

## 青年国際交流事業の効果検証に関する検討会（第2回）議事概要

1 日 時：平成27年6月11日（木）10:00～12:00

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、竹尾委員、源委員

（内閣府）矢作参事官（青年国際交流担当）、大部参事官補佐（青年国際交流担当）

（オブザーバー）日本青年国際交流機構副会長 大橋玲子氏

4 概要：

矢作参事官 本日の出席状況ですけれども、白木委員におかれましては本日御欠席でございます。

それから、前回に引き続きまして、日本青年国際交流機構より、オブザーバーとして大橋玲子副会長に出席をいただいております。

前回の会議におきまして、船に第三者的な立場で乗られた方からの御意見も伺ったほうがいいのではないかという御意見がございましたので、本日ヒアリングをさせていただく方をお呼びしております。よく生きる研究所の榎本英剛様でございます。

榎本様は、もともとコーチングの資格をアメリカで取られて、日本に戻られてからリーダーシップを専門として活動されておきまして、船におきましても研修講師ということで、リーダーシップセミナーの主催ですとか、その後も折に触れまして、ミニワークショップのようなことを時々行っていただいたり、あとは青年たちの個別の相談にも食堂などにおいてしていただいたということもございまして、まさに間近に、しかも、研修講師という立場で青年たちを、日本青年だけでも100人以上いますので、かなりの人数になるのですが、ごらんいただいたということでございます。また、その後の海外研修につきましても、ニュージーランドに団長として行っていただくなど、プログラムの最初から終わりまで全てをごらんいただいたということでございます。

榎本様は非常にお忙しいスケジュールの中で1時間を割いていただきまして御出席をいただいております。本当にありがとうございます。

御紹介は以上でございます。

牟田座長 ありがとうございます。

それでは、これから議事に入らせていただきたいと思います。

まず、榎本様からヒアリングを行いたいと思います。

榎本様、よろしくお願いいたします。

榎本氏 おはようございます。

改めまして、榎本英剛と申します。よろしくお願いいたします。

きょうは、このような場にお呼びいただきまして、ありがとうございます。

十分な準備ができているかどうかわからないのですけれども、皆さんに前もって見ていただく資料をまとめる時間がなかったものですから、個人用にまとめたメモのほうから感じたことを最初に申し上げて、あとは皆様方から御質問いただくような形で、私がかつている範囲内といたしますか、私を感じた範囲内で皆様のお役に立てるような情報がお伝えできればいいなと思っております。

私は、実はシップ・フォー・ワールド・ユースにかかわるのは今回初めてだったのです。特に自分自身がかつて参加青年であったとかそういう経歴がないので、今回は事前にセンターのほうから伺った情報以外は予備知識が全くなく、いきなり飛び込んだという状況です。なので、逆に先入観なく見られたところもありますし、予備知識がなかった分、見切れなかった部分もあるかもしれませんが、そういう経緯であることを御承知おきいただいた上で、自分の所感を述べさせていただきたいと思えます。

まず、初めてこのプログラムにかかわらせていただいたということで、これだけの期間、今回、陸上研修から最後の帰国後研修まで含めて約1カ月間参加させていただいて、これだけ多くの国の人たちとこれだけ密度の濃い時間を過ごすこと自体が参加青年にとって非常に大きな価値があるなということはず感じました。

参加青年たち、日本参加青年、外国参加青年といるわけですがけれども、全員、基本的にはみずからの意思で参加しているということで、誰かに強制されて参加されたわけではないので、そういう意味での自主性といいますか、前向きだし、吸収意欲といいますか、学習意欲が一般的に比べると高い人たちが集まっているなと感じました。

ただ、外国参加青年の場合は、正確な数字はわからないのですけれども、私の聞いている感じでは、8対2ぐらいの割合で既に社会に出ている人が多くて、学生さんという方はわずかであったのに対し、日本参加青年のほうはその逆といたしますか、学生さんが7、8割を占めていて、社会人経験がある方が2、3割という感じの印象を受けました。そういうこともあって、社会にまだ出ていないということ、それから、日本参加青年の場合は参加するに当たっての競争率が外国参加青年に比べて非常に低いということで、ほかの国などは何千人の中から選ばれてきたということも伺っているので、来た時点での、平たい言葉で言うとモチベーションなのですけれども、私は、気合いが違うなというのを感じました。その気合いと関係するのかもしれませんが、このプログラムに参加する目的意識も、これは総体的に言ってですけれども、外国参加青年に比して日本参加青年のほうがちょっと曖昧というか、そういう印象も受けました。

これはよく言われることかもしれませんが、もともと日本の文化といたしますか、人の前に出てどんどん積極的に発言することはなれていないといたしますか、そういうことも背景にはあると思うのですが、さっき申し上げた社会人経験がない、競争を勝ち抜いて参加したわけではないという部分から見ても、外国参加青年と日本参加青年の間にギャップがある。それは必ずしも悪いことではないと思ったのです。

何となく曖昧なまま参加するのですけれども、実際、プログラムが始まって外国参加青

年と生活をともにするようになるとそのギャップに直面するわけです。多分、日本の中にいたら、自分のいつもいる学校の環境だったり、職場の環境の中だったりすると、世界という文脈の中で自分を位置づけるという経験が多分ないと思いますので、こんなもんでいいんだろうと思っていたところが、かなりレベルの高い外国参加青年に取り囲まれるような感じになるので、ある種のショックといいますか、そういうことを感じる方が多いのではないかと考えていて、それが逆に、曖昧なまま、こんなもんでいいのかなと思っていたところから、自分はまだまだだな、もっと頑張らなくちゃというような意欲につながっていく可能性が高いのではないかと考えています。

普通の人であれば、そういう環境に直面すると落ち込むということもあるかもしれないのですが、さっき申し上げたように、基本的には自分で選んで参加しているという前向きな人たちが出ているので、そういうギャップに直面しても、一時的なショックは受けるのだけれども、そこから立ち直って、新しい基準というか、目指すべき像みたいなものができ上がって、それに向けて頑張っていこうという意欲につながっているように感じられました。ですから、ギャップがあること自体は悪いことではないなと感じました。

ビジネスの用語でよく使われますけれども、ベンチマーキングという言葉がありますけれども、ビジネス用語だと、自分の会社が自分の所属している業界の中でどういう位置づけにあるのかを見ていくことですけれども、ある種、個人レベルのベンチマーキングが起きるといいますか、世界の中での若者というのですか、若者の現状がふだん自分がいる環境だけじゃないところで、ほかの国といいますか、そういう人たちと接することで、ああ、こういう自分と同じぐらいの年代なのだけれども、ここまでのレベルに行くことが可能であるという新たなベンチマーキングの基準が上がるといえますか、そういうことが起きているのかなということも感じました。

何となく、1カ月間の中でも幾つかのフェーズを通過していくような感じがあって、一番最初の陸上研修で初めて日本参加青年と外国参加青年が顔を合わせるわけですが、その前から陸上研修が始まった当初は、割とわくわくドキドキといいますか、期待と不安が入りまじったような状況があって、しばらくしてコース・ディスカッションであるとか、あるいは船上研修に移って生活といいますか、陸上研修はたしか個室なのですね。まだまだ自分のスペースがあるのですが、船上研修に移るとほかの国の人たちを同室になるということもあって、わくわくドキドキの状態から、こんなことをするんだとか、こんな考え方もあるんだという感じのある種のカルチャーショック状態に入るのかなと。それが、ある段階で開き直りの段階といいますか、船上研修は今回、12日間だったのでしょうか。何となく振り返ってみると、ナショナルプレゼンテーションというイベントがありますけれども、あのあたりからちょっとシフトしていくような感じがあって、お互いの文化に対する理解、敬意というものが芽生えたり、あとは、自分たちのナショナルプレゼンテーションを自分たちの力でやり切ったみたいな自信もあって、そのあたりから雰囲気が変わっていくような感じをちょっと受けました。船上研修もどんどん短くなっていくし、外国参加

青年とともに何かできることも限られてくるので、四の五の言っていられないというか、割と開き直っても、目をつぶって発言してみようとか、やってみようという感じに、個人差はありますけれども、全体的にはそういう開き直りのフェーズがある。

今回でいうと、海外研修というのがあって、飛行機で外国参加青年と別れて日本参加青年だけで各国に行くわけですがけれども、そのときになって、今度は、これまでは何となく全体をリードしていた外国参加青年もいなくなって、人数も少なくなります。今まで200人強いた中から一気に20人、10分の1ぐらいの人数になるので、自分たちしかいないみたいな感じになって、より開き直りというところから地に足がついたというか、プログラムも終わりに近づきますし、さて、終わった後どうしようという考えも芽生えてくるので、地に足がついて、さて、どうしていこうというところに移っていく。大ざっぱに言うと、4つのフェーズを経ていくような感じがしました。

さっき個人差があると言いましたけれども、中にはカルチャーショックのフェーズから抜け切れないというか、開き直りまで行かずに終わってしまうケースもあるのではないかなと思って、それは船上研修自体がかつてのプログラムよりも短いということもありますが、どうしようどうしようと思っているうちに終わってしまったという感じのケースもあると思うのです。

なので、これは参加青年の成長ということとちょっと外れるかもしれませんが、期間が長くなったときに見ていたいと思うのは、カルチャーショックというのは私は大事なことだと思っているので、それから早く抜け出すことが大事だとは思わないのですが、第2のカルチャーショックから開き直って前に出ていくような、そこへのシフトがもう少しスムーズに起きるようなサポートができないだろうか。あるいは第3から第4、開き直って、目をつぶってとにかくやるというところからもうちょっと地に足をつけた形で自分が学んだことを統合して、実践行動に移していこうということの移行をスムーズにサポートすることができたらいいなというようなことは思っています。

