

多様な人材育成に関する万国津梁会議（第1回） 議事録

日 時：2020年8月24日（月）16：00～17：30（オンラインにて開催）

出席者：13名（委員10名、事務局3名）

【委員】宮平栄治委員長、平良一恵副委員長、有木真理委員、鯨本あつこ委員、伊良皆和弘委員、嘉数道彦委員、喜屋武裕江委員、金城伊智子委員、小島肇委員、山崎暁委員（10名）

【事務局】上江洲、樋口、親泊

事務局：これより多様な人材育成に関する万国津梁会議、第1回目の会議を開催したいと思います。私は、事務局を務めております南西地域産業活性化センターの上江洲と申します。1年間、どうぞよろしくお願いいたします。

これからの会議ですが、こちらの会次第に沿って進めていきたいと思っております。まずは、開会の挨拶です。沖縄県知事の玉城デニー様が、本日ご参加いただけましたので、ご挨拶を賜りたいと思っております。玉城知事、よろしくお願いいたします。

<開会挨拶>

玉城知事：はいさい、ぐすーよーちゅーうがなびら。皆様、こんにちは。沖縄県知事の玉城デニーです。今日は、日頃からご多用な中、多様な人材育成に関する万国津梁会議にご出席をいただき、ありがとうございます。今回、委員をお引き受けいただきました、有木様、鯨本様、伊良皆様、嘉数様、喜屋武様、金城様、小島様、平良様、宮平様、そして山崎様には心より感謝申し上げます。ありがとうございます。

ご存知の通り、我が県は資源が少なく島嶼地域であることから、今後の発展においては人材こそが最大の拠り所であり、強みになるものと考えております。特に、我が国の人口減少、少子化が進む中、全国で唯一自然増となっている沖縄県は、年少人口比率が全国一高く、将来の沖縄の発展において、若い世代の育成が大変重要だと考えています。沖縄県では昨年度から様々なテーマの万国津梁会議を設置し、有識者の皆様にそれぞれのテーブルで議論を頂いています。今回、昨年度の沖縄振興審議会の中で重点的に取り組むべき課題として提示されました人材育成の重要性を踏まえ、多様な人材育成を新たなテーマとして選定をさせていただき、この会議を立ち上げることにいたしました。沖縄県の人材育成については、文化の継承・振興を初め、様々な産業分野、福祉・保健分野の人材、離島などの地域を支える人材など、多様な視点から人材の育成について検討を行う必要があると考えています。

また現在、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向け、国、市町村、医療機関などと連携し、全力で取り組んでいるところですが、この新型コロナウイルスの感染症により

沖縄県の社会や経済の状況は、間違いなく、大きく変化します。そのため、感染収束後の with コロナからアフターコロナの社会も見据えながら、人材育成のあり方をご議論いただきたいと考えております。ぜひ、委員の皆さんのこれまでの知見や経験を基に多様な人材育成について、県政の課題への取組を推進して行くため、活発なご議論を賜りますようよろしくお願いいたします。ゆたさるぐとぅに うにげーさびら。よろしくお願いいたします。いっぺー にふえーで一びる。ありがとうございました。

<委員紹介>

(事務局より、委員の氏名を読み上げて紹介)

事務局：ありがとうございます。大変失礼しました。以上の10名で今後、多様な人材育成に関する議論、それから提言していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。続きまして審議事項のほうに移りたいのですが、その前に玉城知事のほうが、公務の関係がございまして、ここで退席をさせていただきます。玉城知事、本当にありがとうございました。

玉城知事：皆さん、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。にふえーで一びる。

委員の皆さま：ありがとうございます。

(玉城知事退席)

<審議事項(1)：委員長・副委員長の選任>

事務局：続きまして審議事項のほうに移りたいと思っております。まず審議事項の1つ目でございますが、委員長、副委員長の選任でございます。改めて、画面共有させていただきます(※会議資料 p.2 表示)。

今現在、10名の委員の皆様がいらっしゃるのですが、この中から委員長1名、副委員長1名を選任したいと思っておりますが、どなたか推薦などございますでしょうか。

喜屋武委員：切り込み隊長の喜屋武裕江です。よろしくお願いいたします。今回名簿を見させていただいて、私の方からご推薦させていただきたいなと思っておりますので、よろしいでしょうか。

事務局：よろしくお願いいたします。

喜屋武委員：では、委員長には名桜大学の宮平栄治先生にお願いしたいと思っています。
また、副委員長のほうには女性がいいと思いますので、オリックスの平良様がよろしいかと思っております。

事務局：ありがとうございます。他にご意見等ございませんでしょうか。

伊良皆委員：はい、伊良皆です。よろしいでしょうか。先程、喜屋武さんから提案のありましたご両名で、私もぜひお願いしたいなと思っているのですが。

事務局：ありがとうございます。では、選任の確認をしたいと思います。委員長には今ご推薦のありました名桜大学大学院の宮平栄治先生、それから副委員長にはオリックス・ビジネスセンター沖縄の平良一恵様、この両名ということでよろしいでしょうか。

委員の皆さん：（同意のジェスチャー）

事務局：ありがとうございます。それでは、この多様な人材育成に関する万国津梁会議につきましては宮平委員長並びに平良副委員長で進めたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

委員の皆さん：よろしくお願ひします。

事務局：それでは万国津梁会議の設置要項にもございましたが、第6条のほうで、「各会議は、知事が招集し、委員長がその議長となる。」とございますので、以下の審議事項につきましては、委員長のほうに交代をして、審議のほうを進めていただきたいと思いますので、宮平委員長、よろしくお願ひいたします。

宮平委員長：委員の皆様、改めましてこんにちは。名桜大学の宮平でございます。切り込み隊長のキャンディーズの喜屋武さんから推薦を頂きまして、委員長に就任させていただきます。よろしくお願ひします。あと、副委員長の平良さん、よろしくお願ひします。

平良副委員長：はい。ほんとに、皆さん、大先輩がいらっしゃる中で副委員長と大役になりますけれど、このメンバーは、初めてお会いした感じがせずに、すごくいいムードでスタートできそうな感じです。引き続きよろしくお願ひいたします。宮平委員長もどうぞよろしくお願ひいたします。

＜審議事項（2）：本会議の進め方とスケジュール＞

宮平委員長：よろしくお願いたします。多様な委員ということで、女性がほぼ半数という非常にすばらしいバランスかなと思います。ともすると、男ばかりでガチガチの会議になりそうなところもありますが、やはり女性が半分ぐらい占めないと経済的にもおかしな方向に向いてしまうことがあります。私がハワイに行ったときに沖縄県人会の人達に「なんで沖縄県人会はこんなにすごいのですか」と尋ねたのです。そうすると、「女性の力だ」と言うので、「どういう意味ですか」と尋ねると、「ハワイの沖縄県人会は会議をやると半分が女性だ」と言うのです。他の県人会はせいぜい10名で、受け付けで5名、お茶汲みで5名だと。要するに、そういう風に社会的な役割が与えられていないものですから、女性の力を利用できない。けれども、沖縄県人会はそうではないと仰っていたのが、非常に印象に残っています。そういう意味では事務局も県もすばらしい人選だと思っております。あとは、私は皆様方に引っ張られながら、まとめるのが私の役割なのかなと思ったりしております。どうぞよろしくお願いたします。

