

## ゆとり教育——ゆとり教育とは何だったのか？

岩木 秀夫  
(日本女子大学教授)

### はじめに

編集部からの設問は、第1に「ゆとり教育」は具体的にこれまでの教育とはなにが異なり、なぜ転換に至ったのか、第2に学校教育の人材育成機能という観点からみて、何か変化や問題などが起こる可能性があるのか（あるいは起こっているのか）の2点である。叙述の都合から、先に設問2から考えることにする。

### I ゆとり世代問題とは何か

#### 1 「ゆとり教育」の産物とする議論

例えば内田は次のように論じている<sup>1)</sup>。

「……2003（平成15）年にリリースされた「世界に一つだけの花」はSMAPの代表的なヒット曲になりました。……最近の若手社員に多い「俺様社員」や自己満足で終わっているような人たちは、少子化の影響とゆとり教育で大事大事に育てられてきたせいもあり、もともとオンリーワン信仰が強く、彼らは自分たちの存在そのものの価値がこの歌詞によってより強化されたと勘違いしているようです。……学校によっては、朝礼は体育館に生徒を座らせて行われるようになるなど、大事大事に育てられてきた結果（私の本音から言えば、スポイルされてきた結果）、若者たちには闘う気力も体力もなくなってきています。……多くの学校で騎馬戦や棒倒しや組み体操が危険だからという理由で今や運動会の種目から消え、徒競走の順位をつけなくなった学校さえあります。……平等という名の不平等が教育現場に蔓延していったのです。競争を知らない人は、競争に勝つことによって得られる充実感や達成感などのメリットを知りません。また、競争には失敗や挫折がつきものですが、そこから多くを学べることも知らずに生きていくことになってしまいます。特にオンリーワン世代は勝たなくても尊重されることを体験を通じて学んできました。競争に勝つには努力が必要です。同時に負けるというリスクも伴います。努力なくして、また負けるリスクなくして認められるなら、誰だって努力はしなくなるでしょう。こうして軟弱な世代が確立されていったのです。」

「ゆとり教育」が学校から競争と刻苦勉勵を奪ったと力説する内田のこの議論は読者をしてさもありませんと思わせる迫力がある。さらに池谷は、「ゆとり世代」の行動や性格面の特徴として以下のようなことを挙げている<sup>2)</sup>。

「……学校で常に自分のやりたいことを尊重されてきたので、職場でもあるがままの自分を受け入れて欲しいと主張する／個性を大切に教育の中で自己主張をすることには慣れていますが、相手の要望に応える経験は少ないので、上司のちょっとしたアドバイスからも強いストレスを受けてしまう／高い成長欲求を持っているが将来に不安を抱えているために、回り道と思われる指示やアドバイスを嫌う／相手の言葉を聞いてそこから相手の立場やニーズを理解することが苦手／「やりたいこと」に執着しすぎるあまり、「なりたい自分」イコール自分の実力と錯覚する／学校で「ありのままの自分でよい」「個性を大事にしてください」と言われ続けてきたため、仕事の「型」を覚えることを嫌がる……」

池谷が列挙するこれらの項目は、前述の内田が「俺様社員」という総称の下に括った様々な行動傾向や性格特性とかなり重複する。編集部からの今回の注文も、内田や池谷のこのような議論の当否を論ぜよ、という辺りにあるだろう。しかしながら、こういった行動傾向や性格特性がゆとり世代に限定された特徴であるか、あるいはゆとり教育の産物であるかを実証的に確認することは、ほぼ不可能である。その最大の理由は、同一の尺度を用いてゆとり世代とそれ以前の世代の行動や性格の差を把握できるような継続的な調査統計が、政府レベルには存在しないからである。

#### 2 経済、社会、文化変動の累積的産物とする議論

この点で岩間が『働くことの意識調査』を用いて行った1969（昭和44）年～2009（平成21）年の時系列分析は貴重である。これは財団法人生産性本部が大企業・中堅企業を主体とする加盟企業から請け負って、高卒・大卒を主体とする新入社員を対象に毎年4月に

