

# 沖縄における多様な人材育成に関する提言書 (素案)

多様な人材育成に関する万国津梁会議

## 序文

多様な人材育成に関する万国津梁会議の提言書を作成するに際し、意識していた内容は次の2点である。第1点は、人材育成の対象者は、幼児から社会人としている。第2点は、根拠やエビデンスに基づいた提言書としている。

幼児から社会人までの人材育成や根拠やエビデンスに関する情報を収集するために、各委員には忌憚のない発言を頂いた。その上で、各位委員の念頭にある理想や具体例等についても述べて頂き、事務局がそれらの理想や具体例について、個別インタビューを行い、詳細な内容の聞き取りを行った。短期間で本提言書が上梓できたのは、各委員の多様な人材育成に関する意識の高さと見識の深さ、そして事務局の能力の賜である。各委員と事務局に謝意を表したい。

人材育成の対象者を幼児から社会人とした理由は、次の3つの理由からである。

第1の理由は、人がこの世に誕生したのは、その人が社会で何らかの役割を与えられているという考えがある。この考えを具体化するために、政府や社会は、多様な人材が社会での役割を果たせるような制度や社会承認の考え方を用意する必要がある。人は社会から承認され、社会承認された人が社会から承認を認知、自覚した後、自分自身の存在意義や社会に対する興味・関心を抱き、社会貢献意欲が醸成されるという考え方である。この考え方は、国連の持続的な開発目標「**Sustainable Development Goals**」の根底目標である「誰も置き去りにしない」と合致する。これらの理念を実現に向けて、多様な人材育成の対象者を幼児から社会人としている。

第2の理由は、多様な人材育成の対象者を幼児から社会人とした場合、社会人は「伸びしろ」が小さいため対象者としてはすぐわないのではないかという指摘である。この指摘に対し、「心理的安全性」、「心の資本」がある。

「心理的安全性」は、アイデアが浮かんだならば、周囲に発信し、実行に移すことができる、失敗しても嘲笑されたり、罰せされたりせずに、チームの一員として尊重されるような職場環境である。

「心の資本」は、自分が幸せだと感じた労働者は、そうでない労働者よりも労働生産性や想像力が高まるという研究結果に基づいている。幸福心理学の第一人者であるカリフォルニア大のソニア・リュボミアスキー教授は「成功が幸福を招くのではない。幸福（だと感じること）が成功を生むのだ」とも述べている。

上記の様な職場環境への改善は可能である。たとえば、ヒエラルキー型組織からホラクラシー（Holacracy）型組織への転換である。1部上場企業で求人サイト運営するアトラエなどが実践している。

また、「心理的安全性」や「心の資本」に必要な不可欠なコミュニケーション能力向上、IT活用に必要なスキル向上や業務向上活用例の情報共有化などは社会人となっても伸ばせる能力である。

第3の理由は、人工知能や情報化時代の産業構造の変化には多様な人材が不可欠である。産業構造を決定する要因としては、生産性、資源の多寡、為替、市場や原材料供給まで距離などがある。これらの産業構造決定論では、国境、時間、距離などが立ちまわっていた。人工知能や情報化時代においては、これらの障壁が著しく低くなり、産業構造を決定するのは人類の課題に対する解決策を導いてくれる人や我々の生活をより便利にするような製品やサービスへのヒントやアイデアを提供する人の存在、また、そのような人を支える人の集団など多様な人材が暮らす地域であると考えられる。

さて、第1点の根拠やエビデンスに基づいた提言には、次の3つの理由がある。

第1の理由は、国民の代表である国会や沖縄県議会に政府の予算や決算の承認を得る必要がある。国民の代表者に多様な人材育成に必要な予算や決算の承認を得るための説得力のある根拠を提示できるようにするためである。

第2の理由は、理想的な根拠やエビデンスは沖縄県の政策担当者が多様な人材育成を行う際の認識の幅と深さ、モデルや政策過程と結論までのイメージができる。また、理想的な根拠やエビデンスと沖縄県の現状との差異比較によって沖縄県の課題を明確にすることができる。また、複数ある場合は、一致比較によって多様な人材育成のために共通政策や施策の分析を可能となるためである。

第3の理由は、根拠やエビデンスに基づいた人材育成への予算や沖縄県庁職員をはじめとする人材という資源投入(input)、資源投入から多様な人材育成ができたかという結果(output)、そして、育成できた人材が、沖縄県民や国民の生活や幸福への貢献(outcome)からの検証の際に必要なこととなる。

ただし、「心理的安全性」や「心の資本」や根拠やエビデンスに基づいた提言には、次の2つの課題もある。

第1の課題は、政策担当者が、理想的な根拠やエビデンスで示された事例を無批判に沖縄県へ援用できない。多様な人材育成を含む、社会保障制度は、各国の歴史、政

治思想や国民の考えが反映されて確立されている。そのため、理想的な制度を沖縄県へ援用する場合は、沖縄県の実情を反映した制度への微調整が必要となる。

たとえば、フィンランドのネウボラは、1917年にロシアから独立後、内戦を経て、1922年に乳児死亡率の高さを解消するために発足が期限で有り、様々な変革を経て現在の形となった。

第2の課題は、資源投入(input)、結果(output)、貢献(outcome)を検証するためには、数理モデルや統計データ等が整備されている必要があるということである。新概念の場合、新概念の質的尺度、基準を設定し、適切な統計を選定、対象となるデータを収集する必要がある。統計データを作成するためには能力と時間を要する。

以上の制約を前提に、可能性を探り、多様な人材育成がなされることを祈念する。

2021年3月〇日

多様な人材育成に関する万国津梁会議委員長・名桜大学国際学群 教授 宮平栄治

## 目次

## 1 産業振興を担う人材の育成に関する提案

### 1-1 非認知能力の育成

#### 現状

##### (1) 非認知能力の重要性

昨今、人材育成における非認知能力<sup>1</sup>の重要性が認識されてきている。非認知能力とは、以下の表にあるとおり算数ができたり、英単語を覚えたりする能力とは異なり、一般的にはテストで測定することが困難と言われている能力のことで、仲間と協働して課題に対処する力や粘り強く取り組む力などから構成される。これらの能力は、人が認知能力を発揮するための基盤であり、昨今の社会課題へ取り組むために重要だと認識されてきている。

学術的な呼称	一般的な呼称
自己認識	自分に対する自信がある、やり抜く力がある
意欲	やる気がある、意欲的である
忍耐力	忍耐強い、粘り強い、根気がある、気概がある
自制心	意志力が強い、精神力が強い、自制心がある
メタ認知ストラテジー	理解度を把握する、自分の状況を把握する
社会的適性	リーダーシップがある、社会性がある
回復力と対処能力	すぐに立ち直る、うまく対応する
創造性	創造性に富む、工夫する
性格的な特性	神経質、外交的、好奇心が強い、協調性がある、誠実

引用：中室牧子『「学力」の経済学』2015年 p87

世界中で新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう中で人々は先行きが見えない状

1

況におかれている。かねてからテクノロジーの発展などにより社会変化のスピードが速かった現代社会において、新型コロナウイルスの出現は展望をより不透明で読みづらいものになっている。

このような環境の中で社会が抱える課題は日に日に変化しており、過去の成功体験から導き出された従来の解決策や考え方では解決困難な課題が次々と表出している。日常生活においても企業組織においても人々は新たな課題を課題としてきちんと認識したうえで、課題への解決策を自ら思考し、その策を諦めずに試行錯誤し、協働して課題に取り組んでいくための能力、つまり非認知能力が必要となっている。

## (2) 非認知能力の育成

教育現場においては、新しい学習指導要領に基づき、非認知能力とみなされる「学びに向かう力、人間性等」、「思考力・判断力・表現力等」が「知識・技能」とともに「育成すべき資質・能力の三つの柱」として据えられている<sup>2</sup>。これらを育てていくための取組として、課題解決型学習などのアクティブラーニングと言われる手法が教育現場で実践され始めている。アクティブラーニングでは、児童・生徒は教師の授業を聞くだけの存在ではなく、自分たちで考えて、情報を集めて発表をすることが求められる。教育現場は、このような手法に引き続き取り組んでいくと考えられるが、非認知能力の育成はなにも学校現場だけにとどまるものではない。

