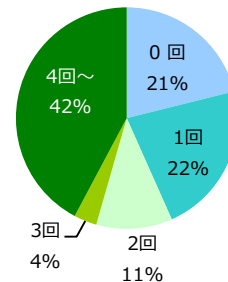
対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人の採用人数と登録者数。  
※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

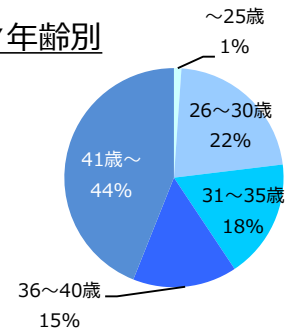
### ▼年収



### ▼転職回数



### ▼年齢別



※登録者詳細

対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

Copyright © PERSOL CAREER Co., Ltd. All Rights Reserved.

# メディカルサイエンスリエゾン (MSL)

## 登録者動向

### ◆経験者の登録は希少。同ポジションを志す登録者は増加傾向。

経験者の登録者数は希少。他部門でキャリアを構築した後、MSLへ異動した40代以上の登録が顕著。  
また、市場ニーズの高まりに敏感に反応し、MR・臨床開発・研究職などの異職種からMSLへ転職を志す転職希望者が増加傾向にある。

## 求人動向

### ◆Ph.D取得者かつ特定疾患領域の知識保持者のニーズは堅調に推移。

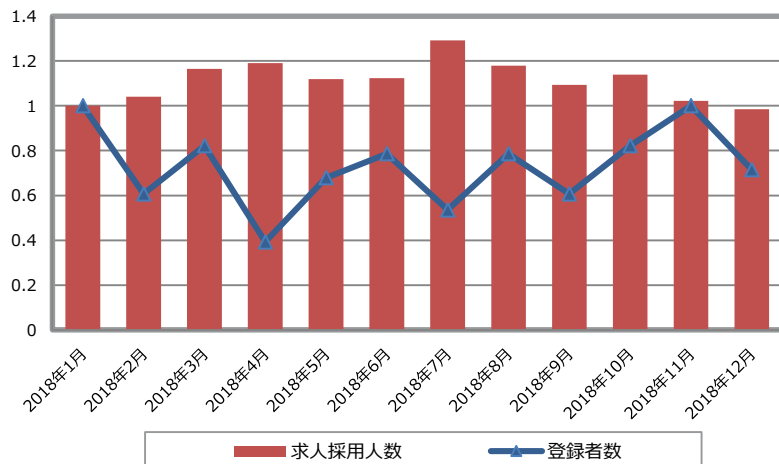
製薬メーカー・CSOともに経験者採用のニーズが高い職種であり、経験者採用であっても同領域の経験を求める傾向は続いている。  
特にPh.D保持かつ特定疾患領域の科学的な知見や臨床への理解を有する転職希望者を採用ターゲットに、門戸が開かれており、メガファーマ/スペシャリティファーマのいずれもポストドクターの研究者を採用している。

## 採用成功 POINT

### ◆経験者の応募は希少。幅広く経験を読み取り、積極的に面接を実施することが重要。

経験者採用は面接実施の希少性が非常に高いため、一次面接時点で期待している役割や仕事・企業の魅力を訴求することが重要である。  
また、未経験者採用においては、求める役割によってアカデミア、臨床、MR出身などを採用ターゲットに定義し、期待する能力よりキャリアの連続性を明確化させることが採用成功のポイントとなる。

## ▼求人マーケット動向



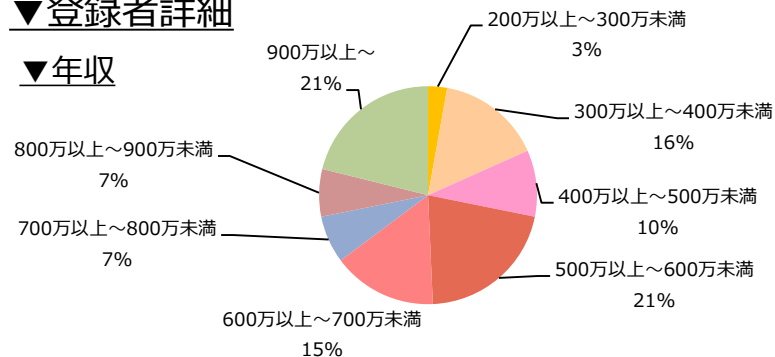
### 【データ概要】

#### ▼求人マーケット動向

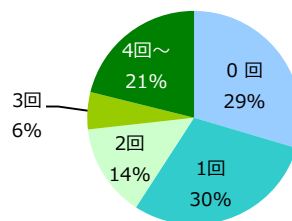
対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人採用人数と登録者数。  
※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

