

**平成 28 年青年国際交流事業の効果検証に関する検討会
報告書**

平成 2 8 年 8 月

目次

- ・平成27年度次世代グローバルリーダー事業
「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」の評価
- ・次世代グローバルリーダー事業「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」を始めとする今後の内閣府青年国際交流事業のあり方について

(参考)

- 平成28年青年国際交流事業の効果検証に関する検討会 構成員
- 平成28年青年国際交流事業の効果検証に関する検討会 検討経緯

(参考資料)

- 資料1 平成27年度内閣府青年国際交流事業の概要
- 資料2 平成27年度次世代グローバルリーダー事業
「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」の概要
- 資料3 I D I 調査結果
- 資料4 参加青年アンケート結果(事業報告書より抜粋)
- 資料5 平成26年度グローバルユースリーダー育成事業既参加青年フォローアップ調査の概要

平成 27 年度次世代グローバルリーダー事業
「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」の評価（案）

【事業の概要】

事業名：次世代グローバルリーダー事業「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」

実施期間：

陸上研修 平成 28 年 1 月 20 日～ 1 月 26 日（7 日間）

船上研修 平成 28 年 1 月 27 日～ 2 月 29 日（34 日間）

途中、チェンナイ（インド）、コロンボ（スリランカ）の 2 か所に寄港

参加青年：

日本青年 121 名 外国青年 112 名 合計 233 名（ナショナルリーダー等を含む）

外国青年の参加国 オーストラリア、バーレーン、チリ、インド、メキシコ、ニュージーランド、
ロシア、スリランカ、タンザニア、アラブ首長国連邦

【事業の評価】

日本人参加青年の成長

事業参加による日本人青年の成長を、異文化感受性発達調査、参加青年自身の評価及び研修アドバイザーからの定性的評価からみると、日本国内のみの運航と比較して、外国寄港を含む長期の傭船研修の効果が発現している分野があることがわかる。

・異文化感受性発達調査（IDI）の実施結果

有識者の協力を得て、異文化感受性発達モデルに基づく「異文化感受性発達調査」（Intercultural Development Inventory）を日本人参加青年に対して実施した（有効回答：参加青年 121 人中 107 人）。その平均値は下表のとおり。

今回の調査においては、日本人参加青年の異文化感受性（回答者が異文化に対してどのような態度を取っているか）が事業への参加直後に向上している結果が見られた。平成 27 年度の外国への寄港を含む 1 ヶ月程度の船を用いた研修が、参加青年の成長を促したのではないかと考えられる。なお、船上研修に外国への寄港がなかった平成 26 年度のグローバルユースリーダー育成事業ではこのような変化は見られなかった。

	事業前	事業後	変化
異文化感受性（145 ポイント中）			
認知度	121.50	122.52	+1.02
（平成 26 年度事業）	（120.60）	（120.60）	（±0）
発達度	90.19	92.25	+2.06
（平成 26 年度事業）	（87.84）	（87.35）	（0.49）

・グローバルリーダーに必要とされる諸能力の向上度合いに関する参加青年自身の評価

日本参加青年に対し、船上研修前及び研修終了後の2回に分けて、事業を通じて育成されることが期待される能力について、自身が6段階評価（「十分備えている」～「全く備えていない」）でどの位置にあるかを質問したところ、全項目において、青年の自己評価の平均値が上昇した。各項目の中では、「リーダーシップ」、「異文化に対応する能力」、「主体性・積極性」などについて、1.0ポイント以上の伸びが見られ、「リーダーシップ」等については、平成26年度のグローバルユースリーダー育成事業と比較しても伸びが大きい。一方、平成26年度のグローバルユースリーダー育成事業と比較すると、「コミュニケーション能力」、「積極的な発言」、「自信」などについて、参加青年の自己評価の伸びは限られた。この点については、後述の「研修アドバイザーからの評価」にもあるが、平成26年度の事業と比較して事業期間が長く、外国青年との協働の時間がより長かったため、日本青年が、外国青年との比較において、自らの能力をより厳しく顧みることとなったのではないかと考えられる。

	出航前研修時	船上研修後	伸び (前年度事業における伸び)
コミュニケーション能力	3.85	4.79	0.93 (1.05)
リーダーシップ	3.42	4.56	1.14 (1.04)
問題解決能力	3.81	4.59	0.78 (0.89)
異文化に対応する能力	4.23	5.36	1.13 (1.10)
主体性・積極性	3.91	4.92	1.02 (0.93)
自信	3.67	4.78	1.10 (1.28)
企画力	3.56	4.47	0.91 (0.85)
積極的な発言	3.26	4.22	0.96 (1.26)
チャレンジ精神	4.57	5.31	0.74 (0.66)
計画性	3.56	4.31	0.75 (1.03)

前年度事業の陸上研修前と海外研修後を比較

・研修アドバイザーからの定性的評価

実際に参加青年と寝食を共にしながら事業の運営に携わり、青年たちの成長を観察することができる立場にあった研修アドバイザーからの定性的な評価を得た。その中でも特徴的なコメントを抜粋したものは以下のとおり。

(アドバイザーからの評価)

前回の事業に比べて参加青年の成長度はかなり高かったように感じる。特に、前回は船上研修の期間が約二週間と短かったため、参加青年が当初の表面的な会話から、より深い本質的な対話へと移行する前に事業が終了してしまった感があるが、今回は船上研修が10日間を過ぎた頃からその移行が起り始め、そこで異文化コミュニケーションやリーダーシップ

で学んだことを実践する機会が増えたことで、さらに成長曲線が上昇カーブを描くことができたように感じる。

(中略) 今回の事業で一番痛切に感じたのは、日本参加青年と外国参加青年の間に横たわる英語力¹や問題意識の溝がいかに大きいかということである。このことはこれまで事業期間が短かった時にはそれほど表面化していなかった

(注：上記評価を行った研修アドバイザーは平成 26 年度事業にも講師として参加)

(アドバイザーからの評価)

航海に出て一週間もすると英語の能力の優位性が、特に、英語を母国語とする参加者の積極性が目に付きました。自分の専門を活かしながら既に社会で仕事をしている自信に基づき、もっと研修や船上の活動に関わりたい、という気持ちが見えてきたように思います。(中略) 3週間目の中ごろから、どちらかというとおとなしい印象の日本人青年も、壇上で自分たちの得意な分野で発表したり、活動の提案をしたりする人が沢山出てきました。また、最初から目立った参加者以外の外国人参加者からも、独自の活動提案が増えてきました。これは、リーダーシップや異文化理解セミナーや、他の参加者から触発された結果のリーダーシップの発現であり、SWY の大きな成果であると評価できます。

相互理解の促進

日本及び外国からの参加青年に対し、「自分と他国の人々との相互理解」について、本プログラムが向上に役立つと思うかどうか(5段階評価)を事業後に質問した。相互理解の促進については、過去の事業においても青年からの評価は高い水準にあったが、引き続き、90%を上回る青年から、本事業は相互理解の促進に役立つとの回答を得た。

- このプログラムは、あなたと他国の人々との相互理解に役立つと思うか

	27 年度	26 年度	25 年度	24 年度
5 (非常にそう思う)	62%	69%	63%	44%
4 (そう思う)	34%	27%	33%	43%
5 と 4 の合計	96%	96%	96%	87%

参加外国青年及び寄港国の評価

外国参加青年による評価においては、外国青年の日本の印象の改善に貢献しているとの評価が得られた。また、寄港地においては、当地メディアにより報道されたほか、政府要人等の来訪があり、寄港地における本事業に対する関心の高さがうかがわれる。

¹ 参加青年に対するアンケートにおいて、自身の英語力がディスカッションを行うにあたって十分であったかを尋ねたところ、日本人青年の 48%が「やや不十分」又は「不十分」と答えている(外国人青年で「やや不十分」又は「不十分」と答えた割合は 0%)。

・日本への印象の変化に関する外国参加青年の評価

外国参加青年に対し、日本に対する印象が本プログラムへの参加でどのように変わったか（5段階評価）について質問した。

外国青年の日本に対する印象の変化についてみると、良い方向に変化したとの回答が、平成 26 年度事業に引き続き、高い水準で得られている。なお、平成 24 年度～26 年度事業は、東日本大震災被災地の視察などを行っており、このことが、外国参加青年に日本に対する強い印象を残したのではないかと推察される。

