

Passion for Innovation.  
Compassion for Patients.™

資料 4



# ジョブ型研究インターンシップ 第一回推進委員会 議題発表

2020.10.12 (月)

古田 弘信  
第一三共株式会社

- **ジョブ型雇用の現状と展望**  
(採用方法の多様化・複線化、採用時期の多様化を含め)
- **博士に求める資質・能力、修士に求める資質・能力**
- **採用活動と研究インターンシップの在り方と課題**  
(博士・修士)

# ジョブ型雇用の現状と展望

第一三共株式会社の場合

「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の中間に位置する「職種別採用」を行っており、特にデータサイエンス職における展望が必須である

## 現状



● インターンシップ：未実施

● インターンシップ：修士・学士

## 展望



- ジョブ型雇用の現状と展望

(採用方法の多様化・複線化、採用時期の多様化を含め)

- 博士に求める資質・能力、修士に求める資質・能力

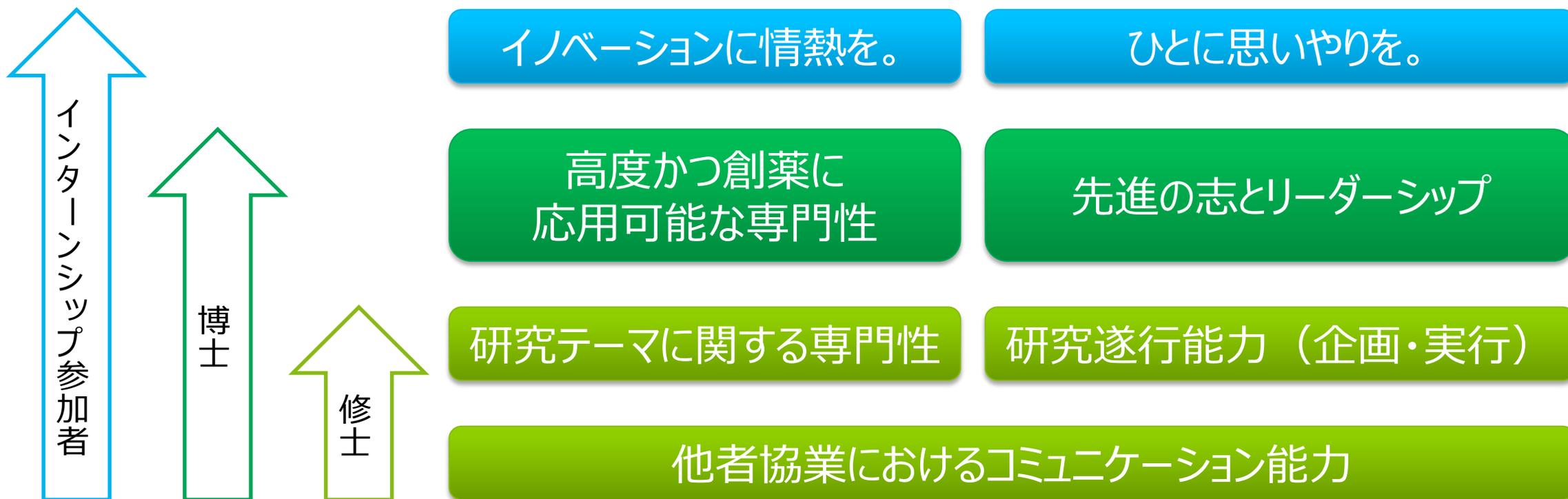
- 採用活動と研究インターンシップの在り方と課題

(博士・修士)

# 博士に求める資質・能力、修士に求める資質・能力

第一三共株式会社の場合

修士は自身の研究への想い、博士は組織としての研究への想い、インターンシップ参加者は企業スローガンに合致する想いが必要



- ジョブ型雇用の現状と展望  
(採用方法の多様化・複線化、採用時期の多様化を含め)
- 博士に求める資質・能力、修士に求める資質・能力
- 採用活動と研究インターンシップの在り方と課題  
(博士・修士)

