

多様な人材育成に関する万国津梁会議（第4回） 会議資料

日時：2022年3月4日（金）13:00-16:00

場所：オンライン開催

◆◆会次第◆◆

<2分>

1. 委員長挨拶

<140分>

2. 最終報告書（案）について

(1) まとめのイメージ案 . . . p. 2~12

(2) 目次・最終報告 . . . 別添資料1

(3) 今後の進め方 . . . p. 13

(4) 意見交換

<35分>

3. 今後の取組に向けて

<3分>

事務連絡・閉会

2. (1) 社会人に必要な能力と能力向上に向けた取組（全体のイメージ案）

幸福度向上と不幸度低減

【心の安定性をつくる力と環境づくり】

<社会人に必要な能力>

<具体的な取組内容>

立場や業種によって求められる能力

- アイディアを生み出し、具体化し、実現する力
- コミュニケーション能力
- 情報を収集し、分析する能力
- 教える立場の人に求められる能力（他者に理解させ、教える力）
- 起業家に求められる能力（アントレプレナーシップ）

全ての人に求められる能力

- 自己を認識し、長所を伸ばす力
- 好奇心を持って目標に挑戦し、やり抜く力
- 変化に対応する力
- 自他を理解し、コミュニケーションする力
- 人のために働く力
- 自他を理解し、コミュニケーションする力
- 他者の長所を見抜き、受入れ、協働する力
- 学力・金融リテラシー

企業等組織内で必要な取組

- 社員評価制度の導入
- 自己開発機会の創出及び目標の明確化
- 客観的評価の実施
- 企画立案・プレゼンテーション機会の創出
- 上司のマインドセットの育成
- 情報の共有化

離島地域等で必要な取組

- 地域において中心的役割を担う人材の育成及び確保
- 人材交流の促進
- 基礎的スキルの習得

高等教育機関で必要な取組

- IT技術の習得

学校等教育機関で必要な取組

- 非認知能力の育成手法の習得

その他異業種交流等で必要な取組

- 人事・異業種間交流の促進

全ての人に必要な取組

- アイデンティティーの醸成
- 非認知能力の育成

<行政に求められる側面支援>

- 総合的・横断的な人材育成に取組む部局の新設
- 教育特区の活用
- 事業者の地域社会貢献活動の評価
- 異業種間交流のための助成
- 教育機関（教員）への補助
- 関係機関への支援

<関係機関の連携>

- プラットフォームづくり
- 企業組織と教育機関の連携
- 企業組織と地域の連携
- 教育機関と地域の連携
- ○○と○○の連携 等

目的と手段の検証

- KPIの設定・検証
- エビデンスに基づく検証
- 説明責任
- PDCAで施策の改善と実施

「多様な人材育成に関する万国津梁会議」における人間力の考え方

- 「人間力」とは、内閣府が2002年度に設置した、「人間力戦略研究会」で検討され、2003年4月に「人間力戦略研究会報告書：若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～」にまとめられた。
- 同研究会によれば、「人間力」に関する確立された定義はないが、「人間力戦略研究会報告書」によれば、「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」と定義されている。
- 具体的には、「知的能力的要素」、社会・対人関係力的要素」および「自己制御的要素」の3つに区分し、「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」としている。

- 「人間力戦略研究会」の考え方を参考にしながら、多様な人材育成に関する万国津梁会議では、時代の変化や環境の変遷ならびに沖縄の地域的特性を踏まえて人間力の考え方を再整理し、具体的な取組について検討した。
- 最終報告をまとめるまでの時間的な制約も鑑み、幅広い対象から「社会人」に焦点を当て、会議や個別ヒアリングにおいて議論を重ね、意見を集約した。
- ただし、対象を社会人としながらも、「稼ぐ力」すなわち経済活動の側面ばかりにとらわれず、「子どもの貧困」、「進学率の低迷」、「新卒者の早期退職」、「離婚率の高さやひとり親の問題」など、社会全般にわたる課題も踏まえた「幸福度向上と不幸度低減」のための課題解決方策を提言した。
- その上で、個々の実施主体（関係機関）が具体的な取組を進める上で、行政に求められる側面的支援や、関係機関の連携のあり方についても提言した。
- また、社会人の能力および具体的な取組を考える上で、「心の安定性をつくる力と環境づくり」を全体につながる最も基本的・包括的な考え方としている。

