



研究および活動のご紹介

株式会社リクルート ヒトラボ
株式会社Colere 代表取締役
長崎県壱岐市役所 SDGs未来課(地域活性化企業人)
慶應義塾大学SFC 政策・メディア研究科 修士1年

中村駿介・2022年1月28日

研究の概要



1. テーマ

住民自治組織におけるエンゲージメントの測定手法の開発と実態調査

2. 研究対象

長崎県壱岐市のまちづくり協議会員(13団体合計300-400名)

3. 研究目的

住民自治活動に対する市民の主体的な参加意欲への理解を深め、
その向上のための知見を獲得する

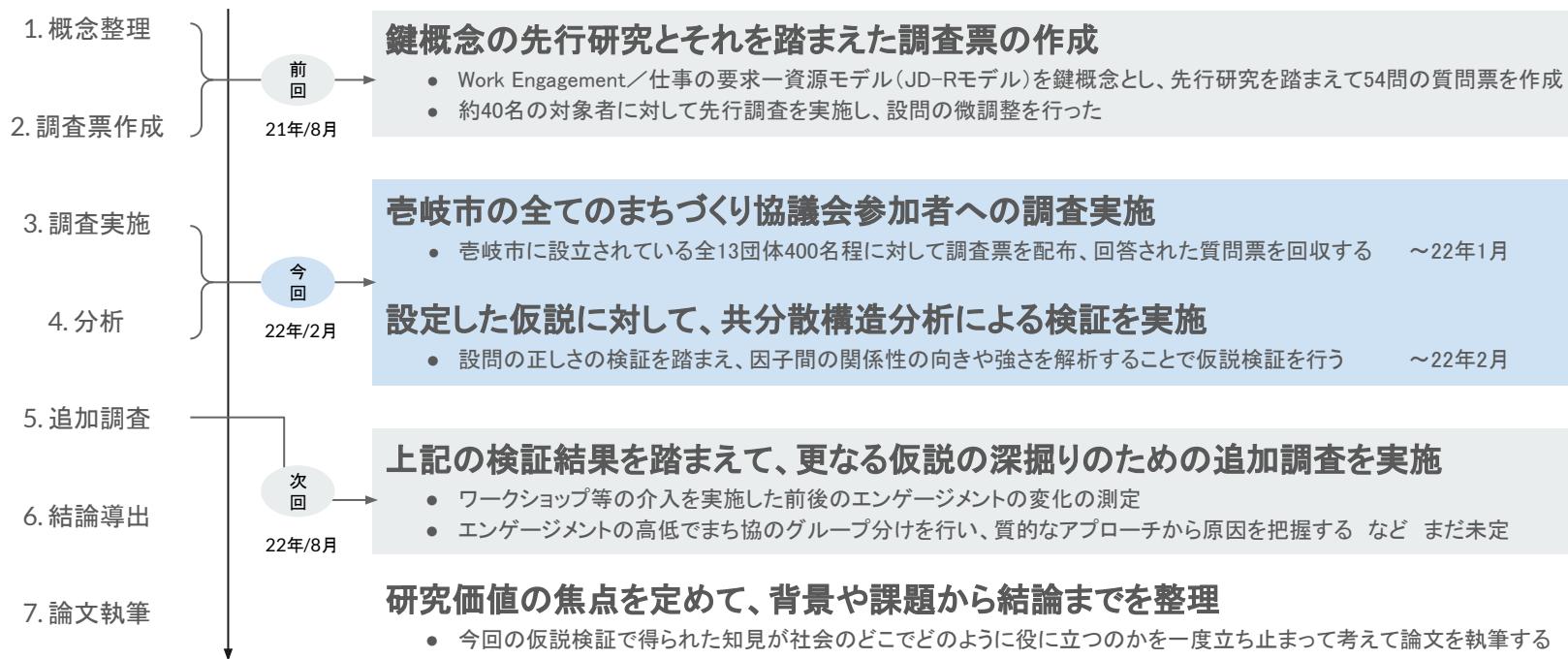
4. 鍵概念

- Work engagement
- JD-Rモデル(仕事の要求-資源モデル)

