

住民自治活動への参加者の 当事者意識を高める要因構造の解明

—JD-Rモデルによる量的アプローチ—

慶應義塾大学大学院
政策・メディア研究科
中村駿介

主査: 玉村雅敏先生
副査: 島津明人先生、清水たくみ先生

リサーチデザイン



- | | |
|---------|--|
| 1. テーマ | 住民自治活動への参加者の当事者意識の背景にある構造 |
| 2. 研究対象 | 長崎県壱岐市の住民自治活動参加者(全13団体、合計600名程度) |
| 3. 研究目的 | 活動参加者の当事者意識を高めることで、地域により貢献できる住民自治組織を増やすための組織運営の実践的な知見を得る |
| 4. 鍵概念 | <ul style="list-style-type: none">● 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る量的データから因子を抽出、因子間の関係性を共分散構造分析で解析する |

リサーチクエスチョン



RQ

住民自治活動への参加者の当事者意識はどのような要因と要因間の量的な関係性によって規定されるか？

RQ-1

主要な要因構造はどのようなものか？

RQ-2

構造を特徴付ける要因や要因間の関係性はどのようなものか？



研究の背景： 住民自治の概況と課題

住民自治の推進母体

地域運営組織

まちづくり協議会／協議会型住民自治組織

設立している自治体数

814

(46%)

1741

活動している団体数

6064

団体

(2021年)

2024年政府目標

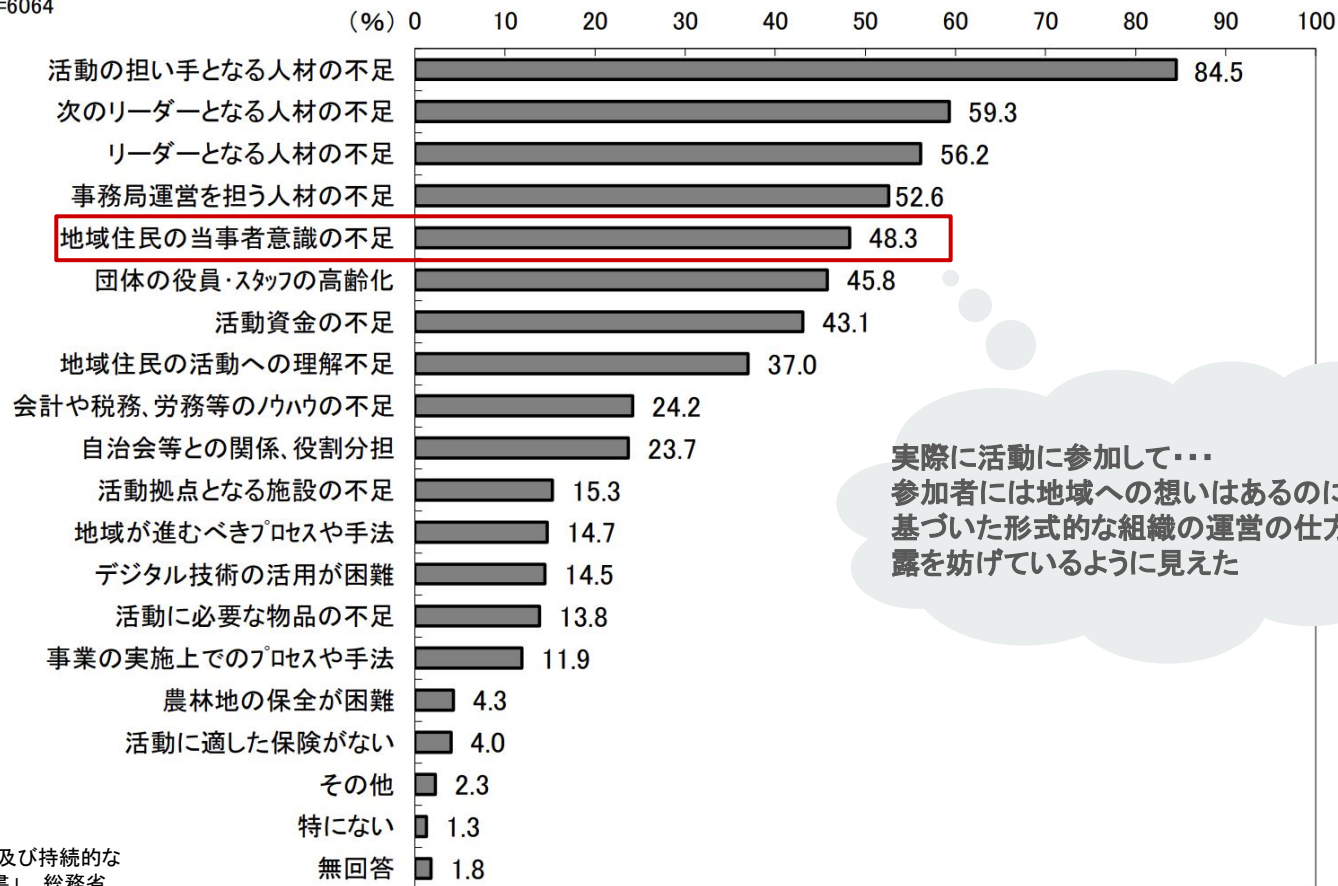
7000

団体

研究対象には大きな社会的インパクトのポテンシャルが存在している

活動を行う上での課題

■n=6064



実際に活動に参加して・・・
参加者には地域への想いはあるのに、義務感に
基づいた形式的な組織の運営の仕方がその発
露を妨げているように見えた

平成28年度「地域の課題解決のための地域運営組織に関する有識者会議」の最終報告書

“持続可能な地域づくりを行う場合に最も必要なことは、地域住民が地域づくりを行政などに任せることなく、**自らが担う意思(当事者意識)**をもつことであり、次に当事者意識に基づき、自らの地域をどうしていきたいかという将来ビジョンを具体化した「地域デザイン」(今後その集落で暮らすために必要な、自ら動くための見取り図)の策定を行うことである。

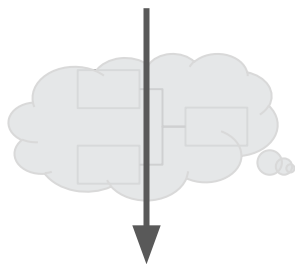
そのためには、地域住民が主体となって地域の課題や魅力を見つけ、今後の地域の在り方を学び考える**ワークショップの開催が有効**であり、市町村や外部専門人材の支援、公民館活動等を活用した取組を進めていくべきである。”

本研究の価値

What

当事者意識を高めたい

Why



How

ワークショップを行う



組織運営の知見

- ・別のアプローチは？
- ・より適切なワークショップは？

要因構造を基に得られる組織運営の実践的な知見が本研究の価値



研究対象：

**長崎県壱岐市と
そこで展開される
住民自治活動の状況**

長崎県壱岐市

人口規模と経済の収縮が続き、高齢化が進んでいる日本の地域社会の典型の一つ



福岡市博多港から西北に76km
南北17km、東西15km
総面積139.42平方km、全国20番目の大きさ

人口

4.1 万人 (1980年) → **2.5** 万人 (2022年)
40%減

市内総生産額

838 億円 (2006年) → **744** 億円 (2018年)
12%減

65歳以上人口比率

38.7 % (2020年) 全国平均 28.6%

壱岐市における住民自治活動の進展



- | | |
|-------|---|
| 2018年 | まちづくり協議会設置条例を制定 |
| 2019年 | 行政区設置検討委員会を設置 |
| 2020年 | 最初のまちづくり協議会が設立される |
| 2022年 | 18校区中 13校区 にまちづくり協議会が設置される <ul style="list-style-type: none">- 学区の人口が3000人を超えるような都市部には設置なし- 全国的には同時期に設立された地域運営組織が多い(全体の29.8%)- 組織形態や活動内容は全国的に最も一般的な形式である |

設立地区には一部制約があるが、研究対象としての一般性は十分ある

なぜ壱岐市を住民自治活動の研究フィールドに選んだか

壱岐市エンゲージメントシティ構想



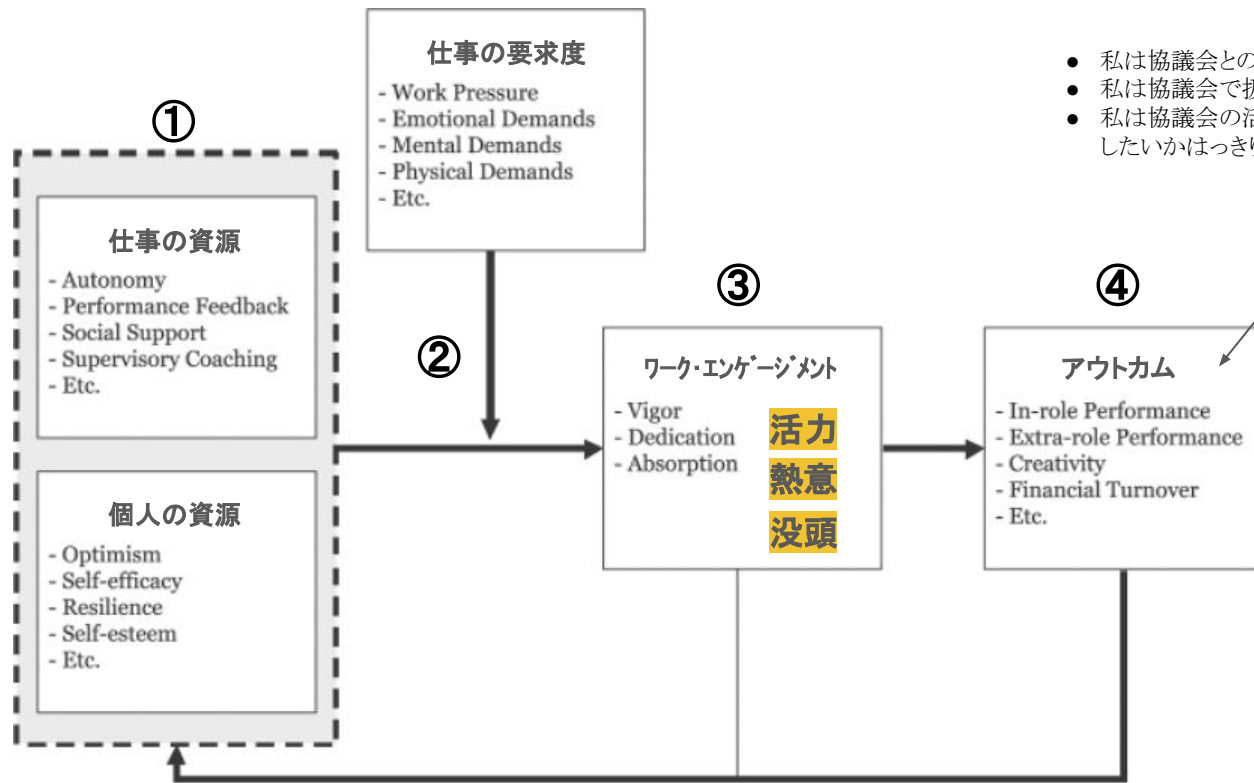
まちづくり協議会を重要な主体的な市民の育成機関として活性化させたい



鍵概念：

**JD-Rモデルと
ワーク・エンゲージメントの鍵
概念としての妥当性**

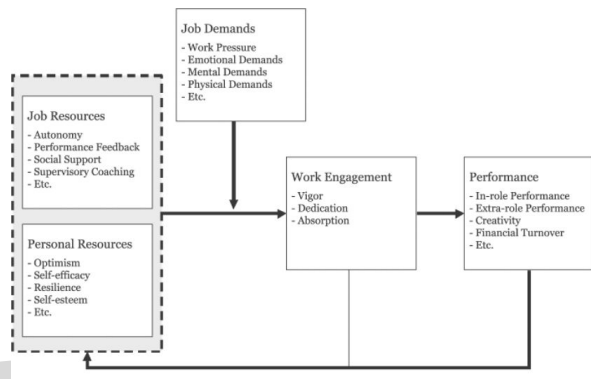
基本的なJD-Rモデルの構造



- 私は協議会との繋がりを強く感じている
- 私は協議会で扱う問題に積極的に取り組んでいる
- 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 etc

