

学校教育は最強の ビジネススキルである

自分に武器がないと
感じている人のための
キャリアの教科書

山根渡
企画・西岡壱誠

中学、高校の勉強が
「市場価値」を
上げる武器になる!

「クレーム対応・
社内交渉」を

「ミス削減・
利益率改善」を

「仕組み化・
組織マネジメント」を

国語

に、

数学

に、

社会

に、

どんな業界・職種でも使える
「一生モノの武器」を学校教育に学び直す!

学校教育は
最強の
ビジネススキル
である

自分に武器が
ないと感じて
いる人のため
のキャリアの
教科書

山根 渡

企画 西岡 竜誠

星海社

353



SEIKAISHA
SHINSHO

はじめに 3つの変化とキャリアモデルの崩壊

まずはじめに、この本を取っていただいたことにお礼を申し上げます。

そのうえで、今一度この本に興味を持たれた皆様に一緒に考えてほしいことがあります。

この本のどこがあなたの琴線に触れましたか？

「自分には武器がない」という波風が立ちそうな言葉なのか、「学校教育がキャリア教育に役立つ」という、ある種流布されている話とは真逆のタイトルなのか、あるいは装丁なのか。いずれにせよ、この本をご覧になっている皆様は自分の将来に対しての焦りや不安をお持ちではないのかと思うのです。

この数年で社会情勢はずいぶん変わり、それに伴い「当たり前」とされていたことが、あつという間に過去のことになりました。私は特に象徴的な変化が3つあると感じています。

1つ目は「終身雇用の崩壊と老後への備え問題」です。2019年に経団連トップ（当時）の中西宏明会長が「終身雇用はもう守れない」と発言して話題になり、同年に「老後2000万円問題」がニュースを騒がせました。このとき、「1つの企業で定年まで勤めれば退職金などで悠々自適に暮らしていける」と教えられて育った30〜40代のビジネスパーソンは梯子

を外されたような感覚を受けたかもしれません。

2つ目は「**新型コロナウイルス以降の生活様式の変化とインフレ**」です。2020年からの新型コロナウイルスの世界的蔓延まんえんを受けて、日本でも行動制限が複数回行われ、オンラインでの商談や会議等が市民権を得ました。同時に日米欧などでは史上類を見ない規模の経済対策が行われ、すごい量の貨幣が市場に流れました。その結果、この原稿を書いている2025年現在、日本では30年間のデフレから一気にシフトチェンジし、インフレに突入しています。50代以下のほとんどの人にとって、モノの値段が上がり続ける環境は初体験ですので、家計管理で悩んでいる方も多いのではないのでしょうか。

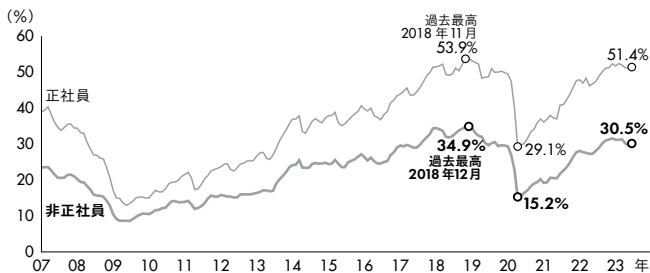
3つ目は「**圧倒的な人手不足**」です。帝国データバンクの調査によれば、人手不足と感じる企業の割合は51・4%と、非常に高水準が続いています。通常、景気の波によって人が余ったり不足したりすることは繰り返されるものですが、過去のものとなる点があります。それは多くの業界で年齢層を問わず同時多発的に人手不足が起きている点です。たとえば、多くの方が従事する製造業では、若手の働き手だけではなく「指導する人材の不足」も指摘されるようになってきています（経済産業省などが発表した「ものづくり白書」2022年版による）。読者の皆様、特に職場で働いている方の中には「どのように仕事を進めればいいか分からないときがある」「自分が成長できている実感がない」と困っている方もいらっしゃるかと思います。

このような変化の結果、自分の生活基盤を確保するために「転職する」という選択肢が以

前より身近なものになりました。これに関して2023年、キャリア開発について象徴的な出来事がありました。2023年7～9月の総務省労働力調査では初めて転職希望者が1000万人を超えたのです。企業に雇われる「雇用者」の数は6100万人であることを考えると、企業で働く会社員の約6人に1人が転職を考えている状態です。現在の新入社員の方々の半分は入社時から転職を意識していると言われています。この本を読んでいる皆様も転職という選択肢に対する興味と不安があるのではないのでしょうか。

しかし、意外なことに実際に転職している人間はむしろ減っています。転職希望者が過去最高の1000万人に達したのに対して、実際に転職した方は325万人と、2019年比較で50万人近く減っているのです。さらに、リクルートワークス研究所の調査によれば転職を希望する就業者のうちの87%は翌年になっても転職していません。つまり、自身の希望と実際の行動に大きなギャップが発生してしまっているのです。

このギャップがポジティブな理由によるものならば問題ないのですが、残念ながらそうではなさそうです。転職希望者が転職していない



図表1 正社員・非正社員の人手不足の割合

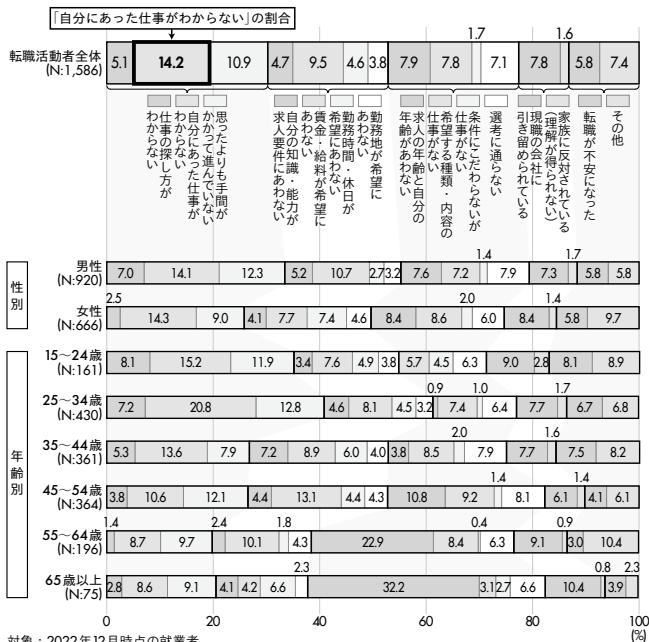
(帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査(2025年4月)」より)

