

令和3(2021)年度 文部科学省委託事業

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
------	---

<事業報告>

1. 参加者名簿	4
2. 日程	6
3. ダイジェスト	8
4. 参加者アンケート	11
5. 個人レポート	13

<成果と課題>

1. 日本団成果報告	22
2. 全体の総括	23

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. 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

4. 参加人数

日 本：15名

ドイツ：12名、 ※この他、過年度団員含む4名がディスカッションのみ参加

5. 日程（時間はすべて日本時間）

(1) 日本団プログラム

- ・事前研修 9月25日（土）午後1時30分～午後5時
- ・講義 11月12日（金）午後5時～午後8時
- ・バーチャル訪問 11月19日（金）午後5時～午後8時

(2) ドイツ団プログラム

- ・講義 11月10日（水）午後5時～午後8時
- ・バーチャル訪問① 11月17日（水）午後5時～午後8時
- ・バーチャル訪問② 11月24日（水）午後5時～午後8時

(3) 日独合同プログラム

- ・ディスカッション① 11月26日（金）午後5時～午後8時
- ・ディスカッション② 11月27日（土）午後5時～午後8時

※ 新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、全日程を通してWEB会議システムを使用したオンライン形式で実施。

事業報告

1. 参加者名簿

※ 参加者氏名、所属等は省略。

(1) 日本

(2) ドイツ

2. 日程

○日本団プログラム

月 日	プログラム
9月25日 (土)	○事前研修 ・開講式 ・オリエンテーション ・自己紹介 ・講義：ドイツを知る 駐日ドイツ連邦共和国大使館広報文化専門官 ホーボルト・幸夫・アンドレ 氏 ・グループワーク：事前課題準備
11月12日 (金)	・開会 ・自己紹介 ・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と家庭と仕事の両立～コロナ禍の影響も含めて～」 元ゲーセン大学 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
11月19日 (金)	・バーチャル訪問①：ケルヒャー社 ビジターエクスペリエンス・マネージャー ザンドラ・ボーン 氏 人事チーム総務担当 カサンドラ・ビーゲル 氏 エクスペリエンスセンター見学（ライブ配信）／取組説明 質疑応答、意見交換 ・バーチャル訪問②：ザクセン州青少年連合 ザクセン州青少年連合 青少年参画窓口事業部 部長補佐 ファビアン・ブレンナー 氏 取組説明、質疑応答、意見交換

○ドイツ団プログラム

月 日	プログラム
11月10日 (水)	・開会 ・講義：日本の労働社会の仕組みについて 政策研究大学院大学 教授 黒澤 昌子 氏
11月17日 (水)	・バーチャル訪問①：株式会社中村屋 取組説明／工場見学（動画）、質疑応答、若手社員を交えた意見交換
11月24日 (水)	・バーチャル訪問②：株式会社片岡屏風店 取組説明／作業場見学（ライブ配信）、質疑応答、意見交換

この他、ドイツ団は2日間の事前研修及び事後研修をドイツ側担当機関が実施

○日独合同プログラム

月 日	プログラム
11月26日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自己紹介、全体アイスブレイク ・ グループディスカッション① テーマ「ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成」 <ol style="list-style-type: none"> 1) 自分の職場のワーク・ライフ・バランス、キャリア形成の現状と課題 2) ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成の理想像
11月27日 (土)	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループディスカッション② テーマ「ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成」 <ol style="list-style-type: none"> 1) ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成の理想像 2) どうすれば理想像に近づけるか <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の自分自身にできることは何か ・ 組織側に提案できることは何か <ul style="list-style-type: none"> ・ 成果共有、講評 ・ 閉会

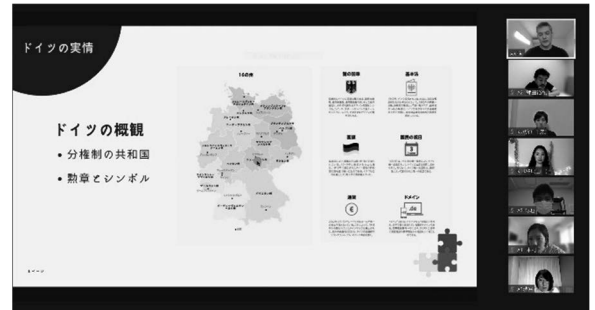
3. ダイジェスト

【日本団プログラム】

<9月25日(土)>

○日本団事前研修

簡単な自己紹介を行った後、駐日ドイツ連邦共和国大使館広報文化専門官のホーボルト幸夫・アンドレ氏から「ドイツを知る」をテーマにした講義を受け、交流に向けた基礎的な知識を学んだ。また、後半は各グループに分かれドイツ団とのディスカッションに向けて、事前資料の作成や参加者同士の交流を行った。

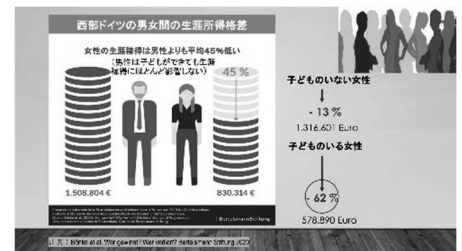


©ドイツ連邦共和国大使館

<11月12日(火)>

○講義

元ゲーセン大学 家政・消費研究経済理論研究所教授ウータ・マイヤー＝グレーヴェ氏から「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・バランスと家庭と仕事の両立—コロナ禍の影響も含めて」について講義を受け、ドイツのジェンダーギャップの課題や展望、コロナ禍での働き方の変容などについて学んだ。講義後の質疑応答では「コロナ禍による女性のケアワークの負担増加」等に関する多くの質問や「ドイツでは日本と比べて男性の育児休暇取得率が高い」などの感想の声があがった。



<11月19日(金)>

○バーチャル訪問①

前半は、「ケルヒャー社」の担当者からエクスペリエンスセンターの見学(ライブ配信)や「仕事と家庭の両立—家庭に優しい企業としてのケルヒャー」をテーマに講義が行われ、社員が仕事と家庭を両立できるよう、会社が実施している様々な支援策について説明があった。参加者の勤務先の制度と比較しながら活発な意見が交わされた。



