

転職についての基礎的計量分析

——LHC 調査データをもとに——

小林 久高

KOBAYASHI Hisataka

1 はじめに

社会調査の世界では、しばしば質的調査と量的調査の区別が議論される。限られた対象者にインタビューをして、細かい事実や意識について明らかにしていく作業はどちらかというとな質的調査の世界に分類される。多くの人々に質問紙を用いて行う調査法は量的調査に分類されるのが一般的である。今回行われた LHC 調査（A 票、B 票）は、大量の調査対象に構造化された質問をしているという点では量的調査の特徴をもっているが、長い時間をかけてインタビューを行い、細かいライフヒストリーが尋ねられている点では、質的な調査の特徴ももっているといえる¹⁾。

調査で得られた各自の回答は、それぞれエクセルの 1 枚のシートにデータとしてまとめられており、そこからは大量データを対象とした計量分析への道が開かれている。しかし、それだけでなく、シートを 1 枚 1 枚見ることによって、各人の細かいライフヒストリーが容易に再構成できるようにもなっているのである。シートを 1 枚見るだけで、次のようなことがわかる。

中国地方の地方都市で生まれた 80 歳を過ぎたある男性は、16 歳で鉄工所の旋盤工になった。軍隊生活を経験し、復帰後、また旋盤工としてこの地方都市や大阪の 4 つの従業先で働いた。40 代後半に郷里で鉄工所を開いて独立し、70 代後半になるまで自営業主として活躍した。すでに引退している彼は、自分の人生の転機を「自分の工

場をもち独立したこと」だという。

同じく、中国地方郡部出身の 30 代のある男性は、高校進学に伴い近隣の地方都市に転居し、その後北陸の大学に進学した。大学を出た後いったん地元に戻るが、調理師免許をとり大阪で仕事をはじめ。近畿圏で居酒屋、割烹、ホテル、旅館、ゴルフ場などで調理師として働いた後、20 代後半、出身県の県庁所在地で居酒屋を開き、現在 5 年が経過した。結婚はしていない。彼も人生の転機を「店をもつことを考えたこと」だという。

東北地方の郡部出身の 70 代のある女性は、17 歳で結婚し郡部の寺に住むことになった。その後、家の手伝いをずっと続け、約 60 年が経過している。子供は 3 人いてみんな独立している。彼女にとっての人生の転機は「出産」ということである。

通常の質問紙調査の調査票やその入力データをながめても、さほど面白いものではないが、この LHC 調査のデータは見ているだけで興味がつきない。各人の細かい職歴、居住歴、家族関係の変化が総合的にとらえられるからであろう。人生は本当にいろいろなのである。

しかし、個別的な人生の紆余曲折についてだけでなく、一般的な傾向についてもつかんでおく必要がある。よくいわれるように、人は時代をつくるとともに時代は人をつくる。時代によって、年齢によって、地域によって、性別によって、ライフヒストリーは影響を受けるに違いない。その一

般的傾向を把握する必要があるのだ。

以下では、こういった観点から、転職に焦点を置いて計量分析を試みる。行うことは次の3つである。(1) 性別・年齢や生まれた世代によって、人の転職経験がどう異なるかを明らかにする。(2) 転職経験の規定因を探る基礎作業を行う。(3) 転職経験の違いが職歴についての意識にどのような影響をもつのかを明らかにする。

大量の調査データを計量分析するという目的からすると、今回の1件あたり1シートというデータは決して扱い易いものとはいえず、データの再加工に多くの時間が必要となった。それゆえ、今回は基礎的な分析にとどめ、より発展的な分析はこの報告書以後の作業にすることとしたい。なお、以下の分析では累積の転職数を問題とするが、最初の入職も1とカウントするため「転職経験数」とは厳密に言うと「職経験数」を意味する。転職経験数が0のものは職についたことがなく、転職経験数が1のものは職を変ったことがないということになる。

2 性別・世代・年齢と転職経験

2.1 データと世代構成

今回のLHC調査の分析を行うに際して、確認しておかねばならないことは、調査対象が調査員の身近な人びとということである。そして、身近な人びとが調査対象となっているからこそ、通常ではたずねることが難しい詳細な情報が得られたのである。しかしながら、そのようにして集められたデータは、何らかの母集団を想定してランダムサンプリングによって得られたデータと大いに性質をことにする。表1は、今回のデータの年齢別構成であるが、この分布はどう見ても、日本社会の分布を反映したものとはいえない。したがって、今回のデータでの転職総数を示す表2も現実を反映したものとはいえないのである。このこと

表1 データの構成

	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
男性	61	18	38	66	9	11	9	212
女性	63	6	70	55	11	20	10	235
合計	124	24	108	121	20	31	19	447