例えば、地域において子どもたちが多様な大人と若い時期から関わりを持つことは、子どもたちに具体的な「なりたい将来像」を抱かせ、現状の自分とのギャップを思考させるきっかけとなる。また、子どもたちが地域の人々と交わる中で地域の課題を認識し、それに対する解決策を考えるための素地がつけられ、ひいては課題解決思考するといった非認知能力の育成につながる可能性は大いにある。

沖縄県は「未来の産業人材育成事業」を行っており、同事業では教育機関と産業界が連携して「職業人講話」などを行うなど、子どもたちの職業理解を進める取組を継続的に実施してきており、「なりたい将来像」を抱かせるための取組が行われている。しかし、同事業は雇用対策の観点から実施されており、県内の雇用状況の改善という観点からだけでなく、非認知能力の育成という観点からより長期にわたって事業を実施できるような取組も今後必要になっていく。

---

<sup>2</sup> 文部科学省 「幼稚園教育要領、小・中学校学習指導要領等の改訂のポイント」  
[https://www.mext.go.jp/content/1421692\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/1421692_1.pdf)

また、一般財団法人日本生涯学習総合研究所<sup>3</sup>によれば、非認知能力は、幼児期、初等中等教育期、高等教育期および社会人など各発達段階で修得が要求される要素が異なるとされる。非認知能力の育成にあたっては、幼児期から小中学校、高等学校、大学や専門学校、そして社会人といったステージ間で連携しながらも、各発達段階に応じた取組を検討していく必要がある。

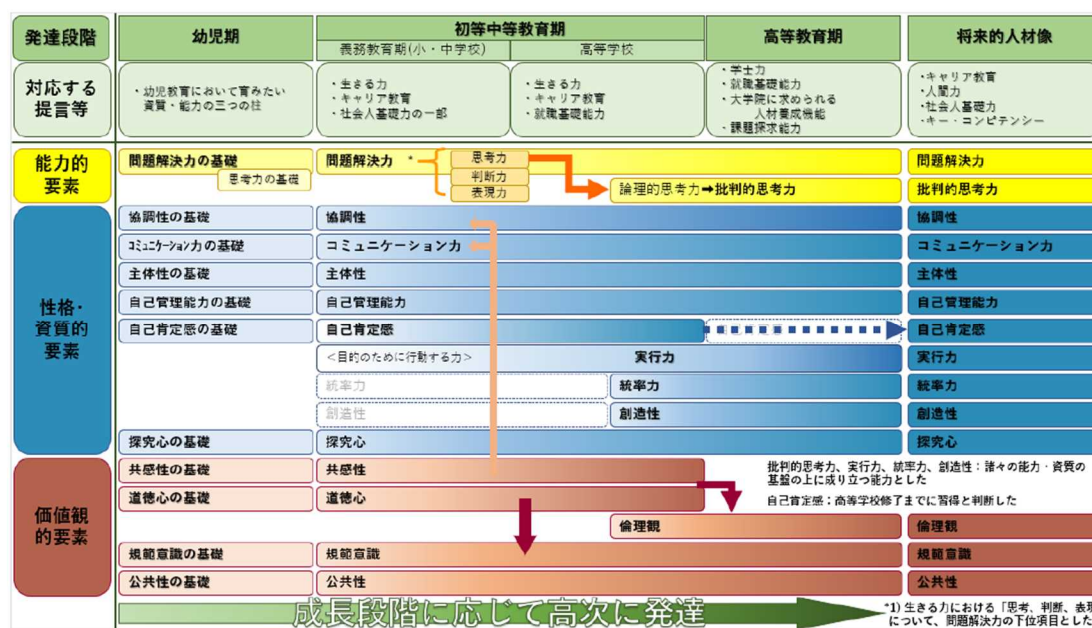


図 「各発達段階において修得が要求される非認知能力」の要素概念図

引用：（一財）日本生涯学習総合研究所『「非認知能力」の概念に関する考察』より

### （3）企業組織における非認知能力

ビジネスや社会環境を取り巻く複雑性が増し、次々と想定外の出来事が起こるような、将来予測が困難な VUCA<sup>4</sup>時代においては、ビジネスモデルの陳腐化も早く、これまでの常識や成功パターンが通用しない。そのような時代においては、環境変化がもたらすビジネスや社会への影響を見通し、柔軟な考え方や臨機応変な思考と行動へ転じる必要がある。

そこで、基礎的学力等で数値化できる IQ ではなく、やり抜く力、問題を発見する力、異なった環境や立場にある他者と協調する、コミュニケーション力等が望まれる。こ

<sup>3</sup>（一財）日本生涯学習総合研究所『「非認知能力」の概念に関する考察』（平成 30 年 3 月 27 日）p.3 参照

<sup>4</sup>“VUCA”とは、“Volatility（変動性・不安定性）”、“Uncertainty（不確実性・不確定性）”、“Complexity（複雑性）”、“Ambiguity（曖昧性・不明確さ）”を指す。



れらは「非認知能力」として理解され、文部科学省や経済産業省を初め、企業が注目している能力である。特に企業組織においては正解が一つではないビジネスの中にあつて、仮説設定力、課題解決力などの非認知能力の重要性がかねてから認識されているが、昨今はコロナ禍において様々な産業が影響を受ける中でそのニーズがより高まってきている。つまり、環境変化がもたらすビジネスへの影響を見通し、顧客のニーズを把握し、仮説構築したり、その仮説の精度を高めるための試行錯誤を行うなどの能力がこれまで以上に必要となつてきている。しかし、この非認知能力の必要性を理解しつつも、どのように修得するのか、どのような取組が必要なのか、もう一步踏み込む方法を模索しているのが現状である。

## 提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提言する。

**※教育段階もしくは社会人としての各世代、段階ごとに、取り組むべき方法を検討。**

### (1) 幼児教育で非認知能力を伸ばす取組

児童・生徒が社会課題に対して自ら挑戦する機会を持つことは、課題を自分事として捉えることに繋がり、解決の道筋を考えるとといった能力の育成に寄与すると思われ、そういった取組を推奨すべきである。具体的には、同様の取組を進めようとする教育機関や組織に対して支援を行う。担当職員を雇用できる状況を整えて、教員への負担を最小限にとどめながら多種多様な人々と若者の交流機会を整えるための支援がなされるべきである。また、県内で既に同様の取組を進める法人などを活用してアドバイザーやコーディネーターも確保し、事業を実施する教育機関が相談しやすい環境を整えるよう支援すべきである。

また、課題解決を思考していく過程で、仲間たちとの議論や役割分担などを行うことで協働する力を育成することにも貢献できる。また、挑戦を成し遂げたという達成感を得ることは、次なる挑戦へ新たな意欲を生み出すことに寄与すると考えられる。

### (2) 小学校・中学校で非認知能力を伸ばす取組

小学校や中学校の学校教育においても地域の人々を学校に招き外部講師といった形で授業に参加してもらう機会を設けているが、これらの取組をより積極的に進めるべきである。具体的には、同様の取組を進めようとする教育機関や組織に対して支援を

行う。地域の人々や企業が学校教育における事業担当として活用できるよう職員確保等の支援を行ない、教師が授業に集中できるように配慮がなされるべきである。また、県内で既に同様の取組を進める法人などを活用してアドバイザーやコーディネーターも確保し、事業を実施する教育機関が相談しやすい環境を整えるよう支援すべきである。

地域の人と教育現場が協力することで、児童・生徒は様々な年齢層や所属の異なる人々とコミュニケーションをとることができる。コミュニケーションを通じて、児童・生徒は自分たちが住んでいる地域の課題を認識する機会を獲得する。また、課題解決に取り組む大人の姿を将来の「なりたい将来像」として認識することは、そうなるために必要な知識、キャリアパスなどを思考する機会に繋がっていく。

