

誰が公務員を志望するか

——学生調査による属性と意識の検証

柳 至

(立命館大学教授)

久保 慶明

(関西学院大学教授)

河合 晃一

(筑波大学准教授)

秦 正樹

(大阪経済大学准教授)

本稿は、2023年に実施した進路選択に関する学生意識調査をもとに、どのような属性や意識を有する学生が公務員を志望するかを明らかにした。この調査は、公務員志望であるか否かを問わず、進路未決定の大学生に対して実施した進路に関する大規模な意識調査である。近年、公務員志望者が減少する中で、誰が公務員を志望するのかという問いに注目が集まっているものの、日本の複数大学の学生を対象とした大規模調査は見当たらず、リクルートメント研究で取り上げられてきた属性や意識を網羅的に検証してこなかった。本調査では、国家公務員総合職試験の合格者が多い複数大学を対象とした調査を行うことで、誰が公務員を志望するのかという問いに対するより一般化可能な知見を導出することを試みた。分析の結果、特定の属性や意識を有する学生が公務員を志望することが明らかとなった。属性に関しては、女性、親の学歴が大卒未満、親の職業が公務員、地方出身者という属性を有する学生ほど公務員を志望していた。家庭の所得という要素は公務員志望度と関連していなかった。意識に関しては、高いパブリック・サービス・モチベーション、高収入を重視しない、安定性を重視する、高い倫理観、低い外向性や低い開放性を有する学生ほど公務員を志望していた。ワークライフバランス志向や働きがいを重視するかという要素は公務員志望度と関連していなかった。

【キーワード】雇用問題一般、労働市場、雇用管理

目次

- I はじめに
- II 先行研究と仮説
- III データ
- IV 分析結果
- V 結論

I はじめに

近年、公務員志望者が減少する中で、誰が公務員を志望するのかという問いに注目が集まっている。日本の国家公務員採用総合職試験の申込者数は2012年度には2万5110人であったが、2023年度には1万8386人へと減少した。一般職試験(大卒)においても、2012年度には3万9644人であったのが、2023年度には2万6319人へと減少

した¹⁾。地方公務員においても、2012年度の競争試験の受験者数は60万861人であったのが、2023年度には39万9199人へと減少した²⁾。志望者数の減少を受けて、国と地方自治体は民間志望者を取り込むべく、採用試験の負担感を減少させて、多様な人材を確保するための活動を行っている³⁾。

多様な人材の確保は、公務員志望者減少への対応という観点からだけではなく、公平性を担保するという観点からも着目されている。行政学で盛んに行われている代表的官僚制(representative bureaucracy)研究では、官僚制の多様性を促進することにより、国家全体の社会的な公平さを促進することを念頭に置き(Riccucci and Van Ryzin 2017)、公務員の性別や人種など、社会的属性に基づく代表性のあり方に着目してきた。代表的官僚制研究の多くは現役の公務員を対象としてきたが、公務員を志望するか否かという時点で代表性が確保されていないことも想定される。そのため、近年では、公務員志望者を対象とした研究の知見も蓄積されつつある(Ng and Sears 2015)。

このように、公的部門における人的資本の危機が叫ばれる中で公務員のリクルートメントへの関心が高まっているものの(Jakobsen, Løkke and Keppeler 2023)、日本を対象として誰が公務員を志望するかという問いを明らかにする研究は極めて少ない。いわゆるリクルートメント研究は、民間企業を対象として、産業・組織心理学や組織行動論といった学問分野で発展してきた(例えば、Wanous (1992)、金井 (1994))。公的部門を対象としたリクルートメント研究は行政学分野で取り組まれてきたが、民間企業を対象とした研究と比べると研究が進んでこなかった。近年では、欧米圏において公的部門のリクルートメントに関する実証研究が蓄積されつつあるものの(Korac, Saliterer and Weigand 2019)、日本における公的部門のリクルートメント研究の広がり、採用試験のあり方に関する研究(稲継 2004, 2007; 大谷 2019a, 2019b, 2023; 田井 2022; 原田 2022)を除けば限定的である。

例外として、公務員志望という個人の意思に着目した実証研究には、篠木・阿部・潮村(2009)、

中畠(2015)、箕輪(2021)などの研究が存在するが、いずれも単一大学や比較的少数の学生を対象とした調査となる。篠木・阿部・潮村(2009)では、岩手県立大学の大学生を対象とした調査を行い、男性よりも女性が公務員を志望することを明らかにした。中畠(2015)では、東京都内の女子大学生などを対象とした調査をもとに、「とりあえず公務員になりたい」という意識から公務員志望を捉えた。箕輪(2021)では、東洋大学の大学生を対象とした調査を実施し、公務員志望者の仕事観としては、周囲との協調による正義感達成思考、自身の環境変化を避けようとするマイペース志向、結果重視の職責優先志向の3類型があることを示した。いずれも先駆的な調査であるものの、本稿で分析対象とする調査のように複数大学の学生を対象とした大規模調査は見当たらず、先行研究で公務員志望を規定する要因として取り上げられてきた属性や意識を網羅的に検証しているわけでもない。

そこで、本稿では、「進路選択に関する学生意識調査」(以下、学生調査と記載)をもとに、先行研究で取り上げられていたさまざまな属性や意識を検証することで、公務員志望を規定する要因を明らかにする⁴⁾。学生調査とは、2023年に公務員志望であるか否かを問わず、進路未決定の大学生に対して実施した進路に関する大規模な意識調査である。本調査の特徴として、調査対象の大学を国家公務員総合職試験の合格者が多い大学を中心とすることで⁵⁾、さまざまな公務員志望の学生をサンプルとして分析し、より一般化可能な知見を導出する点があげられる⁶⁾。これは、公務員志望の学生は、国家公務員や地方公務員の試験を一通り受験する傾向にあるため、国家公務員総合職試験の合格者が多い大学においては、その他の公務員試験の志望者や合格者も多く存在する傾向があるためである。

本研究の理論的意義は、これまで主として欧米圏を中心に構築されてきた公務員リクルートメント研究の知見を、日本という非欧米圏の文脈に適用し、その妥当性を検証する点にある。公共経営論におけるメタアナリシスでは、文化圏ごとに組織行動の傾向が異なることが指摘されており(例

えば, Harari et al. (2017)), またリクルートメント研究においても, 研究対象を非欧米諸国に広げる必要性が論じられている (Jakobsen, Løkke and Keppeler 2023)。これらの指摘を踏まえれば, 日本を対象とする本研究は, 欧米圏での研究の外的妥当性を検証し, 必要に応じて理論を修正する契機を提供するものといえる。

さらに, 本研究の実証的意義は, 日本における大規模調査データを用いて, 誰が公務員を志望するのかという問いを体系的に検証する点にある。これまで日本でも「親が公務員であると志望しやすい」といった点は断片的に論じられてきたが (例えば, 小川・田中 (1979)), それらを包括的に検証した研究は限られていた。本研究は海外の知見を参照しながら, 日本の先行研究で十分に扱われてこなかった要因を包括的に検証する。

以下, II では, 代表的官僚制研究と公務員のリクルートメント研究を検討し, 本稿の仮説を導く。III では, 検証の際に用いるデータについて説明する。IV では, 仮説を検証した結果を示す。V では, 本稿の議論を整理しつつ, その貢献と限界を述べる。

II 先行研究と仮説

本節では, 先行研究で指摘されてきた要因を踏まえて, どのような属性や意識を有する学生が公務員を志望するのかという問いに対する仮説を提示する。具体的には, 1 つ目の仮説群として学生の属性である性別や社会経済的背景, 2 つ目の仮説群として学生の意識であるパブリック・サービス・モチベーション (PSM), 外発的・内発的動機づけに関する意識, 倫理観, 性格に着目した仮説を提示する。提示する仮説は公務員試験の類型を問わず公務員を志望するか否かに関するものとなる。

