

若手のリレーションづくりを阻害する 「現状維持バイアス」

——— 古屋 星斗



Shoto Furuya

リクルートワークス研究所 研究員

2011年一橋大学大学院社会学研究科総合社会科学専攻修了。同年、経済産業省に入省。産業人材政策、投資ファンド創設、福島復興・避難者の生活支援、「未来投資戦略」策定に携わり、アニメの制作現場から、東北の仮設住宅まで駆け回る。2017年4月より現職。労働市場について分析するとともに、学生・若手社会人の就業や価値観、キャリア形成の変化を研究する。一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事。

若年世代の「つながり」の隠れた課題

4割もの人がつながりを持っていないというリレーションレス社会である日本。その中で、若年世代の「つながり」のあり方が盛んに議論されている。電話を取らない、対面していてもSNSに夢中、オンラインゲームで出会って結婚。こうした現代の「つながり」を表象する事例の背景にどのような変化があるのか。現代の若年世代の「つながり」の現状と、その背後にある隠れた課題を明らかにする。

若年世代は「つながり」たい

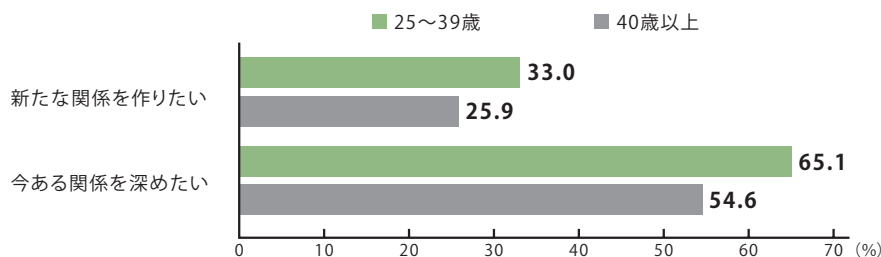
ここまで日本社会のリレーション面からの課題について複数の視点から明らかにしてきた。社会が変わり、人と人とのつながりのあり方も大きく変わりゆく。その中で、最も大きな影響を受けるのは、長い歳月を経たような強固なつながりを持たず、しかし新しいつながりを得る可能性も高い、若年世代である。

特に新型コロナウイルスによる働き方の変化に後押しされ、新しいコミュニケーションツールを用いた若年世代におけるつながりのあり方は、大きな変貌を遂げつつある。参加人数に限界がない「オンラインイベント」や、効率を上げるために少人数でインターネットをつなげながら作業する「ネットもくもく会」など、大小様々なつながり方が登場している。他方で、飲み会などの対面でのコミュニケーションに乗り気でなかったり、「電話を避ける」などやりとりの方法によってはつながることに積極的でなかったりするイメージも、若年世代にはある。

若年世代(ここでは25~39歳とする)がつながりに対して、今ある関係を深め、新たな関係を作りたいとする割合は、年齢が上の世代よりも高い(図表①)。

では、何が問題なのだろうか。今回の調査結果から見てきたのは、若年世代の二極化と、つながりの「現状維持バイアス」の存在であった。本稿で紹介するデータは、特に断りがない限り、筆者らが行った「働く人のリレーション調査」の25~39歳の集計結果である。

図表① 世代別つながりに対する希望



リレーションを持たない者ほど「現状のままでよい」

若年世代の現状を把握する上で、重要なデータをもう一つ示したい。若年世代(25~39歳)の働く人が、自身の人間関係に関して「現状を維持したい」と回答した割合を、リレーション^{*1}の保有状況別にまとめたのが図表②である。