幸福度向上と不幸度低減

【心の安定性をつくる力と環境づくり】

<社会人に必要な能力>

- 立場や業種によって求められる能力**
- アイデアを生み出し、具体化し、実現する力
 - コミュニケーション能力
 - 情報を収集し、分析する能力
 - 教える立場の人に求められる能力（他者に理解させ、教える力）
 - 起業家に求められる能力（アントレプレナーシップ）

- 全ての人に求められる能力**
- 自己を認識し、長所を伸ばす力
 - 好奇心を持って目標に挑戦し、やり抜く力
 - 変化に対応する力
 - 自他を理解し、コミュニケーションする力
 - 人のために働く力
 - 自他を理解し、コミュニケーションする力
 - 他者の長所を見抜き、受入れ、協働する力
 - 学力・金融リテラシー

<具体的な取組内容>

- 企業等組織内で必要な取組**
- 社員評価制度の導入
 - 自己開発機会の創出及び目標の明確化
 - 客観的評価の実施
 - 企画立案・プレゼンテーション機会の創出
 - 上司のマインドセットの育成
 - 情報の共有化
- 離島地域等で必要な取組**
- 地域において中心的役割を担う人材の育成及び確保
 - 人材交流の促進
 - 基礎的スキルの習得
- 高等教育機関で必要な取組**
- IT技術の習得
- 学校等教育機関で必要な取組**
- 非認知能力の育成手法の習得
- その他異業種交流等で必要な取組**
- 人事・異業種間交流の促進
- 全ての人に必要な取組**
- アイデンティティーの醸成
 - 非認知能力の育成

<行政に求められる側面支援>

- 総合的・横断的な人材育成に取組む部局の新設
- 教育特区の活用
- 事業者の地域社会貢献活動の評価
- 異業種間交流のための助成
- 教育機関（教員）への補助
- 関係機関への支援

<関係機関の連携>

- プラットフォームづくり
- 企業組織と教育機関の連携
- 企業組織と地域の連携
- 教育機関と地域の連携
- 〇〇と〇〇の連携 等



目的と手段の検証

- KPIの設定・検証
- エビデンスに基づく検証
- 説明責任
- PDCAで施策の改善と実施

<社会人に必要な能力>

- 社会人に必要な能力について、万国津梁会議の委員から挙げた意見を「全ての人に求められる能力」と「立場や業種によって求められる能力」に大別して整理した。

立場や業種によって求められる能力

【アイデアを生み出し、具体化し、実現する力】

- 組織内で「心理的安全性」を作り出す
- アイデアを実現する力（実行力）
- 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）

【コミュニケーション能力】

- 傾聴力、意味理解力、質問力、プレゼンテーション能力

【情報を収集し、分析する力】

- 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）
- グローバルシンキング（論理的思考力） 等

【教える立場の人に求められる能力（他者に理解させ、教える力）】

- コーチング、ティーチングの能力（主に上司、教員、リーダー）

【起業家に求められる能力（アントレプレナーシップ）】

- 諦めない力、変化対応力、リーダーシップ、判断力

全ての人に求められる能力

【自己を認識し、長所を伸ばす力】

- 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）
- 自己認識能力 等

【好奇心を持って目標に挑戦し、やり抜く力】

- 非認知能力 ・ アレンジする力 ・ 新しいことに挑戦する力
- 好奇心を持つ ・ 最後までやり抜く力（継続力）
- 目的意識、目標設定力 ・ やる気を喚起する力 等

【変化に対応する力】

- 常識や働き方の変革スピードに対応する力（学習能力）
- 変化に対応できる力 等

【人のために動く力】

- 世の中を良くするために働ける力 ・ 他人のために動く能力 等

【自他を理解し、コミュニケーションする力】

- 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）
- 相手の意図を理解する力（傾聴力）、共感する力
- 自己の考えをはっきりと具体的に伝える力
- 伝えたいことが伝えられる程度の語学力
- 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 等

