

若年労働者の入職経路依存性

—教育経歴・入職経歴がその後の就業状態に与える影響—

西岡由美

Path Dependency of Youth Labor

—How educational background and transition to the labor market affects the current occupation conditions—

Yumi NISHIOKA

This article focuses on the path dependency in the young labor market by using micro-data of 4,159 new employees in 994 companies.

In this article, the following findings are revealed: (a) path dependency factors such as educational background and transitional process (School-to-work) influence the separation rate of young employees and current evaluations at each company; (b) the tendencies of the path dependency are different between high school graduates and university (including technical and junior college, graduate school) graduates, (c) in the higher education sector, the impact of the path dependency factors on the evaluation are more effective than others, (d) in high school graduates case the separation rate is influenced by educational backgrounds, whereas the separation rate is affected by the path backgrounds in university graduates.

I はじめに

「七五三」離職という言葉聞いたことがあるだろうか。これは1990年代の若年労働者の離職率の現状を示した言葉であり、新規学卒就業者が3年以内に会社を辞める割合は、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割と高い。この傾向は2000年以降も続いており、厚生労働省「新規学校卒業就業者の就業離職状況調査」によると、2002年に就業した新規学卒者の3年以内の離職率は、中学卒で72.2%（1年目47.5%、2年目15.9%、3年目8.8%）、高校卒で48.6%（1年目25.3%、2年目13.9%、3年目9.4%）、大学卒34.7%（1年目15.0%、2年目10.8%、3年目8.9%）である。

こうした「七五三」離職の背景としては、労働

環境、処遇条件といった雇用主側の問題、若年者の職業意識および能力の低下、景気悪化による不本意就職等、さまざまな要因が指摘されている。とくにバブル経済崩壊以降の新規学卒労働市場の需給環境の悪化は、入職だけでなくその後の当該労働者の定着化にも大きな影響を及ぼしている。

入職前および入職時の諸条件の違いがその後の就業状態に与える影響は入職経路依存性（path dependency）と呼ばれ、日本ではこれまで主に入職時の労働市場の状態が、その世代の就業直後の労働条件、さらにその後の賃金、転職率に影響を及ぼすといった世代効果の検証が進められてきた（大竹・猪木（1997）、玄田（1997）、太田（1999）等）。しかし同じ世代であっても就業状態には個人差がみられ、労働市場への参入の仕方に

よって、その後の就業状態への影響は異なるといった同一世代における入職経路依存性も指摘されている(荻谷・菅山・石田(2000), 三谷(2001)等)。ただし、これら同一世代の入職経路依存性を対象とした研究は中卒者, 高卒者を対象とした研究が中心であり, 専門学校, 短大, 大学, 大学院等の高等教育卒業者を対象とした研究が少ない。

そこで, 本稿では同一世代の入職経路依存性に焦点をあて, 最終学歴別(高校卒と高等教育卒別)ⁱに, ①若年労働者の教育経歴, 入職経歴の特徴と入職後の当該労働者の評価と定着性の現状を明らかにし, ②さらに教育経歴, 入職経歴が入職後の評価・定着性に与える影響, つまり日本の若年労働市場(入職後3年以内)においてどのような入職経路依存性があるのかを明らかにする。