では、早速ですが、事務局からこの会の趣旨、皆さんにご説明があったかと思いますが、改めて万国津梁会議の審議事項についてご説明を賜りたいと思っております。上江洲さん、よろしくお願いたします。

事務局：（会議資料 p.3 表示）。審議事項（2）本会議の進め方とスケジュールを説明させていただきます。

本会議の目的ですが、県内の多様な人材育成分野について、県民のニーズなどを踏まえて、今後の沖縄における方向性などに関する提言を行う。皆さんの中で、人材育成に関して色々ご議論いただいて、その意見を集約して最終的に提言するという、このミッションを皆さんにお願いしているというところでございます。

多様な人材育成と言いましてもかなり幅広く、広範囲にございますが、主要なテーマといたしましては、以下に定めています3つのテーマを考えております。1つ目が産業振興を担う人材の育成、2つ目が学校教育と社会教育の総合的・横断的な取組などの推進、3つ目が地域社会を支える人材の育成ということで、この辺りは沖縄県の21世紀ビジョンですとか、あるいは県の振興審議会の付帯意見などを参考に、この主要なテーマを3つとして絞らせていただきました。この辺りについて皆さんのご提言を頂けたらと考えております。それで、議論を行う上で重要となる事項としまして、皆様の頭の片隅に置いていただきたいことが2点ほどございます。まず1つが先程、沖縄21世紀ビジョン、もっと詳しく言いますと、基本計画の総点検報告書から色々、課題等々をピックアップしてこの主要テーマを考えたわけなのですが、この報告書は21世紀ビジョンの基本計画で10年間講じられてきました諸施策の成果ですとか課題を総点検したもので、この報告書から多様な人材育成に関する課題などを抽出して、今後の取組をこの会議で検討していく必要があると思う反面、今現在起きている事項としまして、新型コロナ

ナの影響で社会とか皆様の生活、そういったものがかなり一変しておりますので、その辺りもご検討いただけないかなというところがございます。新型コロナが世界的に流行しており、喫緊かつ長期的な課題となっておりますが、コロナの後の世界の変化やコロナとの共生も踏まえて、本県における多様な人材育成のあり方をご検討いただけたらと考えております。ただし、あくまでもメインとなるのは多様な人材育成のお話でございますので、これに縛られて狭い中での議論をするわけではなくて、こういったこともありつつ、頭の片隅に置きながら皆様のご意見を賜れたらと、そのように事務局のほうでは考えている次第でございます。コロナのお話ですとか、あるいは21世紀ビジョンの基本計画等々につきましては、以下の資料で参考資料という形で色々と記載して事前にご覧になっているかと思っておりますので、こちらは割愛いたします。

それからスケジュールのほうでございます（会議資料p4表示）。全部で、本日の会議も含めまして年度内に4回程度の会議の開催を考えております。本日、委員長、副委員長も選任されて、主要なテーマもある程度、自由にご意見賜るという形を取った後で、第2回目以降から個別の主要なテーマについて皆様のご意見をどんどん頂戴して、これを集約していつて提言する方向に進めたいと考えております。第2回は以前に日程調整させていただきました9月7日に開催の予定でございます。それから第3回を11～12月頃、第4回会議を年明けの1～2月頃に実施して、大体2カ月に一編ぐらいのペースで開催を進めていけたらと思っております。最終的に、もし提言のまとめに少し時間が掛かるようでしたら、第5回まで含めて予備日みたいな形で来年2月頃を目処に会議をもう1個増やすと。大体5回ぐらい開催すればうまくまとまるかなと、事務局のほうでは考えております。

進め方に関する基本的な考え方といたしましては（会議資料 p.5表示）、先程申し上げましたように県で沖縄振興に関する諸施策とか課題を総点検報告書などで検証してきました。それで、コロナになる前ですが、今まで県経済は好調で有効求人倍率も戦後初めて1を超えとか、雇用状況も失業率が大幅引き下がるとか、かなり好調に推移してきたところがあって、逆に人手不足のほうに課題になるとか、そういったところも見えていました。ですが、現状は新型コロナウイルス感染症の影響により国内外と同様、急激に県経済の状況が変化、もっと悪く言えば悪化しているというところなんです。で、将来的な経済の見通しがつかない状況であるというところがございます。それらを踏まえまして、多様な人材育成の議論にあたっては全体的な人材育成の基本的な認識を共有して個別分野の人材育成の位置づけも整理していくことを、基本的に事務局では想定しております。それから人材育成で最終的に提言書を取りまとめるのですけれど、そのまとめ方としてまだイメージが固まっていないのですが、時間軸ですとかフェーズ、要は属性とかそういった形でマトリックス表などを作って、多様な軸を意識しながら自由にご議論を頂戴して、事務局のほうで適宜まとめていく、整理していくという流れで進めていけたらと思っております。駆け足にはなりましたが、本会議の進め方、スケジュール

ルに関しましては、事務局報告としては以上でございます。

＜審議事項（3）意見交換＞

宮平委員長：どうもありがとうございました。

今回の終了時間が17時30分ということで、あと小一時間ほどになります。そこで今回、皆さん初めての委員の方もいらっしゃいますので、ご紹介がてら次のようなご提案を行いたいと思います。まず、こういった場合、発散思考でいろんな意見を言うただいて、その中から共通課題やいろんなものを抽出して次回以降にまとめて、またそれを深掘りしていくという方法がいいのかなと思ったりしていますがいかがでしょうか。

委員の皆さん：（頷く）

宮平委員長：それで、3件だったのですが、後で before コロナのほうもアフターコロナのほうも追加であります。それで、大変申し訳ないのですが、私もまとめるほうになりますので、9名の委員の先生方に、それぞれ1課題、例えば産業振興についておよそ1分程度、学校教育について1分程度、地域社会について1分程度、アフターコロナについて1分程度、思いの丈を述べていただくという方向で進めていきたいと思うのですが、一斉に喋ってしまうとちょっと苦しいかと思しますので、各項目について五十音順にご発言を賜りたいと思っております。いかがでしょうか。

委員の皆さん：（頷く）

宮平委員長：では、まず有木様。産業振興について1分程度で、非常に心苦しいのですが、本当はもう少し時間を差上げたいのですが、9名の先生方にも等しく意見を述べていただくことを考えております。すみませんが、1分で思いの丈という非常に至難の業と思いますが、ご協力のほど、よろしく願いいたします。では、よろしく願いいたします。

有木委員：承知しました。リクルートライフスタイル沖縄の有木と申します。よろしく願いいたします。私、皆様のお顔を拝見してしまして、内地の企業を代表してという観点もあるのかなと思いつながら参加させていただいているのですが、皆さんもご承知の通り、コロナの影響でライフスタイルが大きく変化している中で我々も働き方とか人材育成とか、そういったものがこの半期で大きく変化しています。そういう変化したことの中で、元に戻さなくてはいけないものと元に戻してはいけないものというものがある