表2 転職総数

転職総数	度数	パーセント	有効 パーセント	累積 パーセント
0	6	1.3	1.3	1.3
1	173	38.5	38.7	40.0
2	99	22.0	22.1	62.2
3	65	14.5	14.5	76.7
4	55	12.2	12.3	89.0
5	19	4.2	4.3	93.3
6	14	3.1	3.1	96.4
7	7	1.6	1.6	98.0
8	7	1.6	1.6	99.6
9	1	0.2	0.2	99.8
10	1	0.2	0.2	100.0
合計	447	99.6	100.0	
欠損値	2	0.4		
合計	449	100.0		

は、データ分析をする際のデメリットになるが、LHC調査には、各ライフイベントが年齢とともに時代にも位置づけられているため、それぞれのイベントを時代と関連づけやすいというメリットもある。調査データの分析においては、この時代との関連を重視しないわけにはいかない。

以上のような特徴のあるデータを分析し、何らかの意味の結論を導き出すため、今回の分析では世代（年齢層）をいくつかに分けて、それぞれの世代に属する人々が各年齢時点までに経験した転職数を問題とすることにしたい。この年齢時点を25歳、35歳、45歳、55歳、65歳、75歳とするとき、(1) 1938年までの生まれ、(2) 1939～1948年生まれ、(3) 1949～1958年生まれ、(4) 1959年以後の生まれという世代区分をするのが合理的と思われる²⁾。実際には、調査対象の最年長者は

表3 世代の設定

世代	第1世代	第2世代	第3世代	第4世代	合計
生年	1915～1938	1939～1948	1949～1958	1959～1978	
男性(m)	24	29	75	50	178
女性(f)	36	15	98	43	192
合計	60	44	173	93	370

1915年生まれだから、第1世代は1915～1938年生まれとなり、25歳時点からの分析を行っていることから、第4世代は1959～1978年生まれということになる。それぞれの世代に含まれる人数は表3のとおりである。

2.2 転職経験の推移

表4および図1は、各世代に属する人びとが、25歳、35歳、45歳、55歳、65歳、75歳時点に

おいて、それまで何回の転職をしたのかを平均値で示したものである。図1をもとに議論を進めよう。

図1のグラフの左半分は男性、右半分は女性を意味しているが、左右のグラフの形態はかなり異なっているように見える。しかし、よく見ると、第2世代と第4世代ではグラフの形は男女でほとんど変わらないことがわかる。全く異なっているのは第1世代と第3世代なのである。

第1世代においては、6つの年齢時点すべてで、男性は女性よりも転職経験数がかなり多くなっている。調査の時に65歳以上だったものを含む第1世代において、女性の転職経験数が相対的に低いことは常識的にも理解しやすい。第3世代の様子は、第1世代と逆である。ここではすべての年齢時点において、女性の転職経験数は男性の

表4 性別・世代別の各年齢時点までの転職経験数

性別・世代		25歳時まで	35歳時まで	45歳時まで	55歳時まで	65歳時まで	75歳時まで
m_1938	平均値	1.52	2.13	2.30	2.48	3.41	3.47
	度数	23	23	23	23	22	17
	標準偏差	0.59	1.06	1.33	1.47	1.92	1.66
m_1948	平均値	1.62	2.14	2.28	2.59		
	度数	29	29	29	29		
	標準偏差	0.90	1.36	1.44	1.55		
m_1958	平均値	1.17	1.57	1.80			
	度数	75	75	75			
	標準偏差	0.58	0.84	1.08			
m_1959_	平均値	1.40	2.42				
	度数	50	12				
	標準偏差	0.90	1.62				
f_1938	平均値	1.08	1.36	1.64	2.00	2.19	2.05
	度数	36	36	36	36	36	19
	標準偏差	0.60	0.72	0.96	1.07	1.33	1.13
f_1948	平均値	1.53	2.00	2.33	2.60		
	度数	15	15	15	15		
	標準偏差	1.25	1.56	1.59	1.84		
f_1958	平均値	1.41	1.97	2.94			
	度数	98	98	98			
	標準偏差	0.85	1.21	1.81			
f_1959_	平均値	1.47	2.26				
	度数	43	19				
	標準偏差	0.70	1.56				