あと、前回の会議に私は参加していないのですが、このようなコメントが出ましたというようなことはちょっと伺っていて、その中に、これだけ短期間の間に調査項目の全てにおいてかなりの数値の向上が見られる。これは一体どういうことなのだというお話があったと伺っているのですが、そのことに関して自分が感じたことを率直に申し上げてみると、何が参加青年の中で起きているのかなということを考えると、1つは、自己認識が高まる。しかも、日本のスタンダードというよりは、いろいろな国の人たちと一緒にあって、世界のスタンダードの中で自分というの一体どういう強みがあって、どういう課題があって、どれぐらいのレベルなのかということについての自己認識が高まるということはず、確実に起きているだろう。それから、社会認識といいますが、いろいろなプログラムの中で寄港地活動があったり、いろいろな国の人たちからその国の文化のことを聞いたりする中で、今まで知らなかったことに触れるといいますが、自分が今生きている社会、世界がどうなっているか。内的認識と外的認識という言い方をしてもいいと思うので

すが、それが両面高まっているということは言えると思います。

もうちょっと平たく言うと、多分、急に世界が広くなったような、そんな感じを持っているのではないかなという気がします。それは、ある意味、ハイな状態といえますか、わっと忙しい中で起きていくので、後半の自己評価みたいなものは帰国研修でつけたのですね。なので、まだハイな状態で多分数値をつけているのだと思うのです。なので、それがイコール実質的な成長にどれぐらいつながったかはこの段階ではわからないのではないかなという気が率直にします。

ただ、参加青年の継続的な成長ということを考えると、自己認識が高まるとか、社会に対する認識が高まるといことは、多分、前提として欠かせない要素だと思いますので、そういう認識が高まったとか、自己認識と社会認識と言うのですか、さっきで言うと、自分の立ち位置と、特に外国参加青年の立ち位置みたいなもののギャップを感じて、頑張らなくちゃという意欲、認識と意欲が高まっている状態をアンケートをとったときに、それが成長というふうに反映されているのではないかと感じました。

それがどれぐらい実質的な成長につながるかはその後、本人たちがどれぐらい頑張るかということもありますし、この事業として継続的な事後活動というものもありますけれども、それも含めてですが、どういった継続的なフォローができるかということともかかわってくるような気がします。

なので、成長をどう定義するかということがあると思いますが、その成長があるとすれば、認識と意欲の向上というところに見られていて、それがどれぐらい再現性のあるものになるかということとていくと、その後の本人の努力とフォローアップにかかっているのではないかというのが印象です。

そういう意味で、皆さん方から出た意見ということで、本人たちの自己評価だけではなく、他者評価といえますか、ナショナルリーダーだったり、我々みたいな立場の人間の他者評価を入れるであるとか、あるいは事業終了直後のアンケートだけではなくて、その後も継続的に調査をしていくことは今の点からも意義があることなのではないかと私も思います。

ただ、事業の評価という観点からはそれでいいと思うのですけれども、青年の実際の成長ということを考えたときには、今の調査項目といえますか、調査方法といってもいいのですけれども、結局は全体評価みたいな感じになっているので、やはりそれ自身が参加青年へのフィードバック効果は余りないのではないかと感じていまして、全体評価ではなく個別評価といえますか、要は、自分はその事業期間の中で、どういう強みを発揮して、どういう課題を抱えていて、今後どういうことをしていけばより成長できるのかという一般的な評価ではなく、あなたの場合はどうなのかという個別評価で、評価、判断というよりは、今後のアドバイスも含めたフィードバックみたいなことをするほうが、実際的に参加青年の成長にはつながっていくのではないかと。それを200人からいる中で、限られたスタッフでやるのはかなり限界があると思っていまして、それを補うものとして、例えば本人た

ち同士というのですか、参加青年の横のフィードバックというか、ピアフィードバックなどと言ったりしますけれども、そのようなことを、もしかしたらプログラム期間中から取り入れることができるかもしれない。

要するに、ただ単に何かを一緒にやるということではなくて、それぞれの強みとか、あるいは課題について気がついたことをお互いにフィードバックするような時間なり仕組みをプログラム期間中に入れることで、私の専門はリーダーシップですけれども、リーダーはほかのリーダーを育てることもリーダーシップの一側面だと思っていますので、その意味で、フィードバックのスキルはリーダーが身につけるべきスキルだと思っているのです。

そういう意味で、今回は時間がなくてそのような話は一切できていないのですけれども、次回、事業期間が延びた暁には、ピアフィードバックと申しますか、リーダーシップを伸ばすという文脈で、他者に対してフィードバックをする。しかも、フィードバックは効果的なフィードバックとそうではないフィードバックとありますから、効果的なフィードバックをするような教育を提供して、本人たちがプログラム期間の中でお互いにフィードバックしていくことができたなら、我々で手が届かないというか、目が届かない部分に関して継続的な個別評価、評価という言葉は個人的には余り好きではないのですけれども、フィードバックが行われるような感じもしています。

これは最後のポイントになりますけれども、さらに参加青年の成長を高めるという観点で感じていることですが、今回、事業期間が短いこともあって、これは内閣府の方々にも、プログラムに対するフィードバックということで既に申し上げていることなのでも、とにかく忙しいのです。朝から晩までプログラムが全部詰まっていて、それに対して、参加青年の立場に立ってみると、ある種ベルトコンベヤーの上に乗って次から次へ、次はコース・ディスカッション、次はリーダーシップセミナー、次は何という感じで行っている感じがして、学んでいることを統合する時間がないことが一番感じたことなのです。

なので、次回に向けては事業期間が延びるということで、これは終わったときに初めて振り返るものではなくて、日々学んでいることを統合して、あしたからそれをどう生かしていくかというサイクルを導入することで、より実質的な成長を高めていくことはできるのではないかと感じています。

それと同様に、これも事業期間が短いということもあったと思うのですが、自主企画、本人たちが企画してやる企画が多分少なかったと思うのです。PYセミナーとか、そのようなものはありましたけれども、かつてどうであったかというお話をお伺いすると、随分それが少ないという感じがしていて、本人たちの特にリーダーシップを高めることを考えると、もっと彼らが自発的、自主的に何かをする機会を多く提供したほうが良いと感じています。

それは、いわゆるプログラムレベルのこともあるし、日々の生活の中でも、もっと彼らに任せていくというか、委ねていく部分が必要なのではないかと感じていまして、それに関して、すごく印象的な出来事が今回のプログラムの中であったのですけれども、朝、ま

ず、全体でドルフィンホールに集まって全体会議をやって、そこからそれぞれの活動に移っていくのですが、船上研修の途中ぐらいまでは、割とアドミといいますか、こちらサイドからちゃんと時間どおりに集合しなさいとか、指導というか、そういう形のかかわり方が中心だったのですけれども、途中からちょっとそのスタイルを変えて、本人たちが自発的にどうしたら時間どおりにみんなそろおうかということ、ナショナルリーダーたちに、特に中心になって任せるという方法をとって見たところ、出席率といいますか、参加率が劇的に改善したことがあったのです。

それも、こちらで手とり足とり指導という形で見えていくよりは、プログラム以外でも、日々の生活面でより本人たちが当事者意識を持って自発的に何かできるというかかわり方、接し方をしていくことで、よりプログラム期間中の成長を担保するといいますか、それを高めていくことができるのではないかという感じを持っています。

ちょっと駆け足で整理されないままの報告になってしまいましたけれども、とりあえずここで、私の雑感については終わらせていただきたいと思います。

ありがとうございました。

牟田座長 榎本様、どうもありがとうございました。

ただいまの榎本様からの説明に対しまして、御質問、御意見等がございましたら、御自由に御発言していただければと思いますが、いかがでございましょうか。池上委員どうぞ。

池上委員 ありがとうございました。

経験に基づくお話だけではなくて、内容的にも、非常に重要な点を含んだ提言も含めてお話しいただきまして、本当にありがとうございます。

伺っていて、もう少し考える必要があると思った点と、具体的な方法についての質問との両方です。最初は、日本の参加青年のリクルートの方法をもう少し考えないといけないのだろう、または、こういうプログラムがありますという広報活動についての考え方を少し改めるといとか、新しいことを何かやってみないといけないのかなという点なのです。

2つ目の点は、教えていただきたい点ですが、開き直りから実践へのサポートは、具体的にどういうことをすれば、それがうまくサポートとして機能するのかという点をお願いしたいのです。

3つ目は、事後活動などのフォローアップが必要で、そういうことによって継続的な参加青年の成長が考えられるということです。その事後活動というのは、全国プラス海外とのネットワークを含めた形であるので、そのほかにプラスアルファで何かお感じになったことがおありかどうかという話と、4つ目の点はまた同じような質問ですが、ピアフィードバックなのですが、実は他者による評価は必要なのではないかという提案を前会合で、させていただいたのですが、やはりそれは自分で自分を客観的に見ることはなかなか難しいので、他人から見てもらう。ただ、それは、時間的な意味と、誰がするか、どのようにするかということとはとても難しいと思います。ピアフィードバックの場合は、第三者評価でも、上からとか、下からとかという話ではなくて、同僚からいとか、一緒に乗って

いる参加青年からということですね。これをうまくできるようにするのは、秘訣があるのかどうかという話、以上、教えていただきたいとことです。よろしくお願いします。

榎本氏 ありがとうございます。

1点目でおっしゃったことについては、私も同感で、広報とリクルートの仕方というところで、より多様性のあるといいますか、人材活用なのですかね、より目的意識をはっきり持ってプログラムに参加するという、それは事前研修もあるので、そこで何をやるかということともかかわってくると思いますけれども、そういうところで工夫できる場所はあるかなと思います。

2点目が、開き直りから実践ですね。

1つは、先ほど後半で申し上げた、日々の学びの統合といいますか、そういうことをしていくことが、わっとなっていて目をつぶってやっしまえというところから、よし、ここまでは自分ができるようになったから、次はここをやってみようという、より地に足のついた実践につながっていくのではないかとことです。例えばコース・ディスカッションであるとか、リーダーシップセミナーであるとか、いろいろな要素が同時並行的に行っているの、ステップアップ感が余りないのではないかなという感じがしているのです。本人たちの中で、その事業期間の3週間なり4週間なりがあった中で、今週はこれできた、では、来週に向けてはこれをしようという段階を踏んでいく感じが今のままだと余りないのではないかと印象があるのです。

