

多様な人材育成に関する万国津梁会議（第2回） 会議資料

日時：2021年12月27日（月）14:00-17:00

場所：沖縄県教職員共済会館 八汐荘 中会議室 ※オンライン併用

◆◆会次第◆◆

<14:00-14:05>

1. 委員長挨拶

<14:05-14:10>

2. 会議の進め方について（事務局） . . . P2

<14:10-16:55>

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

14:10-14:25

(1)ヒアリング結果等について（事務局） . . . P3~

14:25-16:55

(2)意見交換（途中休憩あり）

<16:55-17:00>

事務連絡・閉会

2. 会議の進め方について

会議	日時 場所	議論事項	各会議のアウトプット（イメージ）
第1回	2021年 10月28日（水） （3時間程度） 沖縄青年会館・オンライン	① 会議の趣旨、進め方の説明（人間力（※）に関する説明も含む） ② 委員長・副委員長の選任 ③ 報告 ④ 意見交換	・全国的な、人間力や人材育成に関する現状や課題の把握 ・「人間力（※）」を有する人材について意見を収集・整理
第2回 開催前までに	第2回の議論を深掘りする観点から、事前にヒアリングを実施	① 「社会人に重要な能力」について ② ①の能力に関する沖縄における現状について ③ ①の能力の向上等を行うに当たっての現状及び課題について	
第2回	12月27日（月） （3時間程度） 八汐荘・オンライン	① 会議の進め方について ② 「人間力」育成の推進・向上に関する現状及び課題について	・会議の進め方の確認（事前ヒアリングの実施） ・ヒアリングした社会人にとって重要な能力を4要素（知的・社会関係・対人関係・自己制御）に整理 ・能力ごとに、①沖縄の現状、②向上等に係る現状・課題を整理
第3回 開催前までに	第3回の議論を深掘りする観点から、事前にヒアリングを実施	① 「社会人に重要な能力」の向上等のために必要な取組等について	
第3回	1月中旬～下旬 （3時間程度） 那覇市内の会議室とオンラインの併用	① 第2回会議の振り返り ② 人間力（※）を有する人材育成に向け、具体的に推進すべき取組や連携方策について ③ 最終報告（骨子案）について	・第2回会議で共有できた内容の確認 ・①能力向上等に必要取組、②取組の実施主体、③実施主体間の連携の必要性及び在り方（プラットフォームなど）について整理 ・最終報告の骨子（目次等）の確認
第4回	2022年1月下旬～2月中旬 （2～3時間程度） 那覇市内の会議室とオンラインの併用	① 第3回会議の振り返り ② 最終報告（案）について ③ 今後の取組に向けて（意見交換）	・第3回会議で共有できた内容の確認 ・最終報告書の確認 ※最終報告書の作成に遅れがある場合、メールなどで確認いただくことを想定 ・プラットフォームの形成や各実施主体の取組を具体的に進めていくに当たっての留意点など自由意見交換

※「人間力」は、概念が広いため、本会議においては、「社会人に重要な能力」にフォーカスして議論を行うものとする。

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

3-1. 内閣府人間力戦略研究会による「人間力」の定義について

- 人間力に関する確立された定義は必ずしもないが、本報告では、「**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**」と定義したい。
- 具体的には、人間力をその構成要素に着目するならば、
 - ① 「基礎学力（主に学校教育を通じて修得される基礎的な知的能力）」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」、「創造力」などの**知的能力的要素**
 - ② 「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力」などの**社会・対人関係力的要素**
 - ③ これらの要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」などの**自己制御的要素**

などがあげられ、これらを総合的にバランス良く高めることが、人間力を高めることと言えよう。

内閣府人間力戦略研究会（平成15年4月）「人間力戦略研究会」p. 10より

3-2. ヒアリング結果<①社会人にとって重要な能力について>

※いただいた意見について「内閣府人間力戦略研究会」を参考に、たたき台として要素別に整理

知的能力的要素

※論理的思考能力

- 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）
- 必要な情報を偏りなく収集する力、分析・行動に必要な情報を収集する力（情報収集能力、情報分析力）
- 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）
- 金融リテラシー
- 非認知能力
- アイディアを実現する力（実行力）
- 新しいことに挑戦する力
- 手持ちの情報からアイディアを具体化する力（アイディア構想力）
- 義務教育～高校卒業程度の学力

