

# タイパ・ファストの時代と 「ネガティブ・ケイパビリティ」

---

2024年 9月 株式会社マイナビ 社長室 キャリアリサーチ統括部 キャリアリサーチ1部 キャリアリサーチ課 長谷川洋介

---

■本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 キャリアリサーチ統括部

E-mail : myrm@mynavi.jp

# ■ 目次

## 1部：社会人とネガティブ・ケイパビリティ

### はじめに

- ネガティブ・ケイパビリティとは
- タイパ時代・ファスト時代のネガティブ・ケイパビリティ
- 社会人とネガティブ・ケイパビリティに関する仮説
- ネガティブ・ケイパビリティを測るための試み

### ネガティブ・ケイパビリティとキャリア満足度

- ①検討に費やす時間と、キャリアへの満足度
- ②検討する量・範囲の広さと、キャリアへの満足度
- ③曖昧な状況への耐性と、キャリアへの満足度
- ネガティブ・ケイパビリティが高い人が持つビジネス力について

### ネガティブ・ケイパビリティとビジネス力

- ネガティブ・ケイパビリティとポジティブ・ケイパビリティ
- ネガティブ・ケイパビリティ／ポジティブ・ケイパビリティが高い人が持っている能力
- ネガティブ・ケイパビリティ／ポジティブ・ケイパビリティが高い人が仕事で発揮している能力
- ネガティブ・ケイパビリティ／ポジティブ・ケイパビリティが高い人が仕事で評価されている能力
- ネガティブ・ケイパビリティが高い人が持つビジネス力について（まとめ）

# ■ 目次

## 2部：Z世代とネガティブ・ケイパビリティ

- 年代別のネガティブ・ケイパビリティ／ポジティブ・ケイパビリティの傾向
- 20代前半＝Z世代の育った時代背景
- Z世代に顕著な志向・傾向について
- 自身の行動に対する他者からの評価・フィードバックを常に求める
- 答えの用意された問題を解く方が好きだ
- 「VUCA」（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）という言葉にネガティブな印象を受ける
- 何かに失敗することに強い抵抗を感じる
- コストパフォーマンス・タイムパフォーマンスを重視する
- 判断において見切りをつけるのが早い
- 仕事においてすぐに成長を実感したい
- Z世代に志向とネガティブ・ケイパビリティ

# 1部

社会人とネガティブ・ケイパビリティ

## ネガティブ・ケイパビリティとは

「**ネガティブ・ケイパビリティ** (negative capability)」という、一見すると不可解な言葉が近年注目を集めている。「ケイパビリティ (capability)」とは、辞書的に言えばthe ability to do something (何かをするための能力) となり(\*1)、すなわち、何かをなすための「能力」や「才能」「資質」という言葉に「ネガティブ (negative)」という「否定的な」「消極的な」という意味が付与されている。そのまま受け取ると「何かをなさないための能力」とも訳せる言葉である。

もともとこの言葉が初めて使われたのは、イギリスの詩人ジョン・キーツ (1795-1821) が自らの弟たちに宛てた手紙の中においてだとされており、「**事実や理由を早急に求めず、不確かさ、不思議さ、懐疑の中にいられる能力**」と説明されている(\*1)。作家・精神科医の帚木蓬生はこうしたキーツの説明を踏まえ、ネガティブ・ケイパビリティのことを「**どうにも答えの出ない、どうにも対処できない事態に耐える能力**」、あるいは「**性急に証明や理由を求めずに、不確かさや不思議さ、懐疑の中にいることができる能力**」としている(\*2)。

合理性や効率化によって発展や成長を遂げてきた現代の社会においては、**不確実な状況や現象に対して、早急に答えや理由を求めることで、積極的に不確実な・不可解な事態に対処していく態度**が求められてきた。こうした態度や能力は、ネガティブ・ケイパビリティの対概念として「**ポジティブ・ケイパビリティ**」とも呼ばれる。そしてそのポジティブ・ケイパビリティを重視する現代社会の傾向は、答えを早々に求めようとするあまり、ある種短絡的な思考に陥る危険性もはらんでいた。その一方で、VUCAの時代と言われる現代においては、不確実な状況に対して早急に判断をせず、熟考を通して最適解に至る能力としてのネガティブ・ケイパビリティが求められているといえる。

\*1 越川 陽介、山根倫也 (2020) 「多様性が求められる現代に必要な能力に関する一考察: 曖昧さを抱えた状況を生き抜くためのnegative capabilityの可能性」

\*2 帚木蓬生 (2017) 「ネガティブ・ケイパビリティ 答えの出ない事態に耐える力」朝日新聞出版

## タイパ時代・ファスト時代のネガティブ・ケイパビリティ

マイナビではVUCA時代の学生の特徴を表す言葉として「配属ガチャ」「タイパ」というキーワードに着目した調査を行っている。

「配属ガチャ」とは、カプセルトイやソーシャルゲームの「ガチャ」になぞらえ「中身は引いてみないとわからない」という様子を「どの部署に配属されるのか、入社するまでわからない」という不安に重ねた言葉のことであり、企業側による配属決定のプロセスをうかがい知ることができないことで、学生側に配属という不確実な状況に対する不安感が生じ、結果として入社後の配属先を自分自身で決めたいと考えている学生が非常に多い、という状況を表している(\*1)。「ガチャ」という言葉は「上司ガチャ」「親ガチャ」といった派生語も存在し、いずれも**自分自身ではどうしようもできない環境要因への不安や苛立ち**などを表している。

また「タイパ」とは「タイムパフォーマンス」の略であり、日本語では「時間対効果」と言われ、費やした時間と得られた満足度の相対性を意味する言葉である。サブスクリプション型の動画配信サービスが浸透する中、これから視聴しようとする動画がどんな内容なのか事前に把握してから視聴に臨みたいという感覚や、全編を視聴せずに重要だと思う部分のみ視聴し、それ以外の部分は早送りしたり、等倍での視聴ではなく1.5倍速で視聴する、といった行動に時間対効果「タイパ」への意識が現れているとされる。「ファスト教養」などの言葉に象徴されるように、情報を効率的に短時間で取り込むことを目的とした一連の行動もさまざまな書籍等で指摘をされている。

大学生の就職活動の場面においても、学生が録画型の会社説明会動画を視聴する際に、早送りをしたり気に入ったチャプター部分のみ視聴するといった行動が見られる。就職先決定という重要なフェーズにおいても、膨大な企業情報の中から自身に必要な情報を効率的に収集していくために、時にタイパを意識しながら学生は就職活動を行っていることがわかっている(\*2)。

ネガティブ・ケイパビリティを、不確実で先行きの不透明な状況を前に、その不確実性や曖昧さに耐えることができる能力と捉えるとき、配属先が見通せないという不確実な状況への不安を表す「配属ガチャ」も、コンテンツ消費において事前にどのような内容なのかを事前に把握することで時間を無駄にしたいくないという「タイパ」への意識も、いずれも**不確実な状況への何らかの反応・適応策**であると考えることができる。この反応は不確実性を排除していきたいとするポジティブ・ケイパビリティの高さによるものと考えられる一方で、現代の大学生は不確実性や曖昧さに満ちたVUCA時代に生まれ育ち、そうした状況への耐性が身についている可能性がある。そういう意味においてはこの反応がネガティブ・ケイパビリティの高さによるものとも考えることもでき、判断が難しい。

\*1 マイナビ (2022) 「『配属ガチャ』の裏にある、配属決定の本当の難しさ」 [https://career-research.mynavi.jp/column/20221025\\_38167/](https://career-research.mynavi.jp/column/20221025_38167/)

\*2 マイナビ (2023) 「『タイパ就活』のメリット・デメリット【2023年最新調査より分析】」 [https://career-research.mynavi.jp/column/20230518\\_50774/](https://career-research.mynavi.jp/column/20230518_50774/)

## 社会人とネガティブ・ケイパビリティに関する仮説

以下が本レポートにおける仮説である。

### 仮説①

ネガティブ・ケイパビリティが高い人ほど、人生（職業人生、私生活含め）の重要な局面においても、早急な判断をせず、熟考の上により良い判断にたどり着くことで、結果としてこれまでの人生＝キャリアへの満足度が高くなるのではないか。

次に、ネガティブ・ケイパビリティが高い、あるいはポジティブ・ケイパビリティが高いことによって、持つ能力にどのような違いがあるのかも確認していく。

### 仮説②

VUCAの時代に生まれ育った若年層（Z世代）は、他の年代層と比べてネガティブ・ケイパビリティが高いのではないか。

不確実な社会情勢に対する反応・適応としてそうした状況への耐性が生まれ、ネガティブ・ケイパビリティが養われている可能性がある。

## ネガティブ・ケイパビリティを測るための試み

アンケート調査でネガティブ・ケイパビリティの高さ・低さを測るために、ネガティブ・ケイパビリティを3つの要素に分解した。要素の分解に際しては、杉原・田口（2019）「ケイパビリティ・アプローチ再考」を参考にした\*。

