



DG2022-58

「バイオアナリストのキャリアパスに おける道しるべ」 活動報告

第15回 JBFシンポジウム

2023.02.06

キャリアセッション

内橋 伸介 (マルホ株式会社)





発表の構成

- 緒言
- DG2022-58 論点の要約
- DG2022-58 内容紹介（一部抽出）
- 結語



緒言

「キャリア」をテーマにした背景

外部環境の変化：

□ 人材市場の流動化・活発化

□ キャリアや仕事（働き方）に対する価値観の世代間ギャップ

□ バイオアナリシスの複雑化・多様化・高度化

など・・・



「バイオアナリスト」という専門職種にフォーカスして
「キャリア」について考え、議論する場があっても良いのでは？

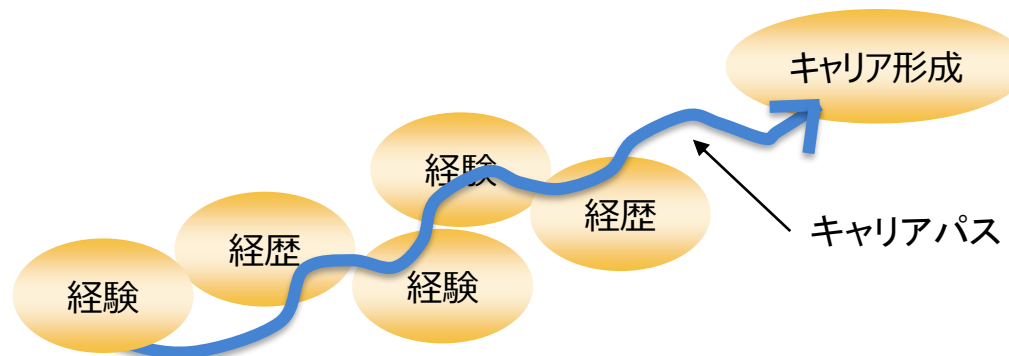


「バイオアナリストのキャリアパスにおける道しるべ」と題して
DG2022-58での活動を実施

「キャリア」の定義

- 「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。
- 「キャリア形成」とは、このような「キャリア」の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくこと、すなわち、「関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」と捉えることが適当と考えられる。
- 「キャリアパス」とは、「キャリア=職歴」と「パス=道筋」を組み合わせた言葉で、キャリアの道筋を意味する。希望のポストや職務に就くために、どのような経験・スキルを身につければいいのかを示す言葉。

出所: 厚生労働省ホームページ
リクルートエージェントホームページ





DG2022-58 論点の要約

DG2022-58 論点の要約



BAのコアな部分：
何を？どうやって？
各論の話題は尽きない…
(教育・育成のあり方など)

バイオアナリスト
としてのスキル・能力

教育・育成
のあり方

プロジェクトの推進/BA
の認知や理解に必要

サイエンティストとしてのスキル・能力

コミュニケー
ション

ビジネスパーソンとしてのスキル・能力

成功体験
(のマネジメント)
/ロールモデル

BAのキャリア形成に影響を
与える (例：評価、アサイ
ン)

仕事へのモチベーション・マインドセット

もともとやりがい感じて
いる人が多数！

- ✓ BA自身の意識・努力と、リーダー的立場にある関係者の言動を含むマネジメントの両方が、BAのキャリア形成には重要。



DG2022-58 内容紹介

(都合上、部分的な改変と提示順序の変更を施しています)

DG2022-58のメンバー

氏名（敬称略）	所属
内橋 伸介	マルホ株式会社
江田 桃子	ファイザーR&D合同会社
遠藤 忠	田辺三菱製薬株式会社
岸野 有紀	第一三共株式会社
吉田 慶	中外製薬株式会社
力武 祐治	株式会社新日本科学
丹羽 誠	日本新薬株式会社

キャリア形成アンケートの概要

- アンケート期間：2022年11月25日～12月5日
- 対象：JBFパートナー（49名）
DGサポーター（271名），転送可
- 有効回答：98名

JBFパートナー：

1社1名（専門性により2名の場合もある）を原則とし、経験が比較的豊かと思われるメンバーで構成されている。

主に、日本におけるbioanalysisの実施状況を把握する目的で登録されているメンバー。

DGサポーター：

バイオアナリシスに関する課題や疑問点を取り上げ、少人数で、一定期間クローズドで議論するディスカッショングループDGに参加できるメンバー（登録制）。

- Bioanalyst (BA) のキャリアパスを考える上での悩みや迷いに対する解決策を考える機会として、
 - BAのペルソナ像に沿った代表的なキャリアマップを例示した
 - キャリアの各ステージ及び分岐点においてモチベーションを左右する内的及び外的要因を調査するアンケートを実施した
 - アンケート結果を分析し、BAの業務実態とマインド傾向を視覚化した
 - 多くのBAに共通の希望や悩みを抽出し、解決策のヒントとなる**キーワード**を提言した

JBFの活動を通じて新薬の研究開発におけるBioanalysisの重要性の認知を推進し、次世代を担うBioanalyst育成の環境を整備する必要がある



キャリアジャーニー（メーカーのBA）

若手
～5年

仕事を一通り覚える
職場に慣れる

試験担当者として実験

社内環境の整備
SOP/機器など

中堅
5～10年

試験責任者としてPRを回す

後輩・部下の育成
⑤⑥

社外活動

外部委託試験の窓口

担当医薬品の上市
⑧

ベテラン
10年～

部のマネジメント
部下の管理

労働環境見直し

他部署との交渉

ベテランからの
ノウハウ継承③

モチベーション維持
上司からの評価④

待遇・スキルアップ
→転職を考える⑦

キャリアの
分かれ道⑨

知識の継承
自身のスキルアップ⑩

ロールモデルを見つける⑪

若手のロールモデルになる⑪

キャリアを通しての課題：Bioanalystという仕事に対する認知向上（人事評価、他部署）②

モチベーショングラフ①

http://bioanalysisforum.jp/



キャリアジャーニー (CROのBA)

