

第5章 つながりの志向

これまでの若者を対象とした研究では、プライベートの重視などの個人化が進みつつあるとされているが、一方で、SNSの活用に典型的にみられるように、つながりをもつことを重視する“つながり志向”がみられることも指摘されている。つながりは生活に充足感や安心感をもたらすものであるが、その“つながり志向”の背景には、強い自己承認欲求があること、また、つながりを求め続けることによる副作用、すなわち“つながり疲れ”があるともいわれている。このような傾向は特にZ世代（現在の29歳以下）に特徴的なものとされている。本章では若者の“つながりの志向”をとりあげる。

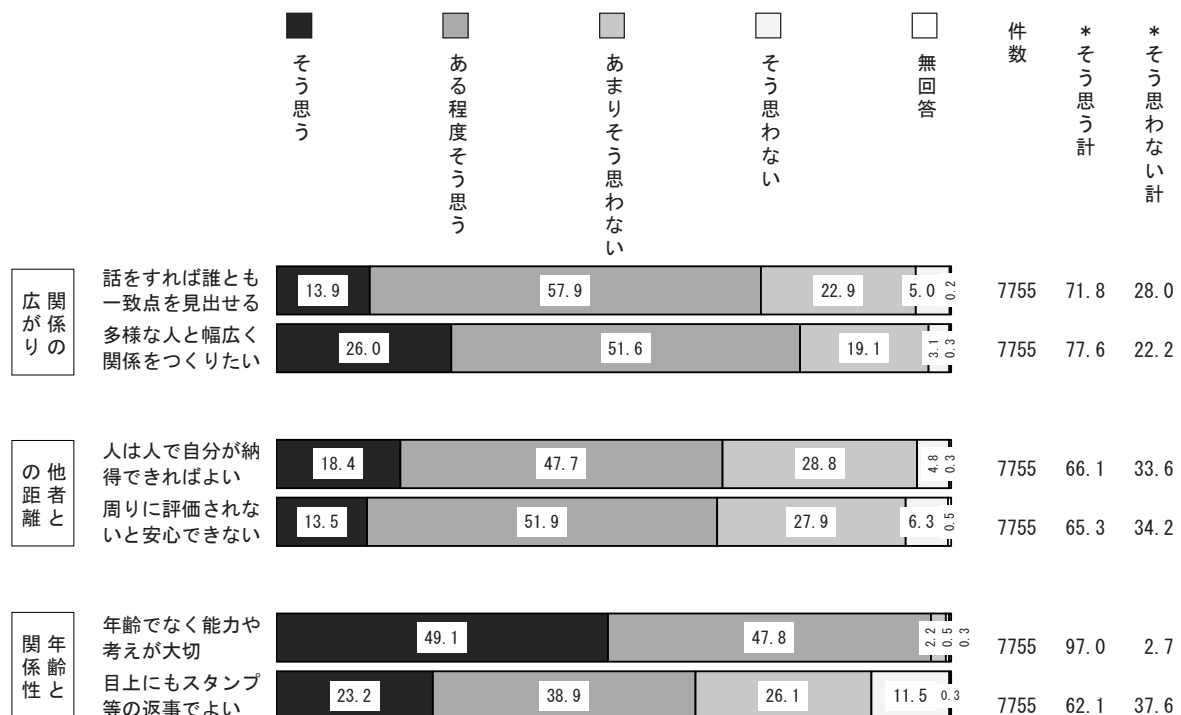
1. 関係の作り方、あり方についての考え

人との関係の作り方、あり方について6つの項目をあげて、それぞれについて「そう思う」から「そう思わない」のなかからひとつ選んでもらっている。

①関係の広がり

「話をすれば、誰とでも、一致点を見出せる」「多様な人と幅広く関係をつくりたい」についての考えをたずねた。「そう思う」「ある程度そう思う」をあわせた＜そう思う＞は「話をすれば、誰とでも、一致点を見出せる」が71.8%、「多様な人と幅広く関係をつくりたい」が77.6%である。人間関係の広がりを求める考え方が多数であり、また、社会には様々な人がいるものの「一致点を見出せる」と前向きに捉えられている（第5-1図）。

