

## 青年国際交流事業の効果検証に関する検討会（第3回）議事概要

1 日 時：平成27年6月18日（木）17:00～19:00

2 場 所：中央合同庁舎第8号館8階特別中会議室

3 出席者：

（委員）牟田座長、池上委員、井上委員、白木委員、竹尾委員、源委員  
（内閣府）矢作参事官（青年国際交流担当）、大部参事官補佐（青年国際交流担当）  
（オブザーバー）日本青年国際交流機構副会長 大橋玲子氏

4 概要：

牟田座長 委員からの御指摘、御意見を踏まえまして、報告書の案につきまして、事務局の内閣府が再度調整しておりますので、事務局から説明をお願いいたします。

矢作参事官 御説明いたします。

きょうお示ししている資料につきましては、前回お示しした資料に対する御意見なども踏まえまして修正をいたしまして、再度御提示しているものでございます。

が効果測定の方角性の案ということで、今後の効果測定の方角性についての案でございます。

が平成26年度のグローバルユースリーダー育成事業の評価案になってございます。

にA4の1枚紙がございますけれども、今後の国際交流事業のあり方についての御意見ということで整理をさせていただいております。

最後に参考資料として事前研修時にある能力が高かった人、そうではなかった人との能力の伸びの比較ということで前回御指摘がございましたので、お示しをしております。

資料の順番につきましては、前回お出しした資料の順番を踏襲してございますが、他方で、例えば26年度の事業評価を踏まえた上で27年度の効果測定の方角性という流れのほうは自然ではないかという考え方も多分あり得ると思いますので、その点につきましても後ほど御意見を承れればと思っております。

それでは、 の効果測定の方角性につきまして、まず簡単に御説明したいと思います。

黄色の網かけをしておるところが前回との修正点でございます。最初の「基本的な考え方」ですけれども、3番目の のところで前回御意見がありましたピア・フィードバック、青年同士が互いの強みや課題を話し合っ、成長を確認する。こういった導入を検討すべきではないか。

その前にございますけれども、参加青年の成長には幾つかのフェーズがあるということがありましたので、その途中段階、船に乗る前、乗った後だけではなくて、途中でも実際に効果測定を行うことが望ましいのではないかといた御指摘がありましたので、書いてございます。

4番目の でございますけれども、事業全体としての評価に、参加青年の個人の成長度

合いを組み込むことが望ましいということで、当初に個人目標を設定して、それが達成できたかどうか一つの指標としてはどうかという御意見を書いております。

他方で、いわゆる「評価疲れ」が起きないようにアンケートも余りにも評価項目が多過ぎると問題ではないかという御指摘がありましたので、それも書いてございます。

その次の ですけども、年度ごとに青年がかわりますので、そういう意味では、一定の目標値を達成したかどうか。前年度との伸びということではなくて、一定の目標値を達成したかどうかに着目することが重要ではないかということで、その指摘も書いてございます。

次のページでございますけれども、「具体的な効果測定方法」の参加青年の成長という場面ですが、ここのところにつきまして、それぞれの参加青年の能力の向上度合いの評価ということで、例として幾つか書いてございまして、まさにグローバルリーダーに必要なとされる能力の例といたしまして、コミュニケーション能力、異文化対応力、チャレンジ精神あるいは問題解決能力といったものを書いてございまして、これらが実際に事業によってどの程度向上したのか。事業の前、途中、後においてどの程度の能力を備えていると判断しているかということをとってはどうかということで具体的なものを書かせていただいております。

その後のところは、基本的には、事業の直後に行う、1年後に行う、(3)のところが中長期、5年に1回を目途で行うといった全体の枠組みですとか、個別の記載事項は特に大きな変更はございません。

1点補足いたしますけれども、効果測定の方向性ということで、最後に御説明した2ページ目の黄色の網かけの部分でございますが、これらの能力というのはまさにグローバルリーダーに必要なとされる能力ということで例を挙げさせていただいておりますが、以前の検討会の中でも御指摘のありました事業期間が延びる、船の期間が長くなることによって、実際、閉ざされた船という空間の中で伸びが期待される能力というものにもこれらはある程度合致するのではないかと考えてございまして、その点につきましても御意見を賜ればと思っております。

次の 26年度の評価のところでございますけれども、こちらにつきましては、若干修正をしておりますのは、5ページ目のところですが、前回の検討会でグローバルリーダー事業の研修講師として参加されていた榎本様からの御指摘がありましたので、その御指摘の抜粋ということで書かせていただいております。具体的には、1カ月の研修の中で(1)、(2)、(3)、(4)と書いておりますが、4つぐらいのフェーズを経て成長していったのではないかということで、このフェーズの間をスムーズに移行できるサポートをすることが大事ではないかといった御指摘。

その後ですけども、「自己認識」と「社会認識」。自分が世界のスタンダードの中でどういう強みがあるのか。「社会認識」は今どうなっているのか。こういった両面の高まりがあるということで、これについては本人の努力も必要ですが、事後活動を含めた継続

的なフォローが必要という御指摘がございましたので、そこを書かせていただいております。

6 ページ目でございますけれども、前回入れていなかったのですが「各国ナショナル・デリゲーション・リーダーからの評価」ということで、参加青年の少し年上の人たち、やや第三者的な観点から指導役的な役割として乗船されていたナショナル・リーダーからの評価も参考に書かせていただいております。それぞれ参加青年の成長はどうなっていたのかですとか、各国において日本に対する理解ですとか、印象はどう変わったのか。どういう印象になっているのかということを示すいい例ではないかと思って書いておりますが、例えばブラジルのナショナル・リーダーからは、ほかに類を見ない文化交流でありますといった御指摘もありましたし、ニュージーランドのナショナル・リーダーからの提案としては、船の上での2週間でようやくお互いを深く知り、打ち解け始めることができたので、さらに船上での時間をふやすと効果的ではないかといった御指摘もいただいております。ほかにもスリランカのナショナル・リーダーからは、チームワークを高める、あるいはリーダーシップ・スキルを高めるにはすばらしい機会ですといった御指摘もいただいております。

の資料につきましては、主な修正点は以上でございます。

につきましても御説明をいたしますけれども、今後、27年度以降の国際交流事業のあり方についての御意見ということで、プログラムの中身などの改善点などについて御指摘をいただきましたので、それもまとめさせていただきます。

(1) のところでございますけれども、参加青年の属性ということで、現在、大半が都市部の学生ということになっておりますので、より多様なバックグラウンドを持つ参加青年を得るためにどういう形にするのか。募集広報方法の強化に引き続き取り組む必要があるのではないかと御指摘がありましたので、書かせていただいております。

(2) のプログラム構成の中身についてですけれども、次世代グローバルリーダーに必要な能力を重点的に伸ばすようなプログラム構成にすべきではないかということで、例えば「問題解決力」「企画力」、こういった能力を伸ばすためのプログラムの工夫が必要ではないかといった御指摘ですとか、現在のプログラムの中身はかなり過密になっておりますので、その中で、日々の学びを振り返って、統合して、翌日に生かしていく。こういったプログラム構成にすべきではないかといった御指摘。より参加青年の自主性を高める企画になる。そういうプログラムを組み込むべきではないかといった御指摘ですとか、最後のところですが、それぞれのカリキュラムを有機的に結合できるようにということで、各プログラムの関係者、例えば講師、ファシリテーターなどの方が事前に打ち合わせを行う機会を持つことによってそれぞれの目標や狙いを共有する。こういうことをすべきではないかといった御指摘がありましたので、これらを今後の改善点に関する御指摘ということで整理をさせていただきます。

最後の参考資料ですけれども、幾つかの能力をピックアップいたしまして、これはコミ

コミュニケーション能力ですとか、異文化対応力といった、まさにグローバルリーダーとして必要と考えられるような能力が事業の参加の前においてかなり高かった人、それは5、6としておりますが、それとそうでなかった人たち、1から4と書いておりますけれども、それぞれの人たちの中で実際に関係する能力がどれくらい伸びたのかというものを試みに整理をさせていただいておりますが、これは必ずしも、総じて言えることは、船上研修が終わった後においては、もともと能力が高かった人、例えばコミュニケーション能力がもともと高かった人ですとか、チャレンジ精神がもともと高かった人は、船上研修後においても、そうでなかった人たちと比べて総じて結果的に高くなっているわけですが、伸び代の部分もありますので、伸び率で見ますと、もともと高かった人が高く伸びているとは必ずしも言えないというところがございますが、これらの能力の伸び、もともとの能力と実際の伸びについて試みに整理をさせていただきましたので、御参考にさせていただければと考えております。

以上が資料の御説明でございます。

牟田座長 ありがとうございます。

ただいま事務局のほうから御説明いただきましたけれども、今の説明に対しまして何か御質問等ございましたら御発言いただければと思いますが。

よろしゅうございますか。

それでは、ただいまの説明を踏まえまして、これから自由な意見交換に移りたいと思います。

御発言のある方は挙手をお願いいたします。何でも結構でございますので、よろしくお願ひしたいと思います。

白木委員は前回御発言をされる機会がなかったので、何か。

白木委員 報告書としては、資料か何かつける。

矢作参事官 きょうの会議の後にもう一度、資料を整理いたしまして、例えば第1回にお示したアンケートの全体であるとか、自己評価をまとめたもの、そういったデータについては全て資料として添付するつもりであります。資料がつかますと倍以上にはなるかと思ひます。