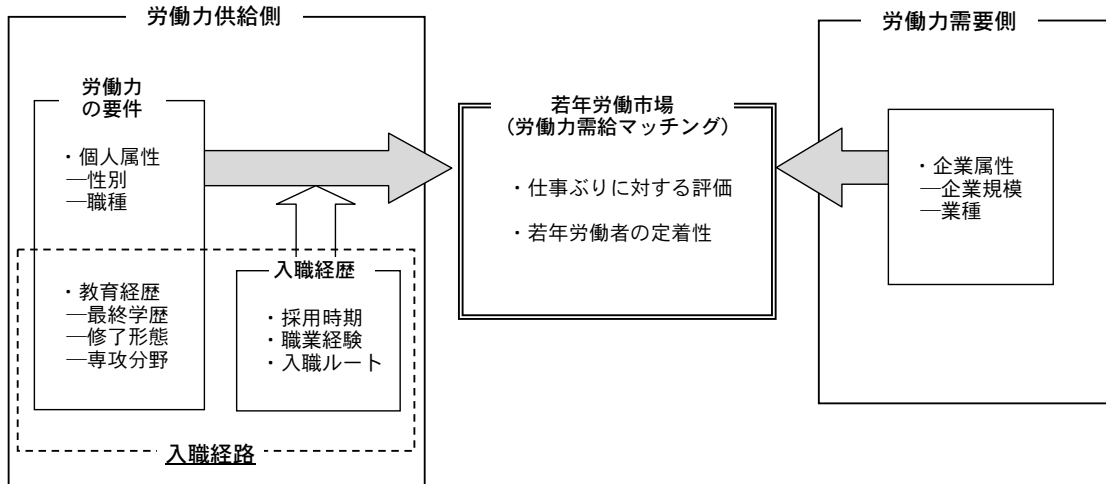
II データと分析の枠組み

本稿で用いるデータは, 労働政策研究・研修機構で実施した「新入社員の経歴と教育訓練に関する調査」ⁱⁱである(以下, 「新入社員調査」と呼ぶ)。この調査は企業調査と個人調査の2つの部分から構成されており, 新入社員(第二新卒者を含む)の

教育経歴・職業経歴と教育訓練の現状を把握し, 新規学卒者の採用, 育成のあり方を検討することを目的に実施された調査である。本稿の分析では, このうち個人調査部分を用いる。個人調査部分では各社が採用した新入社員(新卒, あるいは第二新卒)の個人の教育経歴, 職業経験, 入職ルート等について, ①高校卒, ②専門学校, 短大, 大学, 大学院卒(以下, 「大学等卒」と呼ぶ)に分けて企業側に回答してもらうという方法をとっているⁱⁱⁱ。「新入社員調査」により得られたサンプル数は高校卒が1,512人, 大学等卒が2,647人, 計4,159人^{iv}である。

図1は本稿の分析の枠組みを整理したものである。若年労働市場での労働者の仕事ぶりに対する評価, 定着性は, 労働力需給マッチングの1つの結果であると考えられる。まず供給側の要件をみると, 労働力の要件には大きく個人属性と教育経歴がある。本稿では前者の変数として性別, 職種を, 後者の変数として最終学歴, 修了形態(卒業か中退か), 高校・大学等での専攻分野を用いる。さらにこうした労働力要件をもつ労働者が市場に参入する際には採用時期, 職業経験, 入職ルートといった入職経歴の影響を受ける。本分析では, 労働力の教育経歴と入職経歴を入職経路と捉え,

図1 若年労働市場に影響を与える要因



主にこの入職経路が労働力需給マッチング（評価と定着性）に与える影響をみる。また、若年労働力需要側は雇用主となり、分析に際しては企業側の要件として企業規模と業種といった企業属性を考慮する。

III 若年労働者の入職経路の特徴

1 教育経歴

若年労働者の入職経路がその後の評価や定着に与える影響を明らかにするまえに、「新入社員調査」を用いて、調査対象企業で働く若年労働者の教育経歴、入職経路の特徴と労働力需給マッチング（評価と定着性）の現状について紹介する。

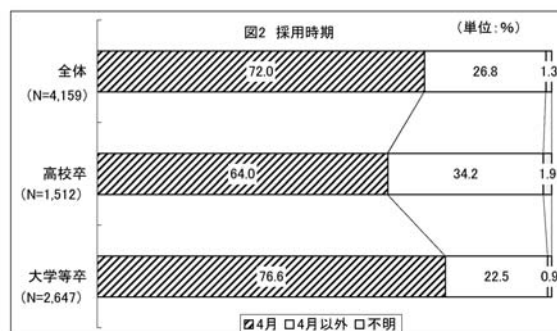
「新入社員調査」によると2001年～2003年度に就職した新入社員の教育経歴は、高校卒（中退を含む、以下同様）が4割弱（36.2%）、専門学校卒が約1割（11.3%）、大学卒業が4割（40.5%）、その他（短大卒5.4%、大学院卒6.2%等）が約1割の構成であり、高校卒と大学卒が主な最終学歴である。また調査対象の新入社員に占める中退者の割合は学校の種類にかかわらず1%未満と非常に少ない。

最終出身学校での専攻分野は、高校の場合には、工業科が4割（39.2%）、普通科が3.5割（35.6%）、商業科が1.5割（15.2%）、農業科が0.5割（3.7%）であり、高卒新入社員の約6割は職業高校出身者である。さらに大学等の場合には、理工系（35.2%）と社会科学系（法律・経済・経営・商学）（33.2%）が多く、その他の人文学（8.0%）、教育（3.4%）、家政（1.0%）出身者は少数派である。

