

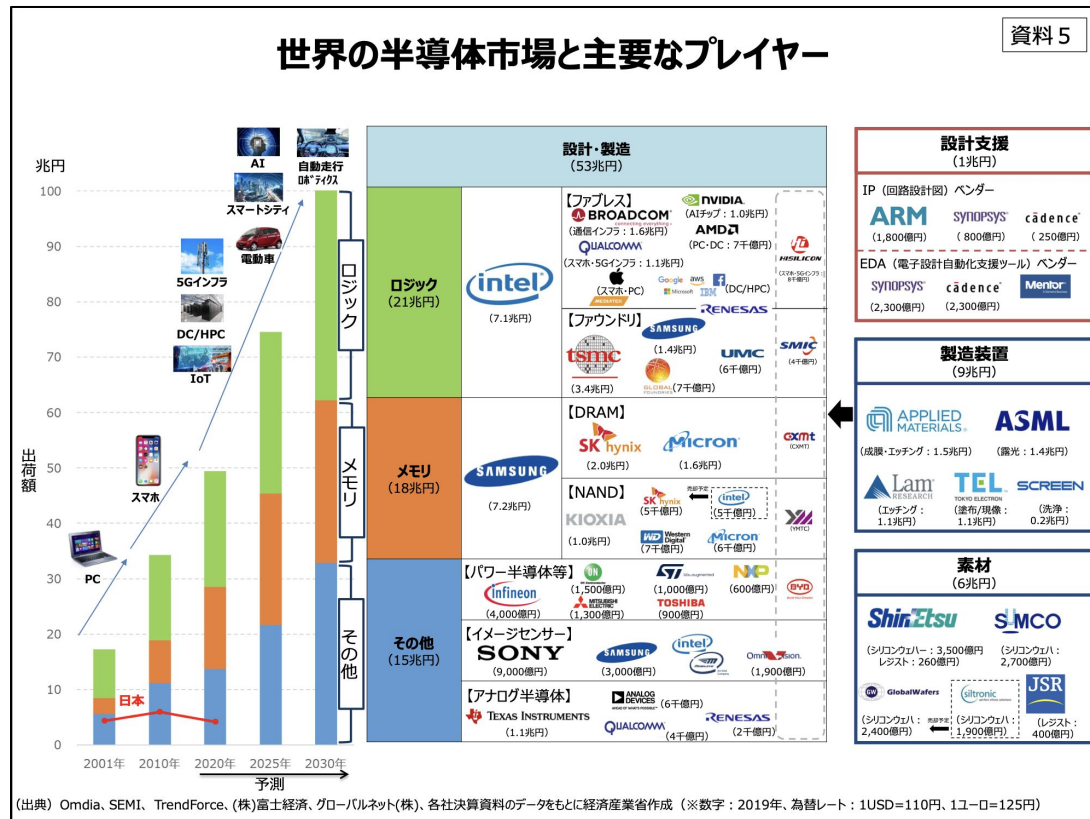
半導体業界の採用動向

激化する人材獲得競争の実態と勝ち筋とは

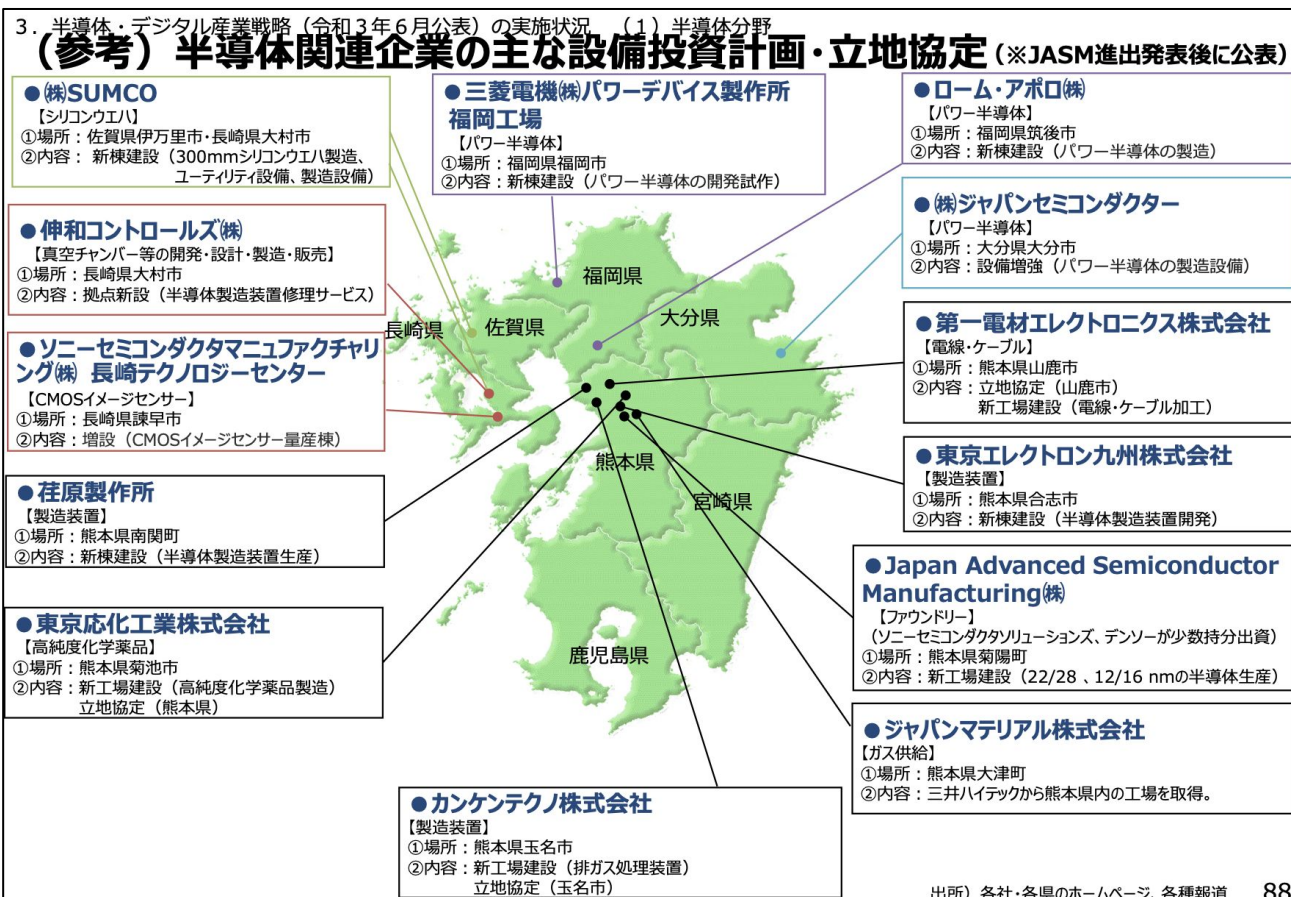
■ アジェンダ

1. はじめに：半導体業界について
2. 半導体関連産業の人材動向について
3. 企業側の理系採用動向
4. 新卒半導体人材採用のポイント
5. LabBaseについて

