

# 新規大卒者のジョブサーチと早期離職

石 井 久 子

## A Trend in Job Search and Job Retention of New College Graduates

Hisako ISHII

### 1. はじめに

最近の日本の労働市場では、「7・5・3」が若年雇用の状況を説明する重要なキーワードの一つとして登場している。それは、学校卒業後3年以内に離職する割合が、中卒者は7割、高卒者は5割、大卒者は3割であることを示している。一昔前のキーワードは「終身雇用」や「年功序列」といった言葉であった。これらのキーワードの交代は今日の日本における労働市場の変化に関して、何を物語っているのだろうか。

当稿は、若年者の自発的離職の増加に注目して、大卒者の早期離職行動をジョブサーチとの関連で分析することを目的とする。初職であることや学校から職場への移行期が特徴であるこのジョブサーチを、転職や失業を伴うジョブサーチと比較しながら、離職をジョブマッチの解消ととらえて、それらの引き金となるような潜在的な要因を明らかにすることを試みる。ジョブサーチは主に強度、情報の入手経路、そして、就業意識の観点より検討し、就業継続と早期離職に対してどのような影響を及ぼすかについて考えてみよう。

当稿は以下のように構成される。まず、2. でジョブサーチの理論的な枠組みを理解する。特にジョブマッチの成立に重要な役割を果たす留保賃金の決定に注目する。3. ではデータを紹介する。そして4. では、記述統計から就業継続者と離職者のジョブサーチを比較しながら、それぞれの行動特性を調べる。5. においては、ロジスティック回帰分析に基づいて、離職の発生確率を解析して、その推定結果を述べ、それが示唆する事柄について論ずる。最後の6. においてはまとめを述べることとする。

## 2. 理論的枠組み

### 1) ジョブサーチ

ジョブサーチは情報と不確実性という要素を経済分析に取り込み、ダイナミックな理論を展開する。それは、企業と個人に関する非対称な情報が時間の経過とともに変化する環境において、企業的意思決定に依存しつつ、自らの意思決定を行うプロセスの連続である。ジョブサーチはジョブマッチの質に影響し、その後の労働生産性を左右する重要な要素となる。そこで、ジョブサーチに費やす時間等は、将来実施されるだろう人的投資の一種とみなされる。

ジョブサーチは現在の状況に応じて、次の三つの種類が挙げられる。まず、現在は就業者だが、新たな就職先を探す場合。これはオンザジョブのジョブサーチと言える。次に、現在は就業者ではないが、職探しをする場合。これは現在、失業者であるかどうかで分析の視点が異なる。当稿の分析は、就学中における初職のジョブサーチとして位置づけられる。この場合、当然ながら、失業を伴わない。このジョブサーチの特徴はサーチ期間が限定していることである。他のジョブサーチでは自らサーチ期間を決定することが可能である。特に失業を伴うジョブサーチではサーチコストが重要な要素となり、サーチ期間に影響する。

初職の場合、卒業時までにはサーチ行動を完了することが期待される。ジョブサーチの時期が卒業時期に近づくほど、サーチ可能な就職口の数は減少していく。また、ブランド力のある企業ほど、ジョブサーチの時期が早い傾向がある。そこでジョブサーチの終了時期が近づくほど、ブランド力のある企業とのジョブマッチの確率は減少する。時間により、応募可能な企業数とブランド力の分布が変化し、不確実性の度合いも変化する。

ジョブサーチは目標設定、企業のサンプリングと応募、ジョブサーチの完了の三つの段階を経てなされる。

第一段階目においては目標を明らかにする。初職のジョブサーチは学校から職場への移行期に行われる。通常、正社員としての就業経験がないので、イメージとして就労をとらえることだろう。一体全体、どのような就職口を求めているのだろうか。就労から何を期待するのだろうか。自分の特性は何なのか、といった自己分析が求められる。目標の明確化がジョブマッチの成立に重要な鍵を握る。