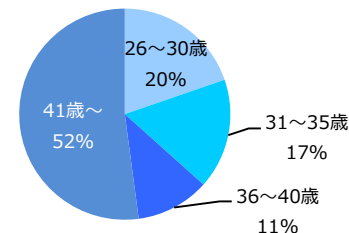
### ▼年収



### ▼転職回数



### ▼年齢別



### ※登録者詳細

対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

## 登録者動向

### ◆秋口のポストドクターや製薬優秀層の登録が一服、本格的な転職活動期に。

10月から11月にかけてポストドクター優秀層や早期退職検討者が増えたが、年末にかけていったん一服。また、同時に早期退職を実施した特定の製薬企業の登録者が増加しており、製薬企業のみならずバイオベンチャー、化学系製造業への転職を志向し活動が活発化している。

## 求人動向

### ◆研究案件増加に一服感も、スキルフルな転職希望者の獲得競争は続く。

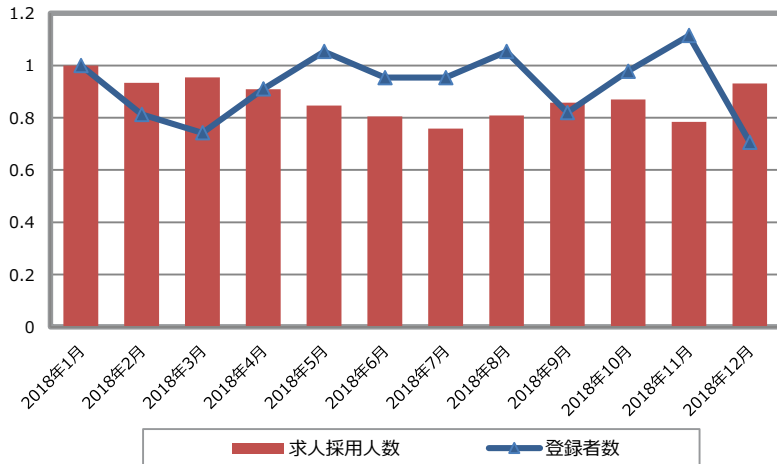
一部の製薬企業・バイオベンチャーにおいて研究職を含めた早期退職が実施され、研究案件の増加に一服感。一方、引き続き抗体医薬品、再生医療関連に従事している稀少価値の高い転職希望者には複数の内定が出る傾向あり。製薬メーカーではCMC領域に関する求人は豊富である一方でバイオベンチャーは基礎研究に関する求人が多い。

## 採用成功 POINT

### ◆募集は継続的に、採用候補者が現れたら早期に採用活動を。

本領域は現場部門に書類選考権があるケースが多く、書類選考期間が長期化する傾向にある。また採用決裁者が複数おり面接日程調整の難航傾向が見られる。現在の売り手市場の状況を考えると、いつ出現するか不明な採用ターゲットを逃さないためにも継続的な募集と選考スピード改善は極めて重要。現場を巻き込んだ採用体制構築が採用成功のポイント。

## ▼求人マーケット動向



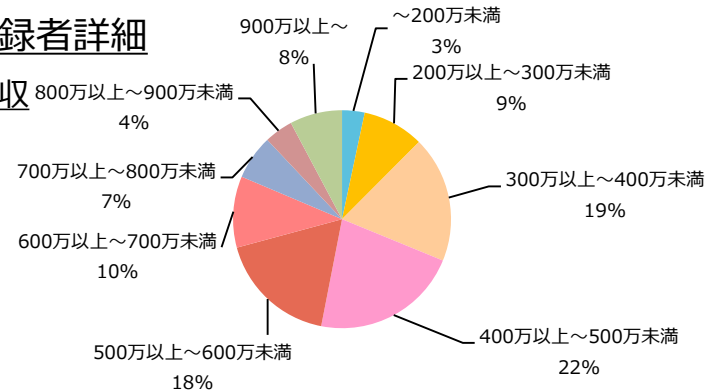
### 【データ概要】

#### ▼求人マーケット動向

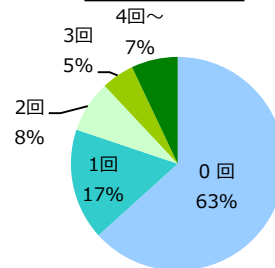
対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人者の採用人数と登録者数。  
※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