当事者意識

JD-Rモデルの特徴と鍵概念としての妥当性



努力-報酬不均衡モデル(Siegrist, 1996)

2因子モデル(Herzberg, 1966)

需要-制御モデル(Karasek Jr, 1979)

職務特性モデル(Herzberg, 1966)

⋮

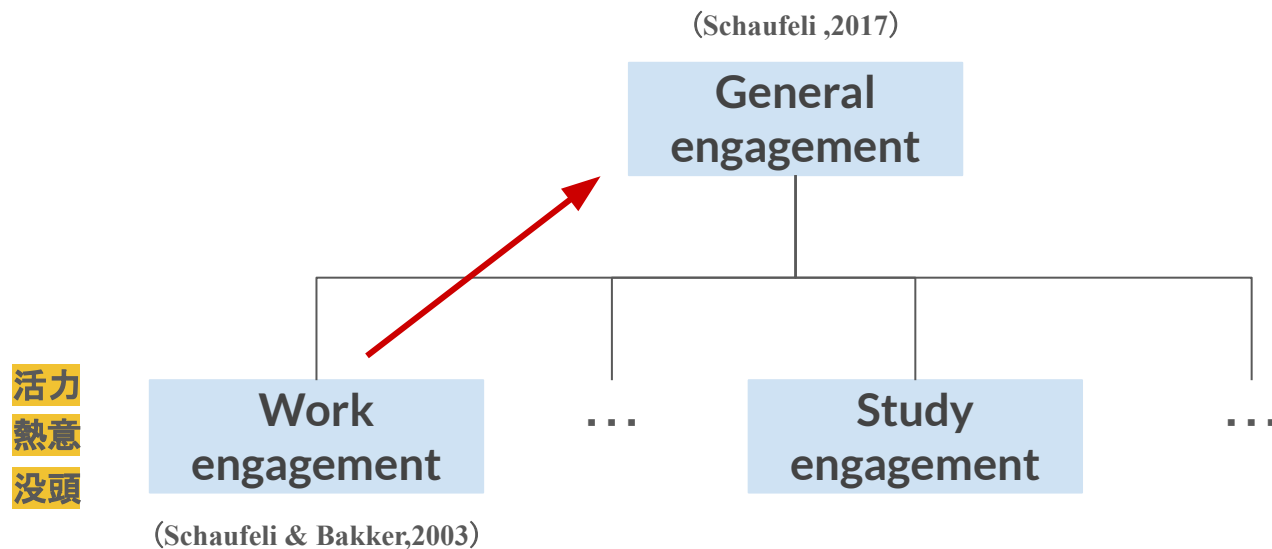
複数の説明理論を組み合わせ、要因間の関係性を規定している記述的な理論 (Schaufeli & Taris, 2014)



- モデルとして高い柔軟性を持つ
- 一般化可能性には制限が存在する

当事者意識の高まりを最終的なアウトカムと
おいてモデルを構築することができる

ワーク・エンゲージメントの鍵概念としての妥当性



元々営利企業での仕事を対象に発達した概念だが、適用範囲が広がっている



RQと仮説:

