

**跡見学園女子大学文学部
コミュニケーション文化学科**

平成28年度
学生優秀卒業論文

<最優秀卒業論文>

**「ゆとり世代」から見る
教育と異世代間コミュニケーション**

学籍番号	13532001
氏名	古賀みのり
指導教官	マック・カレン

目 次

I. はじめに	213
II. 「ゆとり世代」が受けた「ゆとり教育」	214
(1) ゆとり教育の本来の目的	214
(2) ゆとり教育の問題点	215
(3) 「ゆとり教育」についてまとめ	216
III. ビジネス書籍からみる「ゆとり世代」	217
(1) 企業側からみる若者	217
(2) 企業側からみる若者 まとめ	223
IV. 「ゆとり世代」同世代間の能力格差の原因とは	223
(1) 学校教育によって培われた学力と異世代間コミュニケーション能力	224
(2) 休日の使い方と異世代間コミュニケーション能力	225
V. まとめ	229

I. はじめに

『ゆとり世代』が社会に出る」と騒がれてから、今年で5年が経過した。新聞、テレビなどではたびたび「モンスター新入社員」などと称し面白おかしく取り上げられ、本屋の店頭には「若者の取り扱い説明書」と銘打った書籍が並んだものだ。「近頃の若い者は……」と上の世代が文句を言いたがるのは世の常であるが、昨今のインターネット等の普及によってより社会の状況をみんなで共有できるようになったからか、この「ゆとり世代」の問題行動に対する世間の関心は今までにないほど膨れ上がった。それと同時に、「ゆとり世代」に対する批判の目もまた、鋭く若者に突き刺さっている。

時を同じくして、いま企業では「コミュニケーション能力」が求められている。経団連の調査によると、2014年4月に新入社員を採用した660社のうち、実に82.8%もの企業が「選考にあたって特に重視した点」として「コミュニケーション能力」をあげているのだ¹。これは11年連続の第一位であり、しかも二位の「主体性」を21.7ポイントも引き離す大差をつけている。これほどまでに「コミュニケーション能力」が渴望されている背景には、グローバル化する社会の中で、欧米などの諸外国と対等に渡り合える人材を育成したい企業の思惑がある。そして外国人に対してだけでなく、企業内の日本人同士でも、活発に意見を交換し合い擦り合わせ、新たなアイデアを生み出せるようになりたいという狙いもあるだろう。

私は、実はこの「日本人同士でのコミュニケーション」というのが問題なのであり、「ゆとり世代」批判の根底もここにあると思っている。瞬く間に情報が行き来し絶えず状況が変化する現代社会において、「異世代間コミュニケーション」はもはや「異文化コミュニケーション」と言い換えられるといっても過言ではない。すなわち、今までは単なる「日本人同士のちょっとした考え方の違い」であったのが「全く異なる文化で生まれ育った人たちの違い」になってしまったのだ。だからこそここまで「ゆとり世代」論争は過熱し、今日まで続いている。

私はこの「ゆとり世代」とその上司世代との間にあるコミュニケーション不全の原因と、どうすればそれを埋められるかについて考えたい。さまざまな分野の問題が複雑に絡み合うため一筋縄ではいかないだろうが、それでも問題の一端を捉えることができればと思っている。

本論文内では、まず「ゆとり世代」の世代名の由来である「ゆとり教育」について触れる。その次に「ゆとり世代」の特徴に関して数冊のビジネス書籍から引用し、私自身の見解についても述べたい。それらを踏まえたうえで、異世代間コミュニケーション能力を十分に育むために必要なものは何かを、「学力」と「休日の使い方」の二つの面から仮説を立てて追っていく。

また、98年改訂学習指導要領の小・中学校での実施はともに2002年4月からであり、その年に中学3年生に進学した1987年4月2日生まれの人々が、小・中学校のうちから「ゆとり教育」を受けた最初の世代だった。そして2008年改訂学習指導要領の小学校での実施は2011年度からであって、その年に小学校に入学した2004年4月2日生まれ以降の世代は「脱ゆとり世代」と呼ばれていることから、最後の「ゆとり教育を受けた世代」は2004年4月1日生まれである。以上のことから、本論文内における「ゆとり世代」は、「1987年4月2日～2004年4月1日生まれ」の人々であると定義する。

1 一般社団法人日本経済団体連合会、新卒採用（2014年4月入社対象）に関するアンケート調査結果の概要 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/080.html>（2015.09.21閲覧）

II. 「ゆとり世代」が受けた「ゆとり教育」

人間は社会生活を送るために必要な能力のほとんどを「学校教育」と「各家庭における個別教育」によって獲得すると考えられるが、「家庭での個別教育」に個人差や地域差があるのに対し、「学校教育」はある程度同じものを受けていると推察される。そこで私は、「ゆとり教育」の目的を考えることは、様々な個性を持つ「ゆとり世代」の能力における特徴を、「学校教育」という平等な視点から考察するのに有用であると考えた。したがって、ここでは「ゆとり教育」の目的とは何だったのか、またどのような点で問題があるとみなされたのかについて述べる。

(1) ゆとり教育の本来の目的

「生きる力」。これがゆとり教育のスローガンであった。

元文部省官僚で、ゆとり教育の広報を担当していた寺脇研氏は、「ゆとり教育」導入の意図について以下のように述べている。

「ゆとり教育はそもそも生きる力を育むためのもの。社会人として生きていくためには知識のみでは通用せず、考える力および表現する力が必要となってきます。旧来的な知識量としての学力は低下するかもしれないが、それを恐れては考える力は育ちません」²

つまり、「生きる力」＝「考える力および表現する力」を身に着けさせるための教育だというわけである。具体的には、教育内容を厳選し基礎学力の定着を徹底すること、完全学校週5日制の導入、総合的な学習の時間の新設などが実施された。これらの制度がすべて盛り込まれたのが1998年改訂の学習指導要領であり、いわゆる「ゆとり教育」なのだ。

実はこれよりもずっと前、1977年に改訂された学習指導要領内でも、現行の詰め込み教育を省みた結果として教育内容の削減が行われている。またその後の1989年にも改訂がなされており、こちらは「新学力観」という新たな考え方を軸とした内容であった。「新学力観」とは、「自ら進んで学ぶ意欲や、思考力・判断力・表現力などの能力を重視する学力観」である。これはいわゆる「ゆとり教育」を実施するうえで掲げられた「生きる力」というスローガンの意味とほぼ重なるといってよいだろう。しかし、この新学力観が示された89年当初は、「今までの詰め込み教育からの脱却を図ることのできる、新たな教育の形である」として社会では受け入れムードだった。これが批判的な風潮となったのは、98年改訂学習指導要領の発表以降のことである。

寺脇氏はこの話の中で、成長社会・成熟社会という言葉も使っていた。高度経済成長期において、日本は「詰め込み教育」によって成功を収めてきたのだという。画一的に知識を詰め込めば、それだけ学力の飛躍は目覚ましい。国家に成長の余地がある段階では、その分経済も発展するだろう。しかし、それは永遠に続くものではない。じきに成長は緩やかになり、やがて停滞するのは当たり前のことである。そうなれば人々は、がむしゃらに突き進むのをやめてふと周囲を見渡すようになる。金儲け以外の大切なものを探し始め、人生を充実させるためのなにかを得るために、「ゆとり」を必要としだすのだ。こうした日本の社会の変容に呼応する形で、教育にも変化が求められたというわけである。これからの時代に合った教育を、これからを担う子どもたちに施そうというわけだ。

