

## 多様な人材育成に関する万国津梁会議（第3回） 議事録

日 時：2022年2月3日（木）9：00～12：00

場 所：オンライン開催

出席者：

【委 員】宮平栄治委員長、平良一恵副委員長、有木真理委員、  
鯨本あつこ委員、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、小島肇委員、山崎暁委員、上地哲委員（11名）

【事務局】上江洲

（事務局）

始まる前に、念のため、資料の確認をさせていただきます。

（宮平委員長）

お願いします。

（事務局）

まず、パワーポイントでお送りさせていただきました、本日の会次第等が載っている配布資料でございます。事務局からの説明内容等々を掲載しております。

それから資料1としまして、ヒアリング結果をまとめたものを、事務局の方である程度グルーピング化したもの等がございます。エクセルの表です。その隣のシートには、参考資料3ということで、まとめたものの基礎となるヒアリングメモが掲載されております。

それから参考資料4です。こちらは、宮平委員長に、さらにまとめていただいたものとなっております。本日、こちらがメインになってくるかと思っておりますので、よろしく申し上げます。

それから参考資料1と2です。こちらもパワーポイントの資料でございます。こちらは過去の第2回までの会議やヒアリング結果をまとめたものですので、あくまで参考として持っていていただければと思います。

それから参考資料4です。こちらも宮平委員長に整理していただきました。社会人に必要な能力向上に向けた取組の聞き取り結果の一覧表を分析したものでございます。こういった形で委員の皆様のご意見を整理させていただいております。

それから最後ですね。参考資料5としまして、社会人の基礎力測定指標と測定方法。提案の中で測定方法等々の議論も出てくるかと思っておりますので、こちらもまた宮平委員長に参考までということで、こういった整理の仕方、まとめ方があるということで作成いただきました。詳しい解説は、また後程、会議の中でやっていただければと思います。とりあえず盛り

だくさんですけど、よろしく申し上げます。では、始めたいと思います。よろしく申し上げます。

(宮平委員長)

ちょっと寒くなりましたが、どうもお忙しい中ありがとうございます。しかも年度末、ご多忙の折、ご参加いただきありがとうございます。

最初にエクセルファイルの方で各委員の先生方から事情聴取した内容を私の方で確認していきたいのですが、平田委員の発言の一部が漏れています。そのため、それぞれの先生方のエクセルファイルの内容と前回のご発言に齟齬がないかということ調べたいと思います。事務局から送られたエクセルファイルがあったと思いますが、各委員のまとめられたものです。はい、これですね。まず最初に平良副委員長の方からですね。平良副委員長、これをご覧になっていただいて、おっしゃりたい内容が盛り込まれているかどうか、ご確認をお願いしたいのですが。

(平良副委員長)

はい。ありがとうございます。事前にご送付いただきまして、私の方からこういう、横串を通したという表現でいいでしょうか、社会人に必要な能力というものが挙げられるのではないかとということで、六つのご提案をさせていただいております。一番上の方から、目的だとか、その趣旨みたいなものを順序立てて説明した方が良いでしょうか。

(宮平委員長)

はい、お願いします。

(平良副委員長)

まず、教育特区の設立というところは、沖縄県でどれぐらい教育特区という形で、すでに行われているかというのは調査が不十分ではあるのですが、全国的にはこのような制度があるということもちょっと耳にしたものですから、例えば大学、地域、企業等、何か一つ新しいビジネスモデルを創出するような取り組みであったり、或いはプラットフォームのような取り組みを推進する上で、こういった特区というような制度を活用して推進することができるのではないかとということで挙げさせていただきました。目的だとかその解釈というのは、前列に記載のある通りとなっております。

基本的には、県外、或いは県内でも人が集まる仕組みだとかそういったスポットのような効果も見出せるでしょうし、一つ何か目的を定めて達成するため、推進していくまでの過程において、いわゆる非認知能力と言われるような要素も養われるのではないかとということで、挙げさせていただきました。

異文化・異業種の交流の場というのは、一つ目に似通っているものになるんですけど、

やはりこういった場を設けることで、繰り返しになりますけれども、社会人に必要となる能力というのが醸成されるのではないかとこのように考えております。全般的に私がここに挙げている六つの提案は、ターゲットとしては大学生であったり社会人であったり、そのような方々をイメージして記載しております。

三つ目の理系の人材育成の専門知識の習得の場というところは、以前から、あまり理系だとか文系だとかというカテゴリーはせずに、どちらかという融合型の人材というのが必要ではないだろうかという議論があるのは承知しておりますが、申したかったことは、やはりさらにそこに上乘せされた専門的な技術スキルを習得する機会というものを、例えば、私大等にもそういった学部の設置、新設ということを推進していくと、さらにIT技術の基礎となるような人材が多く輩出していくのではないかとこのことをご提案させていただきました。

四つ目ですね。非認知能力育成に取り組む企業への助成ですが、例えば山崎委員が推進されている琉球 Frogs さんのような取り組みですね。そのような企業の皆様の方への助成であったり、そのノウハウを広く県内に展開できるような、そういうことを推進してはどうかということもご提案させていただきました。

五つ目は課題提起となっておりますので、ちょっと割愛いたします。

最後は企業コンペの実施ということで、これも一つ目、四つ目等に類似しているご提案になりますけれども、こういったビジネスアイデアというものを構想から実施するまでというような、何かコンペのようなものを県と企業、行政と企業で取り組むというのも一つ、良いのではないかとこのこと、ご提案させていただいております。私からは以上です。

(宮平委員長)

はい、ありがとうございます。続いては、下の方に移ってもらえますか。はい。新崎委員お願いします。

(新崎委員)

はい、おはようございます。私の方からは、前のヒアリングの中で具体的な取り組みに結びつけるような事例ということでご紹介させていただいております。四つほど挙げさせていただきましたが、一つ目が、社員さんのボランティア活動の参加を人事評価に取り込むということで、他県の企業さんなどでは、人事評価の中に地域貢献の活動を評価に作られているところがございました。実際、私もホームページの方で確認したところ、会津の信金さんとか、そういった企業さんが、組織内で求められる力だけではなく地域貢献の部分も人事評価の中に盛り込んでいた事例がありましたので、こういったところも評価の対象にしてあげたり、後程出てくるんですけど、ボランティア活動の参加を支持する企業風土づくり、そういった活動をしやすい環境づくりということで、ボランティア休暇の取得であったり、各企業さんの方でこういった取り組みを推奨する、また表彰であったり、企業ぐるみで活動

を率先して取り組んでいけるような環境づくりが必要じゃないかということで、二つ目を提案させていただいております。

三つ目の方が、行政ができることというオーダーもありましたので、少しご提案させていただきました。こちらは福岡県の取り組みだったと思うのですが、入札の際に企業さんの地域貢献の程度を確認するというので、入札時に提出する競争入札参加資格審査申請書の提出書類の中に、例えばボランティア活動についてどういったことをやっているかとか、障がい者雇用もそうですし、子育て応援とか、地域に対しての様々な貢献活動を評価して、また点数化して、入札の際の評価につなげていくという取り組みも行政の方でなされていたというところが、事例で挙がっておりましたので紹介させていただいております。

そして四つ目の県全体のボランティア活動を推進していくリーディング事業の創設ということでもありますけれど、例えば警察関係ですと『ちゅらゆいづくり』とか『ちゅらうちなー』といった取り組みがあったり、社会教育関係では『クリーン・グリーン・グレイシャス』とか、県域の活動としても様々な取り組みがございます。そういった県域の取り組みとして、各参加者だけ、企業さんだけではなくて県民の皆様が、そういった取り組みについて触れる機会、知る機会を必要とするところがあるのではないかとということと、既存の運動体もありますので、そういった県域の取り組みとあわせて、ぜひこういった社会人の人間力というか、多様な人材育成のための検討する場の提供、提案、また事例等もそういった中で報告していくことも必要なのかなということで挙げさせていただきました。以上、四つの提案です。

(宮平委員長)

どうもありがとうございました。具体的なものを念頭に置いての提案ということで、ありがとうございます。次、有木委員、お願いします。

(有木委員)

はい、おはようございます。事前ヒアリングの時に話したものをすべて記載いただいているなというふうに思っているのですが、まず一番上に、取り組み対象の構造化というふうに書かせていただいているのですが、社会人に必要な能力、この社会人というのが余りにも広義で、どこに対して何をしに行くのかということ構造化する必要があるのかなというふうに思っています。例えば、コミュニケーションスキル一つをとっても、人とスムーズにコミュニケーションを取れるというスキルから、相手の意図を酌み取ることができる、それから相手の意図を汲み取ってそれを整理して、相手に対してちゃんと意思を伝えることができるとか、ステップが。どういう層に対してどこまでを育成しに行くのかというようなことを構造的にしていく必要があるんじゃないかなというふうに思っております。

その上で、制度の部分と教育者の育成という観点と、具体的な事例に関しては、リクルートの中のいろんな制度を事前ヒアリングでお話しさせていただいたんですけど、社会に出る前の教育現場にいる方達が民間のこととか実際の社会を知っていくというようなこ

ろで教育者のインターンシップとか、そういった抜本的な制度を変える必要はないのかなというふうには思っていたりします。例えば弁護士さんが資格を取った後、実際に弁護士業務に入る前に、1年か2年か、私もあまり詳しくないんですけど、いろんなところを回りながらインターンをした後、実際に仕事を始めるというような、そういった実際の社会を知るといようなことを、沖縄独自でやることはできないのかとか。あとは、社会に出ても、異業種間、企業間ですとか、行政も含めたジョブローテーションみたいなことができないのかなと。ただ、企業側の立場とすると、やっぱり短期的な生産性は下がるので、その辺への助成金などが検討できないのかなというように、上の辺りのお話です。

実際に企業に入ってから、社会に出たからというような話でいくと、目標設定を明確にするということと、基本的には量が質を生むと思っているので、いかに量の訓練をしていくかということ、それからそこに対して、きっちりパフォーマンスを評価するような基準があり、企業だと評価制度だと思うんですけど、それをきっちり指導していくような立場の人がいるという形でPDCAを回していけるような仕組みをどう作っていくかということが、非常に重要なかなと思って、前回ヒアリングの時に話しさせていただきました。私からは以上です。

(宮平委員長)

ありがとうございました。やっぱり聞かないとわからないですね。資料に構造化が記載されていましたが、単語だけが出ていたものですからお聞きしようかなと思っていました。次、上地委員、お願いします。

(上地委員)

よろしく願いいたします。これまで沖縄のいろんな企業の経営課題というのをずっと、相談対応をしてきているんですけども、その中で肝心なのは、今の経営課題の何が原因なのか、なぜ沖縄の現状がそうなのかという辺りをいろいろと聞いていく中で、なぜというところが沖縄という地域の歴史というものを余りにも認識していない方々が多いなというふうに感じていまして。これは経営者だけじゃなくて働いていらっしゃる皆さんもそうですし、或いは大学でずっと教えていても学生たちもそうなんだなという認識があります。

沖縄の歴史・文化という書き方をしているんですけど、実は私、全国43の都道府県で、180ぐらいの市町村の特産品開発のサポートということをやっているんですけども、沖縄に限らず地域の歴史・文化を踏まえないと現状の問題点、現状の課題というのがわかってこないということを、他の県でも或いは海外に行ってもすごく感じています。これをまず一番のベースとして、自分たちの育った地域の歴史や文化、それを踏まえた現状、現在があるんだということを、まずは認識していかないといけないんじゃないのかと非常に感じていまして。例えば、島根県とかに行ったら「うちは何もないですよ、ものがないですよ」と言うんですけど、「いや、違うでしょう」と。日本で一番古い歴史や

文化を持っていることで、そこを生かした様々な特産品づくりだったり、いろいろなセールスだったりということ、力としてできるのではないかなというのをものすごく感じていました。これは若い人から社会人まで、学生から社会人まで、不足というか足りなさを感じています。

特に沖縄の場合には、観光もそうですけれど、特に一番弱いとされているものづくり、製造業の分野でも、歴史や文化を背景にしたものづくりや取り組み、或いはセールスというのが必要なのに、そこは飛び越えて机上のマーケティングだの何だのというところが先行してしまっているという感じを非常に強く持っていて。特に今、沖縄のといった場合は、地域の歴史・文化というものをしっかり、学生の頃から社会人まで必要なのではないかなということと、それと同時に、コミュニケーション力にも繋がってくるんですけど、様々な地域の人たちとの交流、つまり異文化の皆さんとの交流ということをしっかりして、相手の理解を深めるということをまずやっていくべきだろう。これは非常に基本的というか基礎的なところになると思いますので、学校、或いは行政でも取り組める内容なのではないかなと思って、私の意見としてはこのような形で、非常に歴史・文化というところに特化したように書かれていますけれども、そういう観点で述べさせていただいています。これが私の意見で、ここに書いてある通りです。間違いありません。

(宮平委員長)

ありがとうございました。物事を見る軸、それともう一つはちょっと私の方でまとめさせていただきますが、その人の根源であるとか尊厳であるとか、上位の規定、その辺を述べていらっしゃるのかなと思います。後でまた、上地委員も私がまとめたシートの中で一つご議論していただきたいと思います。その次、行きましょうか。鯨本委員ですか。よろしくをお願いします。

今、何をやっているかという、ヒアリングシートがありますけれども、それを元に私の方でまとめさせていただいたんですけど、根本となるヒアリングシートと委員の発言内容に乖離があると問題ですので、その確認に入っています。鯨本委員のおっしゃった内容と事務局側でまとめた内容に齟齬がないかということを確認している状況です。ご確認下さい。

(鯨本委員)

はい。私から意見させていただいた内容としては、地域人材に特化した、スキルアップ、人材育成の具体的な手段、取り組みについての例になります。三つ挙げているものはどれも私からの意見に齟齬はなく、一つ目は、地域人材はどうしても外部との交流機会に恵まれないうところにあります。ですから、地域づくりとか、事業を起業して地域振興していこうとしたところでも、多角的な視点を持ちにくいので、外の人との交流とか、外の人ノウハウと連携が必要になってきます。ですので、そういった地域と外の人材の交流というのができる

といいなというのが一つです。

二つ目は専門家ですね。特に地域内で不足する人、知識というのがあります。人口が少ないところになればなるほど、不足する知識があります。そこに無理に人を増やすことは現実的ではないので、外の専門家と繋がる場というのがあるといいです。この辺りは実際、沖縄県でも今までいろいろとされていらっしやると思うんですね。ですので、既存の取り組みを継続したり、強化していただければいいのかなと思っています。

三つ目は、奄美大島のフリーランス寺子屋という具体例とともに紹介しているんですけども、地域の中で例えば、最近、インターネットが浸透して、パソコンさえあれば仕事ができるという方が増えてはいるんですけども、そもそもパソコンの操作が不慣れな大人という方々が取り残されてしまっていると島の方から伺っております。そういった方に対して基本的なスキルを習得できるような場があるといいなと聞いておりますので、このような形で書かせていただいておりますけれど、ただ基礎的スキルに加えて、例えばインターネットを通じて副業をしたいというような島の人たちが何か副業をしていくために必要なスキルを習得できるような学びの場もあっていいのかなと思っています。以上になります。

(宮平委員長)

