

大卒初職非正規就業から正社員への移行¹

—大学時代の過ごし方に注目して—

菅 万理

1. はじめに

1990年代以降のバブル崩壊後の景気低迷やグローバル化の中の国際的競争力の要求などを背景に、日本の労働市場の構成が変化している。「労働力調査」によれば、雇用者に占める非正規雇用者比率は1990年代半ばから増加し、2012年には35.2%（厚生労働省，2012）と、雇用者全体の3分の1以上を非正規雇用が占めている。新規採用の状況に目を向けてみれば、リーマン・ショックによる景気低迷が新卒採用に影響した2010年3月時点には大学卒業者の就職率は60.8%に落ち込み、16.1%に当たる8万7174人が進学も就職もせず大学を卒業した。2013年3月時に就職率は67.3%に回復したが、就職者のうち4.1%は正規職員ではなく、一時的な仕事に就いた者、進学も就職もしていない者を併せた「安定的な雇用についていない者」の比率は20.7%に及び、5人に1人が安定的な職の保障なく大学を卒業した（文部科学省，2013）。学卒一斉採用の慣行が依然根強く残る日本の若年労働市場においては、初職の働き方がその後のキャリア形成に大きな影響を及ぼすことが実証研究からも明らかになっている²が、初職を非正規雇用によってスタートしたかつての新卒者たちはその後正社員などの安定的な雇用を獲得することができたのだろうか。またその移行にはどのような要素が関係しているのだろうか。

職業訓練などを通じたスキル習得が仕事に直結する能力の獲得とすると、具体的な仕事のスキルではないが、仕事に関連する能力—例えば対人能力や苦難への対処能力などの非認知能力(Non-cognitive skill)—場合によっては性格(Personal traits)³と言える能力—はキャリア形成にどのように関わっているのだろうか。(株)リクルート

¹ 本稿が使用するインターネット調査『大学のキャンパスライフと卒業後の進路に関するアンケート調査』は、文部省科学研究費補助金(特別推進研究「世代間問題の経済分析:さらなる深化と飛躍」研究課題番号: 22000001)の一環として実施された。

² たとえばKondo (2007)は、観察されない個人の異質性をコントロールしても、初職入職時に非正規の仕事に就いた場合、その後も非正規の仕事についている確率が高いことを明らかにしている。

³ Weel (2008)は、非認知能力(Non-cognitive skills)を次のように定義する。” Noncognitive skills are often defined and measured in terms of work habits, such as effort, discipline, and determination, or in terms of behavioral traits, such as self-confidence, sociability, and emotional stability.”

キャリア 就職みらい研究所が行った調査によれば、企業が大学新卒採用に際して重視することを尋ねたところ、すべての項目の中で「人柄」を挙げた企業が 89.5%と最も多く、次いで「自社への熱意」の 77.8%、「今後の可能性」の 70.8%であった(三輪, 2013)。新卒と中途採用では企業が雇用者に要求する能力が異なるとは考えられるものの、企業が「人材」を採用する際に「人柄」や「熱意」といった能力は決して無視できる能力ではない。そして非正規社員から正社員への移行においても何らかの効果を持っているのではないか⁴。しかし、このような「能力」は短期的な訓練で習得できるものではなく、またその習得の過程やきっかけも十分に明らかになっていない。そこで本稿は非認知能力とキャリア形成の関係に注目し、このような能力や、その習得のきっかけとなる気づきの機会はどうのように獲得され、そのことが非正規雇用から正規雇用への移行にどのように影響するのかを、インターネット調査から明らかになった大学時代の過ごし方や経験、人との接し方から探ろうと試みるものである。具体的な本稿の目的は、大学を卒業し、初職を正社員以外で就労した若年者が正社員へ移行するまでの時間を被説明変数とし、その関連要素を大学時代の過ごし方に注目して明らかにすることである。ここで「関連要素」というのは、明白な因果関係を意味するものではない。大学時代の経験は、そのこと自体がその後のキャリアパスを直接説明できるものではないが、それらの経験は何らかの経路を通してその後のキャリアパスに影響を与える可能性がある。また、直接的・間接的に連関しているはずである。それらの要素を明らかにすることが本稿の研究課題である。

初職非正規から正規に移行するために企業が要求する能力が学歴によって異なると考えられることから、今回は大学卒業者に絞った分析を行う。大学卒業者に絞った理由は、指導要綱に則った教育を行っている高校と比較して、大学時代の過ごし方の大部分が個人の選択や裁量に任されていることから、その過ごし方によって非認知能力の獲得に個人差が生じる余地が大きいこと、それゆえに、有効な介入方法がわかれば非認知能力の獲得を促進できる可能性が高い⁵と考えられるからである。現在多くの大学でインターンシップの斡旋やキャリアセンターの充実など、就職に関する支援を積極的に行っているが、授業のあり方や課外時間の過ごし方などについて、将来の仕事に関わる非認知能力の獲得のためのガイドラインは存在しない。大学生活の過ごし方

⁴ Cobb-Clark and Tan (2011) が、非認知能力は多く場合の雇用確率に重要な効果を持っていることを明らかにしている。

⁵ 記憶力や計算能力など、早期に能力開発が必要な認知能力と比較して、非認知能力は成人後でも新たに獲得することが可能であると考えられている(Borghans et al., 2008)。

の中にそのような能力の獲得の機会を見出し、何らかの介入施策につながる知見を見出すことが本稿の目指す到達点の一つである。

2. 先行研究

実際に非正規雇用から正規雇用への移行はどの程度起こっているのだろうか。『平成18年版労働経済白書』(厚生労働省, 2006)が、毎年「労働力調査」のデータを用いて、15歳から34歳の層で過去1年間に非正規の職を離職した者のうち正社員になった者の比率を求め報告している。その比率は1992年の27.0%をピークに、2003年には16.7%に下落、その後景気の回復に従い2005年には19.0%となっている。「就業構造基本調査」の特別集計を用いた小杉(2009)では、同じく過去1年間に非正規雇用の職を離職した者(15歳から44歳)が調査時に正社員となっていた比率を求め、その数値は、2002年は14.2%、2007年では16.1%であったことを明らかにした。さらに同一企業内での「登用」を含んだ比率を求めたものとして、労働政策研究・研修機構(2006)は、東京在住の18歳から29歳の若者を対象とした調査から、フリーター経験者のうち正社員に移行した者は男性で29.7%、女性で19.4%であり、そのうち約2割が同一企業内での登用によるものであるとしている。つまり、景気の影響によって比率の変化はあるものの、毎年一定の割合で非正規雇用から正社員への移行が起こっていることは確認されており、その率は概ね15%から20%(30歳未満の男性に限れば30%)のようである。

そこで、非正規雇用者から正社員への移行に関連する要素を労働供給者・労働需要者の両側から検証することが必要となる。これまでに得られた知見を総括してみると、労働政策研究・研修機構(2006)と同一のデータを用いた分析から上西(2002)が、フリーターから正社員への移行者にはフリーター通算期間が1年未満程度である者が多く、移行していない者には2年を超えた者が多いことを明らかにした。一方、玄田(2008)は、2002年の「就業構造基本調査」を用いて、調査時点の2002年10月から遡って1年以内の前職が非正社員である離職者を対象に、正社員への移行の要因を分析し、供給者側の要因としては、年齢と家事などとのバランスが、需要者側の要因としては、地域の失業率・学歴・個別の産業の労働需要の強さがあげられるとした。また、非正規雇用時の継続就業期間について、同一企業で2-5年勤務することが正社員移行に有利に働くことを確認し、これは継続就業期間が潜在能力や定着性向に関するシグナリングとなっていると結論づけた。

移行時の年齢、非正規雇用の前職の継続期間について小杉(2009)は、2007年の「就業構造基本調査」の特別集計から、非正規雇用から正社員に移行した者と非正規雇用間で移動した者について、前職の非正規雇用の在職期間を比較し、初職が非正規雇用の場合、移行した年齢が24歳以下であれば、正社員への移行者の方が平均在職期間は長く、25歳から29歳では在職期間に差はなく、30歳以上であれば、正社員への移行者の方が短いことを報告している。つまり、年齢と在職期間が相互に移行に影響しており、24歳以下なら前職の非正規雇用に長期勤続したことが正の効果をもたらす30歳以上であればその効果はなくなるということである。

