

## 青年国際交流事業に関する検討会（第3回）議事概要

1 日 時：平成25年6月11日（火）14:00～15:45

2 場 所：中央合同庁舎第4号館共用第2特別会議室

### 3 出席者：

（委員）牟田座長、赤尾委員、池上委員、井上委員、国井委員、小出委員、鳶委員、竹尾委員、弓削委員、藁谷委員

（内閣府）亀岡内閣府大臣政務官、清水内閣府審議官、伊奈川子ども若者子育て施策総合推進室長、原参事官（総括担当）、久津摩参事官（青年国際交流担当）、坂口調査官、大部参事官補佐（青年国際交流担当）

（ヒアリング対象者）

株式会社日立製作所 人財統括本部人事教育部長 田宮直彦氏

（オブザーバー）

日本青年国際交流機構副会長 大橋玲子氏

### 4 概要：

○牟田座長 御足労いただきまして、ありがとうございます。まだこれからお見えになる委員もおいでのようにございますが、定刻となりましたので「青年国際交流事業に関する検討会」本日第3回でございますが、開催させていただきたいと思っております。

本日は第1回と同様、亀岡大臣政務官に御出席いただく予定でございますが、国会関係のため、少々遅れて到着されるとのことでございます。

それでは、まず、今回初めて出席される委員を御紹介いたします。

国連開発計画（UNDP）駐日代表・総裁特別顧問の弓削昭子委員でございます。

○弓削委員 よろしくお願ひいたします。（拍手）

なお、日本青年国際交流機構の大橋副会長には、前回同様オブザーバーとして御出席していただき、必要に応じ事後活動組織等その活動につきまして御質問があった場合にはお答えいただくことにしております。よろしくお願ひいたします。

○大橋IYEO副会長 よろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

○牟田座長 それでは、議事を進めさせていただきます。

まずは、事務局から配付資料等につきまして事務的な説明をお願いいたします。

○大部参事官補佐 それでは、御説明させていただきます。

まず、マイクシステムですけれども、皆様の目の前にございますが、御発言される場合は一番大きいボタンを押していただいて、ランプがついたことを確かめてから御発言いただくようお願いいたします。

それでは、資料の確認をさせていただきます。

まず、1枚目、議事次第がございまして、次に座席表がございまして、

その次に、後ほど御意見を伺います、日立製作所田宮部長から御提出いただいた資料が

1セットございます。

その次に本検討会の報告書骨子（案）がございます。

その後の資料は事務的なものでございますけれども、第2回検討会の議事要旨、第2回検討会の議事概要、最後に第1回議事概要ということでセットになっております。

それから、第1回でお配りしたのですけれども、日本青年国際交流機構のパンフレット。こちらは新しいものができ上がりましたので、これもお手元に置いてございます。

以上で資料の説明を終わります。

もし、不足等ありましたらお申しつけくださいませ。

○牟田座長 資料はよろしゅうございましょうか。ありがとうございました。

続きまして、株式会社日立製作所の田宮直彦人材統括本部人事教育部長からヒアリングを行います。

田宮部長は、経団連教育問題委員会企画部会の一員として、グローバル人材の育成に向けたフォローアップ提言作成にも参画をされ、また、産学協同人材育成円卓会議の実務者レベルの勉強会の議長も務められております。

まず、10分程度お話を伺い、その後皆様から御質問等をいただきたいと思います。

それでは田宮部長、よろしく願いいたします。

○田宮部長 御紹介いただきました、日立製作所の田宮でございます。

本日は、こうした機会を設けていただきまして、大変ありがとうございます。

私のほうから、お手元にお配りいたしました資料に基づきまして、簡単に御説明をさせていただきますと思います。

1枚目の裏側を見ていただきまして、目次がございます。この目次に沿って御説明をさせていただきますと思っております。

まず、簡単に「産業界におけるグローバル人材の必要性」その後「人材育成の取り組み」で産業界並びに当社の取り組み、最後に内閣府の青年交流事業に関しての私どもの考え、大変失礼ですが、私見を述べさせていただければと思っております。

まず「日本の産業界を取り巻く現状」というところでございますが、これは言うまでもなくさまざまな社会・市場の変化に伴いまして、産業界といたしましては非常な危機感を覚えている状況でございます。

こうした中「資源、エネルギーに乏しい日本の唯一の財産は人材」であるという認識に立ちまして、我々といたしましてはイノベーションを生み出すような人材、理工系人材を初めとするような高度人材や、グローバル人材に対して非常に期待が高まっているところでございます。

4ページ、事業活動そのものも今、非常に急速にグローバル化をしております、各企業、人材戦略、人事戦略として国籍にかかわらず、優秀な人材を採用・活用するという動きが加速しております。

2011年1月に、経団連のほうで調査をしたグローバル人材に求められる素質、知識、能

力といったものが下の表でございまして、既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける等々、こういった要望が寄せられております。

これは簡単にまとめますと5ページ目のスライドになりますが、社会人としての基礎的な能力プラスチャレンジ精神であるとか、外国語によるコミュニケーション能力であるとか、異文化、価値観の差異への興味・関心と、こういったものを兼ね備えた人材が必要ということでございまして、こういった人材を産学官が相互に連携して育成していくということが日本にとって必要であろうということで、経団連としては提言をさせていただいたところがございます。

6ページ、この提言の中で企業それぞれに求められる取り組み、大学、政府に求められる取り組みを整理したのがこのページでございます。

これを受けて、経団連として実際に今、進めているプロジェクトが3つございまして、7ページ目にあるとおりでございますが、1つは理系離れ対策を中心とする企業の教育支援プロジェクトということで、会員各社が既にいろいろな取り組みをやっておりますので、それをホームページ上にまとめてデータベース化して、さらにこの活動が加速するようということで進めさせていただいております。

2点目には「グローバル人材育成モデルカリキュラム」の実施ということで、グローバル30の大学と協力をして、企業のほうから講師を派遣いたしまして、国際ビジネスの実態に関する講義をやるということで、昨年从上智大学で導入講座を試行的に今、実施をいたしまして、今年度の夏休みにその修了者に対して「夏期集中講座」を実施する予定であります。

3点目が日本人学生向け「経団連グローバル人材育成スカラシップ」の新設ということで、留学を希望する学生さんの経済的支援ということで育成スカラシップを設け、かつ留学帰国生を対象とした、就職がしにくいというのが留学の妨げになっているという声がございますので、戻ってきた学生に対しての就職説明会・面接会という「グローバルキャリアミーティング」を開催するというような取り組みを進めております。

