

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:2021年10月28日(木)10:00~13:00

場 所:沖縄県青年会館 他(オンライン併用)

出席者:

【沖縄県】玉城デニー知事

【委 員】宮平栄治委員長、平良一恵副委員長、鯨本あつこ委員、
新崎盛信委員、平田大一委員、喜屋武裕江委員、小島肇委員、
山崎暁委員、上地哲委員 (9名)

【事務局】樋口

定刻の時間となりましたので、これより「第1回多様な人材に関する万国津梁会議」を開催致します。本日の全体進行を努めます、南西地域産業活性化センターの樋口と申します。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。本日の進行は、お手元の配付資料の表紙にあります会次第に沿って進めていきたいと思っております。

1. 県知事挨拶

(事務局)

それでは初めに、県知事から挨拶をちょうだいしたいと思います。オンラインとなりますが、玉城デニー県知事にご参加いただいております。玉城県知事、よろしくお願い申し上げます。

(玉城知事)

はいさい ぐすーよー ちゅーうがなびら。

皆様おはようございます。沖縄県知事の玉城デニーです。本日はご多用の中、「多様な人材育成に関する万国津梁会議」にご出席いただき、ありがとうございます。

皆様ご存知の通り、全国的に少子化や人口減少が進行する中、沖縄県は出生率及び年少人口割合が全国一高く、若い世代が多いことが強みであります。「人材こそが最大の資源」であり、若い世代を育成することは、沖縄の将来の発展にとって極めて重要であると考えます。その重要性に鑑み、「多様な人材育成」のテーマにつきましては、昨年度に引き続き議論いただくことといたしました。

宮平さま、平良さま、有木さま、鯨本さま、喜屋武さま、金城さま、小島さま、山崎さまにおかれましては、昨年度に続き委員をお引き受けいただきまして、ありがとうございます。また、新たに就任いただきました、新崎さま、平田さま、上地さまにおかれましては、それぞれの専門的な分野の立場から、議論にご参加いただきたく存じます。

さて、昨年度取りまとめいただいた最終報告書において、ご提案いただきました「非認知能力の育成」などについては、現在、策定に向けて検討を進めております、「新たな振興計画（素案）」にしっかりと盛り込んだところでございます。

今年度は、沖縄 21 世紀ビジョンで掲げております「人間力」を備えた人材の育成に向けた取組の在り方や、その取組を効果的に推進するプラットフォームの構築などについて、ご議論いただきたく存じます。

ぜひ、委員の皆様のご知見や経験をもとに、「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いくため、忌憚のないご意見、活発なご議論を頂きますよう、お願い申し上げます。

ゆたさるぐとう うにげーさびら いっぺー にふえーで一びる
ありがとうございました。

（事務局）

玉城県知事、誠にありがとうございました。

2. 委員紹介

（事務局）

引き続き、委員の紹介を行ないます。お手元の配付資料、2 ページ目をご覧ください。

※事務局より、委員の氏名を読み上げて紹介※

以上の 11 名で、今年度の会議を議論ならびにご提案いただきます。なお、玉城知事は、公務の都合によりここで退席となります。ご多用の中、ご出席を賜り、誠にありがとうございました。

※玉城知事 退席※

3. 委員長・副委員長の選任

（事務局）

続きまして、本会議における委員長、副委員長の選任を行ないます。自薦・他薦は問いませんので、どなたか候補者はいらっしゃいますでしょうか。

それでは、事務局案として、提案したいと思います。委員長に宮平栄治氏を、副委員長に平良一恵氏を推薦したいと思います。両名は、昨年度も同役職に選任いただき、会議の運営

に際しては事前・事後と適切な指示ならびにご助言を賜りました。今年度も円滑に会議の運営を進めるべく、宮平氏と平良氏を推薦したいと思いますが、いかがでしょうか。

※異議なしのご発声※

全会一致で異議無しとのことですので、委員長は宮平栄治氏、副委員長は平良一恵氏にお願いしたいと思います。今後ともよろしくお願い申し上げます。それでは、これからの議事進行を、宮平栄治委員長にお願いしたいと思います。宮平委員長、お願い致します。

(宮平委員長)

委員長にご指名頂きました名桜大学の宮平です。今年度から新しい委員の先生方もいらっしゃると思いますので、昨年度の経緯について概略をお話いたします。昨年度から始まりました本委員会では、幅広い年代に渡っての目指すべき人材像について活発なご審議を賜りました。本委員会での結論は、次の2点です。第1点目に、人は生まれながら、この社会において活躍できる能力や意欲がある、という考えの基、意欲や能力を発揮できるような社会の考え、制度や仕組みが必要であるということです。第2点目に、今後の社会においては、生まれてから余生を送るまでの間、非認知能力が必要であるという点です。

非認知能力を簡単に説明すると、答えのある問題を解く認知能力に対し、非認知能力とは答えのない問題を解く能力です。具体的な能力例としては、「やればできる」という自己効力感、諦めずにやり抜くグリット力、一人一人の能力や意欲には限界がありますから仲間と共に問題を解決するために必要な誠実性や自己制御力などです。

昨年度の本委員会では、上記の様な包摂的な社会の必要性については同意を得たのですが、乳幼児期から義務教育、高校、高校卒業後の後期移行期の各発達段階における人材育成のための施策や社会人となってからの施策については時間切れとなり、審議未了です。

また、昨年度の委員会終了後、平良副委員長と私とのメール等での意見交換で気付いた点ですが、多様な人材施策が弱者だけにフォーカスされ、秀でた能力の人材をさらに発展させる施策が等閑にされています。そのため、多様な人材育成では、特に優れた能力を持ちながら発揮できていない人々向けの施策を審議できればと考えています。なお、高い能力の人々が活躍できる場ができあがると、制度次第では貧富の差が広がる恐れがあります。そのため、能力発揮施策と同時に、高い能力の人の意欲や動機が萎えないように格差が社会的に容認される範囲内に収まるような再分配政策も、同時に考えなければいけません。再分配政策については他の委員会で審議されるようです。以上が昨年度までの経緯についての説明でした。

本年度の本委員会では多様な人材、特に、社会人に関する人材育成について、各分野でご活躍の委員の先生方の忌憚のないご発言とご提言を頂ければ幸いです。以上で私の報告を終了させていただきます。

4. 会議の概要説明

(事務局)

会議の概要について、事務局より説明致します。お手元の配付資料の3ページをご覧ください。

本会議の名称は、「多様な人材育成に関する万国津梁会議」でございます。今年度の業務期間につきましては、本日より来年3月までとじています。ただし、万国津梁会議につきましては、来年の1月までを予定しています。ただし、今年度分の最終報告をまとめるにあたって、来年1月の会議終了後にも個別ヒアリングやメールなどでやり取りをすることも考えられますので、3月までの期間、ご対応の程よろしくお願い申し上げます。

会議の目的としましては、この万国津梁会議は、各分野における有識者・専門家で構成される委員から県知事への助言・提言をまとめることになっていきますので、ここでの議論を整理して最終報告(提言書)を作成致します。大まかではありますが、人間力について、沖縄県における人材育成と環境づくりを中心に議論いただき、提言をまとめていきたいと思っております。

続いて4ページ目、会議の開催についてです。本日の第1回会議を含めて、全4回の会議を予定しています。おおよそ1ヵ月に1度の頻度で進めて、最終第4回の会議は来年1月下旬を予定しています。ただし、最終報告としてご意見が集約できない場合は、来年2月まで延長して、第5回会議を開催することも検討していますので、その際にはご対応の程よろしくお願い申し上げます。

内容(議題)としましては、沖縄における人間力あるいは広く人材育成の向上方策やあり方について最終報告でまとめていきたいと考えていますので、人間力、あるいは広く人材育成についての現状や課題、目指すべき方向、そして対応策について議論いただきたいと思います。

また、必要に応じて人間力や人材育成に関する有識者や専門家などをお招きして、ゲスト・スピーチを賜りたいと思っております。どなたか、ご推薦の方がいらっしゃいましたら、事務局へご連絡ください。

最終報告のまとめ方ですが、事務局の考える、現在のイメージとしては5ページのような整理を考えています。横軸に発達段階を、縦軸にはそれぞれの段階における人間力および人材育成の達成目標や、現状と課題、そして実施主体ごとの取組や支援内容について整理できればと思います。

発達段階の対象時期ですが、今年度は短期間で最終報告をまとめていく関係上、社会人期を中心に進めてはどうかと考えています。当然ながら、昨年度の議論にもありましたように、人材育成は各発達段階でそれぞれが対応するものではなく、それぞれの段階で実施主

体が連携した取組を行なう事が重要です。そこで、社会人を中心としながらも、あまり縛られることなく、自由にご議論しご意見を賜れたらと思います。

当面、第1回会議と第2回会議では、沖縄県において人間力を高め、人材育成を向上させるための達成目標や現状と課題などについてまとめていき、第3回・第4回でその目標が達成されるための実施主体、教育機関や地域、産業界ならびに行政の取組について意見交換をしていきたいと考えています。また、別途人材育成に関するプラットフォームづくりの提案も委員の皆さまに検討いただきたいと考えています。今回は議論の焦点がぶれないように事務局案は割愛致します。第3回までに叩き台を提示致しますので、改めてご検討の程よろしくお願い申し上げます。簡単ではございますが、事務局からの説明は以上です。

5. 報告「社会人の能力開発について」 報告者:宮平栄治 氏

社会人の能力開発について、審議のたたき台として経済学の知見からお話しさせていただきます。(※資料1 p.1 表示) 資料を参照する際の留意点ですが、今回の資料は、文献研究です。文献研究は、他の識者が各国や企業の事例を要約した内容です。そのため、現実に適用すると説明できない事例が存在します。

文献研究の目的は、次のページにあるように理論や理想を現実に照らし合わせて問題や課題を発見する「ギャップ・アプローチ」に役立てるためです。理論や理想を現実に適用するには限界があることを理解しつつ、本資料をお読み下さい。

資料1の2ページをご覧ください。(※資料1 p.2 表示) 先ほど述べましたように、理想となるモデルやひな型があり、それから現実をみると理想と現実ですから、両者には差、つまり、ギャップが存在しています。ただし、繰り返しになりますが、理想が全て正しいということはありません。しょせん不完全な人間が策定した理想ですので、完璧ではありません。理想を、無理矢理、現実にあわせて現実を変えるという原理主義的な施策は行ってはいけません。あくまでもギャップ・アプローチは、どこに問題点があるのかを探るための方法論です。次に、目標や目的が定まりましたら、今度は、現実を理想に近づけるポジティブ・アプローチへと移行します。理想に近づける際も、関係者と熟議と得心を得ながら、一歩ずつ進める必要があります。拙速に進めると、施策等への参加意識と関与度合いが薄れ、関係者が離反する可能性が高くなります。

3ページに移ります。(※資料1 p.3 表示) この資料は、本委員会のターゲットとなる日本の労働者のやる気に関する国際的な差異比較です。他国と比較して日本の労働者のやる気が低いことが分かります。

4ページの資料では、社員のやる気を高める方策を示しています。(※資料1 p.4 表示) 経営学では「動機づけ(モチベーション)理論」として議論されてきました。現在の代表的な4つの論点があります。すなわち、第1は金銭的報酬、第2はジョブ・エンゲージメント、第3

は業績評価のフィードバックのタイミング、そして、第4は「チームワーク」に対する動機づけメカニズムです。本委員会に特に関連するのが②のジョブ・エンゲージメントです。時間の都合上、②のジョブ・エンゲージメントについて説明します。

7ページをご覧ください。(※資料1 p.7 表示) ジョブ・エンゲージメントとは、社員が会社の職務に積極的に関わる要因に注目した指標です。この概念はアメリカのボストン大学のウィリアム・カーンが提唱した考えです。企業の視点から、仕事への積極性や、それを引き出す条件と業績向上のメカニズムが分析されています。社員と会社や職務とのマッチングの高さが、仕事への積極的な関わりと業績の上昇をもたらすことがアメリカでは検証されました。

8ページでは、ジョブ・エンゲージメントと関連する社員と会社や職務とのマッチングの高さを説明しています。(※資料1 p.8 表示) アメリカのカリフォルニア州立大学のブルース・リッチらは、職務への積極的な関わりを促進し、業績向上に結びつく条件は次の3つと指摘しました。第1は、会社との価値観の適合の高さ、第2は、職務に対する会社の支援の多さ、第3は、職務に自分がふさわしいと考える自己評価の高さです。

第1の会社との価値観の適合の高さでは、企業の社会貢献を表すビジョンや社員の価値観に合わせた部署や職務を企業がどのように作っていくかを示しています。第2は、技術変化や顧客の需要の変化に対応するために企業が社員にどのような支援、具体的にはスキル向上のための企業内外教育を意味しています。

ちなみに、ヨーロッパ諸国やアメリカ、アジアではシンガポールでは、このコロナの休業要請期間中に何をやっているかという、リスキリング、社員教育をやっているわけです。日本は休ませているんですね。そのへんが他国との違いかなと思います。

次は(3)職務に自分がふさわしいと考える自己評価の高さ。どれだけ多様な価値観を持って、合わせてどういった職場をつくっていくかということも重要になってきます。ですから分社化とか各企業さんが取り組んでいるのもこういうものじゃないかなと思います。喜屋武委員のところの事例がこれに当たるかなと思います。

議論のほうを進めたいと思いますのでその6、その7は飛ばしましょう。

次、その10に行きましょう。(※資料1 p.13 表示) 上地委員や私の頃は日本の社員はやる気に満ちあふれ、それぞれ北極から南極まで休みなしに行くぞというぐらいの勢いがあったんですけど、最近の事例でみると非常にやる気が萎えてしまっているという感じになっています。

ギャラップ社のデータでみると139カ国中132位。(※資料1 p.14 表示) 下から7番目だということですね。NHK放送文化研究所によると仕事を面白いと思うのは男性が43%、女性が50%。

