

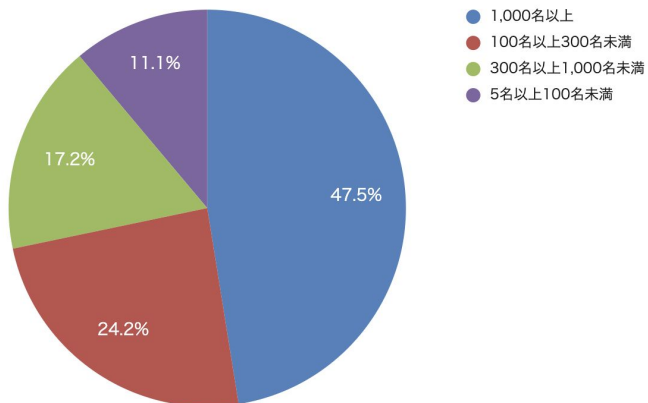
人事約100名に実施

# 推薦動向調査 2021

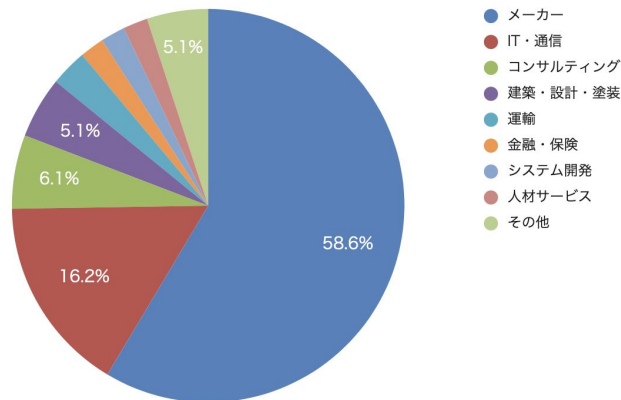
# 調査対象

実施期間	2021年1月20日～1月27日
調査対象	理系人材を採用している人事担当者99名
回答者属性	下記グラフ参照

従業員規模



業種

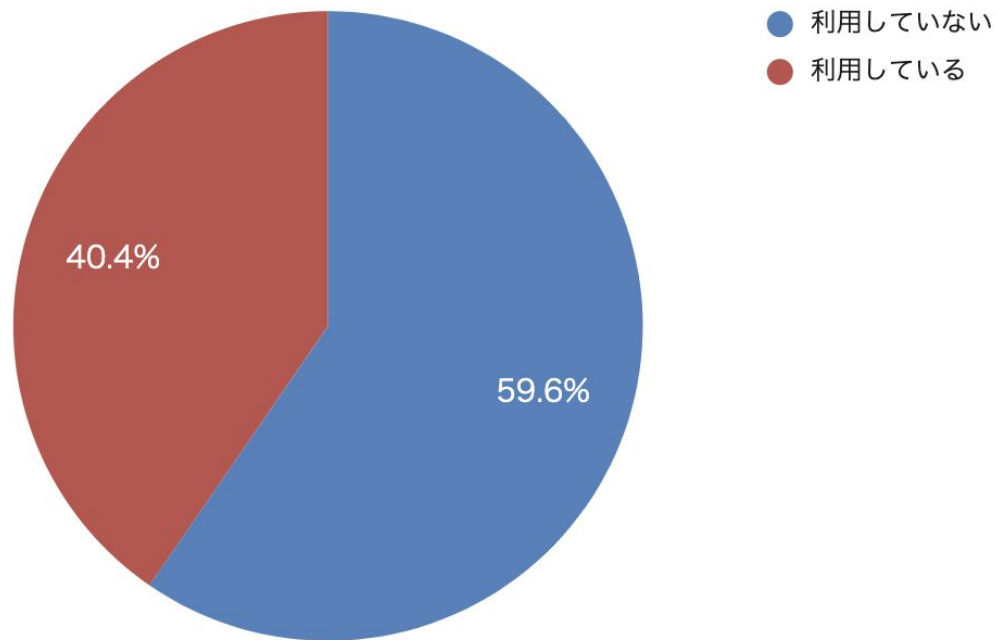


01

採用における  
推薦制度の利用状況

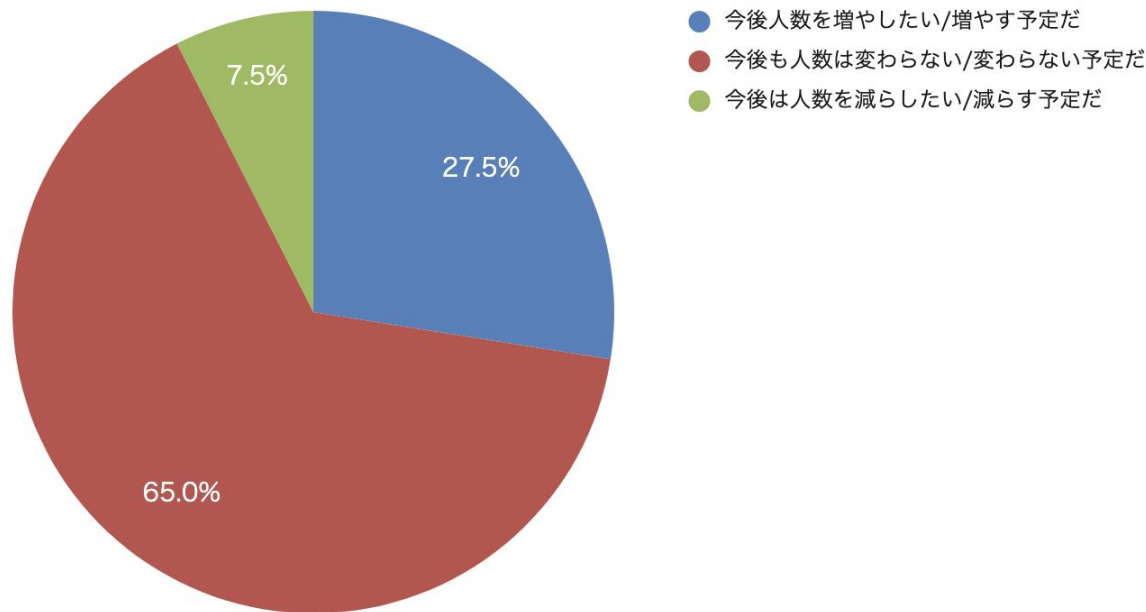
## 推薦制度の利用状況

約6割の企業が推薦制度を導入していない。



## 今後、推薦経由で採用する人数

今後推薦からの採用を減らす予定の企業は少数



