

令和4(2022)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	12
5. 個人レポート	14

<全体の総括>

全体の総括	20
-------	----

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：10名

ドイツ：10名 ※この他、過年度団員含む2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 8月20日（土）午後1時～午後4時
- ・オリエンテーション／講義① 8月25日（木）午後5時～午後8時
- ・バーチャル訪問①／講義② 8月30日（火）午後5時～午後8時
- ・バーチャル訪問②・③ 9月 1日（木）午後5時～午後8時

(2) ドイツ団プログラム

- ・講義 11月21日（月）午後5時～午後8時
- ・バーチャル訪問① 11月22日（火）午後5時～午後8時
- ・バーチャル訪問② 11月24日（木）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（土）午後5時～午後8時
- ・ディスカッション② 11月27日（日）午後5時～午後8時

※ 新型コロナウイルス感染拡大の影響を考慮し、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
8月20日 (土)	<ul style="list-style-type: none"> ○事前研修 ・開講式 ・オリエンテーション ・講義「日独勤労青年における就労環境の違い」 獨協大学外国語学部 教授 大重 光太郎 氏 ・全体活動：自己紹介、参加者自由交流
8月25日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> ・開会 ・顔合わせ、アイスブレイク ・講義①「手工業における後継者確保」 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
8月30日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> ・バーチャル訪問① ブラウンシュヴァイク・リューネブルク・シュターデ地区手工業会議所 事務局長次長 マティアス・シュテッフエン 氏 取組説明、質疑応答、意見交換 ・講義②「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
9月 1日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> ・バーチャル訪問② 中部ドイツ放送 テューリンゲン州放送局（エアフルト市） テレビ部門編集アシスタント マリア・レーゲンハート 氏 テューリンゲン州放送局 総務部人事課 ビアンカ・ヴェアネケ 氏 組織概要説明、バーチャル見学、講義、質疑応答 ・バーチャル訪問③ 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 事務局紹介（動画）、講義、質疑応答

○ドイツ団プログラム

月 日	プログラム
11月21日 (月)	<ul style="list-style-type: none"> ・開会 ・講義「日本における労働状況」 筑波大学 教授 田中 洋子 氏
11月22日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> ・バーチャル訪問① 有限会社 杉谷本舗 専務取締役 出雲 達成 氏 会社概要、取組紹介、工場見学（ライブ配信）、質疑応答、 若手従業員を交えた意見交換
11月24日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> ・バーチャル訪問② 独立行政法人 日本文化芸術振興会 国立劇場調査養成部 養成課 課長 宍戸 義治 氏 団体活動紹介、動画（後継者養成研修） 太神楽曲芸師 翁家 和助 氏、翁家 小花 氏 太神楽実演、解説・道具の説明、質疑応答

この他、ドイツ団では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 (土)	<ul style="list-style-type: none"> ・開会 ・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」 1) 簡単な自己紹介 2) 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 3) ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成の理想像
11月27日 (日)	<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」 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 ・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 ・成果共有、講評 ・閉会

3. ダイジェスト

【日本団プログラム】

<8月20日(土)>

○日本団事前研修

オリエンテーションの後、獨協大学外国語学部教授の大重光太郎氏に「ドイツの働き方と職業資格」というテーマで様々なデータや歴史的背景を交えた講義をいただき、日独勤労青年における就労環境の違いについて、基礎的な知識を学んだ。また、後半は自己紹介を行い、参加者同士の顔合わせも兼ねて、自由に交流する時間を設けた。

ドイツの働き方の背景にあるものは何か？

- ・「ドイツの労働時間はなぜ短い？」

二つの答え方

(1) 国民性や文化の違いによる？【文化論からの説明】

- ・仕事観：仕事は「罰」？、仕事は目的か手段か？
- ・仕事と私生活(家族)の関係、家族を大切にしている国民性？

(2) 制度や担い手による取り組みによる？【社会関係からの説明】

- ・社会的連帯力の対抗のなかで歴史的に形成されてきた
- Ex. 労働組合の役割

<8月25日(木)>

○オリエンテーション、講義①

ドイツ手工業中央連盟 職業教育部課長のヘンドリック・フォス氏から「手工業における後継者確保」と題した講義を聴き、ドイツの手工業分野における職業教育や後継者確保における課題と取組について学んだ。講義後の質疑応答では、ドイツの職業訓練における進路変更やマイスター制度、手工業会議所による後継者確保対策などについて質問が上がり、参加者の関心の高さがうかがわれた。