- 日本に対する印象は、プログラムへの参加でどのように変わったか（外国青年のみ）

	27 年度	26 年度	25 年度	24 年度
5（とても良くなった）	41%	67%	59%	35%
4（良くなった）	50%	26%	23%	39%
5と4の合計	91%	93%	82%	74%

・訪問国政府の対応振り

相手国政府の首脳級、閣僚級の要人への表敬は、相手国政府が本事業を重要視していることを示す一つの指標であると同時に、政府要人に対して直接、我が国を印象付け、関心を高めることができる貴重な機会である。

今回の事業においても、インドにおいては、学校教育大臣等の現地タミル・ナドゥ州政府関係者が船を訪問し、スリランカにおいては、大統領、政策経済大臣、政府国家青年サービス会議議長等が船を訪問した。

・訪問国での事業の報道振り

現地メディアでの事業紹介は、当該国の国民一般の我が国への関心を高めることができる重要なツールであり、本事業においてもテレビ・新聞等のマス媒体で取り上げられることで一定の関心喚起を行えたにとらえることができる。

平成 27 年度事業において寄港したインド及びスリランカでは、現地の新聞、テレビ等で取り上げられた。

- インド：現地新聞 6 紙に記事掲載、テレビ局 2 局でニュースとして報道
- スリランカ：現地新聞 4 紙に記事掲載

社会貢献活動等に対する意欲の向上

社会貢献活動への参加意欲や、海外での活動に対する意欲、事業の成果を地域や国に還元していく意欲に関する参加青年自身の評価からは、事業への参加が、社会貢献活動への意欲や、海外での活動に対する意欲等を向上させていることがわかる。平成 24 年度～平成 26 年度の事業は、東日本大震災の被災地への訪問がプログラム中に含まれており、参加青年にとっても、社会貢献活動に取

り組む意欲を向上させるきっかけの一つとなったが、海外航路となった平成 27 年度事業においても、同様の効果が見られたことがわかる。

・事業の成果を地域や国に還元していく意欲に関する参加青年自身の評価

日本及び外国からの参加青年に対し、本プログラムを通して社会貢献活動に参加したいという意欲を持ったかどうか（5段階評価）を事業後に質問した。「5 非常にそう思う」「4 そう思う」の合計が 90%を超え、ほとんどの参加青年が強い社会貢献意欲を示した。

また、具体的にどのように事業の成果を活用していくか、どのような事後活動を計画しているかについて記述式により質問したところ、参加青年の主な記述は以下のとおり。

- 事業参加を通じて、社会貢献活動に参加したいという意欲をもったか。

	27 年度	26 年度	25 年度	24 年度
5（非常にそう思う）	52%	56%	42%	45%
4（そう思う）	39%	36%	48%	43%
5と4の合計	91%	92%	91%	88%
平均	4.4	4.5	4.3	4.3

- 本事業への参加を通して得た体験やネットワークを将来いかに活用しようと思うか。また、どのような事後活動をしようと考えているか。（抜粋）

（オーストラリア参加青年）SWY 教育ネットワークを作って、教員同士をつなげ、教材などを共有する。

（スリランカ参加青年）私の人生の一つのターニングポイントとなった。事業を通して、新しいアイデアをたくさん取り入れることができたので、これから国へ帰って、自分がかかわっている青年コミュニティを対象に創造性のある事業を展開したい。

（アラブ首長国連邦参加青年）事後活動組織 SWYAA の活動に参加し、自分の国でのボランティア活動を増やすことで、社会に貢献したい。

（チリ参加青年）SWY のメンバーと様々な活動を通して交流を保つと共に、自分の住んでいる町やコミュニティでの社会問題にも取り組む。

（日本参加青年）日本の視覚障がい者や聴覚障がい者の学校を訪問し、スリランカで訪問した学校のことを伝えることで、役に立てると思う。

・海外での活動や、事業の成果を地域や国に還元していく意欲に関する参加青年自身の評価

また、陸上研修前と船上研修後に分けて、「海外への留学」「海外での勤務」「国際的な仕事や仕事以外の活動（ボランティア等）」「地域に貢献する仕事や仕事以外の活動（ボランティア等）」「仕事や仕事以外でのリーダーシップの発揮」「英語等の語学力の向上」「日本についての理解」の 7 項目について、それぞれ今後の意欲を 6 段階評価で質問した。

元々の数値が平均で 5（6 段階評価の上から 2 番目）程度と比較的高かったため、全体に伸びは大きくないが、特に日本青年に着目すると、「海外での勤務」、「国際的な仕事やボランティア」、「地

域に貢献する仕事やボランティア」といった項目について、比較的大きな伸びがみられ、平成 26 年度事業における伸びと比較すると、「海外への留学」や「海外での勤務」、「国際的な仕事やボランティア」など、海外での活動に対する意欲の伸びが大きいことがわかる。

		出航前 研修時	船上 研修後	伸び (前年度事業における伸び)
海外への 留学	全参加青年	5.27	5.41	0.15 (0.08)
	日本青年	5.23	5.50	0.26 (0.18)
	外国青年	5.30	5.32	0.02 (0.03)
海外での 勤務	全参加青年	5.01	5.31	0.30 (0.22)
	日本青年	4.97	5.34	0.38 (0.20)
	外国青年	5.06	5.27	0.21 (0.23)
国際的な仕事や ボランティア	全参加青年	5.26	5.59	0.33 (0.23)
	日本青年	5.08	5.50	0.42 (0.28)
	外国青年	5.47	5.70	0.24 (0.18)
社会に貢献する 仕事や ボランティア	全参加青年	5.50	5.77	0.27 (0.24)
	日本青年	5.28	5.68	0.39 (0.43)
	外国青年	5.73	5.88	0.09 (0.03)
リーダーシップの 発揮	全参加青年	5.47	5.70	0.23 (0.22)
	日本青年	5.26	5.57	0.32 (0.34)
	外国青年	5.70	5.84	0.13 (0.09)
語学力の 向上	全参加青年	5.60	5.77	0.17 (0.12)
	日本青年	5.52	5.74	0.22 (0.19)
	外国青年	5.70	5.80	0.10 (0.04)
日本についての 理解	全参加青年	5.56	5.72	0.16 (0.03)
	日本青年	5.42	5.61	0.19 (0.11)
	外国青年	5.72	5.85	0.12 (0.05)

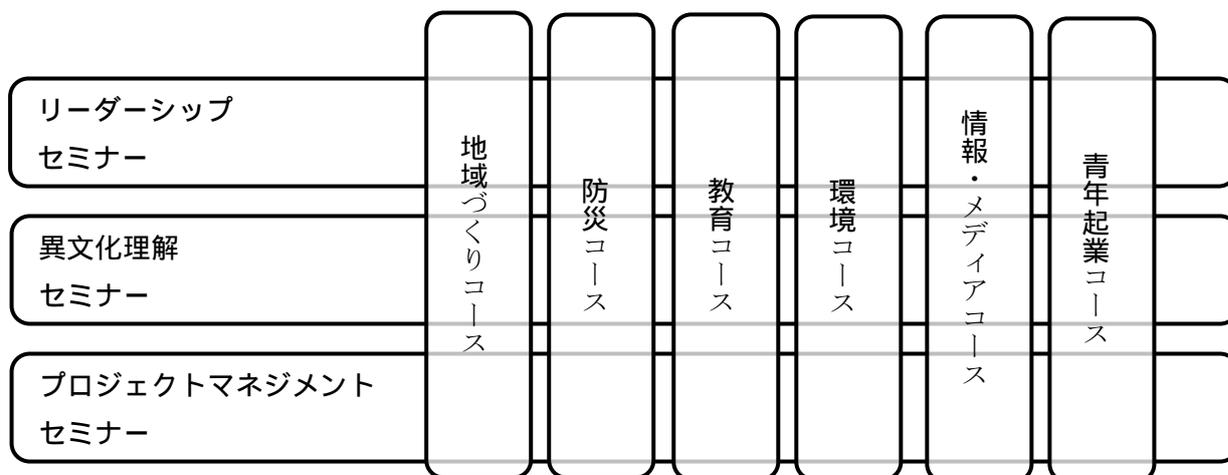
プログラムに対する評価

プログラムに対する評価については、コースやセミナーごとに評価が分かれた。全てのコースやセミナーが参加青年（日本・外国）から高い評価を必ずしも得ていないことから、今後、参加青年の関心に基づいたコースやセミナーの内容の設定、青年達が意欲を持って参加できるような実施体制等に改善を図っていく必要がある。

