

第18回沖縄振興審議会総合部会専門委員会
議事録

内閣府政策統括官（沖縄政策担当）付
企画担当参事官室

第18回沖縄振興審議会総合部会専門委員会 議事次第

日時：令和3年4月23日（金）14：00～17：05

場所：沖縄県青年会館 2階大ホール

1 開 会

2 議 事

○分野別の調査審議（教育・人材育成、福祉(子供の貧困等)）

○意見聴取

白井 旬 沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

本村 真 沖縄振興審議会専門委員

3 閉 会

沖繩振興審議會総合部会専門委員会配付資料

資料 1 沖繩振興審議會総合部会専門委員会 委員名簿

資料 2 白井代表理事 説明資料

資料 3 本村専門委員 説明資料

参考資料 1 沖繩振興審議會総合部会専門委員会 調査審議結果中間報告 概要

参考資料 2 沖繩振興審議會総合部会専門委員会 調査審議結果中間報告

—沖縄振興審議会総合部会専門委員会 委員名簿—

名城大学大学院国際文化研究科教授	宮平 栄 治 ○ ◎
沖縄大学人文学部こども文化学科教授	池 間 生 子 ○
沖縄経済同友会特別幹事	
沖縄電力株式会社代表取締役会長	大 嶺 満 ○
H2L 株式会社代表取締役	
琉球大学工学部教授	玉 城 絵 美 ○
沖縄県経営者協会女性リーダー部会会長	富 原 加 奈 子 ○
東洋大学国際学部国際地域学科教授	沼 尾 波 子 ○ ●
沖縄経済同友会代表幹事	
株式会社ジェイシーシー代表取締役会長	渊 辺 美 紀 ○
JA おきなわ女性部顧問	宮 城 園 子 ○
沖縄国際大学教授	安 里 肇
株式会社フィーモ代表取締役	大 澤 真
琉球大学准教授	神 谷 大 介
株式会社カルティベート代表取締役社長	開 梨 香
前田産業ホテルズ代表取締役社長	前 田 裕 子
琉球大学教授	本 村 真

◎印は座長、●は座長代理、○印は総合部会委員、無印は専門委員

— 出席者 —

○総合部会委員

宮平栄治座長、池間生子委員（オンライン参加）、玉城絵美委員、富原加奈子委員（オンライン参加）、沼尾波子委員、淵辺美紀委員

○専門委員会委員

安里肇委員（オンライン参加）、大澤真委員、神谷大介委員、開梨香委員、前田裕子委員、本村真委員

○有識者

高橋進審議会会長、白井旬沖縄人財クラスタ研究会代表理事

○内閣府

水野大臣官房審議官、畑山企画担当参事官、上村沖縄総合事務局次長、岩田沖縄総合事務局次長、

○沖縄県

儀間企画部参事監兼企画調整統括監

第18回沖縄振興審議会総合部会専門委員会

日時：令和3年4月23日(金) 14:00~17:05

場所：沖縄県青年会館 2階大ホール

1. 開会

○宮平座長 委員の先生方、こんにちは。

これより第18回沖縄振興審議会総合部会専門委員会を開催いたします。よろしくお願いいたします。

本日は、9名の委員の先生方に御出席をいただいております。また、オンラインで3名の先生方に御参加いただく予定ですが、安里委員は後ほど御参加される予定です。

委員の過半数に達しておりますので、沖縄振興審議会令第5条第4項において会議は成立となります。

本日も、感染症拡大防止の観点から、間隔を空けてソーシャルディスタンスを守りながら配席し、マスクの着用にご協力をいただいております。陪席の方々も含め、閉会后、発熱などの症状が見られた場合には、速やかに事務局まで御連絡をお願いいたします。

なお、この会議は原則公開となっておりますので、あらかじめ御承知おきください。

それでは、開会に当たりまして、内閣府の水野審議官より御挨拶をいただければと思います。

水野審議官、よろしくお願いいたします。

○水野審議官 皆さん、こんにちは。沖縄政策担当の水野でございます。

委員の皆様、そして高橋会長におかれましては、お忙しい中、本日の総合部会専門委員会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

総合部会専門委員会では、先々週の前回(4月9日)会合から期限後の沖縄振興の在り方に関する調査審議を開始いただいております。今回は教育・人材育成分野や、子供の貧困等の福祉などの分野について御議論いただく予定です。

本日は、沖縄人財クラスタ研究会の白井代表理事から教育・人材育成の分野につきまして、また本村専門委員からは子供の貧困等の福祉の分野についてそれぞれ御講演をいただき、その後、皆様方で意見交換いただくこととしております。

本日、取り上げる分野につきましては、子供の貧困問題や、いまだ全国最下位にある一人当たり県民所得といった沖縄の課題にも深く関わっている事柄だと思っております。ぜ

ひそした観点からも忌憚のない御発言をいただければと考えております。

本日も、自由活発な御議論を賜りますようお願い申し上げまして、私の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○宮平座長 水野審議官、ありがとうございました。

恐れ入りますが、プレスの撮影はここまでとなりますので、プレスの方はお席にお戻りいただくようお願いいたします。

それでは、議事に入ります。

本日も、前回に引き続き、各分野の有識者をお招きして御講演をいただきつつ、分野別に、期限後の在り方について御議論を深めていければと考えております。今回は先ほど水野審議官からお話がありました、教育・人材育成、子供の貧困等福祉分野について調査審議を行いたいと思います。

前半では、沖縄人財クラスタ研究所の白井代表理事から、教育・人材育成の分野について御説明いただき、意見を交換したいと思います。

その後、休憩を挟みまして、後半では、本村専門委員から子供の貧困等の福祉分野について御説明いただき、意見交換を行いたいと思います。

なお、本日は、所用により池間委員は途中退席される予定になっております。また、安里専門委員は、先ほど冒頭に申し述べましたとおり、オンラインで途中参加し、その後、途中退席される予定です。

それでは、白井代表から教育・人材育成分野に関して御説明を伺いたいと思います。

白井代表、よろしくお願いいたします。

2. 議事

○分野別の調査審議(教育・人材育成)

白井 旬 沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

皆さん、こんにちは。沖縄人財クラスタ研究会の白井と申します。最近「職場の基礎代謝」という本を執筆してからこの肩書でやらせていただいておりますが、クラスタ研究会のクラスタというのはまさに新型コロナで有名になり過ぎまして、あまりイメージがよくないということで、最近使っておりません。

今日は人材育成でお話をということでしたが、我々、特にこの3年ぐらいは人材育成から組織開発というところに着目しておりますので、その視点からお話をしていければと思っております。

今、民間では、どちらかというと戦略人事ということと組織開発が非常に取り沙汰されていまして、やはり経営戦略に沿って人材を育てていくのであろうと。「ヒト・モノ・カネ・情報」という言い方をしながら、結局は人が一番最後に残っていたということですが、経営戦略に合わせて人材も育成していく、開発していかなければならないという視点で「戦略人事」という言葉が非常にブームとなっております。

それから、「持続可能な」はSDGsであったりしますが、我々、能力伸長より実力発揮型社会へそろそろ移行してはどうかということで、最近はお話をさせていただいております。

まず初めに、皆さんにとって違和感があるかもしれませんが、私自身は沖縄に住んで10年ほどになりますが、沖縄県の振興は、長らく県の事業に携わらせていただいて、やはり戦後から仕組み(基盤づくり)、それから底上げ、能力、スペックを高めていくという視点でハード面・ソフト面で様々な施策が展開されておまして、中間報告なども拝見させていただくと、一定の成果が上がってきているというところは十分あるかと思っています。

これは少し語弊があるかもしれませんが、東京(本土)をモデルとした見本・正解を目指していく、東京型の社会とか日本に追いつけ追い越せという時代、そして沖縄県においては人口ボーナス期、人口がどんどん右肩上がりしていく時期における施策展開だったと私は感じております。

今後は、東京や本土というモデル、正解自体も変化の中で果たしてそれが正解かというところも少し疑問視が出てくるだろうということで、沖縄県みんなで納得解、正解かどうか分かりませんが、みんなが合意した上での納得解を導き出していく必要があるのではないかと考えております。この辺はまさに組織開発的な考え方になります。

そして、人口も右肩下がりに入ってきておりますので、今までのように拡大型の施策も当然必要ではありますが、それを補うような施策展開というのも必要になってくるのではないかと考えています。

そこで、沖縄県を1つの開発組織として見立てた場合、沖縄県全体の戦略人事化です。今までのハード、仕組みづくり、人材育成、能力を伸ばしていくということから、ソフト、仕掛け、マーケティング、組織開発、実力を発揮していくようにシフトしていくというのが1つ必要ではないかと考えております。

これは皆さん御存じのとおりですが、一応図表として出しております。

生産年齢人口については日本が1995年に減少に転じた後も伸長していましたが、2011年

をピークに減少に転じていると。沖縄県も右肩下がりに入ってきていますというところは御覧いただけるかと思います。

さらに、生産年齢人口ではなく、外国人を含む総人口で見ても2025年がピークとなっております。あと4年もすると総人口も含めてピークが終わってしまうということがあるかと思いますが、共通の認識としてお示しをさせていただいております。

5ページから12ページにつきましては、私ども沖縄人財クラスタ研究会が沖縄県にある中小企業さんを対象とした目指す組織の在り方ということ、2018年に書籍にまとめまして「職場の基礎代謝」という本を発刊させていただきまして、おかげさまで4刷り約1万部となりましたけれども、そのお話を少しさせていただきます。

まず考え方として、人材育成と皆さん共通で使われているのですが、人材育成には2つあると思っております。「能力」と「実力」と我々は定義しています。能力とは保有しているもの、実力とは発揮しているものと別のものであるという定義になります。

能力というのは分かりやすく言うとスペックです。例えばハイスペックなパソコンを買っていると、平坦な言い方をしますとさくさく動く。非常に使い勝手がいい。いろいろなことが処理できる。ところが、ハイスペックなパソコンを持っていたとしても、デスクトップにごみを置きっぱなし、動画ファイルが隠れていたりで過重労働をさせていただきますとパソコンが重たくなる。パフォーマンスが落ちるわけですね。スペックは高いのにパフォーマンスが出ないという状況があるかと思えます。

県内におきましても、多くの会社でスペックは高いはずなのにパフォーマンスが出てない組織、あるいはそういったキャリアをお持ちの方が多くいらっしゃいます。これは沖縄に限らず地域都市は非常に多いということです。今、全国コンサルをさせていただいておりますが、この能力と実力の違いを認識していただくことによって施策が変わってくるのだろうと考えております。

分かりやすくいうと能力×花粉症。今日、東京などからお越しの皆さんもいらっしゃいますが、花粉症による経済損失です。能力は高いのですが、花粉症の時期は非常に頭がぼーっとしたり、鼻水が出たりで仕事に集中できないということで、パナソニックさんのデータによりますと、約8割の方が花粉症の症状で仕事のパフォーマンスに影響を出している。おおよそ1日に2.4時間ぐらい集中できない状態が続いているというデータが出ておまして、その経済損失額は1日当たり約2,215億円。この出し方については詳細を見ていただければと思いますが、花粉症というのを不健康と考えると、能力×不〇〇というのが発

生するとパフォーマンスが出ないということですね。

能力×不機嫌、イライラしてしまいますとミスをしたり、能力×不明瞭、二度手間、三度手間を発揮したりということで、能力に「不〇〇」が発生するとパフォーマンスが低下するということは、皆さん実感値としてあるのではないのでしょうか。

例えば、うちのおじいちゃんは、今にして思えば認知症で徘徊をしておりました。中学校に連絡が来るとその日の授業は手につかないことがありましたので、能力×不安といったことも入ってくるかと思えます。

7ページです。機械で分かりやすくいうと、例えば24km/lの車があったとします。燃費が下がる。要はパフォーマンスが出ないことについて、例えば坂道や強風、砂利道といった外的な環境を除けば、車内部の状態としてはエンジンやセンサーの不具合であるとか、タイヤの空気圧やエンジンオイルの不足、あるいは急ブレーキ・急発進などの不適切な速度、それから過積載とも言いますが、不必要な荷物などを不が増えてまいりますとリッターが20とか18kmに下がってしまう。車のエンジンがなくても、沖縄県であればエアコンのクーラーの効きが悪いなといったときにフィルターの掃除をする。つまりエアコンに溜まっている不を除去するというでパフォーマンスを維持しようとするわけですね。

この機械というのは不が増えてくると数字で出たり、人間がウォッチするわけです。人や組織というのは不があると一時的には生産性が上がる。やる気がみなぎったりパフォーマンスが出たりということがありますが、やはり長続きしません。ですから、沖縄県全体で不を抱えたまま能力を上げて、最終的には生産性に影響が出てしまうのではないかと考えられます。

これについて御興味がある方はホーソン工場の実験というのがあります。ホーソンという工場で、手元を暗くしたりエアコンを切ったりして劣悪な環境に置いたら、逆に生産性が高まった。チームワークが生まれたりやる気がみなぎったということがありますが、短期では出るものの、そのまま無理した状態では一気に崩壊が起こってしまうという実験があったりします。

こちらの図は組織でお話するときによく使っていますが、赤色の帽子側は1人で300kg引く力がありますということです。要はスペック300kgであるということになります。片や白い帽子チームはスペック(能力)は100しかないのですが、3人集まってきました。算数でいけば $300=100 \times 3$ ということになりますが、社会心理学のスタイナーさんという方が実験したところによると、ほぼほぼ赤いほうが勝ってしまうということです。

それはどういうことが起こるかという、この白いチームのほうは綱引きという競技特性もありますが、呼吸がふぞろいであったり、引く方向が不一致であったりということで、不が発生することで必ずしも300という能力を出し切っていないという状況が考えられるということです。ですから、 $100 \times 3 \times 0.6$ といったような係数がかかって180しか出ていないという状況が考えられます。

潜在的な生産性、スペックに対して欠損プロセス(不)という言い方をしますが、この欠損プロセスというのは、人が増えれば増えるほど、部署が増えれば増えるほど、拠点が増えれば増えるほど、商品・サービスが増えれば増えるほど増加しやすいとされています。

ですから、よく新聞紙上をにぎわすように、急成長した飲食チェーンが2年後ぐらいに一気に落ちてしまう。つまり不を抱えたまま解消せずに拡大した結果、生産性が非常に落ちてしまうということのあらわれであると考えられます。

一方、このプロセスゲイン(社会関係資本)というのはチームワークと言い換えることができるかと思います。このチームワークというのは自然発生的には生まれないものでございまして、欠損プロセスを解消しようとする過程で生まれてくるというのが通説になります。

日本においてこの欠損プロセスを解消し、プロセスゲインを生み出す組織の在り方としては製造業でありましたように、QCサークル、クオリティーコントロール、要は小集団活動、あるいは5S、3S運動という前行程や後工程。お互いのところで歩み寄りをしながら、不を少しずつ減らしていく過程でチームワークを生み出すということが長らくされてきたわけです。要は、トヨタの看板方式がなぜ強かったか。改善という言い方をしていますが、つまり欠損プロセスを減らし、かつチームワークを生み出すというところがあったかと思います。