### (3) 高等教育機関で非認知能力を伸ばす取組

### (4) 社会人の非認知能力を伸ばす取組

国際経済のグローバル化の進展や IT の進化、そしてコロナ禍など外部環境の変化に伴い、これまでのビジネスモデルが通用しなくなっており、企業は新たなビジネスモデルを模索している。これらの変化に対して、個々の企業・組織がどう変わるべきか、そして変わった人たちをどう取り込んでいくのかをまず考える必要がある。その上で、未来がどのように変わっていくのかを予見し、その準備をした上で、その時期・時代が訪れた際に適切に対応していくことが求められる。具体的には、企業間・組織間及び地域間での人の異動（越境教育）を通して、様々な視点から社会変化等を捉える力、社会課題を発見する力、それらを「自分事」として認識する力、そして試行錯誤を含めた解決する力を養う機会を沖縄県の社会全体で行なう。この取組を進展・拡大するための普及啓蒙活動が必要となるが、沖縄県が求める人材像を広く打ち出し全県レベルで理想とされる人材像の認知を広めていく取組を実施すべきである。その方法として、ポスターやパンフレット、WEB 等を活用した広報の他、セミナーやワークショップ等のイベントを適宜開催する。さらに、これら取組の成功事例を個々の企業や組織内で浸透させるために、率先してこのような取組を行っている企業を表彰し、モデル事例として紹介したり、また、これから取り組もうとする企業に対して支援を行なうべきである。

## モデル事例

### (1) マイプロジェクト（実施団体：認定 NPO 法人カタリバ）

マイプロジェクトは、身の回りの課題や関心をテーマにプロジェクトを立ち上げ、実行することを通して学ぶ、探究型学習プログラムであり、小さくても実際に起こす「アクション」と、プロジェクトに対する「主体性」を重要視しており、高校生が身近で関心のある課題に取り組むことで、未来への創造力を育むことを目指している取組である<sup>5</sup>。実施団体では、課題に取り組む高校生を支援している。

## 1-2 社会インフラとしての福祉・介護を再評価

### 現状

#### (1) 社会インフラとしての福祉・介護の重要性

労働人口が安心して経済活動に従事したり、子どもたちが学びに集中して取り組むためには、高齢者の介護や子どもたちの保育を担う福祉や介護は欠かすことのできない重要な社会インフラである。近年の高齢化社会の進行や、一人家庭の存在が浮き彫りになるにつれて、福祉・介護の重要性が認知されてきていたが、コロナ禍での、子ども園や介護施設の一時的な閉鎖によって家庭への影響が認識される中で、同機能の重要性がより理解される状況にある。

#### (2) 介護・福祉業界は慢性的な人手不足

福祉介護の重要性が認識される一方で、福祉・介護業界は慢性的な人手不足にある。また、コロナ禍で負担の増す福祉現場の状況が報道で伝えられる中で、業界全体へのマイナスイメージが生まれてしまうのではないかとの不安もある。

福祉・介護現場の人材不足は全国的な課題である。沖縄県内では、福祉・介護への従事者数は、平成 28 年度は 18,824 名、平成 29 年度は 19,218 名、平成 30 年度は 19,190 名と微増もしくは横ばい傾向にあるが<sup>6</sup>、拡大するニーズに追いついておらず、慢性的に人材が不足している。福祉・介護の従事者を育成する県内の高校への入学定員の充足率においても、平成 30 年度は 74%、令和元年度は 71.6%、令和 2 年度は

<sup>5</sup> 認定 NPO 法人カタリバ HP <https://www.katariba.or.jp/activity/project/myproject/>

<sup>6</sup> \*資料名を確認（伊良皆委員へ資料名を確認する）

67.2%となっており、定員を下回る状況にある<sup>7</sup>。このような状況を改善するため、国や沖縄県は施策を実施してきているものの、人材不足の現状は継続している。

介護・福祉業界における人員不足の要因として、待遇面やキャリアパスにおけるマイナスイメージがあると推測される。しかし、実際は介護保険の仕組みの中で一定の条件を満たす従事者には給与の加算が認められていたり、認定介護福祉士へなるためのキャリアパス制度が整備されていたり<sup>8</sup>、雇用が景気の好不況に左右されづらかったり、資格保有者は地域を問わず仕事を見つけやすかったりするなどの優位な点も多く存在している。また、訪問系の介護・福祉事業所にあつては、時間単位での勤務が可能であったりするなど、待遇の改善が進んでいたり、現在社会に求められている多様な働き方に応えることが可能な業種である点はあまり認識されていない。

人員確保に悩む福祉・介護業界にあつては、今後 ICT などのテクノロジーの普及によって、従事者一人当たりの負担が軽減される可能性はあるが、新しいテクノロジーの導入と普及には時間がかかると見込まれ、当面の課題である人材不足への対処は喫緊の課題であることに変わりはない。

### **(3) 福祉に関する情報の認知不足**

福祉・介護における施策（支援や補助）は、沖縄県内でも多く講じられている。しかし、その支援や補助を必要とする人たちに届いていないことが、子供の貧困や介護負担の増加に繋がっている。このような公助から始めて、自ら自立する力、自分で考え決断する力を支援する必要がある。このように社会が個々人を守っていると認知されることで、支援を受ける側も社会に対する認知能力も高まってくる。

## **提案**

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提言する。

### **(1) 福祉・介護への従事者を増やしていくため、継続的な情報発信と待遇の改善が必要**

沖縄県下にあつては、社会福祉協議会は教育現場と連携して、小中学校へ講師を派遣し「福祉のお仕事入門」と題うって、福祉の魅力を発信している。このように、児

<sup>7</sup> ※資料名を確認（伊良皆委員へ資料名を確認する）

<sup>8</sup> 厚生労働省 「介護職員処遇改善加算」のご案内

童・生徒へ向けて福祉・介護現場への理解や興味を持ってもらう取組を継続的に実施してきており、同様の取組が今後も継続的に実施されることは将来の人材確保につながると思われる。また、新規に業界への就職を希望する者や転職希望者に対しては、「就職ガイダンス」、「福祉の職場」などが行われており、こちらも継続していくことが望ましい。→マイナスイメージの払拭に繋がらない。検討の余地あり。

なお、福祉や介護の現場に関する説明では、福祉・介護が欠かすことのできない社会インフラの 1 つである点や待遇改善の取組が進んでいる点について説明がなされる一方で、業界が抱えている課題なども赤裸々に伝えていくことで子どもたちに業界を深く理解してもらう必要がある。

## (2) 福祉・介護従事者の待遇改善とキャリアアップ支援

待遇の改善については、従事者の給与向上のための既存の施策が継続されるべきである。また、更なる待遇の向上に向けて検討が進められるべきである。財源の確保など制限があると理解しつつも、沖縄県独自の制度などによって、一定の状況や資格・スキルを満たす福祉・介護人材には給与の上乗せがされるなど福祉・介護従事者の待遇改善のインセンティブとなる施策が望まれる。また、従事者のさらなる能力向上とキャリアアップのため、まずは既存の研修制度を最大限に利用できるように県下で環境の整備を整えていくことが望ましい。沖縄県独自のキャリアアップ制度を作る選択肢はありつつも、全国的に普及している既存の研修制度を県下でも広く実施し、県内外で専門性の互換性を確保することで、県外からの移住者が福祉・介護業界で働きやすいように整備する視点は必要である。特に離島地域にあっては、県外からの移住者を多く抱える地域もあるので、雇用先の確保と人材不足の両方への対策として機能する可能性がある。

## (3) ICT 環境の整備に対する補助

福祉・介護業界では特定の研修を受けることで個々人がキャリアアップできる環境が整備されてきているが、ICT 環境の整備及び研修参加のための要件見直しなどを通じて、キャリアアップを促進できる環境の整備が必要である。また、慢性的な人材不足にある福祉・介護現場では、キャリアアップのために研修に参加を希望する従事者が、休みを取って所定の研修に出席しづらい実情があると理解されねばならない。特に離島地域にあっては、研修のために沖縄島まで移動するとなると、前泊後泊を含め

