

【参考資料3】

委員ヒアリング結果(社会人に必要な能力向上に向けた取組)

取組一覧

No.	委員名	手段(取組?)	目的/説明	対象者(ターゲット)	実施主体	対象となる能力				備考
						じんぶんの要素	社会関係力の要素	対人関係力の要素	自己向上の要素	
1	宮平委員長	ジョブ型雇用を推進する	ポジション(職位等)ごとに必要な能力、技術、経験等を組織が具体的に示すことで、企業内の職員が自発的に学ぶ環境を整備する	社会人	企業	○			○	取組
2		副業(副職)を認める	様々な経験を通じて、本業(本職)を外から見直し改善する動機づけにする	社会人	企業	○	○		○	取組
3		ボランティア活動、地域のイベントへの参加	多様な人との交流を通じて自己を客観視したり、コミュニケーションをとることで自己を表現する語彙を増やす	全年齢		○	○		○	取組
4		子供たちに遊びの場を提供 社会人には分からないことに対して成長の機会と認識する癖付け	好奇心を育成する			○			○	取組
5		長所や短所を見抜く力	モデルとなり、真似ることができる人物が身近にいる	全年齢		○	○	○	○	社会人に重要な要素
1	平良副委員長	(教育)特区の設立	教育への新たな取組や課題解決に取り組みやすい環境(交流の場)を整備する		行政	○	○	○	○	取組
2		異文化・異業種との交流の場の創設	異業種、異文化(海外を含む)の人材が交流し、多様な価値観やコミュニケーションの方法などを学ぶことができる	大学生 高校生	行政 企業	○	○	○	○	取組
3		理系の人材育成→理系的専門知識の習得の場の拡大(県内私大への理系学科の創設)	IT技術の基礎となる理系的知識を有した人材を育成する		学校 企業(連携)	○				取組
4		非認知能力育成に取り組む企業への助成	既に非認知能力育成に取り組んでおり、ノウハウを有している企業を助成し、県内の非認知能力育成を促進する		行政	○	○	○	○	取組
5		取り組み対象の選定(ターゲットの選定)	ターゲット(対象、分野)を絞ることで、必要な取り組みがより具体化する							問題提起・留意点
6		企画コンペの実施(既存の枠組みや団体活動の一つに組み込む形で、ビジネスアイデアの募集とその実現に向けた一括した支援を提供する)	ビジネスアイデアの構想から実施の過程で能力育成を進める		行政 企業	○	○	○	○	取組
1	新崎委員	社員のボランティア活動参加を人事評価査定に組み込む	より多くの人がボランティア活動に参加しやすい環境をつくる		企業	○	○	○	○	取組
2		ボランティア活動への参加を支持する企業風土づくり	より多くの人がボランティア活動に参加しやすい環境をつくる		企業	○	○	○	○	取組
3		入札の際に地域社会貢献の程度を確認する	地域貢献評価項目一覧表を示しており、その組織が消防団として協力しているか、障害者雇用をしているかといった取り組みの有無を確認する基準設けている		行政	○	○	○	○	取組
4		県全体のボランティア活動を推進していく(リーディング)事業の創設			行政	○	○	○	○	取組
1	有木委員	取組対象の構造化	対象が明確になると、必要となる取り組みも見えてくる可能性がある。							問題提起・留意点
2		異業種間のジョブローテーション、他企業へのインターン(※民間からの校長登用などの逆の事例はある)	教員が民間企業で実務経験(期限付き)を得ることで社会が求める能力を実感し、教育カリキュラムへ反映させる		行政 企業	○	○		○	取組
3		異業種間のジョブローテーションへの助成	ジョブローテーションにかかる費用を助成する制度		行政	○	○		○	取組
4		企業内でディベートを実施する機会を設ける	自分の意見を伝え、かつ、相手の意見を理解し、目的達成のための最善策を導こうという思考と行動を身に着ける		全体	○			○	取組
5		新人研修期間において明確な目標を提示(※リクルートの事例)	社員が主体的に自己開発を進める		全体	○	○		○	取組
6		訓練の数の担保(※リクルートの事例)	社員が主体的に自己開発を進める		企業	○	○		○	取組
7		パフォーマンスへの定期的な評価制度(※リクルート、他の事例)	(社内で肩書を問わず、個々人のパフォーマンスについて評価する場を設けることで、)客観的な自己評価を知り、さらなる自己開発につなげる		企業	○	○	○	○	取組
8		部下を育成する上司のマインドセットの育成(※リクルートの事例)	上司が個々のパフォーマンスに適した業務を与えることで、部下の成長を促す		企業	○			○	取組
1	鯨本委員	地域社会を中心的に回す人材間の交流の場を設ける	地域社会で中心的な役割を担っている(担う意思がある)人材を育成する				○	○		取組
2		地域社会を中心的に回す人材を外部の専門家とつなぐ場を設ける	地域内で不足する資源(人、知識など)を補完する				○	○		取組
3		地域社会で基礎的スキルを学べる場を設ける(参考事例: 奄美・フリーランス寺子屋)	PCのセットアップ、インターネットでの情報収集など、基礎的なスキルを習得する			○	○		○	取組
1	上地委員	沖縄の歴史・文化を学ぶ機会の提供	アイデンティティを醸成し、物事を理解するための視座を得る		学校	○				
2		採用などで沖縄の歴史・文化への造形の深さを評価する	歴史・文化を学ぶとする素地を社会につくる		企業	○				取組
3		人事交流(ジョブローテーション)の促進	コミュニケーション力(傾聴力、相手への理解力、共有能力)などを養う。		企業 行政		○	○		

