

# バブル経済崩壊後の就職における理科系女子大学生 のキャリア形成

宮重徹也\*

Career formation of sciences female students since the collapse of bubble  
economy

MIYASHIGE Tetsuya\*

This paper is some stories of sciences female students who get a job with Banyu Pharmaceutical Co., a member of Merck & Co. They worked for patients and growing up.

理科系女子学生、キャリア形成、基本理念、萬有製薬

## 1. はじめに

2009 年度から富山高等専門学校において高専ブランドプロジェクトが開始され、筆者はそのプロジェクトの実施メンバーとなった。このプロジェクトは、「イノベーション」、「持続可能性」、「グローバル化」、「ダイバーシティ」の4つをキーワードとしており、その目的の1つが、女子学生、特に理科系女子学生に対するキャリア教育を実施することである。

経済不況下にある現在の就職活動では、就職希望先企業へと就職するには明確なキャリア意識が必要となり、就職状況が厳しい女子学生は特にその傾向が強い。そのため、高専においてもキャリア教育、特に女子学生向けのキャリア教育が強く要求されることになり、このような状況下で、この高専ブランドプロジェクトは開始されたのである。

そこで本稿では、筆者が勤務した萬有製薬株式会社1企業の事例とはなるが、現在と似通った経済不況下にあった1990年代後半(バブル経済崩壊後)に、女子大学生、特に理科系女子大学生が、どのような就職活動を行い、どのように就職後の社会人生活を過ごしたのかについて詳しく報告をしていく。具体的には、1998年4月に筆者が萬有製薬株式会社に就職し、2000年3月に退職するまでに出会った理科系女子大

学生、理科系女子社員(先輩、同僚、後輩)がどのような就職活動を行い、どのような社会人生活を過ごしていたのかについて、筆者の主観に基づいてまとめている。

2004年1月17日付の日本経済新聞朝刊11面には倫理的で競争力のある営業という命題に挑む萬有製薬が取り上げられているが、本稿ではこのような企業へと就職した理科系女子大学生の就職活動と社会人生活の内容を具体的にまとめていくことになる。同新聞には、1984年に「利益よりも医療の進歩への貢献」を掲げる米製薬大手メルクの傘下に入った萬有製薬が、1990年代以降、医師への過剰接待排除や女性の医薬情報担当者(MR)の積極的採用を進め、「医師に個人的に食い込む営業」が幅を利かせていた日本にあって、異色の営業スタイルであったことが記されている。

10人の人間がいれば10通りのキャリア形成が存在するため、本稿で取り上げる理科系女子大学生、理科系女子社員のキャリア形成だけが正解であるとは思わない。しかし、これから就職活動を経て社会人生活を始めようとする理科系女子学生のみなさん、新たな人生を歩みだそうとする理科系女子学生のみなさんのキャリア形成の参考になるのではないかと思っている。

## 2. 就職活動

本章では、当時の萬有製薬の企業活動の概要と、理科系女子大学生たちが何を考えて、萬有製薬という企業へと就職しようと思ったのかについて話を進めて

\* 専攻科専任(国際ビジネス学専攻)  
e-mail: miyasige@nc-toyama.ac.jp

いく。

萬有製薬は、1984年に米国メルク社(Merck&Co.,Inc.)の子会社(出資比率:50.87%)となり、翌1985年には日本メルク萬有(出資比率:メルク50.5%、萬有製薬49.5%)との統合が行われた企業であり、同年からメルク・グループの日本法人に位置付けられた企業である。2009年には親会社のメルクと米国のシェリング・プラウが経営統合を行ったため、日本においても2010年に萬有製薬とシェリング・プラウの経営統合が行われ、新会社MSD株式会社が発足する予定である(メルクは米国以外の国々ではMSDとして知られている)。