1. はじめに：半導体業界について



九州を例に・・・半導体関連企業の設備投資状況



出所）各社・各県のホームページ、各種報道 88

2. 半導体関連産業の人材動向について

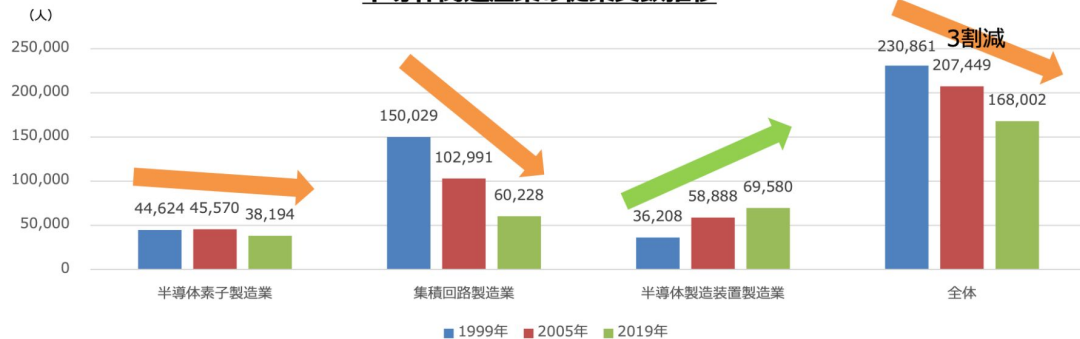
10年単位での、半導体人材の減少

3. 半導体・デジタル産業戦略（令和3年6月公表）の実施状況 （1）半導体分野

我が国の半導体関連産業の人材動向

- 半導体関連事業所の減少に伴い、**従業員数も基本的に減少傾向**。半導体製造装置製造業は増加傾向であるものの、**集積回路製造業は大幅減**。全体として**20年間で約3割減**。
- 足下では、今後の世界的な半導体市場の拡大見込みを受けて、**半導体関連産業は人材不足の状態**。
- 例えば、主要8社で、**今後10年間で少なくとも4万人程度の半導体人材が追加が必要**になると見込まれている。

半導体関連産業の従業員数推移



【出典】平成11年・平成17年・令和2年工業統計

※令和2年調査においては、便宜上、「半導体素子（光電変換素子を除く）」と「光電変換素子」を合計して「半導体素子」としている

※「全体」は、「半導体素子製造業」「集積回路製造業」「半導体製造装置製造業」の合計

【参考】

- ✓ 半導体素子：ダイオード、トランジスタ、サーミスタ、など
- ✓ 集積回路：MCU、MPU、DRAM、SRAM、フラッシュメモリ、CMOSイメージセンサ、など
- ✓ 半導体製造装置：レジスト処理装置、電子ビーム露光装置、タイピング装置、など

電子情報技術産業協会（JEITA）の示した今後10年間の半導体人材の必要数

北海道・東北	関東	中部	近畿	中国・四国	九州	合計
6,000人	12,000人	6,000人	4,000人	3,000人	9,000人	40,000人

【出典】JEITA半導体部会の主要企業8社による見込み

産官学連携による、半導体人材育成の動き①

3. 半導体・デジタル産業戦略（令和3年6月公表）の実施状況 （1）半導体分野

半導体人材の育成に向けた地域の取組

- 全国に先駆けて、**九州において、JASM・九州大学・熊本高専など76機関が参加する産学官連携の半導体人材育成等コンソーシアム**を組成。
- 九州が目指す2030年の姿や、必要となる人材像の可視化等について議論するとともに、具体的な取組として、**地元高専において半導体に関するカリキュラムを作成した上で、参画企業・機関による「出前授業」や工場見学等を実施。**
- 続いて、**東北ではキオクシア岩手・東北大学・一関高専など71機関、中国ではマイクロン・広島大学・呉高専など95機関、中部ではキオクシア・名古屋大学・岐阜高専など25機関**が参加する同様のコンソーシアムを組成。
- 今後も、同様の取組を**全国に展開し、半導体の人材育成強化**に取り組んでいく。

九州における半導体人材のニーズと対応の方向性

人材ニーズ

- 設計やプロセスインテグレーションのエンジニア
- 設備・装置保全のエンジニア
- オペレーター
⇒具体的な人材像やスキルセットを整理

対応の方向性

- 九州・沖縄の**9高専でエンジニア・プログラマ等を育成**
⇒モデルカリキュラムを策定し、横展開
- **熊本大学「半導体・デジタル研究教育機構」の設置（R5fy）**
⇒企業ニーズと大学シーズを繋げるコーディネート研究人材等を招聘し、半導体分野の教育・研究を統括
- **熊本県立技術短期大学校「半導体技術科」の新設（R6fy）**
⇒熊本大学や熊本高専との連携
⇒熊本大学への2年次編入学（R6fy予定）

※参画機関数は、令和5年3月末時点

九州における半導体人材育成等コンソーシアムの連携体制



産官学連携による、半導体人材育成の動き②

3. 半導体・デジタル産業戦略（令和3年6月公表）の実施状況 （1）半導体分野

半導体人材の育成に向けた地域の実取組

- 各地域で設立された半導体人材育成等コンソーシアムにおいては、**各地の実情や参画企業のニーズ等も踏まえながら**、現時点の半導体産業に対する関心・意識調査に始まり、半導体人材の育成に向けた**セミナー、実習、インターンシップ、研修会、出前事業などの取組を順次実施**。

九州地域の実取組（令和4年3月設立）

- ＜（1）半導体産業の重要性・魅力発信＞
 - コンソーシアムとしては、学生・社会人における半導体産業に対する意識や企業における採用活動の実態などに関する調査を実施。
 - コンソーシアム構成機関としては、**小中学生向けの半導体工作教室**や**出前授業**など、各自の実取組を実施。
- ＜（2）半導体人材の育成に係る仕組みづくり＞
 - コンソーシアムとしては、企業が採用時に期待する学生のスキルや台湾における人材育成システムの在り方などに関する調査を実施。
 - コンソーシアム構成機関としては、**高専における半導体概論等の展開、教員向けの企業研修会**の開催、**半導体・デジタル研究教育機構**（熊本大学）の開設、大学の設備を用いた**実践的な研修の実施、学生向けの出前授業・インターンシップ**の実施など、各自の実取組を実施。
 - 今後、上記プログラムの拡大に加え、（1）については半導体産業の魅力発信に向けたコンテンツ作り、（2）については、人材育成のための教育界・産業界の連携や台湾との連携の強化などを検討中。

東北地域の実取組（令和4年6月設立）

- 半導体に関する基本的な知識等を学ぶ**オンデマンド講座**（社会人向け）を実施。
- 大学の設備を活用した**実践的な人材育成プログラム**（学生・社会人向け）、**企業へのインターンシップ**（学生向け）を実施。
- 今後、上記プログラムの拡大に加え、企業訪問、PR動画作成等、半導体産業の魅力発信に向けた取組を検討中。

中国地域の実取組（令和4年10月設立）

- 中国地域の大学・高専等における半導体関連研究者の情報をとりまとめた「**半導体関連研究者データベース**」を作成、公表。
- 今後、半導体関連企業の求めるスキルをリスト化したマップの作成やワークショップの実施等を検討中。

中部地域の実取組（令和5年3月設立）

- 本年3月に設立、第1回会合を実施。
- 今後、コンソーシアムに参画する企業等と調整の上、工場見学会、インターンシップ、特別講義等を検討中。

全国半導体人材支援プロジェクト

日本の半導体産業は、初等教育から大学まで一貫した半導体人材育成策を講じる必要があるとの信念をもって、半導体デバイス、装置、材料、半導体を使用するユーザ企業の支援も得ながら全国大のオープンな半導体人材育成ネットワークを構築し、半導体関連産業全体で、我々の産業に必要な人材像を整理し、実務経験豊かな講師派遣による出前授業、企業現場での学生の受け入れ、設備の提供など、教育の場を提供するとともに、半導体教育に必要なカリキュラムについても議論し、まとめ上げることで、半導体関連産業の人材育成と獲得に向けた体制を整えていく。

