

若年時のコミュニケーション能力は 初期キャリアにおける地位に影響を及ぼすのか？

妹尾 麻美

本研究は、若年時のコミュニケーション能力が初期キャリアにおける地位に影響を及ぼすのかを検討する。近年、学術的に、コミュニケーション能力が地位達成や労働市場における成果と関連することが指摘されてきた。また、社会的にもコミュニケーション能力育成が求められている。そこで、若年者を対象に実施されたパネル調査「若者の教育とキャリア形成に関する調査」を用いて、二次分析を行った。その結果、非大卒層・大卒層ともに20歳から21歳のコミュニケーション能力が高いほど、初期キャリアの月収が高いことがわかった。ただし、非大卒層においてこの能力は個人年収に有意な影響を与えていない。部分的ではあるが、若年時のコミュニケーション能力が地位達成と関連することをこの研究は指摘した。

1. はじめに

本研究の目的は、若年時のコミュニケーション能力が初期キャリアにおける地位に影響を及ぼすのかを明らかにすることである。

近年、グローバルな知識経済のもとで、コミュニケーション能力育成の重要性が指摘されている。たとえば、日本経済団体連合会は、初等・中等教育に今後の社会で必要となる様々なリテラシーを求めている。その一つに「自らの意思や考えを正しく的確に表現し伝える力」が挙げられている（日本経済団体連合会，2018：42）。OECD Education 2030 プロジェクトにおいても社会的・情動的スキルといったコミュニケーション能力と呼べる能力の必要性が指摘されている（OECD, 2019）。

2000年代のはじめごろから、「ポスト近代型能力」と地位達成が結びつく可能性について指摘されてきた（本田，2005：31-33）。ポスト近代型能力とは意欲や創造性、柔軟な対人関係能力などの非標準的な能力を指す。本田（2005）は、これらの能力が企業社会によって評価され、労働力として動員・活用されること、家庭環境に依存するため階層の再生産に手を貸してしまうことの2点の問題提起を行った。

ここでは、前者の問題関心を引き継ぎ「コミュニケーション能力は初期キャリアにおける地位と関連するのか」を検討したい。「ポスト近代型能力が地位達成と関連している」という本田（2005）の命題は検討がなされ始めている。とりわけ、ポスト近代型能力に含まれるコミュニケーション能力と、就職選抜や雇用形態との関係が明らかにされてきた（塩谷，2014；吉岡，2018）。本研究は、コミュニケーション能力と初期キャリアにおける社会経済的地位との関係に着目し、本田（2005）の命題を検証する。初期キャリアとは一人前に仕事がこなせるようになり、経済的な自立を果たし家族を形成できるまでの期間を指すが、そのなかでも「職業キャリア」に焦点を当てて分析が行われている（小杉，2010：1）。若年時の能力は初職のみならず初期キャリアに大きく影響し、その後の社会経済的地位にも関連すると考えられる。職業能力の形成・発揮の様相をとらえることは初期キャリア研究の重要な柱である（小杉，2010：10）。そこで、本研究は、教育から職業へ移行する若年時¹のコミュニケーション能力が初期キャリアの社会経済的地位に影響を及ぼすのかを検討していく。

¹若年とは、高校・専門学校・大学卒業時期にあたる10代後半から20代前半とする。

2. コミュニケーション能力は初期キャリアにおける地位と関連するのか？

本節では、コミュニケーション能力やポスト近代型能力と地位達成との関連を明らかにしてきた研究を3つに分けて示す。第1に若年時のポスト近代型能力と社会経済的地位の達成との関係を明らかにした研究、第2に、ポスト近代型能力と労働市場における成果との関連を主張している経済学の研究群、第3に、若年時のコミュニケーション能力と初職の関係について示した研究である。これらを整理した上で、課題を導出する。

2.1 若年時のポスト近代型能力と社会経済的地位の達成との関係

本田(2005)は、基礎学力やそれを示す学歴を主とする近代型能力と対置し、ポスト近代型能力の存在を指摘した。この議論は、近代社会からポスト近代社会への移行という大きな社会変動を前提にしている。近代社会とは異なるポスト近代社会の特徴として、消費社会・情報社会を挙げることができる(見田, 1996)。ならびに、第2次産業から第3次産業へと産業構造が変化し、サービス化が進行する(本田, 2005:16)。消費化・情報化・サービス化したポスト近代社会において、旧来型のメリトクラシーすなわち近代型能力による地位達成のみならず、新たなメリトクラシーすなわちポスト近代型能力による地位達成が重視される(本田, 2005:17-20)。

近代社会は、学校教育によって人々を「平等」に教育し、それによって身につけた「業績」を基準に、適切な地位へ割り当てる「メリトクラシー」という理念を前提としてきた(Young, 1958=1982)。メリトクラシーとは、能力ある人々による統治と支配が確立する社会のことをいう(竹内, 1995:1)。学歴による能力支配のありようを検討した竹内(1995)は、大学受験や就職選抜に焦点を当てて、日本のメリトクラシーを論じた。

それに対し、「ハイパー・メリトクラシー」とは標準化され、テストで測ることのできる基礎学力、すなわち「近代型能力」による支配のみならず、非標準的な能力である「ポスト近代型能力」までもが地位達成に重要となる社会を指す(本田, 2005)。本田(2005)は、学校教育で身につけた学歴によって地位達成が可能であったこれまでの社会と対比し、ポスト近代社会において人間の全人格に及ぶ

さまざまな側面が地位達成に重要となるという。

ここでは「若年時のコミュニケーション能力が初期キャリアにおける地位に影響を及ぼすのか？」を明らかにする上で重要な、本田(2005)の分析を2つ示しておこう。1つ目は将来不安に関する分析である。本田(2005)は、2004年に実施された高校3年生への調査データを用いて対人能力が高いほど、学校適応の度合いも高く、進路不安が低いことを明らかにした。2つ目は、若年者のライフスキル(家事スキル、コンピュータスキル、コミュニケーションスキル、ネカティブ志向、ポジティブ志向、有能感)と社会的地位の関連についての分析である。15歳から30歳までの若年者を対象に実施した調査データを用いて、ライフスキルと社会的地位の関連を分析している。社会経済的地位に関する結果をみると(本田, 2005:202)、男性において、教育年数、年齢、コンピュータスキルは雇用形態(1民間企業ないし公共部門の正規の社員・職員/0それ以外)に対し統計的に有意に正の効果を持つ(5%水準)。有能感は雇用形態に対して有意に負の効果を持つ。女性の場合、教育年数、中3時成績、コンピュータスキルが雇用形態に対して、統計的に有意に正の効果を持つ。それに対し、家事スキルと有能感は、有意に負の効果を持つ。昨年の年収についても分析を行っている。男性において、年齢、家事スキル、ポジティブ志向が昨年の年収に対して統計的に有意に正の効果を持つ。女性において、教育年数、年齢、父親の理解、コンピュータスキルが統計的に有意に、昨年の年収に正の効果を持つ。それに対し、家事スキルは有意に負の効果を持つ。10%水準ではあるが、コミュニケーションスキルが昨年の年収に正の効果を持つ。これらの結果から、コミュニケーション能力が社会経済的地位と関連するとは主張し難い。

