



2021年1月

メディカル業界 マーケットレポート

登録者動向

◆登録者数は回復傾向。登録後に様子見を続ける転職希望者が増加

MRの転職理由は「パイプラインを求める」「専門領域の経験を一層強化したい」などが多い。スキルアップ観点よりも「MRの将来性」を危惧して活動を始める方が増えてきた。各社早期退職が定期的に実施され、MRの就業人口が減少していることが要因と考えられる。

また、コロナ禍において医師とのWeb面談も急速に普及したことから、効率的な訪問ができるようになり、人員が不要となるのではないかと、という不安も聞かれる。

MRからMRへ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い。

現在は、同職種転職より異業界・職種への転職ができないかといった相談が多い。営業スタイルに親和性がない業界を希望する場合は転職が難航する。

求人動向

◆メーカー求人は希少、CSO各社の採用が一時的に鈍化

引き続き新薬の上市に伴う一部の製薬企業の突発的な増員のため、当該疾患領域の経験者を採用ターゲットとし、活動している企業が多い。

CSO各社は、経験者採用が主で製薬メーカーの早期退職実施企業の出身者をターゲットに採用を活発化させている。一時的に新型コロナウイルスの影響によりプロジェクトがストップし、それに伴い採用もストップするCSOが多かったが、プロジェクトが再始動しつつあること、新型コロナウイルスのワクチンのプロジェクトが活況であることからMR未経験（他業界営業や販売職など）をターゲットに採用が活発化してきている。

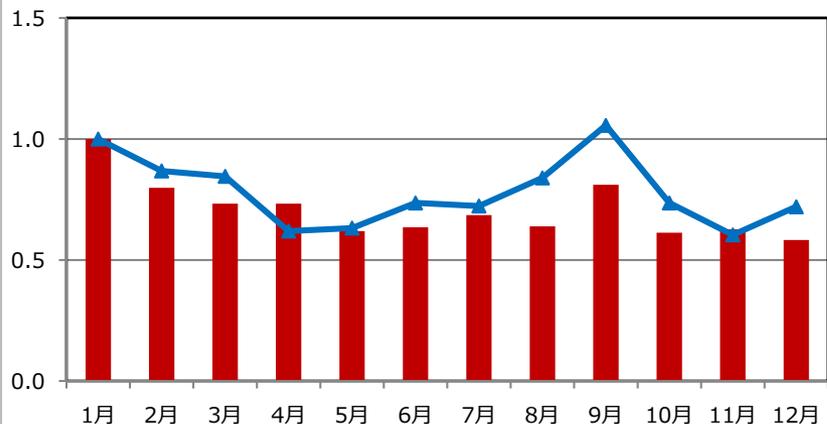
採用成功
POINT

◆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。

CSOの場合、各社の特徴をアピールするのがポイントとなる。MR以外のプロジェクトの受注や働く環境の整備などが差別化のポイントとなる。

▼求人マーケット動向



【データ概要】

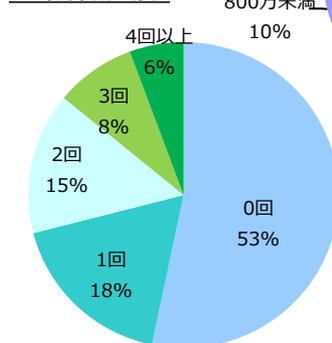
▼求人マーケット動向

対象：2020年1月～12月にdodalにいただいた求人の採用人数と登録者数。

2020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

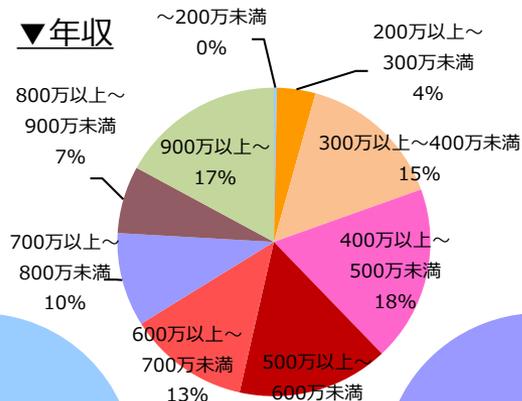
▼転職回数



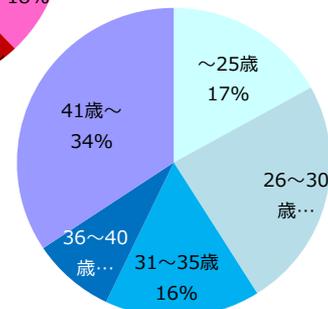
※登録者詳細

対象：2020年10月～12月にdodalにご登録いただいた方。

▼年収



▼年齢別



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

登録者動向

◆引き続き横ばいで推移。転職先として異業界も検討する方が増加

転職希望先として、医療機器商社出身者はメーカーを、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、異業界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。転職後は全国転勤は避けたいというニーズが多いため、入社後の転勤の頻度や考え方を気にする方が多い。また、手術の立ち会いや緊急の呼び出しが体力的につらいという声も転職理由として挙げられることから、同業への転職の場合、そういったケースの有無や頻度などを確認したいという声も多い。

求人動向

◆大手デバイス企業が医療業界経験者を積極採用している傾向

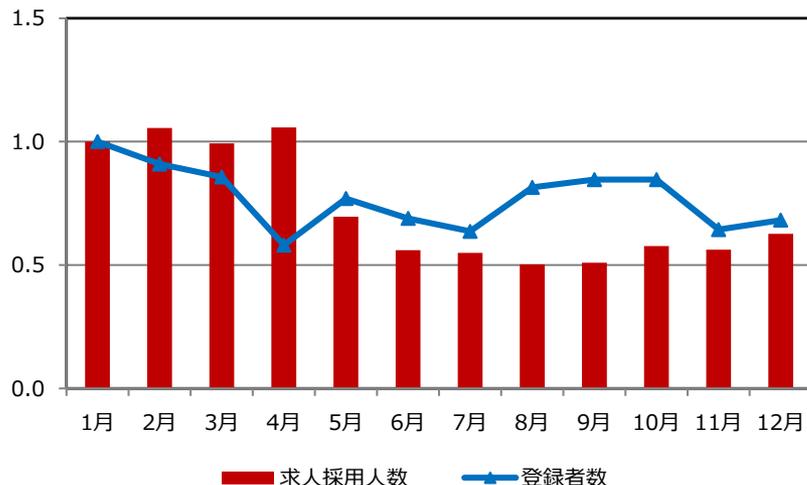
新型コロナウイルスの影響を受け、大手外資系メーカーは未経験採用はストップし、経験者採用についても同領域経験者を求めるなど、採用要件が限定的となっていたが、徐々に採用を再開している企業が増え、業界経験者であれば採用したいという声も出てきている。日系メーカーは新型コロナウイルスの影響はそれほど受けず求人はオープンとなっていたが、採用難易度は高い。医療機器営業と一口に言っても、商材が幅広いため営業スタイル（扱う商材の金額、提案を行う対象者、販売までの期間など）により採用難易度は変わってくる。