なぜやる気がなくなったのかを調べた結果があるんですけど、先程言いましたように自発性と積極的に取り組むといったものがないということですね。(※資料1 p.15 表示) それと「言われたことだけをまじめにやる」「長時間勤務をいとわない」ような過去の労働規範から

決別して生き生きと意欲的に働ける職場を増やさないといけないんじゃないかという議論が出ています。

次に、それは何なのかということで出てくるのが心理的安全性です。(※資料 1 p.17 表示)具体的には「この職場なら何を言っても安全」という感覚。何を言ってもという語弊がありますけれど、もちろん人権とか人種差別、宗教的な批判はだめですが、そういう感覚を会社の社員と共有していないとダメですよ。やはり何かいいアイデアが出た時に、このアイデアは面白いと言って実現させていこうとする。仮に新しい試みが失敗しても、嘲笑されたり罰せられたりせず、引き続きチームの一員として尊重されると確信することが非常に重要だと言われているわけです。そういった意味では学童期のいじめとかは非常に問題だなと思います。こういったことが他にもどんどんあると何か新しいアイデアが出てくるんです。恥ずかしいとか笑われるんじゃないかとかばかにされるんじゃないかということは出るはずがないんです。先程、軽石の問題で軽石は資源だという話をしましたが、大体の人は「何でそうなの」と言うけれど、上地委員に言ったら「高く売れているよ」と言う。そういった話ができるような雰囲気は重要だと言いますから。

それで「心理的安全性」の高いチームは、個々人の能力が劣る場合でも全体としてのパフォーマンスで高い成果を上げる。(※資料 1 p.18 表示) それはそうだと思いますね。やはりいろんな意見が出てきてそれを実行していくわけですから、そういったことができるような組織づくりが必要だと思います。グーグルではこの結果を踏まえて管理職向けの心得集で、部下と話すときに知らぬ間に否定的な表情を浮かべていないか注意するとか、チームメンバーから学ぼうという姿勢で質問するとか。例えば否定的な「それはどうかな」とか「その考えは甘いんじゃない」とか「君の考え方はやっぱり浮世離れしているな」といったネガティブなことを言うてはいけないことになるんです。問題が起きても相手を責めるような言い方はせず、どうすれば問題を解決できるかに焦点をあてるということが重要な点なんです。

もう一つ重要な資料がありまして、パトナムという人の『われらの子ども』の中の事例にあるんですけど、貧困世帯では親が子供に話しかける言葉で圧倒的に否定的な言葉が多いんです。「これをしちやいけない」とか。そうすると考えられなくなるんですね。「あなたはどう考えるの、どうしたほうがいいの」という風に肯定的なというか物事を考えさせるような発案をしないとこれは難しいなという風になるんですけど、ここにも通じている部分がありますので、また幼児期の話の中で触れたいと思います。

その次です。(※資料 1 p.19 表示) アイデアやイノベーションがどんどん湧き出す。アイデアの出し勝負ですね。スペース X 社のマスクがロケットエンジンを飛ばしたんですけど、ロケット燃料をどこから用いたかという、穀物を入れるサイロを代用しているんです。これも誰かがアイデアを出したと思うんですけど、そういう風にいろいろと言えるような案があったらいいと思うんです。

そしてこれが沖縄県の方向性なんですけれど、「自分が幸福だ」と感じることによって生産性が 31% 高くなるし創造性は 3 倍になるという報告が出ているんです。(※資料 1 p.20 表

示) これは面白いですね。カリフォルニア大のソニア・リュボミアスキーによると「成功が幸福を招くのではなく、幸福とすることが成功を生む」。非常にいい言葉だと思います。そういった意味でいかにこの「心の資本」が重要で社会の中で定着していった「役に立っている」あるいは「期待されている」といったことを取り入れていくかが1つの重要な鍵になってくるのかなと思います。

次にエンゲージメント能力。(※資料1 p.21 表示) エンゲージメント能力の指標が日本は最下位にあります。いろいろとあるんですけど、「幸福感」とか「この会社の為に働く」「社会の為に働く」というところをつくっていくことが重要なかなと思います。

次に成人教育、リカレント教育。(※資料1 p.23 表示) 鶴光太郎さんの資料なんですけれど、発言をまとめた本も出ています。社会人の能力で何が伸ばせるかということが日経新聞の中で書かれて本にまとめられているんですけど。まず要約 5、職業人生に強い影響を与える性格スキルと成人後に伸びる能力。(※資料1 p.24 表示) 「開放性」「真面目さ」「外向性」「協調性」「精神的安定性」の中で何が伸びるかということでまとめられています。なぜ成人教育かという、人生100年時代です。そうすると60歳で定年すると後40年どうするんですかという問題が必ず出てくるわけです。会社全体の寿命は30年あるいは産業の寿命もどんどん短くなっていくものですから、1つの産業、1つの企業に留まって定年まで迎えるということは、これから難しいだろうということで学び続けなければいけなくなってきた。学び続ける中でどの力が一番伸びていくのか。(※資料1 p.26 表示) それで性格スキルということで「非認知能力」という言葉が出てくるんですけど、心理学の世界で先程言いました「開放性」(好奇心や審美眼)、「真面目さ」(目標と規律を持って粘り強くやり抜く気質)、「外向性」(社交性や積極性)、「協調性」(思いやりや優しさ)、「精神的安定性」の中でも「真面目さ」というのが職業人生に大きな影響を与えているというのが欧米の実証研究で出ています。

次のページにあります数値です。(※資料1 p.27 表示) 「真面目さ」が0.22です。少ないように思いますが、他の項目と比べるとかなり高い成果が出る。「真面目さ」と並んで重要なポイントが「精神的安定性」になっています。最近また「自力本願」、やり抜く力やグリット力とも言われていますけれど、こういったものも合わせた性格スキルが賃金に及ぼす影響がかなりあるという記事が出ています。

次のページに成人後に伸びる能力というグラフがあります。(※資料1 p.30 表示) 「社会的優越」「真面目さ」「精神的安定性」「協調性」はかなり伸びている。シルバー人材という方々を雇いますよね。なぜかという協調性や真面目さがあるからなんです。一生懸命やったださるし丁寧ですよ。そういったことがあるのでシルバー人材を活用しているんです。「外向性」とかは若い時期に出るんですが、「真面目さ」「協調性」「精神的安定性」。やはりいろんなこと、酸いも甘いも学ぶことによって、いろんな経験をすることによって受け止め方もできるということですね。こういったところを伸ばしたらどうかなというような、これは欧米の意見ですね。

あとは Lynda Gratton のインタビュー記事があったんで参考までに載せています。(※資料 1 p.32 表示)

6. 意見交換

(宮平委員長)

私のほうから参考文献を挙げつつ、会社あるいは「やりきる力」とか「エンゲージメント能力」、その辺が重要なかなというようなことを話しましたが、これはあくまでも文献研究ですので、実際の現場ではどうなっているのかということをお聞きしたいと思うのですが、喜屋武委員のほうからお願いします。

(喜屋武委員)

先程お話が出ていましたけれど弊社グループ会社の社員を、中間管理職を社長にするという件で、今ちょうど 5 社、立ち上がったんですけれど。これまで社員として不満とっていたことの視点が変わったり。心理的安全性のところでは今まで自分たちが好き勝手に言っていたことを逆に部下から言われたとき対応をどうしたらいいか。これまではある程度、道筋を示していたところを自分で想像していく。ちょっとヒーヒーしながら模索しています。ちょうど半年過ぎたんですけれど、やっと落ち着いてきた感じで腹くっつけて頑張っているかなという風に見ています。

先程、成人になって伸びる力について話されたときに、やっぱり何歳になってもこういう性格スキルは伸びるんだなと思いました。先週社内で、ギャロップ社のストレングス・ファインダーの研修を受けたいということで、みんなで自分たちの性格スキルをチェックして、自分たちの強みをどう活かしながらそれを企業の強みにできるのかということ社員全員で話し合う機会ができたのも、協力してどんどん役割で性格が磨かれてきていることがちょうど理解できたところだったので、何歳になっても成長だということが私も実感できた次第です。

(宮平委員長)

成果のほうはどうか。パフォーマンスのほうは上がっていますか。

(喜屋武委員)

はい。最初の頃は混乱していましたが、だんだん顔つきも変わってきました。積極的にいろんな人たちと関わって行って情報収集だったり、ダメ元でも挑戦して行こうという風にはなっているの、待ちの姿勢から攻めにいくようになってきたので、すごくいい感じに。

(宮平委員長)

悲観的な考え方から楽観的な考え方に変わってきている。

(喜屋武委員)

ある意味開き直っている。

(宮平委員長)

分かりました。では小島委員、お願いします。

(小島委員)

どういう視点で言えばいいかなと思ったんですけど、今日ご紹介いただいた視点というのは私が担当している授業でも紹介していて、学生も人生 100 年時代に向けて、宮平委員長も仰ったように、一度就活して終わりというこれまでのロールモデルではないということについて、視点は持ちつつあるところだと思います。

一方で、我々の接点が学生であつたり一部のリカレントの授業に参加してくれる方に限定されてしまっている現状があるので、これをどのように広げていくとか、対象者として取り込んでいくとちょっと言葉が悪いですけど、していけるのかなというところや、あと、企業とかに勤めている方であればその企業を通じてそういう取組を提供するというのもあるんですけど、個人で起業されているような方も増えてくる中で、どう接点を持って行くのかみたいなところは、まだ全然できていないところなので、そういうところも少し共有できると大学としての取組とかも頑張っていくのかなと聞いていて思いました。感想でした。ありがとうございます。

(宮平委員長)

平良副委員長、いかがですか。

(平良副委員長)

もしかすると、私のほうが県内企業に勤めている立場で、より今の社会人の点でいうと実体験を伴ってお話できるかなと思います。今、非常に難しい時期にあると思うんです。というのは、コロナがきっかけになっていると思うんですけど、まず非常に DX 化が進んでいて、企業のビジネスモデル自体がすごく変化している中で、まず変化しているということに気づかない。気づかないというところをどういう風に気づかせるのかというところが、まずは一番の課題かなと思っています。特に沖縄県は東京、都心から非常にロケーションも離れていて情報が入りにくい。加えて県民の地元志向がすごく強いのでなかなか外に出て情報をキャッチしようとしないうところも歯止めになっているのかなと思っています。

そういう背景の中でまず気づかせる仕組みというところと、気づいた人が手を挙げて声を上げて更にその場を変えていこうとするときに、それを迎え入れる雰囲気がない。先程、アイデアを否定しないというようなお話もありましたけれど、0 から 1 にしていくときに、やはり周りか

ら変な目、白い目で見られてしまいがちなところをいかに迎え入れるような雰囲気づくりができるか。まずその、企業の文化というところを打ち破っていかなければいけない。その精神力とか。あとは持続して、継続していくというところが、今回の人間力ということになるのかなと思います。

いろんな課題・要素があると思うんですけど、例えば、評価制度。この評価制度も、完璧主義、減点主義から脱却していかないとなかなか新しいことにチャレンジしていこうという風にはマインドセット出来ないと思っています。早く失敗して早くその失敗から学んで次に活かせるアジリティが大切だと思いますが、みんな失敗を恐れてしまって新しいことにチャレンジしようとしません。そういうようなことも気づいてもらう仕組みが必要かなと思います。ですので、企業の中だけの問題ではなくて、先程、宮平委員長からもありましたけれど、異業種、他文化との接点の中で自分の考えを発信して新しいことに飛び込んでいけるような社会であって、そういうことが学べる機会をどれだけ県として提供できるのかなというのが、今回のプロジェクトのキーサクセスファクターになるんじゃないかなと考えています。

(宮平委員長)

ありがとうございます。先程、小島委員のほうから中小零細企業の話が出たので、上地委員いかがですか。中小零細企業の場合は。

(上地委員)

私どもよろず支援拠点のほうでは、だいたい県内の1,200社の企業から年間約1万数百件のご相談を受けているんですけど、相談の内容はそれこそ創業の相談から廃業の相談にいたるまで、いろんなご相談があります。やっぱり企業の中に、特に社員、人材に入り込まないと解決が見えないことが多いんですけども。先程、平良副委員長が仰ったように、コロナ禍にあって劇的に企業を取り巻く環境が変わっているということで、そこにどう対応するかということで、日々対応させていただいているんですけども。激変している環境の中で企業が存続しなければ沖縄の雇用も保てないということがあるんです。そういう中で非常に目立つのが、創業しようという方々が非常に増えている。昨年で1,100件ぐらいの創業相談を受けていますし、今年度に入ってもそれを超すぐらいの勢いで創業したいという、特に若い方々を中心に、あるいは今の企業を退職して新たに創業しようという方が非常に増えています。

今、私達は沖縄市の「Startup Lab Lagoon(スタートアップラボ ラグーン)」という創業支援センターとか那覇市創業支援センターともコラボしながら対応させていただいてはいるんですけど、この創業されたいという方々が今までのシステムの中ではなくて、まさに宮平委員長がご説明されたように、自己実現をする場としてそういうのを求めているのかなと。私も十数年間、沖縄国際大学でずっと講義を持たせていただいて、その中でもどうやって卒業後やっていくのか、どうやって自分の生き方を選んでいくのか。学生も結構いらっちゃって。その方々と卒業後もずっとお付き合いさせていただいているんですけども。私は、1つの会社

で長く頑張るということではなくて、いろんな経験をしていくほうを主にお勧めしているんですね。そうすることによって、よりスキルが高まっていく。特に、沖縄は製造業が弱いと言われるんですけど、工業系の学校の卒業生で2,000人ぐらいが県外に流出しているんです。それで戻ってくる場がない。いくらスキルを高めても受け入れる企業が沖縄県は少ない。先程来出ているように、やっぱり育てることと同時にそれを受け入れる会社をつくることをしないとけないかなとすごく感じています。

