

令和6(2024)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	14
5. 個人レポート	20
6. 参加者アンケート	31
7. 成果と課題	32

<受入事業報告>

1. 参加者名簿	36
2. 日程	38
3. ダイジェスト	39
4. 学習成果発表会	61
5. 成果と課題	69

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（ものづくりにおける後継者確保）

4. 参加人数

日 本：10名、引率者2名

ドイツ：14名、引率者1名

5. 日程

(1) 派遣

事前研修 6月15日（土） ※オンラインで開催

派遣 7月16日（火）～ 7月30日（火） 15日間

合宿セミナー 11月16日（土）～11月17日（日） 2日間

(2) 受入

日本受入 11月13日（水）～11月27日（水） 15日間

派遣事業報告

1. 参加者名簿

	氏名	所属先	役職等
団長	安達 拓人	国立中央青少年交流の家	次長
副団長	大藤 毅	国立大洲青少年交流の家 総務・管理係	係長
1	足立 康孝	京都府庁 中丹東土木事務所用地課	主任
2	釜谷 友理子	静岡大学 浜松教務課博士教務係	係員
3	小林 英佳	フリーランス	映像翻訳者
4	拂川 静香	株式会社三技協	エンジニア
5	北條 莉子	国立研究開発法人科学技術振興機構 総務部総務課	係員
6	宮内 秀	東京都立新島高等学校 英語科	主任教諭
7	安富 詩穂	森トラストホテルズ&リゾート株式会社 ラフォーレ箱根強羅湯の棲 オペレーション課	アシスタント マネージャー
8	吉岡 あずみ	株式会社タチエス 人財開発促進部人財企画課	—
9	四十 詩歩	フリーランス	経営コンサル タント
10	渡辺 薫子	国立那須甲子青少年自然の家 管理係	係員



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16日 (火)	東京	午前 午後	羽田空港 発 ベルリン・ブランデンブルク国際空港 着
7月17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18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19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20日 (土)	ベルリン	午前 午後 夜	日独合宿セミナー ラーヴェンスブリュック強制収容所跡 見学 班別ディスカッション 交流会
7月21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22日 (月)	ベルリン 及び エアフルト	午前 午後	自主研修 エアフルトへ移動 オリエンテーション（地方）
7月23日 (火)	エアフルト	午前 午後	エアフルト市内見学 自主研修
7月24日 (水)	エアフルト	午前 午後	①訪問：ビール醸造所ドライ・テュルメ 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：オッター・リーリエンターール共同体学校（初等中 等教育一貫校） 自主研修、団ミーティング
7月25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：ハンディクラフトアート・デューラーハウス ①訪問：エアフルト市役所 ②訪問：（有）フォークト・エレクトロニック 自主研修、団ミーティング
7月26日 (金)	エアフルト	午前 午後	団ミーティング ホストファミリー対面式 ホームステイ開始
7月27日 (土)	エアフルト	終日	ホームステイ
7月28日 (日)	エアフルト	午前 午後 夜	ホームステイ終了 団ミーティング 学習成果発表会 歓送交流会
7月29日 (月)	エアフルト	午前	ライプツィヒ空港 発
7月30日 (火)	東京	午前	羽田空港 着

3. ダイジェスト

7月17日（水） ベルリン日独センター



研修初日はベルリン日独センターを訪問した。センター事務総長ユリア・ミュンヒ氏の挨拶とセンターの概要説明があった。その後、元キーセン大学教授グレーヴェ先生より、ドイツの視点から見たワーク・ライフ・バランスと家庭と仕事の両立についての講義を受けた。講義では男女間の賃金格差や、育児・介護に伴う女性の社会進出の遅れ、ケアワーク負担の増加についてなどドイツの現状について学んだ。日独ともにジェンダーギャップという社会問題を共有することでよりよい社会の実現に向かうための意識が一層強くなった。

7月18日（木） ドイツ手工業中央連盟訪問とベルリン市内歴史研修



午前にはドイツ手工業中央連盟を訪問した。職業教育部課長ヘンドリック・フォス氏による職業訓練制度やマイスター制度についての講義を受けた。私たちの生活を支えている手工業労働者の重要性を知った一方で、なり手不足の深刻さを知るとともに、解決に向けた取組みが興味深かった。午後は、ベルリン市内をバスで移動しながら、ナチス時代、東西の分断からドイツ統一までの歴史を学ぶことができた。



7月19日（金） 自主研修と合宿セミナー1日目

午前は自主研修として各自ベルリン市内を散策した。午後はバスで合宿セミナーが行われるラーヴェンスブリュック・ユースホステルへ移動した。合宿セミナーでは、ドイツ団と合流し、施設内のカフェテリアと一緒に夕食を摂った。夕食後は二つの班に分かれ、小さい頃の夢と現在の職業について描いた絵を用いて、自己紹介をした。セミナー室で日程確認をした後、アイスブレイクを兼ねたゲームを行った。



7月20日（土） 合宿セミナー2日目



2日目の朝は広場に集まり、身体を動かすレクリエーションを行った。午前中はラーヴェンスブリュック強制収容所跡地を見学し、第二次世界大戦中、施設に送られた労働者たちが厳しい環境下で強制労働させられていたことがうかがえる資料館等を見学した。午後はワーク・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行った。はじめに、いまの自分たちの「仕事」と「生活」の充実度に点数をつけ、自身のワーク・ライフ・バランスとキャリア形成の現状と課題、理想像について意見を交わした。夜は日本団とドイツ団それぞれが準備をした出し物(歌唱・伝言ゲーム・椅子取りゲーム)を楽しみ、その後、ドイツ団からドイツの伝統料理やお菓子などが振る舞われた。

7月21日(日) 合宿セミナー3日目

合宿最終日の朝はみんなでラジオ体操を行った。午前中は午後の発表会に向けて準備を行い、昼食後に各班が研修テーマであるワーク・ライフ・バランスを中心に日独の違いを比較しながら、ディスカッションのまとめを発表した。発表会後に記念品贈呈と集合写真の撮影を行い、ドイツ団と別れた。ベルリンのホテルに戻ってからはミーティングでこれまでの振り返りを行った。



7月22日(月) 夕方から地方プログラム

午前中は自主研修として、各自が思い思いの場所へ訪問し、ベルリン最終日を満喫した。午後からはバスで地方プログラムの場所であるエアフルトへ移動した。地方プログラム担当者であるホッペ氏に会い、市内を案内してもらいながら歓迎夕食会へ移動した。夕食会ではテューリング州青少年連合事務局長ペーター・ヴァイゼ氏からの歓迎挨拶に始まり、企業研修随行者イエンス氏も合流し、ドイツらしいおもてなしを受けながらエアフルトの初日を締めくくった。

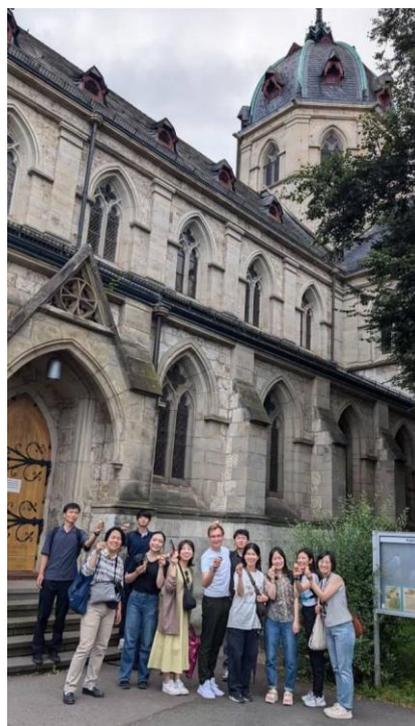


7月23日(火) エアフルト市内見学&ワイマール市内見学



午前中は、ホッペ氏の案内でエアフルト市内を散策した。おすすめのカフェ、クレーマー橋、エアフルト大聖堂、ペーターズベルク要塞などベルリンとは異なる、中世の美しい街並みを歩いて散策した。ゲーテやナポレオンなど、歴史上の人物もこの街を訪れたと聞き、同じ場所にいることに感慨深い気持ちになった。

午後は、本年度ドイツ団員ヤコブ氏によるワイマール市内の案内を受けた。ワイマールは、かつてゲーテやシラーが活躍し「古典主義の都」として世界遺産にも登録されている。国民劇場前のゲーテとシラーの銅像も見学した。この日の最後は、日頃、教会でパイプオルガンを奏楽しているヤコブ氏による演奏を聴くことができた。はじめて間近でパイプオルガンを見ることができ、その構造やヤコブ氏の演奏に全員が魅了された。



7月24日(水) 企業研修1日目

【1班】

AM: ビール醸造所ドライ・テュルメ
(3つの塔)

PM: クリークホフ工務店

自身の経歴からワーク・ライフ・バランスのための取組や、労働環境、職業訓練制度、マイスター制度についての説明をしていただき、企業独自の取組や課題、対策について学んだ。質疑も積極的に行い、日本との共通点、相違点を話し合うことができた。



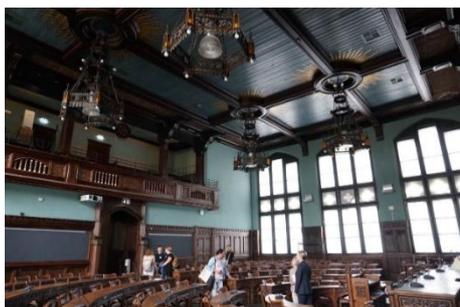
【2班】

AM: カフェ・ローベンシュタイン
(オーガニック・パン工房)

PM: オットー・リーリエントール共
同体学校

ワーク・ライフ・バランスのための独自の取組について説明していただき、労働者不足、教員の時間外労働といった日本との共通の課題や独自の解決策について話を聞くことができた。また、従業員として過年度団員であるアンネ氏から話を伺った。カフェではプレッツェル製作体験、学校では校内見学を行った。



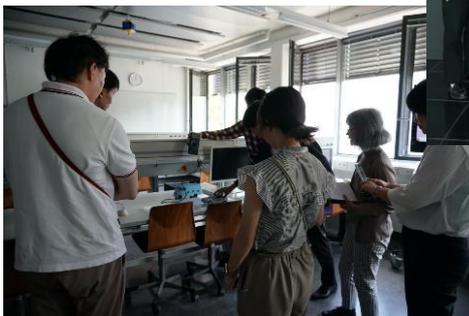


【1班】

AM: エアフルト専門大学

PM: エアフルト市役所

ドイツの労働環境や研修・休暇制度について説明いただき、特に休暇制度の充実が日本との大きな違いであることを学んだ。大学では主に研究室や授業で実際に使用する装置も見学できた。多くの絵画が展示されている、昔ながらの建築を活かした市役所を案内していただき、市長にも会うことができた。



【2班】

AM: ハンディクラフトアート・デューラーハウス

PM: 有限会社フォークト・エレクトロニック

エアフルトの伝統工芸の藍染について学び、後継者確保などについて説明を受けた後、実際に藍染体験を行った。労働環境や研修・休暇制度などについて、質疑を交えながら話を伺った。若手社員2名とサビーネ社長の同席の下、時間の限り団員も質問しており、ドイツと日本の労働環境や男女の働き方などの相違点、共通点を学ぶことができた。



7月26日（金） 日本団ミーティング&ホストファミリー対面式

午前中は本事業を振り返り、学習成果発表会に向けての準備を行った。今回の事業を通して学んだことをどのような形で発表を行うか、皆で意見を出し合った。

午後はホストファミリーとの対面式を行い、ホストファミリープログラムへと移り、市内外の観光地を案内してもらった。



7月27日（土） 終日ホームステイ

7月28日（日） ホームステイ&学習成果発表会



午前中は各自ホストファミリーと過ごした。

午後は、学習成果発表会に向けて最終準備をした。リハーサル後、ベルリン日独センター職員と本事業関係者へ向けて発表を行った。技能継承、ワーク・ライフ・バランスの観点から日独の共通点・相違点を交えながら本事業を通して学んだことを発表した。今回学び得たことを今後どのように活かしていくか、各団員一言ずつ発表した。夜は歓送交流会が行われ、ホストファミリーや企業訪問先の方々と交流した。

7月29日（月） 終日帰国に向け移動



ホテルロビーに朝4時に集合し、帰国に向けてホテルを出発した。エアフルトでお世話になったホッペ氏とはホテルで、ベルリン日独センターの方とはライプツィヒ・ハレ空港で別れた。

それぞれから別れを惜しむ声をいただき、ドイツ滞在中での様々な出来事が思い起こされる時間となった。

7月30日（火） 帰国

無事羽田空港に到着した。長時間の移動であったが、無事に怪我無く帰国することができた。最後に一言ずつ今回の事業について感想を伝え合い、11月の再会を約束し別れた。ドイツで学んだことを職場で活用できるように自身のワーク・ライフ・バランスを改善していきたいなど、それぞれが今後の活躍を誓う言葉が飛び交っていたのが印象的だった。



4. 学習成果発表会

日時	2024年7月28日（日曜日）
場所	Mercure Hotel Erfurt, ホテル会議室 Wartburg 1
内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 技能継承及びワークライフバランス・キャリア形成について何を学んだか、日独の比較をふまえて発表 ● ドイツ研修の成果を帰国後にどのように活かすかについて各団員から発表
参加者	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本団 12名 ● ベルリン日独センター 三浦なうか氏、牧野ひとみ氏 ● 通訳 三浦まどか氏 ● テューリングゲン州青少年連合 トーステン・ホッペ氏 ● ホストファミリー 4名

● 技能継承

1. 制度

■ 職業訓練制度

特徴	日本	ドイツ
職業訓練の方法	専門学校や職業訓練校で理論を学ぶ。就職先の社内研修の中で実務を学ぶ。	職業学校で理論を学び、訓練生として訓練先で実務を学ぶ。両方が同時期に並行して行われる。
雇用との関係	職業訓練終了後に就職活動が必要である。	訓練生は訓練中から企業に雇用され、多くの訓練生は訓練先の企業に就職する。
給与の支払い	一般的に訓練生には給与は支払われない。（給付金の支払いはあり）	訓練生は企業から給与が支払われる。

