【体験談】理系研究者の転職は30代前半が目安? JACリクルートメントなどのエージェントの意見は?

「30代前半は、研究者の皆様は転職しやすい年齢かもしれません。」

これは、私が2023年に転職を実現させた際の転職活動中に、複数の転職エージェントから共通していただいたアドバイスです。

この意見について、皆様どのように感じましたか?

特に、現在30代前半で研究職をされている方にとっては、もはや自分事でしょう。

かくいう私も30代になり、この話題には非常に敏感になってきていました。

そこで私は、食品会社研究職である私が転職できる可能性と私の市場価値を知りたいと考え、

転職エージェントに登録して話を聞くという活動を始めています。

会社内のフィードバックだけでは自分の価値が分からず、客観的な評価を聞きたい。

自分はどういったことを身に着けていけば、市場価値を高められるのか知りたい。

この2つについて意見を聞き、必要なところは自分に取り入れることで、研究者として生き延びることを目指しています。

その中で、複数の転職エージェントと話をして共通していたのが

研究職の転職希望者は30代前半が多く、企業側もこの年代を想定した求人が目立つ

というコメントでした。

自分も30代前半ということもあり、この意見がでることは非常に興味深く、その理由について詳細を聞いてみました。

そこで今回は、

「研究職は**30**代前半が転職の目安？」

という内容で、転職エージェントの方々の意見についてまとめていきます。

注意：

この記事の内容は、

転職エージェントの個人的見解ついて私の視点でまとめたもので、特定の組織や私自身の主張ではありません。

一つの意見として軽い気持ちで読んでいただければと思います。

研究職は**30**代前半が転職の目安？

主に使用している転職エージェント

今回の転職活動では、複数の転職エージェントに登録しており、その中でも、以下の2つを重宝しています。

転職を少しでも考えている方は、今リンクをクリックしてブックマークへ保存しておくと良いでしょう。

JACリクルートメント

（高年収のハイクラス転職を目指したい方）

JACリクルートメント

アカリクキャリア

（大学院卒の強みを生かした転職に特化）

【アカリクキャリア】

前提：企業の研究職の多くは、修士卒もしくは博士卒

前提条件として、民間企業の研究職はほとんどが修士卒・博士卒で入社した社員です。

修士卒だと入社時が24~25歳程度、博士卒であれば27~28歳程度となります。

そして、一般的な大企業の場合、入社直後に研究所に配属されたとしても、

直後の1年程度は、研究所や部署独自の技術・ノウハウ・考え方・専門性を学び習得する期間になってしまうことが多いです。

しばらくは先輩の後ろについて仕事を覚えつつ、一部引き継いで実際に試験をしながら多くのことを身に着けていく。

入社後1年程度はそのような期間になってしまうでしょう。

普通に過ごしている限り、自分である程度研究・仕事を回せるようになるのは入社2年後くらいからが一つの目安でしょう。

30代前半は、目に見える成果が出始めるタイミング

修士・博士時代に一通り研究活動を行ってきたは分かる通り、研究はトライアンドエラーが多く、一定の結果を得るまでに数年かかるようなことも多いです。

それは、企業における研究でも同じです。

仮に、入社2年目くらいから自分で研究を遂行できるようになったとして、そこから3年間も研究をしたら、気づいたら5年目、28~32歳くらいになってきます。

研究の内容によっては、知的財産の絡みもあってなかなか実績を公開できず、成果を対外的に公開できるのはさらに数年後、ということもあるあるです。

研究テーマを複数並行して行っている研究者であっても、めぼしい結果が出始めるのは早くて入社数年後くらいでしょうか。

そして、その時はもう入社5~7年目くらい、30代前半ですね。

30代前半は、職務経歴書に書ける業績が増え、対外的に自分を宣伝しやすい時期

入社後からいくつか研究テーマを遂行し、様々な技術やノウハウを身に着けただけでなく、研究を通して得られた結果もそろってきました。

知的財産、論文、学会発表、開発商品が何かの賞を受賞した、などでしょうか。

30代前半になり、このタイミングで「自分の実績」を示せるようになりました。

この自分の実績は、転職活動の際に使う「職務経歴書」に記載することができます。

職務経歴書とは、「自分はこういう経験をしてきて、何ができる人材であるか」を示す書類です。

詳しくは、DODAの以下のサイトを参考にしてください.

