日本のZ世代を理解しよう

経営者、管理職、人事の方へ

ver 2023.06.12

ビジネス・ブレークスルー大学 教授　斉藤 徹

©2023 Toru Saito

h!nt

株式会社 hint　会社概要

2023年5月版

Make the world a happy place!

クレイジーと思われてもいい。
わたしたちは、しあわせの起点となって、
本気で、世界をよりよくしていきたい。

History ー わたしたちが集ってきた軌跡

2016

学習院大学

自主ゼミ
チームdot誕生

とんとん（斉藤徹）

学習院大学
客員教授就任

2017

チームdot

株dot
代表就任

トミー（冨田侑希）

大学生で株dot創業
ワクワクの起点になる

Z世代会議
サービス開始

2018

株式会社 dot

hintゼミ第1期
グラレコ開始

ゆうり（小金丸侑莉）

hintの屋台骨を支える
万能プレイヤー

株dot
初社員入社

2019

Z世代

株dot
社員入社

まゆみ（前田真由美）

ひたすら絵を描きたい
生粋のアーティスト

2020

業界破壊企業

斉藤がBBT大学
教授就任

2021

hintゼミ

株dot
インターン参加

たけちゃん（土屋岳詩）

大学生の心をつなぐ
まとめ役。24年入社

『だかぼく』出版
株hint 創業

2022

だかぼく

株dot
社員入社

がさき（森ケ崎未来）

イタリア在住の正社員
ほとばしる情熱

2023

株式会社 hint

株hint
社員入社

みさと（安達みさと）

hint卒業生から初参加
教育が天職，二児のママ

dotとhintがジョイン
hint kids 開始

Service ― わたしたちが育む「幸せ視点の事業」

hint Academy … **世代を超えて「自分らしい生き方」を育む「ライフロング・アカデミア」**

- hint ゼミ（社会人） … リーダーシップとイノベーションの専門技術を磨く「社会人の学びの場」
- hint ユース（Z世代） … 自分らしく生きるためのソフトスキルを究める「青年の学びの場」（準備中）
- hint キッズ（α世代） … 自分の強みを発見し、アイデアをカタチにする技術を学ぶ「子どもの学びの場」

dot Service … **幸せなイノベーションを発想し、世界をカラフルに彩る「共創サービス」**

- GenZ プロデュース … hintでメソッドを学んだ Z世代による、幸せ視点のイノベーション・ワーク
- GenZ クリエイティブ … hintでメソッドを学んだ Z世代による、幸せ視点のデザイン・ワーク
- GenZ エンゲージメント … hintを学んだ Z世代による「若手社員のやる気」を育むお手伝い（準備中）

Work ー わたしたちの作品

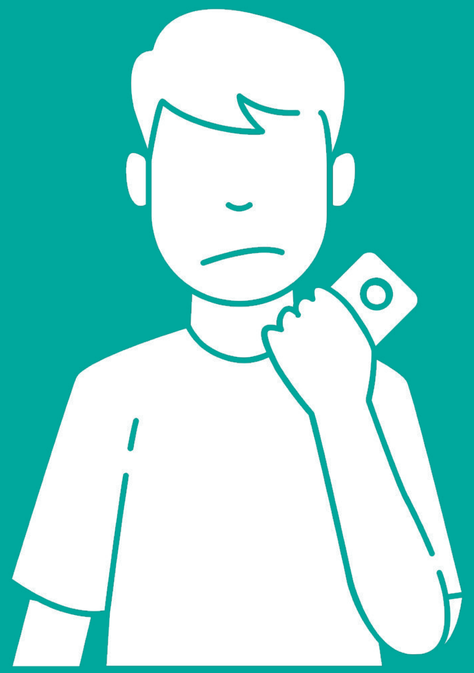
株式会社エアークローゼット
三井住友カード株式会社
パナソニック株式会社
コモンズ投信株式会社
株式会社朝日新聞社
東京ガス株式会社
株式会社カスミ
ヤマハ株式会社