のだろうと思っています。先程、上江洲さんのほうからも、元々は人材に関して人材不足が課題でしたというお話をされていたかと思うのですが、コロナ前の人材不足とアフターコロナ、それからこの with コロナの中の課題と、結局課題は変わらないのではないかと考えています。人がやらなくていいことはテクノロジーに任せ、人がやらなければいけないことは何なのかということのを徹底的に思考し、人でなくてはできないことを磨いていくということが非常に重要なのかなと思っています。コロナ前は、「テクノロジーを活用しないといけないよね」、「人がやるべきことにフォーカスして人材育成していかないといけないよね」と言いながら、なかなかそこに着手できなかったことを今はやらざるを得なくなったという状況かなと思っています。その本当に人がやらなければいけないことを磨かなきゃいけないスキルは何なのかということのを徹底的に思考して、そこを育成ポイントにしていくことが非常に重要なのではないかと日々考えながら業務をしておりますというのが、この項目に対しての私の意見でございます。よろしくお願いいたします。

宮平委員長：ありがとうございます。続きまして、鯨本様、よろしくお願いいたします。

鯨本委員：よろしくお願いいたします。私は専門が離島地域になりますので、全体というよりは、僻地・離島地域に特化した言及になります。

離島地域は共通して都市部に比べて人口が少ないです。本当に少ないところであれば10人を切るぐらいから数十人、数百人、数千人、多くても沖縄ですと5万人程度になります。そういった地域は概ね人材が不足し、スキルやノウハウが都市部ほどあれこれありませんので、他地域の人材と連携する、それを上手にやっていくことがまずは求められます。この点は、昔からある問題ですが、今後も必要になってくると思います。コロナをきっかけに良かったことは、どんな離島地域でもオンライン活用がかなり進んだことです。私達の会社では6年前から離島地域の子供達を対象にオンラインを使った教育をやっていて、以前は打ち合わせをするだけでもかなり苦労していたのですが、ここに来て、一気に離島地域でもオンライン活用が進んだことは、かなりの利点です。この状況を活かして本当に必要な教育を行っていける土台ができたと思って期待しています。あと、先程の有木さんのお話にもあったのですが、今後やらなくてはいけないことを見極めるポイントとして、やはり一辺倒な拡大思考は、今後はあまり持続可能ではないことがあります。離島地域の場合は、島に住んでいる人達は元々限られた環境で生きていますので、都市部に比べれば、いわゆる「足るを知る」感覚が根付いています。持続可能な社会を追求するためには、そのような優れた感覚を再評価しながらどういう風に島嶼圏で人材育成をしていくのか、という点も考えていければいいなと思っております。

宮平委員長：ありがとうございました。続いて、伊良皆さん、よろしくお願いします。

伊良皆委員：初めまして。沖縄県社会福祉協議会の伊良皆と申します。私は社会福祉協議会、略して社協といいますけれども、社協の職員として20年程働いております。その中で常々、人材育成といいますか人材確保ですね、担い手不足ということで、介護人材、保育人材が不足しているということが予めから言われておりました。先程、県経済が好調な中では人材不足が叫ばれていた、人手不足という話があったのですが、実は県経済が好調な時期、コロナの前から介護や保育の担い手不足というのは叫ばれていたこととなります。また、私自身、9歳の男の子と6歳の男の子の父親であります。長男は重度の障がい児で介護サービスを受けております。介護サービスなしでは生活ができないという状況です。産業振興を考える際に、福祉や介護の支えがあって社会に進出できる方々というのでも少なくないかと思えます。保育などは、まさにそうでした、保育所に預けて働きに来ているお父さん、お母さん方もたくさんいらっしゃると思います。今、この介護、保育の人材育成を考える中で、どうやって担い手を確保していくかというところが、とても重要な課題になっているのではないかと考えております。また、先程話にもありましたが、人じゃなくてもできること、人じゃないとできないことというところで言いますと、介護については、やはり直接的なサービスも伴いますので、人手じゃないとできない部分、またロボットやICTを活用してスムーズにできる部分とあると思えます。そういったところも今後の議論の中で考えていければなと考えております。また、介護も障がい者向けの介護サービス、高齢者向けの介護サービス、どんどん垣根が低くなってきていますので、そういったところを柔軟に対応できるモデルというのでも今後、どんどん出てくるのではないかと考えております。私からは、とりあえず以上となります。

宮平委員長：ありがとうございました。続きまして、嘉数さん、よろしくお願いします。

嘉数委員：こんにちは。国立劇場おきなわの嘉数と申します。よろしくお願いします。私は、沖縄の伝統文化、芸能芸術の面からお話をさせていただきたいと思っておりますが、主に専門である舞台芸能の立場からお話をさせていただきたいと思っております。沖縄は他府県に比べまして、大変芸能が盛んな地域と言われておりますが、その芸能の実演家、演者の皆さんの多数は、ほとんどが収入源となる職をしながら、それプラス・アルファで舞台活動、実演活動をしているというのが現状でございます。ただ後継者の育成という面では、県立芸術大学や国立劇場おきなわなど、公の機関でもそういった人材育成が図られていまして、かつて10年前、20年前に比べて大変盛んになってはいるかと感じているところでございます。合わせて、その舞台の数が増えてきているのと同時に、それだけに応えられる人材が全ているか、間に合っているかということ、そうではない点も挙げ

られます。現在は質をより向上しながら普及に努めている、継承に努めているということですが、生計がうまく付いて来ないという面では、やはり次は県内におけるニーズ、観客層を育成していく必要が多くあるのではないかと感じております。同時に文化の面ですので、県を始め市町村の公の行政の援助というのも重要な課題ではないかなと感じているところです。以上です。

宮平委員長：ありがとうございます。続きまして、喜屋武裕江さん、お願いします。

喜屋武委員：よろしく申し上げます。私はキャリア教育に関わる仕事を12年程させていただいております。沖縄県は2008年から失業率の改善のためにキャリア教育に力を入れようということで、モデル事業から関わらせていただきました。今現在でも沖縄本島、国頭から糸満、また伊江島、久米島、宮古、石垣、与那国まで、日々旅芸人のようにキャリア教育で県内を走り回っております。本当に、沖縄の子供達の課題、また離島の子供達の課題、産業も同じく考え方、価値観が全く違う中でお仕事させていただいております。今、1番目の課題が産業人材の育成ということなのですが、また2012年から県内の主要な7の産業の産業人材の育成を小学生からやろうという取組もさせていただいております。観光、IT、建設、文化産業、福祉、医療、物流・流通の7つの産業の皆様と、どうやったら小学生や中学生に魅力のある産業として認めてもらえるかということ、日々喧々諤々、今日いらっしゃっている山崎さんとか、伊良皆さん、社協の皆さんとも取り組んできました。最初はこんな小さい紙から小学生の前でやっていたのを、ITを使ったり、本当にいろんな工夫をしながら、大人が成長しながら子供に産業の魅力を伝えるという取組をさせていただいております。先ほど、鯨本さんからお話がありましたように、離島の子供達は限られた産業の中で生活をしているので、15の島立ちまでにいろんな産業を見る、視野を広げるという取組をどうしていくかというのが、今コロナの中ですごい課題になっていますが、離島の皆さんはコロナに負けず、コロナだけど那覇で職場体験させたいという熱い思いを受けて取り組ませていただいたり、那覇には来られないけれど何とかITを活用して産業や働くということを知らせたいというご要望で、私達はきりきり舞いしていますが、その思いを是非子供達、次世代に繋げたいと思っています。今回、本会議の皆さんの御意見もいただきながら今後の産業人材育成を、早期からやるヒントを頂けたらと思っていますので、よろしく願いいたします。

