

〈 論 説 〉

# 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年東洋大学生調査から

箕輪 允智

## 1. はじめに (問題設定)

### 1.1 仕事観をめぐるギャップ

近年、国・地方を含め、若手公務員の離職問題について見聞きする場面が少なくない。例えば国であれば、2020年11月19日に報じられた内閣人事局のまとめによると、2019年には20代総合職職員の退職者数が2013年に比して4倍超の増加となった<sup>(1)</sup>。地方であれば、総務省の『地方公務員の退職状況等調査』によると、都道府県、政令指定都市、市・特別区、町村、一部事務組合等の30歳未満の普通退職者数が平成25年度では1564人であったのに対し、平成30年度においては2517人と大幅に増加していることが確認できる。また、日本経済新聞は、国家公務員、地方公務員の大手転職サイトへの登録者数が2019年10月～12月には1万2379人と前年同期に比べて22%増加していることを報じている<sup>(2)</sup>。

これらの背景には本庄(2018)が指摘するように新卒社会人が、長時間労働拘束される労働作業の必要な場があることや、職場における人間関係、職場における評価など、いわゆる「リアリティ・ショック」と呼ばれる学生時代の理想と就職後の現実のギャップから生じる問題があると考えられるところだが、若手公務員の仕事をめぐる環境や、仕事に対する考え方の変化もまた生じてい

---

(1) 共同通信「20代官僚の退職、4倍超に」2020年11月19日 19:55update (<https://this.kiji.is/702106240962610273?c=39546741839462401>) 2020年12月4日最終アクセス

(2) 『日本経済新聞』2020年3月15日 朝刊 2面

るのではないだろうか。

本稿の問いは、現役の公務員と公務員志望の学生にそもそもどのような仕事観についての認識のギャップが生じているのか、また、公務員志望の学生と民間企業志望の学生との間に、仕事観に対する認識の違いが生じているのか、である。これを探索的に検討することで、まずは学生の仕事観をめぐる価値認識の構造を捉え、「リアリティ・ショック」のような問題やどのような認識の違いが生じているのだろうかということをはっきりとすることがある。

## 1.2 大学生の仕事観や認識に関する先行研究と本稿の意義

大学生の仕事観に関する研究は、これまで心理学やキャリア開発を専門とする研究者に主に進められてきた。例えば、心理学者の松井（2016）はまさに「大学生の仕事観に関する研究」と題して「仕事意識」、「価値観」、「人生観」の項目114問の4件法、一部6件法の調査を実施し、因子分析を行うことで「安定志向」、「自立志向」、「やりがい志向」、「フリーター志向」、「仕事嫌い」、「メーカー志向」の6つの因子構造を示した。その他にも女子大学生の仕事観を探究した尾崎（2016）の研究、所属大学の学生と社会人の仕事観の違いに関する原（2019）の研究、女子大学生が将来の就労時にどのような事柄を重要視するかを測定し、職業価値観の基本的構造、性格と職業的価値観の関連を探索した諸井と坂元（2014）の研究がある。

これらの研究を踏まえた本稿の独自性は、第一に公務員志望の学生の仕事観を民間企業志望の学生、現役の公務員との違いから捉えようとする問題設定にあるといえる。そもそも公務員と将来公務員となることを目指している者を比較検討している研究はまだ見られない。

本稿ではそれを示すことによって、公務員の人事管理における採用や新規採用職員への研修育成に寄与するインプリケーションを提示できるのではないかと考えている。加えて、民間志望の学生、公務員志望の学生の仕事観を把握し、比較検討することで、大学（本調査の対象は東洋大学ではあるが）におけるキャリア教育に関する有益なインプリケーションを提示することも可能であ

ろう。

第二に、ここまで示した研究では、4件法、5件法などのスケールを用いて認識を図ろうとするリッカート法による調査方法が用いられている。それに対して、本稿では2で具体的にその方法を説明するがQ分類(Q sort)と呼ばれるデータ取得の方法を用いる、という大学生の仕事観把握についての手法としての新規性もある。

また、筆者もメンバーの一人として参加した特別区制度研究会が2018年に実施した調査(特別区制度研究会2020)で作成した項目と同じものを利用することで現役の公務員データとの比較を行うことが可能であるため、公務員志望の学生の仕事観を浮き彫りにすることができる。

## 2. 研究方法

### 2.1 Q分類(Q sort)

本稿で言うQ分類は研究手法として、Q方法論(Q methodology)研究で行われるデータ取得の方法、及び得られたデータを指す。Q方法論については英文の解説書や論文も多数存在し<sup>(3)</sup>、和文でも既に岡本(2011)、野村(2017)、林ほか(2020a、2020b)で紹介されているため、ここでは簡潔な説明に留めておく。

一般的な意識調査といったアンケートでは、ある事柄に対してどの程度同意するか、あるいは重要と考えるかなど各設問項目で「強く同意する～全く同意しない」を4件法、5件法などの尺度を用いて測定するリッカート法が用いられることが多い。

一方で、Q分類は、より個々人の認識や態度、選好に関して総体的かつ体系的に把握するために、まずQセットと呼ばれる項目群を作成し、そこに記述された内容や、場合によっては項目を絵や写真にして、重要度や関心等の高低

---

(3) Brown (1996)、McKeown, B., & Thomas, D. B. (2013)、Watts, S., & Stenner, P. (2012) がQ方法論の解説書としてよく参照されている。



価値意識の構造を理解することに利点がある一方で、一般化や他の変数との関係性の分析に限界が指摘されている<sup>(5)</sup>。そのためインタビュー調査やリッカート法によるアンケート調査と組み合わせた混合手法によってより分析結果の豊かな解釈や検証を行う研究<sup>(6)</sup>もある。

しかしながら、本稿ではQ方法論研究としては完全な因子分析、または主成分分析をもとにした因子の探索と解釈、そして混合手法での補完までは行わない。Q分類によって得ることのできたデータから、公務員、民間企業志望学生など異なる属性の得点平均や標準偏差、平均の差が有意であるか判断するt検定を行うことまでの結果を示す。t検定においては、一般的に用いられる $p > 0.05$ 等を基準とする有意、無為の判断だけでなく、p値の大小も解釈の手がかりとして用いる。それによって、考察をより深めて検討することができるからである。さらにこれらのデータを示すことで公務員志望学生の特徴について、統計に関する背景知識が必ずしも十分でなくても明快に理解可能かつ、実務や教育面における有益なインプリケーションを示すことができると考えるためである。因子分析や主成分分析、混合調査を基にした解釈等を行った場合には、因子による類型の考察やさらに詳細なインプリケーションを見込むことができるが、本稿ではまず結果の明快さを重視し、それらは今後の研究で取り組むものとする。