第二段階目は企業のサンプリングである。目標達成のために、具体的に企業選択を行う。そして、情報の入手方法を定める。ジョブサーチは時間を要する。不特定多数を対象とした情報は比較的時間を要しないで入手可能であるが、個人に特有な情報、例えば、本人と企業との適性を模索するような情報を得るには時間を要するのだ。しかし、サーチ期間は限定されているので、サーチ効率が求められる。その意味で、企業のサンプリングは戦略上の意味がある。

第三段階目はジョブサーチを完了する時期を決定する。目標設定、企業のサンプリングの後、

試験や面接を受け、企業からの内定を待つ。限られた期間内に一つ以上の内定を得た場合、目標設定に沿って、最適な内定を選択する。もし内定数が一つであれば、これから内定を得る可能性に照らし合わせて、意思決定を行う。次に得ることができる内定に関しては不確実性を伴う。ここでは、残りのサーチ期間が重要な決定要因となる。また個人のリスクに対する許容度も要因の一つとなる。もし、内定が一つも得られない場合は、目標設定やサンプリングの変更等が必要となる。いずれにせよ、内定を得て、卒業前にサーチ行動を完了することができるように、サーチ戦略の見直しが求められる。

## 2) 留保賃金

前述の目標設定を留保賃金と理解して、ジョブサーチとジョブマッチの成立を検討する。留保賃金は一般に個人の労働供給を余暇と労働の選択として分析する時に、個人が自分の時間を労働サービスとして使用するために必要な賃金と定義される。一方で、その個人に労働市場が提示する賃金を市場賃金と称する。この二つの賃金が一致して、ジョブマッチが初めて成立する。留保賃金が市場賃金より高いと、個人は自らの時間を労働市場に提供しない。したがって、この留保賃金について、その名称はともかくとして、その意味について明確な意識を持っているかどうかはジョブマッチの質を左右する。また、この二つの賃金の乖離が存在する場合、ジョブマッチは成立しない。そこで、ジョブマッチの成立にはその乖離を埋める必要がある。留保賃金を下落させるのか、あるいは自らの市場賃金を上昇させるか、あるいはその両方である。

留保賃金が高すぎるとしたら、目標設定が憧れであり、現実味を帯びていない。あるいは、適職にこだわりすぎるのかもしれない。市場賃金の場合、ジョブサーチの方法等により、ある程度は上昇可能である。しかし、ジョブサーチの時期においては、出身大学や学部・専攻といった本人の属性を変更することはできない。そこで、留保賃金を下落させて乖離を解消する方法がジョブマッチの成立をより確実にする。

留保賃金は、就業から得られる金銭面のみならず非金銭的な効用を含めるとより現実的な分析となる。初職選択ゆえ、給与は初任給であり、他のコホートとの比較において、賃金の分布は比較的小さい。そこで、就業で得られる他の要因が相対的に重要となろう。このように、ジョブサーチは時間の経過とともに変化する情報を認識して、不確実な未来を鑑み、最適な意思決定を行うことが求められる。

## 3) ジョブマッチと離職

ジョブマッチの質は個人の労働生産性に重要な影響を持つ。それと同時に将来の離職の発生確率に作用する。

離職率は一般に、勤続年数の長期化とともに低下することが実証的に研究されている。それは企業特殊訓練との関連で分析されることが多い。しかし、当稿では、企業特殊人的資本の形成から

離職の発生確率を論ずるには勤続年数が短い。そのうえ、当研究は同じコホート間の分析なので、勤続年数はみな同じ期間である。そこで、企業特殊訓練の実施というより、むしろ企業特殊訓練の効果を高めるようなジョブマッチを求めて、ジョブサーチが行われると解釈する。

ジョブサーチはinspection goodsで、ジョブマッチはexperience goodsと表現される。前者は入職前にoff-the-jobで調査した情報をもとにしており、後者は入職後のon-the-jobで実際に働き始めてからの情報をもとにしている。いくらジョブサーチを念入りにしてみても、実際に入職してみないと得られない情報があるのだ。この二つの間の乖離が大きいほど、離職が発生しやすい。入職後、情報のアップデートが行われる。この際、入職前の情報量が十分でない場合やその正確性に欠けると、ジョブマッチに対して否定的なイメージを構築しやすい。また、非金銭的な要因にたいする期待も入職後に現実と比較され、新たな評価がなされる。これらに対する過度な期待は現実との乖離を生じやすい。当然ながら、そもそも期待値が低ければ、ジョブマッチの評価を下方修正する可能性は低い。

