

〈 論 説 〉

# Q方法論を用いた公務員志望大学生の仕事観類型

—2020年東洋大学生調査から

箕輪 允智

## 1. はじめに

公務員志望の大学生はどのような仕事観を有しているのか。これが本稿の間である。ここでいう公務員志望大学生は、おおむね全員が公務員試験などを受験し、公務員となるわけでは無いが将来的に公務員となることに一定以上の肯定的意識、ないし意欲を有しているものと考えることができる。『東洋法学』第64巻3号に掲載した拙稿（箕輪2021）においては、Q方法論で用いるQ分類（Q sort）データをについて公務員志望大学生について現役公務員、民間志望学生、その他、わからない、と回答した学生の平均値を比較して回答を得た公務員志望大学生総体としてどのような仕事観有しているのかを示した。

それに対して本稿は公務員志望学生の中にも主観的考えの違いがあるであろうことを前提にその違いを探索的に推論する因子分析を行い、より具体的に公務員志望学生の仕事観の類型を導き出そうとするものである。

これによって、当該調査データを基にしたQ方法論研究が完成するが、本研究においては、解釈を豊富に行うために推奨されているインタビュー調査やリッカート法による補足調査（Van Exel & Graaf 2005; Newman & Ramlo 2010）など、混合調査は実施していない。そのため、解釈にある程度の限界を有するものである。一方で、日本における大学生をめぐる仕事観に関する研究としては、Q方法論を用いた探索的研究が行われておらず<sup>(1)</sup>、本稿では先行研究と比して全く異なる性質のデータをもとに、特に主観性の探索を行う。さらに、公

務における採用管理の面からも、潜在的な公務員試験の受験者層の一部となる大学生の考え方について新たな知見を提示するものでもある。このようなことから、本稿における分析は十分では無いかもしれないが、新規性と独自性があり、また今後の議論を活発化させる素材を提示するものと考えている。

## 2. 研究の方法

### 2.1 Q 方法論

本稿で用いている Q 方法論は、質的・量的アプローチを組み合わせ、調査の参加者の間で共有されている世界観を明らかにするという、主観性を測定する方法である (Ramlo 2016)。Q 方法論では、まず参加者に一連の主観的な記述 (statements)<sup>(2)</sup> について、重要度等に基づいて順位付けして配置をする Q 分類を行ってもらう。その Q 分類データについて、因子分析、あるいは主成分分析を用いて比較可能なパターンを導き出す。因子となる個々の回答のクラスターは、同じようなパターンで Q 分類を行った参加者の間で共有されている視点を表すこととなる (Brown 1980; Watts & Stenner 2012)。

Q 方法論は、心理学者の Stephenson (1935) によって開発された手法であるが、心理学領域だけでなく、主観的価値観をとらえる手法として、政治学、ジャーナリズム、マーケティング、環境学、健康政策学、教育学など、数多く

---

(1) 例えば、心理学者の松井洋 (2016) による「大学生の仕事観に関する研究」ではリッカート法の調査と因子分析によって「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つの因子による類型を示している。また、他には心理学者の尾崎仁美 (2016) による女子大学生の仕事観と大学観を探索する研究、キャリア教育を専門とする原一将 (2019) の学生と社会人の仕事観の違いに関する研究、心理学者の諸井克英と坂元宏江 (2014) による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研究がある。また、森永 (2000) では女性の仕事に関する価値観をリッカート法で集めたデータから仕事の側面を待遇、職場の条件、キャリア、社会貢献、知的刺激、家族の5側面で同定したものがある。

(2) 画像や動画である場合もある。例えば日本における研究でも、宗方比佐子 (1983) で、刺激画像を見せた大学生、高校生、少年鑑別所にいる少年たちを対象にした対人的価値観の研究などがある。

の分野における主観性を探索する研究のために用いられてきた (Brown 1980; McKeown & Thomas 2013; Newman & Ramlo 2010)。近年はインタビュー調査による回答者の主観的世界を豊富に解釈する方法や Q 分類によって形成された仮説をリッカート法調査などで検証する混合法による研究で論文が作られることが多くなっている (Creswell 2010; Ramlo 2016)。この方法論について日本語で示された方法論についての議論は林ほか (2020a; 2020b) で示されているのでそちらを参照していただきたい。

## 2.2 Q セットと P セット

本研究で用いるデータは箕輪 (2021) で示したもののの中から公務員志望の大学生のデータを抽出したものである。そのため、Q セットとして用いる項目はそれと同じものとなる。これは公務員の仕事に関する認識を解明するために有用と思われるアイテムを先行研究から約100個収集し<sup>(3)</sup>、その項目をもとに、実務経験豊かな公務員と研究者が議論を重ね作成した47項目である (特別区制度研究会 2020)。