理由を見てみると、一番多い理由が「自分に合った仕事が見つからない」なのです。自分に合った仕事が見つからないからどんな力をつければいいのか判断できず、結果的に今の会社に残るべきか転職すべきか分からず将来への不安がさらに増していくという現象が起きてしまっています。

誰も生き方を規定できない

社会と教育制度

実はこれらの不安の核には、「自分の将来を自分で決める比重が以前より大きくなった」ことが関係しています。つまり会社、地域、保護者が死ぬまでの生き方を規定



図表2 転職活動者がまだ転職していない理由（性別・年齢別）

（リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのか ―転職の“都市伝説”を検証する―」 <https://www.works-i.com/research/report/item/tenshoku.pdf>より）

してくれなくなったのです。しかし私たちは「自分の将来を自分で決める方法」を既存の教育の中で十分に受けてきていません。日本の教育制度が「自分が生きていく上での武器」市場価値を持った専門性を与えてくれないために、自分には武器がないと思って将来に不安を抱えたり、キャリア選択を苦手に感じたりするのです。

ではこの、転職が当たり前の社会状況と転職の武器を与えてくれない教育制度の中で、私たちはどのように生きていけばいいのでしょうか。よく耳にするのは「既存の教育、特に学校教育は社会に出てから何の役にも立たないから全部やめるべきだ」という意見です。私も就活の際に面接官に言われたことがあります。

しかし、私は「学校教育が全く役に立たない」という意見には反対です。なぜなら私はヘッドハンティング業務や新規事業に関わる仕事の中で「学校で習った知識を使って社会の第一線で活躍する方々」に数多くお会いしてきたからです。しかもそれは「理科の勉強内容を理系分野の研究に使う」といった限定的な専門知識の話ではありませんでした。たとえば「国語で学んだ○○をクライアントの課題解決で使う」「数学で学んだ◆◆の知識を用いて、構造理解をし直す」といったような、非常に汎用的なスキルでした。ただし、机の上の勉強をビジネスの現場に活かすためにはコツが必要なのわかりました。

著者のキャリアについて

改めて、少し自己紹介をさせていただきます。私は今までの人生の中で「学校の勉強とキャリアとはどうつながるのか」という問いに何度も向き合う機会をいただきました。

私は関東の中堅私立大学出身で、大学ではスポーツや心理学、経済学など面白そうな学問をちよつとずつつまんでいました。リーマンショックの直後に就活を経験し、応募しては落ちることを繰り返しました。その際に自分が学んできたものが就活では全く役に立たないという経験をしました。ある金融系企業では、人事の方に自分が学んできたことを説明したとき「大学までの勉強なんて何の役にも立たないから」「役に立つのは結局学歴だけだよ」と言われて衝撃を受けました。「小学校から大学まで15年以上、勉強しろと言われてきたのは何だったんだ？」と本当に悔しい思いをかみ殺しました。

結局「自己成長」「早く出世できる」みたいなことを言っていた予備校に何とか拾ってもらい、就活を終りました。その後、延べ1万人以上のお子さんの5教科の学習指導に携わりました。仕事はハードでしたが、尊敬できる先輩や「お金をもらってありがとうと言われる経験」にやりがいを感じて、20代をどっぷり予備校で過ごしました。しかし「自分はさんざん生徒に勉強しろと言っているのに、実際に社会に出てから勉強が何の役に立つのかは知らない」という疑問がどんどん大きくなっていきました。当時の先輩や上司に相談してみましたが、「いや、俺らも分からない」「それは私たちの考えることではない」といった返答しか

得られませんでした。そして20代後半に差し掛かったある年のこと、私にとって象徴的な事件がありました。

私が当時所属していた予備校では受験を終えた卒業生たちが校舎に集まって、これからの学校生活に向けたお祝いの言葉を贈る進級パーティーというものがありませんでした。そこで私は毎年生徒たちに次のような話をしていました。

「俺は中学よりも高校の方が楽しいし、高校よりも大学の方が楽しいと思ってる。それは何で分かるかい？ 自由が増えるからだ。責任も多くなるけど、その分できなかったことや知らなかったことにたくさん出会えるし、自分の成長も感じられる。何よりここで一生懸命勉強をした経験は大人になってからも君たちを支えてくれる。だから皆も楽しみながら成長していったほうがいい。そして大人になったとき、またこの教室を訪ねてきてよ。その時は俺も絶対楽しんで仕事しているから『お互い今が一番楽しいな』って話をしよう！」

ところが、私自身も「未経験の業界への転職限界年齢」と言われていた30歳間近になっていたその年は先ほどの疑問が大きくなっていて、結果的にこの話については一言もしゃべることができませんでした。言えば嘘になると思ったからです。さらに帰り際、いつも一番前で授業を聞いてくれていたある女子生徒が「先生、何か話しづらそうにしていますでした？」と私に声をかけてくれました。この経験から、自分自身が世の中で活躍している人がどんなスキルを持っているかを知らないダメだと思い、1年間悩んで、転職を決意しま

