

多様な人材育成に関する万国津梁会議（第3回） 議事録

日 時：2020年10月28日（水）15：00～17：00（オンラインにて開催）

出席者：12名（委員9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、山崎暁委員（9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3回会議を開始したいと思います。

（※会議資料 p.1 表示）

委員長のほうから、「開会挨拶は飛ばして」ということでしたので、すぐ審議のほうに入りたいと思います。審議事項が2つございます。1つが取りまとめ内容、それから最終提言の骨子についてでございます。これより、宮平委員長のほうに引き継ぎたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

<審議事項>

宮平委員長：それでは、取りまとめ案をご覧いただきたいと思います。私と事務局のほうで、ある程度まとめさせていただいたのです。資料の2枚目をお願いします。

（※別添資料1 p.2～4 表示）

これが第2回目に挙げた意見で、いろいろとあるわけですが、こういう風な形でまとめさせていただきました。

（※別添資料1 p.5 表示）

頂いた資料に合わせて解決策というものを出示いただきました。ここにあるように、『① 産業振興を担う人材の育成に関する意見 その1』ということで、まずITリテラシーの向上と高付加価値化等が重要と。課題ですね。イメージとして、このイメージは理想論とお考えください。理想論で言うと、ITリテラシーの向上とはどういう状態なのかというと、ビジネスのプロセス・モデルをしっかりと把握してアウトプットできるような人材。これは有木委員のほうからですけれども、『AI、フィンテックを含めてビッグデータ、IoTなど、ITリテラシーを備えつつ、プラスアルファとしてテクノロジーの業務活用、低廉化してクラウドサービスの活用』。あと、モデルですね。要するに、こういった組織になったらいいだろうとか、こういった状況になったらいいだろうとかいうのが、ここで示されているわけです。モデルとして、リクルートホールディングス、『組織横断的な対応→組織化対応→システム化対応という3段階を経て、社員誰も

が人工知能（AI）を使える環境を手に入れることができている』と。それに向けて、沖縄の現状はどうなっているのかということなのですが、IT とリクルートホールディングスを踏まえてどうなっているのかということで、解決しなきゃいけないのは、どういったことなのかとか、どれだけの期間を踏まえてやればいいのかとか、そういったところの解決策をここで述べていただくと、ある程度まとまった形になるというような状況です。私が掻い摘んでお話ししましたが、有木委員にもう少し理想とするモデル像をご説明いただいて、それから解決策にもうちょっと触れたいと思います。よろしくお願いします。

有木委員：何をお話しすればいいのかというと、前回お話しさせていただいた内容ですよ。

宮平委員長：はい、その通りです。

長期的に IT リテラシーが向上して高付加価値化ができるような人材が必要だということで、イメージとしてはビジネスモデルをしっかりと把握してアウトプットできる人材。そして具体的にどうなっている状態かということ AI、フィンテックを含めてビッグデータ、IoT など、IT リテラシーを備えつつ、プラスアルファとしてテクノロジーの業務活用ができる人材ということですね。モデルとしては、リクルートホールディングスがあると。この理想にどんどん近づいていくためには、どのようなことが必要なのかなとか。

有木委員：なるほど、分かりました。弊社を理想モデルとして挙げていただいて、非常に光栄ではありますが。基本的には、こういう IT リテラシーの向上と、実際にそれを活用していく活用フェーズは掛け算だと思っています。いわゆる IT リテラシーだけ高くても、実際にそれを使って成果を出していくのは人ですので、まずは社会に出てとか、何らかのスタートをするときに、組織の中で事を動かしていくという、例えば人間性ですとか、行動力ですとか、やり切る力ですとか、そういった IT を活用していく力というのが、掛け算ですごく必要だなと思っています。リテラシーの向上と、それを活用して成果を出していくという、その掛け合わせがこのリクルートホールディングスの現状であり、ここに理想に掲げていただいているものなのかなという風には考えています。ですので、確か前回か前々回お話しさせていただいた、最初に徹底的に、言葉を選ばずに言うと、管理型のマネジメントといいますか、ちゃんと型を教えてその通りに行動できるとか、できている人のやり方を真似て型を作っていく、そこから応用していくというような最初の指導というものが非常に重要なのではないかと考えています。ちょっと答えになっているかは、不安ではございますが。以上です。

宮平委員長：最初に型。もう少し平たく言うと、型というのは、どういう言葉で言い換えられますか。

有木委員：平たい言い方。難しいですね。

宮平委員長：いろんな定型業務のことですよ。

有木委員：そうですね。はい。

宮平委員長：定型業務をしっかりとできることが重要で、それから応用を効かせていくようなもの。個人的には、そういう風な定型業務からできていって、もう1つ、チームで働けるような感じということでしょうか。

有木委員：そうです、はい。

宮平委員長：そうすると、スキルのなものは形から入って行って応用。まず、最初に形ができないとだめだということですね。山崎委員、この辺、何かございますか。

山崎委員：はい。今の有木さんの話にすごく賛成でして、ITリテラシーの向上とすると、どうしてもその策に入ってしまうのですが、ベースはやはり非認知能力なんですよ。そのベースがあれば、ITリテラシーは絶対に必要だと自分で気づくので勝手に進むんですよ。そこができていないと、上からITリテラシーを入れろと言われても結局活用できない人間になってしまうので、まずは根本的な、学校では学ばない非認知能力的な要素が年代に関係なくこれからの時代は必要だと思っています。

宮平委員長：ありがとうございます。平良副委員長はいかがですか。

平良副委員長：みなさんの意見に賛同いたします。もしかすると今の学校教育の弊害になっているのかも知れませんが、教科書的に、ある意味ロールモデルみたいなものをつくって、そこに準じていくというような教育からはちょっと視点を変えたアプローチも必要なのではないかと思います。山崎さんが仰ったような非認知能力というところは非常に重要な部分だと思います。

宮平委員長：ありがとうございます。喜屋武委員はいかがですか。

喜屋武委員：前回から、学校教育では非認知能力は学んでいないとか、基本的な力は学

校以外のところでというお話があって、そこは大いに賛同するところではあるのですが、前回、文科省が進めている GIGA スクールの話しかしていなかったので、ちょっと補足させていただきたいのですが。その非認知能力とか基礎的な力というのをこの 2020 年から学校教育の中でやっていこうと、4 月から大きく教育方針が変わっていくということをお伝えしないまま議論が進んでいるので。実際に社会に出て、皆さんが仰るように専門的な福祉的な要素とか、文化伝統を継ぐ仕事とかという職業教育のところに、今までキャリア教育は目が向いていましたが、小学校から、要するに挨拶をするとか、自分のことはちゃんとやるとか、仲間と仕事をするとか、時間を守るとか、そういうところを各教科、各学校の行事の取組の中に入れていこう、それは学校や家庭だけでは難しいので社会に開かれた教育過程ということ今回大きく打ち出して企業さんや地域の方を借りて、きちんと将来自立した生活、また社会で活躍できる人を育てていこうという風になっています。皆さんがお話されていることは、新しい学習指導要領という文科省が打ち出している基本的な、バイブル的なものにはちゃんと入れ込まれているので、それをどう実現していくかという話を、今回議論していくのも大事なのかなと思いました。

宮平委員長：今のところ小学校低学年の課題については、GIGA スクールである程度、非認知能力というのは組織的にやっていくということによろしいですか。

喜屋武委員：小中高大までですね。小学校だけではなく、小学校から始めよう。

宮平委員長：小学校から。プラス、小学校以外にもあるといいなということでしょうね。

宮平委員長：金城委員、いかがですか。

金城委員：皆さんが仰るような能力が必要だというのはすごく感じています。基本的なこと、社会で生きていく力はやはり必要で、それをどのように育てていくのかが重要だと思うのですが、誰でも社会に出ていくので、まず社会の中で何で必要なのかということを感じさせてあげると学びたいと思うようになるので、そのきっかけ作りというのが重要なのかなと思います。

宮平委員長：ありがとうございます。学校教育段階ではそういう風にいろいろとできるのですが、今の既存の組織、会社組織とかでその辺をどうやっていくのか、これが非常に重要なポイントになってくるのかなと思うのですけれど。要するに、現在、働いている人達のスキルアップもやらないといけません、何かお考えのある委員の先生がおり

ましたら。どうでしょうか。非認知能力ですね。伊良皆委員、いかがですか。

伊良皆委員：ちょっと、私の専門外かなというところで、皆さんの意見を聞きながら、私からは発言が難しいかなと思っています。

宮平委員長：じゃあ、嘉数委員、いかがですか。芸能の世界で、これは守破離ですね。守って破って離れていくという、要するにスタートは守っていく、形を作っていく。それから破って行って、離れて行って新たなものを作っていく。芸能の世界とちょっと似ているかなと思いましたけれど、いかがでしょうか。

嘉数委員：今、芸能に例えていただいたので、何となくイメージが掴めたかなというところですが、破っていくという今のお話の、新しいものを発信していくことで古いものの良さを知る、そこを見つめ直すきっかけにもなると思いますので、どちらも重要な点だと、芸能の点からは感じています。すみません、私もちょっと詳しいコメントは、このテーマ等ではできずに申し訳ございません。

宮平委員長：また何か思い出した場合にはお答えいただければいいと思いますので。鯨本委員、いかがですか。

鯨本委員：非認知能力を養うという点では、目標に向かって頑張るようなことは、地域の芸能とかお祭りや行事を皆さんでやっていくなかで養われると、よく聞いております。ですので、そもそも地域の中にある非認知能力を養うことができる要素と人材育成を組み合わせることはできるかもしれません。地域の中には元々、そういった非認知能力を養う要素が多分にあると思うので、そういったところも重要と思いました。

宮平委員長：非認知能力については、地域にあるところにはあると考えていいですね。あと、会社組織をどうしていくか、その辺が解決策としてはクリアになっていない部分がありますね。学校教育については非認知能力であったり、定型化能力であったり、その辺をやるというのが重要ですけど。地域にはそういった非認知能力はあるし、皆で力を合わせて問題解決ですよ。あとは企業組織において、そういった能力をどうやってつくっていくのかというモデリングがあれば、少し解決できてくるのかなと思います。ここはまた後で考えていきたいと思います。じゃあ、その2に行きましょうか。

