

## 中年未婚者の就業と生活リスク ーキャリア形成・転職・能力開発に注目してー

大風 薫

お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター 准教授

---

### 【 記 事 情 報 】

掲載誌：年金研究 No.15 pp. 17-51 ISSN 2189-969X

オンライン掲載日：2021年3月19日

掲載ホームページ：<https://www.nensoken.or.jp/publication/nenkinkenkyu/>

論文受理日：2021年1月26日 論文採択日：2021年2月25日

DOI：[http://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.15.0\\_17](http://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.15.0_17)

---

### 要旨

本稿では、現在就業する40代・50代の未婚男女を対象に、経済状態に深く関わる就業に着目してキャリア形成、転職、能力開発の現状を確認し、それらと収入・資産との関わりを明らかにした。得られた結果は以下のとおりである。

- 1) 中年未婚者の就業について、現職の従業上の地位は初職の従業上の地位と関係するが、男女で関係の仕方は異なり、女性は男性よりも不利な就業状況が維持されやすい。
- 2) 男女ともに現職およびキャリアの中心が正社員である場合に収入の水準や資産額は高く、特にその効果は男性で顕著である。また男女ともに現職およびキャリアの中心が非正社員である場合には、収入・資産ともに不利な状況に陥りやすく、生活費の1か月分の資産を保有していない人が男性で約30%、女性で約25%となっている。
- 3) 男女ともに転職経験がなく初職を継続している者は収入・資産が多いが、転職を経験するほど収入も資産も低下する。男性では3回以上の転職でより大きく収入も資産も低下し、女性では1回以上の転職でより大きく収入も資産も減少する。
- 4) 男女ともに能力開発を行っているると収入・資産が多い。男性では職場の制度を利用した能力開発が収入や資産の水準を高め、女性では職場の制度を利用したものと自発的な能力開発の双方を行っているると収入や資産が多い。
- 5) 資産形成手段は、男女ともに貯蓄のみの割合が多いが、男性は女性よりもリスク性資産を選択する傾向がある。男女ともに資産形成を何もおこなっていない割合は約3割である。男女ともに学歴の高さ、仕事の収入の多さ、能力開発、父親・母親からの経済支援へ期待できることは、資産形成手段を多様化させる。

本研究では、転職や能力開発が収入の水準だけではなく、資産額や資産形成の多様性と関係することを明らかにできた。結婚制度による経済的なメリットの恩恵を受けられない未婚男女が増加する中において、自律的で持続的な生活設計や能力開発を行えるような社会的な支援を検討する必要がある。

---

## 1. はじめに

現代日本では晩婚化・未婚化が進み、50歳時点の未婚者(生涯未婚者)が増加している。2015年度の国勢調査によれば、日本人男性の生涯未婚率は23.4%、女性で14.1%と1990年以降大きく上昇する傾向にある。この拡大傾向は今後も続き、2030年時点の予想は男性28.0%、女性18.5%で、未婚が珍しくなくなった世代が高齢期に入ると65歳以上の未婚率が大幅に上昇すると見込まれる(国立社会保障・人口問題研究所 2018)。規模においても2015年の35-54歳男性未婚者は474万人、女性未婚者は302万人で、2010年に比べて男性が約24万人、女性は約36万人増加している(総務省 2017)。戦後の日本社会で独身者は制度的にも慣習的にも例外とみなされてきたが、これだけの規模で独身者、とりわけ中高年親同居未婚者が存在する社会は今までにはなく、中高年独身者の経済生活、親密生活のゆくえが懸念される(山田 2019)。

結婚するかしないかの選択は個人のライフスタイルではあるが、このような近年の未婚率の上昇は、非婚の選択の結果としてのみ生じているのではなく、むしろ経済成長率の鈍化や経済のグローバル化、産業構造の変化といった要因によって引き起こされている(山田 2014、筒井 2015)。そこで生まれる、結婚するつもりでいたができなかった「非主体的シングル」は経済的備えが不十分になりやすい(山田 2014)。老後の生活準備状況は中年期の働き方による影響が大きく(Vartanian & McNmara 2002)、高齢期では特に無配偶者の貧困率が極めて高い(阿部 2010)。長期的に未婚状態で置かれる者を経済的、心理的に包摂する仕組みがない中において、「非主体的シングルの増加」を誰がどのように支えるのかが社会問題として認識される(山田 2019)。

以上を踏まえて本稿は、経済状態に密接に関わる就業に着目して、40・50代の中年未婚就業者のキャリア形成、転職、能力開発と資産形成状況との関わりを明らかにしながら、増加する中年期未婚者の生活設計や生活リスクにおける課題を検討することを目的とする。

## 2. 結婚と未婚者の先行研究

### 2.1 結婚制度における未婚者の経済的な不利

結婚は、配偶者同士の収入をプールでき、夫婦のウェルビーイングを高める様々なサポートメカニズムを内包している(Seccombe and Warner 2004)。収入の額そのものについても、配偶者がいることによって増加するという説もある。これは、「結婚プレミアム」と呼ばれ、配偶者のいる人(主として男性)のほうがない人に比べてより生産性が高いという仮説である(Cornwell & Rupert 1997)。有配偶男性の収入が多くなる理由は、男性は結婚によって家族を支える責任が生じることで、より懸命に働くこと、配偶者が家庭内役割を担当していることによって、男性は必然的に家庭外で稼ぐ必要性が生じるためである。また、Whitaker et al.(2012)は、子どもがいる有配偶の男女は無配偶者に比べて、長期間にわたって経済を安定させることに対する責任感が強いとする。日々の生活でも、二人以上の世帯は単独世帯に比べてコストを削減しやすいといった経済的メリットがある(Becker 1981)。また結婚制度には、人の社会的ネットワークを広げ資産を高めるのに有

利な機会や情報を得やすくさせる効果があり、特に女性は、配偶者の勤務先が提供する保険制度を利用しやすくなるためそれが資産形成を促す(Grinstein-Weiss et al.2006)。長井(2001)は老後保障行動を規定する要因として個人年金保険の加入行動を分析し、未婚者は有配偶者に比べて加入していない割合が有意に高いことを示した。

配偶者がいることによる心理的な効果が貯蓄を促すとする研究もある。たとえば、人は現在の状況の延長線上に将来を想像する(Frederick & O'Donoghue 2002)ため、若年期にある人は、普通、自分の引退後のことを考えて現在の行動を変更することはしないが、結婚すると配偶者と迎える老後の生活をイメージしやすくなるため、老後に対する準備が促される(Knoll et al. 2012)。同様に、将来の自分の姿を具体的に描くことができるほど、後に受け取る報酬を期待して貯蓄が促される(Ersner-Hershfield et al. 2009)。このように、結婚という制度自体がもたらす経済効果は大きく、制度に包摂されない未婚者は経済的に不利な状態に置かれやすいといえるだろう。

## 2.2 未婚者の就業

2019年の就業者における未婚者の規模を図表1に示す。就業者計は15歳から65歳以上までを含む全就業者数である。男性就業者における未婚者の割合は29.0%、同様に女性未婚者は27.7%で、若年層では未婚者の割合が高く35歳以上では男女ともに有配偶割合が未婚割合を上回る。

図表 1 配偶関係と就業者数・就業割合

(単位：万人)

	男性				女性			
	未婚	有配偶者	死別・離別	計	未婚	有配偶者	死別・離別	計
就業者 計	1071	2436	183	3690	819	1780	362	2961
	29.0%	66.0%	5.0%	100.0%	27.7%	60.1%	12.2%	100.0%
15～24歳	269	13	1	283	266	12	2	280
	95.1%	4.6%	0.4%	100.0%	95.0%	4.3%	0.7%	100.0%
25～34歳	333	259	8	600	258	215	20	493
	55.5%	43.2%	1.3%	100.0%	52.3%	43.6%	4.1%	100.0%
35～44歳	207	541	25	773	136	429	50	615
	26.8%	70.0%	3.2%	100.0%	22.1%	69.8%	8.1%	100.0%
45～54歳	167	639	49	855	105	519	88	712
	19.5%	74.7%	5.7%	100.0%	14.7%	72.9%	12.4%	100.0%
55～64歳	73	529	49	651	42	373	88	503
	11.2%	81.3%	7.5%	100.0%	8.3%	74.2%	17.5%	100.0%
65歳以上	23	455	51	529	12	231	114	357
	4.3%	86.0%	9.6%	100.0%	3.4%	64.7%	31.9%	100.0%

出所：「労働力調査詳細集計(2019)」をもとに筆者作成

また「労働力調査詳細集計」をもとに就業者に占める未婚者の規模と割合に関する変化を見ると(図表 2)、男性未婚就業者は 2002 年から 2019 年にかけて 91 万人増加し、3 割に近づいている。女性未婚就業者数も同期間で 86 万人増加し、割合も多少の変動はあるが 28%前後で推移している。

図表 2 未婚就業者数および就業者に占める未婚者の割合の推移

(単位：万人)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
男性	980 26.4%	984 26.6%	971 26.3%	979 26.5%	1008 27.2%	1001 26.8%	1001 27.0%	970 26.8%	961 26.8%
女性	733 28.4%	732 28.3%	740 28.4%	742 28.3%	758 28.7%	754 28.5%	747 28.2%	748 28.5%	736 28.0%
	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	
男性	963 26.8%	978 27.3%	989 27.6%	1003 28.0%	1029 28.6%	1033 28.4%	1059 28.8%	1071 29.0%	
女性	736 27.9%	746 27.9%	757 27.9%	756 27.7%	765 27.6%	762 26.9%	804 27.6%	819 27.7%	

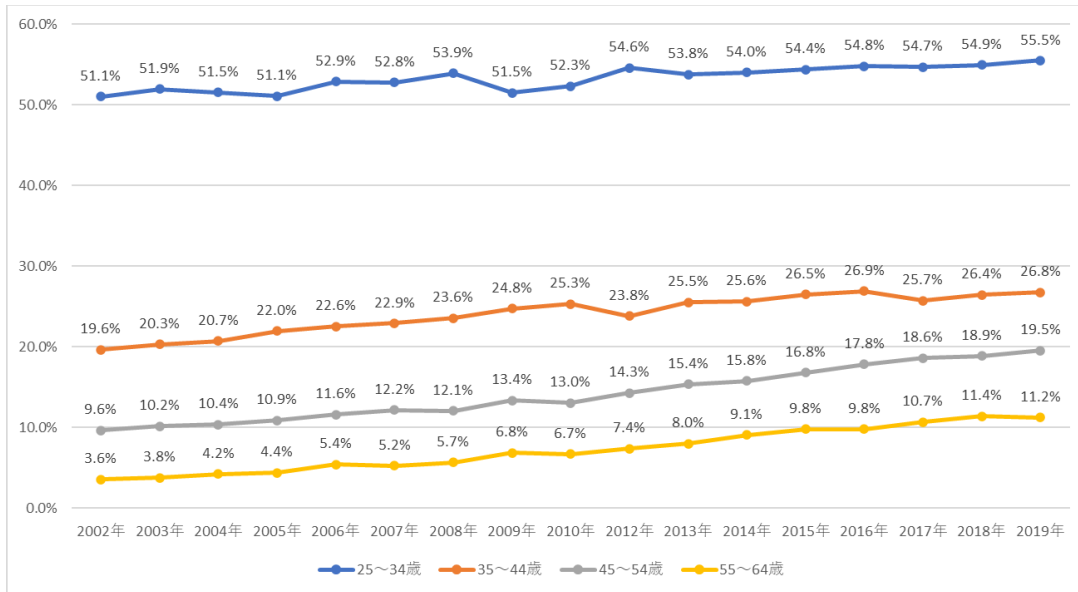
出所：「労働力調査詳細集計」をもとに筆者作成

年齢別の状況はどうであろうか。図表 3 および図表 4 は年代別に男女未婚者の就業者における比率<sup>1</sup>をみたものである。年齢カテゴリーは 25～34 歳、35～44 歳、45～54 歳、55～64 歳に区切った。2002 年からの推移を見ると、まず男性は、いずれのカテゴリーにおいても割合が上昇する傾向がある。具体的には、2002 年から 2019 年にかけて 25～34 歳で 4.4 ポイント、35～44 歳で 7.2 ポイント、45～54 歳で 9.9%、55～64 歳で 7.6 ポイント増加しており、相対的に高い年代での上昇率が大きい。

女性も同様に見ると、25～34 歳までの若年世代の比率は漸減しているが、35～44 歳では 7.6 ポイント、45～54 歳でも 8.9 ポイント増加しており、男性と同様に壮年期以降の増加が目立つ。この結果は国勢調査における未婚率の上昇の結果と整合的であり、就業環境においても未婚者、とりわけ本稿で注目する中年期の未婚者が存在感を高めつつあるといえる。

