

公的セクターの初職選択理由における給与の重要性に関する研究

池田岳大・川村聡・文室駿
(東北大学 教育学部)

1 問題背景との所在と本論の目的

1.1 公的セクター人気の実態

多くの意識調査の中でもマスコミで特に注目されているのが、なりたい職業に関する調査である。この手の調査は頻繁に行われているが、調査によってデータにもばらつきが多く、学術的に信頼に値するものであるとはいえないが、様々な調査のどれを取っても、軒並み先生や公務員、警官、消防士などの公的セクターに関係のある職業が人気上位に位置している。人気の理由としてリストラがないこと、有給休暇や手厚い保障などが人気の理由に挙げられることが多い。新潟県では 3 人程度の社会人からの中途職員の募集に 697 人が募集（2009 年 1 月 10 日、朝日新聞）するということも起きていることから公務員という仕事の人気うかがえる。

これに対して、民間企業へのイメージとしては「就職氷河期」という言葉が流布したように、就職活動の際に自分が希望する会社で内定が取れない状況が想定される。また、いざ民間企業に就職できたとしても、いつリストラされるか分からない不安の中で生活する日々を送る人もいる。湯本（2001）でも特に中高年の自殺数の増加と経済生活問題との関連性に着目し、完全失業率と自殺数は強い正の相関があることを示しており、勤め先というものはその後の人生がどう転換するかの重要な分岐点であるといえる。

こうした公的セクターと民間セクターの双方に対するイメージから言われることとして、公務員志望者は、不安でなにが起こるか分からない将来に対して、一度就職してしまえば将来に対して安心感を獲得できる公的セクターに就職を希望する傾向にあり、民間セクターでは人生設計が難しく、不人気になっているという見方がある。

では実際、現実には公的セクターで働いている人はどれくらい存在するのであろうか。以下のデータは平成 23 年度の公務員部関係資料から作成した地方公共団体の総職員の推移を示したグラフである。

このグラフによると、平成 6 年から平成 16 年の 11 年間を見ると、公務員数というのは減少している。これは一般職に属する常勤の職員数であり、知事や議員などの特別職を除いた数である。この総務省のデータによれば、地方公共団体の総職員数のピークは平成 6 年の約 328 万人で、それ以降逡減している。さらに平成 17 年以降も一貫して減少し、平成 23 年度には約 279 万人にまで減少しており、約 50 万人分の削減が行われたことになる。しかし、この期間の人口変化が考慮されていないため、割合にまで言及できない。そこで、2005 年と 2010 年に行われた国勢調査をもとに、15 歳から 64 歳までの生産年齢人口に対する地方公務員の割合を比較した。それに 2005 年が約 3.6%、2010 年が約 3.4%と割合が小さくなっていることがわかり公的セクターの人員削減がみてとれた。

これに加えて、国家公務員数というのは政府が 2005 年度から 5 年間で、新規採用数を

2004 年度末定員の 10%にあたる約 3 万 3000 人の削減を進めており、さらに 2013 年度は 2009 年度比で 56%削減する方針を定め、国家公務員も減少する。そのため、本来は国家公務員志望であった人が都庁やその他の地方公務員へと流れていき、公務員への関門が高くなる可能性が示唆される。

次に問題に挙げられることは、地方公務員と国家公務員の給与格差である。これを示す指標としてよく用いられるものがラスパイレス指数というもので国家公務員の給与を 100 としたときの地方公務員の給与水準のことである。同じ公務員同士であるため、ある程度均衡が図られるように調整する一方で、生活費や物価が考慮されて、地方公務員の給与は決定される。しかし、以下の表は平成 17 年の総務省による調査では、都道府県別にラスパイレス指数と公民の給与格差率が示されている。これによるとラスパイレス指数が 100 を超えている都道府県は 18 都道府県ある。これらの都道府県に一貫した特徴は見出せないが近畿・中国地方を除くすべての都道府県に分散してみられる。その中には秋田県や山形県が含まれているが、これらの 2 県は内閣府が行った「県民経済計算」による一人あたりの県民所得の推移が平成 17 年では平均より下に位置している。その中では東京を 100 としたときの 1 人あたりの県民所得で秋田県が 49,9%で山形県が 51,7%と低水準で示されているにも関わらず、この 2 県の地方公務員の給与は東京を始めとする都市部に多い国家公務員より高くなっており、民間セクターと比較して相対的に高給であることが想定される。さらに公的セクターと民間セクターの給与格差を見た（若林，2008）。

