

第6章 医薬系・化学系企業における大卒者採用と初期キャリア

1. はじめに

1990年代以降、医薬系・化学系企業の国際競争は激しさを一段と増している。それまでの各国の規制により国別に分割された市場から、グローバル化対応を迫られ、国際市場におけるシェアの維持・拡大のためのM&Aが頻繁に行われている。経営戦略も、百貨店型の多分野展開における総合力による競争から、ブティック型の得意分野への選択と集中が行われ、その分野におけるNo.1を目指すようになってきている。

こうした国際化を余儀なくされる産業領域において、企業の人材開発は重要な意味を有する。そこでは企業の人的資源として企業業績に大きな影響を与える新規大卒者の採用はまさに企業存亡の鍵となる。それでは、大卒者採用の目的や手続き、その後のキャリアは、企業の変化に対応して変化しているのであろうか。また、大卒者採用の違いは国際化によって喪失してゆき、大卒者採用もグローバル化していくのであろうか。

こうした課題に対する回答を導く一助として、本稿は日英2カ国における医薬系・化学系企業の新規大学卒業者の採用手続きを比較し、その共通性と相違点を明らかにし、なぜそのような特質を有するに至った要因を析出することを試みる。

在日日系企業は、一般に本社機能を有するのみならず、研究開発部門、生産部門などが日本に存在する。このため、文系大卒者の配属先も多様であり、総務・労務・経理・法務・営業といった多様な部門への配属が行われている。その後同一企業（グループ）の中で、職業能力開発を重視し、長期間にわたる研修と部署替えを行い、将来の基幹社員を選抜していく。それでは、在日外国企業はどのように大卒者採用を行っているのか、さらにその企業の本社のおかれる国で、その企業はどのような大卒者採用を行っているのかを明らかにし、比較し、その特質を明らかにすることが必要になる。さらには、企業が求める大卒者とはどのような能力を身につけているのか、大卒者に不足している知識・技能は何なのか、そのために（とりわけ日本の）大学教育がどのように貢献できるのか、という点を引き出すことが課題となる。

調査の方法は、医薬系・化学系企業における(1)在日日系企業、(2)在英イギリス系企業、(3)在日イギリス系企業における大卒者採用の目的と手続き、採用後のキャリア並びに職業能力開発について、アンケートを基盤とした聞き取り調査である。聞き取り調査及び関連資料の分析を通じ、どのような類似点と相違点があるのかを明らかにすることとした。

本来ならば、在英日系企業も調査対象に含めて分析を行い、その特質を明らかにすることが必要と考えるのが妥当であろう。しかしながら、日本の大学教育が企業の需要にどのように対応できるのかという観点から、これらの企業類型を次の2点の理由により、調査対象から除外した。(1)医薬系・化学系在英日系企業の多くが現地における大卒者採用をあまり行わず、日本からの異動により配属していること、(2)現地で大卒者採用を行っている場合でも日

本人大卒者（新卒者）がほとんど採用されていないこと。

本調査並びに資料分析を実施するための作業仮説は次のようなものである。

在英イギリス系企業も大卒者採用については多様な部門で採用を行っている。一般に本社機能に加え、研究開発部門、生産部門などを有しており、大卒者の採用も多様な部門において実施されている。もっともイギリスでは、採用後は部門でのローテーションよりも、同一あるいは類似する部門の同業他社に移動していく場合が少なくない。

それでは、在日イギリス系企業の場合、大卒者採用は在日日系企業型であろうか、それとも在英イギリス系企業型であろうか。答えはどちらでもない、独自の採用とキャリア・パスが形成されているのではないか。これまでの企業インタビューや文献研究等によれば、現地法人が設立された当初は、本社が置かれている国の企業の採用システムが取り入れられるが、経年とともに、現地法人国の採用方法と多くの類似点を有するように変化していくと考えられる。

実際の聞き取り調査及び資料分析により得られた、本稿の暫定的結論を予め提示するならば、以下のようなになる。

医薬系・化学系在英イギリス系企業の場合、大卒者採用が「定期採用型」と「欠員補充型」とに区分される。前者はいわゆる「幹部候補生」を主な対象としているが、その後のキャリアを必ずしも保証するものではない。採用方法は、年1回が原則であるが、近年変化しつつある。採用方法は、書類審査、面接、アセスメントセンター、役員面接である。採用基準は一定の大学での成績に加え、ソフトスキルが重視される。採用後は2～3年程度の研修プログラムが用意されている。幾つかの部門をローテーションし、その後適切な配属先を決定する。ただしその後は、5年程度あるいは10年程度での会社異動もありうる。

医薬系・化学系在日イギリス系企業の場合、大卒者の採用目的そのものが、在日日系企業とも在英イギリス系企業の場合とも異なる。在日イギリス系企業は、本社機能を有していないこと、また、M&Aを実施して企業規模そのものが拡大している。同時にそれまで分散していた諸機能が整理され、日本市場では販路拡大、すなわち営業活動が最重要課題となっている。このため、大卒者採用は、そのほとんどが営業職採用となっている。採用方法は、在日日系企業と同様に新規一括採用である。入社後の能力開発は、初期段階でかなりの程度行われている。とりわけ、医薬系企業の営業職では、資格取得のための研修が1年目に組まれている。長期間にわたる研修プログラムは、個人が選択する形となっており、ややグローバル化した在日日系企業に近い。長期的なキャリアでみると、人材開発やマネジメントへと能力開発を行い、そちらの領域へと移動していく形が想定されている。大学教育への意見では、在日日系企業と大きな差を見いだすことはできない。

2. 本調査研究の課題・対象・方法等

2.1 課題設定

本稿は日本及び英国（イングランドのみ）2カ国における医薬系・化学系企業に対する聞き取り調査及び関連資料の分析を通じ、以下の点を明らかにすることを目的としている。

- (1) 新規大学卒業者の採用手続きを比較する。ここでは、採用の基準、大学教育と採用の際の関連性、採用手続きなどが分析の対象となる。
- (2) 大卒者の初期キャリアに着目し、大卒者のキャリア・パスを描く。ここでは、採用後の能力開発システムの概要、関連資格、長期的キャリア・パスとの関係分析などが対象となる。
- (3) 大学教育を含めた大卒者に求められるコンピテンシーとは何かを明らかにし、大学教育に求められるものを示す。
- (4) 上記の作業を通じ、日英両国の大卒者に求められるコンピテンシーを明らかにし、そのために（とりわけ日本の）大学教育がどのように寄与できるのかを明らかにする。