さらに小杉(2011)では、移行を規定する要因を、①企業側が採用の際に重視する要因群(直前職の勤続期間・経験職種・Off-JTの受講経験・働き方、正社員での就業期間、学卒就職の有無、学歴、学校での専攻、年齢)、②個人側の要因群(性別・年齢、配偶者や子供の有無、就業に関わる価値観)、③採用する企業側の労働力需要の強さ(人手不足感、勤務先の離職状況、産業・企業規模)に分け、全国の市区町村に居住する25歳以上45歳未満の男女の就業者4024名を対象に、「非正規雇用から正社員になって今も正社員として働いている者」と「非正規のままで働いている者」の違いを検討することで、正社員への移行が何に規定されているかを実証した。移行の時期を2003年～2008年に限定した分析から、現在正社員であって、過去に非正規雇用から正社員への移行を経験した者は13.9%であったこと、うち2割程度が同一企業内での登用であったことが確認された。規定要因については、正社員への移行は20歳代前半に起こることが多いが、登用の場合は20歳代後半でも差がないこと、非正規期間のOff-JTや自己啓発、正社員並みの労働時間が正の効果を持っていた。企業間移動については、年齢・学歴、正社員経験の有無が影響していたが、前職の継続期間については統計的に有意な効果は観察されなかった。小杉(2011)の特徴として、調査は「就業者」を対象に行われており、他の先行研究とは異なり、レファレンスグループに無業者が含まれていないことである。

初職が非正社員であった者に限定し、彼らのその後の正社員への移行の関連要素を分析した研究として、黒澤・玄田(2001)が離学(卒業または中退)後正社員就業しなかった者を対象に、離学から正社員就業までの期間について、継続期間分析をし、学歴が高いほど正社員移行の確率は高まるが、男女別に分析したところ、女性に関してはこの傾向は統計的に有意ではないこと、失業率が高い期間は正社員移行の確率が下がる一方で、離学前年度の失業率の影響は見られないことを明らかにした。また堀田

(2010)は、『働き方と学び方に関する調査』から、初職非正規雇用者の正社員移行経験の関連要因について分析し、「必死で働いた経験」、最初の3年間の能力開発充実度が正社員移行に正の影響があること、最初の3年間に1社に勤務することは複数社に勤務することに比べて正社員への移行に負の影響があることを明らかにしている。さらに、山本(2011)は、労働政策研究・研修機構が2008年10月～12月に実施した『働くことと学ぶことについての調査』を用いて、キャリア・スタート時の年齢が15歳～30歳の男女537名を対象とし、キャリア・スタートからイベント(=正社員への移行)発生までの時間を分析対象とした研究を行っている。結果からは、①個人属性としては、性別、年齢、中学3年時の成績、学歴、結婚・離婚・出産が強く関係していること、②初職就業前に3か月超の無業期間があること、初職が直接雇用でないことは移行に負の影響があること、③離学時の完全失業率の影響は男性のみにあるが、期間中の高い完全失業率は正社員移行を難しくすること、④経験企業数が少ないこと、現職の勤続年数が短いほど正社員移行確率が高いこと、⑤女性についてのみ追加的学歴が正の効果を持つことを確認している。④の現職の勤続年数が短いほど正社員移行確率が高くなることについては、「移動」が起きたことによって現職の勤続年数が短くなっている可能性が否定できないので、この項目については留意が必要であろう。

ここまでの先行研究との比較的地から、本稿を特徴づけるのは、まず、対象者をバブル経済崩壊後の1996年以降に大学を卒業し、卒業後初めて就いた仕事が「正社員以外」であった男女としたこと、調査に当たっては、現在正社員として就業している者を1000名程度確保するよう予備的出現率調査の結果に基づいて調査票を配信したが、現在非正規として就業しているか無業となっているかについては制約を課さず、現在無業者を排除しなかったこと、小杉(2011)が「個人側の要因」として位置付けた「就業に関わる価値観」や仕事に直結しないが仕事に関連する能力-非認知能力に関する要素により注目した分析を行うことである。

3. データ

3.1. 調査の方法と特徴

本稿では、2013年2月～3月にかけて実施した『大学のキャンパスライフと卒業後の進路に関するアンケート調査』(以後『キャンパスライフと進路調査』)の個票を用いる。本調査は、大卒初職を正社員以外でスタートした若年労働者のその後のキャリア形成について、非正規から正規への移行の関連要因に焦点を当てて検証することを

目的に、25 歳から 39 歳の男女を対象として、㈱インテージによって実施されたインターネット調査である。対象者を大卒、かつ初職が正社員以外と限定したため、本調査に先だって出現率調査が行われた。インテージのモニター登録者約 22 万人の中から、25 歳～39 歳、かつ大卒の条件を満たす 26,886 人に調査依頼のメールが配信され、10,452 名の回答を得た。そのうち初職を非正社員以外でスタートした者が全体の 19.3%、初職が非正規かつ現在正社員またはフリーランスか自営業の者が全体の 5.2%、現在も非正規の者が全体の 9.5%、現在無職の者が全体の 4.6%いることが確認された。これは、非正規スタートのうち、現在正社員またはフリーランス・自営業、現在非正規、現在無職の者の比が、1 対 2 対 1 であることを表す。本調査では、この出現率調査の結果に基づいて、大卒後初めての仕事が非正規かつ現在は正社員、フリーランスか自営業に移行している者を 1000 名程度確保するために必要な数の調査依頼のメッセージがインターネットを通して配信された。実際には、4,809 の調査依頼の E メールメッセージが配信され、有効回答 3,072 (回収率 63.9%) を得た⁶。

『キャンパスライフと進路調査』の特徴は、大卒初職が非正社員であった男女という限られた特性を持つ対象について、コミュニケーションの能力や環境適応力などのいわゆる「非認知能力」や、さらには働くことを通しての様々な「気づき」について、その獲得要因やきっかけを大学時代の経験や大卒後の仕事とのかかわりなどから探ることを目的に、より詳細な質問項目を設定していることである。

3.2. 大学時代の過ごし方についての質問項目

大卒初職非正規から正社員への移行に関連する要素として本稿は「非認知能力」の獲得に注目する。そのような能力を獲得する過程としては、子ども時代の環境や過ごし方、仕事での様々な人とかかわりなどが考えられるが、中でも 10 代から 20 代へと変化し、その過程で「成人」ともなる大学時代の過ごし方に大切な要素が含まれているのではないかと仮定し、数種の質問への回答に注目する。大学時代の生活の特徴づける要素として、以下のような項目に注目した。

- 自宅か一人暮らしか
- 授業への出席と成績
- クラブ活動への関わり
- アルバイト経験

⁶ 初職非正規の具体的な働き方の分布は附表 1 にまとめている。

- 友人関係
- 異性との交際
- 感動する本や映画との出会い

大学時代に限定するものではないが、非認知能力や仕事に関する考え方の取得に当たって周りの者の影響を受けたかを尋ねる意図で、「これまで、誰かのアドバイスや言葉、あるいは存在が、あなたの進路の決定や仕事、生き方等の考え方に影響を与えましたか」とも聞いている。

3.3. 初職の状況についての質問項目

初職入職までのプロセスについては、就職活動の有無、就職活動で重視したこと、就職活動で相談した人や機関、初職をどうやって探したか、初職については、働き方、職種、企業規模を聞いている。

3.4. 性格についての質問

外向性・神経質傾向・開放性・勤勉・協調性は、心理学の分野で「ビッグ 5」と呼ばれる主要な性格である。大学での経験に加え、「性格と呼ばれるもの」が正社員移行にどのくらい関係があるかを探るため、小塩ら(2012)の提案する日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J)に従い、それぞれの性格について2つの項目をあげ、当てはまるかどうかを尋ねた。性格別の項目は下記の通りである。

[外向性] ①活発で、外向的だ ②控えめで、おとなしい

[神経質傾向] ①心配性でうろたえやすい ②冷静で、気分が安定している

[開放性] ①新しいことが好きで、変わった考えを持つ ②発想力に欠けた、平凡な人間だ

[勤勉さ] ①しっかりしていて、自分に厳しい ②だらしなく、うっかりしている

[協調性] ①他人に不満を持ち、もめごとを起こしやすい ②人に気を使う、やさしい人間だ

回答者は、それぞれの項目に関して1.全くそう思う 2.まあまあそう思う 3.少しそう思う 4.どちらでもない 5.少し違うと思う 6.おおよそ違うと思う 7.全く違うと思う、の7段階の選択肢から該当する答えを選んでいる。それぞれの性格の特徴が強い場合