うちの会社はNPO法人ですけど人材紹介業も持っていますので、よく「白井さん、いい人いませんか、人手不足です」と来られますけれども、我々は「社長、それは人手不足ではなくて実力発揮不足ではないでしょうか」というお話をさせていただきます。

例えば、 $100 \times 3 \times 0.6 = 180$ であった場合、ここに人を足したとしても $100 \times 4 \times 0.6 = 240$ しかいけません。1人足してもまだ足りない。そこで $100 \times 5 \times 0.6$ でようやく300となるわけです。

ところが、その手前の段階で欠損プロセスをなくすという作業を行って、マニュアルを作るとか、中途社員であっても3日間は徹底して研修するなどを行いますと、係数が0.8

ぐらいになったとすると、 $100 \times 4 \times 0.8 = 320$ が出る。2人採らなくて1人で十分だったということになります。さらには、それをしっかりやることで $100 \times 3 \times 1.1$ でやりますと330出るという形が分かるかと思います。

そう考えていきますと、この図は我々が独自に作った図になりますが、サステナブル(持続可能)というのを真ん中に置きまして、ティール組織とか感情、コントロール、健康経営、ウェルビーイングとかいろいろ入れていますが、左と右の社会や組織とか、どちらが生産性が高くなるかということですね。

例えば左にあるように、今回の新型コロナウイルスで先行きが不透明で不自由な生活を強いられていると、不快感が出てきて閉塞感がみなぎります。そうするといらいらと不機嫌で仕事をし、体調を崩して不健康な人が増えてきます。そうしますと、会社、組織としての生産性サステナブルなところは低下してしまいます。

あるいは、人事評価制度。自分はAと思っていたけれども、上司からCという評価を下されましたが、明瞭な説明もなく評価の基準も理解できないと、会社に対して不信感や孤独感を持ってしまって、会社の空気が不自然な状態あるいは不幸せに働かないといけないということになります。

他方、左側の一番下にあるように、自分の能力と時間などの均衡が取れていたり、成長する機会が十分にあったり、価値観が一致したりしていると自己有用感が芽生えて充実感もみなぎって御機嫌に仕事ができ、心も体も健康でいられますから、自然と生産性は上ってくるでしょうという図でございます。

これは何も組織全体ではなくて、沖縄県全体が左に向かって動いてはいるのですけれども、他方、不を抱えた状態になっています。この不をつぶしていく、取り除いていくということも重要ではないでしょうか。

5年前ぐらいからVUCA(ブーカ)な世界ということでVUCAが取り沙汰されていますが、ややこじつけ的になりますが、やはりどれを取っても不安定性や不確実性、不可算的、不明確さということで、自社とか自分の外側は既に不だらけの状態です。予測不能な状態に突入しているわけですので、自社とか自分の外側、あるいは沖縄県の外側は不が多いという状態になりますと、せめて自分の中においては不を抱えておらずに、身軽な状態にしておくということが重要かと考えています。

実際、安定して動いていくためには車のエンジンも180km、日本の車であればスピードメーターがあるわけですが、実際に皆さんが高速で実証実験をやっている120kmのところを除

けば、80～120kmが最高速度と考えると、エンジンに余裕がある状態で最高速度が成り立っているから安定した運転ができるということなので、これがきゅうきゅうの状態ではちょっとした環境の変化に対応できないということがあるでしょうから、不測の事態にも対応できるような、今回の新型コロナにあるような、まさにホテルでいうと稼働率80%でようやくもうかりますみたいな状況ですとやはりしんどくなってきますから、そこは余裕がある形になっていくと。

僕自身、旅行会社出身ですが、残っている同期や後輩も数人出向するという状態になりました。観光業界自体も無理をした状態ではなく、少し余裕を持たせた状態、これ観光に限らずですが、沖縄県の経済全体が不を抱えた状態ではなくて、不を取り除いた状態で進んでいくということも考えることが必要だと思っています。今まで言ってきた流れです。能力を伸ばす人材育成ということも大事ですが、不を解消して実力を発揮させる組織開発という視点が大事なのではないでしょうか。

開発というデベロップメント(development)、デベロップ(develop)と言いますが、もともとは「de」がついて否定語なのでエンベロップ(envelope)という幕をした状態、蓋をした状態のエンベロップからそれを取り除いてデベロップするということになりますと、能力はあるけれども、不という蓋がされた状態では沖縄県の方が持っている、あるいは沖縄県の地域が持っている能力を最大限に発揮することができない。これまでの振興計画でいろいろ能力を上げてきましたが、不を抱えている状態では投資効果が少なくなってしまう可能性もあるということが感覚的にありますと。

こちらの図は、今、人々の環境は単一から多様ですね。それから右肩上がりから右肩下がりになってきています。もう明日、明後日、3年後、5年後というのは正解が見えない状態になっていますので、正解が5で今私たち4ですと、そうしたら1を足せばいいという状態ではないので、そもそも5が正解なのかどうか、沖縄県としてどうしていくのかという納得解を描いていくと。

それから、山登り型のキャリアから今激流下り。山ごとなくなりますので体幹を強くするというのも重要かと思っています。

そんな中、私どもでお話をさせていただくのは、やはり能力伸長、スペックを目指す時期において不を放置したままで、よくいうと片目をつぶって施策展開をなしてきましたが、この能力伸長をやるものの、今後、実力発揮には影響が出ますので、能力×不〇〇=実力ダウンということを解消すべく、教員の不の解消、雇用の不の解消、成長の不の解消とい

う視点で少しお話をさせていただきます。

昨今の若年の教育においては、英語、プログラミング、それからE S D教育、いわば持続可能な開発のための教育ということが重要視されておりまして、特に今年の中学校からは全教科でSDG s、E S D教育を取り組むという状況になっています。つまり教育が変わると消費行動が変わる。今ダンスがうまい子が多いのはダンスが義務化されたからだと考えられます。

ここで考えなければならないのは、このE S D教育、持続可能な開発のための教育を行っている教員自身が持続不能な状態に陥っているという本末転倒、自分が持続不能なのに世の中を持続可能にしましょうということ自体が説得力に欠けるし、やはり話していても本気度が伝わるのかなということなのです。

細かいデータを出そうと思いましたが、一覧でまとめてあります沖縄タイムスさんの記事によりますと、中学校教員の1.7人に1人、小学校教員の3人に1人が過労死ラインです。月80時間の残業を超えている実態を放置しているというのは問題であろうと。これ民間企業だと大変なことになります。今日お見えの公務員の方も多分同じ状況なのかもしれません、やはり教員の状態を変えないといけない。

さらには、教員の病休率については、2007年から我が沖縄県はワーストの状況が続いているということなのです。今日この後お話される本村先生のお話でもあるように、子供の貧困を変えようと思ったら教員に余裕がないといけないのではないのでしょうか。特に教員の皆さんは優秀なお子さんにもどうしても着目してしまいますから、余裕がないとそういった子供たちのフォローも難しいのではないかと考えています。

沖縄県教育委員会の取組として、いろいろやっているのですが、目立ったものはなく、実際に効果が出ているものとしては教員の復職、リワークプログラムです。精神疾患でお休みされた方を復職するということになっていまして、対処療法に近い状態になっているのではないかと考えられます。

他方、いろいろな県の先進的な事例、千葉県柏の葉小学校の事例を掲げています。中間報告を拝見させていただくと、チーム学校という取組がいいのではないかという話もありましたが、このチーム学校はあくまで1つの提案でございます。やはり見立てを立てないといけないと考えています。

例えばAという小学校でお腹が痛い、残業が多い。Bという小学校で残業が多い、お腹が痛い。Cの学校でお腹が痛いという状況ですが、それぞれは食あたり、ストレス性、あ

るいは盲腸かもしれません。ですから、それぞれの学校の課題、残業が多いといっても理由は様々なので、見立てを立てないことには処方当たらないと。盲腸なのに風邪薬を打ってますという状況では予算の配分も難しいですから、やはりこのあたりは民間の力なども導入しながら、23ページにありますように、まずは見立てを立てていくということをしていただくとうろしいのではないかと思います。

沖縄県の入社3年以内の離職率というのが27ページ、28ページにあります。いろいろな取組をしてきて下がってきてはいますが、引き続き全国から比べると低い状態となります。今日ここではページで割愛しましたが、入社3年以内に失意のうちに離職をしますと、東京大学の玄田先生らの調査データなどをもとにすると、生涯賃金が半分になるということがいえます。3年以内の離職をとめない給料が上っていかないということは1つ言えるだろうと思います。

我々が2011年から沖縄県雇用政策課でやっております、大学1、2年生を中心としたGutsインターンシップというものがありますが、このデータによると昨年度調査し、後追いしましたけれども、入社3年以内の離職が12%で、県の平均の3分の1に抑えることができているということなので、しっかりとしたキャリア教育をすることで抑えることができるのではないかと思います。

雇用と就職のミスマッチという言い方をしますが、実際インターンシップに行ってもミスマッチが解消されるとは僕自身は思っていません。結局、自分の興味のある業界に行っても合うか合わないかという話なので、選択肢は広がっていないとなると、インターンシップに参加することを通して社会人基礎力を上げていくということです。

インターンシップは職業体験ではなくて、社会人基礎力を上げる機会に変えるということが非常に重要になってくるのではないかと思います。

これは実際に我々がやってるGutsインターンシップのデータになります。31ページの図にあるように、統率力、感情制御力、自信創出力は早期に内定をもらう子たちよりも上に上るということで、しっかり育てることができればいいのではないかと思います。

このインターンシップを通して効果があったのが32ページにあるように、社会や就職への不安がなくなったとか、自分の強みや改善点の把握ができた、様々な業種・業界への興味が湧いたということがあります。

今、多くの学生にSDGsの興味・関心が非常に顕著に表れています。それから、今までとは違ってSDGsをフックにすることで、SDGsをきっかけとして興味・関心のな

い業界に行っていただくというのがあります。

県雇用政策課では、2月24日に合同企業説明会というのをやりました。エイアンドダブリュ沖縄は過去に何度か出展していただいておりますが、今年は大豆ミートを使ったザ・ゼン・ソイバーガーであるとか、環境に配慮したバイオマスを使ったビニール袋など、SDGsの取組を強めに打ち出すことで、多くの学生が訪れる状況になっています。新たなフックとして重要になってくるかもしれません。

先だっで行われた沖縄タイムスの合説でも街クリーン株式会社という産業廃棄物の会社についても多くの学生が訪問していたと聞いております。これは持続可能性というテーマでオリオンビールと提携したところもあります。

ただ、今日は沖縄県の企画部企画調整課の高江洲課長もいらっしゃるので言いづらいところもありますが、沖縄県のSDGsのフレンドリー企業が130社ほど認定されておりますけども、そのうちの7割ぐらいはほとんどCSR（社会貢献／企業の社会的責任）の状態ですね。ピンクリボン活動を応援しています、こども食堂に寄附していますというので、まさに社会課題の解決といった本当のSDGsにはまだたどり着いていないということもありますので、そういうことで県や内閣府を含めて、本当の社会課題の解決のSDGsというところでマッチングをかけていくことが大事かと思います。

それから、昨今言われている越境学習ということですが、37ページにありますように、沖縄県でもパム(Pam)という元リクルートの方がやっている旅行の情報誌とかサイトがありますが、ここが新型コロナウイルスでほとんどお客様がいらっしゃらなくなったので仕事なくなったということで、コーカスさんはもともとコールセンターをやっているのですが、雇用を守るために、首里石鹸としてお母さんたちの仕事をつくるために沖縄の素材を使った石鹸を作って販売している。

ところが、店舗がほとんど国際通りにあることから、こちらも打撃を受けていますと。そこでパムさんというECサイトのノウハウをお持ちの方が自分のスキルを生かせるのであればということで、コーカスさんに短期で1年間出向しております。それによって、コーカスに行かれた方も断絶しないキャリアを描くことができますし、コーカスさんもこの時期、e コーカスのサイトを立ち上げまして非常によく売れている。

結果、そのマーケティングのデータから、今は新宿伊勢丹など様々な百貨店でテナントを出しまして、高い実績数字を上げているということでもありますので、各会社で成長する機会が与えられないとか、チャンスがなくなってしまう人材を他方に持っていくこ

とによって、沖縄県全体で人材を活用することができるようになった。

実際、我々沖縄人財クラスタ研究会も「出向8」というのを2年間ぐらいやりまして、出向というと普通半年とか1年ずっと行くわけですが、その後帰ってこないとか、帰ってきて居場所がないというのがありましたので、月8日の火曜日と木曜日だけ出向して月水金は自社にいるという出向8としますと、籍を置いたままできます。これによって実際、沖縄ダイケンさんやエイアンドダブリュさん、様々な会社でやっております。この後、結局エイアンドダブリュさんはスーパー店長に昇格するなどして、非常に効果的な取組ができたと思っています。

成長の不の解消については詳しく見ていただければいいのですが、とにかく長く勤めてもらうためには、今の会社において引き続き成長できるという成長予感があるかないかというのが非常に重要になります。とはいっても、沖縄県はマーケットが限られますので、自社だけで成長予感を描かせるというのはなかなか難しいので、沖縄県全体で人材、特に次世代リーダーの人材をコントロールしていく。

私自身は1年間しかやっていなかったのですが、プロフェッショナル人材の沖縄マネージャーを1年やっておりましたので、やはり人材の滞留とかノウハウを持った人材を足りないところに持っていくというのが大事だと思います。今のコロナ禍における出向ということではなくて、まさに各社で今後こういうふう伸ばしていきたい、あるいはうちの人材にこういう人がいるといいのだけどという、お互いの要望のマッチングを掛けまして、戦略的なヒューマンリソースのシェアリングセンターという機能を持たせることによって、切れ間のないキャリアもできますし、産業の創出ができるのではないかと考えています。

例えば観光業界で働く人が福祉・介護施設に行って介護のスキルを学ぶと、ハンディキャップをお持ちの方のサポートなどもできるわけです。そういう形で様々なニーズのマッチングができる。

実際、国の施策でキャリアコンサルティングの資格をお持ちの方をどんどん10万人に増やすと言いながらも、企業領域で活躍できるキャリアコンの方はまだまだ少ないです。やはり戦略的ヒューマンリソースシェアリングセンターにおいて、キャリアコンの資格を持っているけれども、企業領域で活躍できていない方を採用したり派遣することによって企業のニーズが分かると、今後のキャリアコンサルティングというところも非常に効果的になるのではないかと考えております。

そういった形で様々な方面において不の解消をする。不の解消というとネガティブなイ

メージがありますけれども、理想と現実のギャップが不であって、不安感があるから保険ができて、不便だからラインができてということで、不の解消というのは非常に発展的な形になりますので、今まで沖縄県が培ってきた人材育成、スペックを高めてきた。それを最大限に生かすためにも不を解消して、県が一体で組織開発をしていくという戦略人事化というのがよいのではないかと考えております。

