

～採用に関わる 人事・事業部門 の全ての方向け～

# 職種別/コース別 理系採用の教科書

## Index

1. 理系採用市場の動向
2. 学生の就活動向の変化
3. 初期配属確約型の採用について
4. 現場部門が採用に関わる必要性
5. 現場部門はどのように採用に関わるべきか？
6. LabBaseについて

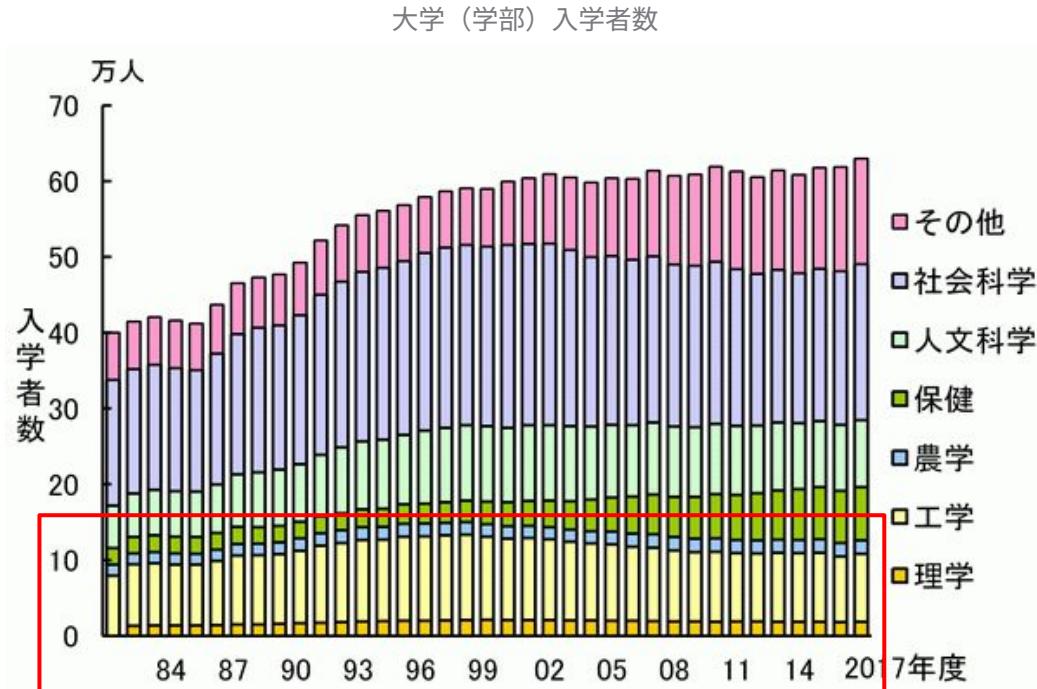
# 1. 理系採用市場の動向

## Summary

- 理系学生の大学・大学院の理工系学科への入学者数はそれぞれ、1998年、2010年をピークに減少に転じている。
- IT人材を中心に理系人材への需要は拡大している。  
この状況は今後さらに強まると考えられる。

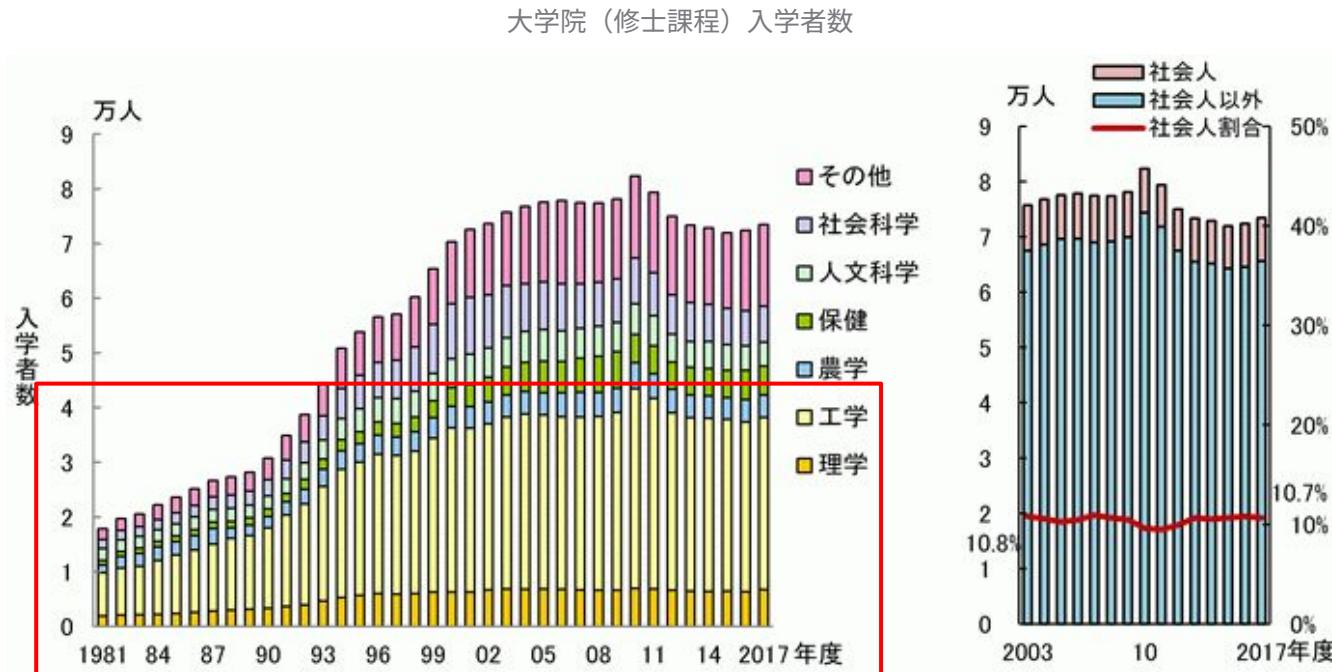
## Point 1 - 理系学生数の減少 -

大学の理工系学科への入学者数は1998年をピークに減少に転じている。  
理系学生の母数そのものが、継続的に減少している。



## Point 1 - 理系学生数の減少 -

大学院の理工系学科への入学者数は2010年をピークに減少に転じている。  
理系院生についても、その母数が継続的に減少している。



## Point 2 - 理系採用ニーズの拡大 -

IT人材への需要は今後大きく拡大する見通しとなっている。  
IT人材を中心に、理系人材へのニーズは各企業で拡大している。

IT人材需要の見通し

	2018 年	2020 年	2025 年	2030 年	2030 年 (前回調査※)
<b>高位</b> <small>〔需要の伸び率 約 4.4%〕</small>	125 万人	147 万人	169 万人	192 万人	165 万人
<b>中位</b> <small>〔需要の伸び率 約 2.7%〕</small>		136 万人	147 万人	158 万人	144 万人
<b>低位</b> <small>〔需要の伸び率 約 1%〕</small>		126 万人	128 万人	130 万人	127 万人

## 参考URL

- [理系学生は争奪戦、工業大学に行列 「IT専門でなくても構わない」（朝日新聞）](#)
- [連載「採用戦線`24」（1）圧倒的売り手市場 2024年春入社、就職活動早期化に価値観の多様化 4割が10月以降も採用継続（日刊自動車新聞）](#)
- [理系人材不足とは？ STEM教育や国際人材の活用事例に注目する（日経ビジネス）](#)