ありがとうございました。その次ですね。金城委員、お願いします。

(金城委員)

はい、おはようございます。それでは、私の方から。まず一つずつ、お話しさせていただきたいのですが。まず一つ目はプレゼンテーションの機会を設けるというのは、会社でもできればそういった機会はあった方がいいと思うんですけど、プレゼンテーションをやる機会は、学校の中でもすでにやっているとは思うんですけども、その中でコミュニケーションを醸成できるんじゃないかなというところで挙げさせていただきました。自分の考えを相手に伝えるとか、聞いている側もその発表を聞いて相手が何を言いたいのか読み取る、気持ちを酌み取るということと、あとは、プレゼンテーションを作る上で、自分の考えを伝えるには起承転結というか、ちゃんと論理立てて説明するということも必要になってきますし、1人じゃなくてグループでやる、ほかの人と話し合いをしながら何かを作るという機会があると、そういうことを小さい頃からやっていると、ちょっと醸成できるんじゃないかなということで挙げさせていただきました。

二つ目の留学生との交流の機会、これは留学生だけじゃなくて地域のおじい、おばあとも含めてだったんですけど、自分たちとは違う世代とか、自分たちとは違う考え方、素地を持った人たちと交流する機会を持つことで、自分たちの地域とか沖縄に対して理解しようと思ってもらえるのではないかと。その場で説明できないと、自分たちは住んでいる沖縄のことも知らないという気づきにもなりますし、他の国の考え方も、こういうことがあるん

だということを知るきっかけになると思うので、海外に行かなくても、せっかく留学生がいるのだから、そういう機会を。小中学生にいなかったら、その地域にある大学とか。高専にも留学生がいるので、うちとしても留学生が本校以外の学生や、小さい子とかと交流する機会があるとすごくうれしいなと思っているところもあって、そういう機会があるとコミュニケーション能力だったり、さっき言った地域に対する理解とかというのが醸成できるのではないかとということで挙げさせていただきました。

三つ目は、実はここはちょっと齟齬があってですね。本校ではこういう取り組みがあるけれど、恐らくほとんどの企業ではこういう補助制度はないと思うので、そういう補助制度のない企業とかに対して補助制度を県で担っていただけるといいんじゃないですかという提案でした。本校でも海外に行く機会ということで、1年間に1人、または2人ずつ、今年はこの学科、来年はこの学科というふうに回して行かせてもらえるんですけど、その間の給料も出ますし、学校側でもその先生の持っている担当科目を非常勤で補えるような支援制度とかがあったりするので、そういうものがあれば、県で負担してもらえれば、企業でもそういう考え方を取り入れていただけるといいんじゃないかなということで挙げさせていただきました。

四つ目ですが、これも学校だと、企業の方を呼んで研修してもらう制度というのは学校側で負担して研修会を実施できたりするのですが、そういう負担をできない企業とかもあると思うので、そういう企業の方に対しては県が助成してはどうですかという提案です。

五つ目が、さっきの鯨本委員からのスキルを学ぶ機会の話とちょっと絡めて話しをさせていただくと、例えば私の立場として、せっかくITスキルを持っている教員とか学生がいるので、そういった人材を生かして地域貢献や社会貢献をしたいから、いつでも「こういう講座をやってください」と言われたら、準備してやるという心づもりはあるのですが、それをやっているという周知はどこにすればいいんだろうとか。周知する側もそうですし、こういうことをやって欲しいということを調べるというか、周知されている場所、ポータルサイトとか県側で何かまとめてもらえると。県が窓口になるというわけではなくて、周知とかだけでいいので。もしかしたらあるのかもしれないんですけど。そういうボランティアに関する、多分地域ではそれぞれにこういうことをやりますという行事とかは周知されていると思うんですが、県全体として、いついつ、こういうボランティアを募集していますとか、こういうのを求めていますというようなことが、ここに行ったらわかるようなサイトがあると便利なのかなということで挙げさせていただきました。以上です。

(宮平委員長)

ありがとうございました。三つ目はサバティカル制度のことをおしゃっています。それと、産業、行政と大学との連携ですが、どこが今先進事例かと言いますと埼玉県と山梨県が産官学の先進地です。埼玉は埼玉県庁と埼玉大学がやっています。山梨は山梨中央銀行と山梨大学が中心に行っています。具体的な内容では、大学の先生は、難しい言葉で話してしまうん

ですよ。そのため、産業界の人たちからは大学で何を研究しているのかよくわからないということがあります。それでリエゾナー、要するに通訳者みたいな人たちが必要になってくるということで、ポータルサイトが必要になってくるんですね。大学が単体でやると大体上手くいっていません。ポータルサイトを県が作るかどうか、意思があるかどうかの問題になってくると思います。その次、行きましょうか。喜屋武委員、お願いします。

(喜屋武委員)

はい、よろしくをお願いします。ここは取り組みということではなくて、ちょっと脱線してしましますが、前年度、学校教育について、この場で議論をさせていただき、本年度は社会人ということでお話しているということ承知した上でのお話なんですけど、今年もお話をしていく中で、これは学校教育、これは社会人に向けての取り組みと分けることはなかなか、できるものもあるんですけど、結局は繋がっているよねという話がいくつかありました。ですので、私、沖縄県のキャリア教育に関するお仕事をさせていただいて10年ぐらい、取り組みをさせていただいてますが、私の常套句なんですけれども、小学生だと思ったりすると、これは教育委員会がやるべきだとか、これは学校の先生の問題だということなかなか受け入れてもらえてなかったりということもありますので、もう沖縄県として人材育成は、小中学生に関しては長期的な人材育成、高校生とか大学生に関しては中期的な人材育成、社会人は今すぐどうしようかという短期的な取り組みというふうに、学校と社会に分けるのではなくて、人を時期、時系列という言葉が当たっているんですかね、時間軸でしっかり長期・中期・短期というような取り組みでやった方が、整理がしやすいんじゃないかなということで提案させていただきました。

二つ目は、他の委員の皆様からもお話がありましたが、沖縄県の特徴でプレゼンスキルが足りないとか、社内の中で、中小企業が多いのも理由なんですけれども研修制度というものなかなか設けられなかったりとか、自分の考えを作っていくというようなことは県民性として弱いのかなというふうには感じています。ビジネスアイデアコンテスト、ビジネスにしていく企業コンテストみたいなものは那覇市さんがやっていたり沖縄県の方でもやっているのは存じているんですけど、人材育成を観点に、こういうビジネスアイデアコンテストみたいなものとかを社員が提案したり、また企業さんの中でやるということも必要じゃないかなと思っています。実際に今、全国の通信協会の皆さんが集まっているテレコムサービス協会さんというところがあります。大手でいうとソフトバンクさんとかNTTさん、光通信さん、ミロクサービスさんみたいな大手の皆さんが集まっている協会なんですけれども、そこが北海道から沖縄まで各支部を持っているんですね。その支部ごとで、その企業さんだったり、大学生とかがアイデアコンテストというのをやっています。沖縄にも支部がありまして、CCCさんとかが関わっていらっしゃるんですけども、そこに沖縄からだと、キャンパス部門ということで高専さんが毎年出ていたりしています。それで高専さんのアイデアはすごく良くて、沖縄支部を勝ち取っていつも全国でも優秀賞を取ったりするぐら

いのコンテストをやっているんですけど、こういうふうスキルを高めるようなものに私も審査員として関わっている中で、こういうのをもっと沖縄県の中で活発にできるといかなというふうに思っています。

別のコンテストなんですけれど、ここ1、2年はコロナでできていませんが、私は2年前まで名桜大学の情報システムさんの後期講義も4年ぐらい持っているんですけど、そのメンバーを沖縄県が行っているIT津梁まつりの方で、北部離島地域の課題に対して学生がアイデアを出して発表するということに学生を連れて行ったりしてるんですけど、やっぱりいろんな成長が見られたり、たくさんの皆さんのアイデアをもらって学生が生き生きしている姿を見られると、こういう場が必要だなということを私も肌で感じるので、今どうしてもIT系の企業の皆さんとか通信系の企業の皆さんがそういうところを企画していることが多いので、県でぜひそういうことをやっていただければなというふうに思っています。

あと三つ目ですね。こちらは、社会人というどうしても社員に目が向きがちなんですけれど、先ほど上地委員もおっしゃっていましたが、経営者とか管理職のマインドセットが一番大事なのかなと。人を育てていく中で、やっぱり管理職、上層部の皆さんの意識改革というのが、もう少しうまくできれば、できることも成長することも、もっとスムーズにできるのではないかと、お話しさせていただきました。

あと四つ目ですね。これは、沖縄県のもう一つの課題だと思うんですけど、お金の使い方と儲け方というところが、すごく苦手な地域性があるかなと思っています。先ほどの経営者もそうなんですけれど、沖縄県は企業率も高いですけど、倒産率もなかなか高い地域ですし、また一般県民でも言いますと、やっぱり自己破産率が高かったりとか、消費者金融に関する問題とかもいろいろありますので、儲けるというところは最近いろんな自治体の皆さんが使ったりする言葉をよく聞きます。儲ける沖縄県とか儲ける那覇市とか。そういうふうに一歩進めたことはうれしいなと思いますが、今度は使い方というところも同時に考えていけないといけないし、人材育成の中で必要な視点かなと思っています。

離島の小中学生に関わることも多いんですけど、いろんなところでお話があるのが、特に離島の子供たちは15の春で一人暮らしをするときに、お金をどう使っていか、どう管理していくかということがすごく大変という声がよく聞かれます。なので、今、実は、伊江島の方では、中学3年生の子たちに家計簿の付け方とか、2、3年先輩を中学生のために呼んで、どんなことにお金がかかるのかとか、どういうときに大変だなと思うということ先輩から聞きながら、お金の使い方を学ぼうということをやっています。こういうのを、今、離島が一番大事ではあるんですけど、どうしてもこういうお金の話はしてはいけないみたいな空気も大人の中ではありますが、使い方と稼ぎ方、儲け方というところの視点も必要かなとお話しさせていただきました。以上です。

(宮平委員長)

ありがとうございました。お金の使い方に関しては、小学校の家庭科の中で金融リテラシーが今度入るんですけれども、稼ぎ方とか儲け方についてはまだですね。これは有木委員からもご指摘がありました。どう稼ぐかというのも重要だと思いますね。品良く稼がないといけませんからね。次、小島委員、お願いします。

(小島委員)

はい、ありがとうございます。主に四つ、うまくまとめていただいています。視点としては、学ぶ場を作るという話と、それを支える仕組みという視点でお話しさせていただいています。

一つ目なんですけれども、学んだ知識やスキルを実践する場。私、まちづくりを大学時代に学んでいたんですけれども、私自身も学生時代、OBを中心にいろいろな先輩方に実際にお話を伺ったり、現場を見せていただいたりして、今学んでいることが、卒業した後、どう生かせるのか、社会に繋がっていくのかみたいなのが見えたので、それが学ぶ意欲にフィードバックできたのかなというような経験があるんですけれども、学んだことがどう生かせるのかみたいなのを、まず初期の段階では、立てるのが有効なんじゃないかなというふうに、今現場でも思っています。

あと、実際に学生時代にチャレンジする、先ほどビジコンの話とか、他の委員からも出ていましたけれども、学生時代にチャレンジして、できることやできないことを知るということも重要なのかな、そうする上で足りない能力の気づきなどにもなるかなと思います。

あと、他者との学びからの気づきという話も先ほど他の委員からありましたけれども、こういうものもあるかなと思います。自分と違う人と学ぶことで、その人から学ぶ違う視点というのがあって。期待としては行政や我々学校機関がどうやってそういう場を設けていけるのか。先ほどポータルサイトの話がありましたけれども、大学にもよく海外の企業とかからの視察の対応で、こういうところをお話してもらえないかとか見せてもらえないかという話があるんですけれども、そういうのが来る時はまだ良いほうなんですよね。後から実はそういうのをやっていたんだけどみたいな話を聞くと、大学で対応できたのになと、ちょっと残念なこともありますので、ポータルサイトの的なものでマッチングがうまくできると、より機会の損失が防げていいのかなと思っています。

二つ目のプラットフォームの話なんですけれども、これもずっといろんなところで言っている話で恐縮なんですけど、先ほどのマッチングとも関連するんですけれども、地域で今どういうニーズがあるのかというのを、文科省からは、しっかり高等教育機関は把握してそれに応えていく取り組みを連携してやれというふうに言われています。今、そういうのが前提になっているので、例えば、地域で新しい学部とかの新設みたいなものも、地域での合意が前提になっているので、こういうプラットフォームはぜひ必要なのかなと思いますし、どういう人材が必要かというのが沖縄側からちゃんと発信できていかないと、これも他でも指摘しているんですけれども、沖縄で必要な人材として、地域の資源を活用した英語教育に力を入

れようというような話になると、本当に英語教育を求めているのかなみたいところで疑問がつくんじゃないかなというふうに思っています。

三つ目の話については、後半で、ボランティアのところでもまとめていただいている、その点については新崎委員からもあった点と共通するので異論はないんですけども、ボランティア以外にも社員の学び直し、リカレントやリスキリングの点でも、そういう企業が力を入れているというのを対外的に示していくというのは有効なんじゃないかなというふうに思っていますし、その場として大学なんかをうまく活用してもらえればいいのかというふうに思っています。社会人の学び直しなのか、ちょっと位置付けは違ったら申し訳ないですけども、沖縄県だと経営者協会さんがされている『かりゆし塾』とかがあると思うのですが、いろいろな企業の方が一緒に地域の課題解決みたいなのに取り組んでいたりして、取り組みがあると思うんですが、あと、関西経済同友会の『グローバル適塾』とかも、本学にも視察とかによく来られるんですけども、そういう企業の方の学び直しの場とかですかね。

あと、本学では社会人に授業を公開して、学生と一緒に学んで地域課題の解決を考えるような授業も最近展開しているんですけど、これも最初に言った他者と学ぶ、そういう場になっているのかなと思っています。上地委員にも本学の授業で講師をしていただいたりもしているんですけど、上地委員レベルになると、大学で話すことはあまり自分の業務の見つめ直しにはならないのかもしれないんですけど、大学の授業でゲスト講師で来ていただくと、少なからず自身の業務の見直し、棚卸しができて、というふうに言っていただけることが多いです。なので、教えること、学生と社会人が一緒に学ぶことの中で必ず教えることみたいなケースが出てくると思うので、その場で自分の見つめ直しができたらいいのかなというようなことを思っています。

あと、自己紹介。自己紹介は結構大事だなと最近思っています。さっきの他者との学びのところ、留学生とか地域の方とかと一緒に何か活動する時に、必ず最初に自己紹介するんですけど、自己紹介すると「自分って何」というのを必ず言うじゃないですか。どうことを学んでいますとか、どういう事に関心がありますとか、そういうことの見つめ直し学びへフィードバックできるような感じになるんじゃないかなと思います。

あと認証の話は先ほどの三つ目の続きと発展になるんですけど、ぜひこういう認証ができて、かつ認証企業同士がうまく一緒に合同で取り組みを展開していくと、中小企業が沖縄は多いので、企業の負担軽減にもなりますし、わかりやすい示し方という仕組みの方にもなるんじゃないかなということで挙げさせていただいた項目になっています。

