

# 若手の社会貢献意識の底流を探る

豊田 義博 リクルートワークス研究所・主幹研究員

若手の社会貢献意識が高まっていると指摘されて久しいが、その実態や背景、他年代との比較などを立体的に実証している研究は少ない。そこで、「就業観に関する調査」を活用し、若年からシニアまで幅広い年代の仕事観比較を行った。若年の社会貢献意識は高いが、世代性・時代性よりは年代特性によるものだという結果が導かれた。一方、社会貢献意識と自己目的志向との相関が高いなど、現代の若年特有の特徴も浮かび上がってきた。

**キーワード：** 社会貢献意識, 仕事観, 自分探し, 社会起業家

## 目次

- I. 問題意識と問いの提示
- II. 研究フレーム
  - II-1. 社会貢献意識に関する先行研究
  - II-2. 分析素材
- III. データ分析
  - III-1. 仕事観の因子化
  - III-2. 年代別の仕事観因子得点の比較
  - III-3. 年代別の仕事観因子の相関
- IV. 考察
  - IV-1. 年代性に基づく考察
  - IV-2. 時代性・世代性に基づく考察
- V. インプリケーション
- VI. おわりに

## I. 問題意識と問いの提示

成熟化が進むとともに、日本社会は大きな構造課題を抱えている。人口減少、少子高齢化、国内市場の飽和・衰退といったインパクトが社会構造を大きく変え、社会的弱者が多数生まれるなど、新たな社会課題が次々と生まれている。一方で、これらの社会構造変化は、年金・医療といった社会保障費を中心に国家の財政を大きく圧迫し、国がイニシアティブをとって新たな社会課題に対応することが難しくなっている（リクルートワーク

ス研究所 2015)。このような状況の中で、社会貢献に関する国民的意識は高まっているようだ。それを指し示すデータもある（守島 2011）。

また、そうした社会貢献意識は、特に若年において高まっているという言説をよく目にする。社会に貢献したい、人々の役に立ちたいと考える若者が増えている、という指摘だ<sup>1</sup>。その高まりは、東日本大震災に端を発している、と推測できるデータがある。震災のあった翌年度にあたる 2011 年度に実施された内閣府の「社会意識に関する世論調査」を見ると、「何か社会のために役立ちたいと思っているか」という質問に対して、20～29 歳の 70.1%が「思っている」と答えている。震災直前に行われた前回調査の 59.4%から 10 ポイント以上アップしており、社会貢献への意識が高まったことがうかがえる。日本を大きく揺るがせた災害を契機に、多くの若年が、自身が生きる意味を捉え直したと解釈できる。

一方、社会貢献志向の高まりは、2000 年に始まっているというデータもある。日本生産性本部が毎年新入社員に対して実施している「新入社員『働くことの意識』調査」では、新入社員に対して働く目的を尋ねているが、2000 年までは一貫して 5%程度しかなかった「社会のために役に立ちたい」という項目の回答率が 2000 年を境に急増、2012 年には 15%まで上昇している。バブル崩壊

後、日本経済の先行きが不透明になり、大企業の破綻、リストラ、フリーター問題などの社会構造のひずみが露見する中で、若年の中に、こうした意識が既に育まれていたと見ることもできる。

だが、このような意識変化を指摘する声が多く上がる一方で、行動面には変化が表れていないという見解もある。総務省「社会生活基本調査」

(2011年度)によれば、1年間にボランティア活動を行った人の割合を年齢別に見ると、40～44歳が最も高く35.6%、最も低いのが25～29歳の16.5%となっている。20～24歳の21.2%も、75歳以上に続く3番目に低い割合だ。東日本大震災の影響で、前回調査の2006年と比較してほとんどの年齢でボランティア経験者が増加する中で、学生が含まれる20～24歳は2.5ポイント増加したが、25～29歳の伸び率は0.7ポイントと低い水準にとどまっている。

また、筆者が実施したグループインタビューにおいて、20代の正社員男女に、同世代の社会貢献意識について聞いたところ、そのような意識を高く持ち、行動している人の存在を認知している人はごくわずかであり、多くのインタビューが、自身の周囲にはそのような人はいないと回答した。

古市(2012)は、若年の社会貢献意識の高まりの背景を、リアリティ欠如に端を発する自分探しからくるものだと指摘している。社会が豊かになりすぎたゆえに、生きている実感を持ちにくくなったことが大きな要因だと説く。見田(2012)もまた、若年の生きているリアリティ欠如を指摘し、若年の海外志向は、その表れだと説く。