後半はザクセン州青少年連合青少年参画窓口事業部長補佐ファビアン・ブレンナー氏より、ザクセン州青少年連合でのワークライフバランスについて、自らのライフスタイルを交えながら紹介があった。

質疑応答では、ドイツの年休の取得率が高いことや休日に仕事をもち込まないなど、日本人とドイツ人の働き方への意識の違いについて多くの意見が交わされた。



【ドイツ団プログラム】

<11月10日（水）>

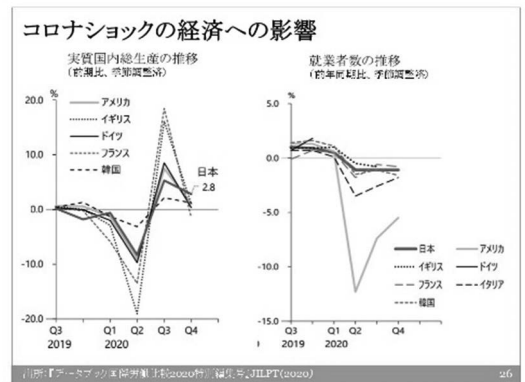
○講義

政策研究大学院大学教授 黒澤昌子氏から「日本の労働社会の仕組みについて」をテーマにした講義を受けた。日本の教育制度や雇用慣行、若者を取り巻く就労問題について学び、職場におけるジェンダーギャップや、コロナ禍により変容した働き方への影響についても言及があった。参加者からは「労働者の平等を保障する制度はあるか」「ドイツのように就職後に学び直しとして留学や大学への編入を経験した人など中途採用の市場は整っているのか」などドイツの現状と比較しながら日本の制度について多くの質問があった。

日本的雇用慣行

①

- 戦後の高度成長期に作り上げられた互いに補完的な慣行
- 特徴は、いわゆる「正社員」(無期契約、フルタイム、職務が無限定)における:
 - ・ 年功賃金
 - ・ 終身雇用(長期雇用)
 - ・ 定年制(多くの企業で60歳)
- 背後には、豊富な人的投資(教育訓練)と、高度成長によるその高い収益。
- 後払い賃金(若い頃には生産性より低い賃金を支払い、年齢を重ねるにつれて生産性より高い賃金を支払う制度)一定年の必要性
- 発達した内部労働市場での広範なローテーション、柔軟な人材配置、遅い昇進、内部昇進中心、定年までの雇用保障、協調的労使関係。
- これらは互いに補完的に雇用者・雇用主の関係を強化する(企業が従業員を解雇したり、従業員が離職するコストを高める)。



<11月17日（水）>

○バーチャル訪問①

前半は「株式会社中村屋」の工場見学の動画を視聴し、衛生管理や生産効率化の取組について学んだ。後半は担当者からワーク・ライフ・バランスや働き方に関する取組について説明を受けた。参加者からは労働時間や手当、定年後の再雇用についてなど会社として取組んでいる制度について多くの質問があった。その後の若手職員との意見交換では、研修制度の充実やSDGsへの取組、ヴィーガン/ベジタリアン等の多様な食の形などについて意見が交わされた。

事業の変遷

- 1901(明治34)年 東京・本郷でパン屋として創業
- 1904(明治37)年 クリームパン創案
- 1909(明治42)年 新宿に移転、和菓子の製造・販売開始
- 1920(大正8)年 この頃、かりんとうを発売
- 1920(大正9)年 洋菓子の製造・販売開始
- 1927(昭和2) 喫茶部(レストラン)開設
(純印度式カレー、ポルチ、中華まんじゅう、月餅を発売)
- 1977(昭和52)年 レストラン多店舗展開
- 2001(平成13)年 卸市場に参入
- 2014(平成26)年 新宿中村屋ビル開業
- 2018(平成30)年 武蔵工場竣工
- 2019(平成31)年 見学施設 中華まんミュージアムオープン

株式会社 中村屋

人材の育成

【階層別研修】

```

    新入社員  若手社員  新任主任  新任係長  新任管理者
    新入社員研修  指導員研修  新任主任研修  新任係長研修  新任管理職研修
    新入社員研修  ステップアップ研修
    
```

【職種別研修】
営業、マーケティング、生産 など

【自己啓発支援】
通信教育修了、資格取得時の援助金給付

株式会社 中村屋

<11月24日(水)>

○バーチャル訪問②

「株式会社片岡屏風店」を訪問し、屏風制作の工房からライブ配信を実施した。参加者からは「どのように屏風が作られているのかが分かり、自分も作ってみたいと思った」などの感想があった。その後、技能の継承、伝統文化の普及について、スライド資料等で説明があり担当者との意見交換の時間も設けた。やりがいや有休休暇、労働時間等の福利厚生などについての質問や、マイスター制度について意見が交わされた。



【日独合同プログラム】

<11月26日(金)、27日(土)>

○ディスカッション

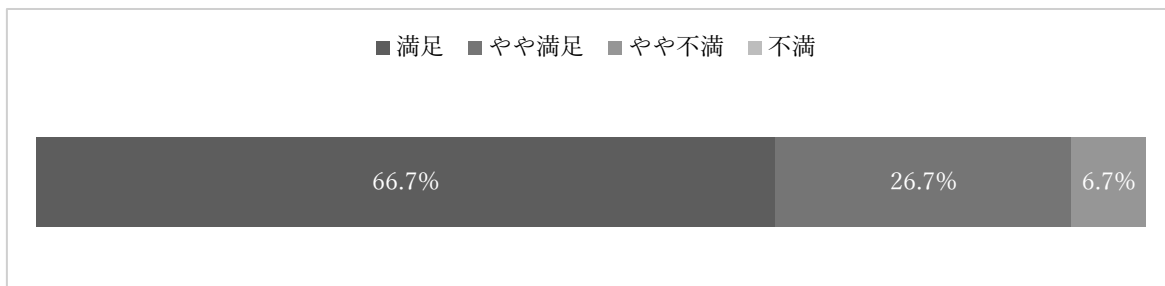
日独団員が混合での3グループに分かれ、2日間にわたってディスカッションを実施した。「ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成」をテーマに、自分の職場の現状と課題を共有し、ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成の理想像に近づくためにはこれからどのような意識で取り組むことが大切など、活発な議論がなされた。「ワーク・ライフ・バランス制度は家族のための制度であると皆が認識すること」「課題に対応するためには上司、会社、同僚、家族との緊密なコミュニケーションが重要」などの声があがった。



