

論文

大卒若年労働者の学び経験とキャリア形成

—「ゆとり教育」に注目して—

平井晴香¹⁾・浦坂純子²⁾

要約：本稿では、「ゆとり教育」が現在の大卒若年労働者のキャリア形成に与える影響について検証している。WEB 調査から得られた 3094 名のデータを分析した結果、「ゆとり教育」を熱心に受け、それが今の仕事や生活に役立っていると認識しているほど、現職で力を発揮し、頻繁な転職は抑制されている。しかし「ゆとり世代」の人々は、退職には抵抗がなかった。また、「ゆとり教育」は、社会人になってからの学び活動を促進する効果を持つ。よりレベルの高い学び活動に関しては、「ゆとり世代」の人々にのみ「ゆとり教育」の効果が見られた。さらに、「ゆとり教育」の効果をコントロールしても、「ゆとり世代」は高い有能感を示していた。「ゆとり教育」に適応できた者は、日本型の企業組織にもなじみ、かつ柔軟なキャリア形成も可能であるが、適応できなかった者は、組織人としても未熟であり、柔軟なキャリア形成にも難があるという二極化が見られた。ゆえに、「ゆとり世代」を一括りにすることには問題があり、「ゆとり教育」の功罪が明らかになった。

キーワード：ゆとり教育、ゆとり世代、学び経験、キャリア形成、大卒若年労働者

目次

1. はじめに
2. 問題意識
3. 研究対象および仮説
4. 実証分析
 - 4-1. 分析モデル
 - 4-2. 推定結果
5. 考察
 - 5-1. 推定結果から読み取れること
 - 5-2. ゆとり教育の評価
6. 総括

1) 同志社大学大学院社会学研究科産業関係学専攻博士前期課程修了

2) 同志社大学社会学部教授

*2021 年 7 月 3 日受付, 2021 年 7 月 5 日掲載決定

1. はじめに

若年世代の働き方やキャリア形成を論じるにあたり、その時代・世代ごとの特徴や傾向を無視することはできない。とりわけ1987年度以降に生まれた「ゆとり世代」と呼ばれる現代の若年世代は、育った社会や経済的背景から、他世代とは異なる様相を呈している。それゆえ職場におけるこの世代の行動や意識に対しては、批判だけでなく、前向きな転職や起業、副業の広がりなど、彼らが引き起こす新たな現象をどう見るかという点で社会的な関心が寄せられてきた。

本稿では、そのゆとり世代に注目し、彼らが初等・中等教育段階で受けた「ゆとり教育」が働き方にどのような影響を与えたのかを、WEB調査から得られたデータを用いて検証する。特に、変化の激しい社会を生き抜くための知識やスキルを身につけることを目的としたゆとり教育の効果が、社会人になってからの自律的なキャリア形成に寄与しているか否かを明らかにする。

ゆとり教育は学力低下を招いたとして見直しを迫られたが、「生きる力」を育むという理念がゆとり世代の働き方に対する行動や意識に反映されていれば、教育政策として一定の評価ができるだろう。

2. 問題意識

従来の世代論は、ゆとり世代の働き方に対する行動や意識を世代の特徴として、主に社会や経済的背景と結びつけて検討されてきた。それは「仕事に対して自己中心的で低意欲」な彼らに対する先行世代からの失望⁽¹⁾であり、ワークライフバランスや複線型キャリアの実現など「時流に適した働き方を模索する」彼らへの期待⁽²⁾でもあった。ゆとり世代に対する一般論には、このような失望と期待の両面が存在する。しかし、いずれの面もゆとり教育との関係については十分に議論されてこなかった。「ゆとり」がゆとり教育に由来していることは自明であるが、ゆとり世代が受けた教育内容に言及し、その影響が教育段階を終えた後の初期キャリア形成にいかなる形で浮かび上がってくるのかという疑問は残されたままである。これを追究することは、この世代が抱えるキャリア形成上の諸問題の検証にもつながると考えられる。

教育がキャリア形成に与える影響に関しては、大卒者を研究対象とし、大学から社会へという経路を取り上げた先行研究が目立つ。例えば、溝上（2007）は「よく遊び、よく学ぶ」スタイルの学生生活が成長を促すことを明らかにし、山田・森（2010）は大学生の日々の過ごし方と能力・考え方の獲得を検証した。在学中の活動がいかに卒業後の

社会生活に結びつくかという視点は、学界のみならず大学教育における実践でも共有されている。また、豊田（2015）のような企業側からは、ゼミや産学連携プロジェクト、インターンシップなどの活動が、会社や仕事に適応する人材を育てると期待されている。

確かに、高校までは学習指導要領に基づき全国一律で教育されることから、その内容に生徒間で大きな違いが現れるとは考えにくい。しかし、ゆとり世代では「総合的な学習の時間」が創設され、従来の教科の枠を超えた授業が行われてきた。そこには自ずと差が生じる要素が含まれている。トピックは国際理解や福祉、環境問題など多岐に渡り、調べ学習やディスカッションに習熟した生徒もいるだろう。

大学ではこのような参加型の学習形式が主流になるが、それ以前に彼らはこのやり方に適応し、大学でさらに力をつけ、職業生活にも活かしている可能性がある。むしろ、自ら問いを立て、それを探究していくような学びの土台を高校までのゆとり教育が築いたのであれば、それは大学教育と極めて親和的であり、その後のパフォーマンスへの相乗効果が期待できるのではないか。この点が、本稿で大卒者のみを研究対象とする最も大きな理由である。それゆえ、ゆとり教育を検証する以上、高校までの教育経験に軸足を置くが、大学教育もまた統制要因として考慮する必要があると考える。

リクルートワークス研究所（2018）は、日本型雇用にどっぷり浸かってきたがゆえに、自ら学ぶ姿勢に乏しい労働者が多く存在することを指摘しつつ、学生時代に「授業やテストの対策のみならず、ふだんから関心を持った事柄について自ら調べ物をするなど、習慣的に学習をしていた」人は、学び行動をすぐ取ることができると示している。矢野（2009）もまた、学生時代の学習経験が大人になってからの学び習慣につながっていることを、「学び習慣仮説」として提唱している。これらは大学での学びを想定しているが、それ以前に自主的に学び続ける力を培ったことの影響も、ゆとり世代に関しては大きいのではないか。

そこで本稿は、労働者としてのゆとり世代の特徴を捉えた「すぐ辞める（しがみつかない）」「学び続ける」「やればできる」をキーワードに、ゆとり教育の実績がこれらの行動や意識にどのように作用しているのかを、独自に実施したWEB調査のデータを用いて実証する。

終身雇用の縮小、非正規雇用の増加など、就労や収入、生活の安定が保障されなくなった昨今、職場任せではなく自らのキャリアについて考え行動する自律性が不可欠である。この自律的なキャリア形成こそが、ゆとり教育の目指した変化の激しい社会を生き抜くための知識や能力、即ち「生きる力」を育む教育の成果として現れることが、政策評価としては望ましいだろう。これまでゆとり教育の成果検証は、主に実施前後の学力面での比較で行われてきたが、ゆとり世代の多くが現在職業生活を送っていることから

も、彼らが自律的なキャリア形成を果たしているか否かを精査する必要がある。

3. 研究対象および仮説

そもそも、ゆとり教育は1977年改訂学習指導要領から始まっているが、1998年改訂版からをいわゆる「ゆとり教育」と見なすのが通例である。本稿ではこれに倣い、小・中学校のいずれかで1年以上、1998年改訂版による教育を受けた1987～1996年度生まれ（調査時点22～32歳）の10学年を「ゆとり世代」とする。加えて、小・中学校のいずれかで1年以上、1989年改訂学習指導要領による教育を受けた1981～1986年度生まれ（調査時点32～38歳）の6学年を「対照群」とし、ゆとり世代の先行世代として比較に用いる。対照群は、ゆとり世代より若干年長なだけであり、「ゆとり」を取り入れた教育を受けてきてはいるものの、ゆとり世代という括りからは外れるという点が比較の要諦となる。

研究対象には、①国内の4年制大学を卒業し⁽³⁾、②海外で1年以上の教育を受けておらず⁽⁴⁾、③現在国内で収入を伴う職についている、という3条件を設定する。(株)マクロミルにWEB調査「就労状況に関する調査」を委託し、2019年8月に行った予備調査でこれら3条件を満たしたサンプルを抽出し、9月に行った本調査で3094名の回答を得た。うち2062名(67%)がゆとり世代、1032名(33%)が対照群となる⁽⁵⁾。各学習指導要領に対応した生年度と学年の関係は図1の通りである。大卒求人倍率は、リクルートワークス研究所による。