牟田座長 竹尾委員どうぞ。

竹尾委員 今の白木委員の御指摘の延長という感じなのですが、このデータがだんだん洗練されてきて、項目も非常に細かくなってきたわけですが、これは全体の平均値とか、こういうとり方ですね。それとは違うような、個人をベースに置いたようなデータという設定の仕方、つまり、同じ人で最初にどういうことを自分は設定してやりたいと思っているかということ、それがコミュニケーション力であったり、あるいはチャレンジ精神とか、リーダーシップとか、随分違うのではないかと思うのです。そういうところをベースにして、Aさんはここからどういったかというデータの集積の仕方もあると思ひまして、今回それを評価の、今度出すのにすぐ入れるという意味ではありませんが、こういう

データの集め方を今後検討してはどうかと思いました。

ビッグデータというようなことになるのでしょうかけれども、いつも大学の例で恐縮ですが、私たちも大学生が例えば入学してから、いろいろな受験の仕方入学して、スコアを上げて、クレジットをとって、それで就職するまでずっと今は全部データ化して、巨大なデータを集めているのです。それを個人でも拾えるし、いろいろな軸で分析ができるようになっていきます。

これはこれでプロジェクトですから、相当のプログラムのお金もかかるのですぐにはできないわけではないと思いますが、個人でフォローアップするようなデータというものの考え方もあるのではないかなという感想です。

牟田座長 私のほうから今の竹尾委員の御発言につけ加えてということになるかと思えます。前回も少し発言をさせていただきましたが、フェーズ、フェーズでそれぞれの参加者が成長するという前提に立って、フェーズ、フェーズ、切りのいいところで、例えばこの1週間を振り返って、簡単なA4、1枚ぐらいの振り返りを書かせると同時に、ここに書いてあるような各種の能力について1、2、3、4、5で書いていただくということであれば、一人一人の参加者についてそういうものが5枚とかたまるのだと思うのです。そういうものを横に並べて平均値をとることはもちろんできますし、個人ごとにその人がどう伸びたかということをとることもできるのだと思うのです。

そうであれば、伸び代の非常に大きかった人は、ある意味、グッドプラクティスのようなものですから、その人がパーソナルにどういう成長を遂げたかということとその人の書かれた記述をもとにして、時系列的に並べてみれば何かおもしろい、読んでみて、こういう人はこういう目的を持って参加した人で、もともとこういう能力の人はこう伸びるのだということ素人の方が読んでもおもしろいような、おもしろいというのはいけないのかもしれませんが、記述があって、わかりやすい報告書が、そういうものばかり集める必要はないのですが、そういうものを幾つか報告書の中に入れられるようなことがあれば、成長過程が非常にわかりやすいのではないのかと思います。

牟田座長 源委員どうぞ。

源委員 私も今の事例のようなものをまとめるという、アネクドットみたいなものをまとめるというのは、よく評価の報告書の中でも定量と一緒に入っているので、外の第三者が読むときに大変わかりやすい情報ですね。定量データではないですけども、評価情報になると思います。

質問にもなってしまうのですが、今の先生方のお話にも関連するのですが、この方向性の黄色くハイライトされている3つ目と4つ目の関係は別のものとして捉え、考えられているのか、あるいは3つ目にあるピア・フィードバックというのは、これは今、先生が言われたような結構定性的な情報で、自分で振り返って何か書くというイメージを持っているのですけれども、それと3つ目の目標値を設定するというものは別のものと考えてよろしいのでしょうか。

矢作参事官 一応分けて書いているのは、ちょっと違う種類のものかなと思って書いているのですけれども、3つ目のピア・フィードバックは前回も御議論があったのですが、これは紙に書くことを必ずしも前提にしているため、コミュニケーションを中心にしているということで、結果的に紙に書くことは、今、座長からも御指摘のあったような1枚くらいで報告してもらうことはあり得るかと思うのですけれども、それにこだわらないでやるのではないかなと思っていて、そのピア・フィードバックを挟んだ上で、例えば途中の段階で、コミュニケーション能力や、異文化対応力がどれくらいまで伸びているかを書いてもらうことが3つ目でして、4つ目は、さらに個々の能力だけではなくて自分の目標を設定してもらって、まさに先ほど御指摘があったように、それは人によって違いますので、自分の設定した目標の達成度合いを、途中段階ですとか、最後のところで報告をしてもらって、それをとることを念頭に置いて書いておりますので、概念的にはかなり似通ってはいるのですけれども、3番目は、ある意味では全体、全ての人に同じものを聞く形なのですが、4番目は、むしろ個人の達成目標がどれくらい達成できたのかというところで、少し違いがあるのかなと思って、分けて書いてございます。

源委員 1つ、よろしいですか。

その個人の目標なののですけれども、前回、講師の方のお話を聞いていると、最初に立てた目標がそのままの目標なのかどうかということちょっと不安があって、いろいろと経験していくうちに、自分の弱みがわかったり、こういうところが自分は足りなかったのだから、こういうところをもっとやってみようとか、目標自体がプロセスで変わっていくような気がするのです。だから、そこをうまく捉えないと、間違った設定で評価するみたいになってしまう可能性があるかなと。

白木委員 この4つ目で、個人の目標を設定してということは、我々は海外赴任者の評価のリサーチをしたことがあるのですが、我々のデータで見ますと、今、海外赴任者は二十数万人が長期で日本から海外に行っています。それぞれ置かれたポジションが違う、業種が違う、派遣される先の企業のライフステージが違うわけです。スタートアップの段階なのか、10年たっているのか、30年たっているのかによってミッションが全部違う。ですから、外からミッションを我々が特定化することは難しいということで、御本人に特定化してもらって、それぞれのミッションを持って行っていると思うのです。でも、実際は企業からほとんどは言われていません。半分以上は言われていないのですが、御本人が数年間でこれだけの仕事を達成したいという目標を、それぞれのシチュエーションによって全員違ったものを持っていると思うのです。

そういうイメージで私は言ったのですが、この場合には若い人ですから、必ずしも確定したもの、変わらないものではなくて、ミッションのような、そこまで強いものではなくて、変わっていく、発見していくプロセスはある可能性はありますね。

先ほど言ったのは、もう40代のおじさんが自分のビジネスとしてこれだけのことを達成するという、かなりハードな目標の話だったのですけれども、今回はディベロップメント

ですから、変わっていてもいいのかなという感じはします。

もう一つは、ワーキングホリデーについて我々はリサーチをしたことがあります。ワーキングホリデーに行った人が、帰ってからどういう効果があったのかということ、厚生労働省の受託調査でやったことがありますけれども、その場合、やはり事前に準備をしたかとか、問題意識をどれだけ持ったかによって後ほどの効果が違ってくるとい、かなり優等生的な分析を我々もデータに基づいて書いているのですけれども、この場合にも、目標というよりは、目標の前に事前研修も受けて、そこでこの期間でこれだけのことを達成したいとか、何かつくっているのかとか、その度合いによっても効果が全然違ってくるのではないかと。ぼんやりと参加するのと、これとこれだけはやってみたいというのは、目的が変わってもいいのですけれども、そういうものがあるかどうかによって違ってくるのではないかと、動的なプロセスがあるのかなという感じはします。

3つ目の のところで、ピア・フィードバックはある程度はフォーマットをつくっておいてやらないと、結構難しいと思います。

私は、今、授業の中で、実験的な全学部の学生に対してやる科目を1つ持たされていて、スモールグループでディスカッションをさせるということをやっているのですが、その場合にもパートナーがこの子のディスカッションの仕方を評価してやる。15分か20分、あるテーマについて議論をさせて、その場合にはパートナーを必ずつけて、フォーマットをつくってやります。あなたは人の話を聞いていないとか、5段階くらいがあって、ロジカルに人に説明しているのかも5段階とか、最後にコメントをつけてやって、これは個人がもらうだけで、別にファイルするわけでもないのですが、御本人がもらってそれで気づけばいいということをやっているのですが、この場合のピア・フィードバックも、ある程度はフォーマットをつくっておいてやらないと、御本人がもらっても、余りにも一般化するの難しい場合があるのではないかと感じがします。

ですから、準備が大変かなという感じがします。

コメントです。

牟田座長 ありがとうございます。

そのほかにいかがでございましょうか。

竹尾委員どうぞ。

竹尾委員 今の個人目標の設定ということで、私も変わっていてもいいと思いますけれども、大事なことは、やはり自覚的に自分で何をしようかという目的を持つことだと思います。

というのは、今は学生さんが多いこともありますが、それでも社会人がまじったり、外国青年はもちろん違いますから、これは私の経験ですが、事前研修で課題を出してそれに答える答え方とか、期待値ですとか、これからどう臨むかは、乗る前から大分違うという印象を持っていました。