に数値が大きくなるようにスコア化を行った。

4. 記述統計量

4.1. 初職別特徴

アンケートの調査対象となったのは「大学を卒業し、かつ初職が正社員以外であった者」である。分析対象を特殊な条件によって絞り込んでいるため、まずは、「大卒で初職を非正規就業した者」が初職を正社員でスタートした者と比較してどのような特性を持っているかを確認する必要がある。そこで、本稿と同年代の若年者を対象としている『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』(JLPS)⁷を用いて、大卒者のうち初職の違い(正社員が非正社員か)による特性の違いを附表2に示した。これによると初職を非正規でスタートした者の61.7%は女性で、女性の方が大卒後初職を非正規でスタートする確率が高いことがわかる。また、1996年以降の卒業者が非正規スタート群の82.6%を占めている。

その他、主だった特徴について男女別に見てみると、男性の正規スタートと非正規スタートを比較すると、父親の大卒率は大きな差はなく、むしろ非正規スタート群の方の率が若干高くなっているが、15歳時の父親の働き方を見ると、正規スタート群で役員・正社員の割合が高く、非正規スタート群で自営業主・家族従業の率が比較的高い。大学生活の過ごし方については、勉強・授業や友達付き合いに対する態度では両群で差はないが、クラブ・サークルやアルバイトなどに対する態度では、正規スタート群の方で熱心に取り組んだ率が高い。両群で違いが顕著なのは、大学時代に「恋愛に熱心」だった割合で、正規スタート群では45%が熱心と答えたが、非正規スタート群ではわずか15.9%であった。また就職に直結する「就活に熱心に取り組んだ」率は、正規スタート群では40.8%だが、非正規スタート群では18.2%であった。

女性については、父親の大卒率に大きな差はないが、母親の大卒率は正規スタート群で高い。また、男性では中学3年時の成績は2群間で顕著な違いは見受けられなかったが、女性では、正規スタート群で中学3年時の成績が良かった傾向が示されている。大学時代熱心に取り組んだことについては、2群間で大きな違いはないが、クラブ・サークル、友達付き合い、旅行、恋愛について、正規スタート群の方が熱心に取

⁷ JLPSは、東京大学社会科学研究所が、労働市場の変動や少子高齢化の進展などの中、日本人のライフスタイルや意識がどのように変化しているかを把握することを目的とし、日本全国に居住する20-34歳(若年調査)と35-40歳(壮年調査)を対象に2007年より毎年実施しているパネル調査である。JLPSの使用にあたっては、社会科学研究所パネル調査企画委員会の許可を受けた。

り組んだ率が高い。就職に直結する「就活に熱心だった」率については、正規スタート群では 46.8%、非正規スタート群では 26.8%と、男性と比べて女性の方が 2 群間の差が小さい。

4.2. 分析対象の特徴

表 1 は、「キャンパスライフと進路調査」の結果より、大卒初職が非正規雇用であった者の現在の働き方を男女別に示している。これによると、男性の 26.9% - 4 分の 1 強が現在は正社員に移行している。その一方で 10.1%が何らかの理由で無職の状態に陥っている。女性では非正規から正規に移行した率はわずか 11.7%にとどまり、非正規→正規の移行は男女差が大きいことがわかる。女性の場合は結婚・育児などのライフイベントによるキャリアの中断があることから、仕事をしていない状況を「専業主婦」と「無職」に分割したところ、22.8%が現在専業主婦であることが分かった。

表 1：現在の働き方

	男性		女性	
	Freq.	Percent	Freq.	Percent
正社員	258	26.85	247	11.7
アルバイト・パート、派遣・契約	557	57.96	1,250	59.21
フリーランス・自営業・農林漁業	49	5.1	46	2.18
専業主婦			481	22.79
無職	97	10.09	87	4.12
	961	100	2,111	100

サンプルの記述統計量は表 2 に示した。大学生活の過ごし方を見ると、男女間で顕著な差が見受けられる。女性の 80%が大学時代「友達がたくさんいた・たくさんではないがいた」と答えているのに対し、男性のその比率は 61%である。また、大学時代に「異性と交際したことがある」女性は 63.8%であるが、男性では 35.3%にとどまっており、大学時代の人との関わりの度合いに男女間で差があると考えられる。初職の仕事の内容は、女性の 3 分の 1 - 33.5%が事務職に就いていたが、男性はその比率は 12.7%と低かった。男女で共通するのは、どちらも、全体の 4 分の 1 が接客・調理・受付などのサービス職、20%弱が専門・技術職に就いていたことである。

表 2: 記述統計量

		男性		女性	
		Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.
大学	理系	0.237	0.426	0.112	0.316
	第一希望	0.413	0.493	0.523	0.500
大学生活	自宅通学	0.579	0.494	0.572	0.495
	友達いた方	0.612	0.488	0.806	0.396
	授業は出た方	0.653	0.476	0.807	0.395
	部・サークルに所属	0.396	0.489	0.445	0.497
	異性との交際あり	0.353	0.478	0.638	0.481
	心に残る本や映画あり	0.391	0.488	0.481	0.500
	アルバイト経験あり	0.860	0.347	0.936	0.245
大学の成績	とてもよかった	0.076	0.266	0.091	0.287
	よかった	0.216	0.412	0.329	0.470
	ふつう	0.463	0.499	0.450	0.498
	あまり良くなかった	0.186	0.389	0.110	0.313
	よくなかった	0.059	0.235	0.020	0.139
卒業時の状況	就活あり	0.617	0.487	0.624	0.485
	完全失業率	4.630	0.567	4.549	0.624
	大卒後初職までブランク有	0.741	0.439	0.749	0.434
初職	管理職(部長、課長、店長など)	0.002	0.040	0.001	0.026
	専門職・技術職(IT関連、医療・福祉、法務、教育、研究、編集、デザインなど)	0.191	0.393	0.197	0.398
	事務職(一般事務、会計事務、データ整理・入力など)	0.127	0.333	0.335	0.472
	販売職・営業職(店頭販売、訪問営業、電話営業など)	0.087	0.283	0.089	0.285
	サービス職(接客、調理、レジ、受付など)	0.273	0.446	0.270	0.444
	生産工程職・労務職(製造、組立・加工修理、建設、清掃など)	0.127	0.333	0.024	0.153
	運輸職・保安職(ドライバー、配達、運送、警備、施設管理など)	0.070	0.255	0.010	0.097
	その他	0.122	0.328	0.076	0.265
初職の企業・団体の規模	5人未満	0.032	0.176	0.048	0.213
	5～9人くらい	0.079	0.271	0.068	0.252
	10～99人くらい	0.297	0.457	0.291	0.454
	100～299人くらい	0.121	0.326	0.117	0.321
	300～999人くらい	0.067	0.250	0.085	0.279
	1000人以上	0.154	0.361	0.162	0.368
	官公庁	0.046	0.210	0.070	0.256
	わからない	0.203	0.403	0.159	0.366
小学6年時の成績	とてもよかった	0.278	0.448	0.350	0.477
	よかった	0.235	0.425	0.342	0.474
	ややよかった	0.293	0.455	0.210	0.408
	あまりよくなかった	0.148	0.355	0.083	0.275
	よくなかった	0.046	0.210	0.015	0.122
高校3年時の父職	正社員・正職員	0.755	0.430	0.771	0.420
	会社役員・経営者	0.029	0.167	0.022	0.146
	自営業主、フリーランス・自由業	0.156	0.363	0.154	0.361
	農林漁業	0.017	0.131	0.017	0.130
	パートタイム・アルバイト・臨時・派遣など	0.043	0.203	0.036	0.185
大学所在地	首都圏	0.394	0.489	0.328	0.470
	東海	0.079	0.271	0.084	0.278
	近畿	0.221	0.415	0.243	0.429
影響を受けた人物あり		0.428	0.495	0.523	0.500
性格	外向性	7.219	2.156	7.927	2.343
	神経質	8.836	2.161	8.608	2.241
	開放的	8.275	2.245	7.986	2.083
	勤勉	7.936	2.139	8.098	2.213
	協調性	9.547	1.994	9.665	1.936
観測数		629		1464	

5. 実証分析の方法

本稿では、山本(2011)と同様に、初職からイベント(=正社員への移行)発生までの時間を分析対象とした分析を行う。つまり、大学卒業後正社員以外でキャリアをスタートした後、正社員になるまでの期間を被説明変数とした「生存時間分析」を行う。

5.1. Kaplan-Meier 法による関連要素分析

まず Kaplan-Meier 法 (Kaplan-Meier, 1958) を用いて、ノンパラメトリックな生存関数 $S(t)$ の推定を行う。T と $S(t)$ の関係は次のように説明できる。T がイベント発生までの時間を表す正の確率変数の場合、その累積分布関数 $F(t)$ は

$F(t) = \Pr(T \leq t)$ で表され、その生存関数 $S(t)$ は t 時を超えて生存する確率を指し、 $S(t) = 1 - F(t) = \Pr(T > t)$ となる。