5. 研究手法

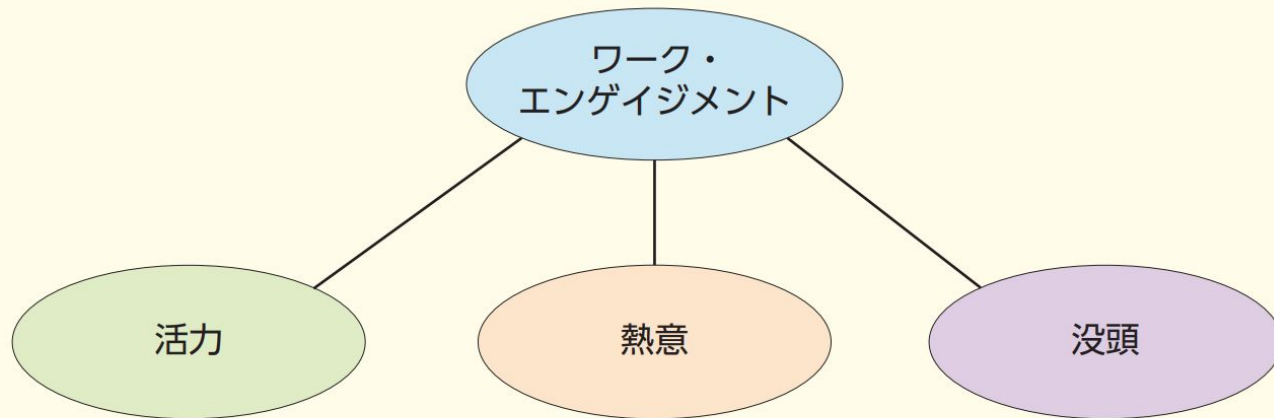
質問票により得られた量的データを共分散構造分析等で解析する

研究の流れ



鍵概念： ワーク・エンゲージメント

- 「ワーク・エンゲージメント」は、オランダ・ユトレヒト大学のSchaufeli 教授らが提唱した概念であり、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義される。



【ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度における質問内容】

「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」など

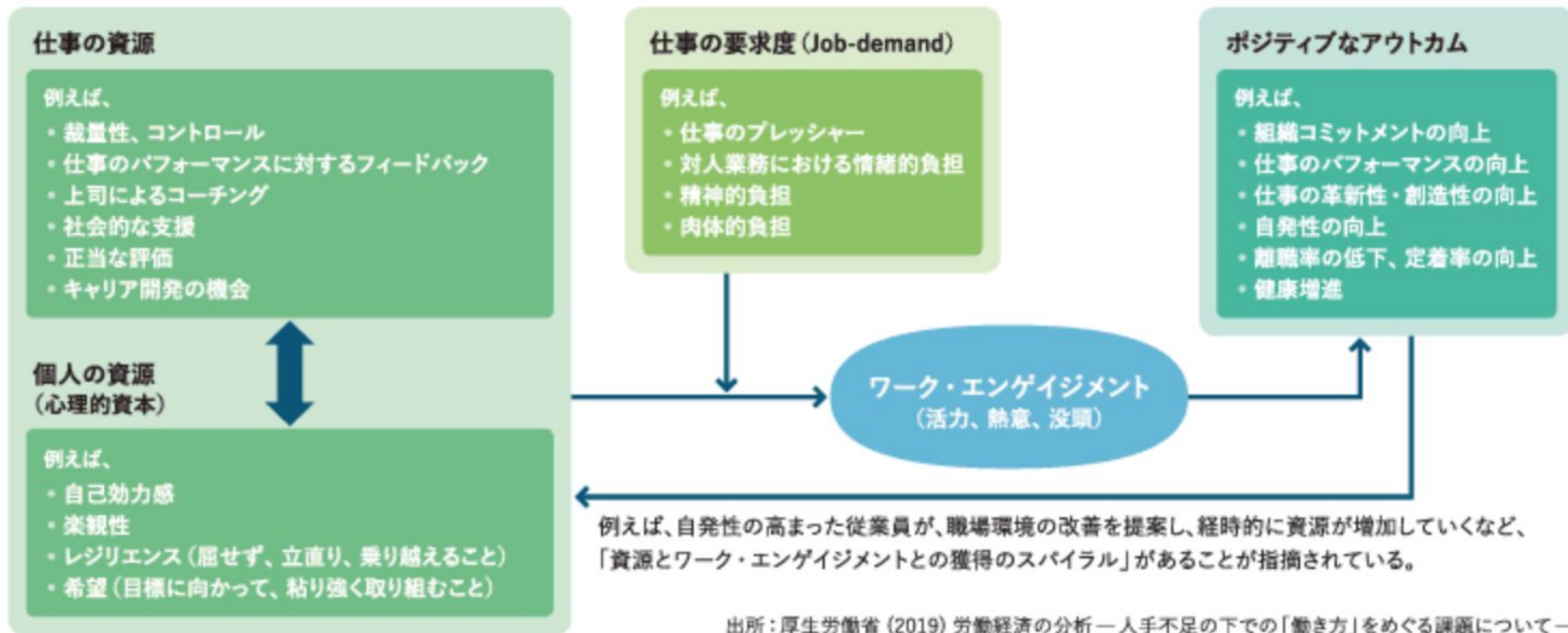
【ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度における質問内容】

