

特集Ⅱ：第8回人口移動調査の結果から（その2）

職業キャリアと国内人口移動

塚崎裕子*

本稿では、「第8回人口移動調査」のデータを用いて、従業上の地位が正社員である男女を対象に、職業キャリアと国内人口移動の関係について、分析を行った。分析の結果、次の4点が明らかになった。①男性については、専門・技術職のキャリアを続けている者に比べ、専門・技術職や販売職等から管理職になった者は移動の範囲が広く、頻度も多いのに対し、生産工程、サービス等のキャリアを続けている者は移動の範囲が狭く、頻度も少ない傾向がある。②女性については、専門・技術職のキャリアを続けている者に比べ、生産工程や事務職のキャリアを続けている者は移動の範囲が狭く、頻度も少ない傾向がある。③専門・技術職から職業キャリアを始める者は最終学校進学時や初職時に他県に移動する傾向が強いことや、男性の管理職や管理職予備軍は転勤する傾向が強いことが、①、②の主な要因となっている。④女性は男性に比較して、職業キャリアの違いが国内人口移動に与える影響は限定的で、職業キャリア形成の節目での移動性は低い。以上のような職業キャリアによる国内人口移動の違いを理解することは、職業キャリア形成において移動が果たしている役割や就労に関わる国内人口移動の実態の把握に資する。

I. はじめに

「かわいい子には旅をさせよ」ということわざがある。交通機関が未発達であった昔は親元を離れ、辛く苦しい旅を経験することで成長すると考えられていた。「移動」により「成長」が促されるとされていたのである。現代においても、「成長」、とりわけ職業能力を蓄積していく過程である「職業キャリア」と「移動」は密接に関係しているとされている。例えば、Hall (2002) は、「移動性 (mobility)」は各人の「職業キャリア」の性格を発現する重要な要素であると指摘する。

最終学校進学、就職、転勤、転職等、職業キャリア形成の節目において、移動を伴うケースは少なくない。ことわざの元来の意味と異なる点は、交通機関が発達し移動自体は格段に容易になった現代において、これらの職業キャリア形成の節目の移動は、移動自体でなく、移動することによって得られる機会や環境が職業キャリアの伸長につながると考えられている点であろう。一人一人がどのような仕事に従事して、職業経験を積み、職業キャリアを形作ってきたかという軌跡と、「移動」との間にはどのような関係があるのか。本稿では、こうした問題意識の下、「第8回人口移動調査」のデータを用いて分析を行った。

* 大正大学地域創生学部

結論を先取りすると、職業キャリアによって、国内人口移動の範囲・頻度や職業キャリア形成の節目における移動に違いがみられ、一定の職業キャリアを歩む者にとっては、移動が職業キャリア形成に重要な役割を果たしていることがうかがわれた。

本稿の分析では、職業キャリアの変遷を辿りやすい正社員に焦点を当てることとする。分析は大きく二つの部分に分かれる。第一の分析では、各人のこれまでの移動全体を取り上げ、その範囲や頻度について職業キャリアとの関係を分析した。第二の分析では、最終学校進学、初職、転勤、転職といった職業キャリア形成の節目における移動について、職業キャリアとの関係を分析した。

本稿の構成は次のとおりである。IIではこれまでの関連する先行研究をみる。IIIでは、分析に用いたデータについて説明し、分析の軸とした職業キャリアパターンの類型化等について説明する。IVでは分析を行った結果について説明し、考察を行う。Vは全体のまとめと今後の課題である。

II. 先行研究

職業と国内人口移動の関係は、様々な観点から先行研究において取り上げられてきた。

井上（2001）は、第4回人口移動調査のデータを用いて年平均生涯移動率を職種別に分析し、専門・管理・事務関係従事者において生涯移動に関する指標が高いことが目立つが、その一因としては、専門・管理・事務関係従事者の職業移動が相対的に活発であったことがあり、その背景として、とくに男子において就職時に高い確率で移動し、またその後に転勤移動を繰り返してきたと推察できるからと指摘する。

また、清水（2010）は、近年における大都市圏の転入超過について、第6回人口移動調査のデータを分析し、非大都市圏出身で高校より上の学校を卒業した人のうち、学卒時に大都市圏に住んでいた25-39歳の年齢層の分析を行い、学卒後はじめて仕事を持った際の大都市圏残留傾向は最初の職業が専門・管理職だった人などで相対的に強かったことを明らかにしている。

加えて、清水（2014）は、第7回人口移動調査のデータを用いて大都市圏居住者のライフステージ別居住地と人口構造について分析し、出身地を中学卒業時の居住地とすると、非大都市圏出身者は大都市圏出身者よりも学卒直後の職が管理・専門職だった人の割合が高い傾向があり、非大都市圏出身者が大都市圏出身者全体の属性構造に与えた影響では、男性25-39歳や女性50代、70歳以上で管理・専門職の割合を引き上げる効果が顕著であることを明らかにした。

中澤（2016）は、人口移動を居住地域構造を変容させるプロセスと位置付け、男性の職業別の純移動によって東京の人口20万人以上の市区を類型化し、2010年国勢調査の移動人口の職業別集計結果を用いてその配置を検討し、その結果、都心及びその周辺では、ホワイトカラーの転入超過が顕著であるのに対し、山の手及び内部郊外においては、ブルーカラーとグレーカラーの転出超過が目立つこと、都心距離が30~40kmの郊外では、ブルー

カラーとグレーカラーの転入超過が大きいことなど、社会経済的地位によって把握される東京圏の居住地域構造が都心を頂点とした同心円的構造を強めていると指摘している。

これらの研究は、専門・管理・事務関係従事者の移動性の高さ、専門・管理職の非大都市圏出身者の大都市圏残留傾向や大都市圏出身者に比較した大都市圏居住傾向の強さ、東京圏の同心円の居住構造の中心となっている都心へのホワイトカラーの転入超過等を明らかにした。研究の対象となる地域や観点は異なるが、いずれの研究も職業によって国内人口移動に異なる特徴があることを示している。これらの研究においては、職業は最終の学校を卒業直後或いは現在という1時点の職業を分析に用いている。管見の限り、職業を職業キャリアという長期的なスパンで捉えた上で、職業キャリアと国内人口移動の関係について分析した研究は見当たらない。

そこで、本稿では、各人の職業を職業キャリアとして長期的な観点からとらえ、職業キャリアによって国内人口移動がどのように異なっているのかについて分析を行う。具体的には、国内人口移動の範囲・頻度や、最終学校進学、初職、転勤、転職といった職業キャリア形成の節目における移動において、職業キャリアによる違いがみられるか分析したい。

Ⅲ. 分析に用いたデータ及び職業キャリアパターン

1. 分析に用いたデータ

分析に用いたデータは、国立社会保障・人口問題研究所が2016年に実施した「第8回人口移動調査」である。「人口移動調査」は、「人口移動の動向を明らかにし、将来の人口移動の傾向を見通すための基礎データを得ること」を目的に、概ね5年ごとに実施されている。「第8回人口移動調査」は、全国の67,098世帯を対象に実施され、調査票回収世帯数は49,315世帯（有効回収率72.2%）であった。但し、2016年4月に発生した熊本地震の影響により、熊本県及び大分県由布市は調査対象から除いている。詳細な調査内容、方法については、国立社会保障・人口問題研究所（2018）に記載されている。

