

令和7(2025)年度
文部科学省「青少年国際交流推進事業」委託事業

日独勤労青年交流事業

報告書



National Institution For Youth Education
国立青少年教育振興機構

目次

事業概要	1
------	---

<派遣事業報告>

1. 参加者名簿	3
2. 日程	4
3. ダイジェスト	5
4. 学習成果発表会	12
5. 参加者アンケート	14
6. 個人レポート	15
7. 成果と課題	23

<受入れ事業報告>

1. 参加者名簿	26
2. 日程	27
3. ダイジェスト	28
4. 学習成果発表会	40
5. 成果と課題	47

事業概要

1. 事業趣旨

企業訪問、合宿セミナー等の研修を通して、日本とドイツ連邦共和国の勤労青年の交流を推進することで、高い国際感覚を備えた青年の育成を図る。

2. 実施関係機関

(1) 主催

日 本：文部科学省

ドイツ：家庭・高齢者・女性・青少年省

(2) 実施

日 本：独立行政法人国立青少年教育振興機構

ドイツ：ベルリン日独センター

3. 研修テーマ

若者が活躍する社会

- ・男女ともに輝く働き方（ワーク・ライフ・バランスとキャリア形成）
- ・技能の継承（ものづくりにおける後継者確保）

4. 参加人数

日 本：8名、引率者2名

ドイツ：10名、引率者1名

5. 日程

(1) 派遣

事前研修 6月21日（土） ※オンラインで開催

派遣 7月15日（火）～ 7月29日（火） 15日間

合宿セミナー 11月22日（土）～11月23日（日） 2日間

(2) 受入れ

日本受入れ 11月11日（火）～11月25日（火） 15日間

派遣事業報告

1. 参加者名簿

	氏名	所属先	役職等
団長	福岡 公平	国立青少年教育振興機構 教育事業部 事業企画課	課長
副団長	吉田 聡美	国立曽爾青少年自然の家 総務係	係長
1	石川 滉	AERO TOYOTA 株式会社 空間事業本部 西日本空情支社 営業一部	公共・法人 G
2	市川 泉	ランサーズ株式会社 オンラインマッチング事業部	プロダクト企画
3	川合 崇之	国立大学法人浜松医科大学 施設課	企画係員
4	坪井 揺安	株式会社ホンダロジスティクス 熊本事業所 生産物流課	管理係
5	廣瀬 史帆	株式会社北海道二十一世紀総合研究所 調査研究部	研究員
6	福田 歩惟	株式会社 NTT 東日本-南関東 (配属支店：東京南支店) 第二ビジネスイノベーション部 地域基盤ビジネスグループ	地域基盤ビジネス担当
7	町田 圭吾	学校法人東海学園東海中学校	教職員
8	松田 祐輝	さいたま市立大宮国際中等教育学校	教諭 教務部長



日独勤労青年交流事業日本団

2. 日程

月 日	滞在地	時間	プログラム
7月15日 (火)	東京	午前 午後	羽田空港 発 ベルリン・ブランデンブルク国際空港 着
7月16日 (水)	ベルリン	午前 午後	説明：ベルリン日独センター概要 講義：「男女双方にとってのディーセント・ワーク：ドイツの視点でとらえるライフ・ワーク・バランスと家庭と仕事の両立ーコロナ禍の影響も含めてー」 オリエンテーション 団ミーティング
7月17日 (木)	ベルリン	午前 午後	訪問：ドイツ手工業中央連盟「手工業における後継者確保」 ベルリン市内歴史研修 夕食会
7月18日 (金)	ベルリン	午前 午後 夜	自主研修 日独合宿セミナー 交流会
7月19日 (土)	ベルリン	午前 午後 夜	日独合宿セミナー ラーヴェンスブリュック強制収容所跡 見学 班別ディスカッション 交流会
7月20日 (日)	ベルリン	午前 午後	日独合宿セミナー 班別ディスカッション&全体発表会の準備 全体発表会 団ミーティング
7月21日 (月)	ベルリン 及び エアフルト	午前 午後	自主研修 エアフルトへ移動 オリエンテーション（地方） 夕食会
7月22日 (火)	エアフルト	午前 午後	エアフルト市内見学 訪問：ハンディクラフトアート・デューラーハウス
7月23日 (水)	エアフルト	午前 午後	訪問：中部ドイツ放送 テューリンゲン州放送局 講義：職業訓練学校におけるワーク・ライフ・バランス、 キャリア形成 自主研修、希望者はパイプオルガンコンサート
7月24日 (木)	エアフルト	午前 午後	訪問：カフェ・ローベンシュタイン 訪問：エアフルト市役所 自主研修、団ミーティング
7月25日 (金)	エアフルト	午前 午後	団ミーティング ホストファミリー対面式 ホームステイ開始
7月26日 (土)	エアフルト	終日	ホームステイ
7月27日 (日)	エアフルト	午前 午後 夜	ホームステイ終了 団ミーティング、学習成果発表リハーサル 学習成果発表会 歓送交流会
7月28日 (月)	エアフルト フランクフルト	午前 午後	ライプツィヒ空港 発 フランクフルト空港 着 フランクフルト空港 発
7月29日 (火)	東京	午前	羽田空港 着

3. ダイジェスト

<6月21日(土)>

○事前研修会

オンライン上ではあるが、団員同士の初顔合わせの場になった。まず、実施機関代表者挨拶や事業詳細に関する説明があった。

午前は、ドイツ大使館のホーボルト・幸夫・アンドレ氏を講師に招き、「ドイツを知る」をテーマに基礎知識に関する講義を受講した。午後は、千葉大学大学院社会科学研究院教授の皆川宏之氏より、「日本とドイツの就労環境の違い-ドイツの労働条件を中心に-」をテーマにご講義いただいた。その後、旅行会社より渡航に関する説明や過年度参加者からの体験談を聞き、訪独に向けての心構えを整えた。

<7月16日(水)>

○講義「男女双方にとってのディーセント・ワークについて」

講師：ギーセン大学 家政・消費研究経済理論研究所教授

ウータ・マイヤー＝グレーヴェ 氏

ベルリン日独センターを訪問し、センター事務総長ユリア・ミュンヒ氏の挨拶とセンターの概要説明を受けた。その後、ドイツにおけるワーク・ライフ・バランスと家庭と仕事の両立やコロナ禍の影響について講義を受けた。女性による無償ケアワークの負担という問題、それによって生じる男女間の生涯所得の格差、女性のキャリア継続におけるサポートの必要性などについてドイツの実態を学び、ケアワークをコストではなく社会への投資と捉え、若者が政治に働きかける重要性について考えを深めた。



<7月17日(木)>

○訪問「手工業における後継者確保」

講師：ドイツ手工業中央連盟 職業教育部 課長 ヘンドリック・フォス 氏



ドイツ手工業中央連盟を訪問し、マイスター制度や手工業における後継者確保の取組について講義を受けた。職業訓練生は現場での実践的な教育を通して、高い技能を習得し、社会的に評価の高いマイスター資格がサービスの質を保證することで、消費者の信頼の基盤となっていることを学んだ。

○ベルリン市内歴史研修

「ナチス時代、東西ドイツの分断とベルリンの壁、ドイツ統一に至るまでの歴史」

講師：クリスティアン・ハーヤー 氏

午後からは、ハーヤー氏のガイドとともにベルリン市内を見学した。バスで移動しながら、ベルリンの壁をはじめとした戦時中から戦後にかけて建設された歴史的建造物やモニュメントを見て回り、東西ドイツの分断からドイツ統一までの歴史を学んだ。



<7月18日(金)>

○自主研修と合宿セミナー1日目

午前は自主研修として各自でベルリン市内を散策した。午後は、一部のドイツ団員と合流後、貸切バスで合宿会場のラーヴェンスブリュック・ユースホステルへ移動した。到着後、全員と合流し、施設内のカフェテリアで夕食をとった。夕食後は合宿中の班編成に分かれて、顔合わせと自己紹介を行った。その後、全員でアイスブレイクを実施し、歓談を通じて交流を深めた。



<7月19日(土)>

○合宿セミナー2日目

朝は広場でレクリエーションを行い、身体をほぐした。午前はラーヴェンスブリュック強制収容所跡地を見学した後、労働と人権に関する歴史的背景について解説を受けた。午後は「ワーク・ライフ・バランス」及び「キャリア形成」をテーマに班別ディスカッションを行い、現状と課題、理想像について意見交換した。夜は日本団・ドイツ団それぞれが準備した出し物（ソーラン節、ジェスチャーゲーム、棒下げゲーム）を行い、その後、ドイツ団から伝統料理やお菓子などが振る舞われ、食文化の紹介を交えて親睦を深めた。



<7月20日(日)>

○合宿セミナー3日目

朝のレクリエーションの後、全体発表に向けた準備を実施した。昼食後、各班が研修テーマに基づき、ディスカッションで得た日独の共通点・相違点を整理して発表した。発表後は記念品の贈呈と集合写真の撮影を行い、ドイツ団と別れた。ベルリンのホテルへ戻り、日本団ミーティングでこれまでの振り返りを行った。



<7月21日(月)>

○地方プログラム オリエンテーション・歓迎夕食会

担当：チューリンゲン州青少年連合 教育事業担当 トーステン・ホッペ 氏
 チューリンゲン州青少年連合 事務局長 ペーター・ヴァイゼ 氏

バスにてエアフルトに移動したのち、ホッペ氏から地方プログラムのオリエンテーションを受けた。その後、歓迎の夕食会にてドイツの伝統料理をいただきながら、ヴァイゼ氏から歓迎のご挨拶とエアフルトの歴史について話を伺った。2025年がエアフルトの名所「クレーマー橋 (Krämerbrücke)」が建設 700 周年とのことで、記念の 0 ユーロ札を歓迎のギフトとしていただいた。



<7月22日(火)>

○訪問：ハンディクラフトアート・デューラーハウス

担当：クリス・ヴェツィク 氏

午前、ホッペ氏のガイドで、歴史的な名所に足を運んだ。エアフルト市の持つルター
の宗教改革の舞台としての歴史から民主主義活動についての歴史を学ぶとともに、現
代における宗教観や新たな政治潮流についても詳しく話を伺った。午後からは、クリス
氏の営むデューラーハウスにて、ドイツで4人しか技術者のいない「^{なっまん}捺染」について、
また工房経営に対する考え方を伺い、最後に捺染の体験を行った。



<7月23日(水)>

○訪問：「中部ドイツ放送におけるワーク・ライフ・バランス、キャリア形成と仕事の
在り方」

担当：チューリンゲン州放送局 テレビ部門編集アシスタント&ニュース・情報番組

担当・2016年団員 マリア・レーゲンハート 氏

チューリンゲン州放送局 総務部人事課 人事担当係 ビアンカ・ヴェアネケ 氏

中部ドイツ放送に訪問し、従業員の働き方や制度について詳しく伺った。企業側が人材維持のために優れた労働環境の整備を義務と捉えている点が特徴的であった。手厚い福利厚生や柔軟な働き方は、労働者の権利意識の高さに支えられており、日本との文化的な違いを実感した。



○講義「職業訓練学校におけるワーク・ライフ・バランス、キャリア形成」

担当：イェンス・ケスラー 氏



職業訓練学校にてドイツ語教員として働くケスラー氏から、教員の働き方、少子高齢化による労働力不足を移民で補う社会構造、それに伴う教育現場の課題を学んだ。生徒の半数が移民という実情や、異業種からの転職者が教員不足を補う現状から、社会変動に対応するために必要な教育現場の在り方について考えを聞くとともに、日本の教育現場と比較しディスカッションを行い改善に向けたアクションに対する考えを深めた。