「自分の仕事に誇りを感じる」など

【ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度における質問内容】

「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」など

鍵概念：仕事の要求－資源モデル(JD-Rモデル)



作成した質問票

Concept	No	Question Text	Source
Job demands			
Qualitative job demands			
Emotional demands	1	協議会の活動は気持ちの面での負担が大きいですか？	QEEW
Mental demands	2	協議会の活動は高い集中力や注意深さを必要としますか？	QEEW
Physical demands	3	協議会の活動は身体的な負担が大きいですか？	QEEW
Quantitative demands			
Work overload	4	あなたにとって協議会の活動はやるべきことが多くて忙しいですか？	QEEW
Work underload	5	あなたにとって協議会での活動の量は少なすぎますか？	DUBORS
Pace of change	6	あなたにとって協議会の活動の展開や変化のスピードはどうですか？ (遅すぎる、遅い、ちょうど良い、早い、早すぎる)	(Schaufeli,2015)
Organizational demands			
Organizational change	7	あなたは協議会での様々な決定や変化に賛成していますか？	(Schaufeli,2015)
Red tape	8	不必要なルールせいで本来の活動の進め方が出来ないことがありますか？	(Schaufeli,2015)
Role conflict	9	あなたは協議会の中での立ち居振る舞いに困ることはありますか？	NQPS
Interpersonal conflict	10	あなたは協議会の中での人間関係で困ることはありますか？	(Schaufeli,2015)

作成した質問票

Concept	No	Question Text	Source
Job resources			
Social resources			
Social support(co-w)	11	あなたは必要な時に周囲の参加者からの手助けを受けられますか？	QEEW
Social support(superv)	12	あなたは協議会での自身の活動や発言が部長や幹事会メンバーから認められ、感謝されていると感じますか？	QEEW
Team atmosphere	13	あなたは協議会の活動にはのびのびと参加できていますか？	(Schaufeli,2015)
Team effectiveness	14	あなたは協議会の活動で周囲とスムーズに協働出来ていますか？	(Schaufeli,2015)
Role clarity	15	協議会の活動での自身の役割や仕事は明確ですか？	NQPS
Fulfilment of expectation	16	あなたは協議会の活動で周囲からの期待に応えられているという感覚はありますか？	(Schaufeli,2015)
Recognition	17	あなたは協議会の活動を通して地域の方からの感謝を感じていますか？	(Schaufeli,2015)
Work resources			
Job control	18	あなたは自分の仕事の進め方を自分で選ぶことができますか？	QEEW
Person-job fit	19	あなたは協議会での自分の役割や仕事は自分に合っていると思いますか？	(Schaufeli,2015)
Task variety	20	あなたは協議会の中で様々な役割や仕事を担っていますか？	QEEW
Perticipation in decision	21	あなたは協議会での活動に関する意思決定に関わることは出来ますか？	QEEW
Use of skills	22	あなたは協議会の活動で自身の能力や特技を活かす機会を得ていますか？	QEEW
Availability of tools	23	私は自分の役割や仕事を全うするために十分なツール類（道具、設備、機材、ソフトウェアなど）や活動場所を持っている	(Schaufeli,2015)