若手
~5年

中堅
5~10年

ベテラン
10年~

仕事を一通り覚える
職場に慣れる

試験担当者として実験
小規模のみに参加

後輩の育成

試験責任者
分担責任者

小規模のリーダー

高難度測定を担当

部下の育成

担当薬剤の上市経験

専門分野の資格
最先端知識を取得

労働環境の改善

実験チームの
リーダーやマネージャー
部下の指導

大規模のリーダー
小規模のオブザーバー

特定分野の社内専門家

若手の教育・ノウハウ共有 ③⑤

社外の人と
知り合う機会増 ⑥

上市の経験 ⑧
社内外からの称賛 ①

ロールモデルを設定 ⑪

若手のロールモデルに ⑪

仕事の完遂 ①

モチベーション維持、
上司の評価 ④
スキル・待遇面からの転職 ⑦

高難度業務の達成、成果が世に出る ①

専門教育 ③⑩
スペシャリスト昇格制度 ⑨

キャリアの分かれ道 ⑨

キャリアを通しての課題: Bioanalystという仕事に対する認知向上(人事評価、他部署) ②

モチベーショングラフ ①

http://bioanalysisforum.jp/



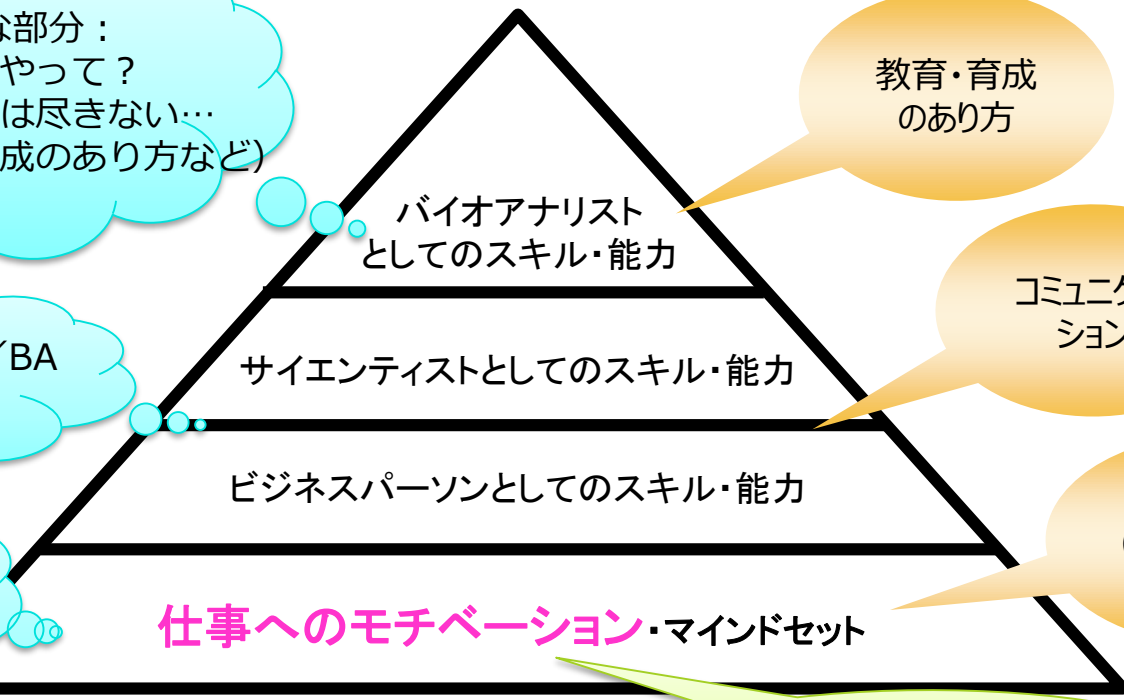
モチベーションの観点からお話します



BAのコアな部分：
何を？どうやって？
各論の話題は尽きない…
(教育・育成のあり方など)

プロジェクトの推進/BA
の認知や理解に必要

BAのキャリア形成に影響
を与える (例：評価、アサイン)



教育・育成
のあり方

コミュニケー
ション

成功体験
(のマネジメント)
/ロールモデル

もともとやりがい感じて
いる人が多数！

<http://bioanalysisforum.jp/>

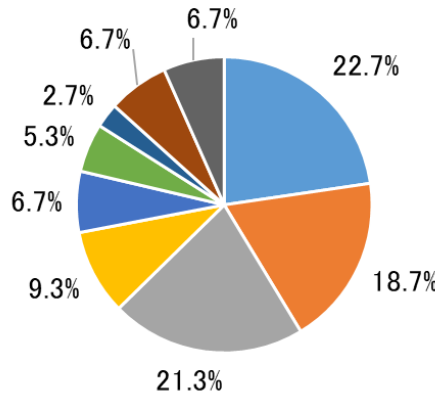
① Bioanalysis業務にやりがいを感じる人は多い

Q5 : やりがいを持つのはどんなときですか？ (自由記述の類型頻度)

