

早稲田大学デモクラシー創造研究所 レポート

Z世代の社会生活・価値観の変化について

2025 年 6 月 2 日

早稲田大学デモクラシー創造研究所
招聘研究員 島田 光喜



WASEDA University Institute for Democratic Innovation
早稲田大学デモクラシー創造研究所

1. 社会全体のトレンド

価値が多様化し、一人一人が考え、選択する世の中に

Z世代の価値観や行動様式の変化は、個人レベルの変化にとどまらず、社会全体の構造的な変化と深く結びついている。現在の日本社会では、「物質的豊かさ」から「精神的豊かさ」への関心の移行が進んでおり、個人の幸福感や自己実現といった内面的価値が重視されるようになってきている。このようなウェルビーイングの志向は、経済成長を主な指標とするこれまでの価値観とは一線を画すものであり、若年層を中心に社会全体へと波及している。

特に働き方においては、日本型雇用の象徴であった「新卒一括採用」「年功序列」「終身雇用」といった制度が徐々に変化し、「ジョブ型採用」や「実力主義」、さらには「転職ありきのキャリア形成」へとシフトしている。これは、キャリアの主体を組織から個人へと移す流れであり、Z世代の自律志向と明確に連動している。

また、AIやデジタル技術の急速な進展により、社会はかつてないほど便利になった一方、個人が日々接する情報量は飛躍的に増加している。その結果、個人は「他者に導かれた答えや情報」をそのまま受け取るのではなく、「自ら考え、選び取る姿勢」を求められるようになった。このことは、知識の暗記や既存制度の順応だけではなく、個人の判断力・批判的思考・倫理観といったリテラシーの重要性を浮き彫りにしていると言える。

こうした社会全体の潮流の中で、Z世代は「何を信じ、何を選ぶか」という価値判断に日々直面している。その選択の質が個人の幸福だけでなく、社会のデモクラシー度合い、すなわち成熟度にも直結するため、教育・政策・社会制度の側面からこうした変化に対応することが急務である。

2. Z世代のトレンド

「個人主義」が加速する一方、「貢献」と「成長」を求める若者

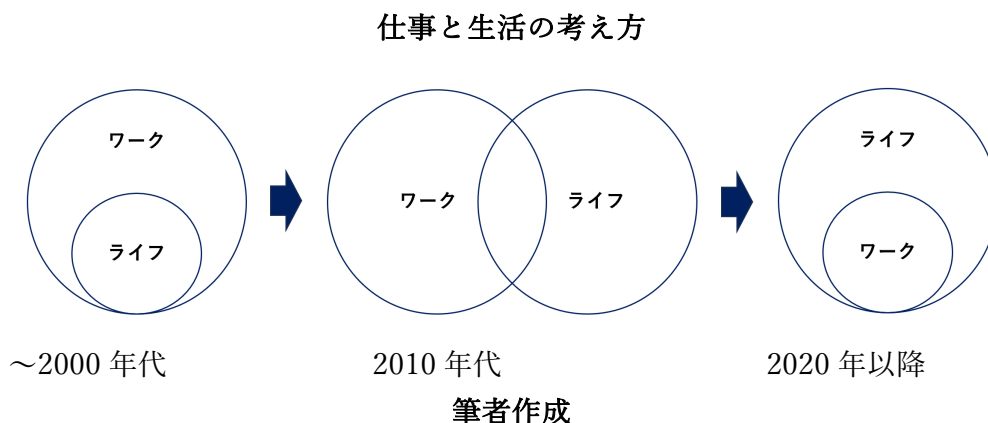
近年、Z世代に代表される若者たちの価値観には顕著な変化が見られる。従来の日本社会において重視されてきた「出世」や「安定志向」といった価値観は後退し、代わって個人のライフスタイルや内面的充足を重視する傾向が強まっている。2022年6月に転職メディア「転職サイト比較 plus」によって行われた20代の約2000人を対象としたアンケート調査によれば、約77%が「出世したくない」と回答しており、昇進やポジション獲得に対する関心が希薄化している実態が浮かび上がった。¹

