

多様な人材育成に関する万国津梁会議（第2回） 議事録

日 時：2021年12月27日（月）14：00～17：00 場 所：沖縄県教職員共済会 八汐荘 他（オンライン併用） 出席者： 【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、金城伊智子委員、山崎暁委員（8名） 【事務局】上江洲
--

（事務局）

皆様、大変お待たせしました。定刻を若干過ぎておりますが、これより多様な人材育成に関する万国津梁会議の第2回目の会合を開きたいと思っております。それではお手元の資料1ページ目の会次第に沿って進めてまいりたいと思っております。まず初めは委員長のご挨拶でございます。宮平委員長、よろしくお願いたします。

1. 委員長挨拶

（宮平委員長）

委員の皆さん、こんにちは。年末のお忙しい中、いろいろとお忙しい中、ご参加いただきありがとうございます。平田委員と鯨本委員のほうが途中退席ということで、二人には優先してご発言をしていただいて、今回の人間力育成についての推進・向上に関する現状と課題についてのご提言、或いは課題、そういったところについてお話をいただきたいと思っております。では続きまして、会次第の会議の進め方について事務局のほうからご説明をお願いします。

2. 会議の進め方について（事務局）

（事務局）

事務局より報告いたします。配布資料の2ページ目、お願いたします。会議の進め方について、まず報告いたします。個別のヒアリングでもご報告いたしましたけれども、今回、玉城知事より、この多様な人材育成に関する万国津梁会議の最終報告、提案を昨年度よりもさらに具体的に、且つ、これから新たな振興計画が来年度からスタートするわけなんですけれども、その施策に反映できるような内容にということで要請を頂きました。この要請を受けまして、最終報告、提案を委員の皆様からのご意見を可能な限り拾い上げて、可能な限り反映するという、そして深みのある提案とするために個別ヒアリングを実施させていただいた次第でございます。

プレゼン資料では広く人間力としておりますけれども、第1回の会議でもご審議、ご了承いただいた通り、社会人にとって重要な能力ということに焦点を当てつつ、ご議論いただきたいと考えております。また限られた時間の中で、より具体的な提案をしていくわけですので、各会議のゴール、アウトプットにつきましても明確にしたほうが良いと、そのように平良副委員長のほうからご助言を頂きました。そこで2ページ目の表の一番右側をちょっと書き直しております。個別に読み上げるのは時間をもったいないので割愛させていただきますが、後ほどご確認いただけたらなと思っております。掻い摘んで簡単に説明しますと、各会議のアウトプットのイメージとしまして、本日、第2回目の会議におきましては、ただ今説明しております会議の進め方、特に個別のヒアリングを実施するということ、こちらを確認、了承していただきたいと思っております。そして、この後、報告いたしますけれども、ヒアリングでご回答いただきました社会人にとっての重要な能力の整理ですとか、沖縄の現状ならびに能力の向上に係る現状や課題の整理が本

日の会議でできればと考えております。

年明けに実施する第3回の会議につきましては、社会人にとって重要な能力の向上に向けた必要な取組、取組の実施主体、そして実施主体間の連携の必要性及び在り方について整理をしまして、その整理内容をベースとした最終報告の骨子案の確認をしていただきたいという風に考えております。こちらが第3回目です。

最終となります第4回目の会議につきましては、最終報告内容の確認と今後提案が上がってくるであろうプラットフォームの形成ですとか、各実施主体の取組、それから行政にとって必要な支援等々を、具体的に進めるにあたっての留意点など、今後に向けた自由意見交換をもって、ゴールとしたいという風に考えております。

続きまして3ページ目、お願いします。今回から人間力という言葉が一つキーワードとして挙がって、いろいろ議論させていただいているんですけど、人間力について簡単に整理させていただきます。こちらは平成15年に内閣府が設置しました人間力戦略研究会がまとめた定義が、教育関連のコンサルですとか人材育成サービス機関などで利用されて、認知されているというものでございます。この内閣府の研究会によりますと、確立された定義はありませんが、「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」、このように定義しております。その中でさらに具体的な三つの要素としまして、「知的能力的要素」、「社会・対人関係力的要素」、そして「自己制御的要素」の三つを挙げております。この万国津梁会議におきましても、一先ず、この定義、要素を参考にしながら整理を行いたいと、そのように事務局としては考えております。

そこで4ページ目でございますけれど、12月20日から22日にかけて、各委員に実施させていただきました個別のヒアリング結果を4ページ以降に整理しております。委員の皆様へは三つの質問を投げかけましたが、まずそのうちの一つ、社会人にとって重要な能力につきましては四つの要素に分けて分類しております。こちらは先ほど説明しました内閣府人間力戦略研究会の三つの要素を参考にしつつ、宮平委員長からご助言をいただきまして、社会・対人関係力的要素というのは社会と対人、二つに分けられるのではないかという、こういったご助言をいただきましたので、ここを二つに分けて、四つの要素としております。

一つ目の知的能力的要素につきましては、主に学校で学ぶスキルと認識しておりますけれど、委員からのご意見、ご回答のうち10の能力が挙げられるのではないかという風に整理しております。例えば、適切な問いで認識を調整したり必要な情報を得る力（質問力）であったり、表現力、プレゼンテーション能力、グローバルシンキング（論理的思考力）といったご回答をいただきましたので、そういったものを取り上げております。

なお、赤い下線のある能力につきましては、事務局の方で整理がうまく判断できず、別の要素にも重複している、どっちだろうかということで、或いはどっちにもかぶっているのかも知れませんが、そういった能力を指しております。詳細な説明につきましては割愛いたしますけれど、どの能力に分類されるのか、或いはこの中で、さらに追加すべき能力があるのか、そういったあたりを本日ご議論いただければと思っております。

特に非認知能力に関しましては、昨年度の万国津梁会議でも重要なテーマとして挙げておりましたけれど、この要素の中で分類するのが、事務局の判断としては難しく、うまく整理できておりませんので、非認知能力の定義も含めて、委員の皆様にご共通認識を持っていただき、いろいろ活発なご意見を賜りたいと考えております。

続きまして四つの要素に分けた能力につきましては、ここで取り上げた能力の現状と、これらの能力の向上に向けての現状と課題について質問した、その回答を5ページ目以降に整理しております。例えば、社会人にとって重要な能力としまして、適切な問いで、認識を調整したり、必要な情報を得る力（質問力）等が上がりました。この能力に関する現状として、上地委員の方から、主に若者がという話だったんですけど、新聞やニュースを見ない、偏ったソース、情報元から情報を取得している、こういった現状をご回答としていただいております。

ただし、事務局の方で聞き方が十分でなくて、この能力の向上にあたっての現状や課題とかについて、うまくご意見を引き出すことができませんでした。この点、空欄になっている部分についても、委員の皆様から本日ご意見をいただければと考えております。

続きまして7ページ目でございますけれど、社会関係力的要素を整理しております。自己認識能力につきましては、この能力の現状、そして能力向上に向けた現状と課題についてうまくご意見が引き出せませんでした。こういった点を委員の皆様にご議論いただいて、穴埋めをしていただきたいと、繰り返しになりますが、そういうふうを考えております。なお、社会関係力的要素につきましては、重要な能力として、最も委員の皆様からご意見が挙げられた要素でございます。

続きまして、9ページ目、対人関係力的要素でございます。こちらは対個人、対一の能力と、事務局としては認識しており、個人の取組とか努力に影響することも多いというように見受けられますけれど、その個人の取組ですとか、努力を引き出せる環境づくりという点で、今後、第3回の会議以降に、具体的な提案が出てくればいいかなと考えております。

続きまして10ページ、自己制御的要素でございます。こちらは内閣府の定義によりますと、意欲とか忍耐、それから、自分らしい生き方や成功を追求する力としており、こちらもどちらかといえば個人の取組とか、努力に影響する内容ではありますが、こういった取組や努力ができる環境づくりですとか、それを開花させるための必要な方策とか、そういったもろもろのことを最終的に提案していただければと考えております。

こういった各種要素につきまして、万国津梁会議で検討し提案すべき能力は何であるのかとか、ヒアリングでうまく引き出すことができなかつた能力の現状、そして能力の向上にあたっての現状や課題について、この後、意見交換でいろいろご意見を賜りたいと考えております。

それから参考までにでございますけれど、最後のページ、11ページ目でございます。こちらはヒアリングの際に、現状や課題のみならず、今後の取組についても意見を一部いただきました。今回の審議事項ではございませんが、一応いただいた意見でございますので、参考までに掲載しているものでございます。こちら後程ご確認いただけたらなという風に思っております。長々とになりましたが、事務局の方からは以上でございます。

3. 「人間力」育成の推進・向上に関する現状及び課題について

(宮平委員長)

ありがとうございました。人間力ということですが非認知能力と重なる点が多いので、山崎委員の方から非認知能力についてご説明を賜りたいと思います。どれくらい必要ですか。

(山崎委員)

簡単に、5分とかそのぐらいです、時間的に。

(宮平委員長)

よろしくお願いいたします。

(山崎委員)

はい。画面共有します。今、事務局の方から人間力という話があったと思うんですけど、人間力に対する代案はないんですけど、素材が平成15年の審議という話だったので、ちょっとそこが心配ですという話です。西暦にすると2003年で、ちなみにiPhoneが日本に上陸したのが2008年なので、相当時代は古く、そこから必要な人間力の定義は変わっているんじゃないかなと思っていて、代案はないんですけど、それをこの場の素材として共通認識でいいのかどうかという、問題提起を先にした上で説明させてください。前回の復習というか整理、時代背景、私たちがこれをなぜこういう定義をしているかという背景なんですけれど、テクノロジーが伸びてきてSociety5.0の世界に行きますよというところですね。SDGsとかそういうところからの背景もあります。ただ経済成長すれば良いという時代ではないという中でリーダーシップを求められていると思います。

テクノロジーが進化するということは人間として何が必要かという時にこの間お話したようにこの四つが必要だと思っています。ただ、すべての人が置いていられない社会というところを考

えると、皆さんが幸福を感じられる、満たされた状態みたいなものが、肉体、精神、社会的にも必要だろうという風に考えていました。ここはすごく大事なんですけど、自分が自分の人生をちゃんと決めているとか日々の判断を、人から決められて管理されるのではなくて、自分の意志で動いているかどうかということと、あとは、自分は何かしら問題が起きたときにそれを乗り越えられるだろうという、漠然とした自分を信じる力ですよね。

あとは、社会から感謝されたり必要とされているかという社会関係性というところが、恐らく、いろんな人の幸せの価値観はあるにしても、これは多分共通するものだろうという風に思っているということですね。

それを満たすためにというか、どんな人を Frogs 社として人材育成しているかということ、この自律した人格がありながら、ちゃんと自己決定とかができる軸を持ちながら、全然違う意見の方と一緒に意見を交わして協働しながら、そして未来に向けて新しい価値を生み出していくという、これができるようになってくると、さっきの Well Being、この部分というのが、人間として備わってくるんじゃないかなと思っています。

非認知能力を、この青い部分なんですけれど七つ、大きく分けています。主体性・自律性に関わる力、持続可能な社会を創造していく実践力、課題を解決していく力、知識欲は全人類にあると思うんですけど、それを能動的に取っていく学びに向かう力、情報の活用力、グローバル対応力、対人関係能力というこの七つが大きくあると思っています。この七つをさらに構成するためには、この細かいスキルが必要になってくるんじゃないかということで、この間も共有させていただいた、様々な、何とか力みたいところを定義づけさせていただいているということで、この辺が全体的に社会人として必要とされるんじゃないか。今後の世界、これからの世界には必要じゃないかと。

あともう一つ大事なのが、DQ、デジタルスキルですね。確実にテクノロジーと併走して生きていかなければいけなくなってくるので、何となくできないから分からないからと避けるのではなくて、それと共存するためにはこの八つのスキルを、子供たちだけではなく社会人も必要なのではないかと思っていますということです。こんな感じでいいですかね。

(宮平委員長)

はい、ありがとうございます。ただ、山崎委員、社会人の中で先ほど出ている力がすべて備わっている人なんていうのは、恐らくいないと思うんですけど。だからその辺はライフステージにおける優先順位を我々の方でライフステージごとの人間力を構築したいと考えています。山崎委員いかがでしょうか。

(山崎委員)

もちろんです。前回は話したように、そのスキルがない人との格差社会みたいなものが起きるのも良くないと思っているので、自分に必要なスキルと思った人がそこに入っていけばいいと僕は思っていますけれど。

(宮平委員長)

それで、先ほど冒頭、山崎委員の方からお話があったように、人間力というのは平成 15 年、今から 20 年近く前なので、リニューアルする必要可能性もあります。これを機に、この人間力について沖縄県版で再構成していいのかなと思ったりしていますが、委員の先生方、いかがですか。

はい。そういったことで、人間力という言葉がありますけれど、時代は先を二歩も三歩も行っていますので、その辺に合わせて沖縄県版でカスタマイズをしたいと思います。よろしく願います。

それでは、平田委員と鯨本委員の方が時間が押していますので、知的能力的要素について、順にご発言を賜りたいと思うんですけども。最初の知的能力について意見が出ているんですけど、それについて平田委員と鯨本委員の方から、意見を賜りたいと思います。

