

【論文】

Public Service Motivation がソーシャルセクターへのキャリア選好へ及ぼす影響

日本の大学生を対象とした実証分析

How Does Public Service Motivation Affect Social Sector Career Preferences?

Evidence from a College Students' Survey in Japan

小田切 康彦 (徳島大学)

KOTAGIRI Yasuhiko (Tokushima University)

要約／Abstract

本稿の目的は、ソーシャルセクターへの就職を志向する人々の特徴を、Public service motivation (PSM) の観点から解明することである。ソーシャルセクターにおける人材育成等の課題は議論されているものの、いかなる人が当該セクターを志向し、キャリアとして選択するのか、その実態はよくわかっていない。本稿では、個人のキャリア選好を説明する多面的な理論である PSM が、ソーシャルセクターへのキャリア選好と関連するという仮説を設定した。全国の大学1年生 1,063 名を対象に実施したアンケート調査データを用いて、性別や大学の専攻、仕事の価値観、外発的動機等の要因をコントロールしつつ仮説の検証を行った結果、PSM スコアの高さや次元の違い、幼少期や学校における社会化過程といった要因が、ソーシャルセクターへのキャリア選好と関連することが明らかになった。これらの知見は、ソーシャルセクター論と PSM 論の接合可能性を示唆している。

Public service motivation (PSM) is a multifaceted construct that helps explain individuals' career preferences. Although previous PSM research has shown an association between PSM and interest in government careers, much remains unknown about its relationship with preferences for careers in the social sector. Little is also known about the factors associated with career preferences at the pre-entry stage. This study addresses these gaps by examining the relationship between PSM and college students' intentions to work in the social sector, while controlling for gender, field of study, work values, political orientation, and extrinsic motivation. The analysis uses data from an internet-based survey of 1,063 first-year college students in Japan. The results indicate that PSM and its dimensions are associated with preferences for careers in the social sector. The results also suggest that some socialization experiences are associated with such preferences. These findings suggest the potential for integrating social-sector research with PSM theory.

キーワード／Key word

Public service motivation、ソーシャルセクター、政府、キャリア選好、大学生

Public service motivation, Social sector, Government, Career preference, College student

1. 研究背景・目的

近年のソーシャル・イノベーション（以下、SI）をめぐる海外の研究動向を整理した青尾（2022）によれば、その研究内容は、①システム変化／民主主義の再構築、②地域エコシステム、③デジタル SI、④オープン SI／テック・フォー・ピープル、という大きく 4 つに大別されるという。他方で、日本の SI 研究の特徴としては、ビジネスやテクノロジーに関するイノベーション文献との関係が強い点、個別事例（組織）の分析が中心である点、SI 研究の焦点が次第にソーシャル・ビジネスや社会的投資といったツールにシフトしている点（青尾 2018）、また、SI の理念・概念をめぐる研究や社会的企業・社会的企業家に関する研究がみられる点（小田切 2022a）が指摘されている。多様な視点から研究が蓄積されつつある。

本稿は、こうした既存の SI 研究の潮流とは少し異なった視点から研究の問いを設定したい。それは、「いかなる人がソーシャルセクター¹を職業として選択するのか」という問いである。一般的に、民間企業や政府機関の方が報酬が高いケースが多いため、ソーシャルセクターにおいては人材の獲得が重大な問題となる（McGinnis Johnson and Ng 2016）。とりわけ、日本においては、労働市場におけるソーシャルセクターの存在感は企業等に比べ希薄であり、当該セクターにおける人材獲得は恒常的な課題として捉えられてきた。無論、例えば、社会起業家の役割や育成（服部 2002；露木 2011）、ソーシャル・イノベーターの育成（今里編 2022）、特定非営利活動法人職員の就労や雇用環境（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2006；2016）、ボランティアの参加動機（桜井 2002；三谷 2016）等、日本のソーシャルセクターに属する人々の意識や行動に焦点をあてた研究は枚挙に暇がない。しかし、多様な職業の選択肢がある中で、いかなる人がソーシャルセクターを志向し、キャリアとして選択するのか、その実態は十分に理解されているとは言い難く、検討の余地がある。こうした問題意識は、「いかなる人が、いかにしてソーシャル・イノベーターになるのか」という、根源的な問いにも通底するものである。

以上の文脈を踏まえ、本稿では、ソーシャルセクターを職業として志向する人々の背景・要因を解明するための端緒として、個人のキャリア選好を説明する多面的な理論である Public service motivation（以下、PSM）に着目し、当該セクターへの就職を志向する人々の特徴を分析する。具体的には、この PSM のあり様が、ソ

シャルセクターへのキャリア選好に結び付くか否か、全国の大学 1 年生を対象に実施したアンケート調査データを用いて検証する。

以下、第 2 節で先行研究の検討を行い、分析視角を提示する。第 3 節では分析に用いるデータを説明し、第 4 節で分析結果を示す。最後に、第 5 節で結果の解釈と含意について論じる。

2. 先行研究の検討と分析視角

(1)PSM 論

まずは、本稿が依拠する PSM 論について概観する。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。そして、PSM の動機づけ構造として、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及び心理尺度が提示されている。この PSM は、従来の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人々の利他的、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）。例えば、PSM の先行要因、PSM の結果・成果、PSM の調整効果・媒介効果、人的資源管理等への示唆、PSM の国際比較、PSM の政府－民間－非営利セクター間比較、PSM の尺度開発等の多様な視点で研究が展開されている（Mussagulova and Van der Wal 2021）。日本においても、近年、研究が蓄積されており、泉澤（2014）、水野（2014）、田井（2017）、水野（2020）、菊池（2019）、林他（2021）、小田切（2022b）、柳（2022）、鳴海・大塚（2024）、廣仲（2024）等が PSM の検討を行っている。