した。

どんな仕事なら幅広い業界で活躍している人と関わって、かつ給料をもらえるかを考えた末、社会に出て活躍している転職候補者と企業を自身で結びつける両手型の転職支援、わかりやすく言えばヘッドハンティングに携わるようになりました。そこで業界・職種を問わず、仕事で活躍している1000人以上の方にお話をうかがうことができました。その中で「自分が出した成果の根幹には〇〇の勉強が生きているんだよ」「この結果は〇〇を解くときと同じ頭の使い方をしたんだ」というお話を数多くうかがいました。その時に私は「そうか……学校の勉強を社会につなげることができている方々は確かにいるんだな」と学びました。私が教育現場で漠然と感じていた「教育って社会に出てから役に立つのか？」という問いに明確な答えが出たのです。

まずは自分自身、教えていただいたことを少しずつ試していきました。すると、すぐに変化が表れました。法人営業未経験、ちよつと前まで「5教科の勉強法」しか提供できなかった自分がたくさん先輩や、同業から引き抜かれた経験者もいる中で昨年度の新人の売り上げ平均対比で280%を達成し、全社MVP含む3度のMVPを獲得することができました。

そして今、私自身も転職して、ある総合人材サービス企業で新規事業開発のマネージャーをしています。予備校時代と比べて年収も3倍以上に伸ばすことができました。またその中

で、1万人以上の社員の中から全社表彰を2回いただくことができました。

実は、私は新卒と1回目の転職の際にも今の会社の選考を受けて、2回とも「地頭・思考力が足りない」と不合格になりました。しかし今、2回落ちた会社に入社できています。さまざまな方々にお世話になったことももちろんですが、私が転職で成功した大きな理由には、学校で学んだ内容を仕事の成果に結びつける方法を自分の中で体系化できたことがあります。この「学校教育を仕事に活かす方法」を、仕事や転職に悩む皆様にお伝えするために本書を書きました。

この本で扱う2つのテーマ

この本では「自分が生きていく上での武器がない」「どうキャリアを築けばいいかわからない」という不安や悩みを抱える皆様と一緒に、大きく2つのテーマを扱っていききたいと思います。

1つ目は日本におけるキャリア教育の現状と、その中で自分のキャリアを作っていく方法です。これがわかれば、今の日本に生きる私たちが何を学んできていて、何が足りないのかわかるだけでなく、絶対に避けるべきことや優先して身につけるべきことが明確になります。

2つ目は、学校教育の中で学んだ内容をビジネス現場で活かせる力に変換する方法です。

これを理解することで、自分のキャリアを作るためにどんなスキルが必要で、そのスキルをどう磨けばいいのかを体系的に理解することができます。さらに今回は敢えて「国語（現代文）」「数学」「社会」を題材にしました。これらは学校教育で学ぶ内容の中でも「海外の方と話すときに使う英語」や「実験や開発で用いる理科」などと比べて、ビジネスで活かす際にイメージがわきにくい教科と言われています。もちろん国数社でなければ必要な力を身につけられず、磨けないというわけではありません。学び方は異なるものの、**根本的な部分は他の教科やスポーツなどからでも学ぶことができます**。この3教科を扱ったのはほぼすべての人が学んだことがあり、とっつきやすいからです。ご自身がほかに専門分野を持っているという方々もいるかと思えます。その方々はぜひこの本に出てくる9つのスキルを、自分の専門分野の中でどう紐づけられるかを考えて読んでいただければと思います。

最後に、この本を作成するにあたり、実際のビジネス現場の最前線でご活躍なさっている方々にご協力いただき、学校の勉強を実際のビジネス現場で活かすためのケーススタディを監修いただきました。皆様、ご多忙の中、「今ある教育制度の価値を見直して、個人が自信をもってキャリアを作るための武器を作りたい」という考えに賛同して快くご協力いただきました。また中には、読者の皆様に信ぴょう性を感じてもらい、イメージがわきやすくなるようにと、自ら実名や社名を出していいと言っていたいただいた方々もいらっします。この場を借りて、皆様に厚く御礼を申し上げます。

目次

はじめに 3つの変化とキャリアモデルの崩壊 3

誰も生き方を規定できない社会と教育制度 6

著者のキャリアについて 8

この本で扱う2つのテーマ 11

第0章 転職迷子にならないために必要なスキルとは？ 19

やりたいことが見つからない、転職迷子のつらさ 20

キャリアとの接続が弱い日本の教育制度 24

先天的アウトサイダーと後天的アウトサイダー 30

後天的アウトサイダーの「キャリア」の考え方 35

第1章

なぜ学校教育がビジネススキルの基礎になるのか

41

なぜ勉強がビジネスに活きるのか？ 勉強で身につく「3種類の力」 42

知識に頼った転職の危険性 転職当たり前時代に「絶対にやってはいけないこと」 49

市場価値の高め方 自分の市場価値を上げる「階段の登り方」 50

市場価値強化モデルを身につけた候補者の事例 生産管理M様 53

勉強とビジネスの架け橋 「根本理解」と「構造化」でスキルを磨く 56

第2章

「筆者の気持ちを考える問題なんか、

社会に出てから絶対役に立たないだろ」 と思っている方へ

国語を学ぶと「クレーム対応」「営業」「社内の交渉」に活きる 65

国語を学ぶ意義 66

スキル① 具体・抽象化スキル 69

久保菜様の事例 具体・抽象化スキルを用いてニーズを立体化する 77

スキル② 比較・分類スキル 88

山本様の事例 情報・基準・権限・意思の何が欠けているかを把握する 98

スキル③ 論理・説明スキル 110

T様の事例 説明における数字とアナロジーの使い方 113

小林様の事例 論理と情理を組み合わせ、相手に足りない視点を足していく 122

第3章

($x+a$)($x-b$) なんか、社会に出てから一回も使わないから勉強するのは無意味だと感じている方へ

数学を学ぶと「ミスの削減」「赤字の解消」「マーケティング」ができるようになる!?