ポジティブ・ケイパビリティとは 時間をかけず、少ないデータでrealityを形成し、結論に至ろうとする

ネガティブ・ケイパビリティとは 時間をかけ、蓄積した多くのデータからrealityを形成し、結論を導くのに慎重である

上記はポジティブ・ケイパビリティとネガティブ・ケイパビリティそれぞれを、

①かける時間の多少

②参照するデータの多少

③結論（とるべき行動・決断）へ至る際の早急さもしくは慎重さ

の3つの要素に分解して整理していると言える。

\*杉原 弘恭 , 田口 玄一郎 (2018) 「ケイパビリティ・アプローチ再考」



## ネガティブ・ケイパビリティを測るための試み

本レポートでは、この3つの要素への分解を採用し、ネガティブ・ケイパビリティを物事を判断する際の、

①検討に費やす時間の多さ

②検討する量・範囲の広さ

③曖昧な状況への耐性

の3つに分解し、それぞれをアンケート調査で測るための設問を検討し、それぞれ下記の質問によって測る。

Q.以下の各文A・Bを読み、あなたにあてはまるかどうかを判断し、それぞれについてお答えください（単一選択）

【1】「検討に費やす時間の多さ」を測る設問

A.何事もじっくり時間をかけて考える／B.即断即決型だ

【2】「検討する量・範囲の広さ」を測る設問

A.あらゆるの選択肢の中から、より良い答えがないかを検討し、判断を下す／B.ある程度の選択肢の中から検討し判断を下す

【3】「曖昧な状況への耐性」を測る設問

A.正解がなかなか出ないはっきりしない状況にも耐えることができる／B.すぐに答えを見出したい

《回答・選択肢》

Aである／どちらかと言えばA／どちらかと言えばB／Bである

## 調査概要

前項の設問などをアンケートにまとめ、下記の通り調査を行った。

- ・調査名：社会人のネガティブ・ケイパビリティに関する調査
- ・実施：株式会社マイナビ
- ・調査期間：2024年3月16日～3月18日
- ・調査対象：就労中の社会人3,200人（株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用）  
※一般社員、派遣社員・契約社員、自営業、パート・アルバイトを含む現在就労中の人を対象  
※無職、学生、専業主婦／主夫である人を除く  
※年代別・性別の回答数は以下の通り

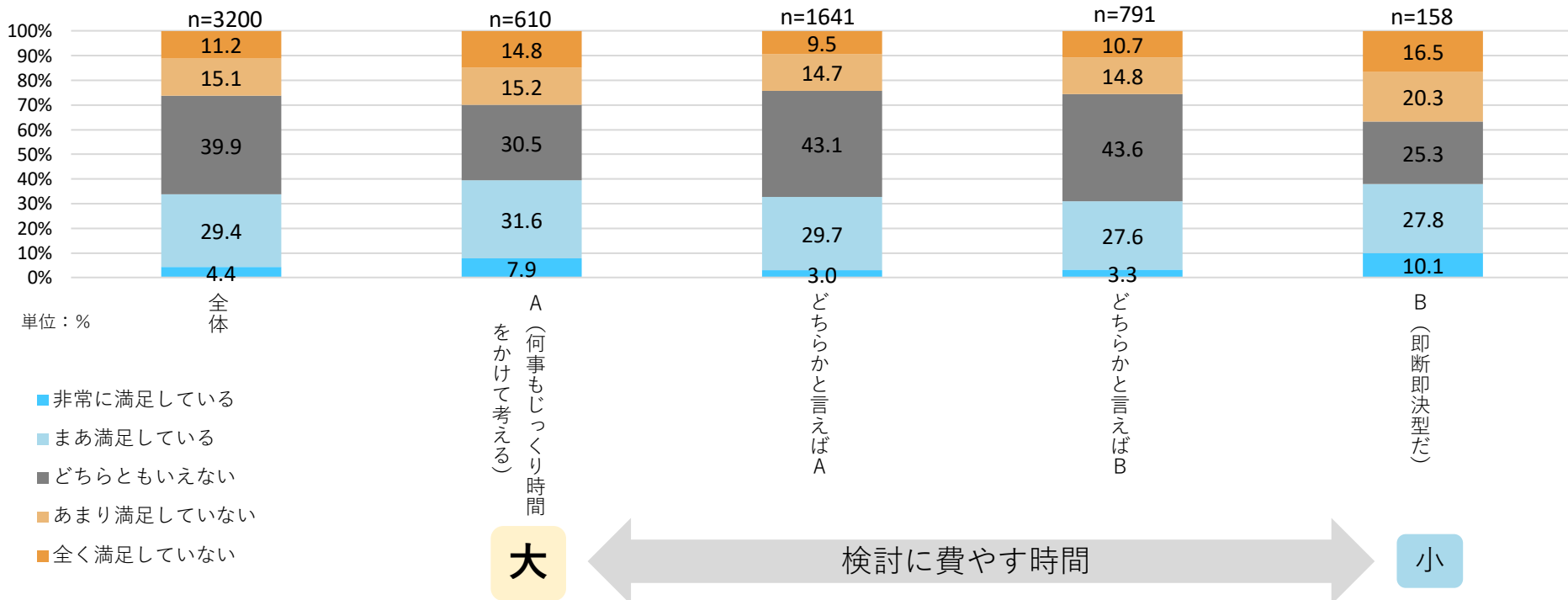
年代	男性（人）	女性（人）
20代前半（20～24歳）	200	200
20代後半（25～29歳）	200	200
30代前半（30～34歳）	200	200
30代後半（35～39歳）	200	200
40代前半（40～44歳）	200	200
40代後半（45～49歳）	200	200
50代前半（50～54歳）	200	200
50代後半（55～59歳）	200	200

# ①検討に費やす時間と、キャリアへの満足度

これまでのキャリア（進路選択や職業人生）に対して「何事もじっくり時間をかけて考える」層は「満足している（非常に+まあ）」が39.5%、「即断即決型」層は「満足している（非常に+まあ）」が37.9%と、大きな差はなかった。しかし「満足していない（あまり+全く）」の割合を見ると、「何事もじっくり時間をかけて考える」層は30.0%に対し、「即断即決型」層は36.8%とやや差が見られた。

判断に費やす時間が大きい方がキャリアの満足度への高いという関係は見られなかったものの、少なくとも判断に費やす時間が小さい方が、キャリアに対して不満足とする割合が高いことがわかった。

これまでのキャリア（進路選択や職業人生など）全体について振り返ってどう感じているか

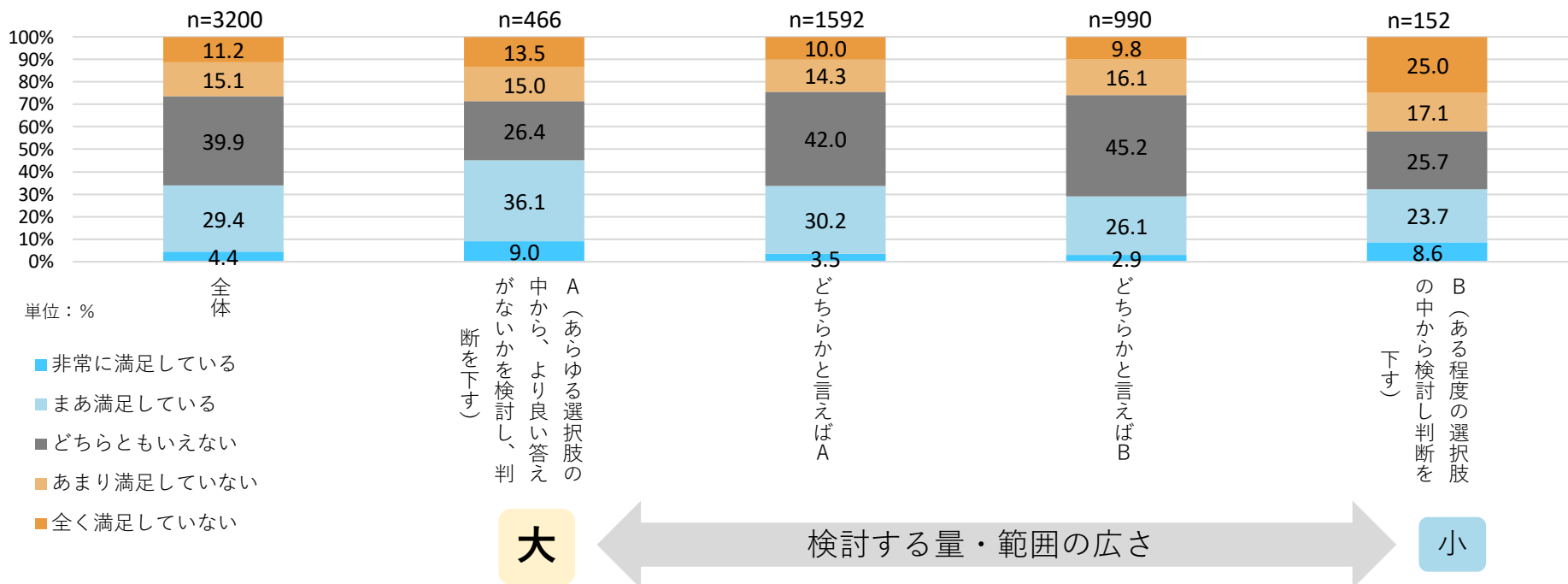


## ②検討する量・範囲の広さと、キャリアへの満足度

これまでのキャリア（進路選択や職業人生）に対して、「あらゆる選択肢の中から、より良い答えがないかを検討し、判断を下す」層は「満足している（非常に+まあ）」が45.1%、「ある程度の選択肢の中から検討し判断を下す」層は「満足している（非常に+まあ）」が32.3%と差が見られた。「満足していない（あまり+全く）」の割合も、「あらゆるの選択肢の中から、より良い答えがないかを検討し、判断を下す」層は28.5%に対し「ある程度の選択肢の中から検討し判断を下す」層は42.1%と大きかった。