職業訓練制度

なぜ職業訓練制度は機能するのか
- 学術的な根拠

職人意識 - どこかの学校を卒業するのではなく、企業で特定の職種を学ぶ
労働市場での有効性 - 各職種の学習内容とレベルは労使が決めるため、
労働市場で求められる技能に相応する
(「autonomous craftsmen」 即戦力になる職人)

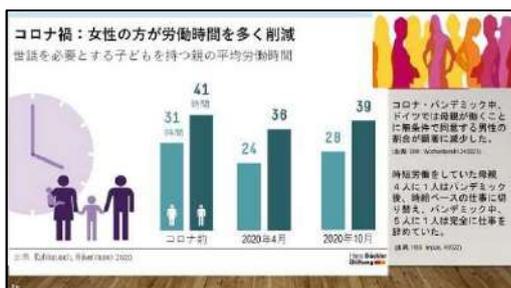
資金 - 拘束力のある資金体系・労働協約に基づく資格・技能に応じた資金
移動 - 会社を移る際の移動費用や会社側の人材補充コストは低く抑えられる

結論
このような関係性は国と労使が対等な立場で協力するからこそ上手くいく

<8月30日(火)>

○バーチャル訪問①、講義②

ブラウンシュヴァイク・リューネブルク・シュターデ地区手工業会議所 事務局長次長マティアス・シュテッフェン氏から「マイスター制度」についての説明を受け、実際にそこで訓練を受けている生徒の様子等についても学ぶことができた。質疑応答では、訓練生への卒業までのフォローアップの方法、女性訓練生の参加促進への取り組みなどについて、難民に対する言語訓練の方法について質問が上がった。



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＝グレーヴェ氏より、「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」と題した講義を受け、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。

<9月1日(木)>

○バーチャル訪問②

中部ドイツ放送 (MDR) テューリンゲン州放送局 テレビ部門編集アシスタント マリア・レーゲンハート氏、テューリンゲン州放送局 総務部人事課 ビアンカ・ヴェアネ氏より、MDRにおけるキャリア形成、ワーク・ライフ・バランスに関する制度や取り組みについて説明があった。参加者からは、残業や休暇、抱えている悩みなど具体的な項目について質問が上がり、活発な意見交換が行われた。



○バーチャル訪問③

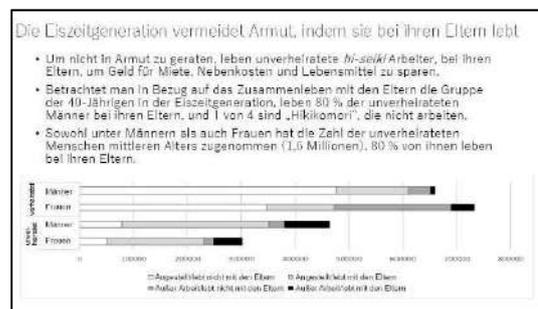
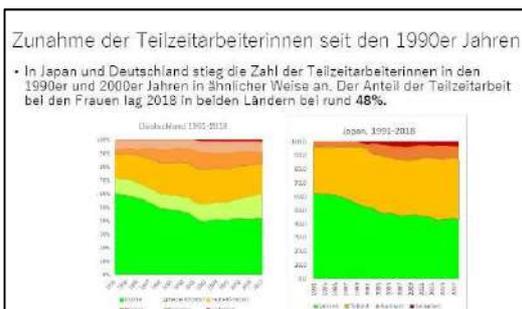
ザクセン州青少年連合 青少年参画窓口事業部長補佐 ファビアン・ブレンナー氏より、ザクセン州青少年連合でのワーク・ライフ・バランスについて、自らのライフスタイルも交えて具体例を紹介いただいた。質疑応答では、ボランティア活動への職場の理解や制度、家庭の事情に合わせた働き方に関する質問や参加者の悩みに対し、良い点や課題になっている点を挙げながら、自身の経験を踏まえて丁寧に対応してくださり、多岐にわたるやり取りがなされた。

