

地方公務員を目指す学生の  
内的キャリア形成支援についての一考察  
—公務員試験対策プログラム受講者へのアンケート調査をもとに—

手 嶋 慎 介  
梶 山 亮 子

愛知東邦大学

# 地方公務員を目指す学生の 内的キャリア形成支援についての一考察

## ー公務員試験対策プログラム受講者へのアンケート調査をもとにー

手嶋 慎 介\*  
梶山 亮 子\*\*

### 目次

1. はじめに
2. 初期キャリア形成期における支援
  - 2-1 公務員志望者と初期キャリア形成
  - 2-2 学生のキャリア形成支援のためのキャリア論
  - 2-3 内的キャリア形成支援の必要性
3. 公務員を目指す学生と公務員試験
  - 3-1 公務員の分類と公務員を志望する動機
  - 3-2 公務員就職に対するコミットメント
  - 3-3 公務員試験の受験状況
    - (1) X県とx市の受験申し込みと受験状況
    - (2) 愛知県、名古屋市における公務員試験受験の状況
4. 公務員試験対策プログラム受講者へのアンケート調査
  - 4-1 平成29年春・秋受験予定者対象に対する調査（X県）
    - (1) 調査概要
    - (2) 結果概要
    - (3) 考察
  - 4-2 平成29年5月公務員受験プログラム開始時の大学生に対する調査（愛知県）
    - (1) 調査概要
    - (2) 結果と考察
  - 4-3 Y大学3年生と東邦STEP1年生との意識の違いと共通点
    - (1) きっかけ、興味
    - (2) 志望動機とアンカー（価値観）
    - (3) 地元志向について
5. 地方公務員を目指す学生の内的キャリア形成支援
  - 5-1 地方公務員を目指す学生の意識と課題
    - (1) 就職先内定の3タイプと未内定の学生の課題
    - (2) プロティアン・キャリアと公務員就職
  - 5-2 就職までの支援
    - (1) 情報に関する支援
    - (2) 自己理解支援
    - (3) 振り返り支援
  - 5-3 地元志向と地域、家族による支援
6. おわりに

---

\* 愛知東邦大学経営学部

\*\* 愛知東邦大学地域創造研究所学外研究員

## 1. はじめに

今日、若年者に対するキャリア形成支援の必要性は高まるばかりであり、高等教育機関における支援充実のための方策も組織的に取り組まれている。本稿は、若年者の中でも地方公務員を目指す学生に焦点を絞り、特にその内的キャリア形成支援について考察するものである。筆者らが置かれる教育現場において直面するのは、学生の初期キャリア形成に関わる諸問題である。教育機関における公務員を目指す学生については、その内面を知り、就職後の適応のためのキャリア形成支援を行うことが肝要と考える。

本稿では以下の順で考察を深める。はじめに、公務員志望者のキャリア形成とその支援を中心に概観する。また、既存のキャリア論からアプローチし、内的キャリア形成支援の必要性を確認する。そのうえで、公務員を目指す学生へのアンケート調査結果から、志望動機や地元で働くことに対する意識、価値観を確認する。ここでは、公務員を志望する学生が地元で勤務したいことを理由に、職務の異なるいくつかの志望先を併願したり、数年にわたり再受験したりするなど、地元就職、公務員就職にこだわり受験することのメリットとデメリットについて考察する。受験勉強を始める段階での明確な志望動機の有無や、就職活動へのモチベーションの違いなどが初期キャリア形成に影響を及ぼすであろうことから、心理的成功を目指す「プロティアン・キャリア」の考え方が公務員を目指す若者の内的キャリア形成支援に有効であることについて言及し「キャリアのはしご」<sup>1</sup> となることを明らかにしていきたい。

## 2. 初期キャリア形成期における支援

### 2-1 公務員志望者と初期キャリア形成

採用情報サイト「マイナビ」で2017年3月に発表された「就職したい企業・業種ランキング」<sup>2</sup>では第1位に地方公務員、第2位に国家公務員が2年連続でランクインした。若者の地元志向によって地方公務員をめざす学生が増えており（人事院、2016）、地元大学に通う地元就職希望者、県外の大学からのUターン就職希望者も増加している（就職みらい研究所、2017）。

公務員採用試験（以下「公務員試験」）は、学科試験の科目数が多いため、勉強に対する多大な労力と時間が必要とされることが、応募時期の重なりから民間企業との就職活動の並行は難しいとされる。

また、近年の若者の地元志向から地方出身者が「実家のある地元で働く公務員」を希望しても、

<sup>1</sup> 梶山（2011）では人的資源管理の視点から働く個人のキャリア形成に焦点をあてキャリア形成支援の施策やしぐみを「キャリアのはしご」とした。本稿においては公務員を目指す学生の「職業生活への円滑な移行」「安易な転職の回避」のための内的キャリア形成支援を「キャリアのはしご」とする。

<sup>2</sup> リスクモンスター株式会社が2017年3月27日に発表した、第3回「就職したい企業・業種ランキング」の調査結果。調査は2月21日～3月3日、2018年3月卒業予定の大学3年生男女個人500人が対象。各業界の大手企業・組織200社を抽出し選択肢から複数回答。1位「地方公務員」（6.8%）。2位「国家公務員」（3.8%）、3位「ソニー」（3.6%）、4位「東日本旅客鉄道（JR東日本）」（3.0%）、5位「任天堂」「東海旅客鉄道（JR東海）」「西日本旅客鉄道（JR西日本）」「資生堂」（いずれも2.6%）。[アクセス日：2017年5月5日]

大都市より定員数が少ないために自分の意図通りに内定を取れる可能性が低い。その結果本人が強く希望する地元ではなく、地元周辺、地元を含む広いエリアでの就職を検討することになる。最終的に地元から離れた都市での就職を余儀なくされる場合もある。

以上のような現状に関連した研究として、例えば高崎（2016）は、就職活動を行った時期によるモチベーションと組織適応の関係を、①就職活動を始めたところからの第一志望先への就職、②その第一志望に落ちた場合の就職、③就職活動を始めたところには特に志望がなかった学生の就職と就職タイプを3つに分類したうえで離転職との関係を明らかにしている。その結果、努力した却不本意な結果を迎えると過度な否定感から不適応がおき、就職時の適応はできてもその後職務満足、会社満足度が低いことから、離転職者が③、②、①の順に多いことを明らかにしている。

また、中畠（2015）においては、「とりあえず定職につきたい」という不鮮明な理由による入職に対する潜在意識を、行政職の若手公務員に対して調査し、その意識が受験準備期間内に生じやすいとした。「とりあえず」という意識について、時間的制約の中で何かを決定する場合その後の変化の可能性もあることを意識して用いられているとし、就職活動において「とりあえず志向」（時間制約の中で決定した層）は「非とりあえず志向」と比して、第1志望でなく第2、第3志望先に入職したものが多かったという調査結果を導き出している。

本稿においては、高崎（2016）の3タイプになぞらえて、公務員志望者の内面を以下の3つに定義する。また、基本的に「入職」ではなく「就職」で統一表記する。すなわち「公務員試験の勉強を始める時点からの第1志望先への就職」である①「本意就職」、「第1志望以外への就職」である②「不本意就職」、「公務員試験の勉強を始める時点で志望先が明確にならず、志望先選択が遅かったことに起因する志望先研究不足のままの就職」である③「短期決戦就職」の3つである。これらを考察する前提として、本稿において重要な古典的理論を以下に要約する。

## 2-2 学生のキャリア形成支援のためのキャリア論

Schein（1985）は、組織内キャリアについて、個人と組織のマッチングを動的なものとして捉え、個人からの視点を重視した。Scheinの提唱した「キャリア・アンカー」（図表1）は、個人からの視点に基づいて8つに分類、「長期的にキャリアを歩むための羅針盤」とされ、職業経験のない学生に対するキャリア形成支援においても活用されている。アンカーは「在りたい自分のイメージ」であり、自分の興味、価値観、能力に基づき長期的仕事生活の繰り返しにより見出され、仕事の積み重ねにより変化するとされる。また、それは「内面的な（内的）キャリア」の拠り所であり、働く自分についての理想であり展望となる。

これに対し「外見上の（外的）キャリア」は、人がある職種につき、昇進していく過程で、その職種または組織から要請される具体的な役割やスキルなどの段階のことである。アンカーは経験やフィードバックを経て変化することもあり、一つとは限らない（Schein, 1985）。職業生活の経過と外的キャリアの歩みとともに、自分の興味、能力、価値観に照らして自己を洞察していくことで自己概念は確立される。自己概念は青年時代の経験や教育によって得られた自己洞察から

形成され、熟成するのは、能力、動機、価値観と現実の経験により、10年くらいの年月とされる。組織と個人という動態的なものがマッチングすることが難しい現代においてはキャリアについて自ら意識を持つことが大切である。ただし留意すべきはScheinの主張がアンカーに沿った仕事に就くことが最優先だとしているのではないという点にある。組織内では自分の思うようにいかないところがある中で、自分の興味、価値観、能力などから、外的キャリアも整えるために、自らどのように動くのかということの指針、すなわち内的キャリア形成のひとつの到達点としてアンカーを規定している。