以上が経済界全体の取り組みでございまして、次に、当社としての取り組みについて若干御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、背景でございまして、8ページ目にありますとおり、私どもは先月、2015年の中期経営計画を発表させていただきましたが、海外の売上高比率を現状41%でございまして、これを2015年度までに50%超に引き上げようということで取り組みを進めております。

この間、国内の人員は横ばいか、ややシュリンクという計画を立ててございまして、逆に海外人員については大幅に伸びていく予定になっております。

これに向けまして、9ページ目でございますが、2011年の6月に「グローバル人材マネジメント戦略」というものをつくりまして、ニュースリリースもさせていただいております。

内容的には、もともと「日本発+海外」を考えるという発想から「グローバル」な視点

での人財マネジメントをしていこうということで、大きく3つの柱がございまして、国内人財のグローバル化を加速する。2つ目には「ローカル人財育成の推進」3点目はそれに基づきまして現地主導の経営体制を強化しようという、この3点でございますが、本日は直接関係するであろう「国内人財グローバル化の加速」の「グローバル要員」採用と「若手海外経験付与」について、御説明をしたいと思います。

「グローバル要員」採用につきましては、そこにございますとおり、私ども大学・高専卒の採用と、例年600名～700名採用しておりますけれども、事務系、技術系それぞれ原則として全員をグローバル要員として採用することを明言いたしまして、いずれ海外行ってもらおうということで採用させていただいております。

あわせて外国人の留学生の採用の比率を10%にしようと、2011年度までが4～5%でございましたので、ほぼ倍増ということで採用を進めております。

「若手海外経験付与」につきましては1年間に1,000名。グループの連結でこれは言っていますので、連結をベースにしますと約4,000名毎年採用しておりますので、そのうち1,000名を海外に派遣するというところで進めております。

裏側のページで、若干詳細を御説明しますが、10ページ目にはグローバル要員採用の「人財像」を記載させていただいております。

これは学生さんにこういうものを見せて、我々としては「ボーダレスに、臆せず挑むことができる」人財を求めているということを明言して、人財像としては、1番にありますようなフレキシビリティであるとか、2番にありますようなオープンマインド、そういったものを持ち合わせた人財が欲しいということでお話をしているところでございます。

11ページ以降が若手海外派遣プログラムでございますが、先ほど1,000名派遣していると申し上げましたが、アジア、中国、東南アジア等々の重点地域を中心に、派遣をするプログラムを本社で70コースほど用意をいたしまして、日立グループ全体からそこに派遣をしている。

「趣旨・目的」はそこにあるとおりでございまして、出張、旅行ではなく肌感覚で現地の文化・生活を体験できるようなプログラムを用意しております、派遣対象は入社後10年目ぐらいまでの若手としております。派遣先の選定基準としては、基本的にはタフな経験を体得させようということで選定先を選んでおります。

その次のページに、2012年度の実績の数値が記載されております。

従来、海外派遣といいますと、欧米に英語を勉強しに行くというのが多かったわけですが、先ほど話したようなタフな経験をさせるということで、中国とASEANが大分、今、増えてきている状況であります。本年度も今現在、募集と派遣を随時やっております、同規模になる予定でございます。

具体的な中身が13ページにありまして、日立グループの海外現地法人でビジネスを経験してもらうような1番のところから、お客様ですとか協力先等の海外の会社、一部は経済産業省さんがやっている人材育成のインターシップ事業に派遣したのもございます。

そのほか、海外体験実習だとかボランティアだとかそういったものを通じて、タフな経験をしてもらおうということで進めてございます。

最後に「内閣府青年交流事業への参画」についての意見ということで御要請がありましたので、甚だ僭越ながらお話をさせていただきたいと思いますが、まず、こういった事業に対しての企業からの参画、出席者なり講師なりの派遣は可能かということについてでございますが、本事業そのものが海外の青年との非常に濃密なディスカッション等々を経験できるものだとして認識しておりますので、全人格教育という意味では非常に有効なのではないかと思っております。

ただ、企業としては、ビジネスの環境知識にある程度精通した人材の育成を早くつくりたいといけないということを考えておりますので、単なるその人格形成というよりも、やはりどこかビジネスにつながる部分、メリットが出てこない、なかなか参加者という意味では非常に出しにくいのかなというのが正直なところでございます。一方で、講師の派遣という意味では、我々も協力を惜しまないというふうには思っております。

一方、正直申し上げて本事業の活動の目的だとか実際の内容が、企業にあまねく知られているかという、私ども恥ずかしい話ですが、今回の話をいただくまで詳細はよくわかっておりません、そういう意味では、本格的に企業の参画を募るのであれば幅広い周知が必要であろうと思っております。

また、企業が派遣する場合の受け付け申し込みの窓口が自治体ごとに分かれているようにお聞きしておりますが、そういった面では、その一本化だとか運用面の工夫等も、企業が参画する場合にはしていただいたほうが望ましいのかなと思っております。

2点目の「事後活動組織と企業活動の連携・協力」でございますが、これも企業としてはCSR活動というのは、事業活動とどう結びつくのかということが重要だと思っております。実際にこの事後活動組織をやられている事業の内容と、企業にとっての意義がある程度クリアになるように検討していく必要があるのかなと思っております。

最後に「事業の日本全体のグローバル人材育成への寄与」という点でございますが、中等・高等・大学教育等の中での本事業の活用促進はぜひどんどんやっていただいて、最初にお話ししましたとおり、産学官連携してのグローバル人材育成にこの事業が生きていけばよろしいのではないかなと思っております。

簡単ではございますが、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。時間が限られている中で、非常に豊富な資料を出していただきまして、ありがとうございました。

ただいまの御説明につきまして、御質問、御意見等ございましたら、どうぞ御自由にお願ひしたいと思います。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す。

幾つかあるのですけれども、時間も限られていると思っておりますので、大きいところだけ。

1つは12ページですが、日立さんが若手を海外に派遣しているプログラムという世界地図のなかで、アフリカへの派遣が全然ないのです。それで、これからの将来像、チャレンジということをおっしゃっていらしたので、アフリカがないのはどうしてかなという点がまず第1点です。しかも、現在、アフリカは成長著しい大陸となっています。

それから、これは「人財」というのを、人の材ではなくて「人の財産の財」と書かれていますけれども、ちょっとその心を教えていただきたい。わかるような気もするのですが、日立さんとして人は財産だという、そここのところをもう少し教えてください。