驚くことに、「リレーションを持っていない人」(保有する全ての関係にベース性もクエスト性もない人)の実に58.5%が、これからの人間関係について「現

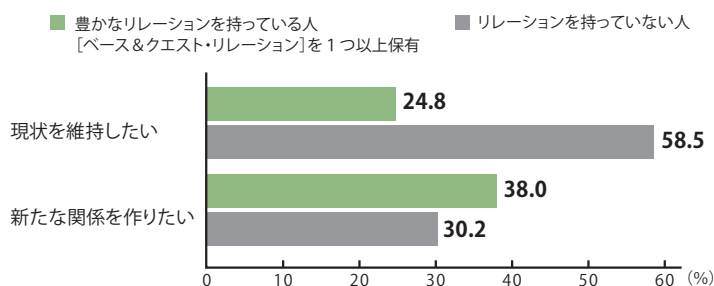
*1 リレーションの定義はI-2を参照。

状を維持したい」と回答している。I-2で示したように、「リレーションを持っていない人」は、キャリアの見通しスコアが低いなど、職業生活上難しい状態に直面している可能性が高いことが示唆されている。それなのになぜ、現状維持を望むのであろうか。

また図表②では、「新たな関係を作りたい」と回答した者の割合も、リレーションが乏しい「リレーションを持っていない人」の方が、「豊かなリレーションを持っている人」よりも低いという結果となっている。

このように、若年世代においてはリレーションの“二極化”とも言える状況が現出している。つまり、ここで言う二極化とは、「すでにリレーションが豊かな者ほどさらなるリレーションを求め、リレーションが乏しい者ほど新たなリレーションを求めず現状維持を志向する」ということである。

図表② リレーションの状態別
人間関係に「現状維持」「新たな関係」を望む割合（25～39歳）



若年世代は4つのタイプに分けられる

こうした状況を踏まえると、若年世代のリレーション課題は、リレーションの保有状況や今後の希望を区別した上で論じていくべきである。そこで、リレーションの現状と今後の希望の2軸で、若年世代を4つのグループに分け、それぞれのグループに名前をつけたのが図表③である。

「亀の甲より年の劫」という言葉がある。つながりが歳月とともに増え、円熟していくものとするならば、若年世代はこれからたくさんの出会いに恵まれる時間が十分にある。こう考えたとき、若年世代における真の課題は「リレーションが乏しい」ことではなく、「乏しい状況だが現状維持を望んでしまうこと」(表中の「不十分現状維持型」)であると言えよう。

そして、不十分現状維持型は若年世代のうちの42.6%と最多を占めている。

以下では、リレーションのタイプごとに、現状と課題を分析していく。

図表③ 若年世代におけるリレーション状況 4つのタイプ^{*2}

現状 \ 今後	新たな人間関係	
	を作りたい	を望まない
豊かなリレーション	リレーションハングリー型 14.6%	充実満足型 24.4%
乏しいリレーション	現状脱出希望型 18.4%	不十分現状維持型 42.6%

*2 豊かなリレーションは、リレーションの保有状況における[ベース&クエスト・リレーション]を1つ以上保有及び[ベース・リレーション]と[クエスト・リレーション]を別々に保有の者。乏しいリレーションはそれ以外の者。

「不十分だが現状維持」が若年世代にもたらすもの

図表③に示した各タイプの現状を知るために、現在のキャリアの状況を整理した(図表④)。不十分現状維持型が「キャリアの見通し」「現職愛着度」の両スコアともに最も低い。同様にリレーションが乏しい現状脱出希望型との比較でも低い結果となっている。

こうした状況を踏まえると、不十分現状維持型はキャリア形成上でも大きな問題を抱えている。リレーションハングリー型や充実満足型の結果を見ればわかるように、その問題はリレーションの創出によって好転する可能性があるにもかかわらず、現状維持を望んでしまっているという危機的な状態にあると言える。

図表④ 各タイプのキャリアの状況

	キャリアの見通し ^{*3}	現職愛着度 ^{*4}
リレーションハングリー型	+ 1.2	5.3
充実満足型	+ 1.0	5.2
現状脱出希望型	+ 0.9	4.8
不十分現状維持型	+ 0.6	4.5