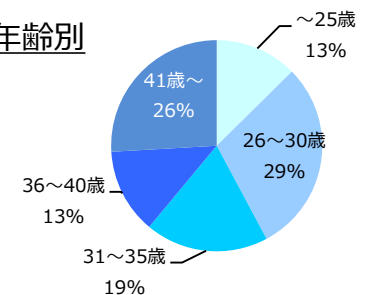
### ▼年収



### ▼転職回数



### ▼年齢別



※登録者詳細

対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

Copyright © PERSOL CAREER Co., Ltd. All Rights Reserved.



## 登録者動向

◆ **早期退職実施などの特定企業出身者の登録が多く見られる。30代以下の登録者は活動開始までの腰が重い。**  
 早期退職を実施した企業など、特定企業出身の方の登録が多く見られる。早期退職プログラム対象者である40歳代以降だけでなく、30代以下の方の登録も多く見られる（対象者ではなくても自社の今後に不安を感じて登録する方が多い）。平常時では見られないスキルフルな方も登録している。一方で、30代以下の登録者は様子見の傾向にあり、転職時期を伺う傾向にある。

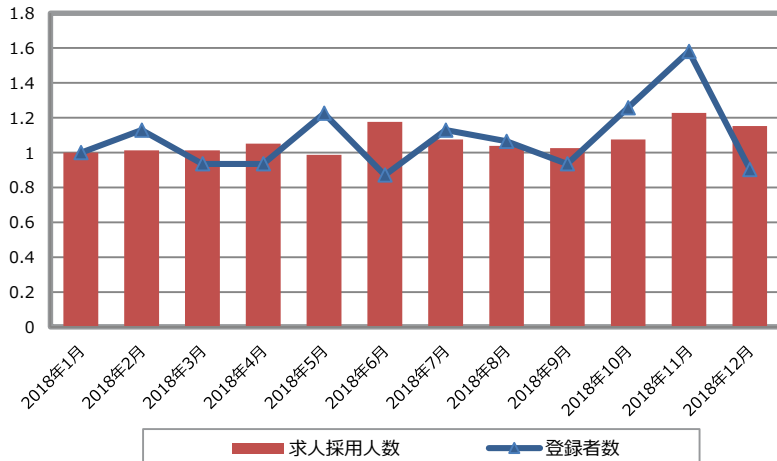
## 求人動向

◆ **採用枠の増大に一服感。案件難易度も上昇。**  
 案件数は昨対比で減少傾向。また、案件難易度も上昇傾向にあり、昨年は実験をメインとした実作業を担う業務担当者を採用する案件が中心だったが、今年は実験者のマネジメントができる方や、実験計画立案を行う案件が増加し、案件難易度が上昇。

## 採用成功 POINT

◆ **中長期的に募集し、採用候補者が現れたら早期に採用活動を。**  
 本領域は現場部門に書類選考権があるケースが多く、書類選考期間が長期化する傾向にある。また採用決裁者が複数おり面接日程調整の難航傾向が見られる。登録から活動開始までのリードタイムが長いことを考えると、採用ターゲットを逃さないためにも継続的な募集と選考スピード改善は極めて重要。現場を巻き込んだ採用体制構築が採用成功のポイント。