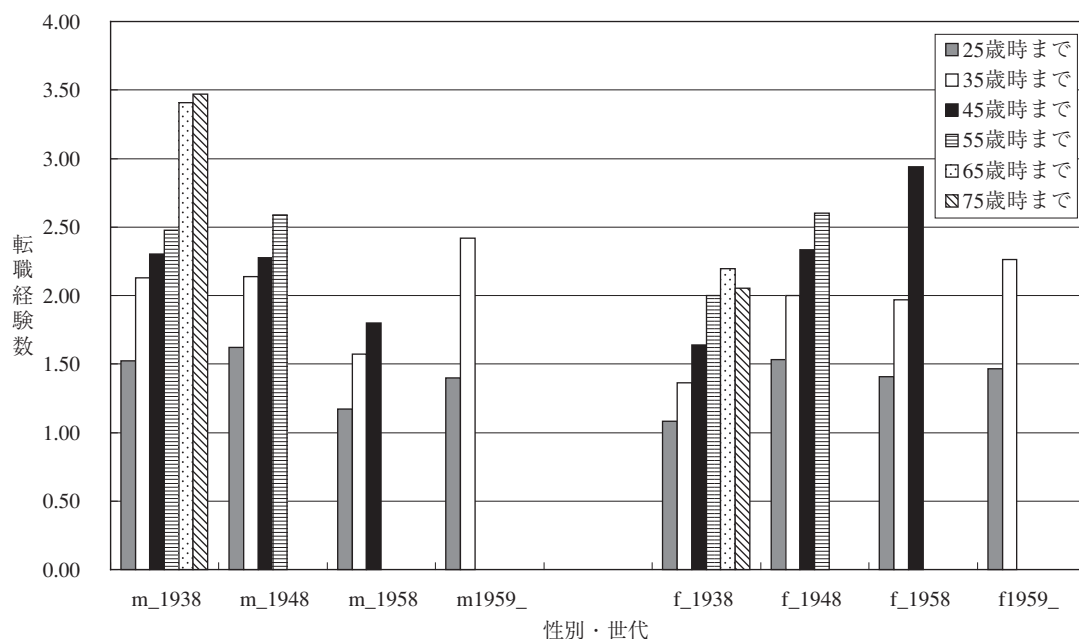


図1 性別・世代別の各年齢時点までの転職経験数

ものよりも多くなっており、とりわけ45歳時点での開きはかなりのものである。調査時に45歳～54歳だったのものを含むこの第3世代での女性の転職経験数の高さは女性の就業のあり方との関連でより深い検討が必要だろう。

次に、各年齢時点での転職経験数を、性・世代カテゴリーを通して見てみよう（同じ模様の棒について全体的に見てみよう）。まず、25歳時点での転職経験数は、すべての性・世代カテゴリーでそんなに違うものではない。転職経験数の平均は、最小で1.08（女性第1世代）、最大で1.62（男性第2世代）であり、その範囲は0.54である。35歳時点での転職経験数の違いは、これよりもやや大きい。平均は最小で1.36（女性第1世代）、最大で2.42（男性第4世代）、範囲は1.06である。45歳時点での転職経験数の違いは、調査時に45歳になっている第1～第3世代でしか確認できない。ここでの平均値の最小は1.64（女性第1世代）、最大は2.94（女性第3世代）であ

り、範囲は1.30ともっとも大きい。55歳時点では、第1世代と第2世代しかデータがないが、平均値の最小は2.00（女性第1世代）、最大は2.60（女性第2世代）であり範囲は0.60である。

さて、以上の年齢時点の中で、範囲のもっとも大きかった45歳は社会の中堅の位置を意味する年齢といえるだろう。この中堅に達する年齢までに人が経験する転職数は、いかなる要因によって決まってくるのだろうか。以下では、性・世代以外の要因も考慮して、45歳時点の転職数について分析を進めることにする。

3 転職経験の規定因

3.1 変数と全体的な構造

性別・世代以外にここで注目する変数は、学歴、出身地、初職である。学歴については、まず、調査対象の出た学校を、小学校入学以来、当該学校の卒業までに必要な教育年数から（1）9年以下の学校（新制小学校・旧制尋常小学校・旧

制高等小学校)、(2) 10 年以上 12 年以下の学校 (新制高校、旧制中学校、旧制高等女学校、旧制実業学校)、(3) 13 年以上の学校 (新制の高専、短大、大学、大学院と旧制の高等学校、師範学校、高等師範学校、女子高等師範学校、大学、大学院) の 3 種類に区分し、さらに、この区分では世代によっては対象者のいないところが生じてしまうので、第 1 と第 2 のカテゴリーを統合し、「中高」カテゴリーとし、残りを「大学」カテゴリーとした。

