

## 青年国際交流事業の効果検証に関する検討会（第1回）議事概要

1 日 時：平成27年5月27日（水）15:00～17:00

2 場 所：中央合同庁舎第8号館共用C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）安田内閣府青年国際交流担当室長、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：

矢作参事官 少し早いようですけれども、そろそろ始めさせていただいてよろしいでしょうか。

本日は、お忙しいところ、御足労いただきまして、まことにありがとうございます。

これより「青年国際交流事業の効果検証に関する検討会」第1回を始めさせていただきます。

私は担当の参事官をしております、矢作と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本来でありましたら、最初に担当の青年国際交流担当室長、審議官の安田から御挨拶を申し上げるべきところですが、安田審議官はいろいろな公務を担当しておりまして、本日、別の用務で、今、外出をしておりますので、到着が遅れますので、閉会の際に御挨拶を申し上げさせていただきたいと思います。

それでは、本検討会の委員の方々を五十音順に御紹介いたします。

日本大学教授・前国連人口基金東京事務所長の池上清子委員でございます。

日本経済団体連合会教育・スポーツ推進本部長の井上洋委員ですが、遅れて御出席ということですので。

早稲田大学政治経済学術院教授の白木三秀委員でございます。

明治学院大学国際学部長の竹尾茂樹委員でございます。

明治大学公共政策大学院ガバナンス研究科教授の源由理子委員でございます。

東京工業大学名誉教授の牟田博光委員でございます。

また、本検討会には、内閣府の青年国際交流事業の既参加青年による事後活動組織であります、日本青年国際交流機構よりオブザーバーとして出席をいただいておりますので、御紹介をいたします。日本青年国際交流機構の大橋玲子副会長でございます。

次に内閣府の事務局を御紹介させていただきます。

私、担当参事官の矢作でございます。よろしくお願いいたします。

企画担当の参事官補佐の大部でございます。

あと、私の後ろのほうに、各事業の担当をしております者が出席をしております。

それでは、まずお手元にお配りしております「青年国際交流事業の効果検証に関する検討会の開催について」におきまして、本検討会の座長は、我々の政策統括官が指名して依頼することになっておりますので、これによりまして、座長につきましては、牟田委員にお願いしたいと存じますけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

矢作参事官 ありがとうございます。それでは、よろしく願いいたします。

ここから議事に入らせていただきたいと思いますけれども、以降の進行につきましては、座長の牟田委員にお願いをしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

牟田座長 それでは、御指名でございますので、今回の座長を務めさせていただきたいと思っております。

青年国際交流事業につきましては、御案内のように、過去にいろいろと厳しい御意見もいただきましたけれども、やはり青年国際交流事業の成果は素晴らしいということを認めていただきまして、本日このような形で進められることは、大変ありがたいと思っております。

そうは申し上げましても、国のお金を使う事業につきましては、きちんと検証をして、いろいろと御意見があったときには、それにすぐ対応ができるということを、常日ごろからやっておくことが大事なのだろうと思っております。そういうことで、年に一度、二度、こういうことで、これまでの1年間の活動をまとめるということは、大変結構ではないかと思っておりますので、よろしく願いをしたいと思っております。

それでは、議事に入りたいと思っておりますが、まず検討会の開催の趣旨と運営につきまして、資料に沿いまして、事務局から御説明をお願いしたいと思います。

矢作参事官 ありがとうございます。

初めに資料の確認をさせていただきたいと思っております。

資料一覧ということで、お配りしておるかと思っております。

2つに分かれておりまして、クリップどめのものと、ダブルクリップに分かれております。

クリップどめのほうは、座席表の下に、議事次第と検討会の開催について、これは後ほど御説明いたします。それから、構成員の名簿がございます。

もう一つは、資料一覧ということで、ダブルクリップでとめてあるほうでございますけれども、資料1から資料10までございまして、そのほか、参考1、参考2となっております。

資料1が、内閣府青年国際交流事業の概要です。

資料2が、行政事業レビューシートになっております。

資料3が、平成26年度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・リーダーズの概要になってございます。

資料4が、総括評価（案）となっております。

資料5が、参加青年アンケート結果でございます。

資料6が、事業前と事業後の自己評価ということで、2枚ほどの紙を配らせていただいております。

資料7が、IDI調査結果ということで、北海学園大学教授の石井晴子先生の結果を配付いたしております。

資料8が、管理官、研修アドバイザー、講師等々による定性的な評価ということで、若干厚目の資料をお配りしております。

資料9が、在外公館アンケート調査結果、名称は平成27年度在外公館・各国政府向け青年国際交流事業に関するアンケート調査結果となっております。

資料10が、主な評価結果についてということで、比較したものでお配りをしております。

参考1といたしまして、平成25年度のグローバルリーダー育成事業既参加青年のフォローアップ調査をお配りしております。

参考2ですけれども、昨年の調査・研究報告書ということで、分厚い資料をお配りしております。

資料に不足等がございましたら、おっしゃっていただければと思います。

続きまして、この検討会の趣旨等について、簡単に御説明をさせていただきたいと思っております。

先ほど牟田座長からもお話がありましたけれども、過去には、内閣府の青年国際交流事業につきましては、さまざまな御指摘をいただいております、特に行政事業レビューなどにおきまして、アカウントビリティの確保等という観点から、効果の測定・検証をしっかりと行いながら、事業の不断の見直し・改善を図る必要があるという御指摘がなされておりました。

こうした中で、先ほど御紹介いたしました、分厚い資料ですけれども、昨年、効果測定・評価に関する調査・研究ということで、多くの先生方にも御協力をいただきまして、まことにありがとうございます。こちらにおきまして、過去の事業への参加者に対するアンケート調査、ヒアリングを行いまして、それに基づきまして、どのような効果があるのか、そして、今後の課題はどういったものがあるのかということについて、御検討いただきまして、報告書をまとめていただいたところでございます。

こうした流れを受けまして、今回の検討会におきましては、まず26年度、昨年1年間に実施した事業についての効果検証を行っていただきたいと考えております。実際、昨年の報告書の中でも、単年度と中長期の両面において、継続的に事業の効果測定を行っていく必要があるという御指摘をいただいているところでございます。

また、昨年度調査などによりまして、事業の効果がある程度明らかになっておりますので、26年度の事業の効果検証も踏まえまして、今度は27年度、これから実施する事業に向

けて、事業の目的に即した適切な指標ですとか、あるいは検証方法、事業内容の改善点、こういったことについても、御議論いただきたいと考えてございます。

後ほど御説明いたしますけれども、特に内閣府が実施する事業、その中でも、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」につきましては、しっかりと効果を説明できるようにすべきである、そして、必要な見直し・改善を行うべきという御指摘がありましたので、ここ3年間は、国内で行ってまいりましたけれども、今年度からは、昨年の調査結果を踏まえまして、次世代グローバルリーダー事業という形で、3年ぶりに船で海外に渡航するという事業を行うことになってございますので、今回の検討会においては、特にこの事業に重点を置いた形で、御議論をいただきたいと考えてございまして、本日の資料もそこを重点的に用意しておりますところでございます。

以上が簡単な経緯の御説明です。

続きまして、この検討会の進め方に関しまして、クリップどめをしてある紙の3枚目ですけれども、この検討会の開催についてということで、政策統括官決定という1枚紙について、御説明をさせていただきたいと思っております。

「1.趣旨」につきましては、ただいま申し上げましたとおりですが、26年度事業を中心とした事業の効果検証です。

26年度の事業の効果検証、そして、27年度事業について、効果検証に資するための御意見をいただきたいということで、本検討会を開催することとしております。

構成員、座長の選任等につきましては、先ほど御説明したとおりでございます。

「3 検討会の公開について」ですけれども、(1)～(3)までございまして、(1)検討会は非公開という形で開催をさせていただきたいと考えております。

他方、会議の議事要旨の作成、議事録の作成ですけれども、(2)は議事要旨でして、概要につきましては、会議終了後、速やかに公開するというので、次回の会議開催辺りをめどに公開をしたいと考えてございます。

(3)は議事録でございますけれども、こちらにつきましては、各構成員の方々にも御確認をいただいた上で、公表をする形にいたしたいと思っております。

あと、庶務、その他、必要な事項は、座長が定めるという形になってございます。

ここまでのところの御説明は、以上のとおりでございます。

牟田座長 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの御説明に対しまして、御質問とか、御意見等はございますでしょうか。よろしゅうございますか。

それでは、議事要旨の扱い等も、事務局の説明のとおりということで、よろしゅうございましょうか。

(「異議なし」と声あり)

牟田座長 ありがとうございます。

それでは、次の議題でございますが、内閣府で実施いたしました、平成26年度青年国際

交流事業の効果検証につきまして、事務局で整理をしておりますので、まず事務局から説明をお願いしたいと思います。

矢作参事官 それでは、今度は資料1以降につきまして、御説明をさせていただきたいと思えます。

まず資料1でございますけれども「<平成26年度 内閣府 青年国際交流事業>」横紙1枚ですが、こちらについて、御説明をさせていただきます。

すみません、その前にですけれども、まず内閣府が行っている青年国際交流事業の目的がどの辺にあるのかということ、ちょっと順番が前後するのですけれども、簡単に御説明させていただきたいと思えます。

資料2でございますけれども、行政事業レビューシートの「事業の目的」ということで、と書いてございます。これが内閣府が行っている青年国際交流事業全体についての事業の目的でございます。リーダーシップ等を持った青年を育成すること、が青年相互の友好・理解を促進して、長期にわたる緊密な人的つながりを形成すること、が国家間の友好・親善を推進する重要な事業として実施することによって、我が国の外交・国際交流の基盤形成に資する。これが内閣府の青年国際交流事業の目的になってございます。

他方、特に今日、重点的に御議論いただきたい、グローバルユースリーダー育成事業の目的でございますけれども、それにつきましては、資料4の総括評価をごらんいただきたいと思えます。詳しいことは、後ほど御説明いたしますけれども、1ページ目に「1 趣旨」ということで、この事業の目的を書いてございます。

