

タイトル	地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析
著者	田井，浩人； TAI, Hiroto
引用	北海学園大学法学研究，61(4)：41-73
発行日	2026-03-30

論 説

地方公務員志望の規定要因： 大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析

田 井 浩 人

〈要旨〉

本研究は、日本の大学（院）生（ $N=334$ ）を対象に、地方公務員（都道府県および市区町村職員）を第一志望として選択する要因を検討した。人－組織適合理論を補完する枠組みとして雇用主知識モデルを導入し、Public Service Motivation（PSM）、個人の企業家志向、および地方公務員イメージ（公共的・慣習的・権力的・よい労働条件）を用いて二項ロジスティック回帰分析を行った。分析の結果、公共的イメージが地方公務員志望と一貫して正の関連を示した。PSMは公共的イメージを投入しないモデルでは正の関連を示したが、両方を同時に投入するとPSMの効果は有意ではなくなり、PSMと公共的イメージの交互作用項は10%水準で有意であった。他方、個人の企業家志向および慣習的・権力的イメージは有意ではなく、よい労働条件イメージの効果も限定的であった。以上より、公務員志望の規定要因を理解するうえでは、公共部門の各組織に対するイメージが重要な役割を果たすことが示唆された。実務的には、公共的イメージの形成を意識した情報発信やブランディングが求められる。

キーワード：地方公務員志望、職員採用、雇用主イメージ、
Public Service Motivation、個人の企業家志向

1. 研究の目的

近年、公共部門の採用環境は厳しさを増している。国・自治体を問わず、職員採用試験の応募者数の減少や競争率の低下が課題となり、各団体は試験制度や選考プロセスの見直し、採用広報の強化など多様な対策

を講じている(人事院, 2025; 原田, 2022)。こうした状況のもとで、「誰が公務員を志望するのか」という問いは、研究上の関心にとどまらず、実務的にもその重要性が高まっている。

しかしながら、日本における実証研究は限定的である。最近では研究の数が増加しつつあるが、その関心はもっぱら採用制度や試験制度の分析に比重が置かれてきた(大谷, 2019, 2023; 田井, 2022)。他方では、大学生など個人の公務員志望に着目し、その規定要因について検討する研究も一定数存在するものの(梅崎・田澤, 2019; 篠木ほか, 2009; 中畠, 2015; 箕輪, 2021; 柳ほか, 2024)、研究間で理論的基盤や分析枠組みは必ずしも統一されておらず、扱われる要因も散発的であることから、知見が十分に体系化されているとは言い難い。

これに対して、海外では公共部門を対象としたリクルートメント研究が一定の厚みをもって展開されてきた。そこでは、「何が人々を公共部門に惹きつけるのか」という問いを中心に、実際の応募行動そのものというよりは、入職前段階において求職者がどの部門を志望したり選好したりするのかという点に着目し、その要因を明らかにすることに主たる関心が置かれてきた(Jakobsen et al., 2023)。

この公共部門への就業意向(以下、「公務員志望」と呼ぶ)の規定要因については、近年、体系的レビューによる整理がなされている(Korac et al., 2019)。同レビューによれば、入職前段階での公務員志望を高める要因として、① Public Service Motivation (以下「PSM」と呼ぶ)、②個人の属性・経験(親の職業が公務員であること、民族的マイノリティであること、移民であること、性的マイノリティであること、教育課程の進捗度、公共部門でのインターンシップ経験、芸術・社会科学・人文科学や公共政策・行政学系分野の専攻)、③仕事に求める価値(社会貢献志向のような利他的価値観、雇用の安定性や福利厚生への重視)、④政府への信頼などが、複数の研究を通じて比較的一貫した正の関連を示している。一方で、求職者の年齢や性別(男性/女性)はほとんどの研究で有意な関連が認められず、高給与志向や威信志向は公務員志望を抑制する傾向が確認されている。

このように、公務員志望に影響を及ぼす要因については、これまでに一定の知見が蓄積されてきたものの、依然として重要な理論的・実証的ギャップが残されている。第1に、PSMをはじめとした要因の多くは、地域や制度的な文脈に依存して作用しており、ある研究で確認された関

地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析

係が別の研究では再現されない例が少なくない。とりわけその効果は、アメリカ、ヨーロッパ、アジアといった地域間で必ずしも一致していない (Korac et al., 2019)。日本では実証研究自体が限られており、先行研究で示されてきた知見が日本の文脈においても再現されるのかについては、なお明らかではない。

第2に、先行研究の多くは、公務員志望を公共部門、民間部門、非営利部門といった部門 (sector) のレベルで捉えてきた。しかし、少なくとも日本の文脈では、「公共部門」や「公務員」を字義通りに捉えれば、それらの言葉が指し示す範囲は相当に広く、その内実は一様ではない。国や自治体の行政職員に限定した場合でも、特に国家公務員総合職と自治体職員とでは、採用制度やキャリア構造は大きく異なり、それに伴って応募者層も相当程度異なっている可能性がある。それにもかかわらず、日本の先行研究ではこれらの差異が十分に区別されないまま、「公務員志望」という包括的な概念として扱われる傾向がある (梅崎・田澤, 2019; 中寫, 2015; 箕輪, 2021)。この点、部門選択とPSMの関係を検討した海外の研究においても、PSMの効果は部門レベルのみならず省庁単位でも異なることが報告されており (Vandenabeele, 2008)、公共部門内部の異質性を捨象した分析には限界があることが示唆されている。

第3に、先行研究は、公務員志望を主として個人と組織の適合関係という視点から説明してきた。すなわち、個人の動機づけや価値観と公共部門の特性との一致の程度が、公務員志望を形成する主要なメカニズムとして想定されてきたのである (Jakobsen et al., 2023; Wightman & Christensen, 2025)。そこでは個人と組織のマッチングは所与のものとして扱われ、個人が自らのニーズや価値観と組織との適合度を評価する際に、どのような情報を参照して判断を行うのかという視点は十分に考慮されてこなかった。しかし、現実にはマッチングは自動的に成立するものではなく、「自分がある組織にどの程度適合しているのか」を判断するためには、当該組織に関する情報や信念が不可欠である。こうした認知的プロセスを考慮しない場合、結果の再現性が安定しにくくなったり、個人の属性や特性、価値観といった要因の効果が過大に評価されてしまったりする可能性がある。

以上の課題に対処するために、本研究は「公務員志望」の対象を日本の地方公務員 (都道府県および市区町村職員) に限定したうえで、大学 (院) 生を対象とする質問紙調査データに基づき、地方公務員を第一志望

として選択するか否かに着目して分析を行う。具体的には、まず PSM をはじめとする個人レベルの要因が、日本の文脈においても地方公務員志望と関連するのかを検証する。さらに、Cable & Turban (2001) が提唱した雇用主知識モデルを援用し、個人が保有する地方公務員に対するイメージが志望形成に及ぼす影響を明らかにする。あわせて、PSM 等と地方公務員イメージの相互作用に着目し、前者の効果が地方公務員イメージによって左右されうるかを検討する。これにより、日本の地方公務員志望をめぐる実証的知見を補完するとともに、個人の動機づけや価値観と地方公務員イメージを統合した理論枠組みに基づき、志望形成における両者の相対的役割を検討する。

2. 理論的枠組みと仮説

2.1. Public Service Motivation と地方公務員志望

人-環境適合 (person-environment fit: P-E fit) 理論は、個人と環境との相互作用を捉えるための包括的枠組みであり、リクルートメント研究においては、個人の公務員志望 (部門選択または部門選好) の形成過程を説明する主要な理論として参照されてきた (Jakobsen et al., 2023)。この理論によれば、個人は、自身の価値観・ニーズ・能力といった特性と類似する環境を将来の就職先として選択する傾向がある。適合の対象となる環境には、職業、職務、組織、集団、上司など複数の下位単位が識別されているが (Kristof-Brown et al., 2005)、その中で先行研究が特に焦点を当ててきたのは、人-組織適合 (person-organization fit: P-O fit) の次元である (Wightman & Christensen, 2024)。すなわち、特定の職種や職務内容というよりも、公共部門の組織一般の特性と個人の特性との適合関係が主として議論されてきた¹。

¹ 少なくとも日本の文脈では、「公務員志望」は、職業としての公務員への志向と、雇用主としての公共組織 (国や自治体など) への志向とが重なり合う場合が少なくない。そのため、医師や保健師、教員等の専門職を除けば、適合の水準 (組織/職業/職務) を厳密に区別して論じることの意義は、必ずしも明確ではないようにも思われる。この点を踏まえつつ、本稿では先行研究の整理に従い、主として人-組織適合の観点から議論を進める。なお、専門職を対象とする研究では、PSM の効果は、公共部門か民間部門かといった部門のレベルではなく、個々の職務の特性との

人－組織適合の観点から最も多く検討されてきた要因の一つが、Public Service Motivation (PSM) である。PSM とは、自己利益や組織利益を超えて、社会や公共の利益に貢献しようとする内発的な動機づけを指す (Vandenabeele, 2007)。PSM の高い個人は、自身の公共性志向と親和的であると認識した組織を選好しやすく、その結果として民間部門よりも公共部門での就職を選択する傾向があると考えられている (Perry & Wise, 1990)。実際に、多くの研究が PSM と公務員志望との間に正の関係があることを報告しており、PSM は公務員志望を規定する主要な要因の一つとして位置づけられている。たとえば、Wright et al. (2017) は米国の法科大学院生を対象とした縦断データの分析を通じて、入学時点で PSM が高い学生ほど、卒業後に政府や非営利組織などの公益目的の組織に就職する確率が高いことを示している。日本の先行研究においても、PSM を直接的には測定してはいないものの、仕事を通じて「人のために尽くすこと」や「社会に貢献すること」といった PSM と親和的な価値観が、公務員志望との間に有意な正の関連を示すことが報告されている (梅崎・田澤編, 2019; 篠木ほか, 2009; 箕輪, 2021)。