出身地については、義務教育終了時点での居住地を出身地と考え、それが調査時点で市部であるか郡部であるかという点から「市部」「郡部」というカテゴリーを作った。

初職については、専門、ホワイト、ブルー、農業に分類している (データには「管理」を初職としているものはいなかった)。

以上の整理にもとづいて、45 歳時までの転職

経験数と、性別、世代、学歴、出身地、職業との関係を見た分散分析の結果を示しているのが表 5 である³⁾。図 1 と同様、この表からも、性別や世代が 45 歳時までの転職経験数に影響を与えていることがわかる。それらは独立して影響を与えるとともに、2 者の交互作用も存在する。すでに図 1 において、45 歳時の転職経験数が、男性の場合、世代が若くなるにつれて少なくなっていくのに対し、女性の場合、逆に多くなっていくということが読み取れたのだが、表 5 に見られる性別と世代の交互作用はこのあたりのことに関連したものであろう。

表からは、45 歳時の転職経験数に学歴が影響を与えていることも読み取れる。しかし、出身地と初職に関してはそうはいえない。初職は 3 分類になっているが、これは初職を農業とするものが分析対象から除外されていることを意味する。農業を初職とするものは非常に少ないため、農業を

表 5 45 歳時までの転職経験数の規定因

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
(結合された)	59.888	7	8.555	4.166	0.000
性別	26.445	1	26.445	12.877	0.000
世代	10.024	2	5.012	2.440	0.090
学歴	10.049	1	10.049	4.893	0.028
出身地 (市郡)	0.392	1	0.392	0.191	0.663
初職 (3 分類)	0.464	2	0.232	0.113	0.893
(結合された)	63.320	19	3.333	1.623	0.053
性別 * 世代	9.615	2	4.808	2.341	0.099
性別 * 学歴	0.239	1	0.239	0.116	0.733
性別 * 出身地	1.441	1	1.441	0.702	0.403
性別 * 職業	5.835	2	2.917	1.421	0.244
世代 * 学歴	5.165	2	2.583	1.258	0.287
世代 * 出身地	1.271	2	0.636	0.310	0.734
世代 * 職業	7.374	4	1.843	0.898	0.466
学歴 * 出身地	4.121	1	4.121	2.007	0.158
学歴 * 職業	1.412	2	0.706	0.344	0.710
出身地 * 職業	2.328	2	1.164	0.567	0.568
モデル	123.208	26	4.739	2.307	0.001
残差	423.058	206	2.054		
合計	546.266	232	2.355		

含めてこの分析することが困難だったことによる。

以上で一般的な傾向が分かったので、次に、学歴、出身地、初職について個別的に見ていくことにしよう。

3.2 学歴

学歴と45歳時までの転職経験との関係を示したものが表6と図2である。性別や世代は転職経験にある程度の影響力があることが確認されているので、それぞれの世代・性別カテゴリごとに学歴と転職経験の関係を見ることができるように表6と図2は作成されている。

図2のグラフを見ると、低学歴のもののほうが高学歴のものよりも45歳時までの転職経験数が多いことが読み取れる。ただし、女性の第1世代（1938年以前生まれ）においては、高学歴のもののほうが転職経験も多くなっている。しかし、表6からこの世代の「大学」カテゴリは実数がかなり少ないため、値はあまり信頼できないことがわかる⁴⁾。

3.3 出身地

表7と図3には出身地と45歳時までの転職経験数の関係が示されている。分散分析では出身地と転職経験数の関係は明らかにはならなかった

表6 性・世代・学歴別45歳時転職経験数

男・世代	educ 2	平均値	度数	標準偏差	女・世代	educ 2	平均値	度数	標準偏差
m_1938	中高	2.47	15	1.36	f_1938	中高	1.45	29	0.91
	大学	2.33	6	1.37		大学	2.40	5	0.89
m_1948	中高	2.56	16	1.50	f_1948	中高	2.42	12	1.56
	大学	1.92	13	1.32		大学	2.00	3	2.00
m_1958	中高	2.19	26	1.27	f_1958	中高	3.45	53	1.75
	大学	1.59	49	0.91		大学	2.33	45	1.71

