

令和元(2019)年度 文部科学省委託事業

日独勤労青年交流 事業報告書

独立行政法人 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	4
2. 日 程	5
3. ダイジェスト	6
4. 学習成果発表会	14
5. 参加者アンケート	16
6. 個人レポート	17
7. 成果と課題	27
＜受入事業報告＞	
1. 参加者名簿	30
2. 日 程	31
3. ダイジェスト	32
4. 学習成果発表会	37
5. 参加者コメント	40
6. 成果と課題	41

事業概要

1. 事業趣旨

日独の行政機関や企業での実地体験等の研修を通して、日本とドイツ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を育成する。

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を中心に
- ・技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

4. 参加人数

日 本：10名、引率者2名

ドイツ：22名、引率者1名

5. 日程

(1) 派遣

事前研修 6月29日（土）～ 6月30日（日） 2日間

派遣 7月30日（火）～ 8月13日（火） 15日間

合宿セミナー 11月23日（金）～11月24日（日） 2日間

(2) 受入

受入 11月20日（水）～12月 3日（火） 15日間

派遣事業報告

1. 参加者名簿

	氏名	所属先	役職
団長	富永 貴公	都留文科大学	講師
副団長	黒田 雅秀	国立山口徳地青少年自然の家	事業推進係長兼 企画指導専門職
1	青木 努	神戸市外国語大学 キャリアサポートセンター	職員
2	青島 圭哉	浜松医科大学学務課 国際化推進室留学生係	係員
3	有田 早紀	NPO法人関西こども文化協会	
4	江田 友美	株式会社TOK MCP事業部	営業職
5	河野 愛	株式会社中村屋武蔵工場 管理課	主任
6	小林 日花里	株式会社リクルートライフスタイル 旅行営業統括部	
7	境 廣治	株式会社TOK 製品開発センター	
8	—	小学校	主事
9	田家 和樹	東京学芸大学情報基盤課事務情報係	主任
10	館脇 朝斐	北海道立青少年体験活動支援施設 ネイパル北見	事業推進係員



2. 日程

月 日	滞在地	時間	プログラム
7月30日 (火)	東京 ベルリン	午後	羽田空港発 テゲル空港着
7月31日 (水)	ベルリン	午前 午後	講義：ベルリン日独センター概要説明 講義：男女双方にとってのディーセント・ワーク～ドイツの 視点で捉えるワークライフバランス～ 団ミーティング
8月1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
8月2日 (金)	ベルリン ラーヴェンス ブリュック	午前 午後	自主研修 移動、合宿セミナー 交流会
8月3日 (土)	ラーヴェンス ブリュック	午前 午後	見学：ラーヴェンスブリュック警告・追憶の場所（強制収容 所跡） 全体会 班別ディスカッション テーマ：変化する労働環境における若者の可能性と責任 交流会
8月4日 (日)	ラーヴェンス ブリュック ベルリン	午前 午後	班別ディスカッション 全体発表会 移動
8月5日 (月)	ベルリン エアフルト	午前 午後	団ミーティング 移動 地方プログラム歓迎夕食会
8月6日 (火)	エアフルト	午前 午後	見学：エアフルト市内 自主研修
8月7日 (水)	エアフルト	午前 午後	①訪問：(有) TMP 窓・ドア ②訪問：カフェ・ローベンシュタイン ③訪問：(有) ドイツ IHI チャージングシステムズ・インターナ ショナル ①訪問：クリークホフ工務店 ②訪問：(有) フォークトエレクトロニク ③訪問：ホテル・リンデンホーフ
8月8日 (木)	エアフルト	午前 午後	①訪問：エアフルト応用科学大学 ②訪問：エアフルト市役所 人事・組織局 ③訪問：雇用エージェンシー（職安）職業相談部門 ①訪問：テューリング州教員研修センター ②訪問：テューリング州子ども・若者保護協議会 ③訪問：ジョブセンター（求職者基礎保障）25歳未満対応 チーム
8月9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
8月10日 (土)	エアフルト	終日	ホームステイ
8月11日 (日)	エアフルト	午前 午後	ホームステイ 学習成果発表会 歓送交流会
8月12日 (月)	エアフルト	午後	ライブツィヒ空港発
8月13日 (火)	東京	午前	羽田空港着

3. ダイジェスト

事前研修

【事前研修】

6月29日（土）

団員たちが各地から集まり、オリンピックセンターにて研修が始まった。自己紹介をし、アイスブレイク等を行いながら、親睦を深めた。後半は、獨協大学名誉教授の黒田氏によるドイツについての講義を受け、ドイツに関する基本的なことから、歴史や教育制度について学んだ。続いて過年度参加者から体験談の発表があり、参加者ならではの視点から注意点やアドバイスを聞くことができた。



黒田氏の講義



アイスブレイク



自己紹介

6月30日（日）



係別打合せ

午前には獨協大学教授の大重氏による日独における就労環境の違いに関する講義を受けた。ドイツ人の働き方や働くルールの決め方、職業教育の制度について理解を深めることができた。その後、旅行会社からの説明を受け、渡航についての注意点等を確認した。午後からは、団ミーティングが行われた。副団長による進行のもと、各係が分担して打ち合わせをした。



団ミーティング



団長挨拶

現 地 研 修

【ドイツ -ベルリン-】

7月30日（火）

羽田空港に集合し、約 11 時間のフライトでまずはミュンヘンへ。そこから国内線に乗り換えて目的地であるベルリンに到着。

7月31日（水）【日独ベルリンセンター訪問】

バスに乗って、ベルリン日独センターへ。はじめに、副事務総長の清田氏から挨拶とベルリン日独センターの紹介があった。ギーセン大学のグレーヴェ氏によるドイツの視点で捉えるワークライフバランスについての講義では、ドイツの社会問題等の背景も交えながら、働く人々の現状を知ることができた。オリエンテーションでは、テューリンゲン州でのプログラムの説明や日程の確認を行った。



ワークライフバランスに関する講義



質疑応答



カフェテリアでの昼食

8月1日（木）【ドイツ手工業連盟訪問・ベルリン市内視察研修】

午前にはドイツ手工業中央連盟を訪問し、職業教育部課長のフォス氏による手工業における後継者確保についての講義を受けた。質疑応答も交えながら、デュアルシステムやマイスター制度についての知識を得ることができ、後継者不足への対策も印象的であった。午後のハーヤー氏による歴史研修では、ベルリン市内をバスで移動しながら、ナチス時代や東西ドイツの分裂について学びを深めた。



手工業連盟での講義

夕食会は、過年度・今年度のドイツ団員と交流して、交流した。



ベルリン市内視察研修



ドイツ団との交流会

8月2日（金）【自主研修・ラーヴェンスブリュックへの移動日独合同合宿セミナー1日目】

自主研修を終えて15時ごろに集合し、2泊3日の日独合宿セミナーのため、バスでドイツ団とともにラーヴェンスブリュック・ユースホステルへ。到着後、部屋割りが発表され、注意事項等の説明を受けてから、ドイツ団と日本団に分かれてミーティングが行われた。交流会では、団長の挨拶やスタッフの紹介があり、班ごとに顔合わせや自己紹介をし、アイスブレイクやゲームを通して親睦を深めた。

8月3日（土）【ラーヴェンスブリュックでの日独合同セミナー2日目】

朝からラーヴェンスブリュック警告・追憶の場所（強制収容所跡）を社会教育担当のマイヤー氏による解説を聞きながら見学した。その後、班ごとに分かれて、強制収容所跡において重要あるいは意義深いと思ったものを写真に撮って発表し、質疑応答とディスカッションを行った。見学だけでなく、班ごとに活動することで考えを深めることができた。コーヒブレイクを挟み、労働環境についての班別ディスカッションを行い、夜には交流会があった。日本団からの出し物、ドイツ団からのゲーム等があり、それぞれ楽しい時間を過ごした。



ドイツ団主催交流会



写真を使った発表

強制収容所の説明

8月4日（日）【日独合同合宿セミナー3日目】

昨日から引き続き、班別ディスカッションを行った。午後からの全体会発表に向けての準備も含めつつ、日独の労働環境や労働条件、今後のキャリア形成について等、様々な内容の話をすることができた。全体会では班ごとにディスカッションした内容をまとめて、寸劇を用いたりしながら発表し、同じテーマであってもそれぞれ異なる気づきもあった。記念写真を撮ったり、お土産を渡したりして、11月に日本での再会を約束し、合宿セミナーが終わりを迎えた。



8月5日（月）【団ミーティング・エアフルトへの移動】

午前には、団ミーティングが行われた。団員それぞれが日本へ持って帰りたいものを出し、達成するために団の現状をこれからどうしていきたいかを共有した。その後、バスでエアフルトに向けて移動し、テューリングン州青少年連合教育事業担当のホッペ氏からプログラムの説明を受けた。学生クラブハウス・エンゲルスブルクで行われた歓迎夕食会では、青少年施策担当専門職のハーゼ氏より挨拶があり、テューリングン州の郷土料理を楽しんだ。



共有の風景



歓迎夕食会

【ドイツ -エアフルト-】

8月6日（火）【エアフルト市内視察・自主研修】

午前中はホッペ氏案内のもとエアフルト市内見学が行われた。アウグスティナー修道院、アンドレアス通りの教育と追悼の場、フィッシュマルクトなど様々な場所を案内していただき、宗教改革をおこなったルターや、負の歴史として残されている建物について学んだ。また、昼食にはテューリングン州の名物である焼きソーセージをいただいた。その後、自主研修でテューリングン州内の気になるスポットを各自見学した。



8月7日（水）【企業研修1日目】

3班に分かれて企業研修を実施した。1班は午前：(有)TMP窓・ドア、午後：クリークホフ工務店、2班は午前：カフェ・ローベンシュタイン、午後：(有)フォークト・エレクトロニク、3班は午前：有限会社ドイツIHIチャージングシステムズ・インターナショナル、午後：ホテル・リンデンホーフをそれぞれ訪問し、企業内の見学や手工業、職業訓練制度、労働環境などについて説明をしていただき、質疑応答を行った。夜、希望者はパイプオルガンコンサートを聴講した。



【-企業研修-】

8月7日（水）～企業研修1日目～

[1班]

午前：(有)TMP（窓・ドア）

窓やドアの作成及び取り付けを行っている企業で、1990年に設立された。人材を育て大事にする良い会社であることが企業の成長につながるという考えを持たれており、工場やオフィスで負担を軽減する設備導入、育休中のオフィス訪問子供の職業訓練やアルバイトの受け入れ等を実施している。