n=40

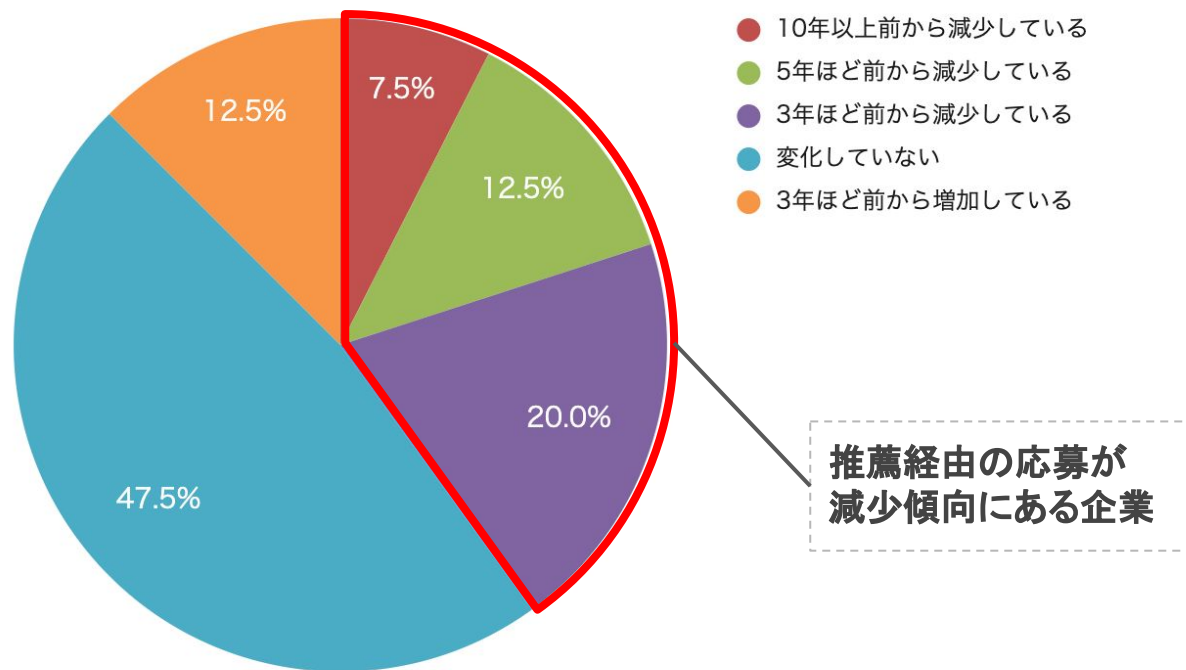
※推薦利用企業のみ対象

# 02

推薦制度による  
採用状況

# 推薦経由でのエントリー(応募)人数の変化

推薦経由での応募は4割の企業が減少傾向に。

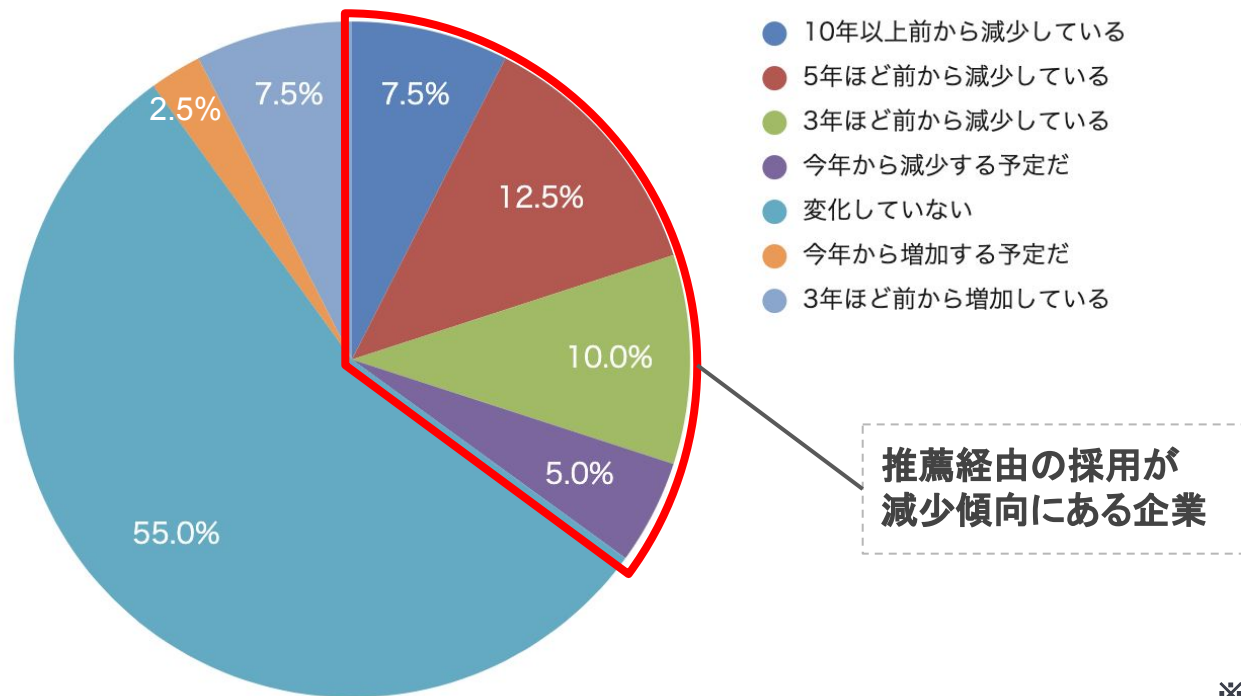


n=40

※推薦利用企業のみ対象

## 推薦経由で採用する学生の人数の変化

約3割の企業が推薦経由の採用が減少している傾向に。



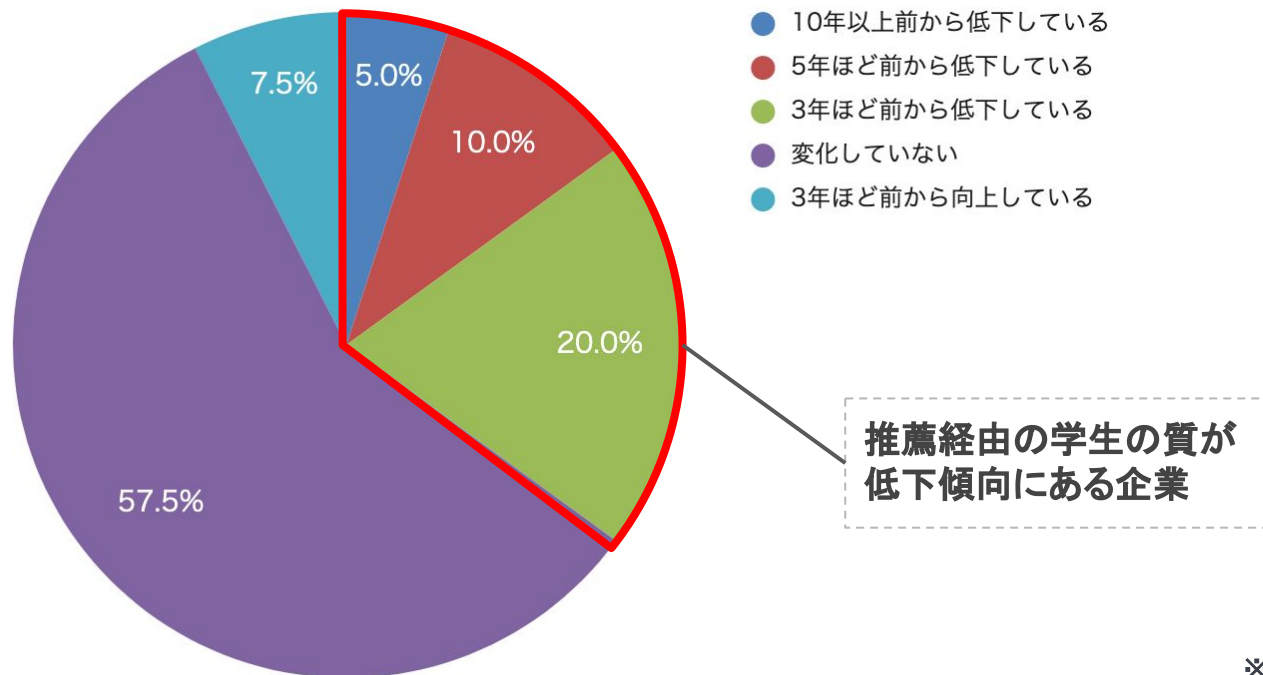
n=40

※推薦利用企業のみ対象



## 推薦経由での学生の質の変化

推薦経由での応募学生の質は3~4割の企業が低下傾向と回答。

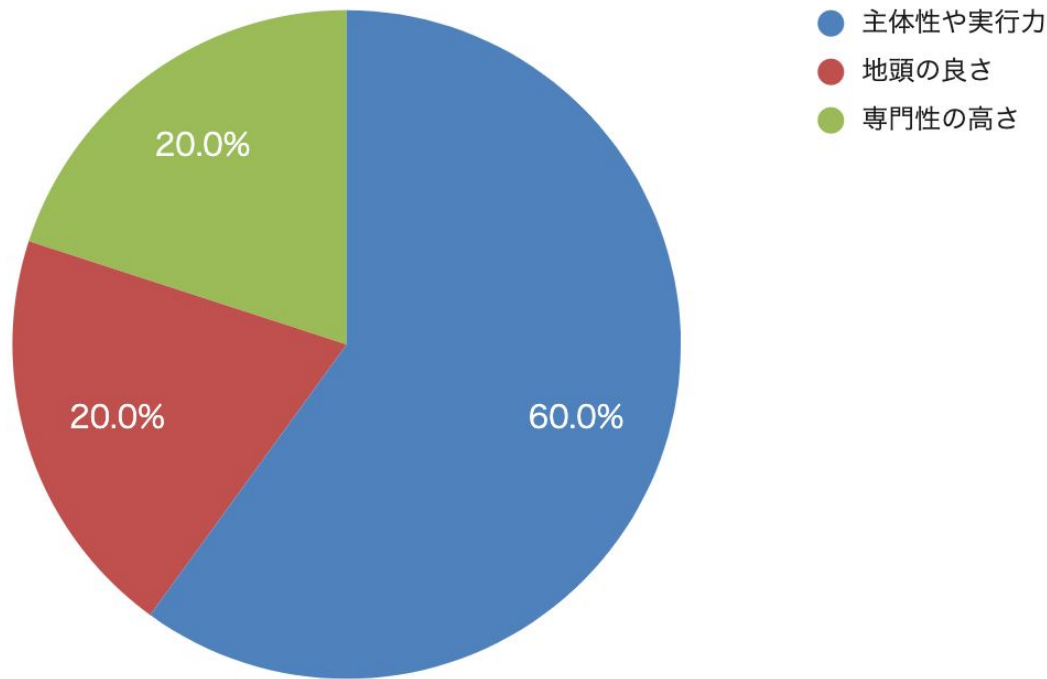


