

「Z世代に学ぶ」

アンラーニングセミナー

過去の成功体験に捉われず、これまでの常識、価値観を意識的に手放すアンラーニング。自身の「当たり前」をリセットし、“変化の時代”に対応していく第一歩として、Z世代の価値観や行動を学んだ2026年1月23日のセミナーには、市内外企業の幹部など約50人が参加しました。北九州市Z世代課のディレクターで株式会社チームボックスを率いる中竹竜二さん、民間から北九州市立高校の校長に就いた増田順さんが、それぞれの体験や考えを語りました。

アンラーニングとは

時代や環境の変化により、有用でなくなった知識・価値観、過去の成功体験や固定化された思考を手放し、これまでの自分をリセットして新たな視点で物事を見直すこと。人生100年時代を迎える中、新しい知識や変化を受け入れやすくする土台をつくり、激変する世の中に柔軟に対応し、個人の成長と組織の変革に不可欠なプロセスとして注目されている。



Section

01 変われない組織は存続できない

大手総合医療設備メーカー「株式会社セントラルユニ」の代表取締役社長などを務め、2022年に公募で民間人として初めて北九州市立高校の校長に就いた増田順さんは、「組織のカルチャー変革」をテーマに話しました。民間の発想で、学校現場に「マーケティングの視点」と「中長期的な視点」を求めたものの、教員の反発で悪戦苦闘したことを振り返りつつ、変革を諦めずに、選ばれる学校を目指して前に進んでいく決意を示しました。



Profile

増田 順

北九州市出身。2006年に大手総合医療設備メーカー「株式会社セントラルユニ」の代表取締役社長に。多くの事業再生にも携わり、2022年、公募で北九州市立高校の校長に就任。

古い枠組みを変える!

— 困難な課題に挑む増田さんが目指したのは、従来の枠組みを変える「リフレーム」。

「リフレーム」という言葉には「フレームワークを再設定する」という意味があります。「物事の捉え方、枠組みを変えて、違う視点から見る」ということです。個人でも組織でも、同じ業界、同じ環境の中にとると、経験がついてきます。ですが、とんでもないスピードで社会が変わる中で、経験が果たしてどれぐらいの意味を持つのでしょうか。私は今、学校教育、学校経営という場にはいますが、学校とは何のための場所なのか、教育とは何なのか、学力とは何なのか、教師のこれからの役割は何なのか、そんなことを毎日考えています。

本校の教育目標は「生きる力を育成する」。これは創立以来変わっていません。ただ、「作った当時の生きる力」と「これからの生きる力」は全く違うし、「生きる力」が何なのかは正直分からないので、これに常に向き合うことが我々のチャレンジなのだろうと思います。我々は顧客の価値を最大化するための集団。顧客は誰かという生徒です。先生たち

にお願いしたのは一つです。「うちの学校に入学した200人全員が胸を張って卒業することを目標にしたい」と。「生徒たちが、自らの意志で本気で自分のキャリアを決定する。そういう3年間にしませんか」という話をしました。

生徒の相談相手はチャッピー

— 増田さんはまた、人口減少によって高校の定員割れが拡大し、労働力人口も減っていくことに触れ、新しい世代に選ばれる組織にならなければ、会社の継続もないと訴えました。

北九州市の15歳人口は約8,000人ですが、0歳人口は約5,000人なので、15年後には3,000人減っているわけです。北九州地区で定員割れの公立高校は大体4割くらいありますが、私立の授業料が次年度から無償化になります。沈むマーケットになりつつあるので、一石を投じるべく戦いを挑んでいるという状況です。私は職員室を変えるとこの仮説を立て、学校に乗り込みましたが、正直これは難しいと思ったので、顧客を変えるようにしました。生徒と保護者がどれくらい学校に期待し、好きになってくれるか。それに

応えることをやれば、職員、学校も変わるのではないかという考えです。

生徒たちの相談相手は、保護者や友達、先生ではないです。「チャッピー(ChatGPT)」です。常にチャッピーに聞いていますし、チャッピーがいい答えを返しますから。それが当たり前の人たちが、これからみなさんと一緒に働くことになるわけです。そんな若い人たちが働きたいと思うカルチャーをそれぞれの企業、コミュニティがつからなかつたら絶対に人は集まりません。若い人たちは選べますから。だから、リフレームは本気でやらないといけないと思います。私たちの世代が邪魔をして、「今まではこうだった」と抑えてしまえば、若い人たちが伸びない。これは真剣に考える必要があると思います。

変化することを「当たり前」に

—学校で変革の難しさを痛感する増田さんですが、「変化を当たり前」に捉える生徒たちの反応に期待しています。子どもの将来を考え、選ばれる学校を目指して、挑戦は続きます。

組織のメンバーに根づく価値観、思考、



行動パターンをどうプラス思考に持っていかだと思いますが、「私の当たり前」と「学校の当たり前」、それから「先生方の当たり前」がぶつかった時期もありました。最近はずつづつではありますが、「当たり前が違うところがアタリマエ」というカルチャーが根付いてきた気がします。特に生徒は、変化を「当たり前」に受け止めることに慣れてきた感じ です。