この背景には、「ライフインワーク」から「ワークライフバランス」、さらに一歩進んだ「ワークインライフ」への考え方の変化がある。高度経済成長期に代表される従来の日本社会は、「ワーク」が人間の活動の主を占めており、「ライフ」は「ワーク」の一部として考えられていた。しかし、2009年を頂点として日本の人口が減少に転じたことにより、少子化対策としても、個人の生活が重要視されるようになり、「ワーク」と「ライフ」を両立する「ワークライフバランス」という考え方が普及した。そしてさらに、SNSやデジタル技術の急激な進歩と、2020年に新型コロナウイルス感染症の世界的流行をきっかけとして、「ライフ」が中心にあり、その一部「ワーク」が

¹ 「転職サイト比較 plus」2022年6月16日

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000067.000005088.html>

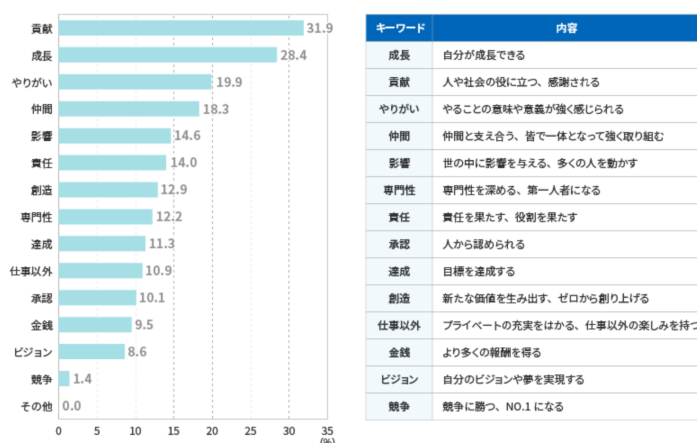
あると位置づけることで、より自然体での働き方を求める傾向が強まっている。そして、コロナ禍を契機として、「安定」「堅実」だけではなく、「コスパ（費用対効果）」「タイパ（時間対効果）」を重視する意識が定着した。これにより、集団よりも個人を優先する「個人主義」がさらに加速している。



個人主義化が進む一方で、Z世代の若者たちは「貢献」と「成長実感」を強く求めている。リクルートマネジメントソリューションズが行った「新入社員意識調査 2022」によれば、仕事をする上で重視することの上位項目として、1位「成長」、2位「貢献」、3位「やりがい」がランクインしている²。このアンケートの結果からも、単に自分のためだけに働くのではなく、自らの存在が社会の役に立っていると感じたい、また仕事を通じて自身の成長を実感したいという欲求が見て取れる。これは、社会とのつながりを断絶するものではなく、新たな形での社会的関与の表れと考えられる。

新入社員意識調査 2022

Q：あなたが仕事をする上で重視することは何ですか？当てはまるものに最大2つまでチェックを入れてください。（n=1173／2つまで複数選択）



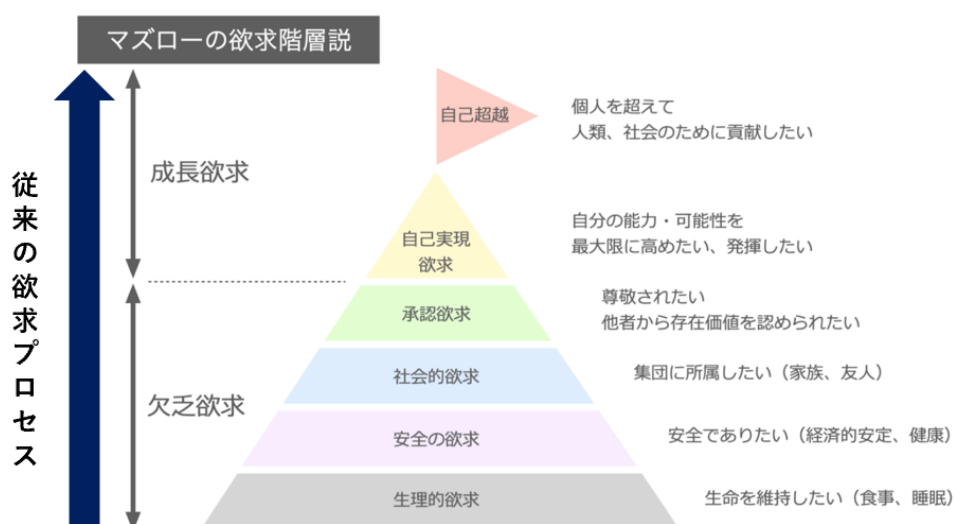
※リクルートマネジメントソリューションズ プレスリリースより

² リクルートマネジメントソリューションズ「新入社員意識調査 2022」
<https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/0000000377/>