有木委員：よろしいですか。

宮平委員長：はいどうぞ。

有木委員：せっかくこのモデルにリクルートホールディングスと出していただいているので、ちょっとこれが適切かどうかと思いながらの発言になるのですけれど。弊社でよく言われるのは、新入社員の頃から「あなたはどうしたいの」という質問をされるという。必ず、すべてにおいて、上司に相談しても「あなたはどうしたいの」と返していくという。これはもう組織風土として出来上がっているんですね。それは1つの、もしかしたら、その非認知能力というところを高める社会人としてのベースになる一言なのかも知れないというのは、今聞いていて思いました。

宮平委員長：問題設定力とか、仮説思考力、そういった風に言ってもいいかも知れないですね。

有木委員：そうですね。

宮平委員長：なるほど。それはそういう風にやっていって、あとは周りの人達に共感してもらってコミュニケーション能力だとか、そういったものを高めていって解決していくようなことでしょうかね。

有木委員：はい。

宮平委員長：そういった企業体質であるとか、組織であるとか、文化であるとか、そういったものが必要であるということですかね。事務局のほう、今の大体まとめることができましたでしょうか。学校、地域、組織・企業という3つの要で解決していく必要があるということですね。学校教育のほうは低学年であるとか、地域というのは人との交わりでコミュニケーションとかいろいろなものをしていくし、企業・組織というのはそういった「あなたはどうしたいの」という問いをどんどんかけることによって出ていくと、そういった解決策が1つ見えてきたかなと思います。ここはまだ完全ではないので、少しずつビルドアップしていけばいいかなと思っております。とりあえず、次にいって、まとめた段階で皆さんと情報共有しながらやっていきたいと思っております。次、6ページ目、お願いします。

(※別添資料1 p.6 表示)

ここで福祉・介護に見られるどんな人材かというのが、『専門資格を取得した人材を県内に定着させるためのインセンティブを設けて、福祉・介護人材を確保する』、『県外移住者の職場として福祉・介護人材を確保することによって介護離職を解決し、ひいては家庭内暴力や育児放棄および虐待などの解決に寄与する』、『離島地域への移住希望者に対しては、住環境の確保も必要となる』ということで、モデルケースとして海士町が

あったり、南砺市、そして沖縄県の福祉人材研修があるわけですね。提案としては『福祉・介護系の資格取得を目指す学生に対しては、国の制度にプラスして県独自で離島出身者の進学にかかる貸付や助成制度の創設を検討する』、『専門職の人材養成のほかにも、例えば離島を含め人材に限られた地域においては、家族介護者も福祉・介護の担い手となることから、こうした介護技術の普及も「人材確保」につなげる』。これは伊良皆委員でしょうかね。伊良皆委員、もう少し詳しい説明をよろしくお願いします。

伊良皆委員：上の課題のところで、『県外移住者の方の職場』を消させていただいたのは、必ずしも県外の方だけで埋めきれないものではないかなと思ひまして提案させていただいたものです。人口比で言いますと、やはり県外の方々がたくさんいらっしゃいますので、そういった方々の力も必要だと思うのですが、まずは県内の人材の育成というところもしっかりと取り組んでいく必要があるかなと思って書かせていただきました。また福祉・介護の人材につきましては専門資格を取得するために専門学校や大学などで学ばないといけないというところもあって、進学にかかる学費などが出てきますけれど、今、国の制度で介護福祉士や社会福祉士、また保育士などの専門資格を取得する際にかかる就学資金について貸し付けを行っておりまして、一定期間その職種で働くと、その返済が免除になるという国の制度があります。これにプラスして沖縄県独自の助成制度などを設けることで、なり手になる人材が増えるのではないかなというご提案となっております。また必ずしも専門職だけで介護、保育を支えていくという視点ではなく、家族の介護者であったり保育の担い手であったり、そういった方々に担い手になっていただくような介護技術の普及なども今後必要になってくるのではないかなということでご提案させていただいております。島根県と富山県につきましては事務局の方でお調べいただいて掲載してもらったものになっております。また皆さんのご意見を頂きたいと思ひます。

宮平委員長：ありがとうございます。今の伊良皆委員からのご説明に対してご意見とかご提案とか、あるいは疑問に思う点もあるかと思ひますけれど、その辺についてご発言いただければ有り難いと思ひます。どうぞお願いします。どなたかいらっしゃいますか。じゃあ、私のほうから。離島の若い人達にインセンティブを与えるということで、専門学校に行く際に国の助成もあるけど県の助成も、というご提案ですよ。若い人達が専門学校に行くわけですけど、一旦島を離れてまた戻りたいという、そういったものが大前提になると思うんですよ。

伊良皆委員：はい。進学して資格を取得して。卒業後すぐに戻って来なくても、本人の人生ですからいろいろなところで経験を積んで、やがて故郷に戻って働いて、沖縄県から頂いた分に関しての還元は5年とか10年とか少し長い期間をみて恩返しできるよ

な仕組みのほうが却っていいのかなと。そうしないと免除が必要だからということで経験の浅い人だけが残ってしまうというところのバランスとかも考えて、長い視点で見るといふほうも必要なのではないかなと感じております。

宮平委員長：ありがとうございます。卒業してすぐ戻るというのではなく、タイムスパンをもう少し長くして経験を積んだほうが、離島のほうの人材にもいいだろうということですね。この辺の制度設計をどうするかということもありますね。あと、先程から申し述べておりますけれど、大概、過疎地域というところは若い人達が戻りたくないという非常に難しい問題があって、これをどうするかということなんですね。これを変えていかないと、今の伊良皆委員のモデルがなかなかうまくいかないのではないかと危惧しているところがあるのですが。鯨本委員、いかがですか。

鯨本委員：海士町の事例はもちろん存じ上げているのですが、出身者を戻す方法でいえば、島出身者の進学にかかる奨学金を自治体等が貸し付けて、将来、島に帰ってきたら返済義務がなくなるような方法をとっている地域もあります。ちょっと気になる観点として、介護福祉などの特定業種になると、その職だけに絶対就きたいかが鍵となり、対象者が非常に狭まると思うんですね。それで、海士町では、つい最近新しい働き方として、「特定地域づくり事業協働組合制度」という総務省の制度で『海士町複業協同組合』という組合を島内の5事業者さんでつくって、そこに就職する職員の方々が組合員さんの事業所で副業をしてまわるといふような制度をはじめています。新しい制度なので今後どのように根付くかはこれからなのですが、例えば、こうした方法を介護人材にいかすと、半分介護で半分漁業という働き方も考えられますし、半分は、自分がUターンするときに本土から持ってきたオンラインでできる仕事をして、残り半分は介護をするなど。そういう柔軟な働き方ができると、「介護職に半分なら就きたいけど」といふように、対象者が広がるのではないかなと、個人的に思っております。

宮平委員長：伊良皆委員、今のいかがですか。

伊良皆委員：確かに、この国の貸し付け制度については他の職種に就くと返済をする義務が生じてくるので実際に返している方もいらっしゃる、その辺、柔軟な運用がどこまでできるかというのはキーポイントになると思いましたが、鯨本委員が仰っていたように半分は介護職で、兼業しながら他の仕事に就けるというのは、いい考えだと思いました。

宮平委員長：こういったものは、例えば県でつくるとか、そういった制度設計をやれば、今言った解決策になってくるのかなというところですね。鯨本委員のご提案を制度設計

してみたらどうかと思いますね。特に離島地域というのはどうしても、人数が少ないだけにいろんな事を同時にやらないといけないということがあるので、これだけというのはなかなかないと思うんですよね。その辺、特殊事情ということで制度設計を考えてみたらどうかと思いますけれど。委員の先生のご意見、いかがでしょうか。そんな感じで作ってみたらいいかなと思いますけれど、どうでしょうかね。その辺も事務局とやっていきたいと思います。

それともう一つ、徳島県の神山町というところが地域の魅力として「こんな人がいたらいいよね」というのがあって、例えばパン屋があったりピザ屋があったり、そういったものがあつたら町にとっていいなということで神山町がリクルートしてくるんですよ。そのリクルートの仕方もユニークで「町民がこれだけいてニーズがこれだけありますよ、一日どれだけのニーズがありますよ、そうするといくら売れて生活が安定しますよ」と。そういったアプローチの仕方をしているんですよ。そういった徳島県の神山町みたいな形でやっていくと地域にとってバラエティが出てくるのかなと。それにいろんなものを加味していくと面白いかなと。その辺も研究してみたいと思います。他に何かございますでしょうか。なければ次に行きましょう。

(※別添資料1 p.7表示)

次が、これは伊良皆委員ですね。介護職のマイナスイメージをプラスに、具体的に変わるとどんなものがあるのかなということで。伊良皆委員、モデルケースを説明していただけますか。

伊良皆委員：第1回会議のときに私が発言した中で、福祉・介護職の集団感染などのコロナによるマイナスイメージがあるのではないかとということで申し上げたのですが、その後、報道などを追ってみますと、必ずしも福祉・介護業界がクラスターの多発業種と皆さんが認識しているわけでもないのかなというところで、『コロナによる』というところは取り消し線を引かせていただいて、もしかして介護職というのが重労働の割には低賃金じゃないかというような考えで進路を選ばなくしていないかというところも感じております。それで実際の福祉業界で働いている方々に話を聞く機会を通して、子供達、学生、生徒も含めて、福祉職に今後従事していきたいという方を増やすためのモデルとして沖縄県社会福祉協会、私共が委託して運営している沖縄県福祉人材研修センターの取組を紹介として書かせていただきました。皆さんのご意見を頂きたいと思います。

宮平委員長：このマイナスイメージも、定着してしまったイメージに対するアプローチの仕方と解決の仕方と、まだまだ浸透していないマイナスイメージの場合と、2つぐらい戦略があると思うんですよね。その辺を考えていけないといけないかなと思いますね。有木委員、いかがですか。今のマイナスイメージをプラスイメージに変えていくような。

有木委員：福祉とか介護に関わらず、例えば飲食業界ですとか、そういったサービス業、こういったものに関しても、遠からず、やはりきつい割には賃金が低いとかといったイメージはあると思っています。非常に難しい課題だなと感じていまして答えがないなど。逆にそういった価値が上がったものとして、ちょっと解決策にはならないのですが、過去でいうと美容師の価値が上がった、そして美容学校がその年に一気に入学者が増えたのはご存知ですかね。キムタクがドラマで美容師の役をやったという。実はもうそういう打ち手しか、なかなか過去で事例がないというのが正直現状かなと。なので、今具体的にこういう打ち手をというの、なかなか申し上げにくいというのが私の意見でございます。

宮平委員長：有木委員が今仰っているように、マイナスイメージは介護・福祉ばかりではなくて、どの業界、どの産業においても一旦落ちる危険性はあるわけですよ。それを踏まえても普遍性はあるのかなと思いますけれど。

