

【資料1】

○社会人に重要な能力向上等のための取組(たたき台)について

取組のグルーピングも含め、追加・補強すべき視点や、取組内容の深掘り・肉付けなどについて、ご議論いただきたい。

No.	グルーピング(案) ※事務局の仮設定	取組方法(例)	備考(取組が必要な背景・理由・目的等)
1	社員の自己開発・技術向上の促進	・ジョブ型雇用の推進	ポジション(職位等)ごとに必要な能力、技術、経験等を組織が具体的に示すことで、企業内の職員が自発的に学ぶ環境を整備する
		・企画コンペの実施	ビジネスアイデアの構想から実施の過程で能力育成を進める
		・企業内でのディベートの機会の創出	自分の意見を伝え、かつ、相手の意見を理解し、目的達成のための最善策を導こうという思考と行動を身に着ける
		・新人研修期間における目標の提示(※リクルートの事例)	社員が主体的に自己開発を進める
		・訓練の数の担保(※リクルートの事例)	社員が主体的に自己開発を進める
		・訓練の数の担保(※リクルートの事例)	(社内で肩書を問わず、個々人のパフォーマンスについて評価する場を設けることで、)客観的な自己評価を知り、さらなる自己開発につなげる
		・部下を育成する上司のマインドセットの育成(※リクルートの事例)	上司が個々のパフォーマンスに適した業務を与えることで、部下の成長を促す
		・人事交流(ジョブローテーション)	コミュニケーション力(傾聴力、相手への理解力、共有能力)などを養う。
		・上司のマインドセット(社員を信じきる・委ねる・手放す覚悟を持つ)を行う	社員が主体的に自己開発を進めるために、組織内での支持的風土をつくる
		個人が企画を提案し、実践する場を設ける(例:企業内企画コンペ、公募型企画コンペの実施)	ビジネスアイデアの構想から実施の過程で能力育成を進める
2	異文化・異業種との交流促進	・教育特区の設立	教育への新たな取組や課題解決に取り組みやすい環境(交流の場)を整備する
		・交流の場の創設	異業種、異文化(海外を含む)の人材が交流し、多様な価値観やコミュニケーションの方法などを学ぶことができる
		・副業(副職)を認める	様々な経験を通じて、本業(本職)を外から見直し改善する動機づけにする
		・異業種間のジョブローテーション、他企業へのインターン(※民間からの校長登用などの逆の事例はある)	教員が民間企業で実務経験(期限付き)を得ることで社会が求める能力を実感し、教育カリキュラムへ反映させる
		・異業種間のジョブローテーションへの助成	ジョブローテーションにかかる費用を助成する制度
		・地域イベントへの参加促進	多様な人との交流を通じて自己を客観視したり、コミュニケーションをとることで自己を表現する語彙を増やす
		・地域社会を中心的に回す人材間の交流の場の設置	地域社会で中心的な役割を担っている(担う意思がある)人材を育成する
		・地域社会を中心的に回す人材を外部の専門家とつなぐ場の設置	地域内で不足する資源(人、知識など)を補完する
		留学生との交流の機会を設ける	異なる背景を持つ人々との交流を通じて、コミュニケーション能力の向上や、多様な考え方を受け入れる素地を養う
		異なる背景(海外・異文化など)を持つ人々とディスカッションの場を設ける	自分の意見を伝え、かつ、相手の意見を理解し、目的達成のための最善策を導こうという思考と行動を身に着ける
		・社員のボランティア活動参加を人事評価査定へ反映	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つくる
		・ボランティア活動への参加を支持する企業の風土づくり	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つくる
		・地域社会貢献度を入札評価に反映	地域貢献評価項目一覧表を示しており、その組織が消防団として協力しているか、障害者雇用をしているかといった取り組みの有無を確認する基準設けている。

No.	グループ(案) ※事務局の仮設定	取組方法(例)	備考(取組が必要な背景・理由・目的等)
3	ボランティア活動への参加促進	・県全体のボランティア活動を推進する事業の創設	
		・ボランティアに関する情報提供(例:ポータルサイトの設立)	ボランティア活動やイベントへの参加を促す
		・社員の育成や社会貢献などを重視し従業員フレンドリーな企業を示す認証制度の設置 (参考事例:おきなわSDGsパートナー)	企業側を積極的に人材育成に取り組ませ、かつ学生が就職先を検討するうえでの判断材料を提供する
		・認証企業間の連携(例:合同研修会の実施)	企業の負担を軽減させる
4	歴史・文化の理解促進	・沖縄の歴史・文化を学ぶ機会の提供	アイデンティティを醸成し、物事を理解するための視座を得る
		・社員採用時に沖縄の歴史・文化への造形の深さを評価に反映	歴史・文化を学ぼうとする素地を社会につくる
5	金銭教育	・幼少期からの金銭教育の育成	子どもの貧困ひいては自己破産解消のために、適正なお金の使い方を身に付ける
6	好奇心の育成	・子どもへの遊びの場の提供	
		・社会人に対してのわからないことを学ぶ機会の提供、認識の癖付け	
7	専門的知識・スキル取得の場の提供	・理系の人材育成→理系的専門知識の習得の場の拡大(県内私大への理系学科の創設)	IT技術の基礎となる理系的知識を有した人材を育成する
		・地域社会で基礎的スキルを学べる場を設ける(参考事例:奄美・フリーランス寺子屋)	PCのセットアップ、インターネットでの情報収集など、基礎的なスキルを習得する
		・学んだ知識やスキルを実践する場を設ける	学校で学んだ知識やスキルを実践することで、得手不得手を理解させる
		希望する教師への非認知能力育成手法を学ぶ場を提供する	非認知能力育成手法を身に付けた教師を増やす
8	思考・伝える・行動するまでの一連の能力の育成	・プレゼンテーションの機会を設ける	自分の考えを相手に伝える能力を高める
		・思考から行動につなげる過程を経験することで、それを癖づける機会を設ける	社会人にとって必要な能力(実行力、実現力、諦めない力など)を向上させる
9	関係機関連携による取組のための仕組みづくり	・地域内で必要な人材像を議論し、それを教育に落とし込むためのプラットフォームをつくる	ある地域内で必要とされている人材像を把握し、地域内の教育に落とし込んでいくことで、地域の実情と合った人材を育成する
10	人材育成に係る取組に対する側面支援	・非認知能力育成に取り組む企業への助成	既に非認知能力育成に取り組んでおり、ノウハウを有している企業を助成し、県内の非認知能力育成を促進する
		・教員の国際学会や留学への資金的補助	国際学会への参加や留学は費用負担が大きいいため、金銭的補助を与えることで教員の能力向上につながる
		・講師や研修費用を県が負担する制度	社会人の能力向上において、費用的な負担を軽くするために県で費用負担をする
11	能力の見える化	・非認知能力育成の効果を測定し、それを教育機関などに周知する	データ化(見える化)することで、学校が非認知能力育成を進めやすい環境を整える

○取組にあたって、留意すべき事項

No.	グループ(案) ※事務局の仮設定	取組方法(例)	備考(取組が必要な背景・理由・目的等)
1	—	取り組み対象の明確化・選定(ターゲットの選定)	ターゲット(対象、分野)を絞ることで、必要な取り組みがより具体化する
2	—	取組によっては、短期、中期、長期の視点が必要となる	小中学生は長期的、高校大は中期的、社会人は短期的な取り組み