果たして、若年の社会貢献意識は高まっているのだろうか。先行する言説、データは、若年以外の年代の実態が把握できず、この現象が若年に限ったことなのかどうか不明である。若年に特徴的といえるのか。近年に高まったということが言い切れるのか。そして、確かに近年において若年の社会貢献志向が高まっているとすれば、それは何に起因するものなのか。健全なものなのか、それとも古市、見田の指摘にあるような現代社会の影を映したもののなのか。

さらに、近年若年の中では、ワーク・ライフ・バランスへの関心が高まっているという言説もある(川口 2012)。人生の在り方をデザインし、働く意味を問い直すムーブメントからは、人生において働くことのウエートを下げ、仕事以外の私生活の時間を大切にしようという機運が顕著にうかがえる。生産活動である労働に対する意味・価値の低下と、社会貢献志向の高まりは、一見すれば矛盾するものだが、これが同時に成立しているとすれば、それは何を意味するのか。

本稿は、こうした問題意識のもとに、正社員男性を対象とした定量調査の二次分析を行い、若年の社会貢献意識の実態を解き明かすものである。

## II. 研究フレーム

### II-1. 社会貢献意識に関する先行研究

社会貢献意識は、職業価値観における重要な位置づけを占めている。たとえば、Shein(1985)は、働く上で重視する価値観は個人ごとに異なることを指摘し、その基軸となるものとして以下に掲げる八つの構成要素からなるキャリアアンカーを提起しているが、その一つ「奉仕・社会献身」は、社会貢献意識と同義と捉えられる。

- 管理能力：組織の中で責任ある役割を担うこと（を望むこと）
- 技術的・機能的な能力・自分の専門性や技術が高まること（を望むこと）
- 安全性・安定的に1つの組織に属すること（を望むこと）
- 創造性・クリエイティブに新しいことを生み出すこと（を望むこと）
- 自律と独立・自分で独立すること（を望むこと）。
- 奉仕・社会献身・社会を良くしたり他人に奉仕したりすること（を望むこと）
- 純粋な挑戦・解決困難な問題に挑戦すること（を望むこと）
- ワーク・ライフ・バランス・個人的な欲求と、家族と、仕事とのバランス調整をすること（を望むこと）

Super (1970) が提示している 14 の職業価値観の中では、愛他性（人々の役に立つこと）というカテゴリーが、社会貢献意識と同義の項目であると捉えられる。このように、先行する多くのキャリア理論において、この概念は組み込まれている。

日本に目を転じてみよう。尾高 (1941) は、日本の文化的特性を踏まえ、職業の 3 要素を以下のように定義している。

- ① 生計維持（経済的側面）
- ② 個性の発揮（個人的側面）
- ③ 社会的連帯の実現（社会的側面）

社会貢献意識は、社会的側面の中核概念として位置づけられている。

本稿においても、社会貢献意識を、職業価値観の一角を占める要素として取り扱う。そして、社会貢献意識と、その他の職業価値観との関係を明らかにすることで、問いの解明に迫っていく。

## II-2.分析素材

本稿においては、「就業観に関する調査」（リクルートワークス研究所）のデータセットを活用する。本調査は、働くことにまつわる様々な観点の志向・価値観を広範な年代に尋ねた調査であり、その設問の中に、仕事の目的・意義といった仕事観に関する質問が設定されており、社会貢献意識に関する質問も含まれている。これらの設問を活用し、分析を試みることにする。

また、2012 年に実施した調査とほぼ同様の調査を 2003 年にも実施している。パネルデータではなく、かつ、この期間中にインターネット環境整備が進み、ウェブモニターの質なども変容しているため、厳密な比較ができるものではないが、実態を探索するには十分なデータである。

### ●就業観に関する調査

調査対象：全国で働いている大卒または大学院卒の 20～50 代男女（データサンプル 2012 年版 /4132 人 2003 年版/1649 人）

調査方法：インターネット調査

調査時期：2012 年版/2012 年 3 月，2003 年版 /2003 年 3 月

調査内容：「コミュニケーション観」「情報収集観」「個人と組織の関係などの組織観」「仕事観」など、働くことにまつわる様々な観点の志向・価値観を、具体的な質問に対して 4 件法にて尋ねる

調査対象は、以下に年代区分して、分析することとする。

- G1：1945～1954 年生まれ
- G2：1955～1964 年生まれ
- G3：1965～1969 年生まれ
- G4：1970～1974 年生まれ
- G5：1975～1979 年生まれ
- G6：1980～1984 年生まれ
- G7：1985 年生まれ以降

