

青年国際交流事業の在り方検討会（第3回）議事次第

日時 令和4年4月4日（月）13:00～15:00

場所 合同庁舎第4号館共用第1特別会議室

1 開会

2 議事

- (1) ヒアリング（菊地委員、タイガーマーブ株式会社中村寛大副社長）
- (2) 事務局からの説明
- (3) 意見交換
- (4) その他

3 閉会

出席者

（委員）

南島座長、家島委員、菊地委員、中村委員、宮寄委員

（内閣府）

黒瀬青年国際交流担当室長、田中参事官、山本調整官、梅田参事官補佐

（オブザーバー）

一般社団法人日本旅行業協会 千葉信一 海外旅行推進部副部長

一般財団法人青少年国際交流推進センター 駒形健一 理事長

（ヒアリング発表者）

タイガーマーブ株式会社 中村寛大 副社長

南島座長 定刻となりましたので、第3回「青年国際交流事業の在り方検討会」を開催させていただきます。

本日は、御多忙のところ、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

最初に、本日の出欠状況について、事務局からお願いいたします。

梅田参事官補佐 本日は、オンラインと現場でのハイブリッド形式による開催となっております。南島座長、家島委員、宮崎委員は現場での御出席、中村委員、菊地委員はオンラインでの御出席をいただいております。それから、川澤委員におかれましては本日欠席でございますけれども、事前にコメントペーパーもいただいておりますので、後ほど事務局から御紹介をさせていただきます。

それから、オブザーバーのお二方にも本日御出席いただいております。千葉オブザーバーは現場での出席、それから、駒形オブザーバーにつきましては、オンラインでの参加となっております。

内閣府側からは黒瀬青年国際交流担当室長、田中参事官、山本調整官が参加をしております。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

南島座長 ありがとうございます。

それでは、早速議事に入りたいと存じます。議事次第を御覧ください。

本日は、4項目書いておりますけれども、冒頭にヒアリング、2つ目に事務局からの説明、3つ目に意見交換、その他ということで進めてまいりたいと存じます。15時までの時間ということでございます。意見交換のところですが、特に本日は前回に引き続き育成すべき青年の人物像について、事務局から資料もございまして、御議論いただきたいと考えております。それから、新型コロナウイルス感染症等のリスクにも対応した効果的な事業の在り方、プログラムの中身ということです。これも後ほど事務局から御説明がございまして、この2点について、特に意見交換のところでは先生方の御議論をお伺いしたいと考えております。

本日は、令和の新たな青年国際交流事業の具体的なプログラムも御議論をお願いしていくこととなりますけれども、先生方、委員の間の意見交換に先立ちまして、海外インターンシップの事業を通じてグローバルリーダーの育成を行っておられますタイガーマーブ株式会社の取組につきまして、菊地委員からのプレゼンテーションを行っていただくということでお願いをしております。

また本日は、タイガーマーブ株式会社の副社長の中村寛大様にもお越しいただきまして、タイガーマーブ株式会社の取組を御紹介いただくこととなっております。

プレゼンテーションの後には、短時間ではありますが質疑応答も行っていただいて、本日の議論はその後で行いたいと考えております。

それでは、冒頭にプレゼンテーションをお願いいたします。

菊地委員、中村副社長、どうぞよろしくお願いいたします。

菊地委員 改めまして、タイガーモブ株式会社代表の菊地恵理子と申します。この度は皆様の貴重なお時間をいただきましてありがとうございます。青年国際交流事業のアップデートをする上で参考になればということで、本日はお時間をいただきまして、我々の取組についてお話をさせていただきます。ちなみにフルリモートなので、私は北海道の阿寒摩周国立公園から、そして、中村は栃木から今回お話をさせていただく予定です。

まず、令和の時代の青年国際交流事業ということで、我々人類がどういう方向性に向かって進んでいるかということを経験するタイミングになるのではないかと考えています。

こちらは周知の事実かと思いますが、例えば2050年はどういう時代になっているかというところ、内閣府のムーンショット研究で発表されているとおり、人が身体、脳、空間、時間の制約から解放された社会が実現される世界に変化をすると予想されます。今話題のWeb3.0、AI、ロボット、メタバースなど、様々な技術革新とそれに伴う社会の変化によって、今まで障壁とされていた壁がなくなって、場所や年齢にかかわらず自分がやりたいことにチャレンジができる世界が来るかと思っています。

これにより今まで挑戦することを諦めざるを得なかった方々、例えば子供であったり、高齢者の方々、ハンディキャップがある方、そういう方々も挑戦をすることができて、そして、場所の制限もなくなることによって、例えば北極の温暖化を食い止めるプロジェクトがあったとします。それに現場に行かずとも様々な場所にいる様々な年齢の人たちが参画して、社会課題にアプローチすることができるということが可能になります。

コロナによっていろいろな変化があったかと思いますが、これからの30年が我々にとってもさらに大きなゲームチェンジを経験するタイミングになるのではないかと考えています。この変化に巻き込まれるのではなくて、来るべく時代の変化の作り手となるリーダーをいかに生み出すかというのが重要かと思っています。我々としては「全ての人自分らしさのもとに、個人の可能性にチャレンジする」「子々孫々に受け継がれる未来の可能性を拡張する」をビジョンにこの会社を展開しています。

今は日本人の中高生から社会人を対象に、オンライン、オフラインの事業を展開していますが、これからは生まれてから死ぬまで、全人類がその人のらしさというものを最大化していかにかに挑戦し続けるか、そして、その挑戦によって未来の世界をいかに拡張していくかというのが我々が目指しているビジョンです。

よく地球の周りにこういう笑顔で手をつないでいる絵があるかと思いますが、あの状態を私はつくりたいとっていて、ただ瞬発的に実現するのでは意味がないとっていて、これを永続的に、100年後、200年後、1万年後まで笑顔の輪が続くにはと考えると、時間軸を引き延ばす必要があるかと思っていますし、日本だけではなくて、世界というように空間軸も伸ばしていきたいなと思っています。

そのために我々は次世代リーダーの創出をミッションに、子々孫々に受け継がれるような、よりよい未来づくりをしたいなと考えています。小さな一歩から大きな挑戦まで、地球規模で自分のらしさというものを追求してもらって、自分はこれだというテーマで旗を

立てる人を増やしていきたいですし、彼らがいかに社会インパクトを生み出していくかというところまでアクセラレートをしていきたいなと思います。

ここからは弊社副代表の中村にバトンを渡して、具体的にどういうコンテンツを行っているかというところを説明させていただきます。

中村副社長 改めまして、タイガーマーブの中村と申します。本日は、お時間いただきましてありがとうございます。

先ほど菊地のほうからビジョン、ミッション、世界観についてお話をさせていただきました。自分らしさ、個性みたいなのところのお話が最後あったかと思うのですが、皆さんお一人お一人何か少し考えていただけたら嬉しいなと思うのですが、私らしいとか、自分はこれが好きだ、これが得意だ、そういったものに出会うときはどんなときでしたか、きっと何かをやっていた延長線上にそういうことがあったのではないのかなと思っています。

私はフィンランドでそういったコンセプトになるようなLearning by Doingというようなコンセプトと出会いまして、ぜひ日本人の全ての学生さん、もしくは世界中の全ての方に先駆者から学んで、実際に挑戦して学んで経験して振り返って学んで、そして、自分が先駆者になってもらう、そういった事業をお届けしたいなと思って、デジタル、リアル、両方のいいところを掛け合わせた状態の地球規模の実践的な学びというものを提供しようということで、タイガーマーブというところで海外インターンに次ぐ新しい事業の形として事業を展開しています。

その中で、皆さんにお届けしたいことが、Actualizationと社内で呼んでいるのですが、自分のやりたいことを形に変えていく、そして、具現化する力と呼んでいます。いわゆる学校の勉強を通じて何か学んだことを表現する機会には実はあまり多くない。テストぐらいが機会になっているかと思うのですが、社会でつながっていく、自分はこういう世の中にしていきたい、こういう思いを表現していきたいということを社会というものを対にして考えていくような機会を私たちはお届けしていきたいなと思っています。

そのために必要なのが、今日の検討会でもお話になるかもしれませんが、3つの行動特性、それに対して6段階のレベルを設定して、タイガーマーブとしてはコンテンツを提供していくということをやらせてもらっています。

大きく項目が3つ、サステナビリティ&レジリエンス。それから、生きがいを見つけるということでlead myself、自分自身のwant to、こういうことやりたいということの生きがい、そして、認識の枠を広げるという意味のエンパシー、他者の共感だったり、他人の靴を履いてみる、そんな経験がエンパシーになるかなと思っています。こういったものを高めていくことによって、世の中をきちんと俯瞰してみた上で、自分自身がやりたいものをこつこつやり続けて、世界にインパクトを出していく人が育てられるのではないかなと考えて、こういう過程を置いて私たちはプログラムを提供させてもらっています。

そして、これらをやっていく上でとても大事にしているポイントが大きく3つあります。

一つが、学校の事業、それから、一般のお客様に対して私たちが機会を提供する際に、常識を覆すような機会というものを皆さんにお届けしようと思っています。

例えばですけれども、チョコレートを1枚皆さんの手元に持っていただいて、そのチョコレートがどのように自分の手元まで来ているのかということをとどっていくようなツアーをオンラインで提供したりしています。実際、チョコレートの生産者のところにリアルで会いに行くのも結構難しいです。そうなったときに、ジャングルの奥地まで入って行って、カカオがどのように育っているのか、そのカカオ育てる人はどういう生活をしているのか、自分たちが見たこともない世界と触れ合うことによって、当たり前となっている自分たちの前提が雪崩のように崩れていく、そういう機会をお届けするというのは私たちがやっていることとしてとても大事にしていることです。それが常識を覆していること。

それから、Do itと書いていますが、心のままに挑むことをやってほしいなと思っています。よく自分はこういうことをやってみたい、ああいうチャレンジをしてみたい、年齢が小さければ小さいほど言う子はすごく多いのですけれども、たとえ高校生になっても、大学生になっても、社会人になっても、そういった好奇心を大切に、少しでも興味が湧いたものに一步を踏み出すということができるだけ多くの人にやってほしいなと思っています。それが生きがいとつながり、それがサステナビリティに貢献することになるかなと感じています。

そして、やったらやりっ放しではなくて、自分を振り返る、内省するという言葉だったり、リフレクションという言葉が最近使われますけれども、自分自身を振り返ることで自分のやりたいこととか、こういうことが得意かなとか、好きなことは何かと問うことで、自分自身が生きていて生きがいを感じるような人生を感じられるようにカリキュラムを設計したりしています。

例えばSDGsに関することだと、クラーク記念国際高等学校の取組を少し御紹介させてもらいます。ここではテクノロジーとうまく合わせるという意味で言いますと、ARを使ったりですとか、あとは自分たちの消費をさかのぼる意味でコーヒーを実際にコーヒー農家さんとコミュニケーションしたり、自分たちでコーヒーを仕入れてみるということを通じて、今までの消費行動を見つめ直して、世界の捉え方とか、自分たちの立ち位置とかを認識して行動変容を促すということをプログラムとして設計しています。

そして、この中で大事にしていることは、きちんと専門家から意見をもらえるようにするために、専門家とともにプログラムを設計したりですとか、あと、サプライチェーンをさかのぼるということで、本当に最前線がどうなっているのかということを知る機会を大事にしています。

