

**令和2年度 多様な人材育成に関する万国津梁会議
最終報告**

令和3年3月15日

序文

多様な人材育成に関する万国津梁会議の最終報告を作成するに際し、会議は次の 2 点を意識して行われた。第 1 点は、人材育成の対象者は、幼児から社会人としている。第 2 点は、根拠やエビデンスに基づいた最終報告としている。

幼児から社会人までの人材育成や根拠やエビデンスに関する情報を収集するために、各委員には忌憚のない発言を頂いた。その上で、委員各位の念頭にある理想や具体例等についても述べて頂き、事務局がそれらの理想や具体例について、個別インタビューを行い、詳細な内容の聞き取りを行った。短期間で本最終報告が上梓できたのは、各委員の多様な人材育成に関する意識の高さと見識の深さ、そして事務局の能力の賜である。各委員と事務局に謝意を表したい。

人材育成の対象者を幼児から社会人と幅広い年齢層とした理由は、次の 3 つの理由からである。

第 1 の理由は、人がこの世に誕生したのは、その人が社会で何らかの役割を与えられているという考えがある。この考えを具体化するために、政府や社会は、多様な人材が社会での役割を果たせるような制度や社会承認の考え方を用意する必要がある。人は社会から承認され、社会承認された人が社会からの承認を認知、自覚した後、自分自身の存在意義や社会に対する興味関心を抱き、社会貢献意欲が醸成されるという考え方である。この考え方は、国連の持続的な開発目標「Sustainable Development Goals」の根底目標である「誰も置き去りにしない」と合致する。これらの理念の実現に向けて、多様な人材育成の対象者を幼児から社会人としている。

第 2 の理由は、多様な人材育成の対象者を幼児から社会人とした場合、社会人は「伸びしろ」が小さいため対象者としてはそぐわないのではないかという指摘がある。この指摘に対し、「心理的安全性」、「心の資本」という考え方もある。

「心理的安全性」は、アイデアが浮かんだならば、周囲に発信し、実行に移すことができる、失敗しても嘲笑されたり、罰せられたりせずに、チームの一員として尊重されるような職場環境である。

「心の資本」は、自分が幸せだと感じた労働者は、そうでない労働者よりも労働生産性や想像力が高まるという研究結果に基づいている。幸福心理学の第一人者であるカリフォルニア大のソニア・リュボミアスキー教授は「成功が幸福を招くのではない。幸福（だと感じること）が成功を生むのだ」とも述べている。

上記の様な職場環境への改善は可能である。たとえば、ヒエラルキー型組織からホラクラシー（Holacracy）型組織への転換である。1 部上場企業で求人サイトを運営するアトラエなどが実践している。

また、「心理的安全性」や「心の資本」に必要なコミュニケーション能力向上、IT 活用に必要なスキル向上や業務向上活用例の情報共有化などは社会人となっても伸ばせる能力である。

第 3 の理由は、人工知能（Artificial Intelligence、以下では AI とする）や情報化時代の産業構造の変化には多様な人材が不可欠である。産業構造を決定する要因としては、生産性、資源の多寡、為替、市場や原材料供給までの距離などがある。これらの産業構造決定論では、国境、時間、距離などが立ちはだかっていた。人工知能や情報化時代においては、これらの障壁が著しく低くなり、産業構造を決定するのは人類の課題に対する解決策を導いてくれたり、我々の生活をより便利にするような製品やサービスへのヒントやアイデアを提供する人の存在であり、また、そのような人を支える人の集団など多様な人材が暮らす地域であると考えられる。

わが国においても、第 5 期科学技術基本計画（平成 28～平成 32 年度）において、仮想空間と現実空間とを融合させたシステムによって、経済発展と社会課題解決の両立により人間中心の社会を目指す Society5.0 が提唱された。

Society5.0 では、さまざまなデータを AI で解析し、導き出された結果に新たな価値を創造することで豊かな人間社会の実現を目指している。新たな価値創造には、多様な人材が不可欠であることは論を俟たない。

さて、第 2 点の根拠やエビデンスに基づいた提言には、次の 4 つの理由がある。

第 1 の理由は、国民の代表者に多様な人材育成に必要な予算や決算の承認を得るための説得力のある根拠を提示できるようにするためである。

第 2 の理由は、多様な人材を育む社会の一部は、まだ見ぬ社会システムや制度の設定や構築が必要となるかもしれない。人は経験していないことは言葉や音声で認識することはできない。未経験な事柄の助けとなるのが類似するいくつかの事例やモデルケースである。根拠やエビデンスを投射や類比することで新規の事柄への対応可能性も高まる。

第 3 の理由は、理想的な根拠やエビデンスがあることで沖縄県の政策担当者が多様な人材育成を行う際に認識の幅と深さが広がり、モデルや政策過程と結論までのイメージができる。また、根拠やエビデンスで裏付けられた理想と沖縄県の現状との差異

比較によって沖縄県の課題を明確にすることができる。複数の根拠があれば、一致比較によって多様な人材育成のために共通政策や施策の分析が可能となるためである。

第4の理由は、根拠やエビデンスは人材育成への予算や沖縄県庁職員の労働をはじめとする資源投入（input）、資源投入から多様な人材育成ができたかという結果（output）、そして、育成できた人材が、沖縄県民や国民の生活や幸福へ貢献（outcome）したか否かの検証の際に必要となる。

ただし、「心理的安定性」や「心の資本」や根拠やエビデンスに基づいた提言には、次の2つの課題もある。

第1の課題は、政策担当者が、理想的な根拠やエビデンスで示された事例を無批判に沖縄県へ援用できない。多様な人材育成を含む、社会保障制度は、各国の歴史、政治思想や国民の考えが反映されて確立されている。そのため、理想的な制度を沖縄県へ援用する場合は、沖縄県の実情を反映した制度への微調整が必要となる。

たとえば、フィンランドのネウボラは、1917年にロシアから独立後、内戦を経て、1922年、乳児死亡率の高さを解消するための発足が起源であり、様々な変革を経て現在の形となった。

第2の課題は、資源投入（input）、結果（output）、貢献（outcome）を検証するためには、数理モデルや統計データ等が整備されている必要があるということである。新概念の場合、新概念の質的尺度、基準を設定し、適切な統計を選定、対象となるデータを収集する必要がある。統計データを作成するためには能力と時間を要する。

また、全体を通して多様な人材は他の政策と連携が必要である。例えば、多様な人材の端緒となる義務教育や中長期移行教育には貧困対策との一体性が欠かせない。加えて、貧困対策には、勤労による所得と貯蓄形成機会に加え、何らかの資産保有が望ましいとされている。資産保有によって運用の知恵が生まれ、運用の知恵＝ジンブンが勤労意欲向上につながる可能性があるからである。

次に、伝統芸能活動を担う人材育成には観客の面前での演舞などが欠かせない。コロナ後を見据えてリモートによる伝統芸能のプログラム作成や誘客は必要であるが、それらを伝統芸能の担当者のみで行うには無理がある。ターゲット層の動向やターゲット層に適ったメディア、プログラム、演出等に長けた文化政策担当者と伝統芸能活動担当者のチームが必要である。

根拠とエビデンス＝「あるべき姿」から沖縄の現状とを照合することで、ギャップが明確になる。このギャップを問題と捉えるギャップ・アプローチと沖縄の現状を根拠

とエビデンス＝「ありたい姿」に近づけるポジティブ・アプローチがある。前者は Must や Should の構想であり、後者が Can や Will の思考である。本会議では、根本問題をギャップ・アプローチで、沖縄県や個々人の「強み」、「可能性」や「価値」を高める解決策をポジティブ・アプローチの手法で考えた。さまざまな制約があることは委員一同、十分理解している。沖縄県の政策担当者におかれては問題解決の可能性を探り、解決策を検討し、新時代に必要な多様な人材育成がなされることを切に望む。

2021年3月15日

多様な人材育成に関する万国津梁会議委員長・名桜大学国際学群 教授 宮平栄治

目次

1	産業振興を担う人材の育成に関する提案	1
1-1	非認知能力の育成	1
1-2	社会インフラとしての福祉・介護を再評価	8
1-3	ITリテラシーを有し、活用できる人材	12
1-4	伝統文化芸能活動におけるITの連携・棲み分け	17
2	学校教育と社会教育の総合的・横断的な取組等の推進に関する提案	20
2-1	自発的な問題意識・興味の育成	20
3	地域社会を支える人材の育成に関する提案	24
3-1	地域人材が活躍できる仕組みづくり	24
3-2	住民参加のあり方の再構築	27
3-3	地域内連携のための産学官間の連携・プラットフォーム構築	32
4	終わりに	35

1 産業振興を担う人材の育成に関する提案

1-1 非認知能力の育成

現状

(1) 非認知能力の重要性

世界中で新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう中（以下ではコロナ禍とする）、人々は先行きが見えない状況におかれている。かねてからテクノロジーの発展などにより社会変化のスピードが加速し、将来を見通すことが難しくなっていた現代社会において、新型コロナウイルスの出現は将来への展望をより不透明にしている。

コロナ禍以前より、社会が抱える課題は日に日に変化していたが、コロナ禍によりその変化に拍車がかかってきている。このような状況下で、過去の成功体験から導き出された従来の解決策や考え方では解決困難な課題が次々と現れている。地域社会においても企業組織においても、我々は新たな課題に直面していることを認識したうえで、解決策を自ら思考し、諦めずに取り組み、仲間と協働するための能力、つまり非認知能力がより必要となっている。

非認知能力とは、下表の通り、算数ができたり、英単語を覚えたりする認知能力とは異なり、一般的には、必ず解答のあるテストで測定することが困難と言われている能力のことで、仲間と協働して課題に対処する力や粘り強く取り組む力などから構成される。これらの能力は、人が認知能力を発揮するための基盤であり、昨今のまだ解答の見つかっていない社会課題解決のために重要な能力であると認識されてきている。

