

# 県内若者の就労にパーソナル・ネットワークの 多様性が与える影響

石 黒 格

## 1. 社会関係資本と対人関係の多様性

現代日本社会の若者たちの間に、職業経験や能力、教育までを含む人的資本についての格差が生じていると論じられている。本研究はそうした論に対して、若者たちの間に存在する社会関係資本の格差が存在し、それが若者の雇用形態を説明することを示すものである。その上で、社会関係資本の格差を説明する要因を検討する。

社会関係資本は社会関係の中に埋め込まれた資源と定義される (Lin, 2000)。端的に言えば、社会関係資本とは人が他者から獲得可能な資源を指す。ある個人にアクセスできる人々は限られるから、社会関係資本は不平等に分配された資源だと言える。

社会関係資本から引き出される利益には、その分析の視点によってマクロな利益とミクロな利益があるとされる (宮田, 2005)。マクロな利益とは、たとえば社会集団の中で人々が対等、水平的な対人関係ネットワークを築き、互いを信頼しあうことで削減される取引コストである。Putnam (1993) によるイタリアの制度パフォーマンス研究がその代表例であり、共同体の他のメンバーへの信頼や水平的な人間関係が、州レベルでの行政の効率性や経済的成功につながるとされる。この視点では社会関係という個々人の関係性から生じる社会関係資本はマクロなシステムを共有する人々すべてに公共財として (関係へのコミットメントによらず) 分配されると考えられている。

一方、ミクロな利益の分析として代表的なのは、社会関係資本が個人のパフォーマンスに与える影響である。豊かな社会関係資本は、教育や技能、知識などの人的資本と同様に人々の活動のパフォーマンスを高めるとされる。ここでの社会関係資本の受益者は個人であり、個人がある特徴を持つパーソナル・ネットワークを有することが、その個人に利益をもたらすと考えられている。

ミクロな利益について、もっとも研究が蓄積されているのが職業パフォーマンスとの関係だろう。社会関係資本は、個人が職業生活の中で高いパフォーマンスを発揮するのに有用でありうる。たとえば、職業上の達成にある種の専門知識が必要だったとする。このとき、専門知識を獲得する方法は複数ある。書籍などを通じて独学で学ぶこと、専門家にインタビューすること、大学などに短期的に在学することなどである。しかし、Coleman (1990) が指摘しているように、身近にそうした専門知識を有する知人がいれば、その知人に尋ねることで、直ちに知識を獲得することができる。このとき、削減されるコストは時間、経済的に莫大なものでありうる。ここでは専門知識とその保持者は「たまたまその人に頼みごとをできる関係を維持していた」人々だけが排他的にアクセスで

きる資源だと言える。そうした知識や他者へのアクセスは対人関係の構造によって制約されており、それが「社会関係の中に埋め込まれた」という社会関係資本の特性を示している。

社会関係資本が有用であるのは、すでに職についている人々に対してだけではない。就職に際して、より良い職を獲得するのに社会関係資本が有用であるとされている。Granovetter (1995) の著書 *Getting a job* は、転職者に調査を行い、公募のように公的な機会によって職を得た人々よりもパーソナルな機会（たとえば知人のつて、紹介）で就職した人々のほうが、平均して職への満足度が高く、また収入も高いことを示した。パーソナルな機会を利用することが、常に就職に際して有利に働くわけではないが、ある種の対人関係を保持していることが職の獲得に際して有利に働くことは基本的な事実として共有されていると言っている。

では、どのような対人関係が職業上のパフォーマンスを高めるのだろうか。Granovetter は著名な「弱いタイ（対人間の紐帯）の強さ」（Granovetter, 1973）という概念を提唱し、接触頻度、交換、心理的親密性が低い他者が有用であると主張した。この概念は有用であり、後の研究に大きな影響を与えたが、何を持ってその関係を「弱い」とするのかについては曖昧であった。Granovetter の知見を継承しつつ、「弱さ」のどの側面が有用なのかを明確化したのが Burt (1992) や Lin (2000) である。彼らが重視している対人関係の特徴のひとつとして、本研究では多様性（冗長性の低さ）を取り上げる。

Burt や Lin によれば、パーソナル・ネットワーク（ある個人が関係を有している他者からなる対人関係のネットワーク）に多様な他者が含まれていることこそが、職業的パフォーマンスを高めるのに有用なものであり、弱いタイが重要となるのは、そうした多様な他者との関係を維持するのに弱いタイが（強いタイよりも）有利だからである。強いタイで結ばれた 2 者は互いに情報を共有し、影響を与え合うことで類似性が高くなっていく。そのため、特に保持する情報という側面で同質性が高くなってしまふのである。その結果、多様な資源を獲得するという目的には向かなくなる。弱いタイで結ばれた 2 者はコミュニケーションの頻度が低いため、多様性を保ったまま関係を維持できる (Granovetter, 1973)。

特に創造的な職務に就いている場合や、今までとは異なる新しい作業を課せられた時に、パーソナル・ネットワークの多様性は特に有用とされる。そうした職務、課題を達成するために必要とされる情報、技術などの資源は多様なものとなる。それらの資源すべてを 1 人の人物や単独の集団のメンバーが保持している確率は低く、多くの、かつ多様な他者と関係を有していることが、必要な資源の獲得に有用だと考えるのである。

