Press Release

2022 年 3 月 18 日

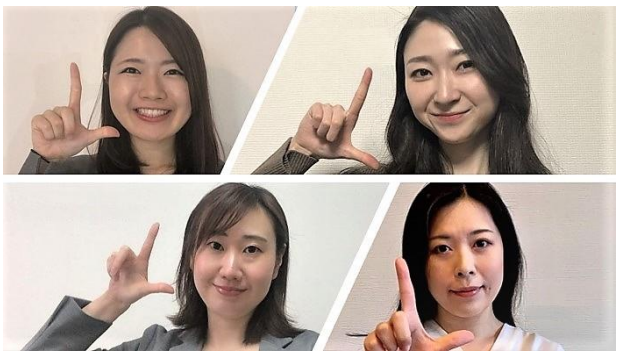
日本イーライリリー株式会社

〒651-0086
神戸市中央区磯上通 5-1-28
www.lilly.co.jp

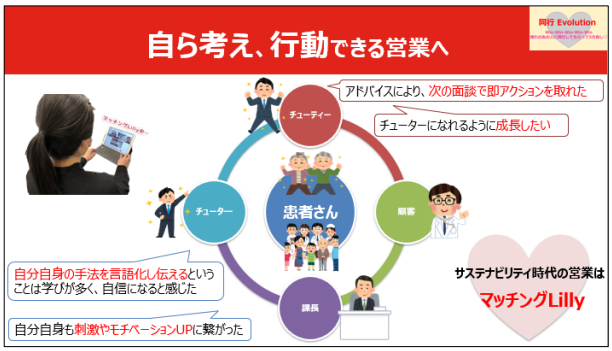
EL22-11

サステナビリティ時代の営業モデル創出
「新世代エイジョカレッジ」で審査員特別賞受賞
～自律・主体的に学びを選択する「マッチング Lilly」オンライン同行で、憧れの社員と成長機会を拡大～

日本イーライリリー株式会社（本社：兵庫県神戸市、代表取締役社長：シモーネ・トムセン、以下、日本イーライリリー）は、異業種で営業変革と女性営業職の育成を目指すプロジェクト「新世代エイジョカレッジ」（企画・運営：株式会社チェンジウェーブ）に参加し、審査員特別賞を受賞しました。2 月 22 日に実施された「新世代エイジョカレッジ サミット 2021」で、プロジェクトに参加した女性営業職のチームが考案した「サステナビリティ時代の営業として、MR の自律・主体的な学び」ための取り組みおよびその実証実験の結果について発表し、評価されたものです。



＜審査員特別賞を受賞したチーム＞



＜発表スライド（抜粋）＞

「新世代エイジョカレッジ」は、営業職の女性（以下、「エイジョ」）のさらなる活躍を目指してスタートした異業種合同プラットフォームです。今回は、「サステナビリティ時代の営業モデル創出」をテーマに、参加チーム同士での議論や各社での実証実験を通じて、課題解決への提言を行いました。1.破壊と創造、2.労働生産性、3.顧客価値、4.巻き込み力、5.汎用性を観点に有識者が審査し、全 12 チームが参加した中で、選考審査を経て、ファイナリスト 4 チームが選出されました※1。

日本イーライリリーのファイナリストチームは、営業職である MR（Medical Representative、医薬情報担当者）の人材育成に関わる社員が一般的に限られる中、より顧客（医療従事者）に求められる MR への成長機会の創出という課題を設定。その解決に向け、「部下は上司から仕事を教わる」という“当たり前”を見直して、自律・主体的に学びを得ることの重要性と必要性から、教わりたい人を自分で選ぶ「マッチング Lilly」の実証実験を行いました。これは、MR のスキルの強みを見える化（リスト化）することで、自分に足りないスキルを持つ憧れの社員（チューター社員）を探すことが可能となり、協力を依頼し、営業への同行を通したスキルやモチベーションのアップにつながる仕組みです。

今回の取り組みでは、オンライン同行となるため、選択の幅は支店/営業所や地域の枠を超え、新人xベテラン、中堅x中堅など多様性を活かしたマッチングも可能となりました。MR の成長機会の拡大とともに、チューター社

員のモチベーションもアップし、成長やより良い面談を通して顧客にとっても「有益な面会」となり、顧客価値の向上にもつながりました。これらの結果を提言としてまとめ、「自律・主体的な学び」という時代のニーズの反映、また本人だけでなく周りの関係者にも学びや刺激がある点などが評価され、審査員特別賞を受賞しました。日本イーライリリーでは、今回の提案を継続的なものとするべく、社内展開の準備も進めています。

チームのリーダーを務めた、糖尿病・成長ホルモン事業本部の石津由美子さんは次のように述べています。
「『新世代エイジョカレッジ』への参加を通して、リモートワークが浸透した今だからこそ、チームのみんなで“当たり前”を見直して新しい働き方の提案ができたことは大変貴重な経験でした。今回の取り組みを社内に広めていくことで、MR のみなさんが自分のロールモデルとなるような社員を見つけ、スキル向上やキャリアの検討に役立てられるよう貢献できればうれしいです。」

