

# 公務員の職務意欲 —アンケート調査結果報告—

小田切康彦・徳島大学大学院社会産業理工学研究部

## 1. はじめに

本稿では、独自で実施した公務員の職務意欲に関するアンケート調査結果を記述する。具体的には、公務員の職務意欲を測定する理論として、Public Service Motivation (以下 PSM) 及びワーク・エンゲイジメント (以下 WE) を取り上げ、年齢や性別等の個人属性及び職種や職位といった職場での属性との関係について若干の分析を行う。公務員の職務意欲に関する研究は蓄積があるが、PSM や WE の文脈での研究、とりわけ実証的研究は日本において十分ではない。PSM 及び WE の実態を記述することを目的とする。

## 2. 調査概要

### 2.1. 調査方法

本稿で用いるアンケート調査データは、株式会社ジャストシステムの登録モニターに対して実施したインターネット調査データである。本調査は、2022 年 2 月に、職業が公務員として登録されている同社のモニターを対象に実施されたものであり、1374 名から回答を得た。

管見の限り、日本の全公務員をサンプリング可能なリストは存在しない。本調査では、国家公務員、地方公務員を含め、全国的に広く個々の公務員にアクセスできるインターネット調査を選択した<sup>1</sup>。なお、調査にあたっては、人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」、総務省「地方公務員給与実態調査」を基に、公務員の母集団、及びその男女別かつ年齢階層別の比率を算出し、調査対象ができる限りその構成比に近づくよう設計を行った。

### 2.2. 調査内容

アンケート調査は、公務員としての身分に関する質問 (国家公務員か地方公務員か、所属機関 (国、地方、市町村等)、職種、職位、勤続年数、週平均労働時間等)、所属機関に関する質問 (所属部署の人数、兼業・副業にかかる許可基準等の周知状況)、公務員としての業務外での社会貢献活動に関する質問 (ボランティア経験、NPO 等への所属、寄附経験等)、公務員の仕事や職場に関する質問 (PSM、WE、仕事の資源、個人の資源等)、個人に関

---

<sup>1</sup> インターネット調査は、標本の代表性の評価が十分にできない可能性や、回答に電子端末を用いることによる測定誤差等、課題が指摘されている (三輪他 2020)。本調査は、公務員に限定した調査であり、例えば、学歴や所得の偏りなどは、全国民を母集団とする調査に比べて小さいことが推察される。しかし、調査結果には無視できないバイアスが存在する可能性がある点に留意が必要である。

する質問（性別、年齢、学歴、世帯年収、婚姻状況、子供の有無、健康状態等）、で構成された。

本稿では、このアンケート調査回答者 1374 名のうち、質問への回答拒否があった回答者を除く 1223 名を分析対象とする。

### 3. 調査結果

#### 3.1. 単純集計結果

アンケート調査の単純集計結果を、巻末の付表に示した。質問項目のうち、基礎的な属性について確認しておきたい。まず、性別については、男性が 67.0%、女性が 33.0%であった。年齢は実数で回答を得ているが、これをカテゴリ別で整理すると、20 歳未満が 0.3%、20 歳代が 18.9%、30 歳代が 26.1%、40 歳代が 23.7%、50 歳代が 26.8%、60 歳以上が 4.2%である。本調査のサンプルはやや 40 歳代少ない。

公務員の属性については、まず、国家公務員が 21.7%、地方公務員が 78.3%となっている。人事院(2020b)によれば、公務員の総計 333.1 万人に対し、国家公務員の比率は 17.7%、地方公務員が 82.3%であり、本調査のサンプルはやや国家公務員の比率が高い。次に、職種については、行政職が最も多く 38.3%、教育職が 25.4%、公安職が 9.1%と続いている。職位については、4つのカテゴリ（局長・部長級以上、課長級、係長級、係員級以下）で実情に近いものを回答してもらった。局長・部長級以上が 3.4%、課長級が 12.7%、係長級が 22.8%、係員級以下が 61.1%、であった。

コロナ禍において、国や自治体でも在宅勤務が実施されている。本調査では、その在宅勤務の日数についても質問している。最も回答率が高いのが「実施なし」の 64.6%であった。全体の半数以上は在宅勤務を経験していない。また、「1 カ月未満」が 11.7%、「1 週間未満」が 11.0%、「半年未満」が 3.4%、「半年以上」が 2.8%という結果であった。

この他、職場環境や仕事内容について質問をしているが、このうち、現在の仕事に満足しているかという質問について、「そう思う」が 34.5%で最も多く、つづいて「どちらともいえない」が 31.1%、「あまりそう思わない」が 15.6%、「全くそう思わない」が 11.5%、「大いにそう思う」が 7.3%であった。

#### 3.2. PSM の集計結果

公務員の職務意欲に関して、本調査では PSM を質問した。Perry and Wise (1990) によれば、PSM は、「公共部門の組織や制度に本来的かつ独自に内在する動機づけに対応した個人の性向」として定義される。そのうえで、PSM の動機づけ構造について、合理的 (rational)、規範的 (norm-based)、情緒的 (affective) の 3つの次元に区別するモデルが提示している。このモデルは、従来 of 合理的選択理論や伝統的な動機づけ理論では見落とされていた公務員の利他的、規範的な側面を扱う理論として注目され、その後、研究として著しい発展を遂げている (田井 2017)。

