

## 第2章 初期キャリアの類型化とライフコースの変化

### 1. はじめに

90年代以降、戦後日本社会における「大人へのなり方」に変化が生じている。就労の側面に限ってみた場合、それまでであれば当たり前であった「卒業即正社員」というルートが狭まり、非正社員として職業生活を開始する者や、キャリア形成の途上で非正社員を挟む者が増加していることが指摘されている。これは、初期キャリア形成のあり方が多様化していることを意味している。この初期キャリア形成のあり方の多様化は、これまで「当たり前」とされてきた就業以外の側面にも影響を与えているのではないだろうか。

本章の目的は、人びとの働き方と家族形成のあり方に注目し、以下の2点を明らかにすることにある。1つ目は初期キャリア類型の抽出とその規定要因についての検討である。前回の「働くことと学ぶことについての調査」では、2000年代前半に離学した人までを分析の対象とした。今回2011年の調査では、景気が回復し労働市場の状況が好転した2000年代半ばに離学したコーホートまでを分析の対象に含め、人びとの初期キャリアがどのように類型化されるのか、そして、その規定要因について検討していきたい。2つ目は初期キャリア形成と家族形成の関連である。面接票のライフコースカレンダーでは、職歴に加えて、結婚状態や出産についても年度単位で尋ねている。初期キャリアのあり方の変化が就業側面以外に影響を与えているのか、若者の初期キャリアが不安定化することで家族形成が阻害される傾向にあるのかを検討することがここでの課題となる。

以下2節では、分析課題について先行研究の知見を踏まえて明確化し、データと分析手法について説明する。3節では、初期キャリアの類型化とその規定要因について、4節にて初期キャリアと家族形成の関連について検証を行い、5節で得られた知見についてまとめ考察する。

### 2. 分析課題の明確化とデータ、分析手法

#### (1) 分析課題の明確化

「1. はじめに」で述べたように本章の分析課題は、以下の2点である。

1点目、初期キャリアの類型化とその規定要因については、前回の「働くことと学ぶことについての調査」でも検討を行っている。離学後5年間の働き方のシークエンスに注目して類型化を行った結果、①「正社員優勢」、②「正社員→非正規」、③「非正規優勢」、④「非正規→正社員」、⑤「学生」、⑥「途中から無職」、⑦「自営」という7つの初期キャリアクラスターが抽出され、1993年以降に離学したコーホートにて、「非正規優勢」と「非正規→正社員」の比率が高まっていること、初期キャリア類型の規定要因としては性別や学歴そして離学した時期が重要であることが明らかになった（香川 2010）。今回2011年調査でも基本的

に同様の手法を用いて分析を行っていくが、前回の分析と異なる点として以下の点が挙げられる。1つ目は、失業と無業の区別をしたことである。面接票では、就労状況における無職状態を失業（仕事を探していた）か、無業（仕事を探していなかった）の2種類に分けて尋ねている。同じく就労していないという状態は同じでも、求職活動を行っているかどうかという違いは、重要な違いとなる。失業（unemployed）と無業（inactive）を分けたヨーロッパ諸国の研究では、長期にわたって失業するグループと労働市場から撤退するグループがきれいに分かれる結果が得られている（Brzinsky-Fay 2007）。一方、日本の場合、失業状態と無業状態を分けた職歴データは管見の限りなく、いずれの場合でも仕事をしていない＝無職として分類されてきた。若者の失業者については、「適職探し」のための自発的な失業が比較的多いこと、中高年層に比べて比較的短い期間で失業状態から離脱する傾向があること、そして、中高年層よりも高い失業率を示すことという3つの特徴があるという（太田 2010）。一方で、中高年層よりも失業期間が短い傾向があるとはいえ、国際的に見れば失業者に占める6か月以上の長期失業者の比率が比較的高い傾向にあることも知られている（岩永 1983）。OECDの統計によれば、直近の2011年の19-24歳の若年失業者に占める6か月以上の長期失業者比率は、日本が50.0%なのに対しOECD平均は35.33%となっており（OECD, StatExtracts）、日本の若者は、失業状態から短期間で抜け出す傾向にあるとは必ずしも言えないことも分かる。以上をふまえ、失業と無業を区別した場合、長期失業型の類型が抽出されるのかどうかに注目したい。失業ではなく無業状態が多い場合は、就労しない／できない健康上の理由や育児、介護などの家庭生活上の理由があることが想定され、長期失業者が多い状態とは問題の質が異なっていると考えられるためである。

2つ目は、正社員について勤務先を区分したことである。前回調査の分析では、従業上の地位のみに着目して働き方を分類したが、今回の分析では正社員のみ勤務先の違いを考慮して働き方変数の作成を行った。これは、同じく正社員として働いていても、初職の勤め先に勤続しているのか、離転職を行って異なる勤め先に勤務しているのかにはキャリア形成上大きな違いがあると考えたからである。いわゆる入職後3年以内の離職率が「七・五・三問題」として問題化されることの背景には、最初の勤め先に勤続することが望ましいとする社会的な認識がある。このような「望ましい初期キャリア」をはっきりと区分するため、正社員として離学後5年間1つの勤務先に勤め続けているケースとそれ以外の者に分けて初期キャリアの分析を行った。

3つ目は、離学後5年間の能力開発経験が初期キャリア形成にどのような影響を与えているのかを検討していることである。面接票では、職歴と家族形成にかんする履歴の他に、Off-JT、自己啓発、能力向上にかんする自己認識についても尋ねられている。初期キャリアによって能力開発状況に違いはあるのだろうか。自己啓発を行うことで、より「良好」だとみなされるキャリア形成をすることが可能になるのかどうかを粗いながらも検討することが課題となる。

2点目の検討課題は、初期キャリア形成と家族形成の関連を検討することである。「大人になること」には経済的に自立すること（＝就労の側面）のみならず、家族形成をすることの側面も含まれる。福田亘孝（2006）は「第2回家族についての全国調査（NFRJ03）」のデータを用いて、結婚出産といった家族形成の側面に注目し女性のライフコースについて検討を行っている。そこでは、1960年以降の出生コーホートで非標準型のライフコースを歩む女性の比率が増加しており、それは概ね1980年以降に生じた変化であると考えられること、非標準型ライフコースを取る女性は、大卒や専門・管理、事務・販売職で多いこと、一方で、出産や育児で退職した場合にはライフコースの多様化が抑制されることが知見として得られている。これは女性のみ結果であるが、男性についても近年ライフコースが多様化し、結婚→出産→子ども2人という平均的な家族形成をしない人びとが増加している可能性がある。就業と結婚や出産の関連については、酒井正・樋口美雄（2005）にて検討されており、サバイバル分析を用い、学卒後フリーター経験がある者では、結婚年齢や出産年齢が高くなる傾向にあること、その影響力はバブル経済崩壊以降顕著になってきていることが明らかにされている。すなわちキャリア形成の初期段階で非正社員経験がある者は、その後の家族形成が阻害される傾向にあるということである。本章では、以下に述べるように最適マッチング分析（Optimal Matching Analysis：以下OM分析）を用いて初期キャリアや家族形成の類型化を行っていくが、不安定な初期キャリアを歩むことと家族形成にはどのような関連があるのかを検討していく。

## （2）データと分析方法

上述のように初期キャリアとライフコースを類型化するため、本章では、OM分析を用いる<sup>1</sup>。OM分析は系列データ分析するための分析手法であり、単一のイベントではなく、イベントのつながりである複数のイベントの配列全体の情報を用いて、系列同士の類似性を比較することにその特徴がある。近年、職歴データのシークエンス、特に学校から職業への移行にかんする分野で移行パターンを類型化したり、ライフコース研究の分野でライフコースの履歴を分類したりすることに用いられるようになってきている（Schoon et al 2001、McVicar and Anyadike-Danes 2002、Scherer 2001、Brzinsky-Fay 2007、2008、Aassve, et al. 2007 など）。日本のデータを用いた分析としては、すでに触れた香川（2010、2011a、2011b）、福田（2006）のほかに、職歴データを分析した渡邊（2004）がある。

初期キャリアの分析にあたっては、離学後5年間の状況を働き方、勤務先番号、学校経験を踏まえて以下のようにリコードした「働き方」変数を四半期ごとに作成した。

働き方変数は、

---

<sup>1</sup> OM分析についての手法の詳細は、渡邊（2004）、福田（2006）および香川（2010、2011a、2011b）などを参照されたい。

1. 正社員 1 社目（正社員（1））
2. 正社員 2 社目（正社員（2））
3. 正社員 3 社目以降（正社員（3+））
4. 非正社員
5. 自営
6. 失業
7. 無業
8. 学生

の 8 分類である。離学後 5 年間のデータが得られる 3,872 名が分析の対象となっている。家族形成の側面の変数作成方法については、4 節にて説明する。

### 3. 初期キャリアの類型化とその規定要因

本節では、初期キャリアパターンの類型を詳細に説明した上で、能力開発との関連を確認し、その後、初期キャリアの規定要因について総合的に検討していく。

#### （1）初期キャリアの類型化

分析対象となった人々は、1,155 通りの異なる初期キャリアシーケンスから構成されていた。その中で最も多かったのは、5 年間正社員として 1 つの会社に勤続していた者である（①「正社員 1 社継続」）。この人々を除いた 1,154 通り（2,517 人）の初期キャリアのシーケンスに対して、OM 分析<sup>2</sup>とクラスター分析（Ward 法）を行った結果、解釈可能な 6 つのクラスターに分類された。それらは、②「正社員 1 社メイン」、③「自営」④「無業流動」、⑤「1 回転職→正社員」⑥「2 回転職→正社員」⑦「非正社員」であり、①「正社員 1 社継続」と合わせると全部で 7 つのグループに分類されることになる。以下では、まずこれらの類型の特徴について説明していこう。

図表 2－1 には、各クラスターの特徴を図表 2－2 には、離学後 5 年間の各クラスターのプロットを示している。「正社員 1 社継続」は、離学後即正社員として入社し、そのまま 5 年間勤続しているケースである。この類型に該当するのは、全体の 35.0%に過ぎず、残りの 65.0%は、非正社員、無業や失業そして離転職を交えた初期キャリアを歩んでいることになる。彼ら／彼女らはどのような初期キャリアを形成しているのだろうか。

---

<sup>2</sup> OM 分析を行う際には、挿入・削除コストを 1、置換コストを 2 として分析した。働き方間の移動頻度を考慮したコストを設定した分析も行ってみたが、得られたクラスターの特徴がよりはっきりしている移動頻度を考慮しないコスト設定の結果を採用する。家族形成の OM 分析の際のコスト設定も、挿入・削除コストを 1、置換コストを 2 として分析を行った。