ドイツの職業訓練制度は座学（理論）と実務の両面で充実した制度で、訓練後の姿を想像しながら職業訓練に取り組むことができるものである。訓練生にも給料が支払われることで、経済的にも精神的にも安定した状態で訓練を受けることができる。

- マイスター制度
 - ◇ マイスターとして認定された場合ドイツでは高い技能や品質基準が確立されており、社会的信用が生まれている。
 - ◇ 資格取得が条件となることでのなり手不足を解消するため、伝統や文化を守るためには、必ずしも資格は必要ではない。自由な参入を促し制限を撤廃するような柔軟性も重要である。
- 例：ビール製造にはマイスターという資格が必要ではない。

2. ギャップ (違い・格差)

- 国、組織、現場のギャップ
 - ◇ 手工業連盟：手工業の認知度が減少傾向にあり、担い手の確保に課題がある。
- 地域でのギャップ
 - ◇ 同じ職業でも地域格差が存在し、給与の高い地域に担い手が流出してしまっている。
 - ◇ 同じ職種でも、職業訓練生に給与差が存在するケースも存在する。
- 世代間のギャップ
 - ◇ 若手社員にはベテラン社員ほどの帰属意識が存在しない。

3つのギャップ、いずれのギャップについても、日本と状況が非常によく似ている。日本においては、都市部と地方での給与格差による都市部への人口の流出は、地方の過疎化にも繋がっている。また、世代間のギャップについてもドイツ同様、世代によって帰属意識に違いが見られ、これが仕事のやりにくさに繋がっている。



3. 後継者の確保

■ ドイツの特徴的な取組

- ◇ 移民や失業者を労働力として取り込む制度が充実している。
- ◇ ドイツ手工業中央連盟では手工業という業界全体の知名度、認知度を上げるために若年層の関心が高まる工夫を行っている。
- ◇ 彼らは自分の仕事に魅力を感じ、誇りを持って仕事に従事している。

● ワークライフバランス・キャリア形成

1. 休暇制度

■ 休暇制度そのものは日独共通して充実

- ・ 有給休暇 年間 20-30 日間（職種によって日数に差がある）
- ・ 夏季休暇 年間 3-5 日間
- ・ 自己啓発休暇（研修休暇）年間 5 日間
- ・ その他病気休暇、産前休暇、育児休暇 等

■ ドイツでは 20-30 日間の有給休暇の取得が義務であることは大きな違い。

■ 代替休暇制度

ドイツでは 2 週間の連続する休暇を取る必要があり、少なくとも 2-3 週間の休暇を年間に 2 回取得するが、多くの会社内ではこの休暇を年度初めにチーム内で調整する。また、調整にあたっては、休暇中に仕事を代理してくれる人を部署内で募り依頼することができる。

◇ 休暇が予め共有されているので、担当者が 2-3 週間休んだとしても、他の人が穴埋めがしやすい。

◇ 事前に調整をするため、全員が 2-3 週間の休暇を取得できる。

■ 労働時間貯蓄制度

◇ ドイツでは残業した労働時間数を有給休暇とは別に休暇時間として貯蓄することができる。

◇ 予め休暇を取得したい日時が分かっている場合は、計画的に残業を行い、その残業時間分を休暇に充てることができる。

■ 休日に対する意識の違い

◇ ドイツでは、残業が続いてしまった場合、上司が部下に対して休暇を取得するよう促す。上司の管理者意識が強い。

◇ 2-3 週間の長期休暇中に病気やケガをしてしまった場合は、それは有給休

- 暇としてではなく、病気やケガのための別の休暇制度として扱われる。
- ◇ 同様の制度が日本にも存在するが、有給休暇を消化してから病気休暇を取得するよう促されるケースが多い。

2. 仕事に対する向き合い方

ドイツの労働観の特徴（日本との相違点）

特徴	
仕事と人生のバランス	- 「仕事だけが人生ではない」という意識が強い
	- 自分の時間や健康を重視する傾向
	- その残業が今日本当に必要なか考えて働く
残業に対する規制	- 上司は然るべき理由がない限り、残業を認めない
	- 労働時間は一日最大 10 時間までと法的に定められている
	- 残業した分は代替分の休みを取るよう指摘される

日本では、残業している人ほど評価される傾向がある。制度面のみならず、仕事に対する向き合い方にも大きな違いが見られた。



- 日独の共通点：女性管理職の少なさ
 - ◇ エアフルト市役所は、職員の7割が女性だが、女性の管理職は男性よりもはるかに少ない。
 - ◇ 3年に一度男女同権促進プランを調査し、役所全体で問題意識を持って取組案を検討している。その案として、管理職にパートタイム制度を設けたり、管理職を二人体制にして分担できるように調整したりするといった案がある。
こういった案が既に検討されているという点において、日本よりも進んでいる印象を受けた。

● 成果の活かし方（各団員から発表）

- 定時に帰宅するよう意識していきたい。上長からの評価を意識するあまり残業することがあったが、今後は自分の時間を大切にしたい。
- ドイツではチーム全体のワークライフバランス（以下、WLB）が良くなるよう、一人ひとりが努力している印象を受けた。日本帰国後は自分のWLBだけでなくチーム全体のWLBの質を向上させたい。
- 仕事だけではなく、語学を学ぶ時間や趣味に没頭する時間など、自己研鑽をする時間を大切にしたい。また、今回2週間休暇を取得し、ドイツを訪れることができたが、今後は周りの人も長期休暇を取得できるよう、同僚に自分やライフを大切に作る姿勢を広めていきたい。
- 職場において上下間のコミュニケーションが円滑なものとなるよう努めていきたい。上司に対しても、部下に対しても、しっかりコミュニケーションをとることで、彼らの業務量を把握するほか、彼らの仕事に対する価値観を把握していきたい。
- 同僚とのコミュニケーションを大切にするドイツのように、帰国後はチームのリーダーまた中間管理職として、後輩や上司とのコミュニケーションを積極的に図り、皆が話しやすい環境をつくっていきたい。ドイツ団との交流の中で自分のWLBの現時点の点数は4点（10点満点）と答えたが、ドイツ団及び日本団との再会の際には6点にまで向上させたい。
- ドイツでは地位に関係なく誰もがコミュニケーションをとりやすい環境で、信頼関係が築けているように見受けられた。帰国後は、同僚と積極的にコミュニケーションをとり、誰もが意見を言いやすいサポート体制を充実させたい。また、上司に休暇計画を事前に共有することを提案し、誰もが休暇をとりやすい環境を整えたい。長期休暇をまず自分が取得したい。
- WLBのうちライフを充実させる意識を持ちたい。ライフには多様な要素がある中

で、そのうちの一つがワークであるという、ドイツで得たマインドセットを大切にしていきたい。

- 研修を通し、ドイツでは就職までに仕事を選択する機会が多いと感じた。自己決定の機会が多いことは自己肯定感を高めることにも繋がる。帰国後は、自分の望む方向に若手社員が進んでいけるように、会社の中で新たなスキルを学び活かせる機会を創出していきたい。
- 自分の健康を大切にすることを意識を持って、セルフケアの時間を確保していきたい。また、ドイツでは、組織の中で問題を抱えた際に、チーム内での対話を大切にしておき、これがより良い職場環境の構築に繋がっていた印象を受けた。同じ仕事をしている仲間やクライアントに対して、自分の思ったことを積極的に伝えていきたい。
- 帰国後も WLB やキャリアについての価値観や考え方をアップデートし続けたい。私は日本の一般的な女性のキャリアとは全く異なる道を歩んでいるが、同じような境遇の人に、それでいいんだということを伝えていきたい。また、今回の研修が自分の考え方をアップデートしてくれたように、帰国後もたくさんの人と対話をし、理解しようという姿勢を持ち続けたい。

2. 講評

- 今日の日本には、少子高齢化と人口減少、国家財政のひっ迫、労働者不足と働き方改革の推進、社会インフラの老朽化という構造的な4つの大きな課題が同時多発的に発生している。こうした課題を前にして、我々は何を変革し、何を大切に守っていくか、考えていかななくてはならない。今回のドイツ研修で学んだことには、時間をかけて理解していくことと、帰国後すぐにでも日本で導入できることが混在しているが、10名の日本団のメンバーはこれを現場へ持ち帰り、必ず役立ててくれるものと確信している。(安達団長)
- 皆さん一人ひとりの言葉に大変感銘を受けた。本研修の意義を再確認でき、来年もホッペ氏(テューリンゲン州青少年連合教育事業担当)と協力してこの事業を進めていきたいと考えている。(三浦なうか氏)

■氏名 足立 康孝

■勤務先(役職) 京都府中丹東土木事務所(主任)

■現在の仕事内容(50字以内) 道路等を建設するにあたって必要となる、土地や建物の買収業務を行っている。

■ドイツで学習したこと(600字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方(ワークライフバランス、キャリア形成)

特に学んだことの一つ目は、能率的に仕事をこなすためには休むことも重要だという考えである。これまでは、好きならば、休みを削ってでも仕事をすればよいと考えていた。しかし、そもそも好きか嫌いではなく、仕事の密度を高めて成果を出すためには、休息を取ってリフレッシュすることも大切なのだと考えられるようになった。

二つ目は、ドイツでは、日本よりも早い時期(10歳前後)から、将来に向けて進路選択しなければならないというキャリア形成についてである。若いうちから自分の将来のことをあれこれと考えなければならないのは、本人にとってとても大変なことだと感じる。しかし、その一方で、常に働くことを意識して目標を持ちながら日々過ごせる点で、幸せなことであるようにも思われた。

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)

安定して給料を得ながら職業訓練を受けられることや、実務と座学を組み合わせて職人としての技能を身につけていくシステムなどは、日本との違いとして学んだ点である。一方、ドイツで出会った職人の方々が、自分たちの技能に自信と誇りを持ちながらキャリアを歩まれていた光景は、日本とも共通している点であったように思う。後継者不足は両国ともに大きな課題であるが、ものづくりという人間的で生活に欠かせない技術を次世代に引き継いでいくために、魅力ややりがいを正しく伝えていく必要があると感じた。

■ ドイツでの学習を、どのように活かしたか。(1,000字以内)

主に下記の4点について書き記す。

①自身のワークライフバランスを見つめ直す

ドイツで学んだことの一つに、ワークライフバランスの多様性ということがある。人それぞれ、快適に思えるワークとライフの比率が違うとわかったが、私は、自分自身のバランスについては、これまで特段深く考えてこなかったことに気づかされた。以前は、可能な限り仕事の時間を減らすことが自分の幸福度を上げると信じていたけれど、その前提を疑うことから始め、最適なワークの質とライフの在り方について、改めて考え直す機会を設けた。

②自分なりの働き方をして一つのロールモデルを提供する

休みの取り方について、私は自分の周りで、一定期間まとめて休暇取得する人をあまり見かけたことがなかった。そうした中、今回のドイツ派遣中、はからずも私が2週間強の連続休暇を取得する姿を見て、職場の同僚や後輩たちも積極的に有給休暇等を取得するようになったことは、面白い兆候であった。休み方に決まりはないはずだし、制度の範囲内で自由に行使できる組織風土を醸成することも大切だと考える。社会や職場の当たり前を鵜呑みにせず、他とは違う働き方を体現することで、今後も自分なりのロールモデルを提供していきたいと思う。

③チーム全員の幸福度が上がるよう行動する

ドイツ青年との会話やディスカッションを通じて最も印象に残っていることが、組織やチームの全員が働きやすくなるように、個々人が努力する姿勢の大切さである。私は、これまでは自分さえよければいいというスタンスで仕事をこなしていた面があった。しかし、ドイツから帰国して以後は、私の所属する課のメンバーがどうすれば働きやすくなるのかという視点を持って日々の業務にあたるようになった。さりげなく後輩と上司との橋渡しをしたり、他の同僚とのコミュニケーションの機会を積極的に設けたりすることを通じて、課のみんなが働きやすいと思える職場環境が整うように小さく行動し始めている。

④ドイツでの経験を共有する

ドイツでの経験を同僚、友人、家族、ボランティア仲間等に共有する機会を多く持った。共有する中で、個々人にドイツの価値観や取組みを話題提供できたことは、成果の一つであったように思う。共有すればよいというものではないけれど、ドイツを通じて多くの方々に自分自身ひいては日本全体について思い巡らすきっかけを提供できたことは、貴重なものであったと考えている。

■ 全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)

ドイツでは、働き方や技能継承だけでなく、文化や社会の規律などについても学ぶことができ、多くの新鮮なアイデアを手にすることができた。私は、地方公務員だからこそ、海外の知見を自分自身に取り入れる機会を設けて、その経験を地域住民の方々に還元する努力を重ねていきたい。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、これからも人々の尊重の輪を紡いでいきたいと思う。

■氏名 釜谷 友理子

■勤務先(役職) 静岡大学浜松教務課博士教務係(係員)

■現在の仕事内容(50字以内) 博士課程学生の教務(授業、各種申請、入試、卒業など)に関するサポート業務。

■ドイツで学習したこと(600字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方(ワークライフバランス、キャリア形成)

・ドイツでは一人一人が理想のワークライフバランスを実現することへの意識が高いと感じた。効率的に仕事を行うための工夫、休暇取得率の高さ、仕事以外での充実した時間を過ごすことでセルフケアができ、結果的にそれが仕事でのパフォーマンスの向上につながると考えられる。

・ドイツでは様々な休暇制度があり、長期を含めた休暇取得率がとても高いことに驚いた。特に年初に年間休暇計画を立て、社内で共有し、互いに仕事の調整をすることで、誰もが長期休暇を取得できるように工夫していることは参考になった。

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)

・日本とドイツには共通して後継者不足の課題がある。ドイツでは海外から人材を集め、失業者を受け入れ、様々な職業訓練や資格サポートにより、将来的に長く働ける環境が整っていると感じた。手工業の社会的地位向上や認知度アップのためのキャンペーンを積極的に行っていることや、伝統を守りつつ時代に合ったイノベーションを活用して人材を育てることも大切だという話が印象的であった。

■ ドイツでの学習を、どのように活かしたか。(1,000字以内)