そのほかにも、情報が恐ろしい勢いで世界中を錯綜し、状況が絶えず二転三転するような社会においては、旧来の知識を詰め込んだだけの人間よりも確かな基礎を備えた応用力のある人間が

2 灘高新聞委員会『高校生記者が見た、原発・ジェンダー・ゆとり教育』東京：現代人文社（2014）P.86

必要なのではないかと考えられた。そのような人材を生み出す手段として、教育に目が向けられたのである。

すなわち、ゆとり教育の本来の目的とは、成熟した現代社会に対応できる新たな世代を育むためであったといえるだろう。

(2) ゆとり教育の問題点

ゆとり教育の最大の問題点は、先に述べた「生きる力」スローガンのわかりづらさにあった。

文科省は、子どもが自発的に学ぶ姿勢を重要視し、目まぐるしく情報が駆けめぐり常に変化する現代社会を生き抜くための「考える力・判断力・表現力」を培うことがゆとり教育の目的であるとしている。しかし、現実はその能力育成の大部分を「総合的な学習の時間」で補わねばならず、それはつまり教育現場へと具体的な施策を一任したことに他ならない。「各学校創意工夫の上、この時間を運営せよ」というのだ。ここに、「各学校の創意工夫」により「それぞれのスローガンに対する解釈の違い」が生まれた。

「労働再審」第1巻「転換期の労働とく能力」(大月書店、2010年刊)所収の堤孝晃氏の調査で、「生きる力」の曖昧さが浮き彫りになっている³。いわゆる「進学校」とされている中学校と、同じ県内の「進学校でない」とされている中学校の教員が「生きる力」という文科省のスローガンをどのように解釈しているのかを調べたものだ。これによると、進学校では「通常の授業で習ったことを生かし自由研究等を行ったり、将来の仕事につなげたりする力」であると解釈していた。つまり、学校で習った基礎を自分なりに応用し、自らの人生に役立てていく力といえる。教育内容の削減により、応用的な学習が減られ、より基礎に重点が置かれるようになった。与えられたものから、自分なりに考えて問題を発掘し、調査し、解決することこそが「生きる力」というのだ。

これに対し、進学校でない中学校では、生きる力とは「元気よく挨拶すること」などの「日常的な振る舞いをこなす力」であると考えられていたのである。学力的な面よりも、人として大切なことを身に着ける方を優先したと思われる。

この2つの「生きる力」の解釈は、どちらも間違っていないようにみえる。しかしみえるからこそ、ここにゆとり教育の問題点があるのだ。

スローガンの解釈の違いにより、実際の教育現場にも格差が生まれたと、本田由紀氏は指摘する⁴。

「確かに、進学校の生徒たちはホワイトカラーの職業に就く確率が高いわけですし、農村のそれほど学力の高くない地域では、高卒で親の仕事を継ぐかもしれないし、そういう将来を見越した教育をするのがいいのかもしれませんが。でも、これはやはり明らかに格差じゃないですか。(中略)もしかしたら進学校ではない学校に通う子のなかにも知的に優れた子がいるのかもしれませんが。生活習慣を重視して進度などをあまり考えない学校に行くことで、この子の芽は摘まれちゃったかもしれないですよ。教員が『生きる力』をどうとらえるかによって、振る舞いが違ってくるのです」

ここではすなわち、子どもの「潜在的な能力」に目を向けていると思われる。私立の中学校に行かない限り、公立校は生徒が住んでいる地域によって自動的に行先が決まる。その中学校の

3 灘高新聞委員会『高校生記者が見た、原発・ジェンダー・ゆとり教育』東京：現代人文社(2014)P.90

4 同上 P.90

教員たちが「生きる力」をどう捉えているかによって、子どもの潜在能力が引き出されるのか否かが決まってしまうというのだ。そもそも文科省が学習指導要領を全国に示しているのは、どの学校にいる生徒でも平等な教育を受けられるようにするためである。しかし、その学習指導要領じたいに解釈の幅があった「ゆとり教育」で、その意義は失われてしまった。進学校のような「生きる力」を掲げる教育を受けたならば立派な功績を残したかもしれない子どもが、「挨拶は大事だ」という教えしか授けられなかった場合、単なる凡庸な人間で終わってしまうかもしれない。

また私は、「総合的な学習の時間」の使い方自体にも問題があったと考える。各学校で創意工夫し、内容を検討するようにとのお達しの上で新設されたこの科目であるが、実際の教育現場で有用に使えていたかといえば、はなはだ疑問である。

本来この時間は、文科省が意図したとおりならば「子ども自身が問題を発見し、調査し、解決する」ための能力を育成するために使われるはずだった。また、子どもの思考力、想像力、表現力を養うという目的もあり、それらを満たすための授業内容を考えると、現役の教員たちもかなり苦労したのではと思う。まずその教員たちじたいが、そんなことを習ってこなかったのだから当然である。また、目標とされる能力がテストなどで容易に結果を知ることができるものではないし、いつその効果が出てくるのかもわからない。果てがないのである。私の経験から言うと、具体的な施策を提示されることもないまま導入されたこの時間は、結局他の教科の足りない部分を補う「補講」になったり、とりあえず行ってみた社会科見学先に関する感想文を書く時間になったりした。その感想文も、きちんと読まれたのか評価されたのかわからないまま今に至っている。

いくつかの問題点をみてきたが、すべてに共通していえるのがとにかく「曖昧であること」だ。「理想とする目標はわかった、なるほど立派である。それで、実際に何をどうすればいいの？」そんな現場の疑問を置き去りにしたまま、「ゆとり教育」ははじまってしまった。また、98年改訂学習指導要領が文科省から提示される前後からの「学力低下」批判に加え、そこに経済協力開発機構（OECD）が実施する生徒の学習到達度調査（PISA）の2003年調査に対する結果が発表されたのである⁵。その内容は、今まで参加国の中でも上位をキープしていた日本の順位が下がり始めたというものだった。これは国全体に大変なショックを与え、大きなニュースとして取り上げられることとなった。

国民の間で「ゆとり教育」に対する不信感が募ったことをうけ、文科省は2003年に学習指導要領の一部改正を発表し、そして2008年に改訂された学習指導要領をもってして、いわゆる「ゆとり教育」は一応の終わりを迎えた。2008年改訂学習指導要領の小学校での実施は2011年度からであったので、その年に小学校に入学した2004年4月2日生まれ以降の世代は、「脱ゆとり世代」と呼ばれている。

（3）「ゆとり教育」についてまとめ

改めて「ゆとり教育」についてまとめると、「生きる力」をスローガンとして「成長期を終え成熟しつつある社会に対応した人材を育てる」という目的のもとに考えられたが、その目的を達成するための方法論やそもそものスローガンに曖昧な点が多く、現場の混乱を招いた結果、当初思い描いていたような結果が出なかった教育施策であると言えるだろう。また本来であれば自主

