

転職経験をもつ若手公務員の就業意識 ——安定志向性がもたらす職業キャリア意識の検証——

中 篤 剛

キーワード：若手公務員、職業キャリア意識、転職、順序プロビットモデル young public servants, career consciousness, turnover, ordered-probit model

本論文では、これまでの実証研究の蓄積が十分ではなかった安定職種への移行状況について、前職経験を学卒後にもつ若手公務員（20歳代～35歳）を対象とした独自の調査データを用いて、公務員就業への移行経路の違いがもたらす転職後の職業キャリア意識¹⁾への影響を分析した。従来の公的統計では把握されてこなかった公務員間の移行では、転職による希望職種への就業実現が仕事内容面での満足度を高める可能性が示唆された一方で、民間から公務員への移行では、待遇面や職場環境面での就業満足度が高まる傾向がみられた。また、公務員転職自体に関しては、職業キャリア意識へ正負両面からの少なからぬ影響がもたらされることがうかがえた。具体的には、転職後の期間が短期間（5年未満）の場合や待遇面で満足している場合に正の効果がみられ、転職後の期間が長くなる（5～10年以上になる）場合に負の効果が確認された。さらに、統計的有意性がみられた変数の職業キャリア意識に対する寄与度の分析からは、転職による職場環境改善がみられる男性において、安定職種への就業が定着要因となるだけでなく、転職要因にもなり得る可能性が示唆された。

以上の分析より、安定就業形態に基づく積極的なキャリア展開の可能性を確認すると同時に、キャリア形成における自律意識の持続への恒常的なキャリア支援策の重要性を指摘した。

目 次

- I. はじめに
- II. データ
- III. データからみた公務員転職の特徴
- IV. 公務員転職によるキャリア形成効果の実証分析
- V. おわりに

I. はじめに

日本の若年世代は諸外国の若年世代よりも安定志向性が高いとするデータが存在する（日本放送協会放送世論調査所編 1979；日本労働研究機構 2001）²⁾。一方で、安定志向性はキャリア形成場面で重要な意識要因になるという指摘があることから、若年就業についての研究の進捗や成果の実践化が希求されている（Derr 1986a, p.416；Derr 1986b, p.2；日本労働研究機構 1999, p.46；労働政策研究・研修機構 2008, p.16）³⁾。そこで、本論では安定志向性が個人のキャリア形成にもたらす影響を考察する一環として、学卒後に現職の公務員とは異なる就業経験を過去に持っており、現在は公務員として働く人々について、公務員転職前後における意識変化に着目する。その際、移行経路を民間から公務員への移行と公務員間の移行に二区分し、それぞれの特徴を明らかにすることで、職業キャリア意識の形成要因を検討する⁴⁾。その背景には、転職経験のある公務員就業者が転職経験のない公務員就業者よりも強い意識要因（意図）を持つという一般認識があり、分析対象を前者に限定することによって公務員就業における安定志向性が職業キャリア意識に及ぼす影響を具体的にとらえ、その要因を抽出し得ることが考えられるためである⁵⁾。通常、公務員への転職は困難を伴うものとされるが、転職活動を行う社会人にとっては、公務員試験にみられる公平性のため民間企業への転職よりも有利な場合があるという現実も指摘されている（ビッグペン 2000, p.12）。さらに、民間企業での就職経験のある社会人を対象にした経験者採用試験を実施する自治体も漸増傾向にあり、本研究の視座からの分析はこれまで若者の就業意識が表出しにくかった潜在的要素をとらえ得る可能性がある⁶⁾。

ただし、前職をもつ若手公務員の就業実態を検討する際、そこには二段構えの視点が必要となる。前職を辞するに至った動機の視点と公務員就業を資することになった動機の視点である。どちらの視点においても大別して2つの解釈があり得る。前者については、安易な離転職という「負」の側面と適職探しという「正」の側面である（日本労働研究機構 1999, p.39）。後者については、一つは、本命の就職試験・資格試験の挫折経験から安定性を求めて進路転換する場合や家庭の事情等の「消極的」な側面である。もう一つは、人の役に立つ仕事がしたいという社会貢献（地域貢献）等を含む「積極的」な側面である（山本 2007, p.120）。そして、本論でも安定志向性の「正／負」および「積極／消極」の複眼的視野に立ち、以下の議論を進めていくこととする。

本稿の構成は次の通りである。次節では、本分析で用いる若手公務員のキャリア意識に関する調査の概要およびサンプル属性を概観する。IIIでは、公務員転職者の就業意識に関する特徴を移行経路別に明らかにする。IVでは、推定モデルを説明した上で、公務員転職者の職業キャリア意識の規定要因についての実証分析を行う。加えて、各説明変数の影響の相対的

な重要度を調べるために、職業キャリア意識への寄与度の最大値に対する各変数の貢献度の効果の最大値の比率を算出する。そして、最後に、本研究における分析結果から得られた知見を示した上で実際の若手公務員の就業場面で活用できるデータを分析・解説し、研究上の残された課題を言及する。

II. データ

1. 調査概要と分析対象

本論文の目的を達するには、前職経験があり、かつ現在公務員として働いているという人々について、統計的検証に耐え得るだけの標本数を確保する必要がある。そのため、効果的な方法として、筆者は2008年7～9月にかけて東京都内および近畿地方の主要都市（県庁所在地）を対象地域に選定し質問紙調査『若手公務員のキャリア意識調査（個人調査）』を実施した⁷⁾。

使用データの作成方法は、次の通りである。第一ステップとして、無記入を除く20歳から35歳までの若手公務員の回答票1,435を収集し、そこから転職経験者のサンプル445（全対象者の32%、20～35歳）を抽出した。第二ステップとして、転職経路別に「民間部門から公務部門への移行（ $n = 377$ ）」と「公務員間の移行（ $n = 68$ ）」の2グループに区分けした⁸⁾。ただし、本調査は現役の公務員就業者を対象とした調査であることから、分析において「安定志向性の高い」サンプルを特定してしまうという調査設計上のバイアスの問題が存在する。たとえば、調査時点での精神疾病などによる休業者や公務員就職に不満や不安を感じ転職活動中の者は分析の対象外になりがちである。故に、分析対象を20歳代中心（大卒公務員で勤続5年程度、高校／短大卒公務員で勤続10年程度）に限定しても、若手公務員の母集団からランダム抽出されたものとは必ずしもいえない⁹⁾。しかし、公務員転職者に対象を絞り込むことで幾分かバイアスを緩和できると考えた。また、学生時代の成績がよく第一志望の本命公務員に就業できた者ほど就業不安を感じにくいことが考えられるが、そのような職位安定に関する認識を日頃から持ちにくい層ほど回答者に選ばれる可能性が高ければ、安定志向の効果は過小に推計されてしまうことになるだろう。

