

---

 特 集 III
 

---

## 第8回人口移動調査の結果から (その5)

## キャリアによる国内人口移動の違いと世代効果

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、キャリアによる国内人口移動の違いと世代効果が国内人口移動に及ぼす影響について分析した。分析に用いたキャリアパターンは、無業状態も含め、正規雇用、非正規雇用といった雇用における位置付けと職業によって類型化した。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、キャリアパターンによって、初めて就職した際の移動、転勤、転居を伴う転職に大きく異なる傾向がみられる。例えば、管理職になった人は転勤している傾向があるが、転居を伴う転職はしていない傾向があるのに対し、正規雇用から非正規雇用になった人には逆の傾向がみられる。②女性については、キャリアパターンによって、初職時の移動、家族の移動に伴う移動、転居を伴う転職に大きな違いはみられなかった。③男女とも、キャリアパターンによって、既婚か未婚かという傾向に大きな違いがみられた。例えば、専門・技術職に比べ、正規雇用から無職や非正規雇用になった人は、男性は結婚していない傾向があるのに対し、女性は既婚である傾向が認められた。④最終学校卒業時の労働市場の需給状況が、その後のライフキャリアの節目の移動に対して影響を及ぼしている。キャリアによる国内人口移動の違いや国内人口移動への世代効果の影響を明らかにすることは、ライフキャリアにおける移動の位置付けや労働市場の実態把握に資する。

【キーワード】国内人口移動、キャリア、世代効果、正規雇用、非正規雇用

## I. はじめに

本稿では国立社会保障・人口問題研究所による「第8回人口移動調査」のデータを用いて次の2点について分析を行う。

第一は、キャリアパターンによって国内人口移動に違いがみられるのかという点である。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。しかし、移動性が発現するのは職業キャリアの性格だけにとどまらない。移動性はより広く「ライフキャリア<sup>1)</sup>」を表象する重要な要素となり得ると考

---

\* 大正大学社会共生学部

1) 「キャリア (career)」の語源は車が通った後にできる轍であるといわれている。ここでの「ライフキャリア」はHall (2002) が「キャリア」という言葉の使われ方として分類したもののうち、「生涯を通じた役割経験の連鎖」の意味で用いている。

える。このような問題意識の下、本稿では、無業状態も含め、正規雇用、非正規雇用といった雇用における位置付けによって、キャリアパターンを類型化し、当該キャリアパターンと国内人口移動の関係について分析を行う。初めての就職、転勤、転職、家族の移動、結婚等、ライフキャリアの節目において、移動を伴う場合は少なくない。こうしたライフキャリアの節目における移動と一人一人のキャリアの軌跡との間にどのような関係があるのか検証していくこととする。とりわけ女性は男性に比して非正規雇用や無業の割合が高いため、このような検証は、特に女性のライフキャリアと国内人口移動の関係を明らかにすることに役立つと考える。

第二は、国内人口移動が労働市場における世代効果の影響を受けているのかという点である。先行研究は、不況期に就職した世代ほど、正規雇用に就きにくく、非正規雇用もしくは無業状態にとどまりやすくなってしまおうという世代効果の存在を明らかにしている。世代効果が、初職やその後の就業形態だけでなく、ライフキャリアの節目の移動に対して何らかの影響を及ぼしている可能性がある。本稿では、初職就職時点の労働市場の需給状況によって、初職、転勤、転職、家族の移動、結婚等、ライフキャリアの節目における移動が影響を受けているのか、影響を受けている場合、どのような影響を与えているのかについて分析・考察を行うこととする。国内人口移動に対する世代効果の影響を明らかにすることは、労働市場の需給状況が影響を及ぼす範囲の把握に資すると考える。

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、分析の基軸とした最終学校卒業直後と現在の従業上の地位と職業の組み合わせから成るキャリアパターン等について説明する。IVでは、まず基本統計量について触れた後、最終学校卒業時点の労働市場の需給状況が初職やその後の就業形態に及ぼす影響について確認した上で、ライフキャリアの節目の移動についてキャリアパターンによる違いや世代効果の影響の分析・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

職業キャリアと国内人口移動については、正社員を対象に職種という観点から国内人口移動の分析を行い、各職種の国内人口移動の特徴を明らかにした先行研究がある。

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数が多いことが目立つが、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、特に男性において就職時に高い確率で移動し、またその後転勤移動を繰り返してきたと推察できるとする。

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、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。

塚崎（2019）は、第8回人口移動調査のデータを用い、正社員を分析対象とし、専門・技術職から職業キャリアを始める者は進学時や初職時に他県に移動する傾向が強いこと、及び男性管理職とその予備軍が転勤する傾向が強いことが職業キャリアによって国内人口移動が異なる主因となっていること、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限定的で職業キャリア形成の節目での移動性が低いこと等を明らかにした。

これらの研究は主に正社員を中心に分析しているが、清水（2014）は、第7回人口移動調査のデータを用いて正社員のみならず非正規社員についても分析し、男性の25-39歳の大都市圏出身者で「パート」の割合が高いことは、労働力の非正規化の傾向を示唆すること、一般に、非正規といった場合、パート・アルバイトの他に「派遣」の割合も重要になるが、男性の25-39歳の「派遣」の割合は大都市圏出身者のほうが低いこと、ただし「派遣」の割合は「パート」よりも低いため、全体としては、大都市圏における若年労働力の非正規化が、特に大都市圏出身者の男性で目立つ結果となっていることを指摘する。

稲垣（2011）は、高学歴者等の選択的移動が強まる一方、例えば1990年代以降、大都市圏では郊外二世の就業行動が非正規化を含め多様化していること、即ち、非大都市圏出身者の未婚割合の低さは、未婚者が転出するという選別の結果とも考えられ、こうした選別の影響は、「非正規」の割合をはじめ他の属性にも及んでいると考察している。

男性の転勤と女性の家族移動に関連する先行研究として、千年（2006）は、夫婦移動が「主に仕事」という有配偶女性の就業形態に短期的な負の影響を及ぼすのみならず、欧米の研究結果と異なり、長期的な影響をも与えることを明らかにし、移動研究におけるジェンダーの重要性を示唆した。

岩間（2008）は、高学歴女性は高学歴の男性と結婚する傾向がみられるため、女性が高学歴であるほど夫は長時間労働や転勤が多いといった条件に置かれ、女性の第一義的な役割が『ケア役割』とされているために、高学歴の女性であっても就業を継続することが難しいと指摘する。

これらの研究は、職業による国内人口移動の違い、非正規職員の国内人口移動、女性の家族移動の実態等を明らかにし、ライフキャリアや職業キャリアと人口移動の関係について考察をしている。しかし、管見の限り、1時点の職業等だけでなく、キャリアの継続性を踏まえたキャリアパターンによる国内人口移動の違いについて分析を行った研究や、世代効果が国内人口移動に及ぼす影響を分析した研究は見当たらない。