(2)PSM とキャリア選好との関係

Perry and Wise（1990）は、個人の PSM のレベルが高いほどその個人が公共的組織へ就職しようとする可能性が高くなると主張する。彼らの主張は、Schneider（1987）の Attraction-Selection-Attrition（ASA）のフレームワークを反映したものである。Schneider（1987）によれば、ある状況下にいる個人は、それを無作為に選択しているのではなく、自身にとって魅力的な状況を探し、選択して留まるとみなせるという。こうした ASA フレームワークに基づく PSM の観点からは、高い PSM を持つ個人は、そうした向社会性や利他的な動機を充足できると予測される公共的組織を魅力的に感じ、そこに惹きつけられるという示唆が得られるのである。

先行研究においては、この仮説を証明するための実証研究が進められてきた。とりわけ、職場での社会化を経験していない大学生を対象に、PSM とキャリア選好との関係についての分析が行われている。例えば、Carpenter et al. (2012)、Clerkin and Cogburn (2012)、Piatak (2016) は、米国の大学生を対象とする分析から、PSM と公共的組織へのキャリア選好との正の関連性を明らかにしている。同じく Vandenabeele (2008)、Van der Wal and Oosterbaan (2013) は、それぞれベルギーとオランダの大学生を対象に、PSM が公共的組織へのキャリア選好と正の関係にあることを実証している。一方で、デンマークの理学療法士を分析対象とした Kjeldsen and Jacobsen (2013) や、韓国の大学生を分析した Lee and Choi (2016) では、PSM と公共的組織へ就職したいという志向との関連性は確認されていない。

(3)PSM とソーシャルセクターとの関係

上記の研究では、公共的組織として政府機関を想定し、民間企業との比較を通じて分析を行ったものが大半である。他方で、近年では PSM とソーシャルセクターとの関係性の分析について関心が集まっている。その理由は次の通りである。第 1 に、PSM は公益に貢献しようとする動機に関連するものであり、必ずしも政府セクター固有のものではないからである (Perry and Hondeghem 2008)。公共的な活動の機会はあるゆるセクターに存在し得ると捉えれば、PSM のレベルが高い個人は、セクターにかかわらず公共性の高いキャリアを志向する可能性がある (Christensen and Wright 2011)。

第 2 に、ソーシャルセクターの労働者と政府セクターの労働者は、動機づけの方向性や価値観が類似しているからである (Miller-Stevens et al. 2015; Taylor 2010; Word and Carpenter 2013)。例えば、Word and Carpenter (2013) は、PSM がソーシャルセクターにおける労働者の行動の予測因子となることを主張し、Miller-Stevens et al. (2015) は、ソーシャルセクターと政府セクターの管理職の価値観には高い類似性があることを明らかにしている。

第 3 に、ソーシャルセクターの各組織は、むしろ政府機関よりも、PSM の高い個人を誘引する魅力的な環境的・構造的特性を持つ可能性があるからである (Hansmann 1980; Lee and Wilkins 2011; Mann 2006)。ソーシャルセクターの各組織は、強い公益的使命を持つ。また、他者を助け、社会のニーズに貢献する有意義な機会が得られる環境は、ソーシャルセクターの労働者にとって強い動機付けとなることが示唆されている (Amos et al. 2015; Benz 2005; Gidron 1983; Park and Word 2012)。

(4)分析視角

本稿では、以上のような PSM 論の現状を踏まえつつ、個人の PSM とソーシャルセクターへのキャリア選好との関係性を分析する。具体的には、「個人の PSM のレベルが高いほどソーシャルセクターへ就職しようとする志向が強くなる」という仮説を設定し、日本の大学生、すなわち、職場での社会化を経験していない入職前の人々を対象とした分析を通じて明らかにする。本仮説の特徴及び意義は次の 2 点に集約される。

第 1 に、PSM を個人のキャリア選択における予測因子として位置づけ、ソーシャルセクターへの就職を志向する「潜在的な」層の特定とその特徴に関する知見を提供する点である。冒頭で述べた通り、日本の労働市場におけるソーシャルセクターの存在感は希薄であり、当該セクターにおける戦略的かつ多角的な人材獲得は、セクターの発展にも影響する非常に大きな課題である。本仮説は、将来的にソーシャルセクターへ入職する可能性がある層の特徴を解明する点で、ソーシャルセクター論が抱える人材問題に対して貢献する²。

第 2 に、ソーシャルセクター論、及び PSM 論の射程を拡大する点である。前述のように、PSM 論においては公務員や民間企業の労働者を対象とした分析が行われてきたが、一部の研究 (Rose 2012; Bright 2016; Ballart and Rico 2018) を除き、ソーシャルセクターの人材と PSM を結び付ける研究は不足しており、その実態はよくわかっていない。PSM とソーシャルセクターのキャリア選好との関係性の探求は、PSM 論を前進させる (Ballart and Rico 2018) と同時に、ソーシャルセクター論の外延を拡張することにもつながるだろう。

3. 分析方法

(1)分析データ

分析は、アンケート調査データを用いて行う。本データは、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によるものである³。本調査は、2023 年 1 月 24 日時点で、職業が大学生や専門学校生等の学生で、かつ初年次生 (1 年生) である同社のモニターを対象に実施されたものであり、1,359 名から回答を得た。調査対象を初年次生

に限定した理由は、大学における社会化の影響を考慮したためである。PSM がソーシャルセクターへのキャリア選好に影響するとしたとき、それが PSM の高い個人による選択の結果なのか、それとも大学での専門教育や就職活動経験等による結果なのか、を明確に判別することは容易ではない。そこで、大学生のうち、そうした社会化の影響が最も少ないと推察される初年次生を対象を限定し、大学での専門教育や就職活動等を通じた社会化の影響を可能な限り抑えたうえで、個人の持つ PSM の影響を識別しやすいデータを作成した⁴。なお、調査対象者数は、調査予算の上限により決定した。

アンケート調査は、卒業後の仕事及び進路に関する質問、仕事を選択する上で重要視する要素に関する質問（給料、雇用の安定性、昇進、ワークライフバランス、地域性、職場の人間関係、成長の機会、自己実現）、PSM に関する質問（尺度）、社会貢献活動経験、個人属性に関する質問（性別、年齢、世帯の暮らし向き、所属機関、学問等の分野、幼少期の社会化教育、共感性、信頼性、居住地、政治的立場）で構成された。