その後、塩谷(2014)が本田(2005)を参照し、対人コミュニケーション能力と雇用形態の関係について検証を行った。15歳から34歳の若年男性を対象にインターネット調査を実施し、分析したところ、対人コミュニケーション能力(KiSS-18)が高い男性ほど、統計的に有意に正規雇用である確率が高かった。塩谷(2014)は、対人コミュニケーション能力によって人々が選抜されていると考察する。若年層における、対人コミュニケーション能力と社会経済的地位の関連が部分的に明らかになったものの、対象者の年齢に幅があり、時間的

な因果を明らかにできていない点で限界がある。

2.2 ポスト近代型能力と労働市場における成果との関係

同時期、経済学者も 2.1 と類似する課題である、非認知能力と労働市場における成果との関連について追究してきた。経済学においては、近代型能力/ポスト近代型能力に対応する概念として、認知能力/非認知能力が用いられている。認知能力とは IQ や学力テストに代表される理解、判断、論理などの知的機能を、非認知能力とは認知能力以外の能力、具体的にはパーソナリティ特性を指す(李, 2014; 田中, 2017)。近代型能力/ポスト近代型能力と認知能力/非認知能力は異なる点があるものの、塩谷(2014:192)はポスト近代型能力を「非認知的な能力」と捉えており、これらも先行研究として参照する。

過去の非認知能力の測定が困難なことから、「スポーツ活動」経験に着目する研究が見られる。大竹・佐々木(2009:62)は、自動車メーカー X 社の従業員に対する調査データを用いてスポーツ活動と昇進の関連を分析した。高卒従業員の場合、スポーツ活動をしていた、またはしている従業員はそうでない従業員よりも昇進しやすい。加えて、団体スポーツに従事している、もしくはしていた従業員の方が個人スポーツに従事している(していた)従業員よりも昇進しやすいと解釈している。他方で、大卒従業員の場合、昇進との関連はみられない。大竹・佐々木(2009)は高卒従業員にスポーツ活動で得られた根性や忍耐力、協調性や統率力が活かせる仕事を割り当て、大卒従業員には学問的能力が重視されているといった学歴差を示唆する。

戸田・鶴・久米(2014)は、幼少期の家庭環境や非認知能力が学歴、初職の雇用形態、現職の雇用形態や賃金に与える影響を明らかにしている。全国の 20 歳以上 69 歳以下の男女個人を対象とした調査データを用いて、分析を行った。非認知能力について、高校時の無遅刻にて「勤勉性」を、幼少期の一人遊びや室内遊びの経験にて「外向性/内向性」を、中学生のころの所属部活動の種別、団体競技か否か、部長の役割にて「中学生時代の部活動経験」を測る項目を設け、分析に加えている。非認知能力に関する結果をみると、高校時の無遅刻は学歴(大卒ダミー)、初職の雇用形態(正社員ダミー)、現職の雇用形態(正社員

ダミー)の 3 つに正の有意な影響を与える。幼少期の室内遊びは学歴には正の有意な効果を持つが、現在の雇用形態には負の有意な効果を持つ。加えて、運動系部活動の熱心さ、生徒会参加経験が賃金に有意に正の効果を持つ。つまり、認知能力だけでなく非認知能力も労働市場における成果に影響を与える(戸田・鶴・久米, 2014)。

これらの研究から、コミュニケーション能力が労働市場における成果に影響を及ぼす可能性や、学歴による効果の差が示唆される。

2.3 コミュニケーション能力と初職の関係

若年時のコミュニケーション能力に着目する研究は、地位達成のなかでも初職の達成に着目してきた(小山, 2008; 吉岡, 2018)。大卒事務系総合職採用は、本田(2005)のいう「ハイパー・メリトクラシー化」が進展しており、最も採用基準がみえにくい領域の 1 つである(小山, 2008)。コミュニケーション能力の高低による就職機会の配分がいかに行われているのかという点に研究者は着目してきた。

大卒の就職選抜に焦点を当て、インターネット・パネル調査からコミュニケーション能力が就職企業の規模と関連するのかを検証した吉岡(2018)がある。吉岡(2018)は、コミュニケーション能力を統制しても学校歴仮説は頑強であり、大学選抜度と部活動熱心度を統制するとコミュニケーション能力は企業規模に有意な効果を持たないことを示す。

むろん、多くの者にとって学卒時の就職選抜は初職の達成であることから、先行研究の重要性は計り知れない。だが、90 年代以降、学卒後すぐに安定した地位へ移行できない若年者の存在が指摘されてきた(小杉, 2010; 乾・本田・中村編, 2017; 佐野, 2018)。学卒時点で安定的な地位を得られなかったとしても、数年後に安定的な地位に就く事例はある。それゆえ、学卒時点の就職選抜のみならず初期キャリアにも着目する必要がある。初期キャリアの終了とは離学から一定期間経った後の 20 代後半とされている(小杉, 2010:27-29)。コミュニケーション能力をも含めて学卒時点の選抜を検証することは初職達成のメカニズムを明らかにするうえで重要である一方、コミュニケーション能力と初職に就いた後の社会経済的地位との関連を示しているわけではない。メリトクラシー、ハイパー・メリトクラシーが「能力による

支配」だとするならば、コミュニケーション能力と初職に就いた後の地位達成とも何らかの形で関連しているはずである。この問題に対し、本研究は若年時のコミュニケーション能力と初期キャリアの社会経済的地位との関連を明らかにしていく。

2.4 問題点と課題

本研究は「若年時のコミュニケーション能力は初期キャリアにおける社会経済的地位と関連するののか」を明らかにしていきたい。具体的には、同一年齢の若年者を対象に実施されたパネル調査データを二次分析することで、これを検証する²。

この問題を考えるにあたり、「コミュニケーション能力」について検討を行っておく必要がある。コミュニケーション能力はソーシャル・スキルとの概念上の重複がみられ、文化的な適応も含むことがある(藤本・大坊, 2007:347-348)。塩谷(2014)も対人コミュニケーション能力をソーシャル・スキルと同義のものとして、分析を行っている。藤本・大坊(2007)はこれらのコミュニケーション能力を階層構造に整理しており、言語・非言語による直接的なコミュニケーションを円滑に行うために必要な能力を狭義のコミュニケーション・スキルとし、基本スキルと対人スキルに分けている。基本スキルは自己統制、表現力、解読力、対人スキルは自己主張、他者受容、関係調整のスキルであり、後者は対人関係が主眼に置かれたソーシャル・スキルと近接したものである。対人スキルは基本スキルよりもコミュニケーション行動に影響を及ぼす(藤本・大坊, 2007:359)。本研究はコミュニケーション能力をこの藤本・大坊(2007)が指摘する、狭義のコミュニケーション・スキルのなかの対人スキルと定義し、対人スキルと類する以下3項目を「コミュニケーション能力」の指標として用いる。