○田宮部長 アフリカに関しましては、正直申し上げてゼロではないのですが、ここに数字は書いていないのですけれども、若干名出ています。逆に、今、実際に南アフリカで電力プラント関係のビジネスをただいておりまして、そちらからのインターシップの受け入れをしておりますし、そういう意味では若干名の出入りはあるのでございますが、ビジネスのプライオリティ的な現状は、当面のビジネスニーズがASEAN中心に新興国ビジネスを進めているものですから、そちらのほうがボリュームが大きくなっているということがあります。

おっしゃるとおり、アフリカのビジネスについては、まさに我々も議論しているところでありまして、今後、事業の伸長を待って人の手立てをするのでは多分遅いので、先にビジネスニーズが出てくる前に我々のほうで人材を確保するとか、育成するというのをどういうふうにやっていくかということをおっしゃることをまさに今、議論しているところでございます。

2点目の「人財」に関しては、ここに書いたとおりでございまして、まさに我々、ヒューマンリソース、人間がリソース（キャピタル）だと考えて、これを5年ぐらい前から部門も名前も含めて、従来、人はコストだという部分もあったわけですが、それをリソースとして位置づけて部門名も、それから外向けにしゃべる内容も全部「人財」に切りかえているということでもあります。

○池上委員 共通して全部この「人財」を使われていますか。

○田宮部長 社内ではそうです。

○牟田座長 そのほかにいかがでございましょうか。

赤尾委員、どうぞ。

○赤尾委員 1980年代ですか、もちろん政府もですけども、特に大手企業の方は、とにかくアメリカに、あるいはヨーロッパも含めてでしょうけれども、留学する機会をできるだけ与えようとか、あるいはハーバードなどに100万ドル出して日本の講座を設けるとかという、非常にいわゆる企業自身が人材育成の観点から優秀な人間をできるだけ留学させる、あるいは大学とも協力するという情勢があったようなのですけれども、最近はずっとそういうニュースを見たことないのですが、今はもうただCSR活動の一環としてそういう認識はあるのか、あるいはもうそんな余裕はないのかということをお伺いしたいのです。

もう一つは、例えば1,200人余り毎年派遣しておられるということなのですが、特に事業ということをおっしゃることを直接結びつけてやっておられるものから、滞在期間が非常に短い

ですね。1～2週間とか3カ月。これで十分なのかどうか、あるいは将来もっと長期派遣するための訓練としてやっておられるのか。

もう一つ、今、採用は全てグローバル要員の採用と言っておりますけれども、一般的には今、若者の内向き指向とあって、まず、外国に行きたくない、あるいは入社しても外国に行かないかと言われるとちゅうちょする人は非常に多いところですね。行っても今度は単身赴任。単身赴任だから余計またちゅうちょするのでしょうが、そういう問題をどういうふうに解決するかということと、外国人の採用を今、相当増やしておられるようなのですけれども、日本の会社は欧米の企業に比べて、外国に持っておられる会社の幹部登用も非常に少ないと言われ、最近はもっと登用しなくてはいけないというふうになっているように理解しておりますが、そのあたりはどういうふうにやっておられるのですか。

○田宮部長 まず、1点目の欧米大学へのCSR的なサポートというのですか、そういう面については、おっしゃるとおり、以前私ども、スタンフォードに一定の金額の寄附だとかいろいろなことをやっていたけれども、現状はやはりそのCSRという部分、フィランソロピーなのかもわからないですが、余裕がないというか、むしろビジネス的につながる実利をどうやって欧米の大学とも連携しながらやっていくかという方向に移っているのは間違いないと思います。

例えばハーバード、ウォートン等は、私どもなどの経営研修所と一緒にプログラムの開発をして、私どもの日立グループのトップ人材を育成するようなプログラムをつくっておりますし、一方的なというよりも、双方win-winになるようなものをつくっていくという方向に変わっているのだらうと思います。

2点目の若手の派遣の話で期間が短か過ぎるのではないかという点に関しては、おっしゃるとおりだと思います。ただ、これはあくまでも入り口のところのプログラムなので、我々としては理想的には社員が3回海外に出るということを想定した入り口の第一歩でございまして、まずここは目を覚ましてもらうなり、英語なりグローバルビジネスの動機づけができればいいだろうと思っております。多分10年前後たったところで、今度は外国人に使われる経験を海外に出してして、さらにその先には外国人も含めてDiverseな人間を今度は使っていくリーダーとしての役割を、3回目にしていくというのが理想的な体験育成の仕方かなと思っております、そういう意味では、この規模で出して、かつ刺激を与えるには必要な期間があればいいと思っておりますというところであります。

3点目の内向き指向の話は、確かに一般的にはそう言われているのですけれども、少なくとも私どもに御入社いただく方については、グローバル採用と銘打てることもあるのだと思いますが、大半の人間が早く行きたいと、むしろ早く行かせてくれという話をしておりまして、そういう意味では、一般的にはそんなのかもわかりませんが、我々のところに入ってくる若手については、そこは余り心配していないというのが事実でございます。

最後の、外国人の活用のところですか。おっしゃるとおり海外の現地法人、私どもも今500社ぐらいありますが、外国人がトップをやっているところは多分20～30%にとどまってい

ると思います。圧倒的に日本からトップを送り込んでいるような状況でありまして、これを早期に外国人の方に置きかえていくというのは、今どうしていくかというのを内部の人財委員会等で議論をしているところでございます。

○牟田座長 そのほかにいかがでございましょうか。

どうぞ、弓削委員。

○弓削委員 ありがとうございます。

トレーニングニーズと、トレーニングの成果について質問させていただきます。必要とされるグローバル人材の種類や適性は時代によって、またグローバルな世界での展開によって変わってくると思うのですが、比較的成果が上がっているトレーニングと、トレーニングを一生懸命やっているけれども、なかなかニーズにマッチングできないという、より困難な部分があるかどうか。つまり、より努力しないといけない、より力を入れないと必要な人材が育たないという難しい部分があるのかどうかということです。日立さんの御経験と、もし産業界に共通する部分があればそれもお聞きしたいと思います。先ほどニーズの先取りという話も出ましたので、これからニーズが予想されるいろいろな適性、グローバル人材の適性ということも含めて、よろしくお願いします。

○田宮部長 トレーニングの成果が上がっているところというのは、少なくとも若手派遣のところでは、言葉が通じないとか苦勞を実感してきます。それから、特に新興国に出た若手の大半が戻ってきて言うのは、決して日本が「普通」じゃないことがわかったということなのだと思いますけれども、そういったものはやはり行けばわかるという意味ですね。体感をして、いい意味での経験を積み、成果も上がっているのだろうと。その上で、自分に必要な勉強なり、新たな海外経験を自分で積んでみるなり、そういったきっかけにはなっているかなと思います。