そこで、本稿では、ライフキャリアの節目における国内人口移動のキャリアパターンによる違いや世代効果が国内人口移動に及ぼす影響について分析を行う。具体的には、初めての就職、転勤、家族の移動に伴う移動、転居を伴う転職、結婚等ライフキャリアの節目における移動について、キャリアパターンによって異なる特徴がないか、最終学校卒業年の前年の失業率の影響をその後も受けているのかを分析する。

### Ⅲ. 分析に用いたデータ及びキャリアパターン

#### 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た。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。また、「人口移動調査」では、調査区は都道府県ごとに一定の数以上になるように選ばれているため、分析に当たっては、調査対象者の人数ではなく、都道府県の人口で重み付けした値を使う必要がある。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、最終の学校が高校以上で、最終の学校卒業後から一般的に現役で働いている年齢に当たる59歳までの男女33,769人を分析の対象とした。

#### 2. 分析に用いたキャリアパターン

本稿では、「最終の学校卒業直後の従業上の地位」と「現在の従業上の地位」の組み合わせによりキャリアパターンを類型化した。そのうち、「最終の学校卒業直後の従業上の地位」が正規職員で「現在の従業上の地位」も正規職員の場合は、職業も考慮に加え、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」の組み合わせとした。例えば「最終の学校卒業直後の従業上の地位」が正規職員で「現在の従業上の地位」が無職の場合は、「正規職員→無職」とした。本来であれば、最終の学校卒業直後と現在の間のキャリアの変遷も把握した上で分析するべきであるが、調査上、最終の学校卒業直後と現在の2時点しか把握していないので、これら2時点の組み合わせとしている。表1のとおり男女それぞれについて割合の多いキャリアパターンを変数とし、それ以外は「その他の正規職員→正規職員」や「その他」とした。

なお、ここで非正規職員はパート、アルバイト、派遣、嘱託、契約社員のいずれかとした。また、「最終の学校卒業直後の従業上の地位」、「現在の従業上の地位」、「最終の学校卒業直後の職業」、「現在の職業」が不詳の場合は分析対象から除いている。

#### 3. 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、上記キャリアパターンの他、性別、出身地が大都市圏であるか否か、最後に卒業した学校とした。また、世代効果の影響をみるための変数として、各人の最終学校卒業年の前年の失業率を変数に加えた<sup>2)</sup>。

---

2) 太田・玄田・近藤（2007）は、労働市場の世代効果の実証研究は、学校を卒業した時点の労働市場の需給状況の影響を分析したものと世代ごとに異なる人口サイズが与える影響を分析したものに二分されるとする。

出身地は「中学校を卒業したときの居住地」とした。大都市圏と非大都市圏の区分については、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県を大都市圏とし、大都市圏以外の道県は非大都市圏とした。「中学校を卒業したときの居住地」が「外国」の場合は分析対象から除いている。

最終学校卒業年の前年の失業率は、総務省労働力調査の結果から、各人の最終学校卒業年の前年の完全失業率の年平均を用いた。

なお、これら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、最終の学校が高校以上で最終の学校卒業後から59歳までの33,769人（男性16,642人、女性17,127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=16642)         |       | 女性 (N=17127) |       |       |
|---|--------------------|----------------------|-------|--------------|-------|-------|
|   |                    | 平均                   | 標準偏差  | 平均           | 標準偏差  |       |
| 年齢  |                    | 42.53                | 10.20 | 42.48        | 10.29 |       |
| 出身地大都市圏                                     |                    | 0.488                | 0.500 | 0.487        | 0.500 |       |
| 最後に卒業した学校                                   | 高校                 | 0.359                | 0.480 | 0.349        | 0.477 |       |
|   | 専修学校（高卒後）、短期大学、高専等 | 0.205                | 0.404 | 0.416        | 0.493 |       |
|   | 大学、大学院等            | 0.437                | 0.496 | 0.235        | 0.424 |       |
| キャリアパターンの（最後の学校卒業直後の従業上の地位・職業→現在の従業上の地位・職業） | 正規職員→正規職員          | 専門・技術→専門・技術          | 0.184 | 0.388        | 0.098 | 0.298 |
|   |                    | 事務→事務                | 0.053 | 0.224        | 0.087 | 0.282 |
|   |                    | 販売→販売                | 0.042 | 0.201        | —     | —     |
|   |                    | サービス→サービス            | 0.041 | 0.198        | 0.024 | 0.153 |
|   |                    | 生産工程→生産工程            | 0.059 | 0.236        | —     | —     |
|   |                    | 専門・技術・販売・事務・サービス→管理職 | 0.094 | 0.292        | —     | —     |
|   |                    | その他の正規職員→正規職員        | 0.192 | 0.394        | 0.081 | 0.272 |
|   | 正規職員→無職            | 0.029                | 0.168 | 0.181        | 0.385 |       |
|   | 正規職員→非正規職員         | 0.046                | 0.209 | 0.295        | 0.456 |       |
|   | 非正規職員→非正規職員        | 0.036                | 0.186 | 0.073        | 0.260 |       |
| 非正規職員→正規職員                                  | 0.058              | 0.233                | 0.034 | 0.182        |       |       |
| その他   | 0.166              | 0.372                | 0.127 | 0.333        |       |       |
| 初職時に他県に移動                                   |                    | 0.273                | 0.446 | 0.157        | 0.364 |       |
| 転勤を理由とする転居の経験・予定あり                          |                    | 0.132                | 0.338 | 0.032        | 0.176 |       |
| 家族の移動に伴う転居の経験・予定あり                          |                    | 0.039                | 0.194 | 0.134        | 0.341 |       |
| 転職を理由とする転居の経験・予定あり                          |                    | 0.052                | 0.222 | 0.019        | 0.136 |       |
| 既婚（離死別を含む）                                  |                    | 0.707                | 0.455 | 0.767        | 0.423 |       |