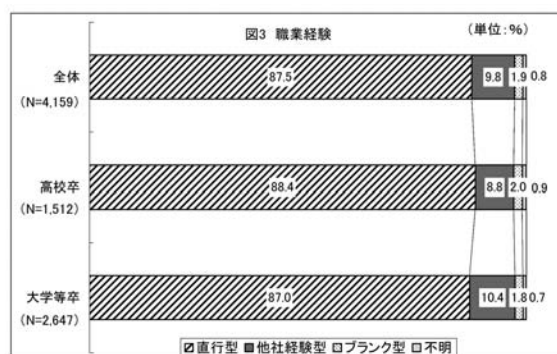
2 入職経路

日本の新卒労働市場における採用時期は4月が主流であるが、「新入社員調査」では4月卒が72.0%であり、4月以外に採用された新入社員も3割弱いる

（図2参照）。最終学歴別にみると、大学卒に比べて高校卒で4月以外に採用された割合が1割程度多い。



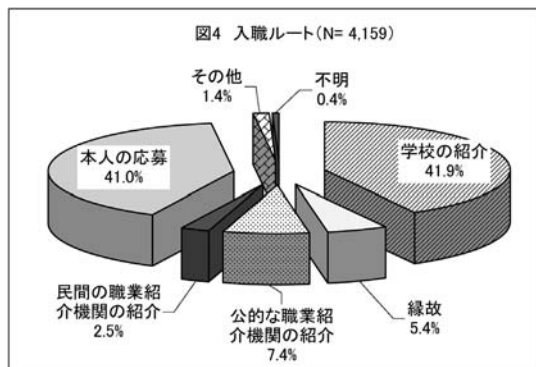
さらに現在の会社に入職するまでの新入社員の職業経歴は、卒業（中退）後、現在の会社にすぐに就職した「直行型」と、就職前に他の企業で働いていた「他社経験型」と卒業（中退）後、特別に決まった仕事に就いていなかった「ブランク型」の3つのタイプが考えられる。全体では、「直行型」が87.5%であり、「他社経験型」（9.8%）、「ブランク型」（1.9%）といった非直行型が1割強いる（図3参照）。なお、職業経歴と学歴との間にはとくに有意な関係はみられない。



以上の教育経歴・職業経歴をもつ新入社員はどのような入職ルートにより現在の会社に就職したのか。図4に示すように調査対象者の入職ルートは「学校の紹介」（41.9%）と「本人の応募」（41.0%）が主流であり、その他の入職ルートは1割未満と少

ない。こうした入職ルートは最終学歴により異なるパターンを示しており、高校卒では「学校の紹介」(68.8%)が主な入職ルートであり、学校側と

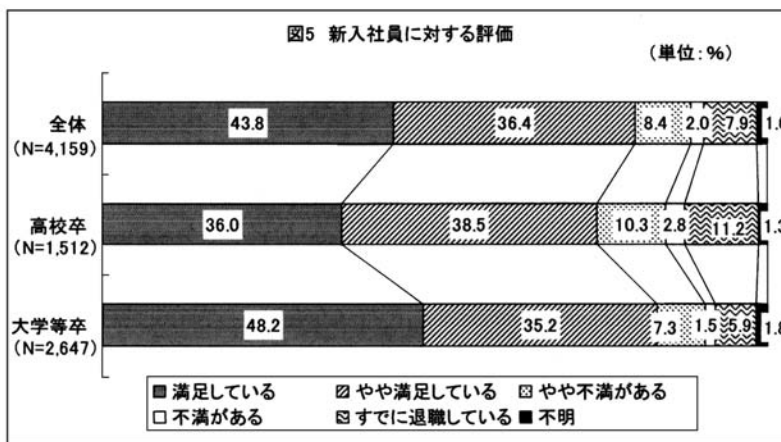
企業とが連携して組織的に職業紹介を展開している。それに対して、大学卒等では「本人の応募」(57.0%)といった個人の努力が中心となっている。