ただ、先々やはり考えたときに、グローバル人材なりグローバルビジネスをリードしていく人材をどうやってつくっていくかということを考えると、当然これでは不十分ですし、今までやってきたような海外業務研修という、我々の現地法人に1年間派遣するとか、それから社費留学というのもございましたけれども、そういうものでは多分不十分な、リーダーシップをどう身につけさせるか。それも日本の国内で日本の人材のリーダーシップではなくて、外国人も含めたDiverseな人材をどう使ってリードし、成果を上げていくかというリーダーシップをどう身につけさせるかというのは、正直我々も非常に悩んでいるところでございまして、従来、日立グループの中でその経営研修所などでリーダーシップ研修もやっていたのですが、それではなかなか世界に通用するリーダーはつくり難いので、先ほど話したハーバードとかウォートンとか、社外の先端的なマネジメント教育の知見も使いながらプログラムを開発し、経験しているところでございます。

ただ、正直、多分初等・中等・高等教育のところからずっと考え直していかないと、なかなか日本人に世界に通用するリーダーシップを身につけさせるのは難しいなと本音で思



うところもございます。

○牟田座長 寫委員、どうぞ。

○寫委員 これからは多分、日本の市場を考えると、この図にもありますが、新興国がどンドンどンドン増えていくと思うのです。今のところアジアが中心ですけれども、多分アフリカだとか中南米とか中東とかが増えていくのでしょうか、例えば今、企業が1,000人海外へ出すときに、これは会社が一人一人の行き先を命ずるのか。それとも、本人の希望を聞いて決める。その辺のシステムはどうなっているのか。みんな多分先進国がいいけれども、新興国は何となく嫌だなとか、多分そういう心境の人が多いのではないかなという気がするのです。それから、新興国なんかに行ってノイローゼになってしまうとか、そういうような人も結構いるのかどうか。

○田宮部長 プログラムは70以上ございますので、また連結ベースでやっているものから、各グループ会社とか職場の考え方によっていろいろなやり方があります。例えば極端な話、全員新入社員を欧米の語学研修に行かせるというのも含んでおりますし、自分で手を挙げさせて、例えばベトナムだとかラオスのNPOを助けに行くというようなプログラムもございます。いろいろなもののミックスになっています。

新興国でメンタルの部分の話につきましては、ちょうど3月にそういうプロフィールが実はありまして、そのNPOに派遣したのは入社後10年ぐらいの社員だったのですけれども、最初の1週間で相当ダメージを受けまして、自分の言葉も通じない、自分が持っているエキスパイズも全く通じないというところで相当へこんでいたのですが、そこから立ち直らせるのがこのプログラムの意味だったのですけれども、そこから大分持ち直して、最終的にはそのスタッフとも大分うまくやって、ある程度の成果物も残してきたというのがありました。

その際、実は途中で私も見に行ったのですが、やはり適切なサポートをどこかで出してあげないと、確かに厳しい場面はありますね。そこを余り過度にやってしまうと却って派遣する意味がなくなってしまうとは思うのですが、一定の距離感なりを置きながら必要のところは手を出してやるというようなことはやらないと厳しいのだろうなど。

それから、その際に職場のサポートを聞いてなるほどなと思ったのですが、今、SNS等がいろいろあるので、彼らはFacebookで逐次本人が何を悩み、何が起きているかというのを把握して、必要に応じてアドバイスやメッセージを送っていたのです。そういったものが単なる放り出しのプログラムとは違って、本人の立ち直りと最後の成長というものにつながるのかなという、ちょうど実感してきた次第でございます。

○寫委員 男女の違いみたいなものは。

○田宮部長 男女の違いですか。まだ男女の違いというのはよくわからないのですが。

○寫委員 ほとんど男の人ですか。

○田宮部長 派遣ですか。女性も入っています。

ただ、私どもは600人採用して文系が大体100名ぐらいなのですが、そこは半々ぐらいで一応採用はしているのですが、理工系の場合にはそもそも女性が少ないので、そういう意味で言いますと10%を切るか切らないかぐらいに毎年なってしまいますので、その比率に応じて派遣をしているという形になっています。

○牟田座長 竹尾委員、どうぞ。

○竹尾委員 この2つの派遣プログラムというものの、非常に興味深くお聞きしました。

内閣府の国際交流事業と、そのどういうブリッジがかけ得るかということを考えてみたのですが、なかなか中身は周知していないという、そういうじくじたるものもありますが、企業派遣のほうですと、もう少し実利的な、やはりビジネスに結びつくような何か利点を意識せざるを得ないことも当然だと思いますが、船の事業とかこういう内閣府の事業というのは、もう少し裾野を広げたものといいますか、ちょっと見にはすぐに何かのビジネスにモデルが出てくるとか、マネジメントにヒントがあるとかそういうものではないように思います。

ただ、それもいわば長期的な視野で見ると大きな意味での見返りといいますか、例えばリーダーシップということ、こういう仮想的なコミュニティというか、こういうところで非常にDiverseな、学生もいれば30の社会人もいればと、こういうところでその企業の人たちが来て訓練をする余地があるように僕は思うのですが、そういう点で、先ほど講師派遣は可能であるということですが、実際に企業派遣というような可能性が果たして生じるのかどうかということ、もう少しお聞きしたいと思います。

○田宮部長 正直、こういう事業がビジネスの場面に直結するようなというのは難しいと思いますし、そこまで求めているわけではないのですが、参加者を派遣する場合にはやはりその本人の成長というものもありますし、例えば人的なネットワークをつくってくるとか、そういったようなことが期間とか費用との見合いだと思うのですが、機会ができるのであれば、派遣は考えられるかなと思います。

合わせて、講師のほうはむしろやりやすいかなと思っていて、若手と色々な人々をマネージしたりリードしたりという経験は非常に貴重だと思いますので、そういったところに、企業のある程度若手とか中堅どころを、指導的な立場で派遣するというのには意味があることなのではないかなと思います。

実は私、経団連さんがやっている洋上研修にコーディネーターということで指導役で乗ったことがあるのですが、それはそれでいろいろな会社さんのいろいろな人をまとめて発表させたりするわけですが、非常に勉強になりましたし、いろいろな企業とか官庁からも含めて同年代の人たちが講師として集まっていれば、またそのネットワークも期待できるのではないかなと。これはジャストアイデアなのですが、そういうやり方も考え得るのではないかなという気はします。