1 代表的官僚制研究と属性に関する仮説

代表的官僚制研究の一類型として, 公務員の人口統計学的な属性の構成が, 国民の社会的構成を反映しているかという記述的な代表性に着目する研究がある。Bishu and Kennedy (2020) のメタ

レビューによると, 代表的官僚制研究の 49% が人種, 22% がジェンダーという属性に着目している。先行研究では, 人種のマイノリティや女性が官僚制の中で広く代表されているものの, 上層部では十分に代表されていないことも指摘されている (Kennedy 2014)。

記述的な代表性という側面について, 日本ではジェンダーに着目されてきた。日本では, 官僚制全体の中では女性がある程度代表されてきたものの, 上層部では著しく低い割合となっている⁷⁾。リクルートメントの局面でもジェンダーという属性の影響が検証されている。例えば, カナダを対象にした研究では, 女性は男性よりも公務員を志望する傾向が報告されている (Ng and Sears 2015)。他方で, Korac, Saliterer and Weigand (2019) によるシステムティックレビューでは, 先行研究を統合すると, 人種のマイノリティや性的マイノリティは, 公的部門を志望する傾向があることが示されているものの, 女性が男性よりも公務員を志望する傾向はみられないことが指摘されている。

本稿でも, 女性と男性で公務員の志望度に有意な違いはみられないことを想定する。公的部門において女性の割合を増やすために, 女性を優先的に雇用するアフーマティブアクションを取ることが有効であることが指摘されている (Yu 2018)。ただし, 日本においては, 公的部門において女性を男性よりも優先して採用する方策は一般的に取られておらず, 女性という属性のみによって公務員を志望することにはならないと考える。

仮説 1-1: 性別の違いは, 公務員志望度と関連しない

人種やジェンダー以外の属性としては社会経済的背景がある。代表的官僚制研究の嚆矢となる Kingsley (1944) では, イギリスの階級に着目した議論を展開していたものの, その後にアメリカの官僚制を対象とする研究が増えるにつれて, もっぱら人種とジェンダーに関心が寄せられるようになった。もっとも, Kennedy (2014) によるレビューでは, 社会経済的背景は人種とジェンダーに続いて分析されている属性であることが報

告されている。学生の家庭の社会経済的背景をはかる要素としては、親の学歴、家庭の所得、親の職業（公務員）、出身地がある。

本稿では、親の学歴という文化的資本と家庭の所得という経済的資本の影響はないことを想定する。リクルートメントの局面では、親の職業以外の社会経済的背景の影響は確認できないことが指摘されており（Korac, Saliterer and Weigand 2019）、日本においても、親の学歴や家庭の所得の影響はみられないことを想定する。

仮説 1-2：親の学歴の違いは、公務員志望度と関連しない

仮説 1-3：家庭の所得の違いは、公務員志望度と関連しない

他方で、親が公務員であることは影響すると想定する。親の職業の影響としては、親が子に自らと同じ職業についてはほしいと期待したり、子が親の職業に興味を持つようになったり、親の仕事に対する考え方に子の職業意識が影響を受けて職業選択に影響するといった方向性が想定される（鹿内 2007）。父親が専門的・技術的職業や公務員である場合には、親が子に自らの職業を継承することを期待し、それを受けて子も同じ職業を希望する傾向も指摘されている（小川・田中 1979）。Korac, Saliterer and Weigand (2019) でも、親が公的部門に勤めていると、その子も公的部門を志望する傾向が指摘されている。

仮説 1-4：親の職業が公務員の場合、そうでない場合よりも公務員を志望する

また、日本においては出身地も影響すると考える。これは、公務員志望に地元への就職意向と公務員以外の選択肢の有無が影響することを想定するためである。マイナビが会員を対象として実施してきた「Uターン・地元就職に関する調査」によれば、地元（Uターン含む）就職希望者の割合は2012年以降、5割から6割を占めてきた⁸⁾。しかし、人事院勧告で調査対象となる50人以上の事業所は、地方部よりも都市部により多く立地

している。「経済センサス（令和3年）」によれば、常用雇用者数50名以上の事業所の割合は、三大都市圏では48.8%を占めるのに対し地方圏（三大都市圏以外）では39.2%にとどまる。つまり、地方部の出身者は地元での就職先の選択肢が狭まるため、都市部の出身者よりも公務員を志望しやすいと考えられる。

仮説 1-5：地方出身者の場合、都市出身者よりも公務員を志望する

2 公務員のリクルートメント研究と意識に関する仮説

公務員のリクルートメント研究では、その理論的な基盤として相互作用論的過程に焦点を当てるものが多い（Jakobsen, Løkke and Keppeler 2023；Korac, Saliterer and Weigand 2019）。相互作用論的過程に関する理論では、人間の行動は個人と組織の環境の相互作用によって決まるという理解のもとで、自分自身の特性と組織の環境の特性が適合すると認識することが、その組織が魅力的であるかという判断に寄与すると提唱されている（Ehrhart and Ziegert 2005）。

この個人と環境の適合性（Person-Environment fit：P-E fit）に着目する研究は数多く、組織の特性の下位概念の分類も進んでいる。下位概念としては、個人と組織の適合（Person-Organization fit：P-O fit）、個人と職業の適合（Person-Vocation fit：P-V fit）、個人と職務の適合（Person-Job fit：P-J fit）、個人と集団の適合（Person-Group fit：P-G fit）などがある（Kristof 1996）。海外のリクルートメント研究では、このうち個人の特性と職場の組織全体の特性の適合性であるP-O fitと、個人と職場における職務の適合性であるP-J fitが就職先の選択・決定や就職後の適合感に影響することを指摘するものが多い（竹内 2009）。ただし、日本においては、職務に適合する人材を選抜するジョブ型の雇用を行っている企業は多くない（濱口 2009）。そのため、日本では、P-J fitよりは幅の広い概念であるP-V fitに着目することの必要性が指摘されている（竹内 2009）。このことを踏まえ、本稿でもP-O fit以外にP-J fitではなくP-V fitに着目

する。P-O fit は特定の組織の環境との適合を意味するのに対して、P-V fit は特定の組織を超えた職業一般に共有される環境との適合を意味する。

先行研究では、P-E fit を理論的なベースとして、PSM、仕事に関する価値観、個人の特性や価値観という要素に着目してきた (Korac, Saliterer and Weigand 2019)。P-O fit という観点から着目されてきたのが、PSM や金銭的報酬を重視するかといった価値観である (Christensen and Wright 2011)。本稿でも、PSM、高収入や安定、ワークライフバランス (WLB) を重視するかという外発的動機づけに関する意識、働きがい重視するかという内発的動機づけに関する意識という、組織間で異なりうる特徴に関連する変数を P-O fit の指標として位置づけた。また、先行研究では、個人の特性として性格が取り上げられてきた (Korac, Saliterer and Weigand 2019)。日本でも、公務員という職業に向いている価値観や性格が指摘されることがある。そこで、本稿では、倫理観や性格について、公務員という職業全体に広く期待される規範的要素との適合を示すものとして、P-V fit の指標に位置づけて検証する。

公務員のリクルートメント研究でもっとも着目されてきた要素が PSM である。PSM とは公に奉仕するという動機づけのことを指している。国際社会調査プログラムの分析によると、30 カ国中 28 カ国において、公務員の方が民間企業の従業員よりも公に奉仕する動機づけが高い傾向が指摘されており、日本においても同様の傾向があった (Bullock, Stritch and Rainey 2015)。この状況について、PSM が高い人が公務員となっている結果なのか、それとも公務員となった後の職務経験によって PSM が高くなるのかという因果の方向性が議論されてきた。この点に関して、ベルギーの大学院生を対象とした調査では、学生の段階で PSM が高い人が公共部門の職を志望する傾向があることが示されていた (Vandenabeele 2008)。システマティックレビューでも、PSM が高い人ほど公務員を志望する明瞭な傾向が確認されている (Korac, Saliterer and Weigand 2019)。