セミナーとコースの関係

セミナーにおいては、グローバルリーダーとして必要となる能力の育成を目指し、専門知識を持つ講師による講義等を実施。研修を通じて各セミナーを3～4回実施。

各コース（青年達が自身の関心に基づきコースを選択）においては、ファシリテータの下、ディスカッションや施設視察等（日本及び寄港地2か国）を実施。



・主なプログラムに対する評価

日本及び外国からの参加青年は、自身の興味に沿って6つのコースから1つを選択し、当該コースにおいて設定されたテーマに沿ってディスカッションや施設の視察等を行うが、それぞれのコースに対する参加青年の評価（5段階評価）は以下の通りであり、コースによって、内容に対する青年の評価に違いが見られる。なお、この背景には、コースの構成等に対する評価が反映されたとみられる。²

	地域 づくり	防災	教育	環境	情報・ メディア	青年起業
5（素晴らしい）	17%	22%	36%	26%	34%	0%
4（良い）	51%	50%	55%	21%	37%	24%
3（ふつう）	22%	22%	10%	31%	21%	43%
2（やや不満）	7%	3%	0%	15%	8%	27%
1（不満）	0%	0%	0%	8%	0%	5%
平均	3.8	3.9	4.3	3.4	4.0	2.9

² 例えば、「コースディスカッションのインプット（講義等）とアウトプット（ディスカッション/ワークショップ等）のバランスは取れていたと思いますか」との問いに対する平均は、教育が4.0、青年起業が2.8であったほか、コースファシリテータに対する評価等にも差がみられた。

・セミナーに関する評価

専門的な知識を持つ講師によるセミナーに対する参加青年（日本・外国）の評価（5段階評価）は以下の通りであり、セミナーによって、内容に対する青年の評価に違いが見られる³。

	リーダーシップ	異文化理解	プロジェクト・マネジメント
5（素晴らしい）	40%	49%	6%
4（良い）	46%	40%	26%
3（ふつう）	12%	9%	30%
2（やや不満）	1%	1%	23%
1（不満）	0%	0%	15%
平均	4.3	4.4	2.8

・平成 27 年度事業から拡大・導入されたプログラムに対する評価

平成 27 年度事業より事業全体の期間が延長されたことに伴い、時間を延長したサマリー・フォーラム（参加青年が事業中のコースディスカッションで得られた成果を発表するフォーラム。平成 24 年度事業から平成 26 年度事業までは午前のみ又は午後のみであったが、平成 27 年度事業においては、1 日をフォーラムの時間に充当した。）について、5 段階評価により、参加青年（日本・外国）の評価を得たところ、近年の事業における評価と比較して、高い評価が得られており、事業期間が延長されたことによりプログラムの内容が充実した例といえる。

- サマリー・フォーラムの印象はどのようなものでしたか。

	27 年度	26 年度	25 年度	24 年度
5（素晴らしい）	39%	23%	21%	12%
4（良い）	45%	45%	37%	35%
5 と 4 の合計	85%	67%	58%	47%
平均	4.2	3.8	3.7	3.4

また、本年度より設定したアドバイザーセミナー（通常の 3 セミナーと別に、参加青年が自身の関心に基づき、リーダーシップ、プロジェクトマネジメント、異文化理解のセミナーのそれぞれのアドバイザーによる講義を受けることのできるセミナー）について、他の主要プログラムのうち、コースディスカッション、PY セミナー（参加青年（Participating Youth）による自主セミナー）に対する評価と比較すると、以下のとおり。

³ 自由記述による参加青年からの評価における、プロジェクトマネジメントセミナーに関する消極的なコメントには、コースの進め方等に関するものがあった。

- 各活動の印象はどのようなものでしたか。

	アドバイザー セミナー	コース ディスカッション	PY セミナー
5 (素晴らしい)	25%	23%	24%
4 (良い)	46%	40%	55%
5 と 4 の合計	71%	63%	79%
平均	3.8	3.7	4.0

【参加費免除の対象青年に対する評価】

参加費免除の対象の参加青年の概要

平成 27 年度の事業より、経済的に困難な状況にある青年にも事業参加の機会を提供するため、国立大学の授業料の免除を受けている者や、内閣府において設けた家計基準を満たす者を対象に、参加費（28 万円程度）の免除枠を設けた。

なお、内閣府における家計基準は、国立大学の授業料免除の基準に準じ、世帯の収入、家庭の状況（母子・父子家庭であることや学齢期の家族がいること等）を勘案したものであるとしている。

属 性：学生 10 人¹（うち地方出身者 6 人）（うち女性 4 人）²

¹選考試験合格者全体の中で、学生の割合は 87.2%、社会人の割合は 12.8%

²選考試験合格者全体の中では、合格者 125 名中 61 名（49%）が地方出身者、90 名（72%）が女性。

免除理由：大学に在籍し、学費を全額免除されている者 1 人³

内閣府の定める家計基準を満たす者 9 人

³免除対象者は国立大学に在籍しており、免除に当たっては家計基準が設けられている。

家庭環境：父子家庭または母子家庭である者 4 人

参加費が免除された参加青年に対する評価

研修期間中、参加青年と身近に接することの多い、各コースのファシリテータから、事業実施後に、参加費が免除された青年に対する定性的な評価を得た。

・プログラムに対する姿勢

ファシリテータに対し、各青年のプログラムに対する姿勢について尋ねたところ、参加費が免除された青年 10 人のうち、9 人が、各ファシリテータより、他の青年と比較して、プログラムに積極的に取り組む姿勢がみられたとの評価を得た（他の青年と比較して劣るという評価を得た者はいなかった）。ファシリテータより得られた具体的な定性的評価の例は以下のとおり。

- プログラム中、積極的にディスカッションに関わり、また発言をしていた。スリランカ・インドの視察中には、事前に調べた情報を使って鋭いコメントや質問を行った。日本参加青年の中でも最も真剣に取り組んでいたひとりとして印象に残っている。
- 非常に積極的に、真面目にプログラムに取り組んでいた。アドバイザーセミナーで挙手して意見を述べたり、コース内でも何度も自分から意見を述べたりしてくれた。コースセッション後にファシリテータに内容について質問をすることが何度もあった。他に迎合せず、自分の信念のもと行動を起こしていけるすばらしい青年だと思った。
- コース運営委員の一員として大いに活躍した。責任感のある参加青年で、特に課題別視察やサマリー・フォーラムでは他のコース運営委員や発表者を取りまとめようとする積極的な姿が印象的だった。
- 特にサマリー・フォーラムではコースの日本参加青年を代表し、言語の壁を越えて全参加青年の前でコースの活動と学びを発表する積極的な姿、また外国人参加青年と積極的に交流する姿が印象的だった。

・ 他の事業参加者への影響

ファシリテータに対し、事業実施後に、各青年が他の事業参加者に良い影響を与えているかについて尋ねたところ、参加費が免除された青年10人のうち、7人が、各ファシリテータより、他の青年と比較して、他の事業参加者により良い影響を与えていたとの評価を得た（他の青年と比較して劣るという評価を得た者はいなかった）。ファシリテータより得られた具体的な定性的評価の例は以下のとおり。

- 英語力も平均以上で、他の参加青年への良い刺激になったと思う。
- 他の参加青年よりも他の参加青年に良い影響を大いに与えていた。（中略）レター・グループ内で大いにチームワークとリーダーシップを発揮していた。
- 課題への取組などはかなり頑張っていた。特に映像編集の技術を持っていたので、他の参加者を大いに助け、事後活動でも頑張り始めている。

・ プログラムの円滑な実施への貢献度

ファシリテータに対し、各青年がプログラムを円滑に実施する上で貢献しているかについて尋ねたところ、参加費が免除された青年10人のうち、6人が、各ファシリテータより、他の青年と比較して、他の事業参加者により良い影響を与えていたとの評価を得た（他の青年と比較して劣るという評価を得た者はいなかった）。ファシリテータより得られた具体的な定性的評価の例は以下のとおり。