キャリアについて自ら意識を持つこと、すなわち自律的なキャリアとは、組織任せでなく自分で責任を持つキャリアを指す。それは組織内でわがままを通すということではなく安易な転職をしないキャリア観をもたらす。Hallは変化する環境に対し、自らのキャリアを適応させることが重要であると考えプロティアン・キャリアを提唱した（図表2）。

プロティアン・キャリアは今まで以上に自分の価値観や興味に気づき、過去、現在、未来の自分が連続している（自己概念の統合）という確信を持つという「アイデンティティ」を自覚した上で、人間相互の関係性によって新たな環境に適応するという考え方に基づく。組織における昇進よりも本人の心理的成功や自己効力感を重要視する（Hall, 1996）。

環境の変化が激しく組織内キャリアの見通しがしにくい現代においては、心理的成功を一つの拠り所とし、自分の目の前にある環境にとけこんでいくことがキャリアの前進に寄与する。自らのキャリアの見通しが立ちにくい現代においては志望先、就職先を決定するときに何を軸とするかが論点となる。Gelatt（1989）は、合理的・客観的なだけでなく、直感的・主観的な決定も重要視し「積極的不確実性」理論を打ち出した。それをもとに、キャリア・カウンセリング業界に大きな影響を与えたのが、Krumboltzの「ブランド・ハプスタンス理論」である。この理論においてはキャリアの8割がハプニングに支配され、最終目標から逆算してキャリアデザインするのは非現実的だとされる。またその偶然がどれだけ起こるかは普段の仕事の習慣が前提となり、学習を継続していくことで変化し続ける環境に対応することができるとしている。

図表1 「Scheinのキャリア・アンカー」

アンカーの種類	価値観
①技術・専門性	仕事に没頭し、専門性を追及すること
②経営・組織管理性	経営上の課題を効率よく解決したり、昇進し、重い責任を全うすること
③自律・独立性	マイペースで仕事ができることや、キャリア選択に制約が少ないこと
④保障・安定性	雇用や身分が保障されているなど、キャリアの安定
⑤起業・創造性	商品、サービスや事業などの開発を好むなど、革新的な活動
⑥社会貢献性	自分が社会の発展や周囲の役にたっていると実感できること
⑦困難への挑戦性	不可能を可能にして見せるなど、困難な仕事を克服すること
⑧ライフスタイル (生活全体のバランス性)	趣味を楽しむことや家族の要望、キャリア全体のバランスをとること

（出所）二村（2009）P40をもとに作成

図表2 「伝統的キャリアとプロティアン・キャリアの対比」

	プロティアン・キャリア	伝統的キャリア
主体者	個人	組織
核となる価値観	自由・成長	昇進・権力
移動の程度	高い	低い
重要なパフォーマンス側面	心理的成功	地位・給料
重要な態度側面	仕事満足感	組織コミットメント
	専門的コミットメント	
	自分を尊敬できるか	この組織から尊敬されているか
	(自尊心)	(他者からの尊敬)
重要なアイデンティティ側面	自分は何がしたいのか	私は何をすべきか
	(自己への気づき)	(組織における気づき)
重要なアダプタビリティ側面	仕事関連の柔軟性	組織関連の柔軟性
(適応力)	現在のコンピテンシー	尺度:
	尺度:(市場価値)	(組織で生き残ることができるか)

(出所) 渡辺 (2009) P149をもとに作成

## 2-3 内的キャリア形成支援の必要性

キャリア・アンカーは働く自分についての理想であり展望となる。しかし環境の変化が激しく組織の要望が変化しやすい現代においては、理想通りにいかないことが多い。このため自己理解を深め、心理的成功を一つの拠り所とすることや、普段の仕事の習慣を前提として学習し続けていくことが不可欠である (Hall, 1996 Krumboltz, 2004)。初期キャリア形成において自分の希望通りの就職先か否かによって就職時の適応度が変わることが高崎 (2016) によって明らかになっているが、それは就職活動開始時に自分の希望が明らかになっていないことや明確すぎる志望先の存在に起因する。一方で近年の学生の地元志向を踏まえると、例えば就職先が希望どおり地元でないことは不本意就職となり得、それが離職につながる。中畠 (2012) では、地元愛着と仕事のやりがい、仕事満足度、待遇満足度との関係をデータに基づき明らかにし、中畠 (2015) において地元就職の理由について分析している。

学生が「地元就職」に何を求めるのか、なぜ地元でなければならないのかなどを明らかにすると同時に、地元から離れた場所で就職した場合に生ずる就職後の不適応、職務不満足による離職についての支援を検討しなければならないだろう。実際に、公務員の職場となる地方自治体や本府省庁の地方機関では、近年、30歳未満の若手が不足し、就職後にメンターとなる若手の職員がいないことに起因する、新入職員の離職のリスクが問題とされている (人事院、2016)。

労働政策研究・研修機構 (2015) によれば、大学側は地元就職を目指す学生に対して「視野が狭い」と認識しているものの、就職地域に関する指導はせずに学生の「主体性」に任せているとしている。また、地元就職が親の意向が反映された結果であることについても、大学側は問題視

しているが、特別な就職地域に関する支援はしておらず、特に女子学生とその保護者においてその傾向が顕著であるとされている。これらは内的キャリア形成支援の必要性を示唆するものである。

以上の問題意識のもと、以下では公務員を目指す学生の内面について受験状況や離職状況から整理検討する。

### 3. 公務員を目指す学生と公務員試験

#### 3-1 公務員の分類と公務員を志望する動機

本稿では、以下の分類表（図表3、4）のうち、地元志向によって選択されることが多いと予想される地方公務員の一般行政職を主として取り上げる。公務員を目指す学生にとって、その職務内容がわかりにくく志望動機があいまいになりやすいと考えられるためである。なお、その他のデータとして警察、消防などを参考にしている。

一般に、公務員を志望する動機として地元勤務があげられるだろう。近年の学生は地元志向が強く、地元で働くことに動機を持っているものが多くなっている。このため地方出身者の本府省庁への採用が困難であることや、地方機関に就職したのちの転勤を回避するために地方自治体での就職を優先しようとする傾向がみられることを各府省庁が指摘している。一方で地方機関及び地方自治体において、地方公務員及び地方局勤務の国家公務員は年齢別人材構成がいびつになっていることから、就職した後の若者へのフォローに手が回らない状況を生み出し、早期離職やメンタル面での問題が生じているという（人事院、2016及び総務省、2016）。

初期キャリア形成が生涯のキャリア形成において非常に重要であり、若者の早期離職は初期キャリア形成に影響を及ぼすことから、地方公務員の普通退職状況を確認したい。ここで普通退職とは、定年退職、勧奨退職、早期退職募集制度による退職、分限免職、懲戒免職、失職及び死亡退職のいずれの事由にも該当しないで離職することをいう。そして、自己都合退職や論旨免職による離職などがある（総務庁自治行政局公務員部高齢対策室、2017）。

普通離職者の総数に対し34歳までの年齢層の比率が高く、大学院卒業者や社会人からの就職者を考慮に入れると、就職3～5年くらいの層、35歳未満の普通退職者数は2,600人を超えている。これに消防、警察を加えると平成26年度の普通退職者は5,500人を超える。

一般的に公務員は経済的に安定していると言われており、民間企業に比して離職者は少ない。しかし離職者の年齢層を確認すると就職して約3～5年であろう25歳未満～35歳くらいまでの層に離職者が多くみられる。一方、人事院（2016）では年齢別人材構成で20～30歳の層が少なく就職した若手が相談できる相手がいなかったことが指摘されているとおり、実際に相談できる20～35歳くらいの層が退職していることが確認できる。

翻って、大原（2011）においては、長年公務員試験対策講座を通じて大学生を指導してきた経験をもとに、公務員を目指す学生の志望動機に「安定・厚遇」「地域貢献」が多いとしている。「公務員は安定している」ことについては渡辺・伊藤（2015）の記述から、「安定した仕事であ

り、退職まで続けるものが多く退職数が少ない」「やめない」「やめさせない」職場であることが理解できる。ただし採用数もそれに応じて少なく、公務員採用予定数が少なくなっている<sup>3</sup>。

厚遇について勇上・佐々木（2013）では、「公務員は総労働時間が短く育児休暇などを（民間より）とりやすい」という通説をデータにより裏付け、「働きやすさ」が公務員の経済的条件に含まれることや、女性が公共サービス志向を持ち、ワークライフバランスを望む場合には、公務員の働き方を志向することを明らかにしている。加えて「経済的厚遇」と、「他人のための仕事」「社会的に有益な仕事」という内発的な「公共への貢献・奉仕の動機」が公務員の動機であるとしている。これらの価値観は、アンカーでいえば、「保障・安定性」「社会貢献性」「ライフスタイル」に該当するだろう。

