

## 多様な人材育成に関する万国津梁会議（第4回） 議事録

日 時：2020年11月13日（金）15：00～17：00（オンラインにて開催）

出席者：13名（委員10名、事務局3名）

【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、伊良皆和弘委員、嘉数道彦委員、喜屋武裕江委員、金城伊智子委員、小島肇委員、山崎暁委員（10名）

【事務局】上江洲、樋口、親泊

事務局：これより、多様な人材育成に関する万国津梁会議の第4回会議を始めたいと思います。

それでは、本日の審議事項ですが、取りまとめ内容（案）その2ということで、前回（第3回）の会議に引き続き、提案内容の取りまとめを進めていきたいと思っております。第2回から取りまとめ内容、提案内容をご審議いただいているわけですが、簡単に振り返りつつ、本日、どのように進めていくかというお話をさせていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

（※会議資料 p.2 表示）

まず9月7日の第2回の会議で委員の皆様から挙げた意見を宮平委員長とご相談の上、課題、イメージ、モデル（先進事例）、それから解決策として取りまとめていきました。産業振興を担う人材の育成等、3つの主要テーマがございますが、そのうち60弱のいろいろなご意見が挙げたということです。それを踏まえて、2週間前の第3回会議で、その内容を詰める作業をさせていただいたのですが、1つ目のテーマ「産業振興を担う人材の育成：16の課題」のうち、その9まで確認いただいた時点で、時間切れということになりました。それで、残りは本日の第4回会議で進めていくのですが、こういう形で進めていくと委員会の回数があと5、6回必要な感じになってくるので、宮平委員長ならびに平良副委員長とご相談させていただきまして、もう少し事務局のほうで圧縮した形で内容を取りまとめて、その中で話をまとめていくという流れにしたいと考えております。それがスライド4以降です。皆さまのお手元にあるかと思っておりますが、スライド4以降、こういう形で簡単に整理させていただいたものです。

（※会議資料 p.4～5 表示）

事務局のほうで、議事録等を踏まえてある程度まとめたつもりではございますが、少し認識が誤っている部分もあるかと思っておりますので、その辺りも含めて本日も議論いただけたらと思っております。時間も限られていますので、早速中身のほうに移っていききたいと思います。司会進行につきましては宮平委員長にお願いしたいと思います。宮平委員長、よろしくお願いいたします。

## <審議事項>

**宮平委員長**：先程、事務局からお話があったのですが、1つ漏れている点がありまして、タイムキーパーを事務局にやっていただいて、②と③のほうから先に片付けたいと考えております。

(※会議資料 p.8 表示)

本当は丁寧にやっていただいたほうがいいのですが、何せ時間がないということで、平良副委員長と相談の上、②と③のほうから先に進めて、その中でも1つ1つ潰していくとちょっと困難だということになりましたので、②と③の中で特に網掛けして抽象度の高いものを重点的にやってはどうかということになっています。そうすると、投網をかけるようにいろいろなものが分かってくるのではないかという結論に達しまして、そういう形でやらせていただきたいと思っています。それでよろしいでしょうか。大体②と③をそれぞれ40分ぐらいやりまして、また①に戻っていくという方向でやっていきたいと思います。早速、②のほうの次のスライドをお願いします。

(※会議資料 p.9 表示)

学校教育と社会教育の総合的・横断的な取組等をやっていこうということで、現状・課題として、子ども達は県内の社会課題について理解しているものの当事者意識が低いと感じている、興味関心を持ち自発的に学ぶことが難しい状況があるわけです。異文化交流などを通じてどのような社会課題があるのかを伝える場があってもいいのではないかと、企業においても自分の意志で選択し自分のラベルを自分で選んでいくことが求められている、と出ているわけです。次のスライドをちょっと見せていただけますか。

(※会議資料 p.10 表示)

GIGAスクールとか具体的なものがあったのですが。またスライド9のほうに戻っていただいて。

(※会議資料 p.9 表示)

その中でも基本的なこと、子ども達に興味関心を深めてもらう、あるいは自分の意志でキャリアパスを描く、そういったことが重要ではないかということで、この2点に絞って議論を深めていきたいと思っています。では、子ども達の興味関心を深める為にはどういったことが必要なのかとか、社会人の非認知能力にも繋がる能力だと思うのですが自分の意志でキャリアパスを描く為にはどうすれば良いのかとか、そういったことをご議論いただきたいと考えております。どうぞご自由に意見を述べていただければ結構でございます。どなたかいらっしゃいますか。あるいはこれ以外でもよろしいのですが。これは喜屋武委員からのほうがいいかな。先鞭をつけていただいて。お願いします。

**喜屋武委員**：解決策・推進策の部分は今まで議論があったところなのでOKなのですが、モデルの部分ですね。今、東京都墨田区と沖縄水産高校のものが出ているのですが、そ

もそも、この教育委員会内とか各市町村行政内にコーディネーターを配置して学校と企業を繋ぐというのは沖縄が先進事例なんですね。それで、平成 26 年に賞とかを取ったりもしているので、ここに墨田区を載せているというのは、このように沖縄は取り組んで下さいという意味でモデルを載せているのでしょうか。

**宮平委員長**：いえいえ。このようにして下さいということではなく、こういうものもありますよということです。どうしてモデルを置いているのかというと、沖縄でよく学力が低いと言われて、先進地事例として秋田県とかがありますよね。そういった皆さんが認識しやすいものを置いて、ではどうするんだと考えるヒントになるわけです。このモデルというのは、墨田区とかもあくまでも仮置きたいなものですので、もし他に先進的な取組とか効果を上げているところがあれば置き換えても結構なんです。

**喜屋武委員**：分かりました。この学校と社会教育の部分というのは、この学校支援ネットワーク事業ではまだまだ解決は難しいかなと思います。実際に沖縄でも 26 市町村でやっていますし、いろいろな地域でもやっているのですが、今回の子ども達のキャリアパスをどうしていくかというところをもう少し踏み込んだ形で入れていったほうがいいと思っています。逆に、企業の皆さんがもう少し教育 CSR 的な視点で入っていくような仕組みとかをモデルなり議論なりできればいいかなと感じています。

**宮平委員長**：喜屋武委員、キャリアパスについて、もう少し踏み込むというようなことを仰っていましたが、踏み込むというのをもう少し具体的に説明していただければ分かりやすいのですが。

**喜屋武委員**：今、学校現場でも、子ども達もそうですが、キャリア・パスポートをつくり始めているんですね。自分がこれまでどんなことを経験してどんなことが分かって、これから自分の未来をどうしていくかというキャリア・パスポートを、今年から文科省もスタートして、沖縄県も始めたんです。小学校のものを中学校に持って行ってポートフォリオみたいにやっていく、これを高校とか大学まで続けていこうという話があるのですが、この自分のキャリアパスを今度は企業のほうの就職試験とか、もう少し連動していくような仕組みがあってもいいかなと思っています。今、小学校は小学校だけ、中学校は中学校だけなので、小学校がつけているキャリア・パスポートと企業がやっているキャリアパス的なものも続けていくと自分の自己肯定感とか興味関心とかをもっと可視化しやすい、客観視しやすくなるかなと感じています。仕組みがうまくいくかどうかは分からないのですが、そういう風に繋がっていくといいなと思います。

**宮平委員長**：ありがとうございます。それともう 1 点、提案があった企業のほうからの

教育現場へのアプローチですよね。これも何か具体的な提案、腹案みたいなものをお持ちであれば、どうぞお願いします。

**喜屋武委員**：経済産業省が『未来の教室』というものを展開しているんですね。この『未来の教室』で子ども達の探究心を活性化しながら分離融合とか教科横断型という言い方をしますが、自分が興味を持ったものがどういう教科に繋がって、課題解決として子ども達がどう世の中に提案できるかという力をつけていこうという取組です。いろいろな企業さんが自分たちの仕事、例えば JAL なら飛行機の仕組みから数学に興味を持つ子はそこで自分で探求していくとか、ユニクロさんなら服を作るだけではなくもう少し地球環境、SDGs とかけて、それを学校に出前で授業をしたりとか、自分の会社のものをいろいろな教科と繋げて話をしていくことが CSR にもなるという取組もいろいろとされているので、沖縄の企業さんも自分達の仕事内容を学校に伝えながら業界や企業の PR も含めて子ども達にもいつかそういう企業で働きたいという興味関心を掻き立てていくような取組も面白いと思っています。

**宮平委員長**：ありがとうございました。キャリア・パスポートで小中高と続く自分の興味関心をポートフォリオにして大学までやって企業採用まで繋げていくという方向性と、もう1つは経産省の『未来の教室』というものがあって、それで分離融合、教科横断とか興味関心を企業のほうに提案して学びとどう繋がっているのかという形で説明していくわけですね。そうすると、学校現場と企業とが、そういった組織で必要な知識と繋げていこうという考え方でしょいかね。

**喜屋武委員**：はい。

**宮平委員長**：分かりました。そういうものが子ども達の興味関心を深めていって将来的には自己効力感や興味関心をもった課題を自発的に学ぶ状況に繋がるという喜屋武委員の1つの提案なのですが、以上の件について、どうぞ委員の先生方からご意見を賜りたいと思います。どうぞお願いします。

**小島委員**：いいですか。

**宮平委員長**：はい。小島委員、お願いします。

**小島委員**：ありがとうございます。別のところで、今、喜屋武委員からご提案のあった件、私も提案させてもらっていて、産業の IT リテラシーのところで記述いただいているのですが。

(※会議資料 p.6 表示)