なので、それはリーダーシップだったらリーダーシップでもそうですし、プロジェクトマネジメントならプロジェクトマネジメント、クロスカルチャーコミュニケーションならクロスカルチャーコミュニケーションということで、自分は何ができて何ができないのか、今週はどこまでできて、次は何にチャレンジしたいのかを個人別に整理するような時間を持って、ある種、意図を持って学習に臨むといいますか、今のままだと、ベルトコンベヤーに乗かって、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感じなので、そこに臨むに当たって、本人たちがこれをつかもうとか、こうしようという意図を持ってその場に臨むことが余りない感じがしているのです。

池上委員 そうすると、その点に関しては、ある程度はカウンセラーというか、アドバイザーというか、最初のうちはそういう人たちの介入があったほうが望ましいですね。

榎本氏 そうですね。カウンセラーみたいな専門家がどうかはわかりませんが、プログラムデザインの中で、今回はどういうデザインになるかはまだわかりませんが、同じコース・ディスカッションならコース・ディスカッションで、例えば1週目、2週目、3週目、4週目みたいなものがあって、1週目の到達目標はここまでとかということをやって、前の週の振り返りをする時間で、それぞれの参加青年が、今週は自分はこれに力を入れていこうという意図をつくる時間みたいなものを、プログラムデザインの中に入れることで、かなりの程度、専門家が介入しなくてもカバーできる部分はあるのではないかと感じはしています。

あと、日々思っているのは、始まる前、朝の集まりのときに、きょうはこういう意図でこういうプログラムをやりますという話をこちら側からして、一日が終わったときに、それがレター・グループごとになるかどうかわからないですけども、きょうはどんなことを学んだかということ振り返って整理する時間が、一日の中でもサイクルの中に組み込まれると、わけもわからず無我夢中でやっているという開き直りの状態から、もうちょっと地に足がついた状態になるのではないかと期待しているというか、想像しているというか、そんな感じです。

3点目が、私がイメージしたのは、事後活動自体がどういう形で行われているかまで私は十分な知識は持っていないので、それに加えてとか、そういう話ではできないんですけども、ただ単に集まって旧交を温めるということではなく、さらに1年たってみて、どれぐらいこのプログラムの中で自分が学んだことが、日々の仕事だったり、生活の中で生かされているかということをお互いに振り返ったりだとか、場合によっては、これは偶発的に起きたのですけれども、この間、リーダーシップということに関して、今回の参加青年では必ずしもないですが、比較的最近参加された青年たちに対して、私が呼んでいただいてリーダーシップの研修をやらせていただいたことがありまして、そういうさらなる学習の機会といたしますか、そういうことを提供していくこともあるかもしれない。

牟田座長 竹尾委員どうぞ。

竹尾委員 私も7年ほど前にアドバイザーという資格で乗っていたことがありまして、大分ぼけていたのですけれども、非常にビビッドに船上生活のときのフェーズの移り変わりをうまく整理していただきましたし、その課題とかも非常にクリアにお話しいただいたと思います。

その上でコメントめいたことなのですが、榎本さんがお考えのように、私も、例えばセミナーをもう少し立体化するとか、フェーズというか、ステップアップしていくような到達目標を加えることは、かなり高度な作業ですけれども、望ましいことだと思います。

ただ、もしそれを準備するとなると、今、環境とか複数のコースがありますね。その中でも相当コーディネーションというか、コースによって全然違うとか、私がやったときは、みんなそれぞれの総意と、ファシリテーターが随分助けてくださいましたけれども、こちらでも無我夢中でやっている感じでしたが、それをもっと整理してそうやって刻んでいけることはすばらしいことだと思います。

それを無理だと言うつもりはないのですけれども、かなり事前にアドバイザー間の合意といたしますか、大学でいうと、ファカルティ・ディベロップメントということ最近はやられていますか、そういう機会を設けて、いわばカリキュラムのデザインをする必要があるのではないかと思います。

もう一つは、どのようにしたら自分でステップアップしていった感じがするかということ、これも私が大学から発想することが多いのですけれども、最近ループリックとかという手法で、私は実は嫌いなのですが、達成段階をずっと刻んで記録していった可視化

することを文科省が盛んにやらせようとしていますけれども、一ついい点というのは、自分でかなりクリアに見えるようになる側面はあるかと思えます。

ただ、それが万能だとも思わないし、ここに乘ってくる人たちは確かに日本人は学生が多いのですけれども、しかし、バックグラウンドも相当違いますし、期待値も違うし、まして外国人の参加青年は相当ワイドレンジですから、そういうところへもし押し込んで、毎日の到達目標ということを行うと反乱が起きるといふか、放っといてくれといふか、あるいは人によってはもう既に到達している人も、最初のお話にあったようにいるのですね。ですから、そののところをどのように、同質的な集団でないので、どうやって組むかということが課題であろうかと思えますけれども、しかし、全体的には私は全く賛成です。

もう一つ、忙し過ぎるといふ御指摘は、私が乗ったときもそう思いましたけれども、どうしてもあいた時間をつくらぬようにというオブセッションみたいなものがあるようで、ちょっとあくど、そこへどんどん次のを入れるというストラクチャーを変えるということを考える必要があるのではないか。その際には、一つの今のコアは恐らくディスカッショングループのものだと思えますけれども、それ以外にも自主的なセミナーとかいろいろな活動がありますね。今はどうなっているか、私は現状は知りませんが、それぞれがどのように相互につながっているかということですね。

私が前に得た印象は、一つ一つが独立して、それなりのよさとか、集まり方は自発的であったり、アルファベットのグループであったり、いろいろなグループ形成があつてやっているのはいいのです。しかし、相互にはかなり別々のものが混在しているような感じがあつて、もし本気で目指すということになれば、かなり整理をして、物によっては縮小もして、一つ一つの振り返りを大事にして、それぞれの有機的な結合といふか、そういうことをデザインすることが望ましいのではないかと思えます。ただ、本当にできるかといふと、おまえがやれと言われたら、私は無理だと思えます。

以上です。

牟田座長 何か今のコメントに対して御意見ございますか。

榎本氏 ありがとうございます。

最初のカリキュラムデザイン、プログラムデザインについての意思統一のことについては、全くそのとおりだな、おっしゃるとおりだなと思つていて、私自身も今回のプログラムの反省点として、要領がわかっていなかったもので、とにかくやるのだということで参加したのですけれども、終わってみると、もっとファシリテーターの方々とか、あるいはアドミの方々もそうですけれども、もう少しコミュニケーションをとつて、お互いが何をやろうとしているのか、どういう意図でそれをやろうとしているのかということを確認。それは、最初もそうですけれども、実施中もそういうコミュニケーションをとつたほうがよかつたなということ、一つの反省としてあります。

実際、いろいろな人がそれぞれにプログラムデザインを組むと、まるっきり整合性のあるプログラムをつくるのはちょっと難しいかもしれないのですけれども、少なくとも、そ

れぞれがどういう意図で、どういうことをやろうとしているのかという共有ぐらいはやったほうがいいのではないかと感じていますし、ぜひそうしたいと思っています。

個人差がある中での到達目標というか、その辺をどうするかという2番目のポイントですけれども、提供側として、今週はというか、このプログラムはこういう意図でやります、こういうことを学んでほしいと思っていますということを言うことは必要だと思うのです。ただ、それを、はい、そうですかということではなく、参加青年も、自分がそのプログラムに参加するに当たってこういうことをつかみたいとか、こういうことを意図して臨みたいとか、そういう自分なりの意図。振り返るときも、言われたことがどれくらいできるようになったかではなく、自分としてこういう気づきがあったとか、学びがあったとか。なので、ちょっとこういうところが自分は弱いから、次週はこういうことに特に焦点を当ててみたいとか、そのようにやると、おっしゃるように外国参加青年とか日本参加青年、同じ国の人たちの中でも千差万別というか、いろいろなレベルがある中で、定型の目的に当てはめるといよりは、個々人の自発的な成長目標だったり、そういうことを持つことができるのではないかと感じています。

あとは、プログラム間のつながりというか、これも本当におっしゃるとおりで、どうやってやればいいのかというのはちょっとわからないですけれども、1点目におっしゃった、ほかのプログラムを担当している人たちとのコミュニケーションをより密にとっていくことで少しでも、一日の意図を話すときに、この部分とこの部分はこのようにつながっているんだよみたいな話をするすることで、多少なりとも補うことができたらいいなとは考えています。

牟田座長 ありがとうございます。

そのほかに。

井上委員どうぞ。

井上委員 経団連の井上と申します。

経済界あるいは企業の視点からいいますと、本当に有益な人材育成のいろいろなメソッドとか考え方を示していただいたなという感じがして参考になりました。経済界ではよくやられている手法として、PDCAというサイクルを回します。私自身がそれをできているかということ、なかなか難しいのですが、若い人たちはもちろん、能力差とか、環境の違いとか、さまざまなものを持ってこの事業、プログラムに入ってくるわけですから、もしも個人の成長のプロセスの中でPDCAという概念を入れるとすれば、プランの段階ではみな同じでなくても良いので、とにかく自由につくらせる。その上で自分がどういう状況の下で、どういうところを変えていきたいかを大きく、雑駁で良いからまとめさせ、それに基づいてドゥーをさせる。そこまではある程度自由にやらせ、チェックあたりからサポートをして、次のアクションで個人の能力を1ランク上げることができるようにする。

それが、このプログラムの期間を考えると、1回、回すだけでせいぜいなのではないかなと。それをプログラムに組み込んでいって、それを例えばサポートする側の方々に見て

いただいたり、カウンセリングしていただいたり、コンサルティングしていただいたりという形のものがあれば良いのかなということ強く感じたのですが、コメントをいただけますでしょうか。