例えば、適切な問いで認識を調整したり必要な情報を得る力で、現状として、上地委員の方からは、これは沖縄に限ったことではないんですけど偏ったソースから取得しているというのが

あるんですけど。現状と対策などについて情報提供をお願いいたします。

(鯨本委員)

すいません。発言しますね。適切な問いで認識を調整したり必要な情報を得る力というのは本当に学校教育の影響みたいなものがあると思います。今それがないというのは、その人たちの問題というよりは、これまでの教育のあり方からの結果みたいな形だと思うんですよね。例えばヨーロッパ、欧米方面では、そもそも小さな子供たちに物事を教えるときにまず問いから考えさせるようなところがあったりしますけれども、日本の場合は問題を解くみたいな感じで、教育をされてるところからの結果だと思うんですね。

ですからそのような状態に対してこれから質問力を作るところで言うと、適切な問いを考えるみたいな質問力を伸ばすために必要な方法論というか、人材育成の方法はたくさんあると思うのでその辺を取り入れていければいいんじゃないかとは思っております。

(宮平委員長)

はい、ありがとうございます。平田委員、いかがですか。

(平田委員)

僕はどちらかというと表現力とかプレゼンテーション能力、あとグローバルシンキングというところが、すごく重要じゃないかなという気がしています。特に文化の分野からいくと、例えば、僕が部長時代に、沖縄版のアーツカウンシルというものを導入して、それを沖縄県文化振興会で今やっているんですけども。何をやるかという、文化の人たちは比較的、補助金をくださいとか陳情要請は結構あるんですけど、実際にプレゼン力があるかという、なかなか実はそれが、レベルが低いのではないかということで、提案提言型の補助金・助成金を取るという、簡単に言えば、自分たちはなぜこれをやりたいのか、こういうミッションをやりたいんだということプレゼンして、それで予算を獲得するというような仕組みを作って、やったんです。一年目はすごく厳しかったんですけど、二年目三年目とやっていくうちに段々とプレゼン力が上がってきて、いわゆるプレゼンする企画書の作り方であるとか、プレゼンテーションの機能的な使い方とかということをやった、それがとても効果的だったんです。

これをする事で何が変わってくるかという、助成金・補助金に頼らずとも、今度は企業に協賛金を集めに行くとか貰いに行くときに、やはりプレゼン力が高いと、それがすごく生かせるということもあって、そういうことをやったことがあります。

なので、実際にゲーム感覚で、そういうプレゼンをするというような場面を作っていくというのも一つの手なのかなとったりしましたので、知的能力ということになるか分かりませんが、この質問事項からいくと、そんな感想を持ちました。

(宮平委員長)

はい、ありがとうございます。では他の委員の先生方から。新崎委員、お願いします。

(新崎委員)

私の方もこの知的能力の要素で、いくつかの項目の向上に係る現状・課題の部分なんですけれども、一番最初に知的興味とか知的好奇心を、どの段階でどういった形で与えることが適切なのかということだと思うんです。先ほどの質問力の部分で、新聞やニュースを見ないとか、偏ったソースから情報を得ているとかという状況についても、私も小学校6年生の子供がいて、家に帰ってくると大体TikTokをしていたり、テレビ、新聞も見ないような状況ですね。ただ、Lineのやりとりで友達と情報共有をしていたりもしていますので、やはりそういったソースも含めて、子供たちだったりとか、今後、育成に当たって、どういった形で情報を取得しているのか、またどういったことに関心を持っているのかという興味関心また好奇心の部分、支援する側またそういう環境を整備する側も、知っておく必要があるのかなと思っております。

あとは、6ページの方に記載させていただきました義務教育～高校卒業程度の学力の中で、私の

方からは、経済・社会的環境が原因で自己向上のスタートラインに立てない人たちもいますということでご提案させていただいておりますので、やはり、求められるスキルと合わせて、それを求めていくにあたって、そのスタートラインに立てるような支援を枠組みとしても、今後、考えていけないといけないのかなということでご提案をさせていただきました。

(宮平委員長)

はい、ありがとうございました。喜屋武委員、お願いします。

(喜屋武委員)

今回挙げられた知的能力的要素の中で、私は論理的思考能力という言葉がこれからすごく重要かなと思っています。先ほど鯨本委員からもありましたように、問いを立てるということが、これまでの学校教育ではされてはいませんでしたが、2020年の学習指導要領から、自分で問いを立てるという授業形態に変わってきています。高校に関しては来年の4月から探究型の学習がスタートします。遅いと言えば遅いんですけど、日本もそういう風に関問いを立てたり、何が正しいとか何が間違っているとかという両極の二者選択ではなくて、正義の中にも誰か不公平な部分があったり、間違っていると思われる中にも、実は真実が隠れたりというような、どっちにも正しいと思うことがあるということ、生徒同士で対話をしたりディスカッションをしたりディベートをするという授業形態がスタートしていくので、何年か経ったらこれが成熟していくのかと思うんですけど、令和の日本型教育が始まりましたというご報告はさせていただきたいと思っています。

今回の能力向上等に係る現状と課題と書かれている中でも、ちょっとお話しさせていただいたんですけど、そういう風に学校教育が変わろうとしています、我々も含めて、そういう文化で育ってきた大人が子供たちを教えるので、まずは大人の意識を変えていくこと、激しい変化の中で一体何が求められているんだろうということ、子供じゃなくて大人が分かっていないと感じます。会社や組織とかが分かっていないのも、実はゆとりがないせいなのではないかと思っています。ヒアリングの時にも話しましたが、成熟社会というところを目指すべき部分だと思っていますので、まずはその素地を作るところをやった上で、こういう力もつけていかなきゃいけないんだろうなと思っています。

(宮平委員長)

ありがとうございました。次、山崎委員、お願いします。

(山崎委員)

私はこの知的能力というところを育む環境が、日本全体、沖縄だけの問題だけじゃないんですけど、弱いかなと思っています。さっきもちょっと話したように、知識欲は、みんなあると思うんですけど、何か新しい情報を得たりすると楽しいとかうれしいとかというのは誰にもあるんですけど、なぜか学ぶということが、なぜ学ぶか分からないまま学びをずっと継続されるので学びが苦痛に変わっていくんですよね。大人になった時も、例えば金融のことを学ぼうといっても、生きるために必要なのに面倒くさいからいいやと後回しにする癖がついてしまうというか。

だから、自らその情報を取りに行くためにということを考えると、昨日、実は全国のFrogsの選抜生の最後の振り返りの日だったんですよ。すべて一年間を振り返るという日だったんですけど、茨城高専の選抜生が言っていた言葉が面白いなと思ったのでちょっと紹介します。今日は金城先生もいるので。高専はやっぱ優秀な集団というイメージがありますよね。どちらかというと勉強していて、ある分野にすごく特化しているというところが多分ブランディングされていると思うんですけど、彼の中でいうと、実はそんなに学びというものが楽しくなかったそうなんです。自分が何をすべきかとか、このプログラムを経験して動機に着火したことによって、今、高専で学ぶことも、もう一回学び直したくなったらいいですし、あと英語とか歴史とか社会とか、普段興味がないことに対して、今自分で勉強しているんです。それが一番ビフォーアフターで変わったことという風に彼は言っていたんですよ。もともと学ぶ素質を持っていたからこそ、余計

にスイッチが入ったんだと思うんですけど、僕が言いたかったのは、やっぱり幼い頃から、なぜこれを学んだらうとかという問い、さっきの問いの話もそうなんですけれど、動機づけの方にフォーカスしていかないと、知識欲だけ上げるという作業は、逆にその人自身の矛盾を生んでしまうというか、大きくなった時に、死ぬほど学んできたのに人間力がないという状況は、多分社会で上手く受け入れられないと思うので、そこが知的能力としてフォーカスされるときに外しちゃいけない部分かなという風に思っています。

(宮平委員長)

ありがとうございます。高専の話が出ましたので、金城委員、お願いします。

(金城委員)

そこは我々も問題意識としては持っているんですけども、やっぱり詰め込みとか試験のための暗記とかだと、どうしても知識力はないので、どう動機を与えるか、何でこれを勉強しているのかというのを分かてもらえる機会を、我々としてはできるだけあげよう。だから、教員ももちろんやらないといけないと思うんですけど、機会として企業の方に講演していただいたりとか、現場の方の話を聞いてもらったり。

あとは、よく学生に響くのは先輩の言葉なんですね。卒業して実際に働き始めて数年経っている先輩に来てもらって話をしてもらおうということができる限りやって、彼らに気づきを与える機会というのを作っているつもりなんですけれど、どうしてもここがちょっと問題だなと思うのは、そういう機会を与えるということももちろん大事だと思うんですけど、彼らにとって余りにもかけ離れた存在を連れてくると、あの先輩は優秀だからとか、あの企業の方は優秀だからとか、自分ごとあまり捉えられなくなってしまって、そこをどうやればうまくいくのかなというのを、今、現場の課題として、そこを解決できるような仕組みを考えたいなと思っていますところなんです。

(宮平委員長)

分かりました。ありがとうございます。どちらかというと今のは小・中・高・大学段階に話に向いているところなんですけれど、社会人にとって重要な能力について、能力向上に係る現状・課題について、平良副委員長はどういうご意見をお持ちでしょうか。

(平良副委員長)

ちょうど私たちの会社の中でも、今、人材育成という点はやはり喫緊の課題でありまして、どこの企業様でも同じだと思うんですけども、人に求める人材育成の要素を三つの分類に分けております。それはマネジメントに関するスキルの定義と、それから業務プロセスを改善するという改善人材のスキルの定義と、最後にデジタル人材の改善ということで、三つの軸でそれぞれに必要なスキルセットというものを整理し始めております。

すべてうちの現場の職員が関わって整理を始めているんですけど、やはり人に求めるスキルの群と、そのスキルを生かす或いは経験させるという、人を支える環境の整理と経験をさせるという、この二つの整理をまず行っているんですけど、やはり知的能力の要素を支える、これまでの環境整備の中で一番私がこの資料の中で非常に重要だと思ったのが、やはり義務教育から高校卒業程度の基礎学力をしっかりとつけていく、ここは私が申し上げたところの土台になっているんですけど、そこがロジカルシンキングというか、物事を体系立てて考えていく、本当に基礎になる部分だと思っています。まず基礎学力を育む環境や経験値を企業の中で用意するということが非常に大切な要素ではあるんですけど、そもそも基礎学力がないと、そこを整えたとしてもなかなかそこが発揮できないというような課題が、私たちの中では非常に顕著だという風に見ております。

また知的学習能力を支える非認知能力の中でも、先ほど三つの軸の中でも、基礎スキルとしては、やはりコミュニケーション力であったり、ロジカルシンキングだったり、柔軟性であったり、いろいろと出てはくるんですけど、特にこのコミュニケーション力であったり、自己を容認する力というところ、このあたりも非常に重要な要素ではなかろうかということが社内の中でも出

てきております。

特にコミュニケーション能力におきましては、先ほどの基礎学力にも通ずるところがあるのではなかろうかと思っているのが、相手の要求事項を正しく理解してそれを伝える言語に組み替えるには、知識レベルを相手の知識レベルに合わせていかなければいけないはずなんですけれど、特にお客様には年齢層、業種、多種多様なお客様がいらっしゃるしまして、経営になればなるほどその業務知識の幅もやはり高度になって参りますので、先ほど山崎委員からありました、例えば金融に関する知識は、そこにある程度引き上げていく力が我々に備わっていないと、そもそも会話が成り立っていかない。ただ、そこを専門レベルにまで引き上げなくとも、基礎学力がやはりないと、なかなかここは後からキャッチアップするというのは非常に厳しいので、私はまず、必要な要素は非認知能力がベースにあってそこを知的能力としてアウトプットするものがあるとは思いますが、企業の中でその経験と環境を用意したとしても、やはり基礎学力がある程度備わっていないと、なかなかここは社会人になってからリカバリーしていくのはちょっと厳しいかなという風に感じました。皆様の資料等を拝見して、そのように思いました。

(宮平委員長)

ありがとうございました。平田委員が手を挙げているようですので。オンラインの委員の先生方、意見がございましたら、手を挙げていただければ、適宜お名前をお呼びしますので。では、平田委員、お願いします。

(平田委員)

今、知的能力的と言ったときのことが何となく自分の中で下りて来なかったもので、ずっと考えていたんですけれど、山崎委員とか平良副委員長とかのいろんな話を聞いていて、なるほどと思ったのが、沖縄の言葉でいわゆるジンブんだなと思ったんですね。ジンブンの能力というか。沖縄の場合のジンブンというのは何かというと、知恵とか教養とかプラス、生きていくために必要な知恵だという風に思うんですね。沖縄の場合のジンブンというものには、何かそういうものがあると思うんです。

うちの親父なんかは小学校卒業だったんですけれど、旧暦の暦から、今日の何時何分が干潮で満潮でというのが計算できる人だったんです。それは、それが島の人にとってみると生き抜くために必要な知恵だからですよ。

同じようなことでいうと、琉球の歴史の中で、有名な尚敬王の時代に蔡温という優秀な方がいらっしゃるんですけれど、彼はすごく若いときに本当に勉強が嫌いで、とにかく嫌だったけれど、無理やり親から中国に留学させられるわけです。しばらくそこで不貞腐れているんですけれど、初めて学びの楽しさというのをそこで知るわけですよ。それは何かというと、勉学ではなく実学だったと。実学という、本当に生きるために必要ないわゆる教養を学んだときに初めて自分の中で、学ぶということが脈打ってきたということを言う件がちょうどあって、今その話を聞きながら思い出したんですね。