調査対象集団である P セットは、集団は筆者が2020年秋学期の東洋大学法学部における筆者の担当授業「地方自治論 B」「行政学 B (1部・2部)」、「専門演習 I B・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たが、大部分が法学部の学生であった。受講生を対象に、完全に正課外の任意ものとして回答を依頼した。回答にあたっては匿名性を保障し、質問実施の画面で調査目的を説明し、結果の公表にかかる同意を得た。調査期間は2020年11月12日～11月22日である。調査の入力にあたっては Online Q-methodology Software を用いた。Q セット、及び P セットの属性は次の表のとおりである。

---

(3) O' Reilly et al. (1991)、大森 (1994) などから集められた。

Q 方法論を用いた公務員志望大学生の仕事観類型〔箕輪 允智〕

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。		

表1 Qセット

2年生	3年生	事務系公務員志望	公安系公務員志望
19人	6人	20人	5人
男性	女性		
20人	5人		

表2 Pセット属性



く、様々な因子数や回転を試しながら、文脈に沿った解釈を施すことが可能な因子の導出を図ることとなる（林ほか 2020a）。最終的に、満足のいく程度にデータの意味をよく引き出すことができ、読み手にとっても十分筋が通った解釈を導くことが目指される（Watts & Stenner 2012）。

Q の分析過程において重要なものは因子、因子負荷量（factor loading）、z スコアと因子配置（factor array）<sup>(5)</sup>である。因子とは、同様、ないしそれに近い回答をした回答者のグループの Q 分類の加重平均であり、同様、ないしそれに近い見解を持つ人々の仮想的に最も代表的回答者がどのように項目を分類するかを示した典型的な視点を表すものとなる。ある因子と完全に合致する回答者というのは無いこともあるが、通常、各回答者は他の因子よりも 1 つの因子に近似していると位置づけられる。なお、複数の因子に近い、あるいは近い因子が見当たらない場合もある。各 Q 分類の各因子との相関関係は、因子負荷量で示され、その範囲は -1 から +1 である。

因子内での項目の順位付けは、z スコアと因子配置で可視化できるようになる。それらは因子内での項目の相対的な位置を示すことになるためである。z スコアは、因子に最も密接に関連する Q 分類が項目に与える値の加重平均であり、連続的である。因子配置は、z スコアに基づく整数値であり、各因子の Q 分類を再構成するために利用され、解釈の材料となる（Zabala & Pascal 2016）。z スコアだけでも解釈可能だが（Zambelli & Bonni 2004）、読み手のわかりやすさを考えて（林ほか 2020a）、本稿では因子配置も示すこととする。

### 3. 分析結果

まず因子負荷量は次のとおりである。なお\*が付いているものはその因子に近似していると分類されたものである。

---

(5) 因子配置は factor array の訳語として用いているが、文献によっては因子スコア（factor score）と呼ぶなど表現は出典によりばらつきがある。

No.	第一因子	第二因子	第三因子
1	0.30	0.18	0.41*
2	0.47*	-0.09	-0.37
3	0.04	0.17	0.61*
4	0.56*	0.01	0.32
5	0.02	0.08	0.57*
6	0.24	0.69*	-0.17
7	0.14	0.37	0.36
8	0.21	0.60*	0.27
9	0.47	0.48	0.12
10	0.24	0.41*	0.33
11	0.06	0.53*	0.45
12	0.61*	0.28	0.16
13	0.27	0.20	0.43*
14	0.12	-0.13	0.25
15	0.67*	0.07	0.07
16	0.09	0.16	0.39*
17	0.20	0.06	0.37*
18	0.32*	0.07	0.21
19	0.41	0.42	0.09
20	-0.08	0.56*	0.17
21	0.31*	0.11	0.11
22	0.24	0.12	0.52*
23	0.47*	0.11	0.40
24	0.54*	0.17	0.30
25	0.26	0.19	0.43*