全国ブロック幹事社体制



■ 直近数年間での半導体人材（学生）の増減

該当エリア以外の大学においても「半導体業界」に就職するべく
地方を希望勤務地に挙げる/勤務地にこだわりを持っていない学生は一定数存在する

例) LabBaseのデータベースより

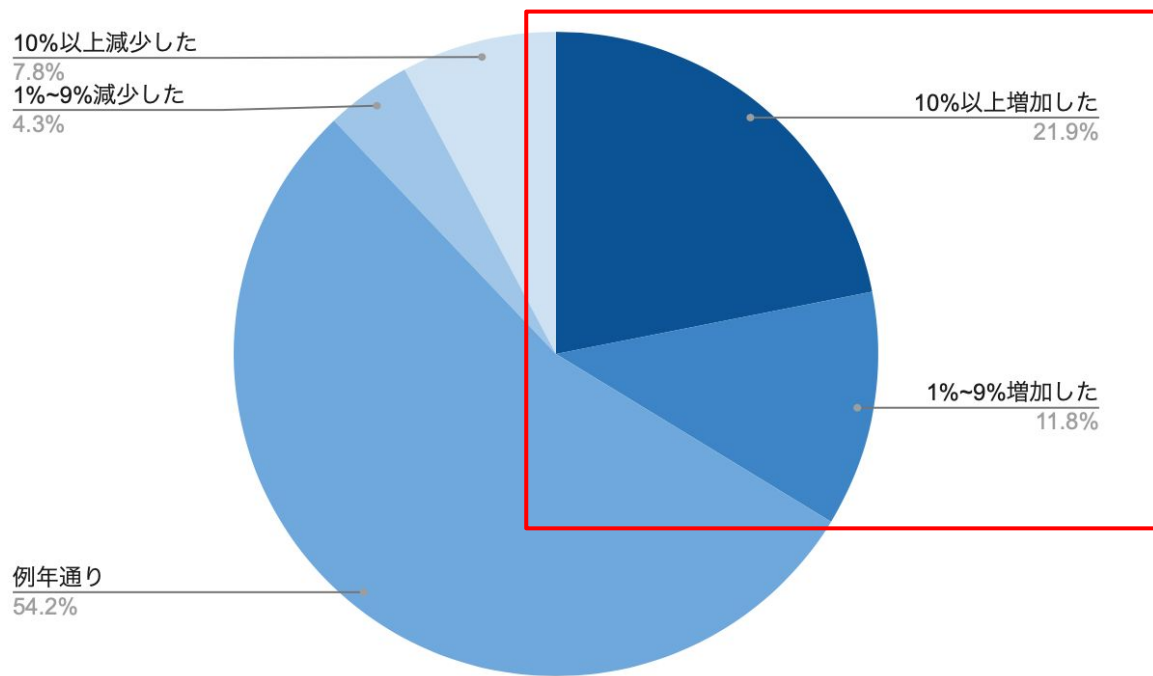
- 京都大学所属の半導体系学生
→熊本県での就職希望
- 東京都市大学所属の半導体系学生
→熊本県での就職希望
- 金沢大学所属の半導体系学生
→福岡県での就職希望
- 立命館大学所属の半導体系学生
→北海道での就職希望

3. 企業側の理系採用動向

企業側：24卒→25卒の理系採用目標の変化

増加したと回答した企業が約3割。減少は約1割。

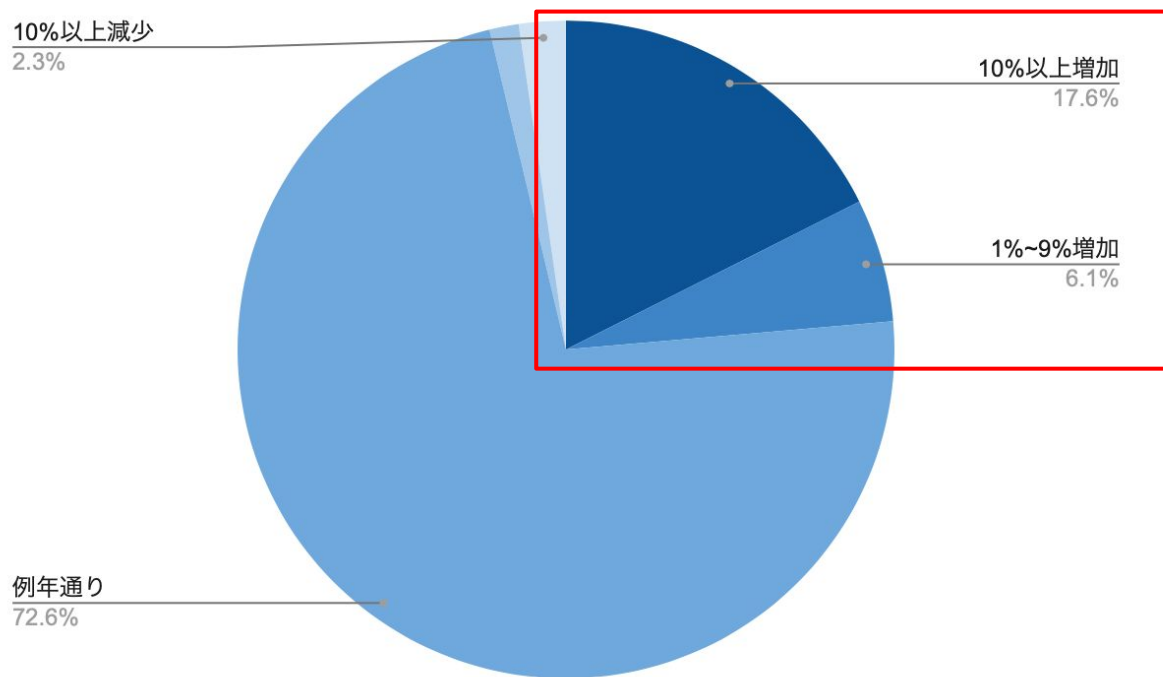
24卒採用と比較して、25卒採用の理系採用目標は増加しましたか？



企業側：25卒→26卒の理系採用目標の変化

2割強の企業が増加する見込と回答。減少は数%。

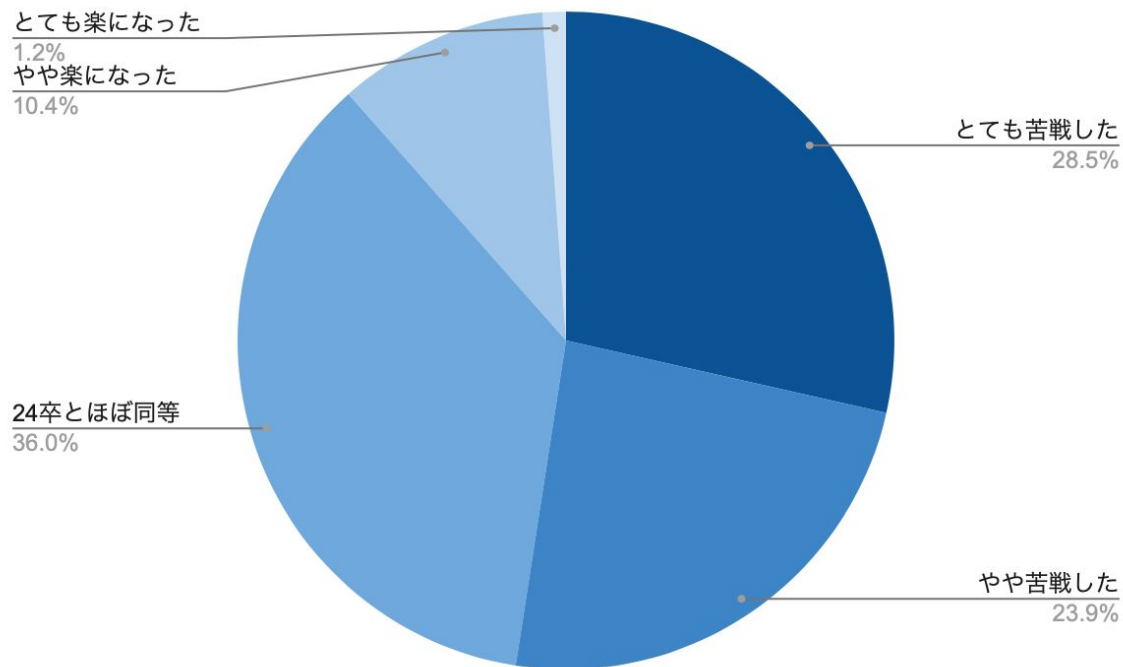
25卒採用と比較した、26卒採用における理系採用目標（数：見込でも可）の増減について教えてください。