多様性の高い対人関係は有用でありうるが、現実には人々の対人関係は多様性が低い傾向があり、特につきあう相手を選択する余地が大きい都市部でその傾向が強い (Fischer, 1980; 松本, 1995; Baker, 2000)。Burt や Baker は自身の対人関係を計画的に再構築し、多様性を高めることを提唱してきている。

## 2. 若者の対人関係と多様性

現代日本社会における若者たちの就労においても、パーソナル・ネットワークの多様性は重要な資源だと考えられる。新卒の若者たちにとって、就労とは、まったく新しいライフステージに自分自身を運ぶ「新奇な課題」である。新たな課題を解決することを要求される状況では、多様性の高いパーソナル・ネットワークは有用な情報源になり、またサポート源になると考えられる。若者たちにとっては、その利益はさらに大きなものでありうる。地域とのつながり、つまり親と教師以外の「大人」との接点を持つことが、現代の若者が職業選択や職業生活に決定的に重要であると、玄田・曲沼（2004, Ch.3, 4）は指摘している。そこで重要なのは、職業についての知識を獲得することではなく、地域、すなわち大人たちの中で活動するという経験そのものが自己効力感につながることも指摘されている。

しかし、現実には若者たちが多様なパーソナル・ネットワークを獲得するには困難が伴う。核家族化と職住分離により、幼少期から関係を築ける大人は両親や教師に限定される傾向が強くなった。成人期以前の生活時間の多くを占める活動領域である学校は、学年という厳格な壁で、年齢という意味で等質的な集団を形成することを促進する。塾や習い事は、年齢については制限が緩やかであるが、別の意味での等質性が高い。習い事の中で出会えるのは、結局は興味や関心を共有する他者なのである。若者たちは、多様な人間関係を通して社会関係資本が自然に蓄積される環境に置かれていないのである。だからこそ、あえて若者たちや、それよりも若い少年少女に職場体験をさせるという施策を必要だと考えられているのである。

とはいえ、すべての若者について対人関係の多様性が損なわれているわけではないだろう。厳密な学年別集団の形成は、子供の数が少ない地方では不可能だから、人口密度の低い土地で成長すれば、少なくとも数年は年齢が違う知人を、学校や習い事の中で獲得できるだろう。両親の職業が自営業であれば（そして職住同一であれば）、取引先、お得意さんといった大人との接触がありうる。近隣関係、親戚関係が密であれば、やはり多様な他者との接触を促進しうる。高校生のアルバイト経験は、職種によっては大人や大学生との接触を増やすだろう。

つまり、若者たちの社会関係資本の蓄積には、成人を対象に行われた調査が明らかにしてきたのと同様に個人差が存在しうるのである。個人差がランダムに存在しているのであれば、それは社会的な問題ではない。しかし、個人差がシステムティックに生じ、しかもそれが当人の努力では解消できないのだとしたら（たとえば、世代を越えて再生産されるのであれば）、その差は格差、あるいは階層差として問題化しうる。たとえば、職業パフォーマンスの高い親を持つ子が、そのことにより本人の属性や社会環境と独立に豊かな社会関係資本を持つのであれば、それは子の職業的パフォーマンスを高め、社会階層を再生産するだろう。

社会関係資本の格差を考えるとときに重要なのは、その差が世代内で拡大する性質があるということである。社会関係資本は職の獲得と職業パフォーマンスをとともに促進するため、もともと豊かな社会関係資本を保有する若者はよりよい職に就く。そして、よりよい職はより多くの社会関係資本の蓄積を促す可能性がある。深夜の交通整理のアルバイトは、対人関係、それも多様な関係を促進

することにはつながらない。一方、マネージャー職は多くの部下を抱え、他の部署の責任者と連絡をとり、他の企業と交渉することで知人を増やしていく。社会関係資本の多寡と職業上の成功は循環的な関係にあり、自然、当初の格差が拡大していく可能性が高いのである。

現在、格差社会、階層社会をキーワードに行われる社会科学的分析は、教育や収入、技能などの人的資本に関する議論がほとんどである。フリーターが社会問題として取り上げられるときも、「技能や経験の蓄積が不足する」ことを重視する視点が強い。しかし、社会関係資本についても同様の問題は生じうる。

一方で、パーソナル・ネットワークの多様性は、常に就職や職業的パフォーマンスに影響するわけではない。特に日本国内では弱いタイの強さ仮説を支持しない知見が報告されている（渡辺，1991）。若者のなかでの社会関係資本の格差が就業や職業パフォーマンスに及ぼす影響は実証的な検討を要する仮説だと言える。しかし、個人の対人関係に根ざす社会関係資本の格差は、階層化に関する現在の分析に用いられている公的統計の指標からは分析できない。いきおい、個人を対象とした社会調査が必要となる。本研究では、弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターが2005年に収集した調査データの分析を通して、若者の社会関係資本の格差とその就業に対する効果を検討する。

