
食品企業の研究開発組織における デジタル・トランスフォーメーションの現状と展望

一橋大学大学院経営管理研究科・教授 神岡 太郎

■ 目的

デジタル・トランスフォーメーション(DX)を推進する上で人材に関する変革が重要であることは言うまでもない。人材は様々なとらえ方ができるが、当初から社員のスキル以上にマインドセットの重要性が指摘されてきた。マインドセットとは、一種の心理的特性で、対象に対する一貫したアプローチ・態度・行動を形成する。しかし、そのマインドセットがDXとどのように関係しているのかについては実証的に分析されてこなかった。本研究では、DXやその人材育成においてマインドセットがどのように関係しているかを分析する。特に本年度の研究では、どのようなマインドセットがDXに影響を与えるのか、その中でどのマインドセットに注目するべきかを明確にすることを目的とする。

■ 方法

社会科学的研究でしばしば用いられているように、文献調査とインタビューで仮説生成を行い、アンケート調査によって仮説検証するアプローチを取った。文献調査においては、アカデミック論文ではマインドセットとDXをテーマとした研究はほとんど見られないので、教育学や認知科学の領域まで広げると同時に海外の著名なインダストリー・レポートも積極的に活用した。アンケート調査はオンラインで実施され、日本に在籍する331人(有効回答256)の従業員から回答を得た。DX領域においてマインドセットに関して確立したメジャーメントがなかったため、質問項目は、次項で述べる概念化に合わせて文献調査から関連する研究領域ですでに信頼性が担保されているものを、DXの文脈に合わせて作成した。

■ 結果および考察

まず文献調査からは主にインダストリー・レポートを中心に様々なマインドセットがDXと関係し得ると指摘されていることを確認した。大きく分けるとテクノロジーの活用に関連するもの、変化への対応や成長に関するもの、新価値創造・イノベーションに関するものに分けられる。本研究では、影響力が広範囲にあることという観点から、変化への対応や成長に関するマインドセットの中からGrowth Mindsetに着目した。そしてそれをデジタル活用場面に応用しDigital Growth Mindset(DGM)として概念化した。つまり、テクノロジーを活用することによって自分の能力を高めることが出来る・成長できるという考え方(マインドセット)である。アンケート調査については、その質問項目に関して統計的に信頼性と妥当性を確認した上で、因子分析とパス解析を行った。高いDGMをもつ社員は、DX Engagement(自ら積極的にDXに関わろうとする)の度合いが高く、DXで重視されているAgility(環境変化に俊敏に対応する能力)も高いという統計的にも有意な結果が得られた。

■ 結語

本研究では、人材(従業員)の視点からDXに影響を与える有用なマインドセットとしてDGMに着目した。アンケート調査結果からDGMがDX推進に関係するDX EngagementとAgilityに正の影響を持つという結果が得られた。今後はこの結果に基づき、食品企業を含むヘルスケア企業の研究開発(及びマーケティング)部門の人材を対象に、どのような環境でDGMが効果をもつのか、DGMに影響を与える要因が何かを明らかにしていきたい。