まさに小中でやられたことが県立の高校に行くとき切れてしまう、大学に行くときまた続かない、就職するときにはまたそれが活かされない、というようなことになっていて、企業の取組の2つ目『人材育成を担う各機関に連携によって、切れ目のない施策として実現していく』というところが、やはり必要なのかなと。

更に、これも別のところで入れていただいているのですが、就職して終わりではなくて再び学び直す、リカレントとかも含めてですが、機関ごとではなく、その人の一生、キャリアパスを通じて継続していけるような仕組みがいるのではないかと考えています。

これも別のところで挙げていただいたのですが、今、文科省で地域連携プラットフォームをつくって地域の人材のニーズを把握してということも言われています。これはまさに企業の取組と連携する仕組みになっていますので、ぜひそこまで含めて、まだどこでも実現していない仕組みなので先進事例はまだないのですが、沖縄で実現できたらいいなと思っています。

あと、企業のCSRについては、うまく使うと言うとちょっと言葉が悪いのですが、教育に取り入れていく可能性は非常にあると思っています。琉球大学が昨年まで名桜大学と一緒に取り組んでいたCOC+（※地（知）の拠点大学による地方創生推進事業）の中でも企業に連携いただいて教育プログラムと一緒に開発したりしてきました。実際に、東京のGoogleとかと、そういった企業に沖縄におけるICT人材の育成ということでプログラムをつくっていただいてやっていました。たまたまですが、私の家内が小学校の教員をしております、Googleが琉球大学で講義をするタイミングに合わせて、小学校の職業訓話を行いました。1回の出張で両方できると。Googleのほうも大学生向けや小学生向け、それぞれ自分達のミッション等をどう伝えるのか見直す機会にもなって、うまく使うと、小学校でそういうことを学んだ児童がどう進んで大学生になっていくのかということを一気通貫できるような仕組みになり得るかなと思っています。たまたま、うちは家庭内の連携だったのですが、そういう連携をうまく県内でつくっていけると企業もそんなに負担なく協力していただける仕組みになるのではないかと考えています。他のところにまとめていただいているのですが、ここにも落とし込めるテーマではないかと思ったのと、事例の紹介として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。喜屋武委員と小島委員の意見。やはり、小中高大と切れ目のない、あるいは一本筋を通した何かが必要だということが共通していると思いますね。昔は幼稚園と小学校で断絶しているという意見があったりしたのですが、キャリア教育だけではなく、そういう興味関心を持たせるような教育に関しては、社会人も問わず、それまでずっとやっていくというポリシーみたいなものが必要かなと。1つフルビジョンに挙げてやってみてはどうかと思いますが。他の委員の先生方、いかが

でございますか。鯨本委員、何かございますか。

**鯨本委員**：次の10ページにいてもらえますか。

(※会議資料 p.10 表示)

これは指摘なのですが、「コロナ禍において離島地域でもインターネット環境が整備されてきている」とありますが、これは特にコロナ禍だからという話ではなく、コロナ禍以前からインターネットの整備自体は離島を含むあちこちの地域で進められてきているので、“コロナ禍において”は特になくてもいいと思います。

現状・課題のところですが、学校教育と社会教育の取組の推進において最もネックになるのは子ども達自身の当事者意識の低さというよりは、教員を含む現場担当者の意識やリテラシーがネックになって導入しきれないところを小規模地域ではよく見るように思います。大きな都市部でいろいろな人材がいらっしゃるところではあまり見られない問題かも知れないのですが、小規模な地域及び小規模な学校等では大人のほうのリテラシーが補完されるような仕組みがあってほしいと思っています。

**宮平委員長**：ここも、鯨本委員、補完ということを仰っていますけれど、もう少し具体的な事例で、この地域ではこういったことをやりたいけれど足りないとか、こういったところを補ってあげると非常にいいとか、そういったご意見があればお願いします。

**鯨本委員**：大人側の人材をサポートするというのは、やはりキャリア教育コーディネーターのような仕組みを置く形で取り組んでいるところはあると思います。島の事例で言うと、広島県大崎上島町という人口8千人のところですが、商工会と公立高校とかが連携して、地域興し協力隊の方などを含めて地域の教育コーディネーターの役割の方がお持ちして、そういったコーディネーターがハブになって教育の魅力化プロジェクトという名のもと、元々その大崎上島町というのは地域の企業とか住民も巻き込んだ教育の島というのを構想されているのですが、そういったものを実現する為に民間の大人がコーディネーターとしてハブになっていらっしゃる。そういう民間の大人を何とか外から誘致したり内部の方(人材)を育てたり、どちらかになりますけれど、そういった方法が1つあるかなとは思っています。

**宮平委員長**：ありがとうございます。1つ、キーワードとして小中高そして社会まで繋げることがあります。すみません、冷水をかけるようで申し訳ないのですが、必ずしもずっと繋がっているわけではないと思うんですね。途中で切れたりする可能性もあると思います。そういった場合にどうするかというセーフティーネットみたいなものをつくらないといけないと思うんです。例えば、本学にスポーツ健康学部というのがあるのですが、アスリートを目指すけれど怪我とかでアスリートができなくなることが

あるということを学生にも言っているんです。観光産業の学生もいるのですが、なぜ観光産業で働きたいのか聞くと、ドアボーイやバトラーをやりたいと答えるのですが、60歳までバトラーやドアボーイ、ベルガールをやるのかと言っているんです。つまり、仕事は必ずしも直線上じゃないということは教えるべきじゃないかと考えているんです。小島委員が言ったようにリカレントもある、学び直しもある、そういったものも含めて複合的なやり方じゃないと。学生を見ていて思うのですが、非常に直線で単線思考なんですよね。これがだめだったらだめになってしまうという風に思い込んでしまっているところがあって、私は教えていて、それを打破したいというところがあるのですが。その辺についていかがでしょうか。

**平良副委員長：**はい、平良です。

**宮平委員長：**どうぞ。

**平良副委員長：**このページに記載のある IT リテラシー、ビジネスアナリストのニーズのことも、もしかして産業振興のところになるのかも知れないのですが、今の宮平先生が仰っていた単線ではなく複線みたいところで考えておりますのが、知識ではなく考え方を学ぶとか、例えば一度失敗したとしても途中でやり直すチャンスがあるとか、そういう生きていく為に必要な力を学ぶ場所が、大人になっても中高大でも必要だと思っております。

これが事例、モデルになるのか分からないのですが。皆さん、きっとお聞きになったことがあるかも知れないのですが、ミネルヴァ大学という大学のニュース、文献を多く見ることがありまして。米国サンフランシスコに本部を置く総合私立大学ということでご紹介があったのですが、すごく大きな特徴がキャンパスを持たずに IT ですべて通信がされていますと。その学ぶモットーというのが、学んだ知識や身につけたスキルを異なる歴史や文化を持つ場所でどのように実践できるか、社会活動みたいなものを通して学生が世界 7 都市を周る中で、学んだことをその場の文化に落とし込んで如何に発揮できるか実践を通して学ばせているという紹介がありました。そうすると、今まで夢としてあったことが、実社会に落としてみたときに自分が感じていたことと全然違っていた。だから別のやり方もあるんだ、ないしは別の夢の進み方もあるんだ、というような気づきに繋がり、学んだ知識をより実践的な解決に繋げていくという紹介がありました。なので、このページの学校教育と社会教育の横断的な取組のモデルになるかという点においては、ちょっと分からないのですが、やはり学校教育で学んだことをボランティア活動や社会活動を通して実践的にそれが活かせるのかという検証は、事例として、ミネルヴァ大学のほうでは常に実践的になさっているケースがあるということは 1 つ言えると思っております。そこで 1 つ印象的なのが、どんな仕事においても普遍的な課題と

いうものがあるって、それを解決するスキル・知識ではなくて学んだ知識を解決する為の考え方に変換していく力というのは、どういう仕事においても必要なことで、それを教えることをすごく重視している大学だと話していたんですね。なので、もしかすると、その単線、複線というところも生きていく為の力を考えることを重視すると、そういうことにも繋がってくるかなと、お話を聞いていて思いました。ミネルヴァ大学のケースはとてもいい取組だと文献を見ながら感じたので発言させていただきました。

**宮平委員長**：ありがとうございます。やはり社会人においても生きていく上での学ぶ力というのはとても重要で、この辺では先程の1番と関連するのかなというところで、まとめなければいいかなと思います。

すでに時間が30分経って、あと残り10分ぐらいしかないような状況ですので急いで進めたいと思います。まだご発言なされていない委員の先生方、どうぞお願いします。

**山崎委員**：いいですか。

**宮平委員長**：山崎委員、お願いします。

**山崎委員**：何点かあるんですけど。モデル事例で沖縄水産高校のことが書いてあるスライドがあったと思うのですが。

(※会議資料 p.9 表示)

国語などの普通教科、情報や福祉とかを選択して自分で時間割をつくるというのは、とてもいいことだと思っているのですが、ただ心配なのが時間割をつくっていろいろなことを学ぶことが先行するとまずいなと思っています。何の為にというところですね。先程の社会との接続がどこまで学校側できているかというところがあって、ここにも書いてあるように本人の意志でキャリアパスを描くといったときに、科目を学ぶことが先行していると、絶対にそこは生きてこないんですね。だから、自分がこのテクノロジーと水産を掛け合わせると何が起きるのかというところと、自ら取りに行くというところの動機づけ形成が学校現場でできるかどうか、結構大きなポイントかなと思っています。

