

大学等中退者のキャリアに関する記述的分析*¹

下瀬川陽
(東京大学大学院)

近年、大学等中退は増加傾向にあり、その背景に学生が抱える経済的問題があるとして社会の関心を集めている。しかしながら、大学等中退者の実態についてはいまだ明らかになっていないことも多く、中退の「その後」もそのひとつである。先行研究は労働市場への参入時点や正規雇用への移動時点に焦点をあて、それが卒業者に比べて遅れる傾向にあることを明らかにしてきたが、個人のキャリアはそれらイベントを経験することが到達点というわけではない。ゆえに本研究では、中退時点から現在に至るまでの経歴全体についての記述統計を確認することで、中退経験者に特有のキャリア形成やその問題点を探索的に検討する。分析の結果、男性では典型的な大学等中退者のキャリアは高卒非進学者や大学等卒業者と大きく変わらないものの、正規雇用の占める割合がわずかに小さいことが明らかになった。また、女性では典型的な中退者において非正規雇用や無職の占める割合が大きく、男性に比べて中退の影響を大きく受けている可能性が示唆された。さらに男女とも正規雇用のみを経験している場合でも、従業先を転々としている可能性があり、必ずしも安定的なものであるとは言えない。高卒非進学者に比べても正規雇用の継続が難しいことから、先行研究が示したシグナリング理論に基づく大学等中退者の位置づけが、日本でも概ね妥当であるといえる。

キーワード：大学等中退、キャリア形成

1. 問題設定

高等教育の拡大にともない、現在では看過できない数の中退者が存在することがたびたび示されている。たとえば、文科省による「学生の中途退学や休学等の状況について」と題された報道発表においては、2012年度の大学・短大・高専中退者数は79,311人であり、前回調査の対象であった2007年度の63,421人から増加したことが報告された。厚生労働省による「21世紀青年者縦断調査」を用いた労働政策研究・研修機構(2015)も、大学中退者が2003年調査の1.5%から2012年調査の2.9%へ増加したことを示している。近年では、中退の背景にある学生の経済的困窮にスポットがあてられ、マスメディアにおいて取り上げられることも多くなっている。

また大学等中退は、若年労働問題と結びつけられて語られることもある。たとえば、「ニート」と言われる若者の3分の1は中退経験者であるという(『読売新聞』2007年6月29日付)。企業のほうで、(学校を辞めたのと同じように)会社もすぐに辞めてしまうというイメージを持っているとの指摘もある(『週刊東洋経済』2010年11月13日付)。このような、大学等中

¹ 本研究は、JSPS 科研費 JP25000001 の助成を受けたものです。

退がその後の人生に対してネガティブな影響を持つとする言説が流布する一方で、日本における学術研究はほとんど蓄積されてこなかった。

2. 先行研究

大学等中退が珍しくない欧米においては、それが必ずしもネガティブな意味を持たないことがたびたび示されている (Davies & Erias 2003; Flores-Lagunes & Light 2007; Matkovic & Kogan 2012; Schnepf 2017)。とくに、PIAAC を用いて OECD 諸国の比較をおこなった Schnepf の研究は、以下の2点が明らかになったことを以て中退のネガティブなイメージは誤りであると結論している。①25-44 歳時には 15 か国中 4 か国で高卒非進学者よりも大学等中退者で無業者の割合が大きくなるが、それ以降は解消され、15 か国中 5 か国ではむしろ高卒非進学者よりも無業者の割合は小さくなる。②専門職や管理職などの”high-level”職に就いている割合は、15 か国中 12 か国で高卒非進学者よりも高く、平均して 8%ポイント上回っている。

Schnepf によれば、大学等中退が労働市場でどのように評価されるかは大学等の卒業率の高さ (学位保持者の希少さ) と後期中等教育における普通科の割合の違い (の組み合わせ) によるもので、大学等卒業率が高く、後期中等教育において職業科よりも普通科の割合が高い国においては、中退者が高卒非進学者より高く評価されることを期待しにくいとしている。そのような国においては、進学したということがすなわち、需要側が要求するスキルや能力を持っているということわけではないと考えられるからである。同様のことは Matkovic & Kogan (2012) においても示されている。Matkovic らによれば、企業に入ってから OJT を通して職務能力の向上が図られるような、内部労働市場が発達した社会においては、学歴間の処遇の差異を説明するうえでシグナリング理論が最も適合的である。ゆえに進学したか否を生産性のシグナルとしてとらえることができる場合には、高等教育中退者は高卒非進学者よりも良いシグナルを有していることになり、労働市場において有利であることが予想される。

以上をふまえ日本について考えると、後期中等教育は普通科が多くを占めている。高等教育の卒業率は極めて高いため、進学したか否かは必ずしも生産性を正しく反映しているとは言えない。したがって、大学等中退者の職業生活が高卒非進学者に比して順調とは予想しがたいということになる。