ゆとり世代も対照群も同じ「ゆとり」を取り入れた教育を受けてはいるが、いうまでもなく程度差はあり、「生きる力」の理念についてはゆとり世代のみの特徴となる。推定結果および考察では、ゆとり世代のみに当てはまる結果については「生きる力」を育

図1 各学習指導要領に対応した生年度と学年の関係

生年度/学年	小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3	高1	高2	高3	大卒求人倍率
1981													1.35
1982													1.37
1983													1.60
1984													1.89
1985													2.14
1986													2.14
1987													1.62
1988													1.28
1989													1.23
1990													1.27
1991													1.28
1992													1.61
1993													1.73
1994													1.74
1995													1.78
1996													1.88

対照群

凡例と詳細

1977年改訂学習指導要領「第一次ゆとり教育」 小学校 1981年施行 中学校 1982年施行 高校 1983年施行
1989年改訂学習指導要領「新学力観」 小学校 1992年施行 中学校 1993年施行 高校 1994年施行
1998年改訂学習指導要領「生きる力」 小学校 2002年施行 中学校 2003年施行 高校 2004年施行
2008年改訂学習指導要領「脱ゆとり」 小学校 2011年施行 中学校 2012年施行 高校 2013年施行

ゆとり世代

む教育によるものと解釈する。前節で触れた通り、ゆとり教育が学力低下を引き起こしたとされ、社会問題化することで、特にゆとり世代のふるまいに対して、「ゆとりだから」という決めつけや揶揄がもたらされたのは事実である。それは、職場の上司世代とゆとり世代との行動や価値観のコンフリクトとしても表出している。しかし、ゆとり教育が目指した「生きる力」は中長期的に発揮され得るものであり、短期的な学力低下のみで評価を下すのも、また、上司世代が是とする従来の組織の理屈に馴染まないとして評価を下すのも早計だろう。

本稿では、ゆとり教育を体現した大卒若年労働者が、先行きの不透明な時代に着実にキャリアを形成し、生き抜いていくための行動と意識を身につけていると想定し、これを検証する。同時に、ゆとり世代として一括りにされていることによる世代効果と、その是非や妥当性についても検証したい。したがって検証すべき仮説は、「ゆとり」を取り入れた教育による実績もしくはゆとり世代であることが、自律的なキャリア形成のための「行動（離転職）」（仮説1）、「（社会人になってからの）学び活動」（仮説2）、「意識（有能感・就業観）」（仮説3）に正の影響を与える、とする。前節で挙げたゆとり世代の特徴を捉えたキーワードで表現するならば、仮説1は「仕事をすぐ辞める（しがみつかない）」、仮説2は「社会人になっても学び続ける」、仮説3は「やればできるなどの意識がある」ということになる。

4. 実証分析

4-1. 分析モデル

分析モデルは表1の通りである。各変数の説明は表2、記述統計量は表3を参照されたい。

表1 分析モデル

説明変数	被説明変数
「ゆとり教育実績」 ・教育経験 ・獲得スキル ・ゆとり世代ダミー	(1) 自律的キャリア形成のための「行動」 ・転職回数 ・退職経験ありダミー (・退職無関心ダミー)
統制変数	(2) 自律的キャリア形成のための「学び活動」 (・学び活動) ・より強度の高い学び活動
・男性ダミー ・年齢 ・父親高学歴ダミー ・大学学習充実度 ・国公立大学ダミー ・文系学部ダミー ・安定雇用者ダミー ・現職年収	(3) 自律的キャリア形成のための「意識」 ・現職到達段階 ・有能感 ・就業観

表2 変数リスト

変数名		内訳
説明変数	教育経験	調査票 Q4 の選択肢 10 項目 (「とても力を入れた」=4, 「まあ力を入れた」=3, 「あまり力を入れなかった」=2, 「全く力を入れなかった」=1, 「そのような経験はなかった」=0) の合成変数
	獲得スキル	調査票 Q5 の選択肢 10 項目 (「とても役立っている」=4, 「ある程度役立っている」=3, 「あまり役立っていない」=2, 「全く役立っていない」=1, 「そのような経験はなかった」=0) の合成変数
	ゆとり世代ダミー	ゆとり世代 (1987~96 年度生まれ) = 1, 対照群 (1981~86 年度生まれ) = 0
統制変数	男性ダミー	男性 = 1, 女性 = 0
	年齢	調査時点 (2019 年 9 月) の年齢
	父親高学歴ダミー	父の最終学歴が「大学・大学院」=1, その他=0 (ただし「わからない」と回答したサンプルは除く)
	大学学習充実度	「大学の授業」「ゼミ・研究室活動」のいずれも「とても力を入れた」「まあ力を入れた」=1, その他=0
	国公立大学ダミー	国公立大学 = 1, 私立大学・その他 = 0
	文系学部ダミー	文系学部 (人文・社会学・外国語学・法学・経済学・国際学系統) = 1, その他 = 0
	安定雇用者ダミー	「常時雇用されている一般従業者 (正社員・正職員)」かつ「1000 人以上」「官公庁・学校」= 1, その他 = 0 (ただしそれぞれ「わからない」と回答したサンプルを除く)
	現職年収	昨年 (2018 年) 1 年間の税込み年収額 (選択肢の中央値: 単位は万円) (ただし「わからない/答えたくない」と回答したサンプルは除く)
行動	転職回数	現職が「初職と同じ」=0, 「初職を 1 番目として 2 番目」=1, 「初職を 1 番目として 3 番目」=2, 「初職を 1 番目として 4 番目」=3, 「初職を 1 番目として 5 番目以上」=4
	退職経験ありダミー	退職経験あり = 1, その他 = 0
	退職無関心ダミー	退職経験がまだなく, 今後もするつもりがない = 1, その他 = 0
学び活動	社会人になってからの学び活動	(1) 自己啓発のための本や雑誌を読むを選択 = 1, 非選択 = 0
		(2) 新聞を読む (紙面・電子版どちらも含む) を選択 = 1, 非選択 = 0
		(3) テレビのニュース番組や教養番組を見るを選択 = 1, 非選択 = 0
		(4) インターネットで情報を集めるを選択 = 1, 非選択 = 0
		(5) 単発の講座, セミナー, 勉強会に参加するを選択 = 1, 非選択 = 0
		(6) 継続的な講座, セミナー, 勉強会に参加するを選択 = 1, 非選択 = 0
		(7) 通信教育を受けるを選択 = 1, 非選択 = 0
		(8) 資格取得のために勉強するを選択 = 1, 非選択 = 0
		(9) 大学院などの教育機関で学ぶを選択 = 1, 非選択 = 0
	より強度の高い学び活動	上記の選択肢のうち (5)~(9) の 5 項目の合成変数
意識	現職到達段階	「仕事の基本ややり方を習得しつつある段階」=1, 「ひとり立ちしている段階」=2, 「常に, 期待以上の成果をあげ続けている段階」=3, 「自分ならではの知識や技術, やり方が高く評価されている段階」=4, 「その道をきわめ, 第一人者として社会的に広く認められている段階」=5
	有能感	(1) ものごとが思ったように進まない場合でも, 自分は適切に対処できる (「とてもそう思う」「ややそう思う」=1, 「あまりそう思わない」「全くそう思わない」=0)
		(2) 危機的な状況に出会ったとき, 自分が立ち向かって解決していける (「とてもそう思う」「ややそう思う」=1, 「あまりそう思わない」「全くそう思わない」=0)
		(3) いまの調子でやっていけば, これから起きることにとも対応できる (「とてもそう思う」「ややそう思う」=1, 「あまりそう思わない」「全くそう思わない」=0)
		(1)~(3) 上記の 3 項目 (「とてもそう思う」=4, 「ややそう思う」=3, 「あまりそう思わない」=2, 「全くそう思わない」=1) の合成変数