宮平委員長：ありがとうございます。続きまして、金城伊智子様、よろしく申し上げます。

金城委員：こんにちは、沖縄高専の金城と申します。よろしく願いいたします。恐ら

く、高専はまだまだ知名度が低いので、ご存知ない方もいらっしゃるかも知れないのですが、うちは15～22歳まで7学年に渡る教育をしているという意味では、ちょっと特殊な学校となっています。中学校を卒業してから、基本的には、ほとんどの学生は20歳で卒業していくのですが、さらに2学年、専攻科という学科があって、大学卒業と同じ学位取得までできるような形の学校になっています。ここで産業人材育成の話を、うちの学校の卒業生に特化してお話しさせていただくと、9割が県外に行きます。9割以上、90%以上、残念ながら県外に就職しております。進学もほぼ県外に行ってしまうので、そのまま就職してしまうことが多いのですが、学生達が好んで県外に行きたいかという、もちろん、そういう学生達も多いのですが、実は本当は県内に就職したいとか、県内に戻って来たい。実際に戻って来ている卒業生もいるのですが、県内に就職したいという思いはあるけれど、なかなか自分の思っているところと条件が合わなかったり、また、知らないというところもあるかと思えます。我々の取組としては県内企業さんに来ていただいて企業説明会などもやっていただいているのですが、やはり全部の企業さまにさせていただけるということがなかなかなくて、興味を持たせるための授業を我々のほうでも用意できていないところもあり、なかなか沖縄の産業に結びつけた就職先に結びつけることができていません。県内にどうやれば就職させられるのか、彼らの能力をせっかく育てて来ているので、それを県内で活かしてもらうにはどうしたらいいのか、我々も産業人材育成するための何かしらの取組というのを試行錯誤しているところがあります。皆様の色々な取組やらお知恵を拝借させていただいて、何かしらうちの学校でも取組させていただければと思います。メインが情報系、4学科中2学科が情報系なので情報を駆使して。情報はいろんな分野に応用というか、いろんなものと組み合わせがしやすい技術だと思っています。農業とも組み合わせられるし、漁業とも組み合わせられるし、観光とはもちろん組み合わせられるし、そういううまい組み合わせを教えてあげられるというところも必要ではないかと考えています。そういう面で活かしていければ。もちろん、うちの学校の学生だけではなく、他の県立の学校、大学に対しても、そういったことを取組としてやっていけたらなと思っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

宮平委員長：どうもありがとうございました。続きまして、小島様、よろしく申し上げます。

小島委員：琉球大学の地域連携推進機構というところにおります小島と申します。よろしく申し上げます。実は、琉大に来たのは5年前で、まだそんなに琉大のことも詳しくないので、琉大を代表して意見を言うわけではないのですが、今回こういう機会を頂きましたので、協力できればと思っています。元々は、大学で交通計画を学んで霞が関に就職して、ご縁があって沖縄総合事務局にも来たりして、地方創生や地域振興、沖

縄振興計画などをお手伝いさせていただいていました。その時から、やっぱり実際、政策を作るのも実現するのも実施するのも人だということで、何かそういうところに関わりたいと思っていたところ、5年前、平成27年、国が地方創生の総合戦略、総合計画に全国一斉に取り組み始めた時に、琉球大学も、地方大学には地方創生事業ということで取組を始めまして、それを機に琉大でこのような取組をさせていただいています。5年経ったのですが、国立大学が地方創生の取組をやっていると、まだ一般の方からあまり認知が頂けてないなと。「なんか国って難しいこと勉強しているんでしょう」みたいなことがあるのですが、実は国もそれぞれの地域が、地域の特色とか特徴をそれぞれ学べるような、そういう違いを打ち出していくということを非常に強く求められていて、琉大でもそういう地域思考の教育とかをやっています。平成27年から5ヵ年間、いろいろな県内の自治体さんとも地域の課題をフィールドワークとして取り挙げさせていただいたり、教員が総合戦略絡みで協力させていただいたりという取組をやっています。最後、やはり、これをどう人材に落とし込んでいくのかというのが肝になってきて、琉球大学としてもというか、私個人でどういったプログラムにしていけるのか、していくのがいいのかということ学内の先生方と一緒に取り組んでいきたいと思っています。思っていますというのは、まだ5年しかやっていなくて、実際目立った動きというものが多くはないので、そういう状況です。今、沖縄県の21世紀ビジョンの検証委員会をやっていますけれど、そちらの委員もさせていただいていて、人材とか学術振興の分科会でも申し上げたのですが、まずどういう人材がいるのか共有することが必要だと思っています。それは今のテーマになっている産業もそうですし、地域振興もそうです。先程、喜屋武委員からもありましたが、実はすでにいろんなところでキャリアの教育とかやられているのですが、それがなかなか共有できていなかったり。特に今後、withコロナ、アフターコロナにおいて、それが共有できないと、小中学校でやっても実際大学を出る時にうまくそこが結びついていないということになっては意味がないと思っています。分科会でも申し上げたのですが、まずは県内の人材のニーズをみんなで共有するところからやる必要がある、まさにこの万国津梁会議はそういう場としても期待されるのかなと思っていますし、これが恒常的にできる場というのも提言できていけたらと思っています。1回目は以上にしたいと思います。よろしくお願いします。

宮平委員長：ありがとうございました。続きまして、平良さん、よろしくお願いします。

平良副委員長：皆さん、お疲れさまです。オリックス・ビジネスセンター沖縄の平良と申します。簡単に私の自己紹介をいたしますと、2000年にこちらの会社に入社いたしまして、当時は子供が1歳でございました。その間、育児休暇も取りまして、お陰様で1人は成人し、1人はこの時期に大学受験ということで、勉強できているのか非常に心配な最中ではあります。オリックスグループはご承知の通り、金融事業を多角的に展開