学術的な呼称	一般的な呼称
自己認識	自分に対する自信がある、やり抜く力がある
意欲	やる気がある、意欲的である
忍耐力	忍耐強い、粘り強い、根気がある、気概がある
自制心	意志力が強い、精神力が強い、自制心がある
メタ認知ストラテジー	理解度を把握する、自分の状況を把握する
社会的適性	リーダーシップがある、社会性がある

回復力と対処能力	すぐに立ち直る、うまく対応する
創造性	創造性に富む、工夫する
性格的な特性	神経質、外交的、好奇心が強い、協調性がある、誠実

引用：中室牧子『「学力」の経済学』2015年 p87より

(2) 非認知能力の育成

教育現場においては、新しい学習指導要領に基づき、非認知能力とみなされる「学びに向かう力、人間性等」、「思考力・判断力・表現力等」が「知識・技能」とともに「育成すべき資質・能力の三つの柱」として据えられている¹。これらを育てていくための取組として、課題解決型学習などのアクティブラーニングの手法が教育現場で実践され始めている。アクティブラーニングでは、児童・生徒は教師の授業を聞くだけでなく、能動的な学習、例えば、自分たちで考えて、情報を集めて発表することが求められる。教育現場がこのような手法に引き続き取り組んでいくことで非認知能力の育成が進むと期待されるが、非認知能力の育成は学校現場だけにとどまるものではない。

例えば、我々が暮らす地域において子どもたちが多様な大人と若い時期から関わりを持つことで、子どもたちに具体的な「なりたい将来像」を抱かせ、その将来像と現状の自分とのギャップを考えさせるきっかけとなる。

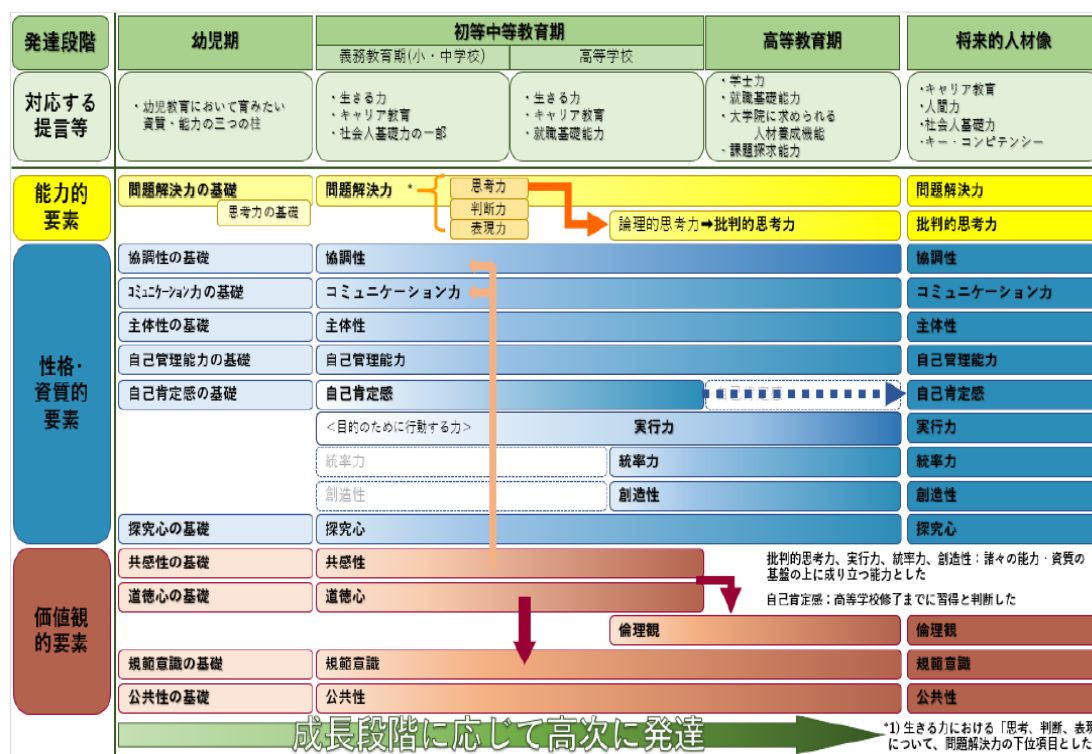
さらに、子どもたちが地域の人々と交わる中で、教育格差、文化や社会活動の担い手不足やプラスチック廃棄物と環境問題といった地域の課題を認識することは、それらの問題に対する解決策を考えるための教材や素地を与え、ひいては課題解決思考するといった非認知能力の成長につながる可能性がある。

既存の取組として、沖縄県が実施する「未来の産業人材育成事業」では、教育機関と産業界が連携して「職業人講話」を行うなど、子どもたちの職業理解を進める取組を継続的に実施している。課題としては、同事業は雇用対策の観点から実施されている。今後は、県内の雇用状況の改善という観点からだけでなく、多様な人材育成の視点からも非認知能力の育成も目標に、より長期にわたって同様の事業の検討及び実

¹ 文部科学省 幼稚園教育要領 小・中学校学習指導要領等の改訂のポイント
https://www.mext.go.jp/content/1421692_1.pdf

施が必要ではないだろうか。

また、一般財団法人日本生涯学習総合研究所によれば、非認知能力は、幼児期、初等中等教育期、高等教育期および社会人など各発達段階で修得が要求される要素が異なるとされる（下図参照）²。よって、非認知能力の育成にあたっては、幼児期から小中学校、高等学校、大学や専門学校、そして社会人といったステージ間で連携しながらも、各発達段階に応じた取組を検討していく必要がある。



引用：（一財）日本生涯学習総合研究所『「非認知能力」の概念に関する考察』より

（3）企業組織における非認知能力

我々を取り巻く社会環境の複雑性が増し、想定外の事象が次々と発生する将来予測が困難な VUCA³時代においては、ビジネスモデルの陳腐化も早く、これまでの常識や成功パターンが通用しない。変化が激しく先の見えない時代においては、これまでの形式に捉われない臨機応変な思考や行動へ転じる必要があり、非認知能力が注目されている。

² （一財）日本生涯学習総合研究所『「非認知能力」の概念に関する考察』（平成 30 年 3 月 27 日）p3

³ ”VUCA”とは、“Volatility（変動制・不安定さ）”、“Uncertainty（不確実性・不確定さ）”、“Complexity（複雑性）”、“Ambiguity（曖昧性・不明確さ）”を指す。

特に企業組織においては、正解が1つではないビジネスの中で、やり抜く力、課題を発見する力、異なった環境や立場にある他者と協調するコミュニケーション力、仮説設定力、課題解決力などの非認知能力の重要性がかねてから認識されていた。コロナ禍により様々な産業が影響を受ける中で、その重要性が一層高まってきている。しかし、企業組織は非認知能力の必要性を理解する一方で、習得するにはどのような取組が必要なのか、もう一步踏み込んでいく方法を模索しているのが現状である。

提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提案する。

幼児教育から高等教育までに共通する施策は、次の通りである。教員の負担を最小限にするための準備が十分になされたうえで、教員が非認知能力の育成に関する知識を効率よく習得できるための仕組みづくりが進み、将来的には非認知能力の育成に専門性を有した教員の確保が期待される。さらに、県内で既に同様の取組を行っている法人などをアドバイザーやコーディネーターとして位置づけ、教育機関との連携協定等を締結し、教育機関が相談しやすい環境を整備する必要もある。これらの取組を進めようとする教育機関や組織に対して財政面での支援を行うことも検討すべきである。

(1) 幼児教育で非認知能力を伸ばす取組

幼児・児童が家庭や教育現場で「やればできる」という自己効力感や「身近な人々から認められる」という社会承認を醸成する時期である。自己効力感や社会承認を体験し、実感することで自ら挑戦する考え方や態度が養われると期待されている。

具体的には、教育機関において非認知能力の育成に知見のあるトレーナー等を活用できる体制を整えたうえで、子どもたちの非認知能力の育成を目的とし、幼児・児童と多種多様な人々との交流機会や教育方法とプログラムを整えるなどの取組が挙げられる。

幼児・児童が課題解決を思考していく過程において、仲間たちとの議論や役割分担のための調整を行うことは協働する力の育成に貢献するだろう。加えて、幼児・児童が挑戦を成し遂げたという達成感を得ることは、次なる挑戦への意欲を生み出すことに寄与すると考えられる。

（２）小学校・中学校で非認知能力を伸ばす取組

小学校や中学校の学校教育においても地域の人々を学校に招き外部講師といった形で授業に参加してもらう機会を設けている小中学校もある。これらの取組を、研究、非認知能力向上のノウハウをマニュアル化し、より積極的に進めるべきである。具体的には、教育機関において非認知能力の育成に知見のあるトレーナー等を活用できる体制を整えたうえで、非認知能力の育成に向けて児童・生徒と多種多様な人々との交流機会を整えるなどの取組が挙げられる。

地域の人と教育現場が協力することで、児童・生徒は様々な年齢層や所属の異なる人々とコミュニケーションをとる機会が得られ、自分たちが住んでいる地域の課題を認識するきっかけとなる。また、児童・生徒が課題解決に取り組む大人の姿を自らの「なりたい将来像」として認識することは、彼らがそうなるために必要な知識、キャリアパスなどを思考する機会へとつながっていく。

（３）高等教育機関（前期移行期教育：高校・専門学校、後期移行期教育：大学・大学院）で非認知能力を伸ばす取組

高等教育については、幼児教育・中等教育で述べたように、非認知能力の育成に知見のあるトレーナー等を活用できる体制を整えたうえで、非認知能力の育成に向けて生徒・学生と多種多様な人々との交流機会を整えるなどの取組が挙げられる。