## 2.2 Qセット

優先度を判断し配置する一連の項目であるQセットは先にも示したように特別区制度研究会(2020)が作成したものをを用いる。これは公務員の仕事観を捉えることを目的に作成されたものではあるが、作成の際に学生や民間企業社員など比較検討が可能となるように設計されたものである。Qセットの項目は表1のとおりである。

---

(5) Ho 2017, McKeown & Thomas, 2013

(6) Ramlo (2016) が混合手法を推奨するよう、これまでの研究の整理を行っている。また、因子間の相関関係の検証を行っている研究としては Grimsrud et al. (2020) がある。

表1 Qセット

項目			
i1	様々な事態に柔軟に対応すること。	i25	他者のよい業績を称賛すること。
i2	仕事に新しい工夫を施すこと。	i26	職務に対して責任を負うこと。
i3	好機を逃さずに素早く行動すること。	i27	自己研鑽すること。
i4	試行錯誤しながらも仕事を進めること。	i28	意見や利害の対立にしっかりと向き合うこと。
i5	リスクをとってもチャレンジすること。	i29	良好な人間関係を築くこと。
i6	注意深く仕事を進めること。	i30	仕事上の人脈を構築すること。
i7	自律的に判断して行動すること。	i31	熱意をもって仕事に取り組むこと。
i8	定められたルールを守ること。	i32	臨機応変に行動すること。
i9	状況や問題に対して分析的であること。	i33	仕事の質に力点をおくこと。
i10	細部にまで注意を払うこと。	i34	仕事を通じて独自性を発揮すること。
i11	正確に仕事をする事。	i35	高い評価を得ること。
i12	他者と協力しながら仕事を進めること。	i36	仕事のプロセスに力点を置くこと。
i13	職場の一体感を大切にすること。	i37	行動を重視すること。
i14	職場において十分に情報を共有すること。	i38	相手の立場に立って物事を考えること。
i15	公正であること。	i39	自他に誠実であること。
i16	周囲に対し寛容であること。	i40	様々なことに関心をもつこと。
i17	リラックスして仕事をする事。	i41	組織を超えてネットワークをつくること。
i18	落ち着いて仕事に取り組むこと。	i42	幅広い信頼を得ること。
i19	困っている人に対して手助けをすること。	i43	仕事上の強みをもつこと。
i20	積極的に仕事に取り組むこと。	i44	安定した生活を送ること。
i21	決断力があること。	i45	周囲に働きかけ巻き込むこと。
i22	率先して仕事に取り組むこと。	i46	社会に貢献すること。
i23	よく考えてから行動すること。	i47	計画的に仕事を進めること。
i24	仕事を通じて高い成果をあげる事。		

### 2.3 Pセット

調査の対象となる集団は筆者が2020年秋学期の東洋大学法学部における担当授業「地方自治論B」「行政学B（1部）」「行政学B（2部）」「専門演習I・II B」の受講生である。受講生には法学部以外の学生も若干名いるが、ほとんどが法学部の学生である。これら科目の受講生を対象に、完全に正課外で任意のものとして回答を依頼した。調査期間は2020年11月12日～11月22日である。そこで46名の有効な回答をえることができた。Pセットの数としては、Qセッ

表2 Pセット属性

学年			志望			
2年	3年	4年以上	事務系 公務員	公安系 (警察・消防) 公務員	民間企業	その他、 わからない
33	10	3				
			21	4	14	7

  

性別		フルタイム勤務の有無	
男性	女性	有り	無し
28	18	3	43

トの半数以上あれば査読付き投稿論文に耐えうると言われており (Watts & Stenner 2012)、十分な数である。また、事務系志望公務員が21人、公安系志望が公務員4人であるが合わせて公務員志望者とすればQセットの半数以上となるため、十分な数である。その他属性として、卒業後の希望の進路、性別、フルタイム勤務の有無についての回答を得た<sup>(7)</sup>。それらの属性は次の表2の通りである。

#### 2.4 Q分類の実施

Pセットの分類作業はQ method softwareによるオンライン入力システムを用いて行った。研究協力の同意書において

この調査の対象は大学生ですので、「あなたが志望する民間企業・公共機関の正規職員である」と想定し、その上で「あなたが仕事を進める際のお考え」と考えて、回答してください。

と条件を確認した上で回答を得た<sup>(8)</sup>。はじめにi1～i47の記述項目がランダムに示され、【高】重要度性が高いと考えるもの、【中】重要度が中程度と考えるもの、【低】重要度が低いと考えられるもの、3つに分類してもらった作業を行い、次にそれぞれ分けられたものから、重要度に応じて先述の図1で示した

(7) 2部学生も対象としていたためである。

配置白図にQセットのそれぞれを-5から5まで配置してもらった。なお、Qセット項目は回答者ごとにランダムで表示される。

平均回答時間は11分で、最短は5分、最長は38分だった。

## 2.5 比較対象として用いる現役公務員のQ分類データ

比較対象となる現役公務員のデータは、特別区制度研究会（2020）が実施したデータを用いた。なおその調査ではQセットの各項目が記述されたカードを卓上に配置し、配置データを紙面に記述し結果を厳封して回収する卓上方式での調査であった。Pセット73人で、うち有効回答は71であった。Pセットは特別区人事厚生事務組合に勤務する公務員である。特別区人事厚生事務組合の職員は23の特別区各区からの派遣された職員も含まれる。その他、Pセットの属性、実施方法、結果、分析については当該報告書を参照していただきたい。

# 3. 調査結果と比較

## 3.1 全体・志望別平均と標準偏差

調査を行った学生全体の平均・標準偏差と志望別平均・標準偏差は表3のとおりである。

---

### (8) なお同意書において

この調査への参加は任意であり、参加しないことを選択したり、いつでもとりやめることができます。また、調査に協力しなかったことであなたが不利益を被ることはありません。あなたが調査回答後、調査への参加を撤回することを決定した場合、あなたの撤回の連絡を行う時点まであなたから収集された情報／データは、研究の一部として保持され、引き続き分析される可能性があります。

この研究で収集された個人を特定できる情報は、すべて機密情報として扱われます。個人を特定できる情報、または研究中にあなたから提供された情報を、他の人と共有することはありません。すべての研究データは、研究スタッフのみがアクセスできるドライブに保管されます。研究者スタッフ以外の者が目にする報告書・論文からは、参加者の個人情報削除されます。収集した情報／データは研究成果として公表されることがありますが、参加者の名前や個人を特定する情報は一切使用されません。