図表3 国家公務員（大卒程度）の職による分類

国家公務員

総合職	区分は政治・国際、法律、経済…などの専門分野に分かれる
一般職	区分は「行政」のほか機械、土木など各専門分野に分かれる
専門職	財務専門官、国税専門官、労働基準監督官ほか
特別職	立法、司法機関などに勤務する裁判所総合職、裁判所一般職ほか

（出所）人事院（2016）をもとに作成

図表4 地方公務員試験（大卒程度）の分類

地方公務員：専門分野による区分

一般行政職	教育、警察、税務、海事、研究、医療、福祉、消防、企業、技能労働のいずれにも該当しない職員
専門職	警察官（警視庁、道府県採用）、消防官（東京消防庁、政令指定都市、市町村採用）など

（出所）総務省（2017）、人事院（2016）をもとに作成

### 3-2 公務員就職に対するコミットメント

志望動機そのものではないが公務員を目指す学生が、必死に合格しようとする内面にはコミットメントが生じていることが考えられる。コミットメントとは、「誓約」「目標を達成する決意表明」「責任を伴った約束」などと訳される。

公務員、民間企業に関わらず、就職活動においては志望動機の強い職場とそうでない職場を併願するのが一般的である。公務員試験の場合は民間企業より限られた時期に、採用数の少ないところに応募するため、短期間で併願の決定をする可能性がある。その結果「公務員になりたいと思う人ほど併願可能な公務員試験を可能な限り受ける（大原、2011を要約）」ことや、「滑り止め

<sup>3</sup> 求人数の少なさは採用の絞り込みの影響にもよる。地方公務員の総数は平成6年をピークとして平成7年から21年連続で減少。平成27年対平成6年比ではマイナス54万人、マイナス17%（※総務省HP）国家公務員では（自衛官以外の行政部門において）1968年以降の定員削減の実施がある。



受験」(大原、2011)も併願先として含まれてしまうことから、動機の弱い就職をしてしまうリスクを抱えることになる。また試験科目数の多さや、受験勉強にかかる時間と労力、それに加えてダブルスクールの費用などが発生することから公務員試験合格が引き換えにならない限りは断念できないという、コストを意識したコミットメントが生じるのではないかと考えられる。

コストを意識したコミットメントには例えば「功利的な組織コミットメント」がある。鈴木(2007)の中では、(以下要約)「1. 首尾一貫した行動がまわりの信頼につながっているからコミットする 2. 蓄積されたものを失わないよう利益を得るまでコミットする 3. システムに慣れてしまいコミットする 4. 言質をとる、自分の言葉にコミットする」ののだとしており、例えばコストを意識しているのは2の解釈であり、費用を無駄にできないという気持ちから生じるとされる。そこで鈴木(2007)の組織コミットメントで用いられた解釈を公務員試験へのコミットメントに適用すると以下のようにいえるだろう。

なぜ公務員就職にコミットメントを持つのかについて1.の理由からは「志を貫き公務員をあきらめない姿勢に対して周りの信頼があると思われるから」、3.では「公務員試験のシステムに慣れてしまい民間就職をするのが面倒だから」、4.では「言ったことをやり遂げるべきだから」などが考えられる。そのほかに「地元就職」を目的とした地方公務員へのこだわりは「地元就職」へのコミットメントが強いといえよう。

コミットメントは公務員試験不合格者に生じている可能性が高い。不合格の場合、民間企業で正規社員として働いたり、アルバイトをしながら、あるいは無業で勉強に専念して再受験による合格をめざすケースがあることは一般に知られている。民間企業などに就職してからも気持ちが離れず、公務員への転職をめざして再受験をする(大原、2011)。公務員になりたい、第一志望を貫きたい、せっかく勉強したのだからもったいない、親の期待に応えたい、公務員の受験システムに慣れて民間の就職活動になじまないなどの意識からコミットメントが生じることが考えられる。日本労働研究機構(2001)では、民間企業への就職活動の結果「非正規」や「無業」になったものは公務員や教員採用試験受験者が多かったことが明らかにされ、公務員採用の絞り込みや、民間企業での就職活動の時期との重なりが、公務員試験受験者の民間企業の正社員としての就職困難につながることを示唆している。このような民間企業での非正規雇用や無業の状態では、安定した職に就きたいなどの理由で公務員試験にコミットメントが生じることは自然なことであろう。

上述したコミットメントは、公務員就職のために必要なモチベーションを補完し積極的な就職活動を行うために役立つと考えられる。公務員試験は、少なくとも1年がかりで勉強して学科試験を乗り越え、志望先の研究が不足しがちの中で面接試験に挑まなければならない、自己のモチベーションを維持することが難しい。再受験であればなおさらである。それに加えて併願先が多い場合には、ひとつの受験先の合否が不確実なまま、あるいは不合格という負の経験をしたうえで新たな受験先に集中しなければならない。準備期間が長期にわたるためにコミットメントが生じるのであるが、結果的にコミットメントが公務員試験でのモチベーション維持の補完的役割を果

たす場合はメリットとなる。

一方で、コミットメントのデメリットとしては一見非合理的に見える行動でもコミットメントによってその行動をやめられないことがあげられる。例えば自分の価値観ややりたい仕事が不明確であるにもかかわらず公務員就職にこだわり数年かけて受験を続ける場合には、正規就労のチャンス逃し、初期キャリア形成に影響を及ぼすことにもなり得る。

このように、公務員就職を目指す学生に対して支援を行う際は志望動機や、コミットメントなどが関係することから学生の内面に留意する必要がある。

以下では公務員試験の受験状況について取り上げ、受験者の動向を分析する。ここでは、アンケート調査対象であるX県、愛知県について公務員試験の受験状況をデータに基づき確認する。

### 3-3 公務員試験の受験状況

#### (1) X県とx市の受験申し込みと受験状況

X県において人気の高い民間就職先は金融機関であり、学生に安定志向が強いと推察される。X県に上場企業が多くないことにも起因するだろう。

平成23～28年度のX県x市採用の大学卒業程度事務職、消防士、X県採用の一般行政職、警察官A男女（いずれも大卒程度）の採用状況の推移について見てみると、申し込みをしても受験しない層が存在し、その層の多少が職種によって異なっていることが確認できる。申し込んだが受験しない層として考えられるのはその職が第1志望でない場合の申し込みである。ほかには民間企業への転向、まだ明確な目標が定まらずとりあえず申し込んだ志望者なども予想される。

申し込み人数に対して受験した人数の比率を確認すると、平成28年では「消防」の申込者のうち90%、「警察官A女子」においては60%である。前年の平成27年度においては「消防」89%、「警察官A女子」54%と同じような傾向があった。x市の消防職志望者は申込時から「本当に受ける気」があり、「警察官A女子」申込者は第1志望でなかったために受験を見送った可能性もある。

民間企業志望者も併願をし、動機が弱い志望先への応募が含まれることは同様である。しかし公務員試験には筆記試験があり、動機が弱い併願先を伴う場合はその分だけ手続きや勉強にかかる労力や時間、精神面での負担が大きくなる。また不本意な志望先に対しては志望先研究をする時間が限られるため、モチベーションの欠如から面接試験の合格が難しくなる。仮に就職できたとしても、不適応から離職の可能性が高くなることが問題である。自己の価値観と照らしあわせ、自分で納得できる併願先を選んでおくことが非常に大切といえるだろう。

以下では、愛知県のデータを取りあげX県、x市と比較する。県庁所在地である名古屋市は政令指定都市である。

#### (2) 愛知県、名古屋市における公務員試験受験の状況

平成28年度の愛知県について確認すると、どの職においても申込者の7割は受験していること

が確認され、受験放棄が著しい職は見られない。X県と比較すると平成28年の愛知県の警察官A第一回では男女ともに9割近くが受験しており、X県警察官女子の6割受験とは大きな差がある。

地域ごとの学生の意識の差異は、各都市、地域の経済的事情などから生じる可能性がある。そこで、経済動向の指標となる各県の有効求人倍率を確認すると、平成21年の不況後、有効求人倍率は上昇傾向にあるがX県では平成23、24年では1.0倍未満、愛知県では平成23年は1.0倍を割り、平成24年には1.14倍であった。この時期の公務員志望者の申し込み数を確認すると、X県は採用予定数に比して公務員試験への申し込みが多く、民間企業での求人の少なさが影響を及ぼしたことが推察できる。一方の愛知県はこの時期に公務員試験の申込者が増加した傾向があるというよりも、採用予定数が多ければその職に応募するといった傾向があるといえるだろう。また、都市の規模、地域性の違いが公務員試験の応募の傾向に関係することが考えられる。

学生の就職活動について、日本労働研究機構（2001）では地方の大学では公務員や教員に焦点にあてた就職活動を行い、地域の労働市場の違いが就職活動に影響を及ぼすとしている。また、民間企業の就職活動の時期と公務員試験受験の時期の問題から、正社員就職をしたものが民間企業に絞り込んで就職活動を行っていることを指摘している。