【他者の長所を見抜き、受入れ、協働する力】

- 相手の長所を見抜く力
- 他者の考え方を受け入れる多様性（他者を受け入れる力）
- 自己決定を支援する力 等
- 協働力 等

【学力・金融リテラシー】

- 義務教育～高卒程度の学力 ・ 金融リテラシー 等

幸福度向上と不幸度低減

【心の安定性をつくる力と環境づくり】

<社会人に必要な能力>

立場や業種によって求められる能力

- アイデアを生み出し、具体化し、実現する力
- コミュニケーション能力
- 情報を収集し、分析する能力
- 教える立場の人に求められる能力（他者に理解させ、教える力）
- 起業家に求められる能力（アントレプレナーシップ）

全ての人に求められる能力

- 自己を認識し、長所を伸ばす力
- 好奇心を持って目標に挑戦し、やり抜く力
- 変化に対応する力
- 自他を理解し、コミュニケーションする力

<具体的な取組内容>

企業等組織内で必要な取組

- 社員評価制度の導入
- 自己開発機会の創出及び目標の明確化
- 客観的評価の実施
- 企画立案・プレゼンテーション機会の創出
- 上司のマインドセットの育成
- 情報の共有化

離島地域等で必要な取組

- 地域において中心的役割を担う人材の育成及び確保
- 人材交流の促進
- 基礎的スキルの習得

高等教育機関で必要な取組

- IT技術の習得

学校等教育機関で必要な取組

- 非認知能力の育成手法の習得

その他異業種交流等で必要な取組

- 人事・異業種間交流の促進

全ての人に必要な取組

- アイデンティティーの醸成
- 非認知能力の育成

<行政に求められる側面支援>

- 総合的・横断的な人材育成に取組む部局の新設
- 教育特区の活用
- 事業者の地域社会貢献活動の評価
- 異業種間交流のための助成
- 教育機関（教員）への補助
- 関係機関への支援

<関係機関の連携>

- プラットフォームづくり
- 企業組織と教育機関の連携
- 企業組織と地域の連携
- 教育機関と地域の連携
- 〇〇と〇〇の連携 等

目的と手段の検証

- KPIの設定・検証
- エビデンスに基づく検証
- 説明責任
- PDCAで施策の改善と実施

<具体的な取組内容（1/2）>

- ・ 「社会人に必要な能力」の現状と課題等を踏まえて、社会人の能力向上に向けた具体的な取組内容をまとめた。
- ・ 「企業等組織内」、「離島地域等」、「高等教育機関」、「学校教育機関」、「その他異業種交流等」および「全ての人」に大別して、それぞれ必要な取組を整理した。

企業等組織内で必要な取組

社員評価制度の導入

- ・ （社員の）パフォーマンスへの定期的な評価制度
- ・ 採用などで沖縄の歴史・文化への造形の深さを評価する 等

自己開発機会の創出及び目標の明確化

- ・ 新人研修期間において明確な目標を提示
- ・ 訓練数の担
- ・ 社員が主体的に自己開発を進めるために、組織内支持的風土 等

客観的評価の実施

- ・ （社内で肩書きを問わず、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繋げる

企画立案・プレゼンテーション機会の創出

- ・ ビジネスアイデアの構想から実施の過程で能力育成
- ・ 個人が企画を提案し、実践する場の設定
- ・ 企画コンペ、プレゼンテーションの機会設定
- ・ 異なる背景を持つ人々とディスカッションや企業内でディベート 等

上司のマインドセットの育成

- ・ 部下を育成する上司のマインドセットの育成
- ・ 上司のマインドセット（社員を信じる・委ねる・手放す覚悟を持つ）等

情報の共有化

- ・ 知恵（情報や知識等）の共有化

離島地域等で必要な取組

地域において中心的役割を担う人材の育成及び確保

- ・ 地域内で不足する資源（人、知識など）を補完
- ・ 地域社会で中心的な役割を担う（担う意思がある）人材を育成
- ・ 地域の実情と合った人材を育成 等

人材交流の促進

- ・ 地域社会を回す人材間や外部専門家との交流・連携の場づくり 等

基礎的スキルの習得

- ・ 地域社会で基礎的スキルを学ぶ場の設定
- ・ PCセットアップや情報処理など基礎的スキル習得

<具体的な取組内容（2/2）>

高等教育機関で必要な取組

IT技術の習得

- IT技術の基礎となる理系的知識を有した人材を育成
- 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）等