意識	就業観	(1)	[A] 高い成果を出すために働く時間を惜しまない [B] 限られた時間内で成果を出す
		(2)	[A] 負荷は重いですが、成長できるほうがいい [B] 成長できないが、負荷は軽いほうがいい
		(3)	[A] 仕事の進め方に明確な型があり、それにのっとって進める [B] 仕事の進め方は自分で決める
		(4)	[A] 特定分野を極める [B] さまざまな分野の技術やスキルを身につける
		(5)	[A] 昇進したい [B] 昇進しなくてもよい
		(6)	[A] 一つの会社で定年まで勤め上げる [B] 目的やライフスタイルに応じて会社や仕事を変える
		(7)	[A] やりがいがなくても高収入の仕事を選ぶ [B] 低収入でもやりがいのある仕事を選ぶ
		(8)	[A] 自分のやりたい仕事でなくても、知名度の高い会社で働く [B] 知名度の高い会社でなくても、自分のやりたい仕事をする
		(9)	[A] 仕事のためにプライベートの時間を犠牲にすることは仕方がない [B] プライベートの時間を大切にできる働き方を実現させる
		(10)	[A] 会社に決められた時間や場所で働く [B] 自分の好きな時間や場所で働く
		(11)	[A] 仕事のためならば転勤を受け入れる [B] 自分の生活環境が変わるのであれば転勤を受け入れない
		(12)	[A] 何があっても正社員として働き続ける [B] 場合によっては正社員にこだわらずに働く
		(13)	[A] 仕事に必要な知識や能力を身につけるためには、社内の OJT や Off-JT を受けていれば十分である [B] 仕事に必要な能力を身につけるためには、社外のセミナー参加や自主学習が必要である
		(1)～(13) はそれぞれ「A に近い」「どちらかといえば A に近い」=0, 「B に近い」「どちらかといえば B に近い」=1	

ここでは主な説明変数である「ゆとり教育実績」について述べる。全国一律に行われたゆとり教育であるが、その取り組み度合いやどのような力を身につけたかは個人によって異なる。また、それを試験などによって測ることも困難である。そこで、調査票の項目をもとに「教育経験」「獲得スキル」を得点化し、ゆとり教育における学びの到達度、即ち「ゆとり教育実績」の代理変数として分析に用いる⁽⁶⁾。

「教育経験」は、「あなたは小学生から高校生までの間に、授業などを通して、以下のことについてどのくらい力を入れましたか」という問いに対して、ゆとり教育における共通の特徴的な学習スタイルを 10 項目⁽⁷⁾設定し、「とても力を入れた」から「そのような経験はなかった」までの 5 件法で回答を求めている。「獲得スキル」は、「あなたは小学生から高校生までの間に、授業などを通して身につけた以下の力は、今の仕事や生活にどのくらい役立っていると思いますか」という問いに対して、ゆとり教育で身につけることが期待される共通の特徴的な力を 10 項目⁽⁸⁾設定し、「とても役立っている」から「そのような力は身につけていない」までの 5 件法で回答を求めている。これらの 2 変数は、いずれもゆとり教育における学びの到達度を別角度から表現しようとしたものであり、その意味で同一の指標であることから、同時に推定に用いることはせず、それぞれの結果を踏まえた上で重層的に考察する。

仮説検証のため、全サンプルを対象に「ゆとり世代ダミー」を説明変数に加えた世代間分析と、サンプルをゆとり世代と対照群に分けた世代ごとの分析を行った⁽⁹⁾。世代間分析では、①「教育経験」「ゆとり世代ダミー」、②「獲得スキル」「ゆとり世代ダ

表3 記述統計量

変数名		全サンプル (n=3094)					ゆとり世代 (n=2062)					対照群 (n=1032)					
		Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	
説明変数	教育経験	3,094	21.345	6.741	0	40	2,062	22.294	6.439	0	40	1,032	19.449	6.930	0	36	
	獲得スキル	3,094	24.751	7.389	0	40	2,062	25.246	7.047	0	40	1,032	23.762	7.941	0	40	
	ゆとり世代ダミー	3,094	0.666	0.472	0	1	2,062	1.000	0.000	1	1	1,032	0.000	0.000	0	0	
統制変数	男性ダミー	3,094	0.500	0.500	0	1	2,062	0.500	0.500	0	1	1,032	0.500	0.500	0	1	
	年齢	3,094	30.198	4.605	22	38	2,062	27.542	3.036	22	33	1,032	35.505	1.701	33	38	
	父親高学歴ダミー	2,889	0.522	0.500	0	1	1,917	0.530	0.499	0	1	972	0.507	0.500	0	1	
	大学学習充実度	3,094	0.414	0.493	0	1	2,062	0.421	0.494	0	1	1,032	0.399	0.490	0	1	
	国公立大学ダミー	3,087	0.226	0.418	0	1	2,059	0.237	0.425	0	1	1,028	0.205	0.404	0	1	
	文系学部ダミー	3,094	0.701	0.458	0	1	2,062	0.697	0.460	0	1	1,032	0.707	0.455	0	1	
	安定雇用者ダミー	2,886	0.313	0.464	0	1	1,921	0.331	0.471	0	1	965	0.279	0.449	0	1	
	現職年取	2,822	394.968	183.378	200	2000	1,878	371.299	161.024	200	2000	944	442.055	213.665	200	1750	
行動	転職回数	3,094	0.943	1.150	0	4	2,062	0.713	0.978	0	4	1,032	1.403	1.318	0	4	
	退職経験ありダミー	3,094	0.501	0.500	0	1	2,062	0.422	0.494	0	1	1,032	0.658	0.475	0	1	
	退職無関心ダミー	3,094	0.213	0.410	0	1	2,062	0.240	0.427	0	1	1,032	0.161	0.368	0	1	
学び活動	社会人になってからの学び活動	(1)	3,094	0.451	0.498	0	1	2,062	0.422	0.494	0	1	1,032	0.509	0.500	0	1
		(2)	3,094	0.314	0.464	0	1	2,062	0.282	0.450	0	1	1,032	0.376	0.485	0	1
		(3)	3,094	0.471	0.499	0	1	2,062	0.443	0.497	0	1	1,032	0.526	0.500	0	1
		(4)	3,094	0.657	0.475	0	1	2,062	0.644	0.479	0	1	1,032	0.682	0.466	0	1
		(5)	3,094	0.208	0.406	0	1	2,062	0.186	0.389	0	1	1,032	0.254	0.435	0	1
		(6)	3,094	0.086	0.280	0	1	2,062	0.074	0.261	0	1	1,032	0.109	0.312	0	1
		(7)	3,094	0.117	0.321	0	1	2,062	0.100	0.301	0	1	1,032	0.149	0.356	0	1
		(8)	3,094	0.397	0.489	0	1	2,062	0.377	0.485	0	1	1,032	0.436	0.496	0	1
		(9)	3,094	0.015	0.121	0	1	2,062	0.011	0.105	0	1	1,032	0.022	0.148	0	1
	より強度の高い学び活動	3,094	0.822	0.974	0	5	2,062	0.748	0.901	0	5	1,032	0.971	1.091	0	5	
意識	現職到達段階	3,094	1.995	0.995	1	5	2,062	1.879	0.949	1	5	1,032	2.226	1.044	1	5	
	有能感	(1)	3,094	0.652	0.476	0	1	2,062	0.635	0.482	0	1	1,032	0.687	0.464	0	1
		(2)	3,094	0.594	0.491	0	1	2,062	0.578	0.494	0	1	1,032	0.628	0.484	0	1
		(3)	3,094	0.662	0.473	0	1	2,062	0.653	0.476	0	1	1,032	0.680	0.467	0	1
		(1)~(3)	3,094	8.045	1.851	3	12	2,062	7.980	1.860	3	12	1,032	8.176	1.828	3	12
	就業観	(1)	3,094	0.672	0.470	0	1	2,062	0.675	0.468	0	1	1,032	0.665	0.472	0	1
		(2)	3,094	0.437	0.496	0	1	2,062	0.437	0.496	0	1	1,032	0.438	0.496	0	1
		(3)	3,094	0.463	0.499	0	1	2,062	0.453	0.498	0	1	1,032	0.482	0.500	0	1
		(4)	3,094	0.461	0.499	0	1	2,062	0.457	0.498	0	1	1,032	0.469	0.499	0	1
		(5)	3,094	0.485	0.500	0	1	2,062	0.480	0.500	0	1	1,032	0.496	0.500	0	1
		(6)	3,094	0.577	0.494	0	1	2,062	0.585	0.493	0	1	1,032	0.562	0.496	0	1
		(7)	3,094	0.400	0.490	0	1	2,062	0.403	0.491	0	1	1,032	0.394	0.489	0	1
		(8)	3,094	0.694	0.461	0	1	2,062	0.690	0.463	0	1	1,032	0.701	0.458	0	1
		(9)	3,094	0.792	0.406	0	1	2,062	0.804	0.397	0	1	1,032	0.767	0.423	0	1
(10)		3,094	0.437	0.496	0	1	2,062	0.439	0.496	0	1	1,032	0.432	0.496	0	1	
(11)	3,094	0.639	0.480	0	1	2,062	0.631	0.483	0	1	1,032	0.654	0.476	0	1		
(12)	3,094	0.459	0.498	0	1	2,062	0.440	0.496	0	1	1,032	0.497	0.500	0	1		
(13)	3,094	0.509	0.500	0	1	2,062	0.483	0.500	0	1	1,032	0.560	0.497	0	1		

