



現代の若者の 主体性とキャリア意識

桐蔭学園理事長

溝上 慎一

金沢大学教授

金間 大介

Z世代の若者は「安定志向」？「自分からは手を挙げない」？
産業界からの問題提起に対して、心理学・教育学の視点とイノベーション研究の視点から語っていただきました。

→ Point

- ✓ 最近の若者の安定志向と主体性の関係
- ✓ イノベーションとアクティブラーニング
- ✓ 早期教育でアントレプレナーシップは育める？

若者は安定志向？ 主体性は3層に分けて考える

金間 本日はよろしくお願いします。私からいくつか論点を挙げますので、溝上先生のご意見をいただければと思います。まず、最近の若者の「安定志向」です。**企業の人事部長や事業部長から、「最近の若手は優秀だが、大人しくて真面目で控えめで、言われたことしかやろうとしない」「新規プロジェクトの参加者を募っても自分からは手を挙げない」という話を非常に多くいただきます。**一言で言うと安定志向ですが、こうした傾向をどう思われますか。なお、ここで言う若者とは、いわゆる**Z世代**です^(注1)。

溝上 非常に優等生的な人材だが、自ら企画したり、事

業提案をしたりできないということですが、それはやはり問題だと思います。

金間 イノベーションを担うべき人材が、安定したところに集まるという傾向で、これが年々強まっています。私の観測では、年齢的には30歳あたりから急速に傾向が強まり、それが緩やかに加速中です。

溝上 私は、若手社員のパーソナリティの問題だけではなく、会社にも問題があると思います。機会を与えてステップアップしていくような組織風土や仕組みを作っていくことが大事です。**安定志向はあると思いますが、問題は与えられた課題にしっかりと取り組んでいく主体性**

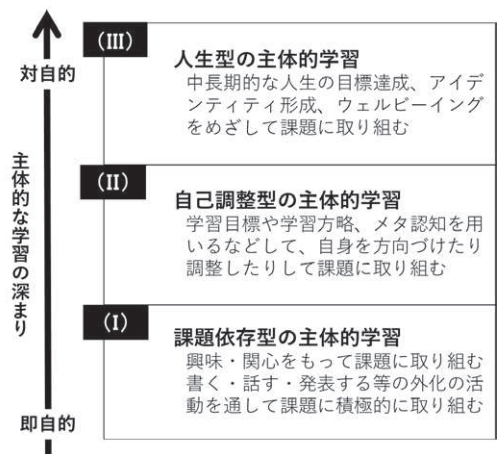
(注1) Z世代…1990年代半ばから2010年代序盤に生まれた世代（現在12歳～28歳前後の年齢層の方）。“デジタルネイティブ”、“SNSネイティブ”などとも呼ばれる。



が認められるかどうかです。学校教育でもステップを踏んで主体性の指導をしています。そこでは主体性を3つの層に分けて考えています<図表1>。

第1層は「課題依存型の主体的学習」です。教師から与えられた課題に興味・関心を持って取り組む主体性です。第2層は「自己調整型の主体的学習」です。大学の授業、特に医学部のように専門性が高くなると、自分の興味・関心とは別に身につけてはならない知識や概念があります。そういう場合、自分で調整しながら学習を方向づけることが必要になってきます。高校以下の教育では、自己調整と粘り強さという形で、主体的に学習に取り組む態度を観点別評価で評価します。そして、第3層の「人生型の主体的学習」になると、学ぶ意味や自

図表1



※溝上先生提供
詳細は、溝上慎一（2020）「社会に生きる個性—自己と他者・拡張的パーソナリティ・エージェンシー」（東信堂）をご覧ください。



“若者に自信をつけさせて支援することが大切です”

金間 大介 (かなま だいすけ)