榎本氏 ありがとうございます。

私自身も学びを統合していくということの中で、まずは意図を持つ、それについて実施してみてどうだったかを振り返るというのは、今、おっしゃっていただいたPDCAの流れに沿った考え方かなとは思っているのですけれども、きょう、このお話をしながら、皆さんのコメントもお伺いしながらちょっと感じたのは、どの単位がいいかわからないのですけれども、例えばフィードバックを受けるときに、その人を見ている目が多ければ多いほどいいとは思いますが、200人から乗っている中で、一人一人個別にフィードバックするというのは不可能だと思います。

では、それがどれぐらいの単位だといいいのだろうか。レター・グループという区切りでやるのがいいのか、コース・ディスカッションという単位でやるのがいいのかかわからないですけれども、やはり接する機会が多いほうがそれだけ見られるということもあるので、接している期間が長い中で、10人もちょっと多いかもしれませんが、例えば五、六人ぐらいのチームというか、お互いの成長を見守って応援するようなチームをつかって、その単位の中で、まず個々人がPDCAというものをつくった中で、お互いにどうだったというようなフィードバックを与えるということであれば、ちょっと私は安易に考え過ぎているかもしれませんが、例えばリーダーシップセミナーをやりましたと。1週間たって、どうでしたかという振り返りをする時間。30分もあれば多分できると思いますし、今週どうしていきますかというプランニングの時間も30分あればできると思うので、週にリーダーシップという切り口でも1時間、その時間をいただければ、PDCAのサイクルを週単位で回すということは、どこまで綿密に記述してもらって、それを我々みたいな立場の者がカウンセリングするかは検討する必要があると思うのですけれども、少なくともピアレベルの段階で、自分の自己満足的なものではなく、仲間のピアの視点も入れた振り返りというレベルであれば、それぐらいの時間が週に1回とれば可能ではないかという感じはしています。

牟田座長 源委員どうぞ。

源委員 お話ありがとうございます。大変ポイントを押さえた貴重な情報をいただいて、感謝しています。

私は、特にこういった事業の評価をするときへのヒントがすごくたくさん入っていたように感じました。評価は恐らく目的が幾つかあって、何のために評価をするかによって、その評価のアプローチとかやり方は異なってくると思います。先ほどおっしゃっていた全体の評価というのは、多分、アカウンタビリティといいますが、説明責任という客観性が求められるというのがあって、それはそれで必要だと。

もう一つ、おっしゃっていたようなピアフィードバックというかピアレビュー、こうい

った関係者が一緒になって評価をするという方法も評価の中であるのですが、その目的は相互学習とか、お互いに学習し合って力をつけていくとか、エンパワーしていくとか、そのような評価であると思うのです。ですから、その2つはもちろんやり方も違って、今までお話しいただいたようなみんなと一緒に評価をしていくという場合は、恐らく評価の価値基準は外から与えられるのではなくて自分で設定して、そして、お互いにいろいろ意見を交換しながらさらに高めていくというような評価で、そういうのは、かなりいつも一つの批判としてあるのは時間がかかる。ただ、お話があったように、このプログラムの中に位置づけるというのは実施できるのではないかとことを思いました。

もう一つの客観的なアカウンタビリティとか、外部に説明するという意味での事業全体の評価といったところで言うと、先ほどフェーズ分けというお話をされていましたね。つまり、こういうことをやれば、恐らくこういう変化が起こるだろうと。実際に起こったということでお話しされたと思うのですが、そうすると、例えばショックを受けたという事象というものは、最初の段階であるかもしれない、次の段階では、例えば開き直りをどういう指標で見るかですけれども、多分幾つかの指標のヒントがあって、そういう段階ごとに恐らく想定される変化を、例えばアンケートなりに入れて客観的なデータとして取り上げていくこともできるのではないかと感じたのですが、もしコメントがありましたら、よろしく願いいたします。

榎本氏 ありがとうございます。

おっしゃられたように、皆さんもそういうことを多分やられている方がいらっしゃると思うので、非常におこがましいのですが、フィードバックの原則というところで考えると、その場でというのが一番効果的なのですね。しばらくたってから、あのときああだったと言っても、言われたほうも余りぴんこないし、そのときのことを思い出そうとしても記憶が曖昧だったりするので、今、起きた出来事に対してこうだった、ああだったというように、その場でフィードバックできるのが一番学習効果が高いとは言われています。

そういう意味で、これまでのように全体評価で、かつ、全部終わった後に評価するということの、事業評価としてはもちろんそれでいいのですが、参加青年の成長というところを考えたときに、それだと余り効果がない。それは、参加青年だけではなくて、今回ちょっと後半そういうアイデアが出てきて、やろうとしたけれども結局やらなかったということがあったのですが、我々サイドに対するフィードバックですね。私だったら、リーダーシップセミナーをやって、それを受けてみてどうだったのかということも、やはりそれは重要だと思うのです。

フィードバックというのは、フィードバックをする相手にとっても意味があると同時に、するほうも、例えばリーダーシップセミナーはどうだったとフィードバックをするときに、自分の学習の整理にもなるので、双方向に行くのですね。それが帰国後研修で、ある程度まとまった時間で、リーダーシップセミナーはどうだったと書いても、どうだったっけと

いう感じになって、どれだけそれが意味のあるフィードバックになるかというのはちょっとクエスチョンマークだと思うのです。まとまってやると時間が長くなってしまいますけれども、例えばワンセッションを終えるごとに、これも大変かもしれませんが、プログラムデザインしたほうの立場として、こういうことを学んでほしかったということを反映したクエッシュョネアというか、短くていいのでそういうものをつくって書き込んでもらうことは、私にとっても意味があるし、本人たちの学びを整理する意味でも、より生のうちにというか、新鮮なうちに、鮮度が高いうちにそれをやっていったほうが、まとめてやるよりも、高いところでおっしゃったように、組み込んでいって、その中でやっていく。

あと、個別評価に関しては、手法的に筆記方式というよりは、やはりコミュニケーションを通してというのが一番いいと思っているのです。なので、対話を通して、何かに書き込んで、はいということではなく、面と向かってダイレクトなコミュニケーションの中で、あなたはこういうところを今週頑張っていたわねとか、このところをもうちょっと頑張ったほうがいいんじゃないかと思ったとか。

評価とフィードバックが違うのは、フィードバックは事実ではないので、フィードバックした本人がそう思ったというだけなのです。なので、フィードバックをするにも技術が要るのですけれども、フィードバックを受ける方にもその心構えというか、正しいフィードバックの受け方というのがあるので、それを評価というふうに取り取ってしまうのか、確かにそうだと思うところについて、それを参考にして、次に自分はそれを受けてどうしようというように考えていければいいと思うのです。やはりこうやって話してみると、今回、時間が長くなった場合にフィードバック教育といいますか、するほうも、受けるほうも、そういうものをリーダーシップの文脈の中でもやったほうがいいのかということとはちょっと感じつつあります。

牟田座長 ありがとうございます。

私から1点、教えていただきたいのですけれども、先ほどのお話で、日本人青年の成長につきましては、よくわかったのですけれども、外国人青年の成長というのはどういう形で行われているのか。外国人青年の役割は、単に日本人青年の磨き砂ということではないと思うのですけれども、そこに外国人青年がまじっている意味というのはどのようにお考えでしょうか。

榎本氏 そうですね。おっしゃるとおりだと思います。

まずは、外国参加青年と話していてよく聞いたのは、ほとんどの人が初めて日本に来たとか、日本人と接したという方が多かったと思うので、話に聞いていたレベルではなく、実質そこに身を置いて、顔を突き合わせて日本という文化に接したこと自体すごく価値があった。やはり相当違う文化だと思うので、彼らは彼らでカルチャーショックを受けていると思いますし、それは自己認識とか社会認識を高めるという意味で、日本参加青年だけではなく、彼らにとってもそういう認識を高めるという成果は当然上がっていると思います。

私の場合、リーダーシップという側面でかかわっていたので、その部分がどうしてもクローズアップされるのですけれども、いわゆるリーダーシップというのですかね。人の前に立って何かを発言するとか、何か行動を起こしていくという部分のリーダーシップは確かに日本参加青年に比べて、もともと外国参加青年のほうが高いなと思うのですけれども、今、世界で求められているリーダーシップというところで考えると、外国参加青年が全ての面において日本参加青年より高いかという、そうではない気もして、もう少し人の話を聞いたほうがいいのではないかと、もう少し周りの状況を見て判断したほうがいいのではないかとというような、そういう意味では、裏返すと日本参加青年はそういう部分が強かったりすると思うのですけれども、お互いから学べる要素は多々あるので、ただ、それぞれの課題が違う分、我々みたいな立場の人間がプログラムデザインをするときに、どこに焦点を当ててプログラムデザインをするかというのは難しいところだなという感じはします。

牟田座長 そのほかにいかがでしょうか。よろしゅうございますか。

それでは、時間でございますので、榎本様におかれましては次の御予定があるために退室されます。どうも本日は貴重なお話ありがとうございました。

榎本氏 こちらこそ、ありがとうございました。

( 榎本氏退室 )

牟田座長 それでは、次の議題でございますが、第1回検討会における各委員からの御指摘、御意見に対し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いたします。

矢作参事官 それでは、説明をさせていただきます。

本日は資料といたしまして、資料1から3までです。

資料1が効果測定の方角性(案)。

資料2が評価(案)としております。

資料3は横紙の1枚でございます。

前回の第1回検討会の議事要旨(案)と議事概要(案)ということで、議事概要のほうの詳細なものになってございます。

資料は特に不備はございませんでしょうか。

それでは、資料1、資料2を中心に御説明をさせていただきたいと思っております。

資料1というのが、前回の御議論をベースにいたしまして、効果測定の方角性、今後このような方向でやっていったらいいのではないかと、というふうに事務局として整理したものでございまして、実はこれに基づいて26年度の評価もやっていったらいいのかなということで、それは資料2で整理しておるものでございます。