学校等教育機関で必要な取組

非認知能力の育成手法の習得

- 希望する教師への非認知能力育成手法を学ぶ場を提供 等

その他異業種交流等で必要な取組

人事・異業種間交流の推進

- 人事交流や異業種間（ジョブローテーション）の促進や他企業へのインターン等

全ての人に必要な取組

アイデンティティーの醸成

- アイデンティティーを醸成し、物事を理解するための視座獲得
- 沖縄の歴史・文化を学ぶ機会の提供
- 歴史・文化を学ぼうとする素地→偏見を持たない 等

自他認識促進・自己コントロール力の形成

- 得手不得手を理解させる→自己認識、他者認識
- 自己コントロール ・SEL (Social Emotional Learning) 等

ボランティア活動の推進

- ボランティア活動を推進
- ボランティア活動やイベントへの参加を促す
- ボランティアに関する情報の得られる場や環境設定 等

非認知能力の育成

- 非認知能力育成の効果測定
- 非認知能力育成の効果測定を教育機関などに周知 等

社会人に必要な能力の向上

- 実行力、実現力、諦めない力などを向上 等

コミュニケーション力の向上

- 傾聴力、相手への理解力、共有能力を向上させる 等

金融教育の促進

- 幼少期から金銭教育を行なう
- 子どもの貧困や自己破産防止へ適正な金融知識とスキル獲得 等

幸福度向上と不幸度低減

【心の安定性をつくる力と環境づくり】

<社会人に必要な能力>

立場や業種によって求められる能力

- アイディアを生み出し、具体化し、実現する力
- コミュニケーション能力
- 情報を収集し、分析する能力
- 教える立場の人に求められる能力（他者に理解させ、教える力）
- 起業家に求められる能力（アントレプレナーシップ）

全ての人に求められる能力

- 自己を認識し、長所を伸ばす力
- 好奇心を持って目標に挑戦し、やり抜く力
- 変化に対応する力
- 自他を理解し、コミュニケーションする力

<具体的な取組内容>

企業等組織内で必要な取組

- 社員評価制度の導入
- 自己開発機会の創出及び目標の明確化
- 客観的評価の実施
- 企画立案・プレゼンテーション機会の創出
- 上司のマインドセットの育成
- 情報の共有化

離島地域等で必要な取組

- 地域において中心的役割を担う人材の育成及び確保
- 人材交流の促進
- 基礎的スキルの習得

高等教育機関で必要な取組

- IT技術の習得

学校等教育機関で必要な取組

- 非認知能力の育成手法の習得

その他異業種交流等で必要な取組

- 人事・異業種間交流の促進

全ての人に必要な取組

- アイデンティティーの醸成
- 非認知能力の育成

<行政に求められる側面支援>

- 総合的・横断的な人材育成に取組む部局の新設
- 教育特区の活用
- 事業者の地域社会貢献活動の評価
- 異業種間交流のための助成
- 教育機関（教員）への補助
- 関係機関への支援

<関係機関の連携>

- プラットフォームづくり
- 企業組織と教育機関の連携
- 企業組織と地域の連携
- 教育機関と地域の連携
- ○○と○○の連携 等

目的と手段の検証

- KPIの設定・検証
- エビデンスに基づく検証
- 説明責任
- PDCAで施策の改善と実施

行政に求められる側面支援

- 各種実施主体による具体的な取組内容を円滑に進めるため、行政に求められる側面的支援内容についてまとめた。
- 「関係機関の連携」と合わせて、事業や支援内容の目的と手段を検証することで、より効果的な支援を行なう。

行政に求められる側面的支援

総合的・横断的な人材育成に取組む部局の新設

- 県庁内で人づくりを総合的・横断的に取組むための部局を新設する等

教育特区の活用

- 大学、地域、企業等で新しいビジネスモデルを創出するような取組の検討
- プラットフォームの推進支援 →非認知能力の醸成へ繋げる 等

事業者等の地域社会貢献活動の評価

- 入札の際に地域社会貢献の程度を確認・評価する
- 地域貢献評価項目一覧表の作成（当該組織が消防団協力や障害者雇用など地域貢献への取組の有無を確認するための基準設定） 等