n=40

※推薦利用企業のみ対象

## 低下していると感じる観点について

特に主体性や実行力が低下していると感じる企業が多い。



## 低下していると感じる観点について



研究内容への理解が甘くなっている。  
自分で考える力が弱くなっている。

面接での質疑応答でや選考評価の結果、  
自由応募の応募者の方がレベルが高いと感じるようになってきて  
いる。



研究室の先生からの推薦(というより紹介)は当社の場合、他者  
に内定が決まらなかった学生の場合が多く、そういった点で質はや  
や低めの傾向があります。

# 推薦経由の採用状況まとめ

## 推薦経由の採用事情

1. 推薦経由での採用は減少傾向。
2. 要因の1つに、推薦利用の応募数の減少がある。

## 推薦採用の質的観点

1. 3-4割の企業が推薦採用の学生の質の低下を感じている。
2. 特に、主体性や実行力の観定の課題が大きい。

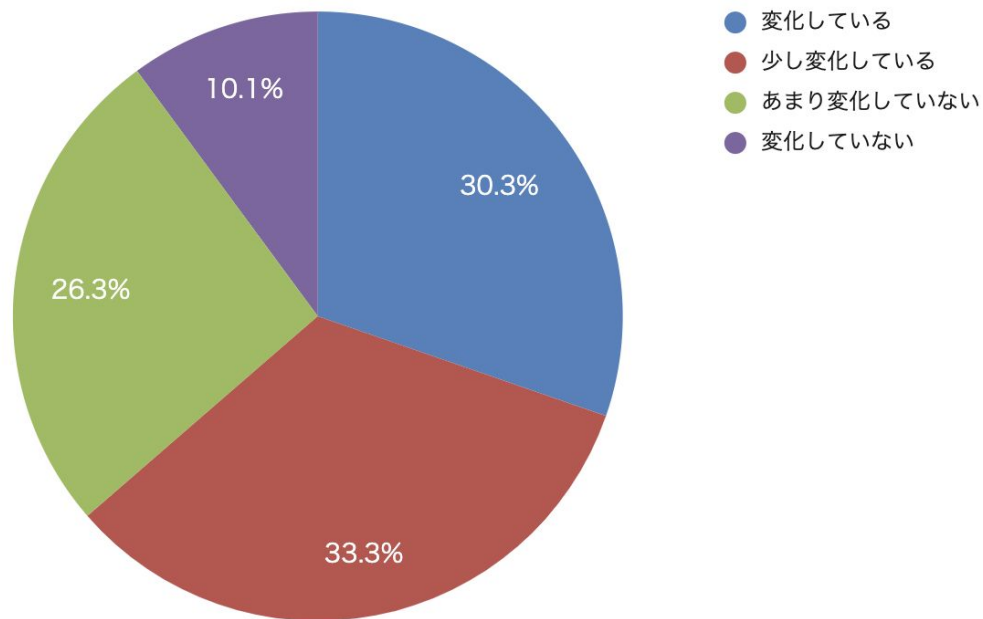
上記の背景に「採用要件の変化」も見て取れた。この観点を次章にて記載する。

03

採用要件の変化

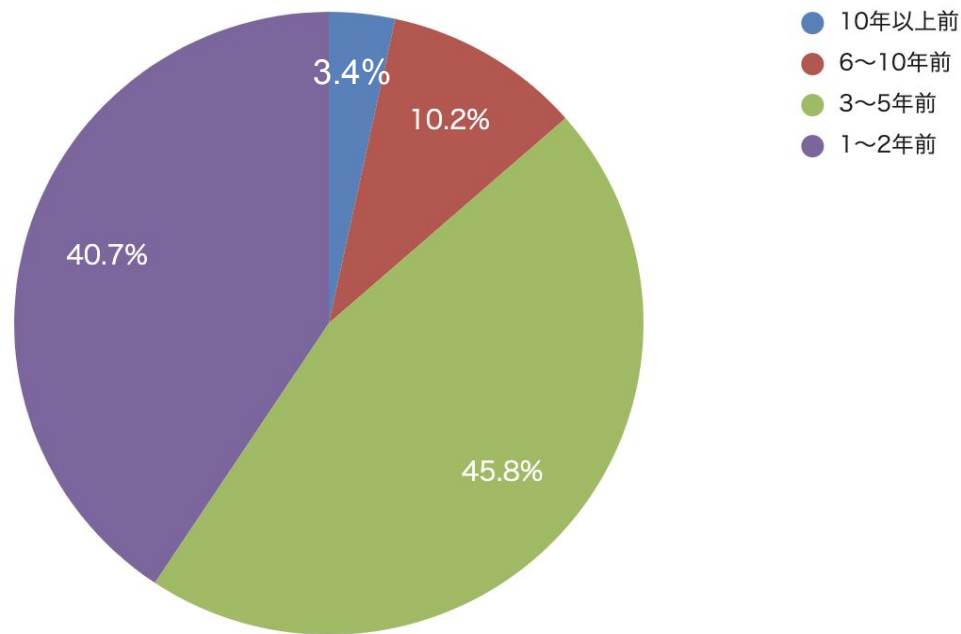
## ここ10年間での新卒人材に求める専門性やスキルの変化

約6割が求める専門性やスキルが変化していると考えている



## 求める専門性やスキルの変化が始まった時期

採用要件の変化は直近5年で生じたという企業が6割。急激な変化が起こっている



# どのような専門性が必要になってきたか？

## IT関連



Python, MATLABなどのプログラミング言語スキルや、データサイエンスに関する知識を希望する部門が増えてきています。



どのような職種に置いてもプログラミングが必要となり共通スキルになっています。



情報系のスキルの必要性が増してきている。単に情報を専門とする学生だけではなく、専門が機械や電気・電子の学生でも情報系のスキルがあった方が良い職務が増えている。

DXの推進などを背景に、ITスキルの重要性がさらに高まってきている。



# どのような専門性が必要になってきたか？

## 主体性/思考力



ビジネスが多様化していくにつれ、抽象的なものをオーガナイズし自ら実行していけるような創造性、リーダーシップが切望されている。



お客様側の技術の進歩や、多様化、複雑化する課題に対し、過去とは異なる分野の技術や、技術のみならずコミュニケーションやロジカルシンキング等のスキルも必要となっている。