午後：クリークホフ工務店

1900年に創立されて以降家族経営の木工業の工務店である。労働時間口座制度を活用しており夏期は繁忙期であり多少残業が発生するが、その残業時間分、閑散期である冬季に業務時間を減らして勤務し、一年間を通して平均的になるように調節している。

[2班]

午前：カフェ・ローベンシュタイン

現社長の祖父が1935年に設立した企業で、オーガニックパンやケーキの製作・カフェの運営をしている。後継者確保や手工業発展のため、様々な機会を通じて若い人へこの仕事を知ってもらう努力をしている。マイスターは大きな能力証明であるという自負の背景にはしっかりとした職業訓練制度があった。

午後：(有)フォークト・エレクトロニック

社長が自分の人生を自分で決定したいと思い、30年前にガレージで始めた企業で電子部品の製造を行っている。ファミリー・フレンドリー企業に認定されており、親休暇中の社員が私たちの訪問に合わせて待機してくれていたことから社員との関係性が伝わってきた。また、大学へ行きながら働きスキルアップをしている社員もいて、バックアップ体制が整えられていた。

[3班]

午前：有限会社ドイツIHIチャージングシステムズ・インターナショナル

ダイムラー社と日本のIHI社の合弁会社として設立され。欧州の自動車産業市場に向けた自動車・大型バス・トラック用の最新の車両用ターボチャージャーを製造・販売している。良好な人間関係下での労働時間と休暇の最適なバランス、充実した研修制度があることで働きやすさ生み出していた。

午後：ホテル・リンデンホーフ

上質な料理や居心地の良いホテルバー、広いフィットネスエリアや様々なイベントを提供する4つ星ホテルである。職場環境を良くするためには、高い給料を支給すること、スタッフを正しく評価することの2つがあり、トップとスタッフが相互にコミュニケーションを取ることによって評価をしやすくしている。その結果、仕事効率や客の満足度にも相乗効果を生み出している。

8月8日(木) [企業訪問2日目]

昨日同様、3班に分かれて企業研修を実施した。1班は午前：エアフルト応用科学大学、午後：テューリンゲン州 教員研修センター、2班は午前：エアフルト市役所 人事・組織局、午後：テューリンゲン州 子ども・若者保護協議会、3班は午前：エアフルト市雇用エージェント（職安）職業相談部門、午後：ジョブセンター（求職者基礎保障）25歳未満対応チームをそれぞれ訪問し、学校・行政として取り組んでいることや研修制度、働き方などについて説明をしていただき、質疑応答を行った。



【ドイツ -企業研修-】

8月8日(木) ~企業研修2日目~

[1班]

午前：エアフルト応用科学大学

6学部に所属する学生への教授及び支援、大学運営を行っている。スキルアップのための研修として教授職・スタッフ職も受ける権利があり、補助の内容を交渉によって契約することができる。また、大学では様々な職種での職業訓練生の受け入れをおこなっており、複数の職種に挑戦できる可能性がある。

午後：テューリンゲン州 教員研修センター

教員養成フェーズ①大学、②現場研修、③専門家研修のうち③を担当しており、教員研修（a.科目、b.幹部・リーダー養成 c.インクルーシブ教育）及び学習指導要綱や州の教員修了試験の作成、メディア教育（教育におけるデジタル化戦略）を行っている。残業や出勤しなければならぬ日が多くても、管理職の監督責任の下で労働時間や休暇日数は担保されている。

[2 班]

午前：エアフルト市役所 人事・組織局

市民の生活を成り立たせるため、道路建築、動物園の管理、食品の衛生監視など多岐にわたる業務を行っている他、月1回の市議会会議も実施している。少子高齢化の問題、管理職における男女比、官僚主義など日本と共通していることもある。

午後：テューリンゲン州 子ども・若者保護協議会

子ども・青少年向けのフリーダイヤル、ティーマー育成の研修など、子どもや青少年を保護する活動をしている。日本で、子ども若者保護という言葉からは「保護＝守る」というイメージが連想されるが、こちらでは子どもたち自身が自分で守る術を教えるという内容であり、根本から違いを感じた。

[3 班]

午前：エアフルト市雇用エージェンシー（職安）職業相談部門

エアフルト市の職業安定所で利用者の年齢は14～44歳、施設全体としては求職者に求人を紹介することを業務としている。職業相談部門では、14～25歳の若者にキャリア相談の業務も行っている。ドイツの教育制度は州ごとに異なっており、中等教育にも様々な種類が存在し、10歳頃から自身のキャリア形成が開始される。

午後：ジョブセンター（求職者基礎保障）25歳未満対応チーム

失業保険の要扶助者を対象とした就労支援や難民・移民の就労に関する就労相談業務を実施している。就労支援を受けた場合、重要な理由がない限りオファーや面接を断ることはできず、断った場合は手当支給額が減額される制裁が行われる仕組みとなっている。

8月9日（金）[団ミーティング・ホームステイ1日目]

午前中は、学習成果発表会に向けたミーティングが行われた。ドイツでの学びを通して一番印象に残ったことについて、①研修テーマについて何を学んだか、②日本と比較して気づいたこと（共通点、相違点など）、③特に参考になった点、それを今後どのように生かしたいか、を事前に話し合った。その結果、「労働環境」・「優先順位」・「職業選択・キャリア形成」を発表テーマとした。それぞれのテーマについて全員で意見を出し合い、テーマごとにチーム分けをして発表内容・発表資料をまとめた。午後は、ホストファミリーとの対面式を行い、ホームステイが開始された。



8月10日（土）[ホームステイ2日目]

日本団員はそれぞれホストファミリー（エアフルト近郊）と終日ホームステイが行われた。



8月11日（日）[ホームステイ3日目・学習成果発表会・交流会]

午前中は、ホームステイ、午後は学習成果発表会の準備とリハーサルで発表に備え、その後ベルリン日独センターの方とホストファミリーに対して発表を行った。「労働環境」では、“職場環境”“休暇”“労働時間”を主軸に報告した。「優先順位」では、“残業”“休暇”“仕事量”“人手不足”に焦点をあて、寸劇を用いて日独の相違を表現した。「職業選択・キャリア形成」では、ドイツでの環境整備をメインに発表した。夜は、歓送交流会が行われ、日本団による出し物やカラオケをし、ホストファミリーや企業訪問先の方々と交流した。



8月12日（月）[帰国]

チェックアウトをしてバスにてライプツィヒ空港に向かった。ライプツィヒ空港からフランクフルト空港へ国内線で移動し、出国手続きを経て羽田空港へと出発した。



8月13日（火）[解散]

羽田空港に到着。入国手続きの後、事務連絡を受け解散した。



4. 学習成果発表会

学習成果発表会では、研修テーマである「変化する労働環境における若者の可能性と責任」について、「労働環境」「優先順位」「職業選択・キャリア形成」を主軸としてベルリン日独センター職員、テューリンゲン州受入担当者、新旧ドイツ団員、ホストファミリーに向けて成果報告を行った。

それぞれのテーマについて本研修で学び、関心がある点を集約し、ドイツの就労に関する特徴を洗い出し、それを今後どう活用するかについて発表した。

1) 労働環境

①職場環境

- ・労働者の負担軽減のため、法令遵守の思想を基に社内環境を整えている。
- ・金曜日は午後が休みであり、仕事とプライベートの両立がしやすい。
- ・一方、仕事量についてはドイツと日本でそれほど差異はない。

②休暇

- ・1年の最初に、有給休暇の取得計画について従業員同士で共有し調節する。
- ・自身のスキルアップのための休暇制度も存在する。
- ・有給休暇の付与日数は、年間30日であり日本より多い。
- ・有給休暇の取得率はほぼ100%（日本の有給休暇取得率は50%程度）

③労働時間

- ・労働時間は1日最大10時間。残業は、ほぼしていない（法律により規制されている）
- ・フレックスタイム制度を導入している企業もある。
- ・労働時間口座という考え方があり、年単位で労働時間を管理し、残業したらその別の日の労働時間を短縮する方法。

④今後に向けて

- ・残業をせずに高い生産性を生むことが可能である事が分かったので、自分の職場でも環境を改善していく。
- ・今すぐに自身の労働環境を変えることは難しいので、自分達が管理職になったときにドイツの就労に対する考え方を取り入れながら労働環境を整備していく。

2) 優先順位

①業務遂行の方法

- ・ドイツでは優先度の高い業務を確実にやり、それ以外の業務に関しては質を下げても対応するという考え方がある。結果、時間外勤務を最低限に抑え業務を遂行することができる一方、日本はすべての業務が同じ水準で行われることを求める傾向がある。

②業務と休暇に対する考え

- ・ドイツは「休暇」の優先順位が日本に比べて高く、優先順位の高い業務を遂行し、休暇をとるといった特徴がある。日本では、冠婚葬祭など、優先度の高い休暇を除き、業務遂行の後、余裕がある場合に「休暇」を申請する事が多い。

③今後に向けて

- ・業務内容に対する時間を管理し、優先順位をつけて遂行する。また、その方法を職場に働きかけていく。

3) 職業選択・キャリア形成

①ドイツのキャリア形成の特徴

- ・ドイツの労働は資格社会である事（マイスター制度）
- ・職業教育が初等教育から始まることがあげられる。結果、子どものキャリア形成に家族の協力が必要不可欠となる。
- ・キャリアの構築について就職後も学びなおしが可能であり、また、キャリアアップのための休暇制度が存在するため、知識、経験、技能を構築しやすい。（デュアルシステム）
- ・課題としては、管理職はプライベートよりも仕事を優先せざるを得ない。また、管理職比率は男性の方が高い（7：3）

②今度に向けて

- ・ドイツのキャリア形成の考え方を基に、自らが管理職になった際に何をすべきか、何ができるのかを考える。

4) 出席者からの感想

- ・労働環境について、ドイツの良いところだけを見ているのではないか。今回訪問した企業や訪問先はドイツでも良い企業ということをお忘れなほしい。悪いところにも目を向け、日本に持ち帰ってほしい。またドイツでは優先度の低い業務を切り捨てるという話があったが、本来業務は切り捨てず、切り捨てるのはあくまでも書類手続等の優先度の低い部分である。ドイツは労働者が40%、年金受給者が20%、行政・政治にかかわるものが40%であり、行政や政治が最も力を有しており、法律を決め、その下に労働協約・労働組合があり、その下に事業所・会社がある。上が法律を決め、守らないと罰せられるので休みをとらないといけな。ドイツは行政・政治がなんでも決めて罰せられるので一律皆それに従うが、日本は細かいことを会社が決められるという良さがある。
- ・今後の日本の労働環境整備について、自分達が管理職になってから労働環境整備を行っていく考え方は悲しみを感じる。今の自分達でできることを考えてほしい。

