

Daiichi-Sankyo

先進的グローバルヘルスケアカンパニーへの進化に欠かせない「One DS Culture」の醸成

目的

スピードが命のアンメット・メディカルニーズに対応した組織づくり

第一三共株式会社は、2020年にHER2陽性乳がんの3次治療の適応症で抗HER2 抗体薬物複合体を世界に先駆け米国にて上市し、アンメット・メディカルニーズ（治療法が見つからない疾患に対する医療ニーズ）が高いがん患者への貢献を、新たに開始しています。

そして今、第5期（2021-2025年度）中期経営計画と共に発表した2030年ビジョン＝「サステナブルな社会の発展に貢献する先進的グローバルヘルスケアカンパニー」の実現に向けてさまざまな取り組みを続けています。

その1つが「One DS Culture」の醸成です。従来、第一三共では海外拠点の運用は個別最適化を図ってきました。しかし、がん領域にも踏

み込んだ「先進的グローバルヘルスケアカンパニー」として真に発展するためには、グローバル一丸となってスピーディーに研究・開発を進められる組織づくりが必要不可欠だったのです。そのために、グローバル共通の社内文化を生み出し、浸透させていくために各拠点のリーダーがそれぞれ“第一三共のストーリー”を語る動画作成して社内ポータルに掲載するなど、さまざまな取り組みを重ねてきました。

そして2023年。グローバル17,000名以上の全従業員共通の学習基盤として、LinkedInラーニングの活用を開始。膨大な学習コンテンツを活用して「One DS Culture」に関連した学びを促進しています。

第一三共について

第一三共株式会社は、2016年に開始した第4期中期経営計画において「がん事業の立ち上げ・確立」「日本No.1カンパニーとして成長」「米国事業の拡大」など6つの戦略目標を立て、グローバル企業としての成長戦略へと大きく舵を切っています。

そして今、第5期中期経営計画で示した「2030年ビジョン」の下、さらなる成長ステージへと移行。強みであるサイエンス&テクノロジーに基づき、イノベティブなソリューション提供に挑戦し続けています。

目標

1. グローバル企業としての新たな企業文化醸成
2. 自律的なキャリア形成の促進

従業員

17,435名
(2023年3月31日時点)

業種

医薬品の研究開発、製造、販売など

本社

日本、東京

エリア

グローバル



解決策

LinkedInラーニングをグローバル共通の学習コンテンツとして活用

徹底した社内調査で、真のグローバル企業化に向けた5つの課題を特定

第一三共では、「先進的グローバルヘルスケアカンパニー」への進化を遂げるために必要不可欠な社内文化を確立させるべく着実に準備を重ねてきました。そして、世界中のリーダーへの入念なヒアリングや、12,642名の社員へのアンケートなどを実施。「戦略が明確なアクションに結びついておらず、リーダー間の共有と連携が十分でない」「非効率な意思決定や実行が行われている」など5つの課題を特定。この課題を解決するために、核となる3つの行動様式（Core Behaviors）を策定しています。

1. Be Inclusive & Embrace Diversity
2. Collaborate & Trust
3. Develop & Grow

グループ共通の核となる3つのCore Behaviorsに則した学習コンテンツを月次で紹介

上述した3つのCore Behaviorsは、人としての在り方に関わるものであり、1度の学習で身につくものではありません。第一三共では、これらの行動様式に沿った学習コンテンツをLinkedInラーニングの中から選定。2023年8月から、毎月1コースずつを推奨動画としてグループ内に通知しています。

- 例) 8月：Learning from Failure（失敗から学ぶには）
9月：Unconscious Bias（無意識の偏見）
10月：Building Trust（信頼関係の構築）