$S(t)$ は $t=0$ の場合、1 であり、 t が無限に近づくに従い 0 に向かって減少する関数である。

Kaplan-Meier 法により推定するのは次の式である。

$$\hat{S}(t) = \prod_{j: t_j \leq t} \left(\frac{n_j - d_j}{n_j} \right) \quad (a)$$

ここで n_j は t_j 時にイベント発生のリスクに面する個人の数であり、 d_j は t_j 時のイベント発生の数である。本稿では T の単位は年数である。

さらに、サンプルを特性ごとに群化し、それぞれの群ごとに Kaplan-Meier 法による生存率曲線 (survival curve) を描き、特性の違いが非正規から正社員への移行にどのように関わるかを分析する。注目する特性は、性別と大学時代の過ごし方の違いである。具体的には、自宅からの通学か否か、部・サークルに所属したか、異性と交際があったか、友達がいた方か、アルバイト経験があるか、である。

5.2. Cox 比例ハザードモデル (Cox Proportional Hazards Model)

大学時代の過ごし方や子どもの頃の家庭環境など、個人の特性がイベント発生にどのように影響するかを検証するために、Cox 比例ハザードモデル (Cox, 1972) を用いたセミパラメトリックな分析を行う。Cox 比例ハザードモデルでは、被説明変数のハザード率が、説明変数によってどのように変化するかを推定する。ハザード率は生存関数との関係で次のように表され、 t 時までにイベントが発生していない者のうち、 $t+1$ 時までにイベントが発生する確率である。

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t + \Delta t > T > t \mid T > t)}{\Delta t} = \frac{f(t)}{S(t)} \quad (b)$$

観察値 j についてのハザード率を次の推定式で推定する。

$$h(t | \mathbf{x}_j) = h_0(t) \exp(\mathbf{x}_j \boldsymbol{\beta}_x)^8 \quad (\text{c})$$

5.3. 説明変数

大卒後の初職を非正社員として初めてから最初に正社員になるまでの期間を説明する要素として次の変数を説明変数として用いる。

大学時代の特性を示す変数として、理系ダミー、第一希望ダミー、自宅通学ダミー、友達がいた方ダミー、授業は出た方ダミー、部活ありダミー、異性との交際ありダミー、心に残る本や映画ありダミー、アルバイト経験ありダミー、5段階の成績と大学所在地(首都圏・東海・近畿)。卒業時の状況を表す変数として、就活ありダミー、完全失業率、初職までのブランク有ダミー。初職に関する変数として職種、企業規模。その他の変数として、小学6年時の成績、高校3年時の父親の職業、生き方や職業について影響を受けた人物や存在ありダミー、性格スコア(外向的・神経質・開放的・勤勉・協調性のビッグ5)である。性格スコアに関しては、ビッグ5のそれぞれに該当する2つの質問から数値を計算している。スコアはそれぞれの性格について、最少2、最大14となり、スコアが高いほどその性格がより強いことを示す。

6. 結果

6.1. Kaplan-Meier 法 分析結果

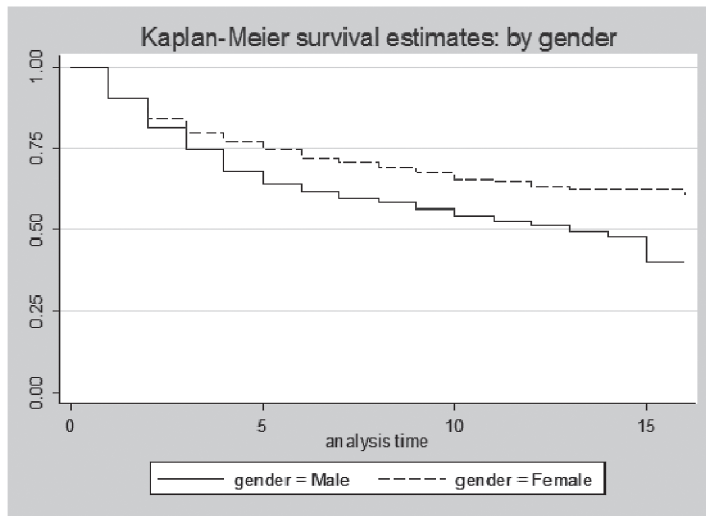
図1から図9はKaplan Meier法に基づいた生存率曲線であり、ここでいう生存率は非正規のままにいる率を指している。図1は、男女差を表す。男女を比較すると、女性の曲線の傾きが小さく、正社員に移行する率が低い。また10年経過後あたりから曲線はフラットになっており、これは女性において結婚・出産などのライフイベントが影響したものと推測できる。

図2以降は男女別分析の結果であり、2つの曲線に統計的に有意な差異がある群別の生存率曲線である。男性の場合2群で顕著な差異があった項目は、自宅通学か否か、クラブ活動に熱心に取り組んだか否か、異性との交際経験があるか否か、友達がいた方か否か、アルバイト経験の有無である。男性は、大学時代自宅外から通学していたこと、クラブ活動に熱心に取り組んでいたこと、アルバイト経験があること、異性との交際経験があること、友達がいた方、で正社員の移行確率が高かった。女性の場合

⁸ Kaplan-Meier 法、Cox 比例ハザードモデルともに Cleves et al. (2002)を参照し、STATA12による推定を行った。

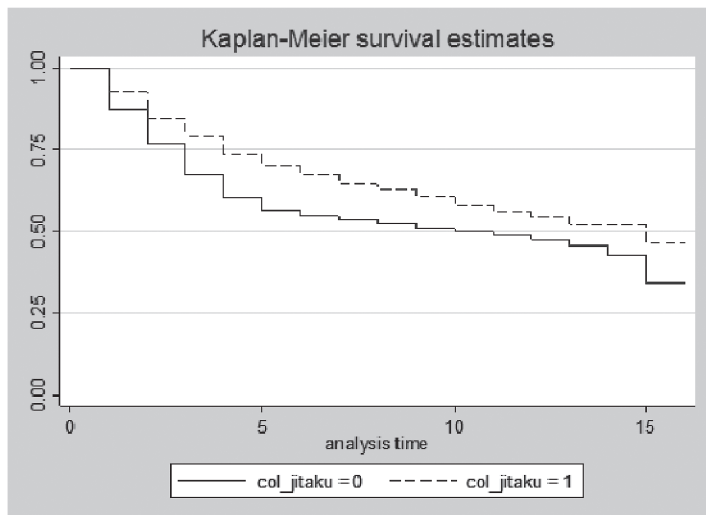
は、大学時代の特性では、クラブ活動に熱心に取り組んだか否か、アルバイト経験の有無に2群の差があったが、女性特有の顕著な差異を示したのは、生き方や職業について影響を受けた人物や存在が有るか否かによる2群である。影響を受けた人物や存在がある場合、初職を非正社員でスタートした後、正社員に移行する確率が高かった。

図1：正規社員への移行時間 男女比較



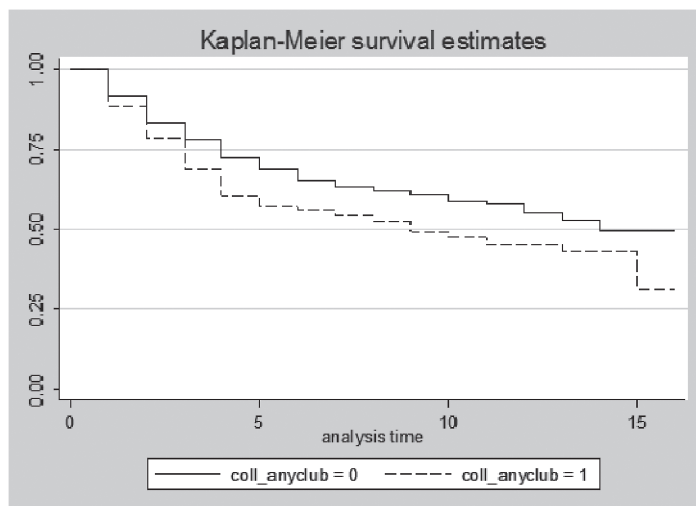
Log-Rank test $\chi^2=23.31$, $p=0.0000$

図2：正規社員への移行時間(男性) 自宅通学か否か
(自宅通学: col_jitaku=1)



