

令和5(2023)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	4
2. 日程	5
3. ダイジェスト	6
4. 学習成果発表会	12
5. 個人レポート	15
6. 参加者アンケート	22
7. 成果と課題	23

<受入事業報告>

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	33
5. 成果と課題	40

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、キャリア形成）
- ・技能の継承（ものづくりに関する文化と歴史、ドイツのマイスター制度）

4. 参加人数

日 本： 7名、引率者2名

ドイツ：11名、引率者1名

5. 日程

(1) 派遣

事前研修 6月24日（土） ※オンラインで開催

合宿セミナー 11月18日（土）～11月19日（日） 2日間

派遣 7月18日（火）～ 8月 1日（火） 15日間

(2) 受入

日本受入 11月14日（火）～11月28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	穴澤 忠弘	国立青少年教育振興機構	経営企画室長
副団長	中村 匡寛	国立夜須高原青少年自然の家	企画指導専門職
1	泉川 大樹	日本アイ・ビー・エム株式会社 IBMコンサルティング事業本部	
2	岡田 真奈	株式会社アートネイチャー 広報宣伝部メディアグループ	
3	紙 悠莉	株式会社TOK 製品開発センター R&D	
4	齊藤 洋	株式会社中村屋 中華まんスチーム開発部	係長
5	手塚 泰史	社会福祉法人からしだね うめだ・あけぼの学園	作業療法士
6	三角 紳太郎	狛江市役所 教育委員会 教育部学校教育課教育庶務係	主事
7	森田 勇平	京セラ株式会社 総務人事本部国分総務部労務2課	



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17日 (月)	東京	夜	羽田空港 発
7月18日 (火)	ベルリン	午前 午後	ベルリン・ブランデンブルク空港 着 打ち合わせ
7月19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20日 (木)	ベルリン	午前 午後	訪問：ドイツ手工業中央連盟訪問「手工業における後継者確保」 ベルリン市内研修
7月21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22日 (土)	ベルリン	午前 午後 夜	日独合宿セミナー 班別ディスカッション 団ミーティング 交流会
7月23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 全体会 団ミーティング
7月24日 (月)	ベルリン 及び エアフルト	午前 午後	団ミーティング エアフルトへ移動 団ミーティング
7月25日 (火)	エアフルト	午前 午後	訪問：テューリンゲン州青少年連合 エアフルト市内見学 自主研修
7月26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 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 自主研修、団ミーティング
7月27日 (木)	エアフルト	午前 午後	①訪問：エアフルト専門大学 ②訪問：エアフルト市役所 人事・組織局 ①訪問：テューリンゲン州教員研修センター ②訪問：テューリンゲン州子ども・若者保護協議会 自主研修、団ミーティング
7月28日 (金)	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 団ミーティング
7月29日 (土)	エアフルト	終日	自主研修
7月30日 (日)	エアフルト	午前 午後	団ミーティング 学習成果発表会 歓送交流会
7月31日 (月)	エアフルト	午前	ライプツィヒ空港 発
8月1日 (火)	東京	午前	成田国際空港 着

3. ダイジェスト

2023年7月19日(水)

@ベルリン日独センター



地下鉄に乗り、ベルリン日独センターへ移動。副事務総長の松本氏から挨拶とベルリン日独センターの概要説明があった。その後元キーセン大学教授のグレーヴェ先生より、ドイツの視点で捉えるコロナ禍の影響を含めたワークライフバランスに関する講義を受講。講義ではジェンダーペイギャップなどドイツの現状を知ることができた。昼食と夕食はカフェテリアで楽しんだ。

▲夕食時の様子

2023年7月20日(木)

@手工業中央連盟

午前にはドイツ手工業中央連盟を訪問。職業教育部事業課長ミトヴァツリ氏による職業訓練制度やマイスター制度、後継者確保についての講義を受講。ドイツの手工業における充実した制度によって、質の高い製品やサービスの提供、伝統技術の継承を可能にしていることが分かった。昼食をジャンダルメン広場のレストランで済ませ、ハーヤー氏と合流。午後は、ハーヤー氏とバスでベルリン市内を移動しながら、ナチス時代、東西分裂時代、ドイツ統一に至るまでの歴史を学んだ。

▼講義中の様子



▲お土産の贈呈



▲ベルリンの壁



ブランデンブルク門の前で

2023年7月21日(金)

合宿セミナー1日目

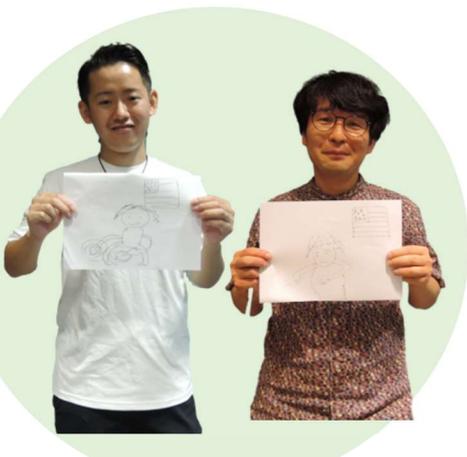
進化ゲーム



ホテルのチェックアウトを済ませ、バスで合宿セミナーが行われる宿泊施設へ移動。ドイツ団員と合流。到着後チェックインと注意事項の説明を受けた。夕食は施設内のカフェテリアでドイツ団と一緒に満喫した。その後セミナー室で日程確認と交流会が行われた。アイスブレイクでは自己紹介を兼ねた「進化ゲーム」を行った。ジェスチャーや英語を使いながらゲームを通してドイツ団と仲良くなれた。夜は施設内のバーで交流を深めた。エコバックにお互いの名前やメッセージを書き合い、これまでのドイツ滞在の話をするなど盛り上がった。

2023年7月22日(土)

合宿セミナー2日目



グループディスカッションの様子



国別対抗戦お絵描きリレー



朝食を済ませ、芝生の広場に集合。過年度の団員、アニカさんとレーモ君が準備した運動を行った。その後、アニカ班とレーモ班に分かれ、ワークライフバランスやキャリア形成について班別ディスカッションを実施。午後も夕食までディスカッションを続けた。夜は日本団とドイツ団がそれぞれ準備をしたレクリエーションを楽しんだ。日本団はお絵描きリレー、ドイツ団は動物の鳴き声の神経衰弱ゲームとお互いの食べ物や音楽の好きなジャンルを知れるゲームを用意してくれてきた。みんなで楽しい時間を過ごした。

2023年7月23日(日)

合宿セミナー3日目



ドイツ団と一緒に朝のラジオ体操



朝の運動でラジオ体操をドイツ団と実施。体も温まり元気に1日をスタート。午前は昨日に引き続き班別ディスカッションを行った。昼食後は全体会を行った。各班よりディスカッションのまとめを発表。ドイツ団と日本団でお土産の交換と集合写真を撮影。名残惜しいが、11月に日本で会えることを楽しみにして合宿セミナーを終えた。ホテルにバスで戻り、チェックイン後、これまでの活動内容の振り返るミーティングを行った。



発表を聞いている様子

2023年7月24日(月)

ベルリン→エアフルト



ベルリン最終日。午前中は班に分かれて、自主研修。アンペルマンショップの本店や有名なチョコレート屋でお土産を買い足し、ベルリン最終日を満喫。昼食を各自調達し、荷物を持ってホテルのロビーに集合。大型バスに乗ってエアフルトへ移動し、夕方にエアフルトのホテルに到着。エアフルト滞在中にお世話になるホッペ氏と合流。その後、エアフルトの街並みを見ながら、ホテル近くのホッペ氏おすすめのビストロの夕食会場へ歩いて移動。ルカさん、イエンスさんとも合流した。歓迎夕食会では、団長の挨拶、記念品贈呈をし、ドイツビールとキッシュをおいしくいただいた。



2023年7月25日(火)

エアフルト2日目

ホテルで朝食を済ませて、チューリング州青少年連合へ歩いて移動。団体の活動内容(チューリングン・イヤー、ボランティア活動)について学ぶ。コーヒープレイクのあと、質疑応答。午後はホッペ氏と一緒にエアフルト市内を散策。おすすめのカフェやパブ、エアフルト大聖堂などを見学。大聖堂の中のステンドグラスがとても印象的だった。途中でアイスを楽しみながら、ホテルへ向かった。夕食は各自で済ませ明日の企業研修の準備をした。



2023年7月26日(水)