さらにテクノロジーの活用ということで、これはクラーク記念国際高等学校校さんではやりませんでしたけれども、3Dプリンターを使って日本で考えたアイデアを現地の3Dプリンターで形にして社会に実装することにもチャレンジしたりですとか、メタバース空間を使ってお互い同じような空間に入って議論をすることで、実際に自分の考えたアイデアが

社会にどう実装され、それが世の中からどういうフィードバックを得られるのかということとを大事にするようなプログラムというものを例えば1年間通じて授業の中で提供させてもらっています。

生徒さんの顔を見てもらうと分かると思うのですけれども、とても楽しそうですね。コーヒーがやっと手に入ったぞみたいな、そんな顔をこの中央の写真からも感じてもらえるのではないかなと思うのですけれども、本当に英語でコミュニケーションすること、そして、英語で学ぶことというのがとても大事なのかなと思って、こういったプログラムを例えば御提供させてもらっています。

それから、そういったコーヒーを輸入するというだけでなく、対話という文脈でも活動させていただいています。なかなか対話の機会を持つのが難しかったりするというのがコロナの状況だったりもするのですけれども、例えばルワンダのフツ族とツチ族の方、それぞれジェノサイドの生き残ったサバイバーの方からお話を伺うような機会を用意したりですとか、南アフリカのアパルトヘイト、白人と黒人というようなラベリングされてしまっている状況もあるので、そういうところからお話を伺って、どうやったら分断をつなくことができるのか、当事者と対話をすることで、自分にできることは何かということを考えて行動変容させていくということを実際にやらせてもらっています。

最終的に、感じるだけではなくて、自分の思いを発信するというところでウェブメディアを通じて発信していく。一番下の「南アフリカ ヨハネスブルグの街角から」というのは、実際に参加された方たちの声が詰まったインタビュー記事として、オープンしたようなものになっています。

さらに、高校の現場でいうと、世界部という部活をつくって小学校4年生から高校3年生までごちゃ混ぜになって、長野日本大学学園というところでは、長野の魅力の世界に発信するというで地域の魅力を自分たちで探しに行き、そして、その魅力をシンガポール、韓国、インドネシア、イギリス、いろいろな国に対して発信していくという活動を実際に行っています。地方創生という言葉も叫ばれてからかなり久しいですけれども、学んでいる当事者たちが自分たちの国のリンゴだったりとか、七味トウガラシだったりとか、おやきとか、長野にはたくさん魅力があります。そういうところを探して世界に発信することで地域にロイヤリティを感じて、私がこの地域の魅力を伝える担い手になるのみたいなことを考えていくような子たちがどんどん出てきています。

こういった活動をすることで、世界とつながって自分たちが担い手になっていくということを実践する舞台として、私たちは授業を通じて活動させてもらっています。世界中からゲストが来てフィードバックをしていただいたりですとか、あとは世界に対してサーベイを自分たちが繰り出したたりですとか、実際に世界で売れる商品を企画して販売することで、自分たちがオーナーとして世界でどうやって戦っていくのかということを考えるような機会というものを、この学校さんでは御提供させていただいています。

ちょっと時間があれなので割愛しますが、このような形で自宅から世界に飛び込んでい

く機会をオンラインのインターンシップという形で御提供させていただいておりもしております。トーゴの障害者の雇用をつくるというのを、日本にしながら自分がどう関われるのか考えていく。それから、ルワンダの母子家庭を救うということを家にしながらどうやれるのか。バングラの教育格差をなくすために、サステナブルビジネスをつくるため、自分にできることは何かということを考えていくということを私たちは機会として御提供することで、行かずともできることは何か、今の自分にできることは何かということを考えていくような機会を御提供しています。

そして、こういった活動を通じて、例えば今回は3名御紹介させてもらうのですけれども、高校生のうちに起業されて、ルワンダのシングルマザーを救うソーシャルビジネスを起業された山田果凜さんという女性がいらっしゃいます。今、沖縄、神戸、いろいろなところでスペシャリティーコーヒーを出すカフェを立ち上げて、そういったところで得た収益をルワンダのシングルマザーに寄附されています。

それから、国際教養大学に進学されている横木ゆきさん、高校生のときにプラスチックごみ問題に関心を持って、「NEXTグレタ・トゥーンベリ」などという形でメディアにも紹介されたような方です。

あとは長野の高校生で國枝蒼太郎君という子がいます。(株)ボーダレス・ジャパンというソーシャルビジネスやっている会社さんが日本にはあります。そこで、インドのスラムの女性を救うためにビジネスをされている高校生がいらっしゃいます。日本からウェブの運営を手伝ったりですとか、新基地を考えることをチャレンジしているのがこの子たちです。こんな子たちがたくさん増える社会を、こんな子たちが世界中に飛び立つ、そんな機会を一緒につくれたらすばらしいのではないかなと思っています。

以上になりますが、家からでもテクノロジーを使って、そして、いわゆる技術をうまく乗りこなすことで、新しい令和の時代に適したプログラムができるのではないかなと思って、そんな示唆になればと思ってお話をさせていただきました。御清聴ありがとうございました。

南島座長 ありがとうございました。

それでは、ただいまの菊地委員、中村副社長からのプレゼンテーションに対して、御質問等を受け付けたいと思います。

中村委員、どうぞ。

中村委員 とてもすばらしいプレゼンテーションをありがとうございました。2つ質問があります。

一つが、フィンランドでLearning by Doingというのを学ばれたということなのですが、フィンランドは教育レベルが世界一というように聞いているのですが、普通の学校教育の中にこういったLearning by Doingというのが組み込まれて普及しているのかということをお説明いただきたいと思います。

もう一つの質問が、こういったチャレンジをする上で、御社として、パートナーとか、

世界各地の人材リソースを見つけるということが必要になってくると思うのです。その部分をどのように工夫されているのか。

この2つについて質問があります。

中村副社長 中村さん、ありがとうございます。1点目について私から、2点目について菊地からお話しさせてください。

1点目についてなのですがすけれども、Learning by Doingは実際に学校現場に物すごく入っています。例えばという観点でお話ししますと、フィンランドの小学生は自分の修学旅行の行き先としてエストニアなどに行くことができますけれども、そのときの修学旅行費用を親御さんに出してもらわないで自分で稼ぎます。どうやっているかという、自分の得意は何かということを感じながら、例えば私はモールで演劇をして誰かを喜ばせることを通じて、それに対して対価をいただくことで実際に留学費用だったり修学旅行費用を稼ぐということをやられています。

そういった意味で、得意というものを世の中とどう接合するのかというのが結構いたるところにあって、実際に学校の授業の時間は短いのですがすけれども、終わった後、例えば3時とか4時ぐらいになると、小学生とか中学生、高校生が結構街中にたくさんいて、何か自分の表現をしているのです。例えば演劇をやる子もいれば、アクセサリーをつくって販売している子もいれば、カフェをやる子もいれば、いろいろな形で自分の好きと得意というものが社会とどうつながるのかを試している現場にもものすごく出会います。なので、学校で学んだことを放課後にどんどんやっているというのがフィンランドで私を感じたことで、それがめちゃくちゃ生き生きしていて楽しそうだなというのが私を感じたことです。

中村さん、こんな感じで大丈夫ですか。

中村委員 ありがとうございます。

菊地委員 では、2点目について私から回答させていただきます。タイガーモブとして世界中の人材リソースをどう見つけているのかという御質問ですがありがとうございます。

こちらは最初に関しては、バックパッカー営業という方法で開拓をしておりました。私は大学時代にバックパッカーをしていたこともあって、バックパッカーが楽しかったのと、何か楽しみながら仕事をするにはどうしたらいいのかなと、そのときは諦めていたのですが、会社をつくっていかにコストを下げた開拓するかは、バックパッカー営業だと思ってバックパッカーをしながら開拓したというのがあります。

そこからは、いろいろな経営者の方々の口コミだったり、あとは海外インターンシップで実際に向こうに行かれた方々が活躍すればするほど、君は何でここにいるのとなって、タイガーモブというのがあるのですと言うと、学生が営業マン化してくださって問い合わせをいただくことというのがたくさんありました。

コロナ禍になってからは実際に私たちももう行けなくなってしまっているのですが、例えば最先端で活躍している方とか、あとはこのテーマといえはこの方と、いろいろあるかと思いますが、そういう方々をモデレーターにさせていただいて、一緒に組んでコンテンツを

つくっていく。その組先は個人の方でも問題ないですし、団体、会社、いろいろなコラボレーションの方法があるかなと思うので、そのエコシステムをいかにどうつくっていくかというのが、私たちが今取り組んでいることかなと思います。

以上です。

中村委員 ありがとうございます。とても参考になりました。

南島座長 ありがとうございます。

宮崎委員、家島委員いかがでしょうか。

家島委員 家島です。まずはすてきな発表をありがとうございました。

純粋な興味として、タイガーマブコンピテンシーのところでも少しだけ御質問させてください。ここにレベル0からレベル5まであるのですけれども、私もループリックの開発の専門で、大学で教員向けに研修などを行っているのですが、ここから先、もしかしたら内部資料かもしれないのですが、行動レベルでのチェックリストであるとか、あるいはこの人はレベル1、レベル2、どちらかなみたいに迷ったときに、この行動があれば、あるいはこういったことをしていれば、こっち側に引き上げるけれども、そうじゃなければこっち側というような判断基準というのは多分経験として蓄積されているとは思いますが、それは何かどこかで体系化されたりはしているのでしょうか。それとも今、情報収集中の段階でしょうか。

この質問の趣旨、意図というのは、青年の船だったりいろいろな国際交流事業の中で目指すべき人材像をどう評価していくのかということと非常に大きく関わってくる部分ですし、我々がそういったループリックを開発するときに、非常に役立つのではないかと思ったので質問させていただいております。よろしくお願いします。

以上です。

中村副社長 ありがとうございます。私から回答させてください。

裏側の行動に関しては、アウトプットの場合をこちらのほうで設計させていただいたりですとか、あとはその後のアンケートだったりとか、そういうサーベイをすることで、その子がどういった状況に今あるのかというのを特定する機会を私たちのほうで設計させてもらって、実際に運用しています。

例えば一例で申し上げますと、このコンピテンシーの例えばレベル2からレベル3に上がっていくところは、私たちのほうでwill、自分自身の意思だったりとか、未来に対してピッチをする機会を用意させていただいて、その機会を通じて、その子たちのアウトプットの状態を見て、この子はもうレベル3として、これからますます社会の中でアウトプットしていくようなタイミングだよねと思うのか、それとも、まだまだその子たちのwillを掘り下げる、そういう可能性が残っているよねということで向き合う時間を取るのかということで、分けるということをやっています。

一つだけ補足したいのですけれども、レベル0からレベル5まであるのですけれども、0だから悪いのかということとそれだけではなくて、それぞれそういう生き方をしたいという、

ちゃんとチョイスをしてほしいと思っているだけで、レベル5を目指したいという人がいるのは、それはそれでいいと思うのですけれども、レベル3がいいとちゃんと自分で選ぶことをやってほしいと思っています。ただ、これは簡易的に0から5まで並んでいるので上に行かなくては悪いのかと見えてしまうと思うのですけれども、必ずしもそういうわけではないということだけ、ちょっと補足させてください。例えばこんな感じです。

