

『キャリア形成支援を中核とした人材育成体系の再構築と再定義』 ～企業の持続的成長と社員一人ひとりの成長を実現するために～

企業紹介 ●当社は1678年合業「たなべや薬」を看板として創業。2007年に田辺製薬と三菱ウェルファーマが合併し、田辺三菱製薬株式会社が誕生しました。当社は三菱ケミカルホールディングスグループのヘルスケア中核企業であり、海外導出品の「ジレニア」「インブオカナ」そして、国内では間接リウマチ薬「レミケード」や糖尿病治療薬をはじめとする新製品の寄与により、安定した業績を誇っています。今後も医薬品業界の激しい環境変化に打ち勝ち、患者さんを第一に、「独自の価値を一番乗りでお届けするスピード感のある創薬企業」を目指して行きます。

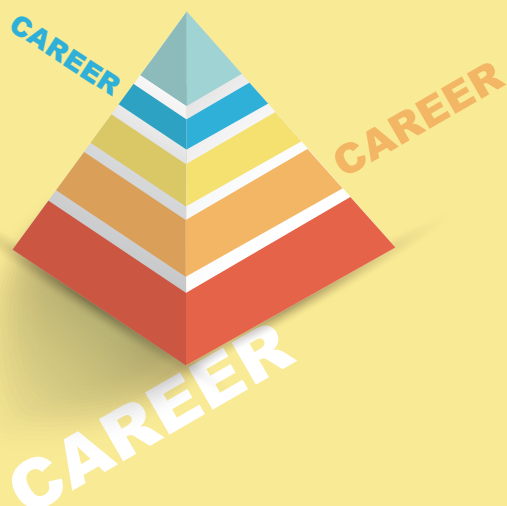
プロフィール 事業内容(業種) 医薬品製造販売業
所在地 大阪府大阪市中央区
従業員数 4,903人
平均年齢 約44歳

キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

企業理念「医薬品の創製を通じて、
世界の人々の健康に貢献します」を実現するために

■企業理念を実現するために、その源泉となる人材力の向上が不可欠です。めざす人材を育成するため、また加えて社員の就労観等も多様化していることから、一人ひとりの能力や適性に応じたキャリア形成への取組が重要で、社員がより早く、自律的、継続的に成長し、働きがいを持ち、よりよい職業人生を形成していけるよう、以下の「人材育成方針」の下、「多様な人材の採用」「目標管理によるOJT/OFF-JT」「異動/ローテーション」「公正な評価」の4つのしくみを有機的に連動させて支援しています。



めざす人材像と人材育成方針

めざす人材像

～新しい価値(Value)を創造しつづける人材～

- 患者さんを第一に考え、
- ・自ら考え、努力と挑戦を通じて、成長しつづける
- ・チームワークを大切にして、持てる能力を発揮しつづける
- ・仕事への誇りと自信を持ち、組織成果に貢献しつづける

人材育成方針

- ・国際創薬企業をめざし多様な人材を戦略的に採用します。
- ・上司との適切な目標設定や評価によって、社員の自律的行動を促進し、新たな価値を生み出す組織と個人の継続的成長を支援します。
- ・各人の適材適所の配置を進め、持てる能力を最大限発揮できる育成プログラムを提供します。
- ・一人ひとりの主体的なキャリア形成を大切に考えて、各人のキャリアデザインを支援します。