## （再掲）Summary

- 理系学生の大学・大学院の理工系学科への入学者数はそれぞれ、1998年、2010年をピークに減少に転じている。
- IT人材を中心に理系人材への需要は拡大している。  
この状況は今後さらに強まると考えられる。

## 2. 理系学生の就活動向の変化

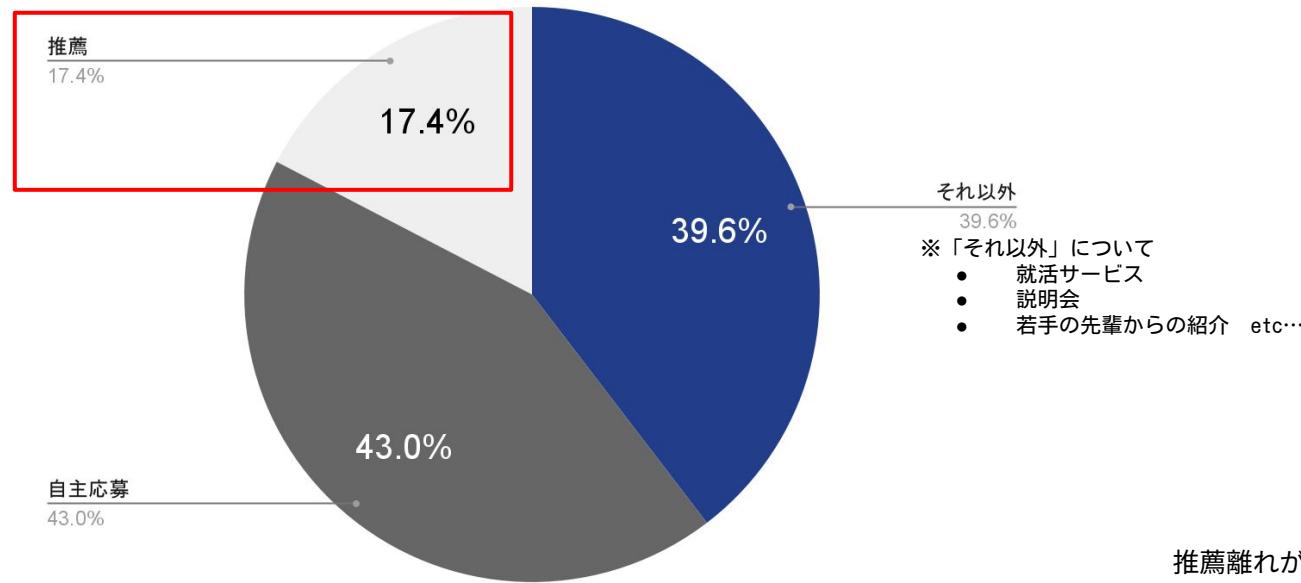
## Summary

- 数年前までは推薦利用が一般的だったが、近年は推薦離れが進んでいる。  
推薦を利用した理系学生は「約17%」に留まっている。
- 「内定前の配属確約」を希望する学生が69%にのぼる。  
従来の総合職一括採用が、学生視点ではネガティブに映る可能性が高い。
- 「研究者・技術者」との面談を臨む学生が最多数を占める。  
新卒採用においても、現場部門の採用への関与が非常に重要となっている。

## Keyword 1 - 推薦離れ -

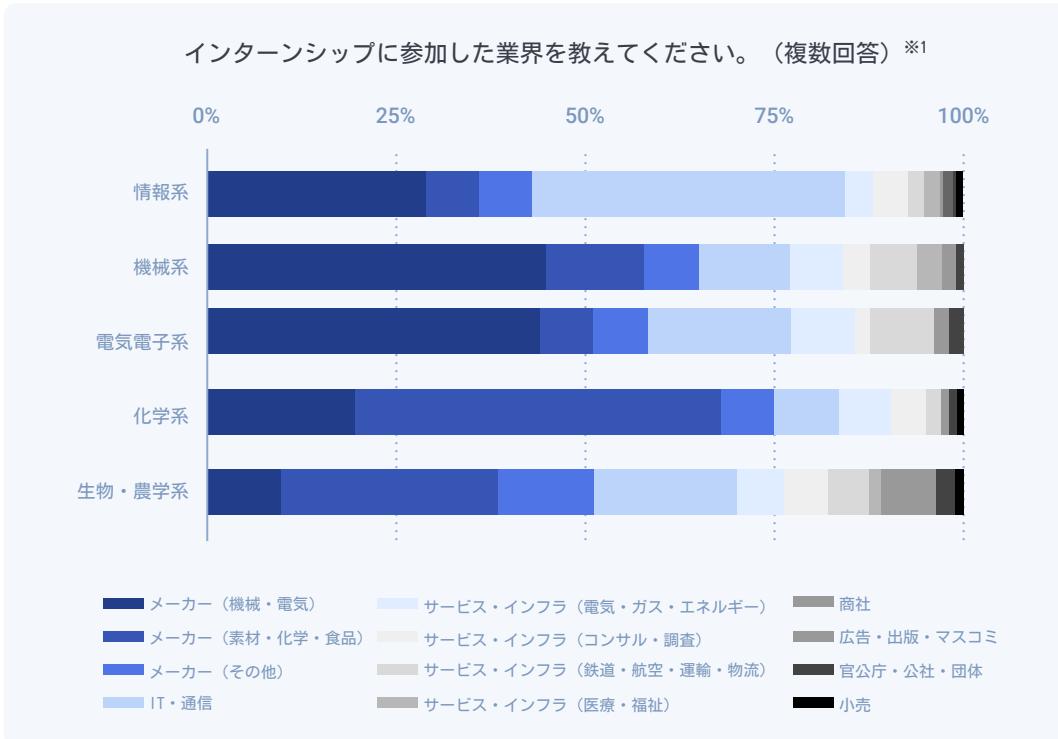
数年前までは「理系就活」といえば推薦利用が一般的だったが、近年は推薦離れが進んでいる。  
理系学生へのアンケートでは、推薦を利用した理系学生は「約17%」に留まっている。

入社予定の企業との接点に該当するものをお選びください。 (単一回答)



