

【図表1】若年層の「働く」に関する7つの志向性タイプ

社会課題解決タイプ	10.7%	社会の問題や困りごとを解決する仕事で、社会の持続的発展に貢献したいという想いが強い。
働き方重視タイプ	16.0%	仕事のやりがいよりも働く時間や場所を自分で選びたいという想いが強い。
はたらく仲間重視タイプ	19.2%	職場内の人間関係を重視。雰囲気の良い職場で尊敬できる上司・先輩の元で周囲の人と信頼関係を築きながら働きたい。
スキル蓄積タイプ	12.7%	どこでも通用する技術が身につく仕事がしたい、専門的なテーマを追求したい。汎用的な知識・経験を蓄積したい。
安定重視タイプ	16.5%	変化の少ない、安定した環境で働きたい。
承認重視タイプ	14.5%	周囲からの直接的な感謝や、世間からの高い評価・尊敬といった他者からの承認を求めている。
縁の下の力持ちタイプ	10.6%	縁の下の力持ちとして、あまり目立つことなく、人をサポートすることで貢献したい。

「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」
 調査主体：パーソル総合研究所・ベネッセコーポレーション・中原淳
 (ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ)
 調査時期：2021年11月5日～11月8日
 調査対象者：有期雇用を除く25～35歳の就業者 2000名
 ※全国、大卒・院卒 ※業種・職種不問

調査参加者 立教大学：中原淳
 パーソル総合研究所：渋谷和久、小林祐児、砂川和泉
 ベネッセ：上田浩太郎、小林一木、小村俊平、木村治生、
 野澤雄樹、小林今日子、村山和生

問題提起

社会で幸せに活躍するための学びや経験とは？

若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査

働くことに対する7つの価値観

「これからは、〇〇カが必要だ」——ビジネス誌などでよく目にするフレーズです。シンプルで菌切れのいい言い方ですが、ややもすると「この力さえあれば成功できる」「教育機関はこの力を身に付けさせるべきだ」という考えになりがちです。一方で、一人の社会人として若い世代を見れば、彼らの「幸せ」や「活躍」のカタチがどんどん変化し、多様化していることを強く感じます。学びや教育に携わる我々は、もつと真摯に、そのようなこれからの社会を生きる世代の「幸せ」「活躍」に向き合い、より解像度高くイメージを持ったうえで取り組むべきではないか。こうした問題意識の下、ベネッセコーポレーションでは、2021年秋に人材開発・教育支援を行うパーソル総合研究所「大

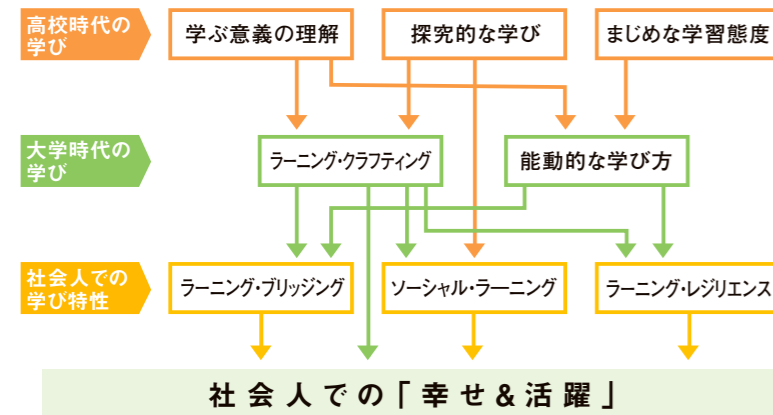
現政権は投資を「モノから人へ」と変える「新しい資本主義」を掲げており、その実現に向け高等教育への期待が高まっている。一方で日本や世界の未来を担う新世代の若者が考えるキャリア観や幸福観は、それ以前の世代とは異なったものになりつつある。このような大きな変化の中で、学生が望むキャリア実現のため、大学教育をどう変えていくべきか。新世代のWell-being調査結果を出発点に考えてみたい。

(株)ベネッセコーポレーション
 執行役員
 事業戦略本部 本部長
上田 浩太郎
 うえだこうたろう ●1998年東京大学法学部卒業後、マッキンゼーアンドカンパニーに入社。2003年Wharton MBA修了。マッキンゼーに復職後、2010年より同社パートナーとして、メディア・テクノロジー業界を中心としたクライアントワークに従事。また組織・人材プラクティスを立ち上げ責任者を務める。2015年に株式会社ベネッセホールディングスに執行役員CSOとして参画。