5 灘高新聞委員会『高校生記者が見た、原発・ジェンダー・ゆとり教育』東京：現代人文社（2014）P.134

的な学習を促すために作られた「総合的な学習の時間」や「完全学校週五日制」も、自由時間が増えれば必然的に子どもたちが体験的な学習を始めるのではと各家庭の保護者や現場の教員にその運用を放り投げるような形になっていた感は否めない。各家庭でこの「自由時間」を効果的に使うといっても、「家庭にどれほどの金銭的余力があるか」「どのような地域に住んでいるか（街の規模・自然の有無等）」などによって保護者が自身の子どもに施せる教育の質・提供しうる将来の進路は全く違って来るだろう。現場の教員たちについては先に述べた通りの現状であったために、ほとんど目立った成果を挙げることはできなかった。ではどのように「自由時間」を使いこなせばよかったのかという話になるが、このことについてはまた後述する。

次に、上司世代からみた「ゆとり世代」の人物像を、「ゆとり教育」以外の面からの考察も交えて述べたい。

Ⅲ. ビジネス書籍からみる「ゆとり世代」

異世代間でコミュニケーションを行う場合になぜギャップを感じるのかということ、「互いに価値判断の基準が異なるため」である。この「価値判断の基準」というものはすなわち生まれ育った環境・社会情勢・親の考え方に依っていると考えられ、各々の思考回路にも影響を及ぼす。ここでは「ゆとり世代社員を育成する上司世代」向けに発刊された、いくつかのビジネス書の中から、「上司世代の思うゆとり世代の思考回路」を見ていきたい。

（1）企業側からみる若者

参考にした書籍は全部で5冊であり、それらは「Amazon」「楽天市場」の両インターネット通販サイトで「ゆとり世代 ビジネス」で検索し「注目度順」に並べ替えた際、どちらにも共通して出てきた書籍のうちランダムに5つ選んだものである。書籍名・著者名は以下の通りだ。（順番は出版年の古い順）

- ・(2009) 真藤孝一「ひつじ社員」戦力化プロジェクト著、『上司泣かせのゆとり世代戦力化作戦―「6つの凡事徹底」で、困った部下が変わる!』
- ・(2012) 大堀ユリエ著、『昭和脳上司がゆとり世代部下を働かせる方法77』
- ・(2013) 井上健一郎著、『“ゆとり世代”を即戦力にする50の方法』
- ・(2013) 柘植智幸著、『「ゆとり世代」が職場に来たら読む本』
- ・(2015) 豊田義博著、『若手社員が育たない。―「ゆとり世代」以降の人材育成論』

この中で紹介されている「ゆとり世代社員」の特徴のうち、複数の書籍で同じ記述があったものと、各著者がその特徴についてどのように分析しているかをまとめた。これによって、上司世代からは「ゆとり世代」がどのように映っているのか、そしてその原因は何だと考えているのかについて、大まかにではあるが知ることができるものと期待する。

まず、書籍内で取りあげられた主な特徴は以下のとおりである。

特徴	内容
①承認欲求が強い	<ul style="list-style-type: none"> ・常に他人から認められたがっている、認められて当然だと思っている ・他人からの評価を気にする ・SNSなどで誰かとつながっていたい
②対人コミュニケーションが苦手	<ul style="list-style-type: none"> ・あいさつをはじめとした「礼儀」を知らない ・「報告・連絡・相談」ができない ・上司にしゃべりかけることができない ・他人に働きかける積極性がない
③指示待ち・受け身	<ul style="list-style-type: none"> ・誰かがやるべき仕事を用意し、最も効率のいい方法を教えてくれると思っている ・自分が与えられた仕事以外に無関心
④打たれ弱い	<ul style="list-style-type: none"> ・叱るとすぐに泣く、ふてくされる、辞職する
⑤リスク回避志向	<ul style="list-style-type: none"> ・なんでも無難に行きたがる ・リスクを冒してまでチャレンジしない ・「間違い」を恐れる
⑥自己実現に積極的	<ul style="list-style-type: none"> ・自身の希望職種に対するこだわりが強い ・「やりたいこと・好きなこと」を優先する ・「自分が成長できるか否か」で仕事のモチベーションが決まる（その割に将来へのビジョンは不明瞭）
⑦納得いかないことはしない	<ul style="list-style-type: none"> ・「なぜその仕事をしなければいけないのか」逐一理由を尋ねる ・明確な理由がないと行動を始めない
⑧プライベート重視	<ul style="list-style-type: none"> ・定時になると仕事が終わっていなくても帰る ・終業後の飲み会を個人的な理由で断る ・仕事の時間以外で、仕事仲間と関係を持ちたがらない

以上8点のほかにも、「知識量が偏っており、自身で思考・理解する能力が低下している」「上昇志向がない」など聞き覚えのある特徴も述べられていた。また、「争いを避けるために空気を読みすぎている」とするものもあれば「対人コミュニケーションが苦手なために相手の気持ちを察せない、空気が読めない」などと正反対の意見が記述されているものもあり、各著者間でも見解が割れている様子が垣間見える。

しかし、それぞれの著者が自身の書籍内で論じている、これらの特徴に対する原因の考察は大まかには同じものが多かった。最初にそれらを列挙したあと、それぞれについて詳細に述べる。

考察は以下の計4点である。

- ①少子化・核家族化の影響
- ②ゆとり教育の影響
- ③不景気の影響
- ④インターネット・その他通信機器普及の影響

①少子化・核家族化の影響

1つの家庭に三人以上の兄弟・姉妹がいるのが普通であったころ、両親は大勢の子どもたちの面倒をみねばならず、必然的にそれぞれに対して放任せざるを得なかった。しかし一人っ子が多くなってきた現在では、前まで分散されていた両親の関心が自身の一人息子、一人娘に一点集中することになっている。それは過保護、甘やかしにつながって「年長者が厳しく叱責する」機会を奪っていったとする説である。この過保護な両親がいわゆる「モンスターペアレント」として学校に働きかけることにより、教師陣もまた生徒に対し叱ることをしなくなった。また、核家族化によって祖父母や叔父叔母など「両親以外の年長者」と接する機会が減ったために、自分と違う世代の大人とのコミュニケーションに慣れておらず、結果的に同世代同士で固まってしまうことになる。さらには「誰かに施されて当たり前」な育ち方をしてきたために、社会においても「誰かが仕事を用意してくれるのを待つ」状態になり、無意識のうちに受け身の態勢で仕事に臨んでしまう。そして、大した制約も受けず、大切に守られて育った子どもは大人たちの手で「失敗」という恐怖から遠ざけられたため、その未知の経験に対し恐れおののいてリスクを回避するよう頭を働かせるようになってしまったというのだ。すなわち前述の表で言うと、②対人コミュニケーションが苦手、③指示待ち・受け身、④打たれ弱い、⑤リスク回避志向という特徴を生み出していると考えられる。

②ゆとり教育の影響

誰かと比較する「相対評価」から、昨日の自分と比較する「絶対評価」へと評価の仕方を変えたいわゆる「ゆとり教育」が影響しているという説である。この評価方法によって、「ゆとり教育」開始以前に比べると子どもが他人と競争をする機会が極端に減ってしまった。そうすると子どもたちはみな「平等」という名のもとに横並びで育つことになるのだが、勝ち負けもなく、誰からも否定されないぬるま湯のような世界の中で徐々に上昇志向は失われていき、それどころか他人と同じラインに自分が立っていないと不安になるようになった。「みんなと同じ＝標準」であることを望み、もしくは強いられてきたために「間違い」を冒して集団から疎外されることに言いようもない恐怖を感じるのだ。したがって、周囲からはみ出ないように行動は無難になっていき、自分が「間違ってしまう」リスクは回避するようになる。「報告・連絡・相談」ができないという指摘もあったが、これは上司に報告した際に「いま忙しいから後にしろ」「そんなことも分からないのか？」とマイナスなリアクションを取られることを恐れているからである。「わからない」ということは「いけないこと」であり、「いけないこと」をすることは「失敗」で、「間違い」であると考えているのだ。また、「ゆとり教育」では「関心・意欲・態度」が評価の基準となったために、子どもたちはある意味「まじめ」になったので、「わからない」ということを表明すること自体に罪悪感を覚えている場合もある。「はい、わかります！」と先生に言えば、「意欲的なイイ子」として褒められてきたからだ。