社会関係力的要素

※組織で働くための能力 ※対人関係力的要素と重複する場合もあり

- 常識や働き方の変革スピードに対応する力（学習能力）
- 自己認識能力
- コミュニケーションをとる姿勢、相手の意図を理解する力、認識の齟齬を理解する力（コミュニケーション力）
- 諦めない力、変化対応力、リーダーシップ、判断力（アンプレナティブ）
- 変化に対応できる力
- 相手の意図を理解する力（傾聴力）、共感する力
- 世の中をよくするために働ける力
- 非認知能力
- 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ィアを具体化する力（アイディア構想力）

対人関係力的要素

※相手とコミュニケーションするための能力 ※社会関係力的要素と重複する場合もあり

- 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）
- コミュニケーションをとる姿勢、相手の意図を理解する力、認識の相語を理解する力（コミュニケーション力）
- 相手の意図を理解する力（傾聴力）、共感する力
- 相手の長所を見抜く力
- やる気を喚起する力
- 新しいことに挑戦する力
- 伝えたいことが伝えられる程度の語学力
- 他者の考えなどを受け入れる多様性（他者を受け入れる力）
- 自己の考えをはっきりと具体的に伝える力
- 他人のために動く能力
- 自己決定を支援する力

自己制御的要素

- 常識や働き方の変革スピードに対応する力（学習能力）
- 目的意識、目的設定力
- 最後までやりぬく力（継続力）
- 非認知能力
- 自身の長所・短所を理解して、長所を伸ばす力（自己分析力・セルフプロデュース力）
- 心の安定性を作り出せる力
- 新しいことに挑戦する力
- やる気を喚起する力

※赤い下線のある能力は、別の要素にも重複している能力を指している。

3-3. ヒアリング結果

<②重要な能力の現状、能力向上等に係る現状・課題について>

【知的能力的要素 1/2】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
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）	<ul style="list-style-type: none"> 新聞やニュースを見ない、偏ったソースからの情報の取得（上地） 	
必要な情報を偏りなく収集する力、分析・行動に必要な情報を収集する力（情報収集能力）	<ul style="list-style-type: none"> 先輩・先人の話をきちんと聞いていない、知識不足（上地） 情報収集力が弱く、編集・取り込み・決断・判断する力がない（喜屋武） 	<ul style="list-style-type: none"> 変化や進化が早くて大人にゆとりがないので、子どももない→会社も社員もない（喜屋武）
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）	<ul style="list-style-type: none"> 基礎学力の課程の中で理系分野を専門とした人材を育成する土壌が不足しているのでは（平良） 	<ul style="list-style-type: none"> 理系的要素のある人材を育てる土壌を整えることも必要（平良） 大学の学部にも、工学部以外にも理系に突出した学部を設置し人材を育成していくことが望ましいのではないかと（琉球大学での動き）（平良）
金融リテラシー	<ul style="list-style-type: none"> お金の話をしづらい雰囲気がある（山崎） 	
非認知能力	<ul style="list-style-type: none"> ライフステージで異なる（宮平） 沖縄は（他県と比べて）非認知能力は秀でているのでは（平良） 委員の中でも（定義が）異なると思われるので、ブレイクダウンしていく必要がある（平良） 	<ul style="list-style-type: none"> 多様性のある社会（カルチャー、年代、地域、年齢を問わず受け入れる社会）、育てた人材が個を認め合う社会基盤をつくる →実践している企業にフォーカスしてより活動しやすいような助成を行なうことも必要では（平良）
必要な情報を偏りなく収集する力、分析・行動に必要な情報を収集する力（情勢分析力）	<ul style="list-style-type: none"> デジタル端末で最適化された情報だけに接している傾向がある（小島） 	

【知的能力的要素 2/2】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
アイデアを実現する力（実行力）		
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力（アイデア構想力）	<ul style="list-style-type: none"> アイデアを構想するための情報を手元に有していない（上地） 	
義務教育～高校卒業程度の学力	<ul style="list-style-type: none"> 格差によって、基礎的学力を得る機会に恵まれなかった人もいるし、今後さらに厳しい人が生まれる可能性もある（鯨本） 	<ul style="list-style-type: none"> 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もいる（新崎）