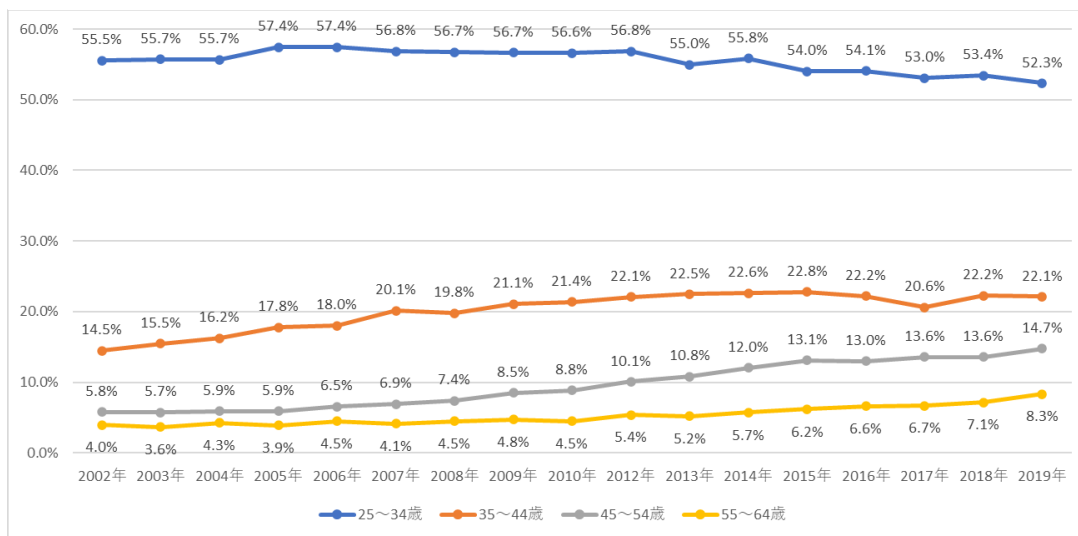
<sup>1</sup> 当該年度・当該年齢カテゴリーの全就業者数を分母、未婚労働者数を分子として計算した。

図表 3 男性未婚就業者の年齢別割合



出所：「労働力調査詳細集計(2002～2019)」をもとに筆者作成

図表 4 女性未婚就業者の年齢別割合



出所：「労働力調査詳細集計(2002～2019)」をもとに筆者作成

### 2.3 未婚者のキャリア形成

就業状況やキャリア形成は経済的な基盤を作るために最も重要な要素の一つである。未婚者は、稼ぎ主や子育て役割などの家族責任がないため労働時間や労働場所などの制約が少なく、望むキャリアを追及しやすい環境にある。同時に、単身で稼得役割を担わなくてはならないという点において、長期的な展望をもってキャリア形成を計画・実現し、自身の就業・経済基盤の確保に努める必要がある。未婚者のキャリア形成や経済基盤に関する

先行研究はあまり多くないが、親子関係や年齢・ライフスタイルとの関わりは明らかになっている。

親との関係性については、就職して自立できるのに親元を離れずに可処分所得をあげて生活水準を維持しようとする「パラサイト・シングル」と呼ばれる若年期の未婚者の姿(山田 1999)がよく知られている。バブル経済が崩壊する以前の、親の経済状態が良く、未婚者の多くが学卒後に正規雇用されていた時代に見られた現象である。親のライフコースと未婚者の就業との関わりについては、母親が職業継続型のライフスタイルの場合に未婚の娘も職業継続を志向する(宮本 2004)、母親が仕事をしながら出産・育児を継続していると未婚女性の初職継続率は高くなる(大風 2018)という研究がある。

バブル経済崩壊以降の低成長の時代になると、親の経済力が子どもの生活水準を規定する状況がみられる(宮本・岩上・山田 1997)。西(2017)は、35-44歳の親同居未婚者における2016年時点の完全失業率は8.1%と同年齢全体の2.9%に比べてかなり高く、基礎的生活条件を親に依存している可能性のある未婚者が増加していると指摘する。逆に親が未婚者に負の影響を及ぼすものとして、母親との同居が中年期の未婚女性の正規就業確率を低下させたり(大風 2014)、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構『第4回 独身者(40~50代)の老後生活設計ニーズに関する調査』(長野 2016)を分析した丸山(2016)は、家族の中に要介護者がいた経験は失業や非労働力など労働市場から退出させる効果があり、特にその効果が女性に表れやすいこと、非正規労働者の多くが老後の低年金のリスクを負い老後への準備行動も行われていないことを明らかにした。

年齢やライフスタイルについては、独立行政法人労働政策・研修機構が2019年に実施した調査を分析した大風(近刊)は、若年期の未婚男女は有配偶者に比べて同一企業でキャリアを蓄積したいという意識や現職の継続意向が低く転職回数も多いが、中年期の未婚男女は現職の継続意向が高いことを明らかにし、未婚者のキャリア形成の意識や行動は年代によって異なることを指摘する。また、結婚・出産などのライフイベントがなくても中年未婚女性の初職継続率は24%程度と高くないが、母親とのみ同居している場合は現職の継続意向が高く、親の配偶関係は未婚者のキャリア形成に関わること(大風 2018)、転職が多いのは、若年期は未来の夫へ経済的に依存できると期待しているため、仕事を継続することの意味をあまり考えていないという示唆もある(直井 2015)。直井(2015)は、未婚女性のライフコースにはハードル(つまらない仕事や介護などの飛び越えなくては行けない障害物)と落とし穴(家族への依存など、一見良い条件だがそれがいつの間にか不利な条件につながるもの)があり、そのような落とし穴や障害物によって未婚婚女性はキャリア形成を真剣に考えることなく職を辞めてしまうためキャリアの継続性がなく、その後の長い一生の貧困につながるとする。

以上のような先行研究からは、未婚期間が長期化する中で、未婚者の生活・就業には変遷があり、その変遷には未婚者自身の要因に加えて親子関係も影響すること、就業やキャリアの変化が未婚者の経済状態に影響を及ぼす可能性があることが明らかになっている。しかしながら、どのような変化がどのように経済状況と関わるのかについての研究はあまり進んでいない。そこで本稿では、中年未婚男女のキャリア形成、転職、能力開発の経験

に着目し、それらの規定要因と資産形成との関係を明らかにすることを通じて、未婚者の生活設計や生活リスクについて検討してゆきたい。

### 3. 使用するデータと分析対象者の特性

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構が2020年に実施した『第5回 独身者の老後生活設計ニーズに関する調査』によって収集されたデータのうち、現在就業している40代・50代の男女1791名(内訳:40代男性588名、50代男性305名、40代女性613名、50代女性285名)を分析対象とした<sup>2</sup>。サンプルサイズは欠損値の関係で分析ごとに異なる。詳細は結果の各図表を参照されたい。データは同機構から提供されたクリーニング済データを使用している。

#### 3.1 年齢・学歴

図表5は年齢の分布と平均を、図表6は最終学歴を男女別に示したものである。男性の平均年齢は47.6歳、女性は47.2歳で、分析対象者の年代分布・平均値について男女の違いはない。学歴については、男性で大学・大学院が53.4%と最も多く、女性は大学・大学院35.4%と短大・専修学校34.2%がほぼ同じ割合である。年齢の男女差はないが、学歴には男女の差異がある。

図表 5 対象者年齢

	40代	50代	計	平均(歳)
男性	588 65.8%	305 34.2%	893 100.0%	47.6
女性	613 68.3%	285 31.7%	898 100.0%	47.2

図表 6 対象者の学歴

	中学校	高等学 校	短大・ 専修学 校	大学・ 大学院	
男性	21 2.4%	257 28.8%	138 15.5%	477 53.4%	893 100.0%
女性	13 1.4%	260 29.0%	307 34.2%	318 35.4%	898 100.0%
計	34 1.9%	517 28.9%	445 24.8%	795 44.4%	1791 100.0%

<sup>2</sup> 50代後半はそれまでの年齢と比較して働き方の違いが生じる場合もあるため、分析対象を50代までとした場合と54歳までとした場合の分析結果の違いも検討した。その結果、現職の従業上の地位と主要なキャリアを始め、本分析で示す分析結果に大きな違いがないことが確認できたため、本分析対象は40代・50代とすることとした。

### 3.2 収入・従業上の地位

図表 7 は男女別の収入の分布と平均である。男性は 500 万円以上のカテゴリーが 34.2% と最も多く、平均は 434.7 万円である。一方女性は 100 万円～300 万円未満のカテゴリーが 41.2% と最も大きく、平均収入は 323.3 万円と、女性の収入は男性の約 74% である。

現在の従業の地位(図表 8)では、男女ともに正社員の割合が最も大きく(男性 59.6%、女性 49.2%)、男性では自営業が 10.2%、女性ではパートが 14.5% と続く。従業上の地位別の平均収入は図表 9 のとおりである。正社員の平均収入は男性 505.5 万円、女性 423.0 万円と非正規や雇用以外の働き方よりも多く(除く男性の経営者・役員)、いずれの働き方においても男女間に収入差があること、また男女間に従業上の地位の構成比に違いがあることが性別による収入水準の違いに表れていることが確認できる。

図表 7 男女別の収入

	100万円未満	100万円～ 300万円未満	300万円～ 500万円未満	500万円以上	計	平均(万円)	標準偏差
男性	48 5.8%	219 26.4%	280 33.7%	284 34.2%	831 100.0%	434.7	366.7
女性	68 7.9%	353 41.2%	287 33.5%	148 17.3%	856 100.0%	323.3	245.6
計	116 6.9%	572 33.9%	567 33.6%	432 25.6%	1687 100.0%	378.1	316.1

図表 8 男女別の従業上の地位

	経営者・ 役員	正社員	パート	アル バイト	契約社 員・嘱託	派遣社員	自営業	家族 従業員	自由業	内職	その他	計
男性	30 3.4%	532 59.6%	26 2.9%	65 7.3%	48 5.4%	42 4.7%	91 10.2%	5 0.6%	50 5.6%	3 0.3%	1 0.1%	893 100.0%
女性	7 0.8%	442 49.2%	130 14.5%	53 5.9%	95 10.6%	66 7.3%	33 3.7%	2 0.2%	57 6.3%	10 1.1%	3 0.3%	898 100.0%
計	37 2.1%	974 54.4%	156 8.7%	118 6.6%	143 8.0%	108 6.0%	124 6.9%	7 0.4%	107 6.0%	13 0.7%	4 0.2%	1791 100.0%



図表 9 従業上の地位別の仕事による収入

単位：万円	男性		女性		計	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
経営者・役員	713.5	571.8	383.3	354.5	651.6	548.7
正社員	505.5	317.4	423.0	219.9	467.6	279.8
パート	185.7	104.3	190.5	299.4	189.7	275.6
アルバイト	174.4	99.2	168.6	150.7	171.7	124.9
契約社員・嘱託	356.9	547.0	254.6	100.2	288.7	327.6
派遣社員	260.5	89.1	257.5	150.1	258.6	130.4
自営業	375.5	414.2	270.5	348.6	346.6	398.6
家族従業員	260.0	165.5	100.0	141.4	206.7	165.1
自由業	346.6	503.1	261.4	235.9	299.3	379.2
内職	37.3	54.6	70.0	87.4	60.2	77.5
合計	434.7	366.7	323.3	245.6	378.1	316.1

図表 10 は、キャリア形成を確認するために、初職と現職との従業上の地位の関わりを見たものである。先の分析では従業上の地位を 10 カテゴリーに分類していたが、ここでは、正社員、パート・アルバイト、契約・派遣、雇用以外の 4 カテゴリーに統合して分析を行った。

結果からは、男女ともに初職と現職の関連が強いことがわかる。具体的には、男女ともに初職で正社員であった場合は、男性 75.0%、女性 67.4%が現職も正社員であり、丸山(2016)と整合している。ただし関係の仕方については男女の違いがある。正社員に着目すると、男性のほうが女性に比べて、初職で正社員の場合に現職でも正社員である割合は高い。また、男性では、初職でパート・アルバイトだった場合に現職で正社員になる割合は 3 割を超える。それに比べて、女性は、初職でパート・アルバイトであった場合には現職も 65.6%がパート・アルバイトになり、パート・アルバイトから正社員になるのは 13%程度にすぎない。

初職と現職との関わりについて、初職が現職を規定するが規定の仕方には性差があり、正社員に注目すると、女性のほうが長期間にわたって正社員にとどまりにくく、また初職で非正規だった場合に正社員への転換がしにくい状況が確認できる。