そして、「絶対評価」の中では常に自分が主役であって、「今日のあなたは昨日のあなたよりもより良くなっている」といつだって認められてきた。だから「ゆとり世代」は誰かに認められることに慣れているし、自分を認めてもらうことは当然だと考えている。個性を育むことを目的とした教育でもあったために、「自分の好きなこと」に関する熱意もあり、それもまた認めてもらえるものと思っている。つまり、①承認欲求が強い、②指示待ち・受け身、⑤リスク回避志向、⑥自己実現に積極的という4点の特徴が形成された。

③不景気の影響

「ゆとり世代」はバブル崩壊後の不況の世の中で育ち、好景気を知らない。したがって、まず親世代が「安全・安定・安心」の思考にシフトし、その考えのもと子育てを行ったため、「リスクはなるべく回避すべき」と刷り込まれたと考えられる。また、中高生時代には就職氷河期で苦勞する先輩たちを見ており、さらに就職にあぶれてしまった若者＝ニートの実態、フリーターで苦勞する人々の問題が連日マスメディアで報道されたので、「失敗してしまうとあなるのだ」という認識が広まったこともリスク回避志向に拍車をかけた。

そうした「失敗」した人々を知り、なおかつ全体的に活気のない日本社会の中で、「高望みをしたところで叶わないのだ」という諦観・達観の思いが生まれ、「頑張ったところで仕方がない、意味がない」と考えるようになる。よって、「指示されたこと以上のこと」を自分から頑張ろうとは思えない。やったところで給料が増えるなどの具体的な恩恵が自分に返ってくるわけではないからである。

そして、明日に何があるかわからない不安定な世の中で自分の立場を少しでも安定的なものにするため、つまりは「職にあぶれること」を避けるために、「ゆとり世代」は自らの能力を高めることに対し非常に熱心である。新卒で採用された企業に対しては「自分の能力を伸ばせる仕事」が与えられることを望み、仕事の時間以外のプライベートは資格の勉強やボランティア活動などに精を出すのだ。この時間は仕事とは全く別で設けているので、「ゆとり世代」にとって干渉されたくない領域なのである。

すなわちこれらは、③指示待ち・受け身、⑤リスク回避志向、⑥自己実現に積極的、⑧プライベート重視という特徴の原因となっている。

④インターネット・その他通信機器普及の影響

「ゆとり世代」はデジタルネイティブと呼ばれ、インターネットをはじめとしたデジタル機器の発達と時を同じくして成長した世代である。そのためメールやSNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）を使ったコミュニケーションに対し何の違和感も持っておらず、「人と顔を合わせないまま意思疎通をはかる」ことに慣れている。裏を返せば「人と顔を合わせながらコミュニケーションをする」機会が以前に比べて減っているため、少々苦手だと感じている人も存在するのだろう。そしてSNSで互いの生活を見せ合い、コメントしあうことで承認欲求を満たしているとも考えられる。フェイスブックの「いいね！」ボタンが何回押されたかなど、他人から認められた数が一目でわかるようになっているのだ。

さらに、インターネットで検索すれば一瞬で膨大な情報が手に入る。その中から自分のほしいものを選択するのは得意だが、「自分の考え」を一から生み出すことは不得手だという。インターネットの情報を組み合わせてそれらしい意見を述べたりもするものの、結局は他人の意見をコピー＆ペーストしたもので、自身の考えに主体性がない。

この情報の取捨選択の判断は仕事における価値判断基準ともつながっていると思われ、上司世代から「この仕事をやりなさい」と言われても「なぜそれをしないといけないのか、合理的な見解を示してほしい」と自分がそれを選び取るための立派な理由を述べさせようとするのである。この場合、「いいからやれ」と切り捨てられるか、または自らの考えで「非合理的かつ非効率的である」と見なしたものは選びたくない、すなわちやりたくない、となってしまうのだ。それに「自分独自で考える」ことができないので、上司や先輩たちから何らかの具体的な指示が飛ばないと行動することもできない。

また別の側面として、豊田義博氏は、職場にパソコンが普及したことによってすべての情報がそこに集約され、周りからは何をしているのか見えなくなってしまう「仕事のブラックボックス化」により、従来まではできていた「先輩の仕事や周囲を観察して、自然に見て覚える」ことができなくなってしまったのだとしていた。机に置かれた資料や、先輩たち同士の業務的なコミュニケーションなどを見聞きすることで把握していた仕事の内容も、メールなどの普及によってパソコンの中に入っていった。そんな中で今まで通り「見て覚える」ことを強要される「ゆとり世代社員」は、現在育ちにくい環境下に置かれていると豊田氏は指摘している⁶。

よってこれは、①承認欲求が強い、②対人コミュニケーションが苦手、③指示待ち・受け身、⑦納得いかないことはしないという特徴を生んでいると言える。

以上が各著者の考えた「ゆとり世代社員の特徴」であるが、ここでいくつか私の見解を補足したい。

まず、「ゆとり教育」が与えた影響についてである。「ゆとり世代」は「絶対評価」の考え方によって「自分」という個をみんなに認められながら育った。そしてそれは「他人は他人、自分は自分」と線引きされることでもあり、「他人のことをとやかく言うべきでない。自分が今どうなのかが大切だ」という「ゆとり世代」の思考回路を形作ったのではないだろうか。そうすると自分だけの世界というものを大切に、プライベートを仕事に邪魔されたくないとも考えることも納得がいく。また「他人のことをとやかく言わない」姿勢が上司世代には「他人への無関心」と映り、他人に構わず自分のやりたいことを考える姿が自己中心的に見えるのかもしれない。しかし「ゆとり世代」にとってその線引きは無意識のうちに刷り込まれた当然のものであるので、やたらとプライベートでの自分を掘り下げようとし、一線を越えたがっている上司世代が煩わしく思えるのだろう。

次に、情報機器が与えた影響についても付け加えたい。いまやどこかへ外食しようとするだけでも、インターネットで検索して多数のレストランの口コミ評価からよいものを選び取る時代である。そのような「他人からの評価」で自分の行動を決める社会に親しんでいる「ゆとり世代」が、異様に他人の目を気にしているのもうなずける。彼らは「ネットで炎上する」という言葉もあるように、顔が見えないからこそ言える露骨な罵詈雑言が簡単に投げつけられる様子を間近で見てきた。承認欲求の強さは、この「見ず知らずの他人から思わぬ攻撃を受ける恐怖」の裏返しなのではないだろうか。

また「ゆとり世代」は一般に、複数のSNSを組み合わせ利用している。ツイッター、フェイスブック、インスタグラムなど違う種類のSNSで、それぞれ異なった自分の一面を投稿している場合が多い。つながっている友人の種類も微妙に異なり、それぞれの友人に見せる自分の姿を演じ分けているのだ。大げさに言えば人格の使い分けであるが、「ゆとり世代」は自然とそれらをやっつけてのける。それに関連して「職場での自分」と「プライベートの自分」を完全に分けている人も少なくなく、だからこそ上司に見せようと思っていない自分の職場以外での一面を覗か