No.	委員名	手段(取組?)	目的/説明	対象者(ターゲット)	実施主体	対象となる能力				備考
						じんぶんの要素	社会関係力の要素	対人関係力の要素	自己向上の要素	
1	喜屋武委員	取組によっては、短期、中期、長期の視点が必要となる	小中学生は長期的、高校大は中期的、社会人は短期的な取り組み							問題提起・留意点
2		個人が企画を提案し、実践する場を設ける(例:企業内企画コンペ、公募型企画コンペの実施)	ビジネスアイデアの構想から実施の過程で能力育成を進める		企業行政	○	○	○	○	取組
3		上司のマインドセット(社員を信じきる・委ねる・手放す覚悟を持つ)を行う	社員が主体的に自己開発を進めるために、組織内での支持的風土をつくる		企業(上司)	○		○		取組
4		幼少期から金銭教育を行う	子どもの貧困ひいては自己破産解消のために、適正なお金の使い方を身に付ける		行政、地域	○	○		○	知的能力的要素(金融リテラシーの現状)
1	金城委員	プレゼンテーションの機会を設ける	自分の考えを相手に伝える能力を高める		学校	○	○	○		取組
2		留学生との交流の機会を設ける	異なる背景を持つ人々との交流を通じて、コミュニケーション能力の向上や、多様な考え方を受け入れる素地を養う		学校	○	○	○	○	取組
3		教員の国際学会や留学への資金的補助	国際学会への参加や留学は費用負担が大きいため、金銭的補助を与えることで教員の能力向上につながる		行政	○				行政に求める支援
4		講師や研修費用を県が負担する制度	社会人の能力向上において、費用的な負担を軽減するために県で費用負担をする		行政	○				行政に求める支援
5		ボランティアに関する情報が得られる場を設ける(例:ポータルサイトの設立)	ボランティア活動やイベントへの参加を促す			○	○	○	○	取組
1	小島委員	学んだ知識やスキルを実践する場を設ける	学校で学んだ知識やスキルを実践することで、得手不得手を理解させる		行政 学校	○	○		○	取組
2		地域内で必要な人材像を議論し、それを教育に落とし込むためのプラットフォームをつくる	ある地域内で必要とされている人材像を把握し、地域内の教育に落とし込んでいくことで、地域の実情と合った人材を育成する			○	○	○	○	取組
3		社員の育成や社会貢献などを重視し従業員フレンドリーな企業を示す認証制度の設置(参考事例:おきなわSDGs/パートナー)	企業側を積極的に人材育成に取り組ませ、かつ学生が就職先を検討するうえでの判断材料を提供する		行政	○	○			取組
4		認証企業間の連携(例:合同研修会の実施)	企業の負担を軽減させる				○			取組
1	山崎委員	思考から行動につなげる過程を経験することで、それを癖づける機会を設ける	社会人にとって必要な能力(実行力、実現力、諦めない力など)を向上させる			○	○	○	○	取組
2		希望する教師への非認知能力育成手法を学ぶ場を提供する	非認知能力育成手法を身に付けた教師を増やす			○	○		○	取組
3		非認知能力育成の効果を測定し、それを教育機関などに周知する	データ化(見える化)することで、学校が非認知能力育成を進めやすい環境を整える			○	○		○	取組
4		異なる背景(海外・異文化など)を持つ人々とディスカッションの場を設ける	自分の意見を伝え、かつ、相手の意見を理解し、目的達成のための最善策を導こうという思考と行動を身に着ける		全体	○		○	○	取組
5		SEL(Social and Emotional Learning/感情をコントロールして適切に対処していく方法)の推進	自己をコントロールする力を養う						○	取組