もっとも、従来の研究の地理的分布に着目すると、とりわけ東アジア諸国を対象とした研究では、PSM の効果は必ずしも一貫して支持されているわけではない。たとえば、韓国の大学生を対象とした Lee & Choi (2016) は、PSM が公務員志望に有意な影響を及ぼさないことを示し、韓国の大学生は雇用の安定性や社会的評価を重視して公共部門への就職を目指している可能性を指摘している。同様に、中国の大学生を対象とした Liu et al. (2011) においても、PSM の下位次元の一部のみが公務員志望と正の関連を示すにとどまり、その影響力も限定的であることが報告されている。これらの知見は、国ごとの雇用環境や公共部門に対する認識・評価、さらには文化的背景の相違によって、PSM と公務員志望の関係は異なりうることを示唆している。

以上を踏まえると、日本において PSM が地方公務員志望に影響を及ぼすかについては、改めて実証的に検討する必要がある。ただし、人－組織適合理論および日本の先行研究の知見からは、PSM が地方公務員志望を高める方向に作用することが理論的に想定される。そこで本研究

適合 (人－職務適合) を通じて作用する可能性が示唆されている (Christensen & Wright, 2011; Kjeldsen & Jacobsen, 2013)。

では、以下の仮説を設定する。

仮説1：PSMが高い個人ほど、地方公務員を志望する。

2.2. 個人の企業家志向

先行研究では、PSMと並んで公務員志望を規定する重要な要因として、雇用の安定性（job security）が繰り返し検討されてきた（Korac et al., 2019）。そこでは全般的に、安定的な雇用を重視する個人ほど、公共部門での就職を志望しやすいことが明らかになっている。日本の文脈においては、こうした雇用の安定性（民間企業のような倒産リスクがなく、解雇されにくいといった側面）に加えて、収入やキャリアの予測可能性、転勤リスクの相対的な低さ、一定の社会的信用といった要素を含む、より広い意味での「安定志向」が高い人ほど公務員を志望しやすいという見方が一定程度共有されており、実証研究もおおむねこの関係を支持している。たとえば、篠木ほか（2009）は、民間企業や起業・自営業と比較して、公務員を志望する個人ほど、仕事の安定性を重視していることを示している。また中畠（2015）は、「少しでも早く安定した職業に就いて安心したい」といった動機——「とりあえず志向」——から公務員を志望した者が、調査対象全体のおよそ3分の1を占めていたことを報告している。このように、日本の研究では、公務員志望を高める要因として、PSMのような公共性志向に加えて、広義の安定志向が一定の役割を果たしていることが比較的明確に示されてきた。

一方で、こうした安定志向と対照的な個人特性が、公務員志望とどのように関係しているのかについては、日本のみならず海外においても十分に論じられてこなかった。先行研究は、公務員志望を高める要因としてPSMや雇用の安定性に着目してきた一方で、それらとは異なる特性や価値観が部門選択に及ぼす影響については断片的な検討にとどまってきたのである。数少ない研究の一つとして、Korac et al. (2020) は、仕事に対して達成や挑戦、能力発揮といった内在的価値（intrinsic work values）を重視する個人ほど、公共部門を魅力的だと感じにくい傾向があることを指摘しており、成果志向や自己実現志向の強い個人は、公共部門よりも民間部門に惹きつけられやすい可能性が示唆されている。ただし、体系的レビューによれば、こうした要因は検証例が限られており、

地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析
結果の再現性も高くないため、公務員志望と非親和的な要因については
いまだ十分な整理がなされていない (Korac et al., 2019)。

そこで本研究では、こうした安定志向や公共性志向とは異なる個人特性として、個人の企業家志向 (individual entrepreneurial orientation: IEO) に着目する。IEO は、もともと組織レベルのアントレプレナーシップを捉える概念として発展してきた企業家志向 (entrepreneurial orientation) を、個人のレベルに適用した概念である。代表的な整理では、IEO は個人の革新性 (innovativeness)、リスク志向性 (risk-taking)、能動性 (proactiveness) の三つの側面から構成される (Bolton & Lane, 2012)。先行研究では、IEO が大学生の起業意図に正の影響を及ぼすことが示されており (Koe, 2016)、日本においても、IEO のうちリスク志向性の強い大学生ほど、就職活動においてベンチャー企業のような組織年齢の若い企業を選択しやすいことが報告されている (佐藤・梅崎, 2023)。IEO と公務員志望との関係を直接検討した研究は管見の限り見当たらないが、人-組織適合理論の観点からは、IEO の高い個人は、そうした志向とより親和的な民間企業との適合を認識しやすく、反対に公共部門を就職先として選択しにくいと考えられる。そこで本研究では、次の仮説を設定する。

仮説 2：IEO が高い個人ほど、地方公務員を志望しない。

2.3. 雇用主知識モデルと地方公務員イメージ

人-組織適合理論は、公務員志望の規定要因を明らかにするうえで有用な枠組みを提供してきた。しかしその一方で、先行研究では、個人が組織との適合度を判断する際に、どのような情報を参照し、いかなる認知的過程を通じて適合度を判断するのかという問題が十分に論じられてこなかった。このギャップに対処するために、本研究では人-組織適合理論を補完する枠組みとして、雇用主知識モデル (employer knowledge model) を援用する。雇用主知識とは、「求職者がある組織について保有している記憶や連想」(Cable & Turban, 2001: 123) であり、求職者が組織への応募や入職を判断する際の前提となる認知的枠組みを提供する。Cable & Turban (2001) によれば、雇用主知識は、①組織をどの程度認知しているかという認知・親近性 (familiarity)、②組織に対する社会的

評価の認識 (reputation)、③組織や仕事、そこで働く人々について求職者自身が抱く具体的な信念の集合 (image) という三つの次元から構成される。本研究ではこのうち、個人が自らの特性や価値観と組織との適合度を判断する過程において、とりわけ中核的な役割を果たすと考えられる雇用主イメージ (employer image) に着目し、地方公務員志望との関係を検討する。

雇用主イメージは、雇用主としての組織の特定の側面に関して個人が保有する一時的な心的表象の集合として定義され、認知・親近性および評判の次元とは区別される (Lievens & Slaughter, 2016)。認知・親近性は、潜在的な雇用主である組織を認識しているかどうかという水準の知識であり、雇用主イメージや評判形成の前提となる (Cable & Turban, 2001)。また、評判が世間一般に共有される間主観的な感情的評価として捉えられるのに対し、雇用主イメージは個々の求職者が抱く認知的評価である。したがって、世間では肯定的な評判が形成されていたとしても、個々の求職者レベルでは否定的なイメージを持つことはありうる (Lievens & Slaughter, 2016)。さらに、雇用主イメージは、組織の所在地や給与、福利厚生などの道具的属性と象徴的属性とに区別される。後者は、組織が「どのような性格・雰囲気をもつ存在として知覚されているか」に関わるものであり、求職者が組織に対して行う特性推論 (trait inferences) — たとえば革新性、有能さ、誠実さ、威信、力強さ — として捉えられる (Lievens & Highhouse, 2003)。

公共部門に対するイメージと公務員志望との関連は、限定的ながら先行研究でも指摘されてきた。たとえば、Cohen et al. (2006) は、公共部門の雇用や職員に対して肯定的なイメージを有している大学生ほど、公共部門への選好が強いことを示した。同様に、Doverspike et al. (2011) も、政府で働くことを「公に奉仕する機会である」と捉える学生ほど、公務員を志望しやすいことを報告している。他方で Chetkovich (2003) は、米国の公共政策大学院の学生を対象とした追跡インタビューに基づき、政府の仕事は裁量が小さく創造性を発揮しにくいという認識が形成されやすいと指摘する。対照的に、民間部門は技能形成や成長の機会が相対的に豊富であり、将来の選択肢を確保しやすいと見なされる傾向があり、こうしたイメージの違いが公務員志望の低下につながりうると論じている。

また、雇用主知識モデルを明示的に参照した近年の研究として、

Pepermans & Peiffer (2022) がある。同研究は、公共部門に対するイメージを「温かい／冷たい」や「有能／無能」といったステレオタイプ次元で測定し、それらが公務員志望と関連することを示している。しかし、これらの指標は公共部門に対する全体的な印象を把握するうえでは有用であるものの、Cable & Turban (2001) が想定する雇用主イメージ、すなわち公共部門の組織や仕事、職員に関する具体的な信念を捉えるには、なお抽象度が高い。これに対して本研究では、個人が公共部門との適合度を判断する際に参照する雇用主イメージとして、仕事内容や職場環境、そこで働く人々に関するより具体的な認識に焦点を当て、どのようなイメージが公務員志望と関連するのかを検討する。