2003 年版では、G5 までを調査している。2003 年版においては、G4、G5 が若手であり、2012 年版の G6、G7 と、年齢がほぼ重なっていることになる。他も同様に、コーホートで比べることが可能である。

なお、対象には男女が含まれるが、分析は、男性を抽出して行った。

## III. データ分析

### III-1.仕事観の因子化

まず、2012 年版のデータを用いて、仕事の意義・目的を問う設問群を因子分析し、五つの因子を得た（図表 1）。

◎因子 1：成長因子（自己の成長，知識・スキルの向上，充実感を重視する）

◎因子 2：社会貢献因子（世の中の役に立つ，感謝されるような仕事をするを重視する）

◎因子 3：上昇因子（昇進・昇格を重視する）

◎因子 4：自己目的因子（目的や意義ではなく，仕事自体を楽しむことを重視する）

◎因子 5：手段因子（仕事を生活のための手段と割り切る）

これらの因子を構成する設問の中で、因子負荷量の高い設問 2 問ないし 3 問を抽出し、それらの

図表 1 仕事観の因子分析結果

	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5
Q6S18_仕事を通じて知識や技術を身に付けていきたい	.989	-.096	-.014	-.174	.131
Q6S17_仕事を通じて自分自身を成長させていきたい	.904	-.068	.046	-.080	-.008
Q6S19_仕事を通じて多くの人と知り合っていきたい	.537	.147	.116	.015	-.070
Q6S3_仕事を充実させることは人生を充実させる上で重要な要素だ	.427	.092	.088	.198	-.209
Q6S1_仕事もプライベートも同方同じくらい充実させたい	.405	.059	.083	.131	-.158
Q6S5_自分ならではの個性・能力を活かした仕事をしたい	.383	.347	-.077	.066	.162
Q6S7_世の中の多くの人の役に立つような仕事をしたい	-.020	.858	-.029	.040	.036
Q6S8_世の中に影響を与えるような大きな仕事をしたい	-.067	.692	.253	-.079	.115
Q6S4_世の中の一員としての役割を果たす仕事をしたい	.161	.621	-.049	.096	-.061
Q6S9_仕事で日々接する人に感謝してもらえることが何よりの満足だ	.238	.377	-.074	.158	.064
Q6S11_働くことは個人の権利というよりも、社会に対する義務だ	-.039	.218	.123	.179	-.048
Q6S15_高い役職につくために、少々の苦労はしても頑張る	.091	.003	.847	-.017	-.021
Q6S16_仕事をするからには高い地位につくことを目指したい	.065	.080	.813	-.076	-.004
Q6S12_仕事の意義や目的というよりも、日々喜びを感じられる仕事ができればいい	.085	.061	-.076	.558	.092
Q6S13_面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない	-.136	.151	-.052	.407	-.076
Q6S10_自分の仕事が生世の中にどのような影響があるか気にしていない	-.082	-.374	.075	.399	.163
Q6S6_自分の仕事が生世の中に影響を与えるかよりも、自分自身が満足するかどうか重要だ	.145	-.081	.019	.344	.292
Q6S2_仕事よりはプライベートの時間を大切にしたい	.036	.132	-.152	-.040	.590
Q6S14_仕事なんて十分に高い給料がもらえるならそれだけで満足だ	-.198	.005	.324	.053	.407

因子抽出法: 主因子法  
 回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法  
 a. 11 回の反復で回転が収束しました。

合計得点の平均値を因子得点と設定し、2012 年版とともに、2003 年版データも得点化した（そう思う=4、ややそう思う=3、あまりそう思わない=2、そう思わない=1 の加重平均値）。用いた設問は、以下のとおりである。

◎因子 1：成長因子

- ・仕事を通じて知識や技術を身に付けていきたい
- ・仕事を通じて自分自身を成長させていきたい
- ・仕事を通じて多くの人と知り合っていきたい

◎因子 2：社会貢献因子

- ・世の中の多くの人の役に立つような仕事をしたい
- ・世の中に影響を与えるような大きな仕事をしたい
- ・世の中の一員としての役割を果たす仕事をしたい

◎因子 3：上昇因子

・高い役職につくために、少々の苦労はしても頑張る

・仕事をするからには高い地位につくことを目指したい

◎因子 4：自己目的因子

・仕事の意義や目的というよりも、日々喜びを感じられる仕事ができればいい

・面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない

◎因子 5：手段因子

・仕事よりはプライベートの時間を大切にしたい

・仕事なんて十分に高い給料がもらえるならそれだけで満足だ

III-2.年代別の仕事観因子得点の比較

III-1.で得られた因子得点を用いて、年代別の各仕事観因子得点の平均値を算出した。結果は図

表2のとおりである。

まず、社会貢献因子について、続いてその他の仕事観について、結果を概観する。

### ① 社会貢献因子

2012年版の結果を見ると、G6,G7という若年において、高いスコアとなっていることがわかる。それが、G5というミドル年代になると、急落している。しかし、それ以降の年代では緩やかに回復し、G1では若年同様に高くなっている。