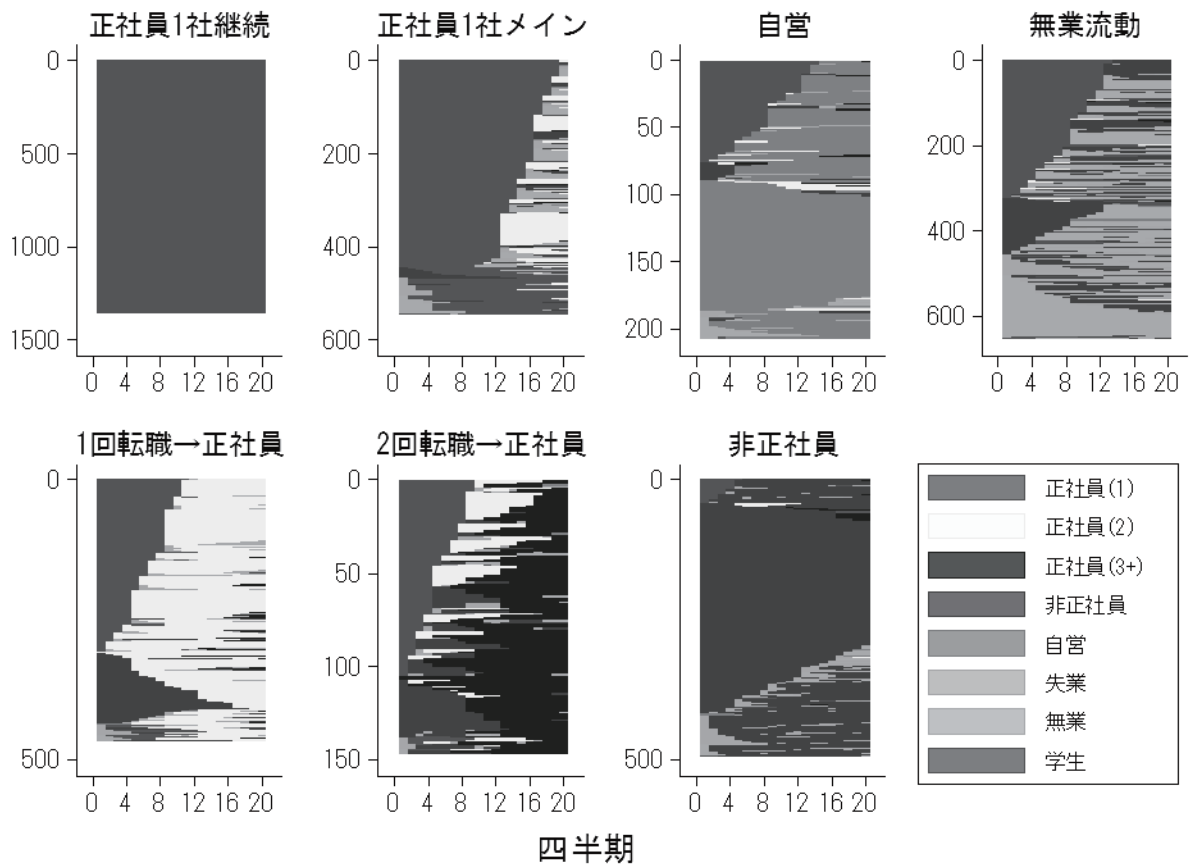
図表 2-1 初期キャリアクラスターの特徴

|                          |         | クラスター       |              |          |          |              |              |          |
|--------------------------|---------|-------------|--------------|----------|----------|--------------|--------------|----------|
|                          |         | 正社員1社<br>継続 | 正社員1社<br>メイン | 自営       | 無業流動     | 1回転職→<br>正社員 | 2回転職→<br>正社員 | 非正社員     |
| 平均的な経<br>験期間<br>(四半期)    | 正社員(1)  | 20.00       | 15.06        | 3.07     | 4.35     | 4.29         | 3.58         | 0.31     |
|                          | (S.D.)  | ( 0.00 )    | ( 2.55 )     | ( 4.56 ) | ( 4.64 ) | ( 3.56 )     | ( 3.00 )     | ( 0.98 ) |
|                          | 正社員(2)  | 0.00        | 2.19         | 0.58     | 0.53     | 11.88        | 2.69         | 0.07     |
|                          | (S.D.)  | ( 0.00 )    | ( 2.91 )     | ( 2.02 ) | ( 1.73 ) | ( 3.62 )     | ( 3.18 )     | ( 0.58 ) |
|                          | 正社員(3+) | 0.00        | 0.17         | 0.22     | 0.15     | 0.30         | 9.42         | 0.20     |
|                          | (S.D.)  | ( 0.00 )    | ( 0.81 )     | ( 1.07 ) | ( 0.71 ) | ( 1.20 )     | ( 3.73 )     | ( 0.86 ) |
|                          | 非正社員    | 0.00        | 0.71         | 0.45     | 5.46     | 2.53         | 3.50         | 18.00    |
|                          | (S.D.)  | ( 0.00 )    | ( 1.77 )     | ( 1.39 ) | ( 4.78 ) | ( 4.44 )     | ( 3.91 )     | ( 2.40 ) |
|                          | 自営      | 0.00        | 0.06         | 14.68    | 0.23     | 0.03         | 0.03         | 0.04     |
|                          | (S.D.)  | ( 0.00 )    | ( 0.44 )     | ( 5.17 ) | ( 1.38 ) | ( 0.32 )     | ( 0.30 )     | ( 0.38 ) |
|                          | 失業      | 0.00        | 0.53         | 0.31     | 1.37     | 0.40         | 0.43         | 0.90     |
|                          | (S.D.)  | ( 0.00 )    | ( 1.04 )     | ( 1.27 ) | ( 3.30 ) | ( 0.93 )     | ( 1.02 )     | ( 1.80 ) |
|                          | 無業      | 0.00        | 1.22         | 0.67     | 7.14     | 0.52         | 0.29         | 0.43     |
|                          | (S.D.)  | ( 0.00 )    | ( 1.96 )     | ( 1.96 ) | ( 6.49 ) | ( 1.44 )     | ( 0.92 )     | ( 1.04 ) |
|                          | 学生      | 0.00        | 0.07         | 0.02     | 0.76     | 0.04         | 0.05         | 0.05     |
|                          | (S.D.)  | ( 0.00 )    | ( 0.52 )     | ( 0.29 ) | ( 2.51 ) | ( 0.37 )     | ( 0.46 )     | ( 0.43 ) |
| シークエンスに含まれる<br>働き方の平均値   |         | 1.00        | 2.38         | 1.91     | 2.52     | 2.50         | 3.18         | 1.73     |
|                          |         | ( 0.00 )    | ( 0.64 )     | ( 0.87 ) | ( 0.86 ) | ( 0.70 )     | ( 0.75 )     | ( 0.77 ) |
| シークエンスに含まれる<br>エピソードの平均値 |         | 1.00        | 2.39         | 1.97     | 2.85     | 2.57         | 3.40         | 2.13     |
|                          |         | ( 0.00 )    | ( 0.66 )     | ( 0.96 ) | ( 1.29 ) | ( 0.85 )     | ( 1.08 )     | ( 1.35 ) |
| 異なるシークエンスの数              |         | 1           | 182          | 87       | 396      | 191          | 111          | 197      |
| 異なるシークエンスの数<br>/N        |         | 0.00        | 0.33         | 0.42     | 0.60     | 0.41         | 0.76         | 0.40     |
| 最大比率のシークエンス<br>のしめる比率    |         | 100.0%      | 11.0%        | 36.1%    | 7.8%     | 11.8%        | 4.8%         | 44.8%    |
| N                        |         | 1355        | 545          | 208      | 655      | 467          | 147          | 495      |
| 全体に占める比率                 |         | 35.0%       | 14.1%        | 5.4%     | 16.9%    | 12.1%        | 3.8%         | 12.8%    |

2つ目の類型は②「正社員1社メイン」である。このグループの特徴は、離学後最初に勤めた会社への勤続期間が相対的に長い（平均 15.06 四半期）ことである。8割を超えるケースでは離学後すぐに正社員として就業している。①「正社員1社継続」と異なるのは、この類型に該当する人々は、働き方を変更しているという点である。その中ではいずれかの時点でほかの会社に正社員として転職するケースが多くこのタイプの約 39%は5年目の第4四半期には、2つ目の会社で正社員として就業している。

図表 2-1 の下段は、それぞれの類型内の多様性を示している。「シークエンスに含まれる働き方の平均値」は、平均していくつの働き方を経験しているかを示す。エピソードとは、同じ働き方が継続する一つのまとまりを意味する。例えば、離学後1年間は非正社員（P）として働いたのち、それとは異なる会社で正社員（F2）として2年間働き、続いて非正社員

図表 2-2 初期キャリアクラスターシーケンスのプロット



を1年間経験し、半年の失業（U）を経て非正社員となったケース場合、離学後5年間（20四半期）の初期キャリアシーケンスの配列は以下のようになる。

P P P P F2 F2 F2 F2 F2 F2 F2 F2 P P P P U U P P

このケースでは1年目の「P-P-P-P」、正社員として働いた2年間「F2-F2-F2-F2-F2-F2-F2-F2」、非正社員の1年間「P-P-P-P」、半年の失業「U-U」と半年の非正社員「P-P」の計5つのエピソードから構成されていることになる。このケースの場合の働き方の数は、非正社員（P）、2つ目の会社での正社員（F2）、そして失業（U）の3つである。②「正社員1社メイン」の場合、「働き方の平均値」は2.38、「エピソードの平均値」は2.39であり、他の類型と比較して、多くも少なくもない中程度であることが分かる。異なるシーケンスの数は、その類型内がいくつかの異なるシーケンスから構成されているかを示している。この値が大きいほど、類型内の多様性が高いと判断されるが、ある類型に含まれるケースの数が多いほど、シーケンスの数も大きくなる傾向があるので、ケース数で割ることにより、それを調整したのが「異なるシーケンスの数/N」である。その類型に含まれるすべてのケースが異なるシーケンスで構成されていれば1をとり、逆に①「正社員1社継続」のように同様

の1つのシーケンスしかない場合には、0に近い値を取ることになる。②「正社員1社メイン」の場合は0.33であり、7類型中2番目に低い値となっている。一方、最大比率のシーケンスが占める比率は11.0%とそれほど大きくはないので、類型内の多様性はそれほど高くはないものの、この類型を代表するような単一のシーケンスが存在しているわけではないということが示されている。

③「自営」は、自営の期間が長いことが特徴である。平均すれば、14.68 四半期を自営として過ごしており、次に長いのは、1つ目の会社で正社員の3.07 四半期である。この類型に該当するケースの約36%は5年間継続して自営だったケースであり、次に多いのは、離学後正社員として就業したのちに自営となるケースである（約25%）。「シーケンスに含まれる働き方の平均値」は1.91、そして「シーケンスに含まれるエピソードの平均値」は、1.97でありそれほど大きいとは言えないものの、「異なるシーケンスの数/N」は0.42と中程度には高いため、基本的には、自営を中心に、他に1つ程度異なる働き方を交えたキャリア形成を行っているが、どのタイミングで他の働き方から自営に移動するのかが、分散しているのだととらえることができる。図表2-2からも、自営から何かに移動するよりは、何か他の働き方から自営に移動するケースが多いことが分かる。この類型にあてはまるのは、全体の5.4%であり多くはない。

④「無業流動」は、無業期間が他の類型よりも長くなっている。一方で、1つ目の会社での正社員経験（4.35 四半期）や非正社員経験（5.46 四半期）の期間も相対的に長いことが特徴として挙げられる。また失業期間も7類型の中では最も長く1.37 四半期となっている。シーケンス内の働き方の順番を調べると、1社目で正社員→無業というケースが最も多くこのタイプの約14%、非正社員→無業というケースが約9%で続いている。正社員もしくは非正社員として離学後2～3年間働いた後に、無業となるケースが相対的には多いことは、図表2-2からも見て取れる。5年間ずっと無業だったというケースは約8%であり、失業か無業のみしか経験していないケースは約9%である。類型内のシーケンスの多様性は相対的に高く、「働き方の平均値」や「エピソードの平均値」も7類型中2番目に高い。正社員期間がある程度あるとはいえ、非正社員や失業期間も相対的には長い、比較的早い段階で労働市場から撤退してしまうような人々が多く含まれていると考えられる。この類型に含まれるのは、16.9%である。

