

# 博士人財の採用と活躍について

**中外製薬株式会社**

人事部長 高田雄介

2024年9月26日

# 本日の発表内容

## ◎高収益のビジネスモデル

- ①中外製薬の目指す姿
- ②革新的な新薬開発の特徴
- ③当社のビジネスモデル・業績推移・創薬戦略

## ◎博士の採用と活躍事例

- ①当社の人財マネジメント方針
- ②博士人財の採用と活躍
- ③当社が考える課題と解決の方向性

# 中外製薬について

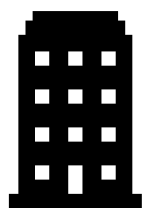
日本のトップ製薬企業として株式市場やサステナビリティ・DXで高い外部評価を獲得



売上収益\* 1兆1,114億円

IFRS営業利益額/率\* 4,392億円/39.5%

\*2023年12月期



時価総額\*\* 11.43兆円

(医薬品業界順位：1位)

(上場全企業順位：14位)

\*\*2024年9月19日時点



2020～2023年 DJSI World選出

DXプラチナ企業2023-2025

# 中外製薬の目指す姿

事業のコアは革新的な新薬

ロシュとの協働のもと、**独自のサイエンス力と技術力**を  
核として、**患者中心の高度で持続可能な医療を実現する、**  
**ヘルスケア産業のトップイノベーター**となります