【ドイツ団プログラム】

<11月21日(月)>

○講義

筑波大学教授 田中洋子氏から「日本における労働状況」をテーマとした「ワーク・ライフ・バランス」「非正規・パートタイム雇用」「氷河期世代」の三部構成の講義を受けた。日独の働き方の共通点と相違点、日本特有の非正規雇用の問題や日本の労働世界における構造的な変化について、具体的なデータや個別事例もあわせて学ぶことができた。参加者からは、パートタイマーの残業の実態や氷河期の問題に対する企業側の対策、正社員/非正規の働き方の違いなどについて積極的に質問が出された。



<11月22日(火)>

○バーチャル訪問①

200年以上もの歴史を持つ、長崎県の菓子製造会社 杉谷本舗を訪問し、前半は会社の概要と企業としてのワーク・ライフ・バランスの取組について、専務取締役の出雲達成氏より話を伺った。

後半では、工場のカステラの製造ラインの様子をライブ配信で紹介していただき、製造部、広報部の若手従業員との質疑応答を行い、交流を持った。参加者からは、長い間会社を維持するための秘訣やコロナ禍での対策に関する質問があり、若手従業員との質疑応答では、実際の就労時間や余暇の過ごし方について意見が交わされた。

  	<ul style="list-style-type: none">•Mitarbeiter 64 Personen•Umsatz<ul style="list-style-type: none">2021 : 380 Millionen Yen (2.616.806 Euro)2020 : 310 Millionen Yen (2.134.762 Euro)Spitzenumsatz: 670 Millionen Yen (4.613.842 Euro)	 Arbeitsumfeld <ol style="list-style-type: none">1. Verhältnis Männer zu Frauen 1:1 (65 Mitarbeiter)2. Durchschnittsalter 403. Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit im Rahmen der gesetzlichen Grenzen4. Die Firmenkultur ist sehr familiär
--	---	--

<11月24日(木)>

○バーチャル訪問②

「伝統技能の継承」をテーマに独立行政法人 日本芸術文化振興会を訪問した。前半は団体の概要と伝統芸能伝統者の養成事業について、担当課長の宍戸義治氏の説明、質疑応答を行った。参加者からは、伝統芸能に対する若者の関心度、研修を修了する人の割合、研修生の実際の生活などの他、研修後プロになるまでの経緯についても質問があった。後半は、研修生を経てプロの曲芸師になられた翁家和助氏、翁家小花氏の太神楽実演をライブ配信で視聴し、太神楽の解説や道具についての説明を受けた。参加者からは、個々の芸や衣装から、普段の生活で気をつけていること、練習と公演のスケジュール、太神楽を志した動機まで、幅広い質問が挙がった。