異業種交流のための助成

- 異業種間のジョブローテーションにかかる費用を助成する制度 等

教育機関（教員）への補助

- 教員の国際学会や留学への資金的補助 等

関係機関への支援

- 講師派遣や研修費用を県が負担する制度 等

関係機関の連携

- 企業等組織、教育機関、離島地域など関係機関の連携内容についてまとめた。
- ※ 委員の皆さまからの意見が少ないため、第4回会議でご意見を賜る。

関係機関の連携

プラットフォームづくり

- 関係機関による地域社会における必要な人材像の共有 等

企業組織と教育機関の連携

- ○○ 等

企業組織と地域の連携

- ○○ 等

教育機関と地域の連携

- ○○ 等

○○と○○の連携

- ○○ 等

幸福度向上と不幸度低減

【心の安定性をつくる力と環境づくり】

<社会人に必要な能力>

立場や業種によって求められる能力

- アイデアを生み出し、具体化し、実現する力
- コミュニケーション能力
- 情報を収集し、分析する能力
- 教える立場の人に求められる能力（他者に理解させ、教える力）
- 起業家に求められる能力（アントレプレナーシップ）

全ての人に求められる能力

- 自己を認識し、長所を伸ばす力
- 好奇心を持って目標に挑戦し、やり抜く力
- 変化に対応する力
- 自他を理解し、コミュニケーションする力

<具体的な取組内容>

企業等組織内で必要な取組

- 社員評価制度の導入
- 自己開発機会の創出及び目標の明確化
- 客観的評価の実施
- 企画立案・プレゼンテーション機会の創出
- 上司のマインドセットの育成
- 情報の共有化

離島地域等で必要な取組

- 地域において中心的役割を担う人材の育成及び確保
- 人材交流の促進
- 基礎的スキルの習得

高等教育機関で必要な取組

- IT技術の習得

学校等教育機関で必要な取組

- 非認知能力の育成手法の習得

その他異業種交流等で必要な取組

- 人事・異業種間交流の促進

全ての人に必要な取組

- アイデンティティーの醸成
- 非認知能力の育成

<行政に求められる側面支援>

- 総合的・横断的な人材育成に取組む部局の新設
- 教育特区の活用
- 事業者の地域社会貢献活動の評価
- 異業種間交流のための助成
- 教育機関（教員）への補助
- 関係機関への支援

<関係機関の連携>

- プラットフォームづくり
- 企業組織と教育機関の連携
- 企業組織と地域の連携
- 教育機関と地域の連携
- 〇〇と〇〇の連携 等



目的と手段の検証

- KPIの設定・検証
- エビデンスに基づく検証
- 説明責任
- PDCAで施策の改善と実施

行政の側面的支援や関係機関の連携における目的と手段の検討

- 行政の側面的支援や、関係機関の連携において、その支援等の取組が適切かつ持続的なものかどうかを絶えず確認するために、目的と手段を継続的に検討する。
- そのための取組や留意点は次の通り。

目的と手段の検証

KPIの設定・検証

- <KPI (Key Performance Indicator) とは> 立てた目標を達成するための過程（プロセス）を段階的に評価するための指標
- 目的や目標に向かって、短期・中期的に結果が分かるような数値目標や「見える化」の作成が重要。

エビデンスに基づく検証

- 内閣府などでEBPM（証拠に基づく政策立案）が求められている中、政策効果の測定に重要な関連を持つ情報や統計等のデータを活用したEBPMの推進は、政策の有効性を高め、国民の行政への信頼確保に資する。

説明責任

- 行政の側面的支援について、県民等に対して予定・内容・結果等の報告を行なう。
- 過年度事業の実績評価ではなく、試行錯誤の過程を県民に理解してもらい、更なる社会人の能力向上に繋げることを重視する。

PDCAで施策の改善と実施

- 沖縄振興の推進に活用されているPDCAサイクルを、社会人の能力向上における諸施策にも適用させる。

(3) 今後の進め方

- 最終報告（事務局素案）が十全でないため、引き続き報告書の見直しを行ないたい。
- 事務局がアップデートした報告書は、随時SNSにアップロードしているので、委員のご都合の良い時間にご確認、加筆修正いただく。
 - ※URL：
 - ※セキュリティの関係上、SNSへのアクセスが難しい場合は、適宜事務局から最新版のワード書類をメールで送信。加筆修正分を事務局に返信してもらう。
- 3月11日（金）を目処に、完成予定。