**当事者意識を規定する
要因構造についての仮説**

リサーチクエスチョン



RQ

住民自治活動への参加者の当事者意識はどのような要因と要因間の量的な関係性によって規定されるか？

RQ-1

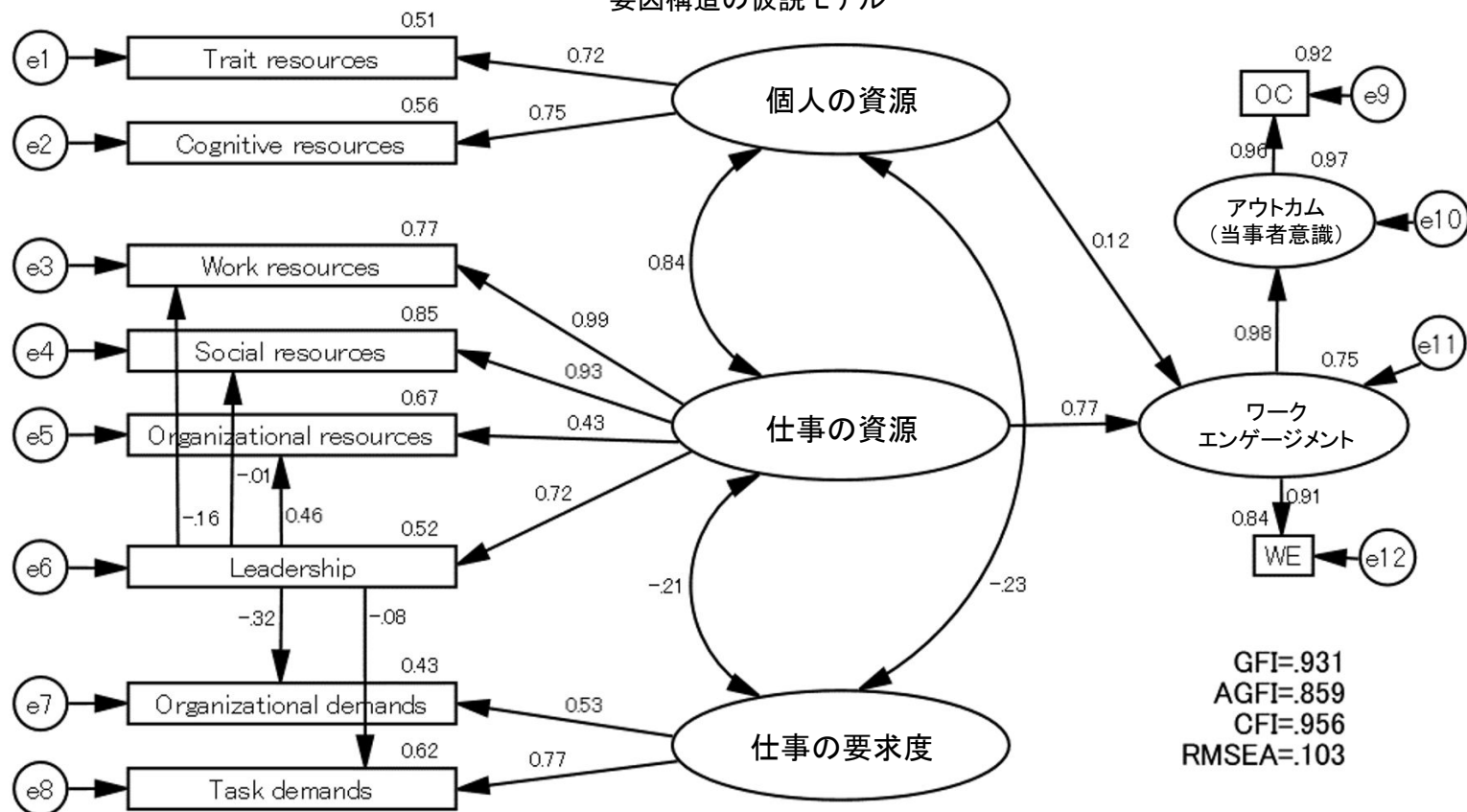
主要な要因構造はどのようなものか？

RQ-2

構造を特徴付ける要因や要因間の関係性はどのようなものか？

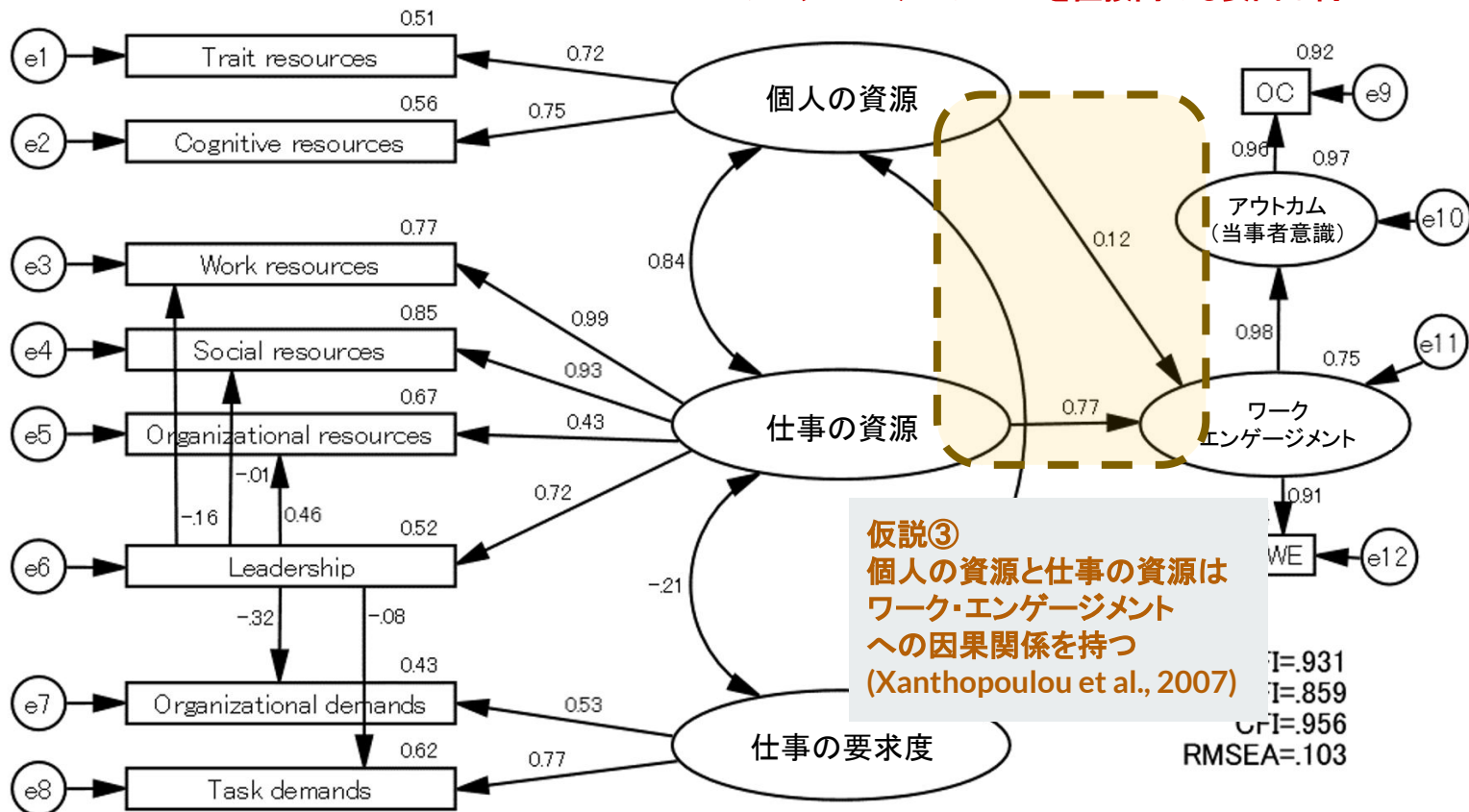
RQ-1 主要な要因構造についての仮説

要因構造の仮説モデル



RQ-1 主要な要因構造についての仮説③

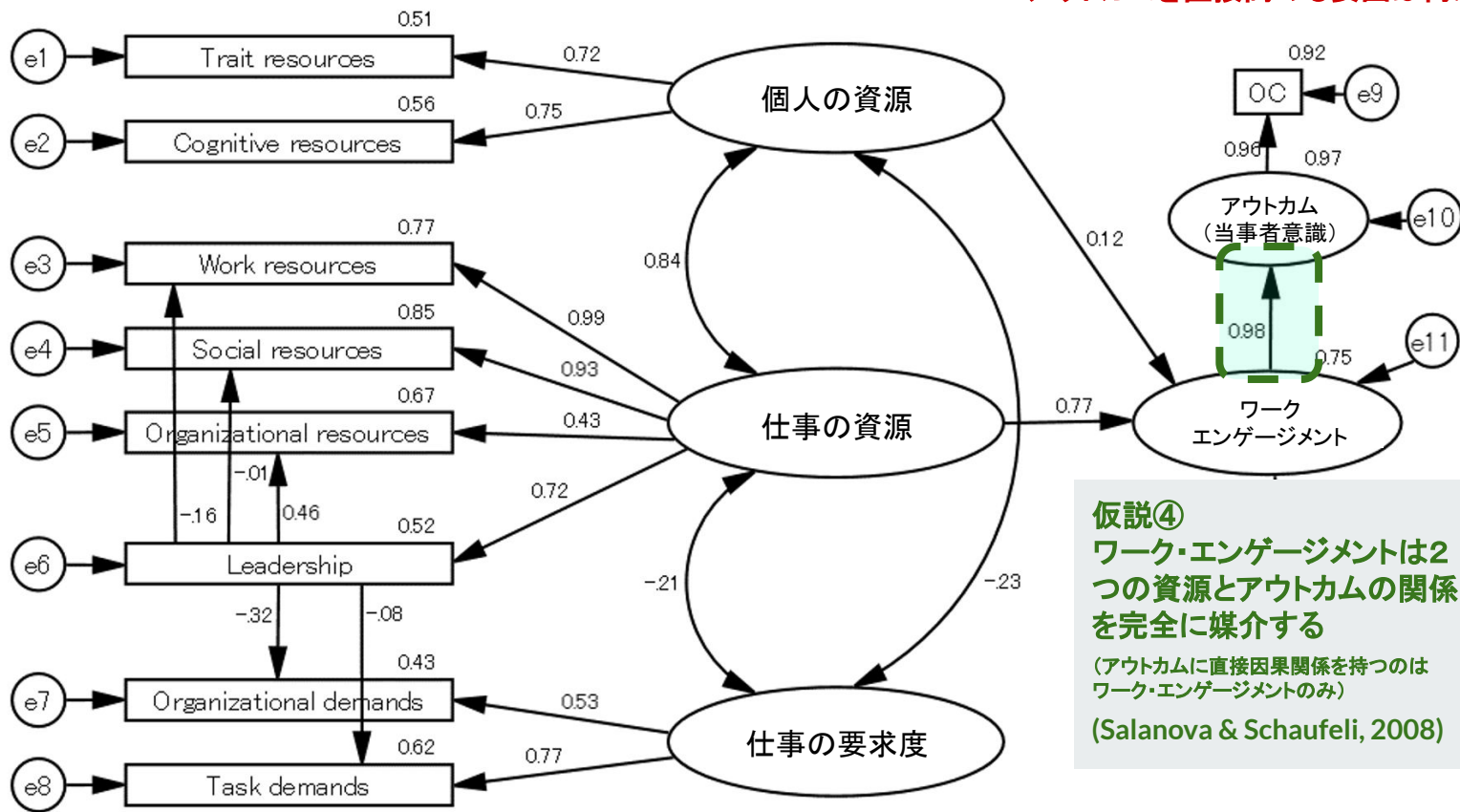
ワーク・エンゲージメントを直接高める要因は何か？



仮説③
 個人の資源と仕事の資源は
 ワーク・エンゲージメント
 への因果関係を持つ
 (Xanthopoulou et al., 2007)