企業側：25卒理系採用の充足状況

半数を超える企業が、昨年よりも理系採用に苦戦。

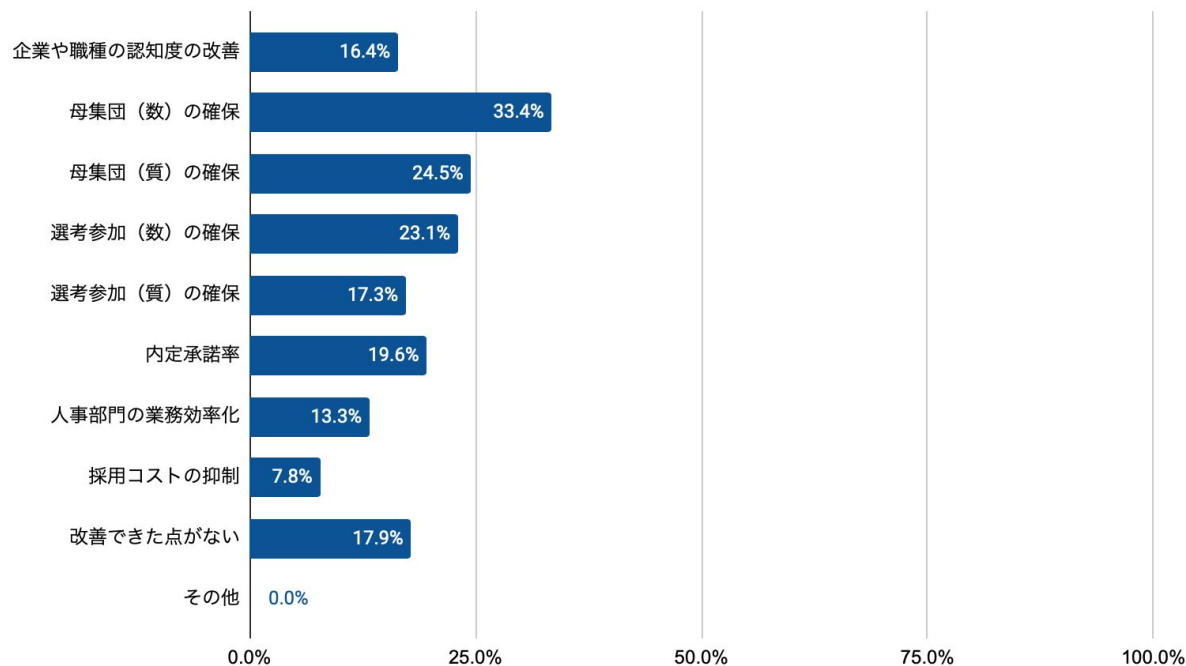
25卒の理系採用状況は、24卒採用と比較していかがですか？（ご回答者様の所感で結構です）