以上から考えられることは、安定した就職先が少ない地域では学生が「地元に残る」方策として「公務員」の受験申し込みをするのではないかということである。愛知県では採用予定数に応じた申込者数の変化が確認されるが、X県では景気に左右されていると分析できる。例えば平成28年度のX県の警察官女子の受験辞退が4割にいたる理由については、平成28年は求人倍率の高い年であるために警察官の試験にとりあえず申し込みをしたがそれほど動機が強くなかったなど何らかの理由で民間企業の就職活動に転向し受験を辞退するというケースが考えられる。また景気との関係は不明であるが、複数併願の一つとして警察官の試験にエントリーしている場合、第一志望への強い動機などから労力や時間、自分の価値観などを熟慮して、受験を辞退するというケースがあると推察できる。

#### 4. 公務員試験対策プログラム受講者へのアンケート調査

X県、愛知県における地方公務員を志望する大学生に対し動機や価値観などについてのアンケート調査を行い、結果を分析し考察を行った。調査内容としては、①地元所在地、②志望職と志望勤務地を第3希望まで、③公務員を志望するきっかけ、④それぞれの職について勤務地は地元にとこだわるかどうか、⑤それぞれの志望先を選んだ理由、⑥（地元就職したい人に対し）自分にとっての地元のイメージ、などである。先行研究などから予想される事実と大きく異なる結果が見られたわけではないものの、結果概要と両県の比較を通じた考察を行う。

##### 4-1 平成29年春・秋受験予定者対象に対する調査（X県）

###### （1）調査概要

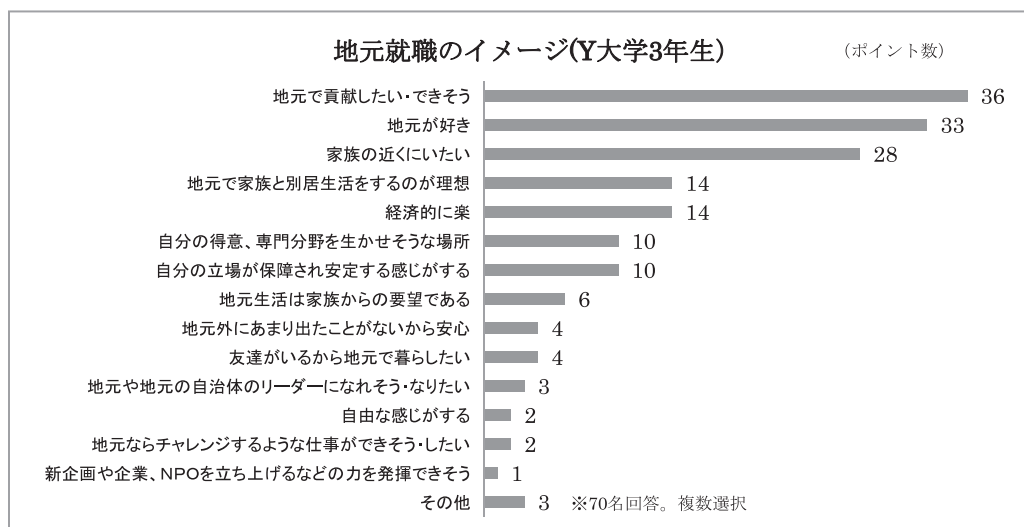
公務員受験講座を受講中の2017年春秋公務員試験受験予定のY大学3年生を対象に実施した。

「地元」を実家のある都道府県としたときの地元所在地と志望職、志望勤務地のほかは選択肢（一部自由記述あり）による質問調査票であり、2017年3月24日に実施、回収した83名のうち無回答は3であった。80名中男子23名、女子57名であり単純集計した。

## (2) 結果概要

はじめに、そもそも公務員を目指したことは親がきっかけとなっている割合が80人中24人（30%）であり、特に女子大学生は親の意向に配慮するとされたとおり（労働政策研究・研修機構、2015）、男子が23人中5人（21%）に対し、女子57人中19人（33%）が親の意見を尊重していた。また、「地元で家族のそばにいたい」という回答をした学生は、女子57人中13人（22%）、男子23人中3人（13%）であり、「ライフスタイル」がアンカーである傾向がみられよう。地元志望の程度としては、第3希望まで地元を希望した学生が35人いた。第2希望まででは35人を含め54人、第1希望だけでも合わせると71名であった。地方公務員専願は21名、国家専願は4名であり、地方と国家を組み合わせているのは53名であった。図表として概要を示すと以下の通りである（図表5～9）。

図表5 地元で就職したい人の地元に対する意識



図表6 第1希望から第3希望までの志望先の組み合わせ

No.	第1位	第2位	第3位	人数	No.	第1位	第2位	第3位	人数
国家のみを希望 (4)					地方を1つだけ希望 (29)				
1	国家	国家	国家	3	11	地方	国家		8
2	国家			1	12	地方	国家	国家	8
地方のみを希望 (21)					13	地方	国家	民間	3
3	地方	地方	地方	11	14	地方	国家	大学	2
4	地方	地方		6	15	地方	民間	国家	1
5	地方			4	16	地方	大学	国家	1
地方を2つ希望 (24)					17	国家	地方		2
6	地方	地方	国家	8	18	国家	地方	国家	1
7	地方	地方	民間	5	19	国家	国家	地方	3
8	地方	国家	地方	6	その他 (2)				
9	国家	地方	地方	3	20	未記入			2
10	地方	地方	大学	2	(合計) 80				

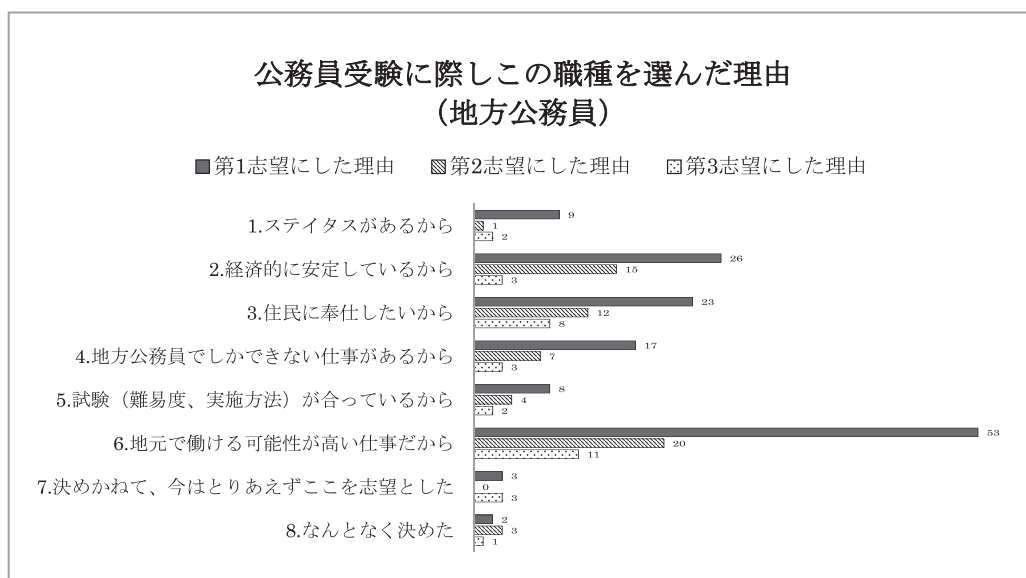
図表7 志望先と地元就職との関係の例

	実際の志望先 (第1～第3志望)	地方・国家の別	地元を希望するか
1	自県県庁—大学所在地の※市役所—大学所在地の大学	地方-地方-大学	地元—地元—地元
2	大学所在地県庁—大学所在地の市役所—自県の市役所	地方-地方-地方	地元—地元—地元
3	自県行政—自県にある大学法人—国税専門官	地方-地方-国家	地元—地元—地元
4	自県行政—裁判所一般職—国税専門官	地方-国家-国家	地元—地元—地元
5	自県県庁—自県労働局—労働基準監督官	地方-国家-国家	地元—地元—こだわらず
6	国家総合—自県県庁—大学所在地の市役所	国家-国家-国家	こだわらず—地元—地元
7	国家一般—裁判所職員—国税専門官	国家-国家-国家	(すべて) こだわらず