提言： 受け身の学びから、自律・主体的な学びへ
マッチング Lilly ～お慕い申しております！～

◆背景
VUCA※2 な世の中において、顧客ニーズは多様化し、AI 導入などでデジタル化も加速。しかし、医師の処方行動の情報源のトップは、「MR との面談」というデータがある。MR は、過去の経験をもとに着実に仕事を行うことから、自ら考え、行動することがより強く求められている。

◆施策
『マッチング Lilly』
部下は上司から仕事を教わるという“当たり前”のスタイルを見直し、MR のスキルを見える化したマッチングリストの中から、学びたいチューティーとなる MR が「憧れの人（チューター社員）」を指名し、顧客面談の打合せ、同行、振り返りをオンラインで行う仕組みを作り、実証実験を行った。実証実験では、チューティー、チューター合わせた約 100 名を中心に社内外の関係者を含む約 500 名が実験に参加。

◆結果
『マッチング Lilly』を通して、MR は自律・主体的に学ぶことが可能となり、スキルやモチベーションが向上。同時に、チューター社員によるアドバイスを踏まえ、顧客との面会前に提供する情報や対応方法をブラッシュアップすることで顧客に提供する情報の質が向上し、顧客の満足度を高める成果を確認することができた。また、指名されたチューター社員にとっては人材育成に関心を持つ機会となり、モチベーションも上がり、リーダー育成も含めた組織全体への効果も期待できる結果となった。実証実験は以下の通り、顧客、チューティー社員、チューター社員の Win-Win の関係構築に寄与することを示唆。さらに、オンライン同行によりチューター社員は全国各地から参加可能となり、ニューノーマルな働き方にもマッチする仕組みとなった。



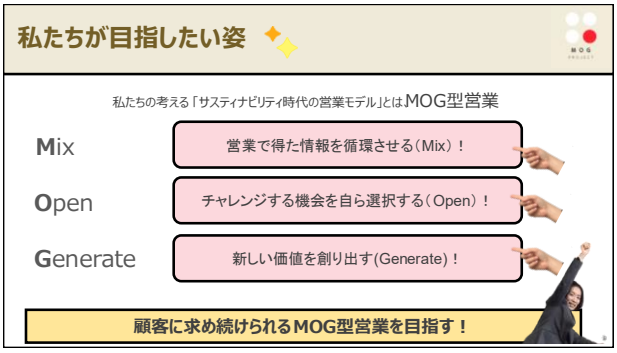
顧客
98%が「有益な面会であった」

チューティー社員
93%が「目的をもって相手を選んだ」
97%が「事前のアドバイスが役に立った」

チューター社員
90%が「他者の面談で学びがあった」
75%が「モチベーションが上がった」

日本イーライリリーは「新世代エイジョカレッジ」に今回を含めて 4 度参加しており、毎回ファイナリストとして選出され、様々な視点から社内改革の提案を行っています。

今回は、日本イーライリリーのもう 1 チームが現場と本社間での情報と交流の循環を創出するプロジェクトにチャレンジし、「営業の守備範囲は現場のみ」という”当たり前”と「本社と営業には隔たりがある」という壁を打ち破る取り組みを行い、選考会で発表しました。2 チームともその提言は会社へのインパクトも大きく、その有効性から継続した社内展開の検討を始めています。



＜発表スライド（抜粋）＞

日本イーライリリーは、働くすべての人々が多様な価値観を互いに尊重し、幅広い多様性を受け入れ活かす「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）」を促進することが、社員一人ひとりの成長ならびにその能力の最大限の活用を促し、会社を成長させると考えています。その一環として 2004 年から本格的に女性の活躍できる職場づくりに取り組んでおり、育児・介護などのライフイベントに関係なくキャリアを継続できるよう、コアタイムの無いフレックスタイム制度や利用条件のない在宅勤務制度、社内規定の対象者を配偶者からパートナーに変更する、などを導入してきました。加えて、「新世代エイジョカレッジ」への参加や、社員リソースグループによる社内での自主的な活動なども積極的に組織全体でサポートしています。
https://www.lilly.co.jp/operating-responsibly/diversity-inclusion

今後も引き続き、日本イーライリリーは社員が最大限に能力を発揮できる職場環境を社員とともに作り上げ、社員の成長と顧客価値の向上を通して、患者さんのより豊かな人生に貢献できるよう努力してまいります。

※1 「新世代エイジョカレッジ」の取り組みや実験内容の詳細は公式ホームページをご覧ください。
http://eijyo.com/
※2 VUCA：Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous（変化が激しく、不確実で、複雑で、不明瞭な）

日本イーライリリーについて
日本イーライリリー株式会社は、米国イーライリリー・アンド・カンパニーの日本法人です。人々がより長く、より健康で、充実した生活を実現できるよう、革新的な医薬品の開発・製造・輸入・販売を通じ、がん、糖尿病、筋骨格系疾患、中枢神経系疾患、自己免疫疾患、成長障害、疼痛、などの領域で日本の医療に貢献しています。詳細はウェブサイトをご覧ください。https://www.lilly.co.jp