以下では、本アンケート調査の回答者 1,359 名のうち、所属機関が大学及び短期大学である 1,063 名を分析対象とする。

(2)被説明変数

本分析の被説明変数は、ソーシャルセクター

に対するキャリア選好であり、Vandenabeele (2008) を基に設定した。調査では、「大学等卒業後のあなたの仕事に関して、以下に提示したそれぞれの組織・団体で働きたいと思いませんか」という質問を行い、民間企業、政府機関、非営利組織それぞれについて、「とても働きたいと思う」から「全く働きたいとは思わない」までの 5 件法で回答を求めた。質問に際しては、民間企業については「自営業や個人事業主を含む」こと、政府機関については「公務員や学校教員等が代表例である」こと、非営利組織については「NPO・NGO、公益財団法人、社会福祉法人、医療法人等の民間企業や政府機関以外の組織・団体」を指すことを提示した⁵。本分析においては、これらのうち、非営利組織に関する質問を用いてソーシャルセクターへのキャリア選好を分析する。なお、これらのキャリア選好の特徴を明確化するために、政府セクターへのキャリア選好の分析も同時に行い、結果を比較しつつ解釈することとする。

(3)説明変数

説明変数には PSM に関連する 2 つのパターンの変数を設定した。第 1 に、PSM 尺度である。もっとも、PSM 尺度には合意があるわけではなく、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

表 1 PSM 尺度(Kim et al.(2013)を基に筆者作成)

Attraction to public service (APS)
・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
・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
・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
・私にとって公益に貢献することは重要である
Commitment to public values (CPV)
・私は人々の機会均等は非常に重要だと思う
・人々が公共サービスの継続的な提供に頼れることが重要である
・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は基本である
・公務員が倫理的に行動することは不可欠である
Compassion (COM)
・私は恵まれない人々の苦しい状況に心を動かされる
・私は困難に直面する人々に感情移入する
・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
・他者の幸せを考えることは非常に大切なことである
Self-sacrifice (SS)
・私は社会のために犠牲を払う覚悟がある
・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
・私は、個人的な損失を覚悟で、社会の役に立ちたいと思う
・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

(Mussagulova and Van der Wal 2021)。本稿では、Kim et al. (2013) の尺度を用いた。Kim et al.

(2013) は、12 か国で国際的にテストされた PSM 尺度を提案しており、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⁶。尺度は表 1 の通りである⁷。本尺度は、「公共サービスへの関心 (Attraction to public service (APS), $\alpha=0.801$)」、「公共的価値へのコミットメント (Commitment to public values (CPV), $\alpha=0.798$)」、「思いやり (Compassion (COM), $\alpha=0.820$)」、そして「自己犠牲 (Self-sacrifice (SS), $\alpha=0.791$)」の 4 次元 16 項目で構成されている。本分析では、これらの各次元の項目について主成分分析を行い、算出された主成分得点を変数に用いる。

第 2 に、過去の社会化過程に関する変数である。PSM 論では、上記の PSM 尺度以外に、向社会的行動が PSM の代理変数として用いられるケースがある (Houston 2006; Lee and Choi 2016)。ここでは、2 種類の社会化過程に関する変数を設定した。1 つは、幼少期における家庭内での社会化に関するもの、もう 1 つは、学校における社会化に関するものである。三谷 (2016) によれば、幼少期からの利他的な教育に伴う社会化過程がボランティア行動等に影響しているという。利他的動機である PSM もこうした社会化過程の影響を受けると推測する。調査では、幼少期の社会化過程については、「小さな頃、親や祖父母が人を助けるのを見て育った」という質問を、また、学校での社会化過程については「学校教育のなかで、人助けの大切さを学ぶ機会があった」という質問を行った。いずれも、「全くあてはまらない」から「よくあてはまる」の 5 件法で回答を得たが、分析では、ポジティブな選択肢 (よくあてはまる、ややあてはまる) を 1 とするダミー変数を用いた⁸。

(4) 統制変数

統制変数としては、性別、居住地 (北海道地方、東北地方、関東地方、中部地方、近畿地方、中国地方、四国地方、九州・沖縄地方)、国公立大学ダミー、大学での専攻 (人文科学系、社会科学系、理学系、工学系、農学系、生物学系、医歯薬学系、保健学系、家政学系、芸術学系、その他)、大学等に入学するまでの暮らし向き⁹、といった個人属性を採用した。

また、仕事に対する価値観を設定した。特定のキャリア選好に関連する外発的・内発的動機づけ要因を分析した Santinha et al. (2021) に基づき、「給料が高いこと」「雇用が安定している

こと」「昇進しやすいこと」「ワークライフバランスがとれていること」「自身の能力やスキルを向上させる機会があること」「地域に密着して働けること」を、どの程度重要視するかという変数を用いた。調査では、「あなたが仕事や職場を選ぶ上で、以下の事柄はどの程度重要ですか」という質問に対し、上記それぞれの事柄について「とても重要である」から「全く重要ではない」の 5 件法で回答を求めた。なお、分析では、ポジティブな選択肢 (とても重要である、やや重要である) を 1 とするダミー変数を用いた。

この他、政治的イデオロギーがキャリア選好に関連することを考慮し (Van der Wal and Oosterbaan 2013; Piatak 2016)、変数として採用した。「政治的立場を表すのに、保守的、革新的などという言葉が使われます。0 が革新的、10 が保守的だとすると、あなたの政治的立場は、どこにあたると思われますか」という質問に対し、11 件法で回答を求めた。