作成した質問票

Concept	No	Question Text	Source
Organizational resources			
Communication	24	あなたは協議会の今後の活動や方針について十分に知らされていますか？	QEEW
Alignment	25	あなたは自分の役割や仕事が協議会の目的の実現や成果に繋がっていると思いますか？	(Schaufeli,2015)
Trust in leadership	26	あなたは協議会の運営の仕方を信頼していますか？	(Schaufeli,2015)
Organizational justice	27	自身の意見として、協議会での仕事の進め方やルールは正しく、公正なやり方で進められていると思いますか？	(Jordan,2008)
Fair pay	28	あなたは協議会での仕事において活動の趣旨や内容に見合う対価を受け取っていると感じていますか？	QEEW
Value congruence	29	自分自身の考えや価値観と協議会の意義や目的は一致していると思いますか？	(Schaufeli,2015)
Development resources			
Performance feedback	30	あなたは協議会での自身の働きについて周囲の参加者や地域の方からアドバイスや意見をもらうことはありますか？	QEEW
Possibilities for learning and development	31	協議会の活動を通していつも新しい気付きがありますか？	QEEW

作成した質問票

Concept	No	Question Text	Source
Leadership			
Inspiring	32	会長や執行部は理想に向けて協議会の参加者の気持ちを高めていると思いますか？	(Schaufeli,2015)
Strengthening	33	あなたは協議会の活動において十分な仕事や責任を任せてもらえていると感じていますか？	(Schaufeli,2015)
Connecting	34	会長や執行部は協議会の参加者同士の協力を促していますか？	(Schaufeli,2015)
Personal resources			
Resilience	35	私は気分が滅入った時に立ち直るのが早い方だ	Self
Self-efficacy	36	私は大抵どのような場でもうまく振る舞うことができる	Self
Optimism	37	物事は大抵の場合うまくいくと思う	Self
Proactivity	38	私は様々なことに興味関心があり行動的だ	Self
PSM	39	地域のために活動することを誇りに思う	Self
Appriciation to local	40	自分の地域やこれまでお世話になった人々に感謝している	Self
Attachment to local	41	自分が住む地域に深い愛着がある	Self

作成した質問票

Concept	No	Question Text	Source
Employee well-being			
Burnout	42	私は協議会の活動意義を疑っている	MBI-NL
Work engagement	43	私は協議会の活動に参加していると活力がみなぎるように感じる	UWES
	44	私は協議会の活動に熱心である	UWES
	45	私は協議会の活動にのめりこんでいる	UWES
Outcomes			
Commitment			
Team commitment	46	私は協議会の他の参加者や部会等のチームとの繋がりを強く感じている	(Schaufeli,2015)
Organizational commitment	47	私は協議会との繋がりを強く感じている	(Schaufeli,2015)
Turnover intention	48	来年は協議会の活動から離れたたい	QEEW
Performance behavior			
Proactivity	49	私は協議会の活動で扱う問題に積極的に取り組んでいる	(Frese,2007)
Goal directedness	50	私は協議会の活動において、自分自身がどんなことを実現したいかはっきりと分かっている	(Schaufeli,2015)
Self-development	51	協議会の活動を通して新しいことを学びたい	(Tims,2012)
In-role performance	52	協議会において自身に求められている役割や仕事に応えられている	(Goodman,1999)
Extra-role performance	53	自分の担当ではない協議会の活動や行事にも積極的に参加している	Self

リサーチクエスト



RQ-A. まちづくり協議会参加者のエンゲージメントに違いが生まれるのはなぜか？

- └仮説1. 仕事の要求度が高すぎる／低すぎる場合はエンゲージメントが下がる
- └仮説2. 仕事の資源を多く得られている人ほどエンゲージメントが高い
- └仮説3. 個人の資源を多く有している人ほどエンゲージメントが高い