生徒と保護者が、学校に期待して好きになってくれるか、それに応えようと取り組めば、結果的に職員も学校も変わっていくのでは。本校に来る生徒が将来生きていくための力をどうするかということを考えて市立高校を変え、その結果、この地域の中学生が行きたい学校、憧れの学校が増えることが、ある意味、ゴールなのではないかと思っています。

Section

02 何のため？「目的」を問う世代

企業や団体のリーダー育成プログラムを提供する株式会社チームボックスの代表取締役で、Z世代課ディレクターの中竹竜二さんは「アンラーニング」の要点を伝え、北九州市がZ世代を対象に実施した500人規模のアンケートの結果について、分析を交えながら解説しました。

過去の思い込みを捨てる

—「大切なのは若者を育てる前に、大人が手放すことです。今日は自分たちの前提を疑う時間として使っていただけだと思います」。アンラーニングとは何か？中竹さんは聞きなれない言葉の概念を簡潔に説明しました。

「アンラーン」という言葉、増田先生は初めてと仰っていましたが、概念としては「リフレーム」に非常に近いです。ざっくり言うと「ラーン」と「アンラーン」はどちらも学びの言葉ですが、「ラーン」は新しい知識やスキルを獲得することで、対比すると「アンラーン」は自分の思い込みとか大切な価値観、獲得した栄光、そういったものを捨て去ることになります。基本的には、コンピューターならばOSの部分になります。

SNSは好きじゃない!?

—「Z世代と一括りにされることに意外と抵抗感はない」「8割がSNSをポジティブに捉えているが、疲れを感じる」とも。中竹さんは

調査結果からZ世代の姿に迫りました。

イギリスのデータでは、若者の半分が「ネットのない世界、特に幼少の頃にネットのない世界で過ごしたかった」とはっきり言っています。だから彼らは好きでSNSをたくさん使っているわけではなく、使わざるを得ない。デンマーク、オーストラリアは15歳未満のSNSを禁止しました。調査の現場の声として、結構ホッとしている子どもが多い。使えなくなっただけでホッとしているんです。

不要な残業はしない

—調査結果の分析は、セミナー参加者の関心事でもある仕事への向き合い方へと進みます。



北九州市の調査に戻りますが、職場やこれからの働き方で求めることは「上司とのコミュニケーション」「ワークライフバランス」ですね。「会社の知名度」「ブランド力のある会社」は0.9%。我々の世代の価値観とはガラッと変わっていますよね。モチベーションは「直接褒められる」「認められる」こと、あとは「社会的意義」ですね。残業の捉え方ですが、「上司や周囲に関係なく不要な残業はしない」、転職に関しては、キャリアにおけるネガティブな出来事とはほとんど思ってないです。積極的にキャリアチェンジを考えています。職場への思いとしては、安定した環境と人間関係があるのかと思います。また、8割を超える人が日本の将来に強い不安を抱いています。

正面から「自分の言葉」で

—アンケートのほかに行った個別インタビューの内容も報告されました。「反発したいのではなく、自分の感覚に正直でいたいだけ」「心配するより、肯定してほしい」「支援の対象ではなく、フラットに競争できる土俵を」。そういった“本音”が中竹さんに刺さったようです。中竹さんは、自分の言葉で正面からZ世代と向き合うことの大切さを訴えました。

今回、Z世代課のメンバーとアンケートや個別ヒアリングなど、独自にいろんなことを調査しました。いい会社に入れば守られるという神話が崩れ去った今、Z世代がやろうとしていることは生存戦略に近いという仮説が

ありました。我々の時代は量を生み出せば、生産性は何となく上がりました。今は無理なので、彼らは「この仕事、やる意味がありますか?」と問うわけです。生意気ではなく、論理的に言っているだけです。これにいちいち怒ってもしようがない。「自分らしさ」を分析すると、我々のときは「自己実現」、今は「自己維持」です。残業が組織への忠誠心ではなく、いかに非効率なのか、大人がちゃんと向き合うべきです。

今日、皆さんにお勧めしたいのは「自分語化」です。自分語化スキル。これは僕の造語なのですが、言語化が大事だと世の中で言われています。とてもいいことなのですが、この言語化が論理性一辺倒だったり、評論が一辺倒になりすぎると非常に危険だと思います。高い当事者意識でそこに自分がいて、ちゃんと言葉にすることが大切です。



Profile

Z世代課ディレクター・株式会社チームボックス代表取締役
中竹 竜二

福岡県出身。早稲田大学ラグビー部監督、日本ラグビーフットボール協会コーチングディレクターなどを務め、チームボックスでは企業リーダーの育成に取り組んでいる。

Section

03 自分で振り返る! それが第一歩

増田さんと中竹さんによる対談も行われ、参加者との質疑応答の時間も設けられました。「自分がアンラーンできているのかどうか、自身ではなかなか分からない」という会場からの問いに、中竹さんはアドバイスしました。

アンラーンができたかどうかはかなり無意識的な領域で、振り返ってみて「リラーン」(学び直し)している感覚があると、アンラーンは一つできています。自分の視座やパフォーマンスがバージョンアップしているとサ

イクルは回しやすいと言われます。周りの人に聞いてみる方法もありますが、自分で振り返る方が絶対いいです。人の話を聞く前に、まずはちゃんと自分で振り返ることがアンラーンの第一歩です。