2.2 分析対象

分析の対象は、医薬系・化学系企業であるが、これを3つに類型化した。(1)在日日系企業、(2)在英イギリス系企業、(3)在日イギリス系企業。

本来ならば、(4)在英日系企業も調査対象に含めて分析を行い、その特質を明らかにすることが想定される。しかしながら、1)医薬系・化学系在英日系企業の多くが現地における大卒者採用をあまり行わず、日本からの異動により配属していること、2)現地で大卒者採用を行っている場合でも日本人大卒者（新卒者）がほとんど採用されていないこと、という理由により、今回の調査・分析対象には含まないこととした。

2.3 調査対象企業の概要

- (1) P社。拠点はイギリスにある。医薬系企業である。日本に現地法人が設置されている。本調査では、イギリス本社及び日本法人の両方でインタビューを行った。
- (2) Q社。本社は日本にある。化学系企業である。M&Aによりヨーロッパ等に現地法人がある。本調査では、日本でインタビューを行った。
- (3) R社。本社は日本にある。医薬系企業である。諸外国に法人及び提携企業を有する。本調査では、日本でインタビューを行った。
- (4) S社。拠点はイギリスである。医薬系企業である。日本に現地法人が設置されている。本調査では、イギリス本社及び日本法人の両方でインタビューを行った。インタビュー対象者は、人事担当の部長クラス又は採用チームスタッフである。以上の企業インタビューを上記の3つの類型として整理するならば、以下ようになる。

表 6.1 調査対象企業の分類

	インタビューを実施した企業	
	医薬系	化学系
(1)在日日系企業	R _{JP}	Q _{JP}
(2)在英イギリス系企業	P _{UK} , S _{UK}	
(3)在日イギリス系企業	P _{JP} , S _{JP}	

この表から理解できるように、医薬系企業については、3 類型すべてについて調査を実施したが、化学系企業については、在日イギリス系企業におけるインタビュー調査を実施していない。

2.4 調査時期・方法等

各社のインタビュー調査は、いずれも平成 16 年度に実施した。インタビュー対象者は、主に企業の大卒者採用担当者である。インタビュー調査は、研究グループの 2～3 名で行った。事前にアンケート調査票を送付し、記入をお願いした上で、採用、初期キャリア、大学教育への要望等を尋ねた。インタビュー時間は、企業により異なるが、60～120 分程度である。

調査後に各種資料とインタビュー結果を照合し、不明の点についてはメール等で確認を行った。

以下、在日日系企業、在英イギリス系企業、在日イギリス系企業それぞれについて、(1)採用手続きと選抜基準、(2)初期キャリアと研修、(3)大学教育への期待・課題について、インタビュー調査及び関連資料に基づいて整理する。

3. 採用までの手続き・方法・基準等

3.1 在日日系企業の採用の概要

医薬系・化学系在日日系企業において、採用方法等は共通点が多い。採用方法は新規大卒者一括採用を中心としている。応募者に対して、書類選考を行い、面接を 3 回程度実施する。この面接が採用の際に重視されているが、そこでは採用基準となっている、いわゆるソフトスキルを判断しているためである。

もう少し詳細にみてみよう。本研究の対象となるのは、Q 社と R 社である。Q 社が本社として、多様な配置先の大卒者を採用するのに対し、R 社は医薬系の特徴である営業職である医薬情報担当者 (MR) を中心とした採用を行っている。

【対象在日日系企業の採用概要】

Q_{JP}社は化学製品製造業で、従業員数約3万人である。Q_{JP}社の新規大卒者採用は、1999～2000年にストップしていたが、2001年から再開されている。大卒者及び大学院卒業者は本社採用で、最近は両者合計で50名程度である。採用数では技術系が事務系よりもやや多い。事務系は学部卒、技術系は大学院修士卒が中心である。事務系は学部指定はないが、営業志望には経済学部や商学部出身者が多い。また、大学院卒も数名採用している。

一方、R_{JP}社は、20世紀前半に繊維メーカーとして発足している。R_{JP}社はそこから医薬品事業等をスピナウトして誕生した企業で、R_{JP}社としての歴史はまだ10年に達しない。日本各地及び複数国に研究所を有している。R_{JP}社は数十カ国に対し医薬品の輸出ライセンスを持っている。研究所では、現地採用は行っていない。従業員数は、2000名弱（2004年9月現在）で、大卒者はその7割程度である。事務系では9割、技術系では5割が大卒者である。

R_{JP}社の採用（2003年度、2004年度実績）は、新規大卒者25-30人、大学院卒業者18-30人となっており、1年で両者合わせて50人弱である。新規に採用した大卒者及び大学院卒業者は、ほとんどが医薬情報担当者（MR、営業職）による採用である。採用は、退職者（3～5%）を前提とした計画的採用であるため、採用の人数の変化はない。採用区分は、新卒－既卒、職種別採用である。

【採用方法】

採用までの流れは、多くの在日日系企業と同様である。手続きはおおむね次のようになる。まず、インターネットを活用してエントリーシートによる応募、そして会社説明会、面接へと進んでいく。重視するのは面接である。

Q_{JP}社を例に見ていこう。大卒者採用向けに10～11月に業者のサイトからインターネットで募集をかけ、12月には自社のHP（ホームページ）を立ち上げ、受付を始める。一方、11月から翌年の2～3月に大学に出向いての学内セミナーを実施している。学内セミナーを実施するのは文系では国公立大学が中心で、業者を介して就職部とタイアップした形で行う。国公立大学を中心に学内セミナーを実施するのは、学生にポテンシャルの高い者が多いという判断からである。2月から会社説明会を行い、書類選考の後、最低でも面接を3回行う。専攻のための書類は、履歴書、その場で記入するエントリーシート、技術系の場合はこれに研究概要のレジュメが加わる。書類選考でおよそ4割程度に絞る。技術系の場合、1次面接で研究概要のプレゼンテーションを行う。事務系では、応募者数が多いため1次面接の前にグループディスカッションを行う。1次面接は主任クラスと人事で行い、2次面接が部長面接で人事の部長級も加わる。最終面接が担当役員で、経理なら経理担当役員、営業なら事業部長が入る。6月頃までに順次内定を出す。公務員試験受験者を考慮して7月までは続ける。それでも内定者が不足する場合には、第2新卒・若手の中途採用で補充する（第2新卒採用

は文系で 15%程度)。

RJP 社でも、同様の採用方法である。はじめに Web サイト、社員出身校の薬学部などにダイレクト・メールによる母集団の形成を行う。その後、会社セミナーを行い、選考試験を実施している。選考試験は、筆記試験・適性検査・面接である。