という文言を記載し、同意を得た方の調査協力を得た。



表3 全体・志望別平均と標準偏差

項目	学生調査平均		標準偏差		事務系公務員志望平均		事務系公務員志望標準偏差		公安系平均		公安系標準偏差		民間企業志望平均		民間企業志望標準偏差		その他、わからない平均		その他、わからない標準偏差	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
i1 様々な事態に柔軟に対応すること。	0.91	2.33	1.30	2.17	2.50	2.28	0.60	2.50	0.80	2.64	2.50	2.50	0.80	2.50	0.80	2.64	0.80	2.64	0.80	2.64
i2 仕事に新しい工夫を施すこと。	-1.59	2.39	-1.65	2.22	-1.25	2.35	-1.33	2.44	-3.80	0.40	-3.80	0.40	-3.80	0.40	-3.80	0.40	-3.80	0.40	-3.80	0.40
i3 好機を逃さずに素早く行動すること。	0.26	2.34	-0.65	1.77	-0.50	1.61	0.93	2.05	2.00	3.16	2.05	2.05	2.00	2.05	2.00	3.16	2.00	2.00	2.00	3.16
i4 試行錯誤しながらも仕事を進めること。	-0.50	2.14	-0.60	1.93	1.50	1.96	-0.73	2.24	-1.20	1.72	-0.73	2.24	-1.20	-0.73	-1.20	1.72	-1.20	-1.20	-1.20	1.72
i5 リスクをとってもチャレンジすること。	-2.61	2.54	-3.60	1.62	-3.25	1.62	-1.93	2.91	-1.00	2.83	-1.93	2.91	-1.00	-1.93	-1.00	2.83	-1.00	-1.00	-1.00	2.83
i6 注意深く仕事を進めること。	0.24	1.89	0.60	1.69	1.00	1.82	-0.47	1.75	0.20	1.60	-0.47	1.75	0.20	-0.47	1.75	0.20	0.20	0.20	0.20	1.60
i7 自律的に判断して行動すること。	0.30	2.32	0.25	2.07	-0.25	2.05	1.13	2.63	-0.20	2.14	1.13	2.63	-0.20	1.13	-0.20	2.14	-0.20	-0.20	-0.20	2.14
i8 定められたルールを守ること。	1.28	2.58	2.20	2.50	2.25	2.43	0.07	2.49	2.00	2.28	2.43	0.07	2.49	2.00	2.00	2.28	2.00	2.00	2.00	2.28
i9 状況や問題に対して分析的であること。	0.22	2.24	0.50	2.77	1.00	2.87	-0.47	1.67	1.00	0.89	-0.47	1.67	1.00	-0.47	1.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.89
i10 細部にまで注意を払うこと。	-0.24	2.07	0.45	2.25	-0.25	2.27	-1.00	1.97	0.00	1.26	-1.00	1.97	0.00	-1.00	1.97	0.00	0.00	0.00	0.00	1.26
i11 正確に仕事をすること。	1.02	2.32	1.15	2.63	1.25	2.54	0.33	1.89	1.60	2.06	1.25	2.54	0.33	1.89	1.60	2.06	1.60	1.60	1.60	2.06
i12 他者と協力しながら仕事を進めること。	0.02	2.33	-0.20	2.18	-0.50	2.22	-0.40	2.42	0.60	1.74	-0.50	2.22	-0.40	2.42	0.60	1.74	0.60	0.60	0.60	1.74
i13 職場の一体感を大切にすること。	-0.15	2.30	-0.75	1.79	-0.75	1.98	0.60	2.50	0.40	1.62	-0.75	1.98	0.60	2.50	0.40	1.62	0.40	0.40	0.40	1.62
i14 職場において十分に情報を共有すること。	1.22	2.51	1.75	2.30	1.75	2.36	0.73	2.43	1.40	3.01	1.75	2.36	0.73	2.43	1.40	3.01	1.40	1.40	1.40	3.01
i15 公正であること。	1.70	2.34	2.15	2.22	3.25	2.39	0.40	2.12	3.00	2.28	3.25	2.39	0.40	2.12	3.00	2.28	3.00	3.00	3.00	2.28
i16 周囲に対し寛容であること。	-0.17	2.53	-0.20	2.68	-1.00	2.62	0.07	2.29	-1.00	2.61	-1.00	2.62	0.07	2.29	-1.00	2.61	-1.00	-1.00	-1.00	2.61
i17 リラックスして仕事をすること。	-0.30	2.79	0.00	2.53	-2.00	2.46	0.20	3.41	-2.60	1.02	-2.00	2.46	0.20	3.41	-2.60	1.02	-2.60	-2.60	-2.60	1.02
i18 落ち着いて仕事に取り組むこと。	-0.04	2.51	-0.35	2.54	-0.50	2.71	0.33	2.67	1.80	0.75	-0.50	2.71	0.33	2.67	1.80	0.75	1.80	1.80	1.80	0.75
i19 困っている人に対して手助けをすること。	0.76	2.49	1.30	2.19	1.25	2.13	-0.20	2.61	0.20	2.32	1.25	2.13	-0.20	2.61	0.20	2.32	0.20	0.20	0.20	2.32
i20 積極的に仕事に取り組むこと。	0.24	2.21	0.05	1.66	0.25	1.73	1.27	2.59	-1.00	1.26	0.25	1.73	1.27	2.59	-1.00	1.26	-1.00	-1.00	-1.00	1.26
i21 決断力があること。	0.74	2.47	0.10	2.36	0.75	2.28	0.67	2.49	2.80	1.60	0.75	2.28	0.67	2.49	2.80	1.60	2.80	2.80	2.80	1.60
i22 率先して仕事に取り組むこと。	-0.02	2.35	0.15	2.22	-0.50	2.26	0.67	2.24	-1.40	2.24	-0.50	2.26	0.67	2.24	-1.40	2.24	-1.40	-1.40	-1.40	2.24