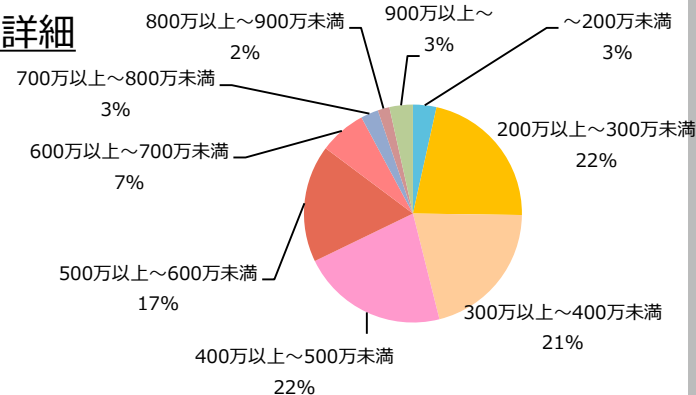
## ▼求人マーケット動向



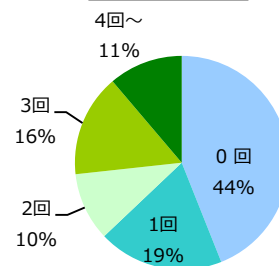
【データ概要】  
 ▼求人マーケット動向  
 対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人者の採用人数と登録者数。  
 ※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

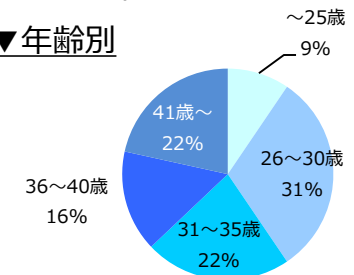
### ▼年収



### ▼転職回数



### ▼年齢別



※登録者詳細  
 対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。  
 Copyright © PERSOL CAREER Co., Ltd. All Rights Reserved.



## 登録者動向

### ◆登録後、「案件次第」で活動する方が多く見られる。

専門性が高く、キャリアチェンジではなく同じ品質管理／保証職種を希望する方が圧倒的多数。一方で募集企業は限定的であることを理解しているため、複数のエージェントに登録後、案件があり次第応募をしたいというニーズがほとんど。出身企業も特定ではなく外資／日系、メーカー／商社とさまざまで一様な傾向はない。

## 求人動向

### ◆経験者募集は堅調。未経験案件の募集が散見。

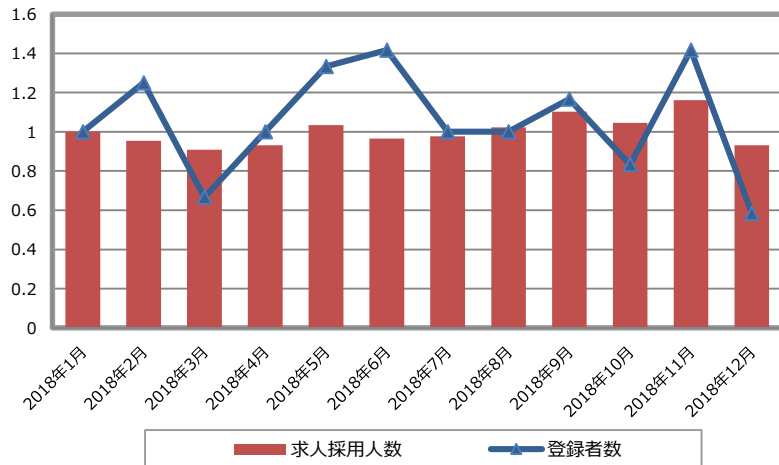
本領域においては基本的に経験者を募集する動きは変わらず。一方で直近の傾向として、GVP安全管理や品質保証系で未経験可の募集が見られる。未経験募集は英語力+理系バックグラウンドの転職希望者を採用している傾向に。

## 採用成功 POINT

### ◆経験者は中長期的に募集、未経験者は母集団形成後一気に採用を。

本領域は現場部門に書類選考権があるケースが多く、書類選考期間が長期化する傾向にある。また採用決裁者が複数おり面接日程調整の難航傾向が見られる。登録から活動開始までのリードタイムが長いことを考えると、採用ターゲットを逃さないためにも継続的な募集と選考スピード改善は極めて重要。また、未経験者は他職種も含め引き合いが強い方をターゲットとしているケースが多く、迅速に採用活動を行うことが求められる。