## Keyword 1 - 推薦離れ：理系学生の選択肢の多様化 -

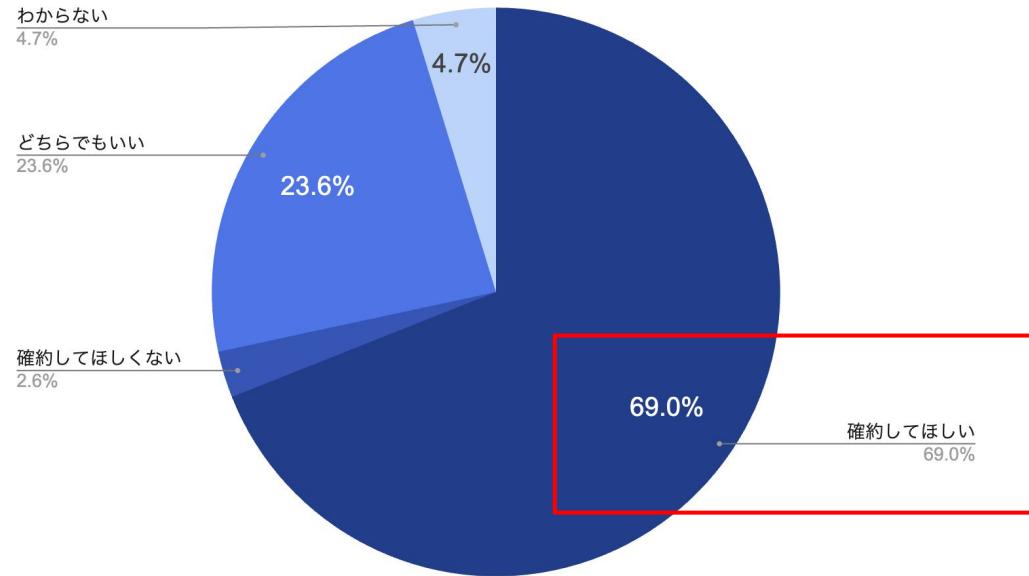
メーカー、IT企業だけでなくコンサル、商社なども理系学生の視野に入っている。



## Keyword 2 - 配属確約 -

理系学生へのアンケートでは、「内定前の配属確約」を希望する学生が69%にのぼる。  
従来の総合職一括採用が、学生視点ではネガティブに映る可能性が高い。

内定前の配属先（職種・部署など）確約についてどのように感じますか。（単一回答）



## Keyword 3 - 現場との接点 -

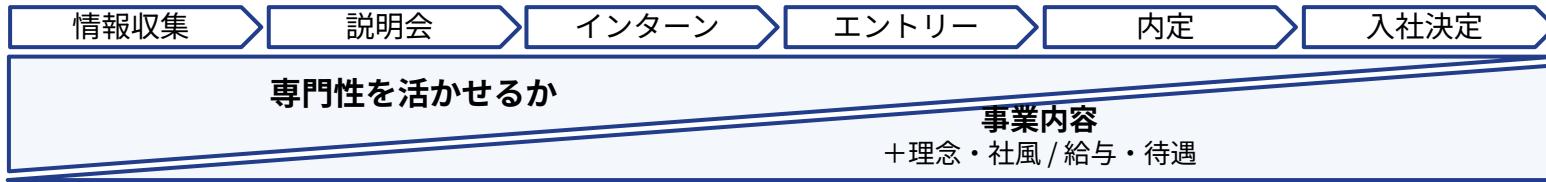
理系学生へのアンケートでは、「研究者・技術者」との面談を臨む学生が最多数を占める。  
新卒採用においても、現場部門の採用への関与が非常に重要となっている。

就職活動中に最も面談したいポジションの方を教えてください。（单一回答）

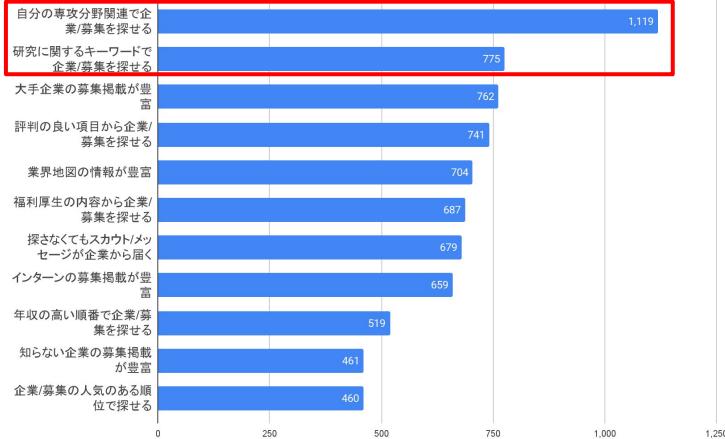


## Keyword 3 - 現場との接点：学生が求める背景 -

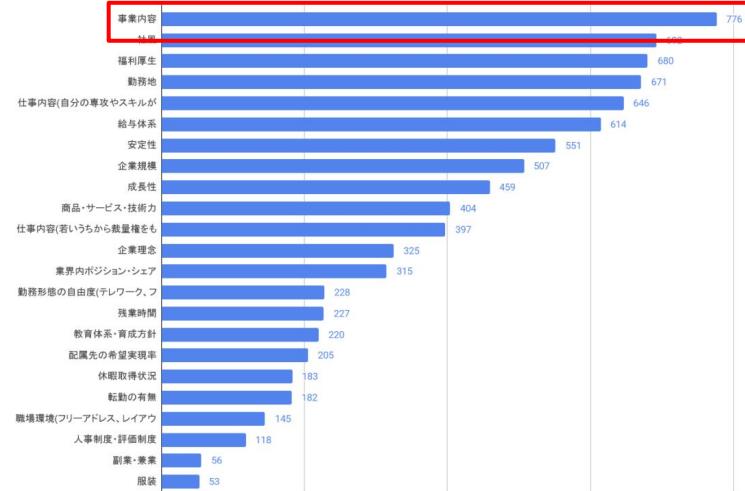
就活序盤は専門やスキルを活かせるか、後半は事業内容を軸に組織面・待遇で判断する傾向。  
業務の実情に最も詳しい現場部門との接点が、学生にとってポジティブである。



就活の中で『志望度の高い企業を見つける/出会う』際に、  
最も役に立つと思うもの4つをお選びください。(4つ選択)



内定承諾を決める際の決め手に当てはまるものをお選びください。(複数選択可)



参照：2022年7月 23卒理系院生1,895名 就活動向調査(n=1,895名)

## 参考URL

- [就活で「ジョブ型」採用が増加 職種確約で配属に納得感](#) (日本経済新聞)
- [新卒の「ジョブ型採用」拡大 Z世代は勤務地も職種も自分で選びたい](#) (日経ビジネス)
- [理系学生悩ます地方就職 専門性と勤務地、どちら優先？](#) (日本経済新聞)

## (再掲) Summary

- 数年前までは推薦利用が一般的だったが、近年は推薦離れが進んでいる。  
推薦を利用した理系学生は「約17%」に留まっている。
- 「内定前の配属確約」を希望する学生が69%にのぼる。  
従来の総合職一括採用が、学生視点ではネガティブに映る可能性が高い。
- 「研究者・技術者」との面談を臨む学生が最多数を占める。  
新卒採用においても、現場部門の採用への関与が非常に重要となっている。

