

協和発酵キリン株式会社

# 仕事をしっかり理解してもらえ ような採用活動を行いたい

東京リサーチパーク



協和発酵キリン株式会社 人事部人材開発グループ  
マネジャー 小林晋二氏

**協和発酵キリン株式会社**  
本社所在地●東京都千代田区  
事業内容●医療医薬品の製造・販売  
従業員数●7,436人  
(連結ベース、2009年12月31日現在)

企業は良い人材の確保を目指し、どのような採用への取り組みを行っているのか。協和発酵キリンで人事部人材開発グループマネジャーを務め、採用を担当している小林晋二さんに伺った。

## 採用のポイント 人物を見極めること

——近年の採用人数を教えてください。  
小林 当社は協和発酵工業とキリンフ  
アーマが合併し、2008年10月に新  
たに発足した会社です。ですから最初  
の1年は両社の採用計画を引き継ぎま  
した。そのときは各事業所と合わせ約  
150名を採用しました。新会社とし  
ての採用計画に基づいての採用はまだ  
2回だけです。事業所採用を含め、昨  
年は約120名を迎え入れました。人  
事制度が一新されたことを契機に、来  
期からは正社員に関しては事業所自  
らの採用をやめ、本社で一括して行うこ  
とにしています。

採用では、どのようなことに主眼

を置いていますか。

小林 一言で言えば、「人をしっかり見  
る」ということでしょうか。当社にふざ  
わしいかどうか、またどれだけ仕事に  
対して意欲を持てるのかを中心にその  
人物を見極めたいと考えています。「ふ  
さわしい人物」をもう少し具体的に申  
し上げるなら、「コミュニケーション力  
があり、十分なチャレンジ精神を持っ  
ている」ということになるでしょう。そ  
れに加え当社のビジョンを理解し、企  
業として進むべき道を共有できるかど  
うかも大切なポイントです。あわせて  
それを自分自身の価値観にどうつなげ  
ていくかも確認したいですね。当社は、  
研究職、臨床開発職、MR職、総合職  
の4つの職種別に人材募集しています  
が、これらの人物を見るポイントはい  
ずれにも共通しています。

## 各本部と連絡を取り合い、 職種ごとに人材スペックを明確化

——採用計画はいつごろ、どのように  
して立てるのですか。また人材スペック  
はどのように確定するのでしょうか。

小林 例えは2012年度については、  
2010年6月くらいにおおよそ  
の計画ができています。そして7月か  
8月には、採用計画の立案に取り掛か  
っています。その過程で、研究本部や  
開発本部、営業本部などそれぞれ募集  
する職種に関わる部署の人事担当者  
と連絡を取り合い、前年度の実績を省み  
つつ計画を立てていきます。また各本部  
の本部長からどんな人物が必要かをヒ  
アリングをして明文化し、面接官たち  
に伝えます。年によって募集する職種  
が変わることもあります。



そして10月には学生さんがエントリーできるサイトを立ち上げ、より細かな選考方針を決めていきます。エントリーの締め切りは11年2月末、3月には説明会を開催し、4月には選考が始まります。

——選考はどのように行われるのですか。

小林 エントリーの後、まずWEB適性検査を受けてもらい、通常3回にわたる面接で選考します。MR職<sup>\*</sup>など職種によってはグループディスカッションも取り入れています。そのほか、ある課題について自分の考えを手書きで書いてもらっています。手書きで書く、文字や文章にその人に人間性が現れ、人となりを判断するのに大きく役立つからです。

一次面接のポイントは学生時代にどんな問題に直面し、どのように解決してきたか、困難にどのようにチャレンジしたか、またコミュニケーション力を確認することです。これら4つの項目は我々社員の評価項目とも共通するものです。二次面接では、より職種に見合ったことを聞きます。例えば研究職志望なら、大学ではどのように問題設定してどんな研究をしてきたかを聞きつつ、むしろ研究に対する姿勢を確認することに力を置きます。さらに大学と企業における研究の違いをどれだけ認識しているかもこの面接のポイントになります。三次面接では、それぞれの職種に対応した役員も面接官に加わり、その仕事に見合っているか、社員としてふさわしいかを最終的に確認しています。

