

多様な人材育成に関する万国津梁会議（第3回）

参考資料1. 社会人にとって重要な能力 . . . p. 2

参考資料2. 重要な能力の現状、能力向上等に係る現状と課題 . . . p. 3-11

参考資料1. 社会人にとって重要な能力

じんぶんの能力 (要素) (知的能力的要素) ※論理的思考能力

- 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)
- 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)
- 表現力、プレゼンテーション能力、グローバルシンキング (論理的思考力)
- 金融リテラシー
- 非認知能力
- アイディアを実現する力 (実行力)
- 新しいことに挑戦する力
- 手持ちの情報からアイディアを具体化する力 (アイディア構想力)
- 義務教育～高校卒業程度の学力
- 好奇心を持つ
- アレンジする力

社会関係力的要素 ※組織で働くための能力 ※対人関係力的要素と重複する場合もあり

- 常識や働き方の変革スピードに対応する力 (学習能力)
- 自己認識能力
- 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)
- 諦めない力、変化対応力、リーダーシップ、判断力 (アントレプレナーシップ)
- 変化に対応できる力
- 相手の意図を理解する力 (傾聴力)、共感する力
- 世の中をよくするために働ける力
- 非認知能力
- 相手の長所を見抜く力
- 協働力
- やる気を喚起する力
- 心の安定性を作り出せる人
- 新しいことに挑戦する力
- 手持ちの情報からアイディアを具体化する力 (アイディア構想力)

対人関係力的要素 ※相手とコミュニケーションするための能力 ※社会関係力的要素と重複する場合もあり

- 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)
- 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、認識の祖語を理解する力 (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
- 相手の長所を見抜く力
- やる気を喚起する力
- 新しいことに挑戦する力
- 伝えたいことが伝えられる程度の語学力
- 他者の考えなどを受け入れる多様性 (他者を受け入れる力)
- 自己の考えをはっきりと具体的に伝える力
- 他人のために動く能力
- 自己決定を支援する力
- コーチング、ティーチングの能力

自己向上的要素 (自己制御的要素)

- 常識や働き方の変革スピードに対応する力 (学習能力)
- 目的意識、目的設定力
- 最後までやりぬく力 (継続力)
- 非認知能力
- 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)
- 心の安定性を作り出せる力
- 新しいことに挑戦する力
- やる気を喚起する力
- 自己をコントロール (管理) する力

※第2回会議で新たに得られた要素は赤い字で掲載している。

※赤い下線のある能力は、別の要素にも重複している能力を指している。

参考資料2. 重要な能力の現状、能力向上等に係る現状・課題について

【知的能力的要素（じんぶんの能力） 1/3】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
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）	<ul style="list-style-type: none"> 新聞やニュースを見ない、偏ったソースからの情報の取得（上地） 	<ul style="list-style-type: none"> 若年世代がどのメディアから情報を取得していて、何に関心を持っているのかを理解して、環境づくりを行うほうがいいのでは（新崎）
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）	<ul style="list-style-type: none"> 先輩・先人の話をきちんと聞いていない、知識不足（上地） 情報収集力が弱く、編集・取り込み・決断・判断する力がない（喜屋武） 	<ul style="list-style-type: none"> 変化や進化が早くて大人にゆとりがないので、子どももない→会社も社員もない（喜屋武）
表現力、プレゼンテーション能力、グローバルシンキング（論理的思考力）	<ul style="list-style-type: none"> 基礎学力の課程の中で理系分野を専門とした人材を育成する土壌が不足しているのでは（平良） これまで「問いを立てる」教育がされてこなかったが、2020年の学習指導要領から授業に取り入れる教育が始まっている（鯨本、喜屋武） 知識欲はあるが、なぜ学ぶか分からず、学んでも人間力がないという状況。（山崎） 学ぶ動機づけを与えるために、企業の方や卒業生に講演していただいている。（金城） 	<ul style="list-style-type: none"> 理系的要素のある人材を育てる土壌を整えることも必要（平良） 大学の学部にも、工学部以外にも理系に突出した学部を設置し人材を育成していくことが望ましいのではないかと（琉球大学での動き）（平良） （指導する立場である）大人が意識を変える必要性を分かっていない、ゆとりがない。（喜屋武） 学ぶ理由、動機づけにフォーカスしていく必要がある。（山崎） 企業関係者や先輩が講演しても、あまりかけ離れた存在を招聘すると自分事として捉えられない。（金城）
金融リテラシー	<ul style="list-style-type: none"> お金の話をしづらい雰囲気がある（山崎） お金をいかに賢く使うかという面でも教育の余地がある（喜屋武） 	