この点で示唆的なのが高橋 (2006) である。高橋 (2006) は、日本における地方公務員のイメージが「公共的」「慣習的」「権力的」「よい労働条件」という四つの側面から構成されることを示した。さらに同研究では、地方公務員志望を「非志望群」「中間群」「志望群」に区分し、各イメージとの関係を群間比較 (多重比較) によって検討している。その結果、志望群は非志望群に比べて公共的イメージが高い一方、非志望群では慣習的イメージおよび権力的イメージが有意に高いことが確認された。この「地方公務員イメージ」概念は、地方公務員という職業に関する漠然とした印象にとどまらず、組織の労働環境や仕事内容、そこで働く職員像に関する認識を含む点で、雇用主知識モデルにおける雇用主イメージとして位置づけることができる。さらに、Lievens & Highhouse (2003) の整理に従えば、「公共的」「慣習的」「権力的」の次元は象徴的属性に、「よい労働条件」の次元は道具的属性に対応するものと解釈できる。

もっとも、高橋 (2006) は地方公務員イメージと公務員志望の関連を示唆しているものの、他の要因を統制した分析ではないため、これらのイメージの独立した効果や PSM 等との関係は検証されていない。加えて、同研究ではよい労働条件イメージの群間差は有意ではなかったが、雇用主知識モデルの観点からは、労働条件に関するイメージは職業選択の際の重要な判断材料となりうる。雇用の安定性など外在的な仕事価値を重視する個人ほど公務員志望が強いという先行研究の知見を踏まえると、地方公務員の労働条件に対する肯定的なイメージは、地方公務員志望を強める方向に作用すると予想される。

以上を踏まえて、本研究では日本の大学生が有する地方公務員イメージに着目し、それが地方公務員志望にどのように関与するのかを検討す

る。具体的には、高橋（2006）で示された「公共的」「慣習的」「権力的」「よい労働条件」の4次元を取り上げ、以下の仮説を設定する。

仮説 3a：地方公務員に対して公共的なイメージを持つ個人ほど、地方公務員を志望する。

仮説 3b：地方公務員に対して慣習的なイメージを持つ個人ほど、地方公務員を志望しない。

仮説 3c：地方公務員に対して権力的なイメージを持つ個人ほど、地方公務員を志望しない。

仮説 3d：地方公務員に対してよい労働条件のイメージを持つ個人ほど、地方公務員を志望する。

2.4. 地方公務員イメージの調整効果

人－組織適合理論と雇用主知識モデルを統合すると、PSM や IEO が地方公務員志望に及ぼす影響は、個人が保有する地方公務員イメージによって左右される可能性がある。すなわち、地方公務員イメージは、PSM や IEO と地方公務員志望との関係を条件づける変数として位置づけられる。この点に関して、先に挙げた Pepermans & Peiffer (2022) は、公共部門に関する雇用主知識（雇用主イメージおよび評判）の効果が、個人のキャリア・アンカーによって異なることを報告している。他方、PSM や IEO と雇用主イメージとの相互作用はこれまで検討されていない。しかし、ここまでの議論を踏まえると、地方公務員イメージは PSM および IEO が地方公務員志望に及ぼす影響を調整すると考えられる。そこで本研究では、以下の仮説を設定する。

仮説 4：地方公務員イメージは PSM および IEO と地方公務員志望との関係を調整する。

なお、調整効果の方向性については一義的に特定しがたいが、PSM に関しては次のような可能性が考えられる。まず、ある個人が地方公務員に対して公共的イメージやよい労働条件イメージを強く抱いている場合、自治体（都道府県・市区町村）への就職が当人にとって総合的な選択肢として認知されやすくなり、PSM と地方公務員志望の結びつきが

地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析
強まる可能性がある。反対に、慣習的イメージや権力的イメージを強く有している場合には、自治体への就職がPSMの高い個人にとって魅力的に感じられにくくなり、PSMと地方公務員志望の結びつきが弱まる可能性がある。

3. 方法

3.1. データ

以上の仮説を検証するために、本研究では2024年1月18日から29日にかけて実施した質問紙調査のデータを使用する。調査は楽天インサイト株式会社に委託し、同社のオンラインパネルを通じて回答者を募集した。なお、本調査は九州大学大学院法学研究院の倫理審査会の承認を得て実施した。

調査対象者は、以下の①～④の条件をすべて満たす者とした。すなわち、調査時点において、①年齢が18歳以上30歳未満であること、②日本の四年制大学または大学院修士課程に在籍していること、③2025年4月以降の就職先が未定であること、④「将来の就職先として現在もっとも希望しているもの」という設問に対して「民間企業」または「地方公務員（都道府県／市区町村）」のいずれかを選択した者である。これにより、サンプルを就職先が未定の大学（院）生に限定し、地方公務員と民間企業のどちらを第一志望として選ぶかを同一の条件のもとで比較できるようにした。

また、従属変数である就職志望先について両カテゴリの回答者数を確保するとともに、性別および居住地に関するサンプル構成の偏りを抑えて推定の安定性を高めるため、就職志望先・性別・居住地を基準として事前に層化割付を行った。具体的には、就職志望先（地方公務員／民間企業）、性別（男性／女性）、居住地（三大都市圏²／非三大都市圏）の3要因を組み合わせた $2 \times 2 \times 2$ の8層を設定し、各層の回答者数がおおむね均等となるよう調整した³。

² 本調査における「三大都市圏」とは、総務省の「住民基本台帳人口移動報告」の定義に基づき、居住地が東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県、岐阜県、三重県、大阪府、兵庫県、京都府、奈良県のいずれかである場合を指す。

³ 各層の内訳は次の通りである。①男性・三大都市圏・民間企業志望、②男性・三

表1 回答者の属性

	<i>n</i>	%		<i>n</i>	%
<u>性別</u>			<u>年齢</u>		
男性	130	38.92	18-20 歳	114	34.13
女性	204	61.08	21-23 歳	198	59.28
<u>所属</u>			24-26 歳	19	5.69
四年制大学	286	85.63	27-29 歳	3	0.90
大学院修士課程	48	14.37	<u>居住地</u>		
<u>専攻</u>			三大都市圏	187	55.99
人文科学	67	20.06	非三大都市圏	147	44.01
社会科学	76	22.75	<u>出生順位</u>		
理学	19	5.69	長子	198	59.28
工学	36	10.78	長子以外	136	40.72
農学	17	5.09	<u>親の職業</u>		
保健	10	2.99	公務員	30	8.98
商船	4	1.20	非公務員	304	91.02
家政	7	2.10	<u>就職志望先</u>		
教育	36	10.78	都道府県	70	20.96
芸術	5	1.50	市区町村	86	25.75
その他	57	17.07	民間企業	178	53.29

さらに、回答の信頼性を担保するため、調査票で取得した年齢、性別、在学状況が同社のパネル登録情報と一致しない回答者を分析対象から除外した。以上の手続きを経た最終的なサンプルサイズは $N=334$ である。サンプルの属性の分布を表1に示す⁴。なお、表中の「親の職業」は、父親または母親の現在の職業が「地方公務員（都道府県）」「地方公務員（市区町村）」「国家公務員（総合職・一般職）」「その他の公務員（警察官、消防官、自衛官など）」のいずれかに該当する場合に、「公務員」として

大都市圏・地方公務員志望、③男性・非三大都市圏・民間企業志望、④男性・非三大都市圏・地方公務員志望、⑤女性・三大都市圏・民間企業志望、⑥女性・三大都市圏・地方公務員志望、⑦女性・非三大都市圏・民間企業志望、⑧女性・非三大都市圏・地方公務員志望。

⁴ データクリーニングの結果、就職志望先・性別・居住地の構成比は必ずしも均等になっていない。また、本調査は就職志望先を含む主要属性について層化割付を行っているため、サンプル構成は母集団分布を反映するようには設計されていない。

地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析
分類した。また、回答者の平均年齢は 21.14 歳 (SD=1.57) であった。

3.2. 使用する変数

(1) 独立変数

本研究の独立変数は、PSM、IEO、地方公務員イメージの三つである。なお、地方公務員イメージは、PSM および IEO と就職志望先の関係を調整する変数 (moderator) としても位置づけている。

第 1 に、PSM (public service motivation) は、先行研究で広く利用されてきた短尺版尺度を用いて、「社会にとって有意義な活動をすることは、自分自身にとっても重要な意味をもっている」などの 5 項目から測定した。本尺度の妥当性および信頼性は先行研究で確認されており (Wright et al., 2013)、日本の既存研究でも利用された実績がある (林ほか, 2021)。回答は「強くそう思う」から「全くそう思わない」までの 7 件法リッカート尺度で求め、内的一貫性は Cronbach's $\alpha = .786$ であった。

第 2 に、IEO (individual entrepreneurial orientation) は Bolton & Lane (2012) の 10 項目を用い、同様に 7 件法で測定した。先行研究に基づく 3 因子モデルについて確認的因子分析を行ったところ、モデル適合度は良好であったものの (CFI = .966、RMSEA = .066、SRMR = .042)、革新性とリスク志向性の因子間相関が非常に高かった ($r = .908$)。そこで因子構造の妥当性を確認するため、最尤法による探索的因子分析 (斜交回転) を実施した。その結果、「未知の世界に飛び込み、大胆に行動するのが好きだ」など、革新性およびリスク志向性に関する 6 項目が同一因子に収束した (Cronbach's $\alpha = .880$)。他方、残りの 4 項目は第 2 因子を形成したが、「普段から、将来の社会環境の変化を予想して行動している」などの能動性に関連する項目に加え、先行研究ではリスク志向性に分類される、「大きな報酬をもたらす可能性のあるものならば、多くの時間とお金を費やしたいと思う」の項目が混在して負荷しており、因子の解釈が一義的に定まらなかった。そこで当該項目を除外して再分析したところ、第 2 因子の内的一貫性は Cronbach's $\alpha = .648$ と十分とは言い難かった (George & Mallery, 2024)。以上を踏まえ、本研究では概念的整合性と十分な内的一貫性が確認された革新性・リスク志向性因子のみを使用し、第 2 因子 (能動性) は分析から除外した⁵。