第5-1図 関係の作り方、あり方についての考え



②他者との距離

若者の多くはつながりを求めているし、さらに、多様な人とつながりを作れると考えている。しかし、つながりに対してドライな面もあわせもっている。

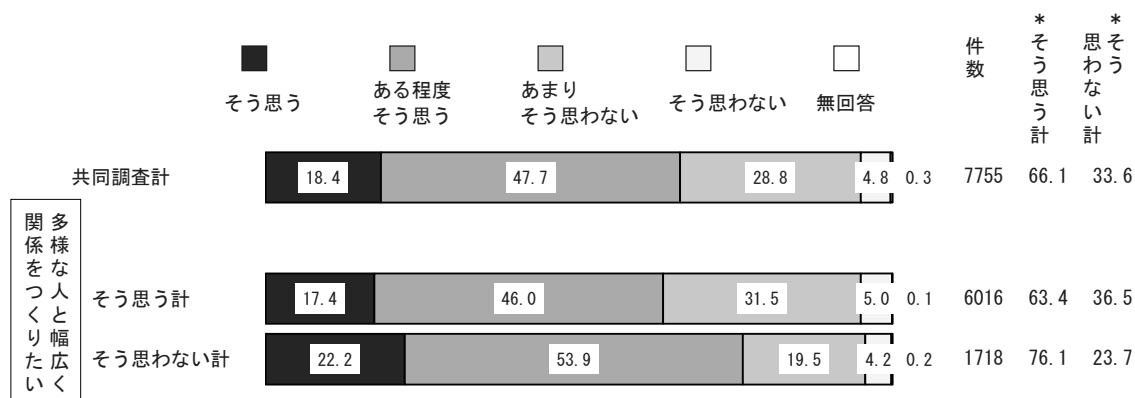
「人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい」と66.1%が考えている（＜そう思う＞の比率）。多様な人と「一致点を見出せる」と考えているが、その一致点の深さは必ずしも深いものではない。つながりを求めているが、相手と納得しあえることは必ずしも求めているない。

「多様な人と幅広く関係をつくりたい」への回答と重ねあわせてみたのが第5-2図である。「多様な人と幅広く関係をつくりたい」と考えている人も、「人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい」と63.4%が考えている。幅広い関係を希望しつつ、互いに納得しあえる関係を求める人は多くない。考え方のなかで多数派となっているのは、「多様な人とは幅広く関係をつくりたい」、しかし、「自分が納得できればよい」という広く・薄くという関係のあり方である。

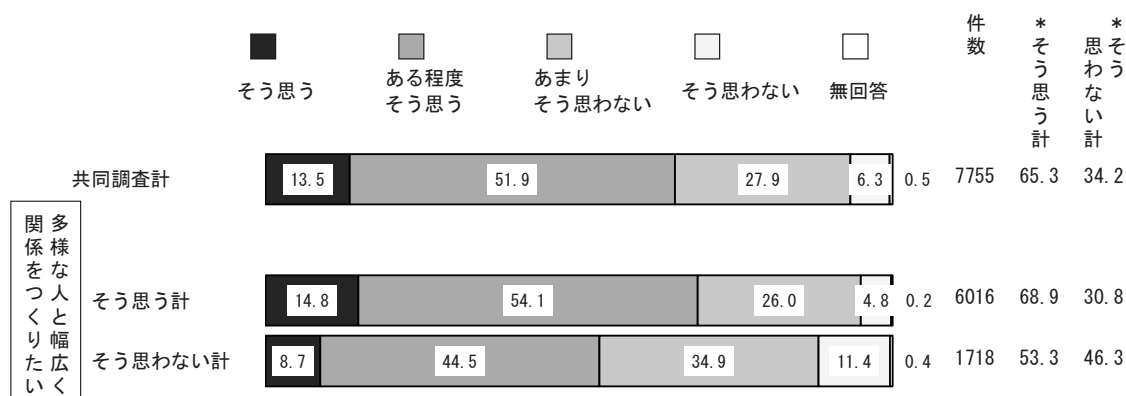
「周りの人に評価されないといけない」と＜そう思う＞が65.3%となっている。「人は人、自分は自分」という相手と距離をとる考えが多いが、一方で、周囲からの承認がないと安心できない人（＝承認欲求が強い人）のほうが多い。

「周りの人に評価されないといけない」とについても「多様な人と幅広く関係をつくりたい」との関係を見ると、「多様な人と幅広く関係をつくりたい」と考える人のほうが「周りの人に評価されないといけない」（＜そう思う＞68.9%）と考える人が多い。幅広い関係を求める志向は強いが、周りに評価されたいという承認欲求も幅広い関係を求める意識を強める要素となっている（第5-3図）。

第5-2図 「人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい」についての考え方
（「多様な人と幅広く関係をつくりたい」についての考え方別）