5行目から「シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズの目的は」と書いてございますけれども、主な目的は、国際社会の各分野でリーダーシップを発揮し、そして、社会に貢献できるたくましい青年を育成することを、事業の目的の第一に掲げてございます。そのために、具体的に異文化対応力ですとか、コミュニケーション力、こういったものを高める、リーダーシップやマネジメント力の向上を図る、国際協調の精神を育てて、社会活動へ寄与する意識を高めるといった3点を達成目標としておりまして、そういったたくましい青年を育成するというのが、第一の目的になってございます。

それとあわせて、この事業につきましては、日本と各国との友好・親善を深める、国際貢献を目指すということで、そういった外交上の観点というものを、第2点に書いてございます。

さらに事業実施後の参加青年のネットワークの形成を図ることを、第3点に書いてございまして、先ほど申し上げました、青年国際交流事業全体の目的とかなり似通ってはおりますけれども、こういった目的を持って、事業を推進しておりますのでございます。

それでは、資料1に戻っていただきまして、内閣府が行っている青年国際交流事業は、具体的にどういうものがあるのかということ、御説明したいと思います。

事業としては、6つほどございますけれども、上の2つ、青で囲っておるものが、船を

活用する事業でございます。東南アジア青年の船とグローバルユースリーダー育成事業という2つの事業を26年度に行ったところでございますし、いずれも期間としては、1カ月程度ということで、ある程度長い期間をとってございますし、交流対象国も10カ国程度ということで、言ってみれば、マルチの国との交流事業になってございます。

下の4つにつきましては、今度、黄色いところに書いてございますけれども、こちらが航空機の事業でございますし、期間といたしましては、2～3週間程度、基本的には2カ国間のバイの交流事業という形になってございます。

進め方はそれぞれ異なっておりますし、交流の対象国も、東南アジア青年の船ですと、東南アジアの各国、2番目のグローバルユースリーダーは、東南アジア等の国を除く世界各国との交流という形になってございます。

下にいきますと、国際青年育成交流は、主にヨーロッパの中進国ですとか、あるいはアジアの国ですとか、中南米の国とのバイの交流になってございます。

その下、日中、日韓のほうは、日本と中国、日本と韓国の2国間になってございまして、共同事業でやっております。

一番下のコアリーダー育成プログラムにつきましては、高齢・障害・青少年の3分野で、現在、社会活動等に従事して活躍されている方を対象にして行っておるものでございます。

それぞれ経緯等がございましたので、総理への表敬ですとか、あるいは殿下の御接見、こういったものも、実際に行っておるものでございます。

こちらが事業の概要でございます。

本日は、特に上から2つ目のグローバルユースリーダー育成事業を重点的に御議論いただきたいと考えてございます。

資料2につきましては、先ほど目的のところでお説明しましたので、割愛いたします。

資料3でございますけれども、平成26年度グローバルユースリーダー育成事業でございます。

この事業の内容ですけれども、日本と世界の10カ国の青年が交流を行うものでございまして、26年度におきましては、1週間の陸上研修、12日間の船上研修、さらに日本青年については、海外に実際に足を踏み入れることも必要になりますので、その後、海外研修という形で構成をしております。

中身につきましては、ディスカッションですとか、セミナーといったもの、あるいは各種の研修、文化交流活動なども行っております。

参加青年の数ですけれども、4番目のところに書いてございます。

(1)は管理部員等でございますけれども、そのほか、研修アドバイザー、セミナー講師にも乗船いただきました。

(3)のところ、日本の青年が約110名、外国の青年が約100名ということで、ほぼ1対1という形になってございます。

「5.日程」につきまして、概略を申し上げますと、1月21日から始まっておりますけ

れども、特に日本青年と外国青年と一緒に活動をしているのが(3)の陸上研修からでございます。陸上研修が1週間程度、その後(4)船上研修ということで、船に乗りまして、下に図がございますけれども、横浜を出港して、沖縄県那覇に寄港し、その後、北上し、岩手県大船渡に行き、東京まで戻ってきて、そこで下船という形になってございます。

その後(5)ですけれども、日本の参加青年は、1週間、5つのグループに分かれて、それぞれ5カ国に訪問をしております。

次のページが、具体的なプログラムの内容ですけれども、細かい説明は省かせていただきますが、基本的には、先ほど申し上げたように、日本青年と外国青年と一緒に行動するのは、6日目から12日目まで陸上研修、そして、その後の船上研修という形になってございます。

中身につきましても、主なものとして、コース・ディスカッションというものが～までございますけれども、そのディスカッションが一番大きなものになってございます。

それ以外にも、7日目などに書いてありますけれども、リーダーシップ・セミナー、あるいは11日目などに書いてありますプロジェクトマネジメント・セミナー、それから、実際に船に乗ってからですが、2月4日のナショナル・プレゼンテーション、これは各国の文化ですとか、課題をそれぞれ紹介する、こういった活動を実際に行っております。

そのほか、那覇への寄港、大船渡への寄港、こういったものが入っておりますし、PYセミナーと書いてあるものがございます。例えば2月6日と8日のところに書いてありますが、これは参加青年が自主的に企画・運営をしていて、セミナー講師のようなことも、実際に参加青年がみずからやっております。

それが終わった後、日本青年による海外研修は、基本的にはホームステイですとか、課題別の視察、あるいは現地青年との交流、表敬訪問、こういったものが、主な内容になっております。

日ごろの行動ですけれども、基本的にディスカッション自体は、5つの分野に分かれてやっておりますけれども、それ以外に、日常の行動はどういう形で行っているかと申し上げますと、レター・グループというものをつくっております。これが11グループに分かれて、言わば学級、クラスみたいな形に分かれて、そこで例えば寄港地活動での視察ですとか、こういったものも行ってありますし、あとは、船のキャビンでの生活は、基本的に3名1室という形で行っておりますので、日本青年と外国青年と一緒に過ごせるような形になっております。

またいろいろなセミナーですとか、先ほど申し上げたナショナル・プレゼンテーションですとか、そういった細かい運営については、それぞれ委員会を設けて、各参加青年が委員会に属して、活動してもらおうという、いろいろな活躍の場面を設けて、実際に行っているものでございます。

あとは、海外研修のところで、ここは日本青年だけになるわけですが、海外から来てい

る青年たちも、実際に自分の国に帰って、そこで日本から来た青年たちを迎えて、一緒に行動したりしているというケースも、かなり多く見られたところでございます。

スケジュール的なことで、すごく雑駁に申し上げているので、イメージがつかみにくいところもあろうかと思えますけれども、もしわかりにくいところがありましたら、また御質問をいただければ、ありがたいと思っております。

次に、総括評価ということで、実際、どういうふうはこの事業の評価結果が出ているのかということ、資料4の総括評価のところ、御説明させていただきたいと思えます。

事前に資料をお送りしておりますので、簡単に御説明をさせていただきたいと思えます。

「1 趣旨」のところですが、これは先ほど目的のところ、御説明したとおりでございます。

総括評価は、基本的に参加青年に対するアンケート調査をもとにつくってございまして、主に5段階の評価を参加青年にしてもらって、5から1という形で、評価をつけてもらっております。

その評価結果として、出てきましたものを2「評価結果」以降に書いてございまして、まず「事業目的の達成度」の中の異文化対応力やコミュニケーション力を高めるということで、こういった効果があるという結果が出ております。異文化対応力やコミュニケーション力の向上につきましては、実際にこの事業がそういった能力の向上に役に立つのかという質問に対しまして、大いに役立った、あるいは役立ったといった回答が4以上になるわけですが、これが異文化対応力ですと86%、コミュニケーション力ですと78%ということで、かなり高い数値になってございます。

それ以外のコメントについては、以下に書いてあるとおりでございます。

ですけれども、リーダーシップ、あるいはマネジメント力について質問しましたところ、事業への参加がリーダーシップの向上に役立ったか、マネジメント力の向上に役立ったのかという質問に対しましては、それぞれ大いに役立った、役立ったという4以上の評価が67%ですとか、そういった数字が出ておりまして、かなり高い数値になってございます。

あと、コメントのところ、書いてありますけれども、リーダーシップについて、参加青年からは、と書いてある段落の真ん中の辺りですが、新しいリーダー像やリーダーシップ・スタイルについて学習したということで、研修講師の方から、リーダーシップというのは、昔と姿が大分変わっているという説明がありまして、参加青年からも、リーダーシップというのは、特定の地位にいる人が発揮する、あるいは特定の能力を持っている人がやるものではなくて、自分の個性や特技、そういったものを発揮することで、リーダーシップというのは発揮できるということに気づいたという、そういったコメントもありました。これらを踏まえた上で、リーダーシップの向上に役に立ったと回答している人は、先ほど申し上げたように、67%という数字が出てきているところでございます。

ですけれども、国際協調の精神を育てる、社会活動へ寄与する意識を高めるという効

果につきましてですが、先ほど申し上げましたような形で、特に船の中を中心にしておりますけれども、レター・グループ活動、委員会活動、自主活動、こういったものを行うことを通じまして、友好関係を築いた、あるいは他国の人々との相互理解に役立ったという回答で、大いに役立った、あるいは役立ったという回答が、おおむね90%以上ということで、高い数値が出てございます。

次のページにまいりますけれども、国際的なネットワークを生かしながら、社会貢献活動に取り組んでいきたいですとか、いずれにしましても、90%以上の参加青年が、何らかの社会貢献活動を始めたいというコメントを残してございます。

次ですけれども「事業の満足度・貢献度」につきましては、真ん中の辺りにありますが、参加青年からは、異文化対応力、コミュニケーション力、リーダーシップ力、マネジメント力等々が最大の学びであるという回答がありまして、高い満足度につながったものと考えてございます。

それから、それぞれの参加青年からの自由記述については、例えば社会に役立てる人材になりたい、といったコメントもあったところでございます。

「参加青年の成長」でございましてけれども、こちらにつきましては、特にこういった能力が高い伸びを示しているのかということ、実際にそれぞれ参加青年に聞いて、答えてもらっています。