<7月24日(木)>

○訪問「マイスター資格及び工房におけるワーク・ライフ・バランス等について」

担当：カフェ・ローベンシュタイン社長兼製菓マイスター
シュテファン・ローベンシュタイン 氏

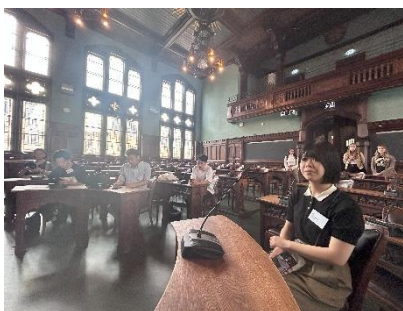
ドイツの手工業において、社会と若者の価値観の変化に伴って、後継者不足に直面している実態を学んだ。解決策として、国内の若者だけでなく国外からの人材確保や国際研修制度といった、グローバルな視点で課題解決に取り組む姿勢が印象的だった。パン工房見学後、直接指導の下、プレッツェル作りを体験した。



○訪問「市役所職員のワーク・ライフ・バランス等について」

担当：エアフルト市役所 国際関係・儀典職員 カティア・ヴィーダーホール 氏
エアフルト市役所 建設局職員・2019年団員 コンラート・ベアクマン 氏

エアフルト市庁舎に訪問し、公務員のキャリア形成と働き方における高い柔軟性を学んだ。実務と学業を両立させる職業教育制度や、多様な働き方を支える仕組みが整備されている点や、民間からの転職も活発であり、安定性だけでなく自己実現を追求する職員の姿勢が印象的だった。



<7月25日(金)>

○日本団ミーティング&ホストファミリー対面式

午前は事業の振り返りと学習成果発表会に向けた準備を行い、どのような形で発表を行うか意見を出し合い、構成の確認と役割分担を行った。午後はホストファミリーとの対面式を実施し、ホームステイを開始した。各家庭では市内・近郊の案内や文化交流を通じ、地域の暮らしや歴史に触れた。



<7月26日(土)>

○終日ホームステイ

<7月27日(日)>

○ホームステイ&学習成果発表会

午前は各自ホストファミリーと過ごした。午後は学習成果発表会に向けた最終準備を行い、本番では、歴史的背景、ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成、技能継承・教育について、日独の共通点と相違点を交えて発表した。併せて、今後の展望・活用方針について各団員が述べた。夜は歓送交流会を開催し、ホストファミリーや受入れ関係者と交流して研修の成果と感謝を共有した。



<7月28日(月)>

○終日帰国に向け移動

朝 5:00 にホテルロビーへ集合し、帰国に向けて出発した。エアフルトでは受入れ担当のホッペ氏、ライプツィヒ空港ではベルリン日独センターの担当者と別れの挨拶を交わし、日本行き便に乗り継いだ。帰りの道中は、それぞれがこの研修で得た気づきや人のつながりを振り返る時間となった。



<7月29日(火)>

○帰国



航空機トラブルにより約4時間の遅延が生じたものの、羽田空港に到着し全員無事に帰国した。解散前には本事業について感想を共有して11月の合宿セミナーに向けた連携を確認した。無事の帰国に安堵しつつ学びを現場で生かす決意を言葉にして、互いの再会と今後の活躍を誓う前向きな雰囲気包まれた。

4. 学習成果発表会

日時	2025年7月27日（日）15:30～17:00
場所	Mercure Hotel Erfurt 会議室
内容	学習内容の概要、日独の比較で気づいた点、今後の展望
参加者	・ 日本団員 ・ ベルリン日独センター担当者、通訳 ・ テューリンゲン州青少年連合受入れ担当者 ・ 日独学生青年リーダー交流事業関係者 ・ ホストファミリー



テレビ番組形式で発表を行った。

(1) はじめに ー歴史と現状

- ・ ラーヴェンスブリュック強制収容所跡では、強制労働の歴史を学んだ。看守がそこで働くようになった背景など、加害者側の状況も知った。
- ・ 現代の日本でも、若者や大きな組織に関わる事件がある。社会的な分断が広がっている中、歴史から学ぶべきことは多い。
- ・ キャリア形成について、ドイツでは伝統的に職業教育が充実しているが、近年は大学進学を重視する傾向が高まっている。手工業のほか、ケアワークなど、様々な分野で人手不足が深刻である。

(2) ワーク・ライフ・バランス① ー働き方・職場文化

- ・ 労働協約について、ドイツの方が日本より学ぶ機会が充実している。労働組合は、日本の企業別組合に対し、ドイツでは産業別組合で、影響力が強い。
- ・ ドイツでは、休暇の取得は労働者の権利として、当然という意識がある。労働条件があ

らかじめ明確に定められており、昇進や転勤は、労働者の選択が尊重される。

- ・ 働くことに対する価値観について、ドイツでも、上の世代では、比較的ワーク・ライフ・バランスへの関心が薄い。一方で、若い世代では、より効率的に働く考え方が広がっている。日本において、私たちは両方の考え方が理解できる中間の世代でもある。

(3) ワーク・ライフ・バランス② ケアワーク・家庭と仕事

- ・ 家事、育児、介護の負担が、女性のフルタイム勤務の弊害となっている。コロナ禍では、保育園が閉鎖され、労働時間を減らすことで対応する状況も生じた。
- ・ 日本にも、ドイツにも、男女の役割意識は存在している。うまく分担するためには、パートナーと話し合い、お互いのキャリアを理解できているかが重要となる。
- ・ 保育、ベビーシッター、介護、家事代行などの有償ケアワークは、社会的地位が低く、待遇・労働環境が悪い。ドイツでは、政府が家事代行に補助金を出すことも公約として取り上げられている。日本・ドイツ両国において、さらなる議論が必要と考えられる。

(4) 技能継承と教育

- ・ ドイツでは、国家資格としてマイスター制度や職業指導員資格など、日本よりも資格制度が充実している。有資格者が評価され、周囲から信頼・尊重されている。
- ・ 後継者確保の問題は、日本・ドイツに共通している。ドイツの手工業では、様々なプロモーションも実施しているが、確保が難しい現状がある。日本でも、中小企業・大企業それぞれ違った課題を抱えている。
- ・ 教育について、ドイツでは継続教育や学び直しができる環境があり、より主体的なキャリア形成ができると考えられる。一方で、早期に進路選択を迫られる困難もあり、ゆっくり進路選択ができる日本の教育制度と、それぞれの良さを考慮する必要がある。

(5) 今後の展望

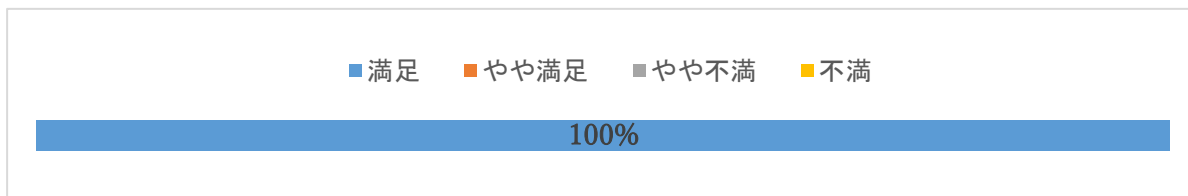
- ・ 労働環境とキャリア教育の両面からアプローチし、働き方や生き方に対する社会全体の価値観の変容に貢献していきたい。
- ・ 具体的な行動目標は、団員1人ずつ発表した。

(6) 団長総括

- ・ 団員たちは日々学びを Google フォームで共有した上で、対面での話し合いを行い、8人の意見を集約した。
- ・ ドイツで学んだワーク・ライフ・バランス、技能継承、そして多様性の尊重を体現する発表だった。素敵な研修の場と発表の場をいただき、感謝している。

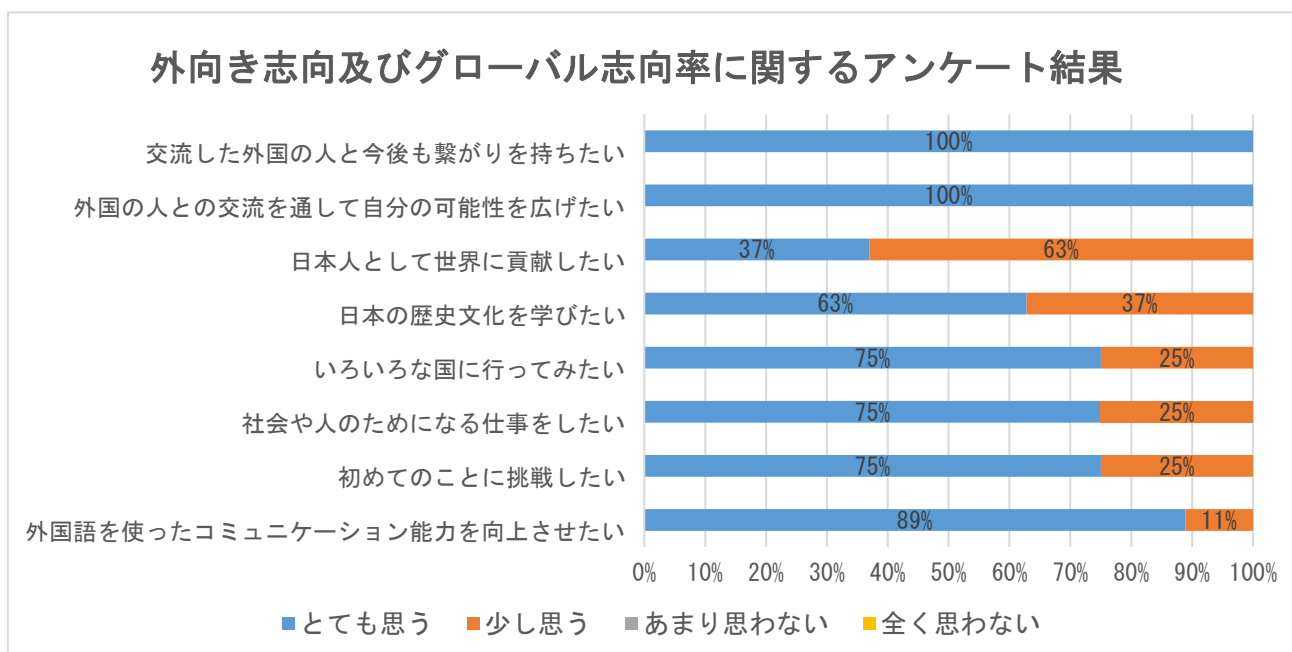
5. 参加者アンケート

(1) 事業全体の満足度



「事業全体の満足度」に対する回答は、派遣者8名全員から「満足」という回答を得ることができた。

(2) 外向き志向率、グローバル人材率



【外向き志向とは】

文部科学省の定めた調査項目3項目「交流した外国の人と将来も繋がりを持ちたいと思いませんか」「外国の人との交流を通して自分の可能性を広げたいと思いませんか」「日本人として世界に貢献したいと思いませんか」の結果を集計したものである。当機構では、肯定的な回答の合計が80%以上を得ることを目標とし国際交流事業を行っている。

【グローバル人材志向率の分析】

当機構では、上記の外向き志向調査に加え、独自に語学力・コミュニケーション能力及び異文化に対する理解と日本人のアイデンティティ等を加えた8項目のアンケートを作成し、「グローバル人材志向率」として、平均80%以上の肯定的な回答を得ることを目標に事業を実施している。本事業においては、肯定的な回答が100%となっている。