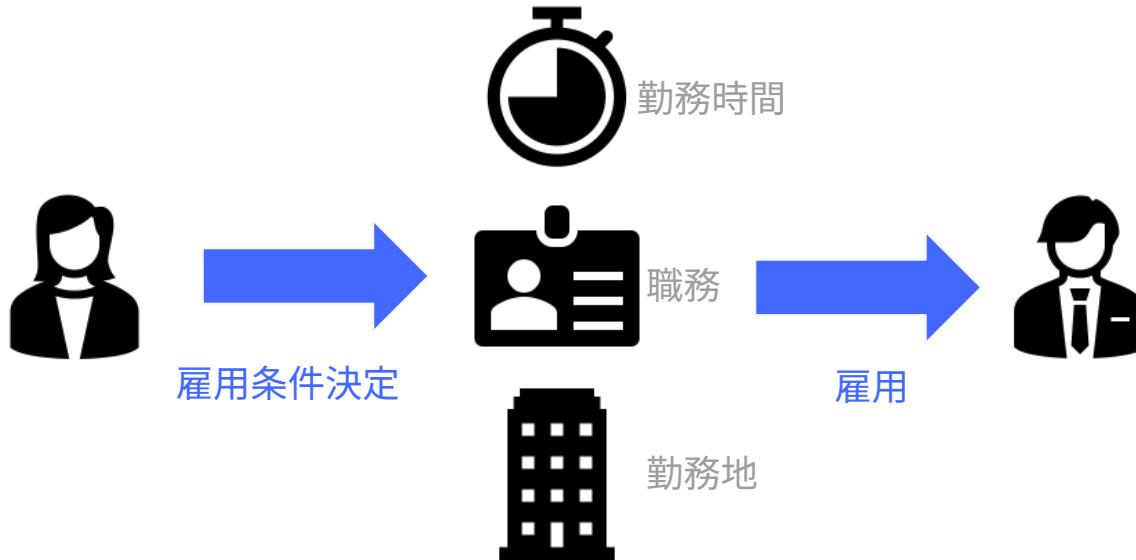
### 3. 初期配属確約型の採用について

## Summary

- 学生の声や動向からもわかるように、  
何かしら（主に職種や勤務地）を確約してあげることは、ポジティブに働く。  
※入社先を選ぶ際に、「確約」が大きなウェイトを占めるようになってきている。  
↓  
総合職一括採用では「なぜ総合職一括採用を実施しているのか？」を  
学生に理解してもらうようなコミュニケーションがより一層必要に。
- 理系学生の7割ほどが「職種確約」の上で内定承諾。  
特別な制度から、当たり前の制度になる過渡期。
- とはいえる、メリデメ双方が存在するので、  
新卒採用（学生が喜ぶから！）という括りだけで考えず、  
初期配属確約が与える現場サイドへの影響も考慮した上で、  
メリット/デメリットを比較して決めていく必要がある。

## | 参考：最近よく聞くジョブ型雇用とは？

企業が人材を採用する際に職務、勤務地、時間などの条件を明確に決めて、  
雇用契約を結び、雇用された側は、その契約の範囲内のみで働くという雇用システム



参照：[「ジョブ型雇用」とは？第一人者が語るメリット・デメリットと大きな誤解](#)

# 参考：そもそもコース別採用とは？初期配属確認とは？総合職採用との違いとは？

総合職採用		初期配属確認採用	
		職種別/コース別採用	ジョブ型採用
初期配属	確約しない	確約する	確約する
キャリア	確約しない	確約しない	確約しない
ジョブ	職種単位で開示されているが、選択不可	職種や事業部門などコース単位で開示されており、選択して応募可能	ジョブ単位で開示されており、選択して応募可能
特徴	<ul style="list-style-type: none"><li>配属先は内定後に決定</li><li>配属希望は出すが通らないことも</li><li>最近「配属ガチャ」と呼ばれる採用方式</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>初期の配属職種を確約</li><li>エントリーの段階でどの職種に応募するか決める必要がある</li><li>初期配属以降の異動有</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>初期の職務を確約 →結果、配属部署も確約</li><li>エントリ一段階でどのジョブに応募するかを決める必要がある</li><li>初期配属以降の異動有</li></ul>

ジョブ固定度 低 → 高

ジョブ固定度 低

ジョブ固定度 高

| 参考：そもそもコース別採用とは？初期配属確認とは？総合職採用との違いとは？



## 配属確約に関する学生の声サマリー



理系学生の多くが、配属確約やコース別採用を望んでおり、  
7割を超える学生が内定先企業から「職種」の確約がされている。

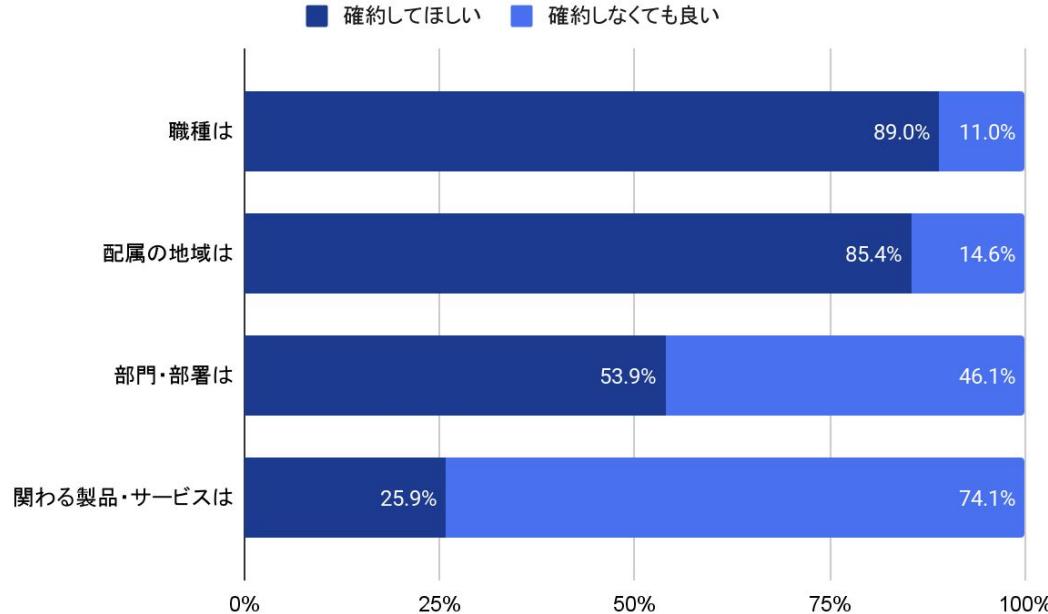
(理系学生へのアンケート結果)

- 選考開始時点で「職種」「配属の地域」の確約を希望する理系学生が9割弱を占める。
- 理系学生の約72%が、内定先企業から「職種」の確約がされている。
- 「職種」の確約がされていた学生の約半数が「職種の確約がされたから承諾した」と回答。
- 配属確約した理系学生の約86%が、選考時点から配属確約を認知。
- 50%以上が「職種別・コース別」プログラムの参加を「最優先で検討したい」と回答。

## 選考時点でどの程度の確約を志望していたか？

### 選考時点で「職種」「配属の地域」の確約を希望する理系学生が9割弱を占める

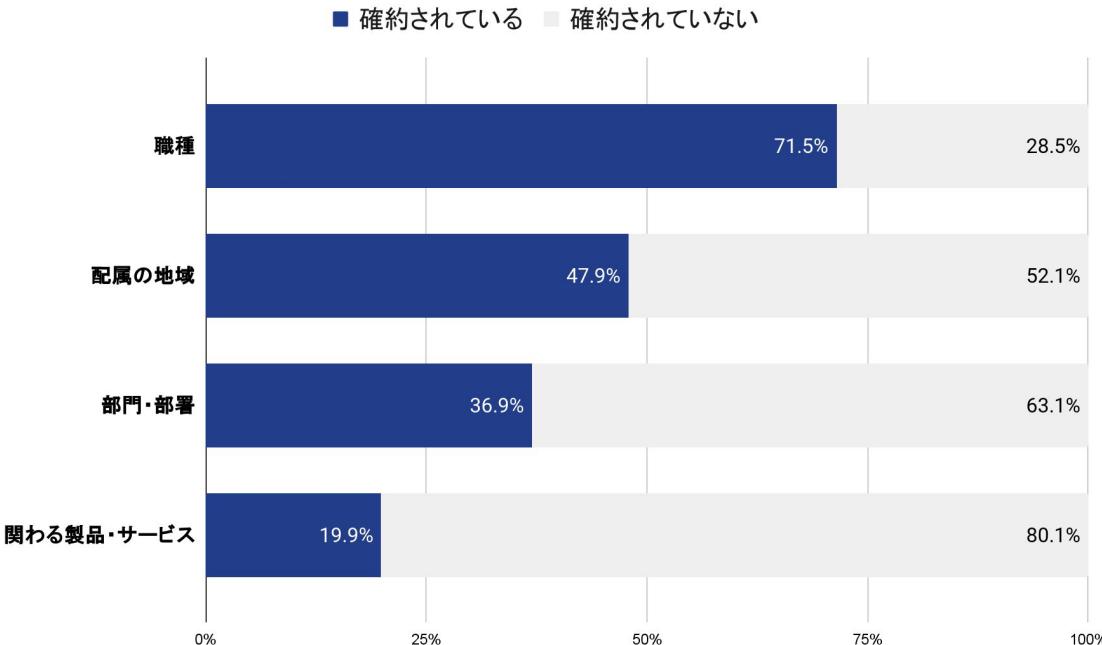
内定前の選考時点から職種や部門・部署の配属を確約する募集において、どの程度の確約を求めますか？