## ▼求人マーケット動向



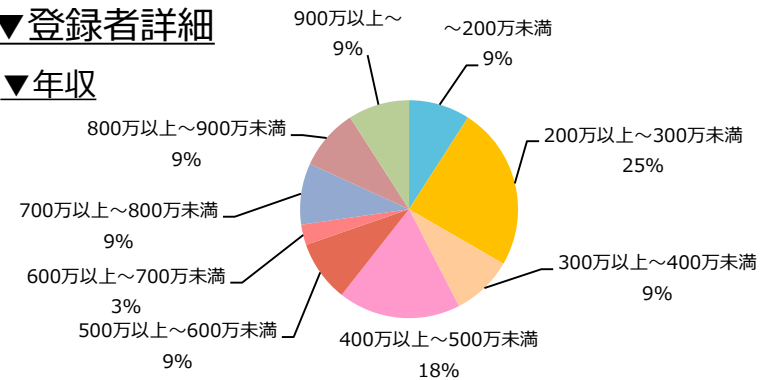
### 【データ概要】

#### ▼求人マーケット動向

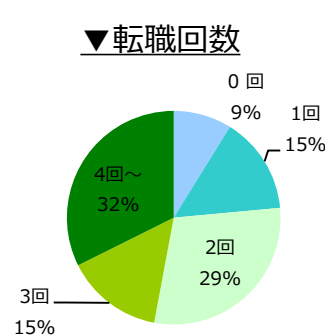
対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人採用人数と登録者数。  
※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

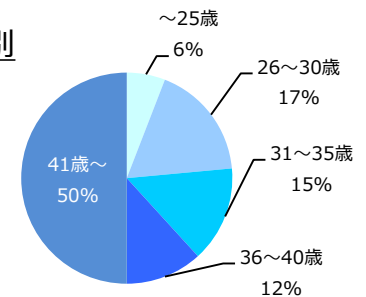
### ▼年収



### ▼転職回数



### ▼年齢別



### ※登録者詳細

対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

## 登録者動向

### ◆41歳以上の方の登録割合が57%（職種構造上の影響）。特定企業の影響はなし。

医薬品品質保証は品質管理などからの社内異動で経験を積み始めることが多いため、品質保証のキャリアを30代以降で開始することが多い。それに伴い、登録者の年齢層は高めに。専門性が高く、キャリアチェンジではなく同じ職種での転職希望が圧倒的多数。一方で募集企業は限定的であることを理解しているため、複数のエージェントに登録後、案件があり次第応募をしたいというニーズがほとんど。出身企業も特定ではなく外資/日系、メーカー/商社とさまざまで一様な傾向はない。

## 求人動向

### ◆経験者採用の傾向変わらず。スキルフルな転職希望者の獲得競争は続く。

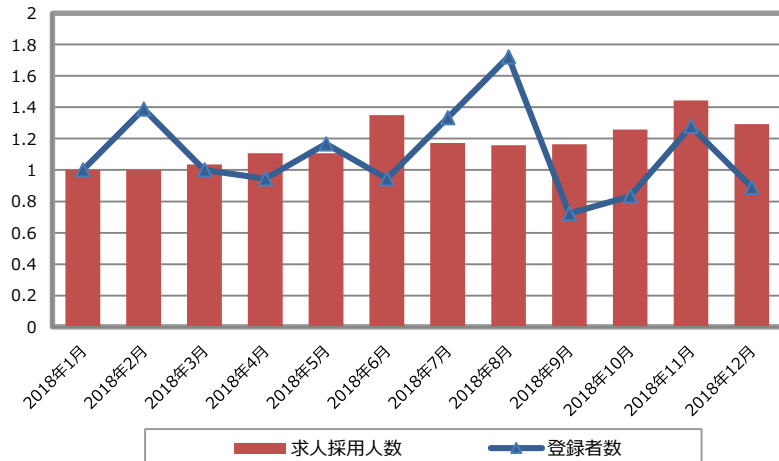
スキルフルな転職希望者には複数の内定が出る傾向あり。製薬企業のみならずバイオベンチャーにおいても採用案件は多くあり、転職希望者の獲得競争は変わらず続く。

## 採用成功 POINT

### ◆募集は継続的に、採用候補者が現れたら早期に採用活動を。

本領域は現場部門に書類選考権があるケースが多く、書類選考期間が長期化する傾向にある。また採用決裁者が複数おり面接日程調整の難航傾向が見られる。現在の売り手市場の状況を考えて、いつ出現するか不明な採用ターゲットを逃さないためにも継続的な募集と選考スピード改善は極めて重要。現場を巻き込んだ採用体制構築が採用成功のポイント。