### 3. データの紹介

財団法人21世紀職業財団が東京大学社会科学研究所日本社会研究情報センターのSSJデータアーカイブに寄託されたデータ0197「新規大卒者の就職活動等実態調査、2000」を使用許可を得て当稿で使用している。

調査対象は2000年3月に4年制大学及び短期大学を卒業した男女。調査時点は同年の10月。無記名による自形式通信調査である。サンプル数は11,065人で、有効回答数は2,237人。

このデータをもとに、当研究用にサブセットを作成。まず、4月の時点において民間で就業しており、10月の時点で就業を継続していると回答した者（就業継続組）とこの時点で離職したと回答した者（早期離職組）を対象として、絞り込んだ。公務に就職した者や自営業に就いた者は除いた。その結果、サンプル数は1,922となった。

### 4. 記述統計からみるジョブサーチの特性

#### 1) サーチ行動

ジョブサーチの行動を主に強度の観点から見ることにしよう（表1参照）。強度とは、回数で比較できるさまざまなことがらとする。ジョブサーチの流れは、企業への資料請求から始まる。表1では、男性、女性、就業継続組、早期離職組の4グループに分けて、強度を調べている。企業請求の数はおよそ60社から63社となっている。女性の方がその数が多い。次に、セミナー参加の回数を見ると、男性の早期離職組は18回で、他の三つのグループの15回より多い。しかしながら、このグループの企業訪問は11回と少ない。しかし、エントリー応募回数は19回で他のグループより多

新規大卒者のジョブサーチと早期離職（石井）

表1 サーチ行動

	男性		女性	
	就業継続	早期離職	就業継続	早期離職
資料請求数	60	60	63	61
セミナー参加数	15	18	15	15
企業訪問数	15	11	13	13
エントリー応募数	11	19	11	10
入社試験受験回数	11	15	12	13

い。入社試験や面接試験を受けた回数は男女ともに、早期離職組の方が就業継続組より多い。このように二つのグループを比較して回数で見ると、早期離職組のサーチ強度が低いとは言えない。

2) 内定

表2 A. 内定数の平均値

	男性計	女性計	4年制大学		2年生短期大学
			共学	女子大	
就職継続	1.85 (1.49)	1.61 (1.15)	1.65 (1.11)	1.69 (1.38)	1.24 (0.67)
早期離職	1.36 (0.50)	1.42 (0.83)	1.51 (0.98)	1.31 (0.66)	1.11 (0.33)

注：( )内は標準偏差。

B. 内定数の分布

(男女計：%)

	就業継続	早期離職
1社から内定	56.2	59.8
2社から内定	21.7	20.5
3社から内定	8.8	7.1
4社から内定	3.1	1.6
5社以上から内定	10.2	11.0

表2に記されている内定数の平均をみると、男性の就業継続組は1.85社、早期離職組では1.36社となっている。女性はそれぞれ1.61社と1.42社である。男女ともに就業継続組の方が平均値は高い。特に男性の差が目立つ。双方のグループともに、内定数の最頻値は1社である。1社から内定を得た割合は、就業継続組が56.2%、早期離職組では59.8%となっている。

今まで、学卒者側からのジョブサーチ行動を眺めてきた。当稿で使用しているデータセットでは企業側のサーチ行動を直接は分析できない。しかし、企業の反応として、資料請求を行った企業のうち、送付した企業数の割合である資料請求回答率と、内定企業数を入社試験を受けた数で除した内定率を求めた。表3によると、早期離職組は就業継続組より資料請求回答率は低い。企業の反応