第5-3図 「周りの人に評価されないといけない」という考え方
（「多様な人と幅広く関係をつくりたい」についての考え方別）



③年齢と関係性

年齢とともに上位の役職に昇進していく年功序列型の人事管理は、企業による抜てき人事やジョブ型人事制度の導入、労働者のキャリア観の多様化などにより揺らぎつつある。

年齢でなく個々人の能力・考えを重視する〔年齢でなく、その人の能力、考えが大切〕は<そう思う>が97.0%である。個々人の能力・考え方の重視度が特に強い「そう思う」も49.1%ある（第5－1図）。

また、伝統的には他者とのやり取りでは敬語など年齢を意識したコミュニケーションが一般的だった。しかし、SNSはコミュニケーションのあり方を一変させている。[LINEやチャットであれば目上の人にもスタンプや『いいね』で返事をしてよい]に62.1%が<そう思う>としている。コミュニケーションでも互いの年齢の差を超えたフラットな、儀礼よりも気軽さを重視する考え方が広がっている。

つながりの志向は性別年齢別などにみると以下のような特徴がみられる。

①関係の広がり

〔話をすれば、誰とでも、一致点を見出せる〕〔多様な人と幅広く関係をつくりたい〕ともすべての層で<そう思う>が多数であり、つながりへの志向は広くみられる。なかでも働きはじめてからの期間が短い24歳以下に<そう思う>が多い（第5－1表）。

②他者との距離

〔人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい〕〔周りの人に評価されないと安心できない〕はいずれも<そう思う>が多数となっている。このうち〔周りの人に評価されないと安心できない〕は29歳以下、特に女性で多い。

学歴別では大学卒または大学院修了で〔人は人、自分は自分で、自分が納得できればよい〕〔周りの人に評価されないと安心できない〕が多い。大学卒または大学院修了は、〔人は人〕と他者との距離をとりつつも、〔評価されないと安心できない〕と承認を求める意識も強い。

③年齢と関係性

〔年齢でなく、その人の能力、考えが大切〕はどの層でも共通する見方である。

〔LINEやチャットであれば目上の人にもスタンプや『いいね』で返事をしてよい〕への<そう思う>も幅広くみられるが、学歴別にみると大学院修了で特に多い。

第5－1表 関係の作り方、あり方についての考え（<そう思う>の比率）

		関係の広がり		他者との距離		年齢と関係性		件数
		致話をすれば見出せば誰とも一	係多様をつく人りと幅広い関係	で人きはれ人ばでよ自いが納得	と周安にに評価されない	え年が年齢でなく能力や考	の目返上事にもよいスタンプ等	
共同調査計		71.8	77.6	66.1	65.3	97.0	62.1	7755
男性計		73.2	78.3	67.3	62.5	97.0	61.1	5561
年齢別	24歳以下	78.5	81.6	64.8	65.5	96.2	56.0	966
	25～29歳	72.6	79.9	67.1	63.7	97.0	61.1	2155
	30歳以上	71.7	75.7	68.4	60.2	97.4	63.2	2440
女性計		68.6	75.7	63.0	72.9	97.1	64.5	2136
年齢別	24歳以下	70.4	80.1	58.3	75.6	97.2	58.5	533
	25～29歳	69.5	75.9	63.0	73.4	96.7	66.9	975
	30歳以上	65.8	71.8	67.0	69.9	97.5	65.9	628
学歴別	高校卒	72.9	77.1	60.3	59.0	96.7	56.6	2383
	高専・短大・専門卒	68.5	73.7	67.2	60.9	96.1	64.0	714
	大学卒	73.2	79.5	67.6	69.7	97.2	62.8	3725
	大学院修了	65.5	73.9	74.1	67.0	97.6	72.6	901

5.0「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0「共同調査計」より15ポイント以上多い

つながりの志向は、日常の仕事の仕方、向き合い方と関連している。

関係の広がり（「話をすれば、誰とでも、一致点を見出せる」[多様な人と幅広く関係をつくりたい]）は、仕事、組織へのコミットが高い層ほど<そう思う>が多い。[会社発展のために最善を尽くしたい]など仕事、組織へのコミットの高さ、つながりへの志向は、いずれも周囲と関わりをもちたいという思いである（第5-2表）。

ただし、他者との距離のうち「周りの人に評価されない」と安心できない」も仕事、組織へのコミットが高い層ほど<そう思う>が多い。[キャリアを自分で考えることが必要]とされる職場は、個々人の自律性がより求められる職場である。しかし、キャリアにおける自由度の高まり（個別化）は、「周りの評価」を求める承認欲求を強めている。