採用成功 POINT

◆同業と比べた自社の特長や働き方の違いを明確にすることがポイント

同業界・同領域経験者の採用においては競合に勝る自社の優位性を細かく伝える必要があるため、人材サービス会社と現場担当者のヒアリングの場を設けるなど、採用ターゲットに必要な情報（給与体系、インセンティブ、転勤、手術の立ち会い、他部署へのキャリアチェンジの可能性など）をどう届けるかを設計することがカギとなる。

▼求人マーケット動向

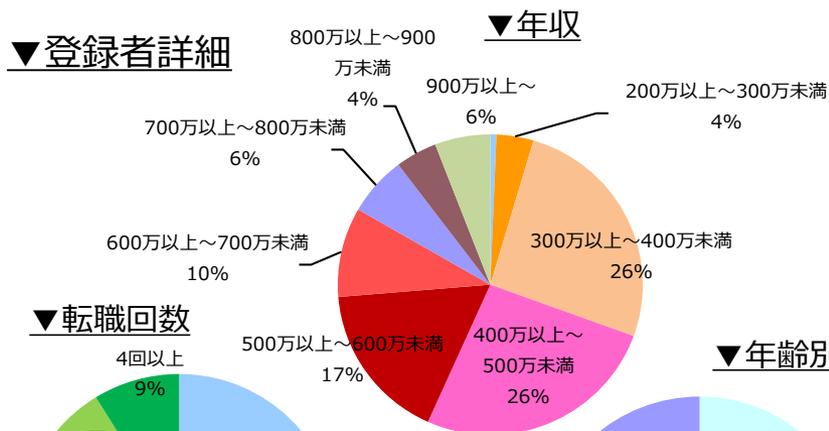


【データ概要】

▼求人マーケット動向

対象：2020年1月～12月にdodalにいただいた求人の採用人数と登録者数。
2020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



※登録者詳細

対象：2020年10月～12月にdodalにご登録いただいた方。

登録者動向

◆プロジェクト受託に明暗、プロジェクト受託が厳しい企業に属するCRAから長期就業の不安の声

CROによってはプリアード契約が解除されてしまったり、新規のプロジェクトが受託できていないCROでは早期退職や他CROへの転職の話が持ち上がっていたりしている。特に若手層から、社内にてプロジェクトにアサインされず、アシスタント業務ばかりでキャリアを積めないといった相談が増加。新型コロナウイルスの影響によりリモート勤務を実施しているCROも増え、出社が原則の企業に勤務している方からリモート可能なCROへ転職をしたいといった相談を受けることが増えてきた。また、メーカーへの転職を希望し、中長期的に活動する機会をうかがっている方、働き方に懸念を持つ方も常態的に存在する。

求人動向

◆本年は採用を積極的に行うCROが増加する、メーカーはこれまで同様にニーズがあったタイミングで採用開始と予測

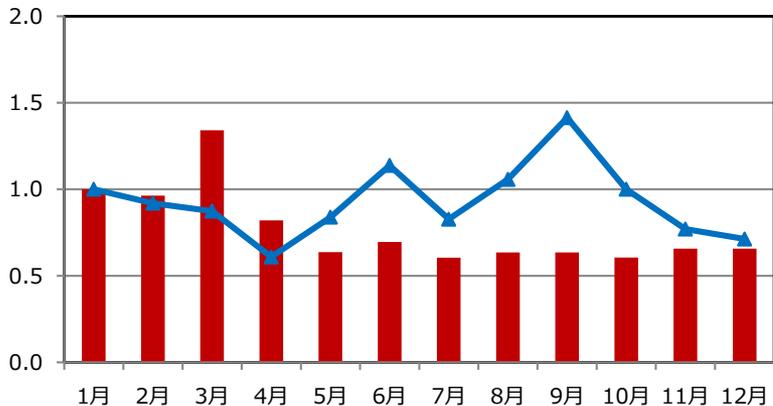
メーカーの採用ニーズは不定期に発生しているが、応募要件は大半がメーカーに在籍する領域経験者を求めるものが多い。CRO在籍者まで枠を広げる場合でも領域経験が合致しており、グローバルスタディ経験、プロジェクトのリード経験（経験がない場合はリーダーシップを持ちプロジェクトを推し進めるポテンシャルがある）、TOEIC750点以上の英語力が求められる。CROは新型コロナウイルス拡大後一時的に収縮したが、特に抗がん剤などの生命に影響の大きい薬剤の開発はストップさせ続けることができないため再開している。新型コロナウイルスのワクチンや治療薬に関するプロジェクトも進んでいることからCRA不足が起り、これまでにない採用を計画するCROも多く、本年は採用競争が激化する見込み。人材紹介だけではなくダイレクト・ソーシングやリファラル採用など、あらゆる手段で採用を行っている採用力の高い企業が多い。

採用成功 POINT

◆採用手法の多角化で経験者へのリーチと現場で働く方の“生”の情報伝達がカギ。潜在層へのアプローチも重要

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の整備と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。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はなく、現場従業員の「生の声」や「最新の組織状況」を透明性高く転職希望者に届け、具体的な入社後の活躍イメージをいかに抱かせることができるかが応募獲得のポイントとなる。転職意欲がまだ低い潜在層に対しては、選考要素を除いたイベントや面談での接点や広告出稿などを用いる中期的な採用活動を行うことが重要。

▼求人マーケット動向

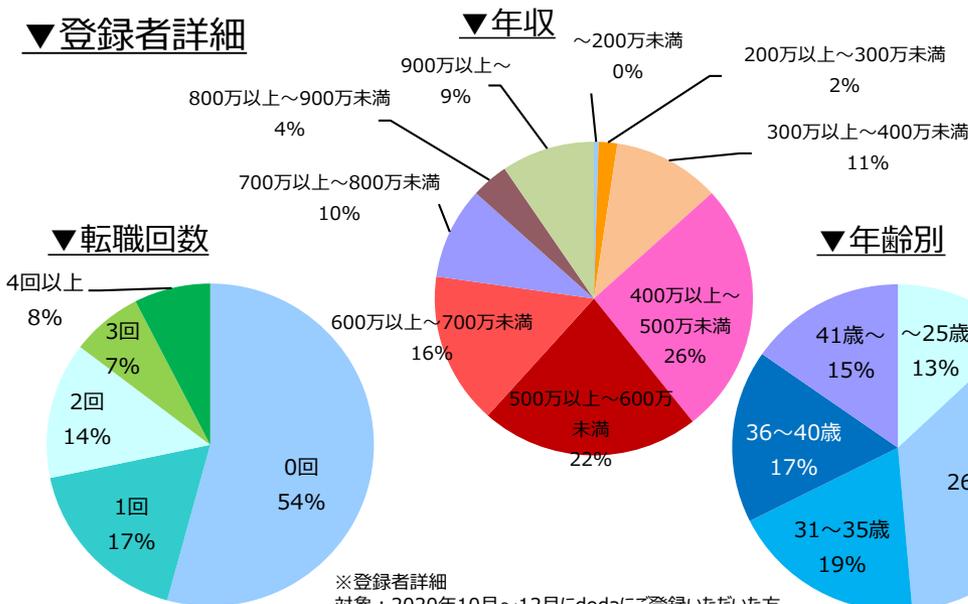


【データ概要】

▼求人マーケット動向

対象：2020年1月～12月にdodaにいただいた求人の採用人数と登録者数。
2020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