## ▼求人マーケット動向



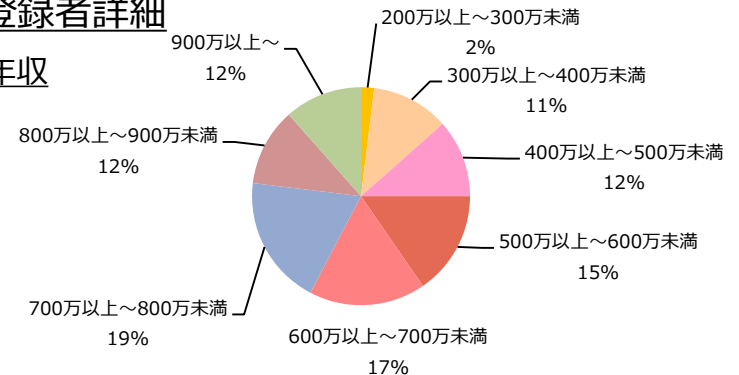
### 【データ概要】

#### ▼求人マーケット動向

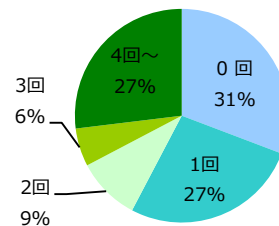
対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人採用人数と登録者数。  
※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