つい最近のご相談で、コロナで売上げが減って今までの事業では成り立たない。どうしたらいいかと相談を受けたんです。今月の相談だったんですけど。社長はそれでいいと。何とか売上げさえ上げればいいと思っていたんですけど、それでは解決できませんよという中で「じゃあ社員から話を聞いてみよう」ということで社員のほうから提案を受けて、「今こそネット販売に力を入れるべきだ」というのが社員の中からたくさん出て、社長も「じゃあそこにシフトしよう」ということでシフトして、すごくいいスタートがきれて。おかげで経営者と若い社員たちの意思疎通ができたというのが、ついこの間の相談であったんです。

そういう風に、やっぱり会社側が変わっていかないといけないし、そこにどう、先程仰っていた社員たちの心理的安全性を担保していけるのか。これはシステムもそうなんですけれど、今だからこそ、コロナだからこそ企業の体質そのものを変えていく時期に来ているし、まさにそのチャンスが来ているかなと思います。

(宮平委員長)

先程、小島委員のほうから中小企業のお話ということで、上地委員にお話を伺ったんですが。一つ面白いのは、全国的に言ったら若い社員で、例えば役職を持ちたいかと聞いたときに、8割の人が持ちたくないと言っているんですね。ところが沖縄はそうじゃないということですね。

(上地委員)

自ら経営に関わる、自ら事業をしようという意欲は非常に感じます。

(宮平委員長)

ですから、この辺は沖縄県の強みなのかなと思います。まず若い人がいるということですね。意欲の高い社員。あともう一つは、上地委員のように、中小企業の企業経営者に働きかけて社員との意思疎通を図ろうという機関もあるし。まだできていないのが、工業系の学生さん呼び戻す為の仕組みづくりというのがありますね。

(上地委員)

実を言うと、沖縄に工業系の製造業がないかという、結構最近集積してきているんです。うるま市の県の工業団地のほうにも、半導体をつくる企業であったり、あるいは医療機器をつくる企業だったり、先端的な企業があるんですけど、ここのマッチングができていない。

(宮平委員長)

あと DX についても地方から沖縄の企業をどんどん受け入れて、DX をやろうとしているというデータがあったりする。ないことはないんです。上地委員が仰ったようにマッチングができていないということがあるんですね。

鯨本委員。沖縄県の場合、平良副委員長から情報をキャッチする力が弱いとか、あるいは情報をキャッチする意欲が不足しているという課題があるんじゃないかということがあったんですけれど。有人離島で、そういう風に面白い情報をビビットに捉えて産業化とか、様々な活かしているような例があれば教えていただきたいんですけれど。

(鯨本委員)

はい、わかりました。情報をキャッチするみたいなのところと言いますと、やはり、よく地域づくりの先進事例として名前が挙がってくる島に関しては非常に上手にやっています。有名どころで言いましたら、島根県の海士町ですとか。最近ですと鹿児島県の離島地域も非常に活発なところが多くて、どのように情報をキャッチしているかと言うと、やはり直接の交流機会を作っているというところにポイントはあります。海士町とかでは先進事例として、様々な企業の方ですとか、行政省庁の方というのが島を訪れます。そういう方々と島の方々が絶えず交流されている。そういうところで、後は一般の方が来ても交流機会ができるように、最近では海士町の視察みたいなものを観光分野とくっつけて Life is Learning という名前だったと思うんですけれども、そういった形で島外の社会人と島内の方々が交流して会話ができるような取組を作っていたりします。やはりそういう直接的な交流を介して、本当に様々な分野の方々、特に能力のある方も含めて交流することによって、島に足りないものを作っていくということを絶えずやっています。

あと、鹿児島は、鹿児島県の事業ですけど、鹿児島離島文化経済圏という名前で、中心にしているのは薩摩川内市の甕島というところにいる山下賢太君という方なんですけれど、その子がやっている取組で鹿児島県の離島地域の方々がみんな集まって、合宿型のフィールドワークなどを行っています。鹿児島県の離島と言っても、大きさによっても場所によっても条件が違うので、いろんな名前や悩みがそれぞれあるんですけれど、あちこちの島の人達が集まって、合宿しながら夜な夜な語り合うみたいな形で地域課題ですとかその解決策だとか考え方、方向性みたいなところを語り合うようなことをしています。

この合宿型フィールドワークは、モデルはキリンホールディングスがやっている地域創生トレーニングセンターという社会人教育のモデルがあるんですけど、それを採用して実行しています。やっぱりそういう形でリアルに交流することによって生まれてくる。それも情報量が圧

倒的に違いますし、先進地域で活動されている方は、さっきの話にあった人間力の塊みたいな人たちがたくさんおられますので、そういう人たちと直接触れ合うことによって、自分の中でモヤモヤとしてまだ人間力という形で社会の中で活躍できていない、でもちょっとどうにかしたいなと思っているような方々が感化されるような形になったりだとか、島側にとっては島に足りないようなノウハウとかスキルとかを得るきっかけになっているとか。そういう互いに良いことがあるような状況になっているということがあります。この辺りが先進事例かなと思います。

(宮平委員長)

あと、海士町では、国の取組とか制度をうまく取り込んでやっている例などもありますね。例えば、島だと仕事がないということでどうしているかということ、ある時は JA の職員、ある時は漁業組合の職員という形で、シーズンごとに仕事を分けてやっている。これは総務省のやり方だと思うんですけど、そういったものも社会関係人材などを活用して情報を仕入れているんですか。それとも、町の中にそういった面白い補助金だとか制度を活かすような部署があるんでしょうか。

(鯨本委員)

今のは特定地域づくり事業協同組合の話だと思うんですけど、やはり地方の人材不足に対して複数の事業者さんで協力して、人材を皆で雇用するというようなケースで、これは確か海士町関係者の発案から生まれています。それは、元々海士町に出入りされている方々は本当に優秀な方が多くて、省庁の方々もたくさんいらっしゃると思うので、そういったところで一緒に、過疎地域ではどういう制度があったらいいのかということから生まれてきたものだと思います。

その組合を第 1 号として海士町に立ち上がっていて、それこそ漁協とかホテルとか、そういった方々いくつかの事業者さんで何人かの人材を雇って回しているという状況を聞いてまして、第 2 号として、鹿児島県の沖永良部島とか他の所にも広がりつつあります。

でもそれも、こういう制度まで生まれると言うのは、もともと海士町が過去十数年に渡ってずっと色々な優秀な人材と絶えず交流している中で生まれてきているので、人とノウハウを持った方との交流機会の多さということやはり強いですね。そのようなことができれば、こういった島に本当に必要な制度までつくれるという事例ではあると思います。

(宮平委員長)

ありがとうございます。では、離島出身の平田委員。人間力の溢れている平田委員、お願いします。

(平田委員)

ありがとうございます。2つほど、ちょっと思いました。宮平委員長の資料 18 ページの「心理的安全性」の高いチームは、仮に個々人の能力が劣る場合でも「安全性」の低いチームに比べて高い成果を上げ続けることが判明したというのは、本当にドンピシャだなと。僕が手掛けている現代版組踊という舞台があるんですけど、圧倒的素人集団なんですよ。普通の中高生が、いわゆるプロの舞台とある意味同じ条件でやっているわけです。土曜日、日曜日に舞台の本番があるということは、常にライバルはプロ・アマ関係なく他の舞台なんです。土日にやっているとなった場合ですね。そうなった場合に、ライバルであるプロの舞台にも負けない何かをなければいけないわけですね。圧倒的な素人集団の強みというものが、まさにここに書いてある心理的安全性。つまりここに関わることで自分自身が開放できるとか素直な自分でいられるということですね。自分はこの地域が大好きだという誇りがそこに人を引きつける磁力になっているんだなということが、まず 1 点、この資料を見ながらすごく共感した部分、あります。

もう 1 つは、ちょっと後半のほうになりますけれど、職業人生に強い影響を与える性格スキルというところで、つまり、どんな学歴の人でも性格スキルが高まれば賃金が高まる。これも本当だなと思うのは、僕は南島詩人アカデミーという大人向けの勉強会を開いたときに、自分のプロフィールをつくるということをやったことがあるんですね。僕らよくプロフィールを下さいと言われるんです。自分でプロフィールをつくるんですよ。そうすると自分が何をやってきたかということ嫌でも考える。よく僕らの舞台でやる気オー디션というのをやるんですけど、何の役をやりたいかと聞く時に、その中で一芸を必ずやらせてもらうんですけど、これを学校の先生になりたいという琉球大学の教育学部の学生に言った時に「一芸ないんですけど」という学生がいて、「必ずあるはずだよ。例えば詩が書けるとか歌が歌えるとか」と言っただけ。もう悩みに悩んで考えて来てやったのが、掛け算九九とか 47 都道府県を全部言うとかなんですね。なぜそれをやったのと聞いたら小学生とか中学生の時、先生に褒められたと。そういうものを一芸として持ってくる。それが原点となって学校の先生になりたいと思っているんです。すごく面白いなと思ったのが、プロフィールを書くことと同じで、自己評価ができるかどうかです。自分自身を分析する力があるかないか。ネガティブな自分もいるけれどポジティブな自分というか。マイナスなところを見がちですけど、自分を肯定できる部分をどう探すかというのは、実は鯨本委員がやっている地域の離島の問題と一緒に、よく講演会などに呼ばれて話をすると「いや、それは沖縄だからできるんですよ」とかと言われた時に「そんなことありませんよ」と。結局、それは共通点で「自分の島には何もない、自分の地域には何もない」という人は、自分自身に一芸がないと言っているのと同じなんですよ。だから自分自身にプラス思考を向けられる人は、自分の地元にある宝物に気づくことができるということになるので、このことからしても、やっぱりここに書かれている通り、自分自身の性格スキルというのは、自分自身のマイナス・プラスをちゃんと分かっていて、マイナスもあるけれどプラスを伸ばそうと言えるような人をどれだけつくっていくかということでもありますし。

結論的に言うと、今日の資料に書かれている沖縄県における人材育成の環境づくりを中心に協議するというこの会議がすごく大事だと思ったのが、直接の人材育成をすることと、今度は仕組みづくりをどうするかというところが、今の鯨本委員さんの話を聞きながら、そう思ったんですね。要するに、いろんな人たちが交流します。交流することで直接の人材育成にも関わるし、そういった人たちがどうやったら人材育成をできる環境が継続的につくれるかと考えた時に、国とか県とかいろんなところの仕組みを活用してやってみようというところまでできると思うので、尽きるころは、人づくりも大事だけど自分づくりをするリーダーをまず育てて、自分たちのリーダーが自分自身を発見していく姿を見て周りもどんどんそれに気がついていって、それで段々と次世代リーダーが生まれてくるということと言うならば、沖縄県も新しい取組の中で、これは提言ですけれど、人づくりを仕事にするようなビジネスモデルをつくっていくということが、すごくいいのかなと思います。仕組みづくりをビジネス的な要素にして、そうするとそこを学びに来る人たち、学ぶこと自体がビジネスとしてもちゃんと成立しているというところが、沖縄の新しい産業の1つの形になったらいいなとちょっと思っています。

(宮平委員長)

非認知能力に関する取組ですね。

(平田委員)

まさに仰る通りです。そういう感性とか性格とか。

(宮平委員長)

離島というのは、他者関係とか、いろんなものでやらないと祭りもできないし、いろんなものがない、生活もできないというのもあるんで。非認知能力の塊じゃないけれど、前、鯨本委員とそんな話をずっとやっていたんですね。沖縄にこれをつくるのはいいかなと思いますね。

(平田委員)

多分、鯨本委員がよく分かると思うんですけど、僕のうちが民宿だったんですね。民宿は子どもの頃からとにかくいろんな地域の人があるわけなんです。その地域の人たちがみんな僕に言うんですね。「あなたの住んでいる島の海は、世界一きれいなんだよ」とか「本当にいいところに住んでいるね」とか。シークァーサーの葉っぱをパキッと折り曲げると香りがプーンとしますよね。面白いことに、木を削ってみても実は匂いがするんです。つまり、その時彼女が言ってくれたのが「あなたが住む島で生まれたのはシークァーサーと一緒に、どこを切っても島の匂いがする」と。その時にそれをプラスという風に教えてもらった気がして。だから、まさに交流が人を育てるというのは僕も大賛成ですし、本物の感動体験というものが次の人を育て

ていくというか、そういう交流の場ができればそれだけで、実は子どもって育つんだと思うんです。

(宮平委員長)

私の学生でも「あなたの長所は何ですか」と聞いた時に「何もない」と言ったんですね。一生懸命考えたんだけど何もないというのは白紙だから、白紙ということは伸び力として伸びしろがたくさんあるんだよと。その彼女は就職、バッチリ決まりましたけどね。まあ、持っていき方、のせ方の問題かなと思いますね。

(平田委員)

そうですね。ということで今回の議論を通じて、今回は社会人教育とあったので。ここはどちらかというと次世代の人材育成をしているように思われがちですけど、小浜島でKBG84という小浜島ばあちゃん合唱団を立ち上げたのは二十数年前、もう30年近く前なんですけれど、今それが天国に一番近いアイドルということで、メジャー・デビューまでしているんですよ。実は似たような事例で、最近から関わりのある嘉手納町でシニア・ヒップホップダンスグループのメンバー、おばあちゃんおじいちゃんたちのダンスを踊っているメンバーと舞台づくりをやっているところなんですけれど、何歳になっても人材として。小浜島はKBG84のおかげで今、ちゅらさん以降落ちていた観光客が増えています。おばあちゃんに会いに来るという。かなりの確率で会えますので。西表ヤマネコよりも会える。老いも若きも未来の宝というのが、僕の最近のキャッチフレーズになっています。

(平良副委員長)