図表 10 初職と現職の従業上の地位

			現職			
			正社員 (N=532)	パート・ アルバイト (N=91)	契約・派遣 (N=90)	雇用以外 (N=178)
男性	初職	正社員 (N=645)	75.0%	6.5%	5.9%	12.6%
		パート・アルバイト (N=113)	30.1%	38.9%	16.8%	14.2%
		契約・派遣 (N=53)	22.6%	3.8%	62.3%	11.3%
		雇用以外 (N=80)	2.5%	3.8%	0.0%	93.8%
			現職			
			正社員 (N=441)	パート・ アルバイト (N=183)	契約・派遣 (N=161)	雇用以外 (N=108)
女性	初職	正社員 (N=592)	67.4%	12.8%	13.0%	6.8%
		パート・アルバイト (N=151)	12.6%	65.6%	12.6%	9.3%
		契約・派遣 (N=96)	21.9%	7.3%	66.7%	4.2%
		雇用以外 (N=54)	3.7%	1.9%	1.9%	92.6%
			現職			
			正社員 (N=973)	パート・ アルバイト (N=274)	契約・派遣 (N=251)	雇用以外 (N=286)
計	初職	正社員 (N=1237)	71.4%	9.5%	9.3%	9.8%
		パート・アルバイト (N=264)	20.1%	54.2%	14.4%	11.4%
		契約・派遣 (N=149)	22.1%	6.0%	65.1%	6.7%
		雇用以外 (N=134)	3.0%	3.0%	0.7%	93.3%

注) 図表中の％は、初職の従業上の地位に占める現職の従業上の地位の割合である。たとえば男性において初職が正社員の場合に現職も正社員である割合が 75.0%であることを示している。

非正規での働き方は一般的に経済的な困難を抱えやすいと考えられるが、そのような働き方をしている理由は何であろうか。図表 11 は現職で非正規雇用の働き方になっている理由を示したものである。男女ともに「自分のやりたい仕事」である割合は相対的に高くない(男性 12.7%、女性 20.7%)。男性では「生活のため」が 45.3%と最も高く、積極的な理由よりもやむを得ない理由で非正規職に就いていることが推察できる。一方、女性では「労働条件が希望と一致」43.1%が最も高く、「生活のため」39.7%が続く。女性においては、時間などの拘束力の低さによって仕事以外の生活との両立がしやすいと考えている場合と、男性と同様に不本意な理由で非正規雇用に残らざるを得ない理由とに二分されているようである。

図表 11 現職で非正規雇用の理由

	自分のやり たい仕事	労働条件が 希望と一致	生活の ため	前職倒産・ リストラ	病気、 けが、障害 等	介護	家事	前職が合わ なかった	退職・ 役職定年
男性 (N=181)	23 12.7%	61 33.7%	82 45.3%	16 8.8%	14 7.7%	7 3.9%	2 1.1%	32 17.7%	4 2.2%
女性 (N=343)	71 20.7%	148 43.1%	136 39.7%	19 5.5%	20 5.8%	19 5.5%	12 3.5%	50 14.6%	10 2.9%
計(N=524)	94 17.9%	209 39.9%	218 41.6%	35 6.7%	34 6.5%	26 5.0%	14 2.7%	82 15.6%	14 2.7%

### 3.3 居住形態

対象者の特徴として、最後に居住形態を確認する(図表 12)。先行研究で示したように、日本の未婚者の親との同居率は高く、親との関係性が就業や経済状態と関わるためである。本調査の対象者においても、両親あるいはいずれの親と同居する割合が、男性 51.9%、女性 51.3%であり、国勢調査(2015)による 40 歳～59 歳までの未婚男女の親との同居率の男性 53.8%、女性 54.0%と近い水準にある。居住形態は未婚者の経済状態と強く関わることから、本稿の後の分析の一部においても、居住形態をコントロール変数として検討していく。

図表 12 居住形態

	両親同居	父のみ 同居	母のみ 同居	親以外と のみ同居	単独世帯	計
男性	268 30.0%	36 4.0%	160 17.9%	14 1.6%	415 46.5%	893 100.0%
女性	265 29.5%	26 2.9%	170 18.9%	44 4.9%	393 43.8%	898 100.0%
計	533 29.8%	62 3.5%	330 18.4%	58 3.2%	808 45.1%	1791 100.0%

### 4. キャリア形成と収入・資産

本節ではまず、キャリア形成と収入・資産形成との関係を明らかにする。キャリア形成の類型として、現在の従業上の地位とこれまでの中心的キャリアを組み合わせ、①「現職・主たるキャリアとも正社員(図表中の表記は現職・キャリアとも正社員)」②「現職非正社員・主たるキャリアは正社員(図表中では現職非正社員・キャリア正社員)」③「現職・主たるキャリアとも非正社員(図表中では現職・キャリアとも非正社員)」の3カテゴリーを作成した。本来組み合わせは4パターンになるが、「現職正社員・主たるキャリアは非正社員」についてはサンプルサイズが小さかったため、①「現職・主たるキャリアとも正社員」に統

合した。なおキャリア形成のカテゴリーについては、丸山(2016)の図表 21 を参考にした。

図表 13 は、男女別のキャリア形成を見たものである。前節で示した初職と現職の従業上の関係と類似する結果である。具体的には、男性は一貫して正社員である割合が 59.6%と女性 49.2%より高く、逆に女性は一貫して非正社員である割合が 38.1%と男性 27.3%よりも高い。ライフイベントのない未婚者であっても、女性は正社員としてのキャリアを継続することが難しい傾向が見られる。

図表 13 男女別のキャリア形成

	現職・キャリア とも正社員	現職非正社員・ キャリア正社員	現職・キャリア とも非正社員	計
男性	532 59.6%	117 13.1%	244 27.3%	893 100.0%
女性	442 49.2%	114 12.7%	342 38.1%	898 100.0%
計	974 54.4%	231 12.9%	586 32.7%	1791 100.0%

では、キャリア形成によって現在の仕事による収入にはどのような違いが生じるのであろうか。図表 14 にキャリア形成と仕事による収入の関連を示す。一部に度数が小さいセルがあるため解釈は留意する必要があるが、男性では、現職・キャリアとも正社員の場合は、約半数において仕事収入が 500 万円以上となり平均収入は 505.5 万円である。他のキャリアに比べて 170 万円から 180 万円の差異がある。女性も一貫して正社員の場合には仕事収入が 423.0 万円と他のカテゴリーよりも 200 万円程度高い。予想とおり、正社員としてのキャリア形成は収入の水準を高めることになる。

図表 14 キャリア形成と仕事収入

		100万円 100万円 300万円				計	平均値	標準偏差
		100万円 以下	~300万 円未満	~500万 円未満	500万円 以上			
男性	現職・キャリアとも正社員	4 0.8%	69 13.8%	186 37.3%	240 48.1%	499 100.0%	505.5	317.4
	現職非正社員・キャリア正社員	14 12.6%	50 45.0%	33 29.7%	14 12.6%	111 100.0%	331.5	427.0
	現職・キャリアとも非正社員	30 13.6%	100 45.2%	61 27.6%	30 13.6%	221 100.0%	326.5	399.6
	男性 計	48 5.8%	219 26.4%	280 33.7%	284 34.2%	831 100.0%	434.7	366.7
女性	現職・キャリアとも正社員	5 1.2%	87 20.6%	204 48.2%	127 30.0%	423 100.0%	423.0	219.9
	現職非正社員・キャリア正社員	15 13.9%	68 63.0%	20 18.5%	5 4.6%	108 100.0%	230.5	230.8
	現職・キャリアとも非正社員	48 14.8%	198 60.9%	63 19.4%	16 4.9%	325 100.0%	224.3	230.2
	女性 計	68 7.9%	353 41.2%	287 33.5%	148 17.3%	856 100.0%	323.3	245.6
合計	現職・キャリアとも正社員	9 1.0%	156 16.9%	390 42.3%	367 39.8%	922 100.0%	467.6	279.8
	現職非正社員・キャリア正社員	29 13.2%	118 53.9%	53 24.2%	19 8.7%	219 100.0%	281.7	347.4
	現職・キャリアとも非正社員	78 14.3%	298 54.6%	124 22.7%	46 8.4%	546 100.0%	265.7	313.8
	男女 計	116 6.9%	572 33.9%	567 33.6%	432 25.6%	1687 100.0%	378.1	316.1

ではキャリア形成はストックの資産とどのような関係があるのだろうか。図表 15 に示す。資産についても、現職・キャリアとも正社員である場合に、男性平均 1221.4 万円、女性平均 875.6 万円と他のキャリアに比べて多く、現職・キャリアとも非正社員と比べた場合、男性で 500 万円程度、女性で 340 万円の差がある。現職は非正社員・キャリア正社員の場合も、現職・キャリアとも非正社員に比べて資産は多い。正社員がキャリアの中心であるということは、収入の水準が高く資産形成に回せるだけの金銭的なゆとりがあるということに加えて、組織的に資産形成を行う機会に恵まれやすく、また資産形成に有利な情報に接しやすいと考えられる。これらの分析からは、キャリア形成が、現在の生活を支える収入のみならず、万一の場合の備えや将来の生活を支える経済基盤についても格差を生じさせていることを示唆できる。

図表 15 キャリア形成と資産

		20万円未 満	20万円～ 200万円 未満	200万円 ～500万 円未満	500万円 ～1000万 円未満	1000万円 ～3000万 円未満	3000万円 以上	計	平均値	標準偏差
男性	現職・キャリアとも正社員	71 17.4%	58 14.3%	58 14.3%	60 14.7%	98 24.1%	62 15.2%	407 100.0%	1221.4	1735.9
	現職非正社員・キャリア正社員	18 23.4%	14 18.2%	10 13.0%	8 10.4%	20 26.0%	7 9.1%	77 100.0%	827.6	1218.9
	現職・キャリアとも非正社員	41 27.0%	37 24.3%	18 11.8%	23 15.1%	23 15.1%	10 6.6%	152 100.0%	714.9	1304.7
	男性 計	130 20.4%	109 17.1%	86 13.5%	91 14.3%	141 22.2%	79 12.4%	636 100.0%	1052.7	1600.3
	女性	64 18.9%	36 10.7%	54 16.0%	63 18.6%	95 28.1%	26 7.7%	338 100.0%	875.6	1106.0
女性	現職非正社員・キャリア正社員	17 24.3%	15 21.4%	10 14.3%	12 17.1%	8 11.4%	8 11.4%	70 100.0%	777.4	1384.7
	現職・キャリアとも非正社員	53 24.3%	59 27.1%	34 15.6%	38 17.4%	24 11.0%	10 4.6%	218 100.0%	535.4	1054.2
	女性 計	134 21.4%	110 17.6%	98 15.7%	113 18.1%	127 20.3%	44 7.0%	626 100.0%	746.2	1132.1
	合計	135 18.1%	94 12.6%	112 15.0%	123 16.5%	193 25.9%	88 11.8%	745 100.0%	1064.5	1492.7
	現職非正社員・キャリア正社員	35 23.8%	29 19.7%	20 13.6%	20 13.6%	28 19.0%	15 10.2%	147 100.0%	803.7	1296.2
合計	現職・キャリアとも非正社員	94 25.4%	96 25.9%	52 14.1%	61 16.5%	47 12.7%	20 5.4%	370 100.0%	609.2	1165.3
	男女 計	264 20.9%	219 17.4%	184 14.6%	204 16.2%	268 21.2%	123 9.7%	1262 100.0%	900.6	1395.9

図表 16 は、キャリア形成と資産について、生活費との関連から分析を行った結果である。仮に収入が途絶えた場合に、保有する資産によってどのくらいの期間、生活を維持できるかどうかを確認した。

度数の小さいセルがある点に注意が必要であるが、現職・キャリアともに非正社員の場合、生活費の1か月分の資産も保有していない割合は男性で約3割、女性では約25%である。生活費3か月未満の割合まで加えると、男性で34.8%、女性で30.3%になる。非正社員で働いている人において、保有資産が生活費の1か月分もない、あるいは数か月分しかないことは、万一、怪我や病気などの理由で就業ができなくなった場合にただちに困窮してしまうことを示すことであり、大きな生活リスクを抱えているといえる。

また女性では、現職・キャリアとも非正社員のみならず、現職非正社員・キャリア正社員においても生活費1か月分の資産を保有していない割合が26.3%と高い。女性の場合、たとえキャリアの中心が正社員であってもその間の収入水準が低いため、十分な資産形成が行えていない様子もうかがえる。