家島委員 ありがとうございます。

もう1点だけ、こういうのは自分で評価するというものと、今おっしゃったみたいにテストをすとか、あるいは観察の中で評価をすとか、客観的なというか、他者評価のものがあると思うのですけれども、今回の場合は自己評価と他者評価を組み合わせているという理解でよろしいでしょうか。

中村副社長 その認識で間違いありません。例えば何がしかの機会に参加するときに、必ず目標設定を皆さんにさせていただきます。本当に抽象的なループリックになっているので、その上で、自分が参加する機会に照らし合わせたときに、自分はどのような目標を設定するのかというのをそれぞれ必ずつくっていただいて、それに対しての振り返りの機会というのを毎月社内ですべて設けていて、そこに参加していただきながら個人の成長をリフレクションしていく機会を設けています。なので、自己評価と会社としてオフィシャルに設けている例えばアニュアルイベントとかでやるようなサーベイだったり、アンケートだったりとかで、その経過を観測するような形で私たちは事業を展開させてもらっています。

家島委員 ありがとうございます。

後ほど出てくる5つの目指すべきグローバル人材像に対しても、こういったコンピテンシーの表であるとか、ループリックであるとか、その判断のためのチェックポイントになったものがあると非常に進むのかなと思いました。またお力をお貸しいただければ幸いです。ありがとうございます。

以上です。

中村副社長 ありがとうございます。

南島座長 ありがとうございます。

宮寄委員、いかがでしょうか。

宮寄委員 大変興味深い取組の御紹介をありがとうございました。

学びの設計のポイントのところ、常識を覆すというところがあると思うのです。なかなか私なども常識を覆すと言っている時点で難しいと感じているのですけれども、こういったことをするための仕掛けというか、どういった仕掛けで促されているのでしょうか。この点を教えていただければと思います。

中村副社長 こちらも私から回答させてください。

まず、皆さんが生きてきた文脈というのが、皆さんお一人お一人の中に当然あると思います。例えば育った場所、つき合ってきた人々、それから、好きなこと、目に触れたもの、そういったものがある中で、今まで一切触れたことのないような世界観というものを私た

ちから御提示するということをやらせてもらいます。

例えば日本国内でずっと過ごされてきて、地域で公務員になるのだと決めていらっしゃる高校生とかが中にはいらっしゃったりするのですけれども、そういったことを完全に打ち破って、南アフリカのサファリガイドになりましたみたいな女性の方とかがいらっしゃるのです。それが日本人に1人しかいなくて、そういった人たちを見ると、こんな選択肢もあるのだということを知ることにつながる。なので、自分の視野になかったものを提示することで、これもあるよね、あれもオーケーなのねというようなことで、自分の生き方としてのチョイスを増やしていくことを届けるような機会を、いろいろな学校さん、いろいろな個人がいらっしゃいますので、それに合わせて、だったらこういうことを届けて、もう一度ゼロから考えていく機会をお届けしようかということをご設計するようなことを意識してやっています。

なので、大体遠方になったりとか、何かすごい変わったことやっているとか、尖ったことをやっていらっしゃる方とか、そういった方をゲストにお招きすることで、こういうのもありなのだと思うような機会をお届けするようなことを意識して活動しています。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

そろそろ時間になるかと思えますけれども、ほかはよろしいでしょうか。

それでは、菊地委員、中村副社長、大変ありがとうございました。非常に尖ったお話をしていただいたと思っております。誠にありがとうございました。

今ほどのプレゼンテーションも踏まえながら、後ほど委員からの意見交換ということで時間を設けたいと思っております。

その前に、議題に上げておりますけれども、事務局からの説明ということで、梅田さんのほうで資料を用意していただいておりますので、これを御説明いただこうと思います。本日の論点等に関する御説明ということになります。それでは、よろしく願いいたします。

梅田参事官補佐 ありがとうございます。ただいま南島座長のほうからもお話がございましたけれども、本日、私のほうから資料1 - 1から1 - 3に基づいて、事務局として御説明をさせていただきます。本日の御議論は、国際交流事業を通じて育成すべき人材像、それから、新型コロナウイルス感染症等にも対応したより効果的な事業の在り方について御議論いただくこととしております。

まず、資料1 - 1でございます。前回、第2回の検討会におきまして、まず初めにこの事業を通じてどのような人材を内閣府が育成していきたいのか、また、その人材像を明確に示すことが必要というような御議論があったかと存じます。

前回までの御議論を踏まえまして、内閣府が本事業において育成する次世代グローバルリーダーとして5つの視点をお示しさせていただいております。

まず、第1に未来志向ということでございます。前回までの御議論、また、今日の菊地委員からのプレゼンテーションにもあったかと思えますけれども、次世代グローバルリー

ダーというところで言いますと、足元ではなくて将来の社会を見据えて、そういうところを引っ張っていただくということが必要になってくるということで、未来志向というのが極めて重要な視点になると考えております。この点、特に将来の社会像というものを描きまして実行していける人材ということで、100年後の未来を語るリーダーというようなことで設定をさせていただいております。

次に、次世代グローバルリーダーに求められるものとして多様性が必要というようなことが、前回、前々回の検討会の中でも数多く意見があがっていたところかと存じます。特に社会のボーダーレス化が進んできまして、様々な人が社会を構築をしていくというようなこと言いますと、その中で、国籍はもちろんでございますけれども、様々なバックグラウンド、それから、考え方を持つ者を受容していくような能力が、この次世代グローバルリーダーには極めて重要な能力になってくるのではないかと考えてございます。

3つ目でございますけれども、影響力ということをあげさせていただいております。本事業において育成するのは次世代グローバルリーダーであるというようなところから、様々な人を巻き込んでいく力を養うのが肝要になるということで考えてございます。

4つ目でございますけれども、国際・地域感覚ということをあげさせていただいております。先ほどの多様性のところでも少しお話しさせていただいておりますけれども、グローバル化が進む中におきましては、国際的な視野を持つのは極めて重要でありますし、また、その国際的視野をいかして社会貢献をしていくときには、その現場となる地域での視点も重要になってくるということを感じております。こうしたことから4つ目にGlocalismということで国際・地域感覚というのをあげさせていただいております。

最後でございますけれども、本事業では次世代グローバルリーダーを育成するということしておりますけれども、もちろん内閣府が公費を投じて育成する事業ということもありますけれども、参加していただいた方には、この事業の経験を広く社会に還元していただくということが極めて重要な視点になっておりますということでございまして、5つ目に社会貢献の精神ということで、Volunteerismと設定させていただいております。

この5つの視点は、これまでの検討会でいただいた御意見を参考にして事務局でお示しをさせていただいておりますけれども、先ほどのタイガーマーブさんからのコンピテンシーのお話もございましたが、こういったところも踏まえて、後ほどの意見交換でも様々な御意見をいただければと思っております。

続きまして、資料の2番目になります。こちらの資料1 - 2につきましては、前回お示しをさせていただいたものでございますけれども、やはり今お示しをしたような育成すべき人材像という視点も踏まえた上で、この大きな3つの丸、意欲の高い青年の参加、効果的なプログラム、それから、グローバルネットワークの効果的活用による事後活動、こういったようなところについて、強化に向けた視点というのに基づいてこの後御議論をいただければと思っております。

本日は1 - 2の3つの丸のうちの意欲の高い青年の参加、それから、効果的なプログラ

ムというところについて御議論をいただくことにしております。この後の資料1 - 3で具体的に、どのような方向性で行っていくかということの御議論のたたき台ということにさせていただきます。よろしくお願いいたします。

こちらが1 - 3の資料になってございますけれども、まず最初に、意欲の高い青年の参加ということでございます。意欲の高い青年の参加につきましては、前回の検討会でも御議論いただいたところでございますけれども、改めて強化に向けた視点に沿って、現状、それから、取組の方向性を整理させていただきました。

まず、強化に向けた視点ということでございますが、選考要件の明確化でございます。この点、現状は年齢、語学力、帰国後も社会貢献活動に参加を行うというようなこと、全日程に参加するというのを要件として定めておりますけれども、やはり令和の青年国際交流事業を考えていく上では、これから御議論いただく人材像に応じた試験の導入をして、マッチングをしていくというようなことが非常に重要になるかなと思っております。それから、取組の方向性で、そういう意味では育成する人材像に対応した試験というのをお示しさせていただいております。

次に、多様性を重視した採用枠の設定ということを記載しておりますけれども、令和の青年国際交流事業の一つのキーワード、これは多様性になるというようなことも考えておりました、こちらについては例えば一般の採用枠とは別にA0入試というようなイメージで、多様性枠というようなことでの採用枠を設けるなどの取組も考えられるのではないかとということで提示をさせていただいております。その例として言いますと、例えば文化・芸術分野であるとか、ものづくり、また、ここも例示が2つになっておりますのも、さらにこのような多様性を重視した採用枠というのでどういうものが考えられるかというのも一つ御議論になるかなということで考えております。

次に、より多くの応募のための広報戦略でございます。前回の検討会でもお示しをさせていただいておりますけれども、現状を申し上げますと、OB、OGからの紹介の割合が非常に多いというようなところでございまして、OB、OGが経験を基に有為な青年の参加に結びつけてくれているというのはこの事業にとって大きなプラスになっていることは間違いのないのですけれども、さらにバージョンアップしていくようなことを考えていく上では、さらに多くの層へのアプローチを図っていく必要があるだろうということでございます。

その中で、2つでございますけれども、まずは多様性を重視していくというようなことと言いますと、それに沿った団体に直接働きかけをしていくこと、それに加えて、より多くの人の目に触れる機会、広報を実施していくという意味で言いますと、YouTubeであるとかSNS、今の青年がよくアクセスするところにしっかりコンテンツを発信していくというのが非常に重要になってくるのだろうということでございます。

3つ目、様々な人が参加しやすい環境の整備ということで、日程の設定をしっかりとていましていきたいと思います。現状のところにも少し書かせていただいておりますけれども、現状、船の事業というのは2か月程度、航空機の事業が2週間程度というよう

なことでの連続期間ということになっておりますが、その結果、学生8割、社会人2割程度の参加であるとか、あとは地域的な偏在、それから、男女にも偏りがあるというようなことが生じております。

その中で、取組としてどのようなことを行っていくべきかということでは、やはり仕事とか学業の両立が可能になるような交流期間の設定をしていくことが重要なのだろうということでございます。例えばでございますけれども、まず、やはりオンラインを活用して中長期でしっかり研修、交流をして、短期集中型での対面交流を実施することによって、仕事や学業との両立を可能とするというようなことが一つのソリューションかなということでお示しをさせていただいております。

それから、社会人の参加ということで申し上げますと、なかなか個人で参加をするのは難しいといった場合に、特に会社側の理解ということで経済団体の研修制度への適用なども協力の依頼をしていくというのも、幅を広げる意味では非常に重要になるのではないかと考えております。

それから、様々な環境にある者が参加できる環境の整備ということも重要だと考えておりまして、例えば経済的理由による自己負担の軽減であるとか、地域的な偏在を解消するという意味でのオンライン試験の実施、それから、障害のある方にも配慮した試験を実施していくようなことも重要な論点になってくるだろうということでございます。

最後に、この後にまた御議論いただく効果的なプログラムということで、具体的にどのようなプログラムを実施していくかということでは、強化に向けた視点ということでは、オンライン、リアルハイブリッドでやっていくというのが一つ重要なことである。また、この事業で実施をしてきた中で非常に重要になっている密な交流環境の創造ということで、こういった親密な関係であるとか、そういったようなところの環境をつくっていくのが重要なことでもあります。