【職場での積極的なコミュニケーション】

ドイツでの企業訪問や合宿にて上司も同僚も「チームの一員」という考えが印象的であった。同僚や上司と日ごろから積極的なコミュニケーションをとることで信頼関係を築くことができ、働きやすい職場作りの第一歩と考え、常に心掛けるようにしている。仕事の進捗状況の共有をすることで休暇や急な担当者の不在でも互いにフォローできる協力体制ができた。以前からリモートワークへの希望があり、実現はまだ先になりそうだが面談等で積極的に要望も提案するようになった。

【定時での退社、業務の効率化】

定時で帰るという意識を持つことはもちろん、いかに効率的に仕事を進めるかを考えながら日々の業務を行うようになった。通勤時間が長いので、残業をする前に本当に今日やるべき仕事かを考え、無理に残業をしない(残業時間を減らす)ようにすることで、翌日のパフォーマンスも向上したように感じる。日々の業務では優先順位をつけ、計画を立て仕事を進めているが、今後の課題としてはペーパーレス化やAIの活用も必要であると感じた。ドイツ帰国後から以前より時間と心に余裕をもって仕事を進めることができ、周囲の業務のサポートもできるようになった。理想のワークライフバランス実現のために会社の制度を活用することも大切であるが、自身の意識と行動で環境は変えられることを学んだ。

【休暇制度の利用】

ドイツでは様々な休暇制度があり、長期休暇、代理休暇、病気休暇、研修休暇、教育休暇などがある。休暇取得率も高く、会社全体で社員が休暇取得をできるよう促していると感じた。体調不良でこれまでは有給休暇を利用していたが、ドイツ帰国後は病気休暇を申請し、同僚も病気休暇を利用するようになった。同僚とは休暇について早めに相談し、事前に仕事の調整ができるようになり、休暇についても相談しやすい職場を実現できたと感じている。お互いの仕事内容や進捗状況も積極的に共有しているため、急な休暇希望の相談があっても業務に支障が出ない協力体制ができつつある。

【同世代との意見交換】

職場内に限らず、同世代の同僚や友人と理想のワークライフバランスや将来のキャリアについて以前より話し合うようになった。情報交換だけでなく参考になる点は積極的に自身の職場で取り入れていきたいと考えている。

■ 全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)

今回このプログラムに参加し、日本、ドイツともに普段なら出会う機会のない様々な職業の方と交流ができ、参考になる学びや新たな発見が多く、改めて理想の働き方やライフワークバランスについて考えることができた。今後も継続して日本、ドイツ団員と交流を続けるとともに、同世代や若手職員と積極的に交流し、情報・意見交換を行うことで、自らも働きやすい職場づくりを目指して行動していきたい。

- 氏名 小林 英佳
 ■勤務先(役職) フリーランス 映像翻訳者
 ■現在の仕事内容 (50字以内) 海外ドラマやドキュメンタリーなどの映像作品を翻訳し、日本語字幕を作成。

■ドイツで学習したこと (600字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方(ワークライフバランス、キャリア形成)

ドイツでは、一般的に日本よりも有給休暇が多く設定されており、その取得が義務づけられている。周囲の目を気にして休暇を取得しにくい日本の社会とは異なり、休暇取得が当たり前の文化になっている。また、ドイツでは教育制度の影響で幼い頃から将来について考える機会が多いということが分かった。一方、賃金や育児、年金における男女格差という課題は日本と同様にあるが、その解決に向けた制度改革が進んでいる。

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)

ドイツのマイスター制度や職業訓練制度では、学校と事業所が連携し、若者への技能継承を支えている。特に印象的だったのは、即戦力ではない訓練生を育てることを「投資」と捉えている点だ。また、業界の知名度向上のため、事業者から少額の資金を集めてイメージキャンペーンを実施するなど、「未来への投資」という考え方が根付いている。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。(1,000字以内)

今回の研修では、仕事から離れてドイツの人々の働き方について知ることによって、自分自身の働き方を見直す貴重な機会となった。企業訪問や現地の若者とのディスカッションで様々な考えに触れることで、ワークライフバランスやキャリア形成について、新たな知見を得ることができた。自分と同じようにフリーランスで働く同業者の人々にも役立つヒントになればと思い、同業者の相談会にて研修報告会を実施した。

研修で特に印象深かったのは、「男女双方にとってのディーセントワーク」というテーマの講義で触れられた“経歴の展望”という考え方だ。就職、結婚、退職といったライフステージごとの決断を、それぞれ単独で捉えるのではなく、それらが経歴全体にどう影響するかを展望的に考えることの重要性を学び、新たな視点を得ることができた。この視点を持つことで、長期的な働き方の計画がより具体的になり、柔軟で持続可能なキャリア形成に役立つかもしれないと感じることができた。また、ドイツの産業優先の方針について学ぶ中で、日本でも同様にケアワークが軽視されがちであると再認識した。これを受けて、稼業とケアワークのバランスを取ることの必要性を強く意識するようになった。私は在宅で仕事をしており、仕事や家事とプライベートの時間を区別することが難しいと感じることがある。そのため家庭内では、自分の仕事に対する考えを家族に共有し、意見交換を行うことで、互いの価値観を尊重し理解を深められるよう努めている。また、同業者との集まりを定期的に行い、相談や情報交換をしている。こうした場合は、モチベーション維持や働き方の工夫にも役立っている。また、フリーランスでも休暇や休憩をしっかり取ることを意識し、健康面においても自己管理を徹底するようになった。

これらの気づきや行動は、自身のキャリアだけでなく、周囲への影響も意識した働き方の向上に繋がっていると思う。研修で得た知識や経験を活かし、今後も「展望」を意識しながら、自分らしい働き方を模索したい。また、それを多くの人々と共有し、よりよい社会の構築に貢献していきたい。

■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)

若者が活躍する社会の実現のためには、まず自分にとって持続可能で働きやすい労働環境を作る必要がある。私はモチベーション維持のために、同業者や異業者を含むフリーランス同士での相談や交流を続けたい。そして、女性やフリーランスが対等に評価される社会、誰もがフレキシブルに働ける社会を目指し、自分の能力を理解しつつ最適な働き方を模索していきたい。また今後も団員と情報交換を続け、刺激し合える関係を築きたい。

■氏名：拂川 静香

■勤務先（役職）：株式会社三技協 コアネットワーク本部 ビジネスプロセスエンジニアリング部

■現在の仕事内容（50字以内）：自社開発の製品（リモートアクセスツール）のマーケティング・営業、コーポレートサイトの更新

■ドイツで学習したこと（600字以内）

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方（ワークライフバランス、キャリア形成）

ドイツではジョブ型雇用が主流であり、幼少期から職業選択を考える機会が多いことや、デュアルシステム等の仕組みによって自分のキャリアを意識した行動がとりやすい環境であるという印象を受けた。また、日本に比べ有給休暇の取りやすい制度・社内環境の整っている会社が多いようだった。

一方で、コロナ禍において自宅からテレワークをする必要があった際、夫婦ともに自宅にいながらも家事の負担はほぼ女性が担っていたという話に衝撃を受けた。妊娠や出産等のどうしようもない違いが男女にはあるため、完全に同じ配分で仕事や家事をこなすというのは無理がある。「男女ともに輝く働き方」とは、所属するコミュニティ内での関係性によって変わってくるのではないかと思う。

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）

手工業連盟での取組みを聞き、「ものづくりとは誇りある仕事である」ことを伝えたいのが感じられた。どんな仕事でも、誇れる仕事だからといって「やりがい搾取」となってしまうと労働力不足は解消されない。これは日独共に抱える問題ではあるが、ドイツはマイスター制度等で国として労働者を守っている部分があるのだと学んだ。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。（1,000字以内）

この研修を通して、ドイツだけではなく日本についても良い取り組みや制度があることを認識できた。自分が当たり前だと思って享受していたものは特別なものだったと知るだけでも、意識を前向きにさせてくれると感じる。そして、日本・ドイツ両方のワークライフバランスやキャリア形成について深く話し合いができたことが何より有意義だった。自分のいる国・業界・会社を通り越して、様々な環境で働く個人の「会社でのコミュニケーションのあり方」や「キャリアへの意識の持ち方」を聞くことで、自分が目指すロールモデルのピースが増えたように思う。ここで得たものを以下のような形で実行に移した。

① 業務標準化への取り組み

同じチーム内でも役割が違うメンバー同士で、業務の共同作業を実施。開発担当が営業事務の書類作成を手伝ったり、インサイドセールス担当が軽度の製品チェックに携わったりすることで、業務負荷の分散ができるようにした。それによりチーム内でのコミュニケーションが増え、チームワーク向上にも繋がった。

② 業務時間の徹底

これまでの働き方は、「明日でも問題ないけど今日できるから終わらせてしまおう」というマインドで定時を過ぎてしまうことが多々あった。しかし、この考え方が『ワーク>ライフ』の状態になっているのだと認識し、定時後には予定を入れておくことでワークライフバランスの充実を図った。

③ キャリア形成のための行動

毎日、業務の後にオンラインスクールの受講を始めた。社内ではアサインされた業務について研修やOJTが実施されるが、アサインされるのを待つのではなく自ら学ぶ時間を作ることで、常に今後のキャリアを意識するようになった。また、社内ではほかの人に依頼があった案件について、スクールで学んだことを活かせるものだったため、一緒にやらせてほしい旨を伝え実現した。全く知識がないのと、「ちょっとできるかも」と思えることのハードルの高さの違いを体感した。

④ 所属部署内での研修報告

帰国後、本研修の内容と学んだことについて報告会を実施した。普段は違う業務に取り組んでいる別チームの人も含めた場での発表だった。後日、会長が推薦する社内研修の参加者として選ばれた。自分の知らないことを意欲的に学ぼうとする姿勢を評価してもらえた結果だと思っている。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）（200字以内）

ドイツの良さを知ると同時に、日本の良さをドイツ団に教えてもらった。当たり前にあると思って見過ごしている事柄の中に良い点・課題点を見つけ、他者への提案の幅を広げたり、認識を改めたりできるよう常に意識したい。また、日常生活に変化が少ないと視野が狭くなりやすいと思う。本研修の参加者含めた社外の人との交流を積極的に行い、柔軟な考え方を持つことで、若手社員のキャリア形成に対する助力ができるようになりたい。

■氏名 北條 莉子
 ■勤務先(役職) 国立研究開発法人 科学技術振興機構(JST)(係員)
 ■現在の仕事内容(50字以内) 総務部総務課: 理事会議の事務局や利益相反マネジメント委員会の事務局、各種行事の運営、危機管理対策等

■ドイツで学習したこと(600字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方(ワークライフバランス、キャリア形成)

ドイツの殆どの職場では、年間30日の有給休暇があり、その消化率は100%とのことだが、ここまで休暇が取りやすい理由は、年度はじめにチームメンバー全員の休暇プランを立案し、担当者が休みの際は代理の者がしっかり対応できるようにする「休暇代理制度」があることが分かった。制度として確立されていることに驚いたのに加え、代理の者が対応できるマニュアルを用意する等、自分が担当する仕事を属人化せず、お互いをサポートできる体制を構築することが社内の風通しの良さにも繋がっていると感じた。

② 技能の継承(ものづくりに関する文化と歴史、ドイツのマイスター制度)

ドイツの事業所(企業)総数300万のうち100万は手工業であり、「手工業がドイツ経済を支えている」「イノベーションの原動力となっているのも手工業」と誇りを持ってマイスターが話をしていたのが印象的だった。手工業会議所では、少子化が進む中で、職業訓練生及び手工業者が伝統と価値を守りつつも広く活躍できる人材を育てることを目標に、後継者確保・職業訓練生が集まるための取り組みを主体的に進めていた。例えば、①学校との密な連携(Jr.インターンや手工業メッセ)、②失業者・難民支援(中学や高校を卒業していなくても職業訓練を受け資格を取得できるような制度の整備)、③海外で若者をスカウト(東南アジアや北アフリカで若者と受け入れ先企業のマッチング)等があり、日本が後継者確保のために参考にできる取り組みもあると考えた。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。(1,000字以内)

(1) 役員と上長へ報告会を実施、課内で働くチームメンバーにワークショップを開催

役員(理事)との定例会議にてドイツでの学びを報告した。役員や上長は非常に興味を持ってくださり、私は組織の中で、引き続き職員が何かを選択する機会を増やしたり、自己肯定感を高めながら様々な方向へ進化できたりするような取り組みを考えたりしていきたいと話した。また、課内で働くチームメンバー5名(部長、課長、課長代理、課員)には、実際にラーヴェンスブリュックでの合宿セミナーのようにワークショップを開催した。”自分の現在のワークライフバランスは10段階で何点か?”等の質問を用意し、共に働くチームメンバーの価値観を共有する貴重な機会となった。日独の働き方の違いや休暇に対する考え方について説明したところ、非常に多くの質問が出てあつという間に2時間のワークショップが経過した。自分とライフを大切にする姿勢を周りへ広めることができた。

(2) 社内報と社内ポータルサイトで機構内の全役職員へドイツでの学びについて発信

年に4回発行され、機構内の全役職員(約1400人)に配布される社内報に「2024年度日独勤労青年交流事業の参加報告」(片面1ページ分)を掲載した。また、社内のポータルサイトを活用し学びや写真を発信した。

発信内容としては、主に「休暇の在り方が心の豊かさに繋がっていること」「女性管理職を増やすためにパートタイム制導入が検討されていること」等を掲載した。ドイツでは、週末の短い休暇だけでなく、2,3週間の比較的長い休暇を取ることが回復、つまり仕事の質を担保することに繋がっていると共通認識として考えられていた。私の職場では長期でまとまった休暇を取得する人はあまりいないため、ドイツのように心身の回復や仕事とプライベートのメリハリを付けるためにも休暇の在り方が心の豊かさに繋がっていることを記事にした。また、ドイツの「休暇代理制度」のように自分の仕事を属人化せず、お互いをサポートする体制を整え、個人毎のレベルに合わせたワークライフバランスを考えていきたい旨を発信した。

また、私が所属する組織とエアフルト市役所の共通の課題として、女性管理職の少なさがあつたため、エアフルト市役所の解決策として、管理職にパートタイム制を導入することや、管理職を2人体制にする等が考えられ今後実施される見込みがあることを掲載した。男女の役割を分業せず、男女機会均等を念頭に置いたキャリア形成を考える上で、これから参考にしていきたいと考えている。