ちょっと話が行ったり来たりしましたがけれど、私の方からはこの4点。以上です。ありがとうございます。

(宮平委員長)

ありがとうございました。リカレント、リスキリングについては、新崎委員と連動してい

るようなところがありますね。それと、地域資源の把握については上地委員の話と連動しているところがあったと思います。

それと、大学で社会人の方、或いは社長さんなんかを呼ぶことによって、振り返り、自己履歴、セルフヒストリーみたいなものがある。それでちょっと思いついたんですけども、ドイツの経営者というのは学位を持っている人が多いんですけど、どうしてかという、今、小島委員がおっしゃったように、自分の経営史とかその辺の経験をまとめることによって学位が得られるというふうなところがあったと思いますね。それと何か通じるものがあるのかなと思った次第です。ありがとうございました。次、行きましょうか。次は山崎委員ですね。よろしくお願いします。

(山崎委員)

はい、よろしくお願いします。自分の方で、少しここに補足していくと、まず一番上なんですけれども、思考と言動の癖づけというテーマで、なぜそれを話したかということと言うと、何度もこの場でお話しさせていただいているようにテクノロジーが急速に発展していくということは避けられないといった中で、予測不能な未来を多分みんなが乗り切っていくかなきゃいけないと思うんですよね。その未来を生き抜く人材に必要なスキルといった時に、人間力だったり、非認知能力みたいなものが必要じゃないかと。変化対応力ですよね。どうしても人間は思考と言動の再現性というのがあって、やっぱり若いうちにいろんな原体験をして、その経験に基づいて、例えば逃げ癖があったり攻め癖があったり、ポジティブネガティブとか、あと、できない理由から考えたりできる理由を考えたりとか、いろんな言動の癖があると思うんですけど、これが年齢を重ねるほど変化がなかなかしづらくなっていくので、社会人に向けた取り組みとは言いつつも、やはり、若いうちに、その思考と言動の癖づけみたいなものをするのが非常に大事なんじゃないかという意味で、一つ目、お話しさせていただいています。

二つ目に関しては、弊社とか、もちろん非認知能力についてスキル提供することはできるんですけど、それを、今言ったターゲット層の若い人たちに私たちがやっているのはリソースに限界があるので、子供たちに寄り添っている大人たち、特に先生とかに、私たちのノウハウを全部ご提供すればより早くソーシャルインパクトが来るんじゃないかと思っていて。今の学校における認知能力を上げることを目的とした教科教育では、教えるという手法が最適だと思うんですけど、やはり非認知能力とか人間力を育む時には、教えるということがNGだと思っていて、教えずに寄り添うとか気づかせるというところのスキルを、もし少しでも興味のある先生方がいたら身につけていただけると、それだけでも大分変わってくるんじゃないかなというふうに考えているということです。

その次が、私、前にもちょっとお話ししたと思うんですけど、学力テストで沖縄県は非常に評判が低いんですけど、非認知能力、人間力というところでは日本一にできるんじゃないかと何となく思っていて、全国から視察するような県にしたいんですよね。と言ったとき

に、何となくわからないこの能力を幾ら叫んでもなかなか浸透しないんじゃないかなと思っていて、大学の研究機関とかと連携して、私たちの、今まで携わった人のデータ、例えばビフォーアフターとか、その人がどう生きているとか、どういうふうに思考と言動の癖が変わったのかとかというデータを全部提供するので、それを一つ何か研究成果としてお出しすることで、先生とかに興味を持っていただけるのであれば、ちょっと一朝一夕にはできないんですけど、時間はかかるんですが、沖縄県の資産として、非認知能力のデータ化みたいなものはしたいというのがこの3番目ですね。

4番目は、すぐできることということなんですけれど、各市町村単位で姉妹都市みたいなものがありますよね。どうしても日本は閉鎖的で、さっきもいろんな方からお話がありましたけれども、単一民族だったりするので、どうしても多様性を育むとか、人と意見をぶつかりするのは。上地委員もおっしゃっていましたが、アイデンティティーがないということに気づかせてあげたりするのも、実は他国の人と接点を持つのもすごくいいなと思っていました。幸いにも今オンラインで幾らでも、時差の問題はありますけれど、異文化の人達、同世代とディスカッションすることが簡単にできるので、これは市町村単位でも、すぐにもいろんなところの学生と同じテーマで、何かディスカッションしてみるようなことはできるんじゃないかなと思っていて、そうすると内発的に何か気づくこととか自分にはないものに気づいたり異国の何かを感じたりとかという、そこがまさに非認知能力開発なんじゃないかなと思っています。

最後はSEL (Social Emotional Learning) ということで、これは私が今専門でやっているわけではないんですけど。沖縄県に roku you さんという会社があるんですけど、下向依梨さんという方がこのSELの講師認定を持ってまして。社会性と情動の学びということなんですけれど、今メンタルの問題とかいろいろあって、心理的安全性の話とかいろいろあると思うんですけど、自分と相手の感情をちゃんと察して律して、多様性を育みながら意見をぶつけ合うというようなところの場を、ちゃんと適切に配慮できるような学びみたいなものも、今後の未来を生き抜く社会人に必要なスキルなんじゃないかなと思って、この間の案としてお話しさせていただきました。他の方がお話している時にちょっとチャットに投げちゃったんですけど、ESDという文献の資料を添付しました。皆さんもすでにご存知の方もいらっしゃるかもしれませんが、最近SDGsが散々叫ばれている中で、このSDというのがまさにSDGsのSustainable Developmentの話なんですけれど、Education for ということですね。要は、持続可能な社会を作っていく地球人として身につけておく資質みたいなところが、ここに書いてある内容なんです。この辺もなるべく早いうち、これは会社でもできることだと思うんですけども、会社でもいろいろディスカッションしたり、もちろん、学校でもこういうことを話していくうちに結果として非認知能力が身についていくんじゃないかなというふうに思います。ちょっとこれを見て、私が1点だけ追加しておかないとまずいなと思っているのが、自分ごとにする力というか、まずは自分がやってみるという行動力のところが抜けちゃっているんですね。これが抜けちゃうと、

ただ批判とか、評論する人が増えてくるだけで、それは非常に良くないので、まずは自分がやってみるといふか、代案なければ批判なしぐらいのつもりで自分がまず何ができるかという、地球で起きていることを自分ごとにする力みたいなものも、一緒に育んでいくと、非認知能力みたいなものが育めるんじゃないかなというふうに思っています。以上です。

(宮平委員長)

ありがとうございました。以上が聞き取り調査ですけれども、言いそびれたというか、或いは聞きそびれた平田委員。今の中で、私はこれが必要なんじゃないかというのがあると思いますので、よろしくお願いします。

(平田委員)

皆さんそれぞれお話しされていることを、総合的に、大なり小なり触れる部分があって、それで、やっぱり僕自身は離島出身であり、なおかつ文化を拠り所に行っている人でもありますので、どうしても視点は、そういうところからのアプローチになってしまうのですが。ポイントがあるとするならば、前から言っているんですけど、文化芸術の人づくりをするのではなくて、人づくりするために文化芸術を活用するという考え方の人なんですね。ですから、例えば具体的に言うと、離島に島の祭りとかがなくなる、継承をどうしようかということもあるんですけど、本当は逆で、祭りがあるからこそ島人であるということ、ある意味自覚できる自分がいるというか、アイデンティティの根っこに島の祭りがあったりする。けれど、下手するとその島の祭りを保存継承するために、無理やり子供たちに教えなきゃいけないみたいなことをされる現状は結構あって、そういった中で僕はむしろ逆だと。文化芸術のための人を作るんじゃなくて、人づくりのために文化芸術を活用する。僕の言葉で言うと舞台ではなく人をつくるというような感じになるんですね。

その観点に立って考えると、沖縄らしい人材育成の中には文化や芸術を思いっきり活用した取り組みがされると沖縄らしい取り組みに間違いなくなるというふうにもまず確信しています。先ほどの山崎委員がおっしゃった非認知能力の部分での、いわゆる感性とかセンスとか感動というか、そういう感覚によるところのセンスを上げていくということに特化した取り組みを1個まずやる。よくあることですけれど、スモールサクセスストーリーと言って小さな成功体験がすべてに通用するみたいなこともあって、沖縄らしい取り組みで1個何か成果を上げられれば、おのずから学力も知力も、きっと上がってくるだろうと個人的には考えています。

二つ目に、古代ローマの哲人でセネカという方が言った言葉で「人は教えることによって最も良く学ぶ」という言葉があるように、今風に言えば、ラーニングピラミッドみたいなものがありますよね。学びの形、学習方法の定着、脳に定着しやすいかというピラミッド型にした定義があるんですけども、まず一番下の底辺の部分が講義を受ける、次が本を読む、次が映像などを視聴する。つまり受動型の学びが続いて、その次にグループで討論をすると

いった能動型の方法が挙げられて、最後の一番上のところに来るのが、人に教えるということだというようなことを言われたらしいんですね。それを考えてみると、まさに文化芸術の現場というのは、特に僕の現場はそうですけれども、子供たちが子供たちを教えるということもあって、教えて初めて学ぶことが多い。先ほどの小島委員がおっしゃった部分と、もしかすると少しリンクするかもしれませんが、自分自身のことをお話したり、自分が学んだことを誰かに伝えることで、一番学ぶということがあるということを考えてみると、僕は沖縄の場合は、何かを実践して体を動かして、ちむどんどんという感動体験の中で学びを定着させていくということが一番沖縄らしい学びに繋がるんじゃないかということ、今日皆さんのお話を伺いながら改めて確信をいたしました。

例えば、具体的に言うと、三つのコースを作ったらどうかと思うんですね。一つの何か学びのコースがあるとして、例えば『じんぶんコース』、これは基礎的な学びをします。僕的に言えば誇り政策みたいな、しまくうとぅばだったりうちなーぐちだったりということを含めてなんですが、上地委員が言ったような、自分たちの立つべき根っこのものというか、足元にあるオリジナルの学びというか、そういったことをきっちりやっていくという部分だと思います。二つ目が、基礎力をつけて実践力。これは、例えて言うならば『じんぶんコース』が基礎力ならば『りっかりっかコース』なのか或いは『ちむどんコース』なのか、さあやるぞみたいな感じの何かを実践してやってみる、教えるとか、或いは体を動かして学ぶとかというようなことを実践してやってみる。これは文化芸術の一番の腕の見せどころだと思うんですけど、体を動かしながら、脳と心と体の両方で学ぶというようなこと、見て学ぶということを実際にやってみるということが二つ目のコースですね。『りっかコース』とか『ちむどんコース』という名前にしましょうか。三つ目が『ちゃーすがコース』というタイトルで、ちゃーすが、どうするという問題提起、課題に対して、解決策とかを実際に応用してく。要するに基礎力、実践力、応用力を学んでいくことで、やれたらいいんじゃないかなと思っています。

その上で、二つ、具体的な事例でいくと、例えば、僕が県の部長の頃に、しばんちゅ養成講座というのを開いたんですね。しばは芝です、サッカー場の芝。これはスポーツキャンプを誘致するときに、実は、特にプロサッカーなんかは、フィジカルの身体を鍛えるときにキャンプに来るわけですけども、フィジカルトレーニングをしに来たのに、沖縄のサッカー場の芝生がボロボロで、結局、怪我をして帰るということで、サッカーキャンプが軒並み減ったという時期があって、そのタイミングで僕が部長になって、聞いてみたら芝のソムリエが必要なんだということになったわけです。それで、芝の人と書いてしばんちゅを養成する、育成する講座を開いて、年間5人、3年間で15人を養成して、それが沖縄全県のサッカー場の芝のメンテナンスをするというシステムをつくったんですけども、実際に効果が出てきて、サッカーキャンプは、日本で一番大きなサッカーキャンプ誘致の場所になっています。

もう一つは、2003年から那覇市教育委員会で行った事業があって、これは専門家講師派

遣事業という事業です。どういうことかという、例えば空手とか、書道だとか、或いは音楽、合唱、もっと言えば舞台の演出、あとは絵画、アートの先生みたいな、そういう様々なジャンルの専門家をリストアップして、各学校の先生たちから「こういった人材に来て欲しい」ということでリクエストがあったら出かけていくという。僕は演出家として入っていて、ある小学校から学芸会の演劇が、いわゆる形骸化しているので、そこをちょっと力を入れて欲しいということで呼ばれて行って、5回ぐらいしか入らないんですけど、すごく良い効果を上げました。こういうことを繰り返していくとどういうことなるかという、先生たちの中に新しい芽生えが始まるんですね。子供たちと専門家のやりとりを見ながら、自分たちに足りなかったことは何だということに先生たちが気づき、もう一つ僕がすごく大きな収穫になったのは、専門家が入ることで、先生たちと子供たちの間の橋渡しができているということに気づいて。子供たちが一番に褒められたいのは親と先生なんですよ。ですから、そういった部分でいうと、先生たちのための学びの場所というのがやっぱり必要かなという気がします。どなたか委員の方がおっしゃっていましたが、やはり圧倒的に子供たちに出会う率というのは先生たちの方が時間的にも大きいので、子供たちと接する先生たちの人材育成をするということで、教育そのものの大きな底上げというか、新しい取り組みの息吹みたいなものができるんじゃないかなと思っています。そういった面でいうと、沖縄らしい文化や芸術、スポーツとかといった面でのスキルを持ったスペシャリストをじゃんじゃん活用して、それを各学校の現場だったり、もしかすると、社会、企業の現場に派遣をして、新しい気づきの場というのを作っていくということも、出張講座としては一つあり得るかなということを考えています。ちょっと長くなってしまって申し訳ないのですが、僕としてはそんな感じのことを思っていました。以上です。

(宮平委員長)

ありがとうございました。やはりアイデンティティ、根っこの部分がしっかりしないと、りっかりっか、ちむどんどん、ちゃーすがになるのは難しいなというところがありますね。

(平田委員)

そうなんです。おっしゃる通りで、社会人向けの、と言ったときに、どちらかという、大学で言ったら、基礎的なものを学ぶ総合の学習の時間と、それから、3年4年に行くに従って、専門的な部分に特化してくというか、そういう学びの部分があると思うんですけども、そのどこにフォーカスするかというところを、僕も少し迷っているところなんです。

(宮平委員長)

ボランティアとか、或いは企業の中でのディベートとか、それも結局は、アイデンティティ、自分の誇りであるとか、立ち位置とかを見るための手段になっているようなところもあったなと思ったりしています。それと金城委員がおっしゃっているように、まず、年齢の近

い存在、そして国内からやって行って、年齢の広範囲なもの、そして国外という形でやっていく。最初にいきなりボンと突っ込ませたら、ちょっと大変だなという気がしました。ありがとうございます。

(平田委員)

すみません。例えば演出的な手法でいうと、他己紹介というのがあって、さっき。

(宮平委員長)

小島委員がおっしゃっていましたよね。

(平田委員)

自己紹介がありますよね。自分自身を紹介するプロフィール、自分自身のことを語るという場面と同時に、演出的な手法の演技の勉強会の中で他己紹介という、あなたのことを私が語る、その人を紹介する、インタビューをしてそのインタビューを聞いてそれをみんなに紹介するという他己紹介というのがあるんですけど、まさに自己紹介と他己紹介、両方の面での、双方関係というか相互の関係が重要なということを感じました。すみません、以上です。