金沢大学融合研究域融合科学系 教授

東京大学未来ビジョン研究センター 客員教授

2022年より河合塾と共同研究を開始し、学びみらいPASSのデータから、高校・大学における主体的な学びと能力開発に関する共同研究を行っている。主な研究分野はイノベーション論、技術経営論、マーケティング論、産学連携等。近著に、「先生、どうか皆の前でほめないで下さい いい子症候群の若者たち」(東洋経済新報社) などがある。

身の人生やキャリアなどとの関連性をつなぎながら、学習に意味を付与していきます。

若手社員が主体的に働いているかについて、第1層、第2層までのところを確認することが、まずは大切だと思います。最近の仕事は、非常に高度化しており、複雑化しています。それだけ負荷も高くなっています。これは学校の先生方も同じで、新しい施策が次々に出てきてなかなか余裕が持てません。組織のトップは、まずそれを理解することから始める必要があるのではないのでしょうか。

意見の相違やズレが議論の発展を生む

金間 私も同感です。ただ一方で、若手が自分からわからないことを聞いてきてくれなければ、上司は支援のしようがないという意見もあります。

溝上 主体性の第1層、第2層は基本的に個人の話で、そこには他者が入っていません。課題に取り組む際には、他者との関わりの中で自分の課題への前向きな姿勢を見せることが大切です。単に一緒に取り組むだけでなく、わからないことや自分の思うことを意見交換しながら進めるのです。そういう意味では、学校教育でのアクティ

ブラーニングがまだ足りていないのかもしれませんが。他者と議論するだけではありません。アクティブラーニングは、意見の相違、いわばちょっとしたズレからお互いの議論を膨らませることで学習を発展させます。そういう授業を重ねていたら、仕事を進める上で自分から意見を出さないはずはありません。学校教育の問題でもありますが、会社でも研修などで教育する必要があります。

金間 私も企業で若手社員の研修講師をしますが、チームの役割分担、プレゼンの準備など、時間内に指示した内容を見事に終わらせます。それを見ていて、アクティブラーニングに慣れ過ぎているのではと感じています。アクティブラーニングという型を学んできてはいるが、アクティブな学びをしてきたのではないのではないかという問題意識を持っています。

溝上 学習には、内容と方法の2つがあります。それでいうと方法はできている訳です。問題は内容が期待するレベルに達していないことで、それは問題だと思います。各チームがズレを生じない内容でまとめたり、報告したりするというのは、力が弱いと言わざるを得ません。学校教育では、ズレをどうやって作り出すかが授業の質を上げるポイントですが、私が最近問題だと思うのは、本気で議論をしないことです。本気で議論しなければズレも生まれません。

金間 今おっしゃったズレというのは、イノベーションの起点です。そこからしか絶対にイノベーションは生まれません。これが今の日本で圧倒的に求められています。

溝上 良いズレは大切ですが、相手との関係も考え、お互いネガティブな気持ちにならないような生産的な意見交換が大切です。それはアクティブラーニングで育てる以外に方法はないと思います。ただ、現実には生徒や学生に適切にアドバイスや指導ができる先生は多くはありません。

金間 企業でもそれは同じです。意見がズレた瞬間に新しいアイデアが生まれているはずですが、ただ、その育ませ方をマネージャークラスでもご存じない方が多くて、

“やりたいことが見つからなくても 心配はいりません”

「良い意見」だけで終わってしまうケースも多いのです。

溝上 学校教育でも成功事例は多くはありませんが、成果をめざして皆が取り組んでいます。それは学習法の改善といったレベルの問題ではなく、社会で求められる能力の育成、学校と社会をつなぐトランジションの問題だからなのです。

「君のやりたいことをやらなくてはいけません」という圧力

金間 年々、若者には「君のやりたいことは何だ」「ぜひ教えて」というメッセージが投げかけられ、若者にとってのある種の「圧」になっていると考えています。「主体的であれ」も同様で、特に企業からは「欲しい人材像」としての主体性アピールは強いものがあります。