本稿では、調査対象者のうち、18歳から59歳までの最終の学校卒業直後及び現在の従業上の地位が正社員である男女16,677人を分析の対象とした。なお、18歳から59歳までの者のうち、最終の学校卒業直後及び現在の従業上の地位が正社員である者の割合は、46.7%（男性63.2%、女性30.6%）となっている。

2. 分析に用いた職業キャリアパターン

本稿において、職業キャリアパターンは、「最終の学校卒業直後の職業」と「現在の職業」の組み合わせで類型化を行った。例えば「最終の学校卒業直後の職業」が「専門・技術」で「現在の職業」も「専門・技術」の場合は、「専門・技術→専門・技術」とした。本来であれば、最終の学校卒業直後と現在の間の職業キャリアの変遷も把握した上で分析すべきであるが、調査上、最終の学校卒業直後と現在の2時点しか職業を把握しておらず、これらの時点の職業の組み合わせとしている。表1のとおり、職業キャリアパターン

のうち、男性、女性それぞれについて割合が多い職業キャリアパターンを変数とし、それ以外を「その他」とした。なお、「最終の学校卒業直後の職業」と「現在の職業」が不詳の場合は分析対象から除いている。

各人のこれまでの全移動の範囲や頻度、職業キャリア形成の節目の移動をこの職業キャリアパターンを用いて分析する。但し、職業キャリア形成の節目のうち、初職時の分析については、初職に就いたばかりなので「現在の職業」まで含めた職業キャリアパターンではなく、「最終の学校卒業直後の職業」を用いる。また、最終学校進学時においては、まだ「最終の学校卒業直後の職業」は決まっていない段階ではあるが、一定程度卒業後の職業を構想しつつ最終学校に進学すると考えられるので、そのキャリア構想によって実現した「最終の学校卒業直後の職業」と移動がどのように関係しているかという観点から「最終の学校卒業直後の職業」を用いて分析する。

3. 職業キャリアパターン以外の変数

本分析で用いる属性情報は、上記職業キャリアパターンと最終の学校卒業直後の職業の他、性別、年齢、出身地が都市であるか否か、最後に卒業した学校、未婚か既婚（離死別を含む）かとした。

年齢については、正社員として現役で働いている年齢層に当たる18歳から59歳までを対象とし、17歳未満、60歳以上の者は分析対象から除いている。

出身地は「中学校を卒業したときの居住地」とした。都市と地方の区分については、東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）、大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）の1都2府8県を都市とし、都市以外の道県は地方とした。「中学校を卒業したときの居住地」が「外国」の者は分析対象から除いている。

最終の学校が「小学校」、「新制中学、旧制高小等」の者は分析対象から除いている。

なお、これら全ての変数について不詳の者は分析対象から除いている。

IV. 分析結果と考察

1. 基本統計量

分析対象とした、年齢が18歳から59歳までで、最終の学校卒業直後及び現在の従業上の地位が正社員である16,677人（男性11,164人、女性5,513人）について、男女別の基本統計量を表1に掲げる。

表1 基本統計量

		男性 (N=11164)		女性 (N=5513)	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差
年齢		41.99	10.54	39.76	11.38
出身地都市		0.270	0.444	0.214	0.410
最後に卒業した学校	高校	0.393	0.489	0.312	0.463
	専修学校(高卒後), 短期大学, 高専等	0.196	0.397	0.423	0.494
	大学, 大学院等	0.411	0.492	0.265	0.441
未婚		0.254	0.435	0.376	0.484
職業キャリアパターン (最後の学校卒業直後の職業→現在の職業)	専門・技術→専門・技術	0.264	0.441	0.335	0.472
	事務→事務	0.074	0.261	0.277	0.447
	販売→販売	0.057	0.232	0.029	0.166
	サービス→サービス	0.061	0.240	0.090	0.287
	生産工程→生産工程	0.113	0.317	0.043	0.202
	建設・採掘→建設・採掘	0.031	0.173	—	—
	専門・技術→事務	—	—	0.019	0.137
	サービス→事務	—	—	0.019	0.136
	事務→サービス	—	—	0.021	0.142
	専門・技術→管理職	0.056	0.230	0.011	0.106
	事務→管理職	0.033	0.177	0.011	0.104
	販売→管理職	0.023	0.148	—	—
	その他	0.289	0.453	0.146	0.353
	最後の学校卒業直後の職業	専門・技術	0.359	0.480	0.380
事務		0.119	0.324	0.347	0.476
販売		0.119	0.323	0.062	0.242
サービス		0.106	0.308	0.132	0.338
生産工程		0.158	0.365	0.064	0.245
建設・採掘		0.048	0.214	—	—
その他		0.090	0.287	0.015	0.121
居住経験のある都道府県数		2.058	1.349	1.615	0.914
引っ越し回数		3.540	3.103	3.000	2.663
最終学校進学の際に他県に移動		0.250	0.433	0.189	0.392
初めて仕事を持った際に他県に移動		0.324	0.468	0.197	0.398
転職を理由とする転居の経験・予定あり		0.171	0.377	0.040	0.195
転職を理由とする転居の経験・予定あり		0.051	0.220	0.028	0.166

注：年齢，居住経験のある都道府県数，引っ越し回数以外は全てダミー変数化した

分析対象に該当する人数は男性が女性の約2倍となった。特徴的な点として，女性の平均年齢が男性より低く，未婚である者の割合が女性の方が男性より12.2%高かった。

男女で職業キャリアパターンの種類が違っているが，これは職業キャリアパターンのうち，男性，女性でそれぞれ多いパターンを変数としているためである。男女とも「専門・技術→専門・技術」が最多であるという共通点があるが，男性は多様な職業キャリアパターンに分散していること，女性は「専門・技術→専門・技術」，「事務→事務」の職業キャリアパターンが中心になっており，合わせて61.2%と全体の6割以上を占めていることが特

徴となっている¹⁾。

表に掲げた主な職業キャリアパターンのうち、最終の学校卒業直後の職業と現在の職業に変化がない者が男性は60.0%、女性は77.4%となっている。職業が2時点で変化するパターンとしては、男性は「専門・技術」、「事務」、「販売」から「管理職」になるパターンが主で合わせて11.2%となっている。女性の方は「事務」から「サービス」に移るパターン、その逆のパターン、「専門・技術」から「事務」に移るパターン、「専門・技術」や「事務」から「管理職」になるパターンが合わせて8.1%となっている。但し、2時点で同じ職業であっても、後に管理職等、別の職業に変わる者も含まれていることに留意が必要である。

最終の学校卒業直後の職業をみると、「専門・技術」が男女とも最も多い職業となっている。しかし、「専門・技術」以外をみると、男性は様々な職業に就いているのに対し、女性は「事務」が圧倒的に多く、「専門・技術」と「事務」の2職種の割合が合わせて72.7%と全体の7割以上になっている。

人口移動調査では、生まれてから現在までに3ヶ月以上居住したことのある都道府県や生まれてから現在までに引っ越した回数を調査している。居住経験のある都道府県数や引っ越し回数は男性の方が女性より多い。これは、表1にあるとおり、男性の方が女性に比べ、最終学校進学時や初職時に他県に移動することが多く、また、転居を伴う転勤や転職による移動も多いためと考えられる²⁾。但し、後程詳しく述べるが、ここでは、出身地と最終学校を卒業したときの居住地の都道府県が異なる場合に最終学校進学時に他県に移動したとみなし、最終学校を卒業したときの居住地と初職時の居住地の都道府県が異なる場合に初職時に他県に移動したとみなしている。また、ここでの転勤や転職を理由とする転居の経験・予定は、調査上の限界から職業キャリアにおける全ての転勤や転職ではなく、直近の引っ越しとこれから5年後までの引っ越しにおける転勤や転職の経験・予定のみ取り上げている。