1.2 問題意識とその意義

ここまで述べた公的セクターに関する実態からも、公務員の給与というのはただ安定しているだけでなく、高給であることが示唆され、それが非難的になることを述べてきた。

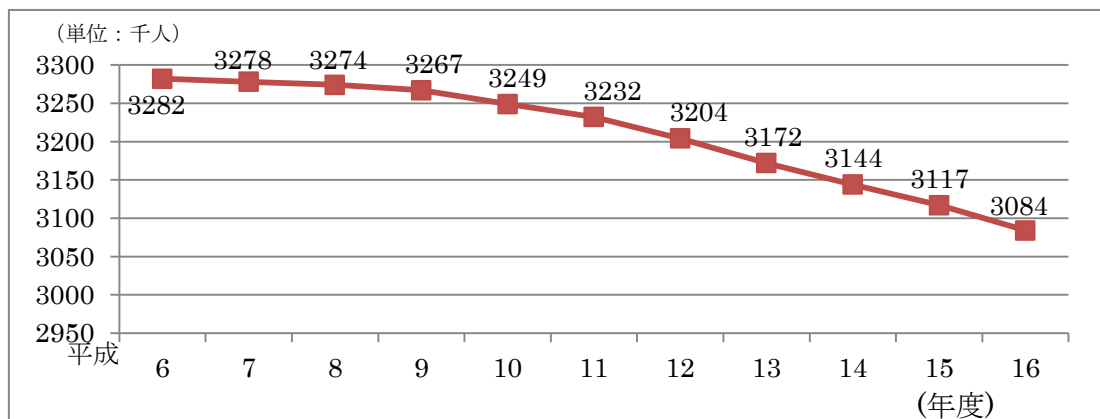


図 1 地方公務員数の推移

しかし、逆に就職する若者から見れば良い条件に恵まれているともいえる。倒産することもないし、普通に働いていれば高給が入る職であるということが先行研究から指摘されている。給料が高く、そのうえ安定であるといった公的セクターの魅力が初職選択の際の大きな規定要因となりえるのではないかと考えた。

こうしたほかの職業と比較して特殊な公的セクターにおける職業選択行動の特徴を見出すことで、その他の職業選択行動の特徴も考察できると考える。さらにこのような調査によって得られた結果で世論の公的セクターの給与に関するイメージが分かり、公民間での

給与に対するイメージの違いも知ることができる。さらに都市部と地方での公的セクターの職業選択行動を調べることで地方分権のもとでそれぞれの地域に適合した給与水準の策定にもつながる。さらに、民間企業の現実というのも給料に絞っていえば知ることができるので民間企業に対する改善策も見出せる。

1.3 先行研究

先行研究のなかで、公的セクターだけに焦点をあてた研究というものはあまり多くはないが、その中でも船橋（2007）の賃金に関する研究によれば公務員の賃金の高さは 1000 人以上の大企業と比べても遜色のない高さにあることを示していて、また分析対象が大都市に限定していることから、地方において公務員の賃金の高さが突出している可能性を示唆している。また、若林・中村・斉藤（1986）の研究では、高い安定性を持つものが公務員に魅力を感じ、逆に挑戦ややりがいを大事にする人はあまり、公務員に魅力を感じないという結果を示している。

船橋（2007）では公的セクターの賃金の高さに触れているが、職業選択行動の分析は行っておらず、若林・中村・斉藤（1986）でいう安定志向は因子分析によって、挑戦志向型と安定志向型に分けた広域の安定性であり、給料だけに絞ったものではない。さらに高給であることと、職業選択行動の関連についても触れられた研究はほとんどみられない。中畠（2010）では若手公務員の 8 割が現職に何らかの安定性を感じるという結果を示していることから、職業選択時点で安定性を重視する可能性も考えられる。