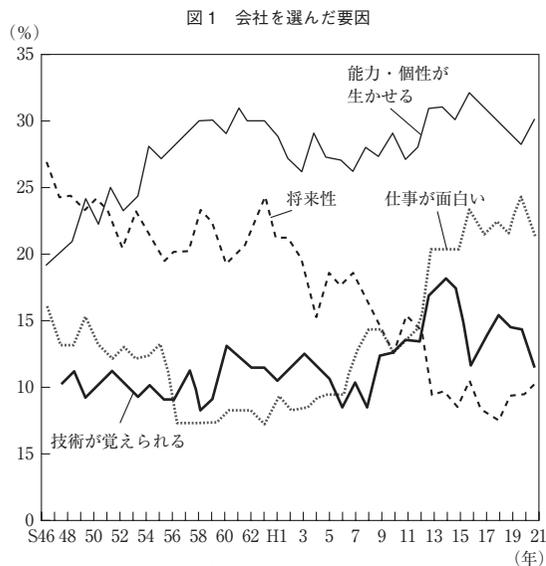
実施している新入社員研修において、研修の一環として1969年以来現在まで続けてきている調査である。以下は岩間の示した主な結果である<sup>3)</sup>。

〈会社を選んだ理由〉は、1973（昭和48）年のオイルショックを境に「将来性」が「能力・個性が生かせる」に逆転され、さらに就職氷河期の始まった2000（平成12）年には「仕事が面白い」や「技術が覚えられる」にも抜き去られて最下位に転落している（図1）。〈働く目的〉は、1980（昭和60）年代にはチャレンジ、エンジョイ、リッチが拮抗していたが、就職氷河期の2000（平成12）年以降はエンジョイの独走態勢になる（図2）。他の質問項目の丁寧な分析と併せて岩間はこのような就労意識の変化を「働くことの私事化」と呼び、「学校経由の就職」で誰もが望めば正社員になれた終身雇用システムの流動化の産物と考えている。また90年代以降のその流動化の中で起こった非正社員化と労働の細分化・規格化を「労働のコモディティー（日用品）化」と呼んでいる。岩間は若者の人格形成（社会学の用語で「社会化」）を人口、家族、地域社会、産業・労働などの諸社会構造との関連でみる立場に立っている。その立場からすると、「ゆとり世代」論であげつらわれるような行動や性格面の変化は、労働の「私事化」と「コモディティー化」というプロセスの産物である<sup>4)</sup>。