上記に加えて、生徒・学生が卒業後には社会に出ていくことも見据えた取組が必要である⁴。

まずは、「なぜ進学することを選んだのか」といった個人の興味関心が何に由来しているのかを振り返ることで学びに対するやる気を刺激し、生徒・学生が卒業する際に保持していたい能力を見据えてもらうことが望ましい。

次に、年齢や興味関心が近い人々の集団である学校とは異なり、社会では年齢、専門性、出身も異なる多様な人々との関わりが発生するため、そのような環境を疑似体験できるような経験学習があるとよい。社会では多様な価値観や経験値を有した人々と関わる。そのため、ときには生徒・学生の個人の意見や考え方に対して、必ずしも全部が賛同されるわけではない。至らない点については指摘や新たな課題が与えられたり、前提のない事実や根拠が含まれていない結論には「飛躍している」と批判され

⁴ ここで「社会に出ていく」とは、就職することを意味する

こともある。社会では、それらを昇華し、チームの一員として一緒に課題や問題を「諦めずにやり抜く」ことが求められる。これらを疑似体験することは、生徒・学生が社会人として世に出る準備をする中で有益に働くと思われる。

以上のような社会の疑似体験の場として、留学生、社会人、卒業生などの様々な属性の人々からなる環境、教育機関以外からの講師などを積極的に取り入れるなどして、多様性のある学びの場づくりを検討する必要がある。個人で考えた意見や考えをさらにより良くするため、高所他所から意見を出し合う場合、個人が意見を出すことを称える、個人の意見を修正する場合に相手の人格を思いやるといったルール設定も行き、さらなる成長に変えていくための授業づくりを進めることは、よりよい人材を世に送りだしていくことにつながる。一方で、このすべてを教育機関だけに任せることは教育現場の実情を考えると避けなければならない。

したがって、これらの取組を進めるには、教育機関以外の人間もより教育に関わりやすくする制度的な準備を進め、外部のリソースを使って学校がより容易に創意工夫をできる制度づくりが求められる。これら新しい取組の導入にあたっては、導入初期に一定の負担が発生するが、将来的にはそれに見合うだけの教育効果や現場の負担軽減となるとの見通しを示すことで現場からの理解を得ていく必要がある。

注意すべき点として、教育機関が外部と連携することが特定の組織や個人の利益につながる可能性を排除するための制度も同時に検討されなければならない。

(4) 社会人の非認知能力を伸ばす取組

国際経済のグローバル化の進展や IT の進化、そしてコロナ禍など外部環境の変化に伴い、これまでのビジネスモデルが通用しなくなっており、企業は新たなビジネスモデルを模索している。これらの変化に対して、個々の企業・組織がどう変わるべきか、そして変わった人たちをどう取り込んでいくのかをまず考える必要がある。その上で、未来がどのように変わっていくのかを予見し、その準備をした上で、その時期・時代が訪れた際に適切に対応していくことが求められる。

具体的には、企業内で始めることができる取組として、上司から部下に権限や責任の委譲を行う。権限や責任の委譲で企業内の個々人がより責任感と高い意欲を持って業務に取り組むきっかけとなる。また、部署をまたぐ業務や多様な社員からなるチーム形成は、個々が持っている前提を覆す、思い込みの気づきや改善の機会となりえ、様々な視点から俯瞰的に物事を捉える思考習慣の形成につながる。

次に、企業間・組織間及び地域間という視点では、人の異動（越境教育）を通して、様々な視点から社会変化等を捉える力、社会課題を発見する力、それらを「自分事」として認識する力、そして試行錯誤を含めた解決する力を養う機会を沖縄県の社会全体で行なう。

この取組を進展・拡大するためには、普及啓蒙活動が必要となるが、まずは沖縄県が求める人材像を広く打ち出し、全県レベルで理想の人材像について認知を広めていくべきである。その方法として、ポスターやパンフレット、WEB等を活用した広報の他、セミナーやワークショップ等のイベントを適宜開催する。さらに、非認知能力育成の成功事例を個々の企業や組織内で浸透させるために、率先して取組を行っている企業を表彰し、モデル事例として紹介したり、また、これから取り組もうとする企業に対して支援を行なうべきである。

モデル事例

（１）マイプロジェクト

マイプロジェクトは、NPO法人カタリバが主催し、高校生が身の回りの課題や関心をテーマにプロジェクトを立ち上げ、実行することを通して学ぶ探究型学習プログラムである。小さくても実際に起こす「アクション」と、プロジェクトに対する「主体性」を重要視しており、高校生が身近で関心のある課題に取り組むことで、未来への創造力を育むことを目指している取組である⁵。

（２）ハイブリッド型人材育成講座

ハイブリッド型人材育成講座は、沖縄国際大学で提供されている講義であり、学生が貧困や観光課題、海洋ゴミ、食品廃棄など、解が１つではない様々な課題を取り上げ、当事者に聞き取りをしたり、仮説を発表したりして学びを深めていく。これらの過程で、学生は失敗したり、恥ずかしい場面やコミュニケーションの難しさを経験したりして、非認知能力を高めることができる。

⁵ 認定 NPO 法人カタリバ HP <https://www.katariba.or.jp/activity/project/myproject/>

1-2 社会インフラとしての福祉・介護を再評価

現状

(1) 社会インフラとしての福祉・介護の重要性

介護の必要な家族や子どもがいる人々が安心して経済活動に従事したり、子どもたちを安心して通園・通学させるためには介護の必要な家庭を支えたり、子どもたちの保育を担う福祉・介護は欠かすことのできない重要な社会インフラである。近年の高齢化社会の進行や、一人親家庭の存在が浮き彫りになるにつれて、福祉・介護の重要性が認知されてきていたが、コロナ禍におけるこども園や介護施設の一時的な閉鎖によって家庭への影響が認識される中で、福祉・介護がより重要視される状況にある。

(2) 福祉・介護業界は慢性的な人手不足

福祉・介護の重要性が認識される一方で、福祉・介護業界は慢性的な人手不足にある。また、コロナ禍で負担の増す福祉現場の状況が報道で伝えられる中で、業界全体へのマイナスイメージが生まれてしまう懸念がある。

福祉・介護現場の人材不足は全国的な課題である。沖縄県内を見てみると、福祉・介護への従事者数は、平成28年度は18,824名、平成29年度は19,218名、平成30年度は19,190名と微増もしくは横ばい傾向にあるが⁶、高齢化社会によって拡大するニーズに追いついておらず、慢性的に人材が不足している。福祉・介護の従事者を育成する県内の高校等への入学定員の充足率においても、平成30年度は74%、令和元年度は71.6%、令和2年度は67.2%となっており、介護福祉士養成施設（専門学校等）への定員充足率は平成30年度42.5%、令和元年40.6%、令和2年度45.0%といずれも定員を下回る状況にある⁷。さらに、人材不足から派生する課題として、特に離島地域では、従事者向けの研修が沖縄本島で開催される際に数日間にわたり職場を離れる必要があるが、人手が足りないために職場を離れることができず、思うように研修に参加できない実情もある。

このような状況を改善するため、現状を調査・分析し、課題点の抽出が必要である。当会議での指摘課題としては、福祉・介護業務を担っている人が、現場を離れる研修

⁶ 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（調査方法の変更等による回収率変動等の影響を受けていることから平成29年度までの数値は厚生労働省（社会・援護局）にて補正。平成30年度以降は「介護サービス施設・事業所調査」にて補正。）

⁷ 高齢者福祉介護課、福祉政策課調べ（福祉系高校等：真和志高校、沖縄水産高校、中部農林高校、陽明高校、本部高校、宮古総合実業高校）

を必要最小限にする工夫が必要である。具体的には、座学などは IT 技術を利用し、現場を離れることなく実施し、実習が必要な場合であっても、例えばパイロットのフライトシミュレーターのように代替的なシミュレーターの導入による研修内容の変更や条件の緩和などが考えられる。

介護・福祉業界における人員不足の要因として、待遇面やキャリアパスにおけるマイナスイメージがあると推測される。しかし、実際は介護保険の仕組みの中で一定の条件を満たす従事者には給与の加算が認められていたり、認定介護福祉士へなるためのキャリアパス制度が整備されていたり⁸、雇用が景気の好不況に左右されづらかったり、資格保有者は地域を問わず仕事を見つけやすかったりするなどの優位な点も多く存在している。また、訪問系の福祉・介護事業所にあつては、時間単位での勤務が可能であったりするなど、待遇の改善が進んでおり、現代社会に求められている多様な働き方に応えることが可能な業種である点はあまり認識されていない。

また、今後 ICT などのテクノロジーの普及によって、従事者一人当たりの負担が軽減される可能性はあるが、新しいテクノロジーの導入と普及には時間がかかると見込まれ、当面の課題である人材不足への対処は喫緊の課題であることに変わりはない。

(3) 福祉に関する情報の認知不足

福祉・介護における支援や補助などの施策は、沖縄県内でも多く講じられている。しかし、その支援や補助を必要とする人たちにうまく届いていないことが、子どもの貧困や介護負担の増加につながっていると考えられる。この背景には貧困世帯の多くが生活費を稼ぐために身を粉にして働いているため、制度の存在すら知らない、知っていても申請の方法が分からないことなどが推測される。このような境遇にある人々には公助から始めて、自立する力、自分で考え決断する力を支援する必要がある。このように社会が個々人を守っていると認知されることで、支援を受ける側も社会に対する認知能力も高まってくる。

⁸ 厚生労働省 「介護職員処遇改善加算」のご案内 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000199136.pdf>

提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提案する。

(1) 福祉・介護への従事者を増やしていくため、継続的な情報発信と待遇の改善が必要

沖縄県下にあつては、社会福祉協議会が教育現場と連携して、小中学校へ福祉・介護現場で活躍する従事者を講師として派遣し「福祉のお仕事入門教室」と題して、福祉の魅力を発信している。このように、児童・生徒へ向けて福祉・介護現場への理解や興味を持ってもらう取組を継続的に実施してきており、福祉・介護の仕事を一面的なマイナスイメージで捉えるのではなく、他者の生活を支えるやりがいや仕事を通じて感謝される喜び、自身の成長が実感できるなどの魅力について知らせることで、将来の人材確保につながると思われる。また、新規に業界への就職を希望する者や転職希望者に対しては、「就職ガイダンス」、「福祉の職場説明・面接会」などが行われており、こちらも継続していくことが望ましい。