これにつきましては、次のページにグラフを示してございますけれども、特に高い伸びを示しているのが、上の左から4つ目の異文化対応力でありまして、あるいはリーダーシップ、積極的な発言、計画性、こういったところが、非常に高い伸び、傾斜が急な伸びになってございます。こういったところによりまして、こういった能力がかなり向上したのではないかと、評価できると考えてございます。

それから、下から2行目のところで「他方で」と書いてありますけれども、一部の参加青年に対して、異文化感受性発達調査を実施してございます。

異文化感受性発達調査の概要につきましては、資料7ということで、詳細なものにつきましては、石井晴子先生の資料をお配りしておりますけれども、この調査自体は、異文化に対する感受性が発達すれば、より上手に多文化の環境に適應できるようになるという、大ざっぱに申し上げると、そういうモデルでありまして、そのモデルに基づきまして、何十問という質問を投げかけまして、それに対する回答によりまして、より客観的に示せるような形でお示ししている、これが異文化感受性発達調査でございまして、詳細につきましては、資料7をごらんいただければと思います。

これは期間が長くなれば長くなるほど、割と伸びが大きくなる傾向がございまして、今回につきましては、伸びが少なかったという結果が出ております。今回は事業の期間が限られていたこともございまして、そういう意味では、異文化に対して、異文化を楽しむぐらいのところまではいく青年が多いのですけれども、実際、それになじんで、適應したというところまで該当している青年はかなり少なかったというのが、我々の分析でござい

ます。これは我々の分析なので、また御意見がございましたら、御指摘いただければと思います。

「交流相手国による評価」でございますけれども、これにつきましては、各国から高く評価するコメントもありまして、特に日本青年が訪問したときの各国の対応レベルにつきましては、例えばトルコですとか、ニュージーランドにおいては、首相みずから出迎えていただくという形もございましたし、ほかのところも、大臣レベルで表敬が行われたということを考えましても、我々のこの事業が高く評価をされているということではないかと考えてございます。

資料9に詳細がありますけれども、在外公館・各国政府向けアンケートにおいても、友好関係の促進に大いに意義があったという回答が寄せられておりまして、そういった評価がかなりされているのではないかと考えてございます。

外国青年の親日感情もかなり向上しているということを書いてございます。

一番下のところに「国連防災世界会議関連事業への参加」と書いてございますが、ことし3月には、国連防災会議が仙台でありましたので、この開催の機会を捉えて、事業の成果を対外的に発表するというも行っております。

最後のページ「3 結論」のところですが、評価結果を見ましても、アンケート調査がメインになってはおるのですが、参加青年は本事業の目的をおおむね達成しているのではないかと考えておりますけれども、この辺りにつきましても、御指摘、御意見をいただければと考えております。

資料8のところ、こういったアンケート調査とは別に、管理官評価、私自身が管理官として乗っておりますので、私のコメントと、研修アドバイザー、講師等々の定性的評価もありまして、船と一緒に乗って、生活をともにしながら、一方で、それぞれの立場で、参加青年とは違う立場で参加した人たちの物の見方というものも、ここで示されておりますので、御参考までにお配りをしております。

概略の説明は、以上ですけれども、補足的な細かいデータ等は、補佐から説明をさせていただきたいと思っております。

大部補佐 続いて、私から、以降の資料について、御説明させていただきます。

資料5から資料7については、ただいま矢作参事官より説明した、資料4のもとデータとお考えください。

資料5がアンケート結果となっております。グローバルユースリーダー育成事業終了時に、参加青年、日本青年107名、外国青年90名に対して、アンケートをとった結果となっております。

分厚い資料になっておりますので、飛ばして御説明いたしますけれども、1枚めくっていただいた「1 全体評価」以降から、プログラムに対する総合評価が始まっております。

例えば2ページ目であれば、下のほうのグラフですが、日本に対する印象は、このプログラムに参加したことで、どのように変わったか。当然外国青年については、とて

もよくなった、あるいはよくなったと回答する割合が多くなっております。

1枚めくっていただいて、3ページ目、2つ目の設問の6です。事業への参加が自己啓発に役立つと思いますか。こちらが先ほどの総括評価で御説明した、もとネタに近いところになっておりまして、例えばコミュニケーション力の向上に役立ったか、リーダーシップの向上に役立ったか、異文化対応力、そういったものについて、それぞれ役立ったかどうかということをご自己評価してもらっています。主にコミュニケーション力、リーダーシップ、異文化対応力、率先力、積極性、自信、チャレンジ精神、異文化適応力、こうしたそれぞれの能力について、非常に役立ったと、高い数値が出ております。

8番も御紹介しましたけれども、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持ったかどうかを聞いております。

4ページ目は、御紹介していないかと思っておりますけれども、人生や社会に対する見方が変化したと思うかどうか。こちらについても、全参加青年を合わせて、5あるいは4と回答する割合が90%以上と、非常に高い数値を示したところでございます。

5ページ目以降は、事業の各プログラムです。例えば国内でやった国内活動、陸上での活動、船上研修、海外研修、そうしたそれぞれのプログラムに対して、役立ったか、満足したか、あるいは時間配分が適切であったかどうか、そうしたより細かい事業の評価を参加青年に求めた結果となっております。

表のところは、ざっと見ていただいて、もし何かあれば、御質問いただければと思っております。

以上がアンケート結果でございます。

続いて、資料6、こちらが自己評価シートとなっております。

1枚目は、まさに参加青年に記入してもらったシートになるのですがけれども、これを事前研修、事業が始まる前の研修において記入してもらい、同じシートを事業が終わった後にもまた記入してもらっています。なので、例えばコミュニケーション能力について、事業へ参加する前は、ある程度備えていると回答した人が、事業参加後には 備えている、あるいは 十分備えている、そう回答するといった変化を見たものです。

設問については、1枚目の上のほう、Aがリーダーシップ、コミュニケーション能力といった能力の向上に関するもの、Bが御自身の将来についてということで、留学してみたいかどうか、あるいは海外で働いてみたいかどうか、そういった自分の将来の気持ちについて、変化を聞いたものとなっております。

裏面のCですけれども、これは自分の意識について、どういったマインドを持って日ごろ暮らしているか、そういったものを聞いた質問になっています。

2枚目の表は、その結果を100名、あるいは外国青年を入れると200名の平均の数字であらわしたものであるため、非常に細かいので、こちらも見ただけならばと思うのですがけれども、色のついた ~ の伸び率、そういったところの行を見ていただければ、わかりやすいかと思うのですがけれども、例えばコミュニケーション能力の全体の欄、 ~ の伸び率

は0.47となっております。これは6段階評価のうち、平均で0.47向上したということを示したものです。数字としては、1以上伸びたところはありませんので、変化として大きかったと言えるものではありません。

上がJPY、日本青年、下がOPYということで、外国青年になっております。これを比べていただくと、日本青年の～の伸び率は、コミュニケーション能力では0.72、OPYの～の伸び率は0.22ということですので、どちらかという、日本青年のほうが大きく変化したと自分を捉えていると言えると思います。

ほかの能力、設問についても、基本的にそうでした、どちらかという、日本青年のほうが、伸び率の数字が大きくなる傾向がございました。

自己評価シートについての御説明は、以上となります。

続きまして、資料7は、先ほど御説明したIDI、異文化感受性発達調査の結果について、石井晴子先生にまとめていただいたものとなっております。これは若干専門的ですので、今、この場で御説明するよりは、読んでいただいたほうがいいのかと思います。

1枚めくっていただいて、2ページ目の図2に矢印を使った図ががございます。これが石井晴子先生、その他専門分野の先生方がつくっていらっしゃる、異文化に関する感受性の発達モデルでございまして、最初の段階では、違いの否定、異文化への無関心、次に二極化、我々と相手の文化を比較するという態度をとる。次に違いの最小化に進んで、文化は違うと言っても、同じところが多いのではないか、そういう同じところを見つけるという態度に進む。それから、違いの受容、違っていることを受け入れる、違っていることを認めて、なおかつそれをいいものと認めるという態度に移り、最終的には、適応、違う文化を認めつつも、その文化の中で、自分らしさを発揮できるという段階に移るというモデルであります。

異文化感受性発達調査というのは、その人がこのモデルの中で、どの段階にいるのかということ調べる調査だと、概略としては、思っただければと思います。こちら個人に対して行う調査を、100名あるいは200名の青年に対するものとして、全体化・平均化して示した結果になりますけれども、それが3ページ目の表1でございます。

表の上のほうに、認知度と発達度と2つございます。認知度というのは、異文化に関して、回答者がどのような状態が理想であると受け取っているかという、理想を示す数字、下の発達度というのは、回答者が実際に異文化に対して、どのような態度をとっているかを示す、現実をあらわすものです。

120.60という数字は、モデルで言うと、Acceptance、違いの受容です。先ほどの図2でいくと、4段階目に当たるものである。一方で、発達度の87.84につきましては、Minimization、違いの最小化、3段階目を示すものである。なので、回答者は気持ちの上では、違いの受容のレベルがいいと思っていながらも、実際には違いの最小化という態度をとっていることを示すものになります。

そして、こちらの調査についても、事業を実施する前と後とで比べているのですけれど

も、認知度については、全く変化がありませんでした。なので、変化0でございます。発達度については、若干マイナスということで、どちらかという、ステージが戻る、違いの最小化から二極化に後退するような態度を見せたということが判明いたしました。ただし、この差も余り大きくありませんので、結局は事業への参加によって、異文化感受性については、ほとんど変化しなかったと受け取るのが、妥当なところだと思っております。

また、変化しなかった結果についても、石井先生に3ページ目から4ページ目にかけて考察していただいているのですけれども、短い期間の中では、自分と価値観が似た人を探して、その人と一緒にいることで、事業への参加を楽しんでしまったのではないかと。自分と違う価値観を持つ人を探して、その人との衝突を経験するということまでは至らなかった結果が、余り変化がないという結果にあらわれているのではないかとこのことを言っていました。