本研究で使用するのは、「自分の考えを人に説明する」「よく知らない人と自然に会話する」「まわりの人をまとめてひっばっていく」である。「自分の考えを人に説明する」は、藤本・大坊(2007)

の指摘する自己主張に論理性が含まれており、自己主張と同義とみなすことができる。加えて、「よく知らない人と自然に会話する」は他者受容と捉えることができる。さらに、「まわりの人をまとめてひっばっていく」は関係調整とみなせる。

ただし、藤本・大坊(2007)の尺度であるENDCODEモデルを使用できない点で本研究には限界がある。コミュニケーション能力の測定法については心理学分野で議論が行われており(藤本, 2013)、先述の吉岡(2018)も藤本・大坊(2007)を参考に大卒就職を念頭に置いたコミュニケーション能力について検討している。指標の適切性については今後も検証が必要である。だが、全国規模のランダム・サンプリングで実施される社会調査において、さらにはパネル調査であるという性質も踏まえると、多数の質問項目を設定することは有効回答数の確保からも限界がある。本研究はあくまで社会学的な命題の検証を目的としており、限界を踏まえつつ、若年者を対象とした社会調査から得られた3項目を指標として用いる。

これらの項目はコミュニケーション能力が必要となる職務遂行場面においても有効である。塩谷(2014)は新たに関係を形成する場面、協力関係を形成する場面、ストレスに耐え、感情を統制しながらコミュニケーションをする場面、人間関係を修復する場面、異文化に接する場面において、その能力が求められていると指摘する。本研究が用いる項目のうち、「自分の考えを説明する」「まわりの人をまとめてひっばっていく」についてはストレスに耐え、感情を統制しながらコミュニケーションをする場面や人間関係を修復する場面が必要だと考えられる。「よく知らない人と自然に会話する」は塩谷(2014)が指摘する新たに関係を形成する場面、協力関係を形成する場面、異文化に接する場面でも必要だといえる。

上記の検討より、コミュニケーション能力の測定に関する限界を把握しつつ、対人スキルとして代替可能、かつ、具体的な場面において有効と考えられるこの3項目を用いてコミュニケーション能力を捉える³。

²地位達成を個々人の能力に還元する分析に対し、責任の個人化を助長するものだという批判もありうる。この批判に対し、本田(2005:159-160)は能力と社会的地位の関係を明らかにすることが責任の個人化に直結するとは考えないと指摘し、「むしろ、そのような実態を明るみに出すことにより、構造の方を問いただすことは十分に可能であり、また必要だと考える」と述べている。本研究もこの指摘を引き継ぐ。

³本田(2005)は、ライフスキルのうちの1つであるコミュニケーションスキルを「自分の意見を人に説明する」「よく知らない人と自然に会話する」の2項目で測っている。塩谷(2017:99)は、本研究が用いる3項目に「おもしろいことを言って人を楽しませる」を加えて「コミュニケーション能力」とし、分析を行っている。

加えて、学歴によって労働市場が異なる点を考慮する必要がある。2.2 で論じたように、コミュニケーション能力の効果に関する学歴差も示唆される。2.3 で取り上げたように、大卒の就職選抜に焦点を当てた研究が展開されている一方で、非大卒層といったとき、就職選抜のありようは学歴それぞれに異なる。だが、非大卒層は早期に労働市場へ参入する経路だといえる。吉川（2018：103-105）は、専門学校を早期に労働市場へ参入する層だと指摘する。また、高等専門学校卒や短期大学卒は大卒に含むこともあるが、専門学校と同様の教育年数となるため、早期に離学し労働市場に参入する経路とみなせる。そこで、中学校、高校、短期大学、高等専門学校、専門学校の各学校卒を非大卒層、四年制大学卒と大学院卒を大卒層とし、分析を行う。

なお、本研究は社会経済的地位を測る指標として収入（月収・個人年収）を用いる。個人の所得は個々人の生活水準を大きく左右する基本的な財であり、地位達成の帰結でもある（鹿又，2001：33）。ハイパー・メリトクラシーの問題点として指摘されている労働力としての動員・活用を考える上で、地位達成の帰結であり労働市場における成果の1つともいえる収入を指標としていきたい⁴。

3. 用いるデータ

本研究の問いに答えるため、「若者の教育とキャリア形成に関する調査」（以下、YCSJ 調査）のデータを用い、二次分析を行う。この調査は、日本教育学会特別課題研究「変容する青年期に関する総合的研究」プロジェクトが中心となり、「若者の教育とキャリア形成に関する研究会」（代表：乾彰夫）によって実施されたものである。詳細は乾・本田・中村編（2017）を参照されたいが、以下手短かにその概要を記しておく。2007年4月1日現在で20歳である全国の男女を対象とし、毎年1回行い5年を追跡した調査である。この調査は、日本において学校から職業への移行を捉えることのできる数少ない全国規模のパネル調査となっている。抽出方法は住民基本台帳に基づく層化二段

無作為抽出法で行われた。調査方法は毎年10月から12月に、郵送配布・訪問回収で実施された（初回有効回収率は、沖縄を除く全国31.9%、沖縄43.4%）。なお、本調査は全国と沖縄を比較するという目的もあり、沖縄をオーバーサンプリングしている。第5回までの最終有効サンプル数は891ケース（第1回時点における沖縄を除く全国750ケース、第1回時点における沖縄141ケース）となっている。このため、沖縄のデータに重み付けを行う⁵。

この調査の特徴は、学校から職業へと移行していく若年時に焦点を当て、1年ごとにデータを収集していることにある。変化のある時期の雇用に関して、同一年齢の集団を対象に検討できるのが、この調査の大きな特徴である。それゆえ、「本調査データの価値は非常に大きい」（中村，2017：22）といえる。若年時の能力が初期キャリアの地位に影響を及ぼすのか、を検討することができる。これは、1時点での調査における「因果関係を必ずしも明確に読み取ることができない」（本田，2005：177-178）ことを乗り越えられる点で優れている。

このデータを用いる上での限界を述べておく。第1に学校歴を使用することができない点である。この点は二次分析による限界である。そのため、入学難易度を分析の考慮に入れることができない。しかし、この限界を踏まえてもなお、コミュニケーション能力と地位達成との関連を描き出すことに意味があると考えられる。第2に、コミュニケーション能力は自己評定であり、かつ使用できる項目には限りがある点が指摘できる。

従属変数を設定しよう。本研究は、「24歳から25歳になる年の月収（第5回調査、有職者のみ回答）」を初期キャリアにおける社会経済的地位として設定する。この変数が初期キャリアの地位

⁴ 社会経済的地位を測る上で職業的地位も重要であることから、非大卒層の雇用形態について注14にて言及を行う。大卒層においては、初職の雇用形態と24歳から25歳になる年の雇用形態は多くの場合一致する。それゆえ、初職の分析となってしまう点で分析上の限界がある。