付随して言えば、例えば本を読んでくださいといっても、地域によって、その本が買え

ないとか、アクセスができませんとか、随分とその条件が違うのです。最貧国の参加者に、アメリカで発行されているペーパーワークスを買って読んでみてくださいといっても、随分と難しいのです。日本人はまた別の意味で読んでできませんし、そういうそれぞれのかなり多様なバックグラウンドの中で、一体何を求めてこの船、この事業に参加するのかということ、大学生などの教育目標の設定とは随分違うように思いました。

ですから、ここに挙げる項目の組み合わせでもいいのかと思いますが、本人が一体何がしたいのかということ、自分が今はどれくらいのところにいるのかということについて、これまでのところはそれほど自覚的なものを促していないと思うので、それを設定することの意味は大きいと思います。

ピア・サポートも前回に出て重要なのですけれども、例えばアドバイザーがどう見るのかという観点も、余り細かくやり出しますと、点数ばかりつけているスコアラーになって、それはそれで私はどうかとは思いますが、思い出せば、最初の目標値だとか、期待値と、この事業にかかわる姿勢などによって、例えばコース・ディスカッションなども極めて真面目に出る人と、スキップする人もいるし、その準備の度合いとか、パーティシペーションとか、それもやはり違うのです。

だから、本当はそういうことも込みで評価を出すことが望ましいとは思いますが、何回も繰り返しますが、余り細かく全部をチェックということをやると、またそれがグループを殺してしまいますから、その兼ね合いは難しいと思いますが、効果測定というからには、そういう相関関係も大事かなと思っています。

以上です。

牟田座長 竹尾委員に1つ質問なのですけれども、シップのことはよく御存じのわけですから。今、おっしゃった自己の目標の設定は、もちろん個人がそれぞれにすべきものだと思いますのですが、事業としてやっているからには、ある程度の方向づけを示してあげるとか、あるいは目標の設定がしやすくなるような仕掛けをつくってあげるとか。今、おっしゃったみたいに、陸上研修の前から定期的に資料を出して、今だったらPDFファイルか何かを送ってやれば読めますので、余りがちがちにやる必要はないと思うのですが、事業をしているほうの立場として、こういう方向の目標設定をしてほしいと思うものが何かあると思うので、それがしやすいような仕掛けをつくってあげて、その上で始めることも考えたほうがいいのではないのでしょうか。どうなのでしょう。

竹尾委員 私が答える立場でもないかもしれないですが、全くおっしゃるとおりだと思います。

学校教育でいうと、アドミッションポリシーとか、そういう教育目標の設定だと思いますが、それは当然これもうたっています。うたっていますけれども、そのことを周知させて、プログラムと連動しているのだということをそれぞれの参加者に十分に理解させることはなかなか難しいことだと思うのです。

そういうことの延長線上に、本来はこの評価というか、効果測定とか、そういうものが



来るべきだと思imasるので、そここのところをどうやって内面化するか。それは最初のモチーフが結構ばらばらということもあると思imasすけれども、そここのところを意識して、恐らく事前研修もそういう苦勞をしていらっしやると思imasすが、さらにそのチェック項目をつけるとか、そういうことがいい効果が出ていくような道にもなるかなと思imasす。

牟田座長 今は大学でも丁寧な大学は、入学前からいろいろと定期的に物を送って、入学したころにその気にならせるということをやるとは思imasないですか。こういうものも同じだと思imasうのです。

そここのあたりは、今はどうなさっているのでしょうか。

矢作参事官 現状を申し上げますと、大体、事業を行う3カ月か4カ月くらい前に1週間程度の事前研修をやっています、そこでそれぞれのプログラムの内容ですとか、そういうことを説明して、実際にそういうところであるべく目標は自分の目標も設定するようにしてくださいということも申し上げていますし、コース・ディスカッションの教材はこういうものを読んできてくださいということと事前に渡して、それを読んでもらって、自分たちでこういうことをやってくださいと事前に準備をしてもらっていることをやっています。

ただ、こういうことをやりたいと漠然としたことは書いてもらっていますけれども、明確に目標設定というところまでは、どこまで今は求めるかということだと思imasうのですけれども、そこで何かもしあれば。

牟田座長 大橋オブザーバーどうぞ。

大橋オブザーバー 私から大まかなこととお話しさせていただいて、実際に現場でコーディネーター役をやっておりますサイトウから具体的にお話しさせていただきます。

完全にペーパーまでは落としておりませんが、プログラムの中でそれぞれいろいろな事業実施に当たる委員会を数多く設定しているわけです。そのときに、委員会としてどういうところまで達成していくかという意味での、グループとしての目標設定などはいたしません。

個人の目標設定に関しましては、事業ごとに若干取り組みは違うのですが、この船のプログラムにおいては、リーダーシップセミナー、プロジェクトマネジメントのセミナーが入ることによりまして、その辺の個人としての考え方をリードしている形態がありますが、その具体的なやり方はサイトウのほうから少しお話しさせていただきます。

齋藤氏 失礼いたします。サイトウです。

リーダーシップセミナーにおいて取り組んでいるのは、短期目標、中期目標、長期、つまり下船後の目標設定をどうするかという話をするのですが、それはその時々リーダーシップセミナーの講師の方のリードの仕方によって若干差があったり、きちんと書いて、それを振り返ってということとさせている場合と、自由に話し合うような形でやった場合とがあります。あるいは船内で事後活動セッションというものがあつて、それは事業が終わってからの事後の活動はどういうことを取り組みたいかということと話し合うのですが、そのときに、今後はこういうことに取り組みたいということと

話し合う時間はあります。

ただ、それに対して、事業が終わってから、そのときに話し合ったことがどれだけ実際に達成できているかというところをフォローアップして評価していくところまでは至ってはいないです。

大橋オブザーバー もう一つの東南アジア青年の船のほうでは、各国ごとのプロジェクトを最後に発表させまして、ディスカッションの成果として各国ごとで取り組むことは何かというプロジェクトを発表させまして、それが実現できたかどうかは同窓会レベルで、政府というよりは事後活動組織がフォローアップしながら、実現まで持っていけるか、実施できたかどうかは把握するやり方はしておりますが、東南アジア青年の船では、個々の個人の目標設定までは細かくすることまでは至っていません。むしろこのシップ・フォー・ワールド・ユースのほうは個人目標設定に関しての取り組みを、紙でまとめてきてはいないですけども、そういうことを考えさせる方向性をとってはおりますということが現時点です。

矢作参事官 若干補足ですけども、今、申し上げたのは、日本の参加青年についてでして、リーダーシップセミナーは先ほど齋藤さんからのお話にもありましたけれども、事前の研修、3、4カ月前にやるところでもリーダーシップセミナーを設けていますし、直前研修でもリーダーシップセミナーは同じように開催しています。

直前研修は外国青年も加わるのですが、事前研修は日本の青年だけでして、外国の青年に関しては、ここは現実としては、各国で独自にやっているところもありますし、国の大きなところとかは、必ずしもそういうことができていないところも現実にありますので、国によっては、本当に直前研修で初めてそれを聞くところもあるかとは思いますが。

白木委員 私は出ない割には発言し過ぎかもしれないですが、これを見せていただいて、目標設定と絡めて、非常に興味深いのは の5ページのところです。

事前に参加する前に自分の目標は、国内で考えた目標で、これまでの経験から、狭い世界から考えた目標でいいわけです。私の想像ですが、船に乗って、前回、私は欠席しましたが、この事業報告書の第2パラグラフに書いてあることが非常に重要だと思うのですが、世界のスタンダードの中に自分を置いたときに、自己認識ということがまた新たにできる。同時に、社会認識という側面も高まったり、変わったりするということがあるのです。ここが重要だと思うのです。船に乗った後、目標がどう変わって、自分がどれだけ狭い目標を立てていたのかとか、その辺が、だから、目標が変わってもいいのではないかと思うのです。目標というか、自分が問題だと思ったのは実は違うところにもっとあったということを知れるというのは非常に重要ではないかと思うのです。

そこで恐らく、短期ですけども、彼らは若いですから物すごく問題意識を持って、高まっていくと思うのです。課題は高まったところを確認することも重要ですが、同時に、これが将来、ここにも書いておられますが、1年、5年たったときに、そのときに感じたことのメモが残っていることが非常に重要なのです。1年、5年たったときに、あなたは

新たに感じた目標をどれだけ追求して達成できているのかということ、またさらに自分で内省するなり、ちょっと文章化するなりすることによって、何か問題点とか、いろいろなことが明らかになるのではないかと思います、なかなかできることではないですけどもね。

そのときはランニングハイで高まると思いますよ。新たなことを発見して、自分は右足のふくらはぎが弱いとか、いろいろなことを感じると思うのです。ところが、またそれを自分で努力しているのかどうかとか、いろいろなことをまた反省するのではないですか。