企業側：25卒理系採用で改善できた点

「母集団形成（数）を改善できた」と回答した企業が3割強と最も多い。
一方で、2割弱の企業が「改善できた点がない」と回答。

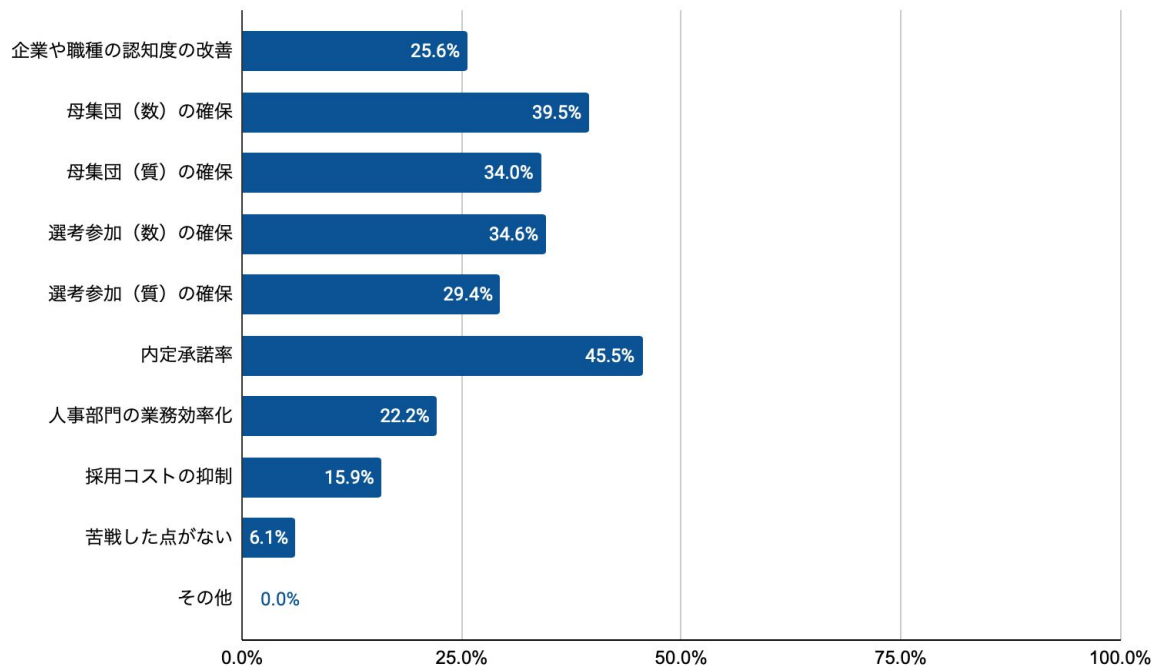
25卒採用において、24卒採用と比較して改善できた点を教えてください。



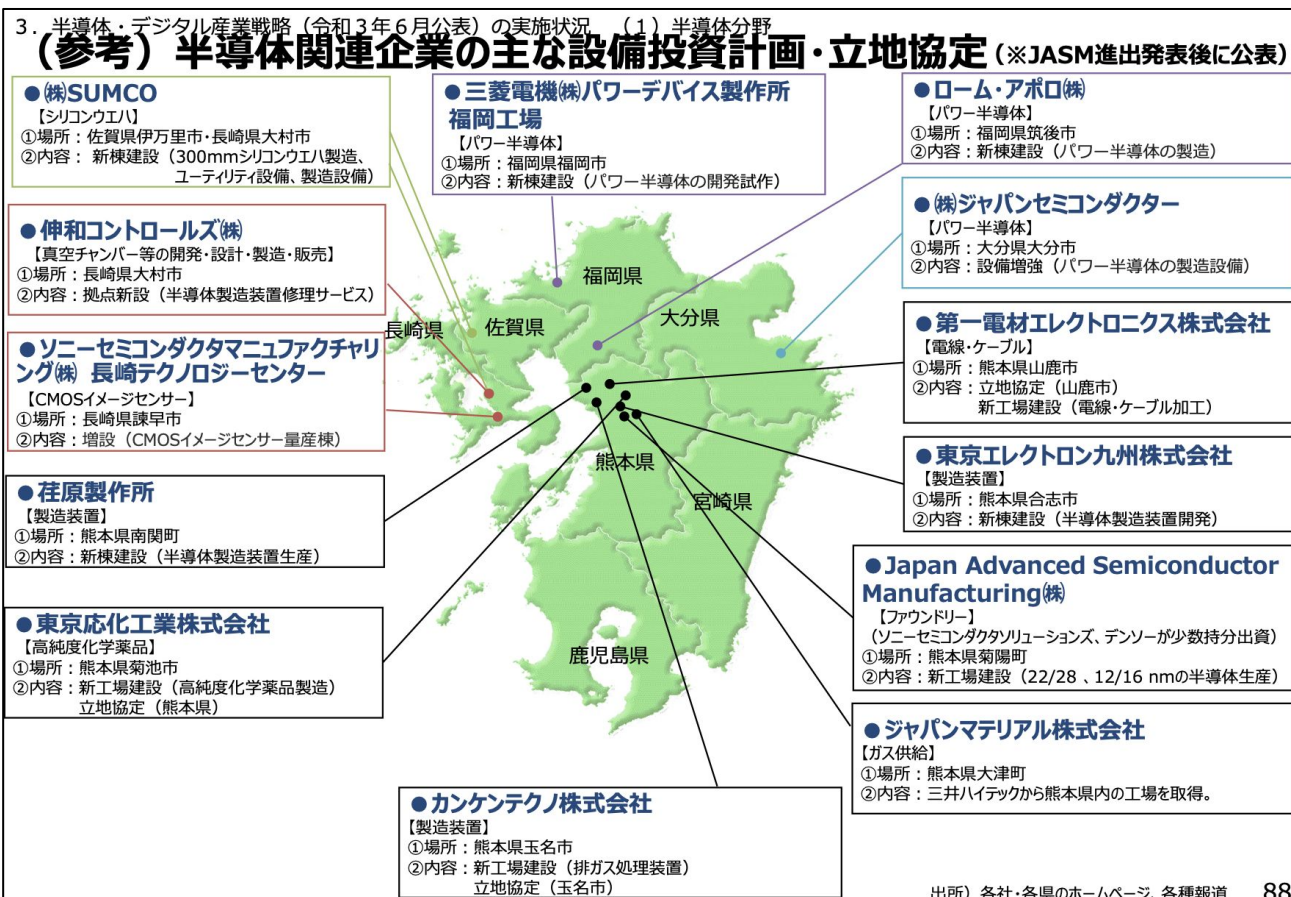
企業側：25卒理系採用で苦戦した点

全ての数値が「改善できた」よりも多い。特に内定承諾に苦戦した企業が多い。
母集団の数は確保できたものの、承諾に至らないケースが増えたと推定。

25卒採用において、24卒採用と比較して苦戦した点を教えてください。



再掲：設備投資と合わせて、特定のエリアで採用ニーズが大きく拡大



半導体業界の採用動向の変化

業界内での競争が激しくなる中、各社ともに従来採用してきた人材とは異なる人材の確保が必要な状況に。

例) 業界全体

ラピダスや東大、米に200人派遣 AI半導体人材を育成

半導体 + フォローする

2024年6月14日 19:00 [有料会員限定記事]



保存



ラピダスや東大などが参画する研究機関「最先端半導体技術センター（LSTC）」は、人工知能（AI）向け半導体の技術者を海外で育成する。国内で半導体工場の建設が進む一方、技術者は20年間で6割減った。人材面から半導体産業を底上げする。

LSTCは2024年内にも米新興企業のテスラへの派遣を始める。国内の大学院生や、企業で半導体の設計開発などを担う30～40歳代の技術者の中から試験や面接を通じ...

- 製品競争力、コスト競争力を高めるために、AI、ITを用いた製品開発や、生産効率化が必須に
- それに伴い、AI、IT領域の知見を持った人材の確保に乗り出す動きが活発化

半導体業界の採用動向の変化

業界内での競争が激しくなる中、各社ともに従来採用してきた人材とは異なる人材の確保が必要な状況に。

例) 完成車メーカー

自動車メーカー上位10社の半数が半導体を 自社設計へ、米Gartner

加藤 樹子 テカナリエ

2021.12.13



幅広い設計の選択肢を提供！最も低価格なSTM32マイコンに新ラインが登場 PR
7月開催決定！SDV化を加速する基盤技術「車載Ethernet」専門イベント PR
リスクを低減する最適な設計。総システムコストの削減。迅速な商品化の実現。 PR

ITリサーチ大手の米Gartner（ガートナー）は2021年12月7日（現地時間）、電動化や自動化が進む自動車業界において、自動車メーカー上位10社のうち半数が、2025年までに自社で半導体チップの設計を行うようになるとの見解を発表した。自社設計に切り替えることで、これまで半導体メーカーに依存していた半導体供給に対するコントロールを強化する狙いがあるとしている。

- 半導体の設計を自社で行う完成車メーカーが増加
- それに伴い、半導体領域の知見を持った人材の確保に乗り出す
- 採用ターゲットは、
 - 材料系
 - 機械系
 - 電子系の全てにわたる

出典：<https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/news/18/11855/>

半導体業界の採用動向の変化

業界内での競争が激しくなる中、各社ともに従来採用してきた人材とは異なる人材の確保が必要な状況に。

例) 半導体材料メーカー

半導体ウエハーで世界一のシェアを持つ前工程材料のトップメーカー、信越化学工業は2024年6月、後工程向けの新製造装置開発を公表した。量産されている先端パッケージは、複数の半導体チップをつなぐための中間基板が必要だが、独自の微細配線技術でそれを不要にするものだという。「25～26年にも市場投入を目指す」（小川敬典・微小材料システム事業推進室長）と自信をのぞかせる。

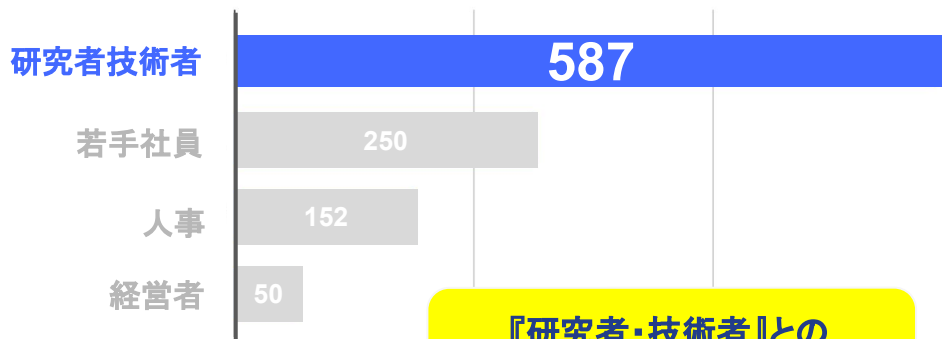
回路形成など前工程に用いる製造装置で世界大手の東京エレクトロンは、先端パッケージに搭載される広帯域メモリー（HBM）の製造に使うチップなどを貼り合わせる装置の売上が近年、大きく伸びている。装置自体は10年以上前に開発したものだが、先端パッケージ需要の拡大が追い風になっている。今後、チップをシリコンウエハーに貼り付ける工程に使う新たな装置の開発にも取り組んでいるという。前工程の強者が市場が拡大する後工程にも本格進出する格好だ。

- 材料メーカーが半導体製造装置の自社開発を図るように
- それに伴い、機械、電気領域の設計開発の知見を持った人材の確保に乗り出す
- 従来採用してきた
 - 化学系人材
 - 機電系（生産技術系）に加え、
 - 機電系の設計開発人材も採用ターゲットに

4. 新卒半導体人材採用のポイント

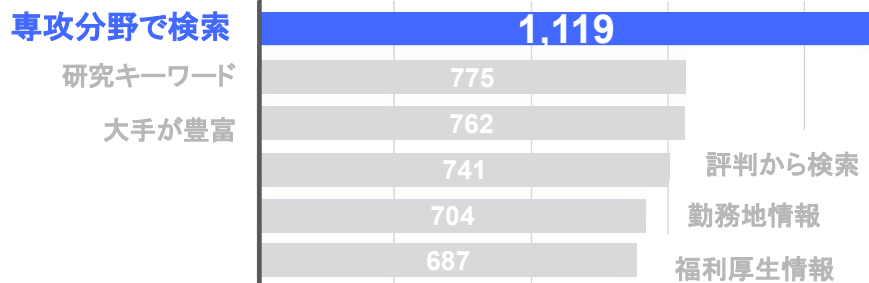
学生は自身の **専門性を活かした仕事** に就きたいと思っており、
自身の **現場の研究者・技術者** との出会いを求めている