その結果、昨今の若者たちは、繊細なコミュニケーション能力を武器に、「主体的風」とも思える「演技力」や「テンプレート」を身につけています。これが私の観察してきた結果の見立てで、「いい子症候群」と呼ぶ理由ですが、こうした圧の存在について、どう思いますか。

溝上 日本のキャリア教育は、自分のやりたいことを探す、見つけるということで作られてきました。ただ、やりたいことが次々と生まれる人がいる一方で、それがわからない人が大半です。キャリア教育をしていけば、それがわかるようになるかといえばそうでもありません。

でも、やりたいことが見つからなければ、人生が終わる訳でもありません。やりたいことが見つからなければ、何にでも使える汎用的なスキルを磨くとか、あるいは職場で与えられた課題に前向きに取り組んでいくことで、仕事の中に喜びを見出すこともできます。こだわりのないということは、むしろ自分の強みだと考えれば良いのです。

金間 その通りだと思います。ただ、こうした圧力が社会的に高まっているのはなぜでしょう。

溝上 有名人や成功者が、自身の成功した自己物語を発



溝上 慎一（みぞかみ しんいち）

学校法人桐蔭学園 理事長、桐蔭横浜大学 教授

学校法人河合塾教育研究開発本部研究顧問

専門は、青年・発達心理学（自己・アイデンティティ形成等）、教育実践研究（学校から仕事・社会へのトランジション／アクティブラーニング／キャリア形成等）。近著に、「高校・大学・社会 学びと成長のリアル 『学校と社会をつなぐ調査』10年の軌跡」（学事出版）などがある。

信し過ぎているのではないでしょう。

金間 SNS上でもそうした情報が飛び交っています。情報化社会の弊害でしょうか。

溝上 良い情報もありますが、まやかしの情報もあります。今は情報を受け取る側の力が問われています。これは批判的思考力の問題だと思いますが、一言で言えば、我々は賢くなるしかありません。

金間 検索サイトなどのフィルターバブルの影響で、偏った情報にふれることで思考が狭まり、批判的思考ができなくなってきました。

溝上 今後、テクノロジーが進めば、生成AIに代わる、それ以上のものが出てくるでしょう。そのためには、学校教育や企業内教育を徹底するしかないと思います。一つ一つの課題に対して、自分の考えを自分の言葉で作作り、皆と同じ意見ではなく、ズレを生むような教育で批判的思考力を育成していくしかないでしょう。

自己肯定感が低くても 幸福度は高い

金間 次は自己肯定感についておうかがいします。日本の若者の自己肯定感は国際的に見て低くなっています（図表2＞）。この低さは頻繁に問題視されていますが、こ

の原因は何だと思いますか。

溝上 こうした調査で国際比較をすると、従来から日本人の自己肯定感は低くなります。それは**日本人が真ん中かやや低めに回答する傾向があるから**です。文化的特性と言っているかもしれませんが、では、それが問題なのか、というのが次の問いです。実は一人ひとりを見ていくと、本当に駄目なのかといえば、そんなことはありません。だから、私はこうした結果をそんなに悲観的には見ていません。自分の所属するコミュニティや日常のいろいろな関係性の中で、“われわれ意識 (we-feeling ^(注2))” で一緒に盛り上がるができるというのは、日本人の良いところです。自己肯定感だけで捉えると日本人は低いですが、生き方として捉えたときに地域関係やネットワークの中で自分が日々楽しく過ごせていたら良いと思います。

金間 さらに幸福度の話題も重ねると、日本人は自己肯定感が低いのに、幸福度は低くない。これは海外の人からすると不思議に感じるようです。

溝上 そうだと思います。日本人は、自己肯定感は個人の問題ですが、ウェルビーイングであれば、生き方、ライフの問題になるからです。たとえば、アメリカ人にウェルビーイングのことを聞いても、自己肯定感のことを