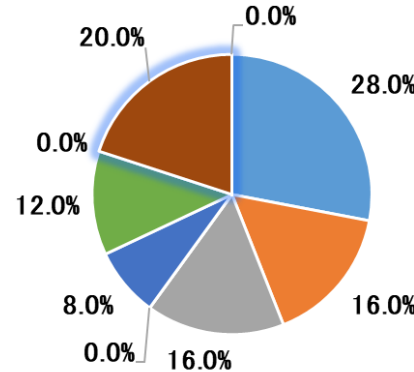
- 高難度分析法開発
- 専門的課題解決
- 開発進展・上市・患者貢献
- 測定結果で判断できた
- 自身の気づき
- (社内・クライアント) 他者貢献
- 世の中に成果が知られる
- 仕事の完遂・結果を出す
- 不可能を可能に

業態別

医薬品メーカー (n=73)

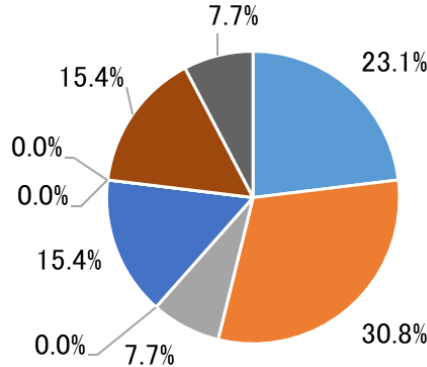


CRO (n=25)

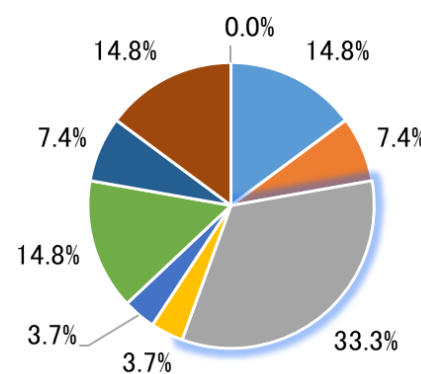


経験年数別

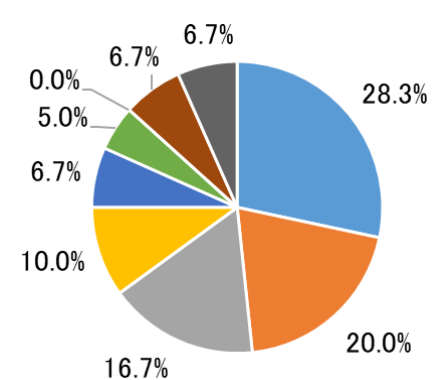
5年未満 (n=15)



5~10年 (n=20)



10年以上 (n=63)

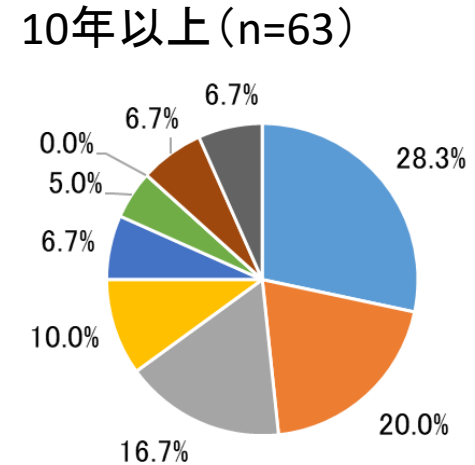
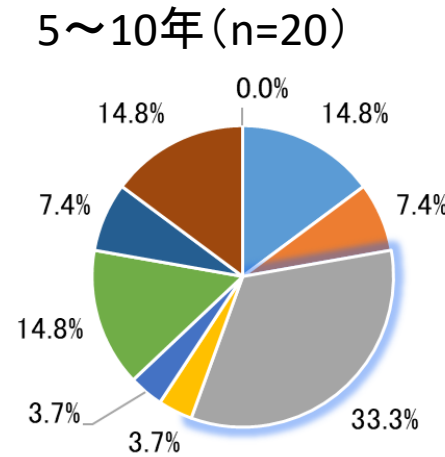
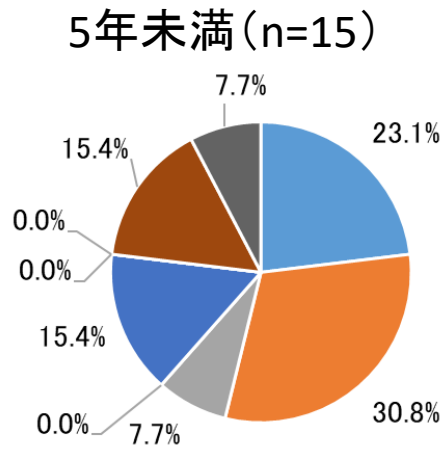


- ・ 業態別ではCROの方が**仕事の完遂**にやりがいを感じている
- ・ 経験年数別では5~10年で**開発進展・上市**、**他者 (社内・クライアント) 貢献**の重みが増す
- ・ 10年以上では専門的スタンス (**判断貢献**) にシフト