企業研修1日目



2つの班に分かれてミニバンで企業研修先へ移動。

1班はAM:(有)TMP窓・ドア、PM:クリークホフ工務店へ。
2班はAM:カフェ・ローベンシュタイン、PM:(有)フォークト・エレクトロニックへ。工場見学や労働環境、職業訓練制度、マイスター制度などについての説明をしていただき、企業独自の取り組みや課題と対策について学んだ。企業研修後ホテルに戻り、夜はホテル近くのプレーディガー教会でパイプオルガンコンサートを聴講。



2023年7月27日(木)

企業研修2日目



昨日同様、2班に分かれてミニバンで移動し企業研修を実施。

1班はAM:テューリンゲン州青少年連合にてイルメナウ工科大学講師の講義を受講、PM:テューリンゲン州教員研修センターへ。2班はAM:Diakonie Doppelpunkt e.v、PM:テューリンゲン州子供・若者保護議会へ。それぞれの団体が行っている活動内容や研修制度について説明をしていただき、施設の見学等をした。質疑応答の時間では、団員が時間いっぱい積極的質問をした。ドイツと日本の労働環境や研修制度の相違点、共通点を学ぶことができた。



2023年7月28日(金)

中部ドイツ放送局



ホッベ氏とホテルからトラムで中部ドイツ放送テューリンゲン州放送局を訪れた。過年度団員のマリアさんも加わり、放送局のワークライフバランスやキャリア形成と仕事のあり方についての講義を受講。有給休暇制度や福利厚生(ワクチンの職域接種や親子オフィス)などの充実された制度を紹介していただいた。その後生放送が行われるスタジオの見学をし、放送局内のカフェテリアで昼食と記念品の贈呈を行った。ホテルに戻り成果報告会にむけての準備をして解散。



2023年7月29日(土)

1日自主研修

日本団員はそれぞれエアフルト近郊で自主研修を行った。



2023年7月30日(日)

学習成果報告会



まとめ中



発表本番



学習成果発表会のリハーサル等の準備を行い、ベルリン日独センター職員と本事業関係者に対して発表を行った。まず、ワークライフバランス、キャリア形成、技能継承の観点で学んだことを報告した。その後、日独の共通点・相違点を整理して報告した。最後に成果の活かし方として、各団員が今後どのようなことに取り組むのかを発表した。夜は、歓送交流会が行われ、企業訪問先など本事業関係者の方々と交流した。



4 . 学習成果発表会

学習成果発表会の記録

- 概要
 - 2023年7月30日（日）15:30-17:00（現地時間）、Mercure Hotel Erfurt 会議室において、約2週間の学習成果につき、参加した日本団員にて取り纏めて発表。
- 発表内容
 - 学んだこと
 - ◇ ワークライフバランス（以下、WLBという。）
 - WLBとは、仕事と生活の両方を重要と捉え、両者を調和させること。理想形は人によって異なり、ライフステージで異なることもある。
 - 日本では、職務内容や責任が明確になっていないことにより、仕事のコントロールが難しい状況だが、リモートワーク等の柔軟な働き方で改善する余地もある。
 - 上司・同僚・家族等との継続的なコミュニケーションによって自身のWLBを主体的にコントロールする姿勢が重要。
 - ◇ キャリア形成
 - キャリア形成を行うためには、「主体性」を持ち、「コミュニケーション」を取っていくことが重要。
 - 以下、①～③を主体的にコミュニケーションすることで、将来のキャリアを形成。
 - ① 家族：結婚・出産・育児・介護等の変化に応じた話し合い。
 - ② 職場：お互いを意識し、認め合いながら、上司・部下・同僚と話し合い。
 - ③ 自分：自身の技量や知識を理解し、自身のキャリアを見直すべく自分と話し合い。
 - ◇ 技能継承
 - 技能継承とは、生活に必須な職の担い手の確保のため、ものづくり等の確立されたノウハウを未来に引き継ぐこと。
 - ミッションは後継者不足の克服であり。以下の①～③を柱とすることが効果的。
 - ① イメージの向上：ものづくりに対するブランディングを行い、価値を高める。
 - ② マイスター制度・デュアルシステム：マイスター制度により資格の価値を高め、デュアルシステムにより就労を容易にする。
 - ③ デジタル化：技能が属人化しない仕組みづくりの構築。

- 気付いたこと
 - ◇ 制度面
 - 共通点
 - 充実した福利厚生（例：有給・育児休暇制度）
 - 相違点
 - マイスター制度の存在（ドイツ）
 - ジョブディスクリプションの明確化（ドイツ）
 - 移民の受け入れ（ドイツ）
 - ノー残業デーの存在（日本）
 - ◇ 運用面
 - 共通点
 - 固定観念（男は仕事、女は家庭）※旧東ドイツでは女性も働くのが一般的。
 - 向上心
 - 家庭内での話し合いの少なさ
 - 相違点
 - 自分自身を大切にする（ドイツ）
 - 福利厚生制度の利用（ドイツ）
- 成果の活かし方（各団員から発表）
 - ◇ 自分を犠牲にすることはない。自己実現のための権利を行使すべく、行動を行いたい。
 - ◇ 多様な働き方が認められるべき。同僚との相互理解のために双方向での情報共有を行いたい。
 - ◇ 支え合える職場環境づくりのために、未来への希望を持ちつつ、適時適切な現状共有を行いたい。
 - ◇ デジタル化や休暇取得、技能継承のための施策について、先入観や思い込みなく推進したい。
 - ◇ 自身が率先してWLBの手本になりたい。工業系職種のイメージ向上に努めたい。
 - ◇ ワークライフバランスに正解はなく常に見直しが必要。同僚とプランを共有し対話を続けたい。
 - ◇ 働き方やキャリアに関するコミュニケーションを行うとともに、業務の見直しや標準化を行いたい。

● 講評

- 多くの日本人は、WLBのライフの部分改善意識が希薄。会社は多様な価値観をもった人が集まる場であり、他者理解と信頼関係の構築が重要。各団員が

帰国後に無理なく実践することを期待する。(穴澤忠弘団長)

- ▶ 職場やプライベートにおけるコミュニケーションは非常に重要。職場でも、コミュニケーションの不全によって仕事が上手く進まないことがよくある。正しくコミュニケーションを行うことで、円滑に仕事を進めてほしい。(三浦なうか氏)

■氏名：泉川 大樹

■勤務先(役職)：日本アイ・ビー・エム株式会社 IBM コンサルティング事業本部

■現在の仕事内容：金融機関のお客様への事業・成長戦略、業務改革、システム導入等に係るコンサルティングサービスの提供

■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、キャリア形成)

ドイツでの研修で日独両団の関心が最も高かったテーマは、ワークライフバランス(日本団では「仕事と生活の両方を重要と捉え両者を調和させること」と定義)だった。ドイツとの比較から、日本においてワークライフバランスを保ちにくい原因は、職務内容や責任が不明確なことであると考えた。その結果、自分で仕事をコントロールすることが難しくなり、長時間の残業が発生したり、休暇の取得が難しくなったりしている。抜本的な解決のためには、ジョブディスクリプションや組織の役割が明確に定義され運用されることが必要になるが、自分のジョブディスクリプションを自分で定義したり、リモートワークやワーケーションのような柔軟な働き方を導入したりすることで、自分自身のワークライフバランスを向上させることは個人の努力でもある程度可能であるということに気付くことができた。

② 技能の継承(ものづくりに関する文化と歴史、ドイツのマイスター制度)

技能の継承とは、生活に必須な職の担い手の確保のため、ものづくり等の確立されたノウハウを未来に引き継ぐことである。ドイツは、マイスター制度が十分に整備・運用されており、技能継承の基盤ができているが、日本では組織や個人に大きく依存している。ドイツでの事例を踏まえると、マイスター制度で定められるような手工業の技能については、一定の標準化を行うことが労働力の確保・育成や技能の発展・継承に効果的であると考えた。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。

(1) メンバー(8名)との面談の実施

私のチームに所属する8名の社員全員との面談を実施し、キャリアやプライベートのプランを共に考えた。面談では、出産・育児に専念したい、いち早く昇進したい、落ち着いて仕事に取り組みたい等、それぞれのメンバーが様々な希望を持っていることに改めて気付くことができた。また、そうしたプランに応じた業務の割り当てやそれに応じた評価をできることから実施している。