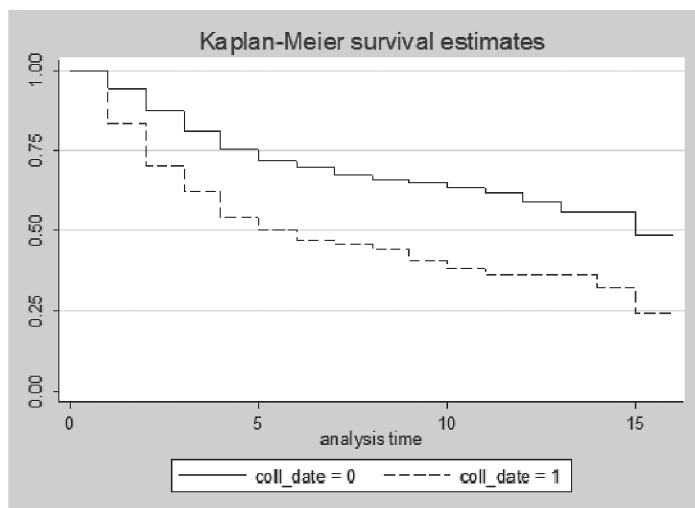
Log-Rank test $\chi^2=8.33$, $p=0.0039$

図 3: 正規社員への移行時間(男性) クラブ活動の有無
(クラブ活動あり : coll_anyclub=1)



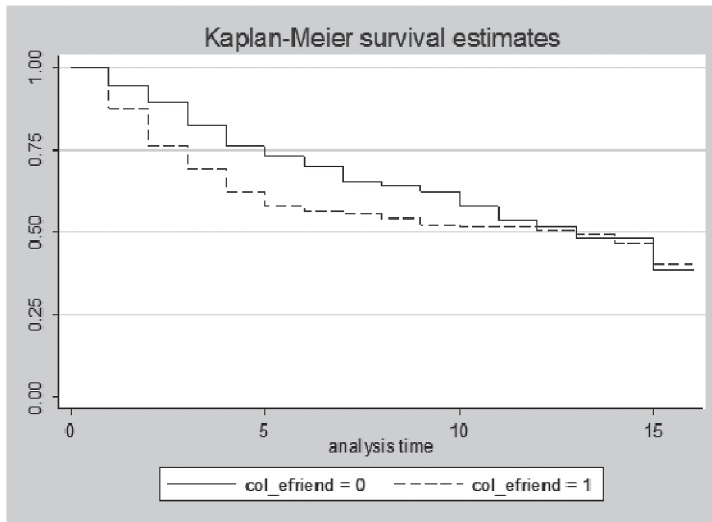
Log-Rank test $\chi^2=7.80$, $p=0.0052$

図 4: 正規社員への移行時間(男性) 異性との交際の有無
(異性との交際あり : coll_date=1)



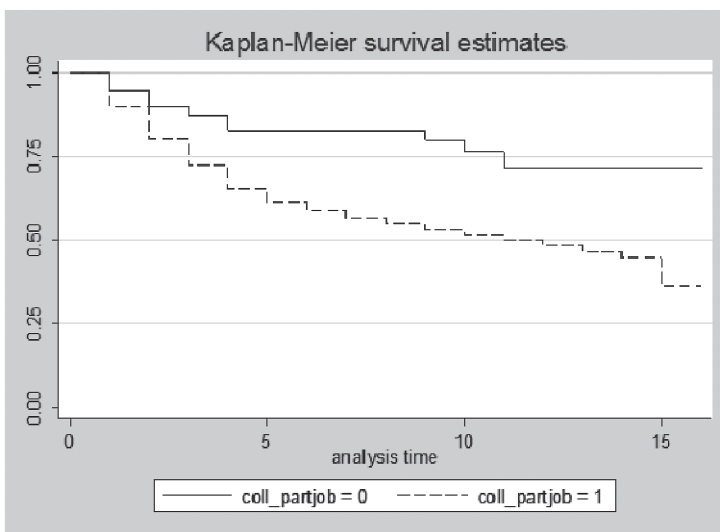
Log-Rank test $\chi^2=37.47$, $p=0.0000$

図 5: 正規社員への移行時間(男性) 友達がいた方か否か
(友達がいた方 : col_efriend=1)



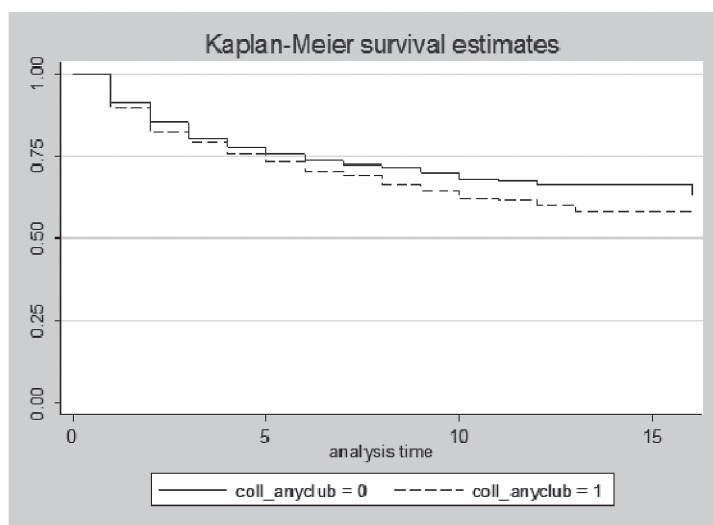
Log-Rank test $\chi^2=6.50$, $p=0.0108$

図 6: 正規社員への移行時間(男性) アルバイト経験の有無
(アルバイト経験あり : coll_partjob=1)



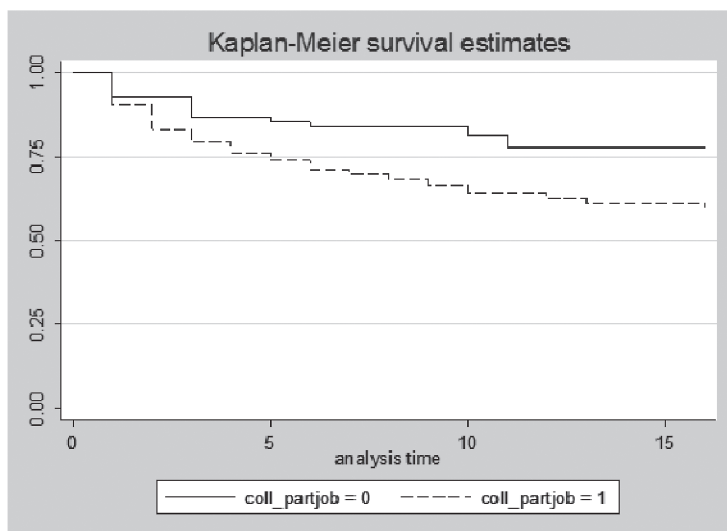
Log-Rank test $\chi^2=14.35$, $p=0.0002$

図 7: 正規社員への移行時間(女性) クラブ活動の有無
(クラブ活動あり : coll_anyclub=1)



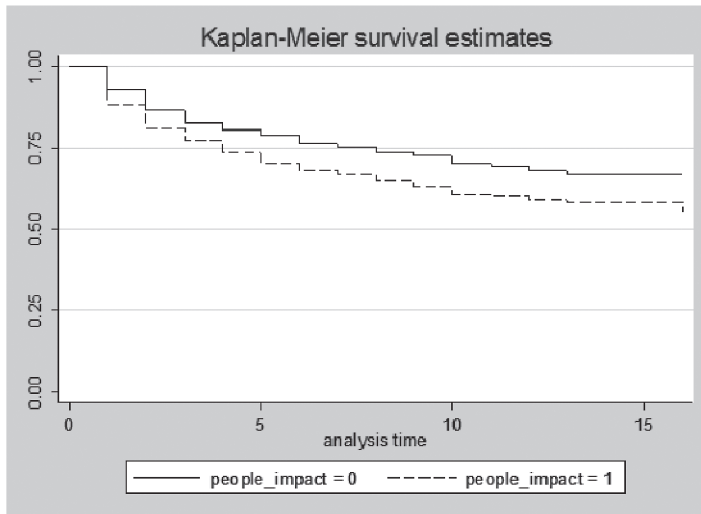
Log-Rank test $\chi^2=3.91$, $p=0.0480$

図 8: 正規社員への移行時間(女性) アルバイト経験の有無
(アルバイト経験あり : coll_partjob=1)



Log-Rank test $\chi^2=7.94$, $p=0.0048$

図 9： 正規社員への移行時間(女性) 影響を受けた人や存在の有無
(影響を受けた人や存在あり : people_impact=1)