竹尾委員 今に続けてですけども、中期的な5年後とか、あるいは1年後ですけども、それがつながりのあるアンケートというか調査になるといいと思うのです。つまり、今、白木さんがおっしゃったように、そのときのメモが残っているというか、そのときにどう答えたかということの上に乗って、それはどう展開したのかとか、あるいは自分のキャリアとどうかかわったかとか、私が最初に個人ですっとたどるデータが望ましいと言ったのもそういうことを含んでいるのですけども、一回切れてしまったアンケートがもう一回忘れたころにやってきて、あなたのリーダーシップ力はどうかと言われてやるよりも、この間、おりたばかりのときはあなたはこうやって書いていただろう、それでこんなに自信がついたというけれども、その後、どう伸びましたかとか。あるいは問題を感じたというのがあると思うのです。どういうところが弱いと思ったけれども、それはどう改善されたかとか、それと、キャリアというかそのときの幅の間に、それは仕事でなくても事後活動でもいいと思います。それと、もう一つはネットワークですね。そのときにつくった人的なつながりが一体どうそれと結びついたか、あるいはないかとか、そういう意味でのダイナミックなアンケートがもしできれば、素晴らしいと思います。

牟田座長 私もう素晴らしいと思いますが、これはなかなか実施するほうは大変です。今はPDFファイルにして保存しておけばなくなることもありませんから、メールでお願いをするときにそれを添付して、今、おっしゃったみたいに昔はこういう意見でしたけれども、今はどうかという聞き方は十分できると思いますね。

白木委員 意外と明らかになることは前提的に、先験的にわかるかもしれません。1つは、わかることはどういうことかといいますと、我々はコンピテンシーとかいろいろ言っていますが、これは2種類に分かれるのです。変わるコンピテンシーと変わらないコンピテンシーとあるわけですね。英語ではダイナミックというのは変わるものですね。ステイックというのは変わらないものです。価値観とか性格みたいなものね。これは意外と変わらない面がありますね。

ですから、このときに、全然想像ですけども、こんなすごい人がいるから、こういう人と友達になったほうがいいなと思うと書いた人は、その後、広げていこうという性格ですから、多分これはそのまま継続するのではないですか。性格は変わらないですから。いい例はないのですが。

トレーニングによって変えられるものもあるわけですね。語学を伸ばしたほうがよかつ

た、俺は語学がやはり弱かったというのがはっきりすれば、努力すれば伸びるのですけれども、その後したかどうかというのは、その辺は結果が出るのではないですか。性格的なところはもうやむを得ないと思うのです。

牟田座長 大橋オブザーバーどうぞ。

大橋オブザーバー 今、おっしゃられた、個人個人をたどっていくということを、実は1年前に参加したグローバルリーダー事業のメンバーが、1年後にミーティングを開きまして、みずから同じようなことを実施しておりますので、ですから、それは青年たちにとっては非常に価値のあるものという認識で取り組んでいるという事例がございますので、その様子をもしよろしければ、若干齋藤のほうから報告させていただいてもよろしいでしょうか。

牟田座長 齋藤様お願いいたします。

齋藤氏 リーダーシップ研修とはちょっと違うのですけれども、参加青年が自主的に振り返り会というものの企画をしている例があります。つい1カ月ほど前なのですが、グローバルリーダー育成事業という平成25年度の事業に参加したメンバーが振り返り会をしまして、そのときに事業終了後1年たってどうだったかを発表していたのです。その中で、参加青年の一人が、「私は地域の人たちと外から来る人たちをつなげて、地元の良さというものを発信しながら、国際交流にもつなげていきたいということを志望理由に書きました。それを1年後、今、自分は実践しています」ということを、本人は福島で今、活動しているのですが、福島の魅力を伝えながら、外の人たちを呼び込むということをやっていると言っていたのです。

同じように、平成23年度の事業のメンバーも、事業参加後3年ほどたちますが、毎年毎年自主的に合宿をして、大体40、50人集まって振り返り会をしてはお互いの成長を確認し合っているということはやっています。

竹尾委員 それは自分たちでやっているというのはすばらしいことで、まず第1点は、志望動機というか、アプライするときに書く書類を私も見ることはありますけれども、一生懸命書きますね。必死になって、受からないといけないし、だから、それはかなり思いもこもっているし、大事なものだと思います。

そして、それが研修を終えて1年後とか3年後というときに、大抵忘れていきますけれども、私の提案は、例えばそのように、もし上から全部データをとって、アンケートをするといったらすごく大変ですから、そういう側面も必要かもしれませんが、できれば後々にも事後活動としてこれをフィードバックするということを織り込まれたらどうか。サジェスションというか、強制的にやれと言ったって無理ですけども、できるだけ今、既にやったような25年度とか23年度、そういうギャザリングとかリユニオンとかそういうことをもう少し、同窓会だけではなくて、こちらにフィードバックするような、最初の動機というものとどのように照応するかとか、どのように展開したかとか、そういうものを、しかもそれを相互に確認し合うとかそのようなことを最初からやりますよというか、やってく

ださいということ、うまく仕組みをつくって、同窓会組織を上手に使ったデータの集め方ができれば結構ではないかと思えます。

牟田座長 源委員どうぞ。

源委員 また3つ目と4つ目に戻って恐縮なのですが、今のお話を伺っていて、自分で目的を達成して、それも変わっていくかもしれない。そして、それを見直しながら成長していく、そういう評価は、どちらかという成長のためのというか、学習目的のための評価とすると、事業としての評価ということだと、事業がそもそもどういう変化を想定して、先ほどちょっとおっしゃったのですが、この5ページ目にはまさにこういう変化になるだろうという想定するロジックみたいなものが含まれていると思えますが、また今までの船の経験を踏まえて特定できると思うのですが、そういう指標を事業の評価の指標として立てるということが必要なのではないかと。それは個人の人というよりも共通の、たとえば、最初はみんなカルチャーショックみたいなものを受けて、カルチャーショック状態になったかとは聞けないのですが、要するに、そういうことを乗り越えていくという段階があつてとか、そういうことを指標化できないかなと思ったのです。

牟田座長 指標化は上手な質問集をつくっておけばできないことはないと思えます。

源委員 事業全体の評価とすると、共通のものを使って、そもそもどういう変化を想定しているか、先ほど先験性とおっしゃっていた部分をうまくつけていくということが必要なのではないかと。

牟田座長 ありがとうございます。

井上委員どうぞ。

井上委員 この後、途中で退室いたしますので、ここで発言させていただきます。私がずっと考えておりましたのは、、と振ってある順番です。この検討会は効果検証に関する検討会ですので、効果の検証のあり方というか、それがメインに来なければいけないことは間違いないので、がこのまま来れば良いと思うのですが、若干これだと唐突な感じがあるのです。

国の事業ですので、予算も使っているわけですから、まずは26年度なり、25年度の過去の評価あるいは本人たちが1年後に集まって議論した中身などを少しサマリーとしてつけて、その上で効果測定は過去のこういった調査、あるいは振り返りでの意見などを踏まえて、こういう方向に変えていったら良いのではないかと並びにして、。その効果測定をもとにして、当然事業のあり方そのものを少し方向を変えていかなければいけない部分もあるということ、付言する。プログラムの構成などをこういう方向で変えていったほうが効果的なのであるとまとめていく。そういう効果測定を考えながらプログラムのあり方を考えていく循環のようなものが報告書としてまとめられたほうが、これからこの事業を充実させる際の訴求力につながっていくのではないかとと思うのです。

今、御説明いただいた参加者が1年後に集まっているディスカッションをしながら振り返り、他者の意見なども聞いて、自分をもう一度見詰め直すなどということをやっ

ているということは余り知られていないことです。そういったことも含めて、しっかりとした事業であるということを訴えるために、事後の評価の仕方もこれから工夫をしなければいけないし、それに基づいてプログラムも変えていかななくてはならない。といった筋立てで毎年毎年、より良いものにしていくという改善に向けた意思のようなものが出せれば非常に良いのかなと思います。

以上でございます。

牟田座長 ありがとうございます。

こちらでおつくりになる評価報告書がPDCAの核になるようなものができればいいなというお話かと思いました。

矢作参事官 先ほど源先生から御指摘のあった点に関してなのですが、ちょっと私の冒頭の説明が余りよろしくなかったのかもしれないのですが、まさに参加青年が自主的に設定した目標だけではなくて、全ての青年に共通の項目という意味で、2ページ目に書いてございますけれども、全ての青年に対してその成長度合いがどうだったのかということで、1つ目に書いてございますが、グローバルリーダーに必要とされる能力で、例えばコミュニケーション能力、異文化対応力が上がったのかどうか。これは直後にもとりますし、1年後などもとっていきこうと書いております。

その次のところにも書いていますけれども、異文化感受性発達調査、これは前回ちょっと御説明したのですが、より客観性が高まったモデルに基づく調査というものを行って、異文化対応力がどれくらい伸びたのか、全ての青年についてとるということをやろうと書いていますので、そういう意味で、全ての青年に共通の指標をこういう形で設定してやろうということで、これにつきましても、こういう調査の仕方、評価の仕方がいいのかどうか、もっといい方法があるのではないかという御指摘があれば、いただければと考えてございます。