- コースの授業中や課題別視察での積極的な意見交換、青年たちの取りまとめ、管理部の業務への協力等事業運営の円滑な実施に大いに役立った。

- コースディスカッション委員会ではなかったが、毎回椅子や机などの準備に協力してくれ、円滑にコースが進むための協力を惜しまなかった。

また、事業を通じて育成されることが期待される能力について、自身が6段階評価（「十分備えている」～「全く備えていない」）でどの位置にあるかを質問した結果は以下の通りとなった。調査10項目中、「異文化に対応する能力」、「主体性・積極性」、「自信」、「企画力」など、7項目について、参加費免除青年の方が、伸びが大きかった。（参加費免除対象青年10名中9名が調査に回答）

	出航前研修時 (参加青年全体)	船上研修後 (参加青年全体)	伸び (参加青年全体)
コミュニケーション能力	3.89 (3.85)	4.67 (4.79)	0.78 (0.93)
リーダーシップ	3.22 (3.42)	4.33 (4.56)	1.11 (1.14)
問題解決能力	3.56 (3.81)	4.44 (4.59)	0.89 (0.78)
異文化に対応する能力	3.89 (4.23)	5.56 (5.36)	1.67 (1.13)
主体性・積極性	3.78 (3.91)	5.33 (4.92)	1.56 (1.02)
自信	4.11 (3.67)	5.44 (4.78)	1.33 (1.10)
企画力	3.33 (3.56)	4.78 (4.47)	1.44 (0.91)
積極的な発言	2.33 (3.26)	4.00 (4.22)	1.67 (0.96)
チャレンジ精神	4.67 (4.57)	5.56 (5.31)	0.89 (0.74)
計画性	3.44 (3.56)	4.11 (4.31)	0.67 (0.75)

次世代グローバルリーダー事業
「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」を始めとする
今後の内閣府青年国際交流事業のあり方について（案）

【はじめに】

グローバル化が進展する中、内閣府の青年国際交流事業は、出身地域や社会的な立場などにおいて多様な青年に、外国の青年との国際交流を通じた能力向上や国際的視野の獲得の機会を提供し、国際社会や地域社会においてリーダーとして活躍できる青年を育成する事業として、引き続き重要な意義を有している。

今回、平成 27 年度の「次世代グローバルリーダー事業『シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ』」を中心に事業の評価を行い、また、今後の事業のあり方について議論を行ったところ、その結果を以下のとおりとりまとめる。

【評価を踏まえて】

平成 27 年度の「次世代グローバルリーダー事業『シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ』」は、4 年ぶりに、1 ヶ月超の船上・外国研修、国外航路の復活となった。国内運航のみであった時期と比較すると、平成 27 年度の事業が参加青年の成長に与える影響は、総じて大きかったと考えられる。

したがって、今後とも、外国からの参加青年とともに、平成 27 年度と同程度の日数を確保したうえで、傭船・寄港国 2 か国以上の事業規模の事業として実施することが、本事業の目的をより効果的に達成するために必要である。併せて、事業の効率化に向け真摯に取り組むことも不可欠である。

平成 27 年度に初めて実施した参加費免除の仕組みを利用した青年について、各コースのファシリテータによる定性的評価では、プログラムに対する姿勢、プログラムの円滑な実施への貢献度、他の参加青年への影響それぞれにおいて、多くが他の参加青年よりも高い評価であった。このため、経済的に困難な状況にある青年に対する研修機会の提供、積極性のある参加青年の参加によるプログラムの充実といった観点から、参加費免除の仕組みについて、拡充も含め継続することが必要である。

また、平成 26 年度の「グローバルユースリーダー育成事業『シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ』」のフォローアップアンケートの調査結果をみると、事業参加後の活動として、留学や、英語能力の向上を始めとする各種スキルの向上に取り組んだ青年が多かったほか、事業への参加による影響として、人生やキャリアに役立っていること、人脈が広がっていることなどの成果を感じている青年も多い。事業の目的に合った成果が出ており、今後も上記のような点について留意しながら、本事業を、国際社会・地域社会で活躍する次世代グローバルリーダーの育成等のために実施していくことが必要である。

【今後の事業の方向性】

検討会において得られた、今後のプログラムの方向性に関する主な指摘を整理すると以下のとおり。

内閣府が行う事業として、事業の目的である青年の育成という観点に加え、国益や外交上の効果も重視しつつ事業を実施することが必要ではないか。なお、その際、内閣府が実施する意義を改めて意識して対応することが必要であるとともに、併せて、他の関係省庁と連携できる部分があれば対応することも必要である。

プログラムの策定において、以下の観点を考慮することが必要である。

- ① 事業の交流国について、途上国との交流を増やすなど、日本人青年が多様な外国人青年と交流できるようにする。
- ② また、寄港国も含め交流国を検討するにあたっては、新たな国との交流の開始とともに、国益や外交上の効果という観点から、既に交流・寄港を行った国々とも交流を継続することが必要である。
- ③ 国連で採択された持続可能な開発目標など、世界的な取組課題について青年が学び考える機会を設ける。
- ④ 参加青年が、参加国と日本の外交関係や、それぞれの国の発展における日本の役割を学ぶ機会を設けるべきではないか。今後、各事業の事前研修等において、こうした点を考慮した内容を意識するよう留意することが必要である。
- ⑤ プログラムについては、社会課題の解決にあたっての実践力を身に付けられるように策定するとともに、事前研修の際に、日本参加青年に対し、船上研修で行うプログラムの内容や事前に準備すべきことを十分に共有し、外国青年との船上研修が開始された際の意識のギャップを縮減することが必要である。

参加青年の多様性を確保するため、属性（社会人/学生、性別、居住地域など）、職業、専門分野などにおいて多様な青年が参加することが望ましい。

- ① 既参加青年による経験談は貴重であり、実際その経験談を聞いたことが応募のきっかけとなっている場合が多いが、あわせて、より広く大勢の青年に本事業について知ってもらうための、本事業の広報・周知の仕方について工夫を続けることが必要である。
- ② また、現状においては、学生に比べて社会人の参加がかなり少ないことから、社会人への働きかけも重要である。企業において若手労働者を参加させるメリットをより感じられるようなプログラムを検討することも必要である。
- ③ 学生についても、多様な学生が参加できるよう、例えば本事業への参加を単位として認定している大学の実際の例などの情報をできるだけ広く提供するなどして、本事業への学生の参加が拡大するように大学側の工夫・取組を働きかけることも必要である。
- ④ また、選抜においては、事業に参加するにあたっての参加青年の問題意識について十分に確認することが必要である。

平成28年青年国際交流事業の効果検証に関する検討会 構成員

池上 清子 日本大学教授・前国連人口基金東京事務所長

井上 洋 日本経済団体連合会教育・スポーツ推進本部長

ERIKO モデル・定住旅行家

竹尾 茂樹 明治学院大学国際学部長

牟田 博光 東京工業大学名誉教授（座長）

【五十音順、敬称略、役職は平成28年1月19日現在】

平成 28 年青年国際交流事業の効果検証に関する検討会 検討経緯

第 1 回（平成 28 年 2 月 12 日（金）15:00～17:00）

（主な議題）

- ・内閣府からの説明（事業及び評価の概要）
- ・意見交換

第 2 回（平成 28 年 5 月 12 日（木）16:00～18:00）

（主な議題）

- ・内閣府からの説明（評価の概要）
- ・意見交換

第 3 回（平成 28 年 5 月 27 日（金）14:00～16:00）

（主な議題）

- ・内閣府からの説明
- ・意見交換

<平成27年度 内閣府 青年国際交流事業の概要>

日本や各国を代表する青年が、共に国際的課題についてのディスカッション等の活動を行うことを通じ、国際的視野を広げ、国際協調の精神と実践力を向上させ、リーダーを育成することが主たる目的。

- ・また、日本青年と外国青年が相互理解と友好を深め、生涯にわたる絆を構築。
- ・参加各国の青年からは、政治指導者を始め各界のリーダーを数多く輩出。
(ニュージーランド元首相(現UNDP総裁)、各国の閣僚・国会議員、大学教授、国際機関幹部、民間企業幹部 等)
- ・今上陛下の御成婚記念として開始以来、皇室の関わる事業として実施。友好の象徴として諸外国から高い評価。