外発的な動機づけに関する意識の効果は結果が分かれている。外発的な動機づけとは、仕事への

動機づけが報酬や罰などの外的な要素によってもたらされていることである。外発的な動機づけのうち高収入志向について公務員の状況をみると、国際社会調査プログラムの分析では、30 カ国中 24 カ国において公務員の方が民間企業の従業員よりも高収入を得ることを重視しない傾向が示されていた。ただし、日本においては、大きな違いは確認されなかった (Bullock, Stritch and Rainey 2015)。リクルートメントのシステマティックレビューでは、高収入を重視しない人ほど、また安定性を重視する人ほど公務員を志望する傾向が確認されている (Korac, Saliterer and Weigand 2019)。例えば、韓国の大学生を対象にした研究では、安定性を重視する人が公務員を志望することが示されている (Lee and Choi 2016)。WLB を重視するかという要素については、統計的に有意な結果は確認されていない (Korac, Saliterer and Weigand 2019)。

内発的な動機づけについてはおおむねポジティブな効果が確認されていない。内発的な動機づけとは、仕事への動機づけが働きがいなどの仕事そのものに取り組むことの魅力によってもたらされることを指す。リクルートメントのシステマティックレビューの結果では、内発的な動機づけに関する要素のうち、仕事の割当の多様さはネガティブに作用し、新規の挑戦や発展、専門能力の活用機会、仕事の面白さや挑戦については、統計的に有意な結果が確認できないことが指摘されている (Korac, Saliterer and Weigand 2019)。

これらの組織環境について、日本の大学生はどのような認識を有しているだろうか。P-O fit の観点からすると、公務職場が民間企業よりもこれらの要素を満たす組織環境であると認識していれば、これらの要素を高い水準で有する人が公務員を志望することが想定される。この点について、学生調査では、公務職場（国の本省、国の地方出先機関、地方自治体）や民間企業に対する認識を質問している（5 件法）。表 1 には、社会貢献、高収入、安定性、WLB、働きがいという要素の印象について肯定的に回答した割合を職場別に示している。表 1 をみると、どの公務職場でも民間企業よりも、社会貢献については 30% ポイント以

表 1 学生の職場に対する印象

	(単位：%)				
	社会貢献	高収入	安定性	WLB	働きがい
国：本省	90.5	54.4	90.8	32.1	61.2
国：地方出先機関	85.1	56.5	86.3	41.2	58.5
地方自治体	84.5	42.2	88.9	53.9	55.6
民間企業	52.6	46.9	20.0	36.9	70.8

注：「そう思う」と「強くそう思う」をあわせた割合。

出所：筆者作成。

上、安定性については60%ポイント以上高い。民間企業よりも公務職場の環境の方が各要素を満たしていると認識している傾向がみられる。一方で、高収入や働きがいについては、10から15%ポイントの差にとどまっており、大きな違いはみられない。WLBについては、地方自治体は民間企業よりも17%ポイント高いが、国の本省勤務は4.8%ポイント低い。地方と国で異なる傾向がみられるため、官民のどちらかが高いとは一概にいえな。これらの結果から本稿では、PSMが高い人や、職場の要素として安定性を重視する人ほど、公務員を志望することを想定する。他方で、高収入を重視するか、WLBを重視するか、働きがいを重視するかという点によって公務員を志望する傾向は確認できないと想定する。

仮説 2-1：PSM が高いほど、公務員を志望する

仮説 2-2：高収入を重視するかどうかは、公務員志望度と関連しない

仮説 2-3：安定性を重視するほど、公務員を志望する

仮説 2-4：WLB を重視するかどうかは、公務員志望度と関連しない

仮説 2-5：働きがいを重視するかどうかは、公務員志望度と関連しない

次に、P-V fit に関連する要素として倫理観を取り上げる。公務員という職業には高い倫理観が要求されている。また、人事院が2021年2月に実施した「公務職場に関する意識調査」においては、「法令の理解・遵守」という領域において非常に肯定的な結果が示されており、公務員自身も自らの職場において法令の理解や遵守がなされていると認識している⁹⁾。このため、倫理観が高い人ほど、公務員を志望することを想定する。

仮説 2-6：倫理観が高いほど、公務員を志望する

最後に、もう1つのP-V fitに関連する要素として性格を取り上げる。先行研究において、公務員志望に影響を及ぼす要素として性格を考慮することはあまりないものの、一部の研究では分析がなされており、ボツワナの大学生を対象とした研究では一部の性質を除いて公務員志望者と民間志望者に大きな違いはないことが指摘されている(Ng et al. 2016)。ただし、ボツワナの学生と日本の学生を同一視することは難しく、日本の文脈にもとづいて検討する必要がある。この点に関連して、日本の公務員試験予備校では公務員に向いている性格が紹介されている。例えば、LECでは、公務員に向いている人として、誠実に努力を続けられる人や他者とコミュニケーションが取れる人を例示する¹⁰⁾。TACでは、国家公務員には調整力がある人、地方公務員には穏やかな性格を例示する¹¹⁾。他の公務員試験予備校のサイトをみても、勤勉性と協調性があることを指摘するものが多い。大学生がこうした印象に影響を受けている可能性から、勤勉性や協調性がある学生は公務員を志望することを想定する。

仮説 2-7：勤勉性や協調性が高い人ほど、公務員を志望する

Ⅲ データ

1 調査の概要

本稿で用いる学生調査は、表2に示した対象大学の進路未決定の大学生をサンプルとした¹²⁾。本調査は、2023年6月28日から11月9日にか

けて実施した。学生調査の実施に際しては、金沢大学人間社会研究域「人を対象とする研究」に関する倫理審査委員会の承認を得た（承認番号 2023-05）。具体的な調査フローとしては、対象大学において授業の際に学生に調査を紹介し、調査への協力者を募った。募集文書には、オンライン上の調査フォームの URL 及び QR コードを記載し、調査への参加を希望する学生が授業時間外にアクセスして回答した¹³⁾。調査フォームへのアクセス者は 3905 人であり、そのうち同意画面に到達したのは 3464 人、同意して回答を開始したのは 3368 人であった¹⁴⁾。

本調査の完全回答者数は 2903 名である。調査内では、きちんと質問文を読んでいるかを確認するアテンションチェックを実施しており、以降の分析では、アテンションチェック未通過者と重複回答者を除外したデータを使用する（該当者は 2643 名）¹⁵⁾。表 2 には、該当者に占める各大学の構成比を示した。大学の設置者の種別ごとにみると、国立大学が 46.4%。公立大学が 9.9%，私立大学が 43.7% である。表 2 には示していないが、主に法学・政治学系の教員の授業にて協力を呼びかけたため、該当者が所属する学部系統は法学・政治学系が 76.5% となっている。その他の学部系統では、経済学・経営学・商学系が 5.9%，社会学・国際学系が 4.6% と文系が多く、理系が占め

表 2 該当者に占める各大学の構成比

(単位：%)

国立		公立		私立	
北海道大学	5.2	東京都立大学	3.2	中央大学	9.2
東北大学	2.4	大阪公立大学	6.7	立教大学	1.1
筑波大学	1.9			早稲田大学	10.4
東京大学	7.4			慶應義塾大学	9.6
金沢大学	6.5			立命館大学	13.3
静岡大学	0.8				
名古屋大学	2.9				
京都大学	5.9				
大阪大学	3.0				
神戸大学	3.3				
岡山大学	1.8				
九州大学	5.3				

出所：筆者作成。

る割合は 4.7% である¹⁶⁾。文系と理系では学生の受験環境が異なることも考えられるが、全体を用いた分析結果と文系に限定した分析結果に大きな違いはみられなかったため、本稿では全体を用いた分析を行う¹⁷⁾。