以上で、私の発表を終わります。どうもありがとうございました。

○宮平座長 白井代表、ありがとうございました。

それでは、白井代表の御説明を参考にしながら、教育・人材育成の分野における沖縄振興開発の期限後の沖縄振興の在り方について御議論をいただければと存じます。

御発言のある委員の先生方がいらっしゃいましたら、願いたします。

玉城委員、願いたします。

○玉城委員 御提案というより質問になってしまうのですが、白井代表にお伺いしたいところは、教育者に対するいろいろな負荷がかかっている、そちらから改善したほうがいいというところですが、現時点で沖縄県内の教職員に対してどういう取組が今後必要で、教育者に対しての教育というプログラムでこういうものがあつたらいいなというのがありましたら教えていただけないでしょうか。願いたします。

○白井代表理事 根本的なところかもしれませんが、やはり戦略的HRの視点でいうと、民間企業で3年ぐらいは働くというのは大事だと思っています。結局、少子高齢化になりますと1人のお子さんにかかる親の思いというのは非常に強くて、子供も大事ですが、保護者への対応というのが結構重要になります。実際、教員の現場の方にヒアリングをしていくと、そういった保護者との話し合いとか、進路を示すときに教員しかやったことがないということは、結局能力があっても実力が発揮できない状態になっていますと。

我々Gutsインターンシップにも、琉球大学の教育学部の学生たちも来るので、社会人になったらできれば最初は民間企業で働いて、4年、5年たってから教員になったほうがいいよというのを聞いて、実際に民間のIT企業に行って5年働いてから、県立高校に入って2年目から担任になるというスピード出世を、担任になるのが出世かどうか分かりませんが、そういった形がありました。

結局、PISAによると、高校とか小学校で、今自分たちが勉強しているのが将来役に立つのかどうか分からないという数字が、日本は断トツ1位です。それを教職員の方が、この教育、自分たちが習っていることが役に立つんだということを身をもって言うために

は、民間企業での経験が重要だと思っています。

ですから、教員のための教育はたくさんやっていると思うのですが、その出口戦略というか、保護者への対応も含めての意味でE S D教育やS T E A M教育、習ったことをすぐ実践に生かすという教育が今出るのもそういうことだと思います。

教員をいかにやっていくかということ。そのI TのスキルやD Xとかいろいろありますが、やはり世の中の役に立つということを堂々と保護者の方に言えるかどうかということです。保護者への対応ということも一つあるかと思っています。答えになったか分かりませんが。

○玉城委員 御回答ありがとうございます。

確かに、トップダウンとボトムアップからの両方のアプローチで教員たちを教育していかないといけないというのは、教員たちにとっても負担にはなるとは思います。それで能力が上って発揮できる実力が出てくるというのはすごく重要な点だと思います。ありがとうございます。

例えば大学教員ですと、クロスアポイントメント制度とかがありまして、使用している方が少ないのは確かに問題になっているのですが、大学教員をしながら民間でもコラボレーションしていくという制度がありまして、例えば小中校の先生方にそういうことができる制度があったときに、中途半端になってしまうから期間で区切ったほうがいいのか、それともクロスアポイントメント制度のように、週に1回だけ民間に行くという制度でも既存の先生たちの能力アップにつながるのかどうか。お考えだけ教えていただけますと幸いです。

○白井代表理事 出向8をやったときに何が一番重要だったかということ、仕事を抱え込んでしまう管理職の人を出向に出してもらったんです。火曜日と木曜日は他社に行ったら一切会社とは連絡を取ってはいけないという条件にしたんです。そうすると仕事を抱え込まずにほかの人に振るという作業がありますから、教員の方でも例えば週1日とか2日民間企業に行くことによって、教え合いとか助け合いという組織文化の醸成にも役立つと思います。半年間とか1年間出向すると、学んだことを実際にやろうと思っても1年後になるので、学んだことをすぐ現場で使えるという点でいうと、そういうやり方もありかなと思いますね。

○玉城委員 ありがとうございます。大学と同じように、小中高でもクロスアポイントメント制度のようなものがあれば、もしかしたら能力アップにつながるかもしれない。

○**白井代表理事**　そうですね。その大学で今なぜそんなに使われていないのかということの理由を突き止めて、それを小中校に落としていくという形がいいかと思います。

○**玉城委員**　分かりました。ありがとうございます。勉強になりました。

○**宮平座長**　淵辺委員、お願いします。

○**淵辺委員**　淵辺でございます。よろしく願いいたします。

まず白井先生、どうもありがとうございました。

インターンシップや出向につきましては、インターンシップはうちも前から受け入れていたのですが、今回コロナで初めて出向というのを受け入れました。同じ観光業として航空会社から5人出向者を受け入れたのですが、コロナでなかったらそういった発想もなかったと思います。こういう環境の中で初めて受け入れて、非常におもしろかったのはスキルの交流といいですか、知識、知恵の交流ができてきているのは大変刺激的でした。期間限定ではあるのですが、いい機会を得たと思っております。

それから、先生の話とは少し変わって教育ということを考えましたときに、振興策の中の教育ですが、やはりキーワードの1つが「誰一人取り残さない社会」というのは大きいと思います。そうであれば今回は学校教育、職場教育が中心でしたが、例えば女性の教育や障がい者の教育、それから高齢者の教育など、幅広い教育の対象があるのではないかと考えているところです。先ほどのSDGsではないですが、それに沿った中で細分化した教育の在り方といいですか、それが必要ではないかと思えます。

女性の活躍もいろいろ言われていますが、どう教育するかというバックアップ体制もまだ薄く、ぜひやっていただけたらと思っております。

貧困もそうです。貧困に対しても教育がベースになってくると思うのですが、そういったところと、項目を縦に掘るのではなくて、項目を横同士をつなげる政策が必要ではないかとお聞きしながら感じたところでもございます。

以上です。ありがとうございます。

○**白井代表理事**　ありがとうございます。

まさしく出向というのは送るほうも受け入れるほうもマイナスなイメージがありまして、今回コロナによって出向ということに対してやってみたらよかったよねということがあるので、今チャンスだと思うんですね。

実際、サッカー業界ではレンタル移籍というのは普通に行われているわけです。例えばこのポジションだと先輩たちがいてレギュラーになれない。でも能力は高い。サッカー界

としてこの能力を生かすためには、他チームにレンタルするというのは普通に行われていますので、沖縄県全体としてそういうのをハンドリングしていくということも大事かなと思います。

それから、戦略人事化はどういうことかということ、「ヒト・モノ・カネ・情報」と言いながら、実際には人が置き去りにされていたので、沖縄県の振興計画を、分野は分かれています、土台が人材育成という戦略人事にならないと、ハードをつくっても結局最後は人になってきますので、まさに淵辺さんがおっしゃるように、SDGsではないですが、全ての文脈において人づくりは共通のキーワードになってくるだろうと思っております。

○宮平座長 ありがとうございます。

では大澤委員、お願いします。

○大澤専門委員 白井代表、発表ありがとうございます。

この沖縄県における人材ということ考えたときに、私はもっと非正規のような方々のこと、そこら辺に非常に大きな問題があると思っていたので、今日の発表とはどちらかというと、これから経営を担っていくような人材のお話だったので、すごく新鮮に、そういう問題もあるんだなと改めて思いました。

そのときに、個々の方々の実力をどう発揮するかということは一番問題だと思いますし、不をなくすということも非常に分かるのですが、そのときに経営者はどう立ち振る舞うかが非常に重要ではないかと思っていて、例えばSDGsは、いわゆるジェネレーションZとかミレニアル世代という人たちは非常に意識が高いわけですが、彼らが個々にそう思っていたとしても経営全体がそうでないと、それは潰されてしまうわけです。その辺、沖縄県はどうなっているのかなと。

世の中の的には、今、世界も東京でも、上場企業ではそれがやや当たり前。そう言わないと投資家からも相手にされないみたいな話になりつつありますが、沖縄県の場合、SDGsを経営者がどの程度強く意識されているのか。それがないと、これから経営を担っていく人材の方々もそういう意識になりにくいと思うのですが、それは白井さん見ていらっしゃるかどうか。

○白井代表理事 僕自身は、2019年10月から昨日まで日本全国でSDGs経営のコンサルを58社やっています。沖縄県は地元なので14社ぐらいあります。SDGsを入れたいわけではないですね。持続可能性ということが重要であって、SDGsは2030年までの期限立法なので、その先の世界ですね。

SDGsというのは、経営で考えたら環境という側面がありますし、それからお客様との約束という側面もあって、あとは手段という側面があります。実際、今経営者の中で何が起こっているかという、いわゆる幸せとか、そちらの方向性を示し出している沖縄の経営者、特に若手経営者は増えてきています。在り方の話をされる経営者が増えてきているんですね。

結局、そのSDGs、今どういうことが起こっているかという、先日もおもしろい話があって、ある親子がサンエーかどこかスーパーに行って、今日は豆腐ちゃんぷるーを作ろうと話をして、豆腐を賞味期限の遠いほうからお父さんが取ろうとしたと。小学校4年の子が、お父さん、今日食べるのに何で今日のを買わないのとなったわけです。

また、県内の飲食チェーンの社長も、僕は2016年からSDGsをやったほうがいいですよと言いつけておりましたら、ある年末に電話がかかってきて、孫がSDGsのことを話している、ということから、翌年の年頭挨拶でSDGsに触れたという流れです。

ですから、経営者の方も、お子さんやお孫さんがSDGsを学ばれてきている。それから大学生なども普通にSDGsの質問をされてくるので、いわば外圧的な形でそうせざるを得ないという面もありますし、SDGsと言わないまでも今までの経済偏重、要はもうかる会社がいい会社ということではなくて、もうけ方が問われる時代になってきているので、その辺は経営者の方は大分変わってくると思います。

シビアな言い方をすると、SDGsに取り組まない会社はお客さんも従業員も離れていきますので、いずれにしてもこの1、2年が勝負かなと思っています。

ですから、経営者のほうは市場原理からいうと、もう自然にSDGs経営にいくと思います。

○大澤専門委員 ありがとうございます。そういう意味では、ESGやSDGsは、社員を大事にするということも非常に重要だと思うんです。

沖縄県の場合は非正規の方のウェートが全国に比べて倍ぐらいですか、その辺はこれからこの後お話に出てくる貧困の問題とかも絡んでくると思うので、その辺についてももっと社員を大事にする経営というか、そういうこともこれから重要になってくるのかなと思うのですが。

○白井代表理事 そうですね。ESGの中のガバナンスという、どうしてもBS、PL、キャッシュフローと思いがちですが、ここはパワハラやDVとかも含めまして、働きやすさと働きがいというのが入ってくるわけです。

実際に沖縄県の雇用政策課でやっている沖縄県人材育成企業認証制度、働きやすさと働きがいのある会社というものの登録申請数は毎年毎年増えてきているので、そういった意識は非常に高まってきているだろうと。

非正規の問題ですが、大卒になりますが、沖縄県は毎年大体3,000人ぐらいが大学を卒業して、就職する人が70%ぐらいで2,000人として、3年以内に5割辞めているので1,000人しか正規で働いていないとすると、毎年毎年生涯賃金が半分になる人が2,000人ぐらい出ているという状況になりますよね。

かといって、TKCという経理ソフトのデータによると、日本全国の中小企業の黒字率は全国平均34%ですけど、TKCの沖縄だと41%なんです。沖縄県は黒字なのに給料が安いということで、やはり安く使おうというか非正規、当然、業態によって非正規職員でコントロールしなければいけない業態もあるので、そこはいかんともしがたいですが、黒字化率が全国平均に比べて高いなんていうのは沖縄県でいうと珍しいケース、全国より高いという数字があるので、そういった経営者の啓蒙活動です。やはり働きやすくて働きがいのある会社をつくっていくんだという経営者の啓蒙教育といえますか、そういったものも重要なかなと思います。

○大澤専門委員 ありがとうございました。

○宮平座長 沼尾委員、お願いします。

○沼尾委員 御発表ありがとうございました。大変勉強になりました。

基本的なことを教えていただきたいのですが、最初に能力とは保有しているもの、実力とは発揮しているものと。

ところが、その「不〇〇」というものがあることで実力が発揮できないので、パフォーマンスを上げるための仕組みが大事だというお話があったと思うのですが、私も今大学に所属していて、学生教育やキャリアのことを担当している中で日々感じているのは、学生それぞれが、もちろん知識は小学校からずっと大学まで学んできていて、ある意味、偏差値も含めて知識を入れるというところで、いわば左脳偏重型の教育で、ある種輪切りにされているところがあって、その意味では、その知識は測れるのですけれども、一方でコミュニケーションがとれるとか、社会の中で人と関わって何かをやっていく、あるいは雰囲気をつくるとか、そういう能力というのはなかなか目に見えて評価しにくい。

そうすると、ここで保有している能力をどう測定するのが大変重要で、そこが非常に偏っているがゆえに、日本の子供は非常に自己肯定感、自己効力感が低いと。

今ここにユニセフの調査の結果があるのですが、やはり数学や読解力は日本の子供は非常に高いけれども、気軽に友達をつくれると言っている子供の割合は40か国中39位と非常に低いんです。

そういうところで、実力を発揮するためには仕組みも必要だけれども、実際に一人一人の子供が自身の保有している特性や能力、パーソナリティは何かということを肯定的に意識できて、それを発揮できるような様々な学びのプログラムを作ったり、そういう環境を整えることこそが「不〇〇」をなくしていくために必要で、それがないままに今ある能力の基準で組み合わせを作るということであれば、ある種、勝ち組の人たちを効果的に仕事の場に配置するということはできそうな気がするのですが、なかなか肯定感を持ってないまま、どう社会に関わっていったらいいかわからない子供たちが、本当に実力を発揮できる環境をどうつくるかが見えないのではないかと大変懸念しています。それが沖縄の場合にはどうなのかということと、ここでもインターンシップですごく自己効力感が上っているという成果もあるので、そのあたりどのように実力を発揮するための環境を整えられるのかということをご教示いただけないでしょうか。

○白井代表理事 我々がやってきたのは、リクルートから派生した企業が展開する社会人基礎力をはかるもので、ただ、これがいいかどうか分かりませんが、これを見せると暗く落ち込む子もいるんです。大学3年生なのに社会人基礎力がすごく低いとすごいショックを受けるわけですが、実際に数字で出たので、それに対してどういうふうにやっていけばいいのかということと僕らは徹底してやるんですね。

例えばGutsインターンシップでいうと、大学2年生になっても全然プレゼンができずに、プレゼンしている間にだんだん声小さくなっていく。ところが、友達としゃべるときはすごい声大きいんです。だから能力は高い。ここでよくあるのがプレゼンの仕方を教えるんです。能力を高めよう。

僕らは何をやっているかということ、聴くほうが首が折れるぐらいなはずけど。皆さんはSNSでアップしたのにシェアとか承認がなかったらモチベーション下がるよねと。だから、聴くほうが首が折れるぐらいなはずいて不安感をなくすという教室にしたら、プレゼンはうまくなるのではないかとこのことを徹底してやっていくわけです。

それから、アウトプットの機会をつくらないといけないんでしょうね。実際、いいか悪いかは別として、三重県にほめちぎる自動車教習所があります。少子高齢化で全然免許取得に来ない。なので、ほめちぎったら来るのではないかとこのことで実際来たわけですね。