GenZ
クリエイティブ

GenZ
プロデュース

株式会社集英社
株式会社マンダム
三井化学株式会社
凸版印刷株式会社
株式会社日立製作所
株式会社丸井グループ
NIPPON FOOD SHIFT
株式会社日清製粉ウェルナ

1. Z世代とはなにか？



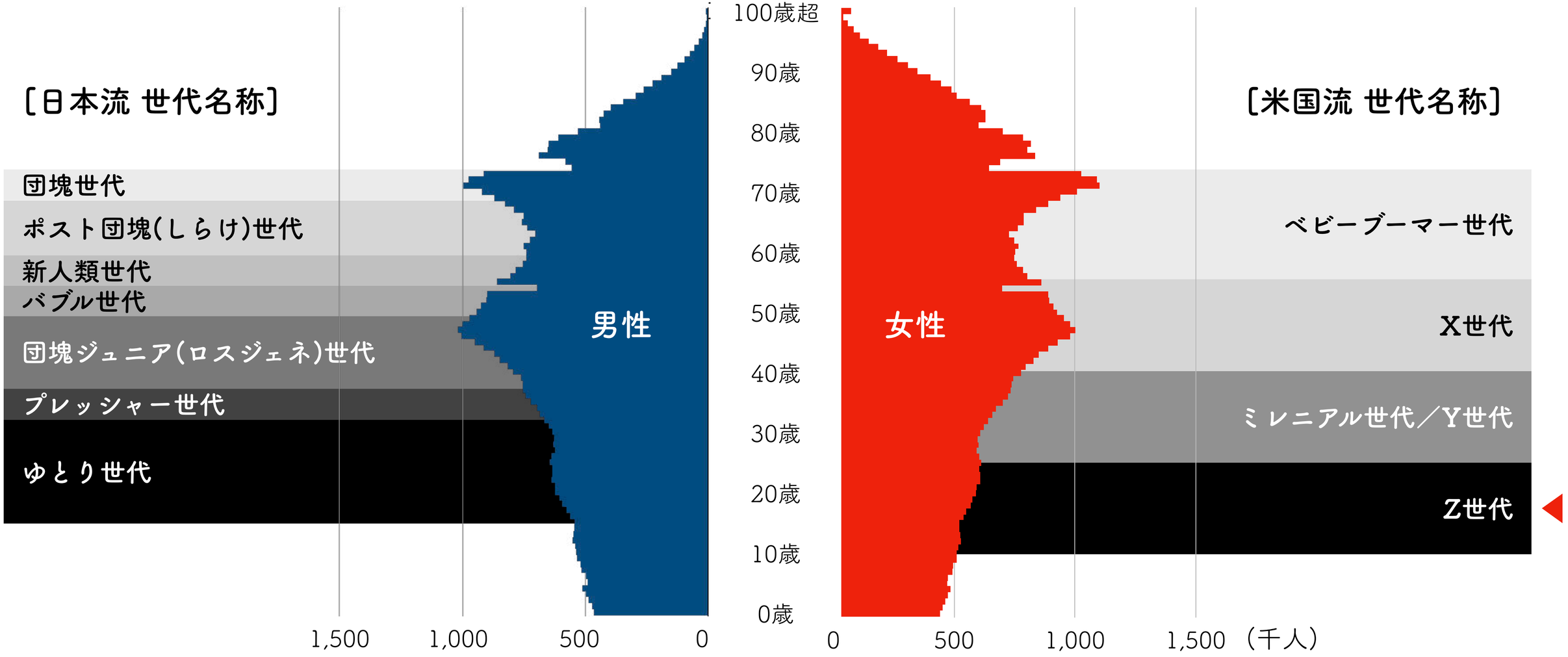
Z世代を理解しよう

Ver 2021.12.01