2 変数

本項では、分析に用いる変数の操作的定義を説明する。本稿で用いる変数の記述統計量は表 3 の通りである。

(1) 従属変数

本調査では、公務員試験の受験意向を 4 件法で尋ねている。本稿では、「必ず受験する」に 1、

表 3 記述統計量

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	度数
公務員志望度	0.49	0.32	0	1	2,056
性別：女性	0.46	0.5	0	1	2,056
親の学歴：大卒または院卒	0.82	0.39	0	1	2,056
奨学金の受給あり	0.19	0.39	0	1	2,056
親の職業：公務員	0.24	0.43	0	1	2,056
出身地：三大都市圏以外	0.39	0.49	0	1	2,056
学年	2.01	0.78	1	3	2,056
PSM	60.99	7.8	21	80	1,807
高収入を重視	4.28	0.71	1	5	1,807
安定性を重視	0.8	1.18	0	3	1,807
ワークライフバランス志向	0.7	1.07	0	3	1,807
働きがい重視	0.59	1.04	0	3	1,807
倫理観が高い	19.32	3.03	7	25	1,807
性格：外向性	3.8	1.62	1	7	1,807
性格：協調性	2.88	1.18	1	7	1,807
性格：勤勉性	3.6	1.37	1	7	1,807
性格：神経症傾向	4.37	1.29	1	7	1,807
性格：開放性	3.99	1.37	1	7	1,807

出所：筆者作成。

「おそらく受験する」に2/3,「おそらく受験しない」に1/3,「絶対に受験しない」に0をコーディングした。

(2) 独立変数

属性に関しては、性別、親の学歴、奨学金受給の有無、親の職業が公務員、高校卒業時の居住地という変数を用いる。性別は、女性を1、男性を0とするバイナリ変数である。親の学歴は、父親か母親のいずれかが大卒もしくは大学院卒の場合は1、それ以外を0とするバイナリ変数である。また、家庭の所得を「知らない」とするサンプルが多かったため、家庭の所得の代替変数として、日本学生支援機構からの奨学金を受給しているかという質問を利用し、受給を1、不受給を0とするバイナリ変数を用いる。出身地は、総務省統計局による三大都市圏（東京圏、名古屋圏、大阪圏）の区分を参照し¹⁸⁾、高校卒業時の居住地が三大都市圏に含まれない場合に1、それ以外を0とするバイナリ変数である。

PSMに関して、本調査では、Kim et al. (2013)を参照してPSMを測定する質問を提示した。PSMを構成する次元として、社会貢献への意欲を表す「公共活動への参加の魅力」、民主主義や公平といった価値への意識を問う「公共的価値へのコミットメント」、他者との情緒的なつながりを表す「思いやり」、見返りを求めることなく他者を助けようとする意思の表れである「自己犠牲」という4つの要素がある (Kim et al. 2013)。本調査では要素ごとに4つの質問をし、あわせて16の質問を提示した。Korac, Saliterer and Weigand (2019)では、次元を統合した全体としてのPSMが肯定的な影響を与えることが指摘されていることから、16の質問項目の数値を単純加算して、数値が高くなるほどPSMが高くなる合成変数を作成した。なお、下位次元ごとに分けた変数を投入した結果については附表1のモデル4-1及び4-2を参照されたい¹⁹⁾。16の質問のクロンバックの α 係数は0.853であり、回答の一貫性の程度は相応に高いことが確かめられている。

収入観に関して、本調査では国際社会調査プログラムの質問文を用いて、仕事で高収入を得るこ

とが個人的にどの程度重要かを5件法で尋ねた。高収入志向であるほど、数値が高くなる順序変数である。

安定重視、WLB重視、働きがい重視に関して、本調査ではどのような就職先が良いかという点について、「安定している」「WLBが取れる」「働きがいがある」等の16の要素を選択肢として提示し、第一順位から第三順位まで尋ねた。この問いにおいて、各要素を第一順位に選んだ場合に3を、第二順位に選んだ場合に2を、第三順位に選んだ場合に1を、選択しなかった場合に0とした変数を作成した。これらの順位は等間隔ではないものの、分析結果の解釈の容易性を重視して本稿では連続変数として扱う²⁰⁾。

倫理観に関して、本調査では、国家公務員倫理規程第一条を参照して倫理観に関する質問文を5つ提示した。この質問では、仕事をする中で分け隔てなく対応するか、職務や地位を私的利益のために用いないか、仕事相手から金品をもらわないか、社会全体の利益を増やすことを重視するか、勤務時間外でも慎重に行動するかを尋ねた。この5つの質問項目の数値を単純加算して、数値が高くなるほど高い倫理観を有する合成変数を作成した。なお、5つの質問のクロンバックの α 係数は0.648であり、回答についておおむね一貫性があることが確認された。

性格に関して、人の基本的な性格を5つの要素により把握するBig Five理論に基づく指標を作成した。外向性、協調性、勤勉性、神経症傾向、開放性という5要素について、10の質問項目で測定するTen Item Personality Inventory (TIPI)が作成されている (Gosling, Rentfrow and Swann 2003)。学生調査では、このTIPIの日本語訳を開発した小塩・阿部・カトローニ (2012)を参照した10の質問を提示して、5つの要素の指標を作成した。なお、仮説に関わる要素は協調性と勤勉性であるが、その他の3つの要素についても公務員志望と関連する可能性を考慮して、探索的に分析モデルに投入している。

(3) 統制変数

各説明変数とアウトカムの双方に影響を与えう

る共変量として、学年と所属大学に関する変数を投入する。所属大学は、東京大学を基準カテゴリとして大学ごとのカテゴリカル変数としてモデルに投入した。なお、所属大学は出身地の影響を受けていると考えられるため、学年のみを統制するモデルと、学年・所属大学の両方を統制するモデルを独立に推定する。

IV 分析結果

1 推定方法

4件法で尋ねた受験意向を従属変数として、最小二乗法（OLS）で推定する²¹⁾。OLSによる回帰分析の推定結果の詳細は附表1に示している。

2 属性と意識の検証——OLSによる回帰分析

図1は、OLSによる回帰分析の点推定値と95%信頼区間を示している（ロバスト標準誤差を使用）²²⁾。モデル1-1と1-2は属性のみ、モデル2-1と2-2は属性と意識に関する変数を投入した推定結果である。統制変数として、モデル1-1と2-1は学年を、モデル1-2と2-2は学年と大学を投入している。

属性に関する変数をみると、いずれのモデルでも一貫して親の職業が影響を与えている。親が公務員である場合は、そうでない場合に比べて、公務員の志望度は点推定値で.05～.08ほど高い。出身地についても、所属大学を統制しないモデル1-1と2-1において、点推定値でみると、三大都市圏以外の出身の場合は、三大都市圏出身の場合に比べて、公務員の志望度は.05ほど高い。また、奨学金の受給の違いは、統計的に有意な差はない。これらは、いずれも仮説を支持する結果だといえる。他方で、性別では、属性のみのモデル1-1や1-2、所属大学を統制しないモデル2-1において、女性の方が、男性よりも、.03から.05程度、統計的に有意に公務員の志望度が高い。また、親の学歴では、意識変数を投入した上で学年を統制したモデル2-1において、親が大卒以上の場合、そうでない場合に比べて、.04ほど、統計的に有意に公務員の志望度が低い。ただし、それ以外

のモデルでは、親の学歴は統計的に有意な差はない。

意識に関する変数をみると、PSMが高く、安定性を重視し、倫理観が高いほど、統計的に有意に、公務員志望度が高い。それに対して、WLB重視と働きがい重視は統計的に有意な違いはない。これらの結果は、いずれも仮説を支持する結果である。ただし、収入観については、仮説2-2とは異なり、高収入を重視しないほど、公務員の志望度は、統計的に有意に高い。また、性格についても、協調性、勤勉性は、統計的に有意ではなかった。そして、本稿では仮説としては提示していないものの、探索的に検証した性格の要素のうち、外向性および開放性については、これらが低いほど、公務員志望度が統計的に有意に高いという結果が得られた。