ドイツでの学びにも関連するが、仕事時間が長いことそれ自体が問題なのではなく、主体的に自分の仕事をコントロールできないことが問題であると考えている。個々人の主体性を高めるためには何ができるのか、引き続きメンバーとも議論を重ねていきたい。

(2) ドイツ団の受け入れ

ドイツ団の来日時に自社への受け入れを行い、IBMでの取り組みについて紹介のうえ、ディスカッションを行った(合計2時間)。テクノロジーに係る興味・関心が高く、IBMではキャリア形成にAIをはじめとする様々なテクノロジーを活用しているという話は特に質問や議論が白熱した。

(3) 人材要件の定義と採用

副業で行政改革案件の推進を担当している生駒市役所では、デジタル領域の業務が逼迫していたため、新規採用を提案・推進した。結果48名の応募を受け、5名の採用に至った。ワークライフバランス重視型の採用(9:00~17:00、残業なし)を打ち出し、自ら採用広告での対談や記事投稿を行った。実際に採用した職員の活躍について市長から高い評価を受けており、当初の目的であった現業社員の業務逼迫も徐々に解消している。

余談ながら、ドイツでの学習を終えて自身のワークライフバランスが向上したのかと問われれば、皮肉なことにむしろ若干低下したような節もあり、体制やルールの整備には一定の時間的・体力的な投資も必要ということに身に染みて感じている。しかしながら、組織へのエンゲージメントやメンバーのパフォーマンスの高まりを感じる場面は着実に増えており、今後も無理ない範囲で活動を継続していきたい。

■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)

日本団員及びドイツ団員との継続的な交流を行いたい。本交流事業でそれぞれの団員が得た知見・経験を基に各所属組織でどのようなチャレンジを行い、何を得たのかについて情報交換を行っていきたい。特に失敗した事例からの学びは(失敗事例が世の中にあまり公開されない分)大きいと考えるが、それらを共有し合うためには、信頼関係が重要になると考える。本事業を通して得た日独両団員とは引き続き良好な関係を維持し、交流を継続していきたい。

■氏名：岡田 真奈

■勤務先（役職）：株式会社アートネイチャー 広告宣伝部クリエイティブG

■現在の仕事内容：広告制作の進行管理

■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、キャリア形成）

理想の働き方を叶える上で、自ら行動を起こすことの必要性に気づかされた。ドイツでは労働条件に関する交渉を自らが雇用主に対して行う。契約時にはジョブディスクリプションを明確化させ、担当外の業務を担うことが無いようにしている。ドイツ団員の中には繁忙期の残業を閑散期に休暇として充てられるよう、社内制度が無くても交渉で実現させた方がいた。キャリアイメージやライフプランなど上司に希望を共有し、プライベート時間を尊重した働き方を実現させるべく自ら動く。日本よりも残業時間が少なく、有給消化率も高いドイツ。残業時間の多い今の働き方を見直そうと思った。

② 技能の継承（ものづくりに関する文化と歴史、ドイツのマイスター制度）

労働人口の減少、後継者不足は日独共通の課題であった。ドイツでは、職業訓練制度やマイスター制度といった人材育成の仕組みを守ることにより、高い技術力の維持に努めていた。特定の企業に限定されないスキルを全員が身に付け、将来的な職への不安感を無くす。さらに専門職の最高レベルであるマイスターを「学士」と同等レベルに認めることで社会的地位の向上を実現させた。若い世代にとって専門職が魅力になるように、社会一丸となって取り組む姿勢が見えた。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。

1. 残業時間の削減

帰国後、最初に取り組んだのは「定時退社」をすること。残業時間を減らして「Me Time(ひとり時間)」を増やしたいと考えた。

私の職場ではノー残業デーと決められた週1日を除いて、残業が基本であった。マインドを意識的に変えることから始め、さらに業務の効率化を図ることで2か月後には週3日以上定時退社を実現できた。はじめは同僚の目が気になったが、現在では定時退社をする仲間も増えており、自身の行動が周囲にも影響を及ぼしていると実感した。残業時間が減った分、給与は以前よりも減ったが、プライベートの充実が残業代よりも価値があると気づくことができた。平日の夜に趣味を楽しむ時間が数十分でも確保できたことで、生活に楽しみが一つ増えたように思う。今後も継続して改善を図り、自分らしく働けるよう行動していきたい。

2. 働きやすい環境の整備

ワークライフバランスの理想形は一人ひとり異なり、多種多様な働き方からその人に最適な選択ができるよう、まずは環境整備が必要であると研修を通して気づいた。

それぞれにとって働きやすい職場に変えていくため、同僚とのコミュニケーションを意識的に行った。現状、私の会社では休暇が取得しづらい。子育てや介護をしている方は特に、家庭の都合によって急遽お休みをする場合があるが、業務状況を周囲が把握していないため「その人がいないと回らない状況」が発生する。日ごろから業務の進捗をチームで共有することで、代わりの人が直ぐにサポートに回れるよう声をかけた。ドイツでは休暇代理を立てるのが一般的と知り、そこからヒントを得た。情報共有の時間を定期的に取り、業務進行に支障を出さず、いつでも安心して休める環境を整えたい。課題はまだ多くあるが、改善に向けて一歩行動を起こすことができたのではないかと考えている。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

自身の体験や研修を通じて考えたことをより多くの人に知ってもらえるよう、ブログに掲載を始めている。本事業では東西分断の歴史についても触れる機会があり、ベルリンの壁を実際に見て現地の方から直接お話を伺うこともできた。教科書には載っていない生の声は貴重と思い、広く伝えていきたいと考えた。SNSなども活用しながら、友人に向けても発信している。今後も活動を継続し、ドイツそして本事業に興味をもってくれる人が増えるとうれしいと思っている。

■氏名：紙悠莉

■勤務先(役職)：株式会社TOK(エキスパート)

■現在の仕事内容：主にヨーロッパとアジアのお客様からの問い合わせメールに対しての返信、工場との納期調整など。

■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、キャリア形成)

日本もドイツも時短制度やテレワーク制度、産休育休制度と同じ制度があるにも関わらず、日本人はこれらの制度を上手く活用できていない人が多い。それは環境のせいでもあるかもしれないが、心理的部分にも影響されている。人によって理想のワークライフバランスや描いていきたいキャリアは異なる。自分自身が仕事とプライベートのバランスをどうしたいのか、今後どのようなキャリアを積んでいきたいのかを考えて行動していくことが大切と感じた。

② 技能継承(ドイツマイスター制度を含む)

ドイツでも日本と同様に手工業者の後継者不足問題があることを知った。その背景には大学進学率の上昇や手工業に対する低賃金や汚れ仕事のイメージがある。ドイツ手工業中央連盟ではこのようなイメージを払拭する取り組みを実施している。手工業の業種であっても大学卒業者と同等の給料が保証され、手工業のイメージ向上のためのキャンペーンにより以前と比べて、ドイツ内の手工業に対するイメージが変化してきている。実際に手工業者として働く方が、マイスター制度導入は良い動きだったと思うと話していた。また年齢が低い小学生の頃から、手工業に興味を持てるような機会、伝統工芸やものづくりに携わる職人との交流会などがあると、将来の職業の選択肢の1つとして考える若者を増えるのではないかと思う。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。

① 社内での積極的なコミュニケーション

今回の研修全体を通してコミュニケーションの大切さを学びました。ディスカッションの中で、コロナ禍後テレワークが多くなり社員同士のコミュニケーション量が減り、身体的にも精神的にも社員同士の距離が広がってしまったという意見が多かった。社員同士コミュニケーションが減ると、同じ部署であっても業務内容が把握できていない状況やお互いの進捗状況が見えない状況になる。そうするとミスが増え、生産性が落ちるなど非効率な働き方になってしまう。

弊社では仕事の合間に一息つけるバリスタコーナーがあり、社員は自由に利用することができる。その空間を利用して同じ部署の方、他部署の方とも積極的にコミュニケーションをとるように心掛けた。最近の仕事のことやプライベートのことも話すと、お互いにこれまで知らなかった一面を知ることができた。日頃から話す機会があると、業務の相談や会議などでは以前よりも会話がしやすく意見を出しやすいように感じた。

② 属人化解消の為マニュアルの作成

ドイツの窓・ドアメーカーに訪問した際に、部署ごとに業務内容のマニュアルが在り、もし誰かが病欠した場合でも代わりの担当者を決めているので問題なく業務を遂行することができる制度になっていると聞いた。属人化の状況になってしまうと、休みが取りにくい状況をつくり出し、担当者が休むと業務の効率化が低下してしまう恐れがある。