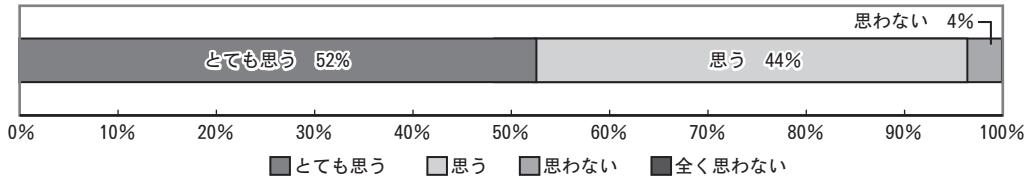
5) 団長からの講評

- ・発表内容はもちろんのこと、発表に関してどう考え、アプローチし、その中での成長を観察していた。研修はもちろんのこと、集団行動の中で協調性等を身に付けて日本に帰国して欲しいと思う。

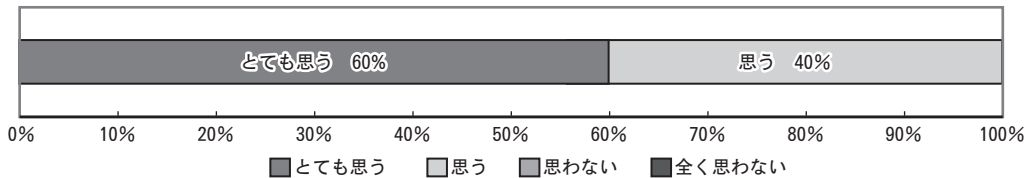
5. 参加者アンケート

(1) アンケート集計結果

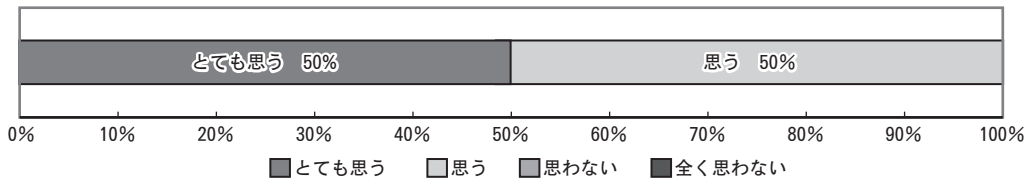
①日本人として世界に貢献したい。



②外国の人との交流を通して自分の可能性を広げたい。

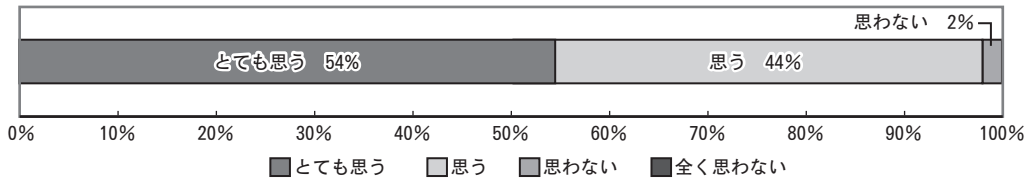


③交流した外国の人と将来も繋がりをもちたい。



(2) 結果の分析

○外向き志向



【外向き志向とは】

文部科学省の定めた調査項目3項目「日本人として世界に貢献したいと思いますか?」「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すか?」「交流した外国の人と将来も繋がりをもちたいと思いますか?」のアンケート結果を集計したものである。国立青少年教育振興機構では、それらの問いに対して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。

(3) 参加者コメント

- ・ 勤労青年としての視点から見るドイツの姿は、とても新鮮で毎日が学びの連続であった。
- ・ 自分の働き方を見直すきっかけとなった。
- ・ 日本とドイツの相違点、共通点を多く見つけることができた。
- ・ ベルリンの壁や強制収容所跡地の訪問は、自分の無知さを知ることにもなり、この歴史を次世代につなげることも自分たちの役割であり、これからも学ぶ意欲を持ち続けたいと思った。
- ・ ドイツでの研修を通して、これからのどうすべきかが大きな課題であるが、この2週間の学びを忘れずに考え、実行していきたい。

6. 個人レポート

■氏名：青木 努

■勤務先（役職）：神戸市外国語大学（事務職員）

■現在の仕事内容：キャリアサポートセンタースタッフとして学生の就職全般を担当

■ドイツで学習したこと

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方

研修を通し、ドイツ人に働き方を聞くと定時退社、有休は全て消化すると口をそろえて回答していた。その根底には、法令順守の考えがあり、優先順位をつけ仕事をするという考え方は、日本でのそれとは異なり、私自身初めて聞くものであった。職場での今後の働き方改革に活かしていきたい。

また、ドイツは資格社会であり、資格を取り、自発的にキャリア形成を行う姿勢を肌で感じ、私自身帰国後キャリア形成を積極的に考えるきっかけになった。

② 技能の継承：

日本では全く聞いたことのない、デュアルシステムという制度を社会全体で作りに上げていた。大学を含め、学校が実社会に対応した教育を行っており、今後大学でのリカレント教育のあり方を考える参考になった。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか

私は、ドイツ滞在中に訪問先で何度か耳にした「次年度の有給休暇の取得について班内で話し合う」取組について、導入するよう学内報告会及び役員会で提案を行った。今すぐには難しいが、今後も業務標準化及び有給取得率100%を目指し、職場内で継続的にこの取り組みを導入するよう啓発していく予定である。

今すぐに職場で活かせるものは少ないが、個人としては、女性の社会進出や少子高齢化等、実際にドイツに行って体験したこととメディアを通して、自分が思っていた印象が乖離していた。また、仕事に対する意識や社会制度が、日本とは全く異なる考え方から成り立っていた。特に、デュアルシステムや働き方に対する考え方等は、今まで見たことも聞いたこともないものであり、大変勉強になった。実際に行動することで広い視野を持ち、全く違う社会について知り、知見を得るというアプローチ方法を学んだため、今後活かしたいと思う。

また、大学を比較した場合に、日本とドイツでは社会との関わり方が明らかに異なっている。2週間の研修では、表面的な部分しか分からないが、現地に行き、肌でそれを感じたことは大きかった。今後、日本でも通年採用、リカレント教育が広がろうとしている。大学として実社会に対応したカリキュラムを開発し、キャリア教育についてもドイツの高等教育は大変参考になると感じた。今後、更にドイツの高等教育の現状を調査し、大学に取り入れたいと考えている。

さらに、日本団とも共に行動する中で、課題へのアプローチ、マネジメント能力、司会進行のスキル等は、これまで経験したことのない方法で行っている事が興味深かった。現在の職場での仕事スキルを高めつつ、全く違った業種の方々と交流することは、双方にとって刺激を受けることだと気づいた。今後、実体験から学んだことを積極的に取り入れたいと考えている。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

私は、ドイツ滞在中にスキルについて考えさせられた。ドイツ人の自発的にスキルを身に付けようとする姿勢は、会社に対して、受け身であった自分の考えを変えるきっかけとなった。

今後も職場でのジョブローテーションは続くが、マネジメントであったり、会計であったり、自分自身の中核となる一本のスキルを身に付けたいと考えている。現在は実務と並行して、今以上に幅広く学校全体を見るためにも会計に関する勉強を始めた。

■氏名：青島 圭哉

■勤務先（役職）：浜松医科大学 学務課 国際化推進室 留学生係（係員）

■現在の仕事内容：留学生の派遣・受け入れ、留学生生活支援、国際交流イベント企画・運営、学術交流協定

■ドイツで学習したこと

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とキャリア形成を中心に

ドイツにおいて、ワークライフバランスは重要視されており、私生活があるからこそ労働をしている。労働時間や休暇に関する法律が定められていることに加えて、職場での人間関係を向上するため面談等を複数回行っている。また、キャリアアップとしては、企業側が様々な研修を企画して、労働者の育成を目指し、労働者側も外部研修に参加して個人の能力を高めている。

② 技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

ドイツでは、日本の教育課程とは異なり、職業選択が早期に行われている。事業所から報酬を得ながら職業訓練を積み、学校でも学習するデュアルシステムもドイツのものづくりを支える制度であり、マイスターを目指す者への理解や体制が整えられている。しかし、伝統産業の人手不足や後継者不足であるという点は日本と共通していた。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか

一点目に、ドイツ人とのディスカッション等を通じて、まず彼らは個人がしっかりとした意見を持つこと、そしてそれを相手に伝えることができていると感じた。それが職場でも活かされており、疑問点や改善点について上司や同僚に相談できる環境や体制が整えられている。このことは、日本においても個人の姿勢により改善することができるため、上司や同僚に気になる点は相談し、コミュニケーションを頻繁に取ることにした。そうすることで業務が迅速に進み、仕事の能率も向上する。

二点目に、担当者の業務配分を見直した。ドイツでは、日本のようなジョブローテーションは行われていないが、担当者が不在の場合でも代替者が仕事を引き継いで業務を遂行できる。私の係内では、個人の仕事量に偏りがあるため、個人の適正を見ながら業務の引継ぎを行った。また、引継ぎの簡素化や業務の手順が担当でなくても分かるように、業務手順書の更新を行った。業務の属人化を防止し、共有することが必要である。

三点目に、適正な業務量を配分したことにより、超過勤務（残業）を削減できる。ドイツでは、法律により労働時間が厳格に管理されており、意識的に残業削減に取り組んでいた。日本では、それほどの取り締まりがないため、膨大な残業時間が問題となることがある。ドイツ研修を通じて、時間内で集中して仕事に取り組む方が効率良く業務を遂行できるということ、それが働く姿勢にも効果が高いことが分かった。私も労働時間を意識して、不要な残業を削減し、さらには、付与された有給休暇も労働者に与えられた権利として取得した。

四点目に、仕事以外の自由な時間を増やすことができ、ワークライフバランスの充実を図った。プライベートを充実させることにより、趣味や生涯学習に時間を割くことができた。また、資格の取得や研修への参加により、個人技能の向上が業務の効率や幅の拡大にも繋がると考えた。

五点目に、モチベーションやメンタルヘルスの向上を図った。生活サイクルが安定することで健康的な体となり、仕事に取り組む姿勢や業務効率も高まる。職場全体で考えるとこれらは退職者や休職者の減少にも繋がると想定される。

上記の点は、若者がすぐにも取り組むことが可能であると同時に、労働に対する意識を少しでも高めることで、効果として循環させることができる。若手職員を中心にした報告会上記を提案したため、労働環境が改善されることを期待している。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

本事業に参加する前は、自分自身のワークライフバランスが充実していないのではないかと漠然と感じていた。単純に労働時間を減少させれば済む問題かもしれないが、ドイツにおける労働問題に関連する背景や様々な取組方法を知ることができた。まだ十分に実践できていないこともあるため、今後は、上記の点を今以上に意識して取り組みたい。また、それを本事業での学習項目の一つとして周りの職員にも流布したい。

