

社会人に必要な能力向上に向けた取り組み 聞き取り結果一覧表分析結果

文責 名桜大学 教授 宮平栄治

期待される結果

自己認知・存在理由	㊤ アイデンティティ醸成し、物事を理解のための視座獲得
社会人能力質的基準 1	㊤ 非認知能力育成
社会人能力質的基準 2	㊤ 自己コントロール ㊤ 歴史・文化を学ぼうとする素地→偏見を持たない ㊤ 得手不得手を理解させる→自己認識 他者認識
社会人能力質的基準 3	㊤ 社会人必要能力（実行力、実現力、諦めない力など）を向上 ㊤ ビジネスアイデアの構想から実施の過程で能力育成 ㊤ 地域内で不足する資源（人、知識など）を補完 ㊤ （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
社会人能力質的基準 4	㊤ コミュニケーション能力を向上 ㊤ コミュニケーション力（傾聴力、相手への理解力、共有能力） ㊤ 課題発見・設定・解決能力向上 ㊤ 必要な取り組みがより具体化 ㊤ 知恵の共有化
社会人能力質的基準 5	㊤ 社員が主体的に自己開発を進めるために、組織内支持的風土 ㊤ 子どもの貧困や自己破産防止へ適正な金融知識とスキル獲得 ㊤ PC セットアップや情報収集など基礎的スキル習得
方法 1	㊤ SEL（Social and Emotional Learning） ㊤ 非認知能力育成の効果測定を教育機関などに周知 ㊤ ㊤ 思考から行動への過程を経験、それを癖づける機会設定 ㊤ 取組対象の構造化 ㊤ 組織内での支持的風土 ㊤ 地域社会を中心的に回す人材を外部の専門家との連携 ㊤ 地域社会で中心的な役割を担う（担う意思がある）人材を育成 ㊤ IT 技術の基礎となる理系的知識を有した人材を育成 ㊤ 地域の実情と合った人材を育成

方法 2 でディベート	<ul style="list-style-type: none"> ㊦㊧企画コンペの実施 ㊦プレゼンテーションの機会設定 ㊦㊧㊨㊩異なる背景を持つ人々とディスカッションや企業内
業へのインターン	<ul style="list-style-type: none"> ㊦㊧個人が企画を提案し、実践する場の設定 ㊦幼少期から金銭教育を行う ㊦㊧人事交流や異業種間（ジョブローテーション）の促進や他企
リーランス寺子屋)	<ul style="list-style-type: none"> ㊦ボランティア活動を推進 ㊦採用などで沖縄の歴史・文化への造形の深さを評価する ㊦沖縄の歴史・文化を学ぶ機会の提供 ㊦地域社会を中心的に回す人材間の交流の場 ㊦地域社会で基礎的スキルを学ぶ場の設定（参考事例：奄美・フ
大への理系学科の創設)	<ul style="list-style-type: none"> ㊦入札の際に地域社会貢献の程度を確認する ㊦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 ㊦地域内で必要な人材像を議論 ㊦地域内で必要人材像プラットフォームをつくる
前提条件 1	<ul style="list-style-type: none"> ㊦非認知能力育成の効果を測定 ㊦パフォーマンスへの定期的な評価制度 ㊦新人研修期間において明確な目標を提示
前提条件 2 を持つ)	<ul style="list-style-type: none"> ㊦希望する教師への非認知能力育成手法を学ぶ場を提供 ㊦教員の国際学会や留学への資金的補助 ㊦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 ㊦部下を育成する上司のマインドセットの育成 ㊦ボランティア活動やイベントへの参加を促す ㊦訓練の数の担保
前提条件 3	<ul style="list-style-type: none"> ㊦講師や研修費用を県が負担する制度 ㊦㊦ボランティアに関する情報の得られる場や環境設定 ㊦ジョブローテーションにかかる費用を助成する制度 ㊦地域貢献評価項目一覧表を示し、その組織が消防団として協 <p>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定</p>