

# R & D人材のエンゲージメント分析

## —企業への定着及びエンゲージメント向上の提案—

氏 名 鈴木 成一郎

指導教員 高橋 秀直

### 要旨

本研究では、入社前後のモチベーションに大きなギャップがあり、中長期的には人材が離れていくと懸念される歯科製薬企業 N 社の研究開発人材を対象に、近年、人材定着に影響を及ぼしているといわれるエンゲージメントに注目しインタビュー調査とアンケート調査に基づく統計的な分析を行った。

第 1 章では研究背景や中小企業の人材確保状況を説明し、第 2 章ではエンゲージメントの先行研究の整理を行い、第 3 章では調査対象となる企業の情報をまとめた。第 4 章ではインタビュー結果とアンケート結果についてまとめ、第 5 章では本研究の考察と研究結果からの打ち手を提案した。

本研究で明らかとなったのは、インタビューから N 社の研究開発人材は、自身を手掛ける業務への愛着はあるが組織に対する不安や不満があるということであった。これに基づくアンケート調査の結果、研究開発人材は業務への熱意や愛着を示すワーク・エンゲージメントは他部門に比べ高いこと、自部門内での情報共有やビジョンがワーク・エンゲージメントや組織コミットメントに影響を与えていることが明らかとなった。さらに上司との関係がいいと自部門内での情報共有が活発になり業務への熱意や組織への愛着が増すことが推測されるとわかった。そこで N 社の研究開発人材が長期的に組織へ定着するために、まずは研究開発人材が本来求めていたイノベティブな発想ができる組織を作ることやビジョン（製品開発の方向性）や自部門での情報共有を促進させる仕組み、必要な情報を外部からも収集する機会の増加、さらに管理職に対する評価制度の見直しを行うことが重要であることを確認した。