※大学所在地とは現在自分が通う大学のある場所をさす。※自県とは実家のある県<sup>4</sup>をさす

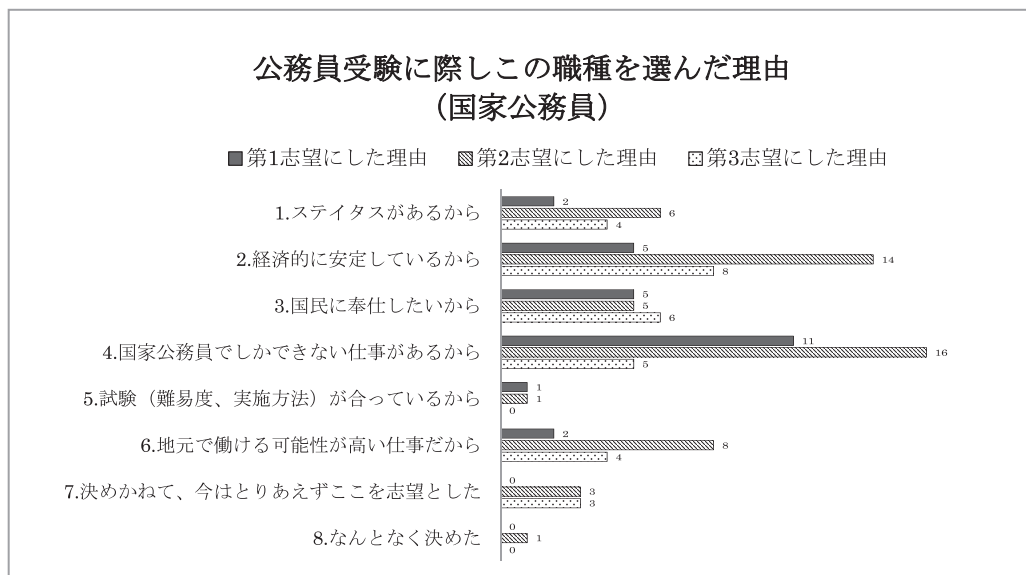
<sup>4</sup> 質問調査票の冒頭には「地元とは「実家のある県」をさす」としたが、質問調査票の表現の問題から「地元希望」についての回答には、明らかに「地元」と「地元エリア」を同一視しているものもあったため、ここでは「自県」という表現を用いた。

図表 8 公務員受験に際し、この職種にした理由（地方公務員）



※「何県のどのような職種か」を第3希望まで記入してもらい、各志望先に対して3つまでその理由を選択してもらった。3つ以上付けた場合もカウントした。

図表 9 公務員受験に際し、この職種にした理由（国家公務員）



※「どのような職種か」を第3希望まで記入してもらい、各志望先に対して3つまでその理由を選択してもらった。3つ以上付けた場合もカウントした。

### (3) 考察

80名中35名が地方公務員を第3志望まで選んでいることは、地元志向の強さの表れであり、転勤を嫌う学生の増加（人事院、2016）という点とも合致する。実際に、地方公務員は転勤が少ないものの採用数が限られ、併願はスケジュール調整が困難であることから、本府省庁地方局に勤務することが地元勤務の可能性を高めるため地元にいられる工夫として職業選択することになるう。

図表7の1～4のとおり、地方公務員と国家公務員の併願で地元専一希望が見られる。6、7のような国家専願でも地元志望とそうでないパターンがある。地元勤務の希望については「地元ー地元ー地元」パターンであるにもかかわらず国家公務員を「志望第2位、第3位」としている。職種は裁判所一般職、国税専門官を希望していることから地元勤務を叶えるための地方局勤務希望とも推測される。したがって、職業としての一貫性がないようでもあるが、公務であればどのような職であっても安定・厚遇・地域貢献などの動機とマッチングするため、地元勤務を優先するためには、できそうな仕事なら幅広く受け入れるといえよう。しかしながら、公安系と事務系の併願はなかった。事務系という点では行政職を選んでいることから全体的には一貫性が見られる。国家公務員と地方公務員の場合には、仕事上の領域が大きく異なるため、国家と地方の併願は異なる分野の併願ともいえる。また裁判所職員と国税専門官の併願も専門分野が異なる。地元就職を貫こうとするという意識に対し、やりたい仕事との兼ね合いを意識すること、すなわち「技術・専門性」というアンカーが表れることによって、それぞれの職業で求められる資質が異なる場合には二次試験の合格が困難であることが予想されるのではなかろうか。

こうしたライフスタイル志向ばかりでなく、「社会貢献性」というアンカーからの結果も多く見られる。公務員の使命は社会奉仕・貢献であることを学生は意識していると考えられるとおり、図表5より、地元就職した学生が地元就職することに対して抱いている意識は「地元に貢献したい・できそう」が多数であった。しかし地方公務員になりたい理由を図表8で確認すると、「住民に奉仕したい（43ポイント）」は「地元で働きたい（84ポイント）」の約半分になっている。やはり、学生の地方公務員になる動機は、地元で働くことが主であり、地元の住民のためという意識は薄いのではないかと考えられる。

したがって、地元で働きたい理由として、「地元が好き」「自分の力を発揮できる」などが表出することが予想される。地元志向とは地元に着用を持つことでもある。労働政策研究・研修機構（2015）より、地元の大学に進学する学生が多いと思われる一方で、他エリアでの生活経験が少ないことが考えられる。このため地元は安心できる場所で力が発揮できる気持ちになるのだろう。地元で働きたい理由の1位は「地元で貢献（36ポイント）」、次いで「地元が好き（33ポイント）」「家族のそばにいたい（28ポイント）」となっている。

自由記述回答において、「しばらく親元で暮らしてお金をためて独立したい」があった。これは利己的な考えというより、経済的な事情であり現代の若者が抱えている問題である。公務員志望者限定ではないが、就職みらい研究所（2017）においても、地元に住みたい理由として「家族や

友人がいる」「社会に早くなじめそう」「親と一緒にいたい」「地元に着がある」「お金をためたい」「地元が好き」「地元で貢献したい」「働くことにあたっての不安要素が減る」という回答があがっている。

全体を通して、国家公務員を志望する理由は仕事の専門性（4. 国家公務員でしかできない仕事）であるものの、経済的安定が地方公務員も国家公務員も上位にあがっている。「安定・厚遇」「貢献・奉仕」「地元志向」が上位であり、とくに地方公務員志望者は、仕事内容よりもワークライフバランスに重きを置いている。勇上・佐々木（2013）の示す「働きやすさ」が志望動機となっている。

#### 4-2 平成29年5月公務員受験プログラム開始時の大学生に対する調査（愛知県）

##### （1）調査概要

愛知東邦大学「東邦STEP」<sup>5</sup>に登録した2020年公務員試験受験予定の大学1年生を対象に実施した。X県Y大学生調査と同様に、「地元」を実家のある都道府県としたときの地元所在地と志望職、志望勤務地のほかは選択肢（一部自由記述あり）による質問調査票である。2017年5月20日に実施し、回収した30名中男子25名、女子5名であり単純集計した。サンプル数が少ないものの、大学一年次から公務員をめざす事例としては珍しく、3年後の公務員試験に向けて試験勉強を開始しようという時点での意識調査として比較検討したい。

##### （2）結果と考察

地元志向について、就職みらい研究所（2017）より「東海（岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）」の学生は地元志向が強いことがあげられているとおり、東海以外の出身者を除くと29名中28名が東海を志望している。地元で働きたい理由は図表10のとおりであり、地元において自分の力を活かせると考えているようである。この点から、地元勤務ができることを優先し、興味のある職であれば受け入れる、公務であれば安定・厚遇・地域貢献といった自分の希望の一部がかなうことからあまり職種にこだわらないと考えられるが、（第2志望、第3志望まで回答した学生が合計10名であるが）全体的に地方行政職の併願や公安職の併願という一貫性が見られる（交通局と行政職の併願が1名）。興味のある職種以外はまだ知らないために併願先の種類が少ないことも考えられる。警察官志望5名のうち3名が住民奉仕を志望動機としており、1年生であっても警察官志望者はすでに明確な使命感を持っているとみられる。

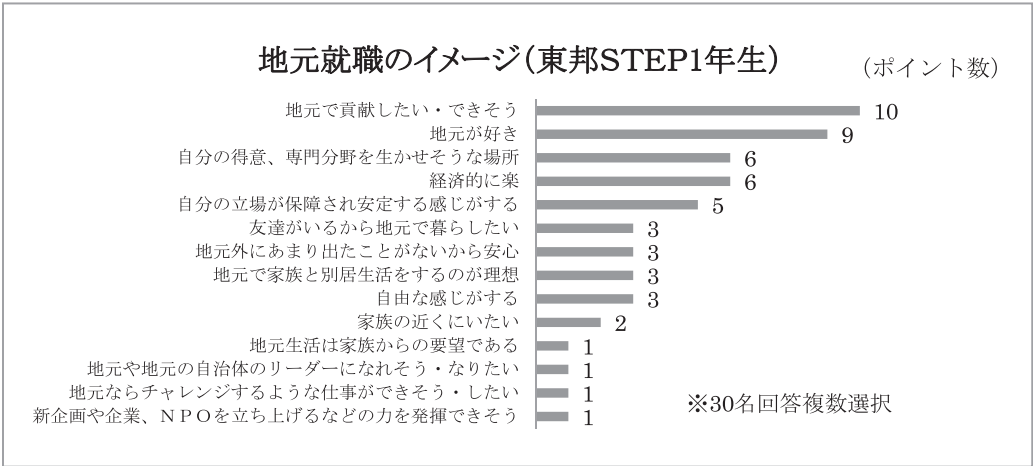
しかしながら、そもそも公務員を目指したことは、親の意向が影響していることに加え、入学して間もないことを考えると、公務員の仕事をこれから本格的に理解していくため明確ではない。11名が第1志望まで記載しているものの「とりあえず公務員。これから自分と見つめ合って決める」という自由記述回答もあった。また地元志望を意味すると思われる何らかの記載が30名中29