資料1につきまして、まず基本的な考え方ということでございますけれども、最初にありますが、事業の目的、3つ目的がございますけれども、これに即した効果測定を行う必要があるのではないかと。

それから、単年度で行う効果測定、中長期で行う効果測定の両方を実施するという観点が必要ではないか。また、単年度で行うものにつきましても、事業中から終了直後に実施するもの、その後のフォローアップというもの、両方を通して行う必要があるのではないかと整理しております。

経年変化を観察することは重要という御指摘もありましたので、その観点から事業プログラムを変更したことがどう事業効果に影響を与えているのかといった分析をして、毎年度のプログラムの改善に資するといった観点での経年変化を観察することも必要ではないかと書いてございます。

4番目が、可能な限りで定量的な評価を行うということですが、一方で、数値化が困難なものもありますので、例えば研修講師ですとかアドバイザー、ファシリテーターなどからのコメントをいただくなど、定性的評価についても重視をしたらどうかということでございます。

5番目ですが、参加青年の成長という観点では、次世代グローバルリーダーに必要な能力はどういったものなのか、また、その中でもこのグローバルリーダーの事業が特に能力の伸長に効果的と考えられるものはどういったものなのかといった観点から、絞り込みといったことを行っていく必要があるのではないかと書いてございます。

具体的にどのような効果測定を行うのかということございまして、最初(1)のところは毎年度に行うもののうち、事業中から終了直後に実施する効果測定についての考え方を整理してございます。

事業の目的として参加青年の成長がございまして、こういった観点からどういったものの効果測定を行うのかということで、1つ目のポツですが、グローバルリーダーに必要なとされるもろもろの能力の成長度合いを評価していくというものを書いてございます。例えばですが、コミュニケーション能力の向上にどの程度効果的だったのかとか、異文化対応能力の向上にどの程度資するものなのかといったものが測れるのかなと思います。先ほどフィードバックの話もありましたが、この辺をどうやって実際に盛り込むことができるのかというのもあり得るかと思っております。

2番目が、前回紹介させていただいた異文化感受性発達調査(IDI)でございます。これを行うことで、ある程度客観的な測定を行うことができるのではないかと書いてございます。

3番目が、研修講師など第三者的な観点から見る方ができる方からの評価をいただくということで、これが定性的な評価ということがあり得るのかなと考えてございます。

ですが、目的の2番目との関連で、各国との関係強化あるいは我が国への理解・関心の向上という観点から考えられる評価ですが、1つ目が参加青年による相互理解や日本への印象に関する評価ということで、どの程度相互理解が深まったのか、あるいは日本への印象が高まったのかといった観点から評価をしていただくというのがあるかと

思っております。具体的に外国青年に対して、自身と日本の人々との相互理解の点で、この事業は役に立つのかといった観点の評価をしてもらうというのがあり得るかと思っております。

2番目が、在外公館、参加国政府からの事業に対する評価ということで、前回資料でお配りしてありましたけれども、在外公館、参加国政府がこの事業について有用なツールだと考えているのかですとか、あるいは日本に対する理解・関心の向上に役に立っているのかといった観点から評価をしていただくというものがあるかと思えます。

3番目が、訪問国で実際にどのような報道がなされたのか。

4番目は、訪問国での対応ぶりで、例えば首脳級、閣僚級への表敬訪問などをしていただけたのかどうかという観点があるかと思えます。

の目的ですけれども、人的ネットワークの構築と社会貢献活動の促進という目的に照らしたときに、1つ目ですが、参加青年が人的ネットワークの広がりをどれだけ得ることができたのかといったこと。

2番目ですけれども、その事業の成果を地域や国に還元していく意欲がどれだけあるのか。事業参加を通じて社会貢献活動に参加したいと思ったかどうかといったことを評価するというものがあるかと思えます。

(2)が約1年後に実施するフォローアップ効果測定ということで、これは日本青年のみを対象とするのが適当ではないかと思っておりますけれども、先ほどと若干かぶりますが、参加青年の成長ということで、その後において実際にもろもろの能力の向上に必要と、いわゆるハイテンションの状態から少し落ち着いたところで、もろもろの能力の向上に必要とされる能力が実際に発揮できたのかどうかとか、そういったことを1年後に評価するというのはいかがでしょうかということでございます。

ここに書いてございますけれども、例えば多くの国籍の人とさまざまな活動をする経験をしたですとか、さまざまなそういった文化や価値観の違いによる相手との意見の衝突を体験したのかどうかといったことを聞くというのが1つあるかと思えます。

2番目が、事業後にリーダーシップを発揮する機会があったのかどうかといったこと。

3番目が、事業で培った能力がその後、1年後ですけれども、活用されているのかどうかというのを聞くというものがあるかと思えます。

4番目は、その後、事業のきっかけとして、自己啓発に取り組んでいるのかということを知りたいというのがあるかと思っております。

は各国との関係強化及び我が国への理解・関心の向上ということで、これも1年後に改めて自己評価として外国青年と交流が続いているかどうかといったことを聞くというのがあるかと思っております。

は人的ネットワークの構築と社会貢献活動の促進ということで、事業1年後の時点で人的ネットワークの状況ですとか、社会貢献活動に従事している状況ですとか、こういうものを聞くというのがあるかと思っております。

(3) は中長期で5年に1回程度で実施する効果測定ということで、実際に参加青年がその後どの程度その成果を社会に還元することができているのかといったことですか、リーダーシップをその後、発揮しているのかどうか。さらに、そういった事業で培った能力が実際に活用されているのかどうかということ、改めて5年後、10年後に聞くというものがあるかと思えます。

ですけれども、これも各国との関係強化及び我が国への理解・関心の向上という観点から、その後も交流が続いているのかといったことを改めて聞くというところがあるかと思えます。

ですけれども、こちらのほうも引き続き交流等を通じて人的ネットワークが構築されているのか。

2番目で、実際に5年、10年たって各国や国際社会で影響力のある地位についているのかどうか、あるいは大規模な行事などを開催したのかどうかを聞くというのがあるかと思えます。

3番目が、実際に社会貢献活動に5年後、10年後も従事しているのかどうかというのを確認する。

としましては、これも補完するという意味で、実際に既参加青年が社会でどう活躍しているのか、どう事業の成果を役立てているのかといったことを、ヒアリングなどを通じて聞くという方法があり得るのかなと思っております。

続きまして、資料2等につきまして補佐のほうから説明させていただきます。

大部参事官補佐 こちらは平成26年度の事業の評価ということで、ただいまの資料1、効果測定の方性に基づいて、第1回でお示したさまざまなアンケート等を再度整理し直したものとなっております。

事業の概要についてはここに書いてありますとおりですけれども、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、本年1月から2月にかけて陸上研修1週間、船上研修12日間、その後、海外研修については日本青年のみ約1週間、8日間という形で実施いたしました。

参加青年は、日本青年が約108名、外国青年が96名、合計約200名となっております。

第1の目的、参加青年の成長に係る評価でございますけれども、まず1つ目の評価項目といたしまして、参加青年自身に対しまして「コミュニケーション力」「リーダーシップ」等々、ここにあります12項目について、本プログラムがそれぞれの向上に役立つと思うかどうかを5段階評価で質問いたしました。全ての項目につきまして「5 非常にそう思う」「4 そう思う」の合計が50%を超えておりまして、おおむね参加青年にとっては事業がそれぞれの成長に役立つと評価していることになりました。その中でも「異文化対応力」「異文化適応力」については80%以上、「コミュニケーション力」「率先性、積極性」「自信」「チャレンジ精神」については70%以上という高い数字を示しております。

また、こちらの項目については24年度、25年度についても同様のアンケートをとってお

りますので、そちらとの比較をした表を示しております。恐らく1つぐらい「ディスカッション能力」で例外がございますけれども、ほとんど全ての項目で参加青年自身については、26年度のほうがより高い評価を示すことになりました。その中でも「コミュニケーション力」「率先性、積極性」の2項目につきましては、過去2年度に比べまして10ポイント以上高く評価されていることがわかりました。

続きまして、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(2)と2ページ目の下のほうにございます。こちらは事前研修から海外研修後にかけて、各段階で自己評価をしてもらった、自分がどの位置にあるかを6段階評価で自己評価してもらった結果となります。

3ページ目以下に表を示してございますけれども、全体としまして日本青年は外国青年と比べて自己評価を低くつける傾向にございます。それも一部ありますが、陸上研修前と船上研修後、と の間の伸びを比較しますと日本青年のほうが外国青年に比べて伸びが大きく、さらに海外研修を行いますので、より数値が上がっているという結果になりました。

また、こちら第1回で着目されたところですが、事前研修時と陸上研修前を比べますと、半分以上の項目で数字が下がっております。こちらは日本青年が研修の準備を進め、ほかの日本青年と接するうちに、自分が思ったほどできていないというように自信を失ってしまうことが多々ありますので、それが原因ではないかと考えられています。ただ、その後、船上研修、海外研修を経ることで大きく伸びるという結果になりました。

各項目を取り出して見ますと、特に「異文化対応能力」と「自信」については1.0ポイント以上、「問題解決能力」「企画力」については0.8ポイント以上と、このあたりの数字について特に大きな伸びが見られる結果となっております。

4ページ目に進みまして、異文化感受性発達調査の実施結果。こちらについては第1回でも御説明いたしましたので省きますけれども、数字としては大きな変化が見られませんでした。こちらについては参加青年が違いを楽しもうという態度はあったのですが、どちらかという短い事業期間の中で、同じような価値観の青年と過ごすことを選択してしまったということが原因にあるのではないかと考えられております。