■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)

ドイツで学んだ「人生を彩る一つが仕事であるということ」を忘れずに、自分と周りのワークライフバランスを大切にしていきたい。既に職場のチーム内では、仕事を属人化しないために、社内チャネル等を有効活用し共同編集でマニュアルを作成したり、業務を可視化したりする取り組みを行なっている。今後の自分自身のキャリアでは、部署異動しドイツで仕事をする機会もあると思うため、引き続きドイツ団と情報交換していきたい。

- 氏名 宮内 秀
 ■勤務先（役職） 東京都立高校（教員）
 ■現在の仕事内容 都内の高校に勤務 教科：英語

■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）

本研修の初日はベルリン日独センターを訪問した。男女参画共同社会に向けた取り組みについて講義を聴くと、ドイツ社会でも日本と同様に女性の社会進出に課題があるという。年々深刻化しているドイツの少子化問題も、子育てに伴う女性の一時的ないし長期的な職場からの離脱がこういった女性の社会進出の遅れと賃金格差の一因となっている。一見すると欧米諸国での賃金や待遇といった面におけるジェンダーギャップは日本と比べ小さいように思えるが、ドイツでの男女の賃金格差は18%と周辺諸国に比べ高い。最近ではGDPが日本を抜いて3位となったことや、法律や組合によって労働者の権利が守られていることで注目されているが、今回の講義を聞き、ドイツの労働社会も良い面ばかりではないと批判的・懐疑的な考えをもつ機会となった。

② 技能の継承（ものづくりにおける後継者確保）

ドイツでは少子化と若者の大学進学率の上昇に伴い、ものづくりにおける担い手不足がさらに加速している。深刻な人手不足を補うために移民の受け入れを拡大するなど対策を講じているが、言語の壁が継承者確保の障壁となっているため、清掃員や配達員、ウェイターといった専門的な資格や技術を必要としない職に収まってしまっており、人材の育成が難航している。本研修で訪問したドイツ手工業連盟によると、今後も人材不足は続くことから、企業が受け入れる現地（ドイツ）語を話せない移民のために語学学校の授業料の助成や、数年単位の長期的な研修によって徐々に仕事に慣れてもらうなど伝統技術の継承に取り組んでいる。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。

研修前のワークライフバランスの自己評価が10点満点中3点から研修後は7点と大きく改善した。本研修に参加して以降、自身のワークライフバランス改善に向けて以下の3つを意識するよう心掛けた。

1. 自分の時間を大事にしようとする意識

プライベートよりも仕事を優先した生活から、自分の時間をもっと大切にしよう意識するようになった。自身が管轄する業務を達成することは前提として、担当外の業務を自主的にヘルプした結果、プライベートな時間を後回しにしてしまうことが度々あった。ドイツでは管理職が業務の分担と従業員の健康や安全をマネジメントする。全体の調和を重んじようとする日本社会では、周りが残業している様子から、与えられたノルマ以上の業務をやらないといけいないのではと強迫観念にとらわれてしまいそうだが、そういった職場の雰囲気にならなず、「自分ファースト」に意識を転換していきたい。

2. 他者からの「評価」を過度に気にしないようにする意識

管理職からの業績評価を意識した結果、周りとの競争に固執していた。日本では残業を含めた勤務時間の長さや休暇取得・欠勤率の低さが、集団や企業に奉仕する日本人の勤勉さだと考えてしまうところがある。合宿セミナーでは、上司や同僚からの目を気にしないようすることを学んだ。訪問したエアフルトの市役所に勤務する職員は「もし業績評価が給料や待遇に影響したとしても、周りの同僚たちとの差なんてほんの一部。それよりも肩肘張らず自分の生活を充実させるほうが豊かさを得られる」と語っていた。むしろ評価されるなら「どれだけ残業して成果を出したか」よりも「どれだけ残業せず成果を出したか」で自分をアピールすべきだと教えられた。

3. 組織改革より先に「個人」の変革を目指そうとする意識

日本は「集団」や「一体感」を大事にし、「個人」は二の次に考えがちであるが、ドイツでは「集団」よりも「個」を重んじる民族性の違いもある。ドイツに倣い日本でも厳格に労働に関する法律を企業などが従事者に遵守させようとするのは現実的に厳しいかもしれないが、少なくとも日本にも法律によって労働者の権利が保障されていることを改めて認識し、個人レベルで勤務環境を改善しようとするべきと考える。現在、私が所属する組織において、制度や規則の改革には長い時間を要する。上記2つで挙げたことを、まずは個人レベルから意識を変えていくことを試みていきたい。

■全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）

学校教育という業種の特性上、配属される学校は数年おきに異動するため、業務量や役割はその勤務先で異なる。前述のとおり、本研修後に自身のワークライフバランスは大きく改善され、労働に対する価値観が多く変化した。今後新たに異動した職場でも同様の環境とモチベーションが維持できるとは限らない。まずはプライベートを犠牲することのない働きやすい環境を自ら整備していくことを心掛ける。また将来的には、課題としている「個人」レベルから組織的構造を改善させるような影響を周りに与えていきたい。

■氏名 安富 詩穂

■勤務先(役職) 森トラストホテルズ&リゾート株式会社 ラフォーレ箱根強羅湯の棲 オペレーション課
アシスタントマネージャー

■現在の仕事内容(50字以内) ホテル内レストラン責任者として勤務。レストランオペレーションの構築や、人材管理、日々のオペレーションでの責任者業務を行う。

■ドイツで学習したこと(600字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方(ワークライフバランス、キャリア形成)

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)

①の男女ともに輝く働き方については、ドイツ団とのディスカッションの中で、「働くこと(収入を得ること)は、生きるために必要ではあるが、そのことに縛られて多くの時間を取られることや、身体を壊すまで働くことは違う」という言葉がとても印象に残った。ドイツは、「自身の身体や気持ちの健康=自分を大切にすること」を、制度的(有給取得や長期休暇取得のための休暇代理制度)にも大事にしているように感じた。ワークライフバランス(以下WLB)は、両国において共通の認識や課題はあるものの、それらに対応するマインドや制度には差があると感じた。その反面女性の働きやすさや女性の生涯賃金の低さなど、日本も抱えている同じような事象がドイツでもあることがわかった。自身のWLBをどのようにしたいのか、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いくことが大切と感じた。

①の技能の継承については、マイスター制度を含めた進路・進学先の意味決定を10歳前後で行うことから、幼いうちから自身のキャリアについて自ら考える機会がある。ただ技能職については両国とも働き手不足の問題は深刻であり、技能職のイメージ向上や認識を広める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。(1,000字以内)

今回の研修を通して、日本とは違うドイツの良い点を学ぶと同時に、日本の制度なども改めて調べたり、日本団・ドイツ団とのディスカッションを通して日本の良さを改めて実感することができた。組織やチームに属するということでの「チーム力」というのは日本の良さであると感じ、それらを活かしながら、個々の働き方を工夫していくことが必要と考えた。

① 社内での積極的なコミュニケーション

今回の研修を通して、改めてコミュニケーションの大切さを学んだ。上司・同僚・部下と様々な年代や考え方の社員がいる中では、周りを見て積極的にコミュニケーションを取ることが大事と思った。会話の中で、お互いの業務の把握ができたり、進捗を確認することができ、効率が良くなると思う。また同じ部署だけでなく他部署のスタッフとも積極的にコミュニケーションを取ること、業務の相談や会議などでいろんな意見が出て会話しやすくなったように感じる。また今後取り組みたいこととして個人情報を守りつつ、同じ職場に関わる者同士、顔と名前が一致して仕事ができる環境づくりをしていきたい。

② 業務のマニュアル化

これは、以前から取り組んではいたが、研修に参加してマニュアルがあることは自分だけでなく、他の人にも業務を理解・把握してもらえ、業務を引き継いだり教育する際に役立つと改めて感じたので引き続き取り組んでいるところである。マニュアルの作成はなかなか難しいが、派遣社員も多くいる環境なので、初めて見た人でも理解できるものにするよう心掛けている。

WLBについては、考え方も取り組み方も人それぞれであり、理想形について満点の正解はないと強く感じた研修であった。ドイツ団とのディスカッションだけでなく、日本団との会話の中でも、プライベートと仕事の割合から得る満足度は一人ひとり異なり、自身のキャリアビジョンなど多種多様な働き方から、その人にとって最適な選択ができる環境整備が必要であると感じた。私の職場はサービス業で、対ゲストサービスのため、ノー残業デーの設定などは難しい。そこで、有休取得を進めるにあたり年度初めにいづろ取得希望なのかをヒアリングし、「その時、その人がいないと業務が回らない」といった状況にならないよう、マニュアル作成や、チーム内でスタッフ同士の業務状況を把握することはできると思った。情報共有をすることで、業務遂行に支

障を出さず、誰もが安心して休める環境を整えられるようにしていきたい。今すぐに完璧に進めることは難しくても、改善に向けて1歩ずつ行動を起こすことが大事だと思い、取り組んでいきたい。

■ 全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）(200字以内)

今回このプログラムに参加して、日・独の同世代の様々な職種の人たちと出会い、交流できたことは、新たな発見や学びがあり、広い視野で日本の事、自社の事、何より自分自身の働き方やキャリアプランについて考えるきっかけになった。団員それぞれの、地元での活動の様子は気になることなので、情報交換や交流を継続していく工夫が必要で、距離や時差を超えて実施できる方法はあると思う。また今回の経験をもとに職場ではスタッフ同士のコミュニケーションを積極的にとり、働きやすく・相談しやすい環境づくりを目指していきたい。

- 氏名 吉岡あずみ
 ■勤務先(役職) 株式会社タチエス
 ■現在の仕事内容 人事部にて、新卒・中途の採用に関わる広報活動から入社後の教育、フォローまで広く担当しております。

■ドイツで学習したこと(600字以内)

テーマ「若者が活躍する社会」 ①男女ともに輝く働き方(ワークライフバランス、キャリア形成)

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)

日独で人材不足という課題は共通していたが、ドイツで人材不足からなる企業課題、特に働き方についての問題が重症化(管理職の罰ゲーム化など)していない理由として、下記のようなドイツの雇用の特徴とドイツの教育が直接的に仕事に結びつく仕組みが考えられる。

<日独の雇用における雇用形態の相違点>

◎ドイツは、職務内容(job description)、労働条件の明記など、各労働者との個別の労働契約の重要性が高い

→既に持っている専門資格(マイスター制度含む)、経験を使って仕事をしており、契約内容が明確、自分の役割を意識している

さらに、労働組合が強く、労働者と雇用主側が対等な立場で交渉した結果として雇用契約を結ぶという意識がある。その為、労働者側には与えられた権利(休暇など)を取得しても良いという意識がある且つ、彼らを管理する管理職の役割意識としても有給を使用させる、残業をさせないという仕事における役割意識がある。

→(休暇取得推進のための対策例:①ペアで業務を理解し、片方が休み場合には片方がそれらを担う(契約書にも記載済み))=業務の属人化を防いでいる ②代替休暇制度 年度初めにまとめて休暇を申請・把握

日独の環境において最も異なるのは“各人の役割意識”が育つ環境であるかであり、役割の達成に集中できる環境こそが自身の課題である管理職の働き方を改善し、「若者が活躍する社会(自己効力感と組織効力感を持ち働ける社会)」を形成すると考えた。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。(1,000字以内)

以前から、日本及び自社における管理職の働き方(役割、責任、担い手不足)に課題を感じており、ドイツ研修での学びを根拠に、仮説の証明と追加提案を部の管理職層向けに実施した。内容は下記である。

参加前の仮説

「責任が重い」「残業が多い」など管理職の悪い働き方に関するイメージを払拭し、適する人間が順当に管理職を目指す環境を作るには管理職の責任を分散する必要がある。

その為のトリガーとなるのは、1on1などで普段からの対話の質を高め「自己効力感」を育てる業務を任せ、それらの成功体験により「組織効力感」と高めることであると仮説を立てた。

帰国後、参加前に立てた仮説に加え必要だと感じたこと

全ての従業員と「個別契約(業務内容の明確化=役割意識の醸成)」「労働組合を強化」を行うことで、各人の役割意識の醸成と働き方改善を進めることで、自身の課題の解決は行える。

ただし、日独の雇用の特徴や教育制度自体が根本的に異なるため、まず自社でできる対策として以下のことを考えた。なお、前提として適切な管理職の配置によって組織の上下のコミュニケーションは良好であることを前提とする。

★権限の委譲

権限移譲には2つの効果があると考えている。

①部下育成という観点での“役割意識”の醸成と「自己効力感」「組織効力感」の醸成

責任を持つ(権限の委譲)という経験を積ませるために、今まで上位レイヤーが持っていた権限・役割を少しずつ下に下ろす(会社と本人との公式の契約ではないが、上司と部下との信頼をベースにした業務委託契約のようなイメージ)。責任を与え、成功体験を積ませるということを繰り返し、役割意識と責任感、達成感を感じながら仕事に向き合うことで、部下の役割意識と自己効力感、最終的には組織効力感を高めることにも繋がる。

②年功序列型組織の解体と、適性のある者が適当なジョブを掴み自己成長に繋げられる環境づくり

責任をもって業務を遂行した経験は、その業務における自身の考えを主張する際の自信や根拠となるものであり、体系的な教科書を持たない上司と対峙した際にポジションパワーに屈さないための材料となる。これらは年功序列型組織を少しずつ変えていくための策の1つとも考えることが出来るはずだ。

★AI ツールの活用

人材不足であるという事実は間違いなくある且つ今後も人手不足は継続する、同時並行的にAIツールの活用を進め、全体的な業務負荷を下げていくという作業が必要。

■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)

本事業参加前に組織の役員向けにプレゼンを行った。役員に入社3年未満の若手が自身の考えや意見を述べる機会や課題感について伝える機会がいただけたことや、帰国後も管理職向けに“組織が良くなるには”について自身の考えを実体験や根拠を持って説明する機会をいただけたという事が一番の成果だったと思う。これからも新人であるという一種の役割意識を持ち、恐れず発言することを通じて組織のフラット化に貢献したい。