以上の変数によって分析を行う。分析には順序プロビット・モデルを用いた¹⁰。変数の記述統計は表 2 の通りである。

4. 分析結果

(1) PSM とソーシャルセクターへのキャリア選好との関連

表 3 が PSM とソーシャルセクターへのキャリア選好との関連を、また、表 4 が PSM と政府セクターへのキャリア選好との関連を、それぞれ分析した結果である。PSM 関連の変数をそれぞれ別々に投入した 6 つのモデルを提示した。結果が示唆する点は、第 1 に、Kim et al. (2013) の PSM 尺度の 4 次元のうち、「他者への思いやり (COM)」と「自己犠牲 (SS)」がソーシャルセクターへのキャリア選好と正の有意な関係にあることである。これらのレベルが高い方が、ソーシャルセクターへ就職しようとする志向は強くなる。政府セクターに関する分析では、いずれの次元も PSM と正の有意な関係がみられるが、ソーシャルセクターの分析では、「公共サービスへの関心 (APS)」及び「公共的価値へのコミットメント (CPV)」は 5% 水準での有意差は確認できず、両者の違いが明らかになっている。

Kim et al. (2013) の尺度の次元のうち、「公共サービスへの関心 (APS)」は、地域の諸問題への関与や政策形成への関与といった、公共部門や公共サービスそのものへの関心を示し、「公共的価値へのコミットメント (CPV)」は、

表 2 記述統計(筆者作成)

		サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
キャリア選好	政府機関	1063	3.435	1.222	1	5
	ソーシャルセクター	1063	3.113	1.140	1	5
PSM	Attraction to public service (APS)	1063	0.051	1.008	-3.004	1.954
	Commitment to public values (CPV)	1063	0.056	1.017	-3.097	1.883
	Compassion (COM)	1063	0.051	0.998	-2.853	1.936
	Self-sacrifice (SS)	1063	0.009	1.007	-2.245	2.756
	幼少期社会化ダミー	1063	0.444	0.497	0	1
	学校社会化ダミー	1063	0.638	0.481	0	1
	仕事への価値観					
仕事への価値観	高給料ダミー	1063	0.881	0.323	0	1
	雇用安定性ダミー	1063	0.897	0.303	0	1
	昇進ダミー	1063	0.544	0.498	0	1
	WLBダミー	1063	0.861	0.346	0	1
	学習機会ダミー	1063	0.715	0.452	0	1
	地域志向ダミー	1063	0.500	0.500	0	1
	性別					
居住地	女性	1063	0.480	0.500	0	1
	北海道地方	1063	0.042	0.201	0	1
	東北地方	1063	0.062	0.241	0	1
	関東地方	1063	0.380	0.486	0	1
	中部地方	1063	0.145	0.352	0	1
	近畿地方	1063	0.212	0.409	0	1
	中国地方	1063	0.053	0.224	0	1
所属大学	四国地方	1063	0.019	0.136	0	1
	九州・沖縄地方	1063	0.087	0.283	0	1
	国公立大学ダミー	1063	0.314	0.464	0	1
大学での専攻	人文科学系	1063	0.163	0.369	0	1
	社会科学系	1063	0.284	0.451	0	1
	理学系	1063	0.074	0.262	0	1
	工学系	1063	0.126	0.332	0	1
	農学系	1063	0.036	0.186	0	1
	生物学系	1063	0.013	0.114	0	1
	医歯薬学系	1063	0.108	0.311	0	1
	保健学系	1063	0.039	0.193	0	1
	家政学系	1063	0.024	0.155	0	1
	芸術学系	1063	0.033	0.179	0	1
	その他	1063	0.100	0.300	0	1
	暮らし向き					
政治的志向	ゆとりありダミー	1063	0.471	0.499	0	1
	保守的	1063	5.310	2.026	0	10

公平性、公益、規範、倫理といった民主主義において共有される価値を表す。対して、「他者への思いやり (COM)」は社会的弱者への配慮や共感性を、そして、「自己犠牲 (SS)」は自己利益の抑制や無償性・献身性に関する行動意図を表現したものである。これら各次元の位置づけを踏まえると、弱者への配慮や他者への共感といった感情を起点に、自己犠牲を伴う行動へ向かう動機が、ソーシャルセクターへのキャリア選好に結びついていると理解できる。そこでは、公務員と関連する公共的制度や政策、規範等への関心や価値は求められないということだろう。

第2に、幼少期の社会化過程がソーシャルセクターへのキャリア選好と正の有意な関係にあることがわかる。幼少期に家庭内において利他的教育を受けたと認識する人ほど当セクターへの就職を志向する関係にあるといえる。一方、政府セクターの分析では幼少期及び学校教育のいずれの社会化過程も有意差が確認されたが、ソーシャルセクターの分析では後者について有意差が認められなかった。ソーシャルセクターへのキャリア選好に対しては、学校教育における社会化の影響力は強くはない可能性がある。

表3 PSM とソーシャルセクターへのキャリア選好との関連(順序プロビットモデル)