さらに菰田（2005）の研究では大学生を進路選択場面での選択のパターンで「現実著直視型」、「両方追求型」、「モラトリアム型」、「フリーター型」、「中間型」の 5 類型に分け、その中で現実著直視型は職業価値観の自己価値を重視していないとの結果を示している。つまり経済状況に応じた現実的な選択を行うと述べているが、これが公的セクターという特殊な職種においても適応されるかという疑問と現実著直視型のような人が公的セクターに関する意識はどのようなものであるのかといった疑問も生じる。

先行研究はより大きな流れを見る研究が多いが、その中でも特に給料という側面に焦点をあてた研究を本研究では行うことにした。

2 データと仮説

2.1 データ

今回の検証で用いるデータは、2012 年 7 月に行われた「若者のライフスタイルと意識に関する調査」という山形大学の地域教育文化学部と東北大学教育学部による共同調査によって集められたデータを用いる。調査対象者は、日本全国の 20 歳から 39 歳までの非学生の男女で、実査は郵送法によって行われた。計画サンプルサイズの 500 名に対して有効回答数は男性 240 名、女性名 224 の計 465 名で有効回収率は 93%であった。

2.2 仮説に用いる変数の設定

2.2.1 独立変数と従属変数について

ここまでの問題意識と先行研究を踏まえて挙げた仮説として、職業選択に際に給料が

高いことを重視する人は公的セクターに就職するのではないかという仮説と給料が安定していることを重視する人も公的セクターに就職するのではないかという仮説である。この調査では特に初職選択の際に絞って検証を行う。その理由としては、転職した人などはどの職について尋ねられていつの時点か不明であり、転職後の職業選択の要因は初職のそれとは変化する可能性があり、また違った結果が想定されるためである。今回初職選択時において、給料が高いことと安定していることを選択理由にする傾向が、公的セクターか否かで違いがみられるという点に限定して、前の職による影響を排除した。

よって独立変数は、「初職選択時に給料が高いこと・安定していることを重視」とし、従属変数には「初職が公的セクターであること」となる。

2.2.2 第3変数に関して

第3変数として、初職勤務地を用いた。この理由としては問題の所在で述べた公民の間での給与の地域格差が生じるということから、地域によって公的セクターの位置づけに変化が生じるということが想定されるためである。さらに勤務地としたのは現住所と勤務地は異なることが多く、ふつう職業選択をする際は勤務場所を意識するのは当然であり、給与は勤務地ごとの物価によってある程度標準化がなされるため、現住所より初職勤務地のほうがこの調査には適していると考えた。

2.3 仮説のモデル

以上から想定される仮説は、

1. 給料が高いことを理由に初職に公的セクターを選択し、地方でよりその傾向が強い
2. 給料が安定していることを理由に初職に公的セクターを選択し、地方でよりその傾向が強い

の2つである。仮説のモデルは以下に示すとおりである。

図のように給料が多いこと、また給料が安定していることを理由に公的セクターを初職に選択する人傾向があり、その傾向は都市部より地方において強くみられるという仮説を立てた。

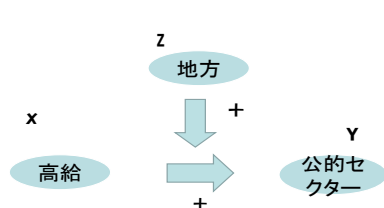


図2 仮説1

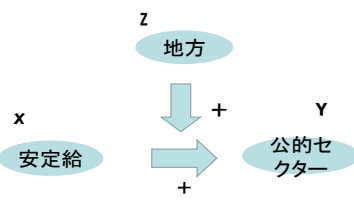


図3 仮説2

3 方法

3.1 変数について

3.1.1 仮説に用いる変数

次に仮説の検証に用いる変数について示す。

まず独立変数である、初職選択の理由で仮説 1 の「給与が高い」と仮説 2 の「給与が安定」に関しては、質問票の問 4 でおこなった「あなたが、学校を卒業後最初に就いたお仕事を選ぶにあたって、重視したことがらは何ですか」という質問を利用する。この選択肢は技術や個性に関する質問、給料に関する質問、地理的条件や知名度に関する質問など 10 項目の質問を設けているがこの質問項目はベネッセ教育研究開発センターの「若者の仕事生活実態調査報告書」の中にある仕事をする上で重視することがらに関する 20 項目の質問を参考にして作成した。そして回答者は、最も重視した事柄を選択するのではなく、10 項目それぞれの質問に対して、「あてはまる」、「ややあてはまる」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」から 1 つを選択する 4 件法を用いた。分析の際には、「あてはまる」または「ややあてはまる」を選択した人を「あてはまる」に再割り当てし、「あまりあてはまらない」または「あてはまらない」を選択した人を「あてはまらない」に再割り当てした。