第3に、地方公務員イメージは高橋（2006）の38項目を使用し、「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」までの5件法で測定した。指示文は「次の文章は、あなた自身が考える地方公務員のイメージにどれくらい当てはまりますか」であり、公共的イメージ10項目、慣習的イメージ10項目、権力的イメージ10項目、よい労働条件イメージ8項目から構成されている。はじめに高橋（2006）の4因子モデルに基づいて確認的因子分析を行ったが、十分なモデル適合は得られなかった（CFI = .797、RMSEA = .064、SRMR = .082）。そこで探索的因子分析を行ったところ、よい労働条件イメージの項目の多くが他因子に高く負荷したため、当該項目を削除するとともに、全項目を対象に因子負荷量が.40未満の項目を除外した。最終的に、本研究では公共的イメージ9項目（例：「市民の声を尊重している」）、慣習的イメージ9項目（例：「ならわしに従って仕事をする」）、権力的イメージ10項目（例：「市民を従わせる仕事が多い」）、よい労働条件イメージ2項目（「休暇をとりやすい」「育児休暇をとりやすい」）を採用した⁶。各下位因子の内の一貫性は、順にCronbach's $\alpha = .832$ 、.856、.850、.707であった。

以上の独立変数は、いずれも項目平均を用いて得点化した。

（2）従属変数

最も希望する就職先について、「民間企業」を選択した場合を0、「地方公務員（都道府県／市区町村）」を選択した場合を1とする二値のダミー変数を作成した。志望度をリッカート尺度で直接操作化するような方法も考えられるが、この場合、他の進路に対する優先順位が捉えにくいことに加え、複数の選択肢を同時に高く評価する回答が生じやすい。就職は最終的に一つの進路を選ぶ意思決定であることを踏まえ、本研究では地方公務員を第一志望として選択するか否かを従属変数として設定した。これにより、地方公務員志望の規定要因を、民間企業志望との相

⁵ ロバストネスチェックとして能动性因子（3項目）を追加の独立変数として分析に投入したところ、その効果は有意ではなく、主要な推定結果の解釈も変わらなかった。

⁶ したがって本研究では、よい労働条件イメージは主に休暇・育児休暇に関する項目から構成されており、賃金や雇用保障等の労働条件一般を包括的に捉えるものではない点に留意されたい。

地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析
対比較のもとで検討することが可能になる。

(3) 統制変数

回答者の性別（男性 = 1、女性 = 0）、年齢、所属（大学院 = 1、四年制大学 = 0）に加えて、居住地、出生順位、親の職業といった個人属性が学生の部門選択に影響を及ぼす可能性があることから、本研究では居住地（三大都市圏 = 1、非三大都市圏 = 0）、出生順位（長子 = 1、長子以外 = 0）、親の職業（公務員 = 1、非公務員 = 0）を統制変数として分析に投入した⁷。さらに、PSM および IEO とは独立に部門選択に影響を及ぼしうる職業・職場に対する選好を統制するため、尾形（2011）の職業志向性尺度を用いた。本尺度は、職務挑戦志向（7項目）、人間関係志向（4項目）、労働条件志向（6項目）の3因子から構成されている。各因子は5件法で測定し、項目の平均値を用いて得点化した⁸。

3.3. 推定方法

本研究では、従属変数である就職志望先が「地方公務員」か「民間企業」かの二値変数であるため、推定には二項ロジスティック回帰分析を用いた。分析にあたっては、まず切片のみを含む Null モデルを推定したうえで、次に統制変数のみを投入したモデルを推定した。その後、独立変数として、PSM、革新性・リスク志向性、ならびに四つの地方公務員イメージ（公共的イメージ、慣習的イメージ、権力的イメージ、よい労働条件イメージ）を段階的に投入したモデルをそれぞれ推定した。さらに、地方公務員イメージが PSM および革新性・リスク志向性と就職志望先との関係を調整するかを検討するため、これらの独立変数と地方公務員イメージとの交互作用項を投入したモデルを推定した。なお、す

⁷ 先行研究では専攻分野の影響も指摘されている（Korac et al., 2019）。しかし、表 1 に示すとおり、専攻分野について「その他」と回答した割合が 17.07% と比較的高かったため、解釈の妥当性を考慮して分析には用いなかった。

⁸ 確認的因子分析の結果、モデル適合度はおおむね許容範囲であった（CFI = .912、RMSEA = .084、SRMR = .096）。また、各因子の内の一貫性は、職務挑戦志向（Cronbach's α = .888）、人間関係志向（ α = .861）、労働条件志向（ α = .853）であった。

すべてのモデルにおいて、標準誤差は頑健標準誤差を用いた。

4. 結果

4.1. 記述統計および相関係数

本節では、記述統計および変数間の相関関係を確認したうえで、就職志望先（地方公務員／民間企業）を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果を提示する。

はじめに、データの記述統計量を表2に、相関係数の一覧を表3に示す。各独立変数はいずれも十分な分散を有しており、天井効果や床効果は確認されなかった。変数間の相関関係をみると、就職志望先（地方公務員志望）は、年齢および所属（大学院）と負の相関を示す一方、地方公務員に対する公共的イメージおよびよい労働条件イメージとはいずれも有意な正の相関が示されている。

表2 主要変数の記述統計量

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	最小値	最大値	α 係数	ω 係数
就職志望先(地方公務員)	0.467	0.500	0	1		
性別(男性)	0.389	0.488	0	1		
年齢	21.144	1.574	18	29		
所属(大学院)	0.144	0.351	0	1		
居住地(三大都市圏)	0.560	0.497	0	1		
出生順位(長子)	0.593	0.492	0	1		
親の職業(公務員)	0.090	0.286	0	1		
職務挑戦志向	3.074	0.809	1	5	.853	.853
人間関係志向	3.909	0.941	1	5	.861	.875
労働条件志向	3.911	0.829	1	5	.888	.891
PSM	4.778	1.092	1	7	.786	.792
革新性・リスク志向性	4.528	1.205	1	7	.880	.884
公共的イメージ	3.548	0.648	1	5	.832	.845
慣習的イメージ	3.606	0.639	1	5	.856	.869
権力的イメージ	3.034	0.688	1	5	.850	.868
よい労働条件イメージ	3.458	0.929	1	5	.707	.714

表3 相関係数の一覧

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 就職志望先 (地方公務員)	1.000							
2 性別 (男性)	-.009	1.000						
3 年齢	-.265***	.181***	1.000					
4 所属 (大学院)	-.212***	.111*	.484***	1.000				
5 居住地 (三大都市圏)	.008	.040	-.046	.037	1.000			
6 出生順 (長子)	.006	-.026	.107	.079	.051	1.000		
7 親の職業 (公務員)	.063	.157**	.105	.080	-.122*	.132*	1.000	
8 職務挑戦志向	-.011	.128*	-.028	.097	.015	-.068	-.118*	1.000
9 人間関係志向	-.027	-.089	-.011	.024	-.057	-.019	.017	.332***
10 労働条件志向	-.027	-.019	-.010	.020	-.009	-.017	.000	.330***
11 PSM	.074	-.001	.027	.075	.000	-.067	-.017	.462***
12 革新性・リスク志向性	-.024	.104	-.001	.126*	-.016	-.089	-.100	.681***
13 公共的イメージ	.234***	-.025	-.115*	-.057	-.031	.037	.070	.290***
14 慣習的イメージ	-.028	.036	.043	.021	.044	.026	.023	.218***
15 権力的イメージ	.005	.063	.047	.016	.000	-.058	.018	.344***
16 よい労働条件イメージ	.136*	.003	.019	.009	-.060	.012	.076	.180***
	9	10	11	12	13	14	15	16
1 就職志望先 (地方公務員)								
2 性別 (男性)								
3 年齢								
4 所属 (大学院)								
5 居住地 (3大都市圏)								
6 出生順 (長子)								
7 親の職業 (公務員)								
8 職務挑戦志向								
9 人間関係志向	1.000							
10 労働条件志向	.658***	1.000						
11 PSM	.342***	.238***	1.000					
12 革新性・リスク志向性	.250***	.260***	.568***	1.000				
13 公共的イメージ	.376***	.354***	.452***	.242***	1.000			
14 慣習的イメージ	.398***	.417***	.254***	.168**	.353***	1.000		
15 権力的イメージ	.067	.158**	.269***	.314***	.163**	.454***	1.000	
16 よい労働条件イメージ	.255***	.240***	.301***	.234***	.474***	.272***	.179***	1.000

注：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

4.2. 分析結果

就職志望先（地方公務員 = 1）を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析の結果を表4に示す⁹。なお、基準となるNullモデル（切片のみ）の適合度は $AIC = 463.572$ 、 $BIC = 467.383$ （Nagelkerke $R^2 = .000$ ）

⁹ 多重共線性の影響をVIFにより確認した。VIFはModel 1~7では1.035~2.316の範囲に収まり、交互作用項を含むModel 8~11でも最大値は2.672~3.590にとどまった。交互作用項をすべて投入したModel 12では最大値が5.563となり、一般的な目安とされる5をわずかに上回ったが、10を超える値は確認されていない。したがって、深刻な多重共線性が生じている可能性は高くないと考えられる。なお、結果の解釈はModel 12のみに依拠せず、主としてModel 1~11に基づいて行う。