本研究では対人関係の多様性を2つの次元から検討した。第一の次元は知人に含まれる人々が従事している職業の多様性である。Linが指摘しているように、知人の中に多様な職業に就いている人々が含まれれば、潜在的に利用可能な資源もまた多様になると考えられる。本研究では、この変数をパーソナル・ネットワークの職業多様性（以下、「職業多様性」と呼ぶ。第二の次元は異なる世代の知人数である。本研究ではこの変数をパーソナル・ネットワークの世代多様性（以下、「世代多様性」と呼ぶ。特に若者の就業という問題に限って社会関係資本の効果を考えたとき、異なる世代、特に年齢が上の世代と関係を維持していることは非常に重要であると考えられる。たとえば、20歳の若者にとって、20歳の知人から獲得できる資源は、職業上の課題達成に際しては限られている。同年齢の知人が遊び騒ぐこと、あるいは個人的な悩みを相談するといった表出的な機能（Lin, 2000）を果たすのに有用な資源であることは言うまでもないが、職業上必要とされる資源をそうした知人が有している可能性は低い。それは、単に「どのような仕事が存在し」「どのようにすればその職に就けるのか」といった相談をするのに、同世代の若者と年長者のどちらが有用かを考えればわかるであろう。さらに、玄田・曲沼（2004）は、年長者との交際が、単に「その職業」についての知識を増やすのではなく、「働くこと」「社会で生きていくこと」についての役割モデルの獲得に有用であることを示唆している。

本研究は、調査対象となった若者たちの雇用形態、すなわち無職、非正規雇用、正規雇用のいずれの立場にいるかを職業多様性と世代多様性が説明すると予測し、その予測を実証的に検討する。より多くの社会関係資本を保有することが、若者の就業、特に正規雇用への就業を促進すると考えるのである。分析の前半では既卒者を対象に社会関係資本の雇用形態への効果を検討し、後半では学生のみを対象として社会関係資本の形成を促進する要因を探索的に検討する。

また、本研究は社会関係資本の獲得に機会の不平等、すなわち階層化が存在しているのかも検討

する。説明変数に回答者の両親の属性（学歴と収入）を用いることにより、両親の、特に人的資本のレベルでの階層に関わる属性が、回答者の属性とは独立に社会関係資本に影響を及ぼしている可能性を検討する。

### 3. 使用するデータセットと指標

#### 3-1. 使用するデータセット

弘前大学人文学部雇用政策研究センターが2005年11月から12月にかけて実施した「若年者の就業状況と意識に関するアンケート調査」の個票データを分析した。調査は青森県青森市と藤崎町に在住する15～34歳の男女1200名を対象とし、368名から回答を得た（回収率31.8%）。詳細は、李・石黒（2006）の報告書に譲る。本論文の4節では既卒者242名を、5節では在学中の126名を分析の対象とした。ただし、分析に用いる変数が欠損の回答者は適宜除かれるため、各分析に含まれる回答者の数は異なる。

#### 3-2. 使用する指標

回答者の属性として、性別、年齢（生年から計算）、最終学歴（中学、高校、短大・高専、大学・大学院、専門学校）、配偶者の有無、同居家族の有無とタイプ、県外の生活経験の有無を用いた。両親の属性として両親の学歴と収入を用いた。同居家族については、両親との同居の有無のみをダミー変数化した。また、父親、母親それぞれについて回答者と同じカテゴリで学歴を測定した。ただし、回答者の学歴では中卒が4名と少なかったために高卒と統合した。また、父親と母親の学歴では短大・高専、大学・大学院、専門学校がそれぞれ少なかったため、ひとつのカテゴリにまとめ、中卒を-1、高卒を0、それより高い学歴を1とコードした。また、両親の合算した年収を「収入はない」「150万円未満」「150～299万円」「300～499万円」「500万円以上」の5カテゴリで測定し、順に1～5の得点を与えた。

回答者の雇用形態については、既卒者については「家業の手伝い」「自営業または会社経営」「正規の職員・従業員」「会社役員」については正規雇用とし、「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員・委託」については非正規雇用とした。調査時点で既卒かつ収入になる仕事をしていない回答者は無職とした。在学中の回答者は学生として扱い、正規、非正規を問わず収入になる仕事をしているかしていないかを測定した。被雇用者については、現在の雇用先で働いている期間を年月で尋ね、月は12で割ることで年単位の変数とした。無職については過去に収入になる仕事をしてきたことがあるか（職業経験）を尋ねた。

対人関係の職業多様性（以下、職業多様性）は、ポジション・ジェネレータ（Lin & Dumin, 1996）によって測定した。すなわち、回答者に「農林水産業（鉱業も含む）」「建設業」「製造業（食料品製造も含む）」「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業」「卸売・小売・飲食店」「金融・保険業」「不動産業」「情報通信業」「医療・福祉」「サービス業」「公務員」「フリーター」「主婦・家事手伝い」「特に職業に就いておられない方（無職の方）」の15カテゴリについて、知人の数を「い

ない」「1人」「2 - 5人」「6 - 10人」「11人以上」の5点で尋ね、「フリーター」「主婦・家事手伝い」「無職」の3カテゴリを除く12カテゴリについて、少なくとも1人は知人がいるカテゴリ数を数えた。

対人関係の世代多様性（以下、世代多様性）は、「10歳以上歳が離れた知り合いは、それぞれの関係にどれくらいいますか」と尋ね、「家族」「親戚」「親友」「友人」「仕事関係」「それ以外の知り合い」の6カテゴリについて、職業多様性の測定と同様の5点で回答を求めた。6カテゴリのうち、血縁者としてパーソナル・ネットワークの多様性を測定するのに不適切な（個人差が小さい）家族と親戚を除く4カテゴリへの回答を回答者ごとに平均して世代多様性の指標とした。

