

製薬企業における研究開発人材の効率的活用

日本の製薬企業は国際的に通用する革新的新薬を開発するために研究開発力の向上を目指し、基礎研究への投資、研究開発部門の組織の再構築、研究開発人材の活性化策の導入、海外研究所の設置等が積極的に行われている。

著者は、種々の施策をより効果的かつ効率的にするためには、研究分野と研究開発人材の適性をマッチングさせる仕組みが必要であり、研究分野と研究開発人材の適性が合致した状態で研究開発人材の能力は最大限に発揮されると考えた。さらに、研究開発人材が集中的かつ効率的に研究開発を行うためには、研究開発支援体制、特にテクニシャン制度の整備も重要であると考えた。

本研究では、上述の著者の考えを基に日本の大手製薬企業9社における研究開発人材の管理・処遇、特に異動を含めた人材配置の方針ならびにテクニシャン制度について調査・分析を行った。その結果、各社の研究開発人材の配置については専門性を重視して行われており、適性を重視する配置はほとんど行われていなかった。また、各社の異動については研究開発人材の専門性を重視していることから活発には行われていなかった。従って、各社の研究開発人材の配置は、各開発ステージで求められている専門性との適合は行われているが、適性との適合は考慮されているとは考えられなかった。一方、各社のテクニシャン制度については、欧米の製薬企業とは異なり高度な研究開発支援業務を行うことができるテクニシャンは存在しないことが判明した。

各社の調査・分析結果に基づき、研究開発人材の適性を重視した配置ならびに高度な研究開発支援を担うテクニシャン制度を中心に研究開発人材の効率的活用について提言を行った。