て4日間も職場を空けざる得ない場合もあり、キャリアアップの妨げとなっている。

このような現状を改善するため、具体的には研修への参加方法の一つとしてオンライン参加を認めるなどの制度の見直しと改善を行い、より容易にキャリアアップの機会が持てるようにすべきである。併せて、各事業所が ICT 機材を導入することを財政面で支援する制度を設けるなどの仕組みも必要である。

## モデル事例

### (1) 沖縄県福祉人材研修センター

沖縄県福祉人材研修センターは、社会福祉法に基づき、沖縄県より業務委託を受けて、沖縄県社会福祉協議会内に設置されており、職業紹介事業などを行っている。同センターは、「福祉の職場の見学ツアー」、「福祉の仕事就職ガイダンス」、「福祉の仕事入門教室」等を実施してきており、福祉業界への就職希望者に現場を紹介したり、小中学生の理解促進を行ってきている。

### (2) 島根県海士町

島根県海士町では、町内の介護施設に就職を希望する方々に対して、「移住支援金」と「引っ越し支援金」を提供している。終業後3年未満で離職する場合には、就業期間に応じた金額を返還することになっているが、移住支援金は単身者の場合は60万円、家族を伴う者の場合には100万円となっている。

### (3) フィンランドのネウボラ

- ・妊娠した時から貧困を作らない福祉制度（システム）
- ・SDGsの「誰一人取り残さない」概念と一緒
- ・100年掛かって作った制度 → 沖縄でどのような取組ができるのか？

## 1-3 ITリテラシーを有し、活用できる人材

※言葉の定義をもう少し明確に分かりやすくする。

### 現状

(1) ITリテラシーを有した人材ニーズの高まりとテクノロジーの発展

コロナ禍という状況も相まって、一定程度の IT リテラシー<sup>9</sup>が個々人に求められる社会状況に拍車がかかっている。県内のみならず全世界的に、これまで対面で実施していた業務をオンラインへ切り替える動きが進み、オンラインでの会議や情報のやり取り、電子ファイルの交換のスキルを保持していることが強く求められている。同時に、目的に即した適切な機材やアプリケーションを選択することも求められている。教育現場にあっては、対面式で実施していた教育が非対面に切り替わる中で、いかにして質の高い教育を児童・生徒に届けるのか試行錯誤が続いている。

他方で、コロナ禍以前から IT リテラシーの必要性は高まってきていた点を見逃してはならない。近年、テクノロジーの発展によって、これまでは専門的な人々のみが有していた技能を一般の人でも扱えるくらい敷居が下がってきている分野もある。例えば、一昔前は外部の専門業者に委託していた動画編集や HP の構築などは、パソコンさえあれば個人が簡単に作成できるようになってしまっている。更に、IT の活用により、情報へのアクセスが容易になっており、その活用アレルギー（拒否反応）がなければ、誰でも開発者になりえる時代、専門性が民主化されていく時代である。

テクノロジーが発展する一方で課題もある。テクノロジーの活用は、高齢化社会や 1 を下回る出生率によって労働人口の減少が継続すると見込まれる日本社会にとってはビジネスを維持するためのツールであると同時に人が行っていた仕事を「奪ってしまう」潜在性を持っている。労働集約的なビジネスモデルが困難となる今後の社会においては、テクノロジーに任せるべき仕事は任せ、人間は人間しかできない価値のある仕事を担っていかなければならない時代になっていくだろう。

## （2）デジタル知能指数（DQ）の育成

上記のような社会の流れの中で、子どもたちがスマートフォンなどの ICT 機器に触れることはもはや当たり前になってきている。したがって、機器を正しく適切に使う能力であるデジタル知能指数（DQ）を育てていくことが必要である。

DQ は以下の 8 つの能力のことを指しており、日本国内ではまだまだ認知が進んでいないが、デジタル時代においてもたらされる困難に対処したり、機会を利用したりする一連のスキルのことである<sup>10</sup>。スキルにはプライバシーの扱いやオンライン上での

---

<sup>9</sup> IT リテラシーという言葉については使う人の属性（年齢、職業など）によって差異があるが、パソコンやスマートフォンといった ICT 機器を利用可能であることが最低限の要件であるようだ。

<sup>10</sup> DQ Institute [https://www.dqinstitute.org/dq-framework/#digital\\_intelligence](https://www.dqinstitute.org/dq-framework/#digital_intelligence)

コミュニケーションに関するものなど、多岐に渡っている。



引用：琉球 FROGS 「」

### (3) デジタルデバイドの拡大

一方で、長年の課題であるデジタルデバイドについては、未だ解決に至っていない。2019年には全国の個人によるインターネット利用率が約90%<sup>11</sup>となっており、日進月歩で最先端のテクノロジーが生まれて利用する人々が増えていく潮流の中で、潮流に乗れない人々がいる。特に日常生活において ICT 機材の利用が求められない業種に携わる人が多い地域、ICT 環境の整備が進んでいない地域などにおいては、ICT 利用のための基礎的な知識を補完していくニーズが根強くある。同時に、インターネットの利用には所得、年齢や地域によって違いがあることは理解しておかねばならない<sup>12</sup>。

教育現場においては、文部科学省主管の GIGA スクール構想によって、県内の小中学校では児童・生徒が一人一台のタブレットを持てるように環境整備が進み、学校間の ICT 環境格差の是正は進んでいる。他方で、各家庭でインターネット環境の有無、パソコンやスマートフォンの有無などに違いがある。また、ICT 機器を扱うことはで

<sup>11</sup>総務省 情報通信白書令和2年版 p336

<sup>12</sup> 総務省 通信利用動向調査

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h30/html/nd252120.html>



きるが、ICTを活用して物事を解決する力が養われていない課題も見受けられる。

そして、産業・企業においては、DX（デジタル・トランスフォーメーション）に代表されるように、ICTと観光、ICTと農業、ICTと製造業など、ICTと何かを掛け合わせることはこれからの社会で必然となる。

## 提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提言する。

### （１）教育現場におけるICT機器の活用の推進

新型コロナウイルス感染拡大によって、学校では通常の授業実施が困難となる状況が発生し、タブレットなどのICT機器の導入が急速に進んでいる。この機を利用して教育現場においては、ICTを積極的に利用した教育へシフトをすることで、子どもたちのITリテラシーを高めることが可能となる。他方で、ICT機器導入に伴う教員への負担を軽減するための取組が同時に行われるべきであり、学校現場へのICT担当者の配置などの措置が取られるべきである。

### （２）デジタル知能指数（DQ）に関する学びの機会が必要

子どもたちがスマートフォンやパソコンなどのICT機器に触れずに大人になることが考えられない現代にあって、子どもたちには機器をいかに正しく有効に扱い、自分を守っていくのかを伝えていくべきである。

具体的には、これまでも伝えられてきたプライバシーや個人情報の扱いが大事であるということに加えて、DQの育成を進めていく必要がある。この取組は子どもたちだけでなく、大人たちへの働きかけを含んでいることが望ましく、それによって大人世代と子ども世代がある種の「共通言語」をもってよりよいテクノロジーの利用について会話を行うことができるようになると見込まれる。

### （３）デジタルデバイド改善に対する取組

エストニアでは高齢者もICT機器を利用している割合が高い。行政手続きにおけるオンライン化が進んだことの副次作用として幅広い年齢層へICT機器の利用が進んだ

ことなどが推測される<sup>13</sup>。このようにデジタルデバイドという課題に対して研修を行うなどの正面からの対処と、環境を整えることで ICT 機器を進んで利用しようという機運を社会の中で高めていく取組が必要である。

また、学生に対して地域社会との交流の場を設け、そこでの課題を確認し、ICT 機器を活用してどのように解決するのかを考え実践するための取組を行なう。具体的には例えば、ICT 機器の活用が進まない高齢者に対して何が活用を妨げているのかを学生が確認し、その解決に向けて取り組むなどが考えられる。