#### 4. 社会関係資本が就業に与える影響

##### 4-1. 社会関係資本の単純集計

まず、合成前のポジション・ジェネレータの単純集計を表1に示した。全体として「いない」という回答が多くを占めるが、相対的には農林水産業、建設業、製造業、卸売・小売・飲食店、医療・福祉、サービス業で2人以上の知人がいるという回答が多くなっている。この傾向は、回答者自身の職業分布の反映であると同時に、回答者の両親の世代の職業分布の反映でもある。回答者の職業では製造業（11.8%）、卸売・小売・飲食店（16.7%）、医療・福祉（12.7%）、サービス業（17.5%）が多く、これらの職業の知人も多くなっている。一方、回答者自身の職業としては少ない農林漁業（4.4%）、建設業（7.9%）は両親の職業としては多く選択されている（それぞれ、父親/母親の職業の17.1%/15.0%、17.9%/12.5%）。両親の属性が、回答者の対人関係に影響していることが示唆される。

表1 回答者の様々な職業に就いている知人の数

	いない	1人	2-5人	6-10人	11人以上	無回答
農林水産業（鉱業も含む）	49.2	6.2	27.3	3.7	6.2	7.4
建設業	36.4	15.7	33.5	2.1	6.6	5.8
製造業（食料品製造も含む）	44.2	14.9	27.3	3.7	2.9	7.0
電気・ガス・熱供給・水道業	53.7	19.8	16.9	1.2	0.4	7.9
運輸業	48.4	23.1	17.8	1.7	1.7	7.4
卸売・小売・飲食店	28.5	19.4	33.5	7.9	4.6	6.2
金融・保険業	51.7	24.4	16.1	0.0	1.7	6.2
不動産業	78.9	9.1	2.5	1.2	0.4	7.9
情報通信業	61.6	16.5	11.2	0.8	1.2	8.7
医療・福祉	27.3	21.9	34.7	5.4	5.8	5.0
サービス業	27.7	18.6	35.6	6.6	5.8	5.4
公務員	61.6	16.5	11.2	0.8	1.2	8.7
フリーター	27.3	21.9	34.7	5.4	5.8	5.0
主婦・家事手伝い	27.7	18.6	36.0	6.6	5.8	5.4
特に職業に就いておられない方 （無職の方）	31.0	19.4	32.2	7.0	5.0	5.4

note: 値は分析の対象となった242名のなかでの選択率

点線以下は合成指標の作成には用いられていない

おそらくは提示された職種の知人がいないときに回答をしなかった回答者がいたために、ポジション・ジェネレータでは無回答が多く得られている。12カテゴリーのうち、ひとつでも欠損があると計算できないため、職業多様性が計算できたのは、205名の回答者に留まった。最低値は0、最大値は12で、最頻値と中央値はともに6、平均値も6.04で、標準偏差は2.97だった。ほぼ正規分布に近い分布である。職業に就いている知人が1人もいないと回答したのは8名で、この回答者に両親がいないのか、両親をカウントしなかったのかは不明である。

合成前の10歳以上年齢の異なる知人数の単純集計を表2に示した。非血縁者（点線より下）に限定して考えると、仕事関係を除いて「いない」という回答が半数以上となる。特に、親友というカテゴリについては「いない」という回答が3/4を占める。若者の対人関係には、職業についてはある程度の多様性が確認されたが、特に職業と無関係の私的関係について、世代多様性が低いと言わざるをえない。

表2 10歳以上年齢の異なる知人数

	いない	1人	2-5人	6-10人	11人以上	DKNA
家族	20.7	3.7	66.9	3.7	2.1	2.9
親戚	5.4	3.3	26.0	20.3	41.7	3.3
親友	76.9	5.8	9.1	2.5	0.4	5.4
友人	55.4	6.2	22.3	8.7	3.7	3.7
仕事関係	26.9	5.8	25.6	10.7	27.7	3.3
それ以外の知り合い	57.0	3.7	16.9	5.4	11.6	5.4

note: 値は分析の対象となった242名のなかでの選択率

点線より上は合成指標の作成には用いられていない

世代多様性が計算できたのは226名で、最低値は1、最大値は5、最頻値と中央値はともに2で、平均値も2.09、標準偏差は0.83だった。ただし、右に裾の長い分布形状であるため、以下の統計解析では常用対数に変換した値を分析に用いる。世代多様性の値が1、すなわち10歳以上年齢の異なる非血縁の知人が1人もいないと回答したのは33名で、全体の14.6%を占めていた。中央値も平均値も対数変換前には2程度であるが、2以下の回答者は全体の58.9%を占めるなど、合成指標の分布からも世代多様性の低さが確認できる。

職業多様性と世代多様性には正相関があった。15～34歳の若者たちにとって、年長の世代と知り合うことは、同時に多くの職業の他者と知り合うことにつながっていると思われる。

#### 4-2. 多様性と雇用形態

では、正規、非正規という雇用形態によって、対人関係の多様性は異なるだろうか。この点を分散分析で検討した結果を要約したのが表3である。いずれの多様性の指標についても平均値の差は有意であり、また、正規雇用の回答者で多様性が高かった。多重比較検定の結果は、世代多様性でより大きな差があることを示している。すなわち、職業多様性については正規雇用と無職との間に有意な差があり、非正規雇用は両者の中間でいずれのグループとも有意差がない（左半分）のに対して、世代多様性については正規雇用が無職、非正規雇用のいずれよりも多様性が高く、非正規雇用は無職よりは多様性が高いという結果だった（右半分）。