⁵ 中村（2014：23）の整理に従い、当初沖縄でサンプリングされ、第5回まですべてに回答した141ケースに0.067949667のウェイトをかけて用いる。ただし、ウェイトをかけることで調査結果に歪みが生じるという限界がある。多くの研究者が用いているSPSS Statisticにおいては「データの重み付け」でウェイトをかける方法がある（大阪商業大学JGSS研究センター，2019：33）。だが、これはウェイトをかける前後で標準誤差に違いが生じるため、推測統計を行うには不精確なものとなる（David，2008）。本研究もSPSS Statisticにおいて「データの重み付け」を行ったが、この限界を踏まえてもなお、沖縄のデータを加えるべきとの判断からである。沖縄を除く分析結果は、注14、注17に記載した。

といえる理由を述べる。初期キャリアについて詳細を検討した小杉（2010：158）によると、15歳から44歳の正社員のうち非典型雇用から正社員へ移行した者の、移行年齢のピークは23歳だという。すなわち、20代前半に正社員へ移行した者が多い。ならびに、就業構造基本調査や国民生活基礎調査において、24歳から25歳とは年齢階級区分の分岐点になっている。平成23年国民生活基礎調査の有所得者1人当たり平均所得金額をみると20歳から24歳の稼働所得は164.4万円、25歳から29歳のそれは259.8万円となっており、20代前半から後半にかけて平均所得は上昇する（厚生労働省、2012）。これらの点から、キャリアが安定してくる24歳から25歳という時期を扱うことに意義がある。

加えて、社会経済的地位として月収を用いる理由を述べておく。就職や転職、雇用形態の変更により初期キャリアにおいて個人年収が不安定な可能性がある。上記のイベントが生じた場合、回答時点での労働条件とは異なるそれによって得られた収入が年収に含まれる。そのため、個人年収よりも、月収の方が社会経済的地位を測る上で適切である。また、大卒層は前年度に学生であったケースを含むことから、十分な分析が行えないことも月収を用いる理由である。佐野（2018：13）もこのデータを用いて、コミュニケーション能力に焦点を当てていないものの、月収を賃金とし、社会経済的地位の配分結果として分析を行っている。だが、月収には賞与が含まれない。これにより、雇用形態や企業規模による差が少なく見積もられる可能性がある。そのため、「前年の個人年収」も補足的に用いる。なお、管見の限り（若者の教育とキャリア形成に関する研究会、2009；2010；2011；2012；2014；乾・本田・中村編、2017；佐野、2018）、本研究と重なる問題関心はみられない。

次に独立変数について説明しよう。「コミュニケーション能力」は20歳から21歳になる年に行われた第1回調査の3設問を単純加算した⁶。信頼性係数は、非大卒層で $\alpha = 0.733$ 、大卒層 $\alpha = 0.717$ となっている。

統制変数として性別、本人学歴⁷、中3時成績、現在の居住地域を投入する。加えて、地位達成に大きな影響を及ぼす父学歴と母学歴を投入した⁸。

次に、職業に関する変数について説明しよう。まず、初職の雇用形態を投入する。初職の雇用形態を全員に尋ねた設問はない。いくつかの方法で同定できるが、第3回調査における質問項目を基準に筆者が同定した。第3回調査で、有職者かつ転職経験を持つ者、また、その他かつ職歴のある者に、初職の雇用形態を尋ねた設問がある。それに回答した者は、その回答を割り当てた。次に、第3回において転職経験のない者かつ、第1回に有職であった者はその雇用形態を、第2回に有職となった者はその雇用形態を、第3回に有職となった者はその雇用形態を割り当てた。第3回に学生であった者もしくは第3回にその他で職に就いたことのないと回答した者でかつ第4回調査で有職と回答した者はその雇用形態を、第3回第4回ともに有職者ではなく学生もしくはその他と回答した者で第5回から有職となった者はその雇用形態を、割り当てた。無回答や同定できなかったケースは欠損値とした。続けて、現職に関する変数について説明する。第5回調査にて有職者が回答を行う形式となっている現職雇用形態、現職職種、現職企業規模(内職除)を投入することにした。

なお、前年の個人年収を分析するさい、第4回調査で得られた居住地域を投入する。職業に関する変数についても、第4回調査時の雇用形態、企業規模、職種を投入する。ただし、後者2項目については注意が必要である。第4回調査において、有職者全員が企業規模と職種に回答を行う形式ではない。そのため、以下の手続きで筆者が同定した。第5回調査において、「1年前と同じ勤め先で、まったく同じ仕事をしている」者は、その企業規模と職種を割り当てた。次に、「1年前とは違う勤め先で仕事をしている」者は、第1回から第4回の回答から企業規模と職種を割り当てた。1年前とは同じ勤め先だが、雇用形態や仕事の内容が変わった者は、職種を第1回から第4回の回答から割り

⁶ 厳密に言えば、早生まれの者にとっては第1回調査が19歳から20歳になった年、第5回調査が23歳から24歳になった年に調査が実施されている。

⁷ 移行期における最終学歴は、時期を空けた上での入学など判断が難しい。YCSJ調査は、最終学歴の変数を作成している（中村、2014：20-22）。この変数を用いて本

→ 人学歴（大卒層／非大卒層）とした。

⁸ すでに、出身階層と本人の学歴、雇用形態、中3時成績の関連が明らかになっている。両親の学歴は本人の成績や学歴を介して雇用形態や職種に影響を及ぼす（横井、2017：150）。また、佐野（2018：14）は家庭的背景が学歴や学力に影響を与え、それが職業属性に影響を与えて、24歳から25歳時の月収を規定していくことを示している。

当て、企業規模は第5回調査の回答を用いた。無回答や同定できなかったケースは欠損値とした。

第5回調査において、学生や無職の者もいる。しかし、有職者のみに尋ねている変数（月収や雇用形態、企業規模、職種）を用いるため、第5回調査回答者全体の85.6%を占める有職者を分析対象とする。また、用いる設問に対する無回答は欠損値として処理した。月収を分析するために用いる変数に回答を行った非大卒249ケース、大卒220ケースを扱う^{9,10}。設問や記述統計量の詳細は表1に記載した¹¹。

以下、作業仮説を設定する。非大卒層は仮説1-1「20歳から21歳になる年のコミュニケーション能力が高いほど、24歳から25歳になる年の月収が有意に高い」仮説1-2「20歳から21歳になる年のコミュニケーション能力が高いほど、24歳になる年の個人収入が有意に高い」、大卒層は仮説2「20歳から21歳になる年のコミュニケーション能力が高いほど、24歳から25歳になる年の月収が有意に高い」を検証する。

4. 分析

4.1 変数間の関連

はじめに、コミュニケーション能力の3項目に関する相関をみておきたい。「自分の考えを人に説明する」と「よく知らない人と自然に会話する」との相関は非大卒層 $r=.439$ 、大卒層 $r=.432$ 、「自分の考えを人に説明する」と「まわりの人をまとめてひっばっていく」との相関は非大卒層 $r=.498$ 、大卒層 $r=.521$ 、「よく知らない人と自然に会話する」と「まわりの人をまとめてひっばっていく」との相関は非大卒層 $r=.506$ 、大卒層 $r=.444$ である（ピアソンの積率相関、両側検定、5%水準で有意）。