#### (4) 求められる人材の変化を発信していくための仕組みづくり

ICT をはじめとするテクノロジーの発展や社会環境の変化に伴い、ビジネスが求める IT リテラシーを有した人材像も変化してきており、あまり認知されていない職種のニーズが高まることもある。例えば、ビジネス・アナリスト<sup>14</sup>と呼ばれる職種に対するニーズが近年高まっているものの、学生たちや家庭ではビジネス・アナリストという職種があまり認知されていないなど、人材を求める側と提供する側でうまくマッチングができていない現状があるため、両者がタイムリーに情報交換ができる場の創設が必要である。たとえばビジネス・アナリストをテーマとした普及啓蒙イベントの開催や、マッチングするためのポータルサイトの新設などが考えられる。

### モデル事例

#### (1) FROGS Academy

学校の学問や受験のための学びではなく「未来を生き抜く力」を身につけることを目的とした学びの場である。受講対象者は小学校 5 年生から中学校 3 年生となっており、様々な学びのコンテンツが提供されている中で、DQ についての授業も提供されている<sup>15</sup>。

#### (2) フリーランス寺子屋

#### (3) オランダ型ワークシェアリング

<sup>13</sup>一般社団法人行政情報システム研究所 「エストニア IT サービスの高齢者利用実態調査」  
[https://www.iais.or.jp/articles/articlesa/20200610/202006\\_01/](https://www.iais.or.jp/articles/articlesa/20200610/202006_01/)

<sup>14</sup> ビジネスアナリシスの最大の役割は、現状の業務を理解した上で、経営層等の意向を盛り込んだ内容を、開発部隊に伝える（システム開発の場合）役割を担う。

<sup>15</sup> FROGS Academy <https://www.academy.frogs-corp.jp/>



## 1-4 伝統文化芸能活動における IT の連携・棲み分け

### 現状

#### (1) オンラインとライブのそれぞれが備えている魅力

沖縄県は伝統文化の継承や芸能活動が盛んな地域ではあるものの、新たな観客層の拡大と後継者の育成が課題となっている。

観客層の拡大に関しては、オンライン配信によって、より容易に芸能を楽しむ環境を整えていくことも選択肢の一つであると認知されつつも、舞台を現場で視聴することでしか感じる事ができない、演者の息遣い、観客と演者が作り出す舞台の臨場感などがあり、オンラインだけでは魅力の全てを伝えきれない現状もある。また、継承にあたってはオンラインの有用性とともにもその限界がより顕著に表れている。伝統文化・芸能における師と弟子の間に存在しているのは単なる技術継承だけにとどまらず、稽古を通じた精神のつながりにも及ぶ。コロナ禍のために、対面で会うことが制限される中でオンラインを通じて稽古が可能であるという点はあるつつも、技術以外の部分をいかに伝えていくべきか、更なる試行錯誤が必要である。

加えて、コンテンツとしての芸能をオンライン上で配信するにあたっては、配信に精通した人材が不足しているという課題もある。併せて、生の舞台を制作する際に演出等の人材も不足しており、これら裏方の人材確保も課題の一つである。

#### (2) 伝統文化芸能活動がアイデンティティ形成に貢献

沖縄の伝統文化・芸能を鑑賞することは、その楽しさや魅力を知ることであると同時に、沖縄県民としての独自のアイデンティティを養うことにも繋がる。今日まで受け継がれてきている、沖縄の文化や芸能の多くは琉球王朝時代から脈々と受け継がれてきており、我々が文化や芸能に触れ、それらについて知識を深めることは遠い先祖から代々継承されてきた歴史を顧みる行為である。それらに触れて自らのルーツに触れることはウチナンチュとしてのアイデンティティ形成に寄与する。

### 提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上のような背景を鑑み、以下の通り提言する。

## (1) オンライン上の多様なメディアを通じてコンテンツを配信することで伝統文化・芸能活動への興味関心を高める

オンライン上のメディアを利用して伝統芸能活動に触れる機会を多様にするすることで、新たな観客層の拡大を行う。ただし、あくまでもオンラインは一つの入り口に過ぎず、生の演奏の視聴につなげていく工夫が必要である。

具体的には、沖縄の伝統文化・芸能を広く国内外に知ってもらうことを目標として、オンライン上で舞台や芸能の配信を行うための人材を確保すべきである。オンライン配信によって、多くの人が芸能に触れる機会が増えると見込まれる反面、コンテンツの管理や生の舞台を視聴するための働きかけなど、それに付随する業務も増えると見込まれる。よって、演じ手が舞台以外に時間を取られることを防ぎ、かつ、効果的に観客層へのリーチを行うには、そのような業務に対応可能な人材を育成・確保することが必要である。沖縄県にあっては人材育成・確保のための、伝統文化・芸能活動関係者への財政面の援助が求められる。

また県外からの観光客や移住者にとっては、舞台上で用いられる琉球諸語を理解することが困難であったり、歌謡が謳われる背景知識に乏しかったりする場合もある。そこで、オンライン上で公開されることによって、字幕や追加説明を見ることができるよう仕組みがあれば、県内だけでなく県外でも沖縄の芸能をより楽しんでもらい、興味関心を高める効果がある。

## (2) 学校教育に伝統文化・芸能を取り入れていくことで、沖縄県民のアイデンティティ形成に貢献する

琉球王朝時代からつながる伝統文化・芸能は、沖縄県民にとってルーツとなりえる大切な拠り所であり、我々は文化や芸能から歴史や当時の生活のありさまを学ぶことができる。

従って、今後も県民のアイデンティティを深め、その取組が地域への誇りや愛着（シビックプライド）の形成に寄与するため、学校教育においては伝統文化・伝統芸能を見たり聞いたりする時間や、それらについて学ぶ時間を設けるよう努力がなされるべきである。また、文化芸能に関する授業やそれらの視聴を希望する教育機関がある場合に、外部講師を探したり教材が効率的に手配できるような体制が整えられ、それが教育機関に周知されることが望ましい。

また、学校教育において伝統文化・芸能に親しむことは、児童生徒が関心や興味を

持つきっかけになると思われ、将来的な観客層や担い手の育成にもつながると見込まれる。

## モデル事例

### (1) 国立劇場おきなわ

国立劇場おきなわが県内に設立されたことことで、劇場が出演者を選ぶことができたり、貸会場とは異なり利用可能な会場が手元にあったりするため、伝統芸能・古典芸能の舞台の場が圧倒的に増えている。組踊研修等をつうじて、若手の継承者がより一層力をつけてきている。また、普及という視点からは鑑賞教室といって、芸能を分かりやすく楽しめるように作りこんだ舞台を提供している。

### (2) 沖縄尚学における空手の授業

グローバル社会で力を発揮するのが「文化力」という考えのもと、グローバル教養人の資質づくりの一環として、地元沖縄の文化で、その価値が地球規模で認められる沖縄空手を必修授業として高校卒業までに黒帯を取得することを目標としている<sup>16</sup>。

### (3) (一財) 日本伝統芸術文化財団

国内外に能の講演を有料ライブ配信している<sup>17</sup>。

### (4) NHK オーケストラでつなぐ 希望のシンフォニー

(いかなるモデルとなりえるのか)

---

<sup>16</sup> 沖縄尚学 HP <https://www.okisho.ed.jp/about/global/karate>

<sup>17</sup> 一般財団法人日本伝統文化HPより <https://japantacf.themedia.jp/>

## 2 学校教育と社会教育の総合的・横断的な取組等の推進に関する提案

### 2-1 自発的な問題意識・興味の育成

#### 現状

#### (1) 子どもの問題意識・興味関心を育むことを中心にした学び

国民の平均寿命が延び、「人生 100 年時代」と呼ばれる社会にあって、個々人が幸せな人生を過ごすには、何歳になっても自己の向上につながる研鑽が求められている。特に、子どもたちには、迫りくる社会課題に対して対処できる力を身につけることが望まれている中で、まずは沖縄県が抱える課題について興味関心を有してもらうことが肝心である。子どもたちの一部は観光業の非正規雇用の問題や子どもの貧困など、沖縄の抱える課題に対して関心を有しているものの、大半は無関心である。子どもたちが直接それらの課題に取り組み、その過程で能力を身に付けていくことのできる取組がより必要となる。