研究開発の職務経歴書（DODA）

職務経歴書は、転職活動の書類審査で最初に見られる、非常に大切な書類です。

この書類を充実させることが、転職活動の肝になります（と、転職エージェントに言われています。）

裏を返すと、実績が増えてくる30代前半にならないと職務経歴書が埋められず、

自分の能力や成果を転職先へアピールしにくい、というのが現状のようです。

30代研究者は即戦力候補であり、専門性や実績が分かる人を求める傾向

巷では、35歳転職限界説をささやいている人がいるようですが、今回の転職エージェントたちの意見を聞く限り、

研究者の場合30代前半にならないと実績がなく、アピール材料が足りないという状況になりがちです。

また、企業側も、**30**代前半の人の場合、即戦力としての採用を目指しています。

年を取りすぎていないというのも多少は気にするものの若さが第一ではなく、その人は何ができてどんな結果を出してきたか、というところを重要視しているそうです。

このように、若すぎない年齢であり経験と実績がある、という意味でのバランスを考えたとき、

30代前半が一つの目安となるとのことです。

以上のような理由から、研究職の転職は**30**代前半が一つ目安になる傾向があるということを、複数の転職エージェントが話していました。

また、これより若いと業績不足で、これより年齢を重ねるとマネージメント能力も重要視されるため、

研究業績ではない部分での勝負が出てくるとのことです。

30代前半は、多くの人が係長クラス、早い人では管理職になる人もいるような年齢です。

イチ研究員として成果を出してきたが、まだ部下を持ったり組織を率いた経験はないことも多い。

こんな感じの人が多いイメージでしょうか。

もしこの記事を読んだ方の中に30代前半の企業研究職の方がいましたら、自身が即戦力として他の企業に移れるような状況にいるか、一度立ち止まって考えてみると面白いかもしれません。

まとめ

今回の記事のまとめは以下の通りです。

・研究職は修士、博士卒が多く、研究成果が出てくる**5**年後くらいはもう**30**代に近い。

・転職につかう「職務経歴書」にかける実績がでてくるのが、どうしても**30**代前半頃になる。

・企業は、30代前半の研究者は即戦力として採用するため、専門性や実績を求めてくる。

・研究者の場合、若すぎず、なおかつ目に見える実績が分かる年齢が、30代前半になることが多い。

研究者の転職の目安が30代前半になる理由は、上記のようなものとのことです。

また、これより若いと業績不足、これより年齢を重ねるとマネージメント能力も重要視される。

ということも教えてもらいました。

研究者の転職活動では、職務経歴書にどのような専門性と実績を示せるかが勝負です。

以前、以下の記事でも紹介した通り、研究者は専門性をもってなんぼです。

自分の専門性を高めて業績を積み重ね、自社・他社いろいろなところで通用する研究者になることが、

研究者として生き延びていくために必要なのだろうと私は思います。

転職サイト・転職エージェントの登録状況（内定後に追記）

私は今回の転職活動で、以下の転職エージェントや転職サイトに登録し、

それぞれ面談を行ったのち定期的に求人を紹介してもらっていました。

JACリクルートメント

（高年収のハイクラス転職を目指したい方）

JACリクルートメント
アカリクキャリア

（大学院卒の強みを生かした転職に特化）

【アカリクキャリア】

登録者情報は（概略のみになりますが）以下の通りです。

・30代半ば、食品企業の研究職。

・大学の研究員を兼務している。

・博士号を持っている。

・その他（経験してきた業務、保有スキル、英語能力、など）

研究職の転職に成功しました

この記事を投稿した約1年後、私は、研究職→研究職の転職を実現しました。

今回の記事を読んで、転職を検討してもよいなと感じた方は、

私の転職体験談と、以下の記事をぜひ読んでみてください。

https://researcherinacompany.com/recruit-15

私が使用した転職エージェント・転職サイト

私は、主に以下の2つを併用しました。

JACリクルートメント

（高年収のハイクラス転職を目指したい方）

JACリクルートメント
アカリクキャリア

（大学院卒の強みを生かした転職に特化）

【アカリクキャリア】