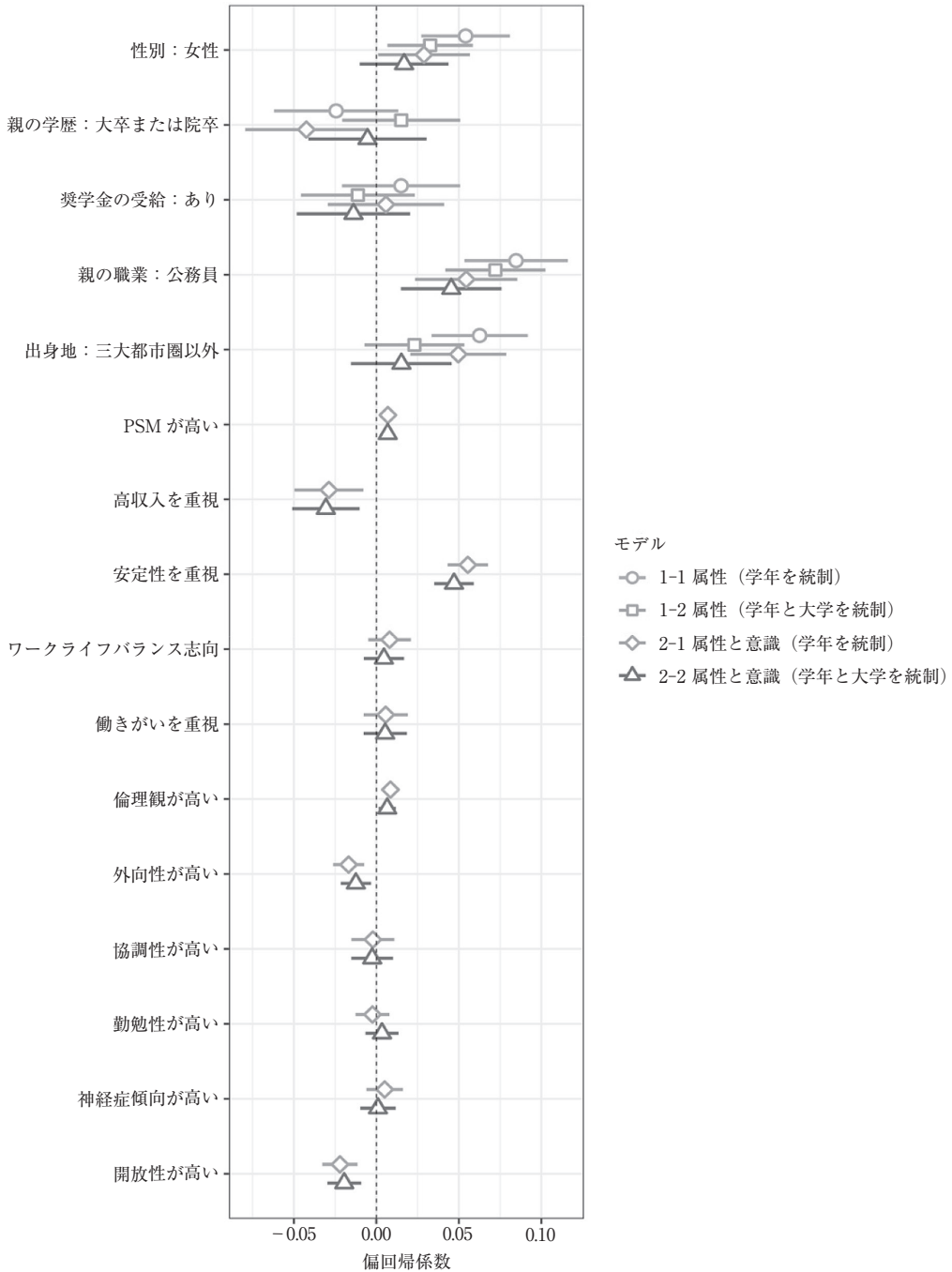
以上の分析結果から仮説の妥当性を整理すると、属性に関する1つ目の仮説群について、仮説1-3、1-4、1-5は支持され、1-1、1-2は棄却された。また意識に関する2つ目の仮説群では、仮説2-1、2-3、2-4、2-5、2-6は支持され、2-2、2-7は棄却された。

V 結論

本稿では誰が公務員を志望するかをその属性と意識に着目して明らかにした。まず、性別については、属性に関する変数のみを投入したモデルでは女性が男性に比べて公務員を志望する傾向がみられた。人事院や地方自治体は採用情報を示したウェブサイトやパンフレットにおいて、女性にとって働きやすい環境であることをアピールしており、これらの情報が影響した可能性がある。

ただし、意識に関する変数や大学という統制変数も投入したモデルでは、性別の影響はみられなくなる。これは次のように解釈できるだろう。附表1の大学を統制したモデルが示すように、地方大学の学生は公務員を志望しやすい。地方に居住する女性は男性に比べて、居住県内の地方大学に進学する傾向があるため（朴澤 2016）、大学を統制すると性別の効果がみられなくなる。また、女性は男性よりも安定志向が強い傾向がみられるなど²³⁾、男女で進路に関する意識の違いがみられ

図1 公務員志望度の重回帰分析 (OLS)



出所：筆者作成。

る。安定志向であるほど、公務員を志望しているため、PSMや安定志向という意識を統制すると性別の効果がみられなくなる。つまり女性であることが直接に公務員志望につながるのではなく、女性の進路に対する安定志向や、進学しやすい大

学の立地という要素によって、間接的に公務員志望を強めていると解釈できる。

社会経済的背景については、影響があった要素もあればなかった要素もある。親の学歴という文化的資本と家庭の所得という経済的資本によって

公務員志望が妨げられる傾向は確認できなかった。

親の学歴に関しては、一部のモデルでは、むしろ親が大卒未満であるほど公務員を志望する傾向がみられた。この点について、本稿で用いたデータのみから理由を特定することは困難ではあるが、2つの可能性がありうる。第1に、親の学歴が低く、文化的資本が低い学生ほど、公務員という安定した職業を社会階層の上昇機会として捉えて、志望しやすい可能性がある。第2に、文化的資本が高い学生ほど、多様なキャリアの情報やネットワークに接触しやすく、公務員を唯一の安定した選択肢としては位置づけなかった可能性がある。ただし、学生調査の対象は公務員志望の多い大学の学生であり、データの特性の影響がある可能性には留意する必要がある。

親が公務員であったり、地方出身であったりすれば公務員を志望する傾向もみられた。出身地は、大学という統制変数を投入したモデルでは効果がなかったが、それ以外のモデルでは効果があった。大学を統制した際に効果がみられなかったのは、出身地に応じて進学先を選んでいることによる自己選択の影響が反映していることが考えられる。

P-O fit に関する意識については、PSM や高収入や安定性を重視するかという要素による違いがみられた。日本の国家公務員や地方公務員の採用パンフレットでは、公共の利益に奉仕する職業であることを前面に出してアピールし、PSM が高い人を惹きつけようとしており、実際にPSM が高い人が志望する傾向がみられた。

収入観については、高収入を重視しないほど公務員を志望する傾向がみられた。表1に示されたように、学生は公務職場を必ずしも高収入を提供する職場とはみなしていない。民間企業の給与水準は企業によってさまざまであり、高収入を重視する学生が、そうした企業を志望し、高収入を重視しない学生が公務職場を志望した可能性がある。また、本分析で用いた収入観は、公務職場の給与水準の認識ではなく、学生が高収入を重視するかという価値観を測定している。高収入を重視しない学生が、公務職場における給与以外の要素と適合すると認識して、公務員志望につながった

可能性がある。

そして、事前に想定していたように、安定性を重視する人が公務員を志望している。他方で、こちらも事前の想定通り、WLBについては有意な効果が確認できない。働きがいという内発的動機づけに関する意識についても、有意な効果が確認できなかった。