登録者動向

◆ 経験者の活動意欲は減少傾向。準経験者の登録は引き続き堅調

登録者数はCRAと比べると3分の1程度で経験者は希少。また、41歳以上の層も目立つ。
 メーカー在籍者は、組織改編など役割が変わったタイミングで登録することが多い。
 CRO在籍者は、「専門性を深める前にプロジェクト管理に回ることへの懸念」「業務量の多さに伴う残業時間への懸念」を転職理由に挙げる方が目立つ。

求人動向

◆ 未経験者採用は引き続き減少

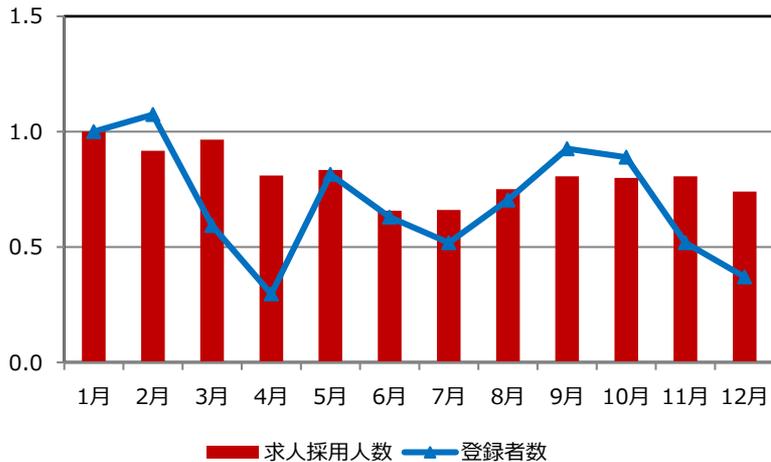
経験者採用基準の細分化と厳格化が進んでいる。採用意欲は旺盛である一方で、PV経験の有無だけでなく応募者がカバーできる業務範囲を詳細に確認する傾向に。
 準経験者は、語学力と理系素養を重視する傾向。製薬メーカーに準経験者採用のニーズが生まれた際に、各CROが一斉に同一プロジェクトに推薦する候補者の獲得に動く構造となっている。一方、PV未経験者の採用は恒常的にはほぼ存在しておらず、PVに転向したい転職希望者は「未経験でも応募可能な求人」のほぼ全てに応募するなど、買い手市場となっている。メーカー、CROともPVの経験者採用ニーズが非常に高い状態が続いている。

採用成功 POINT

◆ 経験者採用の難易度は高い。未経験者採用は限られたCROでニーズが高くなることも

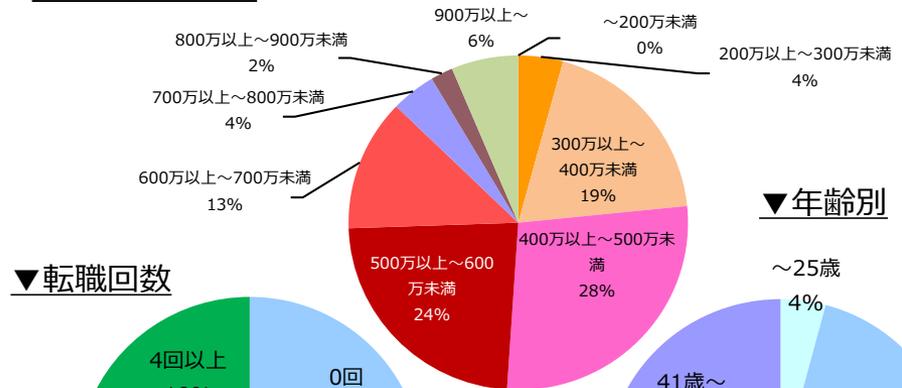
経験者採用基準の細分化と厳格化が進んでいる。
 準経験者は、語学力と理系素養を重視する傾向。製薬メーカーに準経験者採用のニーズが生まれた際に、各CROが一斉に同一プロジェクトに推薦する候補者の獲得に動く構造となっている。一方、PV未経験者の採用はスポット的にニーズが高まることもあり、「医療系の有資格者×TOEIC700点以上の英語力×大学卒業もしくは理系修士卒以上」がターゲットとなることが多い。

▼ 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：2020年1月～12月にdodalにいただいた求人の採用人数と登録者数。
 2020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



▼ 転職回数



※登録者詳細
 対象：2020年10月～12月にdodalにご登録いただいた方。

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

他部門（MR・臨床開発・研究など）でキャリアを構築した後、MSLへ異動した30代後半～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・研究などの異職種からMSLへ転職を志す登録者が増加傾向にある。

求人動向

◆ 求人採用人数は減少するも、Ph.D.取得者かつ特定疾患領域の知識保持者のニーズは継続

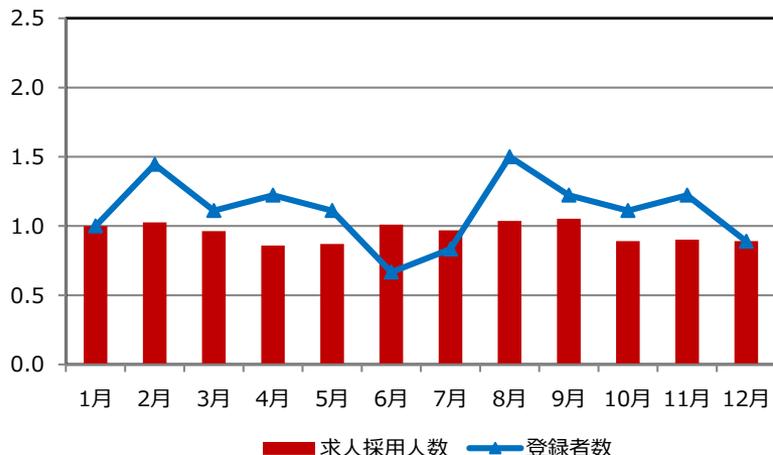
製薬メーカー・CSO・CROなどいずれも経験者採用のニーズが高い職種であり、経験者採用であっても同領域の経験を求める傾向は続いている。未経験者の場合、特にPh.D.保持かつ特定疾患領域の科学的な知見や臨床への理解を有する転職希望者を採用ターゲットに門戸が開かれている。また、メガファーマ/スペシャリティファーマのいずれもPh.D.を保持している研究者を採用している。