一般的に低賃金とのイメージがある福祉・介護業界であるが、専門資格の取得やキャリアアップ研修の修了等により処遇加算の制度があり、さらには、介護需要が増大する中、不況に強く、就職先の選択肢も広がることから、実際にはイメージ以上に将来の明るい分野といえる。そのことを広く伝える継続的な情報発信とターゲット層に対応したメディア施策が必要である。

なお、様々な場において福祉や介護の現場を説明していく際には、福祉・介護が欠かすことのできない社会インフラの一つである点や待遇改善の取組が進んでいる点とともに、業界が抱えている課題なども赤裸々に伝えていくことで子どもたちに業界を深く理解してもらうことが可能となる。

(2) 福祉・介護従事者の待遇改善とキャリアアップ支援

待遇の改善については、従事者の給与向上のため、既存の施策が継続されるべきである。また、さらなる待遇の向上に向けて検討が進められるべきである。財源の確保など制限があると理解しつつも、沖縄県独自の制度などによって、一定の状況や資格・スキルを満たす福祉・介護人材には給与の上乗せがされるなど福祉・介護従事者のための継続的な待遇改善となる施策が望まれる。また、従事者の能力向上とキャリアアップのため、既存の研修制度を最大限に利用できるように県下で環境整備を整えていくことが望ましい。例えば、全国社会福祉協議会は「福祉職員キャリアパス対応

生涯研修課程」という全国で統一の研修制度を有しており、県下では 4 つのコースのうち、2 コースの受講が可能となっている。同研修を県下で 4 コース全て受講できるようになれば、県内の従事者のキャリアアップにつながり、かつ、キャリアアップを目指す県外からの福祉・介護業界経験者の確保につながる可能性もある。県外からの移住者を多く抱える離島地域もあるため、雇用先の確保と人材不足の両方への対策として機能する可能性がある。なお、沖縄県独自のキャリアアップ制度を作る選択肢も十分にあると思われる。

(3) キャリアアップのための研修制度の柔軟な活用と ICT 環境の整備等支援

福祉・介護業界では、特定の研修を受けることで個々人がキャリアアップできる環境が整備されてきているが、ICT 環境の整備及び研修参加要件の見直しなどを通じて、キャリアアップを促進する環境整備が必要である。

まず、慢性的な人材不足にある福祉・介護現場では、キャリアアップのために研修の参加希望者が、職場を離れることが難しいため、所定の研修に出席しづらい実情がある。特に離島地域にあっては、研修のために沖縄本島まで移動するとなると、前泊後泊を含めて 4 日間も職場での業務に従事できない場合もあり、キャリアアップの妨げとなっていると考えられる。また、研修によっては定員を超える参加希望者があった場合には参加を見送らなければならない場合もある。

このような現状を改善するため、現場を離れる研修を必要最小限にする工夫が必要である。具体的には研修への参加方法の一つとして ICT を利用したオンライン参加を認めるなど、研修制度の柔軟な運用もしくは見直しや改善を行い、地域差なくより容易にキャリアアップの機会が持てるようにすべきである。併せて、各事業所がオンラインで研修を受講するための ICT 機材の導入を希望する場合は財政面で支援する制度を設けるなどの仕組みも必要である。

モデル事例

(1) 沖縄県福祉人材研修センター

沖縄県福祉人材研修センターは、社会福祉法に基づき、沖縄県より業務委託を受けて、沖縄県社会福祉協議会内に設置されており、職業紹介事業などを行っている。同センターは、「福祉の職場の見学ツアー」、「福祉の仕事就職ガイダンス」、「福祉の仕事入門教室」等を実施してきており、福祉業界への就職希望者に現場を紹介した

り、小中学生段階からの理解促進を行っている。

(2) 島根県海士町

島根県海士町では、町内の介護施設に就職を希望する者に対して、「移住支援金」と「引っ越し支援金」を提供している。就業後 3 年未満で離職する場合には、就業期間に応じた金額を返還することになっているが、移住支援金は単身者の場合は 60 万円、家族を伴う者の場合には 100 万円となっている⁹。

(3) フィンランドのネウボラ

ネウボラとはフィンランド語で「助言の場」という意味であり、母親の妊娠期から子どもの小学校入学まで、担当の保健師が子育てに関するあらゆる相談にワンストップで応じる仕組みとなっている¹⁰。フィンランドでは、44 年に法制化され、今では国民皆保険のサービスとして、年齢層や社会的経済的地位に関係なく無料で利用できる。

1-3 IT リテラシーを有し、活用できる人材

現状

(1) IT リテラシーを有した人材ニーズの高まりとテクノロジーの発展

コロナ禍という状況も相まって、一定程度の IT リテラシーが個々人に求められる社会状況に拍車がかかっている¹¹。ビジネスにおいては、沖縄県内のみならず全世界的に、これまで対面で実施していた業務のオンライン化が進み、目的に即したアプリケーションを選択したうえでオンラインでの会議参加や情報のやり取り、電子ファイルの交換ができるスキルが強く求められている。また、教育現場では、対面式で実施していた教育が非対面に切り替わる中で、いかにして質の高い教育を児童・生徒に届けるのか試行錯誤が続いている。

他方で、コロナ禍以前から IT リテラシーの必要性は高まってきていた点を見逃してはならない。近年、テクノロジーの発展によって、プログラミングの一部ではこれまではプログラミング教育を修了した専門的な人々のみが行っていた業務を、業務の流

⁹ 島根県海士町 <http://www.town.ama.shimane.jp/kyujin/30/post-14.html>

¹⁰ 本間沙織 2019 年 3 月 12 日 『全家庭が無料、フィンランドの子育て支援「ネウボラ」 日本にも広がる』 The Asahi Shinbun Globe+ <https://globe.asahi.com/article/12200351>

¹¹ IT リテラシーという言葉については使う人の属性（年齢、職業など）によって差異があるが、パソコンやスマートフォンといった ICT 機器を利用可能であることが最低限の要件であるようだ。

れを把握している人ならば、システム構築と操作が可能となっている分野もある。例えば、一昔前は外部の専門業者に委託していた HP の構築などは、パソコンさえあれば個人が簡単に作成できるようになってしまっている。さらに、ICT の活用により、情報へのアクセスが容易になっており、その活用アレルギー（拒否反応）がなければ、誰でも開発者になりえる時代、専門性が民主化されていく時代である。

テクノロジーが発展する一方で課題もある。テクノロジーの活用は、高齢化社会の進行や出生率が 2.0 を下回り、労働人口の減少が継続すると見込まれる日本社会にとってはビジネスを維持するために必要なツールである。同時にデータ入力から決められた法則によって結果がでる定型業務は IT や AI に取って代わられていくといわれている。以上の事から、定型業務を人が担うというビジネスモデルが困難となる今後の社会においては、テクノロジーに任せるべき仕事は任せ、人間は人間しかできない価値のある仕事を担っていかなければならないだろう。

（２）デジタル知能指数（DQ）の育成

上記のような流れの中で、子どもたちがスマートフォンなどの ICT 機器に触れることはもはや当たり前になってきている。したがって、機器を正しく適切に使う能力であるデジタル知能指数（DQ）を育てていくことが必要である。



引用：CyberFelix HP より <https://cyber-felix.com/>

DQ は図にあるように 8 つの能力に大別され、日本国内ではまだまだ認知が進んでいないが、デジタルの時代において困難に対処したり、機会を活用したりするための一連のスキルのことである¹²。スキルはプライバシーの扱いやオンライン上でのコミュニケーションに関するものなど、多岐に渡っている。

(3) デジタルデバインド（情報格差）の拡大

デジタルデバインドとは何らかの原因で情報技術、特にインターネットを活用できない人と課題を指す。ICTが目覚ましく発展する一方で、長年の課題であるデジタルデバインドについては、未だ解決に至っていない。2019 年には全国の個人によるインターネット利用率が約 90%¹³となっており、インターネット利用が活発になる潮流の中で、その潮流に乗れない人々が一定程度存在している。特に日常生活において ICT 機材の利用が求められない業種に携わる人が多い地域、ICT 環境の整備が進んでいない地域などにおいては、ICT 利用のための基礎的な知識を補完していくニーズが根強くある。また、インターネットの利用には所得、年齢や地域によって違いもあることも忘れてはいけな¹⁴。

文部科学省主管の GIGA スクール構想によって、県内の小中学校では児童・生徒が一人一台のタブレットを持てるように環境整備が進み、学校間の ICT 環境の格差是正が進んでいる。他方で、各家庭でインターネット環境の有無、パソコンやスマートフォンの有無などの違いは残っている。また、ICT 機器を扱うことはできるが、ICT を活用して物事を解決する力が養われていないという課題も見受けられる。

そして、産業・企業においては、デジタル・トランスフォーメーション（以下では DX という）に代表されるように、ICT と観光、ICT と農業、ICT と製造業など、ICT と何かを掛け合わせることはこれからの社会で必然となる。

¹² DQ Institute HP https://www.dqinstitute.org/dq-framework/#digital_intelligence

¹³ 総務省 令和 2 年版情報通信白書 p337

¹⁴ 総務省 令和 2 年版情報通信白書 p338-339

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r02/html/nd252120.html>

提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提案する。

(1) 教育現場における ICT 機器の活用の推進

新型コロナウイルス感染拡大によって、学校では通常の授業実施が困難となる状況が発生し、タブレットなどの ICT 機器の導入が急速に進んでいる。この機を利用して教育現場においては、ICT を積極的に利用した教育へシフトをすることで、子どもたちの IT リテラシーを高めることが可能となる。他方で、ICT 機器導入に伴う教員への負担を軽減するための取組が同時に行われるべきであり、外部から ICT 担当者を教育現場に配置するなどの措置が取られるべきである。

