

論文要旨

専門人材のモチベーション要因としての金銭的報酬の再考 ー資産運用会社のディスクロージャー職を例としてー

二宮 淳恵

資産運用会社（以下、「運用会社」という。）は、主に投資信託（ファンド）という金融商品を設定、運用等を行う会社である。運用会社には、ファンドにかかる高度な専門的知識や能力を持つ人材（以下、「専門人材」という。）が多く在籍しており、このような専門人材は、運用会社が成長し続けるための重要な資産である。この専門人材を組織が持続的に活かしていくために、専門人材が、どのような要因によって動機づけられているのか調べてみたいと考えるに至った。運用会社の専門人材は、金銭的報酬を重視していると耳にすることがある一方で、高度な専門職に携わる人材は、金銭的報酬以外の要因にこそ動機づけられるとも言われている。このような専門人材や知識労働者（ナレッジワーカー）などの範疇は拡大しており、その動機づけに関する新たな知見も必要となっている。そこで、本研究は、運用会社の専門人材が金銭的報酬をどの程度重視しているのか、それ以外のどのような要因によって動機づけられているのかという実態をあらためて明らかにするものである。調査は、日系運用会社および外資系運用会社のディスクロージャー職（有価証券報告書や目論見書など法定開示書類の作成業務に携わる者）の男女13名を対象に、以下の課題に基づき行った。

課題1. 運用会社の専門人材は、金銭的報酬をどの程度重視しているのか。また、金銭的報酬以外では、どのような要因がどの程度機能しているのか。

課題2. 金銭的報酬がモチベーション要因となるかは、性別または年代といった個人の属性により違いがあるのか。

課題3. 金銭的報酬がモチベーション要因となるかは、日系および外資系という組織特性により違いがあるのか。

本研究により得られた知見は以下の通りである。

第一に、運用会社の専門人材は、金銭的報酬がモチベーションの基盤にあり、他のモチベーション要因はこれと併用されるときに意味を持つ。

第二に、金銭的報酬がモチベーションに与える影響については、事前調査では性別や年代といった個人の属性による違いが見られたが、本調査では散見されたものの明確な違いは見られなかった。しかし、金銭的報酬以外の要因では性別および年代による違いが見られた。

第三に、日系および外資系という組織特性において、金銭的報酬がモチベーションに与える影響は、外資系運用会社では高い金銭的報酬がモチベーション要因として強く機能し

ていることが見て取れた。一方で、外資系の組織特性が継続雇用に対してはマイナスの影響を及ぼしていることもうかがえた。

本研究の貢献としては、先行研究では専門職、プロフェッショナルやナレッジワーカーは、モチベーションにおいて金銭的報酬よりも金銭的報酬以外の要因を重視しているとされているが、運用会社の専門人材においては、金銭的報酬が重要ではないとはいえ、むしろ金銭的報酬がモチベーションのベースとなり、金銭的報酬以外の要因を併用することで効果があることが明らかになったことである。

今後の運用会社の人的資源管理への提言として、専門人材は、金銭的報酬のみがモチベーションとなっているのではなく、ベースとなる金銭的報酬があることによって、金銭的報酬以外の要因が機能している。専門人材が能力を発揮できるのは、公正な評価としての金銭的報酬があつてこそ、やりたいことができる、能力を活かして成果を出していくのである。運用会社は、公正な評価としての金銭的報酬を提供するとともに、専門人材がどのような要因で動機づけされるのかを十分認識し、専門人材が能力を発揮すべく人的資源管理に反映していくことができれば、専門人材は自分の能力を最大限発揮し貢献していくであろう。

(指導教授：岸 眞理子 教授)