新しい文化を確実に育てるために、LinkedInラーニングの長期利用を視野に入れ活用

第一三共 ヘッドオブグローバルHR / CHROである松本 高史氏は次のように説明します。

「LinkedInラーニングには、当社のニーズに則した質の高いコンテンツが膨大に揃っています。おかげで月次の推奨コンテンツも難なく選定できています。しかし、いくら学習内容が良くても、新しい文化を社内に根付かせることは一朝一夕にはできません。例えば当社のCore Behaviorsに関連する『協調的リーダーシップ』や『信頼の構築』などは、座学だけで身につくものではありません。学習と実践を繰り返すことで育っていくスキルでしょう。ですから私たちとしては、最初から“長期的な活用に耐えるサービス”としてLinkedInラーニングを選択しています」

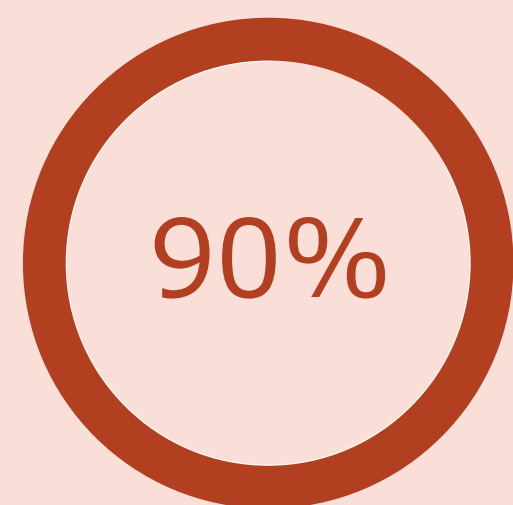
従来の「階層別研修」を中心とした研修体系から、「キャリア研修」を軸とした“自律的”学習体系へ

One DS Cultureを醸成しながらグローバル化を進めている第一三共において、日本国内の人材育成のあり方も徐々に変化していると松本氏は言います。

「2015年以降、国内の人材育成も段階的に変化してきました。従来、職能資格をベースとした階層別研修を中心に企画・実施していましたが今は違います。多くの階層別研修を、キャリア研修としてデザインし直しました。自律的な学習ニーズに応えられるよう、DX / ITテクノロジーを活用した学び放題型学習コンテンツを積極的に導入している最中です。Global共通の学習コンテンツとして、LinkedInラーニングという学習基盤が整ったことは嬉しい限りです」



真のグローバル企業となるために必要なカルチャーの浸透と
自律的キャリア形成を支援するための学習基盤を実現



わずか3か月で国内拠点90%・海外拠点66%の
LinkedInラーニング アクティベーション率を達成

変革への熱量をグループ全体に伝えることで着実に成果を上げています

LinkedInの特徴

新たな企業文化を育むスキルや自律的なキャリア形成に資するスキル学習の促進がしやすい

第一三共独自制作の動画 もLinkedInラーニングに

第一三共では、LinkedInラーニングを自社独自の動画ポータルとしても活用。同社の思想や技術などを伝える、独自制作の動画もLinkedInラーニング上にアップ。世界中からストレスなくアクセスできるようにしています。

「英語学習にも効果的」 という社内の声

LinkedInラーニングには、2023年から20以上の言語に対応したAI自動翻訳機能が搭載されました。そのため、9,000を超えるLinkedInラーニングの英語コンテンツを、世界中の第一三共社員が問題なく視聴できる学習環境が実現しています。英語圏以外の社員にとっては英語学習にも効果があるとの声が上がっています。

カスタマーサクセスと共に ラーニングパスを作成

第一三共では今後、LinkedInラーニングを自律的な学習の場として活用拡大していく予定です。そこで、膨大な数の学習コンテンツを熟知したLinkedInカスタマーサクセスと協働し、「新評価制度を運用するためのマネージャー向けコース」や各エリアの育成ニーズに沿ったラーニングパスの作成にも取り組み始めています。

「まずはOne DS Cultureの醸成を図るためにLinkedInラーニングの活用をスタートしました。しかし、ある程度時が経てば、各人のキャリアプランに則したスキルに関する学びが進んでいくことでしょう。自律的なキャリア形成に向けた学習基盤が整ったことは喜ばしい限りです」



松本 高史 氏
ヘッドオブグローバルHR / CHRO