沖縄版の人間力というキーワードで、もし括弧には、知的能力的要素みたいな、含めて何か沖縄らしいキーワードがあるといいなと思いました。ですから、ジンブンの能力要素とか、そういう風なネーミングでやると、デニー知事は好きそうだなとちょっと思ったりして。そういう要素って面白いかなと思いました。

(宮平委員長)

とても重要なキーワードが出てきているんですけれど、やはり好奇心ですね。これをやっぱり最初に持ってもらわないといけない。今平田委員の意見でありましたね。やはり学びと生きることが直結しないとなかなか好奇心が結びつかないのかなという風に思うんですけれどね。やはり好奇心がないところには幾ら勉強しろと言っても、多分頭に入ってこないと思うし、幾ら重要だよと言っても出て来ないと思うんですけれど。好奇心を如何に、特に小学校とか中学の段階でやるのが重要なかなと思います。大人にもやっぱり好奇心は必要ですよ。社会人なんかもですね。飽くなき好奇心というのは重要だと思うんですけれど。社会人に好奇心を、ある意味、持っ

ていただくにはどうすればいいのか。好奇心と学びの関連などについて、新崎委員のほうからお願いしましょうか。

(新崎委員)

はい。小中学校の方にサービ斯拉ーニングの取組ということで、社会貢献活動を通じて、人間形成や地域の方とのコミュニケーションも含めて高めていくというところがあるんですね。ボランティアとか福祉的な支援とかも含めて体験や経験を通してという取組があるんですけども。ただ、社会人、企業さんのほうでもボランティア休暇という取組があると思うんですけど、「実際、取得されてボランティア活動している人いますか」と言われたときに「なかなか、いないよね」という現状が福祉関係者の中でも言われるんですけども、そういったところを推奨していくというの、一つ、興味関心、好奇心を上げていくような仕組みとしてあるのかなと。

今うちの方でも、恩納村のかりゆしのほうで清掃活動のボランティアセンターが立ち上がっておりまして、先日、先々日と、うちのほうからもスタッフを派遣して、学生さん、地域の方々、いろんな人がボランティアに参加いただいております。道行く人からも声をかけていただいてすぐ参加できるような部分もありますので、その仕組みとしていろんな体験活動だったりとか、仕組みだったりとか。また企業さんのほうとしても、そういった社会貢献活動を推奨するような取組があるとより良いのかなという風に感じました。

(宮平委員長)

今重要なことなんですけれど、ボランティアをすることによって自分のやっている仕事の立ち位置か何かが見えてくるのか、何かが見えてくるのか、ヒントがあれば教えて下さい。

(新崎委員)

ボランティア活動を通して、普段会社で求められる役割とまた別の役割を感じることができるというんですかね。時間を割いていくことで、体験することで「ありがとう」というコメントをもらったりとか。福祉職は結構ありがちなんですけど。これを企業人として社会人として、そういったコメントをいただく機会だったりとか、自分がやったことの達成感を共有できる機会ですね。同じく一緒にやったボランティアさんと意見交換をしたりとか。

先ほどのサービ斯拉ーニングの部分で言うと、今、西原の地元の中学校のほうで、地域行事にボランティアとして中学生が参加する機会があって、ボランティアパスポートのようなものを作って、地域行事に参加したときに、区長さんから印鑑をもらったりとか、それが当日のイベントへの交流参加ではなくて下準備から、例えば綱引きの綱と一緒に編んだり、祭りごとの準備をしたり、清掃活動をしたり、そういった実際に動く活動といいますか、下準備を含めて体験することで成長があるかなと認識しております。

(宮平委員長)

なるほど。ありがとうございます。そういった意味では、喜屋武委員が関わっていましたジョブシャドーイングは、西原町における中学校におけるサービ斯拉ーニングと類似点があると思われるのですが。

(喜屋武委員)

はい、そうですね。ジョブシャドーイングでは、そういう風に感謝を感じる機会です。もう一つ、自分より年下の人とか未経験の人、または違う場所の人に、自分の仕事を背中越しに見てもらうことで、自分のことを客観的に見つめられるきっかけになる分かりやすい手法です。

(宮平委員長)

あとやっぱり感謝の言葉とかそういった評価されるということが、小中校生が社会において感謝の言葉などの評価機会が少ないと思われれます。西原町における中学校におけるサービ斯拉ーニングのような活動で感謝の言葉、労いの言葉などを得られることによって様々なモチベーション

が上がり、好奇心や学びに繋がる可能性があると思われれます。

(新崎委員)

先ほどの興味関心の部分の反応もそうなんですけれど、やはりやったことに関してレスポンスが早いと、実感として反応としては早くなります。

(宮平委員長)

そうですね。では、鯨本委員、どうぞ。手が挙がっていますので。

(鯨本委員)

はい。でも今、発言しようと思ったことが半分ぐらい先におっしゃられたことで。もう一度同じようなことを言おうと思っておりました。

もともとこのヒアリングの時に私の方からはコミュニケーション能力がまず必要でその上に基礎的学力、その上に目標設定能力といいますか、何のために仕事をするとか何のために学ぶとか、そういうものが必要でさらにその社会を見る目としての情報分析能力とかがあると良いという話をさせていただいていたんですけれども、そういう意味でいうとやっぱりその非認知能力とか基礎的学力というベースの上で、今お話を挙がっていたボランティアですとか、また社会での体験とか伝統行事とかの体験など、そういったものを通しての目的、何のためにという目的の設定ができるというその三つのセットぐらいが、必要なのかなというふうに感じておりますが、大人になってから、学び直しにしても、やはり目的が最初には必要なのかなと思っています。

私が思うのは、この後に具体的なアプローチを立てていこうとすると、対象の分類をしてから考えていくといいのかなと思っています。環境要因と、その人自身のマインドの要因ということで、そもそも機会に恵まれていた人、或いは機会に恵まれていなかった人、でもやる気がある人、やる気がない人、そんな形の軸でどのポジションにあるのかによってそのアプローチというのは違ってくるように思います。ですので、その人自身の環境要因とその人自身のマインドの要因ということで、対象を分類するのがいいのかなと考えています。

もう一つ、私はどうしても最後は島について言いたいんですけれども、そうすると、小さな島が優れている点というのはいつも考えているところで、最近、非常に注目しているのが昔の学者の方で、経済学者のカール・ポランニーさんという方が言っている人間の経済の話です。人間の経済は、そもそも、今、社会的にある商品経済、お金と物事、お金とサービスを交換するような交換の経済だけじゃなくて、相互扶助というものと、あともう一つ贈与というので、その三種類がバランスよく回っていてこそ人間らしい経済だろうという話があります。

でも今は商品経済というか交換の経済ばかりが大きくなってきているところで、いろんな問題が発生しているところなんですけれども、小さな島とか伝統的な地域というのは贈与とか相互扶助というところが多くあって、そういったものが本当に人間が生きていく上で大事なものだと思うんですね。その環境がローカルにあると思っています。それをさっき言ったボランティアですとか、集落活動、伝統行事とかで体験を通して、例えば単純な交換経済じゃないところ、相互扶助のところだったら自分が何も持っていなくても社会に対して貢献することができる。例えば、時間と草刈る力があるだけでも相互扶助の中でもすごく重要な役割になりますよね。そういうところから自分の必要性を感じて、さらにそこからもう少し何か自分の能力があればもう少し役に立てるとか、違う動機づけになったりすると思っています。

ですから経済というのが単純にお金を稼いでそのお金で何かをすることとか、そういうことではなく、お金を生むだけじゃなくてそれ以外の経済の部分でも役に立つことができるとか、そういうような動機の見え方もいいのかなと思っていますので、沖縄というところがどのような経済を作っていくのか、その中でそれぞれの人材がどこでどういう風に役割を持っていくのか、やる気を持っていくのかというのは、単純に交換経済の話だけではなく考えていくと、また考える幅が広がるのかなという風に感じました。以上です。

(宮平委員長)

社会の、人に対する暖かい眼差しの方法だと思います。人は生まれた中でいろんな役割を持って生まれてきているので、そういったものを見つけて役割を担ってもらって感謝の言葉をあげる、という仕組みや姿勢が社会には必要だと思います。そういった意味では実践をしている平田委員の意見、またここでお聞きしたいんですけど。

(平田委員)

今、社会の話まで来ていますか。ちょっと話を聞きながら、相対的に聞いていたんですけど。

(宮平委員長)

では、平良副委員長、いかがでしたか、今話を聞いて、社会人にとっての好奇心を高める具体例等があればお教え下さい。

(平良副委員長)

今の鯨本委員のお話、とても興味深くというか考えさせられる課題提起だなという風にお伺いして、人が何のために生きるのかみたいな、極論すると何かそこに通じているのかなという風にも、ちょっと聞きながら。今 SDGs の世の中にもなっていますし、やっぱり人が強くなるのは自分のためではなくて誰かのために働いたり誰かのために役に立っているということとをすごく実感することが、自分にとっての幸せに繋がったりするんだろうなということを見ると、やはり学ぶ目的を経済のためだけではないところに置くのも一つ考え方としてあるのかなと。それによって沖縄県がハッピーになるのは、またそれも一つの育成の目的、教育の目的の一つになり得るのかなという風にも考えました。決して経済が回るだけではないんだろうなと。というと、ここに答えはどういうものがあるんだろうと思いつつお伺いして、大変良い投げかけでいらっしゃるなと思いました。

もう一つ考えましたのが、リカレント教育というものが今、よく議題提起されていますので、ちょっと今、学ぶ目的みたいなものを、私たちの平均寿命が伸びるようなところで、やっぱり Well being みたいなところに繋げながら学ぶ目的というものを、もう一つ見出せると、もっと何か違う答えが出てくるのかなという風に感じました。すいません。ちょっと答えになっていないんですけど、感想めいた話で申しわけありません。

(宮平委員長)

最近パーパス (Purpose) ということで、What's your purpose? your company とか、企業の社会的価値というものを捉えるような形で増えていますけれども、中間領域にいらっしゃる山崎委員、どうですか。社会人に対する好奇心、知的好奇心も含めてのご提言がありましたらお願いします。

(山崎委員)

社会人の好奇心ですね。たださっきの鯨本委員の話にすごく感銘を受けていて、ちょっと大きな話になってしまうんですけど、資本主義って難しいなと、今本当に思うんですよね。毎年、学生をシリコンバレーに連れて行けば行くほど、ここに本当に沖縄の学生を連れて行っていいのかということ、5、6年前から感じていて。ヨーロッパとか、最近フィンランドとかエストニアと接触しているんですけど、コロナが終わったら今度そっち側に派遣しようかなと思っていて。勝ち組と負け組がめっちゃくちゃいるんですよ。アメリカのホームレスの半分があそこにいるんですよ。そういったところを見せる、いろんな取捨選択をこれから生きる人達にはして欲しいなと思うんですけど、そういうものを見せつつも、でもヨーロッパ的な地域共存だったり、自分よりも地域のため他人のためとか、そういう風に考えられる人がやっぱりリーダーとしてリスペクトされるような社会みたいなのも大事なかなと思っていたりして。だから、さっきの話というのはものすごく大事で、これから大人が若い人たちに接していくときの言動はすごく難しいなと思っているんです。お父さんお母さん世代とか先生とか、いろんな企業人の人たちはやっぱり過去のいろんな経済の仕組みの中で自分が生きてきた方程式があるけれども、もう

よっと先のことを考えると、多分もうそれは通用しない社会にいるんだなと思っているので。このマインドセットとか、思考のセットみたいなものをどうやって変えていったらいいんだろうみたいな。そういうものがベースに議論できるような状況がないと、また好奇心と言ってもなんかミスリードしちゃうような気もするし。本当に難しい時代、ちょうど今過渡期というか、何も正しさとか間違いもないんですけど、人間があるべき方向に、地球があるべき方向に今、ちょうど向かっている最中だから、そこで沖縄とか、離島のさっきの話もそうですけれど、そういうところで育んできた力が、やっと世界中からフォーカスされるんじゃないかと思っていて。すいません、あまり答えになっていないですね。好奇心という答えにはなってないんですけど。

(宮平委員長)

手が挙がっている平田委員、お願いします。

(平田委員)

先ほどは、どうも失礼しました。実はもう、時間も、僕が抜ける時間に近くなってきたので、少し好奇心の話をした後に、お話ししたいことを二つだけ話して、中座させてもらいたいと思います。

実は社会人の好奇心と言ったときに思い浮かぶのが、県庁職員と新聞記者なんですよ。沖縄県振興審議会の会議に出ると、すごく思うんですけども、県の職員は二年か三年に一回、部署が変わるわけですよ。変わった部署で、それぞれの学びを本当に深めていくんですよ。特に沖縄県振興審議会で、振興審議をする、その10年に一回の時に当たった職員というのは、本当にある意味、悲惨なのか、大変なのか。本当に勉強されていると思うんです。さらにそれをかみ砕いて紙面に載せている新聞記者というのもすごいなと毎回思っていて、「あれ、この間、文化にいた人が、今、政治経済やっている」とか、本当にあるんですよ。つまり、好奇心という風に思っているかどうか分かりませんが、そういう人たちのモチベーションはどこから来るんだろうかと、逆に思ったことがあって。自分の得意な分野であれば、好奇心というのはあるかも知れませんが、自分が得意じゃない分野も仕事としてやっていくときに、どうやってモチベーションを自分で高めているのかなというのすごく、僕が好奇心があります、逆に言う。