## 内定先企業での配属確認の状況

24卒理系学生の約72%が、内定先企業から「職種」の確認がされている。  
次いで「配属の地域」の確認が約48%、「部門・部署」の確認が約37%を占めた。

入社予定の内定先企業での配属は、どのように確認されていますか？（選択式グリッド回答）

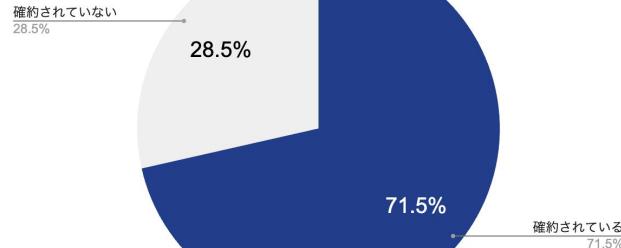


## 「職種」の確約が内定承諾に与える影響

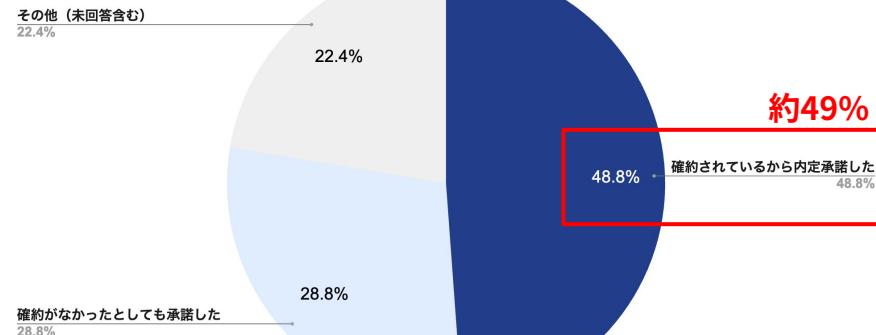
### 「職種」の確約がされていた学生の約半数が「職種の確約がされたから承諾した」と回答。

入社予定の内定先企業での配属は、どのように確約されていますか？（選択式グリッド回答）

[入社予定の内定先企業で職種は]



[内定の承諾に影響しましたか？]



約49%

| 参考：メリットだけでなく、デメリット・ハードルも多々存在する

## 導入に際して、ハードルも多々存在する

人気 / 不人気の  
ばらつき

埋まらないポジション  
が出てくる

既存社員の  
納得感

私はやりたくない  
仕事をしていたのに…！

給与体系

同期の〇〇は全く違う  
仕事なのに給与が同じ？

各部門との  
要件定義が煩雑  
(人事の工数も圧迫)

初期配属が確約な以上  
要件も大きく異なってくる  
(=ポテンシャル<即戦力)

## (再掲) Summary

- 学生の声や動向からもわかるように、  
何かしら（主に職種や勤務地）を確約してあげることは、ポジティブに働く。  
※入社先を選ぶ際に、「確約」が大きなウェイトを占めるようになってきている。  
↓  
総合職一括採用では「なぜ総合職一括採用を実施しているのか？」を  
学生に理解してもらうようなコミュニケーションがより一層必要に。
- 理系学生の7割ほどが「職種確約」の上で内定承諾。  
特別な制度から、当たり前の制度になる過渡期。
- とはいえる、メリデメ双方が存在するので、  
新卒採用（学生が喜ぶから！）という括りだけで考えず、  
初期配属確約が与える現場サイドへの影響も考慮した上で、  
メリット/デメリットを比較して決めていく必要がある。

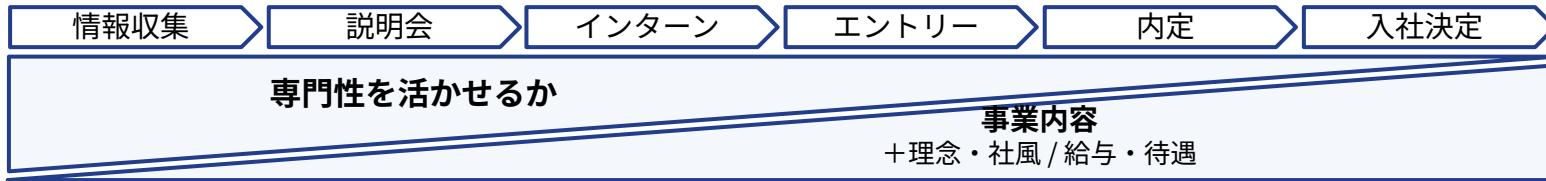
## 4. 現場部門が採用に関わる必要性

## 配属確認の実施には、特に採用フロー前半での現場社員の協力が不可欠

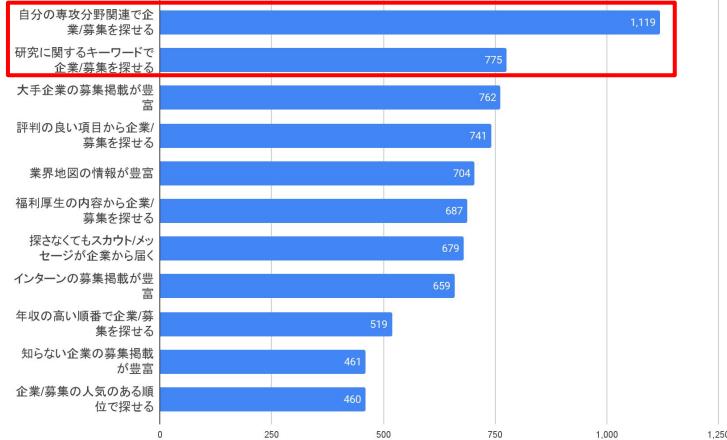


## (再掲) 現場との接点：学生が求める背景 -

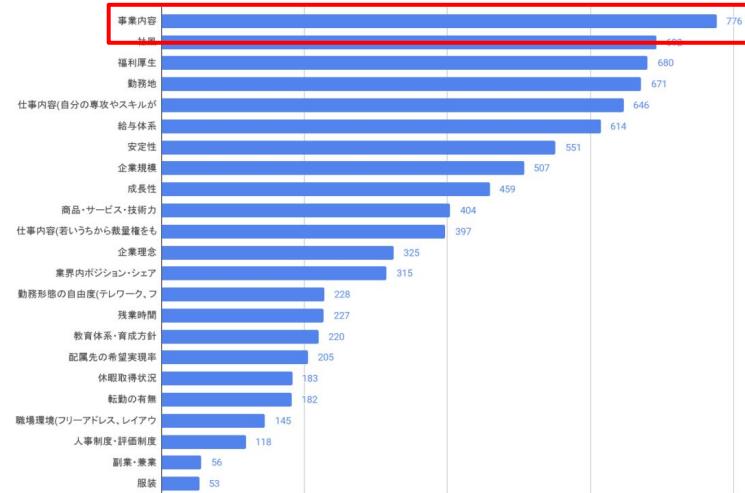
就活序盤は専門やスキルを活かせるか、後半は事業内容を軸に組織面・待遇で判断する傾向。  
業務の実情に最も詳しい現場部門との接点が、学生にとってポジティブである。