萬有製薬の親会社であるメルクは、「医薬品は人々のために:Where patient come first」を基本理念としており、「イノベーション(革新)」によって画期的な新薬を次々と生み出して、「持続的な」企業成長を達成してきた「グローバルな」製薬企業であり、第2次世界大戦直後の早い段階から「ダイバーシティ(多様性)」に取り組んできた企業でもある。

親会社の影響を強く受けた萬有製薬も、「ダイバーシティ(多様性)」に取り組むため、「患者さんのために」という基本理念に共感できる多様な人材を採用している。具体的には、萬有製薬では新入社員の採用にあたり、「萬有製薬でもみなさんに一つの大切な基準を設けています。それは『患者さんのために』という萬有の基本理念に共感していけるかどうかということです。私たちがあなたに問うのは、ただその一点だけかもしれません。」という方針を定めている。そのため、採用試験においても、筆記試験後には「患者さんのために私の出来ること」というテーマの小論文試験が課される。また、小論文試験の後に何回も繰り返される面接試験では、「患者さんのために何ができるのか」、「どのような状況下においても患者さんのために行動ができるのか」などの質問が繰り返し行われることになる。

一方、この「患者さんのために」という基本理念に共感できる人材であれば、同社は採用にあたって、性別も人種も気にしない、「ダイバーシティ(多様性)」を認めた採用活動を行っている。筆者が就職活動を行った1990年代後半は、形式的には男女平等であったが、

総合職では男子大学生しか採用しない企業が多く、まだまだ多くの企業で男女差別が見られる状況にあった。しかし、萬有製薬は製薬業界のどの企業よりも早い1991年から女子大学生を総合職新入社員として積極的に採用するなど、「ダイバーシティ(多様性)」に取り組んできており、他の製薬企業と比較した場合、女子社員の比率が圧倒的に高い(表1・表2参照)。

親会社のメルクも男女差別を認めておらず、当時の日本の情勢が男女差別を容認している環境下であったとしても、そのような環境を日本独自の尊重すべき文化であるとは判断せず、日本法人である萬有製薬に男女差別を認めなかったのである。また、性別だけではなく、「患者さんのために」という基本理念にさえ共感できれば、卒業した大学や卒業した大学の国籍も問われない。新入社員の1割以上は海外の大学や大学院を卒業した学生であり、日本の大学を卒業した学生を含めた大学時代の専門分野は、薬学系、薬学以外の理科系、文科系が、それぞれおおよそ1/3ずつと多様な専門分野の学生で構成されていた。

表1 萬有製薬における男女別採用人数

1997年			2000年		
性別	人数	割合	性別	人数	割合
大卒男子	60	40.0	大卒男子	61	30.2
大卒女子	90	60.0	大卒女子	141	69.8
合計	150	100.0	合計	202	100.0

出所:東洋経済新報社『就職四季報』などから作成

表2 女性MR数ベスト5企業

1997年				2000年			
順位	企業名	女性MR数	全MR数	順位	企業名	女性MR数	全MR数
1	萬有製薬	170	1150	1	萬有製薬	240	1260
2	大塚製薬	88	860	2	大塚製薬	74	828
3	グラクソ三共	80	162	3	アストラゼネカ	70	980
4	日本グラクソ	68	628	4	ファイザー製薬	66	1360
5	ハルバリス・フーザ	60	1100	5	日本イーライリリ	62	580

出所:ミクス欄『月刊ミクス』を参考に作成

当時の筆者の就職活動の経験では、親の職業などを尋ねる企業も多かったが、同社では、性別や人種だけではなく、当然のごとく、親の職業も気にしなかった。性別、人種、親などは本人が選択できる要素ではないため、本人が選択できない要素で採否を決定することはないそうである。例えば、ある受験学生が孤児であったとしても、会社の基本理念に共感できる有能な人材であれば、ためらいもなく採用を決定するそうであ