<sup>5</sup> 地方公務員（行政職、公安職）試験の合格に向けた教育プログラムとして、2016年度入学生から実施された。一年次からスタート。受講科目の一部は卒業要件単位として認定される。アンケートが行われた5月20日は開講日とも言えるプログラムの第1回目にあたる。



名にあった。志望先の記載からまだ正確な志望先が不明な段階であることがわかる。

図表10 地元で就職したい人の地元に対する意識



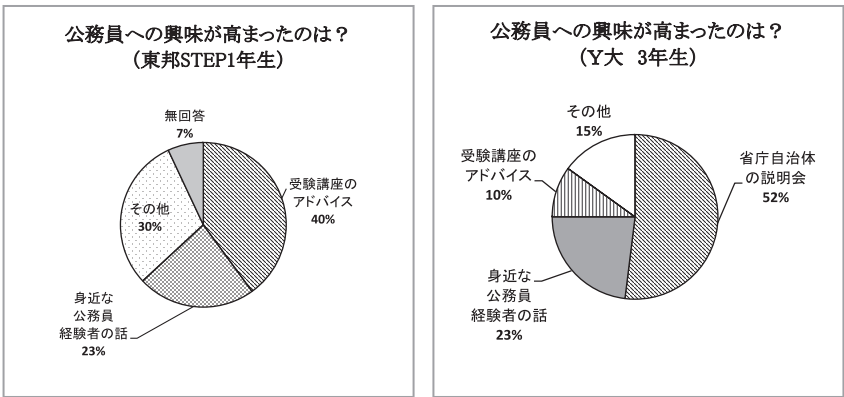
#### 4-3 Y大学3年生と東邦STEP1年生との意識の違いと共通点

前項までの調査結果からY大学3年生と東邦STEP1年生との意識の違いと共通点をまとめる  
と以下の通りである。

##### (1) きっかけ、興味

東邦STEP1年生は、親の勧め(40%)により公務員受験をめざし、経験者や受験講座の情報  
によつての興味が高められている。入学直後のお金のかかる時期であるために、経済的理由が全  
面的に出たとみられる。これに対し、X大学生3年次では、親の勧め(30%)がきっかけとなつ  
て公務員を目指したものの、調査時は公務員試験の直前期であり、各省庁自治体の説明会を経験  
し「興味が高まった」のだと考えられる。志望動機には経済的理由に加え住民奉仕の意識がみえ  
る。

図表11 公務員への興味が高まったのは？



## (2) 志望動機とアンカー（価値観）

東邦STEP 1 年生では、経済的安定を望む、地元志望、親の意向などが表出した。アンカーとしては「保障・安定性」「ライフスタイル」が関連するといえよう。一方、Y 大学 3 年生の地方公務員志望者は、ワークライフバランスや家族、経済的安定に重きをおいている。すなわち、「ライフスタイル」「保障・安定性」「社会奉仕」といったアンカーである。また、国家公務員志望者は、地元になりたいという意向はあるものの、まずその仕事への興味があつて国家公務員を選んでいる。したがって、「保障・安定性」「社会貢献性」に先立ち、「技術・専門性」というアンカーがあげられよう。

いずれの学生も安定を望んでいる、地域性があるとも考えられるが、東邦STEPの 1 年生にはあまり表出しなかった「社会貢献性」の意識が受験間近の Y 大学 3 年生には表れている。

## (3) 地元志向について

地元になりたい理由として両大学生ともに 1 位 2 位に「地元貢献」「地元愛」があがっている。東邦STEPの 1 年生は地元で力を発揮するイメージがあるのに対し、Y 大学 3 年生は「家族のそばにいたい」「家族と別居」という家族との距離を意識して地元での生活をイメージしている点で価値観が大きく異なっている。

以上の通り、東邦STEP 1 年生と Y 大学 3 年生の共通点と差異が明らかになった。愛知県、名古屋をはじめとした東海地方は経済的に活気があることや、入学から間もない 1 年次においてはまだ公務員試験の勉強も始まっておらず、期待感に満ちている様子がある。一方の Y 大学 3 年生は、求人倍率の傾向や所在地の X 県の産業構造から生じる学生の安定志向から、公務員就職がその地域で経済的な安定を求める場合の重要な手段の一つであろうこと、試験勉強を始めて一年近く経つこと、受験間近の時期ということから、併願先の地域や志望動機の明確さがあり、地元生活に求めるものが現実的になってきている。地元暮らしに「家族のそば」「家族と別居」が上位にある点に留意すべきである。アンケートが男子 23 名、女子 57 名からの回答であり、女子が多いため「家族」への意識が強いとも推測できる。

Y 大学の 3 年生は、地方公務員の志望動機で「地元勤務」と「経済的安定」「住民奉仕」をあげているが、地元就職の理由として「経済的に楽」が上位にない。このことから、公務員になりたい主たる動機は経済的安定だと判断できる。

中畠（2015）において「地方公務員は地元就職の手段であり、親の介護などの家庭要因より就労要因が大きい」（要約）としている。アンカーの「ライフスタイル」重視の中にも要因が「家族」とともに「働く場所・住む場所」という異なる価値観がある。一方「地元就職」の理由の第 1 位に「地域貢献」があげられているが、地方公務員の動機として「住民奉仕」は 3 位である。学生にとって「地元で働く」こと自体が「地域貢献」であり、「住民奉仕」とは異なる意識があるとするれば、地方創生政策の影響と考えることもできる。

## 5. 地方公務員を目指す学生の内的キャリア形成支援

東邦STEP1年次ではまだキャリアの先が見えていない中で「とりあえず」公務員受験を選択していることが明らかである。それに対してY大学の3年次終わりの時期では受験を間近にし、公務員就職に対して地元に残りたい理由として経済的理由を偏重していないことや、住民奉仕の意識が表出していることが明らかになった。それは受験を迎えるまでに自己理解や就職先の情報を得ることができた結果である。しかしその一方でY大学の受験講座に入講したものの、受験を迎えず途中で降りるケースもあるという。それは入講時に「とりあえず」公務員を目指したことに起因する。このため大学1～2年次にキャリア形成の種子をつくるのが肝要である。また地域の経済事情などがある場合に生じる「地元で経済的安定を求めるためならば公務員」という意識だけにとらわれないためにも、自分で見ることで、すなわち自己理解をし就職先や地域についての情報を得ることなどがキャリア形成の種子となる。教育機関ではそれらの機会を促す内的キャリア形成支援を行う必要がある。

以降では、ここまで検討してきた公務員を目指す学生の内面の傾向をもとに、地方公務員への就職に焦点を当て、組織社会化促進のための課題を検討する。具体的には、2-1で定義した、志望先の決定時期や就職活動へのモチベーションの違いによる3タイプに加え、就職できなかったケースについてキャリア形成支援で注目すべき点について検討する。

### 5-1 地方公務員を目指す学生の意識と課題

アンケート調査や先行研究から、地方勤務の公務員を目指す学生に「保障・安定性」「社会貢献」「ライフスタイル」という価値観があることが見出された。この調査における地元で働くことのイメージについての回答から「ライフスタイル」とは具体的には「地元で働く」「地元愛」「家族」である。

また、地域によっては地元就職の手段として地方公務員が選択される可能性が高いことも明らかにされた。強い「地元就職志向」のために受験準備をしてきたことからコミットメントが生じていると予想される。コミットメントがあることは目標達成には有効であり、試験に合格するには必要である。一方でそのコミットメントが高すぎれば弊害もある。

「地方公務員就業を人生の目標とした人ほど将来のビジョンが不鮮明（要約）（中寫 2015、P105）」とされ、地方公務員になることへのコミットメントが高すぎる場合に、先の見えなさから就職後の不適応をもたらす仕事満足が得られないリスクがある。将来のビジョンとは未来の自分を指し、組織でなく自分が過去-現在-未来の自分を統合していくものであるとされる。Hall（2015）の考え方に従うならば、主体的なキャリア形成によって将来のビジョンが明確になる。地方公務員へのコミットメントが、自分のどのような価値観に対するコミットメントなのかを自己理解することなども重要な課題といえよう。

## (1) 就職先内定の3タイプと未内定の学生の課題

### ①「本意就職」について

「本意就職」は、あまり努力した感じがなく就職できた場合や、なぜ自分が合格したのか自分に自信が持てないような自己効力感が低い学生の場合には課題がある。前者の場合は「やらなくてもなんとかなる」という気持ちから就職後の適応モチベーションや能力発揮に期待できない。その結果不適応や人間関係の問題が生じる可能性がある。後者のように自己効力感の低い場合においては自信のなさによって職務における満足感や達成感が得られないであろう。