次に、本研究が焦点を当てる変数間の関連について確認をしておこう。

コミュニケーション能力と月収の相関は、非大卒層 $r=.201$ （ピアソンの積率相関、両側検定、5%水準で有意）、大卒層では5%水準で有意と

ならない。非大卒層における、コミュニケーション能力と個人年収の相関は $r=.137$ （ピアソンの積率相関、両側検定、5%水準で有意）であった。中3時成績とコミュニケーション能力の関連（本田2005、荻谷2017）がこれまでも指摘されているが、非大卒層は5%水準で有意にならず、大卒層で $r=.156$ （ピアソンの積率相関、両側検定、5%水準で有意）となっている。

性別によるコミュニケーション能力の差についてはt検定を行った。非大卒層において、コミュニケーション能力の平均には男女差があるとはいえない。大卒層においては、女子の方が高い（ $t=-2.000$ 、 $d.f.=218$ 、5%水準で有意）。

4.2 若年時のコミュニケーション能力とその後の地位達成

4.2.1 非大卒層に関する分析

表2は、非大卒層における24歳から25歳になる年の月収ならびに前年の個人年収（対数値、0を除く）^{12,13}を従属変数とした重回帰分析（強制投入）である。

コミュニケーション能力に加えて、性別、本人学歴、中3時成績、父学歴、母学歴、初職雇用形態、現職雇用形態、現職企業規模、現職職種、現在の居住地域を投入した。分析の結果、コミュニケーション能力は月収に対して5%水準で有意な正の効果を持っており、コミュニケーション能力が高いほど月収は高まる。加えて、現職雇用形態、事務に比して管理・専門・技術職であることが0.1%水準で正の有意な効果を持つ。現職企業規模が1%水準で正の効果を持ち、関東に比べて北海道、九州であることが1%水準で負の有意な効果を持つ。初職雇用形態が5%水準で正の有意な効果を、東北、中部、四国であることが5%水準で負の有意な効果を持つ¹⁴。

⁹非大卒層は沖縄を除く245ケース、沖縄4ケース、大卒層は沖縄を除く218ケース、沖縄2ケースにした形となる。

¹⁰前年の個人年収は249ケースから用いる変数の無回答を欠損値として処理したケースを対象とした。

¹¹大卒層の月収の最小値25をとるのは沖縄のケースであり、重み付けされている。

¹²前年の個人年収の重回帰分析は対数変換することで残差の正規性を満たす。月収は非大卒層、大卒層ともに残差は正規分布しており等分散性も満たすため、表1に記した値を用いる。

¹³コミュニケーション能力、性別、本人学歴、中3時成績、父学歴、母学歴、初職雇用形態、現職職種、居住地域を独立変数、現職雇用形態を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析（ $n=249$ ）を行うと、初職雇用形態（正社員ダミー）が0.1%水準で正の有意な関連、中3時成績とコミュニケーション能力が5%水準で正の有意な関連を持つ。このモデルにおいて、コミュニケーション能力が高ければ、正社員になりやすい。