(宮平委員長)

ありがとうございます。これでもうざっと1時間15分。すごいですね。それで、皆さんのものを私の方でちょっと整理した、参考資料4で、ちょっとお聞きしたいところが若干あったので少し教えていただきたいんですけども。何かというと、前提条件と期待される効果がなかったものですから、その辺のお話しをお聞かせ願いたいんですけども。各委員の分析一覧表です。

その中で、例えば、私の方ではJOB型雇用の推進、これは何かというと有木委員がおっしゃっているように、それをやることによって、次の目標が見えてくるのかなと。そうすると、このJOB型雇用を行うためには、その階層で具体的な知識、能力を持っていないといけないし、先ほどのマインドセットというのがありましたけれども、そこができていないと、まず無理だろうなというのがあります。

副業が認められ、これはボランティアでもいいんですけども、様々な経験を通して、本業を外から見て客観的に見る素地になるのかなというところですね。ボランティア活動もそうですね。コミュニケーションをとることで自己表現をする語彙を増やしたりするとかですね。

子供の遊び場、これは先ほど平田委員がおっしゃったようにやっぱり子供の時期に子供の遊びを体験しないと、新崎委員でしたか山崎委員でしたか、知恵の部分が出来来ないようなところがあるんですね。公務員対策講座などで学生にいろいろと教えたりするときも、や

っぱりサイコロ遊びをしていないと展開図がわからないし、円錐を斜めに切ったらどうなるかとか、そういった問題が見えてこないなと思ったりします。

あと、自己紹介、他己紹介というのはまさに長所と短所を見抜く力なのかなと思ったりしています。そしてとても重要なポイントは何かというと、モデルとなり真似ることができる人物が近くにいた方がいいかなと思うんですね。金城委員がおっしゃったように、いきなり年齢層の高い、或いは外国人とやるんじゃないかと、最初はやっぱり近いところから体験させていってコミュニケーションを図った方がいいのかなと思ったりしています。以上をイメージしながら私の方の資料を作成しています。なお、この丸の中に一字の漢字で書いているのは委員の苗字で、委員の発言内容を示しています。

次、平良副委員長の方ですけれども、ちょっとお聞きしたいのが、期待される効果ですけれども、前提条件が示されていないと思われれます。非認知能力を作るためには、どういう前提条件が必要になってくるのかというのが見えなかったかなと思いますけれども。平良副委員長、どうですか。非認知能力を育成する、醸成のためには、どういった前提条件が必要だとお考えですか。

(平良副委員長)

ここも、その次も、私もちょっと、そもそも今回のご提案の取り組みをする対象となるターゲットをどの層に置くかということをもっと先に決めないと、なかなかどのレベル感の期待、アウトプット、成果を期待するプログラムにするのかということがちょっと話しづらいですよということも事前に申し上げていたので、確かにこの前提条件ということが、まだ置かれていない中でのご提案になっています。なので、まず先に前提条件を決めるにあたって、どのレイヤーに対して、よりフォーカスするのかということがあった方が述べやすいかなというふうに考えているところです。すみません。なので、ちょっと回答を今持ち合わせていない状況です。

(宮平委員長)

わかりました。では次回までに、何か思いついたことでもありましたら、或いは例がありましたら。それでまた方策に繋がっていくと思いますので、ご提案などよろしく願います。

先ほど、鯨本委員の話で思い出したんですけど、IT関係で学び合う例で面白い例が武蔵野市の例なんですけれども、どういうふうにやっているかということ、IT研修では若い女性のインストラクターが教える例が多いのですが、武蔵野市は例えば60代だったら60代でちょっとスキルの高い人が教えるという形でやっています、そうすると、先ほど発言したように近い人が教えるということで、こんなことを言っちゃ恥ずかしいとか、これを聞いたらずいよねというのがなくなるわけですね。そして、教えることによってその人のスキルも上がるし、もう一つは、その人にお金をあげることによって年金の補助にもなるのかなと、

そういう話があって面白かったですね。

次は、新崎委員ですね。これはもう先ほど出ていますか。前提条件は、より多くの方がボランティア活動に参加しやすい環境を作るんですけども、新崎委員、効果のほどはどうでしょうか。

(新崎委員)

やはり、会社の方、組織の中で求められる人材と合わせて、その組織の中だけではなく地域の中で求められる人材として、それを会社の中でも評価されることで、より積極性や主体性を持って、企業また地域に貢献できる人材を育成していくという取り組みができるのかなと思っておりまして、そういった部分が今後の効果に繋がるのかなと思ってます。

(宮平委員長)

そうですね。あと、もう一つは入札とか、SDGsとかESDとか、先ほど山崎委員から出ていましたが、そういったことを指標化することによって周りの評価も高まるし自分たちの自信にも繋がるような効果が期待できるのかなと思ったりしました。

(新崎委員)

そうですね。また企業のブランドというんですか、地域貢献もブランディング化できるのかなと思っておりまして、逆にそういった部分の職員を育てているとか、そういった部分で地域貢献をしている企業としてもPRできるかと思っております。

(宮平委員長)

そうですね。例えば基準を作って、それで認証みたいなものをやるとまた良いと思いますね。学生とか新規の雇用にも非常に役に立つのかなと思います。そういったメリットもあるかと思っておりますので、今の、ちょっとメモを取っていただきたいんですけど。ありがとうございます。基準設定で、そういうふうに社会貢献度が見えるということですね。

次、お願いします。次は有木委員ですね。ここの取り組み対象の構造化。先ほど構造化というのは何かというと、絞り込めていないということなので、まず前提条件としては絞り込みになりますかね。

(有木委員)

そうですね。すべての対象者に対して必要な能力と、それをどういうセグメントで分ければいいのかというのも、私もまだ答えが出ていないんですけども、キャリアとか年齢みたいなところにするのか、業種とか職種というような分け方なのか、それによって必要な能力は。

(宮平委員長)

変わってきますからね。

(有木委員)

はい。それを構造化していかないと、社会人に必要な能力というのが、何をどういうふう  
に鍛えていったらいいのかというのが、少し見えないなというふうに、前回、お話しさせて  
いただきました。

(宮平委員長)

他の委員からこの点について、構造化。先ほど有木委員の方からは、社会人が広義である  
ために取り組み対象の構造化が必要なんじゃないかというような。例えば教育者だったら  
教育者という形でやったらいいのかなというようなお話があったんですけど、どなたか  
ヒントがあればお願いします。またあとで振り返ってみてやっていきたいと思います。

次ですね。ジョブローテーション、企業のインターンということで前提条件として制度を  
設定するということですけど。期待される効果は、次の企業内ディベートもそうなんです  
けれども、この辺は有木委員、他の委員の先生方の意見を聞きながら、何か期待される効果  
はこんながあるんじゃないかというのはございますか。

(有木委員)

そうですね。一つは、基本的にやっぱり自分の立ち位置を知ることが、最も期待さ  
れる効果なのかなというふうに思っています。ちょっと未熟という言い方が正しいかど  
うかはわからないんですけど、社会に出たばかりの人材は、つい隣の芝が青く見えて、い  
ろんなキャリアチェンジをしたがったりするんですけど、やっぱり自分が持っている能  
力が通用するかということも、逆に自分の持っている能力に価値があるということも含め  
て、いろんな気づきがあると思うので、自分の立ち位置を知ることが最大の成果かなと  
思っています。

(宮平委員長)

小島委員の方から、初期の段階で先輩から教わって行って、他者との話の中でできること  
とできないことを峻別する、ポジティブシンキングの方に向かうのかな。そういったような  
ことと、ちょっと近いかなと思ったんですけど、どうでしょうか。要するに、客観視する  
ということと、もう一つは、幅の広い鳥瞰的な、俯瞰的な見方をすることになるのかな  
ということですけど、今お聞きすると。そんな感じでしょうかね。

(有木委員)

そうですね。そう思います。それで経験を積んで、また自分がいた企業、組織に帰ってい  
くことで、また成果を発揮していくということはあると思います。

(宮平委員長)

違った意見とか違った考え方を持ち込んできて、新しい結合を生み出すというような考え方になりますかね。

(有木委員)

そうですね。弊社ではそういった人材が実はたくさんいます。自ら出て行き、自ら帰ってくるという。

(宮平委員長)

そうですね。一旦辞めてまた戻るというのも珍しい会社ですよ。

(有木委員)

はい。弊社、かなり多いです。

(宮平委員長)

それは何かというと、要するに、リクルートさんが持っている会社の価値に、外から持ってきた新しい概念を結びつけることによって新価値を満たしているというふうに考えてよろしいでしょうか。

(有木委員)

そうですね。経営層も含めて1回やっぱり他の。留学と一緒にですね。他で経験をして、その経験を持って、また組織に貢献するという。

(宮平委員長)

先ほど、金城委員が言っているサバティカルみたいなものですね。次、新入社員の、これは前提条件としてやっぱり何か制度なり、先ほど新崎委員、或いはどなたかがおっしゃった何か助成制度とかその辺の制度が必要になってきますかね。

(有木委員)

そうですね。すみません、言葉足らずです。先ほどお伝えしたのが、明確な目標を設定することの訓練の数を担保する、それから評価という、これはワンセットというふうに思っています。まずは必要なスキルというものを提示すれば、それに対していつまでに何をやるかという目標設定をし、そこに対する訓練手法を決め、その数をこなしていくことで質が上がっていき、それでどういうふうにステップアップしていくのだというような、自他ともに評価していけるような何か仕組みを作っていくということが必要なのかなと。こういっ

たものは企業間内ではあると思うんですけど、今回沖縄県下として、社会人としてのスキルを向上させていくということに対する目標設定と訓練の量と評価というものを制度化してもいいのかなという意味でお伝えしております。

(宮平委員長)

評価という意味では喜屋武委員もおっしゃっていますし、有木委員もおっしゃっているんですけども、やはり評価する人が客観的或いはそれなりの評価軸を持っていないとぶれるのかなと思ったりはしますけれど、それについてはどうですか。

(有木委員)

すみません、ちょっと評価という言い方をしたんですけど、チェックポイントかもしれないです。チェック項目。

(宮平委員長)

チェック項目ですね。なるほど。

(有木委員)

これはできるようになったと自分が評価する、人から見てもできるようになったねという評価をする。

(宮平委員長)

評価となってしまうと全体的になってしまうけれども、チェックポイントとなったら、「これができるようになった、これができるようになった」というような段階的なものになりますね。やはりこれは重要なと思いますね。チェックポイントですね。ありがとうございます。

あと、部下を育成する上司のマインドセット。これが非常に難しいのかなと思いましたね。

(有木委員)

そうですね。先ほど、どなたからか。

(宮平委員長)

喜屋武委員が言っていました。

(有木委員)

はい、出ておりましたが。

(宮平委員長)

これ、やってしまうと大体、「実践をやっている私達の方がよく知っています」という形で言われちゃうんですけれどね。その辺りをどういうふうな形で。「いや、それもありますけれど、こういった考え方もあるんじゃないですか」というような方向に持っていかないと、なかなか実践力にならないのかなと思いますね。この辺については平田委員がお得意でしょうから、そこの辺り、ちょっとお願いしたいと思います。

その次、鯨本委員の方ですが。地域の中で中心的な役割を担っている、これ、前提条件としては、私の方で考えたんですけれども、まずそういった地域の役割を担っている人が必ずいるというような大前提がありますよね。

(鯨本委員)

はい。

(宮平委員長)

それを探し出さないといけませんけれども、どうやって探したらいいのかについて案がございましたらお教え下さい。

(鯨本委員)

離島、過疎地域をイメージしてはいますけれども、それ以外でも沖縄都市エリアでも公民館単位ぐらいのレベル感での小さなコミュニティを想像して考えていただけると、大体、自治会長さんとか区長さん。でもその辺になってくると、ちょっと年齢が上がり過ぎてしまうところもありますので、保護者、子供会とかの会長さんみたいな若手、せめて30~40代の地域を担うような方がいいですよ。離島といっても石垣、宮古規模のサイズ感になってくると、JCとか商工会といった組織が元気であり、そういったところに所属している方々が地域社会を回していく中心人材になっていくと思うんですね。そういった方々はめちゃくちゃ忙しいので、そういう方々に新しく交流しましょうと言っても難しい。ですが、JCとか商工会には入っていないけれども、地域づくりに何か意見されたりという、例えば漁業されている方だとか、農業されている方というのも存在するので、そういう中でも特に若手の、20代があまりいない島もあるんですけれど、20代、30代、40代、50代ぐらいまで。50以下の言わば、近未来で島、地域を担っていく中心人材が緩やかに出会うきっかけがつけると良いです。

実際、期待としては、八重山諸島みたいなところで近隣地域の若い方々が有機的な会話ができれば、自治体の枠を超えて、何かしらの課題があるときに一緒に解決していきましょうという会話ができいくと思うんですね。ですので、広域連携で何か大きな課題を解決しなきゃいけないときに話がしやすくなると思っています。ですので、どうやって見つけるかということ、まだ表に出てきていない層も含まれるので、どのように見つけようかなと思う

段階ですけど、コミュニティを町内単位で考える場合は、その中から数人ずつというイメージですね。

(宮平委員長)

はい。平田委員、何かいいアイデア、ありますか。

(平田委員)

今、お話を伺っていて、鯨本委員の目のつけどころがすごく面白いなと思ったのが、地域社会を中心的に回す人材というところにフォーカスしているところですよ。要は、さっき言った、みんなに満遍なくいく人材育成なのか、或いはフォーカスをして、ここをツボを抑えると、まさにオセロの黒が白に全部なっていくみたいな感じの、そういう部分だなと思ったので、この地域社会を中心的に回す人材間の交流、プラス専門家をつなぐという意味で、フラグが立っているというか、常にアイコンとしている人たちに、いかに学びをつなげていくかということのテーマだなと思ったので、これはすごく、前提条件としてはまさにそこがもう立っているので、はっきりしているので、わかりやすいなと思って見ていたんですけど、個人的に。感想みたいになっちゃって、すみません。

(宮平委員長)

喜屋武委員はいかがですか。先ほど、伊江島の話があったんですけども。

(喜屋武委員)

はい。今、鯨本委員がおっしゃった話は、私がこの10年間、ライフプランでやってきています。これはジョブシャドーイングをきっかけに、例えば5万人規模の地域で公民館などをコミュニティーを中心に、最初は市長とか、行政の力を借りながら、学校長と経済団体、商工会と自治体とか皆さんで集まって、子供から大人までの地域の課題とか人材育成をどうしていくかを話し合ったり取組みを行うということを、大体、今25市町村ぐらい作ってきたんですね。その中の一つが伊江島で、農業の方とか漁業組合の方とか皆さんが、これからの我が地域を担っていく子供たちや今いる青年層の育成について協議しています。先ほど平田委員からもありました、島の踊りとかをやる人も少なくなってきたりなど課題がありますね。どうやったら解決につながるかということを経営に反映していくという取組みを少しずつやっているんですね。もう8年ぐらいになります。当初3年間は、沖縄県から助成をうけながら形をつくって、そのあとは自分たちで何とかお金を確保して、1人コーディネーターを雇えるぐらいのお金は何とか市町村単位で確保してやっていくというのが大分定着しつつあります。その立上げ支援をやっています。一方で、ちょっと今、尻すぼみになる地域があったり、文科省の方がコミュニティスクールを導入しようということと動いていて、そこに置き換わった途端に、学校単位になり体制が崩れたりしているところ