<p>■氏名 石川 滉</p> <p>■勤務先(役職) エアロトヨタ株式会社 西日本空情支社 営業一部 公共法人G</p> <p>■現在の仕事内容(50字以内) 自治体、インフラ企業向けに航空機を使用した計測および空間情報サービスの提供を行っている。</p>
<p>■ドイツで学習したこと(600字以内)</p> <p>テーマ「若者が活躍する社会」</p> <p>① 男女ともに輝く働き方(ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成)</p> <p>ディスカッションにて、当初、平均的に日本団がドイツ団より現状の働き方に満足していた。評価の違いとして感じられたのは、日本団としては、現在の労働環境への「適応」、反対にドイツ団は権利や環境との「すり合わせ」での充実の違いがあったように感じた。</p> <p>ドイツでは、自己の成果や取得する権利を職場でしっかり発信し、周囲もそれを当たり前とする文化が形成されている。反対に日本は自己が行使できる権利や労働規約の把握がされていないことが多く、労働環境の改善について何がある、何がないのか見えにくい。職場の労働環境をよくするためにまずは、自己の労働条件および会社の規約など何について書かれているのか、一度把握しておくことが大切と感じた。</p> <p>② 技能の継承(ものづくりにおける後継者確保)</p> <p>全国どこでも、収入も保証される環境で職業訓練を受けられ、マイスター制度など国が一定の資格保障を行っているのは日本とは異なる下支えであると感じた。「いい職人」「儲かる仕事」「自分のしたいこと」多様になっていく若者のキャリア志向に対応していくために、ドイツ手工業中央連盟などが、ポップな動画やグッズ、イメージアップ戦略を実施している。</p> <p>担い手不足や、若年世代への技能継承の課題は日本においても同じようにある。職業訓練受入れの定員割れや、あまり知られていないニッチ工業への担い手不足など課題はあるが、イメージアップを通じた女性参画の効果など日本でも取り組める部分も多くあると感じた。</p>
<p>■ ドイツでの学習を、どのように生かしたか。(1,000字以内)</p> <p>【組合への積極参加】</p> <p>ドイツでは組合での活動が積極的に行われている。休暇の取得や賃金に至るまで、組合が労働者にとって拠り所になっている。私自身、会社の労働組合には所属していたが、どこか意味のないものと考えていることも少なくなかった。結局変わらないから。しかしドイツ団やドイツでの働き方に触れ、自分たちが置かれている労働環境を知り、改善すべきことを周囲と共有することは非常に大事であると実感した。まず「変える」ではなく、「認識する」ここが大切であった。</p> <p>【他へのガイドラインとなる働き方】</p> <p>ドイツで学んだ「自ら働き方を設計する姿勢」を職場でも実践するようになった。まず、計画的に休暇を取り、心身のリフレッシュを習慣化することで、オンオフの切り替えをしっかりと意識するようになった。また、上司にスケジュールを組まれるのではなく、自分で業務計画を立て、前広に共有することで主体的な働き方ができるよう改善されている。さらに、周囲の同僚を巻き込み、チームで効率化を図りながら「帰れる雰囲気」をつくる行動を取るようになった。</p> <p>【上司との意見交換】</p> <p>上司とのコミュニケーションの機会を増やすようになった。自分の考えや実績をこまめに共有することを意識し、自分が何をしているのかはしっかり把握してもらうことをしている。あわせて、上司の予定や現在抱えている課題、組織としての目標を把握することで、互いの認識のズレを減らすよう努めるようになった。その結果、上司の行動の背景や意図が理解しやすくなり、無駄な提案ややり取りを避けられるようになった。さらに、自分が判断すべき事項と、上司に委ねるべき判断の線引きも明確になり、業務の進行がスムーズになっている。</p> <p>【自分が満足する時間の使い方】</p> <p>取りあえず居残ることを減らした。意味のない残業を減らし、その日までにやるべきことを定時までには終わらせることを心掛けるようになった。結果として残業は減り、業務もかなりスムーズにできるようになった。空き時間で、今まで残業を言い訳にできていない、語学勉強や資格試験のための勉強に時間を使えるようになった。ドイツでの与えられた役割を契約時間内できっちり終える文化を学び、これを組織の文化にできるようにしていきたい。</p>
<p>■ 全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)</p> <p>「働く」「稼ぐ」「休む」。以前は、適当で何となく過ごしていた。ドイツでの対等な会話、権利を把握すること、それを行使するのが当たり前の社会風土に触れ、会社組織や現状への不満ではなく、どうやったら改善できるのか、当事者として取り組む課題として認識することの重要性を学んだ。組合を通して、働くこと(やりがい)、お金を稼ぐこと(お金)、休むこと(時間)について当事者として課題や解決策を発信し続けていきたい。</p>

■氏名 市川 泉

■勤務先(役職) ランサーズ株式会社

■現在の仕事内容(50字以内) 自社サービスの継続利用を促すマーケティング施策の企画を担当しています。

■ドイツで学習したこと(600字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方(ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成)

ドイツでは、個人が休暇取得や労働時間管理を徹底し、企業側も適切な労働環境の提供に高い意識を持つ点は、健全なキャリア形成の基盤として非常に参考になりました。一方で課題もあり、ケアワークが「コスト」と見なされ社会的評価が低い点や、それに起因する男女間の年金格差などの実態を学びました。男女ともに輝く社会の実現には、労働環境の整備に加え、ケア労働の価値を捉え直す意識変革や、若者の政治参画を通じた構造的な是正アプローチが不可欠であると認識しました。

② 技能の継承(ものづくりにおける後継者確保)

マイスター制度に代表されるドイツの職業教育訓練(デュアルシステム)は、若者が早期に実践的な技能を習得し、誇りを持って働ける環境を提供していることを学びました。熟練者から若手への技能継承がシステム化されており、企業と学校が連携して後継者を育成する仕組みは、若者が社会で役割を見出し、自己効力感を持って活躍するための強力な基盤となっていることを理解しました。

■ ドイツでの学習を、どのように生かしたか。(1,000字以内)

本事業での経験は、私自身の「働くこと」に対する価値観を根本から問い直し、周囲と関わりながら具体的な行動へと落とし込む転換点となりました。

まず、「自身の働き方に対する客観的な視点の獲得」です。私はこれまで一社での勤務経験しかなく、長時間労働や質の高さを追求することが当然であり、またそれに充実感を感じていました。しかし、将来のライフプランを考えた際、この働き方の持続可能性に漠然とした不安も抱いていました。ドイツでの研修を通じ、現地の方々と対話をする中で、彼らが日本の「完璧主義(品質への責任感)」や「集団主義(チームで成し遂げる力)」を肯定的に評価していることを知りました。これは私にとって大きな発見でした。単にドイツの真似をするのではなく、日本の組織が持つ「協体制」という強みを活かしつつ、ドイツ流の「個の尊重」を取り入れることが重要だと気づきました。この気付きを活かし、職場では「遠慮」ではなく「必要な協力要請」を行うためのコミュニケーションを実践しています。具体的には、チーム内で各人のタスクを可視化・共有する仕組みを整えました。業務が一人に偏ることを防ぎ、繁忙期や休暇取得時にも互いに助け合える状態を作ることによって、心理的安全性の高いチーム環境の構築に取り組んでいます。

次に、「同世代との価値観の棚卸しと共有」です。帰国後、20代から30代の同世代を対象とした報告会を開催しました。ドイツにおける教育や資格制度とキャリア形成の強い結びつきを紹介し、それを基に「自分たちにとっての理想のキャリアとは何か」を議論しました。参加者からは多くの意見が挙がり、私自身が価値観を整理するだけでなく、キャリアに悩む同世代が広い視野を持つきっかけを提供できたと感じています。

最後に、「働く人のウェルビーイングに関する意識啓発」です。ドイツではメンタルヘルスへの理解が進んでおり、「良く働くためには、良く休むことが不可欠である」という認識が浸透していました。日本では、近年関連書籍が増えているものの、まだ一般的な理解や実践は発展途上です。そこで私は、職場の身近な同僚と、あえて「休暇」や「メンタルヘルス」について議論する機会を設けました。これまで職場で積極的に話されてこなかったテーマですが、互いに「心身の健康こそが安定したパフォーマンスの源泉である」という認識を深めることができました。安心して働き続けられる環境を作るためには、制度だけでなく、働く人同士の意識共有が不可欠であることを実感しています。

■ 全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)

事業への参加を通してできた貴重なつながりを大切に、日本およびドイツの参加者と連絡を取り合い、互いの社会活動を共有して継続的に交流を深めたいと考えています。また、自身のキャリア発展に向けたスキル研鑽に励むと同時に、働くことを含めた人生設計に関する価値観や経験を通じて考えたことを次世代へ積極的に共有し一緒に考える機会を創造していくことで、次の世代のよりよい選択を支援したいと思えます。

■氏名 川合 崇之

■勤務先(役職) 国立大学法人浜松医科大学 施設課企画係員

■現在の仕事内容 (50字以内)

施設整備に係る契約関係業務、予算管理業務など

■ドイツで学習したこと (600字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方(ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成)

日本では、周囲への遠慮から有給休暇や育児休業の取得をためらう場面が少ないが、ドイツでは同じ場面でも受け止め方が大きく異なることを実感した。労働協約に基づき労働時間・賃金・休暇等が明確に定められ、休暇取得や働き方の選択は「自分の権利として選ぶもの」という認識が浸透している。また、急な休みについても、代理担当や情報共有の仕組みを整えることで「お互いさま」として受け入れられており、日本で感じていた「休みにくさ」を相対化して考える大きなきっかけとなった。

② 技能の継承(ものづくりにおける後継者確保)

職業訓練制度やマイスター制度が、単なる資格にとどまらず「職業への誇り」を支える役割を果たしていることを学んだ。また、マイスターには技能だけでなく後継者を育成する教育力も求められており、そのためのマニュアルやカリキュラムが体系化されている点が印象に残った。その一方で、制度から外れている伝統工芸では後継者不足が深刻であることも紹介され、日本にも共通する課題を考えるきっかけとなった。

■ ドイツでの学習を、どのように生かしたか。(1,000字以内)

今回の研修は、制度や仕組みの学びにとどまらず、自身の働き方や今後のキャリアを考え直す大きなきっかけとなった。私自身、家族の出産や病気などにより思うように働けない時期を経験しており、今後についても仕事との両立が課題となっている。

その中で、ドイツでの研修で特に印象に残っているのは、「休暇を前提とした働き方」である。ドイツでは、労働協約や職業訓練を通じて、自身の労働条件や権利を理解したうえで、それを当然のものとして行使する文化が根付いていた。また、計画的な長期休暇はもちろん、急な休みにも対応できるよう、代理担当の設定や日常的な情報共有が制度・運用の両面で整えられていた。

この学びを踏まえ、職場ではまず「明日急に休んでも業務に支障がない」状態に近づけることを目標に、情報共有の在り方を見直している。さらに、長期休暇の取り方についても、「仕事が落ち着いたら休む」のではなく、「あらかじめ休暇を計画し、それに合わせて業務を調整する」という発想に転換することの重要性を、成果発表会を通じて職場に提起した。併せて休暇取得をチーム全体で支え合いながら実現するものと位置づけ、「申し訳ない」から「ありがとう」へのコミュニケーションの転換を呼びかけた。

加えて、公的組織における人事運用と業務の担い方についても、日本との違いを強く実感した。エアフルト市役所では、人事・会計等の事務職員が、それぞれの専門分野で長期的にキャリアを重ねるスペシャリスト型の配置がされていた。また、できる限り外部委託ではなく直接雇用で組織内にノウハウを蓄積していることを学んだ。一方で、日本の国立大学では、事務職員のジェネラリスト型ローテーションや、多くの業務を委託に頼る体制が一般的であり、専門性や継続性の面で課題を抱えていることを改めて認識した。

こうした気づきを踏まえ、現在所属する部署では、少しでも属人的な業務を減らし、担当者が変わっても継続性が担保されるよう、情報共有体制の見直しとマニュアル整備を進めている。

このように、ドイツで得た「休みやすさ」と「働きやすさ」を支える具体的な仕組みを踏まえて、自ら実践と発信を続けることで、意識の変化や業務の見える化、組織の持続可能性の向上につなげていきたいと考えている。