⑧ 中堅は担当医薬品の上市でやりがいを感じる

Q5 : やりがいを持つのはどんなときですか？

経験年数別



- 5～10年で開発進展・上市、他者（社内・クライアント）貢献の重みが増す
- 10年以上では専門的スタンス（判断貢献）にシフト

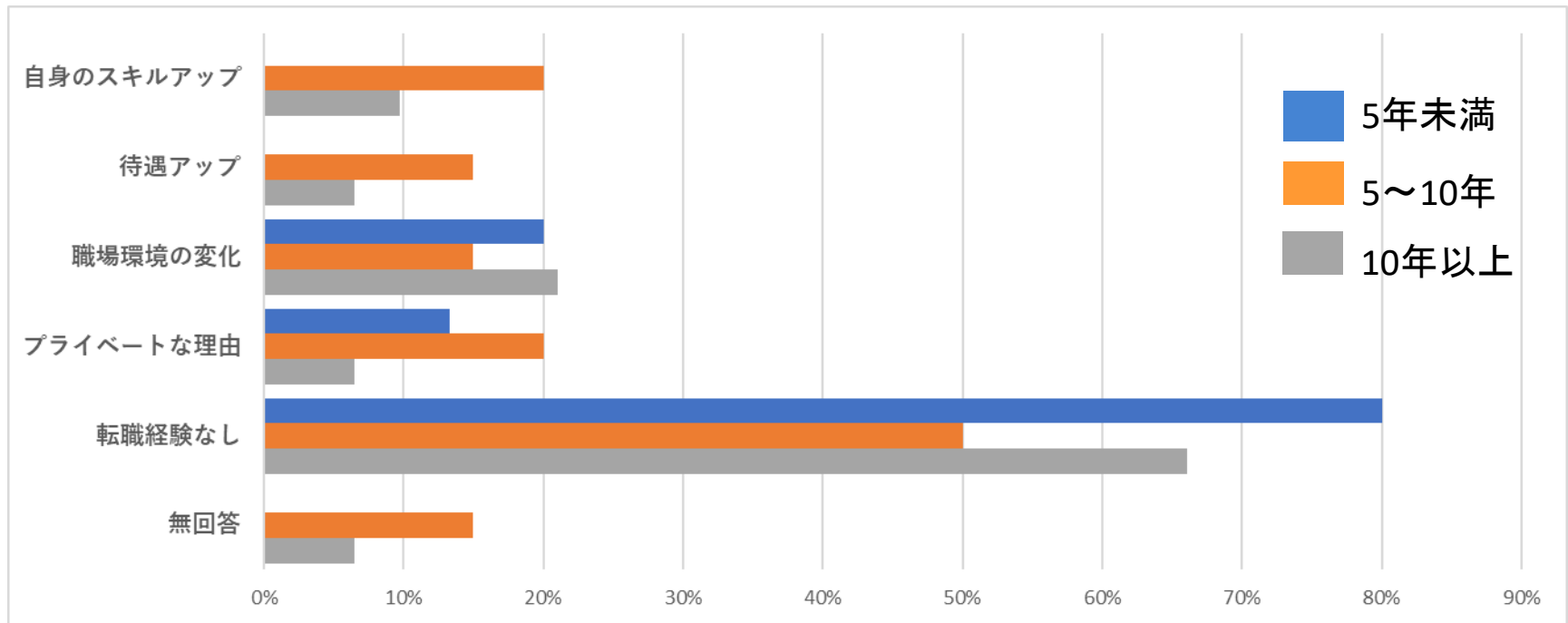


その人の実務経験・状況認識を踏まえたモチベーションマネジメントが重要なのでは

- 高難度分析法開発
- 専門的課題解決
- 開発進展・上市・患者貢献
- 測定結果で判断できた
- 自身の気づき
- (社内・クライアント)他者貢献
- 世の中に成果が知られる
- 仕事の完遂・結果を出す
- 不可能を可能に