ミー」, 世代ごとの分析では, ①「教育経験」, ②「獲得スキル」が主な説明変数となる。統制変数および被説明変数は, 個別の推定結果において適宜言及する。

推定方法は, 「転職回数」「より強度の高い学び活動」「現職到達段階」を被説明変数とするモデルでは重回帰分析 (OLS), その他の被説明変数 (ダミー変数) では二項ロジスティック回帰分析を適用している。

4-2. 推定結果

4-2-(a). ゆとり教育実績が「行動」に与える影響

自律的なキャリア形成のための「行動」として, 離転職に注目する。「ゆとりは仕事をすぐ辞める (しがみつかない)」といった一般論や, 福島 (2017) が示したゆとり世代におけるジョブホッパーの存在を鑑みると, 離転職はこの世代にとってありふれた行動であると考えられる。そのため被説明変数には「転職回数」「退職経験ありダミー」⁽¹⁰⁾を用いた。これは, 職を辞するということと, その後職を転々とするということとは, 分けて捉えるべきと考えたからである。

統制変数には, 離転職経験の有無にかかわらず影響すると考えられる表1の「男性ダミー」から「文系学部ダミー」までの6変数を投入した。

推定結果を見ると, 転職回数 (表4) には, 教育経験・獲得スキルが共に負の影響を

表4 転職回数

	全サンプル	ゆとり世代	対照群		全サンプル	ゆとり世代	対照群
教育経験	-0.00760** (-0.0444)	-0.00893*** (-0.0582)	-0.00447 (-0.0235)	獲得スキル	-0.00715** (-0.0455)	-0.00538* (-0.0382)	-0.00984* (-0.0588)
ゆとり世代 ダミー	0.105 (0.0436)			ゆとり世代 ダミー	0.0996 (0.0414)		
男性ダミー	-0.329*** (-0.145)	-0.205*** (-0.105)	-0.579*** (-0.223)	男性ダミー	-0.331*** (-0.145)	-0.204*** (-0.105)	-0.584*** (-0.225)
年齢	0.0925*** (0.375)	0.0972*** (0.303)	0.0620*** (0.0809)	年齢	0.0932*** (0.377)	0.0985*** (0.307)	0.0617*** (0.0805)
父親高学歴 ダミー	-0.139*** (-0.0610)	-0.123*** (-0.0631)	-0.158** (-0.0610)	父親高学歴 ダミー	-0.139*** (-0.0612)	-0.123*** (-0.0630)	-0.155* (-0.0596)
大学学習 充実度	0.0380 (0.0165)	0.0356 (0.0181)	0.00865 (0.00328)	大学学習 充実度	0.0355 (0.0154)	0.0237 (0.0120)	0.0218 (0.00828)
国公立大学 ダミー	-0.222*** (-0.0818)	-0.138*** (-0.0603)	-0.408*** (-0.128)	国公立大学 ダミー	-0.219*** (-0.0807)	-0.136*** (-0.0592)	-0.406*** (-0.127)
文系学部 ダミー	0.0760* (0.0305)	0.0738 (0.0346)	0.0401 (0.0141)	文系学部 ダミー	0.0738* (0.0296)	0.0708 (0.0332)	0.0359 (0.0126)
(定数)	-1.558***	-1.638***	-0.326	(定数)	-1.556***	-1.731***	-0.167
n	2,883	1,914	969	n	2,883	1,914	969
R2 乗	0.159	0.118	0.080	R2 乗	0.159	0.116	0.083

() 内は標準化係数

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

表5 退職経験ありダミー

	全サンプル	ゆとり世代	対照群		全サンプル	ゆとり世代	対照群
教育経験	1.003 (0.00638)	1.004 (0.00807)	1.002 (0.0105)	獲得スキル	1.003 (0.00570)	1.005 (0.00733)	1.000 (0.00913)
ゆとり世代 ダミー	1.852*** (0.266)			ゆとり世代 ダミー	1.855*** (0.267)		
男性ダミー	0.584*** (0.0472)	0.655*** (0.0648)	0.456*** (0.0651)	男性ダミー	0.585*** (0.0473)	0.656*** (0.0649)	0.456*** (0.0652)
年齢	1.225*** (0.0191)	1.243*** (0.0212)	1.115*** (0.0462)	年齢	1.224*** (0.0191)	1.243*** (0.0211)	1.115*** (0.0462)
父親高学歴 ダミー	0.738*** (0.0592)	0.733*** (0.0724)	0.749** (0.104)	父親高学歴 ダミー	0.739*** (0.0592)	0.734*** (0.0725)	0.750** (0.104)
大学学習 充実度	0.955 (0.0806)	0.906 (0.0938)	1.018 (0.151)	大学学習 充実度	0.957 (0.0799)	0.905 (0.0930)	1.025 (0.150)
国公立大学 ダミー	0.667*** (0.0646)	0.733*** (0.0867)	0.540*** (0.0908)	国公立大学 ダミー	0.666*** (0.0646)	0.731*** (0.0866)	0.541*** (0.0908)
文系学部 ダミー	0.986 (0.0868)	1.094 (0.119)	0.769* (0.120)	文系学部 ダミー	0.987 (0.0869)	1.095 (0.119)	0.769* (0.120)
(定数)	0.00231*** (0.00135)	0.00243*** (0.00130)	0.0903 (0.136)	(定数)	0.00233*** (0.00135)	0.00240*** (0.00127)	0.0950 (0.142)
n	2,883	1,914	969	n	2,883	1,914	969

オッズ比, () 内は標準誤差
 ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

与えているが、ゆとり世代であることによる影響は見られない。世代ごとの分析においては、ゆとり世代のみ教育経験が転職回数に負の影響を与えている。また、統制変数である男性ダミー、父親高学歴ダミー、国公立大学ダミーもそれぞれの負の影響を与えており、これらの属性を持つ者の行動が、一つの会社で勤め上げようとする従来の価値観と一致する。年齢の正の影響は、キャリアステージが進むにつれて新たな仕事や職場を探すようになることの現れだろう。これらを統制しても、ゆとり教育実績が転職回数を抑制しており、ゆとり世代にその効果が顕著に見られることが分かる。

加えて、退職経験ありダミー（表5）には、ゆとり世代ダミーが正の影響（オッズ比が1より大きい）を与えており、ゆとり世代は対照群に比べて容易に退職しているといえる。ゆとり教育実績に有意な結果が得られていないことから、ゆとり世代は教育経験や獲得スキルに関係なく退職している。つまり「ゆとりは仕事をすぐ辞める」という一般論と整合的である。とはいえ、先の転職回数の推定結果から、ゆとり教育実績が高ければむやみに転職を繰り返すことは抑制される。これは、対照群はやや弱いものの、両世代共に見られる結果である。

4-2-(b). ゆとり教育実績が「学び活動」に与える影響

自律的なキャリア形成のための「学び活動」として、社会人になってから自身のキャ

リア形成に生かすことを目的に、自主的に行った活動に注目する。選択肢として設定した9項目(表2)の活動は、ゆとり教育の中でも日常的に行い、社会人になってからも生涯学習として行うことが望ましいとされている。これらを個別に被説明変数とした分析を踏まえ⁽¹¹⁾、中でも生涯学習としての要素が強くなる5項目を合計した「より強度の高い学び活動」(表2)を被説明変数とした分析を行った。その際、表1の統制変数は全て投入している。

推定結果(表6)を見ると、世代間分析では教育経験・獲得スキル共に正の影響を与えているが、ゆとり世代であることによる影響は見られない。しかし、世代ごとの分析においては、ゆとり世代でのみ教育経験・獲得スキルがより強度の高い学び活動に正の影響を与えている。つまり、ゆとり教育実績は社会人になってからの学び活動を概ね促進し、世代は関係ないが、より強度の高い学び活動に関しては、ゆとり世代ではゆとり教育実績の影響が見られたものの、対照群では見られなかったことになる。ゆとり世代に絞ることでゆとり教育実績の影響が顕著になることから、より強度の高い学び活動には、「生きる力」を育む教育が寄与していると考えられる。

表6 より強度の高い学び活動(合成変数)