■ 全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)

職場では、デジタルツールを活用した業務の標準化・情報共有を進め、個々の事情があってもチームとしてカバーし合える体制づくりを行いたい。また、自分自身が家族を大切にしながら責任ある仕事を続けるロールモデルとなることを目指し、後輩世代が安心してキャリアと生活の両立ができる職場づくりに貢献していきたい。さらに、本プログラムで得た仲間たちとも継続的に情報交換を行い、自分自身の学びを深めていきたい。

<p>■氏名 坪井 揺安</p> <p>■勤務先(役職) 株式会社ホンダロジスティクス 生産物流課 管理係</p> <p>■現在の仕事内容(50字以内) 会計、収益管理</p>
<p>■ドイツで学習したこと(600字以内)</p> <p>テーマ「若者が活躍する社会」</p> <p>① 男女ともに輝く働き方(ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成)</p> <p>仕事と家庭の両立については、有償・無償ともにケアワークの担い手が女性となっており、女性の社会進出やキャリアへも影響を及ぼしているということが日本と共通しているという点が意外であった。男女ともに納得し、キャリア形成していくためにはパートナー同士の理解が不可欠であり、話し合いのもと協力し合うことが必要だと感じた。その他にも、企業訪問やディスカッションを通して、ドイツ人は当事者意識が強く、権利を行使するために法制度や労働協約をきちんと理解していることや、ワークライフバランスを実現するための対策が日頃からシステム化されていることに気づいた。</p> <p>② 技能の継承(ものづくりにおける後継者確保)</p> <p>日本もドイツも少子高齢化による後継者不足という同じ問題に面していることは同じであるが、ドイツでは企業での職業訓練や、その後のマイスターとしての資格取得といった制度があり、国・使用者側に有益な技術を残していくためのバックアップ体制が確立されているという点で大きく異なっている。さらに、ドイツではマイスター取得時に経営についても学ばれており、手工業連盟を中心にイメージアップのためのキャンペーンも企画・実施されていた。日本の素晴らしい伝統技術も、もっと若者に魅力を知ってもらい担い手を増やすためにも企業とのタイアップや宣伝が必要だと感じた。</p>
<p>■ドイツでの学習を、どのように生かしたか。(1,000字以内)</p> <p>① 健康と仕事に対する意識の持ち方</p> <p>ドイツでは、体調が悪い時は病気休暇をきちんと取得し、有給休暇でリフレッシュすることで精神面での健康も保たれており、健康があってこそ仕事で最大限のパフォーマンスを発揮できるという考えが強いと感じた。</p> <p>以前は、昼休みなどの休憩時間を削って仕事をすることもあったが、仕事の能率を上げ、今後長く働き続けていくためには、切り替えやリフレッシュの時間をきちんと確保することも大切だと改めて考え直すことができた。帰国後は、過度に無理をして体調を崩さないよう、仕事に対し「自分が絶対にこれをしないといけない」といった固定的な考え方を変え、以前より周囲に頼ったり、普段からコミュニケーションを取り、職場のメンバーに仕事の進捗状況を共有したりするようになった。</p> <p>② 新たな価値観の前駆者となること</p> <p>日本では有給休暇を病気やケガ以外で、長期で有給休暇を取得する人はあまりいない。ドイツでは、旅行のために1週間以上の有給休暇を取得することもよくあると伺った。今回自分が本事業の参加にあたり、有給休暇を連続して5日以上取得したことで、取得の仕方に対する固定観念を少しでも変えられたのではないかと感じる。ただし、事前に業務調整することが前提となるため、日常業務でメンバーが何をしていて、進捗状況はどうか把握できる進捗共有ツールを展開し、コミュニケーションをより積極的に取るように心掛けている。</p> <p>③ 柔軟な働き方に対する会社への働きかけ</p> <p>会社にフレックスタイム制度があっても、職場では活用がされておらず、2、3時間で済む用事に1日有給休暇を取得する組合員も多い。以前からフレックスタイム制度利用を求める声もあったことから、職場討議や対話集会を開催し、フレックスタイム制度を実際に活用している課と合同で、制度活用のメリットや問題・課題を整理した。意見集約後の課別折衝で、フレックスタイム制度活用の要望を会社側に伝え、制度を活用しながらも工場の生産と連動する業務を遂行するためにはどうする必要があるかを話し合うことができた。結果として、来年1月からフレックスタイム制度を課として導入することが決まり、今後も多様な働き方について組合員の意見を聞き、会社側とより良い職場づくりをしていくための話し合いを積極的にしたいと思う。</p>
<p>■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)</p> <p>ドイツ団とのディスカッションを通じ、ワークライフバランスやキャリアについて、日本とドイツを比較し意見交換を行うことで、視点を上げて考えることができた。今後も、自分たちの価値観にとらわれず、世界的視野に立って見つめ直し、感覚をアップデートしていき、より良い労働環境の改善に努めたい。労働組合の役員としても、労働協約の教育や組合員との対話活動を継続し、会社と解決策を考え、多様な働き方の実現に貢献したい。</p>

<p>■氏名 廣瀬 史帆</p> <p>■勤務先(役職) 株式会社北海道二十一世紀総合研究所 調査研究部 研究員</p> <p>■現在の仕事内容 地方部における人材確保、産業振興等に関する調査や実証事業に従事</p>
<p>■ドイツで学習したこと</p> <p>テーマ「若者が活躍する社会」①男女ともに輝く働き方(ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成) ②技能の継承(ものづくりにおける後継者確保)</p> <p>ドイツの職業訓練制度やキャリア形成の在り方に関しては、立場によって評価が異なっていた。マイスター資格を持つ経営者からは、実践的な訓練を行い、経済界のニーズに合わせて人材を輩出するドイツの職業訓練制度の素晴らしさが語られた。</p> <p>一方で、職業学校の教員からは、親の学歴や経済力に左右される制度である点、既に不人気の職種では、ドイツ人の応募の減少が深刻で、ベトナムなど海外からの入学に頼っている点について言及があった。また、労働経済の研究者からは、ドイツの職業訓練制度は、職務遂行のためのスキルは身につけることができても、就職後の仕事と生活の両立の視点が不足しているとの指摘があった。</p> <p>ディスカッション合宿では、主に働き方について議論したが、現状のワークライフバランスへの満足度を点数にした際、ドイツ団よりも日本団の方が高かったのが興味深かった。その要因として、日本団側のワークライフバランスへの元々の期待値が低すぎた点も挙げられるが、職業選択の際に、労働時間も含め、あらかじめ納得した上で選択ができているということの重要性も感じた。</p>
<p>■ドイツでの学習を、どのように活かしたか</p> <p>1. 若者のキャリア形成支援に関する活動</p> <p>本事業への参加前から、中高生や大学生など、若い世代が将来のキャリアプランを考える際に多くの選択肢を持つための一助になることができればと思い、ボランティア活動に取り組んでいる。これまでは、様々な職業の存在を学生に知らせるだけでも有意義だと考えていたが、ドイツでの経験を踏まえ、仕事と生活の両立や、働き方の観点も、より具体的に含めて話をするようにしている。</p> <p>また、ドイツでは、手工業に製パン、屋根葺き、家具づくりなど多くの分野が包含されることを知り、企業見学・ディスカッション合宿・ホームステイを通じて、実際に様々な職業の方と話す機会があった。自分自身は生徒にキャリアについて話をしようとしても、いわゆるホワイトカラーの仕事の範囲しか話せない限界を感じており、より多様な人を巻き込んでいく必要性を実感した。</p> <p>2. 団体への参画</p> <p>ドイツでは、団体が強く機能しているのが印象的だった。例えば、手工業中央連盟は、ドイツの約100万の手工業の企業を束ねており、各企業から年間10ユーロだけ負担してもらうことで、1,000万ユーロの予算で、手工業のイメージアップや就職促進の広報に取り組んでいる。また、職業訓練制度におけるカリキュラムや受入れ人数の決定には、職能団体が主体的に関与していた。</p> <p>自分自身は、団結という言葉に対して、懐疑的だった部分があるが、ドイツの現状を見て、団体だからこそできることの多さも感じた。帰国後、移民の権利保護のために活動しているネットワークに加入したほか、以前ボランティアとして関わっていた、海外にルーツを持つ若者のキャリア形成を支援するNPO法人に寄付した。エアフルトでは、排外主義への抵抗を表明するサインとして、街中の様々な場所に金色の旗が掲げられているのも目にした。個人レベルでは難しいことに対して、集団の力も活用していきたい。</p> <p>3. 関連分野のさらなる学習</p> <p>前職の頃に、個人的に関心があったキャリアコンサルタント資格を取得したが、更新には多くの費用と時間を要するため、今後は資格を失効させるつもりだった。しかし、ドイツ団とのディスカッションで出てきた論点は、過去にキャリア支援の理論で学んだ内容と、深く結びついていた。自分自身のキャリア形成について考える上でも、他者の相談に関わる上でも、継続して学ぶことが重要だと感じた。現在、上位資格の取得を目指して改めて勉強している。</p>
<p>■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)</p> <p>日本団のメンバーと一緒に、事業概要や学んだ内容についてZINE(小冊子)の作成を進めている。同様に、自主研修部分のZINE作成や、ドイツ社会に関する書籍紹介など、文章を通じた発信や交流を続けたい。</p> <p>また、ドイツ語を勉強し、滞在中に購入したり、プレゼントしていただいたりしたドイツ語の本を読めるようになることを目指す。いつかホストファミリーを再訪して、より深い議論もしたい。</p>

■氏名 福田 歩惟 (ふくだ あい)

■勤務先(役職) NTT 東日本-南関東/コンサルティング営業 (自治体担当)

■現在の仕事内容 (50字以内)

自治体 (23 区役所) 向けに、通信回線や IT インフラの構築・導入提案を行うコンサルティング営業

■ドイツで学習したこと (600 字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方 (ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成)

ドイツでは、自らの人生における重要な選択を主体的に行うことを重視する文化があった。働きながら資格取得可能な制度や、転職に対する心理的・制度的ハードルの低さにより、労働者が前向きなキャリア形成に向けた選択がしやすい環境が整備されていた。これは、トップダウン型ではなく会話による合意形成を重んじる風土と、雇用者側が労働環境整備の重要性を理解し実践している姿勢によるものだと感じた。仕事における責務は契約上で明確化しており、労働者個人はその責務を果たしながらワークライフバランスを整えるための権利を主張していた。

② 技能の継承 (ものづくりにおける後継者確保)

ドイツでは、制度と社会的評価によって、技能継承を支えていた。国家資格制度により、職種ごとの業務範囲や責任が明確化されており、各職種の指導員資格の整備も行われていた。これにより、技術継承における体系的な教育制度の確立や伝承技術の質的保証が実現していた。その結果、技術職に対する社会的尊敬も実現していた。また、職種を横断して連携する「手工業連盟」という組織が存在し、個人事業主や中小企業が孤立せず、情報共有や人材育成を行える構造が整備されていた。これは、経験則や属人的なスキル伝承に依存して技能伝承を行う傾向が強い日本とは対照的であった。また、東西ドイツ間の地域における経済格差や産業構造の違い、会社規模も後継者確保に影響を与えており、ここは日本とも通じる課題点であると感じた。

■ ドイツでの学習を、どのように生かしたか。(1,000 字以内)

ドイツでの学びを通じて実感したのは、働き方やキャリア選択に対する価値観は、制度や文化の在り方と深く結びついているということだった。主体的にキャリアを築き、納得感をもって働き続けるためには、制度の整備だけでなく、それが現場で実際に機能し、活用されるための組織文化の醸成が必要であると強く感じた。