従属変数である「初職が公的セクターであること」については、問 3 (3) の会社全体（支社等も含む）の初職での従業員数を訪ねた質問で、「官公庁」を選択したものを「公的セクター」とし、「官公庁」と「わからない」以外を選択したものを「その他」として、「公的セクター」と「その他」に分けて検証する。

さらに第 3 変数である「初職の勤務地が地方である」については、問 3 (4) の初職の勤務地に関する自由記述の質問をアフターコーディングしたものを、「都市」と「地方」に分類した。なお、ここでの「都市」と「地方」の分類の基準として、「東京 23 区」、「中核市」、「政令指定都市」に分類される市区町村を「都市」とし、その他の市区町村を「地方」に分類した。

3.1.2 その他の変数

今回の調査で定めた 2 つの仮説以外の可能性や、仮説との関連性をみるために、問 4 の初職に関する質問において、「給料が高い」と「給料が安定」以外の質問項目に関しても、給与に関する 2 つの項目と同様に、独立変数にこれを置き、分析を行い、給与面以外での初職選択行動の関連性を検証することにした。

さらに前に紹介した先行研究で、公的セクターが 1000 人以上の大企業と遜色のない給与であると述べたが、独立変数を「企業規模」とし、1000 人以上の大企業と、1000 人以下の中小企業と比較したとき、初職選択理由でどのような有意差がみられるか比較した。

3.2 分析方法

以下の分析結果で示すように、3 重クロス表で 3 つの変数を集計し、仮説ごとにカイ 2 乗検定とオッズ比を利用して統計的分析を行い、仮説を検証した。仮説以外のデータに関してもすべて 3 重クロス表とカイ 2 乗検定とオッズ比を利用した。オッズ比には、初職別に初職選択理由の選びやすさの違いがわかる指標であるため、公的セクターか否かで初職選択理由がどう変化するか明確にとらえられる。加えて、仮説以外の検証結果についても考察を行った。それは給料以外にも休みが多いことや社会貢献のためという公的セクターについてよくイメージされる項目が初職選択理由にも影響するのかを検証するためである。

4. 分析結果

4.1 記述統計量

記述統計量に関しては表 1 に示した。表からわかるとおり、公的セクターとそうでないその他の度数におおきな差が生じた。公的セクターの割合が 4.3%であり、またシステム欠損値は問 3 (3) で会社規模が「わからない」を選択した人が多かったため、増加した。

4.2 仮説 1 および 2 の検証

はじめに仮説 1 の検証である。仮説 1 は「給与が高いことを理由に初職に公的セクターを選択する」というものである。3 重クロス表と分析結果を表 2 で示した。

ここで都市、地方、合計それぞれでカイ 2 乗検定を行って検証した結果、都市においても、地方においても、合計においても有意な差がみられなかった。つまり給与が高いことを理由に初職に公的セクターを選択していることは実証されなかった。よって仮説 1 は支持されなかった。次に仮説 2 の検証である。

仮説 2 は「給与が安定していることを理由に初職に公務員を選択する」である。3 重クロス表と分析結果を表 2 に示した。

始めにカイ二乗検定を行うと、合計において 5%水準で有意な差が見られた。都市では有意な差はみられなかったが、地方では 10%水準に限りなく近い水準で有意な差が見られた。つまり、都市と地方の合計において給与が安定していることを理由に初職を公的セクターに選択することがわかった。地方と都市を比較すると、地方の方が都市よりもその傾向がある可能性も示された。