も実際にあります。もともと 10 年前、宮平委員長にもお力を借りながらやってきている、これをもう少しコミットしていけたらとも考えます。沖縄県は先進事例であったはずなのに、ちょっとそこが今揺らいできているので、何かここらに再度テコ入れできると、子供たちにも関われるし、リタイアした方々、リカレントを求めている人たちなど、60 歳以降の皆さんに地域おこしに生きがいを感じていただけたらと考えているところだったので。

(宮平委員長)

先ほど、お金の使い方なんかということで、先輩たちなんかを講師にしたんですが、どうやってその先輩たちをご紹介いただいたんですか。誰に適任者の紹介をお願いしたのでしょうか。

(喜屋武委員)

毎年教育委員会とか村とかで予算をもらって、コーディネーター費用というのが大体あるので、その中から、今島から出ている高校生とかを、旅費も含めて呼んだり、今回コロナとかでいろいろあったんですけど、オンラインの技術をする会社さんとかを呼んだり、そういうことが、ちゃんと 1 年間、200~300 万とか、多いところだと 500 万ぐらいの予算の中で、人件費と事業費というのを確保するというのが、今 25 市町村ぐらいまで広がってきています。

(宮平委員長)

予算についてのご説明、ありがとうございます。ところで、適任者の紹介して頂いたのですか。

(喜屋武委員)

はい、そうです。

(宮平委員長)

その紹介の方法です。

(喜屋武委員)

紹介方法は、教育委員会さんから名簿をもらって、高校生、この子だったらいいんじゃないかという感じで、そこに具体的にアプローチするという感じでやっています。

(宮平委員長)

個人情報は大丈夫でしたか。

(喜屋武委員)

大丈夫です。ここは市町村がちゃんとそこを。

(宮平委員長)

なるほどね。公的機関を仲介にしたということですね。

(喜屋武委員)

はい。そうでないと、なかなか難しかったりしますので。

(宮平委員長)

なるほど。上地委員、いかがですか。そういうふうに、小さなコミュニティにアプローチする際に何か。

(上地委員)

やっぱりおっしゃっている通りで、地域の中心的人材は割と、何々町とか、その行政的なトップの人ではなくて、意外と現場でいろいろ取り組んでいらっしゃる方が、地域の様々な活動を支えているというのが実態だと思うんですけども、そこに実際、フォーカスしてその方に協力いただくために、地域の事情をよく知っている皆さんからのヒアリングとか、聞き取りと判断が必要なのかなとも思います。そういう意味では、先ほど鯨本委員や、今、喜屋武委員のおっしゃったことは、とても大事なところだと思います。

我々も実は、主に地域の産業、或いは地域振興というところから関わっているんですけども、そうすると地域の中で、例えば農業でも、或いはものづくりでも、割と中心的に動いている人がどうしても浮き上がってくるというか見えてくるので、そういう方にアプローチをしていくというのはとても大事なことだと思います。必ずしも行政関係の長ではないかなとは思いますが。

(宮平委員長)

とにかく関係者に尋ね、聞き回る事だと思いますが、コツがありましたらぜひ教えてください。

あと新崎委員も多分情報をお持ちだと思うんですけども、地域の社会福祉なんかを担っている人とか中心人物のあたりをつけると思うんですけど、新崎委員の場合はどういうふうな形でなさっていますか。

(新崎委員)

今、社会福祉協議会の方にコミュニティソーシャルワーカーと呼ばれるコーディネーター、ワーカーの方を配置させていただいておりまして、大体、中学校区ぐらいで、各自治会

や字ごとの取り組みをフォローしながら、活動を活性化させていくというコーディネートをしている業態があるんですけども、やはり地域の中での自治会の長だったりとか地域の民生委員さんだったりとか、また各種世代の青年会等々もあるんですけども、やはりPTAもそうなんですけれども、中からの情報、地域の情報、地域の担い手も含めて、この人だったらもっとやるという情報は地域にあるんですね。ですから、それを聞いてあげて、時期だったり、そういったタイミングで声掛けをしてあげるということを、このコーディネーターを通じて取り組みされているケースもございました。

さらには先ほど地域の中でのそういった人材をさらにスキルアップさせるということで、今、西原の方では公民館でモデル事業をさせていただいております、地域の方の相談窓口として、首長さんだったりとか民生委員さんだったりとか、地域住民が相談に乗るんですね。その乗った相談を社協の方に毎月1回、相談記録を報告して、そういった中でまた地域活動として様々な取り組みを、年に1回実践報告会をさせていただいております。こういった実践報告をする場とかに使うためのパワーポイントの使い方を、このコーディネーターが、そういったIT関係の人材を連れてきて、研修を行って自分たちで資料作成までさせていただいている部分があって、やはり今まで普段、地域の中で相談業務、支援業務を行ってきた人が、さらにそういった発表の場を通してとか、また他の地域でできるんだったら私たちの地域でもという環境も生み出したりとか、そういった部分で仕掛け人がいるとより取り組みやすいのかなと。ただ、この仕掛け人がやる人になるわけではなくて、やる人を探す、もしくは育てる人材を配置したりしていかないといけないのかなとは思っております。

(宮平委員長)

なるほど。私の経験だと、まず、その地域のお年寄りの方からいろんな話を聞くというのは重要でしたね。お年寄りはどこにいるかというとゲートボール場において、ゲートボール場に行くと何回か通うと、「また来たの」という形になって、それからいろいろ紹介してもらったという事例がありますね。やはりお年寄りは、それなりの経験をお持ちですし、いろいろと面白いです。ですから地域を知ることがまず第1で、それからその地域を知っている人に当たって行って、新崎委員がおっしゃっているように、仕掛ける人と地域のコーディネーターというのは別ということで、紹介していただくというのは重要なことだったりしました。ちょっと長くなりましたが、ここは非常に重要なところかなと思ったので。

次、上地委員の方、いきましょうか。まず前提条件、これは先ほどやったように、歴史とかその辺とかを勉強するというふうなことでよろしいですか。

(上地委員)

はい。とはいえ歴史というのは、どうしてもいろんな解釈があります。つまり、残された、書かれた歴史というのは、大抵の場合、勝者の歴史というか、権力者の歴史になっているので、地域によっても解釈が全然違ってきたり、人によって違うというのは当然あるわけで、

やっぱり、評価したり、或いは教える側がどうしてもしっかりと多様な見方を含めた分析力がないといけないと思うんですね。これまでも平田委員が取り組まれてきた現代版組踊なんかはまさにその典型だと私は思っているんですけど、『肝高の阿麻和利』であったり『オヤケアカハチ』であったり、琉球の正史の中では逆賊とされていた方々に地域でフォーカスして、地域の見方がまるで正史と違うとか、そういうことはこれまでも多々あることで、ここで、石垣の人や或いは勝連の人が自分たちの地域の歴史を新たな視点で見て、しっかり自分自身が誇りを持ち、その後社会で活動するというのをたくさん見てきましたし、平田委員がそういう方々を大いに育ててきていただいたかなとも大変思っているんですけども。やっぱりどうしても前提条件としては、歴史を正史とか一方的な解釈ではなくて、しっかりと多様な視点、多様な見方からちゃんと分析して、そういう学ぶ機会を提供できるということが大前提になるかと思います。

(宮平委員長)

今おっしゃっていたので了解しました。やはり多面的な歴史観、様々な歴史観、そういった視点でやらないと、一面的なものだけだと偏った考え方しかできないというふうになるということですね。

(上地委員)

はい。

(宮平委員長)

そういった意味でも人事交流なんかもそうですね。そういったことをやることによって、いろんな見方ができるというようなことで、わかりました。ありがとうございます。

次、喜屋武委員、いきましようか。前提条件は、小中学校は長期的、高校・大は中期的、社人は短期的な取り組みというふうな、これはまだアイディア段階かなと思うんですけども。

(喜屋武委員)

はい。これはアイディアというより、先ほどもご説明させていただいたんですけど、学校教育とか社会人向けの取り組みとやると、今日のお話もそうなんですけれど、結局、視点が子供たちに行ったり、経営者に行ったりとかするので、そのカテゴリー分けをした方がいいんじゃないかなと思って、学校教育とかという言葉が壁を作ってしまったら、社会人教育になると今度は、学校は関係ないとなってしまうので、人材育成という言葉で、沖縄県の人材育成は長期的な視点で小中学生に行う、高校生・大学生に関しては人材育成を中期的に行う、目標はこれというふうに分けたらどうですかという話をさせていただいた感じです。何をするとかではなく。

この時にちょっとお話したのは、以前、平田委員が県の部長になられたときもそうだったと思うんですけど、観光スポーツ部の時に、観光と教育委員会さんから合わさって一つの部になったみたいな感じのがあったので、沖縄県の人材育成をする部をしっかりと作るということをやって、教育委員会と産業政策の部分の一つにして人材をどうやって作っていくのかということ、横串を刺すと言ってもなかなかイメージ的な言葉になって実行力がないので、それくらいの本気度でやってもらえませんかという話の中から出てきた話なんです。

(宮平委員長)

なるほど。ということは前提条件は、今の話で出ているように、行政の中で人材育成を横断的に担う部署を作ることですよね。

(喜屋武委員)

はい。

(宮平委員長)

わかりました。それを前提条件としているということになりますね。あと、次ですね。個人が企画提案し実践する場というんですけど、これは、わかるんですけど、かなりハードルが高いかなと思うんですけど。

(喜屋武委員)

そうですね。これは、先ほどのお話の中の枝葉の部分になってくるんですけど、やはり個人単位で、要するにプレゼンスキルを作るとか、先ほどいろんな委員の皆さんがお話されていたんですけど、そういうことをやるためにはこういう手法があるんじゃないかということの、手法のお話をさせていただいたという感じです。

(宮平委員長)

なるほど。まず、例えばビジネスアイデアとは何ぞや、どうやったらこれが身につけられるのかとかですね。

(喜屋武委員)

そうです。

(宮平委員長)

それを事業に展開するにはどうすればいいか、この辺の何かプログラムみたいなものがないと、いきなりやりなさいと言っても多分無理じゃないかなと思ったりしたんですが。

(喜屋武委員)

先ほどのテレコムサービスさんというところが企画しているもので、企業向けコンペとキャンパスコンペという部門が二つあります。その中で沖縄県の企業で、建設業の皆さんが賞を取ったものなんですけれど、「今日どこどこで工事があるよ」、「内装の人が足りない」とか「水道工事の人が足りない」と、これを建設業専門のSNSを作って、明日の現場に集まれる人は誰々ということをやってくれたら助かるというアイデアが建設さんとかから出て、それに対してIT系の企業さんが、そのプログラムとお金がありますよというようなビジネスマッチングみたいなものというのは毎年やっているんですね。そういう実例や素地があるからできるんじゃないかなということで、ちょっとお話をさせていただいた部分です。

(宮平委員長)

一つでやるんじゃなくて、一つで問題発見する、問題解決するんじゃなくて、チームでやるということになりますか。

(喜屋武委員)

そうですね。そういうことを企業連携とか、あと社内連携、部門連携で課題を抽出して、それを発信することで、興味を持った企業さんがエンジェル投資をしたりとかということもされているのがありますし、その中で、事業化できなかったとしても、自分たちの会社が次に行くためにはどうしたらいいのかというアイデアを人に伝えるという実践的な場にもなっているので、こういうことをやれたらいいなと思います。こういう取り組みを民間企業さんに委ねるだけじゃなくて、県全体の課題として、農業の部分であったりとか、漁業の部分とかからも、こういう場がたくさんあるといいのかなというふうに思って、枝葉の部分ではあるんですけど話をさせていただきました。

(宮平委員長)

わかりました。ありがとうございます。次ですね、上司のマインドセット。これは有木さんの方でもあったんですけど、ちょっと前提条件が何だろうかと。他の委員の先生方からもアイデアをいただきたいんですけども。何か、こうしないと上司は変わらないぞという。上地委員、何かないですかね。上司を変える方法、或いは部下を評価する立場の人の方法なんですけれども。

(上地委員)

以前にもお話したんですけど、やっぱり会社の経営者の人たち或いは会社の上司の人たちというのは、皆さんの議論の中でもあったと思うんですが、なかなか変わろうとしない、

変わらない。今までやってきた慣習というか習慣を企業の中でも、どうしても保守的に守っていき、これでやっていこうとする方々がどうしても多いように感じられるんですね。その時に、改めて私たちが経営者の方に申し上げるのは、「何のために」ということを必ず投げかけます。「何のために事業をやっているの、何のために会社をやっているの」ということを必ず投げかけて、もう一度その経営者自身に自分自身の原点に戻ってもらう。何のためにこの会社をやっているのか、何のために事業を運営しているのかということを持ち帰ってもらって、そのためのビジネスパートナーとしての社員の皆さん、若い社員の皆さんを含めて、その方々が一緒にやるビジネスパートナーだということを確認してもらう。それが、ほとんどの企業の経営者の皆さんに対して我々が投げかけることなんですけれども、そこで今の体制ではいけないと思う経営者もいれば、俺は俺のやり方を通すんだという頑固な経営者も意外と多くて、そのときに、「実際にこのままいくと行き詰まりますよ、会社が成り立ちませんよ」という危機感を抱いていただくというか、危機感を持っていただかないと、会社が来年、再来年まで持たなくてもいいのか、今のコロナの状況を乗り越えられなくてもいいのか、どうするのかということを経時には迫ることも我々はあるんですけれども。そこが、実際に上司のマインドセットというか、そういうことに一番繋がるのかな。常に何のためにということ、問いかけていますね。

これまでの話の中でも度々出てきた行政のいろんな施策が変わると、行政の人間は大体2年おきに変わるんですけれども、大体変わってくるんですよ。予算がなくなったからこの取り組みは、ということも非常に多いんですけれども、そもそも何のためなのということを常に。我々も国の事業を請負ってやっているんですけれども、国も実際に主導する方が変わるんですよ。変わると、事業の内容まで変わってくる場合もあるんですね。その時に、何のためにやっているのということ、根本的なところなんですけれども、私たちは常に問いかけているつもりなんです。それで、国からも「お前は頑固だ」とよく言われるんですけれども。それでもやっぱり、それがなければ、会社の経営にしろ、国の運営にしろ、行政の運営にしろ、問い直されないといけないということだと思えます。特にこれだけコロナをきっかけにして社会的な大きな変化があるときに、硬くなに経営者が自分の考えに拘っていたら、絶対会社は生き残れないという状況、この危機意識をどう持っていただくか。そのために、常に何のためにということを我々は問い掛けるようにしています。答えになるかどうかかわからないんですけれども。

(宮平委員長)

ありがとうございます。有木委員。今、マインドセットの中で上司に対して、或いは経営者に対して、「何のために」ということがあったんですけれども、視座として、見方として他に何かありますか。「何のために」以外には。

(有木委員)