4. 参加者アンケート

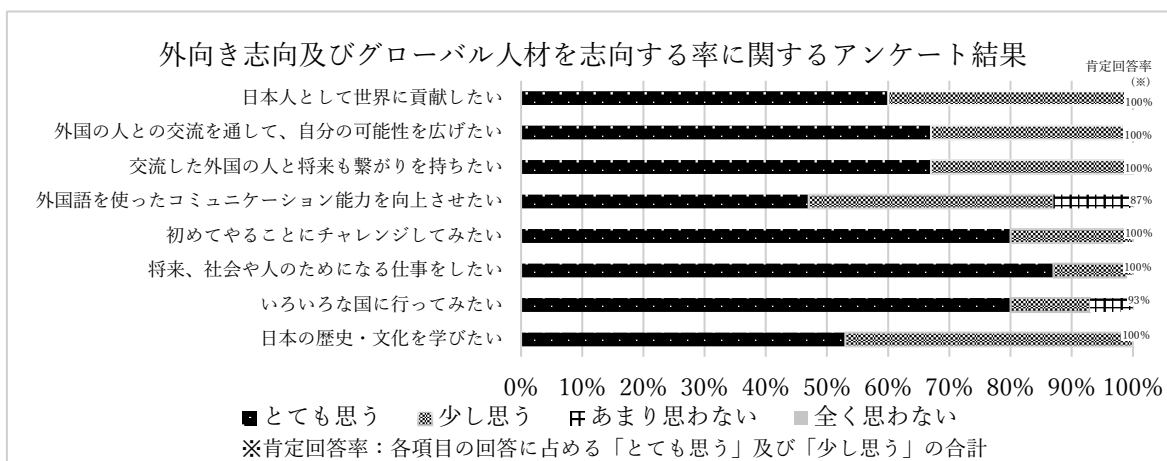
(1) アンケート集計結果

①事業全体の満足度



「事業全体の満足度」に対する回答は「満足」及び「やや満足」を併せた肯定的な回答の率が93.4%と、参加者にとって有意義な研修になったことが伺える。

②外向き志向率、グローバル人材率



【外向き志向の分析】

外向き志向とは、文部科学省が定めた調査項目3項目「日本人として世界に貢献したいと意思がありますか?」「外国の人との交流を通して自分の可能性を広げたいと意思がありますか?」「交流した外国の人と将来も繋がりを持ちたいと意思がありますか?」のアンケート結果を集計したものである。その結果、肯定的な回答の集計から算出した本事業参加者の外向き志向率は100%となっており、高い数値を示した。

【グローバル人材志向の分析】

国立青少年教育振興機構では、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ー等を加えた8項目のアンケートを作成し、「グローバル人材を志向する率」として、平均80%以上の肯定的回答を得ることを目標に国際交流事業を実施している。本事業においては、参加者の事業後のグローバル人材を志向する率が99.1%となっており、目標を達成できたと考える。

(2) 参加者の声

① オンライン交流について

- ・せっかくであれば対面を、とみんなが望んでいたと思うが、ZOOMで移動の必要がないという手軽さによって、自分も参加することができ、同じような参加者も多かったと思う。特に、子育て世代にも参加しやすかったため、子育てとキャリア形成という、いつかはぶつかる課題について、考えを広げることができた。
- ・オンラインで実施したことで、幼い子供を持ちながらプログラムに参加できたことは本当によかった。
- ・対面ではドキドキしてしまうがオンラインだからこそ、挙手制度に助けられて発言できたところがあると思った。
- ・スタッフの方がとても分かりやすく丁寧な対応をしていただき、いつも明るく笑顔で話してくださったので、緊張が解けて楽しく参加することができた。
- ・ファシリテーターさんや通訳の方のおかげで他の参加者や異なる言語が飛び交うグループでも円滑にディスカッションを行うことができ、多くの知識を吸収することができた。

② プログラムについて

- ・バーチャル訪問やディスカッションは楽しくとても有意義な時間だった。
- ・実際にドイツの方々とお話する機会はなかなか無く、今回とても貴重な経験になり様々な職種の方とディスカッションできて新しい発見もあった。
- ・事前にドイツの働き方を講義で学んだ上でディスカッションに取り組むことで、ドイツの働き方について質問を事前に整理し、ディスカッションで生の声を具体的に聞くことができたので、とても有意義な時間になった。
- ・ケルヒャー社の様子や、ザクセン州青少年連合の職場の様子などを、その場を訪れているかのような感覚で知ることができ、良かった。
- ・日独それぞれが、講義やバーチャル訪問で学んだ内容が何かを共有した上でディスカッションに進むことができれば、より内容の濃い話し合いができたのではないかと思う。

③ 今後の取組について

- ・ドイツの働き方を知り、世界から見た日本の働き方の現状についての考え方や意見を吸収し、学んだことを発信したいと思い参加したが、実際にドイツ団の生の声を聞いて、日本がこれから取り組むべき課題が見つかった。
- ・今回学んだドイツや日本で実施している素晴らしい取組を少しでも自分の職場にフィードバックできるよう努力したい。

5. 個人レポート

※ 氏名、所属等は省略。

(1)

■このプログラムを通して学習したこと

日本とドイツでは社会進出における男女格差や育児、介護問題など働き手を取り巻く問題は非常に似ていることが解った。しかし、ドイツのほうが特に以下の2点において働き手の意識は非常に先進的であると感じた。