4ページ目の下半分から研修アドバイザー、研修講師等からの定性的評価のコメントを抜粋しております。実際にきょうヒアリングに来ていただきました榎本先生ほか、事業に実際に携わって参加青年と直接かかわり、直接観察することができた方々からのコメントとなります。

1つ目の管理官コメントでは、さまざまな場面で1人の青年ではなくて、いろいろな青年がリーダー的な役割を果たしている場面があった。

研修アドバイザーからは、特に海外研修においてグループの中でより安心して自己表現できるようになって、積極的にリーダーシップをとれるようになった。より自信を持てるようになったということを参加青年が言っていたということが挙げられました。

研修講師、榎本先生ですけれども、特にリーダーシップについていろいろな青年が最初は半信半疑のような感じで聞いていたのですが、だんだん理解が高まってきて、自分たちにもその気になればリーダーシップを発揮できる可能性があるということを知って、自信と希望を得たようであったというコメントをいただきました。

以上が参加青年の成長に関する評価になります。

続きまして、5ページ目から「各国との関係強化及び我が国への理解・関心の向上」に関する評価項目を並べております。

1つ目が、こちらも参加青年自身の評価でありますけれども、相互理解、日本への印象の変化について、参加青年自身がどうとられたかということについて5段階評価で聞いた結果でございます。

幾つか項目がございますけれども、「自分と日本の人々との相互理解」「自分と他国の人々との相互理解」「自分と他国の人々との友好関係構築」、こういったものについて質問したところ、全ての項目について「5 非常にそう思う」「4 そう思う」の合計が80%を超えるという数字を示しました。

この項目についても経年変化をとっておりますけれども、過去からも相互理解の促進については非常に高く評価される傾向がありましたが、本事業においても引き続き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いう回答を得ることができました。

また、日本に対する印象の変化については、表については6ページの2つ目にございますけれども、23年度、いわゆる外国寄港を行った過去の世界青年の船においては91%という高い数字にあったのが、24年度で外国ではなく国内に寄港する、また、船上研修を短くする形になった際に70%という少し低い数字になったのですけれども、その後、だんだん25年度、26年度と上がってまいりまして、今年度は92%と過去4年間の中で一番高い数字を得ることができました。こちらについては3年間、国内寄港事業をやっていく中で、特に被災地の視察など、外国青年が特に有意義であったと評価するようなプログラムについてブラッシュアップしてきた成果ではないかと考えております。

それから、参加青年ではなく、在外公館、参加国政府からの評価でございます。こちらについても、全体的なものは第1回で資料としてお示しいたしました。その中で事業に対する評価にかかわるものを抜き出しておりますけれども、事業が参加青年の日本に対する理解・関心の向上、それから相手国と日本との関係強化の観点から、事業が有意義かどうかを聞きましたところ、本事業につきましては、回答した全ての在外公館が「有用」、「非常に有用」と回答しておりまして、「どちらとも言えない」であるとか「有用でない」、そういった回答は全くございませんでした。

相手国政府につきましては、本事業が相手国と日本との友好関係の促進に貢献していると思うかどうかを聞きましたところ、こちらについても同じく、全ての政府が「非常に有用」または4「有用」と回答しておりまして、在外公館、政府からは高い評価を得ていると言えるのではないかと思います。

訪問国での事業の報道ぶりにつきましても、現地メディアで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機会と捉えておりまして、今回どのような報道がされたかを改めてまとめました。

こちらにバーレーン、ニュージーランド、ペルー、スリランカ、トルコと記載しておりますけれども、新聞での記事掲載、あるいはテレビ、ラジオでのニュース紹介がされております。

ただ、どちらかといいますと、飛行機で訪問したものは船に比べて珍しくないということで、少しニュースバリューが落ちる傾向がございまして、23年度の事業におきましては、インド、スリランカへの船の寄港を行った際に、複数の現地紙において第1面、トップ面に記事が掲載されるということがございましたけれども、今回は残念ながらそういうことはございませんでした。

続きまして、訪問国政府の対応ぶりですけれども、こちらについては、相手国の政府要人に表敬訪問を行うということは、相手国政府側の本事業に対する姿勢、あるいは我が国に対する姿勢を示す一つの指標でございますし、また政府要人に対して直接我が国について知ってもらう、関心を高めてもらうという貴重な機会と捉えて、一つの指標としてここに掲載しております。

今回は、ニュージーランドとトルコにおきまして、特に首相、大臣への表敬訪問というハイレベルな表敬訪問を実現することができました。また、スリランカにおいても青年担当大臣への表敬訪問を実現しております。

以上が、我が国への理解・関心の向上に関する評価項目の御紹介となります。

最後に、ですけれども、人的ネットワークの構築と社会貢献活動の促進に関する評価でございます。7ページの下の方から始まっておりますけれども、人的ネットワークの広がりに関して参加青年自身がどのように評価しているか。ここについては、本プログラムからどのようなことを得たかということを経験した際に、多くの友人を得ることができたという参加青年が78%に達しました。

ただし、先ほどの資料1とあわせて見ていただきますと、例えば本来ならば事業を通じて実際に何人ぐらいの外国青年とつながりができたか、そういったところをとる必要があるかなと思っております、こちらについては26年度はできませんでしたが、例えば26年度のフォローアップ調査で入れていくなり、あるいは27年度以降の事業の評価については足していくということをする必要があると考えております。

8ページから、参加青年の事業の成果を地域や国に還元していく意欲に関する評価について入れております。1つ目につきましては、本プログラムを通して社会貢献に参加したいという意欲を持ったかどうか、こちらも5段階評価で質問いたしました。「5 非常にそう思う」「4 そう思う」の合計が90%を超えておりまして、ほとんどの青年が社会貢献したいと思っているという結果でございます。

また、過去3年間と比べましても、表に掲載しておりますけれども、もともと高いので

すけれども、さらに高い数字を示すということになりました。

また、実際にどのような事後活動、社会貢献活動を計画しているかということについては記述式で質問しておりまして、多くの参加青年から具体的にこのようなことを考えているという回答がありまして、下のほうに例を幾つか抜粋しております。

日本青年は、例えば開発の仕事ができるインターンシップに参加したいとか、福島の大震災の災害で両親を亡くした子供たちの養護施設で、子供たちに世界について教えたい、それから記者になるので、今後、個人的なつながりを活用したいといった回答がありました。

また、外国青年も同様に具体的に回答しておりまして、ブラジル青年はブラジルでイスラム教徒に対する理解を広める活動を行おうと計画しているであるとか、インド青年は貧しい人々に無償の教育を与えるNGOを立ち上げたい。あるいは、ケニアの青年は地元の農村地域に井戸を掘って給水所を設けたい。そのために、本事業で得られたネットワークを活用したいというようなことを回答しております。

それから、2つ目の参加青年自身の評価でございますけれども、こちらは事業前から事業後の4段階に分けてとったアンケートから抜粋しております。

例えば海外に将来留学したいか、海外に勤務したいか、そういったものについて今後の意欲を聞いたものですが、もともと意識の高い参加青年が多いこともあって、事前研修時の数字で見ても、5程度あるいは6近くという非常に高い数字になっております。つまり、6段階評価で5あるいは6を回答した青年がほとんどということですので、それ以上さらに伸びるといえるのはなかなか難しいかなというところはありました。

ただ、地域に貢献する仕事やボランティアをしたいか、あるいは将来仕事や仕事以外の場面でリーダーシップを発揮したいか、こちらについては、最終的に事前研修時から海外研修後、ここでいくところからこのところで0.5ポイント以上の伸びが見られておりまして、参加青年は非常に国際志向といえますが、国際的に将来活躍したいという希望を持っている人がもともと多いのですけれども、事業を経ることで地域においても貢献したいという意欲を持ってくれた人が多かったのかなと捉えております。

平成26年度の事業に関する評価をまとめたものについての御説明は以上となります。

矢作参事官 若干補足で、前回御質問のあった点につきまして、口頭で御回答したいと思います。

1つは、前回何人かの先生方から、それぞれの能力の向上の項目について相互関連性があるのではないかと御指摘がありました。例えば自信がついたという人はリーダーシップも高くなっているということが言えるのではないかと御指摘がありましたので、実は我々はシミュレーションを幾つかしてみたのですが、確かに自信がついた、伸びたという人はリーダーシップも伸びたと答えている人は多いのですが、同じように自信がついたという人はコミュニケーション能力も異文化対応能力もいろいろなものも伸びています。あるいは、リーダーシップが伸びている人は、実は自信だけではなくてコミュニケーショ

ン能力とか、ほかにもチャレンジ精神ですとか、積極的な発言ですとか、こういうものが伸びたという人も同様にリーダーシップが伸びていると答えているものですから、基本的には全て相互関連性があるというような結果が出まして、そこがなかなかうまく整理しづらいかなというところが実際のところでした。

そういうこともありまして、実は資料3ということで、これも我々のほうでそれぞれの例えば能力ですとか、そういったものが具体的にいろいろなところでどのように取り上げられているかということで、我々がアンケートをとっているのが一番上の「現在自己評価を実施しているもの」というところです。

2番目は、グローバルリーダーについて必要だと考えられているものということで、例えば2年前に内閣府のほうで行った検討会の報告書の中で、グローバルリーダーとして必要な能力として挙げられているものすとか、あるいは経団連さんの提言の中にあるグローバル人材の育成についてこういった能力が必要だと整理されているものを、網羅的ではないのですけれども、少し整理をさせていただいたものを試みにつくってみました。

あとは、内閣府の事業で割と比較優位があると我々のほうで考えたものということで、例えば国際交流・船上研修を行うことで、コミュニケーション力とか、異文化対応能力とか、こういうものは高く伸びるのではないかとか、あるいは通常の研修ではなかなか育成しづらいのではないかとといったものを挙げさせていただいて整理をしたものがこちらでございます。

あと、色付けのところは、若干ワーディングの問題もあるのですけれども、結構似ているのではないと思われるものを色で整理をさせていただいたもので、そういう意味では、割と多くついているものは能力としていろいろなところで取り上げられているものではないかなということで、試みに整理させていただいたものでございます。