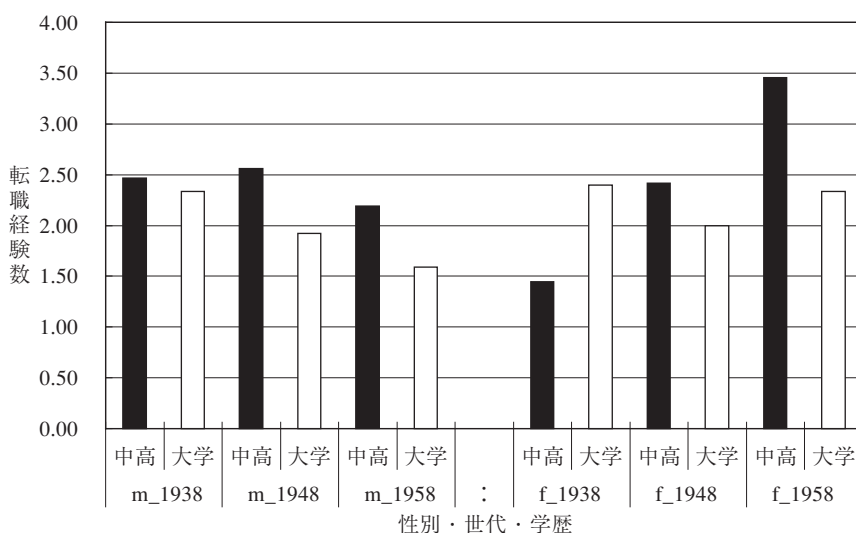


図2 性・世代・学歴別45歳時転職経験数

表 7 性・世代・出身地別 45 歳時転職経験数

男・世代	出身地	平均値	度数	標準偏差	女・世代	出身地	平均値	度数	標準偏差
m_1938	市部	2.60	15	1.35	f_1938	市部	1.75	20	1.02
	郡部	1.86	7	1.21		郡部	1.60	15	0.83
m_1948	市部	2.21	19	1.47	f_1948	市部	2.18	11	1.47
	郡部	2.38	8	1.41		郡部	2.75	4	2.06
m_1958	市部	1.78	50	0.97	f_1958	市部	2.93	57	1.77
	郡部	1.77	22	1.15		郡部	3.15	34	1.92

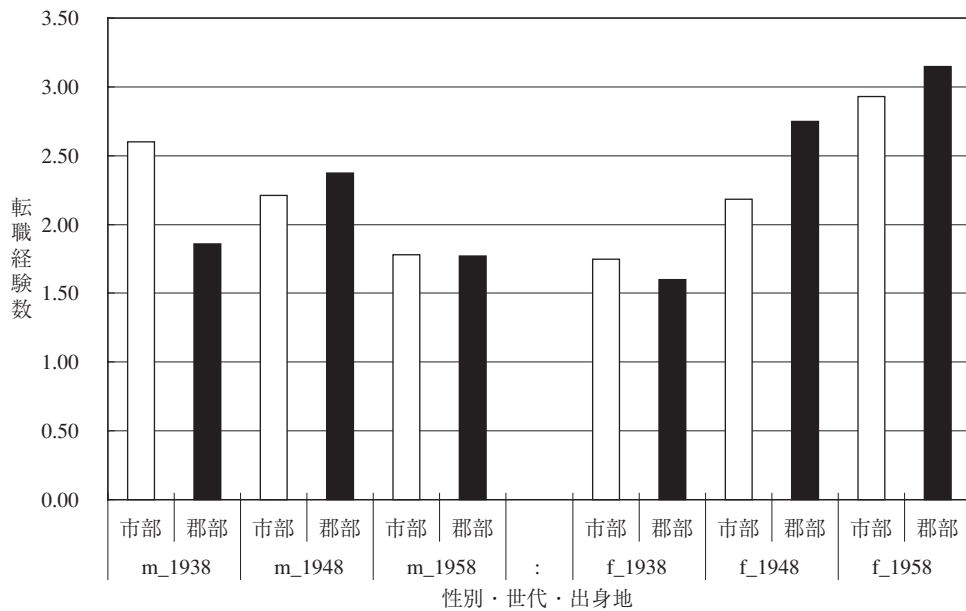


図 3 性・世代・出身地別 45 歳時転職経験数

表 8 性・世代・初職別 45 歳時転職経験数

男・世代	職業	平均値	度数	標準偏差	女・世代	職業	平均値	度数	標準偏差
m_1938	専門	2.50	4	1.73	f_1938	専門	2.33	3	1.15
	ホワイト	2.00	4	0.82		ホワイト	1.80	15	0.94
	ブルー	2.20	10	1.55		ブルー	1.88	8	0.99
	農業	2.67	3	1.53		農業	1.33	6	0.52
m_1948	専門	2.17	6	1.60	f_1948	専門	2.00	1	.
	ホワイト	1.92	12	1.56		ホワイト	2.30	10	1.42
	ブルー	2.44	9	1.13		ブルー	4.50	2	0.71
	農業	4.00	2	0.00		農業	1.00	1	.
m_1958	専門	1.78	18	1.11	f_1958	専門	2.26	23	1.10
	ホワイト	1.73	40	1.09		ホワイト	3.31	65	1.95
	ブルー	2.25	12	1.06		ブルー	2.43	7	1.13
	農業	3.00	1	.		農業		0	