当時の自分の部署で属人化になりつつあった業務内容についてのマニュアルを作成し、部署内で共有した。マニュアルを作成してみて、2つの課題があると感じた。1つ目はマニュアルの形骸化だ。誰でもアクセスしやすい場所できちんと管理された状態にしておかないと、形だけになってしまう。業務内容の変更や更新があった場合は都度修正し、常に最新の状態にしておく必要がある。2つ目は作成に多くの時間を要することだ。マニュアルを作成には、業務内容を順に追って1つ1つ説明し、複数の方に内容を確認していただく必要があるため時間がかかる。また上記2点に加えて、文字やデータ化にするのが困難な技術が必要とする業務を標準化する難しさもわかった。訪問先の企業では新しいプロジェクトの一環で、これまでの経験や感覚で行っていた業務をデータ化している途中だと話してくれた。これも今後も働き手不足が予測される中で、ITなどを駆使してこの問題に取り組む必要があると感じた。

■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)

ディスカッションの中で印象的だったのが、「ノー残業デーは残業することが前提だよな？」とドイツ団から出たこと。確かにそうだと思う。この事業を通して国籍や業種の異なる方々とディスカッションを重ねて、自分では考えもしなかった新しい視点や考え方に会うことができた。自分にとって驚きでもあり学びの場となった。今後も物事に対して多様な角度から考えられるように、柔軟な思考を持てるよう努めていきたい。

- 氏名：齊藤 洋
- 勤務先：株式会社中村屋（係長）
- 現在の仕事内容：中華まん類の新商品開発

■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、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、ドイツのマイスター制度）
 - ・日本では職務内容や責任が明確になっていないことで、仕事のコントロールが難しいが、リモートワーク、時差出勤、半休、平日休みの利用等の柔軟な働き方で改善を図れる可能性はある。
 - ・ワークライフバランスとキャリア形成では自身と周囲の関係者（上司、部下、家族、友人）とのコミュニケーションをよくとり、その上で主体的にコントロールしていくことが重要である。
 - ・技能職については日独どちらでも課題はある。特に働き手不足の問題は深刻であり、技能職のイメージ向上、価値を高めるブランディング、属人化しないためのデジタル化などの対応が必要である。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。

今回の研修を通して日本にはないドイツの良い点を発見すると共に、日本の良さを改めて認識することもできた。充実したサービスや顧客を大事にする風土、チーム力など日本の良さを活かしながら、働き方を工夫し、改善していくことが必要と考える。私は以下の4点を実行することでドイツでの学習成果を活かした働き方の改善を行っていききたい。

- ① 制度提案
 - 労働時間貯蓄制度、ポジティブな退職意向確認（充実した相互コミュニケーション）など日本でも参考にできる事例を学んだ。私の会社にも活かせる点はあるため関連部署に提案し、働き方の改善を図りたい。
- ② ミーティング実施
 - 現状では班メンバーと相互にコミュニケーションをとる時間を確保できておらず、一方的な指示命令となったり、各人の業務状況を正確に把握できていない場合がある。そのため業務負担が偏ってしまう、チームでの連携が不十分になってしまうといった課題がある。定期的にメンバー全員でミーティングを実施し、相互コミュニケーションの場をつくることでチームでの協力体制を強化していききたい。効率的に業務を進められるようにすると共に、個人の休日を取得しやすい環境としていく。
- ③ 福利厚生制度活用のロールモデルとなる
 - 私自身が会社の福利厚生制度（育休制度等）を積極的に活用し、後進が利用しやすい環境を整える。また実際に利用してみて、制度として不十分な点や、改善点があれば関連部署に提案し、今後の利用者にとってより良い制度となるように努めていききたい。
- ④ データの定量化、デジタル化、共有化を進める
 - 個人のスキルやノウハウに仕事の成果が左右されないようにするとともに、組織の財産である固有技能を次世代に引き継げるようにしていききたい。

以上の点を実行していき、ドイツで学んだことを社内に共有し、私自身と組織メンバー、会社がより効率的で充実した働き方を目指していけるようにしたい。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

日独の交流を通して、広い視野で日本の事、自社のこと、自分自身のことを見つめ直す機会が得られた。合宿セミナーではドイツ団との交流機会があるため積極的に情報交換、意見交換を実施し、知見を広めたい。またお世話になったドイツ団の方々にはできるだけ多くの日本の良い所を知ってもらえるように紹介したい。今回の日独交流では非常に多くの学びが得られたので、今後は社外の交流機会を増やし、自身の成長へと繋げていきたい。

■氏名：手塚 泰史

■勤務先(役職)：うめだ・あけぼの学園 発達支援部 親子通園室

■現在の仕事内容：児童発達支援センターにて未就学児に対し、作業療法士として個別・集団療育を通して発達支援を行っている。

■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、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、ドイツのマイスター制度)

研修参加前の私は、目の前の仕事以外に余裕がないことも多く、自分がどのようなバランスで仕事と生活を両立するか考えることができていないことが多かった。今回、ドイツ団との合宿セミナーを通してワークライフバランス(以下WLB)について改めて考える機会を得たことが、自身の生活を見つめ直すきっかけとなった。そして、仕事と生活に対して余裕を持ち、考え続けていくことが自分のキャリアに見通しを持つことへ繋がると感じた。また、WLBについて自分の考えを家庭や職場で共有し、お互いの考えを尊重していくことで、関係性の向上に繋げることができるのではないかと考えるようになった。働くうえで自身の職務を明確にしておくこともWLBを整理する上で重要であり、他者の仕事をサポートする際に、自分がやるべきことを見失わずにサポートすることができると思う。

現在日本の福祉分野は低賃金の課題や重労働さから決して人員が充実し、人気がある分野とは言えない状況にある。ドイツの企業研修で出会った方たちは、どの分野であっても各々が仕事に対して熱意や誇りを持っていた。その姿勢を肌で感じたことで、今働いている私たちが不平不満を声にするだけではなく、従事している仕事の魅力ややりがいを発信していくことが重要であり、担い手の育成に繋がるのではないかと考えるようになった。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。

ドイツでの研修を通して、技能を継承するためには仕事の魅力を伝える必要や属人化しない仕組みを構築する必要があるということ学んだ。私の職場では現在マニュアルが少ないことで、経験の浅い職員は仕事の進め方について、上司と頻りに確認しながら、業務を行っている状況にある。また、例年通りに作業を進めようとすることも多い。しかし、その状況は業務を効率的に進めることには繋がらない。今回の研修を受け、誰もが次回以降作業に時間をかけずに取り組むことができる環境の構築を狙いとし、私自身が現在取り組んでいる各作業の文字起こしや行事等の設定を写真データに残すようにした。この取り組みを肯定的に捉えてくれる職員は多く、少しずつ効率的に業務を進める環境を構築するきっかけが作れたのではないかと考えている。

また、仕事についての相談があった際には、相談内容の解決方法だけでなく、何故この方法を取る必要があるのかを詳しく伝えていくようにした。その場での説明時間は伸びてしまうが、方法の意味を知っていることで、現在取り掛かっている仕事が、今後どのように役立っていくのかを知ってもらい、成果に対しての見通しを持ち、意欲的に仕事に従事できるのではないかと考えたからである。この方法は見通しを持ってもらうだけでなく、その職員がどの過程で躓きやすいのかを知るきっかけにもなったため、今後仕事に取り組むうえでフォローが必要な場面を予測するためにも役立っている。

また、WLBはライフステージごとに変化していくものであるということ学んだ。研修終了後改めて私自身のWLBを見つめ直したことでWLBが明確になった。それにより、他者に対しても私が仕事や生活に対して今何を重要としているのかを伝えることができるようになった。私の考えを伝えていくことで、相手も仕事や生活に対してどのように考えているのかを打ち明けてくれることが増えてきている。仕事に対しての価値観をお互いに知っておくことで、必要な場面で、円滑にコミュニケーションを取って仕事を進めることができるようになってきている。

現在行っている取り組みにより、職場の状況が大きく変化している訳では決してありません。しかし、それぞれが各仕事に意義や疑問を持って取り組むことで少しずつ良い方向に変化が生じていくのではないかと考えています。

■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)