【知的能力的要素（じんぶんの能力） 2/3】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
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（情勢分析力）	<ul style="list-style-type: none"> デジタル端末で最適化された情報だけに接している傾向がある（小島） 	
非認知能力	<ul style="list-style-type: none"> ライフステージで異なる（宮平） 沖縄は（他県と比べて）非認知能力は秀でているのでは（平良） 委員の中でも（定義が）異なると思われるので、ブレイクダウンしていく必要がある（平良） 	<ul style="list-style-type: none"> 多様性のある社会（カルチャー、年代、地域、年齢を問わず受け入れる社会）、育てた人材が個を認め合う社会基盤をつくる →実践している企業にフォーカスしてより活動しやすいような助成を行なうことも必要では（平良）
アイデアを実現する力（実行力） （＝プロジェクトマネジメントスキル）	<ul style="list-style-type: none"> タスク管理、進捗管理、進捗を伝える力等の総体とみることもできる（平良） 業務を進める際に、「なぜ」という疑問を持ち続けて取り組むこと（当事者意識）ができると→「新しいことへの挑戦」へつながる 	<ul style="list-style-type: none"> 「新しいアイデアを検討してみよう」という組織的な動きに発展させやすい環境があるとよい（新崎） 特に中間管理職などで部下の考えを受け入れ、「やらせてみよう」という環境も必要（金城） アイデアは生み出せても、実現に向けて進めるマインドセットが必要
新しいことに挑戦する力	<ul style="list-style-type: none"> 「新しい」という言葉を使うとハードルが高い印象を与えてしまうかも（「必要な」と理解してもらう）（鯨本） 	<ul style="list-style-type: none"> 外部から客観的に自己の能力を評価され、自己に何が不足しているのか認識することが必要（鯨本？）
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）	<ul style="list-style-type: none"> アイデアを構想するための情報を手元に有していない（上地） 	

【知的能力的要素（じんぶん的能力） 2/3】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
義務教育～高校卒業程度の学力	<ul style="list-style-type: none"> 格差によって、基礎的学力を得る機会に恵まれなかった人もいるし、今後さらに厳しい人が生まれる可能性もある（鯨本） 学力をつけていくためのスタートラインに立てない人々もおり、彼らにスタートラインに立ってもらうことも重要（新崎） 	<ul style="list-style-type: none"> 経済・社会的環境が原因で自己向上のスタートラインに立てない人もいる（新崎） 話相手の要求を理解するための基礎学習能力は引き続き重要（平良） 基礎学力は大人になってから伸ばすのは困難なので、若いうちにIQを高めることはとっても大事だと思っている（山崎）
好奇心を持つ	<ul style="list-style-type: none"> 福祉体験などの体験活動を推奨してみようという方法があるが、企業などでもまだ活用の途上にある（新崎） 地域行事に対して下準備から参加したりすることで感謝を得られ、やるきが刺激され、成長力を得られる可能性がある（新崎、鯨本） なぜ学校で学ぶ必要があるのか、その必要性を理解しないままだと、好奇心を持つことが難しい（山崎） 	<ul style="list-style-type: none"> 人事異動を経験する県庁職員は与えられた職域で知識や経験を深めていくが、どうやってモチベーションを維持しているのか気になる。 企業関係者や先輩が講演しても、あまりかけ離れた存在を招聘すると自分事として捉えられない。（金城）
アレンジする力、既存のものと何かを組み合わせる力、編集する力、ディレクションする力	<ul style="list-style-type: none"> アレンジする力を学ぶ機会があるとよい（平田） 沖縄ではタコライスのような事例がすでにある（宮平） 	