牟田座長 そのほか、どなたからでも。

白木委員どうぞ。

白木委員 今の、これは2枚目になるのですか。ページがついていないのですが、参加青年のグローバルリーダーに必要とされる諸能力というところですね。これは個々の能力は重要だと思いますが、同時にもっとベーシックなところに重要なものがあるのではないかと。例えば問題意識の強さとか、視野の広さというのがベーシックにあるのではないかと思うのです。あるいは多様性に対する関心と申しますか、対応力。

これは何かスキルのなごころが多いように見えますね。スキルのなものは大変重要なのですけれども、それ以前のところで問題式とか、日常の課題の捉え方とか、そういうものが非常に重要ではないかという感じはしますけれどもね。

以上です。

牟田座長 今の白木先生の御意見は、ここの中に例えば2番目にいろいろな能力を書いてございますね。この中でも例えばチャレンジ精神みたいなものは大分基本的なものでは

ないでしょうか。

白木委員 知識とか視野というのはベーシックに物すごく重要だと思うのです。問題関心といいますか、それはどうやってはかるか難しいですけども、そんな簡単には持てないです。ただ、それを海外の学生と接触することによって、結構学生も知ったりするのです。そういう面が重要なのではないか。ああいうところで会って、そういう視野を広げられるというのは非常に得られるものではないかと思うのです。

牟田座長 ありがとうございます。

池上委員はもう準備はできましたか。もう1時間やっていますから。

池上委員 済みません、遅くなりました。

今回の評価は、今まですごく丁寧にされた評価に基づいて、例えば「4 そう思う」と「5 非常にそう思う」をまとめるような形で特色が出るところを見つけていって、それを1つの評価の指標にしたというところはとてもわかりやすいと思いました。それが第1点です。

第2点は、前回も同じことを申し上げたような気がするのですが、重要な点は自分でどう問題を解決できるかということだと思います。その問題解決能力をどう伸ばせるかということです。それはいろいろ考えてみると、自分の国をどう客観的に見られるのか。自分と他者をどう見られるのか。人間関係であったり、外交関係であったりという意味での自己発見であり、自分をどう見つけることができるかという部分をどう評価してあげられるかだと思うのです。

そうしますと、この項目の中ではコミュニケーションというのは方法論ではあるのですが、自分を発見していくという関連でいえば、チャレンジ精神だったり、積極性だったり、問題解決の能力だったり、準備能力だったりということに結果として現れるということでしょうか。

さらに、リーダーを育てることがもう1つの目的ですけども、前からも御意見が出ていると思うのですが、船に乗ったからってリーダーが簡単に養成できるわけではないので、少なくとも自分をどういう人間なのかと考えるきっかけになったり、自分がどういう人間であるかを、より客観的に人と比較ができるとか、日本人として客観的な比較ができるとか、もう一度同じことを申し上げて申しわけないのですけれども、自己発見という自分をどう発見できるかという、その評価指標をもし具体的に提案できると委員会としての成果にもなると思います。牟田先生、何かいい指標はありますか。評価の専門家である源さん、いかがでしょうか。参加青年にとっても、自己成長・自己発見に関して、インパクトがあるのかなと思ったのですが、いかがでしょうか。

源委員 本当にすごく重要な自己発見とか、そういう変化を捉えるというのが必要かなと思います。

牟田座長 自分で1、2、3、4、5をつけてもらうのが難しければ、それらしいものを何か書かせて、それを例えば何人かで読んで、この人の問題意識は上がったなとかいう

ことで点数をつけるというやり方はありますね。

源委員 あとは自己発見というところで、この船に乗って自己発見したときにどういう状態になるのかというのを幾つか代替指標を立てて、その選択肢で選ばせるというのは可能かどうか。自己発見のときに起きる現象というのはいかがでしょうか。

牟田座長 材料もないところで議論はなかなか難しいのですけれども、先ほどからお話に出ていますように、1、2、3、4、5をつけるだけではなくて、短いものでもいいから何かエッセーのようなものを書かせる。そういうものがあれば、その中から何か手がかりのようなものが出てくるのだと思うのです。

源委員 エッセー、こちらにも入っているのですけれども、定性情報をどう扱うかというのがあると思うのです。エッセーとか書いてくると全部定性になりますね。だから少しコーディングしたり、そういう手間はありますけれども、それで傾向というのは出てくると思いますし、ここにある講師の方のいろいろな意見も、こうやって出していただくのも大変わかるのですけれども、もっとテーマとかコーディングごとに何か報告書に入れると、よりわかりやすいかなと思いました。

牟田座長 そのほかにいかがでございましょうか。

今のように、こうしたら、ああしたらという話は、特に船に乗る前とか乗った人とかについてとらなければいけないわけで、過去のものはできませんから、それは今後という話ですね。ですから今後望ましい評価はどうすればいいか。今までとっていなかったデータもこれからとりましようということであれば、もう既にやってしまって26年度のものをどうするかというときにはそれはありませんから、ただ、それを念頭に置きながら、それにつながられるようなものを今度、自己評価をやるときには入れていくことはできるのではないかと思うのです。

大橋オブザーバーどうぞ。

大橋オブザーバー 定性的な評価ということになるのだと思いますが、最近、実は東南アジア青年の船だったり、世界青年の船に参加しました既参加者が、事業参加後10年以上たって実はマスコミに取り上げられることが非常に多くなりまして、その情報というのはもちろん私たち気がついたときに内閣府に御報告はさせていただいているのですけれども、それをもっと効果的にまとめていくことで、まさに活躍状況のサンプル的な、どのくらいのレベルで活躍しているかということがわかりやすく示せるなというのを実感しまして、私たちOB会の組織でも実は多くのメンバーが著作をしております、そういうものをまとめてウェブ上に出していくことを積極的にやるような方向になっております。いろいろなさまざまな本当に社会的に広く活躍している、著名と言われるようなメンバーを、特にどういう経過でそのようなところまで行かれたか。実は池上先生もそのお一人でいらっしゃるわけですが、そういうことを努めておりますので、それをもう少し体系立って内閣府と協力した形を前に出せるようなスタイルがとれたらと考えております。

ついこの間も、インドネシアからチョコレートの販売を本格的に立ち上げた方とか、い



ずれも東南アジア青年の船のメンバーなのですが、会社から有給休暇をもらって4年3ヵ月自転車の世界を回ったという人がおまして、その人がその後ずっと小学校、中学校を回って夢を与える、自分の夢を考えるとというような発想を子供たちにずっとそれ以降、何年も続けてやっているという人がいるのですけれども、そういう活動をもう少しきちんとして、その事業の既参加者ということをもとめてアピールできるようなことは取り組んでいきたいと考えております。

牟田座長 それは後々までそういう活動が取り上げられるような仕組みが何かあるのですか。

大橋オブザーバー 今、OB組織の私たちとしては、自分たちのホームページなどを使って上げていくことは考えておりますけれども、そちらを内閣府のデータとしてどのように移せるかというか、取り上げていただくかというものでまだ確定的なお話はしていないので、こういう検討会ですとか調査のときに、きちんと組み込めるようなやり方ができるかどうかということかと思っております。

世界青年の船のメンバーも本当にいろいろな国際機関とか場所で活躍しておりまして、それは日本青年に限らず、外国人青年は特にすごいフィールドで活躍しているのです。データとしては収集しているのですけれども、その見せ方、対外的な出し方というものをわかりやすく出させないと、現代はなかなか情報が埋もれてしまいますので、そこは私たちOB組織の事後活動組織と内閣府の連携と私どもの工夫かなと考えております。

牟田座長 ありがとうございます。ぜひよろしく願いをしたいと思っております。

白木委員どうぞ。

白木委員 今のアウトスタンディングな人が出ているというのは、要するにロールモデルであったり、あるいはスターですね。それはそれで、これは必ずしもシステムチックに集められたものではなくて、アドホック的なところもどうしてもやむを得ないと思うのですが、それは非常に重要ですね。ロールモデルがあったりスターがいたりするから自分もなれるのではないかという目標ができたり、その人にステイミュレートしたりするという意味では、これはこれで重要だと思います。

他方で、我々が今まで議論していましたが、どちらかというところポジティブな側面について議論をしていたと思うのです。先ほど言いましたように、これに参加することによって自分の意外な目標、小さな目標を立てていたとか、自分は小さかったなんて、船に乗ったらもっと大きい世界があるんだなということを知ったり、高い目標を持つようになったり、こんな短い期間で自分が変わるわけです。それで立派な成果を出している人のことを今、議論していたと思うのですけれども、わからないのですが、ネガティブな人はいないのですかね。

これだけのチャンスを与えて、これだけの刺激を与えても全く変化しない、伸びない、動じない、むしろマイナスになっているかもしれない、腹立つからかえってマイナスに見たくなるような、そういう人間というのは今までいないのですか。わかりません。今まで