沖縄県の教育現場では既に取組の一例が存在しており、名護の大宮中学校では地域の人を交えながら、地域の課題をいかに解決していくのかを考える課題解決型学習（PBL）が行われている。

#### (2) 企業組織におけるキャリア形成と学びの継続

企業組織に属する個々人についても、持続的に学びを行うことが求められている。1つの企業で定年するまで働くことが普通とされた時代とは異なり、転職もキャリア形成の選択肢の1つとして認められ始めた今、資格取得や大学院進学などの様々な方法で不断に努力を続けて能力を磨いていくことがキャリアアップを図るうえで更に重要となっている。特に、理想とする姿と現状のギャップを認識したうえで能力向上のための努力や取組を進めていくことが必要となる。

また、企業においては、そこに所属する個々人の努力を待遇に反映していくための仕組みづくりが道半ばとなっている。

#### 提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上のような背景を鑑み、以下の通り提言する。

#### (1) 子どもたちが興味関心のある事柄から更に別の学習を深めることができる環境づくり

子どもたちが持っている興味関心や「人の役に立ちたい」などの基本的な欲求を育てるための仕組みが必要である。具体的には、地域と学校が連携したうえで、ビジネスの第一線で活躍している人物を教育現場に招聘して講義をしてもらったり、PBLのような社会課題について一緒に考える学習機会を設けることで興味関心を深めるきっかけとする。

ただし、子どもたちの興味関心一辺倒であれば、非常に偏った閉鎖的な情報のみ集めることになり、様々な弊害が生じる。一見して自分と関係の無いこともでも学ぶ学習姿勢を念頭に置く必要がある。子どもたちが幅広い分野で学び、何かを成し遂げ、それを説明することができるように学ばせる。そして新たな場面で次の課題が生じたとき、過去の取組を踏まえて新しいことにチャレンジできるような姿勢を育成すべきである。

#### (2) 企業組織において社員が学びなおすことの意義を認め、勤務体制への配慮や、人事や手当を考慮する

自分でキャリアパスをデザインし、自分の理想像に向けて必要な知識、経験、技術を進んで身に付けようとする社会人を増やしていくためには、それを支援したりインセンティブとなる仕組みが必要である。具体的には、企業組織における社員の学びなおしを推奨するために勤務時間や勤務体制への配慮や学びなおしの成果を待遇や評価に加えるなどの制度面での改善が必要となる。また、そういった企業に対しては率先して社員研修のための支援を行なうなどの取組もあるべきである。例えば最近新たな社会人教育の取り組みとして注目されている、スタディー・ツアー・リカレント・プログラムなどが参考となる。

また、同様な考えから、貧困世帯の人たちを新たな産業に配置転換する場合、教育費の負担もさることながら、就業していない期間の生活費や給与などもあり、プログラムのみでは解決に至らないケースも想定される。そのための生活面を支える支援も含めて総合的に支援すべきである。これは米国のコミュニティカレッジなどが参考に



なる。

## モデル事例

### (1) 未来の教室

経済産業省主催の「未来の教室」と EdTech 研究会にて 2030 年頃には日本全国の当たり前であってほしい教室のあるべき姿が議論され、その提言（未来の教室ビジョン）をもとにイメージされる教育の形を未来の教室としている<sup>18</sup>。①学びの STEAM 化、②学びの自立化・個別最適化、③新しい学習基盤づくりを 3 つの柱にしており、大まかには ICT 機材を利用して児童・生徒が関心のある事柄を自らオンライン上で学び、その知識を用いて課題解決型の学修に取り組むというものである。

### (2) リクルートグループ

社員は Will/Can/Must という個人の現状把握・目標設定に関するフレームワークを利用している。同フレームワークを利用することで、自分の理想とする姿（Will）になるためには現状どういった能力を備えておく必要があり（Must）そして、今後どういったことができるようにならなければならないのか（Can）という思考が促される。その他にも、外部のキャリアカウンセラーをいれて社員のカウンセリングを行うなど、企業風土として個人が能力を自発的に高めやすい環境が定着している。

### (3) キャリアパスポート

小学校から高校まで子どもが成長していく節目にあわせて、こども一人一人が将来どうなりたいのかを考えたり、何ができるようになっているのかを振りかえることで、「なぜ学ぶのか」ということに興味を持ってもらうためのツールとなっている。

### (4) ハーバード大学の学び

世界でもトップクラスの大学であり、世界中で活躍する人材を育てているハーバード大学の教育方針は、「他の専攻・専門分野も一生懸命学ぶ」ところにある。学生たちは、大学で学ぶ中で、ある時期に専門分野と他分野が繋がっていることに気付く。学問は興味関心で分断できるものではなく、繋がっている。

---

<sup>18</sup> <https://www.learning-innovation.go.jp/about/>

**(5) スタディー・ツアー・リカレント・プログラム（社会人の新しい研修モデルの実証実験）**

リアルな課題を真剣に考える取組が、これからの社会人にとって必要とされている中、幼児教育から培ってきた非認知能力を、社会に出てから学び直すリカレント・プログラムの一環として研修を行なう取組。主催者側が様々な企業の社会人を募り、その中であるひとつのテーマを設けて、課題解決の取組を行なう。

### 3 地域を支える人材の育成に関する提案

#### 3-1 地域人材が活躍できる仕組みづくり（仮題）

##### 現状

##### （1）沖縄県内の人材の状況

沖縄県は県内の全年齢層に占める 15 歳以下の人口比率が日本一であり<sup>19</sup>、沖縄県は日本一若い県である一方で、県内の小規模離島地域などでは人口減少による人材不足によって産業振興や文化の継承が困難になっている地域もある。またそういった地域では、人材数が少ないこともあり高度なスキルを要した人材を確保することが困難となっている。

島しょ性を有する沖縄県においては、高等教育機関への進学や就職のために自分の生まれ育ってきた地域を出て県内のほかの地域や県外に引っ越すことは珍しくない。例えば、福祉系の学科、建築系の学科を有する高校は宮古・八重山地区にはなく、これらの分野に進みたい若者はおのずと沖縄島の高校に通うこととなる。

一度域外に出ることで、自分が生まれ育った地域を外部から見つめなおすことで地元の良さに気づいたり、また、域外にでることで様々なスキルや人脈を形成する機会にめぐまれるという側面もある。そういった人材が域内に戻ってくることは人材の数と質が高まることにつながるが、一度地域を出た後に地元に戻ってくる者たちばかりではない。また、県内のいくつかの離島地域では元々の出身者ではなく、域外の出身者が転入してくるケースも認められており、域外からの移住者も貴重な人材となっている。

##### （2）地元に戻ってくる人材の傾向

子どもたちが若いうちに地域の大人たちと関わることは、多種多様な大人の生きざまに触れる機会を多くもつことで、地域の中でどういう生き方があるのかをイメージとして持つことにつながる。また、地域に伝わる芸能の披露やお祭りなどで地域の人々と交わる機会において何らかの形で指導を受けたり、学びを得た場合がある際に、子どもたちの中に「地域に育ててもらった」という感情が芽生えることで、将来的には「地域に恩返ししたい」という気持ちにつながり、ひいては地元に戻ろう（留まら

---

<sup>19</sup> データ必要

う)といった感情につながっていく。また、こういった地元への愛着や誇りをもつことがいわゆるシビックプライドの醸成へとつながっていく。

## 提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上のような背景を鑑み、以下の通り提言する。

### (1) 離島・僻地においても高等教育を受けることが可能な環境の整備

離島・僻地においては、就職や進学のために15歳前後で若者が地域を離れる場合が多い。そのため、域内の環境を整備して若者が望む高等教育を受けることができる環境を整備することは人材の確保につながると考えられる。具体的な方策としては、ICT環境を整備することで地元に住みながら高校や大学で学ぶことができるようにすることが必要である。域外でしか学ぶことができない学科があったとしても、域内でオンラインで受講することが可能であれば、人材育成だけではなく、若者や家庭の負担軽減にも繋がる。