- 氏名 四十詩歩
 ■勤務先（役職） フリーランス
 ■現在の仕事内容（50字以内） 中小企業への経営アドバイザー業務

■ドイツで学習したこと（600字以内）

テーマ「若者が活躍する社会」

① 男女ともに輝く働き方（ワークライフバランス、キャリア形成）

日本とドイツにおける男女の格差や不平等には、多くの共通点が見られました。特に、再生産労働を主に担う女性の負担や、ケアワークへの政治的・社会的軽視という問題は、両国とも議論に上がるものの、具体的な改善には至っていない点が共通しています。一方、ドイツでは「生涯賃金の減少による年金受給額の減少」という影響が度々に指摘され、日本ではまだあまり聞かれない視点として興味深く感じました。再生産労働が重要な労働であることを前提にしながらも、女性が結婚や出産を機に望まない不利益を受ける状況を改善するためにも、キャリアを最低限維持することの重要性が指摘されていました。

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）

ドイツでは、幅広い分野が「手工業」に分類されている点が大きな特徴です。手工業連盟によって仕事の地位向上や人材育成が体系化されており、社会的な理解と評価に繋がりがやすだけでなく、技能修得を目指す人にとって金銭的な安定や教育と実践の両立が可能になるという利点があります。企業訪問では「仕事が好きでやっている」という話が印象的で、技能の継承も職業訓練の枠組みの中でしっかり行われていました。幅広い分野を対象とした体系化された教育制度は、人材の確保と技能の継承に大きな役割を果たしているようでした。

■ ドイツでの学習を、どのように活かしたか。（1,000字以内）

私は、本事業を通じてドイツにおけるワークライフバランスやキャリア形成について学び、今後のキャリア選択を見つめ直そうと考えていました。そのため、学びがすぐに成果として現れるものではありませんが、いくつかの心境の変化を得ることができました。

まず、「今の自分のキャリアの肯定」です。私は現在、家庭の時間を最優先にしており、収入の減少やキャリアの中断による社会人としての不完全さを感じていました。しかし、ドイツで「再生産労働（母親業）は立派な仕事である」という考え方に触れ、今のワークライフバランスを肯定的に受け止められるようになりました。日本とドイツには再生産労働を担う女性の負担やケアワークの軽視という共通の課題があり、この問題について悩む人も少なくありません。ウータ・マイヤー＝グレーヴェ先生の講義で学んだ内容を、こうした知人たちに伝えると、「心が軽くなった」と言われることもあり、これは今後も周囲の人たちに伝えていきたい内容だと考えています。

次に、「キャリアパスを自由に描いてよい」という視点を得たことも大きな変化の一つです。ドイツでは、大学在学中の休学や留学、インターンなど選択肢が豊富で、就職後も働きながら学ぶ人が少なくありません。この柔軟なキャリア形成は、ドイツ特有のジョブ型雇用に起因する部分もありますが、私にとって非常に刺激的でした。ドイツのように時間軸や分野を広く見てキャリアを描く視点を持てたことは、今後の自身のキャリアを描く上で大きな価値を持っています。

最後に、ドイツでの学びを経て、キャリアの具体的な選択肢として「好きを仕事にする」と「社会への還元」というキーワードが浮かび上がりました。ドイツで出会った手工業の職人や同世代の友人たちとの対話を通じ、「好きなことを仕事にしていると、意識的にプライベートの時間を作らなければ、つい仕事を続けてしまう」と話していたのが印象的でした。また、今回の派遣での時間はその一つ一つがかけがいのないものであり、その恩返しとして、この経験を社会に還元するという視点が加わりました。

現在、ドイツで学んだことをすぐ活かしているわけではありませんが、近い将来のキャリア転換期において、この経験は大きな影響を与えると確信しています。今後も、自分にとって最適なワークライフバランスを追求しながら、この経験を活かして社会に貢献する方法を探り続けたいと思います。

■ 全体を通して今後行いたいこと（合宿セミナーを含む）（200字以内）

まず、ドイツ語を学び、今回出会えたドイツの方々との良好な関係を維持し、若者が活躍する社会について意見交換を続けたいと考えています。また、次のキャリアとして、興味のある分野で成果を出すためにスキルを磨き続け、培った知識や経験を地域や社会に還元する機会を模索します。これにより、次世代がより生きやすい社会づくりに少しでも貢献できればと思います。

■氏名 渡辺 薫子

■勤務先(役職) 国立青少年教育振興機構 那須甲子青少年自然の家 管理係員

■現在の仕事内容: 自然の家の維持管理、収支の管理

■ドイツで学習したこと (600字以内)

- 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、ドイツの職業訓練・マイスター制度)
- 日独のワークライフバランスに関する法制度やシステムについて、両国で共通している部分も多いように感じた。しかし、社員の持つ権利について使用者側が明確に理解していて、また、労働者側も問題があればしっかりと問題提起・周知していく意識を強く持っているように感じた。また、ホームステイ先のホストファミリーとの会話の中で「ワークライフバランスと言うのが二つでバランスをとるものではなく、ワークもライフの中に内包されるものだ」という話もした。ドイツ団とのディスカッションの中でも、自分のプライベートの時間や健康を重視する傾向があった。
 - 職業訓練制度は座学と実務の両面で充実した制度で、訓練後の姿を想像しながら職業訓練に取り組むことができるものであり、訓練生にも給料が支払われる。こうした人材育成のシステムをもって、高い技術力の維持に努めていた。同業種でも賃金に地域格差が存在していること、また、担い手の確保に課題があるということ等は日本と非常によく似た状況にあった。

■ドイツでの学習を、どのように活かしたか。(1,000字以内)

現在、私の職場環境における最も大きな課題として挙げられることは、業務が属人的になっていることである。施設の維持管理に関する知識については、異動が頻繁にある職場ゆえ、施設に長年勤めている職員のみが把握していることが多い。しかし、現在はその職員の退職も近く、業務の引継ぎが急がれている。また、担当している職員以外しか特定の業務の進捗状況を把握できておらず、機構内外からの問い合わせに対応できない、といった事態もしばしば発生しており、時には休暇を取得している職員に対して電話で確認するといった状況がある。こうした状況では、職場の誰もが長期休暇を取得することは難しく、また業務の効率化をも低下させる。

こうした課題を踏まえ、ドイツでの企業研修とドイツ団とのディスカッションを経て、帰国後に取り組んだこととして、以下の二点が挙げられる。

1. スキルアップのための学習

ドイツ団とのディスカッションの中で、仕事と余暇の時間をきっちり分けることの重要性が話題としてあがった。余暇の時間を充実させるためには、いかに業務時間内にその日行うべき仕事を終わらせるかが重要で、そのための努力が不可欠だと感じた。また、より一層の業務効率化のためのスキルアップを目的として、資格取得の勉強を進めている。

2. マニュアルの作成

業務マニュアルの作成を進めている。同じような業務に関して、作成時期の異なる複数のマニュアルが存在しているケースもあるため、一つにまとめながら、業務内容に変更があれば都度更新をしている。今後も、日々の業務と並行して、空いた時間を見つけては進めていき、人事異動があってもきちんと施設が運営されていく体制を整えたいと考えている。

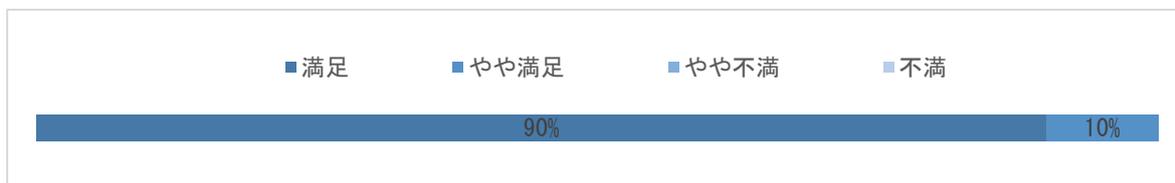
■全体を通して今後行いたいこと(合宿セミナーを含む)(200字以内)

日独双方の団員は、仕事をしながら大学に通ったり、ボランティア活動に励んだり、スキルアップのために研修を受講したり、スポーツのサークルに参加していたりと、多様な活動をしている団員が多い印象を受けた。余暇に行う、職場ではない居場所やコミュニティでの活動が働く意欲をもたらし、効率的に働くことにつながるという話には驚かされた。今後は、自分自身のスキルアップや心身の健康を大切にした余暇の時間の充実を意識していきたい。

6. 参加者アンケート

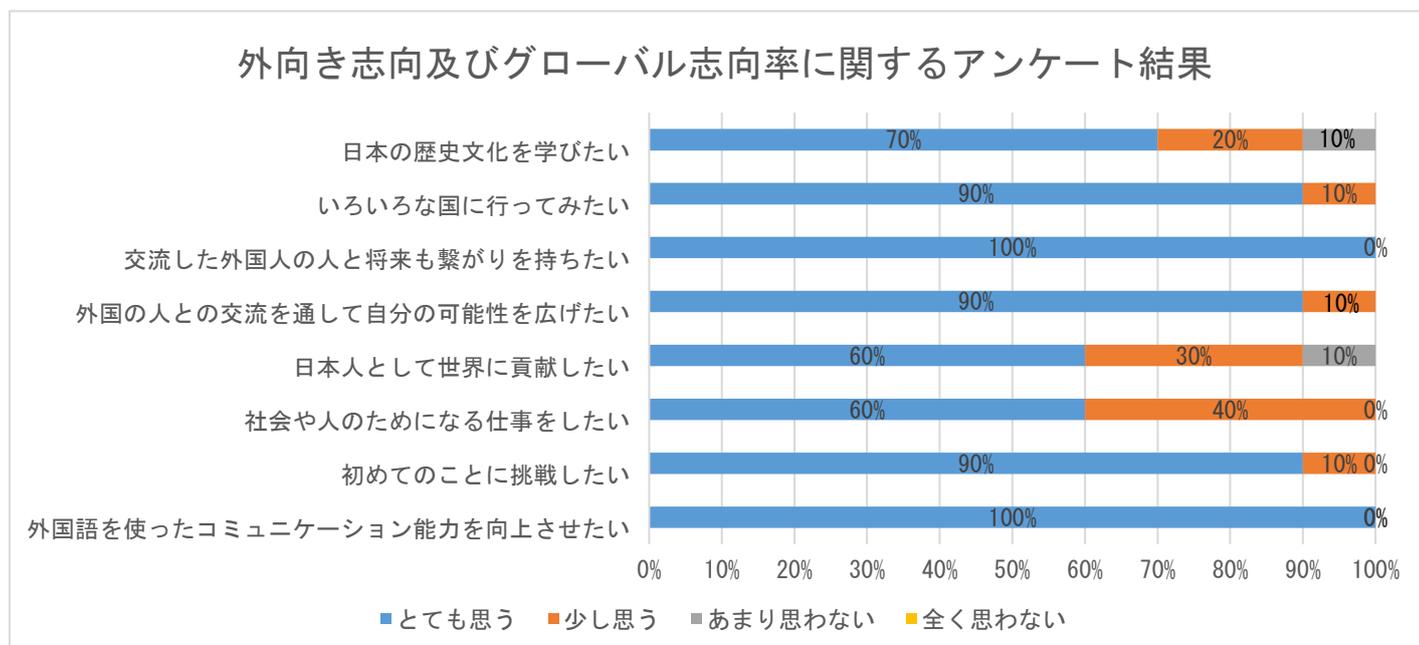
アンケート集計結果

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9名から「満足」、1名から「やや満足」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、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。本事業においては、肯定的な回答が96.7%となっている。

【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97.5%となっている。

7. 成果と課題（団長 安達 拓人）

1. 事業全体を通して感じたこと

- どの団員も明確な志望動機と高い課題意識を持ち、本事業を通して多くのことを吸収しようとする姿勢が随所に見受けられた。
- 民間企業やフリーランス、教員のほか、地方自治体や国立大学、独立行政法人など、団員の顔ぶれが多岐にわたっていたことは、異業種間の情報交換をきっかけとして団員同士の交流が深まることに繋がった。
- 海外渡航歴が豊かな団員や「日独学生青年リーダー交流事業」に参加経験のある団員がいたことは、初めて渡独する団員にとって心強く、団員間の団結力促進に繋がった。
- どの団員も一定程度以上の語学力（英語）を有しており、ドイツ団員やホームステイ先のご家庭、各訪問先関係者の方々と英語で積極的に意思疎通を図り、交流を深めることができていた。

2. 個別に感じたこと

○事前研修会について

- ・今回はオンラインでの実施であった。集合形式にした場合の会場への移動に要する時間や費用の負担を考えると、今後もオンラインでの実施が妥当であろう。
- ・その上で次回は、本事業の先輩団員を招き、経験談や質疑応答の時間を設けていただくことを提案したい。そうすれば、オンラインでも各団員は十分に共通理解を深めることができると思う。
- ・特に、団内での役割分担や日本からのお土産品の選定など、団員同士が直接対面するまでの間に決めておかなければならないことが多いため、先輩団員からのアドバイスがあれば、より具体的なイメージを持って準備に取り掛かれるものと思う。

○渡航について

- ・ベルリンへの直行便がなく、往路はミュンヘンでの乗り継ぎとなっていたが、羽田からの出発便の遅延やミュンヘン空港での入国審査に加え、空港内の移動に時間を要し、予定していた乗継便に搭乗することができなかった。事前にミュンヘン空港での乗継時間は60分程度との説明は受けており、各団員はそれを踏まえて行動したが、不測の事態等も考慮すると、乗り継ぎに際してはもう少し時間に余裕があったほうが良いと思う。

○ドイツでの研修について

【研修前半】

- ・研修前半のベルリンでは、専門家による講義や全国組織の事務局による説明などを通して、ドイツにおける女性の社会進出に向けたこれまでの取組や今日の課題、並びに手工業における「職業訓練制度」や「マイスター制度」といった特長的な取組など、主に

概論的な理解を深める機会となった。

- ・また、ドイツ団との「日独合宿セミナー」では、自然豊かなベルリン郊外のユースホテルを会場に3日間を共に過ごしたことで、集中して研修に取り組むことができた。
- ・特に、両団員がほぼ同世代であったため、事前に設定されたテーマに基づいて活発な意見交換がなされ、時にはドイツ語の通訳を介さず、お互いに英語で交流を図る場面もしばしば見受けられた。