それから、先程 GIGA スクールの話があったので、私の方から画面共有してもいいですか。DQ ということについて、お話ししたいのですが。

**宮平委員長**：どうぞ。

(※山崎委員提供の資料表示)

**山崎委員**：他で使ったものなんですけど、DQ というスライドです。日本ではまだ普及し



ていない内容で、IQ とか EQ とよく比較されるのですが、IQ が知能指数、EQ がエモーショナル、DQ がデジタルスキルということです。どうしても GIGA スクールとか、デバイスがボンと来ると何かプログラミングとかをやらないといけないのではないかという話になってしまうのですが、そうではなく、そのテクノロジーに近寄っていくというときに、どう使うかというところのベースを大人も子どもも一緒に学ぶべき内容なんですよね。海外では 8 歳から 12 歳のうちに学ぶべきものとして、DQ で検索していただければ、公式サイトで英語の動画が見られるんですけど。この 8 つの資質みたいなものを共通言語で先生と生徒が持っていないと、テクノロジーのデバイスが先に来るのでは、どうしてもそこがうまく使えない。例えば、スマホを持っていると危ないから使わせないようにしようとか、カンニングするからやめようとかではなくて。社会で検索しないで生きていけるわけがないので、今これだけ情報がある中で情報を取って、どう自分の解に導き出すかというところが、多分昔の教育とは違っているんで、IT リテラシーというところと親子とか先生が向き合うような場を早めにつくっていかないと、教育現場ですごく混乱するんじゃないかという心配をしているところです。もし、そういうところで私がサポートできるのであれば、いくらでも沖縄県でそういうものを展開したいと考えているところです。私が気になったのはそういうところです。

あともう 1 つ、キャリア教育というところで、これは多様な人材というテーマだと思うのですが、本当に多様な人材をつくるということを沖縄県が思っているのであれば。進学のストーリーが中学に行って高校に行って大学に行って就職してということがどうしても学生に刷り込まれてしまっているんですよ。そうではなくて、生き方ってめちゃくちゃいっぱいあるんだよと。こうでなければいけない、こうあるべきみたいな社会的圧力をもっと開放するような学びをどれだけ中高でできるか。大学を決めるときにはほぼ決まってしまうので、そこから価値観を剥がしていくのはすごく難しいので、なるべく中高ぐらいで、こんな風に生きてもいいんだと子ども達がワクワクするように、きっかけ作りみたいなものを県と一緒にできたら、すごく嬉しいなと思っています。子ども達は可能性をいっぱい持っているのです。

**宮平委員長**：ありがとうございます。例えば、本学は 1 年生で SDGs と絡めてフィールドワークをやっているのですが、そうすると SDGs と関係ないところでフィールドワークに行きたがるんです。簡単に言うと、やんばる食堂に行ってみたいとかキングタコスに行ってみたいとか。それで、どういう関係があるのか聞くと答えられないんです。あと、インタビューしたいと言うのですが、インタビューをしてどんな情報を取りたいのか聞くと、これが繋がっていないんです。また、海の豊かさなんかも水産庁がかなり詳細なレポートを出していますけれど、そういう情報も取りに行けないんです。なぜかという、スマホだけを使っているのでもどうしてもだめなんですよね。情報を取って行く、そしてそれと繋げていく、問題解決はどうなっているのか、そういうストーリーを

組み立てられる知識が欠けていると危惧しています。

**山崎委員**：私は沖国大で3年間、ハイブリッド人材育成講座というのをやっているんですけど、本当にテクノロジーが全くできない子達に対して、世の中に起きている課題、学校でも家でも、すごく小さな課題でもいいんですけど、まず課題を解決することに取り組むことをやりながら、そこにテクノロジーを掛けるとこんなに変わるんだと気づいていく中で、パソコンを買ってみようという風にならなくなっていったりとか。今まで何十人も見てきていますが、ちゃんと課題と向き合うと課題解決に向けたソリューションを探そうとするんですね。ですから、そこは沖縄の学生に対して全然否定的ではないです。

**宮平委員長**：日本経済新聞で『ゲームチェンジャー』という特集が毎週出ているんですけど、それと似たようなところがいろいろとありますね。若い人、20代、30代でいろいろとやっているのですが、それがあっていいかなと思ったりしています。

他に、どうぞ。まだご発言なさっていない委員の先生、お願いします。

**伊良皆委員**：伊良皆ですけど、よろしいですか。

**宮平委員長**：どうぞ。

**伊良皆委員**：私のほうからは、前回、前々回と、福祉教育についてお話をさせていただいたと思うんですけど、福祉教育の中で市町村の社会福祉協議会と連携して、という話もさせていただきました。学校教育の中で福祉的な視点を育てていくための教育ということで、ただ単に障がいとか高齢化が不便であるというマイナスのイメージを持つのではなく、プラスに捉えられるように環境を整えていったり、思いやりの心、気遣いをとというような話をさせていただきました。市町村の社会福祉協議会では福祉教育もそうですけれど、ボランティアセンターといってボランティア活動の斡旋だったり、ボランティア祭りとか福祉祭りとか、地域の中で頑張っている方々との接点がありますので、市町村社協と学校とが繋がることで、子ども達に地域の方々と話す機会、繋がる機会が増えてきて、また地域の皆さんにとっても子ども達が入ってくることで活動が活性化したり。具体的なモデル活動を調べて挙げることはできないのですが、子ども達が学んできたことを学習発表するところを、そばで地域のボランティアさんが聞いて勉強になったという話も聞いたことがありますし。そういった形で、地域の皆さんと学校がどんどん交流する機会を持つことで、福祉教育もそうですが、子ども達の自発的な問題意識、興味というものが盛り上がっていくのではないかと感じました。以上です。

**宮平委員長**：ありがとうございました。先程、山崎委員が仰っていたのと通じるのかなと思います。やはり、マイナスイメージというと後ろ向きなんですよね。問題解決となるとプラスイメージになっていく。更にもう1つ、小島委員が仰っていた社会的な仕組みですね。あなた方がやっているのはいいことだと誰かから評価されたり、先程の、地域の方が勉強になったというのはお褒めの言葉ですけど、人の為世の為にやっているという社会的な評価が得られたりというのは、興味関心を強めていく要因になっていると思うのですが。私の考え方について、どなたかご発言していただければ有り難いと思います。今、伊良皆委員の話聞いて感じたのですが、どなたかいらっしゃいますか。

**山崎委員**：今の福祉人材の件でちょっと話したいのですが。

**宮平委員長**：どうぞご発言下さい。

**山崎委員**：この間、伊良皆委員にお伝えしたシルバーウッドさんについて、調べられましたか。シルバーウッドさんは、今、学生の新卒採用がすごくうまくいっているんですよ。それも福祉業界を学んでいない学生がどんどん入ってきているんですね。それはやはり新しい取組とか、介護事業に対するビジョンとかにコミットしてくるんです。もちろん、介護の学生、手を動かす人、足を動かす人はすごく大事だと思うのですが、ミッションとか、将来的に業界を変えていくんだという中で意欲的な学生が来て。でも入社すると大変なのは、3年間ぐらい現場を経験しないといけないんです、絶対に。だから、そこから介護職の資格を取るんです。内定が決まってから介護職の検定を受けたり、インターンをしたりするんです。動機形成が先に来て技術、資格を取りに行くというのは、すごく素敵だなと思っています。何とか就職したいからとりあえずヘルパーの資格を取ろうという人が別に悪いわけではないのですが、本当にそういうミッション、ビジョンを持った人が介護業界にどんどん入って来て、あるべき人間の最期を迎えるような、こんなことを介護業界が業界をもってやり始めたら、業界にもっと学生は注目するんじゃないかなと思っているので、ぜひシルバーウッドさんを研究してみてください。

**伊良皆委員**：はい、ありがとうございます。

**宮平委員長**：ありがとうございます。企業でもモチベーション・ミッション・バリュー（MMV）があったりして、そういう企業が伸びているというところがあったりしますね。人間は、やはり動機づけというか、目的であるとか、人から評価されている、そういったものが重要なかなと思います。そうすると、給料とかではなく、仰ったように必要な知識を自分で取って行く、必要な情報を自分で取って行くという方向に向いていくのかなと、山崎委員のお話気付かされたところがあります。他にどうぞ、どんどん仰っ

て下さい。

**山崎委員**：すみません。チャットに URL を送ったので、もし良かったら見て下さい。今日の午前中、下北沢でレジデンシャルカレッジというのを見てきたんです。住みながら学ぶということで、そこには年代に関係なく人が住んでいるんですけど、学ぶために住んでいるんです。すごくいい取組だなと思っています。沖縄は年代に関係なく地域交流があり、47 都道府県でも非常にそういう性質が高い地域なので、こういう施設は合っているのではないかと思って見に行きました。