表3 因子負荷量

Q 方法論を用いた公務員志望大学生の仕事観類型〔箕輪 允智〕

項目	第一因子		第二因子		第三因子	
	zスコア	因子配置	zスコア	因子配置	zスコア	因子配置
i1 様々な事態に柔軟に対応すること。	0.64	2	0.56	1	0.64	2
i2 仕事に新しい工夫を施すこと。	-1.83	-5	-1.15*	-3	0.74*	2
i3 好機を逃さず素早く行動すること。	0.15	0	-0.93*	-2	-0.10	0
i4 試行錯誤しながらも仕事を進めること。	-0.19	-1	0.41*	0	-0.35	-1
i5 リスクをとってもチャレンジすること。	-2.27	-5	-2.37	-5	-1.53*	-4
i6 注意深く仕事を進めること。	-0.32*	-1	0.95	3	0.67	2
i7 自律的に判断して行動すること。	-0.95*	-3	0.57	1	0.08	0
i8 定められたルールを守ること。	1.33*	3	0.40*	0	2.08*	5
i9 状況や問題に対して分析的であること。	-0.78	-2	1.36*	4	-0.46	-1
i10 細部にまで注意を払うこと。	0.40	1	0.75	2	-0.58*	-2
i11 正確に仕事をする事。	1.38	4	-0.12*	0	1.49	4
i12 他者と協力しながら仕事を進めること。	0.33*	1	-0.29	-1	-0.48	-2
i13 職場の一体感を大切にすること。	-0.72	-2	-1.15	-3	-0.09*	0
i14 職場において十分に情報を共有すること。	0.10*	0	0.90*	3	1.66*	4
i15 公正であること。	1.94*	5	0.89	2	1.16	4
i16 周囲に対し寛容であること。	0.25	0	0.74	1	-1.12*	-3
i17 リラックスして仕事をする事。	-0.30	-1	1.55*	5	-0.26	-1
i18 落ち着いて仕事に取り組むこと。	-1.30*	-3	1.14*	3	0.18*	0
i19 困っている人に対して手助けをすること。	1.74*	5	0.76*	2	0.13*	0
i20 積極的に仕事に取り組むこと。	0.16	0	-0.29	-1	0.27	1
i21 決断力があること。	0.62	2	-0.58*	-2	0.53	1
i22 率先して仕事に取り組むこと。	0.48*	1	-0.12*	0	-1.32*	-4
i23 よく考えてから行動すること。	0.66	2	0.77	2	0.72	2
i24 仕事を通じて高い成果をあげる事。	-1.74	-4	-1.30	-3	-0.12*	-1
i25 他者のよい業績を称賛すること。	-1.00*	-3	0.59*	1	-1.96*	-5
i26 職務に対して責任を負うこと。	0.89*	3	1.46*	4	2.11*	5
i27 自己研鑽すること。	-1.36*	-4	-0.36	-1	-0.73	-2
i28 意見や利害の対立にしっかりと向き合うこと。	0.32	1	0.81	2	0.93	3
i29 良好な人間関係を築くこと。	1.36*	3	0.43	1	0.04	0
i31 熱意をもって仕事に取り組むこと。	0.71	2	-0.43*	-1	0.25	1
i30 仕事上の人脈を構築すること。	1.40*	4	-1.48*	-4	0.64*	1
i32 臨機応変に行動すること。	0.55*	1	1.39	4	1.13	3
i33 仕事の質に力点をおくこと。	-1.15	-3	-1.12	-2	-0.11*	-1
i34 仕事を通じて独自性を発揮すること。	-0.72	-2	-1.39	-4	-1.09	-3
i35 高い評価を得ること。	0.03*	0	-1.51	-4	-1.44	-4
i36 仕事のプロセスに力点を置くこと。	-0.59	-1	-0.05	0	-1.16*	-3
i37 行動を重視すること。	0.53*	1	-1.14*	-3	-2.03*	-5
i38 相手の立場に立って物事を考えること。	0.96	3	0.54	1	0.26	1
i39 自他に誠実であること。	-0.27	-1	-0.26	-1	0.90*	3



i40 様々なことに関心をもつこと。	-0.90	-2	-0.26*	-1	-0.94	-2
i41 組織を超えてネットワークをつくること。	-0.90	-2	-1.13	-2	-1.07	-2
i42 幅広い信頼を得ること。	0.76	2	-0.01*	0	0.57	1
i43 仕事上の強みをもつこと。	0.11*	0	-0.56*	-2	-1.32*	-3
i44 安定した生活を送ること。	-0.55*	-1	1.56*	5	-0.06*	0
i45 周囲に働きかけ巻き込むこと。	-1.42	-4	-1.82	-5	-0.47*	-1
i46 社会に貢献すること。	1.36*	4	0.30	0	0.82	3
i47 計画的に仕事を進めること。	0.09*	0	0.95	3	0.76	2

表4 分析の全体結果

分析の全体の結果としては表4にまとめることができる。他因子と差異が有意に生じている項目 (distinguishing statements) には\*が付いている。これは抽出された因子の各項目について、因子間におけるzスコアの差異の有無を検定し、 $p < 0.05$ となったものである。