○牟田座長 余り時間がございませんが、あとお一方ほど、もし何かございましたら。

小出委員、どうぞ。

○小出委員 日本私立大学協会の小出と申します。

お尋ねをいたしますが、先ほど何人かの方から関連するお話が出ていたのかもしれませんが、日本のリーディングカンパニー、まさに日立が多様な職員の（海外）研修の仕組みをおつくりになっておられることを興味深く拝聴致しました。日本の若者が最近、内向き志向と評されるもとの、これを克服する手立て、つまり、現地に赴く前の職員研修段階で、グローバル人材の意識というか、あるいは日本人としての誇り、あるいは日本の若者としての人間性を各国にどう示していくのかという課題は、事前研修においてはどのような形になっているか、その辺の位置づけや工夫があれば教えていただければと思います。

○田宮部長 あらかじめ行く前に日本人としての人間性を磨くとか、日本人たるもの何たるかというような教育をしているわけではございません。

私も3年間アメリカに勤務した経験があるのですが、多分事前にそういうことを幾らすり込んでも、多分実際に直面しないとその必要性ってわからないのではないですか。海外に行くと、日本には日本の例えば文化だとか歴史をきちんと語れなければならないと、頭では聞いて理解していますけれども、本当にそこに直面しないと、それを持っていないといけないというのがよくわからないのではないかなという気も、正直言うとします。

そういう意味では、若手の派遣というのはある意味ややラフな面があるといいますが、敢えてやっているのですけれども、そこでやはり気づくのは、自分の語学力のなさだとか、海外の人たちと話をして自分が日本人として日本のことをいかに知らなかったかということを感じて帰ってきますので、それで改めて勉強するなり、自分の教養を広げていってくればそれでいいのではないかなと思っておりまして、あらかじめそこをみっちりやることは余り考えておりません。

○牟田座長 ありがとうございます。

まだ御質問、御意見等あろうかと思いますが、時間も限られていることとございますので、次の議題に移らせていただきたいと思います。

田宮部長、どうもありがとうございます。

○田宮部長 ありがとうございます。（拍手）

○牟田座長 それでは、続きまして、報告書骨子（案）につきまして、内容の詳細を説明した上で意見交換を行いたいと思います。

この骨子（案）は、皆様からいただきました御意見に基づいて取りまとめたものでございますが、あくまでもたたき台でございますので、皆様から忌憚のない御意見をいただきたいと存じます。

では、事務局から内容につきまして、説明をお願いいたします。

○久津摩参事官 それでは、御説明させていただきます。

第2回までにいただきました御意見を踏まえて作成をしております。

骨子でございますけれども、報告書に近いものになっている部分が大部分であります。

1枚目に概要を付しておりますので、基本的にはこちらをベースにして御説明させていた

だきたいと思います。

まず、1番上のところに書いてございますけれども、グローバル化への対応。これに対応するための人材育成ということが今、喫緊の課題になっておりまして、事業開始から25年経過しまして、その間に一番変わった点がこういう点であろうということでございます。そちらに対応することをメインの方向としております。

このグローバル化に対応した人材育成につきましては、近日中に発表されます成長戦略とか骨太方針にも盛り込まれる予定でございます。今の政府の重要な課題にもなっています。その課題に「世界青年の船」のすぐれた点を活かしながら貢献していくということでございます。

下にございますように、グローバル・リーダーを育成していくことを事業の主要な目的とするということでございます。そのグローバル・リーダーというのは、この「両方の場面で活躍する人材」でございます。

前回の御意見も踏まえまして、日本人のアイデンティティーというよりは、世界共通のルールとか価値観を認識するといった点を重視して書き直しております。

1つは「国際的な場面において、世界共通のルールや価値観を認識しつつ、異なる文化の人々と調整・交渉・協力しながら課題を発見し、解決する実践力を持つ」。

もう一つは「地域社会等において、国際的な視野を持って地域や分野を俯瞰して、グローバル化に対応しつつ、責任感・使命感を持って地域社会との発展に貢献をする」。

この2つにつきましては、事業のすぐれた点を活かすと申し上げましたけれども、青年国際交流事業につきましては、前回の検討会でもアンケート調査なども行いましたが、実践力を養うなど人的な成長を促進する効果が非常に高いという結果が出ており、また、御意見もいただいております。そういった点を活かすというのが一つでございます。

もう一つは、事後活動組織もしっかりと組織されるということで、事後的にも、社会活動などに従事をしていただいておりますので、そういった面を活かして社会全体のグローバル化への対応に寄与していただくという、この2点があると思います。

そういった意味で、前回の御意見の中で、ほかのいろいろなところが、民間企業さんも含めましてグローバル人材の育成をやっている中で、内閣府がやる必要があるのかといったお話もございましたけれども、今、申し上げたようなことで責任感・使命感を持っている人が多いので、それを活かして地域社会や職場で責任を持ってグローバル化への対応を促進してもらいたい、支援をしていただきたいということと、後は外国の代表青年と切磋琢磨する中で人間的な成長が果たされるということについて、そういった点を活かすということで、内閣府が行う意義があるのではないかと考えております。

このグローバル化の対応につきましては、前回の意見で経済分野に少し限定され過ぎているという話ございましたので、2ページの真ん中あたりの(2)の下の方にちょっと書いてございますけれども、経済・産業分野のみならず、あらゆる分野においてということで、そちらに限定されず、政治行政もあるでしょうし、いろいろな文化ですとか、NPO

の活動などもあると思いますが、そういった全般を含めてグローバル化への対応を促進する必要のあるという認識を書いております。

1 ページに戻りまして、その育成のためには以下のような能力・認識を身につけさせるということで、「世界共通のルールや価値観」などを一番最初に書いております。

次に「自国・地域や世界に積極的に貢献する責任感、日本人としてのアイデンティティ」を書いております。

それから「異文化間で調整・交渉を進める実践的な能力」。後はリーダーシップとマネジメント力ということも書いております。

前回、リーダー、リーダーと言い過ぎるということもございまして、それについて3ページの四角の下のほうに、※で書いておりますけれども、この「リーダー」というのは「目指すべき目標を明確に持ち、その実現に向けて他の人々と協働しながら、適切に導いていく者全般」を指しているということで、必ずしも上位のポストにいるものだけがリーダーではないことを記しております。

次に、このグローバル・リーダーの育成を目指しまして、どの点を変えるかということなのですが、1つはプログラムと、もう一つは広報・募集・選考、この2つを中心に変わっていくということがございます。