①生涯学習の習慣が身につけており、キャリアアップ思考がある

ドイツは資格社会であり、参加者から今の目標と現在取り組んでいることについてかなり具体的に聞くことができた。こういった習慣は、私を含む日本人全体が見習わなくてはならない習慣であると感じた。

②休暇取得への考え方

ドイツでは有給休暇は全て取得するのが当たり前であり、長期休暇も取得可能ということであった。この差を生んでいるのは業務の引継ぎのし易さであると感じた。日本では、仕事を個人持ちしていることが多く、同僚が自分の仕事内容を把握しているという人は少数派であった。まずは業務を引き継げる環境を作ることが優先課題であると感じた。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたい。

①研修内容の共有

今回学んだドイツの福利厚生制度や意識の差などを職場の同僚に共有する。成果報告会を行い組織のトップへ情報提供と業務に関する提案を実施し会社全体の意識改革の一助となる。

②キャリアアップ習慣を身に付ける

資格取得に向けた勉強や通信教育等を積極的に受講し、自身のキャリアアップを目指すだけでなく、率先垂範を実施し職場全体のキャリアアップへの意識を向上させる。

③グループメンバーの多能工化

私の職場は業務を個人持ちしており、引き継ぐことができない傾向がかなり強いのが実態である。メンバーに働きかけ、それぞれの持つスキルを共有し、業務の標準化を実施する。業務の引継ぎが可能な環境を作ることによって職場環境を改善させるだけでなく、メンバーのスキルを向上させ知見を広げることで職場全体のレベルアップに繋げる。グループ内の多能工化を成功事例として広げていき、会社全体で同様の取り組みを推進し職場環境の改善に寄与したい。

(2)

■このプログラムを通して学習したこと

今回のプログラムを通して、自身にとっては2つの異文化の交流となった。1つ目は、ドイツの皆さん。2つ目は同プログラムに参加された多様なバックボーンを持つ日本の皆さんである。

それぞれの立場での出来事は多様であった一方で、悩みやそれに対するアプローチやアイデアは似たようなものが多かった。

国内、国外問わず、いろいろな方と対話することが重要であると改めて思った。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたい。

このプログラムを通じて、以下2点をおこなっていきたいと考えました。

① 社内で意見を言い合う場を作ること

今回は、日本・ドイツに関係なく意見を交わすことができました。その内容には、普段の仕事のなかでは話さないようなことも含まれました。日頃の仕事仲間とも、社内で意見を言い合う場をつくっていきたいと思います。

② 海外の人との交流をすること

そもそも、交流をする機会を自分からつくっていなかったもので、自身から海外の方と話す機会を増やしたいと思いました。

(3)

■このプログラムを通して学習したこと

若者が意見を持ち、その意見を社会に対して反映させられることが必要であると感じた。これは社会に対してだけでなく会社や所属組織においても同じことである。今回バーチャル訪問したザクセン州青少年連合のような組織はその点で若者の主体性を促進するために非常に重要な役割を果たしている組織であった。

また、ドイツにも日本のように「男性が働きに出て、女性が家事労働を行う」という昔ながらの考え方が未だに色濃く残っていたり、待機児童問題があったり、子育て世代の女性が抱える問題があるなど、日本と類似した現状があることを学んだ。但しドイツは日本より労働者側が主体的に考えて意見をする環境が整っていたり、「労働者が働きやすい環境を整えることが優秀な人材を確保して会社や国の成長につながる」という考えが定着しており会社や国の制度が充実していたりして、各労働者がうまくそれらを活用して柔軟にキャリアを形成していることがわかった。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

自分の知らない国内の制度や市町村の制度があることを学んだので、今後自分の働き方で困ったり、周囲の人で困っている人がいたりする時などには積極的にそういった制度を調べて活用できるようにしたい。

また、ドイツの現状を社内や周囲の人に積極的に情報共有して、会社で男性育休取得を促すように進めたい。具体的には所属の会社の総務部の社員に対して今回の事業参加で学んだことを発表するとともに、次年度以降も社内から社員が本事業に参加応募できるように促したい。

(4)

■このプログラムを通して学習したこと

所得や、ケアワークの負担量に、男女で差があることは認識していたが、今まで漠然としていたその改善方法を、講義やディスカッションを通して考えることができた。1番大きな発見は、きっかけ次第で何事も当たり前になり得ること、また、そのきっかけは、私たち若者にも作るができる、ということである。自己の主張能力については、日本人よりもドイツの方が優れているように感じたが、若者が組織や上司に対して意見を述べにくい立場にあることは共通していた。ある参加者の会社では、立場に関係なく社員間で評価をし合い、その評価を個人で確認することができる制度が取り入れられていた。若者のみならず、全ての社員が平等に意見を述べられる環境を整えるために有効な制度であると感じた。このような制度の導入を実現させるためには、会社の現状や新制度のメリット等を正確に理解し、発信していく力が必要であることを学んだ。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

私の職場環境のメリットは「調理従事者5」という小さなコミュニティがあり、意見を述べやすいという点である。そのため、まずは今回学んだ他の参加者の会社の現状や、興味深い制度などを伝え、知ってもらうことから始めたい。自身の考えや提案を発信することの重要性を、より理解してもらえると考えている。各個人が立場や働き方について納得してもらえよう、多くの意見を取り入れていきたい。

私が会社全体に対してできることは、社員全員が回答できるアンケートを利用し、自社に合った取り組み例を提案することである。本部と直接的に関わるができないため、長年勤務されている方にお話を聞き、会社のことを学んだ上で改善できる点を見つけていきたい。

(5)

■このプログラムを通して学習したこと

若者が活躍する社会を実現するためには、若い世代が行動を起こして今ある制度や取り組みを改善していく必要があると思いました。今回のプログラムを通して日本企業の現状と問題点に気づくことができました。日本が改善すべきだと思ったことは、年功序列や終身雇用制度から生み出される、「強すぎる上司と部下の関係」です。部下が上司に対して意見を伝えるのが難しい、伝えたとしても何も変わらないと感じている人が多いです。この問題を解決するには、上司との円滑なコミュニケーションが大切だと思いました。自分から上司に積極的に質問することや、不安なところを確認する、改善を提案してみるなど、自らの行動の変化を見せることが大切だと思いました。ドイツの方々は自分の意見や意思を持ち、それを相手に伝えるスキルが長けているとディスカッションを通して感じました。私たちが彼らを見習って自ら変わっていこうという姿勢が不可欠だと学びました。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