(2) デジタル知能指数 (DQ) に関する学びの機会が必要

子どもたちがスマートフォンやパソコンなどの ICT 機器に触れずに大人になることが考えられない現代にあって、子どもたちには機器をいかに正しく有効に扱い、自分を守っていくのかを伝えていくべきである。

具体的には、これまでも教育現場で伝えられてきたプライバシーや個人情報の扱いが大事であるということに加えて、DQ の育成を進めていく必要がある。この取組は子どもたちだけではなく、保護者といった大人世代にも DQ を理解してもらうことが望ましく、それによって大人世代と子ども世代がある種の「共通言語」をもってより良いテクノロジーの利用について会話を行うことができるようになると見込まれる。

(3) デジタルデバイド改善に対する取組

エストニアでは高齢者も ICT 機器を利用している割合が高い。行政手続きにおけるオンライン化が進んだことの副次作用として幅広い年齢層が ICT 機器を利用するようになったと推測される¹⁵。このようにデジタルデバイドという課題に対して研修を行うなどの正面からの対処と、環境を整えることで ICT 機器を進んで利用しようという機運を社会の中で高めていく取組が必要である。

また、学生に対して地域社会との交流の場を設け、そこで課題を確認し、ICT 機器を活用してどのように解決するのかを考え実践するという取組を行なう。例えば、ICT 機器の活用が進まない高齢者に対して何が活用を妨げているのかを確認し、その解決に

¹⁵一般社団法人行政情報システム研究所 「エストニア IT サービスの高齢者利用実態調査」
https://www.iais.or.jp/articles/articlesa/20200610/202006_01/

向けて取り組むことなどが考えられる。

(4) 求められる人材の変化を発信していくための仕組みづくり

ICTをはじめとするテクノロジーの発展や社会環境の変化に伴い、ビジネスが求めるITリテラシーを有した人材像も変化してきており、あまり認知されていない職種のニーズが高まることもある。例えば、ビジネス・アナリスト¹⁶と呼ばれる職種に対するニーズが近年高まっているものの、学校や家庭ではビジネス・アナリストという職種があまり認知されていないなど、人材を求める側と提供する側でうまくマッチングができていない現状がある。そのため、両者がタイムリーに情報交換できる場の創設が必要である。たとえばビジネス・アナリストをテーマとした普及啓蒙イベントの開催や、マッチングするためのポータルサイトの新設などが考えられる。

モデル事例

(1) FROGS Academy

Ryukyufrogsが主催するFROGS Academyは、学校の学問や受験のための学びではなく「未来を生き抜く力」を身につけることを目的とした学びの場である。受講対象者は小学校5年生から中学校3年生となっており、様々な学びのコンテンツが提供されている中で、DQについての授業も提供されている¹⁷。

(2) フリーランス寺子屋

フリーランス寺子屋は、フリーランスとしての仕事ができるように住民を育成していく奄美市オリジナルの教育プログラムである。島内外からの講師だけではなく、参加者も教える側に立つなど、ともにスキルを学ぶ学びあいの場となっている¹⁸。ICT関連のスキルも含む記事のライティング、ホームページ作成、ハンドメイド、フォトシューティングなど様々な専門分野に関する講義に加えて、税務などについても学びを提供している。

¹⁶ ビジネス・アナリストの最大の役割は、現状の業務を理解した上で、経営層等の意向を盛り込んだ内容を、開発サイドに伝える（システム開発の場合）役割

¹⁷ FROGS Academy HP <https://www.academy.frogs-corp.jp/>

¹⁸ フリーランス寺子屋 HP <http://www.amami-freelance.com/terakoya>

1-4 伝統文化芸能活動における IT の連携・棲み分け

現状

(1) オンラインとライブのそれぞれが備えている魅力

沖縄県は伝統文化の継承や芸能活動が盛んな地域ではあるものの、新たな観客層の拡大と後継者の育成が課題となっている。

観客層の拡大に関しては、オンライン配信によって、より容易に芸能を楽しめる環境を整えていくことも選択肢の一つであると認知されつつも、舞台を現場で鑑賞することでしか感じる事ができない、演者の息遣い、観客と演者が作り出す舞台の臨場感などがあり、オンラインだけでは魅力の全てを伝えきれない実情もある。また、継承にあたってはオンラインの有用性とともにもその限界がより顕著に表れている。伝統文化・芸能における師と弟子の間に存在しているのは単なる技術継承だけにとどまらず、稽古を通じた精神のつながりにも及ぶ。コロナ禍のために、対面で会うことが制限される中でオンラインを通じても稽古が可能であるという点はあるつつも、技術以外の部分をいかに伝えていくべきか、さらなる試行錯誤が必要である。

加えて、コンテンツとしての芸能をオンライン上で配信するにあたっては、配信に精通した人材が不足しているという課題もある。併せて、生の舞台を制作する際に演出等の人材も不足しており、これら裏方の人材確保も課題の一つである。

(2) 伝統文化・芸能活動がアイデンティティ形成に寄与

沖縄の伝統文化・芸能を鑑賞することは、その楽しさや魅力を知ることであると同時に、沖縄県民としての独自のアイデンティティを養うことにもつながる。今日まで受け継がれてきている沖縄の文化や芸能の多くは、琉球王朝時代から脈々と受け継がれてきており、我々が文化や芸能に触れ、それらについて知識を深めることは遠い先祖から代々継承されてきた歴史を顧みる行為である。それらに触れて自らのルーツに触れることはウチナンチュとしてのアイデンティティ形成に寄与する。

提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提案する。

(1) オンライン上の多様なメディアを通じてコンテンツを配信することで伝統文化・芸能活動への興味関心を高める

オンライン上のメディアを利用して伝統芸能活動に触れる機会を多様にすることで、

新たな観客層の拡大を行う。ただし、あくまでもオンラインは一つの入り口に過ぎず、生の舞台の鑑賞につなげていく工夫が必要である。

具体的には、沖縄の伝統文化・芸能を広く国内外に知ってもらうことを目標として、舞台や芸能のオンライン配信によって演じ手を縁の下で支える人材を確保すべきである。オンライン配信によって、多くの人々が芸能に触れる機会が増えると見込まれる反面、コンテンツの管理や、生の舞台の視聴につなげるための広報など、関連業務は多岐に渡っており、実際の舞台を支える裏方同様に、オンライン配信を支え、広報戦略を練るための裏方の確保が必要である。

沖縄県にあってはこれら人材育成・確保のための、伝統文化・芸能活動関係者や団体への財政面の援助を行ったり、沖縄県や関連団体が伝統文化・芸能の配信、編集、管理等の機能を持つことが望ましい。

また、舞台上で用いられる琉球諸語は、今日まで引き継がれている伝統芸能・文化の重要な要素である一方で、観客層の中でも琉球諸語を理解することが難しくなってきたり、歌謡が謳われる時代背景や状況に関する知識が必ずしも十分ではない現状がある。以上のような場合の対策として、例えば、字幕や追加説明が付随された舞台をオンラインで視聴できる仕組みがあれば、新たな観客層への訴求につながり、また、沖縄の芸能をより深く、より楽しむことにつながる。

(2) 学校教育に伝統文化・芸能を取り入れていくことで、沖縄県民のアイデンティティ形成に貢献する

琉球王朝時代からつながる伝統文化・芸能は、沖縄県民にとってルーツとなる大切な拠り所であり、我々は文化や芸能から歴史や当時の生活のありさまを学ぶことができる。

したがって、今後も県民のアイデンティティを深め、その取組が地域への誇りや愛着（シビックプライド）の形成に寄与するため、学校教育においては伝統文化・伝統芸能を見たり聞いたりする時間や、それらについて学ぶ時間を設けるよう努力がなされるべきである。また、文化芸能に関する授業やそれらの視聴を希望する教育機関がある場合に、外部講師の紹介や教材が効率的に手配できるような体制が整えられ、それが教育機関に周知されることが望ましい。

また、学校教育において伝統文化・芸能に親しむことは、児童生徒が関心や興味を持つきっかけになると思われ、将来的な観客層や担い手の育成にもつながると見込ま

れる。

モデル事例

(1) 国立劇場おきなわ

国立劇場おきなわが、これまでの公共ホールと異なるのは、沖縄の伝統芸能を自主公演（年間 30 公演）として制作するプロデュース機能（広報・営業等含む）を備えている点である。これらの機能によって開場以来、舞台の場を増やすと同時に、質の高い公演制作に努めている。また、組踊養成研修制度等を通じて、充実した継承体制が整えられ、若手の後継者がより一層力をつけてきている。普及という視点からは、県内外において「鑑賞教室」やワークショップなどの開催を通じて、分かりやすく親しめる入門編となる場を提供している。

(2) 沖縄尚学高等学校・附属中学校における空手の授業

沖縄尚学高等学校・附属中学校では、グローバル社会で力を発揮するのが「文化力」という考えのもと、グローバル教養人の資質づくりの一環として、地元沖縄の文化で、その価値が地球規模で認められる沖縄空手を必修授業として高校卒業までに黒帯を取得することを目標としている¹⁹。