もう一点だけですが、前回の検討会の中で、個別の話で国内研修の中でホームステイ、外国人が評価をしている点について、大体満足している人が95%いるのですが、その中で満足しなかった理由ということで幾つか挙げられていて、その他が11人と結構多いのは、これは具体的にどういう中身なのですかという御指摘がありました。

それについて調べましたところ、基本的には時間が短過ぎるとか、あるいは何人かホームステイのファミリーに言葉が通じない人がいたとか、あるいはもっと日本的な生活がしたかったのだけれども、実は結構生活が西洋化されていて文化が学べなかったとか、そういうコメントが多かったという感じになってございます。

以上でございます。

牟田座長 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明に対しまして、何か御質問等がございましたら御発言いただきたいと思います。いかがでしょうか。コメントでも結構です。竹尾委員どうぞ。

竹尾委員 詳細なレポートとか見直しをありがとうございました。26年度の既存のデータをもう一回整理し直したという感じですが、これをベースに今度も続けるというような

プランでしょうか。どのように考えたらいいか、お願いします。

矢作参事官 基本的には26年度の評価の案は、御意見をいただいて、これをベースに26年度の評価という形で成果物としたいと考えております。27年度に実施する事業についての評価の方向性につきましては資料1ということで、割と資料2の延長線上にはあるのですが、資料1にあるような感じで、事業の目的に沿った形で毎年行うもの、直後に行うもの、1年後に行うもの、中長期で行うもの、このような感じで行っていきたいという整理を考えてございます。

竹尾委員 そういう前提で少しコメントいたしますと、26年度版の例えば3ページ目に、いろいろなコミュニケーション力とかリーダーシップが事前研修時、陸上研修時、船上研修時と4段階で伸び率を記載してくださっていますので、これが研修の中でどう変わったかという変化がわかるのですけれども、今度の27年度は、実は船上と海外研修とか、こういう組み合わせが大きく変わりましたね。海外研修はないわけで、船上研修というのが34日ということになって、きょうの榎本さんのお話にも大きなヒントをもらったのですが、その中でどう変化したかということをもし捉えることができると非常にいいのではないかと思います。ですから、そここのところの質問の仕方とか分け方を洗練させるということができないかという点が1つです。

もう一つは、これも先ほど来出ておりましたが、これは全体評価と個別のフィードバックの関係で、個別のものというのはそれぞれの成長などはなかなか全体のデータとして出しにくいという側面があるのかもしれませんが、相反するものではないので、個別の成長度合いというか、そういうものを補完的にこういう評価報告の中にも入れられるような仕組みが考えられないかと思いました。

もう一点は、26年度の8ページ、社会貢献活動に参加したい意欲を持ったかという項目で、例示してあるのが幾つかありますが、こういうことと、これは前の報告書にあるのかもしれませんが、IYE0の事後活動でも相当いろいろなことをやっていますよね。それはこういうことをやりたいというような、地域で貢献したいとか、あるいは外国で、例えばスリランカの子供に支援をするという事例は私も幾つか知っていますけれども、もっとギャザリングとかレユニオンとか、そういうレベルの交流もありますし、そういう実際に親交したこととのマッチングというか、そういうデータは、私の印象としては、網羅しなくてもいいかもしれませんが、実態はこういうふうに進展して、過去の資産はこういうものがあるということを述べてもいいように思いました。

最後に、これは前回にもそういうことがありましたが、ポイントが大体向上していますよね。それで、どこへ行くのだろうか、常に右肩上がりで行くのかどうか。27年度について、あるいは今後28年、29年と船上研修がうまく続くようですと、それは過去2、3年の違う形のものとの差異が出たりということは当然意味があると思いますけれども、全体としてこのプログラムがいろいろな意味で強いということ、単に経年変化で徐々に向上しているということが結果として出れば結構ですけれども、青天井でもないのです、その辺の

見通しを少し考えたらどうかなという感想を持ちました。もちろん下がるよりはいいんですよ。

牟田座長 今回の竹尾委員のお話ですけれども、私も右肩上がりになればいいと思うのですが、そうでなければ、例えば95%以上を超えればもうそれでいいということにしておけば、そこまで来ればもういいということでもいいと思うのですね。今年も十分質の高い研修ができたと評価報告書に書けばいいわけで、必ずしも去年より高かったと書く必要はないのだろうと思います。

それから、先ほど御説明いただいた資料2ですけれども、ここで事前研修時とか陸上研修前ということで平均点がふえているという分析をしておられるのですけれども、大部さんがおっしゃったみたいに、もとが高いので、なかなか伸びていません。これをもう少し工夫をして、例えば事前研修時に3だった人はどうなったか、4だった人はどうなったか、5以上の人はどうなったか、当然5以上の人が下がっていなければ構わないのですが、4の人はうんと伸びたとか、3だった人は余り伸びなかったとか、つまり、ある程度の基礎がない人はやはり幾らやっても伸びないねという話になるのか、うんと低い人がぐっと伸びたのか、何かブレークダウンはできると思うのですよね。そういうことでやってごらんになって、何かおもしろいことが言えないのかどうか、幾つかのグループに分けてやられるとおもしろいのかなと感じました。

源委員、どうぞ。

源委員 私も竹尾先生が言われたことに関連するのですけれども、先ほど自信という話が出ましたが、先ほどの榎本先生のお話にあるように、自信をだんだんつけていくのか、あるいは途中で開き直るのをやめてしまってだめなのかという過程があると思って、それが多分この船の事業の特徴ではないかと思います。一度研修をやって自信がついたのではなくて、その過程で変化していったと。だから、そこら辺をうまく捉えられないかなと。

例えば、先ほどのピアフィードバックをもし使うとすると、あれは結構定性的な情報になってしまう。あるいは、それを定量化するのか。これは牟田先生に伺いたいのですが、1つは、その過程で何が起きているかということ、例えば異文化適応能力がついたというものの関連で分析できないかなと。

牟田座長 私も先ほどお話を聞きながら考えたのですけれども、1つは、振り返るということで、幾つかの重要なポイントがあると思いますので、そのフェーズごとに、この1週間なら1週間の間に何を学んで、何が変わったかということ、非常に簡単に記述していただくと同時に、何か評点をつけてもらう。それをみんなに紙1枚に書いてもらって、それをフェーズごとにやる。後で、それを集計すれば済むのだろうと思うのです。ですから、記述と評点と組み合わせ、そういうものを上手に処理すれば、今、おっしゃったような話はできるのかなと思いました。

竹尾委員 航空機で行くのがなくなって、船が長くなるというのは大きな違いですけれども、もしもプログラムを少しいじるとか、そういうことをなさるとすれば、そのことで

どういう差異性が出たのかとか、そういうところも細かく、比較は両方経験していない人には難しいかもしれませんが、そのインプルーブメントというか、こういうような改善がなされて、そのことによって、それが効果としてフィードバックされたというようなことが、もしできれば、その違いを強調されてはどうかという印象を持ちました。

牟田座長 井上委員どうぞ。

井上委員 日本は課題山積の状況でありますので、若い方々に、資料3にも書いてあります問題解決能力ということ、同義だと思えますが、課題解決能力というものが、上がるような形のプログラムをぜひやっていただきたいと思いました。その際、さまざまな課題設定をして、それをどういう形で文化、多民族の方々と一緒にやっていくかという、何か確立されたものがあれば、それを取り入れ、それを一通りやったところで、どこまで自分が参画でき、リーダーシップを発揮でき、あるいは問題を解決できる方向に向かえるような答えを出せたかという点を、明確にさせる。その際に、一番関連してくるのは、項目にがついているのは少ないのですけれども、「自信」という点だと思います。

やはり、そのプログラムをやり切ったというか、「自信」が重要です。今の若い人たちを見ていると、自分たちの後輩も含めてなのですからけれども、大きな壁にぶつかった瞬間に、めげてしまって、その先なかなか行動を起こさないというところがあるのですが、やはり擬似体験的に自信をつけさせるような細かな課題設定するプログラムが必要だと思っていて、それを日ごろの仕事や学業の中でやるよりも、圧倒的にこういう場でやったほうが効果は高いと思いますので、それを少し強調するようなプログラムをつくり、自己評価になるかもしれませんが、記述方式でどこまでできたのか確認させることをぜひやっていただきたい。

コミュニケーション力とか異文化対応力、適応力とか、リーダーシップとか主体性とか、この辺はどんどん上がると思いますし、もともと高い者が集まっている感じもするのですが、それがあっても結果的に問題解決、課題解決ができないという現実が、実はあります。それだけ日本の国内に山積している課題というのは、大きなものであり、その解決に取り組む方向にしていけないと、国でやる事業として評価の点で少しどうかということもあると思いますので、ここを強調するようなプログラムと効果測定をやっていただけるような形を実現していただければというのが、私の希望であります。

牟田座長 今の井上委員の御趣旨は、結果として自信がついたということではなくて、自信をつけさせるようなプログラムを考えてやってくださいということですね。

井上委員 そうなると、この効果測定もより明確に出てくるのではないかと思います。もちろん、これは擬似的なものだと思うのです。現実の課題ではないので、ここは本当にプログラムコーディネーターというか、設定する方は難しいと思うのですけれども、やはり、全く言葉も民族も、肌の色も違う人たちと1つの課題が設定されたときに、どう考え行動して解決に向かっていくのかということをやれるかどうかですね。

これは、恐らく、最初は頭を抱えるような課題であってもいいと思うのです。それがいい

ろいろな方法で、いろいろな方法というのは、まさにコミュニケーション能力ということがおそらくポイントになると思うのですが、そのあたりを乗り越えてくると、自信となっていて、帰国して、自分の世界に戻れば、こういう方法があり得るのだなということで生かせる可能性も出てくるのです。