135

数学を学ぶ意義 136

スキル④ 因数分解スキルⅡ要因を細かく分けて考える力(代数的観点) 140

T堀内様の事例 論理と感情を組み合わせ、読み解き、課題の本質を見つけ出す 150

スキル⑤ 仮説思考スキルⅡ思考のヒントとなる補助線を引く力(幾何的観点) 160

尾山准教授の事例 定数と変数を見極めて、貸し借りと文脈を意識して人をつなぐ 169

スキル⑥ 優先順位付けスキルⅡ物事の判断軸を決める力(解析的観点) 181

倉増様の事例 売れるか↓できるか↓儲かるかの手順で考え抜く 194

第4章

「794ウグイス平安京」なんて覚えたって

何の役にも立たないだろうと考えている方へ

社会は最強のマネジメントツール 207

社会を学ぶ意義 208

スキル⑦ 仕組み化スキル（地理） 212

松元様の事例 仕組みの中に粋と余白を組み込んで、主体性を生み出す 223

スキル⑧ 合意形成スキル（歴史） 233

行動経済学を参考に、組織における集団の心理と経済的行動を理解する 241

可視化することで行動を促進する 熊本地域医療センター 看護師ユニフォームの例 241

村田様の事例 1つのロールモデルを生み出して、できないというコンセンサスを変えていく 254

スキル⑨ ビジョン設計スキル（公民） 271

B 大助様の事例 強みの見える化と業務の再解釈で、非連続成長を作り上げる 291

おわりに
312

価値を生み出すために必要なこと
312

価値創出のラストワンマイルを分ける「スタンス」
314

謝辞
316

第0章

転職迷子に
ならないために
必要なスキル
とは？

この章ではまず、日本で就労するうえでキャリア選択が難しい構造的な理由と、そのうえで個人が理想的なキャリアを築くために必要なスキルを確認していきましょう。ビジネススキルそのものを養うことも大事ですが、その使い方を理解しておかないといけません。

まずは、「読者の方にはこうなつてほしくない」という事例についてお話ししましょう。

私がヘッドハンティング業界にいたときにお力になることができなかった、とある転職希望の方のお話です（個人情報に問題がないよう、一部の情報を編集しています）

やりたいことが見つからない、転職迷子のつらさ

私が転職支援の業界で働き始めた7～8年前のことです。私がいた企業では、ヘッドハンティングを行う場合は自社のデータベースやSNSなどを用いてこちらからお声掛けするのがほとんどでした。しかし、年に数回ご本人から「自己推薦すいせん」という形でお電話をいただくことがあり、その方をご担当させていただいたときの話です。

A様は当時30代後半の男性で、一目で「営業職の方だな」と分かる、爽さわやかな印象の方でした。早速面談を始めると、まさに立て板に水のように滑なめらかにご自身の経歴をお話しされていきます。世間でいう有名大学を出た後、どんな経験をしてどんな強みを持っているのかも非常にまとまっており、この方にはどんな企業が合うかを考えながら聞きました。一通りお話しされた後、ふと気になった経歴がありました。A様は7社経験しているのですが、

3社〜6社目はいずれも半年〜1年以内に退職されており、現職と記載されている企業も転職してまだ1年経っていなかったのです。理由を聞いてみるとご本人からは「新たな業界にチャレンジしたくて」「家族の病気などが重なって」といったご理由が出てきました。ただ、そこで気になって私は思わずこう聞いてしまいました。

「3社目から新たな業界にチャレンジしたいと考えて4社目の〇〇業界に移られたのは理解しました。しかしその後、ご家族の病気の介護理由で退職された後、なぜ5社目に元の業界に戻られたのですか？ 1年ではなかなかスキルの幅が広がらないと思うのですが。ぜひ応援したいので正直に話してほしいです」

するとA様は少し考えた後、トーンを変えて急に静かな声で話してくれました。

「実はこの時期から自分自身でもやりたいことが分からなくなってしまう、給料や待遇が良さそうな会社を一通り受けていたんです。ただ、周りの人間と合わなかったり、環境的にきつかったりが重なって、転職するうちに紹介される企業がどんどん少なくなって、焦って転職してしまい……」

さらに深掘りをしていくと、A様は就活で第一志望の会社に落ちてしまい、別の会社に新卒で入社されたそうです。その会社は業界の方なら皆が知っている独自の強みを持ち、福利厚生もしっかりしている企業だったのですが、ある日そこでの勤務に「違和感を覚えてしまい、そのまま退社した」とのことでした。そこから自身のキャリアの軸が見つからないまま

企業や業界を変え、転々とされているのですが、給与や就労環境は1社目にはとても追いつかないものでした。結局心身ともにきつくなってしまい、人から紹介されたり見かけた広告に応募したりするのを繰り返し、そのまま合格をもらった企業に転職するという流れでキャリアを作ってきたそうです。

私の質問は、通常であれば「元の業界の方が合っていた」といった理由でなんとなくでもごまかせるものだったと思います。ただ、A様が正直にお話をしてくださったので何とか私もご支援をしたいと思い、経験社数不問で強みを活かせるような企業を探しました。1社目の企業やA様がやりたいことをベースにした企業にアプローチをしましたが、いずれも返事は即答で「NO」でした。エージェントを使って採用するということは一人採用することに年収の30〜40%程度の費用が発生します(例:年収500万なら150万〜200万円)。

これだけの大金を払ってすぐに転職されてしまうと、企業としては大きな損になります。採用担当者は社内で責任を追及されるため、退職懸念がある候補者に対しては当然目線が厳しくなっています。こうして門戸はどんどん狭くなっていき、最終的に採用してくれるのは人の移り変わりが激しいハードな企業(あるいは俗に言う「ブラック企業」)だけになっていきます。

それでもA様の希望に沿うような企業に繰り返し電話していたときに、ある企業の担当者が話を聞くと言ってくれました。少しでも可能性があると思って電話で詳細を話していると

