

5) 職業移動の特徴

次に、前職から現職へ職種、雇用形態や職場がどのように変化したかを検討する。男性の78%、女性の55%が、前職がその人の最長職（最も長くしていた仕事）でもあった。

(1) 職種の変化

前職から現職へ職種がどのように変化したかを示したのが表4M・Fである。職種は、専門・管理・事務職（ホワイトカラー1）、販売職（ホワイトカラー2）、技能職、生産工程の労働者などのブルーカラー（熟練・半熟練・非熟練職：ブルーカラー1）、農林業（ブルーカラー2）とする4カテゴリに分けた。自営の場合にも職種にしたがってこのカテゴリに含めた。

男性では、前職がホワイト1、ブルー1だった人のそれぞれ約7割は前職と同じホワイト1またはブルー1の職についていたが、販売職だったホワイト2の人は、ホワイト1、ホワイト2、ブルー1に3割前後ずつ移動しており、異なる傾向を示していた（表4M）。さらにホワイト1についてより詳細に見ると、前職が専門職だった36名中19名（52.8%）が専門職へ、管理職だった173名中80名（46.2%）が管理職へ、事務職だった71名中34名（47.9%）が事務職へと、半数前後が前職と同じ職種へ移動していた。

表4M 前職職種と現職職種のクロス表（男性）

		現職職種				合計	
		ホワイト1	ホワイト2	ブルー1	ブルー2		
前職職種	ホワイト1	度数	195	32	42	10	279
	(専門/	行%	69.9	11.5	15.1	3.6	100.0
	管理/	列%	74.7	47.8	16.0	31.3	44.8
	事務)	総和の%	31.3	5.1	6.7	1.6	44.8
	ホワイト2	度数	12	19	18	2	51
	(販売)	行%	23.5	37.3	35.3	3.9	100.0
		列%	4.6	28.4	6.8	6.3	8.2
		総和の%	1.9	3.0	2.9	0.3	8.2
	ブルー1	度数	52	14	197	18	281
	(熟練/	行%	18.5	5.0	70.1	6.4	100.0
	半熟練/	列%	19.9	20.9	74.9	56.3	45.1
	非熟練)	総和の%	8.3	2.2	31.6	2.9	45.1
	ブルー2	度数	2	2	6	2	12
	(農林業)	行%	16.7	16.7	50.0	16.7	100.0
		列%	0.8	3.0	2.3	6.3	1.9
		総和の%	0.3	0.3	1.0	0.3	1.9
合計	度数	261	67	263	32	623	
	行%	41.9	10.8	42.2	5.1	100.0	
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	総和の%	41.9	10.8	42.2	5.1	100.0	

女性の場合、ブルー1は男性と同様7割程度がブルー1に移動していたが、ホワイト1→ホワイト1の移動は59.0%であり、ホワイト1→ブルー1の移動が27.9%、ホワイト2→ブルー1が47.5%と、男性に比べるとホワイトカラーだった人の職種カテゴリを越えた移動が目立った(表4F)。

表4F 前職職種と現職職種のクロス表(女性)

前職職種		現職職種				合計
		ホワイト1	ホワイト2	ブルー1	ブルー2	
ホワイト1 (専門/ 管理/ 事務)	度数	36	6	17	2	61
	行%	59.0	9.8	27.9	3.3	100.0
	列%	72.0	16.2	14.7	16.7	28.4
	総和の%	16.7	2.8	7.9	0.9	28.4
ホワイト2 (販売)	度数	4	16	19	1	40
	行%	10.0	40.0	47.5	2.5	100.0
	列%	8.0	43.2	16.4	8.3	18.6
	総和の%	1.9	7.4	8.8	0.5	18.6
ブルー1 (熟練/ 半熟練/ 非熟練)	度数	10	14	76	8	108
	行%	9.3	13.0	70.4	7.4	100.0
	列%	20.0	37.8	65.5	66.7	50.2
	総和の%	4.7	6.5	35.3	3.7	50.2
ブルー2 (農林業)	度数	0	1	4	1	6
	行%	0.0	16.7	66.7	16.7	100.0
	列%	0.0	2.7	3.4	8.3	2.8
	総和の%	0.0	0.5	1.9	0.5	2.8
合計	度数	50	37	116	12	215
	行%	23.3	17.2	54.0	5.6	100.0
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	総和の%	23.3	17.2	54.0	5.6	100.0

(2) 雇用形態の変化

男性については、前職がパート・アルバイトや嘱託だった人はきわめて少数のため、正規職員(従業員)として雇用されていた人や、自営業の人がどのように移動したかを見ていきたい(表5M)。なお、事業所の経営者や、経営者である家族の下で働く場合、従業員10名を超える事業所の場合には「自営業主」「家族従業」ではなく「正規職員・従業員」または「パート・アルバイト」のいずれかを選択させている。

表5Mより、前職が正規職員だった男性の約半数は今の職場でも正規職員として勤めているが、約3分の1は、嘱託やパート・アルバイトなどの非正規職員へと移動した。また、雇用者(正規、パート・アルバイト、嘱託・派遣)567名の14.5%にあたる82名は自営に移動していた。自営業の場合には自営へ移動した人は2割に過ぎず、正規職員5割、パ

ート・アルバイト・嘱託が3割と、むしろ雇用者への移動が多かった。これは、前職が自営業だった人の離職理由の42.4%が「倒産・廃業」と、正規職員の場合の8.4%（「解雇・人員整理」による離職を含めると14.9%）に比べて著しく高く、自営業を続ける困難さが背景にあったことがうかがえる。なお、男性の正規職員の離職理由は「定年」が41.5%でトップであった。

女性の場合（表5F）、前職がパート・アルバイトだった人は44%で、正規職員だった人の42.7%とほぼ同率であった。全体としてみた場合、女性の中で最も多い移動のパターンはパート・アルバイト→パート・アルバイトの移動であり、全移動の34.9%（表5Fの総和%参照）はこれに該当する（男性の場合全移動の42.2%が正規職員→正規職員の移動：表5M）。前職が正規職員だった場合にも、その半数はパート・アルバイトへと移動しており、正規→正規の31.2%より多い点においても男性とは異なっていた。