表3 企業の反応

	男性		女性	
	就業継続	早期離職	就業継続	早期離職
資料請求回答率*1	0.77 (0.21)	0.76 (0.21)	0.65 (0.25)	0.62 (0.25)
内定率*2	0.32 (0.29)	0.24 (0.26)	0.28 (0.27)	0.26 (0.27)

注：( )は標準偏差。

\*1は資料が送付されてきた企業数を資料請求を行った企業数で除した数値。

\*2は内定を受けた企業数を採用面接や試験を受けた企業数で除した数値。

度は低いようだ。内定率を見ると、男性の就業継続組が一番大きな数値であることが分かる。特に男性の早期離職組は女性の早期離職組より内定率が低い。これは、入社試験受験回数相対的に多いこととも関連している。多くの企業にアプローチしているが、内定には結びつかないサーチ行動が多かったのだろう。

### 3) ジョブサーチの情報経路

このデータセットでは、情報の入手先として、学校就職担当窓口、ゼミの教授、就職関係情報誌、新聞・ビジネス雑誌、企業のホームページ、会社案内パンフレット、会社説明会、学校の友人・先輩、親・知人、学生職業センター、その他の項目があり、選択・非選択の回答をするようにアンケートが作成されている。早期離職組は、就職関係情報誌や新聞・ビジネス雑誌を選択した割合が高い(表4)。その一方で、学校の友人や先輩、親・知人といったネットワークからの情報を得ることが少ない。

サーチ行動は、専攻分野により情報の入手先や伝達の方法に差がみられる。又、情報の入手先により、情報の信頼度、情報量、情報の対象が異なる。伝達の方法にはフォーマルとインフォーマルな経路がある。前者は新聞や雑誌、企業案内等による方法で、不特定多数を対象とする客観的な情報が伝達される。後者はサーチ活動を行っている個人のネットワークを通じて情報が伝達される。例えば、教授、OB・OG、親、友人、知人等から情報が直接伝わり、彼らの主観的な認識や判断がその情報に含まれる。

これらの伝達経路が離職行動に及ぼす影響について考えてみよう。インフォーマルな伝達経路による主観的な情報は、就業前におけるサーチ活動から得られる情報の不完全性を補う。そこで、就業後における情報の修正の度合いを低下させて、離職を抑制する効果を生ずると考えられる。また、実際に離職すると、情報伝達者に負の影響が及ぶことを配慮して、離職発生を減少させる効果も考えられる。このように情報の伝達経路はその後の離職行動に影響を与えるのだ。

新規大卒者のジョブサーチと早期離職（石井）

表4 ジョブサーチの情報経路

男性			(%)	女性			(%)
		就業継続	早期離職			就業継続	早期離職
学校就職担当窓口	非選択	60.0	50.0	学校就職担当窓口	非選択	47.7	50.5
	選択	40.0	50.0		選択	52.3	49.5
ゼミの教授	非選択	91.2	93.8	ゼミの教授	非選択	94.4	98.2
	選択	8.8	6.3		選択	5.6	1.8
就職関係情報誌	非選択	54.4	25.0	就職関係情報誌	非選択	53.2	43.2
	選択	45.6	75.0		選択	46.8	56.8
新聞・ビジネス雑誌	非選択	93.3	81.3	新聞・ビジネス雑誌	非選択	93.4	81.1
	選択	6.7	18.8		選択	6.6	18.9
企業のホームページ	非選択	56.1	62.5	企業のホームページ	非選択	54.1	56.8
	選択	43.9	37.5		選択	45.9	43.2
会社案内パンフレット	非選択	68.1	75.0	会社案内パンフレット	非選択	67.8	74.8
	選択	31.9	25.0		選択	32.2	25.2
会社説明会	非選択	52.3	31.3	会社説明会	非選択	49.5	46.8
	選択	47.7	68.8		選択	50.5	53.2
学校の友人・先輩	非選択	88.4	100.0	学校の友人・先輩	非選択	91.9	95.5
	選択	11.6	0		選択	8.1	4.5
親・知人	非選択	91.9	100.0	親・知人	非選択	93.1	95.5
	選択	8.1	0		選択	6.9	4.5
学生職業センター	非選択	96.8	93.8	学生職業センター	非選択	95.0	91.9
	選択	3.2	6.3		選択	5.0	8.1