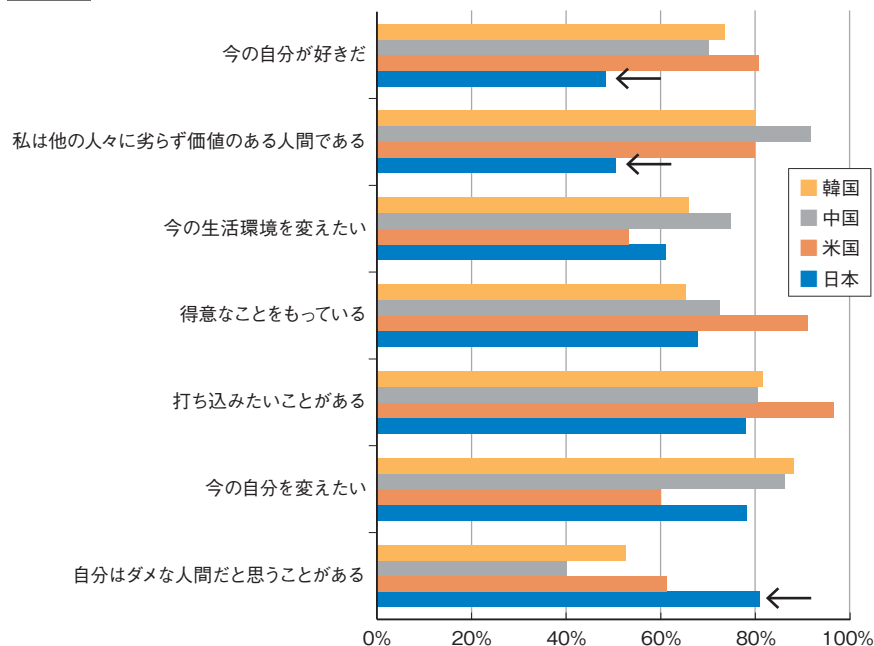
聞いても、それは個人の問題に収束しがちです。日本人はそこが分かれていて、個が充実していないと思っていても、生活に満足している人はたくさんいます。それはライフの問題だからです。

金間 私も日本文化のバイアスがあるため、この回答は気にしていません。ただ、多くの人が日本からイノベーションが生まれない理由、原因は自己肯定感の低さにあると思っています。

溝上 だからといって、自己肯定感を無理に高めるとするのは、方法論としては全く逆です。学校教育であれば、生徒たちが活動に一生懸命に取り組むことができる状況を作って、できたことを褒めていく、できなくてももう少しがんばろうと声をかける、こうした取り組みを続けることが大切です。

金間 私も研修やセミナーの講師をするときは、自己肯定感が低いことは気にしないで、ピンポイントでも若手社員に自信をつけさせることができますので、その支援をしてくださいと話しています。

図表2 高校生の自己肯定感 国際比較



※国立青少年教育振興機構 (2019)「高校生の留学に関する意識調査報告書」を基に河合塾作成
自己肯定感に関連する7項目に対し、「よくあてはまる」「まあまああてはまる」と回答した割合で集計

(注2) われわれ意識 (we-feeling) … 団体の成員が相互に共通の意識を持っているだけでなく、一つの主体として集団を意識している場合の意識のこと。



アントレプレナーシップ教育の テンプレート化

溝上 私から1つおうかがいしたいのは、アントレプレナーシップ教育です。自ら起業したり、スタートアップに関わったりする高校生もいますが、極めて少数派です。アントレプレナーシップは育てることができるのでしょうか。

金間 最初からアントレプレナーシップを持っている、Z世代の代表のような若者は一定数います。観測上では同世代の1割ぐらいですが、チャンスを与えてどんどん進めてもらえば良いでしょう。一方、それ以外の人たちですが、学術的には程度の差はあれども、誰でもアントレプレナーシップを持っているとされています。ただ、どうすればそれを発露、つまり芽生えを促せるのか、さらにそれを醸成していけるのかというところは、まだ研究が十分には進んでいません。