る。

親会社のメルクは、1944年には既に黒人大学連合基金に寄付をしており、1960年代には既に少数民族室を設置しており、1970年代には既に上級幹部に差別撤廃措置の目標を義務付けるなど早くから「ダイバーシティ(多様性)」に取り組んでおり、日本法人の萬有製薬が「ダイバーシティ(多様性)」に積極的に取り組んでいることも、メルク・グループの企業として当たり前のことなのである。

従って当時の萬有製薬は、(1)「患者さんのために」を基本理念として「イノベーション(革新)」を目指した企業活動、(2)男女差別や人種差別などを認めない「ダイバーシティ(多様性)」に取り組む企業活動、の2つの特徴的な企業活動を展開していたのである。

また、多くの理科系女子大学生は、(1)画期的新薬の研究開発・販売を通じて患者さんに貢献しようとする「イノベーション(革新)」を目指した企業活動、(2)女性であっても積極的に採用し育成するなど「ダイバーシティ(多様性)」に取り組む企業活動、の2つの特徴的な企業活動に魅力を感じて、当時の萬有製薬でのキャリア形成を望んでいたのである(表3参照)。理科系女子大学生に限定した調査ではないが、リクルートワークス研究所の調査によれば、最も多くの大学生が、「仕事を通じて患者の役に立て、患者を喜ばせることのできる企業」に、萬有製薬を選択していることも示されている(表4参照)。

理科系女子大学生 Aさんは、「社会の役に立てる企業でなければ、患者さんに貢献できる企業でなければ、働く意義が見いだせない」と考えて同社に就職したそうである。実家が資産家である Aさんが働く理由は、お金のためではなく、社会の役に立つ仕事がしたいというものであった。また、理科系女子大学生 Bさんは、この会社であれば、女性という個性を認めてくれることを先輩から聞いた。女性という個性を認めてくれて、患者さんに貢献できるこの会社で働きたかったと話している。

表3 女子大学生の就職人気企業

1997年(理科系女子大学生)		2000年(理科系女子大学生)	
順位	企業名	順位	企業名
1	資生堂	1	資生堂
2	萬有製薬	2	雪印乳業
3	雪印乳業	3	明治製菓
4	明治乳業	4	味の素
5	武田薬品工業	5	萬有製薬
6	大塚製薬	6	麒麟ビール
7	エーザイ	7	三共
8	明治製菓	8	山之内製薬
9	山之内製薬	9	サントリー
10	コーセー	10	ソニー

  

1997年(文科系女子大学生)		2000年(文科系女子大学生)	
順位	企業名	順位	企業名
1	JTB(日本交通公社)	1	JTB(日本交通公社)
2	ワールド	2	資生堂
3	ベネッセコーポレーション	3	日本航空
4	NTT(日本電信電話)	4	ベネッセコーポレーション
5	全日本空輸	5	近畿日本ツーリスト
6	近畿日本ツーリスト	6	全日本空輸
7	日本旅行	7	EI(エイチ・アイ・エス)
8	積水ハウス	8	講談社
9	日本航空	9	集英社
10	オンワード樺山	10	NHK(日本放送協会)

出所:毎日コミュニケーションズ『就職人気企業ランキング調査』から作成

表4 患者の役に立てる製薬企業

1997年		2000年	
順位	企業名	順位	企業名
1	萬有製薬	1	萬有製薬
2	武田薬品工業	2	武田薬品工業
3	大塚製薬	3	大正製薬
4	大正製薬	4	エーザイ
5	三共	5	三共