世界の患者さんが  
期待する

世界最高水準の創薬力を有し、世界中の患者さんが「中外なら必ず新たな治療法を生み出してくれる」と期待する



世界の人財と  
プレイヤーを  
惹きつける

世界中の情熱ある人財を惹きつけ、ヘルスケアにかかわる世界中のプレイヤーが「中外と組めば新しい何かを生み出せる」と想起する

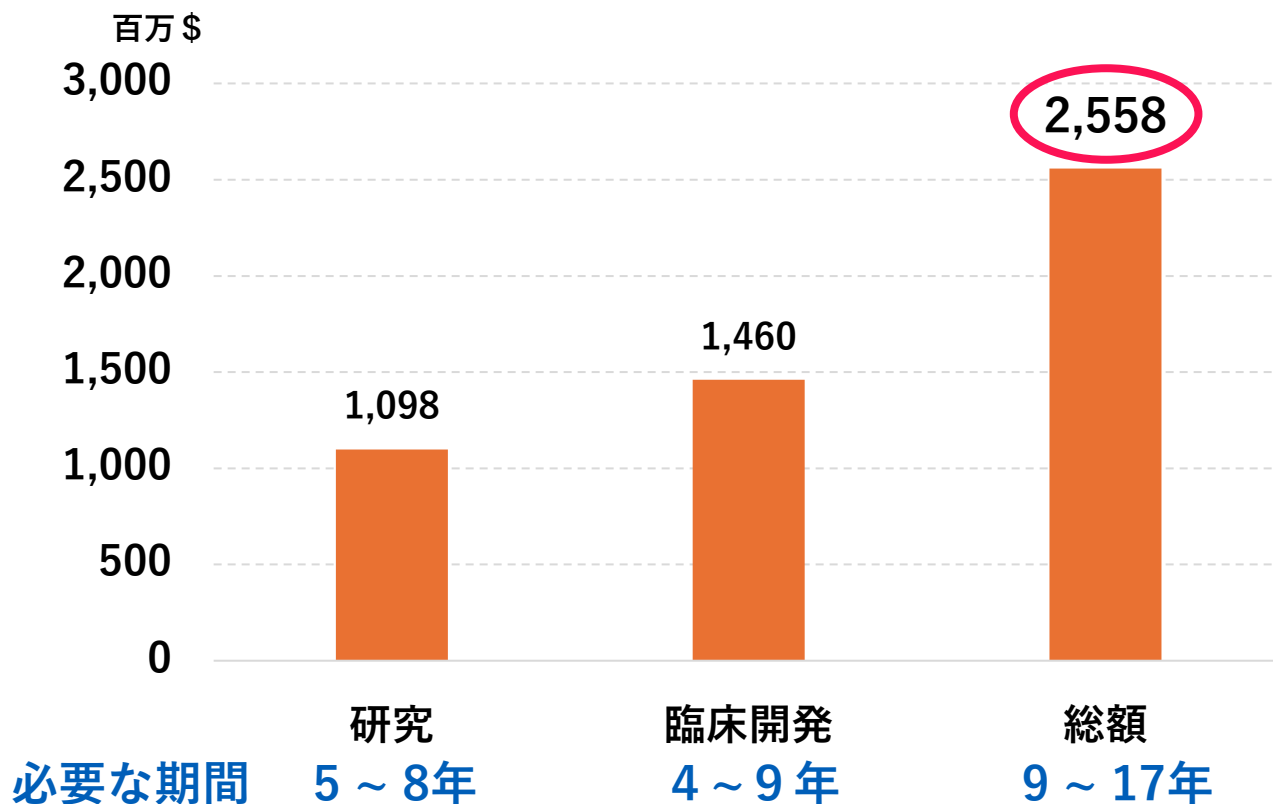


世界の  
ロールモデル

サステナビリティを事業活動の中心に据え、社会課題解決をリードする企業として世界のロールモデルになっている

# 新薬開発のコスト

ハイリスクかつ長期間の巨額投資が必要



新薬を1つ生み出すためには、  
3,500億円強\*の投資が必要

\* 1\$ = 140円で計算  
失敗コスト・資本コスト含む

臨床開発フェーズにおける  
新薬候補の成功率は12%弱

# 当社のビジネスモデル

革新的な創薬への集中投資を可能とするロシュとの戦略的アライアンス



Roche ロシュ グループ

- 中外製品をグローバル市場で最大化
- 豊富なロシュ製品を日本で展開

## 自社創製品

革新的・挑戦的な創薬に特化