⑤「1回転職→正社員」と⑥「2回転職→正社員」は正社員経験を中心にキャリア形成を行いながらも離学後5年間の間に、1つ目の会社からは離職した人々が多く含まれる類型である。⑤の場合は2つ目の会社での正社員期間が長く、⑥の場合は3つ目以降の会社での正社員経験期間が相対的に長い。経験企業数にこだわらず正社員期間を合計すると⑤「1回転職→正社員」は16.47 四半期、⑥「2回転職→正社員」は15.69 四半期となり、最初の5年間のうちの4年程度は正社員として働きながらキャリアを形成している類型となっている。2回以上転職しないと3つ目以降の会社で正社員として働くことはできないので、「働き方の

平均値」および「シークエンスの平均値」は⑥「2回転職→正社員」で高くなっており、類型内のシークエンスの多様性も⑥で特に高くなっている。⑤「1回転職→正社員」はサンプルの12.1%、⑥「2回転職→正社員」にはサンプルの3.8%該当する。②「正社員1社メイン」とこれら2つの類型は、離職経験がありながらも正社員就業を中心に初期キャリア形成を行っている人々が該当する類型であるといえる。

残る⑦「非正社員」は非正社員経験期間が18.0四半期とどの類型よりも長い類型である。正社員経験期間は「正社員(1)」から「正社員(3+)」を合計しても1年に満たず、失業や無業期間も相対的には長い。最も多いのは5年間継続して非正社員というケースであり、このタイプの約45%を占めている。次に多いのは、非正社員→失業→非正社員という順番でキャリア形成を行っているケースで、このタイプの約6%を占める。働き方が非正社員、無業そして失業のみでキャリアシークエンスが構成されているケースは、このタイプの80%となっていることから、キャリア形成の望ましさという点では相対的に劣る類型であるといえるだろう。

「働き方の平均値」と「エピソードの平均値」、そして「異なるシークエンスの数/N」はそれほど大きくなく、「最大比率のシークエンスの占める比率」は7類型中2番目に大きいので、類型内の多様性は小さいととらえことができる。この類型に該当するのは、全体の12.8%である。

以上、7つの類型の特徴についてまとめてきたが、ここで失業と無業について言及しておきたい。調査票では、3カ月以上働いていない期間があった場合に、仕事を探していれば失業に、仕事を探していなければ無業と回答するように指示されている。そのため、働いていない期間が3カ月未満であった場合は、失業や無業としてカウントされないという留保はつくものの、失業期間が長いことが特徴となるような初期キャリアクラスターは析出されなかった。この理由として2つの可能性が考えられる。1つは、失業した場合に、短い期間で次の就業先が見つかった可能性である。⑦「非正社員」クラスターは2番目に失業期間が長いですが、これは、このクラスターに該当する初期キャリアが失業を経験しやすいことを意味すると同時に、失業してもすぐに次の（多くの場合非正社員の）職が見つかったことも示唆する。これは、太田（2010）の指摘する若者の失業の特徴と合致している。もう1つは、失業した場合に、ある程度その期間が長くなると無業化するという可能性である。ただし、無業クラスターで失業→無業という順番で働き方の変化が変化するケースはそれほど多くないことから、失業が長期化して無業状態になる人々は多くはなく、1つ目の短い失業期間を経て次の就業先が見つかった可能性の方があてはまっていると考えられる。

離学コーホートごとにクラスターの分布を見たのが図表2-3である。表の上半分が男性の下半分が女性の結果となっている。男性の場合、どの離学コーホートでも「正社員1社継続」の比率が最も高いが、バブル期に離学した1987-1992年離学コーホートの値が突出して高くなっている。最も低いのは1998-2002年離学コーホートであり、約38%の人しかこの類型には該当しない。2003-2006年離学コーホートで若干持ち直しているが、それでもバブ



図表 2-3 離学コーホートと初期キャリアクラスター

(%)

|           | 正社員1社<br>継続 | 正社員1社<br>メイン | 自営    | 無業流動  | 1回転職→<br>正社員 | 2回転職→<br>正社員 | 非正社員  | N        |
|-----------|-------------|--------------|-------|-------|--------------|--------------|-------|----------|
| 男性***     |             |              |       |       |              |              |       |          |
| 1981-1986 | 39.10       | 14.10        | 13.46 | 2.56  | 17.95        | 1.92         | 10.90 | ( 156 )  |
| 1987-1992 | 50.34       | 12.93        | 10.20 | 4.99  | 12.70        | 3.40         | 5.44  | ( 441 )  |
| 1993-1997 | 43.22       | 16.11        | 7.86  | 10.22 | 11.59        | 3.14         | 7.86  | ( 509 )  |
| 1998-2002 | 37.83       | 9.89         | 5.70  | 12.36 | 15.02        | 6.08         | 13.12 | ( 526 )  |
| 2003-2006 | 42.55       | 11.35        | 3.19  | 12.41 | 10.99        | 5.32         | 14.18 | ( 282 )  |
| 合計        | 42.95       | 12.80        | 7.58  | 9.30  | 13.22        | 4.23         | 9.93  | ( 1914 ) |
| 女性***     |             |              |       |       |              |              |       |          |
| 1981-1986 | 36.65       | 21.99        | 5.24  | 15.71 | 14.14        | 3.14         | 3.14  | ( 191 )  |
| 1987-1992 | 38.62       | 17.86        | 2.23  | 18.75 | 12.28        | 2.90         | 7.37  | ( 448 )  |
| 1993-1997 | 22.29       | 14.67        | 4.95  | 26.10 | 10.10        | 4.00         | 17.90 | ( 525 )  |
| 1998-2002 | 19.05       | 13.10        | 1.79  | 31.15 | 9.52         | 3.17         | 22.22 | ( 504 )  |
| 2003-2006 | 26.55       | 12.07        | 2.76  | 23.79 | 10.69        | 3.45         | 20.69 | ( 290 )  |
| 合計        | 27.22       | 15.32        | 3.22  | 24.36 | 10.93        | 3.37         | 15.58 | ( 1958 ) |

\* p &lt; 0.05, \*\* p &lt; 0.01, \*\*\* p &lt; 0.001

ル期に離学したコーホートには及ばない。自営クラスターに該当するケースは年を追うごとに減少しており、最も年長の 1981-86 年離学コーホートでは、13%強だったのが、直近の 2003-2006 年離学コーホートでは約 3 %になっている。代わりに増加しているのが、④「無業流動」と⑦「非正社員」の 2 つの類型である。④「無業流動」は就職状況が悪化した 1993 年以降に離学したコーホートを境に大きく増加している。そして、⑦「非正社員」は 1998 年以降に離学したコーホートを境に増加している。そのほかの正社員型キャリア（②「正社員 1 社メイン」、⑤「1 回転職→正社員」、⑥「2 回転職→正社員」）については、⑥「2 回転職→正社員」が増加していることを除けば、離学した時期による趨勢的な変化はない。

女性の場合は、1993-1997 年離学コーホートと 1998-2002 年離学コーホートを除く 3 つのコーホートでは①「正社員 1 社継続」の比率が最も高い。1987-1992 年離学コーホートで①「正社員 1 社継続」の比率が最大になり、1993-1997 年離学、1998-2002 年離学コーホートでその比率が下がった後、若干復調するのは、男性と同様の傾向である。②「正社員 1 社メイン」や⑤「1 回転職→正社員」の比率も趨勢的には下落傾向にある。代わりに、④「無業流動」と⑦「非正社員」が増加しているのも男性と同様だが、増加の程度は女性の方が著しい。特に⑦「非正社員」は 1981-1986 年離学コーホートでは、3.14%しかいなかったものが、ピークの 1998-2002 年離学コーホートでは、22.22%と約 7 倍に増加している。直近の 2003-2006 年離学コーホートにおいては⑦「非正社員」の比率は微減しているものの依然 2 割程度を保っている。残る③「自営」⑥「2 回転職→正社員」はいずれも 1 桁台で推移して

おり、これといって大きな変化はないようである。

以上より、景気の悪化した 90 年代半ば以降、男女とも①「正社員 1 社継続」型の初期キャリアを歩む人々が減少したが、2003－2006 年離学コーホートでは若干持ち直していること、①「正社員 1 社継続」型キャリアの減少とともに⑦「非正社員」や④「無業流動」型キャリアを歩む若者が増加しているが、その傾向は女性でより顕著に見られることが明らかになった。

図表 2－4 学歴と初期キャリアクラスター (%)

|        | 正社員1社<br>継続 | 正社員1社<br>メイン | 自営   | 無業流動  | 1回転職→<br>正社員 | 2回転職→<br>正社員 | 非正社員  | N        |
|--------|-------------|--------------|------|-------|--------------|--------------|-------|----------|
| 男性***  |             |              |      |       |              |              |       |          |
| 中学・高校  | 32.87       | 13.79        | 9.47 | 11.84 | 14.21        | 4.18         | 13.65 | ( 718 )  |
| 専門学校   | 42.41       | 12.04        | 9.16 | 8.64  | 14.40        | 3.93         | 9.42  | ( 382 )  |
| 短大・高専  | 54.24       | 6.78         | 0.00 | 8.47  | 16.95        | 5.08         | 8.47  | ( 59 )   |
| 大学・大学院 | 51.99       | 12.63        | 5.59 | 7.31  | 11.44        | 4.26         | 6.78  | ( 752 )  |
| 合計     | 42.96       | 12.77        | 7.59 | 9.31  | 13.24        | 4.19         | 9.94  | ( 1911 ) |
| 女性***  |             |              |      |       |              |              |       |          |
| 中学・高校  | 23.50       | 13.75        | 3.20 | 26.57 | 9.21         | 3.47         | 20.29 | ( 749 )  |
| 専門学校   | 24.67       | 16.18        | 2.39 | 23.87 | 14.06        | 4.51         | 14.32 | ( 377 )  |
| 短大・高専  | 33.98       | 18.45        | 3.40 | 19.90 | 11.89        | 1.70         | 10.68 | ( 412 )  |
| 大学・大学院 | 29.67       | 14.35        | 3.59 | 25.12 | 10.29        | 3.83         | 13.16 | ( 418 )  |
| 合計     | 27.25       | 15.34        | 3.17 | 24.34 | 10.94        | 3.37         | 15.59 | ( 1956 ) |

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

初期キャリアクラスターと学歴にはどのような関連があるのだろうか。それを確認するために作成したのが図表 2－4 である。上段男性の結果から確認していこう。男性では、どの学歴でも①「正社員 1 社継続」の比率が最も高くなっている。短大・高専と大学・大学院の者でその比率が高くいずれの場合でも 5 割を超えている。逆に中学・高校の①「正社員 1 社継続」の比率は、32.87%と 3 人に 1 人に過ぎない。専門学校はその中間くらいの値をとっている。人数が 59 人と他の学歴に比べて少ない短大・高専を除くと学歴による違いがあるのは、④「無業流動」と⑦「非正社員」の 2 類型である。いずれの場合も中学・高校でその比率が高く、高学歴になるほど比率が小さくなる傾向にある。

女性の場合、短大・高専と大学・大学院の 2 つの学歴で①「正社員 1 社継続」の比率が最も高くなっているが、中学・高校では④「無業流動」の比率が最も高く、専門学校では①「正社員 1 社継続」(24.67%)と④「無業流動」(23.87%)の比率に大きな違いはない。④「無業流動」と⑦「非正社員」に注目してみると、中学・高校でこれらの類型の比率が最も高く、専門学校と短大・高専といった短期高等教育では値が下がるものの、大学・大学院になると

再び値が上がっている。大学・大学院の④「無業流動」の比率は、25.12%と中学・高校の26.57%とほぼ変わらない。②「正社員1社メイン」と⑤「1回転職→正社員」の比率も専門学校と短大・高専の方が大学・大学院よりも高いので、女性の場合、高学歴保持者の初期キャリアは1つの勤め先で正社員として勤続する者と非正社員型もしくは無業流動型のキャリアに分化しており、離転職しながら正社員型キャリアを歩むのは、最も学歴が高い人々ではなく、短期高等教育学歴保持者に多いことが示されている。