このように、Z世代の価値観は「個人主義」と「社会貢献」の二律背反を内包しながらも、それを自律的に統合しようとする動きとして理解できる。今後の社会設計や人材育成においても、こうした若者の内面構造を踏まえた柔軟なアプローチが求められる。

欲求構造の変化と個人主義の深化

マズローの欲求階層説を用いながら、Z世代の価値観を捉えると興味深い変化が見て取れる。従来、人間の欲求は大きく「欠乏欲求」と「成長欲求」の2つに分類され、さらにそれらが「生理的欲求」「安全の欲求」「社会的欲求」「承認欲求」「自己実現欲求」「自己超越」の6階層のピラミッド構造に分類される。マズローによれば、人間は、まず、食事や睡眠などの欲求を満たし、これらの生理的欲求が満たされた場合に、経済的安定や健康、さらには家族や友人に対する欲求など、ピラミッドの下から上の順番で欲求を満たしていくとされている。



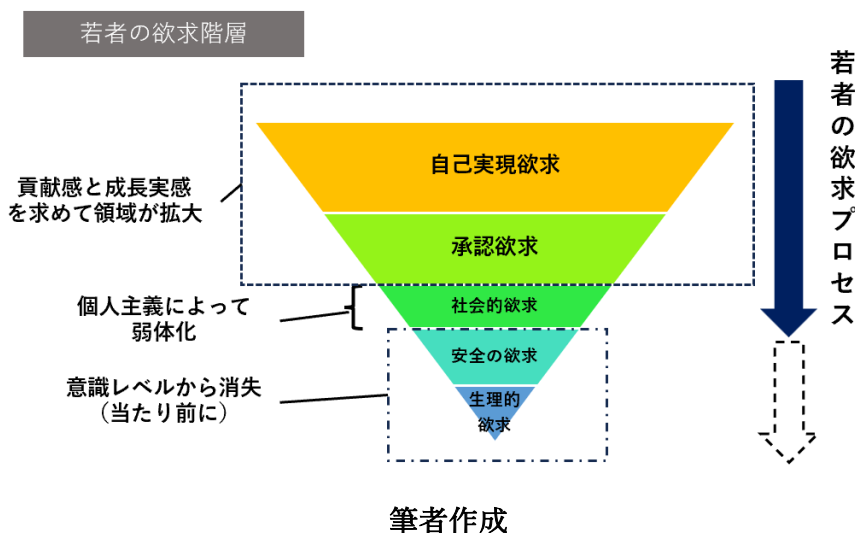
※各種資料より筆者作成³

しかしながら、Z世代の若者にとって、マズローの欲求階層は当てはまらなくなっている。従来であれば、最初に欲求として持つ「生理的欲求」や「安全の欲求」は、生まれた時から衣食住にそれほど不自由なく育ってきたZ世代にとって、もはや意識レベルではなく、満たされていることが当たり前となっている。そして、「社会的欲求」、すなわち「集団に属したい」「人とのつながりを持ちたい」といったニーズは、SNSの普及と個人主義の進行によって相対的に弱体化している。

³ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「マズローの欲求5段階説」
https://www.murc.jp/library/terms/ma/maslow_hierarchy_of_needs/
一般社団法人日本経営心理士協会「マズローの欲求段階説」
<https://keiei-shinri.or.jp/word/3775/>

オンライン上での繋がりはあるとしても、リアルな共同体への帰属意識は希薄になり、個人がそれぞれの価値観で独立して生きることが標準化している。

このような環境下で、Z世代が強く意識するのが「承認欲求」と「自己実現欲求」である。特にSNS社会においては、他者からの「いいね」やフォロワー数といった可視化された評価によって、「他者から認められること＝自己の価値の証明」とされがちである。これは同時に、自己の存在意義を「貢献」として感じたいという社会的動機にも繋がっている。また、仕事や活動を通じて自身の能力を高め、「成長しているという感覚＝『成長実感』」も重要な要素であり、これがない環境に対しては早期に見切りをつける傾向も見られる。



つまり、Z世代の若者は、衣食住が保証された上で、いかに「自分が認められるか」「自分が成長できるか」を追求しており、従来のマズローの欲求階層のピラミッド構造の上下が逆さになっていると言える。これは単なる自己中心的な志向ではなく、現代社会における新しい自律と承認のかたちである。今後の社会設計や教育、人材育成においては、こうした高次欲求に応えうる環境整備が求められる。