宮平委員長：平良副委員長、いかがですか。このマイナスイメージをプラスに変えていった成功事例は、有木委員から美容師の話がありましたけれど。何かヒントとなるものがありましたらお願いします。

平良副委員長：そうですね。ちょっとマイナスイメージをプラスに変える成功事例というところではないのかも知れないのですが、私が個人的に感じますが、まず現場の実態がなかなか分からないというのが、もしかすると大半の皆さんの状況なのかなと思っています。もう少し良いことも辛いことも、現場の皆さんの様子を発信していくということは介護する側もされる側も必要なのではないかなと感じることがあります。それは、良い事だけではないことを敢えてさらけ出すことはすごく勇気が必要なことだと思っており、ここを許容できる、皆で受け入れることができる、そういう文化、風土づくりを醸成していく事が重要なのかなと感じます。もう少しメディアで取り上げるだとか、積極的に情報開示していくという事でその環境をつくっていくことも必要じゃないかなと。そこから何かいろいろな道、ヒントも開けていけるような気がしています。

宮平委員長：ありがとうございます。金城委員、いかがですか。

金城委員：私はコメントしづらいところがあるのですが、やはり学生達に知ってもらうという意味では必要かなと。良いところばかりではなくて。企業さんが企業説明に来ると、結構、良いところばかり伝えるところというのは、後から学生達が不満に思うというか、そんなに信用されないというか。あまり興味を示さないのか、悪いことというか、辛い、大変だということも踏まえて。逆に楽しいことも伝わっていないと思うので、ど

ういうことがあるからやりがいがあるとか、そういうことを伝えることが興味につながるのかなとは思いますが。

宮平委員長：ありがとうございます。山崎委員、いかがですか。マイナスイメージをプラスイメージに変えたような、そういう風な何かがあれば。

山崎委員：私、実は15年ぐらい前に福祉業界を経験したことがあるんですね。だいぶ昔なので、今、業界はだいぶ変わっていると思うのですが。看護師さんと介護士さんの業界の中での差が職場内でもあるなと思っていて、あれはもうちょっと介護士さんをリスペクトする環境が福祉業界の中にも必要なんじゃないかなと。あと、待遇面も、これは国の問題になっちゃうと思うんですけど、もっと介護士をプロとして新しい階級、介護福祉士の上、ケアマネではなく、現場のプロみたいなものを更につくるような制度も必要かも知れませんし。もうちょっと中から浄化するというか、もっと介護士さんを現場として大切にしたい方がいいんじゃないかなということを感じています。

宮平委員長：以前、伊良皆委員から社会のインフラストラクチャーというご発言がありましたが、何かそれにネーミングをつけるとか、あるいは今、山崎委員からあったようにキャリアパスみたいなものでもう一つ上級なものをつくって行って、目標をつくっていくとか。例えば沖縄県独自でそういうものをつくってもいいわけですね。

山崎委員：そう思います。世界から見ても日本は超高齢化社会なので、その先端を担っている人というブランディングをしっかりとつけてあげて、それに見合う報酬というのも、プロフェッショナルとしてすごく大事なんじゃないかと。あと、さっきのサービス業の話でいうと、テクノロジーがどんどん進んでいることによって、非認知能力が忘れられてテクノロジーが進んでいくと、今、接していると思うんですけど、若い子達はコミュニケーションを取る職業にストレスがかかるんですね。なるべくコミュニケーションをリアルに取らないほうがクールな感じになっちゃって非常に危険だなと思っていて、これは社会的な問題だなと思っています。

宮平委員長：そうですね。一昨日の日経新聞に載っていましたが、アメリカで電子カルテが普及すればするほど医師のストレスや鬱が増えていったという話が出ていました。普通、逆のイメージがするんですけど、今、仰っていることがありますよね。だから、そういう風なものも注意事項とか何かでやっていきたいと思っています。分かりました。ありがとうございます。嘉数委員、いかがですか。

嘉数委員：芸能というのも低賃金というのが値するかどうかですが、これでは生計を立

ていけないというイメージが非常に大きいというところでは重なるのかなと思います。なので、現状では大半の方々が副職を持ちながら、自分の生計を立てる職業と合わせて活動している。情熱でもっているのですが、生計が安定しないままでいつまでその情熱がもつのかという不安な面も伝統芸能界の中にあるのが現状だと思います。

宮平委員長：ありがとうございます。鯨本委員、いかがですか。

鯨本委員：小さな島のような小規模地域で生きる場合、非常に重要なこととして、人が嫌いな人は生き辛いという点があります。ですので、テクノロジーが浸透するにつれてコミュニケーション能力が低くなっていくのは、非常に危惧することです。あとは、人と人のつながりが深い地域に対しては、下手に IT を入れてもうまくいかなくなることがあるんですね。元々、人と人のリアルなやり取りの中で地域が保たれてきた背景があるので、テクノロジーについては重々注意しながら施策をつくっていかれるといいかなと思ったりします。

宮平委員長：ありがとうございます。喜屋武委員、いかがですか。

喜屋武委員：今ちょうど弊社のほうでは、労働局の依頼で飲食業や宿泊を伴うサービス業と医療福祉の皆さん、1,000人の皆さんに意識調査をさせていただいているんですね。その目的は若年者雇用とか早期離職を防ぐにはどうしたらいいかという事業の中で意識調査をしているのですが、皆さん、総じて仰るのは、先程、山崎委員からありましたようにキャリアパスがしづらいという風に働いている側は思っているらしくて、宮平委員長が仰ったみたいに県独自でキャリアパスをしっかり構築する。辞めてしまったらゼロになったり、サビ管（サービス管理責任者）とかの資格を持っていなかったら給料が結局下がってしまったり、サビ管の資格を取るにも各施設で1人しか推薦してもらえないから別の施設に移って取りたいと転職を繰り返している方も福祉事業では多いので、ここら辺を制度的にどうにかしたほうがいいのではないかなと思いました。

宮平委員長：ありがとうございます。あと、この件について、ご発言なさっていない委員の先生はいらっしゃいますか。一番重要なポイントはやはり正確な情報を相手に伝えるというのが必要かなと思いますし。あと現状をどう思っているのかをもう少し調べる必要があるのかなと思いますね。マイナスイメージをプラスに転じるというのは難しいですけど。どうしてかという、1つはバイアスというものがどうしてもかかるわけですね。いくつかのバイアスがあるのですが、ハロー効果というのがあるって、それはある人物に行為を抱くとその人物に対してすべて好意を与える。先程のキムタクの例ですよ。あとステレオタイプですよ。特定のグループに対してステレオタイプ的な判

断をしてしまうと客観的な判断を妨げてしまうとか。確証バイアスというのがあるって、仮説や信念を検証するときに自分に都合のいい情報ばかり集めてしまって不都合な情報は集めない。こういう風ないろいろなバイアスがあって、それを取り除いてあげないとなかなかマイナスイメージをプラスイメージにできないというのがありますね。この辺、ちょっと私のほうでも、バイアスが掛かっていた場合どうしたら一番いいのか調べてみたいと思います。

あと、いろんな成功事例など、皆さん、知見のある先生方ですので、これは面白いというのがありましたら、またぜひこちらに盛り込んでいただいて解決できればと思います。ここはもうちょっとやらないといけないところですね。マイナスイメージをプラスイメージに、これはとても普遍性のある問題ですので、また次回、少し詳しくやっていきたいと思います。次、お願いします。

(※別添資料1 p.8表示)

『高学歴者の県外就職・進学（理工系大学・学部の新設）』。小島委員、今日、いらっしやらないですよ。

事務局：小島委員は、本日、別件があるため欠席になっております。

宮平委員長：理系の学部とか、先程の AI とも絡んでくると思うんですけど、何かモデルとなるようなケースがあるのかなということで、金城委員のほうから少しコメントを頂ければ有り難いのですが。

金城委員：はい。理系の出身者としては、私もそうなのですが、正直、沖縄は地場産業がなくて就職先が少ないというところをどうにかできないかなとは思っています。以前にもお話したと思うんですけど、できれば出たくないという学生達が多いんですが、やはり就職先がないというところがあるので。それを学生達が育ててつくってくれば、もちろんいいのですが、そういう地場産業を盛り上げるということができればいいと思うので、理系、琉大さんもそうですけれど、文系とされている大学でも情報系の科目も学んでいる学科はありますので、そういったところを活かして。そういう地場産業を新しく作り出すとかじゃなくても良くて、今あるものを何か理系の力で活性化できるような体制というか、そういうことを支援するような環境づくりを県のほうでやっていってあげれば増えるのではないかなと。理系じゃなくても理系が活躍できる場所があると思うので、そういう産業を生み出せるような環境づくりを沖縄県でサポートしていってあげればいいのではないかなと思っています。

宮平委員長：ありがとうございます。先程 AI などの話をしましたように、そういったものが必要だと分かれば、理系に対する見方であったり、ニーズも変わってくるのかな

と思ったりもしますけれど。平良副委員長、いかがでしょうか。今の金城委員のご発言ですね。DXとか言われていますけれど、そういう風な見方が変わるとニーズも変わってきて、今ある沖縄の組織が変わって来るのではないかなと。金城委員からお話があったように若い人材、理系の人材ができれば県外に出たくない、これは非常に強みだと思うのですが、その点を踏まえてアドバイスを頂ければ有り難いと思います。

平良副委員長：今後県がIT業界を中心に情報産業を推進していく中において、理工系出身の学生数が少ない点が課題の一つと考えております。理系の分野に限ることではないかもしれませんが、問題解決のロジカルシンキング的なところではある程度ベースになる能力を持ち合わせる人材が多く創出できると考えております。地場産業がなかったとしても、サービス業におきまして活躍する場が非常に多くあると思っています。具体的にどうということかという、企業とお客様における接点をITの技術、例えばAIやIoTによっていかにサービス満足度を上げるかだとか、その後のバックオフィスのプロセスをどのように改善していくか、例えばビジネスアナリストなど職種に活かせるというものです。社会工学的な観点も必要ですし人間心理学的な観点も必要ですので、決して地場産業がないからといって活かせる業種がないとも言い切れないかなと考えております。