3 若年労働力の評価

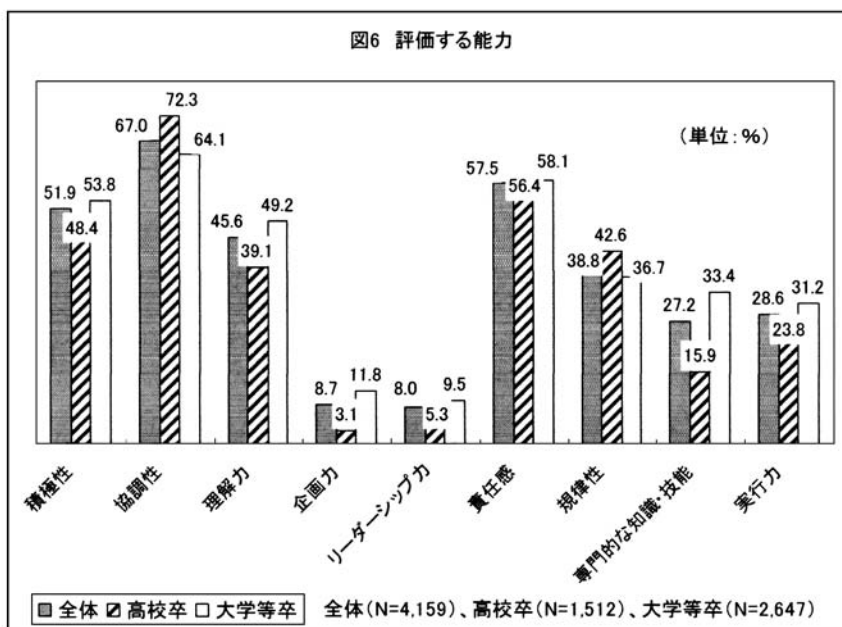
では多様な教育経歴、入職経歴をもつ新入社員の能力を、企業はどのように評価しているのか。まず働きぶりの評価の前に、2001年～2003年度に入社した新入社員のなかで2004年9月時点ですでに退職している者の割合をみると7.9%であり、約13人に1人の新入社員がすでに退職していることになる(図5参照)。

ついで新入社員の働きぶりに対する評価をみると、企業は約8割(「満足している」43.8%と「やや満足している」36.4%)の新入社員に対して満足している。最終学歴別には、高校卒に比べて大学等卒の新入社員の働きぶりに対してより満足度が高い。なお、高校卒ではすでに退職している者も約1割と多く、10人に1人の割合で退職している。



では、企業は新入社員のどのような能力を評価しているのか。新入社員全体では、協調性(67.0%)が最も多く、責任感(57.5%)、積極性(51.9%)、理解力(45.6%)がこれに続いている(図6参照)。

これを最終学歴別にみると、協調性と規律性といった能力で高校卒の評価が高く、積極性、理解力、企画力、リーダーシップ力、専門的知識、実行力といった能力において大学等卒の評価が高い。



IV 若年労働者の評価と定着性の分析

1 若年労働者に対する評価

以下では、まず若年労働者の仕事ぶりに対する評価の規定要因を明らかにするために、被説明変数として若年労働者に対する企業の満足度を用いる。具体的には新入社員の働きぶりに対して「満足している」を4、「やや満足している」を3、「やや不満である」を2、「不満である」を1（「すでに退職している」を除く）とする変数を作成した。値が大きくなるほど当該社員に対する評価が高いことを表す。

また説明変数は、前述の分析の枠組みに沿って決定した。まず教育経歴として最終学歴ダミー（中退者を含む）、修了形態ダミー（中退=1、卒業=0）、専攻分野ダミーを用いる。入職経歴としては、採用時期ダミー（4月=1、4月以外=0）、職業経験ダミー、入職ルートダミーといった変数を用いる。これらに加えて個人属性（性別、職種）と企業属性（企業規模、業種）をコントロール変

数として用いる。

以上の分析枠組みに沿って、若年労働者の仕事ぶりに対する評価を重回帰分析した結果が表1である。

全サンプルの分析結果をみると、新規学卒者の評価は、学歴、採用時期、職業経験、入職ルートといった様々な入職経路要因に規定されていることがわかる。まず教育経歴では高校、専門学校出身者で評価が低い。入職経歴では、4月採用者、他社経験者の評価が高く、入職ルートでは公的職業紹介機関、民間職業紹介機関を通して就職した者の評価は低く、逆に本人の応募により就職した者の評価が高くなっている。さらに若年労働者の評価は企業特性、個人属性の影響も受けており、金融・保険・不動産業、大手企業ほど評価が高い。またリファレンスの技術職に比べて営業職、販売職、技能職、その他の職種で評価が低い。