少し現状のところでは書かせていただいておりますけれども、今オンラインで実施をしていますが、隙間時間の創出であるとか、そういったところに課題がありまして、今後の取組の方向性ということでは、いろいろな技術も発達しているということで、例えばメタバース空間を利用するであるとか、アクティビティを導入する、それから、チームビルディングをやっていく、こういったようなところで、より密度の高い交流環境をオンラインでも実施していくというようなことを考えております。

また、こちらはハイブリッドという形にさせていただいておりますが、オンラインで完結するのではなく、交流環境としてリアルと組み合わせるようなことが非常に重要な観点かなと考えておりますけれども、その中で、特にぶつと切れるのではなく、オンラインとリアルを一体的に実施していくということで、対面交流のときにはチームビルディングでオンラインでやったものをリアルで実践をしていくようなプログラムの設計が重要なのではないかなということでは、提示させていただいております。

特に今後の社会ということでは、先ほどタイガーモブさんのプレゼンテーショ

ンの中にもありましたけれども、距離の制約ですとか、そういったものを排除した仮想空間であるとか拡張空間、こういったようなところが日常化してくることも予想されますし、社会自体もオンライン、リアルハイブリッドというような形になってくることも考えられるのかなと思っておりまして、そういう中で、こういったオンラインとリアルハイブリッドのプログラムで国際交流を行って、次世代グローバルリーダーを育てていくプログラムの開発というのが非常に重要になってくるのではないかなということでございます。

それから、様々な人が参加しやすい環境の整備、日程の設定、これは先ほどの入り口のところでございましたけれども、こういった形でのプログラムの設定が重要になってくるだろうというところで、仕事、学業との両立可能ということでありますけれども、例えばということで書かせていただきましたが、スキルに差がある者がいた場合に、それに応じたようなプログラムの設計ということで、少しプログラムを複線化するののも一つのアイデアかとは思っています。

ただ一方で、いろいろな人が一緒に参加することで生まれる良さというものもあるので、この辺りはどのように設計していくのかというところで、また御意見をいただければと考えております。

最後、国事業として特色ある事業設計というものも、この事業の中で非常に重要な論点ということで考えております。右側の取組の方向性というところに書いてございますけれども、まず一つは、世界中の様々な地域から10か国程度の意欲ある海外青年の参加というのが行えているというのは、これはやはり国事業だからこそということだと思いますので、こういったような枠組みは継続していくというようなことが必要かなと考えております。

そのほか、政府高官との面会の機会の創出であるとか、また、その実践の場として検討課題を各界の有識者、それから、政府幹部との討論会を実施するとか、そういったような場を設定するであるとか、また、国事業としてやるという意味で言うと、さらに参加青年以外にも広く体験の場を提供する、例えばワンデイプログラムのようなことで国際交流体験の場を設定するとか、そのような広がりも必要になってくるかなということで事務局として提示をさせていただいたものでございます。

これらの論点に沿って、この後、御議論いただければと思っております。

長くなりましたが、事務局からの説明は以上でございます。

南島座長 ありがとうございます。

今御説明いただいた資料につきまして、川澤委員のほうからコメントが出ているのですが、これは最後に御紹介することとしたいと思っております。見ながらコメントを考えていただいても構いませんけれども、後でこちらを御紹介することにしたいと思っております。

それでは、意見交換ということにさせていただきたいと思っております。主として資料を用意していただいておりますので、資料の完成度を上げる方向で、ここはこうではないか、ああではないかという御議論を頂戴できるとありがたいなと思っております。もちろんそれ以外の御意見をおっしゃっていただいても構いません。

それでは、どなたからでも結構ですけれども、いかがでございましょうか。

最初に菊地委員に御発言いただきましょうか。先ほどプレゼンテーションもしていただきました。その上で、事務局の御説明を聞いていただいた形でありますけれども、まず、育成すべき青年像、資料1 - 1につきまして、菊地委員、いかがでございましょうか。所感等がございましたら、あるいは先ほどいただいたプレゼンテーションとの関連で、このように考えてはいいのではないかという御意見がありましたらお願いしたいと思います。

菊地委員 御指名いただきましてありがとうございます。

様々な意見がこれまでであったかと思いますが、それを細やかに拾っていただき、まとめてくださってありがとうございます。

この資料1 - 1に関しては、リーダーという言葉がたくさんあるかと思うのですが、このリーダー像も恐らく時代によって変化をしていると思うのです。いわゆる今までのリーダーは引っ張っていく、率いていくリーダーだったと思うのですが、これからはフォロワーシップのリーダーもありますし、いろいろなリーダーの形があるので、そこもカバーできるといいなと思いました。

恐らくメンバー全員に役割があって、その役割が何なのかみたいなのを掘り出せるようなコンテンツだったり選考基準があるといいのかなと思いましたし、内容を実施していく上で、リーダーシップも学習可能だと思うので、実際に様々な形のリーダーシップを取っていくような実践機会があると、なおよいかなと思いました。

資料1 - 1に関しては以上です。

南島座長 ありがとうございます。

資料1 - 2以下は、また後からコメントをいただこうと思います。

今の御意見は、こちらの資料で例えば修正するとか、追加するとかということ考えたときには、どのようにいたしましょうか。これはこれで結構バランスよく整理していただいている5項目になるのですけれども、何か追加したほうがよろしいですか。あるいは表現、書きぶりのところで工夫ができそうでしょうか。

菊地委員 多様性のところに付け足すか、もしくは運営側でそれを認識しておく、共通認識を持っておくといいかなと思います。

南島座長 解釈の仕方や運営の仕方のところでのフォローもできるのではないかということですね。あとは多様性のところでもう少し加工する余地があるのではないかということですね。ありがとうございます。

中村委員、よろしく願いいたします。

中村委員 私も言葉を直すというのではないのですけれども、今の御意見を伺いまして、人の話をきちんと聞けるというのはリーダーの資質としてとても大切だと思うのです。自分の意見を発表できるというほうについ私たちは引っ張られてしまうのですが、チームメンバーの話をきちんと聞く力を持っているということは、確かにこれからのリーダーとして大変大切だと思いますので、そういった具体的なところを事務局として忘れないか、

あるいはどこかの表現に入れるか、その辺りは大切ではないかと、今のお話を聞いていて思いました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

中村委員、いただいたコメントに御質問を申し上げたいと思いますが、多様性と影響力の項目で、今のお話はどちらにも吸収できそうだなとも思ったのですが、どちらの趣旨のほうよろしいでしょうか。聞く力はどちらに入りそうかなということでもあります。影響力のほうは巻き込むと書いてあるのです。

中村委員 もしかしたら影響力のほう強いのかも。やはりしっかりと人の話を聞けるからこそ、その人との共感を生み出すことができるわけですから、影響力のほうももしかしたら近いかもしれないなとちょっと今は思っております。

南島座長 微妙なニュアンスでありますけれども、こういうことも聞かないと分からないので、ありがとうございます。

宮崎委員、家島委員、いかがでしょうか。

家島委員 家島です。まずは、また整理していただき本当にありがとうございました。大変だったと思います。

資料1-1について一つ、資料1-2は先ということで置いておきますが1-2ともかぶることなので、一つだけ申し上げます。

VUCAというのを皆さんも御存じかと思っておりますけれども、V、U、C、Aという頭文字を合わせてVUCAとつくったわけですが、ここで出ている単語も何かG、H、IのHがないとか、Eはないですけれども、D、E、Fに近いみたいなのがあって、うまくABCDEFみたいな形にすると覚えやすい、あるいはVUCAみたいな造語を一つつくってしまうと、もっと広報力も上がるのではないかなという事は思いました。例えばEが抜けていますけれども、Equity、公正性、公平性、公平なプログラム、公正なプログラムというのが、もしかしたら違う言葉で入れられるかもしれませんが、FutureとGlocalismというのは時間軸と空間軸なのでFGとつなげてしまうのもありかなと思いました。

あと、後の川澤委員の意見にもあるのですが、コラボレーションではないかみたいな話もありますので、そうすると、C、CollaborationとかCreationとか、Cが出てきますし、DiversityとEquityを入れるとCDEがそろいます。もっと言うと、ABはAdvanceとBasicということにすると、この青年国際交流事業がベーシックのものとアドバンスの2つを用意してありますよ、となります。しかもそれがコラボレイティブで、しかもダイバーシティとエクイティーを担保されたプログラムである、となります。それはさらにFuture、未来志向、時間軸も含んでいて、Glocal、いわゆる空間軸も含んでいる。その先にHIをつけるならば、Human、Innovationだとか、HIまでは要らないかもしれませんが、ABCDEFGHプログラムみたいな形で打ち出せるとインパクトもあるし、ほかの若い方であるとか、いろいろなところにも持っていけるかもしれない。そういった工夫をしてもいいのではない

かなと思いました。

研究者の世界でもいわゆるABCモデルであるとか、3つのSとか、4つのCとか、そういったような形でそろえることがありますので、そういったセンスのある方は言っていて、その辺りも整理していったほうがいいのかなというのが一つのアイデアです。

簡単に言うと以上です。リーダーシップ論はいろいろありますし、それこそフォロワーシップとか先ほど菊地委員が言っていたのとおり、それらを全部一つのリーダーという言葉で回収するのはちょっと難しい、無理があるので、先ほどレベル0からレベル5までがタイプなのだと、望む生き方なのだという話もありましたけれども、そのように自分が発揮すべきリーダーシップはどこかとか、自分がここで培いたい、伸ばしたいものはどこかというのをあらかじめ宣言できたりとか、あるいはそこでセルフチェックだったり、他者評価ができるような、そういったプログラムになると、ここで掲げたものがただの標語だったりするものではなく、実質的な中身に結びついて、かつ、結果にもなるのではないかと、評価を伴うものになるのではないかと思いました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

コピーライターのような工夫が要するということで、非常に新鮮に聞かせていただきましたが、今まで出てきた議論を要約して5項目にまとめた段階まで今きていますので、ここからキャッチコピーとしてどのようにワーディングするのかというところは、もう工夫要るところかなと思いつながら伺っていたところです。宿題としてちょっとお預かりしたいと思います。ありがとうございます。

宮崎委員、いかがでございましょうか。

宮崎委員 非常によくまとまっているなと思っております。

ただ、先ほど家島委員がおっしゃられた点、覚えやすいようにというところは重要な視点かなと思ったのですが、なかなかこれはまとめるのが大変だなと思った次第です。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

オブザーバーも、もしお気づきの点があれば御発言いただければと思いますけれども、いかがでございましょうか。

千葉オブザーバー、駒形オブザーバー、いかがでございましょう。

駒形オブザーバー 大枠としては特にこれではよろしいのではないかと思いますけれども、2番目の多様性のところで、個性を持ったリーダーというのはなかなか難しいですね。船の事業などで経験した感じから言うと、やはりみんなにいろいろなことを発信して惹きつけていく発信力とか、表現力のある人というのはすごく皆から慕われるというか、みんなを惹きつけていく力があるのではないかと思ったところもあるので、何を発信するかとか、何を表現していくか、いろいろあると思いますけれども、そういったところもちょっと見ていただけるといいかな。例えば日本の文化を発信する力があるとか、そういうのは大事

ではないかと思えます。もちろんスピーチがうまいとか、そういうこともあると思えますけれども、そういう発信力、表現力みたいなところもリーダーとしては必要なのかなとちょっと思いました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