6 豊田義博著、『若手社員が育たない。——「ゆとり世代」以降の人材育成論』、ちくま新書、2015年、P.95

れることを嫌うのかもしれない。「プライベート重視」の特徴は、こういった面からも形成されていると思われる。

そして、「大学の影響」についても触れておきたい。1991年、大学設置基準が大幅に緩和された「大綱化」と呼ばれる改革によって、多くの大学が新しく設立された。さらに団塊ジュニア世代の入学、そして大学の経営のために入学定員を大きく増やしたために、従来に比べ大学の敷居がずいぶんと低くなり、現状では大学に進学する学生はほぼ2人に1人となっている。しかし、増やした定員数は子どもの数が減った現在でもそのままであるため、実際は場所を選ばなければ誰でも入学できるほどになっている。このように、昔は「本当に勉強がしたい人だけがいくところ」であった大学の質は低下し、学習意欲のない学生が増えてしまった。だが現在社会に出ていく多くの上司世代は、大学に行く人が増えたことまでは知っていてもその質の低下までは気づけず、「大学生ならこのぐらいできるはず」という現実とは異なる期待を新入社員にかけてしまい、思いのほか大きなギャップを目の当たりにして必要以上に落胆してしまっていると思われる。加えて、(3) 不景気の影響の項で「頑張っても意味がない」と「ゆとり世代」が諦めていると述べたが、その無気力な状態で何となく学校に通っていても、それなりな成績で何となく「大学に入れてしまう」。したがって、大学を卒業するまでたいした努力をしたことがない若者が、そのままゆとりと就職してしまうのだ。「関心・意欲・態度」で評価されてきた「意欲的なイイ子」という人格を演じるのは得意なので、面接も通って企業へと入社を果たせるのかもしれない。

この他に、数冊の書籍で「タテ社会」「ムラ社会」という言葉が出てきた。現在の日本企業の多くは「タテ社会」で成り立っており、上に立つ者は偉く、下の者は上の者を敬わなければならないのだという。また日本古来よりの「ムラ社会」文化も存在するため、プライバシーの概念が乏しく、ビジネスからプライベートまですべての人格をみなに開示し、またムラの祭りや寄り合いよろしく終業後の飲み会で集まらなければならない。そういった従来の土壌の中にグローバル化が進み欧米圏の考え方が身についた現代の若者が入ってくるので、これもまた異世代間におけるコミュニケーション不全の原因の一つだというのだ。

私はこの意見に異議を唱えたい。なぜならば、「ゆとり世代」の若者も「ムラ社会」で生きていると思われるからである。

そもそも「ムラ社会」とは、「旧習にこだわり排他的な同朋意識に基づいた社会や組織」のことである⁷。集落の掟に背くような行動をしたものは「村八分」として締め出され、外からのルールを持ち込むものもまた然りだ。

上司世代にとって、「集落」とは「会社」である。社長という大きな権力を持った者を中心として、その会社独自のしきたりを守ることに重きが置かれる。

一方「ゆとり世代」にとって、「集落」とは「友人たち」なのだ。それぞれの友達グループには中心人物がいて、そのグループ独自の決まりがあり、中心人物の機嫌を損ねればそこから「村八分」という名のイジメがはじまる。または、明確な中心人物はおらずとも「みんな平等で、みんな一緒」という観念に支配されており、そこから外れた者は「村八分」だ。結局のところ、どれほど欧米の文化が入ってこようと日本人としての根本は変わっていないように思える。若者が「ムラ社会」に適応できなくなったのではない。世代によって「ムラ」の範囲が違うだけ、守っているしきたりが違うだけなのだ。実際、上司世代も「ゆとり世代」も、自分たち以外のルール

7 『広辞苑』第六版、岩波書店

を持ち込むことに全く寛容ではない。「若者は理解できない」「古臭い考え方についていけない」と、互いに拒絶しあっている。

(2) 企業側からみる若者 まとめ

上司世代からみた若者像をまとめたところ、率直に感じたのは「矛盾が多い」という点である。たとえば「対人コミュニケーションが苦手」で、「打たれ弱」く、「リスク回避志向」を持った人間だと言われれば、あまり積極的でなく人見知りな印象を受ける。しかし「自己実現に積極的」で「プライベートを重視」し「納得いかないことはしない」人間というと、なんだか自己主張が激しくてわがままなイメージを持つだろう。それもそのはずであり、これらの特徴をすべて網羅する人間が「ゆとり世代社員」として騒がれているわけではなく、いくつかを組み合わせた数パターンの人種がそれぞれ存在しているのである。

それと同時に、そもそも「モンスター新入社員」として忌避されていない「ゆとり世代」もいる。彼らはきちんと上司世代とコミュニケーションが取れており、企業の中で将来を有望視されて「いい若手が入った」と喜ばれているのだ。現在危ぶまれている、異世代間のコミュニケーション不全などとは無縁なのである。

いったい、この差は何なのだろうか。

IV. 「ゆとり世代」同世代間の能力格差の原因とは

「ゆとり世代」同士の間で、異世代間コミュニケーション能力の格差が存在しているとする、その格差の原因は何なのだろうか。能力に格差がある点で言えば「ゆとり世代」に関わらずすべての人間に対して「個々人の個性である」と言えなくもない。しかしここではあえて、私自身の世代である「ゆとり世代」に限定し、その原因を探っていきたい。

この疑問に対して、私は以下の二つの仮説を立てた。いずれも「ゆとり教育」の存在を踏まえて考えたものである。

- (1) 学校教育によって培われた学力と異世代間コミュニケーション能力が比例関係にある
- (2) 休日の使い方により、異世代間コミュニケーション能力に格差が生じている

(1)の仮説は、学習指導要領の減少により一般的に「ゆとり教育」以前よりも落ちたと言われている「学力」が異世代間コミュニケーション能力に関係しているのであれば、今までになく世代間論争が激化している現状とタイミングが符合するのではないかというところから考えた。

(2)は、「完全学校週五日制」により土日が完全に休日になったことによる「休日の使い方」に違いがあるのではと見立てた。ある人は減少した学習指導要領を補うために学習塾に通い、またある人は友人同士で遊んでまわり、またある人は地域のレクリエーションなどに参加し多くの見ず知らずの人々と触れ合い、そしてまたある人は家族でキャンプなどの体験を積み重ねた、というように人によってさまざまな休日の使い方がある中で、異世代の人間とコミュニケーションをとる練習ができた人とできなかった人がいるのかもしれない、という考えから生まれた仮説である。

まず、(1) について検証する。

(1) 学校教育によって培われた学力と異世代間コミュニケーション能力

そもそも企業が必要としている「コミュニケーション能力」に関して、国は以下のように述べている。

「コミュニケーション能力を、いろいろな価値観や背景をもつ人々による集団において、相互関係を深め、共感しながら、人間関係やチームワークを形成し、正解のない課題や経験したことのない問題について、対話をして情報を共有し、自ら深く考え、相互に考えを伝え、深め合いつつ、合意形成・課題解決する能力と捉え、多文化共生時代の21世紀においては、このコミュニケーション能力を育むことが極めて重要である。」⁸