【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

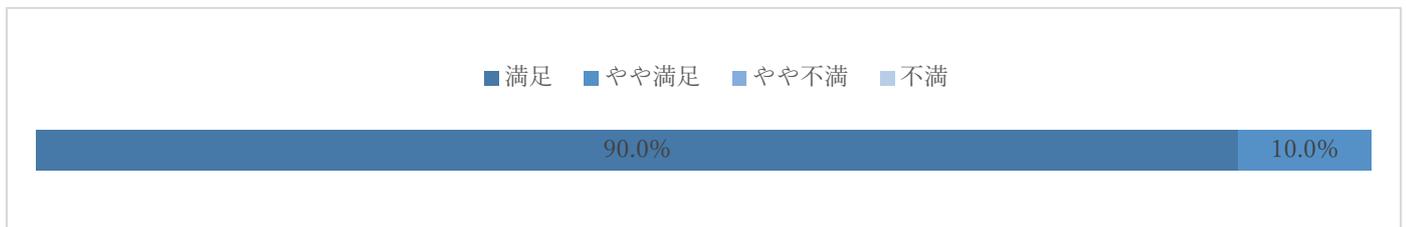
日独団員が混合での3グループに分かれ、2日間にわたってディスカッションを実施した。「ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成」をテーマに「働き方への問題意識をどうすれば同僚や上司と共有できるか」「仕事と生活をどうやって両立するか」「従業員の満足度につながるワーク・ライフ・バランスとは？」など、自分の職場の現状と課題に即した発題があり、活発な議論がなされ「職場でのコミュニケーションを変えていくことが第一歩」「自分だけの問題と捉えず、将来に向けていい環境を作ることが大事」といった共通意識を確認することができた。



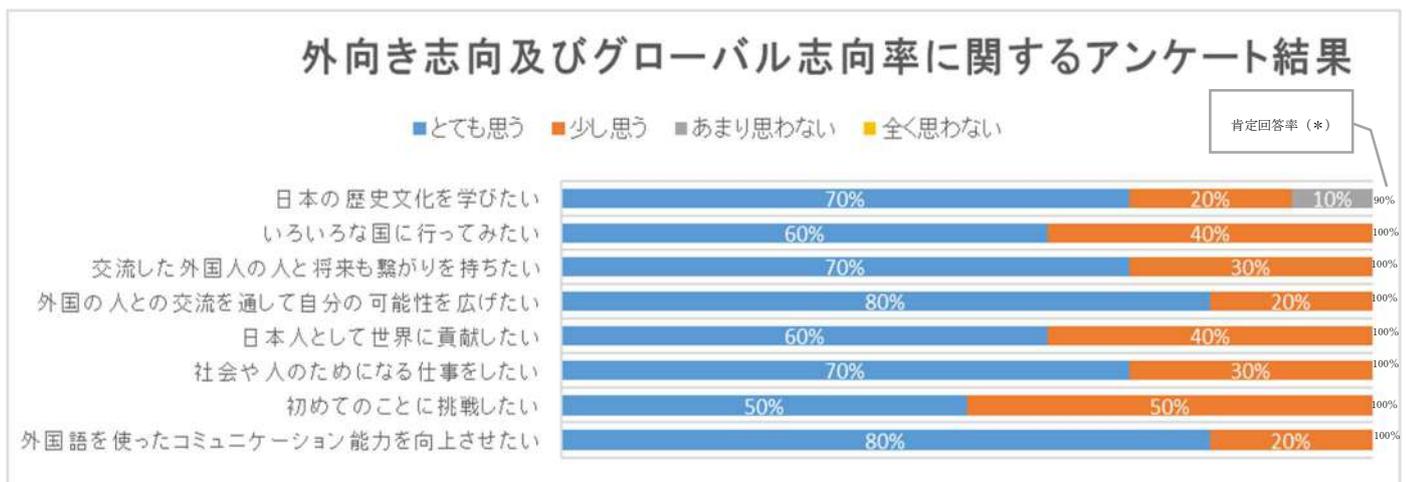
4. 参加者アンケート

(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100%と、参加者にとって有意義な研修になったことが伺える。



* 肯定回答率：各項目の回答に占める「100% と思う」及び「100% 少し思う」の合計

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持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。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 99.5%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

- ・不具合が起きても仕方ないオンラインという手法の中で、特に滞ることなく円滑に業務を進めていただいた。
- ・運営の皆さまのおかげでドイツと日本という時差のある環境で、ストレスなくコミュニケーションをとることができた。

②プログラムについて

- ・普段は中々見ることのできない工場にバーチャル訪問させていただいて、様子もわかり、マスターのお話も直接伺うことが出来て勉強になった。
- ・実際にドイツ団とディスカッションすることで座学だけでは分からなかったドイツの実情が分かり、意外な日本との共通点も発見できた。
- ・ディスカッションは多くの時間があったことでドイツ団の生の声が聞けた。
- ・日独比較を行い、日本の良い部分や不足している部分を見直すことができた。