以下、各因子の解釈を示していく。

### 3.1 第一因子：周囲との協調による正義感達成志向

第一因子に近いものとして表れた調査回答者の属性は、2年生が5人、3年生が3人、事務系公務員志望が6人、公安系公務員志望が2人、男性6人、女性2人であった。

以下の項目は最も高く、また他因子と差異が有意に生じている項目 (\*が付いているものがそれに該当する) として示された。なお以下、( ) 内は因子のzスコアと因子配置を示している。

- ・「i15公正であること。」(1.94\*、+5)
- ・「i19困っている人に対して手助けをすること。」(1.74\*、+5)
- ・「i30 仕事上の人脈を構築すること。」(1.40\*、+4)
- ・「i46 社会に貢献すること。」(1.36\*、+4)

これらの項目が高く配置されていることから、このタイプの学生は、仕事において社会的公正さや公的な事柄に対して奉仕しようとする考えが非常に高く、重視していることがわかる。また、その達成プロセスとして人脈の構築重視していると思われる。それらは次の第一因子が他の因子と比較して最も高かった

項目として現れていることからわかる。

- ・「i29 良好な人間関係を築くこと。」(1.36\*、+3)
- ・「i38 相手の立場に立って物事を考えること。」(0.95、+3)
- ・「i42 幅広い信頼を得ること。」(0.76、+2)
- ・「i31 熱意をもって仕事に取り組むこと。」(0.71、+2)
- ・「i1 様々な事態に柔軟に対応すること。」(0.64、+2)

職場の人間関係を重視し、信頼を得られるよう、仕事に対する熱意もある程度は見せていくことは仕事のプロセスにおける人脈にも関連してくると考えられる。職場における人を大切に、また、職場で接する人も大切にして、その状況に応じた対応を行えるようにしたいという考えが浮かび上がる。さらに、優先順位が必ずしも高い位置ではないが、他の因子と比較して最も高く、他因子と差異が有意に生じている項目として次の項目がある。

- ・「i37 行動を重視すること。」(0.53\*、+1)
- ・「i22 率先して仕事に取り組むこと。」(0.48\*、+1)
- ・「i12 他者と協力しながら仕事を進めること。」(0.33\*、+1)
- ・「i43 仕事上の強みをもつこと。」(0.11\*、0)
- ・「i35 高い評価を得ること。」(0.03\*、0)

ここでも一定の正義感を有し、他と協調して仕事を行い、仕事に対する誇りと積極性のある程度有していることがわかる。そして、zスコアがプラスではあったが、他の因子と比較して第一因子が最も低く、他因子と差異が有意に生じている項目として次の項目がある。

- ・「i26 職務に対して責任を負うこと。」(0.89\*、+3)
- ・「i32 臨機応変に行動すること。」(0.55\*、+1)
- ・「i14 職場において十分に情報を共有すること。」(0.10\*、0)
- ・「i47 計画的に仕事を進めること。」(0.09\*、0)

これらに関しては、既に示したような正義感の強さや他との協調を重視しようとする姿勢から、相対的に低く位置付けられたものと解釈できよう。また、zスコアがマイナスで、他の因子と比較して第一因子が最も低く、他因子と差

異が有意に生じている項目は次のとおりである。

- ・「i6 注意深く仕事を進めること。」(-0.32\*、-1)
- ・「i44 安定した生活を送ること。」(-0.55\*、-1)
- ・「i7 自律的に判断して行動すること。」(-0.95\*、-3)
- ・「i18 落ち着いて仕事に取り組むこと。」(-1.31\*、-3)

仕事に対する注意深さや安定した生活を送ること、自律的な判断による行動、落ち着いて仕事に取り組むことが低く表れていることはそれ以上に重視すべきことがたくさん存在するというので、これまでの文脈を踏まえても、ある程度落ちつかない状況であったとしても周囲の仲間と協力をしながら真摯に仕事に取り組もうという姿勢がむしろ表れているものと理解できる。最後に、第一因子の中で最も低く位置付けられたものとして次の項目がある。

- ・「i27 自己研鑽すること。」(-1.36\*、-4)
- ・「i24 仕事を通じて高い成果をあげること。」(-1.74\*、-4)
- ・「i2 仕事に新しい工夫を施すこと。」(-1.83\*、-5)
- ・「i5 リスクをとってもチャレンジすること。」(-2.27、-5)

成果達成や、能力の向上、仕事の仕方の改善が低く位置付けられているが、これらは総じて自己実現に関するものと理解することができる。個人的なものよりも周囲との協調によって仕事やそれに関わる問題について対処していこうとする意志があると解釈することができる。なおリスクをとってチャレンジすることについては、最も低いzスコアが出ているが、他因子と差異について有意差が現れておらず、調査参加者回答者の一般的傾向にあるであろうという程度でしかここでは言うことができない。