	全サンプル	ゆとり世代	対照群		全サンプル	ゆとり世代	対照群
教育経験	0.0112*** (0.0740)	0.0144*** (0.0994)	0.00468 (0.0282)	獲得スキル	0.0121*** (0.0880)	0.0147*** (0.110)	0.00757 (0.0530)
ゆとり世代 ダミー	0.0125 (0.00595)			ゆとり世代 ダミー	0.0186 (0.00888)		
男性ダミー	-0.206*** (-0.104)	-0.168*** (-0.0917)	-0.302*** (-0.136)	男性ダミー	-0.201*** (-0.102)	-0.165*** (-0.0901)	-0.295*** (-0.133)
年齢	0.0316*** (0.146)	0.0306*** (0.101)	0.0509** (0.0782)	年齢	0.0307*** (0.142)	0.0295*** (0.0972)	0.0503** (0.0772)
父親高学歴 ダミー	-0.0128 (-0.00648)	-0.0243 (-0.0132)	0.0138 (0.00623)	父親高学歴 ダミー	-0.0110 (-0.00553)	-0.0210 (-0.0114)	0.0129 (0.00583)
大学学習 充実度	0.0846** (0.0422)	0.0632 (0.0341)	0.123 (0.0545)	大学学習 充実度	0.0834** (0.0416)	0.0625 (0.0337)	0.116 (0.0517)
国公立大学 ダミー	0.120*** (0.0515)	0.0999* (0.0468)	0.164* (0.0609)	国公立大学 ダミー	0.115** (0.0493)	0.0898* (0.0421)	0.164* (0.0611)
文系学部 ダミー	-0.0670 (-0.0311)	0.00604 (0.00302)	-0.212** (-0.0883)	文系学部 ダミー	-0.0638 (-0.0296)	0.00971 (0.00486)	-0.209** (-0.0869)
安定雇用者 ダミー	0.126*** (0.0596)	0.114** (0.0588)	0.140 (0.0576)	安定雇用者 ダミー	0.119*** (0.0560)	0.109** (0.0561)	0.132 (0.0541)
現職年収	0.000283** (0.0527)	0.000163 (0.0286)	0.000451** (0.0876)	現職年収	0.000275** (0.0512)	0.000153 (0.0269)	0.000441** (0.0857)
(定数)	-0.396	-0.430*	-0.922	(定数)	-0.435	-0.449*	-0.986
n	2,529	1,679	850	n	2,529	1,679	850
R2 乗	0.047	0.037	0.048	R2 乗	0.049	0.039	0.050

()内は標準化係数

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

4-2-(c). ゆとり教育実績が「意識」に与える影響

自律的なキャリア形成のための「意識」として、現職到達段階、有能感、就業観に注目する。統制変数には、表1の「男性ダミー」から「文系学部ダミー」の6変数を投入した。

「現職到達段階」は、自身が現職でどの段階にあるのか主観で判断させる質問項目(表2)を用いた。推定結果(表7)から、教育経験・獲得スキル、ゆとり世代ダミーは、いずれも現職到達段階に正の影響を与えている。世代ごとの分析を見ると、対照群では男性ダミーが正の影響を与えており、男性のほうが仕事に手応えを感じているが、ゆとり世代では性別ではなく年齢や、10%水準ではあるが大学学習充実度のような能力・経験による影響が見られる。

「有能感」は学習指導要領にはない概念であるが、予測不能な状況や環境の中で自信を持って積極的に対処することができる能力という点で「生きる力」の理念と親和的である。そのため、「生きる力」を評価する上では有用な指標になると考えた。有能感を測る項目として、「ものごとが思ったように進まないような場合でも、自分は適切に対処ができる」に対する5件法の回答を取り上げ、ダミー変数に変換して用いた⁽¹²⁾。推定結果(表8)を見ると、教育経験・獲得スキル、ゆとり世代ダミーのいずれも正の影響(オッズ比が1より大きい)を与えている(教育経験を投入したモデルのゆとり世代

表7 現職到達段階

	全サンプル	ゆとり世代	対照群		全サンプル	ゆとり世代	対照群
教育経験	0.0160*** (0.107)	0.0149*** (0.0996)	0.0178*** (0.116)	獲得スキル	0.0160*** (0.117)	0.0143*** (0.105)	0.0188*** (0.140)
ゆとり世代ダミー	0.179*** (0.0849)			ゆとり世代ダミー	0.190*** (0.0903)		
男性ダミー	0.130*** (0.0655)	0.0547 (0.0287)	0.291*** (0.140)	男性ダミー	0.134*** (0.0673)	0.0565 (0.0297)	0.299*** (0.144)
年齢	0.0702*** (0.325)	0.0766*** (0.245)	0.0285 (0.0464)	年齢	0.0690*** (0.319)	0.0753*** (0.240)	0.0275 (0.0448)
父親高学歴ダミー	-0.0480 (-0.0241)	-0.0448 (-0.0235)	-0.0660 (-0.0317)	父親高学歴ダミー	-0.0471 (-0.0236)	-0.0421 (-0.0220)	-0.0707 (-0.0340)
大学学習充実度	-0.0440 (-0.0219)	-0.0775* (-0.0403)	0.0361 (0.0171)	大学学習充実度	-0.0418 (-0.0208)	-0.0757* (-0.0393)	0.0412 (0.0195)
国公立大学ダミー	0.00503 (0.00212)	0.0287 (0.0128)	-0.0418 (-0.0163)	国公立大学ダミー	-0.00205 (-0.000863)	0.0192 (0.00858)	-0.0412 (-0.0161)
文系学部ダミー	-0.0436 (-0.0200)	-0.0352 (-0.0169)	-0.0391 (-0.0171)	文系学部ダミー	-0.0388 (-0.0178)	-0.0306 (-0.0147)	-0.0328 (-0.0144)
(定数)	-0.578**	-0.512**	0.773	(定数)	-0.609**	-0.511**	0.698
n	2,883	1,914	969	n	2,883	1,914	969
R2 乗	0.073	0.066	0.035	R2 乗	0.076	0.067	0.041

() 内は標準化係数

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

表8 有能感（ものがとが思ったように進まない場合でも、自分は適切に対処できる）

	全サンプル	ゆとり世代	対照群		全サンプル	ゆとり世代	対照群
教育経験	1.075*** (0.00713)	1.084*** (0.00920)	1.059*** (0.0115)	獲得スキル	1.084*** (0.00666)	1.084*** (0.00855)	1.084*** (0.0107)
ゆとり世代 ダミー	1.280* (0.192)			ゆとり世代 ダミー	1.355** (0.206)		
男性ダミー	1.221** (0.100)	1.149 (0.115)	1.380** (0.204)	男性ダミー	1.250*** (0.104)	1.158 (0.116)	1.451** (0.220)
年齢	1.095*** (0.0168)	1.119*** (0.0186)	0.969 (0.0411)	年齢	1.093*** (0.0169)	1.112*** (0.0185)	0.970 (0.0422)
父親高学歴 ダミー	1.020 (0.0831)	0.964 (0.0962)	1.118 (0.161)	父親高学歴 ダミー	1.022 (0.0844)	0.977 (0.0981)	1.087 (0.161)
大学学習 充実度	1.246** (0.107)	1.169 (0.122)	1.434** (0.223)	大学学習 充実度	1.226** (0.106)	1.160 (0.121)	1.405** (0.221)
国公立大学 ダミー	0.963 (0.0944)	1.087 (0.129)	0.726* (0.129)	国公立大学 ダミー	0.931 (0.0925)	1.035 (0.123)	0.715* (0.130)
文系学部 ダミー	0.988 (0.0889)	1.127 (0.122)	0.746* (0.124)	文系学部 ダミー	1.014 (0.0922)	1.156 (0.126)	0.764 (0.130)
(定数)	0.0196*** (0.0115)	0.0111*** (0.00597)	2.142 (3.303)	(定数)	0.0125*** (0.00746)	0.0101*** (0.00543)	0.946 (1.499)
n	2,883	1,914	969	n	2,883	1,914	969

オッズ比、()内は標準誤差
 ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

ダミーに関しては10%水準で有意)。ゆとり教育実績が自身のキャリア形成における手応えのみならず、有能感を高めているのは至極当然の結果であるが、教育経験や獲得スキルを統制しても、ゆとり世代は対照群よりも高い有能感を持つことは興味深い。