注：1) 年齢以外は全てダミー変数化した

2) 都道府県の人口で重み付けしたデータを集計

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」の二次利用による分析結果

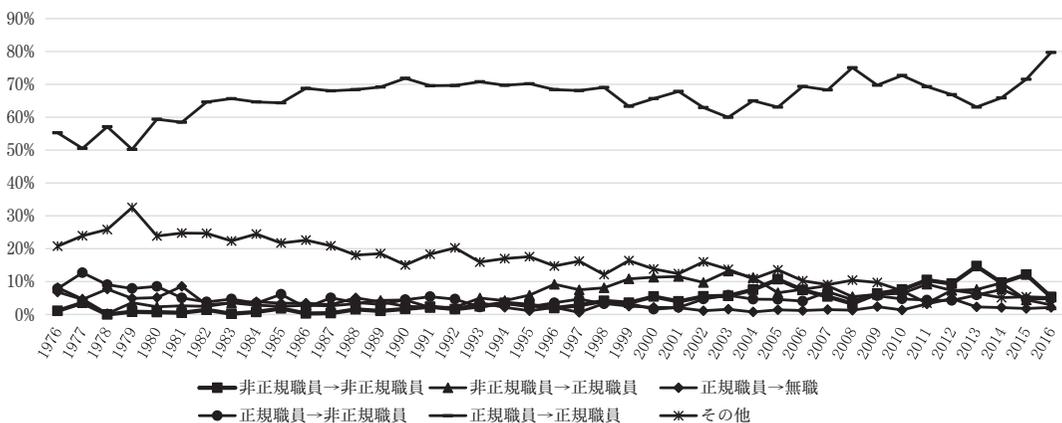
男女でキャリアパターンの種類が違っているが、これはキャリアパターンのうち、男性、女性でそれぞれ多いパターンを変数としているためである。「正規職員→正規職員」では、男女とも「専門・技術→専門・技術」が最多であるという共通点があるが、男性は多様な職業に分散しているのに対し、女性は「専門・技術→専門・技術」と「事務→事務」が「正規職員→正規職員」の63.8%と6割以上を占めていること、男性の場合は、初職が「専門・技術」、「販売」、「事務」、「サービス」であった人が「管理職」になるキャリアパターンが「正規職員→正規職員」の14.1%を占め、女性に比べ多いことが特徴となっている。「正規職員→正規職員」以外は、男性は全体の33.5%、女性は71.0%と女性が圧倒的に多く、特に「正規職員→非正規職員」や「正規職員→無職」の割合がそれぞれ全体の29.5%、18.1%と多くなっている。

初職時に他県に移動した割合や転勤や転職を理由とする転居の経験・予定がある割合は、いずれも男性が女性より多いのに対し、家族の移動に伴う転居の経験・予定がある割合は女性が男性より多い。但し、ここでは、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、家族の移動、転職を理由とする転居の経験・予定は、調査上の限界からライフキャリアにおける転勤、家族の移動、転職を理由とする転居全てではなく、直近の引っ越しとこれから5年後までの引っ越しにおいて、その理由が転勤、家族の移動、転職である場合のみ取り上げている。

## 2. キャリアパターンの構成比の推移と世代効果

男女別に就職年ごとにキャリアパターンの構成比の推移をみた。但し、2016年の調査時点に近い就職年については、初職時から現在まで時間があまり経っていないため、就業状況に変化が少ない点、留意が必要である。(図1, 2)

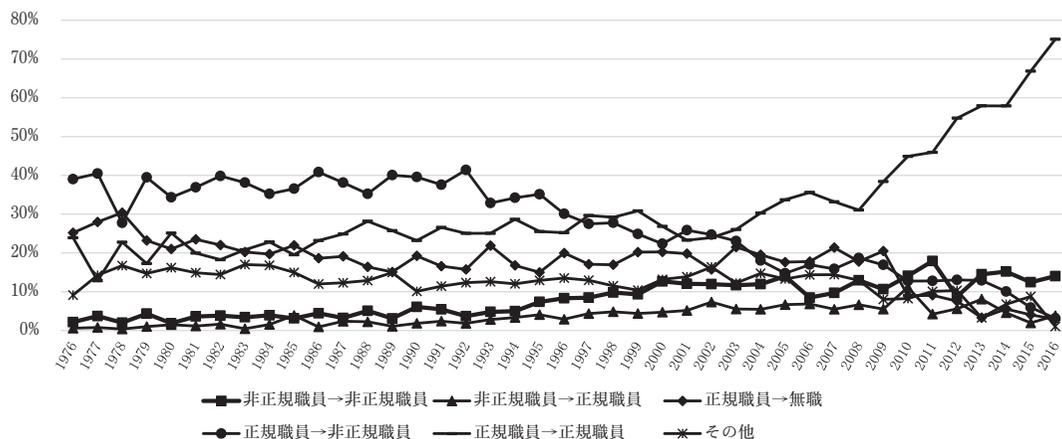
図1 就職年別キャリアパターンの構成比 (男性)



注：都道府県の人口で重み付けしたデータを集計

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」の二次利用による分析結果

図2 就職年別キャリアパターン構成比（女性）



注：都道府県の人口で重み付けしたデータを集計

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」の二次利用による分析結果

男性では、「正規職員→正規職員」が一貫して圧倒的に大きい割合を占めている。「自営→自営」、「正規職員→自営」、「正規職員→役員」の割合が多い「その他」は、就職年が最近に近づくにつれて徐々に割合が減少している。「非正規職員→正規職員」は、ほぼ就職氷河期<sup>3)</sup>に重なる、就職年が1990年代半ばから2000年代半ばの年代で割合が多くなっている。「非正規職員→非正規職員」の割合は、就職年が2000年以降の年代で、以前に比べ高い水準となっている。「正規職員→非正規職員」及び「正規職員→無職」は、就職年が1970年代を除くと、ほぼ横ばいとなっている。

女性では、「正規職員→非正規職員」が、1978年を除き、就職年が1996年までの年代で最多であったが、1997年から2002年までの年代では、「正規職員→非正規職員」と「正規職員→正規職員」の割合が拮抗し、2003年以降の年代からは「正規職員→正規職員」が最多となり、継続就労する女性の増加に伴い、就職年が最近になるにつれて顕著に増加している。「正規職員→無職」は、1970年代を除き、就職年が2009年までの年代では2割前後の水準で推移し、その後の年代では減少している。「非正規職員→非正規職員」と「非正規職員→正規職員」の割合は、就職年が1990年代の半ば以降の年代で従前より高水準となっている。

最終学校卒業時点の労働市場の需給状況が初職やその後の就業形態に影響を与えるとする先行研究は多い。Genda, Kondo & Ohta (2007) は、不況期に就職した世代の低学歴層ほど、フルタイム就業者や正社員になりにくく、非正規雇用もしくは無業状態にとどまりやすくなることを明らかにした。また、黒澤・玄田 (2001) は、学卒前年の失業率が高いほど、学卒の正社員就職確率が低いことを指摘している。加えて、堀 (2019) も初職が

3) 厚生労働省によると、「就職氷河期世代」は概ね1993（平成5）年～2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代を指すとされている。

正社員でなかった場合、現在、無業状態にあったり、現職が正社員でない割合が高くなっており、年齢を重ねても初職時の状況が中期期まで持続的な影響を及ぼしていることを明らかにした。

これらの先行研究の結果を第8回人口移動調査においても確認するため、初職が非正規職員である場合は「1」、初職が正規職員である場合は「0」を当てはめた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回帰分析を行った。説明変数は、出身地が大都市圏か否か、最後に卒業した学校、最終学校卒業年の前年の失業率を投入した。(表2)