2003年の調査結果を見ると、G5という当時の若年において高いスコアとなっていることがうかがえる。それが、G4,G3と年代が上がるにつれて減少し、G2,G1ではまた反転している。

つまり、2012年版、2003年版ともに、若年では社会貢献意識は高いが、それが、35歳前後のミドル年代になるとその意識はいったん大きく下がり、それ以上の年齢になると、再び社会貢献意識は高まっていく、という同質的な傾向を示している。また、両調査のスコアを比較すると、高い若年、落ち込むミドル、再浮上するシニアの数値は、ほぼ同じである。

### ② 成長因子

2012年版の結果を見ると、G6.7という若年において、高いスコアとなっていることがわかる。それが、G5というミドル年代になると、スコアが低下し、以降の年代になるにつれて漸減し、G1において若干増加している。2003年の調査結果を見ると、G5という当時の若年において高いスコアとなっていることがうかがえる。それが、G4,G3と年代が上がるにつれて減少する傾向が見られた。若年が高く、ミドル、シニアと歳を重ねるにつれてスコアが緩やかに下降するという傾向は、両調査に共通である。

2012年版のG6,G7と、2003年版のG4,G5のスコアは、ほぼ同じである。また、2003年版のG1と2003年版のG1、というような両調査の同じ年代区分を比較すると、2003年版に比べ、2012年版の結果のほうが、全年代に関して低いスコア

となっている。

### ③ 上昇因子

2012年版の結果を見ると、G6,G7という若年において、高いスコアとなっていることがわかる。それが、G5というミドル年代になると、スコアが低下し、以降の年代になるにつれて漸減し、G1において若干増加している。2012年版の成長因子のスコアの動きと近似している。2003年の調査結果を見ると、G5という当時の若年において高いスコアとなっていることがうかがえる。それが、G4では急落し、以降の年代は、ほぼ横ばいであった。若年が高く、ミドル、シニアはほぼ横ばいであるという傾向は、両調査に共通である。