総じて、この第一因子の特徴としては、正義感の達成を周囲との協力関係を形成していくことによって達成することを重視し、個人的な自己実現に関わるようなものが相対的に低く現れたこともまた、そのような意識が優先していることを補強するものとして説明することができる。そのため、この因子を周囲との協調による正義感達成志向と名付けた。

### 3.2 第二因子：自身の環境変化を避けようとするマイペース志向

第二因子に近いものとして表れた調査回答者の属性は、2年生が5人、3年生が0人、事務系公務員志望が5人、公安系公務員志望が0人、男性5人、女性0人であった。

以下の項目は第二因子で最も重要性が高いものとして示された。

- ・「i44 安定した生活を送ること。」(1.56\*、+5)
- ・「i17 リラックスして仕事をする。」(1.55\*、+5)
- ・「i32 臨機応変に行動すること。」(1.39、+4)
- ・「i9 状況や問題に対して分析的であること。」(1.36\*、+4)

安定した生活や、リラックスして仕事をするのが上位に位置づけられており、この因子においては、自身にとってある程度快適に過ごしたいという気持ちがあるものと推測できる。またその過程においては状況を分析的に的確に捉え、その状況に応じた適切な対応をとろうと心がけることによって成されるものと考えていると思われる。これらは次の第二因子が他の因子と比較して最も高かった項目として現れていることからわかる。

- ・「i18 落ち着いて仕事に取り組むこと。」(1.14\*、+3)
- ・「i47 計画的に仕事を進めること。」(0.95、+3)
- ・「i6 注意深く仕事を進めること。」(0.95、+2)
- ・「i23 よく考えてから行動すること。」(0.78、+2)
- ・「i10 細部にまで注意を払うこと。」(0.75、2)

ある程度計画的に見通しをたて、落ち着きを持ちある程度慎重に仕事に取り組みもうとすることもここからわかる。裏を返せば、自身が大きな変化の中に身を置くことに対して不安を覚えやすいと認識していることかもしれない。そして、優先順位が必ずしも高い位置ではないが、他の因子と比較して最も高い項目を次に挙げる。

- ・「i16 周囲に対し寛容であること。」(0.73、+1)
- ・「i25 他者のよい業績を称賛すること。」(0.55\*、+1)
- ・「i4 試行錯誤しながらも仕事を進めること。」(0.41、+0)

- ・「i40 様々なことに関心をもつこと。」(-0.26、-1)

ここからまず、試行錯誤しながら仕事を進めることが他因子と比較して相対的に高いことがこのタイプの仕事に対する慎重な姿勢と捉えることができる。また、周囲に対して寛容であることや他社の良い業績を称賛すること、様々なことに関心を持つことなどは自分だけでなく周囲の人にもある程度職場で快適に過ごしてもらいたいという意識が表れたものと理解できる。

次にzスコアがプラスではあったが、他の因子と比較して第二因子が最も低かった項目を挙げる。

- ・「i15公正であること。」(0.89、+2)
- ・「i1 様々な事態に柔軟に対応すること。」(0.56、+1)
- ・「i8 定められたルールを守ること。」(0.42\*、0)
- ・「i46 社会に貢献すること。」(0.30、0)

これらはこれまで強く表れていた自身の仕事への快適さや安定性を重視する裏腹のものとして相対的に最も低いものとなったと考えることができる。

また、zスコアがマイナスで、他の因子と比較して第二因子が最も低く、他因子と差異が有意に生じている項目は次のとおりである。

- ・「i11 正確に仕事をする。」(-0.12\*、0)
- ・「i42 幅広い信頼を得ること。」(-0.01\*、0)
- ・「i3 熱意をもって仕事に取り組むこと。」(-0.43\*、-1)
- ・「i21 決断力があること。」(-0.58\*、-2)
- ・「i3 好機を逃さずに素早く行動すること。」(-0.92\*、-2)
- ・「i2 仕事に新しい工夫を施すこと。」(-1.15\*、-2)

これらからは、熱意や積極性を持ち、主体的に仕事を進めていくことに対して、良く言えば冷静に、悪く言えば冷やかに少し距離をとって考えているということが推測できる。これは次の第二因子の中で最も低く位置付けられたものからもさらにそのような見方をしていることがうかがえる。

- ・「i30 仕事上の人脈を構築すること。」(-1.47\*、-4)
- ・「i35 高い評価を得ること。」(-1.51、-4)

- ・「i45 周囲に働きかけ巻き込むこと。」(-1.82、-5)
- ・「i5 リスクをとってもチャレンジすること。」(-2.37、-5)