【研修後半】

- ・一方、研修後半のエアフルトでは、地元受入機関からの全面的な支援と協力の下、地域の企業や事業所、学校や市役所などへの直接訪問やホームステイ先での体験など、現地密着の研修が用意されていた。
- ・ドイツ滞在も一週間が経ち生活環境に慣れてきたこともあって、各団員は自らの興味・関心、課題意識に基づいて研修に取り組む姿勢が更に増し、日独両国には職業観や人生観についての相違点と一致点が混在しているという現実を、現場レベルでの交流や体験を通して理解する機会となっていた。

【研修全体】

- ・このようにベルリンを中心とした研修前半は総じて受身的な研修であったが、エアフルトを中心とした研修後半は能動的な研修へと変わっていったことが強く印象に残った。
- ・そのことは、主催者側が意図したねらいの一つではあるが、各団員も自らの興味・関心、課題意識に基づいて意欲的に学びや気づきを手繰り寄せ、双方が連動していった結果であると感じた。
- ・各団員がドイツで得たことを日本へ持ち帰り、各現場で実行していくための具体的な取組を力強く述べた「学習成果発表会」はその成果の現れであり、各団員の取組を長い目で見守っていききたいと私自身も強く感じた。

3. 最後に

○研修前半のベルリンでは、ベルリン市内の「テロのトポグラフィー」や「ベルリンの壁博物館」などを見学させていただく時間があつた。そのことは私にとって、過去の歴史と正面から向き合い続けることの大切さを改めて認識する機会となった。

このたび、本事業に団長として携われたことに感謝申し上げるとともに、各団員のこれからの更なる活躍を期待して止まない。

受入事業報告

1. 参加者名簿

	氏名	所属先
		役職・資格
団長	イェンス・コウオジェイジャク	同盟90（緑の党連邦議会会派）
	Jens KOLODZIEJCZAK	学術研究政策連邦議会会派政策秘書
1	アンネ・アハマディ	ドレスデン市青少年局
	Anne AHMADI	ソーシャルエドゥケーター
2	ニクラス・アルビニウス	ベルリン・ヘルムホルツ・センター（研究所）
	Niklas ALBINUS	研究員
3	メラニー・バート	レムス・ムル郡庁
	Melanie BARTH	報道官
4	ゼバスティアン・ボーク	(株)ハンブルガー・ホーホバーン（ハンブルク市地下鉄・路線バス）
	Sebastian BORK	職業訓練生（工業実務士）
5	ザーラ・グレーフ	(有)ノバルティスファーマ
	Sarah GRAEF	フィールド・チーム・コーディネーター（営業職のサポート）
6	ヤニック・ハイルスホーン	ザクセン開発・振興銀行（SAB）
	Jannik HEILSHORN	データベース・ビジネスインテリジェンス（BI）開発者
7	ロビン・ヘフトマン	アルテンプレーン村役場
	Robin HÖFTMANN	経理事務職
8	ヴィヴィアナ・カスパー	(有)Afb 建設施工
	Viviana KASPAR	建築士
9	ライナー＝エリック・ミックス	(有)FME ソリューション
	Reiner Erik MIX	オーナー社長
10	ヤコブ・ミュンヒ	テューリンゲン州観光・鉱業・自然保護局
	Jakob MÜNCH	報道広報室職員
11	ニールス＝マーティン・ルンゲ	(有)カーハウス・フォルマリ
	Nils-Martin RUNGE	自動車技師マイスター
12	ヴィッキー・シュテッケル	ドクター・ベッカー・クリニックグループ、ニーダーザクセン神経科リハビリセンター
	Vicky STÖCKEL	理学療法士
13	ドゥイグ・トプラクチェ	ドイツ住友商事会社
	Duygu TOPRAKCI	営業管理者
14	デステイーナ・ユルトセーヴァ	(有)シュトイラー・サービス
	Destina YURTSEVER	職業訓練生（化学実験技師）



日独勤労青年交流事業ドイツ団（合宿セミナーにて日本団と）

2. 日程

日付	場所	時間	プログラム
11月13日 (水)	ドイツ	午後	フランクフルト国際空港 発
11月14日 (木)	東京	午前 午後	羽田空港 着 オリンピックセンター周辺散策
11月15日 (金)	東京	午前 午後	オリエンテーション 国立青少年教育振興機構 概要説明 講義：「日本の雇用社会の仕組みと課題」 学習院大学法学部 教授 橋本 陽子 氏
11月16日 (土)	東京	終日 夜	日独合宿セミナー（ディスカッション） 歓迎交流会
11月17日 (日)	東京	終日	日独合宿セミナー（ディスカッション） 全体発表
11月18日 (月)	東京	午前 午後	訪問：東京都庁 訪問：ハローワーク渋谷
11月19日 (火)	東京	午前 午後	訪問：日本アイ・ビー・エム株式会社 太洋塗料株式会社 訪問：株式会社佐藤製作所 株式会社西尾硝子鏡工業所
11月20日 (水)	東京	終日	自主研修
11月21日 (木)	東京 栃木	午前 午後 夜	自主研修 東京から栃木へ移動 栃木県青年会館 オリエンテーション
11月22日 (金)	栃木	午前 午後	訪問：彫工 黒崎 孝雄 氏 工房 見学：屋台の町中央公園 訪問：株式会社ナカニシ
11月23日 (土)	栃木	終日	ホームステイ
11月24日 (日)	栃木	～夕方 夜	ホームステイ お別れパーティ
11月25日 (月)	栃木	午前 午後	学習成果発表会の準備 自主研修
11月26日 (火)	栃木	午前 午後	学習成果発表会 訪問：モビリティリゾートもてぎ
11月27日 (水)	栃木、東京 ドイツ	午前 午後	栃木県青年会館 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

< 11月15日（金） >

○講義 学習院大学法学部教授 橋本 陽子 氏 「日本の雇用社会の仕組みと課題」



本プログラムの第一段階として、日本の雇用社会の仕組みと課題をテーマに講義を受けた。日本における男女間の雇用状況の違いや、正規雇用と非正規雇用の格差とその是正、育休制度、高齢者雇用など、具体的な裁判例も交えながら学んだ。質問の時間では、ヨーロッパと大きく異なる日本の雇用制度に関する理解を深めるため、積極的な議論が行われた。

< 11月16日（土）～17日（日） >

○合宿セミナー

合宿セミナーでは、同年7月にドイツへ派遣された日本団員10名と団長・副団長の、合わせて12名が1泊2日でプログラムに合流した。1日目の16日（土）は、ドイツ団と日本団の混合で2グループに分かれ、それぞれ日本団長・副団長のファシリテーションのもと、テーマに関するディスカッションを行った。7月にドイツで行われた合宿セミナーでは「今の自分のワークライフバランスは10点満点中何点か」という評価とその理由についてディスカッションが行われたため、今回は7月当時と比べて自分のワークライフバランスはどう変化したかという話し合いからスタートした。団員からは、前回のディスカッションで得た気づきをもとに自身の環境を意識的に改善できているという評価や、人間関係が難しく社員同士の連携に改善の余地があるという評価など、それぞれが客観的に自身の現状を振り返った。

ディスカッション後に実施された歓送交流会では、日本団がドイツ派遣の際に受けたおもてなしのお返しとして、各団員ゆかりの地の銘菓などを用意し、ドイツ団は説明を受けながら各地の味に舌鼓を打った。また、ドイツ団からはドイツ各地の写真を見せて、ドイツを東西南北に分けたうち、どの地域の特徴を表す写真かを当てる出し物が披露された。伝統的な衣装や音楽、踊りを交えながら披露されたクイズに会場は大いに盛り上がった。

17日（日）は、午前中に前日のディスカッションを引き続き行った後、午後には「10年後に若者が活躍する社会を実現させるために自分が取り組むこと」をテーマに全体発表会を行った。団員は2日間のディスカッションを踏まえて自身の考えを述べ、発表を聞く他の団員もそれぞれの意見に熱心に耳を傾けていた。



< 11月18日(月) >

○訪問先：東京都庁

説明者：東京都総務局人事部人事課統括課長代理 三木 元 氏

午前中は東京都庁に訪問し、東京都総務局より東京都でのテーマに関する取組について説明を受けた。その後、ドイツ団と東京都若手職員の混合で3グループに分かれ、自分の国におけるワークライフバランスおよびキャリア形成について、課題だということや、相手の国の働き方に対するイメージについてディスカッションを行った。ディスカッションは英語で行われ、お互いの国の制度や現状に関する議論が飛び交った。



○訪問先：ハローワーク渋谷

説明者：ハローワーク渋谷 管理部長 及川 智 氏
職業相談部長 中野 拓郎 氏
雇用開発部長 藤原 力 氏
庶務課長 岩崎 裕平 氏

午後にはハローワーク渋谷に訪問し、ハローワーク渋谷の沿革や取組について説明を受けた後、施設内を見学し、各窓口における担当業務やその利用者が置かれる現状に関する話を伺った。職業紹介事業・雇用保険事業・雇用対策事業の大きく3つに分かれる事業に対し、特に失業手当や再就職フォローといった行政の支援内容や、コロナ禍に起こった変化についての質問が多く寄せられた。



< 11月19日（火） >

ドイツ団は2班に分かれてそれぞれが2社ずつ、計4社へ訪問した。

○A班訪問先：日本アイ・ビー・エム株式会社

説明者：日本アイ・ビー・エム株式会社 課長 泉川 大樹 氏

午前中は日本アイ・ビー・エム株式会社へ訪問し、AIテクノロジーを活用した昇給・離職防止プログラムや、フレキシブルな働き方を実現するための社内施策、マイノリティーを含めた全ての社員が活躍するための多様な支援や制度について話を伺った。グローバル企業ならではの先進的な取組に関する説明を受けたドイツ団は、自身の職場や働き方に取り入れられるヒントを得るべく、社員の評価制度や男性の育児休暇取得率など細かく質問を重ねていた。



○A 班訪問先：株式会社佐藤製作所

説明者：株式会社佐藤製作所 常務取締役 佐藤 修哉 氏
佐々木 彩佳 氏
森下 なな 氏

午後には金属加工を主として営む株式会社佐藤製作所へ訪問した。過去には赤字経営や高い離職率に悩んでいた町工場が、新卒や女性を積極的に雇用することで好循環が生じ、黒字転換や新たなビジネスチャンスの創造に発展したことについて話を伺った。さらに、現場で活躍する女性社員2名にも登壇し、入社のかっけや普段の業務内容に関して説明をいただいた後、ドイツ団からは職場環境改善のために意識していることや、自身のワークライフバランスは取れているかについて質問があった。また、実際に工場を見学する機会をいただき、職人の方たちが実際に働く姿にドイツ団は興味津々な様子であった。



○B 班訪問先：太洋塗料株式会社

説明者：太洋塗料株式会社 取締役 技術部部长 神山 麻子 氏

午前中は太洋塗料株式会社へ訪問し、同社の歴史や製品の特徴、開発技術についてご説明いただいた。ものづくりの分野において、時代の変化に伴う多様なニーズへの対応や、環境負荷を抑えた製品開発・製造工程の重要性について学ぶ機会を得た。また、持続可能性と技術革新への取組について伺い、ドイツ団からはドイツの実情を共有しつつ、意見交換を行った。



○B 班訪問先：株式会社西尾硝子鏡工業所

説明者：株式会社西尾硝子鏡工業所 代表取締役 西尾 智之 氏

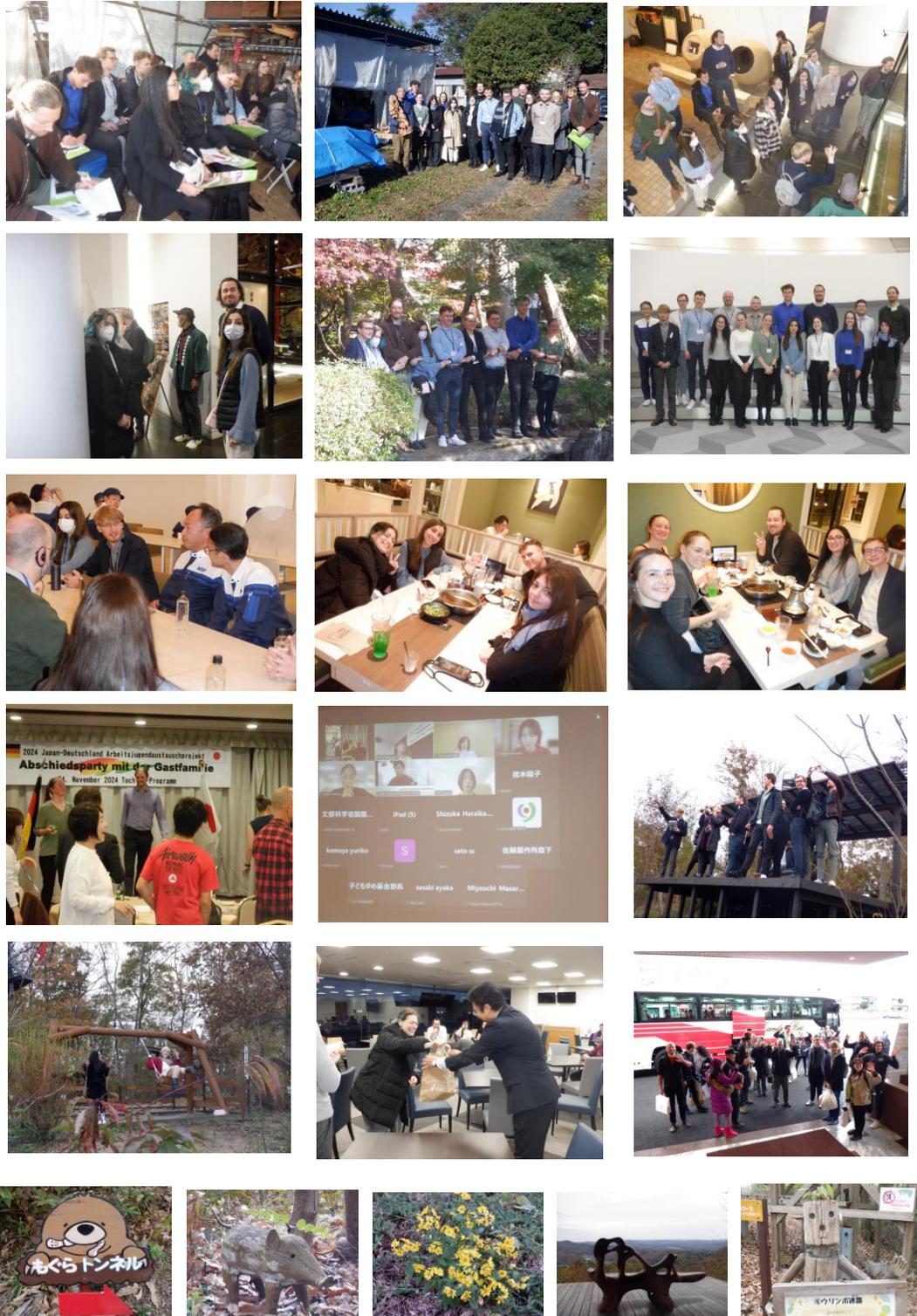
午後には株式会社西尾硝子鏡工業所に訪問し、同社の事業内容や理念、人材育成についてのお話を伺った。同社は「お客様に選ばれる」を軸に、付加価値の創造と心理的安全性を重視した組織づくりに取り組んでおり、「モノづくりはヒトづくり」という考えのもと、社員の成長を支える多様な取組もご紹介いただいた。企業価値の向上や持続可能な社会への貢献を目指す姿に、ドイツ団も感銘を受けていた。