2. 転職経験者の基本属性

表1では民間からの転職者グループと公務員間の転職者グループの基本属性が示されている。まず、両グループ全体における大卒者のみの平均勤続年数が4.3年ということもあり、平均年齢は29.2歳であった。すなわち、前職を辞した年齢が24～25歳となり、大学新卒者で初職を3年以内に退職している計算になる。同様に、高校／短大卒者においても、両グループ全体の平均年齢が29.7歳、平均勤続年数が8.1年であり、新卒採用後3年以内に

表1 移行経路別にみた公務員転職者の基本属性

	民間からの転職者 (n = 377)	公務員間の転職者 (n = 68)
平均年齢	29.3 歳	28.8 歳
勤続年数	4.7 年	4.1 年
有配偶率	41.1%	36.8%
(A) 性別 (構成比、%)		
男性	64.0	64.0
女性	36.0	36.0
(B) 採用試験区分 (構成比、%)		
大学卒	80.4	85.3
高校 / 短大卒	19.6	14.7
(C) 内定志望順位 (構成比、%)		
第1志望	63.1	68.2
第2志望	21.4	19.7
第3志望以下	9.9	6.1
(D) 地域 (構成比、%)		
首都圏	58.4	60.3
関西圏	41.6	39.7

資料出所：筆者による『若手公務員のキャリア意識調査』(2008)

辞職していることがうかがわれ、いわゆる若年労働市場における「七五三現象」とも合致する¹⁰⁾。総じて、両グループ間で大きな違いはみられなかったが、公務員転職ルートごとの移行困難度意識(「1. 容易」～「5. かなり困難」の5つの難易度)については、民間からの転職者で3.06(平均)、公務員間の転職者で2.45(平均)という結果が得られ、公務員職域内での移行者よりも外部から公務員職への参入者の方が比較的高い難易度意識を持つ傾向がみられた。

次章では、両グループ間で転職後にどのような意識差異が生じているのかを見ていくこととする。

Ⅲ. データからみた公務員転職の特徴

1. 公務員職における就業満足

ここでは、公務員転職の特徴をより際立たせるために、公務員転職者以外の「定着者(転職未経験者): n=990」のデータを補完的に使用する¹¹⁾。表2において「転職経験の有無」に着目し就業満足度の違いを調べたところ、定着者のグループに比べ民間企業からの転職者

グループですべての面における就業満足度が上回った¹²⁾。この結果は JIL (1999 p.45) における、「1989～1991 年卒の民間から公務への転職経験者において、転職後に規模面や安定面での満足度が高まる」という調査結果と合致する。一方、公務員間の転職者グループでは、仕事内容面のみで定着者グループよりも上回っている。このグループは、前職での公務員就業経験が転職行動による意識変化へのインパクトを弱めていることが考えられる。そんな中、仕事内容面で 7 割以上の者が満足している点は注目に値する。

上記の結果から、公務員間の移行では、転職による希望職種への就業実現が仕事内容面での満足度の上昇に寄与する傾向がうかがわれたが、民間部門から公務部門への移行では、公務労働の厚遇を感じる機会を伴い、待遇面や職場環境面での就業満足度を高めていることが考えられた。換言すれば、JIL (1999) が指摘するように、民間からの公務員転職者の間では「民間に比べて個人の職責が明確ではない点」や「民間ほど短期間で成果を上げる意識が希薄な点」が仕事内容面での満足度を比較的低くする要因になっていることが推察される。

ここでの公務員転職と就業満足の関係性は先行研究結果と整合的である。たとえば、JIL (1999 p.46) では、1989-1991 年卒の民間企業からの転職経験者を就業上の安定性の観点から分析しており、「民間から民間 (17.9%)」よりも「民間から公務員 (82.6%)」が圧倒的に安定性を感じやすいことを確認している。すなわち、安定や安心をいち早く獲得するために初職に定着するよりも、やりたい職種を段階的に追求する者の方が、転職後の就業満足度を高めているという実態は、たとえ「とりあえず」の就業であっても、その就業行動自体が将来の職業キャリアをより豊かにするための起点になり得る可能性を表していよう¹³⁾。

2. 移行後の状況

では、職業間の移行自体は、将来の就業意識へ具体的にどのような影響を及ぼしているの

表 2 公務員就業における満足度（転職の有無別）

	全体 (N=1,435)	定着者 (n=990)	転職経験者 (n=445)	
			民間からの転職 (n=377)	公務員間の転職 (n=68)
仕事内容面の満足度	65.7	63.0	64.1	70.1
待遇面の満足度	62.8	63.2	66.7	58.5
職場環境面の満足度	75.3	75.8	81.0	69.2

注 1: 上記の数値は、五件法による質問設定において「満足」または「やや満足」と回答した者の合計割合を表す。

注 2: 網掛けは全体平均値以上を示している。また、Bonferroni 法による多重比較分析の結果、「職場環境面の満足度」のみで各グループ間の統計的な有意差がみられた (有意確率 0.095、 $\alpha = 0.05$)。