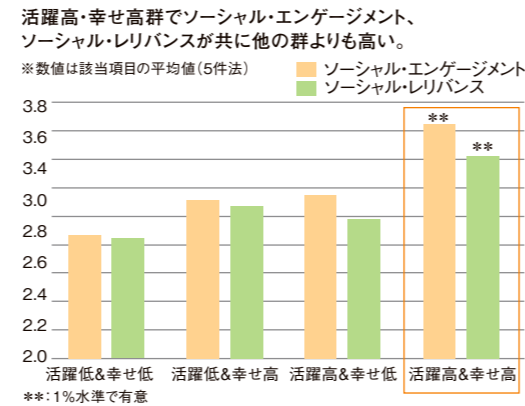
取材・文／本間学 撮影／荒川潤

人の学び」を研究する立教大学の中原淳教授と共同で全国の若年就業者(25～35歳)を対象に、働き方と学びに対する意識を問う「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」を実施しました。
 ウェルビーイング「働くことを通じて幸せを感じている」と定義し、「幸せに活躍できている人は、どんなタイプの人なのか」「若

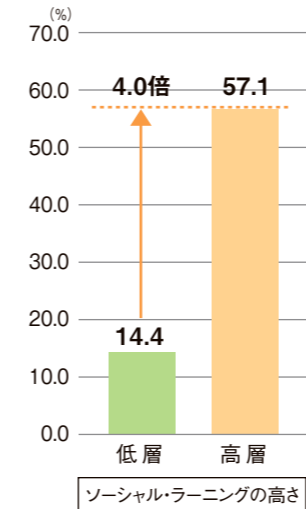
【図表5】高校・大学の学びが「幸せ&活躍」に与える効果



【図表4】ソーシャル・エンゲージメント、ソーシャル・レリバンスと幸せな活躍の関係

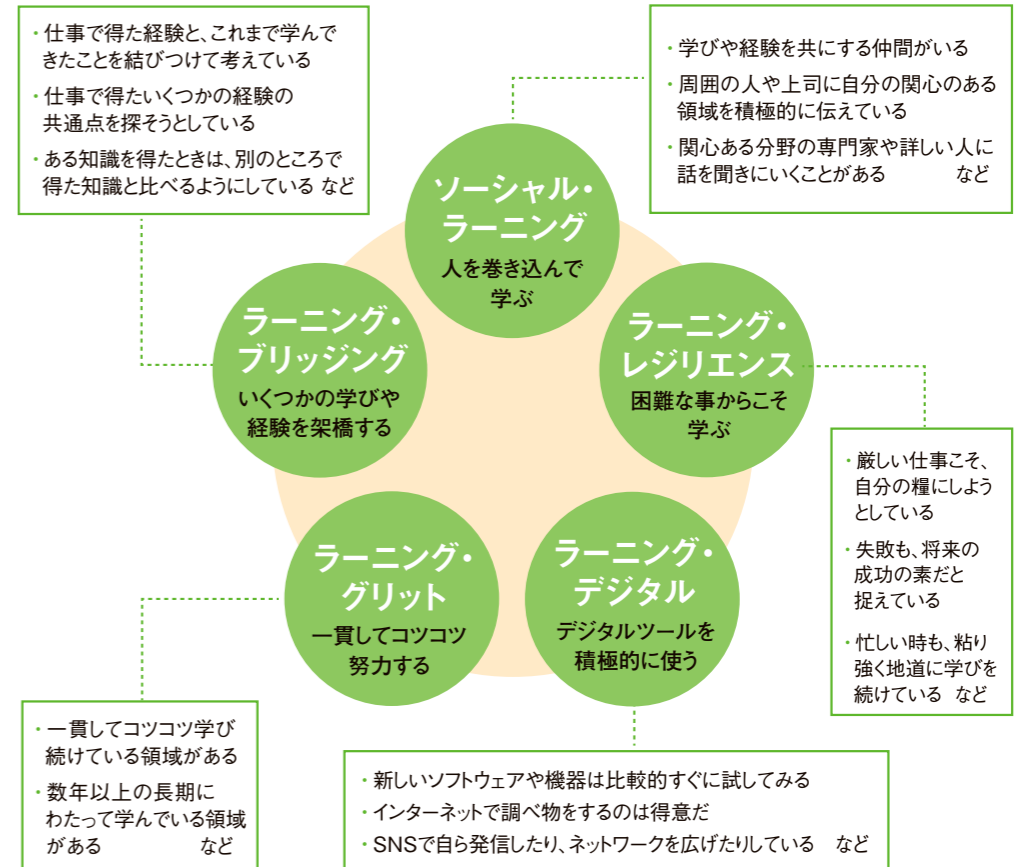


【図表3】ソーシャル・ラーニングの高低と幸せな活躍層の割合



ソーシャル・ラーニングが高い層(平均以上)と低い層(平均未満)で比較すると、幸せな活躍をしている人の割合が4.0倍。

【図表2】幸せな活躍につながる5つの学び特性



【図表6】「ラーニング・クラフティング」が非認知能力の獲得に強く影響

	領域を超えたカリキュラム	能動的な学び方	ラーニング・クラフティング	指導の手厚さ	デジタルを活用した学び
主体性	●●●	●●	●		
好奇心	●	●	●	●	
ねばり強さ		●●	●	●●	
レジリエンス	●●●		●	●●●	
多様性・寛容	●		●		
COMマインド		●	●		●●
責任感・誠実さ		●	●		●
自己調整・メタ認知	●●●	●●	●		
自己効力・肯定感		●●●	●	●●●	
Growth Mindset		●	●		
協調的問題解決		●	●		●●