RJP 社は、上記採用ルートに加え、「リクルーター」制度も採用しているが、ケースバイケースである。なお、RJP 社はスピンアウトする前の親会社と採用を合同で実施している。

【採用基準】

両者ともそれほど専門知識を重視していない。むしろ「ソフトスキル」が採用基準として重要視されている。

QJP 社が採用面接で重視するのは、志望動機である。とくに、将来に対する意欲をみる。学生時代に何か(留学、体育会系、等)に打ち込んできた人は集中力があると評価している。質問への的確な対応など、基本的コミュニケーション力をみる。また、語学はそれほど高いものではないが一定の程度以上を要求している。

RJP 社が採用時に重視する項目は、「大学在学時の課外活動経験」「採用時の学力試験」「適性試験」等であるが、特に重視するものは、面接である。その面接では、「計画立案・調整・組織化の能力」、「問題解決の能力(課題形成能力)」、「創造性」、「プレッシャーの下でも仕事ができる精神力」、「仕事をする事への心がまえや十分な体力」、「チームの中で仕事をする能力」、「自分の意見をはっきりと主張すること」、「誠実さ」、「話しことばによるコミュニケーション能力」である。特に、「話しことばによるコミュニケーション能力」が必要である。課題探求能力に関しては、筆記試験や面接時のレスポンスより判断している。大卒という「学位」は、将来の訓練可能性示すものとしてとらえている。

3.2 在英イギリス系企業の採用の概要

以下、対象とする 2 社は、いずれもイギリスに本拠を置き、世界的な活動を展開している企業である。採用は本社(の基幹社員)向けの「定期採用型」と、空いた席を補充するための「欠員補充型」がある。「定期採用型」は、書類審査、面接、アセスメントセンター、役員面接という手続きで採用選考が行われる。採用基準は、大学の成績に加え、ソフトスキルである。この場合の大学新卒者は卒業後 3 年程度までを対象としている。「欠員補充型」は、大卒者採用に限定されていないようである。手続きは定期採用型と同様である。

【対象在英イギリス系企業の概要】

- (1) PUK 社。医薬系企業である PUK 社は、合併により誕生してからまだ 10 年を経過していない。従業員数はグループ全体で約 6 万人、売上高は約 200 億ドルである。PUK 社はサンデー・タイムズ社の 2002 年度「就職したい企業ベスト 100」のトップ 50 社に入

っている（P_{UK}社 HP）。

(2) S_{UK}社。S_{UK}社も医薬系企業である。本社はイギリスで、世界 100 ヶ国以上に展開している。売上高はグループ全体で 200 億ポンド（約 4 兆円）を越えている（S_{JP}社 HP）。

これら 2 社は、イギリスに本社機能を有する「大企業」に属する。このため、良質の大学生を確保することが比較的容易な企業であると位置付けられよう。

【採用の概要】

(1) P_{UK}社。

P_{UK}社における大卒者採用は年 100 人程度（バチェラーと PhD を含む）で、年により多少の増減がある。更にエンジニアリング等の学位取得者を獲得している。また、大学院（PhD）採用も行っているが、ここでは対象外とする。

P_{UK}社の入社希望者向け冊子によれば、大卒者採用は多様な枠組みがある。自然科学系は大学の専門との対応関係が求められている。採用領域と学部の対応は以下の通り。

①医薬品を含む化学研究＝化学系、②化学方法＝化学系、③分析化学＝化学系、④工学プロセス＝化学工学、⑤バイオサイエンス＝生物学系、⑥新陳代謝と薬 Drug Metabolism and pharmacokinetics(DMPK)＝化学系及び生物学系、⑦薬学＝薬学系、⑧流通＝どの理数系でも＝科学又は工学。ビジネスマネジメントやロジスティックスも。⑨工学、工学又は関連学位。機械、制御、電気・電子、工業科学。⑩購入＝あらゆる学部。⑪情報サービス＝すべての理数系、科学系、経営、IT 関連学部。⑫統計＝数学、統計、医学統計学。⑬財政＝すべての学部。⑭医薬販売 Medical Sales＝経営又は科学学部。⑮マーケティング＝すべての学部。

(2) S_{UK}社。

S_{UK}社の大卒採用は、①新規採用・研修計画（graduate program）と②直接応募（direct entry）の 2 通りがあるが、インタビュー対応者は①の担当者であり、②については分からない。②は空きが出れば採る採用であり、大卒に限定したものでもない。S_{UK}社の大卒比率は不明である。

こうした大卒者採用が区分される理由は、新規大卒者の概念の違いであろう。S_{UK}社の担当者が最初に日本とイギリスとの違いとして述べた大卒の概念は、興味深い。イギリスでは大学新卒と既卒との区分が曖昧である。そのため、採用手続きから大卒と限定をかけることは、自然科学系の一部を除き、ない。

【採用方法】

すべての会社で、いわゆる定期採用型と欠員補充型とがある。定期採用型は、書類審査、面接、アセスメントセンター、役員面接といった手順である。これは在日日系企業と類似した採用方法といえる。欠員補充型は、ポストに空きがでた場合に行われる。採用までの手順は定期採用型とほぼ同様か、やや簡略となる。

(1) P_{UK}社

P_{UK}社の募集はすべてインターネットで掲載されている。登録して空きポスト情報を送信してもらうことも可能である。つまり新卒採用について、年サイクルが決まっている場合と、空きができた時に募集するポストがある。

年サイクルによる採用は前年の12月に開始されるのが通例であったが、近年は変化しつつある。空きポストが出たときに公募する欠員補充型へと変化している。また、秋と春の2回の採用となることもある。大学で説明会を行うこともあるが、あまり効率的ではないと考えている。

採用の手順は、次の通りである。第1段階はアプリケーションである。これは書類又はインターネットによる。第2段階はインタビューである。これは2段階あり、1つは学術的内容、技術的内容を尋ねるが、生育歴を含む。これは人事部(Human Resource、HR)が行う。そこで労働体験や大学での達成度を観察する。これを革新性や創造性といった諸能力 **capability** と結びつけるよう努力している。P_{UK}社で使用している **capability** と本研究グループが使用している **competencies** とは互換性のある類似概念であると考えられる。第3段階はアセスメントセンターである。インタビューによれば、HR部門の幹部が主導する。この段階では実際の諸能力 **competencies** と個性とをみることが主眼である。行動テスト (**aptitude test**) を行っている。アセスメントセンターのテストは丸1日で、ランチタイムからランチタイムまでの24時間で実施し、宿泊を伴う。更に心理テストの一種である **OPQ** テストを行っている。