⑦ 中堅はスキル・待遇面から転職を考える

Q28：転職をしたきっかけは何ですか？（最大2つまで選択）

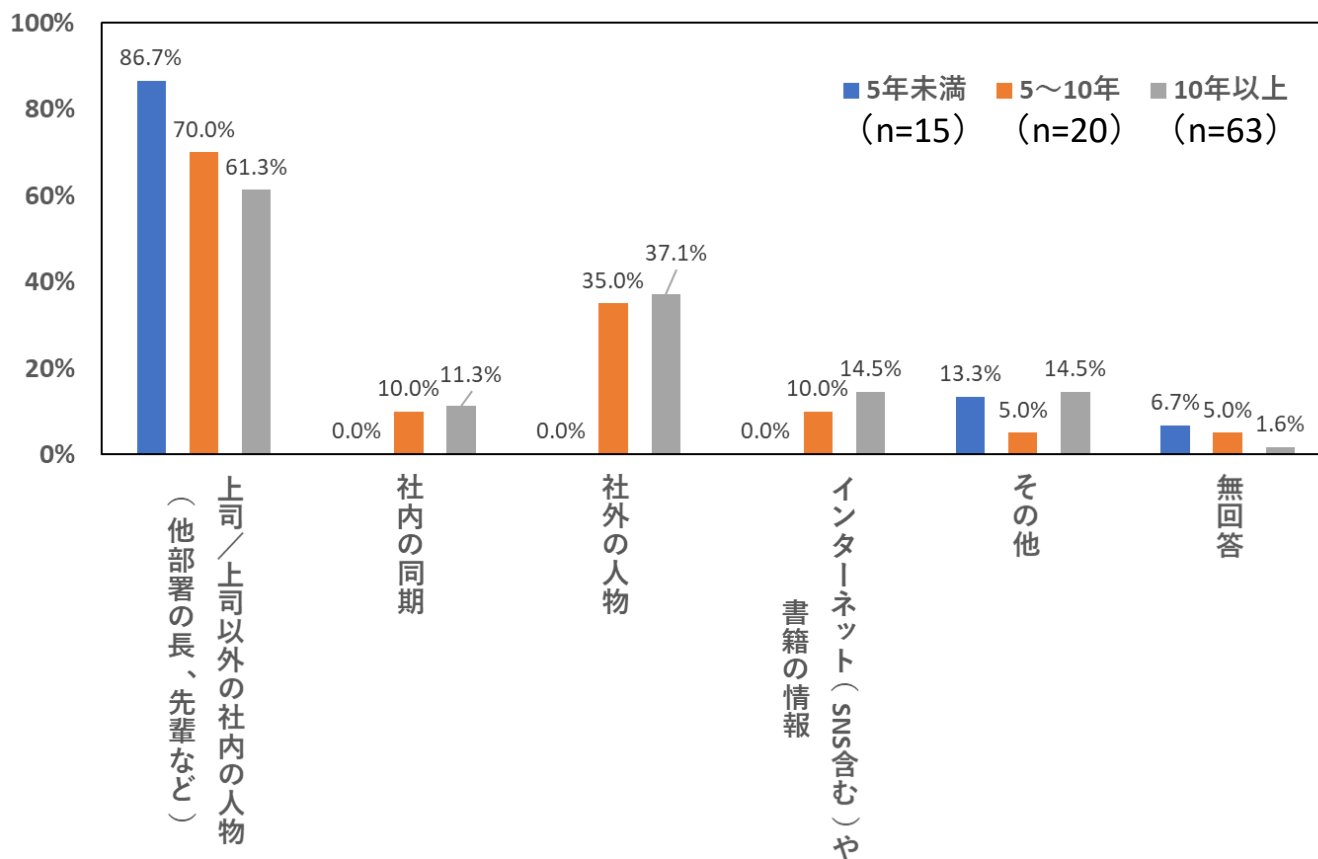


- ✓ 職場環境の変化が全体的に多い（事業方針の変化や組織や拠点の統廃合）
- ✓ 職歴が5～10年ではスキルアップや待遇アップを理由とした回答も目立つ
→今後の自身のスキル・待遇を考える時期なのかも（中堅の転職経験なしが最も低い）

Q19（悩み時に頼れた相手）からすると、上司が適正にスキルを評価すること、スキルアップの機会を用意することが人材流出防止につながるのかもしれない。

④若手： モチベーションの決め手は上司・先輩の存在か

Q19：BAとして将来のキャリアに悩んだとき、最も頼りになった存在、助けられたことは何ですか？



若手ほど社内の上
司・先輩を頼る傾
向が強い。

→日頃の上司・先
輩の傾聴姿勢、相
談しやすい環境作
りが重要と思われ
る。

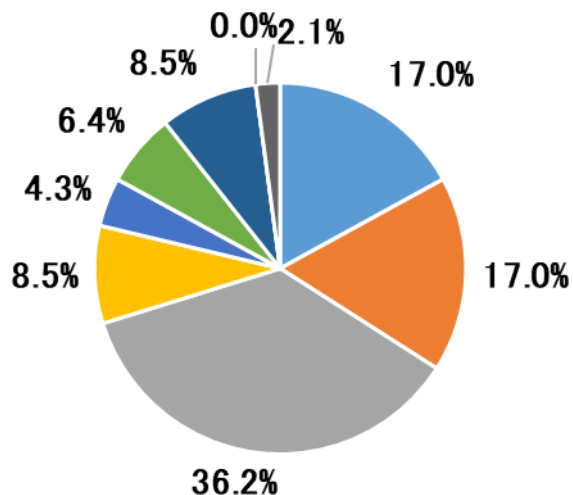
ベテランほど社外
の人脈を活用でき
ている傾向。

④モチベーションマネジメント ：技術の仕事の評価に課題

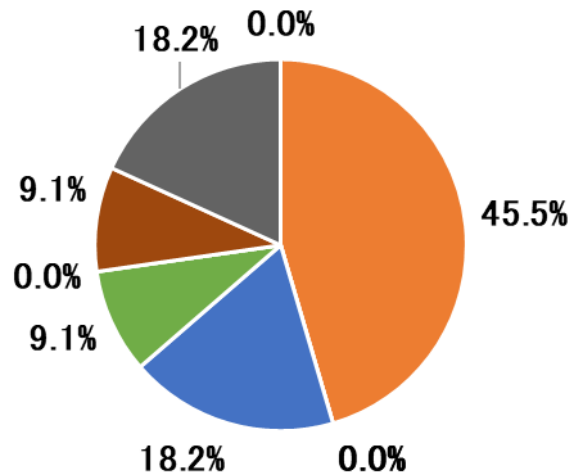
DG2022-58より

Q8：人事制度（役割等級、報酬制度、適正に評価される制度）が整っていないと感じる方は、そのように感じる理由を教えてください。

業態別 医薬品メーカー (n=36)



CRO (n=10)



- 出来て当たり前
- マネジメントの無理解
- 技術の仕事の評価低い
- 部署外に意義が伝わっていない
- 上に行ける要素が無い
- 成果が目に見えにくい
- 専門性より総合力が求められる
- キャリア形成の支援が無い
- 評価制度の設計が悪い

- ✓ 全体として「技術の仕事」に対する「マネジメントの理解不足」が評価不満につながることを強く示唆している。
- ✓ 医薬品メーカーでは「出来て当たり前」・「技術の仕事の評価が低い」、CROでは「マネジメントの無理解」が気になる課題として見えた。

BAのスキル・能力の観点も少しご紹介します



BAのコアな部分：
何を？どうやって？
各論の話題は尽きない…
(教育・育成のあり方など)