検討する量が多い方がキャリアへの満足度が高いという関係が見られた。

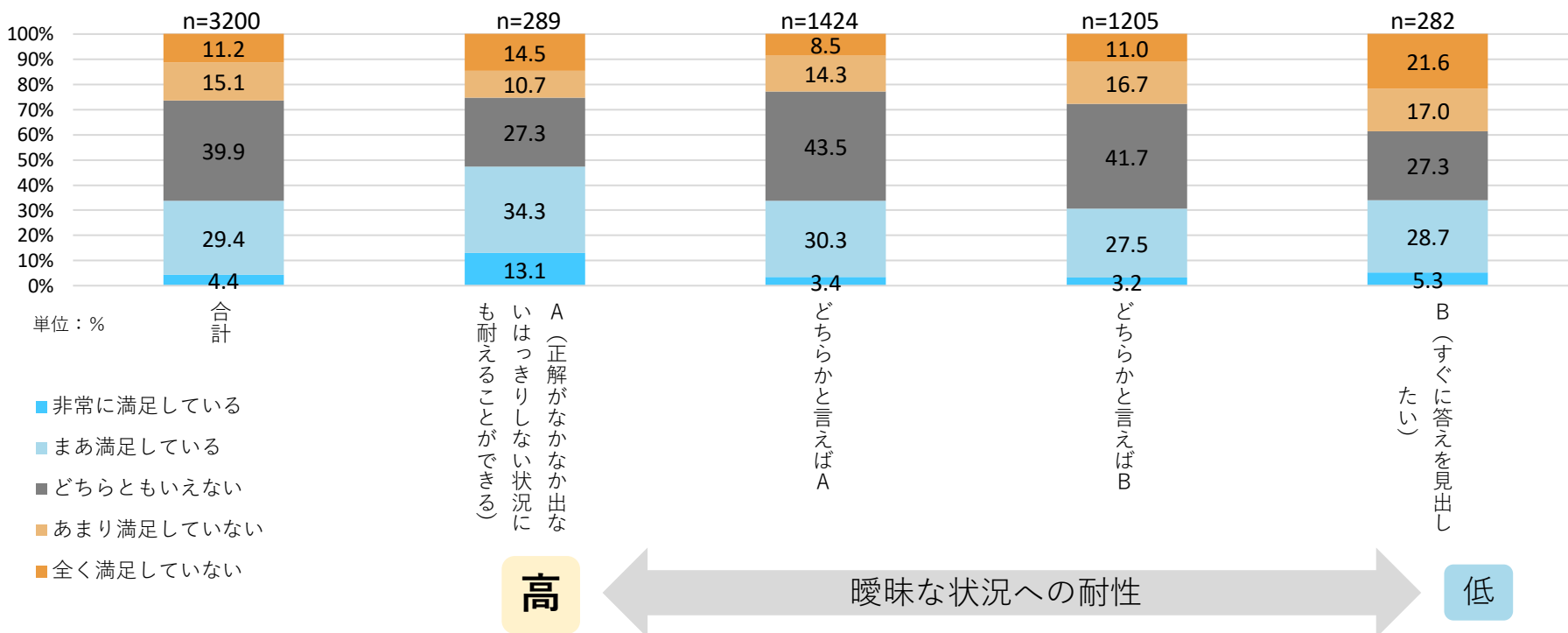
これまでのキャリア（進路選択や職業人生など）全体について振り返ってどう感じているか



### ③曖昧な状況への耐性と、キャリアへの満足度

これまでのキャリア（進路選択や職業人生）に対して、「正解がなかなか出ないはっきりしない状況にも耐えることができる」層は「満足している（非常に+まあ）」が47.4%、「すぐに答えを見出したい」層は34.0%と、差が見られた。「満足していない（あまり+全く）」の割合も「正解がなかなか出ないはっきりしない状況にも耐えることができる」層は25.2%、「すぐに答えを見出したい」層は38.6%と差が見られ、**曖昧な状況への耐性が高いほど、キャリア満足度は高い傾向にある**と言える。

これまでのキャリア（進路選択や職業人生など）全体について振り返ってどう感じているか



## ネガティブ・ケイパビリティが高い人が持つビジネス力について

3つの要素とキャリアへの満足度との関係を整理すると以下のようなになる。

- ①検討に費やす時間の多さ → キャリア満足度との関連は見られない
- ②検討する量・範囲の広さ → 検討する量が多いほど、キャリア満足度が高い
- ③曖昧な状況への耐性 → 曖昧な状況への耐性が高いほど、キャリア満足度が高い

→**仮説①（ネガティブ・ケイパビリティが高い方がキャリア満足度も高い）が部分的に認められる結果となった**

こうした結果を踏まえて、②**検討する量** と ③**曖昧な状況への耐性** を下図のようにクロスさせ、「ネガティブ・ケイパビリティが高い群」と「ポジティブ・ケイパビリティが高い群」に分けることで、それぞれの傾向を分析する。

			曖昧な状況への耐性	
			高い	低い
			正解がなかなか出ないはっきりしない状況にも耐えることができる	すぐに答えを見出したい
検討する量	多い	あらゆるの選択肢の中から、より良い答えがないかを検討し、判断を下す	ネガティブ・ケイパビリティが高い	
	少ない	ある程度の選択肢の中から検討し判断を下す	ポジティブ・ケイパビリティが高い	

## ネガティブ・ケイパビリティとポジティブ・ケイパビリティ

ネガティブ・ケイパビリティが高い人、およびポジティブ・ケイパビリティの高い人で、持つ能力にどのような違いがあるのかを確認する。能力については、経済産業省が2022年に「未来人材ビジョン」でまとめたビジネス力を選択肢とし、それぞれに対し「自分自身が持っていると感じるもの」「自分自身が仕事で発揮できていると思うもの」「仕事で自身の評価につながっていると思うもの」の観点であてはまると思うものをすべて回答（複数選択）してもらった。

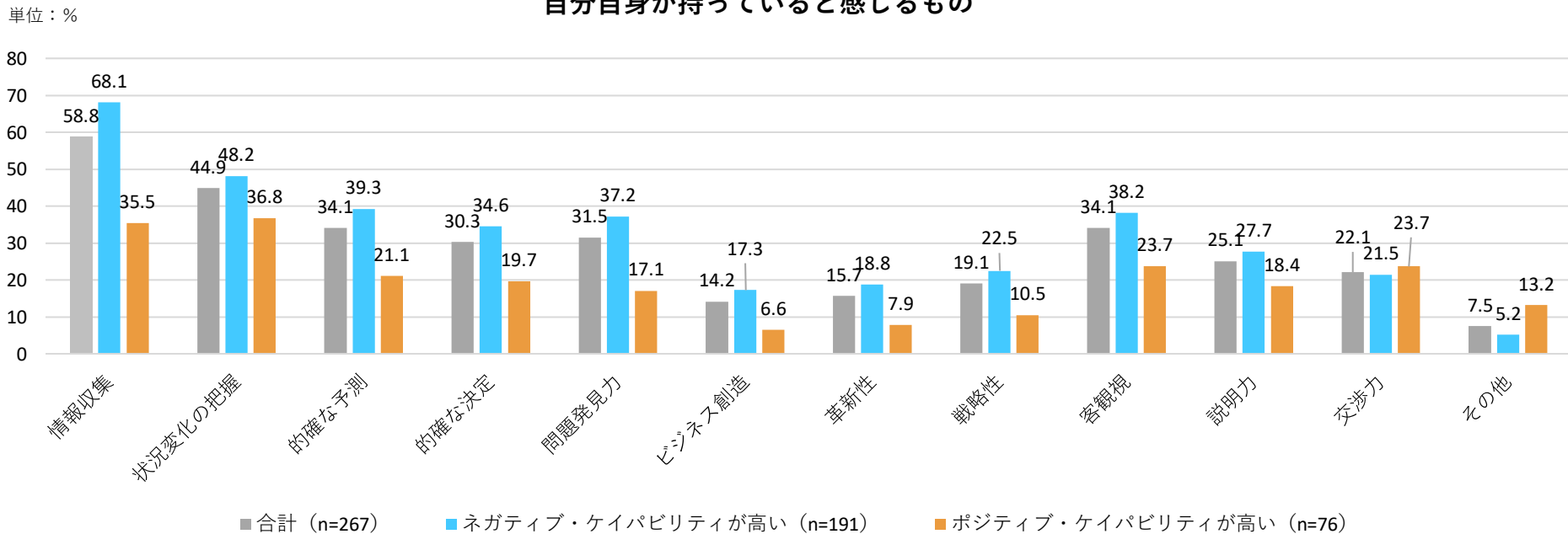
自分自身が <b>持っていると感じるもの</b>	自分自身が <b>仕事で発揮できている</b> と思うもの	仕事で自身の <b>評価に</b> <b>つながっている</b> と思うもの
情報収集	情報収集	情報収集
状況変化の把握	状況変化の把握	状況変化の把握
的確な予測	的確な予測	的確な予測
的確な決定	的確な決定	的確な決定
問題発見力	問題発見力	問題発見力
ビジネス創造	ビジネス創造	ビジネス創造
革新性	革新性	革新性
戦略性	戦略性	戦略性
客観性	客観性	客観性
説明力	説明力	説明力
交渉力	交渉力	交渉力