こちら専門的な調査ですので、我々としても、捉えるのが難しいのですけれども、ことしは、初年度にやってみてですので、来年度以降も継続してみても、変化があらわれるものなのかどうか、その辺りを検証していったほうがいいのではないかと考えております。

資料8については、先ほど御説明したとおりですけれども、事業に参加したさまざまな方、管理官、研修アドバイザー、講師、ナショナル・リーダーというのは、各国から参加青年を連れてきた引率者、団長のような方々からのコメント、定性的評価となっております。こちらきょうのこの説明は、割愛させていただきます。

続きまして、資料9は、在外公館・各国政府に対して、事業終了後にアンケートをとった結果でございます。

こちらの調査対象につきましては、きょう御説明しております、グローバルユースリーダー育成事業だけではなくて、ほかの事業、国際青年育成交流事業であるとか、東南アジア青年の船事業、そうした事業についても含んだものとなっております。数としては、全部で29カ国ですので、統計的調査とか、そういったものではなくて、あくまで在外公館あるいは各国政府の反応を、今後の改善に資するために、我々が受け取っているものとお考えいただければと思います。

こちら取り出して御説明させていただきますけれども、1枚めくっていただいて、2ページ目、3ページ目は、主に手続的な質問をしております。こういった政府機関が事業を担当したのか、選考についてはどのように行ったか、そういったものでございます。

3ページ目「応募人数」とございますけれども、200名以上の国が4カ国、100～199名の国が3カ国ということで、多くの国においては、20倍以上と非常に高い倍率となっていることがわかります。

本事業については、どちらかという、日本よりも外国での知名度が高く、現地においては、非常に人気が高く、優秀な青年を送り込んでくれているということがあらわれていると思います。

4 ページ目、5 ページ目ですけれども「(2) 招へい後の外国青年の活動状況」ということで、日本に来た、あるいは事業に参加した後に、日本とのつながりを維持しているかどうか、そういったものを聞いた質問でございます。

例えば5 ページ目の上のほうですけれども、帰国した青年と大使館とのつながりはどの程度かと聞いたところ、多くの国において、大使館が実施する文化事業、あるいはレセプション、そういったものでつながりを維持して、日本とのかかわりを持っていてくれることがわかります。

次の の問いですけれども、帰国した青年が、事業をきっかけに、日本と関連する活動や社会貢献活動を実施している、あるいは計画しているかということをお聞きしたところ、少なくとも11カ国において、日本に関する何らかの活動や社会貢献活動を計画していることが判明いたしました。日本に来て楽しんで終わりということではなくて、帰国した後も、この事業を生かして、何らかの活動をしようとしてくれていることは、この事業の大きな特徴であるかと思えます。

6 ページ目以降は、主に5段階評価で、この事業が有意義と思うかどうか、参加青年の成長に役立つと思うかどうか、そういったところを質問したものですけれども、大体赤の有意義と青の非常に有意義で占められております。5段階評価でいうと、ほとんど4と5に偏っておりまして、3以下、どちらとも言えない、あるいは2の有意義とは言えないとか、そういった回答は全くなかったということにして、どの国からも、本事業は非常に高く評価されていると思えます。

資料9についての説明は、以上とさせていただきます。

資料10ですけれども、主な評価結果についてということで、簡単に主な指標をまとめております。

また、あわせて、この事業は、前にも似たような事業をしておりますので、それらの事業の結果と比べて、比較できる場所があればということで、比較をしております。

比較の前に、それぞれの年度の事業について申し上げますけれども、26年度の事業は、きょう申し上げたとおり、12日間の船上研修、その中で国内2カ所への寄港、その後に、日本青年のみ7日間の海外研修を行ってまいりました。

25年度のグローバルユースリーダー育成事業は、さらに短い9日間の船上研修、寄港地は1カ所でございます。海外研修については、本年度同様行っております。

24年度は、世界青年の船事業という名前でやっておりますけれども、こちらは19日間の船上研修、少し長目の船上研修です。その中で、国内3カ所に寄港いたしまして、海外研修については、本年度と同様でございます。

最後の23年度の世界青年の船事業ですけれども、こちらは35日間の船上研修と、国内ではなくて、国外への寄港を行ってまいりました。その結果として、海外研修については、この年は行っておりません。

なお、27年度については、先生方も御承知かと思えますけれども、23年度に比較的近い

形、34日間の船上研修と国外2カ所への寄港を予定しております。

資料を順に追って御説明いたしますけれども、1つ目、参加青年の成長に関して評価したものを取り出しました。その中でも、柱としましては、この事業はリーダーシップ、マネジメント力、異文化対応力をやっておりますので、その3点の能力に関して、取り出して説明しております。

参加青年アンケートの中で、リーダーシップの向上に事業がどの程度効果的かという質問をいたしましたところ、26年度については、5の非常にそう思うが30%、4のそう思うが36%ということで、合計しますと、約67%という数字を示しました。

同じような質問を25年度と24年度もやっておりますけれども、26年度が一番高い結果ということで、だんだん向上してきたということが言えると思います。特に5の非常にそう思うの割合が、年々伸びてきていることが、見てとれると思います。

関連する質問といたしまして、リーダーシップ・セミナーというものを導入しておりますので、こちらにおいて、グローバルな環境で求められるリーダーシップの概念と資質について、理解できたかどうかと質問しましたところ、こちらは、理解できた、あるいはよく理解できたと回答するものの割合が77%でございました。こちらについては、残念ながら、本年度のみということで、過去との比較はできない状況となっております。

それから、6段階の自己評価です。こちらについては、リーダーシップに関する設問を入れておりますけれども、全青年の平均を見ていただくと、4.1から4.7ということで、約0.6ポイント向上しております。

先ほど申し上げましたけれども、日本青年のほうが、外国青年より伸びが高い傾向にありまして、日本青年については、3.4から4.2の0.8の変化、外国青年は0.3の変化でございました。

続きまして、マネジメント力ですけれども、26年度は事業がマネジメントの向上にどの程度効果的かという設問に対して、非常にそう思うが21%、そう思うが40%ということで、約62%が効果的と回答しております。こちらも若干ですけれども、25年度からは、効果的と答える者の割合が上がっております。

プロジェクトマネジメント・セミナーにおいて、その概念がよく理解できたかと質問したところ、理解できた、よく理解できたと回答する者の割合が59%でございました。

自己評価についても、同じように記載しております。こちらはマネジメント力という、そのものの質問はしておりませんので、関連する質問としまして、企画力と計画性ということで、2つの能力について、ここに入れております。

全青年の平均は0.5の伸びですけれども、日本青年については、0.7と若干高目の伸びを示しました。これは企画力の話です。

計画性については、全青年の平均が0.6、日本青年の平均が0.9という、かなり高い伸びを示しております。

3ページ目は、異文化対応力ですけれども、こちらは、ほかの能力に比べても、かなり

高い割合を示しておりまして、26年度は非常にそう思う、そう思うの合計が89%になりました。こちらについても、24年度、25年度のいずれよりも高い結果となっております。

自己評価につきましても、全青年の平均が0.6ポイント向上で、日本青年の平均は0.9ポイントの向上になりました。

御説明しましたIDI、異文化感受性発達調査についても、この結果を入れております。細かい数字を入れておりますけれども、余り変化はなかったということを入れております。

以上が青年の能力の伸びに関する調査結果でございます。

2.以降は、各国との関係評価、日本への理解・関心の向上という目的に対して、関連する評価項目を入れております。

参加青年アンケートで、外国青年に対して、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ということですが、26年度はとてよくなった、よくなったの割合が約93%で、24年度、25年度と比べると、高くなっております。

一方で、23年度も、合計92%ですので、26年度のほうがいいのですが、見ていただくと、24年度、25年度に比べると、23年度のほうが、よりよかったという結果になっております。

めくっていただきまして、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どうかという結果でございます。26年度は、25年度とはほとんど変わりませんが、24年度よりはよい結果となっております。24年度は、どの数字に対しても、少し低い結果となっております。24年度よりは、23年度のほうがよかったという結果を示しております。

続きまして、在外公館等アンケートです。こちらは、資料9で説明したものの取り出しになりますけれども、いずれについても、どちらとも言えない、2の有用でない、1の全然有用でないという結果については、そのように回答した国は、ほとんどありませんでした。

グローバルユースリーダー育成事業については、非常に有用が5カ国、有用が5カ国という結果になっております。ほかの事業も入れると、それぞれ18カ国、7カ国という結果になりました。

2つ目も少し似た質問ですが、相手国と日本との関係強化という観点から見て、この事業が有用かどうか。これについては、5が6カ国、4が4カ国という結果でございます。

それから、在外公館ではなくて、各国の政府に対して、この事業は、相手国と日本との友好関係の促進に貢献しているかどうかですが、こちらは、5の非常に有用が8カ国、4の有用が2カ国という結果で、相手国政府からは、特に高く評価されていると思えます。

最後の5ページ目ですが、社会貢献活動の促進、あるいは人的ネットワークの構築に関する評価でございますが、参加青年アンケートで、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という質問をいたしましたところ、26年度は、非常にそう思う、そう思うの合計が約92%でございます。こちらも、23年度から比べて、徐々に上がってきたと言えると思います。

また、コメントも入れておりますけれども、具体的にこういう活動をして、社会貢献したいということ、事業終了の時点から考えている参加青年もいることがわかりました。

本日の本資料に関する説明は以上ですけれども、参考資料についても、若干御紹介させていただきます。

「内閣府青年国際交流事業既参加日本青年フォローアップ調査 報告書」は、平成25年度、一昨年度の事業に参加した日本青年に対する調査です。事業に参加してから約1年後に、事業参加後どのような変化があったか、あるいは社会貢献活動を始めたかどうか、そういったものを質問いたしました。

きょう、御議論いただきます、26年度の事業につきましても、事業が終わってから1年後ですから、年明けの1月から3月にかけて、同様のフォローアップ調査、アンケート調査を行うことを計画しておりますので、その際に、こういった質問をしたほうがいいのではないかと、そういった御意見がありましたら、アンケートの参考にさせていただきたいと思っております。