我が国における数少ない知見として、労働政策研究・研修機構 (2012; 2015)、堀 (2017) の一連の調査・研究によるものがある。2015 年の研究では厚生労働省による「21 世紀青年者縦断調査」を用いて、大学・大学院中退者が初職に入りづらいことや現職無業の割合も大きいこと、一方で 30 代後半～40 代にかけて失業率の差が改善される (ただし収入の差は残る) ことなどを明らかにした (労働政策研究・研修機構 2012)。堀 (2017) では、このような不利が見られる要因を、日本での学校から職業への移行の特徴に照らして考察している。すなわち、新規学卒一括採用という「集団」的な移行が可能な卒業者とは異なり、大学等中退者

において職業への移行が「個人化」しているために、求職活動において何をすべきかという「型」を持たないことが原因であるというものである。

最終的に中退してしまうのならば、大学等の教育機関における経験はまったく無駄になってしまうのだろうか。そうとは言いきれない可能性を示すのが、濱中（2013）や矢野（2016）が示した「学び習慣」仮説である。大学時代の知識能力や学習習慣が現時点のそれを高め、その結果（大学在籍時に培われた学習習慣が断絶しない限り）所得を高めるというものである。これは大学卒業者について述べられたものであり、中退者についても同様に言えるか否かの判断は慎重に行う必要がある。どのような教育機関に、どのくらいの期間在籍していたかによっても、中退するまでに何をしていたかは大きく異なると考えられるからである。したがって一概には言えないが、ある程度単位を取得していた中退者においては「学び習慣」を得ていることも考えられ、職業を得ることさえできれば、その後大学等卒業者に近いようなキャリアになることも予想される。

ところで、先に示した言説にみられる中退に伴うネガティブなイメージは、ある程度時間の幅を持ったものであったのに対し、特に国内での知見は点で観測されたものであった。すなわち、ある時点までに積み重ねられた、またはそれ以降に積み重ねたキャリアを無視するか、情報を削減したものである。したがって、職業経歴全体を通した変化の特徴を見落としていることになり、中退者の典型的なあるいは特徴的なキャリア形成にせまるには不十分と言える。

また、三輪・下瀬川（2017）は親が自営業のときに中退が起こりやすくなることを示している。これが家業を継ぐため、あるいは家業をあてにしている中退であるならば、中退者のキャリアに自営業が多くみられることが考えられる。先行研究は被雇用を前提として記述・説明を行ってきたが、本研究では自営業がどの程度見られるかについても確認する。

2. 方法と記述の対象

調査では、専門学校・短大・高専・大学・大学院に通った履歴について、3回までその詳細を尋ねている。本稿では、このうち一度でも中退した場合、最後に通った学校を卒業していたとしても大学等中退経験者（以下中退経験者）として分類している。

まず、個人の職歴について、18歳～59歳時の各年齢時に正規雇用・非正規雇用・無職の人がどれくらい存在するかを、高卒非進学者・中退経験者・大学等卒業者のそれぞれについて確認する。これにより、学歴カテゴリごとに全体の就業状況がどのように変化していくかを記述することができる。

つぎに、正規雇用・非正規雇用・自営業・無職が占める発生割合・構成比率・継続期間を

確認する²。これらの指標は保田（2008）において、職歴全体を要約し数量的に表すものものとして示されており、まとめて RPD 指標と名付けられている。発生割合は、職歴全体で各雇用形態に就いた回数を観察期間で割ったものであり、単位時間あたりに各雇用形態に就いた回数を示す。本稿では各年齢時の雇用形態を用いて算出するため 1 年あたりの値になる。構成比率は、観察期間に対し各雇用形態であった期間が占める割合であり、各雇用形態であった合計年数を、観察期間の長さで割ったものである。これら 2 つの指標の算出に必要な観察期間は、最初の離学・卒業時点から（高卒非進学者は厳密な卒業年齢がわからないため 18 歳から）59 歳までとした。60 歳以降の職歴には定年退職等を経験してから後の履歴が含まれている可能性が大きく、非正規雇用や無職の割合を過剰に見積もることを避けるため、これを含めない。また、59 歳未満のケースについては観察期間の終わりは調査時点の年齢である。3 つめの指標である継続期間は、各雇用形態であった合計年数を各雇用形態に就いた回数で割ったものであり、1 回あたり平均してどれだけ続いたかを表す。ゆえに一度もその雇用形態になったことがない場合は算出されない。

また、中退経験者の「辞めやすさ」を確かめるため、上述の雇用形態に関する RPD 指標に加え、従業員の変更についての構成比率を示す。これは従業員変更が起こった回数を観察期間で除したものである。従業員変更の回数は（無職期間を挟まずに）従業員が変わったとき、および有職から無職に変化したときにカウントされる。「辞めやすさ」を確かめるという目的のため、無職から有職になる場合はカウントしない。