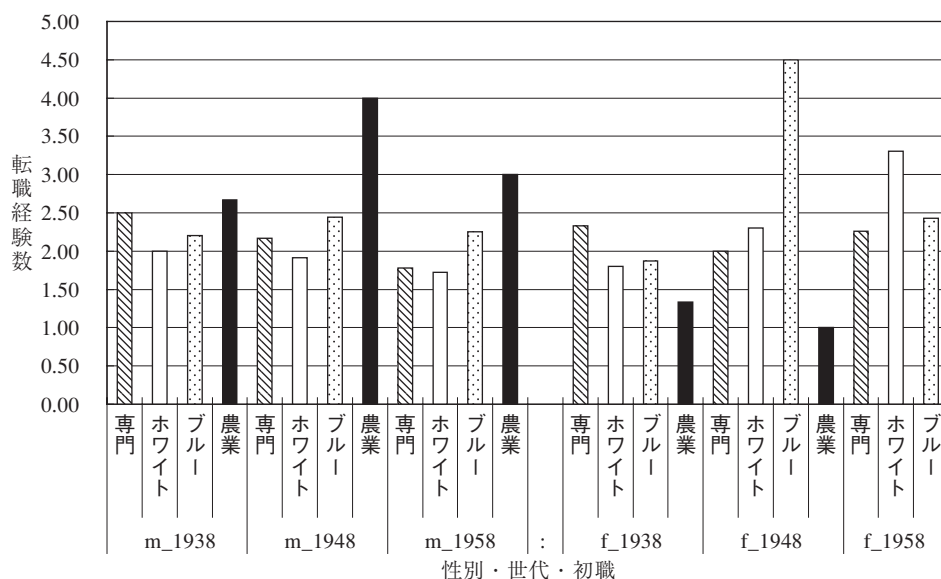


図4 性・世代・初職別 45歳時転職経験数

が、ここでもやはり両者の関係は確認できない。

3.4 初職

表8と図4には初職と45歳時までの転職経験数の関係が示されている。これらには、さきの分散分析では除かれていた農業も含められている。表と図から、初職と転職経験数の関係を述べることは難しい。あえていうならば、農業を初職とするものについての男女差を指摘できるぐらいだが、実数が少ないので、明確なことはやはりいえないだろう。

4 転職経験のもたらす意識

4.1 人生やりなおし感

これまで、45歳時に焦点を置いて、性別、世代、学歴、出身地、初職等、社会的属性と転職経験数の関係を検討してきた。そして、属性のいくつかは、経験する職業（従業先）の数に何らかの影響を与えていることが分かった。では、この転職数は当事者の意識に何らかの影響を与えるもの

なのだろうか。

LHC 調査 B 票には回答者の考えについてたずねるいくつかの質問があるが、ここでは「人生やりなおし感」と「職業経歴満足度」の2つに焦点を置いて検討することにしよう。以下では、第2世代と第3世代（1939～1958年生まれ）のデータを使って分析を進める⁵⁾。

「人生やりなおし感」とは次のような質問への回答から把握される意識である。「これまでの人生を振り返って、もう一度『やりなおしたい』と思う時期がありますか。つぎのなかから、とくにそう思う時期を1つだけ選んでください」。回答カテゴリーは、「10代前半」から「50代後半」までの10カテゴリーと、「60代」、「ない」の2カテゴリーの、計12カテゴリーとなっている。

表9は、この回答カテゴリーをいくつかまとめ、転職経験総数（調査時までに経験した従業先総数）との関係を示したものである⁶⁾。表をみてわかるのは、一般に転職数が多いものほど「やりなおしたくない」と答えるものの割合が小さいと