123	よく考えてから行動すること。	0.54	2.09	1.15	1.56	-0.25	1.72	-0.40	1.93	1.00	2.61
124	仕事を通じて高い成果をあげること。	-1.13	2.42	-1.65	1.98	-1.50	2.35	-0.53	2.06	0.00	2.10
125	他者のよい業績を称賛すること。	-1.28	2.46	-1.50	2.48	-0.75	2.33	-1.73	1.81	0.60	3.14
126	職務に対して責任を負うこと。	1.83	2.49	2.65	1.85	3.50	2.11	0.47	2.33	1.80	2.79
127	自己研鑽すること。	-0.76	2.62	-1.30	2.15	-2.25	2.17	0.40	2.85	-1.00	3.35
128	意見や利害の対立にしっかりと向き合うこと。	1.33	1.97	1.45	1.94	2.25	1.70	1.47	2.09	0.40	1.85
129	良好な人間関係を築くこと。	1.33	2.34	1.10	2.00	-0.25	1.90	2.07	2.62	-0.40	2.33
130	仕事上の人脈を構築すること。	0.57	2.70	0.10	2.61	-0.50	2.52	1.07	3.09	-0.60	1.20
131	熱意をもって仕事に取り組むこと。	0.15	2.59	0.60	2.31	0.50	2.35	-0.07	2.59	-1.80	2.32
132	臨機応変に行動すること。	0.91	2.69	1.90	2.05	3.00	2.20	0.87	2.90	-2.60	1.36
133	仕事の質に力点をおくこと。	-1.02	2.29	-1.50	1.69	-1.00	1.75	-0.87	2.53	-1.00	2.53
134	仕事を通じて独自性を発揮すること。	-1.78	2.09	-2.00	1.82	-0.50	1.73	-1.67	2.02	-1.20	3.31
135	高い評価を得ること。	-1.30	2.64	-2.50	2.20	-2.75	2.30	-0.40	2.55	0.20	1.47
136	仕事のプロセスに力点を置くこと。	-1.48	2.48	-1.20	1.99	-1.75	2.08	-1.93	2.86	-0.60	2.58
137	行動を重視すること。	-1.07	2.71	-1.80	2.68	-2.50	2.67	-1.20	2.45	0.40	1.85
138	相手の立場に立って物事を考えること。	1.11	2.36	1.80	1.91	1.75	2.07	0.13	2.78	1.60	1.20
139	自他に誠実であること。	0.67	2.26	0.60	2.37	0.00	2.37	0.53	2.22	1.80	2.40
140	様々なことに関心をもつこと。	-1.09	2.31	-1.00	2.35	-2.25	2.27	-0.53	2.42	-2.20	1.94
141	組織を超えてネットワークをつくること。	-0.78	2.71	-1.55	2.65	-1.00	2.76	1.00	2.42	-1.20	2.04
142	幅広い信頼を得ること。	0.74	2.26	0.85	2.39	0.50	2.36	0.33	2.36	1.80	1.60
143	仕事上の強みをもつこと。	-0.70	2.39	-0.80	1.81	-2.00	1.76	-0.13	2.19	-1.40	3.26
144	安定した生活を送ること。	0.04	2.70	0.20	2.71	0.25	2.55	-0.07	2.72	0.40	2.06
145	周囲に働きかけ巻き込むこと。	-1.17	2.32	-2.05	2.33	-2.25	2.80	-0.20	2.17	-1.00	1.79
146	社会に貢献すること。	0.20	2.64	1.15	2.13	2.50	2.27	-1.07	2.89	-0.20	2.23
147	計画的に仕事を進めること。	0.87	2.39	1.35	2.48	1.25	2.74	1.00	2.56	-0.40	1.36

### 3.2 公務志望学生と民間企業志望学生の比較考察

まずは公務員志望学生（事務系公務員志望+公安系公務員志望をまとめて公務員志望学生として述べていく）と民間志望学生との仕事観の差異を確認し、解釈する。

公務員志望学生と民間志望学生の平均の差を降順で並べ、等分散性が仮定できない場合の2群間の平均の差を検定するウェルチのt検定を行い、示されたp値を記入した公務員志望、民間志望の差を降順で並べたものが、表4のとおりである。

公務員志望学生の平均が民間志望学生の平均を上回ったもので有意差 ( $p > 0.05$ ) が認められたものは「i26 職務に対して責任を負うこと。」、「i46 社会に貢献すること。」、「i15 公正であること。」、「i8 定められたルールを守ること。」、「i23 よく考えてから行動すること。」であった。特に「i26 職務に対して責任を負うこと。」は差が大きくp値も低く、明確な差異があることが確認できる。「i19 困っている人に対して手助けをすること。」、「i38 相手の立場に立って物事を考えること。」は分散が大きく、 $p > 0.05$ の有意差としては認められなかったがp値は低く、サンプル数がより多かった場合、有意差が認められていた可能性もある。「i10 細部にまで注意を払うこと。」、「i6 注意深く仕事を進めること。」についても同様である。これらから公務員志望学生は民間志望者と比して、概ね公共心が高くと公正さの意識を持ち、仕事においてはじっくり考えて慎重な作業を重視する傾向があると言えるのではないだろうか。

公務員志望学生の平均が民間志望学生の平均を下回ったもので有意差が認められたものは「i41 組織を超えてネットワークをつくること。」、「i45 周囲に働きかけ巻き込むこと。」、「i3 好機を逃さずに素早く行動すること。」であった。「i27 自己研鑽すること。」、「i35 高い評価を得ること。」はそれぞれp値が0.054、0.051とわずかな差で有意と認められなかったが、どちらかの群で平均値に近い値で配置したサンプルがあと少しあれば有意差が認められる可能性があったものである。「i5 リスクをとってもチャレンジすること。」、「i20 積極的に仕事に取り組むこと。」有意差を認めることができなかったものと考え