採用成功 POINT

◆ 経験者の応募は希少。MSLに求めることを明確にし親和性のある職種に広げることが採用成功のカギ

経験者採用は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。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。未経験者採用においては、求める役割（KOLからの情報収集なのか、KOLへの情報提供なのかなど）によって研究領域が合致するアカデミア、臨床開発職、MRなどの中から採用ターゲットを定義するとよい。

▼ 求人マーケット動向

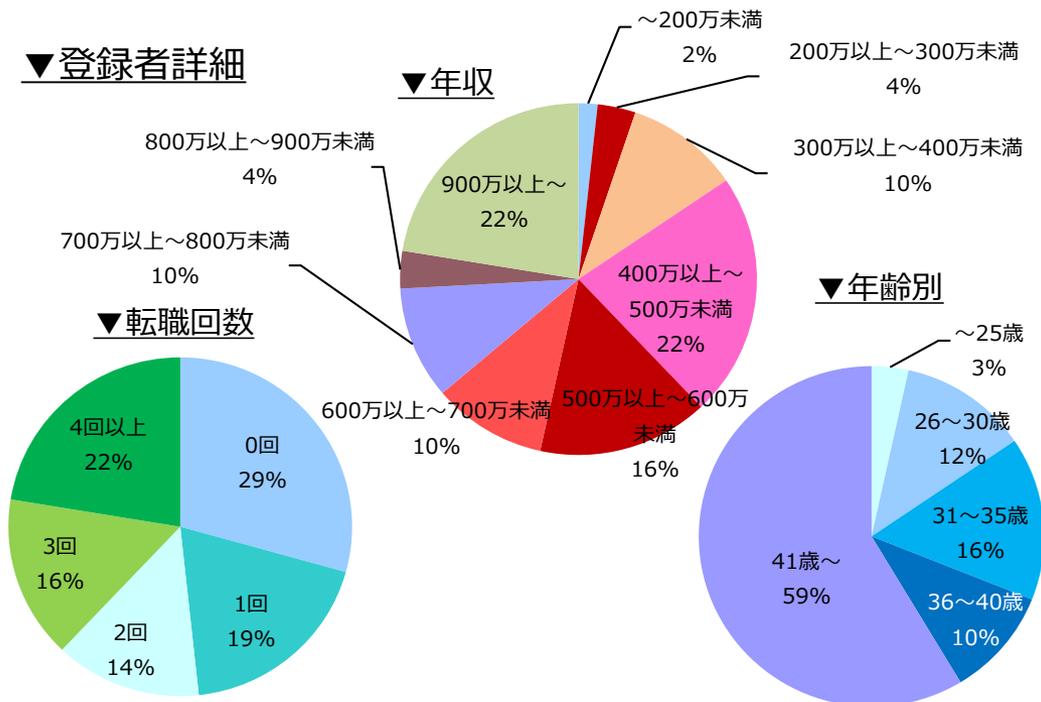


【データ概要】

▼ 求人マーケット動向

対象：2020年1月～12月にdodalにいただいた求人の採用人数と登録者数。
2020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



※登録者詳細 対象：2020年10月～12月にdodalにご登録いただいた方。

登録者動向

◆特定技術派遣で研究補助をしているテクニシャンの登録が増加傾向

年代別では20～30代の割合が約7割を占めている。アカデミアでの研究者は季節性があるが一年を通してボリュームとしては少ない。製薬企業で就業している研究者の登録は少なく、バイオベンチャーの研究者は比較的増えている。いずれも、研究へのステップアップの希望だけでなく、経験を活かせる職種へのキャリアチェンジを希望するケースも多い。

求人動向

◆スキルフルな転職希望者の獲得競争が続いている

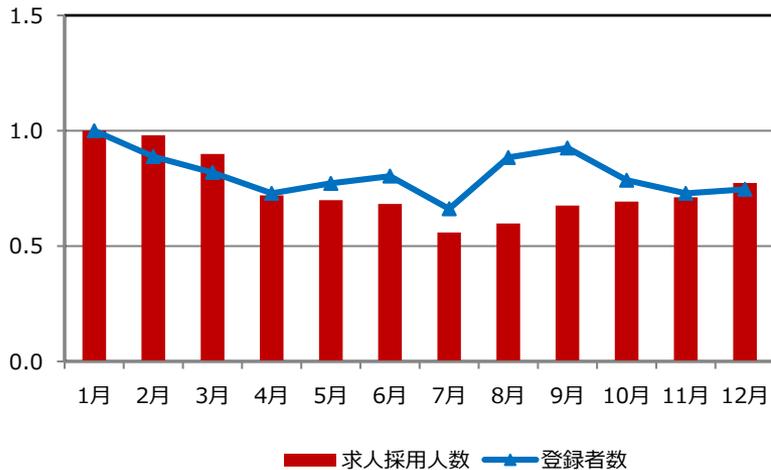
製薬企業・バイオベンチャーともに継続的に募集されており、求人数が増えるといった現象はない状態。抗体医薬品、再生医療関連など、各企業が今後注力していきたい領域に対する稀少価値の高いスキルを保有している転職希望者には、複数の内定が出る傾向があり、スキルのマッチングが非常に重要。製薬メーカーではCMC領域に関する求人は豊富である一方、バイオベンチャーは基礎研究に関する求人が多い。現在は新型コロナウイルスの影響で採用をストップする企業が増加している。

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アプローチを

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（特に最終面接）が難航している傾向が見られる。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が極めて重要となる。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

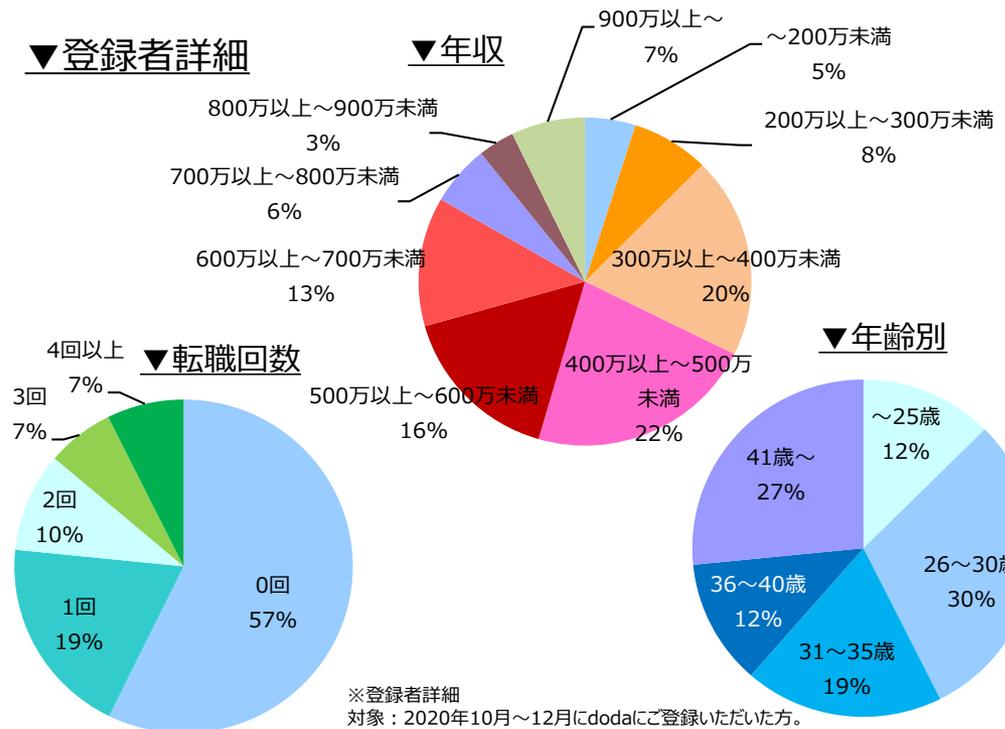


【データ概要】

▼求人マーケット動向

対象：2020年1月～12月にdodalにいただいた求人の採用人数と登録者数。2020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