表 4 就職志望先を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果(1)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)
(Intercept)	7.071 (2.282)	— —	6.925 (2.334)	— —	4.813 (2.499)	— —	7.033 (2.330)	— —
性別：男性	.123 (.247)	1.131 (.697-1.835)	.173 (.249)	1.189 (.730-1.937)	.164 (.253)	1.178 (.717-1.933)	.178 (.250)	1.195 (.733-1.950)
年齢	-.332 (.098)	.718 (.592-.870)	-.351 (.102)	.704 (.577-.859)	-.322 (.104)	.725 (.592-.888)	-.348 (.102)	.706 (.579-.862)
所属：大学院	-.836 (.410)	.434 (.194-.968)	-.820 (.407)	.440 (.198-.979)	-.790 (.436)	.454 (.193-1.066)	-.826 (.409)	.438 (.196-.976)
居住地： 三大都市圏	.043 (.232)	1.044 (.662-1.647)	.023 (.234)	1.023 (.646-1.620)	.052 (.242)	1.054 (.656-1.692)	.030 (.235)	1.030 (.650-1.631)
出生順位：長子	.139 (.240)	1.150 (.719-1.839)	.156 (.242)	1.168 (.727-1.879)	.059 (.245)	1.061 (.656-1.716)	.160 (.243)	1.173 (.729-1.887)
親の職業：公務員	.721 (.442)	2.057 (.865-4.895)	.670 (.433)	1.955 (.836-4.572)	.538 (.443)	1.712 (.718-4.081)	.672 (.434)	1.958 (.836-4.588)
職務挑戦志向	.038 (.157)	1.038 (.763-1.413)	-.008 (.204)	.992 (.666-1.479)	-.077 (.202)	.926 (.623-1.377)	-.003 (.205)	.997 (.667-1.490)
人間関係志向	-.044 (.160)	.957 (.699-1.311)	-.133 (.167)	.875 (.631-1.214)	-.222 (.180)	.801 (.563-1.139)	-.122 (.168)	.885 (.637-1.229)
労働条件志向	-.044 (.187)	.957 (.664-1.380)	-.013 (.189)	.987 (.681-1.431)	-.141 (.199)	.868 (.588-1.283)	.005 (.197)	1.005 (.683-1.480)
PSM	—	—	.313 (.141)	1.368 (1.037-1.804)	.120 (.159)	1.128 (.826-1.539)	.320 (.142)	1.377 (1.043-1.819)
革新性・リスク 志向性	—	—	-.132 (.141)	.877 (.665-1.156)	-.084 (.144)	.919 (.694-1.218)	-.135 (.142)	.874 (.661-1.156)
公共的イメージ	—	—	—	—	.906 (.244)	2.474 (1.533-3.992)	—	—
慣習的イメージ	—	—	—	—	—	—	-.087 (.204)	.917 (.614-1.369)
権力的イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
よい労働条件 イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
PSM* 公共的 イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
革新性・リスク志向性* 公共的イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
PSM* 慣習的 イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
革新性・リスク志向性* 慣習的イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
PSM* 権力的 イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
革新性・リスク志向性* 権力的イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
PSM* よい労働 条件イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
革新性・リスク志向性* よい労働条件イメージ	—	—	—	—	—	—	—	—
Nagelkerke R ²	.126		.146		.200		.146	
AIC	448.469		447.035		433.433		448.859	
BIC	486.580		492.768		482.977		498.404	

注：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

表4 就職志望先を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果(2)

	Model 5		Model 6		Model 7		Model 8					
	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)				
(Intercept)	6.930 (2.367)	— —	**	6.479 (2.372)	— —	**	5.000 (2.478)	— —	*	-.291 (.289)	— —	
性別：男性	.173 (.249)	1.189 (.730-1.936)		.181 (.252)	1.199 (.732-1.964)		.193 (.255)	1.213 (.735-2.001)		.156 (.254)	1.169 (.711-1.921)	
年齢	-.350 (.101)	.704 (.578-.859)	***	-.355 (.101)	.701 (.576-.854)	***	-.317 (.102)	.728 (.597-.889)	**	-.336 (.107)	.715 (.580-.881)	**
所属：大学院	-.821 (.408)	.440 (.198-.978)	*	-.806 (.414)	.446 (.198-1.005)	+	-.792 (.444)	.453 (.190-1.081)	+	-.740 (.438)	.477 (.202-1.125)	+
居住地： 三大都市圏	.023 (.235)	1.023 (.646-1.621)		.038 (.239)	1.039 (.650-1.661)		.081 (.244)	1.084 (.672-1.749)		.033 (.244)	1.034 (.641-1.667)	
出生順位：長子	.155 (.242)	1.168 (.726-1.879)		.137 (.245)	1.147 (.710-1.853)		.071 (.247)	1.073 (.661-1.743)		.058 (.247)	1.060 (.653-1.721)	
親の職業：公務員	.671 (.436)	1.957 (.833-4.595)		.596 (.441)	1.815 (.765-4.308)		.489 (.455)	1.630 (.669-3.973)		.531 (.455)	1.700 (.697-4.148)	
職務挑戦志向	-.007 (.207)	.993 (.662-1.489)		.003 (.204)	1.003 (.673-1.494)		-.069 (.211)	.934 (.617-1.413)		-.091 (.208)	.913 (.608-1.372)	
人間関係志向	-.134 (.170)	.875 (.627-1.221)		-.165 (.173)	.848 (.604-1.190)		-.179 (.184)	.836 (.582-1.200)		-.225 (.181)	.799 (.560-1.140)	
労働条件志向	-.013 (.191)	.988 (.679-1.436)		-.062 (.200)	.940 (.635-1.390)		-.107 (.210)	.898 (.595-1.356)		-.090 (.200)	.914 (.617-1.353)	
PSM	.313 (.143)	1.368 (1.034-1.810)	*	.259 (.144)	1.295 (.977-1.717)	+	.119 (.160)	1.126 (.823-1.542)		.121 (.163)	1.129 (.820-1.554)	
革新性・リスク 志向性	-.131 (.142)	.877 (.664-1.157)		-.159 (.144)	.853 (.644-1.132)		-.119 (.151)	.888 (.661-1.193)		-.073 (.148)	.930 (.695-1.244)	
公共的イメージ	—	—		—	—		.878 (.260)	2.406 (1.445-4.008)	***	.977 (.247)	2.657 (1.637-4.314)	***
慣習的イメージ	—	—		—	—		-.354 (.261)	.702 (.421-1.170)		—	—	
権力的イメージ	-.004 (.185)	.996 (.693-1.432)		—	—		.098 (.218)	1.103 (.719-1.691)		—	—	
よい労働条件 イメージ	—	—		.349 (.146)	1.417 (1.065-1.886)	*	.176 (.156)	1.193 (.879-1.619)		—	—	
PSM* 公共的 イメージ	—	—		—	—		—	—		.395 (.206)	1.485 (.992-2.221)	+
革新性・リスク志向性* 公共的イメージ	—	—		—	—		—	—		-.257 (.189)	.773 (.533-1.120)	
PSM* 慣習的 イメージ	—	—		—	—		—	—		—	—	
革新性・リスク志向性* 慣習的イメージ	—	—		—	—		—	—		—	—	
PSM* 権力的 イメージ	—	—		—	—		—	—		—	—	
革新性・リスク志向性* 権力的イメージ	—	—		—	—		—	—		—	—	
PSM* よい労働 条件イメージ	—	—		—	—		—	—		—	—	
革新性・リスク志向性* よい労働条件イメージ	—	—		—	—		—	—		—	—	
Nagelkerke R ²	.146			.167			.211			.212		
AIC	449.034			442.883			436.235			433.728		
BIC	498.579			492.428			497.213			490.895		

注：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

表 4 就職志望先を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果 (3)