東南アジア青年の船	次世代グローバルリーダー 「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」	国際青年育成交流	日中・日韓青年親善交流	青年社会活動 コリアーダー育成プログラム
<p>経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本・東南アジア諸国共同声明(1974年) ・日・ASEAN首脳会議(2003年)で事業の支援を採択 ・首脳の共同声明等で言及 	<ul style="list-style-type: none"> ・国際社会、地域社会等の両方の場面において活躍しうる人材(グローバルリーダー)の育成を目的 ・平成24年度まで実施した「世界青年の船」、25年度実施「グローバルリーダー育成事業」、26年度実施予定「グローバルユースリーダー育成事業」を発展的に改組して平成27年度より実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・今上陛下御成婚(1959年)を記念して開始、皇太子殿下の御成婚(1993年)を記念して再編 	<ul style="list-style-type: none"> ・日中平和友好条約締結(1978年)を契機に開始(1979年)(中華全国青年連合会と共同) ・日韓共同声明(1984年)、国交正常化20周年(1985年)を契機に開始(1987年) 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢・障害・青少年の3分野に係る社会活動の中心的担い手となる青年リーダー育成を目的として2002年に開始
<p>皇室御接見、内閣総理大臣表敬等(平成26年度実績)</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ・10/29 秋篠宮眞子内親王殿下御引見 ・11/4 総理表敬 ・12/16 秋篠宮殿下及び眞子内親王殿下御接見 	<ul style="list-style-type: none"> ・1/20 総理表敬 ・1/20 皇太子殿下御接見 	<ul style="list-style-type: none"> ・9/25 皇太子同妃両殿下下行啓 		
<p>概要 外国青年との濃密なディスカッション、課題別視察、表敬訪問、自国文化紹介、船内での共同生活、ホームステイなどを実施。</p>				
<p>(参加青年) ・日本青年等 40人 ・ASEAN10ヶ国の青年等 290人</p> <p>(訪問国) ASEAN10ヶ国のうち5か国</p> <p>(時期・期間) 約40日間の航海を含めた約50日間(10月下旬～)</p>	<p>(参加青年) ・日本青年等 122人 ・10ヶ国の青年等 120人</p> <p>(訪問国)2か国</p> <p>(時期・期間)1月中旬～3月上旬</p> <p>出航前研修 2日間</p> <p>陸上研修 7日間</p> <p>船上研修 34日間</p>	<p>(参加青年) 日本青年等 48人 参加各国の青年等 54人</p> <p>(訪問国)3ヶ国</p> <p>(時期・期間) ・派遣:18日間(9月) ・招へい:16日間(9月)</p> <p>日本青年帰国後、外国青年招へい中に、国際青年交流会議を開催</p>	<p>【日中】 (参加青年等)各30人 (訪問国)中国</p> <p>(時期・期間) ・派遣:12日間(8月) ・招へい:12日間(11月)</p> <p>【日韓】 (参加青年等)各30人 (訪問国)韓国</p> <p>(時期・期間) ・派遣:15日間(9月) ・招へい:15日間(10月)</p>	<p>(参加青年) ・上記3分野に従事する日本青年等27名 外国青年等39名</p> <p>(訪問国)3ヶ国</p> <p>(時期・期間) ・派遣 :10日間(10月) ・招へい :15日間(2月)</p>

青年国際交流は、「子ども・若者ビジョン」(平成22年7月23日子ども・若者支援推進本部決定)においても、施策の一つとして位置付け。事業期間に加え、選考(都道府県選考後、国が直接選考)、事前研修(3日～7日の合宿型)、直前研修(合宿)、事後研修(合宿)、報告会等を実施。

平成 27 年度次世代グローバルリーダー事業
「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」概要

1. 目的

グローバル化が進展する中で、あらゆる分野で国境を越えた協力・調整・交渉が不可欠となっており、国際社会・地域社会等でグローバル化対応を牽引・指導する次世代リーダーが必要となっている。

このため、次世代グローバルリーダー事業「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」(以下「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ」という。)は、多様なバックグラウンドを持つ青年が参加し、世界各地から集まった外国青年とのディスカッションや文化交流、有識者によるセミナーの受講や参加青年による自主活動の企画、参加青年主体のワークショップの開催等を通して、異文化対応力やコミュニケーション力を高め、リーダーシップやマネジメント力の向上を図るとともに、相互理解を深め、参加青年の国際的視野を広げ、国際協調の精神を育てることにより、国際化や多様化の進展する各分野でリーダーシップを発揮して社会貢献を行うことができる青年を育成する。併せて、国境を越えた強い人的ネットワークの構築を図る。

2. 事業内容

日本と世界の 10 か国の青年が、7 日間の陸上研修及び 34 日間の船上研修(インド、スリランカでの訪問国活動を含む。)に参加し、ディスカッションやセミナーなどの各種の研修や交流活動を行う。

- (1) 陸上・船上研修 ディスカッション、セミナー、ナショナル・プレゼンテーション(各国事情紹介)、文化紹介活動、スポーツ&レクリエーション、グループ活動、自主活動など
- (2) 訪問国活動 表敬訪問、各種施設の視察、訪問国の青少年との交流など

3. 参加国

オーストラリア連邦、バーレーン王国、チリ共和国、インド、メキシコ合衆国、ニュージーランド、ロシア連邦、スリランカ民主社会主義共和国、タンザニア連合共和国、アラブ首長国連邦及び日本

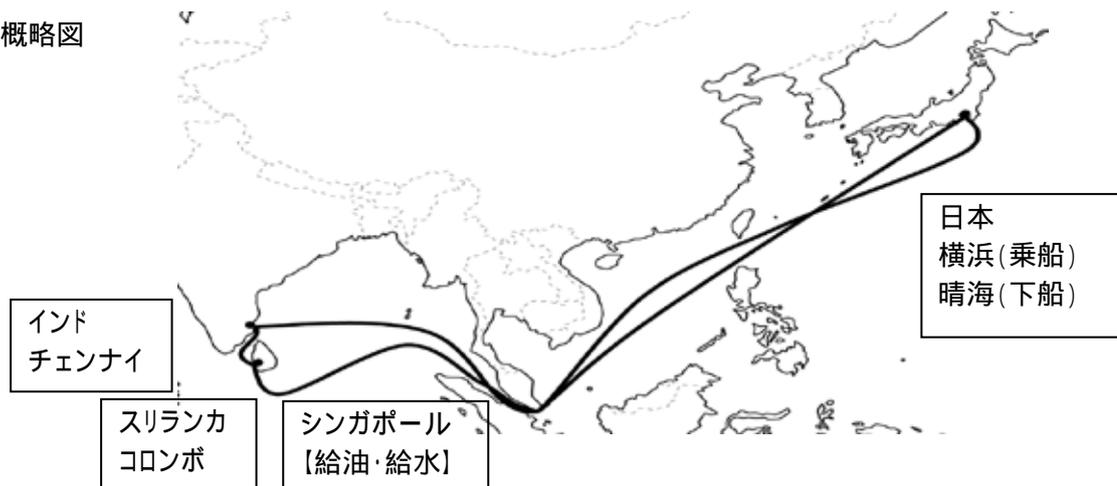
4. 構成

- (1) 団長 1 名
- (2) 管理官(1名)、副管理官(1名)、管理部員等(25名程度)
- (3) アドバイザー 4 名(うち 1 名は心理カウンセラー)
- (4) 日本参加青年約 120 名、外国参加青年 120 名(10カ国×12名)
(参加青年数には、各国代表団のナショナル・リーダーを含む。)

5. 日程

- (1) 外国参加青年来日・国内活動等 平成 28 年 1 月 14 日(木) ~ 1 月 19 日(火)
- (2) 日本参加青年出航前研修 1 月 18 日(月) ~ 1 月 19 日(火)
- (3) 陸上研修 1 月 20 日(水) ~ 1 月 26 日(火)
- (4) 船上研修 1 月 27 日(水) ~ 2 月 29 日(月)
訪問国活動 海外 2 か所(インド、スリランカ)
- (5) 日本参加青年帰国後研修 2 月 29 日(月) ~ 3 月 1 日(火)