しておりますので、本日、産業人材育成という観点で、私共が考えていることをお伝えしたいと思っております。まず、この2、3年で大きくビジネスの環境は変わってきているなと実感しております。昨年まではIT技術の進化に伴いまして、特に私共の事業はBPO事業としてコールセンターを含めた受託業務を800名近くで推進しておりますが、この辺りは県の中心的な施策で雇用の拡大に寄与するというものだったと思うのですが、もう数十年、数年、もしかすると十年ぐらいの間には機械化領域に飲み込まれてしまう業務であるということが既に謳われています。そんな中で今年、コロナのパンデミックの影響を受けまして、今後はビジネスにおいて更にビジネスモデルの変化が予想されると危機感を持っております。そうすると、今後成長していく分野、すなわち新しいサービス領域というのは、これまでの沖縄での大量的、反復的な集中処理、いわゆる労働集約型の業務から、やはり知的産業技術集約型の高付加価値の出る業務に変えていかなければいけないというところが、非常に間近に迫っているようなビジネス環境になってきました。そんな中で雇用の確保というところで申し上げますと、やはり新しいビジネス領域、ビジネスモデルが変わっていく中に優秀な人材は当てられていって、私共が持っている既存の、従前の業務については、例えばアルバイト領域だとか派遣領域で充てがわれてしまいがちです。しかしながら、その業務でさえも将来的にはDXによって仕事がなくなってしまいます。そんな中において、労働法改正などの影響で企業側もそういった人材を確保しづらいという背景もあるかと思っています。ですので、いかにこの労働集約型の業務を高付加価値業務に転換させていくのか、その業務とは何なのか見つけていくことは非常に重要だと思います。これは有木様も仰っていたところだと思いますが、一方で私共が最近考えておりますのは、IT技術の進化・進歩によって、これまで専門性が高いと言われていた領域はかなり敷居が低くなり、専門性はより民主化される時代になるのではないかと考えています。何を言っているかという、私達の社員はほとんどスタッフ職、お母さんがほとんどです。お母さんがほとんどですが、彼女達も専門家になり得る環境が近づいていると考えています。例えばどういうことか、ITの事例を申し上げますと、コードが書けなければプログラミングはできません、みたいな時代から、比較的ビジネスのプロセスのモデルをしっかり把握していればアウトプットができるようになる、RPAと言われていたような基幹とお客様の情報を伝達するような簡易的な効率化ツールをスタッフでも開発することができる、そういう技術の進歩が今非常に普及しておりますので、今まさに沖縄県が目指している新しい装置産業といえますか高付加価値業務に対して、専門性が高いから高学歴でないと従事できないと言われていた業務であっても、そういったAI、フィンテックを含めて、ビッグデータ、IoTなど、テクノロジーの業務適用の機会が増加している部分もクラウドサービスの普及によって、今まで費用対効果に値していなかった自動化領域を、スタッフの方がそういった簡易的なスキルを身につけることで、業務の改善や新しいプロダクト、価値の創出ができるような時代になってきています。そういった隙間を埋めるような専門性を民

主化するというような考え方を広く進めると沖縄県の所得も上がりますし、これまでの労働集約型からの脱却にも近づくのではないかと考えております。このテーマは、弊社の中でも特に重要なテーマになっておりまして、向こう5年を見据えてどのように人材を育成していくか、同じテーマだと思っておりますので、この機会を頂けて大変良かったと考えております。産業分野だけでなく、先程の、地域社会との連携も含めてどのような人材育成があるべき姿なのか、皆様と議論を進めていけたらと考えております。以上です。

宮平委員長：ありがとうございます。では、山崎様、よろしく申し上げます。

山崎委員：株式会社 FROGS の山崎です。よろしくお願いいたします。初めての方もいらっしゃるのですが、少しだけ自己紹介しますと、Ryukyufrogs という若年層向けの人材育成プログラムを12年やってきて、2017年に株式会社 FROGS という株式会社を設立して人材育成に特化した民間の会社を今やっております。人材育成といっても、何か特別なスキルというよりも、どちらかという未来を生き抜く力みたいなものの思考と言動の癖付けのようなものを若いうちに習得してもらい、自分のキャリアに活かしてもらうようなことをやっています。最近ですと、企業研修などもいくつかスタートしております。後は、このプログラム自体が日本全国で新しい教育のスタイルとして、いくつかの地方に散らばっているというようなことをやっています。今日のこの4つのテーマの中で、まず自分の思いというか、沖縄でせつかくこういう場に関われるとして先に話しておきたいのが、皆さん、釈迦に説法になってしまいましたが、沖縄は15歳以下の人材が日本一なんですよね。17、18%いるということで、これは日本の未来を背負っているようなものだと思います。なので、あまり他県や国に縛られず、今この県のプロジェクトで言うのも変ですが、沖縄独自の人材育成ができないかと思っています。最初、有木さんの話にもあった「人」ということで、沖縄はすごいブランドがあると思っています。私自身も移住者として、そういう人とか心を沖縄で教わったんですね。なので、今後テクノロジーが飛躍的に伸びていく時代に価値があるのは人の力みたいなものと思っているので、産業人材とって、やっぱり即戦力を作っていくかといけないのですが、大事なのは他県や世界から「沖縄の人材育成、ちょっと何か起きてるぞ」みたいな感じで視察に来るぐらいのきっかけになるようなものを、ちょっと大きな話になってしましますが、第何回かの話の中で提言できたらいいというのが、私の希望です。産業界でいうと、短期的に見ると、とにかく今、既存業態が変わらないといけない会社がいっぱいあると思っています。元々日本は管理型の社会だったと思いますが、0、1とか1、100みたいなイノベータ気質を持った人達がより多くいろんな業界分野に広がらないと、この変革期を乗り切れないのではないかとということが1つ。あと、長期的に見ると、まさに先程、有木さんが仰っていたように人の価値です。テクノロジーが確実にい

くので、「俺、言葉が喋れないんだよ」という人はいないと思いますが、テクノロジーで「僕、テクノロジー苦手なんだよ」が「言葉が喋れないんだよ」というのと同じぐらいの時代感覚に5年先ぐらいにはなってしまうと思っています。とは言え、高専の先生がいらっしゃると思いますが、スペシャリストが全てと言っているわけではなく、ある一定のITリテラシーはみんな持っている上で、なおかつ、その業界分野に強い人が当たり前ようになってくる時代がもうそこに来ていると思っています。産業育成ということ言うと、人の力とある一定のITリテラシーを全員持っているという感じにならないとまずいかなと思っています。よろしくをお願いします。

宮平委員長：ありがとうございました。産業振興から各委員の先生方、あちらこちらの話が散りばめられていて、非常に珠玉のお話でダイヤモンドが煌めいているような感じがいたしました。最後に山崎様が仰っているように、基本的なITリテラシーは当たり前で、プラスそれに何を乗せるのかということが重要になってきます。これは皆さん、共通認識で踏まえていいかなと思っています。それを踏まえて、学校教育について関連するご発言がちょっと少なかったような気がしますので、学校教育がどうあるべきなのか、特に公教育、公立の教育をどうするのか、ちょっと考えないと、日本の場合は貧困対策が遅れに遅れています。公教育をどうにかしないといけないと今盛んに言われていますが、学校教育について、どなたか、こうあるべきじゃないかというような。喜屋武さん、少し触れていましたけれど、あと、小島先生も小中学校と大学の連携、共通の課題認識を持ってやるべきだということを仰っていましたが、それについてどなたかご発言を賜りたいと思いますが、いかがでございましょうか。どなたかいらっしゃいますか。喜屋武さん、何かもう少し言いたげなところがあつたと思いますので。

喜屋武委員：学校教育と社会教育の総合的・横断的な取組というのは、私が昨年の振興審議会の人づくり部会の際に、その重要性を毎回しつこくお伝えしていたので、今回、議題としてここに載せていただき嬉しくおもうところであります。学校教育をどうするかとか社会に出て人材育成をどうするかというよりも、やはり双方がしっかりと接続していかないといけないと、経験上感じています。10年前は、企業の皆さんや地域の皆さんが学校に入ろうと思うと、なかなか学校が受け入れづらい空気があったのですが、2020年の学習指導要領の改訂、つまり今年から日本の教育が戦後最大に変わったと言われています。学校現場が社会とちゃんと手を取って、子供達が自分たちで自分らしい人生をどう歩むか、その力をどうつけるかということをみんなで考えていこう、社会に開かれた教育として変わりました。でも、まだまだ学校もそれに対してどうしていいかわからない。ITリテラシーをつけたいということで、今GIGAスクール構想というものを文科省が進めていますが、沖縄県はまだまだ、子供達が1人1台タブレットを持っているところなど、ほぼない状態ですので、国が目指すもの、県が目指すものと、実際の