(3) (一財) 日本伝統芸術文化財団

日本伝統芸術文化財団では、日本の伝統芸術文化の普及啓蒙のために、国内外に能の講演を有料ライブ配信している²⁰。

¹⁹ 学校法人尚学学園 沖縄尚学高等学校・附属中学校 HP <https://www.okisho.ed.jp/about/global/karate>

²⁰ 一般財団法人日本伝統芸術文化財団 HP <https://japantacf.themedia.jp/>

2 学校教育と社会教育の総合的・横断的な取組等の推進に関する提案

2-1 自発的な問題意識・興味の育成

現状

(1) 子どもの問題意識・興味関心を育むことを中心にした学び

国民の平均寿命が延び、「人生 100 年時代」と呼ばれる社会にあって、個々人が幸せな人生を過ごすには、何歳になっても自己の向上につながる研鑽が求められている。特に、子どもたちには、社会課題に対して対処できる力を身につけることが望まれている。このような状況で、まずは沖縄県が抱える課題について興味関心を有してもらうことが肝心である。子どもたちの一部は観光業の非正規雇用の問題や子どもの貧困など、沖縄の抱える課題に対して既に関心を有しているものの、課題を意識的に考えってもらう機会の継続的な創出が必要である。

子どもたちが直接それらの課題に取り組み、その過程で能力を身に着けていくことのできる取組がより必要となる。

沖縄県の教育現場では既に取り組事例が存在しており、多良間村の多良間学校では、地域や地場産業の現状と課題を知り、宮古島市など他地域のフィールドワークを通して、今後自分たちが地域の課題をいかに解決していくのかを考える課題解決型学習（Project Based Learning 以下ではPBLと略す）が行われている。生徒の提案事項は、一般質問通告書として生徒自らが村議会で提案している。

(2) 企業組織におけるキャリア形成と学びの継続

企業組織に属する個々人についても、持続的に学びを行うことが求められている。1つの企業で定年まで働くことが普通とされた時代とは異なり、転職、資格取得や進学もキャリア形成の選択肢として認められ始めた今、理想とする姿と現状のギャップを認識したうえで不断に努力を続けて能力を磨くことがキャリアアップを図るうえでさらに重要となっている。

また、企業組織としては、そこに所属する個々人の努力を待遇に反映していくための仕組みづくりが道半ばとなっている。

提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提案する。

(1) 子どもたちが興味関心のある事柄から更に別の学習を深めることができる環境づくり

子どもたちが持っている興味関心や「人の役に立ちたい」などの基本的な欲求を育てるための仕組みが必要である。本最終報告で取り上げられている様々な社会課題について考える学習機会を設けることは、それら課題に興味関心を深めるきっかけとなり、「人の役に立てた」という成功体験を持つことは、それら課題解決に取り組む人材の育成につながると考えられる。

まずは、子どもたちの興味関心のある分野を入り口として、子どもたちが自ら知識を深掘りしていくスイッチを入れる教育機会の提供とプログラムが大事である。その後、答えのない課題を自らの頭で考え抜いて解答を導き出し、それを説明することができるように学ばせることが肝要である。そこから、一見して自分と関係の無いことへも関心が広がり、水平方向にも学びが広がっていくことが望ましい。そして新たな場面で次の課題が生じたとき、過去の取組を踏まえて新しいことにチャレンジできるような姿勢を育成すべきである。

知識の深掘りスイッチを入れることと併せて、社会の中では他者との意見調整を経て最適解を導いていくことが必要である点や、興味関心のない分野に取り組まなければならない場合があったり、逆境の中でやり抜くことが求められる場面があるとの認識を持ってもらうことも必要である。

上記のような学びを提供していく方法として、地域と学校が連携したうえで、ビジネスの第一線で活躍している人物を教育現場に招聘して講義をしてもらったり、PBLのように社会課題を取り上げて他者と協働して課題解決の場を提供したりすることが挙げられる。

(2) 企業組織において社員が学びなおすことの意義を認め、勤務体制への配慮や、人事や手当を考慮する

自らキャリアパスをデザインし、自らの理想像に向けて必要な知識、経験、技術を進んで身に着けようとする社会人を増やしていくためには、インセンティブとなる仕組みが必要である。具体的には、企業組織における社員の学びなおしを推奨するため、勤務時間や勤務体制を配慮したり、学びなおしの成果を待遇や評価に加えるなどの制

度面での改善が必要となる。また、そういった企業に対しては公の機関から率先して社員研修のための支援を行なうなどの取組もあるべきである。例えば、最近新たな社会人教育の取組として注目されている、スタディー・ツアー・リカレント・プログラム²¹などが参考となる。

また、同様の考えから、貧困世帯の人たちを新たな産業に配置転換する場合、教育費の負担もさることながら、就業していない期間の生活費や給与などもあり、プログラムのみでは解決に至らないケースも想定される。そのための生活面を支える支援も含めて総合的に支援すべきである。これは米国のコミュニティカレッジなどが参考になる。

モデル事例

(1) 未来の教室

経済産業省主催の「未来の教室」と EdTech 研究会」にて 2030 年頃には日本全国の当たり前であってほしい教室のあるべき姿が議論され、その提言（未来の教室ビジョン）をもとにイメージされる教育の形を未来の教室としている²²。これは、①学びの STEAM 化、②学びの自立化・個別最適化、③新しい学習基盤づくりの 3 つの柱の下で、児童・生徒は ICT 機材を利用して関心のある事柄を自らオンライン上で学び、その知識を用いて課題解決型の学習に取り組むというものである。

(2) リクルートグループ

リクルートグループの社員は Will/Can/Must という個人の現状把握・目標設定に関するフレームワークを利用している。同フレームワークを利用することで、自分の理想とする姿（Will）になるためには現状どういった能力を備えておく必要がある（Must）そして、今後どういったことができるようにならなければならないのか（Can）という思考が促される。その他にも、外部のキャリアカウンセラーをいれて社員のカウンセリングを行うなど、企業風土として個人が能力を自発的に高めやすい環境が定着している。

²¹新しい社会人研修モデルとして、社会課題の現場で課題解決に挑むことで 能力向上を計る研修プログラム <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20200409/200409koyou04.pdf>

²² 未来の教室 HP <https://www.learning-innovation.go.jp/about/>

(3) キャリアパスポート

キャリアパスポートは沖縄県教育委員会が進めている取組で、小学校から高校まで子どもが成長していく節目にあわせて、こども一人一人が将来どうなりたいのかを考えたり、何ができるようになってきているのかを振り返ることで、「なぜ学ぶのか」ということに興味を持ってもらうためのツールとなっている²³。

(4) ハーバード大学の学び

世界でもトップクラスの大学であり、世界中で活躍する人材を育てているハーバード大学の教育方針は、「他の専攻・専門分野も一生懸命学ぶ」ところにある。学生たちは、大学で学ぶ中で、ある時期に専門分野と他分野がつながっていることに気づく。この体験を通じて学問は興味関心で分断できるものではなく、つながっていると気づき、さらにほかの専門分野を学ぶ意欲の原動力となっている²⁴。

(5) スタディー・ツアー・リカレント・プログラム（社会人の新しい研修モデルの実証実験）

リアルな課題を真剣に考える取組が、これからの社会人にとって必要とされている中、幼児教育から培ってきた非認知能力を、社会に出てから学び直すリカレント・プログラムの一環として研修を行なう取組。例えば、主催者側が様々な企業の社会人を募り、あるひとつの社会課題のテーマを設けて、課題解決の取組を社会課題が起きている現場で行なう、などがある。

²³ 沖縄県教育委員会 HP https://www.pref.okinawa.jp/edu/kenritsu/career_passport/index.html

²⁴ 委員の聞き取り調査に基づいている

3 地域社会を支える人材の育成に関する提案

3-1 地域人材が活躍できる仕組みづくり

現状

(1) 沖縄県内の人材の状況

沖縄県は県内の全年齢層に占める 15 歳未満の人口比率が日本一であり²⁵、日本一若い県である。一方で、県内のいくつかの小規模離島地域などでは人口減少による人材不足によって産業振興や文化継承が困難になっている。そういった地域では、人材数が少ないこともあり高度なスキルを要した人材を確保することが困難となっている。

島しょ性を有する沖縄県においては、高等教育機関への進学や就職のため、自らの故郷を出て県内の他地域や県外に引っ越すことは珍しくない。例えば、建築系の学科を有する高校は宮古・八重山地区にはなく、これらの分野に進みたい若者はおのずと沖縄本島の高校に通うこととなる。

一度域外に出て、自分が生まれ育った地域を外部から見つめなおすことで地元の良さに気づいたり、また、域外に出ることで様々なスキルや人脈を形成する機会にめぐまれるという側面もある。そういった人材が域内に戻ってくることは人材の数と質が高まることにつながるが、一度地域を出た後に地元に戻ってくる者たちばかりではない。また、県内のいくつかの離島地域では元々の出身者ではなく、域外の出身者が転入してくるケースも認められており、域外からの移住者も貴重な人材となっている。

(2) 地元に戻ってくる人材の傾向

子どもたちが若いうちに地域の大人たちと関わることは、多種多様な大人の生きざまから地域の中でどういう生き方があるのかをイメージとして持つことにつながる。また、地域に伝わる芸能の披露や祭事などにおいて地域の人々から何らかの形で指導を受けたり、学びを得たりする。この体験を経て、「地域に育ててもらった」という感情が子どもたちに芽生え、将来的には「地域に恩返ししたい」という気持ちにつながり、ひいては地元に戻ろう（留まろう）といった感情につながっていく。こういった地元への愛着や誇りをもつことがいわゆるシビックプライドの醸成へとつながって

²⁵沖縄県企画部統計課 2016 年「平成 27 年国勢調査 人口等基本集計結果の概要 沖縄県の人口と世帯数（平成 27 年 10 月 1 日現在）（確定数）」p3

いく。

提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提案する。

(1) 離島・僻地においても高等教育を受けることが可能な環境の整備と離島ならではの教育環境の活用

沖縄の離島・僻地においては、就職や進学のために15歳前後で若者が地域を離れる場合が多い。そのため、若者が望む高等教育が域内で受けられるように域内の環境を整備することは人材の育成と確保につながる。具体的な方策としては、ICT環境を整備し地元に住みながら高校や大学で学べるようにすることが必要である。域外でしか学ぶことができない学科があったとしても、域内からオンラインで受講することが可能であれば、若者や家庭の負担軽減にもつながる。