表5M 前職雇用形態と現職雇用形態のクロス表（男性）

			現職雇用形態					合計
			正規職員	パート・アルバイト	嘱託・派遣	自営	内職・その他	
前職雇用形態	正規職員	度数	266	87	107	79	6	545
		行%	48.8	16.0	19.6	14.5	1.1	100.0
		列%	88.7	81.3	90.7	84.0	75.0	86.9
		総和の%	42.2	13.9	17.1	12.6	1.0	86.9
	パート・アルバイト	度数	2	7	0	2	0	11
		行%	18.2	63.6	0.0	18.2	0.0	100.0
		列%	0.7	6.5	0.0	2.1	0.0	1.8
		総和の%	0.3	1.1	0.0	0.3	0.0	1.8
	嘱託・派遣	度数	3	3	4	1	0	11
		行%	27.3	27.3	36.4	9.1	0.0	100.0
		列%	1.0	2.8	3.4	1.1	0.0	1.8
		総和の%	0.5	0.5	0.6	0.2	0.0	1.8
	自営	度数	29	10	7	12	1	59
		行%	49.2	16.9	11.9	20.3	1.7	100.0
		列%	9.7	9.3	5.9	12.8	12.5	9.4
		総和の%	4.6	1.6	1.1	1.9	0.2	9.4
	その他	度数	0	0	0	0	1	1
		行%	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
		列%	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.2
		総和の%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2
合計	度数	300	107	118	94	8	627	
	行%	47.8	17.1	18.8	15.0	1.3	100.0	
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	総和の%	47.8	17.1	18.8	15.0	1.3	100.0	

表5F 前職雇用形態と現職雇用形態のクロス表（女性）

		現職雇用形態					合計	
		正規 職員	パート ・アルバ イト	嘱託 ・派遣	自営	内職・ その他		
前職雇用 形態	正規職員	度数	29	47	7	7	3	93
		行%	31.2	50.5	7.5	7.5	3.2	100.0
		列%	69.0	35.3	53.8	29.2	50.0	42.7
		総和の%	13.3	21.6	3.2	3.2	1.4	42.7
	パート・ アルバイト	度数	7	76	4	8	1	96
		行%	7.3	79.2	4.2	8.3	1.0	100.0
		列%	16.7	57.1	30.8	33.3	16.7	44.0
		総和の%	3.2	34.9	1.8	3.7	0.5	44.0
	嘱託・派遣	度数	0	0	0	4	0	4
		行%	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
		列%	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	1.8
		総和の%	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	1.8
	自営	度数	6	9	2	5	0	22
		行%	27.3	40.9	9.1	22.7	0.0	100.0
		列%	14.3	6.8	15.4	20.8	0.0	10.1
		総和の%	2.8	4.1	0.9	2.3	0.0	10.1
	その他	度数	0	1	0	0	2	3
		行%	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	100.0
		列%	0.0	0.8	0.0	0.0	33.3	1.4
		総和の%	0.0	0.5	0.0	0.0	0.9	1.4
合計	度数	42	133	13	24	6	218	
	行%	19.3	61.0	6.0	11.0	2.8	100.0	
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	総和の%	19.3	61.0	6.0	11.0	2.8	100.0	

（3）事業所の従業員規模と産業分類の変化

では、対象者がかつて働いていた職場と現在働いている職場はどのように異なるだろうか。ここでは事業所の従業員規模と産業分類の面から移動を見ていくことにする。

まず、規模について、雇用者については従業員 29 名以下、30～99 人、100～299 人、300～999 人、1,000 人以上の 5 カテゴリーを作った。自営は上述のように原則として 10 名以下の事業所に限定されているため 29 名以下のカテゴリーに含まれるが、自営を区別する意味で別カテゴリーとした。

雇用者について、移動のタイプをより大規模な企業への移動、同程度の企業への移動、より小規模な企業（自営を除く）への移動の 3 タイプに分けると、男性の場合（表 6M）、

前職が 30 人以上の企業ではどのレベルの規模においても、より小規模な企業へ移動した人が最も多く、この傾向は大企業ほど強かった。また、29 人以下の小企業の場合、約半数の人は同程度の小規模企業へ移動している。このように、中小企業への移動が多いことが示された。女性の場合は（表 6 F）、1,000 人以上の企業と 29 人以下の企業という両極端の規模の企業で、同程度の規模の企業への移動が多い傾向が見られるが、全体として対象者数が少ないため、明確な傾向を読み取るのが難しい。

表 6 M 前職従業員規模と現職従業員規模のクロス表（男性）

		現職従業員規模						合計	
		自営	29人以下	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上		
前 職 従 業 員 規 模	自営	度数	12	22	11	6	4	2	57
		行%	21.1	38.6	19.3	10.5	7.0	3.5	100.0
		列%	13.0	11.8	11.6	7.7	8.3	2.1	9.6
		総和の%	2.0	3.7	1.9	1.0	0.7	0.3	9.6
	29人以下	度数	24	58	17	15	7	5	126
		行%	19.0	46.0	13.5	11.9	5.6	4.0	100.0
		列%	26.1	31.2	17.9	19.2	14.6	5.3	21.2
		総和の%	4.0	9.8	2.9	2.5	1.2	0.8	21.2
	30~99人	度数	15	26	16	5	6	8	76
		行%	19.7	34.2	21.1	6.6	7.9	10.5	100.0
		列%	16.3	14.0	16.8	6.4	12.5	8.5	12.8
		総和の%	2.5	4.4	2.7	0.8	1.0	1.3	12.8
	100~ 299人	度数	12	17	11	17	5	7	69
		行%	17.4	24.6	15.9	24.6	7.2	10.1	100.0
		列%	13.0	9.1	11.6	21.8	10.4	7.4	11.6
		総和の%	2.0	2.9	1.9	2.9	0.8	1.2	11.6
	300~ 999人	度数	7	8	7	3	5	9	42
		行%	16.7	19.0	16.7	14.3	11.9	21.4	100.0
		列%	7.6	4.3	7.4	7.7	10.4	9.6	7.1
		総和の%	1.2	1.3	1.2	1.0	0.8	1.5	7.1
1000人 以上	度数	22	55	33	29	21	63	223	
	行%	9.9	24.7	14.8	13.0	9.4	28.3	100.0	
	列%	23.9	29.6	34.7	37.2	43.8	67.0	37.6	
	総和の%	3.7	9.3	5.6	4.9	3.5	10.6	37.6	
合計	度数	92	186	95	78	48	94	593	
	行%	15.5	31.4	16.0	13.2	8.1	15.9	100.0	
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	総和の%	15.5	31.4	16.0	13.2	8.1	15.9	100.0	