選抜の人数は、(1)で2,000人から1,000人へと絞り込む。(2)で500人程度に絞り、(3)のアセスメントセンターへ。最終的には100人程度へと絞り込む。

ただしP_{UK}社の本部であるイギリスでは、これらの他にもいわゆるイギリス地域の採用を行っており、全部で500人程度が採用されている。しかもその多くが学位保持者=大卒者である。もちろん、これらの採用は、必ずしも大卒者である必要はないが、多くは大卒者である。

(2) S_{UK}社

S_{UK}社の採用は2通りある。「欠員補充型」の採用は部門ごとで実施されるため、詳細がわからない。ここではインタビュー対応者が担当している「定期採用型」にあたる新規採用・研修計画 (**graduate program**) を中心に述べる。

新規採用・研修計画は同社の合併前に、一方の会社にあった採用方法であり、そこまで含めれば17年の実績がある。この会社では伝統的な方法だといってよく、当然の採用形態だと思っている。このプログラムは、正社員としてのパーマネントの雇用に至る前に、2年間の就業経験を通して能力開発をするトレーニングプログラムである。採用された者は2年間に、2つから3つの部門を経験する。

新卒者採用は年に1回で、毎年、40名から50名を採用している。採用の時期は、9月から始めて、12月ごろに内定をだす。最終学年の在籍者が主なターゲットであるが、卒業後2～3年経過した者も入る。応募者は2,000人程度。学部指定はない。従来は事務系技術系半分くらいずつであったが、大学の増加とともに事務系が増加し、採用も同様な傾向を示している。

選抜は、3段階で行われる。第一段階は、ネットを通じたコンピテンシーテストである。選抜基準としてソフトスキルを重視している。第2段階がリーダーシップなどを見るテストで、これもオンラインで行う。第3段階が1日半のアセスメントセンターで合宿して行うテストである。10～12人を一組にして、8組行う。つまり、この段階で採用予定数の2倍程度まで絞られている。内容は、面接、ロールプレイ、特定の場面を設定してのシミュレーションテストである。

【採用基準】

在英イギリス系企業各社の定期採用型の採用基準は、一定の学業成績及び「ソフトスキル」である。大学の学業成績で「2.1」程度の成績を基準としている場合が多い。ソフトスキルについては、部門により多少異なる。このソフトスキルを評価するのか、アセスメントセンターでの活動である。

(1) PUK社

PUK社の採用の決定は人事部（HR）ではなく、採用部門のマネージャーが行う。大学の成績では、「2.1」が基準となっている。最も、大学の成績は指標の1つに過ぎない。また、高校卒業時のAレベルについても同様である。つまり採用基準として、大学の成績のみならず、GCSEのAレベルについても考慮する場合がある。これらは最初の書式において、記入することになっている。

採用には企業実習（working placement）が有利に働く場合もある。また、大学のキャリアセンターとも連携している。

PUK社のHPによると、医薬品販売職に採用された女性の事例が紹介されている。彼女は大学で生物学を専攻し、生命科学と薬学の両者に関心があった。同社に応募し、地区担当マネージャーとHR担当者との面接を受けた。彼女は大学新卒者枠で採用されている。そのため、キャリア及び自己能力開発に多くの可能性を感じたこと、また、同社の施設設備が素晴らしいこと、が同社を選ぶ理由になったと述べている。

営業職における採用基準は、チームワークが重視される。生命科学の予備知識を持つことが望ましいが、ない者も採用している。

(2) SUK社

SUK社では、ここではいわゆる本社採用組と、地域採用組とに大卒者の労働市場は区分されている。本社採用は事業部門別であり、IT、財務、購買、営業（医薬、医薬外品別）、製

造・流通の各部門に分かれる。採用されるといずれかに所属し、その中で、2つか3つのポジションを経験する。

これとは別に、自然科学系の学生には、学校在籍中の2年次修了後から1年間にわたる Industrial placement の制度がある。これを終了して3年に戻り、合計4年で卒業する。このプログラムには年間400人程度参加する。プログラム終了時に、採用の内定を出しており、卒業後に就職するものは少なくない。

3.3 在日イギリス系企業の採用の概要

ここで分析の対象と PJP 社及び SJP 社は、それぞれイギリスに本社を置く PUK 社、SUK 社の日本法人である。両者とも営業職が中心で、イギリスの本社採用とは枠組みが異なる。

採用の手続きは、日本の大学新卒者一括採用とほぼ同様である。書類審査、面接、アセスメントセンターによる評価、役員面接、といった手続きである。

採用基準は、一定の語学力の他、行動特性によって示されている。SJP 社では結果としては、コミュニケーション能力が重要である。また、PJP 社では「逆面接」による会社への意欲が重要な基準となっている。

【採用の概要】

(1) PJP 社

PJP 社の 2005 年度新規大卒者採用についての概要は、以下の通りである。新規に採用した大卒者数は 200 人を越えている。新規に採用した大学院卒者数は 20 人強。合計で 200 人ほどの採用を行っている。採用後 2 年における離職者数は 10 人と少ない。

採用者数は企業合併等があり、簡単には比較できないが、営業職の需要が増大している。1998 年には 50 人程度であったが、2005 年には 180 人程度の予定である。

(2) SJP 社

SJP 社は医薬系企業であり、イギリス本社関連企業が株式の 85% を、日本企業が 15% を、それぞれ所有している。従業員数は約 3,000 人、このうち大卒者は 3 割程度である。新卒大卒者の採用は、2003 年、2004 年それぞれ医薬情報担当者の営業職 (MR 職) の約 80 名のみである。事務系職は、新卒大卒者が担当するのではなく、MR 職の経験者が担当している。このほかに中途採用者が 30-60 人程度ある。

【採用の手続き】

(1) PJP 社

PJP 社の採用の手続きは次の通りである。

最初にパーソナリティ・テストを行い、9,000 名程度の応募者から 5,000 名弱に絞る。そして会社説明会などにより、2,000 名程度に絞る。次に ICT によって 1,100 人程度に、更に

アセスメントセンターによって 680 程度に絞り込む。

アセスメントセンターでは、4 人の学生を HR 部門の担当者とアセスメントセンターの職員で対応し、面接 30 分、グループディスカッション 30 分、プレゼンテーションと質疑 30 分、の計 90 分で行われる。