もう一つの参考資料は、御存じの先生方も多いかと思っておりますけれども「青年国際交流事業の効果測定・評価に関する調査・研究 報告書」ということで、昨年度行った報告書でございます。

こちらは、過去20年間に内閣府の事業に参加した方々への質問ですので、1年あるいは短い期間ではなくて、10年、20年経って、事業への参加についてどのように評価するか、そういったものを調査した結果でございます。事業については、単年度ではなくて、中長期で調査していくことも必要かと思っておりますので、こちらについても、今度はこういう調査をすればいいのではないかと、そういった御意見があれば、いただければと思っております。

長くなって失礼いたしました。説明は以上でございます。

牟田座長 どうもありがとうございました。

ただいまの事務局からの説明に対しまして、まず御質問等がございましたら、お願いいたします。御意見は後でいただきますが、おわかりにならなくて、御質問されたいことはございますか。よろしゅうございますか。

それでは、御意見の中で、また事務局に投げても結構でございますので、意見交換に移りたいと思います。やり方といたしまして、時間の関係もでございますので、まずざっと各委員から5分程度、簡単に御意見を頂戴して、その後で、ほかの委員の御発言も聞かれて、もう一回りか、二回りできると思いますので、意見交換をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いをしたいと思います。

それでは、並び順で、池上委員から、簡単にお願いをいたします。

池上委員 フォローアップ調査というのは、とてもいいと思います。終わって1年後、参加してから1年後というと、自分が経験したことも大分消化されているでしょうし、また、社会に還元するとしても、何らかの形の取っかかりぐらいは、見つかる時間ではないかと思います。これはある程度インパクトを見るときに、途中の評価という形だと思うのですけれども、できましたら、もう少し経ってから、5年とか、10年経ってからのフォローアップが必要だと思って、聞かせていただきました。

それから、これは質問ですけれども、今回の議論は、昔の世界青年の船、今のグローバルユースリーダー育成事業、これだけについての意見交換会と考えてよろしいのでしょうか。

矢作参事官 今回の御質問ですけれども、今回、特にグローバルユースリーダー育成事業に特化していただきたいというのは、まさに冒頭で申し上げたように、この事業は3年ぶりに船で海外へ行きます。ですので、これについても、いろいろなところで、しっかりと効果を説明すべしということが言われておりますので、ここを中心にやっていただきたいというのが、我々の考えなのですが、ただ、我々は、この事業全体についても、常に説明責任を負っておりますし、行政事業レビューシートというのは、毎年つくっていかねばいけませんので、そういう中でも、きちんとした適切な指標ですとか、効果検証の方法をきちんつくっていかねばいけませんので、そういう意味では、全体についても御意見をいただければ、ありがたいと思います。言わば全体を見渡した中で、特にグローバルユースリーダーについて、重点的に御議論いただきたいというのが、我々の趣旨でございます。

池上委員 わかりました。ありがとうございます。

調査というのは、評価のための調査ではなくて、それもややありますけれども、プログラムをよくするための調査だと思います。

担当の方は、御苦労なことです。毎年フォローアップをし、5年後にも実施する場合はしたら、毎回やらなくてもいいかもしれません。毎回やるべきものに絞り込んで、項目を少なくしてみるとか、少し工夫があってもいいと思います。これだけインテンシブな評価は、毎年は無理かと思えますし、大変だと思います。事務局だけではなく、アンケート調査の答える側の参加青年も疲れてしまうと思います。少し項目を絞り、経年の変化を見るという方向も検討されたいかがでしょうか。

以上です。

牟田座長 ありがとうございます。

井上委員には、一回りいきましたら、後で御意見をいただきたいと思えます。

それでは、並び順ということで、私から発言させていただきたいと思えます。

特にシップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズのプログラムにつきまして、今日資料をたくさんいただいたのですけれども、お話を伺っていて、先ほど御説明もあったのですが、23年、24年、25年、26年と同じようなことでも、中身が大分変わっています。23年

は35日の船上研修で、国外の2カ所寄港でしたが、船上研修が短くなったり、あるいは海外は飛行機で行ったり、また、27年度は、23年度のように戻されると思うのですけれども、それは非常に結構だと思います。

アンケートの中を上手に整理することによって、35日ぐらいのまとまった船上研修がないと、効果があらわれないというか、ほかでもできるのだけれども、35日ぐらいのまとまった研修があって、初めてこういう効果が出るということが、いただいた資料を上手に並べることで、お話として、何か出てくるといいと思います。

もちろんどの年にもオリエンテーションみたいなものがあるって、船上のような限られた空間の中で、密度の濃い人間関係があるって、海外を見るということがあると思うのですが、それを船ということで、1カ月の中で全部やってしまうのと、陸上で事前のようなことをやって、船にちょっと乗って、外国は飛行機で行くのとでは、大分違うのだらうと思います。予算とか、いろんな関係があるって、こういうふうになったのだらうと思うのですけれども、27年になって、また、世界青年の船というタイトルに戻されるというのは、やはりこれがいいというお考えがあるってなされるのだらうと思います。

具体的なデータに基づいて言うわけではありませんが、直感的には、1カ月ぐらいのまとまった期間、狭いところで熱い交流をするというのが、やはり一番効果があるって、それを陸上のオリエンテーションや、ちょっとした船の中、飛行機で海外へ出回るとか、そういう組み合わせでは、代えられないものがあるのではないかと思います。

先ほど24年、25年を比べて、23年のほうがいいという数字も若干ございましたが、せっかくデータをとっておられますので、そこら辺りが上手にとれて、青年の船というのは、いろんな要素があるのだけれども、要素を組み合わせると、1カ月の船上研修というのが、どうもいいみたいだということが出ると、今後こういうものをどういう形でやっていくかということに、示唆が得られると思った次第でございます。

白木委員、お願いします。

白木委員 全体をわかっているわけではないのですが、資料6は非常に興味深く拝見しました。これは資料5のアンケート結果を要約したものです。

大部補佐 資料5と資料6は、別の調査でございます。

白木委員 サンプルは、どこかに書いてあるのですか。

大部補佐 済みません。基本的に資料5と資料6は別の調査なのですけれども、対象は同じでございます。

白木委員 サンプル数もそれぐらいの数があったのです。

大部補佐 そうですね。日本青年100名、外国青年100名という概数です。

白木委員 2つぐらい感想がありまして、1つは、先ほどの日本と外国の参加者の（陸上研修前）～（船上研修後）の伸び率が顕著に違っているというのは、どうしてなのだろうか。絵に描いたように、こんなにきれいに伸びるのは、どうしてなのだろうかと思ってしまうくらいです。全部の項目について、日本青年は伸びています。これは非常に驚くべ

き結果であると思うのですが、同時に、どうしてこれが出るのか。1つ目は、数字についての驚きですけれども、もう一つ、自己評価シート、調査表については、客観的に図れるものかどうかという疑問を個人的には思います。

まず文章の中で、1行目に「多くの活動を通じて、皆さんが自己の能力を向上していくことを期待しています」と、誘導尋問的なことが入っているのが、影響したのかどうか。そして、それぞれの項目として、短期のほうで伸びる項目とは考えにくい項目がだっと並んでいます。それなのに、うまく出ているので、不思議に思っています。

例えばリーダーシップとか、問題解決能力とか、企画力などは、どちらかということ、性格みたいなものです。これがちょっとした研修に行っただけで、こんなにきれいに伸びていくというのは、きれい過ぎて、人間はこんなに簡単にリーダーシップが身について、企画力が身について、そんなに伸びたらすごいということと、日本人のほうより高く出ているのは、なぜだろうという、率直な疑問が湧いています。これは丁寧に分析されているのですか。

大部補佐 分析と言うほどでは、ありません。

矢作参事官 必ずしも分析と言うほどではありません。

白木委員 誘導して、こう書いたほうがいいということで、書いていったのですか。

矢作参事官 1つ考えられますのは、日本人の場合、伸びは大きいのですが、もともとが低いのです。もともとの数値が高くありません。

白木委員 控え目に書いたのですね。

矢作参事官 控え目に書いている点も1つあると思います。

白木委員 我々もいろいろとアンケートをやっていますけれども、例えば能力の伸びをやることはありますが、語学力とか、そういうものは、伸びることがあっても、こういうコンピテンシーといいますが、自分が持って生まれた能力のようなものは、そう簡単には変わりません。ここがきれいに変わるといえるのは、あり得ないという感じがしました。

牟田座長 ありがとうございます。

それでは、竹尾委員、お願いします。

竹尾委員 白木先生の続きで、私も感想を申しますと、恐らく客観的に伸びたかどうかという問題と、伸びなければいけないと自覚したというか、自分はこんな低いところにいるのかというか、そういう結果が出ている気がしました。マネジメント能力があるかとか、リーダーシップ力があるかということ、本当に指標で分析しようとする、これはまた別の仕事というか、相当大変です。矢作さんもおっしゃいましたが、スタートが低いと言うと、語弊がありますが、もっとすごい世界がある、やらなければだめだという意識をかき立てられた、それがマネジメントであったり、リーダーシップとか、そういう形で表現されたのではないかと思います。

一方で、アンケートの中では、例えば日本青年で、英語力がだめだというのは、40%ぐらいでとどまっているものがあります。資料5の8枚目に、あなたの英語力は、今回のデ

ディスカッションを行うのに十分であったと思いますか。日本参加青年は、ちょうどよいの下の2で、不十分とちょうどよいの間の2の評価で、40.7%というのは、相当目立ちます。外国参加青年というのは、逆に十分であったというのが、半分ぐらいいます。