経産省からDXレポート「2025年の崖」が出ております。基幹システムの保守が切れる期限が5年後ぐらいにやってくると言われており、その際今問題視されているのがIT人材の不足、そういったところに優秀な人材をどんどん取られていくだろうと言われております。業務プロセス側、サービスフロントの業務でも改善・改革が必要となりますので、これから益々向こう5年の間にIT人材は全国的に不足してくると言われています。DXが進まない、システム投資が失敗に終わる例として、設計側と業務側の要件をきちんと橋渡しできないコミュニケーション不足が指摘されていて、今までSE側に寄っていたものが、より業務側、現場側に求められてくる時代が来ると考えます。ですので、理系と文系の融合型の人材育成が非常に必要で、沖縄県はそこに非常に大きな可能性があるのではないかと考えています。女性のコミュニケーション力が高い、あと受け入れる、人間的な温かみのようなものがあって、そういう元々ある土壌のそういった能力を持ち合わせた沖縄県民に、技術的な能力を加えていくことによって、今後不足されていく領域に寄与できる人材がもっとたくさん沖縄県から生まれるのではないかと考えています。決して地場産業だけではない、今後必要とされるIT人材の不足という課題に対して沖縄県は今すごくチャンスがあると思っています。

宮平委員長：要するに、恥ずかしながら私が学生の頃に使っていたフォートラン

(FORTRAN) とかコボル (COBOL) とかその辺のシステムがもうそろそろ終わるとい
うことですね。

平良副委員長：そうです。SAP ERP の保守切れを迎えるというところですので、多く
の企業が対象となるシステムサポートの終わる時代がすぐ近くに迫っていますと。そこ
に向けての人材育成というチャンスは、沖縄県の人にすごくマッチするんじゃないかな
と考えています。

宮平委員長：先程、非認知能力にコミュニケーション能力、そういったものが合わさっ
てやれば、あと 5G とかその辺が入ってくれば遠隔でもいろいろとできる可能性はある
わけですね。今、全国的に不足するような事態と合わせて、できれば沖縄にいたいとい
う人材、それに何か組み合わせると沖縄でも何かできそうな未来予想図がありますね。
その辺を事務局とつくってみて、こんな感じでどうでしょうかというのをやってみたい
と思います。また金城委員と平良副委員長、よろしくお願いします。有木委員、今のお
話でいかがですか。

有木委員：はい。IT 人材というのが、非常に難しい言葉だなと最近思っていて、例
えば、世の中に営業という仕事があるように、営業といってもいろんな営業職種がある
と思うんですけど、IT 人材というと、何をもって IT 人材というのか、エンジニアと
いう観点なのか、ディレクターとしてなのか、どっちを育成していくのかというよう
なところを明確にしていく必要が、もしかしたらあるのかなと感じました。

宮平委員長：ありがとうございます。山崎委員、いかがですか。

山崎委員：情報工学とかを学んでいる IT 系の人材には種類があるのかなと思っていて、
高専さんとか琉大情報工の学部で学んでかなりハイスペックなほうに行こうとしてい
る人材をどう受け入れるかという議論と、もう 1 つは、今でいう IT 業界、一般的なア
ウトソーシング、製作系の会社って数年先にはいらなくなると思っていて、各業界がそ
こを内製化していく時代だと思うんですよね。IT 人材という呼び方もなくなってきて、
普通に非認知能力がありつつプログラミングとかある一定のリテラシーを持った人が
いろんな業界に普通にいる状態にならないと、「日本、やばいだろう」というのもあっ
て、そうするとすごいエンジニアスキルを持った人達が、今沖縄で活かせるかという
と、そこが今ないんじゃないかという議論なのかなと思っています。もっと OIST さんとか
とうまく連携できないかなと。すごい宝が沖縄には近くにあって、あそこにスペシャ
リスト、優秀な人材、技術者をどんどん融合させてビジネスを生んでいくというよう
な場にもっとできるんじゃないかなと思っています。世界中からせっかくあそこに優秀な人

がいたので。

宮平委員長：OIST に関しては、それをつくるときに欧米系の大学でリエゾン機関というのがありますので、そこのタイアップというのがこれから重要になってきますね。リエゾン機関と OIST の。それはまだまだ、あまり見えてこないですよ。そこを県のほうとしてもやっていくのと、あるいは山崎さんが仰っているように、これから必要となる人材とはなんぞや、有木さんから IT 人材の定義がありましたけれど、そういったものを含めて沖縄の持っている特色は何なのかということで打ち出していけば、そういったモデルができそうな感じがしますね、今の話を聞いていて。その辺また、今ご発言のあった委員の先生方を踏まえて、つくっていきたいと思います。またご協力、引き続きよろしく申し上げます。あと、ここの件について、まだご発言なさっていない委員の先生方、伊良皆委員、喜屋武委員、鯨本委員、嘉数委員、いかがですか。コメント等がありましたらお願いします。

喜屋武委員：はい。

宮平委員長：はい、お願いします。

喜屋武委員：私自身が5年ぐらい、琉大さんとか名桜大学さんの工学系、情報系のキャリア系の講義を持っているんですけど、大体、理工系の子達、就職先がそういう SE 系の仕事には就かないんですね。だけど、この（大学で学んだ）力をどうしたらいいかを考えるきっかけということで、今5年ほどさせていただいているのは、北部や離島の課題を皆さんの力で解決してみませんかということです。いろいろと学生が作ったプログラムを触れていただいたり、アイデアを村長さんや議会や地域の皆さんに聞いてもらうということで、地域にもこういう理工系の人達が来てくれると「リクルートすると町興しになるね」と言うし、どちらかという趣味の世界でこういうプログラミングをやりたいと言っている子達も実は多いので、「これを仕事に活かせるんだ」とか「喜んでもらえるんだ」というところでちょっと自信が付いたりしているので、そういう取組もどんどん増えていったらいいかなと感じています。

宮平委員長：有木委員が仰った「あなたは何をしたいのか」というのを、ある意味、課題解決をしながらやっていって、こういうようなことに活かせるという非認知能力であったりだとか、やり遂げる能力、そういったものを培っているということですね。

喜屋武委員：はい。

宮平委員長：そうすることによって、また変わってくるということですね。鯨本委員、いかがですか。

鯨本委員：理工系は、私自身はあまり詳しくはないのですが、離島に関して言えば、先端技術の実証実験の場になることも多いので、割と先端的な事業が行われている例はあります。例えば、五島列島で稼働する浮体式洋上風力発電所では、地元で立ち上がった会社が保守管理を行うために地元で技術者の雇用が生まれていたりします。そういった例が増えるといいなと思うので、沖縄の離島でもいろいろな先端事業があると思うので、活躍できる方が増えるといいなと思います。

宮平委員長：ありがとうございます。嘉数委員、いかがですか。

嘉数委員：すみません、私からは特には。

宮平委員長：はい、分かりました。伊良皆委員、いかがですか。

伊良皆委員：私もちょっと専門外なので、頭の整理ができない。すみません。また何かあったら言いたいと思います。

宮平委員長：はい。モデルケースとしては、山形の鶴岡市に慶応の先端技術の施設があって、蜘蛛の糸からものすごく強力な繊維を作った、とかがありますよね。山形県の鶴岡市ですね。あと最近では福島県の会津若松市ですか、DXのほうをやって、これがモデルケースになったりしていますね。その辺の事例をちょっとまた集めて、やってみたいと思います。

(※別添資料1 p.8へ加筆)

ここもまた、先程、山崎委員のほうからお話があったこれから起こること、不足するとか、いろいろとありましたね。そういったものを踏まえて、じゃあこんなことができるのではないかと。平良副委員長のほうからありましたけれど、そういった未来の人材等を踏まえて、こんなことがあったらいいのではないかと。それとIT人材についても少し定義を見直して行って、やったほうがいいのではないかとということ。ここも、何となくぼんやりですけど、問題解決が見えてきたような気がします。ありがとうございます。じゃあ、次、行きましょうか。

(※別添資料1 p.9表示)

『多様な業界で人材が不足している→社会貢献性を若者へ伝える』。これは伊良皆委員ですね。伊良皆委員、よろしくお願いします。

伊良皆委員：こちら、私の分野だけではないと思いますが、先程の話、その2、その3とも関連すると思いますので、福祉・介護人材の確保というところが問題になっている中で、多様な業界でも人材が不足しているということで、『社会貢献性を若者に伝える』と事務局のほうで書いていただいておりますが、モデルに書いてあるのは再掲になってきていますけれど、私共のほうでは福祉業界で働いている、活躍されている方々から仕事の魅力などについてお伝えをしているということを書かせていただきました。例えば、福祉業界で働いている方々を町中で見ると、介護サービスで送迎をしたり移動介助されたりしているところをご覧になる場合もあると思うんですけれど、皆さん、笑顔で仕事されている印象がないでしょうか。挨拶をしっかりとしたりですか。そういった、自分達が目にするところをもうちょっと皆さんが気づいて、「福祉業界っていいな」とプラスイメージを持ってもらいたいなというところもあります。

また様々な業界の皆さん、人材の数は限られているわけですから、人材の奪い合いではないですけれど、福祉業界だけがたくさん集まればいいという問題ではないと思いますので。社会貢献性を伝えるという面では、身近な人にありがとうと言ってもらえる、身近な人を幸せにしている仕事というような福祉のイメージがありまして、常に社会を意識して仕事をしているというよりは、今日の前にいる人のことを思ってしっかり仕事に取り組んでいる方々が、この業界には多いのかなとも思っていますので。行く行くは、この社会貢献に繋がっているという視点も大切なところとちょっと感じたところです。

宮平委員長：はい、ありがとうございます。ちょっとここで見ていて、1つ気づかなかったんですけれど、沖縄県の場合、親の影響が強いのかなと思うんですよね。日本でもそうだったんですけれど、私、就職委員をいろいろとやっていて、例えばカタカナ系の就職先には親が行かさないとかというのがあって、親の認識を変えないと。特に沖縄の場合、親の言うことをよく聞くという傾向が強いところがあるので、親に対するアプローチがちょっと抜けているのかなと思うんですけれど。これは、どなたがいいかな。喜屋武さんがいいかな。

喜屋武委員：ここは私が10年やっていますし、私の会社で学校と企業をつなげるコーディネートをやっているんですけれど、やはり出てくるのは、皆さん、親御さんも意識をどう変えるか、教員の意識をどう変えるかということです。仰るように「介護は給料も安くて大変よ」と。すみません、言葉が悪くて。そういう理由で、行っちゃいけないとか。エイサーとか三線とかやるのはいいけれど、芸術系の大学に行きたいとか、そこに進みたいと言うと突然親が大反対するとか。沖縄には仕事がないから県外に行って仕事を探したほうがいいのか、結局、親御さんが背中を押したりレールを敷いたりしている問題を、どう県内に意識を向かせたらいいのか、各企業さん、業界団体さんの悩みです。なので、保護者向けの講演会とか保護者向けの業界の魅力の発信というのを、