< 11月20日（水） >

終日自主研修とし、団員は各地の名所を訪れたり、日本の文化を体験したりするなど、思い思いの時間を過ごし日本文化のより深い理解を図った。

2024 年度日独勤労青年交流事業
 地方プログラム事業報告書
 2024年11月21日（木）～27日（水）



一般財団法人栃木県青年会館

11月21日(木)

ようこそ栃木へ！！

○オリエンテーション

栃木プログラムの日程説明と
宿泊施設内の説明、周辺のお
店などの説明をし、いよいよ
プログラムのスタートとなりました。



理事長から歓迎の挨拶

11月22日(金)

研修スタート！

○(午前) 鹿沼市の名匠

「彫工」黒崎孝雄 氏

鹿沼市の山車の彫刻や神社仏閣の彫刻を手掛けている職人。
黒崎さんから仕事とは、[業] するべきことをする。という
日本の職人の仕事の姿勢について話して頂きました。

ドイツにはない考え方に日本の匠の心が伝わったでしょうか・・・。



○（午前）鹿沼山車見学

屋台の町中央公園

江戸時代の彫工（ちょうこう）が彫り上げた装飾を纏った山車が、3台が展示してあります。鹿沼市は、日光東照宮建設の際、全国から宮大工や彫工が集められ建設されたと聞いています。完成後、木工の町でもある鹿沼市に移り住み山車が作られたといわれています。展示会場では、彫刻一つ一つの意味を説明していただきました。

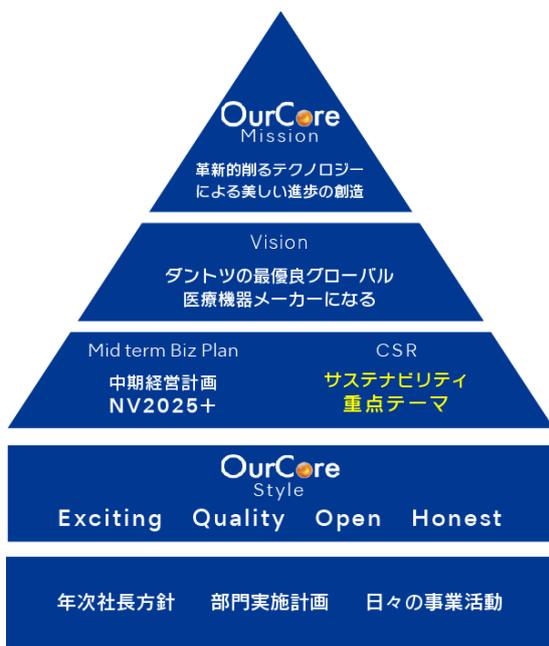
また、エピソードとして「山車の屋根につけた彫刻が高すぎて神社の鳥居を通過できずに20センチ彫刻をきってしまった。」など、山車時まつわるエピソードを丁寧に教えて頂きました。ドイツメンバーは、彫刻の繊細さやそれぞれに意味があること、また展示会場の正面の彫刻に決して後からは入れることができない「木の玉」に関心を寄せていました。



○（午後）株式会社ナカニシ

90年間、磨き続けてきた独自の超高速回転技術と超音波技術により、歯科医療分野で革新的な製品を開発している会社です。サステナビリティの取り組みを積極的に行い社会貢献している会社です。働き方や福利厚生など世界中の歯科医に認められている会社の取り組みを学びました。

企業理念



重点テーマ

- 1 **革新的な製品の提供を通じた社会課題の解決**
革新的な製品のリリースと市場への浸透
- 2 **医療従事者への安心・安全の提供**
徹底した品質の追求、医療従事者へのレクチャーや情報提供・情報公開
- 3 **多様な人材が成長できる職場づくり**
ダイバーシティ&インクルージョン、従業員への教育投資、働きがいの提供
- 4 **責任あるサプライチェーンの推進**
人権の尊重、コンプライアンスや企業倫理の順守
- 5 **気候変動への対応・循環型社会への貢献**
製品ライフサイクル全体での環境負荷の低減





福利厚生で歯の治療もできるそうです。

11月23日（土）～24日（日）

ホームステイ

いよいよ「わくわく・ドキドキ」のホームステイ。

今回は、12家族にお世話になりました。イェンス団長の挨拶の後、いよいよ引き渡し式です。みなさん、沢山の思い出を作ってください。



ホストファミリーに対して、イェンス団長の挨拶

ホストファミリー引き渡し式



栃木県に新しい家族ができました。

11月26日（火）

（午前）学習成果発表会

2024日独勤労青年交流事業

テーマ 若者が活躍できる社会

○男女ともに輝く働き方 —ワークバランスとキャリア形成—

○技能の継承 —ものづくりにおける後継者確保—

◆事前準備・日本での事業の流れ

※様々な業界で働く（19歳～30歳）14名の訪問団で構成 他団長1名

※来日前の準備

- ・日本団との合宿セミナー（ラ・ベンスブリュック）
- ・ベルリンでの事前研修（ドイツ団のみ）

※日本での流れ（2024年11月13日～11月27日）

【前半東京プログラム】

- ・日本団との交流セミナー
- ・後援・企業訪問

【後半栃木プログラム（栃木）】

- ・企業訪問

（彫工黒崎孝雄氏、鹿沼まちなか中央公園・株式会社ナカニシ・モビリティリゾートもてぎ）

- ・ホームステイ（1泊2日）



◆ワークライフバランスとキャリア形成

※労働時間

- ・日本は残業が当たり前
- ・日本は有給休暇が一般に少なく、平均取得率は10日ほど
- ・ドイツの有給休暇中の代理体制が仕組化されている

※職場の在り方

- ・職場環境・社風の変化
（フラットな組織、カジュアルな雰囲気）
- ・日本は一部で厳しい職場文化（パワハラなど）
- ・ドイツは労働者としての権利がより主張しやすい
- ・日本もドイツも現状に不安を抱く人が増えている



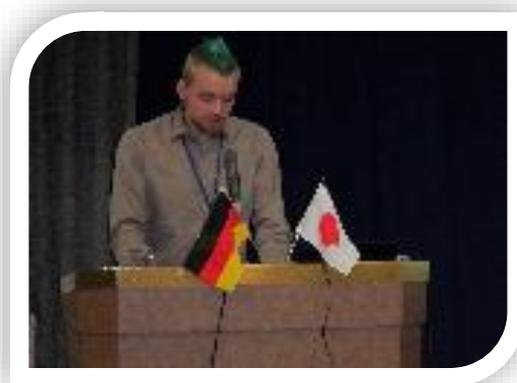


※働き方

- ・男性がフルタイムで働き、パートや短時間勤務は女性が多い傾向にある
- ・日本も週一の在宅勤務ができる職場が増加。ドイツでは福利厚生として普及
- ・日本でも企業が従業員のケアに力を入れ始めている（面談で意見をヒヤリング）
- ・両国で、現代的なオープンスペースの事務所が広がっている。

※継続教育・キャリア計画

- ・日本でも大手企業は、従業員に継続教育（研修・資格取得）の機会を提供
- ・日独両方の企業で女性社員の割合が増加
- ・法摂・持続可能性について
日本の障がい者法定雇用率は2.5%である（従業員40人以上の場合）
- ・外国人・高齢者の雇用で人材不足を解消
- ・退職年齢（日本65歳・ドイツ67歳）



◆ものづくりにおける後継者確保

※日独の共通点・相違点

職業教育

- ・（日独）現場経験によって技術を取得
 - ・（独）職業訓練（通称マイスター制度）として体系化された、現場研修と事業の組み合わせ
- ◎日本も職業訓練学校やポリテクセンターで技術を学んでいます。



労働時間・働き方

- ・（日・独）フルタイム
- ・（日）残業
- ・（独）週末労働が無く労働安全衛生法が厳しい

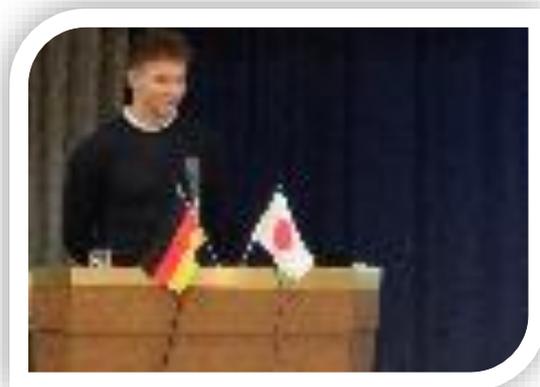


後継者確保

- ・(日独) 人材不足、大学教育の主流化
- ・(日) 職業指導が充実している

※ドイツと日本の課題

- ・専門人材
- ・短い納期
- ・職業のイメージ、経済的状況



※解決策

- ・労働条件の改善
- ・職場環境、従業員を大切にする姿勢
- ・フラットな組織
- ・先行企業、国による支援

※私たちの学び

- ・社会が仕事の価値を認める（お礼状など）
- ・仕事に対するプライドを配慮
(職場にお人迷惑をかける心遣い)
- ・変化に対する前向きな姿勢



ニコラスさん通訳ありがとうございました。

※事業で印象に残ったこと

- ・ドイツと共通すること、違うこと
- ・ホームステイ
- ・皆様のやさしさ
- ・日独の交流に対する関心の高さが実感できた
- ・交流を充実させる工夫
- ・日本での都会・地方の違いが体験できた
- ・こだわり、安心感（治安）、清潔さ

一生の思い出

◆質疑応答 (Q&A)

〈質問の一部〉

○ホストファミリーから



Q. 娘をドイツに行かせたいのですが、ドイツの方の人柄はどうですか？

A. 初対面から心を開くのが苦手な方がいますが、お互いを知ればまじめで親切な人が多いと思います。また、自分が疑問に思ったことは納得するまで質問をする傾向にありますね。

※心配はいりません。ここに15人の知り合いがもうできていますから・・・

皆さんホームステイも受け入れてくれますよ！！

Q. 週末は皆さんお仕事がお休みと言っていましたが、スーパーは開いていますか？

A. スーパーもお休みですので、ドイツに来たら買い物は平日にお願いします・・・

Q. 世代間の考え方のギャップを埋めるには、日頃から職場でのコミュニケーションが大切であるとの話ですが、日本では、仕事が終わってから食事やお酒を飲みに行ったりすることがあります。最近同世代の友人に話を聞くと、世代間の距離を縮めようと若い世代を誘いますが、「仕事ですか？」「プライベートですか？」を聞かれ「仕事なら残業代は出ますか？」などと言われてしまいます。ドイツではどうですか？

A. 職場や職種にもよりますが、仕事以外でコミュニケーションをとろうとするのではなく、仕事の中で常にコミュニケーションをとるよう努力しています。

質問に答えてくれたメンバー



11月26日（火）

○（午後）モビリティリゾートもてぎ

モビリティリゾートもてぎは企業の成長と持続可能な未来づくりへの貢献を目指す上で、事業に関連する「環境・社会・地域・人材」の4つのテーマに対し、企業活動を通じて「持続可能な開発目標（SDGs）」にも積極的に取り組んでいる。サステナビリティの基本（環境・社会・地域・人材）、もてぎの森の自然共生（30by30. 環境教育等促進法認定マーク・とちぎ SDGs 推進企業）、ホンダの地域での取り組みを学びました。



- ① クラブハウス
ハローウッズの森の全体説明
- ② 森に向かう道で小さな生き物発見！！
- ③ カブトムシの丘に向かい途中で、天然のまゆ発見！！！！
- ④ 哺乳類研究室の前で森を守るための木の伐採方法や木についているテープの意味を
教えてもらいました。
- ⑤ 腐葉土の中にカブトムシの幼虫を発見、来年の夏カブトムシになります。

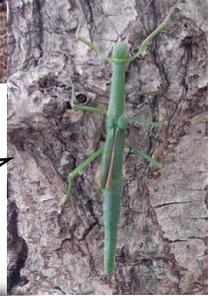
①



②



ちびっこナナフシ



③



天然のまゆ発見 (@_@)

森の木の調査をするために
ある程度の間隔をあげ調査木
を決めます。

④



⑤



OVIP ルームで「ホンダモビリティランド株式会社」の会社としての取り組みや考え方の説明を聞きました。

◆企業理念

◆サステナビリティ



○宇都宮ライトレール(参考:公式ホームページより)

もてぎの帰りに LRT に乗車しました。



※宇都宮市と隣接する芳賀町を結ぶ次世代型路面電車

LRT(次世代型路面電車システム)とは、「Light Rail Transit(ライト・レール・トランジット)」の略称で、各種交通との連携や低床式車両(LRV)の活用、軌道・停留場の改良による乗降の容易性などの面で優れた特徴がある次世代の交通システムのことです。



○ホストファミリーお別れ会



理事長あいさつ



乾杯
ホストファミリーを代表して、



ホストファミリーと楽しい語らいの時間(^ ^♪





ドイツメンバーより、アトラクション披露!(^^)!