宮平委員長、いいですか。今のお話で非認知能力をベースにして人材を育成しているという点で、やはり山崎委員のところの活動が非常に良い取組を実行されていらっしゃる。ぜひお話いただけたら。

(宮平委員長)

今振ろうと思っていたところでした。平田委員の熱のこもったあとで誰が対応できるかということ、山崎委員だなと思って。お願いします。

(山崎委員)

自分の経験から最近の状況を見て現場の意見として格差社会がどんどん開いているというすごい危機感を感じていて、資本主義の経済格差みたいなものはもちろん前からあったことなんですけれど、コロナになってオンライン化されて新しい環境ができた時に変わろうとする人とそうじゃない人の格差社会というか。教育格差なのかスキル格差なのか。お金を握られている本当に小さいお子さんとかは親のリテラシーに全部直結してくるところがあるのと。人

材育成はやっぱり10年とか20年後に影響を及ぼすので、今ここにいる人達の行動が10年後の未来をつくっていると考えると10年後が怖いなと思いますよね。さっき、学生と社会人という風に分けていたんですけど、何年生とか何歳という区切りは目上の人を尊敬したりする為には大事な文化だと思っんですけれど、どちらかという人財育成は意識や言動差による縦割りで実施するほうがいいかなと思っています。例えば大学3年だから就活しろとか、社会人になったからリスキリング教育をやろうみたいになっちゃうのも横並びの同調圧力がすごくついていて、それも良くないなと思っています。

例えば上地委員がすごく起業が増えていると仰ったんですが、僕もすごく感じているんです。さっき言ったように、やる人はやっちゃってるんです。そのサイクルは小学生でも中学生でももう回り始めていると思っています。そうじゃなくて変わりたいけれどどうしたらいいかわからない人とか、あとは変わることをしたくない人もいるし、それ以前に今生きることしか考えられない人もいます。社会構造を見直して求めている人のレベルに合わせて人材育成も回る仕組みにしていかないと本当に情報をキャッチできない人はどんどん置いていかれる社会になってしまふかなという危機感があります。

(宮平委員長)

そこは、ですから幼児期に限らず社会人においても。

(山崎委員)

そうです。学生とか社会人で切らないほうがいいんじゃないかなというのが僕の持論です。もう一つ、さっき今日テーマに出ている非認知能力という言葉とか、Wellbeingとか、この場の言葉の定義だけはある程度どこかで一致したいと思っています。いろんな文献があっっているいろんな解釈があると思っんですけれど、みんな違っと思っんです。非認知能力という言葉だけが先に行っちゃっっていて、結局最後、認識が噛み合わないんじゃないかなと思っっているんです。なので、私は私なりに非認知能力、Wellbeingが自分の意見としてあるので、もしそういうのを紹介させてもらえるのであればいつかどこかで紹介したいと思っります。

今テクノロジーが進んできてDX化の議論をしていると思っんですけれど、今までの文献にある非認知能力とこれから10年、20年先に必要な非認知能力はちょっと違っんじゃないかなと思っっているんで、その辺の定義付けも一緒に。僕の意見は一意見なので、ここでこういうものが沖縄の目指す非認知能力ですみたいなことができたなら、日本中から視察に来るような県になるのではないのでしょうか。10年後、20年後のDXの社会を見越してつくったこの場なんだねということが発信できたらいいなという風に思っっています。

(宮平委員長)

そうですね。ですから10年後、20年後はDXなんて言葉はなくなっっているでしょうね。当たり前になっっているんで何を今更という風になりかねない。そういった意味ですよ。

(山崎委員)

はい、そういった意味です。

(宮平委員長)

アイデアを出したときには称賛しようと言った手前、ちょっとお披露目いただけますか。その前に、新崎委員、よろしくお願いします。

(新崎委員)

よろしくお願いします。今回よりお世話になります、沖縄県社会福祉協議会福祉人材研修センターの新崎と申します。先程、宮平委員長のほうからも資料の中でありました、初めて聞いたんですけどこういった言葉なんだなと思ったのが心理的安全性の部分です。先日、琉球リハビリテーションの夜間学校に通っている社会人の学生の方が社会福祉士を目指されるということで、なぜ目指したんですかと聞くと、いくつか過去の経歴を踏まえてステップアップをしたい、キャリアアップを目指すというところで、より専門性を持って支援をしていきたい。そういった部分が続ける為に今の職場に求めることは何ですかという質問に対してこの言葉を使いましたね。心理的安全性が確保できる職場で働きたいとかそういった職場をつくっていききたいという話があって、そういった意味だったんだなと、また実際このチームはいいチームなんだろうなと思いました。

また福祉の場合、対人援助ですので先に対象者がいらっしゃるということで、そういった思い、またその仲間とやり取りしている方が支援なさるところに、福祉も含めて生活支援、福祉的な支援を考慮するのかなということで、個人個人のキャリアアップを目指す取組のスタートはいろいろあるかも知れないけれど、それも夜間の学校に通ったり修学資金の貸付といった部分でいろんな枠組みや環境を使って取り組まれているなというのを感じたところでした。

キャリアアップを目指す職員や学生さんを取り巻く環境で言えば、なかなか福祉業界は古くて、介護保険も始まって20年になりますが、制度内ビジネスという言葉で、いろんな業務が役割分担、分化されて、その中で資格、ケアマネや介護福祉士等々、そういった部分で業務内容が決まってしまうと、その中でキャリアパスの仕組みに乗れない、なかなか難しいというところがあるわけです。法人の皆さんの検討の中でお話しする機会に先生が言われた言葉がありました。福祉の場合、社会福祉法人ですので、理事会に予算、計画を出すんです。税理士の先生だったのですが、「横並びで10年並べても同じような予算書、同じような事業計画ですよ。現状維持。皆さん、現場では利用者を安定的に受け入れる為、支援することが必要かも知れないけれど、現状維持は衰退ですよ。その中に学び直しやキャリアアップ、キャリアパスの考えはないんですか」と。能動的な部分で改善していかなければいけないということは、何度かきつい言葉で言われたこともございました。実際、その取組については企業系の福祉のメンバーが取り組まれているかなということと、また企業ではなくて社福のほうでも

少し大きな規模の職員やいろんなサービスを抱えているところについては、可能かなと思って
います。

うちのほうも福祉的な支援をする中で、生活困窮、コロナの影響でだいぶ生活が厳しい状
況の世帯に対して貸付金を行っていきまして、その部分でも全国で7番目ぐらいに貸付の需要
がある。それで500億ぐらいですね。そういったより困難な方々が、今後学び直しやいろんな
機会にチャレンジをするようになって、スタートが今までの生活をより良くしていこうというこ
とだけじゃなくて、さらに困難な状態に陥った方が通常の状態、今までの状態に戻した上でま
たステップアップするということでは、例えばリワーク的な部分だけではなくてプレリワーク的
な部分、もっと前段階の受け入れや訓練、その人の価値観を高めるような仕組みをつくって
いかないと、そういった機会が多くあったからといっても直ちにはできないかなというところ
がありました。ただ沖縄県内には、例えば高校の通信学校も多くありますし、戦後復興で地元
の方々、先人の方々がだいぶ努力してここまで立ち上げてきた部分もありますので、そういった
より困難な時代、より困難な方々を支援しながら一緒になって良い方向に向けて取り組んで
いけるというメッセージを、今回、人材育成の環境づくりの中で発信できたらなということ
を、福祉を通して思っております。

(宮平委員長)

先程、山崎委員がいろんな階層があって、例えば今日のお金をどうするか、今日の食事を
どうするかという人たち、その辺の人たちに対してどう温かい手を差し伸べていけるのか、こ
れがとても重要な視点だと思いますよね。この辺も考えていかないと自助だなんだと言っ
ても、これは自助できないんですよね。

ありがとうございます。じゃあ山崎委員、お願いします。

(山崎委員)

画面共有をお願いします。(※山崎委員の資料表示) まず前提条件で、Society5.0とい
う、これからDX化が進んでいく中で、とは言いつつ持続可能な格差社会のない、置いていか
れない方が増えるような社会をつくる為に求められる人間の強みというものを、私はこういう4
つのスキルで表示しているんですけど、非常に言葉にしづらいんですけど感性とか倫理
観。これはテクノロジーでは補えない部分なので人間の強みとしてあるんじゃないかと思っ
ています。あとは、非常にストレスがかかりますけれど、板挟みや想定外を調整することがコン
ピュータにはできない。あと、責任を持って最後までやり抜くこと。コンピュータだとデータから
結論を出して効率的に止めたほうがよければすぐ止めるという結論になるはずなんです。1%
の可能性でもやり抜けるかどうかは人間の意志。あと一番大事なものは何もない、データのな
いところから生み出すという0→1(ゼロイチ)のこと。デザインとかもそうですし、起業とかもそ
うですし、この辺のスキルが恐らく人間に残された強みになってくるんじゃないかなと思ってい
て、そこも非認知能力を開発するといった意味で、今こんな表をつくりました。

人材像としては“自立した人格を持つ人間として、他者と協働しながら、新しい価値を創造する力”というのを総称しているんですけど、全部で7つの資質をつけるといいんじゃないかなと。さっきの人格形成の本があったと思うんですが、それとまた違って。主体性・自律性に関わる力、持続可能な社会を創造する実践力、課題を解決する力、自ら学びに向かっていく力、情報を取捨選択してそれを活用する能力、グローバルに地域とか日本だけではなく世界がどうなっているかということ地球人として考える力、あとは対人関係というのも大事なスキルですね。このスキルを定義して、例えばコミュニケーション能力が高いと良いよねといった時に、仲良くする能力とと思っている人もいれば、いろんな捉え方があるじゃないですか。リーダーシップに関して、例えば強い力で人をまとめるのがリーダーだと思っている人もいるかも知れないし、「これから10年後の未来にリーダーってそれでいいんだっけ。縦型社会をつくっていくんじゃないよね」とかという、そういった議論がこの非認知能力に大きく影響してくるところなので、10年先とかの人として必要なスキルはどういうものかというところが一致していないと、非認知能力という言葉だけの遊びになってしまうような気がして。なのでこの辺を紹介させていただいたという感じです。それをちょっとお伝えしたかったので。

(平田委員)

なんとなく概念を1つ1つ定義づけていくという。

(山崎委員)

そうです。例えば、自分が推進している frogs プログラムでは、たくさんの応募者の中から選抜する仕組みになっているんですけど、そのスキル指標をビフォー・アフターとして計測しています。例えば選抜時点の変化対応力はどのくらいで、6カ月間経験するとそれがどのくらいまで伸びていくかみたいなことを自他者評価ということで今やっています。こういうのが身につけていくと、社会人になった時、リスキング教育をしようとかといった時に、例えばさっき言ったみたいにポジティブ・シンキングとネガティブ・シンキングの思考や言動のクセで成果に差が生じます。できない理由ばかり言う人とできる理由をどうすればいいかと考える人と同じ研修をやっても全く身に入ってくるものが違うんですね。だから最初にそのモチベーションや思考言動のクセをどうセットしてからその研修を社会に提供していくかということが大事で、最初に研修だけ用意してしまうと、結局受けた人たちの中に意識差が生じているので、うまくここが成果として現れないということがあるんじゃないかなとと思っているので。

(宮平委員長)

知識をどう活かすかとかですね。どう役立てるかとかですね。はい、どうぞ。

(平良副委員長)

今のお話を聞いて私も個人的に感じるどころがあるんですけど。やはり個人の力の育成というのが非常に大切な一方で、やっぱり現場力、実行力というものが備わらないと、いくらりっぱなビジネスモデルでもやはりそれも実現する現場力がないと絵に描いた餅になるので、今回この人間力を醸成する時のフォーカスは個人にあてるものなのか、現場力としてそれをまとめていくリーダーも一緒に育てていくのかということもディスカッションしておいたほうがいいのかなど感じました。

(宮平委員長)

工程表みたいなものですよ。どんな優先順位でやるかということですね。

(平良副委員長)

そうですね。個が成長しないと全体でのパフォーマンスが最大化されない一方で、素人だけれどそれをまとめる為に相手を思いやる気持ち、資質というのは、沖縄のすごく良いところかなと感じています。なので現場力を高める術として、チームワーク力を引き上げていく為の、誰を育てていくのかということも論点にすべきなのかなと。

(宮平委員長)

受け入れる優先順位ですよ。

(平良副委員長)

はい。

(宮平委員長)

今のご提案についていかがですか。はい、どうぞ。

(新崎委員)

今の個別化の面で、社会福祉のほうで個別支援ということと地域支援という両方の車輪ですけれど、個別支援については個々の課題に対して直接的な支援なんですけれども、地域支援についてはその課題を地域でどう受け付けるか、どうケアしていくかというのがあるんですよ。これは両方回っていかないといけないなと。今回コロナの中で新聞でも取り上げられたんですけれど、例えば西原町で学生向けの食料支援を行いましたという記事も、当初は学生さんが窓口に来られて、明日明後日食べるものがないと困っているということで個別支援から始まったんですね。明日明後日の食料を提供しようと。それを企業さんにも呼びかけましょうということで、フードバンク、フードドライブが始まった。そういった部分では学生寮を通していろんな関係者の中で、地域支援というかコミュニティを支援していくような仕組みを。やはり両輪の部分でも個別支援に留まらない形でこれを継続していろんな関係者を

巻き込んでいくというところでの関係性って、さっき仰っていただいた個別の部分はどう継続性に持っていかとか環境づくりに持っていかという仕組みづくりをご検討いただければと思います。

(宮平委員長)

はい。今、平良副委員長のほうからは個人の非認知能力を高めることも重要ですし、組織のそういった雰囲気づくり、組織づくりも必要なだけけれども、限られた時間ですし、沖縄県のいろんなことを考えたときにどれを優先するかで、両方やって軸を繋げるかとか、新崎委員はそういうような持論かもしれませんけれども、ということになっているんですけれども。小島委員はどうでしょうか。