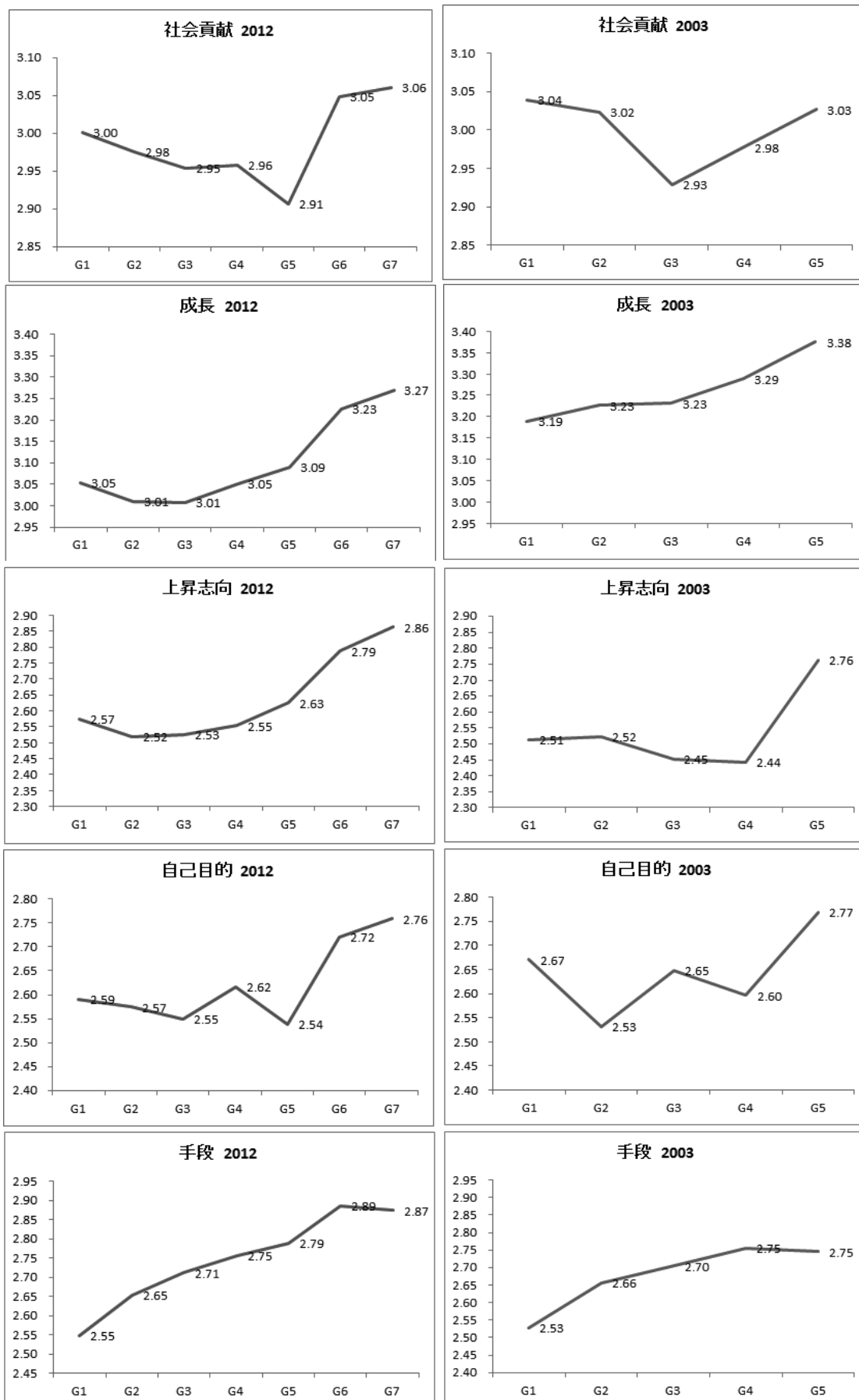
### ④ 自己目的因子

2012年版の結果を見ると、G6,G7という若年において、高いスコアとなっていることがわかる。それが、G5になるとスコアが急激に低下し、G4で若干増加し、G3でまた下がり、G2,G1と漸増している。2003年の調査結果を見ると、G5という当時の若年において高いスコアとなっているが、G4ではスコアが急落、G3でまた上がり、G2で下がり、G1では漸増している。年代の推移につれての揺れが激しく、Wのような波形になっている傾向は、両調査に共通である。

### ⑤ 手段因子

2012年版の結果を見ると、G6,G7という若年において、高いスコアとなっていることがわかる。それが、G5というミドル年代からスコアが漸減している。2003年の調査結果を見ると、G5という当時の若年において高いスコアとなっていることがうかがえる。それが、G3から下がる傾向が見られた。若年が高く、ミドル、シニアと歳を重ねるにつれてスコアが緩やかに下降するという傾向は、両調査に共通である。

図表2 年代別仕事観因子得点平均値



図表3 年代別・社会貢献因子との相関係数

2012年版	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7
成長	.571**	.575**	.548**	.579**	.564**	.548**	.481**
上昇志向	.264**	.252**	.318**	.199**	.347**	.345**	.260**
自己目的	.110*	.182**	.239**	.213**	.134*	.208**	.293**
手段	-.122**	-.164**	.124*	-.023	-.144*	.105	-.041

2003年版	G1	G2	G3	G4	G5
成長	.504**	.399**	.421**	.367**	.408**
上昇志向	.125	.170**	.300**	-.009	.182**
自己目的	.062	.162*	.114	.132	.126
手段	-.078	-.211**	-.206**	-.152*	-.081

2012年版のG6, G7と、2003年版のG4, G5のスコアを見ると、2012年版のG6, G7のスコアのほうが若干高くなっている。また、2003年版のG1と2003年版のG1、というような両調査の同じ年代区分を比較すると、スコアはほぼ同じである。

### III-3.年代別の仕事観因子の相関

続いて、社会貢献因子とその他の仕事観因子との相関係数を、両調査それぞれ、年代区分別に算出した。結果は、図表3のとおりである。

2012年版の結果を見ると、社会貢献因子と成長因子は、全年代にわたって相関係数が0.5前後となっており、極めて強い相関があることがわかった。ただし、G7の相関係数は0.481と、他の年代と比べて相関が弱くなっている。

社会貢献因子と上昇因子との間も、相関係数0.25~0.34とほぼ全年代にわたって一定レベル以上の相関があることが確認されたG4のみ相関係数が0.199と、他の年代と比べて相関が弱くなっている。