	モデルⅠ		モデルⅡ		モデルⅢ		モデルⅣ		モデルⅤ		モデルⅥ	
APS	0.074	0.039	+									
CPV				0.037	0.039							
COM						0.124	0.039	**				
SS								0.169	0.037	***		
幼少期社会化									0.193	0.069	**	
学校社会化											0.139	0.073
高給料	-0.351	0.119	**	-0.334	0.118	**	-0.326	0.119	**	-0.291	0.119	**
雇用安定性	0.010	0.123		0.037	0.122		0.029	0.122		0.043	0.124	
昇進	0.101	0.066		0.092	0.066		0.100	0.066		0.065	0.067	
WLB	0.011	0.104		0.028	0.104		0.013	0.105		0.079	0.104	
学習機会	0.060	0.081		0.087	0.082		0.052	0.082		0.033	0.082	
地域志向	0.157	0.070	*	0.152	0.070	*	0.153	0.070	*	0.142	0.070	*
女性	0.207	0.073	**	0.200	0.073	**	0.194	0.073	**	0.238	0.073	**
北海道地方	-0.167	0.171		-0.153	0.173		-0.173	0.172		-0.151	0.172	
東北地方	0.177	0.146		0.174	0.146		0.168	0.147		0.152	0.147	
中部地方	0.078	0.099		0.081	0.099		0.068	0.100		0.076	0.100	
近畿地方	0.020	0.090		0.016	0.090		0.008	0.090		0.011	0.090	
中国地方	-0.002	0.139		0.036	0.139		-0.002	0.139		0.013	0.139	
四国地方	-0.092	0.239		-0.043	0.242		-0.069	0.236		-0.008	0.232	
九州・沖縄地方	-0.079	0.128		-0.064	0.128		-0.078	0.127		-0.058	0.126	
国公立大学	0.153	0.075	**	0.155	0.076	**	0.161	0.075	*	0.155	0.075	*
人文科学系	0.298	0.129	*	0.264	0.129	*	0.267	0.130	**	0.309	0.131	*
社会科学系	0.044	0.120		0.038	0.120		0.032	0.120		0.071	0.121	
理学系	0.286	0.165	+	0.256	0.165	+	0.270	0.164	+	0.301	0.161	+
工学系	0.120	0.148		0.069	0.147		0.109	0.147		0.112	0.148	
農学系	0.142	0.210		0.119	0.211		0.135	0.208		0.163	0.210	
生物学系	0.139	0.273		0.116	0.267		0.107	0.267		0.184	0.270	
医歯薬学系	0.584	0.147	***	0.556	0.147	***	0.560	0.147	***	0.542	0.150	***
保健学系	0.398	0.184	**	0.362	0.180	*	0.383	0.182	*	0.399	0.182	*
家政学系	0.024	0.210		0.004	0.209		0.028	0.206		0.017	0.206	
芸術学系	-0.272	0.223		-0.272	0.226		-0.283	0.222		-0.227	0.227	
ゆとりあり	0.025	0.068		0.021	0.068		0.017	0.068		0.026	0.068	
保守的	0.008	0.018		0.009	0.018		0.010	0.018		0.007	0.018	
サンプルサイズ	1063			1063			1063			1063		
対数尤度	-1558.389			-1560.257			-1554.178			-1548.183		
擬似決定係数	0.035			0.033			0.037			0.041		

*** $p<.001$ ** $p<.01$ * $p<.05$ + $p<.10$

※リファレンス・グループ：居住地は「関東地方」、大学での専攻は「その他」

※各モデル右列の数値はロバスト標準誤差

表 4 PSM と政府セクターへのキャリア選好との関連(順序プロビットモデル)

	モデルⅦ		モデルⅧ		モデルⅨ		モデルⅩ		モデルⅪ		モデルⅫ	
APS	0.191	0.038 ***										
CPV			0.155	0.037 ***								
COM					0.153	0.040 ***						
SS							0.129	0.038 *				
幼少期社会化									0.190	0.070 **		
学校社会化											0.237	0.071 **
高給料	-0.153	0.112	-0.138	0.111	-0.117	0.111	-0.093	0.110	-0.127	0.108	-0.134	0.110
雇用安定性	0.306	0.110 **	0.331	0.110 **	0.335	0.109 **	0.352	0.109 **	0.360	0.107 **	0.295	0.110 **
昇進	0.179	0.072 *	0.186	0.073 *	0.172	0.073 *	0.159	0.073 *	0.156	0.073 *	0.175	0.073 *
WLB	-0.076	0.111	-0.073	0.112	-0.066	0.114	-0.005	0.113	-0.033	0.114	-0.057	0.112
学習機会	-0.007	0.081	0.008	0.082	-0.010	0.083	-0.003	0.083	0.023	0.083	0.025	0.082
地域志向	0.181	0.069 **	0.175	0.069 *	0.176	0.069 *	0.145	0.069 *	0.155	0.069 *	0.172	0.069 *
女性	0.196	0.072 **	0.184	0.072 *	0.178	0.072 *	0.212	0.072 **	0.181	0.072 *	0.184	0.072 *
北海道地方	0.101	0.164	0.104	0.162	0.097	0.162	0.131	0.161	0.138	0.164	0.079	0.165
東北地方	0.120	0.144	0.128	0.144	0.105	0.144	0.094	0.142	0.121	0.140	0.115	0.142
中部地方	0.120	0.100	0.140	0.101	0.105	0.101	0.114	0.102	0.101	0.102	0.115	0.102
近畿地方	0.039	0.089	0.031	0.089	0.021	0.089	0.027	0.089	0.033	0.089	0.023	0.089
中国地方	0.260	0.142 +	0.285	0.142 *	0.270	0.142 +	0.302	0.143 *	0.296	0.143 *	0.293	0.142 *
四国地方	0.237	0.305	0.276	0.309	0.274	0.308	0.334	0.316	0.292	0.315	0.267	0.309
九州・沖縄地方	0.144	0.127	0.161	0.126	0.149	0.125	0.170	0.123	0.139	0.125	0.156	0.126
国公立大学	0.405	0.074 ***	0.393	0.074 ***	0.412	0.074 ***	0.403	0.074 ***	0.388	0.075 ***	0.392	0.075 ***
人文科学系	0.184	0.134	0.141	0.134	0.136	0.134	0.165	0.134	0.135	0.134	0.136	0.134
社会科学系	0.426	0.126 **	0.403	0.126 **	0.407	0.126 **	0.440	0.126 ***	0.416	0.127 **	0.407	0.126 **
理学系	0.395	0.162 *	0.344	0.162 *	0.369	0.164 *	0.385	0.161 *	0.381	0.161 *	0.350	0.161 *
工学系	0.150	0.144	0.092	0.145	0.121	0.144	0.103	0.144	0.091	0.145	0.088	0.145
農学系	0.159	0.206	0.134	0.209	0.146	0.207	0.153	0.211	0.124	0.209	0.128	0.209
生物学系	0.316	0.255	0.273	0.257	0.273	0.253	0.342	0.244	0.285	0.259	0.283	0.253
医歯薬学系	-0.091	0.145	-0.119	0.145	-0.126	0.145	-0.140	0.145	-0.128	0.146	-0.119	0.145
保健学系	0.109	0.200	0.095	0.199	0.080	0.198	0.076	0.198	0.031	0.195	0.044	0.195
家政学系	0.023	0.245	0.024	0.244	0.023	0.238	-0.002	0.244	-0.009	0.252	-0.026	0.249
芸術学系	-0.632	0.249 *	-0.635	0.246 *	-0.643	0.247 **	-0.591	0.243 *	-0.617	0.251 *	-0.620	0.246 *
ゆとりあり	0.101	0.067	0.094	0.067	0.089	0.067	0.097	0.067	0.067	0.068	0.076	0.067
保守的	0.023	0.018	0.021	0.018	0.026	0.018	0.024	0.018	0.025	0.018	0.026	0.018
サンプルサイズ	1063		1063		1063		1063		1063		1063	
対数尤度	-1537.079		-1541.906		-1542.828		-1545.457		-1548.866		-1547.115	
擬似決定係数	0.059		0.056		0.056		0.054		0.052		0.053	