※登録者詳細

対象：2020年10月～12月にdodalにご登録いただいた方。

登録者動向

◆登録者数に大きな波はないものの、特定技術派遣出身のテクニシャンの割合が増加

品質管理の経験者の登録は大きな波や偏りもなく、安定している。
常に一定数の登録者は存在するが、内訳としては特定技術派遣出身など、テクニシャンが増加。

求人動向

◆採用枠の増大に一服感。採用難易度も上昇

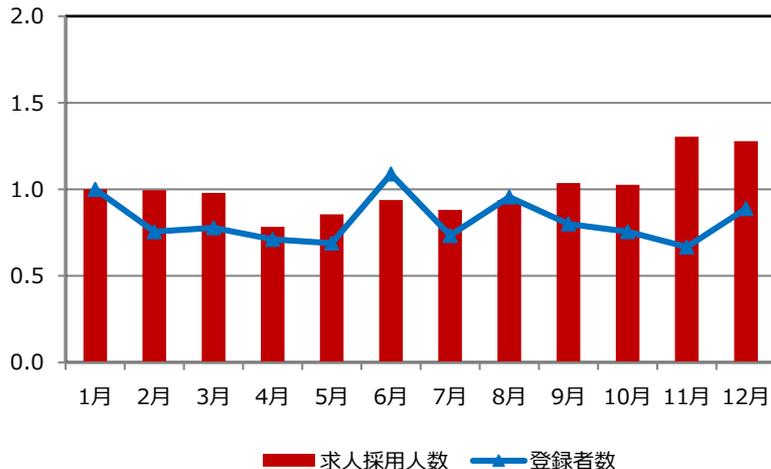
製薬企業のみならず、CMOやバイオベンチャーの求人もあり、ポジションもメンバークラスから管理職クラスなど幅広い。しかし、採用難易度は上昇傾向にあり、試験者のマネジメントができる方や監査対応・バリデーションを行える方を募集するような求人も増えている。
また、経験領域（低分子・バイオなど）や剤型がマッチする経験者を求める傾向も。現在は新型コロナウイルスの影響で採用をストップする企業が増加している。

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アプローチを

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（特に最終面接）が難航している傾向が見られる。
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

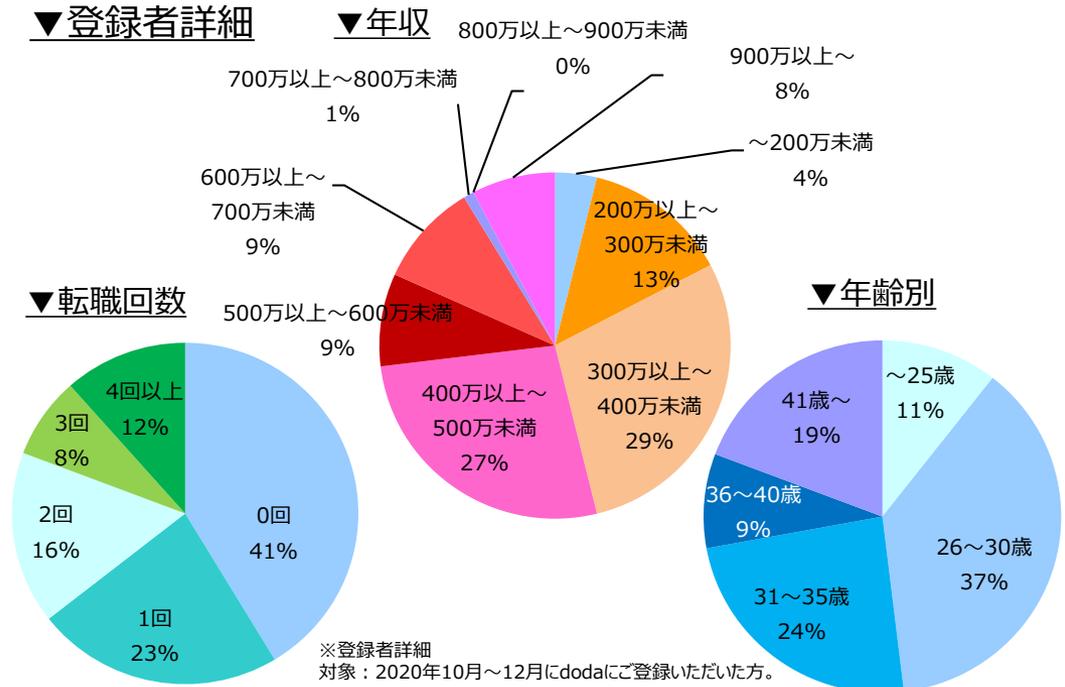


【データ概要】

▼求人マーケット動向

対象：2020年1月～12月にdodaにいただいた求人の採用人数と登録者数。
2020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



登録者動向

◆登録後、「求人次第」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、複数の人材エージェントに登録後、求人があり次第応募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。

求人動向

◆経験者募集がほとんどを占める

本領域においては基本的に経験者を募集する傾向は変わらず。非常に稀にGVP安全管理や品質保証系で未経験可の募集が出ることもある。未経験可の募集では、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。