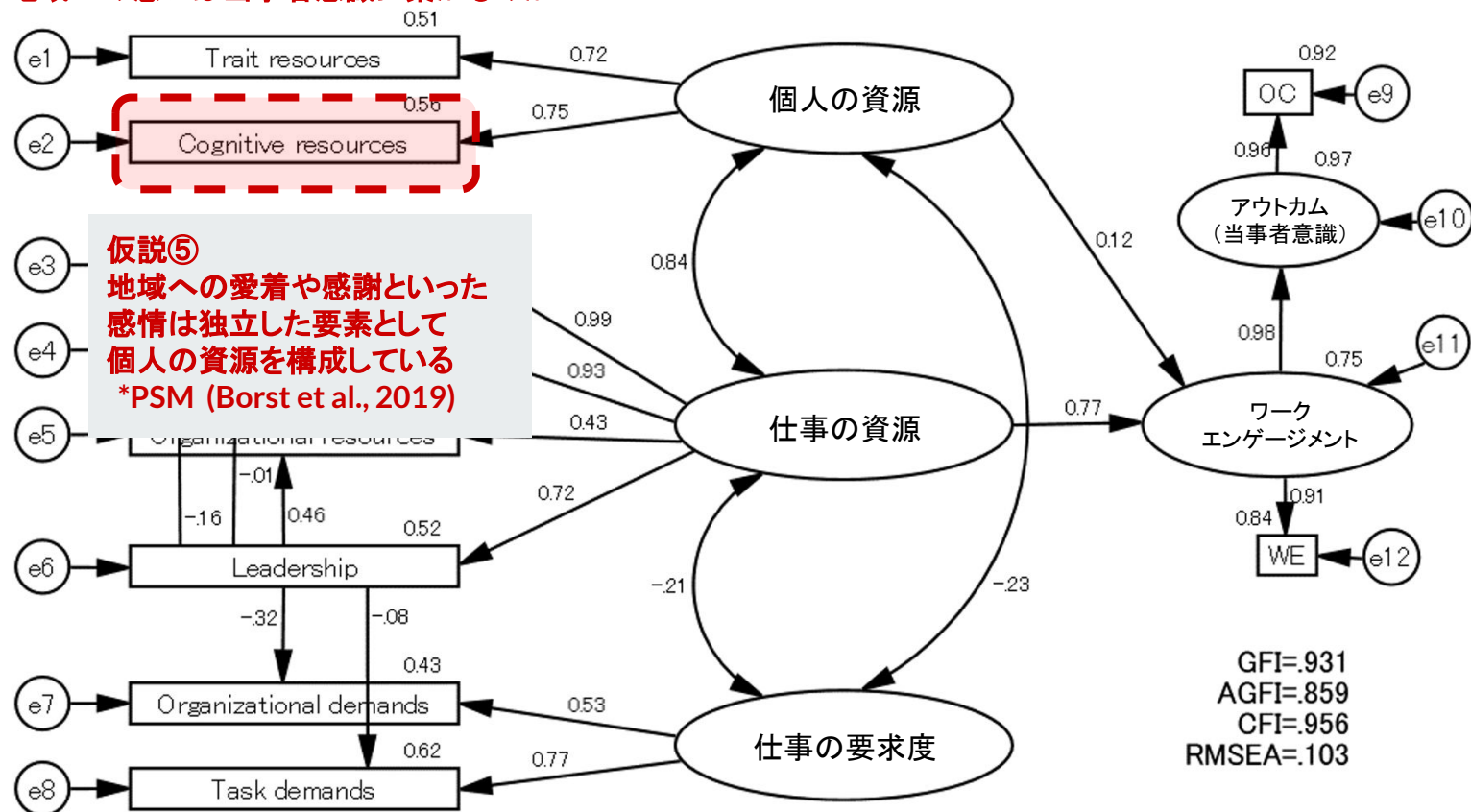
RQ-1 主要な要因構造についての仮説④

アウトカムを直接高める要因は何か？



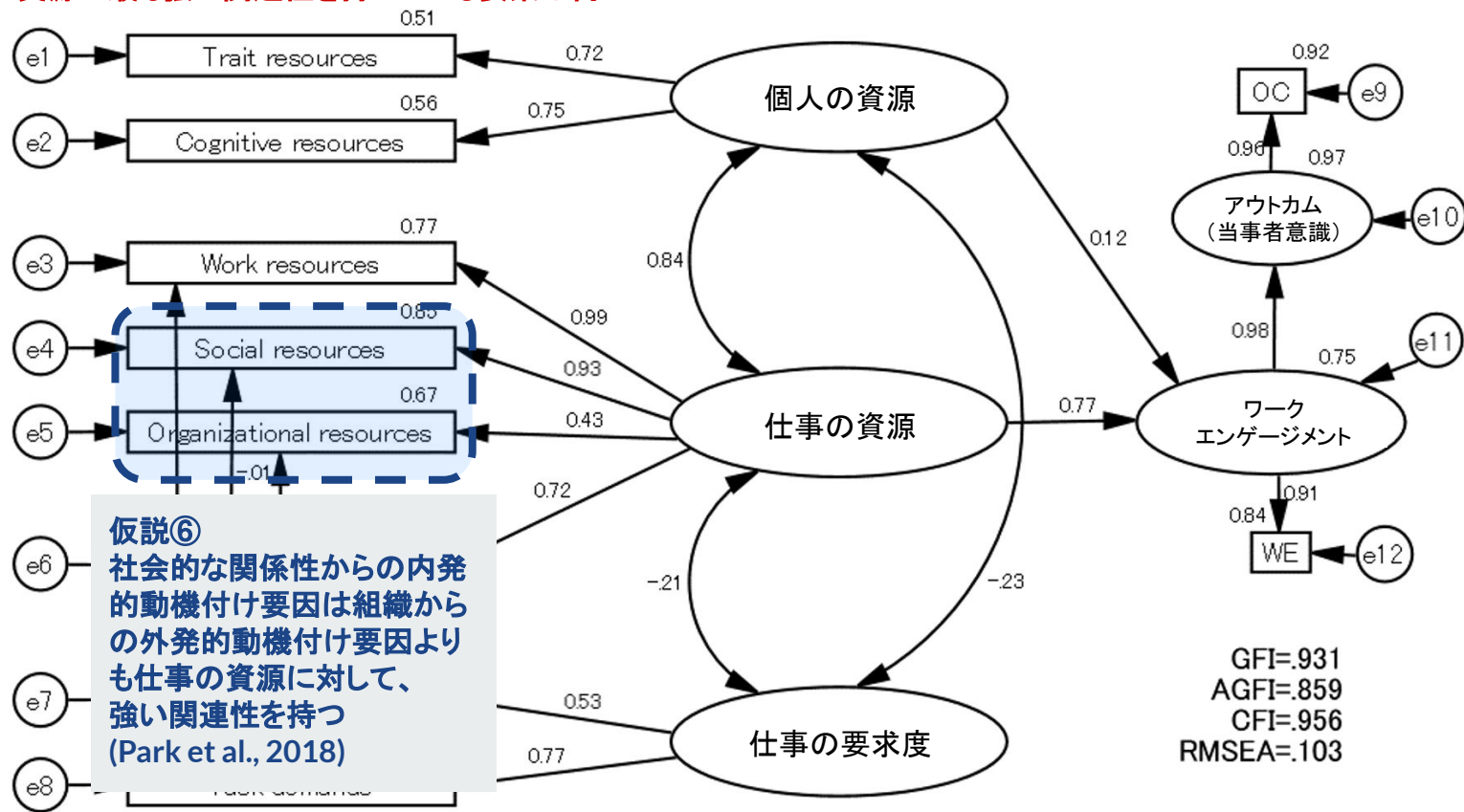
RQ-2 構造を特徴付ける要因についての仮説⑤

地域への想いは当事者意識に繋がるのか？



RQ-2 構造を特徴付ける要因についての仮説⑥

仕事の資源に最も強い関連性を持っている要素は何か？



仮説⑥

社会的な関係性からの内発的動機付け要因は組織からの外発的動機付け要因よりも仕事の資源に対して、強い関連性を持つ (Park et al., 2018)



仮説検証： データ分析の結果

データ分析の流れ



①調査票の作成

(Schaufeli, 2015)を参考に仮説を反映、全54問、リッカート5件法

②配布・集計

13の協議会**583名**に送付、**384通**の回答(回答率**65.9%**)