今後同様な仕事に取り組む人が、なるべく手間や時間をかけずに仕事に集中して取り組んでもらえるように、私が発達支援センターの作業療法士として取り組んでいる業務の整理を引き続き行い、マニュアル化をしていきたい。

また、インクルーシブな社会作りや福祉分野の魅力を発信していくために、福祉分野だけで固まり、連携をしていくのではなく、様々な業種との連携や学生との交流を行っていきたく考えている。

■氏名：三角 紳太郎

■勤務先（役職）：狛江市役所（主事）

■現在の仕事内容：小中学校施設の維持管理・学校施設整備関連の文部科学省補助金申請及び受領等

■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、キャリア形成）

WLBの実現において、両国において共通事項はあるものの、それを実現するためのマインドに関し、大きく差異があると感じた。ドイツ団とのディスカッションや企業訪問等とおし、ドイツでは自分自身を大切にし、その手段として、有給休暇を完全消化しており、法整備・社会環境も整っていることには大変驚いた。企業側にとっても、有給休暇を従業員に完全消化させることで、労働生産性が向上するというメリットがある。

また、キャリア形成においては、ドイツはジョブ型雇用が主流であり、転職が肯定的に捉えられ、自身のミッションを踏まえたキャリアプランを構築しているように感じた。

② 技能の継承（ものづくりに関する文化と歴史、ドイツのマイスター制度）

ドイツにおいて、ものづくりにおける担い手は減少傾向にあり、後継者不足が生じていることから、若い人材にどのように興味をもってもらうか手段を講じる必要があると講義や企業訪問をおし学んだ。その状況は、現在の日本と同様と考えられる。ただ、ドイツでは、幼少期から職業教育が行われている。また、深い歴史があるデュアルシステムとマイスター制度がある。前者は、職業訓練であるが、給与があり、契約体系も整っている。後者は、資格制度であり、ドイツでは学士同等とみなされることから、価値が高い。日本において、同等の制度はない現状だが、若い人材に興味をもってもらうための手段として、まずは、親を巻き込んだ幼少期からの職業教育をより進めていく必要があるのではないかと感じた。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。

本研修でのドイツ団とのディスカッションや企業研修、そして、日本団内での意見交換等とおし、ワークライフバランスの完成形は人やライフステージ等の状況によって異なることから、その実現方法も常々異なると感じた。また、労働生産性について、ドイツ団のメンバーは、明確化されたジョブディスクリプションを前提としつつ、自身の労働生産性の高低を考慮し、メリハリをつけながら業務を行っている。

現在の日本人の働き方は、1955年～1973年までの高度経済成長期のそれを踏襲しているのではないかと感じている。業務は属人化されたものが多く、残業を是とし、労働生産性というよりも常に全力で勤めている。「勤勉」と言えば聞こえは良いかもしれないが、時代の移り変わりに伴い、「勤勉」の在り方や働き方も移り変わっていくべきと考える。

ドイツでの学習及び上述を踏まえ、働き方の見直しを行った。そのために、まず、私にとって何が“今”大切であるのか、自分が置かれた現況を整理した。整理した現況をもとに、働き方の見直しを以下のとおり行っている。

① 業務時間内に業務を完遂させる意識をもつ

ドイツ団のメンバーと会話をしている中で、業務時間内に業務を完遂し、業務時間外はプライベートという区分けが徹底されており、各々がそれを強く意識している印象があった。私も、業務時間内に業務を完遂させ、業務時間外には資格・語学の勉強やリフレッシュを行い、それを業務に還元できるようなサイクルを構築していく。

② 労働生産性の高まりを意識する

ドイツ団とのディスカッションの中で驚いたことの1つとして、ドイツ団のメンバーの多くが、自身の労働生産性がいつ高まるのかを意識していることだった。業務の優先順位や難度等を考慮に入れ、労働生産性の高まりを意識しながら効率性を高めていき、①に繋げていく。

③ 上司や同僚等とのコミュニケーション及び情報共有の深化

ドイツ団や企業訪問時、従業員同士のコミュニケーション及び情報共有を深めるために、企業として様々な取り組みを行っていると同うことができた。職場内でのコミュニケーションや情報共有を深めることで、職場単位で業務の効率性を高めていく。

④ ノー残業デー制度の撤廃に係る提唱

ドイツ団とのディスカッションの中で日本におけるノー残業デーの話題になり、定時で業務を終えるのは毎日であるべきという議論があった。働き過ぎを予防する観点から、その撤廃を提唱した。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

今回の研修にて、ドイツにおけるWLBに係る諸制度や考え方を学んだ。いずれも非常に参考になるものだったが、日本とドイツはバックグラウンドが異なることから、ドイツの制度等をそのまま日本に適用しても、上手くいくとは限らず、日本の法律上、導入が難しいものもある。そのため、学んだことを土台とした日本流の働き方を目指し、それを広げていきたい。

また、語学学習及び本事業で得た貴重な繋がりを今後も継続し、発展させたい。

■氏名：森田 勇平

■勤務先（役職）：京セラ株式会社 鹿児島国分工場（人事労務担当者）

■現在の仕事内容：人事労務として、主に労務問題の対応、D&Iの推進を担当。

■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（ワークライフバランス、キャリア形成）

- ・ 社会制度：有給休暇や病欠休暇、研修休暇といった制度面の整備に加えて、有給休暇が消化されているか監督が行われ、取得率が100%でない場合は、理由の確認が企業に対して行われるなど、運用についても徹底して行われていることに衝撃を受けた。
- ・ 価値観：ドイツ団とのディスカッション及び、社会制度を学ぶ中で、Live for Workではなく、Work for Lifeの価値観をベースに、法や勤務体系が整備され、また、キャリア形成の際にはWorkとLifeのバランスが取れるかを重要視し意思決定をすることが当然という印象を受けた。

② 技能の継承（ものづくりに関する文化と歴史、ドイツのマイスター制度）

- ・ 職業選択：マイスター制度を含めた進路・進学先の意思決定を10歳前後で行うことから、早期に目標に向けて必要な技能や専門性を身に着ける機会がある一方で、意思決定を行うまでの期間に関わった周囲の人々の影響を大きく受ける可能性があり、他の選択肢を知る機会が限定的であることや一定期間経過後のキャリアチェンジが難しい側面もあると考えた。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。

① 報告会の実施

帰国後、事業の成果報告会を工場長、副工場長、部署メンバー全員に向けて勤務時間中に行った。所要時間は、質疑応答を含めて30分程度で、「何を学び、どう今後活かしていくか」に主眼を置き、報告を行った。ワークライフバランスやキャリア形成、技能継承、日独の比較といった事業に関連するテーマごとの学びを共有し、今後の自身のアクションプランについても宣言を行った。内容としては、生産性を向上させるためにITやデジタルツールを最大限活用し、業務の効率化をはかり、パフォーマンスを高めていくことや、男性の育児休業取得率向上など、働きやすさを高めていく取り組みを行っていくことを共有した。

② 業務の効率化

一例として、新入社員や若年層を対象とした定期面談について、業務フローを見直し、効率化を進めたことで時間削減に貢献した。具体的には、面談実施前のサーベイを紙ベースからデジタルベースのものに切り替え、主管部門から直接対象者に配信・自動的にリマインドがされる仕組みづくりを行った。また、面談後の結果データについても、紙に出力しファイリングしていた業務を廃止するよう提言し、承認を得たため、クラウド上の共有フォルダに保管と切り替えたことで大幅に時間を削減することに成功した。

③ 育休を取得しやすい雰囲気の醸成・働きかけ

D&Iに関する会議にて、ファシリテーターとして、トップ方針や企業の外部/内部環境の分析結果について共有を行った後、工場のトップマネジメントや責任者とともどのように課題に対処し、企業目標を達成するかディスカッションを行った。その中で、男性の育休取得率についても意見交換を行い、今後様々な対策を講じていくことに関して合意形成を行った。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

多様な価値観や考え方があるということを中心に留め、視野を広げることを意識しながら生活していきたいと思う。当事業を通じて得た繋がりを大切に、コンフォートゾーンに留まるのではなく、挑戦を続けることで、既存の枠や固定観念にとらわれない視点で物事を考え、現状をよりよくしていけるように努めたい。その際に、積極的にコミュニケーションをとっていき、相互理解を深めることで、周囲にポジティブな影響を与えられるようにしていきたい。