就活の中で『志望度の高い企業を見つける/出会う』際に、  
最も役に立つと思うもの4つをお選びください。(4つ選択)



内定承諾を決める際の決め手に当てはまるものをお選びください。(複数選択可)



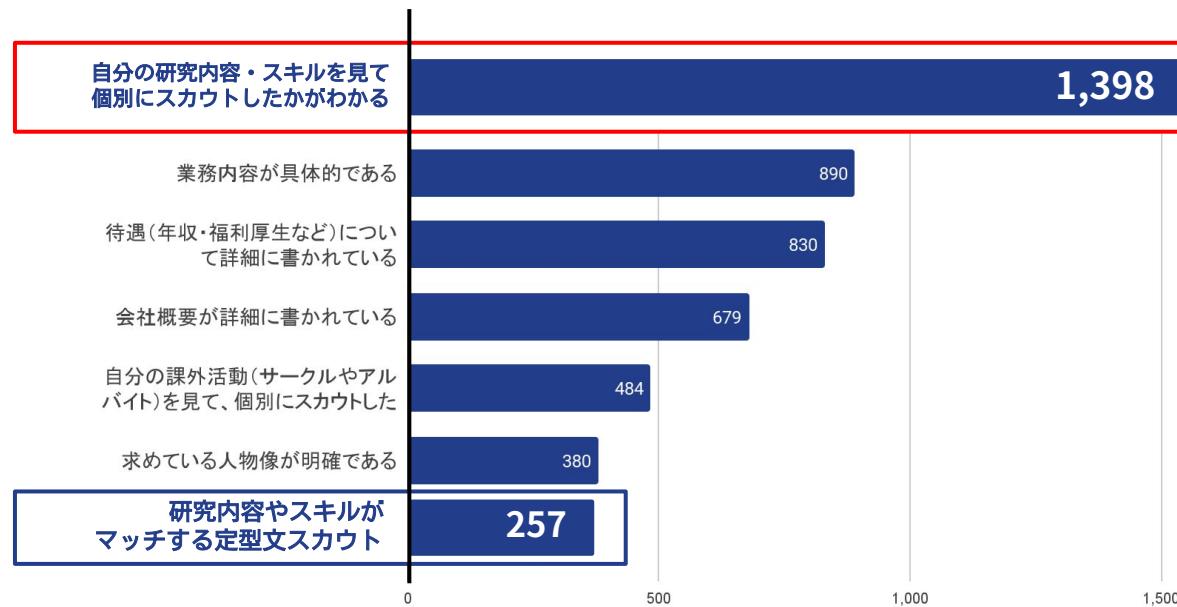
参照：2022年7月 23卒理系院生1,895名 就活動向調査(n=1,895名)