まずこの一文を読む限りにおいて、「相互関係を深め、共感する」「人間関係やチームワークを形成する」「正解のない課題や経験したことのない問題について、対話をする」などといった能力は、ペーパーテストで推し量れるような「学力」では到底得ることのできない代物であることははっきりしている。

そして同報告書内で、こうも述べられている。

「コミュニケーション能力を学校教育において育むためには、①自分とは異なる他者を認識し、理解すること、②他者認識を通して自己の存在を見つめ、思考すること、③集団を形成し、他者との協調、協働が図られる活動を行うこと、④対話やディスカッション、身体表現等を活動に取り入れつつ正解のない課題に取り組むこと、などの要素で構成された機会や活動の場を意図的、計画的に設定する必要がある。」⁹

ここでは、コミュニケーション能力を発達させるための取り組みに関する主な指針が示されている。やはりこの文章にも「学力」の一語は含まれていない。さらに、これらの取り組みの具体例として、「児童生徒のコミュニケーション能力の育成に資する芸術表現体験事業」が挙げられている¹⁰。これは2010年に、全国45都道府県（195自治体）292の小中・高等学校を対象に行われたもので、以下の三つを取り組みの特色としている。

- ①グループ単位（小集団）で協働して、正解のない課題に創造的・創作的に取り組む活動を中心とするワークショップ型の手法をとること
- ②演劇的活動など表現手法を取り入れていること
- ③ワークショップの理論や手法を備えた芸術家等の外部講師が授業に参画すること

これ以上の詳細についてここで述べることは避けるが、この取り組みの効果として挙げられた、「自己肯定感の向上」「他者認識・自己認識の向上」「伝える力の向上」などの中に、副産物的な項目として「学力の向上」が含まれていた。これはこの取り組みにより直接的に学力向上の効果が見られたということではなく、あくまでも先に述べた三つの効果がクラス内の雰囲気改善をもたらし、自然と学力も身についたという一つの体験談のような位置づけである。

8 文部科学省「子どもたちのコミュニケーション能力を育むために～『話し合う・創る・表現する』ワークショップへの取組～審議経過報告のとりまとめについて P.5、http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/08/_icsFiles/afieldfile/2011/08/30/1310607_2.pdf (2016.02.22閲覧)

9 同上 P.6

10 同上 P.7～P.8

確かに「他者への共感」や「未知の課題を解決する能力」などの土台として基礎学力は必要であるかもしれない。だが以上のことから考えられるのは、「コミュニケーション能力を育成する過程で学力が向上する例は存在するものの、学力を向上させたからといってコミュニケーション能力が向上するとは言いがたい」ということである。つまり、「学校教育」で一般的に培われる学力と異世代間コミュニケーション能力の間には明確な比例関係は見受けられなかった。

しかし、国の取り組みでみられるように、コミュニケーション能力の育成には「体験的な学習」が必要とされていることがわかった。そうすると、「ゆとり教育」における「総合的な学習の時間」の新設や「完全学校週五日制」はあながち方向としては間違っていなかったことになる。そして、その自由時間を「体験的な学習」の時間に自主的に充てることができた人とできなかった人の存在が、そのままコミュニケーション能力の格差、ひいては異世代間コミュニケーション能力の格差につながっているのではないだろうか。

(2) 休日の使い方と異世代間コミュニケーション能力

義務教育時代の際に、どのような休日を過ごすとは異世代間コミュニケーションに不自由しない人材が生まれるのか。このことに関してアンケートを実施した。

対象者は1987年4月～2004年3月までに生まれた世代で、外部の大学・またウェブアンケートから回答者を募った。

アンケートの内容は以下のとおりであった。カッコの中はその設問を選択した実際の回答者の数である。

(1) あなたの性別

・男 (45) ・女 (86)

(2) あなたが生まれた年代

・1987年4月～1993年3月 (23) ・1993年4月～1999年3月 (107)
・1999年4月～2004年3月 (1)

(3) 小中・高校時代、休日をどのように過ごしていたか（最も頻繁であったもの一つ）

・友達と遊んでいた (47) ・家族と過ごしていた (32)
・家で勉強をしていた (9) ・塾に行っていた (5)
・塾以外の習い事をしていた (18) ・その他 (20)

(4) 設問3で「塾以外の習い事をしていた」にチェックした人は、どのようなジャンルの習い事だったか

・運動系（野球・サッカーなど） (8) ・音楽系（ピアノなど） (9)
・身体表現系（バレエ・ダンスなど） (1) ・その他 (0)

(5) 小中・高校時代に、演劇・ダンス等の芸術活動に関わっていたか

- ・はい (41)
- ・いいえ (90)

(6) 設問5で「はい」と答えた人の、活動に関わっていた年数は次のうちどれか

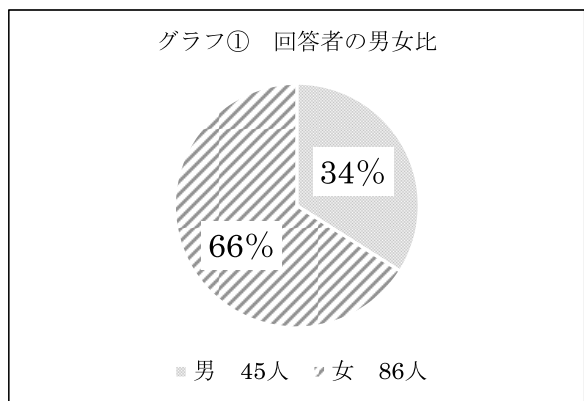
- ・1年未満 (5)
- ・1年以上3年未満 (8)
- ・3年以上5年未満 (7)
- ・5年以上 (21)

(7) あなたは、自分よりも上の世代 (30歳以上) の人たちとコミュニケーションをとることが

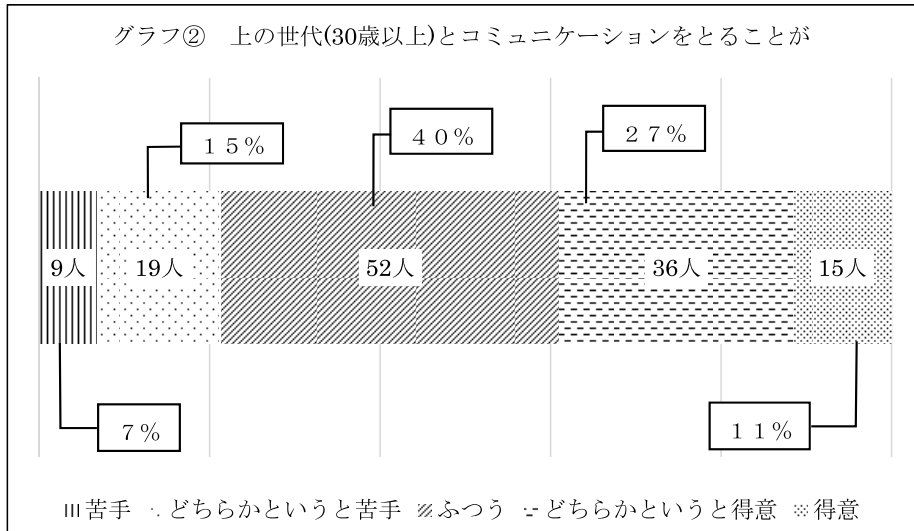
- ・苦手である (9)
- ・どちらかという苦手である (19)
- ・ふつう (52)
- ・どちらかという得意である (36)
- ・得意である (15)