1) サンプルに偏りがないか確かめるため、人口移動調査の「現在の職業」と国勢調査の職業の割合を比較する。人口移動調査では、「現在の職業」の割合は、「管理職」が8.9%、「専門・技術」が22.9%、「事務」が14.2%、「販売」が8.9%、「サービス」が17.3%、「生産工程」が9.3%、「建設・採掘」が4.8%となっている。人口移動調査では、国勢調査にある「分類不能の職業」という項目はなく、いずれかの職業を選択する形となっているので、比較のため、分類不能の職業を除いて国勢調査における各職業の割合を求めたところ、管理的職業従事者は2.5%、専門的・技術的職業従事者は16.8%、事務従事者は20.0%、販売従事者は13.2%、サービス職業従事者は12.3%、生産工程従事者は14.2%、建設・採掘従事者は4.6%となっている。両調査の結果の差は6.4%ポイントに収まっており、サンプルに大きな偏りがあるとはいえない。両調査の間に差が生じた理由としては、人口移動調査においては、具体的な職業の例を示した上で、回答者自身に職業を選んでもらう手法がとられているのに対し、国勢調査では「実際にしている主な仕事の内容をくわしく書いてください」という設問に回答者が手書きで自由記述式で記入し、その回答に基づいて総務省統計局がコーディングするという手法がとられていること等があると考えられる。

2) この結果は多くの先行研究（井上（2001）、喜始（2015）等）や調査（労働政策研究・研修機構（2017）等）と合致している。

2. 国内人口移動の範囲と頻度

(1) 国内人口移動の範囲

国内人口移動の移動性について考察する場合、どのくらいの範囲を移動したのかという移動の範囲に加え、どのくらいの頻度で移動したのかという移動の頻度も考察の対象となり得る。そこで、国内人口移動を範囲と頻度という2つの尺度からとらえ、職業キャリアとの関係について検討する。ここでは、まず、国内人口移動の範囲と職業キャリアの関係について検討するため、国内人口移動の範囲の指標として居住経験のある都道府県数（以下、居住県数）を被説明変数とするポアソン回帰分析を男女別に行った。説明変数には、年齢、出身地が都市か否か、最後に卒業した学校、未婚か否か、職業キャリアパターンを投入した。分析結果は表2のとおりとなった。

表2 居住経験のある都道府県数

		男性			女性		
		B	標準誤差	Wald χ^2	B	標準誤差	Wald χ^2
定数		0.464	0.144	10.409 **	0.407	0.295	1.907
年齢		0.007	0.001	93.892 **	0.006	0.001	30.255 **
出身地都市		-0.027	0.015	3.302 +	-0.015	0.026	0.321
最後に卒業した学校	専修学校（高卒後）、短期大学、高専等	0.100	0.020	24.496 **	0.145	0.029	25.752 **
	大学、大学院等	0.421	0.017	641.779 **	0.380	0.031	151.350 **
未婚		-0.092	0.018	25.957 **	-0.063	0.026	5.663 *
職業キャリアパターン（最後の学校卒業直後の職業→現在の職業）	事務→事務	-0.098	0.027	12.875 **	-0.049	0.028	2.974 +
	販売→販売	-0.014	0.029	0.216	0.036	0.066	0.295
	サービス→サービス	-0.085	0.031	7.689 **	-0.020	0.042	0.226
	生産工程→生産工程	-0.196	0.028	48.850 **	-0.134	0.065	4.222 *
	建設・採掘→建設・採掘	-0.011	0.042	0.070	—	—	—
	サービス→事務	—	—	—	0.083	0.077	1.150
	事務→サービス	—	—	—	0.025	0.078	0.102
	専門・技術→事務	—	—	—	0.016	0.077	0.041
	事務→管理職	0.010	0.036	0.075	-0.117	0.107	1.200
	専門・技術→管理職	0.091	0.028	10.465 **	-0.012	0.096	0.017
	販売→管理職	0.134	0.040	11.247 **	—	—	—
	その他	-0.025	0.018	1.941	0.041	0.035	1.435
対数尤度		-17299.029			-7453.628		
AIC		34628.058			14939.257		
N		11164			5513		

注：1) **：p < 0.01, *：p < 0.05, +：p < 0.1

2) 最後に卒業した学校の参照グループは、高校である

3) 職業キャリアパターンの参照グループは、専門・技術→専門・技術である

男女とも年齢が高いほど居住経験のある都道府県数が多い傾向が認められた。年齢は男女とも「大学、大学院等」の次に影響力が大きい説明変数となっている。男性について、都市出身者は地方出身者に比べて居住県数が少ない傾向がある。表1でみたとおり、男性は女性に比べて最終学校進学時や初職時に他県に移動する割合が高いが、この移動の中心

は地方出身者の都市部の大学や企業への移動であることが主因と考えられる。居住県数と最後に卒業した学校との関係を見ると、男女とも「高校」に比べ、「専修学校（高卒後）、短期大学、高専等」、「大学、大学院等」の方が居住県数が多い傾向がみてとれる。特に「大学、大学院等」は男女とも説明変数の中で居住県数に与える影響力が最大となっており、高学歴者ほど移動性が高いという先行研究³⁾の結果が確認できる。男女とも未婚であるほど、居住県数が少ない傾向がある。

職業キャリアパターンと居住県数の関係については、男性は「専門・技術→専門・技術」に比較して、「生産工程→生産工程」、「事務→事務」、「サービス→サービス」の順に居住県数が少ない傾向があるのに対し、「販売→管理職」、「専門・技術→管理職」は居住県数が多い傾向があった⁴⁾。職業キャリアパターンによって居住県数に異なる傾向がみられるのは、後述する最終学校進学時や初職時の移動や転勤による移動の違いが背景となっていると考えられる。

女性は男性に比較して、職業キャリアパターンのうち、居住県数に有意な影響を与えるものは少なく、「専門・技術→専門・技術」に比べ、「生産工程→生産工程」、「事務→事務」に居住県数が少ない傾向が認められたのみであった。この背景には、後述する最終学校進学時や初職時の移動の違いがあると考えられる。

(2) 国内人口移動の頻度

次に、職業キャリアによって、国内人口移動の頻度に違いがあるのかを検討する。国内人口移動の頻度の指標として引越し回数を被説明変数とし、居住県数に係る分析と同じ説明変数を投入して、ポアソン回帰分析を男女別に行った。分析結果は表3のとおりとなった。

年齢、出身地が都市か否か、最後に卒業した学校、未婚か否かに関しては、有意となった説明変数や回帰係数の符合は、居住県数の分析結果と同じになった。ただ、未婚であることが引越し回数に与える影響力は、説明変数の中で、男女とも最大となっており、居住県数に対して未婚であることが与える影響力に比べて著しく大きくなっている。これは、結婚に端を発して引越しをする場合、県内移動が多いためと推測できる。

3) 例えば、杉浦（2012）は1982年から2007年までの総務省「就業構造基本調査」を基に、学歴が高くなるほど他の都道府県或いは同じ都道府県の別の市町村へ移動する者の割合が高く、より広範な場所にまで移動している実態があり、高学歴層では、高い人的資本を活用できる賃金の高い仕事に就くことができるので、そのような就業機会があれば都道府県等を越えて移動していることを指摘している。また、中澤（2008）も、学部卒業生と修士修了者を比較すると、修士修了の方が東京圏に相当する関東地方を就職先とする割合が圧倒的に高く、一般的に修士修了者は学部卒業生よりも就職する企業規模が大きいこともあり、学部卒業生にもまして東京圏の企業を就職先として選ぶ傾向が強いことを示している。