### ②「不本意就職」について

「不本意就職」は就職活動のモチベーションが高かった人が第1志望に受からなかったことから就職活動に否定的な気持ちを持ったままで就職するケースである。努力したにもかかわらず不本意な結果となれば不適応がおきる。その結果、就職先への満足度が低く、職務満足が得られないなどの追加不満が生じることで離職する可能性が高まるであろう。

### ③短期決戦就職について

「短期決戦就職」は志望先選択が適当な時期になされておらず、志望先の研究が不十分である。このためリアリティ・ショックによる不適応や、職務満足度の低さから離職が生じるリスクが高まるであろう。

### ④「不採用」「再受験」について

採用されないケースでは、民間企業への志望先転向や翌年度の再受験を選択する可能性が高い。民間企業に就職しようとするれば「非正規雇用」を余儀なくされることもある。このため「再受験」ではアルバイトをしながら、あるいは無業のまま受験勉強をすることもある。就職が不意になったことにより経済的な課題は切っても切れない中で、次の試験まで本人を取り巻く環境の変化が生じることもある。自己効力感が低くなることや、孤独になりやすいことがあるため家庭の支援は必須である。

上記4つのケースのうち①～③は受験までに課題がある。また未内定も含むすべてのケースにおいて、試験終了後の支援が必要になる。学校側は採用、不採用決定時に就職活動の振り返りをさせる必要がある。就職活動は人間関係に始まり、情報収集、スケジュール管理をはじめとする自己管理、メンタルマネジメントなど、社会に適応するための学習の連続である。それについて振り返ることで更なる学習となる。キャリア形成においては学習習慣が欠かせない。また、ありたい姿と現実、その後の自らについて考える機会をつくるなど自己理解を促すような、内的キャリア形成の支援を行う必要がある。

自己理解、志望先研究（相手理解）、情報、学習、就職活動のモチベーションなどと密接な関係があるのがHall（1996）の考え方である。

## (2) プロティアン・キャリアと公務員就職

以上、公務員を目指す学生の価値観から生じる課題を提示した。公務員試験の併願をすること

自体がキャリアの見通しが立ちにくい霧がかかった状態「キャリアミスト」をまねく。また志望先研究がままならない中での就職や、職種によってはそのキャリアパスや将来が不明確である場合もある。例えば合格をしたあとに「行政職だとどのような部署になるのか」何を担当させられるかが不明であることや、実際の異動による先の見えなさなどに対する課題である。それは学校において民間企業への就職を前提にした就職指導が一般的であることを考えれば、公務員の仕事の分かりにくさがあることから自明である。その先の見えなさによって不適応があるとすれば離職やメンタルへの影響を及ぼす結果にもつながってしまう。

Hall (1996) が提唱したプロティアン・キャリアは変化が激しい時代の組織内キャリアの考え方であるが、この考え方は公務員就職をめざす学生のキャリア形成の指標になると考えられる。公務員を目指すことは決まっても、どのようなところに合格できるのか、どのような仕事をしているのか、自分が何を担当するのかという先の見えなさがあり、それに適応していくことになる。また、受験の可否や不本意就職などについて、周りの人の価値判断に影響されず、自分の目標を成功させたかどうかに着目してキャリアを前進させていくという点で初期キャリア形成期に好ましいあり方だと考えられるからである。しかしそれは若者が周りの意見を聞かないまま成長できるということではない。Hall (1996) は相互関係アプローチ、すなわち他者との関係を重視しており人間関係も重視される。他者との関係については次節で説明する。

図表12に本稿の調査から見える若者について、プロティアン・キャリアと伝統的キャリアの図表にあてはめ比較した。アンケート結果に表れた公務員を目指す現代の若者とプロティアン・キャリアを比較すると、例えば若者は自己について「地元で何がしたいのか」を重視している。

プロティアン・キャリアでは心理的成功に価値をおき、個々の仕事満足度を重視する点が特徴的である。就職活動期は未就職ではあるが、プロティアン・キャリアと対比させると、就職活動をどのように行ったか、自分として満足のいくものだったか、結果はどうだったかなどを自己評価する点で自己効力感に働きかけることができる。

公務員を目指す現代の若者は公務員になることや地元で働くこと、家族の期待を重視していることから、第二志望への就職によってまわりに成功か不成功かを評価されるように感じることもあると考えられる。プロティアン・キャリアでは自尊心（自己効力感）を重要視している。例えば「地元で就職できたこと」にコミットメントがあり、地元就職を本人の成功とすれば、それを自信につなげることができる。仕事の成功を求めていくというプロセスを肯定することで見えにくかった仕事に適応していくことも可能となるだろう。

図表12 プロティアン・キャリアと現代の若者のキャリア観、伝統的キャリア観の比較

	プロティアン・キャリア	アンケートから見える学生像	伝統的キャリア
主体者	個人	自分	組織
核となる価値観	自由・成長	安定・厚遇・貢献・地元・親	昇進・権力
移動の程度	高い	低い(地元・安定)	低い
重要なパフォーマンス側面	心理的成功	地元就職・安定	地位・給料
重要な態度側面	仕事満足感	地元への愛着	組織コミットメント
	専門的コミットメント	(国家公務員志望者は専門性を求める)	この組織から
	自分を尊敬できるか	公務員になれるか	尊敬されているか
	(自尊心)	家族が喜んでいるか	(他者からの尊敬)
重要なアイデンティティ側面	自分は何がしたいのか	自分は何がしたいのか	私は何をすべきか
	(自己への気づき)	(地元生活における自分)	(組織における気づき)
重要なアダプタビリティ側面	仕事関連の柔軟性	職場での柔軟性	組織関連の柔軟性
(適応力)	現在のコンピテンシー	尺度:	尺度:(組織で生き残る
	尺度:(市場価値)	(入職先に適応できるか)	ことができるか)

(出所)「伝統的キャリアとプロティアン・キャリアの対比」渡辺(2009)P149に加筆

## 5-2 就職までの支援

### (1) 情報に関する支援

吉村(2016)においては、就職活動が他者との関係性を構築する連続であり、それが組織社会化にも役立つとし、相談相手の存在や情報が重要だとしている。

他者との関係性によって適応能力が培われていくというのがHallの考え方である。他者との交流によって情報を得ることもでき、職場適応における人との関わりにも役立つと考えられる。

情報については、アンケート調査にあるように、講座、官公庁説明会、公務員経験者の話などが公務員志望者に影響を与えていることからその効果は明らかである。例えばY大学3年生は、公務員への興味の高まりが「省庁自治体による説明会(52%)」と「身近な公務員の話(23%)」であるとリアルな情報に反応し、東邦STEP1年生は「講座からのアドバイス」が重要な情報入手元となっている。キャリア形成支援には情報に関する支援が非常に重要であると考えられる。

### (2) 自己理解支援

先に示した通り、Hall(1996)はキャリアにおける成功や失敗はキャリアを歩んでいる本人によって評価されるものであり、他者によって評価されるわけではなく、自分が成功できたと思えば成功であり、他人の評価を気にしすぎないことを提唱している。公務員試験のシステムから、

コミットメントが高くなる傾向があるが、プロティアン・キャリアの重要なアイデンティティは「自分を尊敬できるか」「自分は何をしたいのか」である。重要であるのは自己理解である。試験の結果に応じて決まる職場に適応することは大切だが、周りの中にいる自分をしっかり持っていることが肝要である。そもそも仕事に何を期待しているのかが不明確なままで変化に自分を合わせるだけでは仕事に満足できず、心理的成功感を得ることが困難になる。このため自己理解を支援する内的キャリア形成支援の必要性がある。

### (3) 振り返り支援

就職活動期のモチベーションの違いが、「本意就職」「不本意就職」「短期決戦就職」の後の組織社会化に影響を与えることは先に述べた通りである。キャリア形成における自己理解の重要性は自分の価値観が何であるかに気づくことにある。自己理解があれば不本意な就職であっても乗り越えられることがある。それは例えば「第一志望でなかったから落ち込んでいる自分がいる」ことを認め「それでやる気がでなかったんだな」と思いすっきりすることもあるだろう。地元愛があるならば「この仕事を通じて地元の人に喜んでもらえる仕事はなんだろうか」という肯定的な感情に変えることなどである。

就職活動そのものの振り返りが非常に大切である。就職活動は仕事そのものではないが学習の連続といえるからである。振り返りによって心理的成功を得られることがキャリアを前進させ、就職先での適応や仕事に対するやる気につながる。就職活動も仕事の連続もすべてが学習になり、偶然就いた仕事の後々のキャリアに大きな影響を及ぼすことになる (Krumboltz 2004)。

以上のように、キャリア論の知識を得ることで気持ちの持ち方をポジティブにでき、就職活動期の様々な経験の中で自分を振り返るために役立つ。キャリア論の知識を付与することもキャリア形成支援の一つであろう。