ど、このほめちぎる自動車教習所が、卒業生の1年後の事故率が圧倒的に低いんです。だから、叱られながら教習を受けるのか、ほめられながら教習を受けるのか。

これおもしろいんですけど、脱輪したら昔は叱られていたのですが、脱輪したときは叱らないと。脱輪から脱出すると、すごいね、今のナイスとか言ってほめるわけですよ。トラウマ的な感じにならないように、ただ単にほめればいいということではなくて、アウトプットの機会。まずは自己理解です。自分はどういう状況で自分はどういう能力があって、どういうことなんだという自己理解のデータ化、アセスメント化を県で開発するのか、民間のものを活用するのかしっかりやって、それをきちんとフィードバックをする。フィードバックした上で計画的にその能力を高めていく、実力を発揮できるような形。そうやっていくと、また教員の負担が増えるじゃないかと言われてしまうので、そこは逆に外的な機関をつくってフォローアップしていく在り方があっていいのかなと思っています。

沖縄県に限っていうと、やはりアウトプットする機会というのが鍛錬されていないので、宮平先生の大学ではないのですが、県内の某大学で社会人基礎力について定点観測したら、1年のときが一番高く、2年、3年で下がっていくんです。高校の時のほうが社会人出力が高く、2年、3年とアウトプットする機会もない状況になると持っている能力も下がっていくので、そういったアウトプットの機会をぜひ設けるといいのかなと思います。

○宮平座長 沼尾委員、よろしいですか。

○沼尾委員 ありがとうございます。

アウトプットというようなプログラムを作るということも大変大事だと思いますが、やはり教育の機会として、実行効力感を上げていく仕組みをどういうふうにつくっていくのかと。確かに、学校の先生たちの負担はものすごく重いと思いますので、そのあたりのマンパワーのサポートも含めて、どういうプログラムを作るのかということを考えていくことが大変大事なのかなと改めて感じました。ありがとうございました。

○宮平座長 ほかに。

開委員、いかがですか。

○開専門委員 いろいろと興味深く聞かせていただきました。勉強になりました。ありがとうございます。

白井さんがおっしゃるように、21世紀ビジョンのどの分野別計画も土台は人材育成というお考えは私も大賛成です。やはり人が全て。「コンピューターをつくるのも人」、「産業活

性化するのも人」、「人を育てるのも人」ということを考えると、どう育てるのかをみんなでも考え、実践をしていく必要があると改めて感じました。

私は、教育委員長をしている頃に、先生方との意見交換会や学校訪問を結構したんです。その中で先生方の多忙感についてもヒヤリング調査しました。当然いろいろな問題があるのですが、一例をあげると、文科省、県、市町村依頼のアンケート調査が多く、しかも重複が多いことです。無駄な手間を生じさせています。それらは構造的な問題ですから、国も考えていく必要があるのではないかと思います。例えば文科省が調査したいこと、県や市町村が調査したいことの共通部分をITの活用で一元化できるのではないかと感じます。

また、沖縄は非正規が多いというお話がありましたが、待遇が一番安定するのは公務員という思考が強い沖縄ですから、何年浪人してでも公務員や教員になろうと頑張り、年齢制限ぎりぎりまで親御さんも面倒を見る傾向があります。ところが、そこまでして教員採用試験を合格したのに、初任研が終わったらメンタルの問題で休職するという率が、確か沖縄は全国一です。社会でもまれ、精神的に鍛えられる経験が十分でないまま教員となることで、今の子供たちの多様な課題や親御さんたちとの関係に耐えられない先生が増えていくのではないかという気がします。ならば、手立ては何かということを考える必要があるのかなと。

先ほど白井さんが、しばらく民間で働いてから先生になるのがいいというお話をされていましたが、それも一つでしょうし、そもそも教員採用試験の在り方の見直しも必要かもしれないと思いました。どう精神力をつけるのか、どう問題解決力、コミュニケーション力をつけるのかに取り組む。それが採用試験の条件になったら皆やりますよね。その力を高めようとする動きが生まれるのではないかと思います。どうでしょう。御意見を聞かせていただきたいと思います。

それから、アウトプットの機会が少ないというのは、まだ一方的に教える手法の先生が多いからだと思います。子供の自由な意見を求めることが少ない教育が、幼児から高校まで続くと、「語れない、しゃべれない」、将来の夢や目標も「分からない」という若い人が増えても仕方ないという気がします。

白井さんがやっぴらっしゃるように、異質のものを組み合わせるのも良い方法ではないかと思います。これらの活動の持続と、拡大できる取組みができるといいですね。以上です。

○白井代表理事 ありがとうございます。

開さんは長らく離島の活性化をされていて、離島には多くのよい素材があるけれども、やはりマーケットにフィットしないと売れないというところをずっとやられてきたと思うので、そういった早くマーケット、大人の世界に触れさせてあげるという機会も大事なかなと思っています。

これは僕の直感でデータは取ってないですけど、沖縄県の施策で僕が一番すごいな、効果があったなというのはプロ野球のキャンプの誘致だと思います。プロ野球のキャンプを誘致してから、多分10年後ぐらいから沖縄県の高校野球はめちゃくちゃ強くなったと思うんです。やはり憧れのプロ野球選手の本物のスピードのボールを見るとか、エースで4番とか、あの人が泥だらけになりながら一生懸命やっているという本物の姿を見せるというのは大事だと思います。

宮里藍さんも、大人のゴルフを早めに開放したということだと思うので、産業界と教育界が早めにマッチングして、いかなる形でもいいですけど、大人のかっこいいところばかりではなくて弱っちいところを見せる。

どこの会社のデータかど忘れしてしまいましたが、実際に、高校生とか中学生で将来なりたい職業の第1位に今回社員が入ったんです。画期的ですよ。これはコロナによって家で仕事をするお父さんとかお母さんを見たら、会社員意外とすごいじゃん。つまり仕事が見えない化しているわけですよ。

ですから、やはり早く社会と接する機会をつくってあげるといことですよ。そうなってくると教員の在り方であるとかいろいろなことになると思うので、そういう機会をどどんつくっていくことがいいのかなと。その辺は逆に、教育委員会の委員長をされていた開さんのほうで、こういうやり方もあるのではないかと思います。

○開専門委員 先ほど自己肯定感の話が出たのですが、21世紀枠で宜野座高校が甲子園で活躍した時、校長先生に「何であんなに活躍できたんですか」と伺ったら、「学校の隣に球場があって、プロの練習風景を常に見ているのと同時に、追っかけて来たファンの皆さんが自分たちの練習も見てくれる。本当は、自分たちが見られるわけではないんだけど、隣でやっていることによって見られている感があって、モチベーションがアップしたことも大きい」という話だったんです。

同じことが、沖縄県の離島体験交流促進事業でも起こっています。やったこと、頑張ったことが認められる、評価されるという機会が増えると子供たちは全く変わりますよね。まず表情が変わる、目が輝きます。先ほどのアウトプットと関係するのですが、それは大

人との交わりの中で生まれてくるものなので、大人から評価される、喜ばれる、作ったものが売れるなどの刺激がもっと必要ではないかと思います。

それと今は、誰でも起業ができるので、好きなことで収入を得ることができます。必ずしも高校や大学に行って、安定した企業に入らなくても、生きるための選択肢がたくさん出てきた。先生方の指導法が少し見直されると、もっと子供たちの自己肯定感も高まるのではないかと思います。

○白井代表理事 多様な選択肢というのがありますけど、ワークライフバランスというか、僕はライフデザインとキャリアデザインというのを結構重要視していて、ライフデザインというのは、お金をもらわなくてもやりたいこととお金を払ってでもやりたいこと。お金を払ってでもやりたいことという、旅行に行く、物を買うとかです。今はスマホ1台あれば何でもできてしまう世界において、お金とか出世ということが動機の一つとして大分減ってきているのだろうなど。

僕なんか正直いうとお金が大事という人で、慶応や早稲田、琉大生に、「そんなこと言っても最後はお金でしょう」と言ったら、「白井さんそんなことないですよ、スマホ1台あれば結構つながるので、お金ではないんです」と。一生涯同じ会社に勤める気なんてさらさらございませんみたいな状況になってくると、やはり育てる能力ですよ。まさにレジリエンスというか、人事的に言うと、アメリカ人というのは復元力がすごい強いわけですよ。中国人というのはすごい慎重だというのがあって、日本人はどっちも弱いというのがデータで出ているわけです。そういった慎重なのか、復活するのかみたいなのところも鍛えようによってはできたりするので、小さくても大学の授業でビジネスゲーム、小学校の授業でビジネスゲームで勝った、負けたとか、そういったものを育むことによって耐性をつけていくとか、そういったものをやってもいいのかなとは思っています。

○宮平座長 前田委員、お願いします。

○前田専門委員 開さんと白井さんの話の中でプロ野球の話も出ましたので、少しだけ触れたかったのですが、宜野座高校は近所でしたので、その当時の指導者もよかったんです。やはり指導者は大事で、教育は大事だと思いました。

また、今、白井さんがおっしゃっていた、勝ち方、もうけ方、そういう実務的な教育は必要だとずっと感じています。お金のもうけ方と言うと、卑しいような感覚が日本にあるのかも分かりませんが、もうけ方というか、価値の生み出し方という教育は小さいときから必要だと思うので、今おっしゃったようにゲームでやるとか、お金の活用の仕方、ま

たは価値の高め方、そういった教育法も今後の日本に必要ではないかなと思ったりもします。

プロ球団が来ることにより、それを受け入れるホテルもとても勉強になっています。我が社でいうと日ハムファイターズさんを27年ぐらい受け入れていることで、人材も料理人も、または地域の受入れ態勢も力をつけております。

何が言いたいかというと、いろいろな経験値を上げるのは、組織の中のどの年代でも必要な事と思います。新しい時代の潮流の中で未経験な事も出てくるし、今までにない技術や商品が出てくる中、育成する側の人たちも経験値を上げるということと先を見る力をつけるための教育とか働きかけはどの年代にも必要なことだなと感じました。

あと、SDGsについて気になっているのが、先ほどSDGsをやっていない、または取り組んでいない会社は選ばれなくなっていくようなお話がありました。これについては環境問題や子供の貧困など、いろいろ考えることが増えて皆の意識が高まってきていると思うのですが、気をつけないといけないのは、若い子たちがSDGsという言葉だけで判断していくのも少し心配だなと思います。SDGsウォッシュという言葉もあるぐらいなので、見掛け倒しや言葉だけににならないように我々も結構慎重に進めているほうではあります。そこはきちんと冷静に見て判断していかないといけないと感じているところです。意見です。

○宮平座長 時間が押していますので、最後に高橋会長からコメントいただきたいと思えます。

○高橋会長 今のお話にあったこと全てにコメントはできませんけど、少し私を感じたことを1点だけ申し上げたいと思います。

多分、後半でも出てくるのですが、教員のことです。実は私は文科省の規制改革の委員をやっていますので、そこでのやりとりでもしょっちゅう出てくるのですが、やはり教員の資質が社会に通用しないものになってきているのではないかということです。数年前から外部教員を採用するとか、いろいろな試みを文科省もやってはいるのですが、ほとんど実績が上ってないということなので、やはり教員の採用のところ、それから教員のリテラシーを上げていくための再教育なりリカレント教育、それから教員の免許の更新というところまで含めて教員の在り方が問題。

もちろん教員ばかりが悪いわけではなくて、教員の仕事の中身も見直していかないといけない。とてもではないけど忙しくてできない、本来の仕事に取り組めない。それからモ

ンスターペアレントみたいな親も増えているということで、教員の仕事の中身自体も変えていかないといけないのですが、しかし、そういう問題意識はずっとあるのですが、なかなか変わらないというのが本土であり東京の姿なんです。だから、沖縄はぜひともそこは変えていただきたいと思います。

お手本は本土にはないですから、これはあまり言うてはいけませんけど、特に動きが鈍いのが文科省ですから、同じようなことにならないようにぜひ沖縄は頑張ってくださいということ、強く感じました。

あと強く感じたのはマッチングです。出向のお話がありましたが、日本全体でも、先ほど航空会社の話もありましたが、在籍出向という形でやってみたら結構いいじゃないかと。両社のためにもなるし、それから働いている人が戻るケースと戻らないケースとあって、戻らないケースでも新しい自分を見つけられて違う進路が見えてくるとか、それからもちろん戻る場合は外で学ぶことで大きくなって戻ってくる。ここは厚労省もこういうことがいいねということは意識してはくれているのですが、でも、まだまだ民間の小さな動きで、これを社会全体にどう広げていくかということになると、やはり厚労省の動きも鈍いんです。

そういう意味で、沖縄の中でこういう動きが始まっているというのはすごくいいことなので、これをどう広げていくかがテーマだと思います。ただ、一方で沖縄県の中だけだとちょっと狭い。マッチングの輪をもう少し沖縄の外まで広げて、沖縄の内外で交流するようになったらもっといいのではないかということを感じました。

後半の話もあるので、取りあえずそれが私の感想です。ありがとうございました。

○宮平座長 高橋会長、ありがとうございました。

それでは、前半の時間が15時25分となっておりますので休憩といたしたいと思います。事務局より事務の御連絡をお願いいたします。

○畑山参事官 15時35分まで休憩時間とさせていただきますので、定刻までにお戻りいただければと思います。

○宮平座長 白井さん、どうもありがとうございました。

(午後 3 時25分 休憩)

(午後 3 時35分 再開)

○宮平座長 議事を再開いたします。

後半は、琉球大学の本村専門委員から、子供の貧困等の福祉分野に関して御説明をお伺

いしたいと存じます。

それでは、本村専門委員、御準備ができましたら御講演をよろしくお願いいたします。

・意見聴取

○分野別の調査審議(福祉(子供の貧困等))

本村 真 沖縄振興審議会専門委員

改めまして琉球大学の本村と申します。

本来は福祉といういろいろな幅広い分野の話がよかったのだらうと思いますが、私の専門が児童と虐待予防、あるいは子どもの貧困対策ということなので、その領域に絞らせていただきますことを御容赦ください。

それでは、スライドに沿って話をさせていただきます。タイトルとして、「沖縄県における子どもの貧困対策の成果と課題」ということで、内閣府におかれましても多大な費用を沖縄県に提供していただき、そこで市町村を含めていろいろな取組がなされておりますが、それらに関する成果と課題について私が実際に関わったり、あるいは情報を得たりしたことをまとめております。

まず大枠を御参加いただいている皆様方に御理解いただくために、対象の整理が必要かなと思っています。引き続き、その整理と関連するのですが、低所得と貧困を分けて、先ほど白井代表のほうで施策が違うという指摘がありましたが、それと同じようなことが貧困対策にもあるのではないかという点についてのべさせていただきます。

子どもの貧困対策の成果と課題について、白井代表から私自身も非常に勉強になるまとめ方をいただきました。教員だけではなく支援員も増えてはいるけれども、「不」の側面、例えば情報の不備、あるいは方向性の不一致など、せっかく予算をつけて支援員が増えていく状況でも成果に結びつくところだけではないという点も含めてお話しさせていただければと思っております。