6. 参加者アンケート

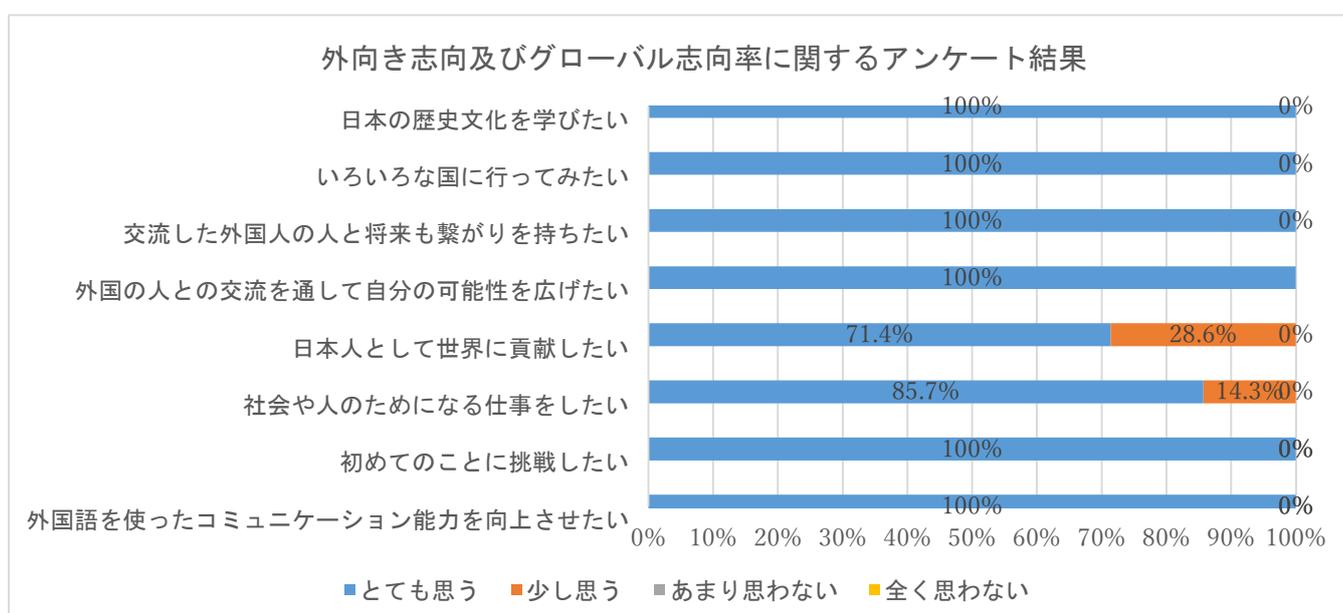
アンケート集計結果

①事業全体の満足度



「事業全体の満足度」に対する回答は、派遣者7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「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」の結果を集計したものである。当機構では、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。

【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。

7. 成果と課題（団長 穴澤 忠弘）

1. 事前学習会

コロナ禍明け間もないこともありオンラインでの受講となったが、団員から「もう少し互いの環境等について知り得ていたら良かった」との声があった。1日のオンラインではそこまで時間がないため仕方がないが、事前学習会以後も団員の交流を促し、団長・副団長にその任を担わせた方がよい。

内容としてはドイツにおけるワークライフバランスやマイスター制度が事前に学ぶことができ、貴重な機会となった。

2. 派遣事業（合宿セミナー）

2泊3日の合宿セミナーにおいては、ドイツの青年と真摯に意見交換を行うことを通じて、双方の制度の違いを理解することが出来た。そこにはそもそも労働に対する考え方、生き方に対する考え方が異なることが分かり、互いに良い点を今度どのように取り入れていくかまでを考え、日本団員の中には自分の職場で意見し、仕事の在り方を変革した参加者もいた。

また、夜には交流会が開かれ、互いの趣味や働き方に対する意見交換を心を開いた形で行われ、より互いの距離が近くなるとともに、互いの文化を知る機会となった。

課題は特にないが、そもそも日本団（日本人）の労働に対する意識・関心が低く、自社の制度を深く理解することや疑問をもつことが低いため、ドイツ団との認識の差を感じる場面があった。今回のテーマだと、各社の人事労務担当者を参加対象とした方が、より効果があったのかもしれない。一方で、人事担当でなくとも、今回の研修をきっかけに自社の労働環境に目を向ける機会となるため、個々の参加者にとっては貴重な機会であった。

3. 派遣事業（合宿セミナー以外）

2週間という長期にわたり外国に滞在する機会の少ない日本人にとって、自分の会社の事や自分自身を見つめ直す機会となったと思われる。また、ドイツ2都市を歴訪し、互い国が経験した第二次世界大戦を含む歴史や文化を学び、触れることは大変貴重な機会となった。また、ドイツ国内の様々な会社を訪れ、各社経営者等の声を聴き、また質問をする機会も大変貴重な機会である。

4. 事後研修会

ドイツ団を迎えて実施した事後研修会には再開を喜ぶとともに、合宿セミナーから一定の時間を過ぎて得た新たな疑問等についてディスカッションを行い、合宿セミナー以上に深い意見交換ができた。

また、合宿セミナー終了時にドイツ側からお土産を頂いたが、日本団側のお土産以上のものを頂き恐縮したが、そのお返しができる機会となった。

5. その他

① 団員数について

コロナ禍明けや旅費の高騰等の影響を受け、例年より団員数が少なかったようだが、相手と深く交流する、また団員同士の繋がりを深くもつには適正な人数だった。ベルリン日独センター職員も「例年より少ない人数だからか、団員がまとまっている」とのコメントがあった。

② リアルの意義・効果

特に海外との交流事業では、そもそも人々の価値観・文化が異なるため、肌で感じとることが重要であり、交流とは直接あって相手と向き合い、全身から感じる顔の表情や動きを感じながら行うものと認識を改めて得た。しかも2週間の海外滞在は、参加者個々にとっても多忙な日常から隔離され、様々な刺激を受けた一生心に残る旅となったのではないかと。

③ お土産について

几帳面な日本人としては、相手方への敬意を示すため喜ばれるお土産を渡したいものである。今回は以前「日独学生青年リーダー交流事業」に参加経験のある2名より助言をもらったが、学生と勤労青年では価値観がことなるため、土産の価値も異なってしまった為、適切な助言を事務局にお願いしたい。

受入事業報告

1. 参加者名簿

	氏名	所属先
		役職・資格
団長	ウルリーケ・ツィルマー＝タンタン	ベルリン工科大学
	Ulrike ZILLMER-TANTAN	研究・実習助手（大学研究所勤務）
1	ミシエル・ブレア	ベルリン教育財団
	Michelle BLEA	資金援助・資金調達マネージャー
2	アンドレ・ゲスラー	ゲスラー屋根工事
	Andre GESSLER (Geßler)	屋根職人・屋根葺マイスター
3	アンナ＝レーナ・ヒルデブランド	ハンブルク市役所環境・気候・エネルギー・農業省
	Anna-Lena HILDEBRAND	気候変動対策課職員
4	フィリップ・ケッツァー	(有) R.ヘーゲン・トレーラー製造社
	Philipp KETZER	木工・家具職人
5	ムリエル・マックス	ミダスプレイヤー AB
	Muriel MAX	データサイエンティスト
6	フェリックス・ミンケ	(株)ドイツ鉄道ネッツ東部エリア
	Felix MINKE	職業訓練生（鉄道職員）
7	ゾフィー・パーペンブロック	ドイツ国際協力公社
	Sophie PAPENBROCK	ITユーザーサポート担当
8	エリック・ペーターゼン	合資会社フリッツ・ヤスパート・ワッフルファクトリー
	Eric PETERSEN	セールススタッフ（輸出担当）
9	ティアーナ・シュレッケンバッハ	労働者福祉団（AWO）ハイデルベルク支部
	Tiana SCHRECKENBACH	ソーシャルメディア&ファンドレイジングマネージャー
10	アンネ＝カトリン・トゥルム	有限合資会社カフェ・ローベンシュタイン
	Anne-Kathrin TRUM	パティシエ
11	ジョシュクン・ウズメン	(有) ドクトリブ (Doctolib)
	Coskun ÜZMEN	セールスマネージャー／ベルリン州・ブランデンブルク州の歯科医院専門アドバイザー