図表 16 キャリア形成と資産（生活費との関連から）

	1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年以上	計	
男性	現職・キャリアとも正社員	65 17.2%	11 2.9%	14 3.7%	25 6.6%	39 10.3%	224 59.3%	378 100.0%
	現職非正社員・キャリア正社員	13 18.3%	3 4.2%	4 5.6%	4 5.6%	7 9.9%	40 56.3%	71 100.0%
	現職・キャリアとも非正社員	39 29.5%	7 5.3%	6 4.5%	12 9.1%	14 10.6%	54 40.9%	132 100.0%
	男性 計	117 20.1%	21 3.6%	24 4.1%	41 7.1%	60 10.3%	318 54.7%	581 100.0%
	女性	現職・キャリアとも正社員	61 21.2%	5 1.7%	5 1.7%	18 6.3%	26 9.0%	173 60.1%
現職非正社員・キャリア正社員	15 26.3%	3 5.3%	1 1.8%	2 3.5%	10 17.5%	26 45.6%	57 100.0%	
現職・キャリアとも非正社員	46 24.9%	10 5.4%	16 8.6%	16 8.6%	23 12.4%	74 40.0%	185 100.0%	
女性 計	122 23.0%	18 3.4%	22 4.2%	36 6.8%	59 11.1%	273 51.5%	530 100.0%	
合計	現職・キャリアとも正社員	126 18.9%	16 2.4%	19 2.9%	43 6.5%	65 9.8%	397 59.6%	666 100.0%
	現職非正社員・キャリア正社員	28 21.9%	6 4.7%	5 3.9%	6 4.7%	17 13.3%	66 51.6%	128 100.0%
	現職・キャリアとも非正社員	85 26.8%	17 5.4%	22 6.9%	28 8.8%	37 11.7%	128 40.4%	317 100.0%
	男女 計	239 21.5%	39 3.5%	46 4.1%	77 6.9%	119 10.7%	591 53.2%	1111 100.0%

図表 17 はどのような手段で資産形成が行われているのかについて、キャリア形成との関わりを見たものである。まず、いずれのキャリア形成においても資産形成手段として預貯金の割合が高い。キャリア形成別に見ると、現職・キャリアとも正社員の場合には、男女とも貯蓄が7割を超えており、その他のキャリア形成に比べて高い。また現職・キャリアとも正社員の男性は、株式・REIT、投資信託・ETF のようなリスク性金融商品も保有する傾向が見られ、分散型の資産形成が行われている。一方、現職・キャリアとも正社員の女性は貯蓄中心型である。

現職非正社員・キャリア正社員と現職・キャリアの中心とも非正社員の場合では、現職・キャリアとも正社員に比べて、男女ともに資産形成を「何もしていない」割合が高い(現職非正社員・キャリア正社員の男性は34.2%、女性38.6%、現職・キャリアの中心とも正社員は男性37.3%、女性36.3%)。

キャリア形成と保有資産に関する分析からは、従業上の地位による収入の違いのみならず、キャリア形成による保有資産の格差を確認することができ、非正社員キャリアの老後の生活リスクが改めて示唆される。

図表 17 キャリア形成と保有資産の種類

		預貯金	株式・REIT	国債・社債等	投資信託・ETF	外貨預金	その他	何もしていない	計
男性	現職・キャリアとも正社員	375 70.5%	138 25.9%	38 7.1%	107 20.1%	47 8.8%	12 2.3%	124 23.3%	532 100.0%
	現職非正社員・キャリア正社員	67 57.3%	20 17.1%	3 2.6%	16 13.7%	5 4.3%	7 6.0%	40 34.2%	117 100.0%
	現職・キャリアとも非正社員	135 55.3%	45 18.4%	9 3.7%	35 14.3%	11 4.5%	9 3.7%	91 37.3%	244 100.0%
	計	577 64.6%	203 22.7%	50 5.6%	158 17.7%	63 7.1%	28 3.1%	255 28.6%	893 100.0%
	現職正社員	322 72.9%	62 14.0%	32 7.2%	69 15.6%	36 8.1%	7 1.6%	104 23.5%	442 100.0%
女性	現職非正社員・キャリア正社員	65 57.0%	14 12.3%	7 6.1%	17 14.9%	9 7.9%	3 2.6%	44 38.6%	114 100.0%
	現職・キャリアとも非正社員	202 59.1%	23 6.7%	9 2.6%	29 8.5%	16 4.7%	7 2.0%	124 36.3%	342 100.0%
	計	589 65.6%	99 11.0%	48 5.3%	115 12.8%	61 6.8%	17 1.9%	272 30.3%	898 100.0%
	現職正社員	697 71.6%	200 20.5%	70 7.2%	176 18.1%	83 8.5%	19 2.0%	228 23.4%	974 100.0%
合計	現職非正社員・キャリア正社員	132 57.1%	34 14.7%	10 4.3%	33 14.3%	14 6.1%	10 4.3%	84 36.4%	231 100.0%
	現職・キャリアとも非正社員	337 57.5%	68 11.6%	18 3.1%	64 10.9%	27 4.6%	16 2.7%	215 36.7%	586 100.0%
	計	1166 65.1%	302 16.9%	98 5.5%	273 15.2%	124 6.9%	45 2.5%	527 29.4%	1791 100.0%

## 5. 転職と収入・資産

先行研究で示したように、家族責任の少ない未婚者は柔軟に自身のキャリア形成を考え、実行できる立場であると同時に、そのような柔軟性がリスクになる可能性も指摘されている。果たして転職は未婚者の経済状況に影響を及ぼすのであろうか。本節では転職回数に着目して経済状況との関わりを検討する。

図表 18 は未婚男女の転職の現状を確認するため、転職回数と現在の従業上の地位の関係を見たものである。男性では転職がない場合、つまり初職を継続している場合に現職正社員の割合が約 8 割である。また、転職 1～2 回、転職 3～4 回までの人も現職正社員の割合は約 6 割であるが、転職 5 回以上になると正社員の割合は 39.5% と大きく減少する。

女性においても転職がない場合に現職正社員の割合は 74.2% と高く、1～2 回までの転職であれば現職正社員の割合は約 6 割であるが、転職が 3 回以上になると正社員の割合は減少する。男女ともに、転職回数が多くなるほど現職正社員の割合は低下しており、独身という気楽な立場で転職を重ねる間に、有利な条件での転職機会が減少するという直井(2006)と整合的である。



図表 18 転職回数と現在の従業上の地位

		正社員	パート・ アルバイト	契約派遣	雇用以外	計
男性	転職なし	199 79.0%	9 3.6%	6 2.4%	38 15.1%	252 100.0%
	転職1～2回	157 56.5%	22 7.9%	28 10.1%	71 25.5%	278 100.0%
	転職3～4回	112 56.0%	25 12.5%	22 11.0%	41 20.5%	200 100.0%
	転職5回以上	64 39.5%	35 21.6%	34 21.0%	29 17.9%	162 100.0%
	計	532 59.6%	91 10.2%	90 10.1%	179 20.1%	892 100.0%
女性	転職なし	118 74.2%	13 8.2%	6 3.8%	22 13.8%	159 100.0%
	転職1～2回	142 56.1%	44 17.4%	33 13.0%	34 13.4%	253 100.0%
	転職3～4回	97 40.2%	54 22.4%	56 23.2%	34 14.1%	241 100.0%
	転職5回以上	85 35.1%	72 29.8%	66 27.3%	19 7.9%	242 100.0%
	計	442 49.4%	183 20.4%	161 18.0%	109 12.2%	895 100.0%
合計	転職なし	317 77.1%	22 5.4%	12 2.9%	60 14.6%	411 100.0%
	転職1から2回	299 56.3%	66 12.4%	61 11.5%	105 19.8%	531 100.0%
	転職3から4回	209 47.4%	79 17.9%	78 17.7%	75 17.0%	441 100.0%
	転職5回以上	149 36.9%	107 26.5%	100 24.8%	48 11.9%	404 100.0%
	計	974 54.5%	274 15.3%	251 14.0%	288 16.1%	1787 100.0%

転職回数が多くなると正社員としてとどまることが難しい可能性を示したが、収入や資産はどうなるのであろうか。図表 19 は転職回数と収入の関連を見たものである。男女ともに転職回数が多くなるほど仕事での収入は減少する様子が見て取れる。収入の水準は従業上の地位と強く関連するため、転職回数が多くなるにしたがい正社員にとどまりにくくなることで、収入の水準も低下するのであろう。

図表 19 転職回数と収入

収入		100万円未満	100万円以上300万円未満	300万円以上500万円未満	500万円以上	計	平均値	標準偏差
男性	転職なし	8 3.4%	34 14.3%	66 27.7%	130 54.6%	238 100.0%	517.0	383.2
	転職1～2回	13 4.9%	65 24.7%	89 33.8%	96 36.5%	263 100.0%	465.4	381.4
	転職3～4回	15 8.2%	58 31.7%	76 41.5%	34 18.6%	183 100.0%	357.8	280.6
	転職5回以上	12 8.2%	62 42.2%	49 33.3%	24 16.3%	147 100.0%	341.8	371.6
	計	48 5.8%	219 26.4%	280 33.7%	284 34.2%	831 100.0%	434.7	366.7
女性	転職なし	13 8.5%	39 25.5%	42 27.5%	59 38.6%	153 100.0%	421.3	284.4
	転職1～2回	14 5.9%	92 38.5%	93 38.9%	40 16.7%	239 100.0%	324.2	188.9
	転職3～4回	16 7.0%	103 45.4%	79 34.8%	29 12.8%	227 100.0%	304.8	222.5
	転職5回以上	25 10.5%	119 50.2%	73 30.8%	20 8.4%	237 100.0%	276.8	272.7
	計	68 7.9%	353 41.2%	287 33.5%	148 17.3%	856 100.0%	323.3	245.6
合計	転職なし	21 5.4%	73 18.7%	108 27.6%	189 48.3%	391 100.0%	479.6	350.6
	転職1から2回	27 5.4%	157 31.3%	182 36.3%	136 27.1%	502 100.0%	398.2	313.1
	転職3から4回	31 7.6%	161 39.3%	155 37.8%	63 15.4%	410 100.0%	328.5	251.2
	転職5回以上	37 9.6%	181 47.1%	122 31.8%	44 11.5%	384 100.0%	301.7	315.4
	計	116 6.9%	572 33.9%	567 33.6%	432 25.6%	1687 100.0%	378.1	316.1

では、資産はどうであろうか。図表 19 は転職回数と資産額の関係を示したものである。従業上の地位や収入と同様に、転職回数が多くなると資産額も減少することがわかる。一般的に、転職にはキャリアアップのために行うものと、職場における不都合や自分都合などでやむを得ず転職する場合がある。本分析では、転職時の年齢や転職理由が定かでないため確たることは言えないものの、転職回数が多いことは、やむを得ない理由による転職が多くなっている結果と推察される。やむを得ない理由による転職においては、転職先をじっくり選ぶことは難しく、就業先の選択肢を広げにくい。転職回数の上昇とともに正社員の割合が減少し、そのことが収入の水準、ひいては資産形成にまで影響を及ぼすという関係が示唆できるのではないだろうか。

図表 20 転職回数と資産額

資産		20万円未満	20万円以上 200万円未満	200万円以上 500万円未満	500万円以上 1000万円未満	1000万円以上 3000万円未満	3000万円以上	計	平均値	標準偏差
男性	転職なし	29 14.8%	28 14.3%	24 12.2%	29 14.8%	47 24.0%	39 19.9%	196 100.0%	1414.0	1876.6
	転職1から 2回	38 18.2%	31 14.8%	29 13.9%	33 15.8%	50 23.9%	28 13.4%	209 100.0%	1184.1	1718.6
	転職3から 4回	33 26.0%	22 17.3%	15 11.8%	21 16.5%	30 23.6%	6 4.7%	127 100.0%	670.3	954.1
	転職5回 以上	30 28.8%	28 26.9%	18 17.3%	8 7.7%	14 13.5%	6 5.8%	104 100.0%	574.4	1161.5
	計	130 20.4%	109 17.1%	86 13.5%	91 14.3%	141 22.2%	79 12.4%	636 100.0%	1052.7	1600.3
	女性	転職なし	15 14.9%	14 13.9%	12 11.9%	13 12.9%	33 32.7%	14 13.9%	101 100.0%	1122.9
転職1から 2回		36 19.4%	31 16.7%	27 14.5%	35 18.8%	45 24.2%	12 6.5%	186 100.0%	761.0	998.6
転職3から 4回		44 25.3%	35 20.1%	29 16.7%	28 16.1%	26 14.9%	12 6.9%	174 100.0%	687.8	1243.5
転職5回 以上		39 23.6%	30 18.2%	30 18.2%	37 22.4%	23 13.9%	6 3.6%	165 100.0%	560.5	989.0
計		134 21.4%	110 17.6%	98 15.7%	113 18.1%	127 20.3%	44 7.0%	626 100.0%	746.2	1132.1
合計		転職なし	44 14.8%	42 14.1%	36 12.1%	42 14.1%	80 26.9%	53 17.8%	297 100.0%	1315.0
	転職1から 2回	74 18.7%	62 15.7%	56 14.2%	68 17.2%	95 24.1%	40 10.1%	395 100.0%	984.9	1439.5
	転職3から 4回	77 25.6%	57 18.9%	44 14.6%	49 16.3%	56 18.6%	18 6.0%	301 100.0%	680.4	1128.8
	転職5回 以上	69 25.7%	58 21.6%	48 17.8%	45 16.7%	37 13.8%	12 4.5%	269 100.0%	565.9	1056.9
	計	264 20.9%	219 17.4%	184 14.6%	204 16.2%	268 21.2%	123 9.7%	1262 100.0%	900.6	1395.9