ビジネス・ブレークスルー大学教授　斉藤 徹

©2019 Toru Saito

2020年 日本の人口ピラミッド



©2023 Toru Saito

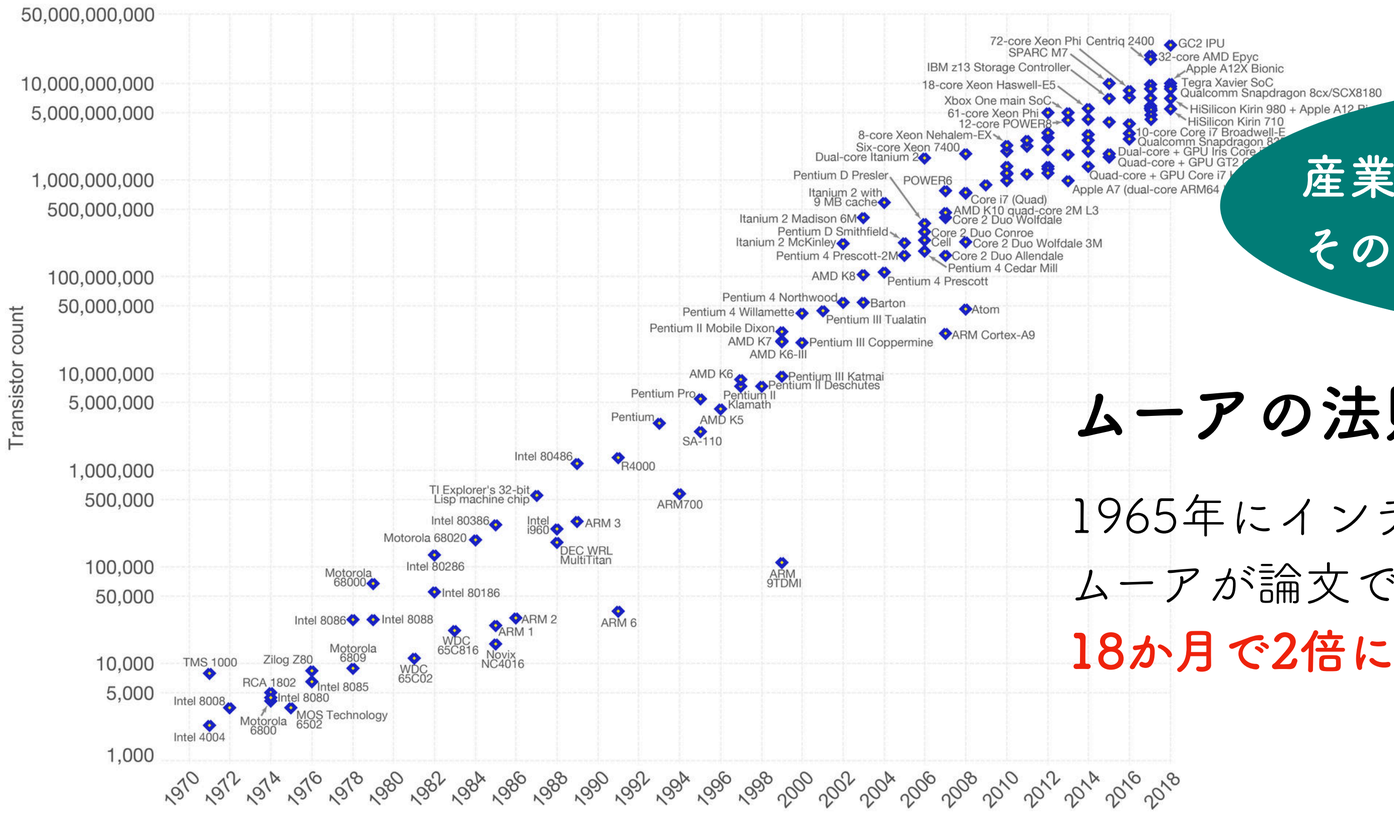
世代によって価値観や行動に特徴が生まれるのは、
個人のアイデンティティ形成期(青年期)において
その時期の外部環境が、**一定程度の影響を及ぼす**からだ。

