

和魂洋才 世界のリーダーへ

武田薬品工業[®]

挑戦 する企業

外国人幹部多く

「日本人社員は、必ずしも皆がバラ色の未来を享受しているわけではない。だが私は平成元年（1989年）入社で、まだここにいます」。武田薬品工業で人材の評価や報酬の枠組みを決定する小野知彦はこう語る。

大型M&A（合併・買収）を繰り返してきた武田は、連結従業員の約8

日本人社員の育成強化

機会確保し世界と伍する

割を海外勤務者が占める。この比率はアイルランド製薬シャイアーの買収後、さらに高まるとみられる。海外から優秀な人材が次々と流入する状況下では、国内の社員の心が折れるのでは。こ

クティブ・チーム（TIE）の枠組み「アクセラレーター・プログラム」を展開してきた。ただ、同プログラムの参加者は世界で年間30〜40人に限られるため、門戸が狭い。

そこで国内の管理職層が経営的な視点や英語力

こうした疑問に対して小野は、自身が武田に長くいることを引き合いに日本人へのエールを送る。

とはいえ、社長および社長へのリポートラインを持つ幹部の計14人で構成されるタケダ・エグゼ

を担う赤津恵美子）との懸念を拭い去る意味でも日本人育成は急務だ。

英語力は必要

従来武田は、高い潜在力を持つと判断された若手を5年間かけて育成す

「機会を与え、経験を積んでもらえば、グローバルの人材と伍していける」（赤津）。

社長のクリストフ・ウエバーは「日本人は他国の従業員と比べると機会が多いはず」と話す。理由として日本に研究開発や製造、営業、本社機構といった機能がそろっていることを挙げた。ただし「例えば私の後任になりたければ、英語が話せないダメ。（人材の）多様化が進んでいるからだ」。ウエバーには今までの以上に社員の成長を促すための言葉や行動が求められる。



日本勤務者向け研修を充実する（昨年度開始した「挑」）

（敬称略）