¹⁴VIFは3未満である。沖縄を除いてもほぼ同様の結果となる。

表 1 用いる変数の詳細と記述統計量

変数	詳細	非大卒層				大卒層			
		平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
24歳から25歳になる年の月収 (第5回調査有職者のみ)	問3(14)あなたはふだん、仕事から1ヶ月にどのくらいの収入を得ていますか。あてはまる番号を1つ選んで○をつけてください。*税や保険料などを差し引く前の、また諸手当(住居手当・通勤手当・扶養手当など)を含めた金額についてお答えください。*複数の仕事をしている方は、それらの仕事すべて合わせた収入額をお答えください。 1 5万円未満 2 5万円以上10万円未満 3 10万円以上15万円未満 4 15万円以上20万円未満 5 20万円以上25万円未満 6 25万円以上30万円未満 7 30万円以上 →1=25、2=75、3=125、4=175、5=225、6=275、7=300	169.9562	55.68728	25	300	210.9194	47.23484	25	300
前年の個人年収 (第5回調査)	問35(1)あなた自身が昨年一年間に働いて得た収入はおおよそどれくらいですか。この中からあてはまる番号を1つ選んで○をつけてください。*税や保険料などを差し引く前の、またボーナスや諸手当(住居手当・通勤手当・扶養手当など)を含めた金額をお答えください。仕送りやお小遣いは含みません。 1なし 2 50万円未満 3 50-100万円未満 4 100-150万円未満 5 150-200万円未満 6 200-250万円未満 7 250-300万円未満 8 300-400万円未満 9 400-600万円未満 10 600-800万円未満 11 800万円以上 →1=0、2=25、3=75、4=125、5=175、6=225、7=275、8=350、 9=500、10=700、11=800 (n=242)	213.3173	107.34677	0	500	なし			
20歳から21歳になる年のコミュニケーション能力 (第1回調査)	問21あなたはふだんの仕事や日常生活の中で次のことがそれぞれどれくらいできますか。それぞれの項目についてあてはまる番号を1つ選んで○をつけてください。(1)自分の考えを人に説明する (2)よく知らない人と自然に会話する (3)まわりの人をまとめてひっぱっていく 1できる、2ある程度できる、3あまりできない、4できない →(1)~(3)まで、4できる、3ある程度できる、2あまりできない、1できないに置き換え、合計した。信頼性係数は非大卒 $\alpha=0.733$ 、大卒 $\alpha=0.717$	7.8792	2.06220	3	12	8.2913	1.91484	3	12
性別 (第1回調査)	1.男性、0.女性 非大卒層：男性39.4%女性60.6% 大卒層：男性51.8%女性48.2%	0.3939	0.48959	0	1	0.5180	0.50081	0	1
本人学歴 (最終学歴)	非大卒層：1.短大・専門学校・高専59.5%、0.中学・高校40.5% 大卒層：1.大学院10.9%、0.大学89.1%	0.5952	0.49185	0	1	0.1094	0.31287	0	1
中3時成績 (第1回調査)	問4(2)中学3年生の時、あなたの成績は学年の中でどれくらいでしたか。この中からあてはまる番号を1つ選んで○をつけてください。 1上の方、2やや上の方、3真ん中のあたり、4やや下の方、5下の方 →5上の方、4やや上の方、3真ん中のあたり、2やや下の方、1下の方 非大卒層：上の方4.9%、やや上の方22.5%、真ん中のあたり36.6%、 やや下の方22.2%、下の方13.8% 大卒層：上の方30.8%、やや上の方33.4%、真ん中のあたり27.4%、 やや下の方5.9%、下の方2.4%	2.8255	1.08164	1	5	3.8442	1.00672	1	5
父学歴 (第1回調査)	問9(9-2)あなたのご両親が最後に在学した学校は、次のどれにあたりますか。お父さん、お母さんそれぞれについて、あてはまる番号を1つ選んで○をつけてください。中退も卒業と同じ扱いでお答えください。 1中学校2高校3高等専門学校4専門学校5短期大学6四年制大学7大学院8その他ともない →1.四年制大学・大学院、0.その他	0.2359	0.42539	0	1	0.5586	0.49768	0	1
母学歴 (第1回調査)	1中学校2高校3高等専門学校4専門学校5短期大学6四年制大学7大学院8その他ともない →1.四年制大学・大学院、0.その他 非大卒層：父 大卒23.6% 母 大卒5.4% 大卒層：父 大卒55.9% 母 大卒22.4%	0.0538	0.22614	0	1	0.2237	0.41766	0	1
初職雇用形態 (筆者同定)	1正社員・正職員(常時雇用されている一般従業者)、2臨時雇用・パート・アルバイト、3登録型の派遣社員・日雇型の派遣社員、4常用雇用型の派遣社員、5契約社員、嘱託、6自営業主、自由業者、7家族従業者、8経営者、役員、9内職 非大卒層：1.正社員・正職員69.2% 0.その他30.8% 大卒層：1.正社員・正職員86.5% 0.その他13.5%	0.6920	0.46260	0	1	0.8651	0.34242	0	1
現職雇用形態 (第5回調査、有職者のみ)	1正社員・正職員(常時雇用されている一般従業者)、2臨時雇用・パート・アルバイト、3登録型の派遣社員・日雇型の派遣社員、4常用雇用型の派遣社員、5契約社員、嘱託、6自営業主、自由業者、7家族従業者、8経営者、役員、9内職 非大卒層：1.正社員・正職員67.3% 0.その他32.7% 大卒層：1.正社員・正職員86.1% 0.その他13.9%	0.6733	0.46996	0	1	0.8608	0.34690	0	1
現職企業規模 (第5回調査、有職者(内職除)のみ)	1 9人以下 2 10~29人 3 30~99人 4 100~299人 5 300~499人 6 500~999人 7 1000人以上 8 官公庁 7・8を大企業・官公庁、1から6をその他 非大卒層：1.大企業・官公庁15.8%、0.その他84.2% 大卒層：1.大企業・官公庁46.2%、0.その他53.8%	0.1585	0.36593	0	1	0.4622	0.49971	0	1
現職職種 (第5回調査、有職者のみ)	1管理的職業、2専門的職業、3技術的職業、4事務的職業、5販売的職業、6サービスの職業、7技能的職業、8保安的職業、9生産工程・運輸従事者、10自営の農林漁業、11自営の商工サービス業、12以上のどれにもあてはまらない 非大卒層：管理・専門・技術31.1%、販売・サービス30.2%、その他20.1%、事務18.6% 大卒層：管理・専門・技術41.2%、販売・サービス22.2%、その他5%、事務31.6%								
現在の居住地域 (第5回調査)	非大卒層：北海道6.0%東北10%関東21.7%甲信越4%中部18.5%近畿15.7%中国4.4%四国5.2%九州12.8%沖縄1.6% 大卒層：北海道2.3%東北4.5%関東47.4%甲信越1.8%中部9.6%近畿20.5%中国4.1%四国2.3%九州6.4%沖縄1.2%								
前年雇用形態 (第4回調査)	1正社員・正職員(常時雇用されている一般従業者)、2臨時雇用・パート・アルバイト、3登録型の派遣社員・日雇型の派遣社員、4常用雇用型の派遣社員、5契約社員、嘱託、6自営業主、自由業者、7家族従業者、8経営者、役員、9内職 非大卒層：1.正社員・正職員72.0% 0.その他28.0% (n=229)	0.7277	0.44619	0	1	なし			
前年企業規模 (筆者同定)	非大卒層：1.大企業・官公庁15.5%、0.その他84.5% (n=242)					なし			
前年職種 (筆者同定)	1管理的職業、2専門的職業、3技術的職業、4事務的職業、5販売的職業、6サービスの職業、7技能的職業、8保安的職業、9生産工程・運輸従事者、10自営の農林漁業、11自営の商工サービス業、12以上のどれにもあてはまらない 非大卒層：管理・専門・技術32.0%、販売・サービス31.8%、その他18.7%、事務17.4% (n=246)					なし			
前年の居住地域 (第4回調査)	非大卒層：北海道6.0%東北9.6%関東21.7%甲信越4.4%中部18.9%近畿15.3%中国4.4%四国5.2%九州12.8%沖縄1.6% (n=249)					なし			

表2 非大卒層における24歳から25歳になる年の月収・前年の個人年収を従属変数とした重回帰分析

	月収		前年の個人年収(対数値、0を除く)	
	B	β	B	β
定数	103.291***		4.637***	
性別	12.410	0.109	0.089	0.086
本人学歴	-9.097	-0.080	-0.154*	-0.149
中3時成績	1.409	0.027	0.084**	0.181
父学歴	-3.122	-0.024	-0.171*	-0.142
母学歴	13.649	0.055	0.180	0.077
初職雇用形態	16.720*	0.139	0.276***	0.238
現職雇用形態	32.503***	0.274	0.316***	0.278
現職企業規模	25.750**	0.169	0.191*	0.139
管理・専門・技術	32.237***	0.269	0.189*	0.178
販売・サービス	-1.672	-0.014	-0.07	-0.064
その他	16.476	0.119	-0.04	-0.03
(ref.)事務			(ref.)事務	
北海道	-39.015**	-0.167	-0.092	-0.045
東北	-24.812*	-0.134	-0.253*	-0.147
甲信越	-30.739	-0.109	-0.194	-0.081
中部	-18.921*	-0.132	-0.048	-0.038
近畿	-0.111	-0.001	0.103	0.074
中国	-12.013	-0.044	-0.359*	-0.143
四国	-28.891*	-0.116	-0.048	-0.022
九州	-31.498**	-0.190	-0.061	-0.039
沖縄	-31.381	-0.072	-0.140	-0.035
(ref.)関東			(ref.)関東	
コミュニケーション能力	3.683*	0.136	0.011	0.044
調整済みR ²	.364***		.377***	
N	249		212	

注) *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

注) *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

非大卒層の場合、20歳から21歳とは入職してすぐの頃もしくは将来の職を想定した教育を終えようとする頃である。そのため、彼らの多くは上司や接客相手などとのコミュニケーションを想定してこの項目に回答したと考えられる。高卒従業員にとって根性、忍耐力や協調性や統率力と体力が昇進に影響しているという示唆（大竹・佐々木2009）を踏まえるならば、（高卒後数年間の経験が反映された）協調性や統率力が月収の高さにつながるといえよう¹⁵。言い換えれば、コミュニケーション能力が高くない場合、職場で評価されず月収の上昇に結びつかない可能性や転職、雇用形態の変更により月収の上昇に結びつかない可能性がある。