ですから、そのあたりをやっていただくのが国の事業としては必要なのではないかなと思います。

牟田座長 どうぞ、自由に意見交換ということでございますので、では、池上委員。

池上委員 もう重要な点を皆さんおっしゃっているのですが、平成27年度が大きく変わるところというのは、乗船のプログラムが長くなるということなので、それによって何が変わるかになると思います。その観点から見ると、資料3の下から2番、伸びが期待できるというところに が幾つかついていきます。また、具体的に、紫とピンクのあたりがもう少し伸びが期待できるといいと思っているのですが、平成27年度のプログラムのやり方の方針の話と、さらに、先ほどのフィードバックを行うことによって何かできるのか、青年の積極的な参加を促せるようなことがあれば、企画力とか、準備能力とか、計画性という点は、伸びるのではないかと期待できると思います。

時間が長い、つまり、閉じられた船の上の生活というか、時間が長いわけですから、その中で、みんながやりくりできるようなプログラムができるといいですねと思っています。

以上です。

牟田座長 ありがとうございます。

それも先ほどの井上委員の御提案のように、プログラムのつくり方というか、何を狙ってプログラムをつくるかということだと思うのです。今と同じプログラムを続けるだけではなくて、では、企画力を伸ばそうというプログラムは、どうやったらできるかということを考えて、今の榎本さんのように、リーダーシップ研修で、ああいう訓練を受けた方を連れてこられればリーダーシップが育つようなプログラムができるわけですから、企画力を伸ばすようなプログラムを今年はやろうとか、何かそういうことを御専門にやっていらっしゃる方とよく御相談をされて、プログラムを工夫していけばできるのではないのでしょうか。

井上委員がおっしゃったみたいに、国の費用としてやっているのであれば、どこを伸ばしていくかと、そこに焦点を当ててプログラムをつくって、本当に伸びたかということも考えていく必要があるのかもしれないと思います。

池上委員 予算獲得の意味から言うと、毎年評価をしたほうがいいということはわかるのですが、日本の参加青年は、7割が学生さんではないですか。そうすると、1年たってもまだ学生さんの可能性が大なのです。

そうすると、1年後の評価というか、評価シートにどのぐらい、成長しているというようなデータが戻ってくるだろうかということが、ちょっと気になります。

1年後の評価はあったほうがいいでしょうか？、一挙に5年後とかいったら、社会人に

はなっているでしょうし、毎年あったほうがいいのかもわからないのですけれども、変化を表すようなデータが出てくるかどうかというのは、ちょっと疑わしいかなと思いつつ、その時間的なことを。

牟田座長 それはそうですが、学部の方が大学院に行くとか、そうすると、企画力とか問題解決力とか、必要ではないですか。

池上委員 そうなのですから、確かに、役に立っているかどうかというところにフィードバックが出てきますかね。

牟田座長 源委員どうぞ。

源委員 27年度は、今度は船で長くということは、明らかにプログラムの、今、お話があった意図とか内容とかが変わってくるわけですね。その場合も、今までと同じような評価にするということですか。全部同じ必要はないと思うのです。先ほど資料3で示されたみたいに、ほとんど関係していますねということであれば、ことしはこれは要らない、この質問も要らないとか、この質問で代替ができるというのがあるのではないですか。

矢作参事官 幾つか御質問と御意見等をいただいたので、若干、事務局としての考え方を述べさせていただきたいと思っておりますけれども、今、源委員からお話があったように、例えば評価項目が加わるとか、こういうのを入れたほうが良いということがあれば、またおっしゃっていただければと思います。

それから、先ほど池上委員からお話がありましたが、1年後だと余り変わらないのではないかと、実は我々、その後のフォローも、2年後と5年後もとろうかと思っております、そうすると、社会人になる人もふえてきます。

ただ、1年後というのは、割と直後ですと、回答率が非常に高いということがありますので、そういう意味では、1年後はとったほうが良いのかなと、今、我々のほうで考えております。

あと、例えばいろいろ船内の中で、どこかのいいタイミングでアンケートをもう一回とったほうが良いのではないかと、例えば先ほどの榎本様の話では、フィードバックというのは、どちらかというと、コミュニケーションで、お互いに書類でとるものではないのだけれどもというお話もありましたので、そこの兼ね合いで、どのタイミングでとって、どんな形式で船上でとっていったらいいのかというのは我々のほうの課題かと思っておりますけれども、いずれにせよ、何らかのそういうアンケートをとるということは可能ではないかと思っております。

あと、IYE0で実際に活動の事例ということで、もっとこういう活動があるのではないかと、御指摘があったのですが、実は終了した直後ですと、こういうことをやりたいという意欲だけで、実際、その後の直後の活動にはつながっていないものですから、そういう意味で、1年後、2年後、5年後のところで、その辺がまた拾っていただければいいかなと思っております。

それから、事前研修時に高かった人はどうだったのかと、実は、それもシミュレーショ

ンしまして、幾つか項目を拾ってやってみたのですが、全体的な傾向としましては、そもそも事前研修時に、割と高い自己評価をしていた人というのは、もともとが高いので、そんなに伸び代が高なくて、逆にもともとが低い人のほうが、伸び代が大きいので、かなり伸びているという全体としての傾向がございます。

この中で幾つか、例えば、こういう項目に絞って出したほうがいいということは、また次回、そういうことをお出しすることはできるかと思っております。

いただいたコメントについては、そのような感じでございます。

池上委員 達成度を見ていく、これは、もう少し具体的なプログラムの話で、直接評価の話ではないかもしれないのですが、評価にそのデータが使えるかなと思っております。ちょっと、お話いたします。私は授業の中で、毎時間生徒に授業を聞いて、自分が一番大切だと思ったことを、一文字というか、一ワードで書いてもらって提出してもらっているのです。そうすると、何を達成してほしいか、何を伝えたいかというところが、うまく学生に伝わったのか、フィードバックとして自分が言ったことがきちんと伝わったのかどうか、やりたかったこと、伝えなかったことが伝わったかどうかという検証にもなると考えて実施しています。そういう形で、例えば船上セミナーや講義のときに、余りたくさんアンケートがあると、参加者が嫌になってしまうので、適宜1つだけ書いてもらうとかというのはいいかもしれないと思います。

牟田座長 おっしゃるとおり、余りアンケートが多いのは困ると思いますが、簡略化しても必要な情報がとれればということだと思います。

先ほど御説明がありましたように、事後アンケートを継続的にとるということは、ある意味、1つの過去の参加者に対するコンタクトの方法だと思うのです。ですから、それはとったほうがいいと思うのです。効果がないかもしれない。だけれども、そうやって定期的に、あなたのことをきちんとケアしていますよということを示すためにも、その形としてアンケートがあると考えれば、1年後のアンケートで余り変わらないかもしれませんけれども、それはそれで役に立つのかなと思います。

そのほかに、どうぞ、竹尾委員。

竹尾委員 1年後のアンケートの意味ですけれども、学生さんも見てみると、一番若い子はわずかですけれども、1年生の人がいますね。それから、4年生で卒業前に乗る人もいますし、時々大学院生とか、だから、1年後でもかなりの幅で学生は学生なりに、その中でほかの海外のインターンシップに参加したとか、留学に行ったとか、世界旅行に出かけたとか、いろいろなバリエーションがあるので、そういうこともうまく拾えればいいのではないかと思います。

もう一つ、アンケート疲れも、私らの大学でもへとへとに学生をさせてひんしゅくを買っていますけれども、上手にインセンティブというか、そのアンケートが一体どのように使われるかということ、その受ける側が納得をするかどうかで回答率も随分違うと思うのです。ですから、そういうことの説明はしていらっしゃると思いますが、そもそ

もこれに応募するというか、参加するときに、ずっとフォローアップとしてアンケートは来るのだよということも織り込み済みで、毎年書いてくださいという約束をさせてはどうかと思いました。

もう一つは、外国青年の問題ですが、現状では、日本青年と両方の差異を出すためにとっていらっしやいますけれども、思いつきですけれども、彼らの期待値だとか、そういうのはちょっと別に扱う余地もあるような気がするのですが、場合によっては、彼らだけをとると、何かセグリゲーションとか、人種差別ではないかとか、変に思われるかもしれませんが、私の趣旨は、彼らの期待値が何かとか、達成度が何かとか、そういうことを別途にデータとして出せるような、それはアンケートとは限らないかもしれませんが。例えば聞き取りとか、既にこれまでの評価でも聞き取りとかをやった例がありますけれども、船上であるフェーズで聞き取りを、しかも差異性が出るような人について定性的な聞き取りをして、それを落とすとか、そういうようなオプションもちょっと検討してはどうかという印象を持っています。

以上です。

源委員 今のお話を伺って思ったのですけれども、本当に評価というか、評価疲れとか、アンケートの疲れというのは、うちの大学でもありますし、一つは、もうされているかもしれませんが、こういったことをするということが、事業全体のよりよい改善であるとか、あるいはピアフィードバックの場合も、皆さんが振り返ることによって、それを皆さんの成長を支援するものであるというようなメッセージを、うまく伝えつつ、やるというのがいいのではないかと思います。

牟田座長 あとは、よろしゅうございますか。

それでは、そろそろ時間でございますので、本日の意見交換につきましては、ここまでとしたいと思います。各委員の御意見を踏まえました分析、資料作成につきましては、必要なものにつきまして、次回までに事務局で検討することとしたいと思います。

それでは、最後に、事務局から今後の日程等について説明をいただきたいと思います。

矢作参事官 本日は、どうもありがとうございました。

次回ですけれども、第3回は1週間後、6月18日木曜日、ちょっと遅い時間ですが、午後5時、17時から2時間程度を予定しております。本日までにいただいた御意見をもとに、必要な資料の分析、整理を行って、第3回では、できましたら意見の取りまとめ案を御提示したいと思っております。

以上でございます。

牟田座長 ありがとうございました。

ただいまの説明に、御意見、御質問等はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

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、どうもありがとうございました。