社会貢献因子と自己目的因子との間は、G1, G5の相関係数は0.1台と低く、有意確率も若干高いが、全年代にわたって相関があることが確認された。なお、G7の相関係数は0.293と、他の年代と比べて相関が強くなっている。

手段因子は、社会貢献因子と一部の年代でマイナスの相関があるが、いずれも弱いものであり、G4, G6, G7においては、有意な相関はなかった。

2003年版の結果を見ると、社会貢献因子と成長因子は、全年代にわたって相関係数が0.4~0.5前後となっており、強い相関があることがわかった。なお、G1の相関係数は0.504と、他の年代と比べて相関が高くなっている。

社会貢献因子と上昇因子との間は、G2, G3, G5においては相関があることが確認されたが、G1, G4においては、有意な相関はない。

社会貢献因子と自己目的因子との間は、G2以外の年代では、有意な相関は見られなかった。

社会貢献因子と手段因子との間は、G2, G3, G4でマイナスの相関があるが、G1, G5においては、有意な相関はなかった。

## IV. 考察

### IV-1.年代性に基づく考察

ここまでのデータ分析結果を踏まえ、課題を整理していきたい。

2012年版のデータにおいては、若年の社会貢献志向が、シニア、ミドル年代に比して高いことは確認された。しかし、2012年データと2003年データでは、若年で高く、ミドル年代で下がり、シニア年代でやや持ち直す、という同様の傾向を示

していた。ここから導けるのは、以下のような解釈だ。

- ・社会貢献意識が高いのは、現在の若手に限ったことではなく、いずれの時代においても、若年であれば共通して高いのではないか。

- ・いつの時代においても、社会経験が10年程度経過し、35歳前後になると、社会貢献意識は低下していくのではないか。

つまり、この問題は、時代的、世代的な特徴なのではなく、年代的な特徴なのではないか、ということだ。

これは、社会貢献因子以外の、成長因子、上昇因子、自己目的因子、手段因子のデータからも追認される解釈だろう。いずれの因子においても、若年から、ミドル、シニアへの年代別の推移の仕方は、2012年版、2003年版ともに類似していた。また、2003年版の若年(G4,G5)が、2012年版になったときに回答しているデータ結果は、2003年版のデータ結果と乖離しているものが多かった。つまり、仕事観とは、いつの時代も、年代によって規定されるものであり、世代効果は限られたものだと解釈できる。

成長志向、上昇志向とともに、若年においては高いスコアだが、それが、加齢とともに低下していく。社会人生活が一定年月に達し、ミドル期に差し掛かり、自身のキャリア展望が掌握できるにつれて、多くの雇用者は、成長、上昇の限界を自覚し、成長志向、上昇志向を低下させていく。

一方で、社会貢献因子と成長因子の間には、極めて強い相関があること、上昇志向とも一定レベルの相関があることも確認された。つまり、「社会貢献意識とは、純粋に利他的なものではなく、自らを内的に高めたいという成長意識、外的に高めたいという上昇意識と密接な関係を持つものである」といえる。

そうであるがゆえに、ミドル期に差し掛かり、成長志向、上昇志向の低下とともに、社会貢献意識も低下していく。社会の役に立ちたいという意欲が、昇進可能性や担当する仕事といった現実を受け入れていく中で、低下していく。

しかし、成長志向、上昇志向は、ミドル、シニアと加齢とともに低下し続けていくが、社会貢献志向は反転する。これはなぜなのか。

加齢とともに、仕事的手段性が低下することが、要因の一つとして考えられるだろう。手段因子のスコアが加齢とともに顕著な低下傾向を示していることからわかるが、収入・生活が安定し、生計の維持が大きな目的ではなくなることで、仕事を持つ本来の志向である社会貢献志向がより高まることが考えられる。自己目的因子のスコアが、シニアで高くなっていることも、同じ構造と捉えることができる。

ミドル、シニアの心理・社会的発達課題である世代継承性(Erikson 1950=1977)が発揮されていると見ることもできる。中年期に差し掛かり、自身の成長、上昇ではなく、次世代の育成に関心を示すことがスコアの推移に表れていると見ることもできる。

#### IV-2.時代性・世代性に基づく考察

ここまで、年代の推移に基づく仕事観の推移を読み解いてきたが、時代性・世代性の観点からも、考察を加えたい。主には年代性によるもの、という考察をしてはいるが、時代性・世代性の観点からも、読み取れる点が多数あるからだ。