## 6. 能力開発と収入・資産

これまでの分析ではキャリア形成や転職と経済状況との関係に注目してきた。本節では能力開発に注目して収入・資産との関連を検討する。高橋(2014)によれば、初職が非正規であっても能力開発が充実していればその後に正社員に転換しやすく、教育訓練受講が非正規労働者の賃金を高める効果がある。また、非正規雇用者が企業内訓練を受けることによって正社員への転換につながりやすくなる(原 2011)ことも明らかになっている。

本調査において能力開発は、「職場の制度を利用して」行った(行っている)ものと「職場の制度を利用せずに」行った(行っている)ものに分けて回答してもらっている。回答の中に、過去の経験だけではなく現在進行中のものが含まれていることに留意する必要があるが、それらを①「職場の制度を利用した能力開発」と「職場の制度を利用しない能力開発」の併用(図表中では「制度利用・未利用併用」と表記)、②「職場の制度を利用した能力開発」のみ(図中では「制度利用のみ」と表記)、③「職場の制度を利用しない能力開発」のみ(「制度未利用のみ」と表記)、④「いずれもなし」の4カテゴリーに分類し検討した。

図表 21 でまず、能力開発の状況を確認すると、男女ともにいずれの能力開発も行ったこ

とがない割合は6割を超えている。能力開発を行った(行っている)人では、男性では「制度利用のみ」の割合が18.0%と最も高いが、女性では、「制度未利用のみ」が15.7%で最も高いという違いがある。

従業上の地位別には、男性で、正社員と雇用以外は、パート・アルバイトや契約・派遣に比べて能力開発を行っている割合は大きく、特に「制度利用のみ」の割合が高くなっている。契約派遣、パート・アルバイトの場合は「いずれもなし」が高いが、特にパート・アルバイトが84.6%と高い。

女性の従業上の地位別の状況においては、正社員、契約派遣は「いずれもない」割合が同程度で、男性と同様にパート・アルバイトで「いずれもない」割合が77%と高い<sup>3</sup>。能力開発の方法については、正社員の場合には「制度利用のみ」と「制度未利用のみ」が同程度の割合であるが、契約・派遣では「制度未利用のみ」が19.4%と高くなっている。

以上のことから、能力開発については、従業上の地位の違いとの関連が強く、男女ともに非正規、とりわけパート・アルバイトの場合に能力開発の機会が乏しいことが確認できる。また、男女別では、男性正社員や雇用以外は職場の制度を利用した能力開発が中心であるが、女性の正社員は職場の制度利用によるものと、制度を利用しない自発的な能力開発が多いこと、契約派遣は制度利用による能力開発よりも制度未利用の自発的な能力開発を行っていることがわかった。

図表 21 従業上の地位と能力開発

	男性					女性				
	制度利用・未利用併用	制度利用のみ	制度未利用のみ	いずれもなし	計	制度利用・未利用併用	制度利用のみ	制度未利用のみ	いずれもなし	計
正社員	46 8.7%	114 21.6%	51 9.7%	317 60.0%	528 100.0%	51 11.6%	67 15.2%	70 15.9%	253 57.4%	441 100.0%
パート・アルバイト	1 1.1%	6 6.6%	7 7.7%	77 84.6%	91 100.0%	6 3.3%	15 8.2%	21 11.5%	141 77.0%	183 100.0%
契約派遣	10 11.1%	6 6.7%	5 5.6%	69 76.7%	90 100.0%	19 11.9%	15 9.4%	31 19.4%	95 59.4%	160 100.0%
雇用以外	4 13.3%	7 23.3%	5 16.7%	14 46.7%	30 100.0%	0 0.0%	1 14.3%	2 28.6%	4 57.1%	7 100.0%
計	61 8.3%	133 18.0%	68 9.2%	477 64.5%	739 100.0%	76 9.6%	98 12.4%	124 15.7%	493 62.3%	791 100.0%

次に能力開発が経済状況に貢献するののかについて、収入と資産の面からみてみたい。図表 22 は能力開発と収入の関連を示したものである。男性では、制度利用のみの能力開発を行っている場合に平均収入が608.3万円と最も多く、制度利用と未利用の併用486.4万円、制度未利用のみ466.5万円と続く。いずれの能力開発もない場合の収入は少ない。

女性では制度利用・未利用の併用437.8万円と制度利用のみ432.8万円の収入が多く、男性と同様に、いずれの能力開発も行っていない人の収入は少ない。男女双方に、能力開発と収入に関係があることを示唆する結果であり、特に男性で制度利用のみの場合の収入が高いのは、日本型雇用慣行の中で男性正社員に対する能力開発が充実していることの表れであろう。一方女性については、制度利用のみの場合と制度利用・未利用併用との収入は変わらない。女性も正社員であれば制度を利用した能力開発の機会を得ることができるが、一般職として勤務する割合が多い女性に対して組織が提供する能力開発は、質量とも

<sup>3</sup> 雇用以外の女性はサンプルサイズが極めて小さいため、分析結果に関するコメントは行わない。

に男性を下回ることが多いだろう。そのため、女性の能力開発は制度を利用しない自発的なものによって補完されると考えられるが、そのような自発的な能力開発が女性の収入を高めることに貢献している可能性がある。

図表 22 能力開発と収入

収入		100万円未満	100万円～300万円未満	300万円～500万円未満	500万円以上	計	平均値	標準偏差
男性	制度利用・未利用併用	1 1.7%	11 18.3%	20 33.3%	28 46.7%	60 100.0%	486.4	233.1
	制度利用のみ	0 0.0%	20 16.1%	27 21.8%	77 62.1%	124 100.0%	608.3	496.3
	制度未利用のみ	2 3.1%	11 16.9%	26 40.0%	26 40.0%	65 100.0%	466.5	252.6
	いずれもなし	21 4.8%	129 29.4%	163 37.1%	126 28.7%	439 100.0%	399.4	310.5
	計	24 3.5%	171 24.9%	236 34.3%	257 37.4%	688 100.0%	451.0	349.9
女性	制度利用・未利用併用	2 2.8%	18 25.0%	28 38.9%	24 33.3%	72 100.0%	437.8	264.4
	制度利用のみ	4 4.1%	24 24.7%	32 33.0%	37 38.1%	97 100.0%	432.8	258.4
	制度未利用のみ	9 7.4%	43 35.2%	49 40.2%	21 17.2%	122 100.0%	324.9	176.2
	いずれもなし	27 5.8%	224 48.5%	154 33.3%	57 12.3%	462 100.0%	299.4	236.4
	計	42 5.6%	309 41.0%	263 34.9%	139 18.5%	753 100.0%	333.9	239.6
合計	制度利用・未利用併用	3 2.3%	29 22.0%	48 36.4%	52 39.4%	132 100.0%	459.9	250.9
	制度利用のみ	4 1.8%	44 19.9%	59 26.7%	114 51.6%	221 100.0%	531.3	417.7
	制度未利用のみ	11 5.9%	54 28.9%	75 40.1%	47 25.1%	187 100.0%	374.1	216.2
	いずれもなし	48 5.3%	353 39.2%	317 35.2%	183 20.3%	901 100.0%	348.1	279.4
	計	66 4.6%	480 33.3%	499 34.6%	396 27.5%	1441 100.0%	389.8	303.0

図表 23 は能力開発と資産額との関係を見たものである。男性では制度利用・未利用併用の能力開発経験者の平均資産額が 1698.1 万円と最も多く、制度利用のみが 1347.8 万円が続く。女性では制度利用のみの資産額が 1156.4 万円と最も多く、制度利用・未利用併用が 1040.7 万円である。男女いずれも職場の制度を利用した能力開発の経験が資産の多さと関連している。職場の制度を利用した能力開発は正社員として働く中で行われることが多いため、正社員という働き方が資産形成においても有利に働いているものと考えられる。

また、制度利用と未利用併用でも資産が多いのは、収入は所属する企業によって規定されてしまうが、資産形成は自己の裁量に負う部分が多いため、自発的な能力開発を行う積極性が資産形成行動にも波及しているのではないだろうか。

図表 23 能力開発と資産

資産		20万円未 20万円未 満	20万円～ 200万円未 満	200万円～ 500万円未 満	500万円～ 1000万円未 満	1000万円～ 3000万円未 満	3000万円 以上	計	平均値	標準偏差
男性	制度利用・未利用併用	5	7	6	7	17	10	52	1698.1	2140.3
	制度利用のみ	26	10	17	17	33	21	124	1347.8	1842.0
	制度未利用のみ	8	4	11	9	14	4	50	978.8	1350.9
	いずれもなし	67	63	44	40	50	35	299	904.1	1474.1
	計	106	84	78	73	114	70	525	1094.7	1649.8
女性	制度利用・未利用併用	12	7	13	7	19	8	66	1040.7	1315.5
	制度利用のみ	15	12	5	16	16	12	76	1156.4	1598.0
	制度未利用のみ	20	19	16	23	19	5	102	648.6	919.2
	いずれもなし	75	57	49	56	61	13	311	612.9	924.2
	計	122	95	83	102	115	38	555	744.7	1107.2
合計	制度利用・未利用併用	17	14	19	14	36	18	118	1330.4	1750.9
	制度利用のみ	41	22	22	33	49	33	200	1275.1	1751.6
	制度未利用のみ	28	23	27	32	33	9	152	757.2	1087.0
	いずれもなし	142	120	93	96	111	48	610	755.6	1232.6
	計	228	179	161	175	229	108	1080	914.8	1407.8

## 7. 転職・能力開発の規定要因

これまでの節では、転職回数・能力開発が収入や資産といった経済状況に影響を及ぼす可能性を確認してきた。では、そのような転職や能力開発はどのような要因によって規定されるのだろうか。順にみてゆきたい。

### 7.1 転職の規定要因

図表 24 男女別の転職回数

	転職なし	転職1～2回	転職3～4回	転職5回 以上	計
男性	252	278	200	163	893
	28.2%	31.1%	22.4%	18.3%	100.0%
女性	160	253	242	243	898
	17.8%	28.2%	26.9%	27.1%	100.0%
計	412	531	442	406	1791
	23.0%	29.6%	24.7%	22.7%	100.0%

図表 24 は男女別の転職回数である。まず女性は男性に比べて転職回数が多く、転職 5 回以上での差異が特に大きい。図表 25 は分析に使用する独立変数の記述統計である。独立変数には、年齢、学歴、初職の従業上の地位に加えて、能力開発を使用する。能力開発については、「行ったことがある。あるいは現在行っている」という選択肢に対する回答を使用するため、転職との時間的な順序関係が特定できない回答が含まれていることに留意し、分析結果を解釈してゆく。独立変数の参照カテゴリーは、学歴が「大学・大学院卒業」、初職が「正社員」、能力開発は「いずれもない」である。単独世帯は転職における親の影響をコントロールするための変数として含める。

分析手法は多項ロジスティック回帰分析である。従属変数は、「転職なし」を参照カテゴリーとして、「転職 1～2 回」、「転職 3～4 回」、「転職 5 回以上」の規定要因を検討する。分析結果の係数が正の独立変数は、「転職なし」に比べて転職の確率を上昇させる要因であり、係数が負の独立変数は、「転職なし」に比べて転職の確率を低下させる要因である。

図表 25 転職の規定要因

	男性(N=739)				女性(N=791)			
	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
年齢	47.58	5.36	40.00	59.00	47.17	5.25	40.00	59.00
中学高校他卒	0.31	0.46	0.00	1.00	0.30	0.46	0.00	1.00
短大専修卒	0.15	0.36	0.00	1.00	0.34	0.47	0.00	1.00
初職雇用以外	0.09	0.29	0.00	1.00	0.06	0.24	0.00	1.00
初職パート・アルバイト	0.13	0.33	0.00	1.00	0.17	0.38	0.00	1.00
初職契約派遣	0.06	0.24	0.00	1.00	0.11	0.31	0.00	1.00
制度利用・制度未利用による能力開発	0.08	0.28	0.00	1.00	0.10	0.29	0.00	1.00
制度利用による能力開発	0.18	0.38	0.00	1.00	0.12	0.33	0.00	1.00
制度未利用による能力開発	0.09	0.29	0.00	1.00	0.16	0.36	0.00	1.00
単独世帯	0.46	0.50	0.00	1.00	0.44	0.50	0.00	1.00

多変量解析の結果を図表 26 に示す。まず男性から結果を確認する。「転職 1～2 回」については、初職契約・派遣(係数 1.662、以下係数の表記は省略)、制度利用・未利用併用の能力開発(1.185)、制度未利用による能力開発(1.026)が正の有意な関連を示しており、初職で契約・派遣であると初職正社員より 1～2 回の転職が行われやすく、制度未利用の能力開発を行っているとは能力開発をいずれも行っていないに比べて 1～2 回の転職が行われやすくなる。一方、制度利用による能力開発が行われている場合は能力開発をいずれもおこなっていない場合に比べて 1～2 回の転職は行われにくい(-0.746)。以上、初職が非正規であることや自発的な能力開発を行っているとは転職しやすくなるが、職場の制度のみを利用した能力開発は転職をしにくくさせる可能性があることが示された。