第5-2表 関係の作り方、あり方についての考え（<そう思う>の比率）

		関係の広がり		他者との距離		年齢と関係性		件数
		一話を点すれば見出せるとも	多様な人々と幅広く	人では人でも自分が納	い周りと安心に評価できない	考え年齢が大切な能力や	等目の上にもスタン	
共同調査計		71.8	77.6	66.1	65.3	97.0	62.1	7755
会社とどのような関係でありたいか	会社発展のために最善を尽くしたい	83.3	89.8	61.4	70.3	97.9	61.7	1746
	報いてくれる程度には貢献したい	72.6	78.9	66.1	67.8	97.6	62.5	4514
	必要最小限の仕事ですませたい	56.6	59.4	72.7	54.0	95.3	62.4	992
	会社に対し特に何も考えていない	55.0	58.9	70.8	47.4	91.6	58.9	489
キャリアを自分で考えることが必要	あてはまる	74.1	80.6	67.2	67.9	97.8	64.0	5597
	あてはまらない	65.8	69.9	63.2	58.6	94.8	57.2	2152
仕事のスキル・能力の習得への関心	勤務先で身に付けられるスキル	75.2	81.4	65.3	69.2	98.0	61.1	4680
	勤務先では身に付けられないスキル	70.3	77.4	66.3	62.8	96.8	64.9	2465
	スキル・能力の習得に関心が無い	51.6	47.3	72.5	44.6	90.0	58.9	579
管理職志向	部長クラス以上になりたい	80.0	86.9	63.6	73.3	97.8	70.2	1094
	課長クラスにはなりたくない	79.5	84.3	65.8	71.4	97.3	64.7	1230
	管理職にはなりたくはない	65.3	70.8	68.0	61.4	96.7	60.9	3086
	わからない	72.6	78.6	65.0	63.6	96.9	58.6	2337
5.0「共同調査計」より5ポイント以上少ない								
5.0「共同調査計」より5ポイント以上多い								
15.0「共同調査計」より15ポイント以上多い								

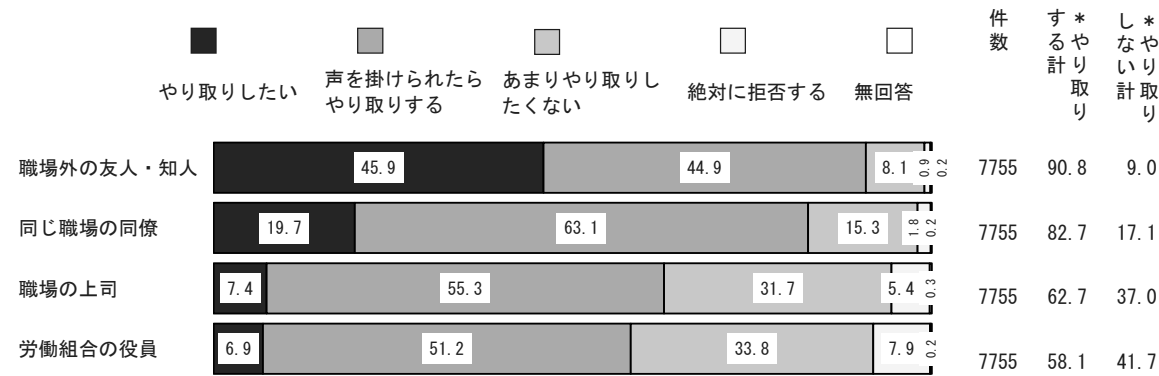
2. 私用のSNSでやり取りする相手

SNSでのやり取りは日々の生活に広く浸透している。しかし、いつでもやり取りできるという関係性は極めて私的なものである。私用のSNSでのやり取りは、他者に対する生活の私的な領域での関わりの許容という意味合いもある。

私用のSNSでやり取りする相手として最も一般的であるのは「職場外の友人・知人」である。「やり取りしたい」が45.9%、「声を掛けられたらやり取りする」が44.9%であり、あわせて「やり取りする」は90.8%で、多数が私用のSNSでのやり取りを前向きに捉えている（第5-4図）。

職場の人とのやり取りをみると、「同じ職場の同僚」も「やり取りする」は82.7%と多い。ただし、そのうち積極的な「やり取りしたい」（19.7%）は「職場外の友人・知人」と比べるとかなり少ない。また、「職場の上司」「労働組合の役員」と「やり取りする」はそれぞれ62.7%、58.1%である。積極的な「やり取りしたい」は1割未満と少ないが、「声を掛けられたらやり取りする」まで含めれば、私用のSNSでのやり取りを前向きに考えている人のほうが多い。