あと二つ。この後、自律性とかという話になると思うんですけども、自律性に関して言うと、自己コントロールの部分の話があったと思うんです。自分自身を制御できるというか、自分自身をコントロールできるかというところが大事なことなんだと書いていたんですが、ちょうどビッグボスで有名な新庄監督が、太っているというか、ちょっと太りぎみな選手に向かって、自己管理能力がないやつは駄目だぞということを言ったというのがあって。これ、僕、ちょっと分かるんですよ。パーソナルトレーニングを僕が始めたときに、自分自身で自分自身をコントロールできているということが自信に繋がって、何か本当に目の前の風景が変わって見えたということがあるんですよ。例えば、体重を自分の思う通りにコントロールできているとか、或いは筋力トレーニングを自分の思った形にできているとかということが、体を動かすことが、心にもすごく影響を与えているということを感じたことがあって。なので、これは本当に、先ほど平良副委員長が言っていたみたいに、環境というか実践する力というか行動する力と、体験する力と学ぶ力という両方が合わさってくると、すごくいい形で人材育成の環境ができるんじゃないかなということがまず一点。

もう一個最後に、この間ヒアリングでちょっと言い忘れたなと思ったことがあって、それは、今必要な力は何かというときに僕はアレンジする力だと思うんです。アレンジする力。例えて言うと、編集する力とか、ディレクションする力というんでしょうかね。要するに、よく僕言われるんですけど、新しいことをやっているという風に思われがちなんです。僕がしていることは多分、現代版組踊とか、ミルクムナリという曲だったりとか、結構古い物語とか古い要素というものを新しいアレンジでやって見せて、そこに新しい価値を生み出しているという取り組み方なんです。つまり、決して新しい発想とかアイデアがなかったとしても、アレンジする力があると、そこに新たな価値を生み出すことができるんだということをすごく感じています。社会人になったときには、自分の能力というのを、どこを伸ばしたらいいかなと思ったときに、

アレンジする力ということを学ぶカリキュラムとか、学びのプログラムがあると、すごく、その人のためになるんじゃないか。どの現場、どの職種、どの業務に就いたとしても、アレンジする力を持っている、そういう思考を持っている人は、いろんな形で自分の人生さえもアレンジできるんじゃないかなと思ったりしたので。例えば、僕らでいうと伝統を現代的にアレンジする力みたいな感じになるんですけど、そういう古いものが新しい的な感覚を持たせられるような人材育成のプログラムというのができると、沖繩らしい、古いものと新しい両輪でいけるような、そういうことができるんじゃないかと思いました。

すいません。話し逃げみたいで申し訳ないんですが、そろそろ、別会場に向かいたいと思いますので、皆さんよろしくお願ひします。今日はありがとうございます。

(宮平委員長)

平田委員のものは私の方で引き受けてまとめさせますので。平田委員、どうもありがとうございました。今の重要なところは何かと言うと、まず、大人の学びは先ほど冒頭、平良副委員長がおっしゃっていましたが、仕事をやる上では相手の知的能力に合わせてやらないとこちら仕事にならないですからね。そういった意味では、相手と同じような立場で話ができるまで、勉強しないといけない、これが一つの大人の知的好奇心なのかなという感じがしましたね。

それとあともう一つは、今、平田委員がおっしゃっていたのが、例えばシェイクスピアのロミオとジュリエットがあるんですけども、それがウエストサイドストーリーみたいにアレンジされたりしているんですよ。そういったものですね。だから、既存のものと既存のものを合わせる新結合することによって、新しいものが生み出されたりするんですけど、沖繩だっただくさんあるんですよ。料理で言うとタコライスなんてそうですよね。あれも、新しいものと古いものを合わせてタコライスを作っているんですけど。そういった能力のことが平田委員の話した内容です。

平良副委員長のところでちょっと気になったのは、今、マネジメント力であるとか業務改革であるとか、デジタル人材育成。これは従来だと、恐らく外注していたと思いますね。今は社内、内製化しているということですね。これも一つの企業のあり方としての変化なのかなと思いますね。これはどうしてかと言うとやっぱり外注していたら、経験値が得られないからなのかなと思うんですけど。そういったものは、非常に面白いですね。

金城委員、今までの話を聞いていて、大人の好奇心をつけるにはどういう風なことが必要だと思われませんか。

(金城委員)

皆さんの話を聞いていて、やっぱりそうだなと頷いて聞かせていただいていたんですけども、社会人に必要な能力、学生のうちに身につけておく能力も必要最低限の能力があって、その素質をどんどん生かして社会人になった時に能力を発揮できればいいんだろうなと思っています。個別でヒアリングしていただいたときには、私の方からは、個人の、社会人のそれぞれの方が、それぞれの能力を伸ばすのに必要なのが何なのか、という話はきっと他の方々から出ると思うのでということで、私から話しさせていただいたのが、それを許容してもらえる上司とか会社の環境がやっぱり必要なんじゃないですかということを私の方から話を上げさせていただいたんですね。だからそういう力をつけたいというきっかけを与えてあげたりとか、それを伸ばすために研修を受ける必要があるならば研修を受けさせる環境だったりとか。多分仕事に本当は関連しているんだけど、直接、関連しないように見えてしまうのを、どう許容して育ててあげようかと思ってもらえる環境がないと、自分一人で、社会人が一人で、各自この能力つけばいいという話ではないんだろうな。皆さんの話を聞いていても、これから考えると、若い人向けの話なのかなと思ってしまっていて聞いていたんですけど、でも、そうなった時に上の立場の人、中間管理職と言われている人たちも、それなりにそういうことが受け入れられるとか、自分たちも必要だと感じる能力というのが、今度は上の立場の人たちに必要なんだろうなというのを感じていて、それは、じゃあどういう能力なんだろうなと思って聞いていました。以上です。

(宮平委員長)

ありがとうございます。これはやっぱり企業力だったり社長力だったりといろんな言葉でまとめられるかなと思います。これはまた後でやるとして。次、まだ空欄があるんですけど、アイデアを実現する力と新しいことに挑戦する力ですね。そこがちょっと、意見が得られなかったということなんですけれども、両方、アイデアを実現する力と新しいことに挑戦する力の現状と課題について或いは方法について、ございましたらお願いします。では、新崎委員のほうからお願いしましょうか。

(新崎委員)

アイデアを実現する力の部分で、うちの会社のほうでもプロジェクトチームを横断的に組みやすくするような、予算をつけてですけど、そういった仕組みはあるのですが、やはりこの新しいことに挑戦する力はだいたい環境によるのかなと感じております。アイデアについては、アイデア段階から調整ができたとか、検討を重ねて、それを例えば新しいことに挑戦しようという個人としての部分よりも組織の取組として、アイデアをいろいろと出し合って、それを形にする際、新しいことに挑戦していこうという、組織的な動き出しがしやすいような仕組みがあると、会社の中で、組織の中で取り組みやすいのかなと。後で出てくると思うんですけど、心理的安心の中で、いろいろなアイデアを出して承認されるという仕組みを出していくことと、それが一つでも実現できると、やはり達成観が現実感として実感が湧きますので、そういったものに対して、出たアイデアをちゃんと拾って形にしていくというところを見せるというか、組織としても見せる見せ方が必要なのかなということは感じております。

うちの方でもそういった部分については、事業計画に最初からそういったプロジェクトチームの企画は、毎年毎年、案内をかける、社内でそういったプロジェクトを立ち上げたいと思うんですけどアイデアをお持ちの方はいませんかと。アイデアをお持ちの方が参加したメンバー、チームで新しいことにチャレンジさせていくという仕組みがありますので、そういった機会をどんどん提供できればと思っております。

(宮平委員長)

そうしますと、こちらのアイデアを出すのも環境をつくるのも重要ですけど、個人的な能力として、一緒にチームで働けるような能力もやはり必要だということですね。併せ持っていないと、難しいですからね。

アイデアを実現する力、新しいことに挑戦する力ですけども、どなたかご発言を賜りたいと思うのですが。はい。喜屋武委員、お願いします。

(喜屋武委員)

新しいことに挑戦する力と、先ほどから皆さんがご議論されている大人の好奇心というのはすごくリンクしていると思うんですけど。前回もお話したんですけど、今、私はある観光施設の人材育成による品質向上みたいな、コンサルテーションに入っているんですけど、その中で10代から70代までの管理職、一般社員、また担当職員の皆さんと関わる中で、最初は外部の全く関係のない私がポンと入って来たときに、「何だ、この人」という感じなんですけれど、外からの要因で変化が生まれて、更にコロナという大きな社会的変化の中で、これからこういうことが大事ですよと言っても、最初は「私達の領域に入って来ないで」とか「私達はできているんだから」とバリアが張られるんですよ。それをコロナという言葉で突破してあげることによって、10代から70代の方々、本当に現業職、清掃業とかそういう方々も含めて関わっているんですけど、客観的に「皆さんの仕事って、すごいですね。だけど、次の時代が求めるニーズになるには、今皆さんができていること、できていないことはこういうことですよ」と丁寧に一人一人に話をしていく中で、段々「自分はできていると思っていたんだけど、時代のお客様が求めるには、これだけ何かが足りないんだな」と気づいた途端に学習意欲も湧くんですね。学習しようと思うと、そこから、自他共に何が足りないか分かったら、どんどん好奇心が広がって行って、50代、60代、70代の方でも、自分たちでも、チームで勉強会をしよう自主学习が始まったりとか。みんな、

キラキラしてくるんですね。この一般職の方がキラキラしてくると、今度は管理職と言われている人達が、このままじゃいけないという風に思って、今の時代はどうなっているんだろうとか、もっと特化したサービス、生き残るためには何を品質とするんだろうということを考えて、それが人事考課に繋がらないといけないんだと思う。やはりそこでも学習欲が強くなって。

大人の好奇心は、せざるを得ないという現状の中から客観的に自分ができることとできないことを含めて、学習欲とリンクしながらツインカムで動くということが何才からでも可能なんだということに触れて、私がすごく感動しました。人は何才でも好奇心が生まれ、それによって組織とか経済にまで波及するんだなということ、この一年間、コロナでとても大変だったんだけど、コロナのおかげでこういうことに気づけたというのはすごく幸せなことだなと思いました。

(宮平委員長)

ありがとうございます。技術革新に関して、ドラッカーという経営学者がいるんですけど、様々な変化とか失敗とかといったものが実は次に繋がる。要するに失敗を分析して客観視すれば、良くなれるということですね。

それともう一点は、やはりできることとできないことを峻別していて、できるようにするためにはどうすればいいのか。ポジティブシンキングですね。それが結びついたということですね。

あと一番面白かったのは、人は何才でも好奇心を持っているということと、ツインカム、その言葉は面白いですね。次、では鯨本委員、お願いします。

(鯨本委員)

新しいということちょっと考えていたところで、でも今伺ったお話ですごく納得できました。新しいということにチャレンジする、しないというところで、例えばローカルでその新しいことを始めるときに、思考が停止したりする方が多いんですけども、そもそも、新しいという言葉に対するアレルギーが若干あるようにも思っています。新しいというか、それは自分自身というか、その人が未体験なことであるだけであって、特に新しいという言葉じゃないものもあるじゃないですか。ただ未体験。ただ新しいという言葉ではなく、必要なことという形で言い換えれば特にアレルギーも起こらなかつたりするんですよ。

先ほどのお話にあったように、新しいことというか必要なことであるということが十分理解していただければ、理解させること、理解させるというか、プレゼンテーションした結果理解してもらうことができれば、実行に移せたりとか、必要な学習、もっといろいろな知識を得なくちゃという学習意欲を高められたりとかという風になってくるんですよ。

そもそも未体験のことをやっていこうというようなことは誰だって持っていると思うんですよ。例えば、子育てみたいなことも未体験なんですけれども、やったことのない人がやる場合は全部新しいことだったりしますけれども、必要なことであれば、人間、何でも動くわけなので。ですから必要に関してどう説明するか、或いは必要をどういう風に認識するか、何かそのきっかけをうまくつくれるといいかなと思いました。以上になります。

(宮平委員長)

なるほど。新しいとなってしまうと、どうしても敷居が高いというかハードルが高いというか。これも、先ほど平田委員が話していたことと同じなんですけれども、実は二つの概念を一緒に結びつけばまた新しいものが生まれてくるという、そういった身近な例を出してあげて、これが新しいことなんですよという風に示してあげるのがいいかも知れないですよ。先ほどから言っているように、タコライスとか、沖縄そばとスパゲティのミートソースを合わせたソバゲティとか。そういった事例や編み出した人からお話を伺う事で、自分にもできるかもしれないという環境づくりが必要かなと思いますね。山崎委員、いかがですか。

(山崎委員)

日常的に学生に向けて、この0→1(ゼロイチ)というのを提供しているプログラムなので、このアイデアを実現するということには非常にこだわりを持っているんですけど、自分がや