(小島委員)

はい。今伺って、すぐにどちらだけでいいというのはちょっと難しいのかなと思っていて、それはやっぱり両輪として機能していくという中でどういう進め方ができるのかというのを議論する場が必要なのかなと思います。すいません、ニュートラルな回答しかできなくて。

(上地委員)

小島委員が仰ったように両輪なんですよね。恐らく個だけでもないし組織のものだけでもない。我々もずっと企業支援をやり続けていて、どうしても組織というものも人がつくっているものなので、産業界の中でも企業で一番困るのは、いわゆる強い社長さん、権力を持った人、その人のリーダーシップ、上意下達で全部進めるような、これが恐らくデッドロックになるというか、企業の発展も止めてしまうし、できない。まさに皆さんいろいろと仰ったように、それぞれの構成されている個人がどれだけその会社の中で自己実現できるのかとか、どれだけ能力を発揮できるのかということが問われていると思うんですね。これは企業に限らず、例えばいろんな地域に考えた場合も言えることで、さっき鯨本委員が仰ったように、私もずっと沖縄の離島いろんなところで商品開発とか販路の開拓をやっているんですけれど、北大東に行ったら1人の人がいろんな仕事をしているんですよね。農協の職員でもあり売店の売り子さんでもあり、あるいはそこに商品を納める人であったり。そうしないと人が足りないから当然何でもやるんだよという風に当たり前仰っていて。だから職場への帰属意識というよりも地域への帰属意識のほうが強い。それが地域全体を豊かにしているなというのはものすごく実感するので。これは北大東、南大東だけではなくていろんな離島に感じることです。そういう組織というかそういうものが企業でなくても必要だという風に思います。今まさにコロナの状況で危機的な企業も危機的な地域もあるのは事実なので、そこを変えていく為の改革はまさに一人一人がつくっていく企業であり地域である、そういう風にしていかないといけない。我々もそういう形で企業さんに提案し、このコロナを乗り越えていく原動力にしようと。これが一番大事なことだと思うんです。それで企業のトップの人たちの意識も。沖縄は高齢の経営者が圧倒的に

多くて全国で一番多くて、これは社会的な問題でもあるんですけども。そこを変えていけるのは、やっぱり若い世代ですし、一人一人の主体的に参加していく意識、それをちゃんと受け入れる組織だと思うので。まさに両輪で変えていかないと、今のコロナの状況も含めて、危機的な状況は変えられないなとすごく感じました。

(宮平委員長)

ありがとうございます。喜屋武委員、どうぞ。

(喜屋武委員)

私は2点ありまして、ちょうど山崎委員が答えたように、今年の沖縄振興審議会の人づくりの話の中で、非認知能力の基準がずっと議論されていて、みんなが思っている意見も違うし、非認知能力は新しい用語なので、これを沖縄県の未来の評価査定に入れるのはどうかという議論がすごくあって。沖縄県の人材育成は非認知能力を重視しようという提言は万国津梁会議で出たんですという話もしたんですけど、なかなか進まなかったのと。あと、目指すべき人材像が全国学力調査の項目のみで測ろうとなり、沖縄の未来を考えるのになぜ全国の学力調査の項目のみでしか見れないのかということとずっと議論していたんですけど、結局なかなか合意できなかつたので、ぜひ今年の会議は、ここから目指すべき人材像、10年後はここまで人を育てないというような、大人も子どもも地域も、そこに向かってどう仕組みをつくるかということとをぜひ形にしたいなと思います。個人的にはちょっと悔しかったんですよ、橋渡しすると言っていたのに力不足で。なので非認知能力の定義も含めここはしっかりやりたいなと。

もう1つ、個人と組織というところは、実は今、ある県内のホテルさんの人材のブランディング支援を、10月1日にリブランドした中部のホテルさんの人材育成を今年3月からやっているんですね。ホテルは社長さんからアルバイトの高齢のベッドメイキングの方までいらっしゃるんですけど、一人一人にフォーカスを当てて、今200人ぐらいのメンタリングと研修をしています。これを掃除のおじちゃんおばちゃんたち、つまり現業の方々が自分たちの仕事から見た組織の課題点とかを発言できるところまで持ってきたんですよ。そうすると次は中間層にやる気の火を付けようということで、今下から段々火が付いてきたんです。私達のような外部の人間の手が離れても自分たちで新しい課題とか時代に合わせた沖縄県の観光に向けてみんな考え変えられる力の仕組みづくりを一生懸命やっています。やっぱり個人の成長と組織のあり方と目指すべき人材像が質の高いサービスになって、ESとCSの関連性、従業員満足と顧客満足につながり売り上げが上がって、そして給料が上がるということを社員さんに実感させていける人材育成にしてほしいと、社長さんを説得しながらやっているところです。現在、一般社員の人のやる気で上層部がどんどん変わっていくというのを目の前にして面白いです。

(宮平委員長)

役に立っているなという意識が強くなって仕事が益々面白くなって仕事が回って来るから。どうですかね。さっき山崎委員から提案があったように、やはり非認知能力についてこの会議である程度定義したほうがいいんじゃないかなと。しかもそれも今の非認知能力ではなくて10年後を見据えて、DXは当たり前、コンピュータを使えて当たり前。最近ではプログラミングができなくてもシステム思考があれば、言葉を入れればできるような。そういう社会を念頭に置いた非認知能力とはなんぞやというのを。

(平良副委員長)

ここにぜひ実行力というのものも。ちょっと人間力＝実行力とは違うのかも知れないんですけど。これも加味していただければ。

(宮平委員長)

はい。やっぱり非認知能力には困難なことに直面してもやり抜く力、周りを巻き込んでいって成し遂げる力も入っていますよね。だからゼロから、全く解答のないもの、未知のものに出くわした時にどうするか、これがシナリオ力だったりとか。例えば新たな驚異、リスクにさらされた時のレジリエンスですね。強靱な力になる。こういったものもやっぱりつくったほうが良いと思うんですけども、委員の先生方いかがですか。次回、それをやるということで。どうですかね、山崎委員。

(山崎委員)

誤解のないように、ちょっと資料を共有していいですか。(※山崎委員の資料表示) これはご存知ですか。SINIC理論。Omronというメーカーをご存知だと思うんですけど、創業者の立石さんが1970年、今から50年前に未来を予測する為につくった理論です。世の中というのは技術と科学と社会を意識しながら段々進んでいくという風になっているんですけど、これを分かりやすくしたのがこっちなんですけど、実際に50年前に機械化から自動化から情報化に変わって来たところを予測しつつ、ちょっと今現実には遅れていますが、2005年には最適化社会になっているという。今が最適化ぐらいですよ。ここに書いてあるように価値観が変換してモノから心。今の若い人を見ていると車を買おう、テレビを買おう、家を買おうとか全然思っていないで、それよりも自分の心がどう満たされるかにフォーカスして、情報化からの振り返りが今来ているという時代だと思います。ここから自律社会、自然社会になっていくんじゃないかという予測がある中で、さっきのWellbeingにいくんですけど、何が誤解かというと、Wellbeingという言葉自体が50年以上前につくられた言葉なので、健康ということなんですけれども、心とか頭、体の健康だけではなくて、最近言われているのは社会的に満たされているかということがすごく大事かなと思っていて。さっき非認知能力を、例えば沖縄県としてこういうスキルを持っていると素晴らしいみたいになってそれが独り歩きしたときにそれがな

い人が不幸になるのがすごく怖いんですよ。例えば年収 2,000 万で幸せと感じる人と年収 300 万だけど幸せと感じる人がいるじゃないですか。その辺に左右されないようになる為にはこの 3 つが大事ななと思っています。「自律性」は自分の人生を自分で決めていく。年齢は関係ないです。人から言われて管理されて生きている人なのか。そうじゃなくて自分で親とか上司とかに管理されずにちゃんと自分のマインドセットをコントロールできる人であるかということと、何だか分からないけれど自分ならできるんじゃないかという、ちょっとした「有能感」を持っていただけるか。自分を信じる力があるかということと、最後は、社会から感謝されたり、人に感謝したりということで、つながっているということを実感できるかということがあれば、お金がないと死んでしまうけれど、生きていくお金があれば幸せと感じることが人間はできると思っていて、この辺のアナウンスがこの会議から出ていったときに誤解のないようにどう伝えるかなと。非認知能力、自分で課題解決して最後までやり抜く人がすごいみたいになってしまうのが、ちょっと怖いような気がします。根底ではこっちが大事だと思っていて、その上にもう一つの階段で非認知能力が身に付くと、自然に自ら学ぶし収入も上がるし社会的なポジションも変わってくるし、という意味です。

(宮平委員長)

「関係性」が、例えば貧困世帯になってしまうと社会から断絶しているという風に思っているわけですよ。

(山崎委員)

そうなんですよ。

(宮平委員長)

平田委員、どうぞ。

(平田委員)

昨日も沖縄子ども未来県民会議で意見交換会があって僕も話したんです。文化を基調とした感動体験のプログラムというものを実行していて、子どもの貧困関係はどうしても経済的なこととかそういったところにフォーカスしがちですが、それは喫緊の課題なんですけれど、心の貧困にさせないようにということと、やっぱり一人ぼっちではないんだということを分かってもらう為にも文化がなせる仕組みが重要だという話でもって意見交換したんですね。これを見ていたときに自分にはこれあるなと思いつつ見えていました。なので満たされているなと。これを見ながら、そうなんだよなと。これが本当に感じられるような一人一人がいると、きっとそれが幸せな空間だろうなと思うんですよ。

僕が思うには、ちょっと山崎委員が言っていることと近いんですけど、要するに誰もがみんな主演として主人公に成りうる能力があると思うんですよ。ユニコーンという言葉もあります

けれども、ユニコーンは逆に言うと学校とかいろんな組織の中では浮いちゃっている存在。浮いている存在になってこっちに来るみたいなのがあるんですけど、そういうすべての人に可能性とか、持っているものがありますよねということを定義づけるというか、言ってあげられるものがあるとすごく強いだろと思うわけですよ。ですから、例えば野球だったら9人がレギュラーで9人以外は補欠とかになるわけですけど、実はスポーツ関係の人たちと話した時に、先生が「やっぱり舞台はすごいよね。教える側とやる側が本気だったら、これは補欠のいない全員レギュラーのスポーツだ」と。特に僕らの舞台は動いたり踊ったりも激しいので、稽古も結構体育会系なんですけれど「でも全員がレギュラーに成りうるんだね。舞台に立とうという風に思えば。立たせれば」と。だけど、スポーツの凄さというのは例えば9回とかあるいは90分とかという限られた時間の中で喜怒哀楽を学べるという、ある意味人生のすべてを学べるということがあるので、スポーツの良さもあるし、文化の持っている良さもあるわけですよ。あらゆるところに学びの場があってどっちが良いとか悪いとかではなく、先程来、聞きながらすごく感じていたので、最終的にはそういう沖縄ならではの学びの場所みたいなものが。琉球 Frogs さんは本当に実現できていると思うんです。何回か見に行ったことがあるんですけど、特にちょっと家庭的な環境が厳しいメンバーがネバー・ギブアップで向かって行くという姿勢が熱量があったりして、そういうロールモデルをいくつか示しながら見せていくというだけでも学びの場所になるし、沖縄ならではのものができるかなという気がします。

(宮平委員長)

貧困の問題になりますけれど、やっぱり関係性の失われた社会はものすごい悲劇なんですよね。だからまず第一に沖縄県が今回取り組まなきゃいけないのは人間の関係性、人のつながりが感じられるような施策あるいはそういった場をいかに築けていけるかが重要かと思えますね。その後、トレーニングとかができるのかなと思うんですけど。

どうですか。関係性、人とのつながりを感じる。これはあらゆる場でできると思うんですけど、これも含めて議論するか、それとも上の2つをやるか。分け方もいろいろあるんですけども。山崎委員は、これ全部をやったほうがいいですか。

(山崎委員)

Wellbeing を調べていただくと、めちゃくちゃいろんなものが出てくるので、僕なりにまとめた3つなので、これを採用しなくてもいいと思うんです。極端な話、いろんな取り方があると思うので。

(宮平委員長)

経済的な自立というのも自律性ですよ。それと体の健康とかも自律ですよ。自分で決められるという自律。社会とのつながりもやっぱり重要ですよ。3つの Wellbeing の要素があってそのことを言っているわけですよ。

(山崎委員)

誰もが幸せを感じられるにはどうすればいいのかというところが人材育成で大事なかと。

(宮平委員長)

大きなものはそれでしょうね。誰もが幸せとを感じるような社会をつくるということで大前提として、それには何が必要かということで、働かないといけないでしょう。社会とつながらないといけないでしょう。個人的にもいろいろと物事を自分で決めきれるようにしないといけないでしょう。「でも全部できなくてもいいんだよ」でいいんじゃないですか。なんか 1 つできて、それから伸ばしていこうというようなことで。

(山崎委員)

学力テストも結局そういうことでみんなが不幸になってしまう。これが全部できていないといけないとか。比較することによって。さっき仰っていたように、この部分は突出して自分の肯定感を得ると他も自然に学びたくなるじゃないですか。全体的に比較してネガティブになると学ぶ欲も消されてしまう。

(宮平委員長)

そうなんです。平田委員はそうではないと思うんだけど「君はこれを直しなさい」「ここはダメだよ」という風に全部否定されてしまうと落ち込むんですね。そうじゃなくて「あなたの良さはここなんだよ、ここをまず出発点として伸ばしたらどうですか」という風に自信をつけさせるといことがとても重要なかと思えます。はい、どうぞ。

(平良副委員長)