## II ゆとり教育とは何だったか

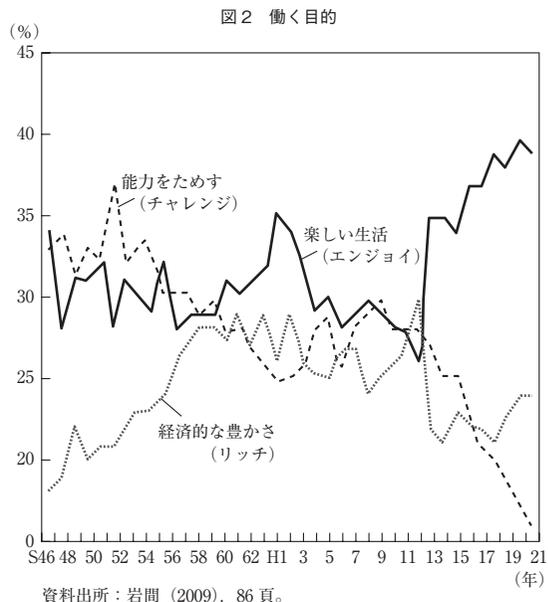
### 1 終身雇用見直し論とそれに立ちはだかる壁

確たる証拠なしに近年の新入社員の行動・性格面の特徴を「ゆとり教育」の産物と言ひ募る「ゆとり世代」



論とは、それでは何なのだろうか？「ゆとり世代」論が簇生する直前に出されたダイヤモンド社人材開発事業部編（2007）は、そのヒントを提供してくれる。同事業部は、団塊世代が大量に定年退職した07年を以てして両3年に顕在化した「三年三割問題（入社3年以内に3割が辞める）」に取り組むにあたり、20代ビジネスパーソン50名に対するインタビュー調査と、従業員数300人以上の企業に勤務する20代の大卒正社員1,000人に対するネット・アンケート調査を行い、彼らに「……成長に対する意欲は高く、前向きに仕事に取り組む集中力はある。しかし、会社に対する帰属意識は総じて低く、尊敬できない上司や先輩の存在がさらに意欲低下をもたらし、ひいては早期離職につながっていく。これが『三年三割問題』の構造である」という結論に達した。そして、リテンション（若手人材の定着化）を図るためには、上司や先輩と若手社員のコミュニケーション不全を正し、若手育成に欠かせないOJTを機能させることと、採用時に会社の働き方や風土をリアルに伝え、会社が必要としている人材像を明確にすることが必要だとしている<sup>5)</sup>。そのような企業の実例の一つとして内部昇進制をベースにした外資系企業プロクター&ギャンブルジャパンのマネジメントを紹介した中で、同書は次のように述べている<sup>6)</sup>。

「……このような外資系企業の例を知ると、米国譲りのプロフェッショナル指向＝際限のない人材流動化＝人材フロー経営を続けていくのが得策なのかどうか、大いに訝しく感じられる。P&Gのような企業理念をにわか仕立てで導入することは不可能だが、かつて日



本企業が成長のベースとした終身雇用が見直されてもいいように思う。ひるがえって考えてみれば、人材流動化が進んだことによって日本企業の業績は高パフォーマンスを実現してきただろうか？終身雇用を守ることが、経営にとってマイナスなのだろうか？」

このように述べた後、同書は巻末コラムでシグニチャー・エクスペリエンス（その職場ならではの経験）という経営思想と実践が欧米の一流企業に浸透し始めていることを紹介している。このような同書の終身雇用見直しの姿勢は反時代的でさえある。

「バブル崩壊を境に、年功序列、終身雇用という日本的経営の主要ファクターは効力を弱めた」ことについて同書は「誰かが一定の時点でこの二つの中止命令を出した訳ではない<sup>7)</sup>」というが、ダイヤモンド社が日経連（1995）、日経連（1999）、日本経団連（2005）の複線型人事改革論を知らぬ筈はない。財界の総司令部である日経連、日本経団連は90年代半ばから一貫して、それまでの終身雇用・年功序列制の下における単線型人事を改め、従業員を比較的早期の選抜により長期能力蓄積型、専門能力活用型、雇用流動型の3類型に分ける人事に移行することを提唱してきた。これは確かに個別企業に対する命令ではないが、個別企業が「際限のない人材流動化＝人材フロー経営」に走ることを正当化する公認イデオロギーとして作用してきたのは確かだろう。のみならず、日本経団連（2005）に深い影を落としてみるとみられる米国の企業統治（コーポレートガバナンス）理論は、企業経営に「従来以上に正社員の雇用を絞り、パートタイマー、期間雇用、派遣社員のウエイトを高めるとともに、いわゆる正社員についても給与の弾力化を進める」ことを迫ることになるだろうと深尾は言う<sup>8)</sup>。とすれば、ダイヤモンド社人材開発事業部編（2007）は、米国主導で構築されてきたポスト終身雇用の雇用秩序という壁への挑戦といえる。

## 2 「ゆとり教育」の来歴、見直しの壁

冒頭で取り上げた内田（2008）には、受験地獄・偏差値序列をくぐり抜けて中間管理職の第一線で頑張っている同世代への強い共感があふれている。しかし、彼らの後続世代からその経験を奪って彼らを“スポイル”してしまった「ゆとり教育」には、日本の人事管理からOJT・内部昇進制という競争力の源泉を消し去ってきた“人材フロー経営”の場合と同様に、米国の深い影がある。そのあらましを編年史風にたどると次のようになる<sup>9)</sup>。