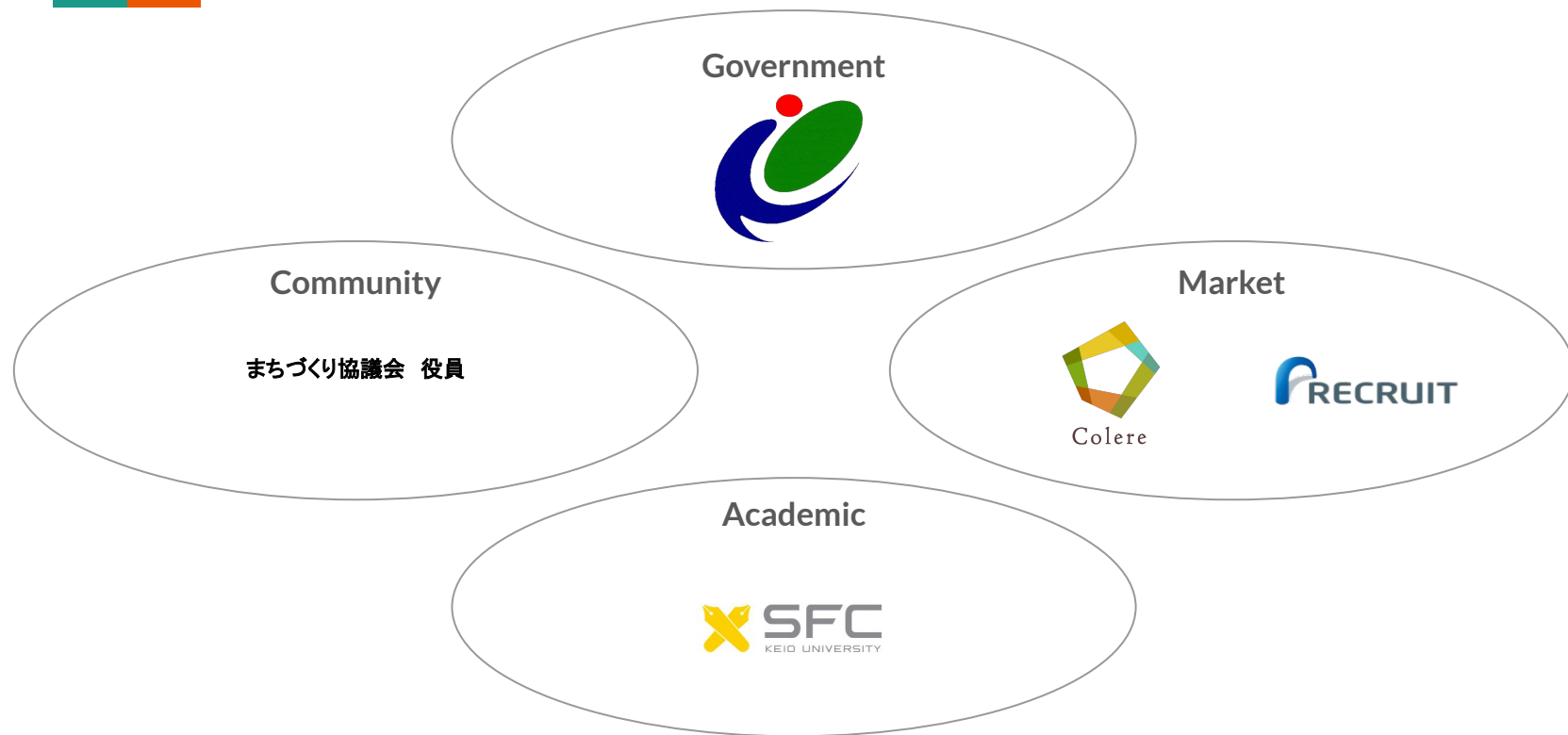
RQ-B. まちづくり協議会参加者のエンゲージメントの特徴はどのようなものか？

- └仮説1. 仕事の要求度がエンゲージメントに与える影響は比較的小さい
- └仮説2. 仕事の資源の中ではリーダーシップと周囲からの認知が強い影響力を持っている
- └仮説3. 個人の資源の影響力は相対的に高く、中でも地域への愛着と感謝PSMの影響が強い

RQ-C. エンゲージメントの高低はまちづくり協議会参加者のアウトカムにどのような影響があるか？

- └仮説1. エンゲージメントが高い参加者は活動への主体的な参加意欲が高い
- └仮説2. エンゲージメントが低い参加者は活動への参加意欲が低く、離脱意向が高い

社会の構成要素と現在の仕事



社会の構成要素と現在の仕事