表4 公務員志望学生と民間志望学生の平均の差

項目	公務員志望平均	公務員志望標準偏差	民間志望平均	民間志望標準偏差	公務員志望一民間志望	p 値
i26 職務に対して責任を負うこと。	2.62	2.15	0.47	2.33	2.15**	0.009
i46 社会に貢献すること。	1.00	2.24	-1.07	2.89	2.07*	0.03
i15 公正であること。	2.19	2.13	0.40	2.12	1.79*	0.02
i8 定められたルールを守ること。	1.85	2.44	0.07	2.49	1.78*	0.04
i19 困っている人に対して手助けをすること。	1.42	2.22	-0.20	2.61	1.62	0.06
i38 相手の立場に立って物事を考えること。	1.58	2.08	0.13	2.78	1.44	0.10
i23 よく考えてから行動すること。	1.00	1.88	-0.40	1.93	1.40*	0.04
i10 細部にまで注意を払うこと。	0.15	2.12	-1.00	1.97	1.15	0.10
i6 注意深く仕事を進めること。	0.65	1.90	-0.47	1.75	1.12	0.07
i11 正確に仕事をすること。	1.31	2.49	0.33	1.89	0.97	0.18
i9 状況や問題に対して分析的であること。	0.46	2.59	-0.47	1.67	0.93	0.18
i32 臨機応変に行動すること。	1.62	2.17	0.87	2.90	0.75	0.41
i14 職場において十分に情報を共有すること。	1.46	2.41	0.73	2.43	0.73	0.38
i31 熱意をもって仕事に取り組むこと。	0.65	2.43	-0.07	2.59	0.72	0.40
i12 他者と協力しながら仕事を進めること。	0.15	2.33	-0.40	2.42	0.55	0.49
i36 仕事のプロセスに力点を置くこと。	-1.38	2.15	-1.93	2.86	0.55	0.54
i1 様々な事態に柔軟に対応すること。	1.12	2.14	0.60	2.50	0.52	0.52
i4 試行錯誤しながらも仕事を進めること。	-0.23	2.12	-0.73	2.24	0.50	0.50
i42 幅広い信頼を得ること。	0.77	2.24	0.33	2.36	0.44	0.58
i25 他者のよい業績を称賛すること。	-1.38	2.48	-1.73	1.81	0.35	0.62
i44 安定した生活を送ること。	0.04	2.79	-0.07	2.72	0.11	0.91
i47 計画的に仕事を進めること。	1.04	2.38	1.00	2.56	0.04	0.96
i2 仕事に新しい工夫を施すこと。	-1.31	2.37	-1.33	2.44	0.03	0.97

i39	自他に誠実であること。	0.54	2.19	0.53	2.22	0.01	0.99
i28	意見や利害の対立にしっかりと向き合うこと。	1.42	1.86	1.47	2.09	-0.04	0.95
i37	行動を重視すること。	-1.27	2.89	-1.20	2.45	-0.07	0.94
i16	周囲に対し寛容であること。	-0.15	2.61	0.07	2.29	-0.22	0.79
i33	仕事の質に力点をおくこと。	-1.12	2.08	-0.87	2.53	-0.25	0.76
i21	決断力があること。	0.38	2.40	0.67	2.49	-0.28	0.73
i34	仕事を通じて独自性を発揮すること。	-1.96	1.79	-1.67	2.02	-0.29	0.65
i17	リラックスして仕事をすること。	-0.15	2.38	0.20	3.41	-0.35	0.73
i30	仕事上の人脈を構築すること。	0.50	2.59	1.07	3.09	-0.57	0.57
i40	様々なことに関心をもつこと。	-1.19	2.22	-0.53	2.42	-0.66	0.41
i43	仕事上の強みをもつこと。	-0.88	2.22	-0.13	2.19	-0.75	0.31
i22	率先して仕事に取り組むこと。	-0.15	2.30	0.67	2.24	-0.82	0.29
i29	良好な人間関係を築くこと。	1.23	1.95	2.07	2.62	-0.84	0.31
i18	落ち着いて仕事に取り組むこと。	-0.62	2.42	0.33	2.67	-0.95	0.28
i24	仕事を通じて高い成果をあげること。	-1.69	2.51	-0.53	2.06	-1.16	0.13
i7	自律的に判断して行動すること。	-0.08	2.02	1.13	2.63	-1.21	0.15
i13	職場の一体感を大切にすること。	-0.69	2.14	0.60	2.50	-1.29	0.12
i5	リスクをとってモチベーションを高めること。	-3.31	1.94	-1.93	2.91	-1.37	0.13
i20	積極的に仕事に取り組むこと。	-0.12	1.85	1.27	2.59	-1.38	0.09
i3	好機を逃さずに素早く行動すること。	-0.46	1.99	0.93	2.05	-1.39*	0.048
i45	周囲に働きかけ巻き込むこと。	-1.77	2.29	-0.20	2.17	-1.57*	0.04
i35	高い評価を得ること。	-2.12	2.56	-0.40	2.55	-1.72	0.054
i27	自己研鑽すること。	-1.38	2.04	0.40	2.85	-1.78	0.051
i41	組織を超えてネットワークをつくること。	-1.73	2.46	1.00	2.42	-2.73**	0.002

\* : p<0.05

\*\* : p<0.01

られるが、サンプル数がより多かった場合有意差が認められていた可能性もある。また公務員志望学生の「i5 リスクをとってチャレンジすること。」、平均が-3.31、標準偏差1.94であり、公務員志望学生単体でリスク回避志向が高いといえる。これらのことから、公務員志望学生はリスク回避志向が高く、民間志望学生と比して組織を超えたネットワーク形成や周囲への働きかけ、チャンスを見逃さないようにしようとする事への重要度認識は相対的に低いということがわかる。

また、公務員志望学生と民間志望学生の平均の差が小さく、p値が大きかった項目は類似性が高いと解釈できるが「i44 安定した生活を送ること。」、 「i47 計画的に仕事を進めること。」、 「i2 仕事に新しい工夫を施すこと。」、 「i39 自他に誠実であること。」、 「i28 意見や利害の対立にしっかりと向き合うこと。」、 「i37 行動を重視すること。」がある。この中で驚くべきことは「i44 安定した生活を送ること。」がここに含まれていることである。この項目はどちらの群も分散が大きい因子分析等を行った際にはここが大きい因子と小さい因子が生じるのではないかと予測できるが、公務員志望平均と民間志望平均の比較としては類似性が高い。これまでは安定志向の学生が公務員を志望すると思われてきたことは常識的なことであつたと思われるが、それとは全く異なるような数字が観察できた。この背景には COVID-19禍による社会的な影響が大きい状態で行つたという調査時期が関係しているのか、この世代の学生の一般的な認識であるのか、などはこのデータからは推測することはできないが、今後の研究の論点として興味深い示唆を得ることができた。

### 3.3 公務員Q分類と公務員志望学生Q分類の比較

次に現役の公務員と公務員志望学生とのギャップを確認するため、特別区制度研究会によって行われた現役公務員と公務員志望学生の仕事観の差異を比較検討する。公務員と公務員志望学生の平均の差を降順で並べた、ものが表5のとおりである。等分散性が仮定できない場合の2群間の平均の差を検定するウェルチのt検定を行い、p値を記入した。