キャリアについての検討に入る前に、2015SSM データにどのくらいの中退者が含まれているかを確認する。表 1 に、一度でも大学等を中退したことのあるケースを性別・年齢層別・最後に中退した教育機関別に示した。

表 1 中退経験者数

性別		最後に中退した教育機関	
男性	134 (3.76%)	専門学校	84 (8.02%)
女性	96 (2.26%)	短大	24 (3.58%)
年齢層別		高専	4 (10.36%)
20-34歳	63 (5.17%)	大学	107 (5.52%)
35-49歳	69 (3.32%)	大学院	11 (6.39%)
50-64歳	61 (2.86%)		
65-80歳	37 (1.55%)	合計	230 (2.94%)
※ 各性別に対する割合、各年齢層に対する割合および各教育機関に通ったことがあると答えたケースに対する割合を示した			

女性の方が中退者の占める割合が小さいものの、若年層（20-34 歳）では男女差はほとんど

² RPD 指標の算出に必要なパーソンイヤーデータの作成にあたっては、保田時男先生が作成された SSM2015 person-year data 変換 SPSS シンタックス (v070 データ用 ver.2.0) を用いた。記して感謝申し上げます。

ど見られなくなっている（男性 5.24%、女性 5.11%、表は割愛）。また若年層では中退者の割合が大きくなっているが、この年齢層で多く含まれる在学中のケースの最終的な修業状況に左右される可能性もあり、近年の方が中退しやすくなっていると言い切ることはできない。なお表には示していないが、中退経験者 230 人のうち、1 回目に通った教育機関を中退しその後復学しなかったケースが 181、1 回目は中退し復学した 2 回目の教育機関を卒業したケースが 29、1 回目は卒業したが 2 回目を中退したケースが 15（大学院中退含む）、1 回目も 2 回目も中退したケースは 2 であった。

3. 結果

図 1～3 は、高卒非進学者・大学等中退経験者・大学等卒業者のそれぞれについて、18～59 歳までの各年齢において、正規雇用・非正規雇用・自営業・無職の占める割合を積み上げて示したものである。当該年齢に達していない場合は年齢非該当として示している。在学中の場合も無職に含んでいるので、どちらの性別においても大学等卒業者のグラフでは、20 代前半までにおいて無職の占める割合が大きくなっている。また若年層ほど進学率が高いので、中退経験者と大学等卒業者のグラフでは、年齢非該当の占める割合が高卒非進学者に比して大きい。

男性について確認すると、大学等中退者のグラフでは、18 歳から 20 代前半にかけて緩やかに正規雇用の占める割合が大きくなる。つまり、中退直後にスムーズに労働へ移行できなかったとしても、早い段階で正規雇用へ移動している可能性がある。また自営業の占める割合も、20 歳までのやや急な上昇のあと 20 代前半から 30 歳にかけて緩やかに上昇する。この点からは、起業のためや、家業をセーフティネットにしている中退がうかがわれる。これらの占める割合と年齢非該当が占める割合をあわせて考えると、必ずしも就業に困難を抱えているようには思われない。