日本の文化を発信する力ということと言いますとどこでしょうか。影響力でしょうか、国際・地域感覚であるような気もいたしますし、どこに当てはまりそうでしょうか。直感的な感覚で結構ですけれども、もう一言お願いいたします。

駒形オブザーバー どうなのでしょう。ちょっと表現の仕方は難しいですけれども、影響力のほうは何となく親和性があるかなという感じはします。

南島座長 発言のニュアンスが受けとめられればいいなと思っての質問でしたので。ありがとうございます。

千葉オブザーバー、いかがでしょうか。

千葉オブザーバー 私のほうは、もう皆さん方から出ていた、先ほどの聞く力などは、まさに私も思っていたところなので特段ないのですが、一つ、今回の募集をかけるのが18歳から30歳までということで、世代が一回りちょうど違うわけですので、求めるリーダー像というものが18歳も30歳も同じでいいのかなというところだけは、ちょっと思ったところではありますけれども、では、どうしろと言われると、特にこうだということもないので、おおむねよろしいかと思えます。ありがとうございます。

南島座長 18歳の方には大いなる目標、30歳の方には身に着けていただきたい能力という説明の仕方も必要かもしれません。ありがとうございます。

中村副社長も手を挙げていただいていますけれども、本日オブザーバーで御参加いただいていますので、コンピテンシーの話とも絡んでくる部分もあろうかと思えます。それでは、御発言をお願いしたいと思います。

中村副社長 お時間をいただきありがとうございます。2点あります。

1点が、イズムと書いていただいていると思うのですが、イズムなのかということが1個あるのかな。例えばグローバルイズムとか、何かそういう風潮みたいなところがあると思うのですが、それでいいのか。例えばグローカリゼーションとか呼んだほうがいいのでいいのではないかと思ったりするところが一つあります。そういう流れをつくってくということなのか、それとも、そのことそのものをつくっていくのかということが大事かなと思っていて、もしイズムに合わせるならフューチャーリズムかもしれませんし、ダイバーシティもダイバーシティイズムみたいな形の言葉になっていくのではないかというのが一つ思ったところでは。

2点目、グローバルリーダーみたいなところに関して少しお話をさせていただいたらなと思っているのですが、この国際社会、地域社会みたいなところで、これは結構外向きの話がすごく多いのかなと思っています。例えば未来志向であるとか、多様性を認識

できるとか、影響力とか、結構外に向いている話なのかなと思っています。

例えば自己認識という項目、自分の内面に対しての認識というのが先ほどの形だと、聞く力とかももしかしたらその辺に近い力なのかなと思うのですけれども、自分が何者なのかということは、年齢を問わず自分を表現することはとても大事なことですし、そこを出発点として議論できるのはとても大事なかなと思っています。私が先ほどお話をさせてもらったエンパシー、あと、生きがいとかも近いところがあるのですけれども、内面の話をリーダー像として入れる、私はこういう人間ですという話と言えるだったりとか、言おうとしているということはすごく大事なので、18歳と30歳みたいな議論もありましたけれども、そういうところで内面の話に触れると、この項目としてはよりよくなるのではないかなと思ったので、もし参考になればと思って御意見をさしあげます。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

中村副社長、今のコメントについて、タイガーマブさんの資料のほうでコンピテンシーを先ほど出していただいていたけれども、コンピテンシーのレベル2以前の話ですね、レベル2と3のところ大きく境目があるかなと思うのですけれども、レベル2のところの話が基礎となってレベル3、4、5の話がありますよと、それから、レベル3、4、5の話表現したような形で未来志向から始まる本日御提示した5項目がありますよと、ところが、これらは基礎としてレベル2以下のところの基礎づけみたいなものがしっかりしないといけないのですよというコメントをいただいたのかなと理解したのですが、そういう理解でよろしいでしょうか。

中村副社長 自己の内面の理解という意味においては、そのような認識で問題ないかなと思われまます。

南島座長 ありがとうございます。

いろいろと御意見を寄せていただきまして、ありがとうございます。

その他、この資料1-1について、それならば私もということで御発言がある方がおられましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、また後でこちらの資料についてコメントがあるようでしたら、最後にもう一度お伺いをいたしますので、その際にでもコメントをいただければと思います。

それでは、話を先に進めてまいりたいと思いますが、資料1-2と1-3のほうの話に行きたいと思いますが、1-2の話はいろいろな御意見をいただく中で修正をかけていくものでありますので、全体のマッピングだと思っていただければと思います。

今、意欲の高い青年の参加のところの青年像についてお話をいただいたところに来たわけです。具体的にプログラムの中身について御意見を伺いたいと思いますが、こちらが1-3のほうの資料に入っていくお話にもなってくる部分があるかなと思っています。

具体的に書いていただいていますけれども、意欲の高い青年の参加に向けた取組イメージ、効果的なプログラムに向けた取組イメージと書いております。この2枚の紙の完成度

を上げていきたいと実は考えております。表に出せる形にしていきたいと考えております。かなり具体的なところまでコメントしていただいて結構でございます。お気づきの点あれば、いろいろと御意見・御議論いただければと思っております。いかがでございましょうか。どこからでも結構ですのでお気づきの点、コメントをお願い申し上げたいと思います。

枠組みの変更も結構です。例えば意欲の高い青年の参加に向けた取組（イメージ）、1 - 3の1枚目ですけれども、一番下に日程の話が書いてあります。これはプログラムのほうに寄せたほうがいいのかどうしようか迷いながら今ここに掲載をしている。3つずつにするとバランスがいいかなというほうを優先しているのですけれども、やはりプログラムのほうに整理したほうがいいとか、様々な御意見がこれはあるかと思っております。たたき台ということでございます。御提起いただいて大丈夫な状態でございますので、よろしくお願いたします。

中村委員、それではお願いたします。

中村委員 今、御期待されている細かい文字の指摘よりちょっとその前の段階で一つ、前提として質問があるのですけれども、先ほどタイガーマブさんの発表の中で、得意なことを生かしていくという、この得意なことというのは非常に重要なキーワードだと思うのです。私自身、東南アジア青年の船に参加する中で、あのプログラム自体が得意なことを発見する場であった視点と得意なことを発揮する場であったという2つの視点があったなと思うのです。やはり人間は何が自分は得意かというのは、自分が好きであるということだけではなくて、集団の中で人よりも自分がうまくできるということ発見しないと、得意だという認識には至らないのではないかと思うのです。

この青年の船のプログラムというのは、少なくとも私が参加した青年たちを見ていたときに、あのプログラムの中を通して自分が貢献できるものを見つけていったという面がかなりあったなど、ただ、既にある程度自分がこれは得意だと分かっている状態から、それを最初から発揮できる人もいないわけではなかったなど、この辺りがこのプログラムの特徴と位置づけ、どちらなのだろうというのがちょっとございまして、細かい言葉よりもその辺りの確認をしたいなと思って発言させていただきました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

なかなか難しい御質問をいただいたと思います。得意なことを発見する場というアクセントが強いのか、得意なことを発揮する場というアクセントが強いのかという御質問です。いかがでしょう、事務局のほう、お答えいただけますか。

梅田参事官補佐 大変重要な御指摘をありがとうございます。

今、中村委員からございました得意なことを発見する場なのか、表現する場なのかということと言いますと、恐らく両方の側面があるという形になっているかと思えます。

これから考えていくときに、まさに例えばもう既にスキルを持っている人とかというのは、ある意味ある程度自分で得意なことを既に分かっている、それを表現する場として使

いたいという人もいれば、それこそスキルがそこまでまだなくて、まさに自分にはどうい
う得意なことがあるのだろうというのを分かっていないとかという人は、もしかしたら発
見する場として使っていくというようなことがあるかと思います。

それをまさに今後、令和の時代の青年国際交流事業をやっていこうという思ったときに、
どっちにウエートを置いたプログラムを置くのかというのは、まさに今この場で、発見す
る場を重視したプログラムと表現する場を重視したプログラムと2つ持っていてもいいの
ではないかとか、いろいろな御議論があるのかなと思って聞いていた次第でございます。

以上でございます。

南島座長 事務局からの回答ですと、大体御想像のとりの御回答になるかと思います。

中村委員、いかがでございましょうかとお返ししたいところですが、今、ここで菊地委
員が手を挙げておられます。この話に絡む話でしょうか。菊地委員、御発言ください。

菊地委員 ありがとうございます。

得意なことを発揮するのと発見するのは、どちらもあってもいいのではないかなと私は
思っておりまして、恐らく今回選考基準もかなり明確にしていく中で、個性、その人の強
み弱みとか、自分は何が得意なのかというのも恐らくアピールをしてもらうと思うので
す。なので、ある程度確立はしているので発見はできているはずなのですが、それをぶ
ち壊しに行くのがこのプログラムだと思うので、再発見という意味ではあったほうがいい
ことなのかなと思います。

南島座長 菊地委員のコメントは、これが得意だったはずなのにというところが重要だ
というコメントでございました。

中村委員、ここまでのお話を踏まえた上で、何かコメントを。

中村委員 実際、自分はすごい英語が得意だったと思っていた人がぶち壊されて、自信
喪失したという青年もいまして、それをプログラムの中で乗り越えていったとか、そうい
うのは確かにありましたから、それまではもしかしたら井の中の蛙で得意だと思い込んで
いたと、それがこういったプログラムの中で多様な人たち、ほかの国の人たちと出会う中
で、今までの自分の自信は一体何だったのかとぶち壊される、そこで一皮むけるという、
辛いのですが、涙を流しながらそれを乗り越えていく青春ドラマみたいなものは実
際に起きるわけなのです。ただ、プログラムをつくる側としてそういう認識をしっかりと
持ってつくっていくことは重要かなと思ったので、あえて発言させていただいた次第です。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

深い御提起をいただいたと思いますが、このプログラムの本質に触れるような御議論を
皆様からいただいたかなと思っております。

菊地委員、引き続きということですね。どうぞよろしく願いいたします。

菊地委員 中村委員、ありがとうございます。恐らく破壊されることによって、もう一
度頑張ろうと思えたり、その過程こそがこのプログラムの醍醐味なので、それが人生の夕

ーニングポイントをつくると思うのです。なので、そこが重要だなと思ったのと、あとは価値観の共有だったり自分らしさの共有、内省の時間を持つようなコンテンツを幾つか入れたほうがいいのではないかなと思っていて、その共有をすること自体が参加者同士の強固な関係性を築けるので、資料1 - 2の右側にありました今後のネットワーク、プログラム後のネットワークにもつながるのではないかなと思いました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

1 - 3の2つのイメージ図について、それでは、具体的なところでコメントをいただければと思いますが、いかがでしょうか。

宮崎委員 宮崎です。2点あります。様々な主体への働きかけというところで、経済団体への広報の実施というのは、こういった形で入れていただくと、今までしていなかったということですので有効かなと思っております。

もう1点、様々な人が参加しやすい環境の整備のところ、経済団体の研修制度への適用とあるのですけれども、経済団体というよりは企業ということになるとと思いますので、企業への研修制度への適用等の協力依頼みたいな形でちょっと変えていただけたほうがいいのかと思っております。

以上です。

南島座長 宮崎委員、ありがとうございました。

今の企業の研修制度への適用等の協力、これは実現性はあるものでしょうか。もう少し補足していただけるとありがたいです。

宮崎委員 研修制度となると、ちょっとハードルが高いのかなというような第一印象でありますので、ここの研修制度といったところの文言をちょっと変えていったほうがいいのかと思っております