表2 初職が非正規職員(二項ロジスティック回帰分析)

|                           | 男性                      |          | 女性         |          |          |
|---------------------------|-------------------------|----------|------------|----------|----------|
|                           | B                       | Exp(B)   | B          | Exp(B)   |          |
| 定数                        | -3.451                  | 0.032 ** | -3.092     | 0.045 ** |          |
| 出身地大都市圏                   | 0.244                   | 1.276 ** | 0.004      | 1.004 ** |          |
| 最後に卒業した学校                 | 専修学校(高卒後),<br>短期大学, 高専等 | -0.459   | 0.632 **   | -0.400   | 0.670 ** |
|                           | 大学, 大学院等                | -0.904   | 0.405 **   | -0.371   | 0.690 ** |
| 最終学校卒業年の前年の失業率            | 0.515                   | 1.674 ** | 0.494      | 1.639 ** |          |
| Nagelkerke R <sup>2</sup> | 0.082                   |          | 0.066      |          |          |
| -2 対数尤度                   | 11547660.5              |          | 14498221.3 |          |          |
| $\chi^2$                  | 733605.3                |          | 685727.3   |          |          |
| N                         | 16642                   |          | 17127      |          |          |

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) 都道府県の人口で重み付けしたデータを分析

資料: 国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」の二次利用による分析結果

出身地については、男女とも出身地が大都市圏であるほど、初職が非正規職員である傾向があった。これは、都市部の労働市場の方が非正規化が進み、非正規の雇用機会が多いためと考えられる。

また、男女とも「大学、大学院等」、「専修学校、短期大学、高専等」に比べ、「高校」であるほど、初職が非正規職員である傾向が認められ、低学歴層ほど正規職員になりにくいという結果となった。

男女とも最終学校卒業年の前年の失業率が高いほど、初職が非正規職員である傾向があった。先行研究と同様、失業率が高い時期に就職した人ほど、正規職員に就職しにくい傾向が認められた。

次に、最終学校卒業年の前年の失業率と非正規職員にとどまりやすい傾向との関係を見るため、初職も現職も非正規職員である場合は「1」、それ以外は「0」を当てはめた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回帰分析を行った。説明変数は、初職が非正規職員である傾向についての分析と同様とした。(表3)

表3 初職及び現職が非正規職員（二項ロジスティック回帰分析）

|                           | 男性                     |          | 女性        |          |          |
|---------------------------|------------------------|----------|-----------|----------|----------|
|                           | B                      | Exp(B)   | B         | Exp(B)   |          |
| 定数                        | -5.361                 | 0.005 ** | -4.006    | 0.018 ** |          |
| 出身地大都市圏                   | 0.576                  | 1.778 ** | 0.210     | 1.233 ** |          |
| 最後に卒業した学校                 | 専修学校（高卒後），<br>短期大学，高専等 | -0.706   | 0.494 **  | -0.463   | 0.629 ** |
|                           | 大学，大学院等                | -1.178   | 0.308 **  | -0.533   | 0.587 ** |
| 最終学校卒業年の前年の失業率            | 0.664                  | 1.942 ** | 0.496     | 1.643 ** |          |
| Nagelkerke R <sup>2</sup> | 0.099                  |          | 0.053     |          |          |
| -2 対数尤度                   | 4839923.5              |          | 8851004.0 |          |          |
| $\chi^2$                  | 454922.8               |          | 382163.1  |          |          |
| N                         | 16642                  |          | 17127     |          |          |

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) 都道府県の人口で重み付けしたデータを分析

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」の二次利用による分析結果

出身地については，初職が非正規職員である傾向についての分析と同様，男女とも出身地が大都市圏であるほど，初職も現職も非正規職員である傾向があった。

加えて，男女とも「大学，大学院等」，「専修学校，短期大学，高専等」に比べ，「高校」であるほど非正規職員にとどまっている傾向が認められ，低学歴層であるほど非正規職員にとどまりやすいという傾向が確認できた。

男女とも最終学校卒業年の前年の失業率が高いほど，初職及び現職が非正規職員である傾向があった。先行研究と同様，失業率が高い時期に就職した人ほど，非正規職員にとどまりやすいことが確認できた。非正規雇用にとどまりやすい傾向は特に男性で強かった。これは，女性の方が男性より非労働力化する割合が高く，非正規雇用にとどまらずに無職になる人も多いためと考えられる。実際，初職が非正規職員のうち，現在無職である人の割合は，男性は6.7%であるのに対し，女性は22.8%であった。

### 3. ライフキャリアの節目における国内人口移動

#### (1) 初めての就職時の移動

ライフキャリアの節目における国内人口移動が，キャリアパターンによって異なるのか，世代効果の影響を受けているのかについて分析していく。まず，初めての就職の際の移動を分析する。具体的には，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，初職時に他県に移動したとみなし「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」を当てはめた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回帰分析を行った。説明変数は，出身地が大都市圏か否か，最後に卒業した学校，キャリアパターン，最終学校卒業年の前年の失業率を投入した。（表4）

表4 初職時に他県に移動あり（二項ロジスティック回帰分析）

|  |                    | 男性                   |        |        | 女性         |        |       |    |
|--|--------------------|----------------------|--------|--------|------------|--------|-------|----|
|  |                    | B                    | Exp(B) |        | B          | Exp(B) |       |    |
| 定数   |                    | -0.694               | 0.499  | **     | -1.174     | 0.309  | **    |    |
| 出身地大都市圏                                    |                    | -1.070               | 0.343  | **     | -1.185     | 0.306  | **    |    |
| 最後に卒業した学校                                  | 専修学校（高卒後），短期大学，高専等 | 0.481                | 1.618  | **     | 0.402      | 1.495  | **    |    |
|  | 大学，大学院等            | 1.436                | 4.203  | **     | 1.287      | 3.622  | **    |    |
| キャリアパターン（最後の学校卒業直後の従業上の地位・職業→現在の従業上の地位・職業） | 正規職員→正規職員          | 事務→事務                | -0.486 | 0.615  | **         | -0.513 | 0.599 | ** |
|  |                    | 販売→販売                | -0.495 | 0.610  | **         | —      | —     |    |
|  |                    | サービス→サービス            | -0.343 | 0.710  | **         | -0.237 | 0.789 | ** |
|  |                    | 生産工程→生産工程            | -0.795 | 0.451  | **         | —      | —     |    |
|  |                    | 専門・技術・販売・事務・サービス→管理職 | -0.019 | 0.981  | **         | —      | —     |    |
|  |                    | その他の正規職員→正規職員        | -0.252 | 0.777  | **         | -0.219 | 0.804 | ** |
|  | 正規職員→無職            | -0.287               | 0.751  | **     | -0.302     | 0.740  | **    |    |
|  | 正規職員→非正規職員         | -0.458               | 0.633  | **     | -0.243     | 0.784  | **    |    |
|  | 非正規職員→非正規職員        | -0.965               | 0.381  | **     | -0.357     | 0.700  | **    |    |
|  | 非正規職員→正規職員         | -0.545               | 0.580  | **     | -0.246     | 0.782  | **    |    |
| その他  | -0.537             | 0.584                | **     | -0.202 | 0.817      | **     |       |    |
| 最終学校卒業年の前年の失業率                             |                    | -0.095               | 0.909  | **     | -0.103     | 0.902  | **    |    |
| Nagelkerke R <sup>2</sup>                  |                    | 0.169                |        |        | 0.108      |        |       |    |
| -2 対数尤度                                    |                    | 18009904.0           |        |        | 14208744.3 |        |       |    |
| χ <sup>2</sup>                             |                    | 2135385.8            |        |        | 1139472.8  |        |       |    |
| N  |                    | 16642                |        |        | 17127      |        |       |    |