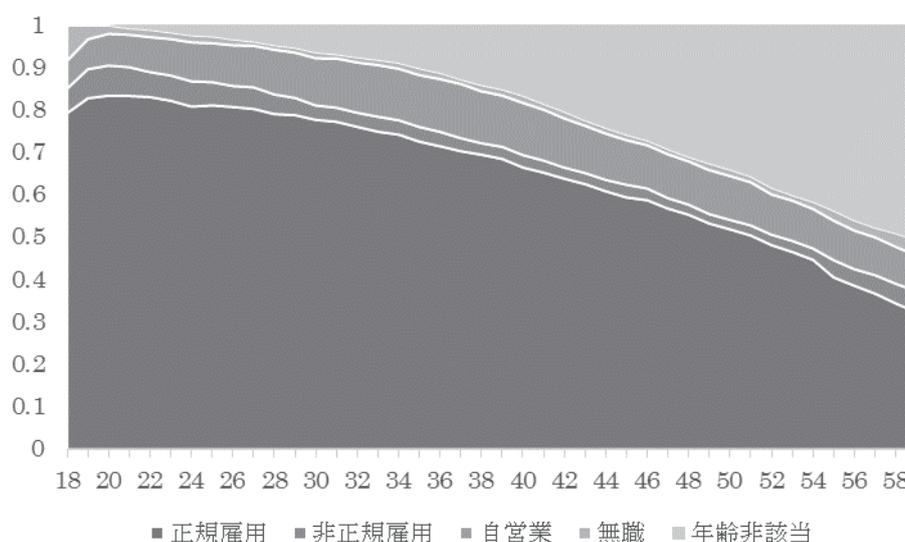


図1 各年齢時の雇用形態（男性・高卒非進学者）

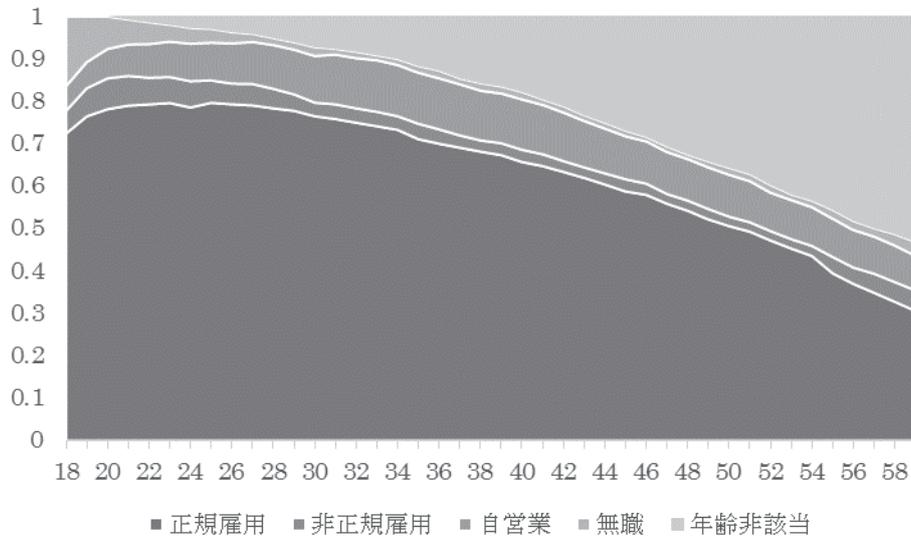


図2 各年齢時の雇用形態（男性・中退経験者）

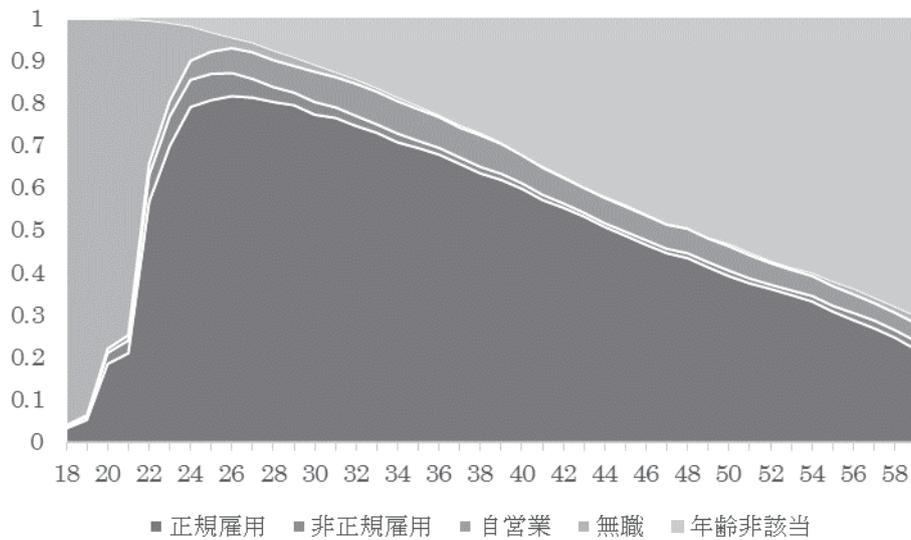


図3 各年齢時の雇用形態（男性・大学等卒業生）

3つのグラフを比較すると、高卒非進学者と大学等中退経験者のグラフは20代後半以降よく似ており、大学等卒業生のグラフだけが異なっているように見える。前者の2つではどの年齢層においても非正規雇用や無職が一定程度確認できるのに対し、後者では30代後半あたりからほとんど見られなくなる。自営業の占める割合も後者の方が明らかに小さい。ただし先に述べた通り、大学等卒業生は全体的に若い傾向がある。ゆえにこの違いの一部は、自営業全体が縮小傾向にあることによってみられるものと考えるのが妥当だろう。

女性では、高卒非進学者のグラフではっきりとM字カーブが見られる。中退経験者・大学

等卒業者は年齢非該当の占める割合が大きいことにもよるが、高卒非進学に比べてカーブが緩やかである。ゆえに一見すると、女性の中退経験者は男性の中退経験者とは異なり、高卒非進学者よりも大学等卒業者のキャリアに近いようにも見える。しかしながら、中退経験者のグラフでは、20歳以降の非正規雇用の割合がおおよそ同じ程度で維持されるという点で、高卒非進学者と大学等卒業者のどちらとも異なっている。高卒非進学者と大学等卒業者では、