すみません。私、この会議のムードでちょっと違う発言をするのかも知れないんですけど。ちょっと思うのが、本人に自信をつけさせるようなアプローチも重要だと思う一方で、現実的にはうまく行かないことのほうが多いし、批判されることのほうが圧倒的に多い中で過保護に育成するのもどうかと思ってまして。だから負けない力をどう付けていくのか。どんなに非難されても、さっきスライドにあったような、一人じゃないんだということに気づくような風にしてほしいなとも思うんです。不平等なことが世の中にはいっぱいです。理不尽なことがすごく多いです。そんな中で負けない心をどうやって付けていくのかということにも着目して学生さんを含めて社会人も。私も女性で、役割を多く持ったときにどういう風に自己実現していくのかということも入れてほしいなと思いました。

(宮平委員長)

貴重ですね。不条理な部分、たくさんありますからね。

(平良副委員長)

ありますし、どちらかというとうまくいかないことのほうが多いじゃないですか。やっぱりうまくいかないことで落ち込まない。失敗してもまた次にチャレンジすればいいというようなモチベーションの保ち方。

(宮平委員長)

考え方とかいろいろありますね。嫌な上司がいても3年おきには変わるんだから我慢して次の上司とうまくやることを考えなさいとか。僕はこういう風に学生に教えているんですけどね。今のゼミの先生もあと2年経ったら卒業なんだから頑張れとかね。

(平田委員)

いいですか。僕も実はタフな心を育てるとというのがテーマなので。キャスティングする際に1つの役には1人しか入れないですよ。10人ぐらいいると残り9人はどうするかという話ですよ。実はやる気オーディションで重要なのは、やる気オーディションをすることでキャスティングする時にやりたい役ではないけれど、この役をやってもらいたいという話もするわけです。その時にニヤッと笑って「これ難しそうですね」と言って臨んでいくみたいな。新しい役を作ったんだと言って。この役はすごく端役なんですけれど、こういう意味があるということを伝えると本人が「それじゃあ、やります」という風になるんですね。ある意味でいうならば、まさに仰る通りで、その場では平気な顔をしているんですけど、実は家に帰って泣いていたみたいなことを聞くとワーっと思うんですけど、親御さんからすると「それでいいんです」みたいな。本人もなぜかというのは考えるし悩むしという中で、やっぱりタフな心を育てるといえば競争とか。まさにプレゼンで自分はこれなんだと言いにいくということで勝っている人もいれば、負ける学びもあるわけですよ。まさに心の面でいうならば、あらゆることに関しても課題に対しても挑戦していくとかタフな心を育てるといのは主体的な、これは自分ごとなんだと捉えたときに物事を全部プラスで受け止められる力になると思うので。僕は平良副委員長が言っていることに賛同するところは、人材育成の中にもう1つは、へこたれない、簡単には折れない心を持った人をどういう風に育てていくかということも。ここは本当にハンドリングが必要なんですよね。とてもハイレベルでの導きが必要なんですけれど、用意し過ぎてもダメ出し、かといって放ったらかしもダメなんです。そういう風に見ると、今回の学びの場所の中で何かそういうタフな部分を養うような事業の施策とかというのもありかなという気がします。

(宮平委員長)

鯨本委員が手を挙げていらっしゃるの。

(鯨本委員)

今お話にありましたタフな心とか、それ以前にいろいろな山崎委員の仰っていたような自律性とか、有能性、関係性みたいなところで思うところがあったので発言させていただきます。タフな心と言いますと、私達は島のことが専門なので島の話ばかりですけど、島の中でものすごくタフな方が相当多いように思っていて、例えばそういったところで生まれ育った方々で、後で都会に出て起業されて社長さんになられた方々とか、皆さん色々話を聞いていると、1度や2度、海とかで死にかけているみたいな経験は絶対されていたりとか、抗うことのできないところに対して負けた経験を沢山お持ちだったりですとか。先ほど平田委員が仰っていたような、例えば地域の中で伝統行事とかを担うんですけど、その中ですごく小さな役割と言うか、ちょっとした掃除とか片付けとか、そのくらいでしか役割がない人であっても、その意味を理解する、自分がそれをやることによって全体が動く、本当に小さなことであっても自分がそれを担当することに意味があるんだということを理解できることも重要なのかなと思っています。

それで言うと先ほど上地委員が仰っていた北大東島で一人が何役もされているというところでも、本当に島の中いろいろな仕事があって、普通に求人募集したら人が就かないような仕事でも、いろんな方々が協業してやっているんですね。でもその1つ1つがないと島という地域が回らない、その社会が回らないということで、皆さん、その仕事の意味を理解されていると思います。その中で仕事の意味を理解することによって満足感と言うか自分がその社会の中で役に立っているということも理解できますし、そもそもそういう地域で生きているというところで、人との関係性だとか、先ほどの有能性だとかということが感じられるのかなと思っています。つまりところ私が言いたいのは、やっぱり島みたいなところは人間力を学ぶ宝庫だということをお願いしたいというところではあります。

それで沖縄ならではの学びの場というところを今後つくっていかるとされると、以前 OCVB の下地会長にお話を伺った時も、やはり今後の沖縄の観光が1,000万人から2,000万人ではなく、質の高い観光産業にしていかなきゃいけないというのを仰っていて、その中のキーワードもやはりビジネスリゾートということも仰っていました。

やはり沖縄という土地に、例えば都市部の企業にお勤めの方が学びに来る場とか、そういったこともキーワードとされていたので、観光と学びというのは沖縄県というところではすごく今後可能性があるんじゃないかなという風にも感じます。

後は、沖縄21世紀ビジョンの振興計画の会議体でもいろいろとお話が出ているんですけども、やっぱり次の振興計画の中にも、幸福度という言葉が増えているんですね。ですので、さっき山崎委員が仰った自律性とか有能性とか関係性の中で自分自身がその幸福度も感じられる人づくり、社会づくりをしなきゃいけないと言っているの、今この会議で話をしていることというのは、すごく重要な話なんだなという風に認識しています。

私の中で、誰をどういう風に育てていくのかというところで思うのが振興計画の中でもSDGsみたいな言葉がいっぱい出ていて、あの言葉はすごく便利なので使いやすいんですけ

れども、SDGs を前提に、島の上でこの人と共に生きていくことができる能力が必要なのかなという風に思っています。

ついでに言いますと、SDGs に関して最近、自分の仕事で SDGs につながる島の文化というのをテーマにあれこれ有識者の方にお話を伺っているんですけど、ちょうどこの間、作家の池澤夏樹さんにお話を伺った時には SDGs という観点で言うと、沖縄はある意味優秀だよねという話をしていました。元々ゆいまーるという心もありますし、やっぱり今は高度経済成長の歪みや格差とかが出てきているところで、孤立して貧困とか孤独とかといったことが出てきているところが一番問題ではあるんですけど、もともとは沖縄県は社会福祉の感覚がすごく強く溢れていると思いますのでそういったところをメリットとしてなんとかこの人材育成の仕組みの中で、10 年後 20 年後に大人になる子供達とか、その時におじいちゃんおばあちゃんになる人たちとか、自ら社会課題を解決できるような、さっき山崎委員が出していた SINIC 理論の一番右側にあった形を実現できるような風にできたらいいなと思いました。

(宮平委員長)

ありがとうございます。いろいろ出たんですけど、非認知能力ですね。あともう 1 つはへこたれない、負けない、折れない、あるいは失敗から学ぶような、そういった現実社会に起こり得るようなことを実装した、実際に動かせるような施策を考えていくということでもよろしいでしょうか。

では休憩に入りましょう。12 時 15 分からということで。喜屋武委員は残念ながらここで。ありがとうございます。

次回は非認知能力の定義ということで。先に山崎委員のほうから資料を送っていただいて。ただこれは知的所有権がありますので、使用する際には山崎委員に。それともう 1 つは、どうやったらその仕組みができるのかと、ちょっと知恵を働かせていきたいと思います。次回以降ですね。引き続き、15 分から行いたいと思います。休憩です。

(小島委員)

すいません。私も午後に授業がありますので、この時点で中座させていただきます。

(宮平委員長)

何か仰りたいことがありましたら。

(小島委員)

大丈夫です。最後、鯨本委員もまとめていただきましたし、委員長もまとめていただきましたので、その感じで進めていければと思っています。

(宮平委員長)

お気づきの点がありましたら、またメール等でご連絡下さい。

(小島委員)

ありがとうございます。

(事務局)

ありがとうございました。何名かの委員に関しましては、こちらで中座される方もいらっしゃいます。委員長が先程言われましたように、12時15分から会議を再開させていただきます。

(喜屋武委員)

ありがとうございました。

(小島委員)

私もこちらで失礼します。

(宮平委員長)

お疲れさまでした。

※休 憩※

(宮平委員長)

では、先程の議論から始めたいと思います。まず次回以降は山崎委員が提案している非認知能力の定義ですね。あとは、平良副委員長が仰っていた、どうやったらそれができるのか。実行可能な落とし込み、方法ですね。それと様々な不条理なことに対応したときのレジリエンス、立ち直り力ですね。それをどうつくっていくか。

もう1つ、課題は何かというと、個人の非認知能力あるいは生きる力、そういったものと、組織がそれをどういう風につくっていくかという、この両方をどうするか。1つは解決しているんですけど、あとの3つをどうするかというのが未解決。どういう方向でやっていくかという。はい、山崎委員、どうぞ。

(山崎委員)

先程、過保護にし過ぎないというお話がありましたよね。島のほうが非認知能力が高まる。まさにその通りだと思っていて、私達が今、非認知能力を高める上でポリシーとして貫いているのが教えないということです。気づいてもらうことを非常に大事にしています。これは社会人もそうだと思っていて、過保護にし過ぎる、ハウトゥーを教え過ぎる、なんかやりたいというとき

に「こっちのほうが多分うまく行くからこうしなよ」というのが一番、非認知能力を取ってしまうと思っています。例えば、これから研修をつくったり、会社のほうで実践力を高めていくときに、かなり変わると思うんです。今までは、こうやるとうまくいくよというメソッドを提供していたのが、あなたはどうしたいかというのをまずプレゼンさせて、それをやり抜く。失敗して大恥をかくんです。全然うまくいかないという経験をしてもらうことによって、次はどうするか、情報を取らなきゃとか、なんであの人はうまくいって自分はできないんだろうか、ということに気づくことを時間をかけてやっていくことが非認知能力を高める最大のポイントかと思っています。だから非常に難しいんですよ。一朝一夕で非認知能力が急に、この講習を受けることで急に変わったみたいなことはやはりないので、せめて半年、1年ぐらい、本人の資質と向き合うような時間はかなり必要だったと思っています。さっきの宮平委員長の問いの解決策としては、1つという感じが。

(宮平委員長)

例えば、半年とかそのくらいかけて非認知能力を考えるという余裕が果たして中小零細企業にあるかなというところですよ。どうですか。

(上地委員)

我々のところに来る企業さんは、みんな課題を持ってどうしたらいいかと相談に来るんですけど、実際に「こうしなさい、ああしなさい」とか「この補助金を使いなさい」とか「あそこコラボしなさい」とかという解決策をこちらから示すのではなくて、実際にその企業が持っている、僕らは経営資源と呼んでいるんですけど、そこでネットワークであったりあるいは自分たちが持っている技術であったり。特に大事なものは、どういうスタッフ、社員と一緒にやっているかということで、そこで何ができるか。「だとしたら、これすごいですよね」「これだと、これでもできるあれもできる」というのがありますよね。やはり同じなんですよ。経営者に気づいてもらうということを、まずこちらからはやっていかないといけない。これは会社に限らず、いろんなところでも多いと思う。特に中小企業の場合は、皆さん、社長もよく知っている、顔もよく知っていて一緒に弁当も食べる関係ですから、そういう意味ではそこで経営者である社長とスタッフがお互いに「これできるよね、あれできるよね」というのが出てきたときに初めて持ち込まれた課題が解決するということがあるんですね。そうでないと、いくら経営者がどんな知識を持っているかがどんなネットワークを持っているかが何も変わらないということがあるので。我々が対象としているのは産業人材なんですけれど、そういう人たちがいろんな気づきを自分たちでできるように。それこそ、まさに平田委員の取り組まれていたような組踊から学ぶこともありますし。そういうものをいかに我々が気づいていただくか。経営者のあなたの責任で、気づかないと乗り越えられませんかよということを提案するというか提供するようにはしているんですけど。これを申請したらこのお金が貰えるから、これで何とか解決しなさいということでは、絶対に解決にならないです。すぐ行き詰まるんですよ。補助金というのは額も決まっているし、期

間も決まっているので。だから我々は補助金を使いなさいというよりも、自走できる、自立できる方法を考えましょうということで、我々も対応するので、そういう企業を増やさないと。沖縄の場合、全国から、補助金が多いからゾンビ企業が多いんだという風に言われますけれど、そうじゃない企業がどんどん増えていかないといけないし。特に若い人たち、創業するときに創業したあとで補助金とかもらえないことが多いので、そうじゃなくて自力で起業して、創業して、ちゃんと自立していけるのかということとをずっと一緒に考えるように相談するようにはしているんですけど。そういう意味では、琉球 Frogs さんにこういう風に関わっている若い方々というのは、非常にそういうスキルを持っていらっしゃるというのは、うちの学生にもいたので、私も非常に感じていたんです。そういうものをしっかりと自力でやるということがどう身につくかだと思っているんです。

(宮平委員長)

そうすると前提としては経営者が自社の社員がどういう能力を持っているか、どういうバックグラウンドを持っているかを知ることですね。

(上地委員)

そうですね。これは数人から何百人いようが、私は経営者には全社員と必ず面談しなさいと言います。私自身も過去に 100 人、200 人、300 人という会社を見てきました。そのときでも 1 年間に最低 2 回は全社員と面談をして、どういう風にしたいか何をしたいかというのは聞いてきたんです。それは、今相談を受けている企業さんにも提案しています。「社長さん、社員の意見を聞きましたか」と。そうすると、さっき事例でお話したように、社長が気づかなかつたことができるようになるんですね。そうすると社員のモチベーションが違うので、さっきの宮平委員長の説明の通り、この会社は伸びるんです。結果が出るんです。