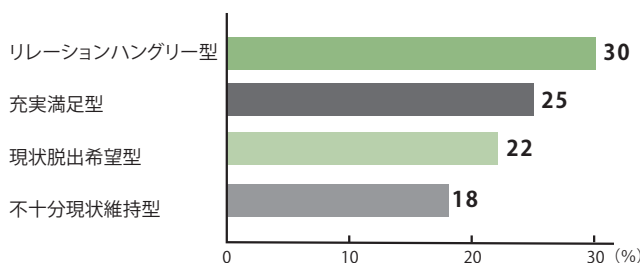
*3 キャリアの見通しは、今後の人生やキャリアに関する質問(「これからのキャリアや人生について、自分なりの見通しを持っている」「これからのキャリアや人生について、前向きに取り組んでいける」「自分は10年後、生き生きと働いていると思う」「これからのキャリアや人生で困難なことがおきても、乗り越えられると思う」「今後のキャリアの見通しが開けている」)に「非常にそう思う」から「全くそう思わない」までの5件法で回答した結果を、主成分分析に基づいて合成したスコア。

*4 現職愛着度は、「あなたは自分の会社・組織に転職することを、親しい友人にどの程度すすめたいと思いますか」の質問に対する回答。10点満点。

サードプレイスもなく、依存している職場との関係も悪い

また、不十分現状維持型の若手では、職場や家族以外の場(サードプレイス)の割合が低いという状況が明らかになっている(図表⑤)。サードプレイスのつながり全体に占める割合が18%と、他のタイプと比較して最も低くなっている。つまり、職場や家族との関係に依存している状態にある。

図表⑤ つながりに占めるサードプレイスの割合



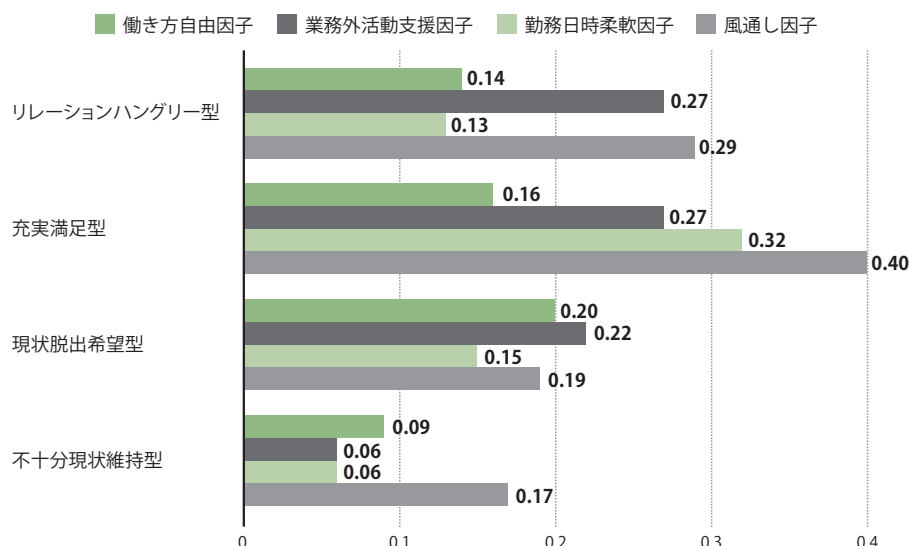
それでは、その職場との関係はどうだろうか。図表⑥は現職における会社での働き方や企業との関わりの回答を整理したものだ^{*5}。表中の各因子は、回答者が職場とのつながりから得られているものの大きさを数値化したものとする。

*5 「現在働いている会社・組織について伺います。あなたの会社の働き方に関する以下の項目について、どれくらい当てはまりますか」の質問に対する回答、10問5件法。結果を最尤法(プロマックス回転)により因子分析し4因子を抽出したものの。