専門スキルよりも総合力、変化への対応力

文理問わず、専門性だけでなく、  
主体性や思考力、そしてリーダーシップが求められる環境に変化している。

# 採用要件の変化まとめ

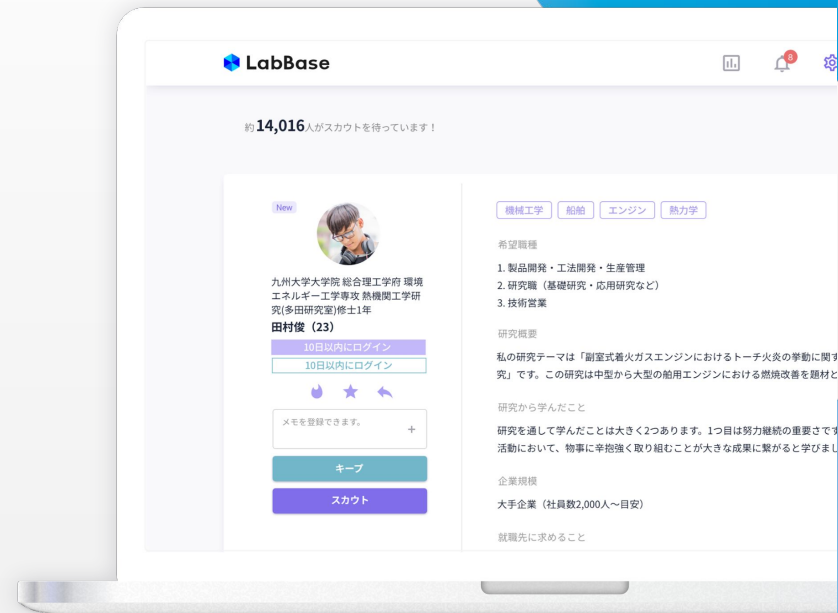
## 変化の実態

1. 6割の企業に採用要件の変化を確認できた。
2. 採用要件の変化は直近5年で生じたという企業が6割。急激な変化が起こっている

## 変化の内容

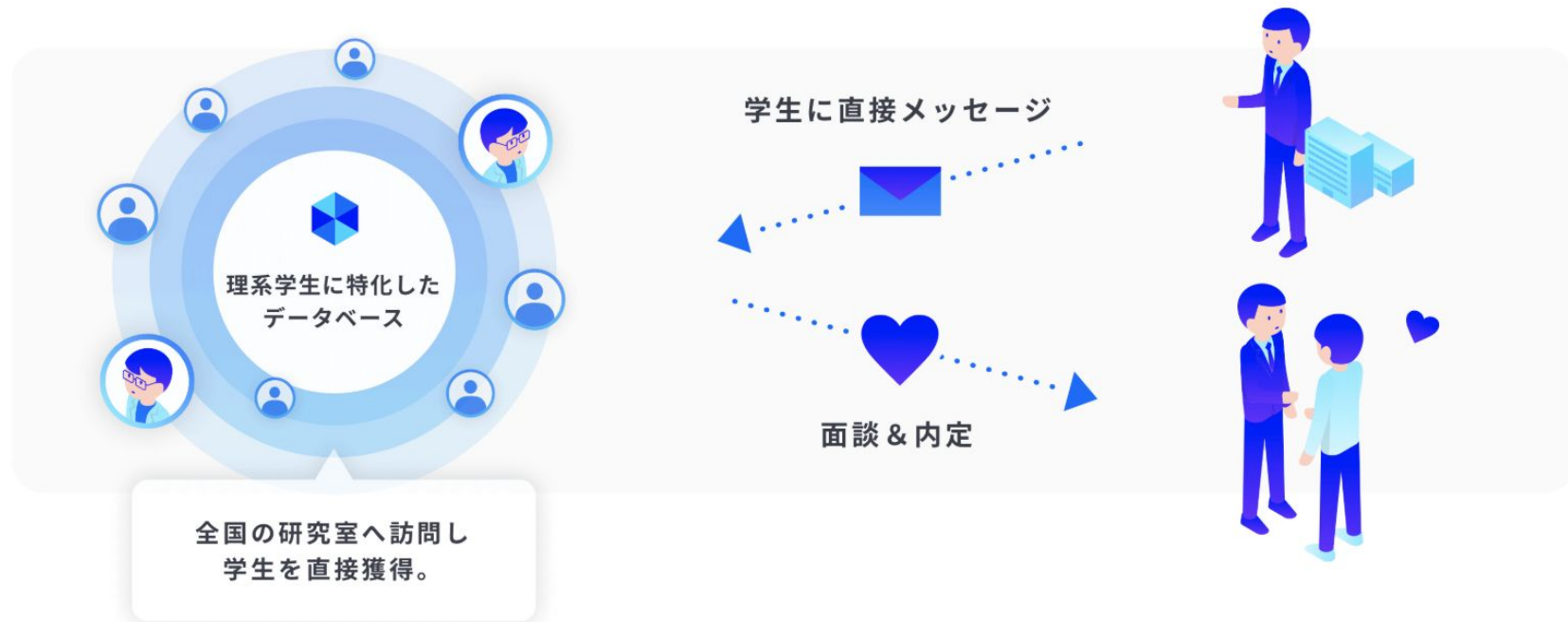
1. 一番多く寄せられたのは、情報系のスキルのニーズであった。  
→DX文脈でIT事業者以外も情報系のスキルは基礎スキルになりつつある。
2. 変化する市場においてリーダーシップを求める動きも見受けられた。

オンラインスカウト採用サービス



# 理系院生の4人に1人が登録するスカウトサービス

これまでにない出会いが生まれる新しい理系採用市場



## LabBaseの他にはない3つの価値

---

① 優秀理系  
学生DB

×

② 高い返信率

×

③ 課題への  
ソリューション

研究開発分野の発展に強い意思を持ったPOLの面々がご提供します

# 理系院生の4人に1人が登録 研究内容がわかるプロフィールでピンポイントにアプローチ

New



東京工業大学大学院工学院 機械コース エネルギー工学専攻 工学研究 (多田研究室)修士1年

田村俊 (23)

就活をそろそろ始める予定

10日以内にログイン

★ 貴社に興味あり: 2018年12月22日

メモを登録できます。メモを登録できます。メモを登録できま

キープする

スカウトを送る

機械工学 船舶 エンジン 熱力学

自己紹介

東京工业大学大学院修士1年の田村俊です。大学院では機械系の専攻に所属しており、燃焼工学にまつわる研究を行っています。現在の研究テーマは「副室着火火ガスエンジンにおけるトーチ火炎の挙動について」です。機械設計やエンジンの性能評価といった機械

研究概要

私の研究テーマは「副室着火火ガスエンジンにおけるトーチ火炎の挙動に関する研究」です。この研究は中型から大型の船用エンジンにおける燃焼改善を題材としています。ガスエンジンとは天然ガ