表6F 前職従業員規模と現職従業員規模のクロス表（女性）

		現職従業員規模						合計	
		自営	29人 以下	30～99 人	100～ 299人	300～ 999人	1000人 以上		
前 職 従 業 員 規 模	自営	度数	7	11	3	2	0	1	24
		行%	29.2	45.8	12.5	8.3	0.0	4.2	100.0
		列%	25.9	14.3	11.1	13.3	0.0	3.3	13.1
		総和の%	3.8	6.0	1.6	1.1	0.0	0.5	13.1
	29人以下	度数	10	40	6	2	2	5	65
		行%	15.4	61.5	9.2	3.1	3.1	7.7	100.0
		列%	37.0	51.9	22.2	13.3	28.6	16.7	35.5
		総和の%	5.5	21.9	3.3	1.1	1.1	2.7	35.5
	30～99人	度数	2	14	10	3	0	5	34
		行%	5.9	41.2	29.4	8.8	0.0	14.7	100.0
		列%	7.4	18.2	37.0	20.0	0.0	16.7	18.6
		総和の%	1.1	7.7	5.5	1.6	0.0	2.7	18.6
	100～ 299人	度数	6	4	3	5	2	2	22
		行%	27.3	18.2	13.6	22.7	9.1	9.1	100.0
		列%	22.2	5.2	11.1	33.3	28.6	6.7	12.0
		総和の%	3.3	2.2	1.6	2.7	1.1	1.1	12.0
	300～ 999人	度数	0	2	1	1	1	1	6
		行%	0.0	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	100.0
		列%	0.0	2.6	3.7	6.7	14.3	3.3	3.3
		総和の%	0.0	1.1	0.5	0.5	0.5	0.5	3.3
1000人 以上	度数	2	6	4	2	2	16	32	
	行%	6.3	18.8	12.5	6.3	6.3	50.0	100.0	
	列%	7.4	7.8	14.8	13.3	28.6	53.3	17.5	
	総和の%	1.1	3.3	2.2	1.1	1.1	8.7	17.5	
合計	度数	27	77	27	15	7	30	183	
	行%	14.8	42.1	14.8	8.2	3.8	16.4	100.0	
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	総和の%	14.8	42.1	14.8	8.2	3.8	16.4	100.0	

次に、事業所の産業分類の変化を示したのが表7M・Fである。分析対象者のうち、農林漁業の第一次産業従事者は男女とも少ない。職種や雇用形態とは異なり、産業分類に関しては、男女とも類似の傾向を示していた。すなわち、サービス業、金融、小売業などに代表される第三次産業の従事者の8割前後は同じ第三次産業にとどまっているのに対し、建設・製造などの第二次産業の従事者については同じ第二次産業にとどまった率が5割前後で残りは第三次産業に流れたことが男女とも特徴として挙げられる。

表7M 前職産業分類と現職産業分類のクロス表（男性）

			現職産業分類			合計
			第一次	第二次	第三次	
前職 産業分類	第一次 産業	度数	6	6	6	18
		行%	33.3	33.3	33.3	100.0
		列%	16.7	2.8	1.6	2.9
		総和の%	1.0	1.0	1.0	2.9
	第二次 産業	度数	10	153	107	270
		行%	3.7	56.7	39.6	100.0
		列%	27.8	70.5	28.9	43.3
		総和の%	1.6	24.6	17.2	43.3
	第三次 産業	度数	20	58	257	335
		行%	6.0	17.3	76.7	100.0
		列%	55.6	26.7	69.5	53.8
		総和の%	3.2	9.3	41.3	53.8
合計	度数	36	217	370	623	
	行%	5.8	34.8	59.4	100.0	
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	
	総和の%	5.8	34.8	59.4	100.0	

表7F 前職産業分類と現職産業分類のクロス表（女性）

			現職産業分類			合計
			第一次	第二次	第三次	
前職 産業分類	第一次 産業	度数	1	4	2	7
		行%	14.3	57.1	28.6	100.0
		列%	11.1	6.7	1.4	3.3
		総和の%	0.5	1.9	0.9	3.3
	第二次 産業	度数	4	44	41	89
		行%	4.5	49.4	46.1	100.0
		列%	44.4	73.3	28.1	41.4
		総和の%	1.9	20.5	19.1	41.4
	第三次 産業	度数	4	12	103	119
		行%	3.4	10.1	86.6	100.0
		列%	44.4	20.0	70.5	55.3
		総和の%	1.9	5.6	47.9	55.3
合計	度数	9	60	146	215	
	行%	4.2	27.9	67.9	100.0	
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	
	総和の%	4.2	27.9	67.9	100.0	

注) 第一次産業：農業、林業、漁業
 第二次産業：鉱業、建設業、製造業
 第三次産業：電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、
 金融・保険業、不動産業、サービス業、公務（他に分類されないもの）

6) 職の移動パターンと入職経路の関係

では、前職・現職の種類と入職経路にはどのような関係があるだろうか。この問題を検討するため、ここでは、前述の職種と従業員規模を組み合わせ、従業員 300 人以上の企業に働くホワイトカラー（以下、大ホワイト）、300 人未満のホワイトカラー（以下、中小ホワイト）、従業員 300 人以上の企業のブルーカラー（以下、大ブルー）、300 人未満のブルーカラー（以下、中小ブルー）と、自営の 5 カテゴリーを作った。ここでのホワイトカラーには、専門・管理・事務・販売職が、ブルーカラーには熟練・半熟練・非熟練・農林業が含まれる。また、自営はホワイト・ブルーの職種に関わらず独立したカテゴリとした。また、表 2 の入職経路の 9 カテゴリーをまとめて、「職業安定所など公共機関の紹介」「会社介在（前の勤め先の斡旋・再雇用）」「仕事上の友人・知人の紹介」「親族・仕事以外の友人・知人の紹介」「その他」の 6 カテゴリーに減らした。民間の職業紹介機関は、転職が可能と思われる職業能力を有した者に対象を限定して有料で転職の紹介をするため、会社介在型より有利な転職が可能になる場合があることが指摘され（日本労働研究機構,1998）、また公共機関とも性質が異なると考えられるが、今回のデータでは該当者数が少なかったため（表 2 参照）、「その他」に含めた。

男性についての前職から現職への移動のパターンと、利用された主な入職経路について表 8 に示した。表より、会社介在型の入職経路の割合が多い移動パターンは、前職が 300 人以上の企業に勤めていた人（大ホワイト、大ブルー）で、移動先の職種がホワイトカラーの場合である。例えば、前職が大ホワイトの場合は中小ホワイトに移動するケースが多いが、この大ホワイトから中小ホワイトへの移動の 57% にあたる 45 件が会社介在型の転職であり、それに次いで仕事上の知人を介した転職が多かったことがわかる。大ホワイトから大ホワイトへの移動についても類似の傾向はあるが、会社介在型の割合が 69%（45 件）とさらに高い。一方、前職が中小ホワイトの場合は、会社介在型より仕事上の知人の紹介による転職が多い傾向があり、前職が中小ブルーの場合は、職業安定所など公共の紹介機関を経た転職が、相対的に多く見られた。