そうですね。先ほど、上司の方とか経営者の方が、研修を望むか望まないか、研修という学びの場を望むか望まないかというようなお話があったかと思うんですけど、性善説に立ってというか、本当は学びたいのであるということもすごく重要なのかなというふうに思っています。弊社は、私が言うのもあれですけど、4万人ほどいるかなり大企業なので多くのマネジメント層がおりまして、非常に不安を抱えている人材が多いんですよ。自分がやっていることが正しいのかとか、本当に自分の直下のメンバーに対して価値提供できているのかとか。弊社のような企業であれば、いろんな研修制度がレイヤーによってありますけれど、一般的に中小個人事業主さんのマネジメント層というのは、もしかしたらそういう不安を抱えながらも前に進んでいる、そういう場提供していくということは重要なかもしれないなというのは感じております。

(宮平委員長)

ありがとうございます。山崎委員、いかがですか。マインドセットで、「何のために」以外に何か、マインドセットするための。

(山崎委員)

手法というところで言うと。

(宮平委員長)

手法というよりも、要するに気づかせるための問いかけを、今、上地委員の方からは「何のためにこの事業をやっているんですか」というふうな問いかけがあったと思うんですけども、他にも何かあるような気がするんですが。

(山崎委員)

はい。リクルートさんとかは共通言語があると思うんですよ、あの集団の中に、価値観があって。その中でもマネジメント層がそれだけ悩むということは、やっぱりマネジメントとか経営は本当に課題が尽きないと思っているんですけど。誤解を恐れずに言うと、旧態依然の経営とか、あと自分が変わるということがなかなかできない経営者が、例えば研修を用意しても人事評価を用意しても、なかなか本当に難しいんじゃないかなと、すごく乱暴な言い方ですけど。

でも、例えばもし本当に変わりたいと思う経営者がいらっしゃるのであれば、社員から360度評価してもらうのがいいんじゃないかと思っていて、例えば心理的安全性ができていくとか、いろんな経営者としての資質、それを自己採点して、メンバー採点してもらった時にどのくらいいづれがあるかというところに向き合える経営者だったら変わる資質があると思うんですけど、それすら嫌がってしまう人はかなり致命的だと思っています。

昔、僕、レキサスの人事をやっている時に異業種交流会というのをやっていたんですけど

ど、その時は、ワタベウェディングさんとかりゅうせきさんとか、あとはパムさんとか、沖縄教育出版さんとか、そういうところを呼んで、1、2、3年目の社員だけを集めて、何日間か研修をするんですけど、ちょうど2、3年目になってくると、会社の嫌な部分が見えてきて愚痴を言うようになるわけですよ。日々の業務もだんだんこなれてくるんですね。それは自分のことだけじゃなくて、実は異業種、全然違う会社でも同じようなことが起きているんだとか組織の疲弊ってこういうことなんだとかというのに気づいて。でもただ批判や愚痴を繰り返すのではなく、自分が社内改善案とか、あと新規事業案とかやろうとすると、当事者意識や言動変化が起きてくるんですよ。全然違う異業種が集まると、沖縄に対してこういうビジネスが生み落とせるみたいなことを、グループワークで全部やるんですよ。それを最後、役員にプレゼンするようにしていて、それを見たときに、役員がどういう言動が出るかというところを、逆に自分で気づいてもらうというか、若者の力とか、そういうのを5年ぐらいやっていました。

(宮平委員長)

なるほど。下からのじわりじわりというやり方ということになりますかね。

(山崎委員)

やっぱり、そうじゃないと気づかないというか。変わるの自分かというふう気づいてもらうしかない。

(宮平委員長)

はい、わかりました。平良副委員長、いかがですか。

(平良副委員長)

本当に皆さんのお話を聞いて、私達の会社の中に照らし合わせながらも、自分の胸が痛くなる瞬間もあったんですけども。社員を信じる、委ねる、例えば手放す覚悟を持つというのは、その上司が持っている権限と役割をある意味放棄して、それを部下に任せるということになるので、やはりかなり勇気がいることなんだと思います。自分の裁量の中で仕事を行ってジャッジしていいよということと、そうではなくて、何かコストが伴うこと、大きな経営判断にインパクトを与えるようなところまでも部下に任せるとかという、この線引きが、上司の皆さんの立場でいくと、なかなかそこから一歩踏み出せないということが難しくさせているんだろうなとは思っています。

なので、私たちの会社で、よく会話の中で問われているのが、弊社の場合ですと、BPOで将来的にも業務があるわけではない。なので、やはり企業が持続的に成長するために、今生まれ変わらないといけない、今に甘んじているといつかはなくなる、そういう危機感を経営者だけではなくて社員一人一人に持ってもらうために、どのように参画させるのか。そ

れには、自分の権限、或いは裁量権を現場に広めていかないと、自分ごととして課題認識を持つ人が集まる組織が育たないよという様な問いかけを、中間層のマネジメントの方にはしています。先ほど山崎委員からもございましたけれども、企業間交流というのはそういう意味でも、どこまで落としていいのかとか、どのように人材を育成していいのかという、やはり経営者も上司も非常に悩んでいて、その課題は業種問わず同じだと思っています。その中で、業種問わずに裁量権或いは権限を現場に委譲しながらもしっかりと利益を出し続けている企業ベストプラクティスのある企業様と会話をする事によって、できるところから自分たちの会社の中に展開することができる。違う背景を持つ方、業種の方と会話の接点を持つというのはそういう意味でも気づきが出てくるんだろうなと思っています。

ですので、何のためにと問うということで行くと、やはり持続的な成長を促すためには経営者だけではなくて、現場のスタッフ一人一人がそこに気づいてもらわないといけないから、自分が変わるというよりも、自分の持っている裁量権を下ろす勇気を持つんだという様なことなのかなと思いました。

(宮平委員長)

はい、ありがとうございます。面白い話があって豊田章男社長が盛んに競争だ競争だと言っていたんですけど、社員が「社長、誰と競争しているんですか」と問いかけたということがあったんですね。つまり何が言いたいかというと、まず、要するに上司と部下との風通し、意思疎通がないと駄目だと思いますね。

そして、もう一つは何のためかというと、それはもちろん世のため社会のため、人のためになると思うんですけども、対象者はどなたなのかということも考えないといけないし、いつまでに何をどのようにとやらないと、これもやっぱり持っていないといけないのかな。そういうふうな社員マインドセットで。そして、それじゃあ価値を生み出すのは誰なのかなというふうな、こういったことも考えないと、ちょっとここはマインドセット難しいかなと思いました。この辺はもう少し考えていきたいと思います。

次、行きましょうか。金城委員ですね。金城委員の中で、自分の考えを伝える能力を高めるという、これは前提条件が示されていなかったのをお聞きしたいんですけども。あと留学生との交流ですね。多様な考えの素地を養う。ここも非常に難しい前提条件なのかなと思いますけれど、金城委員、いかがでしょうか。

(金城委員)

そうですね。前提条件と言われると、ちょっと難しいんですけども。

(宮平委員長)

先ほど有木委員の方から、まずは、要するに自分の考えを伝える能力の前に、正しく理解する、理解して自分なりにまとめる、そしてまとめた内容を相手に話すのかな。これが前提

条件になるのかなと思ったんですけれどね。

(金城委員)

そうですね。はい。ありがとうございます。はい、確かに。プレゼンテーションするためには、やっぱり自分の考えをちゃんと順序立てることができるとか、そういうことも必要だし、先ほどもちょっとお話をさせていただいたように、プレゼンテーションが1人じゃなくてできればグループでやってもらうことで、他の人とも協調しながら、他の人の考えも聞きながら一つのプレゼンにまとめていくというところの能力が、そこで必要になってくるのかなと思っています。

(宮平委員長)

あともう一つ、本学でもグループワークをさせるんですけれども、非常にセグメント化してしまって、自分のパートはやるんだけど全体を通してどうなっているのかなという、そういったのが苦手なんですよね。これはどこかで1回やらないと、難しいかなと思ったりもしますしね。

次ですけれど、多様な考え方を受け入れる素地を養う。これは上地委員がおっしゃっているように、やはり自分のアイデンティティがないと無理かなと思ったりもするし、あともう一つは、多様な考え方を受け入れるために寛容性も重要かなと思うんですけれど、寛容性はどうやってつくればいいのかと、これも非常に悩ましい問題かなと思うんですけれど。上地委員、いかがですか。

(上地委員)

やはり、繰り返し出ているように、まずはいろんな人と知り合い、出会い、対話交流をしていくことだと思います。そういう意味で皆さんがおっしゃっているような、いろんな交流の機会というのがとても重要になると思うんです。そこで初めて、自分と違うということに気づくわけですから、そのためには、年代、或いは地域、或いは企業、会社が違う人たち、自分自身の考え方の風土と違う条件の人たちと、より多く接することがないと、多様な考え方というのが存在することすら気づかないことになりますので、いろんな考え方があるんだということにまず気づいていただくことだとしか、私の場合はちょっと言えないんですけれども、そういうことでいいんでしょうか。

(宮平委員長)

あともう一つは、女に口を書いて心という「怨」という言葉がありますよね。要するに自分の嫌なことは相手にしない、自分ごととして考える。そういったことも、この多様な考え方を受け入れる素地になるのかなと思うんですけれども、その辺はどうでしょうか。

(上地委員)

その通りだと思います。今、宮平委員長の方でおっしゃった通りのことだと思います。

(宮平委員長)

ですから、相手と自分と鏡のように対話しながら、向かい合うということが重要なと思ったりします。それと、次ですね。金銭的、これは制度が必要になってきますね。先ほど言いましたね。これは制度の問題ですね。資金を負担することによって期待される、こっちも制度ですね。あとは高まるということで、ボランティアのイベント。そのために先ほど言いましたリエゾン機能がやっぱり重要だということですね。専門家だけでも駄目だし、あともう一つは、そういった頼る側もなかなか何がやりたいのかというのがまとまってない場合がありますので聞き取り出してやるようリエゾナーというのが必要になってくると思います。

その次、行きましょうか。小島委員ですね。期待される成果、知識を実践する場。前提条件が示されていないだったので、ちょっとお聞きしたいんですけど、小島委員、お願いします。

(小島委員)

そうですね。学ぶ目的とか多様な学びの場とかいろいろ実践の場があることによって得られる効果、特にイメージしていたのは山崎委員のところで行われている Frogs みたいな活動で、自分の今学んでいることの見つめ直しができたり、あと、多様な方と関係を結ばないとできていけないということ、特に学校は、変な話、同一性が高いので、社会とはちょっと異なった構造なのかなと思っていて。私も共通教育を担当しているので、いろいろな学部や学年の学生と一緒に学ぶ授業なんですけれど、自分と違う考えの意見が聞けるとか、そういう感想を挙げる学生も多くて、逆に言うと社会はそういうものなのになと思わされることがあるんですけど。そういう場が学校にないというと、ちょっと学校というシステムに不備があるみたいで言葉が悪いんですけど、何かそういう社会との繋ぎのための仕組みとか、場があるとより学びが高度化するのかなという意図で、そういうのを前提条件とか思い浮かべて提案させてもらっています。

(宮平委員長)

わかりました。先ほど出張授業とか出前授業みたいなお話を小島委員はなさっていたと思いますけれども、そういったことによって、世の中にいろんなものがあるんだというふうな気づきの場を提供するということですね。

(小島委員)

はい。あと多様性というのも先ほどの議論ですっとありましたけれど、やはり同じ学部の

学生、同じ学科の学生とずっと一緒につるんでいると、みんな自分と同じような人たちでこの世の中が成り立っているみたいに思ってしまうんですけど、決してそうじゃないんですよ。そういう気づきの場としても必要かなと思います。

(宮平委員長)

そうですね。最近のスマホ世代はスマホの中にどっぷりのめり込んでしまって、そこから抜け出せないような学生もいますからね。

(小島委員)

ヒアリングの時にも言ったんですけど、スマホは自分の指向性に合わせて情報とか提示してくれちゃうので、まさに、本当に視野が狭くなりがちなんですよ。それは本当にまずい傾向じゃないかなとちょっと懸念しています。

(宮平委員長)

これは新たな問題で、どうすればいいかということですね。電波の届かないところに 2、3 日ぐらい置いて、そこからやるという手もあったりしてもいいかなと思いますね。

次、プラットフォームですね。それは実情と合った人材を育成するというので、やはりプラットフォームのためにはその地域に詳しい人を探らないといけないということで、これは鯨本委員のところで話が出ていましたので、ある程度、解決できているのかなと思いますね。

次、社員の育成や社会貢献を重視し、従業員フレンドリーな企業の認証制度ですね。そこで期待されるということで先ほど新崎さんの方で話しましたが、認証制度をやると、期待される効果として学生が就職先として検討するとか、中小企業といってもこういった認証制度があることによって、振り向きとかが出てくるということですね。そのためには、制度もそうですけれども、何をやっているかというのを見える化しないといけないかなと思いますけれど、いかがですか。

(小島委員)

そうですね。見える化ですかね。先ほどプラットフォームのところでも、マッチングのサイトだったり、ポータルサイトみたいなものが必要というような議論もあったと思うんですけど、やはり今どういう状況なのかという、今のままだとなくなっていく会社とか仕事とかというのがありますので、そういう状況も含めて、見える化していかないといけないかなと思います。危機感がないかもしれない。

(宮平委員長)

あともう一つは、見える化もそうですけれど、みんなが「そうだよ」と思うような見え

る化をしないと、一方的だとちょっと困るなと思いますね。こういったところですね。

次、行きましょうか。山崎委員ですね。社会人にとって実行力、実現力、諦めない力を向上させる、癖付ける機会を設ける、そのための前提条件がありましたら、お願いします。

(山崎委員)

これは、多分、喜屋武委員がおっしゃっていたことで、中長期、短期で分けていくのが、多分進める上ではいいんじゃないかなと思っていて、まずは長期で言えば、小中、高ぐらいまで入ってくるのかな。ESDみたいなものをしっかり取り組めばいいと思うんですけど、高専さんとか大学とかになってきたら、より社会との実践メニューみたいなものがあった方がいいかなと思っていて、高専さんとかだったら、さっき金城委員の方からボランティアの話が出ていましたけれど、シビックテックとかそういうところに関わることによって自分のテクノロジーがどういうふうに社会に生かせるのかとかという、技術を使いたいじゃなくて社会が何を求めているのか、そのベクトルも勉強したり、大学もそうですけれど、今専門的に学んでいることが社会にとって何に要求されるのかというところを、より経験値を積むというのが中期的には必要なのかなと。

社会人になってきたときは、まずは、多分、会社の教育とか最初のベースはあるにしても、ついつい人事評価があるために、あとヒエラルキーという、組織だったりするのでどうしても上司とか、会社にどう評価されるかという意識になってどんどん狭まっていくので、それを広げていくというか、さっき言ったように異業種の交流もそうですし、社外同期を作ったりとか。あとは自分の言ったことでトップに声が届いて本当に会社が変わるんだという経験を持たせたりというような短期的な取り組みみたいなものをセグメントを分けて人材育成というカテゴリーで、さっき喜屋武委員がおっしゃっていたような形でやるのがいいんじゃないかなと、聞きながら思っていました。

(宮平委員長)