次に、前年の個人年収について確認したい。独立変数にコミュニケーション能力、性別、本人学歴、中3時成績、父学歴、母学歴、初職雇用形態に加えて、雇用形態、企業規模、職種、居住地域

を投入した。分析結果から、コミュニケーション能力は、前年の個人年収に影響を与えない。初職雇用形態と前年雇用形態が0.1%水準で正の有意な効果を持つ。中3時成績が1%水準で正の有意な効果を持つ。前年企業規模、事務と比べて管理・専門・技術職であることが5%水準で正の有意な効果を持つ。本人学歴、父学歴、関東に比べて東北、中国であることが5%水準で負の有意な効果を持つ¹⁶。

上記より、仮説1-1は成立し、仮説1-2は成立しない。20歳から21歳になる年のコミュニケーション能力は24歳から25歳になる年の月収に有意な正の効果ももの、その前年の個人年収に対する効果を持つとはいえない。職場要因や地域要因が賞与を含む個人年収に関連することがわかる。

¹⁵ 非大卒層において、コミュニケーション能力の設問(1)、(2)、(3)と月収との相関をみると(1)との有意な相関はなく、(2)(3)との相関がそれぞれ $r=.210^{**}$ 、 $r=.184^{**}$ となっている。「よく知らない人と自然に会話する」「まわりの人をまとめてひっぱっていく」ことが求められている可能性がある。

¹⁶ 本人学歴ならびに父学歴が有意な負の効果を持つのは、個人年収を対数変換したことにより、低収入の差を大きく見積もったことによると考えられる。個人年収は右に裾を引く分布になるため分析上の観点から対数値を用いたが、若年者に焦点を当てた場合、高収入に限度がある。そのため、より適切な推定方法について、引き続き検討する必要がある。

4.2.2 大卒層に関する分析

表3は、大卒層における24歳から25歳になる年の月収を従属変数とした重回帰分析（強制投入）の結果である。コミュニケーション能力に加えて、性別、本人学歴、中3時成績、父学歴、母学歴、初職雇用形態、現職雇用形態、現職企業規模、現職職種、現在の居住地域を投入した。まず、コミュニケーション能力が月収に対して5%水準で正の有意な効果を持つ。すなわち、コミュニケーション能力が高いほど、月収は高い。加えて、現職雇用形態が月収に1%水準で正の有意な効果を持つ。次に、中3時成績、初職雇用形態、事務に比べて管理・専門・技術であることが5%水準で月収に正の有意な効果を、関東に比べて東北、中部であることが5%水準で負の有意な効果がある^{17, 18}。よって、仮説2は成立する。

表3 大卒層における24歳から25歳になる年の月収を従属変数とした重回帰分析

	月収	
	B	β
定数	94.610***	
性別	10.602	0.112
本人学歴	0.457	0.003
中3時成績	7.440*	0.159
父学歴	6.036	0.064
母学歴	9.676	0.086
初職雇用形態	25.336*	0.184
現職雇用形態	33.591**	0.247
現職企業規模	0.107	0.001
管理・専門・技術	14.645*	0.153
販売・サービス	-1.269	-0.011
その他	-4.122	-0.019
(ref.)事務		
北海道	-14.540	-0.046
東北	-30.089*	-0.133
甲信越	14.299	0.041
中部	-20.090*	-0.126
近畿	-14.506	-0.124
中国	-3.417	-0.014
四国	-27.474	-0.087
九州	-23.380	-0.121
沖縄	-5.003	-0.012
(ref.)関東		
コミュニケーション能力	3.479*	0.141
調整済みR ²	.286***	
N	220	

注) *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

¹⁷ VIFは2未満である。沖縄を除いても、近畿、九州が5%水準で負の有意な関連を持つ以外はほぼ同様の結果となる。
¹⁸ 第5回調査は東日本大震災が起きた2011年に実施されており、東北地方についてはこの点を考慮する必要がある。東日本大震災と月収の関連について、本田（2017）が詳細を分析している。

大学に通う20歳から21歳の若年者にとって、ゼミなどでの論理的なやりとりがコミュニケーションとして想定されるだろう。近代型能力をも必要としつつ、学術の場で意見を交わし身につけた論理的な能力は、入職後も職務を円滑に遂行することにつながる¹⁹。

5. 結論

本研究は、同一年齢を母集団としたパネル調査データの分析から、非大卒層、大卒層ともに20歳から21歳になる年のコミュニケーション能力が24歳から25歳になる年の月収を高めることを示した。だが、非大卒層においてコミュニケーション能力は24歳になる年の個人年収に影響を及ぼすとはいえない。それゆえ、若年時のコミュニケーション能力は初期キャリアの社会経済的地位に対して部分的に影響を与えると結論づける。

本研究の意義は、若年時のコミュニケーション能力が、その後の初期キャリアへ影響を及ぼすことを示した点にある。非大卒層においては、協調性や統率力が職場にて評価されている可能性、大卒層においては論理的な能力が職場で評価されている可能性を示唆した。これらは、大竹・佐々木（2009）の研究や経済界が若年者にコミュニケーション能力を希求していることとも整合的である。ただし、非大卒層・大卒層ともに他の変数も月収に影響を与えていること、非大卒層においてコミュニケーション能力は24歳になる年の個人年収に影響があるとはいえないことを踏まえると、この能力の影響はあくまで限定的なものである。

とはいえ、コミュニケーション能力が社会経済的地位の配分に関連することを否定できないならば、教育や労働の現場でコミュニケーション能力を育成することを考える必要もあろう。教育現場において主体的・対話的な学びなどのコミュニケーションに関する能力の育成が強調されているものの（文部科学省初等中等教育局教育課程課, 2021）、初期キャリアに焦点を当てた本研究の結果からは、労働現場においてこれらの能力を高め

¹⁹ 大卒層において、コミュニケーション能力の設問（1）、（2）、（3）と月収との相関をみると、（2）（3）との有意な相関はなく（1）との相関が $r=.174^{**}$ となっている。「自分の考えを人に説明する」能力が求められている可能性がある。

る訓練機会の必要性が指摘できる。労働現場は、コミュニケーション能力を個人に還元し、それに依拠するのみならず、能力を育成する場について考えていく必要がある。

以下、本研究の限界と今後の課題を示す。第1に、初期キャリアの過程、転職や雇用形態の移行については十分に検討できていないことから、コミュニケーション能力が月収に影響を及ぼすメカニズムまでは検証することができていない。この時期に複雑な移行を辿る者もいる。月収や個人年収に影響を及ぼすと考えられる変数は統制したものの、第3の変数が介在した結果である可能性も考えられる。コミュニケーション能力が月収に影響を及ぼすメカニズムについてより詳細を明らかにする必要がある。