資料出所: 表 1 に同じ。

だろうか。たとえば、Miller (1978) では、転職の効果について、①二重労働市場における効用最大化や人的資本の蓄積などの「経済学的側面」、②就労状況における質的な影響などの「心理学的側面」、③退職行動における就業機会や満足度への効果などの「社会学的側面」を挙げている。表3は公務員への転職後の意識を移行経路別に示したものである。ここでも、民間から公務員への移行と公務員間の移行との間で、概して顕著な差異はみられなかった¹⁴⁾。ただし、公務員就業における安定意識については、前者では保障面が相対的に高く、後者では収入面が高くなっている¹⁵⁾。民間から公務員への移行に成功することは生涯保障に直結しやすいことは容易に想像できる。また、公務員間の移行で収入面が高くなっているのは、表2でみられたような業種や職務内容の変更目的に加え、収入面での安定性が自らのキャリアアップを図る上で鍵のひとつになることを示唆していると考えられる。たとえば、Topel & Ward (1992) では、就業後10年以内の高卒者や短大卒者にとって、転職時点での賃金上昇の見込みの有無が安定就業への重要な移行要因になると指摘する。

一方、希望進路については、両グループとも「定年まで勤続」という意見が6割程度であった。その反面、約4人に1人（全体の2.5割程度）が「特になし」という回答であった¹⁶⁾。ただし、この結果が、直ちに鈴木（2007）が指摘するところの公務員就業における受動的安定性の特徴の一端を表していると解するのは早計である。受動的安定性は所属している会

表3 公務員就業後の将来展望（移行経路別）

	民間からの転職者 (n = 377)	公務員間の転職者 (n = 68)
(A) 公務員就業における安定意識（構成比、%）		
雇用面	49.5	52.9
収入面	5.9	14.7
保障面	18.5	2.9
精神面	6.3	5.9
その他の面	4.9	8.9
とくに感じない	14.9	14.7
(B) 希望進路（構成比、%）		
定年まで勤続	59.7	63.2
他の公務員へ転職	8.1	2.9
民間へ転職	4.0	4.4
独立開業	5.6	4.4
その他	2.2	1.0
特になし	20.4	24.1

資料出所：表1に同じ。

社組織や自治体の将来性などの情勢や動向と密接に関連するため、安定的就業形態が将来展望の不鮮明さにどの程度関わっているのかを分析するには、「社会に対する夢・希望の有無」と「希望進路の有無」との関係性を明らかにする必要があると思われる。そこで、双方間のピアソン積率相関を調べたところ緩やかな正の相関性がみられた ($r = 0.280$)。つまり、明るい夢や希望が見込めない社会経済情勢下では、「人の役に立てる」「能力を発揮できる」「地域や社会に貢献できる」といった前向きな希望進路というよりも「倒産の心配がない」「社会的信用度が高い」「民間に比べ男女格差が少ない」などの消極的なニュアンスの安定志向性が強まる傾向が示されている。ただし、本データは自治体組織内で得られたものに限られる故、民間企業に比べて外部経済状況の影響を受けにくい側面があることを鑑みれば一概に判断できない。

次章では、「希望進路の有無」という限定的な範疇ではなく、「職業キャリア意識の程度」というより一般化された状況設定下で、安定就業が将来の職業キャリア意識に影響を与える要因について、公務員への転職効果に着目しながら実証分析を行う。

IV. 公務員転職によるキャリア形成効果の実証分析

1. 推定モデル

推定モデルを一般的な関数で表せば

$$CAREER = F (SEX, KUBUN, RANK, KINZOKU, SHIGOTO, TAIGUU, SYOKUBA, STAB)$$

となるから、推定式はこれを線形化したものとなる。得られた調査データから、ここでは被説明変数(左辺)に職業キャリア・イメージの自律度を表す職業キャリア意識(5ランクデータ;「十分持っている」=5～「全く持っていない」=1)を用い、順序プロビットモデルを適用して、その規定要因を推定する¹⁷⁾。説明変数はその内容と将来の意識形成に対する関与の程度を考慮して、①基本属性、②公務員就業に対する納得要因、③安定志向要因、の3カテゴリーに分類する。なお、①～③はキャリア意識に対する関与の程度と政策変数として扱えるかという観点から低次であると思われる順序で段階的に投入する。

まず、①基本属性では、「男性」「大学卒」「既婚」の3つのダミー変数を用いる¹⁸⁾。「男性」「既婚」は統制要因としての意味合いが強いが、「大学卒」については採用試験区分と就業状況との関係において、個人の将来の職業キャリア意識に着目して考察することで、公務員の人材育成の問題が新たな形で浮き彫りになる可能性がある。

②公務員就業に対する納得要因では、「内定公務員(第1志望/第2志望/第3志望以下)」「勤続年数(5年未満/5年以上10年未満/10年以上)」「就業満足度(仕事内容面/待遇

面／職場環境面)」の9変数を設定する。進路選択に対する納得度は現職への定着とも関連が深く、将来の職業キャリアへの関与も強いという指摘がある (Donohue 2006)。たとえば、不本意就業から本命公務員への転職実現により、職場への定着とともに業務における自律性が高まってくれば、職業キャリア意識の具体化も促されることになるだろう。また、猪木・勇上 (2001) の「官民給与格差が国家Ⅰ種よりもⅡ種・Ⅲ種でより弾力的に反応する」という分析結果をふまれば、国家Ⅰ種志願者において「経済的理由」以外の理由で公務員選択をしていることが考えられる。たとえば、国家公務員Ⅰ種や地方公務員上級のような上位レベルの公務員が常に第一志望の公務員であるとするならば、「第Ⅰ志望」は職業キャリア意識にプラスの効果をもたらすことが予測される。

③安定志向要因では、「公務員就業における安定意識（「強く感じる」「感じる」のいずれかを選択＝1、それ以外＝0）」のダミー変数を用いる。基本的に、安定志向は公務員就業者の多くが抱く特性であるといわれる (山本 2009)¹⁹⁾。ただし、定着者（転職未経験者）は転職経験者よりも安定志向性が強い故に、初職にとどまるという解釈ができる一方で、より確かな安定性を求め（すなわち、将来的な離転職を回避することを意図として）、早期に公務員転職を試みるということも考えられるため、事前に符号条件を予測することは困難である。

なお、3カテゴリーに分類した説明変数の段階的投入について、推定1は①基本属性のみで行い、推定2では②公務員就業に対する納得要因を、推計3では③安定志向要因を加えている。