ここ8年ぐらいさせていただきました。あとで話そうかなと思ったんですけど、前日もどこかで話したんですが、建設業もそういう問題があって、学力よりも体力でやれる仕事という認知があったりとか、そういうのを払拭したいということで建設業界さんといろんな取組をしましたら、主体的に建設業の仕事をしたという中学生が増えて、高校で1校、建設系の学科が増えたという実績も実はあるんですね。なので、こういう親御さんや教員の皆さん、中学校の皆さんへのアプローチというのは、実際に結果が少しずつ出てきていますし、時間は掛かってはいますけれど、これは沖縄県のこれまでやってきた取組を評価する部分というか、続けていくべきだし強化していくべきかなと感じています。

宮平委員長：ありがとうございます。山崎さん、いかがですか。親と教員の、先程のハロー効果じゃないですけど、影響を受けやすい人達の意識を変えていかないと、影響を受けてしまってなかなか必要な人材のところに若い人材が行かないのかなと。私が大学の頃なんか、右も左も公務員、公務員、公務員だったんですよ。今はあまりそうじゃないですけど。私の同期なんか4分の3ぐらいが公務員になったりと、そういった時期だったんです。沖縄県というのは、そういう風に親の影響力がかなり強い、先生の影響力が強いのですが、そこを変えないと。伊良皆委員のほうでは小中高への、ということを行っているのですが、もう1つ親とか教員とかの意識の改革も必要なんじゃないかなと思うんですけど。山崎委員、いかがでしょうか。

山崎委員：その部分に関して今、会社として手を打っていかうかなと思っているところです。社会に向けて、親とか先生に向けてのサポートというか、未来を一緒に考えていくということをしていかないと、子供は10年、20年先を生きていくのに、親の昔の価値観を刷り込まれていってしまう。今、とにかく時代が早いのでかなり価値観ギャップがあるかなと痛切に感じているところです。親御さん達も不安に思っていて、世の中が変わっているということは感じているけれど、自分自身がついていけないということも親御さん自身は分かっている状況なので、そこを何とかサポートしたいなということで、ちょっと考えているところです。

宮平委員長：そうですね。嘉数さんが、沖縄の芸能界の人達は芸能の草鞋を履いてもう1つ草鞋も履いていると。でも、副業とかと言った場合には、最先端を行っているんですよ。人生100年時代、産業がどうなるかわからないときに二足の草鞋を履くというのは当たり前の時代になってきているので、ある意味、嘉数さんのようなところは最先端なんですよ。その辺は面白いかなと思うし。

あともう1つ、有木さんにまたちょっとお聞きしたいのですが。有木さん、ワークマンでしたっけ、作業着を作っているところがありますよね。あれなんか非常に面白い

なと思ってまして、イメージが建設業のユニフォームだったんだけど、今は全然違ってきますよね。

有木委員：そうですね。

宮平委員長：あの辺の、意識を変えていったモデルがここに使えないかなと思ったりもするんですけど、どうでしょうかね。

有木委員：私、ワークマンにさほど詳しくないので、何とも発言ができないのですが。私、ワークマンの話、どこかでしましたかね。

宮平委員長：いえいえ、していないんですけど、思いついて。作業着の概念を変えておしゃれ着にコンセプトチェンジしましたでしょ。あれはすごいなと思うんですよ。ワークマンショップに行ったら若い女性を買っていたりするんですよ。そんなの10年前には考えられなかったことですよ。どうしてそれができたのかなと。

(※別添資料1 p.9へ加筆)

有木委員：そうですね。ずっと今お話を挙がっている、親が良いというものは私も良いとか、そういった沖縄に根付いている風土とか、そういうものはすごく大事なことだと思うんですけど、一方で変化に対してすごく不寛容であるというか。そこはやはり課題で、それがあるとこういったワークマンのようなことは、なかなか生まれにくいだろうなという風には思っています。なぜ不寛容なのかなというのを、私も沖縄に来てずっと考えているんですけど。新しいものを知るとか、新しい世界、それからチャレンジをして小さな成功体験を積んでいくという、そういった経験をしていくことでスモールチャレンジ、そこで小さなトライ・アンド・エラーを繰り返していくということが風土として生まれていくと、こういった特大ホームランが生まれるのかなとは感じました。すごく抽象的ですけど。

宮平委員長：そうすると、ちょっと親の世代は厳しいかも知れないけれど、小中学生なんかには小さな成功体験をどんどん積ませて自信をつけさせていくと、そういう大化けしそうなものが出てくるという長期的な戦略ですね。そうすると長期的な戦略はそういう感じで良くて、短期と中期はどうするか、その辺はちょっとまた考えていくと。長期が見えただけでも非常にいいかなと思いますね。山崎さん、今の発言を聞いていてどうですか。

山崎委員：はい。子供達というところもそうなんですけれど、やはり持っている資質と

しては、子供達が変わろうという欲求のほうが高いんですよね。ですので、家庭に戻ったときに共通言語がないと子供が混乱してしまうんですよね。なので、僕は今、社会のほうがボトルネックになっていると思っていて。今年 12 月に自分が企画している LEAPDAY なのですが、初めて学校の先生を全部無料にしようと。とにかく先生という肩書の方、すべて未来を一緒に考える方に来てほしいなと思って、私なりにできることで手を打っているという感じです。

宮平委員長：なるほど。分かりました。やはり知らないこと、初めて聞くことに対して人間はものすごく抵抗感を持ちますので、この辺のことも考えないといけないでしょうね。知らないことに対しては大体否定しますから。この辺りをどうしていくか、その辺が重要だと思いますね。ここも少しまた、1つ見えてきたのでやって行きましょう。ここは、教員や親を変える仕組みをどうつくるかという解決策、もう1つプラスですね。子供達に関しては、今言ったような形で着々と準備が整いつつあるということで。長期的には今の子供達にどんどん成功体験を積ませていって、短期・中期では、親の世代達には、学校の先生達も含めてどうするか。不寛容の原因の1つとしては、知らないこと、初めて見ることに関する怖さとかがあるのかなと1つ仮説を立てておいて、それをやっていきたいと思います。じゃあ、次、行きましょうか。

(※別添資料1 p.10 表示)

スライド 10 番目ですね。これは『短期的に既存業態の変化』。これは一番難しい問題だと思いますね。これは、どなたがいいかな。短期的にガラッと変えるというのは。これは山崎委員ですね。山崎委員、お願いします。『短期的に既存業態の変化』、『イノベーター気質を持った人たちの広がり』ということで。

山崎委員：そうですね。最初の冒頭の産業人材みたいな話ともリンクしてくると思うんですけど。日々、自分の与えられたタスクだけをこなして人事評価がされるというようなものを各企業が少し解放していかないと。組織体を俯瞰して課題を自分から捕まえていく。「この課題を解決して」ではなく、自分が課題だと思ったこと、人によって課題と感ずることは違うので、自分が思ったことを解決するということができるような風土にしていかないと、ということを見ると社員の人材育成もすごく大事なのですが、結局会社の経営的な、会社の風土というところまで入り込んでいくので、経営者とか、そういったところの一致がかなり必要になってくると思うんですけど。「さあ変わるぞ」的な。結局、イノベーターをつくっても「変わりたい」と言った人が上に上げたときに「そんなのいらぬよ」と言われたら、それでその人は終わりなので、出ていっちゃうか、諦めるか。これは本当に両輪を回さなきゃいけないと思っています。ごめんなさい。すごく抽象的な言い方で。

宮平委員長：いえ。じゃあ、平良さん、いかがですか。お願いします。

平良副委員長：そうですね。既存業態の変化という点で、例えば先程のワークマンも、私が詳しいわけではないですけど、同じ業態との異業種との掛け合わせ、掛け算により新しいビジネスの創出みたいなところに気がつくのでは。例えばダブルワークをもっと積極的に推進すると新しい発想が生まれやすい環境になるのではと思いました、そういうことを実行してもいいのかなと思うんですけど。沖縄は長期労働、過重労働と言っていいんですかね、就業時間が結構長い企業が多いと思うんですよ。9時から6時の週5日とか。お休みももしかすると週に1回しかありませんというような中小の零細企業が多い中で、どれだけダブルワークを推進できるかということも社会的な構造の課題みたいなものもあるかなとは思いますが。今持っている自分の業種以外の業務に就くことが、もう少し自由な沖縄県になれば別の業種もしくはビジネスの発想、着想が生まれやすくなるのかなと感じるところはあります。例えば、週休3日なのか4日なのかというようなところが自然な社会になって、学生の皆さんも1つの業種に拘らず、もう少し幅広くいろいろなことに興味を持って学習してみようという気持ちにもなるのかなと思うことがあります。

宮平委員長：はい。では、どなたか。ここは非常に難しい。両輪、イノベーターと経営者の両方を回さないと。しかも、山崎さん、イノベーターが高速回転していて経営者が低速回転だと大変なので、やはり同調していかないといけないようなところもあって、これは非常に難しいですよ。

山崎委員：経営者は多分すごい逼迫感を持っていると思うんですね。変わらなきゃいけないと。ただ、中間管理職の方ですね。多分、現場の社員を止めてしまうという可能性があるとところで、部長とか執行役員クラスの方が本当に変わっていかないと、というのはすごく感じています。実際に県内の大手企業さん3社にイノベーター研修というのを、今私がやっているのですが、やはり時代の中でそれぞれの業態も変わっていかなきゃいけないというのは明らかにある中で、現場の社員は日々のタスクが本当に忙しいので、そこで一生懸命に頑張るんですけど、5年後、10年後の業界全体が栄枯盛衰の中に飲み込まれていくところに、誰が手を打てるのかということと打てていない怖さ、そんなものがあるんじゃないかなとすごく感じています。

宮平委員長：変わることにに対する抵抗感。これは何だろう。ちょっと、その辺は調べてみないと分からないですね。ちょっと疑問点が出ていますので。変わらない、変わりたくない。何なんだろうな。どなたか私の疑問にお答えできるようなお答えをお持ちの方がいらっしやったらお願いしたいのですが。