これ自体が現実をある程度反映していると思うのですけれども、プログラムをよくしようという観点に立つとすると、これを一体どう改善するかということは、去年も話題になっておりましたが、結局ギャップがあるということです。外国の参加青年と日本の参加青年のスタートのコミュニケーション能力というか、英語能力のギャップを、こういうデータをとると出てくるので、私は社会調査の専門家ではないのですけれども、コミュニケーション能力が向上したかどうかということと、英語の自分の測定値を掛け合わせると、さらに言えば、TOEFLなどを受けさせて、実測値と掛けると、相関関係は相当減るのではないかと。これは感想的なことです。

ほかの委員の先生もおっしゃったように、こういうパワーデータは、毎回やるのはとても大変です。ただ、一方では、経年観察を絶対にやるべきだと思いますので、それをどういう形でやるのが一番いいのかというお考えを、お聞きいただければと思います。

それから、まとめ方について言いますと、結集してやった感じが出ていて、御苦労だったと思いますけれども、一方で、総花的という感じもありまして、記述のダブリがときどきあります。それはしようがないというか、みんなで作ったからでしょうけれども、各アドバイザーとか、ファシリテーターのコメントの中には、目的として、3本の柱があるということを最初にお書きになっています。私も書けと言われたら、書くと思いますし、かなり切り詰めた、統一感があるようになっているとは思いますが、若干の重複記述が見られます。

一方で、それぞれのプログラムの中で、いろいろふえていって、PYセミナーとか、コース・ディスカッション、リーダーシップ・セミナーというのが、データの最初のほうにありますけれども、実際の説明は、後のほうの担当者の皆さんが、その中で触れていらっしゃいます。分担して書いたようだけれども、コース・ディスカッションは、例えばアドバイザーがこういうものを行ったという、概念規定みたいなものが、逆に後づけになるので、初めて見た人にとっては、コース・ディスカッションとは一体どんなものかとか、PYセミナーとはどんなものかということが、よくわからないと思います。注とか、もっと言えば、索引などがあると、わかりやすいかもしれないと思いました。

以上です。

牟田座長 ありがとうございます。

それでは、源委員、お願いします。

源委員 私は初めて参加させていただいて、資料の中で、PDCAに沿って行うという記述がありましたので、そういう意味では、これはCで、チェックなので、明らかに次のアクションの改善のための評価だと考えておりました。

改善のための評価には、どこがうまくいって、どこがうまくいかなかったのだろうとい

う分析が必要になると思うのですけれども、その場合、定性データというのは、すごく貴重だと思っております、今回の資料5の後ろのほうに、まとまって、定性データみたいなものがあります。あれは物すごくたくさんあると思います。200人です。どういう基準でこれを選んだのかと思ったのですけれども、全員が書かれているかどうかは別にして、そういった定性的なデータも、ある程度分析するという方法がありますので、ただ、そこから見えてくるものは、いわゆるアウトカムがどれだけ達成したか以外の実施の途中、プロセスのいろんな意見があると思います。そういうものをうまく活用して、アクションの改善につなげていくという仕組みがあるといいと思いました。

そうは言っても、今、お話がありましたように、評価のためだけに、余り時間を使う必要はないのですけれども、そう考えたときに、サイクルを回していくのであれば、アウトカムのデータというのは、同じ指標で毎年淡々と拾いつつ、途中のプロセスでどういうことが起きているのかということ、例えば後ろのほうに、管理官以下、それぞれの視点からの意見が書かれておまして、いろんな関係者と受講者も含めて、話し合う、議論する機会などを入れつつ、その場合は代表者の集まりということになると思いますが、何が課題だと考えられるかという部分を、これまでのアンケート調査のデータも共有しつつやるという仕組みは、おもしろそうです。それだけのデータがもうあるので、いかがかと思えます。そうでないと、A(アクション)に回っていかないのではないかと思います。

つまり何を見るかということ、プログラミングのやり方を見ていきます。個々のプログラミングのあり方に問題があるということ、いろんなところで書いている方もいらっしゃる、あとは、時間の長さとか、そういうこともあると思うのですけれども、私が初めて今回プログラムの内容を拝見したときに、すごくいろんなものを詰め込んでいらっしゃるという印象を受けて、講師による講義と参加者が主体的にやるプログラムというものの組み合わせというのは、一体どうなっているのだろうかという疑問がありました。

たとえば、リーダーシップ・セミナーはあるけれども、受講者のコメントを見てみると、リーダーシップが重要だと思ったというのは、研修だけではなくて、コース・ディスカッションとか、いろんなイベントに参加して、感じているような向きもありますので、そこら辺を有機的につなげたプログラムを考えられたほうがいいと思います。考えられて、こうなったのかもしれないのですけれども、そこら辺も、もう一度、見直す必要があるのかどうか。そういった中で、先ほど牟田先生が言われたように、やはり長いほうがいいのかという話になってくるのかどうか分からないのですけれども、そういうことを思いました。

以上です。

牟田座長 ありがとうございます。

各委員から一通り御意見を頂戴したのですが、まだ時間も30分ほどございますので、ここから30分ほど、今のほかの委員からの御意見も参考にされながら、さらにコメントをしていただければと思います。御自由にどうぞ。

私から、先ほどの白木委員の御発言で、そうだと思ったのですけれども、確かにリーダ

ーシップとか、企画力というのは、簡単に上がるわけではありません。ただ、主観的に上がったと思うことは、あると思います。例えば自分はどうもリーダーシップがないとか、自信がなくても、否が応でも話さなければならなくなると、結構できるのではないかと、頑張ってみれば、人もついてくるという感じになることはあります。もう一度、データを見れば、リーダーシップと同じところに、自分に対する自信というものがありますから、例えば自信がついた人は、リーダーシップも高くなったと言っているとか、そういうことは言えるのかもしれませんが。いずれにしろ、これは全部主観的な判断です。自己評価です。

白木委員 きれいに上がっているのは、不思議なくらいです。逆に下がるということも、十分にあり得るわけです。自信満々で洋上訓練に入ったら、意外とだめだったとかね。

牟田座長 それもあります。

白木委員 人の前で発言できなくて、赤裸々になって、自信をなくすという人も出てくる可能性があります。それはそれで別に悪いことではなくて、客観的に自分を見たということで、いいことだと思います。ですから、余りきれいに上がり過ぎるのも、こんなきれいにいるデータというのは、世の中にあるのかと思いました。

牟田座長 そこは10個くらい点数がありますから、双方の関連を分析すれば、こういうことでこうなったという解釈はできるのかもしれませんが。

ただ、先ほど先生がおっしゃったみたいに、英語の能力というのは、1週間ぐらいやったところで、上がらないでしょうね。

竹尾委員 例えば後でどういうことをやったかというアンケートもあります。その中で一番高いのは、英語のブラッシュアップです。

牟田座長 そうでしょうね。これではいけない、と思うのだと思います。

竹尾委員 そうやってずっと見ますと、ストーリーというか、ある種の連続性が見える。ただ、それはかなり一生懸命これを読まないとわからない、あるいは説明していただかないと、わかりにくい構造になっているので、全体的なつまみ食いでもわかるように、いいところと、牟田さんがおっしゃったように、船上がやはりいいということが、1つの全体的なロジックになるといいと思います。余り無理にやると、それも変です。

私がもう一つ気になっていたのは、だめなほうの解釈ですけれども、例えばホームステイで、外国青年がネガティブな評価をしているところで、その他で11人くらいあるものがありました。日本国内活動と書いてあるものは、どれですか。

大部補佐 資料5の5ページ目です。

竹尾委員 満足しなかった理由は何ですかと、1～5があって、4まではあるのですけれども、その他の理由で問題があったというのが一番多いのです。これは一体どういうことかと思いました。こういう評価を出すときに、ネガティブなことは、余り言わないほうがいいのかもしれないけれども、改善のために、この人たちはどういうことがあったのかという感想を持ちました。

あとは、自由記述もとてもおもしろいと思うのですけれども、バックグラウンドと切り

離されています。日本青年か、外国青年かというカテゴリーだけで、ときどきNL（ナショナルリーダー）が入っていますけれども、どこまでやるかですが、例えばどの国からの参加青年かということぐらいは、情報としてあったほうが、理解しやすいのかもしれませんが。

牟田座長 そのほかにいかがでございましょうか。御自由に発言をしていただければと思います。

井上委員、どうぞ。

井上委員 おくれて参りまして、申しわけございませんでした。

事前に送っていただいたこともありまして、ざっと目を通してきたのですが、シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズについて、参加者、講師あるいはアドバイザーの評価、いろんな形で出ていました。多方面の調査をされているという感じがいたしました。参加している人たちは、もちろん自分たちは選ばれて参加しているという気持ちがあって、それで何かを得ようとしていますので、だんだん自分に力がついていくという実感は、恐らく意識の中から出てくると思うのですが、逆に講師の方というのは、もうちょっと客観的に物を見ていて、時間配分ですとか、プログラムの内容などを見ておられます。主に時間の使い方だと思います。時間の使い方においても、改善点があるということが書かれていたと思います。

日本人の場合、どうしても英語力の問題があって、英語力が全てではないかもしれませんが、とにかくコミュニケーションをとって、何かをまとめようというときのツールになりますので、その障害というのは、いまだにある。こういうところに選ばれた方でも、かなりあるということが、非常によくわかったという気がします。

そうは言いながらも、最近、海外経験がたくさんある青少年もふえてきてまして、当然お父さん、お母さんと一緒に海外にいたとか、高校時代から留学をしたとか、大学で留学をしたとか、あるいは国際的な研修事業を何度も経験して、その中で、英語を本格的に勉強してみたという方もいるので、逆にこういうものをピックアップするのが、いいのかどうか分からないのですが、かなり英語力の高いレベルの人たちを1つのグループにして、その人たちの新しい知見とか、あるいは経験値とか、そういったものがどう変化するのかということを見てみたい気がします。

要するに英語でのコミュニケーションは不自由がない。けれども、足りないものがある。そういうところがわかると、大学受験で終わってしまう英語力の人とどう違うのか。この役所の仕事ではないかもしれませんが、英語教育の根本的な改革みたいなものにつながってきて、実際に使える英語になっていって、結果的に言うと、国際交流にもつながってくる。日本のグローバルな活動にも資するということにもなってくるので、母数として、そういうものを選ぶのは難しいのかもしれませんが、英語が相当できるグループというのは、研修に当たって、どこが伸びて、どこが欠けるのかということを見てみたいという感じがしました。それはなかなか難しいでしょうが、そんな感じもいたしました。