表3 職業上の地位と職業ならびに世代多様性

	職業多様性		世代多様性	
	平均値	n	対数平均値	n
無職	4.98b	42	0.17c	43
非正規雇用	5.60ab	50	0.27b	60
正規雇用	6.70a	108	0.34a	118
全体	6.07	200	0.29	221
F値	6.17**		18.5***	

note: 異なる添え字がついた平均値には5%水準で有意差がある。

多重比較検定はScheffeの方法で行った。

\*\*: $p < .01$ , \*\*\*: $p < .001$

この結果は、正規雇用の若者たちが社会関係資本の保有という点で優位に立っていることを示している。職業多様性については非正規雇用と正規雇用の間に有意差は確認できないため、1対1の対応として後者が有利であると言うことはできないが（ただし、無職を除いて非正規雇用と正規雇用の職業多様性の平均値をt検定で比較した場合は、5%水準で有意な差がある）、正規雇用の回答者は無職の回答者に対して明確に職業多様性を多く保有しているのに対して、非正規雇用では明確な差はないことから、やはり正規雇用が優位であると言えるだろう。

#### 4-3. 雇用形態の説明変数としての社会関係資本の効果

雇用形態と社会関係資本の相関関係は明らかになったが、この相関は偽相関であるとも考えられる。対人関係の蓄積には年齢の効果が大きいし、同時に調査対象者の世代であっても高齢であるほど正規雇用で就く確率は高くなる。男女で対人関係への志向性は異なり、同時に職種も異なりがちである。よって、雇用形態と対人関係の多様性の関係を検討する際には個人属性を統制した上でその説明力を検討する必要がある。そこで、無職をベース・カテゴリとする多項ロジット回帰分析を行った。

まず、説明変数としての投入に適切な形に変数を加工した。回答者自身の学歴は中卒、高卒、短大・高専・専門学校、大学の順に1~4の得点を与えた。ただし、回答者自身の学歴については中卒が4名と小数だったため、高卒と統合している。また、父親と母親の学歴についてはすでに述べた中卒(-1)、高卒(0)、それより高い(1)の3カテゴリを用い、両親の学歴の積を算出して交互作用項として用いた。そのうえで、職種多様性、世代多様性、回答者の学歴、父親と母親の学歴、両親の学歴の交互作用、両親の年収、両親と同居していることを示すダミー、配偶者がいることを示すダミー、年齢、性別（女性であることを示すダミー）を説明変数として投入した。

結果を表4に要約した。世代多様性の効果が常に正で有意であることから、世代多様性が高いほど非正規、正規を問わず就業している確率が高くなることがわかる。また、学歴は正規雇用への就業のみを説明しており、無職と非正規雇用で学歴の差はないことがわかる。両親の学歴の交互作用が確認されたが、統計的には弱いものにすぎない。

世代多様性と学歴の効果を直観的に理解し、効果量を確認するため、世代多様性と学歴のみを変



表4 雇用形態に対する社会関係資本の効果

説明変数	モデルと係数	
	無職vs. 非正規	無職vs. 正規
職業多様性	-0.05	0.06
世代多様性	4.79**	5.04**
回答者の学歴	-0.05	0.82*
年齢	-0.04	0.03
性別(男性=0, 女性=1)	0.15	-0.17
配偶者がいる	-0.89	-0.68
両親と同居している	-0.18	-0.68
父親の学歴	-0.24	-0.32
母親の学歴	0.20	0.16
両親の学歴の交互作用	1.12+	1.01+
両親の収入	-0.20	0.18
定数	1.24	-3.88+
尤度比カイ自乗値	56.1***	
分散説明率	.17	
<i>n</i>	167	

note: +:  $p < .10$ , \*:  $p < .05$ , \*\*:  $p < .01$

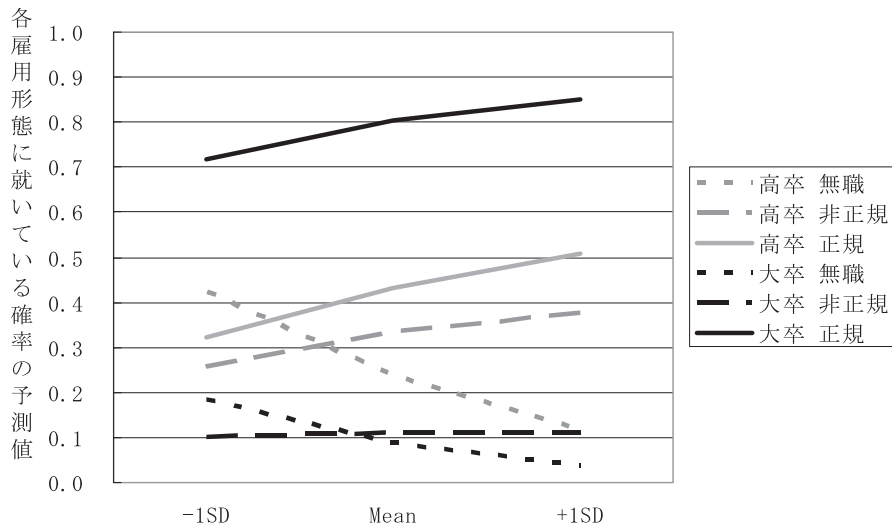


図1 世代多様性に応じた雇用形態の変化

化させ、他の説明変数をすべて平均値に固定したときの予測値を計算した。学歴は特に高卒と大卒の比較を行った。結果を図1に要約した。大卒が正規雇用に着く確率が高いのは一般的な結果であるが、その中でも世代多様性が高くなるにつれて正規雇用になる確率が上がり、無職になる確率が下がっている。世代多様性の上昇による無職者の減少は、高卒者でより顕著である。高卒の回答者が無職である確率は、世代多様性が平均より1標準偏差低い場合には0.42であるのに対して、世代多様性が平均より1標準偏差高い場合には、0.12まで減少するのである。仮に高卒者で世代多様性