\*経済産業省（2022）「未来人材ビジョン」

# ネガティブ・ケイパビリティ／ポジティブ・ケイパビリティが高い人が持っている能力

経済産業省が「未来人材ビジョン」で今後求められる能力として提唱したビジネスカ「情報収集」「状況変化の把握」「的確な予測」「的確な決定」「問題発見力」「ビジネス創造」「革新性」「戦略性」「客観性」「説明力」「交渉力」に関して、「自分自身が持っていると感じるもの」を回答してもらった。結果、ネガティブ・ケイパビリティが高い群は、ほとんどのビジネスカにおいてポジティブ・ケイパビリティが高い群より、その能力を持っていると感じていた。唯一ポジティブ・ケイパビリティが高い群の方が割合が多かったのは「交渉力」であった。

自分自身が持っていると感じるもの



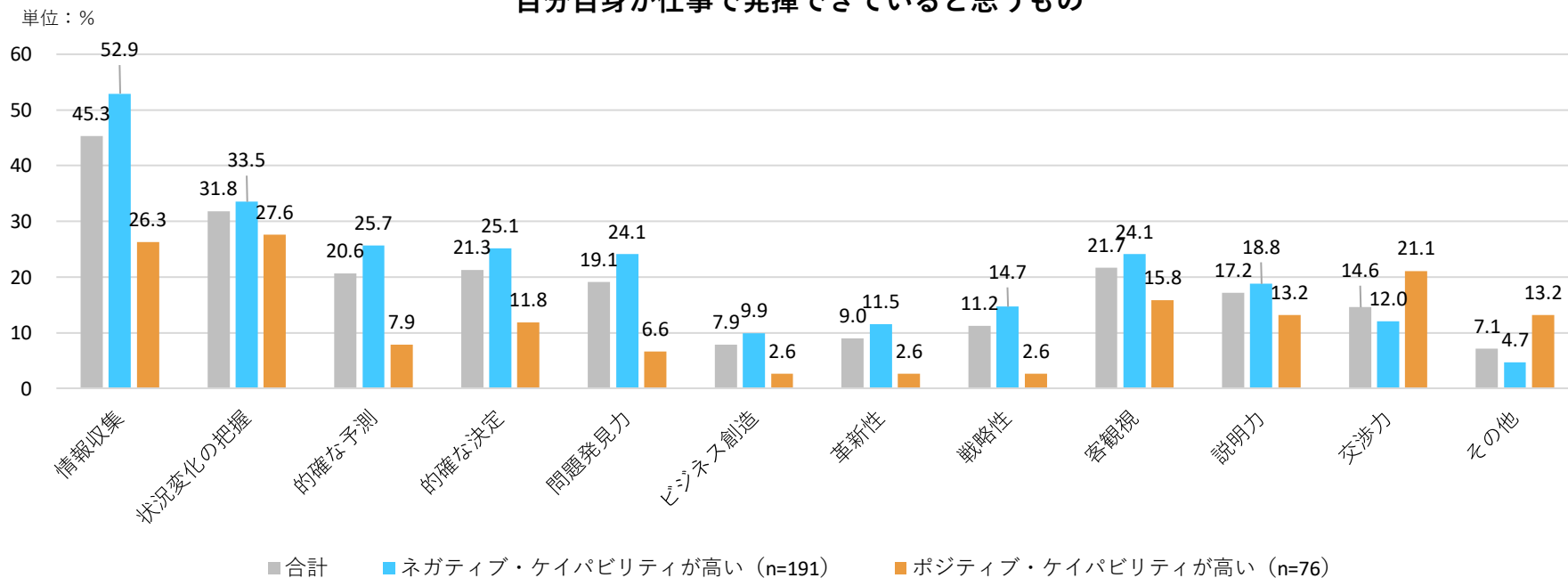
\*経済産業省（2022）「未来人材ビジョン」を参考に選択肢を作成



# ネガティブ・ケイパビリティ／ポジティブ・ケイパビリティが高い人が 仕事で発揮している能力

同じく「情報収集」「状況変化の把握」「的確な予測」「的確な決定」「問題発見力」「ビジネス創造」「革新性」「戦略性」「客観性」「説明力」「交渉力」に関して、「自分自身が仕事で発揮できていると思うもの」を回答してもらった。結果、ネガティブ・ケイパビリティが高い群は、ほとんどのビジネス力においてポジティブ・ケイパビリティが高い群より、その能力を持っているを感じていた。ここでも、唯一ポジティブ・ケイパビリティが高い群の方が割合が多かったのは「交渉力」であった。

自分自身が仕事で発揮できていると思うもの

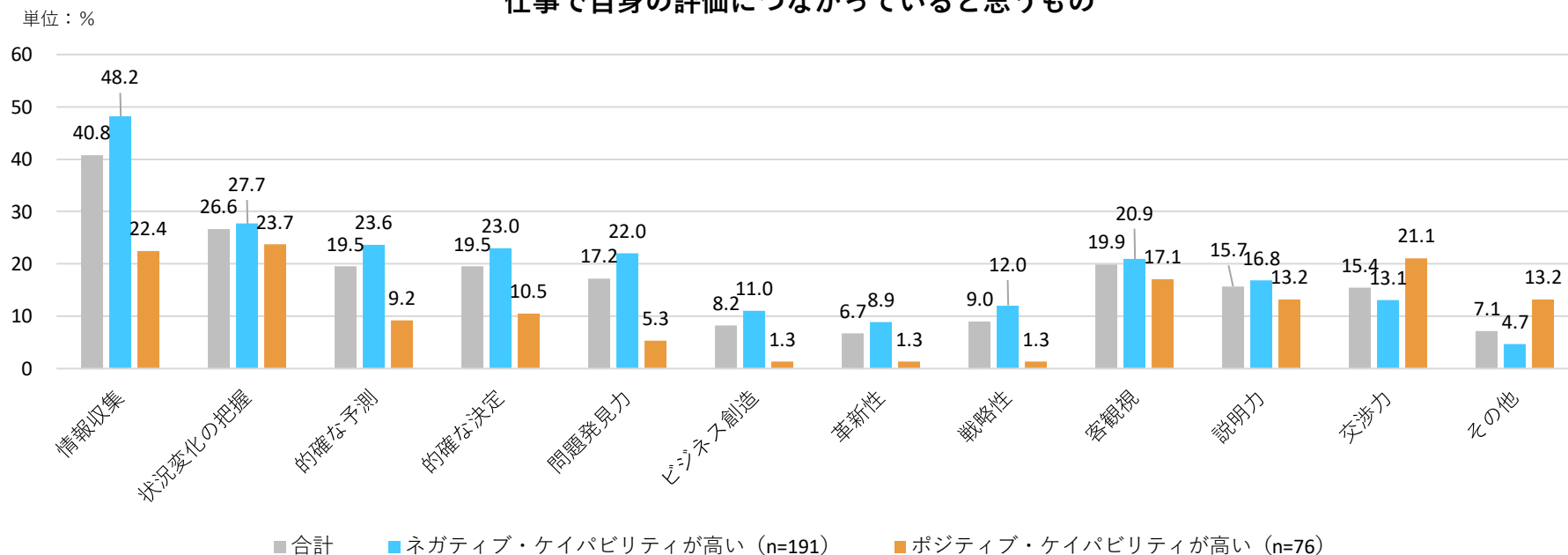


\*経済産業省（2022）「未来人材ビジョン」を参考に選択肢を作成

## ネガティブ・ケイパビリティ／ポジティブ・ケイパビリティが高い人が 仕事で評価されている能力

さらに「情報収集」「状況変化の把握」「的確な予測」「的確な決定」「問題発見力」「ビジネス創造」「革新性」「戦略性」「客観性」「説明力」「交渉力」に関して、「仕事で自身の評価につながっていると思うもの」を回答してもらった。結果はこちらも同様で、ネガティブ・ケイパビリティが高い群は、ほとんどのビジネス力においてポジティブ・ケイパビリティが高い群より、その能力を持っているを感じていた。ここでも、唯一ポジティブ・ケイパビリティが高い群の方が割合が多かったのは「交渉力」であった。

仕事で自身の評価につながっていると思うもの



## ネガティブ・ケイパビリティが高い人が持つビジネス力について（まとめ）

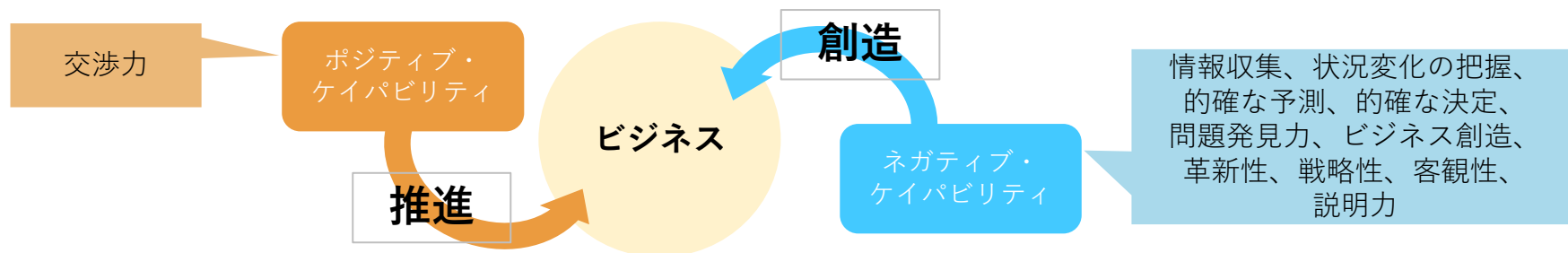
未来人材ビジョンが提唱するビジネスについて、ネガティブ・ケイパビリティが高い人、ポジティブ・ケイパビリティが高い人で比べると、次のようになる。