現在は新型コロナウイルスの影響で採用をストップする企業が出てきている。

採用成功 POINT

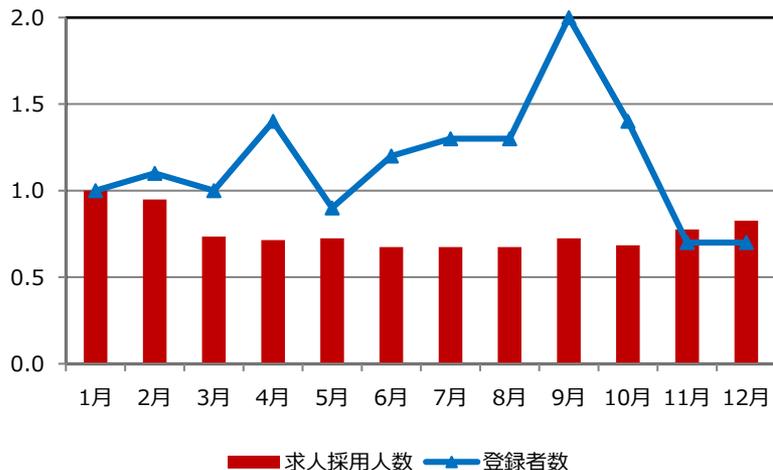
◆経験者は中長期的に募集、未経験者は母集団形成後一気に採用を

英語力が高く、即戦力となる5年以上の経験者は各企業採り合いの状態であり、短期間で転職活動が終了する傾向にある。一方で、未経験者やクラス分類Ⅰ、Ⅱの医療機器を扱ってきた経験者については面接を通してポテンシャルを判断している状況である。

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。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。特に各企業より引き合いの多い、英語力＋即戦力となる5年以上の経験者については、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

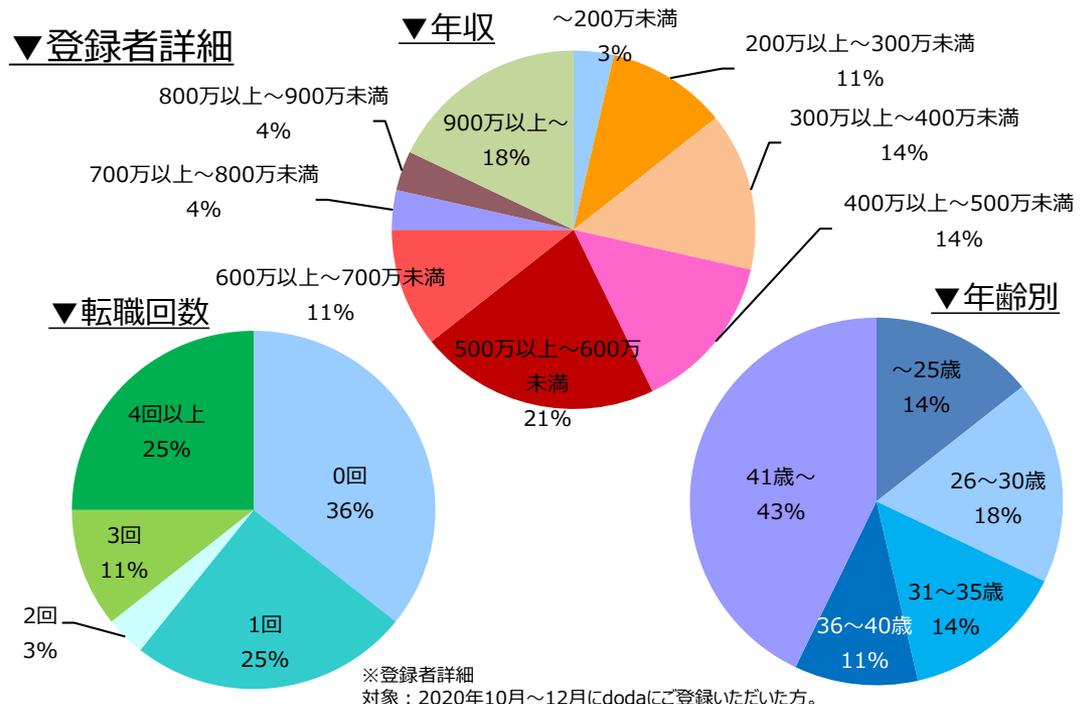


【データ概要】

▼求人マーケット動向

対象：2020年1月～12月にdodaにいただいた求人の採用人数と登録者数。
2020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



※登録者詳細

対象：2020年10月～12月にdodaにご登録いただいた方。

登録者動向

◆職種構造上の影響で36歳以上の登録割合が約6割。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。登録者数自体少なく、希少価値が高い。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、複数の人材エージェントに登録後、求人があり次第応募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。

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

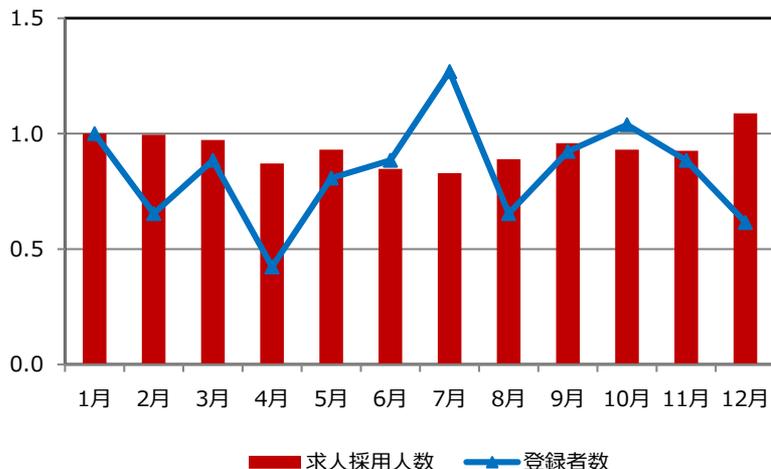
スキルフルな転職希望者には複数の内定が出る傾向にある。製薬企業のみならずバイオベンチャーにおいても求人があり、転職希望者の獲得競争は変わらず続く。現在は新型コロナウイルスの影響で採用をストップ、もしくは絞る企業が出てきている。

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アプローチを。一方で未経験者採用の検討も

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、面接日程調整が難航している傾向が見られる。転職希望者の母数が少ないため、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