ここからは「給与が安定している」で合計に関して出た有意差についての検証を行う。結果は表 3 に示した。度数から見てわかる通り、今回の調査における公的セクターの度数は、そうではない人に比べて圧倒的に低い。このため周辺度数によって検証結果が左右されてしまう恐れがある。このため今回はその影響のないオッズ比を利用して検証したい。表 4 のオッズ比を見てみると、都市においては初職が公的セクターではない人よりも公的セクターである人の方が約 2.5 倍「給料が安定している」ことを初職の選択理由にしているとわかる。しかしこれは 95%信頼区間において下限が 1 を超えておらず、信頼区間が 1 を挟んでしまっているので統計的に有意とは言えない。単純な数値比較であると、オッズ比を比べると都市よりも地方の方が高くなっており、地方では初職が公的セクターではない人よりも、公的セクターである人の方が初職選択理由で「給料が安定している」を選びやすいという傾向が見える。また合計においては信頼区間の下限が 0.957 となっており、依然として統計的に有意とは言えないもののかなり有意に近い結果となっている。合計においては、公務員ではない人よりも公務員の人の人が 3.333 倍「給与が安定している」を選択しているということが見て取ることができる。

依然として統計的に有意とは言えないもののかなり有意に近い結果となっている。合計においては、公務員ではない人よりも公務員の人の人が 3.333 倍「給与が安定している」を選択しているということが見て取ることができる。

4.3 その他の初職選択理由について

給与以外の項目については有意差がみられたものは、地理的条件がよいこと、知名度が

表1 記述統計量

		度数	有効パーセント
有効統計量	公的セクター	20	4,3
	その他	330	71,0
	合計	350	75,3
欠損値		115	
合計		465	

表2 高給・初職・勤務地の3重クロス表

数値:%、()内は実数

勤務地	高給	初職		計
		公的セクター	その他	
都市	あてはまる	40 (4)	40,9 (72)	40,9 (76)
	あてはまらない	60 (6)	59,1 (104)	59,1 (110)
	計	100 (10)	100 (176)	100 (186)
地方	あてはまる	30 (3)	36,5 (54)	36,1 (57)
	あてはまらない	70 (7)	63,5 (94)	63,9 (101)
	計	100 (10)	100 (148)	100 (158)

「都市」 $\chi^2=1.400$ n.s 「地方」 $\chi^2=2.655$ n.s 「合計」 $\chi^2=3.982$ n.s

表3 給料安定・初職・勤務地のクロス表

勤務地	給与安定	初職		計
		公的セクター	その他	
都市	あてはまる	80 (8)	61,4 (108)	62,4 (116)
	あてはまらない	20 (2)	38,6 (68)	37,6 (70)
	計	100 (10)	100 (176)	100 (186)
地方	あてはまる	90 (9)	64,9 (96)	66,5 (105)
	あてはまらない	10 (1)	35,1 (52)	33,5 (53)
	計	100 (10)	100 (148)	100 (158)

都市」 $\chi^2=1.400$ n.s 「地方」 $\chi^2=2.655$ $p \div 0.103$ 「合計」 $\chi^2=3.982$ $p < .0$

表4 オッズ比

	値	95% 信頼区間	
		下限	上限
都市	2.519	.519	12.214
地方	4.875	.601	39.547
合計	3.333	.957	11.610

ある会社であること、人や社会の役に立つことの3項目であった。ここからは、実際に得られた数値をもとに結果について考察する。

まず、地理的条件に注目すると「都市」では10%水準で有意な差が見られた。しかし、「地方」及び都市と地方の合計では有意差が見られなかった。したがって、「都市」では初職における公務員と非公務員の選択に「地理的条件がよいこと」が何らかのかたちで作用していることがわかる。だが都市と地方の合計、つまり日本全体ではその傾向はみられなかった。よって、「地理的条件よいことが」初職の選択に関係するのは「都市」だけであり、日本全体からみると局地的な現象であるといえる。（「都市」 $\chi^2=3.549$ $p < .06$ 「地方」 $\chi^2=.05$ $p < .823$ 「合計」 $\chi^2=2.228$ $p < .136$ ）

知名度に注目すると「都市」では有意な差は見られなかったが、「地方」及び日本全体では 5%水準で有意差が認められた。したがって、都市部では知名度を理由に初職を選択せず、地方では知名度を理由に初職を選択する傾向があることがいえる。また、その傾向は日本全体に目を向けたときにも同様の傾向があるといえる。（「都市」 $\chi^2=2.134$ $p<.144$ 「地方」 $\chi^2=4.935$ $p<.026$ 「合計」 $\chi^2=6.930$ $p<.011$ ）