女性の場合（表略）、前職・現職ともに大ホワイト、大ブルーの人が少なく、全体のサンプル数も少ないため、男性と同様の分析をすることが困難であった。ただ、大ホワイトから大ホワイトへの移動の 12 件、大ホワイトから中小ホワイトへの移動の 6 件を合わせても、会社介在型の転職は 4 件（22.2%）にとどまり、男性に比べて少なかった。女性において最も多かった職移動のパターンは、中小ブルーから中小ブルーの 46 件であるが、この移動における主な入職経路は、親族・仕事以外の知人の紹介 11 件（23.9%）、会社介在 9 件（19.6%）、仕事上の知人紹介 9 件（19.6%）であった。

表8 職の移動パターンと主な入職経路（男性）

前職	移動パターン		主な入職経路	
	→ 現職	度数	1番多い経路	2番目に多い経路
大ホワイト (n=186)	→ 大ホワイト	65	会社介在(45件)	仕事上の知人(5件)
	→ 中小ホワイト	84	会社介在(48件)	仕事上の知人(18件)
	→ 大ブルー	2	親族・仕事以外(1件)	求人広告(1件)
	→ 中小ブルー	16	会社介在(5件)	仕事上の知人(4件)
	→ 自営	19	その他(8件)	仕事上の知人(4件)、 親族・仕事以外(4件)
中小ホワイト (n=114)	→ 大ホワイト	16	仕事上の知人(5件)	会社介在(4件)
	→ 中小ホワイト	46	仕事上の知人(13件)	会社介在(10件)
	→ 大ブルー	7	公共機関(3件)	求人広告(3件)
	→ 中小ブルー	13	仕事上の知人(4件)	公共機関(3件)
	→ 自営	32	その他(17件)	仕事上の知人(10件)
大ブルー (n=78)	→ 大ホワイト	13	会社介在(7件)	仕事上の知人(2件)
	→ 中小ホワイト	9	会社介在(4件)	公共機関(3件)
	→ 大ブルー	18	会社介在(11件)	公共機関(3件)
	→ 中小ブルー	28	仕事上の知人(10件)	会社介在(7件)
	→ 自営	10	その他(7件)	会社介在(2件)
中小ブルー (n=157)	→ 大ホワイト	4	公共機関(2件)、親族 ・仕事以外(2件)	
	→ 中小ホワイト	20	公共機関(6件)	仕事上の知人(5件)、 親族・仕事以外(5件)
	→ 大ブルー	11	仕事上の知人(4件)	公共機関(2件)、親族・ 仕事以外(2件)
	→ 中小ブルー	103	公共機関(25件)、仕事 上の知人(25件)	会社介在(23件)
	→ 自営	19	その他(10件)	仕事上の知人(3件)、親 族・仕事以外(3件)
自営 (n=57)	→ 大ホワイト	1	求人広告(1件)	
	→ 中小ホワイト	14	仕事上の知人(6件)	その他(3件)
	→ 大ブルー	5	求人広告(2件)、親族 ・仕事以外(2件)	
	→ 中小ブルー	25	仕事上の知人(7件)、 親族・仕事以外(7件)	公共機関(6件)
	→ 自営	12	その他(6件)	親族・仕事以外(3件)

注:入職経路の詳細は表2参照

4. まとめと考察

まず、今回の分析結果より、中高年期の転職には以下の傾向が見られた：

- ①男性では専門・管理・事務のホワイトカラーは同ホワイトカラーへ、農林業を除くブルーカラーは同ブルーカラーの職種へ7割前後移動しており、女性に比べると同じ職種での移動が多かった。
- ②男性では正規職員だった人の約3分の1は嘱託やアルバイトなどの非正規職員へと移動していた。女性は、パート・アルバイトからパート・アルバイトへの移動が多く、前職が正規職員だった場合にも約半数はパート・アルバイトへ移動するなど、転職によって非正規職員の比率が高まっていく傾向が見られた。
- ③自営業だった男性の約8割は雇用者へと移動しており、その割合は雇用者から自営へ移動した14.5%と比べて著しく大きかった。
- ④男性では、転職によってより従業員規模の小さい企業へ移動しており、この傾向は大企業の場合ほど強かった。女性はもともと自営や中小企業で働いていた人が多かった。
- ⑤男女とも、建設・製造などの第二次産業従事者が、サービス業などの第三次産業従事者に移動する傾向があった。
- ⑥大企業に勤めていた男性の場合、前の会社による斡旋や再雇用、関連企業への出向など会社介在型の経路で新しい職を得ており、会社介在型の転職者には求職活動をまったくしなかった人の割合が高いなど、有利な面が見られた。会社介在型の転職は特に男性ホワイトカラー層に多く、女性や中小企業の労働者には少なかった。
- ⑦会社介在の転職が少ない中小企業労働者の場合、仕事上の友人・知人など個人的なネットワークを生かした転職が上位を占め、公共職業安定所など公共機関の紹介によって職を得た人も多かった。

以上の結果のうち、男性に関する結果は、これまで報告されてきた首都圏における調査結果ともおおむね一致していた。例えば、日本労働研究機構が、東京人材銀行と飯田橋公共職業安定所に登録した45歳以上の中高年者で1994年中に再就職した人に対する郵送調査では、再就職に際して製造業からサービス業を中心とした第三次産業への移動がかなり起こっていることが明らかになったが（日本労働研究機構,1998）、この結果は1999年に実施した今回の全国調査の結果⑤とも一致するものであった。前節の転職困難層の分析結果と合わせて考えると、建設業や製造業の従事者は転職できていない人が多いだけでなく、転職できた場合でも別の業種への移動を余儀なくされているという傾向が読み取れる。

今回明らかになった転職に関する実態は、45歳以降の中高年期の転職という、対象者の年齢の影響を強く反映したものであるとともに、現在、わが国が長期的な経済不況下にあるという事実を強く反映した結果であるとも言えるだろう。

5. 文献

- 高年齢者雇用開発協会（1998）：高齢者の再就職に関わる職域拡大に関する調査研究報告書—中高年ホワイトカラーの転職の実態と諸条件—
日本労働研究機構（1998）：中高年者の転職実態と雇用・職業展望

東京都立労働研究所（1996）：東京の中高年離職者たち～長期不況下の企業の行動・労働者の意識～

東京都立労働研究所（2000）：失業中の生活と再就職の実態

第4節 中高年期における「より良い」転職の関連要因 —男性雇用者の分析—

1. 目的

中高年者の転職・再就職の困難が問題になる一方で、転職できた場合にも、生きがいにつながるより良い職へと転職できた人ばかりとは限らない。中高年者の就労は、就労を希望する中高年者がどれだけ長く働けるかという量的な問題だけでなく、その仕事の質もまた生活の質を高める上で重要であり、質が悪ければ結局は長く働くこともできない。