更に面接を重ねていき、採用を決定する。この企業では、学生が面接官に対して質問を行う逆面接を取り入れている。これは学生 1 人と面接官 1 人が行い、時間は 25 分程度である。ポイントは PJP 社について、掘り下げた質問がどの程度可能なのか、という点である。これで PJP 社に対する事前準備の程度、すなわち、入社への熱意が判る。一般的質問を行う者は「冷やかし」受験であると判断する。これで 700 人弱から 600 人弱に絞り込む。最後に支部長及び人事総務本部長と学生 1 名の面接が行われる。これで 350 名程度へと絞られる。

PJP 社が採用時に重視するのは、採用時の学力試験、適性検査、面接である。男女別、学部別と成績の相関関係はない。内定辞退者数は明示されなかったが、約 200 名程度が入社する予定。辞退者の半数は別の薬学系企業に就職している。

(2) SJP 社

SJP 社の採用ルートは、インターネットの求人サイトを利用した方法と、大学の就職課・就職センターに求人票を送付して公募する方法の二通りがある。2004 年度から、公募制のインターンシップを開始した。

SJP 社の新規大卒者の採用プロセスは、エントリーシート、スピーチ、グループディスカッション、面接という順である。最初の段階の選抜基準は、応募者の強い志望動機や学生時代の多様な経験を評価するようにしている。第 2 段階は、会社説明会でのスピーチで、第 3 段階が 7～8 名のグループ討論である。この段階で約 500 人に絞られる。第 4 段階は営業の支店長クラスや人事のマネージャークラスとの面接である。学生 2～3 名と SJP 社 2 名のグループ面接を行う。第 5 段階が最終面接で、営業部門、MR のトップ役員クラス、人事のトップクラスが学生 2～3 名と面接を行う。最終的な合格者は、約 80～100 名となる。

【採用の基準等】

(1) PJP 社

採用時に重視するのは、採用時の学力試験、適性検査、面接である。具体的なソフトスキルとして、学習能力、プレッシャーへの強さ、チーム力、自発性、コミュニケーション能力などである。テクニカルな能力は入社後に付けることが可能なので、学習能力、向上意欲が重視される。また、物事に取り組む姿勢、考え方、価値観など、資質がより重要であり、これらは同社のハイパフォーマーが持つ行動特性を抽出し、選考基準として取り入れられている。

(2) SJP 社

SJP 社の採用では、業界内、または職務遂行する上で必要な知識は入社後に教え込めば充分であると考えている。採用では、応募者が入社後に、これらの知識を理解する能力を備え

ているのかチェックするようにしている。つまり、学部名・大学名にこだわらないのは、獲得した知識によって採用するのではなく、「職務をきちんと遂行できるのか」、「どのような行動をとるのか」という行動特性に重きを置いているからである。結果論ではあるが、採用者は、高いコミュニケーション能力を身に付けている文科系学部出身者の方が多かった。

SJP社の選考過程では、過去の成功事例を基に作成された「SJP Capability Model」の能力・資質を重視している。これらのキーワードは、「やる気（情熱）」、「センス（革新・企業家精神）」、「行動（品位ある行動、達成責任）」に集約される。

4. 採用後の能力開発とキャリア

4.1 在日日系企業の能力開発とキャリア

QJP社とRJP社では、初期研修システムに違いがある。QJP社の初期研修は、短期間であり、その後OJTを中心に研修を実施している。強化する内容は論理的思考と語学力である。一方、RJP社は、1年目に資格の取得を目指すため、初年度の研修が充実している。

(1) QJP社

QJP社（化学系）の初任配属は、面接時点と内定後に本人からの希望を聞いておき、入社日には決定している。事業部制をとっており、部門を越えた異動はあまりなかった。ただし今後は部門間異動を増やす予定となっている。

初任研修は10日間で、基礎的な集団研修である。その後1年間はOJT主体である。OJTのトレーナーは、できるだけ優秀な人材になるよう、人事から各部課にお願いしている。OJTの途中で、全員が1週間程度の製造実習と技術実習を経験する。年末から年始にかけて、人事部が個別面接を行い、配属の適性をみる。2年目の6月にフォローアップ研修を行い、法務知識やロジカルシンキングの強化を図っている。同期の結束を高め、ロイヤリティの向上を図るねらいもある。大卒者に不足していると感じるのは、論理的思考能力と語学力である。2年目からは予算を持つ者もあり、3年目ではほぼ戦力となっている。

その後は入社4年で昇進試験の受験資格が得られる。その後5～6年で次の上級資格の受験資格が得られる。その後、課長級、部長級の試験がある。大卒者で50歳になって課長になれないものはまれである。ただし年次によって昇進するとは限らない。2000年頃から国際化に対応したグローバル研修を導入している。

成果主義はある程度の枠の中で実施されており、完全な成果主義を目指している訳ではない。つまりQJP社は、年功的な運用を基盤とした能力による昇進を行っている。

(2) RJP社

RJP社（医薬系）は、大卒者採用（50人程度）のほとんどが医薬情報担当者（Medical

Representative、MR) である。R_{JP}社は採用の段階で、どこの分野に配属になるのを考慮している。MRの場合、採用後に1カ所に集め、6ヵ月研修を行う。その後の研修では、病院への営業を行う。はじめの、2～6ヶ月は先輩と同行しOJTで身につけるようにしている。その後、ひとり立ちし、はじめは、開業医の小さな病院から段階的に大病院へと変わっていく。5年程度でローテーションを実施している。

職級はS1からS5、その上にG1からG3がある。G1職までは、大体3年間隔で昇格していく。大卒者はS4から採用となる。昇格の判断基準は、年1回人事企画で、育成計画を行い各部門で話し合い昇格を決める。昇格の人事考課として、営業成績であるが、G1職に関しては、面接、論文発表などで評価する。すなわち、評価の高い人は、どんどん昇格していくこととなる。

業務上の権限は、自律性が大切である。かなり早い時期（はやい人は1年目の終わり）からから1人で営業をすることになるため、自分で考えられないとまらない。部下をもつのは、30歳前後である。

大学院MBAへ派遣する制度としては、数年前にはあったが、現在は、費用と効果を考えたとき、卒業後、他の企業へ行くなど効果が十分に発揮されていないため行っていない。

将来性は、30～31歳の頃に見つけるが、一応26～27歳の時点で評価が決まる。評価の大きなポイントは、大きな病院との契約が取れるか否かである。大体、3～4年目の成功体験で将来が決まっていく。

4.2 在英イギリス系企業の能力開発とキャリア

いわゆる定期採用型の大卒者に対しては、非常に手厚い研修を行っているといえる。研修期間は採用後のおよそ2～3年である（先輩社員についてのOJTを含む）。S_{UK}社では、個人の特性に応じた研修プログラムの個別化が行われている。