6. 航路概略図



(西回り)		平成27年度次世代グローバルリーダー事業日程(案)				
		午前 (陸上)9:15~10:30 (船上)9:30~10:45	午前 (陸上)10:45~12:00 (船上)11:00~12:15	午後 (陸上)14:15~15:30 (船上)14:15~15:30	午後 (陸上)15:45~17:00 (船上)15:45~17:00	夜 (陸上)20:00~21:00 (船上)20:00~21:00
1	1月14日(木)	外国参加青年来日				
2	1月15日(金)	時差調整・体調管理		オリエンテーション	歓迎会	
3	1月16日(土)	地方プログラム(ホームステイ)				
4	1月17日(日)	地方プログラム(ホームステイ)				
5	1月18日(月)	OPY:地方プログラム(表敬訪問・施設訪問) JPY:出航前研修				
6	1月19日(火)	OPY:地方プログラム(東京へ移動) JPY:出航前研修				アイスブレイキング
7	1月20日(水)	全体オリエンテーション		導入フォーラム		自主活動
8	1月21日(木)	異文化理解セミナー(対人関係)		コース顔合わせ	LG顔合わせ、委員会決め	委員会活動
9	1月22日(金)	スポーツ&レクリエーション		休日		
10	1月23日(土)	都内視察				NP練
11	1月24日(日)	リーダーシップ・セミナー		コース・ディスカッション		文化紹介活動のPR
12	1月25日(月)	プロジェクトマネジメント・セミナー		PYセミナー		NP練
13	1月26日(火)	課題別視察				オリエン退所説明
14	1月27日(水)	オリエン退所、国連大学訪問		横浜港へ移動	乗船	ADMオリエンテーション
15	1月28日(木)	出港16:00	9:00-10:30 / 10:45-11:00 / 11:15-11:45 出国手続き、船側オリエンテーション、避難訓練	13:30-15:00 / 15:00-15:30 オープンシップ、出航式	16:00 横浜出港	心理学セミナー
16	1月29日(金)	リーダーシップ・セミナー		NP練		NP(日本)
17	1月30日(土)	休日				
18	1月31日(日)	コース・ディスカッション		船長講話	NP(バーレーン)	NP(ニュージーランド)
19	2月1日(月)	文化紹介活動		委員会活動	NP(UAE)	NP(チリ)
20	2月2日(火)	異文化理解セミナー		デリゲーション・ミーティング	NP(メキシコ)	NP(タンザニア)
21	2月3日(水)	コース・ディスカッション		自習・補講	NP(ロシア)	NP(インド)
22	2月4日(木)	公式写真撮影	ブリッジツアー	プロマネセミナー	NP(スリランカ)	NP(オーストラリア)
23	2月5日(金)	入港8:00 出港18:00	シンガポール寄港(給油・給水)			
24	2月6日(土)	リーダーシップ・セミナー		PYセミナー		団長講話
25	2月7日(日)	アドバイザー・セミナー		休日		
26	2月8日(月)	コース・ディスカッション		文化紹介活動	委員会活動	デリゲーション・ミーティング
27	2月9日(火)	入港15:00	訪問国活動準備	チェンナイ入港	レセプション	
28	2月10日(水)	訪問国活動(インド)				
29	2月11日(木)	訪問国活動(インド)				
30	2月12日(金)	出港18:00	訪問国活動(インド)	チェンナイ出港	振り返り	
31	2月13日(土)	休日		訪問国活動準備		
32	2月14日(日)	入港10:00	コロンボ入港	訪問国活動(スリランカ)		
33	2月15日(月)	訪問国活動(スリランカ)				
34	2月16日(火)	訪問国活動(スリランカ)				
35	2月17日(水)	出港12:00	コロンボ出港	振り返り	委員会活動	
36	2月18日(木)	プロジェクトマネジメント・セミナー		文化紹介活動		
37	2月19日(金)	休日				
38	2月20日(土)	コース・ディスカッション		PYセミナー		
39	2月21日(日)	入港12:00 出港22:00	公式写真撮影	シンガポール寄港(給油・給水)		
40	2月22日(月)	リーダーシップ・セミナー		エキシビション(文化紹介活動の成果発表)		
41	2月23日(火)	事後活動セッション		自主活動		
42	2月24日(水)	異文化理解セミナー(Re-entry)		事後活動セッション		デリゲーション・ミーティング
43	2月25日(木)	プロジェクトマネジメント・セミナー		サマリー・フォーラム準備		
44	2月26日(金)	リハーサル		サマリー・フォーラム		
45	2月27日(土)	評価会		修了式	下船説明	フェアウェルディナー
46	2月28日(日)	下船準備				
47	2月29日(月)	入港8:00	東京帰港	11:30 解散式・解散パーティー	下船	(外国参加青年は成田空港へ、 日本参加青年は帰国後研修へ)
48	3月1日(火)	日本参加青年帰国後研修				

陸上研修

船上研修

帰国後研修

IDI 調査結果

北海学園大学教授

石井 晴子

IDI (Intercultural Development Inventory - 異文化感受性発達調査) 実施について

シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ (SWY28) 日本参加青年を対象に、短い時間ではあったが、事前研修、および事後研修時にミルトン・ベネットの DMIS (Development Model of Intercultural Sensitivity) 「異文化感受性発達モデル」(Bennett, 1993) を説明し、DMIS に基づいて開発された、IDI (Intercultural Development Inventory - 異文化感受性発達調査) (Hammer & Bennett, 2002) を行った。DMIS 理論では、異文化の経験と認知トレーニングにより、「異文化」に対する認識が変わっていき、感受性が発達すれば、よりうまく多文化の環境に適応することができるようになる、という、異文化に対する感受性の発達を説明するものである。なぜ、本事業に異文化感受性の発達が言及されるのか、また「異文化感受性発達モデル」とは何かを説明し、今年の IDI の調査結果について考察する。ただし、私は参加青年とは事前研修及び事後研修のそれぞれ 1 時間ほどしか接しておらず、乗船中やその他プログラムでの出来事等は承知していないので、結果考察は自分が過去に指導官として乗船した経験、および、IDI とともに行われたアンケートを元に行った。

SWY という多文化環境を最大限に活用するために

事前研修で使った図を元に説明する (Fig. 1)。以下は企業などの組織を想定した、チームパフォーマンスの状態を表す Adler による (2008) 図である。まず「a」の領域は cross-cultural team (多文化チームで、様々な文化背景を持った者たちで構成される) で、「より良く働くための多文化トレーニング」を受けていない人々の集まりである。彼らは多種多様な価値観、例えば、時間に対する考え方、仕事に対する態度、人生における仕事の優先順位などが異なっている。単なる多種多様な価値観を持ち「トレーニング」も受けていない人々の集まりであるゆえ、パフォーマンスは Highly Ineffective = 非常に低い。そこで、組織は「やはり価値観が同じ人と働くのが一番！」ということで、「b」の領域の Single-Culture Teams = 単文化のチーム、つまりやり方や価値観が同じ人々のチームを作る。これによりパフォーマンスは Average = 平均的となり、多文化で構成されるチームよりは「結果が出た」ことに喜ぶ。この経験から「学んだ」組織は、異なった価値観や態度を持った人々を排除しがちである。確かに異なった価値観や態度を持つ人々と交渉しながら働くよりは簡単であろう。アドラーもこのように、「a」から「b」に移ってしまう組織は数としては一般的であるといっており、図の真ん中の山が高くなっているのは、組織の数が多いいことを示す。

しかし、実は「c」の領域に、宝が隠されている。ここは「より良く働くための多文化トレーニング」を受けた多文化チームの領域である。イノベーションは価値観や発想が異なった人々が織り成す結果であるのだが、この図はまた「b」の領域から「c」の領域に移行することができ、かつ、Highly Effective = パフォーマンスが高く、イノベティブな組織はごくわずかである、という説明をしている。「b」から「c」に移行できるのは、多文化チームで働く経験だけでなく、よりよく働くための認知トレーニングが行われたかどうかであり、余裕のある組織しかそのようなトレーニングを行っていない。