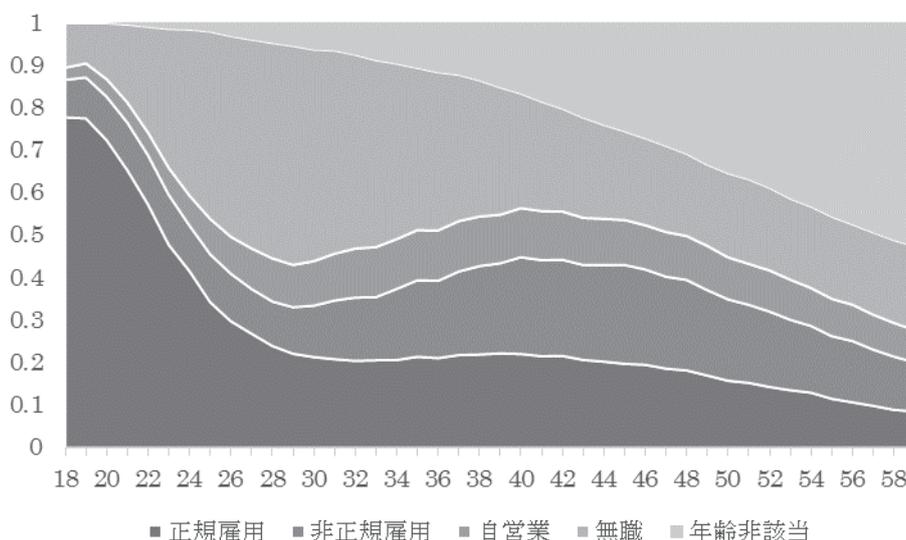


図4 各年齢時の雇用形態（女性・高卒非進学者）

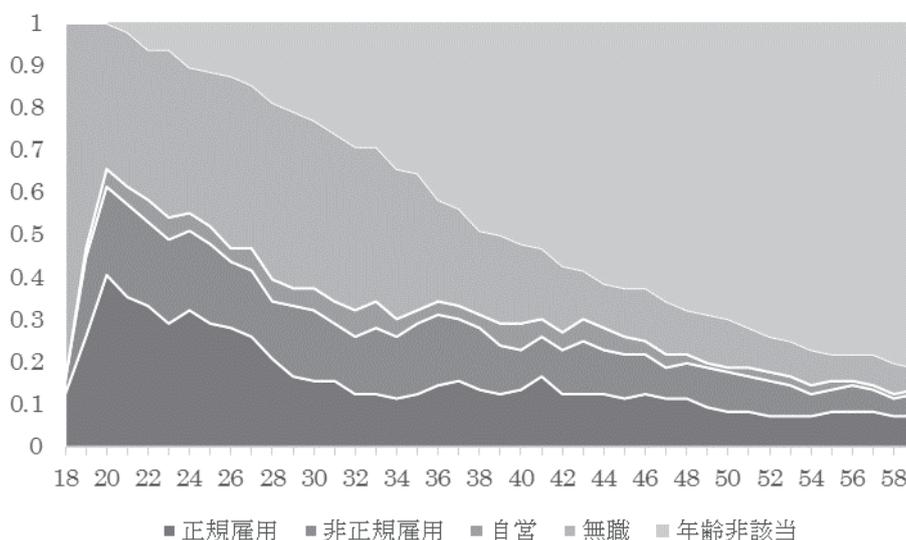


図5 各年齢時の雇用形態（女性・中退経験者）

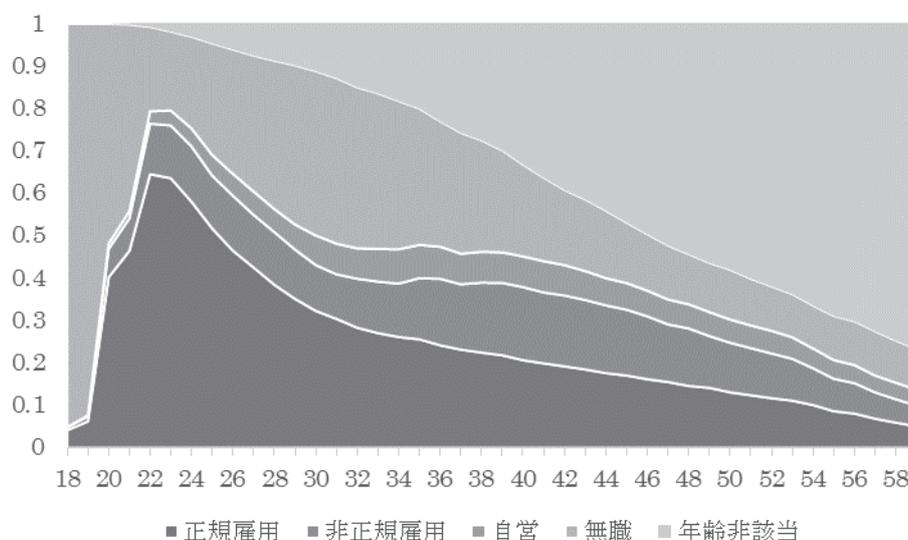


図6 各年齢時の雇用形態（女性・大学等卒業者）

30代から40代にかけて見られる非正規雇用割合の増加が、M字の右の山を作り出しているが、中退経験者ではそれをはっきり見て取ることができない³。女性の中退経験者が少なく、該当ケースが全体に占める割合が大きく算出されてしまうことを考慮に入れる必要があるが、中退経験者とそうでない人のあいだでライフイベントの経験のしかたが異なっており、それに影響を受けている可能性が示唆される。