・ネガティブ・ケイパビリティが高い人は、ほとんどビジネス力において「持っている」「仕事で発揮できている」「仕事で評価されている」と感じている割合が高い

・ポジティブ・ケイパビリティが高い人は「交渉力」のみ、「持っている」「仕事で発揮できている」「仕事で評価されている」と感じている割合が高い

次世代の働く人に求められる能力として、いずれのビジネス力も重要であるが、早急な判断をせずに不確実な状況に身を置く能力であるネガティブ・ケイパビリティが高い人ほど、「情報収集」「的確な予測」「問題発見力」などにおいて力を発揮していると認識しており、「ビジネス創造」「革新性」などの項目においても自己評価が高いという点は、ネガティブ・ケイパビリティが次世代の働く人の持つべきビジネス力の背景（あるいはそれらのビジネス力の根底部分の能力）として存在している可能性も考えられる。

一方で「交渉力」についてはポジティブ・ケイパビリティが高い人の方が自己評価が高かった。交渉を通して物事を積極的に対処・前進させていくという能力は、早急な判断を避けるネガティブ・ケイパビリティが不得意とする領域であろうことは想像に難くない。ビジネスを創造する局面ではネガティブ・ケイパビリティが、ビジネスを推進させる局面においてはポジティブ・ケイパビリティがそれぞれ力を発揮し、相互に補完しあうことが重要であると考えられる。ネガティブ・ケイパビリティが高い人とポジティブ・ケイパビリティが高い人という属性による得意・不得意の差ではなく、それぞれの能力が求められる局面・ビジネスシーンの違いが今回の分析から明らかになったといえよう。



## 2部

# Z世代とネガティブ・ケイパビリティ

## 年代別の ネガティブ・ケイパビリティ／ポジティブ・ケイパビリティの傾向

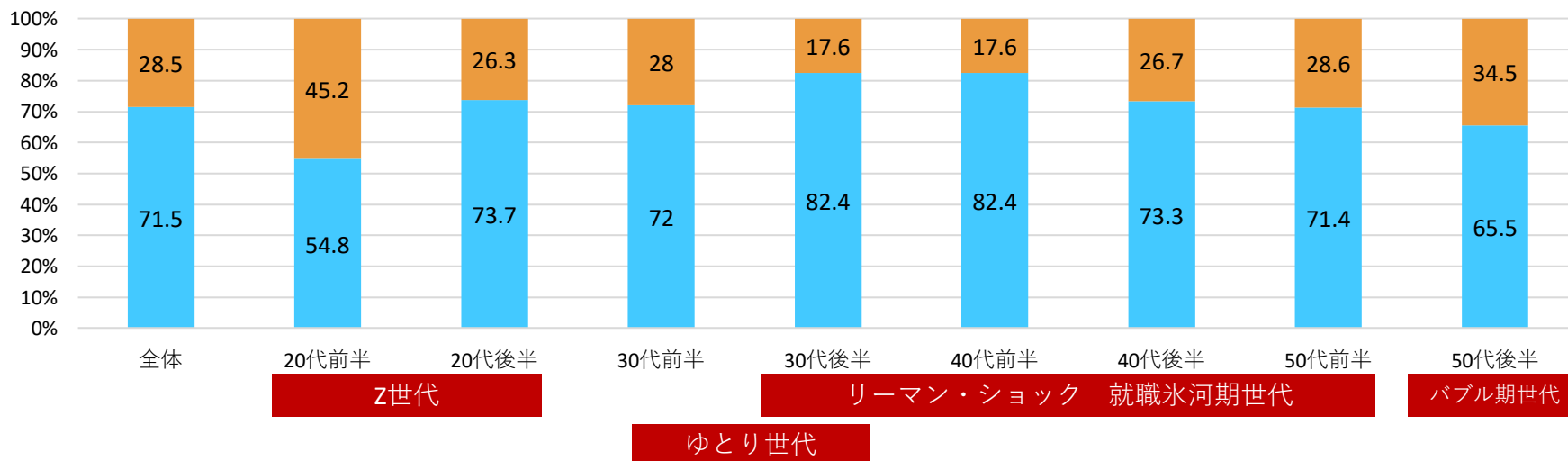
年代別に、ネガティブ・ケイパビリティが高い群とポジティブ・ケイパビリティが高い群の割合を比較すると、**20代前半**はネガティブ・ケイパビリティが高い群の割合が**54.8%**と**最も低く**、次いで50代後半が低く65.5%だった。ネガティブ・ケイパビリティが高い群が多かったのは30代後半および40代前半で82.4%となった。

**→仮説②（VUCAの時代に生まれ育った若年層（Z世代）は、他の年代層と比べてネガティブ・ケイパビリティが高い）が棄却される結果となった**

これらの年代を世代に分類すると、20代をいわゆる「Z世代」だとすると、30代は「ゆとり世代」、40代～50代前半は「就職氷河期世代」、50代後半は「バブル期世代」という分類が可能だろう。就職氷河期世代～リーマン・ショックにタイミングである50代前半～30代後半の年代で比較的ネガティブ・ケイパビリティが高い群が多いことから、経済不安が比較的強い世代において、ネガティブ・ケイパビリティが高くなる傾向があるとも考えることもできる。

年代別×ネガティブ・ケイパビリティ／ポジティブ・ケイパビリティの高さ

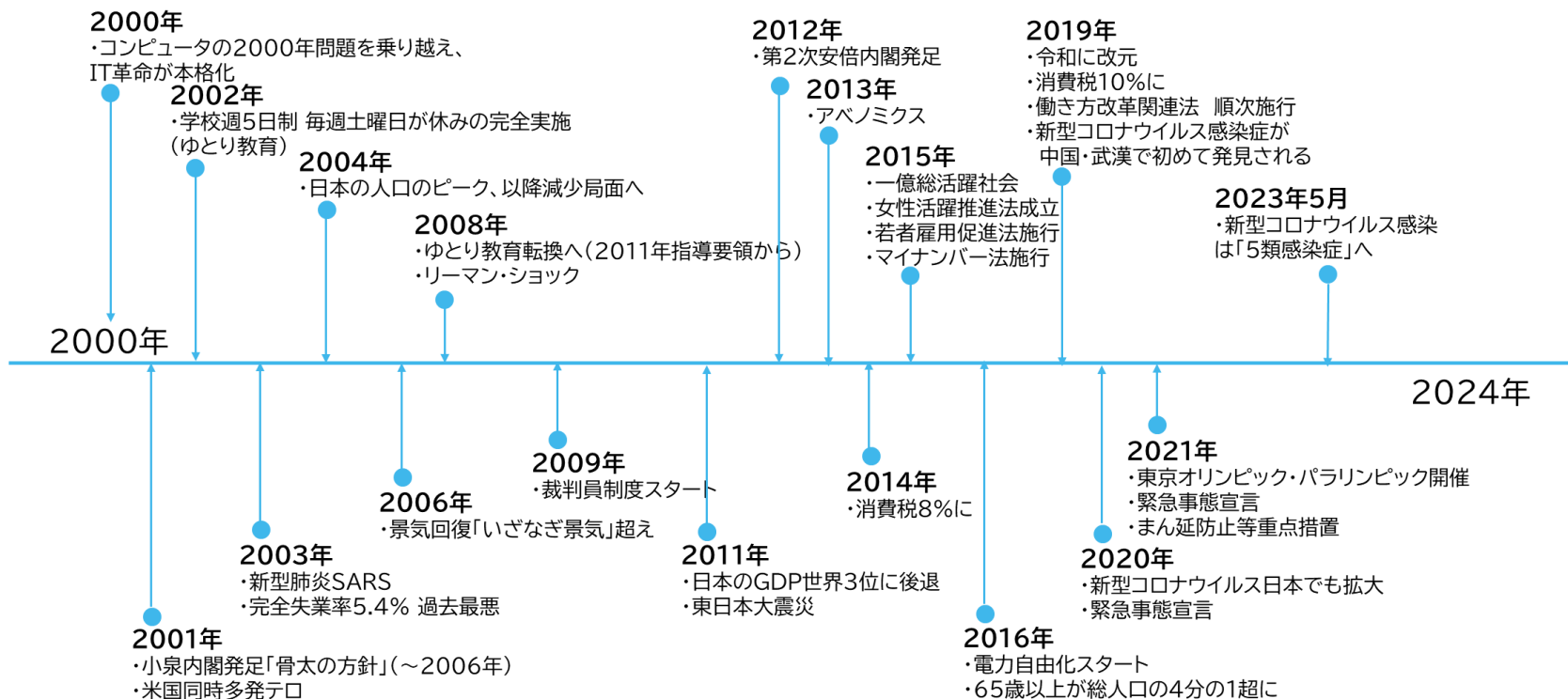
■ ネガティブケイパビリティが高い ■ ポジティブ・ケイパビリティが高い



## 20代前半＝Z世代の育った時代背景

ネガティブ・ケイパビリティが高い群が、全体や他の年代と比べても特に割合が低かった「20代前半」は、いわゆる「Z世代」と言われる年代である。20代前半が生まれ育った時代は、東日本大震災や新型コロナウイルス感染症の拡大といった社会不安や、景気の後退や消費増税などの経済的な不安など、将来への不透明感や不確実性をともなったVUCAの時代と言える。