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) 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

4) 都道府県の人口で重み付けしたデータを分析

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」の二次利用による分析結果

非大都市圏出身者は，大都市圏出身者より男女とも初職時に他県に移動している傾向が認められた。これは，非大都市圏出身者が初職時に雇用機会が豊富な都市部に移動することが多いためと考えられる。男女とも「高校」に比べ，「専修学校，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している傾向があり，特に「大学，大学院等」でその傾向が顕著であった。

キャリアパターンについては，男性で「専門・技術→専門・技術」に比べ，いずれのキャリアパターンも初職時に他県に移動していない傾向が認められた。特に「非正規職員→非正規職員」，「生産工程→生産工程」はその傾向が強かった。「専門・技術→専門・技術」に傾向が最も近かったのは「専門・技術・販売・事務・サービス→管理職」であった。ここでは，移動先の分析は含んでおらず明らかではないが，初職時の他県への移動は地方から都市部への移動が多いと考えられる<sup>4)</sup>。「専門・技術→専門・技術」や「専門・技術・

4) 喜始（2015）は，初職就職時点での移動について分析し，「進学地・都市に定着」が 39.5%，「進学地・地方に定着」が 34.1%であり，7割以上が移動せず，移動を経験した者の中では，「地方から都市に移動」（9.5%）が最多で，「都市から都市に移動」（6.8%），「都市から地方に移動」（4.2%）がそれに続くとしている。

販売・事務・サービス→管理職」が他のキャリアパターンに比べ初職時に他県に移動している傾向があるのは、様々な専門・技術職を雇用する企業や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によると考えられる。女性は「専門・技術→専門・技術」に比べ、いずれのキャリアパターンも初職時に他県に移動していない傾向があることがわかった。「専門・技術→専門・技術」以外のキャリアパターン間の違いは小さかった。

男女とも、最終学校卒業年の前年の失業率が高いほど初職時に他県に移動していない傾向がみられた。これは失業率が高い時期は他県において優良な雇用機会が乏しくなるので、他県に移動しないことによると推測できる<sup>5)</sup>。

## (2) 転勤と家族の移動

次に、転勤とその転勤を主な契機とする家族の移動に伴う移動について、キャリアパターンや世代効果との関係を検討する。前述したように、表1から転勤を理由とする転居の経験・予定がある割合は男性が多く、家族の移動に伴う転居の経験・予定がある割合は女性が多いことがわかるので、ここでは男性の転勤と女性の家族の移動に伴う移動を分析した。人口移動調査では、調査対象者の全ての転勤や家族の移動に伴う移動を追っていないため、直近の引っ越しとこれから5年後までの引っ越しの理由が転勤や家族の移動である場合を取り上げ、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「転勤」や「家族の移動に伴って」と回答している場合を「1」、それ以外の場合を「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回帰分析を行った。説明変数は、初めての就職時の移動についての分析と同様とした。(表5)

---

5) 太田(2005)は、1993年以降の県外就職率の動きと求人倍率の動向の関係を分析し、「地元志向」はトレンド要因の影響も強いが、他地域における優良な雇用機会の減少に起因している側面もあると指摘する。

表5 転勤（男性）と家族の移動（女性）に伴う転居の経験・予定あり  
（二項ロジスティック回帰分析）

|  |                    | 男性                   |          |          | 女性         |          |          |
|--|--------------------|----------------------|----------|----------|------------|----------|----------|
|  |                    | B                    | Exp(B)   |          | B          | Exp(B)   |          |
| 定数   |                    | -2.045               | 0.129 ** |          | -3.191     | 0.041 ** |          |
| 出身地大都市圏  |                    | -0.375               | 0.688 ** |          | -0.048     | 0.954 ** |          |
| 最後に卒業した学校  | 専修学校（高卒後）、短期大学、高専等 | -0.073               | 0.930 ** |          | 0.158      | 1.171 ** |          |
|  | 大学、大学院等            | 0.852                | 2.345 ** |          | 0.669      | 1.952 ** |          |
| キャリアパターン<br>（最後の学校卒業直後の従業上の地位・職業<br>→現在の従業上の地位・職業） | 正規職員→<br>正規職員      | 事務→事務                | 0.335    | 1.398 ** |            | 0.138    | 1.148 ** |
|  |                    | 販売→販売                | 0.450    | 1.568 ** |            | —        | —        |
|  |                    | サービス→サービス            | 0.092    | 1.096 ** |            | 0.000    | 1.000    |
|  |                    | 生産工程→生産工程            | -0.799   | 0.450 ** |            | —        | —        |
|  |                    | 専門・技術・販売・事務・サービス→管理職 | 0.598    | 1.818 ** |            | —        | —        |
|  |                    | その他の正規職員→正規職員        | -0.133   | 0.876 ** |            | 0.054    | 1.056 ** |
|  | 正規職員→無職            | -1.205               | 0.300 ** |          | 1.009      | 2.744 ** |          |
|  | 正規職員→非正規職員         | -1.070               | 0.343 ** |          | 0.532      | 1.702 ** |          |
|  | 非正規職員→非正規職員        | -1.439               | 0.237 ** |          | 0.540      | 1.716 ** |          |
|  | 非正規職員→正規職員         | -0.426               | 0.653 ** |          | 0.079      | 1.082 ** |          |
| その他  | -1.694             | 0.184 **             |          | 0.437    | 1.548 **   |          |          |
| 最終学校卒業年の前年の失業率                                     |                    | 0.030                | 1.030 ** |          | 0.191      | 1.210 ** |          |
| Nagelkerke R <sup>2</sup>                          |                    | 0.141                |          |          | 0.047      |          |          |
| -2 対数尤度  |                    | 12023928.5           |          |          | 13225393.2 |          |          |
| $\chi^2$   |                    | 1361250.9            |          |          | 447667.1   |          |          |
| N  |                    | 16642                |          |          | 17127      |          |          |

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) 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