2. 推定結果

表4は、民間企業からの公務員転職者のデータのみを用い、「職業キャリア意識（5ランクデータ）」を被説明変数として順序プロビット (Ordered Probit) 推定したものである。表5は、公務員転職者全体（＝民間企業からの公務員転職者＋公務員間の転職者）のデータを用い、「職業キャリア意識（5ランクデータ）」を被説明変数として同様の推定をしたものである。さらに、表6は、表4・表5で統計的に有意であった説明変数の職業キャリア意識に与える影響度の強さを計測したものである。まず、表4・表5からモデルの当てはまりの良さを表す自由度調整済み決定係数 (\bar{R}^2) は、いずれの場合においても全変数を投入した推定3で、0.32～0.41と最も良い結果が得られた。本稿の推定モデルは公務員転職者の職業キャリア意識のばらつきの約35%～40%程度を説明することになる。以下では、投入したカテゴリー順に結果をみていく。

①基本属性について、「男性」では民間からの転職者（表4）で負、転職者全体（表5）で正の有意な結果を得た。ここから、男性で公務員間の転職を成功させる場合に職業キャリア

表4 職業キャリア意識の規定要因（民間のみ）

Ordered Probit 推定			推定 1	推定 2	推定 3
ダミー変数			係数	係数	係数
①	性別	男性	-0.110**	0.088	0.812***
	採用試験区分	大学卒	0.486***	0.194*	0.111
	結婚の有無	既婚	-0.151**	0.454**	0.58E-02
②	内定公務員	第1志望		-0.262***	-0.194
		第2志望		-0.330***	-0.334**
		第3志望以下		-0.110	-0.148
	勤続年数	5年未満		0.092	0.237**
		5-10年未満		-0.134*	-0.082
		10年以上		-0.214*	0.202
	就業満足度	仕事内容面		0.076	-0.151
		待遇面		0.261***	-0.026
		職場環境面		0.110	0.364***
③	公務員就業における安定意識				0.060
定数項			0.627*	0.482**	0.182*
標本数			377	377	377
自由度調整済み決定係数			0.106	0.258	0.411
Log likelihood			-215.26	-303.22	-130.95

注：***は有意水準1%で、**は有意水準5%、*は有意水準が10%であることを意味する。

ア意識の形成に結びつきやすくなる可能性が汲み取れる。表6の寄与度が16.3と高い値を示していることからその信頼性は高い。また、「大学卒」では民間からの転職者のみ（表4の推定1）で有意性の高い正の結果を得た。すなわち、大卒者で民間企業から大卒公務員へ転職する場合、キャリア形成への重要な意識要因になり得ることが示唆される。さらに、「既婚」では両ケースの推定1とともに有意な負の結果を得た。すなわち、独身者で公務員転職を実現させる場合、移行経路に関わらず、自ら意図して転職するケースが多いことが推察される。しかし、推定2ではいずれのケースにおいても正で有意な結果を得ていることから、配偶者を伴って公務員転職をする場合であっても将来の職業キャリア意識の具体化への契機になり得ることが考えられる。したがって、配偶者の有無が職業キャリア意識に与える影響については、一概に結論できない。

②公務員就業に対する納得要因について、内定公務員の「第1志望」で両ケースとも統計的に有意であるが、推定結果は予想に反して負の符号である。すなわち、本命の公務員への転職実現が、キャリア形成上の手段というよりも目的（人生目標）としての意味合いが強いことがうかがえる。しかし、表4の民間からの転職者では「第2志望」でも有意性の高い負の結果が出ていることから、公務員転職に成功すること自体が人生目標における達成感や到達感を醸成させる可能性も考えられる。しかし、寄与度は-8.8であり、職業キャリア意識への影響度は高くない。

勤続年数については、「5年以上10年未満」「10年以上」と長くなるケースで、有意な負の結果を得た（表4および表5の推定2）。一方で、「5年未満」という短い期間で逆の正の結果を得ている（表4および表5の推定3）。一般に、勤続年数の長期化とともに職業キャ

表5 職業キャリア意識の規定要因（民間+公務員間）

Ordered Probit 推定			推定 1	推定 2	推定 3	
ダミー変数			係数	係数	係数	
①	性別	男性	0.286***	0.081	0.493***	
	採用試験区分	大学卒	-0.072	0.075	-0.010	
	結婚の有無	既婚	-0.103***	0.171*	-0.57E-02	
②	内定公務員	第1志望		-0.273***	0.118	
		第2志望		-0.032	-0.374***	
		第3志望以下		-0.024	-0.156	
	勤続年数	5年未満			0.136	0.142**
		5-10年未満			-0.218***	-0.128
		10年以上			-0.018*	-0.274**
	就業満足度	仕事内容面			-0.070	0.011
		待遇面			0.222***	-0.098
		職場環境面			0.110	0.125
③	公務員就業における安定意識				0.042	
定数項			0.611*	0.343*	0.912**	
標本数			445	445	445	
自由度調整済み決定係数			0.156	0.201	0.324	
Log likelihood			-228.01	-275.45	-168.93	

注：***は有意水準1%で、**は有意水準5%、*は有意水準が10%であることを意味する。

表6 職業キャリア意識への寄与度 (%)

説明変数	寄与度
性別ダミー (男性)	16.3
内定公務員ダミー (第2志望)	-8.8
勤続年数ダミー (5年未満)	5.9
勤続年数ダミー (10年以上)	-6.8
就業満足度ダミー (職場環境面)	9.1

注1：職業キャリアに関する意識形成への貢献度を以下のように計算した。
説明変数Aの職業キャリア意識形成効果＝「100× {推定係数× (説明変数Aの最大値－説明変数Aの最小値)} / (最大の職業キャリア意識－最小の職業キャリア意識)」
注2：表4および表5の推定3のいずれかにおいて、有意水準1%または5%で統計的に有意な係数推計値が得られたもののみを計測した。また、複数の推定において、同符号で有意であった推計係数についてはそれらの平均値を使用した。

リア意識が次第に構築されることが考えられる (Chiocchio & Frigon 2006)。ここでは正反対の結果が示されていることから、転職後5年未満程度の比較的短い期間内で転職経験がキャリアの意識形成に反映されやすい可能性が指摘できる²⁰⁾。これは決して難易度が低くはない公務員採用試験を経験し、自己の判断に基づく転職が実現した直後にこそ、自覚や自律が芽生え始めることを暗示しているとともに、安定就業形態における自律意識の維持の困難さがうかがわれる。