が本研究の尺度での最小値から最大値まで変化したとすると（対数変換前で1から5まで変化したとすると）、変動は0.57から0.04と、実に53ポイントの差となる。世代多様性が就業に与える影響は大きいと言えるだろう。

一方、職業多様性は雇用形態に対する説明力がなかった。世代多様性を分析から取り除けば正規雇用への就業には有意な正の効果を示した（図表略）ため、職業多様性の説明力は、世代多様性の投入によってパーシャル・アウトされたと考えられる。つまり、若者の就業に関しては、職業多様性よりも世代多様性がより直接的な効果を持つということである。

#### 4-4. 雇用形態による社会関係資本形成の差という可能性の検討

本研究はここまで社会関係資本の差が雇用形態の差につながるという因果モデルに基づいて分析を行ってきた。しかし、すでに論じたように社会関係資本と雇用形態関係は、逆の因果モデルに基づく可能性も考えられる。すなわち、正規雇用の若者のほうが、非正規雇用の若者よりも社会関係資本を蓄積するチャンスが多いという可能性である。ここまでの因果モデルでは、社会関係資本を蓄積することが就業のチャンスを広げることにつながるが、逆の因果モデルであれば、社会関係資本は就職の結果獲得するものであり、人的資本同様格差の広がりを意味するが、若者自身の就業機会を広げることはないと言える。

本研究のデータは一時点での調査から得られているため、因果関係の問題について厳密な結論を下すことはできない。しかし、一時点のデータであっても、因果関係の妥当性について検討することは可能である。本研究とは逆の因果モデルを主張するためには、少なくとも職業経験を通じて社会関係資本が蓄積されていることが明らかにされなければならない。このことを考えると、本研究が示唆するのは職業経験を通じて若者たちが社会関係資本を蓄積としていないということである。

このことは、3つのデータ分析から示唆される。第一に現在の就職先での雇用年数（を対数変換した値）が、職業多様性、世代多様性のいずれとも相関しない。正規、非正規雇用の回答者をそれぞれに独立に検討しても、そのことは変わらない。特に正規雇用の若者が職業経験を通じて社会関係資本を蓄積したのであれば、正規雇用で雇用年数と多様性に正相関が確認されるはずだが、データはこうした予測を支持しなかった。

第二に、職業経験の指標として年齢も利用できるが、就業に効果が大きかった世代多様性については同様の結果を得る。単相関は0.15で5%水準で有意であるが、雇用形態別に計算すると有意な相関は得られないだけでなく、無職でもっとも正相関が大きくなる。職業多様性については、全体として0.19と1%水準で有意な正相関があるだけでなく、正規雇用でのみ0.25と有意で相対的に高い相関があった。しかし、この相関も学歴、性別、配偶者の有無、両親との同居の有無を同時投入した重回帰分析では確認できなかった。

以上の分析は、職業経験を通じて社会関係資本が徐々に蓄積される場合には適切であるが、就職することによって直ちに社会関係資本が増加し、その後は特に変化しないという場合には適切ではない。異動や新規採用が抑制された職場であれば、このようなケースはありうる。そこで、第三の分析として、現在既卒で無職の回答者に限定して、過去に職業に就いていたかいないか（職業経験）、

その職が正規であったか非正規（前職雇用形態）であったかのそれぞれについて、2つの多様性の変化を検討した。分析が可能だったのは職業経験については42、前職雇用形態については32と少数であること、このことにより特に世代多様性について偏りが大きくなったことから、多様性の指標をメディアンを境に2値に統合し、2×2のクロス表で検討を行った。その結果、いずれの指標も職業経験と前職雇用形態で変化することはなかった。この分析についても、職業を通じた関係は職を離れることで失われると考えれば十分な分析とは言えないが、これ以上の探索を行うことは、横断的なデータでは不可能である。

限定的ではあるが、2つの多様性の指標のいずれについても、若者たちが職業経験を通じて社会関係資本を増加させた、あるいは蓄積した（少なくとも本研究の対象者、対象年齢に限っては）ことを示す証拠を得ることはできなかった。パネル調査によって社会関係資本の変化を検討する必要があるが、本研究のデータの範囲からは、雇用形態による社会関係資本の差は就職前に保持していた社会関係資本の差に由来すると結論するのが妥当だろう。

## 5. 就業前の社会関係資本を説明する要因

社会関係資本の差が若者の就業に影響しているとすれば、続いて関心の対象となるのは、では就業前の若者の社会関係資本を説明する要因は何かという問題である。この節では、学生のみを対象として社会関係資本を説明する変数を探索的に検討する。

在学中と回答した回答者のみを対象に、職業多様性と世代多様性のそれぞれについて、説明する要因を検討した。ただし、学生回答者で職業多様性、世代多様性を測定できたのは、それぞれ109名、119名に過ぎず、また、分布の偏りも既卒者より大きい。特に世代多様性は、実測値で1、すなわち1人も家族、親族以外の異世代知人がいない回答者が48.7%を占めるほど値が低い側に偏っ