(宮平委員長)

経営者が、社内資源ですけど、社内資源というのはちょっと固いんですね。社員のことをよく知るということですね。

(上地委員)

そうですね。ある程度。

(宮平委員長)

その機会を設けるということかな。

(上地委員)

ほんとに 15 分でも構わないので全員と話をして下さいということを勧めます。

(宮平委員長)

なるほど。

(山崎委員)

経営者と人事は大事。経営者に、富士フィルムとコダック、どっちになりたいですかと聞いたとするとすごく明確じゃないですか。マーケットの変化にいち早く気づき、自社のリソースや強みを最大化し新規事業を次々に立ち上げたのが富士フィルム。化粧品とか液晶に発展して生き残ってカメラ会社ではなくなった。あとは、人事が教えるティーチャーからコーチャーに。気づかせていく。どうすればいい、何したいという、内発的動機を高める方向に人事がどう変わっていくか。

あとは会社全体を、環境というところで心理的安全性。まさに何でも言えるという。「いいね、それ。やってみれば」「お前百年早いよ、生意気な事言う前に売上あげてから言え」という空気をどう変えていくかということをどういう風にここから発信していくか、みたいな。

(宮平委員長)

そういう意味ではパナソニックが以前、そうだったんですよね。「やってみなはれ」のね。

(山崎委員)

そうなんです。

(上地委員)

沖縄は本当に高齢のワンマン社長が圧倒的に多いんです。「俺の言うことを聞け」みたいな。

(平田委員)

僕は今、山崎委員の話聞いて、現場の話になっちゃうんですけど。視察に来られる方々に「平田さん、全然教えていないですね」とよく言われるんです。演技の指導とかこうしなさいというのができない、やらない。やらないというか、ただ見ている、こっちも面白いとかという話はするんですね。僕の個人的な意見で言うと、演出家というのはライセンスがないので、唯一あるとするならば気づきのセンサーがすごく効く人だと思っているんです。違和感とか。僕なんかそうですけれど、全体を見ているんですよね。見ている、どこか空気が抜けている感じがするんです。そうすると何だろうと思ったらちょっと暗い顔の子がいて、なんであの子は顔が暗いんだろうと。で、ジョイント・リーダーというリーダーのメンバーに、伝書鳩みたいに聞きに行ってもらって、戻って来て聞くと、出かける直前、稽古に行くぞというときに「お部屋も片付けていないのに、何で行くのか」とお母さんと口論になって、嫌な思いをしてこっちに来て

いるわけですね。そんな話を聞きながら、なるほどと言って、終わりの会合のときに、その子だけではないんですけれど、今日は楽屋を見たら楽屋がすごく乱れていたと。楽屋がやっぱり汚れていると、僕は素人だからプロみたいに、楽屋とか舞台袖と表の切り替えがなかなかできないから、まずは楽屋をきれいにしてほしいという話を、しばらくしたらその子はお家の自分の部屋も掃除を始めたという風になったんですね。結局、まさに教える側の方向性からいくと教えるというか気づいてあげて、その気づきを何が原因かというところを、ちょっと棘を取ってあげるだけで、指の先の痛みは体中の痛みですから、それで世の中は変わるんだろうなという感覚というのが何回かあるんです。演出家の仕事というのは、基本的にダメ出し、「あそこがダメだ、こっちを直せ」というのが仕事なんですけれど、僕はそれをされて演劇が嫌いになった人間なので、絶対ダメ出しだけではない。僕の現場では褒め出しもする。それも褒め出し7にダメ出し3という、ある程度決まりを決めて、それをリーダーに徹底して。そうするといいところを見つけてあげて、ここがこうなると面白いと言ったあとに、こうするともっと良くなると「やります」みたいになるんですね。ダメ出しからアドバイスに変わってくる。そういう現場をすごく見ているので、山崎委員が言うみたいに、恐らく気づきを持った人。講演会なんかに行かせるけれど、やはりトップは会場とかにはなかなか来ないんですよ。だから優秀な講演の先生方のプロというのは、むしろリーダーに来てもらう、トップに来てもらうみたいな講演もあるみたいなんですけれど、2つありますよね。トップの人たち、あるいは大人の人たちに対するアプローチと、あるいは現場で今苦しんだり頑張ったりチャレンジしようとする人たちに対する話と。すごく思ったのが、僕らの現場には不登校の子どもであったりとか長欠の子どももいるんですね。その子が最初に皆勤賞を勝ち取ったときに僕に言ってくれたのが、本当は治ってないんだけど、どうしても今日はダメと言う日はホールで遊びに来たらいいよという一言で、バス停で待っていて何便も行かせながら、遅刻してでも、明日ダメだったら明日はホールに行こうと思いつつながら、気づいたら3年間学校に通っていたと。だから治らないんだと言っていたんですね。これだけ熱く語るから、熱血的に指導されているんだろうという風に周りの人は思っているけれど、この本人に「平田さんは自分がちよくちよく行くカウンセラーの先生みたいな感じで、別に話をただ聞くだけの人だから楽だった」という言い方をされたんですよ。なんかそこにもちょっとヒントがあるのかなと、僕なりに。僕らはそうやって現場でやってきた20年があるんですけど、山崎委員とか平良副委員長とか宮平委員長の話を聞いていると、それを1つの体系としてつくられているので、そういう現場の部分の体験の話と学術的なというかアカデミックな部分というのが合わさってくると、沖縄らしい学びのテキストというか、テキストとっていいか分からないけれど、何かモデルがあるのかなと、少しワクワクしながら聞いていました。

(宮平委員長)

社長が、声掛けのマニュアルみたいなのがあればいいかなと。こう言ったらいいかな、こういう人は伸びますよという、中間の組織を育てるような。ないほうがいい？さっき言ったよう

に、ワンマン社長だから急に変わるのには難しい。僕らも一度やったけれども。そういった人たちにアプローチするのはかなり難しいから。ですね、上地委員。彼ら彼女たちには、こうやってやってきた自負があるから。

(山崎委員)

非認知能力開発とか DX の研修を現場社員にすればするほど社長や経営陣が変わらな
いと、気づいたら優秀な社員から出て行ってしまふ。どんどん危険な状況になる。社長に変化
を覚悟してもらった上で社員研修をスタートすることが大事。

(宮平委員長)

これが前提になっているんだけど、そうでない管理職がたくさんいるから、それを
変えるにはどうすればいいかなと。何か良い知恵はないですかね。はい、どうぞ。

(新崎委員)

福祉の現場でも、今の生活の部分の課題を抱えている方々が多くいらっしゃる中で、関
わるきっかけの、さっきのメッセージを発信するというような言葉で、例えば、今までの過去の話
だったり、今の話、これからの話、不安に思う、不満に思うことというところで、目に見えない課
題がいっぱいあるじゃないですか。価値観や考え方はそれぞれ違うので、そういった多様性
の部分においても「いつでもいいよ」。今感じていること、解決に向けて進むにあたっていつ
でも相談にのりし支援にあたるような作業をするしというような「いつでもいいよ」というメッセ
ージとか。あと「何度でもいいよ」。失敗しても次また来てくれていいよ。成功してまた戻って来
てねというところで「何度でもいいよ」ということ。また「どこでもいいよ」というのも。人間ですから
関係性の中で、ここでなくても、例えば人材育成の、もしくはそういった関係性が持てるような
ところの紹介をできるような仕組みづくりで、いつでもどこでも何度でもというところをメッセ
ージで発信できたらなというところと。

あと、関係性の中でありましたけれども必ずしも教える・教わるということではなくて、緩や
かな関係性と言うんですかね。うちの方でも民生委員さんとか生活レベルでも一緒の土台に
いらっしゃる方々が、どこまで私やったらいいのかなという課題を抱えている方がとてもいら
っしゃって。見守っていただけるだけでいいんですよ。もしくはそこにそういった気持ちを持って
いただけるだけでいいんですよという説明をされるんですね。ですから緩やかな関係性の中
でいていただく存在だけでもいいんですよというところを、例えばさっき言った社長さんのほう
にも投げられると何かしないといけない、今課題は何かというような問いではなくて、いつで
もどこでも何度でも、課題があったら声をかけてね。それに関してみんなで考えようね。だけど
私は、役割としてでも直接的な支援もするし、外巻きの支援もするので。さっきお話した心理
的安全性を言葉に変えてとか具体例に変えて提案していくと、より行動もしやすいし取組もし
やすいのかなと。

(宮平委員長)

と思うんだけど、山崎委員、どうですか。言葉というか。あともう1つ思い出したのは、私は大学で教えていて、社長さんと似ている立場で何かというと、要するに上意下達で言えばすぐに、ということもあるんだけど。ところが、学生が優れているところがあるんです。何かというと就活。僕らのときの就活と今の就活は全然違うんです。もちろんネットもないし、僕らのときは紺色のネイビーブルーでどうのこうのってやっていたんだけど、今は違うんですよ。今はネイビーブルーじゃなくてブラックなんですよ。東京でも就活を支援するセンターみたいなのがあって安く泊まれるんです。我々のときはそんなものはなかったですから。そういった活きた情報、今の情報は学生のほうが先生なんです。だから、そんなときは教えてと言うんですけど、そうすると生き生きとするんですよ。それぞれ一人一人が持っている力ってそこだと思うんですよ。経験が違うし、それをどう見つけてあげて活かしてあげて、そしてヨイショしてあげるのか。ヨイショも重要ですよ、平田委員。ヨイショの仕方。

(平田委員)

ちょっと跳べるくらいのハードルを置いて、跳んでくれたら「おお、できた」みたいな、褒めることを見つけるんですけど、褒める要素を敢えてわざとつくってあげて、それで本気で褒めてあげるといふか。まあヨイショも含めて。

(宮平委員長)

これをやると本当に喜んでどんどんやってくれるので、後が楽なんですよ。

(平田委員)

見ていてくれているということが安心感になって、それがやる気につながっていくような気がするんですよ。さっきの社長さんの話ですけど、1つ思うのが、例えば外部の講師を入れてきて話を進めていくという方法もあると思う。これは上がどうするかでもあるんですけども。僕らの舞台の現場というのは、子どもが子どもを教えるというのがあるんです。実は、これ、すごく重要で、大人が教えるというのと、子どもが子どもを教えるというの、例えばですけど、親とか先生の言うことは聞かない子ども部活の先輩の言うことは聞く、みたいなのがありますよね。ですからチームビルディングするときに中心になっている人が直接言うということもインパクトがありますけれども、そうではなくてジョイント・リーダーと呼びますけれども、間に入るリーダーにやりたいことは何か想いを伝えてこれを共有できていると、実は一番分かりやすい方法で、最短の距離で最大の情報量が伝わってくるというのはあるんですよ。そういうときのキッズ・リーダーズという役割があって、子どもが子どもを教えるというの、これは人間が200人、400人いようができるんですよ。そういう意味で言うと、会社の社長とか中心リ

リーダーに必要なことは、そういうジョイント役を見つけられる気づきというか目線があるかないかですよね。

そういう意味で言うと、僕らは何を持ってリーダーを決めるかというと、面倒見がいいというのがまず最大限、そういう人を間に入れておくとその周りにもコミュニティがあるので、それをもってグループをつくってくれるという方法でやると、すごく伝達能力が一番スムーズなチームになってくる、負けないチームになってくるということがあります。

(宮平委員長)

これはピア・プレッシャーというんですよね。大体ピア・プレッシャーというと、悪い方向で使われますけれど、いい方向でピア・プレッシャーなんですよね。今、平田委員が言っていたけれど、ピア・プレッシャーのリーダーというのは、やっぱり面倒見がいいし、心が優しくないとダメなんですよね。ちょっと一人問題を抱えているのがいるんだけれど、自分がリーダー、リーダーとやっているものだから、周りの学生を押さえつけてしまって発言が出てこないんですね。どうしようかなと思っているんですけれど、ゆっくり立ち直らせようと思っているんですけれど。それを見つける方法ですね。これもやっぱり組織の中で重要なことだと思います。

それともう1つ重要なのは何かと言うと、学習心理学の世界なんですけれど、見て真似できるのと、やっぱり実体験でやらないと学べないというのがあります。特に介護の世界ではあるんじゃないですか。そのメリハリというか。例えば、ビデオとかの教材をつくって見てもらってやれば離島でもできるわけですよね。だけど、実際にいろいろとケアリングとかいろいろなものを経験しなければいけないですよね。それを分けることによって、例えば離島地域ではここまで研修しましょう。でも次の研修はここでやって、これについては負担しましょうという仕組みができるんじゃないかなと思うんですけれど、どうですか。

(新崎委員)

実際、今実習の部分、資格の部分だけではないですけれど、ちょうど職員免許を取るときも介護等体験の部分も義務化されておりますので、そういった部分で、将来職として専門職としていかないとしても、体験を得る機会を持たないといけないなと思っています。実際、私自身も同居させていただいて、親の介護に将来関わるかなと。ただ自分の子どもも同居していますので、自分の子どもも見てもらっているという感じで。そういった実体験がないといけないだろうなと。関係性が継続されないというんですかね。それを実習という形でカリキュラムに入れるのか、もしくはその体験を交流を通して、もしくは文化芸能とかいろんなイベントを通して交流する機会を通して関係性を構築してもらおうのかというところがあるのかなと思います。

今福祉教育の場面でも、当事者がご講義いただく機会があるんですね。ですから、あくまで支援をされるだけではなくて、その方がご講義することでその方の普段抱えている気持ちやもしくはこういったことをやって欲しいということ、将来、実際の介護や福祉、もしくは生活の支援に関わる方々に対してコメントいただくことでだいぶ変わっていくのかなと思います。

(宮平委員長)

追体験しているわけですね。鯨本委員、どうぞ。

(鯨本委員)