■氏名：有田 早紀

■勤務先（役職）：特定非営利活動法人 関西子ども文化協会

■現在の仕事内容：大阪市から受託している 24 時間子ども SOS ダイヤル（夜間・休日）、フリースクール等の業務

■ドイツで学習したこと

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とキャリア形成を中心に

ドイツも日本と同じように少子高齢化が進み、国内労働市場に甚大な影響が見込まれる。そのため、各企業や行政は、魅力的な職場づくりが求められており、従業員の定着率を高める努力をしている。ニーズに合った労働時間モデルを作り、業務配分や人事配置の最適化、場所のフレキシブル化（必ずしもオフィスに出勤しなくてもよい）といったことに取り組む企業もある。ドイツでは、有給休暇を取ることは労働者の権利であるという認識があり、休暇を取るための制度が整っている。また、残業に関しても労働口座と呼ばれる仕組みがあり、残業時間を貯めて代休にあてたり、賃金に代えたりすることができる。

2.技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

職業学校で専門的な知識や理論を学び、企業や事業所等で実践的な技術を身につけることができるデュアルシステム（二元的職業訓練）という制度がある。職業訓練を終了すると、日本でいう国家資格のような、公的に認定された職業資格を取得することができる。その後、実務経験（5年）等を経て、試験を受けてマイスター資格を取得すると、職業訓練生に教えることができ、昇進に有利となることがある。マイスター資格は、大学卒業学位同等とみなされ、専門職であるという誇りとともに、社会的な地位も保障されている。日本では、文部科学省が高校を対象として、日本版のデュアルシステムを推進していこうとしているが、なかなか広まっていないのが現実である。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか

私は、今まで研修等で何ヶ国かに訪れたことがあるが、いつも思うのは、日本ばかりが遅れているわけではない。今回の研修では、ワークライフバランスという大きなテーマであったが、1つずつの問題を読み解いていくと、日本と同じような問題を抱えていることやむしろ日本より深刻な状況であるなど様々であった。

そして、ドイツという国の歴史的な背景と現状を実際に現地で見ると、学びが深まった。ドイツでは、小学生の頃から、ナチス時代の加害の歴史について教わり、これからの自分たちが同じ歴史を繰り返さないようにと学ぶとのことで、日本とは学ぶ過程が大きく異なる。日本では第2次世界大戦について、日頃から考えることもなければ、学校で学習する歴史は被害側の内容ばかりで、加害側の内容がほとんどなく、私は今まで大戦の全貌を知らなかったことに気付いた。自国の歴史について、世界から見た日本はどのような国なのかということをもっと知ることから始めなければならないと思った。移民や難民についても、日本では受け入れずらほとんどしていない状況ということもあり、あまり馴染みのない話であった。国としては、移民や難民を受け入れて、労働力としたいということや制度等の話を聞いて感じたが、実際に生活している人々から話を聞くと、治安の問題や税金が使われるという問題など、みんながみんな積極的に受け入れているという訳ではないことがわかった。それでも、家の近くに移民や難民用シェルターのようなものがあり、それが使われていない状況を目の当たりにすると、自分ごとの問題として捉えないといけない状況になる。日本ではそのような状況になることは、今の生活ではないに等しいので、意識を向けない限り考えることはないだろう。日本で働いて生活する中で、「日本」という国について、もっと関心を持って考えていきたい。

企業研修や同世代とのディスカッション、ホームステイを通して、当たり前のことかもしれないが、仕事の時間と余暇の時間をきっちり分けて、メリハリをつけて生活することの大切さを改めて気づくことができた。ホストファミリーや他のドイツの方との関わりで感じたことを活かし、仕事の効率向上や余暇の充実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）

現在、私が携わっている業務は、専門的な知識を必要とする場合もあり、研修等の参加はもちろんのこと、大学院に進学することも視野に入れている。また、金銭的にも、働き方的にもドイツのような制度が整っていない中で、働きながら学び続けることの重要性、私自身が感じた違いや業務に少しでも活用できることを上司や同僚に伝えることから始めたい。

■氏名：江田 友美

■勤務先（役職）：株式会社 TOK（社員）

■現在の仕事内容：営業

■ドイツで学習したこと

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とキャリア形成を中心に

ウータ・マイヤー＝クレーヴェ教授から働き方について、教えて頂いた。ワークライフバランスの目的は、従業員の定着率を高めることと、自社の魅力を高めることの2点がある。従業員の定着率を高めるには、男女平等に働ける職場環境が必要だと思う。日独共通の問題点として、管理職における女性の割合の低さがあるが、それはマミートラックがあるからだ考える。マミートラックとは、女性は、出産育児があり、成長コースから外れ、男性は成長コースを進んでいくことである。女性が家事、育児に負担なく、働き続ける為には、男女問わず、ともに育児や家族の介護にあたる従業者として定義されることが重要となる。

② 技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

日本もドイツも、少子高齢化という共通の問題を抱えている。少子高齢化によって、機械化が進み、便利になる一方、手工業は、衰退してきているようにも見える。ドイツのデュアルシステムを利用する訓練生にも、人気、不人気の職種があるようで、私が訪問した工務店でも、訓練生を募集しても人数が集まらず、宣伝方法を変更していた。WEBで呼び込むだけではなく、直接大学等に訪問して説明することで職業について、まず知ってもらう事が出来、技術の継承を目指しているとのことであった。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。

<本事業の研修報告を行い、社内全体に共有を行った>

本事業で学んだ、男女共に働きやすい環境づくり、ドイツ団とのディスカッションで学んだこと、また成果発表会で報告したドイツ人のキャリア形成を中心に、発表した。そこで社内の制度を活用し、ワークライフバランスを自分で作ろうと呼びかけた。社内の制度について、下記にて紹介する。

<社内制度の活用>

ドイツ団と交流し、日本はワークライフバランスを取りにくいと言われているが、何か対策を行っているのかと聞かれ、自分が社会に対し、何も行動に移していないこと分かった。そこで私は、今ある会社の制度を活用して、自ら働きやすい環境を作ろうと思った。活用している制度【①時差ビズ ②タネ提案 ③通信教育】について、下記にて紹介する。

① 時差ビズ

時差ビズというのは、出勤時間を30分刻みで選択できるという制度である。自分の生活スタイルに合わせて、出勤時間を変更することで、仕事もプライベートも充実させることができる。男女共に、育児や介護にあたる従業員として定義される為には、この制度を会社全体で積極的に活用していく必要がある。私はまだ育児や、介護をする立場ではないが、朝の満員電車でストレスを抱えていた。しかし、朝早くの時差出勤を行ったことで、ストレス無く、ワークライフバランスがとれている。

② タネ提案

タネ提案というのは、社員が業務効率化の為に、会社に提案できるという制度である。私が提案した具体的なものとして、デモ機の小型化（営業の時の持ち運びに便利）がある。希望があったとしても、自分一人の力で、変えられることは難しい。そこで、自分から発信し周りに共有することで、同じ志の人が増え、可能性が広がると思う。

③ 通信教育

通信教育をしようすることで、自己投資の時間を設け、スキルアップをする事が出来る。ドイツ団は、転職を行い、給料を上げることが多く、自分を売り込む為にスキルアップを行うとのことであった。私も、通信教育を使用し、会社に必要とされる人材になりたいと考えている。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

ドイツ団とディスカッションを行い、積極的に学ぶ姿勢に驚かされた。ドイツ団のような積極的に学び、自分をアピールする姿勢を見習い、営業業務に活かしていきたいと思う。日本の文化を伝える際、まだまだ知識不足を感じたので、日本人として、日本文化を学び伝えられるようになりたい。また、ドイツ団との出会いを大事にし、引き続き交流を行いたい。

■氏名：河野 愛

■勤務先（役職）：株式会社中村屋 武蔵工場（主任）

■現在の仕事内容：工場での管理課業務全般（主に人事、防虫防鼠、安全衛生など）を行う

■ドイツで学習したこと

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とキャリア形成を中心に

ワークライフバランスについて、講義の中で「休暇を取得していないと周りから変に思われる」という話があったように、休暇を取得することが当たり前の文化となっている。また、残業時数が溜まると休みに振り替えられる制度もあり、ワークライフバランスの実現に貢献している。キャリア形成の一環として「生涯学習」が根付いており、働いてからも大学に行くことや研修に参加するなど、積極的に学習を続けている。企業としても研修制度などがあり、それをサポートする体制が整っている。これらが生き生きとした働き方につながっているのだと感じた。

② 技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

企業研修やドイツ団とのディスカッションを通して、ドイツの方々は自分の仕事に誇りを持って仕事をしているという印象を強く受けた。その裏付けとなっているので、マイスター制度を含む職業資格制度である。国の制度として確立されているがゆえに、訓練制度・給与形態がしっかりしており、各自がスキルを身につけるなど誇りを持つことにつながっているのではないだろうか。日本では、資格制度は一部の職業でしかないが、一方で資格が無くても興味のある職業に挑戦しやすい側面を持っているだろう。しかし、給与形態などの不安定さから後継者不足になり、潰えていく伝統技能などもあり、制度としてサポートしていく必要があると考える。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか

1. 社内での成果発表会の実施

成果発表会を実施し、事業の概要や学んだこと、それらを今後どのように生かしていくかを報告した。今後の進め方として、①社内情報共有、②継続教育、③産休・育休取得者へのフォロー、④ワークライフバランスの実現を実施していく。そのためには、社内制度の拡充及び必要性の理解が必要であると考える。

①では、成果発表会だけでなく、自部署のメンバーにもドイツで学習したことを報告し、学びの共有を図った。

②では、会社で実施されている取り組みに通信教育制度があり、補助付きで様々な内容の教育を受ける機会があるため継続的に活用していく。また、社内外で実施されている講習会などにも積極的に参加していく。

③では、現在同部署に産休・育休取得者はいないが、休みやすい・戻ってきやすい・復帰後も働きやすい環境を整えるように努める。

④では、自分だけでなく周りも含めて有給休暇の積極的な取得や定時帰宅を実施している。また、社内だけでなく社外の取引先や協力会社に対しても、ワークライフバランスを取れるような体制作りをすることも重要であるだろう。工場は、土日も夜勤時間帯も稼働しており、特に人事関係では、イレギュラーな時間に連絡をしなければならぬ機会が発生するが、不急の用事は、後日かメールで連絡を行い、双方がワークライフバランスを実現できるように行動している。