ロシュへの導出により  
グローバル開発・販売を加速

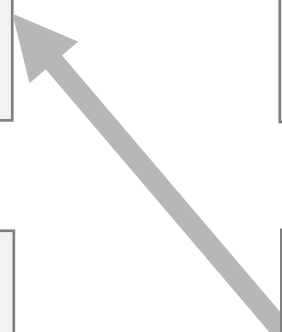


- ロシュ製品を日本市場で最大化
- 革新的な中外創製品をグローバルで展開

## ロシュ導入品

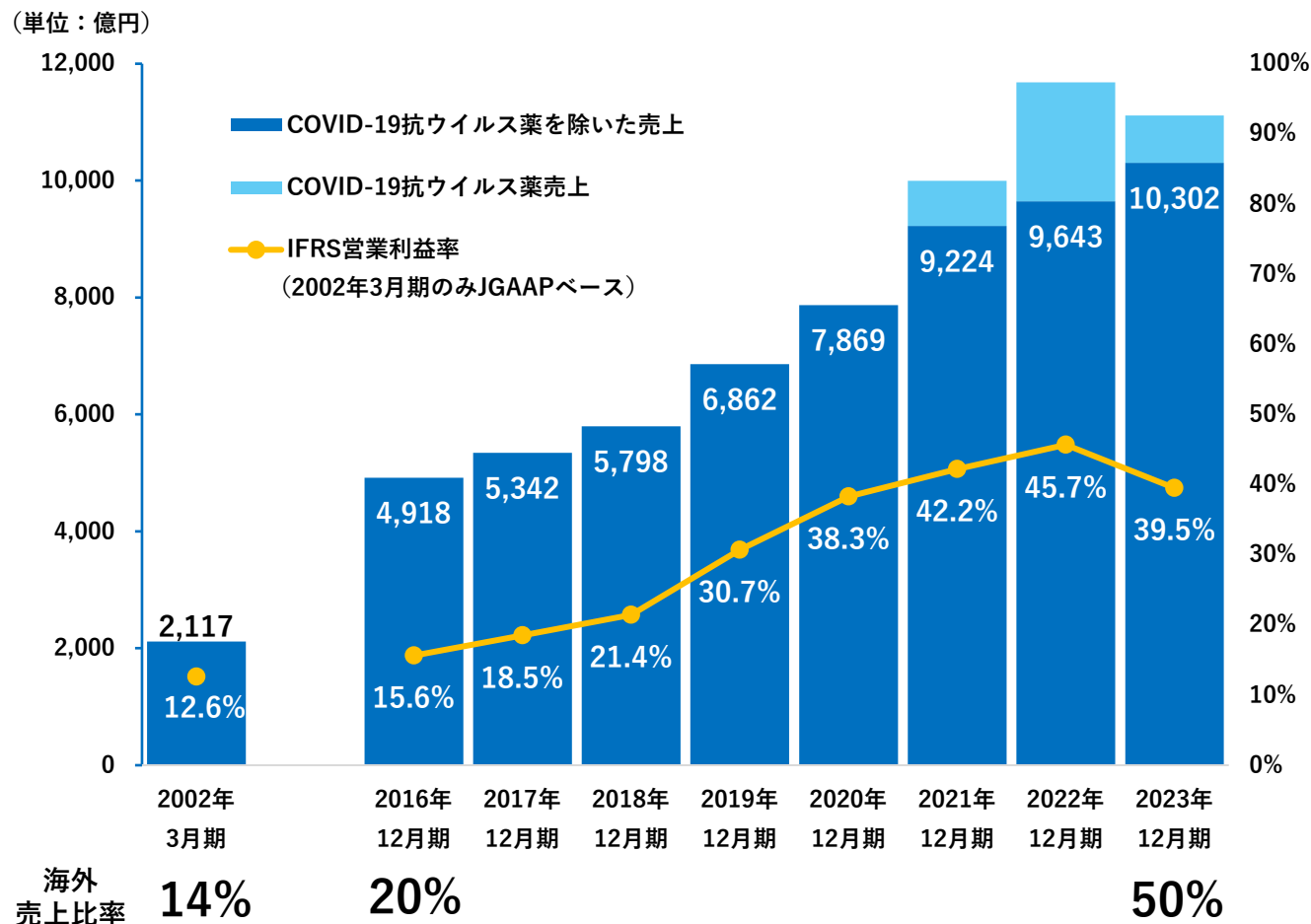
有力新薬候補を  
日本市場で独占的に開発・販売

国内事業で安定的な  
収益を確保



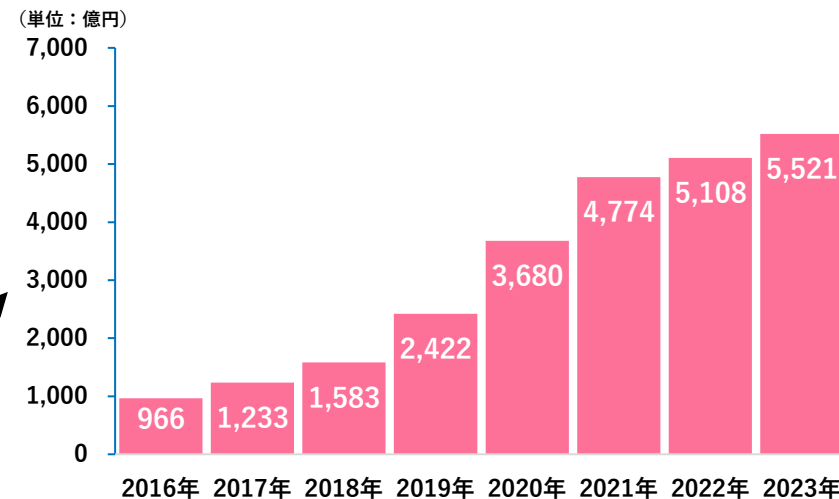
# 当社の業績推移

高成長の源泉は自社創製新薬の海外市場浸透

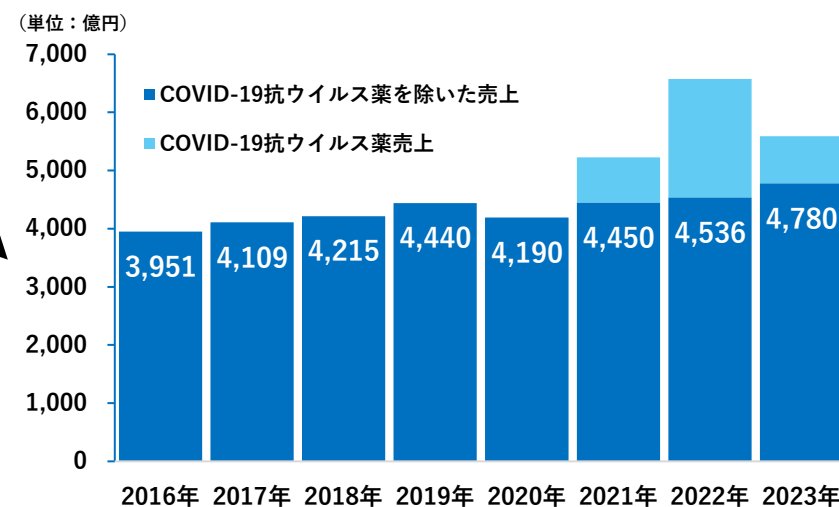


2002年10月～  
ロシュとの戦略的アライアンス開始

海外売上



国内売上



# 当社の創薬戦略の特徴

疾患領域を特定しない技術ドリブンの創薬で革新的な新薬の連続創出に成功

## < 中外製薬の創薬アプローチ >

- 独自開発した **革新的な創薬技術を起点**
- 作用機序・バイオロジーに基づき、  
技術を最大活用できる標的疾患を選択

参考：[中外製薬のR&Dプリンシプル](#)



## < 一般的な創薬アプローチ >

- 過去に研究開発で成功、あるいは営業活動で得意とする疾患領域に焦点を絞り、創薬に取り組む

# 本日の発表内容

## ◎高収益のビジネスモデル

- ①中外製薬の目指す姿
- ②革新的な新薬開発の特徴
- ③当社のビジネスモデル・業績推移・創薬戦略

## ◎博士の採用と活躍事例

- ①当社の博士人財の活躍と期待すること
- ②博士人財の採用と活躍
- ③当社が考える課題と解決の方向性

# 当社の博士人財の活躍

技術ドリブンの創薬の成功の秘訣は博士人財の活躍



## 博士人財にインタビューした際のコメント例

- 若いうちから裁量を持って自由に研究できる環境
- テックベンチャーのように主体性が奨励される文化の中、成長を実感
- 中外製薬初となるプロジェクトを託される
- アンメットメディカルニーズをすくい上げ、創薬の「0→1」に貢献
- 入社3年間で新規抗体技術の特許を次々出願
- 将来は経営的観点から、より多くの患者さんの力に

参考：[中外製薬 採用サイト 社員インタビュー](#)

[Talent book（中外製薬）](#)