図表2-5 初期キャリアクラスターと初職の企業規模 (%)

|          | 正社員1社<br>継続 | 正社員1社<br>メイン | 自営      | 無業流動    | 1回転職→<br>正社員 | 2回転職→<br>正社員 | 非正社員    | 合計       |
|----------|-------------|--------------|---------|---------|--------------|--------------|---------|----------|
| 男性       |             |              |         |         |              |              |         |          |
| 29人以下    | 16.42       | 31.02        | 71.72   | 44.71   | 35.18        | 37.04        | 43.16   | 31.06    |
| 30-999人  | 44.40       | 47.76        | 18.62   | 31.76   | 45.06        | 38.27        | 38.95   | 41.03    |
| 1,000人以上 | 31.87       | 13.88        | 8.28    | 12.94   | 9.88         | 17.28        | 7.89    | 20.15    |
| 官公庁      | 6.33        | 5.31         | 0.00    | 4.12    | 1.58         | 2.47         | 2.11    | 4.30     |
| DK,NA    | 0.97        | 2.04         | 1.38    | 6.47    | 8.30         | 4.94         | 7.89    | 3.46     |
| N        | ( 822 )     | ( 245 )      | ( 145 ) | ( 170 ) | ( 253 )      | ( 81 )       | ( 190 ) | ( 1906 ) |
| 女性       |             |              |         |         |              |              |         |          |
| 29人以下    | 14.07       | 20.00        | 63.49   | 33.19   | 35.51        | 36.36        | 39.34   | 28.20    |
| 30-999人  | 44.65       | 52.67        | 19.05   | 38.24   | 49.07        | 42.42        | 36.39   | 42.67    |
| 1,000人以上 | 34.15       | 20.00        | 9.52    | 16.26   | 8.88         | 7.58         | 9.18    | 19.32    |
| 官公庁      | 4.13        | 3.00         | 0.00    | 1.54    | 1.40         | 3.03         | 3.61    | 2.79     |
| DK,NA    | 3.00        | 4.33         | 7.94    | 10.77   | 5.14         | 10.61        | 11.48   | 7.02     |
| N        | ( 533 )     | ( 300 )      | ( 63 )  | ( 455 ) | ( 214 )      | ( 66 )       | ( 305 ) | ( 1936 ) |

離学後5年間という短い期間とはいえ、1つの勤め先に勤続するかどうかには学歴や離学コーホートといった属性的な要因のみならず勤め先の状況もかかわってくるだろう。そこで、初期キャリアクラスターごとに最初の勤め先の規模の分布をみたのが、図表2-5である。男女ともほぼ同様の傾向を示している。①「正社員1社継続」では、1,000人以上の大企業や官公庁の比率が高く、②「正社員1社メイン」では30-999人の中規模に勤めている人が約半数を占めている。男女とも③「自営」が29人以下が顕著に多いのは、自営業には小さい規模の勤め先が多いことを反映しているのであろう。⑤「1回転職→正社員」では、中規模もしくは、小規模の企業が相対的に多く、⑦「非正社員」では小規模の企業の比率が高い。男性の場合、④「無業流動」でも小規模の比率が高くなっている。つまり男女とも、①「正社員1社勤続」という比較的良好なキャリアを歩む者の勤め先には大企業が多く、それ以外のキャリア類型では中規模もしくは小規模の勤め先が多い傾向があることが分かる。これは、相対的に就業環境が良好な大企業への入職チャンスが新卒時に限定されていることためではないかと考えられる。

## （２）初期キャリアクラスターと能力開発の関連

ここでは、初期キャリアクラスターと能力開発の関連について検討する。面接票では、年度ごとに教育訓練（Off-JT）<sup>3</sup>の経験、仕事に関連する自己啓発<sup>4</sup>そして、能力向上にかんする自己認知の３点について尋ねている。初期キャリアクラスターによって、これら３つの事柄の経験に違いがあるのだろうか。それを確認するために初期キャリアクラスターと離学後５年間の経験比率<sup>5</sup>についてまとめたのが図表２－６である。

図表２－６ 初期キャリアクラスターと能力開発の経験比率 （％）

|               | 正社員１社<br>継続 | 正社員１社<br>メイン | 自営      | 無業流動    | １回転職→<br>正社員 | ２回転職→<br>正社員 | 非正社員    | 合計       |
|---------------|-------------|--------------|---------|---------|--------------|--------------|---------|----------|
| 男性            |             |              |         |         |              |              |         |          |
| Off-JTの経験 *** | 33.94       | 26.53        | 14.48   | 17.42   | 22.53        | 23.46        | 12.11   | 25.86    |
| 自己啓発の経験 **    | 21.05       | 17.96        | 8.97    | 20.79   | 15.42        | 27.16        | 14.74   | 18.60    |
| 能力向上経験 **     | 36.13       | 35.10        | 27.59   | 21.91   | 33.99        | 39.51        | 28.95   | 33.18    |
| N             | ( 822 )     | ( 245 )      | ( 145 ) | ( 178 ) | ( 253 )      | ( 81 )       | ( 190 ) | ( 1914 ) |
| 女性            |             |              |         |         |              |              |         |          |
| Off-JTの経験 *** | 30.02       | 19.33        | 15.87   | 13.00   | 22.90        | 24.24        | 14.10   | 20.33    |
| 自己啓発の経験 ***   | 18.95       | 20.33        | 22.22   | 10.27   | 19.16        | 24.24        | 14.43   | 16.65    |
| 能力向上経験 **     | 33.40       | 31.33        | 20.63   | 22.43   | 31.78        | 37.88        | 29.51   | 29.37    |
| N             | ( 533 )     | ( 300 )      | ( 63 )  | ( 477 ) | ( 214 )      | ( 66 )       | ( 305 ) | ( 1958 ) |

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

男性の結果からみていこう。Off-JT の経験は、①「正社員１社継続」で最も高く、約 34％の人が何らかの Off-JT の経験がある。正社員経験が相対的に多い②「正社員１社メイン」、⑤「１回転職→正社員」、⑥「２回転職→正社員」でも経験比率は２割を超えている。一方、最も経験比率が少ないのは、⑦「非正社員」の 12.11％である。やはり１つの会社で正社員として勤続している者の経験比率が最も高く、非正社員の場合にはその機会はそれほど多くはないことが分かる。一方自己啓発の経験を見ると経験比率が最も高いのは、⑥「２回転職→正社員」の 27.16％であり、③「自営」の 8.97％が最も低くなっている。そして、能力向上経験も⑥「２回転職→正社員」の者が最も高く約 4 割の人々に能力向上経験がある。つまり、男性の場合、勤め先の指示で行われる教育訓練の比率は①「正社員１社継続」最も高いものの、自己啓発という点では⑥「２回転職→正社員」の人々の方が積極的であり、能力向上経験も⑥「２回転職→正社員」の方が高い比率で経験している。女性ではどうだろうか。

<sup>3</sup> Off-JT は「勤め先の指示で仕事から離れて参加する講習会や勉強会などのこと」と定義されている。

<sup>4</sup> 自己啓発は「就業時間以外に、勤め先の指示ではなく自分の意思で仕事に役立てようとしておこなう勉強」と定義されている。

<sup>5</sup> ５年間の間に１回でも経験があれば経験ありとしている。

Off-JT の経験比率が最も高いのが①「正社員 1 社継続」ということは男性と変わらないが、経験比率が最も低いのが④「無業流動」という点が異なっている。④「無業流動」は、自己啓発経験や能力向上経験も相対的に低く、離学後 5 年間の能力開発の機会にはあまり恵まれてはいなかったととらえられる。自己啓発経験や能力向上経験が最も高いのは⑥「2 回転職→正社員」であることは男性と同様である。

まとめると、離学後 5 年間の能力開発機会には、初期キャリアクラスターによる違いがあり、勤め先の指示のもとで行われる教育訓練機会に最も恵まれているのは、男女とも①「正社員 1 社継続」であり、自ら能力開発を最も積極的に行っているのが⑥「2 回転職→正社員」である。女性の場合、④「無業流動」クラスターで能力開発機会が少ないことが分かった。

### （3）初期キャリアクラスターの規定要因

ここまで、初期キャリアクラスターを類型化し、類型ごとの特徴について検討してきた。これら初期キャリアクラスターを規定する要因を総合的に検討するため、多項ロジスティック分析を行った（図表 2-7、図表 2-8）。⑦「非正社員」を従属変数のレファレンスグループにしているので、係数（exp(B)）の値はこのクラスターに比べて当該クラスターになることにそれぞれの独立変数がどのような方向でどの程度影響力を持っているのかを示すものとなる。

独立変数としてモデルに投入したのは、「中 3 時の成績」、「初職前学歴」、「初職前学歴中退の有無」、「初職への入職経路」、「離学コーホート」、「Off-JT 経験回数」、「自己啓発経験回数」、「能力向上経験回数」、「初職の企業規模」<sup>6</sup>である。

男性の結果（図表 2-7）から確認していこう。⑦「非正社員」クラスターになることに比して①「正社員 1 社継続」クラスターになりやすいのは、中 3 時の成績がよいこと、初職前の学歴が専門学校か、大学・大学院であること、初職前学歴中退していないこと、新卒採用や家族・友人を経由して就職していること、1993 年度以降に離学していないこと、そして初職の企業規模が 999 人以下でないことである。また、能力開発経験は有意な影響を持っていない。比較的高学歴層で新卒時に規模の大きい企業に入職した者が非正社員ではなく、正社員として 1 つの勤め先に勤続するキャリアを歩みやすかったといえる。離学コーホートに有意な効果があるので、他の条件が同一だったとしても 1981-1986 年離学コーホートに比較

---

<sup>6</sup> 「中 3 時の成績」はもともと「わからない」を含む 6 段階で尋ねられているが、「わからない」を除く 5 段階とした。入職経路は調査票では細かく尋ねられていたが、該当者が少ない項目もあったので以下のように分類した。新卒採用には「学校の就職指導・紹介で」、「新卒採用の求人広告や説明会で」、直接応募には「ハローワークの紹介で」、「民間職業紹介機関の紹介で」、「人材派遣企業に登録して」、「一般の求人広告」、家族・友人には「家族・親戚の紹介で」、「友人・知人の紹介で」、そしてその他には「その会社から誘われて」、「家業についた」、「自分で事業をはじめた」、「在学中からの仕事を続けた」をまとめた。「Off-JT の経験回数」「自己啓発経験回数」「能力向上経験回数」は離学後 5 年間の間に経験したという回答の数を合計した。調査票からは年度単位の回答しか得られないので、厳密な回数とは異なるが、離学後 5 年間の経験の多寡をはかることは可能であると考えられる。

して、1998－2003 年離学コーホートでは約 0.17 倍、直近の 2003－2006 年離学コーホートでは 0.10 倍この類型になりにくくなっていることも示されている。

②「正社員 1 社メイン」は 1 つ目の勤め先での正社員経験が長いクラスターであるが、この類型になることに有意な効果があるのは、初職前学歴が大学・大学院であること、新卒採用を経由すること、そして、離学コーホートが 1998 年以降でないことである。⑤「1 回転職→正社員」もほぼ同様の傾向を示している。

同じく正社員型キャリアの中でも⑥「2 回転職→正社員」の傾向は若干異なっている。この類型になることに有意な効果があるのは、入職経路のみであり、学歴や離学コーホートは有意な効果を持っていない。新卒採用を経由する場合はプラスの効果を、家族・友人とその他の経路はマイナスの効果を持っていることから、離学時に新卒者用の入職機会を経て就職することで、非正社員型ではなく、離転職回数は多いものかもしれないが正社員型キャリアを歩みやすくなることが分かる。