Log-Rank test $\chi^2=13.25$, $p=0.0003$

6.2. Cox 比例ハザードモデル

男性サンプルの分析結果を表 3 にまとめた。(C) 式を 4 つの異なるモデルで推定した結果、自宅通学、大学時代の異性との交際、大学時代のアルバイト経験、初職の職種がすべてのモデルで統計的に有意な影響を示した。大学時代、自宅から通学していた場合、ハザード率は 0.77 から 0.78 で、非正規から正規へ移行する確率が 22～23%低かった。大学時代の自宅通学はその後の親との同居率にも影響すると考えられ、親と同居していることは、正社員となり経済的に自立する「ニーズ」が低くなることから正規への移行確率が低くなったと考えられる。大学時代の過ごし方については、「異性との交際経験があること」と「アルバイト経験」が、それぞれ正規への移行確率を 66.4～70.6%、71.7～81.9%上げていた。大学時代の成績や授業への出席は非正規から正規への移行に統計的に有意な効果を示さなかった。唯一モデル(1)で、大学時代の成績が「あまりよくなかった」場合、移行確率が高くなっていた。初職の職種については、運輸・保安職であることは、移行確率を 47～49%下げていた。モデル(4)はビッグ 5 の性格を説明変数に取り入れているが、神経質傾向であることが正社員への移行確率を 6.3%下げていた。

表 3: Cox 比例ハザードモデル推定結果 (男性)

		(1)		(2)		(3)		(4)	
		Haz. Ratio	Std. Err.	Haz. Ratio	Std. Err.	Haz. Ratio	Std. Err.	Haz. Ratio	Std. Err.
大学	理系	1.148	0.179	1.112	0.175	1.111	0.175	1.069	0.171
	第一希望	0.972	0.134	0.984	0.138	0.984	0.138	1.009	0.143
大学生生活	自宅通学	0.778 *	0.105	0.784 *	0.108	0.784 *	0.108	0.769 *	0.106
	友達いた方	1.210	0.181	1.218	0.183	1.215	0.183	1.193	0.179
	授業は出た方	0.961	0.146	0.936	0.144	0.934	0.144	0.938	0.145
	部・サークルに所属	1.081	0.158	1.074	0.158	1.073	0.158	1.068	0.159
	異性との交際あり	1.664 ***	0.231	1.677 ***	0.235	1.674 ***	0.235	1.706 ***	0.245
	心に残る本や映画あり	1.066	0.148	1.074	0.151	1.064	0.150	1.054	0.149
	アルバイト経験あり	1.819 **	0.496	1.790 **	0.491	1.782 **	0.490	1.717 **	0.473
大学の成績	とてもよかった	0.869	0.250	0.886	0.256	0.891	0.258	0.911	0.265
	よかった	0.939	0.177	0.964	0.184	0.963	0.184	0.968	0.186
	あまり良くなかった	1.356 *	0.237	1.333	0.235	1.333	0.235	1.328	0.236
	よくなかった	0.994	0.283	0.960	0.276	0.959	0.276	0.990	0.287
卒業時の状況	就活あり	0.946	0.131	0.954	0.133	0.955	0.133	0.948	0.132
	完全失業率	1.016	0.117	1.005	0.118	1.006	0.118	1.007	0.119
	大卒後初職までブランク有	0.795	0.119	0.811	0.122	0.811	0.122	0.796	0.121
初職	管理職	4.091	4.423	3.854	4.186	3.901	4.243	3.552	3.876
	専門職・技術職	1.149	0.254	1.105	0.251	1.099	0.250	1.046	0.241
	販売職・営業職	1.156	0.336	1.128	0.333	1.126	0.333	1.133	0.335
	サービス職	0.861	0.194	0.867	0.197	0.866	0.197	0.866	0.198
	生産工程職・労務職	1.077	0.285	1.068	0.285	1.068	0.285	1.033	0.278
	運輸職・保安職	0.527 *	0.187	0.519 *	0.187	0.520 *	0.187	0.510 *	0.183
	その他	0.865	0.235	0.880	0.245	0.884	0.244	0.865	0.239
初職の企業規模	5人未満	0.914	0.351	0.871	0.342	0.874	0.343	0.791	0.313
	5～9人くらい	1.256	0.331	1.236	0.326	1.239	0.327	1.212	0.324
	100～299人くらい	1.263	0.273	1.279	0.277	1.280	0.277	1.217	0.267
	300～999人くらい	1.431	0.366	1.456	0.377	1.449	0.377	1.318	0.347
	1000人以上	0.945	0.198	0.950	0.199	0.951	0.200	0.931	0.197
	官公庁	1.421	0.425	1.414	0.424	1.418	0.426	1.394	0.420
	わからない	0.858	0.178	0.843	0.176	0.844	0.176	0.818	0.171
小学6年時の成績	とてもよかった	1.166	0.209	1.179	0.213	1.179	0.213	1.138	0.207
	よかった	1.147	0.212	1.130	0.210	1.131	0.211	1.128	0.209
	あまりよくなかった	1.110	0.243	1.124	0.247	1.126	0.247	1.110	0.246
	よくなかった	0.968	0.364	0.987	0.372	0.989	0.372	1.078	0.407
高校3年時の父職	会社役員・経営者	0.767	0.358	0.721	0.339	0.719	0.338	0.768	0.361
	自営業主・フリーランス・自由業	1.074	0.184	1.084	0.187	1.087	0.188	1.077	0.186
	農林漁業	0.623	0.374	0.614	0.369	0.617	0.371	0.624	0.376
	パートタイム・アルバイト・臨時・派遣など	0.776	0.273	0.821	0.290	0.820	0.290	0.811	0.288
大学所在地	首都圏			0.952	0.158	0.951	0.158	0.976	0.163
	東海			1.229	0.309	1.234	0.311	1.306	0.333
	近畿			0.812	0.167	0.816	0.169	0.826	0.170
影響を受けた人物あり						1.032	0.148		
性格	外向的							0.959	0.032
	神経質							0.937 *	0.032
	開放的							1.013	0.034
	勤勉							0.980	0.034
	協調性							0.959	0.036
Observations		629		629		629		629	
No. of subject		629		629		629		629	
No. of failures		248		248		248		248	
Time at risk		3583		3583		3583		3583	
Log Likelihood		-1454.4		-1453.21		-1453.18		-1449.65	
LR ch2		74.53		76.92		76.97		84.03	
Prob>ch2		0.0004		0.0006		0.0008		0.0005	

注1)推定値は係数ではなくHazard ratioを記している。

注3) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

表 4 は女性サンプルの分析結果であるが、自宅通学、大学時代のアルバイト経験が、男性サンプル同様、非正規から正規移行確率に影響を与えていた。女性サンプルに特有な現象は、「初職の企業規模を知らない」ことが正社員への移行確率を 31～32%下げていたことと、生き方や職業について影響を受けた人物や存在が有ることが正社員への移行確率を 30.5%上げていたことである。「初職の企業規模を知らない」ことは初職が直接雇用でなかったことを表していると考えられる。また、生き方や職業について影響を受けた人物や存在の有無が正社員への移行に関連していたことは、女性のキャリアプランやライフプランの設計には、周囲の者や存在、それらを総括した「環境」の影響が大きいのではないかと考えられる。

表 4: Cox 比例ハザードモデル推定結果 (女性)