ポジティブなことばかり見て、立派な人が育ってスターが生まれてすばらしいという世界なのですけれども、ここで議論ですから、意外とそうはならなくて全然だめだったな、あるいは船の上でも全然だめだし何だろうと。作文はうまいこと書いているのだけれども、やらしてみるとでんでだめだし変えようともしない。そういう事例はいるのですか。

大学にはいるのです。極端な例を言うと、前に勤めていた他大学の例ですけれども、大学に入ってきてブルーカラーになるのが私の目標だと言うのです。君、大学の経済とか社会科学に入って意味ないのではないか。やめたほうがいいですよと言って、親を呼んで彼はやめて職安を通じて工場へ就職しました。ハッピーだと言っているのだから。親は泣いていましたけれどもね。中にはそういうのがいるではないですか。目標が違っているというか、だからこういう例はないのかなと。

矢作参事官 概略で言うと、多分この事業を通じて何か効果的だったとか意義があったと答えている人は9割以上、95%ぐらいは大体皆さん答えていますので、そういう意味では5%はいるのかもしれないというのと、あとは最初すごく落ち込んだりとか、全然自分はだめだと思った。ただ、長くやることによって自分にはこんな面もあるのだということに気づく人もいますので、そうやってトータルすると大体九十何%の人は成果があった。

白木委員 九十何%の、その5%ぐらいはそういうものを見ることによって落ち込んで、だんだんだめになったり、影響も受けないとかそういう人はいるかもしれませんね。

大橋オブザーバー 付言してよろしければ。

全くだめかどうかというのは、今ちょうど彼女と話していたのですけれども、事業に参加したときに非常に反応が鈍い人というのはいます。これは自分自身で手を挙げたのではなくて、ある意味、組織から行きなさいと言われたようなスタンスの人は極めて鈍いのは確かです。ただし、そういう人が10年後に会ったときに、意外と今まで活動できなかったのだけれどもと言って、10年たった後に、実は活動に加わりたいと言って見えることはあるのです。ですから本当に遅咲きパターンというものがいまして、本当の意味で全く箸にも棒にもかからなくてという方は途中で下船してしまうとか、そういう問題行動によってというのはありますけれども、余り全くどうにもならなくてというような方の例は、私は33年間かかわっているのですけれども、ほとんどいないですね。ただ、事業のときには反応が鈍くて、一体何を考えているのと言いたくなるような人は、その意味では数名はもちろんです。ただ、その人たちが全くそのまま終わっているかということ、意外と後で時間がたってから、あのときはあれだったのですけれども、特に私は古くからおりますので、大橋さん、お久しぶりです。今度は自分も何かしたいのですけれどもというコミュニケーションが返ってきたりとか、思わぬところで全国大会をやっているのですけれども、OB会の集まりをやっていると、そのときにひょこっと出て見えて、自分の土地で、地域で開催されるので、恥ずかしかったのですけれども、出てきましたとか、そういう例もあります。

どうぞ。

齋藤氏 済みません、ありがとうございます。

実は、参加青年だったときに、こういう組織あるいは事業でガチガチにやっているのが嫌で脱走した人がいたのです。研修中にどこかにいなくなってしまって、探しに行ったら芝生で寝ていたとか。その青年が実は15年後ぐらいになって戻ってきて、立派な社会人になっているところなどで活躍をしており、この事業に自分の持っているスキルを貢献したい。あのときは本当に申しわけなかったが、事業に貢献したいとあって、最近ではセミナーの講師をやってもらったりとか、それぐらいまでなっている人もいます。

あるいは今、大橋副会長からありましたけれども、具体的な例でいうと、事業が終わってから本当に全然活動がなかったのも、もう離れてしまったのだらうなと思った人が、十何年後に会ったときに話を聞くと、「会社で海外の国際的なプロジェクトチームに入ってくれと言われて、そのとき自分は、はい、わかりましたと言うことができた。なぜならば、自分が事業に参加して、そのときの経験でできると思うようになったから。でも、事業に参加していなかったら、多分私は手を挙げていなかった」と言った例ですとか、あるいは同じく事業後ずっと活動が全くゼロで、13年前に参加した人なのですけれども、たまたま先週、本当に何年ぶりに会ったのでどうしているかと聞いたら、「全く事後活動から離れているけれども、自分がやっている自然学習体験を提供する学校で、今、何を目指しているかという、世界青年の船のような環境を地元の愛媛で作りたくて、頑張っているのだ」と言った人とかもいます。そういった具体的な例がございます。

大橋オブザーバー その意味では、本当に100%とは申し上げませんが、私たちの知る限りにおいて、事業に参加したことによって全く反応しなかった青年というのはまずいない。ですから、99%というのは自信を持って申し上げられると思います。全てを私たちも把握しているわけではありませんので、1%は完全にあらという人はいるのだらうなとは思っていますけれども、そこは本当にどういう形でその人が生かしているかという生かし方のスタンスはさまざまですが、全く影響を得ないでということはほとんどないと認識しております。

牟田座長 ありがとうございます。

100%ということはありませんので、そのくらい高ければ何の問題もないでしょうと思います。

竹尾委員どうぞ。

竹尾委員 大橋さんたちがおっしゃるとおりだと思います。この評価の中にも、自分の小ささに気がついたとか、そういうのがありましたけれども、私が覚えている、あるいは私が勧めて乗せた学生などでもそうですけれども、自分の能力の低さに、世界のスタンダードの前に打ちひしがれるというか、それはコミュニケーションスキル、語学だけではないですね。コンテンツというか、日本の学生さんたちの全部ではないですけれども、弱さというのは、そういうものになかなか自覚がなくて、値が低いでしょう。だけれども、それではほとんどプロフェッショナルになれないとか、そういうことに短期に直面するわけです。

それで頑張っただけでそのまま行くというのが一番結構な話ですけども、落ち込んだままというのがあります。もうだめだというか。ただし、それは物すごく悔しいとか、わかっただけでも私は素晴らしいと思いますけれども、恐らく、そういう残念さをずっと抱き締めて生きていったときに、そういうものが核になって、自分の事業ですとか、後世にその仕事の中であのときの残念さを何とかリカバーしようとか、リベンジとか、そういうことは十分考えられると思うのです。

ですから、すぐにぱっといいのが出たというのが評価としてはいいかもしれませんが、むしろ、後々の底上げみたいな、そのほうが輝いて見えますね。そういうものも何とか同窓会とか、そういうところで探れたら、それは別の評価のあり方というか、事業の意味でもあると思いますけれども、ぜひ拾っていただければと思います。

牟田座長 ありがとうございます。

そのほかにいかがでございましょうか。

源委員どうぞ。

源委員 先ほど井上委員から出たと思うのですが、報告書のイメージを教えてください。あり方に関するものですが、この3番というのは評価報告に入るのですか。

大部補佐 はい。一応入れるつもりであります。というのは、いろいろ御意見いただいたのですが、1と2のところは、どちらかという説明責任を果たす事業評価というところをつくっているのですが、事業をよりよくするために、あるいは青年の成長をより効果的に行うためにはこうすべきではないかという御意見もたくさんいただきまして、それについても来年度以降の事業の改善に資するものとして取り入れていきたいなということで、新たに項目を設けさせていただきました。

源委員 そうしますと、なぜこういう意見が出たかという。要するに、今のプログラムでこういう課題があるからこういう意見が出たという、こういうあり方は将来の提言でPDCA、フィードバックになると思うのですが、そういう部分というのはあったほうがいいのかという感じがするのです。つまり、課題があるので、よりこういうプログラムを充実させたほうがいいのか、あり方の根拠になるようなデータとか情報ということですか。

矢作参事官 今までの議事録とかがベースになりますけれども、例えば「問題解決力」「企画力」というのは、ここには書いていますが、今、社会において特に重要だと言われているのでそういうものを入れましたとか、そういう背景的な説明を若干書き加えさせていただくということは考えたいと思います。

源委員 たしか講師の先生方が書いていた評価の定性的な部分に結構プログラムの組み立てに関するコメントがあったような感じがするのですが、そういうのも評価情報としてあって、例えばそういうのをベースにプログラムを見直すとか、そういう流れも可能なのではないかなと思うのです。そういう組み立てで評価報告書の中に書いていくということも可能ではないかなと思うのです。そのほうが多分わかりやすいかなと。急に提言が出

てくると、何を根拠に提言しているのだらうということになってしまうので。

矢作参事官 今、まさに御指摘いただいたとおり、例えばヒアリングをした人からこういう御指摘もありましたということがありましたので、そういうのも適宜書き加えさせていただきたいと思いますし、あと、実は今この3番のところに書こうか、あるいは1のところにも若干そういう御指摘をいただいたところとか、2のところでも実際にそういうコメントをいただいたところを書いていたりしますので、重複を避ける観点から両方に書いていなかったりしていますので、その辺はまた精査をさせていただきたいなと思います。