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14日 (火)	ドイツ	午後	フランクフルト国際空港 発
11月15日 (水)	東京	午前 午後	羽田空港 着 周辺散策
11月16日 (木)	東京	午前 午後	オリエンテーション 青少年教育振興機構 概要説明 企業訪問：独立行政法人芸術文化振興会 団ミーティング
11月17日 (金)	東京	午前 午後	講義：「若者が活躍する社会」 千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之 氏 企業訪問：株式会社 TOK 団ミーティング
11月18日 (土)	東京	午前 午後 夜	自主研修 日独合宿セミナー（ディスカッション） 歓迎交流会
11月19日 (日)	東京	午前 午後	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20日 (月)	東京	終日	自主研修
11月21日 (火)	東京	午前 午後	企業訪問：株式会社日本アイ・ビー・エム 企業訪問：ハローワーク渋谷 団ミーティング
11月22日 (水)	東京 山口	午前 午後 夜	山口徳地へ移動 施設オリエンテーション 歓迎夕食会
11月23日 (木)	山口	午前 午後	企業訪問：とくぢ健康茶 実践紹介：株式会社 FEEL 代表 井上 桂 氏 団ミーティング
11月24日 (金)	山口	午前 午後	体験：エレメント 企業訪問：旭酒造 団ミーティング
11月25日 (土)	山口	午前 午後	企業訪問：徳地和紙ワークス 文化体験：着付け 見学：防府天満宮（裸坊祭） 団ミーティング
11月26日 (日)	山口	終日	地方プログラム振り返り 学習成果発表会の準備
11月27日 (月)	山口	午前 午後	学習成果発表会 宇部へ移動
11月28日 (火)	山口 ドイツ	午前 午後	山口宇部空港 発 → 羽田空港 着 羽田空港 発 → フランクフルト空港 着

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5年11月15日（水）～22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、ドイツのマイスター制度）

11月16日（木）

企業訪問：独立行政法人芸術文化振興会

内容：文化芸術活動に関する公演を開催するとともに、次世代へ向けた若い人材を育成するための取り組みについてご説明いただきました。



11月17日（金）

講義「若者が活躍する社会」

講師：千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之 氏

内容：日本の労働社会の仕組みと課題について伺い、雇用や賃金、少子高齢化等の視点から、生活と労働の関係性について、意見交換を行いました。

企業訪問：株式会社TOK

内容：企業説明・見学を行った後、若手職員（今年度の日本団員としてドイツに派遣されたメンバーも含む）とワークライフバランスを中心に意見交換を行いました。



11月18日（土）～19日（日）

合宿セミナー

内容：日本団7名とドイツ団11名が2班に分かれ、「キャリア形成」「ワークライフバランス」「技能の継承」「ドイツのマイスター制度」をテーマの中心にし、意見交換を行いました。

7月にドイツでも同様のディスカッションを行っていたため、それ以降の各々の学びや活動も踏まえ、実情や課題に応じた意見交換が展開されました。



11月21日（火）

企業訪問：日本アイ・ビー・エム株式会社

内容：柔軟な働き方を実現するために、社内でのどのような取り組みをしているのかをご説明いただきました。AIが査定することによる平等な評価や多様な働き方の選択、LGBTQ+社員にも対応した福利厚生（家賃手当等）の実施を聞き、ドイツでの実情を踏まえて意見交換を行いました。



企業訪問：ハローワーク渋谷

内容：雇用のセーフティネットとして、どのような取り組みを行っているのかをご説明いただきました。その後二手に分かれて各階を案内していただき、多種多様な利用者がいることを目の当たりにしました。特定の業種の人手不足に関してはドイツも同じ課題を抱えていましたが、ハローワークへの入りやすさや雰囲気は全く異なる、と意見を述べていました。



日独勤労青年交流事業 ～山口プログラム～
令和5年11月22日（水）～11月27日（月）
テーマ：男女ともに輝く働き方
技能の継承



11月22日（水）

(1) 歓迎夕食会

内容：山口プログラムのスタッフと6日間の研修目的を共有し、お互いに交流を深めました。



11月23日（木）

(2) 企業訪問（とくぢ健康茶企業組合）

内容：地元産原料でつくる健康茶の製造・販売・卸の取組みを学び、地域への想いやこだわり、人材育成や労働環境などに関する意見交換を行いました。



(3) 実践事例（株式会社FEEL）

内容：青少年教育施設の運営、人材育成の取組みを学び、利用者ニーズに合わせた体験メニューの提供や各個人の働きやすい環境づくり等に関する意見交換を行いました。



11月24（金）

（４）エレメント体験（国立山口徳地青少年自然の家）

内容：本所のアドベンチャーコースで、体験学習サイクルを生かしたさまざまな班活動を通して個人と班の成長を促すプログラムを体験しました。



（５）企業訪問（株式会社旭酒造）

内容：企業説明を受け、酒造りの工程の見学を行い、安定した品質のお酒を造るために数値的に管理する取組みや技能の継承について学びました。



11月25日（土）

（６）体験活動（手漉き和紙体験）

内容：地元中学生と一緒に手漉き和紙体験を行い、地域の伝統文化の継承について学びました。また、中学生と意見交換を行い、貴重な交流の時間になりました。



11月25日(土)

(7) 体験活動(着付け体験、防府天満宮「裸坊祭」訪問)

内容：山口菜香亭に訪問し、着付け体験を行いました。その後は、地域の祭りに訪問し、地域で多世代が繋がる場の大切さを知る機会となりました。帰路では、地域で活動する徳地商工会青年部の「イルミネーションプレ点灯」のおもてなしを受けました。



11月27日(月)

(8) 学習成果発表会

内容：日独の共通点・相違点をまとめ、各参加者が研修の学びをドイツでどのように応用するか発表し、意見交換を行いました。



4. 学習成果発表会



ABSCHLUSSPRÄSENTATION
学習成果発表

Deutsch-Japanischer Austausch für junge
Berufstätige
日独勤労青年交流事業

AUSGANGSSITUATION	日独の社会的背景
<ul style="list-style-type: none">• Gemeinsame Herausforderungen, aber unterschiedliche Lösungsansätze<ul style="list-style-type: none">• Digitalisierung• Demografischer Wandel• Fachkräftemangel	<ul style="list-style-type: none">• 共通の課題・異なる解決策<ul style="list-style-type: none">• デジタル化• 少子高齢化• 人材不足

GEMEINSAMKEITEN UND
UNTERSCHIEDE
DEUTSCHLAND UND
JAPAN HINSICHTLICH
DER JAHRESTHEMEN

今年度の研修テーマ
における日本と
ドイツの共通点
と相違点

GEMEINSAMKEITEN

- Demografischer Wandel/
Nachwuchsförderung
- Kombination von Automatisierung und
Handwerk
- Existenz einer Institution für
Unterstützung bei Arbeitslosigkeit
(soziales Auffangnetz und geringe
Arbeitslosigkeit)
- Staatliche Förderung von Kultur
und Jugendarbeit in Form von
Organisationen, Programmen und
Projekten (*NIYE, Kabuki*)

共通点

- 少子高齢化・若手の育成
- 自動化と手工業の組み合わせ
- 失業者支援の制度(社会的なセーフ
ティーネット、低い失業率)
- 様々な団体、事業、制度を通じて文化
や青少年教育を支援(国立青少年教育
振興機構、芸術文化振興会等)

UNTERSCHIEDE

- Rücksichtnahme und Gemeinschaftsgedanke wird anders gelebt
- Individualisierungsgedanke in Deutschland stärker ausgeprägt: Wir-Gefühl (man geht nicht allein, wir erreichen alle das Ziel)/ *(Mitmachaktion)*

相違点

- 他者への配慮や共同体意識が顕著
- ドイツでは個人化の考えが強い
- 日本では「われわれ意識」が高い（一人にしない、全員でゴールを目指す、TAP）

UNTERSCHIEDE

- “Allrounder” Ausbildung (*Fachvortrag Uni Chiba, FEEL*)
- Job-type employment vs company employment
- Langzeit-Jobgarantie
- Job-rotation (*TOK, FEEL*)

相違点

- 総合的な教育（千葉大学皆川教示の講義、株式会社FEEL）
- ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用
- 長期雇用が保障されている
- ジョブローテーション（株式会社TOK、株式会社FEEL）

UNTERSCHIEDE

- Gegenseitiger Respekt, Dankbarkeit, Feinfühligkeit (*NIYE, Tee mit Frau Hasumi, Gastvater Msu*)
- Liebe zum Detail, Aufmerksamkeiten (*Lichter, Tokuji Washi Works, NIYE, Junior High School Schüler*)

相違点

- 相互尊重、感謝の心、思いやり
(国立青少年教育振興機構、蓮見所長とお茶会、過年度ホストファミリーのみつさん)
- こだわり、気配り
(とくち行って美夜のイルミネーション、千々松和紙工房、機構、山口市立徳地中学校の生徒たち)

WAS HABEN WIR
ZU DEN
JAHRESTHEMEN
GELERNT?