ついで高卒者の結果をみると、高校卒の評価は入職経路では本人の応募、その他といった入職ルートのみが統計的に有意であり、これに加えて建

設業、金融・保険、不動産業、従業員数といった企業特性が規定要因となっている。それぞれの変数との関係を詳しくみると、企業特性要因では、建設業で評価が低く、金融・保険・不動産業で評価が高く、さらに大手企業ほど評価が高い傾向にある。入職ルートでは本人の応募で評価が高く、その他で評価が低い。

これに対して大学等卒者の結果をみると、高卒者と異なり企業特性、個人属性、教育経歴、入職経歴といった様々な要因によって規定されている。企業特性では、金融・保険・不動産業とその他の業種で評価が高く、さらに大手企業ほど若年労働者に対する評価が高くなっている。個人属性では

有意な係数がすべて負の値であることから、リファレンスの技術職に比べて、それ以外のすべての職種で評価が低いことがわかる。さらに教育経歴では、大学等で社会科学系、理工系以外の人文学、教育、家政等を専攻した者に対する評価が低い。入職経歴では、4月採用者、他社経験者、本人の応募といった入職ルートをとった者で評価が高く、縁故関係、公的職業機関による入職者の評価が低い。また、これら若年労働者の評価に影響を与える入職経路要因の中で最も係数が高いのは、職業経験の他社経験型(0.201)であることから、同要因の影響が入職経路の中で最も大きいことがわかる。

表1 若年労働者の働きぶりに対する評価の決定要因

		全サンプル		高校卒 (中退者含む)		大学等卒 (中退者含む)		
		係数	t値	係数	t値	係数	t値	
定数		3.315	73.331 ***	3.173	44.776 ***	3.308	67.629 ***	
企業特性	建設業	-0.037	-0.873	-0.147	-1.911 *	0.017	0.336	
	卸・小売業	-0.018	-0.462	-0.113	-1.465	0.025	0.541	
	金融・保険・不動産業	0.444	7.983 ***	0.581	4.365 ***	0.436	7.019 ***	
	運輸・通信業	-0.049	-0.907	-0.012	-0.119	-0.057	-0.850	
	サービス業	0.009	0.213	-0.091	-1.067	0.052	1.080	
	その他	0.082	1.608	-0.016	-0.155	0.142	2.388 **	
	規模	従業員数	0.000	5.431 ***	0.000	3.603 ***	0.000	4.204 ***
個人属性	性別	女性	0.022	0.746	-0.081	-1.245	0.067	1.923 *
	職種	営業職	-0.176	-4.293 ***	-0.067	-0.602	-0.220	-4.706 ***
		販売職	-0.238	-3.976 ***	-0.101	-0.946	-0.249	-3.246 ***
		技能職	-0.017	-0.429 ***	0.058	0.927	-0.152	-2.606 ***
		事務職	-0.052	-1.284	0.145	1.538	-0.129	-2.656 ***
		その他	-0.113	-2.095 *	-0.021	-0.213	-0.178	-2.676 ***
	最終学歴	高校	-0.124	-3.441 ***	-	-	-	-
専門学校	-0.083	-1.906 *	-	-	-	-		
教育経歴	短大	-0.063	-1.098	-	-	-	-	
	大学院	0.055	1.060	-	-	-	-	
	修了	中退	-0.191	-1.448	-0.273	-1.162	-0.157	-0.955
	専攻分野	普通科	-	-	-0.094	-1.636	-	-
		商業科	-	-	-0.026	-0.317	-	-
		農業	-	-	0.097	0.856	-	-
		その他	-	-	0.086	0.784	-	-
大学等		社会科学系	-	-	-	-	0.006	0.147
その他	-	-	-	-	-0.070	-1.657 *		
入職経歴	時期	4月採用	0.069	2.360 **	0.077	1.603	0.066	1.751 *
	職業経験	他社経験型	0.162	2.949 ***	0.111	1.029	0.201	3.131 ***
		フランク型	0.098	1.387	0.093	0.627	0.130	1.592
	入職ルート	縁故関係	-0.083	-1.398	0.044	0.391	-0.124	-1.757 *
		公的職業紹介機関	-0.107	-2.048 **	-0.013	-0.163	-0.185	-2.529 **
		民間職業紹介機関	-0.158	-1.978 **	-0.351	-1.521	-0.121	-1.442
		本人の応募	0.102	3.192 ***	0.142	2.067 **	0.124	3.457 ***
その他	0.007	0.069	-0.394	-1.776 *	0.168	1.424		
N	3765		1323		2442			
調整済みR ²	0.0670		0.0540		0.0690			
F値	11.029		3.713		8.134			
有意確率	0.000		0.000		0.000			