そこで、本節では45歳以降に転職した男性の雇用者を対象とした分析を行い、より良い転職結果を得ている人々はどのような人々なのかについて検討する。本研究では、転職結果に影響を与える要因として、主に次の2つの要因に着目した。

その1つは、中高年者がどのような手段によって現在の職を得たかという、入職経路の問題である。ある人々は、公共の職業安定所から紹介されたり、新聞などの求人広告を見て直接応募するなどのいわばフォーマルなルートで新しい職を得る。一方で、仕事の知り合いや家族など、個人的なつながりというインフォーマルなルートで職を得る人もいる。このような個人的なつながりを通じた転職の場合、雇用する側と雇用される側がお互いの情報を得やすいためにジョブマッチングの点で有利であるという議論がある。日米の転職者の調査でも、個人的なつながりを利用した方が就業情報の収集度が高く、得ている情報の内容も、賃金や従業員数などの外延的情報にとどまらず、職場の雰囲気や経営者の考え方などの集約的情報を得る傾向があった(渡辺,1999)。さらに、個人的なつながりの中においてもどのような性質の関係がより有利なのかについて議論されている(Granovetter,1974ほか多数)。

以上のような入職経路に加え、中高年期には、定年退職後同じ会社に再雇用されたり、ある会社から別の会社に出向・転籍するという、前の勤め先を会した再就職・転職も多い。前節と同様、このような形態の就労変化もここでの「転職」に含めて検討する。

本研究が検討する転職結果の第2の関連要因は、中高年者自身が、これまで職務能力を高めるための努力をしてきたか、つまり自己啓発を行ってきたかということである。わが国では、再就職の促進を図ることを目的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し修了した場合にその経費の一部を援助するという教育訓練給付制度を設けるなど、職務能力の開発を促すための施策の導入を始めている。職務能力を高めることを目的として学習したり、資格を取得することが、実際により良い転職結果を生み出しているかどうかを今回のデータに基づき確認する。

それでは、中高年にとって「より良い転職」とは何だろうか。高年齢者雇用開発協会(1999)が実施した45歳以上の中高年者の転職調査では、転職の決め手となった条件はどの年齢層でも「過去の経験を生かせる」が最も多く6割を超えていた。中高年期における「良い」転職結果の評価には、若年労働者の場合とは異なる視点が必要であることを考慮し、このような技術・知識の活用度や、高齢者が働きやすい職場に就職できたかなどを含む、転職

結果の多角的評価を試みる。

第3節での分析では、入職経路は前職の種類（職種や従業員規模）と関連があることがわかった。また、ホワイトカラーはホワイトカラーに転職しやすいなど、前職の種類によって現職の種類もある程度決まる側面もある。このような変数間の関連についての概念図を図1に示した。ここではこの図の実線部分の関連について分析を行い検討する。

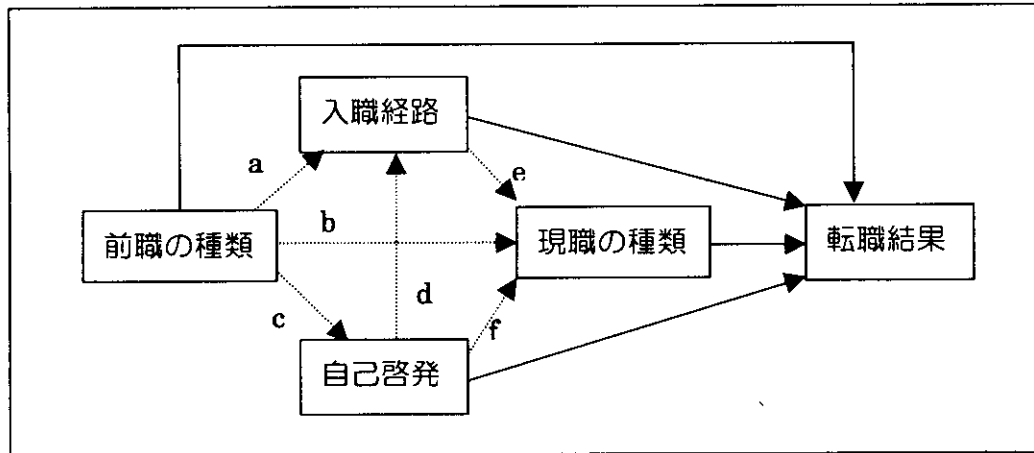


図1 転職結果の関連要因の概念図

注：転職結果の分析では、実線部分の関係のみ重回帰分析で検討する。破線 a、b、e の関係は3節「中高年者の職業移動の実態」において検討された。c、d、f の破線の関係は本稿では直接検討しない。

2. 方法

1) 分析対象者

ここでは、前章の分析対象者、すなわち、①前職をやめてから5年以内に現職を得ており、②現職を得た当時、45歳以上であった人のうち、現職が被雇用の男性513人を分析対象とした。現職が自営業の人を除いたのは、現職が自営の場合、入職経路が「その他」とした人が半数以上いることや、転職結果の1つの指標とした職場の年齢差別や高齢者施策など、雇用者にのみ質問した項目があることから、雇用者と共通の枠組みで分析することが困難だったためである。また、前章のように女性の転職実態は男性の場合とは非常に異なるが、女性のみを独立して分析するのに足りるケース数がないため、男性のみの分析とした。

2) 使用した変数

(1) 転職結果（従属変数）の指標

①高齢者が働きやすい職場

高齢者が働きやすい職場かどうかを、職場における高齢者に対する差別的な雰囲気（年齢差別）、中高年者が利用できる施策や制度の整備状況（高齢者施策）の2側面から測定した。

まず、年齢差別については、「ある年齢になると、左遷させられる」「年長の人の意見や考えが無視されがちである」「職場には、60歳よりも前に退職すべきだという雰囲気がある」の3項目について、対象者の職場にどのくらいあてはまるかを4段階で回答してもらった。この3項目の合計点を年齢差別得点とした($\alpha=0.73$)。得点が高いほど年齢による差別的な雰囲気が強いと感じていることになる。

高齢者施策の整備状況は、次の10項目中で本人の職場にある施策や制度の個数をその得点とした:「働きやすい労働時間の設定」「残業規制や残業免除」「作業設備や環境の改善」「身体的に無理のない仕事に変更」「退職後の生活設計の講座の開催や受講料の援助」「技術修得のための講座や資金の援助」「健康・体力づくりの機会や場の提供、お金の補助」「定年の引き上げ、再雇用」「再就職先の斡旋」「介護休暇制度」($\alpha=0.80$)。