【社会関係力的要素 1/2】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
<p>常識や働き方の変革スピードに対応する力 (学習能力)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 勉強するきっかけを作ることが大事。褒められるために勉強するのは人間力は身につかない (山崎) 情報の偏りに関して、学生が好きな情報だけでいいとか変わる必要がないとかという価値観でいると、問題として認識していないので、課題感を共有できない (小島) 	<ul style="list-style-type: none"> 情報を編集して取り込んで決断して判断する力がない (喜屋武) 成績ではなく学び方をどう学んでいくかが必要 (喜屋武)
<p>自己認識能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自分で決めて結果が想像通りにならなくても、自分で責任をとるということが日本全体と同じく沖縄も弱い (喜屋武) 自己認識力も自己肯定感も低いと言われている (喜屋武) 	<ul style="list-style-type: none"> 世の中がどうなっているか、吸収する・インプットする力が弱い、そういうゆとりがない (喜屋武) 企業自体にも学習能力は必要 → 何が強くて何が足りないのか客観的に分かっている企業が少ない、分析する時間もない (喜屋武)
<p>コミュニケーションをとる姿勢、相手の意図を理解する力、認識の祖語を理解する力 (コミュニケーション力)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 学生に引きこもりが多く、強制的にコミュニケーション力を養う場 (グループワークなど) を作らないと難しいと感じている (金城) コミュニケーションが低いと感じている人は、まずどうして良いか分からず行動に移せない (金城) 離島はコミュニケーション力が無いと生きづらいので、必要最低限の能力はある (鯨本) 沖縄の人の物事をあまりはっきり言わない傾向 → 汲み取りすぎて、WinWinの関係になる話でも、自社のしがらみや縦の組織の制約等がある中で発言ができなかったりする (平良) 	<ul style="list-style-type: none"> 個性を主張してばかりだと摩擦になるので、相互理解が必要 → 個人の能力を伸ばしつつ、社会性も求められなければならない (宮平) コミュニケーションの方法を学ぶ機会がない (例：2人の場合と3人の場合ではコミュニケーションの方法が異なる) (小島) オンラインに偏らない情報収集 (小島)

【社会関係力的要素 2/2】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
諦めない力、変化対応力、リーダーシップ、判断力（アントレプレナーシップ）	<ul style="list-style-type: none"> 沖縄はチャンプルー文化といわれているが、閉鎖的と感じるところもある →若いうちから異文化との交流を持つ経験が必要（平良） 	<ul style="list-style-type: none"> 型にはめる教育を受けてきた親との価値観の違い（山崎） スタートアップ人材を育てるためには非認知能力を育てる土壌が必要（平良）
変化に対応できる力	<ul style="list-style-type: none"> 社会の変化に気づいていない、気づいているけれど対応を先送りしている企業もあるのでは（山崎） 	
相手の意図を理解する力（傾聴力）、共感する力	<ul style="list-style-type: none"> 起業支援コーディネーターの全ての基本で、資格よりも優先される（上地） 	
世の中をよくするために働ける力	<ul style="list-style-type: none"> チームワークも大切で、個人も努力しないとイケない（宮平） 	
非認知能力	※「知的能力的要素」に記載	
相手の長所を見抜く力		
協働力	<ul style="list-style-type: none"> 人のため、誰かのためという意識は強い（有木） 行動に移す力は弱い（有木） より高度なマネジメント、リーダーシップの面では弱い（有木） 	<ul style="list-style-type: none"> 人と協働を促す場面が減り、協働力を養う機会が少なくなっている →信頼関係、人を助ける力、相談する力、頼る力が弱くなっている（有木）
やる気を喚起する力	<ul style="list-style-type: none"> 若手の意見が通りづらい（金城） 	<ul style="list-style-type: none"> 上司・上長が人をやる気にさせて動かす方法を知らない（金城）
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力（アイデア構想力）	※「知的能力的要素」に記載	