バイオアナリスト
としてのスキル・能力

教育・育成
のあり方

プロジェクトの推進／BA
の認知や理解に必要

サイエンティストとしてのスキル・能力

コミュニケー
ション

ビジネスパーソンとしてのスキル・能力

成功体験
(のマネジメント)
/ロールモデル

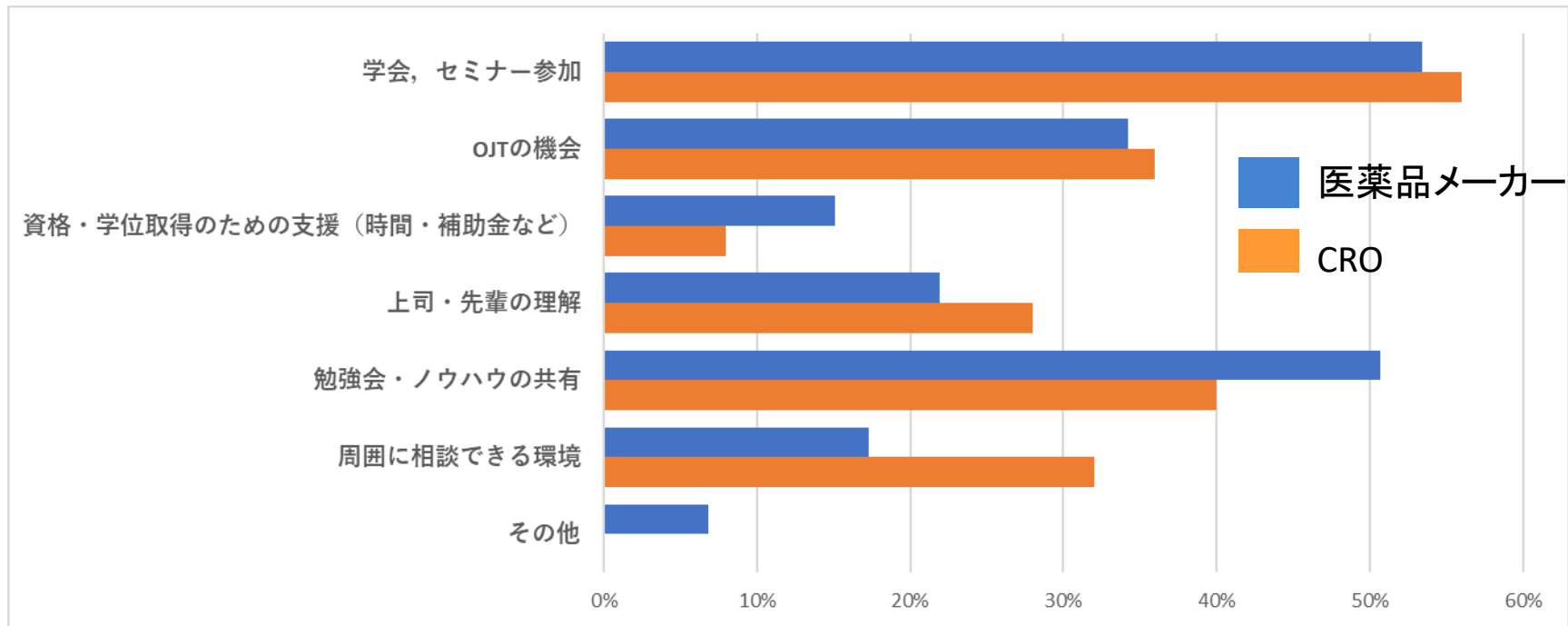
仕事へのモチベーション・マインドセット

もともとやりがい感じて
いる人が多数！

BAのキャリア形成に影響を
与える (例：評価、アサイン)

③BAの成長に必要な支援は？

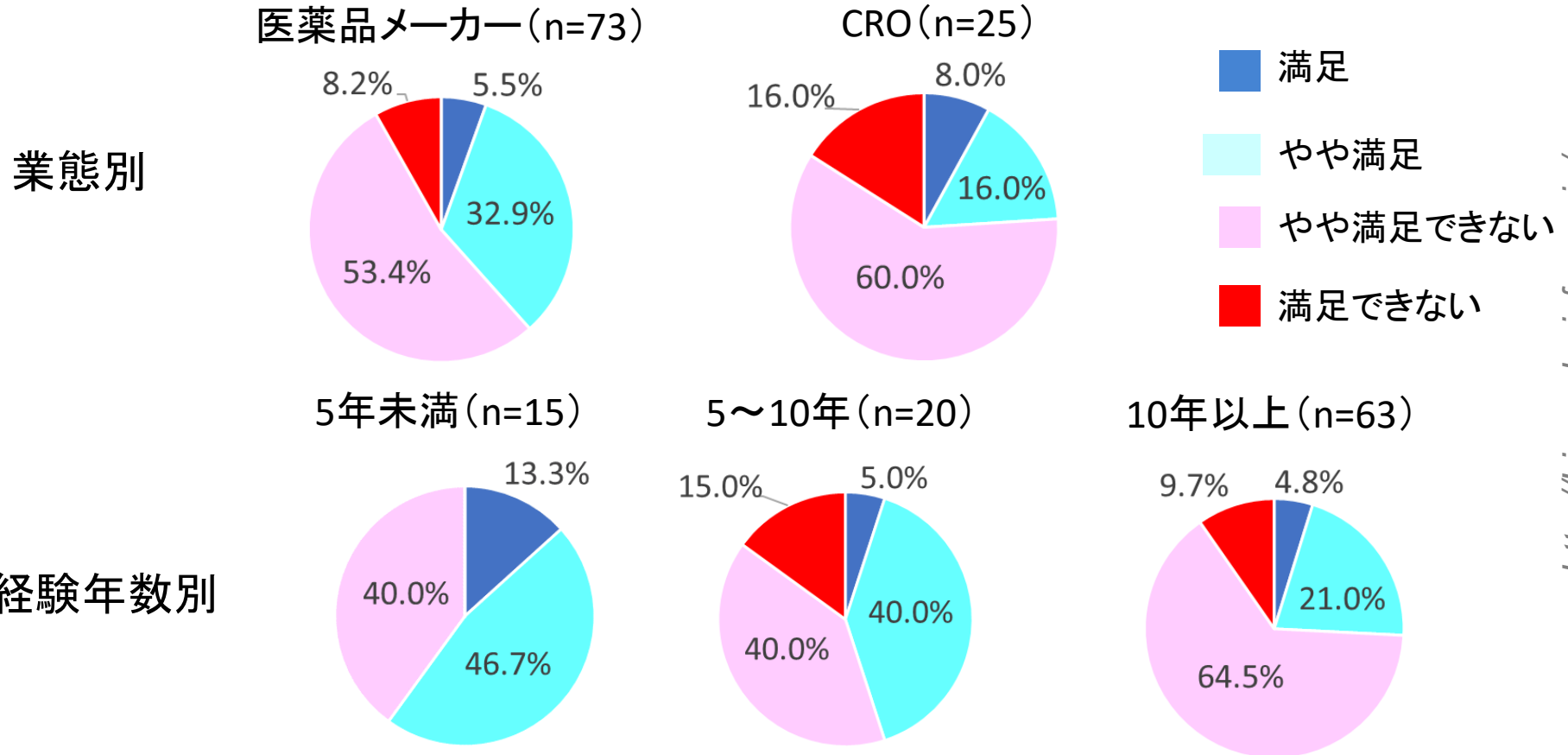
Q14： Bioanalystとして自身が成長していくためにどのような支援があると効果的と思いますか？最も効果的だと思うものを2つ選んで下さい。