表5 公務員調査と公務員志望学生比較

項目	公務員志望 平均	公務員志望 標準偏差	公務員調 査平均	標準偏差	公務員一公 務員志	p 値
i46 社会に貢献すること。	1.00	2.24	-1.26	2.39	2.26**	0.0004
i17 リラックスして仕事をすること。	-0.15	2.38	-1.64	2.79	1.49	0.06
i30 仕事上の人脈を構築すること。	0.50	2.59	-0.89	2.26	1.39	0.07
i8 定められたルールを守ること。	1.85	2.44	0.66	2.50	1.19*	0.04
i23 よく考えてから行動すること。	1.00	1.88	-0.16	1.71	1.16*	0.02
i44 安定した生活を送ること。	0.04	2.79	-1.03	3.08	1.07	0.10
i15 公正であること。	2.19	2.13	1.15	2.30	1.04	0.21
i34 仕事を通じて独自性を発揮すること。	-1.96	1.79	-2.92	1.87	0.96*	0.02
i19 困っている人に対して手助けをすること。	1.42	2.22	0.53	1.93	0.89	0.10
i28 意見や利害の対立にしっかりと向き合うこと。	1.42	1.86	0.71	2.08	0.71	0.26
i31 熱意をもって仕事に取り組むこと。	0.65	2.43	-0.01	2.46	0.67	0.57
i42 幅広い信頼を得ること。	0.77	2.24	0.15	1.96	0.62	0.10
i36 仕事のプロセスに力点を置くこと。	-1.38	2.15	-2.00	2.12	0.62	0.31
i25 他者のよい業績を称賛すること。	-1.38	2.48	-1.78	2.19	0.40	0.21
i37 行動を重視すること。	-1.27	2.89	-1.60	1.94	0.33	0.60
i3 好機を逃さずに素早く行動すること。	-0.46	1.99	-0.79	2.24	0.33	0.21
i35 高い評価を得ること。	-2.12	2.56	-2.42	2.56	0.31	0.40
i10 細部にまで注意を払うこと。	0.15	2.12	0.00	2.23	0.15	0.79
i26 職務に対して責任を負うこと。	2.62	2.15	2.52	2.08	0.09	0.84
i5 リスクをとってもチャレンジすること。	-3.31	1.94	-3.37	1.96	0.06	0.37
i43 仕事上の強みをもつこと。	-0.88	2.22	-0.92	2.56	0.03	0.48
i6 注意深く仕事を進めること。	0.65	1.90	0.63	2.29	0.02	0.86
i32 臨機応変に行動すること。	1.62	2.17	1.66	1.85	-0.04	0.38

i16	周囲に対し寛容であること。	-0.15	2.61	-0.04	2.02	-0.11	0.66
i38	相手の立場に立って物事を考えること。	1.58	2.08	1.70	2.00	-0.12	0.90
i21	決断力があること。	0.38	2.40	0.53	2.36	-0.15	0.55
i18	落ち着いて仕事に取り組むこと。	-0.62	2.42	-0.41	2.01	-0.20	0.59
i27	自己研鑽すること。	-1.38	2.04	-1.18	2.34	-0.21	0.66
i9	状況や問題に対して分析的であること。	0.46	2.59	0.70	2.22	-0.24	0.79
i4	試行錯誤しながらも仕事を進めること。	-0.23	2.12	0.08	2.25	-0.31	0.38
i11	正確に仕事をすること。	1.31	2.49	1.66	2.18	-0.35	0.37
i2	仕事に新しい工夫を施すこと。	-1.31	2.37	-0.84	2.11	-0.47	0.56
i29	良好な人間関係を築くこと。	1.23	1.95	1.71	1.90	-0.48	0.07
i47	計画的に仕事を進めること。	1.04	2.38	1.55	2.41	-0.51	0.18
i39	自他に誠実であること。	0.54	2.19	1.18	2.34	-0.64	0.16
i41	組織を超えてネットワークをつくること。	-1.73	2.46	-1.04	2.19	-0.69	0.61
i22	率先して仕事に取り組むこと。	-0.15	2.30	0.56	1.92	-0.72	0.28
i7	自律的に判断して行動すること。	-0.08	2.02	0.66	2.46	-0.73	0.23
i33	仕事の質に力点をおくこと。	-1.12	2.08	-0.32	2.12	-0.80*	0.05
i14	職場において十分に情報を共有すること。	1.46	2.41	2.30	1.77	-0.84	0.23
i24	仕事を通じて高い成果をあげること。	-1.69	2.51	-0.81	2.56	-0.88	0.63
i40	様々なことに関心をもつこと。	-1.19	2.22	-0.24	2.25	-0.96*	0.02
i20	積極的に仕事に取り組むこと。	-0.12	1.85	1.03	1.87	-1.14**	0.005
i45	周囲に働きかけ巻き込むこと。	-1.77	2.29	-0.56	2.37	-1.21	0.19
i13	職場の一体感を大切にすること。	-0.69	2.14	0.58	2.52	-1.27	0.11
i1	様々な事態に柔軟に対応すること。	1.12	2.14	2.47	1.83	-1.35*	0.03
i12	他者と協力しながら仕事を進めること。	0.15	2.33	1.52	2.07	-1.37*	0.03



公務員志望学生の平均が現役公務員の平均を上回ったもので有意差 ( $p > 0.05$ ) が認められたものは「i46 社会に貢献すること。」、「i8 定められたルールを守ること。」、「i23 よく考えてから行動すること。」、「i34 仕事を通じて独自性を発揮すること。」である。「i17 リラックスして仕事をすること。」、「i30 仕事上の人脈を構築すること。」、「i44 安定した生活を送ること。」、「i19 困っている人に対して手助けをすること。」は  $p > 0.05$  で有意差を認めることができなかったが、平均値に近い分類がなされたサンプル数の多少の増加により、有意差が認められていた可能性もあったものと考えられる。ここでは「i46 社会に貢献すること。」で先に述べた民間企業志望者との比較よりも平均の差が大きく  $p$  値も非常に小さかったことが最も大きな特徴であろう。有意差としては認められなかったが「i19 困っている人に対して手助けをすること。」も平均の差がある程度大きく、 $p$  値もある程度低い。ルールの遵守意識の高さも含め、公務員志望学生側の相対的な公共的精神の高さを示すものが目立つ。「i23 よく考えてから行動すること。」、「i34 仕事を通じて独自性を発揮すること。」の平均差が高く有意差も認められること、有意差としては認められなかったが、「i17 リラックスして仕事をすること。」、「i30 仕事上の人脈を構築すること。」、「i44 安定した生活を送ること。」平均の差が大きく  $p$  値もある程度小さいことから、公務員志望学生の側が公務員の職場で仕事をする事へのイメージが必ずしもうまく形成されていないことが示唆されよう。

公務員志望学生の平均が公務員の平均を下回ったもので有意差 ( $p > 0.05$ ) があったものは「i12 他者と協力しながら仕事を進めること。」、「i1 様々な事態に柔軟に対応すること。」、「i20 積極的に仕事に取り組むこと。」、「i40 様々なことに関心をもつこと。」、「i33 仕事の質に力点をおくこと。」であった。