しかしながら、価値観や行動は急激に変化するものではない。
一般的に、政治や経済、社会、人口などは**リニアに変動**する
ために、**世代への影響もゆるやかで長期的なもの**となる。

ただし、ひとつだけ「**例外的な影響因子**」がある。
それは、**指数関数的に変化するテクノロジー**である。

©2023 Toru Saito

テクノロジー ～ 指数関数的な変化の源泉



産業の米、半導体が誕生して半世紀
その性能比は「数兆倍」を超えた！

ムーアの法則

1965年にインテル共同創業者ゴードン・ムーアが論文で唱えた**「半導体の集積率は18か月で2倍になる」**という業界の経験則

ICT技術は、中核となる**半導体が指数関数的に機能を成長させる**ために、人口動態、経済環境、資源や気候など、他のリニアなトレンドとは次元の異なる変化、インパクトをもたらす。

©2023 Toru Saito

コンピュータは、
単なる個人の道具ではない。

その本質的な価値は、
個人と個人をつなぐこと。
コミュニケーションを変革する
ツール だということだ。

ジョブズがNeXTを創業したときのコンセプト。
NeXTのOSは、WebブラウザとWebサーバーを
生み出し、世界の人々をつなぐインフラを提供した。

映画「スティーブ・ジョブズ　自由の精神」より

人と人をつなぐツールの劇的な進化

1970年代に登場
昭和を代表する黒電話
（ベビーブーマー／X世代）

1995年に登場、デジタルムーバ
（Y世代の象徴）

2010年に登場、iPhone4
（Z世代の象徴）

©2023 Toru Saito

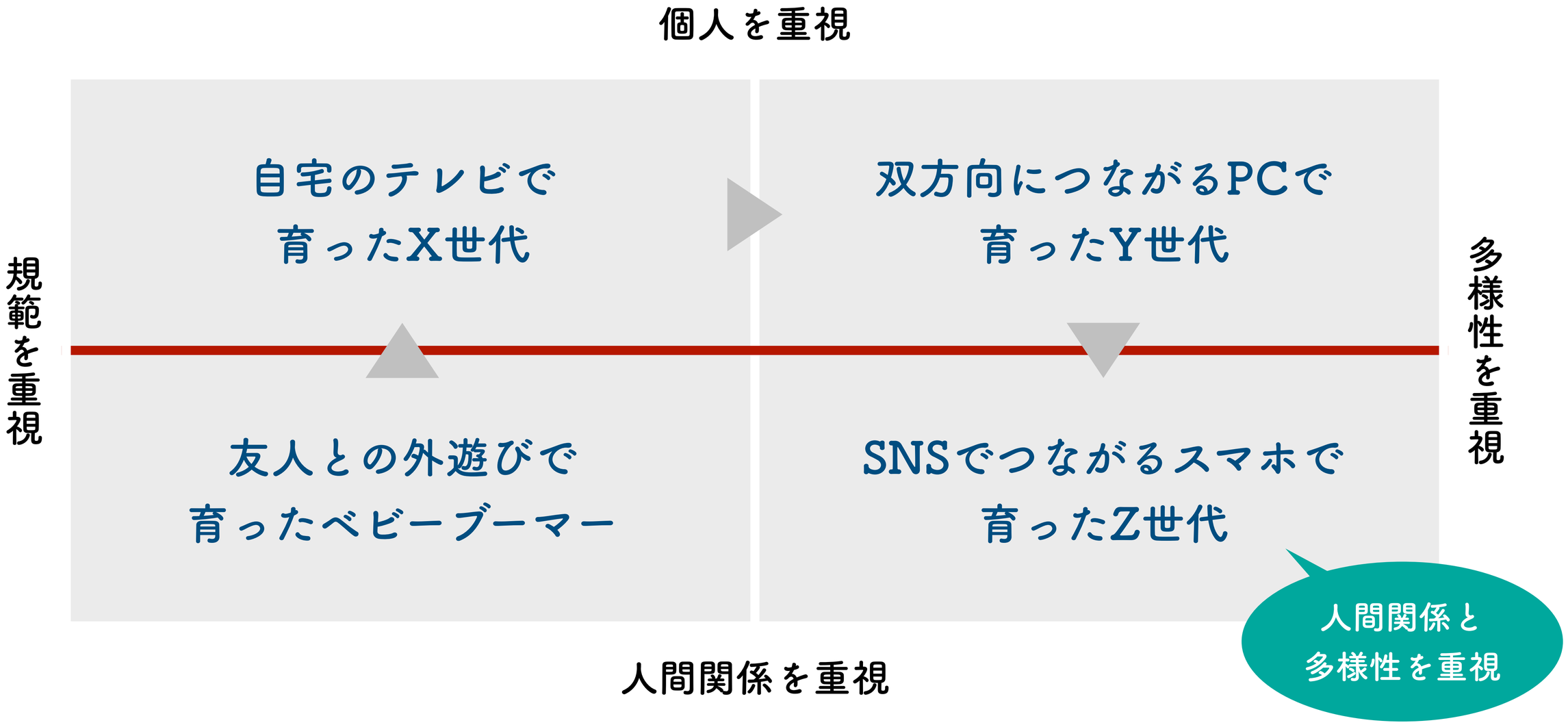
長期的に指数関数的な影響を与える外部環境は
「**テクノロジー**」だけである。