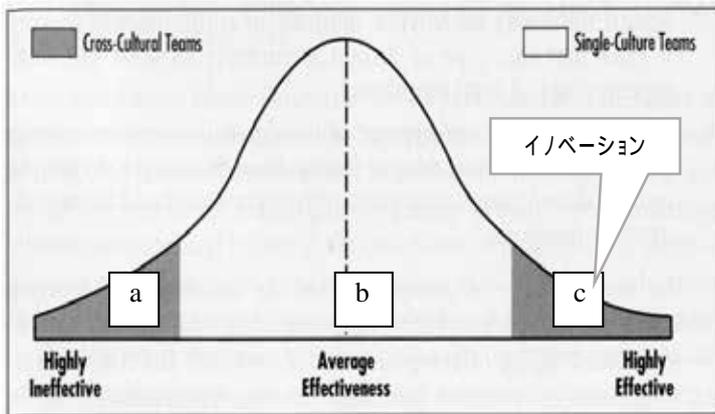


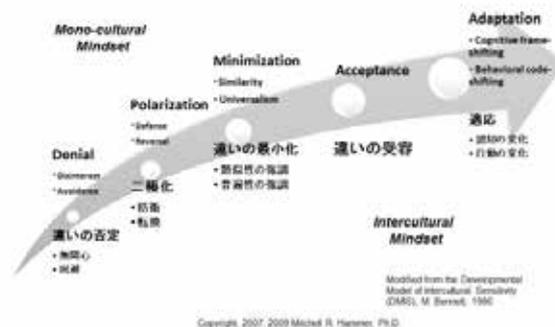
Fig. 1. 多文化チームのパフォーマンス効果 (Adler and Gundersen, 2008, p.140 を元にした)

SWY は最初は「a」の状態であろう。個人的には異文化での経験、あるいは多文化環境での仕事をしてきた参加者もいるかもしれないが、その経験もばらばらである。SWY の経験を経ることにより、参加青年が「c」の領域を経験し、グローバルリーダーとして多様な環境で活躍ができるようになってもらいたい。「c」の領域は多様な背景を持った人々の「違い」から最大限に互いの資質を引き出せる状況である。SWY はそのトレーニングの場として最適なのである。

「異文化感受性発達モデル」(DMIS-Development Model of Intercultural Sensitivity)

異文化適応の変化を見る基本となる理論が、ベネットの異文化に対する感受性の発達モデル(DMIS-Development Model of Intercultural Sensitivity) (Bennett, 1993)である。大雑把にいうと、基本的にどんな文化にも優劣はなく、異文化の感受性が発達すれば、文化の違いを脅威とみなしたり、(単純で誤りの多い)ステレオタイプに陥ったりすることを減らせる。また、自分の文化的価値観を元にして他の文化を「変だ」ということをやめて、文化的他者の視点を理解し、様々な違いを受け入れることによって、自分も他の文化に適応することができるであろう、というものである。異文化コミュニケーション研究の多くの研究者が似たような異文化に関する世界観、あるいは、感受性の発達理論を展開しているが、ベネットの理論が最も研究、引用されている。具体的には、Fig. 2 のようになり、異文化に対する感受性を発達させることによって、左から右へ移行することができる、というものである。

Fig.2 Development of Intercultural Sensitivity



少し詳しく説明すると、最初の Denial 違いの否定(無関心、あるいは回避)のステージは、文化差に興味がない、あるいは文化差を避ける、という態度である。しかし、文化差を避けて通れなくなると次には「敵対的態度」に出る。これが Polarization 二極化(防衛、転換)のステージである。「我々」対「彼ら」を比較し、「我々」の文化は常に正しいと思う態度。反対に「彼ら」の文化が自分の文化より優れて見えてしまうと、Reverse 「転換」という状態になる。また、他の文化の人を個人として認識できないのでステレオタイプの見方が強い。また、民族や宗教の対立はこの状態から発する。

文化間の抗争や対立が強い場合には、それを取りあえず解決するために、「彼ら」と「我々」の共通点に注目させ、平和をもたらすための文化ワークショップが行われることがある。意識的に Minimization 「違いの最小化」に持っていくのである。しかしながら、この Minimization のステージではあくまでも異文化感受性の発達としては通過点である。なぜならば、類似性(similarity)の強調をしすぎるからである。人は結局みな同じだから、文化なんて関係ない、と思ってしまうのである。確かに人は多くの共通した要素を持つので、ある意味正しいのだが、それでは個人の個性や違いに価値を置くことを忘れてしまうという危険性ははらむのである。また、Minimization は心地よく「あの人は私と似ているからうまくやっていける」と思う状態である。「自

分の価値観と一緒」な人を過大評価することは、「私の価値観が世界観の普遍的な価値観である」と信じること（universalism と呼ばれる）につながってしまう。また、Minimization では複雑な文化的特性の違いを享受せず、どちらかというはまだ脅威を感じる事が多く、脅威が大きくなると、Polarization に戻ったりする。移行期のステージといわれる Minimization を含めてここまでの 3 つのステージが、Mono-Cultural Mindset、あるいは自文化中心主義、つまり自分の文化スタンダードから他の文化を評価する、という世界観である。

しかしながら、単に共通点ばかり探してはつまらない、あるいは異なった価値観を楽しみたい、となると次のステージに移行する。そのステージが Acceptance 「違いの受容」のステージである。「文化に良いも悪いもない、ただ、違うだけである。私のやり方とは違うけれど、あなたのそういうやり方も受け入れよう」という考え方である。文化の違いをとらえる認知的複雑性が発達し、その上で取りあえずは他の文化的価値観に基づく考え方も尊重して受け入れてみよう、というのである。受け入れて試してみると、意外と「なんだ、そういうことか。こういうやり方も悪くないな」と、相手のやり方や考え方が自分のものになると、最後のステージの Adaptation 「適応」のステージに移行する。この最後の二つのステージは Intercultural Mindset と言われ、異文化適応ができ、他の文化でも「自分らしく」（つまり、「自分」の枠が広がるので、他の文化の価値観自体が「自分らしい」の中に取り込まれるのであるが）勉強ができたり、仕事ができたりするのである。

ここで注意しておきたいのは、左から右に移行すれば人として「優秀である」とか、「感受性に秀でている」ということでは全くない。違いを受容しようとしても、人種差別のような悪い経験をしたり、生活環境がどうしても受け入れられない、という経験をすると、なかなか違いを受け入れられない。また、ステージ、という表現をしたが（ベネットが「ステージ」という表現をしている）ゲームのように一つのステージを完全にクリアして次のステージに行く、というもでもない。さらに、Minimization の基本的特徴は必ずしも悪いものだけではない。たとえば、子供のころは単純に「人に対して同じように接すること」が良いとされ、「共通の関心を見つけること」で友達ができる、と教えられている。しかし、その単純さが問題なのである。文化の複雑性、個人の多様性に関心が持てなくなると、結局「気の合ういつもの人」と「いつものやり方」で、に安住することになる。つまり、Fig. 1 に戻ると、「a」が Denial や Polarization であり、「b」が minimization なのである。互いの共通点も大事にしなが、相違点に更に着目し、その多様性から多くを学ぶことができる、という Acceptance や Adaptation が必要な、「c」になかなか到達できないのも無理はない。これらを踏まえて SWY で行った調査結果を見ていく。

SWY28 の IDI 調査

DMIS 理論を元にして作られたのが IDI (Intercultural Development Inventory - 異文化感受性発達調査) (Hammer & Bennett, 2002)である。50 問からなる調査紙は 5 段階のリッカート尺度（「全く同意できない」、から、「非常に同意できる」、まで）で異文化に対する質問に回答してもら。今回は JPY 全員からの回答を試み、プログラム前は 123 名全員、プログラム後には 107 名からの回答があった。回答者個人の結果には大きなばらつきがあり、参加前の異文化の経験の多少が影響していると思われる。しかしながら、これを平均して回答者のグループとしての結果を以下の Table 1 に示す。回答者の中には自分の経験と合致しない、という者もいるとは思いますが、あくまでも平均値であることを断っておく。

まず、「異文化感受性」のセクションは異文化に対する理解、意識を表す「Perceived Orientation (PO) 認知度」と、異文化に対する実際の感受性である「Developmental Orientation (DO) 発達度」がある。簡単に言うと、「認知度」は異文化に対しての回答者の見方（これがよい、という理想）、「発達度」は回答者の異文化との実際の関わり方（現実）を現す）。必ず DO のポイントは PO よりも低い。理想と現実のギャップである。

Intercultural Orientation (異文化の見方)

全体的な傾向を Intercultural Orientation「異文化の見方」のセクション (Table 1) 見てからいく。今回の測定では PO「認知度」は 121.32 であり、この値は「理想」が Acceptance であることを示し、その態度は事業後には 122.52 とわずかに上昇した。SWY28 の日本参加青年の DO「発達度」の値は事業前は 89.62 であったが、事業後には 92.25 と変化した。つまり、大まかにいえば、「理想」は Acceptance であるが、「現実」は Minimization に依存していることが分かる。また、DO 値の変化は異文化環境での自分の実行力を測定するものであるために、より重要である。