「……58年学習指導要領では、小中学校の国語、算数、理科の内容・時間数の充実や、教育課程の国家的な最低基準の設定がなされた。アメリカでは……小中学校段階からの科学（学問）中心カリキュラム開発が盛んだった。それが日本にも及び70年代半ばまでにかけて、スパイラル（螺旋型）に高度化するカリキュラムと、科学者の思考過程を子どもに追体験させる授業が理想とされた。60年には10年間で国民所得を倍にするという『国民所得倍増計画』が発表された。この計画に組み込まれた教育計画は、工業化を推進するために、大学については理工系学部の拡充、高校については普通科、農業科の工業科、商業科への改組・拡充を打ち出した。ベトナム戦争特需（60年初頭～75年）もあり、60年前後から73年第一次石油危機までいわゆる高度経済成長が続いた。……60年の国民所得倍増計画は終身雇用・年功序列の廃止、能力主義の導入、職業別労働市場の形成など経営・労働市場の近代化が必要だと主張したが、産業界は逆に競って新規学卒一括採用、福利厚生など終身雇用・年功序列体制を強化し、それにより企業内教育をつうじて急速な技術革新を組織内に吸収し、生産性向上を実現した。ここでは、タテの学歴（中卒→高卒→大卒）とヨコの学歴（学校ブランド）が、新卒者の訓練可能性を表示する物差しであった。……このいわゆる「偏差値序列体制」は、校内暴力、非行、いじめなどさまざまな「教育荒廃」を伴いながらも、80年代半ばまで続いた。|| ……80年代に入って産業競争力の衰退に直面したイギリスのサッチャー政権（79～90年）、アメリカのレーガン政権（81～89年）は、……いわゆる新自由主義の経済社会改革を進め、同時に、産業競争力の根幹として能力主義的教育改革を推進した。日本でサッチャー、レーガンと同時期に新自由主義的な経済社会改革をめざしたのが中曽根康弘（82～87年）であった。彼の狙いは憲法改正を焦点とする「戦後政治の総決算」であり、その基礎となる戦後日本文明の総決算をねらって内閣審議会として組織したのが臨時教育審議会（84年～87年）であった。|| ……78年の第一次石油危機で欧米経済は長期不況に陥ったが、日本経済は……80年代には「一人勝ち」状態になった。巨額の対日貿易赤字に直面したアメリカは、レーガン政権下で、国内的には産業競争力回復のための教育改革（学力向上・規律回復）に乗り出すとともに、国際的には為替相場の円高誘導と懲罰的関税政策で、日本からの輸入の抑制を図った。さらに、85年にはニューヨークプラザホテルで主要五カ国蔵相・中央銀行総裁会議を開き、日本経済に国際協調路線を迫った。……

翌86年には中曽根総理が私的に組織した「国際協調のための経済構造調整研究会」が社会資本充実、所得減税、労働時間短縮による内需拡大（消費拡充）を謳う報告書（『前川レポート』）を発表した。臨教審は明治維新、戦後改革につぐ「第三の教育改革」を高らかに宣言……「追いつき型近代化の終焉」論であった。……前川委員会が輸出抑制を宣言している横で臨教審が輸出競争力強化につながる科学技術自主開発の促進を宣言できるわけはなかった。日米の力関係の中で臨教審の基本理念は「近代化の終わり」に傾斜したのである。Ⅱ第14期中央教育審議会は90年審議経過報告冒頭で、「固定した未来像や産業国家としての計画や目標」に合わせて現在の教育を変えようとする考え方を否定した。代わりに、「現在の教育の持つ歪みを正し、子どもの心の抑圧を軽減して、人間性の回復を図」ることが明るい未来を招くとした。これを受けて学習指導要領の89年改訂92年施行にかけて、小学校には観点別（関心・意欲・態度）の絶対評価、理科・社会科を統合した「生活科」が導入され、中学校には選択教科の授業時数増加がなされた。この新学習指導要領は「新しい学力観」を謳ったが、それは義務教育の「基礎・基本」とは、国民が共通して身につけるべき知識・技能でなく、一人ひとりの子どものしっかりした意欲・関心・態度のことだとする思想であった。95年発足の第15期中央教育審議会はこの路線を更に徹底し、「ゆとり」と「生きる力」を基本理念とした。「ゆとり」とは臨教審第二次答申で出された学校週五日制のことで、……この中教審答申を受けて学校週五日制が完全実施された。これに合わせて98年の学習指導要領改訂では、授業時数・授業内容が削減された。「生きる力」とは、……知育が時代とともに変えていくべき価値＝「流行」であるのに対して、徳育・体育は時代を超えて変わらない価値＝「不易」であるという……思想にもとづくキャッチフレーズだった。これに合わせて98年改訂指導要領では小中学校に「総合的な学習」が設置され、中学校では選択教科が更に拡充された。この「新学力観」「ゆとり・生きる力」の……指導要領が形成されたのはブラザ合意、前川レポート後にバブル経済に突入し、誰もが高度な消費を楽しんでいれば日本経済の繁栄は永久に続くと思っていた時代であった。……」