研究概要

希望職種

1. 製品開発・工法開発  
2. 研究職 (基礎研究)  
3. 技術営業

就職先に求めること

1. 研修/教育制度が充実していること  
2. 自分の専攻やスキルを活かせること  
3. 海外へ行けること

研究内容に特化した  
詳細なプロフィール

就活状況・これからやってみたいことなどの情報も  
充実。自社に合った学生とマッチングします。

研究を選んだ理由

データサイエンティストやビッグデータへの注目が集まったことからデータ分析に興味を持ったためです。また、最近ではPythonをはじめとする様々な言語において、古典的な統計分析や機械学習の実装が可能となっています。そこで、これらコンピュータサイエンスを利用した大規模データの分析に取り組みたいと思ったからです。分野を電力に設定した背景としては、今後省エネルギー対策が必須となる有限な資源であるためです。主である発電方法の火力発電は二酸化炭素の排出量の問題があり、東日本大震災後の原子力発電の減少が著しいなどの問題を抱えています。従って、電力の使い方は今後の生活において考慮しなければならないことであり、重要な環境問題の一つであると言えます。

研究から学んだこと

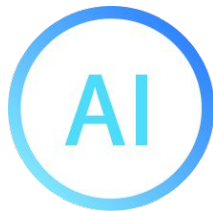
私が行っている研究は、電力消費の把握や省エネアドバイスへの応用に期待できます。電力の用途別の把握は重要であり、それを知ることで省エネへの対策が可能となります。また、家庭用スマートメーターデータを利用したディスタググレーションの実例はいくつかありますが、業務ビルスマートメーターデータにおける実例は多くありません。理由として、業務ビル毎に契約電力量の差が大きいことや、設備毎の規模の違いが大きいことが考えられます。これらの要因を踏まえ、適用できるディスタググレーションを実現したいと考えています。

# 登録学生の特徴

登録者数

2022年4月1日時点

**50,000人以上**



AI研究学生の  
2人に1人



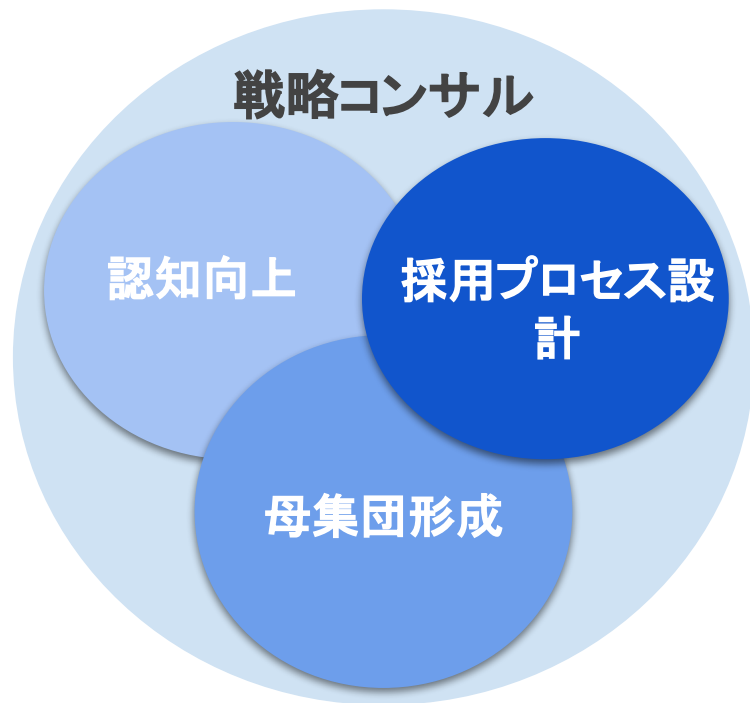
機電系学生の  
3人に1人



情報系学生の  
4人に1人

# 戦略設計から施策実行まで採用成功に伴走

---



1. 戦略コンサル
2. 採用プロセス設計  
中長期の採用力強化を目指して
3. 認知拡大  
理系学生へのブランディング強化
4. 母集団形成  
ターゲット学生との接点創出



## 多様なイベントで 最適なマッチングを実現

- ・LabBase メディア
- ・LabBase マガジン
- ・LabBase Now (オンラインイベント)
- ・AIキャリアドラフト
- ・ハッカソン
- ・コンペティション
- ・POL対談イベント
- ・公開ユーザーインタビュー
- ・インターンシップ企画



## 採用承諾に向けた、 手厚いサポートと施策

- ・採用課題の特定
- ・成功定義のすり合わせ
- ・採用ターゲットの明確化
- ・具体的なマイルストーン設計
- ・LabBaseご利用開始までのオンボーディング
- ・最適な検索軸のご提案
- ・スカウト文テンプレ添削
- ・スカウトのノウハウ共有
- ・スカウト打ち切りサポート
- ・スカウト送付のペースメーカー

## 人材採用戦略 コンサル

企業認知向上

採用プロセス  
改革

母集団形成

## 中長期の採用力 強化を目指して

- ・外部環境分析
- ・採用マーケティング
- ・KPI/モニタリングの設定
- ・職種、役割レベルの人材要件設定
- ・経営者のコミットメント促進

## 集めた人材を 確実に取り切る

- ・SNS運用代行
- ・採用PR用動画作成
- ・選考プロセス設計
- ・採用サイトLP作成/運用
- ・ハッカソン企画運営/年
- ・キャリア設計ワーク/年
- ・面談官トレーニング
- ・内定承諾フォロー施策
- ・採用分析一式