どのポジションと面談したいか？



『研究者・技術者』との
面談を臨む学生が最多

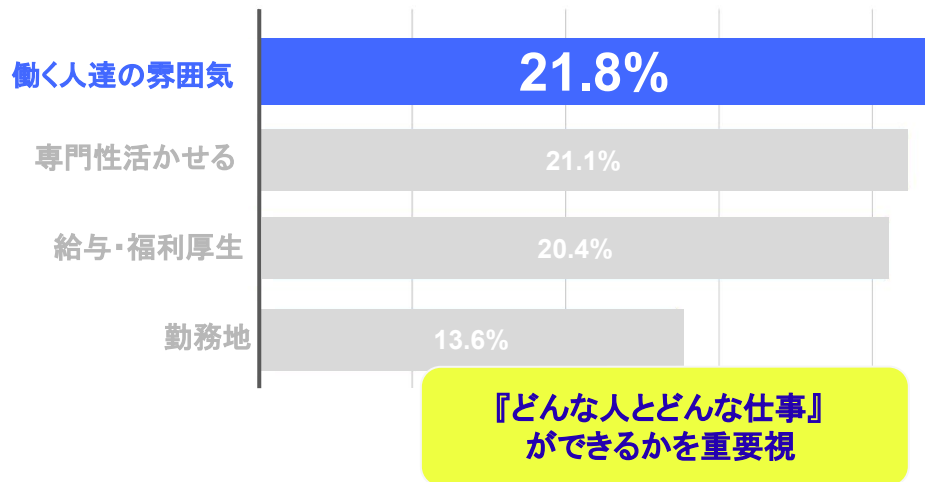
『志望度の高い企業に出会う』際に
最も役に立つと思うものは？



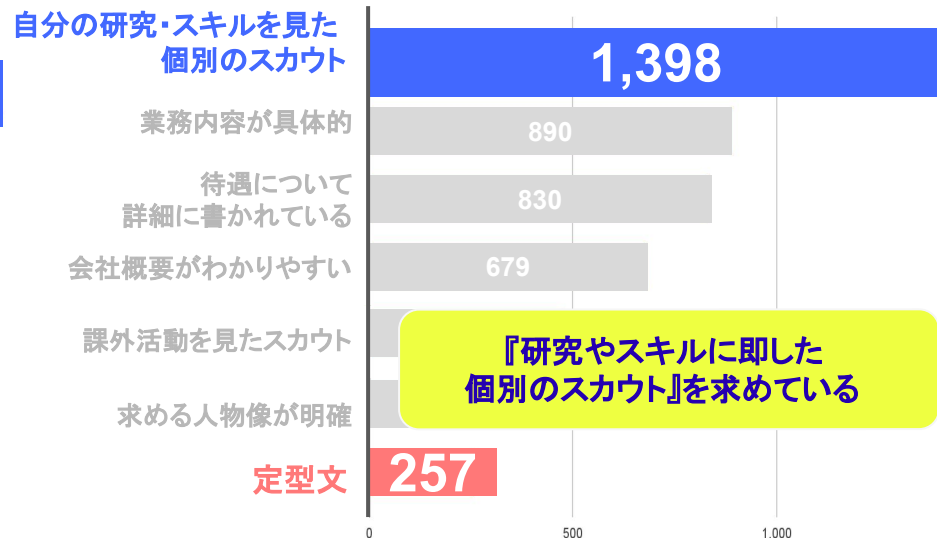
就活の入口では
『専門やスキルを活かせるか』を重要視

学生は 現場でどんな人 と仕事ができるかで判断し 自分の 研究内容に合った個別のスカウト を求めている

内定承諾決定の重要な要素は？



どんなスカウトが嬉しい？

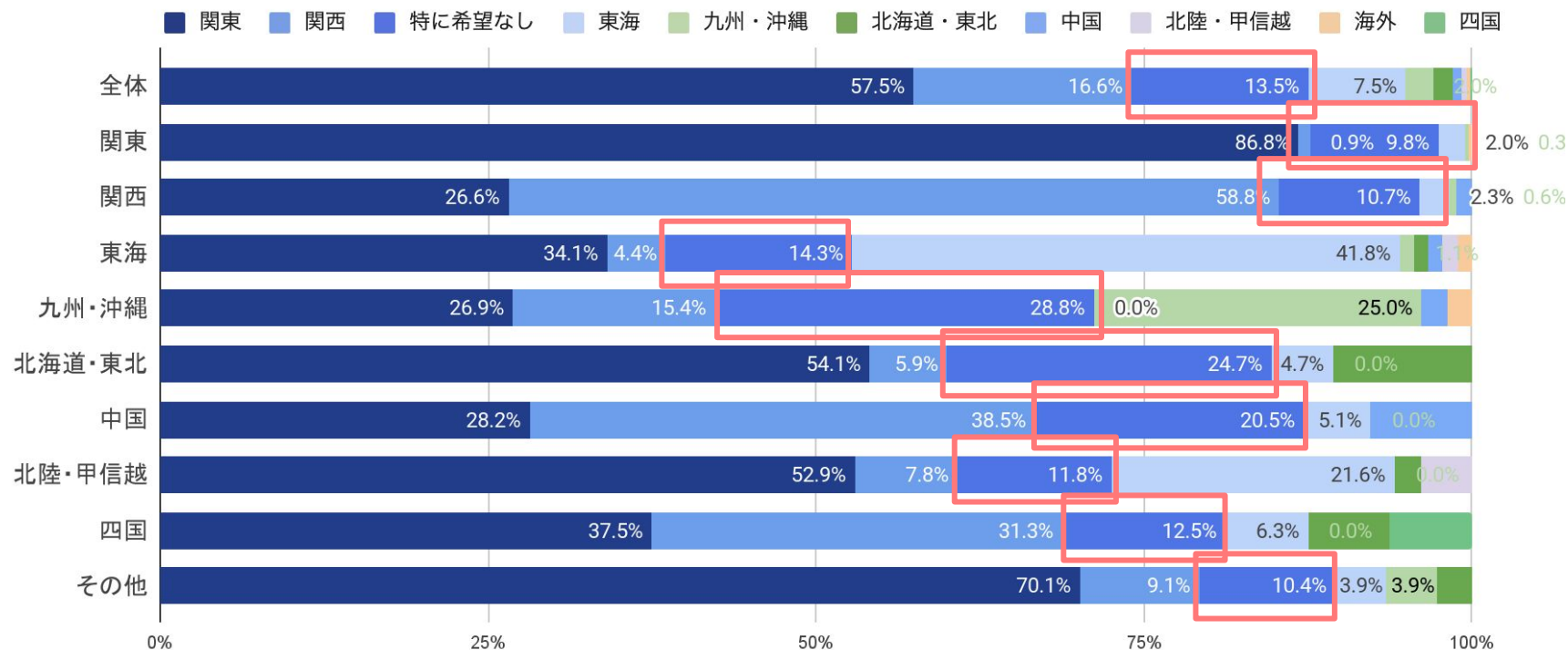


大学所在地ごとの第一希望勤務地

一定数が『特に希望なし』の回答

ターゲットを広げるのであれば地域での絞り込みはしないほうがベター。

第一希望の勤務地はどこですか。（単一回答）



■ 再掲：エリア外学生について

該当エリア以外の大学においても「半導体業界」に就職するべく
地方を希望勤務地に挙げる/勤務地にこだわりを持っていない学生は一定数存在する

例) LabBaseのデータベースより

- 京都大学所属の半導体系学生
→熊本県での就職希望
- 東京都市大学所属の半導体系学生
→熊本県での就職希望
- 金沢大学所属の半導体系学生
→福岡県での就職希望
- 立命館大学所属の半導体系学生
→北海道での就職希望