今の話、少し前のところに紐づくかもしれないんですけど、教える場、学びの場みたいなところの仕組みについていくつか考えていまして、皆さんの話にもいろいろとヒントがいっぱいあったんですけど、結果的に教える場をつくるというよりは学べる場ですね。自然に気づける場をつくるというのがゴールになってくるのかなと感じております。自分で気付いたり学べたりできる。直接的に教える、こうした方がいいよということではなくて、自然に自分で改善点に気付かせるような感じがあるといいなど。それを具体的にどうやったらいいのかということで、2つぐらい思いついたのが、1つは、今、離島体験授業みたいな島あっちい事業ですとか、子供たちでしたら離島体験交流促進事業みたいなことをずっと県でされているんですけど、そういったものとかで、例えば那覇、都市部の中小企業の方とかでもいいんですけど、できるだけ小さな島とかで一緒に汗を流したりご飯を食べるような現地研修みたいな、ちょっといつも暮らしている生活空間から少し離れたところに移動して、社長さんとか社員さんとかと一緒に汗を流したりご飯を食べたりする中で自然に気付けるようなことがあったり。例えば小さな島で荷降ろしから農業から漁業まで全部やっているような人たちと話をするような場があったりとか、そういうこともあってもいいのかなと思ったのが1つ。

あとは、教えられるというよりも自分がその教える場に立った方が学べることも多いというのは、平田委員の話でも感じたんですけど、私たちの場合は、島の子どもたちの愛着とか誇りを醸成する意味で海山川新聞という新聞作りを教えるプログラムをやっていたんです。よくありますけれど子どもが地域の大人にインタビューをするみたいなプログラムだったんですね。私もよく他社からインタビューを受けたりするんですけど、インタビューされて初めて言語化することがあったりするということがあって、さっきの話に戻るんですけど、特に大人で、例えば自分の島とか自分の仕事、自分自身に対してポジティブなことを言語化したことがない方というのはたくさんいらっしゃると思うんですが、誰かにインタビューされることによって、そこで初めて言語化するということが生まれると思うんですね。昔、その新聞作りを与那国島の子供たちに教えていたときに子供たちが与那国の伝統産業の花織りを織っている方にインタビューすることがあったんです。たまたま自分のお母さんにインタビューしなきゃいけないという子が出てきて、その娘さんがお母さんにインタビューして。でもお母さんは自分でポジティブに言語化したことがなかったので何て言ってもいいか分からない、初めて聞かれた、初めて喋るみたいなことを言っていたんですね。でもそこで何とか言語化していくと、お子さんからしたらすごいなということも感じますし、お母さんとしても言語化したことで自分の仕事をポジティブに捉えることができ、ある意味、自分で自分の誇りを高めることができたかもしれないですね。実際、子供の目というのは大人を変える一歩、一手にもなるかなと思っていまし

て、先程、沖縄は高齢ワンマンの社長が多いと仰っていたんですけど、他地域もだいたいどこも高齢ワンマンの社長が多くて、その人達はどうかと。どうしても変わらないケースもあるんですけど、地域のおじいちゃんおばあちゃんを変えるときにはやっぱり孫ぐらいの目線、視点が必要で。孫に嫌われたくはないので、孫にインタビューされるみたいなのもありかなと思っております。例えば孫が DX がどうこうとか言ったら自分たちもちょっと学んだ方がいいかな、みたいなのところもあるのかなと思って。だからそういう多世代の交流とかも、もしかするとそんな人材育成のところに学べる場、気づける場としてはあり得るのかなと思いましたので、意見させていただきます。

(宮平委員長)

はい。ちゃんぷる一カレッジね。いいかも知れない。プラザハウスの平良会長が孫と一緒にスーパーに行って日持ちのする牛乳を買おうとしたら「おじいちゃん、SDGs ではね」と言っ
て、古いものを取ってこれを使ったら、ということで、平良会長は SDGs を知ったという話でした。そういったのがあったらいいかも知れないですね。

次はどうすればできるかですよ、実装ね。1つは、今の鯨本委員の話の合わせると、社員の皆さんに自分を語らせる。他己紹介をさせるためにインタビューをしないといけない、それをつくっていくという手もありますね。面白いですね。

(平良副委員長)

できるかどうか、実現性がどうかというところが問われるんですけども、企業間交流みたいなものが、もし実現できるのであれば面白いかなと思ったんですけども。弊社の事例が参考になるか分からないんですけども、私達の会社は今 800 名おりまして、9 割が女性でして。社長が東京からの出向で一人おりますけれども、ほぼプロパーの社員でして。元々は皆さん、一年間の有期雇用の社員ばかりだったんですけど、直近で沖縄の活躍を本社のほうに認めていただいて、全員、無期雇用に転換になったという背景があります。特徴としてチーム長が裁量権を持ってまして、採用、評価、見積交渉をやることによって当事者意識が芽生えて、経営参画をするという良い流れが生まれています。なので、改善にも前向き、DX 化にも前向き。実際には権限は権限規則上にはないんですけど、こういった裁量権を落としてくれたという経験が、現場力を高める仕組みの 1 つになっていると思います。こういう他社事例を人事交流を通してもしできれば先程の島嶼地域のみなさんの交流の例と、もう 1 つの交流の事例として社会人交流みたいなものがあつたら面白いかなと。そこに例えば何か費用負担があるのであれば、それを県で補填してくれるような仕組みがあれば、それもちょっと面白いかなと思いました。

(宮平委員長)

はい。3つの交流が出ましたからね。離島交流と多世代交流と企業間交流ですね。山崎委員、どうぞ。

(山崎委員)

今、平良副委員長の具体的な話があった後に話すとはすごくふわっとしてしまうかなと思ってはいるんですけど。さっき一番最初に話した情報格差がすごく強まっていると思っていて、変わらなきゃと思っている人はもう何かアクションしているはずじゃないですか。個人、組織、たぶん何かしら手を打っているし、それを情報として取れるしアクションできる材料が沖縄にも結構あると思っていますね。問題は情報を取りにいかない人に対して、今これだけ沖縄にこういう資源があって、ここに参加するとこういう情報が取れるよ、WEBでこういうのを聞けば新しいロールモデルが見れるよ、研修に参加できるよ、県費でいろんなものがあるよ、ということを取りに行かない人に、これは個人も組織も社長もそうなんですけれど、その人にどう気づかせていくのかというのが、今代案はないんですけど、非常に問題だなと思っていて、それを何か一石を投じて議論したいと思っています。

(平良副委員長)

私もすごく良く分かります。こういう情報が欲しいですと欲している、どこにそれを発信しているのか分からなくて、とりあえず手当たり次第、ネットで検索してみるというところなので。どこに手を挙げたら私の欲しい情報があるのだろうかという悩みも。

(宮平委員長)

これはソーシヤル・キャピタルだと思います。結局、この社会に帰属していなくて別の組織があれば、そこから出てくると思うので。そういったところにその方が帰属しているか、それを見つけてあげるというのが重要なんですけど。本来、それをやってくると、どこにも帰属していない、スネットという言葉があります。引きこもり。この人達をどうするかなんです。スネットというんですけど。

(平良副委員長)

先程の私達の会社の話をした後に恐縮なんですけれど、もしかすると今後10年、20年後には、企業に属するという働き方ではなくて、宮平委員長が仰ったように、個人が社長をやる、会社をやる、仕事を選ぶ時代に例えばなるんだとしたら、それはある意味、是として考えることかなと思います。

(山崎委員)

就活で1社選ぶというのはもう古いですよ。同時に3社で働きますとか。今うちの社員でうちだけに契約している社員はゼロです。起業や副業したりしてます。

(宮平委員長)

そういう時代が来ますよね。例えば、上地委員はよろずコーディネート支援センターですけど、読谷に帰れば家庭菜園のオーナーですし。あと空手もなさっている。多分そういう時代になるんだと思うんですよ。

(上地委員)

私、今3つ会社を持っています。

(宮平委員長)

そういう時代になってくるんですね。そうすると、さっきのそういった要するに引っかからない人たちをどうするか。セーフティーネットをどうつくるかということになるんですよね。

(平田委員)

県の部長の任を経験したときに、県庁の中の人材育成は本当に重要だと思うんですよね。特に県の主査、主任、主事というような若い職員ですね。実は毎年5月とか8月とかにかけてタマ出しという、来年に向けての施策事業を予算化するためにいろんなプランを出すわけです。本来は部長と直接やることはなくて、どちらかという部長サイドもチェックをするので、すっ飛ばしたら本当はアウトなんですけれど、それじゃあ僕が部長になった意味がないじゃないかということで、最初にプレストで若いメンバーと部長の僕で話をし、叩かれて叩かれて班長、課長と上がってきて、できてきた事業というのが1つの事業になってくるわけですよね。仕組みを変えていくということが1つ。たぶんあの時の知事が、そこに僕を部長として入れたということは、何かを変えなきゃいけないという意識でやっているんだと思うんです。実はそれも1つの人材育成の教育の場だったわけです。僕もそのとき意識してやったのが、申し訳ないが相手にするのは課長さんではなくて、むしろ班長さんという人たち。同じ世代なんで、10年後の県庁を考えたらたぶんこの人達しか残っていないんですよね。なので、やる気オーディションを、2年の中で唯一、一年半後にさせてもらったんですけれど、四十何名の全班長さんでやったんです。やった時にすごく感じたのが、本当に優秀な、と言っていいか分かりませんが、比較的意見を言ったり、優秀な働きをする人というのは、どうやら外に知恵袋を持っている人というのが分かったんです。何か問題や課題があった時に、何かの席で自分の意見を言ったら誰かが何かサジェスチョンしたり意見を言ってくれたりするような仲間が県庁外にいる人というのは、すごく政策能力も研究能力、企画能力もあるんだなということが分かったんですよね。なので、1つやっぱり、学びの場を提供するというかつくるということになったら、どういう人材を求めていくかということになっちゃうんですけれど、やっぱり知恵袋を持つような、もしかするとこれこそ人間力ですよね。

だから文化観光スポーツ部という中、文化でいうならば、やっぱりお客さんをつくりたい、お客さんの人材育成もしたい、出演者の人材育成もしたい、それを仕切るプロデューサーとかというような、マネージャー的な、プログラムマネージャーもつくりたい。プラス、行政の中における人材というのは、僕はかなり重要だと個人的には思っています。なので、学びの場をいろんな場面場面でつくっていくということは、本当はものすごく大事なかなと。取り留めのない話になって申し訳ない。

(宮平委員長)

いえいえ。まさにその通りですよ。だから、あらゆる機会の場が本当は学びの場だし、教え合う場だし、そういう風に認識していただいてやっていただいたら変わるはずなんですけれど、そうでない状況が多いんじゃないのかなと。

(鯨本委員)

1点だけいいですか。さっきの情報を取りに行けない人とか行かない人とかも、そもそも社会の中で孤立してらっしゃる方に対する解決策って、具体的に社会福祉とか持続可能な社会づくりみたいな学びの場だけの話では全然ないんですけど、それに関して私が思っているのは、まだ社会の中であまり議論していないと思うんですけどコミュニティって結局、最終的に誰一人取り残さないようなつくり方をしようとするコミュニティの単位を小さくしていかなきゃいけないんですね。コミュニティってどうしても人数が多くなるとその中で孤独になってしまうとか、自分なんかダメなんだという人が出てきてしまうというのがあって。例えば、すごい古い本ですけど『スモール イズ ビューティフル』みたいな、シューマツハという方が書かれているものだったら、組織の単位で言うと250人というニーズが出ています。それ以上になってくると、仕事をしない人が出てきたりとか役割を持たないとか自分の仕事に意味を感じられない人が出てきたりというところですかね。そういった単位があります。地域コミュニティに関しても学びのコミュニティとかに関してもあらゆることで今、色々と孤立系の話とかというも、人口過密地域の方が多いと思うんですね。コミュニティの単位が大きくなってくると、どうしても起こり得ることなのかなと思ってまして。反対に島で言うと何万人単位のところには都市みたいな課題があるんですけど、どんどん人数を減らして行って、それこそ250人ぐらいの島とか500人ぐらいの島はすごく面白いんですよ。ですからコミュニティの単位っていうところも少し意識しながら学びの場をつくっていけると、もしかすると孤立される方、情報を取りに行けない方っていうところに対する解決策は見えるかなと思っています。以上です。

(宮平委員長)

そうするとまた、働いている場と住んでいる場の接近だとか、いろんなことを考えて町づくり都市づくりと発展していくんでしょね。なつかしいですね。シューマツハの『スモール イズ ビューティフル』。

時間が1時になってきましたので、宿題としてはまず、コミュニティ単位での学びの場をどうやってつくっていくか、コミュニティとコミュニティをどうつなげていくか、そういったところですね。そして今回は、山崎委員の非認知能力とは何ぞやというのを、10年後版、沖縄版をつくっていく。そして、あとは社長さんとか、いろんな教え合う場をどうつくっていくかということですね。といったことを議論していきたいと思います。とにかく、理論ばかりじゃなくて、浮ついたものばかりじゃなくて、実装する、実際に装備する、これが究極の目的になります。実装しないことには絵に描いた餅で、よかったねで満足してしまう、それは良くないということで改めて確認したいと思います。よろしいでしょうか。ありがとうございます。非常に活発なご議論で、あつという間の3時間でしたね。

(事務局)

今回は11月の末から12月の中旬のほうで検討しております。また、日程調整させていただきます。

(宮平委員長)

資料などをお寄せいただいて、こういう面白いのがあればまた事務局のほうに。

(事務局)

そうですね。事務局のほうにいただけますとご参考にさせていただいて、次回の資料をつくりたいと思いますので。

(山崎委員)

今日の資料は共有してありますので。

(事務局)

あとで皆さんに共有させていただきます。

(宮平委員長)

どうもお疲れさまでした。

以上