なかなか追いついていけない。今回コロナで家庭学習を余儀なくされていますが、やはり貧困の問題でWiFiの環境すら手にできない家庭とか、またWiFiの環境を持ってない地域がある、離島地域があるということで、そこら辺のインフラと制度と学校の先生方にそれを全部任せるのではなくて、どう私達、企業とか社会の者が入っていくか、手助けしていくかということも一緒に議論していかないと、誰が悪いとかという、言葉が悪いのですが、犯人探してみたいな感じになってしまうので、先ほど、小島先生が仰っていたみたいに、沖縄だからこそできることを、この国の教育施策にしっかり則ってやれたらいいなとすごく感じています。以上です。

宮平委員長: どうもありがとうございました。ではリレー方式で、小島さんと山崎さん、今の話を受けながら少しコメントを頂きたいのですが。小島さんからお願いしましょう。

小島委員: 琉球大学の小島です。喜屋武さんとは委員会でもお話ししたことがあるので、本当にそんな感じで人材育成がリレーできていないというところは何とかなしたいという思いがあります。小学校や中学校は市町村だったり、高校は県立だったり私立だったり、大学は国だったり私立だったり、色々主体が違ってきて、それぞれの施策でできることの持っているツールが違うとか、分担が別れてしまっているというのも、1つ大きな、分かりやすい課題としてあるのかなと思っているので、そういうところを沖縄でうまく繋ぎ合わせることができれば、比較的何らかの活動、行動はすぐ起こせるのではないかなと思っています。一方で、それができた時に誰がそれを担うかというところ、産業を担う、地域を担うでもいいのですが、誰がやるかということが次の議論としてあってもいいかなと思っています。琉球大学も7学部あり、一応、総合大学ではありますが、得意なところ、そうではないところがあって、何でもかんでも県内でできるわけではないなと、正直感じる場所があります。ただ一方で既に、この分野の人材が足りないということで、公立で、沖縄県内で人材育成をしたいというような声を頂いているというのも承知しているのですが、どこでするかというのは別の議論としてあってもいいかなというところ。先程、沖縄高専の実例をご紹介いただきましたが、琉大では大体入学生の6割ぐらいが県内の高等学校出身で入学してきます。入れ違いはありますが、大体6割ぐらいの学生が県内の企業、団体、自治体なども含めて就職します。なので、比較的、地域思考が高い大学ではあるのですが、一方で、これでいいのかというところもあって、地方大学で学んでもしっかり東京や世界で活躍できますという人材を育成することも重要ですし、最初のセッションでも申し上げたように、沖縄の大学として琉球大学が沖縄の魅力や課題というものをしっかり教えて、その成果として沖縄で仕事を通じて関わり続けたいというような思いであれば、沖縄に残ることはウェルカムだと思うのですが、そういうところで1つあります。あとは県外の大学に進学して、外の視点から沖縄を見つめ直して技術や知識、いろんなものを見に付けた上で帰ってくると

いうのも当然あると思います。そういうところも含めて、目指すべき人材と、どこでそれを担うのかということが、うまく縦横で描けていくと、大学やいろんな機関が動きやすく、目標を持って進めやすいのかなと思っています。ちょっと後半、発散しましたけれど、地域とかとの連携については、今、そんな感じで考えているところです。以上です。

宮平委員長：ありがとうございます。続いて、山崎さん、お願いします。

山崎委員：私が、学校や学校教育についていつも考えていることは、できる、できないは差し置いて、ちょっと意見として、まず僕が10代の子と接していつも気になる発言が、普通高校や専門高校の位置づけです。社会的に、例えば工業高校、農業高校、水産高校のようなところは低いというレッテル貼りのようなものがあるように僕は感じていて、普通が上なんですよね。でも、世界的にみると普通という言葉のほうがまずくないですかというのがあって。でも日本は普通をリスペクトしていて、せっかく専門校に行っている子達が「自分達、専門なので」みたいに、すごく下に見ているところが、いろんなことを物語っていると思っています。例えば沖縄であれば、水産だったり農業だったり、そういうところを学んでいる人達をもっとリスペクトすべきだと思うし、逆を言えば、これから少子化になっていくので、学校が多すぎるじゃないですか。もっと子供達が先生を選ぶ時代に来ていると思っています。コロナも、今いろんな変革が来ていますが、自分で情報をいくらでも取れる時代になってきている中で言うと、例えば、今日は入学した普通高校で一般的、総合的なことを教わるけれど、明日は自分の関心のある農業とITを掛けてみて実践するために、農業高校へ行ってみようとして自分で学校を選べたり、地域全体が学びの場になるような社会になっていかないと、学校が生徒を奪い合っているはずではないかという感覚が、今すごくあります。すごく乱暴な意見かも知れないですが、学校は本当に未来そのものだと思っています、早く社会側が変わらないと子供達がなかなか変わらないという現状が10年、20年先送りしてしまうので、今ここにいるメンバーで何か大きな社会変革ができるのであれば、できない理由よりも何かできることをまずやっていくことができたらいいなと思っています。

宮平委員長：ありがとうございます。自己肯定感や自己効力感が低いと非常に問題点が多いです。それについても全体的にどうすれば高まるのか、どういう経験、プログラムが必要なのか考えていければいいかなと思っています。とはいえ、沖縄県は島嶼圏でもあり、都市には都市の悩み、離島には離島の悩みがあります。先程、鯨本さんが若干触れていましたが、そういった意味では離島地域あるいはそのような地域の教育をどうすればいいかということについてご意見賜われればと思います。鯨本さん、よろしくお願いします。

鯨本委員：冒頭で沖縄県は人口が自然増と仰っていましたが、皆さんご承知の通り、離島地域では子供達が流出しているという課題があります。私達の会社で調査しているデータでは、島で育った今の大人に当時を振り返ってもらおうと、島で育ったことを良かったと思っている方が非常に多いのですが、やはり高等教育がないとか、部活動をやりたい子供達はどうしても島に残れないとか、家庭の事情とか、色々な問題で島外に出ています。そういった問題がこれまで続いて来たのですが、やはりここに来て IT 環境の進化はものすごく大きくて、全国的にみても、ネットを通じて島にしながら高度な教育が受けられるという事例がかなり増えて来ています。沖縄県でもかなり実証実験されていると思いますが、そういった事例が、もう少し浸透していけば、これまで子供達の流出に悩んでいた島でも、今までにない教育環境を作っていけるのではないかと思います。離島地域には都市にはない教育環境としての価値があると思います。その部分をいかに再評価できるか。先程、山崎さんが仰ったような、今考えつかないような面白い教育環境というのは、例えばコンパクトな島であれば作りやすいかも知れませんよね。石垣島でしたら4つ高校があって、4つの高校が連携した動きもよくされてらっしゃいますが、そういった実績なども含めて新しい教育環境を作れると思うので、ぜひ島の教育環境を再評価していただきたいと思います。以上です。