②知識・技術の活用度

知識・技術の活用は、「学校で学んだ技能や知識を仕事で活用できる」「自分の得意なことをする機会がある」「以前の経験や教育・訓練で得た技能を使える」が自分の仕事にどの程度あてはまるかをそれぞれ4段階で回答し、合計した($\alpha=0.79$)。

③職場の人間関係

職場の人間関係は、職場の仲間がどのくらいサポート的であると認知しているかをその指標とした。具体的には、「仕事のことで心配事や悩み事があった場合、どの程度話を聞いてくれるか」「仕事をやりとげる上で、どの程度助けになるか」「家庭や個人的な都合で仕事を休んだり、遅刻、早退することに、どの程度理解があるか」の3つのサポートについて、「上司」「同僚・部下」のそれぞれの関係の人がどの程度サポートを提供してくれているかを4段階で尋ねた。それぞれの関係に該当する人がいない職場があるため、サポートごとに「上司」「同僚・部下」の平均値(2つともある場合は「上司」得点と「同僚・部下」得点を足して2で割った値、片方の関係しかない場合はその得点)を算出し、その平均を3種類のサポートで合計した得点を職場の人間関係の指標とした($\alpha=0.71$)。

④収入

前職からの賃金の変化と、現在得ている給与額の2つを指標とした。前職からの変化については、前の仕事から現在の仕事に移って、賃金または所得がどう変わったかについて、「3割以上の増加」「1~3割未満の増加」「1割未満の増減(ほとんど変化なし)」「1~3割未満の減少」「3~5割未満の減少」「5割以上の減少」の6つの選択肢から1つ選択させた。これらの選択肢には、分析の際、それぞれ+3、+2、0、-2、-4、-5の値を割り当てた。給与については、1時間あたりの給与額を計算した。ただしボーナスは含まれていない。雇用者には給与形態に応じて年収、月収、週給、日給、時給のいずれかで回答してもらった。年収を回答した場合は、1ヶ月4.3週で1年12ヶ月、また、月収を回答した場合は1ヶ月4.3週間働いたと仮定し、それぞれ1週間あたりの給与額を算出して、それを労働時間(サービス残業を含む)で割って算出した。日給を回答した場合は1日7時間と仮定して算出した。

⑤現職の全体的評価

全体的に見て、現在の仕事をどのように評価しているかについて、前職との比較による

評価と現職満足度との2つを尋ねた。具体的には、前職との比較については、「全体的にみて、前の仕事と比べて、現在の仕事はよくなりましたか」という質問に対して「よくなった」「変わらない」「悪くなった」から選択し、現職満足度については、「全般的にいて、自分の仕事にどれくらい満足していますか」という質問に対し、「おおいに満足している」「まあまあ満足している」「どちらともいえない」「あまり満足していない」「まったく満足していない」の5選択肢から選択した。

(2) 入職経路

「今の仕事はどのような方法で見つけたか」に対して、「1. 公共職業安定所など公共機関の紹介」「2. 民間の職業紹介機関の紹介」「3. 前の勤め先の斡旋・再雇用」「4. 出向元の会社の指示」「5. 新聞などの求人広告に応募して」「6. 家族・親戚の紹介で」「7. 仕事上の友人・知人の紹介で」「8. 仕事以外の友人・知人の紹介で」「9. その他」の9つの選択肢から1つ選択させた。分析には、この9カテゴリを「公共機関・求人広告(1と5)」「会社介在(3と4)」「仕事上の知人紹介(7)」「親族・仕事以外の知人紹介(6と8)」「その他(2と9)」の5カテゴリに整理して用いた。

重回帰分析の際、入職経路に関しては、求人広告や公共の職業紹介所による就職を基準として、会社介在型、仕事上の知人の紹介、親族・仕事以外の友人・知人の紹介、その他の方法の効果をみた。求人広告と公共機関の2つのカテゴリを1つのカテゴリにして基準としたのは、これらが自力で職を見つけるフォーマルなルートであり、会社や個人のネットワークの助けを借りる他の方法に比べて就職の困難度が高いと思われること、また、転職結果の平均値の単純比較において両カテゴリに有意な差が見られなかったことによる。

(3) 自己啓発

自己啓発に関しては、「就業に役立つような資格の取得」(資格)と「職業能力を高めるための自己啓発活動」(自己啓発活動)を、それぞれこれまでにしてきたかどうかを尋ねた。

(4) 前職・現職の種類

前職・現職の種類は、職種と事業所の規模を組み合わせた5カテゴリの指標を用いた。すなわち、従業員300人以上の企業に働くホワイトカラー(大ホワイト)、300人未満のホワイトカラー(中小ホワイト)、従業員300人以上の企業のブルーカラー(大ブルー)、300人未満のブルーカラー(中小ブルー)と、自営の5カテゴリである。ただし、現職が自営の対象者は分析から除いたため、現職については、実際には自営を除く4カテゴリしか分析に含まれていない。

(5) その他の変数

転職結果を予測する重回帰分析においては、前職の離職理由と現職の就任時期、教育年数を統制変数として投入した。

離職理由は 13 の選択肢から複数回答で選択させたものだが、分析時には、「定年」「倒産・解雇」「その他」の3カテゴリに整理し、その他を基準カテゴリとしたダミー変数として扱った。「その他」に統合されたカテゴリは、会社への不満、キャリアアップ、家庭の事情、健康上の理由など自己都合によるものがほとんどであった。また、「出向・転籍となったため」という選択肢も含まれていたが、入職経路の中にそれを含む「会社介在型」カテゴリがあるため、独立したカテゴリとはせず、「その他」に含めた。なお「その他」と「定年」、「その他」と「倒産・解雇」など、その他の理由が「定年」「倒産・解雇」と同時に選択されていた場合は、「定年」または「倒産・解雇」を優先した。

現職の就任時期については、1980年代、1990～94年、1995～99年に3区分し、1980年代を基準とするダミー変数とした。就任時期は好景気の最中であった80年代とバブル崩壊後の90年代という経済的な社会情勢を反映する変数であるだけでなく、現在の対象者の年齢が55歳から64歳までに限定されていることから、就任時期の年齢とも相関が高い。例えば、1980年代に現職についた場合、その7割は当時45歳～49歳、残り3割は50歳～54歳という中高年初期の転職であった。これまでの中高年者の転職の実態に関する調査では、転職当時の年齢が若い方が賃金面で有利であるなど、年齢と転職結果との関連が報告されている。しかし、年齢は離職理由（「定年」か否か）と相関が高く、また、就任時期とも相関が高いことを考慮し、多重共線性の問題が懸念される重回帰分析には含めなかった。

