

製薬企業における高度専門人材採用と 採用後のキャリアサポートの現状に関する調査結果

中鉢 知子¹⁾ 玉田 寛¹⁾ 井筒 美和¹⁾
山本 恒久²⁾ 西馬 信一²⁾ 芹生 卓^{1,2)*}

1) 非営利一般社団法人医薬品開発能力促進機構

2) 一般財団法人日本製薬医学会 メディカルアフェアーズ部会

An analysis of the current utilization of highly specialized professionals with advanced degrees sought by pharmaceutical companies and future outlook:
Survey on recruitment and post-employment career support
for physicians and PhD researchers in the pharmaceutical industry

Tomoko Maeda-Chubachi¹⁾ Hiroshi Tamada¹⁾ Miwa Izutsu¹⁾
Tsunehisa Yamamoto²⁾ Shinichi Nishiuma²⁾ Taku Seriu^{1,2)*}

1) The Institute of Drug Development Career Promotion (DDCP)

2) Medical Affairs Committee, The Japanese Association of Pharmaceutical Medicine (JAPhMed)

Abstract

Objective : To understand pharmaceutical companies' trends regarding the recruitment and current utilization of physicians and PhD researchers in Japan.

Methods : A survey of 31 questions for physicians and 28 for PhD researchers was administered to line managers and human resource (HR) managers involved in hiring these professionals in Japan.

Results : Twenty-one responses about physicians and 24 about PhD researchers were collected. Most respondents worked in medical affairs (MA), HR, clinical development, and research. While three-quarters of companies actively hired PhD researchers, only half recruited physicians. The MA department hired the most physicians, while research labs and MA were the most active for PhDs. The hiring trend showed that recruitment of these advanced degree holders was declining in clinical development. All managers indicated the need for support in daily business for physicians, compared to only half for PhDs.

Discussion : Physicians' clinical expertise and networks drove hiring in MA, while the increasing need for medical science liaisons (MSLs) boosted PhD recruitment. Global drug development and outsourcing clinical functions to contract research organizations (CROs) contributed to fewer advanced degree holders being hired in clinical development. Physicians and PhDs, often coming from academia, need time to adjust to the business environment. Support systems within companies and external industry networks are essential to help these professionals succeed, innovate, and maximize their contributions.

Conclusion : A survey on mid-career recruitment of physicians and researchers, as well as current utilization of these advanced career holders was conducted. There was a high need for post-employment support for physicians with no corporate experience, and business skills training was regarded as important.

Key words

pharmaceutical industry in Japan, pharmaceutical physicians, PhD industry researchers, career development, career support

Rinsho Hyoka (Clinical Evaluation). 2024 ; 52 (2) : 225-38.

* Corresponding Author: takuseriu@ddcp-med.com

抄録

目的：日本の製薬業界における医師，博士号を有する研究者（高度専門人材）の採用傾向と企業が期待する人材の資質を理解する。

方法：採用権限を有する管理職ならびに一連の採用プロセスを管理する人事担当者（以下採用担当者）を対象に，医師採用担当者向け31項目，研究者採用担当者向け28項目からなるアンケートをおこなった。

結果：医師採用版アンケートには21名の採用担当者，研究者採用版アンケートには24名の採用担当者が回答した。最も回答が多かったのはメディカルアフェアーズに所属する採用担当者であり，人事，臨床開発，研究所（部門）と続いた。4分の3の回答者が研究者を積極的に採用していると答えたが，医師を積極的に採用していると答えたものは半数であった。医師採用が最も積極的なのはメディカルアフェアーズ，研究者採用では研究所とメディカルアフェアーズであった。高度専門人材の採用においては臨床開発で減少している傾向が見られた。医師採用担当者はほぼ全員が企業未経験医師には日常のビジネスサポートが必要と考えているのに対し，研究者に対しては半数の採用担当者がサポートが必要と感じていた。

考察：メディカルアフェアーズでの医師採用ニーズの増加は医師の臨床経験，専門性および人的ネットワークの有用性が期待されているためと考えられる。研究者のメディカルアフェアーズにおける採用の増加は，メディカルサイエンスリエゾンのニーズが高まっていることを反映している。臨床開発部門における高度専門人材の採用減少は，グローバル開発と臨床開発機能の医薬品開発業務受託機関(CRO)へのアウトソーシングの増加が寄与している。長くアカデミアに身を置く高度専門人材はビジネス環境に慣れるのに時間がかかり，これらの高度専門人材が製薬業界でキャリアを伸ばし，イノベーション創出に貢献するためには，社内でのキャリアサポートシステムに加え社外ネットワークが必要である。

結論：医師，研究者などの高度専門人材のミッドキャリア採用と彼らの能力と専門性を活かしていくために会社が行っているサポートに関してアンケートを行った。企業未経験医師には入社後のサポートの必要性が高く，ビジネススキルの早期習得が課題である。

キーワード

日本の製薬企業，製薬企業医師，企業研究者，キャリア開発，キャリアサポート