社会の役に立つこと、という項目に注目すると「都市」では有意差は見られなかったが、「地方」及び日本全体では 1%水準で有意差が認められた。したがって、都市部では知名度を理由に初職を選択せず、地方では知名度を理由に初職を選択する強い傾向があることがいえる。また、その傾向は日本全体に目を向けたときにも同様の傾向があるといえる。

（「都市」 $\chi^2=2.182$ $p<.014$ 「地方」 $\chi^2=8.761$ $p<.003$ 「合計」 $\chi^2=9.747$ $p<.002$ ）

また中小企業と大企業で分けて初職選択理由を尋ねた結果で大きな有意差がみられたのは給与が高いこと、給与が安定していること、知名度があることの 3 つであり、ともに有意差は 1%水準でとても大きな有意差を示す結果となった。これら 3 つの結果は都市、地方、都市と地方の合計すべてについていえた。大企業は中小企業に比べて、賃金面で優遇されるという側面と、やはり知名度が高いということがそのまま初職選択の際の理由として挙がってくることが確認された。さらにこの項目をみたときに給与が安定している、と知名度という点で公的セクターと類似性がみられる結果となった。

5 結論

5.1. 「給与が高い」と「給与が安定」について

仮説 1 は 4.1 において支持されなかった。給与が高いという理由で公的セクターを選択しない傾向は、そのクロス集計表を見てもわかる通りであるが、その他の人達も給与が高いことを理由に初職を選択していない。公的セクターでもそうではない人もどちらも給与が高いという理由で初職を選択していないことが数値から見てとることができる。今回の調査対象者は 20～39 歳の若年層が設定されているが、ここから一つの特徴が考えられる。それはバブル経済が崩壊して就職氷河期といわれる時期に就職した人が多く含まれていることである。この就職氷河期と呼ばれる 1990 年代から 2000 年代の半ばにかけて、若年者の中で正社員の数は 300 万人以上減少している(本田, 2010)という状況あった。そのような厳しい時代に就職をした 20～39 歳は「給与が高いということ」を第一に掲げて就職するという行動を取れなかったのではないかと考えられる。仮説 1 が否定されたということは、初職選択時点で公的セクターがそれほど給与の高い就職先として認識されていなかったということが分析結果から見るができる。この傾向は、都市においても地方においても変わらないことが示された。

仮説 2 は 4.1 にて都市・地方の合計では支持され、都市と地方で比較すると地方で給与安定を理由に公務員を選ぶ傾向がみられた。給与が安定していることが公的セクターを選んだ理由であるというのは、公務員のイメージとして挙げられる「安定」が、実際に初職選択時点での公的セクターへの影響されることが分かった。地方勤務者のほうが給与安定を選ぶ傾向にあるのは、安定した給与を得る方法として公務員になることが確実であるという意識があるのではないか。都市であるとそれだけ就職先として民間セクターの規模や選

扱の幅が広がる。民間でも安定した給与を得られる就職先を選ぶことができるから、地方よりも公的セクターを給与が安定していることで選ぶ傾向は少ないと考えられる。また「給与が安定」しているということは、かなりの割合で雇用が安定しているという側面が考えられる。雇用が安定しなければ、いつ雇用が打ち切られて給料がなくなるかわからないといった不安定さが現れる。不安定な雇用形態は正規雇用ではなく非正規雇用であり、就職氷河期の間例えばフリーターと呼ばれるようなパート・アルバイト、あるいは派遣社員、契約社員等の非正社員の形で仕事を始めざるを得ない層が大きく増えてきている(本田, 2010)。こうした背景から正規雇用に就くことが雇用でも給与でも「安定」という観点から重要になってきていると考えられ、その中でもさらに安定しているイメージのある公的セクターに「安定」を求めて就くということが今回の調査では明らかになった。

ここで「給与が安定している」とことと「給与が高い」ことを比較する。クロス集計表を見ると、都市でも地方でも給与安定を選択している人数が、高給を選択している人よりも多くなっている(都市で給料安定選択:高給選択=108:72 地方で給料安定選択:高給選択=96:54)。これらから推測されることは上記の就職氷河期の影響である。高給が得られる見込みが薄い中で、しかし給料の安定した職業に就きたいと考えていた人が多くいたと考えられる。