**宮平委員長**：有木委員、お願いします。

**有木委員**：山崎委員の話聞いていてすごく思ったことが2つあって、1つはDQのお話です。あれもすごくいいなと思いました。人のキャリアはラベルを増やしていくことと、それを掛け算でキャリアを積んでいくものなんだろうとあっていて、いろいろなスキルがあって2×2で4になっていくケースもあれば、2を3、4、5と伸ばしていくケースもあり、いろいろとあるんだろうなとあっていて、1つのことを追求してやっていかなくていいんだよという考え方とか、いっぱい視野を広げて可能性を広げてみようというお話かなと私は捉えています。もう1つは中学を出て、高校を出て、大学を出て、できるだけいい会社に入って、そういう常識とか過去のロールモデルに囚われていくことは往々にしてあると思っています。ちょっと事例をお話すると、これは大人の教育のお話ですが、リクルートの中で27歳の女性だけを集めて研修をやっているんです。これはうちの社内で27歳病と言っていて、私も女性なので、いろいろなお考えがあると思うのですが、彼氏もいないのに結婚して子どもを産んだらどうしようと悩み始めるのがこれぐらいの年齢である。そのメンバーを全員集めて、いろいろなキャリアの可能性とか、結婚して子どもを産んで1年とか離れたあと戻ってきたときにどういうラベルを増やしていると、どうやって掛け算で継続的に成長していけるだろうという話と、その未来を描いてあげることで、今彼氏がいらないのに結婚したあとのことを考えないで、目の前のキャリアを全力で積みなさいという話を、同世代の女性だけを集めて、講師も女性がやるから言える話を、何百人も集めてやっちゃうんですよ。そのあと、メンターをつけてキャリアを積んでいく、そうしていくことで幅が広がっていくと思うんですけど。そういうことを学校教育の中でも、同じ属性を集めてとかできるといいのかも知れないと思いました。余談ですが、そこから生え抜きのメンバーを集めて日産さんとかauさんと一緒に東京で、少人数で研修をやったことがあります。私からは以上です。

**宮平委員長**：ありがとうございます。まだご発言されていない委員の方、よろしいですか。次のほうに移る準備をしたいと思うのですが。

私どもの大学で、最初の初年次教育で、属性が同じということで専攻が同じ学生を集めたんですね。どうなったかという、ものの見事に失敗してしまいました。なぜかと言うと、牽制し合ってなかなか発言しない。グループワークに慣れていないんですよ。これは前提なんですけれど。恐らく、その辺とかがしっかりとできていて同じ属性だと、比較してここは違う、ここはどうしてだろうといった学びが出てくるんですけど、まあ大変でしたね。それでどうしているかという、異なる状況で出身地も男女比率も変えて専攻も違うという形で初年次教育をやっているのですが、それでもなかなかうまくいかないですね。先程言ったようにフィールドワークをやったら質問用紙も作れないような状況が続いていて頭を抱えているんですけど。

時間も限られていますので一旦ここで閉じて、また私と平良副委員長、事務局のほうでまとめた内容をお示しいたします。では、その次の第3番目、地域社会を支える人材の育成についてということで、12のスライドを見ましょう。

(※会議資料 p.12 表示)

意見としましては、先程、鯨本委員からありましたように、最初の現状と課題、“コロナ禍において”は省いて下さい。インターネット環境が整備されているのがニューノーマルで、それをどう活かすかということになっていると思います。15歳以下の人口が日本一、これは沖縄にとってメリットだということですね。ただ離島地域では人口減少によって人材不足が起きているという現状があるわけですね。あとは、スキルも不足している。ですからインターネット環境とか、あるいは地域コーディネーターの人達と一緒にやっていって足りないものを補っていくということが重要かと思います。人材が一時的に流出し、仕事や高校で出たりするわけですね。域外で知見を得て帰ってくることは地域にとって前向きに働くということで、地域に戻ってきたいような落とし込みをつくらないといけないし、戻って来ていいような産業や所得形成といったものをつくっていかないといけないということですね。そのために、若いうちに地域の人と関わることによって、離島で育ったことの肯定感が養われるということが必要になってくる。その1つとして伝統芸能とか。平良副委員長と話したときには芸能ばかりではなく、空手などといったものも含めて愛着を深めることが必要になるのではないかとありました。こういうようなことで、地域を支える人材育成に関することについて議論を深めていきたいと思います。では、どなたか、どうぞご発言をいただきたいと思います。よろしくお願ひします。先程申し上げましたように前回までは、一人ひとりご指名してご発言を賜りましたけれど、今回は、平良副委員長との協議の結果、手を挙げていただいてご発言していただくということになりましたので、ご協力よろしくお願ひします。

**鯨本委員**：では簡単なところからよろしいですか。

宮平委員長：はい、どうぞお願いします。

鯨本委員：12 ページの、離島地域では人口減少によって人材不足というのはあるんですけど、負担とを感じるのが地域のイベントなどと言うとだいぶ軽いので、より正確には産業振興や文化の継承が困難になっているというぐらいに、しっかりとお伝えいただいたほうがいいかなと思いました。その下に、離島地域では人材数の不足とともにスキルが不足しているとあるんですけど、今ここで議論されたあと、県なりいろいろな地域なりで施策や取組を考えていくとするのであれば、離島と一言で言っても人口規模とか大きさがだいぶ違ってそれをひと括りに話をしてしまうと、そのあとの展開が非常に難しくなるというところがあります。例えば、宮古、石垣とかですと5万人程度いますけれど、その他ですと100人、200人の島もあります。ですので、そこはちょっと分けながら考えたくて、人材数が圧倒的に不足してスキルも不足しているのは、あくまで小規模地域になります。少人数離島および山原のほうもそうですけれど、離島地域だけではなく沖縄本島の過疎地域も含めて、小規模、少人数の地域。あくまで少人数及び過疎地域というところで分けて考えたほうがいいです。県の離島振興計画の会議のほうにも出ているんですけど、県の離島振興計画では今後の施策とかも反映しやすいように、今までは宮古とか石垣とか圏域で分けていろいろと取組を進められていたところを、例えば人口規模とか、類似の課題をお持ちだとか、そういったテーマでグルーピングしていこうという方向性で話が進んでいます。ですので、この中で、例えば地域社会を支える人材育成の話をするにしても、類似の課題をお持ちのところを、類似の課題に絞って話を進めていったほうが、そのあとの展開がしやすいかなと思っていますので、離島地域とざっくり括られると、あとが厳しくなるという感じがします。

宮平委員長：分かりました。離島という形でやるのではなくて、例えば伊江島や伊平屋、伊是名あるいは与那国ですね。高校がない地域は同じような悩みを抱えているので、そういった悩みあるいは性質で括ったほうがいい。あるいは人口規模とかそういったもので括ったほうが離島振興というものがよく分かるというご指摘でよろしいでしょうか。

鯨本委員：はい、大丈夫です。

宮平委員長：分かりました。そういった形でちょっと考えてみたいと思います。他にどうぞお願いします。では平良副委員長、お願いします。

平良副委員長：もしかすると、全然違う話をしているかもしれないのですが、これまで議論が出なかったと思っていることが1つあって、多様な人材育成というところの、この“多様な”の範囲ですが、若手の育成だけに割と注目が集まったこれまでの議論だっ

たかなという風に思っていて、この地域社会を支える人材の中には、もしかするとシニアの活用というのも影響するのかなと思っています。先程、ちょっと幼児教育の話も出ていたときに保育園のそばに、例えば介護施設があることで他者を思いやる心が生まれたりすることもあるのではないかと思ったりすると、地域社会を支えるという捉え方をシニア人材と結びつけるのは、もしかすると急に飛び過ぎているかも知れないのですが、多様な人材育成という範囲を拡大して考えてみると地域社会を支える人材育成という範囲には、そういったシニア人材の活用というところも入れてみてはどうかと思います。しながら、このペーパーを眺めておりました。すみません。ちょっと全然違う切り口なのかも知れないのですが。

**宮平委員長**：多様なといったのは、まさに仰る通り、様々な課題だったり様々な経歴だったり、いろいろな人が含まれていますので。今、仰ったように介護施設もそうですね。それまでは山の上とかにあったのですが、やはり都市部とか近くにあったほうが子や孫が行きやすいということもあるし、いろいろなことができやすいということも言えるのかも知れないですね。そういった意味では、介護施設に入所しているお年寄りの方々も、もしかしたらそういったところで教えることができるということにもなるということですね。そういった視点はとてもいいなと思ったりしています。ありがとうございます。では、他にどうぞお願いします。鯨本委員、お願いします。

**鯨本委員**：12 ページの上のほうに域内外との連携と書かれていたので、その域内外の連携の事例を紹介したいと思ひまして。先程、ミネルヴァ大学の例を出されていましたが、日本の中ではまだ小規模ですけど、元々島根県の海士町に住まわれていた方が「さとのぼ大学」というのをつくられています。海士町や岡山県の西粟倉村といったところにいくつかキャンパスがあって、いろいろなところで学びながら、移住したりしながら、癒やしながら旅する大学みたいなものをつくられていたりします。域内外の連携を取りながら、かつ地域を支える人材育成の呼び込みにも繋がるような取組じゃないかなと思います。「さとのぼ大学」という事例です。あとは学びで言うと「島キャン」という、大学生が離島地域でお手伝いをしながら学ぶ仕組みがあります。人材育成というところではそのぐらいでしょうか。他にもいろいろとボランティアベースだとかアルバイトとかで人材を交流させるとか、離島地域で人材が不足しているところに対して人を呼び込むような仕組みがいくつかあるんですけど、その「さとのぼ大学」とか「島キャン」というのが人材育成もくっついているので、こういった辺りの事例を参考にされるといいかなと思いました。