P-V fit に関する意識については、倫理観や性格による違いがみられた。全体としては倫理観の高い人が公務員を志望する傾向があった。性格については、外向性が低く、開放性が低い人が公務員を志望する傾向があった。学生は公務職場を、対人コミュニケーションを過度に要求せず、定型的な業務を遂行する場と捉えている可能性があり、その認識がこうした性格を有する学生の志望につながっていると解される。他方で、勤勉性や協調性の高さは、公務員に限らず多くの職業で一般的に求められる特性であると学生に認識されたため、有意な違いが確認されなかった可能性がある。ただし、性格については、公務員志望者の客観的な性格が示されているというよりも、特定の要素に関して公務員志望者の基準が高すぎるという可能性があることにも留意する必要がある。本調査の調査項目によって析出された性格は回答者自身の評定であり、人によって基準は異なる（小塩 2020：91）。

本稿で用いたデータは国家総合職の合格者が多い大学を広く取り上げた調査である。対象大学の多くでは国家総合職に限らず、国家一般職・専門職や地方公務員志望者など各種の公務員試験の志望者が含まれているものの、あくまでも本調査対象の特性を踏まえて解釈する必要がある。また、回答者が所属している学部系統が偏っている点にも気を付ける必要がある。本稿の知見は、とりわけ事務職を志望する法学・政治学系の学生に対し適用できると考えるが、その他の学部系統では一部の要因の影響が弱まる可能性には留意が必要である²⁴⁾。より多様な大学群を対象にすることや、理系を含む学部間の差異の検証は今後の課題となる。

本稿で明らかになった知見からすると、特定の属性の学生が公務員を志望する傾向があった。多

様な志望者を確保するという代表的官僚制の観点からは、属性に関係なく多様な学生が公務を志望する状態が望ましいと考えられるが、現状ではそうっていない。代表的官僚制研究においては、人種やジェンダーに次いで、社会経済的背景が官僚制の代表性を規定する重要な要因として扱われてきた (Bishu and Kennedy 2020 ; Kingsley 1944)。親が公務員である場合、子どもが公務員を志望しやすい傾向は、官僚制が特定の社会集団により再生産されている可能性を示している。

また、学生は自らの特性と職場の環境の適合性がある程度念頭に置きながら進路を志望していることも推測される。ある特性を有する学生を公務職場に惹きつけるためには、その特性が満たされる職場環境をつくる必要がある。海外の先行研究でも、人と職場の適合性に理論的基盤が置かれており (Jakobsen, Løkke and Keppeler 2023)、本研究の結果はこの理論的潮流と整合的である。

そして、海外の先行研究で示されてきた親の職業が公務員であり、PSM が高く、高収入志望ではなく、安定性を重視するほど公務員を志望するという傾向は (Korac, Saliterer and Weigand 2019)、日本でも確認できた。欧米を中心に発展してきた理論を日本の文脈で検証することで、外的妥当性の確認に貢献した。社会経済的背景については、これまで北米のみで検証されており、公務員志望とは関連しないことが指摘されていた (Korac, Saliterer and Weigand 2019)。日本では、親の学歴が低いほど公務員志望であるという結果が示されており、北米とは異なる傾向が示されている。この傾向は、日本の公務員制度が身分保障に加えて、北米と比べて強い雇用の安定性を有することと関係している可能性がある。つまり、日本では公務員が安定的で一定の収入を提供する職業として特に認識されており、相対的に文化的資本の低い家庭の学生にとって、公務員が安定した職業を確保するための魅力的な選択肢となっていることが考えられる。

本稿の結果は、公務員採用に向けた実務に対していくつかの示唆を与える。第1に、親が公務員であるといった社会経済的背景が志望度に影響していた。このことは、社会経済的背景によって公

務員志望に関する情報接触の機会が偏在している可能性を示唆している。公務職場に関する情報へのアクセスをより多様な学生層に広げて、情報の格差を縮小する取り組みが求められる。

第2に、PSM や安定性志向が公務員志望度を高める一方で、高収入志向の学生では志望度が低下する傾向がみられた。この結果は、公務員の魅力が、現状では金銭的報酬よりも、公共性や安定性といった価値により支えられていることを示している。そのため、採用広報において、社会的貢献やキャリアの安定性などを明確に伝えることが重要である。ただし、公務リクルートメントにおける情報発信のあり方に関する研究では、学生の公務員志望度を高めたい場合、公務の公共性や社会貢献を強調した情報よりも、キャリアの安定性に関する情報を発信することがより有効であるとの指摘もなされていることから、公共性と安定性に関する情報発信のバランスには留意する必要があるだろう (Linós 2018)。加えて、多くの学生は高収入を得られることを重視している²⁵⁾。近年、本府省勤務の国家公務員においては若年層を中心に処遇改善が進んでおり、こうした取り組みを紹介していくことも、幅広い人材層の関心を惹きつけるうえで有効であろう。

第3に、外向性や開放性が相対的に低い学生が公務員を志望する傾向が確認された。しかし、実際の公務職場では多様な関係者との協働や調整が求められる場面も多い。また、新しい発想や変化への柔軟性が重要となる場面も多い。公務職場が他者とのコミュニケーションが求められず、定型的な仕事のみが必要とされるといった単純なイメージで捉えられている場合、採用後に志望時の認識との間にギャップが生じる可能性がある。そのため、採用説明会やインターンシップ等を通じて、実際の職務の多様性や、協働や調整の特徴を具体的に示すことが求められる。

このように本稿では公務員志望を規定する要因を明らかにしたものの、実際に環境に適合している人が採用されているのかという点は定かではない。海外のリクルートメント研究においても、公務員の採用段階はほとんど研究されていない (Jakobsen, Løkke and Keppeler 2023)。今後は採用

や採用後の段階も視野に入れた調査を行い、誰が公務員に採用され、公務職場に適合するののかという問いについても取り組んでいくことで、公的部門の人的資本の危機の解決に資することができると思う。

付記 本研究は、JSPS 科研費 (JP19H00576, JP25H00526) の助成を受けた。

謝辞 本研究は、上述した科研プロジェクトの一環として実施したものである。研究代表者の青木栄一先生 (東北大学) をはじめとするプロジェクトメンバーの先生方に心より御礼申し上げる。また、2023 年に実施した学生調査の回答者の募集に際しては、河合晃一、柳至以外に、以下の先生方より多大なご協力を賜り、各大学において学生への調査協力を呼び掛けていただいた (以下、敬称略、調査を実施した大学ごとに五十音順)。北海道大学 (宇野二郎、小浜祥子、西村聡、馬場香織、村上裕一、山崎幹根)、東北大学 (青木栄一、金子智樹、佐藤智子、西岡晋)、筑波大学 (大倉沙江、鈴木創、竹中佳彦)、東京大学 (鹿毛利枝子、加藤淳子、前田健太郎、森川想)、金沢大学 (本田哲也)、静岡大学 (山田健)、名古屋大学 (近藤康史)、京都大学 (曾我謙悟、建林正彦、奈良岡聡智)、大阪大学 (乙部延剛、上川龍之進、北村亘、高橋慶吉、瀧口剛、濱本真輔)、神戸大学 (砂原庸介、藤村直史)、岡山大学 (築島尚)、九州大学 (赤坂幸一、嶋田曉文、高橋雅人、福原明雄)、東京都立大学 (伊藤正次、松井望)、大阪公立大学 (手塚洋輔、野田昌吾)、中央大学 (秋吉貴雄、荒井紀一郎、籠谷公司、川口康裕、工藤裕子、小林大祐、武智秀之)、立教大学 (原田久)、早稲田大学 (縣公一郎、遠藤品久、河野勝、多湖淳、日野愛郎)、慶應義塾大学 (小田勇樹、篠原吾吾、清水唯一朗)、立命館大学 (西村翼、山本主、吉次公介)。ここに記して感謝申し上げる。