「戦後政治の総決算」を引っ提げて登場した保守主義者の指揮の下で、錚々たる哲学者、経済学者、教育学者が英知を振り絞って、高度経済成長期に確立した科学技術・貿易立国の競争力を米国の意に沿って削い

できたことが看取できる。この教育改革がその後の経済財政の諸構造改革のほんの前奏曲にすぎないことは言うまでもない。前掲の岩間は、2003年～2008年にかけて文部科学省、経済産業省、厚生労働省が「人間力」「社会人基礎力」などの理念を掲げ、若い世代に一方的に譲歩を求める政策文書を公開してきたことの異様さを指摘している<sup>10)</sup>。ざっと来歴をみただけでも教育課程の区々たる手直しだけで精算できるほど、「ゆとり教育」は局所的・短期的な出来事ではなかったのである。

- 1) 内田和俊 (2008), 27-33 頁。
- 2) 池谷 (2008), 第2章, 第3章。「ゆとり教育」との関連示唆項目のみ抜粋。
- 3) 岩間 (2009), 第3章。
- 4) 岩間, 同上, 第5章。
- 5) ダイヤモンド社編 (2007), 106-107 頁および 110-111 頁。
- 6) ダイヤモンド社編, 同上, 196 頁。
- 7) ダイヤモンド社編, 同上, 171 頁。
- 8) 深尾 (1999), 201 頁。
- 9) 岩木 (2005), 24-27 頁。段落マーク, 太字マーク等は本稿執筆での追加。
- 10) 岩間, 前掲, 16-21 頁。

#### 引用文献

- 池谷聡 (2008) 『職場を悩ますゆとり社員の処方せん』朝日新聞出版。
- 岩木秀夫 (2005) 「『和魂洋才』路線は第2の挫折を招く」朝日新聞社『論座 2005・5: 特集——ゆとり教育の失敗』朝日新聞社, 22-31 頁。
- 岩間夏樹 (2009) 『若者のトリセツ』生産性出版。
- 内田和俊 (2008) 『俺様社員をどうマネジメントするか』ダイヤモンド社。
- ダイヤモンド社編 (2007) 『だから若手が辞めていく——20代社員 1000 人に聞く』ダイヤモンド社。
- 深尾光洋 (1999) 『コーポレート・ガバナンス入門』ちくま新書。

#### 参考文献

- 日本経営者団体連合会労働政策委員会 (2005) 『経営者よ正しく強かれ——2006 年版経営労働政策委員会報告』日本経団連出版。
- 日本経営者団体連盟教育特別委員会・エンプロイヤービリティ検討委員会報告書 (1999) 『エンプロイヤービリティの確立をめざして——従業員自立・企業支援型の人材育成を』日経連教育研修部。
- 日本経営者団体連盟新日本の経営システム等研究プロジェクト報告 (1995) 『新時代の「日本の経営」』日経連。
- 橋本尚美 (2009) 『「ゆとり社員」との付き合い術』PHP 研究所。
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2008) 『若い人財を辞めさせない——あなたは若年世代の特徴を理解していますか?』ダイヤモンド社。

いわき・ひでお 日本女子大学人間社会学部教育学科教授。最近の主な著書に『ゆとり教育から個性浪費社会へ』（ちくま新書, 2004 年）。教育社会学専攻。