山崎委員：皆さん、変わりたいと思っていると思うんですけど、例えば、部下から起案が上がってきたときに日本的な上司のポジションで、そこに難癖をつけちゃうんですね。「それ、もっとこうじゃないの」、「それ止めとけよ」みたいな。英語で言うと、BUTで返しちゃうんですね。「それいいね。じゃあ、あの人を紹介するから、今度あっちを調査していけば。」AND というかプラスのアドバイスが上司に出て来ると、そういうイノベーションがすごく活性化してくると思うんですけど。まず、そういう空気感。「お前な、業績が上がっていないのに3年早いよ。そんなこと考えているんだったら、まず今月の売上を達成しろよ。」とか言った瞬間に止まっちゃいますからね。だから、日々の現場、役員とか社長の方はすごく危機感があると思うんですけど。ここですよ。そこがいろいろと多分時間が掛かるなと思っています。

宮平委員長：そうすると、削ぎ落とし型ですね。どんどん削ぎ落としていって、それにプラスやっていって、なるほどね。分かります。はい、どうぞ、有木さん。

有木委員：よろしいですか。私も山崎さんのお話、すごく共感してまして。今、世の中の的に有事じゃないですか。こういうときに、今仰っていたような中間管理職の方達の意味決定みたいなところが、どこか露呈するなと思っています。これはなぜかなと思ったときも、やはり平常時にトレーニングをしていないということなんじゃないかなと思っています。きっと平常時だと、さっき山崎さんが仰っていたように、課題を指摘していけば少しずつ前に進んで行くような教育で比較的うまく行くんだと思うんですけど、こういう有事になったときに抜本的に何かを変えなければいけないとか、大きなチャレンジをすとかという経験がないので足が止まっちゃう。また同じように指摘してしまうことで結果的に何も前に進まない、疲弊だけしていくというような状態になっていると思うんですよ。平常時から如何に既存のものをちゃんと回していくかということと、プラスワンでイノベーションを起こしていくという、私はこのバランスを8：2ぐらいのイメージでずっと思っているんですけど、そういう育成の仕方を型化していくという。8割はマストで、人に与えられたことをちゃんとこなしていく。2割は自分でチャレンジしていく。こういう教育制度とか人事制度、そういうものを確立していくというのがすごく重要なのかなと日々感じています。

宮平委員長：今、私、宿題が突きつけられてですね。柔軟な組織、強靱な組織というのがあっていいんですけど。ある意味、柔軟な組織というのは、有事なんだけれども平常時にあったのが顕在化しているわけですよ。何も急に出てきているわけではなくて、平常時にやっていることが有事に出てきているんですけど。柔軟な組織というのはどんな組織かということ、シナリオをたくさん作っているんですよ。A、B というシナリオが

あって「ああ、来たか」と、それに対応策をやっていって、そうすると強靱な対応もできるわけですね。すぐに「じゃあ、ここ、手を打って」という形でやっていくという。そういったシナリオを作るためには「じゃあ、あなたは何をやりたいの」とか。「こういったものを考えているんだけど」と常に語っていないと無理な組織だと思うんですね。有木さんが仰ったように、8割マスト、残りの2割もイメージとかでやっていく組織という考えですね。山崎さんのお話だと、今の中間管理職は10割マストで、そういう部分も変えていかないといけないと。そうしないと「時代に対応した業態変化はできませんよ」、「イノベーター気質を持った人達も潰されてしまいますよ」と、そんな感じがちょっとしてきましたね。これもまた、いろいろと面白いなと思いますけれど。他の委員の先生方、今のお話を聞いていてどうですか。時代に対応した業態変化、管理型社会から脱却し、イノベーター気質を持った人たちの広がりをつくっていくところですけど。平良副委員長、いかがですか。

平良副委員長：そうですね。私達、BPO、コールセンターの業務でいくと、どちらかという対応スクリプトみたいなのがあって「こういう風に聞かれたときにはこういう風に対応しなきゃだめよ」だとか。金融庁の業務だと特に、手順通りにやらなければ監査に引っかかってしまうとか。そういう業務に常日頃さらされていると、いざ有事になると自分で考えてその場でジャッジするというのは、管理職も含めてなかなか難しいだろうと思う一方で、世の中がこういう風に激変していく中では、そういう普段にない事態にどのように備えをするのかということを考える癖みたいなものを、皆がそれぞれ持つということが重要だろうなと思いながら聞いておりました。

宮平委員長：ありがとうございます。鯨本委員、いかがですか。

鯨本委員：私はすごく小さな地域を含め、本当に極小零細企業みたいな方々とのやり取りもありますので、ここでテーマに挙がっていることは非常にハードルが高いと感じています。そもそも企業側がそれぞれ主体的に動かなければ変化できないということであれば、何で変わらなければいけないのかという点もクリアにならないといけない。劇的に報酬が増えるとか、経営状況が良くなるとか、いろいろとあるんですけど、元々、良い企業として定評のある地方の企業の中にも、常時イノベーター気質で時代の変化に対応しながらいろいろなことを試されていらっしゃる企業もあると思います。例えば、私はちょうど昨日、雪塩のパラダイスプランの西里社長と取材でお話をしていたのですが、このコロナをチャンスに変えて柔軟に対応していくという話をされていて非常に心強いなと思いました。ですので、できているところは既にできている。実際にそういった企業さんが増えていくような空気感をつくるとして、どうしたら田舎の小さな会社の社長さんが変わるだろうと考えたら、次のスタンダードとして、各業界の団体のなかで

流行ってもらえればいいのになと思いました。例えば、いろいろな地域に商工会があったり JC があったり、ロータリーやライオンズなどもありますけれど、もっといろいろな社長さんとか中間管理職の方々が集まるコミュニティの中で、イノベーター気質であることが地域の零細企業のスタンダードとして認知していただけるような働きかけはできないものかと感じました。

宮平委員長：なるほど。特に個人事業主さんとか中小企業とか、私なんかもいろいろと事例を挙げると、大体言われるのが「君は企業もやっていないのに何でそんなことを言うんだ。生意気だ。」と言われるのが落ちなので。その辺、ちょっと仕組みを考えていけないと、確かにハードルが高いでしょうね。金城委員、いかがですか。

金城委員：ちょっと企業よりの話だったので、私のほうからはコメントすることがあまりできないのですが、学生から離れて組織という意味で学校を考えたときに、私、今、FD・SDの委員長をやっているので、中間管理職の人達の意識を変えるにはどうすればいいんだろうというのは常に考えていて悩んでいるところなので、これをヒントにしていければ。学校もずっと変わらなくていいみたいな意識、変わらなくてもやっていけるだろうみたいな意識を持っている先生達が多くて。でも子供の数は減っているし、今まで出てきたような人材育成をするにはどうするかというところを頑張っって考えていって実際に教育しないといけないのですが、やはりそうなるためには教員自身の意識を変える必要があって、それをどうすれば変えられるのか、私のほうでも考えていたので、すごく参考になるなと思って聞いていました。ありがとうございます。

宮平委員長：はい。嘉数委員、いかがですか。

嘉数委員：私も、すみません、特にございません。

宮平委員長：分かりました。ありがとうございます。伊良皆委員、いかがですか。

伊良皆委員：はい。福祉の業界は、実は制度に乗っかってやっている部分がとても多くて、全国どこでも同じような介護サービスが受けられるようにということで、最低基準として人員配置であったり、床面積だとか細かいところまで制度により決められて動いていく業界の特色があったんですけど、逆手に取って、実は社会福祉法という法律が変わりまして、社会福祉法人はたくさんあるのですが、社会福祉法人は地域の福祉課題を解決するために公益的な活動、取組をしていかなければならないというように法律が変わったんですね。この地域の課題を社会福祉法人がしっかり捉えて、自分達が持っている強みを活かしながら公益的な取組を進めていくという部分に、このイノベーション

というのでしょうか、新たな取組、やりがいというところを見出せるんじゃないかなと、話を聞いていて感じたところです。

宮平委員長：ありがとうございます。喜屋武委員は、いかがですか。

喜屋武委員：うちの会社は2、30人規模の会社なのですが、毎年毎年、新しいことをしているのに、逆に、社員とか中間管理職から早すぎると文句を言われたりするんですね。ですが、新しいプロジェクトを考えたら、そのリーダーに、中間管理職をヘッドにして責任をもたせて、更に、3年前からそれを分社化してその社長にしていくというプロジェクトをやっているんですね。そうすると、中間だと「なるべく変えないでおこう、今のやり方で進めよう」という人が、突然、「あなたは子会社の社長ね」という感じでやると顔色が変わって突然やる気になってきて。責任を思い切り渡してしまうというやり方をしている、今イノベーションをしている感じかなと思っています。今回、コロナのことで、3日で引っ越しを決めて、社員を3分の2、リモートワークに変えたんですね。それを1週間でやれたのも、やはり日々、変わることを躊躇させない取組をさせているということも1つ良かったのかなと経営側としては感じています。

宮平委員長：はい。今の喜屋武さんの発言で、山崎さんが拍手喝采なさっています。山崎さん、今ので何かヒントが見つかりましたでしょうか。お願いします。

喜屋武委員：うちの会社、30人しかいないんですけど、社長が5人もいますよ。

山崎委員：素晴らしいですね。権限移譲して、皆、自分ごとにされているから、そういう組織づくりができているのだろうかと、今聞きながら思っていました。

宮平委員長：そうですね。今、自分ごとという言葉が出てきましたけれど、やはり組織が如何に自分ごとに考えさせられるような形につくり変えていくのかというのが重要だと思います。分社ですよ、権限移譲。

喜屋武委員：はい。100%子会社にして、そこで部長とかにするくらいだったら社長にしたほうがいと、社長にしているんですけど。

宮平委員長：なるほど。これはちょっと、モデルケースとして喜屋武さんの会社を入れて下さい。

(※別添資料1 p.10へ加筆)

喜屋武委員：ありがとうございます。

宮平委員長：喜屋武さんの会社ですね。そして、山崎さんがここでいろいろとアドバイスをして、有木さんとか平良さんがコメントしていただければ、大体ここは、モデルケースはできるかなと。喜屋武さんのところは典型的な中小企業ですよ。

喜屋武委員：弱小企業です。

宮平委員長：鯨本さんが仰っていた、中小企業のハードルは高いけれど、こういう事例がありますよということで、やっていくといいかなと思います。あと、沖縄県の場合、中小企業同友会とか、そういった団体に入っている組織率が高いのでそういったものも利用できるかなと思います。グッジョブおきなわがモデルケースですよ。これに山崎さんとか有木さんとか平良さんに付け加えていただければ、また面白いモデルケースが出て解決に繋がっていくかなと思いますね。ありがとうございます。じゃあ、次、行きましょうか。

(※別添資料 1 p.11 表示)