## 5-3 地元志向と地域、家族による支援

地元愛着が強い場合には、地元就職において、仕事のやりがい、仕事満足度、待遇満足度が高いという結果がある (中嶋 2015)。東邦STEPの1年生の調査結果には「地元だと自分の得意が活かせる」「地元だと安心できる」という意見が多いことから地元就職は自信や安心につながっている場合もある。しかし仕事に興味がなければすぐに仕事に満足するとは考えにくい。中嶋 (2015) の結果はアンケート調査の対象者が、ある程度仕事になじんでいる場合が想定される。

大学側は地元志向の学生に対して、時折「視野が狭い」と感じている一方、地元就職支援も広がっている。翻せば、教育機関が学生の就職希望エリアに関する情報提供を施すことや、勤務地選びについて何らかの支援を施すことが重要であるということである。それは先に述べたように、就職活動に「情報」が非常に重要だからである。また、視野が広がれば受験先候補が増え、本意就職内定の学生も増える効果がある。労働政策研究・研修機構 (2015) や就職みらい研究所 (2017) によれば、学生が地元固执しているというより、自分の馴染みのあるところや出身大

学のあるところで就職したい傾向があるとしている。本稿のアンケート調査結果においても、在籍している大学のあるエリアで公務員になりたいという結果が出ている。今後、地域同士の連携や政策にますます期待したいところである。

軽部他（2014）によれば、就職活動の支援として、家族や友人の支援、はげまし、慣れた場所での慣れた生活、ストレス解消法の存在を重要な位置づけにしている。これまで述べてきたように、公務員をめざす現代の若者の価値観には「家族」がある。家族の支援が大きな役割を果たすことから、就職活動期に自律を促しながら行う家族の支援が大変重要な位置づけとなると考えられよう。

以上のように地方公務員を目指す学生のキャリア形成支援については、まずは学生の内面を理解することに始まる。地元志向、公務員になりたいことに対するモチベーションやコミットメントが高いために勉強に力を入れている。もちろんこだわりがなければ勝ち取れない場合もある。大学生活は、道筋がある程度決まっている高校生活とは異なり4年間の過ごし方を自分で決める。このため学生の内面に働きかける内的キャリア形成支援を1年次から行う必要がある。それがその後の組織社会化を円滑にし、豊かな初期キャリア形成を促進するための「キャリアのはしご」となるだろう。

## 6. おわりに

Scheinの共著者であるMaanenは、組織社会化のアウトソーシングについて組織社会化は就職前に就職先以外の機関で行われる傾向にあるとしている（Schein, Van Maanen, J., 2015）。

それは梶山（2011）が提示する「キャリアのはしご」であり、就職前の高等教育機関に期待される学校でのキャリア形成支援が就職直前まで必要であると示している。本稿における「キャリアのはしご」とは教育機関から就職先への「職業生活への円滑な移行」「安易な転職の回避」のための内的キャリア形成支援である。厚生労働省（2013）における早期離職については、若年期をキャリア探索の時期であり一概に問題視すべきものではないとする一方で、離職をした本人がそれを肯定的にとらえている事実から早期離職が初期キャリア形成上の問題であると指摘している。このことから自己理解、志望先研究をはじめとする就職活動に加え、就職先任せでない教育機関での組織社会化への対処、主体的なキャリア形成ができるような支援がいかに大切か考えさせられる。

公務員試験は学科試験に注力せざるを得ないことから自己理解や志望先研究への意識が低くなり、ミスマッチが起こりやすい。民間企業と比すれば離職率は低い。しかし公務員の年齢層でいえば若手の離職者が多いことが事実であり初期キャリア形成上支障をきたす。

今後の課題としては、就職前の教育機関でできる組織社会化のための具体的な支援や若手公務員の組織社会化に着目しキャリア形成支援について実証的・実践的に考えていきたい。



## 参考文献

- Gelatt, H.B. (1989). "Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling." *Journal of Counseling Psychology*, 36, 252-256.
- Hall, D.T., & Associates (Eds.) (1996) *The careers dead — Long live the career. A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass. (尾川丈一・梶原誠・藤井博・宮内正臣訳 2015『プロティアン・キャリアー生涯を通じて生き続けるキャリアーキャリアへの関係性アプローチ』亀田ブックサービス).
- Krumboltz & Levin, A. (2004) *Luck is no accident: making the most of happenstance in your life and career*. California: Impact Publishers (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳 (2005)『その幸運は偶然はではないんです!』ダイヤモンド社)..
- Schein, E.H. (1985) *Career Anchors: Discovering Your Values*, Jossey-Bass/Pfeiffer (金井壽宏訳 2003『キャリア・アンカー』白桃書房).
- Schein, E. H. & Van Maanen, J. (2013) *Career Anchors: The Changing Nature of Careers — Facilitator's Guide (4th Edition)*, Wiley. (木村琢磨監訳、尾川丈一・藤田廣志訳 (2015)『キャリア・マネジメント：ファシリテーター・ガイド』白桃書房).
- 逸見敏郎 (2015)『カウンセリングの理論と実際』日本マンパワー.
- エドガー H. シャイン・尾川丈一・石川大雅 (2017)『シャイン博士が語る キャリア・カウンセリングの進め方—<キャリア・アンカー>の正しい使用方法』白桃書房.
- 大久保幸夫 (2016)『キャリアデザイン入門 [I] 基礎力編 第2版』日本経済新聞社.
- 大原瞳 (2011)『公務員試験のカラクリ』光文社.
- 梶山亮子 (2011)「内的キャリアと組織コミットメントの変化に着目した人的資源管理について」『人間社会環境研究科経営政策専攻 修士論文』金沢大学大学院
- 輕部雄輝・佐藤純・杉江征 (2014)「大学生の就職活動維持過程モデルの検討：不採用経験に着目して—」『筑波心理学研究』48、71-85.
- 厚生労働省 (2013)『厚生労働白書〈平成25年版〉若者の意識を探る』日経印刷.
- 人事院 (2016)『公務員白書〈平成28年度版〉』日経印刷.
- 鈴木竜太 (2007)『自律する組織人—組織コミットメントとキャリア論からの展望』生産性出版.
- 就職みらい研究所 (2016)『大学生の地域間移動に関するレポート2017 大学キャンパス所在地から見る就職予定先所在地までのパターン』株式会社リクルートキャリア.
- 総務省 (2016)『平成28年地方公共団体定員管理調査結果の概要』総務省報道資料.
- 総務庁自治行政局公務員部高齢対策室 (2017)『平成26年地方公務員の退職状況等調査』総務省.
- 高崎美佐 (2016)「就職活動は早期離職に影響するのか」館野泰一・中原淳編著『アクティブランジション 働くためのウォーミングアップ』144-155、三省堂.
- 高橋俊介 (2009)『自分らしいキャリアの作り方』PHP研究所.
- 中寫剛 (2012)「若年者の地元志向とキャリア形成との関連：地方公務員に対する志望要因の分析を手がかりに」『キャリアデザイン研究』8, 21-33.
- 中寫剛 (2013)「とりあえず志向と初期キャリア形成：地方公務員への入職行動の分析」『日本労働研究雑誌』01, 87-1.
- 中寫剛 (2015)『とりあえず志向とキャリア形成』日本評論社.
- 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.
- 二村英幸 (2009)『個と組織を生かすキャリア発達の心理学—自律支援の人材マネジメント論』金子書房
- 勇上和史・佐々木正一 (2013)「公務員の働き方と就業動機」『日本労働研究雑誌』637, 4-19
- 吉村春美 (2016)「大学生の就職活動における他者からの支援は入社後の組織コミットメントにどのような影響を与えるか—リアリティ・ショックの媒介に着目して—」館野泰一・中原淳編著『アクティブランジション 働くためのウォーミングアップ』133-143、三省堂.

労働政策研究・研修機構（2015）『JLPT調査シリーズNo.162 若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—』独立行政法人労働政策研究・研修機構。

渡辺峻・伊藤健市（2015）『学生のためのキャリアデザイン入門 生き方・働き方の設計と就活準備 第三版』中央経済社。

渡辺三枝子（2009）『新版 キャリアの心理学』ナカニシヤ出版。

## 参考Webサイト

青森県HP. 広域連合とは。

<http://www.pref.aomori.lg.jp/kensei/shichoson/gappei-kouiki-chigai.html> [アクセス日：2017年5月1日]

人事院 国家公務員試験採用NAVI

<http://www.jinji.go.jp/saiyo/saiyo.htm> [アクセス日：2017年5月5日]

総務省

<http://www.soumu.go.jp> [アクセス日：2017年5月1日]

## 謝辞

最後になりましたが、アンケート調査にご協力くださいました皆様に感謝いたします。公務員を目指す学生の皆様には、志望先選考に始まり長期にわたる受験期を経て手に入れるであろう就職を大切に、職業人生を豊かなものにしてほしいと願っています。

受理日 平成30年3月30日