「就業観」は表2の13項目において、Aが従来のな就業観（勤勉，成長，忠誠，仕事集約型キャリア），Bが若年労働者に特徴的な就業観（多様，個性，ワークライフバランス重視型キャリア）を表す。したがって、推定結果で負であれば（オッズ比が1より小さければ）従来のな価値観，正であれば（オッズ比が1より大きければ）若年労働者に特徴的な就業観を持つ傾向がある。

13項目全ての推定結果を示すことはしないが、ゆとり教育実績は概ね従来のな就業観を促進している。例外として「(7) 低収入でもやりがいのある仕事を選ぶ」に教育経験が、「(13) 仕事に必要な知識や能力を身につけるためには、社外のセミナー参加や自主学習にも取り組む必要がある」に獲得スキルが正の影響を与えている（表9-1）。ゆとり世代特有といわれる自己中心的で低意欲な就業観は、ゆとり教育実績が高い場合は必ずしも当てはまらない。むしろ従来のな就業観と変わらない職場や仕事に対する誠実な姿勢や成長意欲の高さを見せている。

一方、ゆとり世代ダミー（表9-1）は、「(1) 限られた時間内で成果を出す」という若年労働者に特徴的な就業観を促進している。また、表9-1には掲載していないが、

表 9-1 就業観 (全サンプル)

	(1)	(7)	(10)	(13)		(1)	(7)	(10)	(13)
教育経験	0.964*** (0.00698)	1.015** (0.00692)	0.986** (0.00646)	1.007 (0.00655)	獲得スキル	0.983*** (0.00627)	1.006 (0.00607)	0.985*** (0.00573)	1.017*** (0.00592)
ゆとり世代 ダメー	1.398** (0.223)	1.129 (0.171)	0.723** (0.108)	0.975 (0.143)	ゆとり世代 ダメー	1.364* (0.217)	1.140 (0.173)	0.718** (0.107)	0.977 (0.144)
男性ダメー	0.520*** (0.0482)	1.038 (0.0916)	0.908 (0.0779)	0.700*** (0.0597)	男性ダメー	0.528*** (0.0487)	1.031 (0.0910)	0.902 (0.0775)	0.709*** (0.0606)
年齢	1.028 (0.0175)	1.036** (0.0167)	0.942*** (0.0149)	1.034** (0.0162)	年齢	1.035** (0.0175)	1.033** (0.0166)	0.943*** (0.0149)	1.035** (0.0162)
父親高学歴 ダメー	0.854* (0.0752)	1.081 (0.0909)	1.002 (0.0822)	0.909 (0.0740)	父親高学歴 ダメー	0.858* (0.0753)	1.078 (0.0906)	0.999 (0.0820)	0.914 (0.0745)
大学学習 充実度	0.798** (0.0726)	1.154 (0.101)	0.910 (0.0778)	1.056 (0.0895)	大学学習 充実度	0.750*** (0.0674)	1.190** (0.103)	0.912 (0.0774)	1.025 (0.0862)
国公立大学 ダメー	1.129 (0.118)	1.000 (0.100)	1.124 (0.109)	1.129 (0.109)	国公立大学 ダメー	1.134 (0.118)	0.999 (0.1000)	1.132 (0.110)	1.118 (0.108)
文系学部 ダメー	0.986 (0.0941)	0.957 (0.0873)	0.991 (0.0883)	0.765*** (0.0678)	文系学部 ダメー	0.977 (0.0929)	0.960 (0.0875)	0.987 (0.0879)	0.766*** (0.0680)
安定雇用者 ダメー	1.194* (0.119)	0.745*** (0.0724)	0.797** (0.0744)	0.905 (0.0833)	安定雇用者 ダメー	1.214* (0.121)	0.740*** (0.0719)	0.805** (0.0751)	0.897 (0.0827)
現職年収 (定数)	0.999** (0.000268)	0.998*** (0.000292)	1.001** (0.000255)	1.000 (0.000254)	現職年収 (定数)	0.999*** (0.000266)	0.998*** (0.000292)	1.001** (0.000256)	1.000 (0.000254)
n	2,529	2,529	2,529	2,529	n	2,529	2,529	2,529	2,529

オッズ比, () 内は標準誤差

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

「(9) プライベートの時間を大切にできる働き方を実現する」も 10% 水準であれば有意な結果を得ている。これらは現代の理想的な働き方としての側面もあるが、彼らになるべく仕事に時間を割かず、負荷を軽くし、プライベートを優先しようとする姿が自ずと浮かび上がる⁽¹³⁾。さらに、「(10) 会社に決められた時間や場所で働く」という従来の就業観も促進しており、ゆとり世代は教育実績にかかわらず企業に属することを是とし、フリーランス志向はなさそうである。

世代ごとの分析を見ると、ゆとり世代ではゆとり教育実績が 10 項目の就業観に有意な影響を与えていた。うち若年労働者の特徴的な就業観である「(4) さまざまな分野の技術やスキルを身につける」「(13) 仕事に必要な知識や能力を身につけるためには、社外のセミナー参加や自主学習にも取り組む必要がある」に獲得スキルが正の影響 ((4) に関しては 10% 水準で有意)、「(7) 低収入でもやりがいのある仕事を選ぶ」に教育経験が正の影響をそれぞれ与えている (表 9-2)。

対照群ではゆとり教育実績が就業観に有意な影響を与えているのは 7 項目で、「(13) 仕事に必要な知識や能力を身につけるためには、社外のセミナー参加や自主学習にも取り組む必要がある」を除き、概ね従来の就業観を促進していることが分かる。ゆとり

表 9-2 就業観（世代別）

	ゆとり世代 (4)	ゆとり世代 (7)	ゆとり世代 (13)	対照群 (13)		ゆとり世代 (4)	ゆとり世代 (7)	ゆとり世代 (13)	対照群 (13)
教育経験	1.001 (0.00820)	1.020** (0.00883)	1.005 (0.00818)	1.010 (0.0110)	獲得スキル	1.013* (0.00764)	1.010 (0.00797)	1.016** (0.00763)	1.020** (0.00952)
男性ダミー	0.751*** (0.0772)	0.963 (0.103)	0.744*** (0.0761)	0.596*** (0.0937)	男性ダミー	0.760*** (0.0783)	0.954 (0.102)	0.753*** (0.0771)	0.606*** (0.0956)
年齢	0.993 (0.0172)	1.051*** (0.0189)	1.016 (0.0175)	1.142*** (0.0478)	年齢	0.995 (0.0171)	1.046** (0.0186)	1.018 (0.0174)	1.141*** (0.0478)
父親高学歴 ダミー	0.783** (0.0787)	1.182 (0.123)	0.934 (0.0933)	0.870 (0.124)	父親高学歴 ダミー	0.791** (0.0796)	1.178 (0.123)	0.943 (0.0944)	0.867 (0.123)
大学学習 充実度	0.882 (0.0918)	1.112 (0.119)	1.099 (0.114)	0.965 (0.145)	大学学習 充実度	0.851 (0.0882)	1.148 (0.123)	1.064 (0.109)	0.942 (0.140)
国公立大学 ダミー	1.265** (0.147)	1.079 (0.131)	1.148 (0.134)	1.089 (0.191)	国公立大学 ダミー	1.253* (0.146)	1.072 (0.130)	1.134 (0.132)	1.089 (0.192)
文系学部 ダミー	0.828* (0.0899)	0.882 (0.0988)	0.710*** (0.0769)	0.861 (0.135)	文系学部 ダミー	0.826* (0.0897)	0.887 (0.0992)	0.709*** (0.0769)	0.868 (0.136)
安定雇用者 ダミー	1.346*** (0.148)	0.755** (0.0880)	0.966 (0.106)	0.755 (0.129)	安定雇用者 ダミー	1.344*** (0.148)	0.751** (0.0874)	0.963 (0.106)	0.740* (0.127)
現職年収	1.001* (0.000348)	0.998*** (0.000427)	1.000 (0.000344)	1.000 (0.000397)	現職年収	1.001* (0.000348)	0.998*** (0.000426)	1.000 (0.000345)	1.000 (0.000397)
(定数)	1.084 (0.574)	0.264** (0.146)	0.698 (0.368)	0.0132*** (0.0200)	(定数)	0.772 (0.405)	0.356* (0.193)	0.512 (0.267)	0.0106*** (0.0160)
n	1,679	1,679	1,679	850	n	1,679	1,679	1,679	850

オッズ比, () 内は標準誤差

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

世代ではゆとり教育実績によって就業観が多様化しているのに対して、対照群の就業観はゆとり世代ほどゆとり教育実績の影響を受けず、ほぼ先行世代と変わらない従来のな就業観を保持している。