とりわけ、社会経済的地位に影響を与える学校歴を変数として投入することができなかつた。大卒層においては論理的な能力が月収に影響を与えており、学校歴を統制すると有意な効果がなくなる可能性がある。ただし、本研究の結果を踏まえれば、たとえ学校歴を投入するとコミュニケーション能力が社会経済的地位に対して有意な効果をもたなくなるとしても、学校歴が単なるラベルとしてのみ用いられているという主張はできず、学校歴がコミュニケーション能力の指標としての機能も有するということになる。この点について、コミュニケーション能力の効果が、大学選抜度と部活動熱心度を統制すると、企業規模に有意な効果を持たないことを明らかにした吉岡(2018:14-15)も同様の指摘を行っている。学校歴とコミュニケーション能力の関係を踏まえた、より詳細なメカニズムの検討が待たれる。

第2に、本文中で述べたように、コミュニケーション能力はあくまで3項目での測定であり、かつ自己評定だという点は本研究の限界である。今後、コミュニケーション能力の測定方法についても検討する必要がある。

第3に、若年時の社会経済的地位の測定方法にも課題がある。コミュニケーション能力が個人年収に効果を持つとはいえないことについて、十分な解釈を加えることができなかった。雇用形態、月収、個人年収など、変化の大きい初期キャリアの社会経済的地位の測定方法について引き続き考えていく必要がある。

付記

〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから〔「若者の教育とキャリア形成に関する調査、2007-2011」(若者の教育とキャリア形成に関する研究会 代表 乾 彰夫)〕の個票データの提供を受けました。また、分析にあたり高松里江先生(立命館大学総合心理学部)より有益なコメントをいただきました。記してお礼申し上げます。

参考文献

- David R. Johnson. (2008). Using Weights in the Analysis of Survey Data. (2020年2月28日閲覧) <http://www.nyu.edu/classes/jackson/design.of.social.research/Readings/Johnson%20-%20Introduction%20to%20survey%20weights%20%28PRI%20version%29.pdf>
- 藤本学・大坊郁夫(2007). コミュニケーション・スキルに関する諸因子の階層構造への統合の試み. 『パーソナリティ研究』15(3), 347-361.
- 藤本学(2013). コミュニケーション・スキルの実践的研究に向けたENDCOREモデルの実証的・概念的検討. 『パーソナリティ研究』22(2), 156-167.
- 本田由紀(2005). 『多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メリトクラシー化のなかで』, NTT出版.
- 本田由紀(2017). 危機のなかの移行. 乾彰夫・本田由紀・中村高康編. 『危機のなかの若者たち—教育とキャリアに関する5年間の追跡調査』, 東京大学出版会, 391-410.
- 乾彰夫・本田由紀・中村高康編(2017). 『危機のなかの若者たち—教育とキャリアに関する5年間の追跡調査』, 東京大学出版会.
- 荻谷剛彦(2017). 教育拡大と学歴の効用の変容—日本型学歴インフレの進行. 石田浩編. 『教育とキャリア』, 勁草書房, 90-112.
- 鹿又伸夫(2011). 『機会と結果の不平等—世代間移動と所得・資産格差』, ミネルヴァ書房.
- 吉川徹(2018). 『日本の学歴一切り離される非大卒若者たち』, 光文社.
- 小杉礼子(2010). 『若者と初期キャリア—「非典型」からの出発のために』, 勁草書房.
- 厚生労働省(2012). 国民生活基礎調査平成23年.
- 小山治(2008). なぜ新規大卒者の採用基準はみえにくくなるのか—事務系総合職の面接に着目して. 『年報社会学論集』第21号, 143-154.
- 李嬋娟(2014). 非認知能力が労働市場の成果に与える影響について. 『日本労働研究雑誌』No.650, 30-43.

- 見田宗介 (1996). 『現代社会の理論—情報化・消費化社会の現在と未来』. 岩波書店.
- 文部科学省初等中等教育局教育課程課 (2021). 学習指導要領の趣旨の実現に向けた 個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実に関する 参考資料. (2021年7月6日閲覧) https://www.mext.go.jp/content/210330-mxt_kyoiku01-000013731_09.pdf
- 中村高康 (2014). 『若者の教育とキャリア形成に関する調査』の概要. 若者の教育とキャリア形成に関する研究会. 『「若者の教育とキャリア形成に関する調査」最終調査結果報告書』. 8-25.
- 中村高康 (2017). 若者の「移行」をいかにしてとらえるか 乾彰夫・本田由紀・中村高康編. 『危機のなかの若者たち—教育とキャリアに関する5年間の追跡調査』. 東京大学出版会. 3-24.
- 日本経済団体連合会 (2018). Society 5.0—ともに創造する未来—. (2020年7月26日閲覧) https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/095_honbun.pdf
- OECD (2019). Skills for 2030 : OECD FUTURE OF EDUCATION AND SKILLS 2030 Conceptual learning framework. (2020年7月27日閲覧) http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf
- 大阪商業大学 JGSS 研究センター (2019). 日本版 General Social Surveys 基礎集計表・コードブック JGSS-2017G.
- 大竹文雄・佐々木勝 (2009). スポーツ活動と昇進. 『日本労働研究雑誌』 No.587. 62-89.
- 佐野正彦 (2018). 若者の雇用と格差. 『生活経済政策』 254. 9-15.
- 塩谷芳也 (2014). 若年男性の雇用形態とソーシャルスキル. 『理論と方法』 Vol.29No.1. 191-206.
- 竹内洋 (1995). 『日本のメリトクラシー—構造と心性』. 東京大学出版会.
- 田中隆一 (2017). 能力とは 経済学の観点から. 『日本労働研究雑誌』 No.681. 40-42.
- 戸田淳仁・鶴光太郎・久米功一 (2014). 幼少期の家庭環境, 非認知能力が学歴, 雇用形態, 賃金に与える影響. 『RIETI Discussion Paper Series』. 14-J-019.
- 横井敏郎 (2017). 若者の移行への出身階層の影響. 乾彰夫・本田由紀・中村高康編. 『危機のなかの若者たち—教育とキャリアに関する5年間の追跡調査』. 東京大学出版会. 131-152.
- 吉岡洋介 (2018). 大卒就職機会における学校歴仮説とコミュニケーション能力—インターネット・パネル調査による計量分析の試み. 『ソシオロジ』 第62巻3号. 3-20.
- Young, M. (1952). The Rise of the Meritocracy. London: Thames & Hudson. (= 窪田鎮夫・山元卯一郎訳 (1982). 『メリトクラシー』. 至誠堂.)
- 若者の教育とキャリア形成に関する研究会 (2009). 『「若者の教育とキャリア形成に関する調査」2007年第1回調査結果報告書』.
- 若者の教育とキャリア形成に関する研究会 (2010). 『「若者の教育とキャリア形成に関する調査」2008年第2回結果報告書』.
- 若者の教育とキャリア形成に関する研究会 (2011). 『「若者の教育とキャリア形成に関する調査」2009年第3回結果報告書』.
- 若者の教育とキャリア形成に関する研究会 (2012). 『「若者の教育とキャリア形成に関する調査」2010年第4回結果報告書』.
- 若者の教育とキャリア形成に関する研究会 (2014). 『「若者の教育とキャリア形成に関する調査」最終調査結果報告書』.