ここからはおそらく人脈を構築したり、周囲を巻き込んだりすることに対する苦手意識等も有していると考えられるが、周囲との関係や評価についても、ある程度距離とる姿勢がうかがえる。

総じて、この第二因子の特徴としては、自身の職場環境を重視し、大きな変化があることを避けようとし、仕事をめぐる空気感を大切に慎重に仕事を進めようとする。一方で、自身が主体的に仕事を進めていくことに対する積極性について自信が無いということがいえるだろう。そこで、第二因子を自身の環境変化をできるだけ避けようとするマイペース志向と名付けた。

### 3.3 第三因子：結果重視の職責優先志向

第三因子に近いものとして表れた調査回答者の属性は、2年生が8人、3年生が0人、事務系公務員志望が7人、公安系志望が1人、男性8人、女性0人であった。

以下の項目は最も高く、また他因子と差異が有意に生じている項目として示された。

- ・「i26 職務に対して責任を負うこと。」(2.11\*、+5)
- ・「i8 定められたルールを守ること。」(2.08\*、+5) \*
- ・「i14 職場において十分に情報を共有すること。」(1.66\*、+4)

これらの項目が高く配置されていることから、この類型は、職場におけるルールや自身に与えられた仕事の責任を十分な情報共有という手段を通してしっかりと仕事に取り組んでいきたいという意志を確認することができる。さらに次の第三因子が他の因子と比較して最も高かった項目からより具体的な考えを浮き彫りにできるのではないかと考えられる。

- ・「i11 正確に仕事をする。」(1.49、+4)
- ・「i28 意見や利害の対立にしっかりと向き合うこと。」(0.93、+3)
- ・「i39 自他に誠実であること。」(0.90\*、+3)

正確な仕事を重視し、自他ともに誠実であろうとする、そして利害対立にも向き合おうとする項目が現れたが、ここからは先述の仕事に対する責任を基盤に、それを達成する過程で必ずしも周囲との関係性ではなく、個人的にも取り組むことができる姿勢が優先度を高く配置されているのがわかる。また、優先順位が必ずしも高い位置ではないが、他の因子と比較して最も高く、他因子と差異が有意に生じている項目として次の項目がある。

- ・「i2 仕事に新しい工夫を施すこと。」(0.74\*、+2)
- ・「i13 職場の一体感を大切にすること。」(-0.09\*、0)
- ・「i45 周囲に働きかけ巻き込むこと。」(-0.47\*、-1)
- ・「i5 リスクをとってもチャレンジすること。」(-1.53\*、-4) \*

仕事に新しい工夫を施すことは他の因子ではマイナスが大きくであるが、第三因子では+2で特徴的な項目である。新しい工夫を施すこともまた個人でできることであり、また仕事に対する真摯な取り組みの結果として出てくるものと考えられる。個人で実施可能な仕事の仕方に誇りを持ちたいと考えているのではないかと思われる。職場の一体感や周囲に働きかけることなどは優先順位として必ずしも高いわけでは無いが、他の項目ではマイナスがこれらの意味で大きい項目で仕事に対するある程度の熱心さを有しているということの現れとしてみることができるだろう。リスクをとってもチャレンジすることは、他の因子が-5で他の因子との有意差が現れないのに、わずかではあるが高く配置され、他因子と差異が有意となっている。

なお、若干ではあるが、リスクに対する否定的なイメージが薄い特徴が表れている。そして、第三因子が最も低いもので、因子配置が0前後に配置された項目を確認する。

- ・「i38 相手の立場に立って物事を考えること。」(0.26、1)
- ・「i19 困っている人に対して手助けをすること。」(0.13\*、0)
- ・「i4 試行錯誤しながらも仕事を進めること。」(-0.35、-1)

これらからは自身の仕事に対する職責を重視していることから、相対的に目の前の相手や困っている人に対する意識が相対的に重視しようとしなくて

しまっているのであろうことがわかる。

また、zスコアがマイナスで、他の因子と比較して第三因子が最も低く、他因子と差異が有意に生じている項目は次のとおりである。

- ・「i10 細部にまで注意を払うこと。」(−0.58\*、−2)
- ・「i16 周囲に対し寛容であること。」(−1.12\*、−3)
- ・「i36 仕事のプロセスに力点を置くこと。」(−1.16\*、−3)
- ・「i43 仕事上の強みをもつこと。」(1.31\*、−3) \*

これらからは、公務に対するイメージとしてもプロセスよりも結果が重要で、結果に関しても個人的な仕事の強みからくるものでも細部にまで注意を払ったりすることは必ずしも重要と考えていないという認識をしていると考えられる。寛容さに関しても職責やルールを重視することから、それらを歪ませかねないものという認識であるのではないかと思われる。そのため、概ね仕事において必要以上となるようなことをできるだけ避けつつ、着実な仕事をしていこうとする意識があるのではないかと解釈できる。