図表 2－7 初期キャリアクラスターの規定要因（男性）

|                             |            | クラスター(vs. 非正社員)       |                        |              |                |                        |                        |
|-----------------------------|------------|-----------------------|------------------------|--------------|----------------|------------------------|------------------------|
|                             |            | 正社員1社<br>継続<br>exp(B) | 正社員1社<br>メイン<br>exp(B) | 自営<br>exp(B) | 無業流動<br>exp(B) | 1回転職→<br>正社員<br>exp(B) | 2回転職→<br>正社員<br>exp(B) |
| 初職前学歴<br>(ref. 中学高校)        | 中 3 時の成績   | 1.240 *               | 1.171                  | .943         | 1.259 *        | 1.142                  | .921                   |
|                             | 専門         | 2.331 **              | 1.387                  | 2.024 *      | 1.139          | 1.676                  | 1.290                  |
|                             | 短大高専       | 1.894                 | .620                   | .000         | .740           | 1.395                  | .969                   |
|                             | 大学・大学院     | 3.238 ***             | 2.318 **               | 2.888 **     | 1.054          | 2.418 **               | 1.819                  |
|                             | 初職前学歴中退    | .178 ***              | .687                   | .711         | 1.088          | .831                   | 1.292                  |
| 初職への<br>入職経路<br>(ref. 直接応募) | 新卒採用       | 8.777 ***             | 4.840 ***              | 13.455 ***   | 1.899          | 4.076 ***              | 2.330 *                |
|                             | 家族・知人      | 1.812 *               | 1.629                  | 3.181 *      | .797           | 1.234                  | .410 *                 |
|                             | その他        | 1.235                 | .795                   | 15.607 ***   | .511           | .939                   | .313 *                 |
| 離学コーホート<br>(ref. 1981-86)   | 1987-92年離学 | .722                  | .822                   | .614         | 1.372          | .570                   | 1.906                  |
|                             | 1993-97年離学 | .400 *                | .651                   | .362         | 2.312          | .315 *                 | 1.315                  |
|                             | 1998-03年離学 | .186 ***              | .215 **                | .137 ***     | 1.405          | .202 **                | 1.210                  |
|                             | 2003-06年離学 | .100 ***              | .150 ***               | .069 ***     | 1.152          | .113 ***               | .733                   |
| Off-JTの経験回数                 |            | 1.244                 | 1.177                  | .978         | .976           | 1.105                  | 1.005                  |
| 自己啓発経験回数                    |            | 1.065                 | 1.023                  | .950         | 1.202          | 1.041                  | 1.220                  |
| 能力向上経験回数                    |            | 1.108                 | 1.183                  | 1.151        | .848           | 1.179                  | 1.157                  |
| 初職の企業規模<br>(ref. 1,000人以上)  | 29人以下      | .310 **               | .962                   | 2.184        | .969           | 1.303                  | .763                   |
|                             | 30-999人    | .461 *                | 1.033                  | .558         | .526           | 1.305                  | .609                   |
|                             | 官公庁        | 1.033                 | 1.808                  | .000         | 1.587          | .624                   | .900                   |
| N                           |            | 1727                  |                        |              |                |                        |                        |
| LR chi square               |            | 784.61 ***            |                        |              |                |                        |                        |
| Pseudo R <sup>2</sup>       |            | 0.1386                |                        |              |                |                        |                        |

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

③「自営」クラスターとなることには学歴が専門学校か大学・大学院であること、そして入経路が直接応募でないことがプラスの効果を持ち、また離学コーホートが1998年以降であることがマイナスの効果を持っている。入職経路「その他」には「家業を継いだ」や「自分で始めた」など自営と直結するような入職経路が含まれているため、係数の値が大きくなっているのであろう。離学コーホートの係数が近年離学したコーホートほど小さくなっていることから、自営型キャリアへの参入機会も狭まっているといえる。

残る④「無業流動」クラスターと⑦「非正社員」クラスターを分けるのは、中3時の成績のみである。中3時の成績が良ければ、非正社員型キャリアではなく、無業を交えたキャリアを歩みやすくなる。

男性の場合、初職前学歴が大学・大学院であること、入職経路が新卒採用であること、離学コーホートが1997年以前であることの3つの要因が総じて非正社員型キャリアを歩みにくくさせることに大きな効果を持っている。相対的に望ましいと考えられる初期キャリア形成と新卒採用との関連が強いことは、新卒採用市場に比較的良好な就業機会が集中しており、それが初期キャリア形成に大きな影響を及ぼしていることを意味している。この入職機会を逃すことが初期キャリア形成に与えるデメリットは大きい。加えて、良好な初期キャリア形成への参入機会は1990年代後半以降、順に狭まっており、景気が若干回復した2003年以降もその傾向には変化がなく、むしろ参入が難しくなる傾向にあったことが分かる。能力開発経験に有意な効果はどのクラスターについてもないので、離学後に能力開発経験を行うことと非正社員型キャリア以外のキャリア形成を行うことには関連がなく、どのような初期キャリア形成を行うのかは、いかなる学歴を保持し、どのような入職経路を経て、いつ離学するのかという入職時までの状況にほぼ依存しているととらえることができるだろう。

女性についてはどうだろうか。図表2-8の結果をみると、男性よりも有意な効果を持つ変数が多いことがわかる。①「正社員1社継続」については入職経路「友人・知人」と自己啓発経験回数を除く変数がすべて有意な効果を持っている。新卒採用を経由した場合は直接応募に比較して約10倍正社員1社継続になるオッズを高めており、①「正社員1社継続型」キャリアと新卒採用の関連が強いことがここでも確認できる。一方、離学コーホートはすべて1より小さく、特に1993年以降に離学したコーホートの値が小さくなっているため、正社員として1社に勤続するような初期キャリアへの参入機会は男性よりも早く1990年代初頭より狭まってきたと解釈できる。男性では、有意でなかった能力開発関連の変数も有意になっている。Off-JT経験回数の効果はプラスなので、従業員に対する訓練機会をきちんと整備しているような勤め先では特に、女性が5年間継続して正社員として勤続することが可能であったととらえることができる。

②「正社員1社メイン」となることに有意な関連があるのは、中3時の成績、初職前学歴、初職前学歴中退、入職経路が新卒採用であること、離学コーホート、そして、最初の勤め先の規模が29人以下でないことである。⑤「1回転職→正社員」でも、初職前学歴中退と最初

図表 2-8 初期キャリアクラスターの規定要因（女性）

|                             |             | クラスター(vs.非正社員)        |                        |              |                |                        |                        |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|------------------------|--------------|----------------|------------------------|------------------------|
|                             |             | 正社員1社<br>継続<br>exp(B) | 正社員1社<br>メイン<br>exp(B) | 自営<br>exp(B) | 無業流動<br>exp(B) | 1回転職→<br>正社員<br>exp(B) | 2回転職→<br>正社員<br>exp(B) |
| 初職前学歴<br>(ref. 中学高校)        | 中3時の成績      | 1.410 ***             | 1.251 *                | 1.130        | 1.178 *        | 1.480 ***              | 1.410 *                |
|                             | 専門          | 2.110 **              | 2.509 **               | 1.283        | 1.513          | 2.597 **               | 1.386                  |
|                             | 短大高専        | 2.260 **              | 2.725 ***              | 2.412        | 1.268          | 2.325 **               | .605                   |
|                             | 大学・大学院      | 1.917 *               | 2.267 **               | 2.989 *      | 1.784 *        | 2.234 *                | 1.450                  |
|                             | 初職前学歴中退     | .113 **               | .064 **                | .237 *       | .717           | .423                   | .201                   |
| 初職への<br>入職経路<br>(ref. 直接応募) | 新卒採用        | 10.199 ***            | 5.168 ***              | 6.601 **     | 2.283 ***      | 2.919 ***              | 5.793 ***              |
|                             | 家族・知人       | 1.682                 | .703                   | .858         | 1.045          | .948                   | .633                   |
|                             | その他         | 2.304 *               | 1.559                  | 17.023 ***   | 1.025          | .940                   | 2.502                  |
| 離学コーホート<br>(ref. 1981-86)   | 1987-92年離学  | .172 **               | .133 **                | .098 **      | .245 *         | .143 **                | .175 *                 |
|                             | 1993-97年離学  | .047 ***              | .046 ***               | .068 ***     | .153 **        | .046 ***               | .096 **                |
|                             | 1998-03年離学  | .038 ***              | .039 ***               | .021 ***     | .134 **        | .036 ***               | .058 ***               |
|                             | 2003-06年離学  | .035 ***              | .026 ***               | .028 ***     | .111 **        | .031 ***               | .053 ***               |
|                             | Off-JTの経験回数 | 1.386 **              | 1.121                  | 1.113        | .975           | 1.197                  | 1.181                  |
|                             | 自己啓発経験回数    | 1.150                 | 1.199                  | 1.266        | .936           | 1.107                  | 1.370 *                |
|                             | 能力向上経験回数    | .765 **               | .827                   | .750         | .781 *         | .868                   | .918                   |
| 初職の企業規模<br>(ref. 1,000人以上)  | 29人以下       | .242 ***              | .472 *                 | 2.002        | .651           | 1.827                  | 2.698                  |
|                             | 30-999人     | .461 **               | .844                   | .578         | .598           | 1.794                  | 1.891                  |
|                             | 官公庁         | .250 **               | .407                   | .000         | .188 **        | .340                   | .431                   |
| N                           |             | 1710                  |                        |              |                |                        |                        |
| LR chi square               |             | 780.51 ***            |                        |              |                |                        |                        |
| Pseudo R <sup>2</sup>       |             | 0.1312                |                        |              |                |                        |                        |

\* p &lt; 0.05, \*\* p &lt; 0.01, \*\*\* p &lt; 0.001

の勤め先の規模を除く変数が同様の有意な効果をもっている。初職前学歴が中学・高校ではないことや新卒採用を経由して入職することは、離学後5年間の間に離職を経験するとはいえ、正社員型キャリアとの親和性が高いことが分かる。加えて、離学コーホートの効果がすべて1未満で、特に1993年以降に離学したコーホートの値が小さいので、非正社員型キャリアではなく、正社員型キャリアを歩むことは1990年代半ば以降難しくなっていることがここでも確認される。

⑥「2回転職→正社員」も同様に正社員型キャリアではあるが、上述の離職正社員型キャリアとは異なり、初職前学歴が有意な効果を持っていない。この類型では、自己啓発経験回数がプラスの有意な効果を持っている。先に自己啓発経験比率が⑥「2回転職→正社員」型キャリアで高いことを確認したが、積極的に自己啓発を行うことで、働き方の変更回数が多いという意味では不安定ではあるが、正社員型キャリアに留まることができるのかもしれない。離学コーホートの効果はここでも有意であり、1990年代半ば以降⑥「2回転職→正社員」



というキャリアを歩むことも難しくなっていることが分かった。

③「自営」については、初職前学歴が大学・大学院であること、初職への入職経路が新卒採用かその他であることがプラスの効果を、初職前学歴中退および離学コーホートが1981－1986年でないことがマイナスの効果を持っている。男性の場合は、初職前学歴中退が有意な効果を持っていなかった、すなわち、中退経験と自営型キャリアを歩むこととは関連がなかったのに対して女性では、中退を経験することで自営型キャリアへの参入も阻まれる傾向にある。