③今後の取組について

- ・今回の交流を通して、自分の仕事と向き合うことができた。
- ・今回学んだことを私なりに、団体内に還元出来たらと考えている。
- ・対面での事業にも興味はあるが、可能であればコロナが日常化した後でも、オンライン上でのミニコンテンツとしてなにかしらの継続があると、地方在住でも参加しやすい。

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

本プログラム参加前には、日本はワークライフバランス後進国で、ドイツは超先進国だと思っていたが、ドイツも「男性稼ぎ主モデル」が主流で、現在改善している途上とのことで、日本とドイツは、似ている部分も多くあるように感じた。

国や会社が制度を整備してきているなか、必要とする制度を若手職員も進んで利用していく必要があると思う。「制度があっても利用できない」ではなく、時には、自分自身が前例となって、制度の使い方を示すことが、周りにも理解してもらう近道ではないかと思った。

副業や転職についての話題も出たが、学びなおしの時間を得た人やより自分自身の知識や技能が生かせる職場への再就職も容易な社会になっていく必要があるのではないか。一方で、同じ職場で長く、安心して働くことができる職場もまた、必要ではないか。それぞれが選べる社会になることが、若者も含め、だれもが過ごしやすく活躍する社会になるのではないかと思った。

■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のか。

職場や身の回りのワークライフバランスを見つめなおし、職場一人一人（特に若手職員）のキャリア形成について、仕事と家庭（自分時間）との両立や、どんなことを経験してみたいかを聞き取りを行ってみたいと思いました。聞き取った内容は、すぐには実現できなくても、将来的に、本人の希望に近づけるなど、なにか考えられることがあるのではないかと思います。

子育て中の職員にも意見を聞き取ってみて、職場として支援できること、本人のキャリア形成との乖離を少しでも近づけるため、職場の上司や同僚も含め、複数で検討してみるべきだと思います。一人の悩みは、語らないだけで、他にも同じ悩みを持つ人がいるだろうし、将来的に、同じ悩みを持つ人も出てくると思います。将来の人のためにも、今、改善できることは改善し、前例がなければ、自分自身が前例になることで、後輩職員にも過ごしやすい道筋を示すことができるのではないかと思います。

(2)

■このプログラムを通して学習したこと

今プログラムを通して、自分の考えを共有することの大切さを学びました。交流会の中でドイツ団の方に「どうして長時間残業が問題だと思うのに上司に言えないのか」と質問された時、「私がやらないと困る人がいる」と無意識に考えていたことに気がきました。

日本社会のサービス精神が高い面が一概に悪いというわけではありませんが、ワークライフバランスまで犠牲にする必要はなく、困っている状況を上司に相談したり会社に掛け合ったりすることが根本的解決として必要だ、という意見にその通りだと感じました。

さらに、ドイツでは日常的に上司とコミュニケーションをとっているからこそ言いやすい雰囲気や関係性があり、部下側も意見をぶつけるのではなく言い方に配慮している事がよく伝わってきました。後の世代がワークライフバランスを保ちながら活躍するには私たちの世代から、相談しやすい雰囲気づくりをする必要があると感じました。

■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。

抽象的ですが、会社の相談しやすい雰囲気づくりのために自分の意見を相手に配慮しながら伝えていき、今後入社する社員に「なんでも相談していいのだ」と思ってもらえる社風を作りたいです。今までは、なんとなく先人の言う通りにすれば間違いないだろうと思考停止していた部分がありました。また、私の会社はすでに十分相談しやすい環境にあると自信も持っていましたが、ドイツ団との交流会を通してまだまだだな、と感じる部分が多くありました。会社の雰囲気は私一人の努力や1世代で大きな変化を見込むのは難しいです。しかし、私から始めることが会社の第一歩目になることは間違いないと今プログラムを通して確信しました。

(3)