とができる(数値が大きい方が得られているものが多い*6)。

その全スコアが最も低いのが不十分現状維持型であることは一目瞭然だ。特に業務外活動支援因子や風通し因子といった、職場とのつながりから得られるリターンとも言える項目が不十分現状維持型で低いことはネガティブな意味を持つと言わざるを得ない。つまり、不十分現状維持型においては家庭や職場といった限定的なつながりへの依存が強いことがわかるが、その重点のある職場においても良好なつながりとはなっていないのである。

図表⑥ 現在の職場とのつながりについて



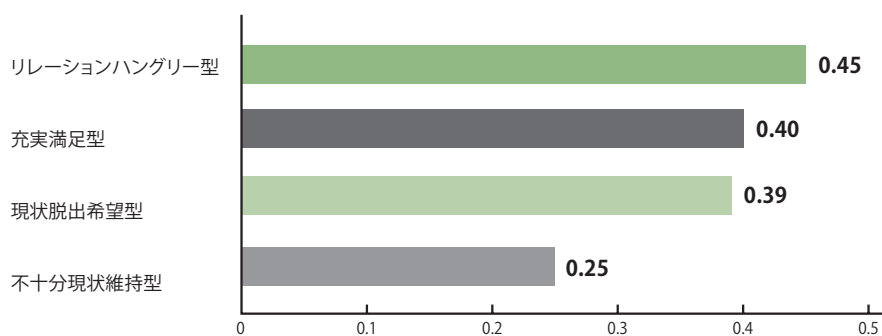
*6 働き方自由因子は「在宅勤務やリモートワークをすることができる」等の質問への肯定的回答を、業務外活動支援因子は「ボランティア活動を支援する制度がある」等への肯定的回答を、勤務日時柔軟因子は「勤務日・時間を選ぶことができる」等への肯定的回答を、風通し因子は「困ったときは気軽に相談できる雰囲気がある」等への肯定的回答を示している。



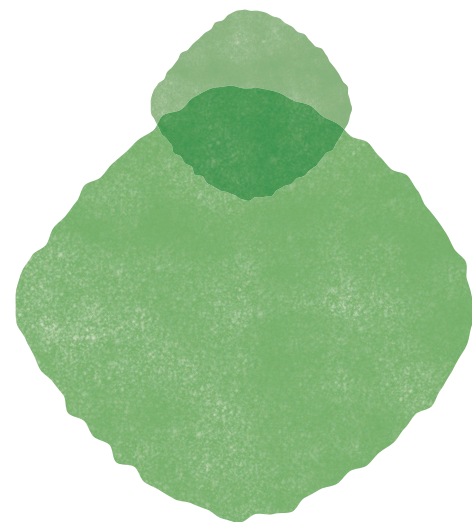
なぜ現状を維持したいと思ってしまうのか

そうした状況と密接に絡み合っているのが、自分のキャリアは自分の力でどうにかできるだろう、というキャリアのレジリエンス*7の高低である(図表⑦)。「多少の困難があっても、最終的には希望の仕事に就くことができる」「知人や友人の助けを借りて、次の仕事を見つけることはできる」等の質問に対する肯定的な回答度合いを数値化したものであり、数値が高い方が自分の力でキャリアをどうにかできる、という気持ちが強いことを示している。

図表⑦ キャリアのレジリエンススコア



*7 「あなたが、突然、今の会社・仕事を辞めなくてはならないことになったとします。その時、あなたは以下の項目についてどの程度考えたり思ったりしますか」の質問に対する回答、5項目5件法。結果を最尤法(プロマックス回転)により因子分析し1因子を抽出したものを示している。