南島座長 直感的な御意見で構いませんけれども、研修制度ではなく、どういう文言がふさわしいでしょうか。

宮崎委員 参加を呼びかけていくということなのかなと、最終的には研修制度に入れていただくのがいいのかと思いますけれども、もちろんこれは有効性を認められれば組み込んでくれる企業もあると思いますので、最終目標というところで研修制度という書き方はあるかもしれませんが、いきなり研修制度に入れてくれということになると、ちょっとハードルが高いかなと思っております。

南島座長 よく分かりました。ありがとうございます。

中村副社長、御発言をお願いいたします。

中村副社長 何回もすみません。3つあります。

一つが、航空機事業と船事業の期間の違いと性質の違いがあるのかなと思っていて、例えば航空機事業のほうは、日本代表としてローカルの課題とかイシューに対して取り組んでいくみたいな打ち出し方をしていくのがよろしいのではないかなと思っています。

ここに関しては例えばアセスメントどうするかというと、個人の得意だったりとか、将来こういうことをやりたいというようなビジョンみたいなところを軸にしてアセスメントして参加者を募っていくというのが一つできるといいのではないかな。やはり日本代表としていくというのが、多分内閣府さんがやるからこそできることであって、例えば同じように模擬国連だったりとか、Y20とかY7みたいな取組があると思うのですけれども、そうではなくて、日本代表としてというのがいいのではないかなと思ったのが航空機事業です。

それから、船事業に関して2か月という期間が設けられる、そして、船という環境があるということがとても素晴らしいことだと思っています。なので、この環境でしかできないことをすべきだと思っています。例えばそれはいろいろな人との接触によって自分の価値観とか認識が変容されて、思考の変容を促して行動の変容を促していくというようなステップをきちんと設計できるようなプログラムになっていることが重要なかなと思っていて、目的が全然違うと思っていて、期間によってアウトプットも変わりますし、そのアウトプットによって最終的に育つ次世代リーダー像もいろいろな形があっただけいいのではないかなという設計されるといいのではないかなと思ったのが一つです。

2つ目なのですが、オンラインとリアルをうまく組み合わせるのはとてもいいと思っていますし、私たちも2年ぐらい取り組んできました。ポイントとしてはいわゆる人と人との距離感というか、親密性を高めるためにオンラインがどれだけ使えるかということ、なかなかこれは難しいと私は思っています。

ただ、オンラインのいいところは知識の部分、知識を等しく配分する機会に関してはとてもできるかなと思っていて、やはり幾つかの高校と関わって授業をしていく中で、いわゆる情操的な部分、感情の部分だったりとか、SELと言われる感情とか、人間性みたいなところの教育と、知識を比較すると、やはりオンラインだと知識に寄ってしまう傾向が結構ありますので、そういった文脈でうまく知識を使っていたきたい、オンラインを使っていたきたいと思います。オフラインの場合はそうではなくて、人と人との関係性とか、より深い感覚を知るとかという機会に分けて、両方のいいところを使うとされるほうがよしいかなと思ったのが、ハイブリッドのうまい活用の方法かなと感じています。

3つ目なのですが、このアセスメント、選考要件の明確化というところなのですが、選考要件を明確化することによって、では、いい子が来ますかみたいな話でいうと、そこは少し違うのではないかなと思っていて、アセスメントは最後の最後であって、中身でいい子が来るかどうか、意欲の高いリーダーが来るかどうか決まるとしています。なので、本当にたくさんの機会が世の中にある中で、この機会ではないと得られないとか、この機会だからこそ参加する意味があるというものにきちんとすること、それをきちんと伝えることという2つを掛け合わせることで、後々のアセスメントを考えていくことができるのではないかなと思っているので、考える順番としては、アセスメントは最後なのかなと感じたのが私の意見です。

長くなりましたが以上です。

南島座長 中村委員が多く大きくうなずいていただいておりますが、私も大学の授業等でオンライン、リアル、いろいろやっているわけですが、おっしゃるとおり、親密さとか情操面というのは対面でないと難しいなと思うところがございます。

それから、やはり中身で勝負ということで、この事業ならではのところをどれだけ大事にできるのかというのは非常に大事な勝負のポイントですので、ならではの部分、自慢できる内容がありますけれども、なかなかPRがうまくいっていないので、今後、PRを強化する、これはもう確実に大きな宿題として考えられるのではないかと考えているところがございます。貴重なコメントをいただきましてありがとうございます。

家島委員、お願いいたします。

家島委員 選考要件の明確化のところ、広報戦略のところ、それから、環境の整備のところの一つずつコメントいたします。

選考要件のところは先ほど中村副社長がおっしゃったとおり、プログラムが決まってからということももちろんあると思います。このアセスメントに関して一つ言うと、この選考要件の明確化を別の言い方をすると、判断材料の多様化といったことも言えるのではないかと思います。ここではあたかも能力が高い人だけを選抜する、能力の低い人は参加できないといったような印象を与えかねないところがありますので、いろいろな観点から総合的に選抜するといったニュアンスにするのがよいかと思います。

例えば性格特性検査、パーソナリティーテストのようなものも一つ入れて、それは別にいい悪いを判断するものでありませんから、その中で、同じような人ばかりではなく、いろいろなタイプの人を集めて総合的に判断しましたといったこともできるかもしれません。いわゆる個性の理解度、自己理解度とか、社会に対する認識度、そういったものを入れてもいいのかもしれません。そういった意味で選考要件の明確化プラス判断基準の多様化、重層化といったところを入れまして、ただ、能力の高い人だけをターゲットにしているのではないのだという書き方をすると、ここが深まるのではないかなと思ったのが一つです。

2つ目の広報戦略については、やはりターゲット青年が見てくれるような、あるいはターゲット青年に働きかけてくれるような方々が見るような媒体を使うところがポイントになってきます。YouTuberとかTikTokerを海外のキャリアセンターなどは使っているという話があるのですけれども、そういったものが果たしていいのか、YouTuberでいいのか、いいとするならば、どういった人がそれをやってくれるのかというときに、留学系、あるいは国際交流系YouTuberみたいなものをインフルエンサー、アンバサダーとして登用することも考えられるのではないかなと思いました。

なので、真ん中のところの右側の取組の方向性のところに、例えばより多くの人の目に触れる広報の実施のところに、そういった人材の活用・登用といったところも足せるのではないかなと思いました。私このお昼、国際交流系YouTuberと少し話をしていたのですが、そういった方に入っていたいただくのもありかなと思いました。

それから、上のところで経済団体向けと書いてあるのですが、大学、教育機関向けにキ

キャリア形成プログラムとして提供、あるいは広報すると、例えば大阪大学だと2万5000人ぐらい学生がおります。国立大学で一番学部生が多い大学ですので、そこに一斉周知などもできるのかなと思ったりもしました、ということです。

3つ目なのですが、これは本当にジャストアイデアなのですが、船事業がおおむね2か月ということであれば60日、半舷上陸という考え方があって、途中で入れ替わるといったことも、もしかしたらあり得るかもしれないなと思いました。

例えばA、B、Cという3つのグループをつくり、Aは企業のビジネスパーソン、Bは学生、Cは例えば政府系、政治家だとか官僚だとか政府系の方、組み合わせとしてはAB、BC、CAと3つありますので、それぞれを20日間ずつとすると、ちょうど2か月になります。

残った20日は何をしているかという、例えばオンラインとか、あるいは航空事業に行ってもいいのですけれども、そういった形で船の上で40日、異なる相手と20日20日やって、もう1個の20日は同じグループの中だけでそれを高め合うとか、あるいは先ほど個性の発見・発揮といった言葉がありましたけれども、そういった自分の強みが本当に同じような人たちの中で強みになり得るのかとか、あるいは井の中の蛙だったのかというようなことを発見するような20日になるとか、そういった形にすると重層的プログラムとして、かついろいろなタイプの人との交流もできると、自分たちと同じような人たちと集まることと異種との両立ができるのではないかなと思ったので、そういったことも考えられるのかなと思いました。

以上です。

南島座長 言われて改めて意識いたしましたけれども、留学系YouTuber、国際交流系YouTuberはいらっしゃいますね。私も結構見ております。旅行に行くところのような感じになるのだとか、留学に行くところのような感じになるのだかというのは確かに見ておりまして、そういう人たちのアクセス数をよく見ていなかったのですけれども、インフルエンサーとして捉え直すと、確かにそういう方々に御協力いただくというのも選択肢としてあるなと改めて思った次第であります。ありがとうございます。

それから、役所の皆さんはあまり意識でどれくらいお持ちか分かりませんが、大学はかなりの程度、例えば1年生とか学年で情報共有をさせると、かなりの人数が情報に触れることになりますので、そういう意味で先ほどターゲットという話がありましたけれども、大規模大学もたくさんありますので、ある種使いでのあるツールと言えるのかなと思います。いい御指摘をいただいたと思っております。

内閣府の国際交流事業だと、主として都道府県とかそういうところの経路が強いので、大学という経路も追加するという、アイデアをいただいたと思っています。

その他、いかがでございましょうか。この2枚の紙のどこからでも結構ですし、枠組みをそれこそ壊していただいても構いません。

菊地委員、お願いいたします。

菊地委員 ありがとうございます。私からは3つあります。

先ほど家島委員が言ってくださった資料1 - 3の選考要件の明確化についてなのですが、選考要件ではなくて判断材料の多様化という見方はすごいいいなとっていて、判断材料の中で年齢ももうちょっと引き下げたりだとか、あとは英語も選考時点ではそんなに話せなくてもオーケーだとか、いろいろな個性を見える化する形でできればいいなと思ったのが一つです。

2つ目は、効果的なプログラムの一番右下のところ、複数の海外参加国の政府高官などとの面会の機会だったり、検討会の実施というのが書いてあると思うのですが、これを話して終わり、会って終わりだけではなくて、いかにそこで話したことを実装までしてもらえるかということまですると、より社会課題に貢献するだったり、彼らとしてチーム一丸となって何かに取り組む機会ができるのではないかと思いますし、これは国ならではのできる事なのかなと思います。このプログラムをやることによって、日本も含め各地域がどんどん変わっていくような青年リーダー群が乗っているような船にできればいいなと思いました。

3つ目は資料1 - 2、事後のコミュニティーについて、そこがあまり詳細が載ってなかったので、ここもどこかで詰められたらいいなと思います。これは中村のアイデアなのですが、例えば内閣府の青年部としてプログラムが終わってからでも定期的に集まって、内閣府に対して意見が言える存在であったりとか、プログラム中は国を代表しているという感覚があると思うのですけれども、終わってからどんどんやはり日常生活に戻っていってしまうと、普通にただの優秀な人になってもったいないと思うのです。なので、時間がたったとしても国を代表しているのだという認識を持ってもらうということはできたらいいなと思いました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

フォローアップについては、また次回の議題とさせていただこうと思っていますので、そちらでまた吸収していただく部分もあるかと思います。

オブザーバーのほうからいかがでしょうか。

駒形オブザーバー まず、選考要件のところ、菊地委員の話とダブるかもしれませんがけれども、語学力をどのくらい重視するのかというところで、例えば一定の語学力がないと駄目と一斉に足切りなどをしてしまうと、尖った子とか、地域バランスを考えると、どうしても意図した人が入ってこなくなってしまう可能性があって、語学力をどうするかということです。それを解決しないと多様性を重視した採用といってもなかなか難しいのではないかなと思います。