注：四捨五入のため、合計が100.0%にならない場合がある。

## 5. 就業継続・早期離職モデル

就業継続・早期離職を目的変数として、ロジット回帰分析を行った。説明変数は、「性別」「資料請求数」「送付数」「企業訪問数」「セミナー参加数」「内定数」「企業規模」「雇用形態」「希望勤務地」である。これらの変数は、主にジョブサーチの強度を回数としてとらえている。留保賃金は直接観察することができない。ここでは、就業に期待する非金銭的な要因として、希望勤務地を選択している。ジョブサーチの経路を示す変数は選択しなかった。このデータセットからは、どの経路より情報を直接得て、現在の職に就業したかについて判断することができないからである。本人の出身大学の属性や学部・学科や専攻に関する変数は当データセットに含まれていないので、モデルにも含まれていない。

推定結果を表5に記した。まず性別をみると、このモデルにおいては5%の水準において統計的な有意を示さない。男女間においては異なった離職行動がしばしば観察されるが、大学卒業後6ヶ月以内の時点においては、その差は明らかにはならなかった。ジョブサーチの強度を示す変数は統計的に有意な結果を示していない。早期の離職発生を判別する要因ではない。マッチングが悪いの

表5 就業継続・早期離職モデル  
ロジット回帰分析の推定結果

変数	係数	標準誤差
性別	0.527	0.549
資料請求数	0.001	0.004
送付数	-0.003	0.007
企業訪問数	-0.008	0.012
セミナー参加数	-0.10	0.015
内定数	0.072	0.168
企業規模		
企業規模 1	3.145***	0.824
企業規模 2	2.168***	0.586
企業規模 3	1.554***	0.517
企業規模 4	1.560***	0.551
企業規模 5	0.902*	0.542
雇用形態	1.411***	0.474
希望勤務地	-0.813**	0.390
定数項	0.630	0.573
サンプル数	1184	
対数尤度	333.608	

注：\*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ 1%, 5%, 10% の水準で統計的な有意を示す。

従属変数	就業継続 = 1 早期離職 = 0	
説明変数	性別	
	男性、女性 = ref	
	企業規模	
	企業規模 1	5,000人以上
	企業規模 2	1,000~4,999人
	企業規模 3	300~999人
	企業規模 4	100~99人
	企業規模 5	30~99人
	企業規模 6	29人以下 = ref
	雇用形態	
	正社員、非正社員 = ref	
	企業勤務地	
	希望あり、希望なし = ref	

で、その解消として離職を選択するところでは解釈している。そのマッチングの悪さは、例えば、企業訪問が十分でなかったとか、エントリー応募が少なかったとか、セミナー参加が少なかった、との理由ではない。つまり、「ジョブサーチの強度が弱い」というわけではないのだ。

一方、選択された変数の中で、統計的な有意を示した変数は雇用形態、希望勤務地、そして企業規模である。雇用形態は正社員と非正社員（契約社員、派遣社員、パートタイム、アルバイト）の



カテゴリーとして取り扱った。驚く結果ではないが、非正社員としての就業は、早期離職の発生を引き起こす要因となる。

希望勤務地の有無に関して、「希望あり」のケースでは早期離職の発生を高める要因となる。勤務地に対して条件を付加することにより、ジョブサーチの選択の範囲が縮小するのだろう。地域を限定することにより、職種を選択や就業先の企業規模にも何らかの影響があるだろう。