【対人関係力的要素】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
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）	※「知的能力的要素」に掲載	
コミュニケーションをとる姿勢、相手の意図を理解する力、認識の祖語を理解する力（コミュニケーション力）	※「社会関係力的要素」に掲載	
相手の意図を理解する力（傾聴力）、共感する力	※「社会関係力的要素」に掲載	
相手の長所を見抜く力	※「社会関係力的要素」に掲載	
やる気を喚起する力	※「社会関係力的要素」に掲載	
新しいことに挑戦する力	※「知的能力的要素」に掲載	
伝えたいことが伝えられる程度の語学力		
他者の考えなどを受け入れる多様性（他者を受け入れる力）	<ul style="list-style-type: none"> 沖縄の方は、あまりはっきりものごとを言わない傾向がある（平良） 	<ul style="list-style-type: none"> Win-Winの関係になる話であってもしがらみや縦の組織の制約のある中で発言できなかつたりしている（平良）
自己の考えをはっきりと具体的に伝える力		
他人のために動く能力	<ul style="list-style-type: none"> 上の立場になると現状を変えることが大変などとすぐに言い、改善が難しくなる（金城） 30～50代くらいまで変われると思うので、その気付きを与える機会が必要（金城） 	<ul style="list-style-type: none"> 部下をやる気にさせる、下の人をうまく動かすことが難しい（金城） 管理職が「自分が正しい」と信じている
自己決定を支援する力、困っている人に伴走する力	<ul style="list-style-type: none"> 自己決定を支援する仕組みがより必要（新崎） 	

【自己制御的要素】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
常識や働き方の変革スピードに対応する力 (学習能力)	※「社会関係力的要素」に掲載	
目的意識、目的設定力	<ul style="list-style-type: none"> 目標を立てて頑張ることはできるが、自立して物事を考え責任をとるところまでできていない(喜屋武) 目的はあるが、より具体的に設定する余地がある(有木) 学び直したい人の動機づけには目標設定力がないと、勉強しても何をするか分からない(鯨本) 	<ul style="list-style-type: none"> 何が分からないのか、何ができないのか整理しなければならない(喜屋武) 何がインセンティブか分からない(有木) 選択肢を提示しても響かないので、成長意欲を促す必要がある(有木) 家庭環境に恵まれなかった人には心のケアから必要(鯨本)
最後までやりぬく力(継続力)	<ul style="list-style-type: none"> 競争が好きではない(有木) 与えられたことはやるが、それ以上のことはやらない(有木) 	<ul style="list-style-type: none"> 厳しいマネジメント(叱ること)が難しい(有木) リモートワークが進む中、やりきる力が個人に委ねられている(有木) 首魁の風潮やコロナ禍のため、管理マネジメントができていない(有木)
非認知能力	※「知的能力的要素」に掲載	
自身の長所・短所を理解して、長所を伸ばす力(自己分析力・セルフプロデュース力)	自己肯定感が低い(山崎) 自己への評価が低い若者がいる、自己分析ができない(平田)	<ul style="list-style-type: none"> 弱い自分に出会ってそれをやっつける新しい取組、楽しさが分かるようなトレーニングを10代のうちにしっかりやらせておくべき(平田) 社会人になる前の教育・学びの中での環境づくりが大人の責任(平田)
心の安定性を作り出せる力	色々の発言をしても認められる、失敗しても成功するためにどうすればいいか一緒に考えられる組織、環境が重要(宮平)	
新しいことに挑戦する力	※「社会関係力的要素」に記載	
やる気を喚起する力	※「社会関係力的要素」に記載	

【参考】

ヒアリングでいただいた次回の議題に関する委員意見<今後の取組について>

常識や働き方の変革スピードに対応する力（学習能力）

- 身近にロールモデルとなる人がいると学ぼうとする姿勢が育つのではないか（小島）
- ロールモデルとなる人がいることを知る機会が大事（小島）

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）

- 他者と意見をぶつける→感性や倫理観が育まれる（山崎）

諦めない力、変化対応力、リーダーシップ、判断力（アントレプレナーシップ）

- 親に対する働きかけ（山崎）

自己の向上をするためにスタートラインに立つための支援

- 抱えている問題を親身に受け止め、伴走し、失敗したときに頼れる人（もしくは場所づくり）（新崎）