第5-4図 私用のSNSでやり取りする相手



「職場外の友人・知人」は性別や年齢による違いが少ない。一方、職場の人では違いがみられる（第5-3表）。

「同じ職場の同僚」は男女とも若者のなかでも年齢が高くなるにつれて「やり取りする」が少なくなる。全体的にみて男性、より若い年齢層、高校卒がより肯定的で、女性、より高い年齢層、大学卒や大学院修了は肯定的な見方が相対的に少ない。

「職場の上司」「労働組合の役員」は男性と比べて女性で「やり取りする」が少ない。学歴別では高校卒の「やり取りする」が全体を上回り、大学卒や大学院修了が全体を下回る。なお、年齢別の24歳以下で「やり取りする」が多くなっているがこれは高校卒が多いためである。

第5-3表 私用のSNSでやり取りする相手（「やり取りする」の比率）

	職場外の友人・知人	職場			件数
		同じ職場の同僚	職場の上司	労働組合の役員	
共同調査計	90.8	82.7	62.7	58.1	7755
男性計	90.4	83.8	65.5	61.0	5561
年齢別	24歳以下	89.3	72.8	65.8	966
	25～29歳	91.0	84.1	59.4	2155
	30歳以上	88.6	81.3	60.5	2440
女性計	91.9	80.3	55.8	50.8	2136
年齢別	24歳以下	94.0	85.9	52.9	533
	25～29歳	92.0	80.0	54.7	975
	30歳以上	89.8	76.1	53.0	628
学歴別	高校卒	91.2	85.6	68.8	2383
	高専・短大・専門卒	91.2	83.5	63.4	714
	大学卒	90.1	81.0	59.5	3725
	大学院修了	91.8	81.6	59.4	901

5.0 「共同調査計」より5ポイント以上少ない
5.0 「共同調査計」より5ポイント以上多い
15.0 「共同調査計」より15ポイント以上多い

私用のSNSでのやり取りを許容するかどうかは、仕事の仕方、向き合い方と関連している。[職場外の友人・知人]についても、会社とどのような関係でありたいか、仕事のスキル・能力の習得への関心との関連がみられる。仕事、組織に関わりたいという思いは、SNSで他者とつながりたいという思いと通底する部分があると考えられる。[同じ職場の同僚]など職場の人とのやり取りは、仕事、組織へのコミットとの関係がよりはっきりする。仕事、組織へのコミットが高い層ほど職場の人とのやり取りを肯定的に捉えている人が多い。職場における心理的安全性の指標のひとつといえる「職場では反対意見も話しやすい」場合にもくやり取りする人が多い。また、[職場の上司][労働組合の役員]は管理職志向のある人ほどくやり取りする人が多い(第5-4表)。

職場の人との私用のSNSの活用についての考え方は、仕事、組織への関わりの状況を反映している。

第5-4表 私用のSNSでやり取りする相手(くやり取りするの比率)

		職場外の友人・知人	職場			件数
			同じ職場の同僚	職場の上司	労働組合の役員	
共同調査計		90.8	82.7	62.7	58.1	7755
会社とどのような関係でありたいか	会社発展のために最善を尽くしたい	93.0	88.6	76.5	69.8	1746
	報いてくれる程度には貢献したい	91.9	83.6	62.8	58.0	4514
	必要最小限の仕事ですませたい	85.3	75.3	47.2	47.2	992
	会社に対し特に何も考えていない	83.6	69.1	43.4	38.7	489
職場では反対意見も話しやすい	あてはまる	92.2	85.0	67.8	60.4	5417
	あてはまらない	87.5	77.5	50.9	52.8	2332
仕事のスキル・能力の習得への関心	勤務先で身に付けられるスキル	92.1	85.9	67.1	60.4	4680
	勤務先では身に付けられないスキル	90.9	80.4	59.2	57.3	2465
	スキル・能力の習得に関心がない	80.7	68.2	43.4	43.0	579
管理職志向	部長クラス以上になりたい	91.3	85.8	70.1	64.6	1094
	課長クラスにはなりたい	93.2	86.2	69.3	63.3	1230
	管理職にはなりたくない	88.9	78.7	55.6	52.0	3086
	わからない	91.9	84.9	65.2	60.3	2337

5.0「共同調査計」より5ポイント以上少ない

5.0「共同調査計」より5ポイント以上多い

15.0「共同調査計」より15ポイント以上多い