きに、その担当者が教えてくれたのです。

「悪いこと言わないからその人を担当するのはやめな」

「なんんですか？ 本人も正直に色々話していただいたので少しでも力になりたいと思つて……」

「その人、経歴詐称さしょうしているよ。1年前にうちに応募してきたときにも7社経験つて書いていたから、1社経歴を消しているよ」

「えっ!？」

よくよく紐解ひもといていくと、A様は6社目と7社目の間に、もう1社経歴があり、そこは2カ月で退職していることがわかりました。通常転職支援に携わる人間は、候補者に経歴の空白があれば「この時期は何をされていましたか？」と必ず確認するのですが、6社目の退職時期を2カ月遅らせて書くことで、1社の退職をなかったことにしていたのでした。

転職支援は希望者と企業の仲介人として、何よりも「信頼」が必要になるサービスです。またサービス契約内にも項目として「経歴などを詐称してはならない」と盛り込まれています。

A様は社内のデータベースでは「紹介禁止」として登録されてしまい、その後関わることはできなくなりました。

彼の何がいけなかったのでしょうか。表面的には経歴詐称ですが、より根本的な問題は「自

分のキャリアで大事にすべき基準（軸）が見つけれない」ということです。これはあくまでA様お一人の事例だと思われるかもしれませんが、転職支援に関わる方々の多くは同じような「転職迷子」のケースを見たことがあります。なぜ日本ではキャリアの軸を見つけられないのかを、本章では考えていきたいと思います。

キャリアとの接続が弱い日本の教育制度

私たちがキャリアの軸を見つけるのが苦手なものには、教育制度の成り立ちに起因する2つの構造的問題があります。

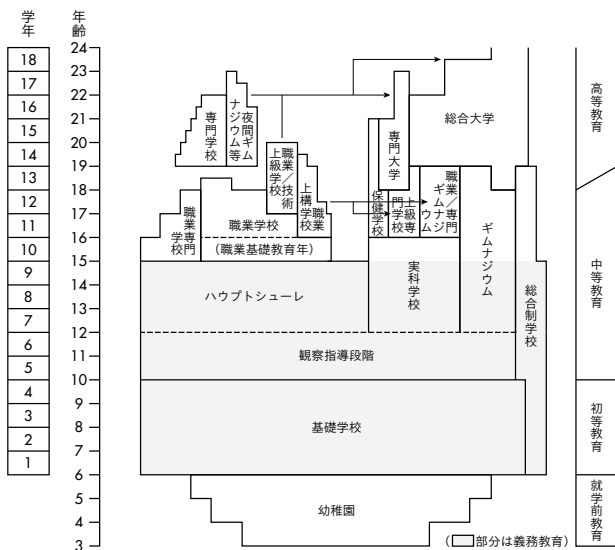
1つ目は「一本道の受動的教育制度とキャリアパス」という構造です。

日本の教育制度の特徴は、海外と比較すれば明らかです。

たとえばドイツの教育制度は「複線型」「デュアルシステム」です（図表3）。ドイツは日本でいう初等教育を終えると、大きく基幹学校（ハウプトシューレ）、実科学校、ギムナジウムという3つの進学先に分かれていきます。基幹学校や実科学校に通う学生は通常5年または6年間、企業や工場などで見習いとして働きながら、週のうち1日か2日、その職業における専門的知識や理論を学びます。一方、ギムナジウムというのは大学進学を意識して9年間、学問を学んでいく進路です。これらの特徴からわかる通り、ドイツの教育は日本と比べて教育制度の早い段階で分岐があり、社会との接続が構造的に意識されています。

これには歴史的な背景も関わっています。ドイツでは職業集団（ギルド）が集まって「Universitas」と言われる徒弟制度にもとづく職業集団を作り、それらが大学の発展にも大きく寄与しました。その成り立ちが学ぶ内容などにも影響されております。日本では大学全般が「University」と訳されていますが、日本の大学は職業集団的なものから形成されたというわけではありません。

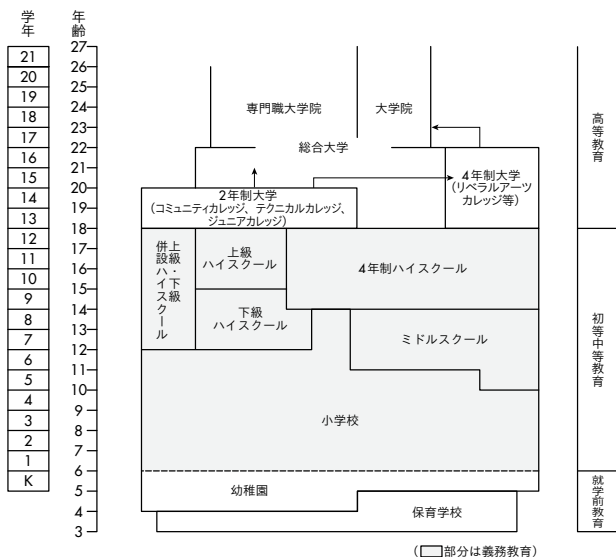
次にアメリカの例も簡潔に紹介しておきます（次ページの図表4）。アメリカの特徴を一言でまとめると「多様性」です。アメリカには国が定めた「学習指導要領」のような統一制度がありません。各州によって、さらにその中の教育委員会によって小中高といった学年の区切りもバラバラです。伝統的な制度と



図表3 ドイツ型の教育システム
 (文部科学省「諸外国の教育統計」2020年版より)

としては小学校8年ーハイスクール4年といったものがありますが、都市部では小学6年ー下級ハイスクール3年ー上級ハイスクール3年というものもあります。これが戦後の日本の教育制度として導入されました。また、教育の担い手も多様です。日本では珍しいですが、民間企業が経営する「チャータースクール」という学校も毎年増えており、今では米国土で7800校以上のチャータースクールがあると言われています。