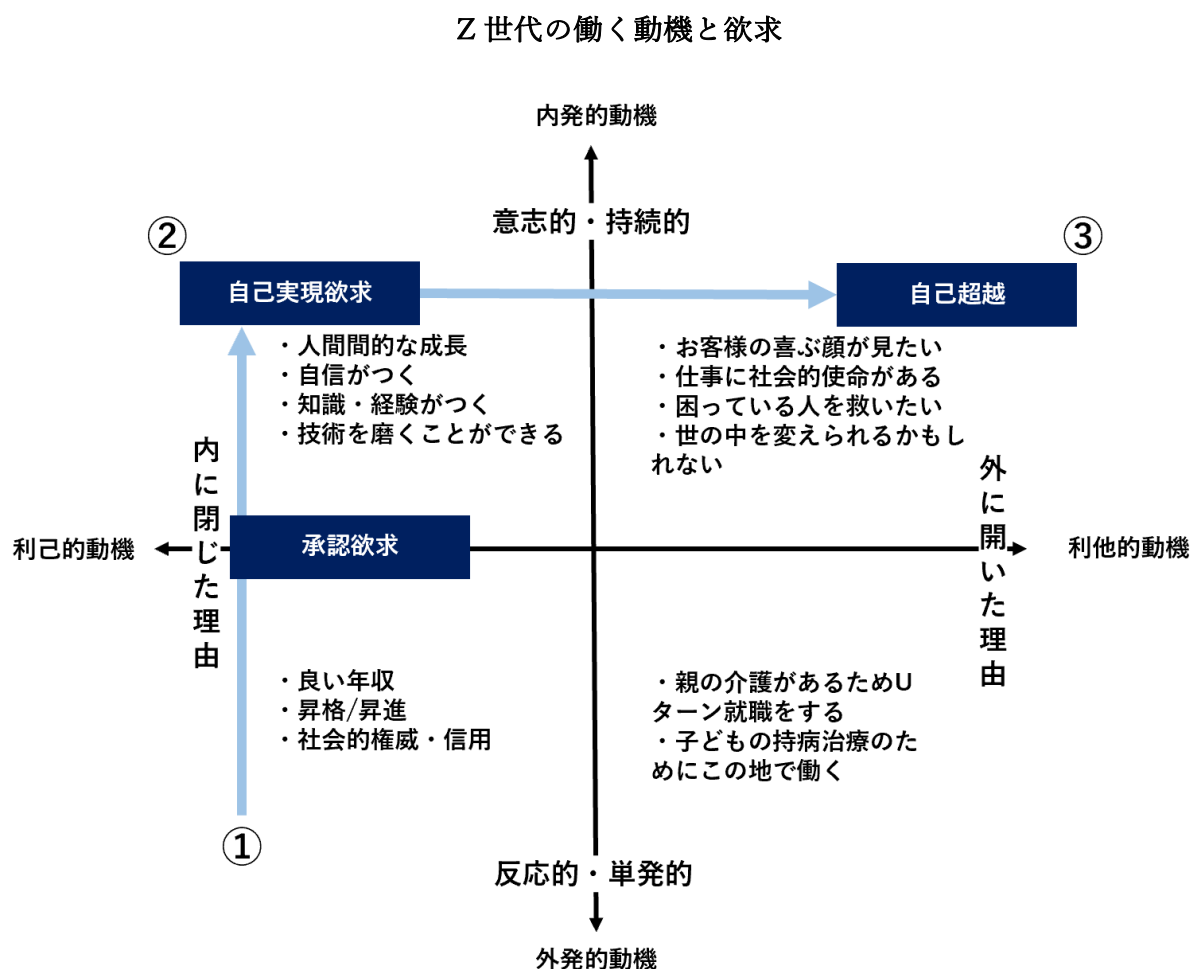
自己実現から自己超越へ、「内発的×利他的」志向の台頭

Z世代の価値観をめぐる議論の中で、近年注目されているのが「自己超越」という新たな動機の台頭である。マズローの欲求階層説の発展版において、「自己実現」のさらに上位に位置づけられるこの段階は、自己の幸福や成功を超え、より広い社会や他者への貢献を志向する状態を指す。近年の若者は、この「自己超越」の兆候をすでに内包しつつある。