**宮平委員長**：ありがとうございます。熊本県の県立高校で林業科がある高校が全国キャンペーンをやって全国から高校生を集めているという例もありましたね。どうしてもい

ろいろな地域から来ますので下宿は地域で担っていて、そうすることで雇用やいろいろなものが生まれたりする。そういうことをやっているという事例があります。そういったところも1つ参考になってくるかなと思います。つまり、小島委員や山崎委員が仰っていましたが、離島では地域で連携しないといけないのでいろいろな役割を担うということで、人間関係とかといったものが自ずと付いてくるのかなと。そういったところが魅力になってくる、そういったところをポイントにして出していくというのも手かなと思ったりします。今の鯨本委員のお話を聞いていて、ふとラジオで聞いていて面白いなと思って、少し触れさせていただきました。次、喜屋武委員、お願いします。

**喜屋武委員**：先程、平良副委員長がシニア人材の話がされたときに、ふと思い出した事例なのですが、学校教育と社会教育の横断にも繋がる話ですけど、阪急電鉄さんがキャリア教育をすごく推進されています。阪急電鉄さんは交通会社さんなので、いろいろな町づくりとか地域の市政に関与したりしているのですが、キャリア教育に力を入れて子ども達に自分達の企業のことや阪急電鉄の創始者の話とか、子ども達にその町に合った町づくりに興味を持ってもらうという取組もされています。実は裏テーマがありまして、大量雇用の皆さん、ちょうど50代から定年間近の皆さんをキャリア教育コーディネーター的な扱いをして、退職まで10年ぐらいをかけて地域に返していくという言葉を使ってされています。最近の、JALがCAさんを地域のコーディネーターにという話とちょっと似ているかも知れませんが、自分達のやっている仕事からスタートしたり、町づくりだったり、そういうことを通して学校教育や社会教育に少しずつ自分達社員を入れて行って、うまくセカンドキャリアに繋げたり、地域に居場所をつくってあげながらやるという取組をされています。いきなり退職してからシニアで何とかというと、女性はまだ大丈夫なのですが男性は人見知りする方が多いので。女性が室長をされているんですけど、男性が多いんです。コーディネーターをされている方は30人ぐらいで50代ぐらいの男性ばかりなんです。学校とはこういう社会で地域はこういうところで、そこでいろいろなキーマンを捕まえて自分達のプログラムをやりながら、少しずつ地域に居場所をつくるというやり方も面白いなと思ったので、少しづれるかも知れないけれど、こういう事例も紹介してみました。

**宮平委員長**：ここは裏テーマをどうするかなんですね。私も移住ビジネスの研究をしていたときに、一番困るのがやはり男性だと言うんです。なぜかというと、今言ったように趣味もなく会社ばかりの人間で、移住先でも、どこの会社だったのかとか、会社の中では部長、課長とか、そんなことを言って喜んでしまって、人間関係が崩れてしまうというようなことがあって。如何に男性がしがらみを捨てるかが移住ビジネスにおいては重要ですよという話が昔あったのでふと思い出してしまったのですが。これをどうやって捌くかということがありますけれど。



**喜屋武委員**：そういう話もしていますね。自分達はセカンドキャリアも含めてやっていると。

**宮平委員長**：セカンドキャリアをつくりましようと言葉を言い換えて、それを隠してしまうという手もありますね。そういう形でちょっとつくっていきましょう。ありがとうございました。有木委員、お願いします。

**有木委員**：ここの12ページのシビックプライドの話で、地域を知ること以外に出て戻ってくる流れをつくることのできないかという話をもう少し深掘りするほうがいいかなと思っています。多分地域の魅力を知っていても戻る理由にはならないと思うんですよね。何らかのスキルを持った人材が東京に出て仕事で活躍しているときに、それで離島に戻って来ますか、沖縄本島に戻って来ますかという風に、これはもう全国的に地方での課題になってくると思うんですけれど。どういう人材が流出して帰って来なくて戻って欲しい人材で、その人達にどういうことを知ってもらえば地域に帰って来るとかということを少し掘って考えていかなければいけないと思っていたんです。佐賀県嬉野市に和多屋温泉というところがありまして、先週、そこに視察を兼ねて行ってきたのですが、日比谷花壇さんという東京にあるお花屋さんのハウスエージェンシーがサテライトオフィス温泉地の中に置いているんですね。そこで地域の人材も雇用して、本社の人材もいつでも気軽にリモートワークができるという仕組みをつくっているんです。企業としてはサテライトオフィスを置いてもちろん人材の雇用ができますし、厚生としてもかなり素晴らしいものになりますし、そこで地域の人材と東京の最前線のネットテクノロジーの会社とコミュニケーションを取っていくことで地域の人材のスキルが上がっていく。温泉地で2万坪ぐらいあるところですので、今そこで10人ぐらい働けるような、すごくおしゃれなオフィスを造っているんですけれど、それがうまくいったので増床して東京からまた新しい企業を誘致するというのを始めたりしています。そうやって人材の交流もできる、企業として将来的に働く場があり東京と同じようなキャリアが積んでいけるというようなイメージが湧いていくとすごくいいだろうなど、ここの話を聞いて思いました。

**宮平委員長**：ありがとうございます。有木委員、多分そのサテライトオフィスは部局を越えてつくられていると思うんですけれど、そうすることで、先程、有木委員が言ったラベルを増やすとか掛け算とか、他の人材、違う人達と交流することによって相乗効果あるいは化学反応みたいなものが起きる可能性もありますよね。

**有木委員**：ありますね。その企業さんだけでも東京から来た人材、現地の人材、それ

からインド人もいました。

**宮平委員長**：そういうことでいろいろな交流、知見も広がるしネットワークも広がっていくという、一石三鳥、四鳥ということもできているわけですね。

**有木委員**：そうですね。いわゆる地域の魅力という、温泉も素晴らしい、お茶もおいしい、そこは皆知っているけれど仕事がないから行けないという。

**宮平委員長**：何より嬉野という地名がいいですよ。そういったところに出るのかなと思ったりもするのですが。遊び心があっていいんじゃないかなと思ったりしますけれど。どうぞ、他にお願いします。

**鯨本委員**：今のシビックプライド系の話は私が言ったような気がします。ここの一文では、“地域を知る”というところとザックリ書かれているので、より具体的に言うと、地域に内包されている人々の誇り、愛着、知恵、技術、自然などが資源になると思うんですね。それを知ることで、人材が一度外に行って戻って来ると書いてあるということは、そもそも出身者とか縁故者の話になっていると思うので、そのことを具体的に書かれたほうがいいと思います。どうしてもこの地域社会を支える人材の話になってくると、人材がそこにいる人とか縁故者の育成なのか、あるいは確保なのか、この辺りが議論の方向性として根強くあるかなと思っています。先程、有木委員が仰っていたようなサテライトオフィスみたいなものも地域を支える気持ちのある人材を確保するということでは非常にありがたい方と地域の方と一緒に学んでいったりするという点では非常にありがたいと思います。一方で地域の場合、特に小規模な島とかですと、伝統文化とかを担って継続していこうとすると、Uターンばかりですと継承されないものがあるので、どうしてもUターンの数を重視していきがちです。そうすると多分議論の中心が流入とか縁故者に対応して絞られたものと分けて話されるべきかなと思いました。

**宮平委員長**：ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

**有木委員**：すみません。意見ではありませんが、チャットの入力許可をいただくと有り難いなと思っています。“チャットがホストにより無効にされています”とあるので。

**宮平委員長**：書いていますね。これは私ではなく、事務局。チャットの操作をしている間に他にご議論のある方、頂きたいと思います。意見のある委員がいらっしゃいましたらお願いします。じゃあ、嘉数委員お願いします。

**嘉数委員**：いつも芸術的な視点からしかお話ができないのですが、沖縄県は他府県に比べても、その地域独自の芸能、民族芸能が大変盛んな地域でとても素敵だなと改めて思っています。そして、やはり地域によってその差が非常に大きいということも感じています。特に八重山諸島の離島だと非常に盛んなところでは、ほとんどが島を出ているけれど、この行事のときには帰ってくるというような仕組みもできています。また竹富島の仲筋村辺りですと組踊の演者がほとんど島にいない、だからできないのかというと、そうではなくて、八重山で組踊のお稽古をして、その行事のときは島に帰って来て奉納する。それだけ誇りを持っているというんですかね。やはり自分達の伝統行事として愛着を持って支えているという中で、非常に素晴らしい素敵な仕組みができていないかなと思います。それを見ながら地域で育っていく子ども達もその姿勢を見ながら、自分達の現地でできることと、迎え入れて一緒に祭りをすることの良さも非常にあると思います。ですので、どういう風にそういった環境を整えていくことができるのかという答えまでは分からないのですが、そういう環境がとても重要になってくるのではないかなと思っています。あと、課題で言うと、今大変便利な時代になってきた反面、失われているものが結構あります。例えば、本来ですと歌いながら踊るという場面があったとしても、今では歌をCDに録音して、その録音した音源にのせて踊りだけしか残っていない、誰も歌うことができない、歌はCD音源になってしまったという地域もいくつか聞くこともあります。便利と言えば便利なのですが、実際にそれをどのように各地域の良さとして残していくかという環境づくり、教育とも絡めてくる必要があるかと思えますけれど、そういった地元の魅力を今一度、再確認して繋いでいくことができれば、沖縄はその可能性が十分にある地域、場所ではないかなと感じています。