4) 原（1999）によると、平均就学年数に関しては、ホワイトカラーの中では専門、管理、事務、販売という序列が一貫して続いていると指摘する。就学年数が学歴の高さと関連があるとすると、専門、管理が事務より高いという点においては、学歴が高いほど移動性が高いということを職種の就学年数からも確認できる。本稿の結果において専門と管理が逆転している点については、連合総合生活開発研究所（2000）によると、管理職と専門職の専門性を学歴、キャリア、資格等から比較すると、わずかであるが、「管理職」の方が「専門性」が高くなっており、そうした企業における人事のねじれも関係している可能性がある。

表3 引越し回数

		男性			女性		
		B	標準誤差	Wald χ^2	B	標準誤差	Wald χ^2
定数		0.168	0.111	2.284	-0.092	0.212	0.190
年齢		0.010	0.001	291.642 **	0.013	0.001	221.928 **
出身地都市		-0.071	0.011	38.448 **	-0.009	0.019	0.221
最後に卒業した学校	専修学校（高卒後），短期大学，高専等	0.096	0.015	38.268 **	0.172	0.021	68.959 **
	大学，大学院等	0.415	0.013	1086.311 **	0.354	0.023	237.309 **
未婚		-0.517	0.016	1093.822 **	-0.479	0.021	522.357 **
職業キャリアパターン（最後の学校卒業直後の職業→現在の職業）	事務→事務	-0.020	0.020	0.939	-0.115	0.021	30.314 **
	販売→販売	-0.048	0.023	4.509 *	-0.048	0.052	0.828
	サービス→サービス	-0.105	0.024	19.487 **	-0.082	0.032	6.643 **
	生産工程→生産工程	-0.387	0.023	273.426 **	-0.523	0.056	85.932 **
	建設・採掘→建設・採掘	-0.240	0.035	46.200 **	—	—	—
	サービス→事務	—	—	—	0.027	0.057	0.232
	事務→サービス	—	—	—	-0.016	0.054	0.085
	専門・技術→事務	—	—	—	0.081	0.052	2.421
	事務→管理職	0.033	0.026	1.652	0.020	0.069	0.084
	専門・技術→管理職	0.130	0.020	40.296 **	-0.079	0.065	1.446
	販売→管理職	0.103	0.030	11.899 **	—	—	—
	その他	-0.001	0.014	0.001	0.002	0.025	0.007
対数尤度		-27292.410			-12437.293		
AIC		54614.819			24906.586		
N		11164			5513		

注：1）**：p < 0.01，*：p < 0.05，+：p < 0.1

2）最後に卒業した学校の参照グループは，高校である

3）職業キャリアパターンの参照グループは，専門・技術→専門・技術である

職業キャリアパターンと引越し回数の関係については，男性は「専門・技術→専門・技術」に比較して，「生産工程→生産工程」，「建設・採掘→建設・採掘」，「サービス→サービス」，「販売→販売」は引越し回数が少ない傾向があるのに対し，「専門・技術→管理職」，「販売→管理職」は引越し回数が多い傾向があった。「建設・採掘→建設・採掘」，「販売→販売」が有意となり，「事務→事務」が有意でなくなった以外は，有意となった職業キャリアパターンは居住県数の分析結果と同じ結果となった。

女性は「専門・技術→専門・技術」に比べ，居住県数の分析結果と同様，有意な影響を与える職業キャリアパターンが少なく，「生産工程→生産工程」，「事務→事務」，「サービス→サービス」のみ引越し回数が少ない傾向があることが認められた。

3. 職業キャリア形成の節目における国内人口移動

(1) 最後に卒業した学校への進学の際の移動

職業キャリア形成の節目における国内人口移動が職業キャリアによってどのように違うのかを分析していく。まず，最終の学校への進学時の移動と最終の学校卒業直後の職業との関係を検討する。最後に卒業した学校は，職業キャリアを開始する前の段階ではあるが，仕事で活用する人的資本の基礎を形成する時期に当たり，また一定程度卒業後の職業を構

想しつつ最終学校に進学すると考えられるので、本稿では職業キャリア形成の一環として位置付け、その際の移動と最終の学校卒業直後の職業がどのように関係しているか分析する。具体的な分析方法としては、出身地と最終学校を卒業した際の居住地の都道府県が異なる場合は、最終学校進学時に他県に移動したとみなし「1」を、出身地と最終学校を卒業した際の居住地の都道府県が同じ場合は他県に移動しなかったとみなし「0」をそれぞれ当てはめて、ダミー変数を作成し、この変数を被説明変数として男女別に二項ロジスティック分析を行った。説明変数は、出身地が都市か否か、最後に卒業した学校、最終の学校卒業直後の職業を投入した。表4が分析結果である。

表4 最後に卒業した学校への進学の際に他県に移動

		男性		女性	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
定数		-3.654	0.026 **	-3.941	0.019 **
出身地都市		-1.248	0.287 **	-1.074	0.342 **
最後に卒業した学校	専修学校（高卒後），短期大学，高専等	2.807	16.559 **	2.833	16.999 **
	大学，大学院等	4.194	66.259 **	3.827	45.911 **
最後の学校卒業直後の職業	事務	-0.205	0.815 **	-0.229	0.795 **
	販売	-0.312	0.732 **	-0.194	0.824
	サービス	-0.177	0.838 *	-0.210	0.811 +
	生産工程	-0.783	0.457 **	-0.109	0.897
	建設・採掘	-0.246	0.782	—	—
	その他	-0.222	0.801 *	-0.193	0.825
Nagelkerke R ²		0.414		0.254	
-2 対数尤度		8884.889		4400.600	
χ^2		3659.932**		944.596**	
N		11164		5513	

注：1) ** : p < 0.01, * : p < 0.05, + : p < 0.1

2) 最後に卒業した学校の参照グループは、高校である

3) 最後の学校卒業直後の職業の参照グループは、専門・技術である

まず、地方出身者は都市出身者に比べ男女とも最終学校進学の際に他県に移動する傾向が認められた。最後に卒業した学校との関係を見ると、男女とも「高校」に比べ、「専修学校（高卒後）、短期大学、高専等」、「大学、大学院等」の方が進学の際、他県に移動する傾向があることが明確にみてとれる。特に「大学、大学院等」は他の説明変数に比べて男女ともオッズ比が圧倒的に大きくなっている。高校の場合は出身地から離れた高校に行くことは珍しいという実態が、後述する初職時の移動や転勤、転職による移動の分析に比べ、最終学校進学時の移動の分析の当てはまり具合をよくしている。

最終の学校卒業直後の職業については、男性の場合は、「専門・技術」に比較して、「生産工程」、「販売」、「事務」、「サービス」は同じ県内に進学する傾向がある。女性は「専門・技術」に比べ、「サービス」と「事務」が同じ県内に進学する傾向があることが認められた他には、有意となった職業はなかった。

職業キャリアの出発点が「専門・技術」である者は、他の職業に比べ、男女とも最終学

校進学の際、他県に移動する傾向が強いことがわかった。これは、東京圏を始め大都市圏は、専門・技術分野を含め学部・学科のバリエーションも大きい大規模校が集中しており⁵⁾、職業キャリアにおいて専門・技術分野を志す者は、そうした高等教育の機会を求めて県を超えて進学することが多いためと考えられる⁶⁾。最終の学校卒業直後の職業によって最終学校進学の際の移動に違いがみられることが明らかになった。