※重回帰分析により、各学び特性を従属変数に、各非認知スキルを独立変数に設定し、個人属性、入学難易度、学部系統などを統制して有意になったものを図示した。

非認知能力に作用する学びに対する意義付け

近年、仕事をするうえで主体性やレジリエンス(逆境への適応力)など、さまざまな非認知能力の重要性が指摘されています。大学のほうでもこうした力を学生に付けさせるよう、努力されていると思います。今回の調査結果からは、非認知能力の獲得に強く作用する要素も明らかになりました【図表6】。それは「ラーニング・クラフティング」、つまり学びに対する意義付けです。具体的には、自分と社会との関係性を捉えたうえで、「何のために学ぶのか」を自分ごと化して考えられるかどうかです。非認知能力の獲得にはまず、「学びに対する意義付けを、どう学生に持たせるか」が重要ではないでしょうか。

高大社をつなぐ教育のしくみづくりを

本年1月、経団連が「新しい時代に対応した大学教育改革の推進」を発表しました。この提言では、大学に対して、STEM教育やデータサイエンス、起業家教育など、さまざまな教育の提供を期待しています。これらの教育は重

年就業者に共通している資質・意識はどのようなものか」をあぶりだそうという試みです。

まず、若年就業者の学習と仕事成果の関係性を調べたところ、幸せな活躍をしている就業者は、全体と比べて、「学びや学習に前向きにとりくんでいる」人が1.8倍多く、社内勉強会への参加や主催、勤務時間外の研修参加など、業務以外の学習行動も多く実施していることがわかりました。

さらに、この調査では、今の若者が働くことに対して多様な志向性を持つていることも浮き彫りになりました(P.3【図表1】)。「目の前の誰かに感謝されることに幸せを感じる人」「社会課題を解決することに幸せを感じる人」「周囲をサポートすることに幸せを感じる人」など、さまざまな志向があるようです。これを7つのタイプに分け、それぞれの志向性の特徴を分析し、共通点を調べました。その結果、どのタイプにおいても、ジョブパフォーマンスが高く(活躍度高)、働く幸せの実感度が高い(幸せ度高)グループでは、「ソーシャル・ラーニング(人を巻き込んで学ぶ)」「ラーニング・レジリエンス(困難なことからこそ学ぶ)」「ラーニング・ブリッジング(いくつかの学びや経験を架橋する)」「ラーニング・ブリッジング(いくつかの学びや経験を架橋する)」「ラーニング・グリット(一貫してコツコツ学ぶ)」「ラーニング・デジタル(デジタルツールを積極的に使う)」などの特徴が顕著にみられました。

要な反面、大学だけで全てに対応することは難しいのではないのでしょうか。今回の調査では、高校時代の学びが大学での学びに作用し、社会人での学びの特性、ひいては「幸せな活躍」にも影響していることが明らかになっています【図表5】。大学は、大学だけで学生を手取り足取り教えるのではなく、高校や企業と教育面で連携し、学びの場を整え、適切な教員やスタッフを用意するなど、プロフェッショナルに関わるやり方もあると思います。

また近年、産業界では「こういう社会課題を解決したい」「こういう社会を実現したい」と宣言する企業が増えています。大学も「自学の教育、研究の先」という社会を見据えているのか」を広く発信してはいかでしょうか。社会との連携が増え、同じ志を持つ企業との連携につながるのではないのでしょうか。

今後、この調査結果を受けて教育をどう変えていくべきかは、2回、3回と調査・分析を重ねて、発信していきたいと考えています。なお、本調査結果の詳細は、ウェブサイトで発表する予定です。新しい世代、社会に向けた教育改革の議論の参考に、ぜひ注目ください。

「ラーニング・デジタル(デジタルツールを積極的に使う)」「ラーニング・グリット(一貫してコツコツ努力する)」という5つの学び特性がいずれも高いという結果が見られました【図表2】。この中でも特に幸せな活躍と一番相関が高かったのが「ソーシャル・ラーニング」です【図表3】。「ソーシャル・ラーニング」とは、「共に」「周囲を巻き込んで」という意味合いです。例えば、何か目標を立てたときに、それを周囲に宣言することで関連する情報を集めようとする。あるいは詳しい人を探して質問に行ったり、自分がやるうとしていくことについて周りから意見を求めたりする。このような「人を巻き込んだ学び」を経験した人は、どんなタイプであれ、幸せ度、活躍度が高い傾向にあります。

さらに、先に挙げた5つの特性のほかに、2つの要素が幸せな活躍に大きく影響することがわかりました【図表4】。どちらも社会課題に関連するもので、1つは「ソーシャル・エンゲージメント」(社会課題に対する関心や責任感、もう1つは「ソーシャル・レリバンス」(仕事を通じた社会への貢献に対する意識です。これらは、テストで測りにくい意識です。