① 社内での働き方

現在の勤務先は、フレックス制度や多様な休暇制度、研修機会の提供など、制度面では整備が進んでいる。しかしながら、実際は職種によって制度の利用しやすさに差がある。自身の所属部署は、制度を活用しやすい環境とは言い難く、労働条件を自ら十分に把握しているかを振り返る契機となった。「制度がある」とことと「制度を使える」とことの間には、大きな隔りがあると実感している。こうした現状を踏まえ、キャリア形成に主体的に向き合う姿勢や、労働条件に関する理解の重要性、自身の権利を知り行使することが、ワークライフバランスを整える有効な手段であると再認識した。その上で、責務を果たしつつ制度を積極的に活用する姿勢を意識している。

② 出身大学での報告会の実施 (大学生、教授、卒業生他対象・対面)

出身大学は、有償ケアワーク分野に進む学生も多く在籍している医療福祉系の大学であり、ドイツと日本の実状比較を通じて、社会における働くことの意義やキャリア選択について講義形式での報告会を行った。また、自身の経験を踏まえて、制度だけでなく、働き手のやりがいや働くことの意味を考える視点の重要性についても共有した。

③ 外部講師として若手社員教育の実施 (入社 5 年以内の若手社員 6 名対象・対面)

「働くことの意味」や「自身の価値観に即したキャリア形成」について考える時間を設けた。自らの意思決定におけるプロセスを重視するという姿勢を、働く上でも大切だと考えている。制度や情報が複雑化する現代においては、自らの価値観に問いを立て、言葉にして考える力が不可欠である。そうした思考力を土台に、若者がセルフリーダーシップを発揮し、自身のキャリアやライフプランを主体的に設計していけるような環境づくりを目指して本研修を実施した。

■ 全体を通して今後行いたいこと (合宿セミナーを含む) (200 字以内)

今後は若者向けのワークショップを通じて、働くことや考えることに前向きな印象を持てる学びの場をつくりたい。自身のキャリアプランやライフプランについて、フラットに話ができる環境整備を行うことで、参加しやすい雰囲気づくりにも配慮したい。そのためにも、日頃から積極的に人と対話することを心掛けていく。最終的には、それぞれが「普段の暮らしの中の幸せ」に気づき、主体的な選択ができる社会を目指していく。

■氏名 町田 圭吾

■勤務先(役職) 学校法人東海学園 東海中学校・高等学校 教育職員

■現在の仕事内容(50字以内) 教科:社会 部活動指導も行っている

■ドイツで学習したこと(600字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方(ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成)

ドイツでは「良い労働は良い労働環境から生まれる」という考え方が広く共有されており、柔軟な働き方への理解と、それを支える制度が充実していた。休暇への寛容さや個人・組織の双方がワークライフバランスを意識する文化もその一端である。雇用者も働きやすい職場づくりに強い責任を持ち、休暇代理制度やテレワーク推進など多様な働き方を支える仕組みを整備していた。また、職業訓練制度を基盤としたジョブ型雇用により雇用の流動性が高く、リスキリング支援や管理職育成など、キャリア形成を後押しする環境も整っていた。しかし「男女ともに」という視点に立つと、日本と同様に女性が男性より多くのケアワークを担っており、特にコロナ禍でその傾向が強まったという。その結果、女性は自己実現の機会において不利な立場に置かれている。背景には家父長制的な価値観が残り、女性の社会進出を妨げている点がある。また、ケアワーカーが低賃金など十分な待遇を得られず、人手不足が生じていることも分かった。これらは日本とドイツに共通する課題である。

② 技能の継承(ものづくりにおける後継者確保)

ドイツの手工業は、デュアルシステムによる実践的教育と、若者を未来への投資と捉える文化によって技能継承が支えられている。しかし日本と同様に職種によっては後継者不足が深刻であり、技能の明文化による継承やPR強化など地位向上に向けた取り組みが進められていた。

■ドイツでの学習を、どのように生かしたか。(1,000字以内)

研修に参加し、ドイツでの経験を踏まえて自身のワークライフバランスやキャリア形成を改めて見つめ直した結果、意識と行動において大きく3つの変化が生まれた。

① 個人での意識改革

これまで、教材研究や部活動指導などに際限なく取り組んでしまい、仕事と私生活の境界が曖昧になりがちであった。しかし、研修を通じて仕事と私生活を意識的に切り分け、メリハリをつけて働く重要性に気づいた。例えば以前は、仕事の予定が決まった後に空いた日で休暇を取っていたが、現在は家族や友人と過ごす時間、趣味に向き合う時間を先にスケジュール化し、その予定を実現できるように仕事の優先順位づけや効率化を意識するようになった。それによって、プライベートを適度に充実させることで精神的な余裕が生まれ、その余裕がより良い仕事を生み出す好循環につながることを実感している。

また、私立校という特性上、異動がなくスキルアップの動機づけがしにくい側面があることを改めて認識した。そのため、自身がキャリア形成を行うに際して、今回のような外部研修やリスキリングに積極的に取り組み、価値観やスキルを継続的に更新する必要があることを意識するようになった。

② 同僚・上司との積極的なコミュニケーション

日本においては、より良い労働環境を実現する制度を整備するだけでなく、制度を遠慮なく活用できる雰囲気づくりが不可欠であると感じる。なぜなら集団を重んじる文化があるゆえに、制度が存在しても「周囲の目を気にして利用しない」という状況が生まれやすいからである。そこで、制度利用を気兼ねなく行えるように互いの働き方を尊重する関係性の構築が重要であると考えた。そのためには普段から同僚や上司との積極的なコミュニケーションを心掛けるようになった。特に同僚とは、ドイツでの経験を話したことをきっかけとして勤労観や職場の労働環境改善について意見交換を行う機会が増え、「良い労働は良い労働環境から生まれる」という考え方が共有されつつあることを実感している。

③ 次世代へつなげる教育

自身の教師という職業を活かし、今回の研修テーマを参考にした授業づくりを構想している。例えば、自身のライフプランやキャリア形成を想像しながら意見交流し、勤労観や働き方について自身で考える素養が身に付くような授業やケアワークにおける男女格差や社会保障制度に関する問題などをドイツと日本の両国の課題を比較しながら学ぶ授業を作成し、今後は次世代にも今回の研修で得た学びを還元していきたいと考えている。

■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)

定期的に自分のなかでワークライフバランスやキャリア形成を見つめ直す時間を作りつつ、職場の労働環境の改善に向けて、今後積極的に働きかけていきたい。

また、今回の研修で得た学びや出会いを一時的なものにせず、特に日独両国の団員や訪問先で出会った人々との継続的な交流を通して、互いに価値観を更新し、新たな発見を得られる関係を築いていきたい。

<p>■氏名 松田 祐輝</p> <p>■勤務先(役職) さいたま市立大宮国際中等教育学校(教務部長)</p> <p>■現在の仕事内容(50字以内) 授業: 中等3~6年社会、教務部: 学籍や成績・スケジュール・教育課程・ICT機器の管理、式典運営・広報活動</p>
<p>■ドイツで学習したこと(600字以内)</p> <p>テーマ「若者が活躍する社会」</p> <p>① 男女ともに輝く働き方(ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成)</p> <p>(1) エssenシャルワーカーに課題は残るものの、ドイツの働き方はロー・コンテクストの良さを感じるメリハリの利いたものであった。労働協約や雇用契約を労使相互に遵守していくことで、余暇を生み出し、私生活の充実が図られている点が参考になった。現状に満足していないドイツ団員も、事後再考してみるとポジティブな受け止めをしている人が多く、日本は働き方の面で学ぶことが多いと感じた。</p> <p>(2) 教員として興味深かったのが「継続教育」と「職業訓練」である。ドイツでは一度就職や学習でうまくいかなかったとしても、再度学び直し職業訓練を経て、労働に見合った高対価を得ていることが分かった。デュアルシステムという早期進路選択からくる教育制度の影響もあるが、キャリアアップにおいても休暇を活用したり、働きながら学び続けたりしている人は多くいて、日本も見習うべき部分であると考えた。歴史的な背景も相まって、より現代ヨーロッパへの理解も深まった。</p> <p>② 技能の継承(ものづくりにおける後継者確保)</p> <p>(1) 後継者確保の面で、商工会議所や中央連盟がイメージアップ戦略をしっかりとした計画の基に行っていることに、日本との差を覚えた。その一方で、現場は働くことが精いっぱいである、後継者確保まで手が回らないという現状も垣間見えた。</p>
<p>■ドイツでの学習を、どのように生かしたか。(1,000字以内)</p> <p>主に研修という形で多くの生徒と教員に考える機会を提供した点と、自身のライフイベントとも重なったので、制度を勉強し、自分のライフプランを再考し計画を立てた。</p> <p>(1) 多様な研修を展開</p> <p>【前提】今回の研修事業の中で、多様な働き方や学び方ができ、それを支える休暇の制度も多くあることを知った。しかし仕組みが分からない、そもそも常識にとらわれ過ぎて旧来の日本の終身雇用のイメージでキャリアをイメージする教員が多く、またそこから生徒に伝えることも従来のものとなるのが往々にしてある。そこを打破するために、まずは多様な制度と選択肢を紹介することとした。</p> <p>【対生徒】ドイツを中心としたヨーロッパの全体像と文化、歴史と興味のある分野についてワークショップを行い、その延長で働き方のイメージを変え、やりたいことを徹底的に行うことができる生き方を考えてもらった。生徒の満足度は4.5/5となった。</p> <p>【対教員】ともすれば一生人事で異動した先の勤務校で務めること以外を知らないまま教員人生を終える可能性のある学校の教職員に対して、ドイツでの働き方と、休み方、学び続ける仕組みを伝え、課題感のある日本の教育現場の中で、自分の生活を持続可能な形でキャリアを積み重ねる方法を模索するワークショップを開催した。その中で、自分も休暇制度や他の職員の課題感や気持ちに目を向けるきっかけにもなった。さらに、これまでおもしろい研修を受けたことのある教員や、制度を使って休暇、学び直しをした教員を講師として招き、学びのリソースとして教員の選択肢を広げることに協力してもらった。このことは学校全体へ働き方を改革していく輪を広げたことにつながったと考える。</p> <p>(2) 育児休暇の計画的取得</p> <p>【前提】この年度内に新しい家族が生まれることになり、自分のライフプランを考え直すきっかけになった。</p> <p>【育休について】実際にこれまでも短い育児休暇を取ったことはあるものの、1か月弱であった。第2子が生まれるに際し、改めてどんな制度があるのか、どの程度給付が受けられるのかなどを調べ直し、家族内で合意形成を図りながら、育児計画を立てることができた。</p> <p>【ロールモデル化】休みを取りながら、自分の今後のキャリアについても考える機会としていく。それらを育休明けから発信していくことによってより良い生き方の参考にしてもらう。また、定期的に研修や相談会を設け、悩んでいる生徒、教員の背中を押していく。</p>
<p>■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)</p> <p>自己の研鑽を積むことはもちろんのこと、少しでも常識にとらわれて休暇の取得やキャリアアップなどへの一歩が踏み出せない人に対して、多様な選択肢を示していきたい。それが仕組みとして行うことができるように挑戦していく。また、自分の現在の年齢や役割を自覚し、上下の年代それぞれの理解の橋渡し機能を果たしながら、課題のある部分をより良い方向に持っていく中核を担っていく。そしてより良い影響力をもって発信していく。</p>

7. 成果と課題（団長 福岡 公平：国立青少年教育振興機構教育事業部 事業企画課 課長）

（1）はじめに

日本団の全員が本研修に対するモチベーションが高く、明確な課題意識と目的を持って研修に参画しており、多様な場面で主体的に研修に臨む姿が見られました。

また、公立の教員、私立の教員、民間企業、国立大学法人等、多様な職種を背景に持ち、居住地域も広範囲にわたっていたことにより、研修外も含めた情報交換を通して対話的な様子が多々見受けられ、それによって団結が深まり、中身の濃い研修になっていったと感じました。