表5 学生の社会関係資本の多変量重回帰分析

説明変数	目的変数と係数	
	職業多様性	世代多様性
自身の学歴（在籍中の学校）	-0.06	0.08
年齢	0.06	0.04
性別(男性=0, 女性=1)	-0.16	0.24
両親と同居している	0.15	0.07
県外での生活経験がある	0.10	0.27
収入のある仕事（バイト）をしている	0.94*	0.63*
父親の学歴	0.17	-0.11
母親の学歴	-0.17	0.55**
両親の学歴の交互作用	0.04	-0.07
両親の収入	0.15	-0.16
定数	-0.22	-1.64*
決定係数	.18+	.34***
<i>n</i>		86

note: +:  $p < .10$ , \*:  $p < .05$ , \*\*:  $p < .01$ , \*\*\*:  $p < .001$

た分布となっている。そこで、多様性の指標のブレイクダウンを行って分析の安定性を確保した。職業多様性については25パーセントごとに4つのカテゴリに分割して1～4の得点を与えた。世代多様性については最低得点が全体の48.7%を占めるため、50パーセント、75パーセントで分割して3値とし、値が低いほうから-1、0、1の得点を与えた。

統合後の職業多様性、世代多様性を説明する要因を検討するため、両変数を目的変数とする多変量重回帰分析を行った。説明変数には、回答者の各歴、年齢、性別、両親との同居、県外での生活経験、現在の収入のある仕事の有無、父親の学歴、母親の学歴、両親の学歴の交互作用、両親の収入を用いた(表5)。

職業多様性(第2列)、世代多様性(最右列)の双方を一貫して説明したのは、収入のある仕事をしていることだった。学生アルバイトであっても、職業経験が社会関係資本を増やしていることになる。雇用形態に対する説明力がより強かった世代多様性については、母親の学歴の効果が正で有意だった。

## 6. 考察

### 6-1. 若者の就業を規定する社会関係資本

従来の若年労働者研究では、若者たちの対人関係の特徴や、そうした関係の機能についての分析はなされていたが、それを社会関係資本という側面から分析することはなかった。本研究は社会関係資本研究の蓄積から導出される仮説を計量データに当てはめ、パーソナル・ネットワークの多様性という、社会関係資本研究で重視される対人関係の特性が若者の就業に寄与していることを実証的に示した。そこで重要となるのは世代の異なる知人が存在することであり、そのことが、若者が無職となる確率を大幅に低減し、正規雇用と非正規雇用となる確率を高めていた。特に、大卒者では正規雇用となる確率を上昇させていた。

本研究が示した知見は、部分的には過去に指摘されてきた内容と一致する。それは、若者たちにとって「大人」との交流が無職に陥らないために重要だとする指摘である。その意味では、本研究の知見は革新的なものではない。しかし、本研究が重要であるのは、社会関係資本という概念を導入することにより、「大人」と知り合うことの意味をパーソナル・ネットワークの多様性を高めることとして抽象化し、多くの職業を知ることと異なる世代と交流することという2つの変数に明確に分離したことである。従来の主張では、混乱した状態で同一視されてきた2つの多様性のうち、重要であるのは異世代との対人関係の構築だということを、本研究は示したと言える。多くの職業を知るとは、大人との交流を得たことの結果として生じるのであって、職を知ることそれ自体の有用性は低い可能性がある。つまり、「13歳のハローワーク(村上, 2003)」や「やってみよう仕事を体験してみよう」という方向性よりも、とにかく大人たちの中に飛び込むことが、若者たちの就労を支援する可能性がある。

## 6-2. 格差を拡大しない社会関係資本

その反面、社会関係資本の蓄積に寄与する要因は少なかった。アルバイトをしていることが、職業多様性、世代多様性の双方を高めることは重要である。いかなる形であれ社会の接点としての労働の現場に出ることが、職業、世代のいずれについても多様性を高めることを通じて、若者の就労につながる確率が高い。若者自身の経験が、社会関係資本の蓄積に寄与しているのである。

しかし、アルバイト経験が正規雇用ではなく、非正規雇用を増やす可能性については注意しておく必要があるように思われる。特に高校生について、卒業後の進路としてフリーターを予定している回答者のアルバイト経験が多いと小杉（2003, p.51）は指摘しており、アルバイトが常に安定した就業につながるとは言えない。図1に示したように、本研究の結果も大卒については世代多様性の増加によって正規雇用のみが増えるものの、高卒では正規雇用と非正規雇用が同時に増えている。あくまでも正規雇用に就くことを目標にするのであれば（現在の労働市場においてそれが常に望ましいとは言えないが）、アルバイトの効果についてはより詳細に分析する必要がある。現在就業している若者の学生時代のアルバイト経験を聞くなどして、アルバイト経験と就業との関係を丁寧に検討していかなければならないだろう。

アルバイトと同様に、雇用形態への効果が大きかった世代多様性を母親の学歴が高めていた。このことは、社会関係資本が世代を通じて再生産されている可能性を示唆する。しかし、両親の収入や父親の学歴の効果が有意ではないことから、単純に社会関係資本に階層差があるという結論を出すことはできない。また、世代を通じて生じる格差を論じるには、回答者自身の学歴が社会関係資本と関連していなければならないが、高校生と高等教育に在学中の学生とで社会関係資本を比較しても、有意な差は確認できていない。このことは、表5で学歴が2つの多様性の指標のいずれとも関連しないことから確認できる。しかも、在學生については両親の学歴と回答者自身の学歴には関連がないし、既卒者の学歴は父親の学歴とは正相関（0.19,  $p < .01$ ）するものの、母親の学歴との相関は弱い（0.12,  $p < .10$ ）。学歴は正規雇用に着く確率に強く影響するから、人的資本については階層化論者が指摘する相関関係は確認されていることになるが、社会関係資本については同様の結論を出すことはできない。