人が働く動機は、「内発的/外発的」と「利己的/利他的」という2つ軸で組み合わせることによって分類が可能である。例えば、「内発的×利己的」であれば、人間的に成長が出来たり、知識・経験が身につくことが働く理由となり、「外発的×利己的」であれば、良い報酬や昇進、さらには社会的信用の有無などが理由となる。

これらの分類とZ世代の欲求の変化を組み合わせると、若者の動機づけが「内発的かつ利他的」な傾向を強めていることが分かる。従来であれば、「外発的×利己的（昇進、報酬、競争など）」の

要素が強かったが、Z世代においては、社会課題に対する関心や、自身の活動が他者や地域、社会全体にどのような影響を与えるかを重視する傾向が高まっている。



※村山（2015）より筆者作成⁴

このような志向性の変化は、単なる自己実現欲求の延長ではなく、「自分を高めることが、社会への貢献につながる」という一体的な価値観に基づいている。つまり、彼らは「自分が輝くことで、社会も良くなる」という信念を持ち、その信念が行動の原動力となっている。これは、社会的意識を持った次世代の公共的リーダーシップの萌芽とも言える。

背景には、SDGsのような社会全体の課題に対する認知の広がりや、インフルエンサーなどによって可視化された「社会貢献をする個人」の存在、そしてインターネットを通じて誰もが発信・参加できる環境の整備がある。こうした構造は、若者の内発的動機と利他的志向を後押しし、「自己超越」への移行を自然な流れとして促進している。

このように、Z世代の若者たちは、個人主義を超えて、社会とつながりながら「意味ある生」を

⁴ 村山 昇（2015年）『「働くこと」基礎概念講座 7-1 ～働く動機の種類～』
<https://www.hrpro.co.jp/agora/1984>

構築しようとしている。これからの社会においては、こうした「内発的×利他的」な動機を支援し、発揮できるような制度設計や教育環境がますます重要になるだろう。

「自己超越」を目指す若者たちと、社会が果たすべき役割

これまで見てきたように、Z世代の若者たちは、「個人主義」の深化とともに、社会とのつながりや内面的な成長への強い欲求を併せ持っている。彼らはもはや「物質的豊かさ」や「安定した雇用」といった従来型の社会的成功には強く惹かれず、「貢献」や「成長実感」を重視しながら、自分自身の人生を主体的にデザインしようとしている。仕事のあり方も、「生活のために働く」から「生活の一部としての仕事」へと移行し、「効率性」と「仕事の意義づけ」の両立が求められている。

さらに、Z世代の中には、「自己実現」のさらに上位概念である「自己超越」を目指す兆しが見られるようになった。自分のためだけではなく、他者や社会、未来世代のために何かを成し遂げたいという「パブリックマインド」が育ちつつあり、その動機は「内発的かつ利他的」な性質を帯びている。これは、新しい時代の公共性やリーダーシップのあり方を示唆している。

では、こうした若者たちは何を求め、どのように社会と関わっていこうとしているのか。彼らが自己超越を果たすためには、まず、「志＝理想の自己像」を描き、それに向かって努力することが必要である。そのためには、自分の現在地を客観的に理解すること、志と現実とのギャップを認識すること、そのギャップを埋めるための努力ができるような環境整備も必要不可欠である。

また、社会側の責務としては、若者が自己の志と社会の長期ビジョンを接続できるよう、政治や公共政策との接点を意図的に設ける必要がある。教育の場においても、知識やスキルの伝達にとどまらず、リベラルアーツの習得や価値観の対話を通じて、より深いレベルでの自己理解と社会理解を促進することが重要である。

参考文献

- ・東晶貿易株式会社、「転職サイト比較 plus」、2022年6月16日
<https://prt-times.jp/main/html/rd/p/000000067.000005088.html>
- ・一般社団法人日本経営心理士協会「マズローの欲求段階説」
<https://keiei-shinri.or.jp/word/3775/>
- ・三菱UFJリサーチ&コンサルティング「マズローの欲求5段階説」
https://www.murc.jp/library/terms/ma/maslow_hierarchy_of_needs/
- ・村山昇（2015）『『働くこと』基礎概念講座 7-1 ～働く動機の種類』
<https://www.hrpro.co.jp/agora/1984>
- ・リクルートマネジメントソリューションズ、「新入社員意識調査 2022」、2022年6月29日
<https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/0000000377/>

本稿に関する問い合わせ先

早稲田大学デモクラシー創造研究所

問い合わせ先：<https://waseda-idi.jp/about/contact>