また、域内の環境を生かした教育方法も検討されるべきである。特に離島や小規模地域では豊かな自然や若者たちを取り巻く深い人間関係、地域全体で子どもを育てようという雰囲気がある場合が多く、域内にとどまりつつも課題解決型の学習を進めるなど、離島独自の学びを追求することで、都市部にはないユニークな学びの形を追求することが可能であると見込まれる。

具体例としては、人口減少が課題となっていた島根県島前地域では、「隠岐島前教育魅力化プロジェクト」を通じて、「隠岐國学習センター」という公立の塾を立ち上げそこに県外から優秀な講師を招いて、生徒の学習を支援することでユニークな教育環境を作ることに成功している。そのほかにも、島留学や島親制度などを通して域外と地域が連携して学習に好ましい環境を構築することで、人口を増やすことに成功している²⁶。

(2) 魅力ある地域づくり

若者が成長しやすい環境を整備する傍らで、若者が戻ってきたいと思うような魅力ある地域づくりが求められる。魅力とは、その地域が保持しているお祭りや伝統芸能といった文化の豊かさであったり、良い人間関係であったり、就職の機会などである。学校と地域が連携した魅力ある地域づくりの事例として、広島県大崎上島町の事例が

²⁶ 東洋経済『国内外から生徒が集まる「島の学校」の正体』 <https://toyokeizai.net/articles/-/397163>

ある。大崎上島町では、「大崎海星高校魅力化プロジェクト」の中で、教育内容の魅力化に向けた取組として、教科書の中だけでは学ぶことができない新しい時代を切り開く力を身につけるため、幼・小・中・高と系統的に学ぶ「大崎上島学」を実施している²⁷。また、大崎上島の商工会は大崎海星高校などと連携して、島内の仕事や従事者を紹介する「島の仕事図鑑」を作成することで教育の魅力化に貢献するとともに、将来の産業の担い手と現役世代の人間関係構築に一役買っている。

地域の魅力の一つとして雇用もあげられる。佐賀県嬉野市にある嬉野温泉街にある温泉旅館「和多屋別荘」では、稼働していなかった客室をオフィス仕様にリノベーションすることで、企業の誘致に成功し、1か月に70万円の売り上げを上げている²⁸。県外の企業がオフィスとして旅館を利用し、職員を地元採用することで雇用の創出にもつながっている。

(3) 域外での学びを推奨する制度の検討

域外で学ぶことを選択した若者を支援し、将来的には地元に戻ってもらうことを奨励する制度も必要である。若者は故郷を出ることで、地元の魅力を再確認したり、多様なスキルを学ぶ機会を得ることが可能となり、若者の旅立ちを支援することは地域にとってマイナスにはならない。

島しょ地域という特徴がある沖縄県では、離島地域から沖縄本島に進学した場合、学費の他にも住居費や食費などの出費が必要となり、家庭の経済的負担は大きく、これを奨学金などによって支援することができれば、優秀な人材の育成がさらに進むだろう。

鹿児島県長島町では「ぶり奨学金制度」という制度があり、奨学生が高等教育機関を卒業後に長島町に戻ってきた場合には、奨学金の元金や利子の返済をぶり奨学基金が負担するというものである²⁹。返済を行う基金の原資はふるさと納税や地元の事業者の寄付によって成り立っており、地域全体で若者を支援する体制がとられている。

²⁷ 高校魅力化プロジェクト HP <https://miryokuka.com/kaisei/>

²⁸ Discover Japan 『佐賀嬉野の新しい働き方サテライトオフィス×温泉旅館「和多屋別荘」』
<https://discover-japan-web.com/article/34247>

²⁹ ブリ奨学プログラム HP (<http://buri.webflow.io/>)。ぶりは成長していく出世魚で、学校卒業後、地元リーダーとして活躍して欲しいとの願いを込めて名づけられた。

(4) 域外にいる人材とのつながりの維持

域外に出た人材の育成に付随して、域外にいる人材と域内にいる人材の交流やつながりを形成及び維持するための仕組みを忘れてはならない。沖縄では、学校の同窓生、県人会等のつながりが強く、これらの社会的紐帯に、地元に戻ってくる際のリエゾンの役割を期待できる。それらをうまく活用していく方法が検討されるべきである。熊本県では、「熊本県 UIJ ターン就職支援センター」が設立されており、東京、大阪、福岡に事務所を構えて熊本県内への就職希望者に向けて情報発信等を行うなどの取組例もある³⁰。

モデル事例

(1) さとのば大学

さとのば大学とは、従来の学校ではなく学びを求める人々が集まり、オンラインと地域をキャンパスに学びを深める³¹。オンラインの授業ではさまざまな分野で活躍している講師が登壇し、また、プロジェクトを通じて知識を自分のものとしていく学びを提供している。

(2) 島キャン

島キャンはカケハシソリューションズが運営している、離島で職業体験をしながら地域おこしを試みるという取組であり、域外の若者が離島地域の住み込みインターンとして奄美大島などに滞在する。滞在中に島の人々の生活に触れ、域外に魅力を発信するお手伝いなどを行なっている³²。

3-2 住民参加のあり方の再構築

現状

(1) 民生委員・児童委員のなり手不足

民生委員・児童委員のなり手不足が深刻な問題となっている。沖縄県内全体の民生委員数は、平成 30 年 4 月 1 日時点で定数 2,399 名に対し、現員数 2,072 名で充足率は 86.4%、平成 28 年 4 月 1 日時点では定数 2,368 名に対し現員数 2,108 名で充足率が

³⁰ 熊本県 UIJ ターン就職支援センター HP <http://kuma-turn.jp/>

³¹ さとのば大学 HP <http://satonova.org/>

³² 島キャン HP <http://www.shimacam.com/index.php>

89%となっており、全国の充足率（令和元年 12 月時点 95.2%）を大幅に下回り³³、長年にわたってなり手が不足している。民生委員・児童委員のなり手が不足する背景には、民生委員・児童委員制度や活動に関する周知不足や民生委員の業務負担の増加などが指摘されている。

民生委員・児童委員は県知事の推薦に基づき厚生労働大臣により委嘱され、住民の立場に立って相談や必要な援助を行い、福祉事務所等の行政機関に協力するなど社会福祉の推進を担っている。

他方で、コミュニティソーシャルワーカー（Community Social Worker 以下では CSW と略する）は、高齢者や障がい者、貧困家庭、単身者、外国人、ホームレス（路上生活者）など広範囲にわたる人々を対象に、支援を必要とする人に対して安否確認や生活課題の発見、相談援助、必要なサービスや専門機関へのつなぎを行なう。また、住民同士の支え合いの活動支援のほか、セーフティネットの体制づくりなど、地域福祉の計画的な推進を図るため、関係機関・団体などに働きかけるなどの役割を担っている。

CSW は民生委員・児童委員と同じく住民に身近な地域を担当し、民生委員・児童委員と相互に連携して活動している。CSW が地域福祉の専門職として民生委員・児童委員とともに課題を共有し、住民参加の推進役として関わることで、民生委員・児童委員活動の活性化や担い手不足の要因とも考えられる業務負担の軽減などが期待できる。

民生委員・児童委員ならびに CSW の位置づけは次表の通りである。

³³ 沖縄県福祉政策課作成資料

	民生委員・児童委員	コミュニティソーシャルワーカー（CSW）
役割・仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> ● <民生委員>それぞれの地域において、常に住民の立場に立って相談に応じ、必要な援助を行い、社会福祉の増進に努め、児童委員を兼任する。 ● <児童委員>地域の子どもたちが元気に安心して暮らせるように、子どもたちを見守り、子育ての不安や妊娠中の心配ごとなどの相談・支援等を行い、また、一部の児童委員は児童に関することを専門的に担当する「主任児童委員」の指名を受ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域で困っている人を支援するために、地域の人材や制度、サービス、住民の援助などを組み合わせたり、新しい仕組みづくりのための調整やコーディネートを行う。
認証者	<ul style="list-style-type: none"> ● 県知事の推薦に基づいて厚生労働大臣が委嘱 	<ul style="list-style-type: none"> ● 所属する組織が辞令交付 ● 社会福祉協議会に属していることが多く、それ以外の組織・団体に属している場合は地域福祉コーディネーターと呼ばれることもある
立場	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別職の公務員 	<ul style="list-style-type: none"> ●
任期	<ul style="list-style-type: none"> ● 1期3年（再任可能） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特に定めは無し
必要な資格・条件	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格識見高く、広く社会の実情に通じ、且つ、社会福祉の増進に熱意のある者が条件 	<ul style="list-style-type: none"> ● 福祉の実務経験があること ● 社会福祉士や社会福祉主事などの資格があれば就職に有利

出典：厚生労働省 HP「民生委員・児童委員について」、独立行政法人福祉医療機構 HP「コミュニティソーシャルワーカー（CSW）」、他より NIAC 作成

子どもの貧困や、ひきこもり、生活困窮など複雑化・潜在化しやすい福祉課題が増加する中、地域住民に近い立場で支援を行う民生委員・児童委員のなり手確保は喫緊の課題となっている。

(2) 高まるボランティアへの期待

近年、大規模災害時には被災地に「災害ボランティアセンター」が設置され、全国から多くのボランティアが集まるなど、ボランティアの力が注目を集めている。ボランティアへの期待が高まる一方、災害からの復興やさまざまな地域課題の解決について過度な要望をボランティアに求める姿勢には注意が必要である。ボランティアは地域を豊かにする存在であり、行政等が実施する公的支援では手が行き届かない隙間を埋め、自らの自発性に基づいて貢献する存在であることを忘れてはならない。ボランティアとの良好なパートナーシップのもと、住民参加を促す仕組みづくりが求められている。