現在の日本社会では育児に対するコミットメントは母親のほうが大きいと、高学歴の母親が有する、何らかの人的資本、社会的資本、あるいは文化資本が子に伝達されている可能性は否定できない。しかし、高学歴の母親の何が子の世代多様性を高めるのかについては本研究では情報が得られていないため、いかなる推測も不可能である。

本研究の範囲では、社会関係資本は世代内での格差を助長しているとも言えない。4-4で検討したように、正規雇用と非正規雇用のいずれでも就業年数や年齢と社会関係資本との間に相関がないからである。少なくとも本研究が検討した多様性については、職業経験を通じて獲得されるわけではない。若者たちが経験を通じて獲得してきた可能性が高いのである。

## 6-3. 今後の課題

本研究は社会関係資本についても格差が広がる傾向があるのではないかという問題意識とともに

開始されたが、データはこの予測を支持しなかった。ただし、本研究は全国的にももっとも労働市場が厳しい青森県内の、限定的な地域の若者を対象としたものであり、結論を出すにはより大規模な調査が必要である。十分な就職先が存在しない地域では、正規雇用の若者が得られる利益の増加が限定的なものとなり、非正規との格差を小さく見せている可能性もある。

本研究で検討されていない問題は多い。調査票には距離別、(サポートについての)機能別の知人数も測定されているが、それらのパーソナル・ネットワークの効果は検証されなかった。多様性という視点からはやや外れるが、県内の若者にとっては地理的に近い知人よりも遠い知人が就業には有用であろうし、サポート機能を果たす知人の中でも、精神的健康には重要な情緒的サポートの提供者は就業には意味を持たないだろう。しかし、李・石黒(2006)の報告書にも示されたように、県内の若者の地元への愛着は強く、むしろそうした地元の友人こそが、主観的には重要であると考えられる。こうした、若者の主観と就業上の利益の関係については、十分に考察されたとは言えない。

本研究では若者の労働意識についても検討されていない。石黒(2006)はすでに県内若野の労働意識と雇用形態にはほとんど関係がないことを示しているが、自己観や価値観が若者たちの対人関係の構築に影響する(岩田, 2006; 辻, 2006)以上、社会関係資本の蓄積に当人たちの意識の影響があるとも考えられる。

## 引用文献

- Baker, W. 2000. *Achieving success through social capital*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. = 2001. 中島豊(訳)『ソーシャル・キャピタル：人と組織の間にある「見えざる資産」を活用する』ダイヤモンド社。
- Burt, R. S. 1992. *Structural Holes: the social structure of competition*. Cambridge : Harvard University Press.
- Coleman, 1990. *Foundation of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Fischer, C. S. 1984. *To dwell among friends: personal network in towns and city*. Chicago: The University of Chicago Press. = 2002. 松本康・前田尚子(訳)『友人のあいだで暮らす：北カリフォルニアのパーソナル・ネットワーク』未来社。
- 玄田有史. 2001. 『仕事のなかの曖昧な不安：揺れる若年の現在』中央公論新社.
- 玄田有史・曲沼美恵. 2004. 『ニート：フリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎.
- Granovetter, M. S. 1973. "The strength of weak ties.", *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-1380.
- Granovetter, M. S. 1995. *Getting a job* (2nd ed.). London: University of Chicago Press.
- 石黒格. 2006. 「対象者の人間関係」 李永俊・石黒格(編著)『第1回EPRC社会調査若年者就業状況と意識に関するアンケート調査報告書』: 27-40.
- 岩田考. 2006. 「多元化する自己のコミュニケーション」 岩田考・羽瀧一代・菊池裕生・苔米地伸(編)『若者たちのコミュニケーション・サバイバル：親密性のゆくえ』 恒星社厚生閣: 3-16.
- 香山リカ. 2004. 『就職が怖い』講談社.
- 小杉礼子. 2003. 『フリーターという生き方』勁草書房.
- 小杉礼子. 2005. 『フリーターとニート』勁草書房
- 李永俊・石黒格. 2006. 『第1回EPRC社会調査若年者就業状況と意識に関するアンケート調査報告書』
- Lin, N. 2000. "Building a network theory of social capital" Pp. 3-29 in *Social Capital: Theory and Research*, edited by

N. Lin, K. Cook, & Burt, R. S. NY: Aldine de Gruyter.

Lin, N. & Dumin, M. 1986. " Access to occupations through social ties." *Social Networks* 8(4): 365-385.

松本康. 1995. 「現代都市の変容とコミュニティ、ネットワーク」 松本康(編) 『増殖するネットワーク』 勁草書房: 1-90.

宮田加久子. 2005. 『きずなをつなぐメディア』 NTT出版

村上龍. 2003. 『13歳のハローワーク』 幻冬舎.

Putnam, R. 1993. *Making democracy works*. New Jersey: Princeton University Press. = 2001. 河田潤一(訳) 『哲学する民主主義：伝統と改革の市民的構造』 NTT出版.

辻泉. 2006. 「自由市場化する友人関係：友人関係の総合的アプローチに向けて」 岩田考・羽淵一代・菊池裕生・苔米地伸(編) 『若者たちのコミュニケーション・サバイバル：親密性のゆくえ』 恒星社厚生閣: 17-29.

渡辺深. 1991. 「転職結果に及ぼすネットワークの効果」 『社会学評論』 42(1): 2-15.