溝上 アントレプレナーシップを育むときに、幼児教育など早期教育の段階から取り組むことなども考えられるのでしょうか。機会の提供を充実させたいという思いがあります。今、STEAM教育や発見教育などを早期から始める保護者も増えています。

金間 早期にアントレプレナーシップ教育を経験させようというトレンドは強くなっていますが、そこからアントレプレナーが生まれるかといえば疑問があります。な

ぜなら、正しいことを学ばせれば学ばせるほどズレが生じなくなるからです。さらに、育む環境、場所も大切です。私は学校教育などプログラム化された、いわばテンプレート以外の場所でも育むのに適した場所や環境はあると考えています。

溝上 テンプレート以外の場所は、学校として関与はしにくいのですが、今は世の中に必要なすべてを学校で教えきることが難しくなっています。そのため、桐蔭学園でも「アフタースクール」という放課後の学校外での体験や活動をサポートするプログラムがあります。

金間 少しシニカルな意見ですが、大学でいえば、インターンシップや海外留学など、「学外のプログラムが主体性やアントレプレナーシップを育むために重要」と多くの人が認識すると、結果として学内のそれと同じようにたちまちテンプレート化します。

溝上 すぐにマーケット化してしまうのですね。

金間 枠をはみ出たズレがイノベーションでは大事なポイントなのですが、テンプレート化するともう既存のものとなり、ズレが生じなくなってしまうのです。どうすればズレを維持していけるのか次の課題です。

溝上 その話は少しショックですね。

金間 私も引き続き、問題意識を持って考えていきたいと思います。本日はありがとうございました。

対談は、溝上慎一先生の
YouTubeチャンネルでもご覧いただけます。

溝上慎一の教育論 動画チャンネル

No229) (対談) 若い社会人は議論・プレゼン
はできて優秀だが、中味がつまらない。個性も
弱い。これは学校のせい？

<https://www.youtube.com/watch?v=GZno5iYGbrs>

動画で深掘り!



オンラインイベント

参加
無料

高校生における ジェネリックスキルの現状

～学びみらいPASSの結果より～

2024年2月17日(土) 14:00～16:00

2022年より学校法人河合塾と金沢大学金間研究室では、学びみらいPASSのデータから高校・大学における主体的な学びと能力開発に関する共同研究を行ってまいりました。

今回はその第一弾として「高校生におけるジェネリックスキルの現状」と題し、データ集計結果を中心に、伸びやすい力・伸びにくい力や力同士の関係性、それらに関連するキャリア意識や時間の使い方について報告するオンラインイベントを開催いたします。

高校生の資質・能力の育成について一緒に考えてまいりましょう。

場所 オンライン開催

定員 300名 ※事前申込制。定員に達し次第、締切とさせていただきます

対象 中学校・高校・大学等教職員、その他教育関係者の方
※競合他社様のお申し込みはお断りさせていただきます

申込み 下記のURLまたはQRコードよりお申込みください
URL : <https://forms.office.com/r/Ys99AkaxDf>

申込み締切 2024年2月15日(木)



プログラム(予定)

◆ご挨拶「学びみらいPASS概要と共同研究の背景」

山口大輔(河合塾)

◆講演「データで紐解く高校生の実態」

金間大介先生(金沢大学)

正木真優氏、安田葉氏、石田叶唱氏(金沢大学金間研究室)

◆パネルディスカッション

「高校生の行動と感情制御の関係を中心に」

お問い合わせ

学校法人河合塾

学校事業推進部キャリア教材推進チーム

Mail : career@kawaijuku.jp

受付時間 9:00-17:00(土日祝休み)

金間大介先生

プロフィール



金沢大学融合研究域融合科学系 教授、東京大学未来ビジョン研究センター 客員教授。

主な著書：「先生、どうか皆の前でほめないで下さい いい子症候群の若者たち」(東洋経済新報社)