これまでの①から④の項目を継続的に実施するためには、社内制度の拡充及び必要性の理解が必要である。近年は、制度改正などが行われているが未だ不十分な面もあり、より働きやすくなるために必要な制度の充実に向けて働きかけていく。

2. ワークライフバランスの実現に向けての積極的行動

ただ「ワークライフバランスを推進する」というだけでは、これまでと変化が起こりにくい。自分だけでなく周りも含めてワークライフバランスを実現するために、まず自分が行動を起こす必要がある。「定時で帰ろう」、「休暇を取得しよう」と声掛けをするだけでなく、自分が定時に帰る、休暇を取得するなど積極的に行動することが大切である。そうすることで意思が伝わり、また周りも定時での帰宅、休暇の取得がしやすくなる。そのため、自分がまずやるという意識を念頭に行動することを心掛けている。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

初めて国外での研修に参加した。ディスカッションをするなどの機会を得ることができた。日本とは違う着眼点や研修への取り組み方を感じ、これから物事を多角的にみることができるよう活用したい。また、仕事をしていると異なる職種の方々と接する機会が少ないため、より広い視野を持ち続けるためにも日本団・ドイツ団ともに今後も交流を続けていきたい。

■氏名：小林 日花里

■勤務先：株式会社リクルートライフスタイル

営業統括本部 旅行営業統括部 営業2部 神奈川・熱海・伊豆グループ 熱海・伊豆1チーム

■現在の仕事内容：

旅行に関わる業界（ホテル・旅館・地方自治体等）のクライアントに、“じゃらん”及び“じゃらんnet”を使った集客や販促などを提案し、クライアントの業績拡大や経営課題の解決を行う。

■ドイツで学習したこと

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とキャリア形成を中心に

a. 法制度：有給休暇、病欠休暇などの制度の充実と、特に残業の制限がドイツでは年40時間以下と、日本が働き方改革で提唱した月45時間以下と比べ圧倒的に厳しいことには驚きを隠せなかった。

b. プライオリティ priority：ドイツでは、上司の指示が徹底されていると感じた。やらなければならないことが明白であり、効率よく働くことができると思った。しかし、決められていることしかできないのではないかと考える。日本では、特に自社においては、自分の考えを上申し、採用されるということがあり、風通しはよい環境であると言える。ただし、裁量が大きくなればなるほど、プライオリティを明白に設けにくくなる状況が生まれやすいとも考えた。

② 技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

a. 職業選択：就活での軸が異なると感じた。ドイツでは、「職種」を中心にどこで働くか「会社」を選ぶ、日本では「会社」（福利厚生を含む条件）を中心にどう働くか「職種」を選ぶ傾向があることに気づいた。

b. コンピテンシー competency：多くのことについて、日本とドイツを対照してきたが、この点については、同じ課題、人手不足、時間不足、共有不足などをもっていることが不思議と興味深かった。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか

① PRIORITYの提唱

帰国後、事業の成果発表会を勤務時間中に職場全員の前で行った。発表形式はPowerPoint、所要時間は10分、内容は「何をしたか」ではなく、「何を得て、何に活かすか」を洗練し、報告を行った。主題は「PRIORITYを考えろ」とし、休憩時間は“休憩する時間”、残業時間は“自分の時間”、本来何を優先すべき時間なのかを考え、行動することを伝えた。そのためには、どのタスクにどれだけの時間をかけることができるのかを把握することが必要であると説いた。その上で、上司には各タスク間のプライオリティの明示を懇願した。

このように上申できる環境が日本のよいところであるので、最大限活用することとした。その結果、職場内にプライオリティという言葉を導入することができ、様々な場面で考えるきっかけとなっている。また、タスク管理の観点で、会議の間延びを防止することができた。個人的には、プライオリティを意識することに加え、残業ができないプレッシャーを自身にかけている。さらに、生産性を向上させるドイツ団の助言を踏まえて、営業部において最小時間で最大の成果を上げることができたと自負している。前例をつくると、人は踏襲しやすくなるのではないだろうか。発信するだけでなく、体現することで、ドイツでの学びを本当の意味で活かすことができると実感している。

② 自らの担当引継における competency 継承の実践

帰国後、異動に伴う担当引継を行った。後任は、中途採用の新人で、OJTによる引継と並行して動画研修を行った。そこで実感したことは、圧倒的な時間不足と人手不足であった。対物業務に関して、時間・人手不足は、圧倒的な生産性で対応できるとドイツで学んだが、対人業務に関してはうまくいかないことが多い。日本での合宿セミナーで、“Was können wir tun?”ということ、“ポジティブな表現への転換”を学んだ。叱るのではなくほめる、とにかくできたことを評価する、などである。後継者の育成は、日独共通の課題であり、今、ここでだけでなく、どこでも何にでも活かせる知見だと感じた。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

所属する組織の世界観で終始するのではなく、多様な考え方があるということを忘れずに、視野を広く生きていきたいと思う。その過程で、当事業に参加し、得られた日独のつながりを大切に、様々な場面で考えを共有することで、既存の考えにとらわれない柔軟な考え方できるように努めたい。また、その知見を自己内に留めることなく、関係者各位に伝承できるよう邁進していきたい。

■氏名：境 廣治

■勤務先（役職）：株式会社 TOK 製品開発センター 法務・知財グループ（エキスパート）

■現在の仕事内容：法務・知財グループに所属し、当社の知的財産管理や契約書校閲等の法務業務に携わる

■ドイツで学習したこと

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とキャリア形成を中心に

日本とドイツの共通の点として、少子高齢化社会が挙げられる。そのような社会情勢の中で、企業が社員の働きやすい環境を整えて、ワークライフバランスを意識させることは、より良い人材を獲得し、今後の企業の成長と存続に直結するものである。また、キャリア形成における共通点として、管理職を目指す場合には、仕事を最優先せざるをえない現実がある。

ドイツ団員とのディスカッションの中で、特に印象に残っていることが残業時間に関することである。ディスカッション前は、ドイツには残業がほとんどないと考えていたがそれは誤りであり、職種によっては日本と同等かそれ以上に残業を行っている現状があることを知った。一方で、残業が発生した場合には、別日の労働時間をその分だけ短くする労働時間口座を取り入れている企業も存在し、ワークライフバランスの観点から見るに非常に有益な制度であると感じた。

② 技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

上述の少子高齢化の現状と大学進学率の上昇により、伝統的職業（手工業等）の後継者不足が課題となっている。本課題に対して、手工業連盟は多種多様なイメージキャンペーンを行うことによって、後継者不足の解決に尽力している。伝統的職業を自身の職業として選択するとデュアルシステムにより、10代中～後半から一定の収入が得られるため、早い段階から自立を強く意識することになると感じた。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか

① 社内成果報告会において、本研修を報告

上記の成果報告会にて、ドイツ研修の概要、実施内容、所感及び今後の展望について報告を行った。実施時間は10分程度であった。

本報告会では、手工業連盟による公演、合宿セミナー、企業訪問及びホームスティの内容を重点的に報告した。企業存続のための福利厚生及びそこから生じるワークライフバランスの重要性について、報告を行った。また、合宿セミナーにおいて、ディスカッションを行った際に感じたドイツ人の労働に対する価値観を解説した。働きながら大学院に進学する等のキャリアアップを意識しつつも、終業後の時間の充実を重視することを報告した。他の社員の関心があった内容は、病欠休暇制度である。日本は、体調不良時に有給休暇を利用して休むがドイツでは、病欠休暇を利用して休むこと（有給休暇を使用せずに休みが取れる）に非常に驚いていた。

上記の内容を報告した上で、当社の労働環境の現状とドイツ研修にて得た見解を比較検討しながら、当社の労働環境の課題の抽出を行った。

② 社内全体の残業時間を削減するための啓蒙活動

ドイツ研修から帰国後は、その仕事が残業して行く必要があるかを常に意識するようになった。終業後の時間の充実が仕事にも良い影響を与え、業務効率の向上に寄与すると考えるようになったからである。

上記の考えを同じ部署の社員に共有し、残業が本当に必要かどうかを今一度考えてほしいと希望を伝えた。今後は、自分の部署以外の人にも共有を行いたいと思う。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

ドイツに2週間滞在したことで、異文化交流の重要性を学んだため、今後も交流を継続したい。同時にコミュニケーション活性化のため、語学の学習も行いたい。日本とドイツの労働環境の違いを明確にした上で、自分達の労働環境整備のため、本研修で得たドイツの見解を参考として、会社に提案を行いたいと考える。

■氏名：－

■勤務先（役職）：小学校 事務主事

■現在の仕事内容：一人体制で 総務・経理・渉外等の学校事務全般を担当している

■ドイツで学習したこと

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とキャリア形成を中心に

ドイツでは早い段階から将来の選択を迫られるため、幼い頃から保護者も巻き込んでキャリア教育を行っているのが印象的であった。就職してからの学び直しや転職は、当たり前のように行われており、早い時期から将来の選択をしても、その後のキャリアは自分次第でどんどん変えていける。だからこそ企業側は、「ここで長く働きたい」と思わせる条件を整える必要があり、それが柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりに繋がっているといえる。

② 技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

技能の継承という面では、日本とドイツどちらも後継者不足という問題が深刻化している。しかし、日本と比べてドイツでは、マイスター制度が確立されており、手工業者の社会的地位も高いことが分かった。職業訓練の段階から、現場で通用する人材にするためのスキルの伝達が行われており、技能の継承がしっかりと行われている。職業訓練生を受け入れ、訓練後もそのまま働いてもらうというのが理想であるため、事業所側は、訓練生を集めるために学校へ宣伝に行くこともあるという。日本でも同じようなマイスター制度を確立することは難しいかもしれないが、手工業者側が子供達にPRをする機会があれば、興味を持つ子が増える可能性もあるので、そのような方法を実践する必要があるように思う。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか

① 自分の働き方への反映

ドイツでの研修を通して、多様な働き方・考え方に触れたことで、帰国後は自分の働き方を日々見直しながら仕事に取り組んでいる。労働時間を厳格に順守しなければならないドイツでは、勤務時間内に仕事を確実にこなす必要があるために、しっかりと業務に優先順位をつけて取り組んでいるのが印象的であった。私は、優先順位が高くない仕事でもすぐに手をつけて時間を割いてしまうことが多かったが、このようなドイツの働き方を真似て、毎日「今日必ず取り組むべき仕事」と「目標の帰宅時間」を明確化することで、限られた勤務時間内にその日必要な仕事を終えられるようになった。また、私の仕事は、年に一度・月に一度の業務も多いため、一年先・一ヶ月先の自分が効率的に仕事をできるように、工夫してファイリングをすることや要点をまとめることなど意識改革を行った。見通しを持って仕事をすることで、日々の業務に対して余裕を持って臨めるようになったと感じる。このように、時間管理と効率性を意識しながら業務改善に取り組んだことによって、勤務時間内に効率良く仕事を行うことができ、残業時間の削減も実現できた。