宮平委員長：ありがとうございます。島で高等教育ができてるのは、島根県の海士町が通信教育などを利用してやっていますね。あそこは、離島でありながら高校生が増えたという事例、まさに山崎さんが仰ったようなことをやっている。そういったものもやっぱり島の魅力ですし、都市にはない魅力があるわけですね。都市は尖った人を必要とするのですが、島はある意味、人間的にもいろんなことがオールラウンドでないと。そういったのをもう少し出していくと、また流れが変わってくるかなと思ったりします。それを踏まえまして、金城先生、今のお話をお聞きになって、学校教育や IT 教育。今年、本学もコロナのためリモートでやったのですが、高校で勉強している情報教育がほとんど役に立っていないということがありました。具体的に言うと、ワードとパワーポイントはできるけれど、メールを使って情報発信できるかというところできなかつたり、ビジネスメールの出し方が分からなかつたり、そういうことが見えてきて、非常に唖然としてしまったところがあるのですが、そういったことも踏まえて、学校教育のあり方について先生の知見を披瀝していただければ有り難いと思います。

金城委員：ちょっと他の学校の現状が分からないのですが、うちの学校は基本的に情報系、工業系の学校なので、入学時に1人1台ずつパソコンを持っている状態でして、実は結構問題なく遠隔授業できていたりします。ただやっぱり1年生、新入生に対して最初のほうは、情報リテラシー、メールの使い方、うちは Teams を使っているのですが、

Teams の使い方をまず、3 週間かけてじっくり教育してから遠隔授業に移行したのですが、うちは、たまたまそういう環境にあったからうまくいったのだと思います。先程、委員の先生からお話があったと思いますが、まずほとんどの学生はタブレットを持っていないとか、パソコンを持っていないというのが現状だと思います。最悪、スマホもあるのですが。やっぱり WiFi 環境が難しいという学生はうちにもいて、そこは WiFi ルーターの貸し出しとか、色々とサポートしていったのですが、それを全県でと考えると、まずはそういった環境構築から必要なのかなと思います。全県をあげてそういう風にしていきましょうという提案をまずやって、そういうのが当たり前。情報リテラシーもそういう環境が整えば、子供達は元々吸収力も速いし、スマホ世代というか小さい頃からそういう IT 機器を触っている世代なので、抵抗なくやっていけるというところがあるので、普及は速いと思っています。県全体をあげて、そういう環境づくり、体制づくりさえやっていければ、結構早く進められるのかなと感じています。以上です。

宮平委員長：ありがとうございました。では、人材育成、芸術面では、嘉数さんのほうから、先程から AI とか IoT とか出ていますが、芸術というのはまさに機械ではできないことだと思います。そういった意味で感性を磨くとか、いろんなものをやらないといけないと思うのですが、その辺について嘉数さんのほうからお話を承りたいと思います。よろしくをお願いします。

嘉数委員：はい。まさに、今仰るように芸術や芸能というものは、人から人、特に伝統芸能、古典芸能の世界では人から人の繋がりでこれまで継承されているものですし、単に映像を見てそれをコピーするというものでもない。やっぱり、その精神の繋がりとものに重きが置かれるものです。特に今回のコロナの状況においては、いろんな取組を皆さんされて、映像配信などもしていますが、対面してのお稽古ができないとか、継承が今止まってしまっているとか。また、実際に生の舞台上、生のお客さんの反応で更に学ぶべきところが多くあるという中で、それが止まってしまっている。なので、ある意味、課題としては、今後映像発信で、ネット上で芸能を見ることにお客様が慣れてしまわないかというのは非常に大きな不安です。やっぱり生のもの、人と人との息遣い、お客様と演じ手、演者が一緒になって作り上げていくのが舞台芸能であり伝統芸能の世界であるということを開ざさないためにも、このコロナ禍というのは、非常にいろんな意味で踏ん張りどころ、知恵の出し合いどころだと感じております。

宮平委員長：ありがとうございます。次に、伊良皆さんが産業振興のインフラについて、子育ての支援であったり福祉であったりといったことを仰っていましたが、そういったことに関して学校教育でなすべきこと、あるいは地域で考えるべきことについて、お話がありましたらお願いいたします。

伊良皆委員：先程も申し上げましたが、今、福祉業界に進む人材が不足しているということもありますが、今回のこのテーマの中で学校教育と社会教育の総合的・横断的な取組というキーワードを見た時に社会福祉協議会が予めから進めている福祉教育という部分のテーマが頭に浮かびました。市町村の社会福祉協議会では児童生徒を対象に福祉体験やボランティア体験を通じた体験学習などを実施して、福祉教育に取り組んでいます。福祉教育では相手を思いやる心であったりだとか、相手の立場になって考えたりだとか、暮らしやすい社会・地域をどういう風に作っていくかを考える視点というのを大切にしております。例えば、アイマスク体験や高齢者の疑似体験などを実施して、きちんとした振り返りを行わないと障がいや高齢というハンデを背負うということに対しての恐怖とか、そういったマイナスのイメージしかつかないのですが、そうではなくて高齢者や障がい者が生活する面でどういうところに困っているかをみんなで考え、どういう社会を作っていったらいいかということと一緒に考えることで、福祉についてマインドを醸成するというのが福祉教育と考えています。これまで学校と地域を繋ぐ接点にもなっていて、福祉関連の体験を通して、学校と社協の職員が一緒になって企画を練って実施したという例もあります。誰一人取り残さない社会というのが形成の大きなテーマとなると思うのですが、皆さんの議論の中で IT などの活用という面とは少し方向性が違うかも知れませんが、こういった福祉教育を通じて相手を思いやる気持ちをしっかり持つことで沖縄らしい発展、人材育成ができるのではないかと考えています。また高校を卒業した後、福祉業界に進みたいという子供達、児童生徒が出てきた時に、周りの人達も応援して快く送り出して、本人の希望が叶って福祉の道に進む人達、子供達がどんどん増えてくることも一方で願っています。福祉業界に関する少しマイナスなイメージ、今回のコロナで言うとクラスターが発生したとか、そういった報道もある中で、もしかしたら福祉業界だと収入面とか安全面とか不安があるというような誤解が生じているかも知れませんが、夢と希望を持って福祉業界に進んでくる人、人材育成の部分も含めて、今後、教育の部分で取り組んでいけたらと思っています。以上です。

宮平委員長：ありがとうございます。では、有木さん、今までの内容をお聞きして、これからかなり産業構造も変わってくるし、産業人材も変わってくるというお話もありましたけれど、学校教育とも絡めてどういった人材育成が必要なのか、粗々で結構ですので、次回、これは深めていきたい分野です。それについてコメントがありましたら、よろしくお願いします。

有木委員：私は学校教育には遠いところにいるのですが、企業のキャリア教育という観点では、ずっと営業組織で人材を育成していくということをやっております。このコロナ禍の中で、今人材育成のあり方が大きく変わってきていると思っています。弊社に