例えば文化ですと、裏千家の人などが時々入ってくるのですけれども、お茶ができるとか、いろいろな日本の文化を紹介できるとか、あとは北海道から沖縄までできるだけバランスよく参加させるとかいうことを考えると、語学力というところをどのくらい考えるか、学力とはまた別枠のものを何か用意するのかということも考えたらいいのではないかなと思

いました。それが1点目です。

それから、オンラインの事業をやりながら、その後、短期集中型の対面交流の実施と書いています。オフライン、対面交流で大事なものは、船の事業だと200人とか300人とか集まるのですけれども、200人、300人が集まって何かやるというのは大体講義スタイルとか、誰かがプレゼンテーションするとか、最終的な成果発表するとかいう機会、通常はグループに分かれて活動しているのです。レターグループといたり、ソリダリティーグループといたりしますけれども、あるいはディスカッションごとに分かれたり、大体20人から30人ぐらい、海外の10か国の青年が全部入っている。それから、日本の青年の入ったマルチなグループをつくって日常活動とかいろいろな活動をするということをやっている、それが一番非常に大事です。

多すぎると名前も覚えられないし、なかなか仲良くなれないので、やはり20人、30人の単位のグループで活動していくことによってその中の結束もできて、お互いに仲よくなって、事業が終わった後もそのつながりがずっと続いていくという効果もあるので、例えば東京とか船のプログラムだけではなくて、地方に行ったときもできるだけそういったマルチなグループで一緒に行動していったほうが、短期間で対面交流をやるにしても、できるだけそういったグループで一緒に活動する期間を確保することによって交流の密度、交流の効果を維持できるのではないかなと思いました。要は一緒に生活したり、一緒に行動するグループをちゃんと重視してプログラム設計をすべきではないかということです。

今のところ、そんな印象を持ちました。以上です。

南島座長 ありがとうございます。

1点目の語学力について、お茶のお話も出てまいりましたけれども、語学力と別のところで判断してはどうかという御意見をいただいたかと思うのですが、もちろん語学力はある程度必要なわけですね。研修でカバーするというようなお考えですか。それとも、まるっきりそこはもう無視してもいいのではないかというお話になるのでしょうか。

駒形オブザーバー 最低このぐらいないといけないというのはあるかと思いますが、それをもうちょっと下げて、合格した後、実際に事業に参加するまでに、自分で一生懸命勉強をするか、あるいは事前研修の中でそういうディスカッションの練習といいですか、英語を使った生活やトーキングができるような練習をする、今でも多分組み込まれていると思いますが、それをもうちょっと強化するとか、そういうことかなと思います。

南島座長 ありがとうございます。

語学力、ハードルを引き下げた場合には少しリードタイムを長く取る、自分で勉強しなければならないと思うかもしれませんが、例えばそのようないろいろな工夫をしながらということですね。

2点目の密を大事にする、グループを大事にするというのは非常に重要な御指摘をいただいたかと思います。それに関連してオンラインによるということなのですけれども、ここはちょっと私のコメントになりますけれども、オンラインによると言ったときに、使

い方が幾つかあるかと思うのです。例えば短期の集中的な研修とか、知識の共有とか、こういうところは使えると思いますけれども、例えば船の上でのオンラインで、全体にプログラムそのものを共有するというのは、通信環境の関係でちょっと難しいところがあるのかなと、接岸したときには多分ある程度できるかもしれないという制約みたいなものもあると思いますので、何ができるのかというのは、もっと精査していかなければならないかなと思っております。ありがとうございます。

中村委員、よろしく願いいたします。

中村委員 今、語学のところでちょっと気づいたのですが、今全体として話しているのが、青年のこういうプログラムがちょっと一緒くたになっているなという感じがしまして、「東南アジア青年の船」事業もあれば「世界青年の船」事業、あと、日本・中国青年親善交流事業、日本・韓国青年親善交流事業、幾つか違うプログラムがありまして、プログラムによって語学要件も異なっていたはずなのです。

日中交流に別に英語力はそんなに、どちらかという中国語ができるとか日本語ができる、日韓交流だったら日本語ができる、韓国語ができる、そういったもう少し丁寧に様々な幾つかのプログラム、今後プログラムを組み立て直すにしても、恐らく東ア船や世界船だと船に乗ってから、やはり最低限の語学力がないと、ほかの人に通訳してもらっているようでは困るので、ただ、べらべらである必要はないと思います。べらべらの人は別にこのプログラムに参加しなくてもいいという、それよりは、先ほど航空機事業はもっと日本を代表した実際に社会貢献できる人が、というとてもいい意見が出ていたなと思うのですが、やはりプログラムによって、その辺りの目標の組み立てをもっと丁寧に構成し直していくという考え方が次の段階で必要ではないかな。今ちょっと平べったく全体としての選考要件になってしまっていることが、ちょっとまずいなと気がつきました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

この段階ではちょっと精緻さを欠いた議論をしておりますけれども、大きな方向性ということで御理解いただけましたら幸いです。次のステップとして考えなければいけない宿題をいただいたと思っております。

千葉オブザーバー、いかがでしょうか。

千葉オブザーバー ありがとうございます。私のほうからは2点です。

1点目は、家島委員のほうからお話がありましたものと全く同じなのですが、日程の設定のところでは、こちらに関しては、例えばこの数年間コロナで、本来は学生時代に船で来たかったのに残念ながらもう社会人になってしまい、2か月休み取れないよという、しかも入ったばかりで2か月なんて幾ら研修制度があったとしても取れないよというのが実態ではないかなと、こういう人たちが失われた2年間を取り戻す上でも、この船の期間を先ほど20日ずつ分けるという御意見がありましたけれども、全く同意見でございます。この辺は宮寄委員のほうがお得意なのかもしれませんが、恐らく企業で出せ

るのはせいぜい土日も含めて20日がいいところだろうなと考えると、その辺のプログラムに融通性があると非常によろしいのではないかと思います。

2点目なのですがけれども、2枚目のプログラムの一番上になります。現状としてコロナがあって長期間の密室空間の環境下のためできていないということで、4月になりましたが、来年度にこの事業をまた再開するに当たって、どういう世の中になっているかというのは誰もこれを想像し得ないわけですが、少なくとも内閣府の政府の事業でいくというところから言えば、そのときのあれも必要なのでしょうか、募集はもうちょっと前から始まると思いますので、例えば船に乗る人数はどうなったとか、その辺のところも一定の配慮をしていく必要があるのではないかなと思いますので、この辺のところをどう書き加えていくのかというのは、我々旅行協会などがよく気にするところではあるのですけれども、その辺も一つ考慮されたほうがよろしいのではないかなと感じました。

以上です。

南島座長 非常に具体的なところでの御提起をいただいたと思います。

特に1点目の日程の件で、コロナでこういう事業に参加できなかった方々も念頭に置くべきということも少し触れていただいたかと思いますが、そこは特に私も重要な御指摘をいただいたところかなと思いますながら聞いておりました。ありがとうございます。

さて、大体1巡御発言したかと思いますが、ここで特に御発言になりたい方はおられますか。よろしければ川澤委員のコメントを読み上げの形になりますけれども、御紹介いただこうと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、事務局より川澤良子委員のコメントを御紹介いただければと思います。よろしく願いいたします。

梅田参事官補佐 様々な御意見をいただきましてありがとうございます。

それでは、私のほうから川澤委員からいただいているコメントにつきまして、少し御紹介をさせていただければと思います。ただいま御議論いただいたところとも重なる部分もあるかと思いますが、御紹介をさせていただきます。

まず1つ目、人材像というところがございます。この5つの要素というところにつきましては、まず、影響力というところにつきまして少し御議論もありましたが、巻き込んで意思決定する点に焦点を当てた文言のほうが適切ではないかというような御指摘をいただいております。

2つ目でございますけれども、資料1-1、1-2のこれも5つの要素というところがございますが、こちらの国際・地域参画、国際的な視野を持って地域や現場での展開を図ることのできるリーダーにつきまして、地域や現場での展開という表現が曖昧なように感じたというところで、より分かりやすい表現へ見直すことも一案ではないかというような御意見をいただいております。

それから、またこちら5つの要素ということでございますけれども、また、この5つの要素に加えて、要素間の関係性を明確にするという意味でも、要素を組み合わせる先に

ある育成すべき人物像を文章で表現したほうがいいのかということでコメントをいただいております。

それから、2ページ目のところにまいりますけれども、資料1 - 3の1ページ目の選考要件の明確化、それから、育成すべき人材像に対応した試験の導入というところについては重要な点だと感じたというようなことコメントをいただいております。

それから、この点ですけれども、各要素というよりは人物全体を評価できるような試験方法を検討すべきではないかというような御意見をいただいております。

2つ目、プログラムのところでございます。

まず1点目といたしまして、広報戦略については幅広い層に対して事業を認知してもらうために、事業全体を簡単に理解できる数分間の動画であるとか、文字情報、英語、日本語の両方で製作をして、常時閲覧できるようなことを検討したほうがいいのかというようなことで御意見をいただいております。

それから、こちら広報の関係でございますけれども、やはりそれぞれの主体に響く事業の特徴を明確にPRすべきではないかというような御意見をいただいております。こちら本日の御議論があったところに近いかなと思います。

3点目でございますけれども、資料1 - 3の2ページ目になります。こちらはリアル、オンラインのハイブリッドのチームビルディングで企画した社会貢献活動を地域でリアルに実践ということにつきましては、事業の参加者だけではなくて、社会貢献活動の受け入れ先となる地域、現場にとっても価値ある交流となるような利用設計、それから、周到的な事前準備が重要ではないかというようなコメントをいただいております。

4つ目でございますけれども、社会人の参加意欲を高めるためにもOB、OGを含めた経済界トップとの交流も検討の余地があるのではないかとというようなことでコメントをいただいております。その具体的な点として、コロナ禍において国が有する国内のネットワークを活用することを視野に入れてもいいのではないかとということで、例えば各国の大使館、それから、国際機関の日本事務所、国立大学の留学センターとの交流なども工夫してもいいのではないかとというようなことでコメントをいただいております。

最後でございますけれども、今回の新たな事業形態につきまして、過去に事業へ参加した者、それから、今後可能性のある者等からオンラインで意見を招請したり、それから、対面でのディスカッションをする、こういった場を設定して意見を事業設計に反映していくようなことを設定するというのも一案ではないかということで、コメントをいただいております。

以上、簡単でございますけれども、コメントを御紹介させていただきました。

南島座長 ありがとうございます。

残り時間、この意見交換で使えるのは10分程度ということでございますけれども、本日は言い残したこと等について、最後に皆様から一言ずつ御発言をいただいて、十分に御発言いただけなかったことをここで御発言いただければと思っております。

指名をさせていただきます。順番に行きたいと思います。家島委員が1番目、次に菊地委員、3番目に中村委員、4番目に宮崎委員、5番目に駒形オブザーバー、6番目に千葉オブザーバー、最後に中村副社長、こういう順番で行きたいと思います。