っている中でいうと、ある一定のハウトゥーというかメソッドが得られれば。最初はアイデアを出して何か新しいことをやらなきゃという、すごく壁が高く感じるんですけど、ある一定のメソッドさえ持てば、誰でもアイデアを生み出すことはできると思うんですね。それを実現することが今度はすごく難しいんですけど、実現するとなるとマインドセットとか思考の癖づけみたいなものがすごく関わってくるんですよ。例えば、せっかくアイデアを出しても、できない理由が先行しちゃっているじゃないですか。でも、どうすればできるかという風に考え続けるマインドセットを持っているか持っていないかだけの違いだと思うんですね。諦めないというか。人に「そんなの無理だよ」と言われたとしても、「いやいや、こうしたいんだからこうする」という風に思い込んでそれを進めるかどうかみたいな力なので、それこそ、また非認知能力に戻ってしまうんですけど、アイデアを出すまでは誰でもできると思います、それを楽しむ環境さえあれば。会社に「出していいよ」という環境があれば。

(宮平委員長)

そうですね。それで、いつも思い出すのはサンゴに優しい日焼け止めを作った金城由希乃さんです。沖縄への思いがあってサンゴに優しい日焼け止めをどうするかということで、言葉に出して言う。そうすると、どんどん周りがサポートしてくれるような、そういったことがやはり必要なのかなというところですね。先ほど金城委員がおっしゃっていたように、こうやれば、ちょっとひねれば大丈夫なんだ、手を伸ばせばできるんじゃないかといったような、ハウトゥーとかメソッドとかといったものを示してあげるのが重要なと思いました。ありがとうございます。では、平良副委員長、お願いします。

(平良副委員長)

まず、こちらの実現する力で先ほど社内では話をしている事例から参考までに申し上げます、私どもは、それをプロジェクトマネジメントスキルと置き換えて呼んでおります。プロジェクトをマネジメントするスキルを、もう少し具体的に言うと、例えば進捗をするために、先ほどからキーワードであった自己管理能力であったり、タスクを管理する能力であったり、時間をマネジメントする能力であったりすることが、例えば進捗のスキルであったり。それからアウトプットの成果物を期日までに目標通りのアウトプットを出すためには、当然、説明する説明力、ファシリテーション力、会議をまとめていく力、それから、そもそもプレゼンをしっかり伝えるプレゼンテーション能力であったり、このような能力が求められるという風に会話されるんですが、これらというのは、どちらかというと、結構、教科書的に世の中に広くハウトゥー本があって、それを見て学べばスキル自体はつくものなんですけれども、どちらかというと、先ほど委員の皆様からお話が出ているように、そもそも普段の業務自体に疑問を持って仕事ができているか、要するに今やっている仕事は、本当に合っているのかとか、なぜ、そもそもこの仕事を今やっているのかだとか。そもそも、この意味も考えながらできている人と、何も考えずにお仕事をしている人と、全くその動き方とか情報の収集力が違って。なので、一番大切な、このパーソナルマインドのところ、日々、関心、疑問を自分ごととして捉えてこの業務を行っていかけているかどうか、この辺りの思考の持ち方と、それからポジティブシンキングと言うんですかね、できない理由を並べるのではなくて、いかに今やっている仕事を変えていくか。そのためには、やっぱり新しいやり方に変えなければいけない環境を楽しみながら、ある意味、変化することを楽しみながら、捉えられるのかといったマインドのところ、やはり大切だよということをよく語っております。

ですので、スキルセットも必要なんですけれども、変化を恐れずに受け入れられるマインドセットであったり、あと、こういう変化を恐れずに発言するような方を、会社としては許容するというか、ある意味、失敗を早めにしておいて、その失敗から他のチームも学ぶというような雰囲気をつくり出せるような環境構築をしておりますので、そういうことも実行する実行力には必要なかなと感じております。すいません、ちゃんと説明できているか分からないです。

(宮平委員長)

重要なポイントは何かという、企業の中、組織の中においては様々な職階がありますね。係長、課長、部長というような職階があると思うんですけども、例えば、係長の時、もし自分が課長になったらというマインドでもって来ていると、日々の業務とか、いろんなものに関して、観測する、観察した場合の、いろんな気づきが違うと思うんですよね。その気づきが実は、その次の成長に繋がっているということになるのかなと思うんですけど。そういった意味で考えてよろしいですか。

(平良副委員長)

はい、結構です。私たちの業態は特にBPOということで、お仕事のプロセスをいかにQCDを保ってアウトプットするのかというビジネスですので、より効率的に生産性高く、品質高く利益を出すというような視点でのお話だったんですけども、これはどの業種でも同じことが言えるかと思しますので、宮平委員長がおっしゃっていたところで大丈夫だと思います。

(宮平委員長)

そういった風に次の立場になった上で、いろんなものを見るような、そういったことが重要だなと思いますね。そういうような雰囲気づくりだとか組織づくりだとか、そういったことが、ある意味、アイデアを出すとか、挑戦する力に繋がってくるのかなという感じがしますね。金城委員、いかがですか。新しいアイデアを出す力とか挑戦する力についてお願いします。

(金城委員)

今、平良副委員長のお話をもっともだなと思って聞いていたんですけど。これから、その話になるのかも知れないんですけど、そういう当事者意識みたいなものは、どうやったら身につくんだろうというのは常に思っていて。それが必要というのは分かるんだけども、実際課題としても挙げられていたんですけども、与えられた仕事はやるんだけど、それは、最低限できるけれど、本当はもうちょっとこう考えると、相手の人のことを考えると、もうちょっとこういうふうに動けるよねとか、こう動いてくれたらもっとよかったなと、他の人から見ると思えるようなことが、当事者としては気づけないところがあるんだろうなと思ったときに、その人に気づいてもらうための何か外から評価する仕組みが会社とかではあるのかなというのを、ちょっと伺いたかったんですけど、いかがですか。すいません、私から質問になっちゃっているんですけど。

(宮平委員長)

はい。平良副委員長にですかね。平良副委員長、外から評価する仕組みというのは。先ほどボランティアをすることによって外からの評価があるということなんですけれど。企業組織ではあるのかということですが。

(平良副委員長)

あくまでも弊社の事例だと思うんですけど。まず社内の評価で申し上げますと、本当に企業文化だと思うんですけども、この文化を作るまでに、そもそも10年近くかかっております。ただ改善をして、自分の担当の業務プロセスの改善率であったり、品質の向上率というものを、人事考課に反映をして、しっかりそれをボーナス査定でフィードバックするという仕組みが、社内では整っております。なので、ある意味、改善マインドが自然と業務プロセス、受託業務の品質に直結するような雰囲気は、何とかできてきたかなというところなんですけれども。確かにすべての企業がそのようにはならないと思いますし、それをすべての職員が、当事者意識を持つように仕向けていくというのは、そう簡単なことではないと思うんですけども、あくまでも弊社の事例でいくと、沖縄発で、この改善のメソッドを、今、オリックスグループに向けて、沖縄発でそういった業務改善のコンサルティングのような役割と責任範囲を拡大し沖縄の会社のプレゼンスを上げていくというような評価をグループの中でのそういった価値を上げていくという風にもできてきております。こういったような活動が、例えば沖縄県発で、全国に向けた展開ができる

すごくいいなど。もうその事例は山崎委員のところできているんだと思うんですけども、例えばそういうことができるんじゃないかなという風に思いました。

(宮平委員長)

ありがとうございます。ちょっと時間の方が押してきているので。次、社会関係的要素に行きましょうか。鯨本委員が4時までということですので。

社会人にとって重要な能力として学習能力、自己認識能力、コミュニケーション力、アントレプレナーシップ、変化に対応できる力、傾聴力、共感力、世の中をよくするために働ける力。非認知能力、これはあとでやりましょう。相手の長所を見抜く力、協働力、やる気を喚起する力、心の安定性を作り出せる人、新しいことに挑戦する力、手持ちの情報からアイデアを具体化するアイデア構想力。たくさんあり過ぎて全部いったら朝までかかるかも知れないので、この中で特に、鯨本委員からお気づきの点、或いはここは沖縄は弱いとか、ここは優れているというもの、そういった観点からお願いします。

(鯨本委員)

さっき、私の方で言っていたのは人間の経済的な話でいうと、お金のな交換経済の話でいうと、沖縄の中では幾つかいろいろな現状の課題があるのかなとは思っているんですけども、社会の中での相互扶助とか、そういった話でいうと、例えば世の中を良くするために働ける力というのはそもそもあるような地域もあると思います。ただそれが近年弱まってきているんじゃないかというような課題はありますね。いろいろな必要とされる能力、ちょっと横断的なものになってくるんですけども、先ほどから言っているように、例えば世の中のために働くとか、いろいろな新しいことに挑戦するにしても、相手の長所を見抜くにしても、そもそも自分との戦いで、もうその時点で動けない人がたくさんいらっしゃると思うんですよね。沖縄のこの人材育成が目指すものというのは、結果として格差を広げるのではなくて、結果として格差が小さくなっていくことを目指すべきだと思っています。そういう意味でいうと、もともとハンデというか、そもそも基礎的学力に恵まれなかった方とか、あと家庭環境とかに恵まれなくてなかなか自分自身に自信を持ってないで生きている人とかに関して、どのようにケアができるのかという風に感じているところはあります。

例えば、相手の意図を理解する力とか共感する力みたいなのは、そもそも自分の中で自己執着が強過ぎる、いわゆる承認欲求が高い人というのは、もうそこで、相手の話をそもそも聞くことができなかつたりしますけれども、でもなぜ承認要求が高いのかという、自分自身の発言に対して認めてもらえる環境がなかったというか、認められなかったという経験が多すぎる方が承認欲求が高くなっていくみたいなのところであると思います。

あと、経済的な話、お金の話で言うと、例えばお金に執着するような人は、お金で困ったときに助けてもらえなかった人がお金に執着しやすいという風に言われていたりするんですけど、例えば非認知能力を高めるといふときの障壁になるものに関して、どのように取り除くかという観点で、これからやっていくこと、現状と課題とその後についていくことというのを考えていければいいなと思っています。すいません、ちょっと横断的な話になりました。

(宮平委員長)

ありがとうございます。そうですね。やはり何らかの原因があるからこそ様々な社会関係力、人間関係力に差し障りがあるということですね。それを取り除く、或いは弱めていく、そういったことが必要となってくるということですね。そういった意味ではやはり、次に新崎委員からご発言いただきたいと思います。

(新崎委員)

私のほうでこの社会関係力の中で気になったキーワード、伸ばすべきかなと思ったのが協働力の部分でした。うちのほうで福祉に取り組む際に、コミュニティソーシャルワークという手法がありまして、個別支援、要は個人のスキルとして対人援助を実施していく力と、それをコミュニ

ティの中で、社会全体で解決していこうという取組、両方に関わる方をソーシャルワーカーという形で置いて取組をしているんですけども、そういった中で、個別の支援だったり、個別の課題解決能力、個人の力だけを上げて、やはり社会全体で、先ほど格差是正の話もありましたけれども、そういった埋める取組をしないと、コミュニティの中で一部の人だけが支援、一部の人というか、支援する側とされる側に分かれてしまうという関係性ができてしまったりとか、ずっとこの関係性が変わらないまま、タイミングだったりとか、今度は支援する側にも上がれるように。その関係性を築くために、自分の会社もそうですし、コミュニティをつくったほうが、取り組みがしやすいという認識がありました。

例えば私だと、ゲートボールをおじいちゃんおばあちゃんとやっていますよということで、このゲートボールのチームを通して、例えば私が早く行って準備をしたりとか、片付けをしたりとか、おじいちゃんおばあちゃんについては、ゆっくりしながらも指導をいただいたりとか、そういった部分で、解決するためのものじゃなかったとしても、対人関係で後で出てくると思うんですけども、そういったコミュニティやネットを作っていくというんですかね。セーフティーネットという言葉を使っていますけれど、小さなネットをどんどん地域の中で作っていく、関係性の構築をしていくというところが、今後、社会全体で人材育成、人材を見守っていくとか、もしくはそういった状況にある方が、次のステップの際にご利用いただける支援策に繋がるのかなというところで、協働の言葉、協働力というのは奥深い感じがしております。

(宮平委員長)

ありがとうございます。小さなコミュニティの中での何かしらの役割を担うことで、いろいろな自分の居場所なんか分かって、それがどんどん大きなコミュニティになっていくし、問題解決の小さなコミュニティからやっていると、その方向づけも見えてくるわけですね。ありがとうございます。はい、鯨本委員、どうぞ。

(鯨本委員)

すいません。一点だけ言い忘れたと言いますか。今のお話に繋がるんですけども、コミュニティの中で、社会の中で、役に立っていくみたいなのところに気づききっかけとして、人材育成というと、ちょっと逆説的なんですけれど、できないことというのを共有していくことも重要だという例があります。北九州だったと思うんですけど、人々が集まるようなカフェみたいなのところで、できないことを掲示していくとか貼り出して、それに対してできる人が手伝うみたいな場所づくりをされている方がいたんですね。でも、できないことというのを自分の中で認識して、それで誰かに助けてもらうということで、他者の大切さが分かるということもありますし、助けてあげた人に関しては自信にもなりますし、社会の繋がりにもなる。