プログラムを通して日本とドイツのワークライフバランスにおける制度の違いを学ぶことができました。今後は次の3つのことを実践していこうと思います。まず1つ目は、視野を広げる為に、これからも積極的に自分とは異なる環境の方々との交流会に参加することです。今回のプログラムで口座時間制など初めて知る制度がいくつかありました。環境は常に変化するので新しい情報をインプットし面白い取り組みなどに敏感になっていきたいです。2つ目は、インプットした情報を自分の職場と比較することです。今の取り組みとどちらが良いのか、新しい制度を取り入れるメリットを考えます。どんなことにもメリットとデメリットがあるので総合的に判断していきたいです。3つ目が会社に提案することです。誰でも自由に改善提案を提出できる制度があるので、男性の育児休暇率を上げる環境づくりや有休を取得しやすい環境づくりについての改善案を提出していきます。

(6)

■このプログラムを通して学習したこと

印象に残った事の1つ目は転職についての考え方であった。日本では転職する際に何歳以上になると求人が一気に減ってしまうというような現状があるが、ドイツで転職はポジティブな印象が強い。日本ではどうしてもネガティブな印象が強いが、私も夫が転職して北海道に来た身として、もっとポジティブな印象が強くなって欲しいと思う。2つ目は仕事と休暇についてのバランス。日本ではまだ休暇を長く取ると他の人に迷惑をかけてしまうのではと他人への負担を考えたり、他人の目を気にする文化があるのに対し、休暇をしっかりと取得することが当たり前のドイツではカバーし合う為に職場内のチームワークが向上したり、メリハリのある働き方が逆に生産性を高めるのだと学んだ。3つ目は両国において女性の働き方、キャリアアップにはまだ課題があるという点。これは逆に日本の方が少しずつ子育てをしながらの共働きも認められてきているように感じた。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

まずは今後、妊娠・出産を考えている身としてしっかりと産休と育休を取得したい。それは自分の為だけではなく、これから結婚する職員にとっても重要な道標になると思う。また、どうしても教育関係では4月始まり、3月終わりという考え方があるので、バースコントロールせざるを得ないことも多いが、自分のクラス的环境などを考え、相談した上で2学期から復活するというような異例の形も作り上げていけたらより休暇の取り方に幅が広がるのではないかと感じる。また復帰した後は子どもの発熱などで休む際に、休みづらい雰囲気にならないような職場の環境作りもしていかななくてはいけない。「他人への負担を気にする」という文化から、「他人に助けてもらって当たり前」だからこそ「自分も他人を助けることが当たり前」という雰囲気を作っていきたい。

(7)

■このプログラムを通して学習したこと

これからの若者が活躍する社会では「公私混同」を避けるべきだなと私は考えています。理由は日本人とドイツ人の働き方の違いから、日本人はプライベートに仕事を持ち込む傾向があり、家庭の時間を大切に出来ていないことがあるからです。

近年、働き方改革で生産性を求められるようになりましたが

- ・自宅で仕事をして終わらせる
- ・子供との時間が減ってしまう
- ・夫婦間の関係にヒビが入る
- ・本当に大切なモノを見失ってしまう

このような現状だと「公私混同」が発生してしまい、休みを謳歌できる環境では無くなってしまいます。だからこそ時間内に仕事をきちんと終わらせる環境づくりが社会には求められるので、「より働く人々の環境満足度をあげることが重要ではないか」が今後のカギになると思っています。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

私は仕事の生産性を上げるために、「スケジュール管理」を徹底していきたいです。

- ・この仕事にかかる時間は大体〇時間
- ・午後までにはどれくらい余裕があるか
- ・イレギュラーは起きないか
- ・明日の業務は問題ないか

あらゆる仕事に優先順位をつけていきながら、常に行動一つ一つに疑問を持つことで、逐一相談や報告がスムーズに行えて社会でも生きやすくなると思っています。これはもちろん、「公私混同を避けること」にも必然的に繋がってくると思いますので。日々の自己管理を徹底しながら、毎日を過ごしていくことが重要です。自身の苦手であった「スケジュール管理」を見つめ直す機会をいただけたので、この機を逃さずに自分自身でも環境満足度を上げられるように今後とも精進していきます。

(8)

■このプログラムを通して学習したこと

ドイツではデュアルシステム、マイスター制度を多く活用していることを学んだ。高校卒業後に大学ではなく職業訓練校に進むことにより、若いうちから企業での実践的な学びを体験し、会社に就く前に専門性を身につけることができるため、若者が安定した雇用に就き、適切にキャリアアップ、キャリアチェンジが図れる社会になると分かった。また、ドイツでは家族と過ごす時間を1番重要としており、残業時間をお金ではなく時間に代えることができることを学んだ。日本においても、フレックス制度を導入している企業はあるが、少数であるため、このような制度を活用する企業を増やすことで、労働負担の軽減やワークライフバランスを充実にすることができる感じた。就労に関する若者の意識調査では、仕事より家庭・プライベートを優先したい若者が増加傾向にあり、こういった若者の声や新しい考え方を社会に取り入れていくことが必要だと感じた。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

ドイツでは、職場全体でのコミュニケーションや共有がしっかりとできており、休暇を取得している職員の仕事は、他の職員がその仕事を担うという働き方が成立していることを学んだ。この仕組みを活用し、個人で責任を背負う日本の働き方を少しずつでも改善することで、より良いワークライフバランスの仕組みを作っていきたい。そのためには、まず自分の職場で今回学んだことについて情報共有する必要があるため、報告会を通して日本の労働基準について理解を深めるとともに、ドイツの働き方と比較し、日本の働き方を変えることでどのようなメリットがあるのかを数値で示していこうと思う。一人一人の仕事が分掌で振り分けられる仕組みを、個人ではなくグループで仕事の内容を共有する仕組みを作ることで、年次有給休暇や長期休暇の取得率の向上に繋げていきたい。