■このプログラムを通して学習したこと

ドイツ団と共通認識を持てたのは以下2点となります。

① ジェンダーケアギャップ

男性稼ぎ主の時代は既に古い考え方。女性の無償労働は男性の1.5倍、それなのに生涯賃金は男性の50%にも満たない。家庭での育児や介護の男女格差について、フラットになるような仕組みを「会社や地域」が提供すべきだと感じました。

② 多様性・柔軟性のある人間へ

ディスカッションを通じてドイツ団が多くの発言をしていただきました。転職をマイナスに捉えている方がいなかった事、そして何よりひとりひとりのチャレンジ精神や信念が伝わってきました。日本の悪い文化「空気を読む・気を遣う」ことはディスカッションではマイナスでしかなかったです。

■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。

① ジェンダーケアギャップ

- ・事業部ごとのデスク配置を廃止

まずは男女それぞれが他人の職務、仕事に対する考えを理解することからスタートしたいです。

コミュニケーション改善、多様性のある社員へも繋がると思います。

② 多様性・柔軟性のある人間へ

- ・若手には「会議の在り方」から学んでもらう為研修の受講やコーチの申請

- ・未来（5年～10年）の自身、会社についてのワークショップを開催

現状平社員は1年、部長は3年、社長は10年スパンで会社を考えております。

将来を担う若手が10年後の未来について考える時間こそが大切だと感じました。

まずは自身キャリア形成から、その後会社に勤めるものとして何をすべきかを議題として行いたいです。

(4)

■このプログラムを通して学習したこと

ドイツ団との意見交換を経て、「自分軸を大切に、ワークライフバランスを整える」ことが大切だと再確認した。特に若い世代においては結婚、妊娠、出産といったライフステージの変化が起こる可能性がある。女性、男性ともにそれらを両立するための工夫・取り組みが必要だ。ドイツは日本と比較すると、フルタイム以外の勤務形態が浸透しており、働き方の柔軟性が高い点が特徴として挙げられる。さらにドイツのある企業では男性が時短勤務、女性がフルタイムで仕事復帰することもあり、「男女平等代表」と呼ばれる人が時短勤務の職員が不当な扱いを受けないよう見守る仕組みもあるようだ。

しかし、いくら制度を構築しても仕事に対してやりがいを感じていなければ仕事は続かない。育児と仕事と両立はもちろんのこと、自身がキャリアアップをして、就きたい仕事に就けるようにする、そういった自己実現を行っていくことが重要である。

■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。

ドイツ団とのワークショップの中で「業務において困っていることや悩んでいることがあっても自分自身で抱え込んでしまい、他者に相談できない人も一定数存在する」といった話題が出た。私の職場でも人員体制や業務内容に関して困っていることがあっても、相談先が不透明で、誰に相談したらよいか分からないという課題がある。今後はぜひそういった声を吸い上げて職場環境を改善する取り組みを行っていききたい。グループワークで実際にあった事例で良かったと感じた取り組みは、チーム長が職場の意見を集めて匿名で上長に報告する。そして職場改善に向けた話し合いをしてより良い仕組みを作り上げていくというものだ。職員が普段心の中で感じているモヤモヤをキャッチし、解消できるように、今後は積極的に人事のプロジェクトにも参加して職場環境の改善に努めていく。併せて職場内のコミュニケーションを重視し、お互いフランクに話せる機会も作っていききたい。

(5)

■このプログラムを通して学習したこと

◆ドイツにおけるキャリア形成について

ドイツでは幼少期に自身の将来の方向性を決定し、年齢を重ねるごとに専門性の高い教育を受け、スキルに応じた段階的な資格制度によって職業や賃金が決定されるため、教育と就職が強く結びついていることを学んだ。

◆ドイツにおけるワークライフバランスとジェンダーギャップについて

ドイツではワークライフバランスの改善を有給消化・超過勤務減少をもって取り組んでおり、一定の成功を収めていることを学んだ。その背景には日本に比べて大規模な労働者団体・使用者団体による働きかけがあること、別の視点からは宗教観や多様なライフスタイルによって「家庭の時間」を大切にす文化があることも合わせて学んだ。