(1) P_{UK}社

P_{UK}社のいわゆる本部採用については、インタビュー対応者が採用担当であったこと、多彩な分野があること、等の理由により、詳細な内容を尋ねることができなかった。

一般には初期研修は2年間である。その後2～3年の間に退社する者はある程度の割合で存在している。研究開発部門では移動が少ない。

販売を例にみると、最初の6ヶ月は中央で研修。販売は膨大な知識量を要求されるので、大変である。その後販売チームに所属し、OJTを行う。イギリスには医薬品販売関係各社で組織するABPI (the Association of the British Pharmaceutical Industry) が行う医薬情報担当者の試験、資格¹⁾がある。

同社の初期3年間の退社率は、全従業員で4%である。大卒者のみのデータはない。

医薬品販売職に採用された女性の事例(前述)を同社のHPで見ると、彼女はMR (Medical

Representative) として活躍しているが、勤務形態が不規則であることをつづっている。

(2) S_{UK} 社

S_{UK} 社の採用後のキャリアについてはインタビュー対応者の担当ではないため、確かではない。そうした条件下で話を伺った。

新規採用・研修計画 (graduate program) 後のキャリアは、特に他の従業員と違うファストトラックが用意されているわけではない。将来のマネージャーになるための能力付与をねらったプログラムだが、後は本人の実力である。

採用と前後して、本人の意向を尊重しながら、新規採用・研修計画の内容を決定する。これはかなり個別化されており、各個人の長所を伸ばし、短所を埋めるものである。期間は2-3年である。この段階ですでにセクションは決定しており、他のセクションに回されることはない。経理、営業などのセクションの中でのローテーションである。

新規採用・研修計画で採用された初任時の賃金格付けは全員同一であるが、この期間内でも差が生じる。正規採用時も最初から差がある。

S_{UK} 社は、合併前はかなり勤続年数が長い者が多かった。現在も長めである。といっても5-6年程度で他の会社に移動していく。彼らの3年定着率はすこぶるいい。離職は1%程度である。

定着状況についても、その後は分からないが、実際、今のトップはこのプログラムの出身者であり、定着や昇進との関係はあると考えられる。

4.3 在日イギリス系企業の能力開発とキャリア

調査対象である医薬系企業2社は、どちらも営業職である医薬情報担当者 (MR) としての資格取得に力を入れている。このため、初年度に手厚い研修を実施している。これは在日日系企業で医薬系である R_{JP} 社とほぼ同様である。このため、在日日系企業あるいは在英イギリス系企業とも研修システムは異なる。

(1) P_{JP} 社

大卒者採用のうち、中心となる配属先は営業で、医薬品販売である。営業にはおよそ200人位を配属する。学部は多様。採用1年目の12月に行われるMR試験に合格してもらうことが最初の課題である。

MR (Medical Representative、医薬情報担当者) 資格を獲得するためには、「疾病と薬物治療」「薬理学」「薬剤学」「添付文書の基本用語」「医薬品概論・倫理・法規・制度 (基礎一般)」「PMS」の6科目について広範な「偏りのない学習」が必要とされる。

入社して最初の5ヶ月間は共通の研修を行う。製品についての知識を獲得・定着させることが主眼である。9月に各部署へと配属になる。月に1度はフィールド育成をおこなってい

る。

P_{JP}社はOJTに力を入れているが、8-10人で1つのチームをつくり、そのマネージャーが新人の指導を行っている。

採用後のキャリアは合併後日が浅いため何ともいえない。一般には営業職として入社し、そのまま営業職としてのキャリアを積んでいき、営業管理職、営業のサポート職等に進んでいく。ただ、一部の社員においては、その適性等によりマーケティング、人事教育等の他のキャリアを積んでいく。それらのキャリア開発に対しては、個人の意欲を尊重した社内公募制度も積極的に活用されている。30台前半で管理職になるものもいるが、40歳で管理職を目指すのが通常である。

継続教育にも力を入れており、マネジメント・ラダー（リーダーシップモデル）を持っている。一方技術職を主として、サイエンティフィック・ラダーも存在する。また学習意欲の高い社員に対しては、一定の経験年数の者に対し、年3人まで、MBAプログラムを受講するための支援を行っている。さらに360度評価とそれに対応した育成プログラムを持っている。

(2) S_{JP}社

従業員の入社後10年程度の初期キャリア・パスは、入社後の経過年数、職位・役職と対応した教育・訓練プログラムから把握することができる。新人のMR職は、「3年経験して一人前」と周囲に認識される。MR職の6-7年間は、「大病院の担当」、「開業医を対象としたエリア担当」という二種類の職種を経験する。MR職には、三種類のグレードがあり、各グレードに対応した職務の定義が存在している。GS-1は、MR職のリーダー的な存在として、後輩の指導等も任せられる。GS-2は、3年以上の経験者がほとんどである。GS-3は、大卒者の3年未満の従業員が対象となる。また、課長への昇進は、早くても30代前半である。

グローバル展開しているS_{JP}社だが、米国と英国、日本のMRには共通のバンド（＝グレード）に対応した職務がある。けれども、人財育成の方針と、採用の方針に差異性がある。

人財育成のキャリア・ビジョンは、在米S_{USA}社が短期的スパンで行うのに対して、在英S_{UK}社は中期的スパンで行っているのではないだろうか。中期的と表現したのは、在日S_{JP}社が在米S_{USA}社と在英S社よりも長期的スパンで新入社員・従業員の教育・訓練を行っていることを認識しているからである。

S_{JP}社の教育・研修プログラムは、従業員が画一的なものを受講しているのではなく、個人の専門性やポテンシャル、会社のニーズを組み合わせたプログラムとなっている。教育・研修プログラムは、6種類に分けられる。新入社員は、入社時してから6ヶ月間、業界のことや会社規則の説明、社会人としての心構えやマナーを身に付ける研修を受ける。研修期間は、先輩社員と一緒に営業活動をすることもある。新人研修の修了後は、各部門の担当業務

に応じた研修を受講する。

5. 大学教育への希望・要望

5.1 在日日系企業の大学教育への希望・要望

本社機能を担う人材を対象とする Q_{JP}社では、大学教育の課題として、論理的思考力や語学力の育成を挙げている。これに対して営業職に特化している R_{JP}社は、大卒者に対して課題形成能力を求めている。また、R_{JP}社は専門知識の充実を大学に求めている。