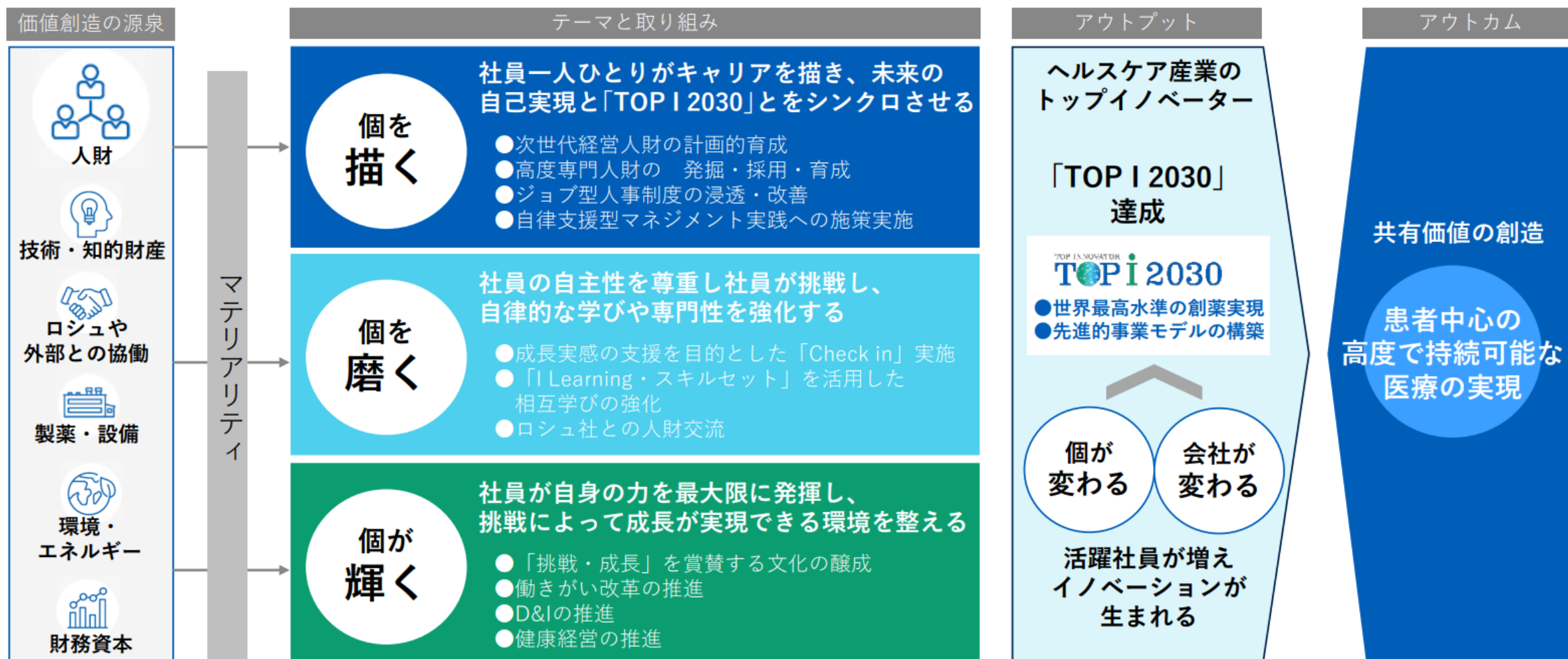
# 博士人財へ期待すること

高い専門性をベースに自律した研究員として科学する能力の習得

- 多様性をまとめ上げ新たな変革を創出するリーダーシップ
- 高度な専門性と俯瞰力、深い探求心・発想力
- 高い研究・実験計画立案&実行力とデータ解釈力
- 研究室内外の活動経験で培ったコミュニケーション能力

# 当社の人財マネジメント方針

経営戦略に人事戦略をアラインさせイノベーションの源泉となる人財の能力発揮と成長の実現



# 当社の博士人財の新卒採用動向

年間を通して多様な博士人財が応募可能な機会の創出と高い専門性を評価した処遇設計

| 新卒採用チャネル         |                  |
|------------------|------------------|
| 博士               | インターンシップ         |
|                  | 通常採用（インターンシップなし） |
|                  | 通年採用             |
|                  | ジョブ型研究インターンシップ*  |
| 修士・学士<br>（一部博士含） | インターンシップ         |
|                  | 本選考（6月採用）        |