具体的には、この点につきましては4ページ以下に書いてございますけれども、プログラムの見直しについてということでございまして、まず、最初の段階で、目標として皆さんにはグローバル・リーダーを目指していただきますということで、研修の目的としてそれを明確に提示するということをしていただいております。

5 ページ、その次の事前研修、または陸上研修の段階で有識者の方々に来ていただきまして、それはビジネスの方でも結構ですし、それに限らず、いろいろな各界で活躍される方に来ていただきまして、御自分の経験に基づいてこのグローバル化への対応、それからグローバル・リーダーというものがどのような背景から求められているのか、それを体験に基づいて話していただきまして、よく理解していただくことをしていただきたいと思っております。

その次に、陸上研修または船上研修において、従来やっていなかったのですが、グローバル対応のための集中的な実践型トレーニング、これを新たに行おうと考えております。その具体的な内容につきましては、専門家のアドバイザーの方にも来ていただいて、よく検討してまいりたいと考えております。

次に、従来から行っておりましたディスカッションとか文化紹介活動といったものの中にもグローバル対応、グローバル・リーダーの育成という観点も盛り込んで、方法や内容を見直していきたいと考えております。

最後に帰国後の研修において、どれだけ成果が上がったか検証を行ったり、みずから考える機会を増やしたいと考えております。

それから次が「広報・募集・選考について」でございまして、こちらにつきまし

では6ページに具体的な内容を書いておりますが、これまで周知など十分ではなかったという御意見も随分いただいておりますので、大学、企業や地域団体などとも連携しながら、より積極的に周知、募集活動を行ってまいりたいと考えております。

あとは、地域の青年を集めるという観点からも、都道府県からの推薦は継続した上で、さまざまな団体からの推薦も、従来一部の団体に限られていたわけですが、その対象や枠を拡大して、より広範な若者に応募していただこうと考えております。

6ページの下に書いてありますけれども、英語力についてお話がございましたので、語学力はある程度必要なのですが、選考試験に必ずしも十分な英語力がなかった方につきましては、暫定的な合格扱いのルールも一層活用しまして、合格後に語学力を鍛える機会も付与しようと考えております。

1ページ目に戻りまして「船」の使用も1つの大きなテーマであると思います。こちらについては従来から、先ほど申し上げましたように、人材育成、きずなの形成の面で顕著な効果が認められ、事後活動組織、しっかり組織されておりますので、そういった面をこれまで以上に活かしていただく必要がある。

外国訪問も、現地の報道などを通じまして非常に高いPR効果がございますので、外国訪問も船によって行うことが非常に有意義であるということですので、基本的には船による外国訪問を継続しようという考えでございます。こちらにつきましては、具体的には6ページ、先ほどの広報・募集・選考の上のあたりに結論を書いております。船による外国訪問は効果的であり、継続すべきであるということと、訪問先も若干記しております、インドとかオーストラリアは予算の関係もございますので、近い地域に限っていえばということで書いておりますけれども、そういった地域といいますのは経済とか資源、エネルギーにとどまらず、非常に重要な地域でございますので、そういったところに行くことが考えられると書いております。

後はいろいろお話がございました中で1ページに戻りますけれども、事後活動組織につきましても国内での活動、外国の組織の活動と両方ございますが、こちらにつきましても国外でいいますと大使館と連携しながら、国内では地方行政やほかの団体と連携しながら、一層活性化させる必要があることも記しております。

下から3番目の○に書いておりますけれども、外国の青年を育成するというのも我が国の国際貢献としての意義がございますので、そちらについてもそういった意義もあるということと、後は外国青年の募集・選考につきましても御意見がございましたので、そちらについても7～8ページにかけまして今後、招聘対象国との間でしっかりと調整をして、これまで以上に優秀な青年に来ていただくように工夫をする必要があると考えております。

最後に9ページにまいりますけれども、事業の経費について、自己負担額につきまして、こちらについても高過ぎるという御意見もございましたので、めりはりがついたものとして、少なくとも自己負担額だけを理由に参加できないということがないように配慮すべきであることを記しております。

最後に4のところ「効果測定・評価について」ということで、幾つか課題を書かせていただいております。こちらについては、いろいろ座長と、内閣府の中でも相談したりしたのですけれども、今回の検討会では余り十分に検討がされていない部分もございますので、こちらにつきましては別途専門家の委員会などをつくりまして、そこで議論を継続すればよいのではないかとということで、今回この報告書は予算に間に合わせる必要があつて6月中にということでございますが、この効果測定・評価とか、あと若干プログラムにつきましても、専門家の委員会を設けさせていただいて、そこで検討をしてもよいのではないかと話が出ております。継続的に取り組んでいくべきということで、ここでは書かせていただいております。

私からの説明は以上でございます。

○牟田座長 ありがとうございます。少し駆け足でございましたけれども、文書お手元でございますので、ご覧いただければと思います。

それでは、皆様からただいま説明いたしました骨子（案）につきまして、御意見、御質問等ございましたら伺いたいと思いますが、いかがでございましょうか。どなたからでも結構でございます。

本日が最後の会議ということでございますので、どうぞお考えがございましたら、この場でおっしゃっていただけたらと思います。

竹尾委員、どうぞ。

○竹尾委員 随分練り込まれて、前にも大分言いたい放題言ったことまで織り込んでいただいて感謝いたします。見違えるようにというか、いろいろな困難なことを1つにまとめていただいた作業に敬意を表したいと思います。

その上で、概略、私はこちらでよろしいと思いますけれども、2～3つ気になることは例えば6ページ、英語の選別の能力の問題で、暫定的に合格とするとか、御承知のように大学生もいれば社会人もいたり地域差もありますし、よく言えば多様なもので、英語を基準に一律に図れないよさとその弱みがあると思うのです。その暫定的ということをやらざるを得ないと思うのですけれども、その後、大体今ぐらいに結果が6月に出て、実際に乗るのは2月ですから7～8カ月その間の特訓とか、トレーニングというようなことをプログラムとして御検討いただくことがよろしいのではないかと。特にこれは地域格差が大きくて、事前研修というものも結構ありますけれども、それ以外に披露する芸の訓練とかに自腹で新幹線に乗ってきたりしていますけれども、例えば九州とか北海道の参加青年というのは非常に不利ですけれども、今のテクノロジーですと、私どもですと例えばSkypeとかを使った語学、フィリピンの英語の先生を雇うとか、こういうような形も補完的に使いながらやることを始めておまして、そういうような特訓でレベルアップをすることが考えられるのではないかと。