② 職場への共有

ドイツの労働環境や働き方について、企業訪問や合宿セミナーを通して学んだことを報告した。そして、自身の仕事に対する考え方の変化を伝えると共に、帰国後に実践している取り組みについても発表した。効率性を意識しながら業務の簡略化や業務時間短縮に力を入れていることについても共有を図り、賛同を得た。

③ キャリア教育

本事業での経験を未来ある子供達へ発信することによって、将来には沢山の選択肢があるということ伝え、視野を広げる後押しができるよう努めた。また、10歳頃から将来の選択をするドイツのキャリア形成について触れながら、子供達がキャリアについて考えるきっかけ作りを行った。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

キャリア教育の一環として、ドイツでの学びを子供達に発信すると共に、自分の働き方に関しても更なる改善ができるよう取り組んでいきたい。まだまだ仕事の経験は浅いが、だからこそ改善の余地があると思うため、ワークライフバランスの充実に向けて尽力したい。また、今回の研修での繋がりを大切に、日本団・ドイツ団との関係を持続させながら、多様な考え方や働き方を今後も学んでいければと思う。

■氏名：田家 和樹

■勤務先（役職）：東京学芸大学（情報基盤課 主任）

■現在の仕事内容：職場のパソコン周りの環境整備

■ドイツで学習したこと

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とキャリア形成を中心に

ドイツでは、社会に出る前に働く業種に関わる知識や技能を備えることが前提となっている。一方で日本の場合、社会に出て就職した会社で必要な知識や技能を身につけることが一般的と考えられている。社会に出る準備を事前に進めていることから、技能を活かし賃金を得るために働くという意識が日本人よりも強く、一方の日本は働くことで自身が成長することに重きを置き、働くこと自体を目的とする側面がドイツより強いと感じた。日本の労働生産性が低いのは、こうした側面もあるのではないだろうか。働くことの意味を見つめなおし、ワークライフバランスを実現するために技能を身につけ、労働生産性を上げるとことで人生がより豊かになるのではないだろうか。

② 技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

ドイツでは、マイスター制度に代表されるように国が技能を身につける仕組みを制度化している一方で、日本は徒弟制に代表されるような人から人への継承によるところが大きいと感じた。日本の職場で知識や技能が属人化している場合、それらを共有することで休暇を取りやすくなるなどのメリットがあると感じた。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか

① 働き方について

ドイツ団との話し合いをする中で、時間内に達成したことが全てであるという姿勢を感じた。結論が出なくとも、時間が来たらそこで終了であり、それでも問題はないというのである。こうした姿勢は、仕事において、作業が途中でも定時になれば切り上げるか考えるきっかけとなった。必ずしも定時ですべて切り上げるのではなく、翌日以降のスケジュールを見通した上で判断するため、先のスケジュールを見越して業務を進めるようになり、本研修により滞っていた業務があったが、帰国後はほとんど残業することなく、業務に取り組んでいる。

② 制度の実質化・知識の共有

ドイツでは、技能の習得や休暇取得について様々な制度をつくり守らせることで、労働環境を整えていると感じた。本学では課ごとにパソコンリーダーを任命し、パソコン機器の障害などが発生した場合には、まずパソコンリーダーが対処することになっているが、パソコンリーダーの存在が有名無実化していた。

帰国後、パソコンリーダーに対して研修を行い、障害発生時にどのように行動すべきかを伝えた。この研修は、ドイツに行く前から実施が決まっていたが、研修内容はパソコンの基礎知識について伝えるべきかと考えていた。しかし、まずは制度を機能させることが大事と考え、行動指針について説明した。実際にパソコンリーダーが機能するようになってきたので、次は知識の共有ということで、課内でまとめている障害事例の公開を準備しているところである。

③ 資格の重要性

ドイツでは、資格を取得してから社会に出るという考えであり、資格を持つこと専門性が担保されることで、働くことへの誇りが醸成されると感じた。一方の日本の総合職では、就職してから様々な部門を経験したり研修を受けたりして、ゼネラリストを育成する。幅広い視野を持つ人材を育成できるという点では、優れた制度であり本学でもこうした人事異動が行われる。この異動過程で各部門の取得が推奨される資格等が明らかにされれば、ドイツで感じた働くことに対する自信や知識・技能の向上が見込められると考えたので3月に行われる職場の研修報告会で提案する予定である。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

資格取得などの自己研鑽を行うにあたって、必要なのは知識欲であり、公私問わずさまざまなことに興味を持って学び、行動することが自己の成長につながると初の海外研修で感じた。今後は、業務に必要な資格や今は直接関係なくとも、興味がある資格に挑戦していきたい。

また、行動の一環として合宿セミナーでは来日したドイツ団の数名に東京を案内する予定である。

■氏名：館脇 朝斐

■勤務先（役職）：北海道立青少年体験活動支援施設 ネイパル北見（事業推進係員）

■現在の仕事内容：受け入れ対応、プログラム指導、事業企画・運営、プログラム開発等

■ドイツで学習したこと

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とキャリア形成を中心に

現在、そしてこれから働く人がいかに学び、いかに働くかということはとても重要なことである。

ドイツでは、デュアルシステムにより、学生から大人になるまで、しっかりとしたキャリア教育を受けることができる。また、社会人となってからも家庭と仕事をバランスよく持続するための法制度（休暇制度や育児休暇など）が確立されており、それが難しい場合にはそれを補うことのできる制度（労働口座）も用意されている。

一方で、日本の学生は職業についての考えることが薄く、ドイツに比べて、職について考え、行動する時期が遅いことが一般的であろう。働き方については、段々と変革され、働きやすい環境づくりへの意識が根付いてきてはいるものの、実際の業務時間短縮などの根本的な解決は、まだまだ時間が必要なのが現実である。

②技能の継承：ものづくりに関する文化と歴史の日独比較（ドイツのマイスター制度を含む）

両国ともに、少子高齢化の進行により、担い手不足という大きな問題を抱えている。

ドイツでは、担い手不足の職種が CM などを用いて、若者たちに魅力を伝え働きかけることで、担い手を増やそうとする動きがある。その一方で、日本は人手不足を補うために機械化が進んでいる。また一部では、日本の伝統技能を外国人が担い手となって、大切に残そうとする動きもある。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか

この研修を通して、ドイツと日本の比較を何度も行ったが、両国の抱える問題（少子高齢化や人手不足等）には似ているものも多く、素晴らしく見えたドイツの働き方にも、例外（極端に残業が多い職種）はあった。この研修は決して、他国の素晴らしさを広めて真似するのではなく、他国が問題とどう向き合っているのかを知り、その考え方を今後の自分（や周り）の糧にするものであったと感じている。そして、ドイツでの学びを活かし、実践したことやこれから予定しているものが以下の4つである。

1. 成果報告会

ドイツでの学びを踏まえて、職員への情報提供と業務に関する提案を行う。

2. 業務の軽量化

現在、記録方法（データや紙など）や日常業務に無駄があると感じる。より分かりやすく、より簡易的に、より早くできるような方法を考え提案する。また、常により良い方法があるのではないかと疑問を持ち考え続けていくことが重要であると感じた。

3. 知識の共有

私の職場では、それぞれが専門分野を持っており、その知識・技術の共有の場を増やし、より共有が図られるように、実践の場を増やすよう提案していく。また、同じ職種同士のネットワークがあるため、ここでの集まりや研修でも、より多くの人と知識・技術を共有できるよう働きかける。

4. 業務のマニュアル化

職員により方法が異なり、統一されていない業務がある。そのため、誰かがその負担を負う場合があり、それが残業などにもつながる。マニュアルを作成することで、業務負担の分配ができる。

以上の4点は、現在の自分が働きかけることのできることである。しかし、今回の研修で過ごした時間の中には、ドイツ企業の方のお話、ドイツで逞しく働く女性たち、ドイツ団との話し合い、そして日本団との熱い議論など、たくさんの学びが詰まっていた。ドイツでの2週間は、とても価値のあるもので、今後の自分の生き方や働き方につながるものがあった。特に、ドイツ団の積極性は見習わなくてはならないと感じた。今すぐに実践できないこともあるが、今後も自分にできることを考えて実践したい。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

海外に渡航した際や研修に参加すると、自分にはまだまだ知らないことがたくさんあると感じる。「人生は、一生勉強である」というように、業務に関わること以外のこと（ドイツ団との交流やホームステイ等）からもしっかりと学び、今後に生かしたいと感じた。まずは、職場の上司や同僚にドイツでの学びを通して、実践できることから伝えたい。

7. 成果と課題（団長 富永 貴公）

わたしは、長崎県の生まれである。高校卒業後に郷里を離れるまでのあいだに受けてきた教育のいずれの段階においても、原子爆弾の恐ろしさを通じた戦争の悲惨さと平和の尊さが身近にあった。それらをより自分ごととするにあたり、74年前の8月9日、奪われるべきでないかたちでのちを奪われた近親者がいる。原子爆弾の犠牲となった幾多の人びとへの黙祷を、日本にいて、残された人びとと共有しなかったのは、まもなく40年を迎えるわたしの人生のなかで、今年が初めてのことでないかと思う。

ドイツからの帰路、祖母が亡くなったことの知らせを空港で受けた。長崎に生まれ、長崎で亡くなった祖母は、戦前から戦後を生き抜いてきた。とても優しく、とても厳しかった。彼女の死は被曝を理由としない。それでも、いずれのいのちもが軽んじられるべきでない、尊いものであり、残されたわたしにそれ相当の喪失感をもたらす。彼女がその小さな身体で経験したことのすべてを、もはや彼女の口から聞くことはできない。

戦後、わたしたちの国は、わたしたちのいのちを軽んじることなく、かけがえのないものとして、そのいのちが表現する多様な生がもたらす豊かさを享受してきただろうか。戦後の日本社会は、確かに豊かさを獲得してきた。わたしたちは、経済的な豊かさのなかに、確かに、ある。しかしながら、その豊かさは、多様であることよりもむしろ、性別役割をはじめとする画一的なありようを支える仕組みや、わたしたちがそれらを規範として内面化することを通じて得られたものではなかつたろうか。