（2）渡航までの取組

オンラインによる事前研修会でしたが、昨年度の課題も踏まえ先輩団員を招き、経験談を話していただくとともに質疑応答の時間も設けていただきました。そのことで、派遣研修中の流れ、役割分担や持参お土産情報等、事前準備について具体的なイメージを持つことができました。

また、クラウドストレージやファイル共有サービス、オンラインフォーム等を活用することで、日本団同士の対面は渡航当日までかないませんでした。適切に情報共有をしながら準備を進めることができました。

（3）ドイツでの研修

ドイツのベルリン及びチューリンゲン州エアフルトを訪れ、「ワークライフバランス」、「技能の継承」そして「歴史」の三つの柱を中心に学びを深めました。

ドイツ渡航の前半に日独両国の団員が出会い、ディスカッション等の合宿セミナーが行われました。3日間の合宿セミナーは、綿密なプログラム設計の効果もあり、日独両国の交流が促進されるとともに濃密なディスカッションとなっていました。

その上で、次回以降はより早期に交流が促進されるよう、日独両国の団員の情報が分かる資料の事前共有や、可能であれば、オンラインによる顔合わせの機会があると、より合宿セミナー時の交流が促進されるのではないかと感じました。

また、ドイツでの研修先として、現地の放送局、職業訓練校、手工業団体、歴史的史跡での視察や、そしてそれぞれの場において関係者との直接対話を行い、日本団員それぞれの専門性や興味・関心、課題意識に基づいた質問等を積極的に行っていました。どの場においても途中で質問を打ち切るほどの積極性が見受けられました。

なお、研修先について、特にベルリンにおける企業等の訪問が少なかったため、時間的な確保ができるならば、ベルリンにおいても企業等への訪問研修を組み込むことで大都市における「ワークライフバランス」や「技能の継承」についての学びや意見交換ができ、より一層ドイツの現状を学ぶことができるのではないかと考えます。

（4）成果と課題

研修やディスカッションを通して、日独が共通して抱える課題が浮き彫りとなりました。特に地方の手工業における深刻な後継者不足や、無償のケアワーク（育児・介護）が女性に偏ることで生じるジェンダーケアギャップ、ケア職の低賃金問題は両国が直面する大きな壁となっていることを相互認識しました。

また、日本側には、制度があっても「周囲への申し訳なさ」や「職場の空気」から休暇取得等を躊躇する文化が根強く、労働契約の知識不足も課題として挙げられました。

一方、ドイツにおいても、既存の制度が移民の問題や教育予算の変化などの社会情勢の変化に対応できているかという課題があり、持続可能な制度の在り方の難しさを再認識しました。

日独両国の団員は、訪問研修やディスカッションを通して得たこれらの成果と課題を糧に、参加者がそれぞれの現場で「変革の担い手」として行動し続けることを確認し合いました。

（５）結び

このたび、本事業の団長として携われたことに感謝申し上げます。ドイツ派遣、日独両国で開催したディスカッション、そしてその間の日本団員、ドイツ団員から多くの新しい学び、刺激を得ることができました。ドイツの風を肌で感じ自分の目で見て、現地の方の声、そして両国団員のディスカッションに耳を傾けている時間は、何物にも代えがたく私自身の考え方もアップデートすることができました。

本事業に参加された各団員のこれからの更なる活躍を期待しております。

受 入 れ 事 業 報 告

1. 参加者名簿

	氏名	所属先
		役職・資格
団長	ケアスティン・パウリック	(有)ランスタッド・ライズスマート
	Kerstin PAULICK	プロジェクトマネージャー
1	ゾエ・アーリシュ	東プリーグニッツ・ルッピーン貯蓄銀行
	Zoe ALISCH	プロセス及びプロジェクトマネージメント部門職員
2	ティム・デップナー	有限合資会社デップナー住宅設備
	Tim DÖPPNER	家具職人
3	マーティン・ハインリッヒ	有限合資会社カンデリウム・バリウム・ストロンチウム
	Martin HEINRICH	化学技術士職業訓練生
4	フランツィスカ・ハインツェ	(有)フォクト・エレクトロニック
	Franziska HEINZE	営業事務職員
5	イーマイ・ホアン	アウクスブルク市役所
	I Mai HOANG	行政秘書
6	フィン＝ルカス・ホッペ	フレンスブルク応用科学大学
	Finn-Lukas HOPPE	IT サービスデスク職員
7	ヘンリーケ・レシュナー	フリードリヒスハイン・ヴィヴァンテス病院 産婦人科
	Henrike LÖSCHNER	看護師
8	エスタ・マーティン	ボン大学
	Esther MARTIN	web 編集者
9	ジェイソン＝リー・シュミット	(有)クロイツポイントナー電気
	Jason Lee SCHMIDT	電気工事士 (エネルギー・建築設備) 職業訓練生
10	モリッツ・シュナイダー	ザクセン州開発・振興銀行 (SAB)
	Moritz SCHNEIDER	顧客相談・男女平等・ダイバーシティ担当



日独勤労青年交流事業ドイツ団

2. 日程

日付	場所	時間	プログラム
11月11日 (火)	ドイツ	午後	ミュンヘン空港 発
11月12日 (水)	栃木	午前 午後	羽田空港 着 栃木県へ移動 オリエンテーション(栃木プログラム)、夕食歓迎会
11月13日 (木)	栃木	午前 午後	プログラム説明、地方施設概要説明 日本文化体験(着物の着付け及び茶道)
11月14日 (金)	栃木	午前 午後	講義：宇都宮市女性活躍推進課 「ワーク・ライフ・バランスと宇都宮市の取組」 大谷資料館見学 ホストファミリー対面式 ホームステイ開始
11月15日 (土)	栃木	終日	ホームステイ
11月16日 (日)	栃木	午前 午後	ホームステイ ホストファミリー交流会 団ミーティング
11月17日 (月)	栃木	午前 午後	那須烏山市山あげ会館見学 手すき和紙制作体験 講義：那須烏山市地域おこし協力隊 OB 長岡 周平 氏、隊員 大嶋 英治 氏 「地域おこし協力隊の目的と活動について」
11月18日 (火)	栃木 東京	午前 午後	東京へ移動 オリエンテーション(東京プログラム) 講義：国立青少年教育振興機構概要 子どもゆめ基金部国際・企画課長 林 潤一郎 氏
11月19日 (水)	東京	午前 午後	講義：「日本の雇用社会の仕組みと課題」 学習院大学法学部 教授 橋本 陽子 氏 浅草歴史学習
11月20日 (木)	東京	午前 午後	A班訪問：「有限会社今岡モールディング」 代表取締役 今岡 恵一 氏ほか社員2名 B班訪問：「株式会社佐藤製作所」 常務取締役 佐藤 修哉 氏ほか社員2名 A班訪問：「日本アイ・ビー・エム株式会社」 マネージャー 泉川 大樹 氏 B班訪問：「ハローワーク渋谷」 所長 木下 幸男 氏ほか職員5名
11月21日 (金)	東京	終日	自主研修
11月22日 (土)	東京	終日 夜	日独合宿セミナー(顔合わせ/ディスカッション) 歓送交流会
11月23日 (日)	東京	終日	日独合宿セミナー(ディスカッション/全体発表) 団ミーティング
11月24日 (月)	東京	午前 午後	学習成果発表会 自主研修
11月25日 (火)	東京 ドイツ	午前	羽田空港 発 → ミュンヘン空港 着

3. ダイジェスト

< 11月12日(水) >

○オリエンテーション

挨拶：栃木県青年会館 理事長 大嶋 茂 氏

説明：栃木県青年会館 橋壁 光彦 氏

栃木県青年会館理事長による歓迎挨拶の後、栃木県内で実施する地方プログラムの概要説明を行った。その後、ドイツ側参加者は長距離移動の疲労を考慮し、各自の部屋にて休息を取った。



< 11月13日(木) >

○プログラム説明・施設概要

説明：栃木県青年会館 橋壁 光彦 氏



栃木県における6日間のプログラム内容について説明するとともに、受入れ団体である一般財団法人栃木県青年会館の設立経緯および使命について概要を紹介した。説明の際には、同財団が行う公益事業と収益事業の位置づけや、両者のバランスを踏まえた経営方針、生涯学習分野における公益事業の具体的内容等について、ドイツ側参加者より複数の質問が寄せられた。

○日本文化体験「着付け・茶道」

講師：着付け 中坪 良子 氏 他 ほか 門下生 4名

茶道 山口 由紀子氏 他 ほか 門下生 4名

地方プログラムのスタートは、日本の文化に触れるため「着付け・茶道」の体験を実施した。男女ともに着物に着替え、お茶をいただいた。慣れない正座をしての作法に、ドイツ団は苦労しながらも楽しんでいる様子だった。また、「わびさび」や「おもてなしの心」について講師より説明を受けた。



< 11月14日（金） >

○講義「行政のライフワークバランスの取組について」

講師：宇都宮市 総合政策部 女性活躍推進課 係長 北村 庸子 氏
主任主事 中野 良亮 氏

令和7年度に新設された「女性活躍推進課」の担当者2名に来ていただき、宇都宮市が進める女性をはじめ誰もが希望に沿って多様な分野に参画し個々の能力を發揮しながら生き生きと活躍できる「女性活躍リーディングシティうつのみや」の実現に向けた取組について説明を受けた。また、男女共同参画社会の実現を目指すため、男女の性別に関係なく個性と能力を發揮できる、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる市内企業者を表彰する制度「きらり大賞」について紹介いただいた。

ドイツ団からは、日本とドイツの働き方に対する考えの違いや残業の在り方についての質問や意見が多く出された。

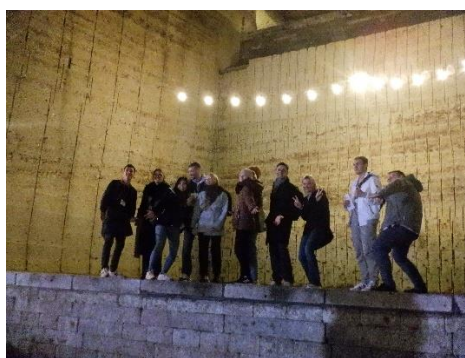


○見学「大谷資料館」

地場産業大谷石の歴史と採掘場跡を見学

宇都宮市の地場産業である「大谷石」の採掘場跡地（資料館）を見学した。大谷石は県内の農家の蔵や家を囲む塀によく使われる石で、街の中でもよく見かけることがある。

大谷資料館とは、1919年（大正8年）から1986年（昭和61年）までの約70年をかけて大谷石を掘り出してできた巨大な地下空間で、広さは2万平方メートルに及び野球場が一つ入ってしまう大きさである。まずは資料館を訪れ、人の手により掘り出した時代から現在の機械化が進むまでの歴史を見た後、いよいよ地下空間へと進んだドイツ団は巨大で神秘的な地下空間に圧倒されていた。



<11月14日（金）～11月16日（日）>

○ホームステイ・ホストファミリー交流会

地方プログラムの楽しみでもあるホームステイが2泊3日で実施された。ホストファミリーと対面の前には、既にホストファミリーと連絡を取り合っているメンバーもあり、会うことが楽しみな人、不安そうな表情を見せる人など多様であった。対面の際には、うちわに名前を書いて出迎えてくれたホストファミリーや小さい子供を連れて迎えに来たファミリーなど、和やかな雰囲気でご家庭に戻っていった。

三日目のホストファミリー交流会では、各家族テーブルを囲み二日間の思い出話で盛り上がった。ドイツ団が出し物を披露した際には、クイズやダンスで参加者全員が楽しい時間を過ごした。

(対面式)



(ホストファミリー交流会)