結果的に住んでいるエリアによって受ける教育はバラバラで、州をまたいで編入もできるため、全員が同じタイミングで同じような大学に進学することはありません。さらに総合大学・大学院は宿題量も多く試験も厳格で、米国の教育統計を管轄するNCESの調査によれば、6年以内に米国の大学を卒業で



図表4 アメリカ型の教育システム
(文部科学省「諸外国の教育統計」2020年版より)

きるのは全体の64%に留まります。このように米国の大学は「入るのは簡単だが、出るのは難しい」と言われています。

また、1980年代からアメリカでは各州がキャリア教育に力を入れてきました。16歳からインターンを受けられるなど、キャリアについて思考する機会が多くあります。社会人になってから大学に編入し直すことも日本より一般的です。

つまり、担い手も学習制度も多様なため、日本と比べて各個人、各家庭によってどこで、だから、何を学ぶかを選択していく必要があるのです。

ではこれら海外の教育と比較しながら、日本の教育制度を考えていきましょう。

日本はドイツやアメリカと比べると「一本道で同質性の高い集団による教育」が行われています。同じ年齢の学生が同じ内容を学び、留年などの理由で進学できないケースはごく少数です。結果的に同年齢帯の8割以上の学生が大学や専門学校へと進学していきます。

急激な少子化に伴い高校はもちろん、大学も全入時代（選ばなければどの大学にも入れる状態）に入りました。このような環境下で子供たちの大多数の進路を決める基準は何でしょうか？

興味・関心？

自分の強み？

いえ、残念ながらそれよりも大きな要素があります。それは、皆様もお分かりの通り、受験の点数です。さらに言えばその手前に受験校を決めるために模試の偏差値があります。同年代の子供たちは一定の学力ごとに高校、大学といった受験競争によって選別をされ、ある程度受動的に進路を決められるようになりました。さらに米国と異なり、日本では留年や退学は少数派で高校の留年率はわずか0・3%、大学においては一度入学すれば4年以内に80%が卒業できます。この結果、欧米と比較して、日本ではキャリアについて主体的に選択する機会が限定されてきているのです。これが1つ目の構造的課題です。

2つ目の構造的課題は「キャリア教育の担い手の同質性の高さ」、言い換えれば多様性の低さです。

まず日本全体の教育制度における「キャリア教育」の担い手について見ていきましょう。2018年のOECDの調査において、日本では専門のキャリアカウンセラーがいる学校に通う15歳生徒の割合は4・4%でした。これはブラジルの約5分の1、タイの約半分です。ただ、大きな課題はここではありません。

最も大事なのは、この状況の中でキャリア教育の担い手が誰になるのかという問題です。日本では90%以上が、キャリア教育を教員の方々が担っています。といってもそれ自体に問題があるわけではありません。大きな問題は「教員自身がキャリアについて詳しく学ぶ機会

が限定されている」ことと「キャリア教育を専任で教えることができない」という点にあります。

まず、教育の道を志す方々はどういったキャリアパスを描かれるのでしょうか。今でこそ、社会人を経験した後に教員を志す方も増えてきましたが、まだまだ主流なのは大学で教職課程を取得後、そのまま教員採用試験を受けるというキャリアパスです。つまり教員は社会人としてキャリア選択をする機会が限定されているのです。そして日本の教員は世界で最も多忙と言われています。5教科指導、副教科指導、進路指導、部活指導、生活指導、キャリア教育といった全てを教員が行う国は日本以外に聞いたことがありません。

ウクライナ	100
ノルウェー	98.6
スウェーデン	98.4
フィンランド	97
モロッコ	96.9
アイルランド	96.7
キプロス	95.2
スロヴァキア	94.6
ポルトガル	94.3
デンマーク	92.8
シンガポール	91.8
(中 略)	
ブラジル	22.4
モルドヴァ	20.4
インドネシア	20
香港	19.6
アルゼンチン	18.8
北マケドニア	18.4
ハンガリー	13.3
イタリア	10.8
コソヴォ	10.2
タイ	9.9
ボスニア・ヘルツェゴビナ	6.9
日本	4.4

図表5 専門のキャリアカウンセラーがいる学校に通う15歳生徒の割合(%)

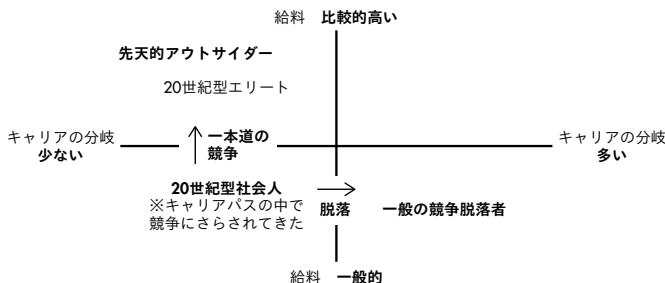
(舞田敏彦「誰がキャリアガイダンスをするか」 https://tmaita77.blogspot.com/2020/06/blog-post_15.html をもとに作成)

また、ビジネス現場と教育現場の指導というのは時間軸が異なっています。教育内容が変化するためには30～50年程度かかるのが一般的ですが、ビジネス現場では10年でガラッと技術が変わります。たとえばほんの5～6年前までは「プログラミングは一生なくならないスキル」と言われていましたが、2025年現在においては生成AIが簡単なコードであれば書いてくれる時代になり、すでに多くのエンジニアが職を失い始めています。つまり、キャリア教育を行う人間は常に最先端の知識をアップデートし続ける必要があるのに、それを専門的、体系的に教えられる人間が不足しているのが現行の日本教育の構造なのです。これが2つ目の構造的な問題です。