- ✓ 学会やセミナー参加に次いで勉強会やノウハウの共有の希望が多い
- ✓ 周囲に相談できる環境という回答はCROで多い傾向

③BAは専門教育の内容に満足していない

Q12 : BAに対する専門教育の内容に満足していますか？



- ✓ いずれの業態でも満足していない人の方が多い
- ✓ 経験年数が多い方が満足度が低くなる傾向
→ベテランに対する専門性教育の不足？あるいは教育する立場として？

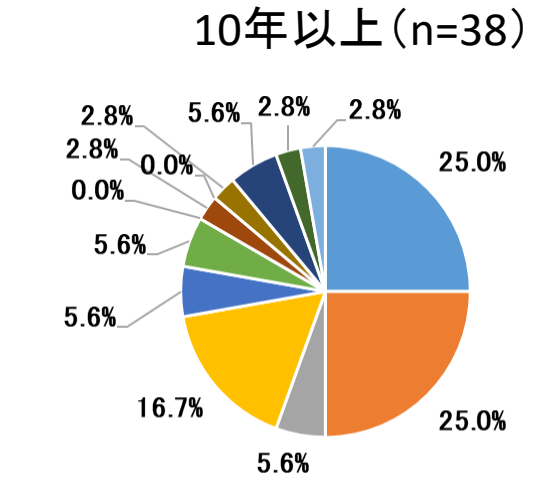
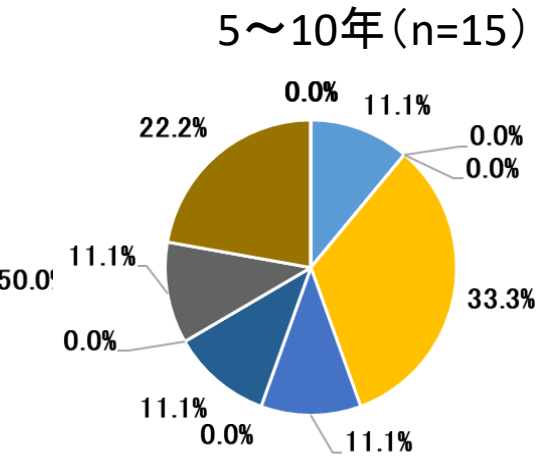
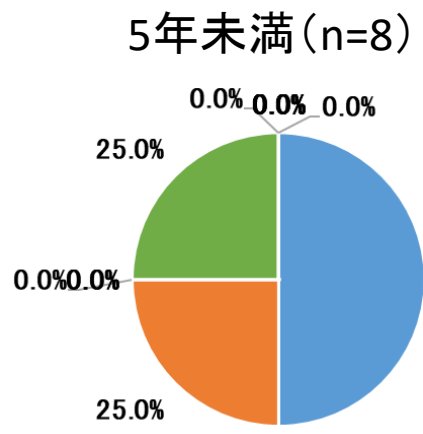


⑩ベテランから見て教育制度に課題 機会とリソース不足

DG2022-58より

Q13： 専門教育の内容に「やや満足できない」「満足できない」方で理由を記載できる方はお願いします。

経験年
数別



- 機会・機運の不足が顕著
- 満足できない割合が多い10年以上ではリソース不足の指摘
- 経験年数別では5～10年では組織的取組不足、原理・科学の教育不足の指摘が強く出ている