表 9 転職経験総数と人生やりなおし感

			転職経験総数			合計	
			0～1 回	2～4 回	5～9 回		
男性	やりなおしたい	10 代	26.5% (13)	36.2% (17)	66.7% (4)	33.3% (34)	
		20 代	28.6% (14)	14.9% (7)	16.7% (1)	21.6% (22)	
		30 代	0.0% (0)	4.3% (2)	0.0% (0)	2.0% (2)	
		40 代以降	12.2% (6)	6.4% (3)	0.0% (0)	8.8% (9)	
	やりなおしたくない		32.7% (16)	38.3% (18)	16.7% (1)	34.3% (35)	
	合計		100.0% (49)	100.0% (47)	100.0% (6)	100.0% (102)	
女性	やりなおしたい	10 代	33.3% (9)	34.4% (21)	41.7% (10)	35.7% (40)	
		20 代	33.3% (9)	23.0% (14)	29.2% (7)	26.8% (30)	
		30 代	7.4% (2)	13.1% (8)	12.5% (3)	11.6% (13)	
		40 代以降	0.0% (0)	4.9% (3)	0.0% (0)	2.7% (3)	
	やりなおしたくない		25.9% (7)	24.6% (15)	16.7% (4)	23.2% (26)	
	合計		100.0% (27)	100.0% (61)	100.0% (24)	100.0% (112)	
全体	やりなおしたい	10 代	28.9% (22)	35.2% (38)	46.7% (14)	34.6% (74)	
		20 代	30.3% (23)	19.4% (21)	26.7% (8)	24.3% (52)	
		30 代	2.6% (2)	9.3% (10)	10.0% (3)	7.0% (15)	
		40 代以降	7.9% (6)	5.6% (6)	0.0% (0)	5.6% (12)	
	やりなおしたくない		30.3% (23)	30.6% (33)	16.7% (5)	28.5% (61)	
	合計		100.0% (76)	100.0% (108)	100.0% (30)	100.0% (214)	

(注) 1939～1958 年生まれ（調査時に 45～64 歳）が対象。（ ）は実数。

いうことである。この傾向は、男性でも女性でも見て取れる。これとは別に、表からは、転職数の多いものほど、「やりなおすなら若い時代」と考えているようにも見える。データの総数が少ないので、明確なことはいえないが、ここで発見された転職数と「人生やりなおし感」の関係は興味深い。

4.2 職業経歴満足度

職業経歴満足度は次のような質問への回答に見られる意識である。「A 表を見て、これまでのあなたのお仕事の移り変わりを思い出してください。あなたは、ご自分の職歴について全体的にどの程度満足していますか（無職も職歴に含めます）」。回答カテゴリーは、「とても満足している」から「満足していない」までの 5 段階であ

る。

この回答カテゴリーに 5 点から 1 点まで与え、転職経験総数の 3 つの段階ごとに平均値を算出すると表 10 が得られる。表 10 からは、転職数が多いものほど職業経歴への満足度が小さいことが読み取れる。

ところで、人のこれまでの職業経歴への満足度は転職数だけで決まるものではもちろんなからう。そこには多様な要因が関係しているはずである。そのうちのいくつかの要因をとりあげて、職業経歴満足度との関係を明らかにした重回帰分析の結果が表 11 に示されている。

表 11 を見ると、年齢が高くなると職業経歴満足度が高くなることがわかる。また、現職も職業経歴満足度に関わっていることもわかる。現職が「管理」であることは（「専門」にくらべて）職業

経歴満足度を高める。「事務」「販売」「熟練」「半熟練」「非熟練」であることは、「専門」にくらべて）職業経歴満足度を低める。

年齢や現職が職業経歴満足度に影響を与えることは理にかなっている。人は年齢を経るにつれ、自己の過去について肯定的になるだろうし、現在

の職業状況がよければ過去の経歴も肯定的に見る可能性が高いからである。

ところで、モデルに年齢や現職を含めても、職業経歴満足度への転職数の影響がなくなることは注目していいだろう。職業生活の変転は何らかの形で職業経歴への満足度に影響する独自の要因と考えられるのである。それはどちらかという自己の職業経歴に対する負の評価と結びつきがちである。

5 おわりに

LHC 調査データの入力された 1 枚 1 枚のシートを見てみると、人生の紆余曲折を思わざるを得ない。そのような変化を代表するものが職歴の変化である。変化の多いシートは変化のあまりないシートよりも眺めていてずっと興味深い。そしてこの変化の背後にある社会の状態を大雑把につかむために今回の分析は試みられた。

分析によって分かったことは、性別、世代、学歴が転職数に影響すること、転職経験は自身の人生についての意識と関わっていることなど、比較

表 10 転職経験総数と職業経歴満足度

性別	転職経験総数	職業経歴満足度 (平均値)	度数	標準 偏差
男性	0～1 回	3.78	50	0.82
	2～4 回	3.77	48	0.88
	5～9 回	3.33	6	1.37
	合計	3.75	104	0.88
女性	0～1 回	3.81	26	0.85
	2～4 回	3.66	62	0.85
	5～9 回	2.88	24	1.03
	合計	3.53	112	0.95
全体	0～1 回	3.79	76	0.82
	2～4 回	3.71	110	0.86
	5～9 回	2.97	30	1.10
	合計	3.63	216	0.92