このアンケートを2016年8月1日～同年10月19日まで実施した。総回答者数は131人である。しかしながら、設問2で尋ねた「回答者の生まれた年代」に関して、1999年4月～2004年3月生まれの回答者はわずか一人であったため、どれほどの期間ゆとり教育を施されていたか、という観点からの分析をすることはできなかった。

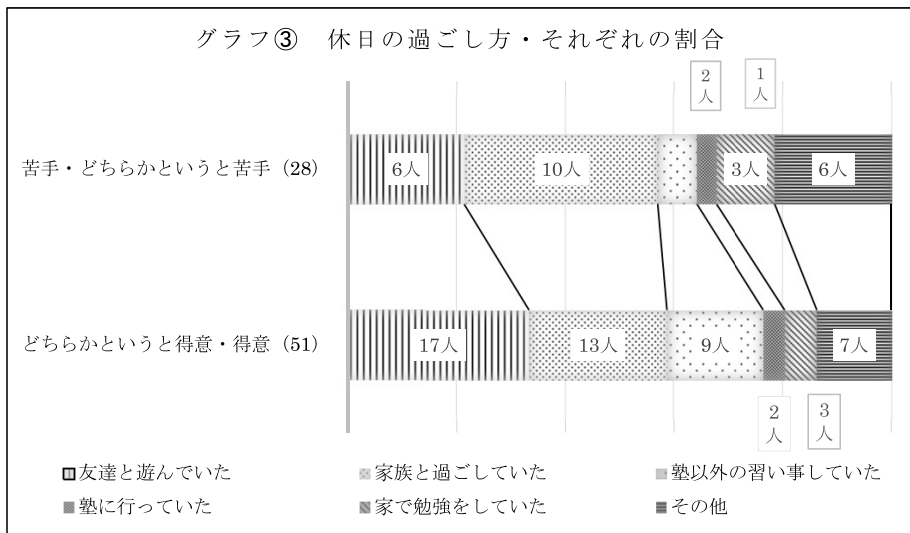
以下、回答結果のグラフを交えながら考察していきたい。



まず、回答者の男女比である。ウェブアンケートでは主に自分自身の知り合いから回答者を募ったために、若干女性の方の比率が高くなってしまっている。男女別の異世代間コミュニケーション能力について後述するが、その際は男性・女性それぞれの人数を100%として、割合を計算したもので比較している。



次に、男女合わせた131人全体での設問7に対する回答の割合のグラフである。自分よりも上の世代とのコミュニケーションが「苦手・どちらかという苦手」と答えた人は28人、「どちらかという得意・得意」と答えた人は51人なので、「ゆとり世代は上の世代とコミュニケーションをとることが苦手である」という前提で書かれた多くの書籍内での通念と現実とでは多少差異があるようだ。ただし、この回答があくまでも回答者である若者本人の自己分析によるものであることも考えに入れなければならないだろう。しかしそれでも、「どちらかという得意・得意」と答えた人の数が「ふつう」と答えた人の数とほぼ同数であることに少し意外性を感じた。この結果から、アンケートに答えてくれた131人のゆとり世代は、当初私が考えていたほど上の世代に対するコミュニケーション上のコンプレックスを抱いていないと読み取れる。



これは、グラフ②で示した上の世代とコミュニケーションをとることが「苦手・どちらかとい

うと苦手」と回答した28人と、「得意・どちらかという得意」と回答した51人が、それぞれ設問3に関してどのように答えたのか、その割合を示したグラフである。

これによると、「苦手・どちらかという苦手」と回答した人々は、小中・高校時代に「家族と過ごしていた」と答えた割合が最も高く（約36%）、「どちらかという得意・得意」と回答した人々は、「友達と遊んでいた」と答えた割合が最も高いことが分かる。（約33%）さらに、「塾以外の習い事をしてきた」の項目についても、「苦手・どちらかという苦手」な人は約7%、「どちらかという得意・得意」な人は約18%と、11ポイントという大きな差が出た。習い事の種類による分類からはあまり有用な結果を得ることはできなかったが、これら結果が指し示していることは、「小中・高校時代に家族以外の人々と過ごした時間の割合」が将来、「異世代の人々とコミュニケーションをとることに対する苦手意識の有無」につながっているということである。このことに関する私なりの分析はまた後述することとする。

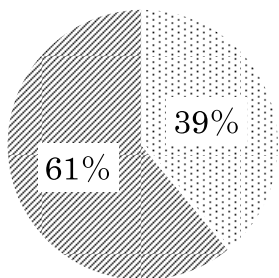
グラフ④・グラフ⑤は、異世代間コミュニケーションが「どちらかという得意・得意」である人々と、「苦手・どちらかという苦手」な人々とが、小中・高校時代に何らかの芸術経験（演劇・ダンス等）を持っているかに関して尋ねた設問5の回答を、それぞれの割合別に分類した結果のグラフである。こちらもやはり、自分自身を表現する活動を行っていたことによるものなのか、どちらかといえばコミュニケーションが得意である人々の方がそうではない人々よりも多く

「はい」と回答していることが分かる。また、芸術経験の長さを尋ねた設問6に「5年以上」と回答した割合は、異世代間コミュニケーションが得意・どちらかという得意である人々で51人中12人、そうでない人々で28人中2人と顕著な結果がでた。そのほかの年数に関して見ても、得意な人の方が比較的長く芸術活動に関わっている結果となり、劇的な効果を発揮するとまで明言することはできないものの、演劇などの手法に異世代間コミュニケーションにおいて一定の効果が期待できるのではと考える余地はあるだろう。

だが、具体的にどのような活動に関わり、その活動のどのような点が作用して異世代間コミュニケーション能力に影響を及ぼすのかまで分析するには今回のアンケートだけではあまりにもデータが少ないため、ここで多くを論ずることはできない。したがって、一つの結果として受け止めるにとどめることとする。

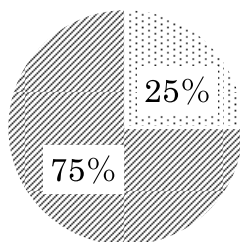
最後のグラフ⑥は、「休日の使い方とコ

グラフ④ 異世代間コミュニケーションが得意な人の芸術経験の有無



：芸術経験あり 20人 ♪ 芸術経験なし 31人

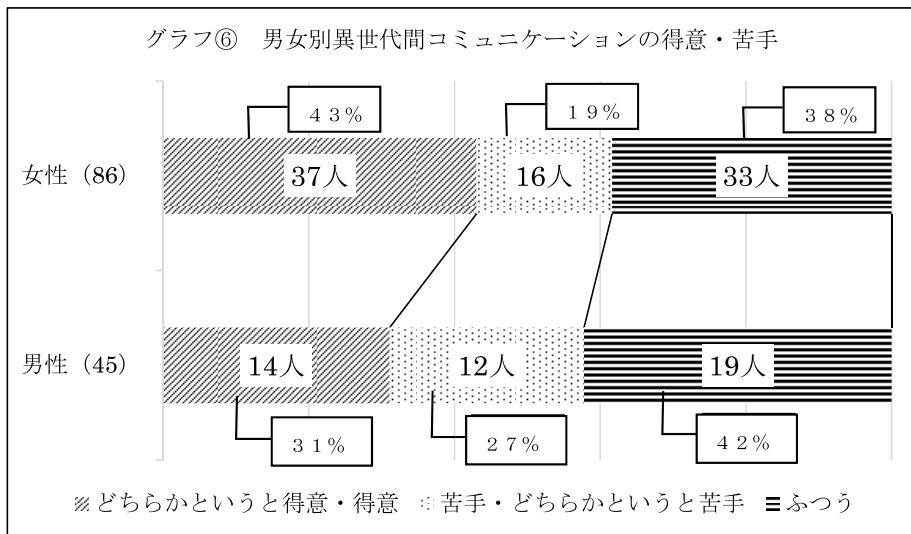
グラフ⑤ 異世代間コミュニケーションが苦手な人の芸術経験の有無



：芸術経験あり 7人 ♪ 芸術経験なし 21人

コミュニケーション能力」という本アンケートの目的とは少し違うが、男女別の異世代間コミュニケーション能力の結果である。グラフの通り、男性よりも女性の方が、異世代間コミュニケーションが「どちらかというと得意・得意」と回答した人数が多かった。これに関してはもともとある性差としてのコミュニケーション能力の有無が左右しているものと考えられる。