- 機会・機運自体が無い
- 教育する側のリソース不足
- マテリアル整備不足
- 組織的取組が不足
- ノウハウ共有が無い
- 深い知識必要とされていない
- 会社を超えた取り組みが必要
- 分析が専門教育に値しない感覚
- 教育する側への支援不足
- 原理・科学の教育が不足
- BA軽視で定着しない
- 中級者の教育不足
- 機器操作の教育が不足

http://bioanalysisforum.jp/

結論・提言 (Take home message) 1/2

- Bioanalyst (BA) は難易度が高くやりがいがあるの声を多数
→誇りに思う我々の天職
- 若手のロールモデルとして頼りになるのはやっぱり **上司や先輩**
- 専門性が高い仕事であるが故、経験を積むほどロールモデルが見つけにくい
 - ✓ 実はあなたが既に誰かのロールモデルになっている？
 - ✓ 適切な指導、傾聴、職場づくりが期待されている
- 中堅は**成功体験**でモチベーションup!
スキル習得機会や待遇面から迷い、転職も視野？
 - ✓ 上司・先輩の評価やキャリア支援で**自信とビジョン**を持てる
- ベテランは上記点をふまえ、次代のBAのキャリア支援を担って頂きたい。
- **Specialistか？ Generalistか？** : 周囲の理解と**人事制度の限界**はある
やりがいvs評価
 - ✓ 乗り越える力と効果的な説明スキルを身につける
それでもモヤモヤするなら次のステップ^o (異動・転職) も一案か

結論・提言 (Take home message) 2/2

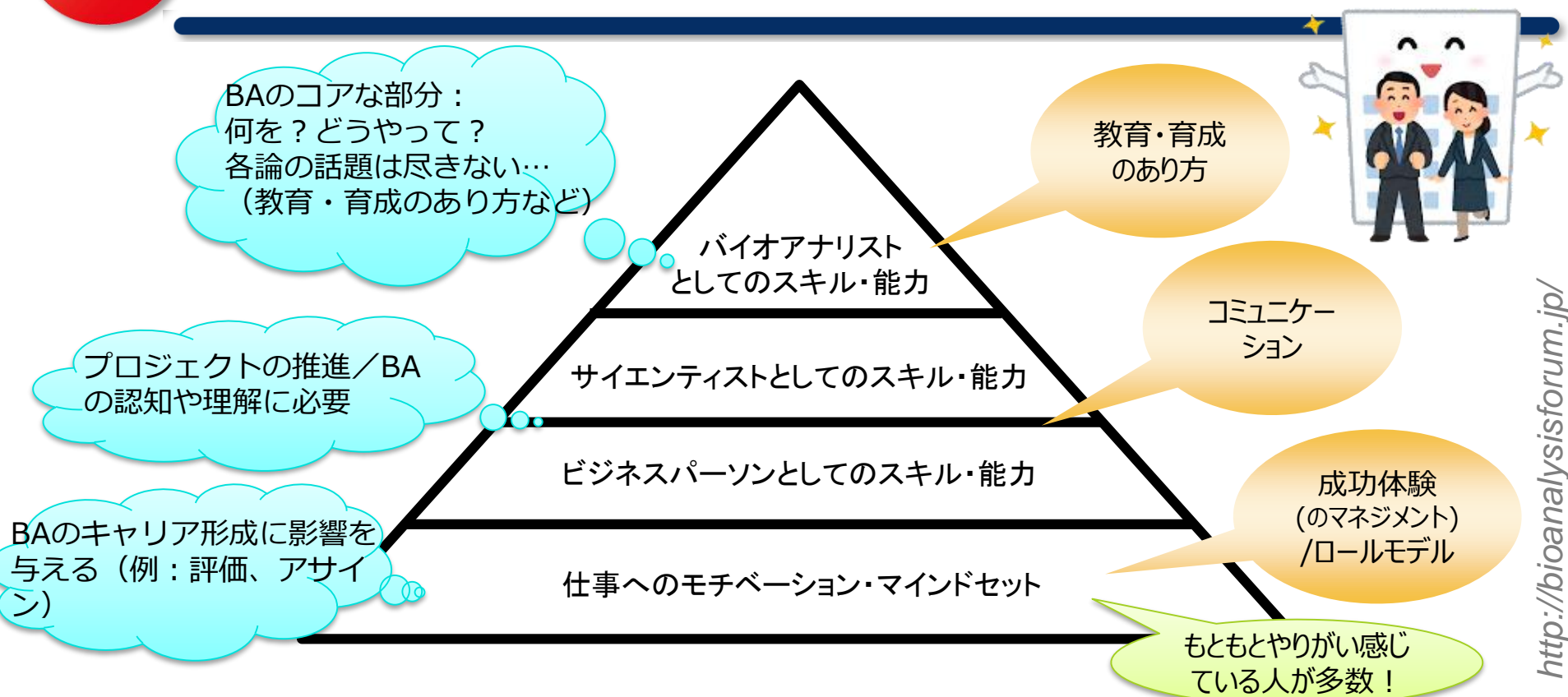
- 社内の専門家には限界がある：JBFのネットワークを活かし、社外の専門家との充実したコミュニケーションが日々の迷いを払拭できるかもしれない
- 教育機会への期待は高い：人材育成は組織の基盤
技術や経験を効果的に次世代に伝えられるかがカギ
 - ✓ 事象や事例が多岐に渡るため一般化しにくい？
 - ✓ 些細な経験でも共有できるコミュニケーションがあると良い
(技は盗むではなく伝える)
- 発信することも大事：異分野の専門家にBioanalysisの重要性や目的・困難さを的確に発信
 - ✓ 黙って的確に仕事をすれば相応の評価が得られたのは古き良き日本文化の時代
- 業界全体でbioanalysisの重要性の認知を推進し、次世代育成の環境を整備することが重要





結語

2022-DG58の成果を踏まえて



- ✓ BA自身の意識・努力と、リーダー的立場にある関係者の言動を含む
マネジメントの両方が、BAのキャリア形成には重要。

次世代を担うBA育成のためにもJBFの場は有用！

継続して取り組みたい。本キャリアセッションで皆様と対話し議論を深めたい。

DG2023-63にも
是非お越し下さい！