3) 分析方法

転職結果を目的変数とする重回帰分析を行い、他の要因を統制しても自己啓発や入職経路の影響が残るかを検討した。

3. 結果

1) 転職結果

転職結果の8指標の平均値を表1に示した。

現職の満足度について、回答者の17.0%は「おおいに満足」、59.4%は「まあまあ満足」としており、満足度はおおむね高かった。しかし、前職との比較では、「よくなった」が28.3%、「変わらない」が41.5%、「悪くなった」が30.2%で評価が分かれた。

表1 転職結果の平均値

転職結果の指標	平均±SD	とりうる値	備考
①高齢者の働きやすさ			
年齢差別	4.37±1.77	3~12	高いほど職場に差別的雰囲気あり
高齢者施策	2.88±2.63	0~10	職場にある施策・制度の個数
②知識・技術の活用	7.23±2.76	3~12	高いほど活用度大
③職場の人間関係	9.42±1.68	3~12	高いほどサポート大
④収入			
前職からの賃金変化	-2.27±2.49	-5~+3	3割以上増加=3、1~3割未満の増加=2、1割未満の増減=0、1~3割未満の減少=-2、3~5割未満の減少=-4、5割以上減少=-5
現職の給与 ^{注)}	1688.7±1086.3		ボーナスを含まない1時間あたりの給与額(円) 中央値:1356.6(円)
⑤現職の全体的評価			
前職比較評価	1.98±0.77	1~3	よくなった=3、変わらない=2、悪くなった=1。
現職満足度	3.83±0.86	1~5	高いほど満足度大

注) 年収を回答した場合は、1年間で12ヶ月、1ヶ月4.3週間働いたと仮定し、また、月収を回答した場合は1ヶ月4.3週間働いたことを仮定し、それぞれ1週間あたりの給与額を算出し、それを労働時間(サービス残業を含む)で割って算出した。日給を回答した場合は1日7時間と仮定して算出した。

2) 他の要因を調整した場合の入職経路と自己啓発の影響—重回帰分析—

転職結果を目的変数とする重回帰分析を行った。

(1) 高齢者の働きやすい職場(表2)

自己啓発活動をしてきたと自分を評価している人ほど、職場に年齢差別的な雰囲気を感じておらず、高齢者のための施策があることから、高齢者にやさしい職場に就職したと言える。これらの効果は、現職の種類を投入しても消えなかった。職務に関する資格の有無は関連が見られなかった。入職経路では、会社介在型で就職した人がやや高齢者差別を感じている傾向があった。

前職の種類よりも現職の種類の方が、差別、施策ともに大きく、高齢者が働きやすい職場かどうかという転職結果には、前職よりも現職の種類の影響を大きく反映していることがわかる。具体的には、中小企業に働くブルーカラーを基準とした場合、中小企業のホワイトカラーは一貫して良好な結果を得ており、大企業ホワイトに同様の傾向が見られた。逆に言えば、ブルーカラー、特に中小企業のブルーカラーの厳しい職場環境を表す結果となった。

表2 高齢者の働きやすさの重回帰分析の結果

	年齢差別			高齢者施策		
	B	標準誤差	標準化係数β	B	標準誤差	標準化係数β
定数	5.686	(0.489)		2.121	(0.683)	
離職理由/定年 (RF ^{注1)} :その他)	-0.296	(0.194)	-0.082	-0.054	(0.275)	-0.010
/倒産・解雇	-0.491	(0.237)	-0.104 *	-0.212	(0.331)	-0.031
現職就任時期/1990-94 (RF:1980年代)	-0.003	(0.288)	-0.001	-0.107	(0.403)	-0.017
/1995-99	-0.005	(0.269)	-0.001	0.370	(0.377)	0.067
教育年数	-0.078	(0.039)	-0.112 *	-0.042	(0.054)	-0.041
前職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	0.013	(0.272)	0.003	0.156	(0.382)	0.028
/中小ホワイト	-0.141	(0.288)	-0.029	-0.199	(0.407)	-0.027
/大ブルー	-0.104	(0.283)	-0.020	-0.509	(0.406)	-0.065
/自営	0.218	(0.322)	0.034	-0.355	(0.442)	-0.039
資格/あり (RF:なし)	0.243	(0.212)	0.061	0.115	(0.297)	0.020
自己啓発活動/あり (RF:なし)	-0.472	(0.226)	-0.114 *	1.278	(0.315)	0.210 ***
経路/会社介在型 ^{注2)} (RF:広告・公共機関)	0.510	(0.239)	0.137 *	0.278	(0.339)	0.050
/仕事上の知人紹介	0.225	(0.242)	0.053	0.025	(0.341)	0.004
/親族・仕事以外の知人紹介	-0.208	(0.265)	-0.043	-0.093	(0.375)	-0.013
/その他	0.006	(0.397)	0.001	-0.482	(0.535)	-0.042
現職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	-0.613	(0.277)	-0.136 *	1.738	(0.394)	0.258 ***
/中小ホワイト	-0.486	(0.234)	-0.132 *	0.936	(0.330)	0.171 **
/大ブルー	-0.250	(0.321)	-0.039	1.622	(0.444)	0.174 ***
R ² (調整済みR ²)	0.077	(0.042) **		0.177	(0.145) ***	
N	482			482		

† p<0.10 * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

注1) RF: 基準となるカテゴリ

注2) 「前の勤め先の斡旋・再雇用」または「出向元の会社の指示」

(2) 知識・技術の活用 (表3)

資格を持っている人ほど、これまで得た知識・技術を活用できていた。入職経路に関しては、前の会社の紹介で職を得た会社介在型の場合に、求人広告や公共の紹介所による場合に比べて知識・技術の活用度が高いことがわかった。

(3) 職場の人間関係 (表4)

親族や仕事以外の友人知人の紹介で就職した人は、求人広告や公共紹介所の経路による人よりも、職場の人々がサポート的だと感じていた。現職の種類との関連は見られなかったが、前職が自営だった人では、被雇用者となった現在の職場の人々との関係がサポート的ではないと感じている傾向が見られた。