そして「**テクノロジー**」が最も影響を与えるのは
「**人のつながり**」である。

そのため、知識社会に住む私たちにとって
「**人のつながり**」**の変化**が、**世代論の核**となる。

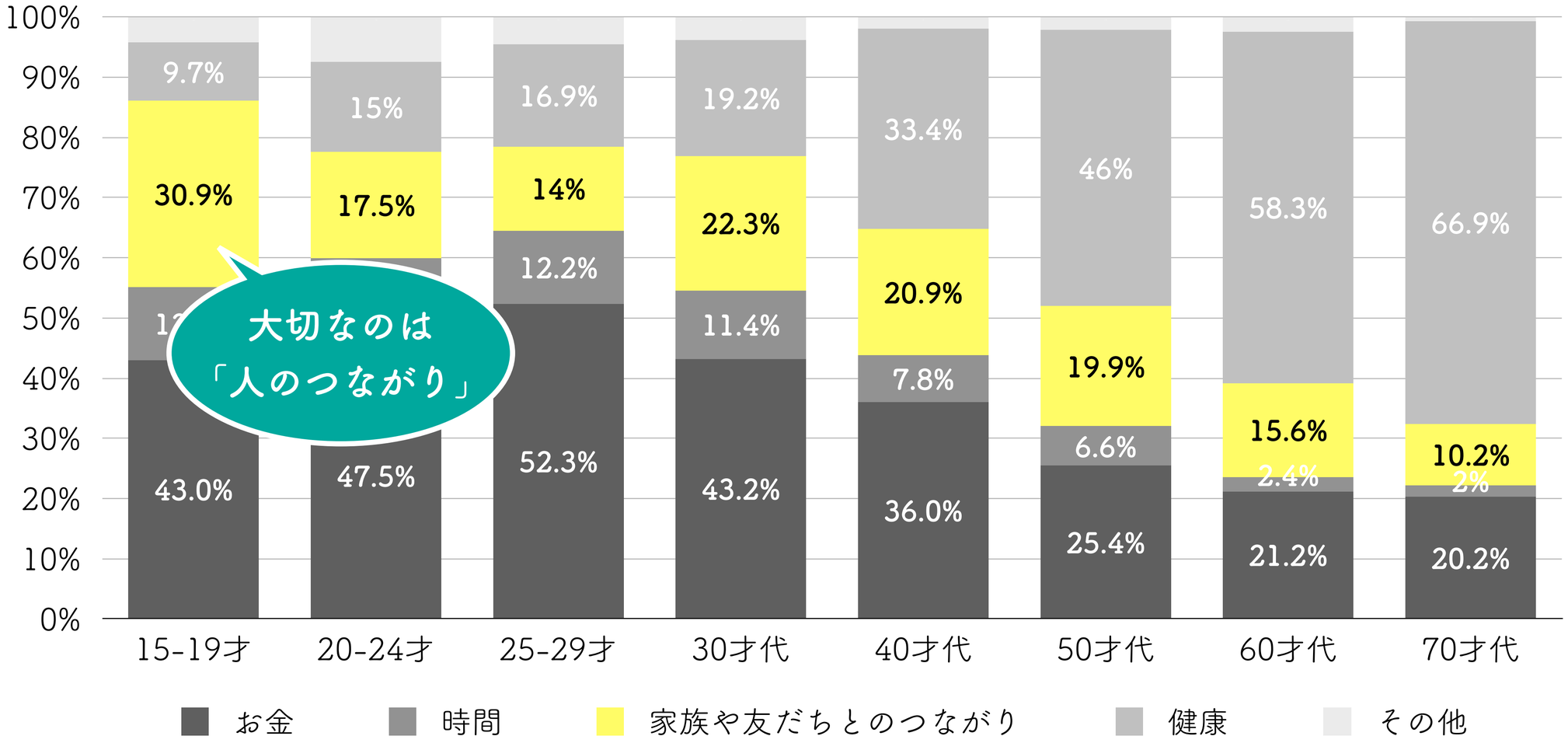
©2023 Toru Saito

「人のつながり」から見た、世代の特性



©2023 Toru Saito

豊かな暮らしに最も大切なものはなに？



©2023 Toru Saito

出典元：消費者白書 2016

人のつながりに関する、Z世代の価値観や行動（多数派）

		共感率	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	回答なし
1	他人から好かれ、仲間として歓迎されることは大切だ	**96%**	197	133	11	4	5
2	多様性には寛容であるべきだ	**95%**	209	118	17	2	4
3	無理強いやハラスメントはしない	**93%**	198	123	21	5	3
4	男女の区別なく、家事・育児を分担した方が良い	**90%**	188	125	30	3	4
7	目上に気を使う	**89%**	170	139	32	6	3
8	あわせるのではなく、あう人といる	**88%**	172	133	34	7	4
10	自分の行動が他人にどう思われているか気になる	**83%**	137	150	44	15	4
12	知っている人にだけプライベートを知ってもらいたい	**80%**	121	157	51	19	2
14	親は精神的に頼りになる存在だと思う	**77%**	143	125	54	24	4
21	ストレートに言わず、遠回しに言う	**67%**	79	152	88	27	4