【社会関係力的要素 1/3】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
常識や働き方の変革スピードに対応する力（学習能力）	<ul style="list-style-type: none"> 勉強するきっかけを作ることが大事。褒められるために勉強するのでは人間力は身につかない（山崎） 情報の偏りに関して、学生が好きな情報だけでいいとか変わる必要がないとかという価値観でいると、問題として認識していないので、課題感を共有できない（小島） 	<ul style="list-style-type: none"> 情報を編集して取り込んで決断して判断する力がない（喜屋武） 成績ではなく学び方をどう学んでいくかが必要（喜屋武）
自己認識能力	<ul style="list-style-type: none"> 自分で決めて結果が想像通りにならなくても、自分で責任をとるということが日本全体と同じく沖縄も弱い（喜屋武） 自己認識力も自己肯定感も低いと言われている（喜屋武） 	<ul style="list-style-type: none"> 世の中がどうなっているか、吸収する・インプットする力が弱い、そういうゆとりがない（喜屋武） 企業自体にも学習能力は必要 → 何が強くて何が足りないのか客観的に分かっている企業が少ない、分析する時間もない（喜屋武）
諦めない力、変化対応力、リーダーシップ、判断力（アントレプレナーシップ）	<ul style="list-style-type: none"> 沖縄はチャンプルー文化といわれているが、閉鎖的と感ずるところもある → 若いうちから異文化との交流を持つ経験が必要（平良） 	<ul style="list-style-type: none"> 型にはめる教育を受けてきた親との価値観の違い（山崎） スタートアップ人材を育てるためには非認知能力を育てる土壌が必要（平良）
変化に対応できる力	<ul style="list-style-type: none"> 社会の変化に気づいていない、気づいているけれど対応を先送りしている企業もあるのでは（山崎） 	
相手の意図を理解する力（傾聴力）、共感する力	<ul style="list-style-type: none"> 起業支援コーディネーターの全ての基本で、資格よりも優先される（上地） 	

【社会関係力的要素 2/3】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
<p>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、認識の祖語を理解する力、困ったときに助けてくださいと言える力（受援力）（コミュニケーション力）</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 学生に引っ込みじあん多く、強制的にコミュニケーション力を養う場（グループワークなど）を作らないと難しいと感じている（金城） • コミュニケーションが低いと感じている人は、まずどうして良いか分からず行動に移せない（金城） • 離島はコミュニケーション力が無いと生きづらいので、必要最低限の能力はある（鯨本） • 沖縄の人の物事をあまりはっきり言わない傾向 → 汲み取りすぎて、WinWinの関係になる話でも、自社のしがらみや縦の組織の制約等がある中で発言ができなかったりする（平良） • 相手の言葉を理解し、相手の知識に合わせて適切な語彙を選択し、相手にわかりやすく伝えるためには、基礎となる学力も重要（平良） • 年代・地域を超えて、相手の懐に入ってコミュニケーションをとることが上手（山崎） • 本質を突くような発言をするのは控えめ（山崎） 	<ul style="list-style-type: none"> • 個性を主張してばかりだと摩擦になるので、相互理解が必要 → 個人の能力を伸ばしつつ、社会性も求められなければならない（宮平） • コミュニケーションの方法を学ぶ機会がない（例：2人の場合と3人の場合ではコミュニケーションの方法が異なる）（小島） • オンラインに偏らない情報収集（小島） • ボランティアの一環としてある企画を準備から実施まで関わる過程を通じて成長がある（新崎）
<p>世の中をよくするために働ける力</p>	<ul style="list-style-type: none"> • チームワークも大切で、個人も努力しないといけない（宮平） • 近年弱まってきている感じはある（鯨本） • 資本主義的な構造で育ってきた親世代と、資本主義が限界を迎えつつ社会を生きる子世代には、マインドセットに違いがある（山崎） 	<ul style="list-style-type: none"> • ボランティア休暇といった制度はあるが、ボランティア活動を実際に行っている人は少なく、企業内で社会貢献活動を推奨する雰囲気作りも重要（新崎）

【社会関係力的要素 3/3】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
相手の長所を見抜く力		
協働力	<ul style="list-style-type: none"> • 人のため、誰かのためという意識は強い（有木） • 行動に移す力は弱い（有木） • より高度なマネジメント、リーダーシップの面では弱い（有木） 	<ul style="list-style-type: none"> • 人と協働を促す場面が減り、協働力を養う機会が少なくなっている →信頼関係、人を助ける力、相談する力、頼る力が弱くなっている（有木） • 個々の課題をその都度解決していく方法と社会でその課題への取り組みが必要（新崎）
やる気を喚起する力	<ul style="list-style-type: none"> • 若手の意見が通りづらい（金城） 	<ul style="list-style-type: none"> • 上司・上長が人をやる気にさせて動かす方法を学ぶことが重要（金城）
心の安定性を作り出せる人		
新しいことに挑戦する力		
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）	※「知的能力的要素」に記載	