注1:***1%水準で有意、**5%水準で有意、*10%水準で有意

注2:各ダミー変数のリファレンスは、業種が製造業、性別が男性、職種が技術職、学歴が大学卒、専攻分野が高校は工業科、大学は理工系、職業経験が直行型、入職経路が学校紹介である。

注3:最終学歴には中途退学者も含まれている。

注4:専攻分野の大学等には専門学校、短大、大学、大学院が含まれている。

2 若年労働者の定着性

つぎに新入社員の諸要件がその後の定着性に与

える影響について検討する。

被説明変数には2001年～2003年度に入職し、

若年労働者の入職経路依存性

2004年9月時点ですでに退職している新入社員を「1」、継続して働いている新入社員を「0」とする変数を用いる。これに前述の若年労働者に対する評価の分析と同じ説明変数を用い、ロジスティック回帰分析した結果が表2である。

まず全サンプルの結果をみると、若年労働者の退職は、個人属性、最終学歴、入職経路の多くの変数に規定されている。

このうち入職経路に関連する変数に注目すると、教育経歴では高校卒で退職者が多く、大学院卒で少ない傾向がみられ、高学歴者ほど退職者が少ない傾向にある。入職ルートの特徴としては、本人の応募ほど退職者が少ない。

高校卒の結果をみると、高卒者の退職は企業特性、個人属性、教育経歴に規定されているが、入

職経歴については統計的に有意な変数はなく、入職経歴の影響をとくに受けていない。なお、企業特性、個人属性については全体の傾向と同じである。教育経歴では、職業学校出身者に比べて、高校で普通科、その他の科に所属していた者の退職傾向が強い。

大学等卒の結果をみると、全体、高校卒の傾向と同様に、企業特性、個人属性の影響を多く受けており、建設業、大手企業といった特性を持つ企業で、また女性、営業職、その他職種といった属性をもつ若年労働者の退職傾向が強い。さらに大学等卒の退職は、教育経歴の影響は受けていないが入職経歴の影響は受けており、本人の応募といった方法で入職した者ほど退職傾向が弱い。

表2 若年労働者の退職の決定要因

		全サンプル		高校卒 (中退者含む)		大学等卒 (中退者含む)			
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)		
定数		-2.863 ***	0.057	-2.703 ***	0.067	-2.634 ***	0.072		
企業特性	業種	建設業	0.640 ***	1.897	0.824 ***	2.280	0.552 *	1.736	
		卸・小売業	0.091	1.095	0.369	1.446	-0.103	0.902	
		金融・保険・不動産業	0.552 **	1.736	1.241 ***	3.459	0.011	1.011	
		運輸・通信業	0.064	1.066	-0.273	0.761	0.344	1.411	
		サービス業	0.166	1.180	0.287	1.333	-0.114	0.893	
		その他	0.090	1.094	-0.367	0.692	0.257	1.294	
		規模	従業員数	0.000 ***	1.000	0.000 ***	1.000	0.000 ***	1.000
個人属性	職種	性別	0.632 ***	1.881	0.579 **	1.784	0.681 ***	1.975	
		営業職	0.572 ***	1.771	0.377	1.457	0.734 ***	2.084	
		販売職	0.435	1.545	0.361	1.434	0.378	1.459	
		技能職	0.007	1.007	0.076	1.079	0.265	1.304	
		事務職	-0.060	0.942	-0.070	0.933	0.004	1.004	
		その他	0.665 ***	1.944	0.756 **	2.130	0.636 *	1.888	
		最終学歴	高校	0.630 ***	1.878				
	専門学校	-0.047	0.954						
	短大	0.421	1.523						
	大学院	-1.202 **	0.301						
教育経歴	専攻分野	修了	-1.081	0.339	-5.200	0.006	-0.163	0.849	
		高校	普通科	-	-	0.438 *	1.550		
			商業科	-	-	0.142	1.153		
			農業	-	-	0.130	1.139		
			その他	-	-	1.013 ***	2.754		
		大学等	社会科学系	-	-			0.076	1.079
			その他	-	-			-0.054	0.947
入職経歴	入職ルート	時期	4月採用	-0.013	0.987	0.083	1.086	-0.102	0.903
		職業経験	他社経験型	-0.163	0.850	0.069	1.072	-0.531	0.588
			ブランク型	0.132	1.141	0.071	1.074	-0.081	0.922
		縁故関係	-0.009	0.991	0.022	1.023	-0.202	0.817	
		公的職業紹介機関	-0.140	0.870	-0.278	0.757	-0.200	0.819	
		民間職業紹介機関	-0.213	0.808	0.172	1.188	-0.566	0.568	
		本人の応募	-0.439 ***	0.645	-0.228	0.796	-0.603 ***	0.547	
	その他	-0.176	0.839	0.736	2.088	-1.584	0.205		
N		3924		1411		2483			
-2 対数尤度		2053.303		922.050		1093.183			
Cox & Snell R ² 乗		0.040		0.060		0.024			
Nagelkerke R ² 乗		0.092		0.118		0.066			