< 11月17日(月) >

○見学「那須烏山市 山あげ会館」

山あげ祭は、国指定重要無形民俗文化財で、^{からすやま}烏山の山あげ行事と八雲神社の神輿などで構成されている。1560年(永禄3年)時の烏山城主那須資胤が、当地方の疫病防除・五穀豊穰・天下泰平を祈願し牛頭天王を烏山に勧請したという歴史がある。

山あげ会館では、お祭りの時に使う山車やお祭りの様子を映像で紹介するブースがあり、古き日本の文化に触れることができた。また、山あげ行事の終着地点である八雲神社まで足を伸ばし、色づいた銀杏や木々を愛でながら歴史を堪能した。



○和紙作り体験

講師: 福田製紙所 福田 博子 氏

那須烏山市の地場産業の一つである和紙づくりに挑戦した。^{からすやま}烏山和紙は、1210 年代（鎌倉時代、建保年間）に越前国から手すきの職人が招かれて那須奉書が作られ、那須紙（なすがみ）として全国に知られるようになった。江戸時代には烏山藩主が農作業の合間の仕事として和紙作りを勧め、全盛期には 90 件ほどあった和紙農家も現在は福田製紙所だけとなっている。

ドイツ団は、和紙の原料であるコウゾの説明や和紙をすく手順の説明を受けた後、全員で和紙作りに挑戦した。地下水を使っての和紙作りは水が冷たく、要領をつかむまで大変ではあったが、「和紙はがき」を 2 枚完成させた。



○講義「地域おこし協力隊の目的と活動」

講師：元那須烏山市地域おこし協力隊 長岡 周平 氏
那須烏山市地域おこし協力隊 大嶋 英治 氏

地域おこし協力隊 0B である長岡氏からは、協力隊に応募した動機として、栃木県内に消滅可能性都市が多い現状を知り、「栃木好き・田舎好き」の自分が地域の力になりたいと考えたことが紹介された。那須烏山市の地域おこし協力隊として採用された後は、同市の重要課題である空き家対策に取り組み、空き家バンクの利活用促進を目指してデータベースの整備や、VR 動画による物件紹介などの工夫を行ったとの説明があった。

講義では、ドイツ団から「空き家バンクで購入するメリットは何か」といった質問も寄せられ、活発な意見交換が行われた。さらに長岡氏自身も市内の中古住宅を購入し、仕事場としてだけでなく地域交流の場としても活用したいとの構想が述べられた。

続いて、現役の地域おこし協力隊である大嶋氏からは、知人の紹介で「山あげ祭り」に参加したことを契機に那須烏山市を訪れるようになり、その後協力隊募集を知って応募した経緯が説明された。現在は地域活性化に向けた取組を進めており、那須烏山市の特産である築漁の「鮎」を活用した地域おこしを展開している。また、鮎の魅力発信のため、キッチンカーで他市町へ出向き PR を行っているとの報告があった。

あわせて、市内の地域ブランドについては、現在 15 事業所から 21 品目が登録されているとの説明があった。ドイツ団からは、築漁（川の流れをせき止めて魚を捕らえる伝統漁法）に関する質問や、SNS 活用の方針についてなど多岐にわたる質問が寄せられた。今後は特産品を他地域へ広く紹介するための流通ルートの確立や、域外への積極的な PR 活動を進めていくとの展望が示された。



< 11月18日（火） >

○退所式

ケアスティン団長からは、「田舎の風景や環境は非常に過ごしやすく、ホームステイをはじめ多くの思い出ができた」との感想が述べられた。続いて、栃木県青年会館理事長より「皆様のご希望に沿ったプログラムとなっていれば幸いです」との挨拶があり、これをもって栃木での全日程を終了し、一行は東京へ向かった。



< 11月19日（水） >

○講義「国立青少年教育振興機構 概要」

講師：国立青少年教育振興機構 子どもゆめ基金部国際・企画課長 林 潤一郎 氏



日本における青少年教育のナショナルセンターである当機構について、概要説明を本事業担当課長が行った。当機構が実施する事業や青少年支援の取組に関する説明及び若者が直面している昨今の状況に関する質疑応答等を行った。参加者からは、日本の家計における体験活動等への年間平均支出額にまつわるデータの関係性など、多様な質問が寄せられた。

○講義「日本の雇用社会の仕組みと課題」

学習院大学法学部教授 橋本 陽子 氏

本テーマの基礎となる、日本の雇用社会の特徴と課題に関する講義を受けた。男女間の雇用機会や賃金格差、正規・非正規間の処遇差、高齢者雇用や育児休業制度などについて、最新の制度動向や具体的な裁判例を交えて理解を深めた。また、最低賃金や外国人労働者受入れ、多様な働き方の促進など幅広い論点が提示され、質疑応答の時間では欧州と日本の制度比較を中心に活発な議論が行われた。



○浅草歴史学習

午後は浅草へ移動し、台東区ボランティアガイドの松本氏による案内の下、地域の歴史について学習した。同氏からは、第二次世界大戦中の東京大空襲により甚大な被害を受けた浅草の状況について紙芝居を用いた説明があり、参加者は当時の市民生活を思い描きながら熱心に耳を傾けた。また、浅草に複数の寺院・神社が立地することから、両者の違いや参拝方法について説明を受け、希望者は実際に参拝を体験した。



< 11月20日（木） >

ドイツ団は2班に分かれてそれぞれが2社ずつ、計4社へ訪問した。

○OA班訪問「有限会社今岡モーディング」

代表取締役 今岡 恵一 氏 ほか 社員2名

午前中は有限会社今岡モーディングを訪問し、日本の製造業を支える部品加工・金型技術の重要性と、企業が過去に直面した経営課題への戦略的対応について学んだ。特に、競争領域の少ない熱硬化性樹脂成形やインサート成形に特化し、営業範囲を絞った局地戦略や、アピールポイントを再整理した展示会展出によって差別化と収益改善を図った事例が紹介された。講義の最後には、技術継承や人材育成に向けた代表者の強い意志が語られ、社員との対談からも、ものづくりに従事することを誇りに感じている姿勢が伺えた。



OA 班訪問「日本アイ・ビー・エム株式会社」

マネージャー 泉川 大樹 氏

午後は日本アイ・ビー・エム株式会社を訪問し、AI を活用した昇給・離職防止の仕組み、社員の主体的な学びを支えるキャリア形成支援、並びに在宅勤務やモバイルワーク等を組み合わせたフレキシブルな働き方の制度について説明を受けた。また、マイノリティを含む全ての社員が能力を発揮できるよう、多様性と包摂を重視した取組も紹介された。ドイツ団からは、自国の職場改善に生かす観点から、評価制度やキャリア形成支援の使用率などに関して活発な質疑が行われた。

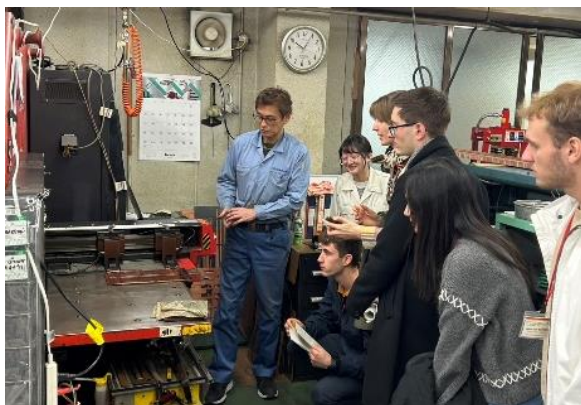


OB 班訪問「株式会社佐藤製作所」

常務取締役 佐藤 修哉 氏
森下 なな 氏
金井 英美里 氏

午前中はいわゆる町工場として金属加工事業を展開する株式会社佐藤製作所へ訪問した。同社は今年度で創業68年目を迎えるが、10年前には10年連続赤字となり職人の高齢化（60歳以上の職人のみ在籍）、高離職率・求人応募無しとの状況であり、廃業を考えるほどの業績不振であった。佐藤常務の様々な取組により、今日では初の女性社

員含め若手社員が会社の半数を占めて黒字化へ転じ、令和3年度には「東京都女性活躍推進大賞」において【大賞】を受賞する企業となった。佐藤常務から変革のための軌跡、自社分析や強みの再定義等の再生に繋がった様々な取組を説明するとともに、現役の若手女性社員が手工業現場の案内やドイツ団員の質疑応答に対応し、若手が会社の好循環を生み出す事例を聞くなど、有意義な意見交換をすることができた。



OB 班訪問「ハローワーク渋谷」

ハローワーク渋谷 所 長 木下 幸男 氏
 管理部長 清田 祐次 氏
 雇用開発部長 藤原 力 氏
 庶務課長 都高 昭二 氏

東京わかものハローワーク 室長 大賀 秀明 氏

マザーズハローワーク東京 室長 木村 理恵 氏

午後にはハローワーク渋谷に訪問し、所長よりハローワーク渋谷の沿革・業務・各種状況について説明を受けた。また、子育て・介護・ひとり親家庭を対象とした支援業務を行う「マザーズハローワーク東京」や、35歳未満の若者への支援業務を行う「東京わかものハローワーク」の説明を受け、求職者への幅広い行政支援の取組を学んだ。

説明後はハローワーク渋谷の各窓口現場を見学し、各窓口の業務やその利用者が置かれる現状に関する話を伺うとともに、まとめの時間では各部門の責任者と行政の取組について様々な質疑応答を交わすことができた。



< 11月22日(土)～23日(日) >

○日独合宿セミナー

合宿セミナーでは、日本団員と団長・副団長が1泊2日でプログラムに合流し、ドイツ団との本格的な意見交換を行った。1日目は、日独混合の2グループに分かれ、日本団長・副団長が進行役となってディスカッションを実施した。冒頭では、各自が日本での研修を経て感じた変化や気づきを共有し、日独の雇用社会や技術継承、ワークライフバランスに関する課題や現状について、率直な意見が交わされた。

1日目夜に行われた歓送交流会では、互いの文化を紹介し合いながら親睦を深めた。日本団は派遣時のおもてなしへの感謝を込め、各地の銘菓を持参して紹介し、ドイツ団は地域の特色をテーマにしたクイズ形式の出し物を披露した。ダンスや音楽を交えたにぎやかな企画に会場は大いに盛り上がり、参加者同士の距離が一層縮まった。

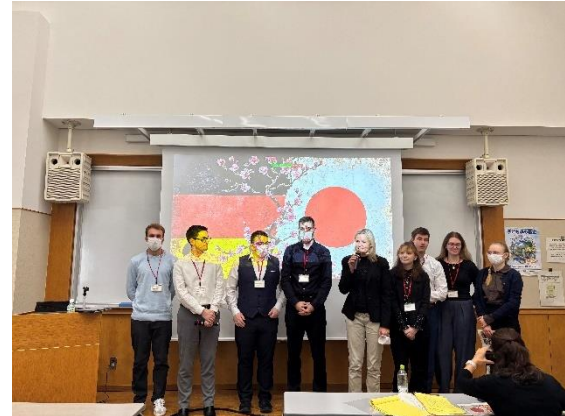
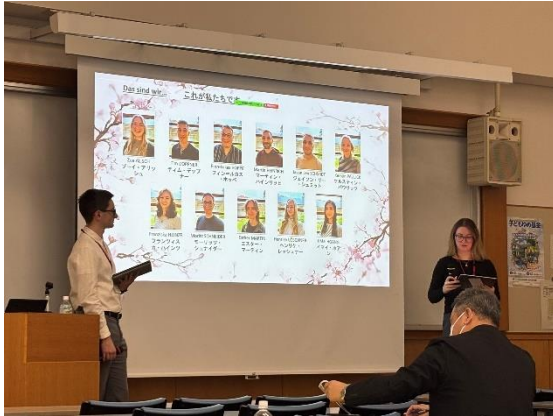
2日目は、前日の議論を引き継いで意見交換を行った後、2グループの中でさらに日本団とドイツ団に分かれ、4グループから「ディスカッション及び研修を経て得た知見」及び「10年後に若者が活躍する社会を実現するために自分が取り組むこと」をテーマに全体発表会を実施した。団員は二日間のセッションを通して整理した考えと将来の展望を率直に述べ、他の団員も真剣に耳を傾けた。最後に両団長から講評があり、本合宿で得た知見を今後の取組に生かすよう期待が述べられ、二日間の合宿セミナーを締めくくった。



< 11月24日(月) >

○学習成果発表会

2週間の研修で学んだことを、「①日本での気付き」「②日独の共通点」「③日独の相違点」「④持ち帰る成果」の観点からまとめ、学習成果発表会を行った。対面とオンラインのハイブリッド方式で開催し、栃木県青年会館の理事長や訪問先企業の職員など、プログラムに携わった方々にも発表を聞いていただいた。



4. 学習成果発表会



Deutsch-Japanisches
Austauschprogramm
für junge Berufstätige
2025 mit dem
Oberthema:

„Chancen und
Verantwortung von
jungen Menschen in
der sich verändernden
Arbeitswelt“

11.11.2025 -
25.11.2025

日独勤労青年
交流事業
2025
主なテーマ

変化する労働社会
における
若者のチャンスと
責任

2025年11月11日～
11月25日



1) Was ist uns in Japan aufgefallen?