- 72%が同一地域に30年以上居住、50%が60代以上

③データ処理

欠損値を含む回答を無効として**348件**

④記述統計

天井効果、フロア効果等の確認

⑤因子分析

因子負荷量 .50以上、 α/ω 係数 .70以上、下位尺度平均点を観測変数へ

⑥共分散構造分析

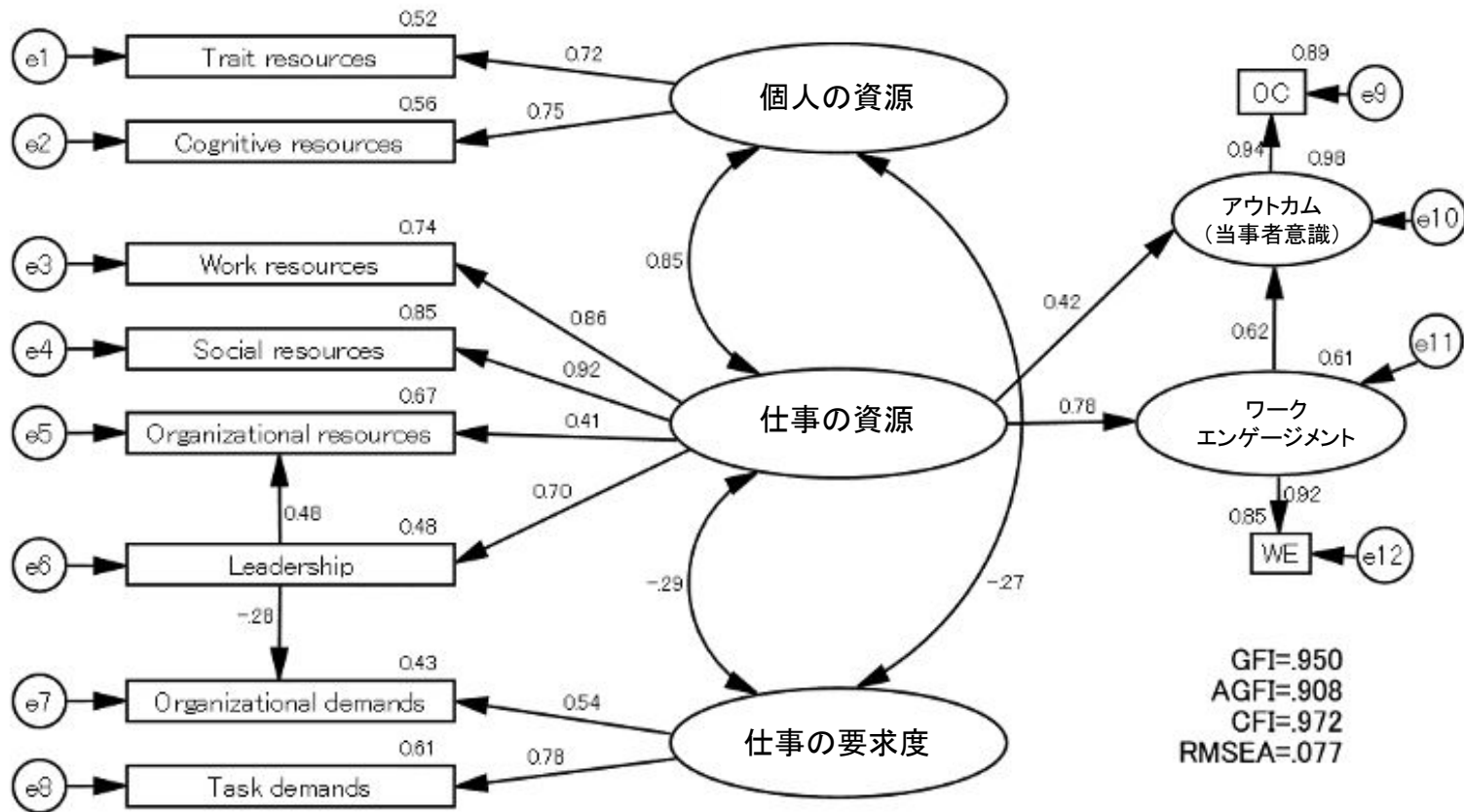
AMOS18を使用し、適合度基準*に適うモデルを確認

* GFI > .90, AGFI > .85, CFI > .95, RMSEA < .08

分析の結果

当事者意識の高まりの要因構造について有意なモデルを得られた

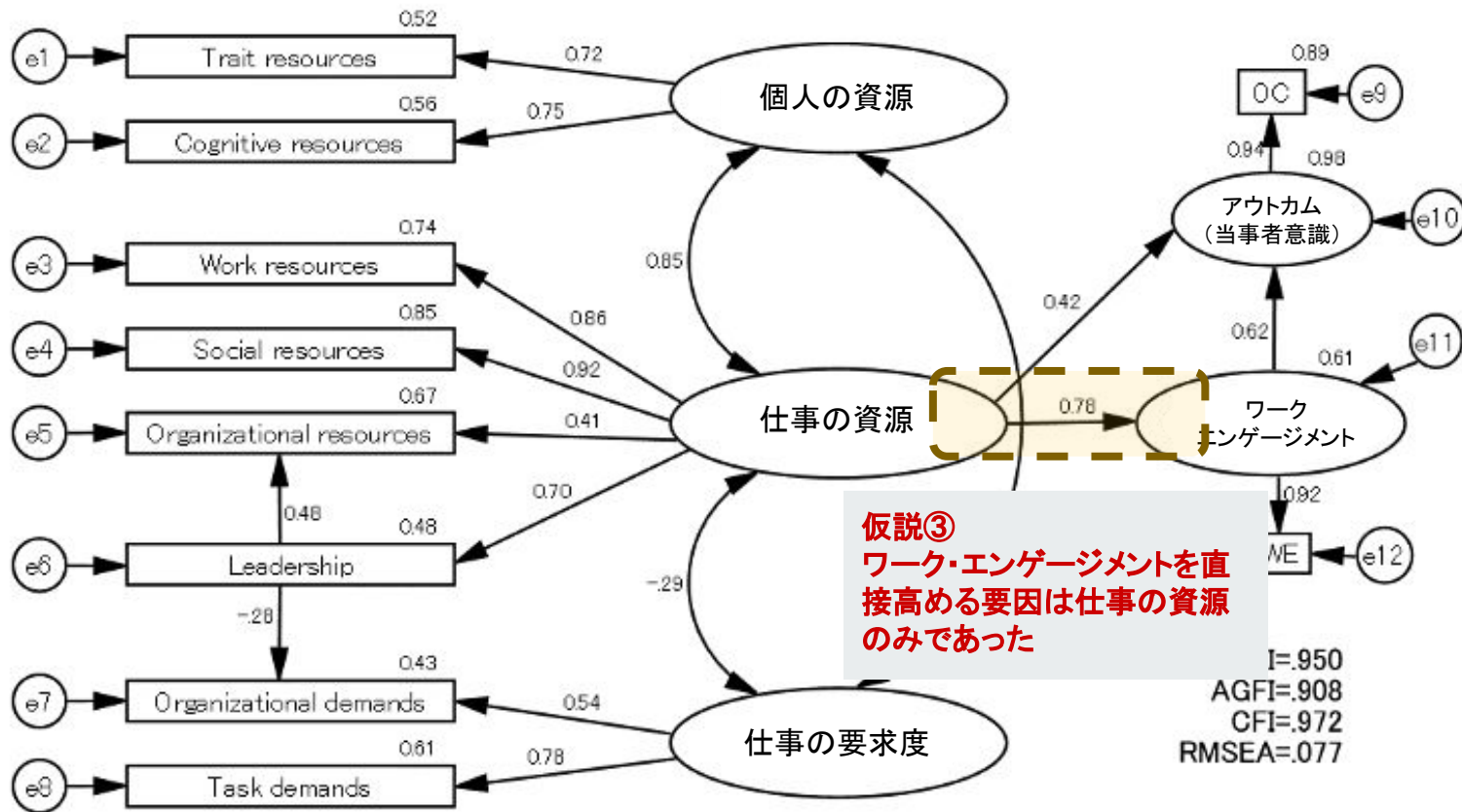
分析の結果得られた要因構造モデル



※全てのパスは1%水準で有意

分析の結果

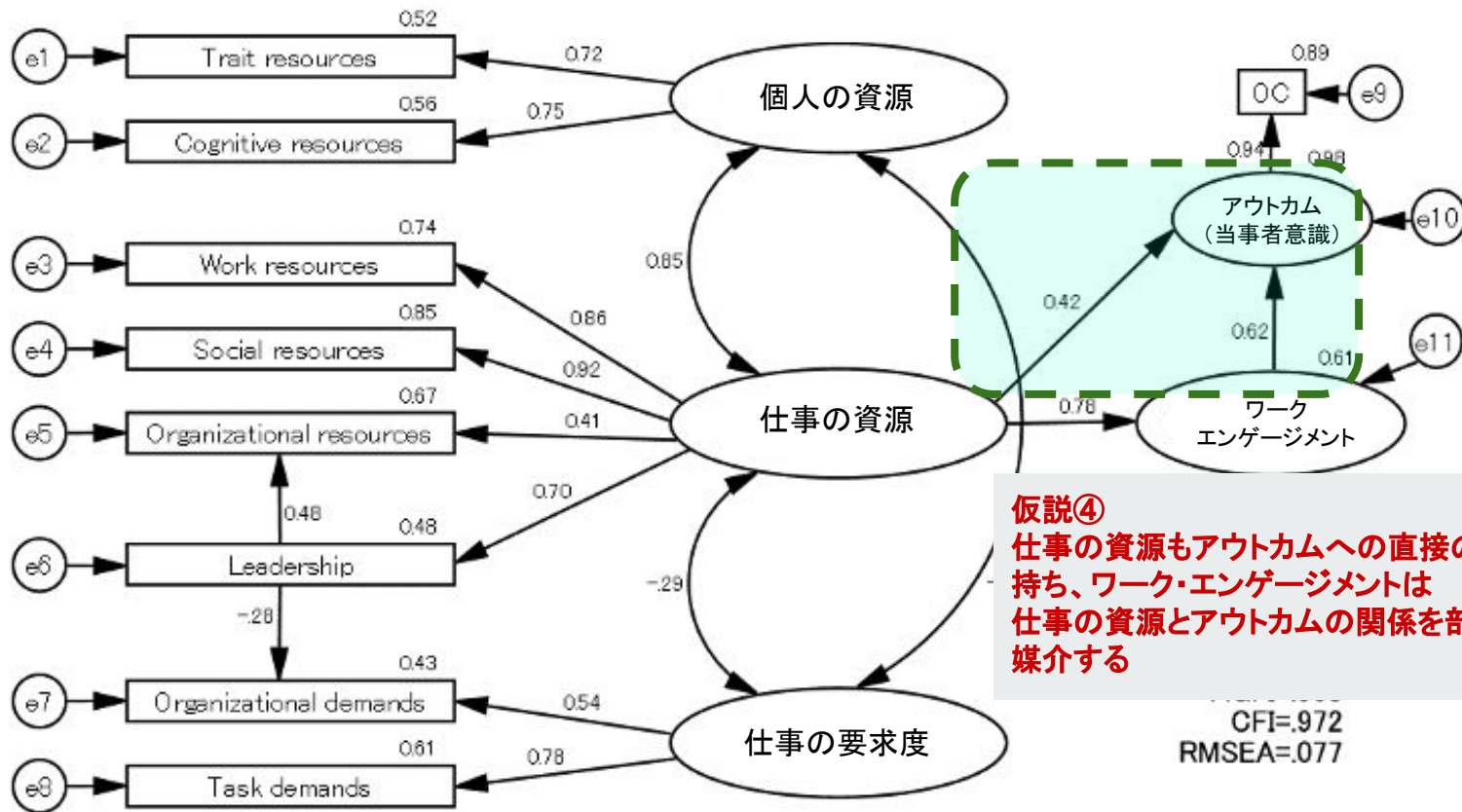
当事者意識の高まりの要因構造について有意なモデルを得られた



※全てのパスは1%水準で有意

分析の結果

当事者意識の高まりの要因構造について有意なモデルを得られた

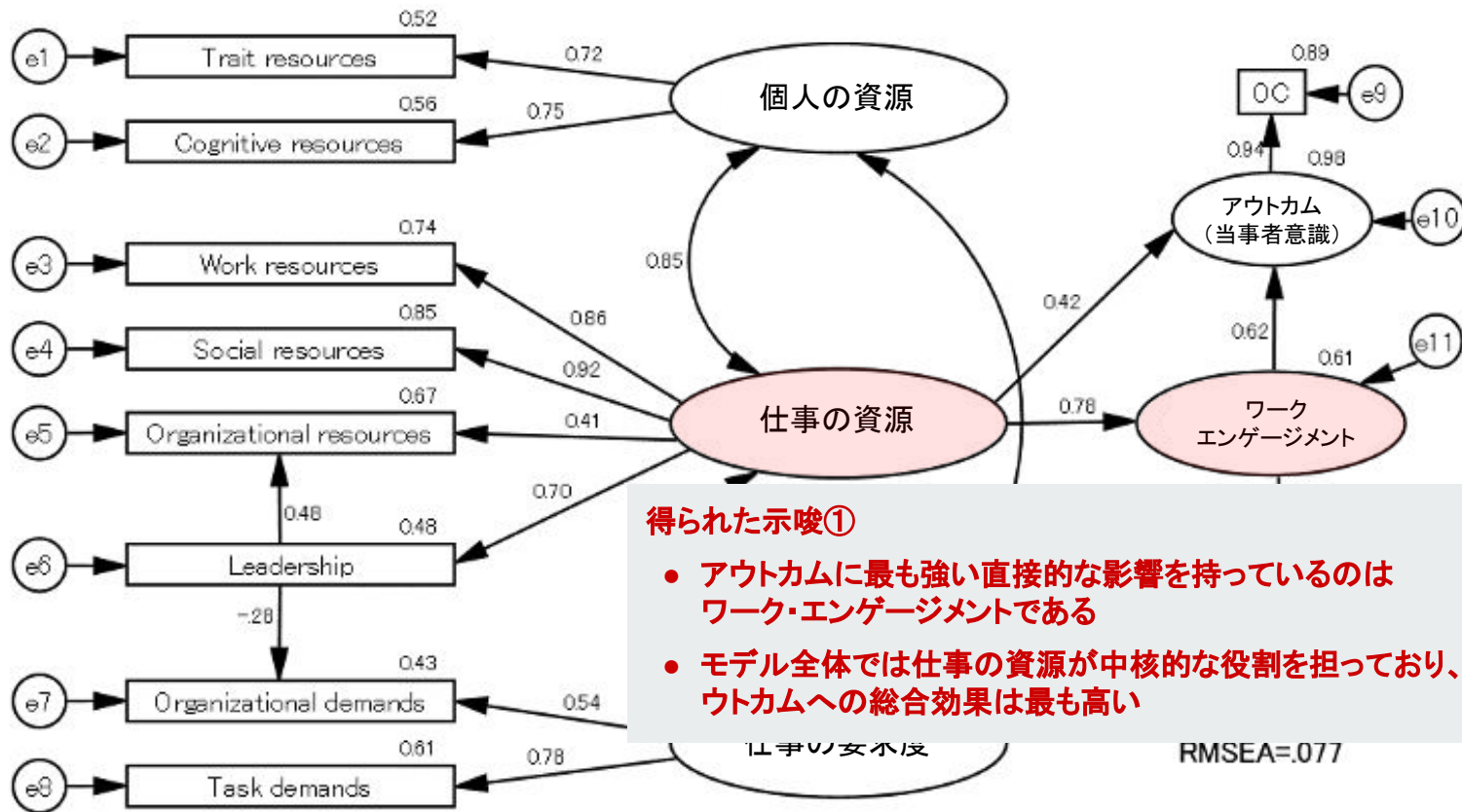


仮説④
仕事の資源もアウトカムへの直接の影響を持ち、ワーク・エンゲージメントは仕事の資源とアウトカムの関係を部分的に媒介する

※全てのパスは1%水準で有意

分析の結果

当事者意識の高まりの要因構造について有意なモデルを得られた

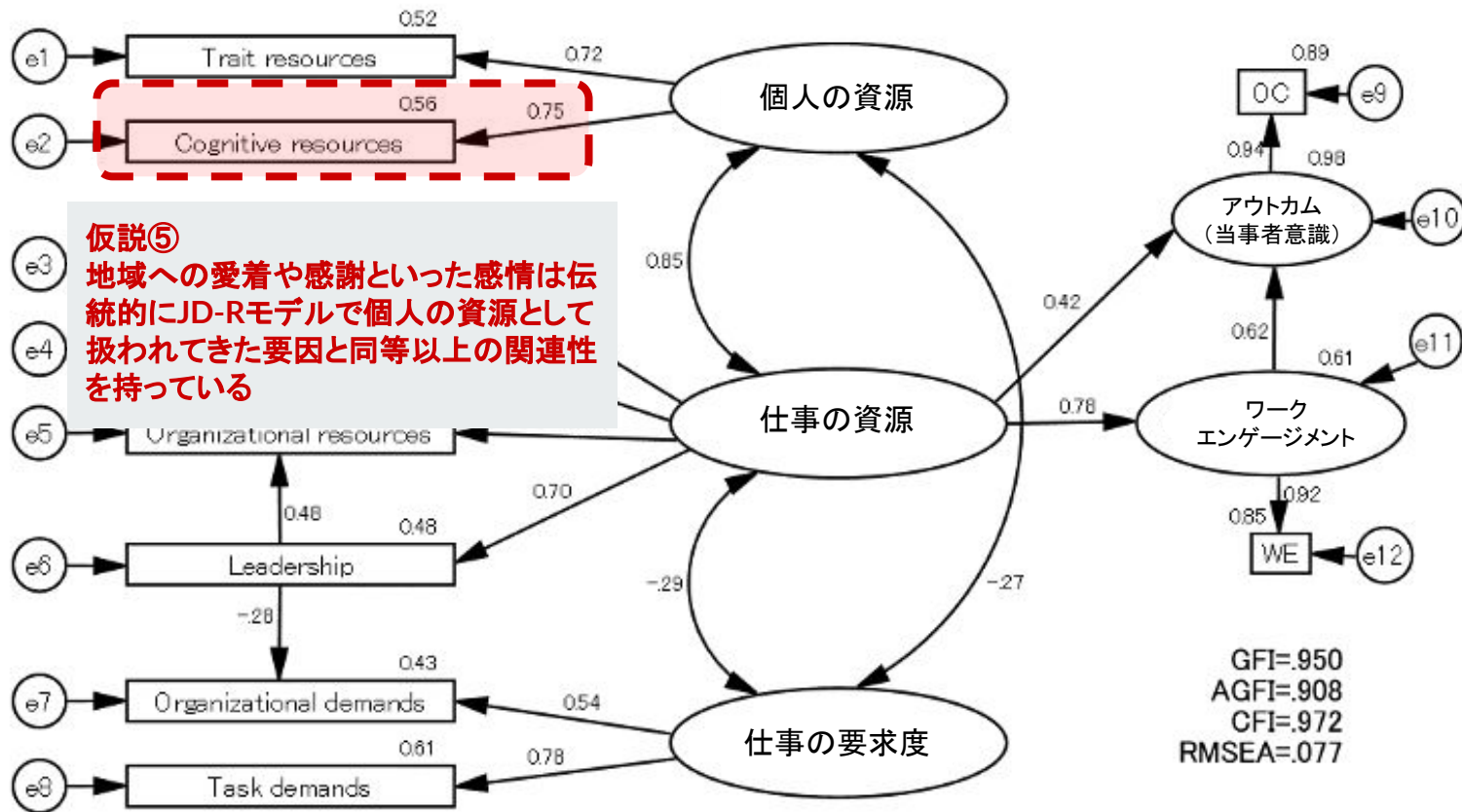


得られた示唆①

- アウトカムに最も強い直接的な影響を持っているのはワーク・エンゲージメントである
- モデル全体では仕事の資源が中核的な役割を担っており、アウトカムへの総合効果は最も高い