(9)

■このプログラムを通して学習したこと

○キャリア形成について

性別や育児を理由に自らのキャリアを諦めたり、変えざるを得なかったりする状況があることは、日本もドイツも同じであることを感じました。一方ドイツでは、手当の充実などから男性の育児休暇取得率が高いことを知りました。性別に関係なく若者が活躍する社会になるためには、他国の取組を日本でも活用していく必要があると感じました。

○ワークライフバランスについて

ドイツと日本の休暇取得率を比較したとき、ドイツでは大半の人が年休を100%取得するのに対し、日本で年休取得率は50%程度です。やはり、ドイツと日本の休暇取得に関する考え方の違いが明確にあるように感じました。日本でも働き方改革が進められていますが、休暇を取得することが大切であるという意識改革を行わなければこの現状は変わらないのかなと感じました。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

私は仕事の都合で4月から単身赴任をしており、家族と離れて暮らしています。家族と離れて生活することで、家族と過ごす時間の大切さをより一層感じています。また、幼い娘2人の育児をしてきている妻への感謝の気持ちも強く感じています。私が以前勤務していた公立中学校では、休みの日も部活の指導などで家にいることは少なかったのですが、正直なところ、一緒に住んでいるため、家族の時間というものをあまり意識していませんでした。今回、家族と離れて暮らすことになり、家族との時間の大切さに気が付きました。

今回の研修は、働き方について考える良い機会となりました。仕事と余暇の時間をしっかりと区別することの大切さを、今回の研修と自分の実体験から学びました。そのためにも、職場では情報を共有することで、それぞれの職員のワークライフバランスを良い状態で保てるように意識していきたいと思いました。

(10)

■このプログラムを通して学習したこと

驚いたのは若いうちからキャリアをしっかりと見据えているということ。早い段階で自分の将来を考える教育体系だとしても、個人の考え、その論拠を聞くと尊敬せずにはいられなかった。意見の表出、責任と権利のバランス、人生への向き合い方、どれもが参考になった。

プログラム参加は自分のキャリアを見直すきっかけにもなった。参加前は仕事と子育ての両立に対し、このままでいいのか不安な気持ちがあった。ドイツ団のメンバーのひとりが「両立は完全にはできない。今できることをする。でも今後はわからない。だから今に縛られる必要はない。」と話されたことが印象的だった。「今できること」に真摯に向き合うことの大切さを学んだ。

今は「ライフ」に主軸があり、家族との時間が持てること、休暇がとりやすいことが大事な条件。今後「ワーク」に主軸を置ける時期が来たら、培ったスキルを活かせる仕事をしたい。客観的に考える機会を得たことは収穫であった。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

「ワークライフバランス」は、ひとりひとりが大切にしているものが異なるため、ひとつの結論を出すことや誰もが納得できる制度を作ることが難しいテーマだと改めて感じた。

今回の研修でドイツの方々へ共通していたことは、「人生がよりよくあるため」に仕事もプライベートも過ごしていることで、そのために自分の働き方や価値観を同僚や家族としっかり話をしていた。

働き方について、自分自身で不満に思うことはないし、自分なりの価値観を持って家庭とのバランスを取っているが、そういった自分の考えを知ってもらうこと、相手の考えを知ることは当たり前のことのように実はできていないことに気づいた。制度を変える、仕組みを作る、という大きなことではなく、まずは、今回の研修報告を機に同僚や家族とワークライフバランスについて、どのような考えを持っているかを話し、相手が大切にするものを知り、考えを尊重するところから始めたいと思う。

(11)

■このプログラムを通して学習したこと

本事業に参加した若者は、日独共通して、自分の時間や家族との時間をどのように確保するかを考えながら労働に向き合っていた。しかし、現在地は両国で異なるように思えた。

ドイツでは超過勤務を他の日の勤務時間で調整したり、有給休暇をすべて取得したりできるなど、労働時間が長くならないよう徹底されている。日本でも制度上は可能なはずだが、職種に関わらず超過勤務が多く、有給休暇を取る際に周りに気を使う必要があるという参加者がほとんどで、制度上の権利行使が「勇気ある行動」のように見られる実態がある。

この差は、キャリア形成にも影響を及ぼすと考えられる。ドイツの若者は、労働以外の時間を使ってマイスター資格取得のための研修を受け、主体的なキャリア形成を図ることができるが、日本の若者のような働き方では、主体的なキャリア形成の機会が得づらくなる。日本の若者がより活躍していくためには、労働以外の時間の確保が必要と感じた。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

主体的なキャリア形成の機会を確保していくために、労働における関係性がない人と多くつながり、自身のスキルを開拓・発展させていきたい。

一つの職場に長く在籍していると、上司・同僚との関係性だけに焦点が当たりやすくなる。その場合、その職場におけるスキルアップは図れるかもしれないが、より広い社会の中で求められるスキルが身につくとは限らない。自身のスキルを開拓・発展させていくために、職場外で自身のスキルを発揮する機会を作っていくことが必要と考える。

私が以前から取り組んでいることのなかにも、学会や大学の研究会や、スポーツイベントへの参加など、多くの人と関わる機会がある。これらは、人前での発表や文章作成のスキル、新たな関係性の構築など、現在の仕事に生きるスキルの獲得にもつながったと感じている。そのような機会をさらに増やし、積極的に自身のスキルを発揮していくことが、主体的なキャリア形成になっていくと考える。

(12)

■このプログラムを通して学習したこと

＜自分自身のキャリアをどのようにしたいか各々が考えを持つ、
またその若者が経験できる土俵を作ること＞

➤ どんなに良い環境や制度を整えても、働き手がやりがいを感じなければ意味がないと思いますし、同時にどんなに熱い情熱を注ぐことのできる働き手がいても、(職場が) そのパフォーマンスを活かせるような十分なフィールドでなければ意味がないのだと感じました。