同様に、転職 3～4 回の結果を見ると、中学高校卒(0.578)、初職パート・アルバイト(0.657)、初職契約・派遣(1.389)、制度利用・制度未利用併用の能力開発(1.129)、制度未利用による能力開発(1.237)が正の有意な関連を示しており、3～4 回の転職を促す要因となっている。逆に、制度利用による能力開発(-0.843)と単独世帯(-0.501)は負の有意な関連を示していることから、職場の制度を利用した能力開発や単独世帯であることは転職が行われにくくす

るようである。

転職 5 回以上については、中学・高校卒(0.812)、短大・専修卒(0.800)、初職パート・アルバイト(0.854)、初職契約・派遣(2.163)、制度利用・制度未利用併用の能力開発(1.047)、制度未利用による能力開発(1.165)は正の有意な関連を示し、低い学歴であること、初職が非正規であること、自発的な能力開発を行うことは転職を行いやすくしていることがわかる。逆に、制度利用による能力開発(-0.625)は負の有意な関連を示し、転職をしにくくするという関係が読み取れる。

次に女性を確認すると、転職 1~2 回については、年齢(0.053)、初職パート・アルバイト(0.717)、初職契約・派遣(0.944)が正の有意な関連を、逆に制度利用による能力開発(-1.154)は負の有意な関連を示している。転職 3~4 回については、年齢(0.083)、中学・高校卒(0.907)、短大・専修卒(0.656)、初職契約・派遣(1.407)、制度未利用による能力開発(1.077)が正の有意な関連を、制度利用による能力開発(-0.728)は負の関連を示している。

転職 5 回以上については、年齢(0.136)、中学・高校卒業(1.150)、短大・専修卒(0.660)、初職パート・アルバイト(1.457)、初職契約派遣(1.404)、制度未利用による能力開発(1.418)が正の関連で、転職 5 回以上の確率を高める結果になっていた。

以上の結果を総括すると、転職なしを参照カテゴリーとする分析結果において、転職の確率を高める男女の共通要因は、学歴、初職非正規、制度を利用しない自発的な能力開発を行っていることである。特に学歴が低いことは、より多くの転職を行わせる要因になっている。一方、転職の確率を低下させるのは、男女ともに制度を利用する能力開発のみを行っていることである。所属する組織で十分な能力開発が行われることは、組織に対するコミットメントを高める、あるいは、組織内部でのみ通用する能力が強化されることを通じて転職をしにくくするといった理由が推察される。



図表 26 転職回数の規定要因

BM 転職なし	男性			女性		
	B	標準誤差	Exp (B)	B	標準誤差	Exp (B)
転職1~2 回	切片	-0.906	0.910	-2.100	1.123	†
	年齢	0.020	0.019	1.020	0.053	1.055 *
	中学高校他卒	-0.220	0.239	0.803	0.361	0.293
	短大専修卒	0.014	0.294	1.014	0.236	0.261
	初職雇用以外	0.869	0.642	2.384	-0.245	1.438
	初職パート・アルバイト	0.432	0.321	1.540	0.717	0.346
	初職契約派遣	1.662	0.574	5.272 **	0.944	0.453
	制度利用・非利用による能力開発	1.185	0.427	3.272 **	0.041	0.383
	制度利用による能力開発	-0.746	0.255	0.474 **	-1.154	0.344
	制度非利用による能力開発	1.026	0.411	2.791 *	0.793	0.408
	単独世帯	-0.228	0.198	0.796	-0.309	0.229
転職3~4 回	切片	-1.995	1.003	-4.112	1.140	***
	年齢	0.033	0.021	1.033	0.083	0.024
	中学高校他卒	0.578	0.246	1.783 *	0.907	0.300
	短大専修卒	0.470	0.315	1.599	0.656	0.270
	初職雇用以外	-0.238	0.899	0.788	1.229	1.125
	初職パート・アルバイト	0.657	0.329	1.928 *	0.560	0.363
	初職契約派遣	1.389	0.615	4.009 *	1.407	0.446
	制度利用・非利用による能力開発	1.129	0.461	3.094 *	0.152	0.396
	制度利用による能力開発	-0.843	0.298	0.431 **	-0.728	0.327
	制度非利用による能力開発	1.237	0.429	3.446 **	1.077	0.410
	単独世帯	-0.501	0.218	0.606 *	0.001	0.232
転職5回 以上	切片	-3.064	1.072	-7.013	1.160	***
	年齢	0.043	0.022	1.044 †	0.136	0.024
	中学高校他卒	0.812	0.263	2.253 **	1.150	0.301
	短大専修卒	0.800	0.328	2.225 *	0.660	0.276
	初職雇用以外	-0.647	1.144	0.524	0.521	1.203
	初職パート・アルバイト	0.854	0.341	2.350 *	1.457	0.344
	初職契約派遣	2.163	0.586	8.696 ***	1.404	0.460
	制度利用・非利用による能力開発	1.047	0.497	2.850 *	0.572	0.396
	制度利用による能力開発	-0.625	0.306	0.535 *	-0.372	0.321
	制度非利用による能力開発	1.165	0.459	3.207 *	1.418	0.410
	単独世帯	-0.204	0.231	0.816	0.049	0.235
χ <sup>2</sup> 乗値			107.276 ***			130.785 ***
-2対数尤度			1403.876			1580.112
Cox-Snell R <sup>2</sup> 乗			0.135			0.152
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗			0.145			0.163
N			793			791

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , † $p < .1$

## 7.2 能力開発の規定要因

続いて能力開発の規定要因を検討する。分析手法は転職の規定要因と同様に多項ロジスティック回帰分析を用いる。従属変数の参照カテゴリーは、「能力開発いずれもなし」である。図表 27 は男女別の能力開発の内訳である。先に見たように、男性では制度利用による能力開発が多く、女性では制度未利用の能力開発が多い。

図表 27 男女別の能力開発

	制度利用・				計
	未利用	制度利用	制度未利用	いずれもなし	
男性	61 8.3%	133 18.0%	68 9.2%	477 64.5%	739 100.0%
女性	76 9.6%	98 12.4%	124 15.7%	493 62.3%	791 100.0%
計	137 9.0%	231 15.1%	192 12.5%	970 63.4%	1530 100.0%

図表 28 は能力開発の規定要因分析に使用する独立変数の記述統計である。参照カテゴリーは、学歴は「大学・大学院卒」、従業員規模は「30 人以下」、仕事内容は、「農林水産・保安・運輸・建設・製造」を統合したカテゴリーである<sup>4</sup>。またキャリア形成も独立変数に含め、「現職・キャリア正社員」を参照とする。

図表 28 能力開発の規定要因分析に使用する独立変数の記述統計

	男性 (N=688)				女性 (N=753)			
	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
年齢	47.58	5.36	40.00	59.00	47.17	5.25	40.00	59.00
中学高校他卒	0.31	0.46	0.00	1.00	0.30	0.46	0.00	1.00
短大専修卒	0.15	0.36	0.00	1.00	0.34	0.47	0.00	1.00
仕事収入	434.65	366.70	0.00	5000.00	323.26	245.63	0.00	3000.00
従業員1000人以上・官公庁	0.23	0.42	0.00	1.00	0.25	0.43	0.00	1.00
従業員300人～1000人未満	0.12	0.32	0.00	1.00	0.10	0.30	0.00	1.00
従業員100～300人未満	0.12	0.32	0.00	1.00	0.11	0.31	0.00	1.00
従業員30～100人未満	0.13	0.34	0.00	1.00	0.14	0.35	0.00	1.00
専門管理	0.31	0.46	0.00	1.00	0.23	0.42	0.00	1.00
事務	0.15	0.36	0.00	1.00	0.45	0.50	0.00	1.00
営業サービス	0.21	0.40	0.00	1.00	0.19	0.40	0.00	1.00
現職非正社員・キャリア正社員	0.13	0.34	0.00	1.00	0.13	0.33	0.00	1.00
現職・キャリアとも非正社員	0.27	0.45	0.00	1.00	0.38	0.49	0.00	1.00

<sup>4</sup> 仕事内容は「その他」「わからない」を含めた 11 カテゴリーをブリコードし尋ねている。本分析の参照カテゴリーは「農林漁業」「保安」「運輸・建設」「製造」の 4 カテゴリーを統合している。モデルに投入する専門管理は「専門知識・技術をいかした仕事」「管理的な仕事」を統合したものであり、「営業サービス」は「営業・販売」と「サービス」を統合した。

図表 29 に分析結果を示す。まず男性の「制度利用・未利用併用」の能力開発の規定要因において 5%水準での有意な変数はなく、中学・高校卒(-0.741)に負の有意な傾向が見られたのと、従業員 1000 人以上・官公庁(0.733)、従業員 300～1000 人未満(0.886)で正の有意な傾向が見られるのみであった。

図表 29 能力開発の規定要因

BM いずれもなし	男性				女性				
	B	標準誤差	Exp(B)	有意確率	B	標準誤差	Exp(B)	有意確率	
制度利用・未利用	切片	-3.703	1.381		**	-1.695	1.412		
	年齢	0.027	0.026	1.028		-0.036	0.027	0.965	
	中学高校他卒	-0.741	0.386	0.477	†	-1.144	0.403	0.319	**
	短大専修卒	-0.567	0.472	0.567		-0.393	0.312	0.675	
	仕事による収入	0.000	0.001	1.000		0.001	0.001	1.001	*
	従業員1000人以上官公庁	0.733	0.419	2.081	†	1.331	0.407	3.783	**
	従業員300から1000人未満	0.886	0.461	2.427	†	1.847	0.467	6.343	***
	従業員100から300人未満	0.526	0.500	1.693		1.053	0.498	2.866	*
	従業員30から100人未満	0.321	0.493	1.379		1.253	0.452	3.501	**
	専門管理	0.420	0.410	1.522		0.715	0.616	2.044	
	事務	0.229	0.438	1.257		0.284	0.576	1.328	
	営業サービス	-0.110	0.469	0.896		0.510	0.630	1.665	
	現職非正社員・キャリア中心正社員	0.147	0.489	1.158		0.937	0.414	2.552	*
	現職・キャリアとも非正社員	-0.254	0.429	0.776		-0.522	0.375	0.593	
制度利用	切片	-3.432	1.067		**	-4.063	1.173		**
	年齢	0.024	0.021	1.024		0.030	0.022	1.031	
	中学高校他卒	-0.289	0.282	0.749		-0.393	0.328	0.675	
	短大専修卒	0.223	0.316	1.250		0.038	0.275	1.039	
	仕事による収入	0.001	0.000	1.001	**	0.001	0.000	1.001	*
	従業員1000人以上官公庁	1.132	0.325	3.102	***	0.931	0.296	2.538	**
	従業員300から1000人未満	1.025	0.372	2.786	**	1.176	0.373	3.242	**
	従業員100から300人未満	0.690	0.400	1.994	†	0.012	0.446	1.012	
	従業員30から100人未満	0.268	0.401	1.307		-0.089	0.423	0.915	
	専門管理	0.117	0.315	1.124		0.950	0.531	2.587	†
	事務	-0.098	0.348	0.906		0.333	0.489	1.396	
	営業サービス	0.321	0.320	1.378		0.483	0.527	1.620	
	現職非正社員・キャリア中心正社員	-0.625	0.455	0.535		-0.291	0.460	0.748	
	現職・キャリアとも非正社員	-1.072	0.406	0.342	**	-0.371	0.291	0.690	
制度未利用	切片	-3.588	1.318		**	-2.481	1.033		*
	年齢	0.032	0.025	1.032		0.026	0.020	1.027	
	中学高校他卒	-0.666	0.355	0.514	†	-0.807	0.292	0.446	**
	短大専修卒	-0.557	0.445	0.573		-0.185	0.244	0.831	
	仕事による収入	0.000	0.001	1.000		0.000	0.001	1.000	
	従業員1000人以上官公庁	0.029	0.399	1.029		0.020	0.285	1.020	
	従業員300から1000人未満	0.247	0.445	1.280		0.019	0.402	1.019	
	従業員100から300人未満	0.633	0.413	1.884		0.157	0.340	1.170	
	従業員30から100人未満	-0.194	0.461	0.823		0.002	0.314	1.002	
	専門管理	0.456	0.404	1.578		0.797	0.436	2.218	†
	事務	-0.100	0.474	0.905		0.155	0.387	1.168	
	営業サービス	0.590	0.394	1.804		-0.206	0.439	0.814	
	現職非正社員・キャリア中心正社員	-0.058	0.484	0.943		0.530	0.341	1.699	
	現職・キャリアとも非正社員	-0.442	0.405	0.643		-0.116	0.272	0.891	
χ <sup>2</sup> 乗値			99.865	***			129.313	***	
-2対数尤度			1309.313				1494.010		
Cox-Snell R <sup>2</sup> 乗			0.135				0.158		
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗			0.155				0.178		
N			688				753		