(2) 初職時の移動

次に、職業キャリアの出発点といえる最終の学校卒業直後の職業と初職時の移動との関係を検討する。具体的な分析方法としては、最終学校を卒業した際の居住地と初職時の居住地の都道府県が異なる場合は、初職時に他県へ移動したとみなし「1」を、最終学校を卒業した際の居住地と初職時の居住地の都道府県が同じ場合は、初職時に他県へ移動しなかったとみなし「0」を当てはめて、ダミー変数を作成し、この変数を被説明変数として男女別に二項ロジスティック分析を行った。説明変数は、最終学校進学の際の移動についての分析と同じものを投入した。表5が分析結果である。

表5 初職時に他県に移動

		男性		女性	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
定数		-1.181	0.307 **	-1.907	0.149 **
出身地都市		-0.744	0.475 **	-0.883	0.414 **
最後に卒業した学校	専修学校（高卒後）、短期大学、高専等	0.531	1.701 **	0.605	1.830 **
	大学、大学院等	1.659	5.255 **	1.572	4.814 **
最後の学校卒業直後の職業	事務	-0.352	0.703 **	-0.248	0.781 **
	販売	-0.388	0.678 **	0.089	1.093
	サービス	-0.410	0.664 **	0.003	1.003
	生産工程	-0.631	0.532 **	-0.741	0.476 **
	建設・採掘	-0.330	0.719 **	—	—
	その他	-0.081	0.922	-0.143	0.867
Nagelkerke R ²		0.176		0.114	
-2 対数尤度		12560.892		5064.930	
χ^2		1506.560**		408.978**	
N		11164		5513	

注：1) **：p < 0.01, *：p < 0.05, +：p < 0.1

2) 最後に卒業した学校の参照グループは、高校である

3) 最後の学校卒業直後の職業の参照グループは、専門・技術である

まず、地方出身者は、最終学校進学時と同様、男女とも初職時に他県に移動する傾向が認められた。最後に卒業した学校との関係を見ると、男女とも「高校」に比べ、「専修学

5) 磯田（2009）は、東京大都市圏を中心に3大都市圏に高等教育機会が集中しており、とりわけ東京大都市圏において大規模校が多く、学部・学科のバリエーションも全国一大きく、高等教育機会の提供において競争力の高い地域となっていると指摘する。

6) 本人の職業ではなく、親の職業に関するものであるが、李（2012）は、父親が専門・技術系・管理的職業であるほどその子弟が進学時に移動している傾向があることを指摘し、地方で恵まれた環境の家庭で生まれた若者と恵まれない家庭で生まれた若者との二極化が進んでいると指摘する。

校（高卒後）、短期大学、高専等」、**「大学、大学院等」**の方が初職時に他県に移動する傾向がみてとれる。しかし、最終学校進学の際の移動に比べ、これらの変数の影響力は小さくなっている。これは、進学で都市部に出てきた者が最終学校卒業後そのまま都市部にとどまって初職に就くケースや、高校を卒業した者が他県で初職に就くケースが少なくないことが関係していると推測できる。

最終の学校卒業直後の職業については、男性は**「専門・技術」**に比較して、**「生産工程」**、**「サービス」**、**「販売」**、**「事務」**、**「建設・採掘」**は初職の際、他県に移動しない傾向が認められた。**「建設・採掘」**が有意となった点以外は、有意となった職業が最終学校進学の際の移動の分析結果に一致した。女性は**「専門・技術」**に比べ、**「生産工程」**と**「事務」**のみ初職時に他県に移動しない傾向があることが認められ、他に有意となった職業はなかった。

男女とも、**「専門・技術」**が他の職業に比べ初職時に他県に移動する傾向があるのは、様々な**「専門・技術職」**を雇用する企業が都市部に集中しているためと考えられる。また、男性については、**「専門・技術」**から管理職になる職業キャリアをたどる者も少なくないので、多くの管理職を擁する大企業が都市部に集中していることも、**「専門・技術」**が初職時に他県に移動する傾向が強いことの背景と考えられる。

(3) 転勤を理由とする転居の経験・予定

就職後の職業キャリア形成における一つの節目といえる転勤による移動と職業キャリアパターンとの関係について検討する。転勤は企業の営業上の必要性⁷⁾によるものではあるが、職業キャリアの形成や能力開発の手段としても重要な機能を担っているとされる⁸⁾。人口移動調査では、職業キャリアにおける全ての転勤を追っていないため、ここでは、直近の引っ越しとこれから5年後までの引っ越しにおける転勤の経験・予定のみを取り上げ、被説明変数を作成していることに留意が必要である。即ち、引っ越しの経験がある場合の直近の引っ越しの理由と、5年後に居住地が異なる可能性がある場合の理由のいずれかまたは両方に**「転勤」**と回答している場合に**「1」**、それ以外の場合に**「0」**とするダミー変数を作成し、男女別に二項ロジスティック分析を行った。説明変数は、年齢、出身地が都市か否か、最後に卒業した学校、未婚か否か、職業キャリアパターンを投入した。分析結果は表6のとおりとなった⁹⁾。

7) 今野（2010）は、市場環境の変化が激しい状況下で競争を迫られる企業は経営戦略や事業構造に合わせて機動的に人材を配置することが必要なために、業務ニーズによる従業員の広域移動への要請が高まっていると指摘する。

8) 武石（2017）によると、正社員に関して長期継続的な雇用を前提に雇い入れる以上、社員が転勤を受入れることは不可避である側面もあるとともに、転勤は、経験の幅を広げるという能力開発やキャリア形成の手段としても重要な役割を担ってきたと指摘する。

9) 全国の300人以上の企業を対象に調査を行った労働政策研究・研修機構（2017）によると、新卒入社で定年まで働いた場合の国内転勤経験者の中での1人当たり転勤回数については、「1～2回」が40.6%で最も多く、次いで「3～4回」が31.4%、「5～6回」が15.3%となっており、複数回の転勤を経験している者も少なくないことがわかる。本稿では、直近と5年後までの2時点の移動を分析の対象としているため、転勤の頻度の高い者が**「転勤を理由とする転居の経験や予定あり」**とされる可能性が高い。

表6 転勤を理由とする転居の経験・予定あり

		男性		女性	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
定数		-1.173	0.309 **	-4.154	0.016 **
年齢		-0.018	0.982 **	0.003	1.003
出身地都市		-0.050	0.951	-0.243	0.785
最後に卒業した学校	専修学校（高卒後），短期大学，高専等	-0.086	0.918	0.478	1.612 *
	大学，大学院等	0.856	2.353 **	1.499	4.476 **
未婚		-0.209	0.811 **	0.333	1.396 *
職業キャリアパターン（最後の学校卒業直後の職業→現在の職業）	事務→事務	0.186	1.205 +	-0.027	0.973
	販売→販売	0.313	1.368 **	0.865	2.376 **
	サービス→サービス	-0.132	0.876	-0.168	0.845
	生産工程→生産工程	-0.886	0.412 **	-17.429	0.000
	建設・採掘→建設・採掘	-0.539	0.583 **	—	—
	サービス→事務	—	—	-0.201	0.818
	事務→サービス	—	—	-0.388	0.679
	専門・技術→事務	—	—	-0.014	0.986
	事務→管理職	0.693	2.000 **	0.657	1.929
	専門・技術→管理職	0.618	1.855 **	0.505	1.658
	販売→管理職	0.674	1.962 **	—	—
	その他	-0.200	0.818 **	0.111	1.117
Nagelkerke R ²		0.098		0.074	
-2 対数尤度		9550.500		1725.561	
χ ²		679.483**		116.519**	
N		11164		5513	