表3 知識・技術の活用の重回帰分析の結果

	B	標準誤差	標準化係数 β
定数	5.035	(0.693)	
離職理由/定年 (RF ^{注1}):その他)	-0.283	(0.279)	-0.050
/倒産・解雇	-0.114	(0.341)	-0.016
現職就任時期/1990-94 (RF:1980年代)	-0.261	(0.415)	-0.040
/1995-99	-0.047	(0.386)	-0.008
教育年数	0.123	(0.055)	0.113 *
前職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	0.087	(0.385)	0.015
/中小ホワイト	0.143	(0.407)	0.019
/大ブルー	0.061	(0.409)	0.008
/自営	-0.623	(0.456)	-0.064
資格/あり (RF:なし)	0.987	(0.307)	0.159 **
自己啓発活動/あり (RF:なし)	0.620	(0.324)	0.096 †
経路/会社介在型 ^{注2} (RF:広告・公共機関)	0.728	(0.346)	0.124 *
/仕事上の知人紹介	0.328	(0.346)	0.049
/親族・仕事以外の知人紹介	-0.363	(0.381)	-0.047
/その他	1.207	(0.516)	0.108 *
現職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	0.283	(0.394)	0.041
/中小ホワイト	0.621	(0.337)	0.108 †
/大ブルー	-0.794	(0.457)	-0.080 †
R ² (調整済みR ²)	0.174	(0.143) ***	
N	507		

† p<0.10 * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

注1) RF:基準となるカテゴリ

注2) 「前の勤め先の斡旋・再雇用」または「出向元の会社の指示」

表4 職場の人間関係の重回帰分析の結果

	B	標準誤差	標準化係数 β
定数	8.792	(0.455)	
離職理由/定年 (RF ^{注1}):その他)	0.123	(0.185)	0.036
/倒産・解雇	0.453	(0.223)	0.104 *
現職就任時期/1990-94 (RF:1980年代)	0.290	(0.265)	0.074
/1995-99	0.624	(0.248)	0.180 *
教育年数	-0.024	(0.037)	-0.037
前職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	0.128	(0.255)	0.036
/中小ホワイト	0.002	(0.264)	0.001
/大ブルー	0.124	(0.272)	0.025
/自営	-0.703	(0.299)	-0.118 *
資格/あり (RF:なし)	-0.113	(0.200)	-0.030
自己啓発活動/あり (RF:なし)	0.512	(0.212)	0.133 *
経路/会社介在型 ^{注2} (RF:広告・公共機関)	0.140	(0.224)	0.040
/仕事上の知人紹介	0.247	(0.227)	0.061
/親族・仕事以外の知人紹介	0.773	(0.251)	0.164 **
/その他	0.495	(0.352)	0.070
現職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	0.204	(0.262)	0.048
/中小ホワイト	-0.042	(0.220)	-0.012
/大ブルー	-0.274	(0.301)	-0.046
R ² (調整済みR ²)	0.086	(0.050) **	
N	479		

† p<0.10 * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

注1) RF:基準となるカテゴリ

注2) 「前の勤め先の斡旋・再雇用」または「出向元の会社の指示」

(4) 収入 (表5)

前職からの賃金の変化は、自己啓発や入職の経路とはほとんど関係がなかった。前職が中小ブルーではない人は、中小ブルーの人に比べて賃金の減少割合が大きかった。このことは、中小ブルーの人が良好な転職結果を得たかのような印象を与えるが、中小ブルーの場合、前職の賃金水準が低かったために、減少の幅が小さいと考えられる。現職の給与額では、会社介在型、仕事上の知人紹介の場合、また、現職がホワイトカラーの場合に相対的に高かった。

(5) 仕事の全体的評価 (表6)

現在の仕事について、前職との比較で評価した場合と、現在の仕事の満足度について回答した場合は、結果に違いが見られた。まず、前職と比較した場合、入職経路がその評価に有意な影響を与えていた。すなわち、求人広告や公共の職業紹介所によって職を得た人々に比べ、前の会社や仕事上または仕事外の知り合いの紹介で職を得た人々は、「前の仕事と比べて良くなった」と評価する傾向が強かった。また、現職が大ホワイト、中小ホワイト、大ブルーの人は、中小ブルーの人々よりも現職の評価が高く、中小ブルーの人々の評価が相対的に低いことが明らかになった。

他方、現職の満足度に関しては入職経路による明確な違いは見られず、自己啓発活動をしてきた人ほど満足度が高い傾向が見られた。現職の種類に関しては、企業規模に関わらず、ホワイトカラーはブルーカラーより満足度が高かった。

表5 収入の重回帰分析の結果

	前職からの変化			現職給与 ³⁾		
	B	標準誤差	標準化係数β	B	標準誤差	標準化係数β
定数	-0.885	(0.598)		303.94	(270.84)	
離職理由/定年 (RF ^{注1)} :その他)	-1.967	(0.240)	-0.383 ***	-675.88	(109.98)	-0.304 ***
/倒産・解雇	-0.688	(0.294)	-0.104 *	-247.23	(134.12)	-0.085 †
現職就任時期/1990-94 (RF:1980年代)	-0.792	(0.359)	-0.133 *	-81.63	(162.81)	-0.031
/1995-99	-1.288	(0.335)	-0.245 ***	-64.40	(151.76)	-0.028
教育年数	0.062	(0.048)	0.063	95.63	(21.73)	0.226 ***
前職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	-1.167	(0.332)	-0.219 ***	147.58	(153.46)	0.064
/中小ホワイト	-1.013	(0.353)	-0.147 **	117.17	(158.91)	0.039
/大ブルー	-1.103	(0.352)	-0.151 **	180.89	(160.05)	0.057
/自営	-0.577	(0.395)	-0.064	-0.78	(186.48)	0.000
資格/あり (RF:なし)	-0.086	(0.265)	-0.015	-68.00	(120.67)	-0.028
自己啓発活動/あり (RF:なし)	0.139	(0.279)	0.024	194.00	(128.73)	0.077
経路/会社介在型 ^{注2)} (RF:広告・公共機関)	0.405	(0.297)	0.077	732.86	(134.88)	0.321 ***
/仕事上の知人紹介	0.563	(0.299)	0.093 +	339.82	(136.68)	0.130 *
/親族・仕事以外の知人紹介	0.116	(0.330)	0.017	111.58	(149.13)	0.037
/その他	0.625	(0.444)	0.062	475.32	(225.83)	0.095 *
現職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	0.302	(0.341)	0.048	304.14	(154.26)	0.111 *
/中小ホワイト	0.263	(0.290)	0.050	194.48	(132.30)	0.085
/大ブルー	0.460	(0.392)	0.051	-5.71	(179.58)	-0.001
R ² (調整済みR ²)	0.260	(0.233) ***		0.278	(0.248) ***	
N	504			448		

† p<0.10 * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

注1) RF: 基準となるカテゴリ

注2) 「前の勤め先の斡旋・再雇用」または「出向元の会社の指示」

注3) 1時間あたりの給与額。単位は円。