分析の結果

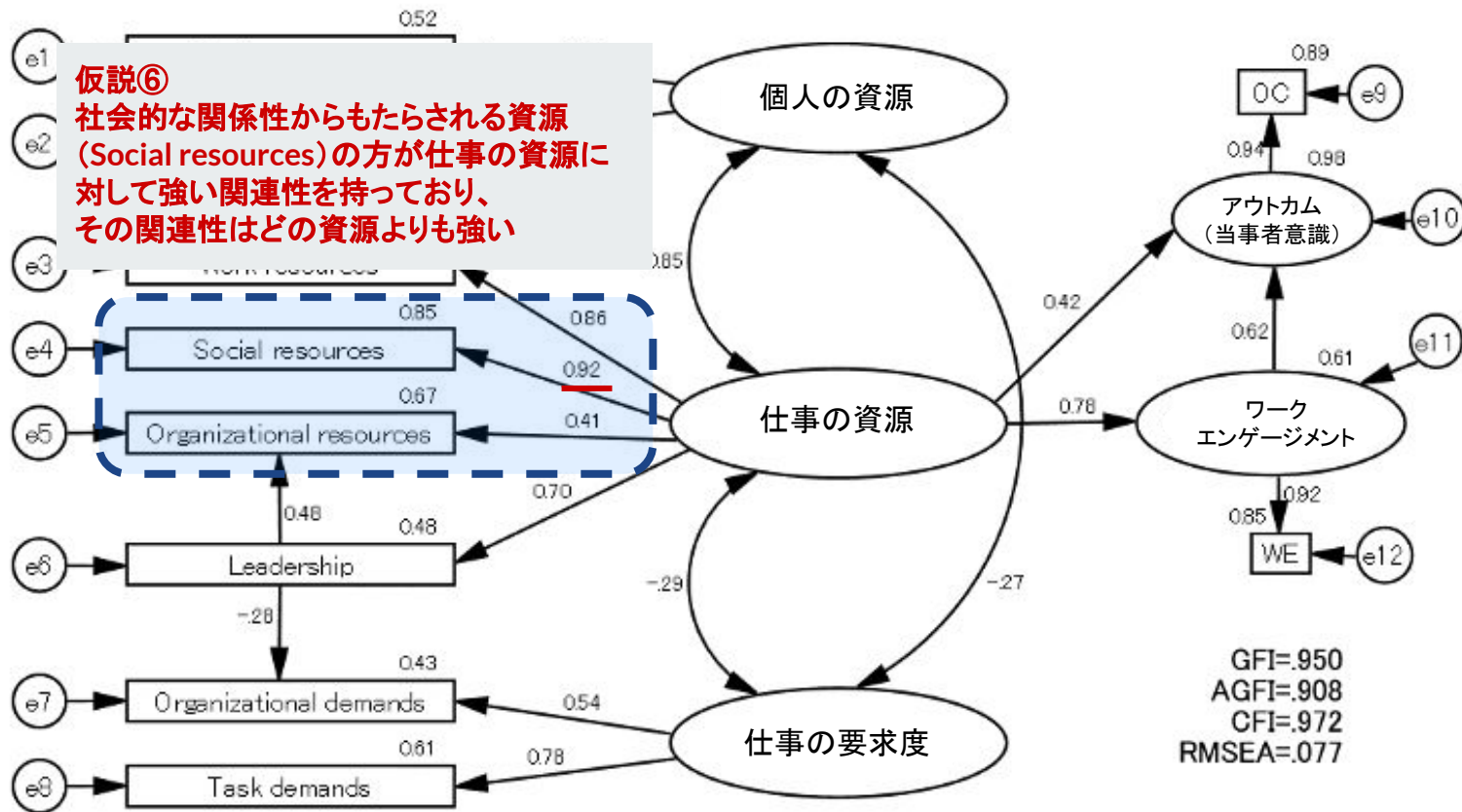
当事者意識の高まりの要因構造について有意なモデルを得られた



※全てのパスは1%水準で有意

分析の結果

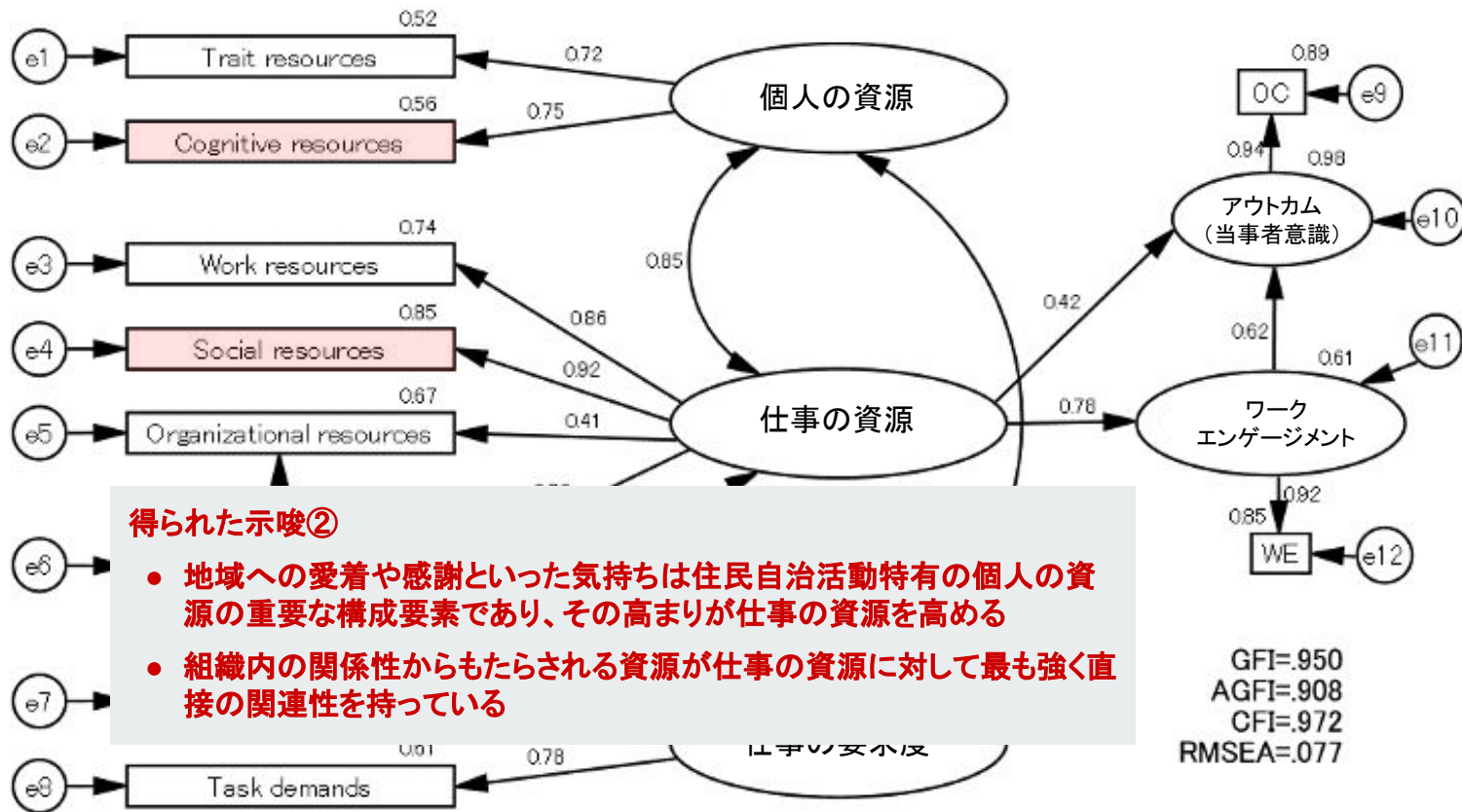
当事者意識の高まりの要因構造について有意なモデルを得られた



※全てのパスは1%水準で有意

分析の結果

当事者意識の高まりの要因構造について有意なモデルを得られた



得られた示唆②

- 地域への愛着や感謝といった気持ちは住民自治活動特有の個人の資源の重要な構成要素であり、その高まりが仕事の資源を高める
- 組織内の関係性からもたらされる資源が仕事の資源に対して最も強く直接の関連性を持っている

※全てのパスは1%水準で有意



考察：

**分析から得られた示唆
に基づく実践的な知見**

地域運営組織の組織運営実務に関する知見

①地域への愛着や感謝を高めることで仕事の資源の獲得を促す独自のワークショップ

流れ

①過去

- ・過去の地域の**美しい情景や思い出**を思いつくり付箋に書いて貼り出す

②現在

- ・上記の付箋を現在も**残っているものと、失われてしまったもの**に分ける

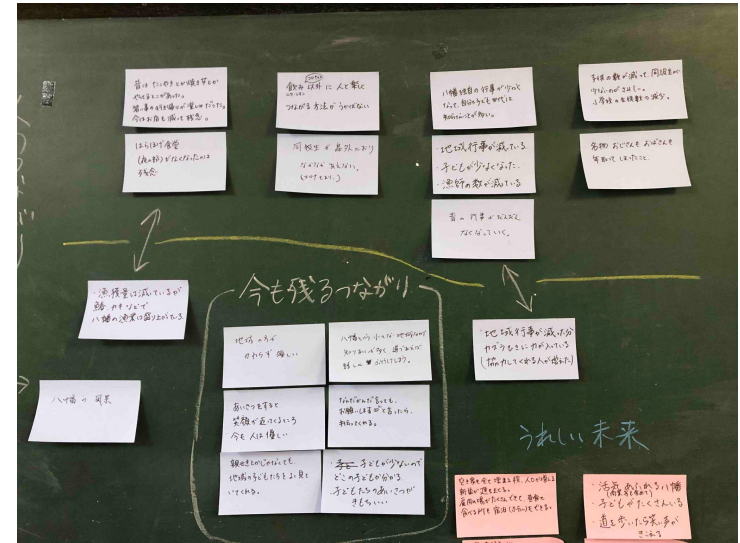
③未来

- ・**うれしい未来と残念な未来**の姿をそれぞれ付箋に書いて貼り出し、整理する

④取り組み

- ・取り組み案を付箋に書いて貼り出す
- ・付箋を見て周り、自分もやってみたいと思った取り組みを1つ**全員の前で発表**する

内容



所属協議会での試行の様子

取り組みの様子は壱岐市内全ての協議会の会長が集まる場で共有された

地域運営組織の組織運営実務に関する知見

②活動参加者同士の「関係性の質」を高めることに主眼を置いた協議会活動の進め方

分析から得られた示唆

- 要因構造の中で中核的な役割を担う仕事の資源と最も強い直接的な関連性を持っているのは「**周囲の参加者との関係性からもたらされる資源**」である
 - 良好な人間関係
 - 自分らしさを出せること
 - 自身の役割の明確さ
 - 期待を受け応えられている実感
 - 周囲からの感謝