一般的に、コミュニティを形成する能力は男性よりも女性の方が高いと言われており、その一環としてこのような結果が出ることも不思議ではないだろう。また脳の構造上の理由で、女性は男性よりも言語処理能力が高いとする研究結果も存在する¹¹。現代社会でも、もしかしたら女性の方が上司世代の人間とコミュニケーションをとることが基本的には上手いのかもかもしれない。



V. まとめ

「日本人同士のコミュニケーション」が「ゆとり世代」批判の根底にあるという考えのもと、以下の疑問を解明すべく、ここまで私なりに論じてきた。

どうすればその批判がなくなるのか？どうすれば「日本人同士のコミュニケーション」が円滑に進むようになるのか？異世代間のコミュニケーションがなかなか円滑に進まないのは今に始まったことではないものの、これほどまでにほかの世代の人々から面白おかしく嫌悪される「ゆとり世代」が受けた「ゆとり教育」は間違っていたのだろうか？

「ゆとり教育」には「スローガンの曖昧さ」という問題点があり、それは当初文部科学省が見据えていた目標の達成を阻害して、そればかりか学校間や地域間での教育格差を生んだ。この格差が、上の世代がゆとり世代に対して抱いている印象の「幅」を生み出したと思われる。しかし一概に「ゆとり教育」じたいがすべて間違いであったかというところではなく、自分以外の他人とコミュニケーションをとること、物事を体験的に学ぶことといった基本方針は決して的外れなものではなかった。

11 新井康充『脳の性差はいかに決定されるか』 http://www.lec-jp.com/h-bunka/item/v_252/pdf/200506_14.pdf (2016.11.22閲覧)

アンケートの結果の中で最も着目すべき点は、異世代間コミュニケーションが「どちらかというう得意・得意」と答えた人々は「友人」と主に休日を過ごしているのに対し、「苦手・どちらかというう苦手」と答えた人々は休日を「家族」と過ごしていた、という点である。つまり、「自分の家族のようにおおかた無条件に自分を受け入れてくれる特別な存在ではなく、自分とは育ちの違う他人と過ごす時間が長かった」点が最もこの結果に作用したのではないかと私は考える。それが自分と同年代かそうでないかに関係なく、そもそも「人間関係を形成する」基礎的な能力を培えたか否かがその後の人生と自身の能力に大きな影響を与えそうだ。異世代間コミュニケーション能力を持っていると自己分析した人々の多くが芸術活動を経験していることも併せて、そういった意味では「家族ではない他人と」「演劇的な手法を通して学ぶ」現在の文科省の学校における取り組みは大変理にかなったものであると言えるだろう。

私の年代が施されたときの「ゆとり教育」は、「他者とのコミュニケーション」について深くは教えてくれなかった。しかし「脱ゆとり」を宣言した現在の教育は、もしかしたら「成功だ」と将来言われることになるかもしれない。そして各家庭でも、詰め込み教育からの反発として増やされた自由時間・休日を、気心のしれた家族とではなく様々な価値観の下育ってきた友人たちと少しでも多く触れ合うために使うことで、結果的に未来の上司世代との円滑な関係を形作る礎になるのかもしれない。

いま、社会で求められている「コミュニケーション」には様々な「相手」がいる。「ゆとり教育」批判の根底には「上司世代」という相手が存在していた。私はこの上司世代とうまくコミュニケーションをとれる人材こそが、もしかしたら英語が喋れるグローバル人材よりも内心社会から必要とされているのではと考えている。ではどうやったらその世代と上手に人間関係を作ることができるのか、その能力はどのように育つのかという問いに対する答えを、この論文の結論として提示したい。

異世代間コミュニケーション能力を左右するのは、小中・高校時代での友人関係の充実度である。家族との時間ももちろん大切であり、十分に取るべきものではあるが、自分とは根本的に違う同年代とより多く・より深く接することが、結果として異世代とのコミュニケーションを円滑にすると考えられるだろう。

引用文献

- ・一般社団法人日本経済団体連合会、新卒採用（2014年4月入社対象）に関するアンケート調査結果の概要 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/080.html>（2015.09.21閲覧）
- ・灘高新聞委員会『高校生記者が見た、原発・ジェンダー・ゆとり教育』東京：現代人文社（2014）P.86、P.90
- ・文部科学省『子どもたちのコミュニケーション能力を育むために～「話し合う・創る・表現する」ワークショップへの取組～審議経過報告のとりまとめについて』P.5～P.8 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/08/_icsFiles/afieldfile/2011/08/30/1310607_2.pdf（2016.02.22閲覧）
- ・『広辞苑』第六版、岩波書店
- ・新井康亮『脳の性差はいかに決定されるか』http://www.lec-jp.com/h-bunka/item/v252/pdf/200506_14.pdf（2016.11.22閲覧）

参考文献

- ・灘高新聞委員会『高校生記者が見た、原発・ジェンダー・ゆとり教育』第3章 あるべき学校教育？—「ゆとり教育」最終世代からの問題提起（P.79～P.98）東京：現代人文社（2014）
- ・佐藤博志・岡本智周『「ゆとり」批判はどうつくられたのか世代論を解きほぐす』東京：太郎次郎社エディタス（2014）
- ・平田オリザ著、『わかりあえないことからコミュニケーション能力とは何か』、講談社現代新書、2012年
- ・柘植智幸著、『「ゆとり世代」が職場に来たら読む本彼らの価値観を理解すれば、100%戦力化できる！』、日経BP社、2013年
- ・井上健一郎著、『“ゆとり世代”を即戦力にする50の方法』、高橋書店、2013年
- ・大堀ユリエ著、『昭和脳上司がゆとり世代部下を働かせる方法77』、光文社、2012年
- ・豊田義博著、『若手社員が育たない。——「ゆとり世代」以降の人材育成論』、ちくま新書、2015年
- ・真藤孝一十「ひつじ社員」戦力化プロジェクト著、『上司泣かせのゆとり世代戦力化作戦——「6つの凡事徹底」で、困った部下が変わる！』、幸福の科学社、2009年
- ・志水宏吉、伊佐夏美、知念渉、芝野淳一著『調査報告「学力格差」の実態』岩波書店、2014年
- ・橋木俊詔、八木匡著『教育と格差——なぜ人はブランド校を目指すのか』日本評論社、2009年