牟田座長 ありがとうございます。

そのほかにいかがでございましょうか。

白木委員どうぞ。

白木委員 3番目について、例えば参加青年の属性、一般的にはよく言われることなのですが、バックグラウンドをいろいろ広げたほうがいいという。その場合の根拠というのでも少し。都会の青年ばかりで、しかも大学生で偏っているのではないか。それはわかることなのですが、地方の人を入れたり、社会人をどんどん入れたりするとこういうメリットがあるとか、ポジティブな理由は必要ですね。何となく常識的にはそう言われていますね。多様な人を入れないとだめではないのと。非常に乱暴に言えば、田舎のほうにいと小さなポンドに住んでいるから大きいところに入れてやったら刺激を受けて大きくなるのではないのか、そういうのはきっとあるわけですね。今までの中で報告書でもあったかどうかとか、そういう意味ですね。確かにそれは説得力があるような、何かバックグラウンド情報があると、より説得的になる可能性がありますね。何となく反対はないと思うのです。

牟田座長 この1番のところは、日本青年ではなくて、一緒に参加している世界の青年を見たときに、そこのバックグラウンドが非常に多様であるのに対して、日本のほうは非常に多様性に偏る。そうすると、話をしたときに話が合わない。こちらは学生で向こうが社会人みたいなところはですね。ですから、世界の青年ほどには多様にはならないと思いますが、もう少し多様にしたほうがお互いに多様でいろいろな意見が出ていいのではないかというようなことはあったと思います。ですから、先ほどからおっしゃっていますように、そういう話はいろいろなところに出ていますので、それを上手に、こういうこともあるからという前置きをここに書かれればよろしいかと思えます。

では、大橋オブザーバーどうぞ。

大橋オブザーバー 実は今、日本の地方、地域というのが非常に疲弊してしまっていて、とにかく若い人がいない状況と、どんどん流出している。それは地域におけるイニシアチブをとるリーダーというのが、俗にシンク・グローバリー、アクト・ローカリーと言いますけれども、地方を活性化するためのリーダー人材というのが極度に不足しているのだそうです。それは最近、いろいろな地域へ行って各地域の人からよく言われていることでして、安倍政権も地方創生とか出しておりますが、その場合に何よりも必要なのは若手の人材育

成でして、そのためには大きな広い場所を体験させるということが一番インパクトを与えるというのが今までのお話の中に出ていたと思うのですけれども、語学力の問題ですとか、経済的な問題もありまして、なかなか昔よりも参加しにくくなっているという実態があります。

今の日本社会の都会と地方の差というのは、多分私は自分自身、東京にいて、かなりそれを理解しているつもりでいたのですが、考えていた以上に差が出てきているというのが実感でございまして、そのあたりの、それまでここに入れられるかどうかはわからないのですが、特に地域へ戻るような人材をこういう場所にいかに引っ張り出すか、または地域で活動するような意識の人材をどうつくれるかというのは、本当に大事な、日本にとっては深刻な課題だということは実感いたしておりますので、そういう意味での地方在住。要するに社会人を入れるということは、都会の社会人というよりは、むしろ地方の人材を公務員の方も含めてなのですけれども、出せるかどうかというのは深刻な課題ではないかと感じておりますので、そういう意味で必要性というものが実は日本社会にあるということも背景に少し入れられたらよいのになと思いましたので、失礼しました。

牟田座長 今のお話を聞いていて、では、どうやったらそういう人がふやせるか。書くのは簡単ですが、実際にふやさなければならないわけで、一つは、何かインセンティブがあって、今どんどん個人の負担がふえていますね。それもなかなか大変でしょうから、地方の人は安くするというわけにもいかないでしょうから、そうすると、地方の政府とか、地方の財団に、その地方から来る人に多少の補助をしてもらうとかということで、結果的には地方の個人の負担が減るような形で呼んであげるとか、そういったような工夫もないといけないのでしょうか。一言書くだけで地方の人がふえるわけではありませんから、何かそういう工夫というのはあるのでしょうか。

竹尾委員 質問ですけれども、実際に地方からの参加青年というのが、首都圏とか関西とかを別にすると集まりにくい状況なのですか。募集の仕方は各都道府県でやりますね。東京、神奈川などは応募者も多いので枠も多いと聞いていますし、県によっては、募集したけれども、全然集まらないということもあるかと思いますが、ただ、一応は全都道府県をカバーする形でやっているのではないかと思います。だから、1つ目の質問は、本当に都市圏のほうの在住者に偏っているかという問題です。

もう一つは、事前研修が義務づけられていて、9月にありますね。あれは選考も兼ねるということですが、それは実は地方出身者だと、遠隔地ですとかかなり厳しい壁になるのではないかという気もしますけれども、それは実態としてどうでしょうかということです。

例えばこれは思いつきですが、そういう負担を少し減らすということは、今ですとオンラインで大学の授業などはMOOCsですとかいろいろな形がありますけれども、オンラインで代替して距離を圧縮するというか、それは全部オンラインではできませんので、スクーリングとか、いろいろな組み合わせでやるわけですが、そういうような何か試

みによって少しバーデンを下げるというようなことも御検討いただけないかなと思いました。

矢作参事官 現状を申し上げますと、まず、多様な人材を確保するために今やっていることの一つですけれども、今年から始めているのは、経済的に困難を抱えている人。別にそれは都市、地方限らずですけれども、こういう人にも参加していただけるようにということで、そこは要件をきちんと決めて、その要件に合致している人については自己負担がない形で参加していただきましょうということで、これは数名そういう形で実際行っているのがございます。

実際に都市圏に偏っているかと申し上げますと、確かにそのとおりでして、東京周辺と大阪周辺がかなりを占めているというのが現状です。こういうところに通っている特に大学生などは、割と交流事業などに参加する機会も多いのではないかと聞いています、そういうステップを経て、またこの事業に参加しようという人も多いのではないかと。そういう意味では、ある意味では英語力ももともと結構ある人が多くて、地方の場合には必ずしもそういう機会が多くないということもあるのかもしれないのですけれども、なかなか参加していただける回数は少ないのではないかと。もちろん、都道府県を通じて広報しているのですけれども、なかなか多くなっていないというのが現状ではあります。

実際に事前研修に来ていただくときに、事前研修というのは実は最終選考を兼ねていますので、そういう意味で、その部分は実際に自分の自己負担で来ていただいているのですが、一部、研修扱いになっている人などは多分、会社なり官庁からお金を出してもらっているという実態はあるのかと思います。

ですので、オンラインにするときに、最終的に我々は面接選考もするのですが、事前研修の1週間を通して、その青年たちの行動ですとか団体行動における、要は協調性があるかといったこともあわせて見ていますので、なかなかその辺も含めて考える必要はあるのかなと思うのですけれども、例えばですが、そういう研修扱いで来ている青年が増えればそういう負担というものは減るのではないかとと思うのですが、その辺も課題なのかなと思っております。

大部補佐 補足というか、地方在住社会人について、実際ふやす試みは何かしているのかということですが、なかなか効果を上げていたとは言いがたい状態で、毎年、地方在住者が3割、都会在住者が7割ぐらいで、社会人と学生についても同じぐらいの、学生が7割を占めるという状況が続いております。

最近インターネット、SNS等が重要なコミュニケーション手段ですので、そういうフェイスブックなりを使ったりはしているのですけれども、一番ターゲットとしては、地方の社会人についてはリーチする手段に苦労しているというのが現実でございます。商工会議所といった団体を通じてはやっていますけれども、なかなかそういう大きな団体を通じてというのは最終的にリーチしたい人材まで到達しないところがあるのかなと分析しているところです。

もう一つの問題点といたしましては、特に27年度から、我々としてはありがたいことに、船上研修が長くなったわけですが、事業期間が長くなることによって社会人についてはさらに参加しにくくなった、休みをとりにくくなったということがあって、こちらとしては会社に研修として認めていただけるよう、また、公務員であれば公務員の研修といったもの、民間についても同じ試みを広げていければと思っているところですが、どうしても30日以上、陸上研修も含めると40日というのは全ての社会人に参加していただける事業ではないので、そのところはもう少し内閣府の国際交流事業は船の研修だけではなくていろいろな研修もやっていますので、そちらでもカバーしていかななくてはならないのかなと思っています。

池上委員 先ほど大橋さんがおっしゃっていた点とも共通する部分と、共通ではない部分と、両方あるので、少し話してみます。今まで、私たちは若い人たち（ユース）を個人として捉えてきていますね。それで、もう一度、青少年団体というところで、捉え直すというのはできませんか。

つまり、地方の農協や、例えば青年団とか、何かそういうところから1人推薦してもらおうとか、例えば市や県の、姉妹都市の担当者とか、具体的にこういう仕事をしている人の場合には特に役に立ちますよというような、キャッチフレーズで地方に呼びかけるということも、一つの選択肢かなと思っていたのです。

今回、ずっと3回話し合いを続けてきて、結局、私たちのディスカッションも、いつも青年を個人として見るというところからの発想しかずっとしてこなかったのです。ですから、もう少し、グループや市民団体などの組織に属する青年とか、企業という組織を代表する青年という意味でもいいと思うのですけれども、参加青年がグループや組織にどうフィードバックできるかというメリットをうまく伝えられると、企業とか組織とか地方公共団体も含めて、3カ月くらいの船のプログラムにも派遣しやすいのではないかという気がしたのです。