2012年版と2003年版のデータの動きは、全体的に同質的であるが、以下の点に差異が読み取れる。

- ・成長因子のスコアは、2003年版に比べ、2012年版のほうが全体的に低くなっている。

- ・上昇因子のスコアは、2003年版に比べ、2012年版のほうが全体的に高くなっている。

- ・手段因子の若年のスコアは、2003年版に比べ、2012年版のほうが全体的に高くなっている。

また、2012年版と2003年版の、社会貢献因子とその他仕事観因子との相関については、以下の点に差異が読み取れる。

- ・社会貢献因子と成長因子との相関は、両データともに高いが、2003年版に比べ、2012年版のほうが係数が高くなっている。



・社会貢献因子と上昇因子との相関は、2003年版に比べ、2012年版のほうが相関性が強く、係数も高くなっている。

・社会貢献因子と自己目的因子との相関は、2003年版はほとんどないのに比べ、2012年版ではいずれの年代においても相関している。

これらの結果から、以下のようなストーリーが浮かび上がる。

2003年に比べ、2012年においては、成長志向が希薄化し、一方で、上昇志向は強くなり、さらに、若年では手段的な志向も高まっている。つまり、仕事に臨む主体性が弱まり、特に若年では、手段と割り切る意識も高まっている。ワーク・ライフ・バランスへの関心の高まり、昨今のブラック企業問題などを映し出し、仕事に臨む態度は後ろ向きになっている。

しかし、その中であって、若年の社会貢献志向は高い。その社会貢献志向は、2003年時に比べ、成長志向との相関、上昇志向との相関に加えて、自己目的志向との相関が高まるなど、意味するものが変容している。特に、2012年版の最若年であるG7のスコアに注目すると、社会貢献志向と自己目的志向との相関が他年代に比べ高くなり、社会貢献志向と成長志向、上昇志向との相関が相対的に弱くなっている。

G7年代では、与えられた環境での仕事で、自身の社会貢献意識を満たそうとは考えていない、とも読み取れる。社会貢献意識を高く持ちながら、その発露を、社外の仕事以外の環境に求めている、とも考えられる。社会貢献意識が高くありながら、自己目的志向も高く、両者の相関が高いという結果は、そのような状況を映し出していると思えられないだろうか。そして、その状況は、今日的なものであるのかもしれない。長時間労働への忌避感、職場以外の多様なコミュニティへの所属など、現在の若手の特徴を勘案すると、このような解釈も十分に成り立つものと思われる。

## V. インプリケーション

端的に言えば、今の若手は、社会貢献意識を持ちながら、それを発揮する場を獲得していない、ということだろう。もっと突き詰めて言えば、自分らしくある、という状況が満たされていないことの発露とも考えられる。

仕事を通じて社会に貢献し、自身も成長して昇進昇格を同時に果たしていく、というあるべき状態、かつては多くの企業の仕事に内在していた状態が失われているのかもしれない。少なくとも、若年は、そう捉えていると考えられる。

社会起業家への関心の高まりには、そうした背景もあるだろう。ある若手社会起業家は、自分たちの世代を、「人と同じことをしていたら沈んでいく」と表現した。社会全体が縮小均衡に向かう中で、意識の高い人材ほど、いかに人と違うことをするか、固有の存在であるかに想いを馳せているのだと語ってくれた。社会貢献意識は、その枯渇感から誘発されたものかもしれない。自らを強く動機づけてくれるような社会課題との出会いを、彼らは待望している。目の前の仕事の意義・価値を深く意識することなく。そして、そのような状況になっているとすれば、それは彼らのせいではなく、彼らに仕事をアサインしている企業の責任だ。企業は、若手従業員を、十分に生かしているとはいえない。

昨今は、企業のCSR活動の一環として、従業員自身が社会活動に従事するようなケースが増えている。そうした活動などを通じて、従業員の意識が高まっている様子も聞かれる。また、そうした活動を通して、日常業務に臨む姿勢にも変化が表れる、という状況も生まれているようだ。そうした活動は、有効な手立てだろう。しかし、それ以上に、彼らが今担当している目の前の仕事から、社会を見つめなおしてみることはできないのだろうか。事業化の背景や社会環境を語り、今日に至るまで脈々と続いている業務・仕事の目的、意義を語り、各人が、仕事を通して社会と繋がっていることをしっかりと自覚してもらえるような対話を、もっともっと増やしていかななくてはならないのではないだろうか。

グローバル化を推進している企業の一部では、海外現地法人での人材の採用、リテンションのために、創業の理念を伝えていると聞かすが、このほか有効なのだという。人は、誰しも、そうした大きな物語を欲し、自分が生きているという実感を求めている。そして、その物語の続きを、自身もその登場人物として作っていくことを望んでいる。