これからは「i20 積極的に仕事に取り組むこと。」が  $p > 0.01$  であり、志望学生の消極的意識の傾向があることがわかることが特徴的である。それ以外は、公務の職場で働くということのイメージが合致していないのだろうと思われる項目が挙がってきたと言える。

平均の差が小さい、 $p$  値が大きい項目は先の民間志望学生との比較よりも少

なかった。とはいえ「i6 注意深く仕事を進めること。」、「i38 相手の立場に立って物事を考えること。」、「i26 職務に対して責任を負うこと。」がある程度平均差が小さく p 値の大きい公務員志望学生と公務員との間の類似性がある程度高い項目であった。責任意識や仕事の進め方、状況判断の慎重さは志望者と公務員との間で非常に近いということは興味深いところである。

#### 4. 結論と展望

今回の調査では公務員志望学生と民間志望学生、現役公務員との比較によって、公務員志望学生のおよその全体像を把握することができ、特徴も発見することができた。

以下要点をまとめると、公務員志望学生は、

- 一社会貢献意識、ルール順守に関する意識、よく考えてから行動する意識が民間志望学生だけでなく、公務員とも比較しても平均の差が大きく上回り、有意さが認められる。
- 一民間志望の学生と比較して周囲に働きかけ巻き込むことや組織を超えたネットワークをつくらうとする意識が平均差が大きく下回り、有意差も認められる。そのため周囲との人間関係構築にやや自信が無いような傾向の学生が公務員を志望しがちな可能性がある。
- 一公務員と比較して、積極的に仕事に取り組むことや様々なことに関心を持つことの平均の差が大きく下回り、有意差が認められる。公務員志望学生はやや消極的な考え方がある可能性が指摘できる。
- 一公務員と比較して他者と協力しながら仕事を進めることや仕事の質に力点を置くことについて平均の差が大きく下回り、有意差も認められる。また、仕事を通じて独自性を発揮することは平均の差が上回り、有意差が認められる。公務員志望学生が、公務の現場のイメージ、例えば、学生側はイベントや企画立案、観光なども含む地域活性化等をイメージしている一方で、現実では、そういった現場よりもルーティーンやマニュアル、規則に従って淡々と作業することが求められる現場が多いことな

どのギャップがあるのではないかと考えられる。

—安定志向に関しては民間志望者との平均の差異がほとんどなかった。p値も非常に大きく、安定志向だから公務員を目指すという姿で公務員志望者を捉えることはこのデータからすると適切であるとは言い難い。

といったことが挙げられる。

これらはいくまで今回の調査回答者がほとんどが東洋大学法学部生であるため、大学生の一般的な傾向であるとは言えず、そもそも本稿ではそれを検証することを目的としていない。今回協力をいただいた回答者のデータから公務員志望学生のあり得る全体的な姿という仮説を探索的に見出すことが目的である。その点においては本稿ではそれをある程度達成できたものと考えている。

#### 4.1 実務的貢献、インプリケーション

本研究の結果から自治体行政、特に人事管理の分野のうち、採用、育成に関して提示できる三つのインプリケーションを挙げる。

まず一つが、採用戦略上の情報提供の点である。このような情報は、例えば、どういった考え方の学生を採用したいのか、採用戦略の中でターゲットを絞ろうと、あるいは広げようとした際の基礎情報となる。例えば、公務員調査の平均に近く考え方が近い職員を採用したいのか、あるいは異なるタイプの職員を採用したいとすれば、どのあたりの項目を大事にする職員を採用したいのか、そのためには公務員志望者だけで十分か、民間志望者にまで広げる必要が有るか、広げようとするのであれば、既存のアプローチで十分か、変えていくとしたらどのようにアプローチ方法を変えていくか、など考えるきっかけとなる。

二つ目に、入職以降生じうる「リアリティ・ショック」をどう緩和させるのか対応を取り得るかを考えるヒントとなるものを示すことができたと考えている。本稿で提示した情報はある程度事前に想定し得たようなものと必ずしもそうとは言えないものがあつた。特に社会貢献意識が相対的に高いということが示されたが、職場での理想と現実には大きな差があることを自覚していくと、士

気の維持や精神的な疲労蓄積に繋がり得る。新しく仲間として受け入れる各部門職場でのOJT内容ないし、対応方法を考えるきっかけにもなるのではないか。

三つ目は、新規採用を受け入れて研修などを通して育成させていく際に、人事担当としてどのような能力を補充させていくべきかを考えるための情報ともなる点である。現状の組織的課題があるとすれば、そのような課題を再生産させないためにどう新規採用職員を育てていくか、また現状でポジティブな組織的特徴があればそれをどのように継承していくか、を考える基礎情報ともなる。

さらに可能であれば入職前後でこの方法によるデータを取得しておけば、新規採用職員それぞれの考え方を把握するプロフィールにもなり、初配属や入職後の当面の異動の際の参考情報になり得る。

#### 4.2 大学教育上の貢献、インプリケーション

この調査における情報は、大学教育上、学生の側、教職員の側のいずれにも有益な貢献やインプリケーションを示すものでもある。

このようなQ分類調査に参加した学生だけでなく、結果を読んだ学生が、自分の価値認識がどのような点で学生の平均的な像との相違があるのか、民間志望者や公務員との違いを考えるきっかけとなる。加えて、自分が自信を持って改善を要するようなものや、得意なことをどのように伸ばすべきか、という考察をしていく手助けにもなる。

一方で、ここで示された平均値や差異が必ずしも模範的なものとは言えないことを教員側は十分に説明して紹介していく必要がある。

加えて、本稿の内容では特に公務員志望者を支援する側に回る教員や学生のキャリア支援を担当する職員にとっても有益な情報を提示できた。公務員の平均が正解ということでは全くないが、公務員志望学生に対して採用内定後の新規採用者として将来の職場でどのようなギャップが存在しうるか、あるいは受験前の職業選択において参照しておくなどで指導、助言の基礎情報となる。

教員にとっては、筆者が既に2020年度「行政学B」の授業においてこの結果の公表と解釈を示すことを取り入れたが、行政の公務員の考え方の特徴と学生の特徴の違いなど実感を促すきっかけとなった。

### 4.3 課題と展望

まず、本稿の調査で得た一連のQ分類データは因子分析、または主成分分析を行うことでよりPセットか考え方の違う傾向があるものを類型化できる。本来のQ方法論研究ではそこまで行うのが適切であるが、本稿ではまず統計知識が必ずしも十分でなくとも直感的に把握可能な平均値をもとに解釈をしていった。これはすぐに取り組むべき課題である。