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, †p.<.1

「制度利用のみ」の能力開発に対しては、仕事による収入(0.001)、従業員 1000 人以上・官公庁(1.132)、従業員 300～1000 人未満(1.025)が有意に正の関係を示し、従業員 100～300 人未満(0.690)においても正の有意な傾向が見られた。一方、現職・キャリアとも非正社員は負の有意な関連であった(-1.072)。「制度未利用」の能力開発に対しては、中学・高校卒にのみ負の有意な傾向が見られるにとどまった(-0.666)。男性においては「制度利用のみ」の能力開発の割合が高いため(図表 27)、「制度利用・未利用」「制度未利用」に有意な関連を示す要因が見いだせなかったものと考えられる。

女性においては、「制度利用・未利用」の能力開発に対して、仕事による収入(0.001)、従業員 1000 人以上・官公庁(1.331)、従業員 300～1000 人未満(1.847)、従業員 100～300 人未満(1.053)、従業員 30～100 人未満(1.253)、現職非正社員・キャリアの中心正社員(0.937)で正の有意な関連が確認できる。一方で、「中学・高校卒業」(-1.144)は制度利用・未利用の能力開発が行われにくかった。

「制度利用のみ」の能力開発については、仕事による収入(0.001)、従業員 1000 人以上・官公庁(0.931)、従業員 300～1000 人未満(1.176)で正の有意な関連が示され、専門管理でも正の有意傾向があった(0.950)。「制度未利用」の能力開発については、中学・高校卒で負の有意な関連があり(-0.807)、専門管理においては、正の有意な傾向(0.797)を確認できた。以上の結果を整理すると、男性・女性ともに職場の制度を利用した能力開発は規模の大きい企業や正社員を中心としたキャリア形成において行われやすいこと、男性では現職・キャリアとも非正社員であると「制度利用」の能力開発が行われにくく、女性では学歴が低いと制度を利用しない自発的な能力開発が行われにくくなることが示唆できる。

## 8. 資産形成の規定要因

最後に、資産形成手段を従属変数とする多項ロジスティック回帰分析の結果を示す。参照カテゴリーは「貯蓄とその他資産による資産形成」、つまり分散型の資産形成が行われていることである。独立変数は、年齢や、学歴、キャリア形成、転職、能力開発に加えて、自分の持ち家保有、未婚者の経済状況に関与する家族要因として、親からの経済支援が受けられる状況にあることも投入して検討する。

図表 30 は資産形成状況を男女別に見たものである。カテゴリーは、「貯蓄のみ」、「貯蓄とその他資産形成の組み合わせ」、「その他資産のみ」、「何もない」の4つとした。「その他資産」は図表 17 で示した株式・REIT、投資信託・ETF などのリスク性金融資産を統合したものである。男女ともに貯蓄のみの割合が最も多くなっているが、男性は女性よりも貯蓄とその他資産を組み合わせた資産形成も行っている。

図表 30 男女別の資産形成状況

	貯蓄とその他		その他資産	何もない	計
	貯蓄のみ	資産	のみ		
男性	340 38.1%	237 26.5%	61 6.8%	255 28.6%	893 100.0%
女性	412 45.9%	177 19.7%	37 4.1%	272 30.3%	898 100.0%
計	752 42.0%	414 23.1%	98 5.5%	527 29.4%	1791 100.0%

図表 31 はモデルに投入する独立変数の記述統計である。独立変数には、年齢、学歴（参照カテゴリーは大学・大学院卒）、キャリア形成（参照カテゴリーは現職・キャリアとも正社員）、仕事収入（参照カテゴリーは 100 万円未満）、転職回数、能力開発（参照カテゴリーはいずれの能力開発もない）、単身世帯、自分の持ち家を保有、現在いざというときに経済支援を父親・母親に頼れることである。

図表 31 資産形成の規定要因を検討するための独立変数の記述統計

	男性 (N=688)				女性 (N=753)			
	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
年齢	47.58	5.36	40.00	59.00	47.17	5.25	40.00	59.00
中学高校他卒	0.31	0.46	0.00	1.00	0.30	0.46	0.00	1.00
短大専修卒	0.15	0.36	0.00	1.00	0.34	0.47	0.00	1.00
現職非正社員・キャリア正社員	0.13	0.34	0.00	1.00	0.13	0.33	0.00	1.00
現職・キャリアとも非正社員	0.27	0.45	0.00	1.00	0.38	0.49	0.00	1.00
仕事収入100万円から300万円未満	0.26	0.44	0.00	1.00	0.41	0.49	0.00	1.00
仕事収入300万円から500万円未満	0.34	0.47	0.00	1.00	0.34	0.47	0.00	1.00
仕事収入500万円以上	0.34	0.47	0.00	1.00	0.17	0.38	0.00	1.00
転職回数	2.31	1.07	1.00	4.00	2.63	1.06	1.00	4.00
能力開発・制度利用・未利用	0.08	0.28	0.00	1.00	0.10	0.29	0.00	1.00
能力開発・制度利用	0.18	0.38	0.00	1.00	0.12	0.33	0.00	1.00
能力開発・制度未利用	0.09	0.29	0.00	1.00	0.16	0.36	0.00	1.00
単身世帯	0.46	0.50	0.00	1.00	0.44	0.50	0.00	1.00
持ち家	0.26	0.44	0.00	1.00	0.17	0.38	0.00	1.00
父親からの経済支援	0.17	0.38	0.00	1.00	0.23	0.42	0.00	1.00
母親からの経済支援	0.15	0.36	0.00	1.00	0.25	0.43	0.00	1.00

図表 32 は「貯蓄とその他資産で資産形成」をリファレンスとする多項ロジスティック回帰分析の結果である。男性から見てみよう。まず「貯蓄のみ」の資産形成については、中学・高校卒(0.941)、短大・専修卒(1.222)に正の有意な関連が見られる。制度利用と未利用の併用の能力開発は-0.975 と負の有意な関連を示している。また仕事収入 500 万円以上も負の有意傾向(-1.632)となっている。男性で「貯蓄のみ」の資産形成には、学歴、収入、能力開発が関連するようである。

「その他資産のみ」については、転職回数が多いほどその他資産のみの資産形成になりやすく(0.500)、また父親からの経済支援に頼れることは-1.502 で負の有意な関連がある。また学歴の中学・高校卒(0.819)、短大・専修卒(1.119)には正の有意傾向があった。

資産形成として「何もない」については、学歴の中学・高校卒(1.337)、短大・専修卒(1.792)が有意な正の関連を示している。一方、仕事収入 500 万円以上であること(-1.356)、制度利用・未利用の併用型の能力開発(-1.306)、制度利用の能力開発(-1.888)は資産が何もない確率を有意に下げること、父親・母親からの経済支援に頼れることも資産が何もない確率を低下させる(父親-1.151;母親-0.913)。また仕事収入 300~500 万円(-1.516)、持ち家があること(-0.488)には負の有意傾向が見られ、転職回数には正の有意傾向があった(0.225)。

女性については、「貯蓄のみの資産形成」について、年齢(-0.079)、持ち家(-0.554)、母親からの経済支援に頼れること(-0.564)が負の有意な関係を示した。また制度利用・未利用の能力開発にも負の有意な傾向があった(-0.608)。短大・専修卒は 0.616 で貯蓄のみの資産形成に対して有意な関連を示した。

資産形成が「何もない」については、年齢(-0.105)、仕事収入 500 万円以上(-3.298)、仕事収入 300~500 万円未満(-1.495)、制度利用・未利用併用型の能力開発(-1.354)、制度未利用の能力開発(-0.911)、持ち家(-0.658)、父親・母親からの経済支援に頼れること(父親-0.858;母親-1.128)がそれぞれ負の有意な関連を示し、「何もない」確率を低下させていた。反対に、中学・高校卒(0.754)、短大・専修卒(0.918)には正の有意な影響が見られた。

資産形成手段の規定要因を分析した結果を総括すると、資産形成が「貯蓄のみ」になることに対しては、男女ともに学歴が低いことが関係するようである。また男性では制度利用と制度を利用しない自発的な能力開発は資産形成が「貯蓄のみ」である確率を低下させており、自発的な能力開発を行う中で資産形成に関する情報を得たりスキルを身に付けているのかもしれない。女性では「持ち家」があること、親の経済支援に頼れることが「貯蓄のみ」の確率を下げている。一般的に収入の水準が低い女性が持ち家を持つということは、高収入を得られるだけの仕事につけていること、あるいは計画的な生活設計が行えていると推察でき、そのような人的資本や生活経営力の高さが多様な資産形成行動につながっている可能性がある。親の経済支援に頼れることについても、この変数が親の経済的な裕福さを表すものと考えると、親からの相続あるいは金融知識の伝達などが影響を及ぼしていると推測される。

資産形成手段として「何もない」ことについては、男女共通して、学歴が低いことが何もない状況を生じさせやすい。逆に多様な資産形成行動を促すのは、仕事収入が多いこと、能力開発が行われていること、さらに父親・母親の経済支援に頼れることである。収入の多さや能力開発による人的資源の向上は、資産形成の多様性を生じさせ、先に記したように父親・母親に経済的支援を頼れることは親の裕福さの代理指標と考えられ、そのことが資産形成へとつながる可能性を指摘できる。

図表 32 資産形成の規定要因

BM：貯蓄とその他資産の両方	男性				女性			
	B	標準誤差	Exp(B)	有意確率	B	標準誤差	Exp(B)	有意確率
切片	1.076	1.353			5.035	1.175		***
年齢	0.001	0.020	1.001		-0.079	0.020	0.924	***
中学高校他卒	0.941	0.257	2.562	***	0.359	0.268	1.432	
短大専修卒	1.222	0.391	3.395	**	0.616	0.241	1.851	*
現職非正社員・キャリア正社員	0.141	0.448	1.151		-0.002	0.379	0.998	
現職・キャリアとも非正社員	-0.400	0.346	0.670		0.152	0.283	1.164	
仕事収入100万円から300万円未	0.169	0.876	1.184		0.048	0.575	1.049	
仕事収入300万円から500万円未	-0.585	0.864	0.557		-0.140	0.591	0.869	
貯蓄のみ 仕事収入500万円以上	-1.632	0.872	0.196	†	-0.865	0.624	0.421	
転職回数	0.006	0.113	1.006		-0.010	0.107	0.990	
能力開発・制度利用・未利用	-0.975	0.355	0.377	**	-0.608	0.313	0.544	†
能力開発・制度利用	-0.258	0.260	0.773		-0.137	0.312	0.872	
能力開発・制度未利用	-0.108	0.358	0.898		-0.187	0.274	0.829	
単身世帯	0.094	0.225	1.099		0.000	0.216	1.000	
持ち家	-0.153	0.237	0.858		-0.554	0.262	0.575	*
父親からの経済支援	-0.146	0.284	0.864		-0.390	0.263	0.677	
母親からの経済支援	0.143	0.299	1.154		-0.564	0.259	0.569	*
切片	0.323	2.232			-2.005	2.472		
年齢	-0.031	0.036	0.970		-0.006	0.041	0.994	
中学高校他卒	0.819	0.423	2.269	†	0.135	0.592	1.145	
短大専修卒	1.119	0.594	3.062	†	0.587	0.494	1.799	
現職非正社員・キャリア正社員	0.101	0.695	1.106		0.389	0.804	1.475	
現職・キャリアとも非正社員	-0.763	0.620	0.466		0.682	0.584	1.978	
仕事収入100万円から300万円未	-0.617	1.348	0.539		-0.051	1.192	0.950	
仕事収入300万円から500万円未	-0.932	1.336	0.394		0.281	1.215	1.324	
その他資産のみ 仕事収入500万円以上	-1.356	1.348	0.258		0.038	1.289	1.039	
転職回数	0.500	0.186	1.648	**	-0.001	0.228	0.999	
能力開発・制度利用・未利用	-0.580	0.610	0.560		-1.454	1.079	0.234	
能力開発・制度利用	-0.247	0.473	0.781		0.684	0.543	1.981	
能力開発・制度未利用	-0.197	0.624	0.821		-0.102	0.588	0.903	
単身世帯	-0.502	0.393	0.605		0.085	0.465	1.089	
持ち家	-0.178	0.412	0.837		-0.052	0.509	0.950	
父親からの経済支援	-1.502	0.668	0.223	*	-1.275	0.810	0.279	
母親からの経済支援	-0.187	0.483	0.830		0.355	0.493	1.427	
切片	1.703	1.466			7.462	1.328		***
年齢	-0.008	0.023	0.992		-0.105	0.024	0.900	***
中学高校他卒	1.337	0.287	3.808	***	0.754	0.306	2.126	*
短大専修卒	1.792	0.422	5.999	***	0.918	0.291	2.504	**
現職非正社員・キャリア正社員	0.208	0.482	1.232		0.297	0.418	1.346	
現職・キャリアとも非正社員	-0.324	0.375	0.724		0.133	0.319	1.143	
仕事収入100万円から300万円未	-0.289	0.857	0.749		-0.913	0.568	0.401	
仕事収入300万円から500万円未	-1.516	0.852	0.220	†	-1.495	0.599	0.224	*
何も無い 仕事収入500万円以上	-2.509	0.866	0.081	**	-3.298	0.689	0.037	***
転職回数	0.225	0.127	1.253	†	-0.166	0.125	0.847	
能力開発・制度利用・未利用	-1.306	0.450	0.271	**	-1.354	0.445	0.258	**
能力開発・制度利用	-1.888	0.422	0.151	***	-0.213	0.374	0.808	
能力開発・制度未利用	-0.216	0.405	0.805		-0.911	0.347	0.402	**
単身世帯	0.021	0.260	1.021		-0.012	0.251	0.988	
持ち家	-0.488	0.289	0.614	†	-0.658	0.325	0.518	*
父親からの経済支援	-1.151	0.360	0.316	**	-0.858	0.306	0.424	**
母親からの経済支援	-0.913	0.390	0.402	*	-1.128	0.306	0.324	***
χ <sup>2</sup> 乗値			249.294	***			186.343	***
-2対数尤度			1444.065				1538.193	
Cox-Snell R <sup>2</sup> 乗			0.304				0.219	
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗			0.331				0.243	
N			688				753	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, †p.<.1