- 1) 人事院「令和 5 年度年次報告書」。
- 2) 総務省「令和 5 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」。
- 3) 例えば、人事院は採用試験の負担感の軽減を目標とし、2023 年度から総合職春試験の実施時期の前倒し、「教養区分」の受験可能年齢の引き下げ (学部 2 年生より受験可) と試験区の拡充、合格有効期間の延長といった変更を行った。地方自治体においても、仕事内容に関する情報発信や、民間と併願しやすくなるように試験科目の削減や試験時期の前倒しをするといった取り組みを行っている (竹内 2023)。
- 4) 本研究は先行研究と同様に公務員志望全般を従属変数としているが、試験区分別の傾向の違いが存在しうる。実際に試験区分別に分析をするとき、国家総合職は男性で、PSM が高く、働きがい重視する一方で WLB を重視しない学生から支持される傾向がある。他方で、国家一般職や地方公務員は、安定性や WLB を重視する学生を惹きつける傾向がみられる。試験区分別の分析結果の詳細については、柳ほか (2026) を参照。
- 5) 2022 年度の国家公務員総合職試験の合格者の出身大学上位 10 大学は、東京大学、京都大学、早稲田大学、北海道大学、慶應義塾大学、東北大学、立命館大学、岡山大学、中央大学、九州大学である。本調査では、この 10 大学を対象とするとともに、2022 年度と 2023 年度の総合職試験において 10 人以上の合格者がいた大学の中から 9 大学 (筑波大学、金沢大学、静岡大学、名古屋大学、大阪大学、神戸大学、東京都立大学、大阪公立大学、立教大学) を選択し、計 19 大学を対象とした。

- 6) 本研究で用いた学生調査で、公務員志望の学生の多くは、国家公務員 (総合職・一般職・専門職) および地方自治体を志望していた (柳ほか 2024)。その他の専門行政官について、裁判所職員志望者は多かったものの、警察官や教員を志望する者は限られている。
- 7) OECD の 2020 年時点のデータによると、公的部門の雇用者に占める女性の割合は OECD の平均値が 58.9% であり、日本では 45.1% である。日本の人口の男女比からすると若干低いが、ある程度代表されている。他方で、国の行政機関の上級管理職に占める女性の割合は、OECD の平均値が 37.2% であるのに対して日本では 4.2% であり、著しく低い。OECD の Government at a Glance 2023 のデータ (https://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2023_3d5c5d31-en, 最終閲覧日 2025 年 1 月 2 日)。地方自治体においても、中央省庁よりは高いものの、2023 年時点の都道府県における本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合は 8.6%、市区町村の本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合は 11.9% と低い傾向にある。内閣府の「男女共同参画白書令和 6 年版」。
- 8) マイナビ (2023 年 5 月)「マイナビ 2024 年卒 大学生 U ターン・地元就職に関する調査」(<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2023/05/s-UturnReport-24-001.pdf>, 最終閲覧日 2025 年 1 月 2 日)。
- 9) 人事院「令和 2 年度年次報告書」。
- 10) LEC「公務員のメリット 10 選。公務員に向いている人はどんな人?」(<https://www.lec-jp.com/koumuin/about/miryoku.html>, 最終閲覧日 2025 年 1 月 2 日)。
- 11) TAC「公務員に向いている人を公務員の種類別に解説」(https://www.tac-school.co.jp/kouza_sogo_komuin/about_Civil_servants/suitableness.html, 最終閲覧日 2025 年 1 月 2 日)。
- 12) 調査では、進路未決定という条件以外に、3 年生以下の学部生、30 歳未満、回答時点で公務員試験を受験中ではないという条件をすべて満たした学生が対象となった。
- 13) 調査を最後まで回答した学生には、調査会社を通じて謝礼の Amazon ギフトカードをメールで後日送付した。
- 14) 調査の実施方法、質問文の詳細、単純集計の結果については、柳ほか (2024) を参照されたい。
- 15) アテンションチェックは質問内で特定の選択肢を選択するように指示し、その指示に従わなかった回答者を未通過者とみなした。通過率は 91.9% であった。また、重複回答者 16 名も分析の対象から外した。
- 16) 本調査では、理学系、工学系、農学系、医学・歯学・薬学・保健学系を理系とし、それ以外の学部系統を文系と分類した。
- 17) 理系の回答者数が少ないため、理系に限定した分析は行わなかった。なお、法学・政治学系とその他の学部系統を区分けた分析結果については、注 24) を参照。
- 18) 具体的には次のとおり。東京圏：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。名古屋圏：愛知県、岐阜県、三重県。大阪圏：大阪府、兵庫県、京都府、奈良県。
- 19) 下位次元ごとの変数を投入したモデルにおいては、「公共活動への参加の魅力」と「自己犠牲」は正の方向で統計的に有意であった一方、「思いやり」は負の方向で統計的に有意であり、「公共的価値へのコミットメント」は統計的に有意ではなかった。次元ごとに異なる傾向がみられることは、海外の先行研究でも報告されている (Korac, Saliterer and Weigand 2019)。なお、本稿の附表及び附図は柳至の researchmap の資料公開欄にアップロードしている。
- 20) これらの変数をすべてダミー変数化した補足的な分析については、附表 1 のモデル 3-1 及び 3-2 を参照されたい。主要な結論に大きな違いはない。
- 21) 推定は R version 4.3.0 で行い、OLS は estimatr パッケージ