先天的アウトサイダーと後天的アウトサイダー

ここからは実際に、現在の教育制度におけるキャリア教育がどのようなできあがってきたのかをお話しさせていただきます。

図表6は20世紀型のキャリアパスと、現在のキャリアパスの関係性を図にまとめたものです。かなり単純化して書いているため、もちろん例外はあるかと思いますが、全体としてのイメージをつかんでいただければ



図表6 20世紀の日本のキャリア

ば幸いです。

先ほど申し上げたように、20世紀型のキャリアパスは多くの日本人にとって、一本道で受動的でした。小・中学校→高校→大学と受験競争によって受動的に進路が決められてきました。さらに20世紀後半になると大学から社会人になる時に「就活」という次の競争が生まれました。就活が具体的に社会に根付いた時期は定かではありませんが、学生が希望する企業に自ら応募する「自由応募」が一般化された1968年頃が萌芽のきっかけと言われています。つまりこれらの競争により、初等教育→受験競争を勝ち抜いて偏差値のいい高校・大学→就活を勝ち抜いていい会社へ→さらに社内で出世競争というような一本道で受動的なキャリアパスが出来上がったのです。

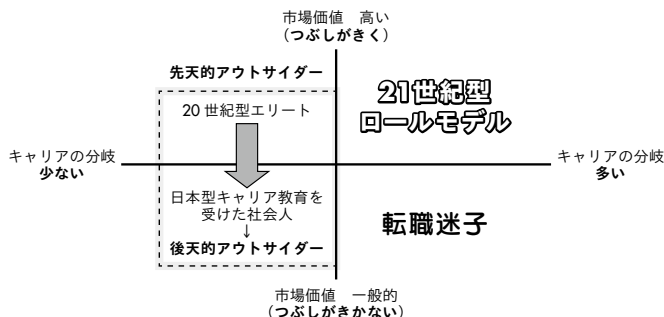
この20世紀型キャリアパスは入社後教育を前提とした新卒一括採用と、長く勤めるほどインセンティブが得られる年功序列賃金制度と組み合わせ、時代の流れとも噛み合ってシステムの完成しました。そのシステムの中で競争の中で勝ち残った一部のエリートがよいポジションを与えられ、高い地位と収入を得られる仕組みでした。もし勝ち残れなくても一般的な収入は確保されつつ、終身雇用で定年までは勤められ、定年後は年金でのんびり暮らしていけるという安心がありました。

人口が増え続けて国全体が豊かになっていた時代には企業も成長し続けるため、与えられた場所に長く居続けて、自分の役割を全うすることが最も経済的に合理的だったのです。こ

の時代に転職する人は少数派で、転職者は「もともとの企業にいらなかった人」というようなレッテルを貼られていました。今の20代以下の方には信じられないかもしれませんが、つい10年ほど前までは転職市場は「コンプレックス産業（今の会社にいらなくなった人や、就活で入れなかった企業にどうしても行きたい人だけが利用する産業を指す）」などと言われていたのです。これらを踏まえて、私が予備校業界にいた際には、勉強する気がわかない中学生・高校生たちに対して、こんな言葉で発破^{はっぱ}をかけていました。

「今日の35歳の平均年収は約450万、一方難関私大や国公立大を卒業した社会人の35歳平均年収は850万、約400万も違うんだ。そこから65歳まで働くとすると生涯で1.2億円の年収差が生まれる。これを中学、高校の6年間に割り戻してみるといくらになるか分かる？ 1日あたり5万4000円になるんだよ。つまり皆の毎日の勉強は5万4000円分の価値があるんだ。だからしっかりとやらないとダメなんだよ」

（※このマジックワードは子供たちに対して勉強への発破をかけるうえでは効果があります。ただ、私たち大人はこの数字が様々な統計をまぜこぜ



図表7 21世紀の日本のキャリア

にした数字であること、かつ現在の世の中がこの数字とどう乖離しているかをそれぞれ理解して伝えたい（えたいほうが良いでしょう）

しかし、21世紀に入ると縦軸が変化し、状況が徐々に変化していきます。縦軸が「競争に勝ち抜く」給料が高い」だったものが、「どこに行っても活躍できる」市場価値が高い」に切り替わったのです。

一本道のキャリアパスの中で競争に勝ち残りさえすれば、高い給与と安定が約束されていた土台となっていたのは「競争に勝ち抜いて入った組織がなくならない」という前提でした。しかし、今や企業の寿命は人の寿命よりはるかに短いものとなっております。たとえば1990年のマイナビ就職企業人気ランキング（文系総合）を見てみましょう。

21世紀の今、企業は国際競争にさらされ、競争に負ければ事業部がなくなったり、会社ごとなくなったりするのは当たり前になりました。ここに掲載されている日本を代表する企業群ですら、30年以上がたち、トップ10のうち4社が倒産したり、合併などでなくなったりしております。

こうなってくると、給料は競争に勝ち抜けば保証されるものではなくります。

さらに95年以降労働生産人口は減り続け、2022年まで

順位	企業名
1位	全日本空輸
2位	三井物産
3位	伊藤忠商事
4位	三菱銀行
5位	日本航空
6位	住友銀行
7位	東海旅客鉄道
8位	富士銀行
9位	日本電信電話
10位	東京海上火災保険

図表8 1990年のマイナビ就職企業人気ランキング（文系総合）

にすでに1000万人も減っております。こうなると人の入れ替わりも激しくなるため、1つの組織に外部から優秀な人間が入ってくることでなくなり、仕事が出来る人は勤続年数が短くても高いポジションを与えられるようになってきます（もちろんいまだに役員を新卒採用の社員で固めている会社はありますが、今後変化していく可能性は高いです）。

そうなる競争を勝ち抜いても、つぶしがきかないエリートは図表7左下の「キャリア分岐が少なく、市場価値が低い」人になってきます。そして左下のキャリアパスを選んできた人たちの中には、すでにぬぐい切れない違和感や焦りを覚えている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