次に、職歴全体を要約するRPD指標を確認する。表2は学歴カテゴリごとに、観察期間と、正規雇用・非正規雇用・自営業・無職についてのRPD指標、さらに従業先変更についての発生割合を示したものである。

まず、男性について確認する。平均値で見ると、正規雇用の発生割合・構成比率・継続期間は中退経験者で小さい。非正規雇用や無職についても、非正規雇用の発生割合と構成比率、無職の構成比率について、中退経験者で大きい値を取っている。中退経験者では他の学歴カテゴリに比べて、非正規雇用や無職になりやすく、正規雇用になれたとしてもそれが断片化しやすいことがうかがわれる。ここからは、これまでイメージされてきた就業に困難を抱える中退者の存在が見て取れる。しかし中央値で見ると、各雇用形態の発生割合や、非正規雇用・無職の構成比率および継続期間について、中退経験者は他の2つの学歴カテゴリとほとんど変わらない。ゆえに、職歴に対して非正規雇用や無職の占める割合が大きい中退者が見られるとはいえ、それが典型的なパターンであると言い切ることはできない。

保田（2008）においては、多くの回答が反映される低年齢時の特徴がこれらの指標の値を規定することが指摘されている。したがって、中退経験者がキャリアの最初期に非正規雇用

³ 図は省略するが、年齢非該当を除外して同様のグラフを作っても同じ傾向が見られる。

や無職を経験することが多いとすれば、それが正規雇用に関する値を小さくしていると考えられる。しかし、非正規雇用や無職の中央値が中退経験者と他の学歴カテゴリで変わらないことから、中・長期的に見れば高卒非進学者や大学等卒業者と同じようなキャリアに入っていく人が少なくないという可能性が示唆される。ただし、従業先変更の発生割合については、平均値・中央値ともに中退経験者が最も大きくなっており、正規雇用を継続するとしてもそれが安定的であるとは言い切れないことに留意する必要がある。

次に女性について確認する。観察期間を見ると、教育機関に在籍している時間が高卒非進学者より長いことを考慮に入れても、中退経験者の平均値・中央値が明らかに小さい。既に2節でも確認したが、女性の中退経験者は男性の中退経験者よりもさらに若年に偏っていることに注意する必要がある。正規雇用・非正規雇用の発生割合、および各雇用形態の構成比率の平均値を見ると、男性の場合と同じ傾向を持つように見える。すなわち、中退者では正規雇用になりやすく、非正規雇用や無職を経験しやすいという傾向である。しかしながら、男性と異なっているのは、同じ指標を中央値で見ても、非正規雇用や無職を経験しやすいと言えるという点である。これは、ひとつには、女性の中退経験者がまだ若いので、キャリアの初期の困難さを大きく反映しているためだと考えられる。しかしながら、先に確認した面グラフを考慮すると、中・長期的にみても中退経験者が非正規雇用を継続しやすく、それが典型的なパターンである可能性も否定できない。つまり、男性とは異なり、女性では中退経験者に特有のキャリアが存在することが考えられる。

正規雇用の継続時間を見ると、男性とは異なり、平均値の差は統計的に有意ではない。中央値は高卒非進学者と中退経験者のあいだで差があるように見えるものの、男性よりはその差が小さい。このことから、女性の中退経験者が1回の正規雇用を、他の学歴カテゴリと同じように継続すると考えれば、正規雇用になった場合には高卒非進学者・大学等卒業者と同じようなキャリアになると言えるかもしれない。しかしそのように判断するには慎重になる必要がある。なぜなら、中退経験者における正規雇用の継続しにくさと、他の学歴カテゴリにおける正規雇用の継続しにくさが、異なる要因によって起こっている可能性を否定できないからである。また、従業先変更の発生割合の平均値・中央値は、男性と同様に中退経験者で高いことから、職場を移りながら無職期間を挟まずに正規雇用を継続しているために、あたかも1回あたりの継続期間が長いように見える、ということも考えられる。

