

Title	製薬企業における研究開発マネジメントと効果的なインセンティブシステムについて
Sub Title	
Author	樽井行弘 大林厚臣
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2001
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2001年度経営学 第1699号 連絡が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002001-1699

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

論文要旨

所属ゼミ	大林 厚臣 研究室	学籍番号	80028555	氏名	樽井 行弘
(論文題名)					
製薬企業における研究開発マネジメントと効果的なインセンティブシステムについて					
(内容の要旨)					
<p>近年、生き残り戦略を模索している製薬企業では、研究開発者のモチベーションを上げ、新薬開発競争で優位に立つことを期待し、様々なインセンティブを導入する企業が急増している。</p> <p>本論文においては、特に医薬品業界に導入が活発である売上連動指標型の報奨型インセンティブに焦点をあて、その適切性を論じるとともに、それをベースに研究開発者の研究意欲を上げるために効果的なインセンティブシステムについての議論を行った。</p> <p>方法論としては、まず、既存資料より導入企業における制度の特徴及び相違の検討を行った。また、フィールド調査として、製薬企業に勤務する研究開発者に対してグループインタビュー及びアンケート調査を実施し、その制度の効果と限界についての検討を行った。</p> <p>今回の研究から、高額報奨金システムは比較的魅力はあり、且つ導入希望も強い制度ではあったが、研究開発者が第一義的に求め、重要としていることは仕事・研究に対する「自己満足」と「納得性」が得られることの方であった。製薬企業の研究開発者にとっては、10年以上先の遠い将来の、そして不確実性の高い、高額の金銭的インセンティブの現在価値と期待値はそれほど高くはなく、そのためモチベーション・アップ効果は弱いと言えた。さらに、高額の報奨金には金額の配分と支給対象人選についての適切性と納得性が得られにくいという運用上の問題点が明らかとなった。</p> <p>また、研究開発者の求めるもの、魅力と思えるインセンティブ条件等が、本論文の調査結果より、各個人のバックボーン（特に学歴と職種）により異なることも明らかとなった。そのため、今後は、個人の多様性を加味して、インセンティブシステムを設計する段階から多様化させることが求められてきている。</p> <p>つまり、今後の製薬企業の研究開発者に対するインセンティブシステムは、長期のモチベーションを保つためにも、1回のスポット的な高額な報奨金を重視するよりも、プロセス評価等を重視して、貢献度をポイント等の積み上げ方式により算定していくことの方が効果があると考えられる。そして、個人の多様な要望・要求に応えられる様に、「自由裁量（テーマ、時間的、金銭的、留学資格等）の付与等を含んだいくつかのメニューからなる自己選択式の選択的インセンティブシステムを導入し、研究開発者の自己満足と納得性を高めることが重要であると考えられる。その上で、併せて、夢としての高額の報奨金システムを導入する「ハイブリット型インセンティブシステム」が、報奨金システムを導入する場合には最もインセンティブ効果が高められ、コストパフォーマンスが高い方法だと考えられた。</p>					