組織運営実務への知見

対面

- 小さなグループに分かれて、地域への想いを語り合う**対話の場**を持つ
- 会合にチェックインや小グループでの議論を導入して**参加感の高い場**にする
- 成果発表の場を設け、参加者が**賞賛や感謝を受けられる機会**を作る

非対面

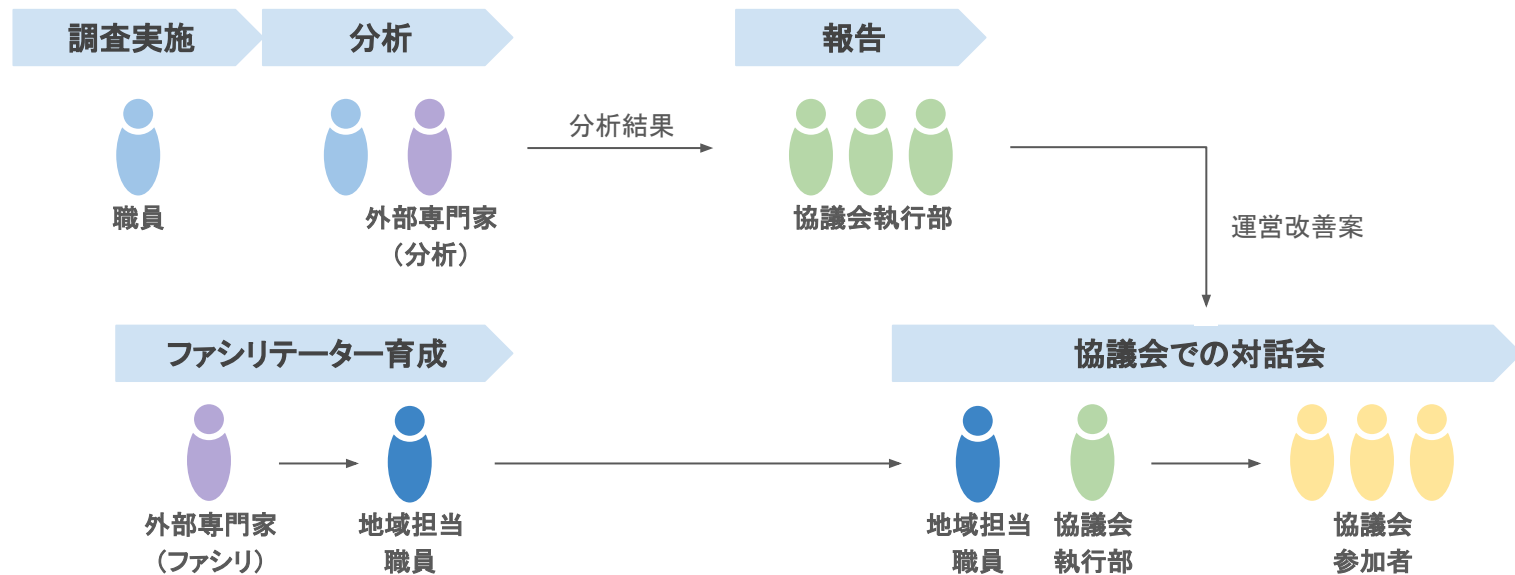
- LINEグループなど参加者同士が日常的に情報交換し**やすいコミュニケーションルート**を持つ

施策は基本的なものだが、その重要性を認識し実施することが大切

(施策の効果は所属協議会で実証済み)

住民自治活動を推進する自治体政策への提案

③データに基づいた協議会運営へのアドバイスとファシリテーション支援体制の構築



彦根市においては一部の地区に対して上記の支援を試験的に提供中

研究の目的

活動参加者の当事者意識を高めることで、地域により貢献できる住民自治組織を増やすための組織運営の実践的な知見を得る

- ① 住民自治活動への参加者の当事者意識の要因構造が量的に明らかになった
 - 仕事の資源が中核的な役割を担い、ワーク・エンゲージメントを介して当事者意識を高めている
 - 住民自治活動独自の個人の資源の存在、関係性からもたらされる資源が最も強く仕事の資源と関連性を持っている

- ② 上記のエビデンスに基づいた組織運営に関する実践的な知見を得た
 - 地域への愛着や感謝を高めることで仕事の資源の獲得を促す独自のワークショップ
 - 活動参加者同士の「関係性の質」を高めることに主眼を置いた協議会活動の進め方
 - データに基づいた協議会運営へのアドバイスとファシリテーション支援体制の構築



限界と展望:

研究の限界



研究対象に内在する限界

- 過疎化が進行した農山漁村地域で活動する組織のみを対象としている点
- NPO等法人化している組織(全体の約6%)との結果の差異
- 無回答者バイアスの存在(回答率65.9%)

研究手法に内在する限界

- 異なる時間軸を超えた再現性の検証
- 異なる地理的環境や人口動態を持つ地域との比較による結果の妥当性の検証
- 調査票の精度
 - 先行研究との言語的・文化的な差異
 - 活動母体の性質の違い など

研究の展望

本研究で得られた要因構造を基に、以下の研究への展望が持てる

1. 母集団内の違いに着目した研究の展開
2. ゲインスパイラルに関する研究の展開
3. リーダーシップ研究の新たなフィールドとしての地域運営組織
4. 介入実験による施策効果の詳細検証

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がありますか？	(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

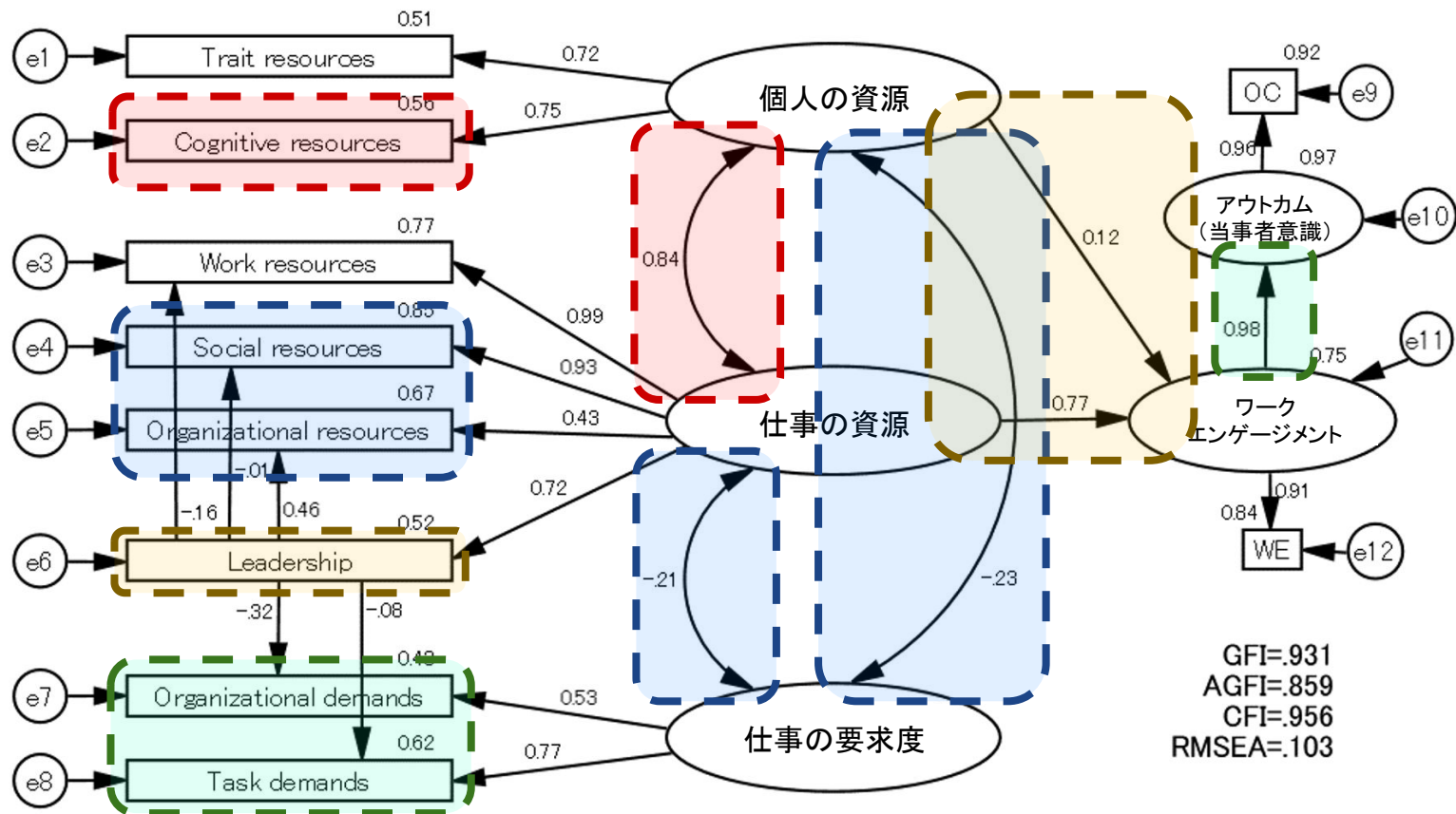
作成した質問票

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
Appreciation 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