4) 都道府県の人口で重み付けしたデータを分析

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」の二次利用による分析結果

非大都市圏出身の方が、男性は転勤している傾向があり、女性は家族の移動に伴う移動をしている傾向があった。男性は、「高校」に比べ、「大学、大学院等」であるほど転勤している傾向があり、「専修学校、短期大学、高専等」は転勤していない傾向があった。女性は「大学、大学院等」、「専修学校、短期大学、高専等」であるほど家族の移動に伴って移動している傾向があった。男女とも「大学、大学院等」であるほど転勤や家族の移動に伴う移動をしている傾向がみとれる<sup>6)</sup>。

キャリアパターンでは、「専門・技術→専門・技術」に比べて、男性は、「専門・技術・販売・事務・サービス→管理職」、「販売→販売」、「事務→事務」、「サービス→サービス」は転勤している傾向があり、「正規職員→正規職員」以外の全てのキャリアパターンと「生産工程→生産工程」で転勤していない傾向が認められた。専門・技術職、販売職、事

6) 男女とも「大学、大学院等」であるほど転勤や家族の移動に伴う移動をしている傾向は、岩間（2008）による、高学歴女性は高学歴の男性と結婚する傾向がみられるため、女性が高学歴であるほど夫は転勤が多いという指摘と整合的といえる。

務職，サービス職から管理職に就いた人，或いは経験を積んで将来的には管理職になり得る事務職，販売職，サービス職は，専門・技術職のキャリアを続けている人より転勤している傾向がみられる。女性については，有意差がなかった「サービス→サービス」を除き，いずれのキャリアパターンも「専門・技術→専門・技術」に比べ，家族の移動に伴う移動をしている傾向がみられた。特に，「正規職員→無職」，「非正規職員→非正規職員」，「正規職員→非正規職員」で家族の移動に伴う移動をしている傾向が強かった。正規職員から無職や非正規職員になった人が家族移動に伴う移動をしている傾向がみられるのは，夫は転勤が多いといった条件に置かれ，結果的に妻の継続的な就業や正規職員としての就業が困難となる状況があることを推測させる。転勤は職業キャリアの形成や能力開発の手段として重要な機能を担っているとされる。しかし，図2でみたように正規職員として働き続ける女性が顕著に増えている中，転勤の対象となる本人だけでなく<sup>7)</sup>，その配偶者の就業継続や活躍促進の観点からも，本人の希望や本人をとりまく事情との調整の重視等の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が企業に求められる<sup>8)</sup>と考える。

最終学校卒業年の前年の失業率が高いほど，男性は転勤している傾向があり，女性は家族の移動に伴う移動をしている傾向が認められた。

### (3) 転居を伴う転職

転職のうちの転居を伴う転職とキャリアパターンや世代効果との関係について検討する。人口移動調査では，転勤や家族の移動と同様，対象者の全ての転職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の理由のいずれか或いは両方が「転職」である場合を取り上げ，被説明変数を作成し，男女別に二項ロジスティック回帰分析を行った。説明変数は，初めての就職時の移動についての分析と同様とした。(表6)

---

7) 塚崎(2019)は，男女の管理職の転勤に係る移動を分析し，男性と異なり，管理職になった女性には，専門・技術職に比べ転勤しているという傾向は認められず，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推測できること，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ことを指摘している。

8) 武石(2017)は，ダイバーシティ戦略の下で転勤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転勤政策を検討する必要性を指摘する。今野(2016)は，労働供給制約下で人材調達範囲を拡大するため，転勤制度を含め人事管理の見直しの必要性を指摘する。

表6 転居を伴う転職の経験・予定あり（二項ロジスティック回帰分析）

|  |                    | 男性                   |          |          | 女性        |          |          |
|--|--------------------|----------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
|  |                    | B                    | Exp(B)   |          | B         | Exp(B)   |          |
| 定数   |                    | -3.789               | 0.023 ** |          | -4.339    | 0.013 ** |          |
| 出身地大都市圏                                    |                    | -0.307               | 0.736 ** |          | -0.608    | 0.544 ** |          |
| 最後に卒業した学校                                  | 専修学校（高卒後），短期大学，高専等 | 0.346                | 1.413 ** |          | 0.290     | 1.337 ** |          |
|  | 大学，大学院等            | 0.760                | 2.138 ** |          | 0.921     | 2.511 ** |          |
| キャリアパターン（最後の学校卒業直後の従業上の地位・職業→現在の従業上の地位・職業） | 正規職員→正規職員          | 事務→事務                | -0.450   | 0.637 ** |           | -0.663   | 0.515 ** |
|  |                    | 販売→販売                | -0.232   | 0.793 ** |           | —        | —        |
|  |                    | サービス→サービス            | -0.128   | 0.880 ** |           | -0.256   | 0.774 ** |
|  |                    | 生産工程→生産工程            | -0.332   | 0.718 ** |           | —        | —        |
|  |                    | 専門・技術・販売・事務・サービス→管理職 | -0.683   | 0.505 ** |           | —        | —        |
|  |                    | その他の正規職員→正規職員        | 0.259    | 1.296 ** |           | -0.458   | 0.633 ** |
|  | 正規職員→無職            | -0.059               | 0.942 ** |          | -1.300    | 0.272 ** |          |
|  | 正規職員→非正規職員         | 0.834                | 2.302 ** |          | -0.730    | 0.482 ** |          |
|  | 非正規職員→非正規職員        | 0.116                | 1.123 ** |          | -0.809    | 0.445 ** |          |
|  | 非正規職員→正規職員         | 0.309                | 1.363 ** |          | -0.145    | 0.865 ** |          |
| その他  | -0.375             | 0.687 **             |          | -0.888   | 0.412 **  |          |          |
| 最終学校卒業年の前年の失業率                             |                    | 0.181                | 1.198 ** |          | 0.256     | 1.292 ** |          |
| Nagelkerke R <sup>2</sup>                  |                    | 0.044                |          |          | 0.062     |          |          |
| -2 対数尤度                                    |                    | 6750347.7            |          |          | 3103205.9 |          |          |
| χ <sup>2</sup>                             |                    | 253250.8             |          |          | 186006.7  |          |          |
| N  |                    | 16642                |          |          | 17127     |          |          |

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) 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

4) 都道府県の人口で重み付けしたデータを分析

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」の二次利用による分析結果

まず，出身地については男女とも出身地が非大都市圏であるほど転居を伴う転職をしている傾向が認められた。これは，雇用機会が豊富な都市部に転職するため，地方から移動する機会が多いことによると考えられる。最後に卒業した学校については，男女とも「高校」に比べ，「大学，大学院等」，「専修学校，短期大学，高専等」であるほど，転居を伴う転職をしている傾向が認められた。男女とも高学歴であるほど，転居を伴う転職をしている傾向があった。