共感率：　回答全体に対する「そう思う」「ややそう思う」の比率

©2023 Toru Saito

2019年5月 @学習院大学 講義「企業経営とソーシャルキャピタル」アンケート（回答者 350名）

「つながり視点」で見た、Z世代の特徴

□ 場の空気を読む

・人間関係を大切にする。人の目を気にして本音を隠すことも多い
・居心地のいい場を好み、対立や悪目立ちを避けることが多い

□多様性は当たり前

・多様性や個性が大切。理不尽な(古い)価値観の押し付けが大嫌い
・ハラスメント耐性が弱く、圧に対して精神的な脆さがある

□働く意味が大切

・モノよりコト。生活のお金も大切だけど、働く意味を求めたい
・地位や報酬より人間関係や自己成長。外発的動機づけが効きにくい

©2023 Toru Saito

2. 現実におきた問題を考察してみよう

Z世代の新卒採用で、こんな悩みがありました。

私は40人ほどの会社の**人事部で採用を担当**しています。今年も新人4名に内定を出しましたが、**新卒者の内定辞退**が年々増えており、頭を抱えています。

当社は小規模な会社ながら、**内定が決まった学生への研修システム**にかなり力を入れていて、**社長も直々に参加**して、内定者たちにアドバイスしています。

また**内定者とはLINEグループ**で丁寧なコミュニケーションを心がけています。

そこまでしても、**理由もわからないまま、内定者の半数以上は辞退してしまう**のです。この悩み、どうすればいいでしょう？

・言われたことしかしない
・反論しない、何を考えてるの？
・強く言うと、心が折れてしまう
・相談もなしに、突然やめる

「会社が思う方向」へ、Z世代の若者を導けない…

©2023 Toru Saito

これは実際にあった、ある学習院大学四年生からの相談です

私は**イラストが得意**です。趣味が講じて大学時代も個人でお仕事をしていましたので、**私の技術を活かせるA社**に内定いただいた時は本当にうれしくて、長く働きたいと思いました。社員は40名ほど、新卒同期は4名です。

内定後に、社長から直接「**まず、１年間は営業をしてほしい**」とのお話しをいただきました。**就活のプロセスでそのような話はなかった**のでかなり戸惑いましたが、この会社のサービスや事業内容を知るためにはいい機会だと**前向き**にとらえました。

続いて内定者研修として出されたテーマは「**自社の強みを考えて、知り合いの社会人5名に営業をし、そのレポートを書く**」というものでした。内定者の中には疑問を感じる子もいましたが、私は、その会社に入社したかったので積極的にチャレンジし、実際に何名かの知り合いにお会いして、話を聴いていただきました。

しかし、**研修途中で内定を辞退する子**があらわれました。すると翌日、私は社長に呼ばれ「**君はがんばってるから、みんなをリードしてほしい。内定者のLINEグループにも、君の営業活動を投稿するなりして、見本をみせてもらえないか**」と言われました。でも、**実は私も入社前から営業をさせるのはどうだろうと思ってる**し、母と二人暮らしで家計が厳しい私にとって、バイトをする時間を減らさざるをえなくなる状況が続くのはとても負担で、**金銭的にも精神的にもつらく**なってきました。

会社には言えませんが、同期や学校の先輩には相談してます。そんな会社やめたらとも言われますが、絵を仕事にできるチャンスはめったにないし、**四年後半からの就活も厳しい**です。先生、私はどうすればいいでしょう…

©2023 Toru Saito

・言われたことしかしない（Whyなしの指示だから）
・反論しない、何を考えてるの？（言えない雰囲気だから）
・強く言うと、心が折れてしまう（理不尽な主張だから）
・相談もなしに、突然やめる（他に選択肢があるから）