		(1)		(2)		(3)		(4)	
		Haz. Ratio	Std. Err.	Haz. Ratio	Std. Err.	Haz. Ratio	Std. Err.	Haz. Ratio	Std. Err.
大学	理系	1.051	0.160	1.070	0.164	1.074	0.164	1.076	0.165
	第一希望	1.041	0.101	1.039	0.101	1.039	0.101	1.039	0.101
大学生生活	自宅通学	0.847 *	0.084	0.820 **	0.083	0.826 *	0.083	0.827 *	0.084
	友達いた方	1.048	0.138	1.052	0.139	1.045	0.138	1.041	0.139
	授業は出た方	1.089	0.147	1.098	0.149	1.091	0.148	1.109	0.151
	部・サークルに所属	1.118	0.110	1.116	0.110	1.113	0.110	1.115	0.110
	異性との交際あり	0.940	0.100	0.941	0.100	0.942	0.100	0.929	0.101
	心に残る本や映画あり	0.999	0.097	0.990	0.096	0.943	0.093	0.998	0.098
	アルバイト経験あり	1.851 **	0.498	1.851 **	0.499	1.812 **	0.489	1.880 **	0.508
大学の成績	とてもよかった	1.033	0.185	1.040	0.186	1.033	0.185	1.041	0.188
	よかった	0.929	0.107	0.934	0.108	0.930	0.107	0.933	0.108
	あまり良くなかった	1.112	0.180	1.109	0.179	1.105	0.179	1.119	0.182
	よくなかった	1.213	0.415	1.236	0.424	1.274	0.437	1.229	0.423
卒業時	就活あり	0.919	0.091	0.923	0.092	0.925	0.092	0.930	0.093
	完全失業率	0.947	0.071	0.946	0.071	0.936	0.071	0.953	0.072
	大卒後初職までブランク有	0.837	0.094	0.842	0.095	0.847	0.096	0.853	0.096
初職	管理職	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	専門職・技術職	1.210	0.160	1.216	0.160	1.170	0.156	1.199	0.159
	販売職・営業職	1.034	0.192	1.023	0.191	1.004	0.187	1.029	0.192
	サービス職	0.970	0.128	0.969	0.128	0.941	0.125	0.969	0.129
	生産工程職・労務職	0.613	0.281	0.611	0.281	0.609	0.280	0.620	0.286
	運輸職・保安職	0.764	0.466	0.752	0.448	0.713	0.424	0.753	0.449
	その他	1.111	0.213	1.115	0.214	1.082	0.208	1.111	0.215
初職の企業規模	5人未満	0.924	0.220	0.948	0.226	0.949	0.226	0.956	0.228
	5～9人くらい	1.155	0.219	1.142	0.217	1.147	0.218	1.141	0.217
	100～299人くらい	0.979	0.159	0.983	0.161	0.982	0.161	0.972	0.159
	300～999人くらい	0.891	0.173	0.876	0.170	0.870	0.169	0.886	0.173
	1000人以上	0.972	0.145	0.950	0.143	0.937	0.141	0.954	0.143
	官公庁	1.113	0.206	1.150	0.214	1.136	0.212	1.162	0.217
	わからない	0.675 **	0.113	0.669 **	0.112	0.689 **	0.115	0.668 **	0.112
小学6年時の成績	とてもよかった	1.218	0.163	1.228	0.165	1.213	0.164	1.219	0.166
	よかった	0.889	0.123	0.900	0.125	0.899	0.125	0.900	0.125
	あまりよくなかった	0.942	0.200	0.942	0.201	0.936	0.199	0.958	0.204
	よくなかった	0.750	0.352	0.742	0.349	0.754	0.354	0.793	0.375
父職	会社役員・経営者	0.548	0.250	0.550	0.251	0.549	0.251	0.543	0.248
	自営業主・フリーランス・自由業	1.118	0.145	1.118	0.145	1.104	0.143	1.120	0.145
	農林漁業	0.997	0.364	1.028	0.376	1.012	0.370	1.002	0.368
	パート・タイム・アルバイト・臨時・派遣など	1.059	0.282	1.068	0.291	1.077	0.288	1.077	0.288
大学所在地	首都圏			1.207	0.147	1.217	0.149	1.199	0.147
	東海			1.276	0.233	1.300	0.238	1.264	0.232
	近畿			1.140	0.149	1.149	0.150	1.133	0.148
影響を受けた人物あり						1.305 ***	0.130		
性格	外向的							1.016	0.022
	神経質							0.977	0.023
	開放的							0.999	0.025
	勤勉							1.011	0.023
	協調性							0.871	0.026
Observations		1464		1464		1464		1464	
No. of subject		1464		1464		1464		1464	
No. of failures		450		450		450		450	
Time at risk		10012		10012		10012		10012	
Log Likelihood		-3112.01		-3110.46		-3106.87		-3109.03	
LRFch2		50.49		53.61		60.79		56.45	
Prob>ch2		0.0846		0.0897		0.0239		0.1389	

注1)推定値は係数ではなくHazard ratioを記している。

注3) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

7. まとめと考察

本稿では、大学卒業後の初職を非正社員でスタートした若年者がその後正社員に移行するまでの時間に関連する要素を分析した。男女別に行った分析より、大学時代自宅から通学していたことと、大学時代にアルバイト経験があることは、男女で共通する正社員移行の関連要素であることがわかった。先に記したように、親との同居は正社員となって経済的に自立する「ニーズ」を下げることで1つの経路として考えられる。記述統計より、男性の86%、女性の94.6%が大学時代にアルバイトを経験しており、それ自体は珍しいことではないはずであるが、それでも、実際に働いた経験は、その後の非正規から正規への移行に関連していたことが確認された。調査ではインターン

シップ経験についても尋ねているが、「制度自体がなかった」と回答した率が高く、今回の分析ではその効果を確認することができなかった。しかし、筆者の知るところでは、現在行われているインターンシップの多くが1週間前後のグループワーク(グループに分かれ問題解決法や課題に対する提案を行うこと)を中心としたものとして実施されており、インターンシップを文字通りの就業経験とみなすことは難しい。そうすると、大学時代の実務経験は今も「アルバイト経験」に集約されるかもしれない。そして「実際に働いて給与を得る経験」はその後のキャリア形成にも何らかの貢献をしているという解釈が可能である。あるいは、大学生の大部分がアルバイトをしている現状の中、アルバイトをしないということが何か別の意味を持つ場合-例えば身体的・精神的に困難であるなど-も考えられ、それについての精査が必要であろう。

その他の要素については、男女間で異なる傾向が観察された。男性では大学時代に「異性との交際経験がある」場合、非正規から正規への移行の確率が高くなっていた。第1節でも述べたように、本稿で行った分析は厳密な「因果関係」というよりは、関連要素、つまり「相関関係」を探るものであり、「大学時代に異性と交際したから正社員に移行しやすい」ことを示しているわけではない。しかし、いくつかの先行研究⁹が示しているような「非正規社員であることは、主に経済的な理由によって結婚や家族形成に負の影響を与える」という一方向の因果関係ではなく、大学時代に異性と交際する性格的な要素と非正規から正規の移行に影響する要素が相関している可能性がある。就労状態と家族形成の関係には、検討が必要な観察されない関連要素が存在することを示しているのではないだろうか。

「大学時代の異性との交際」と「非正規から正規への移行」に相関関係があることが明らかになったが、ここでその経路について考察してみたい。可能性の高い経路として、次の3通りが考えられる。第1の経路は、異性と交際することと正社員として会社を選ばれることの両方に関係する第3の要素があり、そのことが両者に因果関係があるように見せていることである。例えば「ルックスがよい」ことや「人当たりがよい」ことは女性にも雇用者にも好まれる要素であるから、そのような要素があることで、大学時代に異性と交際したことがその後の正社員への移行に関係しているように見せていると考えられる。第2の経路は、やはり第3の要素の存在が絡んでいる。それは、「仕事や交際に関する考え方や態度」ではないだろうか。つまり、個人の考え

⁹ 例えば酒井・樋口(2005)や津谷(2009)で、不安定雇用の結婚への負の効果、正規雇用の結婚への正の効果がそれぞれ報告されている。

方や態度の違いが、異性との交際と正社員への移行双方に影響したと考えられる。「誰か(特に異性)と交際すること」や「就職活動をして正社員を目指すこと」は「誰とも付き合わないこと」や「就職活動自体をしないこと」と比較すると「面倒」なことである。しかし、面倒であっても、交際や仕事から感じる満足感を求めてチャレンジする気持ちを持つかどうか、**「異性との交際」と「非正規から正社員への移行」**に影響したと考えられる。第3の経路は、両者の間に因果関係があるケースで、「異性との交際」が実際に将来の正社員への移行を促したとも考えられる。例えば大学時代に交際していた女性と付き合い続ける中で、正社員となり経済的に自立し、家族を築きたいという思いが強くなり、堀田(2010)で示されたような**「必死で働く」**インセンティブとなったかもしれない。

本稿の分析結果だけでは上記の両者の関係を特定することはできないが、どのケースの場合も、大学でのカリキュラムや課外活動で**「他人との関わり」**を促すことが有効ではないだろうか。第1のケースの場合、「ルックスのよさ」は介入によってただちに改善できるものではないが、日常的に人と関わることで、相手を不快にしない「感じのよさ」を身に着けることができるかもしれない。また、「人当たりのよさ」は人との関わりによってしか身に着けられないものであろう。第2のケースも、例えばカリキュラムにグループワークなどの他人との関わりを促す活動を組み込むことが有効なのではないか。大教室での講義を受動的に聴き、一人でレポートを書いたり試験を受けたりすることに比べて、グループで話し合っ**て結果をレポートにまとめたりする作業は確かに「面倒」であるが、その向こうにある充実感を体験することで、仕事や対人関係に能動的な態度を養成できるかもしれない。**第3のケース - 異性との交際が正社員への移行を促す場合についても、まずは「人」と付き合うことを促す活動が有効ではないだろうか。