【対人関係力的要素 1/2】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
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）		※「知的能力的要素」に掲載
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、認識の祖語を理解する力（コミュニケーション力）		※「社会関係力的要素」に掲載
相手の意図を理解する力（傾聴力）、共感する力		※「社会関係力的要素」に掲載
相手の長所を見抜く力		※「社会関係力的要素」に掲載
やる気を喚起する力		※「社会関係力的要素」に掲載
新しいことに挑戦する力		※「知的能力的要素」に掲載
伝えたいことが伝えられる程度の語学力		
他者の考えなどを受け入れる多様性（他者を受け入れる力）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 沖縄の方は、あまりはっきりものごとを言わない傾向がある（平良） ・ 特に中間管理職などで部下の考えを受け入れ、「やらせてみよう」という環境がない場合がある（金城） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ Win-Winの関係になる話であってもしがらみや縦の組織の制約のある中で発言できなかったりしている（平良）
自己の考えをはっきりと具体的に伝える力		<ul style="list-style-type: none"> ・ 考えを伝えてもらっても大丈夫な環境づくりが必要 ・ ディスカッションやディベートなど、互いに意見を伝えあう過程を通じて解決策を生み出す経験がもっと必要（有木、山崎）
他人のために動く能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上の立場になると現状を変えることが大変などとすぐに言い、改善が難しくなる（金城） ・ 30～50代くらいまで変われると思うので、その気付きを与える機会が必要（金城） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部下をやる気にさせる、下の人をうまく動かすことが難しい（金城） ・ 管理職が「自分が正しい」と信じている

【対人関係力的要素 2/2】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
自己決定を支援する力、困っている人に伴走する力	• 自己決定を支援する仕組みがより必要（新崎）	• 個別化ができる人が必要
コーチング、ティーチングの能力		• コーチング、ティーチングによって、対人関係能力を育てることにつながる

【自己向上的要素（自己制御的要素） 1/2】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
常識や働き方の変革スピードに対応する力 (学習能力)	※「社会関係力的要素」に掲載	
目的意識、目的設定力	<ul style="list-style-type: none"> 目標を立てて頑張ることはできるが、自立して物事を考え責任をとるところまでできていない（喜屋武） 目的はあるが、より具体的に設定する余地がある（有木） 学び直したい人の動機づけには目標設定力がないと、勉強しても何をするか分からない（鯨本） 自己管理能力（健康、時間をマネジ→成果のマネジにつながる）（平良） 考えるきっかけがないと、目的を設定していくのが難しいのでは 	<ul style="list-style-type: none"> 何が分からないのか、何ができないのか整理しなければならない（喜屋武） 何がインセンティブか分からない（有木） 選択肢を提示しても響かないので、成長意欲を促す必要がある（有木） 家庭環境に恵まれなかった人には心のケアから必要（鯨本）
最後までやりぬく力（継続力）	<ul style="list-style-type: none"> 競争が好きではない（有木） 与えられたことはやるが、それ以上のことはやらない（有木） 目的設定があいまいもしくは共有されていないので、モチベーションが最後まで持続しないのではないかと（喜屋武） 自分ごとにする事で最後の1%の頑張りが現れる（山崎） 	<ul style="list-style-type: none"> 厳しいマネジメント（叱ること）が難しい（有木） リモートワークが進む中、やりきる力が個人に委ねられている（有木）
非認知能力	※「知的能力的要素」に掲載	

【自己向上的要素（自己制御的要素） 1/2】

社会人にとって重要な能力	重要な能力の現状	能力向上等に係る現状・課題
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）	<ul style="list-style-type: none"> 自己肯定感が低い（山崎） 自己への評価が低い若者がいる、自己分析ができない（平田） 	<ul style="list-style-type: none"> 弱い自分に出会ってそれをやっつける新しい取組、楽しさが分かるようなトレーニングを10代のうちにしっかりやらせておくべき（平田） 社会人になる前の教育・学びの中での環境づくりが大人の責任（平田）
心の安定性を作り出せる力	<ul style="list-style-type: none"> 県内の株式会社rokuyuがSEL（社会性と情動の学習）に取り組んでいる（山崎） 	色々の発言をしても認められる、失敗しても成功するためにどうすればいいか一緒に考えられる組織、環境が重要（宮平）
新しいことに挑戦する力	※「社会関係力的要素」に記載	
やる気を喚起する力	※「社会関係力的要素」に記載	
自己をコントロール（管理）する力	<ul style="list-style-type: none"> 自己管理ができることが自信につながっていく 	<ul style="list-style-type: none"> 自分の状態を数値化して客観的に理解してみる（新崎）