また、ドイツでは女性の政治参画や会社幹部への参画を促進する政策を行っており、特に育児（家庭）に関する政策が近年充実してきているが、まだ男性有利な社会構造となっていることを学んだ。

■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。

1. 価値観の整理

第一に自分自身のワークライフバランスとキャリアに係る価値観を整理し、自己実現のための目標を設定する。

2-1. 社内課題の整理と発信

社内のワークライフバランスに関する話題を「少しずつ」かつ「事あるごとに」かつ「楽しみに」発信することで、課題を整理しながら仲間を増やしたい。

2-2. 次世代に向けて

子供たちへ多様な価値観に自分事として触れてもらうために、まずはストリートダンサーをパネリストとした「楽しいキャリア座談会」を中学性～大学生を対象に開催する。その中で世界の多様なキャリアとしてドイツの事例を紹介する。

3. 習慣化

上記を経て習慣的にキャリア・ワークライフバランスについて考える仲間・後輩を得ることで自然と次のアクションが生まれる環境を醸成する。もし自身がアクションにいたらなかった場合、またはアクション失敗した場合でも、次世代がイノベーションを起こしやすい環境を構築したい。

(6)

■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学んだことを特に二点書き記す。

一つ目は、理想とする職場環境を作り出すためのアプローチは様々あるという点だ。勤務先の上司や組織に働きかけることで改善される場合もあれば、さらに大きく、行政や社会に問いかけねばならない問題も多い。その一方で、外部に変革を求めるだけでなく、時には自分自身の思考や行動を変えないと解決しない問題もあるのだと気づかされた。

二つ目は、男女の賃金格差や介護従事者不足等の問題が、ドイツでも未だ大きな課題として捉えられていた点である。日本よりも進んでいるとはいえ、ドイツの人々がジェンダーギャップやエッセンシャルワーカーの待遇等についてまだまだ課題があると認識していたのは意外だった。そして、現状をよしとせず、さらなる改善を進めるために、迅速に法制度を整備したり、世論を形成したりするドイツの姿勢からは、我々日本人も見習うべき点が多いと感じられた。

■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。

今回のプログラムを通して、改めて人々が多種多様な人生を歩み、異なる環境で毎日を過ごしているのだと知ることができた。ディスカッションやバーチャル訪問を通じ、互いの組織にある制度や取り組みを伝え合う中で、私の所属する団体にも活かせるアイデアをいくつも手にできたように思う。私は今後、他の参加者や講師から得たアイデアを自身の職場や、日々活動しているボランティア団体に落とし込んでいきたい。そして、今回のプログラムのような互いによいものを吸収しあえるコミュニケーションの場を私の周りにもたくさん作っていききたいと思う。

私の立場は今後、若手から中堅、ベテランへと移行していくことになる。立場が変わることによって、見える景色が変化していくかもしれないが、常に謙虚な気持ちで考え続ける毎日を送っていきたい。交流事業から学んだ他者をリスペクトすることの本質を心に刻んで、尊重の輪を紡いでいけたらと思う。

(7)

■このプログラムを通して学習したこと

私が思う若者が活躍する社会とは、若者が自身の得意分野(=専門性につながる)を見つけて仕事に生かし、「仕事」に対してポジティブな感情を持てるかどうかだと思う。日本においては、年功序列が崩れ、転職を繰り返しながらキャリアアップを図る傾向が、若い世代には広がってきている。その様な現状で、ドイツの事例のように、日本の若者にもキャリアの専門性を身につけやすい環境を用意することは、仕事に対して、ポジティブな感情を持つことにも繋がり有益だと思う。

■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。

プログラムには余り参加出来なかったが、ドイツの青少年に対するキャリア教育が広く行われていることを学べた。日本でもジョブ型採用が主流となりつつあり、大いに学べると思う。

(8)