なるほど。ですから、短期と中期、中期と長期みたいに、先ほど有木委員がおっしゃったように構造化して行って、効果測定みたいなものがあれば面白いかなと思いますね。

(山崎委員)

はい。見やすいですね。

(宮平委員長)

次、希望する教師への非認知能力を育成する場ということで、非認知能力を身につけた教師が増えることによって、効果としては非認知能力を持った子供たち或いは人が育つのかなということですが、そのためにはやっぱり「非認知能力って何ぞや」というふうな、ある意味、何かがないといけないし、それを作るためにはどういうプログラムがあるのかな

という、そのプログラムづくりも必要かなと思いますし。あともう一つ、全部が全部できる必要はないと思うんですけれども、もう全部できないと、といったイメージを持たれると困るなと思うんですけれども、その辺について、山崎さん、いかがですか。

(山崎委員)

これ、2番と3番はセットだと思うんですけれど。2番目の希望するということところが大事かなと思っていて、沖縄県がこういうふうに指針としてやるよと言った時に、また全部学校にどんとそれが降りて、全部の先生がそれをやらなきゃというようなタスクになった時点で、非認知能力を芽生えさせる先生にはならないと思うんですよね。だから、やっぱりこの新しい資質を自分の武器、教育の武器として、子供たちに非認知能力が磨かれると、教えるのもめっちゃくちゃ楽になるので、武器として使ってみようかなという先生をどれだけ初期に手を挙げてもらって、その実験校とか実験先生みたいなところを県が認定してあげて、そこで受けた生徒がどう変わったかということを見える化する。そうすると真似してみようかなというふうに様子を見ていた先生が、今度B層として変わってきて、今度はC層になると学校ごとやろうとかという学校が出てきたりということで、時間はかかるかもしれないんですけれども、段階を追う必要がある、強制しないほうが僕はいんじゃないかなというふうに思っています。

(宮平委員長)

この場合、教師お一人に負担をさせると非常に難しいかなというふうに思って、やっぱり、関連する人たちを巻き込んでやって、お手伝いするサポートみたいな、昔やったんですけれどジョブシャドーイングみたいなものが必要かなと思うんですけれども、喜屋武委員、どうですか。

(喜屋武委員)

そうですね。実は先ほどから出ているESDですが、昨日、私、沖縄県立の高校の先生方向けに「ESDというのは学習指導要領のこういうところなんですよ」と紐解く講義をしてまいりました。ちょっと声もカスカスになっているんですけれど。先生たちは今、新しいことがおりてきて軽くパニック状態なんですね。高校が今度の4月から学習指導要領が変わりますし、この場でも何度かお話しましたが、2020年には小中が変わって、2024年には大学の入試が本格的に変わるという中で、今、先生方が本当に疲弊していますし、何から手をつけたらいいのかとか。教科も国語だけを見ても、論理国語とか古典探求とか新しい項目が追加され変わっていています。そもそもなぜ教育改革が必要なのかということ、時代は変わったんですよ、終身雇用制度も変わってきて、その背景からこういう人材が求められている、事実、経団連の発表では学歴より人間力を重視する、こういうふうに時代が変わっているから教育の在り方が変わってきています。今風でいうと、そのためにはSDGsとかE

SDという、世の中を担っていく作り手を作ろうと概念が、史上初に（学習指導要領）前文に掲げられたんですよとか等々、こういう細かいところから紐解く作業を今、私、担わせていただいています。

その段階を経て、山崎委員がおっしゃっているようなものも、コースとして選べるとか、そこをサポートする、先ほどから出ている公民館単位ぐらい、2、3万人ぐらいの中に1人ぐらい地域とか学校と社会をつなぐコーディネーターみたいな方がいて、その情報が、小島委員がよくおっしゃっているプラットフォームで情報があってということをやらないと駄目なんだなと思っています。いろんなところで私も含めて今頑張っているところなんですけれど、やっぱり学校だけだと現状はすごく大変かなと思っています。

（宮平委員長）

はい。山崎委員、そういったことですので、やっぱり教師お一人が負担するよりも、寄ってたかってと言うとちょっと言葉が悪いんですけど、そういうふうなので協力する機関がプラットフォームを作ってやってやるというのが一つ前提条件になるのかなと思います。いかがですか。

（山崎委員）

まさに、例えば琉大の教育学部、これから先生になる未来の、卵の方々とかに先にそういうものを導入していったりとか、あと教育センターといって先生方にいろいろレクチャーするところにノウハウを提供して行って、それができるようにするとかという仕組化は必要かなと思っていますね。

（宮平委員長）

はい、ありがとうございます。そして、ディスカッションはすでに前提条件が出ていますので。SEL、これはもうすでにプログラム化されているということですよ、自己コントロールするためのですね。

（山崎委員）

そうですね、はい。

（宮平委員長）

わかりました。ということは、もうすでにプログラミング化されているということで、前提条件は揃ったと思っているということですね。ありがとうございます。

（山崎委員）

異なるところでちょっと話していいですか。このディスカッションというところで、さっ

きからキュレーターというか地域の中心人物になる人の話というのが出ていたと思うんですが、これはすごく大事ななと思っていて、皆さん、ご存知かもしれないですけど、コザのStartup Lab Lagoonの豊里さんと野中さんをご存知ですかね。あの2人、まさにキュレーターの役割を持っていて、コザには非常に大先輩がいるじゃないですか。昔、コザを繁栄させ地域を守ってきた先輩方とかともちゃんとコミュニケーションしつつ、若い人たちも巻き込み、あと県外海外からもいろんな人を巻き込み、みたいなことをやれているんですけど、彼らの持っているコンピテンシーというか資質みたいなものが、ものすごくキュレーターに要求されることかなと思っていて。共通項でいうと、やっぱり海外を見ているんですよね、2人とも。豊里さんにしても、野中さんにしても。例えば、島で、離島でその役を担う人が離島育ち、ずっと離島だったとき、それでもいいのかもしれないんですけど、やっぱり異文化というか、地球全体で今どういう方向に向いているのか、だからこの島をどっちに持っていこうみたいなことで言うと、やはりなるべくそういう人材を生かすためには、早期のうちに異文化に触れてもらうという人を増やしていくというのは、多分、県としての施策としてあった方がいいんじゃないかなと。さっき、あまり急に英語とか海外となると、心理的ハードルがあるから難しいんじゃないかという話もあったので、もし学校に導入するとしたら、県外の同世代とのディスカッションからでも僕はいいと思うんですけど、そういったところから場馴れしていきながら、段々と海外カルチャーみたいなものをしっかり身につけ、今の地域を愛する気持ちみたいなものもそこから育てていくみたいなのが、多分キュレーターに求められるのかなと思っています。

(宮平委員長)

そうすることによって、アイデンティティであるとか、いろんなものをまた知ることになるのかなと思いますね。全く何も行かずに、私のゼミ生でもそうだったんですけど、南米に行って、「あんたは三線もできないし、うちな一ぐちもできないし」ということで、それでショックを受けて帰ってきて、一生懸命に勉強したのがいましたけれどね。そういうふうに触れることによって「自分とは何ぞや」と向き合うことになると思いますね。コザの町づくりも私、ずっと関わってきたんです。

はい、どうぞ鯨本委員。手を挙げていらっしゃるので。

(鯨本委員)

今お話を聞きながら、私が言っていた地域社会を中心的に回す人材の交流あたりの話で具体的なモデルがあるので、ちょっと補足させていただきたいなと思いました。地域を回す人材間の交流と外部の専門家をつなぐというものは、地域というか会社で言えばマネジメント層を作っていくような手段だと考えています。もう一つ、基礎的スキルを学べる場というのは底上げの手段と考えております。

前者に関して、まず人材間の交流モデルは、日本の離島でいうと鹿児島県ですね。鹿児島

離島文化経済圏という名前で、鹿児島離島の若手たち、それぞれの島に住んでいるキーマンの方々が、交流をしたりアイデアを出したりという取り組みをしているんですけれども、そこでも非常に面白い事業アイデアが生まれています。

東京も東京宝島という名称で、東京にある11島の方々が交流する機会が設けられているんですけれども、それによって繋がった方々が新しい効果を生んでいる。目に見えた効果はこれからだと思いますが、非常に期待できる有機的な繋がりが生まれているように見えます。

このあたりがモデルになるなと思っているんですけれども、それで対象を具体的に見ると結構20~30代、40代という若い方で、リアルでの交流を、例えば県なりが用意しつつ、そのあとはオンライン上で勝手に繋がっていくというような方々です。実際は自走していただきたいので、オンライン上で自由に繋がってアイデアを出して実現していくような方々が対象になるのかなと思っていますし、そういった方々がさっき言われたコザの人材にも繋がるとも思っています。

山崎委員が言っていた中長期的な形でいうと、子供たちの事例もあって。これは母島の方に聞いたんですけれども、東京の八丈島で人材が帰ってこないことがものすごく問題になっておりました。そこで八丈島の高校の先生が小笠原の高校の先生とお話をして、地域間で短期の人材交流、交換留学をしようということをしていまして、数年前からやっているそうなんです。東京の島には5島に高校があるんですけれども、東京の島の高校の子たちが交換留学を始めて数年経ったら、明確に、島の外で学んで経験を積んでそのうち島に帰ってくるという生徒が増えたそうです。しかも最近では、実際に帰ってきている子もいて、そういう若手同士がZoomを繋いで勝手に交流していたりします。そうすると、この先で地域づくりをしていこうとすると、その方々が中心になるはずで、地域間の広域連携をしなきゃとって、昔は隣の島と仲が悪かったのが全然繋がらなかったといわれていたところが、これからはできるんじゃないかなという期待があります。こういったことであれば、沖縄離島とか地域、或いは那覇と島みたいな地域でもできるんじゃないかなと感じております。

(宮平委員長)

ありがとうございます。もう私が出る幕がなくて、どんどん手が挙がっていますので、これから勝手にフリートークを繋がっていきたいということですので。では、平田委員。

(平田委員)

はい、よろしくお願ひします。僕の分析がないので、皆さんのお話を伺いながら、いくつか僕に振られたところもあったので、一つは例えば歴史的な舞台を作っているというところの話がありました。これ、すごく大事にしているのが、語り部を必ず作るというところですね。いわゆる、沖縄の言葉で「まぬむん」というんですけれども。間の者と書いて「まぬむん」といって、よくディズニーの映画でいうと、チビとノッポみたいなのが出てきて、歩き

ながら「あれ、何なんだよ」と言いながら、ストーリーを展開させていく人ですね。これ、実は結構大事なんですよ。要するに、歴史という部分を、歴史劇をやったらただ単に歴史を演じるんじゃなくて、そこに、今だったり昔だだりの主観とか歴史観とか、新しい視点とかを入れ込むということで、物語の中に新たな気づきというのを持たせられるという面でいうと、例えば僕の舞台でいえば平安座ハッターというハッター役が出たりとか、あとキムタカの子供たち、キム子という現代っ子が出てきて、それが物語を展開させていくというようなことがあって、これは先ほど鯨本委員がおっしゃった地域社会を中心的に回す人材の中にも同じような役割がいるだけで、変わってくるだろうということも思っていて、いろんな部分に、まず影響というか、いいことがあるだろうなという気がしています。

二つ目が、有木委員がおっしゃっていた、いわゆる部下を育成する上司のマインドセットの部分の話も少しリンクするんですが、僕の人づくり極意にこういう言葉があって「人づくりするな、常に格好良い師匠であれ」という、僕自身が座右の銘にしている言葉です。自分自身が人づくりしようと必死になればなるほど空回りしているというような現場場面を何度も経験して、あれっと思ったときに詩人である僕の友人からちょうどこのはがきが届いて。要するに、人づくりも大事だけれど自分づくりをやっていくリーダーのもとに、人は育つというようなことだと思うんですね。つまりどういうことかという、部下を育成する上司のマインドをセットするために、上司に気づいてもらうような、そういうこと言うならば、先ほどらい出ているいろんな方たち、異業種だったり、いろんなトップの方々の交流の場をセッティングするというのは非常に良いと僕も個人的に思います。ですからそれは、施策としてやるべきかなという気がしています。

それを考えてみると、喜屋武委員がおっしゃっていた人材育成に特化した横断的な部署を作るというのは大賛成ですね。要するに、例えば観光でいったら観光政策課、観光振興課、観光事業課みたいに観光と言ってもいろんなセクションがあるわけですよ。同じように人材育成に関しても、それを、政策を作る人たち、実際に事業を作る人たち、実際にチェックする人たちみたいなものがあるって、それが横断的になっていくというのは面白いと思います。なぜかという、前提条件になってくるんですけど、人の整備と法の整備を進める思い切った取り組みができるかどうか、沖縄県が。ここにかかってくると思うんですよ。つまり、教育的な部分でいうと、これは教育委員会だからタッチできませんとかというような、しまくとうばのなんかの場合、常にそういうことが出てくるんですけど。しまくとうばを学校教育現場にと言ったときに、それは無理ですみたいな。絶対、前提条件があって。そういうのも含めて、法の整備も含めてやっていく。沖縄は人材育成がメインで、人材育成を仕事とした分野を作っていく、人材育成産業というのを沖縄は作っていくんだというような、そういう分野に立って横断的な人材育成の政策を図り、振興を図り、推進していく。実際にそれを、お金、人材育成がトップの専門的な人材育成をするというところもあれば、或いは裾野を広げていくとか、大きくアップさせるような人材育成もあるということになってくると、すごく面白いなと思っています。

最後に加えるならば、僕はやっぱり学ぶということの中に、選べるコースも必要だと思いますが、ただ、先ほどらい出ているみたいに、僕ら、学校で文字を身につけたり、知識を身につける際には、やっぱり1回型にはめるんですよね、どうしても。ですから、やっぱり1回は、どんな人たちも型に1回はまるということをするために、必ず全員が通らなきゃいけない何かそういうふうなこと、例えばですけど、沖縄の子供たちは何年生は、或いは高校生は全員必ず、県外ないし海外に行く。県外は結構修学旅行がありますけれど、海外に行く、異文化と出会う。そのために、高校までの間に、小中の間に沖縄の文化歴史いろんなものを学ばせておいて、気づく気づかないかは、海外に行った中で、またさらにその人たちは気づく気づかないと。気づきの機会をいっぱい作るということが大事で、気づかせようというふうに思っても、気づくかどうかは本人次第でありますので、気づきのチャンスをとにかく用意してあげるとするのが大人の役割であり、そこで気づいたメンバーというのが、子供たちも含めてですけど、社会人になったときに、きっと大きな力を発揮するんじゃないかなということをおもっています。以上です。

(宮平委員長)

はい。どうもまとめていただいてありがとうございます。ついでに文章も書いていただいたら、もっと良いかなと思ったんですけど、それは私達の役割ですので。どうぞ、もう時間も、実はそのあともう一つ見ようかなと思ったんですけども、もう大体まとまってきましたので、「言い足りないよ」とか今みたいな形で、「これはもっと伝えたいな」というのがありましたら、どうぞお願いします。どうぞ。喜屋武委員、どうぞ。

(喜屋武委員)