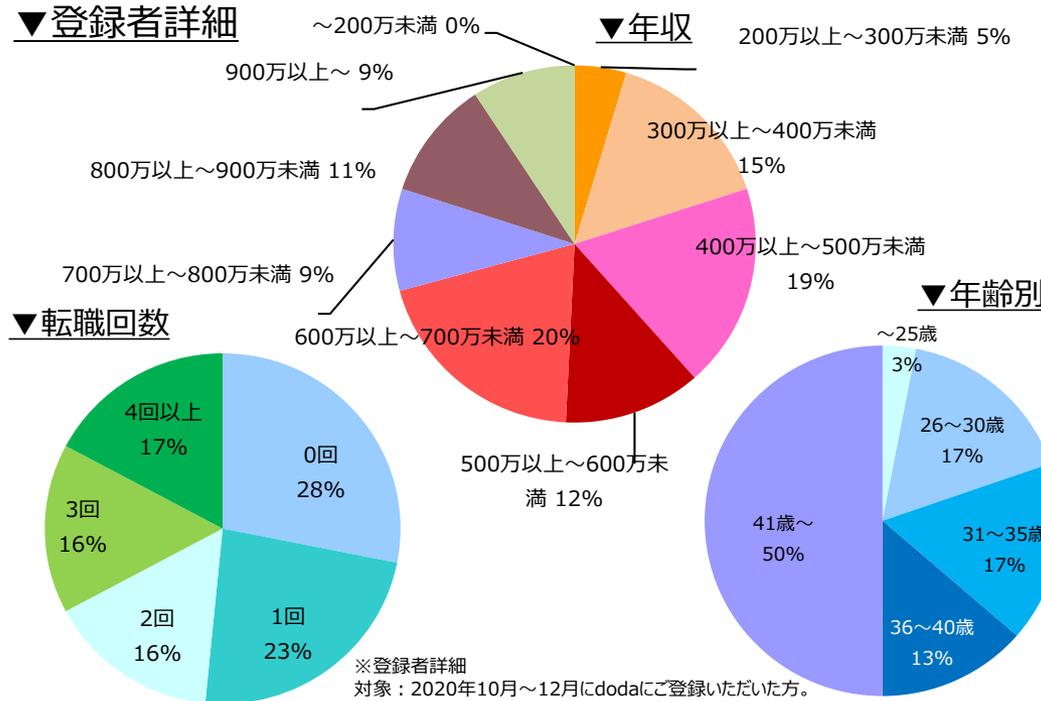


【データ概要】

▼求人マーケット動向

対象：2020年1月～12月にdodalにいただいた求人の採用人数と登録者数。
2020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



※登録者詳細

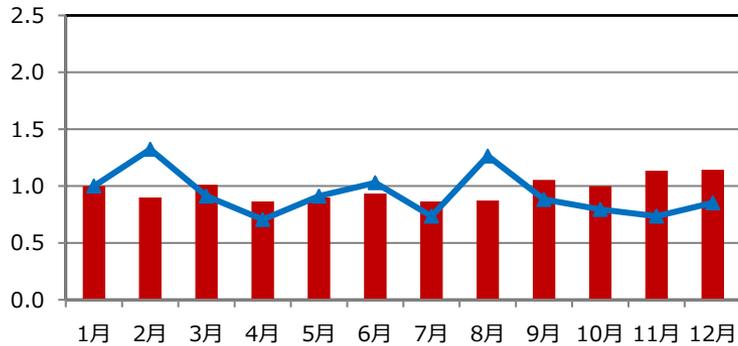
対象：2020年10月～12月にdodalにご登録いただいた方。

その他職種 (DM/統計解析、薬事申請)

DM/統計解析

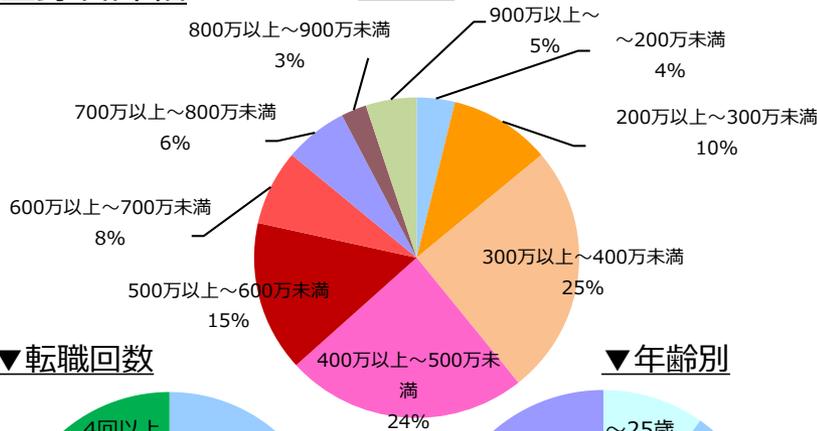
▼求人マーケット動向

■ 求人採用人数 ◆ 登録者数

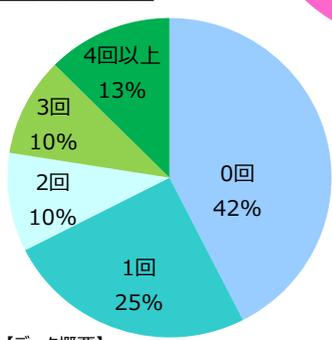


▼登録者詳細

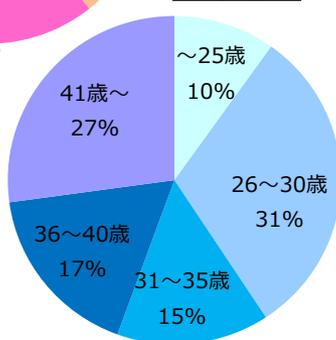
▼年収



▼転職回数



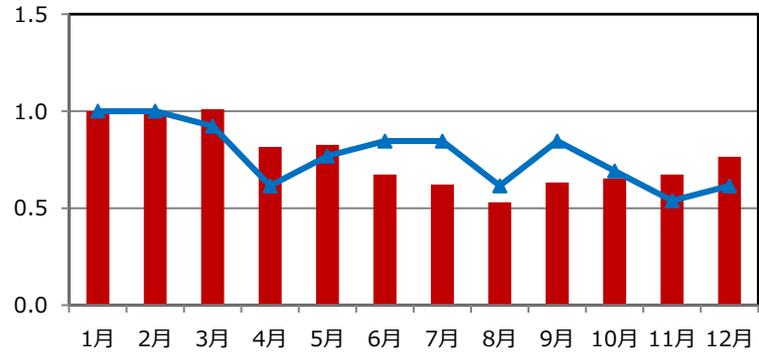
▼年齢別



薬事申請

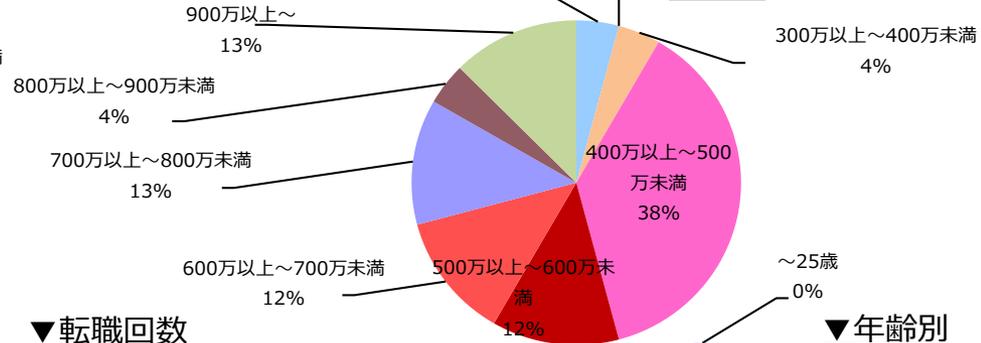
▼求人マーケット動向

■ 求人採用人数 ◆ 登録者数

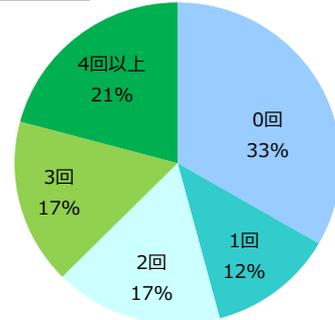


▼登録者詳細

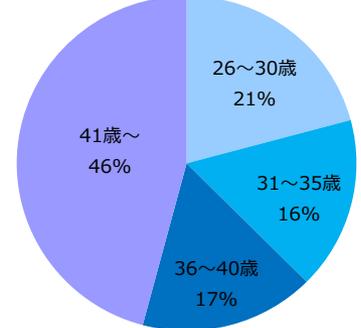
▼年収



▼転職回数



▼年齢別



【データ概要】

▼求人マーケット動向

対象：2020年1月～12月にdodaにいただいた求人採用人数と登録者数。
2020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

