

主 論 文 要 旨

No.1

報告番号	(甲) 乙 第	号	氏 名	市田 明子
主論文題名：				
市町村職員のやりがいを促す組織文化と管理職リーダーシップ特性に関する研究				
(内容の要旨)				
<p>本研究の目的は、人口減少社会により市町村格差が拡大していく中で、市町村組織内部から地域活性化を図る視点で、職員のやりがいに影響を与える要因を特定し、それらの要因の改善に向けた方向性を示し、その具体的方策の提案をすることである。</p> <p>第1章では、まず、市町村を取り巻く現状と地域活性化の歩みを概観する。そして、先行研究により示されている組織における職員のやりがいに影響を与える要因を述べ、本論文の研究範囲を確定する。</p> <p>第2章では、検討の出発点として、雇用者の中で少数派の自治体職員（都道府県および市町村）には、どのような特徴があるのか、地方自治体の対照群として民間の大企業との比較を行う。組織文化や管理職のリーダーシップが、働く人々の職務満足にどのように影響しているのか、やりがい向上に向けた提案を行う。</p> <p>第3章では、同じ公務員の中でも、市町村職員とは役割を異にする国家公務員を対照群として比較を行う。</p> <p>第4章では、組織の違いに着目し、国家公務員、都道府県職員、市町村職員、大企業従業員の4群について、上記要因等を同時比較する。結果から、市町村職員に改善が必要な項目を特定する。</p> <p>第5章では、地域が活性化している市町村と、そうでない市町村を対比し、今後、地域活性化に取り組む市町村のため、改善の方向性を示す。さらに、職員の自由記述回答に基づき、望まれるリーダー像を提案する。</p> <p>第6章では、全体を考察し、改善に向けた提案を行う。</p> <p>第7章では、本研究の成果と今後の展開について述べる。</p> <p>本研究から得られた主な成果は、次のとおりである。</p>				

- (1) ①組織文化の閉鎖的側面は職務満足の阻害要因としては作用しない，
②自治体では大企業以上に，組織文化のポジティブで協調的な側面がやりがいや成長感に影響する。
- (2) 市町村職員は，管理職リーダーシップで評価や処遇など満たされるとやりがいを感じる影響の強さは，国家公務員を上回る。
- (3) 市町村職員が活性化する上で注目するポイントは，①議論する文化，
②管理職リーダーシップ，③成長感とやりがい，の3項目である。
- (4) 議論する文化を向上させるためには，①自由に物が言える心理的安全を保証すること，②公務員がもつ公共サービスの動機を刺激して，職員表彰に住民評価を導入することを提案する。
- (5) ①今後，地域活性化を目指す市町村は，管理職のリーダーシップには部下を尊重する対人配慮指向の視点を取り入れるべきである，②管理職の行動変容を促すためには，研修に集団決定法の導入を提案する。
- (6) 望まれるリーダー像は，①地域が活性化している市町村では，信じて任せてくれる「見守り型リーダー」，②今後，活性化を目指す市町村では，いつでもフォローに入れる「伴走型リーダー」である。

以上から，本研究により，市町村組織内部から地域活性化を図る視点で，職員のやりがいを促す組織内部要因との因果関係について一定の方法論を提供できた。