今は、青臭い議論が必要な時代なのだ。

## VI. おわりに

若年の社会貢献意識の高まりは、近年の傾向とは言い切れない。本稿では、そのような解釈を加えたが、その根拠は、2003年データと2012年データの比較によるものに過ぎない。高度成長期はどうかであったか、バブル崩壊後の1990年代後半はどうかであったかは、残念ながらデータで立証することはできていない。しかし、時代考証的かつ演繹的に考えるならば、日本社会が成熟期を迎えつつあった1980年代後半から、そのような傾向が生まれていたと考えるのが適切だろう。内閣府「社会意識に関する世論調査」によれば、「あなたは、日頃、社会の一員として、何か社会のために役立ちたいと思っていますか」という質問に対して、「思っている」という回答が、1980年代後半から1990年代前半にかけて上昇し、2000年代後半に再度上昇する、という傾向を見せている。おそらく、昭和が終わりつつある時代から、社会貢献意識の萌芽は始まっていたのだろう。

そうした点を含め、本稿でデータの的に立証できていることは限られている。

しかし、成熟期にある日本においては、社会課題はたくさん積み残されており、誰かが立ち上がることが待望されている。若手が抱えている社会貢献意識を、そうしたムーブメントに繋げていくことが問われている。

本稿が、その推進に多少なりとも寄与できれば本望である。

## 注

- 1 ◆ 「若者の意識に関する調査」(2013年, 厚生労働省)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000021856.html>  
 ◆ 2000年を境に若者の意識は急激に変化した。厚生労働省が示す日本社会の本質的転換点(2013年, ハフィントンポスト)  
[http://www.huffingtonpost.jp/2013/09/16/change\\_in\\_consciousness\\_of\\_young\\_people\\_n\\_3932851.html?utm\\_hp\\_ref=japan](http://www.huffingtonpost.jp/2013/09/16/change_in_consciousness_of_young_people_n_3932851.html?utm_hp_ref=japan)  
 ◆ 高まる若者の社会意識を行動につなげるために(2012年, 日本財団)  
[http://www.nippon-foundation.or.jp/what/spotlight/youth\\_initiatives/overview/](http://www.nippon-foundation.or.jp/what/spotlight/youth_initiatives/overview/)

## 参考文献

- Ciulla, Joanne B., 2000, *The Working Life*, New York, Crown Business(Random House). (=2003, 中嶋愛訳『仕事の裏切り—なぜ、私達は働くのか?』翔泳社。)
- Erikson, Erik H., 1950, *Childhood and Society*, England: W. W. Norton & Company, Inc. (=1977, 仁科弥生訳『幼児期と社会I』みすず書房。)
- 古市憲寿, 2011, 『絶望の国の幸福な若者たち』講談社。  
 ———, 2012, 「なぜ、若者は社会貢献意識を持つのか」  
 ([http://alternas.jp/work/ethical\\_work/19170](http://alternas.jp/work/ethical_work/19170))
- 橋本昭治・菊池章夫, 1979, 「職業的価値の測定—WV I 邦訳版の検討—」『福島大学教育学部論集』第31号。
- 川口章, 2012, 「若者のワーク・ライフ・バランス志向の背景」『カエル! ジャパン通信 Vol.31』内閣府。
- 厚生労働省, 2013, 『厚生労働白書—若者の意識を探る—』。
- 見田宗介, 1978, 『現代の青年像』講談社。  
 ———, 2012, 『現代社会はどこに向かうか—生きるリアリティの崩壊と再生』弦書房。
- 守島基博, 2011, 「仕事観、人生観……震災は人をどう変えたか」『プレジデント』2011年10.3号。
- 中間玲子, 2008, 「“自分探し”類型化の試みとそれぞれの特徴について—“自己違和感”と“自己開拓意識”の枠組みからの検討—」『福島大学研究年報』第4号。
- 中西信男, 1995, 『ライフ・キャリアの心理学』ナカニシヤ出版。
- 尾高邦雄, 1941, 『職業社会学』岩波書店。
- リクルートワークス研究所, 2015, 『「社会リーダー」の創造」(<http://www.works-i.com/research/leader/>)
- 坂爪洋美, 2008, 『キャリア・オリエンテーション』白桃書房。
- Shein, E. H., 1985, *Career Anchors : Discovering your real values*, University Associates Inc.
- Super, D. E., 1970, *Works Values Inventory (manual)*, Houghton Mifflin.