(3) 地域で継承されてきたイベントや芸能の実施が困難となっている

地域におけるイベントの担い手や地域に伝わる舞踊などの継承者が不足しており、イベント実施のために近隣の地域から人を借りて実施する地域も出てきている。特に人口規模の小さい地域では、人口が減ることによる影響は大きく、全国でも限界集落の問題などが存在している。

提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提案する。

(1) 民生委員・児童委員の活動を知ってもらうための取組が必要

地域の方に民生委員・児童委員が地域の福祉にいかに関与しているのか知ってもらうための広報活動が必要である。民生委員・児童委員に対する過度な業務をお願いすることは、民生委員・児童委員の負担の増加につながり、ひいては県内の充足率をさらに下げることにつながりかねず、民生委員・児童委員が適切な責任の範囲において地域の福祉に貢献してもらうためには地域の理解が必要である。具体的には、自治会・町内会と連携して民生委員・児童委員の役割を周知してもらうと同時に、将来のなり手確保のために候補者となりそうな方を紹介してもらうなどの仕組みづくりが必要である。

(2) コミュニティソーシャルワーカー（CSW）の配置のための施策

CSWとは主に社会福祉協議会等に配置される職員の呼称であり、民生委員・児童委員と連携して地域の福祉課題に取り組む存在である。民生委員・児童委員と連携して福

祉的な支援が必要な方のニーズを把握したり、適切な支援につないだり、自治会や町内会などと協力して地域で支えあう仕組みづくりを行っている。福祉制度は高齢・障がい・児童と対象者ごとに支援メニューが区切られているため、既存の福祉制度では十分対応できず、いわゆる「制度のはざま」に抜け落ちてしまうことが指摘されている。そのため、支援を必要としている方を的確に把握し、その人にあった支援メニューにつなげていく仕組みが求められている。CSWが民生委員・児童委員と連携して情報を把握し、適切な専門機関に橋渡しされることで、的確なタイミングで福祉サービスを要支援者に提供できたり、また地域全体で支える仕組みづくりが進むことで住民参加が促進され、民生委員・児童委員の負担の軽減にもつながると見込まれている。このような現状の中、市町村の社会福祉協議会への CSW 設置が望まれており、沖縄県は、各市町村の社会福祉協議会に CSW が配置できるような制度や支援を作っていく必要がある。

(3) ボランティアセンターの機能強化

先に挙げた民生委員・児童委員並びに CSW の活動を補完し、あるいは「ボランティアで社会の役に立ちたい」と考える人たちへの入り口を広げるために、ボランティアセンターの機能を強化すべきである。

社会福祉協議会が開設しているボランティアセンターでは、ボランティアをしたい人そしてボランティアを必要とする人のマッチングを行っている。その機能を強化することで、ボランティア活動への「出会いの場」を創出し、活動への理解を促進したり、「ボランティアをしたい!」と考える県民が活動に参加しやすい環境をつくることができる。近年では、ボランティア活動に対するイメージも変化しており、例えば、災害時に災害ボランティアセンターを開設すると多くのボランティアが支援に駆けつけるように、「困ったときはお互い様」の精神が定着しつつある。これは「ゆいまーる」の精神ともつながる。誰かの役に立つことはひいては地域全体の役に立つことでもあるという点を理解してもらえるように、ボランティア活動への理解・普及のあり方も模索されるべきである。また、海外ではボランティアを積極的に行うことは、履歴書に書ける経験の一つになると認識されており、キャリア形成の観点からもボランティア活動へ関わることを積極的に広報していくことが必要である。

（４）地域で継承されてきたイベントや芸能をアーカイブ化

地域力を支える機能・手段として、地域独自の伝統文化や芸能を活用する。地域に残っている昔ながらのイベントや芸能の継承が危ぶまれる中で、それをアーカイブ化して残したり、学校教育に利用していくことで、独自の伝統文化や芸能に関する認知を広げたり担い手を増やしたりすることにつなげる。また、地域で継承されてきた伝統文化や芸能の理解を広く伝えるためのポータルサイトを作成して、地域の伝統文化や芸能の情報発信及び関心のある層と関係者の接点づくりを行なう。

モデル事例

（１）浦添市 コミュニティソーシャルワーク事業

浦添市では平成 18 年度から市内の 5 つの中学校区ごとに社会福祉協議会の CSW を配置し、コミュニティソーシャルワーク事業を実施している。CSW がキーマンとなって地域を巻き込みながら住民自らが参加して福祉課題の解決を目指す。住民参加による福祉コミュニティづくりの先進事例として全国からも注目を集めている。

3-3 地域内連携のための産学官間の連携・プラットフォーム構築

現状

（１）地域と大学の連携

地域と大学間の連携を求める声が県内にあり、例えば地域課題に対して大学間と協力して取り組むことや、学生と協力してボランティア活動を行いたいなど、大学には様々な要望が地域から寄せられている。大学がそれらの要望全てに対応できているわけではないが、教員や生徒の個人的なつながりなど比較的小規模なつながりの中で協力関係が生まれている。

しかしながら、比較的小さな地域課題に対しては上記のような協力関係の中で対応していくことは有効だと認識されつつも、多様な地域のニーズを包括して関係者が把握し、大規模な連携へつなげることが難しい。一つには地域課題に対して大学全体と地域が連携して取り組もうとする際に、その取組を承認して後押しする大学と地域にまたがる枠組（プラットフォーム）が未整備なことが一因となっている。

沖縄県内では、働きがいやキャリア形成、雇用の分野ではあるが「地域連携プラットフォーム事業」が成果を上げており、既に産学官が連携した事例が存在している。

政府も、産学官が連携したプラットフォームの有用性を認識しており、「地域連携

プラットフォーム」の重要性を示したガイドラインを策定している³⁴。今後、産学官が連携して、地域のニーズや課題を把握し、解決策を進めるにはプラットフォームの構築が望まれる。

運用面の課題として、産学官の3者をうまくコーディネートする人材の確保もしくは育成が必要である。業界ごとに言葉の定義であったり、手続きや習慣を調整したり、プラットフォーム構築に併せて歯車をうまく組み合わせていくための人材が求められる。

提案

多様な人材育成に関する万国津梁会議では、以上の背景を鑑み、以下の通り提案する。

(1) 地域のニーズを吸い上げていくための産学官プラットフォームの構築

地域の課題に対処したり、企業が求める人材を大学が育成していくためには、産学官が密接に結びついて、課題を把握したうえで地域発展のための共通ビジョンのもとで、取組を進める場が必要である。具体的には、産学官にまたがるプラットフォームの形成が望ましい。ここで指すプラットフォームとは、同じビジョンを共有する関係者が集まる場であり、人材バンク的な機能も有するものである。

設立にあたっては、政府が策定している「地域連携プラットフォームに関するガイドライン」を参考にしつつも、沖縄の実情を反映させていくことが肝要である。まずは、どのようなプラットフォームの形が県内各市町村の実情に即しているのか、沖縄県が主導して検討を行う必要があると思われる。なお、プラットフォームは必ずしも新設する必要はなく、たとえば自治会やPTA、NPO法人など人材育成に関する組織・機関があれば、そこが役割を担うことも考えられる。

このようなプラットフォームが形成されれば、人材が教育機関を卒業して企業に就職した際にも切れ目のない人材育成を行うことにつながり、また、教育機関が育成する人材と企業が求める人材の間でスムーズなマッチングが進むと思われる。

プラットフォームづくりにおいて重要となるのは、立場の異なる人たちの用語や考え方の違いに対して、リエゾンできるコーディネーター（地域の翻訳者）としての機能である。県外であれば埼玉大学と埼玉県庁の連携した「埼玉大学産学官連携協議会」が、沖縄県内であればOISTや琉球大学の沖縄TL0並びに名桜大学の地域連携機構が

³⁴ 文部科学省高等教育局 「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン」
https://www.mext.go.jp/content/20201029-mext-koutou-000010662_01.pdf

有する、大学（大学院）と地域をつなげる仕組みづくりが参考となる。

モデル事例

（1）078KOBE³⁵

神戸では「未来の街づくり」というテーマで、音楽、映画、IT、食、kids またはアニメという複合型のフェスティバルを 2017 年から催し、神戸を代表とするイベントを目指している。

複合的な都市型のフェスティバルを開催することで、県内外から多くの人が集まる。スタート時の 2017 年には、約 3 万人の来場者があった。そして 2020 年には海外からの参加者も含めて 7 万人の来場者が集まった。

このイベントには神戸大学も参画しているが、参加者には IT チップを持たせて、参加者の導線の流れを分析し、行動パターンを検証している。そして、この取組によって神戸の産業の活性化を図っている。神戸は港町の印象が強く、産業がなかなか発展せず人口が減少しているといった課題を抱えていたが、集客効果のあるイベントを開催して、産業の活性化につなげるというのが当初の目的であった。

翻って、沖縄県にとって参考となるコンテンツは、食や音楽、伝統芸能や文化などが挙げられる。

³⁵ 078KOBE HP <https://078kobe.jp/about/>

4 終わりに

多様な人材育成に関する万国津梁会議は、令和2年8月24日から令和3年2月16日まで、全5回にわたり県内の人材育成の課題や提案内容について議論を重ね、その成果として本最終報告をまとめた。コロナ禍の影響などもあり、先行きが益々見通せない時代の中で、沖縄県を取り巻く社会情勢等を踏まえて、これからの沖縄県にとって必要となる人材育成の取組について、大筋ながら方向性を示すことができたのではないかとの思いはある。しかし、「多様な」という言葉が象徴する通り、多様な人材ニーズが県内にはあり、また、学生・社会人・シニアといった多様な属性の人材が県内には存在しており、それらについて個別に十分に議論を尽くせなかった部分も存在している。

以上より、沖縄県庁においては、次年度以降も本万国津梁会議を継続し、多様な人材の育成について議論を継続することを前向きに検討いただきたい。

令和2年度 多様な人材育成に関する万国津梁会議
委員一同