5.2. 「地理的条件がよいこと」、「知名度がある会社であること」及び「人や社会の役に立つこと」に関して

仮説 2 が支持されたが、有意差がみられた 3 項目に関してその関連を考察していく。そもそも人間はどうして職を探し、就労するのだろうか。それは賃金を得て生活するためであり、そうしなければ生活していくことができない。社会を構成する大部分の人間が第一次産業に従事していた時代ならば所得を得るためではなく、食を得るために働いていた。だが、産業革命を経験し、国民のほとんどが労働者となり、企業に雇われ賃金を得ている現代の日本では就労の主たる目的は賃金を得ることであるといつてよいだろう。私たちは調査を行う際に、職業の選択理由として賃金が占める重要性は非常に高いと予測していた。そして、公的セクターは賃金が安定していて、なおかつ比較的高給であることから公務員を志望する人間は多く、実際に公務員になったものはその選択理由に賃金を挙げると予想した。しかし、その予想は全面的に支持されたわけではなかった。そこで、賃金以外にも公務員選択を促す要因に関して考察する。

5.1.でも述べた通りにこのアンケートに回答した方々はバブル崩壊後の就職氷河期に就職している。そのため、職を得るためにはあまり高い理想を掲げることができなかったと考えられる。つまり、誰もが就職したがる給料の高い企業を避けた求職活動が行われたのではないだろうか。

地方と都市では就職活動の際に、企業の絶対数に大きな違いがある。一般的に言われることであるが、企業は都市部に集中しており、地方には数が少ない。それを考慮すると都市部では就職の機会が地方に比べ多数存在するため、地理的条件を考えずに就職活動を行うことができたと考えられる。そのため、都市部では地理的条件を根拠として公務員を初職として選択することがなかったと考えられる。地方における公的セクターとは地方公務員を指すといえる。彼らにとって、地方に根差した仕事というイメージが強く、転勤も遠

方に飛ばされることも少ないため、定住地なども考慮しやすいのではないかと。それとは逆に都市部においては東京などを例にとると、民間であろうと公的セクターであろうと、県外からでも通勤する場合も多く、漠然とした勤務地のイメージはもっていたとしても、それが初職選択の際に影響するまでには至らないことが分かった。

次に知名度についてみていく。都市部では知名度を理由とした初職選択の傾向はみられなかった。都市部とはいえ就職氷河期においては知名度がある有名な企業に固執した就職活動ができなかったためだと考えられる。一方、地方では公務員を選択したものに知名度を理由とした職業選択の傾向が見られた。地方における公的セクターの意味合いというのは単に安定性というものだけではなく、都市でいうところの大企業のようなブランド力を備えた職場であるということがいえるのではないかと。また逆に民間企業には都市部の大企業のようなブランド力を備えた企業が少ないのではないかと。そのため、公的セクターの人々が知名度を初職選択理由にしたのは、「業績がある」とか「一流の企業である」とかといったことではなく、「よく地域社会に認知された職種である」といった意味合いが強いのではないかと推測がなされる。知名度が高い会社はそれだけ業績を上げている会社であり、地方における公的セクターというのは都市部の大企業の肩代わりのような機能を果たしているのではないかとということもいえる。

最後に社会貢献についてである。今回の調査では都市でも地方でも公的セクターを初職とした人の半数以上が、社会貢献を初職の選択理由として挙げている。反対に公的セクターでない人は半数以上が初職の選択理由として社会貢献を挙げていない。日本全体でも同様の傾向が見られた。ここから考えられることは2つある。1つ目は、公的セクターの役割が、社会貢献をその職業の根幹としているという考え方である。日本国憲法にあるように全体の奉仕者であるがために、社会貢献を志す者が公務員を職業としているのではないかと。2つ目は1つ目の裏返しになるが、公的セクターに入った以上、全体の奉仕者でなければならず、社会貢献を回答したというケースである。つまり、社会貢献という選択肢を選ばざるをえなかったか、別に考えてはいなかったけれど見栄を張って、あてはまるを選択した可能性も考えられる。今回の調査結果は1つ目の理由と2つ目の理由のどちらがもたらしたものか判断する材料はない。あるいはそのほかにも要因があり、それも複合してこの結果を導いた可能性もあり、単独で影響しているのかもしれない。