PSM は心理尺度を用いて測定が行われる。ただし、これまでのところ、尺度に合意があるわけではない。Perry (1996) の開発した 24 項目の尺度に依拠している研究が多くみられるものの、簡略化された 5 項目の尺度を用いた研究や、再定義された尺度など、多様化している (Mussagulova and Van der Wal 2021)。本調査では、Kim et al. (2013) の尺度を用いることとした。Kim et al. (2013) は、12 か国で国際的にテストされた 4 次元・16 項目からなる PSM 尺度を提案している。これは、とくにアジア圏での適用を考慮しており日本での測定に適していると判断した。

以下、これら 16 項目の尺度に関する調査結果について、主成分分析を行った結果が表 1 である。算出した主成分得点を変数として若干の分析を行ってみたい<sup>2</sup>。

表 1 PSM 尺度 (Kim et al. 2013) と主成分負荷量

PSM	第1主成分
<b>Attraction to public service</b>	
私は自分の住む地域を支援する活動を始めたり、それに携わったりする人々を尊敬する	0.736
社会問題に取り組む活動に対して貢献することは大切である	0.763
有意義な公共サービスは、私自身にとって非常に重要なものである	0.681
私にとって公益に貢献することは重要である	0.720
<b>Commitment to public values</b>	
私は人々の機会均等は非常に重要だと思う	0.699
人々が公共サービスの継続的な提供に頼れるということが重要である	0.722
公共政策の立案において、将来の世代の利益を考慮することが基本である	0.691
公務員にとって倫理的に行動することは不可欠である	0.637
<b>Compassion</b>	
私は恵まれない人々の苦しい状況に心を動かされる	0.711
私は困難に直面する人々に感情移入する	0.648
私は他者が不当な扱いを受けているのを見ると憤りを覚える	0.710
他者の幸せを考えることは非常に大切なことである	0.749
<b>Self-sacrifice</b>	
私は社会のために犠牲を払う覚悟がある	0.542
自分自身のことよりも、国民や市民としての義務が優先されるべきである	0.540
私は個人的な損失を覚悟で、社会の役に立ちたいと思う	0.515
たとえ自分に金銭的負担があったとしても、貧しい人々がより良い生活を送るための計画には同意する	0.606

<sup>2</sup> 尺度の信頼性係数は、 $\alpha=0.916$  であった。日本における尺度の妥当性を検証するため、構造方程式モデリングを用いてデータに対する適合度を検討した。モデル適合度の評価に、 $\chi^2$  値、自由度、Comparative Fit Index、Root Mean Square Error of Approximation を用いたが、統計的な許容水準を満たしていると判断した。なお、16 の尺度に関する単純集計結果は、巻末資料を参照されたい。

表 2 個人属性別の PSM

		n	PSM (主成分得点)
性別	男性	819	-0.025
	女性	404	0.051
年齢	20歳未満	4	-1.507
	20歳～29歳	231	-0.127
	30歳～39歳	319	-0.071
	40歳～49歳	290	0.018
	50歳～59歳	328	0.102
	60歳以上	51	0.384
居住地域	北海道	80	-0.127
	東北地方	115	0.155
	関東地方	365	-0.006
	中部地方	190	-0.093
	近畿地方	212	0.059
	中国地方	81	-0.029
	四国地方	44	-0.019
	九州地方	136	0.020
未既婚	未婚	402	-0.106
	既婚	821	0.052
子ども	子どもあり	680	0.053
	子どもなし	543	-0.066
最終学歴	中学校	12	-0.832
	高等学校	167	-0.070
	専門学校	82	-0.075
	高専・短大	69	-0.020
	大学	750	0.019
	大学院	143	0.103
世帯年収	200万円未満	18	-0.647
	200万円～400万円未満	76	-0.072
	400万円～600万円未満	213	-0.072
	600万円～800万円未満	291	-0.062
	800万円～1000万円未満	272	0.043
	1000万円～1200万円未満	158	0.067
	1200万円～1400万円未満	73	0.107
	1400万円～1600万円未満	56	0.034
	1600万円以上	66	0.279
健康状態	良い	336	0.225
	やや良い	314	0.029
	普通	391	-0.151
	やや悪い	151	-0.015
	悪い	31	-0.754

表 3 職場属性別の PSM

		n	PSM (主成分得点)
国-地方	国家公務員	266	-0.030
	地方公務員	957	0.008
所属機関	国	215	0.006
	都道府県	394	0.057
	特別区・政令市	166	-0.134
	市町村	428	-0.007
	その他	20	0.075
職種	行政職系	469	-0.011
	税務職系	33	-0.790
	公安職系	111	-0.008
	研究職系	21	-0.816
	医療・看護・保健職系	92	-0.049
	福祉職系	35	0.180
	教育職系	311	0.130
	技能労務職系	26	-0.084
	特別職	43	0.240
	非正規職員	45	0.072
	その他	37	-0.115
職位	局長・部長級以上	42	0.082
	課長級	155	0.148
	係長級	279	-0.052
	係員級以下	747	-0.016
労働時間	30時間未満	99	-0.292
	30時間～40時間未満	286	-0.065
	40時間～50時間未満	488	0.015
	50時間～60時間未満	217	0.184
	60時間以上	133	0.001
部署勤務年数	1年	254	-0.056
	2年	212	0.141
	3年	185	-0.019
	4年	111	-0.249
	5年	81	0.049
	6年以上	380	0.031
在宅勤務	1日以上1週間未満	134	0.174
	1週間以上1カ月未満	143	0.091
	1カ月以上3カ月未満	80	0.086
	3カ月以上半年未満	42	-0.082
	半年以上	34	-0.304
	1日も実施していない	790	-0.037