なお男女ともに、自営業がキャリアに占める割合が、中退者においてのみ大きいという傾向はみられなかった。

表 2 各雇用形態についてのRPD指標（記述統計量）

	高卒非進学							中退経験者							大学等卒業						
	Obs	Mean	S.D.	Median	Min	Max	Obs	Mean	S.D.	Median	Min	Max	Obs	Mean	S.D.	Median	Min	Max			
男性	1320	34.11	10.54	41	3	42	134	26.38	12.19	29	1	42	1470	25.31	11.60	27	1	41			
観察期間																					
R(正規)	1320	0.04	0.04	0.03	0	0.33	134	0.04	0.04	0.03	0	0.25	1470	0.06	0.08	0.03	0	1			
R(非正規)	1320	0.01	0.03	0	0	0.25	134	0.02	0.04	0	0	0.33	1470	0.01	0.06	0	0	1			
R(自営)	1320	0.01	0.02	0	0	0.33	134	0.01	0.02	0	0	0.14	1470	0.01	0.09	0	0	1			
R(無職)	1320	0.01	0.02	0	0	0.18	134	0.01	0.03	0	0	0.16	1470	0.01	0.02	0	0	0.33			
P(正規)	1320	0.78	0.33	0.98	0	1	134	0.62	0.38	0.77	0	1	1470	0.82	0.31	1	0	1			
P(非正規)	1320	0.06	0.17	0	0	1	134	0.13	0.25	0	0	1	1470	0.05	0.17	0	0	1			
P(自営)	1320	0.12	0.27	0	0	1	134	0.10	0.23	0	0	1	1470	0.08	0.22	0	0	1			
P(無職)	1320	0.02	0.09	0	0	1	134	0.12	0.23	0	0	1	1470	0.03	0.09	0	0	1			
D(正規)	1196	26.80	13.77	30	1	42	98	18.15	11.52	17	1	41	1294	21.30	12.45	21	1	41			
D(非正規)	278	6.76	7.48	4	1	42	44	5.59	4.63	4	1	17	239	4.75	4.75	3	1	31			
D(自営)	290	18.35	13.52	17	0	42	26	14.49	10.37	12	2.33	41	206	1.15	4.15	14	1	33			
D(無職)	186	3.70	4.78	2	1	33	24	4.71	6.38	3	1	32	151	2.96	3.28	2	1	23			
R(従業先変更)	1320	0.08	0.08	0.05	0	0.70	134	0.12	0.09	0.10	0	0.5	1470	0.11	0.12	0.07	0	1			
女性	1581	33.90	10.48	40	3	42	95	21.38	12.97	19	1	41	1742	25.24	11.75	26	1	41			
観察期間																					
R(正規)	1581	0.04	0.04	0.03	0	0.40	95	0.05	0.11	0.03	0	1	1742	0.06	0.09	0.04	0	1			
R(非正規)	1581	0.03	0.04	0.02	0	0.33	95	0.06	0.08	0.04	0	0.50	1742	0.04	0.06	0.03	0	1			
R(自営)	1581	0.01	0.03	0.00	0	1	95	0.01	0.02	0	0	0.13	1742	0.01	0.02	0	0	0.33			
R(無職)	1581	0.03	0.03	0.03	0	0.33	95	0.05	0.06	0.03	0	0.33	1742	0.03	0.04	0.03	0	0.50			
P(正規)	1581	0.34	0.32	0.21	0	1	95	0.28	0.31	0.17	0	1	1742	0.44	0.37	0.33	0	1			
P(非正規)	1581	0.21	0.25	0.11	0	1	95	0.26	0.27	0.22	0	1	1742	0.20	0.27	0.05	0	1			
P(自営)	1581	0.10	0.24	0	0	1	95	0.06	0.19	0	0	1	1742	0.07	0.21	0	0	1			
P(無職)	1581	0.34	0.29	0.29	0	1	95	0.41	0.31	0.37	0	1	1742	0.28	0.29	0.18	0	1			
D(正規)	1377	9.70	8.82	7	1	42	59	7.79	8.27	5.33	1	40	1416	9.87	9.16	6.58	1	40			
D(非正規)	933	8.90	6.86	7	1	41	60	5.50	4.43	4	1	22	889	7.17	6.13	5	1	36			
D(自営)	320	18.72	13.09	16	0	42	13	8.04	7.30	6	0	13	237	15.47	11.73	12	1	41			
D(無職)	1222	11.86	10.36	8.5	1	42	61	9.41	8.64	7	1	38	1052	9.92	9.05	7	1	38			
R(従業先変更)	1581	0.10	0.08	0.07	0	0.67	95	0.17	0.15	0.13	0	1	1742	0.13	0.12	0.10	0	1			

※ R...発生割合、P...構成比率、D...継続期間

※ 各指標の平均値について、分散分析の結果が5%水準で有意である場合には最も大きい値に下線を施した

※ 観察期間が定義されない場合は分析から除外

4. まとめ

本稿では、記述統計量の確認により、大学等中退経験者のキャリア形成の特徴を探索的に検討した。得られた結果を簡単にまとめる。大学等中退者の職歴全体において非正規雇用や無職が占める大きさは、男性においては、中央値で見ると高校・大学等卒業者と大きくは変わらない。面グラフからは男性中退経験者が、20代前半までに正規雇用へ移行していく様子がうかがわれる⁴。一方、女性では、平均値・中央値ともに高校・大学等卒業者よりも非正規雇用や無職の占める割合が大きく、面グラフを見ても非正規雇用の割合が年齢によって大きく変化しない。よって、中退の影響は男性よりも女性に表れやすいと考えられる。