上江洲さん、今日、何時までですか。

事務局：5時まででございます。

宮平委員長：あと 20 分で、画面を見たら 60 枚。1 時間で 5 枚ぐらいのペースですね。こういう形でやっていくと切りがないので。モデルケースみたいな形で、各委員の先生にどんどん付け加えていただきたいんですね。そうすると面白いかなと思います。では、次、嘉数委員、お願いします。

嘉数委員：私のほうからは、こちら『伝統文化・芸能を担う人材の育成と観客層の育成』というところで伝統文化・芸能の継承、アイデンティティの確立とありますが、沖縄県は幅広い芸能を持った大変盛んな地域ですので、そのすばらしさを、自分の地元、生まれた場所、育った場所、存在している場所の良さをしっかりと体感できる人材が県内に多くあってほしいという思いからの意見です。芸能と言いましても様々ありまして、例えば各地域で育まれてきた民族芸能など言えば、まさに地域でしっかりと行事を通して体感していくという姿勢が重要だと思いますが、それと別途、沖縄県全体で共有の財産としては琉球王朝時代から育まれてきた文化・芸能、宮廷文化・宮廷芸能というものもありますし、それをどういう風に親しんで体感していくか、先人達が育んできたものを今日の人が演じている、または創り上げているというところで自身の足元を見直すきっかけになるものが、十分詰まっているのが文化・芸能の世界ではないかなと感じている

ところです。それに於いては、小さいときから学校教育の中でも大きく力を貸していただければと思うのですが、子供の頃からそういった本物に触れる機会というのが重要だと思います。一例として国立おきなわ劇場でも今、組踊鑑賞教室や琉球舞踊鑑賞教室、沖縄芝居鑑賞教室などといった学生さん向け、学校団体を対象に取り組んでいる公演もありますけれど、やはり生で観るということは小学校、中学校、高校にとっても1つの大きな経験となりますし、その良さがすぐに分からなくても、いつかそれが思い起こされるときもあるでしょうし、またその中から演じ手になってみたいという方もいれば、鑑賞する面白さを見つけ出して下さる方もいらっしゃるかと思います。そういった機会が増えれば増えるほど、芸能を担っていく、継承していく立場の人間としても発表する場を設ける、それがまた芸の向上に繋がっていくという面では、双方にとってより良い環境が整っていくのではないかなと思っています。現状では、まだまだスタート地点かなというレベルの回数であったり機会しかありませんが、今後そういった点を元にしながらいろいろと先生方のご意見を伺えたらと思います。

(※別添資料1 p.11へ加筆)

宮平委員長：この件について、知見あるいはアドバイスのある委員の先生方、よろしくお願ひします。どなたか、いらっしやいませんか。

平良副委員長：すみません、平良です。

宮平委員長：はい、どうぞよろしくお願ひします。

平良副委員長：アドバイスということが言えるわけではないのですが、私、娘が2人、沖縄尚学高校に在籍しておりまして、下の子が今年卒業するんですけど、沖縄尚学では卒業するまでに空手の黒帯を取得するという、ある意味、学校の中で伝統文化を取り入れているプログラムでした。本当に感動的で全校生徒が沖縄空手を披露する場、保護者に披露する場もたくさんありますし、例えば県の国際通りのちょっとしたプログラムの中でも生徒さん達が出場して観光客に向けて演武を披露する。非常に壮大で且つ沖縄の伝統を子供達が継承していくというところを目の当たりにして非常に感動いたしました。こういった琉球舞踊も、例えば三線も含めて学校教育の中でプログラムとして取り組むというのは非常にいいことだと実感した立場でした。そういったところを教室ではなく、教育の1つとして入れてもいいのではないかなと思ひましたので、ここでモデルケースにあるものの追加としてどうかなと思ひて発言させていただきました。

(※別添資料1 p.11へ加筆)

宮平委員長：ありがとうございます。はい、どうぞ。どなたか、いらっしやいますか。

では、私のほうから。モデルケースでいうと、例えば歌舞伎なんかというのは、家元制度でその下に日舞があって、それで安定した所得が入るような形になっていますよね。それともう一つは、ヨーロッパは文化事業というのがものすごく発展していますね。夏になると音楽祭がありますね。あと、バルト三国に行くと市民合唱団とかがあったりして。ですからモデルケースとして、そういうものもあっていいかなと思ったりします。一番すごいなと思ったのは、イギリスのシェークスピアを売り出していくんですけど、その辺もしたたかな戦略で200年ぐらいかけてやっていましたね。ストラトフォード・アポン・エイボンなんて、最初は2万人しか観光客が来なかったんですけど、今では年間200万人ぐらい来るわけです。シェークスピアのオペラとかは。ヨーロッパとか日本でもそうなんですけれど。そういうような、これは良いと思うもの、地元の人達が良いというものを徹底的に売り込んでいく。それを他の人達にもそうだと認知させることが重要なと思います。卑近な例で言うと、事務局の上江洲さんとか私、山崎さんもそうかな、昔、007でジェームス・ボンドがスコッチウイスキーを飲むのを見て、カッコいいなと思って、あれでスコッチウイスキーがどんどん広がっていった、スコッチなんだけどたくさん広がっていったという面白い話だったりするんですけど。そういう風なものもあっていいかなと。だから、あちこちに事例があるんじゃないかなと思いますね。007ですね。必ず映画の中では酒を勧められたら「スコッチ」とか言って飲んでいましたね。美味しいのか美味しくないのか分からないんですけど、そういう風に刷り込まれてしまったというのがありますね。ここも、じゃあ沖縄には何が良いのかというの、ちょっとまた嘉数さんと相談しながら、有木さんもプロモーション戦略としてどれがいいのか、ちょっとやっていきたいと思います。

(※別添資料1 p.11 加筆)

あと、10分ですね。もう一ついけますよね。

(※別添資料1 p.12 表示)

これは、伊良皆委員、どうですか。どうぞ。

伊良皆委員：私の分野だけ、たくさん出てくるのでびっくりしているんですけど。こちらは前回申し上げた、社会インフラとして位置づけるという話の延長で、今現在でも市町村ごとに様々な福祉計画が策定されているので。ただ、全県的な調査とか比較とか、状況を可視化することで整備が必要、支援が必要な場所というのが見えてくるのではないかとご提案です。

宮平委員長：どこかモデルとなるケースはありますか。県内とか含めて。近いところのほうで本当は一番いいのかなと思うんですけど。

伊良皆委員：そうですね。どうしてもやはり各市町村の様子を見ていますと、計画など

も同規模の人口規模のところと比較してうちがどうなっているかというところをだいぶ気にされているようなところもあるので、首長さんを含め、行政の皆さんの意識にも大きく左右されると思うので。私達の町はこれだけ社会基盤がしっかりして働きやすい地域ですということがアピールできれば人口も集まってくるでしょうし、そういったところをもう少し皆さんで共有できるような仕組みが必要かなということでご提案をさせていただきます。

宮平委員長：1つモデルケースとなるのが、北海道の伊達市ですね。そこはそういう介護施設なんかを集中的に集めていろいろなことをやっていましたね。ここが面白かったのは、伊達市役所がお墨付きを与えるような、伊達市基準というものをつくってそこに適合した介護施設を伊達市役所のHPに掲載して、そこから介護施設等に入れていくんですね。話を聞いてきたのですが、具体的に言うと、どうしてもお年寄りがいると倒れたりしますよね。そうすると救急車が入ってきたときに、伊良皆さん、何と言いましたっけ、あの救急車で運ぶ、キャリア付きの。

伊良皆委員：ストレッチャーですか。

宮平委員長：はい。それが入れるような間口でないといけないとか、バリアフリーであるとか、そういった基準を設けたところは推薦する、あくまでも推薦ですね。そんなことを伊達市はやっていましたね。その辺が社会インフラとして位置づけているところですね。これは、ぜひちょっと見ていただければ有り難いなと思います。

(※別添資料1 p.12へ加筆)

他にもこういうものがあれば。あと、介護でうまくいっているところとしてどこがあるか、ちょっとその辺も探してみたいと思います。これもまた、伊良皆委員と他の委員の先生も、これが面白いというのがありましたら、よろしくお願いします。次、行きましょうか。

(※別添資料1 p.13表示)

次が、伝統・芸能、観客層の育成。これは、嘉数委員、お願いします。

嘉数委員：これは、先程もお話した内容に通じるのかなと思いますけれど。やはり芸能なので、映像や配信だけではなくて、人と人との触れ合いの中で直に継承していくのが重要であり、その生の舞台をお客さんに見ていただく楽しさを知ってもらえたらという点かなと思っています。

宮平委員長：コロナで、家で巣ごもりとかありますが、これを嘉数さん達はどう認識なさっていますか。

嘉数委員：そうですね。対面のお稽古がなかなかできないという中で、どうにか何ヶ月かおいて、またスタートしてストップしてという状況がありましたけれど、いわゆる個人稽古、自主稽古というのは、逆に舞台がないだけに、皆さん、自身の稽古を積む時間ができたという点もあると思います。これまでは舞台での稽古に追われて、なかなか自分自身を振り返っての時間が取れなかった面もありますけれど。コロナ禍でそういう時間を取りつつも、ただやはりそれが余りにも長期になってしまうと、特に舞台に出るの勘がなかなか戻らなかつたり噛み合わなかつたりという点があるので、ある意味、危機感があります。かつてないことなのでいろいろな考え方があるかと思いますが、今現在は、どうにかうまくスタートが切れているかなという状況ではあります。心配もありませんが。

宮平委員長：巢ごもりとかといった状況で、芸能関係、面白いという事例、知見をお持ちでしたら、どなたかお願いしたいのですが。有木委員かな。

有木委員：すみません。私ちょっと、存じ上げないです。すみません。

宮平委員長：山崎委員はいかがですか。

山崎委員：ちょっとごめんなさい。パッと出ないですね。

宮平委員長：鯨本委員はいかがですか。

鯨本委員：そうですね。これは産業振興の観点での伝統文化・芸能でいいんですよね。

宮平委員長：どうですか、嘉数委員。産業振興としてですか。それとも、どうなんでしょうかね。

嘉数委員：私がお話しているのは伝統芸能、組踊であつたり琉球舞踊であつたり、古典芸能的なところのお話です。

鯨本委員：実際に人材育成となると、産業としてお金をもらいながら伝統文化・芸能を行う方なのか、それも関係なく自主的に習っている方なのかとか、その辺り、アプローチが違う気がしてですね。その辺りを整理してからでないと、ちょっと適切な例が探せないかなと思っています。