	事業前 (n = 123)	事業後 (n = 107)	変化
Intercultural Orientation (異文化の見方)	(145 ポイント中)	(145 ポイント中)	
Perceived Orientation (PO) 認知度	121.32	122.52	1.20
Developmental Orientation (DO) 発達度	89.62	92.25	2.63

Table 1 Worldview Profile of SWY28 before and after the program

しかしながら、事業前、事業後ともに DO の値は Minimization であるが (Fig. 3 参照)、アメリカの留学プログラムの研究結果 (Vand Berg, Paige, & Lou, 2012: 345) と比較すると、SWY28 の DO の +2.63 という変化値は、アメリカの大学に留学している学部生の同値の 1.5 年分の経験に相当する。さらに、SWY プログラムの参加者は、一つの国に留学に行くのに比べ、地理的対象文化がない (アメリカに留学するのであれば、アメリカ文化を念頭に置いた文化経験であろうが、船にはそのような地理的対象文化はない) という複雑な異文化環境を経験している。したがって、この 2.63 という変化値は価値があるものであり、称賛に値する。

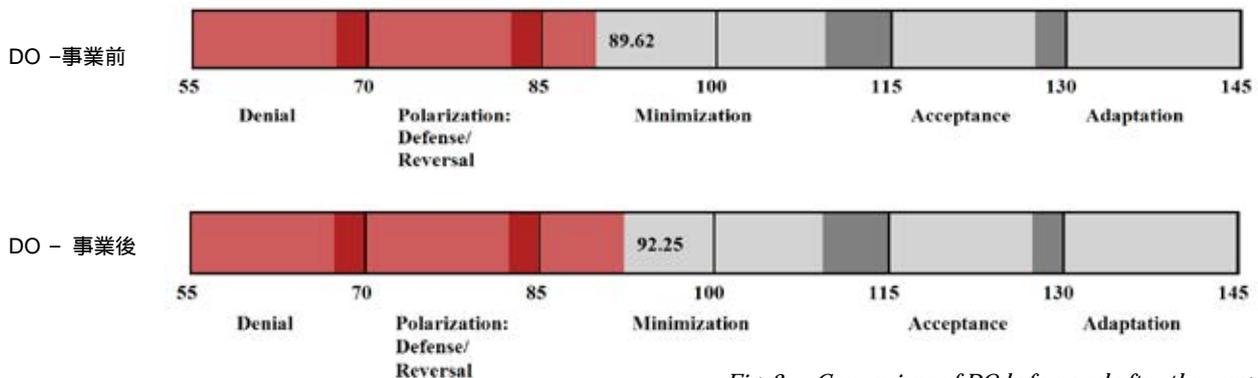


Fig. 3 Comparison of DO before and after the program

Worldview Profile (世界観プロフィール)

Worldview Profile (世界観プロフィール) は DMIS のそれぞれのステージの伸びの傾向を「+」と「-」であらわす。(Table 2)

	事業前 (n = 45)	事業後 (n = 38)	事業前後の 変化
Worldview Profile (世界観)	(5 ポイント中)	(5 ポイント中)	
DD (denial-defense) Scale (違いの否定)	3.80	4.08	+
R (reverse) Scale (転換)	3.51	3.55	+
M (minimization) Scale (違いの最小化)	2.97	2.65	-
AA (acceptance-adaptation) Scale (違いの受容、適合)	3.73	3.98	+

Table. 2 SWY27 IDI Before and After

さらに Table. 2 の内容を見てみると、M (minimization-違いの最小化) 以外はすべて+の変化がみられる。特に、DD (違いの否定) と AA (違いの受容、適合) の分野では 4 ポイント以上、または 4 ポイントに近い、4 ポイントを超えることが

良いとされている(Hammer & Bennett, 2002)ために、これらは価値のある値である。しかし、M (minimization-違いの最小化) のポイントが 2.97 から 2.65 と事業後の値が下がっていることから、原則的には違いを楽しんでいるものの、実際には「自分と似ている考え方」参加者たちにかなり依存していたり、「我々は結局は同じ」と感じる場面が多かったのではなかったかと推測される。

Minimization の落とし穴

Acceptance (違いの受容) が高い値なのに、なぜ Minimization (違いの最小化) がそんなに低いのか、と思う人もいると思う。先にも述べたように、Acceptance が高くても限定的な場合がある。これは trailing orientation と呼ばれる。trailing とは「引きずる」という意味だが、「弱点」と解釈してよいだろう。trailing orientation があると、長所の Acceptance がフルに発揮できないのである。特に船のプログラムでは、他の文化のやり方を良いとか悪いとか言っていないで、とり合えず受け入れなければならない場面、避けられない場面が多い。また、異文化を楽しむために参加したのだし、たくさん新しいことにトライしたのだろう。一緒に生活し、文化の違いを受容し、適合し、また多様性を楽しんだのだと思う。だから、Acceptance 値が上昇した。しかし、実際に作業をするときに、やり方の違う外国参加青年に説明をしても分かってもらえなかったり、英語が通じなくて、もがいたことも多かったのではないだろうか。その結果「自分を分かってくれる人」「日本のやり方を尊重してくれる人」(つまり自分の価値観が中心であって、それに近寄ってくる人たち)と多くの時間をすごしたのではなかっただろうか。JPY にとって全くなじみがなく、友達になることを想像さえしなかった外国参加青年と、同じジョークで笑って「あ、結局人は同じなんだな」と「理解」した経験が多々あった、という参加青年もいるのではないだろうか。前述のように、これらは別に悪いことではないのである。Minimization は共通点で落ち着くので実に心地の良い状況なのである。

それでは何が問題なのか。前述にもあるが、Minimization の落とし穴は、その心地良さにある。一つには、心地良くなると敢えてリスクを冒して環境を変えてみようとは思わないのではないか。つまり、価値観の違う人と距離を置くようになり、なぜ異なっているのかを知ろうと思わず、まして、他のやり方でやってみようと思わなくなるという危険性がある。

二つ目には、違いやユニークな考えに盲目な環境である Minimization からはイノベーションは生み出せないのである。もちろん、SWY の参加者は「どうしたら、世界がより良くなるのだろうか」を考えるという一つの同じの目的をもった参加者の集まりである。しかしながら、一見同じに見えたことも、深い価値観や意味の違いがあり、それに盲目になってしまうのである。深いところにある違いを紡ぐのも SWY プログラムの一つの目的なのである。

三つ目の SWY での Minimization の落とし穴は応用力がなくなることである。このプログラムに参加する善意の塊のような外国参加青年はどちらかというと日本びいきの青年が多い。このような優しい環境は一般的には日本国外(あるいは船外)にはないと思ったほうが良い。日本のことを一生懸命知ろうとしたり、日本参加青年のやりたい方法でやってくれた外国参加青年は一般世界よりも多いはずである。日本参加青年は今後、日本文化や日本人に興味がない人たちが集まった環境で、乗船中と同じだけのパフォーマンスをあげられるだろうか?しかしながら、すでにあなたがこれらのことに気が付いていれば、「より良く働くための多文化トレーニング」を自分で行ったことになる。

繰り返しになるが、前出の Fig. 1 の「多文化チームのパフォーマンス効果」にもあるように、等質性を強調し、何の説明もしなくても分かり合える人々で構成しようとする「b」の領域は Minimization であり、それなりに作業効率もあがり、やりやすいのかもしれない。だから、多くの人がそこに留まりたがる。しかし、SWY は「c」の領域での活躍が期待された。多様性から生まれるイノベーションを楽しみ、そしてなによりも、文化のみならず、人種、エスニシティ、宗教、言語、ジェンダー、あるいは障がいの有無を含んだ個人の「違い」、多様性をそのまま受け入れ、楽しむ世界を作る。そのパイオニアになることが、この多文化プログラムである SWY 卒業生の応用力として期待されるのである。

健闘を祈る。

参考文献

Adler, N. J., & Gundersen, A. (2008). International dimensions of organizational behavior. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Bennett, M. J. (1993). Towards ethno-relativism: A developmental model of intercultural sensitivity. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Hammer, M. R., & Bennett, M. J. (2002). The Intercultural Development Inventory (IDI) manual. Portland, OR.