	Model 9		Model 10		Model 11		Model 12	
	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)	B (SE)	Odds Ratio (95% CI)
(Intercept)	-.196 (.254)	—	-.229 (.265)	—	-.218 (.271)	—	-.327 (.300)	—
性別：男性	.168 (.250)	1.183 (.725-1.933)	.156 (.251)	1.169 (.715-1.911)	.174 (.252)	1.190 (.726-1.950)	.207 (.257)	1.230 (.743-2.038)
年齢	-.351 (.102)	.704 (.576-.860)	-.360 (.103)	.698 (.570-.854)	-.353 (.101)	.703 (.577-.856)	-.339 (.109)	.712 (.575-.881)
所属：大学院	-.792 (.409)	.453 (.203-1.009)	-.804 (.415)	.447 (.198-1.010)	-.821 (.416)	.440 (.195-.994)	-.690 (.450)	.501 (.207-1.212)
居住地： 三大都市圏	.017 (.236)	1.017 (.641-1.615)	-.014 (.238)	.986 (.618-1.573)	.038 (.240)	1.039 (.649-1.663)	.031 (.257)	1.032 (.624-1.708)
出生順位：長子	.152 (.244)	1.164 (.722-1.879)	.161 (.243)	1.175 (.729-1.893)	.134 (.245)	1.144 (.708-1.848)	.057 (.250)	1.059 (.648-1.729)
親の職業：公務員	.663 (.435)	1.941 (.828-4.551)	.649 (.443)	1.914 (.803-4.561)	.586 (.444)	1.797 (.753-4.287)	.355 (.467)	1.426 (.571-3.559)
職務挑戦志向	-.024 (.208)	.976 (.650-1.466)	-.026 (.212)	.975 (.644-1.476)	.001 (.205)	1.001 (.670-1.496)	-.061 (.220)	.941 (.611-1.449)
人間関係志向	-.115 (.167)	.891 (.642-1.236)	-.135 (.171)	.874 (.625-1.223)	-.158 (.173)	.854 (.608-1.199)	-.173 (.194)	.841 (.575-1.231)
労働条件志向	.034 (.198)	1.034 (.702-1.524)	.006 (.192)	1.006 (.691-1.466)	-.059 (.199)	.943 (.638-1.393)	-.036 (.220)	.965 (.626-1.486)
PSM	.330 (.145)	1.391 (1.046-1.849)	.324 (.152)	1.383 (1.027-1.862)	.256 (.145)	1.291 (.971-1.716)	.139 (.172)	1.149 (.821-1.608)
革新性・リスク 志向性	-.131 (.146)	.877 (.658-1.169)	-.123 (.144)	.884 (.667-1.172)	-.153 (.145)	.858 (.646-1.140)	-.128 (.162)	.880 (.640-1.210)
公共的イメージ	—	—	—	—	—	—	1.076 (.281)	2.933 (1.690-5.091)
慣習的イメージ	-.087 (.209)	.917 (.609-1.381)	—	—	—	—	-.556 (.286)	.574 (.328-1.004)
権力的イメージ	—	—	-.034 (.187)	.967 (.671-1.394)	—	—	.103 (.223)	1.109 (.717-1.716)
よい労働条件 イメージ	—	—	—	—	.346 (.145)	1.413 (1.065-1.876)	.144 (.156)	1.155 (.851-1.569)
PSM* 公共的 イメージ	—	—	—	—	—	—	.481 (.253)	1.617 (.984-2.658)
革新性・リスク志向性* 公共的イメージ	—	—	—	—	—	—	-.372 (.244)	.689 (.427-1.112)
PSM* 慣習的 イメージ	.072 (.192)	1.075 (.737-1.567)	—	—	—	—	-.090 (.265)	.914 (.544-1.537)
革新性・リスク志向性* 慣習的イメージ	.040 (.190)	1.040 (.717-1.509)	—	—	—	—	.229 (.240)	1.258 (.785-2.015)
PSM* 権力的 イメージ	—	—	.084 (.218)	1.088 (.709-1.669)	—	—	.270 (.283)	1.310 (.752-2.282)
革新性・リスク志向性* 権力的イメージ	—	—	.086 (.195)	1.090 (.743-1.597)	—	—	-.058 (.236)	.944 (.594-1.500)
PSM* よい労働 条件イメージ	—	—	—	—	.052 (.152)	1.053 (.782-1.419)	-.198 (.193)	.820 (.562-1.196)
革新性・リスク志向性* よい労働条件イメージ	—	—	—	—	-.060 (.137)	.942 (.719-1.232)	-.079 (.169)	.924 (.663-1.287)
Nagelkerke R ²	.149		.146		.168		.243	
AIC	451.919		447.035		446.696		442.603	
BIC	509.087		492.768		503.863		534.070	

注：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析

であった。第1に、統制変数のみを投入した Model 1 では、年齢と所属（大学院）が有意な負の効果を示した一方で、性別、居住地、出生順位、親の職業、各職業志向の効果はいずれも有意ではなかった。所属については、後続のモデルの一部では5%水準で有意ではなくなるものの、年齢についてはすべてのモデルにおいて一貫して有意な負の効果が示されており、年齢が高いほど地方公務員を志望しなくなる傾向があることが確認された。

第2に、主要な独立変数を投入したモデル（Model 2～7）をみると、PSMは、公共的イメージを投入していないモデル（Model 2、4、5、6）では有意な正の効果が認められたが、公共的イメージを投入した Model 3 および Model 7 では有意ではなくなった。すなわち、PSMの効果は公共的イメージを統制した場合に減衰する傾向が示された。一方、革新性・リスク志向性は、係数の符号はいずれのモデルにおいても負であったものの、統計的に有意な効果は確認されなかった¹⁰。さらに、地方公務員イメージの主効果については、公共的イメージが一貫して強い正の影響を及ぼしており、地方公務員に対して公共的なイメージを持つ個人ほど、地方公務員を志望する確率が高い傾向にあった。他方、慣習的イメージおよび権力的イメージの効果は、いずれのモデルでも統計的に有意ではなかった。また、よい労働条件イメージについては、単独で投入した Model 6 では有意な正の効果が示されたが、すべての独立変数を同時に投入した Model 7 では有意ではなくなった。

第3に、これらの地方公務員イメージがPSMおよび革新性・リスク志向性と地方公務員志望との関係を調整するかを検討するため、各独立変数と地方公務員イメージとの交互作用項を投入したモデル（Model 8～12）を推定した。その結果、PSMと公共的イメージの交互作用項は、5%水準では有意ではなかったものの、10%水準では有意であった。一方、その他の交互作用項はいずれも統計的に有意ではなかった。

ここまでの結果を踏まえ、Model 8に基づいて、PSMと地方公務員志望の関係が公共的イメージの水準によってどのように異なるかを、地方公務員志望の平均予測確率として可視化したものが図1である。図1

¹⁰ なお、PSMと革新性・リスク志向性には中程度の相関（ $r = .568$ ）があるため、両者を同時に投入した場合、革新性・リスク志向性の効果が検出されにくくなった可能性がある。しかし、PSMを除外して分析を行った場合も、その効果は有意ではなかった。

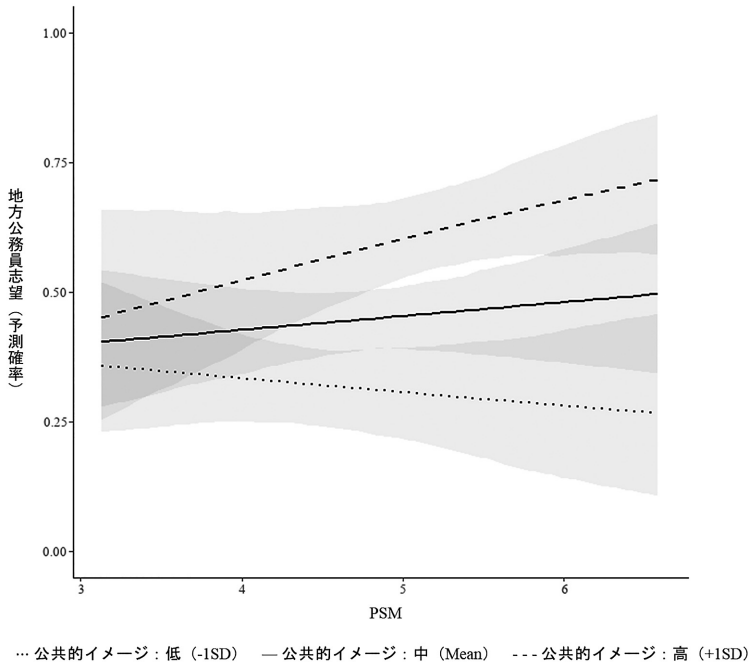


図1 PSMと地方公務員志望の関係：公共的イメージ水準別の平均予測確率
 注：予測確率は、他の共変量を観測値のまま平均化した平均予測確率である。また、灰色の帯は95%ブートストラップ信頼区間（1,000回反復）を示す。外挿を避けるためPSMの表示範囲は観測分布の5-95%分位点に限定している。

は、公共的イメージの水準に応じて、地方公務員志望に対するPSMの効果の現れ方が異なることを示している。具体的には、公共的イメージが高い(+1SD)場合、PSMの値が高くなるにつれて地方公務員志望の予測確率が高まる。一方、公共的イメージが平均(Mean)または低い(-1SD)場合には、PSMの変化に伴う予測確率の変化は小さく、おおむね横ばい(平均群ではわずかに上昇、低群ではわずかに低下)で推移する傾向がみられた。

以上をまとめると、大学生の地方公務員志望は公共的イメージと最も一貫して結びついており、PSMも公共的イメージを統制した一部のモデルを除いて有意な正の関連を示した。他方で、革新性・リスク志向性、慣習的イメージ、権力的イメージの効果は確認されず、よい労働条件イ

地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析
イメージの効果も限定的であった。加えて、PSM と公共的イメージの交互作用は 10%水準で有意であり、地方公務員イメージが PSM の効果を条件づける可能性が示唆された。

5. 議論

5.1. 仮説の検討

本研究では、大学生の地方公務員志望を規定する要因として、PSM、IEO、および地方公務員イメージの効果を検討した。分析の結果、PSM は地方公務員志望の形成に一定の役割を果たしうることが示された。しかし同時に、地方公務員志望は、PSM よりも地方公務員に対する公共的イメージとより強く関連しており、大学生の地方公務員志望の形成を理解するうえでは雇用主イメージの影響を考慮することが重要であることが示唆された。

まず仮説 1 について、PSM は複数のモデルにおいて地方公務員志望と有意な正の関連を示しており、PSM が地方公務員志望を高めるという関係は一定程度支持された。ただし、公共的イメージを投入したモデルでは PSM の効果が有意ではなくなるため、仮説 1 は部分的な支持にとどまった。PSM の影響が相対的に限定的であり、かつ公共的イメージとの間に中程度の相関 ($r = .452$) があるため、公共的イメージをモデルに投入すると、PSM の効果は統計的に有意ではなくなったと考えられる。また、この結果は、PSM が公共的イメージの形成と関連し、それを通じて地方公務員志望に結びつくという媒介プロセスを想定しうることとも示唆している。