企業規模は早期離職発生に統計的に有意な結果を示す。企業規模が大きくなるにしたがって、早期離職発生の確率は低くなる。今まで、企業規模と勤続年数や離職率の関係について、多くの研究がなされている。「tenure dependency」として、勤続年数の長期化は離職率を低下させるのだ。これは主に、企業特殊人的資本の形成との関連から説明される。大企業ほど、企業特殊人的資本の蓄積に関心を払う。その形成により、労働生産性が上昇して、この上昇分を企業と本人とで分配する。その結果、この形成が企業への定着率を高める作用を持つ。そこで、大企業の離職率は相対的に低いと説明される。当稿での分析は、卒業後6ヶ月以内の離職なので、企業特殊人的資本の形成というより、むしろ、潜在的にその形成が有効になされることを見極めるスクリーニングと理解される。このように考えると、企業規模の拡大が、スクリーニングの精度を高めていることが分かる。

今後のリサーチの方向として、三点を指摘したい。まず一点目は、ジョブマッチに関して自らが判断する評価についてである。早期離職組の企業選択の条件を就業継続組と比べると、適職に関するこだわりが見られる。また、現在の仕事内容と大学で学んだ内容の関連性についての質問に対して、「関係なし」と回答する割合が早期離職組の多くに見られる。同じ質問の回答を企業規模別に比較すると、大企業の就業継続組もかなりの割合で「関係なし」と答えている。関連性がないことが、彼らにとっては離職と必ずしも結びつきが強くないのである。

第二点目は仕事に対する満足・不満足に対する反応の違いである。ジョブサーチは情報の不完全性を伴う。就業後に新たに入手した情報に対する反応の違いには、当然個人差があるだろう。就業後に、好ましくない情報を蓄積した場合、どのような行動をとるのだろうか。同じ情報でも個人により受け取り方が異なる。そして、その情報に対しての反応も異なる。離職を直接誘発する場合もあるうし、次の就業機会を確保してから離職する場合もあるだろう。実際、アンケートのなかで、転職に対する希望を就職活動中に質問したところ、早期離職組の方が就職継続組より「転職希望」が少ない。しかし、実際には離職しているのである。以上の二点は個人の異質性(heterogeneity)に関するものである。これの点を含めて分析を行うと、飛躍的な成果が期待できるだろう。

第三点目は求人側からもサーチ行動に関して分析する必要がある。今まで、離職を誘発する要因をサーチ行動の特徴から分析をした。それは求職側からのジョブサーチである。分析から明らかになった結果は、サーチ行動の強度よりむしろ就職先の企業規模や就業形態が重要なことである。当然のことながら、企業にとって、ジョブサーチは新入社員のスクリーニングとしての役割を果たす。そこで、このスクリーニングと企業規模について詳細な解析を行うことが離職行動の分析に有効となるう。

## 6. おわりに

大卒者の初職におけるジョブサーチと卒業後6ヶ月以内の早期離職との関連について考察を行った。ジョブサーチはサーチ行動の強度等を中心として、これらが早期離職の発生確率にどのような効果をもたらすかロジット回帰分析を試みた。

早期離職がサーチ行動の強度から判断して、不十分であったためマッチングがキャリア形成の早期に解消されたわけではない。勤務地に対する希望や、就業時における雇用形態が早期離職を判別する要因となる。反対に大企業における就業は就業継続の目安となる。ただし、小企業ではそれほどはっきりとした目安とはならない。日本の労働市場において、企業規模は分析の重要な対象としてしばしば注目される。その重要性がこの研究でも再認識された。

このように分析結果をみると、大卒後非正社員として就業する割合が増加すると、潜在的に離職者が増加することが読み取れる。また、大企業が新卒の採用人数を減少させると、潜在的に離職が増加することとなる。

(いしい ひさこ・本学経済学部助教授)

### 【注】

当研究は財団法人21世紀職業財団が東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターに寄託した調査個票データ0197「新規大卒者の就職活動等実態調査、2000」の提供を受けた。関係機関に深謝申し上げる。

先駆的な研究として、George Stiglerの“Information in the Labor Market,” *Journal of Political Economy* 70 (October 1962): 94-105が挙げられる。

ジョブサーチのストップピング・ルールにはfixed sample ruleとsequential optimal stopping ruleがある。詳しくは、*Handbook of Labor Economics* の第39章を参照。Dale Mortensen and Christopher A. Pissarides, “New Developments in Models of Search in the Labor Market,” in *Handbook of Labor Economics*, Volume 3B edited by Orley C. Ashenfelter and David Card, Amsterdam: Elsevier, 1999: 2567-627.