■ 人材獲得成功のための3つのポイント

業界内での競争が激しくなる中、各社ともに従来採用してきた人材とは異なる人材の確保が必要な状況に。

早期の認知獲得

エリア外学生も
含めた接点創出

業界軸×専門性軸
での魅力づけ

■ 人材獲得成功のための3つのポイント

業界内での競争が激しくなる中、各社ともに従来採用してきた人材とは異なる人材の確保が必要な状況に。

早期の認知獲得

エリア外学生も
含めた接点創出

業界軸×専門性軸
での魅力づけ

早期の認知獲得

特定のエリアに企業が集積しているからこそ、
まずはそのエリア内の学生に第一想起されることが重要

例) 近隣大学と共同での人材育成プログラムの設置

九州大学×T S M C 包括連携の覚書を締結

半導体分野の研究および人材育成における協力関係をより強固に！

2024.04.17

お知らせ

このたび、九州大学は、世界的半導体メーカーであるTaiwan Semiconductor Manufacturing Company Limited (TSMC) との間で、半導体分野の研究および人材育成における協力関係を発展させることを目的に、包括的な連携の覚書を締結いたしました。

TSMCとはこれまでも、本学教員とのワークショップ等を通じた交流をしてきましたが、今回の連携により、より一層両者間の協力関係が強固になることが期待されます。すでに、本学におけるTSMC技術者の講義や、TSMCサマーインターンシップ2024（開催場所：台湾）の募集等、具体的な取組も開始されています。



4月12日に行われた、JASMの技術者による大学院講義

国立大学法人熊本大学



平成30年6月1日

報道機関 各位

熊本大学

「半導体プロセス評価共同研究分野」を
ソニーセミコンダクタマニュファクチャリングと共同で設置

このたび、熊本大学大学院先端科学研究部は、6月1日から、ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング株式会社と、産学による共同研究を実施していく運びとなりました。その内容は、「半導体プロセス評価共同研究分野」（以下「本研究分野」という。）を設置し、半導体デバイスにおける各種欠陥（界面準位、バルク準位、固定電荷、結晶欠陥等）の評価解析手法の構築を共同で行っていくものです。

■ 人材獲得成功のための3つのポイント

業界内での競争が激しくなる中、各社ともに従来採用してきた人材とは異なる人材の確保が必要な状況に。

早期の認知獲得

エリア外学生も
含めた接点創出

業界軸×専門性軸
での魅力づけ

エリア外学生も含めた接点創出、業界軸×専門性軸での魅力づけ

エリア外の学生にも採用可能性は十分にある 一方で、学生目線に立った丁寧なアプローチが必須

採用が成功する地方企業

母集団形成

- TGTめがけてピンポイントアプローチ
- 親和性の高い社外イベントのみ厳選
- 1対1を大事にするコミュニケーション設計

魅力訴求 アトラクト

- 職種や部署別のインターンシップ実施
- 現場社員を巻き込んだイベント
- 自社魅力と学生認知の差分を知っている

内定者 フォロー

- 内定者になる前から信頼関係の構築
- 人事だけでなく現場社員が直接フォロー
- 学生一人一人に合わせて柔軟に対応

採用に苦戦する地方企業

- TGTの明確化はそこそこに、とにかく数
- とりあえず大型の合同企業説明会に参加
- 会社説明会等のマスコミュニケーション

- GWが中心のオープンカンパニーを実施
- イベントや個別面談は人事がメイン
- 学生の本音を知らず訴求ポイントのズレ

- 内定出し後から急に本音を聞こうとする
- 人事のフォローのみ
- マスで集まるフォローイベントを設計

■ エリア外学生も含めた接点創出、業界軸×専門性軸での魅力づけ

エリア外の学生にも採用可能性は十分にある
一方で、学生目線に立った丁寧なアプローチが必須

地方大学からの採用

・地縁を軸とした地元からの採用

- └ 学生数が少ないため母集団に苦戦
- └ 同じ学校や研究室からの採用に偏る

・母集団形成優先の総合職採用

- └ 数を確保してから配属先を確定させる
- └ スキル不足やミスマッチで早期退職のリスク

・学生フォローは人事がメイン

- └ 学校別リクルーターで大学との繋がり重視
- └ イベントの都度現場社員をアサインする

エリア外からの採用

・研究/技術を軸に全国の学生が対象

- └ 母集団の拡大が見込める！
- └ スキルやタレント性の幅が広がる！

・密度の高い配属確約採用

- └ スキルマッチする特定学生に熱烈アプローチ
- └ 本当に欲しいポジションでの採用が可能！

・個を意識した現場フォロー

- └ 大学関係なく研究や技術で対話！
- └ 配属後のキャリアイメージや社風も体感

■ サクセス事例

⇒ 様々なレイヤーの社員と出会える場を増やし、選考エントリーまでに志望度UP！

中国地方 A社の事例

Before (課題)

地方に本社を構えているため、選考エントリーが少なく、その後も選考途中離脱や内定辞退が続く。

取り組み

- ① 夏IS時期のイベントを増設。
 - └ 10daysISの実施で志望度の高い学生を集客。期間中のコンテンツは現場主体で設計。
 - └ IS選考落ちの学生に向けた拠点見学ツアーを開催し、取りこぼしを防止。
 - └ 3daysオンラインISの実施で気軽に参加したい学生の取り込み。
- ② 夏IS～選考までの間にアトラクトイベントを新設。
 - └ IS参加者に向けた座談会を複数回実施。
 - └ 内定式に任意参加。もっとも身近な先輩から体験記を聞ける機会を提供。
- ③ 選考段階から担当人事を設置し、気軽に相談や連絡が取り合える関係性を構築。
- ④ 内定出し後はLINEで連絡。キャリアアドバイザー的立ち位置となり、徹底的に学生に寄り添う。

After (結果)

結果、選考前に魅力づけと志望意欲が醸成され、最小限の接触人数で採用目標達成！
選考エントリー50%→90%、選考中歩留まり65%→95%、内定承諾率30%→75%に。

■ サクセス事例

⇒ 技術部門主体で採用を行い、半導体技術者同士のコミュニケーションで志望度向上

関東地方 B社の事例

Before (課題)

特定領域（電気電子系や情報系）の採用に注力し始めたが、継続して採用0名の状態が続いていた。

取り組み

- ① 総合職採用の制度は維持しつつ、注力領域のみ配属確約を取り入れる。
- ② 現場主体で母集団形成～アトラクトを行う。
 - └ 近隣エリアだけでなく、**全国各地の半導体領域の学生**をターゲットにスカウトでお声がけ。
 - └ 個別面談を実施の上、志望度が高い学生は工場見学に誘導。
期間中の**コンテンツは現場主体で設計**。
 - └ 工場見学～内定承諾の期間中も、**現場社員が継続的に個別連絡**。

After (結果)

上記の仕組みを導入後、初年度で特定領域（電気電子系や情報系）の学生複数名の採用に成功

5. LabBaseについて

LabBaseだけが持つ強み

理系学生に特化した
動向・インサイトへの
広く深い理解



認知形成～入社までの
プロセスを一貫して実行



貴社の事業戦略や強みに
沿った戦略パートナー
としてのご支援

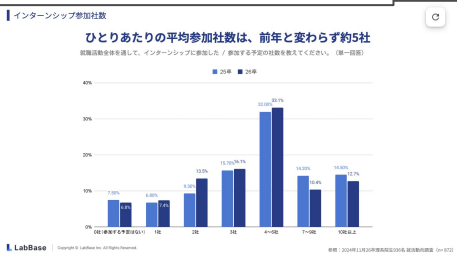
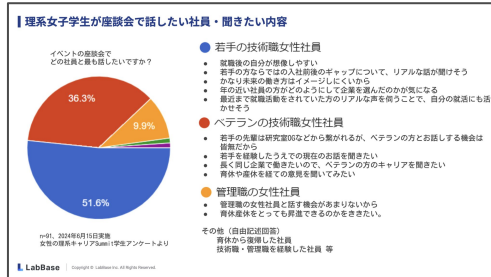
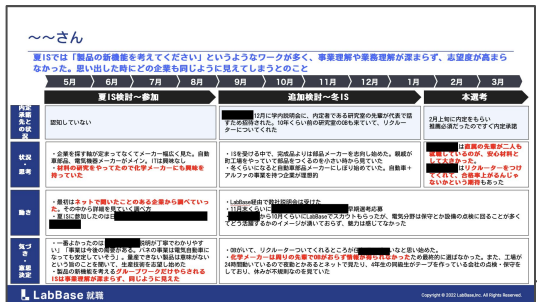
LabBaseだけが持つ強み①