就業満足度の「待遇面」において、両ケースの推定2でもとも有意性の高い正の結果が得られた。これは、前述した表3での公務員間の転職者における収入面での安定性がキャリアアップの基盤になり得るという結果に従うものといえよう。すなわち、個人のキャリア形成という問題に対し、経済的安定性が根源的要因になるという解釈ができる。加えて、民間からの転職者のケースの推定3で「職場環境面」の満足度が正の結果を示している。これは、就業満足度と職場環境の満足度の両方が終身的雇用 (一企業キャリア) をもたらすという Chiocchio & Frigon (2006) の結果と基本的に合致するものであるが、転職経験者全体の推定では得られなかった結果である。つまり、公務労働の職場内での人間関係の良好さに加え、快適な職場環境作りや福利厚生を充実させることは勤務継続意欲を高めるだけでなく、優秀な民間人材を外部からアウトソースするのに有効である可能性を表している。換言すれば、職場環境や人間関係面からの支援・整備は積極的な公務員転職を誘引するための重要な役割を担っていることが推察される。

③安定志向要因については、両ケースとも「公務員就業における安定意識」で有意な結果は得られなかった。ここで重要な知見として、一口に安定性といっても、民間からの公務員転職者と初職時点から公務員職に就いている公務員間の転職者とを一括りにできない繊細さ

があると考えられる²¹⁾。たとえば、職探しモデルを用いた Neal (1999) での「特定企業と将来の自己キャリアとをマッチングさせる際には過去の職業経験を判断材料に用いることが多いため、相当程度合致しない限り、転職先探しを先送りするインセンティブが働く」という結果を鑑みると、同業種間の移行なのか、あるいは異業種間の移行なのかで安定性意識の意味合いが異なることが考えられる。可能性のひとつとして、異業種間転職ほどマッチングにおけるリスクが高くなるため、安定性がより重要な要因になるかもしれない。しかし、データ制約上、これ以上立ち入って検討することには限界がある。

V. おわりに

以上、本稿ではこれまで実証研究の蓄積が十分でなかった安定職種への移行状況について、民間からの公務員への転職と公務員間の転職とを対比しながら、そこにみられる安定志向性の職業キャリア意識に及ぼす影響を考察した。日本の若者の安定志向が高まっているという指摘がなされる一方で²²⁾、「公務員志願者数は景気変動と逆相関で若干のタイムラグを伴いながら推移する」(猪木・勇上 2001, p.77) という考え方があり、これまで進路選択・決定時点における社会経済情勢の影響を強く受けるという前提が通説化されてきた。それ故、安定志向の将来のキャリア形成への効果については、公表されている集計データによる分析には限界があり、若者の就業意識が鮮明化されない現状があった。そこで、本分析では独自に実施した調査における若手公務員の個票データの中から、安定性などのキャリア志向性をより明確に持つと思われる前職経験のある者のデータを抽出することによりこの問題を克服した²³⁾。

本研究における回帰分析の結果から、以下の二点が示唆された。第一の要点は、公務員転職自体が「性別」「結婚の有無」「内定公務員」の相違に関わらず職業キャリア意識に有意な影響を与えることが明らかとなった。このことは、公務員への転職がキャリア形成に対してさまざまな影響を及ぼし得ることを端的に示すものである。第二の要点は、「第一志望公務員での採用」「勤続年数が5年以上10年未満」「勤続年数が10年以上」で負、「待遇面での就業満足度」「勤続年数が5年未満」で正の有意な効果を与えているという結果が得られたことである。これらの推定結果を総合すると、たとえ本意ではない転職であっても、その後の5～10年以上の安定的な就業経験が自己キャリアの自律を次第に損なわせること、そして、その背景では待遇面での安定性が下支えしているという解釈ができる。これは、日本労働研究機構(1999, p.44)による、転職者の間で「キャリア意識」と「キャリア形成に結びつかない転職を経験してきたという意識」が有意な負の相関関係にあるという調査結果に従う部分である。すなわち、納得の有無に関係なく、転職の実現自体が勤続の長期化とともに

に移行過程を正当化するという関係が1980代～1990年までと同様に、2000年以降においても成立している可能性をうかがわせるものである。もちろん、本稿のように公務員就業に限定した事例においては、公務員採用試験の受験年齢要件が通常30歳代半ばまでであることが大きく関係していることは否めない（ビッグペン2000）。

このような研究結果が得られた一方で、本研究の限界についても次のように言及できる。「公務員就業における安定意識」では民間からの転職者および公務員転職者全体のいずれの場合においても有意な結果は得られなかったことである。その理由として、猪木・勇上(2001、p.92)の指摘するjob security（景気に左右されずに確保される雇用）としての「安定」意識の存在は確認できたものの、「安定性にもとづくキャリア形成」という発展的な意識化には至っていないことが推察された。このことは、公務員のような安定就業形態が雇用面や収入面だけに限らず、将来的な精神的安定とどのようなメカニズムで関連しているのかを解明することの重要性を示唆しており、今後の研究の一方向性を照射している。しかしながら、こうした結果からは、若者本人の内面の変化に着目するだけではなく、不本意ながらも就業した職場での充実度や適応度、さらに、そこでの新たな目標や課題の発見に関する諸要因を検討していく必要性として言及することもできるだろう。

以上を総括すると、わが国の就職市場に根強く存在する安定志向性と職業キャリア意識の関係については、次のような解釈ができる。まず、社会不安や経済情勢の不安定化は確かに若者の安定志向性を強める傾向がうかがえる。外部労働市場の変化は不本意な就業形態を若者に享受させている可能性があるとともに、待遇面における就業満足度が職業キャリア意識の顕在化にとって鍵となっている。すなわち、待遇面での安定性が定着要因としてだけではなく、前向きな転職要因にもなり得ることは発見であった。ここから、安定就業形態における積極的なキャリア展開の可能性を汲み取ることができる。さらに、キャリア形成の自律意識の持続性という点では、「勤続年数5～10年以上」が職業キャリア意識に対して負の効果を与えていたことから、5年もしくは10年単位の恒常的なキャリア自律支援策が肝要であるという政策的な指摘ができる。対照的に、転職による安定的職種への移行の結果として、自己キャリア形成の自律を促すには、安定職種への可能性を維持しながらも、その潜在的な能力や意欲を顕在化できないままの不安定就労者の困難を軽減することが望まれよう。求職者の能力に関する求人側と求職側との情報の非対称性を解消していくための、情報面での環境改善が政策として有効である。