注：1) **：p < 0.01, *：p<0.05, +：p<0.1

2) 最後に卒業した学校の参照グループは，高校である

3) 職業キャリアパターンの参照グループは，専門・技術→専門・技術である

まず，若いほど転勤を理由とする転居の経験や予定（以下，「転勤」）がある傾向が男性についてのみみられた。若い年齢層の方が転勤が多い可能性がある¹⁰⁾。出身地が都市であるか地方であるかについては有意な影響は認められなかった。「転勤」と最後に卒業した学校との関係を見ると，「高校」に比べ，男性は「大学，大学院等」，女性は「専修学校（高卒後），短期大学，高専等」も「大学，大学院等」も「転勤」がある傾向がみとれる。男女とも高学歴であるほど転勤する者が多い傾向が認められた。

男性は結婚しているほど「転勤」がある傾向がみられたのに対し，女性は逆に結婚しているほど「転勤」がない傾向がみられた。女性についての結果は，転勤についての企業の女性への配慮，特に子育て期の女性への配慮によるものではないかと考えられる¹¹⁾。

10) 実際，若い層において転勤が多いとの調査結果もある。労働政策研究・研修機構（2017）によると，国内転勤では「転勤はどの年齢層でも偏りなくある」と答えた企業が66.2%であったが，「転勤の多い年齢層がある」と回答した企業も31.1%あり，そうした企業においては，国内転勤が多い年齢層（複数回答）は，「30代」（67.4%），「40代」（48.3%），「20代」（39.1%）となっていた。

11) 労働政策研究・研修機構（2017）によると，過去3年間で転勤において家族的事情などを考慮したことがあるかについて，「親等の介護」（56.7%）で最多であるが，次いで「本人病気」（42.1%），「出産・育児」（28.2%），「結婚」（23.8%），「子の就学・受験」（22.2%）となっており，転勤において考慮する事情として子どもに関わる事情も多い。また，過去3年間でみた転勤に関する認識について，「子育て期の女性を転勤させることが難しい」との認識が87.2%と最も高くなっている。

職業キャリアパターンは、「専門・技術→専門・技術」に比べて、男性の方は、「生産工程→生産工程」,「建設・採掘→建設・採掘」の場合、「転勤」がない傾向があるのに対し、「販売→管理職」,「事務→管理職」,「専門・技術→管理職」,「販売→販売」,「事務→事務」は逆に「転勤」がある傾向が認められた。事務職,販売職,専門・技術職から管理職に就いた者¹²⁾, 或いは経験を積んで将来的には管理職になるキャリアパターンが多い事務職や販売職は,専門・技術職のキャリアを続けている者より転勤する傾向がみられる。

女性の方は、「専門・技術→専門・技術」に比較して、「販売→販売」がプラスになった他は有意となった職業キャリアパターンはなかった¹³⁾。男性の方は、「管理職」になった者ほど「転勤」がある傾向がみられたが,女性は「事務→管理職」も「専門・技術→管理職」もそうした傾向は認められなかった。この結果は,転勤しなくても昇進できるぐらい能力や業績があるといった特別なケースでしか女性が管理職に昇進できないという実態があることを推測させる。そもそも企業は人材育成という観点で転居を伴う転勤を重視しており,管理職昇進を決めるに当たっても重要な要素の一つとしている。しかし,表1からも明らかであるとおり,前述した企業の女性への配慮もあって,女性が転居を伴う転勤をすることは男性に比べ顕著に少ない。転勤の経験を人材育成の観点から重視することが女性の人事評価にとって不利に働いている可能性がある。近年,女性に限らず,勤務地等を限定した社員を望む総合職が増加している。少子高齢化が進展し,労働供給制約が強まる中,女性の活躍促進のためにも,人材調達範囲拡大のためにも,本人の希望や事情との調整の重視,転勤制度の透明化・可視化等,転勤政策の見直しや,総合職の制約社員化に対応する抜本的な人事改革等が企業に求められる¹⁴⁾。

(4) 転職を理由とする転居の経験・予定

次に,転職による移動と職業キャリアパターンについて検討する。転職は,就職した後の企業外の労働市場における職業キャリア形成のための自律的な移動といえる。しかし,

12) 専門・技術職のキャリアについて,藤本(2005)は,研究者・技術者のキャリアパスは,研究職・技術職から管理職へ移行するのが一般的であるが,専門職制度などデュアルラダーといわれるような事務職とは異なる技術者用の職業階梯をもつ企業も多いと指摘する。また,中澤(2008)は,研究開発技術者もキャリア後半では事務職と同様に管理職として処遇されるとする包括的一元管理ととらえるほうがより実情に合っていると考えられるが,管理職への転換の程度が企業によってかなり異なると指摘する。

13) 労働政策研究・研修機構(2017)によると,国内転勤の頻度の多い職種(4つまでの複数回答)は,「管理職」が65.2%と最も多く,次いで「営業職」(56.4%),「研究開発等の技術系専門職」(20.2%),「販売職・接客サービス職」(16.1%),「総務・人事の事務職」(14.5%),「製造・生産現場の作業」(14.0%),「経理・財務の事務職」(12.0%)となっている。調査結果が男女別となっていないこと等から,単純に比較することはできないが,第8回人口移動調査では,営業職は基本的には「事務」に含まれていることを勘案すると,分析結果はこの調査結果と一定程度合致しているといえる。

14) 武石(2017)は,女性活躍推進を含むダイバーシティ戦略の下で,転勤政策のあり方について,対象者の範囲の見直し,転勤を透明化・可視化できる運用のあり方,本人の希望や事情との調整,といった観点から検討を行う必要性を指摘する。また,松原(2017)は,企業の人事配置に対して,個人のキャリア展望や事情に配慮した取組のニーズが高いことを指摘する。加えて,今野(2016)は,深刻な労働供給制約への対応策として,女性を含め人材調達の範囲を拡大することが必要であることを指摘し,今野(2017)は,総合職の制約社員化に対応する人事管理を5つのタイプに類型化し,その設計の際,重視すべきポイントや考えられる政策の選択肢を提示している。

表1のとおり、転職を理由とする転居の経験・予定（以下、「転居を伴う転職」）ありダミーの平均値は、「転勤」ありダミーに比べ男女とも小さく、少なくとも本稿で分析対象とした正社員については、転職による移動が国内人口移動全体に占める比重は小さいと考えることができる。転勤と同様、直近の引っ越しとこれから5年後までの引っ越し¹⁵⁾における転職の経験・予定のみを取り上げ、被説明変数を作成した。即ち、引っ越しの経験がある場合の直近の引っ越しの理由と、5年後に居住地が異なる可能性がある場合の理由のいずれかまたは両方に「転職」と回答した場合に「1」、それ以外の場合に「0」とするダミー変数を作成し、男女別に二項ロジスティック分析を行った。説明変数は、転勤と同じ変数を投入した。分析結果は表7のとおりとなった。