## 9. おわりに

本稿は、現在就業する40代・50代の未婚男女を対象に、経済状態に深く関わる就業に着目して、キャリア形成、転職、能力開発の現状の確認とそれらと収入・資産との関わりを明らかにすることを通じて、増加する中年期未婚者の生活設計や生活リスクにおける課題を検討した。本稿の分析から得られた結果は、以下のとおりである。

- 1) 中年未婚男女の就業について、現職の従業上の地位については初職の従業上の地位が関係するが、関連の仕方には男女の違いがある。男性は初職で正社員の場合は現職でも正社員になりやすく、初職がパート・アルバイトであっても正社員へ転換する割合が一定程度存在する。一方女性においても初職正社員の場合に現職も正社員になりやすいが、正社員としてとどまる割合は男性よりも低く、男性よりも転職回数が多い。初職がパート・アルバイトであると正社員になる確率は男性よりも低く、不利な就業状況が維持されやすい。
- 2) 現職とこれまでの主なキャリアからキャリア形成を検討し、キャリア形成と収入・資産の状況との関連を検討したところ、男女ともに現職・キャリアとも正社員である場合に収入の水準や資産額は高いことが示された。ただし、上記1で記したように、男女では正社員として継続して働ける確率に相違があり、そのことが男女間の収入の水準、ひいては保有資産にも影響を及ぼす可能性がある。
- 3) 男女ともに現職・キャリアとも非正社員である場合には、収入・資産ともに不利な状況に陥りやすい。生活費の1か月分の資産を保有していない人が男性で約30%、女性でも約25%もいる。
- 4) 転職経験と収入・資産との関係については、男女ともに転職なし、つまり初職継続者は転職ありに比べて収入・資産とも高く、転職をするほど収入も資産も低下する。詳細を見ると、男性では3回以上の転職でより大きく収入も資産も低下し、女性では1回以上の転職でより大きく収入も資産も減少する。
- 5) 能力開発と収入・資産との関係については、能力開発を行っている行っていない場合に比べて男女ともに収入・資産が高い。収入について、より詳細には、男性では職場の制度を利用した能力開発を行っている場合に収入の水準が高く、女性では職場の制度を利用した能力開発と、職場の制度と職場制度を利用しない自発的な能力開発の双方を行っている場合に収入が高い。資産との関係では、男性では職場の制度と自発的な能力開発の双方を行っている資産額が多くなり、女性では職場の制度を利用した能力開発を行っている場合に資産額が多くなる。
- 6) 転職回数は女性が男性に比べて多いが、転職の規定要因に大きな男女差はない。男女に共通しているのは、初職が非正社員の場合や制度を利用しない自発的な能力開発が行われていると転職が促されること、学歴が低いと特に女性で転職が促進されることである。一方、男女ともに職場の制度を利用する能力開発が行われていることは転職を抑制する効果がある。
- 7) 能力開発については、男女間で実施主体に相違があり、男性は職場の制度を利用することが多く、女性は職場の制度利用とともに制度未利用での能力開発を行っている。特に女性においては、正社員のみならず契約・派遣においても能力開発が行われている。能力開発の規定要因において、職場の制度による能力開発は男女ともに規模の大きい企業への勤務や正社員を中心としたキャリア形成が影響している。



8) 資産形成については、男女ともに貯蓄のみの割合が多いが、男性は女性よりもリスク性資産を含めた資産形成を行っている。男女ともに資産形成を何もおこなっていない割合は約3割である。男女ともに学歴の高さ、仕事の収入の多さ、能力開発、父親・母親からの経済支援へ頼れることが多様な手段による資産形成を行っていることと関連している。

本稿によって特に明らかにできたことは、キャリア形成、転職、能力開発といった就業要因が資産形成とも関連する可能性である。転職や能力開発と賃金との関係について研究は多いが、資産額や資産形成の手段との関わりを見た研究は多くないと思われる。能力開発については、短期間のうちに賃金上昇を促すものではないとする研究は多いが、能力開発を通じて、仕事に直接的に関係する知識やスキルだけではなく周辺的な知識を獲得したり、金融リテラシーを高める情報ネットワークが作られることと資産形成の関連の可能性が見いだされたといえる。特に非正社員は能力開発の機会が乏しくなりがちになるが、正社員への登用を含めて、非正規で働く人々に対してこそ能力開発の機会を提供しキャリア形成を促す仕組みを検討する必要がある。ただし、本稿の中でも示したように、能力開発の問いに対する回答には、過去の経験だけではなく現在の取り組みも含まれていることから、因果関係の特定にまでは至らない。この点は、どのような能力開発が資産形成を促すのかも含めて、今後の課題としたい。

また転職については、収入の減少や資産形成上の不利が明らかとなり、キャリア選択のフレキシビリティが高い未婚者ならではの落とし穴として改めて指摘したい。望まない仕事や働き甲斐のない職場に無理やり長くとどまる必要はないが、転職そのものを目的化せず、転職による経済的な損失なども踏まえたキャリア形成が望まれる。職業選択や転職に携わる諸機関・専門家からの支援に加えて、たとえばファイナンシャルプランナーのような経済の専門家も交えたキャリア形成支援が行われるような仕組み作りも重要ではないだろうか。

本研究を通じて、結婚制度に内包されない未婚者においては、男女ともに、長期に安定的に働ける職場の確保が極めて重要であること、その場がない場合には生活上のリスクを抱えやすくなることが改めて示唆される。正社員として働き続けることは、安定的な収入の確保に加えて、資産形成においても有利になる。また、能力開発の面からも組織の制度を利用することができ、そのことが人的資源や経済資源を高めることにもつながる。しかしながら、現在の社会経済環境や企業の状況では正社員が増える未来は描きにくい。そのような中で求められるのは、自律的なキャリア形成や能力開発であるが、それを個人の努力だけに求めるのではなく、個人をフォローする仕組みが重要である。未婚者は家族責任がなく、ライフスタイルや就業選択の自由度が大きいと未婚者自身も考え、周囲もそのように考えがちであるが、生涯を未婚のまま過ごす男女が増加することを考えると、結婚制度のみに依存しない、自律的で持続的な生活設計を社会的に支援する必要がある。

## 参考文献

- Becker G. S. (1981) *A Treatise on the Family*, Cambridge, MA: Harvard University.
- Cornwell, C. & P. Rupert (1997) "Unobservable Individual Effects, Marriage and the Earnings of Young Men," *Economic Inquiry*, 35, 285-294.
- Ersner-Hershfield, H., G. W. Wimmer, & B. Knutson (2009) "Saving for the Future Self: Neural Measures of Future Self-continuity Predict Temporal Discounting," *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 4, 85-92.
- Frederick, S. G. Lowenstein, & T. O'Donoghue (2002) "Time Discounting and Time Preference: A Critical Review," *Journal of Economic Literature*, 40(2), 351-401.
- Grinstein-Weiss M., M. Zhan, and M. Sherraden (2006) "Saving Performance in Individual Development Accounts: Does Marital Status Matter?" *Journal of Marriage and Family*, 68, 192-204.
- Knoll M. A. S, C. R. Tamborini, & K. Whitman (2012) "I Do...Want to Save: Marriage and Retirement Savings in Young Households," *Journal of Marriage and Family*, 74: 86-100.
- Seccomb K. & R. L. Warner (2004) *Marriage and Families Relationships in Social Context*, Wadsworth, Thompson.
- Vartanian T. P. & J. M. McNamara (2002) "Older Women in Poverty: The Impact of Midlife Factors," *Journal of Marriage and Family*, 64, 532-548.
- Whitaker E. A., J. L. Bokemeiner, & S. Loveridge (2012) "Interactional Associations of Gender on Savings Behavior: Showing Gender's Continued Influence on Economic Action," *Journal of Family and Economic Issues*, March, 1-37.
- 阿部彩 (2010) 「日本の貧困の動向と社会経済階層による健康格差の状況」内閣府『生活困難を抱える男女に関する検討会報告書—就業構造基本調査・国民生活基礎調査 特別集計』(2015年9月30日取得,  
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/konnan/pdf/seikatsukonnan.pdf>).
- 国立社会保障・人口問題研究所(2018)「日本の世帯数の将来推計(全国推計)——2015(平成27)～2040(平成52)年——」(<http://www.ipss.go.jp/pp-ajsetai/j/HPRJ2018/t-page.asp> 取得日:2021年1月12日).
- 原ひろみ (2011)「非正社員の企業内訓練の受講とその効果」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成 職業能力評価社会を目指して』勁草書房, pp148-192.
- 丸山桂 (2016)「中高年未婚者の就業状態と老後の所得保障」『年金研究』No.03,pp42-77.
- 宮本みち子 (2004)『ポスト青年期と親子戦略 大人になる意味と形の変容』勁草書房.
- 宮本みち子・岩上真珠・山田昌弘 (1997)『未婚化社会の親子関係』有斐閣.
- 長野誠治 (2016)「第4回 独身者(40～50代)の老後生活設計ニーズに関する調査:調査結果の概要(男女比較および年齢階層別比較)」『年金研究』No.03,pp130-188.
- 西文彦 (2017)「親と同居の未婚者の最近の状況」(2021年1月12日取得,  
<http://www.paoj.org/taikai/taikai2017/abstract/1065.pdf>).
- 長井毅 (2001)「死亡リスク、疾病リスク、老齡リスクへの対応行動」橘木俊詔編著『ライフサイクルとリスク』東洋経済新報社, 151-168.

- 直井道子 (2006) 「独身女性の老後生活—落とし穴とハードルと」財団法人シニアプラン開発機構『第2回 独身女性(40～50代)を中心とした女性の老後生活設計ニーズに関する調査』財団法人シニアプラン開発機構, 103-109.
- 直井道子 (2015) 「中高年女性が貧困に陥るプロセス」小杉礼子・宮本みち子編著『下層化する女性たち 労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房, pp98-112.
- 大風薫 (近刊) 「第7章 未婚男女の就業継続意向：年代・家族内役割からの検討」『労働政策研究報告書 長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』.
- 大風薫 (2018) 「未婚女性労働者のキャリアパターンと就業継続要因」労働政策研究・研修機構編『非典型化する家族と女性のキャリア』, pp170-192.
- 大風薫 (2014) 「中年期未婚女性の家庭内労働と就業—同時性バイアスの可能性も含めた検証—」『生活経済学研究』40, pp29-39.
- 労働政策研究・研修機構(2014)『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』.
- 総務省 (2017) 「平成27年 国勢調査世帯構造等基本集計結果 結果の概要」  
(<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka/kihon3/pdf/gaiyou.pdf> 取得日：2021年1月15日)
- 高橋康二 (2014) 「第9章 結論」『労働政策研究報告書 No.164 壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』 pp249-254.
- 筒井淳也 (2015) 『仕事と家族』中央公論.
- 山田昌弘 (2019) 「独身者の生活実態」『家族社会学研究』31-2, pp150-159.
- 山田昌弘 (2015) 「女性労働の家族依存モデルの限界」小杉礼子・宮本みち子編著『下層化する女性たち 労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房, pp23-44.
- 山田昌弘 (2014) 『家族難民 生涯未婚率25%社会の衝撃』朝日新聞出版.
- 山田昌弘 (2013) 「シングル化と社会変動 シングルの孤立化がもたらすもの」藤村正之編『協働性の福祉社会学 個人化社会の連帯』東京大学出版会, pp73-94.
- 山田昌弘 (1999) 『パラサイト・シングルの時代』筑摩書房.