**宮平委員長**：ありがとうございます。先程、鯨本委員から地域に内包する資源というご発言がありましたけれど、どこの地域でも大体似たり寄ったりですが、今の嘉数委員が仰っているように自分達の地域の資源にあまり気づいていないところが多いんですね。これが資源だという見せ方を教えるとか、そういった仕組みも必要なんじゃないかなと思ったりもするんですけれど。例えば、私は恩納村の出身で、ティラジャーという貝やタコなどがわんさか取れるんです。あるいは味噌とかもかつては自分達でつくっていました。そういったものは、都会の人達、あるいは他の地域の人達からすると非常に羨ましい内包する資源なんですけれど、それは内部にいたらなかなか分からないのではないかなと思います。これが資源なんだ、これは素晴らしいことなんだという評価を与える仕組みも必要になってくるのかなと思ったりもするのですが。嘉数委員、その辺いかがですか。

**嘉数委員**：自分達の持っている良いものを再確認する。外からの評価もそうでしょうし、その地域で親から子へ自然と受け継ぐ中で、親が誇りを持っているものに対して、それ

を素直に受け取っていける環境づくりというのが素晴らしいと思います。よく伝統芸能にはあるんですけど、外から評価されて「ぜひ国立劇場に来て下さい」と言っても、「うちを出しません、ここで演るからうちの宝です」と、出さないという精神は、ある意味、とても素晴らしいと思ったりしますし。ですので、あまり外の評価を気にして、逆に迎合してしまうと崩れるところもあるので、どちらも良しだと思います。もちろん外からの評価もないと感じていけないところもありますけれど、そうじゃない点もまた重要なことと思ったりします。

**宮平委員長**：これで 1 つ思い出したのは、石垣の塩の東郷さんの面白い話がありまして、「石垣の塩を使いませんか」とカルビーから打診があったんですが、つくっている東郷さんがカルビーという会社を知らなくて断ったんです。いいか悪いかは別として、これをどう考えていくかというのも、嘉数委員が仰っているように一刀両断にできないところがありますね。ありがとうございました。

鯨本委員、先程の地域の内包する資源について、私が知っている事例がないものから、もう少し分かりやすい何かがありましたらお願いします。

**鯨本委員**：私がさっき挙げた、誇りとか愛着、自然、知恵、文化。それで言うと、横のモデルに書いてある、さっき別のページでも言いました大崎上島町がやっているプログラムでも島の仕事図鑑とか言いながら島で働いている大人を取材するというようなことを通して、普段は聞かないような地域の大人達の仕事や地域に対する誇りとか愛着とか、それぞれの技術とかを共有するような取組をやっています。うちの会社でもやっていますけれど、メディアづくりの教育プログラムを通じて地域を知るみたいな形のことは、もうあちこちでされていまして、恐らく沖縄の島でもやっていますし、私も石垣島の 4 つの高校の有志の方々が集まってフリーペーパーを作るという場の講師をしたこともあるんですけど、この手の取組というのは地域に住んでいる子ども達とか親がそれぞれその地域の資源を再確認する仕組みの 1 つではあると思います。

あと、先程お話を聞きながら思ったんですけど、伝統文化に関しましては、やはりテレビが出てきた辺りから、いろいろな地域でなくなってきているような向きがあります。実際に、なぜこれを継承していかないといけないのかとか、そういう意味を考えると伝統文化とかの本来の意味を再確認する場が必要かなと思っています。

**宮平委員長**：ありがとうございます。嘉数委員、今のお話を参考にさせていただければ幸いですね。本来の意味を知るといって、重みがあると思いますけれど。伊平屋や伊是名もそうですね。あそこは第一尚氏、第二尚氏が出たところですので、村祭りなんかに行くと必ず奉納では古典芸能が出ていましたね。その辺、面白いところでしたね。そういった何か意味づけといったものが必要になってくるというのが、これから離島の芸能な

どを残すには重要なかなと思います。文化政策の1つですね。ありがとうございます。では、他にどうぞ。どなたかいらっしゃいますでしょうか。

**伊良皆委員**：よろしいでしょうか。

**宮平委員長**：伊良皆委員、お願いします。

**伊良皆委員**：13 ページのお話をしてもよろしいでしょうか。

(※会議資料 p.13 表示)

13 ページのほうに書いてあるのですが、まず現状・課題のところにある1点目の『域内からの人材流出によって、民生委員や児童委員のなり手が不足している』とあるのですが、今回、この住民参加のあり方の再評価というタイトルが付いたことによって民生委員や児童委員のなり手不足は実際に課題で存在はするのですが、気軽に民生委員や児童委員に参加するというわけではなく、市町村の推薦を元に厚生労働大臣が委嘱するという制度の中で民生委員や児童委員というものが存在しますので、最初に持ってくるのはどうかと感じました。また、人材流出だけが民生委員や児童委員のなり手不足というわけではなく、様々な問題が絡んでいて、負担が大きい、高齢化が進んでいる、自治会の機能が少し低下している、こういった複合的な課題があると思いますので、ちょっとまた事務局の方とこの書き方についてはご相談させていただきたいと思っております。住民参加のあり方の再評価ということでしたら、沖縄では従来から高齢者を対象に地域の中でサロン活動やミニデイサービスなど、地域での交流活動というのがとても盛んで、ボランティアがその活動を支えてきたのですが、多くの地域では支え手のメンバーの高齢化や固定化が問題になっています。こちらの課題のほうが、皆さん、イメージしやすいのかなと思いました。

解決策・推進策のほうの表現についてですが、1行目の“ボランティアはあくまでも地域をより豊かにする存在であり”とあるのですが、2行目の“大きな責任を担うことができるわけではない”と少し断定的に言うてしまうとボランティアさんの気持ちをちょっと害するかなと思いましたので、例えば社会課題の責任の解決を一身に担う存在ではないとか、少し表現を改めたほうがいいかなと感じました。

あと、モデルのほうで浦添市のものがありますが、こちらは『コミュニティーソーシャルワーク事業』になりますので、“コミュニケーション”を“コミュニティー”に変えていただければと思います。ちょっと気づいたところで言いますと以上です。

**宮平委員長**：ありがとうございます。ボランティアの皆さんに責任を全て負わせるわけではなく、もちろん、第一義的に責任を負う人達と協業してやっとなんとか、いろいろな地域の課題とかがより円滑にスムーズにいきますというニュアンスでよろしいでしょうか。

**伊良皆委員**：そうです。

**宮平委員長**：分かりました。ありがとうございます。では、どうぞ。今のようなお気づきの点とか、あるいはこの部分はこういう風に考えたほうがより良いのではないかというような点でもよろしいですし、よろしいでしょうか。では、これで、②、③を終わって、次に①のほうにもう1回戻っていただいて。

(※会議資料 p.4 表示)

産業振興を担う人材の育成。教育、地域と関連するところもありまして、前回のまとめですが、現状・課題ということで、2020年以降、学びに向かう人間力が柱の1つになっている、学校教育だけでなく地域における芸能や祭りを通じて育まれて行くとも言われている、企業組織においても仮説思考力、課題設定力などという重要性が認識されているというような形になっています。ちょっと②、③と比べると少しパワーダウンしてしまったかなというところもありますので、その辺についてどうぞご自由にご議論賜りたいと思います。よろしく申し上げます。

**鯨本委員**：すみません。若干、今更感がある話がありまして。

**宮平委員長**：はい、どうぞ。

**鯨本委員**：解決策とかモデルに関しては、1つずつ、①、②、③というところで変わってくると思うんですけど、現状及び課題というのは、どうやら横断するものが多いんじゃないかなと感じています。全分野横断で、今の社会的背景とかといったものでそれぞれ、いろいろな課題があって、それに対して、産業振興を担う人材に対する解決策とか、または地域に特化した解決策とかモデルとかがあると思うんですけど。現状・課題がそれぞれで分けられているのですが、例えば産業振興で書かれていることが他のところにも共通すると感じる場所もあるので、その辺りがちょっと気になりました。

**宮平委員長**：そうですね。全体を通してやるのと個別のものは少し違和感があるところがあると思いますので、そういった点でもよろしいですし、いろいろとあると思います。ご覧になっていただいて、ご意見賜りたいと思います。よろしく申し上げます。

**平良副委員長**：平良ですが、よろしいでしょうか。

**宮平委員長**：お願いします。

**平良副委員長**：このページではないんですけど、6 ページの IT リテラシーを有した高度な人材の部分でお話したいのですが、よろしいでしょうか。

**宮平委員長**：はい、どうぞお願いします。

(※会議資料 p.6 表示)

**平良副委員長**：現状・課題の一番下の『教育機関で育成する人材と企業が求めている人材をすり合わせ、ミスマッチを減らす取組』に紐づくのかも知れないんですけど、企業が欲している人材ニーズの背景にはビジネスの変化だったり IT 技術の変化だったり、今だと、コロナの影響で随分世の中が変わって来ますよと。そういった環境の変化をキャッチして企業が欲している人材ニーズというのが決まって来ると思っているのですが、それとの接点が少ない。その変化を踏まえて、それを発信する場が非常に少ないと思っております、そこが解決策・推進策の一番下の“学校側の調整”に入るのかが、ちょっと分からないんですけど、学校と企業だけの取組ではないところ、ビジネスの変化を捉えて「こういった新しい職種があるんだよ」とか、そういう発信をする場がないのかなと思っております。そういうところでいくと、私が提案させていただいたビジネスアナリストという、今あまり日本では認知されていない職種ですが、IT 投資をする際にはビジネスアナリストという職を担う人との補完によって産業振興の可能性を企業側はキャッチしているところがあります。ですから解決策・推進策の、企業が欲している人材ニーズと学校側の調整の中の『県内の人材のニーズを共有する場が必要』というところの前に、企業側から変化・ニーズを発信するプラットフォームみたいな仕組みをどうにか持てないかなと感じているところです。モデルでいうと、そういう意味でビジネスアナリストというのは、今で言うと、ファーストリテイリングさんとか Google、アマゾンも、実際にビジネスアナリストという職種は応募をかけております。今野製作所というところが好事例として載っているのですが、この会社はビジネスアナリストという職種を取り入れながら定性的には組織力を上げていったり若手社員の成長に繋がる一方で、実際に 1 人辺りの生産性が前年度比で 120%とか 200%近く売り上げを上げてきたという、定量的な効果も話されています。そういった実際の産業、ビジネスに貢献できる職種が世の中には生まれてきているということを感じさせる場、発信できる場、それがあつたらいいなと思っております。