リーマン・ショックや就職氷河期を経験した30代後半～50代前半においてはネガティブ・ケイパビリティが高い傾向にあったが、Z世代が生まれ育った時代はこうした社会不安が定着した後の時代、いわばVUCAであることが当たり前となった時代だとも言える。こうした時代背景が、Z世代のネガティブ・ケイパビリティの低さに関係している可能性も考えられるのではないか。



## Z世代に顕著な志向・傾向について

Z世代といわれる20代前半は、ネガティブ・ケイパビリティが高い群が全体や他の年代と比べても特に割合が低かった。ここでは、下記の質問に対する回答を年代別に比較し、Z世代に顕著な項目をピックアップして紹介する。

### 【質問】

「自身の行動に対する他者からの評価・フィードバックを常に求める」

「答えの用意された問題を解く方が好きだ」

「『VUCA』（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）という言葉にネガティブな印象を受ける」

「何かに失敗することに強い抵抗を感じる」

「コストパフォーマンス・タイムパフォーマンスを重視する」

「判断において見切りをつけるのが早い」

「仕事においてすぐに成長を実感したい」

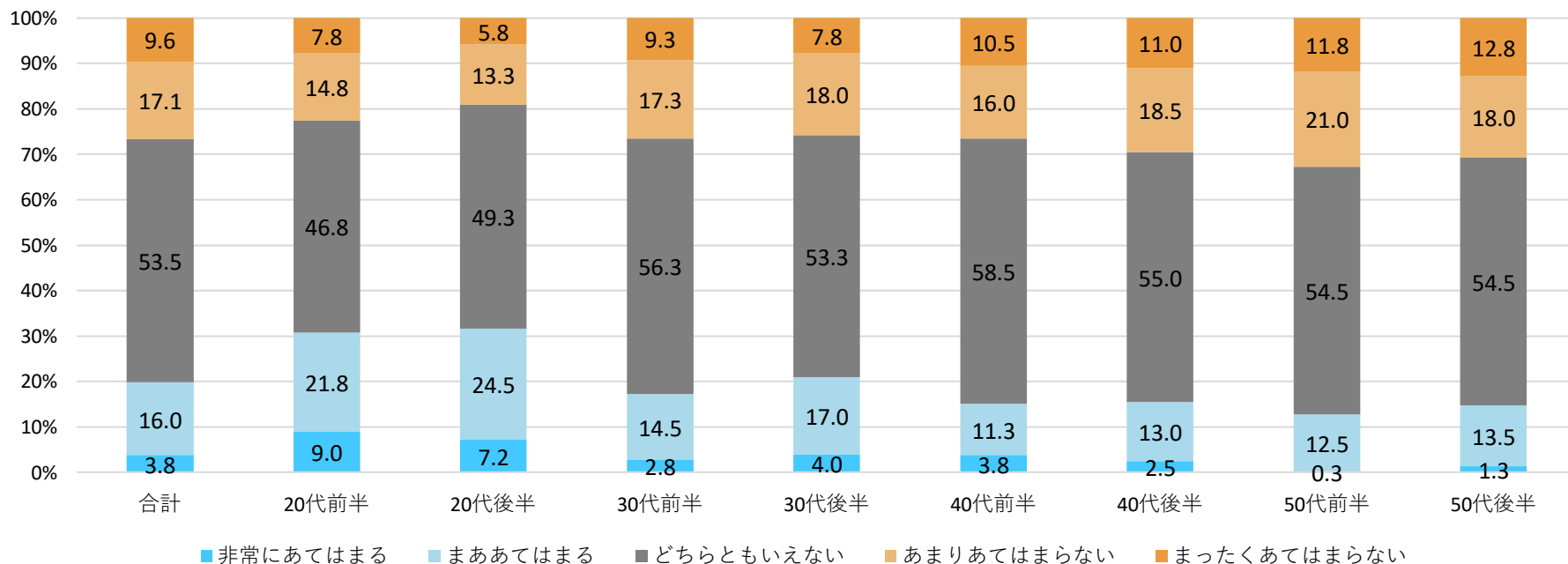
### 【回答】

非常にあてはまる／まああてはまる／どちらともいえない／あまりあてはまらない／まったくあてはまらない

## 自身の行動に対する他者からの評価・フィードバックを常に求める

「自身の行動に対する他者からの評価・フィードバックを常に求める」という質問に対して、20代前半、20代後半ともに「あてはまる（非常に+まあ）」3割を超えており、他の年代と比べても高い。