# 採用活動と研究インターンシップの在り方

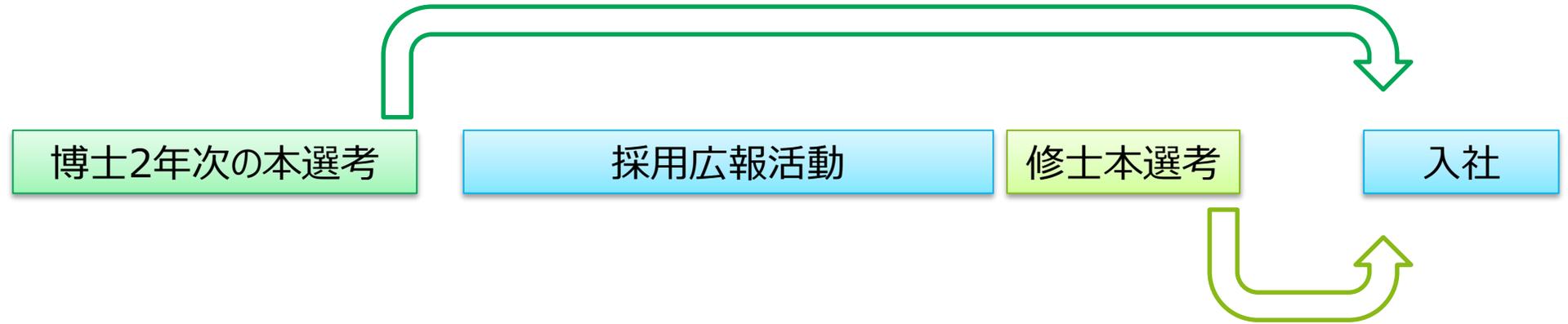
第一三共株式会社の場合



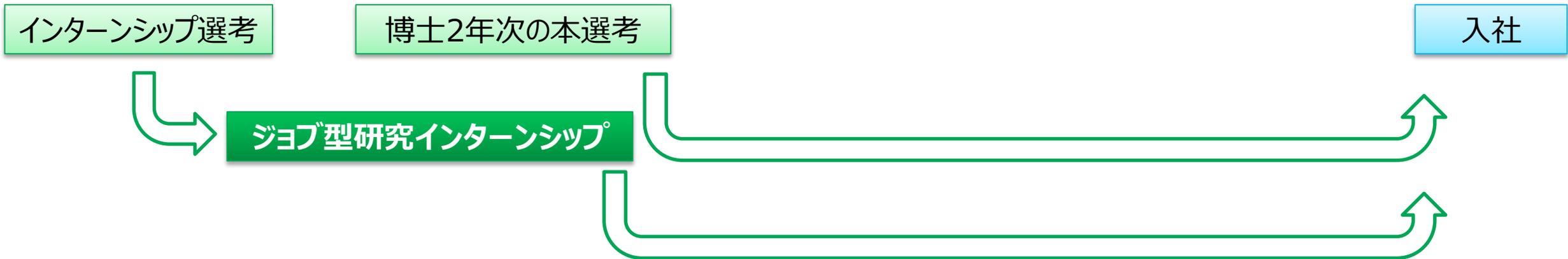
現状の博士2年次の本選考の時期にインターンシップ選考を実施し、合致者をそのまま入社へ導く等の方法が考えられる



## 現状



## 展望



# 採用活動と研究インターンシップの課題

第一三共株式会社の場合

機密情報の漏洩など研究にとって最も厳守すべきことを様々な対策によって解決できれば、実現の可能性は見てくる  
既存データ活用が可能なデータサイエンス職インターンシップは機密情報の漏洩に関する障壁が低く、実現の可能性は高い

機密情報の漏洩  
(博士学生との誓約)

ジョブディスクリプションとのミスマッチ  
(採用不合格の場合の情報漏洩)

実務経験として対応可能な範囲  
(模擬体験では意味が無い)

有給インターンシップ制度の構築  
(給与水準の妥当性)

## 課題

受入人数と実施期間  
(企業側の対応力)

プログラム構成  
(ガイダンス・実務・成果・評価)

基礎研究を志す博士の減少  
(就業に有利な分野への傾倒)

項目	ジョブ型採用	職種別採用（第一三共の場合）	メンバーシップ型採用
採用方針	仕事に対して人を割り当てる	職種の範囲内で業務に人を割り当てる	人に対して仕事を当てる
業務範囲	職務記述書に記載されていない仕事は原則しない	キャリアステージ等級 & 職務等級で一定レベルに定義	明確な業務内容や範囲が決まっていないため、一定期間でのジョブローテーションがある
給与体系	職務給で給与を決める	キャリアステージ等級 & 職務等級に紐づく処遇	職能給で給与を決めることが多く、役割や勤務年数で判断される
勤務地	採用前から勤務地が限定されており転勤は原則ない	勤務地は職種ごとに定められ、異動による転勤もある	採用後に勤務地、配属が決まることが多く、会社によっては転勤の可能性もある
教育	即戦力として社員を採用するため、個人のスキルは基本的に社外で身につける	教育は社内教育だが、社外教育も奨励している	長期雇用を前提としているため、社内教育体制を整えている