**宮平委員長**：ありがとうございました。確認したいのですが、平良副委員長が仰っている発信する場がないというのは、何を誰にどこに発信するのが、少し分かりにくかったものですから、これは、誰がというのは。

**平良副委員長**：企業側がですね。企業側が欲している人材のニーズを、学校側との調整

だけでは足りないのではないかと。この解決策の一番下のほうに記載があるものですが、企業が欲している人材ニーズの変化というところをもう少し発信できる仕組みが足りていないような気がしています。

**宮平委員長**：企業側が誰に対してというのをもう少し詳しく教えてください。学校側だけではなくて。

**平良副委員長**：言ってしまうと世の中に対してですけど。沖縄県で言うと、例えば県民にはそういう仕事の領域があることが分からないので、学生、子ども達、ないしは社会人になったとしても新しい仕事の領域が生まれていることに気づかない。ですから、沖縄県には新しい産業振興が生まれづらいたとか、もしくはこの業務領域しかないと思ってしまうとか、そういう風に考えがちというところを打破する為には、解決策としてそういう発信をする場づくりが、学校と企業だけではないところで必要なのではないかなと感じております。

**宮平委員長**：それで社会に対して、こういったニーズがある、社会変化を捉えた新しい職が生まれて来て、そういったときには、いろいろと求められているスキルや経験といったものが分かりやすいようにしていく。

**平良副委員長**：はい。

**宮平委員長**：そうするとその次は、プラス学びの場、研修の場といったものを整備していかないと。手を挙げてと言ったときに所得補償とかも必要になってくる、トータルセットでつくっていかないといけないかなと感じたところです。ありがとうございます。どうぞ。金城委員、お願いします。

**金城委員**：今のお話に関連するところなんですけど、私も企業と教育現場だけでは少し難しいなと思っています。教育側の立場としては、やはり知っている企業には頼むけれど知らない企業には実際にお願ひすることはなかなかなくて、時間も機会も回数も限られていると、どうしても偏ってしまうというところがあります。あとは、知らない企業さんがある中で、それをどうやって知っていくかとか。だから、教育現場の人達もそうですけれど、多様な人材育成をしていくということを考えたときに、我々は子ども達をメインで考えてしまうんです。先程、大人に対しても人材育成を考えてもいいという話が出てきた中で、前回の話にも出てきたと思うのですが、子どもに影響を与えるのは大人なんです。保護者が影響を与えるので、こういう大人、保護者にも知ってもらう機会があったほうがいいと、話を聞いていて思いました。今お話があったように企業側からい



ろいろな機会が発信してもらえたら、その中から学べることもあるかと思います。子ども達もそうですし。教育現場だけではどうしても機会が限られているので、保護者に教育してもらうことが必要な部分があって、その中で保護者が「今日、こういうことを聞いてきた」、「こんな仕事があるんだよ」と言ってもらえることは、結構影響が大きいと思うんですね。ということを見ると、やはり教育現場だけではなく、いろいろな機会があるといいだろうなと思いました。ありがとうございます。

**宮平委員長：**ありがとうございます。私も就職活動で学生を指導していると、まずカタカナ系、アルファベット系の企業だと大体親が反対するんですね。有名企業じゃないとかどうのこうのと、その辺があるのかなと思ったりしますが。これは厳しい状況で。また沖縄の大学生は素直で、親の言うことをよく聞いたりして。これは離島になればなるほどそういった影響力というのは密になってくると思うのですが、鯨本委員、その辺りいかがですか。

**鯨本委員：**このページの上のほうに『離島地域などでは、パソコンを扱うための基本的スキルを有していない人々もいる』とあったのですが、少し意見したいなと思っていました。企業とか教育現場に限らない大人に対する学びの場というのは島でもいくつか見られていて、事例として、次のページです。

(※会議資料 p.6 表示)

事例としては、奄美大島とかですと、しばらく前から「フリーランス寺子屋」というものが開かれております。これは IT 系の都市部のベンチャー企業とかいろいろなところとも連携されています。インターネットを活用して、例えばライターとかデザイナーとか、簡単な校正とか、そういったスキルを持ってテレワークができるような人材を増やすということを目的にしている奄美市の事業です。こういった地域の大人が学べる場というのをつくりられている地域もありますし、もっと広げて本当に多様な人材育成ということを考えていくと、仕組みとして参考になるのはデンマークにある「フォルケホイスコーレ」ですね。17 歳以上の方々が学べる教育機関、教育のシステムです。そういったいろいろな方が、年齢とかに限らず多様な学びができる仕組みとかがあると、沖縄であればできるんじゃないかなと思います。

**宮平委員長：**分かりました。今、鯨本委員がデンマークの話をなさっていましたけれど、北欧地域はそういう風にセーフティーネットとして学びの場がものすごく充実しているんですね。どうしてかと言うと、例えば産業が1つだめになったとしてどうするかと言うと、仕事を辞めてもらって、そういった学びの場で学んでもらって新しい産業に再就職するというような社会的な仕組みができています。だから非常にショックに強い仕組みかなとも思ったりしています。この辺、スウェーデンやデンマーク、フィンラン

ドといった地域は面白いなと思って私も注目しているんですけど。なるほど、そういうことですね。分かりました。ありがとうございます。他に、どうぞお願いします。

**山崎委員**：いいですか。

**宮平委員長**：山崎委員、お願いします。

**山崎委員**：今、チャットのほうにお送りしたのですが、21世紀型スキルとか、皆さん、ご存知かと思うんですけど。ちょうど今、公教育からそっち側に移っていくところを、3、4年前はあまり実感がなかったんですけど、今年、コロナのせいもあるかもしれませんが、今は父兄の方と接する機会がすごく多いのですが、明らかに認識が変わってきたなと思っています。お父さん、お母さん達、ものすごく不安なんですよね。自分達が教わってきていないスタイルの教育が突然降って来たような状態なので、そこを解決してあげないと、子ども達も学びの共通言語の齟齬が起きてしまうというか、家で全然違うことを言われたりするというのがものすごく可哀相になってしまうので。私としては、お父さん、お母さんのネットワーク、コミュニケーションの場を提供するつもりで、教えないというのが私達の会社のポリシーなので、私が教えるとかではなくて皆で新しい情報を掴みにいきながら、お父さん、お母さん向けのワークショップだったり、気づく場を一生懸命いっぱい提供しようかなという風に、事例ではなく実践します、コミットです、ということはやっていきたくて、今の話から思ったところです。

**宮平委員長**：そうしますと、ここに子どもの教育現場云々があったんですけど、社会全体で学びの場とかそういった仕組みとかが必要にならないと、今言ったような形で21世紀型スキル、あるいは今の子ども達は100年以上生きるわけですから、恐らく1つの産業、1つの仕事に就職することはないだろうとかといったことを伝えていって、じゃあどうするんだという仕組みが必要になってくるのかなという風に、山崎委員の話を聞いていて考えたんですけど、どうなんでしょうか。そういった仕組みづくりというのが、あるのかなのかとか、あるいはそういう事例とかがあれば、ぜひ教えていただきたいのですが。どなたかいらっしゃいますでしょうか。

**平良副委員長**：事例ではないのかも知れませんが、もしかするとワークシェアという考え方もそれに近いのかなと思ったりしています。やはり1つの仕事で一生という過ごし方ではなくなりますというところで考えると、特に観光産業がメインの沖縄で観光以外のお仕事ってどんなことがあるのかというような話で捉えると、山崎委員が仰ったような情報発信の場があれば「こういうお仕事があるんだ、ここにチャレンジしてみよう」という風に転化もできたり、もしかして今の仕事と違う業務を並行しながら、ワークシ

エアリングをしながら、沖縄県全体と社会が労働と仕事とプライベートの分配をしながら生活していくということにも繋がりそうなので、そういう事例にも繋がるのではないかとお話を聞いて思いました。

**宮平委員長**：オランダ型のワークシェアリングが有名ですね。その辺で言うと、一生その仕事、その企業に携わるということではないと。我が国の事例で言うと、リクルートさんがそうですね、有木委員。あと、ボストンコンサルティングもそうですね。一生この会社に居着くのではなくて、スピアウトして、どんどん会社をつくっていく、そういった何か示唆があればお願いします。

