

A市役所で活躍する人材とパーソナリティー特性の関係について

—活力あるA市役所を目指して—

氏 名 大 和 武 志

指導教員 鳥取部 真己

要旨

我が国では、少子高齢化や人口減少などの進行により、いかに地方を活性化していくかが国家的課題となる中、地方において地方自治体が果たす役割は依然として大きいものがあり、これは当然A市にも当てはまる。A市の活性化のためには、A市役所自身が活性化していく必要がある。その一方、各自治体の財政状況は厳しく、行財政改革により職員数は減少の一途をたどっている。このような状況の中、A市役所が活性化していくためには、個々の職員に対しより一層の活躍が求められる。そしてこれを採用の場面で考えると、活躍することがより期待できる職員を採用する必要がある。そこで現在の採用方法の有効性を高めるため、今まで漠然としか意識されなかったパーソナリティー特性に着目し、本研究ではどのようなパーソナリティー特性を持った人材がA市役所で活躍できるかを明らかにすることとした。

研究方法は、若手職員のパーソナリティー特性と活躍度合いについて、その上司にアンケート調査を実施した。そして得られた160件の回答を、因子分析を用いて従属変数と独立変数を構成し、A市役所で活躍するための要因について重回帰分析により分析した。

その結果、「協調性」や「コミュニケーション能力」の高さは、A市役所で活躍することに繋がり、逆に「神経症傾向」の高さは、A市役所で活躍できないことに繋がるということが、統計的に示された。

この分析結果を踏まえて、今後のA市の採用試験に応募者の「協調性」や「コミュニケーション能力」、「神経症傾向」を評価して選抜する仕組みを加えていくことにより、これまで以上に将来活躍が期待できる職員の採用が可能になるものと思われる。