思う方向へ、Z世代の若者を導けない…
（そういう時代になったのです）

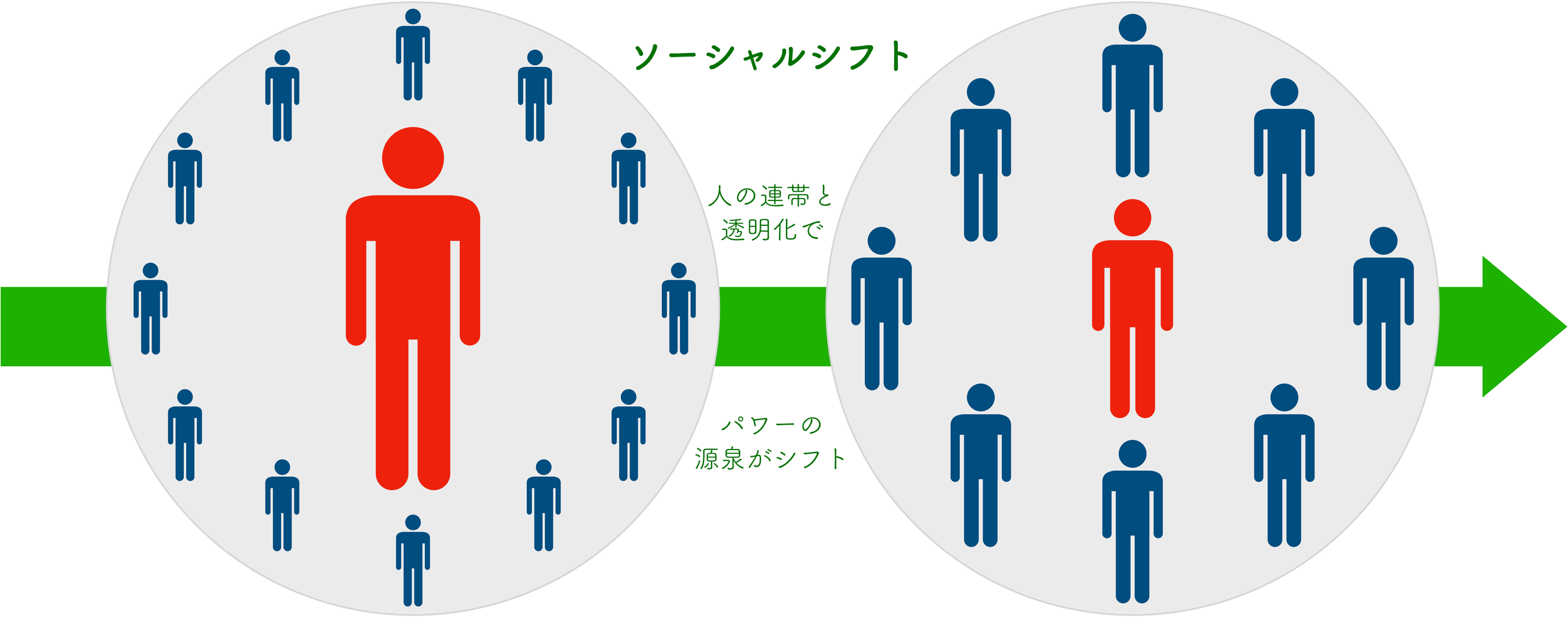
©2023 Toru Saito

ソーシャルシフト[*1]

・いい職場か悪い職場か、ググればすぐわかる
・居心地が悪ければ、いつでも違う居場所を探せる
・理不尽な統制行動は、ソーシャルメディアで晒される

*1 … 人々の緊密なつながりと透明化がもたらした、社会のパラダイムシフト

©2023 Toru Saito



↓ 1. ポジションパワー　（組織から付与された力 ～ 指揮命令、予算、人事、報酬決定、情報管理など）

→ 2. パーソナルパワー　（個人の知識や技術が生む力 ～ 専門知識、特殊スキル、実績、カリスマ性など）

↑ 3. リレーショナルパワー（人のつながりが生み出す力 ～ 共感される価値観、信頼される関係性など）

©2023 Toru Saito

「Z世代」とは ソーシャルシフトした世代

コントロールできない、透明な時代の象徴

今、私たちに求められているものは

「Z世代」を理解できない若者とみなすことではなく

「Z世代」を新しい価値観に素直に生きる人たち

と捉えることではないでしょうか？

©2023 Toru Saito

だかぼくオープン講演

Z世代とわかりあおう

＼わたしたちが普段話せないこと、お話しします／

人事ナビゲーター

『性格のいい会社』
著者

すけさん

Z世代ナビゲーター

『だかぼく』
著者

とんとん

三菱重工業
人事部管理職
X世代

ジョンさん

人事系社会人の悩み

がんばって入社したのに、
あっさり辞めて
しまうのはなぜ？

Z世代若者の悩み

会社には絶対言えない
私たちの本音を
お話します

元人材会社勤務
3月に転職した
Z世代

ちーちゃん

カイロスマーケ
ティング人事部
Y世代

どんちゃん

NKE
経営改革室
Z世代

やっさん

Zの本音を聴く
『Z世代会議』を
運営するZ世代

たけちゃん

元銀行員
起業に邁進中
Z世代

まっつぁん

6.14 | 水 | 21:00-22:30 オンライン 無料
（終わってから放課後もあり）

＼お申し込みはコチラ／

だかぼく