注1: ***1%水準で有意、**5%水準で有意、*10%水準で有意

注2: 各ダミー変数のリファレンスは、業種が製造業、性別が男性、職種が技術職、学歴が大学卒、専攻分野が高校は工業科、大学は理工系、職業経験が直行型、入職経路が学校紹介である。

注3: 最終学歴には中途退学者も含まれている。

注4: 専攻分野の大学等には専門学校、短大、大学、大学院が含まれている。

V むすび

1 全サンプルからみた入職経路依存性

全サンプルを用いた分析結果をもとに若年労働者の評価と定着性への入職経路の影響をまとめたものが表3である。定着性をみるための代理変数として、本稿では退職を用いたため、定着性をみる場合には前述の分析結果で統計的に有意な係数のうち、負の値を正の値、正の値を負の値として示している。

第一に、高校卒であることは入職後の評価、定着性のいずれにも負の影響を与えており、逆に定着性のみではあるが、大学院卒であることは定着性に正の影響を与えていることから、高学歴な若年労働者ほど、入職後の評価や定着性がよい傾向にある。

第二に、本人応募といった自己の努力によって労働市場に参入した者ほど評価、定着性がよく、

民間および公的な職業紹介機関ルートによる入職者の評価は低い。新規学卒者の場合には、中途採用者と異なり職業紹介機関の果たす役割や機能は小さく、自主的な努力によって仕事内容を吟味し、納得して入職することがその後の就業状態により影響を与えている。

第三に、評価は定着性に比べて入職経路の様々な要因の影響をうけている。この中には職業経験も含まれており、教育上のキャリアに加えて学校卒業後のキャリアによってもその後の評価は異なり、入職前に他の職場を経験した方が評価が高いといった傾向がみられる。ただし、今回の分析データでは前職の就業形態が明らかになっておらず、他社経験者には前職を正規社員、非正規社員とするいずれもが含まれている。フリーター研究等を鑑みると前職の雇用形態によって同傾向には違いがあると考えられるため、詳細な分析が今後の課題として残る。

表3 入職経路依存性 (全体)

		評価	定着性	
入職経路依存性	教育経歴	最終学歴	高校卒 (●) 専門学校卒 (●)	高校卒 (●) 大学院卒 (○)
		修了形態		
	入職経歴	採用時期	4月採用 (○)	
		職業経験	他社経験 (○)	
		入職ルート	公的職業紹介機関 (●) 民間職業紹介機関 (●) 本人の応募 (○)	本人の応募 (○)

注1：○は係数が正の値、●は係数が負の値であることを示す。
 注2：定着性の変数としては「退職している」を変数として用いたことから、定着性をみるために同表では、負の値であった変数を正の値、正の値であった変数を負の値として記している。

2 学歴別にみた入職経路依存性

学歴別の分析結果をもとに若年労働者の評価や定着性に対する入職経路の影響をまとめたものが表4である。

第一に、定着性の高校卒を除くすべてに正の影響を与える要因として、入職ルートの人応募がある。縁故関係、公的職業紹介機関といったルートに比べて、本人の応募といった自立的な就職活動者のその後の評価が高い。これは学生自身が積極的に職を探し、納得した上で仕事に就くことが重要であることを示しており、今後は新規学卒採用において自立型の就職支援が求められる。

第二に、共通の規定要因である「本人の応募」を除くと、評価や定着性に影響を与える入職経路要因は学歴により異なる。まず評価では、大学等卒はより多くの入職経路要因の影響を受けているのに対して、高校卒で入職ルートのみがその後の評価に影響を与えている。さらに新入社員の定着性は、企業特性と個人属性をコントロールすると、高校卒では高校での専攻分野、大学等卒では入職