表7 転職を理由とする転居の経験・予定あり

		男性		女性	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
定数		-3.511	0.030 **	-5.617	0.004 **
年齢		-0.003	0.997	0.013	1.013
出身地都市		-0.061	0.941	-0.448	0.639 *
最後に卒業した学校	専修学校（高卒後）、短期大学、高専等	0.383	1.466 **	2.647	1.405
	大学、大学院等	0.833	2.300 **	0.973	2.647 **
未婚		0.781	2.183 **	2.140	8.502 **
職業キャリアパターン（最後の学校卒業直後の職業→現在の職業）	事務→事務	-0.553	0.575 **	-0.499	0.607 *
	販売→販売	-0.126	0.882	-0.184	0.832
	サービス→サービス	-0.313	0.731	0.316	1.371
	生産工程→生産工程	-0.319	0.727 +	-1.132	0.322
	建設・採掘→建設・採掘	-0.270	0.764	—	—
	サービス→事務	—	—	0.691	1.996
	事務→サービス	—	—	-0.774	0.461
	専門・技術→事務	—	—	0.392	1.480
	事務→管理職	-0.210	0.811	0.271	1.311
	専門・技術→管理職	-0.648	0.523 *	-17.000	0.000
	販売→管理職	0.100	1.105	—	—
	その他	0.376	1.456 **	0.200	1.222
Nagelkerke R ²		0.048		0.134	
-2 対数尤度		4317.782		1249.695	
χ ²		178.047**		170.131**	
N		11164		5513	

注：1) ** : p < 0.01, * : p < 0.05, + : p < 0.1

2) 最後に卒業した学校の参照グループは、高校である

3) 職業キャリアパターンの参照グループは、専門・技術→専門・技術である

15) 転職は転勤に比べても転居を伴わないものが多いと考えられるので、あくまで転職の一部を把握した数値に過ぎないことに留意が必要である。本稿の分析は、正社員のみを対象としていることや、転職経験だけでなく将来の転職も取り上げていること等から、単純な比較はできないが、厚生労働省（2015）によると、転職者の中で今の勤め先に転職するに当たって転居した者の割合は18.5%であった。

まず、年齢は有意な影響を男女とも持たなかった。正社員であっても定年前の50代はセカンドライフに向けて例えばUターン転職すること等も少なくないと考えられ¹⁶⁾、「転居を伴う転職」でみたときは、年齢によってそれほど相違がなくなっていると推測できる。出身地が都市であるか地方であるかについては、地方出身者の方が「転居を伴う転職」がある傾向が女性についてのみ認められた。「転居を伴う転職」と最後に卒業した学校との関係を見ると、「高校」に比べ、男性は「専修学校（高卒後）、短期大学、高専等」、大学、大学院等」、女性は「大学、大学院等」が「転居を伴う転職」がある傾向がみてとれる。男女とも高学歴であるほど、「転居を伴う転職」がある傾向が認められた。

また、男女とも未婚であるほど「転居を伴う転職」がある傾向がみられた。回帰係数の差の検定を行った結果、女性について、未婚であることが「転居を伴う転職」に対して及ぼす影響力は男性に比べ有意に高かった。未婚であることに係る説明変数が女性の分析モデルの当てはまり具合を高めており、職業キャリア形成の節目における移動についての分析のうち、転職による移動の分析は、女性の分析モデルの当てはまり具合が男性の分析モデルよりよい唯一のものとなっている。

職業キャリアパターンでは、「専門・技術→専門・技術」に比べて、男性の方は、「専門・技術→管理職」、「事務→事務」及び「生産工程→生産工程」は「転居を伴う転職」がない傾向が認められた。同じ専門・技術職から出発しても、管理職になる場合は企業特殊な人的資本を形成することで同じ組織にとどまる傾向があるのに対し、専門・技術職を続ける場合においては、専門・技術職としてのエンプロアビリティを高めることができ、転職しやすいことが背景にあると推測できる。「転勤」についての分析結果と合わせて考えると、専門・技術職のキャリアを続けている者は、企業内では管理職になった者或いは管理職予備軍より転勤が少なく移動性が低いが、企業外の労働市場での移動性は専門・技術職から管理職になった者より高い。「事務→事務」については、管理職予備軍も一定程度含まれていることもあって、企業外の労働市場での移動性が低いと推測できる。「生産工程→生産工程」は職業キャリア形成の他の節目においても移動性が低いが、「転居を伴う転職」においても移動性が低いことが確認できた。

女性の方は、「専門・技術→専門・技術」に比べて、男性と異なり、「事務→事務」のみ「転居を伴う転職」がない傾向が認められた¹⁷⁾。他の分析と同様、有意となる職業キャリアパターンは男性に比べ少なかった。

16) 非正社員も含めた調査であるが、厚生労働省（2015）によると、転居を伴う転職の割合を年齢階級別にみたとき、25～29歳と50歳～54歳の二つの年齢階級に山がある。50～54歳は25～29歳の山に比べ小さいが、本稿で対象とした正社員が含まれる割合は大きいと考えられる。

17) 労働政策研究・研修機構（2018）によると、2017年の就業構造基本調査を用いて算出した、職種別の転職率のうち、本稿の分析で対象とした職種をみると、サービス職業が最も高く、販売、事務、生産工程、専門的・技術的職業、建設・採掘が続き、管理的職業が最も低いという順になっている。調査結果が男女別となっていないこと、非正社員も対象としていること、転居を伴わない転職も含まれていること等から、単純に比較することはできないが、有意となった職種について照らし合わせてみると、一定程度符合している。

V. まとめと今後の課題

本稿では、職業キャリアの形成と移動がどのように関わっているのかという問題意識の下、「第8回人口移動調査」のデータを用い、従業上の地位が正社員である男女を対象として、国内人口移動の範囲・頻度や最終学校進学、初職、転勤、転職といった職業キャリア形成の節目における移動と、職業キャリアとの関係について分析を行った。分析の結果、次の4点が明らかになった。

第一に、男性については、専門・技術職のキャリアを続けている者に比べ、専門・技術職や販売職等から管理職になった者は、移動の範囲が広く、頻度も多いのに対し、生産工程、サービス等のキャリアを続けている者は、移動の範囲が狭く、頻度も少ない傾向がある。

第二に、女性については、専門・技術職のキャリアを続けている者に比べ、生産工程や事務職のキャリアを続けている者は移動の範囲が狭く、頻度も少ない傾向がある。

第三に、職業キャリアパターンや最終の学校卒業直後の職業によって、最終学校進学時や初職時の移動、転勤による移動に違いがある。具体的には、男性において、最終の学校卒業直後の職業を専門・技術職とする者に比べ、生産工程、販売職、事務職、サービス職とする者は最終学校進学時や初職時に同じ県にとどまる傾向がある。また、男性についてのみ、専門・技術職を続けている者に比べ、管理職になった者や管理職予備軍といえる販売職や事務職を続けている者は転勤する傾向があるのに対し、生産工程や建設・採掘を続けている者は転動しない傾向がみられた。他方、女性については、最終の学校卒業直後の職業を専門・技術職とする者に比べ、事務職とする者は、最終学校進学時や初職時に同じ県にとどまる傾向が認められた。以上より、上記第一、第二の主な要因として、①男女共通して、専門・技術職からキャリアをスタートする者は、他の職業からキャリアをスタートする者に比べ、最終学校進学時や初職時に他県に移動する傾向が強いこと、②男性については、管理職になった者や管理職予備軍である者は、他の職業キャリアに比べ、転勤する傾向が強いことがあると考えられる。