続きまして貧困の概念について。御存じだと思いますが、絶対的貧困と相対的貧困、沖縄をはじめ日本は相対的貧困が課題になってきていますが、ただ調査等ではっきりできるのは、左側に書いている所得の課題と、つまり可処分所得を世帯人員のルートで割って、例えば1人世帯だと百二十数万円、4人世帯だと250万円という可処分所得基準より上か下かという分け方で現在の日本における「貧困」は語られております。

ただ、施策という点からもこの状態を低所得と位置づけまして、低所得の課題があるのかなのか。それと同時に保護者の課題についても注目する必要があるのではないか。こ

ここで書いてありますが、保護者の課題は精神疾患、うつ病等を含む健康問題、あるいは金銭トラブル、社会的孤立、夫婦間や親族間のトラブル(DV含む)のあるなしで分けて、低所得の課題であれば低所得として、そこは様々に展開されている無償化や奨学金が有効な世帯と理解する。それに対して貧困の世帯になるとアウトリーチを含めて、費用を負担するだけではなかなか課題が解決しないという難しさが出てくるという整理です。

それに対して3番目の児童虐待等は、現状では低所得、いわゆる「貧困」とは関係ないが、支援がなされずに放っておかれると将来的な低所得、あるいはそれが移行して貧困となるリスクがある世帯で生活する子どもたちもいるのではないか。そして4番目が平均世帯というふうに4つに分けています。

まず1つ目の低所得の課題ですが、保護者の多忙さも確かにあると思います。ただ保護者は機会をみて子どもとの関わりを持ち、必要な体験や情報を与えようとする。低所得だけれども、状況によっては親族で支え合うこともみられます。とはいえ、低所得は現代社会にとってかなりストレスが高いですので、必要な支援がなされないと、当初は低所得だけであった世帯がここで分類している「貧困」に移行する可能性もあります。

沖縄県が施策として行っているバス通学費無償化等で子どもの将来に希望があることを保護者が実感しそれを励みにできるような施策は、貧困への移行を予防する面でも有効ではないかと思います。

支援のポイントとしては、1)様々な費用負担の軽減によって子どもの体験不足を公的にカバーし、つまり、お金がないことで体験できないことを無償化、あるいは金銭給付等でカバーすれば、子どもは親子関係の中で安定していますから、その給付により体験不足を補っていくと考えられます。

一番理解しやすいのは高校のバスの無償化と大学進学が無償化等で可能性が開けていくということです。そういうことが保護者としてのストレスを軽減し、貧困への移行予防にもなります。

この世帯の特徴は保護者に困り感がある、子どもの将来を気にかけていることです。つまり、情報が適切に届けば支援活用につながります。例えば県で力を入れて展開しました就学援助制度の周知に関しても、各対応窓口でしっかり伝えることでこの世帯状況にある必要な人に届くことが期待される領域かと思います。

それに対して低所得プラス保護者の課題が顕著になるのが「貧困」という理解です。人を対象とする現実の支援においては、グレイゾーンを含めてきれいに4つに分かれる世帯

だけでは当然ないのですが、ただ大枠として分けた場合に、低所得に加えてDVとか社会的孤立が加わると異なる特徴が生じてくる。これには親族間の孤立も含まれます。

沖縄ではゆいまーると言われますが、親族から孤立すると課題が大きくなります。沖縄の社会的な状況として公園デビューやママ友・パパ友ができにくいところもあって、親族頼み、あるいは昔ながらの模合や地縁を中心としたネットワーク頼みの側面が強く、そこから外れる、あるいは都市部に移行してそれらと繋がれないと、本当に孤立するような社会的なシステムになっている面もあるのではないかと思います。

ここは具体的なデータがないので、20年近くの現場実践からの感想で申し訳ありませんが。

こういう世帯状態になってしまうと、所得の課題により費用のかかる経験が不足する。これは低所得だけの世帯と同一です。加えて、保護者の多忙さ、そして精神的な余裕のなさから時間や手間のかかる経験が子どもたちに不足してしまう。

例えばお金がなくてもできる公園に行って一緒に遊ぶとか、あるいは公立図書館に行って読み聞かせのための本を借りるなど、子どもが喜ぶようなこと、あるいは子どもにとってプラスになるようなことを行う余裕がない状態がこの世帯の特徴になっていきます。

支援におけるポイントとしては、様々な費用負担の軽減による体験不足のカバーに加えて、子どもの低下した自己肯定感の向上が必要になってきます。

この自己肯定感は、これは大学生に説明する時も必要となる補足の説明なのですが、一般的な会話で用いられる場合とは基本的にかなり異なる状態というか、自分のことを大切にできないし、踏ん張れないし、チャレンジできないし、いわばここでいう自己肯定感の低下は、例えば中学校の途中からドロップアウトしてしまう範囲の自己肯定感の低さです。

ですので、ここでいう自己肯定感の低さはあなたたちには当てはまりませんと大学生に説明します。今の日本でここで述べているような自己肯定感の低さがあつたら、高校を卒業することはできないような、残念ながらそういう教育システムになっているということです。

ですから、大学に入学できているし、ここにいらっしゃる方全員、個人的には自己肯定感が低いという感想を持っていたとしても該当しないと言えます。ここでいう低さは、その深刻さの程度がかなり異なるということは念頭に話を聞いていただければありがたいと思います。

つまり、所得を保障する、あるいは無償化サービスを準備するだけで課題解決とならな

いのは、一番下に記している内容と関連しますが、保護者に困り感がないので、周知をしても、目の前に情報がきてもキャッチしませんし、たとえこういう支援があるんだと思ってもそれを活用する気力が既がないという状況がここでいう貧困という世帯に位置づけられる状態の家庭にみられるのではないかということです。

となると、いわゆるアウトリーチ、これは待つ姿勢ではなくて、届けるというか、家庭訪問等を含めて直接届けることが大切。この場合、保護者の変化は難しいし時間が必要となるので、やはり子どもに直接届けるような何らかの施策もセットにしないと、ここでいう貧困状態になった子どもたちの変容は厳しいのではないかということです。

さらに難しいのは、保護者の疲労感、あるいは支援者に対する不信感です。支援者に対する不信感が、場合によっては先ほども述べたトラウマ記憶とも関連しますが、やはり貧困の連鎖が起こっている場合には、今現在、貧困で大人になって保護者として問題を抱えている場合は、少なからず幼少期、学校時代から何かトラブルに遭って、いわゆる教師に対する不信感、あるいは大人に対する不信感、ベースは自分の親に対する不信感ですが、そういうことがカバーされずに、そして大人になって子どもを授かってとなっている場合もあります。最初は一生懸命、自分の子どもを大切にしようと思って頑張っているけども、結果的に低所得によるストレスもあり、貧困の状況になっている世帯がここに含まれるということなのです。

次に3)は先ほども述べたように、低所得の課題はないということですが、ただこれもグレーゾーンがあります。例えば先ほど、4人世帯で約280万円は統計上は低所得にならないのですが、ただ280万円前後でも保護者の課題があり、例えばギャンブル依存症とかアルコール依存症とかの課題があると、そうすると当然、子どもに必要な部活のための遠征費用を貯金しているかどうかということ、それができていない、そういう世帯も含まれてきます。

いずれせよ、計算上、低所得の課題はなくても、4つの虐待の類型、具体的には身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、ネグレクトのうち、特に心理的虐待や性的虐待は所得と関係なく様々な層で起こっていることは実際上あるわけです。そういう意味でも所得の課題は含まれないけれども、保護者が課題を有する世帯を提示しています。

そういう場合も当然、家庭内で様々なストレスを子どもは感じるし、時には子どもが虐待の被害を被るということで、ここでも自己肯定感が低下するという課題が生じてくる。

先ほどの貧困の世帯と一緒に、保護者は疲労感もあるし、支援者に対する不信感もあつたり、また困り感がないので、うちの家庭のことに何で児童相談所が口出しするんだとい

う例もあるように、なかなか支援が難しくなってくる。そうすると、子どもたちに対する直接のアウトリーチを含めた専門的な支援が必要になってくる状況が想定されます。

次に、平均的な世帯のスライドになりますが、ここは特に所得の点でも家庭内の問題もそこまで課題が大きくない世帯です。それでいくと、健全育成の対象になる世帯になりません。

ただ※印にあるように、沖縄県は自治会加入率や民生委員の充足率が全国平均よりもかなり低く、コミュニティの支え合いがひとつ大きな課題になっております。新たなコミュニティづくりという側面が模索されている中で、そういう意味で、後ほど説明しますが、内閣府の対策でかなり増えている状況がある子どもの居場所的なスペースが、子どもの貧困対策としてのみでなく高齢者支援を含めた地域のコミュニティの課題を検討、あるいは解決する場になる可能性もありうるということです。

もう1つ、貧困対策との関連でいくと、対象として平均的な世帯とここで記している世帯の子どもたちが、例えば居場所に通うということは、地域を新しくつくるという意味や、生涯学習とかあるいはコミュニティ再生という側面以外に、課題のある1)～3)、特に2)3)の子どもが居場所に通いやすくなるという側面ももちます。

つまり貧困対策の1つの課題は、貧困の子どもたちを対象とすると知れ渡ってしまうと、当然ですが、その対象となる子どもたちがなかなか行きたがらない。親も場合によっては行かせたがらないということがあるのが、幅広く子どもの居場所が展開されていることで、子どもたちも周囲の目を気にすることなく利用しやすいところがあるので、そういう複数の面で対象を絞らずに、どの子も来てもいいよという居場所があるのは、沖縄県においては自治会加入率等のコミュニティの課題を含めても意義があるのかなと、実践の場からの学びを通して感じているところです。

ここまでで4つの類型を示しましたがけれども、次に沖縄県は低所得の状態が多いのか、貧困の世帯が多いのかは調査ではなかなかはっきりさせることは難しいという点について説明したいと思います。つまり、保護者の状態をアンケート等で明らかにするのは、そういう込み入った調査に協力してくれる保護者はあまりいないと思いますし、さらにいたとしても、4)の平均世帯の保護者だったら回答しますけれども、特に2)や3)の保護者は、子どものことでさえ考える余裕もないのに、社会的なアンケートには興味も関心もないということが考えられ、データとしても集めにくい。

それで、衝撃を与えた29.9%、沖縄県の子どもの貧困率は、あくまで低所得の世帯が

29.9%であって、そのうちのどれぐらいが4つの類型の貧困になっているかどうかは、そこだけでは分からない。希望的観測としては、雇用状況が沖縄は悪いので、低所得がたくさんで貧困が少なければいいなと思いますが、ただ、別の指標からみると、そうはいかない。やはり沖縄県においては低所得のみではなく、貧困の状態も他府県と比べて多いのではないかという残念なデータは既に沖縄県から幾つか公表されています。

この図は大まかに4つの世帯との関係を示していますが、子どもが0歳～17歳まで約30万人です。そのうちの29.9%なので、約9万人が低所得の課題がある世帯。そのうちの一番上の500人は、児童養護施設に入所する子どもたちとなり、明らかに貧困、あるいは少なくとも虐待等の3番の類型があるので、どうしても親元を離れざるを得ない状況にあります。

生活保護を受けている家庭で暮らす子どもたちは約4,500人、これは低所得であるのは確かです。ただ、そこが貧困状態になっているのか、低所得という課題だけなのかは個別の状況をみないと分からないし、少なからず生活保護受給をしている状態でもやはり支援が、つまり金銭的な給付だけではなく、個別の自立支援等がないと貧困に陥るリスクはあったと考えられるところです。

次に、ではこういう分け方をした上で、沖縄県における低所得と貧困を少しみていきたいと思います。次のスライドをお願いします。

先ほど言った29.9%ですね。

ちょっと飛ばしてもらって、ここで把握できるのは、低所得だけであるということです。このスライドもかなり見にくいのですが、ただ沖縄県の場合、可処分所得以外にアンケートも実際に実施していて、子どもの自己肯定感等はキーワードとして取り上げてはっきりさせようとしているところをお示ししたかったスライドです。

次、お願いします。

ここに書いてある指標からすると、沖縄県は低所得だけではなくて、やはり貧困という家庭内の何らかの問題があり子どもの自己肯定感が低下していると推測せざるを得ない様々な数値がここに表れています。

特に高校中途退学率とか、本日は注目してさらに細かいデータを出していますが、真ん中の中学校卒業後の進路未決定率など、これは当然、数十年前に金の卵と言われて中学校卒業後に進学せずに頑張って働いた状況とは全く違い、今、沖縄県においても高校進学率が95%以上ある中、どういう背景で進学できないのか。長期の不登校だったり非行問題な

ど、その原因としては親御さんの低所得以外の様々な課題が子どもの自己肯定感を低下させ、その結果、本人としてもほかの子と同じように進学等を中3の段階では考えても時既に遅しであったり、なかなか対応が難しい。

1.4%という数値だとピンとこないと思いますが、次の数字で、実際に毎年、二百数十名、Fのラインが左記以外のものということになります。ここが各種進学先です。ここが就職先です。ここ以外のものが、いわゆる進路未決定ということで、こうやって見える化されると率が少しずつ減っているところの効果はあるのかなと思います。沖縄県のさらに細かいデータが、次のスライドです。

これは県のホームページで確認できる学校基本調査の結果です。市町村別の類型ですが、就職数、進学数というふうに出しているのですが、ここでは郡部別に分けていますが。ここで就職した123名、つまり未決定者の229名に加えて、就職した123名の内訳の中で、臨時雇用が33名います。自営や無期雇用は安定してキャリアを積む可能性が、はっきりとは言えないとはいえ、比較的あるのかなと思います。ただ有期雇用の中で、いわゆる不安定就労につながる子が何割いるかどうかは實際上、把握できていないところです。ここが数値として非常に気になるところです。

特に臨時労働者として33名いる、それでいくと250名以上が毎年積み上がっていく。これは中学校卒業段階だけです。さらに高校中退がその背景は様々とはいえ1,000名前後はさらに積み上がっていく。高校中退に関連して現場の声からすると、定時制や通信制高校に移った後に本当にしっかりとキャリアが積まれているのかどうかは、また精査が必要なところもあります。

進路未決定は自己肯定感が低いのではないかと推測しその状況にいたる子どもたちに注目すると、250名が毎年毎年、沖縄県内で数がどんどん増えていく。かつさらに問題は、こういう子どもたちをフォローする公的機関がほとんどない状況です。つまり市町村の教育委員会は中学校までの対応なので、各市町村の教育委員会はこのデータまでは出しても、その後、どうなっているか把握していない。

さらに、自分たちが高校に送り出した子どもが高校を卒業しているのか、あるいは中退しているのか、そういったものを把握するシステムにもなっていないので、ある面、一番リスクが高くなる10代後半の様々な社会的搾取にも巻き込まれやすい。

最近も高校生、あるいは無職少年が覚せい剤や大麻等を所持して捕まったニュースが時折流れますけれども、やはり自己肯定感の低さや家庭に何らかの課題があって、世の中の

様々なファクターに巻き込まれやすい時期にしっかりとサポートする資源とつながれないということで、犯罪等にも巻き込まれるところが社会的に、強い言い方をすると施策が十分ではないところがあるのではないかとということです。