次に、「IEO が高い個人ほど地方公務員を志望しない」という仮説 2 については、革新性・リスク志向性の効果はいずれのモデルにおいても統計的に有意ではなく、仮説は支持されなかった。本研究では IEO のうち能動性の次元を扱っていない点には留意が必要だが、IEO の影響は、「地方公務員か民間企業か」といった部門選択のレベルではなく、佐藤・梅崎 (2023) が示すように「大企業かベンチャー企業か」といった民間部門内部の選択の局面で作用する可能性がある。また、日本の大学生にとって、自治体の仕事が革新性や挑戦と必ずしも両立しないものとしては認識されていない可能性もある。

地方公務員イメージに関する仮説3については、公共的イメージが地方公務員志望を高めると想定した仮説3aが明確に支持された。他方で、慣習的イメージおよび権力的イメージが地方公務員志望を抑制するという仮説3b・3cはいずれも支持されなかった。さらに、よい労働条件イメージに関する仮説3dは、一部のモデルで有意な正の効果がみられたものの、他のイメージを同時に投入すると有意ではなくなり、部分的支持にとどまった。以上の結果は、地方公務員を志望するうえで中核となるのは、労働条件に関する評価というよりも「公共的な価値を実現できる仕事である」という認知であることを示唆している。また高橋(2006)は、慣習的イメージおよび権力的イメージが地方公務員志望と負の関係にあることを指摘しているが、本研究では同様の関係は再現されなかった。その理由として、本研究では他の独立変数や統制変数を分析に加えたこと、および従属変数を二値で操作化したため検出力が低下した可能性などが考えられる。係数の符号自体は仮説と整合的であったため、この点はさらなる検証が必要である。

最後に、「地方公務員イメージがPSMおよびIEOと就職志望先との関係を調整する」という仮説4については、PSMと公共的イメージの交互作用項の効果が10%水準で有意であったものの、5%水準では有意ではなかった。また、革新性・リスク志向性と各イメージとの交互作用項はいずれも有意ではなく、仮説が支持されたと結論づけることはできない。もっとも、交互作用項を含む回帰分析による調整効果の検定は、一般に統計的検出力が低くなりやすいことが知られている(Aguinis, 1995)。この点を踏まえると、本研究の結果は、公共的イメージがPSMと地方公務員志望との関係を条件づけるという理論的想定と整合的であり、一定の含意を持つ可能性がある。解釈は慎重になされる必要があるが、自治体を公共的な価値を実現できる就職先として捉える程度が高い場合にはPSMが志望形成により強く結びつく一方、そうでない場合にはPSMが高くても志望に結びつきにくいことが示唆される¹¹。

¹¹ 統制変数に関して、先行研究では親が公務員であることが子どもの公務員志望に正の効果を持つことが指摘されているが、本研究では同様の関係は確認されなかった。他方、年齢はすべてのモデルで一貫して負に有意であり、年齢が高いほど地方公務員を志望しにくい傾向が示された。また、大学院在籍についても一部のモデルで有意な負の影響がみられた。このうち年齢や大学院在籍の負の効果については、日本では新規学卒者の採用に一定の年齢制限を設けている自治体が多いこと、また

5.2. 理論的含意と実務への示唆

以上の結果は、次の3点において理論的意義を有する。第1に、本研究はPSMと公務員志望の関係について、日本の地方公務員に焦点を当てた実証的知見を補完するものである。先行研究では、PSMが公共部門への入職を促したり選好を強めたりするという関係が主として欧米のデータに基づいて示されてきた一方、日本における実証研究の蓄積は限られてきた。本研究は対象を地方公務員志望に限定しつつ、PSMが志望形成と一定の関連を持ちうることを示した点で、先行研究の知見が日本の文脈においても一定程度再現されうることを示唆している。

第2に、本研究は、PSMのみでは公務員志望を十分に説明できない可能性を示し、いわばPSM万能論に対する注意喚起となっている。分析では、地方公務員志望はPSMよりも公共的イメージとより一貫して関連しており、公共的イメージを考慮するとPSMの効果は有意ではなくなることが確認された。求職者の部門選択や部門選好を理解するうえでは、PSMのような個人の動機づけに注目するだけでなく、求職者が公共部門の組織をどのような存在としてイメージしているのかという認知的評価を、明示的に理論枠組みに組み込む必要があることを示唆している。

第3に、本研究は、公共的イメージがPSMの影響を条件づける可能性、すなわちPSMの境界条件を示唆する。交互作用効果は慣例的な5%水準では有意ではなかったため解釈には留意が必要であるものの、公共的イメージの水準によってPSMと地方公務員志望の関係が異なる傾向が観察された。この結果は、自治体での就職を「公共的価値を実現する機会」(Doverspike et al., 2011)として捉えるという認知が、PSMが地方公務員志望へと結びつくための前提条件として機能しうることを示している。雇用主イメージが求職者の適合認識(人-組織適合)の形成に関与する可能性は先行研究でも指摘されてきたが(Lievens & Slaughter, 2016)、本研究はその視角をPSM研究の文脈に接続し、公共的イメージがPSMの効果左右する条件である可能性を示した点で、一定の理論的貢献を果たしうる。

以上の理論的含意は、自治体の採用実務にも示唆を与える。本研究の

地方公務員は学部卒採用が中心であることなどを踏まえると、それなりに整合的な結果であると考えられる。

結果は、PSMが高い個人、すなわち仕事を通じて社会や地域に貢献することを重視する人であれば、自然と公共部門への入職を選択するだろうという単純な想定に再考を促すものである。地方公務員志望が公共的イメージとより強く関連しており、さらにPSMの効果を調整する可能性があることを踏まえると、採用実務の観点からは、求職者が自治体の仕事を公共的価値の実現と結びつけて理解できるような情報提供やブランディングが重要になる。たとえば、従来の採用説明会やパンフレットだけでなく、インターンシップや職場見学の機会を設けることは、自治体の仕事や職場の実態をより深く理解してもらううえで有用である(大谷, 2023)。

もっとも、公務員志望は中学生や高校生の段階で形成される場合が多いことを示す調査もあり(株式会社マイナビ, 2025)、大学生だけでなく、中高生を対象とした情報発信についても検討する必要がある。また、一般的な民間企業と比較して、行政組織の場合は、組織の外部で形成される雇用主イメージや評判を管理することには困難が伴う(Christensen et al., 2017)。この点を踏まえると、個別自治体が単独で対応するだけでなく、複数の公的機関や同一地域内で連携して情報発信を行うことなども有効な選択肢となりうる(Keppeler & Papenfuß, 2020)。

とはいえ、こうしたブランディング活動は「誇大広告」に陥るべきではない。過度に理想化された情報はミスマッチを招き、組織に適合しない応募者の増加や早期離職のリスクを高めうするため、現実的職務予告(realistic job preview: RJP)を含むバランスの取れた情報提供が不可欠である(Wanous, 1992)。また、公共性や社会的インパクトの強調は、PSMが相対的に高くない層に対しては必ずしも訴求効果を持たない可能性がある(Keppeler & Papenfuß, 2020)。したがって、戦略的には公共的価値の提示に加えて、成長機会や働き方など複数の訴求軸を併置する工夫が求められるだろう。

5.3. 本研究の限界と今後の展望

最後に、本研究の限界を示したうえで、今後の研究の方向性を述べる。第1に、本研究の知見、なかでも交互作用効果に関する結果は追加的な検証が必要である。本研究では公共的イメージとPSMの交互作用項は10%水準でのみ有意であった。一般に交互作用効果の推定は不確実性が

地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析

大きくなりやすいことを踏まえると、同様の結果が再現されるかどうかは、異なるサンプルや調査デザインに基づく追試によって検証される必要がある。特に本研究は、従属変数を「地方公務員／民間企業」という二値変数として操作化しているため、今後は分析対象を拡張し、国家公務員や他の公的機関、さらには非営利部門も含むデータを用いることで、公共的イメージの影響力およびその調整効果をより精緻に検討するとともに、部門間・組織間における差異を比較することが可能になる。

第2に、本研究は雇用主イメージが地方公務員志望に及ぼす影響を検討した一方で、その形成過程は分析できていない。先行研究によれば、雇用主イメージは採用場面の情報だけで形成されるのではなく、組織の行動や実績といった採用プロセス外の要因、組織が発信する情報（採用広告、ウェブサイト、リクルーター等）、および組織外部から流通する情報（口コミやメディア報道等）といった複数の経路から影響を受ける（Lievens & Slaughter, 2016）。本研究が示した雇用主イメージの重要性に鑑みると、今後は、求職者がどのような経験や情報に接して公共部門や公務員に対するイメージを形成・更新していくのか、またいつ頃の時期にかけて形成されるのかといった点を明らかにする必要がある。さらに、PSMと公共的イメージの関係については、調整効果に加えて、PSMが公共的イメージの形成に影響し、その結果として志望が形成されるという媒介過程も想定しうる。したがって、縦断データや実験的デザインを用いて、こうした因果方向とメカニズムをより精緻に検討することが重要である。