5. 考 察

5-1. 推定結果から読み取れること

推定結果から、ゆとり教育実績は、自律的なキャリア形成のための行動、学び活動、意識の全てに関係していることが分かった。これは、単にゆとり世代であるというだけでなく、より高い教育実績を得た人にのみ成立する場合が多い。このゆとり教育の効果が高い群を「適応群」と呼ぶ。適応群の特徴は3点挙げられる。

第一に、彼らは現職に多少の自己犠牲を払ってでも懸命に従事している。また、離転職は選択肢の一つとなっているが、その回数はゆとり教育実績によって抑制されていることから、離転職を自律的なキャリア形成のための手段として慎重に判断する姿勢を持ち合わせている。このことから、先行世代との意識的なギャップは小さいと判断でき

る。

第二に、彼らは社会人になってからも学び活動に積極的に取り組んでいる。幼少時から真面目で勉強家であれば、大人になってもそうは変わらないだろう。しかし、わざわざ社外まで足を運んで学ぶ積極性は、ゆとり教育の適応群にのみに確認されている。

第三に、仕事や学び活動において先行世代と共通する勤勉さを見せてきた彼らも、「さまざまな分野の技術やスキルを身につける」「低収入でもやりがいのある仕事を選ぶ」「仕事に必要な知識や能力を身につけるためには、社外のセミナー参加や自主学習にも取り組む必要がある」といった新たな就業観を顕現させている。やりがいの重視やそれに基づく職場選択はよく観察されているが、さまざまな分野の技術やスキルを身につけることや自主学習への取り組みにゆとり教育の効果が現れていることは、これまで殆ど指摘されてこなかった。

他方、ゆとり教育の効果が低かった群を「不適応群」と呼ぶ。不適応群の特徴も3点挙げられる。

第一に、彼らは現職を続けることよりもいつかは辞めることに気が向いており、適応群ほど仕事への熱心さが認められない。また、転職を繰り返し、仕事にやりがいや愛着を感じにくいことが、突然の退職という現象を引き起こしている。

第二に、彼らは社会人になってからの学び活動に適応群ほど積極的に取り組んでいない。仕事を辞めることが前提なのであれば、社外のキャリアセミナーへの参加や転職に有利な資格取得の勉強に手をつけそうなものだが、そうは考えていないようである。

第三に、彼らの就業観には適応群ほどの意欲や努力が感じられないにもかかわらず、キャリア形成における手応えや有能感が高い。いわゆる「根拠のない自信」を持っている状態である。彼らなりの根拠がある可能性は否めないが、先行世代にとっては、この点が最も癪に障るのではないだろうか。

先行研究や一般論などでは、ゆとり世代の特徴は「仕事に対して自己中心的で低意欲な姿」と「時流に合った働き方を模索する姿」に二極化することが示されている。この違いについては、同世代でも個人差があるという程度の捉え方しかされてこなかった。本稿ではゆとり教育の適応群と不適応群とで、自律的なキャリア形成に対する行動、学び活動、意識に異なる特徴が現れた。前述のゆとり世代の特徴は、適応群が「時流に合った働き方を模索する姿」、不適応群が「仕事に対して自己中心的で低意欲な姿」に合致している。

もちろん世代共通の特徴もある。ゆとり世代は対照群と比べ、離転職を自律的なキャリア形成のための選択肢の一つと見なしている。また、職場により決められた場所や時間で勤務することを受容している。そのため、テレワークなどの新しい勤務形態や、フリーランスという働き方にはさほど関心は高くはないことが示唆されている。

5-2. ゆとり教育の評価

ゆとり教育は過去の教育政策の反省を踏まえて生まれた。特に、高度経済成長期から続いた、勤勉な労働者を育てるための学習の構造化や協調性を強化する集団教育は時代遅れであり、その対極にある多様で個性的な集団教育を目指すようになった。一方で、従来の詰め込み型教育にも重要な役割があった。あらゆる分野の知識を社会の共通知識として学ぶことである。それをゆとり教育では軽視した結果、生徒たちが創造的行為を行う際に必要な土台が失われた。「型破り」な創造を求められても、破る「型」がなくては何も生まれない。それでもゆとり教育は多様性・個性尊重の傾向により、既存の枠にとらわれない自由な発想を生徒に求めた。

そもそも集団教育の場で全ての生徒の創造性を伸ばすこと自体にも限界があった。基本的に子供は好奇心旺盛ではあるが、中には全く作業が進まず、途中で飽きてしまう例もある。従来の教育よりは楽だとして、趣旨を理解せず浅い取り組みで終わってしまう恐れもある。そのような生徒は、創造的行為に親和的な生徒に差をつけられ、教員も十分にフォローできない。結果的に、創造性重視のゆとり教育に適応し、順調に今の時代に必要な力をつけた適応群と、それができなかつた不適応群に大別されてしまった。これまでは、学習に遅れが見られる生徒には補習や追試などで補うことができたが、ゆとり教育ではそれが難しい。創造的行為に弱みを抱えて大人になった不適応群は、自律的なキャリア形成という自らの人生設計において大きな不利益を被っている。

それだけではない。ゆとり教育は生徒間に新たな格差を生む一因ともなった。本来、生徒個人の出自によって左右されるさまざまな機会を平準化するのが公教育の役割である。落ちこぼれを生んだ従来の教育の反省として行うのであれば、ゆとり教育でも落ちこぼれを生んではいけなかったはずである。しかし、ゆとり教育を回避するために私立学校の受験や通塾が増えたことは事実であり⁽¹⁴⁾、受験や通塾といった追加的な教育機会を享受できるのは恵まれた一部の生徒に過ぎない。また、ゆとり教育で学んだ「生きる力」を実践できるかどうか、生徒個人が持つ文化資本が深くかかわっている。自ら考え行動しなければならぬからこそ、生まれ育った環境が増幅して作用する。

このように、ゆとり教育は格差を縮めるどころか広げてしまった。これは、従来の教育における勉強の落ちこぼれ以上に、複雑で深刻な問題ではないだろうか。時流に合った働き方・生き方を実現するためには、それに見合った教育を行えばいいというわけではない。全ての生徒に成長と活躍の機会を与える公教育の役割をも機能させる方法を同時に探っていかなければならない。そのことが看過されたまま「生きる力」の理念が継承されるならば、いつまでも「身の丈に合った」という呪縛は消えないだろう。

6. 総括

本稿では、ゆとり教育実績が、現在初期キャリアを積み重ねている大卒若年労働者（ゆとり世代）の働き方に与えた影響を明らかにし、ゆとり教育の再評価を試みた。その結果、ゆとり教育に熱心に取り組み、それが今の仕事や生活に役立っていると認識しているほど、現職で力を発揮し、むやみに転職を繰り返すことは抑制される。しかし、ゆとり世代は対照群に比べて実際に退職している（仮説1）。また、ゆとり教育実績は社会人になってからの学び活動を促進する。より強度の高い学び活動に関しては、ゆとり世代ではゆとり教育実績の効果が見られたものの、対照群では見られなかった（仮説2）。さらに、ゆとり教育実績を統制しても、ゆとり世代は対照群よりも有能感が高く、「限られた時間内で成果を出す」「プライベートの時間を大切にできる働き方を実現する」といった「これだからゆとりは」といわれかねない就業観を示していた（仮説3）。

以上より、ゆとり教育に適応できた者は、従来型の企業組織にも親和性を持ち、かつ自律的なキャリア形成も可能であるが、ゆとり教育に適応できなかった者は、組織人としても未熟であり、自律的なキャリア形成にも難があるという二面性が見られることが分かった。このことは、ゆとり世代を一括りにすることの危険性を示唆する。そのイメージは、ゆとり教育に適応できなかった者が悪目立ちすることによって形成されていると考えるのが妥当である。公教育として、格差を広げやすいゆとり教育の「罪」を考慮しつつ、いかにその理念に基づく「功」を達成するかを模索するためにも、ゆとり世代の今後を注意深く観察し続ける必要があるだろう。

加えて、本稿の限界として、主な説明変数としたゆとり教育実績の内生性の問題が挙げられる。誰が創造性重視のゆとり教育に適応でき、高い実績を上げられたのかという新たな問いは、まさにこの内生性の問題の克服にも直結しており、次なる課題として残されているといえよう。