あとは、またこれも逆説的なんですけれど、人間が幸せに生きていく要素としては、困ったときに助けてくださいという力も大事なんですね。自分だけで何でもできるとかという形でいると、逆に社会と社会的なコミュニケーション能力としては弊害になってくると思うんですけども。ですので、とても逆説的なんですけれど、できないことを共有したりとか助けてくださいと言えるような場を作る。それで気持ちよく助けて、それがお金とか返さなくてもいいと思うんですけども、そういう関係が結べるようなきっかけとかがあると、結果的に人材育成に繋がるみたいなことはできないかなと思いました。以上です。

(宮平委員長)

真逆のことを言うと、実は理想が見えてくるということですね。ありがとうございます。では、山崎委員、どうぞ。

(山崎委員)

はい。社会関係能力ですよ。今、Frogsのプログラムを全国に展開して、沖縄の学生と県外の学生と比較することができるように、ここ最近だったので、そこで感じたことをちょっとお伝えすると、沖縄の学生は、初めて会った人の懐に入り込んだりとか、あと世間話で会話を持たせた

りとか、年代関係なく相手が学生じゃなくても、世間話を投げて場をいなしたりすることは非常に長けていると思っています。これは多分、地域社会が日常的に年代とかを超えて、親戚の方々とか、コミュニケーションする先生とかの質感、距離感みたいなものが違うんだろうなと思っていて。なので、そこは地域社会としての人間のコミュニケーションの基礎みたいなものが、沖縄は何となく備わっているような気がしているんですけど。片や、本音を言うというんですか、本質をグサグサ刺すようなトークに関してはやっぱり県外の方が強いんですよ。当たり障りなく言うてしまうというか。でもそれは多分、小さい島の中で生きていくために、敵をつくらないようにとか、いろんなことで備わってきたカルチャーだと思うので、それはそれで大事なんですけど。これは別に正解も何もないんですよ。僕の思っていることを、今、伝えています。社会関係能力というところで。なので、そういうコミュニティとかを作るスキルの高さみたいなものと、あとは本質的なところに踏み込んで、相手に言うべきことを言うていくみたいなのがうまく両輪回るようになると、いい感じになるんじゃないかと勝手に思ったりはしているんですけど。それによって何かいいものが失われてしまうのも違うなと思いつつ。

(宮平委員長)

はい。おっしゃる通りで、私のゼミ生がある東京系の企業なんですけれど、同僚がノルマを達成して、良かったねと拍手を送ったら、上司からは「これはおかしいんじゃないか」と言われたらしいんですね。要するに、他の人を羨むんじゃなくて、君自身が能力を高めるようにと。でも沖縄の人間からすると、「いや、チームの仲間が達成したんだから喜ぶべきことじゃない」という風に。その辺が、カルチャーの違いがあるかなと思うんですけどね。なるほど、面白いですね。金城委員、いかがですか。

(金城委員)

お話を聞いていて、多分、山崎委員のプロジェクトに参加する学生がそういうやる気がある学生なので、そういう学生を見ていただけているんだと思うんですけど、一方でやっぱり引っ込み思案な子もいっぱいいて、そういう子をどう、そういう活動に参加させるかとか。ある意味、ゲームでも、今eスポーツもあるので、ゲームとかに引きこもってでも、そういう能力を達成できるなら、それはそれでありだとは思いますが、ただ、コミュニケーションという意味で、ゲームをやっている子は、ある意味、オンラインでコミュニケーションを取っているからできるのかも知れないんですけど、そうじゃない子たちにコミュニケーションを取る力をつけるって、どうやったらつけられるんだろうと。

皆さんいろんなコミュニケーションってこういう能力という具体例を挙げていただいている、そうだなと思って聞いているんですけど。やっぱり助けを求められることとかが大事だと思うんですね。自分が困ったときに助けて欲しい、教えて欲しいと言うことさえできれば、私はどうにか生きていけると思っているんですけど。そうじゃない子たちが、困っているんだけど助けられていない、助けてと言えない子達を、どう、言えるように育てられるかというのが、常日頃思っているところで、そういう能力をつけられるきっかけとか何かヒントがあると、この会議でもらえるといいなと思って、皆さんのお話を聞かせていただいています。すいません。以上です。

(宮平委員長)

こちらに専門の新崎委員がいらっしゃいますので。

(新崎委員)

はい。今お話いただいたのも大分難しいなと思いつつ。うちの方でも社会的孤立というところを課題視して、その部分に対策を講じていこうという考え方があるんですけども、その取り組みの中で社会的孤立とは何だろうというときに、課題ではあるけれど状態だよなという認識をしております。要は、今、社会的に孤立した状態にある、ひきこもりだったりとかそういったところもそうなんですけれど、それが課題ではなくて、そういう状態の中で、いろんなところと繋

がりきれないとか、いろんな支援を求めきれないところがあるので、その状態で求められている受援力を高めていく。要は、さっきの助けてと言える力を持つとかですね。その際には誰かの力が必要なんですね。個人ではなかなか難しいんだけど、誰かの力を軽く添えていただければ、助けてと言えたりとか、成長ができたりするのかなと思っているので、まずその支援する側も、状態であることを理解しながら、今この人に対してはそういった手助けが必要だ、さらにはその手助けとして、本人が自己決定する中で選べるものを探してもらおうというところでは、最後の部分にも書いたんですけど、伴走型の支援者として、いろんな関係者が関わっていただかないと難しいのかなと思っています。

結構、沖縄のほうで言いますけれど、お兄ちゃんお姉ちゃん、兄弟がいるところだと、自分の弟や妹がいるところは支援力が高かったりとか、自己肯定感も高いのかなと。よく福祉の実習とかで、保育園で言葉も話せない子供たちが大泣きしているところに、学力もちょっと低いんだけど、ヤンキーで、子供たちの世話は初めて、弟も妹もいない。赤ちゃんを抱っこさせると、やっぱりとても自分が求められている感覚があるということで。そういった体験学習なんかも結構あったりするんですけど、そういった立ち位置の部分でも、今までヤンキーだったりとか、学力に恵まれない子についてもそういった状態にある子という認識の中で、いろんな機会を提供してあげることが必要なのかなというのは取組の中で、お話を聞いて思ったところですね。

(宮平委員長)

ある意味、経験値みたいなものを作ることでしょうかね。ですから受援力とあったんですけど、助けてもらおうと楽だよといった経験値を積み重ねるというのも重要なかなと思いますね。他にどなたか。平良副委員長、いかがですか。社会関係力ですね。

(平良副委員長)

もしかすると、直接的な能力とは違うのかも知れないんですけども、やはり学問したこと、学んだことを社会に活かして初めて、有益な、何か価値になるのかな。それは先ほど鯨本委員がおっしゃっていたように、別に経済的な側面だけに関わらず、地域社会に還元して地域社会に生かされて初めて学んだことが、身になるというか利になるということを見ると、やはり社会との接点を取れる人を育成することは非常に重要だと思っています。

そうすると、どういうふうに地域社会とコミュニケーションを取る能力が必要かという風に聞かれると、やはり常々思うのは、以前ヒアリングでも発言させていただいたんですけども、やはり他文化・異文化を知ることによって、世界から見る、或いは日本全国から見る沖縄のポジションを踏まえた上で、話せる人材が一人でも多く育成されると、より良いのかなという風なことは思っておりました。これは、現状をさらに発展させるという側面でも必要なことかも知れませんが、先ほどからどうすれば課題に気づくのかという、興味だとか、課題発見の意識にも繋がることだと思うんですけども、知らないからこそ分らないことを知れば、知っていれば、他者の周りの事情がどのようになっているのかを知ることによって、新しいモチベーションが生まれることもあるかと思しますので、地域社会とのコミュニケーションを取る上で必要なのは、やはり他を知ることなのかなと。他文化・異文化を知ることが必要なことなのかなという風に思っております。

(宮平委員長)

ありがとうございます。それと、同じところに小島委員から、コミュニケーションの方法を学ぶ機会がないということで、二人の場合と三人の場合でコミュニケーションのあり方が違うということを書いているんですけど。金城委員のお話の中で、引きこもりの学生が実は他のところではコミュニケーションを取れている可能性があるんですよ。私たちの大学でも対面授業だと一言も言わない学生がオンラインだと、それこそ、のべつ幕無しに喋るというのがいたりして。だから、そういった能力を見極めて方向づけるという方法もあるのかなと思います。これは非常に新しい問題です。今、回答が得られるわけではありませんけれど。そういったものがありますから、広い面、広い心、そして多様な見方で、どういう資質を持っているのかということ

考えながら、対応しないといけない事案かなと思います。はい。山崎委員、どうぞ。

(山崎委員)

いいですか。金城委員の話を受けてというところで、平良副委員長の話にも通ずるんですけど。日本の若者が留学に行くによくある話で、個別ヒアリングでもちょっと話したんですけど、意外と10代でも海外の学生はアイデンティティや自分のこと、地域のこと、いろんなこと、歴史観とかを語れるんですけど、その時に留学して初めて日本人の学生は「あれ、自分、何も知らない」と、地域のことでも語れなければ自分の軸も話せないみたいなことであたふたするというようなことがあるあるだと思っていて。これは、やっぱり学校現場でいろんなディスカッションする場所というのを意識して作っていくというの、さっきの引きこもりの子の話とかを考えたときに大事かなと思っていて。どうしても日本は答えを一つにしようとする力、同調的な圧力が強くて、これは子供同士もあるんですよ。あんなに校則とかを嫌がっているくせに、自分たちは自分たちのルールを作ってそこから外れたことをする人をハブにするみたいな、そういう若者たちの力もすごく強いんですけど、でも40人のクラスがあったら40人全員違う意見があって当たり前という空間を作ってあげることで、言ってもいいんだとか、相談してもいいんだとか、こんな自分でもいいんだとかという空気を作っていくという、学校側の場の提供みたいなものも僕は大事かなと思っています。

そういうことが許される環境の中で、初めてアイデンティティを語り始めたりとか、別に引きこもりとかゲームが好きな人のことを悪いとは思わないので、自分の生き方を話していくうちに、このままじゃまずいと気づいて変わっていくとか、そんな場づくりみたいなものが日本でできたらいいなというのを、常日頃考えていましたという話です。

(宮平委員長)

そうですね。学生の意見を聞いていると、小中高の中ではクラス内カーストという言い方をすると。お聞きになったことがありますか。

(山崎委員)

そうですね。

(宮平委員長)

そういうことがあって、やはり言いにくい雰囲気だったり、語りにくい雰囲気があったりするんですけど。いきなり、高専とか大学に来て、勝手に自分の意見を喋っていいよと言われても、それはちょっと無理かなという感じがしますよね。この辺は今山崎委員がおっしゃったように、雰囲気づくりとかといったものが必要なのかなと思いますね。

次ですね。相手の長所を見抜く力は、次をやってから後でご意見を頂戴します。次は対人関係能力ですね。この中で、鯨本委員、気になるところがありましたら、ご発言をお願いします。

(鯨本委員)

はい。対人関係能力に関しては、先ほどお話したことと同じではあるんですけども、できる人はできる。できないといえますか、対人関係能力で何らかの障壁がある方に対するケアの方が気になります。対人関係能力は、例えば極端に認められてこなかったとか、極端に人に助けてこられなかったというような方が、極端な、承認欲求が高すぎるとか、お金への執着が強過ぎるとかという問題になるんですけども、ある程度の方は割と普通だと思うんですよ。高い人は高いですし、高い人はずっとそのままいいと思いますし、ある程度の方はある程度でいいと思います。その問題になっている方々をケアするという方に、何かできればいいんじゃないかと思っています。

問題になっている方々に関しては、やはり自分自身が今まで認められてこなかったことに対して、何か素直に喜んでもらえるような、或いは認めてもらえるようなきっかけ、そういった機会を作るしかないのかなと思っていたりするんですけど。ただ、それが下手に作用してしまうと、余

計なことになってしまうというところで。例えば「対人関係能力を支援します」と言っても「支援されます」となったら、絶対に支援されたくないという感じで誰も参加しませんというような変な事業になってしまうので。この先に仮に、対人関係能力にハンデのある人に対する何かを考えるときというのは、対人関係能力支援事業とかという名前は絶対につけずに、人と人がコミュニケーションを取る時に、お互い様というような気持ち良い状況をつくり出しつつ、その気持ち良い状況の中で、自然と喜んでもらったり自然と助けてあげたりとか。それで結果的に対人関係能力が伸びていくというような形がどうにかつくり出せないかなという風に感じます。

(宮平委員長)

ありがとうございます。金城委員、いかがですか。先ほどの引きこもっているのは、恐らく、自己分析も対人関係についても、少し、いわゆる普通の学生よりも異なる環境の中にいたのかなと思うんですけども、そういった学生さんは、挨拶とか、或いは何かやっていただいた後に、ありがとうございますという感謝の言葉とかといったものは、どうなんですか。

(金城委員)

やっぱりそういう言葉で表現すること自体が苦手なんだろうなと思います。挨拶もされたりし返すけれど自分からはしないとか、そういう子が多いので。本人はそう思っているか分からないですけど、多分、環境的に目立たないようにという風に生きてきちゃっているんだろうなと私は感じていて、だから自分の意見も言わなければ、そのままだし。本当は考えとかを持っているんでしょうけれど、それを言って否定されるのが怖いとか思っているんだろうなと考えると、やっぱり山崎委員がおっしゃったように、言っても大丈夫だよという環境づくりをしてあげて、そういうことを発する練習というのが、教育現場では必要なんだなという風に思いながらお話を聞いていました。