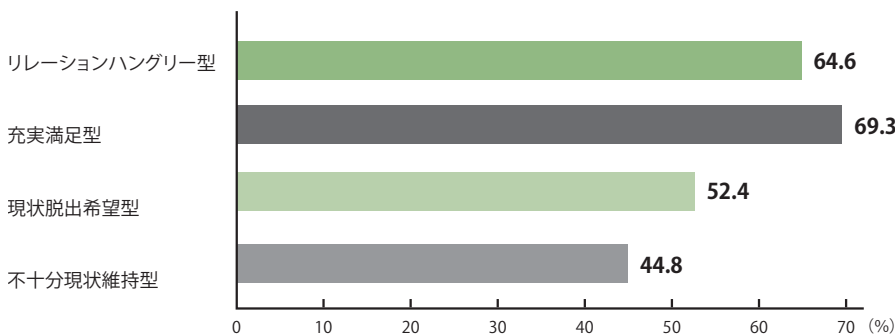


このレジリエンススコアでも不十分現状維持型が極めて低い(0.25)結果となっている。自分で何とかできるだろう、という意識を持ってないことが、過剰な萎縮に繋がり、良いとは言えないような職場との関係だったとしてもそのままの状態を望んでしまう原因となっているのかもしれない。また、つながりの乏しさがレジリエンスの低さにも繋がっているだろう。図表⑦は不十分現状維持型における悪循環の存在を如実に表している。

「普段会う人」とだけ会っている

また、つながりにおける画一性も顕著であった(図表⑧)。多様性の高いつながりを保有している比率は不十分現状維持型が44.8%と最も低く、限られたつながりに加え、画一的な関係でつながりが完結してしまっている人が多いことがわかる。このために新たな刺激を生むことが難しく、「現状維持でいいか」と思わせる原因の一つになっているのではないか。今ここにない新たな選択肢を見つけよう、という現状維持以外の選択肢を思い浮かべることすら難しい可能性もある。

図表⑧ 普段会えない多様な人がいるつながりの保有率*8



*8 「このつながりには、普段の生活や仕事で会えない多様な人がいる」と1つ以上のつながりに対して回答した者の比率。

自分のことを他人に伝えない

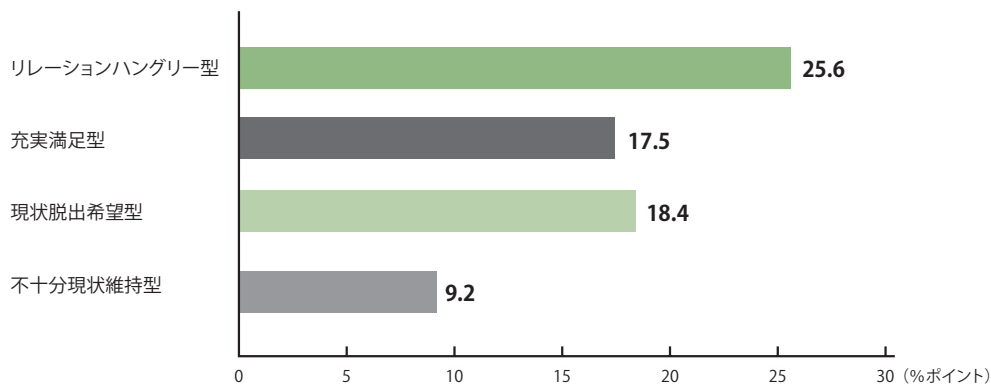
活用が加速するSNSについても懸念点が浮かび上がってくる。図表⑨はSNSの利用について、悩みや不安などの「発信」や、仕事内外での取り組みについて「発信」しているかという、「SNSを用いて自分のキャリア状況を外に発信していること」に注目した数値である*9。

不十分現状維持型は9.2%ポイントと、リレーションの状況自体は同じである現状脱出希望型の18.4%ポイントと比較しても著しく低いことがわかる。

どのタイプでも多数派はSNSを用いた発信を行っていないが、タイプによってこれだけの大きな差があることの背景には大きな問題が潜んでいる可能性が

*9 SNSの利用状況について「悩みや不安、不満などを発信している」「仕事での取り組みや成果を発信している」「仕事以外での取り組みや成果を発信している」と回答した者の割合の合計値。