(1) Q_{JP}社

Q_{JP}社（化学系）は、大卒者に不足している能力として、論理的思考力と語学力を上げている。最近の大学教育の好ましい傾向として、ゼミや研究室配属による実地教育が強化される方向にある。インターンシップ、実務研修も増やしたほうがいい。インターンシップの受け入れは、技術系で20年以上の実績があり、事務系でも今後拡大の予定である。期間は技術系で最低1ヶ月、事務系でも2週間は必要である。

(2) R_{JP}社

担当者によれば、大学で身につけて欲しいことは、大学の専門分野での知識である。さらに、リーダーシップ、イニシアティブを身につけて欲しいとの回答である。また、課題形成能力が必要である。自分で何が問題なのかを抽出し、解決していく能力が必要である。近年は指示待ちの傾向が強く、与えられた仕事だけをする傾向がある。

5.2 在英イギリス系企業の大学教育への希望・要望

P、S両社とも革新性、創造性、問題解決能力、積極性を求めている。

(1) P_{UK}社

インタビューにおいて、専門知識よりも、幅広い知識を求めていることが明らかになった。とりわけ、革新性 innovation と創造性 creativity を重視している。これらは大学教育と個人の才能の両者の組み合わせであると考えている。入社希望者により必要と考えるものは、よりオールラウンドであること、コミュニケーション能力を持っていることである。

採用において重視する項目は、幅広い教養、コンピュータスキル、組織化能力、情報整理能力、問題解決能力、学習能力、チーム能力、といったソフトスキルが中心である。

(2) S_{UK}社

Industrial placement への応募は、ポリテクからの新大学の学生が積極的に応募する。これに対して、旧大学学生には積極性が欠けているように思われる。

5.3 在日イギリス系企業の大学教育への希望・要望

2社とも、大学教育に求めるものは、専門的な知識よりも、概念化能力、論理的思考力、コミュニケーション能力、課題解決能力等である。

(1) P_{JP}社

テクニカルな能力については、入社後につけることが可能なので、学習能力、向上意欲がポイントである。また、物事に取り組む姿勢、考え方、価値観など、資質がより重要ととらえている。

管理的業務はOAの発達などにより、業務量自体が減少しつつある。さらに派遣社員やアウトソーシング等により、正社員の管理的業務は減っていくものと考えられる。そのため、正社員にはより戦略的な業務が求められることになる。概念化能力、論理的思考力、状況適応力など、不確実な環境の中で迅速に対応できる資質を持った人材が求められる。

今後の大学教育に求められるものは、課題解決型学習、継続教育の能力である。また、激しい社会の変化に耐えうる一般教養を含めた人間形成の場としての役割も重要である。製薬業界は、グローバル化により、激変しつつあるといえる。そのため、英語力（TOEIC600点以上）は不可欠である。

(2) S_{JP}社

大学生は、大学で勉強をして、職務の基礎となる能力を身につけてから入社してほしいと考える。これはアカデミックな知識や技術のみを学修することが有益であると述べているのではない。例えば、大学の授業以外のサークル、部活動、アルバイト等の課外活動において、話し言葉や書き言葉でのコミュニケーション能力、革新的なものの考え方、リーダーシップを発揮する能力などの獲得が望ましい。また、将来の進路選択を意識し、「主体的な考え方」を訓練しておくことが必要である。

6. 結論

6.1 採用枠組みの相違

日本とイギリスにおける大卒者採用における最も大きな相違は、採用区分であろう。イギリスにおいては、大卒者採用において、いわゆる幹部候補者（明示されていないが）としての採用（定期採用型）と、空きポストに対する採用（欠員補充型）とが区分されている。空

きポスト採用型は、ポストが空き次第募集する通年型が一般的である。定期採用型はこれまで、年1度のサイクル（秋の新学期に開始し、12月頃に内定）が原則であったが、年2回、あるいは通年型へと変化の途上である。

本稿の分析対象である医薬系・化学系企業では、いわゆる幹部候補生と医薬情報担当者（MR）で枠組みが異なる。在英イギリス企業では、幹部候補生採用として、定期採用型が取られている。本社機能や研究開発機能など、多様な業務があるため、必要とされる人材ポストも多様である。これに対して、営業職の中でも医薬情報担当者（MR）は欠員補充型として位置付けられているようである。募集条件でも、必ずしも大学卒業が条件ではなく、大学を卒業していない者も採用されている。これに対し、在日イギリス系企業の場合、大卒者採用では医薬情報担当者採用が主であった。彼らはいわば定期採用型である。さらにMRとして採用された場合、その後は営業職の管理職、あるいはマーケティングなどの研修を行い、管理職となっていく傾向がある。

化学・医薬関連企業は、現在の所、企業のM&Aが激しい領域である。このため、調査を行った在英医薬系企業は2社ともに合併してから年数が浅く、入社後のキャリアを調査することが困難であった。同様に、医薬系在日イギリス企業の場合、合併と前後して大量採用を開始したが、そこからの年数が少ないため、入社後のキャリアを十分には把握できない。

6.2 採用方法・採用基準

イギリスでは、インターネット等による書類審査、面接、アセスメントセンターによる人物査定、という流れで採用が進む。在日イギリス系企業の場合も、同様の手続きが進む場合が多いようである。在日日系企業の採用では、アセスメントセンターが近年活用されるようになってきており、採用手続きについては同様の傾向を指摘することができる。

従来は、大学を訪問して、いわゆる「ミルク・ラウンド」として大学で企業説明会を行っている企業もあったが、今日ではこうした方法は非効率的であると判断され、大学に場所を借りて説明会を実施している。一般の応募はインターネットによる。

採用枠は、在英イギリス系企業の場合、もちろん専門的知識（自然科学領域、工学領域）を求めるポストもある。一方、医薬系在日イギリス系企業の大卒者採用枠の中心が医薬情報担当者が中心である。イギリスの同様の職種は、必ずしも大卒者とは限らない。これらの職種は、必ずしも幹部候補者が集まる職種とはいえない。

採用基準は、在英イギリス系企業において、学業成績＋ソフトスキルが一般に重視されている。高卒時の成績や大学での成績も書類審査の要素とはなっている。在日日系企業及び医薬系在日イギリス系企業の場合、やはりソフトスキルを重視している。とりわけ、中心となる医薬情報担当者向け採用の場合、学部を問わない。これは日英に共通している。しかし大学における専門知識の成績を重視する在英イギリス系企業に対し、在日の企業では医薬系日系企業1社（R_{JP}社）が専門知識を重視している他は、ソフトスキル重視である。これは入