いずれにしても、国の事業で、ここまでレビューをされるということは、余りないもの

ですから、はっきり言ってびっくりしたのですけれども、これは毎年続けていただきたいと思いました。

以上です。

牟田座長 ありがとうございます。

今の井上委員の御発言の中でも、英語の能力の程度によって、例えばアンケートにどう答えているか、変わってきているかということは、できると思います。非常におもしろい御指摘でございました。ありがとうございました。

池上委員、どうぞ。

池上委員 2つあります。1つは、参加青年の職業のところを見てみると、かなり集中しています。学生さんが多いのは、前からそうですし、時間の自由が効く。船のプログラムになればなるほど、長いと思います。先ほど牟田先生がおっしゃったことに、それをどう組み合わせられるかという話の解決策としては、求められると思います。

学生さんは、確かにインプットがあれば、アウトプットを出してくると思います。アウトカムまで出せるかどうかは別として。そのほかに、会社の正規の社員の方が次なのですけれども、もうちょっと、あと2つぐらいの職業がバランスよくなれば、参加青年の背景が広がり、議論も深まることが多くなると思います。というのは、学生がいいか、悪いかは別として、学生だけだと、社会の見方が、限られてしまう可能性があるためです。日本全体を紹介できるような、そういった見方ができる人たちが望ましいと思います。もしそうなってれば、それは既にリーダーなのかもしれないのですけれども。もう少し参加青年のリクルートのところで、様々の分野の参加青年に、どう応募してもらうか。参加青年にとって、より効果が出やすい可能性があると考えています。これが第一点です。

第二点は、今年度のグローバルユースリーダー育成事業は、船のプログラムと飛行機のプログラムの合体ですか。

矢作参事官 直前研修は陸上でやりますけれども、基本的には船で34日間です。その後、航空機による海外研修は、27年度はないです。

池上委員 日本青年のみ5グループに分かれて1カ国というのは、どういうことですか。

矢作参事官 それは26年度です。

池上委員 今度はそうではないのですね。

矢作参事官 外国青年も日本青年も一緒にスタートして、船で経験して、船を降りるまで、27年度はみんな一緒になります。

池上委員 ということは、私たちが知っている昔のものに戻すということですね。完全に昔に戻ったという理解ですね。

矢作参事官 そういうイメージです。

牟田座長 ほかにいかがでございましょうか。どうぞ。

源委員 本年度それになったという理由は何でしょうか。

矢作参事官 もともとは、24年、25年、26年度の3年間で国内運航だったというのは、

行政事業レビューの中で、そもそもきちんとした効果が出ていなければ、海外に渡航するという事は、やるべきではないという御指摘があったので、一度、国内運航でやってみまして、その中で、各先生方にも御協力いただきながら、こういう効果が今までにも出ていますということをお説明して、ようやく27年度、海外に再び船で渡航するという事業に、今回、予算措置が認められたという経緯でございます。ですので、効果が認められたということで、今回、27年度は海外渡航になったと承知しております。

白木委員 それとの関連で、先ほどの資料5とか、資料6のデータは、どうやって使いますか。これはどう解釈したらいいのですか。今回もまた同じような調査をするということですか。

矢作参事官 26年の調査・研究報告書は、過去20年間に参加した人を対象にやったということです。資料5、資料6は、26年度の調査ですので、26年度の事業として、ここにも挙がっているけれども、こういうところで課題があるとか、そういう形で出していただきたいということです。

白木委員 これも報告書をつくるわけですか。

矢作参事官 こんなに分厚いものではないですけれども、何らかのものはつくります。

きちんとした報告書をつくって、それを公表するという形で、こちらの概要紙にもありますけれども、そういう形で、でき上がったものは、公表するという予定にしております。

竹尾委員 去年もこういう報告書をつくるたびに提案しましたけれども、常に見直して、改善するという事を、外向けにするのではなくて、内部でやる。そういうアカウンタビリティだけではない、内部革新というか、そういうものが必要だということは、どこかに書いてあると思いますので、そういう趣旨でこれも設定されているのだろうと思います。

ただ、それとは別に、アンケート調査をしたときは、危機的な状況で、どうやって戻すかということ、特に日本の参加青年は、それについて敏感だったように思います。外国青年は、むしろフラットに、余り理解せずに答えているという、若干の温度差があらわれている可能性はあると思います。だから、そういうノイズみたいなものをどうやって除去していくか。この中にも、もちろんよさについての評価は、十分に出ていると思いますけれども、今度もし調査をすれば、船に戻して長くしたときに、一体どこがいいのかということが、1つのかなめになるのではないかと思います。

矢作参事官 私から発言させていただくと、そういう意味では、1つ可能性があるのは、先ほど申し上げた異文化感受性のIDIなどは、国内運航してから航空機ですと余り伸びていないですから、これは多分期間が伸びたりとか、船ですと長くいることによって、伸びてくる可能性は期待できますので、こういったものを経年的にとることによって、27年度はより高い数値が出てくるということは、可能性としてはあると考えております。

あとは、23年度との比較ということで、先ほど牟田座長からもお話がありましたような

データが、ほかにあるかどうかということです。

白木委員 それはデータが残っているのですか。

矢作参事官 データをかなり詳細に取り始めたのは、24年度以降ですので、どこまでデータがあるのかというのは、もう一回、探してみないといけないと思っています。

白木委員 でも、26年度と27年度を比べることによっても、価値はあります。

牟田座長 27年度も同じことをやりますから、これだけ伸びたとか、全部が伸びるわけではないと思います。だけれども、何かが伸びると思います。

白木委員 この辺が顕著に伸びたとか、根拠があるということが出るといいのですけれども、ただ、先ほど私も気がついて申し上げました、資料6のデータは、今年度、同じような調査をやった場合には、そんなに出るものではないと思います。ひよんな結果だという感じがします。

牟田座長 どうぞ。

大橋副会長 恐れ入ります。オブザーバーですけれども、一言申し上げさせていただきます。

白木先生の御疑問もわかるのですけれども、自己評価シートの中で、1つ注目していただきたいところがありまして、事前研修と陸上研修の前に一度下がっています。これはなぜかというのは、経験上なのですけれども、この事業に応募するというのは、世の中で言えば、積極的青年です。ある程度自分に自信を持っています。事前研修の最初にとりましたら、ある程度高目に出てきます。事前研修の中で、全国から集まってくる100人のメンバーを見ますと、あと、(準備過程でいろいろなやりとりがありますので、一旦、自分の持っていた自信が落ちます。日本国内の100人の青年が集まったときに、ある意味で、井の中の蛙だったということ意識して、一度、落ちます。その後、外国人青年が来て、より一層落ちるのですが、ある程度の期間をやっているうちに、日本青年は、自分たちの国民性のよさとか、律儀で真面目にやっているとか、地道にやっていくことによって、自分の位置評価というのが、その間にまた上がってきます。真面目ですから、もまれて、吸収力があって、自己評価を改めてできるようになります。

それから、日本の青年は、日本の教育の関係で、自己評価をほとんどしたことがありません。ですから、自己評価をするときの基準値のとり方が、非常に不安定です。低いです。低く見るようです。それが、外国人青年と混ざっている間に、そうでもないかもとか、改めて落ちたりします。

白木委員 本年度は、船のところが長くなったので、その比較をするというのが、一番客観的な話なのですけれども、ただ、調査表自体は非常に主観的なものです。あなたのリーダーシップはどうですかと聞くとか、あなたは自信がありますかと聞いているわけです。自信が伸びていくこと自体、不思議な変数です。これを比べるといっても、結構難しいと思います。やるしかないのですけれどもね。

大橋副会長 でも、自信は伸びます。日本の青年は、特に伸びます。比較してどう出る

かということまで、予測を言うつもりはないのですけれどもね。

白木委員 比較しないと、客観性が出ないです。

大橋副会長 日本の青年は、国際的な場に出たときに、最初の時点と後とでは、自己に対する自信という意識は、全く変わります。事業が長くなったから、これ以上の伸びが出るということは、申し上げられないのですけれども、大きく変化することはあると思います。

白木委員 これは変化します。

大橋副会長 変化するのは事実で、27年度の事業が、これより大きな変化が出ればいいと思いますけれども、ただ、この変化の数字というのは、長年事業をつくる側にかかわってきた立場からすると、最も日本人の青年に対して与える効果があるという認識で、仕事をしております。

白木委員 いい調査表とは考えにくいのですけれども、ただ、やるのだったら、全く同じ方法でやったほうがいいです。いい結果が出ればいいのですけれども、出ないときには、別の理由で選ばれたと、評価するしかありません。不安定な調査表であるということです。

大橋副会長 やはり客観的な評価はなかなかできなくて、やり方としては、自己評価しかできないと思います。

池上委員 自己評価にしても、あなたはリーダーシップがありますかということで、伸びると思います。

大橋副会長 言葉の使い方ですか。

白木委員 アンケートでは、それはできないと思います。

池上委員 100人とか、200人の参加青年をどうやってフォローするかということになってしまいますから、これ以上は仕事をふやしたくありません。何人が友達を選んでもらって、1人、2人の友達に、その人を評価してもらおうという評価のやり方はあると思います。だから、Aさんは1番と2番の友達2人を選びます。自分を評価くださいという形で、最初のとくと終わったときの評価を、自己評価ではなく、他者による評価、つまり参加青年が参加青年を評価する。この方法でも、もしかすると、自己評価と余り変わらないかもしれません。

井上委員 ちょっと年代は違うのですが、私どもの経団連で、高校生を海外の高校に入学をさせるということをやっていますが、個人の面接を面接官がやるパターンと、グループディスカッションで、グループディスカッションの模様を聞いて評価するという、ほぼ2本立てでやっておりました。もちろん面接官、評価する人間は、カテゴリーごとに違う人がやるのですけれども、がらっと評価が違う場合があります。