最後に、本稿では安定職種への転職行動が将来のキャリア形成の礎になっている可能性を検討したが、安定志向性がキャリア形成へ及ぼす影響についての明確な根拠が得られたわけではないため一定の限界が存在する。したがって、継続的な課題への探求と経験的な事実の蓄積によって実証データの分析とその集約、および、仮説検証を縦断的に行うことが課題と

なる。前職から安定職種への移行について理解するには、就活時、就業開始時、離職時、ならびに現時点など、複数時点にわたる長期的状況がより豊富な情報を与えてくれるからである。言うまでもなく同一個人について追跡調査したパネルデータの利用が適している。今後は調査対象や調査時点などを拡充し、安定就業を実現させた転職者の十分な標本を確保したパネル調査の実施が期待される。加えて、本稿の発展的な研究課題として、公務員の人事異動と個人のキャリア形成をいかにして融合させていくべきか、あるいは、市場化テストなどの官民が競合する関係性に対して、公務員の雇用（解雇）問題とするのではなく、公務員転職を含むキャリア形成上の問題としていかにして取り組むべきかなど解決すべき検討課題は少なくない。筆者のこれからの課題としたい。

謝辞

本稿を作成するにあたり、同志社大学大学院教授の中尾武雄先生からご指導を賜った。ここに記して、感謝の意を表します。また、本調査にご協力下さった首都圏（東京都内の15区役所および12市役所）ならびに関西圏（大阪・京都・兵庫・滋賀・奈良・和歌山・三重の16市役所）の若手職員の皆様にもこの場をお借りして謝意を申し述べます。

註

- 1) 日本労働研究機構（1999, p.44）の分析において、異業種間転職者と同業間転職者に分かれる背景要因として用いられている概念であり、具体的には以下の5つの意識のいずれかとされる。①過去に習得した専門知識・技術を生かせる業務をしたいという意識、②より高度な知識・技術を必要とする業務をしたいという意識、③出世コースの業務をしたいという意識、④転職しながら自分の専門分野を形成していきたいという意識、⑤キャリア形成に結びつく転職をしていきたいという意識、である。しかし、公務員職種への移行に限定した本研究においては、安定就業下での将来における職業イメージの鮮明度（具体化の程度）に関心の重きを置いているため、上記のJIL（1999）の枠組みにとらわれない、「自律的な職業キャリアのイメージ」という操作的な定義づけをしている。
- 2) 若者の安定志向に関する実証研究は、日本と欧州12カ国とを比較した日本労働研究機構（2001, p.70）がある。そこでは「大学教育と対応しない仕事を選ぶ理由」として、日本の大学生が「安定している」（男性21.0%、女性19.7%）を筆頭にあげているのに対し、欧州諸国（平均）では「安定している」は男女とも5番目にとどまっている。

- 3) 労働政策研究・研修機構（2008）の意識調査では、2004年調査と比べて「貧富の差が少ない平等社会（43.2%）」が「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会（31.3%）」を逆転しており、景気低迷による保守的傾向が強まっているという。また、社団法人日本私立大学連盟が2006年に122の私立大学の学生6,639人を対象に実施した『第12回学生生活実態調査』では、希望する企業について、2002年調査で第1位であった「自分の能力をいかせるところ（38.1%）」を「安定しているところ（47.9%）」が上回っており、就職活動における現実的意識や安定志向の高まりを示す結果となっている。
- 4) 移行経路については、民間企業と公務員を行き来する外部労働市場的な状況と公務員間を行き来する内部労働市場的な状況に分けられる。山本（2007, pp.110-114）では、本研究とは逆に、公務員職からの退出行動に着目しており、公務員から民間企業への転職者を「役人転業型」、公務員→民間→公務員のケースを「公務員出戻り型」として分類がなされている。
- 5) たとえば、Diemer & Blustein（2006）では意識の明確化とキャリア発達の重要な関係性について標準相関分析を通じて指摘する。一方、Trevor-Roberts（2006）はキャリアにおける不確実性に立ち向かうことこそがキャリア形成の本質であると指摘する。本稿では、予備的分析として、全データを用いた場合と転職経験者のみの場合でそれぞれOLS（最小二乗法）分析を行ったところ、明らかに後者の方がモデルの当てはまりのよさ示す決定係数値が高くなった。このことは統計学的にも転職経験者のデータのみ限定することの一定の意義を示している。
- 6) 中途採用者選考試験（再チャレンジ試験）の申込者数も平成20年度10,248人、平成21年度11,337人と増加傾向にある。また、試験区分による差こそあるものの、平均倍率57.3倍と狭き門になっている。〈<http://www.jinji.go.jp>〉（2009年8月21日取得）。
- 7) 本調査は、首都圏（東京都23区内の15区役所および12市役所）と関西圏（大阪・京都・兵庫・滋賀・奈良・和歌山・三重の主要16市役所）の20歳代～35歳までの一般行政事務職員1,435人を対象に実施した郵送法と留置法による自記式の質問紙調査（スノーボール・サンプリング法）である。前者の方法については、回答後に回答者から直接筆者に質問紙を郵送してもらうことで回答の匿名性を確保した。後者の方法については、質問紙調査とインタビュー調査の両方を実施した場合に使用した。事前に調査票を配布し、後日のインタビュー調査時に調査員が直接回収した（有効回答率：首都圏64.8%、関西圏37.3%）。
- 8) 分析対象を20歳代から35歳までとしたのは、通常、公務員就業をする際に義務づ