次に自己肯定感についてですが、データというよりも、現場ではこういう説明のほうが支援の方向性をつかみやすいので、現場の話として理解していただければと思います。自己肯定感はいろいろな定義はあるにせよ、真ん中に示されている4つの側面に着目すると、例えば企業を経営されている方もいらっしゃいますが、黒丸の1～4の子がエントリーしてきたときに採用するかということです。

あるいは1～4の子が採用されたとしても長続きするのか。やる気がなくて諦めが早くて他者に頼らなくて自分を軽視する。大学進学を考えると、小学校から黒丸4つの要因があったら、今の学校教育では大学に行けないです。どうしても途中でついていけなくなる場所がありますから、言い方を変えれば大体8割ぐらい、年相応に左側の白丸4つの要因、つまり、興味を持つことにチャレンジできて、課題に直面しても踏ん張れて必要な助けを求められて自分を大切にできるという側面がそろっている子はどんどんレールに乗りやすい。さらに、4つがそろっている子は家庭的にある程度、保護者がサポートする体制がある。だからこの4つが育っていると見える。かつ、この4つが育ちつつ、様々な学業上の課題に関して家庭のサポートも得られるという好循環です。

それに対してここで示される自己肯定感の低い子どもは、そもそも家庭のサポートがない。先ほどの図の4つの分類でいくと、2番と3番です。いわゆる貧困と虐待等の問題が家庭にあるのでここになっている。そのような子ども達にとって、学校教育の中で求められることはハードルが高すぎて対応できない。かつ、保護者はこれを放ったらかしというか、そこにサポートできない点で悪循環になっていく。

結局、この悪循環の6・3の9年間の結果が、ある面、先ほどの二百数十名の進路未決定者になっている、あるいは高校中退者の一部になっていることが、沖縄県以外の日本でも継続されている実情としてあるのではないかと。

繰り返しになりますが、こういう状態に、子どもによっては小学校1年時点でこれがほかの子と比べて割と把握されやすい状況になるし、小学校4～5年生だとはっきりとこういったことが出てくる。

さらに、昔であれば、学校の先生に余裕があった場合は、次のスライドをお願いできますか。

データも示さずに、かなり説明的な表現になっているところもあって申し訳ないのですが、結局、こういう経験が家で積めないから、先ほどの黒丸4つの要因がほかの子よりも高くやりやすいところを、逆にいえば足し算で学校でこれらを積むことができれば、少しずつ今までよりも踏ん張ることができるようになるし、何かやりたいことを見つけられるようになるのではないかという希望はあります。

ただ、これを担任の先生が全てできるかというは無理だということもはっきりしているので、ではどうするかということで、学校プラットフォームとかチーム学校とか、アイデアとしては出ているけれども、そこもシステムとしてまだ出来上がっていない状況があるのではないかと。

繰り返しになりますが、経験不足で踏ん張れなかったりする、かつ保護者のサポートも得られない、夏休みの宿題のチェックも含めて、あるいは毎学期最初のティッシュを持ってきて、石鹸を持ってきて、そういうものを含めて親が全然協力してくれずにみじめな思いを繰り返すという世代がどんどん積み上がっていく状況があるのではないかとことです。

結局、ここは非認知能力とも関連するものをより現場でお互いに共通理解する上で、このシンプルな表現に変えているということですが、先ほど言ったように、自己肯定感の低い状態で就職したら離職率も当然高くなるだろう。そもそも就職できないのではないかと、あるいはこういう状態の社員が入社してきた場合に、中小企業の生産性への影響はどうかということもあるし、将来の社会を支えるという側面で行くと、もちろん自己肯定感が一番低い子どもたちの状況で説明していますが、毎年200名で中退の子も入れると一千何百名の子が、そのうちの何割かがもしこういう状態がほかの子に比べて目立つような状況だと、それは沖縄の経済状況に少なからず影響が生じるのではないかと推測されます。

それでこういう状況に対して、特に文部科学省、加えて内閣府は数年前から、これは放っておけないということで10億円以上の予算をかけていただいております。その中で見えてきた成果と課題を最後にお伝えできればと思います。

細かく分けると、結局、各種施策は1～35とか、特に子どもの貧困対策で行くと、1～36番に分けられるわけです。例えば低所得世帯の所得確保のためには、バス通学の無償化、各種奨学金など、民間あるいは沖縄子どもの未来県民会議を含めて対応があるわけですし、これは一部、それぞれの時期ごとに貧困への移行予防ということで保護者の話をしっかり

聴くとか、子どもの将来が見えやすくするような所得確保だなどというふうに理解できます。

ある面、1番でやったことが7番にも影響するということは当然あると思います。ここはあえて自己肯定感ではなくて、自己効能感という表現を使わせてもらっていますが、低所得であれば体験を積み重ねれば自分でもできるということがどんどん増えていくと考えられるかなど。

それに対して貧困は、所得確保だけでは不十分で、保護者への課題の支援がありますが、ただこれは解決には時間がかかりかかるので、子どもの自己肯定感の向上をダイレクトにどうにかしようということで、こういう妊娠期、出産期、あるいはそれ以降、特に乳幼児期となってくると保育園との連携をどうするか、小学校から中学校に入った場合にどう対応するか。

特に大人の関わり、社会の関わりが少なくなるのは中学校卒業後、高校中退、中学校卒業後の進路未決定の34番の対応がかなり課題になるだろうと。高校卒業後は児童ではないという見方もあるのですが、こういうつながりの中では各種専修学校等の、先ほど白井代表からあったような様々なスキルアップも貧困の連鎖を断ち切ることでは必要かなと思います。

これは資料で確認してもらいたいと思いますが、様々な取組が出ておりますが、幾つか類型化されたターゲットへ対応されていると整理できるかなと個人的には思っております。

支援員の増員にかなりたくさん予算もかけてもらっていますし、貧困対策の14億円の中で支援員の対策費も大きく増えてきております。これに関して、沖縄大学の島村先生が数年前に行った調査があります。

成果として切れ目のない支援が可能となるとか、学校関係者が家庭に入れないケースでも家庭に入りやすくなるとか、学校では得られない子どもの声を聴くことができるとか、やはり担任の先生ではできないような役割ができたという成果の声が聞かれると同時に、課題として人材確保が難しい、関係構築の困難や支援技術の課題、つまり、支援技術が積み上がらない、もう少しいえば支援員の定着率が低いという課題も示されている。

定着率の低さは、先ほど白井代表の話の中でもでた、能力自体が十分にそろっていない方を雇用せざるを得ない状況。給与がそこまで高くないし、沖縄は特にコロナの前は人材不足でもあったので、そうなってくると、いわゆる支援のスキルが十分ではない中で就職せざるを得ない。

かつ各市町村の担当者によって指示が個々で異なったりすることもあり、前の担当はこ

れをやっていいよと言ったのに、次に担当が替わるとここはやらないでいいとなったり、そのやらないでいいという指示が一生懸命やろうとしている人からすると腑に落ちないと、それで不全感につながる。先ほど説明のあった「不」がつくところと言え、情報も不足する中で、スキルが十分ではない方にも御協力いただいているし、ただそういう方も5年、10年続ければ、確実に熱心な思いがあるので、スキルアップするはずなんだけど、そこに至る前にどうしても辞めてしまう。

辞めてしまった後に、また同じような状況の方が入ってしまうということで、そういう意味でいうと、いくら数を増やそうとしても、あるいは実際に増えていても、支援の効果としてはなかなか見えづらい、積み上がりづらい状況も少なからずあることが島村先生のデータからも示されていますし、私も何か所か現場で話を聞かせてもらっても同じような課題として出てきております。

それでいくと先ほどの白井代表がおっしゃっていた組織開発というか、雇う側の市町村がどういう意識で支援員を雇うのか、関連するので次にいきます。

特に方向性の不一致、先ほど綱引きの例がありましたが、数はどんどん増えているし、あるいは1人の子どもを何とかしようとする場合でも、数として、学校の担任の先生以外にいろんな方が入ってきているけれども、どの方向にその子を支援すればいいかという方向性も不一致だし、情報も不十分だし、かつ途切れてしまう。

支援員はどんどん辞める、あるいは継続性が少ない。担任の先生も替わったりする。関わる関係者が増えれば増えるほど、連携不足のリスクが高まる。まさしく今の学校現場でせっかく予算をかけて人は増やしても、それが目に見える成果につながりにくい。

ここでもう1つの課題は、目に見える成果は何なのかという指標が、貧困対策の中で各市町村に提示できていない状況があると思います。なので、市町村としては独自の判断、もっといえば担当者の判断で対応する・しないなど、ちょっと乱暴な言い方になりますけれども、そういうことが起こったとしても、支援員の立場上、非常勤でもあるし、なかなかそうじゃないんじゃないかなと思ってもそれを言えない。実際に感じているリアルな支援ニーズを吸い上げるシステムも不十分。支援システムをつくる制度は内閣府も導入していて、また今年もやり方を変えて、そこは少しずつ積み上がっているし、先ほどの島村先生のデータのように、課題が見えるから改善している面ももちろんあるのですが、ただ難しいのは市町村が主導して行っていくところは、各市町村の方も人事異動で担当も替わるので、ここは支援モデル、あるいは支援指標を提示してセットで現場で活用ができるよう

になったら学校の先生に大きな負担をかけずに、キーワードとして出ていました「誰一人取り残さない」が実現するシステムを沖縄で展開できるようになるのではないかと。

このスライドの箕面市の場合は、虐待関係の残念な事件もあったりして、いわゆる教育委員会に市の支援に関連するデータを統括する部門をつくって、そこが個人情報の共有も含めてコントロールしながら展開する仕組みとなっています。これは内閣府の秋の事例で発表されていて、1つの成功事例になると思います。ただ、ここまでするには市長、あるいは首長さんの相当な理解と思いがないと、こういう組織改革にはつながらない。

ただそれとは違う形で沖縄県の糸満市と南風原町で実践があります。

1つ目の糸満市のほうは大阪府立大学の山野先生が全国的に展開されている実践を取り込んでいるスクリーニングとなります。スクリーニングというのは、今日のスライドでは、いわゆる自己肯定感が低いことに関連するチェック項目をかなり細かく提示して、このチェック項目の幾つかに該当する子どもは見逃さないように職員全体でカバーしましょうねと対応する。注目していきましょうね、チェックポイントが増えたら、これは外部の支援者につなげましょうね、ということシステムティックに行うことで、誰一人取り残さないということを現場で展開しようとする試みです。データも重視しながら、ゆくゆくはAIを取り込みたいという構想もあるようですが、非常によい実践です。

ただ、これもチェックするのは先生方なので、短時間でチェックを可能にするとか、チェックした後の他機関への支援のつなぎ方は福祉と教育が連携してやっていくことが大切になるかなと思います。

今年4月からは全小学校で展開するという事なので、私もこの地区のスクールソーシャルワーカーのスーパーバイザーとして関わることになっていますので、今後の結果も非常に注目している実践の1つです。

スライドを戻してもらえますか。

その結果、チェックシートでチェックしていくと見えていなかった児童の把握ができます。山野先生のチェックシートではこういう課題があったら、こういうところにつなげられますと、糸満ならこういうところにつなげられますねというのが見えやすいチャート図化も可能な仕組みになっているので、そういう意味でも福祉のことを専門に勉強していない学校の先生でもかなり対応しやすいというところも優れているかなと思います。

ここで点数化、その下に意識化と書いていますが、意識して見逃さないという意欲をちょっとした工夫で学校の先生方のスキルアップにつなげる。そういう意味でいうと能力を

高める仕組みになるかなと思います。

次の南風原町の事例も一括交付金を利用して行っているものなので、ソフト交付金として利用できる予算をぜひ次年度以降もキープしてもらえたらなと思いますが、作業療法の専門知識を学校に導入するという実践です。

東京とか予算が潤沢にあるところでは、既に作業療法の学校への導入は割と展開していると聞いています。私もある離島の支援で仲間代表と一緒に対応を検討したことがあるのですが、例えば授業中、姿勢がだんだん悪くなる子がいる場合に、福祉や心理の視点だと、モチベーションがもたないのか、やる気がどんどん減ってきているのかなと思うわけです。仲間さんの作業療法の視点からすると、その子はある程度意識を向けないと姿勢をキープできない状況だと。ほかの子は姿勢をキープするのは意識しなくてもできることなので、だからこの子の姿勢が崩れるのはある面、学校の、あるいは先生が教えていることに集中しようと思って、そこに気を取られると姿勢がどんどん悪くなる、と指摘されたことがあって、これを先生方が知っているのと知らないのとでは大きな違いですよ。

私の授業に集中するために姿勢が悪くなっていると思えば、かわいくも見えるし、褒めようと思うだろうと。それが私の授業がおもしろくないのか、みたいな感じで集中力が切れて、あるいは自分がやっていることがその子に伝わっていないと思うと腹も立つかもしれないし、注意するかもしれない。

今、増えている発達特性の課題は専門家が見ると真逆に見えることもあります。このデータは、昨日、南風原町に許可をもらって追加しております。

満足度と遂行度が1年間でこれだけ上がっているデータも提供してもらっていますが、つまり、満足度は担任としての満足度です。どの支援、業務もそうですが、一番エネルギーが高まるのは自分がやったことが相手のためになっていると実感できるときだと思います。多少残業があっても子どもの笑顔が増えるということで、支援職はエネルギーが補給できるかなという点で、この満足度が上がっているという点は注目されます。

あと、遂行度も先生方の自己効能感においては重要で、これは先生方が自分がやっていることがその子に伝わっていると、つまり、その子に役立っている実感としての遂行度もこういうふうになっているというデータが示されています。仲間代表はうちの大学院生でもあるので細かいところを確認しながら注目しています。

単に外部専門家が代わりして手伝いますよではなくて、先生が届けたい教育をするためにはどういうことができるかという、いわゆるコンサルティングです。それこそ白井代表

が企業に行って適切なコンサルティングを行うとパフォーマンスが上がることと同じようなことになります。

つまり、今後、こういう形で先生方のパフォーマンスが上がり、満足度が上がるような支援を目指さないと、人がどんどん増えて代わりにそれをやらせてもらおうとするだけだと、人が増えれば、不一致等が出てきて効率が下がる可能性がどんどん高まる。もちろん、支援員など人を増やしてカバーできる部分もあります。

ただ学級経営という点では、理想的には一クラス20名にしてもらって、ここは高橋会長に頑張っていただいて、定員を減らしていただければ本当にありがたいのですが、まずは30名にして、かつ目から鱗のようなせっかくの専門的な知識があるので、そういったものも先生方が活用できるように、という形での資源を投入していく必要があると思います。今回はデータが間に合わなくて申し訳ないですが、沖縄県は特別支援学級の数がどんどん増えてきていて、支援員もどんどん増えています。これはある面、いい側面です。ただ支援員も子どもの貧困対策支援員と一緒に、待遇面が十分ではない面もあって長期に続けられない、あるいは続かない場合もあるし、そうなってくるとスキルアップも望みにくい。毎年、あるいは数年に1回、どんどん代わってくると、せっかくの税金を投入しても、企業でいえばせっかく人を雇っても1～2年でどんどん辞めていく状況は、もちろんそこで雇用対策の面では県民所得の点ではプラスの面があるかもしれないですが、ただ子どもたちへの支援という面からすると、なかなか積み上がらないところの課題は何とかがしていく必要がある。