展望としては、更なる各種属性のデータの取得で今あるデータの深い考察が可能となるため、今後も調査を広げていくことが挙げられる。例えば、公務員データの蓄積の観点からは現存するデータは特別区人事厚生事務組合のデータであるので、いわゆる管理部門よりの仕事に当時従事していた職員が多い。住民との窓口現場をはじめさらに多様な現場を個別自治体でのデータの取得、福祉や土木、建築をはじめとする専門職員のデータの取得などを通してそれぞれの特徴がさらに浮き彫りになる。また、民間企業職員のデータの取得を通して公務員の仕事観の特性把握もできる。民間企業も業種や職種をそれぞれ分けてデータを得ることで、それぞれの特徴が明らかになる。学生についても他大学での実施や他学年での実施などでデータを蓄積し、より強固な特徴を捉えた仮説形成にもなる。調査フォーマットとしてのQセットがあるので様々な対象で展開可能である。

本稿で主に扱った仕事観をはじめとする価値意識は、環境の変化やその人におきた何らかの出来事、学習による成長、経験による成長、ライフステージの変化、自身の体調などでも変化しうる。同じ集団のパネルデータをとることで、どのようなことがきっかけで考え方が変わったのかを推測することも可能である。

このように様々な可能性を秘めた研究調査手法であることもあり、今後も調

査をさらに発展させていきたいと考えている。

## 謝辞

本稿は日本学術振興会の交付を得て行った基盤研究（C）「Q方法論を用いた公務員の仕事観の総合的解明」（課題番号20K01485）、および基盤研究（C）「制度改革後の特別区における協議と調整のメカニズムの研究」（17K03547）の成果の一部である。公益財団法人特別区協議会においては、特別区制度研究会として引き続きQ方法論研究の今後の発展を議論する場を与えてくださったことに大変感謝している。また、特別区制度研究会の研究員である、林嶺那、深谷健、中嶋茂雄、梶原静香各氏には継続的に研究への示唆、助言をいただいた。また特別区制度研究会の事務局スタッフからも議論の整理や各種調整についての支援をいただいた。記して謝意を表したい。

## 【参考文献】

- Brown, S.R., Durning, D.W., & Selden, S.C. (2007). Q-methodology. In K. Yang & G.J. Miller (Eds.), *Handbook of research methods in public administration* (2nd ed., pp. 721-764). Boca Raton, FL: CRC Press
- Brown, S. R. (1996). Q methodology and qualitative research. *Qualitative Health Research*, 6 (4), 561-567.
- Durose, C., van Hulst, M., Jeffares, S., Escobar, O., Agger, A., & de Graaf, L. (2016). Five Ways to Make a Difference: Perceptions of Practitioners Working in Urban Neighborhoods. *Public Administration Review*, 76 (4), 576-586
- Grimsrud, K., Graesse, M. & Lindhjem, H. (2020). Using the generalised Q method in ecological economics: A better way to capture representative values and perspectives in ecosystem service management. *Ecological Economics*, 170.
- Ho, G. W. K. (2017). Examining Perceptions and Attitudes: A Review of Likert-Type Scales Versus Q-Methodology. *Western Journal of Nursing Research*, 39 (5), p674-689.
- McKeown, B., & Thomas, D. B. (2013). *Q Methodology*. Sage Publications, Inc

- Ramlo, S. (2016). Mixed Method Lessons Learned From 80 Years of Q Methodology. *Journal of Mixed Methods Research*, 10 (1), 28–45
- Watts, S., & Stenner, P. (2012). *Doing Q Methodology Research: Theory, Method & Interpretation*. Sage Publications, Inc.
- Zabala, A., & Pascual, U. (2016). Bootstrapping Q Methodology to Improve the Understanding of Human Perspectives. *PLoS ONE*, 11 (2), 1–20.
- 岡本伊織 (2011) 「Q 分類法による価値観の測定—いかに捉えづらいものを捉えるか」『赤門マネジメント・レビュー』第10巻第12号 pp.851–878.
- 尾崎仁美 (2016) 「女子大学生における仕事観と大学観、時間的展望との関連」『ブシケ—』15号、p43–56、京都ノートルダム女子大学心理学部
- 特別区制度研究会 (2020) 『特別区の人材育成に資する基礎研究～特別区職員の仕事観及び組織内の社会的関係～』公益財団法人特別区協議会 ([https://www.tokyo-23city.or.jp/chosa/seidokenkyu/documents/dai6ki\\_zinnzaiikuseinisisurukisokekyuu.pdf](https://www.tokyo-23city.or.jp/chosa/seidokenkyu/documents/dai6ki_zinnzaiikuseinisisurukisokekyuu.pdf))
- 野村康 (2017) 『社会科学の考え方—認識論、リサーチ・デザイン、手法』名古屋大学出版会
- 諸井克英・坂元宏江 (2014) 「女子大学生における職業価値観：性格特性との関係」『同志社女子大学生生活科学』Vol. 48、p25–32
- 原一将 (2019) 「札幌国際大学の学生と働いている社会人の仕事観の違い」『札幌国際大学紀要』50号、p163–191.
- 林嶺那・深谷健・箕輪允智・中嶋茂雄・梶原静香 (2020a) 「Q 方法論 (Q methodology) の行政学への応用」『行政社会論集』第32巻第3号、p195–233.
- 林嶺那・深谷健・箕輪允智・中嶋茂雄・梶原静香 (2020b) 「Q 方法論の技術的な改善の動向に関するレビュー」『行政社会論集』第33巻1号、p1–36.
- 松井洋 (2016) 「大学生の仕事観に関する研究」『川村学園女子大学研究紀要』第27巻2号、p73–86.
- 本庄麻美子 (2018) 「大卒初期キャリアにおけるリアリティ・ショックの多様性：早期離職行動の有無、事業所規模・産業間の比較」『経済理論』第394巻、p1–15.

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〔箕輪 允智〕

（新聞・統計）

共同通信「20代官僚の退職、4倍超に」2020年11月19日 19:55update (<https://this.kiji.is/702106>

240962610273?c=39546741839462401) 2020年12月4日最終アクセス

総務省（2019）『平成30年度 地方公務員の退職状況等調査』

総務省（2014）『平成25年度 地方公務員の退職状況等調査』

『日本経済新聞』2020年3月15日朝刊2面

—みのわ まさとし・東洋大学法学部准教授—