最後に、第三因子の中で最も低く位置付けられたものとして次の項目がある。

- ・「i22 率先して仕事に取り組むこと。」(−1.32\*、−4)
- ・「i25 他者のよい業績を称賛すること。」(−1.96\*、−4)
- ・「i37 行動を重視すること。」(−2.03\*、−5)

ここからは、率先して仕事に取り組むことや、他者を褒めたりしていくことに対する苦手意識が表れているのかもしれないということがわかる。また、最も重要性の低いものとして配置された行動を重視することは、裏を返せば結果の重要をより重要なものとして認識しているものと解釈できる。

総じて第三因子の特徴としては、所与のものである職責やルールを大切にす  
る規律意識が高く、仕事に対しては過程よりも結果を重視する。そのためには  
周囲との情報共有や一体感、働きかけなども大切にしようとする一方で、他者  
との関係や自分が強みを持つこと、率先することに対してはやや自信を持ってな  
いような考えを有しているものと言えるだろう。そこで第三因子を結果重視の



職責優先志向と名付けた。

#### 4. 考察と結論

本稿における問は、公務員志望の大学生はどのような仕事観を有しているのか、というものであった。今回実施したQ研究において、次の3つの公務員志望者の類型と解釈示すことができ、それが本稿における問への答えになった。3つの類型は以下のとおりである。

- ① 第一因子：周囲との協調による正義感達成志向
- ② 第二因子：自身の環境変化を避けようとするマイペース志向
- ③ 第三因子：結果重視の職責優先志向

調査参加者の属性としてそもそも3年生の数が少なかったが①に3年生が集中し、②、③の類型に当てはまる3年生の調査回答者が出なかったという結果でもあった。調査への人数が非常に少ない中での結果であるため、今後検証などとしていく可能性が必要であるが、仮説として、3年生になるまで公務員を志望している学生は周囲との協調による正義感達成志向に近い、あるいは成長と採用試験が近づいている危機感からか、それに対応するために変化していく可能性があることが指摘できるだろう。

また、②第二因子：自身の環境変化を避けようとするマイペース志向は、公務員が世論の中で批判的かつステレオタイプ的に言われることの少なくない、安定していてなかなか積極的な働きを見せない公務員に近く、このようなイメージで公務員像をとらえている側面もあるだろう。しかしながら、実際の公務員は異動が多く、異動の度に民間企業という転職並の仕事の変化があり得るところまで公務員の仕事に対するイメージが深まっていないのかもしれない。一方でいくつかの上位項目、下位項目は、同じ項目を用いて行われた先行研究である、特別区制度研究会(2000)による現役公務員を対象とした研究で示された「調和型」と合致するものもいくつかある。このことから、一定層はこれに近いイメージを持って公務員試験を受験し、公務員となっていく者もいるのであろうと推測できる。

そして③第三因子：結果重視の職責優先志向に関しては、先行研究である特別区制度研究会（2000）の一類型である「堅実型」で示された上位、下位項目の配置に近いものもあったことが興味深い。このように、現役公務員の研究と比較してみてもいくつか共通している項目が表れており、公務員志望者と公務員の間ではある程度似たような考えをしている職員を採用しているであろうことが推測できる。

一方で、それが採用政策において成功しているかということと必ずしもそうとはいえない。なぜなら、採用政策においては、求める人材として既存の公務員と同じ考え方ではなく、新たな人材として異なる考え方の志望者、採用者を求めている場合があるからである。例えば、千葉市では、2021年の職員募集における求める人材像として、「市民との信頼関係・協力関係を築ける人」、「リスクを恐れず、改革・改善に取り組める人」、「組織目標の達成に貢献できる人」を挙げているが、「リスクをとってチャレンジする」といった項目があったが、いずれの類型でもかなり重要度の低いものとして配置されており、少なくとも今回の調査回答者の中からは、そのような考え方を志望者を発見するのが難しい。

本稿の成果から考えられる政策的インプリケーションは、自治体などの採用担当にとって、どのような人材を採用政策に基づいて採用していきたいか、またそれらをもとに採用した人材をそれぞれの組織において求める人材像に合致するように育てていけるかを考える基礎的な情報を提示したことにある。そのため、実務における有益な情報を提示できたと考えている。

加えて、本稿で用いたデータは主に東洋大学法学部の学生のデータであることもあり、確かに、限定的な情報に基づく仮説的なタイプの提示である。しかし、仕事観という主観的な考えをとらえる研究手法としてこれまで十分に議論された手法を用いてある程度解釈という形で可視化させたことは、公務員研究としても、大学生研究としても貢献があったと考えている。