自身の行動に対する他者からの評価・フィードバックを常に求める

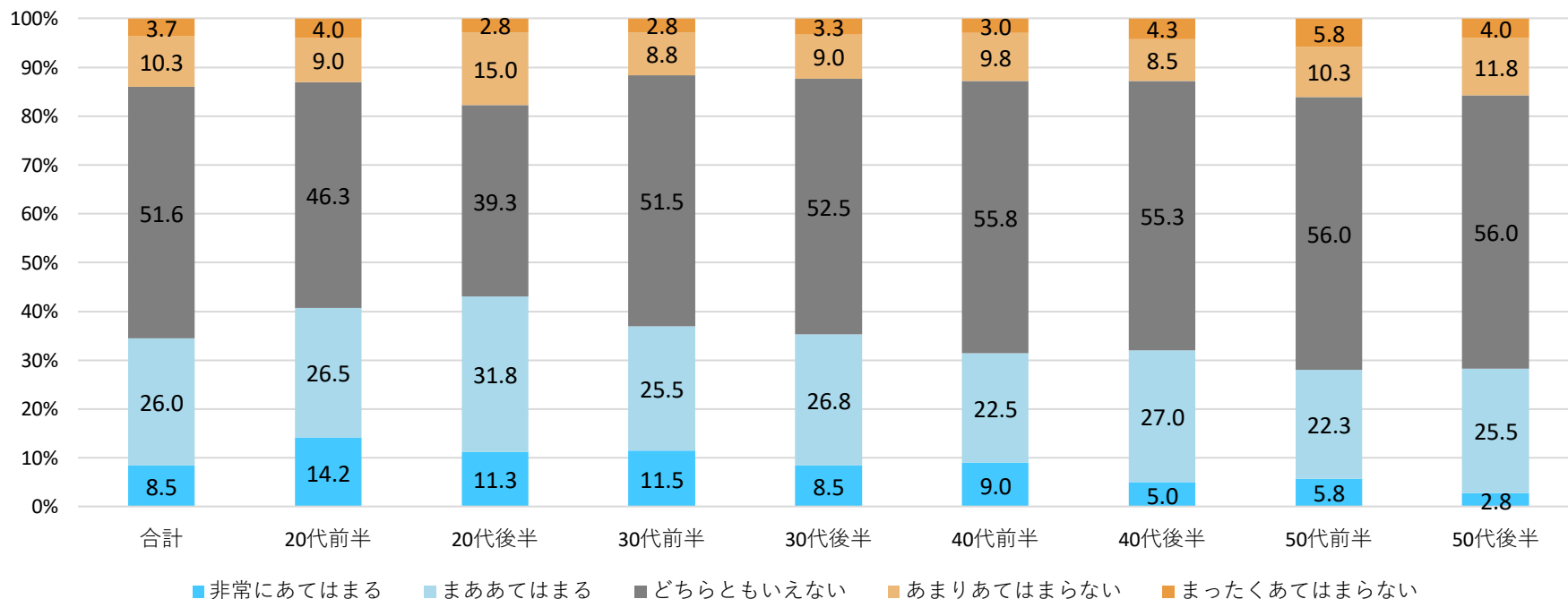




# 答えの用意された問題を解く方が好きだ

「答えの用意された問題を解く方が好きだ」という質問に対して、20代前半、20代後半ともに「あてはまる（非常に+まあ）」4割を超えており、他の年代と比べても高い。

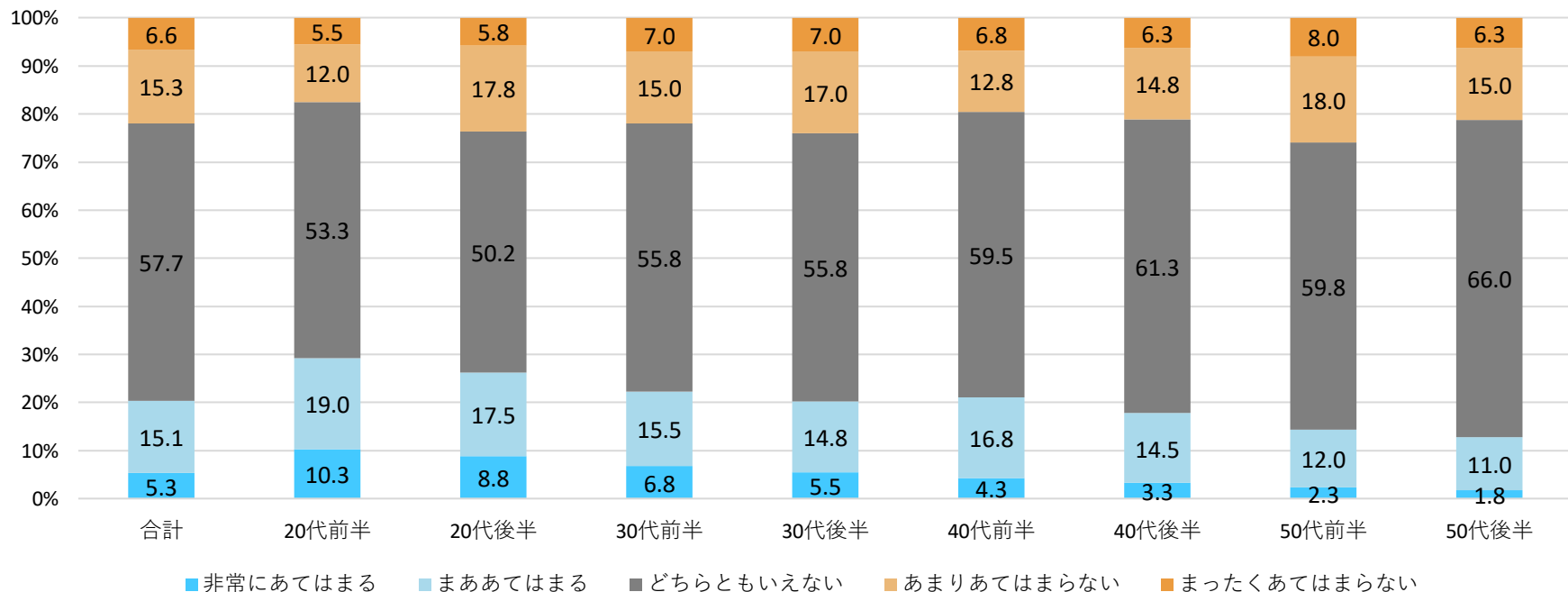
答えの用意された問題を解く方が好きだ



## 「VUCA」（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）という言葉にネガティブな印象を受ける

「『VUCA』（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）という言葉にネガティブな印象を受ける」という質問に対しては、20代前半が特に「あてはまる（非常に+まあ）」の回答が多く、3割近くになっている。他の年代と比べても高くなっている。

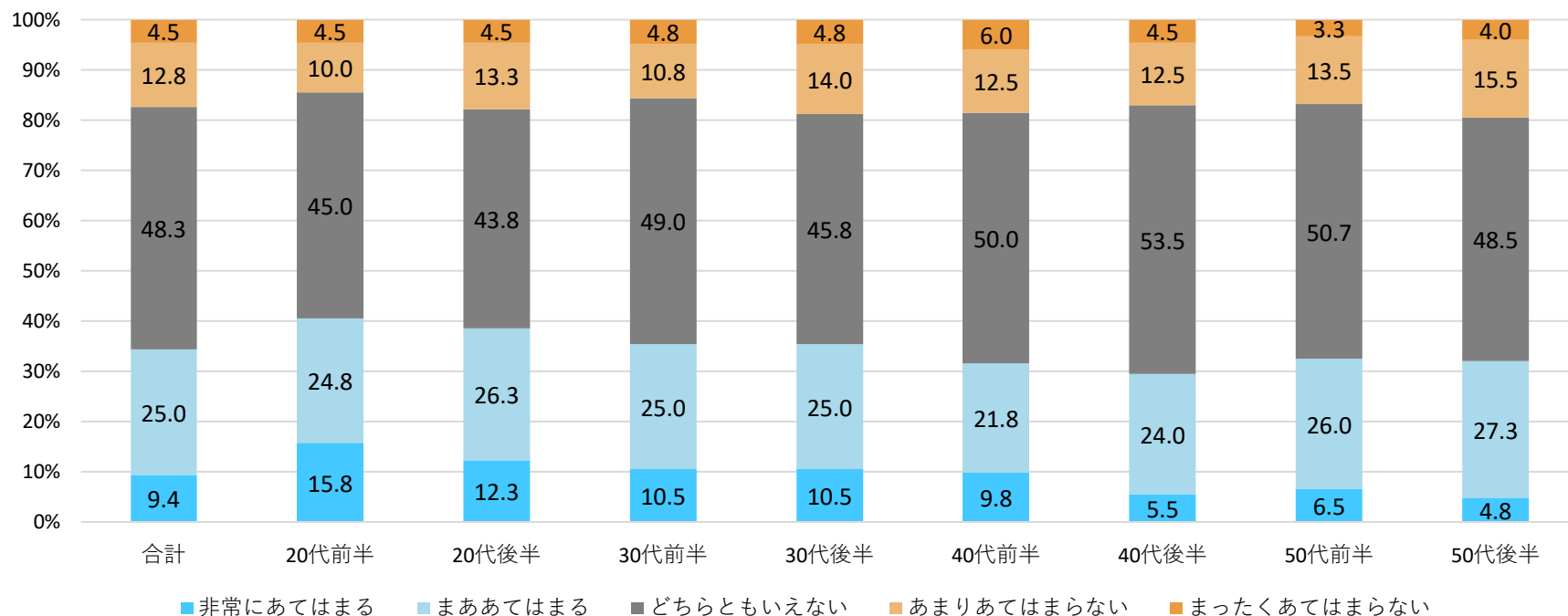
「VUCA」（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）という言葉にネガティブな印象を受ける



## 何かに失敗することに強い抵抗を感じる

「何かに失敗することに強い抵抗を感じる」という質問に対しては、20代前半、20代後半ともに「あてはまる（非常に+まあ）」の回答が多く、4割前後になっている。こちらも、他の年代と比べても高くなっている。

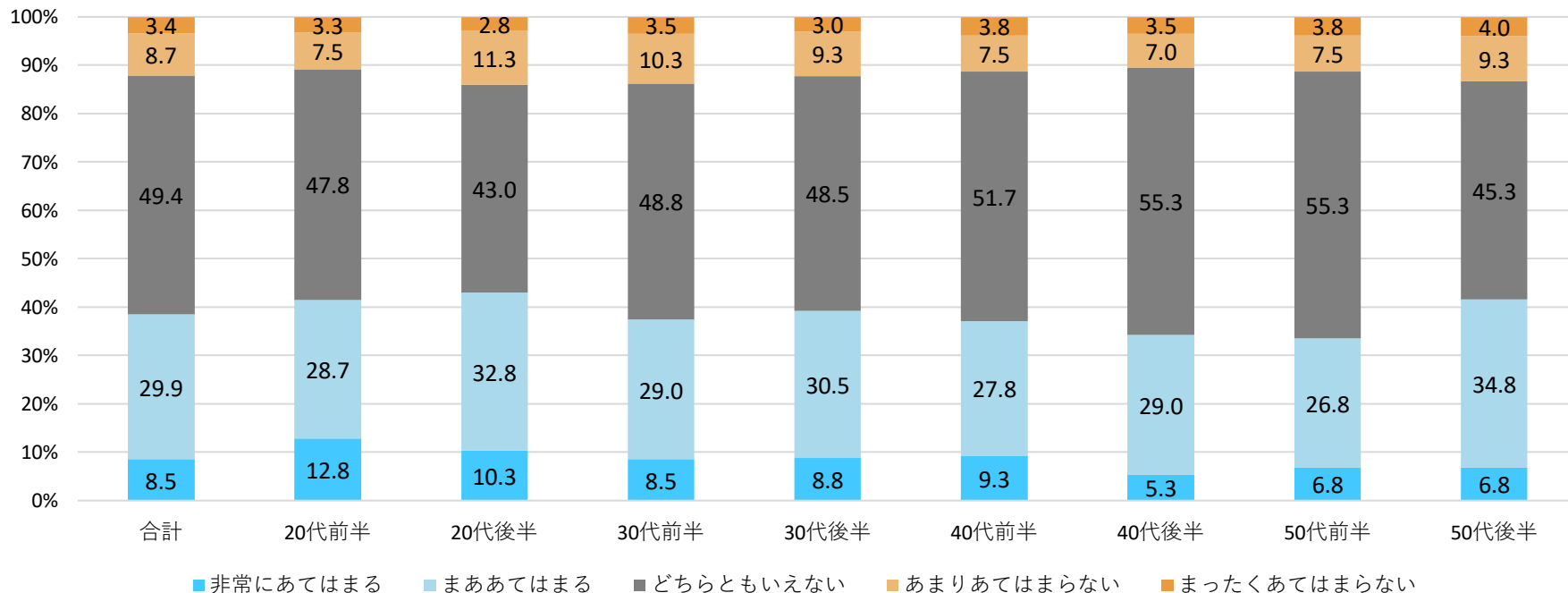
何かに失敗することに強い抵抗を感じる



## コストパフォーマンス・タイムパフォーマンスを重視する

「コストパフォーマンス・タイムパフォーマンスを重視する」という質問に対しては、20代前半、20代後半ともに「あてはまる（非常に+まあ）」の回答が4割前後になり、他の年代と比べても高くなっている。Z世代を特徴を示す言葉として知られるコスパ・タイパだが、50代後半も4割を超えているなど、Z世代に留まらず幅広い世代に見られる傾向であると言える。