例えば個人の面接をやると、この子はリーダーシップがかなりありそうだと評価をされる子が、グループディスカッションではもごもごして、意見を言えなかったとか、そういうことがあります。だけれども、相対的に言うと、その子が一番評価が高かったりする場合があります。逆に個人の面接では、自信満々過ぎておかしいという人が、グループディ

スカッションの中では、圧倒的に口数も多くて目立つのですが、相対的に皆さんでディスカッションをして、最終的な順番をつけるとなると、下になることがあります。個々で見るとグループなどで見る場合では、個人の評価は違って来る。ですから、何を言いたいかというと、個人で自信满满だと思っても、その人は他者から見ると、実はそうでもなかったりすることもあります。

池上委員 そうしたら、ここも自己評価ですからね。

井上委員 なので、基本は自己評価で、周りにいる大人たちというか、講師の皆さんなどが、個別な評価ではなくて、相対的にどのくらい改善したのを見る。これはかなり定性的な評価になっています。クライテリアごとに点数をつけてみるとか、グループで見て、どのくらい上がったかということを見てあげるというやり方があると思います。

池上委員 一人一人ではなくてですね。

井上委員 一人一人ではなくて、このグループで見ると、全体のまとまり感は、最初いまいちだったのだけれども、随分伸びた。その中で、リーダーシップを発揮できる数がふえてきたとか、そういったものを10点満点くらいでつけてあげるという手は1つあると思います。それに自己評価をかみ合わせて、自己評価であれしている人たちが、どこのグループに属しているかで掛け合わせると、何となく問題が見えてくると思います。もちろん研修の仕方などはあると思いますね。他者評価と自己評価、仲間内評価は分かれるというのが、私が経団連事業をやっていた経験であります。

牟田座長 そうは言っても、余り複雑なことはできません。得られたデータから言えば、幾つかのグループに分けてやる、あるいはほかの変数との関連で見えてみるということは、事後的にできると思いますので、そこを少し工夫して、結果を見て、ストーリーができるような、そういうことを試してやりたいと思います。

そのほかによろしゅうございますか。

白木委員 調査表は別として、目的が3つあるわけですから、3つの目的が十分に達成できたかどうか、それに対する短期と長期によって、こういう違いがありそうだという蓋然性によって書くしかないと思います。正確なデータはないわけですからね。例えば10日で終わっていたら、これくらいだったものが、1カ月になることによって、これだけの違いが出たようだという、そういう評価の仕方になっていくのでしょうかね。

牟田座長 そういうことになると、大変になるでしょうけれどもね。

白木委員 それしか無理でしょうね。

源委員 評価の仕方については、ちょっと時間をかけてインパクトを見るみたいな評価と、今、御提案になったように、毎年やる評価と分かれてやる仕組みにしたかどうかと思います。

そうです。それはシンプルで、客観的に出るので、調査表をつくらないのだと思いますけれども、これはちょっと大変です。

牟田座長 あと、船の期間の長さによって、そのときだけではなくて、後のインパクト

も違うかもしれません。そうあってほしいと思うわけですがけれども、それはこういうものを出そうと思って、工夫をして調査表をつくらないと、出てきません。

竹尾委員 そういうものは、足してはだめなのですか。長くやったから、よかったという結果が出るような調査項目を入れていいのですか。

牟田座長 足していいと思います。こういうものが出るのではないかという前提で、足せばいいと思います。そうすれば、今回いろんなことがあって、やり方が変わったのだけれども、やはり35日のシップでいろいろやってみて、結果的に試行錯誤したことになったのだけれども、あれがよかったと、確認をしたということであれば、35日のシップでいけると思います。

白木委員 客観的にはその2倍ぐらいもやって、どれだけ低かったから、その辺にとどめたということですね。

池上委員 長くなったからよかったというのは、かなり強引ですね。

牟田座長 しかし、35日ぐらいがマックスで、70日をやっても、そこから先は余り伸びなかったとか。

池上委員 それが70日なのか、80日なのか、100日なのか、わからないと思います。

竹尾委員 東南アジア青年の船は、似た形態で50日ぐらいやったことがあると思います。それでどういう差異性があるとか、あれはまた違いますね。コース・ディスカッションがなかったり、ホームステイが多かったとか、そういう違いが出るようなアンケートをセットで考えれば、客観的に書けることがふえると思います。

牟田座長 本当はそうだと思うのですがけれども、何で35日なのかと言われたときに、答えようがありません。

白木委員 数字は学習曲線がありますから、ある程度のところで、伸びが縮まります。結果的な伸びは、小さくなると思います。

井上委員 学生の方が多いということになると、4年間の間に短期の留学なども含めると、こういう研修も含めて、2～3カ月は何かやっておきたいという気持ちはあるのではないかと思います。それなりに意欲があればね。

私どもはグローバル人材育成という観点で、学生に直接インタビューをしに行ったりすることがあるのですが、やはり密度の問題です。たった30日だけれども、例えば医学部の人間がアメリカの緊急医療の現場に出た。まだ医師にもなっていないですから、何もできません。でも、すごいインパクトがあります。英語も余り得意ではなかったけれども、片隅で緊急医療の状況を毎日のように見ていた。それだけで、英語のヒアリング能力がついたし、医師になることの覚悟みたいなものも身についた。それはたった30日でも、毎日現場に立てば、そういうことになるかもしれない。

ただ、船の場合、閉鎖空間に大勢の人が一緒にいるというのは、明らかに非日常ですので、非日常が戻ったときの日常にどう生きるかという視点の調査がうまくできると、一番いいのではないかと思います。お医者さんになろうとしている彼も、非日常の世界に放り

込まれて、その経験で、医師になることの覚悟ができたということですから、グローバルに自分たちで生きていこうというときの覚悟みたいなものは、何日ならできるのか。そのところをうまく探っていただいて、予算もありましょうが、長いほうがいいのが、もうちょっとコンパクトにやったほうがいいのかということを見つけ出して、コンパクトにするなら、工夫をして、たくさんの人を乗せて、厳しくやっていくということもありますし、いろんな方法があると思います。

池上委員 帰ってきてから、海外との接点を持ちたいという項目のアンケートは、かなり高くなっています。3つくらいの項目で、続けて数字がかなりいいです。だから、それは頭の中身が変わったことを示すのではないのでしょうか。

井上委員 変わります。それは完全に変わってしまう子もいると思います。それまで何も経験がなかったりすればね。

牟田座長 ありがとうございます。

そろそろ時間となりましたが、きょうは、第1回目でございますので、本日の意見交換はここまでにしたいと思います。

各委員の御意見を踏まえまして分析とか、資料作成につきましては、次回までに事務局の内閣府が検討をすることになると思っております。

それでは、ここで、担当の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が到着されておりますので、一言御挨拶をお願いいたします。

安田審議官 担当審議官の安田でございます。

本来なら冒頭から参加させていただくべきところ、国会業務がございまして、中途からの参加となりまして、失礼をいたしました。

皆様方には、御多忙のところ、本検討会の委員をお引き受けいただきまして、まことにありがとうございます。また、本日、熱心に御議論いただきましたこと、心から御礼を申し上げます。

御案内のとおりでございますけれども、この数年間、青年国際交流事業につきましては、平成24年度の行政事業レビュー等を中心といたします、外部からの御指摘を踏まえまして、たびたびの見直しを図ってまいったところでございます。多くの委員の皆様におかれましては、その見直しにも御協力を賜ってきたところでございます。

そうした見直しに基づきまして、おかげさまで、本年度につきましては、各方面の御理解をいただき、予算を獲得することができまして、1カ月を超える船上研修と海外への寄港を伴う、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・リーダーズを実施することになったわけでございます。この事業を含みます、国際交流事業を効果的に実施いたしまして、事業の本来の目的でございます、青年リーダーの育成、そして、我が国と諸外国との関係強化に資するためには、これまで行ってきた事業の評価を適切に行い、また、改善点については、速やかに反映させるという、いわゆるPDCAサイクルを適切に回していくことが、大変重要だろうと思っております。

本検討会におきましては、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、全般に効果を検証していただくとともに、今後の適切な測定指標のあり方についても、御議論をいただくことになるということでございます。

今回、さまざまな分野から、豊富な知識・経験を有する皆様方に御参加をいただき、再度、御礼を申し上げたいと思います。ぜひ青年国際交流事業の効果を客観的な目線から検証していただくとともに、さらに充実した事業とできるよう、引き続き御支援・御協力をいただき、また、お知恵を拝借したいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございます。

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、最後に事務局から、今後の日程等につきまして、説明させていただきます。

矢作参事官 今後の日程についてでございますけれども、既に事務的には御案内をしておるかと思いますが、第2回は6月11日木曜日午前10時から予定をしております。

第3回ですけれども、6月18日木曜日17時からを予定してございます。

予定では、第3回のところで、意見の取りまとめをいただければと考えてございます。

第2回までには、今日いただいた御意見を踏まえまして、例えばデータの整理ですとか、あるいは27年度事業の効果検証の仕方について御議論いただくに当たって、どんなことができるのかということも、できるだけ整理をしたいと考えてございます。

それから、例えば客観的に船に乗って物事を見ることができる人もいたのではないかと、御指摘もありましたので、できれば、次回、日程を調整させていただいた上で、実際にそういう立場で船に乗った者、私は管理官でしたけれども、ヒアリング対象にはそぐわないと思うのですが、ほかの者で、適切な者を考えて、ヒアリング等をできればと考えてございます。

なお、整理などは時間がかかるとお思いますので、事前の資料の提供は、なるべく早目にとは思っておりますけれども、直前になってしまう可能性がございますので、その点につきましては、あらかじめ御了承いただければと思います。

以上でございます。

牟田座長 ありがとうございます。

ただいまの御説明に御意見、御質問等はございますか。よろしゅうございますか。

それでは、本日の議題は以上でございます。

お忙しいところ、ありがとうございました。