## ▼登録者詳細

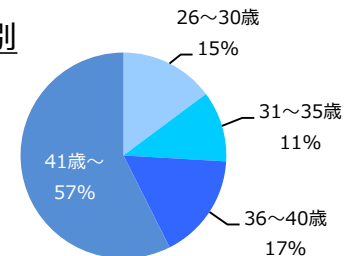
### ▼年収



### ▼転職回数



### ▼年齢別



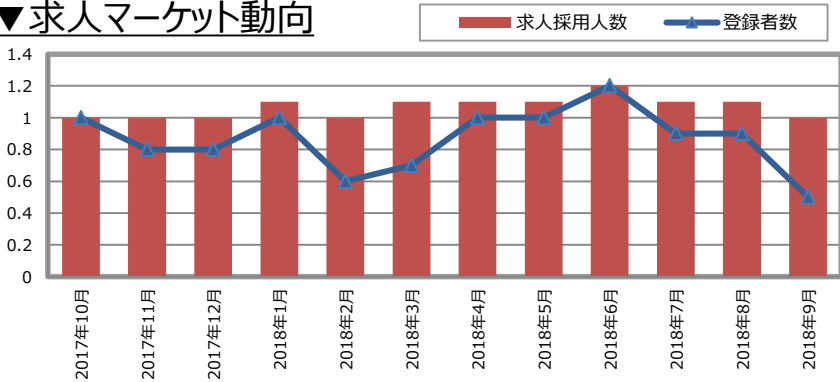
### ※登録者詳細

対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

# その他職種 (DM/統計解析、薬事申請)

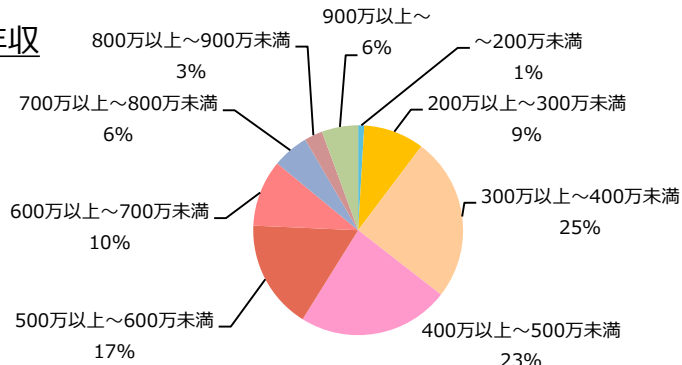
## DM/統計解析

### ▼求人マーケット動向

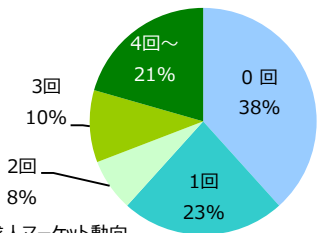


### ▼登録者詳細

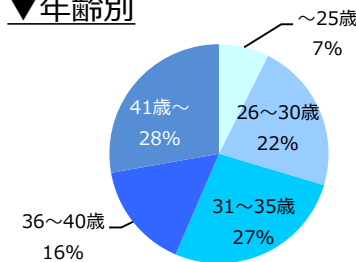
#### ▼年収



#### ▼転職回数



#### ▼年齢別

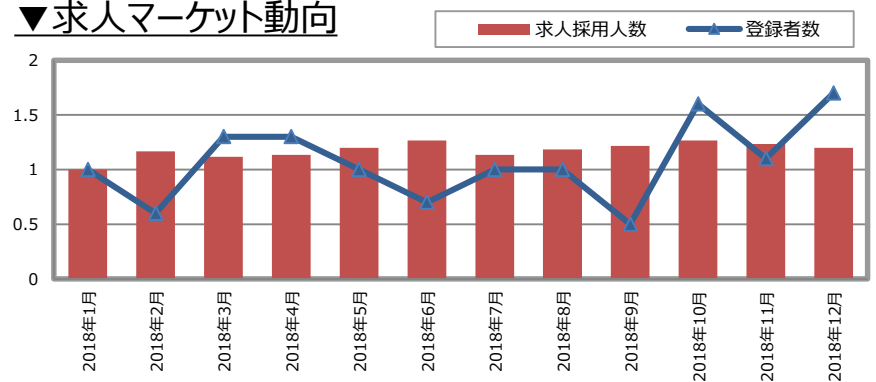


▼求人マーケット動向  
対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人採用人数と登録者数。  
※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細  
対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