先ほど平田委員からもお話がありましたが、去年もこの会議に参加して今年も参加して、沖縄振興審議会にも参加していて、大前提条件として、「沖縄県は人づくりを本気でやる県になるぞ」と、海邦養秀という言葉もあるので、沖縄らしい政策をとというお話で去年からこの会があるんだったら、大前提としてそういう部署を柱を作るつもりでやっているんだろうなというところを考えていました。その前提がないと、何かずっと痒いところに手が届かないというか、靴底から搔いているみたいな感じがずっとこの通年間あって、いつそれを言おうかどうしようかずっと迷っていて、この間ヒアリングの時に、「怖いけど言ってもいい？」ということをお最後に言ったんですね。

私この5、6年ぐらいずっと、建設業とかIT業とか農業とか皆さんを集めての、子供たちの教育についての会を開いたり、その席上にそこに関連する県の部署の方たちもご同席いただいて、その会で話をするんですけど、なかなか横断できないんですよね。これはここ、これはここと、この数年ずっとそういうことをやり続けています。沖縄県には誇れる文化がある、アイデンティティが大切とかいろいろと思いは同じなんですけれど、何かどこかでうまくはまらないので、だったら部署を作って本気で国内外に宣言するぐらいに腹

をくくるべきなんじゃないかなと、怖いけど言ってみました。以上です。

(宮平委員長)

はい、ありがとうございます。これ、山崎委員が次、多分話すと思いますけれどね。ちょっと面白い話があって、黒島とか大東島で産業化するんですけど、あそこの人たちが「うちは何もなくてね」とよくいうんですね。でも、何も無いところが実はいいんですよね。何も無いということは何かというと、夜になると満天の星が見えるんですよね。だから何も無いのが実は資源なんです。そこに憧れてくる人たちがいるし、また小さい島ですからたくさん来ても困るでしょうが。そういったところを磨かないといけないんじゃないですかと言うと、沖縄は別に鉱物資源やら面積やらはないけれども、人材は豊富にいるよという、そういったことで打ち出していくというのが、今の話の中の肝かなと思いますけれど、山崎委員、どうぞ。

(山崎委員)

はい、賛成です。ぜひ、そういうことができるんだったら、そこに振り切った方がベクトルがはっきりして、いろいろ現場でやりやすくなるなというふうに聞いていて思ったので、ぜひということですね。これ、誰が聞いているのかわからないですけど。

やっぱり、僕も仕事をしていて感じるのは、いろんな行政に訪問した時に、教育委員会がという言葉で思考が止まるんですよね。その時点で会話がそれ以上できなくなるというのがあるって、僕は本当にその組織を知らないんですけど、なんでそうなんですかね。だって教育委員会は多分、人材育成をめっちゃくちゃ考えているところですよ。思いもすごくある方がきっと集まっていると思うんですけどという、わからないですけど、ボールを投げってみました。

(宮平委員長)

それはまた組織の問題だし、あと上司のマインドセットの問題だと思いますよ。その辺については、恐らく後からぶち壊しの中に入ってくると思いますけれど、玉城デニー知事がどう判断するかになりますね。

はい、どうぞ。新崎委員、お願いします。

(新崎委員)

今、沖縄県の方でも子供の貧困対策ということで、大きなお金をいただいて、数年計画でいろんな取り組みがされているんですけども、実際ステージごとということで、幼少期から中学、高校、社会人に至るまで、貧困の連鎖を断ち切るとかは、大分、取り組みとして進んできているんですよ。部署としても子供未来政策課という形で、教育関係の小中だったりとか、また福祉関係の部署も、職員を導入して一体的に取り組んでいるところもありまして。

ただ、その次のステップで、その方々が社会人になったときに、どういった人材として今度は地域を発展させていくのかというところでは、まだまだ研究材料が必要なのかなということで、今やっている子供の貧困対策事業の次のステップとして、今回の議論のような人材育成をご提案すると、今後の沖縄の人材育成に、今、支援いただいている子供たちや世帯たちが発展的に取り組んでいけるのかなと感じたので、発言させていただきました。以上です。

(宮平委員長)

ありがとうございます。一つ雛形があるので、あとはこれを横展開といいますか、人材展開にやるという手もあるという提案ですね。ありがとうございます。はい、どうぞ。言い足りないということが多々あったと思いますけれども。上地委員、いかがですか。

(上地委員)

今、つい先ほど宮平先生からぶち壊すという言葉が出てきたんですけれど、確かに今までの状況は、社会が変わっているわけですから変わらないといけないんですけれども、ちょうど私たちはコロナ対策、対応も含めて、やっこの1、2年かけて県内の金融機関、それから支援機関、すべての機関、もちろん行政も、県も国も巻き込んで、ポストコロナの沖縄の再生というか再建ということを目指した連携チームを今作っているのですが、これをしていく中で大変びっくりしたのは、例えば会議に部長が出るのか、課長が出るのか、或いは係長が出るのかで、他の機関が誰を出すのというときに、みんなそれに合わせようとするんですね。合わせようとするというか、合わせないといけないと思いついて、この身分制の社会は何とびっくりしたんですけれど、「こんなに世の中が大変なときに何を言っているんですか」と。本当だったら、県は知事ぐらい出てきて、どうするというのを言いたいし、国もトップが出てきて言ってもらいたいぐらいなだけけれど、それと合わせるのではなくて、その現場の人たちが物を言うような、言えるような体制を作らないといけない。いつも担当の職員の皆さんに「人は人の上に人を作らずなだから、いつまであなた方がこの民主主義を否定しているんだ」と言ってよく喧嘩になるのですが。確かに、まさに今、人材育成というところでは、そういう古い意識を変えていかないと先に進めないと思うんですよ。せつかく、今、変わるチャンスなのに、まだいろんな組織が、民間の金融機関もそうなんですけれど、なかなか変わらない。また、従業員というか社員の人達もなかなか意識が変わっていないというのがすごくあるので、まさに宮平委員長のおっしゃる通り、ぶち壊さないといけないのかなと、非常にこの間、痛感しているところです。

(宮平委員長)

はい。ドラッカーという経営学者がこう言っているんです。「世の中の変化があったときが、技術革新とかそういったものが生まれるチャンスだ」ということで。まさに今上地委員がおっしゃっているように、コロナがあったということは変化のチャンスであるし、それを

捉えてやるというのは次のステップに向かうわけですし、あと、今起こっている問題というのは今、急に起こっているのではなくて、昔からあった問題が顕在化しているだけの話なんです。この辺の問題を解決していけば、そんなに難しくはないんですけど、どうも大上段に構えているなというところがあって、もう少しみんなで知恵を出し合って、お酒でも飲みながら、いろんな話、ユウタクしながらやった方が本当はいいんでしょうけれどもね。それがなかなか今できないですね。上地委員がおっしゃったように、大上段に構えてしまって、やれ何だかんだと形から入ってしまっていますよね。そうじゃないんじゃないのというところがあったりしますね。はい、他にどうぞ。意見がございましたら、お願いします。小島委員、どうですか。今のお話を聞いていて。

(小島委員)

はい。喜屋武委員からのご提案は本当に数年来一緒にそういう話をしてきたので、ようやく言ったかというか、言うタイミングが来たかというような感じで受けとめています。あわせて、学術・人づくり部会とかでも、部署を作るだけじゃなくて、人材に関する統一的な何か、県の計画みたいなのもあっていいんじゃないかというのもご提案したことがあるので、ぜひセットで進めていけるといいかなと思います。やっぱり、沖縄県として本気でやっていますというのを示すというのも非常に重要なと思うし、そういうのを、国とか市町村とかにも波及させていくきっかけにできるんじゃないかなというふうに思っています。

あと、先ほど来あった組織の話は、私も国で仕事をしていたので耳が痛いですね。やっぱり他はどのクラスが出てくると非常に気にしていたので、市町村が部長を出すんだったら、うちは何とかだよねとか。1回壊さないといけないと思いますが、結構大変かと思います。ただ取りまとめとしてこういう形で、この会議で出せると非常に良いなと思っていましたので、ぜひお願いしたいと思います。

(宮平委員長)

はい、わかりました。ありがとうございます。はい、平田委員、どうぞ。

(平田委員)

目からうろこだったんですけど、部署を作るという話にちょっとプラスすると、例えば新崎委員から話があった、まさに子ども未来政策課を中心にやっている子供の貧困関係の部分で言うと、子どもの未来県民会議という、それこそオール沖縄的な感じの団体で、あらゆる環境の子供たちの底上げを図っていくという取り組みがあって、僕も関わっているんですけど、少し面白いと思うのが、なかなか行政とかがやるとなると難しい案件なんかも、子ども未来県民会議の中だと、いわゆる予算をつけてやってみようじゃないかということになることが結構あるんですよ、事業推進中で。なので勝手に言えば、沖縄人づくり未来県民会議で一つ大きな何かそういうものを作って予算を獲得し、僕が思うのは、山崎委員とか、

平良副委員長がおっしゃっているみたいなこと、小島委員が言っているみたいなこと、要するに、こういうことをされたら面白いんじゃないかな。鯨本委員も言っていますけれど、そういうふうなことを、思い切って予算をつけて実際にやってみようというところを、多分5年、10年やっただけで沖縄は変わると思うんですよね。そのために必要な、恐らく施策であったりとか事業だったりとか予算であったりとかということを作るために、人の整備と法の整備がやっぱり必要かなというのは、僕の個人的な思いであり、部署を作るということに関しては良いと思います。絶対やった方が良いと思いますね。やってどうなるのと聞くかもしれないけれど、アクションないところにリアクションなしなので、まずアクションを起こしてみて、それで次のリアクションをどうするかというところを見てやるということで、1丁目1番地に、この人づくりをするということを掲げた施策が県にあるとわくわくするし、いろんな海外や県外の人づくりのスキルとかワークショップをガンガンやれたら面白いんじゃないかと思います。それで、オリジナルの人づくりのスタイルというのを10年後ぐらいに沖縄がもし見つけていたら、多分、他の他府県よりも、頭1個飛び出た県になっているんじゃないかなと思いますし、観光も変わると思います。そういった人たちがきっと訪れる観光になると思うんです。とても大賛成だなと思って、もうひと押しのコメントでした。

(宮平委員長)

身近な例として台湾もあるし、韓国もあるし、それも台湾なんてもう1時間圏内ですから非常に身近な外国なんですよ。そういった意味では沖縄は環境に恵まれているので、この環境をもっと生かしたらどうかなと思いますね。

(平田委員)

まさにそうですね。だから、昔のまさに、前に言った実学と、蔡温とか、ああいった人たちの派遣の仕方はそういう感じですよ。海外に派遣をして中国に派遣をして、知識を学んで知恵を学んで帰ってきて、それで沖縄を元気にする、琉球を元気にするということと、ちょっと似ているところがあるんですけど、なんかそういう感じかな。先ほど宮平委員長がおっしゃったみたいに、昔からあった課題を、或いは可能性も含めて、それが今顕在化しているだけかなと思いますので、今こそ、そういう部、課、班を作ってもいいかもしれませんね。

(宮平委員長)

皆さんで寄ってたかって良くしていくようなところを作って。はい、ありがとうございます。実は途中で休みをおこうかなと思ったんですけども、もう3時間、休憩無しでの委員会を行っています。これで大体終わって。前にお送りした私の階層化したまとめ表を、さらにブラッシュアップしてみたいと思います。それで、その下に手法とかその辺が、恐らく施

策になってくると思います。あともう一つは重要なポイントは何かという、やっぱり沖縄は人材づくりですよというふうな大義名分を作って、その下に、いろいろなものをぶら下げて考えてみたいと思いますので、またご意見ありましたら「ちょっとこの階層、違うぞ、ここはこっちに入れてくれ」とか、そういうのがありましたら、事務局の方におっしゃっていただきたいと思います。今日は長時間、ありがとうございました。これで表向きの会議を終わります。後は事務局の方をお願いします。

(事務局)

宮平委員長、ありがとうございました。委員の皆様におかれましても、ご審議いただき本当にありがとうございます。もう1点だけ、ご審議いただきたい点がございます。最終報告の骨子案についてでございます。ちょっと時間がないので、ご議論するというよりは後からご意見賜れたらと思っているんですけど、最終報告の骨子案は目次としまして、最初に序文を入れて、この報告書の総括的なお話を、こちら宮平委員長の方にまた作成いただきたいなと思っております。

それから第1章から第5章まであるんですけど、第1章は本報告書の目的ということで、報告書作成に至るまでの背景とか目的みたいなもの、それから知事からオーダーいただいた人間力に関して検討したという点、そういった諸々のことを埋めていきたいなど。

それから第2章の方で、沖縄における人間力の考え方といたしまして、もともと内閣府が20年ほど前に作ったものを整理した上で、ただ時代背景とか地域特性が異なっておりますので、沖縄における新たな人間力みたいなものの考え方を整理したという、これまでにご議論いただいた内容を記載したいと考えております。

第3章で、社会人に必要とされる能力向上に向けた現状と課題ということで、第2回までの会議でご議論いただいた点、そういったところを整理したいと思っております。本日お配りした参考資料1とか2の内容でございます。

第4章が、能力向上に向けての取り組みということで、今回、第3回の会議でご議論いただいた内容について、まとめていきたいと思っております。

最後にまとめといたしまして、上の第4章を踏まえた上で、もう少し集約的なまとめ方があるのであれば、このあたりは、とりあえず正副委員長の方とご相談させていただいた上で、委員の皆様を追ってメール等でご検討いただくという形にしたいと思っております。

報告書の作成にあたりましては、次回が3月4日の会議で、最終の会議となるんですけど、それまでにある程度固めておきたいので、ある程度できた段階で皆様にご覧いただけるような形で提供して、そこからまたコメント、フィードバックをいただくという形にしたいと考えております。今のところ、議事録の方で、Google Docsに上げて、そこで皆さんに手直しいただいたという方法ありますので、そういった方法が一番ベターなのかなと思っております。以上でございます。すいません。ご審議いただく時間もないんですけど、これでご了承いただけたらなと考え

ております。

(宮平委員長)

はい、よろしいですか。章立てを見たら、ちょっと議論の内容とずれているところがあったりして。例えば、2の方なんかもそうですね。沖縄における「人間力」の考え方、今の話だと沖縄における人材育成でしたよね。この辺り、ちょっと章立てについても各委員の先生方から考えをもらった方がいいかなと思いますね。これだと、もう先ほどみたいな型にはまってしまって、面白味も何もないような状況になっていますので、沖縄を人材の島にするんだぞというふうなのが合意形成されていますから、その辺り、ちょっとその辺の章立ても考えたいと思います。委員の先生方、いかがですか。ちょっとこれだと、余りにも定型すぎてしまって、今までの議論が少しトーンダウンしているようなニュアンス、印象を受けるんですけれども。

ということで、章立てに関しても、あれは決まっていますので、委員長としては、今までの議論と方向性が違うと考えておりますので、ご覧になっていただいて、こっちは盛り込んだほうがいい、こっちはもっと変えたほうがいいという言葉ですね。先ほど出ているように、平田委員の方から横串を刺す内容とか、或いは最初の誇りの部分とか、『りっか』、『ちむどんどんとか』、『ちゃーすが』とか、こういうのを盛り込みたいと思います。今後ともご協力よろしくお願いします。また内容については、今日話した内容も聞いて私の方でまとめさせていただきますので、よろしくお願いします。では、これで散開したいと思います。お疲れ様でした。

(以上)