④「無業流動」クラスターには、中3時の成績がよいこと初職前学歴が大学・大学院であること、新卒採用を経由して就職していることがプラスの効果をもち、離学コーホートと能力開発向上経験、官公庁がマイナスの効果を持っている。中3時の成績がよいと非正社員型キャリアではなく、無業流動型となることは男性と同様である。大学・大学院という高学歴層でこの類型になりやすいのは、彼女らは学卒年齢が高いため、離学後5年間の期間に結婚や出産を経験する層が他の学歴に比べれば多いことを反映しているのであろう。離学コーホートの効果がすべてのコーホートで1より小さく、若いコーホートほど④「無業流動」になりにくいという結果が得られているのは、非正社員型キャリアの増加に比すれば、無業流動の増加の程度が小さかったことによるものであると考えられる。

以上をまとめると、女性の場合も男性と同様に初職前学歴や新卒採用を経由して就職すること、そして離学コーホートが初期キャリアを規定する重要な要因となっていた。それに加えて、能力開発にかんする経験も①「正社員1社継続」および⑥「2回転職→正社員」になることに対して有意な効果を持っていることが示された。

#### 4. 初期キャリアとライフコースの関連

次に、結婚、出産といった家族形成にかんする側面と初期キャリアがどのような関連にあるのかを検討していこう。

図表2－9には、31歳以上の者に対して、高校卒業年齢相当の18歳から31歳<sup>7</sup>（いずれも4月1日時点年齢）までの結婚および出産経験比率をクラスターごとに示している。出産経験には第1子と第2子出産経験比率を掲載している。男女とも初期キャリアクラスターによって結婚や出産の経験比率に有意な違いがある。

男性で、結婚経験が最も高いのは、86.03%の⑤「1回転職→正社員」であり、①「正社員1社継続」、⑥「2回転職→正社員」の経験比率は80%を超えている。②「正社員1社メイ

<sup>7</sup> 晩婚化が進行している現在、31歳までの状態から個々人の家族形成について結論づけるのは早計である側面があることは否めない。家族形成の状態を分析するのであれば、少なくとも30代半ばまでのデータを対象とすべきかもしれない。しかし、本調査の対象となっているのは40代半ばまでであり、本章の初期キャリアの分析者の約5割が35歳未満である。仮に分析の対象を35歳以上に限定すると半数の人々を分析から除外することになる。ケース数を確保するために31歳までを分析の対象とした。図表2－9の結果からも分かるように男性の4分の3強、女性では約9割が31歳までに結婚経験がある。ここから、31歳までを対象としても結婚の状態の概略はとらえることができるのではないかと判断したからである。

ン」③「自営」も4人に3人以上には結婚経験がある。④「無業流動」と⑦「非正社員」の結婚経験比率はいずれも5割程度で他の5クラスターと比べて20ポイント以上低くなっている。第1子出産経験についても結婚経験とほぼ同様の傾向があり、⑤「1回転職→正社員」で高く、その他正社員型キャリアを自営が続き、④「無業流動」と⑦「非正社員」で出産経験比率が低くなっている。第2子出産経験についても④「無業流動」と⑦「非正社員」の2種類の経験比率が低い傾向は一貫している。一方で、第2子出産経験比率が半数を超えているのは、①「正社員1社継続」、③「自営」、⑤「1回転職→正社員」の3類型であり、相対的に安定的な初期キャリア類型に該当する人々で、結婚、出産を若いうちから経験していることを示している。男性の場合、離職を経験するような相対的に不安定なキャリアであっても、正社員型キャリアであれば、①「正社員1社継続」と変わらない程度に家族形成を行っているが、④「無業流動」や⑦「非正社員」型初期キャリアを歩んだ場合は、家族形成が著しく阻害されていることが分かる。

図表2-9 初期キャリアクラスターと家族形成に関する経験 (%)

|           | 正社員1社<br>継続 | 正社員1社<br>メイン | 自営      | 無業流動    | 1回転職→<br>正社員 | 2回転職→<br>正社員 | 非正社員    | 合計       |
|-----------|-------------|--------------|---------|---------|--------------|--------------|---------|----------|
| 男性        |             |              |         |         |              |              |         |          |
| 結婚経験 ***  | 81.11       | 77.96        | 75.42   | 50.49   | 86.03        | 80.77        | 50.00   | 76.05    |
| 第1子出産 *** | 73.97       | 68.28        | 66.10   | 39.81   | 75.98        | 73.08        | 44.55   | 67.85    |
| 第2子出産 *** | 53.49       | 45.70        | 51.69   | 32.04   | 51.40        | 48.08        | 34.55   | 48.69    |
| N         | ( 630 )     | ( 186 )      | ( 118 ) | ( 103 ) | ( 179 )      | ( 52 )       | ( 110 ) | ( 1378 ) |
| 女性        |             |              |         |         |              |              |         |          |
| 結婚経験 **   | 88.97       | 94.07        | 86.27   | 90.52   | 85.16        | 91.30        | 81.17   | 88.86    |
| 第1子出産 **  | 82.11       | 88.14        | 78.43   | 86.93   | 78.71        | 80.43        | 74.03   | 82.74    |
| 第2子出産 **  | 61.76       | 69.07        | 54.90   | 67.32   | 60.65        | 58.70        | 49.35   | 62.39    |
| N         | ( 408 )     | ( 236 )      | ( 51 )  | ( 306 ) | ( 155 )      | ( 46 )       | ( 154 ) | ( 1356 ) |

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

女性の場合、男性と異なり④「無業流動」型キャリアにおいて結婚経験や出産経験比率が高くなっている。なぜ男女で傾向が異なるのだろうか。初期キャリアの類型化には離学後5年間の状態を、家族形成については18歳から31歳までの状況を対象としているため、大半のケースでは初期キャリア形成の期間は家族形成の分析対象期間の中に含まれている。そのため、初期キャリア類型が家族形成を規定するのか、それとも家族形成要因が初期キャリア類型を規定するのかの因果の方向性を厳密に識別するのは容易なことではない。特に、出産や結婚を機に仕事を辞めることがある女性の場合、初期キャリアが④「無業流動」で、経済的に自活することが難しいことから結婚したのか、それとも、初期キャリア形成期間中に結

婚や出産を経験し仕事を辞めたので④「無業流動」型になっているのか、女性の④「無業流動」型で結婚経験および出産経験比率が高いことにかんしてはおそらく両方の解釈が可能であろう<sup>8</sup>。一方、⑦「非正社員」は男性内で見られたような顕著な差はないものの、いずれの項目の経験比率も低くなっており、非正社員型キャリアを歩むことは女性にとっても家族形成を阻害する要因になることが推察される。

以上の知見をふまえて、家族形成の履歴を類型化していきたい。家族形成の状況をとらえるために、家族形成の変化を婚姻状況と出産経験の2つを軸に以下に示す状態に分け、高校卒業年齢相当の18歳（4月1日時点の年齢）から31歳（4月1日時点の年齢）までの年度ごとの変数を作成した。家族形成状況の状況は、

- 1 シングル
- 2 未婚子ども1人
- 3 未婚子ども2人以上
- 4 既婚子なし
- 5 既婚子ども1人
- 6 既婚子ども2人以上

の6つに分類した<sup>9</sup>。その上で初期キャリアクラスターを類型化したときと同様にOM分析とクラスター分析を行った。男女で出産年齢や結婚年齢が大きく異なっていたので、分析は男女別に行ったが、得られたクラスターの特徴に大きな違いはなく、以下の6類型に分類することができた。それらは①「長期シングル」、②「シングル→長期子なし」、③「シングル→子1人」、④「シングル→子2人+」、⑤「早婚子2人+」、⑥「未婚子あり」である。以下ではこれらの類型の特徴について簡単に説明した後で初期キャリアクラスターとの関連について検討していこう。

①「長期シングル」はシングルの期間が長いことが特徴的な類型である。18歳から31歳までの14年間のうち男性で12.78年、女性で10.76年のシングル経験があり、このクラスターに該当する男性の約6割、女性の約3割が対象となったすべての期間シングルであった人々である。②「シングル→長期子なし」は、比較的長いシングル状態を経験した後に結婚するものの子どもはもうけない状態が継続する期間が長いクラスターである。男性の場合平

<sup>8</sup> 新卒で就いた仕事との折り合いが上手くつけられず（体力的に継続していくことが難しい、やりたい仕事ではなかった等）、就業することなく生きていこうとするのか（「永久就職」としての結婚）、それとも、結婚や出産を機に仕事を続けられない状態になるのか（結婚を伴う転居や家庭生活との両立の困難）いずれの場合もありうると考えられる。人によっては、両方の理由が混在しているかもしれない（結婚を機に仕事を続けるべきかどうか考えたところ、家庭生活との両立をはかってまで継続する価値のない仕事のように感じられたなど）。

<sup>9</sup> ライフコースカレンダーでは、子どもが生まれた年度しか尋ねていない。1回の出産で複数人子どもが生まれることがあるが、それは調査票の回答からは分からないので、1回の出産で子どもは1人生まれたと仮定した。また、離婚して再びシングルになった場合、子どもが父親と母親のどちらと同居しているかは分からないので、子どもの数（＝出産回数）は、婚姻関係の終了後も継続して合算している。未婚で子どもがいる状態でも実際には子どもと同居しておらず、実質的にはシングルと同様であるケースも2 未婚子ども1人、3 未婚子ども2人以上には含まれていると考えられる。ただし、このようなケースは例外的である。

均して 7.85 年のシングル、4.28 年の既婚子なし期間を経験し、女性では、6.35 年のシングル期間、4.13 年の既婚子なし期間を経験している。③「シングル→子 1 人」では、シングル状態は比較的早く結婚し、1 人目の子どもを結婚後早くに出産するクラスターである。シングル状態の平均年数は男性で 5.86 年、女性で 4.77 年であり、既婚子なし期間は男性で 1.65 年、女性で 1.39 年であるのに対し、既婚子 1 人の期間が男性で 5.16 年、女性で 7.00 年と相対的に長くなっている。④「シングル→子 2 人」は、結婚して早い段階で子どもを 2 人以上出産するクラスターである。婚姻して第 1 子を出産するまでの期間は③「シングル→子 1 人」と大きくは変わらないものの、第 1 子のみという状態の期間が短く、男性の場合は 2.47 年、女性も 2.38 年となっている。⑤「早婚子 2 人+」は結婚までの期間が早く早婚で、子どもの出産も早いクラスターである。シングル期間は男性で平均 2.72 年、女性で 1.53 年であり、おおむね 20 歳前後で結婚していると考えられる。既婚で子どもが 2 人以上いる期間が男女とも最も長く、男性の場合は 7.74 年、女性の場合は 9.80 年となっている。⑥「未婚で子あり」は未婚状態で出産を経験するクラスターである。シングル期間が早く既婚期間も短いため、結婚しても早期に離婚するかもしれない未婚のまま出産を経験している人々が多く含まれている。⑤「早婚子 2 人+」と⑥「未婚で子あり」が占める比率は男女とも小さい。男性の場合は⑤「早婚子 2 人+」は 4.72%⑥「未婚で子あり」は 0.80%であり、女性でも⑤「早婚子 2 人+」は 3.61%⑥「未婚で子あり」は 1.18%といずれの場合でも 2 つの類型を合わせて 5 %前後である。