第四に、女性は男性に比較して、職業キャリアの違いが国内人口移動に与える影響は限定的で、職業キャリア形成の節目での移動性は低い。具体的に述べると、職業キャリア形成の節目における移動に係る全ての分析において、有意となった職業キャリアパターンや最終の学校卒業直後の職業の数は、男性の方が女性より圧倒的に多かった。例えば、管理職に昇進した者ほど転勤する傾向は男性に認められたが、女性には認められなかった。女性については、職業キャリアの違いが国内人口移動に与える影響は男性に比し限定的であるということが出来る。職業キャリアと移動が密接に結びついていないことが、職業キャリア形成の節目である最終学校進学、就職、転勤、転職いずれの時点においても、女性の移動性が男性に比較して低いことにつながっていると考えられる。

以上から、後に管理職になる者を含め、専門・技術職として職業キャリアを始める者に

としては、最終学校進学時や初職時の移動が職業キャリア形成にとって重要な機能を担っていることが示唆される。また、男性については、管理職になった者や管理職予備軍にとって、転勤が職業キャリアをさらに伸長していく上で有用な機会となっていることが推測できる。これらの職業キャリアを歩む者にとっては、国内人口移動が職業キャリア形成の節目において大きな役割を果たしていることがうかがわれる¹⁸⁾。ただ、企業が転勤を人材育成の面から重視しすぎることは、女性活躍促進の観点や勤務地等を限定した社員を望む総合職の増加への対応の観点からも望ましくないと考えられる。転勤制度の運用のあり方や総合職の制約社員化に対応する抜本的な人事改革が企業に求められる。

本稿では、調査上の制約があり、2時点のみの職業を取り上げ、職業キャリアパターンとして類型化した。また、転勤や転職については、直近の移動と5年後までの移動における転勤や転職の経験・予定のみを対象とした。しかし、本来であれば職業キャリアの軌跡を丁寧にたどった上で国内人口移動との関係について分析を行う必要があるだろう。また、本稿で分析の対象とした、最終の学校卒業直後及び現在の従業上の地位が正社員である者の割合は、18歳から59歳までの者のうちの46.7%を占めるに過ぎず、特に女性については30.6%にとどまっている。全体的な状況を把握するためにも、非正社員の職業キャリアと国内人口移動の分析が今後の課題となる。

謝辞

本稿を作成するに当たり、匿名査読者の方から貴重なご助言をいただきました。心より御礼申し上げます。

本研究は、国立社会保障・人口問題研究所「人口移動調査プロジェクト」の研究成果であり、本研究で使用した「人口移動調査」の調査票情報（個票データ）は、統計法に基づき二次利用したものです。関係各位に感謝申し上げます。

(2019年10月8日査読終了)

参考文献

- 磯田則彦（2009）「高等教育機関への進学移動と東京大都市圏への人口集中」『福岡大学人文論叢』41巻3号，pp.1029-1052
- 井上孝（2001）「わが国における生涯移動とその特性」、『人口問題研究』57-1，pp.41-62
- 今野浩一郎（2010）「転勤と人材ポートフォリオ、賃金制度との関係」『人事実務』No.1091，pp.8-11
- 今野浩一郎（2016）「労働供給制約時代の人事管理」『日本労働研究雑誌』674号，pp.16-25
- 今野浩一郎（2017）「総合職の制約社員化と人事管理」『日本労働研究雑誌』689号，pp.40-50
- 李永俊（2012）「第3章 地域間移動と格差問題」、『「東京」に出る若者たち——仕事・社会関係・地域間格差』，ミネルヴァ書房，pp.71-87

18) Stalker（2000）や Guellec & Cervantes（2002）は、高度人材の場合、国際労働力移動は自らのキャリアを発展させる機会となっていると指摘するが、同じような状況が国内人口移動についても確認できたといえる。但し、本稿で分析した正社員については、日本国内における就職後の移動は企業内における転勤が中心となっており、Hall（2002）のいう個人主体の自律的なプロティアン・キャリアの要素は国境を越えて移動する高度人材よりも小さいと考えられる。

- 喜始照宣 (2015) 「第 1 章 進学・就職に伴う地域移動のパターンとその推移—第 7 回人口移動調査の分析による検討」『資料シリーズNo.162 若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—』労働政策研究・研修機構, pp.12-45
- 厚生労働省 (2015) 雇用の構造に関する実態調査 (転職者実態調査)
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2018) 『2016年社会保障・人口問題基本調査 第 8 回人口移動調査報告書』, 調査研究報告資料第36号
- 清水昌人 (2010) 「近年における大都市圏の転入超過の分析」, 『人口問題研究』 66-1, pp.1-16
- 清水昌人 (2014) 「大都市圏居住者のライフステージ別居住地と人口構造」, 『人口問題研究』 70-1, pp.44-64
- 杉浦裕晃 (2012) 「第 1 章 地域間労働移動の実態と時系列分析」, 『「東京」に出る若者たち—仕事・社会関係・地域間格差』, ミネルヴァ書房, pp.21-46
- 武石恵美子 (2017) 「第 1 章 ダイバーシティ推進と転勤政策の課題—社員の納得性を高めるために」, 『ダイバーシティ経営と人材活用』, 東京大学出版会, pp.23-42
- 中澤高志 (2008) 『職業キャリアの空間的軌跡—研究開発技術者と情報技術者のライフコース—』, 大学教育出版
- 中澤高志 (2016) 「職業別純移動にみる東京圏の居住地域構造」, 『経済地理学年報』 第62巻, pp.39-56
- 原純輔 (1999) 「労働市場の変化と職業威信スコア」, 『日本労働研究雑誌』 472号, pp.26-35
- 藤本昌代 (2005) 「科学技術系研究者・技術者の処遇と社会的相対性」, 『日本労働研究雑誌』 541号, pp.49-57
- 松原光代 (2017) 「第 2 章 転勤が総合職の能力開発に与える効果—育成効果のある転勤のあり方」, 『ダイバーシティ経営と人材活用』, 東京大学出版会, pp.43-63
- 連合総合生活開発研究所 (2000) 「裁量労働制の適用可能性に関する調査研究報告書」
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 「企業における転勤の実態に関する調査」
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 「ユースフル労働統計2018」
- Guellec, D. & Cervantes, M. (2002) "International Mobility of Highly Skilled Workers: From Statistical Analysis to Policy Formulation", *International Mobility of the Highly Skilled*, OECD, pp.71-98
- Hall, D. T. (2002) *Careers in and out of Organizations*, Sage
- Stalker, P. (2000) *Workers without Frontiers*, ILO, Lynne Rienner Publishers

Occupational Careers and Internal Migration

Yuko TSUKASAKI

This paper analyzed the relationship between occupational careers and internal migration using the data from the Eighth National Survey on Migration. The analysis was conducted on male and female regular employees. As a result, the following four points became clear: (1) As for men, compared to those who continue their careers in professional and engineering jobs, those who have changed from professional and engineering jobs or sales jobs to managerial jobs tend to have a wider range of and more frequent migration. On the other hand, those who continue their careers such as manufacturing process and service jobs tend to have a narrower range of and less frequent migration. (2) Regarding women, compared to those who continue their careers in professional and engineering jobs, those who continue to work in clerical and manufacturing process jobs tend to have a narrower range of and less frequent migration. (3) Tendency to have moved to other prefectures for the final education or first job of those who start occupational careers from professional and engineering jobs and tendency to be transferred of male managers and managers-to-be are the main factors of (1) and (2). (4) For women, the effect of differences in occupational career on migration is limited compared to men and women are less mobile at the milestones in vocational career formation than men. Understanding the differences in internal migration depending on occupational careers will help to find out the role of migration in occupational career formation and the actual situation of internal migration related to employment.