キャリア支援の具体的な取組

社員が自律的、継続的に成長し、よりよい職業人生を形成していけるように

キャリア形成支援策の特徴をご紹介します。

I. キャリア目標の設定・見直しの仕組み

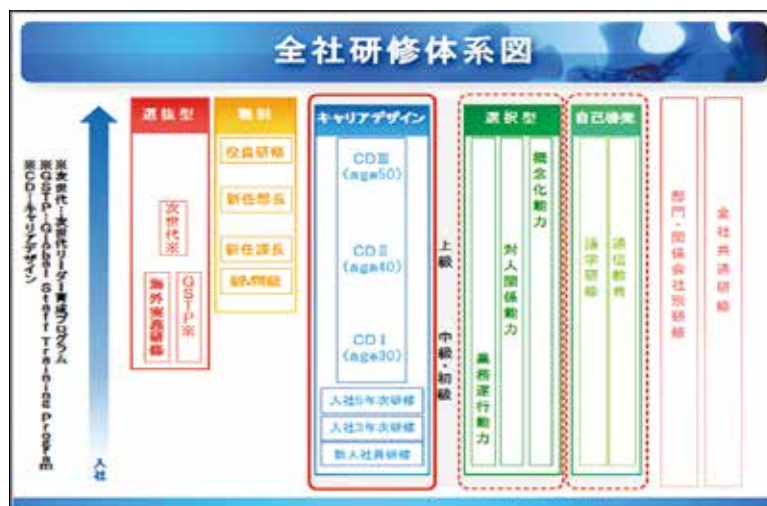
① キャリア面談の実施と面談結果を記録・共有するシステム

上司とのキャリア面談(1回/年)と目標管理面談(6回/年)を実施し、自身の働き方の見直し今後の目標を考える機会を設けています。キャリア面談の内容はデータベース化し、上司・部下が共有できるシステムとなっています。

② 仕事マップをイントラネットで開示

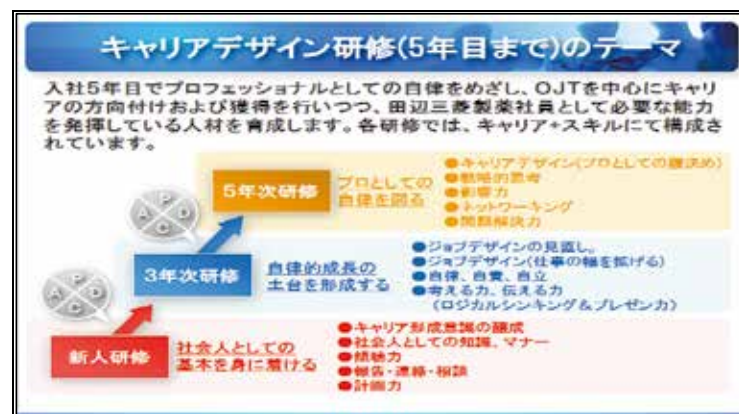
目標設定の参考として各部署の業務内容・求められる行動・能力要件を開示しています。

II. キャリアデザイン研修を中心とした研修体系による能力開発・自己啓発推進



① 入社5年目までしっかりサポート

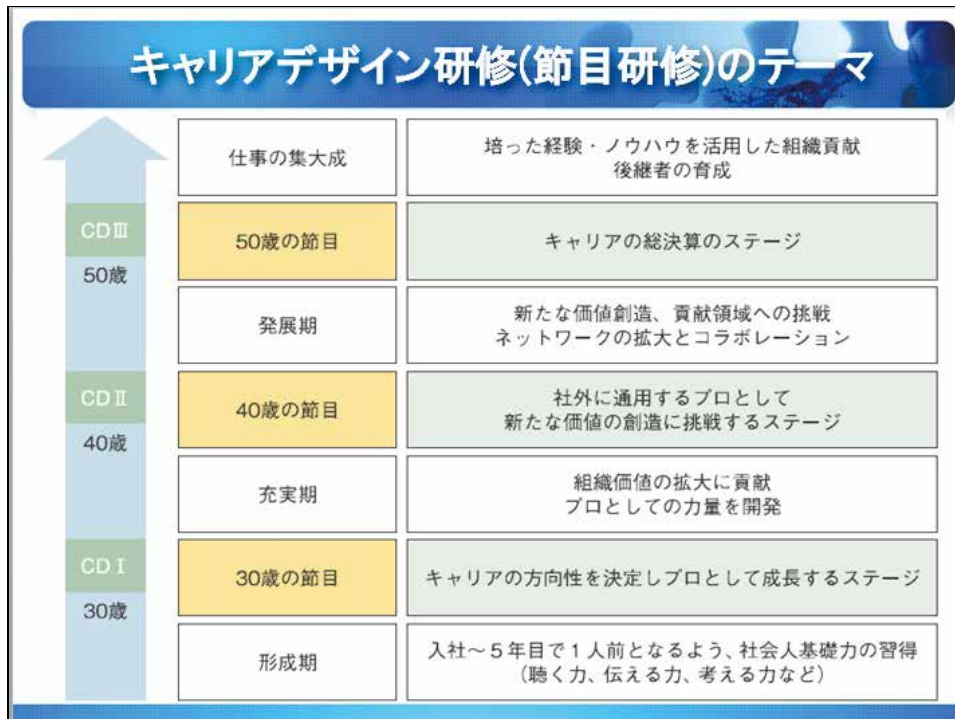
入社から義務教育として、1・3・5年目研修を行い、しっかり育てたいと考えています。研修はキャリア形成+スキルという内容で実施しています。