**有木委員**：うちは創業64年で定年退職した人が未だ2名という会社です。入社したときから卒業することを前提に、退職とかという言葉自体を使わないで、基本的には卒業という会話をしていくのと、35歳以上になると3年に1回、社内にキャリアカウンセラーが必ず入って、任意でなんですけど、一応、上長には伝えないということを前提に、社内でキャリア積んでいくこと、独立すること、転職することという3つの選択肢を前提に、過去に自分が養ってきたスキルと今後の可能性というのをちゃんと整理して自分で意思決定していくということをやっています。合わせて3年に1回、ボーナスチャンスがあり、退職金が約倍になるというチャンスがあるので、必ずそのタイミングでキャリアを考えていくというような仕組みができています。そして今、兼業自体はOKになっていまして、自社の競合にならないということと、自分の与えられているミッションに支障をきたさないということだけは決まっています、申請をすれば何でもやっていいということにはなっているのですが、恐らくこのコロナ禍においても一段、制度が緩和されるのではないかと予想もしています。さらに、うちは脱走兵、帰還兵という言い方をしているのですが、よく戻りがいます。1回辞めて、外でキャリアを積んできたメンバーが戻って来て、課長、部長、場合によっては役員級にも。1回出ていったメンバーをちゃんと受け入れる、そうしていくことでちゃんと人材の流動をしていくという風土もあります。こんなことで答えになっていますか。

**宮平委員長**：結局、同じ環境にいるんじゃなくて違った環境に行って、また新たな何かを感じ取る。例えば、こういったものが世の中に必要だから、この会社でこんなことをやってみたらどうかとか、そういった情報収集みたいなものもあるわけですね。

**有木委員**：そうですね。

**宮平委員長**：分かりました。今あるのは、産業振興を担う人材の育成といった場合に、親も含めて関係する社会の人達にも社会環境の変化と様々な動きについて情報共有す

る機会であったり仕組みであったりというものが必要ではないか。そうしないと、せっかく小学校とかで興味関心を持った教育とか、いろいろなことをやっても親や社会のほうでの認知が不足するといろいろな齟齬が出てきて問題が出てくるのではないかというご指摘がありました。そこを解決するにはそういったことも必要なのではないか。それと、申し上げましたように社会制度として学びの教育の場もつくっていかないといけないということがありましたね。他にどうでしょうか。これは言い足りないとか、ここはこうしたほうがいいのかというサジェスションとかがありましたらお願いします。

**有木委員**：今のお話にちょっと追加していいですか。

**宮平委員長**：はい、どうぞお願いします。

**有木委員**：この手の話って、制度とか仕組みも重要ですけど、それを寛容する風土というか、そこがすごく重要だと思っています。兼業 OK だと言っている企業は今もたくさんあるでしょうし、これからも増えてくると思うんですよね。これは過去で言うと産休・育休みたいなものですとかワーキングマザーの活躍とか、そういうものも、いろいろ制度はあるものの、なかなかそれが許容できないような風土。この教育というところに関しても、やはりその辺の周りの理解とか風土づくりとかというのが非常に重要かなと思いました。だからと言って、こういう打ち手があるということは、ちょっと今は言えないのですが。

**宮平委員長**：はい。大体、新しいこと変わったこと、新規のことに対して人間は抵抗してしまうし、何だろうと思ってこれからどんどんそれを調べていこうというのは稀有ですよ。それをどうするのかというのは、仰る通りですよ。新しいこんなことが起きているんだよと。沖縄での笑い話をすると、YouTuber が子どもに人気なんですけれど、親が聞いたら YouTuber と言うと喧嘩が強いのかと言う。沖縄の人しか分からないところがあるんですけど。そういう話もあったりして、この辺の変化をどう認識させるかというのは、恐らく企業に限らず、どこの地域でもそうだと思うんです。新しいことをやると大体反対するし、いろいろなことが起こるし、認識させるのが大変なところがあるので、そういったところをどうしていくのか。これは私だけではちょっと無理ですので、また委員の先生方の知見を頼りながらやりたいと思います。どうすればいいのか、ちょっとお持ちであればよろしくお願いします。どなたかいらっしゃいますか。

**山崎委員**：お話してもいいですか。

**宮平委員長**：どうぞお願いします。

**山崎委員**：有木委員の話ですが、社会が変わるといところがすごく大事な要素だと思っているんですけど、少し乱暴な提案をすると、これは企業側の負担ですけど、新卒初任給制度というのを企業側が止めていかないといつまでも学生は内定を取ってある一定の同じ給料が貰えるというような安心から、結局自分のスキルを磨かなくなっちゃう、思考停止になるんですよね。就活さえすれば内定を貰ってそうになってしまうのではなくて、やはり中高大とどういう風に歩んできたかによって、例えば長期のインターンとかいろいろな形で磨く方法が社会との接点はいくらでもあると思うので、それをやった人の価値を企業側が一律ではなくて入り口から差をつけていくということをもう少しできると学生側としてはそれを準備し始めるというように変わっていくと思うんですよね。大学とか高校のキャリア教育も変わるはずなんですよ。だから社会が出口だとすると、社会側、受け取る側が、入ってから一斉に育てましょうという日本の今の仕組みを新卒とかという言葉で括らないようにしていくことが、結構大事な社会の要素だと思っていて、産業界はそれで強くなると思います。ちょっとドラスティックに言っているようですが、やはり社会には頑張った人がちゃんと評価されるという自然の摂理があったりするので。もちろん切り捨てるではダメなのですが、もちろんできない人を救い上げて拾い上げて、膝を突き合わせてというのも非常に大事なことなんですけれど、まず生きていくためには努力と結果が、原因は我にありで付いてくるということ、少しは学生のうちに気付かせるということも大事なキャリア教育じゃないかと思っています。

**宮平委員長**：米国なんかがそうですよね。（どの大学を卒業したのかよりも、）学生時代に何をやってきたのか、どういう学びをしたのかということが非常に重要視されていましたね。私が学生の頃には、あまり成績を問われなかったんですよね。“可”が山程あって、体育や実技とかが“優”でも大卒の資格があると体育会系で取っちゃうという、そういったことはやめましょうと。もちろん、そういったところもあっていいのですが、社会の仕組みとしては、これまでの小中高での学びとか、いろいろなものをもっと再評価してあげて、それを評価するような仕組みづくり、それを所得とかに反映させる仕組み、プラスそれを挽回できる仕組み、そういったものがあつたほうがいいのではないかといいことよろしいでしょうか、山崎委員。

**山崎委員**：誤解がないように言うと、別に学校の“優”が多い人が高い給料を貰うということではなくて、例えば研究職とかが欲しい企業はそれでいいと思うんです。ただ非認知能力とか人間力に対しての伸び代を評価する企業であれば、その人を高く評価するとか、どれだけ学生時代にアウトプットをしたとか、インプットを評価する会社があ

ってもいいと思うんですけど、それはやはり社会でこんなに違うんだということをキャリア設定するときに見せてあげることが大事なと思います。

**宮平委員長**：一様ではなく、やはり多様性ということですね。いろいろなことが起こるわけですから、例えば一様だと何か起こったときには全て転んでしまいますけれど多様だと生き残っていけるというところがありますよね。そういった多様なものに合わせて、いろいろなものを評価するような仕組みづくりといったものが重要だということでしょうかね。分かりました。少しまたまとめたいと思います。

5時になってしまいました。またあとで事務局と平良副委員長のほうでまとめさせていただいて、次は提案書といったところに落とし込んでいきたいと思います。あともう1つ重要なポイントですが、議論をしているんですけど、やっただけではやはりだめで、これに魂を込めたい。県民の皆さん、読んでいただいた人が納得するような言葉だったりストーリーだったり、そういうものを平良副委員長と考えて案をお示しいたしますので、次回はそういった作業に移ると思います。そのときにはまたよろしく願います。では事務局のほうから願います。

**事務局**：宮平委員長ならびに委員の皆様、活発なご議論、ありがとうございました。大変、参考になりました。これから最終提言をまとめていくわけですが、今後の進め方ということで、第2回、第3回のときに12月頃に委員会を開催できればということで報告させていただいたんですけど、12月の皆様方の日程を見ていますと、(10人中、)なかなか8人以上集まれる時間帯がないということで、申し訳ございません。再度、事務局のほうから年明け1月から2月にかけて日程調整させていただきますので、そのタイミングで最後の第5回の委員会を実施できればと考えております。そのときに最終提言の確認をさせていただきます。ちょっと間が空くのですが、その間に宮平委員長ならびに平良副委員長、事務局のほうでいろいろと打ち合わせ等をさせていただいて、その結果や最終提言に向けてまとめた内容については定期的に委員の皆様の方にメールでお送りいたしますので、その際にまたコメントをいただければと思っております。

あと、それとは別に、個別に必要ながあればヒアリングもさせていただきたいと考えておりますので、それをご都合の良い時間を追って確認させていただきます。そういった形で、いい提言書をまとめていけたらと思っております。以上でございます。

**宮平委員長**：ありがとうございます。今出てきたものが3つあるんですけど、その中に共通していたものがあって、多様性にどう対応していくかとか、あるいは非認知能力とかといったもので括って、①、②、③で個別事例を出して、こうやったら解決できるのではないかという提案をすると、一応、提言書の雛形としてはある程度できるかなと。あとは言葉を選んで、それに皆さんがご納得いただけるようなビジョンを付け加えたい

と思いますので、そういったところまで落とし込んでいきたいと思います。引き続きご協力よろしく申し上げます。

**事務局**：長きに渡って、本当にありがとうございます。それではこれで多様な人材育成に関する万国津梁会議、第4回の会議を終了したいと思います。ありがとうございました。また次回、よろしく申し上げます。

**委員の皆さん**：ありがとうございました。