キャリアパターンでは，「専門・技術→専門・技術」に比し，男性の「正規職員→正規職員」では，いずれのキャリアパターンも転居を伴う転職をしていない傾向が認められた。特に，「専門・技術・販売・事務・サービス→管理職」は転居を伴う転職をしていない傾向が強かった。専門・技術職を続ける場合は，エンプロアビリティを高め転職しやすいのに対し，管理職は企業特種的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ことが背景にあると考えられる。「正規職員→正規職員」以外では，「専門・技術→専門・技術」に比べ，「正規職員→非正規職員」，「非正規職員→正規職員」，「非正規職員→非正規職員」が転居を伴う転職をしている傾向があり，これらのキャリアパターンの雇用の不

安定性がうかがわれる結果となっている。女性の方は、「専門・技術→専門・技術」に比べて、いずれのキャリアパターンも転居を伴う転職をしていない傾向が認められた。特に「正規職員→無職」においてこの傾向が強かった。これら以外のキャリアパターンの間の違いはそれほど大きくなかった。

最終学校卒業年の前年の失業率が高いほど、男女とも転居を伴う転職をしている傾向がある。これは、初職就職時に失業率が高いと満足度の高い仕事を見出しにくく、就業ミスマッチが生じやすく、その後転職する傾向が強まるためと考えられる<sup>9)</sup>。

#### (4) 結婚

結婚は、通常、結婚相手と同居するための引っ越しなど移動を伴うので、ここでは結婚自体を分析の対象とし、キャリアパターンによって既婚である傾向に違いはないか、既婚である傾向が世代効果の影響を受けているのかについて分析した。被説明変数は既婚（離死別を含む）を1、未婚を0とし、男女別に二項ロジスティック回帰分析を行った。説明変数は、初めての就職についての分析と同様とした。（表7）

表7 既婚（二項ロジスティック回帰分析）

|  | 男性                 |                      | 女性         |           |          |          |
|--|--------------------|----------------------|------------|-----------|----------|----------|
|  | B                  | Exp(B)               | B          | Exp(B)    |          |          |
| 定数   | 2.963              | 19.348 **            | 2.744      | 15.549 ** |          |          |
| 出身地大都市圏                                    | -0.114             | 0.892 **             | -0.223     | 0.800 **  |          |          |
| 最後に卒業した学校                                  | 専修学校（高卒後）、短期大学、高専等 | 0.246                | 1.279 **   | 0.102     | 1.108 ** |          |
|  | 大学、大学院等            | 0.374                | 1.454 **   | -0.012    | 0.988 ** |          |
| キャリアパターン（最後の学校卒業直後の従業上の地位・職業→現在の従業上の地位・職業） | 正規職員→正規職員          | 事務→事務                | -0.178     | 0.837 **  | -0.516   | 0.597 ** |
|  |                    | 販売→販売                | 0.120      | 1.128 **  | —        | —        |
|  |                    | サービス→サービス            | 0.107      | 1.112 **  | -0.573   | 0.564 ** |
|  |                    | 生産工程→生産工程            | -0.441     | 0.643 **  | —        | —        |
|  |                    | 専門・技術・販売・事務・サービス→管理職 | 1.721      | 5.587 **  | —        | —        |
|  |                    | その他の正規職員→正規職員        | 0.281      | 1.325 **  | -0.046   | 0.955 ** |
|  | 正規職員→無職            | -1.829               | 0.161 **   | 1.832     | 6.246 ** |          |
|  | 正規職員→非正規職員         | -1.314               | 0.269 **   | 1.125     | 3.082 ** |          |
|  | 非正規職員→非正規職員        | -2.501               | 0.082 **   | -0.095    | 0.910 ** |          |
|  | 非正規職員→正規職員         | -0.112               | 0.894 **   | -0.360    | 0.697 ** |          |
| その他  | -0.168             | 0.846 **             | 0.815      | 2.260 **  |          |          |
| 最終学校卒業年の前年の失業率                             | -0.631             | 0.532 **             | -0.599     | 0.550 **  |          |          |
| Nagelkerke R <sup>2</sup>                  | 0.261              |                      | 0.258      |           |          |          |
| -2 対数尤度                                    | 17309488.7         |                      | 15884754.4 |           |          |          |
| χ <sup>2</sup>                             | 3479767.1          |                      | 3316806.5  |           |          |          |
| N  | 16642              |                      | 17127      |           |          |          |

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) 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

4) 都道府県の人口で重み付けしたデータを分析

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」の二次利用による分析結果

9) 黒澤・玄田（2001）は、学卒前年の失業率が高いほど、正社員就職後の離職率を高めると指摘する。

出身地については、男女とも大都市圏出身者ほど結婚していない傾向が認められた。最後に卒業した学校については、「高校」に比べ、男性は「大学、大学院等」も「専修学校、短期大学、高専等」も既婚である傾向が認められたのに対し、女性は「専修学校、短期大学、高専等」のみ既婚である傾向がみられ、「大学、大学院等」は結婚していない傾向があった。

キャリアパターンについては、男性は、「専門・技術→専門・技術」に比べ、「専門・技術・販売・事務・サービス→管理職」、「販売→販売」、「サービス→サービス」は既婚である傾向が認められた。とりわけ「専門・技術・販売・事務・サービス→管理職」はこの傾向が強かった。他方、「非正規職員→非正規職員」、「正規職員→無職」、「正規職員→非正規職員」、「生産工程→生産工程」、「事務→事務」、「非正規職員→正規職員」は結婚していない傾向がみられた。特に、「非正規職員→非正規職員」、「正規職員→無職」、「正規職員→非正規職員」でこの傾向が強く、雇用が不安定であるほど結婚していない状況がうかがわれる<sup>10)</sup>。女性は、「専門・技術→専門・技術」に比べ、「サービス→サービス」、「事務→事務」、「非正規職員→正規職員」及び「非正規職員→非正規職員」は結婚していない傾向が認められた。特に「サービス→サービス」、「事務→事務」においてこの傾向は顕著であった。他方、「正規職員→無職」、「正規職員→非正規職員」は結婚している傾向が強かった。正規職員を辞めた人や正規職員から非正規職員になっている人において既婚である傾向が強く、正規職員として働き続けている人において結婚していない傾向があることから、結婚後の家庭生活と仕事との両立が難しい状況がうかがわれる。図2のとおり、正規職員として継続的に就業する女性が増えている中、ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい職場環境の整備がより一層重要な課題となる。

最終学校卒業年の前年の失業率が低いほど、男女とも結婚している傾向が認められた。これは、初職就職時の失業率が低いほど安定した仕事に就くことができ、結婚しやすいためと考えられる。

## V. まとめと今後の課題

本稿では、キャリアパターンによって国内人口移動がどのように異なっているのか、国内人口移動は最終学校卒業時の労働市場の需給状況の影響を受け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、初職時の移動、転勤、転居を伴う転職、家族の移動、結婚等ライフキャリアの節目における移動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、キャリアパターンによって、初職時の移動、転勤、転居を伴う転職に大きく異なる傾向がみられるということである。具体的には、管理職になった人や専門・技術職は初職時に他県に移動している傾向があるのに対し、特に非正規職員や生