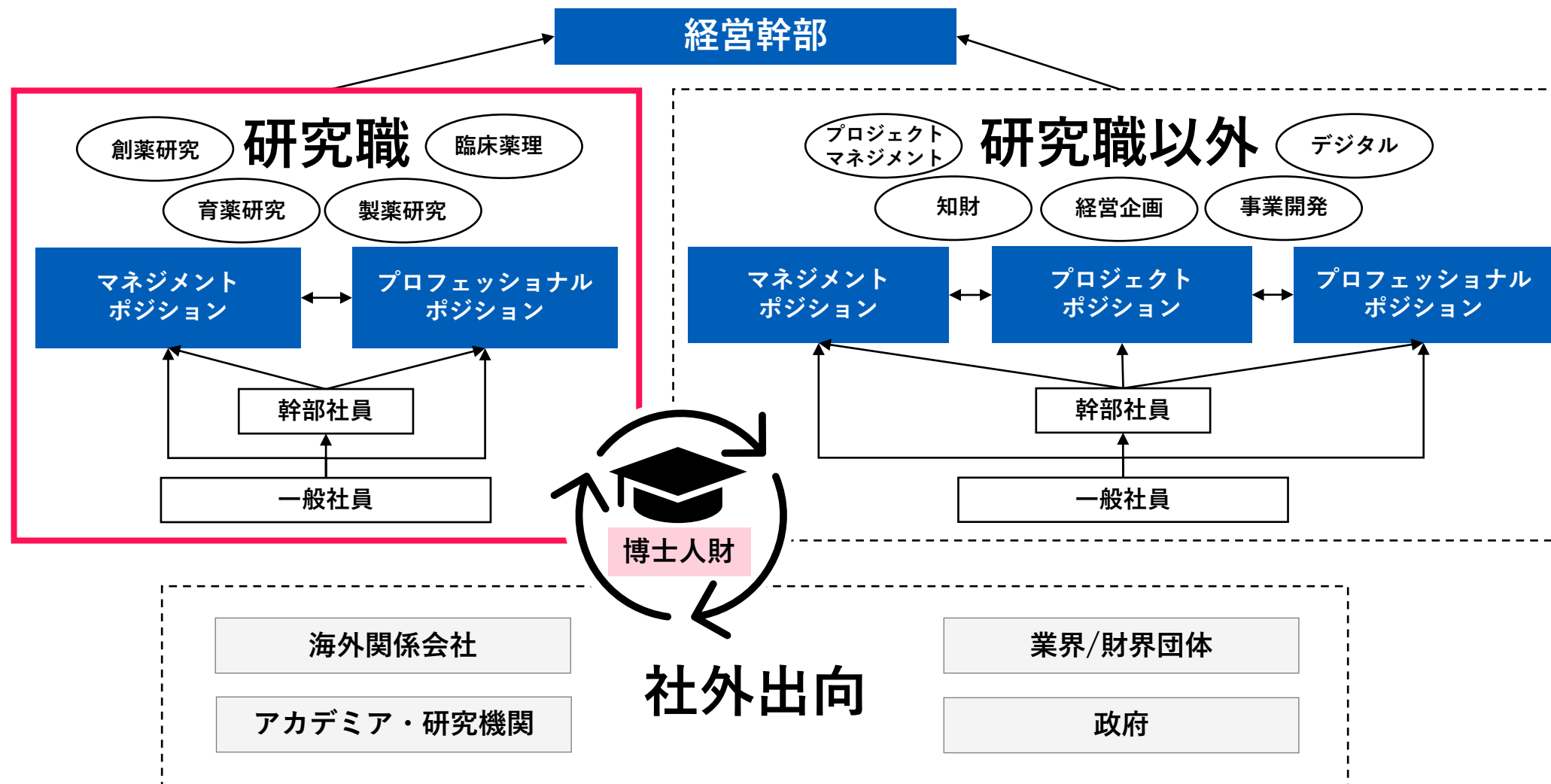
|             | 博士 | 修士 | 学士 | 合計  |
|-------------|----|----|----|-----|
| 2024年<br>入社 | 40 | 86 | 32 | 158 |
| 2023年<br>入社 | 40 | 64 | 39 | 143 |

\*ジョブ型研究インターンシップ推進協議会（文部科学省）加盟

| 処遇              |                                                                                                    |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 給与              | <b>4年制博士了：月給31万5000円</b><br><b>3年制博士了：月給30万5000円</b><br>修士了：月給27万5000円（薬学6年制を含む）<br>大学卒：月給25万0000円 |
| 入社時の格付          | 学歴ごとに生じる経験の差を期待される役割の差とみなし初任格付                                                                     |
| 勤務形態<br>（研究従事者） | <b>裁量労働制度</b> （新卒入社者は2年目の7月より適用）：裁量手当6万円/月                                                         |

# 当社の博士人財による多様なキャリアパス

博士人財の専門性を生かし適所適材で活躍できる機会と挑戦できる環境の提供



# プロフェッショナルポジションの評価項目

専門性を含めた8項目のグレーディング集計結果に基づいた処遇決定



専門性



困難度



企業/事業の理解



意思決定の自律性



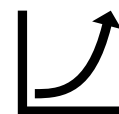
社会的コンピテンス



影響の範囲



思考範囲



目標達成に対する  
影響度

# 博士人財の採用と更なる活躍に向けた課題

学生・企業双方にメリットがある就職・採用活動と包括的なキャリア支援の環境整備

## 採用

- ◆就職・採用活動の早期化・長期化
- ◆グローバルの高度専門人財の発掘・採用・処遇
- ◆多様なバックグラウンドを持つ人財の獲得に向けた環境整備

## 更なる活躍

- ◆マネジメントポジション以外の複線的なキャリアパスの設計
- ◆データ利活用を通じた採用後の活躍分析
- ◆日本における博士人財の活躍度向上のための社内・業界を超えたネットワークづくり

創造で、想像を超える。