それでは、家島委員からお願いいたします。

家島委員 最後に2つだけお願いします。

一つは先ほどコメントをし忘れた資料1 - 3の2枚目、効果的なプログラムに向けた取組（イメージ）のところですか。取組の方向性の一番上の部分、隙間時間の創出にどう取り組むかということなのですが、ここにはチームビルディングプログラムの導入というのがあるのですが、チームビルディングで非常にいいと思います。別の言い方をすればグループワーク、あるいはアイスブレイクかもしれません。

アクティブラーニングとかの研修を私は大学でやっているのですが、ジグソー法とかワールドカフェとって、例えば4人1組でチームをつくるのですが、4人がAの課題、Bの課題、Cの課題、Dの課題に分かれていくわけですね。1グループと2グループ、3グループ、1班、2班、3班からAにそれぞれ1人ずつ集まって、Bに1人ずつ、Cに1人ずつ集まって、そこで話し合った後、また元の1、2、3に戻ってきて、私が行ってきたAのグループではこんな話がありました、私が行ってきたBではこんな話ありましたとどんどん話し合うのです。そうすると、一人一人が責任を持って一つの自分の担当を持ちますし、交流できる幅も広がるわけですね。そういった手法、教育技法が教育界ではありますので、そういったものをぜひ導入されて、このプログラムは充実化させていただければいいかなと思います。

密という漢字も3密と誤解を受けかねないので、ここでは親密な関係を構築と書いてあるのですが、要検討かと思いますが。そのための具体的な方策はといったときには、多分、巷でアクティブラーニングと言われているようなものが役に立つのではないかなと思いました。アクティブラーニングは本来頭が活性化する、ハンズオンではなくてマインズオンなのですが、ここで言うところのハンズオン、体を動かすというのをオンラインでやると、チームを分けるとか、ジグソー法とかワールドカフェといった手法がある、というのが一つコメントです。

最後は総括的なコメントになりますが、資料の1 - 1、あるいは1 - 2のところ絡む次世代グローバルリーダーという言葉、これがまだマジックワードなので、いろいろなところを含み込んでいるわけですが、集約すると個性の発見、発揮というところに落ち着くのではないかなと思います。

私はマンガの心理学とかやっておりますので、今、『僕のヒーローアカデミア』というマンガが非常に若者に人気なのですが、あれは一人一人が個性を持っていて、でも、無個性の主人公が個性を身につけて発揮していくみたいな物語です。この船、世界の船でもいろいろな船があるのですが、国際交流の中で青年が自分の個性を発見、あるいは再発見、発揮していくといったプログラムという訴え方をしていくと、若者は自分の個

性を試そうだとか、あるいは発見しようだとか、そういった意図で参加してくれるのではないかなとも思いました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

大変恐れ入りますが、時間が限られておりますので、手短にお願いできましたらありがたく存じます。

菊地委員、お願いいたします。

菊地委員 本日はありがとうございました。

2050年だったり2100年、これから来る未来を考えたときに、あのときがあったから今があるよねとなるような取組ができればいいなと思っていて、それが令和の時代の青年国際交流事業かなと思っています。内閣府が実施するので、日本国のプレゼンスを上げるというのはもちろんなのですが、世界のいろいろな関わる方々にとっても、あとは参加する個人の人生にとっても意義があるような取組が、今後より一層つくればいいなと思います。

以上です。

南島座長 御協力ありがとうございます。

それでは、中村委員、よろしくお願いいたします。

中村委員 どうもありがとうございました。

この内閣府のプログラムは、東ア船は大分昔、要するに反日意識が東南アジアにすごく強いときに、当時の田中角栄さんだったと思うのですけれども、総理大臣が提案して始まったと思うのです。この40年間で親日感情というのは高まってきた。もしかしたら日中交流とか日韓交流とかも隣国との民間レベルでの交流を高めることによって、本当にロシアとウクライナみたいなあんなことが起きないように、やはり時間をかけて交流していく、そういった根底にある目的が多分あったのではないかなと思うのです。

世界船の場合もそうなのですが、もちろん今、いろいろな意味で青年を育成とか、未来のリーダーを育てるといふこともあるので、内閣府のおやりになるプログラム全体として、こういうプログラムを組み立てて、こういうメニューで、正にもともとの意義も大切にしながら、では、どうやってそれをしっかり育てていくかという、そろそろちょっと丁寧なプログラム設計を考えていかないと、多分全部一緒ではなくて、このプログラムに参加した後に成長した人が次のプログラムに参加できるという考え方もあるのかもしれないなとも思いました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

極めて重要な点を御指摘いただきました。ウクライナの問題もありましたので、非常にこの検討会の重要性も高まっているところでございますので、引き続き緊張感を持って議論してまいりたいと思っております。

宮崎委員、よろしくお願いいいたします。

宮崎委員 私のほうから1点、お伝えし忘れた点を申し上げたいと思います。

資料1 - 3の2枚目です。やはりこの国事業として特色ある事業設計の取組ですけれども、この上の2番、様々な地域から10か国程度の意欲ある海外参加青年の確保というところと政府高官との面談の機会の創出、ここは非常に重要で、企業参加にとっても重要なと思っています。企業はネットワークの構築を非常に大事にしておりますので、このところをできれば過去の事例でこういった方に会ったといったところを見せて、経済団体なり企業に丁寧に御説明していくと、参加者も増えていくのではないかなと思います。

また、川澤委員のところ、OB、OGを含めた経済界トップとの交流の検討の余地というところも非常に重要だと思いますので、こちらは私も賛成させていただきます。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

それでは、駒形オブザーバー、お願いいいたします。

駒形オブザーバー プログラムに関しては1点だけです。どの部分にはまるのかちょっと分からないですけれども、プログラムの中に、特に船の事業になるのでしょうか、事後活動、船を降りた後、事業が終わった後、どのように社会貢献していくのか、あるいは事後活動組織に入っているいろいろな社会貢献をやっていくのかということについて意識づけ、感化させるプログラムが大事なかなと思います。

例えば事後活動の代表者がプログラムの最後のほうに参加をして、船だと乗船することになるのですけれども、日本だけではなくてそれぞれの国の事後活動はこんなことをやっている、こんな社会貢献をやっているということを発表する。彼らも発表することによってモチベーションが高まりますから、そういったことを入れたらどうか。今までの事業でもやっていたのではないかなと思いますので、そういうことは3番目のネットワークの強化にもつながるので、非常に重要なことではないかなと思います。もちろん各界で活躍している既参加青年とオンラインでつなげているいろいろな話をしてもらおうとか、意見交換をしてもらおうのもオンラインの時代ですからできるのではないかなと思います。

やり方はいろいろな方法があると思いますが、要は事業のプログラムの中に、そういった事後活動をビルトインしていくというのは今後につながる話なので、それを忘れてもらっては困るなと思いました。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

それでは、千葉オブザーバー、お願いいいたします。

千葉オブザーバー 私のほうからは広報戦略のところに含まれるかもしれないのですが、具体的なお願いというか、御提案をさせていただきたいです。OB、OGの方で例えば参加をされた方、私は今こうなっていると、ないしはこういう地域貢献を今実際にやっているというようなものをショート動画でも構わないので、そういったものを事前の公募

の際に見ていただけるようものを、ぜひ御検討いただければなと思います。

以上です。

南島座長 ありがとうございます。

それでは、中村副社長、よろしく願いいたします。

中村副社長 本日は、本当にありがとうございました。2点だけ。

1点が、国事業としてという観点なのですけれども、恐らくいろいろな地方からいろいろな人が選ばれて、このプログラムに参加すると思います。選ばれるプロセスと選ばれた人を下ろすプロセスという、この2つを通じて内閣府の取組を伝えていくことができるのではないのかなと思っていますし、内閣府というところがやる意味が何かあるのではないのかなと思っているのが一つです。

2つ目、中村委員もおっしゃっていましたが、目的は何だっけということがすごく大事なのかなと思っています。内閣府としていろいろな目的があると思っています、その目的とテーマの掛け合わせなのかなと思っています。

例えば平和を実現するみたいな目的で、例えば日韓関係、韓日関係みたいなものを取り上げるというので参加者を募る一つのポイントかもしれませんが、同じように、目的に対してのテーマという切り口をちゃんとラインアップすると、どういう人に参加してもらう必要があるのか、そして、どういうコンテンツでやるべきなのか、そのときのオンラインの使い方はどうあるべき、船なの、飛行機なの、バジェットはどうするのみたいな話がどんどんつながって議論できるのかなと思っておりましたので、ぜひテーマとか目的みたいなもの、中村委員も御指摘されていましたが、一緒に議論されていく、そこで細かく議論していけることになるかなと思うので、その辺りができるといいのではないかなと感じました。

以上です。今日はありがとうございました。

南島座長 ありがとうございました。

最後に、私のほうからも二三申し上げたいと思います。

本日、大変熱心にいろいろな御提起を頂戴しました。ありがとうございます。

あえてまとめることはいたしませんで、内閣府のほうで今整理を考えている最中であります。そろそろ出口の報告書、レポートをどういう形で整えるかと、先ほど中村委員のほうからも厳しく言われましたけれども、具体的なプログラムについて考えていかなければならない局面に差しかかっております。

その中で、今日いただいた御意見、まずは議事録に起こさせていただいて、吸収できるところは吸収していきながら最終的な形を整えてまいりたいと考えております。引き続き御指導いただければと思います。

また、本日十分に御議論いただけなかった点についても、後ほど事務局宛てにコメント等を寄せていただくことができましたらありがたく存じます。大体1週間ぐらいでコメントをいただくとありがたいなと思っています。次回の議論に反映することもできる部

分もあるかなと思っております。

それから、本日の議論の中で、この事業について、最後に中村副社長のほうからも御提起いただきましたけれども、目的を明確にと一方で言いながら、他方で既存の常識を破壊しなければならないとか、規制関連を破壊しなければならないというところもありまして、そこも醍醐味でありまして、どのようにここを考えて整理していったらいいのかなというのはなかなか難しいところではあるかなと思います。

一番大事なのは、ウクライナの問題もありまして改めて認識を深めたところではありますが、国を超えて分かり合える、共感し合える、あるいは新しい刺激の中で新しい自分を発見していける。これがこの事業の一番大事なところかなと思っております。それを内閣府がやる意味と言いながら、やはりいい刺激がいただけるというところが一番大事なところだと思いますので、プログラムそのものが大事だという御指摘もあったと思います。非常に大事な御指摘をいただいていると思いますので、既存の伝統を生かしながら何が追加できるのか、ここをしっかりと考えてまいりたいと思っております。

引き続き先生方の御指導をいただけましたら幸いに存じます。

内閣府のほうから何か、その他コメントはございますでしょうか。よろしゅうございますか。

なければ、本日の議論はこれにて終了ということにさせていただきます。

いろいろと貴重な御意見を賜りました。誠にありがとうございました。

それでは、事務局から事務連絡等がございましたらお願いいたします。

梅田参事官補佐 本日も大変貴重な御意見をありがとうございました。

それでは、私のほうから次回の日程について御連絡を申し上げます。次回の日程につきましては4月下旬から、もしくはゴールデンウィーク明け、5月上旬を予定しておりますところ、改めまして日程については調整を行い決定してまいりますので、よろしく願いいたします。

また本日、様々な議論をいただきましたけれども、中村委員からもございましたが、いろいろな事業がある中で、どのような形でこの令和の青年国際交流事業を新しくつくっていくかということで、また次回以降、御議論をさせていただければと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

南島座長 それでは、本日の青年国際交流事業の在り方検討会、第3回の議論を閉めさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。