表 2 は、個人属性別に PSM スコアを分析したものである。まず、性別については、女性の方が値が高い。年齢については、年齢が高くなるほど PSM の値が高くなる関係性がみられる。居住地については、東北地方の値が高く、北海道の値が低いといった違いが読み取れる。未婚については、未婚者よりも既婚者の方が値は高い。また、子どもがいる方が子どもがいない場合に比べて値が高いことがわかる。最終学歴別では、中学校卒や高等学校卒に対して、高等専門学校・短期大学、大学、大学院などの値が高くなっており、学歴による差異がみられる。世帯年収については、年収が高いほど PSM の値が高い傾向にあると解釈してよさそうである。健康状態との関係性もみられるようであり、健康状態が良い方が PSM の値は高い点を確認できる。

公務員の職場属性との関係も確認しておきたい(表 3)。国家公務員と地方公務員との PSM の値の差はわずかである。公務員が勤務する所属機関の別では、特別区・政令指定都市の値が低いこと、また、都道府県やその他の値が高いことが確認できる。職種別では、とくに特別職、福祉職系、教育職系の値は高く、税務職系や研究職系の値が低い。職位については、課長級の値が最も高く、局長・部長級以上、係長級、係員級以下、の順で値は低くなる。一週間の平均労働時間別では、労働時間が増加するほど PSM の値は高くなると解釈できる。ただし、60 時間以上の値は高くはない。前述の在宅勤務に関しては、1 日以上 1 週間未満が最も値が高く、在宅勤務の日数が増えるほど値は低下するように解釈できる。ただし、1 日も実施していないとするカテゴリの値は高くはない。

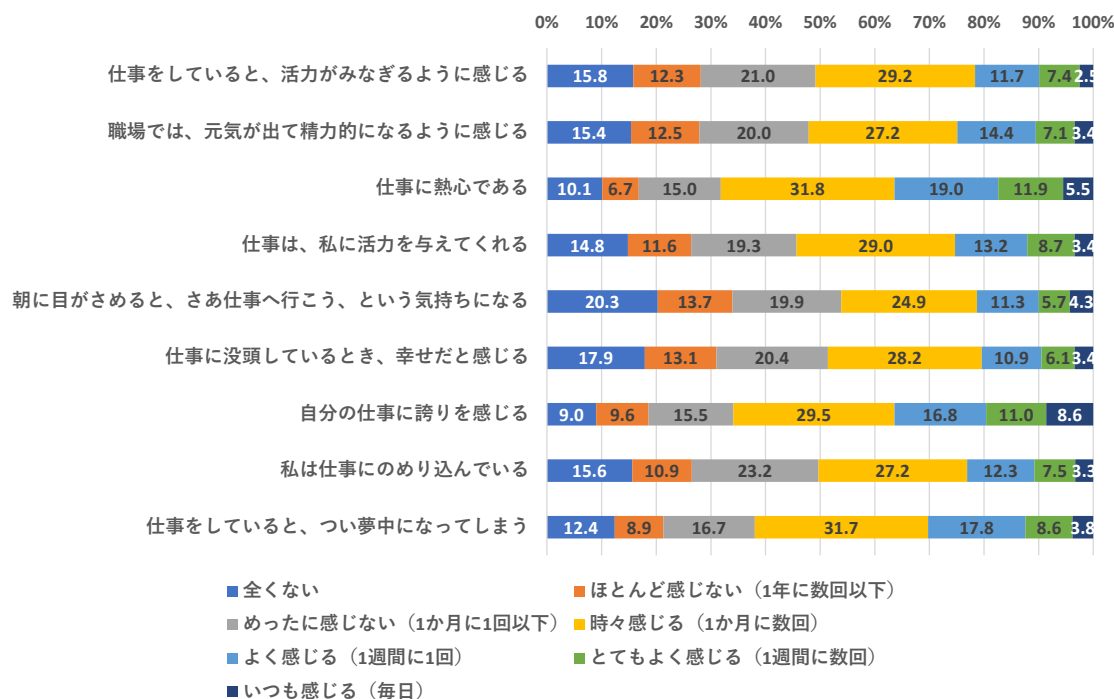
### 3.3. WE の集計結果

本調査で扱ったもうひとつの職務意欲が WE である。WE は、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知とされる (Schaufeli and Bakker 2004)。WE が高い人は、仕事にやりがいを感じ、熱心であり、また、仕事から活力を得ている状態といえる。そして、WE を媒介変数として、職務パフォーマンスの向上をはじめとするポジティブな結果をもたらすとされる。