- Feste, kulturelle Praktiken und lokale Produkte werden aktiv gepflegt.
- Viel Eigeninitiative und persönliches Engagement in Projekten und Einrichtungen (z.B. Regionalpartner)
- Hohe Wertschätzung von Tradition, Handwerk und regionaler Identität.
- Kombination aus Tradition und Innovation prägt viele Arbeits- und Herstellungsprozesse (z.B. Sato Seisakusho AG)
- Hohes Verantwortungsbewusstsein für Unternehmen und Gesellschaft

日本で気づいたことは?

- 祭や文化的な慣習、そして地元の産物は、積極的に維持されている
- プロジェクトや行事など（例：地域パートナー）において、自主性や個人的な関与が多数見られる
- 伝統、職人技、地域のアイデンティティに対し、高い評価がなされている
- 伝統と革新を組み合わせることにより、多くの仕事や製造のプロセスが創出されている（例：佐藤製作所株式会社）。
- 企業や社会に対し、高い責任意識をもっている。



2) Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Gemeinsamkeiten:

- Fachkräftemangel,
- demografischer Wandel,
- Förderung von Gleichstellung,
- fortschreitende Digitalisierung,
- Arbeitszeitmodelle variieren stark

Unterschiede:

- Gleichstellung in Deutschland strenger geregelt und gesellschaftlich verankert
- Migration in Deutschland wichtig gegen Fachkräftemangel, in Japan deutlich restriktiver,
- langfristige Unternehmensbindung in Japan, mehr Volatilität in Deutschland,
- Überstundenzahl in Japan deutlich höher

共通点と相違点

共通点:

- 人材の不足
- 少子高齢化
- 男女平等の推進
- 進行するデジタル化
- 労働時間モデルの多様性が高いこと

相違点:

- 男女平等については、ドイツの方が厳格に規制され、社会に根付いている
- 移民はドイツにおいて人材不足対策として重要視されているが、日本では明らかに規制が厳しい
- 企業定着度については、日本は長期だが、ドイツは変動が大きい
- 残業時間は明らかにドイツより日本の方が多い



3) Welche Erkenntnisse und Impulse nehmen wir für die eigenen Aktivitäten in Deutschland mit?

- Spezialisierung, Qualitätsfokus und Offenheit für Innovation sind Erfolgsfaktoren,
- Familienfreundliche Strukturen und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wichtig für Recruiting, Motivation und zukünftige Bindung,
- Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit sind Motivatoren,
- KMU leisten wichtigen Beitrag zur Innovationsfindung,
- mehr Rücksichtnahme, Individualismus teilweise überdenken.

**ドイツに帰ってからの自分自身の行動のために
どういった知識や刺激を持って帰りたいか**

- 専門性、品質に重きをおくこと、改革に対する心の広さは成功要因となる
- 家庭に優しい組織、仕事と私生活の調和は、採用、モチベーション、将来の人間関係にとって重要である
- 自己責任、自己効力感は、モチベーションの要素である
- 中小企業は、イノベーションの創出に大きく貢献している
- 他者への思いやり、個人主義の見直しが必要である



4) Fazit

Der Austausch zwischen Japan und Deutschland hat deutlich gezeigt, wie unterschiedlich beide Länder Herausforderungen in Bildung, Arbeitswelt und Gesellschaft angehen. Während Japan durch klare Strukturen, wertschätzende Haltung und eine starke Verankerung von Tradition beeindruckt, bietet Deutschland vielfältigere Arbeitsmodelle und stärker ausgeprägte Gleichstellungsansätze. Gerade in der Gegenüberstellung wurden neue Perspektiven sichtbar, die beide Seiten bereichern können. So entstehen Impulse, die langfristig zur Weiterentwicklung beider Länder beitragen.

結論

今回の日独の交流事業を通して、教育分野や労働環境、社会における様々な課題に対する両国の取り組み方の違いが明確になりました。日本からは、明白な構造や、尊敬の念をもった態度、そして強く根付いた伝統、という印象を受けました。一方、ドイツでは、多様な働き方のモデルや、目に見える男女平等へのアプローチが提供されています。

この比較によって、新たな視点が明らかとなり、両国共に、有益な知識を得ることができました。この事業を通して生まれた刺激は、両国の将来的長期的発展に寄与するものと思います。

Weekend Seminar





5. 成果と課題（国際・企画課）

（1）企画

本年度のプログラム企画にあたっては、昨年度の課題として挙げられた「訪問先での質疑応答時間の不足」や「より双方向的な学びの場の充実」への対応を重視した。そのため、企業・団体訪問においては、可能な限り3時間の訪問枠を確保し、講話と意見交換の双方を十分に実施できる構成とした。また、訪問先の多様化により、製造業から地域文化、行政施策、地域振興まで幅広い領域を扱い、プログラムの学習効果が偏らないよう留意した。加えて、昨年度に引き続き栃木県青年会館の協力を得て地方プログラムを実施し、東京と地方の比較もできるような構成とした。ホームステイ受入れ家庭との調整では、日本文化の体験機会を確保するとともに、受入れ側の負担が過度にならないよう事前の調整時間を確保するよう心掛けた。

（2）成果

ドイツ団からは、本年度のプログラムが全体として「非常に計画性が高く、ストレスの少ないスケジュールであった」と評価された。特に講義や企業訪問では、講師が忍耐強く丁寧に対応した点や、双方向的な議論が可能となった点への評価が高かった。また、栃木での地方プログラムでは、伝統文化や地域産業について深い学びが得られたとの声が寄せられた。

ホームステイにおいても「温かく個性的な体験であった」と好意的な意見が多く聞かれた。訪問時間の拡充により、参加者は日本とドイツの共通点・相違点を具体的に把握し、「仕事への姿勢」「変化に対する前向きな態度」など自身の学びを言語化することができた点は大きな成果である。また、地方受入れ団体との連携により地域理解が深化し、参加者からは「より実践的な学びとなった」との評価が得られた。

（3）課題

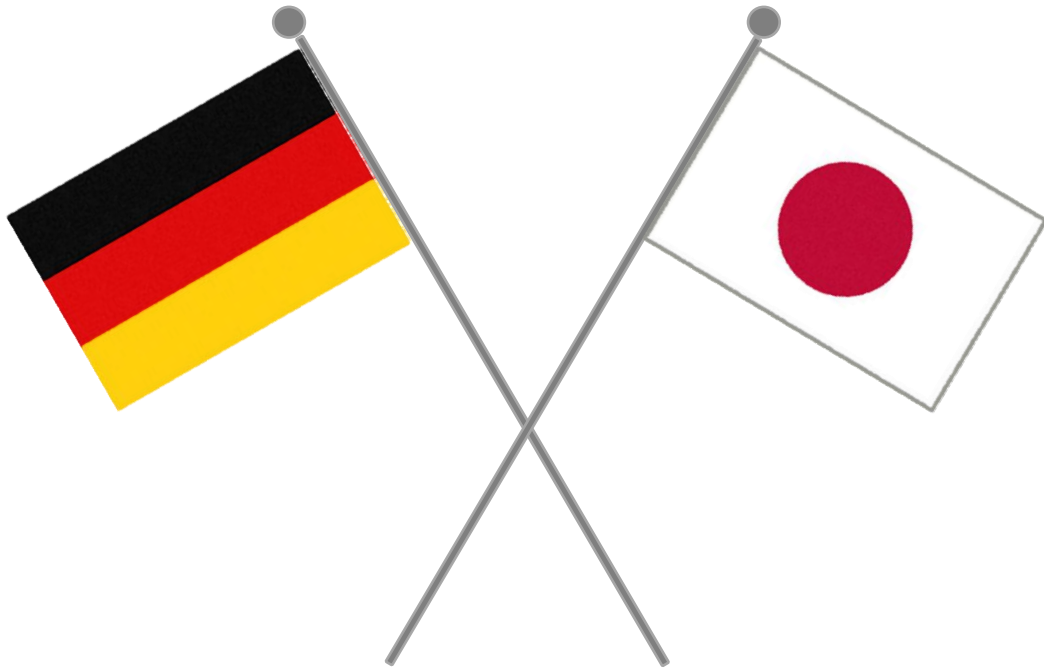
一方で、いくつかの運営面の課題も明らかになった。まず、行程変更が直前に生じた場面では参加者に十分な情報共有ができず、一部で混乱が生じたとの指摘があった。また、ある文化プログラムでは事前説明が不足し、参加者が手順を理解できず不快感を覚えたとの意見もあった。地方プログラムでは移動量が多く、1日の終わりに疲労の声が聞かれたため、体験内容と移動負荷のバランスを再検討する必要がある。

加えて、事業期間中に2名の参加者がインフルエンザに罹患した事例があり、時期的な感染症対策として、事前の注意喚起や消毒・換気の徹底など、より一層の予防措置を講じる必要があることが明らかになった。あわせて、病院受診が必要になった際には、どの職員が付き添うかの判断に時間を要し混乱が生じたことから、緊急時における各職員の役割分担を平時から明確化し、シミュレーションを行う体制整備が求められる。

さらに、事業全体の課題として、事業認知度の向上と、訪問先企業との継続的な関係構築が挙げられる。特に民間企業に3時間の訪問枠を確保してもらうことは容易ではなく、事業の意義を広く発信し理解者を増やすことが不可欠である。これまでの協力先との関係を維持しつつ、新規受入先の開拓と相乗効果を生む仕組みづくりが今後の重要な

課題である。

本プログラムの実施に当たり、訪問先の団体・施設、ホストファミリー、講師の皆様、並びに運営にご協力いただいた関係機関に心より感謝申し上げます。皆様のご理解とご支援により、参加者は多くの学びと貴重な体験を得ることができた。今後もこの成果を次年度以降に生かし、より充実した交流事業を目指していきたい。



令和7（2025）年度 文部科学省委託事業
日独勤労青年交流事業 事業報告書

令和8年3月発行

編集発行



独立行政法人 国立青少年教育振興機構 子どもゆめ基金部 国際・企画課

【Web サイト】 <https://www.niye.go.jp/>

【国際事業特設サイト】 <https://ie-program.niye.go.jp/>

〒151-0052 東京都渋谷区代々木神園町 3-1

TEL 03-6407-7756

本報告書は、文部科学省の委託事業「青少年国際交流推進事業」として、独立行政法人国立青少年教育振興機構が実施した令和7年（2025）年度「日独勤労青年交流事業」の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。