

研究領域(職種)別エントリーによる応募数の偏り。 理系学生の研究・開発職離れをどう食い止めるか。

新卒採用における課題は？

製薬会社の研究・開発職は少数採用。そのため、学生が就活の際になかなか先輩に出会えない。つまり就職するための情報に乏しく、製薬会社の中での研究はなかなか理解できないという状況です。また、一言で研究・開発職と言っても研究領域が多岐にわたり、それぞれ生物系や化学系といった求める学生の専攻・知識が異なります。その結果、学生は少ない情報の中で希望する領域に応募するため、イメージしやすい領域とそれ以外で応募者数に偏りが生まれていました。そこを解決できないか、と考えていました。

正確な数値を取ったわけではないですが、大学教授の話や内定者との話の中で、理系で企業の研究者を目指すような学生が減っている感覚もあったため、研究職や製薬会社の意義もしっかりと伝えていかなくてはいけないという意識はありましたね。

Profile



第一三共株式会社
人事部
山本 貴広様

辿りついた課題解決策は？

上記のような課題は見えていたものの、様々な採用支援会社に話をしてもなかなか理解してもらえない状況がありました。その中で揚羽と出会ったのですが、理系の研究・開発職採用に対して専門的な知識や広報物作成の経験を持っているとわかりました。製薬会社の採用支援の経験があっても多くはMR職の採用で研究系採用に関して理解頂くまでに時間がかかる。その点で揚羽には初期の知識はもちろん、さらに理系学生にリサーチをかけて、弊社の求めるターゲット像を明確にし、学生の製薬会社・研究職への理解の度合いを共有して、そこから採用メッセージ他の提案をして頂きました。映像と採用マイページのWebの制作をお願いしましたが、おおよそのストーリーや、こういったものを取り入れてほしいということは伝えたのですが、撮っていく中で、ひとつひとつ学生に対して響くキーワードを見つけていってくれましたね。

採用を振り返ってのご感想は？

セミナー終了後にアンケートを毎回収集していましたが、学生の映像を見たコメントを読む限り、わかりづらいと仮説を立てた「研究者が、どのような目標に対して、日々仕事をしていくのか」のイメージは伝わったと思いますし、Webで各領域をフォーカスしたことで応募数の隔たりが平準化しました。これは大きいです。これもターゲット像を明確に設定した上で、彼らを知りたいことをメッセージできたらからだと思います。

揚羽と仕事をして一番よかったのはやりとりかなと思っています。元々専門性があったことも非常に重要なことだと思いますけど、多くの採用支援会社は、我々が言ったことに関してじゃあそれを反映します、ということが多いですね。それはそれでいいのかもしれませんが、揚羽はこちらの意見に関して「ちょっと

どうでしょうか?」と例え否定的になったとしても建設的な意見を言ってくれ、さらに120%のより良い提案で戻してくれて、とにかく議論をしたなどという感じです。そういうやりとりをしていった上で、いいものができたんじゃないかと思っています。



採用サイト



採用映像

○揚羽がお手伝いをした採用フェーズ

現状分析

課題抽出

ターゲット設定

戦略策定

採用メッセージの設定

クリエイティブ作成

○揚羽担当者から

このプロジェクトで、大学研究室の学生さんに質問させて頂いたり、第一三共様の内定者の方や、10名を超える社員の方を取材させて頂きました。その中で、やはりそれまでのターゲット像があいまいではないかと気づき、そのことを課題として顕在化させて頂きました。そして学生さんは本当にどんな情報を欲しているのか、また第一三共様からどんなメッセージを打ち出せば良いか、山本様をはじめ人事の皆様と何度も打ち合わせして進行。皆が納得のいくクリエイティブを制作できたと考えています。また、取材対象となった研究者の方が完成した映像を自部署に持ち帰り、上映会をしてくださっているとも伺っております。専門の方々である現場で働く研究者にも高い評価を頂けたことも嬉しかったですね。