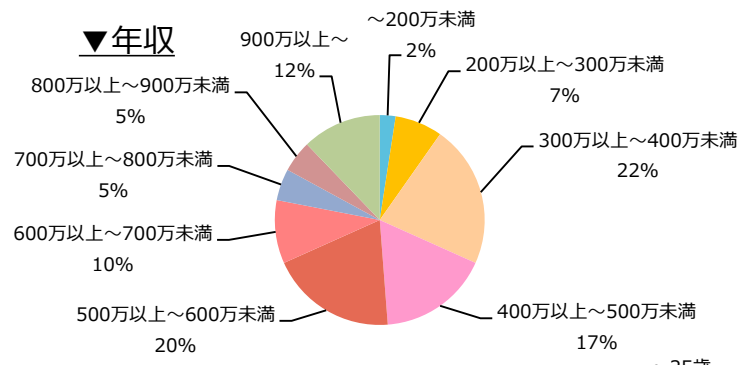
## 薬事申請

### ▼求人マーケット動向

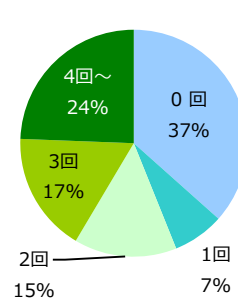


### ▼登録者詳細

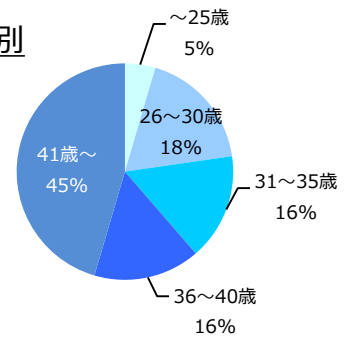
#### ▼年収



#### ▼転職回数



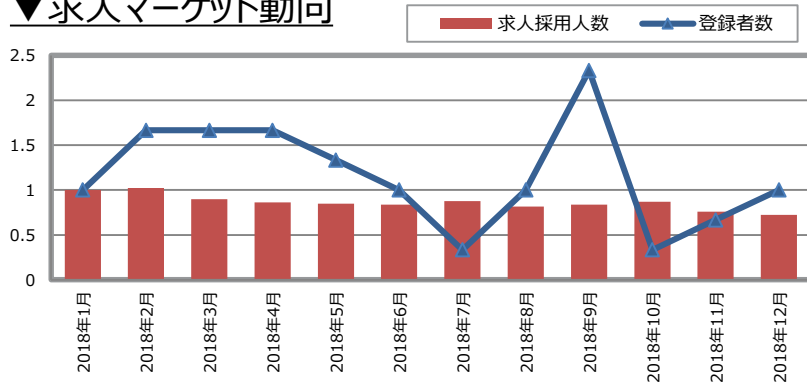
#### ▼年齢別



# その他職種（プロダクトマネージャー、CRC）

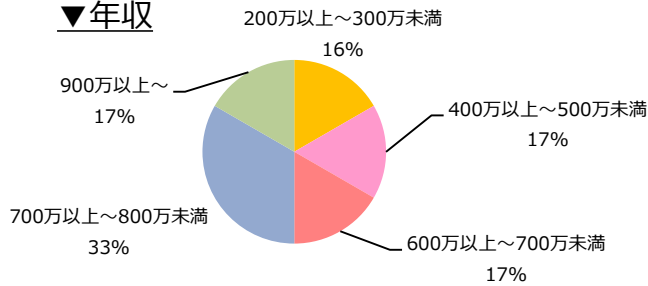
## プロダクトマネージャー

### ▼求人マーケット動向

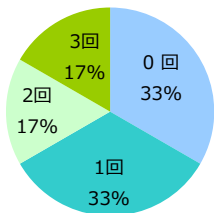


### ▼登録者詳細

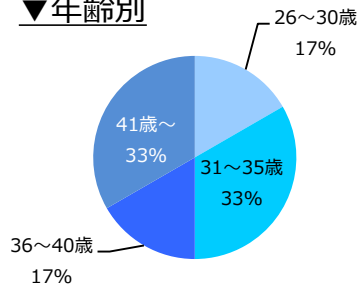
#### ▼年収



#### ▼転職回数



#### ▼年齢別

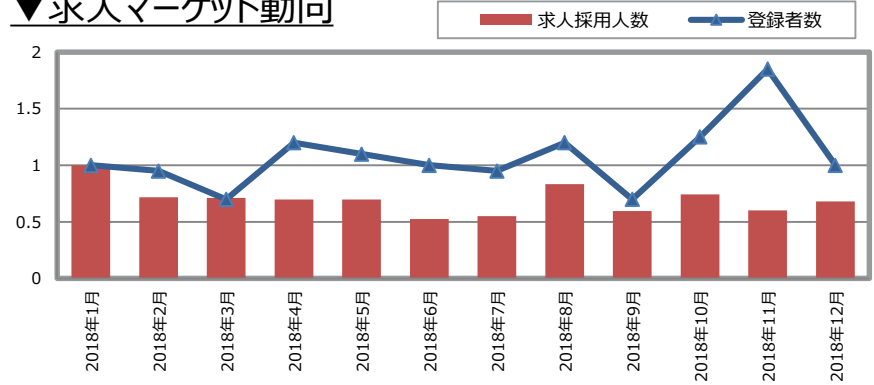


▼求人マーケット動向  
対象：2018年1月1日～2018年12月31日にdodaにいただいた求人の採用人数と登録者数。  
※2018年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細  
対象：2018年10月1日～2018年12月31日にdodaにご登録いただいた方。

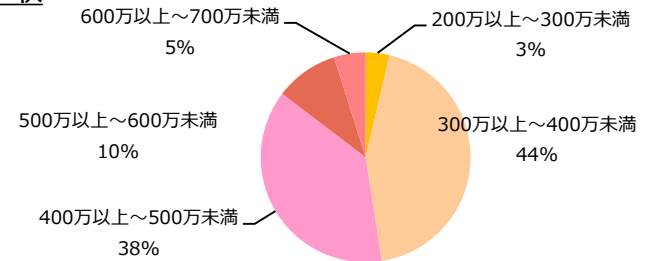
## CRC

### ▼求人マーケット動向

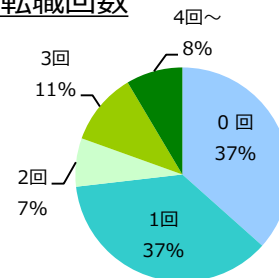


### ▼登録者詳細

#### ▼年収



#### ▼転職回数



#### ▼年齢別