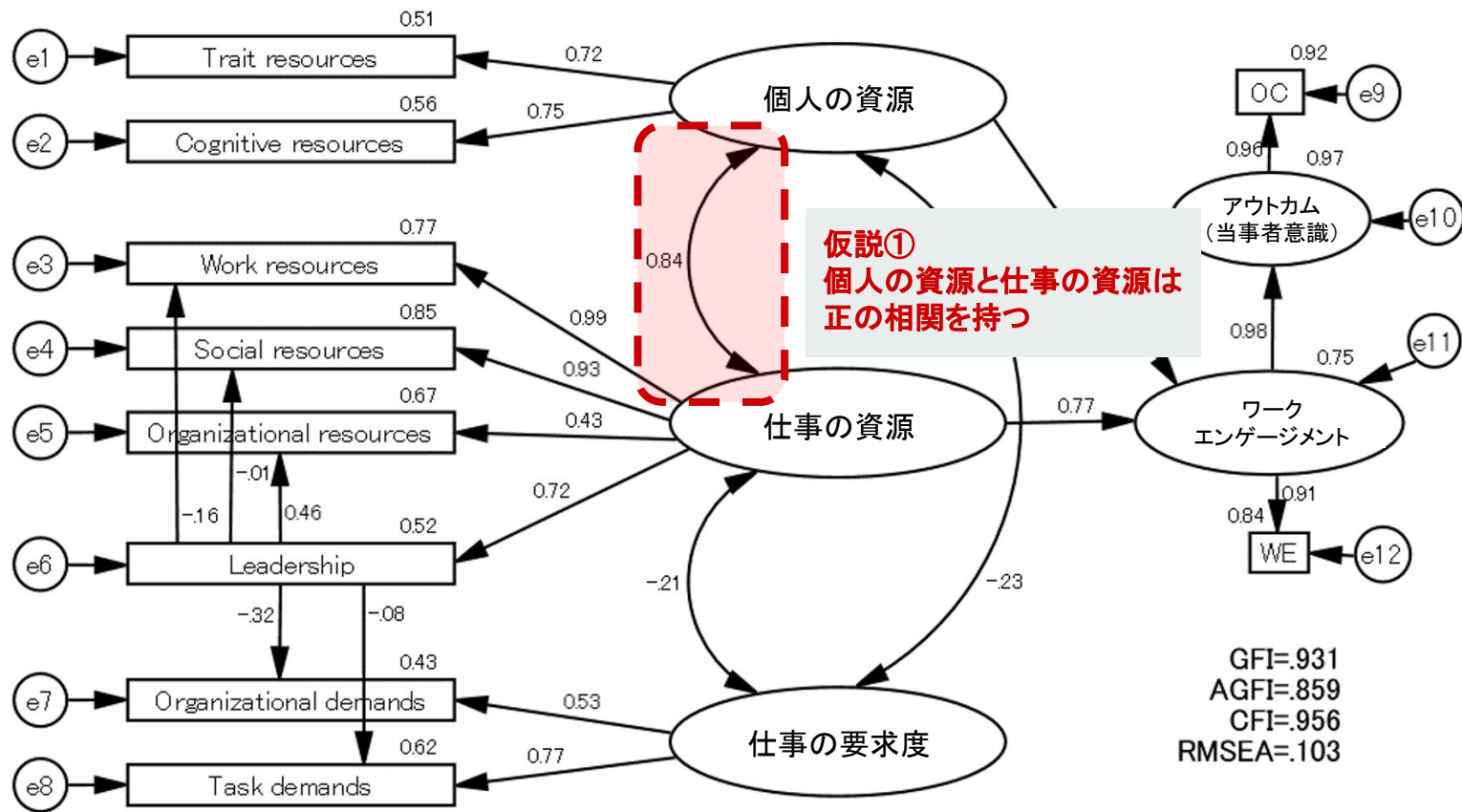
作成した質問票

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

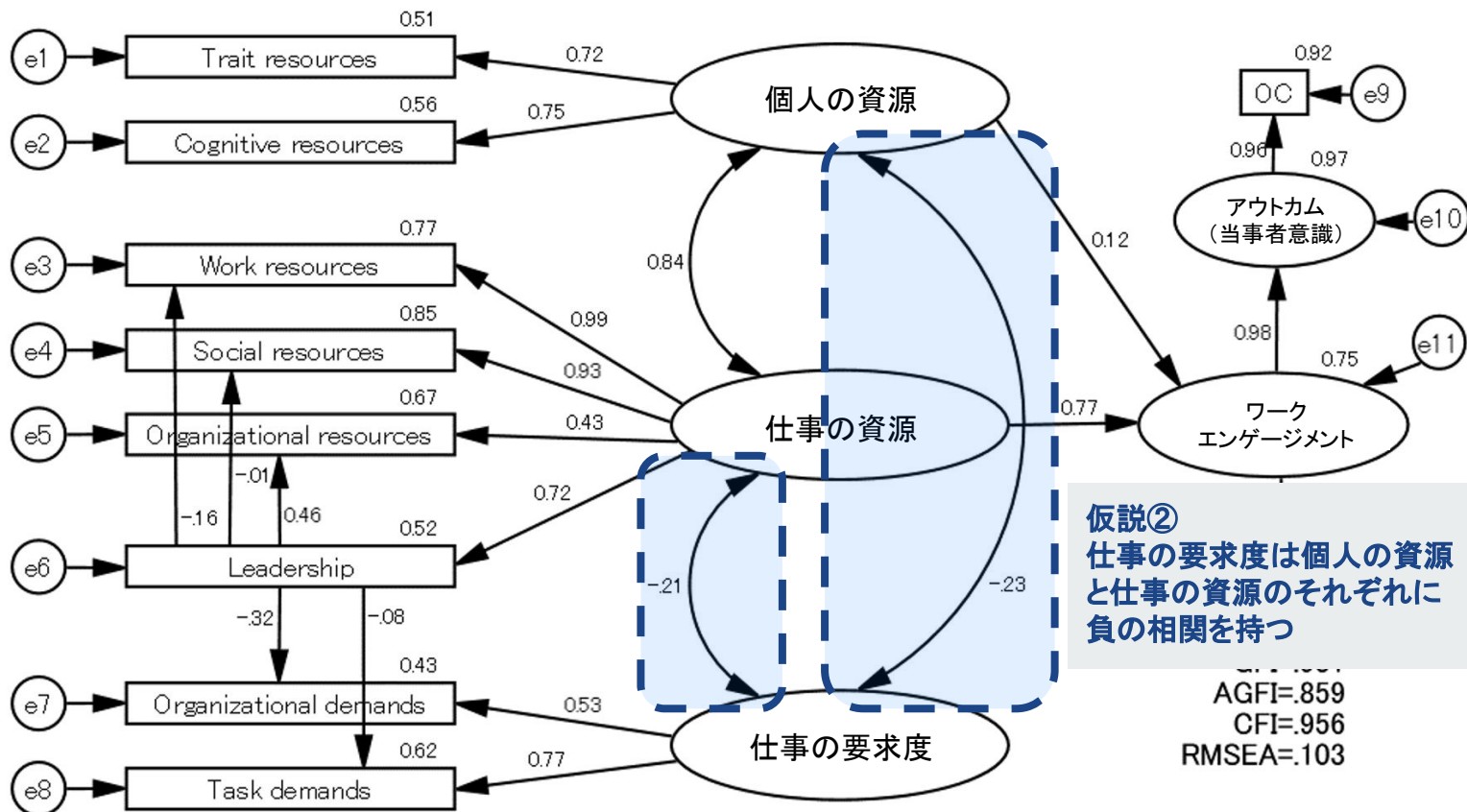
RQ 8つの仮説で構造の全体を網羅している



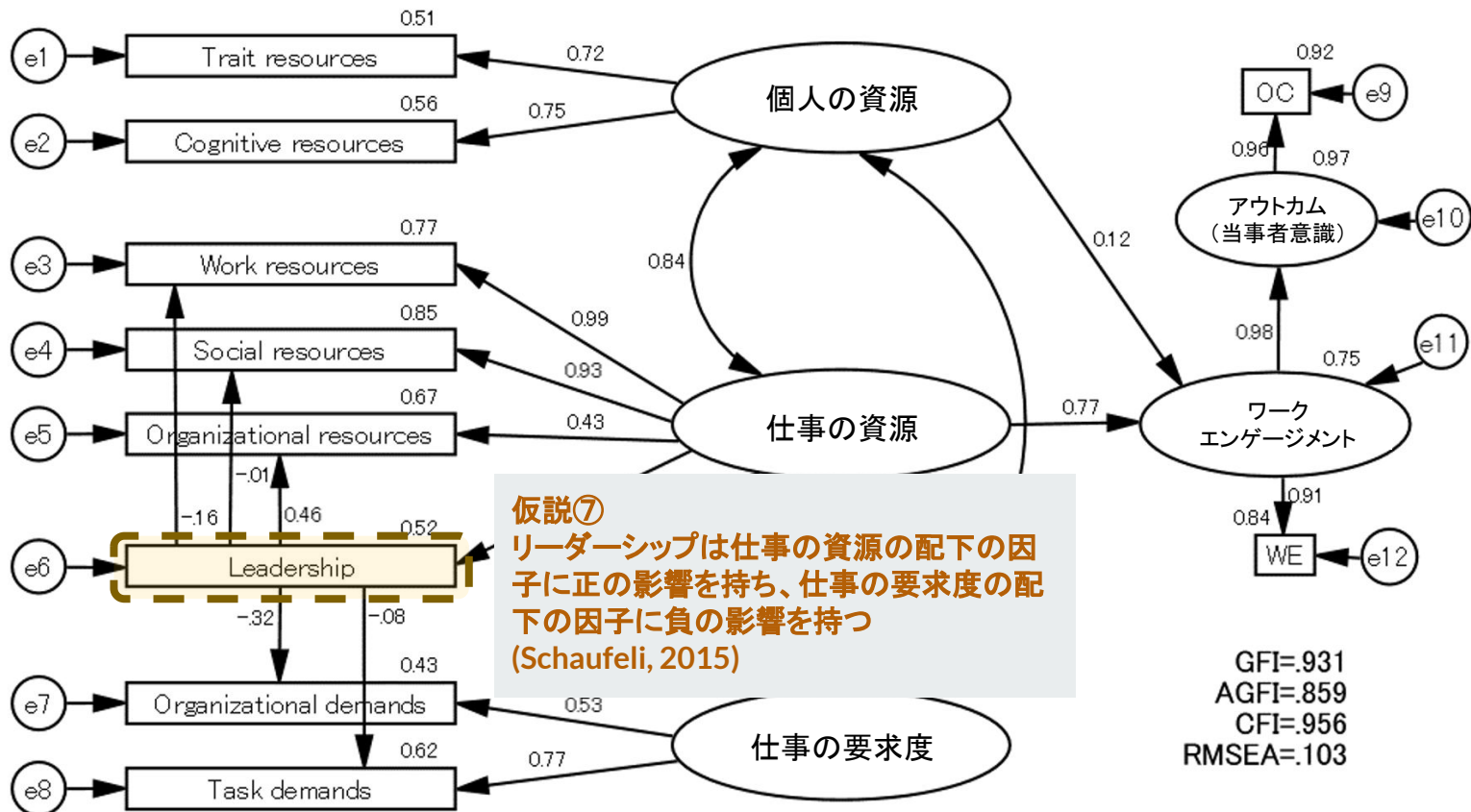
RQ-1 主要な要因構造についての仮説①



RQ-1 主要な要因構造についての仮説②



RQ-2 構造を特徴付ける要因についての仮説⑦



仮説⑦
 リーダーシップは仕事の資源の配下の因子に正の影響を持ち、仕事の要求度の配下の因子に負の影響を持つ (Schaufeli, 2015)

GFI=.931
 AGFI=.859
 CFI=.956
 RMSEA=.103

RQ-2 構造を特徴付ける要因についての仮説⑧