## Point 1 - 自社を認知していない学生を、初期接点で興味づけしやすくなる -

研究内容やスキルに即した個別のスカウトを承認したいと考える学生が大多数を占める。  
初期接点での現場部門の関与が、母集団形成にプラスの影響を与える。

どんなスカウトであれば承諾したいと思いますか？（複数回答）

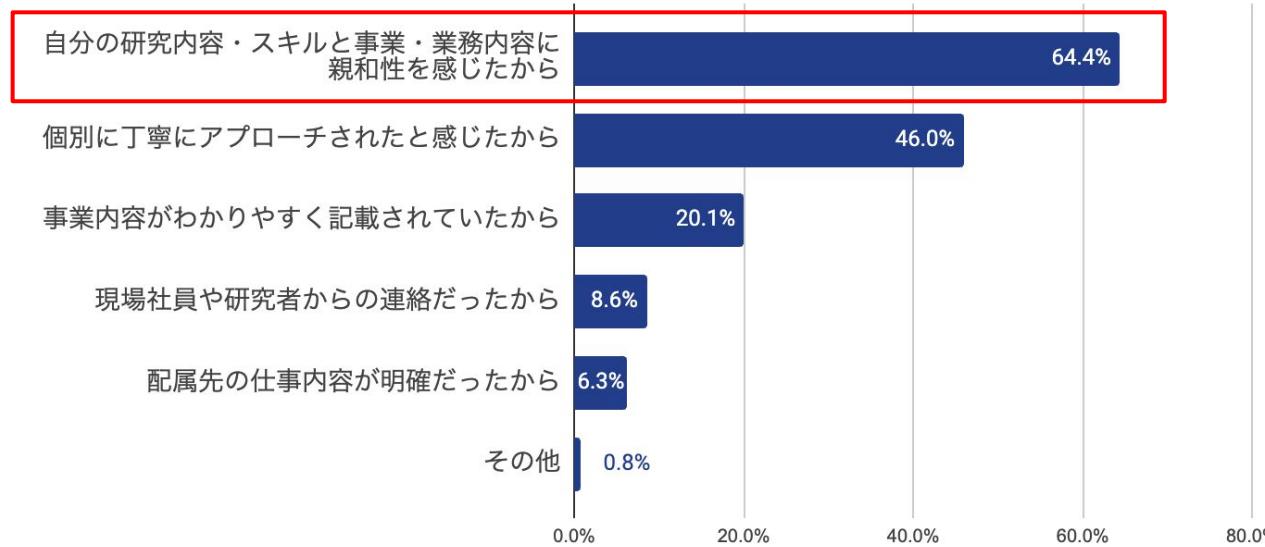
※全てのスカウトサービスで欲しい案内を教えてください



## Point 1 - 自社を認知していない学生を、初期接点で興味づけしやすくなる -

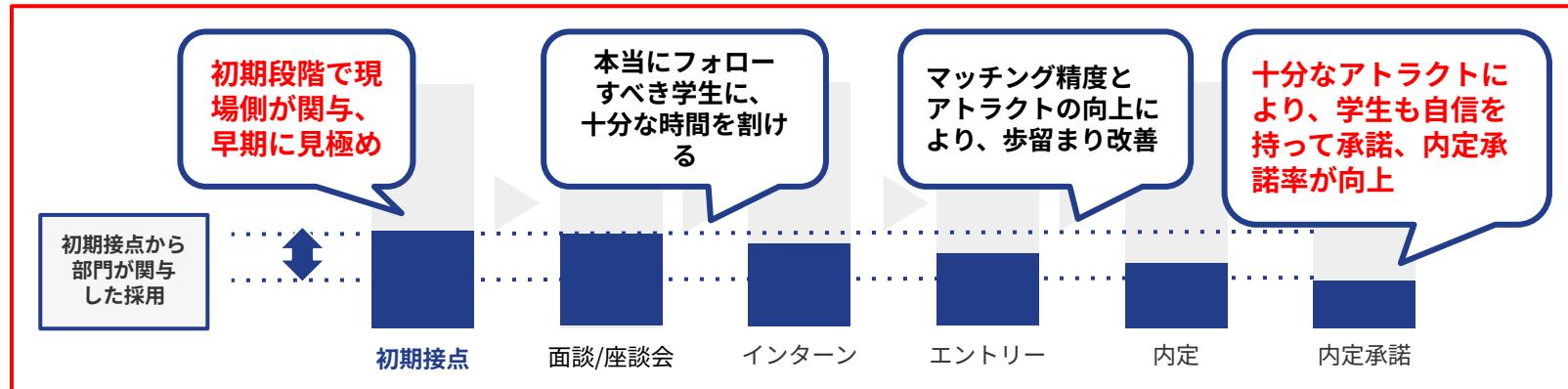
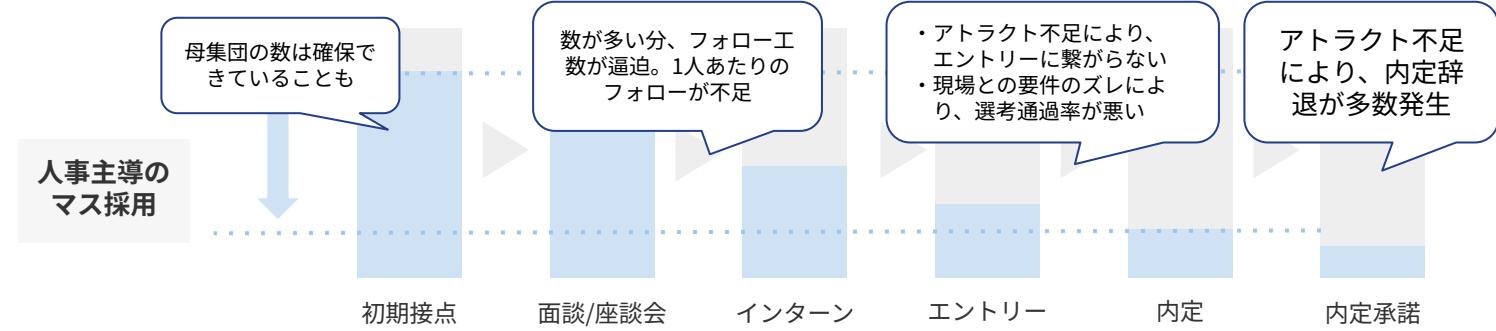
「研究内容・スキルと事業・業務内容への親和性を感じた」ことで  
スカウトで企業に関心を持った理系学生が約65%を占める。  
初期接点での現場部門の関与が、母集団形成に大きな影響を与えると言える。

(「スカウトをきっかけに企業に興味を持った」と回答された方へ)  
どういった理由から興味を持ちましたか。 (複数回答)



## Point 2 - 理系学生が自社・自部門にマッチしているかを、早期に見極めることができる -

初期接点での現場の協力により、早期に学生の見極めが可能になる。  
それにより、歩留まりの改善と、採用フロー全体の工数のスリム化が実現できる。



## Summary

- 配属確認を実施する上では、特に採用フロー前半での現場社員の協力が不可欠。人事・現場双方の工数を踏まえた採用フロー構築が重要となっている。
- 現場社員と協力した学生の魅力づけは、学生を惹きつける上で非常に重要なポイントの一つ。
- 初期接点での現場の協力により、早期に学生の見極めが可能になる。それにより、歩留まりの改善と、採用フロー全体の工数のスリム化が実現できる。
- 現場側の協力は採用にポジティブな影響を与える。中でも、初期接点での部門側の関与は、「母集団の量・質」、「歩留まり改善」、「学生フォロー工数のスリム化」すべてに影響するため、特に重要である。

## 5. 現場部門はどのように採用に関わるべきか？

# Summary

現場側の協力は採用にポジティブな影響を与える。  
中でも、初期接点での部門側の関与は、「母集団の量・質」、「歩留まり改善」、「学生フォロー工数のスリム化」すべてに影響するため、特に重要である。

## 初期接点



## 内定承諾までの継続接点



母集団形成～内定承諾まで全てに効果的である。

- 「早期の見極め」と、「学生へのより深い印象づけ・興味づけ」による。
  - マッチング精度、内定率向上
  - 選考推移率、内定承諾率向上
  - 後工程の効率化

選考推移率、内定承諾率を向上させる上で効果的である。

- ※一見、後工程での関与が効果的に見えるが、
- 早期にドンピシャな学生にアプローチできている
  - 手厚くフォロー可能な人数に母集団を絞れている
- という2つの前提が無いと効果が出にくい。

# 初期接点における具体的なアクション例

	ポジション毎の 要件明確化	ターゲット学生の ピックアップ	学生への アプローチ	一次接点
アクション例	<ul style="list-style-type: none"><li>現場の関与による、採用要件の詳細な定義</li><li>スカウト検索条件の現場側での設定</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>スカウト媒体での現場での学生プロフィール確認とピックアップ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>現場部門によるスカウト送付 ※現場のコメントをもとに人事が送付する形でもOK。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>個別面談</li><li>3 on 1</li><li>現場参加の工場見学</li></ul>
実施メリット	<ul style="list-style-type: none"><li>現場の採用基準とズレなく学生と接触できる。</li><li>そのため、後工程の企画（面談やインターン）が学生に刺さりやすい。</li><li>初期接点でマッチ度を確認できるため、後工程がスリム化できる。</li></ul> <p>本来フォローすべき学生に時間を割くという好循環の起点となる。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>理系学生に刺さる形でのアプローチが可能。スカウト承諾率や面談への推移率が向上する可能性が高い。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>アトラクト度の向上。</li><li>初期接点でマッチ度を確認できるため、後工程がスリム化できる。</li></ul>	
現場関与の 重要度	大	大	中 (現場のコメントは必要)	大

# 事例 - 初期接点への部門側の協力による採用フロー全体の改善 -

～IT企業A社の場合～

## 24卒採用

### 1. 体制

- スカウト送付のから説明会対応の一連の流れを人事で対応



### 2. 採用課題

- 従来の施策を継続し採用を試みるも、採用ターゲットからの認知を得られず。該当部署では数年間継続して内定ゼロだった。

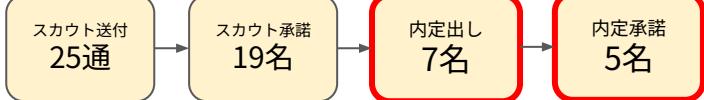
## 25卒採用

### 1. 体制

- スカウト送付のから説明会対応の一連の流れを部門側で対応



### 2. 採用成果



該当部門でのLabBase活用をスタート。  
初期接点への部門の協力により、**5名採用に成功**。  
スカウト段階でマッチング精度を向上させた上で、  
少数の学生への濃いアトラクトにより大幅改善。

※凡例

人事部門

現場部門

## 6. LabBaseについて

# 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 優明

1994年京都生まれ。大学勤務者の両親を持ち、幼少期より數学者を志す。  
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**