ジェスチャーと写真で、ドイツの東西南北どこの地方を表現しているかわかるかな？



イェンス団長あいさつ



楽しいひと時は、時間がたつのが早いものです。

皆さんで、集合写真 スマイル(*^^)v

4. 学習成果発表会





1. Vorbereitung und Programmablauf in Japan 1. 事前準備・日本での事業の流れ

- 14-köpfige Delegation mit Berufstätigen im Alter von 19-30 aus verschiedenen Branchen
- Zwei Vorbereitungsseminare: Ravensbrück mit japanischer Delegation Berlin (nur deutsche Delegation)
- Ablauf in Japan (13.11.-27.11.2024)
Erste Woche Tokyo:
 - Austauschseminar mit jap. Delegation
 - Vorträge und Firmenbesuche
 Zweite Woche Regionalprogramm (Tochigi):
 - Firmenbesuche
 - Gastfamilienwochenende
- 様々な業界で働く若者14名の訪問団 (19~30歳)
- 来日前の準備
 - ・日本団との合宿セミナー (ラーベンスブリュック)
 - ・ベルリンでの事前研修 (ドイツ団のみ)
- 日本での流れ (2024年11月13日~11月27日)
【前半の東京プログラム】
 - ・日本団との交流セミナー
 - ・講演、企業訪問
- 後半の地方プログラム (栃木)
 - ・企業訪問
 - ・ホームステイ



Jahresfrage:
Work-Life-Balance bei jungen
Männern und Frauen

ARBEITSZEIT
ARBEITSSTRUKTUR
ARBEITSMODELLE
WEITERBILDUNG/KARRIEREPLANUNG

研修テーマ①
ワークライフバランスと
キャリア形成

労働時間
職場のあり方
働き方
継続教育・キャリア計画

Vicky

2. Work-Life-Balance bei jungen Männern und Frauen

Arbeitszeit

- Bereitschaft und Erwartung in Japan, dass Überstunden geleistet werden
- Urlaub in Japan tendenziell weniger, im Schnitt 10 genommen
- systematische Vertretungsregelung für Fehlzeiten in Deutschland

2. ワークライフバランスとキャリア形成

労働時間

- 日本は残業が当たり前
- 日本は有給休暇が一般に少なく、平均的な取得率が10日ほど
- ドイツは有給休暇中の代理体制が仕組み化されている

26.11.2024

5

Melanie

2. Work-Life-Balance bei jungen Männern und Frauen

Arbeitsstruktur

- Trend zur neuen Arbeitsmodellen (flache Hierarchien und lockere Atmosphäre)
- Teils steifes Arbeitsplatzklima in Japan (z.B. Power Harassment)
- Bessere rechtliche Möglichkeiten für Arbeitnehmer in Deutschland
- Hinterfragen des Status Quo in beiden Ländern

2. ワークライフバランスとキャリア形成

職場のあり方

- 職場環境・社風の変化（フラットな組織、カジュアルな雰囲気）
- 日本は一部で厳しい職場文化（パワハラなど）
- ドイツは労働者としての権利がより主張しやすい
- ドイツも日本も、現状に疑問を抱く人が増えている

26.11.2024

6



Melanie



2. Work-Life-Balance bei jungen Männern und Frauen

2. ワークライフバランスとキャリア形成

Arbeitsmodelle

- Überwiegend Vollzeit bei Männern, Teilzeit eher bei Frauen
- Home-Office in Japan oft einmal pro Woche, in Deutschland häufig als Work-Benefit verkauft
- Auch in Japan kümmern sich Unternehmen zunehmend um Belange der Arbeitnehmer (Feedback-Gespräche)
- moderne Großraumbüros ist Trend in beiden Ländern

働き方

- 男性がフルタイムで働き、パートや時短勤務は女性が多い傾向
- 日本も週一の在宅勤務ができる職場が増加。ドイツでは福利厚生として普及
- 日本でも、企業が従業員のケアに力を入れ始めている（面談で意見をヒアリング）
- 両国で、現代的なオープンスペースの事務所が広まっている

26.11.2024

7



Sebastian



2. Work-Life-Balance bei jungen Männern und Frauen

2. ワークライフバランスとキャリア形成

Weiterbildung/Karriereplanung

- auch in Japan bieten große Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen
- Erhöhung der Frauenquote in japanischen und deutschen Unternehmen
- Inklusion und Nachhaltigkeit: Japan: 2,5% Behindertenquote (ab Unternehmensgröße > 40)
- Arbeitskräftemangelbekämpfung durch Ausländer und Einbindung von älteren Menschen
- Rente:
 - In Japan ab 65
 - In Deutschland ab 67

継続教育/キャリア計画

- 日本でも、大手企業は従業員に継続教育（研修・資格取得）の機会を提供
- 日独両国の企業で女性社員の割合が増加
- 包摂・持続可能性について
 - 日本の障がい者法定雇用率は2.5% (従業員40人以上の場合)
- 外国人・高齢者の雇いで人材不足の解消
- 退職年齢
 - 日本は65歳
 - ドイツは67歳

26.11.2024

8



**Jahresfrage:
Nachwuchssicherung im
Handwerk**

GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE
HERAUSFORDERUNGEN IN DEUTSCHLAND UND JAPAN
LÖSUNGSANSÄTZE
WAS HABEN WIR GELERNT?



**研修テーマ②
ものづくりにおける後継者確保**

共通点・相違点
ドイツと日本の課題
解決策
私達の学び

	Nils	
3. Nachwuchssicherung im Handwerk		ものづくりにおける後継者確保
<p>Gemeinsamkeiten und Unterschiede (D & JP)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausbildung D & JP: praktische Erfahrung durch tägliche Arbeit D: Ausbildungssystem systematisiert und verschult ➤ Arbeitszeiten/-ablauf D & JP: Vollzeit JP: Überstunden D: keine Wochenendarbeit, strenge Arbeitsschutzgesetze ➤ Nachwuchssicherung D & JP: Fachkräftemangel und Akademisierung JP: systematische Berufsberatungsformate in Japan 		<p>日独の共通点・相違点</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 職業教育 〈独・日〉現場経験によって技能を取得 〈独〉職業訓練（通称マイスター制度）として体系化された、現場研修と授業の組合せ ➤ 労働時間・働き方 〈日・独〉フルタイム 〈日〉残業 〈独〉週末勤務がなく、労働安全衛生法が厳しい ➤ 後継者確保 〈独・日〉人材不足、大学教育の主流化 〈日〉就職指導が充実している
26.11.2024		10

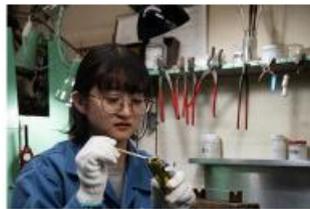


3. Nachwuchssicherung im Handwerk

ものづくりにおける後継者確保

Herausforderungen in Deutschland und Japan ドイツと日本の課題

- Fachkräfte
- Zeitdruck
- Image und Wirtschaftslage
- 専門人材
- 短い納期
- 職業のイメージ、経済的状況



3. Nachwuchssicherung im Handwerk

ものづくりにおける後継者確保

Lösungsansätze

解決策

- attraktivere Arbeitsbedingungen
- Umfeld und Wertschätzung
- flache Hierarchien
- Vorreiterunternehmen, staatliche Förderung
- 労働条件の改善
- 職場環境、従業員を大事にする姿勢
- フラットな組織
- 先行企業、国による支援



3. Nachwuchssicherung im Handwerk

ものづくりにおける後継者確保

Was haben wir gelernt?

- Soziale Wertschätzung von Arbeit (z.B. Dankesbrief)
- mehr Jobidentifikation und Umsichtigkeit (Kollegen sollen nicht belastet werden)
- Offenheit für Veränderungen herrscht



私達の学び

- 社会が仕事の価値を認める（礼状など）
- 仕事に対するプライドと配慮（職場の人に迷惑をかけない心遣い）
- 変化に対する前向きな姿勢





4. Was nehmen mit nach Deutschland?

事業で印象に残ったこと

- Gemeinsamkeiten und Unterschiede
- Gastfamilienwochenende
- Freundlichkeit, die uns entgegen gebracht wurde
- das Interesse für den Austausch zwischen Deutschland und Japan ist spürbar, praktische Austauschformate
- Gegensätze zwischen Land und Stadt in Japan kennenlernen
- Detailverliebtheit, Sicherheitsgefühl und Sauberkeit

- ドイツと共通すること、違うこと
- ホームステイ
- 皆様の優しさ
- 日独の交流に対する関心の高さが実感できた
- 交流を充実させる工夫
- 日本での都会・地方の違いが体験できた
- こだわり、安心感（治安）、清潔さ

Unvergessliche Erinnerungen!!!

一生の思い出!!!



Danksagung!

Gefördert vom:



御礼



5. 成果と課題（国際・企画課）

（1）企画

令和6年度のプログラムを企画するに当たり最も意識した点は、企業をはじめとする訪問先の多様化である。サブテーマが「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-」と「技能の継承 -ものづくりにおける後継者確保-」の二つであるため、限られた研修期間の中で両方のサブテーマに対し、満遍なく学ぶことができるプログラムにすることを念頭に置いて企画した。地方プログラムでは、今年度初めて栃木県青年会館に受入の協力をいただいた。栃木県青年会館は、青少年団体の健全な発展をはじめ、地域の教育・文化の振興に寄与する目的で各種事業を行う一般財団法人である。企画いただいたプログラムは地域との強い結びつきを生かし、伝統文化を受け継ぐ職人からグローバルに活躍するメーカー企業まで幅広い内容のものとなった。

（2）成果

過年度の日独交流事業におけるドイツ団からの要望の一つに、訪問先及び講義における質疑応答の時間をより長く設けてほしいというものがあった。従来の訪問時間は平均して約2時間半程度であったが、今年度は訪問先に対し可能な限り3時間の訪問時間を確保していただいた。都合により一部の訪問先は3時間の訪問がかなわなかったが、どの訪問先においても時間いっぱいまで質問が止むことはなかった。このことから、一つの訪問先に対する学びや気づきの機会をより多く提供することができたと言える。

ドイツ団による成果発表会では、ドイツと日本の共通点と相違点を発見し、そこから自身の学びとして「仕事に対するプライドと配慮」や「変化に対する前向きな姿勢」という点を挙げていた。この気づきは、実際に現地へ足を運び、そこで働く人々から直接話を聞いたからこそ生まれたものであると考える。

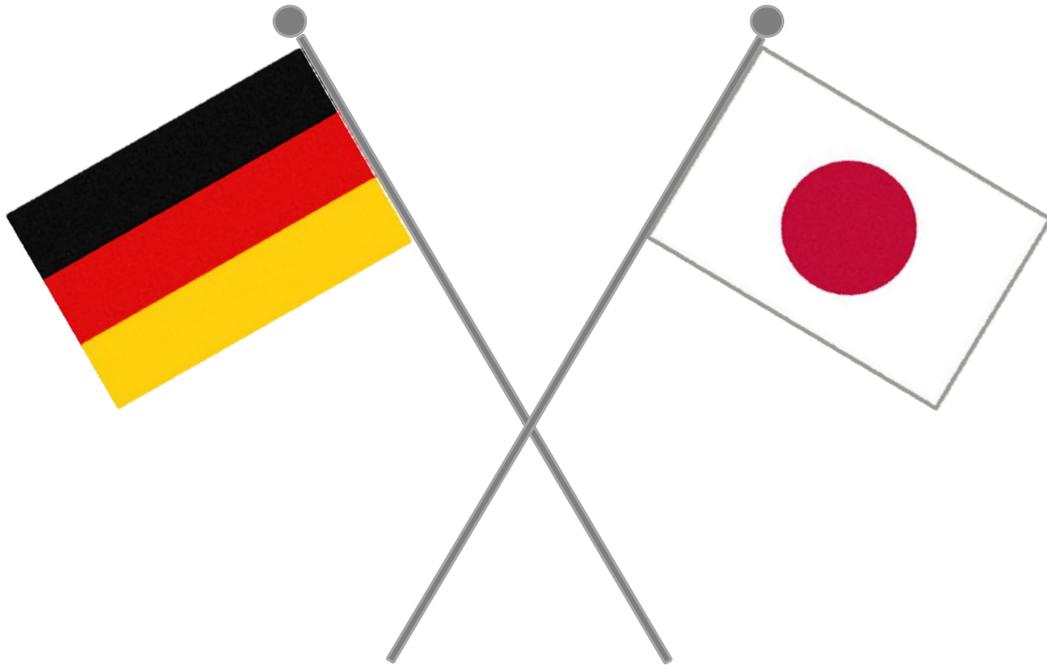
（3）課題

今後の課題として、日独交流事業全体に言えることであるが、事業の知名度向上と過年度の事業関係各所との継続的な連携が挙げられる。

特に日独勤労青年交流事業の訪問先は、そのテーマから民間企業が多くなる傾向にあるが、経済活動を主として行う企業が本事業の訪問先として3時間も時間を割いていただくことは容易ではないことを理解している。事業の成果をより広く周知することができれば、意義に共感いただける方が増え、訪問先の幅も更に広がるのではないかと考える。

また、これまでご協力いただいた方々とのつながりを大切にし、訪問先企業の社員の方から翌年度以降の派遣事業参加者が選出されるといった、事業全体が盛り上がり、協力先との相乗効果が生まれるような取組を考えたい。

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 6（2024）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 7 年 2 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

【Web サイト】 <https://www.niye.go.jp/>

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

〒151-0052 東京都渋谷区代々木神園町 3-1

TEL 03-6407-7756

本報告書は、文部科学省の委託事業「青少年国際交流推進事業」として、独立行政法人国立青少年教育振興機構が実施した令和 6 年（2024）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。