また、域内の環境を生かした教育方法も検討されるべきである。特に離島地域では豊かな自然や若者たちを取り巻く深い人間関係が存在しており、域内にとどまりつつも課題解決型の学習を進めるなど、離島独自の学びを追求することで、都市部にはないユニークな学びの形を追求することが可能であると見込まれる。

当時人口減少が課題となっていた島根県島前地域では、「隠岐島前教育魅力化プロジェクト」を通じて、「隠岐國学習センター」という公立の塾を立ち上げそこに県外から優秀な講師を招いて学習を行ったり、島留学や島親制度などを始めることで域外と地域が連携して学習に好ましい環境を構築することで、人口を増やすことに成功している<sup>20</sup>。

### (2) 域外での学びを推奨する制度の検討

域内でよりより教育をうける環境を整備すると同時に、域外で学ぶことを選択した若者を支援し、将来的には地元に戻ってきてもらうことを奨励する制度も必要である。若者は地元からいったん外に出ることで、地元の魅力を再確認したり、多様なスキル

<sup>20</sup> 東洋経済 国内外から生徒が集まる「島の学校」の正体 <https://toyokeizai.net/articles/-/397163>

を学ぶ機会を得ることが可能となり、若者の旅立ちを支援することは地域にとってマイナスにはならない。

島しょ地域という特徴がある沖縄県では、離島地域から沖縄島に進学した場合、学費の他にも住居費や食費などの出費が必要となり、家庭の経済的負担は小さくなくこれを奨学金などによって支援することができれば、より優秀な人材の育成につながる。

鹿児島県の長島町では「ぶり奨学金制度」という制度があり、奨学生が高等教育機関を卒業後に長島町に戻ってきた場合には、奨学金の元金や利子の返済をぶり奨学金が負担するというものである<sup>21</sup>。返済を行う基金の原資はふるさと納税や寄付によって成り立っており、地域全体で若者を支援する体制がとられている。

### (3) 魅力ある地域づくり

若者が成長しやすい環境を整備する傍らで、若者が戻ってきたいと思うような魅力ある地域づくりが求められる。(※事務局案) 魅力とは、その地域が保持している文化の豊かさであったり、良い人間関係であったり、就職の機会などである。文化や人間関係においては、既にある地域のお祭りや伝統芸能などによって育まれる側面もある。また、学校と地域が連携した事例として、広島県大崎上島の事例がある。大崎上島では、「大崎海星高校魅力化プロジェクト」と銘うって、教育内容の魅力化に取り組み、地域の素材を活かし、教科書の中だけでは学ぶことができない新しい時代を切り開く力を身につけるため、幼小中高と系統的に学ぶ「大崎上島学」を実施している<sup>22</sup>。また、大崎上島の商工会が大崎海星高校などと連携して、「島の仕事図鑑」を作成することで域内に存在する仕事を見える化するとともに、将来の担い手と現役世代の人間関係の構築に一役買っている。

地域内における就業機会も魅力の一つとなる。佐賀県嬉野市にある嬉野温泉街で面白い取組が行われている。温泉旅館「和多屋別荘」では、稼働していなかった客室をオフィス仕様にリノベーションし、企業の誘致に成功し、1か月に70万円の売り上げを上げている<sup>23</sup>。また、県外の企業がオフィスとして旅館を利用し、そこで働く職員を地元採用することで雇用の創出にもつながっている。

<sup>21</sup> 長島町ぶり奨学金 HP (<http://buri.webflow.io/>)。ぶりは成長していく出世魚で、学校卒業後、地元リーダーとして活躍して欲しいとの願いを込めて名づけられた。

<sup>22</sup> 広島県立大崎海星高校 HP 高校魅力化プロジェクト <https://miriyokuka.com/kaisei/>

<sup>23</sup> 佐賀嬉野の新しい働き方サテライトオフィス×温泉旅館「和多屋別荘」 | Discover Japan | ディスカバー・ジャパン, 2020 <https://discoverjapan-web.com/article/34247>

## モデル事例

### (1) さとのば大学

さとのば大学とは従来の学校ではなく学びを求める人々が集まり、オンラインと地域をキャンパスに学びを深める<sup>24</sup>。オンラインの授業ではさまざまな分野で活躍している講師が登壇し、また、得た知識をプロジェクトを通じて自分のものとしていく学びを提供している。

### (2) 島キャン

離島で職業体験をしながら地域おこしを試みるという取組であり、域外の若者が離島地域の住み込みインターンとして奄美大島などに滞在する。滞在中に島の人々の生活に触れ、域外に魅力を発信するお手伝いをしたりする<sup>25</sup>。

## 3-2 住民参加のあり方の再構築

### 現状

#### (1) 民生委員・児童委員のなり手不足

民生委員・児童委員のなり手不足が深刻な問題となっている。沖縄県内の民生委員数は、平成30年4月1日時点で2,399名となり充足率は86.4%、平成28年4月1日時点では2,368名であり、充足率が89%となっており、長年にわたり成り手が不足している。民生委員・児童委員の成り手が不足する背景には、現在民生委員・児童委員として活動している方々が固定化・高齢化して継続的に民生委員として活動することが困難になっている。また、民生委員はあくまでも地域をより豊かにする存在であり、地域課題を一手に担うべき職務ではないが、地域において民生委員・児童委員の担っている役割<sup>26</sup>があまり知られていないことで過度な責任を求められたりするなど、様々な背景があると言われている。

民生委員・児童委員は、地域の人が安心して働いたり、勉強したりするための環境づくりに重要な役割を担っており、現状の環境を維持したりよりよくしていくためにも成り手の育成は看過できない課題となっている。

<sup>24</sup> さとのば大学HP <http://satonova.org/>

<sup>25</sup> 島キャン HP <http://www.shimacam.com/index.php>

<sup>26</sup> 民生委員の役割として、社会調査、相談、情報提供、連絡通報、調整、生活支援、意見具申の7つの役割がある（全国民生委員児童委員連合会ホームページ <https://www2.shakyo.or.jp/zenminjiren/7works/>）

## (2) 地域で継承されてきたイベントや芸能の実施が困難となっている

地域におけるイベントの担い手や地域に伝わる舞踊などの継承者が不足しており、イベント実施のために近隣の地域から人を借りて実施する地域も出てきている。特に小規模な人口しかない地域では、人口が減ることによる影響は大きく、全国でも限界集落の問題などが存在している。

### 提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上のような背景を鑑み、以下の通り提言する。

#### ※仕組みづくりの体制図（民生委員・児童委員とCSWの違い）

##### (1) 民生委員・児童委員の活動を知ってもらうための取組が必要

地域の方に民生委員・児童委員が地域の福祉にいかに関与しているのか知ってもらうための広報活動が必要である。民生委員・児童委員に対する過度な業務をお願いすることは、両委員の負担の増加につながり、ひいては更に県内の充足率を下げることにつながりかねず、両委員が適切な責任の範囲において地域の福祉に貢献してもらうためには地域の理解が必要である。具体的には、自治会・町内会と連携して民生委員・児童委員の役割を周知してもらうと同時に、将来の成り手確保のために候補者となりそうな方を紹介してもらうなどの仕組みづくりが必要である。

##### (2) コミュニティソーシャルワーカーの配置のための施策

コミュニティソーシャルワーカー（以後CSW）とは社会福祉協議会の職員であり、民生委員・児童委員と連携して地域の課題に取り組む存在である。民生委員・児童委員が把握した情報をもとに、要支援者に対して適切な支援との連結を行ったり、自治体や町内会と協力して地域を支えあう仕組みづくりを行います。CSWによって民生委員・児童委員が把握した情報が適切な専門機関に橋渡しされることで、的確なタイミングで福祉サービスを要支援者に提供できたり、また地域全体で支える仕組みづくりが進むことで民生委員・児童委員の負担の軽減につながると見込まれている。このような現状にあり、市町村の社会福祉協議会へのCSW設置が望まれており、沖縄県は、各市町村の社会福祉協議会にCSWが配置できるような制度づくりや支援を作っていく必要がある。