* 本稿は、JSPS 科研費 JP16K03723 による成果の一部である。

注

- (1) 例えば、伊庭（2012）、高城（2013）など。
- (2) 例えば、福島（2017）など。
- (3) 非大卒者の場合、就職先や職種、仕事内容などが限定され、仮にゆとり教育が実を結んでいたとしても、その効果が見えにくいと想定されること、教育以外の多様な要因（家庭・経済状況など）の統制が難しいことを踏まえて研究対象から外した。それゆえ大卒者に限った本稿の分析が、ゆとり世代を包括したものにはならないことに留意したい。また、厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

によると、大学・大学院卒の6月の所定内給与額は25～29歳で257.2千円、35～39歳で355.1千円であり、12か月分にすると310～430万円となる。賞与などを考慮すると本稿のサンプルは大きく外れておらず、一定の代表性があると考えられる。

- (4) ゆとり教育は日本独自のカリキュラムであり、海外の教育との間にさまざまな違いが発生することから、それを統制するために教育経験を国内に限定した。
- (5) 大学（学部）進学率は、文部科学省「学校基本調査」によると、1981年度生まれが進学する2000年で39.7%、1987年度生まれが進学する2006年で45.5%、1996年度生まれが進学する2015年で51.5%と漸増している。
- (6) 「ゆとり教育実績」の代理変数における信頼性係数は、「教育経験」で $\alpha=0.860$ 、「獲得スキル」で $\alpha=0.907$ とそれぞれ十分な値を示している。両変数とゆとり世代ダミーは共に正の相関関係にあり、教育経験とゆとり世代ダミーの相関係数（0.2117）のほうが高い。また、共にカイ二乗検定を適用したところ、1%水準で有意であることを確認した。
- (7) 「自分の関心にあった学習テーマや選択科目を決める」「どのように調べればよいのかを考える」「目的・目標にむけて計画を立てる」「インターネットを使って何かを調べる」「観察・実験・調査などで考えを確かめる」「自然体験やボランティアなど学校外での体験活動に取り組む」「地域の人々の話を聞き、地域課題の解決方法について考える」「友達の意見を聞いて自分の意見と似ている点や違っている点を考える」「自らの将来や生き方について考える」「授業やテストのためではなく、普段から関心を持った事柄について調べ物をする」の10項目。
- (8) 「自分で目標を設定し、計画的に行動する」「必要な情報を収集、整理する」「ものごとを批判的・多面的に考える」「現状を分析し、問題点や課題を抽出する」「筋道を立てて、論理的に問題を検討する」「疑問が浮かんだときに自分で調べたり、誰かに質問したりして解決する」「既存の枠にとらわれず、新しい発想やアイデアを出す」「社会や文化の多様性を理解し、尊重する」「社会活動（ボランティア、NPO活動などを含む）に積極的に取り組む」「学び続ける姿勢を持つ」の10項目。
- (9) 本稿では「ゆとり」を取り入れた教育を受けたことによる実績の効果と「ゆとり世代であること（ゆとり世代として一括りにされること）」による固有の効果を検証した上で、ゆとり教育実績に関して世代ごとに内部の効果を探ることを企図して分析モデルを設定しているが、同時に全サンプルにおいて、教育経験 \times ゆとり世代ダミー、獲得スキル \times ゆとり世代ダミーの交差項をそれぞれ導入した推定を、全ての被説明変数について行った。その結果、被説明変数が有能感3項目の合成変数（(1)～(3)）、就業観（4）の場合のみ交差項が5%水準で有意な正の結果を得た。前者はゆとり世代のほうが、教育経験が有能感に与える影響が大きくなり、後者はゆとり世代のほうが、獲得スキルが「さまざまな分野の技術やスキルを身につける」という就業観に与える影響が大きくなると解釈できる。いずれも本稿の推定結果と整合的ではあるが、主な説明変数である教育経験、獲得スキル、ゆとり世代ダミーの結果が異なっている場合もあり、これらの違いが何に起因し、どちらの結果を是とするか、あるいはさらなるモデルの検討を要するかについては課題を残している。
- (10) 転職回数や退職経験は、直面する社会情勢や労働市場の状況にも左右され得る。特に、「就職氷河期世代」がそうであるように、新卒時点の労働市場の状況が、その後のキャリアに長く影響を残すことは知られている。本稿の研究対象の場合、ゆとり世代直前の対照群が社会に出た時期がリーマンショック前の好況期であり、大卒求人倍率が2年連続で2倍を超えていた（図1）。平均するとゆとり世代より対照群のほうが売り手市場だったといえ、この点が世代ごとの分析を行う背景にもなっている。これらの要因をより明示的に考慮することも必要であるが、本稿では、直面する社会情勢や労働市場の状況のみならず、自らの置かれている立場や将来展望を踏まえた上でどう行動するかという点も含めて、ゆとり教育実績やゆとり世代固有の効果で見ようとしている。なお、まだ離転職を経験していない回答者も多いため、将来的な退職への関心を尋ねた質問項目から作成した「退職無関心ダミー」を被説明変数とし、表1の統制変数を全て投入して分析したところ、ゆとり世代ダミーは負の影響を与えていた。
- (11) ゆとり教育実績は学び活動に概ね正の影響を与えている。経験者が少なかった通信教育や大学院などでの学びでは有意な結果が得られなかったが、資格取得のための勉強には獲得スキルのみが正の影響、

その他の学び活動には教育経験・獲得スキル共に正の影響を与えている。ゆとり世代ダミーは、どの学び活動でも有意な結果が得られなかった。

- (12) 有能感を測る項目として、他に表2に挙げた(2)(3)の2項目のダミー変数と、全3項目の合成変数((1)~(3))をそれぞれ被説明変数とする分析を行った結果、教育経験・獲得スキル共に正の影響を与えていた。さらに、ゆとり世代ダミーは、3項目の合成変数にも正の影響を与えていた。
- (13) ゆとり世代に限定した分析では、これらの2項目に対してゆとり教育実績は負の影響を与えており、同じゆとり世代でも教育実績が高ければ、このような就業観は持ち得ていない。
- (14) ゆとり教育開始後の中学受験者数の推移についてはベネッセ教育総合研究所(2017)、通塾者数の推移についてはベネッセ教育総合研究所(2015)を参照されたい。

参考文献

- ベネッセ教育総合研究所(2015)『『第5回学習基本調査』データブック [2015]』
https://berd.benesse.jp/up_images/research/5kihonchousa_datebook2015_all.pdf
- ベネッセ教育総合研究所(2017)『第3回学校外教育活動に関する調査2017(データブック)』
<https://berd.benesse.jp/shotouchutou/research/detail1.php?id=5210>
- 福島創太(2017)『ゆとり世代はなぜ転職をくり返すのか?』ちくま新書。
- 伊庭正康(2012)『『ゆとり世代』を即戦力にする5つの極意』マガジンハウス。
- 溝上慎一(2009)『『大学生生活の過ごし方』から見た学生の学びと成長の検討』『京都大学高等教育研究』No.15, pp.107-118.
- リクルートワークス研究所(2018)『全国就業実態パネル調査2018』
https://www.works-i.com/surveys/panel_surveys.html
- 高城幸司(2013)『『ゆとり社員』の行動には理由がある』クリーク・アンド・リバー社。
- 豊田義博(2015)『若手社員が育たない。』ちくま新書。
- 山田剛史・森朋子(2010)『学生の視点から捉えた汎用的技能獲得における正課・正課外の役割』『日本教育工学会論文誌』No.34, pp.13-21.
- 矢野眞和(2009)『教育と労働と社会』『日本労働研究雑誌』No.588, pp.5-15.

Impact of *Yutori* Education on Learning Experience and Career Development in Young, College-Educated Workers

Haruka Hirai and Junko Urasaka

This study examines the influence of *yutori* education (“pressure-free” education) on the career development of young, college-educated workers. Data gathered from 3094 respondents to an online survey revealed that students who had eagerly engaged with *yutori* education and considered it useful to their current lives and careers exhibited greater strength in their current positions and did not experience frequent changes in occupation. However, people from the *yutori* generation did not appear reluctant to retire. Moreover, *yutori* education had a positive effect on promoting learning activities after entry into the workforce. Workers with *yutori* education experience were drawn to higher-level learning activities and displayed a high sense of competence in their professional roles. Polarization was noted between those who were able to adapt to *yutori* education and those who could not adapt. Workers who could adapt fit in well within Japanese-style business organizations and had opportunities for more flexible career development. Those who were unable to adapt were unskilled as organization employees and encountered difficulties in flexible career development. Therefore, the study clarifies the pros and cons of *yutori* education and the problems presented by treating the *yutori* generation as a monolithic group.

Key words : *Yutori* Education, *Yutori* Generation, Learning Experience, Career Development, Young, College-Educated Workers