宮平委員長：では誰か、モデルケースとなりそうなものがありましたら、お願いします。

喜屋武委員：モデルケースではないんですけど、いいですか。

宮平委員長：はい、どうぞ。

喜屋武委員：伝統文化を担う人材の育成という観点からは外れるかも知れないのですが、沖縄の子供達、大人も含めてですけど、沖縄のことを好きな割に沖縄の本当の伝統文化とかに造詣がない人が多かったでするので、実はそのファンデーションになる部分。例えば観光業をするにしても伝統文化を担うにしても、沖縄のアイデンティティーとか沖縄らしさというものを自らも仕事の上で表現していけるというのが沖縄のこれからの産業の強みになってくるのかなと思っているので、伝統文化を担うだけではなくて、地域とか学校教育もここをしっかりとやるのが沖縄の経済だったり、そういうところにまで繋がっていくというところを提言として入れていきたいなと思いました。

(※別添資料1 p.13へ加筆)

宮平委員長：先程、平良副委員長のほうから学校教育で空手という話もありましたので、何かそういったプログラムも盛り込めないかなというのと、あともう1つは、なんて言うんだらうな。嘉数委員は、どうしてこういう風に伝統芸能に携わるようになったのですか。

嘉数委員：私は全然、家系でもなくて、一緒に住んでいたおばあちゃんが芸能鑑賞が大好きで、小さい頃から手を引いて連れて劇場に足を運んだのがきっかけで興味関心を持って琉舞道場に入門したというのが4歳の頃で、それからずっと続いていると。

宮平委員長：なるほど。今の、ヒントがあると思うんですよ。初心者とか入り口コースとか、そういう風にある程度設定してあげて、言葉が悪いのですが、蟻地獄のように深みにはまっていくという、そういったものも必要なんじゃないかなと思うんですよ。

嘉数委員：観るきっかけというのですかね、導入となる入り口をぜひ多く作っていただける環境整備ができれば、今後の産業としての芸能という観点からも発展があるのかなと思います。

宮平委員長：例えば、空手がこれだけ世界に広がったのは、太平洋戦争で沖縄は大変な目にあったんですけど、アメリカの軍人達に空手の師匠達が、無料というぐらいの形で教えていったんですよ。それでアメリカに渡った人達がどんどん勝手に応援団みた

いな形でやっていって空手がじわりじわりと広がっていったということがあるのですが。ですから、空手を参考事例にしていくというのも重要なと思いますね。あと、琉舞の中にも空手の型が入っていますよね。そういった意味では、空手は剛のものだけでなく雅な世界にも繋がるんだとか、この辺のストーリーがあつたら面白いかなと思ったりして。繋がりがあつたということで接点を、という風にやっていくと面白いなと思う人達が増えてくる。だから、YouTube とかその辺も。どうですか、YouTube なんか使っていますか。入門編みたいなものとか。

嘉数委員：そうですね。そんなに伝統芸能の世界では得意なジャンル、タイプではないと思うのですが、この状況の中で先程の話と重なるかも知れませんが、やはり変わっていかなければならない、今までの活動だけではできない状況になっているというのは、皆さん、よく分かっているの、それをどこまで変えて、どこをまた守るかという点は葛藤の部分もありはしますが、前向きに発信できる点はできる限り進めながらやっているかなという状況です。

宮平委員長：そうですね。Begin の歌で、沖縄が嫌いだったけれど、民謡の先生になって帰ってきたという歌があつて、あれは面白いなと思ったのですが。そういったものが沖縄にはあるので、面白いかなと思ったりしますね。

山崎委員：『北中スケッチ』という映画、北中城の北中です。『北中スケッチ』という映画をご覧になっていますか。

宮平委員長：いえ、私はまだ。

山崎委員：あれはまさに、若い子達が地元の文化を継承したいという潜在ニーズはあるけれど、地元側の長老達の敷居が高すぎて。伝統を守るというのはすごく大事なんですけど、ある意味、排他しちゃっている、なかなか入っていけない、そういう映画なんですよね。入ると、最後、長老も若い子達の文化継承をにっこりしながら感動して観る、そんなストーリーです。あの映画なんか、今の話を物語っているなとちょっと思いました。

(※別添資料 1 p.13 へ加筆)

宮平委員長：あと、平田大一さんがやっているものなんかも地道ですけど、いろいろとやっていますが。

山崎委員：『阿麻和利』ですか。

宮平委員長：『阿麻和利』ですね。どんな感じですか。『肝高の阿麻和利』と古典芸能との関連性なんかはありますか。嘉数さん。

(※別添資料1 p.13 へ加筆)

嘉数委員：平田さんの活動の現代版組踊というのは1つの舞台芸術として、しかも伝統芸能の要素もヒントを得ながら創られているという形で非常に良いパターンかなとは思っています。ただ伝統芸能の新作というジャンルとは、また違うのかなと。創られたものとしては非常に成功しているものだと思います。

宮平委員長：エイサーもそうですもんね。エイサーも伝統エイサーと創作エイサーがあって、違いがあったりするんだけど、いろいろあって面白いかなと。僕は、いつも沖縄市でエイサーを見ているので、古典的なエイサー、千原エイサーとかを見て面白いなと思ったりするんですけどね。やはり創作エイサーを演ると、お年寄りの人達が「飛んだり跳ねたりするのはいかん」とか言ったりして、面白いかなと思っていたのですが。そこをどうやって融合して、うまく交通整理してあげて持っていくか、この落とし込みも重要かなと思いますね。ここはまたいろいろと出てきていますね。アイデンティティというのは先程から出ていますけれど、非認知能力を高める、あるいはコミュニケーション能力を高める意味では、こういうのは重要だということを認識して、それで学校教育なんかでやるというようなことも考えられるわけですね。

5時4分になってしまいましたね。あと残り、こんな形で各委員の先生方にこんなのがあるよと、自由にどんどん落とし込んでいただきたいと思いますよ。そうすることによって、またいろいろと拾って、結合したりしたいんですけど、各委員の先生方、いかがですか。こんな形でやっていくと。今、13枚で、あと47枚あるんですね。多分、これをやっていくと事務局は大変なことになってしまうので、もう少し簡略化してやりたいのですが。提案なんですけれど、今のような形でイメージしていただいてモデルとなるところとかに、「こういったものがあるんじゃないか」というものを入れていただいてお名前を書いていただきたいと思いますね。あと「こっちはこんなものがあるのでは」というような意見とか解決策とかを盛り込んでいただければ、あとからまた議論が。今こういう形で1つ1つ引き出しているんで、ちょっと時間が掛かるんですけど、そういう風にやっていただけると、残りの47枚、もっと短縮してできるのではないかと思います。いかがでしょうか。そういった形でちょっとご協力していただきたいと思いますけれど。では、そういった形で残りの14ページからはぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。「こっちはモデルにこんなものがある」とか「こんなものがあつたらもっと面白い」とかいろいろなものを付け加えていただきたいと思いますね。そうしていくと、また事務局のほうでいろいろな事例を踏まえていって「ここは繋げられる」、「ちょっと難しい」とい

う形でやっていきたいと思います。

山崎委員：伊良皆さんにちょっと一言だけいいですか。

宮平委員長：はい、どうぞ。

山崎委員：シルバーウッドさん、ご存知ですよ。

伊良皆委員：ちょっと詳しくは存じ上げないのですが。

山崎委員：そうですね。モデルケースとしてシルバーウッドさんは介護業界で、多分日本のリーディングカンパニーだと思うので。今、石垣にも1つつくっていると思うんですけど、本社が浦安かな。施設の中に駄菓子屋とかをつくって近所の子供達が普通に遊びに来て、1階のレストランも地域に解放しているので、いろいろな人がそこに食べに来るんですけど、そこに普通におじいちゃん、おばあちゃんが居るような社会資源となっていて。あと、看取りとかテクノロジーに関しても結構先に行っているんですね。働いている職員も結構誇りを持って働いている人達がすごく多いので、ベンチマークされたいかなと思いました。

宮平委員長：それとあと、山崎さん、なんでしたっけ。認知症のお年寄りが食堂かレストランなんかで。

山崎委員：ありますね。間違っちゃうやつですね。

宮平委員長：間違っちゃうので怒らないで下さい、みたいな。それも非常にユニークだと思うんですけどね。

山崎委員：なんか、許す力みたいなところで沖縄にも合いそう。

宮平委員長：認知症のお年寄りが食堂で働いていて、注文するのですが、やはり忘れるんです。それでもいいやというのがあって、あれもユニークで非常に面白いというのがあるんですけど、それなんかもあったらいいかなと思いますね。今の山崎さんの話で思い出しましたが。だから今山崎さんが仰っているのは、介護施設というのは、今は山の上にあってはだめだ、町中にあつていろんな人と接することも重要だということですね。そういうことがあることによって、さっき言いましたようにバイアスがどんどん低くなっていくのかなと思います。

山崎委員：そこは、どういう風に最後を迎えるのかという、尊厳死をすごく大切にされているので。

宮平委員長：はい。すみません、あっという間に2時間経ってしまって。私の不手際ですみません。どうぞ、事務局のほうからお願いします。

事務局：長い時間、本当にありがとうございました。もう1点だけ進めて、本日は終わりにしたいと思います。

(※会議資料 p.4 表示)

提言書の内容はまた追って相談させていただきたいのですが、とりあえず今後の進め方としまして、最終提言の取りまとめ内容をもう少し固めていきたいので、11月13日の第4回に向けて、適宜、委員の皆さんにお考えいただき、あるいは事務局のほうでも情報を収集するという形で進めたいと思います。必要に応じて、なかなか文字に起こしにくいと思うのであれば、私共と一対一で、個別でオンライン会議とか意見交換をさせていただいて事務局がまとめるという形でも結構ですので、そういう形でどんどん進めていきたいと思っています。

宮平委員長：今のやり方だと、多分あと1回ぐらいやったほうが。

山崎委員：まとまる気がしないですね。

事務局：そういった意味で11月13日は、取りまとめ内容(案)パート2という形に。12月に、以前、日程調整させていただいた中で日取りを決めていきますけれど、この日に最終提言の確認をするという流れにしたいと思います。以上です。

宮平委員長：これは無理だなというのが、委員の先生方、私も率直にそう思いますので、ちょっとその辺、平良副委員長と事務局のほうでもう少し日程を再調整して行ってご提示したいと思いますので、その際にはよろしくお願いいたします。

事務局：以上でございます。本日は本当に長い時間、ありがとうございました。

宮平委員長：ありがとうございました。

委員の皆さん：ありがとうございました。