出所:リクルートリサーチ『大学生の企業イメージ調査』より作成

萬有製薬の前述のような企業活動が本当に実践されているかどうかは、萬有製薬の社員でなければ知れない。そのため、前述の Aさん、Bさんのように、多くの理科系女子大学生が大学のOGからこのような情報を得ている。しかし、同社から内定を得た理科系女子大学生 Cさんは、OGの話だけではなく、実際に自分の目で確かめなければ、この企業に就職すべきかどうかを最終的に判断できないとの理由から、内定承諾書を提出する前に実際に萬有製薬の社員とともに働きたいと申し出た。Cさんは入社前に実際に会社で働き、本当に「患者さんのために」という基本理念に基づいた企業活動が行われていること、「ダイバーシティ」に取り組んでおり、女性社員も働きやすい職場であることを、自分の目で確かめたかったそうである。Cさんは、1日間、筆者を含む複数の社員と共に仕事を行い、その日の夕方に内定承諾書を提出して帰宅した。Cさんは「これから同僚になる方々と一緒に働いて、この企業は私が働くのに相応しい職場だと思えた」と述べて、内定承諾書を提出したのである。Cさんは女性であるという個性が認められ、患者に貢献できる企業でキャリ

アを形成したいと考えており、この職場がキャリアを形成するのに適切な職場であるかどうかを自分の目で確かめたかったそうである。

筆者自身も自分の納得できる企業でのキャリア形成を目指しており、100社を超える企業を企業訪問したため、同社への内定承諾書の提出に時間を要した。このような行動に対して同社は、多くの企業を見て、萬有製薬が最高だから萬有製薬とともに人生を歩もうと納得をして就職を決めてほしいし、就職活動はそうあるべきだとの判断から、長期に渡って内定承諾書の提出を待ってくれた。

「ダイバーシティ」に取り組む同社は、個々の社員をも大切にしようとしている。経済状況の芳しくない現状において、新入社員採用にあたり入社試験への交通費を支給しない企業が多いが、萬有製薬は1次試験より交通費を全額支給している。換言すれば、萬有製薬は優秀な社員を採用するための投資をしているともいえる。また、10月の内定式後には、同社の人材開発部社員が各大学生の出身大学を訪問しており、新入社員1年目のゴールデンウィークには、交通費を支給して全入社員が実家に帰省できるような配慮も行われている。これは、男女の性別を問わず、保護者、大学の恩師に、どのような企業で、どのような仕事をするのかを知ってもらい、安心をしてもらうためだそうである。

従って、萬有製薬へ就職しようとした理科系女子大学生は、女性という性別を1つの個性として認めるなど「ダイバーシティ(多様性)」に取り組む企業において、「患者さんのために」という基本理念に基づいて社会の役に立つ仕事をしながら、自分のキャリアを形成していこうと考えていたのである。

### 3. 社会人生活

本章では、当時の萬有製薬の企業活動の概要と、理科系女子社員たちが何を考えて、萬有製薬という企業で働いていたのかについて話を進めていく。

前章で述べたように、萬有製薬は「患者さんのために」を基本理念として画期的新薬の研究開発・販売という「イノベーション(革新)」に取り組み、また、男女差別の撤廃など早い段階から「ダイバーシティ(多様

性)」に取り組んできた企業である。具体的には、メルク・グループ8番目の研究開発拠点である萬有製薬つくば研究所を開設のうえ、世界的な画期的新薬の研究開発を目指しつつ、全医師訪問の実施や医薬情報担当者(MR)の業績評価システムを売上実績評価から情報提供を重視したプロセス評価に変更するなど、常に「患者さんのために」という基本理念に基づいた企業活動を展開してきた企業である。

新入社員が萬有製薬に入社すると、「患者さんのために」という基本理念を更に深く浸透させるための教育研修として、新入社員研修やMR導入研修が行われるが、これらの研修では、「上司の命令に単純に従うのではなく、常に患者さんのためになるかどうかを自分自身で考え、ならないと判断すれば上司の命令であっても従うべきではない」との教育を受ける。入社時の選抜だけではなく、社内研修においても、萬有製薬社員として優先的に従わなければならない方針が、「患者さんのために」という基本理念であることが教育されるのである。各支店に配属後は継続研修が行われることになるが、継続研修においても同様に、萬有製薬社員としてどのような行動を取れば「患者さんのために」なるかを考えることになる。その他にも毎年末、全萬有製薬社員が「患者さんのために」行動したことを誓約書に署名するという儀式も存在している。