図表⑨ SNSを用いたキャリア発信スコア



ある。隘路から一步踏み出すためにSNSを有効に使うことは、これからの社会において重要なファクターとなっていくのかもしれない。

なお、データは割愛するが、経済状況については各タイプで大きな差がなかった点は留意する必要があるだろう。個人年収については、不十分現状維持型の男性は452.9万円(平均438.3万円)、女性は235.8万円(平均240.0万円)と平均と大きな差はない。世帯年収ではむしろ、695.2万円(平均640.6万円)と各タイプで最も高い数値であった。

若年世代の「リレーションの現状維持バイアス」を打破する、初めの一步の支援

本稿の分析からは、リレーションについて守りの姿勢を取る多くの若年世代がいることがわかった。その原因については、キャリアに対してのレジリエンスの低さ、つながりの画一性、そしてオンラインツールに対するネガティブな姿勢が考えられると述べた。

本特集でたびたび触れている通り、豊かなリレーションを保有することは職業人生の豊かさに直結する大きな問題である。ましてや、今後の職業人生の長い若年世代が、乏しいリレーションのまま職業人生を送っていくことはあまりにも危険であると言わざるを得ない。

「何か新しいつながりを作って得られる利得よりも、行動するコストの方が高く感じるから、現状維持の方が良い」という気持ちが本音かもしれない。しかし実際には、リレーションによる利得はここまで示してきた通り想像以上に大きく、現状を保つことを優先してしまっているために、「コストが過大に見積もられている」のである。

こうした「リレーションの現状維持バイアス」とも言える状況に対して、どう立ち向かえば良いだろうか。

不十分現状維持型の個人は経済状態が決して悪くはないという点に触れたよ

うに、今現在、強い危機感を持っていないことが、この「現状維持バイアス」の大きな要因となっていると推察される。“健康”でも“教養”でもそうだが、今現在、必要性を感じていないことが後々大きな差異を生む。

特に若年世代にとっては、健康で言うところの健康診断や予防接種のような、予防対策を取ることが重要になるだろう。リレーションは蓄積される性質のものであり、今現在より後々の方が深刻な問題となる。必要性を感じてもらうための「リレーション診断」のような取り組みを積極的に導入していくことが肝要であろう。

もう一つの有力なヒントは、「コストが過大に見積もられている」という点にあるだろう。案ずるより産むが易し、とはよく言ったものだが、実際に行動してコミュニティに参加し、新たなつながりに加わってみると、「想像以上に容易に一員になり良い関係を築くきっかけを得た」経験を持つ者は多い。最初の一步を踏み出すハードルが高いのであれば、その若年世代の最初の一步を促す仕組み作りこそ社会は全力を挙げるべきであろう。

問題を絞るとできることはたくさんある。サードプレイスと言われるような場の情報は集約されていない。サードプレイスを発見できるようなポータルサイトを作ること、そしてその情報を活かしてキャリアコンサルタントがお勧めのサードプレイスを紹介することは、初手としてできる社会的機能であろう。いきなりつながりの場に参加するのが大きすぎるステップなのであれば、より小さなステップとしてサードプレイスを「探す」ことは有効であるし、オンライン化によってさらにハードルは下げられる。

また、自発性に頼る必要もないかもしれない。企業が研修として参加することを若手に命じれば、若手は「言い訳」ができて参加が楽になるし、企業は若手のキャリアが広がる効果も期待できる。

若年世代には時間がある。いきなり豊かで良い関係のつながりの獲得を目標としなくとも、つながりを得られて少し良い気持ちになった、という経験さえあれば、その後の職業人生において拡大再生産をしていくことができる。

若年世代における「リレーションの現状維持バイアス」が、長期化する職業人生における取り返しのつかない負債とならないように、先手を打つべき時が来ているのである。