限らず恐らく日本の企業は、ほとんどがそうではないかと思っているのが、いわゆる管理型の教育で、先輩の成功体験を基に行動モデルを作り、そこに強制力を働かせ、やれるようになるまで同じことを教育し、小さな成功体験を積んでやっと自分で考えられるようになったら、自由に羽ばたかせ自走化させていく、こういう教育が日本の企業の当たり前のモデルと思っているのですが、特に今年に関しては新入社員がそもそも最初から集まらない状況の中、この未曾有の危機で、自分が何をやるべきかを考えて行動せざるを得ない状況であり、我社もそうですが、新入社員がどこで何をやっているか見えない状態で教育していくという状況は恐らく続いていくだろうと思っています。やっぱり世の中が非常に変化して行く中で今までの管理型の教育から、山崎さんも仰っていましたが、未来を生き抜く力をつけていくというのはすごくいいなと思っています、やっぱり変化に対応できる人材とか、自分で考えて自分で行動できる人材をどのように育てていくかというのは、いきなり社会に入ってからでは難しいだろうと思っています。子供のうちからどう育てていくかということが1つ重要だと思っているのと、非常に難しいテーマではあると思いますが、今オンライン化が進んできた中で、一部場所に限らず平等な教育を与えられる可能性も出てきていると思っています。社内でもすごく感じているのが、今まで、例えばワーキングマザーの方達は平等な研修を受けられないとか、出張に行けないとか、それでインプットしていく情報が少ないというのは、非常に課題感ではあったのですが、逆にオンライン化が進んできたことでワーキングマザーの方達は平等なインプットができるようになったというプラスなところもあり、そういったところを学校教育にも少しインプットしていけるといいのではないかと感じています。以上です。

宮平委員長：ありがとうございます。平良さん、先程、平良さんの発言の中で、そんなにハイスキルでなくても一般的なビジネスプロセスであるとか、そういったものが分かる人がどんどんプログラムを組めるようになる。ある意味で、ノーインフォメーションコストといったものが、どんどん、できつつあるわけですね。そういった点も含めて、今、有木さんが自分で考える力、そして自分で行動できる力、もう1つプラスで1人の人間でやるということには限界がありますので、チームを作る力というのも必要かと思うのですが、そういった点も含めて何かアドバイスがあればお聞かせください。

平良副委員長：海外では割と定着しているビジネスアナリストという職種がありまして、何をやる職種かという、基幹システム構築のような堅牢なシステム構築にSEのような職種、資格スキルを持った人が携わるのではなく、ビジネス側がそのシステム要件を定義して、システム側に情報を伝達する、ビジネスプロセスを設計して情報を伝達するというお仕事なのですが、そういったビジネスアナリストというニーズが非常に急増している状況だと認識しております。海外では、米国の統計によると2020年までに米国

では87万6千人ほどのビジネスアナリストの専門家が必要になると言われておりまして、毎年国際会議も開かれている状況です。かつ、実はこのゾーンは女性が非常に多くて特段なスキルを持っているわけではなく、当然ITのリテラシーが必要であったり論理的な思考が必要であったりといった基礎的な学習能力は必要ですが、こういった業種は、沖縄の人柄には向いているだろうと思います。何かの役に立ちたいとか改善してみんなでハッピーをシェアしたいとかいう人柄にも風土的にも合っているだろうと思います。チームワークという先程のお言葉もありましたが、非常に向いている職種だと思っています。一方で、考える力という点も非常に課題認識をしております、例えば先程、ビジネスの環境が変化します、プロセスが変化します、事業会社ごとの業務がどのように変化するのか、私達の受けている仕事はどう変化するのかという社会の課題を、私達のビジネスに捉えて変換して考える能力がどうも欠けているんですね。他人事のように捉えている人達がちょっと多いと思っています。企業の価値というのは、そこに働く人も含めて、社会に貢献できて初めて企業としての価値が出てくると考えているのですが、やっぱり社会の課題は何なのかということを学校教育で学んだことが社会の課題を解決できるものに繋がらないと意味がないと思います。すごく簡単なことで、今会社で従事しているけれども、このように環境が変わって来たら私達はどのように防衛しないといけないのか、次はどのように学習していかないといけないのか、どのように前に攻めていかなければいけないのか、というように思考の展開が、優秀な人材はいるがそういう思考の展開ができない。それはなぜだろうと思うと、やはり企業活動の中と学校教育、私は大学以上というイメージを持っていたのですが、その中で横連携というのでしょうか、社会課題は何ですかと分かるような取組がもっと横断的に行われないと、なかなかそういった資質を持っていても発揮ができる人材に繋がりにくいのではないかとすることは非常に感じております。せっかく優秀だけれど現実の問題が解決できない。それがすごく小さな問題でも大きな問題でもですが。もう少し自分事で捉えて、どのように今の業務を変えていけば私達はもっとハッピーになるかということをご自分で考えられるようなプログラムが企業側と大学側との連携に必要なかと思っています。そういった、もう少し専門性の低い職種というのも世の中にはあって、そういったところを目指していくという点も1つあるかなと考えております。

宮平委員長：ありがとうございました。先程、伊良皆さんが仰ったアイマスクを掛けて街を歩くとか、そういったことですね。これも他人事だったのを自分ごとにして。我々は年を取れば体が不自由になるわけです。そういった自分ごとに変えていって、街づくりのユニバーサル化をどうするかといったところに発想が向くような教育を小学校の間あるいは低学年の間からやっていき共有化していく。それをどう落とし込んでいくかといった繋がりを持った教育がこれから必要になってくるのかなという感じがいたしました。

時間がもう 17 時 30 分になってしまったので、ただ今のご意見を事務局と一緒にまとめて各委員の先生にお送りします。こんな短時間では言い足りないことが多々あるというのは存じ上げております。大変申し訳ございません。「ここはこういうことを私はもっと主張したかった」、「こういった他の委員の先生のお話をお聞きになって、こういったところが面白かった」、「この辺もう少し付け加えていたらもっとこんなことが」など。先程、山崎さんと鯨本さんのお話の中にも、離島の教育もそういうことができるのではないかとか、そういったものを繋げていって次回の会議までにお示しいたしますので、それを見ながら今度は連携であったり、科学反応を起こしてみたり、いろんなところに繋げていきたいと思っております。とりあえず、私のほうのコーディネーターはここで終わりにして、マイクを事務局へお返しします。

<事務連絡>

事務局：宮平委員長ならびに委員の皆様、活発なご議論を本当にありがとうございました。

最後に事務連絡を申し上げます。次回、第 2 回の会議は 9 月 7 日、月曜日、15 時から 17 時にオンラインで開催する形になります。オンライン会議で報道機関も入れて、原則公開する形でやっているのですが、第 2 回以降も、原則公開する形で進めていきたいと考えております。それから会議内容につきましては、先程申し上げましたように、事務局でまとめて、後日、議事録案という形で送信いたします。委員からのご確認・修正の上、1 カ月以内に県のホームページ等々で公開するという決まりになっていますので、第 2 回の委員会までにはまとめていこうと思っておりますので、よろしく願います。それから 1 つお願いがあるのですが、メールについて、今 BCC、皆様のメールアドレスを隠した形でお送りさせていただいているのですが、送信の確認など諸々のことも含めて少し確認漏れやミスがどうしても出ますので、皆様のメールアドレスを見える形、CC にしてお送りするという事は問題ないでしょうか。

委員の皆さん：(同意のジェスチャー)

事務局：ありがとうございます。では、次回から CC という形で送って、皆様からのコメントも他の皆様にも反映するような形で進めたいと思います。大分時間も過ぎてしまいましたが、本当に活発なご議論、誠にありがとうございました。これで、多様な人材育成に関する万国津梁会議、第 1 回の会議を終了したいと思います。

委員の皆さん：ありがとうございました。

以上