ルートによって規定されている。

第三に、定着性をみると、普通高校出身者は職業高校出身者に比べて、職業選択のミスマッチを起こしやすく卒業後の短い間に退職する傾向がうかがえる。これは普通高校出身者と職業高校出身者における職業に対する意識の違い、さらに学校での職業指導の程度が影響していると考えられる。高校の新卒者の職業紹介は学校を中心に行われているという現実を考えると、普通高校は今後より一層、職業教育、職業紹介体制の整備、充実を進める必要がある。

以上のように、新規学卒者の教育経歴・入職経歴等の供給側の要件はその後の労働者の評価、定着性に影響を与えており、その入職経路依存の傾向は最終学歴によって異なることが明らかになった。とくに、評価については、高校卒に比べて大学等卒でより入職経路の影響を受けており、また定着性ではみられる入職経路の特徴としては、高校卒は主に教育経歴、大学等卒は主に入職経歴の影響を受けている。

表4 入職経路依存性（学歴別）

			評価性		定着性	
			高校卒	大学等卒	高校卒	大学等卒
入職経路依存性	教育経歴	修了形態				
		専攻分野		その他(人文学系、教育学科、家政科、農学科等)(●)	普通科(●) その他(総合科、英語科、通信科等)(●)	
	入職経歴	採用時期		4月採用(○)		
		職業経歴		他社経歴(○)		
		入職ルート	本人の応募(○) その他(●)	縁故関係(●) 公的職業紹介機関(●) 本人の応募(○)		本人の応募(○)

注1:○は係数が正の値、●は係数が負の値であることを示す。

注2:定着性の変数としては「退職している」を変数として用いたことから、定着性をみるために同表では、負の値であった変数を正の値、正の値であった変数を負の値として記している。

- ⁱ 文部科学省「学校基本調査」によると、2004年春の新規大卒就業者数は約30万人、高卒就業者数が約20万人と両者が現在の新規学卒労働市場の大多数を占める。これに対して、中卒就業者数は約8,500人と少ないため、本稿では中学卒は分析対象外としている。
- ⁱⁱ この調査は、「若年者の就業意識・就業行動に関する情報収集提供事業」の一環として、7地域（北海道、宮城、新潟、神奈川、関西、熊本、沖縄）の経営者協会および関係団体を通じて計6,233社を対象に、2004年に実施された調査であり、有効回答企業数（有効回答企業率）は994社（15.9%）である。回答企業は、従業員数が平均544.7人であり、業種別には、製造業が33.4%と最も多く、それに卸・小売業17.6%、サービス業14.3%、建設業14.2%が続いている。
- ⁱⁱⁱ 調査の技術的問題から、回答してもらう新入社員は高校卒、大学等卒それぞれ5人までとし、5人を超える新入社員を採用した企業については代表的な5人を選択し、回答してもらうという形をとっている
- ^{iv} 調査対象者の年齢は平均20.9歳で、性別構成は男性が68.6%、女性が30.7%である。また調査対象者の職種構成は、技術職が27.5%で最も多く、それに技能職（20.2%）、事務職（20.5%）、営業職（17.6%）が続いており、この4職種が主な職種となっている。

参考文献

- Bowers, N., A. Sonnet and L. Bardone (1999), Giving Young People a Good Start: The Experience of OECD Countries, in OECD, Preparing Youth for the 21 st Century: The Transition from Education to the Labour Market, OECD, Paris, pp. 7-86.
- Ryan, P. (1999), The School-to-Work Transition Twenty Years On: Issues, Evidence and Conundrums, in OECD, Preparing Youth for the 21 st Century: The Transition from Education to the Labour Market, OECD, Paris, pp. 437-458.
- 太田聡一（1999）「景気循環と転職行動」, 中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社
- 大竹文雄・猪木武徳（1997）「労働市場における世代効果」, 浅子和美・吉野直行・福田慎一編『現代マクロ経済分析』東京大学出版会
- 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』490号
- 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編（2000）『学校・職安と労働市場』東京大学出版会
- 玄田有史（1997）「チャンスは一度」『日本労働研究雑誌』449号, pp.2-12.
- 玄田有史（2001）「仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若者の存在」中央公論新社
- 香月めい（2005）「学校から職業への移行形態とキャリア形成」『東京大学大学院教育学研究科紀要』
- 三谷直紀（2001）「長期不況と若年失業—入職経路依存性について—」『国民経済雑誌』第183巻, 第5号, pp.45-62.