理科系女子社員のDさんは、萬有製薬の医薬品で副作用が発生し、副作用情報の書かれた添付文書改訂のしおりが出た時のこと、「MRに面会してくれない開業医がいたが、添付文書改訂のしおりを受付に持っていき、患者さんの命に関わることだから必ず伝えて下さい」とお願いした。Dさんは、そのように行動することが、自分らしさを貫くことであると述べており、Dさんのそのような行動は、「患者さんのために」という基本理念を具現化する行動として社内で高く評価されていた。

ある時、筆者は実家が裕福な理科系女子社員のEさんに、経済的な理由からは働く必要がないのになぜ働くのかと尋ねた。Eさんは、お金ではなく自分自身が成長するために、患者さんのために働きたいのだと話していた。

また、理科系女子社員の F さんは、入社 2 年目に会社を辞めて、青年海外協力隊に参加するという選択をした。F さんは、萬有製薬は日本の患者さんに貢献しているが、世界にはもっと貧しくて貢献すべき必要のある患者さんがたくさんいる。薬剤師としての知識を生かして、貧しく困難に直面している患者さんに貢献したいので、この会社から巣立つことにしたと話していた。この F さんの選択に対して会社は、「あなたの人生だから、あなた自身が決めるべきだ。会社は職場が変わったとしても、あなたの患者さんに貢献しようとするその決断を応援したい」と言って、F さんの意思を尊重することにした。

ある日、同期入社の理科系女子社員 G さんが夜遅くまで仕事をしてきたため、筆者がその仕事を手伝おうとすると、G さんは「助けはありがたいけど、仕事のプロであるべきなので、私の責任範囲の仕事には手を出さないで」と答えた。G さんは、女子社員の積極的な登用を図るため、生理休暇などの制度も設け、男女という体の違いに十分配慮してくれている会社にはとても感謝しているが、仕事自体に男女の差をつけられることをたいへん嫌っており、性別に関係なく仕事のプロとしての責任を果たしたいとのことであった。G さんは、女性という個性を認めてくれる会社に感謝しているものの、「患者さんのために」という基本理念を達成するために、自分の持てるベストを尽くしたかったのである。

また、理科系女子社員の H さんは、後輩の男子社員に対して、性別ではなく入社年度が重要だからとの理由から、後輩には責任を取らせられないと言って、後輩のミスの責任を取ったうえ、その後輩を励ますために、夕食会に連れて行ったりしている。

「ダイバーシティ」に取り組む同社では、人材開発部の「社員の幸せがあって初めて会社の成功がある。当社に参加することによって、社員が不幸になるようなことがあってはならない。そのようなことがあれば、当社は責任を果たせていない。」という方針に基づいて、社員の幸せを考慮した企業活動も展開されている。この方針に基づいて、前章で述べたように、新入社員 1 年目のゴールデンウィークには、交通費を会社が負担の

うえ、全新入社員が実家に帰省できるように配慮しているのである。これらの活動は、現在ではよく話題となるワークライフバランスを、既に 1990 年代の時点で実施していたことを示している。

ワークライフバランスを重視する理科系女子社員の I さんは、仕事もバリバリ、遊びもバリバリという方針だったため、朝早い時間から勤務して夕方は早々と退社のうえ、スポーツジムやテニスサークルに通っていた。I さんは入社後 10 年が経過した現在でも同社に勤務しており、自分の希望した部署に転勤になっている。同様に、ワークライフバランスを重視する理科系女子社員 J さんは、年に 2 回の長期海外旅行に出かけているが、仕事のプロとして、出発前に不在中に必要となる全ての業務を片付けて出発していた。

結婚をして出産休暇・育児休暇を取得した後に会社に復帰した理科系女子社員の K さん、独身のままで海外に転勤した理科系女子社員の L さん、結婚をして退職した理科系女子社員の M さん、いろいろなキャリアを形成する理科系女子社員のいる企業であった。結婚をして退職をした M さんは、大学を卒業した新卒の就職でなければ総合職としてバリバリ働くことが難しいので、社会に貢献するためにバリバリ働けるこの企業に就職したが、結婚後は育児に注力したいと考えていたそうである。M さんの「私の人生には私なりの目標があり、萬有製薬はその通過点だった」という言葉が印象的であった。