10) 山田(2004)や西本・七條(2007)は、雇用の不安定化や不安定な職業が未婚化進展の理由の1つと指摘する。

産工程従事者は初職時に他県に移動していない傾向が認められた。また、専門・技術職に比べ、管理職になった人、販売職、事務職、サービス職は転勤している傾向があるのに対し、正規職員以外の全てのキャリアパターンと生産工程従事者は転勤していない傾向があった。加えて、専門・技術職に比べ、正規職員から非正規職員になった人、非正規職員から正規職員になった人、非正規職員は、転居を伴う転職をしている傾向があり、特に管理職になった人は転居を伴う転職をしていない傾向があった。

第二に、女性については、キャリアパターンによって、初職時の移動、家族の移動に伴う移動、転居を伴う転職は大きく異なるということである。女性では、専門・技術職が初職時に他県に移動している傾向や転居を伴う転職をしている傾向があること、正規職員から無職になった人が転居を伴う転職をしていない傾向があること、正規職員から無職や非正規職員になった人や非正規職員が家族の移動に伴う移動をしている傾向があること以外は、キャリアパターンによって、これらのライフキャリアの節目の移動に大きな違いはみられなかった。特に男性と比較した場合、この傾向は顕著であった。

第三に、男女とも、キャリアパターンによって、既婚か未婚かという傾向に大きな違いがみられたということである。結婚は、通常結婚相手と同居するための引っ越しなど移動を伴うことから、分析対象とした。具体的な結果を述べると、専門・技術職に比べ、男性は、とりわけ管理職になった人が既婚である傾向があり、特に非正規職員や、正規職員から無職や非正規職員になった人は、結婚していない傾向がある。女性は、専門・技術職に比べ、正規職員から無職や非正規職員になった人において既婚である傾向が強く、特にサービス職、事務職において結婚していない傾向がある。正規職員を辞めて無職になったり、非正規職員になった人において既婚である傾向が強く、正規職員として働き続けている人において結婚していない傾向が強いことから、家庭生活と仕事との両立の困難性がうかがわれる。これは、第二の点に記述した、女性について、専門・技術職に比べ、正規職員から無職や非正規職員になった人が家族の移動に伴う移動をしている傾向があることと共通する問題といえる。正規職員として継続的に就労する女性は顕著に増加している中、仕事か家庭かという二者択一を迫る状況を変え、ワーク・ライフ・バランスの実現しやすい就労環境の整備や総合職の制約社員化に対応する人事改革が一層求められると考える。

第四に、ライフキャリアの節目の移動は、世代効果の影響を受けているということである。多くの先行研究と同様、最終学校卒業年の前年の失業率が高いほど、初職が非正規職員である傾向や非正規職員にとどまり続ける傾向が本研究においても確認できた。加えて、キャリアパターンをコントロールした上でも、国内人口移動は初職就職時の労働市場の需給状況の影響を受けていることがわかった。具体的には、最終学校卒業年の前年の失業率が高い人ほど、結婚していない傾向や初職時に他県に移動していない傾向があり、転居を伴う転職、家族の移動に伴う移動、転勤をしている傾向が認められた。最終学校卒業時の労働市場の需給状況が、その後のライフキャリアの節目の移動に対して、引き続き影響を及ぼしていることが明らかになった。

本稿では、調査上の制約があり、最終学校卒業直後と現在の2時点のみの従業上の地位

や職業を取り上げ、キャリアパターンとして類型化した。また、転勤、転職、家族の移動については、直近の移動の経験と5年後までの移動の予定のみを対象とした。各人のキャリアと移動の軌跡を丁寧にたどった上で国内人口移動との関係を分析することが今後の課題となる。

(2020年7月6日査読終了)

## 付記

本稿を作成するに当たり、匿名の査読者の方から貴重なコメントをいただきました。深く御礼申し上げます。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。

## 参考文献

- 稲垣稜（2011）『郊外世代と大都市圏』ナカニシヤ出版
- 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（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
- 岩間暁子（2008）『女性の就業と家族のゆくえ』, 東京大学出版会
- 太田聰一（2005）「地域の中の若年雇用問題」, 『日本労働研究雑誌』539号, pp.17-33
- 太田聰一・玄田有史・近藤絢子（2007）「溶けない氷河」, 『日本労働研究雑誌』569号, pp.4-16
- 喜始照宣（2015）「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
- 黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ『七・五・三』転職の背景」, 『日本労働研究雑誌』490号, pp.4-18
- 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
- 武石恵美子（2017）「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
- 千年よしみ（2006）「夫婦移動と有配偶女性の就業」, 『人口問題研究』62-4, pp.20-40
- 塚崎裕子（2019）「就業キャリアと国内人口移動」『人口問題研究』75-3, pp.401-420
- 西本真弓・七條達弘（2007）「就業状態や職種が男性の結婚に与える影響」『人口学研究』40, pp.37-49
- 堀有喜衣（2019）『就職氷河期世代』の現在—移行研究からの検討『日本労働研究雑誌』806号, pp.17-27
- 山田昌弘（2004）『希望格差社会:「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』, 筑摩書房
- Genda, Y., Kondo, A., & Ohta, S. (2007). "Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States," *ISERP Working paper*, 07- 09, Institute for Social and Economics Research and Policy, Columbia University.
- Hall, D. T. (2002) *Careers in and out of Organizations*, Sage

# Differences in Internal Migration by Careers and Generational Effects

TSUKASAKI Yuko

In this paper, differences in internal migration by careers and influence of generational effect on internal migration were analyzed, using the data from the Eighth National Survey on Migration. The career patterns used in the analysis were categorized according to employment status such as regular employment and non-regular employment, including worklessness. As a result of the analysis, the following four points were revealed: (1) For men, depending on career patterns, there is a tendency of a big difference in movement when first employed, transfers, job change with moving. For example, while those who have become managers are more likely to have been transferred and are less likely to have changed jobs with moving, those who have become non-regular employees from regular employees have the opposite tendency. (2) For women, movement when first employed, family migration, job change with moving do not differ significantly depending on their career patterns. (3) For both men and women, depending on career patterns, there is a tendency of a big difference in whether they are married or unmarried. For example, compared to professional and engineering workers, men who have become unemployed or non-regular employees from regular employees tend not to be married, whereas women are likely to be married. (4) The demand and supply situation in the labor market at the time of graduation from the final school continues to influence the movements of life career milestones. It is considered that clarifying the differences in internal migration by careers and the influence of generational effect on internal migration will help to understand the meaning of migration in life careers and the actual situation of the labor market.

**【Key Words】** Internal migration, career, generational effect, regular employment, non-regular employment