➤ 働き方改革が進み、多くの制度を導入する会社が増えてきました。WLB、給与、業務内容、会社の制度など、重視する観点は十人十色なので、それぞれに対応できるようなダイバーシティな取組が今後も必要になります。また、そうすることでより良い社会の実現に繋がると学びました。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

➤ ドイツではほとんどの人が有給取得率 100%近くであるという実態を知りました。「取得できる権利は堂々と取得するべきだよ」というアドバイスを頂き、有給に限らず会社の制度はどんどん利用し、他の人も遠慮せず利用できる環境にしたいと思いました。

➤ ドイツも日本と同じように「女性は家庭に入るべき」という概念が遺伝子レベルで定義付けされていて、目下課題にもなっていると聞いて驚きました。メルケル前首相を始め、女性が活躍する国家代表だと思っていましたが、参加者の中にも「女性をもっと働きやすい環境にするべき」と話されていた方がいました。私も会社で推進活動に携わっているため、baby-leave の拡充とスキルアップ制度の強化など、率先垂範しようと思いません。

(13)

■このプログラムを通して学習したこと

日本とドイツが抱えるジェンダーギャップと働き方の問題について学習することが出来た。具体的に、ドイツにおいては、男女での給与格差、女性の年金が低い、エッセンシャルワーカーの待遇など、これらに改善すべき問題があると認識できた。日本においては、男性の育児休暇取得率が低いこと、有給休暇の取得率が低いこと、長時間労働などに問題があると認識できた。

以上の問題を改善し、若者が活躍する社会を実現させるには、組織全体がこれらへの問題意識を持つことと、生産性を向上させることが大切だと考える。業務のDX化により生産性を向上させ、それにより削減された時間と資金をこれらの問題を解決するための活動や研修などの施策に充てていくことが重要だと考える。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

プログラムで学んだワークライフバランスを実践していきたい。ザクセン州青少年連合ファビアン氏の「仕事での充実感、達成感をも報酬として捉え、仕事とプライベートの両方が人生を充実させていくための手段である」という言葉に深く共感した。この考え方を信じて困難な事案にも前向きに取り組んでいきたい。

また将来家庭を持ったら、積極的に育児休暇を取得したいと思うようになった。これまで育児休暇について深く考えたことはなかったが、実際に育児休暇を取得した男性団員とのディスカッションを通して、自分も取得したいと強く思うようになった。自分が所属する組織では男性が育児休暇を取得することは珍しいため、不都合が生じることもあるかもしれないが、理想のワークライフバランス実現のため、男子社員の育児休暇取得を組織に浸透させるためにも積極的に行動したい。

(14)

■このプログラムを通して学習したこと

日独両国ともに男女共同参画社会が謳われる中で、男性は労働、女性は家事や育児というジェンダーギャップが主流であることから、女性のキャリアが育まれにくい現状がある。

今回訪問した企業等は様々な制度により労働環境やワークライフバランスを充実させて、仕事と家庭の両立等の独自の特徴を打ち出し、男女ともに働きやすい環境を構築することで優秀な人材の確保を目指している。

休暇制度は日本よりもドイツの方が充実しており、日本人は付度感情や周囲との同調などの意識があり、休暇取得率が低い傾向にある。また、世界的な感染症の拡大を受けて、両国ともにリモートワークやフレックスタイムが新たな働き方の一つとして浸透した。

より良い労働や生活のためには、職場や家庭におけるコミュニケーションが重要であり、自分と相手の関係性を高めることが働きやすさや豊かな生活へ繋がることを学習した。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

上述最後のコミュニケーションの活性は、早々に個人でも取り組むことができる。業務マニュアル等による仕事の共有や効率化及び他人との関係性が良好であれば、円滑な業務遂行、休暇取得率向上、心身の休息や更なる技能習得等にも時間を費やすことが可能である。理想的な仕事と家庭の両立を目指すため、本事業で得た自分自身の意識を継続させたい。

過年度に本事業へ参加したことを契機に本年に育児休業を取得した。私の部署では男性の育休はほぼ初めてであったが、上司世代と若手世代のそれぞれへ時代の変化という印象と新たな選択肢を与えることができたと思っている。また、実際に男性が育休を取得した感想等を含めて本事業へ参加した報告を学内で実施し、少しでも他職員の意識改革に努めたい。

(15)

■このプログラムを通して学習したこと

それぞれの生活に合わせた仕事の仕方を考えていくことが大切であると感じた。家庭を持っていたり、子どもがいたり、その人によって生活の状況は変わる。また、働いている環境によっても、勤務のスタイルや受けられる制度というのも変わってくる。そのため、自分の今の生活の状況に対して、どのような勤務スタイルだと、家族がより満足のいく生活を送ることができるのか、どのような制度を利用することで、より充実した生活を送ることができるのか、ということをよく考えていくことが重要であるということ学べた。

また、職場のみんなが充実した生活を送ることができるよう、みんなが声を出しやすい、みんなの声を聴きやすい環境を作っていくことが大切であると感じた。そういった人たちにとって風通しの良い職場を作るためにも、コミュニケーションを充実させていくことはとても効果的で重要であると感じた。

■このプログラムを通して学習したことをどのように活かすか、今後どんなことを行いたいのか。

上記にも示したように、意見を言いやすく、聴きやすい、風通しの良い職場を目指すために、会社を構成する一社員として、コミュニケーションの充実を図っていくことが考えられる。

また、働きやすいと感じられる環境づくりも大切だと感じたことから、子育てのある人が他の人に負担をかけてしまっているという心理的負担をさせないことも大切であると感じた。そのため、他の人の業務を請け負って残業をしたりするのではなく、計画的、協働的に、みんなが働きがいを感じられる職場の雰囲気を作っていくことを意識して、働いていきたいと感じた。