一方で、本研究においては、公務員志望の学生とはいえ、事務系か公安系か分けられるほどの十分なデータが取れなかった。また、例えば民間を考えず公

務員のみを志望して本格的な試験対策を行っている志望度の高い学生か、民間も含め選択肢が複数ある中で、弱い志望度の中で公務員志望と回答した学生か、といったところまでは聞くことができなかった。加えて、インタビュー調査で質問項目の解釈をより豊かにさせようとする事、リッカート法の調査で結果の検証等も十分できていないといったことも本研究の限界であった。もう一度調査ができるとすれば、これらの反省点をもとに改めてデータ取得ができれば良いと考えている。

今後の展望としては、より厚みのある議論の提示を考えていきたい。そこでは、他の大学に在籍する学生などより多様な公務員志望学生をPセットに含めデータを取得し、事務系、公安系だけでなく基礎的自治体志望か、広域自治体志望、あるいは国家公務員志望などの志望先、また志望度なども調査項目に含めること、インタビュー調査やそれに代わる項目をどのように理解したかなどを自由記入で記載してもらうもの等を増やすなど、解釈をより深くできるような新たな調査を行うことで課題をのり超えることができるものと考えている。

## 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。最後に調査に参加してくれた匿名の学生についても記して謝意を表したい。

【参考文献】

- Akhtar-Danesh, N (2017). A Comparison between Major Factor Extraction and Factor Rotation Techniques in Q-Methodology, *Open Journal of Applied Sciences*, Vol.07 No.04 (2017), Article ID:75813, 10 pages
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity: Applications of Q methodology in political science*. New Haven, Yale University Press.
- Brown, S. R. (1993). A primer on Q methodology. *Operant Subjectivity*, 16, p91-138.
- Creswell, J. W. (2010). Mapping the field of mixed methods research. In Tashakkori, A., Teddlie, C. (Eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research* (2nd ed., p45-68). Thousand Oaks, CA: Sage.
- McKeown, B., and D. Thomas (2013). *Q methodology*. 2nd ed. Newbury Park, CA: Sage.
- Newman, I., and S. Ramlo, (2010). Using Q methodology and Q factor analysis to facilitate mixed methods research. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research* 2nd ed., p 505-530. Thousand Oaks, CA: Sage.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), p487-516.
- Ramlo, S. (2016). Mixed method lessons learned from 80 years of Q methodology. *Journal of Mixed Methods Research* 10 (1), p28-45.
- Stephenson, W. (1935). Technique of factor analysis. *Nature* p136:297.
- Van Exel, J., G. de Graaf (2005). Q methodology: A sneak preview. (<http://www.qmethodology.net/PDF/Q-methodology%20-%20sneak%20preview.pdf>) 2021年 5 月 3 日最終アクセス.
- Watts, S., and P. Stenner (2012). *Doing Q methodological research: Theory, method & interpretation*. London: Sage.
- Zabala, A and U. Pascual (2016) Bootstrapping Q Methodology to Improve the Understanding of Human Perspectives. *PLoS ONE* 11 (2).
- Zambelli, F., & Bonni, R. (2004) Beliefs of Teachers in Italian Schools Concerning the Inclusion of Disabled Students: A Q Sort Analysis. *European Journal of Special Needs Education*, 19 (3),

p351-366.

大森彌 (1994) 『自治体職員論』 良書普及会.

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」『プシュケー』 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～』 ([https://www.tokyo-23city.or.jp/chosa/seidokenkyu/documents/dai6ki\\_zinnzaiikuseinisurukisokekyuu.pdf](https://www.tokyo-23city.or.jp/chosa/seidokenkyu/documents/dai6ki_zinnzaiikuseinisurukisokekyuu.pdf)) 2021年5月3日最終アクセス.

諸井克英・坂元宏江 (2014) 「女子大学生における職業価値観：性格特性との関連」『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.

箕輪允智 (2021) 「Q分類 (Q sort) と比較による公務員志望大学生の仕事観試論 —2020年東洋大学生調査から—」『東洋法学』 第64巻3号, p75-98.

森永康子 (2000) 『女性の就労行動と仕事に関する価値観』 風間書房.

宗方比佐子 (1983) 「投影法による対人的価値観の測定, 教育心理学研究」, 1983, 31巻, 4号, p. 283-291.

## 【行政資料】

千葉市 「2021千葉市職員募集：求める人材像」

(<https://www.city.chiba.jp/jinji/boshu/shokuin-jinzai.html>) 2021年5月3日最終アクセス