一致団結して、学校の支援チームが箕面市のようにコントロールタワーを活用して展開すればうまくいく可能性があるところも、今の状況では人は増えても、方向性がばらばらになったり、あるいは不全感が出て辞めてしまうことも起こっているのではないかな。それへの対応として南風原町のような事例もあるということです。

ちなみに、南風原町は幼稚園から中学校まで、ある事業所に一括で委託して、特に発達支援に関して対応しています。

このスライドでは、もう1点、ポイントを示したいのですが、南風原町の人口は4万人です。5歳～14歳の中学校までの児童は5,400人です。それに対して100人は支援が少なくとも必要なところですよ。

これはある面、先ほどの枠でいくと、1番の子もいるだろうし、2番の子もいるだろうし、3番の子もいるだろうし、4番の子もいるだろうと、つまり、所得に問題ない子もい

るだろうし、発達の課題を有する子もいるだろうしということになるのですが、そういう子どもたちが1か所に集まるのが学校なので、学校で誰一人取り残さずにこういう支援が定着していくと、学校の先生方も自分のスキルアップも実感できて充実し、ほかの子と一緒に学んで自己肯定感が高まる機会が増えれば、子どもたちにとっても育ち、学びの機会につながるのではないかと思います。ただこれも調査研究的には途中なので、今後の成果を楽しみにしてください。

最後に、本日、オンラインで参加している富原委員にも検討会のメンバーとして御参加いただいている実践ですが、若年で高校中退等の状態にある子や中学校卒業後の進路未決定の子も対象になっています。そういう子ども達が3か月間のトレーニング、キャンプと書いていますが、これは野外キャンプをするわけではないです。ある一定の場所に3か月間通って自己肯定感の向上と他者とのコミュニケーション力も高めます。

先ほども出てきたA&Wさんにはインターンシップを引き受けてもらって本当にお世話になっています。あとはIT企業のRAZONA(ラソナ)さんと2社が今回、参加者を引き受けてくれたのですが、インターンシップも体験してもらおう。これは人材育成関連の予算で展開しております。

個別の状況としては、中学校卒業後、高校に行っていない子どもたちが10名参加しました。このプログラムでの関わり終了後、どうしたいという目標が決まって、アルバイト、あるいはアソシアという就労支援事業所に通ったりという変化も出てきています。

もう少し詳しいデータが、次のスライドです。

ここは最初が青のところから黄色に上がっていることが示されています。チャレンジする意欲や特に生活リズムは中学校卒業後に居場所がないとどうしても崩れがちです。それと、こういうサービスは送迎付きが必須になってくると思います。せつかく迎えに来てくれるなら自分も頑張っって朝起きようという形になる。

あと、同世代の仲間との交流、かつ支援員の方が丁寧に話を聴くという体験も重要。先ほど言った自己肯定感が高まる条件の中に、話をしっかり聴いてもらうとか、認めてもらうとか、自分なりの役割も、例えばお昼時間に配膳の手伝いをするとか、そういったことも経験するし、その内容の中にインターンシップがあり、加えて、今の状況から現実的な次のステップが何かも考える中で。

あと、ここにつながる若者は地域の支援員からの推薦ということで対応していますので、3か月が終わった後は、またその地域で支援していた人が必要な支援を引き継いでいくの

で3か月では終わらない。今はちょうど1期が終わって、修了後のフォローアップも支援員のほうで対応しています。

どの研修会、ワークショップも、内容が良くて、関わるスタッフが優秀であれば、修了時点での結果は上がると思います。特に思春期の子であれば、1年後、2年後にどうなっているかをフォローすることが必要になってくると思います。高校中退となったり進路未決定の場合、この時期をフォローする大人がいないので、フォローしながらその子たちが持っている能力を発揮できるシステムを構築することが自立に役立つと思っています。

人とのつながりも再開されます。ちょっと引きこもっていたけれども、どんどん前向きに関わる意欲が出てきたとか、そういったことが報告されています。

では、最後になります。

成果と課題をまとめると、成果としては、支援者数が増え、かつ支援メニューも増えていて、今まで手付かずだった多くの課題解決に向けての動きがここ数年、明らかに増えていることは、地元で支援に携わる者として本当に感謝しております。

モデル事業ごとの有効な支援方法もどんどん蓄積されている点も今後につながる重要な成果だと思っています。と同時に、各種支援者の継続的雇用に向けた条件整備、待遇面の整備やスキルアップ体制の構築、あるいは市町村ごとに、箕面市ではないですが、何を支援の目標にするのか、それこそ、ここで述べてきた自己肯定感の向上はどういう支援を通して図れるのか等を含めて、まずはモデル事業で示して、その結果、例えば高校中退率が下がるのか、あるいは満足のいく最初のキャリアのステップであるアルバイトの獲得が増えるのか、そういった指標の獲得と、あとはそれをフォローする地域ごとのプラットフォームの体制構築等があれば、せっかく投資する税金がさらに有効な結果につながるのではないかなと考えております。

スライドも多かったですし、早口の説明になって大変恐縮ですが、私の説明は以上となります。ありがとうございました。

○宮平座長 ありがとうございました。

それでは、本村専門委員の御説明も参考にしながら子供の貧困と福祉等分野に関する期限後の沖縄振興の在り方について御議論いただきたいと思います。

ただ、ここの時間が16時55分ということなので、あと25分程度ですので、お一人1分程度で御質問を終えていただきたいと思います。そうしませんと、なかなか御質問の機会がないのかなと感じておりますので御協力のほどよろしく願いいたします。

では、神谷委員、お願いします。

○神谷専門委員 本村先生、ありがとうございました。

3点あるのですが、1つ目、先ほどの白井代表の話もそうですが、間違っていたら指摘してください。沖縄は価値観の多様性が乏しい、もしくは価値観の交流が少ないのかなど、話を伺いながら思っていたんです。先ほど教員が忙しいという話もあったのですが、私自身、毎年、百何人の先生方と話をすることがあるのですが、他の都道府県で働かれた先生が沖縄に来られて、春休みや夏休みのすごい準備ができるときに沖縄の先生はあまり準備しない人が多いんですよとか、段取りが悪いんですよという方もいますし、工作中、ほかのおしゃべりしている人もいっぱいいるよねという形で否定される方もいる。

沖縄の方に聞いていると、バスはすごく使いにくいと言うのですが、例えば四国の県庁所在地以外から来た学生や九州の福岡以外の県の県庁所在地以外から来た学生からすると、沖縄はすごい便利ですよねと言うんです。

今、大学の駐車場の有料化の話に関しても月500円はすごく高いと言うけど、でも都会から来た学生は今まで高校に行くのに駐輪場に2,000円で停めていたという声がなかなか聞こえない地域だと思い、また高校生のバスの話がありましたが、あれも実は申請が少なかったりという話もあって、そういうところは多様な価値観の交流が、先ほどの先生の話だと4番目の類型ですか。の自己肯定感につながるのではないかなと思って、もし考え方が違うんだったら御指摘いただきたい。

それと関連して私自身は市町村や県の都市計画マスタープランの策定の支援をしているのですが、その中でもソーシャルインクルージョンや世代間交流の話が出てきます。その重要性を認識しながら世代間交流やインクルージョンに対してまちづくり、まちの仕掛けや仕組みはどういうことが重要なのか、何か思われていることがあれば教えていただきたい。

3点目が、離婚率がずっと高いのはそもそも何だろうと、これはほかの方に聞いたほうがいいかもしれないのですが、その3点についてできたら教えてください。

○本村専門委員 ありがとうございます。

価値観の交流がどうしても少なくなることは、私も県外、滋賀県や京都のほうで3年生活させてもらって、海外でも生活させてもらおうと、違う価値観と関わることで、もちろん沖縄の良さと同時に、課題が見えるなど感じています。そこは沖縄県としても海外への交流等で高校生をはじめとしていろいろと対応されている部分もあるかなと思います。ただ

どうしても大部分の子どもたちにとっては交流が少ないところはあるかなと思いますし、また、100メートル先のコンビニに車で行くという話もありますが、私も御多分に漏れずのところがあるので。そこは私の専門外ではあるのですが、先生が御指摘しているところは大切だと思います。

もう1点だけ、世代間交流やまちづくりの点でいくと、今日もNHKで取り上げていましたが、被災地では自治会などがなかなか復活しない状況があるという話を聞いたときに、ここも専門外なのですが、もしかしたら沖縄の抱えている、数十年前の様々な社会的な打撃が、当時は郷友会という形で、地域で支えるよりも出身者同士が支える形でどうにか持ちこたえていたものが、それがどんどん崩れてくると、そもそものまちづくりのスタート時点から十分ではない状況が今も影響を残しているのかなと、沖縄で生まれ育った者としては感じているところです。先生の専門からの指摘は本当に大事だと思います。以上です。

○宮平座長 もう1点、離婚率が高いのはなぜかという点について。それでは白井代表、お願いします。

○白井代表理事 離婚率の高さはデータの詳細なものは覚えていませんが、アメリカのデータで家の広さと離婚率は相関があるんですね。家の広さは結局、所得の高い低いがあつて、僕も結婚していますが、夫婦で顔を合わせていると怒りが増長するとかいろいろあると思うんです。部屋の広さは結構重要だと思っていて、やはり所得と関係があると思います。

あとは、おっしゃるように、沖縄の人材育成でやっても、県外資本の会社の職員のレベルと沖縄資本の会社の職員レベルでいうと差が出てきます。沖縄の出身の方が入っても。1つ質問をとっても、県内企業は、これは分からないのですが教えてくださいという質問がいっぱいくるのですが、県外の資本が入って教育を受けると、ここにこういうふう書いてあつて、私はこういうふう理解したのですが、これで合っていますかみたいな質問がきたりするんですね。

そういった意味では、僕は名桜大学さんに期待してまして、県外の学生も非常に多いこともあるので、県外と触れ合う比率が高いとギャップや基準も分かるのかなと感じています。

○宮平座長 ということで、所得と離婚率の相関があるのではないかということです。富原委員、お願いします。

○富原委員 本村先生、ありがとうございます。いつも勉強になります。参加させてい

いただいたプロジェクトもとても勉強になりました。自分がいかに知らないかが分かるというか、子供の貧困の話はよく出てくるのですが、正直実感としていろいろなことを知る場面が少なく、企業としても協力したいと思っている企業もいっぱいあると思うのですが、実態と支援を希望する側との間に距離があるのだらうと思います。自分たちが働いて、親でもあり、何かあるときにつながれないのは何でだらうと思ったりします。

また勉強させていただいた中でも、支援員の方がおっしゃっていたのですが、お子さんたちが自分の将来のイメージが建設業しかないという話があったんですね。それにとってもショックを受けました。これだけ世の中にたくさん仕事があるのに、子供たちは世の中との接点がすごく少ないのが実態なんですね。そのことがとてもよく分かりましたし、今回のプロジェクトに参加した子たちはとても明るく素直な子たちだったのですが、勉強になってすごくよかった、楽しかったという話も直接聞いたのがよかったです。

ただし、その後はどうなっていくんだらうというのが、正直逆に心配になりました。やはりつながっていく支援というか、こういう実態も何かしらいろんな支援策はあって、つながる人もいるけど、取りこぼされていく環境がどこかにあるんだらうなど。ですから、そこに何らかの形でしっかりつながるような形にするにはどうしたらいいのだらうということをお話をしていただきました。ありがとうございました。

併せて、仕事として当然やっていくのですが、例えば貧困対策支援員があるのですが、「貧困対策支援員」に声をかけられて、子供が自分は貧困なんだと感じてしまう、デリカシーの問題、そんな表現への配慮もしつつ、そういう気遣いも含めた形の何かしらのサポートを全体としてしていくことができないかなと思いました。感想になりましたが、少しお話をさせていただきました。ありがとうございました。

○本村専門委員 御指摘ありがとうございました。

最後の予算上の呼び名「子供の貧困対策支援員」の補足をさせてください。実際は「子供サポーター」、場合によっては「スクールソーシャルワーカー」として、「貧困」という名称を用いて名乗らないし、名刺にも書かない対応を現場では行っているという補足説明が必要だなと思いました。御指摘ありがとうございました。

○宮平座長 渕辺委員、お願いします。

○渕辺委員 私どもの経済同友会も人づくり委員会がありまして、それでこの貧困問題もずっと勉強をある程度はやっておりました。ネグレクトからくる貧困も非常に大きいという、自己承認力が低い、自己肯定力が低いというところからでした。

それで問題が6ページですが、沖縄県は温かい環境だと言われていますが、自治会加入率や民生委員の充足率が低い。これはなぜかということです。

それから学校の教師の問題がありますが、学校現場においてアウトソーシング、DX化はどのぐらい進んでいるのかと、先生方が本来の仕事にどれだけ時間を割けられる状況にあるのか、それも気になるところでもあります。

また逆にもう1つは、学校の先生方の資質、能力のチェックをどういう形でやっているのか。多分1つの指標があると思いますが、それを全国統一、あるいは県ごとの統一などがあれば、先生方の環境もまた違ってくるのかなと思っておりませんが、そこがどうなっているのか。

それから意見としてもう1つですが、やはり低所得が問題ですが、子供の貧困問題以前の出生率自体も減ってきています。また出生率以前の結婚率も減ってきています。沖縄の結婚率、40代は最悪です。全国ワーストで多分、未婚率が40%ぐらいいるのではないのでしょうか。これは所得300万円がラインで、300万円未満の結婚率が極めて低くなっている実態があります。

ですから、結論としては、いかに所得を上げていくか。そこを全てにおいて考えていかないといけないかなと思っているところです。以上です。

○本村専門委員 本場に最後の点は大事だと思います。ある面、車の両輪的な、あるいは自転車の両輪的な、提示したスライドでも低所得状態は放っておくと貧困になるリスクがあるのではないかと提示しました。そこは沖縄県全体の取組みとして自分の労働、あるいは活動に見合った賃金がしっかり得られるということによって、余裕をもって子育てができるという点の重要性は、梶原委員がおっしゃるとおりだと思います。

自治会加入率については、専門ではないので沖縄大学の上地名誉教授から教えてもらった内容の受け売りなのですが、まず1つは、県外の場合、お寺さん、檀家さんなどを中心にした地域の関わりが戦前からあった部分が文化として少し影響があったのではないかと。それに対して沖縄はそれが少ないということ。

戦争でコミュニティがかなりのエリアで破壊され、破壊されなかった離島や田舎から都会に人が移動して来たときに、地域で支えるよりも郷友会が一時役割を果たしたので、その影響があり、地域での支え合いは戦後そこまで浸透しなかった可能性もあるのではないかと。ということ。

郷友会の世代が、私も二世になりますが、島や地域から出てきてだんだん二世、三世に

なってくると、そこは現代的な地域との関わりが中心になってくる。とはいえ地域共同体としての、ベースとしての感覚がないし、だからそこは自治会に入る必要性も感じない。県外では当然のように親も入っていたし、入るものだと、引っ越したら自治会費はどこに行ったら払えるんですかみたいな感覚が身についていないのではないかとすることはおっしゃっていました。