*** $p<.001$ ** $p<.01$ * $p<.05$ + $p<.10$

※リファレンス・グループ：居住地は「関東地方」、大学での専攻は「その他」

※各モデル右列の数値はロバスト標準誤差

(2)その他統制変数の傾向

その他、有意差が認められた統制変数について確認すると、第1に、仕事に対する価値観に関して、「給料が高いこと」で負の有意差が、また、「地域に密着して働けること」で正の有意差が認められた。つまり、外発的動機としての賃金報酬の優先順位は低く、地域密着で働きたいという価値観を持つ人がソーシャルセクターを志向していることになる。後者については、UターンやJターン等の地元就職志向と関係している可能性があるが、本データでは分析

に限界があり、今後の検証が必要である。なお、政府セクターの分析では、この地域志向に加え、雇用の安定性及び昇進しやすいことについて正の有意な関係がみられており、違いが読み取れる。

第2に、性別である。ソーシャルセクター、政府セクターのいずれの分析においても、女性であるほど就職したいという志向が強い結果であった。ボランティア論等では、従来から女性の方が向社会的行動を行う傾向にあることが指摘されてきたが、本稿でも類似した結果が

示されたといえる。

第3に、所属大学である。国公立大学に所属していることが、いずれのセクターへのキャリア選好とも正の有意な関係にあることが確認された。これは、国公立大学に所属していること自体が要因というよりも、向社会性の水準が高い人ほど、大学の選択においてもより公的な組織を選択しやすいと解釈する方が結果の理解はしやすい。

第4に、所属大学における専攻である。統計的に有意となった専攻は、ソーシャルセクター分析と政府セクター分析では異なる結果となった。前者においては、人文科学系、医歯薬学系、保健学系が正の関係、後者においては、社会科学系及び理学系が正の関係、芸術学系が負の関係であった。本調査では、ソーシャルセクターの組織として医療法人を含めて定義を行っており、医歯薬学系や保健学系の学生の反応が顕著にあらわれたとみられる¹¹。人文科学系の学生の詳細については本分析では限界がある。なお、社会科学分野は、ソーシャルセクターを研究対象とする中心的な学問分野のようにも思われるが、前述の医歯薬学系との相対的な影響のためか、統計的な有意差は認められなかった。

5. 考察

(1)得られた知見

本稿の実証分析から得られた主たる知見は次の通りである。

- ①PSM 尺度 (Kim et al. 2013) の4次元のうち、COM (他者への思いやり) 及びSS (自己犠牲) がソーシャルセクターへのキャリア選好と正の有意な関係にある。
- ②幼少期における家庭内での利他的教育を通じた社会化過程がソーシャルセクターへのキャリア選好と正の有意な関係にある。
- ③仕事に対する価値観とソーシャルセクターへのキャリア選好との関係性について、「給料が高いこと」が負の関係、また、「地域に密着して働けること」が正の関係にある。
- ④所属大学の専攻が人文科学系、医歯薬学系、保健学系であることは、ソーシャルセクターへのキャリア選好と正の関係を持つ。

(2)含意

以上の知見を踏まえ、含意を2点指摘してまとめとする。第1に、ソーシャルセクターへの就職を志向する人々の特性を考慮した人材獲得

戦略並びに人材育成の必要性である。分析では、PSM の4次元のうち他者への思いやり (COM) 及び自己犠牲 (SS) の動機、地域密着志向、大学及びその専攻等がソーシャルセクターへのキャリア選好と関連することが明らかになったが、これは、そうした特性を持つ人々がソーシャルセクターへ誘引されやすいことを示唆している。報酬に基づく人材獲得が難しいソーシャルセクターにおいては、これらの特性を持った潜在的な層に対するマーケティングや採用戦略等が必要だろう。他方で、幼少期の家庭内における社会化過程との関連が確認された通り、PSM がそうした社会化過程により醸成される傾向が強いものであるとするならば、幼少期におけるソーシャルセクターへの動機付けが非常に重要な課題となり得る。PSM をソーシャルセクターへのキャリア選好に関する予測因子と捉えつつ、教育や人材育成のあり様を検討する必要がある。

第2に、ソーシャルセクター論とPSM 論との接合可能性が実証された点である。PSM の理論や分析枠組みは、本稿の分析結果が示唆する通り、ソーシャルセクターに対する分析とも親和性があるといえる。また、PSM の4次元についての政府セクター志向とソーシャルセクター志向の違いが明らかになったが、同じ利他的な動機を持ちながら、なぜ違うセクターを志向するのかという問いに対しても、PSM 論は一定の説明力を持っている。もっとも、ソーシャルセクター論においても、冒頭で言及した通り、人々の動機に関する多様な研究が蓄積されている。しかし、PSM のように他セクターとの比較を可能とする包含的・体系的な動機の研究は希少である。今後、両者の接続を前提としたさらなる研究の進展が望まれる。

最後に、本稿には多くの課題・限界がある。第1に、PSM による予測が実際のキャリア選択に結び付くかどうかの検証は行っていない。第2に、分析データはクロスセクションデータであるため、因果関係の検証には限界がある。パネルデータ等を用いた検証が不可欠である。第3に、本稿ではPSM 論に依拠したが、キャリア研究という視点でみれば、既存の多様なキャリア理論との比較や相互作用についての検討は大きな課題である。そして第4に、本稿はソーシャル・イノベーターのキャリアに特化した分析は実施できていない。ソーシャル・イノベーターの定義付けや、そのサンプリングの難しさ等の問題はあるが、いかなる人がソーシャル・イノベーターになるのかを実証的に解き明かす試みが必要だろう。