代表的な研究として、Boyan Jovanovic の“Job Matching and the Theory of Turnover,” *Journal of Political Economy* 87 (October 1979): 972-90 や同じ著者による“Firm-Specific Capital and Turnover,” *Journal of Political Economy* 87 (December 1979): 1246-260がある。

前傾の“Job Matching and the Theory of Turnover”の973頁参照。

報告書は「新規大卒者の就職活動実態調査」結果報告書として、2001年5月に財団法人21世紀職業財団から出版された。URL(<http://www.jiwe.or.jp/gyomu/21>)を参照。

アンケートの質問QD1において、1から9までの質問で1と回答し、またQEの質問で1及び2と回答したサンプルを分析の対象としている。

例えば、日本労働研究機構の調査研究報告書によると、1991年3月に卒業した学生を対象としたアンケート調査では訪問企業数は男女計で約6社、応募会社数は約4.3社となっている。景気動向にジョブサーチは左右されるが、ITの普及でこれらの回数が増加している、との指摘がある。1994年発行の日本労働研究機構調査研究報告書No.56『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2) - 35大学卒業者の就職と離転職 -』の29頁参照。

インフォーマルな情報経路による入職はジョブマッチにおける不確実性を減少させるので、マッチの

## 新規大卒者のジョブサーチと早期離職（石井）

質を高める、との報告がある。Linda Datcherによる“The Impact of Informal Networks on Quit Behavior,” *The Review of Economics and Statistics* LXV (August 1983): 491-5参照。

Jacob Mincer and Boyan Jovanovic による“Labor Mobility and Wages”が先駆的な研究である。*Studies in Labor Markets*, edited by Sherwin Rosen, Chicago; The University of Chicago Press for NBER, 1981:21-63参照。

「まったく関係ない」と回答した比率は、早期離職組においては56.7%、5000人以上の大企業では54.9%となっている。

例えば、男性の就業継続組は31.2%が「よりよい就業機会があれば転職希望」と回答しているのに対して、早期離職組の回答は25.0%である。

### 【参考文献】

- 日本労働研究機構 『大卒社員の初期キャリア管理に関する調査研究報告書 大卒社員の採用・配属・異動・定着』日本労働研究機構、調査研究報告書 1993 No.44.
- 日本労働研究機構 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2) 35大学卒業者の就職と離転職』日本労働研究機構、調査研究報告書 1994 No.56.
- 日本労働研究機構 『変化する大卒者の初期キャリア 「第2回大学卒業後のキャリア調査」より』日本労働研究機構、調査研究報告書 1999 No.129.
- 財団法人21世紀職業財団 『新規大卒者の就職活動等実態調査結果』財団法人21世紀職業財団, 2000. <http://www.jiwe.or.jp/gyomu/21>.
- Datcher, Linda. “The Impact of Informal Networks on Quit Behavior.” *The Review of Economics and Statistics* LXV (August 1983): 491-5.
- Jovanovic, Boyan. “Job Matching and the Theory of Turnover.” *Journal of Political Economy* 87 (October 1979): 972-90.
- . “Firm-Specific Capital and Turnover.” *Journal of Political Economy* 87 (December 1979):1246-60.
- Mincer, Jacob and Boyan Jovanovic. “Labor Mobility and Wages.” in *Studies in Labor Markets*. edited by Sherwin Rosen. Chicago: The University of Chicago Press for NBER, 1981: 21-63.
- Mortensen, Dale and Christopher A. Pissarides. “New Developments in Models of Search in the Labor Market.” in *Handbook of Labor Economics*, Volume 3B. edited by Orley C. Ashenfelter and David Card. Amsterdam: Elsevier, 1999: 2567-627.
- Topel, Robert and Michael P. Ward. “Job Mobility and the Careers of Young Men.” *The Quarterly Journal of Economics* CVII (May 1992): 439-79.