今年度の交流テーマ
について学んだこと

OBERTHEMA: CHANCEN UND
VERANTWORTUNG VON JUNGEN
MENSCHEN IN DER SICH
VERÄNDERNDEN ARBEITSWELT

研修テーマ 若者が活躍する社会

- Lohnswerte Arbeit (*Dassai*)
- Verantwortung sein Arbeitsumfeld für sich und auch alle anderen nachhaltig zu verbessern (*Wochenendseminar*)
- Verantwortung übernehmen durch Rücksichtnahme (*Wochenendseminar*)
- 働きがいのある仕事
- 自分のためにも周りの人のためにも、職場で持続的な変化を起こす責任 (合宿セミナー)
- 同僚に迷惑をかけないように積極的に自分の責任を果たす (合宿セミナー)

GUTE ARBEIT VON FRAUEN UND
MÄNNERN: WORK-LIFE BALANCE
UND KARRIEREPLANUNG

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)

- Sinnhaftigkeit von Arbeit, Beitrag, Spaß und Verbundenheit (*Tokuji Tee*)
- Karriereplanung beeinflusst durch Weiterbildung abseits regulärer Arbeitszeiten (*FEEL*)
- Weitergabe von Traditionen (z. B. Judo is Pflichtfach, Radiogymnastik)
- Mitarbeiter als wichtigstes Gut (*FEEL, Dassai*)
- 仕事の意義、貢献、楽しさ、絆 (徳地健康茶)
- 勤務時間外での人材育成がキャリア形成に繋がる (株式会社FEEL)
- 伝統の継承 (柔道が必修科目、ラジオ体操)
- 従業員が最大の財産 (株式会社FEEL、旭酒造)

TRADIERUNG VON HANDWERKLICHEN
KOMPETENZEN: KULTURELLER UND
HISTORISCHER VERGLEICH IM
PRODUZIERENDEN GEWERBE

- Wertschätzung und Würdigung von regionalen und handwerklichen Produkten (*Tokuji Tee*)
- Nachwuchsgenerierung (*Tokuji Tee, Washi Works*)
- Leidenschaft von Mitarbeitern für ihren Beruf (zeigt sich durch stetige Weiterentwicklung) (*Tokuji Tee, Washi Works*)
- Zeitinvestition in sorgfältige und detailreiche Arbeitsprozesse (*Dassai, Washi Works*)

技能の継承(ものづくりに関する文化と歴史、
ドイツのマイスター制度)

- 地域の特産品や手作りが大切にされている (徳地健康茶)
- 次世代の育成 (徳地健康茶、千々松和紙工房)
- 職業に対する思いがあるからこそ常に成長する (徳地健康茶、千々松和紙工房)
- 入念で精緻な工程に時間をかける (旭酒造、千々松和紙工房)

INDIVIDUELLE
UMSETZUNG DER
LERNERGEBNISSE IN
DEUTSCHLAND

それぞれの参加者が
研修の学びをドイツ
でどう応用するか



ありがとう

5. 成果と課題（国際・企画課）

（1）企画

ドイツ団員が多様な職種であったため、働き方改革を進める企業から独自の福利厚生を進行する企業、職業を斡旋する行政や伝統文化等のものづくりを行う企業まで、多様な訪問先を選定した。さらに、日本団として訪独した団員の勤務先も訪問することで、当事業と参加者（企業）のつながりが継続するように工夫をした。

学習成果発表会では、テーマである「若者が活躍する社会」について、学んだこと、日独の共通点や相違点、今後周りに還元できることの3つの視点から、考えをまとめた。

（2）成果

まず、成果として挙げられるのは、企業訪問や合宿セミナーを通して、日本の労働社会について学ぶことができたことである。「就労」に対する捉え方が日本とドイツでは異なる要素が多く、合宿セミナー中もお互いの意見に驚く姿も散見された。しかし、相違点の良し悪しを選ぶわけではなく、一人ひとりが活躍でき、幸せに生活することができる社会にするためにはどうしたら良いか議論を展開できたことは、大きな成果だと考える。また、ワークライフバランスやキャリア形成だけでなく、ものづくりに関する技能の継承に関しても言及された。この分野で日独ともに課題と感じていることは共通しており、少子高齢化による次世代の担い手不足について、意見交換を行っていた。

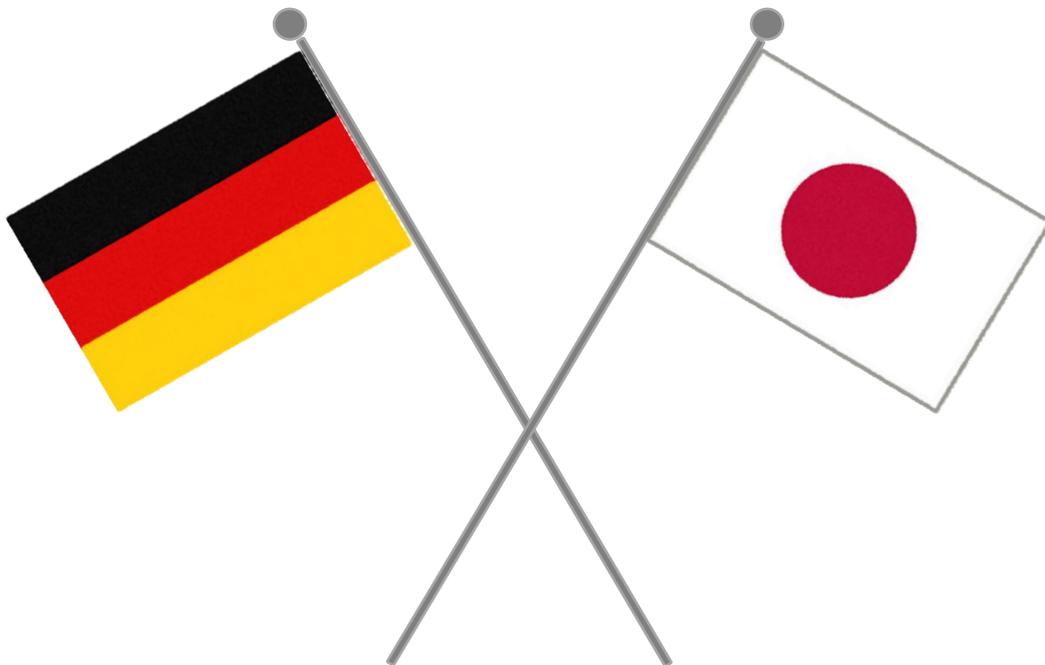
働く上での意識の違いに関しては、学習成果発表会でもとりまとめるほど印象的だったようだ。ドイツでは個人化の考え方が強い中、日本では「われわれ意識」が強く、他者への配慮や共同体意識が顕著だと感じていた。それは企業訪問や意見交換の場だけでなく、迎え入れてもらった際のおもてなしや、地方プログラムで体験したエレメント（徳地アドベンチャー教育プログラム：TAP）からも感じたまとめていた。

プログラム全体的に、同年代の若手職員と交流する機会を設けていただき、ドイツ団としての学びはもちろんのこと、受け入れていただいた日本の企業側にとっても、国際感覚を養う貴重な機会となったのではないかと感じた。

（3）課題

ドイツ団員から、訪問先における意見交換の時間がもう少し欲しかったと意見があがった。2時間半～3時間を確保できた訪問先もあったが、逐次通訳でプログラムを進行しているため、やりとりができる時間は実質半分となってしまう。3時間以上の訪問時間を設けていただけるよう、より早い時期からの打診が必要になってくる。また、いただいた資料に関して読み上げるのは抜粋部分のみにする、のような進め方も対応として考えられるため、企業側担当者とのより綿密な打ち合わせが求められる。

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ます。



令和5（2023）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6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

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

〒151-0052 東京都渋谷区代々木神園町3-1

TEL 03-6407-7725

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5年（2023）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。