- を用いた。ロバスト標準誤差の設定はHC-2である。なお、附表では順序ロジットによる回帰分析も行っている。また、「絶対に受験する」または「おそらく受験する」を選択した場合に1とするダミー変数を作成し、二項ロジットによる回帰分析も行っている。附表4, 5, 附图1, 2を参照。
- 22) 図1で示した4モデルについて、GVIFはいずれも2を下回っており、多重共線性の懸念はない(附表2参照)。
- 23) 男性と女性について、安定重視という変数に関して平均に差があるかを検証する両側検定のt検定を行った。男性(M=0.75, SD=1.145)と女性(M=0.86, SD=1.207)の平均値を比較した結果、女性の方が統計的にも有意に高い傾向がみられた($t(2629.614) = -2.293, p < 0.05$)。
- 24) 学部系統別の分析を行ったところ、法学・政治学系の学生においては全体とおおむね同様の傾向が確認された。他方で、法学・政治学系以外のその他の学部系統では、出身地、収入観、倫理観、性格(外向性)といった要因の関連性が弱まり、統計的に有意でなくなる場合があった(附表3参照)。ただし、親の職業やPSM、安定性重視、性格(開放性)といった要因については学部系統を問わず類似の傾向がみられた。
- 25) 本調査の分析対象とした回答者のうち、高収入が得られることについて、「重要である」(52.3%)と「非常に重要である」(40.5%)を合わせると、9割以上の学生が重要視している。
- 参考文献**
- 稲継裕昭(2004)「自治体における職員採用試験の変遷とこれから——人物重視へのシフト」『人事試験研究』No. 193, pp. 2-15.
- (2007)「キャリア官僚リクルートメントの変容——ポストアンドブライテストから見放された霞ヶ関?」『大阪市立大学法学雑誌』Vol. 54, No. 2, pp. 1014-1057.
- 大谷基道(2019a)「ポスト分権改革時代における自治体の職員採用」大谷基道・河合晃一編『現代日本の公務員人事——政治・行政改革は人事システムをどう変えたか?』第一法規。
- (2019b)「地方自治体における職員採用試験の見直しとその効果——都道府県・市区町村アンケート調査の結果から」『獨協法学』No. 108, pp. 1-23.
- (2023)「地方自治体における採用活動の現状と課題——採用試験の見直しを中心に」『日本労働研究雑誌』No. 759, pp. 61-70.
- 小川一夫・田中宏二(1979)「父親の職業が息子の職業選択に及ぼす影響に関する研究」『教育心理学研究』Vol. 27, No. 4, pp. 272-281.
- 小塩真司(2020)『性格とは何か——より良く生きるための心理学』中央公論新社。
- 小塩真司・阿部晋吾・カトローニ, ビノ(2012)「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み」『パーソナリティ研究』Vol. 21, No. 1, pp. 40-52.
- 金井壽宏(1994)「エントリー・マネジメントと日本企業のRJP指向性——先行研究のレビューと予備的実証研究」『研究年報. 経営学・会計学・商学』No. 40, pp. 1-66.
- 鹿内啓子(2007)「大学生の職業選択に対する職業意識と親の影響との関連性」『北星学園大学文学部北星論集』No. 44, pp. 1-11.
- 篠木幹子・阿部晃士・潮村公弘(2009)「地方における大学生の公務員志望者の意識に関する検討」『総合政策』Vol. 10, No. 2, pp. 111-123.
- 田井浩人(2022)「自治体における職員採用のあり方に関する一考察——採用の『募集モデル』に対する批判的検討」『都市とガバナンス』No. 38, pp. 94-102.
- 竹内太郎(2023)「特集 7割で倍率低下 激変 公務員採用市場——都道府県・政令市調査」『日経グローバル』No. 461, pp. 6-20.
- 竹内倫和(2009)「新規卒就職者の個人-環境適合が組織適応に及ぼす影響——個人-組織適合と個人-職業適合の観点から」『産業・組織心理学研究』Vol. 22, No. 2, pp. 97-114.
- 中島剛(2015)『とりえあず志向とキャリア形成』日本評論社。
- 濱口桂一郎(2009)『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波書店。
- 原田悠希(2022)「地方公務員の職員採用方法の多様化について」『地方公務員月報』No. 703, pp. 27-43.
- 朴澤泰男(2016)『高等教育機会の地域格差——地方における高校生の大学進学行動』東信堂。
- 箕輪充智(2021)「Q分類(Q sort)と比較による公務員志望大学生の仕事観試論——2020年東洋大学調査から」『東洋法学』Vol. 64, No. 3, pp. 75-98.
- 柳至・河合晃一・久保慶明・秦正樹・青木栄一(2024)「2023年進路選択に関する学生意識調査基礎集計」『立命館法学』No. 410, pp. 360-384.
- 柳至・久保慶明・秦正樹・河合晃一(2026)「公務員志望者の意識——誰が志望し、どのような上司を望むか」青木栄一編『現代官僚制の解剖Ⅱ——調査から見た省庁再編 25年後の官僚の意識と行動』有斐閣。
- Bishu, Seawit G. and Alexis R. Kennedy (2020) "Trends and Gaps: A Meta-Review of Representative Bureaucracy," *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 40, No. 4, pp. 559-588.
- Bullock, Justin B., Justin M. Stritch and Hal G. Rainey (2015) "International Comparison of Public and Private Employees' Work Motives, Attitudes, and Perceived Rewards," *Public Administration Review*, Vol. 75, No. 3, pp. 479-489.
- Christensen, Robert K. and Bradley E. Wright (2011) "The Effects of Public Service Motivation on Job Choice Decisions: Disentangling the Contributions of Person-Organization Fit and Person-Job Fit," *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 21, No. 4, pp. 723-743.
- Ehrhart, Karen Holcombe and Jonathan C. Ziegert (2005) "Why Are Individuals Attracted to Organizations?" *Journal of Management*, Vol. 31, No. 6, pp. 901-919.
- Gosling, Samuel D., Peter J. Rentfrow and William B. Swann (2003) "A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains," *Journal of Research in Personality*, Vol. 37, No. 6, pp. 504-528.
- Harari, Michael B., David E. L. Herst, Heather R. Parola and Bruce P. Carmona (2017) "Organizational Correlates of Public Service Motivation: A Meta-Analysis of Two Decades of Empirical Research," *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 27, No. 1, pp. 68-84.
- Jakobsen, Mette, Ann-Kristina Løkke and Florian Keppeler (2023) "Facing the Human Capital Crisis: A Systematic Review and Research Agenda on Recruitment and Selection in the Public Sector," *Public Administration Review*, Vol. 83, No. 6, pp. 1635-1648.
- Kennedy, Brandy (2014) "Unraveling Representative Bureaucracy: A Systematic Analysis of the Literature," *Administration and Society*, Vol. 46, No. 4, pp. 395-421.
- Kim, Sangmook, Wouter Vandenabeele, Bradley E. Wright, Lotte Bøgh Andersen, Francesco Paolo Cerase, Robert K. Christensen, Céline Desmarais, Maria Koumenta, Peter Leisink, Bangcheng Liu, Jolanta Paliduskaite, Lene Holm Pedersen, James L. Perry, Adrian Ritz, Jeannette Taylor and Paola De Vivo (2013) "Investigating the Structure and Meaning of

- Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance,” *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 23, No. 1, pp. 79-102.
- Kingsley, J. Donald (1944) *Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service*, Antioch Press.
- Korac, Sanja, Iris Saliterer and Benedikt Weigand (2019) “Factors Affecting the Preference for Public Sector Employment at the Pre-Entry Level: A Systematic Review,” *International Public Management Journal*, Vol. 22, No. 5, pp. 797-840.
- Kristof, Amy L. (1996) “Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications,” *Personnel Psychology*, Vol. 49, No. 1, pp. 1-49.
- Lee, Geon and Do Lim Choi (2016) “Does Public Service Motivation Influence the College Students’ Intention to Work in the Public Sector? Evidence From Korea,” *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 36, No. 2, pp. 145-163.
- Linos, Elizabeth (2018) “More than Public Service: A Field Experiment on Job Advertisements and Diversity in the Police,” *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 28, No. 1, pp. 67-85.
- Ng, Eddy S. and Greg J. Sears (2015) “Toward Representative Bureaucracy: Predicting Public Service Attraction among Underrepresented Groups in Canada,” *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 35, No. 4, pp. 367-385.
- Ng, Eddy S. W., Charles W. Gossett, Samuel Chinyoka and Isaac Obasi (2016) “Public vs Private Sector Employment: An Exploratory Study of Career Choice among Graduate Management Students in Botswana,” *Personnel Review*, Vol. 45, No. 6, pp. 1367-1385.
- Riccucci, Norma M. and Gregg G. Van Ryzin (2017) “Representative Bureaucracy: A Lever to Enhance Social Equity, Coproduction, and Democracy,” *Public Administration Review*, Vol. 77, No. 1, pp. 21-30.
- Vandenabeele, Wouter (2008) “Government Calling: Public Service Motivation as an Element in Selecting Government as an Employer of Choice,” *Public Administration*, Vol. 86, No. 4, pp. 1089-1105.
- Wanous, John P. (1992) *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers*, 2nd edition, Addison-Wesley.
- Yu, Helen H. (2018) “Gender and Public Agency Hiring: An Exploratory Analysis of Recruitment Practices in Federal Law Enforcement,” *Public Personnel Management*, Vol. 47, No. 3, pp. 247-264.

〈投稿受付 2025 年 1 月 23 日，採択決定 2026 年 1 月 13 日〉

やなぎ・いたる 立命館大学法学部教授。主著に『公共施設の統廃合を合意する——地方自治体の取組とその効果』（有斐閣，2025 年）。行政学，地方自治論専攻。

くぼ・よしあき 関西学院大学総合政策学部教授。主著に『現代日本の政治的不平等——参加・代表における格差と分断のメカニズム』（共著，明石書店，2025 年）。地方自治論，政治過程論専攻。

かわい・こういち 筑波大学人文社会系准教授。主著に『政治権力と行政組織——中央省庁の日本型制度設計』（勁草書房，2019 年）。行政学，地方自治論専攻。

はた・まさき 大阪経済大学情報社会学部准教授。主著に『陰謀論——民主主義を揺るがすメカニズム』（中公新書，2022 年）。政治心理学，実験政治学専攻。