さらに重要な側面としては公的セクターが大企業と同等の就職先としての魅力やブランド力を持っているという可能性が示唆される。公的セクター就職者を除いた大企業と中小企業で分けて初職選択理由を尋ねた検定結果において、給与に関する2つの項目と、知名度に関して初職が大企業の者で生の相関がみられたが、このうち、給与が安定していることと、知名度があるという質問は公的セクター就職者でもみられる特徴であり、とても類似した結果となっている。つまり公的セクターは民間セクターとまったく独立したものではなく、就職時においては大企業の側に近いことがわかる。さらに公的セクターとその他に分けた10の初職選択理由では地方に有意差がみられる傾向があったが、このことから大企業の少ない地方においては公的セクターが大企業を希望していた人や大企業並みの魅力と備えた就職先として代替されていることが考えられる。つまり都市部より地方において、公的セクターは大企業のような処遇を受ける理由の1つとなっているのではないかと。今回の分析では公的セクターとその他で分けて分析を行ったが、公的セクターと中小企業で分

けた分析を行えば、大企業と中小企業で分けたときの分析結果により類似した結果が得られたのではないかと考えられる。

それでは、全体を通した考察をしていく。私たちの仮説は公務員の賃金が高いこと、安定していることが、初職の選択理由となると考えていた。しかし、賃金の安定こそ傾向が見られたが、賃金が高いことは選択理由になっていないとの結果であった。その背景にはバブル崩壊後の不景気が絡んでおり、とにかくにも就職することが優先されているように見えた。その中で、公務員を選択する積極的な理由として休みが多いことや社会貢献が考えられたが、実際に有意な差が認められたのは社会貢献と知名度の二つにとどまった。また、この二つも積極的に公務員になろうというよりも、公的セクターという身分が持つ特質によるものと推測される。

さらに都市と地方における差異としては、地方は都市に比べ、公的セクターの職業的ブランド力が高いという可能性も考えられ、地方において公的セクターの給与が安定しているという理由が初職選択にそのまま大きく反映されることが分かった。よって高学歴者が大企業に勤めることなく公的セクターに就職先に選択するのも一理あるのではないか。船橋（1982）によると、「教育アップグレーディング」により専門職や管理職で学歴閉鎖性、すなわち高学歴でないとそういった職業に就くことが困難になるということを示しているが、これらはブランド力の高い職業であり、この研究では示されていないが、公的セクターにおいても高学歴が前提となる学歴閉鎖性がみられる可能性が示唆される。

学歴閉鎖性に加えて、非正規雇用が浸透していく中で、公的セクターを初職に選ぶ人は給与面での安定性という点を民間セクター就職者より重視し、様々な研究で指摘されている、高給を得られる職業ということを理由に挙げる人は見られず、現代の日本の雇用形態や若年層の就業意識における公的セクターの果たす役割の一端が、この研究で明らかとなった。

参考文献

- 菰田孝之, 2005, 「大学生の職業選択行動の類型と職業価値観との関連」『進路指導研究：日本進路指導学会研究紀要』 23(1) : 1-9.
- 総務省自治行政局公務員部, 2011, 『公務員部関係資料』.
- 内閣府, 2008, 『県民経済計算』.
- 船橋伸一, 2007, 「学歴が賃金に及ぼす影響の実証分析」『経済科学』 55(1), 67-84.
- 本田由紀, 2010, 「大学と仕事との接続を問い直す」学術の動向編集委員会編『学術の動向：SCJ フォーラム』 28-35.
- 丸山文裕, 1982, 「高学歴社会における職業・賃金構造の変動」『大学論集』 11 : 23-41.
- 湯本誠, 2001, 「日本型能力主義と「中高年」の苦悩—自殺の急増とその背景を中心に」『札幌学院大学人文学会紀要』 70 : 33-49.
- 若林亜紀, 2008, 『公務員の異常な世界—給料・手当・官舎・休暇』 幻冬舎新書.
- 若林満・中村雅彦・斉藤和志, 1986, 「就職先としての組織の魅力と現代学生の職業志向」, 『経済学行動科学』 1(1) : 11-25.
- ベネッセ教育開発センター, 2006, 『若者の仕事生活実態調査報告書—25~35歳の男女を対象に—』.