あと、アウトソーシングに関して1点だけ。アウトソーシングをするのはいいんだけど、子どもの情報を誰が提供するかとすると、結局、担任の負担となるのでアウトソーシングにならないところがどうしても教育現場の難しい面かもしれないです。要保護児童対策地域協議会でも、支援は役場の福祉課が担当するとなっても、担任の先生はそれに1回参加するためにも、資料の準備や、あるいは参加のための時間を取られたりするところもあります。

アウトソーシングをするための専門のスタッフが学校にいて、それがスクールソーシャルワーカーなのか、あるいはある特別な職種をつくったほうがいいのかは、また今後の議論かなと思います。このような点を現場にいると感じるところです。

教員の資質については、先ほど神谷先生のご指摘がありました。私としては専門ではないのでコメントはできないなと思っております。以上です。

○宮平座長 では、沼尾委員、お願いします。

○沼尾委員 ありがとうございます。2点、御質問させてください。

まず1点目は、親御さんの意識が相当重要だと考えると、子育て支援、つまり親側の支援が幼少期の頃から大切で、国でもネウボラですね。子育て世代包括支援センターをつくるということで、教育と福祉の連携も大事ですが、親の支援も含めたトータルなケアの話も出ていますが、そのあたりで先生のお考えを教えてください。

それから2点目としては、最後に市町村ごとのプラットフォームを挙げてくださっていて、今日は箕面市の例も挙げてくださっているのですが、プラットフォームという意味で、子育て、子育てを支援する仕組みをつくる市町村職員の方々の動機が非常に大事だなと。

つまり、これは法令で決まっている業務で、補助金がいっぱいきたから、お金を出せばいいということになると、プラットフォームにはならないので、そのアウトカムですね。つまり、人々の幸福度を上げていくとか、そのために必要な組織の在り方や運営の在り方、支援の在り方が考えられて、そこに財源が投入されて初めて意味を持つと思うのですが、そういったところの市町村の現場職員の方々の動機をそこにセットするという意味での研

修なのか分からないのですが、どういったことがあり得るのかを教えてください。

○本村専門委員 貴重な視点の御指摘をありがとうございます。

やはり沖縄県でも数年前にネウボラ的なものを幾つかモデルケースで実施したと思いますが、その結果としての有効性に関する報告はまだ確認できていないと思います。

それこそ2番目と関連してくると思いますが、地域の保健師さんが既に現行行っているものにプラスアルファで何か求められるときに、そこはスキルの問題もあるし、あるいは組織としてそこは大事だという方向性がはっきりしていないと、例えば1人当たり何十名単位になると思うんですね。つまり、市町村ごとに親子手帳の発行数などを調べればはっきりしてくると思いますが、そこに丁寧に対応するのは相当な人材が必要になってくる。

となると、先ほどの山野先生の実践にあったように、スクリーニングである程度リスクが高い人への支援から始まるのが現実的かなと。実際によく言われるように、ノーベル賞受賞学者が指摘しているように、早ければ早いほど、その効果は高いという点は本当にそうだと思います。というのは、親がイライラして子どもに不適切な対応をすると、子どもの側も反応してしまって、トラウマ記憶などからも育てにくい子どもになってしまう可能性もあるので。

という意味で、今回は外説明できませんでしたがけれども、例えば若年妊娠・出産に関しては、内閣府の予算で沖縄市が相談支援センターをスタートしていますし、他にもどんどん取り入れています。一番しんどい層は実親との関係が悪いから外に目が向く、その結果状況によっては若年妊産婦となり、もちろん子どもを授かったこと自体を本人も喜んでいるんだけど、1人で子育てを行うことはかなり困難となる。そこで、若年妊産婦で孤立している世代にシェルターや居場所等を実際に今年から2か所がスタートする予定です。

いずれにしろ悉皆でやるのは難しいので、スクリーニング的にモデル事業で実施して、ただ成果が出るまでに、前向き調査でも5年、10年かかりますし、産まれてきた子どもが中学校卒業時に満足のいく進路選択ができたかどうかを確認するだけでも十何年かかります。いずれにせよ、始めないとデータも取れないので、まずはスクリーニングでしっかりとリスクの高い世帯をフォローするのが現実的かなと思います。以上です。

○宮平座長 ちなみに、ネウボラは約100年かけて制度化されていますので、1年や2年で出すのは厳しいかなと思いますね。

○本村専門委員 ありがとうございます。

ちなみに、日本の助産師がそれに近かったという意見もありますが、ただ御存じのよう

に、助産師制度自体が現行の日本では減ってきているところはあると思います。御指摘ありがとうございます。

○宮平座長 玉城委員、お願いします。

○玉城委員 本日はいろいろな資料とそれから最新のデータも併せて御紹介いただき、本当に勉強になりました。ありがとうございます。

今回の皆さんのディスカッション、あるいはスライドの資料を見ていて、キーワードになっているのが自己肯定感、あと親の支援者に対する不信感、その両方で先生や支援者がどんなに頑張っても子供の孤立になっていくと、それが年取的なものだけではないということが何度も語られていると思います。

自己肯定感をどうやって向上させるかの前に、親の支援者に対する不信感が、先ほど話題に出てきましたコミュニティ形成がうまくできていないというところで、例えば文化的な背景からコミュニティ形成を行ってきた事例としては先ほど挙げられたお寺や神社の方々や教会など、人が集まって社会ができてコミュニティができると、大体宗教や何かしらのコミュニティを形成するような長みみたいな方々ができる。沖縄は戦争でそれが失われた可能性がある。

これを人工的につくるとなった場合、支援者がはたしてその役割を担えるのかどうか今回のキーワード、重要点になってくると思います。政策として人工的につくる時に、人工物で文化、コミュニティをつくっていくのは、誰か神父さんや住職さんみたいな感じで絶対的に信頼をおける。その人の言うことなら信頼して、子供も話を聞いてくれると自己肯定感も高まるというものをつくっていくときに、政府がどうやって支援していけばいいのか、何かヒントがあれば、大きな振りですが、教えていただけますと幸いです。

○本村専門委員 ありがとうございます。

個人的にニュースで聞きかじった範囲ですが、被災後に住民が離れていった後、戻ってきたときのコミュニティ形成に注目しているところでは。

あと、総務省が地域おこし協力隊などで若者が外部から入って、そこで地域のよさを見直して新しい活動などを展開するという事業も行われています。入ってきた地域おこし協力隊が残っているところ、期限が終わったらすぐ帰るところなどいろいろとあるのですが、ただそういう実践で、子どものために何かするという目標を立てて、コミュニティで関わる方々に声かけすると、子ども達のためだったらというのは割と協力者が得られやすい。

例えばある離島では、中学生と一緒に昔ながらの豆でアイスクリームを作りました。こ

のような実践はコープおきなわの石原さんがいろいろと活動されて、私もそこから学んでいるのですが、そういう外部の人も含めて、場合によっては地域おこし協力隊等の外から入ってくる人がインパクトを与える可能性もあるだろうし、それに刺激を受けて、「おらが島」ではないけれども、そこで頑張ろうと思っている人も刺激を受けて一緒に活動となるなど。その旗印として子どもたちがより笑顔が増えるとか、子どもたちが自分の地元の良さを見つけ直すためにはという目標。繰り返しになりますが、1つこの課題解決に向けても、あるいは地域のコミュニティ再生に向けても、子ども食堂等の居場所が地域のつながりを再考させる可能性があるのかなと思っていて、それも個人的には引き続き注目していきたいなと思っているところです。以上です。

○宮平座長 高橋会長、お願いします。

○高橋会長 2点申し上げます。

1点は、支援員のスキルアップや処遇の改善ですが、これからの社会は道路をつくることにお金を使うのと同じぐらいの重要性がこういうところにあるのではないかと、意識転換すべきではないかと改めて感じました。

2点目は、プラットフォーム、あるいはコントロールタワーというお話がありましたけれども、思い出したのは、政府がこども庁をつくらうとしていますね。これはまさに教育と福祉の融合で、ただ、今チェックしてみたら小中学校ぐらいまでしか念頭にないようです。高校中退者まで含めて18歳ぐらいまでと言っていいでしょうけれども、そこまで見極めてあげるプラットフォームをつくる必要があるのではないかと。

それを私は市町村だけに任せるのは、予算の問題もある。これは県が動かないといけなのではないのか、あるいは国がそういう方向で動き始める兆しが出てきているので、より明確にプラットフォームというコンセプトを強く出して、福祉と教育を一体のものとして解決していくことが必要ではないかと改めて今日強く感じました。

もう1つ、所得、あるいは収入の改善、これは車の両輪なので、それは当然やらないといけないのですが、ただそれは経済とかそちらの課題かなと感じました。ありがとうございました。

○宮平座長 では、大澤委員、1分だけでお願いします。

○大澤専門委員 今のコミュニティの話聞いていてすごく意外だったのは、十数年前に日銀の沖縄支店にいたときに、イオン琉球の社長が沖縄はゆいまーる、家族というセーフティーネットがすごく強いという話を聞いたことがあって、ですから、会社に勤めて嫌

なことがあると辞めて帰ってきなさいと家族に言われるという話があったのですが、今のお話を聞いていると、そういうのはなくなってしまったのでしょうか。そんなことはないですよ。儒教的な精神で。

○開専門委員 イオンの末吉会長はやんばる出身です。やんばると離島には残っていません。

○大澤専門委員 なるほど。

そういう家族、ファミリーというセーフティーネット、ですから例えばおじい、おばあというか、もうリタイヤして大家族の中でやってきた人たちを使うこともあり得るのではないかな。沖縄らしさみたいなものが何かあるのかなと思いました。以上です。

○宮平座長 先ほど本村委員から家族間での断絶があったときの危険性というお話があったと思いますが、それですよ。

○本村専門委員 そうですね。家族がうまくいって、家族とコミュニティを分けて考える必要があるかなと、家族内のつながりは今も割と強い。いわゆる親戚関係などは強いんだけど、それがコミュニティまで同じような付き合いをするかということ、かなり薄れているのではないかという点ですね。

先ほど沼尾委員から市町村職員の動機づけという点で、ある行政職員が子どもの居場所に行ったときに、これだけひどい状況だと知らなかったと、涙ながらに自分は何をやっていたのかなと話す方もいたことから感じたのですが、自己肯定感が高い人が公務員になっているので、現場を見て、どれだけしんどい子がいるかをしっかり把握する体験もモチベーションのアップになるかなと、高橋会長の話を聞いて思い出したのでコメントさせていただきました。

○宮平座長 もう1点、南風原町(現在は与那原町職員)は前城さんというコアとなる人がいらっしゃって、グループをつくっている。

○本村専門委員 そのとおりですね。

○宮平座長 では、開さん。

○開専門委員 この資料にはない指標ですが、沖縄でも核家族化が全国並みに進んでいます。昔は、おじいちゃん、おばあちゃんたちが近くにいたので、遊びに行ったり、共に時間を過ごすことができた。

とはいえ、やんばるや離島など年中行事や祭事が残っているところはまだコミュニティを維持しています。一緒に何かを生み出したり助け合うくらしがまだ残っています。

ところで、質問があります。貧困、低所得の子供たちの課題や親御さんの問題には、直接的な手立てだけではなくて、全く別の事業を通して改善できることもあるのではないかと思います。例えば、児童を離島に連れていったときに、子供たちの変化を感じます。島のお年寄り、おじいちゃん、おばあちゃんたちにとって、その子の家にお金があるかないか、問題があるかないかは関係ない。必要だから注意をする。そのときは、その子の名前を呼んで注意をするわけです。ちゃんと愛情をもって叱るのです。

そうすると、帰ってきてからのアンケートで、「ほかの人に優しくなった」という声が先生からも本人からも多く出ます。「自分がやってもらってうれしかった、認めてもらってうれしかった」、だから「ほかの人にもそうしたらうれしいはず」という意識が子供たちの中に芽生えてくるんです。

人間が本質的に持っている感情が動くとき、人は変化が起こると思います。だからこそ、どんなときに喜ぶのか、うれしくなるのか、悲しくてなるのか、どういうときに達成感を感じるのか、やりがいを感じるのかなど、感情が湧き、気づきがあったときに行動変容が起こるというのが今までの実践で思うことです。

これは発達障がい等の課題を持っている子たちについても同様です。今はなかなか個人情報扱いが厳しいのですが、沖縄の離島や田舎の皆さんは情報を知らなくても、その子の状態を考えて動くことを当たり前のようにやっているのです。そこから学べるのではないかと思います。

あと、個人情報がここまで厳しくなるまでは、次の担任の先生に、家庭の課題や、行動特性をとちゃんと申し送りをしていたと思いますが、それが薄れているように感じます。特に小学校から中学校に上がるときには完全に分断しているのではないのでしょうか。

個人情報は大事な法律ですが、大切なことをどう伝えるのか、その子の置かれた環境をよくしていきたいという先生方の気持ちに応えられるコミュニケーションの在り方を考えたほうがいいのかと思います。以上、いろいろな手立てについてと、現在、個人情報をどう守りながら活動しているのかお伺いしたく、よろしくお願いします。

○本村専門委員 ありがとうございます。

箕面市もそうですが、基本は条例で個人情報の目的外使用は認めないという点と同時に、各上位の審査会で認められればそれはオーケーですという整理はあるので、恐らくそれは教育委員会の中でも可能だと思います。と同時に、ただ個人情報を大切にすること、書類上で全員分の状況や目標などを丁寧に書くのも結構大変で、だからそこは取捨選

択して、ある程度、課題があつて、クラスの三十何名のうち、例えば山野先生のスクリーニングが入ってくると、この子に関しては丁寧に個人情報伝えていこうとできる。恐らく今の条例はどの市町村も目的外使用の規定はあると思うので、ただそこに至るアイデアと余裕がないところが課題かなと思います。

昔は、自分が担当する子は頑張ってもらいたいという各担任の思いでどうにか持ちこたえられていた部分が、今は書類は増えるし、報告事項は増えるし、それ以外にも時間がとられるというところが実態かなと思います。そのような中ではあると思うのですが、ぜひ申し送りですね、特に幼稚園から小学校、小学校から中学校の引継ぎ時点においては、開委員がおっしゃったようにかなり断絶している面もあるので、もちろん色眼鏡で見てほしくないところはありつつ、ただシームレスは本当に大事だなと改めて思いました。御指摘をありがとうございます。

○宮平座長 議論の尽きないところですが、時間が17時5分となってしまいました。意見交換もこれで終了したいと思います。人財クラスタ研究会の白井代表及び本村専門委員、ありがとうございました。

本日の議事は以上となります。最後に事務局のほうから連絡事項をお願いいたします。

○畑山参事官 本日の議事録につきましては、後日、先生方に御確認をいただいて、内閣府のホームページで公表させていただきます。

また、次回の開催日でございますが、5月21日・金曜日の午後を予定しております。確定次第、また御案内をさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上でございます。

○宮平座長 以上をもちまして、第18回沖縄振興審議会総合部会専門委員会を閉会いたします。本日は誠にありがとうございました。

3. 閉会