

学生氏名

山口 暢之
(中外製薬株式会社)

主査 高木 晴夫

副査 田中 滋

山根 節

所属

高木 晴夫 研究室

ビ ジ ネ ス モ デ ル の 共 有

—製薬企業のポリエージェントシステム—

高齢化社会を迎えることは、人口構成からみて従来のピラミッド型から水平分散型への社会構造の変化を意味している。患者本位の医療を目指す製薬企業にとって、社会の仕組みが、個人のネットワークに対応する必要性を示していることを無視するわけにはいかない。つまりこれからの製薬企業は、医師のみへの対応から薬剤師、コアメディカル、患者自身へと分散してゆく顧客への対応を迫られるということである。このような環境変化をピラミッド型の効率性を失わずに組織内に取り込むために、ネットワーク型組織への転換を図ろうとする企業が増えている。しかし、ネットワークの仕組みをどうすれば既存の組織内で実現できるのかについての明快な答えはない。

そこで、フラットな組織を情報システムで連結して組織内にネットワークを実現している富士製薬の組織運営の仕組みを検証することで、階層型の組織にネットワークの視点を内在させる条件についての考察を行なった。その結果、ネットワーク型組織の成立条件として“各部門のリーダーが経験を共有できる場の設定と徹底した情報公開の仕組みを設計すること”の重要性が示唆された。つまり、これらふたつの要素がセットで用意されることで、既存の製薬企業の組織にネットワーク的仕組みを発現させる可能性を高める。このことは、富士製薬の事例で観察されただけでなく、薬害発生への企業対応（ミドリ十字とエーザイ）の違いからも推測された。

特に情報公開は、従来の日本型経営（個人間の差異を顕在化させずに、本音と建前の使いわけなどのいわゆる根回しによる意思伝達システム）ではタブーとされてきた人事情報のオープン化など、これからの企業の人事政策上無視できない内容も含んでおり、人事制度の改革との関連からも重要なキーワードであると考えられた。