これら以外の場面においても、萬有製薬は常に社員のことを考えていた。ある理科系女子社員 O さんが風邪を引いたにも関わらず、自分の責任範囲だからといって仕事に取り組んでいる時は、O さんの健康を考え、強制的に自宅に帰宅させている。O さんに限らず、同社の社員は患者さんに貢献をする仕事自体に意義を感じているため、肉体的に辛くても、精神的に満たされており、仕事に取り組む過ぎることが多い。このような時に、社員が病気にならないように管理することが上司の重要な仕事の 1 つであるそうである。

また、社員本人だけではなく、家族に何かがあった時も同社は社員の幸せを考えた行動を行っている。理科系女子社員総合職の P さんは、実家から離れた場

所に赴任していた入社1年目に母親が病気で倒れた。Pさんは、母親が心配なので会社を退職して実家に戻ってあげたいと上司に相談した。会社は、会社が嫌で退職したいのであれば留められないが、そうでないのであれば会社は協力をするべきだと言い、社員の幸せを考え、その社員を自宅通勤可能な部署へと転勤させた。

同社を退社後も筆者は製薬企業の関係者に会うことが多いが、萬有製薬の元社員は、女性、男性ともに、退職をした社員が会社の悪口を言わない会社だとよく言われる。退職者の多くが、萬有製薬では良い経験をさせてもらったというそうである。このことは、会社の方向性と社員個人々の方向性が一致していたことが大きな要因である。理科系女子社員だけではなく、同社で働く社員は、患者さんに貢献する仕事に意義を感じており、会社の患者さんに貢献する方針と一致していたのである。

#### 4. おわりに

本稿では、「患者さんのために」を基本理念として「イノベーション(革新)」を目指した企業活動を行い、早い段階から「ダイバーシティ(多様性)」に取り組んできた萬有製薬に就職した理科系女子社員16名のキャリア形成について、話を進めてきた。

当初に述べたが、本稿に登場する16名の理科系女子社員のキャリア形成が必ずしも正しいわけではない。これ以外にも多くのキャリア形成があるはずである。また、本稿に登場する16名の理科系女子社員は、萬有製薬という同じ企業を選択した人々であるため、良くも悪くも16名のキャリア形成が似通っている。そのような点では不十分かも知れないが、本稿に登場する16名の理科系女子社員のキャリア形成が、自分のキャリア形成を考え始めた理科系女子学生のみなさんの一助となれば幸いである。

#### 5. 参考文献

(1)宮重徹也「企業倫理の実践による企業成長」『富

山商船高等専門学校研究集録』第36号, 2003, pp.39-53.

(2)宮重徹也「企業倫理の実践が企業成長に至るプロセス」『日本経営倫理学会誌』第11号, 2004, pp.131-140.

(3)宮重徹也「倫理的医薬品企業にみる研究開発能力と成長企業」『日本経営倫理学会誌』第12号, 2005, pp.217-226.

(4)宮重徹也『医薬品企業の経営戦略—企業倫理による企業成長と大型合併による企業成長—』, 慧文社, 2005.

(5)宮重徹也「CSRの実践による人的資源の獲得—医薬品産業の事例研究—」『第3回 日中韓経営管理国際学術大会講演論文集』, 2007, pp.131-138.

(6)宮重徹也・村上マミ「経営理念に基づく人的資源の獲得—リンクアンドモチベーションの事例—」『関西実践経営』第33号, 2007, pp.77-87.

(7)宮重徹也「大学生の倫理的企業への就職希望と高専学生への適用」『高等専門学校の教育と研究』第13巻第2号, 2008, pp.79-84.