けられる公務員採用試験における年齢要件（大卒公務員では30歳代前半、高卒公務員では20歳代前半）を考慮したためである。また、直近の就業形態についても、正規職と非正規職の場合とでは、キャリアアップ面において少なからず差異が生じることが考えられる。そのため、公務員職への移行を正確に把握するためには、前職の仕事が民間か公務員かに加え、正規か非正規かの雇用区分別に捉えることが望ましい。しかしながら、公務員間の転職者の標本数は68人とかなり限定されている上、さらに正規／非正規による細分化を行うとすると、著しくデータの信頼度が損なわれる可能性が生じる。このようなデータ制約上の問題から、派遣（契約）職員から正規職員へ昇格した者も公務員間の転職経験者としてデータに含んだ。ちなみに、雇用区分の違いから移行状況を分析したものに玄田（2009）がある。

- 9) サンプル・セレクション・バイアスを回避する方法として、プロビット法と最小二乗法によって推定できる2段階推定法（Heckit）が一般に用いられる（Heckman 1979）。
- 10) 「七・五・三」とは、1990年代における新規学卒就職者の3年以内に離職する割合が、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割にのぼる状況を表す言葉である。（黒澤・玄田 2001, p.4）ただし、データ制約上、本稿では中学卒者の状況については確認できていない。
- 11) 定着者と転職者の相違については、合致性の観点から、有意差の有無について相反する実証結果が存在する。しかし、有意差がみられる場合であっても、一般的には弱い相関性とされることが多い（たとえば、Meir & Naon 1992）。
- 12) 転職経験の有無と就業満足との関係性については、Oleski & Subich（1996）やChiocchio & Frigon（2006）のように、Holland（1997）のPerson-Environment Fit Frameworkを用いた幾つかの先行研究が存在する。それらの分析では、定着者よりも転職経験者の方が個性プロフィールにより合致したキャリアに移行する傾向が確認されている。一方、若年女性を対象とした鈴木（1996, p.121）の分析では、勤務先満足度が就労継続や転職の規定要因にはならないとしている。
- 13) 筆者が2007年9月～2008年8月にかけて首都圏および近畿地方の若手公務員46人に対して実施したインタビュー調査『20歳代の若手公務員のキャリア意識調査』では、公務員転職経験者11人（うち、民間から公務員への転職者が5人、公務員間の転職者が6人）が含まれていた。両グループ間で「とりあえず公務員になりたい」という意識（「かなりあった」＝5～「全くなかった」＝1）において、前者（3.80）が後者（2.67）を1ランク以上も上回っており、外部から公務部門への参入時における「とりあえず意識」の強さを確認した。「とりあえず」については各人ごとで様々

な解釈が考えられるため扱いに注意を要するが、日本労働研究機構（1999, p.44）では、バブル崩壊による景気悪化によって「初職継続意志（＝とりあえず就職するが別の進路を考えていた）」が異業種間転職者の間で弱まることを確認している。

- 14) 公務員就業における安定意識の類型化については、鈴木（2007）で取り上げられている3つの安定性（「経済的安定」「精神的安定」「受動的安定」）に基づいている。質問紙では、それぞれにつき2つずつの選択肢（計6つ）を設けた。経済的安定からは「雇用面」「収入面」、郷里や親元に定着・回帰して働けるといった精神的安定からは「精神面」「保障面」、自分自身よりも力強い他者に依存するという意味での受動的安定からは「所属面」「将来性」を設定した。それ以外にも「その他（自由記述欄）」を設けており、育児休暇や年次有給休暇のとりやすさや継続勤務のしやすさなどの「福利厚生面」という意見が女性回答者に多かった。
- 15) とりわけ、雇用面での安定志向性が両グループとも半数を占めている。これは雇用面の安定性が他の3つ安定志向性に比べ広範な意味を含んでいることが一因として考えられる。
- 16) 定着者グループにおいても、「定年まで継続」が57.0%、「特になし」が23.5%であり、転職経験の有無と希望進路に対する意識との間における関連性は低いことがうかがわれる。
- 17) 予備的分析として、被説明変数に職業キャリア意識に関するダミー変数（「十分持っている」「持っている」のいずれかを選択＝1、それ以外＝0）を用いたプロビット推定を実施した。しかし、被説明変数に職業キャリア意識に関する5ランク（「十分持っている」＝5～「全く持っていない」＝1）を用いた順序プロビット推定の方がよりよい推定結果が得られたため、後者の推定方法を採用した。また、本分析における統計解析には、統計ソフトTSP5.0を使用した。その際、Bronwyn & Clint（2004）を参照した。
- 18) 本稿で主眼に置いている安定志向性のような質的変数を、0または1をとる変数としてダミー変数化することは、重回帰分析による予測が可能になるというメリットがある。したがって、本分析では、説明変数はすべてダミー変数を使用している。
- 19) 実際に、本調査のサンプル全体の86.2%から「公務員就業の中で何らかの安定性を感じる（＝「とくに感じない」以外）」という回答を得た。また、安定性の具体的側面（内訳）については、上位順に「1.雇用面（46.3%）」「2.保障面（16.0%）」「3.収入面（8.9%）」「4.精神面（6.2%）」であった。
- 20) Schein（1978, p.120）が「労働者が企業や自治体組織に留まり続けることは、必ずしも労働条件の受容を意味するものではない」と指摘するように、成果主義的な労使

関係において勤続年数の長さだけで労働者の心理状態を判断することの危うさの一端をここでも確認することができる。

- 21) 人事院編の平成 18 年度公務員白書では、「国家公務員のほうが民間企業よりも魅力的な事項」として、学生アンケートを実施している。そこでは、大学 3 年生で国家 I 種試験を第一志望にする者や公共政策大学院生では「社会貢献度」が約 70～80% で第 1 位（「安定性」は 42～54% で第 2～3 位）であるのに対し、大学 3 年の民間希望者では「安定性」が 75% でトップとなっており、外部から見た場合の安定イメージの高さを示す結果となっている（p.11）。
- 22) 2009 年秋以降の世界景気の急降下により、2009 年度新卒採用戦線ではバブル期以来の「売り手市場」に急ブレーキがかかるとともに学生間で安定シフトの様相を呈してきている（東洋経済新報社 2009, p.60）。
- 23) 日本労働研究機構（1999, p.46）では、民間から公務員へ転職した者が初職選択時に重要視したものについて分析している。そこでは、83-85 年卒で 22.9%、89-91 年卒で 54.5% の者が安定性を回答している。すなわち、新卒採用時点で不況の影響を強く受ける世代ほど安定志向性が高くなる可能性が示されている。