第3に、本研究は入職前段階における部門選択、すなわち第一志望として地方公務員を選択するか否かに焦点を当てており、実際の応募行動や採用結果、さらには入職後の職務適合や定着といったプロセスまでは扱っていない。しかし採用実務の観点からは、志望の形成それ自体に加えて、それが実際の応募へと移行する条件や、選抜の仕組み、採用後の配置・育成を含めた一連の過程を総合的に解明することが求められる。今後は、志望から応募、採用、定着に至る連続的なプロセスを視野に入れ、PSMや雇用主イメージがどの段階でどのように作用するのかを検討する必要がある。

6. 結論

本研究は、日本の大学（院）生を対象に、PSM、IEO（革新性・リスク志向性）、および地方公務員イメージが地方公務員志望の形成に及ぼす影響を検討した。その結果、地方公務員志望は、地方公務員に対する公共的イメージと最も一貫して結びついており、PSMも公共的イメージを投入しないモデルでは正の関連を示した。他方で、革新性・リスク志向性や慣習的・権力的イメージの効果は確認されず、よい労働条件イメージの効果も限定的であった。また、PSMと公共的イメージの交互作用は10%水準で有意であり、探索的ではあるものの、地方公務員イメージがPSMの効果进行调整する可能性が示唆された。

以上の知見は、地方公務員志望を理解するうえで、PSMのような個人の動機づけだけでなく、求職者が自治体を「どのような就職先としてイメージしているのか」という認知的評価を理論枠組みに組み込むことの重要性を示している。なかでも、PSMと雇用主イメージの相互作用を明示的に検討した実証研究は管見の限り見当たらず、本研究は、PSMが公務員志望に及ぼす効果が雇用主イメージによって左右されうるという境界条件の可能性を提示した点で、先行研究に新たな視点を付け加えている。実務的には、「PSMが高い人は自ずと公共部門に入職する傾向がある」という素朴な見立てを修正し、自治体の側が情報提供やブランディングを通じて、公共的イメージを能動的に醸成していく必要があることを示唆している。

今後は、縦断データや実験的デザインを用いて因果方向とメカニズムを精緻化するとともに、志望形成から応募・採用・定着に至る段階ごとに、PSMや雇用主イメージがどのように作用するのかを統合的に検討することが求められる。

（謝辞）本研究はJSPS 科研費 JP20K22074、JP21K01296、JP22K13334の助成を受けたものです。

参考文献

- Aguinis, H. (1995). Statistical power problems with moderated multiple regression in management research. *Journal of Management*, 21(6), 1141-1158.
- Bolton, D. L., & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation:

- Development of a measurement instrument. *Education + Training*, 54(2), 219-233.
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2001). Establishing the dimensions, sources and value of job seekers' employer knowledge during recruitment. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (vol. 20, pp. 115-163). Emerald Group Publishing Limited.
- Chetkovich, C. (2003). What's in a sector? The shifting career plans of public policy students. *Public Administration Review*, 63(6), 660-674.
- Christensen, R. K., Paarlberg, L., & Perry, J. L. (2017). Public service motivation research: Lessons for practice. *Public Administration Review*, 77(4), 529-542.
- Christensen, R. K., & Wright, B. E. (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*, 21(4), 723-743.
- Cohen, A., Zalamanovitch, Y., & Davidesko, H. (2006). The role of public sector image and personal characteristics in determining tendency to work in the public sector. *Public Administration Quarterly*, 29(4), 447-482.
- Dineen, B. R., Ling, J., Ash, S. R., & DelVecchio, D. (2007). Aesthetic properties and message customization: Navigating the dark side of web recruitment. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 356-372.
- Doverspike, D., Qin, L., Magee, M. P., Snell, A. F., & Vaiana, L. P. (2011). The public sector as a career choice: Antecedents of an expressed interest in working for the federal government. *Public Personnel Management*, 40(2), 119-132.
- George, D., & Mallery, P. (2024). *IBM SPSS Statistics 29 Step by Step: A Simple Guide and Reference (18th ed.)*. Routledge.
- Jakobsen, M., Løkke, A., & Keppeler, F. (2023). Facing the human capital crisis: A systematic review and research agenda on recruitment and selection in the public sector. *Public Administration Review*, 83(6), 1635-1648.
- Keppeler, F., & Papenfuß, U. (2021). Employer branding and recruitment: Social media field experiments targeting future public employees. *Public Administration Review*, 81(4), 763-775.
- Kjeldsen, A. M., & Jacobsen, C. B. (2013). Public service motivation and employment sector: Attraction or socialization? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4), 899-926.
- Koe, W. L. (2016). The relationship between Individual Entrepreneurial Orientation (IEO) and entrepreneurial intention. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(1), 1-11.
- Korac, S., Saliterer, I., & Weigand, B. (2019). Factors affecting the preference for public sector employment at the pre-entry level: A systematic review. *International Public Management Journal*, 22(5), 797-840.
- Korac, S., Lindenmeier, J., & Saliterer, I. (2020). Attractiveness of public sector employment at the pre-entry level: A hierarchical model approach and analysis of

- gender effects. *Public Management Review*, 22(2), 206-233.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lee, G. & Choi, D. L. (2016). Does public service motivation influence the college students' intention to work in the public sector? Evidence from Korea, *Review of Public Personnel Administration*. 36(2), 145-163.
- Lievens, F., & Highhouse, S. (2003). The relation of instrumental and symbolic attributes to a company's attractiveness as an employer. *Personnel Psychology*, 56(1), 75-102.
- Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). Employer image and employer branding: What we know and what we need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 407-440.
- Liu, B., Hui, C., Hu, J., Yang, W., & Yu, X. (2011). How well can public service motivation connect with occupational intention? *International Review of Administrative Sciences*, 77(1), 191-211.
- Pepermans, R., & Peiffer, M. (2022). Choosing jobs in the public, non-profit, and for-profit sectors: Personal career anchors moderating the impact of sector image and reputation. *Review of Public Personnel Administration*, 44(2), 295-324.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556.
- Vandenabeele, W. (2008). Government calling: Public service motivation as an element in selecting government as an employer of choice. *Public Administration*, 86(4), 1089-1105.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection and Socialization of Newcomer (2nd ed.)*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Wightman, G. B., & Christensen, R. K. (2025). A systematic review of person-environment fit in the public sector: Theorizing a multidimensional model. *Public Administration Review*, 85(2), 386-401.
- Wright, B. E., Christensen, R. K., & Pandey, S. K. (2013). Measuring public service motivation: Exploring the equivalence of existing global measures. *International Public Management Journal*, 16(2), 197-223.
- Wright, B. E., Hassan, S., & Christensen, R. K. (2017). Job choice and performance: Revisiting core assumptions about public service motivation. *International Public Management Journal*, 20(1), 108-131.
- 梅崎修・田澤実編 (2019) 『大学生の内定獲得 — 就活支援・家族・きょうだい・地元をめぐって』法政大学出版。
- 大谷基道 (2019) 「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。

地方公務員志望の規定要因：大学生の地方公務員イメージに着目した実証分析

- 大谷基道 (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』 759 : 61-70。
- 株式会社マイナビ (2025) 「マイナビ 2026 年卒大学生公務員イメージ調査」
(https://career-research.mynavi.jp/research/20250217_92182/) 2026 年 1 月 10 日閲覧。
- 佐藤憲・梅崎修 (2023) 「大学生の個人起業家志向と就職活動の成果：教育と家庭環境に焦点を当てる」『企業家研究』 21 : 19-38。
- 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』 10(2) : 111-123。
- 人事院 (2025) 『令和 6 年度年次報告書 (公務員白書)』
(https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/koumuinhakusyo/hakusho/pdf.html) 2025 年 12 月 28 日閲覧。
- 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』 38 : 94-102。
- 高橋直也 (2006) 「大学生における地方公務員イメージの構造とその規定因」『産業・組織心理学研究』 19(2) : 37-49。
- 中野剛 (2015) 『とりあえず志向とキャリア形成』日本評論社。
- 林嶺那・深谷健・箕輪允智・中嶋茂雄・梶原静香 (2021) 「公共サービス動機づけ (Public Service Motivation) と職務満足度等との関連性に関する実証研究：最小二乗回帰と分位点回帰による特別区職員データの分析」『年報行政研究』 56 : 165-188。
- 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』 703 : 27-43。
- 箕輪允智 (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』 64(3) : 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』 410 : 360-384。

The Role of Employer Image in Preference for Local Government Employment: Evidence from Japanese University and Graduate Students

Hiroto TAI

Abstract

Using data from Japanese university and graduate students ($N = 334$), this study examines factors associated with preferring local government to the private sector as a first-choice employer. Drawing on person-organization fit theory and the employer knowledge model, we examine whether students' employer images of local government predict this career preference beyond individual-level dispositions. Logistic regression models are estimated to test the effects of public service motivation (PSM), individual entrepreneurial orientation (IEO), and four dimensions of local government employer image: public-value, customary, authoritative, and good working-conditions images. The results indicate that public-value image is the most consistent positive predictor of preferring local government. PSM is positively associated with local government preference, but this association becomes non-significant when public-value image is included in the same model. The interaction between PSM and public-value image is marginally significant ($p < .10$), suggesting that the effect of PSM on local government preference may be conditional on the extent to which students perceive local government as contributing to the public interest. In contrast, IEO, customary image, and authoritative image are not significant, and the effect of good working-conditions image is limited. These findings highlight the important role of employer images in shaping public sector career preferences and potentially subsequent career choices, and suggest that recruitment communication and employer branding should emphasize public value and societal contribution.

Keywords

local government career preference, public sector employment, employer image, public service motivation, Japan