謝辞

本稿は、日本ソーシャル・イノベーション学会第5回年次大会（2023年）における研究報告論文を基に加筆・修正したものである。当年次大会においては、報告セッションにおける関係者並びに参加者の皆様に大変有益な助言を頂いた。ここに記して感謝申し上げる。

引用文献

（日本語文献）

- 青尾謙（2018）「ソーシャルイノベーション理論の展開と課題—日本，欧州，北米の比較分析を中心に」『国際日本研究』10、103-109。
- 青尾謙（2022）「世界におけるソーシャル・イノベーション研究とその課題」今里滋編『ソーシャル・イノベーションの理論と実践』明石書店。
- 泉澤佐江子（2014）「Public Service Motivation 研究の展開：先行研究サーベイ」『早稲田政治公法研究』107、1-14。
- 今里滋編（2022）『ソーシャル・イノベーションの理論と実践』明石書店。
- 菊池端夫（2019）「日本の公務員の Public Sector Motivation の構造の把握と行政文化、組織コミットメントとの関係性：アンケート調査による測定と分析の試み」『公益学研究』19(1)、25-34。
- 小田切康彦（2022a）「日本におけるソーシャル・イノベーション言説の受容」今里滋編『ソーシャル・イノベーションの理論と実践』明石書店。
- 小田切康彦（2022b）「公務員の職務意欲：アンケート調査結果報告」『社会科学研究』36、63-81。
- 桜井政成（2002）「複数動機アプローチによるボランティア参加動機構造の分析：京都市域のボランティアを対象とした調査より」『ノンプロフィット・レビュー』2(2)、111-122。
- 田井浩人（2017）「Public Service Motivation 研究の到達点と課題」『九大法学』114、162-212。
- 露木真也子（2011）「社会イノベーションの普及過程と社会起業家の役割」『計画行政』34(3)、45-50。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2006）『NPO の有給職員とボランティア—その働き方と意識—（労働政策研究報告書 No.60）』独立行政法人労働政策研究・研修機構。

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2016）『NPO の就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—（労働政策研究報告書 No.183）』独立行政法人労働政策研究・研修機構。
- 鳴海泰子・大塚泰正（2024）「日本版 Public Service Motivation 尺度の作成と信頼性・妥当性の検討」『産業衛生学雑誌』66(2)、73-84。
- 服部篤子（2002）「社会変革を導く社会起業家とは」『生活協同組合研究』323、12-18。
- 林嶺那・深谷健・箕輪允智・中嶋茂雄・梶原静香（2021）「公共サービス動機づけ(Public Service Motivation)と職務満足度等との関連性に関する実証研究：最小二乗回帰と分位点回帰による特別区職員データの分析」『年報行政研究』56、165-188。
- 廣仲洋介（2024）「都道府県と市区町村の組織パフォーマンスへの影響要因：Public Service Motivation に着目して」『地方自治研究』39(1)、14-24。
- 水野和佳奈（2014）「組織論における PSM (Public Service Motivation) 研究の位置づけ」『JAPA 九州』37、30-37。
- 水野和佳奈（2020）「公務員の PSM (Public Service Motivation) と職務満足の分析」『地域創生』39、29-44。
- 三谷はるよ（2016）『ボランティアを生み出すもの：利他の計量社会学』有斐閣。
- 宮垣元編（2020）『入門ソーシャルセクター：新しいNPO/NGOのデザイン』ミネルヴァ書房。
- 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)、29-49。
- 柳至（2022）「官僚のパブリック・サービス・モチベーションと職務満足」北村亘編『現代官僚制の解剖』有斐閣。

（外国語文献）

- Amos, C., Holmes, G. R., and Allred, A. (2015) Exploring impact philanthropy, altruistic, hedonic, and egoistic

- motivations to support animal causes. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 27, 351-372.
- Ballart, X. and Rico, G. (2018) Public or nonprofit? Career preferences and dimensions of public service motivation. *Public Administration*, 96(2), 404-420.
- Benz, M. (2005) Not for the profit, but for the satisfaction? Evidence on worker well-being in non-profit firms. *Kyklos*, 58, 155-176.
- Bright, L. (2016) Is public service motivation a better explanation of nonprofit career preferences than government career preferences? *Public Personnel Management*, 45, 405-424.
- Carpenter, J., Doverspike, D., and Miguel, R. F. (2012) Public service motivation as a predictor of attraction to the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 509-523.
- Christensen, R. K., and Wright, B. E. (2011) The effects of public service motivation on job choice decisions: Disentangling the contributions of person organization fit and person job fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21, 723-743.
- Clerkin, R. M., & Cogburn, J. D. (2012) The dimensions of public service motivation and sector work preferences. *Review of Public Personnel Administration*, 32, 209-235.
- Gidron, B. (1983) Sources of job satisfaction among service volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 12(1), 20-35.
- Greene, W. H. (2000) *Econometric Analysis*, Prentice Hall.
- Hansmann, H. B. (1980) Role of nonprofit enterprise. *Yale Law Journal*, 89, 835-901.
- Houston, D. J. (2006). "Walking the walk" of public service motivation: Public employees and charitable gifts of time, blood, and money. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(1), 67-86.
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Desmarais, C., Koumenta, M., Leisink, P., Liu, B., Palidaukaite, J., Pedersen, L. H., Perry, J. L., Ritz, A., Taylor, J. and De Vivo, P. (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.
- Kjeldsen, A. M., and Jacobsen, C. B. (2013) Public service motivation and employment sector: Attraction or socialization? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23, 899-926.
- Lee, Y. J., and Wilkins, V. M. (2011) More similarities or more differences? Comparing public and nonprofit managers' job motivations. *Public Administration Review*, 71, 45-56.
- Lee, G. and Choi, D.L. (2016) Does Public Service Motivation Influence the College Students' Intention to Work in the Public Sector? Evidence from Korea. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 145-163.
- Long, J. S. (1997) *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*, Sage Publications.
- McGinnis Johnson, J., and Ng, E. S. (2016) Money talks or millennials walk: The effect of compensation on nonprofit millennial workers sector-switching intentions. *Review of Public Personnel Administration*, 36, 283-305.
- Miller-Stevens, K., Taylor, J. A., and Morris, J. C. (2015) Are we really on the same page? An empirical examination of value congruence between public sector and nonprofit sector managers. *Voluntas*, 26, 2424-2446.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., and Krumboltz, J. D. (1999) Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115 -124.
- Mann, G. A. (2006) A motive to serve: Public service motivation in human resource management and the role of PSM in the nonprofit sector. *Public Personnel Management*, 35, 33-48.
- 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.
- Park, S. M., and Word, J. (2012) Driven to service: Intrinsic and extrinsic motivation for public and nonprofit managers. *Public Personnel Management*, 41, 705-734.
- Perry, J. L. and Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Perry, J. L. and A. Hondeghem, Eds. (2008) *Motivation in public management*, Oxford University Press.
- 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.
- Piatak, J.S. (2016) Public service motivation, prosocial behaviours, and career ambitions. *International Journal of Manpower*, 37(5), 804-821.
- Rose, R. P. (2012) Preferences for careers in public work: Examining the government-nonprofit divide among undergraduates through public service motivation. *American Review of Public Administration*, 43, 416-437.
- Santinha G., Carvalho T., Forte T., Fernandes A., Tavares J. (2021) Profiling Public Sector of Choice: Perceptions and Motivational Determinants at the Pre-Entry Level. *Sustainability*. 13(3), 1272. <https://doi.org/10.3390/su13031272>
- Schneider, B. (1987) The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-454.
- Taylor, J. (2010) Public service motivation, civic attitudes, and actions of public, nonprofit and private sector employees. *Public Administration*, 88, 1083-1098.
- Vandenabeele, W. (2008) Government calling: Public service motivation as an element in selecting government as an employer or choice. *Public Administration*, 86, 1089-1105.