### (3) ボランティアセンターの機能強化

先に挙げた民生委員・児童委員並びにコミュニティソーシャルワーカーの活用を補完し、あるいは必要な人たちへの入り口を広げるために、ボランティアセンターの機能を強化すべきである。

社会福祉協議会が開設しているボランティアセンターでは、ボランティアをしたい人そして必要とする人のマッチングを行ったりしている。その機能を強化することで、ボランティア活動への「出会いの場」を創出し、活動への理解を促進したり、「ボランティアをしたい!」と考える県民が活動に参加しやすい環境をつくることができる。

ボランティア活動に対するイメージとして、奉仕や自己犠牲の精神で行う者という理解が広く広まっているきらいがあるが、そういった側面だけではなく、誰かの役に立つことはひいては地域全体の役に立つことでもあるという点を理解してもらえるような普及のあり方も模索されるべきである。また、海外ではボランティアを積極的に行うことは、履歴書に書ける経験の 1 つになると認識されており、キャリア形成の観点からもボランティア活動へ関わることを積極的に広報していくことが必要である。

### (4) 地域で継承されてきたイベントや芸能をアーカイブ化

地域力を支える機能・手段として、地域独自の伝統文化や芸能を活用する。

地域に残っている昔ながらのイベントや芸能の継承が危ぶまれる状況になる中で、それをアーカイブ化して残したり、学校教育に利用していくことで、独自の伝統文化や芸能の認知を広げたり担い手を増やしたりすることにつなげる。また、地域で継承されてきた伝統文化や芸能の理解を広く伝えるためのポータルサイトを作成して、地域の伝統文化や芸能の情報発信及び関心のある層と関係者の接点づくりを行なう。

## モデル事例

### (1) 浦添市 コミュニティソーシャルワーク事業

浦添市では市内の 5 つの中学校区ごとにソーシャルワーカーを配置し、コミュニティソーシャルワーク事業を実施した。ソーシャルワーカーは民生委員などと連携しながら困っている人を福祉サービスにつないだり、その状況を改善していく等の活動に従事している。



### 3-3 地域内連携のための産学官間の連携・プラットフォーム構築

#### 現状

##### (1) 地域と大学の連携

地域と大学間の連携を求める声も県内にはあり、例えば地域課題に対して大学間と協力して取り組むことや、学生と協力してボランティア活動を行いたいなど、大学には様々な要望が地域から寄せられている。大学では、それらの要望全てに対応できているわけではないが、教員や生徒の個人的なつながりなど比較的小規模かつ個々のつながりの中で協力関係が生まれている。

比較的小さな地域課題に対しては上記のような協力関係の中で対応していくことは有効であると認識しつつも、他方で、現状では大規模な連携へつなげていったり、地域のニーズを包括して理解していくことが難しい。それは、地域課題に対して大学が1つの組織として地域と連携して取り組もうとする際に、取組の実施を承認し、かつ、推奨するような大学と地域を結ぶ、大学と地域にまたがる枠組みが不足していることも一要因となっている。

なお、沖縄県内では、事業のスコープが働きがいやキャリア形成、雇用の向上に限られているものの、「地域連携プラットフォーム事業」が実施され、成果を上げており、既に産官学が連携した事例が存在している。

今後、上記のようなプラットフォームが構築され、地域と大学が連携して地域のニーズや課題を吸い上げたうえで優先順位づけや取捨選択を行い、事業化してそれを承認することで、地域と大学が一丸となった取組が実現する可能性が高まる。政府においても、大学、自治体、企業が連携した「地域連携プラットフォーム」の重要性を示したガイドラインを策定している<sup>27</sup>。

運用面の課題として、産官学の3者をうまくコーディネートする人材の確保もしくは育成が必要である。業界ごとに言葉の定義であったり、手続きや習慣を調整したり、実務者だけでは手が回らないロジスティックの調整など、プラットフォーム構築に併せて歯車をうまく組み合わせていくための人材が求められる。

#### 提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上のような背景を鑑み、以下の通り提

<sup>27</sup> 文部科学省高等教育局 「地域連携プラットフォームに関するガイドライン」  
[https://www.mext.go.jp/content/20201029-mext-koutou-000010662\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20201029-mext-koutou-000010662_01.pdf)

言する。

### (1) 地域のニーズを吸い上げていくための産官学プラットフォームの構築

地域の課題に対処し、企業が求める人材を育成していくには、地域と大学、そして企業がより密接に結びついて、相互にニーズを交換したうえで地域発展のための共通のビジョンのもとで、取組を進める必要がある。具体的には、産官学にまたがるプラットフォームの形成が望ましい。設立にあたっては、政府が策定している「地域連携プラットフォームに関するガイドライン」を参考にしつつも、沖縄の実情を反映させていくことが肝要である。まずは、どのようなプラットフォームの形が県内各市町村の実情に即しているのか、検討を沖縄県が主導して、各自治体が検討する。なお、プラットフォームは必ずしも新設する必要もなく、たとえば自治会やPTA、NPO法人など人材育成に関する組織・機関があれば、そこが役割を担うことも考えられる。

このようなプラットフォームが形成されれば、人材が教育機関を卒業して企業に就職した際にも切れ目のない人材育成を行うことにつながり、また、教育機関が育成する人材と企業が求める人材の間でスムーズなマッチングが進むと思われる。

このプラットフォームづくりにおいて重要となるのは、立場の異なる人たちの用語や考え方の違いに対して、リエゾンできるコーディネーター（地域の翻訳者）としての機能が不可欠となる。県外であれば埼玉大学と埼玉県庁の連携した「埼玉大学産官連携協議会」が、沖縄県内であれば、OIST や琉球大学の沖縄 TLO 並びに名桜大学の地域連携機構が有する、大学（大学院）と地域を繋げる仕組みづくりが参考となる。

## モデル事例

### (1) 078KOBE<sup>28</sup>

神戸では「未来の街づくり」というテーマで、音楽、映画、IT、食、kidsまたはアニメという複合型のフェスティバルを2017年から催し、神戸を代表とするイベントを目指している。

複合的な都市型のフェスティバルを開催することで、県内外から多くの人が集まる。スタート時の2017年には、約3万人の来場者があった。そして2020年には海外からの参加者も含めて7万人の来場者が集まった。

---

<sup>28</sup> 078KOBE WEB サイト <https://2020online.078kobe.jp/events/13300/>

このイベントには神戸大学も参画しているが、参加者にはITチップを持たせて、参加者の導線の流れを分析し、行動パターンを検証している。そして、この取組によって神戸の産業の活性化を図っている。神戸は港町の印象が強く、産業がなかなか発展せず人口が減少しているといった課題を抱えていたが、集客効果のあるイベントを開催して、産業の活性化につなげるというのが当初の目的であった。

翻って、沖縄県にとって参考となるコンテンツは、食や音楽、伝統芸能や文化などが挙げられる。

## 4 終わりに

### ※以下検討中

多様な人材育成に関する万国津梁会議は、令和2年8月24日から令和3年2月16日の間で、全5回にわたり県内の人材育成の課題や提案内容について議論を重ねてきた。その成果として本提言書まとめた。ITの進化やコロナ禍にあり、先行きが益々見通せない時代にあり、沖縄県を取り巻く社会情勢等を踏まえて、これからの沖縄県にとって必要となる人材育成の取組について、大筋ながら方向性を示すことはできた。しかし、「多様な」という言葉が象徴するとおり、多様な人材ニーズが県内にはあり、また、学生・社会人・シニアといった多様な属性の人材が県内には存在しており、そのため十分に議論を尽くせなかった部分もある。

特にプラットフォームの構築については、多くの意見が挙げられたものの意見の一つ一つを吟味しつつ県内の現状や既存のベストプラクティスを精査するには時間的な制限もあった。また、〇〇についてはある程度の意見集約ができたものの、今後の取組についてより深めた議論を行う必要があると認識されている。

以上より、次年度以降も本万国津梁会議は議論を継続し、いくつかのテーマに焦点を絞り、より具体性のある提言形成を行うこととする。