このとき左下にあたる方々の中で行動を起こそうとしている方々、つまりこの本の読者のような皆様を「後天的アウトサイダー」と定義します。既存のフレームからはみ出そうとしているという意味での「アウトサイダー」であり、少数派であるという意味ではありません。むしろ今後加速度的に増えていくと私は考えています。

また、「はじめの」の自己紹介をお読みいただければわかるかと思いますが、私自身も後天的アウトサイダーの典型例です。

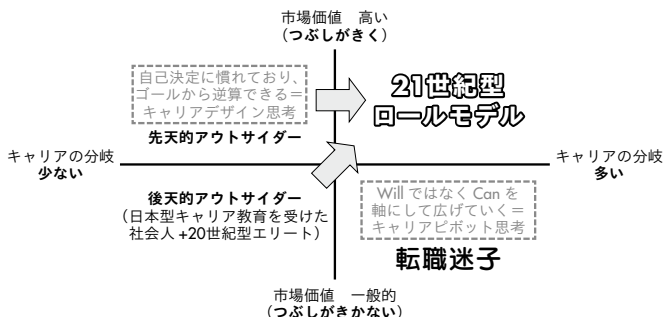
それに対して、キャリア分岐が少なく市場価値が高い「先天的アウトサイダー」と呼ばれる方々は状況が違います。最初から明確な判断軸を持っており、自身のやるべきことを見極め、リスクを取り、20世紀型キャリアパスから早々と離脱してキャリアを築いています。た

たとえばスポーツや文化芸能の領域でプロとして活躍している方々や起業家がこれにあたります。先天的アウトサイダーは競争に負ければ強みがなくなり、市場価値を失い、左下に戻されるという危険性もはらんでいます。その中で勝ち抜き続けることができるのはほんの一握りですが、私たち後天的アウトサイダーの中には「彼らが輝いて見える」と感じる方もいるのではないのでしょうか。

後天的アウトサイダーの「キャリア」の考え方

では、私たちのような後天的アウトサイダーが自分のキャリアを築いていくためにはどうすればいいのでしょうか？

この問いに答えるために、まず「今後どういった人たちがロールモデルになるのか」を考えてみましょう。先ほどの図表7にも記載した通り、21世紀の日本の労働社会においてより自由で安定したキャリアを築けるのは、キャリアの分岐が多く市場価値が高い人たちです。つまり、どんな会社に行っても必要とされる力を持ち、自らの意志で職場や環境をどんどん変えていける方々ということです（ちなみに、この本を監修いただいた皆様もこの2つの要素を持つ、ロールモ



図表9 日本型教育とキャリアデザイン

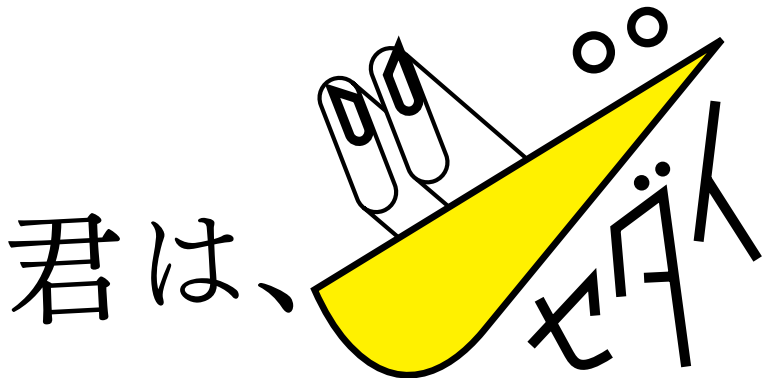
デルになりうる方々です)。これが右上に「21世紀型ロールモデル」と記載した理由です。

では、このロールモデルに近づく方法を考えてみましょう。私は先天的アウトサイダーと後天的アウトサイダーでは、同じキャリア選択をするべきではないと考えています。

先天的アウトサイダーは判断軸が明確で自己決定に慣れており、リスクを取ってキャリアを選択することに慣れております。よって、ゴールから逆算して必要なものを選び、自分のやりたいことを選んでいく「キャリアデザイン」思考と相性がいいのです。

一方、ほぼ一本道で多様なキャリアに触れにくい教育制度の中で育った私たち後天的アウトサイダーは判断軸が明確でないケースも多く、「こんなキャリアを目指す」という、自分のやりたいことから逆算して考えることに慣れていません。また、リスクを取って新しいキャリアを選ぶとしても、周りの人から「それ本当に大丈夫?」「やめたほうが良いよ」といった声掛けによって、現状維持のための同調圧力を受けやすいです。そのため新しいキャリアの分岐を選ぶとしたときに周囲の理解が得られずあきらめてしまうケースも多いのです。

また、同調圧力が一定レベルを超えると逆に振れるケースも見られます。SNSなどには先天的アウトサイダーが発信する「自分が好きなこと、やりたいことをやれ」というメッセージがあふれています。これを受けて、突然既存のキャリアを手放してしまう方もいらっしゃいます。しかしこれは適正なリスクを取った「キャリア選択」ではなく、リスクを無視した「ギャンブル」に近いものです。



何と闘うか？
<https://ji-sedai.jp>

「ジセダイ」は、20代以下の若者に向けた、
行動機会提案サイトです。読む→考える→行
動する。このサイクルを、困難な時代にあっ
ても前向きに自分の人生を切り開いていこう
とする次世代の人間に向けて提供し続けます。

メインコンテンツ

ジセダイイベント

著者に会える、同世代と話せるイベントを毎月
開催中！ 行動機会提案サイトの真骨頂です！

ジセダイ総研

若手専門家による、事実に基いた、論点の明確な読み物を。
「議論の始点」を供給するシンクタンク設立！

星海社新書試し読み

既刊・新刊を含む、
すべての星海社新書が試し読み可能！

マーカー部分をクリックして、「ジセダイ」をチェック!!!

行動せよ!!!