WALK  
FUTURE



# 導入事例

## 「優秀な情報系学生にアプローチできる手段を広げたかった」

— 株式会社デンソー様 —

「優秀な理系学生は、直接アプローチできる。」編



**DENSO**  
Crafting the Core

株式会社デンソー

従業員数 10万名以上 業種 メーカー(その他)

攻めの姿勢で採用が難しかった関東/関西圏の学生の採用に成功しました。

—— 採用担当 手操様

### 提供メニュー

- ・LabBase
- ・運用コンサルティング
- ・LabBase Expo

### 採用ターゲット

- ・AI / データサイエンス / など

### POLを選んだ理由

- ・DBが充実しており論文やハッカソンの結果まで閲覧でき、深く学生を理解できる
- ・POLのAI人材を含めたIT人材の採用ノウハウ

### 導入前の課題

中部地方以外へのアプローチに課題。  
特に情報系は中部圏だけでは優秀な学生を  
採用することができなくなってきていた。

### 導入後の効果

11名の学生を採用。返信率、内定率33%  
他社ツールと比較しても高い合格率

# ご利用企業様 事例

## 株式会社デンソー 様

**DENSO**  
Crafting the Core

自動車メーカーの  
イメージを払拭し、  
CASE人材を採用

## BIPROGY株式会社 様

 **BIPROGY**

SierからDX推進コンサル  
ティングへのトラン  
スフォーム

SoftBank

住友電工  
Connect with Innovation

CAPCOM

DNP

sansan

Canon

FUJIFILM

JSR JSR株式会社

LEON  
TECHNOLOGY

三菱ガス化学

## パナソニック 様

「パナソニックは生産設備も商品も自社開発」 根っからのメカ好きが生産設備の魅力を  
語る

インタビュー 2020.01.06

Labbase Media 編集部



<https://compass.labbase.jp/articles/619>

## 三菱地所 様

「企業。だからこそ理系が光る」 三菱地所石井とPOL代表加茂が語る理系のキ

05.01.21

Labbase Media 編集部



<https://compass.labbase.jp/articles/395>



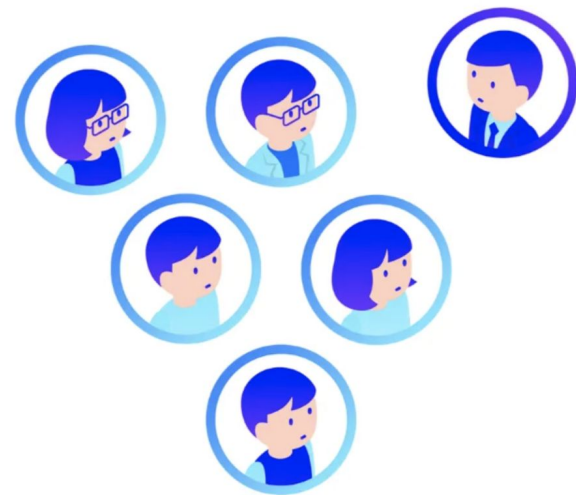
「欲しい理系学生」に  
オンラインで  
気軽に会える。



## LabBase Nowとは？

---

研究が忙しく就活ができていない学生や、  
地方・海外に住んでいる学生などの  
優秀な理系学生と、  
**オンライン**で繋がれるイベントです。



# 採用ニーズに合わせた3つのイベント

---

優秀な理系学生の  
母集団を形成したい



**LabBase Expo**

～50-100名規模の大規模座談会～

特定の層に絞って  
自社にぴったりの学生を  
採用したい



**LabBase Now**

～カスタマイズ企画の座談会～

なかなか会えない  
優秀なエンジニアを  
採用したい



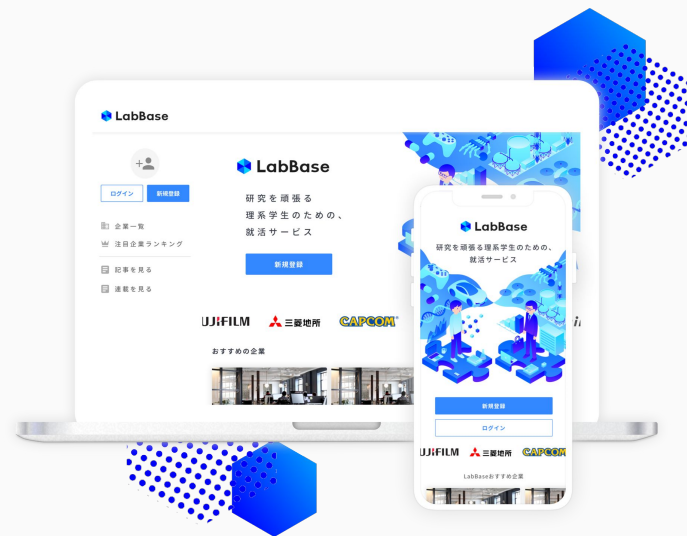
**Career Draft**

～優秀学生との1on1～

ご利用方法や導入事例はこちら

<https://business.labbase.jp/>

## 理系特化の採用サービス 「LabBase」



お問い合わせ

03-5962-9962 (10:00～19:00)

tob\_marketing@pol.co.jp



株式会社 POL

〒100-0004

東京都千代田区大手町一丁目 6番 1号 大手町ビル 9階