②30歳、40歳、50歳のキャリアデザイン研修の実施

ライフステージの節目で集合研修を実施し、ライフを含めた今後のキャリア・価値観・期待や環境・目標を見直し、主体的に取り組むことを支援しています。

中でも効果的な内容として、30歳研修では「先輩インタビュー」により各自ロールモデルを見つけ、自身は何をすべきか具体的に考えることができます。50歳研修では、周囲からのポジティブな期待を自身の集大成の参考にしています。



③必要な人に、必要な時に、必要なプログラムを用意

選択型(手上げ)研修や通信教育等、やる気のある人に自己啓発の機会を提供しています。選択型では最高のプログラムを提供できるよう常に工夫しています。

Ⅲ. 多様な働き方への取組

①選択可能な等級制度と勤務制度

個人の希望を考慮し働き方が選択できる仕組みとして、選択可能な等級制度(マネジメントコース/専門職コース)を設けています。勤務制度ではフレックス制、裁量労働制、みなし労働制、育児・介護休業制度、ボランティア休暇、失効年休積立制度など、働き方の多様性に応じた制度を導入しています。中でも育児休業は子が3歳になるまで、また育児短時間勤務も子が小学校3年生末まで認め、またやむを得ない事情により会社が認めた場合小学校6年生末までの延長も認められます。さらに、全国に事業所のあるMR職へは「配偶者同居ガイドライン」という一定のルールに沿って配偶者が異動した場合、当該配偶者の勤務地へ異動させるというユニークな運用を行っています。

②ダイバーシティ推進

女性の勤続年数は長く、ダイバーシティ推進の中でもここ数年は「女性活躍推進」を最重点テーマとして掲げて取り組んでいます。

取組の効果や課題と今後の取組の方向

自律的なキャリア形成の浸透・定着をめざして

I. 取組の効果

従業員の主体的な能力開発のため、キャリア形成支援を中核とした人材育成体系を再構築し、キャリア面談と面談結果共有のしくみ(上司・部下)を導入しました。主体的な能力開発の部分では、選択型研修の開催数が増加するに伴い受講者が増加しています。「従業員意識調査」でも自己啓発の内容として、「会社が提供する研修の受講」が「自学自習」に次いで2位で、年々回答数が増加しています。具体的な効果発揮については今後検証していきます。

II. 今後の課題

キャリア形成支援策については導入したばかりですので、今後は従業員の自律的なキャリア形成と支援策の共感、浸透を図りたいと考えています。

導入⇒認知⇒共感⇒浸透⇒定着へ

具体的な課題としては以下のとおりです。

- i) マネジメント力の強化(目標管理の深化、部下育成・支援スキルの向上等)
- ii) 50歳以上の方の活性化(キャリアデザイン研修50歳実施等)
- iii) メンターやキャリア相談窓口の設置と相談員の育成推進
- iv) 適材適所の配置の推進

トピック 新入社員研修での取組

「自ら考え、行動し、周囲と協力してことを成し遂げる」をテーマに研修を実施しています。生命関連企業で働く意義・目的をしっかりと認識できるよう国際医療支援を行う医師の講演実施や、実践的なグループワークの実施、ロールモデルとなる若手先輩社員に参加してもらうなど、多彩な内容で実施しています。

また、すべての班に研修準備班、挨拶班、生活班、修了式企画実施班など、役割を与えることで、主体的に考え動き出せるようになります。

2014年の修了式では、新入社員の笑顔、キラキラした前向きな姿勢があふれているDVDを自主作成し、事務局を感動させてくれました。