(注) 1939～1958 年生まれが対象。

表 11 職業経歴満足度の重回帰分析

	偏回帰係数	標準誤差	標準化偏 回帰係数	t	有意確率
性別 (男性 0)	-0.163	0.150	-0.089	-1.085	0.279
年齢	0.033	0.017	0.144	1.943	0.054
総転職数	-0.081	0.040	-0.161	-2.008	0.046
現職 (基準専門)					
管理	0.473	0.623	0.054	0.759	0.449
事務	-0.360	0.166	-0.186	-2.175	0.031
販売	-0.491	0.202	-0.204	-2.426	0.016
熟練	-0.606	0.267	-0.182	-2.269	0.024
半熟練	-0.843	0.287	-0.228	-2.942	0.004
非熟練	-0.738	0.335	-0.165	-2.207	0.029
農業	-0.626	0.458	-0.100	-1.365	0.174
定数	2.586	0.880		2.938	0.004
R ² 乗	0.170				
N	183				

(注) 1939～1958 年生まれが対象。

的常識的なことであった。シートには、数々の転職の後に自営へとつながる華やかなコースも時に見られるが、全体の趨勢としては、転職数の少ないもののほうが自身の職業経歴により満足していた。

こういった結果を見て、個性的なそれぞれのライフコースの背後に灰色の社会構造を見るような気もしないわけではない。しかしそう結論づけるのは早すぎるだろう。今回の分析は、転職を数だけからとらえるまったく基礎的なものである。結論は、その方向性や移動量などさまざまな点も考慮した考察の後にすべきことである。今後の作業としたい⁷⁾。

〔注〕

1) LHC 調査とは、横断的調査において回答者の過去の出来事を「人生史カレンダー」(Life History calendar)を用いて切れ目なく尋ねた調査のことで、回顧的データの質を高めるための方法として1980年代に考案され、主として人口学や家族研究のなかで実践されてきた調査方法を指す。1枚に広げた紙の上に、複数の生活領域における個人の経験が同時に記録され、調査者にも、回答者にも経歴の全体が一目で俯瞰できるように工夫されている点が大きな特徴といえる(近藤, 2005: 151)。今回のLHC調査は2005年のLHC調査のパイロット・スタディとして行われた。調査時期は2003年12月～2004年1月、調査員は、東北学院大学教養部生、大阪大学人間科学部生、関西大学社会学部生、島根大学法文学部生となっており、調査対象は、調査員の家族や親族、アルバイト先の友人・知人のなかから選ばれた646名である(近藤,

2005: 151-152)。調査についての詳細は、近藤(2005)を参照されたい。

- 2) たとえば、1950年代生まれという世代を構成すると、調査時においてまだ45歳になっていない1959年生まれは、45歳時までの転職について答えられず、分析から除かれてしまう。したがって、同一世代のできるだけ多くの者を各年齢時点での分析対象にするためには、25、35、45、といった分析年齢時点 considering して形式的に世代構成を必要がある。このように世代分類を形式的に行ったため、団塊の世代を分割せざるを得なかったのは残念である。今後、実質的な世代を考慮し分析をしていく工夫が必要になるだろう。
- 3) SPSS の Classic experimental approach の手法を用い、2要因の交互作用までテストした。
- 4) 旧制中学を卒業した回答者が、自ら旧制を新制に翻訳して高校卒業と答えることはよくある。それを調査員が旧制高校と認知したケースもあるのかもしれない。
- 5) 「40代からやりなおしたい」という回答の可能性を残すためには、分析対象のすべてが40代以上でなければならず、現職を用いて分析するためには60代前半以前である必要がある。そのために以下の分析ではさきの第2世代と第3世代(1939～1958年生まれ)のデータを用いることにする。
- 6) 1939～1958年生まれの者のうち転職経験総数が0のものは3人(全員女性)しかいないので、0～1回のカテゴリーはほぼ1回(1つの職業だけ経験)のカテゴリーと考えることができる。
- 7) 通常、LHC調査データを計量分析するに際しては、1枚1枚のシートを、分析しよいデータに再加工する必要が生じる。この再加工段階の労力を減らすアイデアや技術の展開によって、試行錯誤にもとづく分析がより容易になり、調査データの分析は大いに進むと思われる。

〔文献〕

小林久高, 2005「転職経験の基礎分析ー性別・世代・学歴・出身地・職業・意識」近藤博之編『ライフストーリーの計量社会学的研究』63-74
 近藤博之編, 2005『ライフストーリーの計量社会学的研究』(平成14年度～平成16年度科学研究費補助金[基盤研究B1]研究成果報告書, 研究代表者: 大阪大学大学院人間科学研究科教授 近藤博之)

付記

本稿は、小林久高, 2005「転職経験の基礎分析ー性別・世代・学歴・出身地・職業・意識」近藤博之編『ライフストーリーの計量社会学的研究』に加筆した論考である。