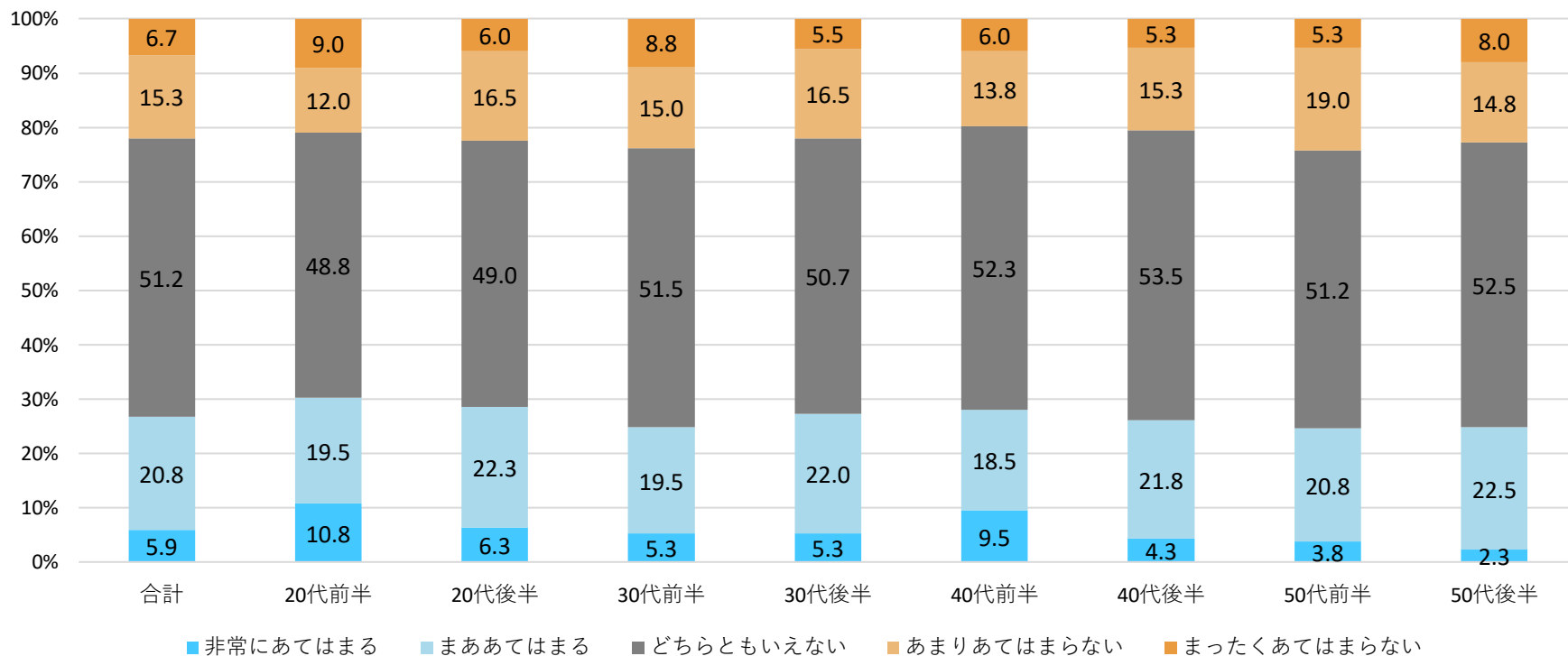
コストパフォーマンス・タイムパフォーマンスを重視する



## 判断において見切りをつけるのが早い

「判断において見切りをつけるのが早い」という質問に対しては、20代前半で「あてはまる（非常に+まあ）」の回答が最も高く約3割になっている。

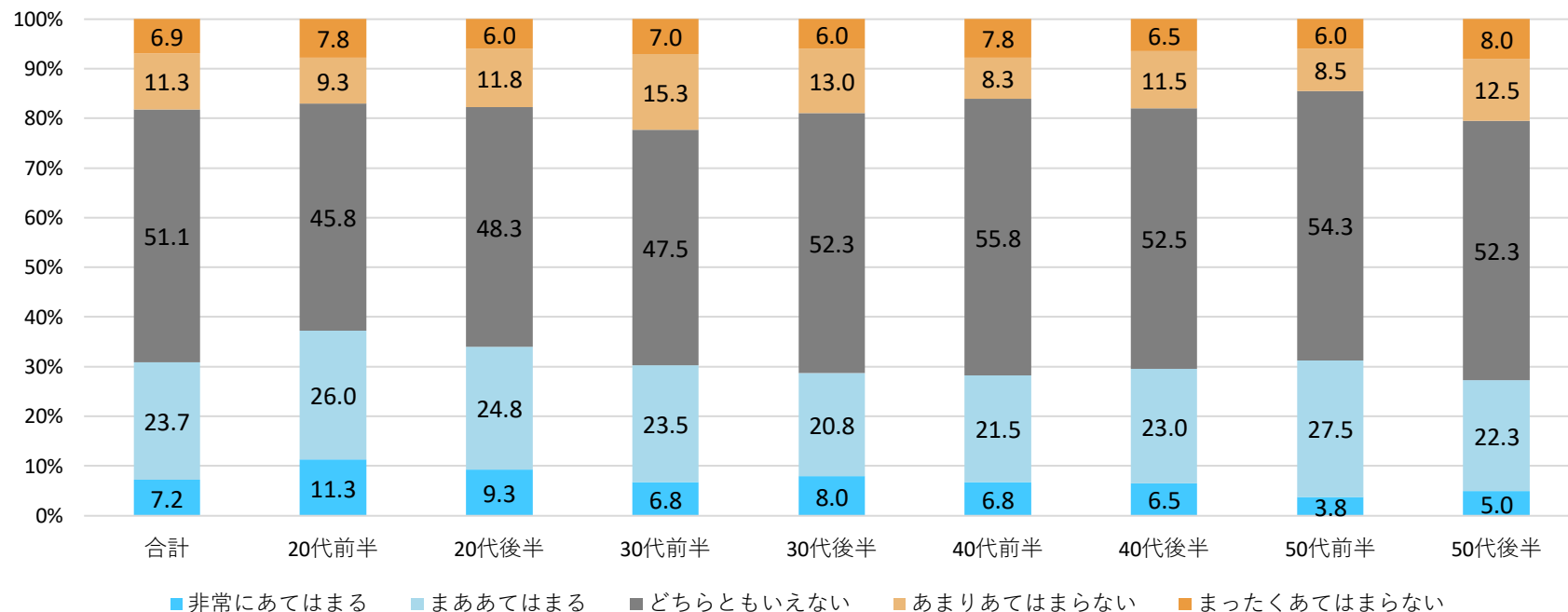
判断において見切りをつけるのが早い



## 仕事においてすぐに成長を実感したい

「仕事においてすぐに成長を実感したい」という質問に対しては、20代前半で「あてはまる（非常に+まあ）」の回答が最も高く37.3%になっている。

仕事においてすぐに成長を実感したい



## Z世代の志向とネガティブ・ケイパビリティ

Z世代に志向について、他の年代と比べて比較的差の大きい項目を見てきた。「他者からの評価を気にする」「失敗に強い抵抗を感じる」「すぐに成長を実感したい」など、Z世代の特徴としてしばしば言及されるような項目などがあるが、Z世代のネガティブ・ケイパビリティの低さ（ポジティブ・ケイパビリティの高さ）が、こうした特徴・志向と関係している可能性もある。

また、ビジネス力においてはネガティブ・ケイパビリティとポジティブ・ケイパビリティの両方がそれぞれ重要であるという指摘をしたが、次世代を担うZ世代においてネガティブ・ケイパビリティが低いという点にやや懸念が残る結果となった。

もちろん、ポジティブ・ケイパビリティが他の年代より高いという意味では好意的に受け止めることもできる一方で、ネガティブ・ケイパビリティを育て、高くすることを通じて、ビジネス力を養うという方法を模索する必要もあるのではないだろうか。ネガティブ・ケイパビリティをどのように高めていくのかという具体的な方法については本レポートでは扱うことはできなかったため、今後の研究課題としていきたい。

またネガティブ・ケイパビリティとポジティブ・ケイパビリティとビジネス力の関係についても、あくまで回答者の自己評価がベースになっており、回答者の主観に寄る部分も多分にあった。ビジネス力を客観的に測定した上でネガティブ・ケイパビリティおよびポジティブ・ケイパビリティとの関係を探る方法についても今後の課題としたい。

## ■ 参考資料

- 帚木 蓬生「ネガティブ・ケイパビリティ 答えの出ない事態に耐える力」2017年、朝日新聞出版
- 谷川嘉浩、朱喜哲、杉谷和哉「ネガティブ・ケイパビリティで生きる 答えを急がず立ち止まる力」2023年、さくら舎
- 越川 陽介、山根倫也「多様性が求められる現代に必要な能力に関する一考察：曖昧さを抱えた状況を生き抜くためのnegative capabilityの可能性」2020年
- 杉原 弘恭、田口 玄一郎「ケイパビリティ・アプローチ再考」 2018年
- 経済産業省「未来人材ビジョン」2022年

※本レポート内の調査データは「社会人のネガティブ・ケイパビリティに関する調査」によるものです。

- 調査名：社会人のネガティブ・ケイパビリティに関する調査
- 実施：株式会社マイナビ キャリアリサーチ統括部
- 調査期間：2024年3月16日～3月18日
- 調査対象：就労中の社会人3,200人（株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用）