一方、女性に特有な正社員への移行に関連する要素は「生き方や職業について影響を受けた人物や存在があること」であった。これは、女性のキャリア形成に「ロール・モデル」や「メンター」の存在が有効であることを示唆していると考えられる。現在大学では就職活動支援の目的から、キャリアセンター主催で現役大学生とOB・OGらとの交流機会が設けられている。今後は、就活支援に限定せず、長く職業を持ち続けている女性たちから働き方全般やライフプランについて気軽に話し交流できる機会がもっと設けられてもいいのではないだろうか。

参考文献

- 上西充子(2002) 「フリーターという働き方」小杉礼子編『自由の代償・フリーター—現代若者の就業意識と行動』勁草書房, 第3章
- 小塩真司・阿部晋吾・カトローニ・ピノ (2012) 「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J)作成の試み」『パーソナリティ研究』第21巻, 第1号, pp. 40-52.
- 黒澤昌子・玄田有史 (2001) 「学校から職場へ - 「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』No. 499, pp. 4-18.
- 玄田有史 (2008) 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No. 580, pp. 61-77.
- 厚生労働省(2012) 『労働力調査(特別調査)』
- 小杉礼子(2009) 「職業キャリアの展開と労働条件の特徴」労働政策研究・研修機構『若年者の就業状況・キャリア・能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より』
- 小杉礼子 (2011) 「正社員への移行の実態と課題 - 内部登用の可能性」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成』勁草書房, 第3章
- 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』535, 29-41.
- 津谷典子(2009)「学歴と雇用安定性のパートナーシップ形成への影響」『人口問題研究』65(2) pp. 45-63.
- 堀田聰子(2010) 「初職非正社員は不利なのか - 「最初の三年」の能力開発機会とその後のキャリア」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと』ミネルヴァ書房, 第6章
- 三輪麻衣 (2013) 『就職白書 2013』調査報告
- 文部科学省 (2013) 『学校基本調査』
- 山本雄三 (2011) 「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か - 継続期間データをを用いた規定要因分析」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成』勁草書房, 第2章
- 労働政策研究・研修機構(2006)『大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて』
- Borghans et al. (2008) “Interpersonal Styles and Labor Market Outcomes” *J. of Human Resources*, 43, 4: 815-858.
- Cleves, M. C., Gould, W. W., Gutierrez, R. G. (2002) *An Introduction to Survival*

- Analysis Using STATA*, Stata Press, College Station, TX.
- Cobb-Clark, D. and Tan, M (2011) “Noncognitive Skills, Occupational Attainment, and Relative Wages” *Labour Economics*, 18: 1-13.
- Cox, D. R. (1972) “Regression Models and Life-tables (with discussion)” *Journal of the Royal Statistical Society, Series B* 34: 187-220.
- Kaplan, E. L., Meier, P. (1958) “Nonparametric Estimation from Incomplete Observations” *Journal of American Statistical Association* 53: 457-481.
- Kondo A. (2007) “Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan” *J. of the Japanese and International Economies*, 21: 379-402.
- Weel, Baster (2008) “The Noncognitive Determinants of Labor Market and Behavioral Outcomes: Introduction to the Symposium” *J. of Human Resources*, 43(4): 729-737.

附表 1: 初職の内訳

	男性		女性	
	Freq.	Percent	Freq.	Percent
パートタイム・アルバイト	577	60.04	1,015	48.08
臨時(臨時社員)	74	7.7	207	9.81
非常勤	29	3.02	121	5.73
日雇い	8	0.83	9	0.43
派遣	119	12.38	274	12.98
請負	3	0.31	6	0.28
契約	132	13.74	394	18.66
嘱託	19	1.98	85	4.03
	961	100	2,111	100

附表2: 参考資料 大学卒業者の初職の働き方別特性

	全体						男性						女性					
	正規			非正規			正規			非正規			正規			非正規		
	Mean	Std. Dev.	1	Mean	Std. Dev.	0	Mean	Std. Dev.	1	Mean	Std. Dev.	0	Mean	Std. Dev.	1	Mean	Std. Dev.	0
初職が正社員																		
女性	0.368	0.483		0.617	0.488													
父親・大卒	0.401	0.490		0.461	0.501		0.374	0.485		0.432	0.501		0.450	0.499		0.479	0.503	
母親・大卒	0.110	0.313		0.087	0.283		0.099	0.300		0.068	0.255		0.126	0.333		0.099	0.300	
1996年以降の卒業	0.627	0.484		0.826	0.381		0.826	0.493		0.841	0.370		0.885	0.466		0.817	0.390	
15歳時の暮らし	0.077	0.267		0.070	0.256		0.071	0.257		0.068	0.255		0.086	0.280		0.070	0.258	
豊か	0.178	0.383		0.243	0.431		0.160	0.367		0.227	0.424		0.216	0.413		0.254	0.438	
やや豊か	0.632	0.483		0.574	0.497		0.860	0.474		0.591	0.497		0.586	0.494		0.563	0.499	
やや貧しい	0.097	0.296		0.087	0.283		0.094	0.293		0.091	0.291		0.099	0.299		0.085	0.280	
貧しい	0.016	0.127		0.026	0.160		0.016	0.125		0.023	0.151		0.014	0.116		0.028	0.167	
上の方	0.314	0.465		0.313	0.466		0.280	0.450		0.341	0.479		0.374	0.485		0.296	0.460	
真ん中あたり	0.383	0.487		0.348	0.478		0.351	0.478		0.273	0.451		0.441	0.498		0.394	0.492	
やや下の方	0.227	0.420		0.261	0.441		0.285	0.452		0.227	0.424		0.126	0.333		0.282	0.453	
下の方	0.057	0.233		0.052	0.223		0.063	0.243		0.114	0.321		0.050	0.218		0.014	0.119	
役員・正社員	0.018	0.133		0.026	0.160		0.021	0.143		0.045	0.211		0.009	0.095		0.014	0.119	
15歳時の父親の働き方	0.338	0.369		0.791	0.408		0.846	0.362		0.795	0.408		0.838	0.369		0.789	0.411	
自営業主・家族営業	0.154	0.361		0.191	0.395		0.154	0.362		0.205	0.408		0.158	0.365		0.183	0.390	
ハートなど	0.008	0.090		0.017	0.131		0	0		0	0		0.005	0.067		0.028	0.167	
2割未満	0.034	0.182		0.009	0.093		0.047	0.212		0.023	0.151		0	0		0	0	
2～4割	0.061	0.239		0.035	0.184		0.092	0.289		0.045	0.211		0.005	0.067		0.028	0.167	
4～6割	0.119	0.325		0.113	0.318		0.157	0.364		0.159	0.370		0.050	0.218		0.085	0.280	
6～8割	0.208	0.406		0.243	0.431		0.225	0.418		0.295	0.482		0.180	0.385		0.211	0.411	
8割以上	0.578	0.494		0.600	0.492		0.479	0.500		0.477	0.505		0.766	0.424		0.676	0.471	
2割未満	0.090	0.286		0.087	0.283		0.126	0.332		0.159	0.370		0.108	0.133		0.042	0.203	
2～4割	0.175	0.380		0.139	0.348		0.215	0.411		0.205	0.408		0.104	0.305		0.099	0.300	
4～6割	0.249	0.433		0.296	0.458		0.270	0.444		0.318	0.471		0.216	0.413		0.282	0.453	
6～8割	0.309	0.463		0.270	0.446		0.267	0.443		0.159	0.370		0.387	0.488		0.338	0.476	
8割以上	0.177	0.382		0.209	0.408		0.123	0.329		0.159	0.370		0.275	0.447		0.239	0.430	
大学生活	0.509	0.500		0.557	0.499		0.406	0.482		0.500	0.506		0.698	0.480		0.592	0.495	
勉強・授業に熱心	0.511	0.500		0.435	0.498		0.513	0.500		0.386	0.493		0.509	0.501		0.465	0.502	
クラブ・サークルに熱心	0.795	0.404		0.765	0.426		0.772	0.420		0.773	0.424		0.842	0.430		0.761	0.430	
友達つきあいに熱心	0.669	0.471		0.635	0.484		0.673	0.470		0.545	0.504		0.662	0.474		0.690	0.466	
アルバイトに熱心	0.437	0.496		0.365	0.484		0.382	0.487		0.318	0.471		0.536	0.500		0.394	0.492	
旅行に熱心	0.498	0.500		0.365	0.484		0.450	0.498		0.159	0.370		0.577	0.495		0.493	0.504	
恋愛に熱心	0.429	0.495		0.235	0.426		0.408	0.492		0.182	0.390		0.468	0.500		0.268	0.446	
就活に熱心	0.611	0.489		0.611	0.489		0.611	0.489		0.611	0.489		0.611	0.489		0.611	0.489	
総測数	611			115			382			44			222			71		

注1) JIPSより大学卒の個人を抽出し、筆者が作成。