(宮平委員長)

ありがとうございます。新崎委員、いかがですか。

(新崎委員)

はい。対人関係力ということで、記載させていただいたんですけど、私の方では自己決定を支援する力、困っている人に伴走する力が必要なのかなと思っています。先ほど、状態の話もしましたけれども、ありのままを認めてもらうとか、そういった状態を、話を聞いたり、いろんな支援の枠組みがあると思うんですけど。やっぱりありのままを認めてもらっているということを理解するまで時間がかかるんですね。ですから、自身が抱えている悩みやもしくはステップとして行けない状態を気づいてもらえた、理解してもらえたというだけでも、その方が次に行けるのかなと思いますので、その共感者として対人の関係力を高めていければ。共感する力というところが、やはり対人の中でも大事なのかなと思っていますし、対人の部分については、特段、個別化というところが重要なのかなと。誰々と比べて、もしくはルールだからというところで括ってしまわないことで、個人を認めてあげるとか、個人の状態を必要に応じて支援していくとかといった部分が必要なのかなと思っていますので。この個別化ができる方が支援するべきなのかなと。個人個人の部分ですね。やはりそれなりのスキルも必要なかなとは思いますが。

(宮平委員長)

すいません。ちょっと鯨本委員が、そろそろ。

(鯨本委員)

すいません。ここで中座させていただきます。

(宮平委員長)

鯨本委員、どうもありがとうございました。また、よろしくお願ひします。はい、平良副委員

長、よろしくお願ひします。

(平良副委員長)

皆様のご意見を聞きながら、私も自分の学生時代をちょっと思い出しながらお伺いしております。すごく今感じたのが、誰かどなたかのきっかけ、出会いによって、自分が変革していくという経験を少なからずお持ちの方が、ここにご出席の方は私も含めてですけど、多いんじゃないかなと思います。そうすると、今能力向上に必要な現状と課題の中に、ちょうど私たちの会社の中でも必要な役割として、コーチングとかティーチングということが、なかなかできていないし、できる人が少ないし、それを学ぶ機会も少ないということで、ちょっと答えは出ていないんですけども、そういう、ポジションというか役割が必要なんじゃないかという会話が出ていました。

例えば言いたいことを言えなかったり対人関係力を向上させていくために、どうしても自己肯定力が非常に低いと、日本人はすごくそこが低い傾向があるのかなと思ったりもしますし、なかなか自信を持って、表に出て発言できないというところも多いかと思うんですけども、そういった方々の背中を押すような役割を持つ、海外ではそういったコーチングをする人を専門的な職業として置いているところも多いと思うので、そういう役割を担う人材がもう少し増えていくと、こういった対人関係能力を全体的に引き上げていくような基盤が整うのかなという風に感じながら聞いておりました。

(宮平委員長)

ありがとうございます。では、山崎委員。

(山崎委員)

さっきの喜屋武委員の話とか金城委員の話聞きながら、いろいろ考えていましたけれど、対人関係が苦手な人に対人関係をうまくやれというのはすごく辛いことだと思うんですね。でもさっきの話もそうですけれど、どこかに潜在的に変わりたいという潜在意識があれば、まだ救いの道があるのかなと思って、何かのきっかけを社会とか地域社会が提供することによって、その人の変わりたい、このままじゃまずいというところに寄り添ってあげられるような仕組みづくりなのかなと思ってます。人間は自分で変わりたいと思わない限り変わらないので、そこは、自分が本心から気づける環境みたいなものを地域社会が育めればいいのかという風に思います。

あともう一つは、DQというデジタルスキルにも影響してくる話なんですけれど、対人関係力というのが、世代間ギャップが出てきているなと思ってます。若い人たちのデジタルコミュニケーションという中で、ここは、これからどう解消していくか、解消というか、何か複雑に埋めていかなきゃいけないものがあるんですけど、分かりやすく言うと、最近はLINEでも何でもいいんですけど、テキストでコミュニケーションしますよね、チャットとかで。言いづらいこととか嫌なこととか辛いことほど、テキストで投げちゃうんですね。楽しいこととかはリアルで「イエーイ」とかってやるんですけど、嫌なことをテキストで済ませるといふ風に、今、加速していると思っています。私は接する学生たちに、対人関係の力、ましてやリーダーとかイノベーターとして活躍するような人に関しては、人間関係をスムーズにするためには、嫌なこととか言いづらいことほど「ちょっと時間を取ってもらえますか」とか、Zoomでもいいんですけど、本当はリアルで会うのが一番いいんでしょうけれど、温度感とか行間みたいなもの、背景を伝えるということがすごくスキルとしては大事じゃないのという話とかを最近しています。なので、これから多分、私たちの世代とこれから生きていく10代の世代とでは、対人関係の作り方みたいなものも、質感が大分、ルールが違うというか、その齟齬がいろいろ起きるんじゃないかなとは思っていたりします。

(宮平委員長)

なるほど。これは社会の変化に伴ってコミュニケーションのあり方というのでも変わってくるでしょうね。はい、わかりました。それでは、次は最後ですので少し休憩時間を置きましょうか。

今、4時10分。では4時20分まで休憩しましょうか。最後の自己制御的要素からいきたいと思います。では10分間、休憩ですね。

※ 休 憩 ※

(宮平委員長)

最後ですね。自己制御的要素と書いていますけれども、項目を見ると継続力とか最後までやり抜く力という言葉がありますので、必ずしもセーブだけではなくて、プロモーション、いろいろと押し出す力、そういったことも含めて、自己制御力という風なことを考えたいと思います。

それでは喜屋武委員からいきましょうか。

(喜屋武委員)

脱線するのかもしれませんが、ヒアリングの時に自己責任の話をちょっとさせていただいて、ここの目的意識と目的設定力、現状のところに出ているのですが、最後は自分が想定した未来や結果にならなくても、自分で決めたという実感と、その後の結果、良いも悪いも含めて責任を取るところが、現状的には弱いんじゃないかなという風に思っています。目的も言われたからとか仕方がないからではなくて、何のために誰のために、誰に向けて何をするのかということをしっかり整理した上で何を設定するのかというモチベーションと決めることという両方をやっていかないと駄目なんじゃないかなということは、ヒアリングの時に話させていただきました。

(宮平委員長)

はい。あと、最後までやり抜く力についてはどうですか。

(喜屋武委員)

そうですね。最後までやり抜く力も同じで、何のためにその目的を決めるのかというところの目標に、モチベーションが、動機付けがしっかりされていないので最後までやり抜く力に繋がっていないんじゃないかなと思っています。目的を設定するときに自分から積極的に目的を設定しているって、実は大人もあまりいないんじゃないかなと思います。企業の中で、目的を決めてくださいという風に言われることも。PDCAは回すべきというような感じに押されていて、なぜこれが必要なのか、それが自分や組織や地域社会、経済を含めてどういうふうに影響を与えるのかというところを俯瞰して見る力が弱いせいもあるのかなと感じています。

(宮平委員長)

はい。平良副委員長、いかがですか。

(平良副委員長)

こちらも、一応スライドの中に出てきているコメントと、普段、私どもがセルフマネジメントの一つとして必要だねと言われていることと似たようなことが出ているので、我々の方でも自己管理能力という表現を使っているんですけども、先ほど申し上げた物事を実行していく力を推進していくためにプロジェクトマネジメントスキルと読み替えていますとお話させていただいたんですけども、PMを推進するには、やはり時間管理であったり、目標を正しく設定する力が求められるんですけども、なかなかこういう力を発揮できないのは、自分のタイムマネジメントも上手にできないと、そもそもチームメンバーの枠管理というのはできないよねというところから、自己管理能力というのは非常に重要な要素で、しかも、汎用的な、求められるスキルだということで、よく会話がされております。

自己管理能力とはつまり何ですかというと、自分の健康であったりメンタルの状態を、常にベストな状態に維持していたり、それによって適切なタイムマネジメント、タスク管理が推進できることですよということをお話しているので、このスライドに書かれていることが、よく社内の中

でも、自己制御というよりも、自己管理能力という風に、必要だと言われている要素だということは、会話されている状況でございます。なので、大きく違和感があるところはございませんでした。

(宮平委員長)

はい。山崎委員、いかがですか。

(山崎委員)

はい。ここに関しては、目的意識とか目標の設定ですよ。あとは最後までやり抜く力という話なんですけれど。これは大人も子供も言えることなんですけれど、最初のうちは、お母さんに褒められたいとか先生に褒められたい。例えば社会人になると上司に褒められたいとか同僚に認められたいというようなところの欲求から、まずは頑張るといふところだと思うんですけど、それだと最後までやり抜くといふ時に、なかなか自分事化できないんですよ。例えば、学生でもそうですけれど、自分事にして学びに向かうかによって、多分最後の1%いくかいかないかの差が出るのかなと思っていて。社会人もそうなんですけれど、自分事のミッションにして、人事評価のために頑張るのではなくて。その力みたいなものは多分、あと1%の差がすごい差になるんだろうなと思っています。

(宮平委員長)

はい。例えばマラソンを走りたいという人がいて、10キロも走れないのに42.195キロをいきなり走っちゃう人がいますでしょ。多分そういったことをやってしまって、もう嫌だということもあるのかなと思ったりするんですね。目標設定力、そしてその実行力、どうやったらそれができるのかというようなことを学んでいない、教えられていないというの、中にはいらっしやるのかなとも思ったりするんですけど、それはいかがですか。

(新崎委員)

よろしいですか。私の方の会社、職員のほうですけれども、抗うつ症状で一旦バーンアウトした職員がいらっしやって、今、リワークのプログラムを使って、復職支援を行っているんですね。実際、復職支援を通す中での面談で、そのリワークのプログラムの中に気分を点数化するというのがあるって、何でもない平時で高すぎる時はちょっとハイになっている状態で、これも良くない。逆に沈んでしまっとうつになっている状態も良くない。それを自分で見える化をしている状況がありました。

そういった自己分析、自分がどういう状態にあるか自己分析してもらって、専門的な支援としては、平時の部分でそういった状況に繋がったのはなぜかなというのは、専門家の方々なんですけれども。それとあわせて、職場に復職する復帰のための、例えば訓練としては、まずはコミュニケーションから取れるように。少し落ち着いてきたら業務に関わるような電話対応をしてみようかなとか。もう少し責任感を持たせてみようというようなプログラムをちょっとずつクリアにしていくんですね。これが復職支援のプログラムだけではなくて、通常の職員にも今言った自己制御力を高めていく上でも重要なのかなと思っておりまして、自分がその時どう思ったとか、どう感じたかというのを、自己基準になるんですけども点数化していただいたりとか、それを組織が求める業務内容だったりとか、人間関係、コミュニケーションと対比した中でどこまでできているかという部分を、少しずつ数値化して、もしくはそれを訓練として、体験として組んでいくというところが一つできれば大きいのかなと。うちも初めてやったものですから、それが本当に当たっているか分からなくて。リワークのプログラム支援のところ、逆に会社が取り組んだ評価をまたやっていただきたいという話もさせていただいている部分があって、そういったものを平時の職員さんの自己制御力だったりとか、そのスキルを高めていく上で重視できるのかなと思ったところです。

(宮平委員長)

はい。あまりたくさん、できないことをやっていくと、できない自分というのをイメージしてしまっていて、学習性無気力になってしまう可能性もあります。これを繰り返してやってしまうと。だからこの辺は周りがサポートしてあげないといけないということですね。

もう一つは、できるんだけどもやらない、踏み出せない、こういった人もいると思うんですけども。喜屋武委員、どうですか。

(喜屋武委員)

私も4年ほど前に、在宅に特化した就労移行支援事業の立ち上げをやらせていただいて、今、那覇市内に二ヶ所あるんですけど、それはインターネットを活用して2年間、職業訓練とマッチングまで行って、就職後、1年間の就労継続の支援をやるという取組で、沖縄県でも初めての取組になりました。その利用者さんとお話をしている中で、自己認識力、前のカテゴリーになるんですけど、自分というものがちゃんと理解できていなくて、いきなり今まで一度も社会に出たことがないけれど、「給料は30万ぐらいでこういう仕事をしたい」、「今はITの仕事をするなら30万ぐらい貰えて・・・」という話とかが出てきちゃうので、世の中がどうなっているかということと、自分が何ができて何が足りないとか、(仕事は)少しずつステップは上がっていくんだよということを教えるのに1年くらいかかります。(具体的なプログラムとして)その自己認識というのをチーム体制で働かせたり、職業レディネステストをさせたり。新崎委員のおっしゃっていましたように。今の自分の気分とか薬の副作用も含めて、自分の位置というところをちゃんと理解した上で「企業の皆さんは皆さんを育てたいと思っているよ」というところに落ち着かせるという過程が大変だったので、自分というものを客観的に過不足なく受け入れる力はとても大事ななと思います。

(宮平委員長)

今の話を聞いていると、都合のいい情報ばかり集めて、勝手に自分の仕事のイメージを作ったということですね。山崎委員、いかがですか。

(山崎委員)