理系学生の動向をマス・ピンポイントの両面で常にキャッチアップ。
常に最新動向を捉えており、学生目線での企画立案が可能。

年間100名を超える理系学生への インタビュー調査

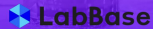
就活動向調査（定期）

特定の属性に特化した深掘り



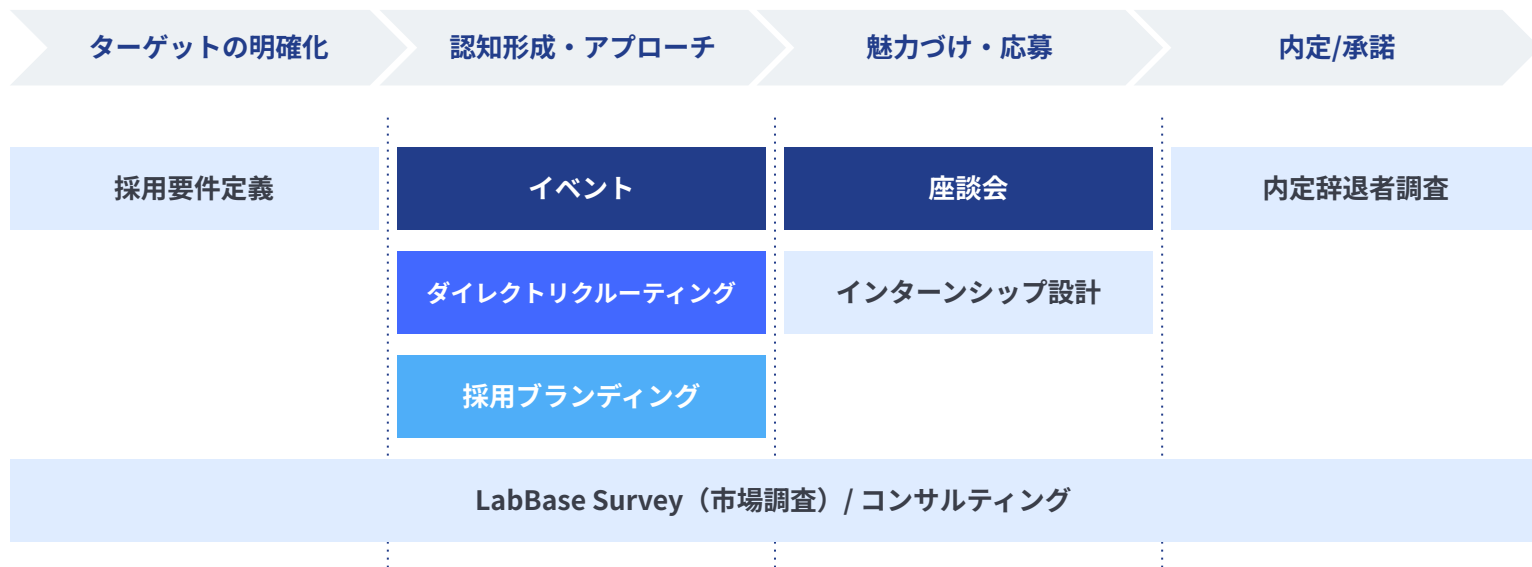
トップAI学生への効果的な採用訴求とは？

32人のインタビューレポート大公開！



LabBaseだけが持つ強み②

理系採用に特化して、学生の認知形成～入社までのプロセスを一貫して設計、実行が可能。



カスタマイズ性の高いサポートに強み。

事業戦略と実現したい想いに沿った、パートナーとしての支援が可能。

過去のご支援事例（抜粋）

- 苦戦領域など採用課題解決支援の実績（戦略パートナーとして下記施策を実施）
 - グループ企業への支援メニューの策定・組織の構築
 - 地方苦戦拠点や、生産技術など難易度の高いポジションへの打ち手実施（全国工場見学企画）
 - 内定辞退者への調査や、ターゲット学生に特化した企業認知度・イメージ調査
 - **現場メンバー30部署を巻き込んでスカウトの送付体制の構築から運用**
 - **リクルーター組織の拡大支援**
- グローバル・新領域
 - 海外拠点への学生の送り込み・グローバルの認知構築(現地拠点でのインターンシップの企画)
 - 高専採用の媒体依存の脱却・独自ブランド認知の構築(高専生向け新規イベント立ち上げ)
- 女性活躍
 - 女性社員コミュニティの立ち上げ（女性採用、女性活躍のテーマで合宿とコミュニティ支援）
- 生産性向上・中途・異動公募
 - 新卒採用・中途採用のBPO・派遣費用の削減（間接生産性の向上、手作業からの脱却）
 - 異動公募の社内システムのPoCの実施

LabBaseだけが持つ強み

理系学生に特化した
動向・インサイトへの
広く深い理解



認知形成～入社までの
プロセスを一貫して実行



貴社の事業戦略や強みに
沿った、戦略パートナー
としてのご支援

これら3つの掛け算で、
「学生視点」かつ、「経営に紐づいた採用戦略の推進」ができる
戦略パートナーがLabBase

LabBase就職 - 産業界のニーズの高い優秀な理系院生が数多く登録

地方国公立以上の理系学生を中心に、国内理系修士の50%以上が登録。引き続き登録シェアは拡大ペース。

国内理系大学院生の約50%が登録 専門性の高い多様な人材が在籍

26卒理系学生

約 **2.4** 万名
が登録見込み

国内理系院生の

約 **50** %
が登録

年次登録数（25卒実績と26卒見込み）

累計登録数

23,000

登録増加中

22,000

22,000

20,000

25卒

実績※2024年3月時点

26卒

見込み※2025年3月時点

研究の力を、 人類の力に。

Empowering Research, Empowering Humanity

研究エンパワープラットフォーム

LabBase

株式会社LabBase

所在地：東京都港区西新橋一丁目1番1号 日比谷フォートタワー10F

設立:2016年9月23日

社員数：106人（2023年4月時点）

資本金：613,130,500円（資本準備金含む）

代表



株式会社LabBase 代表取締役CEO

加茂 倫明

1994年京都生まれ。大学勤務者の両親を持ち、幼少期より数学者を志す。東京大学理科二類入学後、研究領域の課題を目の当たりにし、国内外のベンチャー数社での長期インターンを経験後、東京大学工学部在学中の2016年に株式会社LabBase（旧POL）を創業。科学と社会の発展に世界で最も貢献する会社を目指し、研究エンパワープラットフォームを創造中。

事業内容

理系学生及び中途技術者の採用支援



LabBase 就職



LabBase 転職



LabBase キャリアイベント

受賞歴／掲載実績

- NHKニュース7ノーベル賞特集にて紹介
- テレビ東京 WBSにて紹介
- 東洋経済「すごいベンチャー100」選出
- 「TechCrunch Tokyo 2018」受賞

ご利用方法や導入事例はWEBサイトでもご確認いただけます

お電話やWEBサイト上のお問い合わせ窓口より、お気軽にお問い合わせください。

▼ 資料ダウンロード



資料ダウンロードはこちら

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

LabBase就職をはじめて知っていただく方に向けて、
わかりやすいサービス資料や理系学生に詳しくなれる
お役立ち資料をご用意しています。

▼ お問い合わせ



お問い合わせはこちら

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

03-6684-1539 (10:00～19:00)

お電話やWEBサイト上のお問い合わせ窓口より、
お気軽にお問い合わせください。