ドイツにおけるわたしたちの2週間は、日本とは異なる欧州の美しさに触れながら、かつて価値を共有した国が74年をかけてつくりだした国のありようと、わたしたちの国の違いを思い知らされる日々であった。わたしがわたしでありながらも、わたしがわたしたちとして、家庭や地域、国を動かす。このようなことに名づけられる民主主義は、経済的な豊かさよりもむしろ、多様な生がもたらす豊かさにこそ価値を置きながら、後者が前者をつくりだすことをわたしたちに教えてくれる。わたしたちが合宿セミナーで触れたドイツの勤労青年たちの主張のマナーやその内容、エアフルトの企業研修でみたリーダーシップや働く人びとのワークライフバランスは、わたしたち個々の多様な生によってこそ、社会が豊かに形づくられることへの尊重を基盤としていた。

わたしたちがこのような尊重を戦後、実現できていれば、これほどまでに近隣諸国とのあいだに生じるあれこれを日夜メディアで触れることはないのかもしれないし、今、わたしたちが抱える働き方や生き方に関わる思い煩いは、このようなかたちではなかつたかもしれない。戦後、個々の多様な生をにわたしたちが価値を置いていれば、もはやその言葉を聞くことのできない祖母は、あのよう優しく、あのよう厳しくはなかつたかもしれない。

わたしたちは、戦後74年を経て、ドイツと日本がどのように違うかの一片を知った。これらをどのように生かすのかは、なぜ違うのか、を問い直すことから始まるはずである。

受入事業報告

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 Kerstin PAULICK	(株)エネルギー・バーデンヴェルテンベルク シニアHR (人事) ビジネスパートナー
1	カトリン・アーノルト Kathrin ARNOLD	テューリンゲン州消費者保護庁 薬科担当部門 部長
2	コンラート・ベアグマン Conrad BERGMANN	テューリンゲン州エアフルト市役所、 建設現場監督局 管務補助員
3	スザンネ・ブレックス Susanne BLEX	ルール大学ボーフム*天文学研究所 研究・実習助手
4	ダーナ・ブリंक Dana BRINK	(有)CCケア・アクティブ 職業訓練生
5	アンネ・ドラー Anne DRAH	ドイツ連邦雇用エージェンシー キャリアコンサルタント
6	ティム・デーケ Tim DÖKE	ザクセン州バウツェン市役所 学校教育課学校担当
7	アンナ=レーナ・グリースベック Anna-Lena GRIESBECK	登記社団ソーシャルワーク研究所 商工実務士
8	マーコ・ハーニヒ Marko HANIG	ザクセン州立コンピュータサイエンスサービス、 ザクセン州税務データ処理センター ソフトウェアサポート担当
9	パトリック・コスフェルト Patrick KOSFELD	登記社団オストヴェストファーレン・リッペ地方 銀行業務実務士、国際アカウントマネージャー
10	ラウラ・クンケル Laura KUNKEL	ホテル・タッシェンベルクパレ・ケンピンスキー ウェイトレス
11	モーナ・ラーブス Mona LABUS	(有)ヴェルシャイト 職業訓練生
12	チェン=ヤン・リン Chen Yan LIN	コニチ カスタマーサクセスマネージャ
13	イーリス・マーチュ Iris MARTSCH	(株)ダイムラー 工具&資材倉庫管理責任者
14	ティム・パケ Tim PAQUET	マルタ騎士団 救急救命士
15	ヴィアジニア・プロイス Virginia PREUSS	独連邦雇用エージェンシー 職業・人材指導官
16	テレザ・シュミット Theresa SCHMIDT	シュロートハイム*労働者福祉協会高齢者養護施設 職業訓練生
17	アントニア・シュナイダー Antonia SCHNEIDER	レーゲンスブルク*市役所建設局 建築指導課審査担当
18	クリストフ・シュルテ Christoph SCHULTE	(株)アペティト 職業訓練生
19	パウリーナ・ウンガ Paulina UNGER	メクレンブルク・フォアポンメルン州 アルテンプレーン役所 職業訓練生
20	ロビン・ファン=ローイエン Robin VAN ROOIJEN	公益法人NRW銀行 地域振興事業担当
21	ヴァネッサ・フォークト Vanessa VOGT	ヴィースバーデン*手工業会議所 商業実務担当
22	ダニエル・ツスカ Daniel ZUSKA	有限合資会社ドレスデン ラインエキスパート

2. 日程

月 日	滞在地	時間	プログラム
11月19日 (火)	ミュンヘン	午後	ミュンヘン空港発
11月20日 (水)	東京	午前 午後	羽田空港着 オリエンテーション
11月21日 (木)	東京	午前 午後	講義：機構概要 歓迎昼食会 講義：日本の労働社会の仕組み
11月22日 (金)	東京	午前 午後	合同訪問：株式会社TOK A班訪問：東京都庁 B班訪問：新宿中村屋
11月23日 (土)	東京	午前 午後	自主研修 合宿セミナー
11月24日 (日)	東京	午前 午後	合宿セミナー 合宿セミナー
11月25日 (月)	東京	終日	自主研修
11月26日 (火)	東京	午前 午後	A班訪問：花王株式会社 B班訪問：廣田硝子株式会社（すみだ和ガラス館） 合同訪問：東武鉄道株式会社 見学：東京スカイツリー
11月27日 (水)	東京 山口	午前 午後	移動 体験：「菜香亭」着物着付け
11月28日 (木)	山口	午前 午後	A班訪問：日立製作所 B班訪問：マツダ自動車 A班訪問：旭酒造 B班訪問：本多屋
11月29日 (金)	山口	午前 午後 夜	合同訪問：萩ガラス工房 ホストファミリー対面式 ホームステイ
11月30日 (土)	山口	終日	ホームステイ
12月1日 (日)	山口	午前 午後	ホームステイ ホストファミリー歓送会
12月2日 (月)	山口 福岡	午前 午前	学習成果発表会 移動
12月3日 (火)	福岡	午前	福岡空港発



3. ダイジェスト

日独勤労青年交流事業～東京プログラム～

令和元年11月20日（水）～27日（水）

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（ものづくりに関する文化と歴史）

11月21日（木）

講義「日本の労働社会の仕組み」

講師：政策研究大学院大学 教授 黒澤 昌子 氏

内容：日本の学校制度をはじめ、学校から学校・学校から社会への移行の仕組み、そこに生じる非正規雇用や失業などの諸問題について学んだ。



11月22日（金）

企業訪問

A班・B班：株式会社TOK【男女ともに輝く働き方・技能の継承】

内容：株式会社TOKに訪問し、企業説明・見学を行った後に、若手社員（過去に日本団として、ドイツに派遣されたメンバーを含む）と働き方等について、意見交換を行った。



A班：東京都庁【男女ともに輝く働き方】

内容：東京都庁を訪問し、業務説明を受けた。その後、若手職員とワークライフバランスやキャリア形成、女性の働き方、男性の育児休暇取得等について、意見交換を行った。



B班：株式会社中村屋【技能の継承】

内容：株式会社中村屋を訪問し、業務説明を受けた。その後、新入社員指導員の若手職員と機械導入による人員の配置転換や、時代のニーズに合わせたものづくり等について意見交換を行った。



11月23日（土）～24日（日）

合宿セミナー

内容：日本団10名とドイツ団22名が4班に分かれ、そのうち2班が「キャリア形成・ワークライフバランス」、2班が「技能の継承・後継者の育成」をテーマに意見交換を行った。

「テーマ①：キャリア形成・ワークライフバランス」

テーマ①では、労働条件や残業、業務分担などの問題が挙げられていた。

「テーマ②：技能の継承・後継者の育成」

テーマ②では、技術だけではなく、知識の共有や引継時間の不足などの問題も挙げられていた。



11月26日（火）

企業訪問

A班：花王株式会社【男女ともに輝く働き方】

内容：花王株式会社を訪問し、企業説明及び製品について説明を受けた。その後、若手職員と男性の育児休暇取得等について、意見交換を行った。



B班：廣田硝子株式会社【技能の継承】

内容：廣田硝子株式会社を訪問し、企業説明を受けた後、作業場見学、切子細工体験を行った。職人や若手社員との意見交換では、就職に至る経緯について多くの質問が挙げられた。



A班・B班：東武鉄道株式会社・東武タワースカイツリー株式会社

【男女ともに輝く働き方・技能の継承】

内容：スカイツリーにて、東武鉄道株式会社の企業説明を受け、それに対する質疑応答及び働き方に関する意見交換を行った。その後、東武タワースカイツリー株式会社の業務内容及びスカイツリーに用いられている建築技術や防災設備などの説明を受けた。



日独勤労青年交流事業～山口プログラム～
令和元年11月27日(水)～12月2日(月)



11月27日(水)

訪問「山口菜香亭」

内容：歴史のある料亭「山口菜香亭」で、山口の歴史を知るとともに着物の着付け体験を行い、近代日本の歴史と文化について学んだ。



11月28日(木)

企業訪問

A班：株式会社日立製作所・株式会社旭酒造【技能の継承】

○株式会社日立製作所

内容：企業説明を受けた後の質疑応答では、安全管理に関する考え方や、職員の勤務体系などに関する質問が多く挙がった。また、技術の継承方法についても学んだ。



○株式会社旭酒造

内容：企業説明を受け、酒造を見学した。安定した品質のお酒を造るために数値的に管理された酒造りの取り組みや、そのために必要な技能の継承について学んだ。



B班：マツダ株式会社防府工場・本多屋懐古庵【技能の継承】

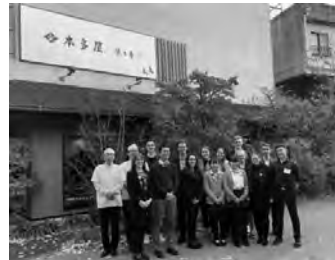
○マツダ株式会社防府工場

内容：自動車作りについて概要説明を受けた後、工場見学、意見交換を行った。企業としてのコンセプトや若者が活躍できる機会をつくることの大切さ、文化と科学の融合による技能の伝承について学んだ。



○本多屋 懐古庵

内容：生ういろろをはじめとした和菓子作りについて説明を受けた後、ういろろ作り体験、新入社員との意見交換を行った。先代の考え方を継承しながらも、時代のニーズに合わせた味を追求し続けている地元の老舗の運営について学んだ。



11月29日（金）

企業訪問

萩ガラス工房有限会社【技能の継承】

内容：セラミック技術を用いたガラス製作について職人の作業風景を見学し、説明を受けた後、質疑応答を行った。独自の職員育成制度によって若者が社会で生きていくための補助をしつつ、唯一無二のガラス製作を追求するものづくりの取り組みについて学んだ。



11月29日（金）～12月1日（日）

ホームステイ、ホストファミリー歓送会

内容：日本の家庭に触れ日常生活を共にすることで、日本の様々な文化を知る機会となった。また、地元の名所や観光地を訪れることで、地域と人との繋がりの大切さを再認識する機会となった。歓送会ではホストファミリーとの別れを惜しみながら、尺八・箏の演奏や体験、ドイツ団によるドイツ各地域のダンスをホストファミリーと共に楽しみ、充実した交流の時間となった。