WE の調査には、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (Utrecht Work Engagement Scale: 以下 UWES) (Schaufeli and Bakker 2004) を用いた。UWES は、3 つの下位因子 (活力・熱意・没頭) を 17 項目で測定するものであるが、各因子を 3 項目ずつの計 9 項目によって測定できる短縮版も開発されている。本調査では、この 9 項目の短縮版を邦訳し、日本での妥当性が確認されたバージョンを用いた (Shimazu et al. 2008)。各尺度の詳細は図 1 の通りである。各項目は 0 (全くない) ~6 (いつも感じる) の 7 段階の選択肢で、数値が高くなるほどエンゲイジメントが高い状況を意味する。

以下では、これら 9 項目を合計し平均値を求めた WE スコア<sup>3</sup>を用いて、前掲の PSM との比較も考慮しつつ分析を行ってみたい。

図 1 WE の集計結果 (n=1223)



個人属性別の WE を示したものが表 4、職場属性別の WE を示したものが表 5 である。まず、性別は、PSM と同じく女性の方が値が高い。年齢についても、年齢が高くなるほど値が高くなる関係性がみられ、PSM と同様の結果である。居住地については、最も値が高いのが四国地方、最も低いのが北海道である。また、未婚者よりも既婚者の方が値が高いこと、また、子どもがいる方が子どもがいない場合に比べて値が高いこと、がわかる。これらは PSM と同様の結果である。最終学歴別では、中学校卒の値が最も低く、大学院卒の値が最も高い。ただし、それ以外のカテゴリの差は小さい。世帯年収については、200 万円以上 400 万円未満の方が 400 万円以上 600 万円未満よりも値が高い結果であるが、全体的には年収が高いほど WE の値が高い傾向にあると解釈できる。健康状態との関係性は、WE においてもみられるようであり、健康状態が良い方が値が高い。

<sup>3</sup> 尺度の信頼性係数は、 $\alpha = 0.951$  であった。

表 4 個人属性別の WE

		n	WEスコア
性別	男性	819	2.566
	女性	404	2.625
年齢	20歳未満	4	1.694
	20歳～29歳	231	2.425
	30歳～39歳	319	2.553
	40歳～49歳	290	2.497
	50歳～59歳	328	2.712
	60歳以上	51	3.277
居住地域	北海道	80	2.168
	東北地方	115	2.678
	関東地方	365	2.629
	中部地方	190	2.571
	近畿地方	212	2.639
	中国地方	81	2.582
	四国地方	44	2.730
	九州地方	136	2.528
未既婚	未婚	402	2.421
	既婚	821	2.666
子ども	子どもあり	680	2.683
	子どもなし	543	2.464
最終学歴	中学校	12	1.528
	高等学校	167	2.514
	専門学校	82	2.580
	高専・短大	69	2.525
	大学	750	2.562
	大学院	143	2.915
世帯年収	200万円未満	18	1.901
	200万円～400万円未満	76	2.573
	400万円～600万円未満	213	2.426
	600万円～800万円未満	291	2.466
	800万円～1000万円未満	272	2.644
	1000万円～1200万円未満	158	2.641
	1200万円～1400万円未満	73	2.898
	1400万円～1600万円未満	56	2.692
	1600万円以上	66	3.017
健康状態	良い	336	3.073
	やや良い	314	2.725
	普通	391	2.292
	やや悪い	151	2.210
	悪い	31	1.419



表 5 職場性別の WE

		n	WEスコア
国-地方	国家公務員	266	2.487
	地方公務員	957	2.613
所属機関	国	215	2.457
	都道府県	394	2.630
	特別区・政令市	166	2.659
	市町村	428	2.574
	その他	20	2.728
職種	行政職系	469	2.321
	税務職系	33	2.077
	公安職系	111	2.755
	研究職系	21	2.323
	医療・看護・保健職系	92	2.484
	福祉職系	35	3.022
	教育職系	311	2.951
	技能労務職系	26	2.410
	特別職	43	2.767
	非正規職員	45	2.746
	その他	37	2.514
職位	局長・部長級以上	42	3.167
	課長級	155	2.837
	係長級	279	2.564
	係員級以下	747	2.509
労働時間	30時間未満	99	2.596
	30時間～40時間未満	286	2.401
	40時間～50時間未満	488	2.584
	50時間～60時間未満	217	2.742
	60時間以上	133	2.727
部署勤務年数	1年	254	2.413
	2年	212	2.595
	3年	185	2.492
	4年	111	2.528
	5年	81	2.562
	6年以上	380	2.763
在宅勤務	1日以上1週間未満	134	2.570
	1週間以上1カ月未満	143	2.703
	1カ月以上3カ月未満	80	2.832
	3カ月以上半年未満	42	2.653
	半年以上	34	2.297
	1日も実施していない	790	2.551

公務員の職場属性との関係について、地方公務員の方が国家公務員よりも WE の値が高い。公務員が勤務する所属機関の別では、その他のカテゴリの値が高いこと、また、国の値が低いことが確認できる。職種別では、とくに福祉職系、教育職系の値が高く、税務職系や研究職系の値が低い。PSM の場合と同様の傾向とみてよいだろう。職位については、局長・部長級の値が最も高く、課長級、係長級、係員級以下、の順で値は低くなる。一週間の平均労働時間別では、労働時間が増加するほど WE の値は高くなると解釈してよさそうである。最後に、在宅勤務に関しては、1 カ月以上 3 カ月未満が最も値が高く、半年以上の値が最も低い。傾向は読み取りにくい。