それと同時に、具体的なやはり到達目標というのを提示するという、例えば大学でよくやるのはTOEFLのスコアですけれども、国連の今、ボランティアトレーニングが私立大学を

中心にいられてはいますが、大体例えばTOEFLを550～600ぐらい、ペーパーベースですが、明示的に示されますから、これでないかと落とすということではないのですけれども、そういうような達成の目安を示すことも、やはり本気でディスカッションを船上でしよう、あるいは楽しく過ごそうとすれば、そういうことを身につけてもらいたいと思います。

もう一つ、継続的にずっと効果測定をすとか、プログラムの見直しをすということも大賛成なので、恐らくお考えでしょうけれども、強化委員会というか、これも私ども大学の業界ではそうなのですけれども、外部評価というような委員会は別に持ってその御意見番に相当辛口のことを言われ続けるのですね。それで改善点を指摘されてということをやっているのですが、それは一例ですけれども、そういうような、船の事業を継続的に見ながら、しかしやや第三者的な立場からその改善点というのを勧告するというか、サジェストするようなそういう組織も考えたかどうかと思いました。

最後に、そのためにはデータをとらないといけないと思いますから、先回も言いましたけれども、直近の例えば25回の船に乗った人たちが一体どういうふうに反応したのか、どういう効果があったのかとか、それからもっと個別なケースとしての聞き取りですとか、そういういろいろな調査の手法があり得ると思いますが、そこら辺がやはりちょっと弱いように思いますので、改善点としては、今度26回がやるとありますが、そのデータをいろいろな角度からとってそれを改善する材料にしてい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。そのほかに。

弓削委員、どうぞ。

○弓削委員 ありがとうございます。

もう既にいろいろと議論されているので重複しているかもしれないのですが、グローバル・リーダーについて2つのカテゴリーのうち、「国際的な場面での活躍」とありますが、私が携わっている国際協力・国際開発援助の分野ですと、グローバルないろいろな課題について国際社会での枠組みづくりが策定されます。現在はミレニアム開発目標がありますし、その達成年が2015年なので、その後のポスト2015開発アジェンダ策定の議論がすでに行われています。2030年ぐらいまでの15年間の国際開発の枠組みを議論、策定、そして国際的な合意に至るまでの過程、プロセスの中で、日本の強みや今までのODAの経験や知見などを踏まえた上での意見を主張し、国際的な潮流を引っ張っていけるグローバル・リーダーが必要になると思います。

コンセンサスに導いていくということは国際社会の合意には必要ですが、同時に日本が望む方向に議論を引っ張っていくということが重要だと思います。日本はODAの額ではもうナンバーワンではないですが、日本の強みを生かし、日本が重要だということを主張して議論を引っ張っていく、そしてコンセンサスに導いていけるリーダーが必要だと感じます。つまり、海外のいろいろな専門家などがいる中で、そういう人たちも説得



できる戦略的な議論を展開し、影響力を発揮できる人材が今一層必要だと思っています。

第2点目、船による訪問国、外国の訪問先について御説明がありましたけれども、日本にとってももちろん協力関係が重要な国ということはあると思うのですが、今このグローバルな世界の中で、新興国の話が先ほども出ましたけれども、「南の台頭」ということで、この数年でグローバルダイナミクスが変わってきています。そういう意味では、今まではそんなに重要ではなくても、これから重要になる国ということも踏まえた上で、先を見ながら訪問する国を決めてもいいのではないかと感じました。その国が今、持っているものと同時に将来の発展のポテンシャルということを考えて上で、国を選んでもいいのではないかと思います。

3点目で最後なのですが、広報と募集について、これはもう述べられた点かもしれませんが、やはり経験者の声はそれなりの重みがあります。広報するときウェブですとかいろいろな形があると思うのですけれども、経験者がどういう経験をして、それがその後どのように役立っていて、自分のキャリアの中でそれをどう活かしているかなど話は貴重だと思います。違う種類の分野で活躍している人、男女両方、また帰ってきてから経っている年数が違う人たちの声を、これから募集する候補者などに伝えるということにもっと力を入れてもいいのではないかと感じました。

どうもありがとうございます。

○牟田座長 ありがとうございます。弓削委員、もし差し支えなければ、その南のほうの国という特定の国が頭の中にあるのであれば、例えばこういう国に行ったらどうかというようなことはいかがでございませうか。

○弓削委員 BRICsですとか、南の台頭という意味で重要性を増しているのはそれ以外に、例えばトルコですとか、もちろん東南アジアの中の幾つかの国もありますし。今まで訪問していなかった、余り視野に入っていなかった国も視野に入れてもいいのではないかと思います。私が勤めている国連開発計画(UNDP)の、ことしの人間開発報告書が「南の台頭」というテーマで3月に発表されましたので、その中でいろいろな国のケーススタディが出ております。これはウェブ上でも読めますので、ぜひ皆様に読んでいただければ大変ありがたいと思います。ありがとうございます。

○牟田座長 ありがとうございます。そのほか、いかがでございませうか。

小出委員、どうぞ。

○小出委員 小出であります。

報告書の内容について、回を重ねてさまざまな方からいろいろな知見や御見識を示されるお話がかなり体系的に組み立てられているなと思います。

私は仕事柄、文部科学省が関連業務の関係で近いものでありますから、これは第1回目のときにも申し上げた話ですけれども、留学生30万人計画であるとか受け入れ計画、あるいは日本人の送り出し計画というのかなり規模において展開をかけているのです。そういうところから考えますと、この2ページ「これまで日本青年2,879人、外国青年3,734

人が参加してきたところ」と、こういう規模のあたりを見て、どう戦略的に先々考えていられるのかというところは、等しく戦略的に見ていく必要があるのではないかなという感じを持ってございます。その点における打ち出しが弱いのかなという感じがするのです。

25年間、営々と続けてきたのであるからして、その成果は我が国の重要な財産になっていると思います。これからのグローバル時代の中で、この青年国際交流をどんな形で展開をしていくのかというあたりに、つまり、規模の拡大については、もう少し夢を語っていただいたほうがいいのではないかと思います。

もう一点は、最初の会合のときに申し上げたことだけれども、各省庁縦割りでさまざまな事柄があることに関して、内閣府がきっちりと先頭に立ってそれらを凌駕する活動をつくりあげていくのだというような、それこそリーダーシップをもってプレゼンができるような形をとっていただきたい。そんなあたりを強く感じました。広報に関しても、言うこともなかろうかと思いますが、協力できるところは私どもも週刊の専門新聞紙がありますので御協力をさせていただいてと思っております。