——WEB適性検査とはどのような内容なのでしょうか。

小林 昨年までは15〜20分程度で回答できる性格診断的な要素が強いものを採用していました。学生さんたちも、気軽にこのWEB適性検査を受ける傾向が強かったように思います。ただ、私たち採用担当者がセミナーなどで学生さんに接し、「なかなかの人材」という感觸を得た人物も、あまり良い適性結果ではないとの診断が出ることもありました。そこで、12年度からコンピテンシーやストレス耐性に関する項目を加え、より個人個人の資質に即した評価ができるようにしました。

## 学生たちに仕事の内容をしっかりと伝え、ミスマッチを防ぎたい

——これまでの採用活動を踏まえ、今後の課題について伺わせてください。

小林 先に申し上げたように、現在当社では4月に選考を行っています。これは同業の大手他社と同じ時期です。それだけに選考に工夫が必要で、現在と違う時期に選考を行っていた頃と同じ方法では、なかなかいい人材を確保できません。そうした状況を踏まえ、選考の質を変えていこうと考えています。それを詳しく申し上げることはできませんが、これまでの採用活動を振り返ると、学生さんたちに十分に仕事の内容を伝えていたかという反省があります。特にMR職<sup>\*</sup>に対してそのような思いが強いですね。MRの仕事の内容を十分に理解せずに入社したために意欲を失ってしまうことが少なからずあります。それは会社にとっても本人にとっても不幸です。そうしたミスマッチを防ぐために、MRの仕事をしっかり理解した人たちにエントリーしていただき、その上で選考するという工夫が必要だと強く思っています。

MRはいわゆる営業とは違います。直接の相手はお医者さんですが、その向こうには病気に苦しむ患者さんたちがいます。もし間違った情報を伝えてしまったり、生死に関わることにもなりかねません。そうしたきわめて倫理性の高い仕事なのだということを認識していれば、多少苦しくともがんばることができやと思うのです。だから、

採用担当者にとってMRの仕事は学生さんたちにとっても重要なことだと考えています。採用状況が厳しい中で就職活動をしている学生さんたちに対して、どんなことを望みますか。

小林 就職活動に入ってから数ヶ月は、幅広く業界・業種を見渡してもかまわないと思います。そうした中で自分の価値観と合致する企業がきつとあるはず。自分の価値観をきちんと認識する上でも自己分析は重要です。学生さんたちにはしっかりと自己分析をして、自分の価値観が会社のビジョンや仕事の内容とどう関わるのかを考えてからエントリーをお願いしたいですね。そうした自己分析に基づいて自分の考えをしっかりと持っていれば、会社側にもそれが伝わりやすくなります。「状況が厳しいからどこでもいいや」と考えて選考に臨むと、会社側もそうした姿勢を見抜き、採用に躊躇せざるを得ません。しっかりと自己分析をしてエントリーするほうが、むしろ採用の可能性が高まるはず。

採用というのは、学生さんたちと会社とのお見合いのようなものです。私たちは採用される側、する側という立場を超えてお互いの思いを確認し合えるような状況を作り出したいと思っています。当社は会社の内容、それぞれの職種を知っていただくためのセミナーなども積極的に開催しています。そうしたイベントには研究員やMRなど、実際の仕事に携わっている社員たちにも参加してもらっています。会社を知り、そこで実際に働く人の思いを知ることが、就職活動にとっても重要だと考えているからです。

\*MR (Medical Representatives) : 医薬情報担当者。医薬品の適正な使用と普及を目的として、医師、薬剤師など医療従事者に面談して、自社の医薬品に関する情報の提供、収集、伝達を行う。