参考文献

- Bronwyn, H. H., and Clint, C. (2004) *TSP version 5.0 reference manual*, TSP International, Stanford, California.
- Chiocchio, F., and Frigon, J. Y. (2006) Tenure, satisfaction, and work environment flexibility of people with mental retardation, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, pp.175-187.
- Derr, C. B. (1986a) Five definitions of career success: implications for relationship, *International Review of Applied Psychology*, Vol. 35, pp.415-435.
- Derr, C. B. (1986b) *Managing the new careerist*, Jossey-Bass Inc Pub.
- Diemer, M. A., and Blustein, D.L. (2006) Critical consciousness and career development among urban youth, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, pp.220-232.
- Donohue, R. (2006) Person-environment congruence in relation to career change and career persistence, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, pp.504-515.
- Heckman, J. J. (1979) Sample selection bias as a specification error, *Econometrica*, Vol. 47, pp.679-694.
- Holland, J. L. (1997) *Making vocational choice: A theory of vocational personalities*

- and work environments* (3rd ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Jovanovic, B. (1979a) Job matching and the theory of turnover, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, pp.972-990.
- Jovanovic, B. (1979b) Firm-specific capital and turnover, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, pp.1247-1260.
- Meir, E. I., and Navon, M. (1992) A Longitudinal examination of the congruence hypotheses, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 41, pp.35-47.
- Miller, O. S. (1978) *Employee turnover in the public sector*, New York Garland Publishing.
- Neal, D. (1999) The complexity of job mobility among young men, *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, pp.237-261.
- Okeski, D., and Subich, L. M. (1996) Congruence and career change in employed adults, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49, pp.221-229.
- Schein, E. H. (1978) *Career dynamics: matching individual and organizational needs*, Addison-Wesley Publishing Company.
- Topel, R., and Ward, M. (1988) Job mobility and the careers of young men, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, pp.439-479.
- Trevor-Roberts, E. (2006) Are you sure? The role of uncertainty in career, *Journal of Employment Counseling*, Vol. 43, pp.98-116.
- 猪木武徳・勇上和史 (2001) 「国家公務員への入職行動の経済分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会、75-103頁。
- 黒澤昌子・玄田有史 (2001) 「学校から職業へ——『七・五・三』転職の背景」『日本労働研究雑誌』第490号、4-18頁。
- 玄田有史 (2009) 「正社員になった非正社員——内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』第586号、34-48頁。
- 社団法人日本私立大学連盟 (2007) 「第12回学生生活実態調査の概要」『私立大学学生生活白書2007』1-37頁。
- 人事院編『年次報告書(公務員白書)』平成2年度版—平成21年度版。
- 鈴木淳子 (1996) 「若年女性のキャリア選択規定要因に関する縦断的研究——同一組織内における就労継続および転職」『心理学研究』第67巻第2号、118-125頁。
- 鈴木哲也 (2007) 「大学生の職業意識と公務員志向」『高知女子大学文化論叢』第9号、35-49頁。
- 東洋経済新報社 (2009) 『週刊東洋経済』2009年2月7日号、60-61頁。

- 日本放送協会放送世論調査所編（1979）『日本人の職業観』、日本放送出版協会、12-18 頁。
- 日本労働研究機構（1999）「変化する大卒者の初期キャリア——「第 2 回」大学卒業後のキャリア調査より」『JIL 調査研究報告書』No.129、日本労働研究機構、39-60 頁。
- 日本労働研究機構（2001）「日欧の大学と職業——高等教育と職業に関する 12 カ国比較調査結果——」『JIL 調査研究報告書』第 143 号、26-42 頁。
- ビッグベン（2000）『公務員に転職ダ!』同文館。
- 山中俊之（2006）『公務員人事の研究』東洋経済新報社、131-157 頁。
- 山中俊之（2009）『公務員の人材流動化がこの国を劇的に変える：奇跡を起こす「5 つの急所」』東洋経済新報社。
- 山本直治（2007）『公務員，辞めたらどうする?』PHP 新書。
- 山本直治（2009）『公務員入門』ダイヤモンド社。
- 労働政策研究・研修機構編（2008）「従業員の意識と人材マネジメントの課題に対する調査」『JILPT 調査シリーズ』第 51 号、11-21 頁。

付記

本論は、筆者が 2009 年 6 月 28 日（日）に行った日本ボランティア学会 2009 年度大会における口頭発表「公務労働における就業意識——転職経験をもつ地方公務員のキャリア意識の考察」（於、龍神行政局〔和歌山県〕）、および 2009 年 11 月 7 日（土）に行った日本キャリア教育学会第 31 回研究大会における口頭発表「前職のある若手公務員の就業意識に関する一考察」（於、椋山女学園大学）における報告の内容をふまえたものである。

Career Consciousness among Young Public Servants with High Job Turnover: How does Stability Influence Career Consciousness?

NAKASHIMA Tsuyoshi

The present study investigated the career consciousness of 445 young Japanese public servants (aged 20 to 35) with high job turnover. A questionnaire was conducted with two groups: the Private-public Transitions Group (N = 377) and the Intra-public Transitions Group (N = 68).

The result indicated that while the Intra-public Transitions Group increased their job satisfaction rate in conjunction with their work content, the Private-public Transitions Group increased their satisfaction level due to their benefits, treatment, and working conditions. Furthermore, the results disclosed that there was a positive correlation between “stability orientation” and career consciousness among the participants who had worked for up to five years in their new positions or who were satisfied with their current benefits and treatment.

Interestingly, for the male participants who were satisfied with their working condition, their willingness to stay with their current positions and to change jobs heavily relies on the satisfaction rate of their benefits and treatment in their workplace. On the other hand, in the case of participants who worked for 5 to 10 years in their new positions, the result adversely affected their career consciousness.

The paper also discusses the possibility of career development and the difficulty of employees maintaining a self-awareness of career development possibilities under stable working conditions.

Key Words: young public servants, career consciousness, turnover, ordered-probit model