#### 4. おわりに

以上、独自で実施した公務員の職務意欲に関するアンケート調査結果について、とくに PSM と WE を取り上げ、調査結果の記述を行った。PSM と WE は、理論的文脈が大きく異なるものの、労働者の職務意欲を測定する理論として、その類似性や差異の検討、そして、接合可能性の検討が求められている (Gross et al. 2018)。この点に関しては、とくに日本での研究は少なく、PSM と WE との関連性の分析や、PSM と WE の要因分析、WE を鍵概念とする「仕事の要求度-資源モデル (JD-R モデル)」(Bakker and Demerouti 2008; Bakker et al. 2014) と PSM との関係性の分析等、が今後の課題となろう。

付表 (単純集計結果)

性別

	n	%
男性	819	67.0
女性	404	33.0
合計	1223	100.0

年齢

	n	%
20歳未満	4	0.3
20歳～29歳	231	18.9
30歳～39歳	319	26.1
40歳～49歳	290	23.7
50歳～59歳	328	26.8
60歳以上	51	4.2
合計	1223	100.0

居住地

	n	%
北海道	80	6.5
東北地方	115	9.4
関東地方	365	29.8
中部地方	190	15.5
近畿地方	212	17.3
中国地方	81	6.6
四国地方	44	3.6
九州地方	136	11.1
合計	1223	100.0

未既婚

	n	%
未婚	402	32.9
既婚	821	67.1
合計	1223	100.0

子どもの有無

	n	%
子ども有	680	55.6
子ども無	543	44.4
合計	1223	100.0

徳島大学社会科学研究所第 36 号 (2022 年)

あなたの公務員としての身分についてお答えください。

	n	%
国家公務員	266	21.7
地方公務員	957	78.3
合計	1223	100.0

あなたの現在の職種についてお答えください。

	n	%
行政職	469	38.3
税務職	33	2.7
公安職	111	9.1
海事職	8	0.7
研究職	21	1.7
医療職	45	3.7
看護・保健職	47	3.8
福祉職	35	2.9
教育職	311	25.4
技能労務職	26	2.1
行政執行法人・独立行政法人等	14	1.1
特別職	43	3.5
非正規職員	45	3.7
その他	15	1.2
合計	1223	100.0

あなたが現在勤務している団体・機関についてお答えください。

	n	%
国	215	17.6
都道府県	394	32.2
特別区	53	4.3
政令市	113	9.2
市	346	28.3
町	67	5.5
村	15	1.2
その他団体	20	1.6
合計	1223	100.0

あなたの現在の職位に関して、以下の選択肢の中から最も実情に近いものを選んで

	n	%
局長・部長級以上	42	3.4
課長級	155	12.7
係長級	279	22.8
係員級以下	747	61.1
合計	1223	100.0

あなたが現在勤務する団体・機関には、「局－部－課(室)－係(班)」等の階層があると思いますが、このうち、あなたが所属する「課」にあたる部署の総人数についてお答えください。

	n	%
10人未満	205	16.8
20人未満	276	22.6
30人未満	222	18.2
40人未満	135	11.0
50人未満	78	6.4
50人以上	307	25.1
合計	1223	100.0

あなたの「現在の部署での勤務年数」をお答えください。勤務年数は、現在の部署に初めて配属された年を「1年」として計算してください。

	n	%
1年	254	20.8
2年	212	17.3
3年	185	15.1
4年	111	9.1
5年	81	6.6
6年以上	380	31.1
合計	1223	100.0

あなたの公務員としての1週間あたりの平均労働時間はどのくらいですか。所定労働時間ではなく、残業も含めた労働時間をお答えください。

	n	%
20時間未満	44	3.6
30時間未満	55	4.5
40時間未満	286	23.4
50時間未満	488	39.9
60時間未満	217	17.7
60時間以上	133	10.9
合計	1223	100.0

あなたは、過去1年間(2021年2月～2022年1月)に、職場に出勤せず自宅で勤務する「在宅勤務」を、合計何日程度実施しましたか。

	n	%
1週間未満	134	11.0
1カ月未満	143	11.7
3カ月未満	80	6.5
半年未満	42	3.4
半年以上	34	2.8
実施なし	790	64.6
合計	1223	100.0

徳島大学社会科学研究第 36 号 (2022 年)

あなたは、公務員としての業務以外で、「ボランティア活動」をしたことがありますか。直近の1年間（2021年2月～2022年1月）とそれ以前（2021年1月以前）の状況に分けてお答えください。

	n	%
直近1年間に活動した。また、それ以前にも活動したことがある	208	17.0
直近1年間に活動したが、それ以前に活動したことはない	54	4.4
直近1年間は活動しなかったが、それ以前に活動したことがある	353	28.9
今まで全く活動したことがない	608	49.7
合計	1223	100.0