着目されるべきは、男女ともに、大学等中退者では1回の正規雇用の時間が短く、従業先変更も起こりやすいという点である。中退経験者は学歴条件のために選ぶことのできる仕事に限られる場合が多い(堀 201)。ゆえに長期で働くことが難しい企業を選ばざるを得ない部分があり、そのために職歴が断片化している可能性がある。推測の域を出ないものの、そのような断片化は中退経験者の個人的な特性によるものでないにもかかわらず、断片化した経歴によって中退に伴うネガティブなイメージがより強まることも考えられる。このような問題点は、これまで行われた研究のように、ある時点での雇用形態を確かめるだけでは見つけることができない。また、高卒非進学者に比べても正規雇用の継続が難しい場合があるという点から、Matkovic & Kogan (2012) や Schnepf (2017) が示したシグナリング理論にもとづいた予想は、日本においても概ね妥当であると考えられる。

本研究では、雇用形態のみに着目してキャリア形成について検討した。しかし、特に女性において、結婚などの他のライフイベントと中退のタイミング、雇用形態との複雑な関連が想定される。また、中退した教育機関や時期によっても、その後のキャリアが左右される可能性があるが、詳細に検討することができなかった。これらについては今後の課題としたい。

[文献]

Davies, R. & P. Elias, 2003, “Dropping out: A Study of Early Leavers from Higher Education,”

Research Report RR386, Norwich: Department for Education and Skills.

Flores-Lagunes, A. and A. Light, 2007, “Interpreting Sheepskin Effects in the Returns to Education,”

University of Arizona Economic Working Paper Series, 7(7).

濱中淳子, 2013, 『検証・学歴の効用』勁草書房。

堀有喜衣, 2017, 「大学等中退者の移行プロセス: 『個人化』される移行の課題」労働政策研

究・研修機構編『「個人化」される若者のキャリア』労働政策研究・研修機構: 43-59。

Matkovic, T. & I. Kogan, 2012, “All or Nothing? The Consequences of Tertiary Education

⁴ 実際、男性中退経験者のうち25歳までに一度でも正規雇用を経験したケースを数え上げると、134人中96人であった。134人には25歳になっていない人も含まれる。

Non-Completion in Croatia and Serbia,” *European Sociological Review* 28(6):755-770.

三輪哲・下瀬川陽，2017，「戦後日本における高等教育中退への出身階層の影響」『大学論集』49：193-208.

日本労働政策研究・研修機構，2012，『大都市の若者の就業行動と意識の展開』労働政策研究報告書148.

日本労働政策研究・研修機構，2015，『大学等中退者の就労と意識に関する研究』JILPT 調査シリーズ138.

Schnepf, V., 2017, “How do Tertiary Dropouts Fare in the Labour Market? A Comparison between EU Countries,” *Higher Education Quarterly* 71(1): 75-96.

矢野眞和，2016，『大学の条件：大衆化と市場化の経済分析』東京大学出版会.

保田時男，2008，「SSM 職歴データを分析するための基礎的な方法論」前田忠彦編『社会調査における測定と分析をめぐる諸問題（2005年SSM調査シリーズ12）』2005年SSM調査研究会：1-20.

A Descriptive Analysis of Higher Education Dropouts’

Occupational Careers

Minami SHIMOSEGAWA

(Graduate School of Education, University of Tokyo)

Recently, social attention has focused on higher education dropouts given their increasing rate and the economic problems confronting students. However, the actual situation of higher education dropouts has not been clarified in several aspects one of them being “subsequent situation” after dropout. Although previous studies, focusing on the timing of labor market entry and shift to regular employment, have clarified that such timing tends to be delayed based on graduates, merely experiencing such events is not an individual career goal. Therefore, this study aims to explore features of dropouts’ careers or difficulties they face by focusing on the descriptive statistics of their occupational history data.

The analysis clarifies that the ratio of regular employment during their entire career is slightly smaller in male dropouts, although typical male dropouts’ careers do not significantly differ from high school graduates and university graduates. However, ratios of non-regular employment and un-employed are larger among female dropouts, therefore, it is inferred that the effect of dropout on occupational career is more critical for female dropouts. In addition, even if male and female dropouts have only regular employment experience, their careers may not necessarily be considered stable given the possibility that they may move from one company to another. Considering such difficult situations are more frequently observed than among high school graduates, Japan may also support the positioning of higher education dropouts as previous studies suggest based on signaling theory.

Keywords: Higher education dropout, occupational careers