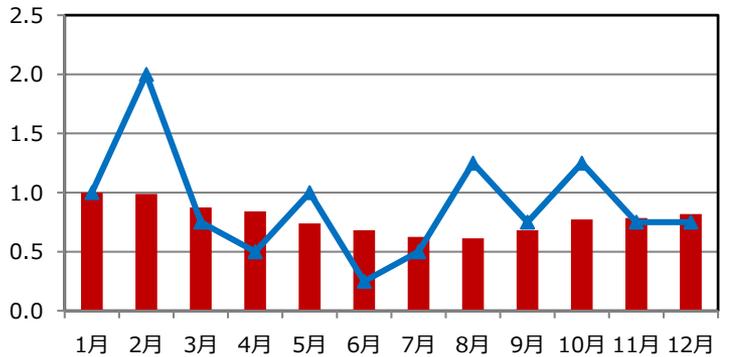
対象：2020年10月～12月にdodaにご登録いただいた方。

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

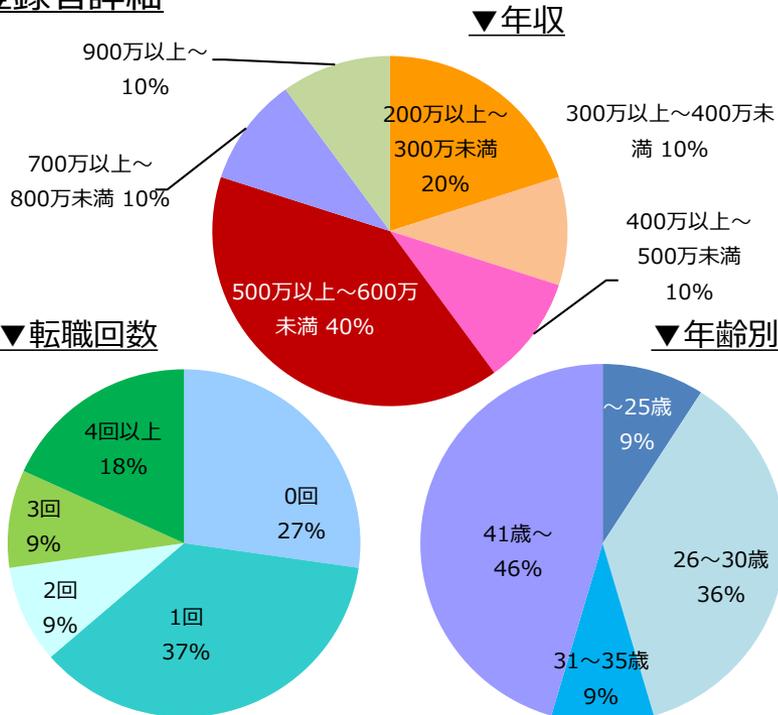
その他職種（プロダクトマネージャー、CRC）

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



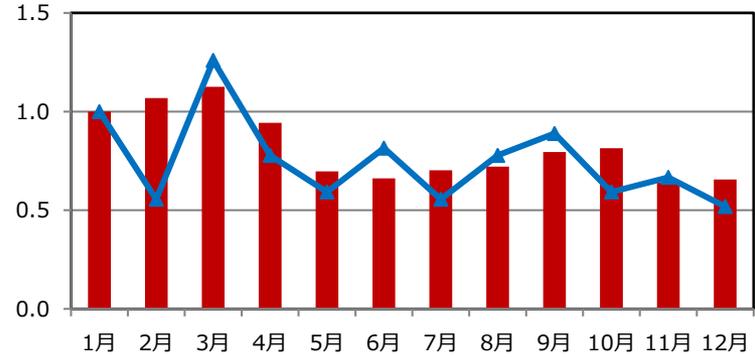
【データ概要】

▼求人マーケット動向

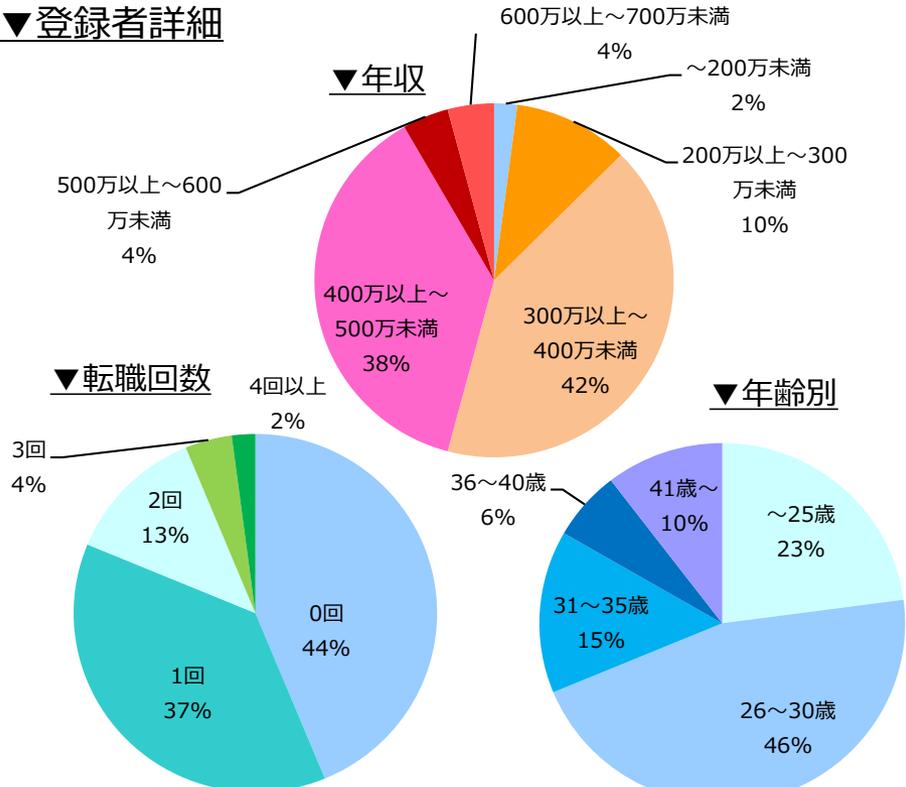
対象：2020年1月～12月にdodaにいただいた求人の採用人数と登録者数。
2020年1月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

CRC

▼求人マーケット動向



▼登録者詳細



※登録者詳細

対象：2020年10月～12月にdodaにご登録いただいた方。