あなたの過去1年間（2021年2月～2022年1月）のボランティア活動についてお伺いします。その活動は、どのような「きっかけ」で始められましたか。なお、複数の活動を行った方は、最も主要と思われる活動についてお答えください。

	n	%
自分で探した、偶然	61	23.3
家族や親族から頼まれた	21	8.0
友人・知人から頼まれた	45	17.2
地域のつながりで頼まれた	70	26.7
義務、輪番	52	19.8
その他	13	5.0
合計	262	100.0

あなたは、現在、以下のような非営利団体にメンバーとして所属していますか(役員、スタッフ、会員等)。なお、公務員としての業務で所属している場合は除いてお答えください。

	n	%
一般法人	66	5.4
公益法人	43	3.5
社会福祉法人	24	2.0
(認定) 特定非営利活動法人	32	2.6
法人格のない市民団体	40	3.3
地縁団体	107	8.7
PTA等学校関係団体	103	8.4
趣味や勉強、人材交流等のための団体	95	7.8
その他	11	0.9
所属してない	875	71.5

あなたは個人として「寄付」をしたことがありますか。直近の1年間（2021年2月～2022年1月）とそれ以前（2021年1月以前）の状況に分けてお答えください。なお、ここでの寄付は、自分や家族のためではなく、募金活動や社会貢献などを行っている人や団体に対して、金銭や物品を自発的に提供すること、と考えてください。

	n	%
直近1年間に寄付をした。また、それ以前にも寄付をしたことがある	420	34.3
直近1年間に寄付をしたが、それ以前に寄付をしたことはない	54	4.4
直近1年間は寄付をしなかったが、それ以前に寄付をしたことがある	293	24.0
今まで全く寄付をしたことがない	456	37.3
合計	1223	100.0

徳島大学社会科学第 36 号 (2022 年)

あなたが勤務している団体・機関では、業務外での社会貢献活動や兼業・副業等にかかる許可基準・申請手続について、どの程度周知されていますか。それぞれ実情として近いものを選んでください。

許可基準	n	%
十分周知されている	183	15.0
ある程度周知されている	364	29.8
あまり周知されていない	374	30.6
全く周知されていない	302	24.7
合計	1223	100.0

申請手続	n	%
十分周知されている	176	14.4
ある程度周知されている	342	28.0
あまり周知されていない	385	31.5
全く周知されていない	320	26.2
合計	1223	100.0

次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかをお答えください。

	n	全くない	ほとんど感じない (1年に数回以下)	めったに感じない (1か月に1回以下)	時々感じる (1か月に数回)	よく感じる (1週間に1回)	とてもよく感じる (1週間に数回)	いつも感じる (毎日)
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	1223	15.8	12.3	21.0	29.2	11.7	7.4	2.5
職場では、元気が出て精神的になるように感じる	1223	15.4	12.5	20.0	27.2	14.4	7.1	3.4
仕事に熱心である	1223	10.1	6.7	15.0	31.8	19.0	11.9	5.5
仕事は、私に活力を与えてくれる	1223	14.8	11.6	19.3	29.0	13.2	8.7	3.4
朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	1223	20.3	13.7	19.9	24.9	11.3	5.7	4.3
仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	1223	17.9	13.1	20.4	28.2	10.9	6.1	3.4
自分の仕事に誇りを感じる	1223	9.0	9.6	15.5	29.5	16.8	11.0	8.6
私は仕事にのめり込んでいる	1223	15.6	10.9	23.2	27.2	12.3	7.5	3.3
仕事をしていると、つい夢中になってしまう	1223	12.4	8.9	16.7	31.7	17.8	8.6	3.8

※数値は%

あなたの現在の職場環境や仕事内容についてお伺いします。以下の各文をよく読んで、それぞれ該当するものを選んでください。

	n	全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	そう思う	大いに思う
適正な時間管理について、組織として効果的な対策を講じていると思う	1223	11.7	19.7	37.4	26.8	4.3
健康やメンタルヘルスについて、組織として効果的な対策を講じていると思う	1223	12.7	21.4	36.9	24.3	4.7
ハラスメントのない職場づくりのために、組織として効果的な対策を講じていると思う	1223	9.1	17.8	35.7	31.5	6.0
組織は、従業員のために必要な教育・研修の機会を十分に提供していると思う	1223	7.7	17.7	39.3	30.8	4.5
上司は職場の役割や期待されていることを明確に説明してくれる	1223	9.3	16.9	39.5	29.6	4.7
上司は、メンバーそれぞれの強みや特徴をよく見ている	1223	8.9	17.3	38.3	31.2	4.2
上司は、あなたがより質の高い仕事ができるようになるために、的確な育成計画を考えてくれる	1223	14.3	22.2	37.9	22.2	3.4
自ら望めば、仕事の幅を広げたり、難易度の高い仕事にチャレンジすることができる	1223	9.1	17.5	37.1	31.5	4.8
職場において、一人ひとりの業務の目標が、具体的な活動内容や数値となっている	1223	12.8	23.3	38.5	22.4	3.0
私は、職場の目標の達成に貢献できる自信がある	1223	4.8	14.3	40.6	34.3	5.9
担当している仕事をやり遂げる上で必要な裁量がある	1223	5.1	13.1	35.8	39.7	6.4
私は、自分の将来についていつも楽観的にとらえている	1223	10.3	17.8	39.7	27.3	4.9
私は、職場でのストレスについてうまく切り抜かれている	1223	8.8	16.5	33.8	35.1	5.8
職場では公正な人事評価がなされている	1223	10.8	16.8	39.7	27.5	5.2
私は、仕事で期待通りのパフォーマンスを發揮している	1223	5.4	14.9	36.5	37.3	5.9
私は、任された役割を適切に果たしている	1223	3.6	9.2	29.8	48.6	8.7
私は、担当業務の責任を果たしている	1223	4.0	6.5	28.0	51.5	10.0
私は、正式に仕事で求められる成績を達成している	1223	4.4	11.0	36.4	41.1	7.0
私は、仕事の評価に直接影響する活動に関与している	1223	11.5	15.8	38.1	28.9	5.7
私は、現在の仕事に満足している	1223	11.5	15.6	31.1	34.5	7.3