今、いろんな方々のお話を聞きながら思ったことを少しお話すると、日本の労働基準法は80年ぐらい前に作られたものじゃないですか。学校の学びもどちらかというと、管理型の日本社会が今までずっと来たなと思っていて。管理されている中で、いろいろハウトゥーとかを提供して、管理、人事評価もそうなんですけど、そういうものがあるから頑張っているうちというのは、本来の意味でいうと自己制御的というか自分を律する力はまだ備わっていないのかなと思っています。

本当に一人でも自走できるというか、どんな状況でも生き抜くみたいなのところの自己を律する力までいくというのは、何も管理されていない状況でも、ここにも書いてありますけれど、リモートワークが進んでいても、自分の中でちゃんと律して、自分のやるべきことをしっかりやりきっていく力みたいなものというのが、時代がこれから未来になっていくと、どこかの組織に属する、一社に属するとか、どこの大学、学校に属するだけじゃない個人の生き方が、多分これから求められてくると思うので、A社、B社、C社と契約しつつ、ボランティア活動とか自分の生きがいみたいなことも守りつつとなると、本当に日々の時間と自分を律する力みたいなもの、なんか新しいステージにこれから入っていくような気がして。だからあまりマニュアルでやっているのを作っていってしまうと、余計、管理型人間が増えていってしまう気がするの、そこがすごくさじ加減が難しいなと思って聞いていました。

(宮平委員長)

あと、人生100年時代となると、余計、自分の生き方を考えた上での生き方をしないとイケないはずですよ、山崎委員。

(山崎委員)

そうですね。その組織の中では認められていても、社会にポンと出たときに、あれっとなっ

ってしまうのが一番危ないと思うので。

(宮平委員長)

なるほどね。金城委員、いかがですか。

(金城委員)

はい。個人個人で目的意識を設定する。今、皆さんのお話を聞いていて、社会、会社でこれをやらないといけないからという目的設定は、日頃からやっていたらと思うんですけど、山崎委員がさっきおっしゃったように、退職してからとなった時に、じゃあ自分で設定できるか。それが趣味とかだったら多分、簡単に設定できると思うんですけど、社会で、この後どう自分の知識を生かせるかという風に考える方と自分の楽しみだけで生きていこうという方もいらっしゃるし、それはそれでいいと思うんですけども、ボランティアに生かそうとか、そういった時に、そういう意識とか目的設定するとすると、そういう力は普段から意識していないと難しいのかな。学生もそうだと思うんですけど、これをやるから、まず目標を決めて、ゴールを決めると言われると、多分できると思うんですけど、そうじゃなかったときに、うちの学校だと5年間いるけれど5年間で何を学ぶかということ、設定している学生はほとんどいないと思うんですね。その時、その1年後の目標とかはあると思うんですけど、そういう考えさせる機会があった方がいいのかなと。5年後にどうなっていたい、7年後、10年後にどうなっていたいという、考えるきっかけというのがあると、そういう力を伸ばす機会にはなるのかなと思って聞いていました。

(宮平委員長)

平良副委員長、いかがですか。

(平良副委員長)

ちょっと今思ったのが、このタイトルがあまり、それこそ今、将来沖縄の人材育成に求めていくべき要素と、ちょっと違うのかなと思いつつ聞いていたんですけど。自己制御的要素だと、それこそちょっと古い表現になっていて、現在はより、自分のためだけではなくて自分らしい生き方をやはりもっと追求していったり、これからの新しい世代が変わりゆく過渡期だと考えると、このタイトルが、皆様の発言と資料がちょっと違うのかなと思いつつ聞いておりました。何か自己制御というと、先ほどちょっと私が発言した、日々、自分をどのようにタイムマネジメントするのかとか、組織をマネジメントするのかという風な思考で発言してしまったんですけど、恐らくここで言いたいのはそういうことではなくて、3ページの資料に戻ってみると、これらの要素を十分に発揮するための意欲とか忍耐力、自分らしい生き方や成功を追求する力というのは自己制御力とはちょっと違っているのかな、制度的要素という言葉と違っているのかなと思いつつながら、皆様の発言を聞いていたところでした。

(宮平委員長)

これは、自己向上的要素じゃないかなという感じがしますよね。制御じゃなくて。

(平良副委員長)

そうですね。

(喜屋武委員)

マネジメントとかセルフプロデュースみたいな。

(宮平委員長)

マネジメントとかセルフ何とかといったことで、制御とやっていると思うんですけども。言わんとしていることが、そういうことをやって自己をどんどん高めていって、社会との関係力を高

めていこうということだから、これは平良副委員長がおっしゃったように、自己制御ではなく自己向上の要素でいいんじゃないんですか。だとすると、後ろの能力向上等に関する現状・課題ということで、うまくタイトルと中身が一致するのかなと思いますね。自己向上の要素でいかがですか。

10 ページ目ですね。ここを自己向上の要素にして、こちらの能力向上等に関する現状と課題、こっちは能力向上と言っているの。ここは自己向上でしょうね。そうすると、目的意識、設定力を持って最後までやり抜く力、自分の長所・短所を理解して、心の安定性を作り出せる力と関連しているのかなと。いかがでしょうか、こういった形で。

(平良副委員長)

ちょっといい日本語が浮かばないんですけど、制御というキーワードよりは、もう少し。

(宮平委員長)

ポジティブな感じになりましたね。

(平良副委員長)

はい。こちらのほうがいいような気がします。

(事務局)

自己実現という言葉でもよろしいのかなと。

(喜屋武委員)

知的学習以外の自分を高めるということじゃないですか。

(宮平委員長)

やはり自分が向上していかないと社会も向上しませんので。個人が向上しないと社会も向上しませんからね。この方がいいんじゃないかなと思います。

あと、もう一つ、聞いていて不思議に思うのは、平良副委員長にちょっとお聞きしたいんですけども、企業に備わっているプロジェクト力とかいろんな力がありますね。例えば、それを個人の向上とかに応用できないのかなと思うんですけどね。いろんなマネジメント力であるとかスケジューリング力とか、その辺ですね。多分、企業は培っていると思うんですけども、それを個人に応用するという意味で個人展開したら良くなるんじゃないのかなと思うんですけども。

(平良副委員長)

おっしゃる通り、弊社の中ではいわゆる役職に求められている通常の業務以外にも、社内の活動をより良くしていくためのプロジェクトというものが常に10個ぐらい走っておりまして、なのでそこにはプロジェクトマネジメント、プロジェクトオーナー、そのプロジェクトマネジメント率いるスタッフ、メンバーが組成されておりまして、今、宮平委員長がおっしゃったように、通常のマネジメント業務にも、こういったスキルというのは応用されているのに加えて、さらには今の弊社の活動に足りない機能であったり、足りない制度をプロジェクト形式で、ここには役職も関係なく、当然、私たちよりも役職が低いメンバーがPMになることもありまして、そういう活動を社内では展開しておりますので、おっしゃる通り、通常の業務にもこれらのスキルを展開して、応用しながら業務活動を推進しているということには活用しております。

(宮平委員長)

タイムマネジメント力があれば、仕事に費やす時間、或いは個人の能力の向上、或いは家族と過ごす時間、そういったところにも応用できると思うんですけども。新崎委員の活動におけるタイムマネジメント状況についてお教え下さい。

(新崎委員)

なかなか個人の活動を組織の中でというところは、まず、ないと思うんですけれども。ただ、個人の部分でも、やっぱり属する部分、家庭で言ったら子育て中だったらお父さんやお母さんの役割を求められたりとか、地域においては地域の活動に参加しながら地域の中での役割を認識したりとかと、プロジェクトというところの経験値がいろんな場所にあるといいのかなと。さっき言ったネットの小さな関係性、コミュニティのネットが必要なのかなというところでは認識はありますけれど。

(宮平委員長)

私は日頃から学生に理論とかをいろいろと教えているんですけれども、理論の裏には実は例があって、その例と理論が結びついていないと説明が上手くできないんですよ。

もう一つは、いろんな学びは何かということで、実践することに意義があるんですよ。ただ実践と言っても、あまり理論が正しいんだと思い、現実が悪いと考えてはいけないということは常日頃から言っているんですよ。

せっかくいろんな企業な中でもそういったマネジメント能力とかいろんなことをやっているの、それを応用したら良くなるのかなと思いました。ありがとうございます。山崎委員、いかがですか。

(山崎委員)

平良副委員長の話を受けて、今、とても大事だなと思って聞いていました。大分、時代が変化してきていると思っているので、つついこの場でこの活字を見ながら話をするとそこにグーツと入っていつちゃうんですけれど、やっぱり未来を作るという意識を考えていかなきゃいけないなと思ったんですね。

ちょっと画面共有させていただきたいんですけれど、たまに使っている資料なんです。時代はこう変わるだろうなという風に普段から意識していて、今までは、企業も学校もそうですけれど、学ぶ知識を入れるインプットから、入れるだけじゃなくてその知識をどう使うかというのを、使えなかったら意味がないので、時代は、使うほうを評価するというに、入れるほうじゃなくて、どう使っているかという人がフォーカスされるだろうなという風に思っています。

あとは入口文化ということで、どこの大学に入るとか、どの会社に入るとかという、入るほうではなくて、その大学を使ってどういう風に何を心得、どう出るとか。あと、会社もそうですけれど、その会社の何かリソースを使って、生涯雇用というのは多分なくなっていくだろうということを考えると、どこのステージまで行った時にこの会社を飛び出すように、じゃあ自分はこの短期間でこういうスキルをつけようみたいな出口志向に変わってくるだろうと。あとは、いくら儲けようみたいなお金が動機付けになるのではなくて、自分の心に従ってというかハートドリブンで、物事を決めるような方向に、多分、今世界は変わっていているなということだった。

あとはさっき同調圧力という話がありましたけれど、こうあるべきみたいなモラルハザードというすごく強いものがあると思うんですけれど、そうじゃなくて全員違うよと、そもそも違うんだよということを許容する文化に変わってくるだろうと。

あとはO×(マルバツ)、正解を求めるところからじゃなくて、自分解というか、自分はこういう風に思っているのかという。みんなと同じ正解を求めるところから、多分離れていくだろうなということ。

あとはハウトゥーですよ。どうすればとかというハウトゥー本がたくさんあると思うんですけれど、そうじゃなくて、なぜあなたがみたいな、動機づけみたいなところが、多分これからすごい価値になってくるだろうと。

あとは文系理系みたいな言葉も多分これからは変わって行って、総合的にスキルを持っているハイブリッドみたいな人が増えてくるということと、さっきのDQみたいなことで。笑われちゃうかもしれないですけど、美徳観みたいなものも多分相当変わると思っていて、これはさっきの平良副委員長の話なんですけれど、義務とか我慢とか犠牲みたいなものが、これは国民のカルチ

ヤーとして残しておいてもいいんですよ。温故知新は議論した方がいいと思うんですけど、でも圧倒的に世代的には今もうラブとかサクスとかエンジョイみたいなほうに、どんどん若者は変わってきていると思うので、ここから発信する文章も、そういう未来観を意識して作っていかないと、古びた文字がいっぱいあればあるほど見られないものになっちゃうような気がして、今、平良副委員長の話を聞きながら、つついこんな資料を準備していました。

(宮平委員長)

金城委員、どうですか。

(金城委員)

皆様の話を聞いていて、確かに実際に若者の感覚は我々と違うなと思う場面がいっぱいあるので、これからのことを考えて今議論されているので、時代の変化に合わせて、我々もそういう情報をたくさん取り入れて反映していかないと、結局、実際にそれを実現する世代になった時に「何これ」みたいなことになってしまうと思うので。できるだけそういう感覚も取り入れつつ、作っていったほうがいいだろうなと思って聞いていました。すいません、意見、感想になってしまったんですけど、以上です。

(宮平委員長)

今回頂きました貴重なご提言についてまとめたものは事務局のほうから、フィードバックさせていただいて、ここはちょっと言い足りないとか、或いはここはもっと付け加えたほうが良いなのがあれば、事務局までお寄せ下さい。時間がもう 10 分前ですので。事務局のほうから情報提供をお願い致します。

事後連絡・閉会

(事務局)

年末のお忙しい中、活発にご議論いただいて本当にありがとうございました。とりあえず、今、宮平委員長がおっしゃいました通り、今のご発言を早急にまとめて、年明けになるかと思えますけれど、作成次第、またお送りさせていただきたいと思えます。

この後、とりあえず 2 月の中旬を目途にということで、かなりタイトなスケジュール設定をさせていただいております。それで早急に、これからの個別ヒアリング、それから実行委員会の日程調整をアナウンスさせていただきますので、そちらのご回答もよろしくお願いいたします。他に何か事務連絡的なことはございますか。大丈夫ですか。以上でございます。

(宮平委員長)

今出てきた、どうやったら実現できるかという具体的な案とか、その辺とかを、そろそろ委員の先生方に。そういうような、実際にやっているところ、先ほど新崎委員のほうから非認知能力のお話がありましたよね。そういった事案、事例ですね。そうすると取り組みやすいことになりそうですよね。委員の先生方も具体的な例とかがありましたら、ぜひ、こういう具体例があるよ、こういう方法があるよというようなところを事務局のほうにご教示いただけたら、次の会議も円滑に進むと思うのでよろしく願います。

(事務局)

ありがとうございました。

(宮平委員長)

活発なご意見、ありがとうございました。以上で、第 2 回多様な人材育成に関する万国津梁会議を終了いたします。ありがとうございました。

以上