社1年目にある資格試験と関連したものと考えられる。しかし医薬系在日イギリス系企業並びに在日日系企業では、大学の成績はそれほど重視されていない。

6.3 初期キャリア

医薬系在英イギリス系企業の場合、最初の3年間の離職率は低いが、その後ある程度の離職者がいる。これは入社後の（資格取得のための）研修と密接に関連していると考えられる。とりわけ、医薬情報担当者は、日本、イギリスともに業界団体が医薬情報担当者の資格を与えているため、比較的厳しい研修が必要であるためと考えられる。また、調査を行った医薬系在英イギリス系企業の場合、イギリスにおける知名度も高く、就職希望者のランキングでも上位に入っている。このため、離職率が一般よりも低くなると考えられる。日本においても、医薬情報担当者は、人材が不足しているようであり、ある程度の離転職がある。

医薬情報担当者についてみると、イギリスでは大学卒業者の割合が1990年前後にかなり低下したため、資格試験の改革が2002年に実施された。日本では、医薬情報担当者の試験は8ヶ月の準備期間で行われることが通例であるが、イギリスは18ヶ月程度で、日本より長期にわたる研修と準備が必要である。

在英イギリス系企業の場合、転職してキャリアアップを目指すことは自然なことと考えられている。このため、入社後の初期段階で研修を行っても、他社に流れてしまう可能性がある。しかし、他社で研修を受けた人材を中途採用で受け入れているため、いわば業界全体（トップクラスはその中）で研修を実施しているということになり、初期研修への投資は合理的と考えられている。

在日日系企業では、ある程度の経験年数を基盤としている企業と、個人ベースに個別化されている企業とに研修は分かれている。

6.4 大学教育の意義・課題

薬学系、生物系などの研究開発領域において、学術的専門的知識を伝達することが必要であることは、間違いない。日英における大学教育における評価の違いは成績を重視するかどうかである。在英イギリス系企業の場合、大学における成績、あるいは高校卒業時の成績については、ある程度重視されている。成績の「2.1」が幹部候補型の採用では、1つの判断基準となっている。他方、日本では大学の成績は大学間での比較が困難なこともあり、それほど重視されていないようである。

本稿の分析対象である医薬系企業では、医薬情報担当者はイギリス、日本とも学部を問わない場合が多く、専門的な知識との関連性は薄い。ただし、在英イギリス系企業の営業職（MR）の場合、定期採用型ではない点に留意することが必要である。

日系企業もイギリス系企業とも、大学教育に対して満足している訳ではない。とりわけ、大卒者の採用段階におけるソフトスキルの不足を認識している。在英イギリス系企業T社が、

イギリスの大卒者の成熟が不十分であるとの指摘は興味深い（ヨーロッパ大陸諸国の大卒者との比較）。ソフトスキルをどの程度大学教育で開発することができるのかが今後探究されなければならない。

【注】

1) イギリスの医薬情報担当者の資格は、業界団体である「イギリス医薬品産業協会 The Association of the British Pharmaceutical Industry」が認定している（HP <http://www.abpi.org.uk>）。同協会は関連約 100 社で構成されている。同協会に所属する関連各社はイギリス健康サービス（National Health Service=NHS）により規定されている医薬品の 90%以上を供給している。同協会は政府資金を受けている。

医薬情報担当者（Medical Representative / Medical Sales Representative）は、同協会が行う試験によって認定される。1980 年代後半にはすでに試験があったことが確認できるが、資格あるいは資格試験が発足した正確な年はこれまでのところはっきりしていない。1980 年代末から、試験の改革が議論されている。その要因は、主に 2 点であった。1 つは、伝統的な試験は非常に限定的なものとなっている点である。試験は年 2 回のみ実施されていた。また、6 つの筆記試験を 1 日で行うものであった。こうした集中した試験は、日常業務に従事している受験者に、学習時間を確保することを困難としていた。2 つに、受験者層の質的变化である。1980 年代末までの受験者層は、ほとんどすべてが大学の学位レベル（Science degree level）であった。しかしそれ以降、学位保持者の割合は減少し、ほぼ 50%となった。このため、受験者多くの科学的知識が不十分で、必要条件が異なっていた。

このため、2001 年に制度が改正され、資格取得のためには 3 つの経路が取り入れられた。
(1)伝統的試験、(2)ABPI 研究所が統合されたプログラム、(3)ABPI が承認したプログラム。

1) 伝統的試験

試験の構成は、午前中の筆記試験と午後の科目試験から構成される。

(1)工業、NHS（イギリス健康サービス）、ABPI、実施要項（30 問、実施要項から 15 問）

(2)人体、病理学 Pathology、薬学 Pharmacology（30 問）

(3)人体システム（140 問）

午後は 3 つの領域についてのイギリス全国処方書会（British National Formulary）のアウトラインによる時事問題。各領域 50 問。

合計で 6 つの試験となる。各領域で 60%以上正解すれば合格。各領域で 80%以上正解すると、優秀者として合格。もし 1 領域のみ不合格である場合、その領域のみ再度試験を受ければよい。2 領域以上で不合格である場合、すべての試験を再度受験することが求められる。試験費用は 175 ポンド+税である。

2) ABPI 研究所に統合されたプログラム

これは、試験のみではなく、各薬品会社の研修とを合わせたプログラムである。各社は18ヶ月までの段階でプログラムを作成する。これはABPIが試験の準備を1月ごとのプログラムとして提供する。各社は自社の、あるいは外部業者の研修プログラムを使用することもできる。このプログラムの長所は、6つの試験領域がそれぞれに1ユニットになっており、1つのユニットに集中して学習し、試験を順次受けることができる点にある。このため場合によっては2年以上に機関が及ぶ。

費用は1000ポンド+税である。これにはABPI遠隔学習プログラム、ワークショップ2回、模擬試験、年10回までの試験機会、試験監督、論文作成、合格者の証明書が含まれている。

このプログラムを実施しているのが、Innovex UKである。Innovex UKは、医薬品販売のアウトソーシングを引き受けている大手会社である。

3) ABPIに承認されたプログラム

このプログラムはABPI試験のモジュール版である。幾つかのステージで行われる。受験者はABPI教育訓練研究所により承認された各社開発の教材に基づいて学習する。このプログラムでは、各社の教材が承認されているため、午後の専門家試験のためのBNFを学習する必要が免除される。

費用は1,000ポンド。

【参考文献】

関係各社のホームページ、インタビュー記録、関連資料

小池和男編（1991）『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社

小池和男（1999）『仕事の経済学（第2版）』東洋経済新報社

小池和男編（2002）『ホワイトカラーの人材形成—日米英独の比較』東洋経済新報社

日本労働研究機構（2001）『日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヵ国比較調査結果』調査研究報告書シリーズ No.143