12月2日（火）

学習成果発表会

内容：本事業を通して学んだことをテーマごとに発表した。日独の共通点・相違点を発表し、両国が今後取り組んでいくべきことを提案した。



4. 学習成果発表会

(1) ワークライフバランスについて

1) 日独共通の問題点

- ・少子高齢化により、質の高い若い職員を見つけることが難しくなっている。特に介護や保育等、求められる専門性は高く賃金が低い業種ほど顕著である。

2) 日独両国の目標

- ・労働条件の緩和
- ・ワークライフバランスを重要視すること
- ・フレックスタイム制の拡大
- ・健康管理を重要視すること

3) 提案

①ドイツへの提案

- ・子供の頃からの教育等により、介護や保育等の職業の価値を再認識する。
- ・企業内外により多くの研修機会を設ける。研修参加に消極的な従業員には、企業側から参加に対する呼びかけを行うことも必要である。
- ・どの職種においても、顧客サービスの向上を図る。
- ・ペーパーレス等、環境保護対策を進める。

②日本への提案

- ・男女同権の改善を進める。管理職比率の改善等、一定の取組は見られるが、雇用機会等ではまだ不平等である。
- ・テレワーク等、仕事の方法を改善する。残業についても、手当を出すだけでなく、残業自体を無くすような改善を行う。
- ・デュアルシステムの導入を検討する。
- ・プラスチックの削減等、環境保護対策を進める。特に買い物袋等の包装を減らす。

③両国への提案

- ・出生率の向上を図り、子供の送り迎え等で従業員が家族のために使える時間が増えるよう、フレックスタイム等の制度をより充実させる。
- ・従業員が個人レベルではなく、チームとしてのコミュニケーションを充実させることで、業務のノウハウを共有し、可視化することができる。また、労働者のための制度や法律を従業員自身が把握できるよう周知しやすくなる。
- ・働き方について、従業員一人一人が自己決定権・自己責任を持つ。

4) 個人レベルで実践できること

- ・ワークライフバランスのため、家賃補助や健康づくり等の制度を有効活用する。
- ・残業について、その有無や量を「自己決定」する。
- ・介護や保育、職人等、若い世代が軽視しがちな仕事の価値を再認識する。

(2) 技能の継承について

ここで言う“技能”は手工業やものづくりの技術に限らず、幅広い意味での仕事のスキルやノウハウとして捉えている。

1) 問題点

①日本の問題点

- ・デュアルシステムが無い。
- ・「職人会議所」のような、企業の垣根を越えた全国共通の組織が無い。
- ・従業員を褒める文化があまり無い。特に職人の世界では顕著である。

②ドイツの問題点

- ・前任者のノウハウが上手く引継がれていないことがある。
- ・資格が無ければ何もできない仕組みになっている。そのため、資格の数が多すぎることや、仕事への適性があっても資格を持っていない人はその仕事に就くことができないということが問題である。
- ・専門性を高めるために時間を要する。

③両国共通の問題点

- ・スキルのある人が不足している。
- ・少子高齢化により労働力が減少している。
- ・上の世代の従業員や職人が引退を望まないために、そのスキルを若い世代に引き継がない。
- ・若い人にとって、職人の世界のイメージが良くない。実際、高学歴の人は就かない職業となっている。

2) 実際に行われている・行おうとしている取り組み

①日本での取り組み

- ・OJT (On the Job Training) の機会が豊富にある。日本では新入社員が仕事を覚えるためのOJTが一般的だが、ドイツでは中堅社員等がスキルアップするためのOJTが一般的。
- ・国や地方自治体における、伝統工芸の振興や補助のための制度が手厚い。

②ドイツでの取り組み

- ・デュアルシステムがある。
- ・職人や工房の後継者を募るためのプラットフォームがある。

③両国共通の取り組み

- ・本事業のような国際交流プログラムを実施する。
- ・労働者の権利を高める取り組み。例えば、労働者側が自分で決めることができるフレックスタイムや育児休暇等の制度。
- ・業務のマニュアル化や連絡体制の確立等、仕事の質を高める取り組み。

3) 個人レベルで実践できること

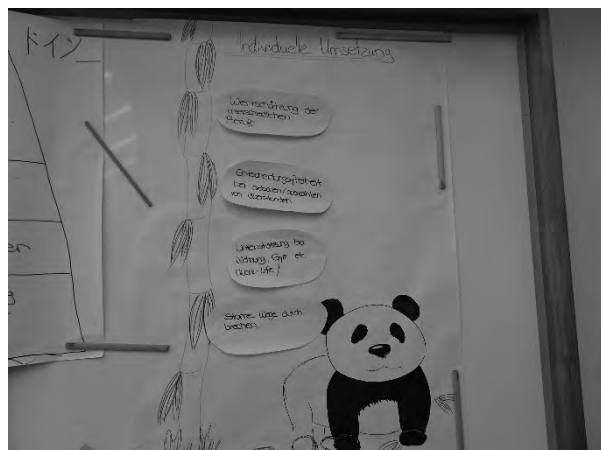
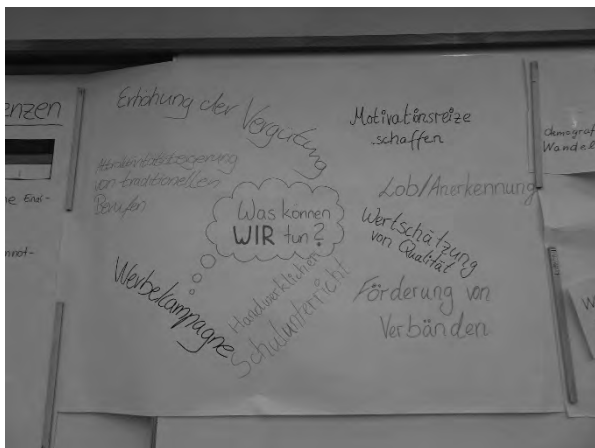
- ・フレックスタイムや休暇を自由に取得する。
- ・上司が部下を褒め、認める。
- ・職人が作った製品等、高価だが質が高いものの価値を認める。
- ・職種別の商工会議所を充実させる。職人がある程度まとまって広報活動することで各職種をより宣伝することができ、後継者の増加を見込める。また、労働者が力をもつことが、労働者のための制度を充実させることに繋がる。
- ・学校において手工業等の技術系の職種について学ばせる。

- ・ 伝統工業、産業の魅力を広く知ってもらうような情報発信を行う。
- ・ 肉体的に過酷な労働は、それに見合った賃金を得られるよう求めていく。

(3) 最後に

本事業でドイツ団は、日本のホスピタリティとオープンマインドを経験した。

日本とドイツの労働社会の問題点や取り組みは、事前に抱いていたイメージとは異なり、共通点が多いため、本事業のように両国が交流して意見交換や見聞を広めることは意義のあるプログラムである。



5. 参加者コメント

(1) プログラムの構成と準備について

- ・しっかりと企画されたプログラムであり、日本の労働社会を知ることができた。
- ・日本団との合同プログラムがもっとあると良かった。
- ・通訳者と機構職員の運営や随行はとても良く、いつも気にかけてもらった。
- ・山口徳地自然の家は、東京と比較すると静かで自然の囲まれており、とても良かった。

(2) 訪問先について

- ・訪問先企業の選定が非常に良かった。
- ・どの企業も気持ちよく受け入れてもらった。
- ・訪問先での対応も非常に良かった。



6. 成果と課題（国際・企画課）

（1）企画について

ドイツ団の業種を考慮しながら、働き方改革を進める企業や職員育成などに重点を置く企業を選定した。その際に、大手企業だけではなく、伝統技能を取り扱うガラス工房や地域の特産物を取り扱う食品の企業なども訪問先として選定した。さらに、日本団として派遣された団員の勤務先を訪問先に入れることで、日本の労働社会と技能の継承の現状を学ぶとともに、ドイツ派遣での交流を日本でも継続できるようなプログラムとした。

（2）成果

成果として、ドイツ団からの感想にもあるように、日本の労働社会について学ぶことができたことである。研修テーマに「男女ともに輝く社会」、「技能の継承」とあり、今年度より技能の継承については、若手職員の育成という側面も踏まえて、企業からの説明をお願いした。これにより、伝統技能の継承というだけではなく、大手企業の人事育成についても説明を聞くことができ、全ての訪問した企業で2つの側面から説明を受けることができた。

また、日本の勤労青年の国際感覚・意識を醸成する機会を多く作り出せたことも成果として挙げられる。特に東京プログラムでは、日本団として派遣された団員の勤務先に2か所訪問しており、企業としても本事業の趣旨を理解しているため、ドイツ団員とのディスカッションでは、派遣メンバーだけではなく多くの若手職員に参加いただくなど、若い世代が国際感覚を養う貴重な機会となったのではないだろうか。働き方や職員の育成について、両国の制度や企業方針なども異なる部分もあるため、全てがすぐ実践できる意見ばかりではないが、これからの時代を担う若手職員にとっては、それぞれの現状を知ること、自国のよい部分・改善すべき部分を知る機会となったであろう。ドイツ団にとっても、日独の派遣団同士だけでなく、より多くの日本働く若者と意見交換ができたことは、貴重な学びの場となったと考えられる。

（3）課題

訪問先には、若手職員との意見交換の時間を長く確保してもらうよう依頼していたが、ドイツ団からの質問が多く挙がったこと、企業側からドイツ団に質問した内容が多くあったことなどから、ドイツ団から意見交換の時間が短いとの意見も聞かれた。企業側からも質問が出るなど、お互いが意見交換を行うことについては、貴重な学びの時間となったと言えるが、時間配分については再考する必要がある。しかしながら、企業側にも企業の概要説明など、必ず説明しなければならない項目もあり、時間配分については、企業側と十分な打ち合わせを行う必要がある。

最後に、今回の企画・運営に際し、多くの方に携わっていただいたことで、ドイツ団の有意義な研修を展開することができた。プログラムに協力していただいた全ての方に感謝を申し上げる。



令和元(2019)年度 文部科学省委託事業
日独勤労青年交流 事業報告書

令和2年1月発行

編集発行



独立行政法人 国立青少年教育振興機構 国際・企画課
<http://www.niye.go.jp>
〒151-0052 東京都渋谷区代々木神園町3-1
TEL 03-6407-7616

本報告書は、文部科学省の青少年国際交流推進事業委託事業として、独立行政法人国立青少年教育振興機構が実施した令和元(2019)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が必要です。