■このプログラムを通して学習したこと

「若者の活躍とは」を改めて考えさせられた。ドイツの働き方をバーチャルで見学や、講義、交流を通して日本の感覚と、ドイツの感覚にやはり違いがあった。特にグループディスカッション時、日本団の一人の現状で「残業を500時間ほど抱えている」ことがテーマとなった際、日本団の基本的な共通認識としては、社会に貢献する(やりがいがある)から苦にならないという感覚であったが、ドイツ団は自分の時間を犠牲にしている感覚が強かった。

実際感覚の違いは大きいと思っている。現に今の私の所属する会社でも新しいことを発信したり行動するのはできやすい職場ではあるが、結局それをするために残業になったり、有給を消化し辛いのが現状である。目に見える数字(残業時間や有休の消化率)を認識することはとても大切だと思う。反対に働く以外の部分で自分たちが何のために働いているのだろうと理解しておくことが特に大切であると感じた。ドイツはその辺の考え方が日本よりもより明確だと感じた。(家族のために、自分の趣味のために、勉学のためになど)

■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。

自身のことを理解することが最初だと思う。私自身働くことについては生活をするためという漠然とした意識の中で働いている感覚があった。ドイツ団のよう「どうして働いているのか」を自分の中で持っておくようにしたい。

上司や自分の働き方を知る人たちとよく話すことがとても大事だとおもった。ディスカッションでもあった、新人や若手が思ったことを言えない日本的な感覚を少し飛び越えて思ったこと(自分の役割、伸ばしたいスキル、してほしい配慮)を話し合うことが重要だと今回の活動を通して特に思った。

ただ日本団としてよかったことは、他人のために自分の時間を使うことに対してためらうことが少ない日本的な感覚はほかの国にはない強い武器だと思っているので、生活する地にあったものを見つけたい。

今回の活動後に上司に今の現状を伝える機会を作った。自分が今の組織でやりたいこと、悩み、働き方に関して今までにない行動をとることができたのは今回の一つの成果であった。

全体の総括

2. 全体の総括

(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。本年度は、新型コロナウイルスの感染症の影響により令和 3 年度に引き続き、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」「ディスカッション」を実施し、各国の制度や取り組みなどを学んだ後に、日独参加者が意見交換を行うプログラム構成とした。

ドイツ団向け講師は、ドイツ人参加者が自国の制度等と比較できるよう、上記テーマに沿った分野の研究者を招き、また訪問先は、過年度参加者の所属する企業や日本の伝統技能の継承に関わる団体を選定した。ディスカッションでは、各国の制度・取り組みを理解した上で、参加者自身の職場・労働環境がよりよくなるためにはどのような取り組みが必要かなどの意見交換を行った。

(2) 成果

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、バーチャル訪問は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、普段は見ることができない工場の様子や伝統芸能の実演をライブ配信することができた。参加者からは、臨場感があり実際に訪問しているようだったとの感想が得られた。ライブ配信は、オンライン形式でのバーチャル訪問だけでなく、対面交流でもよりよいプログラムを構築するために活用できる有効な手段の 1 つとなったのではないかと考える。

(3) 課題

今回、ドイツ団とのディスカッションの序盤、日本団からの発言が少なく、その後意見交換が活発に進まなかったように見受けられた。徐々にスムーズな意見交換ができるようになっていったが、これは日本団プログラムの終了（9 月 1 日（木））からディスカッション（11 月 26 日（土））開始まで 3 ヶ月ほど空いてしまったことが要因の一つと考えられる。一度、復習も兼ねて日本団のみで集まり、それまでのプログラムを振り返る機会を設けるなど、フォローアップのプログラムを入れることで、ドイツ団とのディスカッションに向けてしっかり準備を整えることが解決策になると思われる。

また、日本団・ドイツ団は別日程で相手国の講義・バーチャル訪問を、その後日独合同ディスカッションとするプログラム構成としたが、全日程日独団合同で実施することで、自国の制度や取り組みについても理解し、より学びの深いプログラムとなると感じた。

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4（2022）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5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 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 03-6407-7756

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4年（2022）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。