※数値は%

徳島大学社会科学第 36 号 (2022 年)

以下の質問文は、1日の仕事が終わった後の時間の過ごし方について尋ねたものです。ご自身の状況に当てはまる程度をお答え下さい。それぞれの質問が類似しているように見えても、すべての項目に回答して下さい。

	n	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえません	ややあてはまる	よくあてはまる
何をするか自分で決められると思う	1223	2.7	9.2	25.2	41.1	21.8
新しいことを学ぶ	1223	9.7	20.0	34.5	27.3	8.4
仕事のことを忘れる	1223	7.1	15.8	29.8	29.4	18.0
自分のスケジュールは自分で決める	1223	3.4	8.1	24.2	40.7	23.6
仕事のことは全く考えない	1223	9.1	19.8	29.6	26.9	14.6
くつろいでリラックスする	1223	3.9	9.2	23.7	40.6	22.6
知的に挑戦できることを探し出す	1223	9.8	20.0	25.6	27.3	7.4
やりがいのあることに挑戦する	1223	7.9	17.5	37.8	28.9	7.9
時間の過ごし方は自分で決める	1223	2.8	8.6	23.1	40.2	25.3
仕事と距離を置く	1223	4.8	11.4	27.0	32.5	24.3
リラックスできることをする	1223	3.3	7.3	24.9	44.2	20.4
リラックスするために時間を使う	1223	3.4	8.5	25.3	42.3	20.6
自分のやりたいように物事を片付ける	1223	3.3	11.4	30.1	39.3	15.9
余暇に時間をかける	1223	4.3	11.7	28.4	38.0	17.7
自分の視野が広がることをする	1223	6.1	16.5	37.3	30.0	10.1
仕事での負担から離れて、ひと休みする	1223	4.3	9.4	25.0	39.2	22.2

※数値は%

次の質問文は、公共的な物事に関してどう感じるかを記したものです。各文をよく読んで、それぞれ該当するものを選んでください。

	n	全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえません	そう思う	大いにそう思う
私は自分の住む地域を支援する活動を始めたり、それに携わったりする人々を尊敬する	1223	4.5	10.6	34.5	40.1	10.3
社会問題に取り組む活動に対して貢献することは大切である	1223	3.0	8.3	36.8	42.5	9.3
有意義な公共サービスは、私自身にとって非常に重要なものである	1223	3.3	9.1	36.5	40.9	10.3
私にとって公益に貢献することは重要である	1223	4.5	9.2	40.5	37.5	8.3
私は人々の機会均等は非常に重要だと思う	1223	2.6	8.0	33.9	45.1	10.3
人々が公共サービスの継続的な提供に頼れるということが重要である	1223	3.2	9.8	34.8	42.8	9.3
公共政策の立案において、将来の世代の利益を考慮することが基本である	1223	3.8	8.8	38.6	39.0	9.7
公務員にとって倫理的に行動することは不可欠である	1223	2.4	6.1	25.8	41.1	24.7
私は恵まれない人々の苦しい状況に心を動かされる	1223	4.4	11.9	40.2	37.0	6.4
私は困難に直面する人々に感情移入する	1223	5.2	13.2	43.0	32.9	5.7
私は他者が不当な扱いを受けているのを見ると憤りを覚える	1223	3.5	8.7	31.6	44.1	12.1
他者の幸せを考えることは非常に大切なことである	1223	3.0	8.6	35.2	41.9	11.2
私は社会のために犠牲を払う覚悟がある	1223	12.4	20.0	42.1	20.4	5.1
自分自身のことよりも、国民や市民としての義務が優先されるべきである	1223	7.3	17.8	47.0	22.9	5.0
私は、個人的な損失を覚悟で、社会の役に立ちたいと思う	1223	13.2	23.0	39.7	20.0	4.1
たとえ自分に金銭的負担があったとしても、貧しい人々がより良い生活を送れるようにするための計画があれば同意する	1223	10.2	18.6	44.6	22.9	3.7

※数値は%



徳島大学社会科学研究第 36 号 (2022 年)