まず、初期キャリアクラスターと家族形成クラスターにどのような関連があるのかを確認しよう。結果は図表 2-10 に示す通りである。男性で、「長期シングル」の比率が高いのは、④「無業流動」と⑦「非正社員」の 2 つのクラスターである。③「自営」と⑥「2 回転職→非正社員」の長期シングル比率は相対的に低くなっている。②「正社員 1 社メイン」では、「シングル→長期子なし」の比率が相対的に高く、⑥「2 回転職→正社員」では、「シングル→子 1 人」「早婚子 2 人+」の比率が相対的に高くなっている。また「シングル→子 2 人+」と「早婚子 2 人+」の比率は③「自営」においても相対的に高い。先に、④「無業流動」と⑦「非正社員」の 2 つのクラスターで結婚や出産経験が少ないことを確認したが、家族形成クラスターの点からもそれが確認されたことになる。男性の場合、①「正社員 1 社継続」という最も安定した初期キャリアよりも、離転職を含む正社員型キャリアもしくは自営で結婚・出産型を経験するクラスターの比率が若干高い傾向にある。先に初期キャリアクラスターと学歴の関連を見たが、大学・大学院の高学歴層で①「正社員 1 社継続」の比率が高かった。結婚、出産経験が離転職型キャリアで高いのは、これらの初期キャリアクラスターの学歴が相対的に低いことの影響を受けている可能性も考えられる。

女性の場合、「長期シングル」が最も多いのは①「正社員 1 社継続」クラスターであり、このクラスターの約 7 割を占める。逆に、「長期シングル」比率が最も低いのは、④「無業流動」クラスターであり、④「無業流動」クラスターでは、「シングル→子 1 人」、「シングル→

図表 2-10 初期キャリアクラスターと家族形成クラスター

(%)

|                | 正社員1社<br>継続 | 正社員1社<br>メイン | 自営      | 無業流動    | 1回転職→<br>正社員 | 2回転職→<br>正社員 | 非正社員    | 合計       |
|----------------|-------------|--------------|---------|---------|--------------|--------------|---------|----------|
| 男性**           |             |              |         |         |              |              |         |          |
| 長期シングル         | 57.14       | 59.68        | 49.15   | 71.84   | 52.51        | 48.08        | 72.73   | 58.20    |
| シングル→<br>長期子なし | 13.81       | 15.05        | 9.32    | 7.77    | 9.50         | 13.46        | 4.55    | 11.83    |
| シングル→<br>子1人   | 10.63       | 10.75        | 11.02   | 7.77    | 12.29        | 15.38        | 5.45    | 10.45    |
| シングル→<br>子2人+  | 14.76       | 10.22        | 18.64   | 7.77    | 18.44        | 11.54        | 10.91   | 14.01    |
| 早婚子2人+         | 2.86        | 3.76         | 11.02   | 4.85    | 6.15         | 9.62         | 5.45    | 4.72     |
| 未婚子あり          | 0.79        | 0.54         | 0.85    | 0.00    | 1.12         | 1.92         | 0.91    | 0.80     |
| N              | ( 630 )     | ( 186 )      | ( 118 ) | ( 103 ) | ( 179 )      | ( 52 )       | ( 110 ) | ( 1378 ) |
| 女性***          |             |              |         |         |              |              |         |          |
| 長期シングル         | 69.61       | 53.39        | 60.78   | 30.72   | 59.35        | 58.70        | 62.34   | 55.31    |
| シングル→<br>長期子なし | 15.44       | 19.07        | 9.80    | 11.76   | 18.71        | 19.57        | 13.64   | 15.34    |
| シングル→<br>子1人   | 5.64        | 8.47         | 13.73   | 14.38   | 10.97        | 8.70         | 7.14    | 9.29     |
| シングル→<br>子2人+  | 7.84        | 17.80        | 5.88    | 29.74   | 8.39         | 8.70         | 14.29   | 15.27    |
| 早婚子2人+         | 0.49        | 0.85         | 9.80    | 11.44   | 1.29         | 4.35         | 0.65    | 3.61     |
| 未婚子あり          | 0.98        | 0.42         | 0.00    | 1.96    | 1.29         | 0.00         | 1.95    | 1.18     |
| N              | ( 408 )     | ( 236 )      | ( 51 )  | ( 306 ) | ( 155 )      | ( 46 )       | ( 154 ) | ( 1356 ) |

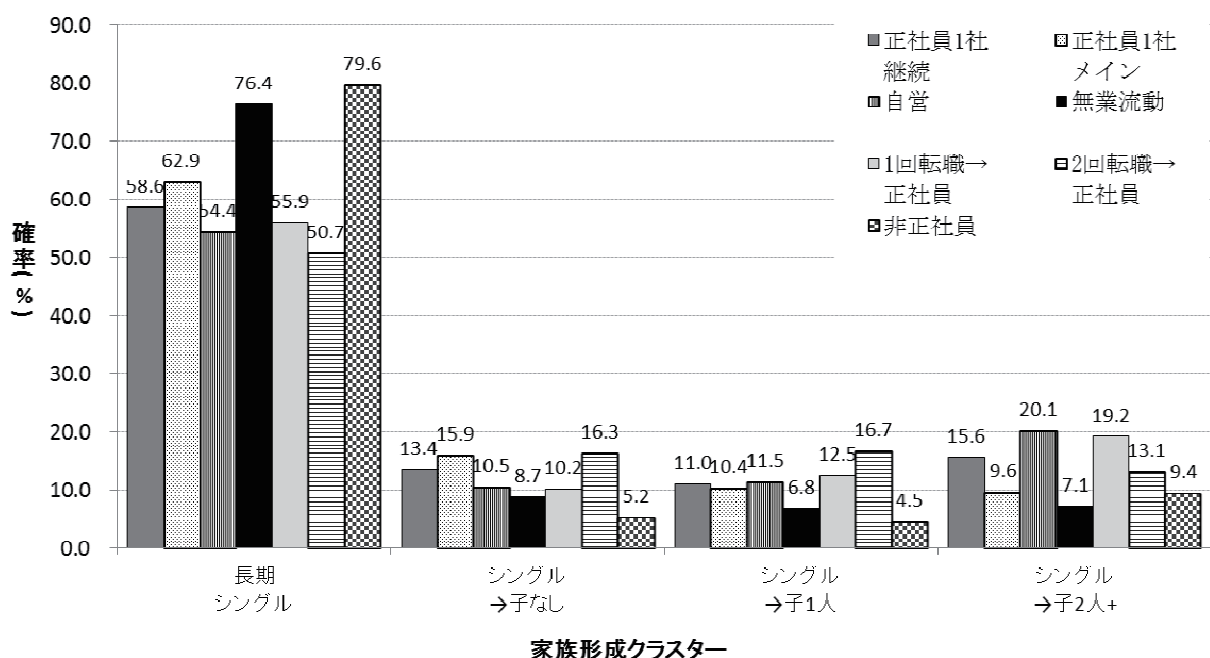
\* p &lt; 0.05, \*\* p &lt; 0.01, \*\*\* p &lt; 0.001

子2人+」、「早婚子2人+」という出産を経験しているクラスターの比率が高くなっている。因果の方向は明確ではないものの、女性の④「無業流動」クラスターの中には少なからず、出産を理由に仕事を辞めている層が含まれていると考えられる。⑦「非正社員」クラスターは、「長期シングル」比率は相対的に高いものの、「シングル→長期子なし」、「シングル→子1人」、「シングル→子2人+」の比率は他のクラスターに比べて著しく低いわけではなく、「シングル→子2人+」については、6クラスター中2番目に高い値となっている。結婚、出産を経て非正社員として復職するようなケースがこの類型には含まれていると考えられる。男性では、正社員もしくは自営として就業するような初期キャリアを歩むことで家族形成が促進される傾向が確認されたが、女性の場合は、無業流動型で家族形成が促進される傾向が確認される。これは、女性がフルタイムで働き続けることと家族形成の両立させることが難しく、フルタイムで働き続ける場合は家族形成が遅延される傾向にあることが背景にあると考えられる。

学歴や年齢といった要因を統制しても初期キャリアクラスターと家族形成クラスターの間には関連が見られるかどうかを確認するため、家族形成クラスターを従属変数にした多項ロジスティック分析を行った<sup>10</sup>。その結果をもとに初期キャリアクラスターごとにそれぞれの家族形成クラスターになる確率を計算した結果を示したのが図表2－11と図表2－12である。「早婚子2人+」と「未婚で子あり」は該当するケースが少なかったため、図表には、これら2つの類型を除く4類型の結果を掲載している。

図表2－11は男性の結果である。ここから学歴や年齢を統制しても「長期シングル」になりやすいのは④「無業流動」と⑦「非正社員」の2つの類型であることが分かる。その他の初期キャリア5類型に大きな違いはないが、強いて言えば、⑥「2回転職→正社員」の確率が低い。「シングル→子なし」クラスターになる確率が高いのは②「正社員1社メイン」と⑥「2回転職→正社員」の2類型であり、「シングル→子1人」になりやすいのは⑥「2回転職→正社員」である。「シングル→子2人+」になりやすいのは①「正社員1社継続」③「自営」そして⑤「1回転職→正社員」である。正社員型もしくは自営といった初期キャリア形成をしている人々で比較的順調に家族形成が行われていることがここでも確認された。ただし、「長期シングル」間の違いに比較すれば、「シングル→子なし」、「シングル→子1人」「シングル→子2人+」の初期キャリアクラスター間の違いはそれほど大きいとは言えない。

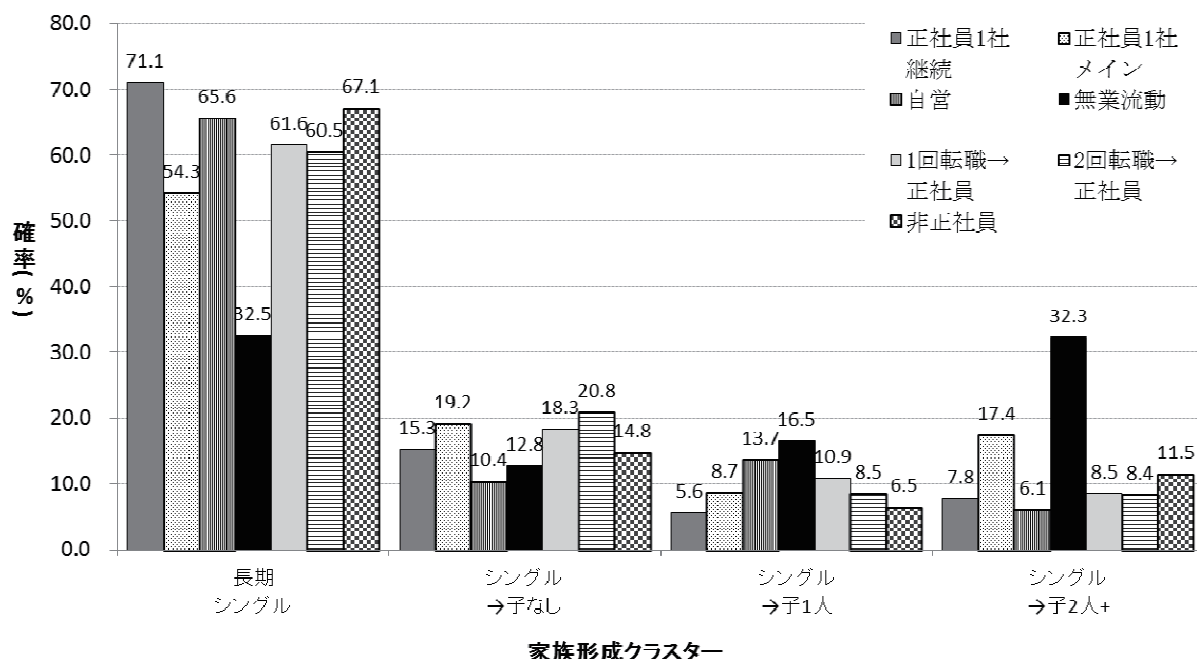
図表2－11 初期キャリアクラスターごとの確率（男性）



一方女性の場合（図表2－12）、「長期シングル」に最もなりやすいのは、①「正社員1

<sup>10</sup> 独立変数として、初期キャリアクラスターのほかに、初職前学歴、年齢、そして、初職前学歴中退を投入した。事後確率を計算する際、これらの統制変数には、平均値を代入した。