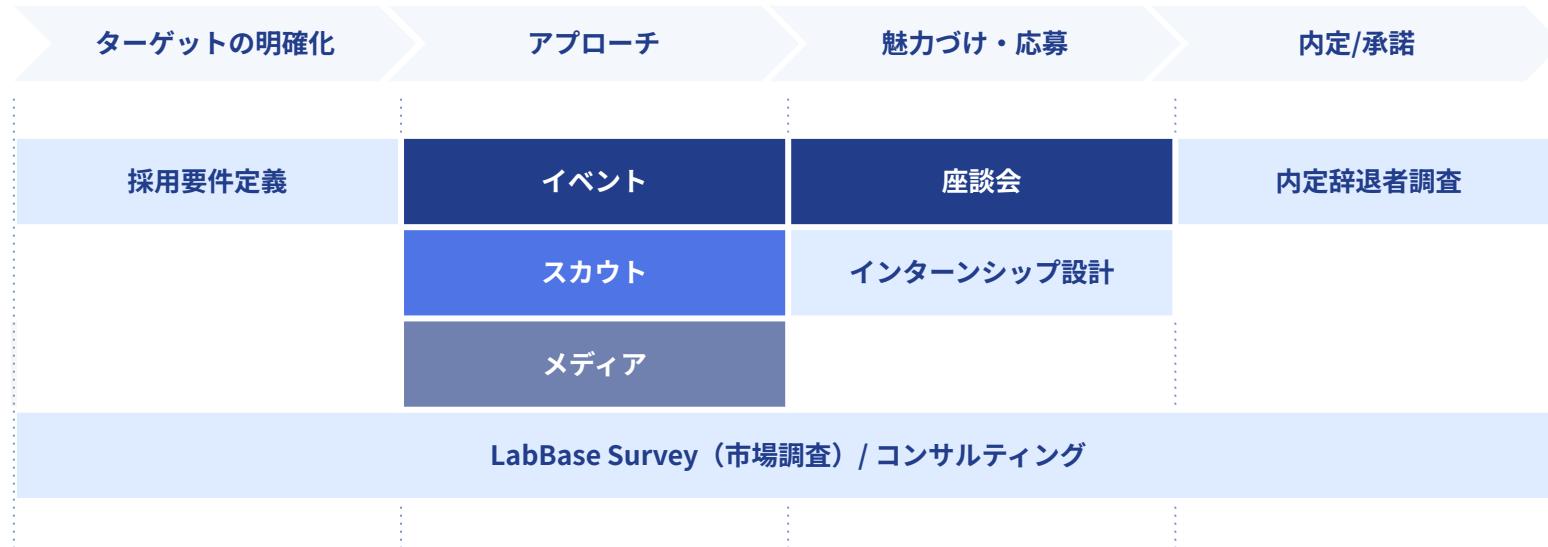
 **LabBase キャリアイベント**

## 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

# LabBase - 新卒向けサービス一覧 -

要件定義から母集団形成、魅力づけ、そして内定承諾まで、  
一貫して理系採用のご支援をしております



# LabBase - 産業界のニーズの高い優秀な理系院生が数多く登録

国内理系修士の約44%が登録するところまで成長。引き続き登録シェアは拡大ペース。  
また、産業ニーズの強い分野の学生や、研究力の高い大学の学生が数多く登録している。

国内理系修士の登録シェア44%(<sup>①</sup>)



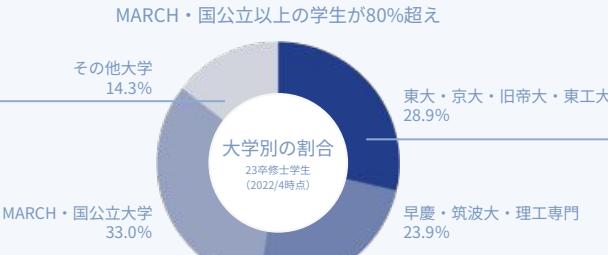
産業ニーズが高い学生が多く登録

AI 関連学生<sup>(2)</sup>の登録人数 **3,600人以上**

半導体 関連学生<sup>(3)</sup>の登録人数 **1,100人以上**

機電系 学生<sup>(4)</sup>の登録人数 **4,000人以上**

情報系 学生<sup>(5)</sup>の登録人数 **3,300人以上**



注：(1)学生の総数に対する2023年1月現在の23卒・24卒の登録人数の割合。学生総数は、文部科学省学校基本調査令和4年度専攻分野別 大学院1年次学生数より。  
理学・工学・農学の修士1年を24卒に、2年を23卒としてカウント。

(2)LabBaseに2023年1月現在登録している24卒の学生の中で、以下のキーワードをプロフィールに含む学生「xxxxx」

# LabBase就職 - 研究開発に注力されている企業の多くがご利用

研究開発や先端技術をコアに据えている企業様を中心に、各業界の主要企業で導入いただいている。

研究開発費TOP100<sup>(1)</sup>企業の利用シェア<sup>(2)</sup>



各業界の主要企業が利用<sup>(3)</sup>

**TOYOTA**

 三井化学

**Panasonic**

**RENESAS**

**FUJIFILM**

**Canon**

**IHI**

Realize your dreams

**'TORAY'**

Innovation by Chemistry

**DENSO**

Crafting the Core

**AGC**

Tomorrow, Together  
**KDDI**

**RICOH**

**FUJIFILM**

**NISSAN**  
MOTOR CORPORATION

 **DAIKIN**

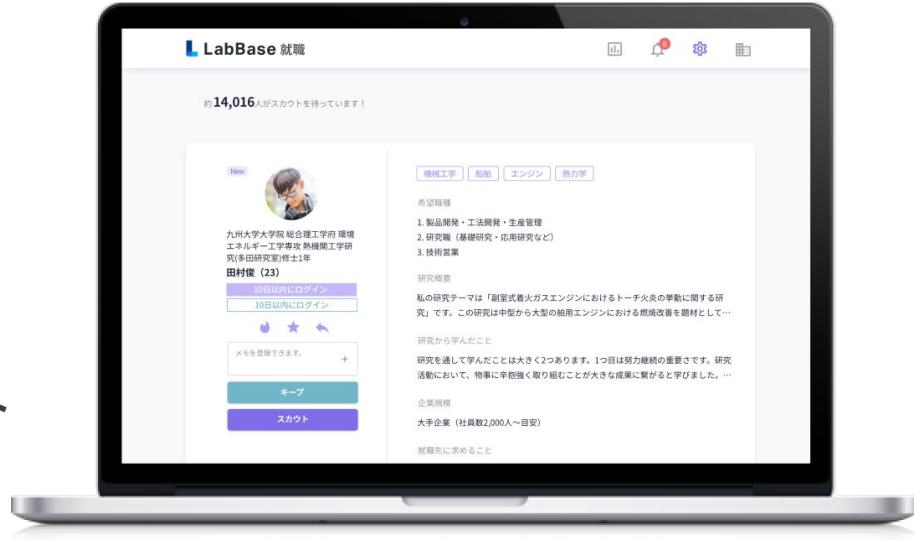
# LabBase就職 - ダイレクトリクルーティング

LabBase就職は学生の研究内容やスキルを見て、気になる学生に企業から直接スカウトを送ることができる  
理系学生に特化したダイレクトリクルーティングサービスです

## 理系新卒採用

# LabBase 就職

優秀な理系学生に直接スカウト  
専門性の高い学生もLabBase就職ならダイレクト



## LabBase就職 - 現場の研究者/技術者の活用

人事に加え、現場の技術者もLabBase就職のアカウントを持ち採用に関与。また、生成AI活用による運用効率化も実現。各ジョブにマッチした人材の見極めおよび魅力づけを効率的に実現可能になっている。