ですから、コミュニティーに戻る。それぞれ自分が属している組織に戻る。そのメリットをどう、評価し、表現していくのか。そのフィードバックの重要性は、組織にとっても参加青年にとってもメリットがある。この点を強調できるといいなと思いました。

牟田座長 ありがとうございました。

そのほかに御意見はございますでしょうか。

竹尾委員どうぞ。

竹尾委員 いいアイデアだと思いますけれども、かつては企業からの例えば派遣というのが割とあったとも聞いておりますけれども、もしそれが実現しそうだったらクォーター制とか優先枠といいますか、組織として推薦してくださいという形で、今ですと選別というのが等しく全部同じにやっていますね。ですから、それがハードルを高くしているということもあるかもしれません。

事前研修をやめろという意味ではないのですけれども、もう少し、ある枠によって推薦



母体の選考とか推薦によっては少し緩めて、その方を受け入れる。そういうインセンティブを、例えば行政に投げるとか、あるいは農協という話も出ましたけれども、そういういろいろなブロックの団体に対して営業をかけるといいますか、働きかけるということをやってもいいかもしれないと思います。

あるいは大学などで言えば、30日、入試の時期には無理かもしれませんが、職員の研修とか、地方の国立大学の職員が例えばアメリカなどで1カ月ぐらい研修に滞在しているということがありますが、組織にもよると思いますが、1つはやはりそれが実りをもたらすといいますか、どういうフルーツがあるかということを読得しないと、やはり学生さんの遊びにつき合うようではということでは送ってくれないと思います。

牟田座長 そういう意味でも、こういう評価報告書が非常に大事になって、この中に数字だけではなくて、いろいろなエピソードとか、そういうものをたくさん入れ込んで、なるほど、役に立つのだなということをお理解いただければ研修に使っていただけたらと思うのですよ。

多分、社会人は学生に比べると英語の点数が低いのだと思いますが、そこはクォーターで、ちょっと低くても大丈夫にしておいて、そのかわり、選抜が終わって実際に船に乗るまでにはちゃんと英会話学校へ行って点数を上げておけということでもできるのかなとは思っています。

矢作参事官 一応、申し上げますと、まさにそういうことは少しずつはやっておりますけれども、まさに今、御指摘のように、実は各団体への営業活動というものは必ずしも我々は十分ではないところはあるのではというのは確かにおっしゃるとおりだと思っております。あるいはそういう団体に働きかけて、参加者を出してくださいと。実は今、やっておるのは、例えばボーイスカウト、ガールスカウトですとか、そういう団体推薦ということは実際やっていただいたりしていますけれども、この辺も実は、なかなか出せる人材も必ずしも多くないのですという現状もあるのは事実です。ですから、現状としてはちょっと細々とした感じになっているというのがあります。

あとは、実際に参加していただくときに、主に選考の過程では面接と語学と教養で、面接と語学はかなり重視していますが、ただ語学は、確かにおっしゃるとおり、その後の伸びに期待してというところで実際に合格しているという青年もおりますので、その辺の運用のところで工夫が何らかできればいいかなと思っております。

牟田座長 そのほかには。

大橋オブザーバーどうぞ。

大橋オブザーバー 実は、日本の青少年団体が非常に弱くなっておりまして、かつては青少年活動を、私が参加した三十数年前のころは地域活動及び青少年活動をしている者というのが条件になっていくらいだったのですけれども、今、青年自体がそういう組織にほとんど参加しなくなりましたので、団体自体の力が弱くなっておりまして、参加者の推薦が弱いという状況が一つはあります。ですから、むしろ日本の青少年分野をいかに活性

化させて、地域活性化、国の活性化につなげるかというのが実は根本問題にあるということところが一つありまして、こういう内閣府が青年国際交流事業をリーダー育成として掲げているということが、実は都道府県の地方の青少年課にとっては非常に大きな救いになっているという状況もあります。

内閣府のほうも非常に工夫されて、今、お話が出ていなかった一つに、本体事業に参加するときには地方の参加者に旅費は出されるようになりました。ただ、かつて私が参加した30年前のときは、事前研修の旅費も出ていたという実態はありますが、ただ、今はそれは国家財政が許されないのだろうなというのはありますけれども、今、シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズだけいろいろなパイロット的プロジェクトで経費的な免除のお話ができているのですけれども、その枠がもう少し広がることによって経済的に厳しい人がより参加しやすくなるのではないかという期待は持っているところです。

しかし、実は本当に日本の青少年育成分野というのが課題を抱えている方のほうに注目されまして、一般的に今まで言った健全育成の部分について、地方財政の困窮化というものにも起因しているのですけれども、予防策としての健全育成の部分に予算が出されなくなっているという状況がありまして、青年に期待している、またはあなたたちが将来背負っていくのですというメッセージが国及び地方の行政から出にくい状況になっているという背景がありまして、それをもう少し何かメッセージを送れないかなということもあって、ここに検討会の中にそういう若者の必要性ですとか、地域の活性化に対しての役割の重要性ですとか、そういうメッセージが載ればよいなという思いもあって発言させていただいたというバックグラウンドがございました。

失礼しました。

牟田座長 ありがとうございます。十分に理解ができました。

池上委員どうぞ。

池上委員 私は東南アジア青年の船の第1回の元参加青年で、43年前に学生のときに乗りました。それは日本赤十字社の語学奉仕団というボランティア活動をしていた時に、日赤から推薦されて乗ったのですけれども、今年の10月に43年ぶりにリユニオンを東京で開きます。みんな、家族を連れて集まるのです。今は、2年に1回、オリジナルのアセアン5か国と日本とが持ち回りで、あちこちでリユニオンを開催していますが、何かアンケートが必要でしたら、どうぞ。

牟田座長 どうもありがとうございます。

池上委員 100人ぐらい集まります。

牟田座長 すばらしいですね。ありがとうございます。

あとはよろしゅうございますか。

それでは、いろいろ貴重な御意見をいただきましてありがとうございます。そろそろ時間でございますので、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思えます。

報告書につきましては、本日皆様からいただきました御意見に基づきまして、また参考

資料等についても整理した上で、近日中にまとめたいと思います。

内容につきましては、必要に応じて皆様にも御確認させていただきながら取りまとめさせていただきますと思います。そういうことでよろしゅうございましょうか。

ありがとうございます。

それでは、最後に今後の進め方につきまして、事務局から説明をいたします。

矢作参事官 今、座長からおっしゃっていただいたとおりでございまして、報告書につきましては、本日いただいた御意見も踏まえまして、また修正をしたいと思っておりますし、それ以外にも御意見等がございましたらば、来週水曜日ぐらい、1週間ぐらいをめぐり、お電話でもメールでも結構ですので、事務局までお寄せいただければと考えております。

また、本日の議事概要につきまして、前回同様、メールでお送りして確認の手続きをとらせていただきますので、その際には修正点等がございましたらば事務局までお伝えいただきますよう、よろしくお願いいたします。

本日まで検討会におきまして熱心に御議論いただきまして、まことにありがとうございました。

牟田座長 ただいまの説明につきまして、何か御質問等はございますか。

よろしゅうございますか。

ありがとうございました。

それでは、最後でございしますが、安田貴彦内閣府少子化・青少年対策審議官兼青年国際交流担当室長から締めくくりの御発言をお願いしたいと思います。

安田審議官 担当審議官の安田でございます。

委員の皆様方におかれましては、この内閣府の青年国際交流事業につきまして、極めて短期間に集中的に、かつ御熱心に御議論を賜りまして、数多くの貴重な、有益な御意見、御助言を賜りましたこと、心から厚く御礼を申し上げます。

この検討会におきましては、とりわけグローバルユースリーダー育成事業を中心として、平成26年度の国際交流事業についての効果検証をしていただくとともに、また今後の適切な効果検証のあり方についてしっかりと方向性を示していただけたのではないかなと受けとめております。こうした御意見を踏まえまして、今後、新たな効果測定指標の設定、具体化を早急に進めてまいり、また今後の青年国際交流事業の発展にしっかりと生かしてまいりたいと思います。

委員の皆様方からは、事業のプログラム、参加青年の成長に資する個別の評価方法、あるいはリーダーシップ、多様な青年の参加などにつきましても貴重な御意見を多数いただいたところであります。こうした御意見がまた今後の事業のさらなる改善に向けて反映されていくものであると思っておりますし、また反映していかなければならないものであると考えております。

こうした皆様方の御尽力のおかげで、大変有意義な検討会になったことについて、重ねてまた御礼を申し上げます。また、皆様方におかれましては、引き続き内閣府の青年国際

交流事業に対しまして深い御理解、御協力を賜りますよう、またよろしくお願い申し上げます。

本当に遅い時間までありがとうございました。厚く御礼を申し上げます。

ありがとうございました。

牟田座長 審議官、どうもありがとうございました。

それでは、これで「青年国際交流事業の効果検証に関する検討会」を終了いたします。

皆様、どうもありがとうございました。