Van der Wal Z., Oosterbaan A. (2013) Government or business? Identifying determinants of MPA and MBA students' career preferences. *Public Personnel Management*, 42, 239-258.

Word, J., and Carpenter, H. (2013) The new public service? Applying the public service motivation model to nonprofit employees. *Public Personnel Management*, 42, 315-336.

注

- 1 宮垣編 (2020) は、NPO、NGO、社会的企業、協同組合等の社会的課題に向き合う主体やその営みの多様さ、複雑さを踏まえ、それらを総称する表現として「ソーシャルセクター」を用いている。本稿でもこの呼称を用いることとする。
- 2 なお、PSM とキャリア選択の関係性を分析する場合、後者は、実際にどこに就職したかについて分析することが望ましい。しかし、個人の実際のキャリア選択は、偶然におこる予期できないものによって決定されるという見方がある (Mitchell et al. 1999)、その場合、個人のキャリア選好と実際のキャリア選択の結果は一致するとは限らない。その意味でも、PSM をキャリア選択の予測因子として位置づけ、就職前の大学生を分析することには一定の意義があるといえる。
- 3 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、特定の大学に偏らない全国の多様な大学生を調査対象とすることを目的にインターネット調査を選択したが、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。
- 4 本調査データはクロスセクションデータであるため、PSM とキャリア選好との因果関係や、それらの変化過程を直接検証することはできない。また、本研究では大学初年次生に対象を限定することで、大学における社会化の影響を可能な限り抑制したが、その影響そのものを分析対象とすることはできていない。こうした点を明らかにするためには、同一個人を継続的に追跡するパネルデータを用いた分析が必要である。
- 5 本調査では、Vandenabeele (2008) に依拠し、民間企業、政府、そして、それ以外の非営利組織という 3 つのセクター区分を用いて、かつ抽象的な表現によって質問する方法を採用した。この理由は、第 1 に、本稿の関心が、社会福祉法人や社会的企業といった個別の組織・団体ではなく、その総体であるソーシャルセクターへのキャリア志向を分析する点にあるためである。第 2 に、ソーシャルセクター等の厳密な定義を試みることで質問が複雑化し、回答の質にバラつきや偏りが生じるリスクを避けるためである。
- 6 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、 χ^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た。
- 7 アンケート調査では、各質問に対して、「大いにそう思う」「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」「全くそう思わない」の選択肢で回答を求めた。
- 8 本分析に用いた説明変数のうち、PSM を除く他のリッカート尺度に基づく変数は、ポジティブな選択肢を 1、それ以外を 0 とするダミー変数としてモデルに投入した。これは、後述する順序プロビット・モデルの採用、サンプルサイズの制限、自由度不足、モデル推定の安定性等を考慮したためである。ダミー変数化によって情報量が失われるが、分析結果に大きな影響はないと判断した。ただし、11 件法で測定した政治的志向に関しては、ダミー変数化における解釈の難しさもあり、0 から 10 の数値を割り当て、そのままモデルに投入した。
- 9 世帯の経済状況を統制する変数である。世帯の経済状況の詳細を回答者が把握していない可能性を考慮し、「あなたが 17 歳の頃のご家庭の暮らし向きについて、最も近いものを選んでください」という質問を行い、「大変ゆとりがあった」から「大変苦しかった」までの 5 件法で回答を得た。本分析では、「大変ゆとりがあった」及び「ややゆとりがあった」を 1、それ以外を 0 とするダミー変数とした。
- 10 被説明変数が満足度 (満足: 5 ~ 不満: 1) のように順序付けられる場合に用いられるモデルのひとつが順序プロビット・モデルである。本分析では、被説明変数に順序尺度データを用いることから、本モデルを採用した。なお、モデルについて詳しくは、Long (1997) や Greene (2000) 等を参照されたい。
- 11 近年の大学・短大における学部構成の多様化傾向や、地元就職志向等との関連を踏まえ、本稿が被説明変数に用いたような法人種別に基づくセクターの定義のみならず、法人の設置主体という観点にも関心を広げる余地がある点について、査読者から指摘をいただいた。