あなたの職場やプライベートでのコミュニケーション等についてお伺いします。以下の質問文を読んで、それぞれ該当するものを選んでください。

	n	全くない	1年に数回 以下	半年に数回 程度	月に数回程 度	週に数回程 度	ほぼ毎日
あなたは、現在の職場での業務において、国民・市民等の外部の方とのくらの頻度で接触（面会、電話、Eメール、テレビ会議など）していますか。	1223	23.7	13.1	12.6	16.8	14.1	19.7
あなたは、友人との集まりや会食等をどの程度していますか。	1223	26.5	31.1	20.3	16.7	4.3	1.1
あなたは、住んでる地域のご近所の方との集まりや会食等をどの程度していますか。	1223	59.6	18.2	12.2	7.1	2.1	0.7

※数値は%

次の質問文をよく読んで、それぞれ該当するものを選んでください。

	n	全くあては まらない	あてはまら ない	どちらとも いえない	ややあては まる	よくあては まる
物事を決めるには、みんなの反対意見をよく聞いてからにしようとする	1223	2.3	7.5	35.7	45.2	9.2
友達のすることを理解しようとするときには、向こうから見るとどう見えるかを想像することがある	1223	5.2	12.4	32.7	41	8.6
相手に腹を立てているときでも、しばらくは「相手の立場に立とう」とすることが多い	1223	6.1	13.7	40.5	34.3	5.5
一般的に言って、ほとんどの人は信頼できると思っている	1223	8.6	20.2	38.8	27.6	4.9
小さな頃、親や祖父母が人を助けるのを見て育った	1223	4.7	14.5	38.6	32.2	10
小さな頃、地域の大人が人を助けるのを見て育った	1223	4.7	16.7	40.2	31.6	6.9
学校教育のなかで、人助けの大切さを学ぶ機会があった	1223	3.4	12.8	36.1	39.7	8.1
現在の家庭生活に満足している	1223	4.2	9.5	31.1	37.7	17.6

※数値は%

あなたの最終学歴をお答えください。

	n	%
中学校	12	1.0
高校	167	13.7
専門学校	82	6.7
短大・高専	69	5.6
大学	750	61.3
大学院	143	11.7
合計	1223	100.0

あなた個人の年収および世帯年収（税込み、本業による収入と業務外の収入の合計）は、それぞれおおよそどのくらいですか。

個人年収	n	%
200万円未満	38	3.1
400万円未満	180	14.7
600万円未満	395	32.3
800万円未満	402	32.9
1000万円未満	151	12.3
1200万円未満	32	2.6
1400万円未満	6	0.5
1600万円未満	4	0.3
1800万円未満	4	0.3
2000万円未満	2	0.2
2000万円以上	9	0.7
合計	1223	100.0

世帯年収	n	%
200万円未満	18	1.5
400万円未満	76	6.2
600万円未満	213	17.4
800万円未満	291	23.8
1000万円未満	272	22.2
1200万円未満	158	12.9
1400万円未満	73	6.0
1600万円未満	56	4.6
1800万円未満	24	2.0
2000万円未満	19	1.6
2000万円以上	23	1.9
合計	1223	100.0

あなたの現在の健康状態はいかがですか。

	n	%
良い	336	27.5
やや良い	314	25.7
ふつう	391	32.0
やや悪い	151	12.3
悪い	31	2.5
合計	1223	100.0

### 参考文献

- Bakker, A. B., Demerouti, E., and Sanz-Vergel, A. I., (2014) Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2008) Towards a model of work engagement, *Career Development International*, 13, 209-223.
- Gross, H. P., Thaler, J. and Winter, V. (2018) Integrating Public Service Motivation in the Job-Demands-Resources Model: An Empirical Analysis to Explain Employees' Performance, *Absenteeism, and Presenteeism, International Public Management Journal*, 22(1), 176-206.

人事院 (2020a) 「一般職の国家公務員の任用状況調査 (令和 2 年度)」

[https://www.jinji.go.jp/toukei/0211\\_ninnyoujoukyou/0211\\_ichiran.html](https://www.jinji.go.jp/toukei/0211_ninnyoujoukyou/0211_ichiran.html)

(2022/01/09 アクセス)

人事院 (2020b) 「令和 2 年度 年次報告書」

<https://www.jinji.go.jp/hakusho/R2/front.html> (2022/09/23)

Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Palidauskaite, J., Leisink, P., Liu, B., Palidauskaite, J., Pedersen, L. H., Perry, J. L., Ritz, A., Taylor, J., De Vivo, P., and Desmarais, C. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79-102.

三輪哲・石田賢示・下瀬川陽 (2020) 「社会科学におけるインターネット調査の可能性と課題」『社会学評論』71(1), pp. 29-49.

Mussagulova, A. and van der Wal, Z. (2021). “All still quiet on the non-Western front?” Non-Western public service motivation scholarship: 2015-2020, *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 43(1), 23-46.

Perry, J. L. and Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.

Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22.

Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K. and Goto, R. (2008) Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.

総務省 (2020) 「令和 2 年 地方公務員給与の実態」

[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/c-](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-)

[gyousei/kyuuyo/r02\\_kyuuyo\\_1.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/kyuuyo/r02_kyuuyo_1.html) (2022/01/09 アクセス)

田井浩人 (2017) 「Public Service Motivation 研究の到達点と課題」『九大法学』114, 162-212.