成果と課題

1. 日本団成果報告

日本団参加者には、本事業終了後の課題として、本事業で学んだことについて職場等で発表することを求めている。以下は、報告例（抜粋）である。

※ 発表者氏名、所属等は省略。

令和3年度 日独勤労青年交流事業報告

研修参加メンバー
 MCP事業部 1G 吉田
 法務知識グループ 紙

T O K

ドイツの現状

- ジェンダーペイギャップ 男女賃金格差 -21%
- ジェンダークアギャップ 男女育児介護格差 無償労働 1.5倍
- ジェンダーペーパーギャップ 男女年金格差 -53%

T O K

ドイツのワークライフバランスにおける制度

- 親手当制度
- 時間口座制度
- モバイルワーク
- ボランティア休暇
- フレックスタイム
- 父親タイム(育児休業)の支援

T O K

研修でのまなび

日独で似ている点

- 仕事/育児/介護における男女格差問題を扱っている。
- 「男性が働き女性が家事をする」という考えが残っている。
- 介護、保育業界の賃金が低い。
- コロナの影響で働き方に変化があった。

日独で異なる点

- ドイツ: 男性育児休暇取得率が高い。
- ドイツ: ワークライフバランスにおける制度がより充実している。
- ドイツ: 有給休暇前比率が高い。
- ドイツ: 休暇中に自分の仕事を任せられる人がいる。

T O K

男性育児休暇取得率・有給取得率を上げるには?

休暇を取得しやすい環境づくりが大切

そのために

お互いを理解
 育児・有給は心身ともに健康で働くために、家庭と仕事の両立に必要で当たり前のことと理解。
 ・仕事をカバーしてくれる方への感謝

チームで働く
 ・誰かびな仕事しているのかお互いに把握する。
 ・休暇取得中の方の仕事を他メンバーが分担できるようにする。(標準化・共有などコミュニケーション)

T O K

ワークライフバランスの改善のために大切なこと

- チームワークを高める
- お互いの理解がすすむ
- コミュニケーションが大切
- 仕事を分担して残業を減らす
- 職場環境が良くなる

T O K

研修をおえて、今後実践していくこと

ステップ1 新しい情報や制度を知る

ステップ2 メリット/デメリットを考える

ステップ3 会社に提案していく

T O K

男性の育児休暇取得について

日本12.6% ドイツ35.8%

取得率向上のために

- 業務を分担できる体制づくり 職責を一人が担わない
- 休暇は心身の健康を保つために必要なものであるという理解
- 中長期のキャリアプラン/ライフプランをパートナー及び組織の人と共有しておく
- プライベートの充実が仕事の生産性につながるという意識を持つ

T O K

ワークライフインテグレーション

仕事での充実感・達成感も報酬として捉え、仕事も人生を充実させるための手段だと考える

ワークライフインテグレーション

ワークライフバランス

T O K

働き方向上について

360° 評価制度

上司、部下、同僚が、対象者の職場での行動を観察し、それを整理して対象者本人に伝えるアドバイスする仕組み

メリット

- 客観的・具体的な評価
- 一方からでは見えなかった点の発見

デメリット

- 評価にバラつきが得意
- 人間関係の問題が起こる可能性の発見

T O K

2. 全体の総括（国際・企画課）

（1）企画について

本事業は例年、お互いの国に 2 週間程度滞在し、州政府関係機関や企業などの訪問を通して、ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成、伝統技能の継承をテーマに実施している。新型コロナウイルスの感染症拡大の影響により令和 2 年度は中止となり、今年度は WEB 会議システムを使用したオンライン形式で開催した。

プログラムは実地交流の内容をベースに、「講義」「バーチャル訪問」を実施した。また、実地交流では「合同合宿セミナー」を実施していたことから「講義」「バーチャル訪問」を通して、互いの国の制度や特色等を学んだことについて日独両国参加者がオンライン上で顔を合わせ意見交換できる場として「ディスカッション」を行った。

講師及び訪問先についてはドイツ側の各参加者の業種を考慮して選定した。「講義」においてはドイツ人参加者が自国の制度等と比較できるよう日本の労働社会の仕組みをテーマとして取り上げ、「バーチャル訪問」においてはより実地交流に近い学びを提供できるよう、職員育成などに重点を置く企業や伝統技能を取り扱う屏風店をバーチャル訪問先として選定した。

（2）成果

成果として、日本人申込者は 18 名と定員を上回る申し込みがあった。従来、本事業は 2 週間程度ドイツに滞在するため参加者の確保に苦勞していたが、オンラインでは申込者が多かった。中には「オンラインだから小さな子どもがいても参加することができた」という声もあり、育児中でも安心して参加しやすい環境であったのではないかと考える。

参加者からは「国内外の現状を知ることで、自分の置かれている状況の良いところや悪いところ、改善できるところを認識でき、今後の目標を持つことができた」などの声が寄せられた。

また、ドイツ団プログラムにおいて、バーチャル訪問先では、作業現場をライブ配信することができた。他の交流事業ではスライド資料による事例発表や事前録画（動画）での見学しかできなかったが、訪問先の協力のもと、作業場で作業している様子などをライブ配信し、参加者からは、臨場感があり実際に訪問しているようだとの声があがった。オンライン事業でのバーチャル訪問の 1 つの在り方となったのではないかと考える。

（3）課題

オンラインでの限られた時間の中での実施ということもあり、参加者からは「ディスカッションの時間が短かった」「ディスカッションのテーマを細分化することで濃い内容になると感じた」「もっとディスカッションやフリートークの時間が増えたら嬉しい」との声があがった。

現地を訪問することができない分、意見交換などの交流に多くの時間を充てられるよう企画するとともに、参加者の実態に合わせ、複数テーマを選択するなどディスカッションの持ち方も検討の余地がある。

また、SDGs の取組について活発に意見交換された場面もあったので、両国の勤労青年を取り巻く環境やニーズを考慮しながら、今後テーマについても検討する必要があると思われる。

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、日本団、ドイツ団共に有意義な研修を実施することができた。プログラムに協力してくださった全ての方に感謝を申し上げる。



令和3（2021）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4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

<https://www.niye.go.jp>

〒151-0052 東京都渋谷区代々木神園町3-1

TEL 03-6407-7733

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3年（2021）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。