主 論 文 要 旨

No.1

報告番号	号	氏 名	宮入 寛太郎
主 論 文 題 目： イノベーションの組織的受容におけるルーティン再構築機能の役割 ～自治体の LED 街路灯導入にあたってのマニュアル書き換えプロセスの研究～			
<p>街路灯への LED の導入を積極的に進めた自治体と遅れた自治体の意思決定プロセスを比較分析することによって、組織の変化への対応能力について仮説を導出した。</p> <p>理論的には経営学で用いられるダイナミック・ケイパビリティ論をもとに、私企業分析のための理論の公的組織への適用の限界を念頭におきつつ、その中心概念である組織のルーティンに着目した。</p> <p>研究手法としては東京都 23 区の 2000 年代から今日までの LED 導入過程全ての分析の後に、初期に導入に踏み切ったり検討しながら見送ったりした、特徴的な 4 区を選び、それぞれが検討過程で、新しい照明を導入するにあたって活用しているマニュアルをどのように扱ったかを分析した。</p> <p>結果として導入に踏み切った区は導入に先立ち基準の範囲外での LED の導入、半年に渡る照明器具のプロトタイプ改良活動といった点が観察された。この際、提供価値を理由に暫定的に基準値を下げて導入に踏み切った区があった。ここでは、意欲を持つ職員が、制度化された実験などを経て LED の優位性を示しマニュアル書き換えを行っていた。見送った区は従来のマニュアルを踏襲し、LED を劣った技術として却下していたことが明らかになった。</p> <p>理論的には本研究は従来観測が困難であるとされていた、組織の変化する能力（ダイナミック・ケイパビリティ）を、マニュアル（ルーティン）を観察対象に据え、それを取り巻くマニュアルの書き換え（再構築）の制度や、それを促す組織風土に注目して、明示的に観測することに成功した研究と位置付けられる。</p> <p>分析結果として、従来のダイナミック・ケイパビリティ論で一般的に結論づけられてきたトップダウン・イニシアチブではなく、意識ある職員によるボトムアップ型のマニュアル書き換えが、少なくとも東京の行政区の LED 導入では大きな役割を果たしたことが明らかになった。それを促すような制度が当該区に存在したとの観察も加えて、組織としての変革能力の議論に対し重要な示唆を与えたと考える。</p> <p>マニュアルの書き換えを実行した組織については、ダイナミック・ケイパビリティがどのように形成されたかについての分析も行った。結果、過去の複数のプロジェクトの遂行を通じて醸成されてきたことが観察された。この観察によって、LED 技術の特殊性（革新性）の高さから通常とは異なる意思決定がなされたという対抗仮説を棄却し、ダイナミック・ケイパビリティが変革の原動力となったという仮説が補強されたと考えた。</p> <p>なお、本稿の限界として次の 3 点があげられた。第一に 23 区という特殊な事例を観察していた点であった。他の行政組織は見えていない。第二に街路灯という題材の特殊性であった。他の技術については考えていない。そして、第三に対象とした導入却下した 4 区においては議会や区長からの強引な意思決定への圧力は今回の事例では観察されていないが全く存在しなかったという保証はなかった。その意味でダイナミック・ケイパビリティ論の公的組織への適用についての慎重さは維持されるべきである。</p>			
キーワード： イノベーション、ダイナミック・ケイパビリティ、ルーティン、マニュアル、街路灯、LED			