図表 2-12 初期キャリアクラスターごとの確率（女性）



社継続」の71.1%であり、⑦「非正社員」の67.1%、③「自営」の65.6%がそれに続いている。逆に②「正社員1社メイン」の確率は、54.3%、④「無業流動」の確率は32.5%と、これら2類型では「長期シングル」になりにくいという結果が得られている。④「無業流動」は「シングル→子1人」と「シングル→子2人+」になりやすい傾向にあり、特に「シングル→子2人+」へのなりやすさは32.3%と初期キャリア7クラスターの中でも著しく高い。⑦「非正社員」は「シングル→子1人」へのなりやすさは低いものの、「シングル→子2人+」の値は相対的には高いので、非正社員クラスター内で長くシングルでいる人々と結婚出産を経験する人々の2極分化が生じている可能性がここからも示唆される。

初期キャリアクラスターと家族形成の関連をまとめると、男性では、④「無業流動」と⑦「非正社員」という安定的な就業状態にない初期キャリアを送った者の家族形成が大きく阻害されていることが確認された。一方で、女性では、④「無業流動」クラスターで最も家族形成が促進されていることが明らかになった。これはコインの裏表ともいえる現象である。多くの人びとの意識の中で男性稼ぎ手モデルが未だ健在であることは、安定的な初期キャリアを築いていない男性にとっては、稼ぎ手としての役割を遂行できないことが、結婚や出産という家族形成イベントから縁遠くさせ、一方の不安定な初期キャリア形成をしている女性にとっては、結婚や出産を機に仕事から撤退することのハードルを低くする（むしろ促進される）ように作用していると考えられる。「非正社員」型初期キャリアを歩む女性には、男性と同様に家族形成が阻害されている人々がいる一方で、おそらく結婚や出産を機に家庭生活との両立のため負担の少ない非正社員として就業する層が混在していると考えられ、不安定

な初期キャリアを送ることと家族形成の間の関連ははっきりとはしていない。

## 5. まとめ

本章は離学後5年間の初期キャリアと18歳以降31歳までの家族形成に注目し、それぞれを類型化し、初期キャリア類型の規定要因、初期キャリアと家族形成の関連について検討してきた。ここまでの分析の結果から明らかになった知見は以下の通りである。

- 1) 離学後5年間の初期キャリアシーケンスをOM分析とクラスター分析で類型化したところ、①「正社員1社継続」、②「正社員1社メイン」、③「自営」、④「無業流動」、⑤「1回転職→正社員」、⑥「2回転職→正社員」、⑦「非正社員」の7つの類型に初期キャリアを分類することができた。失業と就業を頻繁に繰り返したり、長期の失業経験の特徴としたりするようなクラスターは抽出されなかった。「無業流動」を除くと、非正社員クラスターの失業期間が長いことは、失業しても次の（多くの場合非正社員の）仕事は比較的容易に見つかることを反映していると考えられる。
- 2) 離学コホートによる変化を確認すると、男性では①「正社員1社継続」の比率がいずれのコホートでも最も高い。しかし、その比率は、バブル期に離学した1987-1992年離学コホートをピークに減少傾向にあり、直近の2003-2006年離学コホートで持ち直す傾向にはあるが、その比率はバブル期には及ばない。一方、④「無業流動」は1993年以降に離学したコホートで、⑦「非正社員」は1998年以降に離学したコホートで増加傾向にある。女性の場合、①「正社員1社継続」の比率がバブル期に離学したコホートを境に下落し、直近のコホートで若干増加していること、④「無業流動」と⑦「非正社員」が90年代半ば以降増加しているのは男性と同様の傾向である。しかし④「無業流動」と⑦「非正社員」の増加傾向は女性でより著しい。
- 3) 初期キャリアクラスターと能力開発機会についても関連があり、男女とも勤め先が提供するOff-JTの機会は①「正社員1社継続」で多く提供されていること、また⑥「2回転職→正社員」が最も積極的に自己啓発を行っていることが明らかになった。加えて、女性の④「無業流動」は、Off-JT、自己啓発、能力向上経験いずれの項目についても経験比率が低い傾向にあることも示された。
- 4) 初期キャリア類型を規定する要因を検討した結果、男性では初職前学歴が「大学・大学院」であること、初職への入職経路が新卒採用であること、そして離学した時期が1997年以前であることで、非正社員型キャリアを歩みにくくなることが明らかになった。離学後の能力開発経験は初期キャリア類型に有意な効果をもたらしていないので、男性はどのような初期キャリアを歩めるのかは、離学前の状況にほぼ依存することが示された。女性でも男性と同様に初職前学歴や、新卒採用であること、そして離学した時期が初期キャリアを規定する重要な要因となる。それに加えて、男性と異なり離学後5年間の能力開発の経験によっても、どのような初期キャリアを歩むのかが左右されるという結果が得られた。



5) 初期キャリア類型と家族形成の関連については、男性では④「無業流動」と⑦「非正社員」という不安定な初期キャリアを歩んだ人びとの家族形成が阻まれる傾向があること、一方女性では④「無業流動」で最も順調に家族形成が行われていることが明らかになった。女性の⑦「非正社員」については、長期シングルになる層と「結婚→出産」という円滑な家族形成を行う層に分化している可能性が示唆された。

1990年代以降、若年労働市場の状況が悪化し、非正社員化が進行していることはつとに指摘されていることであるが、本章の分析でも1990年代半ば以降①「正社員1社継続」型の初期キャリアを歩む者が減少し、④「無業流動」や⑦「非正社員」型のキャリアを歩む者が増加していることが示された。離学後5年間という比較的短い期間に限っても「卒業→正社員就職→長く1つの勤め先に勤続」という世間一般で望ましいとされているキャリアを歩んでいるのは、景気が回復基調にあったといわれる直近の2003-2006年離学コーホートでも男性の約4割、女性では4人に1人に過ぎない。半数以上の若者は、離学後、正社員として就職したとしても、早くにその勤め先を辞めて次の勤め先に移ったり、非正社員として就業したり、少し期間をあけてから就業したりするようになっている。景気が上向きの時期にも①「正社員1社勤続」型キャリアのはっきりとした増加は観察されないことから、この変化は趨勢的なものであり、多少景気が回復したところで、大半の若者が学校卒業後に「間断なく」正社員としての就職先にめぐまれるような時代が今後再びめぐってくるとは考えにくい。であるならば、大半の若者にとって実現不可能なモデル（正社員で1社勤続）ではなくて、より実現可能な少しでも良好な初期キャリアがいかんにして可能になるのかを考えていく必要がある。

能力開発機会という点から見ると、⑥「2回転職→正社員」型のキャリアを歩んだ人びとが積極的に自己啓発を行っていることが明らかになった。加えて、女性のみであるが、自己啓発経験回数が⑦「非正社員」ではなく、⑥「2回転職→正社員」へのなりやすさを高めるような影響力を持っていた。つまり、仮にOff-JTという勤め先によって提供される教育訓練の機会に乏しくても、自己啓発を行うことで、正社員型キャリアを歩むことが可能になる可能性がここから示唆される。離学後5年間の間に2回以上転職を繰り返していることは、見方によっては、安定性に欠けるととらえることもできるが、自らのスキルを磨いて、より良好な条件の勤め先に移動しているのとらえることもできる。学卒時の就職に失敗したとしても、このような形でキャリアを重ねていくことができるような機会を増やしていく方向性が1つ考えられるだろう。

ところで、ヨーロッパと異なる日本の特徴として、失業状態が独立の類型としては抽出されないことが挙げられる。本章の分析では、非正社員型キャリアでの失業経験期間が他の類型に比べて長いことという結果が得られたが、ここから若年者が短期間のうちに失業状態から離脱して次の就業先を見つけていること、特に失業状態と非正社員との垣根が低い可能

性が示唆された。ヨーロッパであれば、失業者として顕在化しているであろう層が、日本社会では非正社員として就労していると考えられる。もちろん、一旦正社員以外の状態になっても、希望する人々が正社員に移動することを容易となるような仕組みを整備することは重要であるが、その際にはすでに非正社員として就労している人々を失業者や無業者として顕在化させないように留意することも重要となってくるであろう。

初期キャリアと家族形成の検討からは、男性で、④「無業流動」型や⑦「非正社員」型の初期キャリアを歩む人々の家族形成が阻まれていることが明らかになった。一方の女性の場合は逆に④「無業流動」型の家族形成が最も円滑であり、①「正社員1社継続」型で遅延する傾向が見られた。この2つの状況の背景には、男性を一家の稼ぎ手とし、家事や育児を女性が一手に担うことをよしとする規範が根強く残っていることが考えられる。これにより男性の場合は、稼ぎ手に足る経済力がない場合は家族形成から遠のき、女性の場合、結婚、育児などの家庭生活とフルタイム就労との両立が実質難しいことによっても、キャリアが中断され無業化していると考えられる。①「正社員1社継続」型初期キャリアの女性の「長期シングル」確率が高い事も、結婚出産を遅延して働き続けるか、もしくはフルタイムで働くことをあきらめて結婚出産するかの選択を余儀なくされていることが反映されているのであろう。結婚、出産は個々人の嗜好の問題でもあるので、男性稼ぎ手モデルの呪縛から人々の意識が解放されない限りこの問題をすっきりと解決することは難しいことと考えられる。

#### 【引用文献】

- Aassve, Arnstein, Francesco C. Billari and Raffaella Piccarreta (2007) 'Strings of Adulthood: A Sequence Analysis of Young British Women's Work-Family Trajectories' *European Journal of Population* (23): 369-388
- Brzinsky-Fay, Christian (2007) 'Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe' *European Sociological Review* 23(4): 409-422
- (2008) 'Get the Balance Right: Risk and Flexibility in School-to-Work Transition Sequences' in Peter Ester, Rund Muffels, Joop Schippers and Ton Wilthagen (eds.) *Innovating European Labour Markets: Dynamics and Perspectives*, Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing :275-296
- 福田亘孝 (2006) 「ライフ・コースは多様化しているか? : 最適マッチング法によるライフ・コース分析」西野理子, 稲葉昭英, 嶋崎尚子 (編) 『第2回家族についての全国調査 (NFRJ03) 第2次報告書 No. 1: 夫婦、世帯、ライフコース』日本家族社会学会 全国家族調査委員会:167-181
- 香川めい (2010) 「初期キャリアの類型とその規定要因」、労働政策研究・研修機構『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—』労働政策研究報告書 No.117: 11-39

- (2011a) 「日本型就職システムの変容と初期キャリア——「包摂」から「選抜」へ？——」、石田浩・近藤博之・中尾啓子 編『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』、東京大学出版会: 189-203
- (2011b) 「職業への移行の脱標準化はいかに起こっているのか」、小杉礼子・原ひろみ編著 『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』、勁草書房: 39-79
- Mcvicar, Duncan and Michael Anyadike-Danes (2002) ‘Predicting Successful and Unsuccessful Transitions from School to Work by Using Sequence Methods’ *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)* 165(2): 317-334
- 太田聡一 (2010) 『若年就業の経済学』日本経済新聞社
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」、『日本労働研究雑誌』 No.535: 29-41
- Schoon, Ingrid, Andrew McCulloch Heather E.Joshi, Richard D. Wiggins and John Brynner (2001) ‘Transition from School to Work in a changing Context’ *Young* 9(1): 4-22
- Scherer, Stefani (2001) ‘Early Career Patterns: A Comparision of Great Britain and West Germany’ *European Sociological Review* 17(2): 119-144
- 渡邊勉 (2004) 「職歴パターンの分析—最適マッチング分析の可能性—」『理論と方法』 19 (2) :213-234