今日は座長、皆さん、申しわけないのだけれども、私はもう一つ先約の会合があったものですから、先に発言をさせていただきました。お許しをいただきます。

○牟田座長 ありがとうございます。

最初のほうにおっしゃった趣旨は、例えば今後10年で3,000人育成しろとかそういったようなターゲットをつくったらどうかということですね。

○小出委員 そうでございます。

○牟田座長 ありがとうございます。

赤尾委員、どうぞ。

○赤尾委員 私も実は、今、小出委員がおっしゃったような同じようなことを言おうと思っていたものですから、ちょうどいいチャンスで今、手を挙げさせていただきました。

例えば外務省がよく補正予算でとる事業を見ていますと、アジアの青少年交流6,000人計画とか、ばんと大きなのを打ち上げて、しかも通常予算は厳しいから補正予算とるわけです。それに比べると、世界青年の船の報告書も大分よかったし、これまで用途、実績はあることはあるけれども、今、言われたような数から見ると、本当大きな海に1滴か2滴垂らすようなもので、この目標からいったらインパクトが非常に少ないと思うのです。それなりにももちろん効果はあります。ですから、例えば少なくとも東南アジア青年の船ぐらいの規模。あるいはこれ世界を対象にしていますから、あの規模で実施しようと思ったら予算もっと本当は必要かもわかりません。もう少し野心的な計画を打ち上げて、特に内閣府ですから総理なども説得して、大きな規模の予算を獲得しないといけないかなという気がいたします。それが最初に言いたいことです。

あと個々のことです。例えば企業の参加、先ほどは言いたくなかったのですが、日立の方の説明を聞いていますと、こういう場合参加するとか、何につけても企業のビジネス環境とか、事業に直結したことには参加するけれども、そうでないのには余り関心が

ないというような感じなので、あれが日本の会社のCSRかなという。そうではないのですが、アメリカのビル・ゲイツなんか見ている、ビル・ゲイツのその会社とは関係ないことに何十億とぼんと金出してやって、あれがCSRじゃないかなという気がするのです。ですから、余り企業の参加は期待できない、協力は期待できないかなと思ったのですけれども、諦めないでもっとやったらいいかなという気がします。

それと、個々のことですが、この事業の外交上の効果としていろいろと書いてありまして、特に私の経験では特に外交という観点から、こういう日本政府がやる事業、今、重視されている産業とか経済とは別のソフト・パワーが大事だといわれているのですけれども、こういう事業自身はソフト・パワーの重要な一部になると思います。それによって、私の経験では、2国間関係において日本の理解者、友人を増やす、支援者を増やす。私、ニューヨークにもジュネーブにもウィーンにも、国際機関の3大都市等々と国連局長もやったことあるのですけれども、国連というのは、この場にも国連の組織で非常に優秀な2人の方がいらっしゃるけれども、私たちから見ている非常に重要なのは、外交的見地から、国連などにおける投票です。そのためには、いかに日本と個々の国との関係が重要かと、重視してくれる国は大体日本にいつも投票してくれる。そういう外交上の重要性というのは非常にあるなという気がいたします。そういう意味で、この事業に非常に貢献しなければと思いますね。

あとは細かいことですが、これは字句上の問題で、6ページの上のほう「共通の任務を持った外国青年との長期間の共同研修」。特に今は予算厳しくて船に乗る期間も非常に短くなったので、長期間といえるかどうかよくわからないのですけれども、本当に長期間になるような予算をとって、もっと長い、例えば1カ月とか2カ月くらい船に乗るような共同研修になるのを期待しているのです。そうでないと長期間と言えないのではないかなという気がします。

他の事業については、今日は議論する必要はないと思いますから余り触れませんが、先ほど弓削さんの東南アジアも含めてと言っておられる、東南アジア青年の船もありますので、それとダブらない範囲内で今後やっていかれると思うのです。東南アジア青年の船の非常にいい点は、日本と東南アジアとの関係というのは、もちろん非常に重要なのですけれども、あるいは国際的人材を育成するとかいろいろな理由がありますが、もう一つ、東南アジアから見て非常に評価されておりますのは、ASEANのアイデンティティーですね。今2015年までにASEAN共同体、これ政治・安全保障共同体、経済共同体、そして社会・文化共同体というをつくると言っているのですけれども、一番の問題は社会・文化共同体で、本当にASEAN共同体と言っても、みんなASEAN人としてのアイデンティティーはあるのかどうかというのは首脳会議でも閣僚会議でも随分議論されているのです。そういう意味で、ASEANの10カ国の人を全部で100人くらい呼んで、1つの船に1カ月とか。

○久津摩参事官 各国から30人くらいですね。

○赤尾委員 そういう意味で、ASEANのアイデンティティーを高め、ASEAN共同体あるいは

文化的な統合を進める点でも非常に評価されることだと思いますので、大いにこの点はアジア諸国にも宣伝されたいと思います。

ちなみに、例えば外務省がやっている留学生の事業とか、新聞社招聘事業、これも毎年ASEANから20人ぐらい呼んで40日間ぐらい東京で研修を受けたり、日本各地を旅行させたりして非常に評価されておりますから、それも側面的にはASEANの友を助けるということだと思います。意義があると思います。

○牟田座長 ありがとうございます。

そのほかにかがでございましょうか。寫委員、どうぞ。

○寫委員 読んでいて、中身はいいのだけれども、パンチがないのです。もう少しいい見出しを考えたらどうですか。グローバル・リーダーの育成を事業にしようとか何とか、読んでいても何か気持ちに響いてこないですね。今、DJポリスという人達が警視総監賞をもららしいけれども、渋谷でもめていた若者があの言葉一つで言うことを聞きメディアにもって、そして話題になるわけですね。もっと本質を突いたキャッチコピーを出したらどうなのかなという感じがしますね。

先ほど日立の話聞いていて、1つだけおもしろいなと思ったのは、タフな人材をつくるということを言っていますけれども、海外へ行っているいろいろな人とつき合うというのは、結構精神的に大変だろうなと今の若い人は感じていると思うのです。そこにタフな精神、タフな人材をつくるというようなことも一つキャッチとしてはなかなかいいなという感じがしますし、それから、世界の中心となるアジアを知ろうとか、そんなキャッチを書いて、その説明としてグローバル・リーダーとか何とかというのがあればいいと思います。

商社のトップなどに会うと、これからはJICAの海外青年協力隊の人たちをもっと雇用しようというようなことを言っています。それはなぜかという、うちの社員はどうもひ弱だと。JICAの海外青年協力隊の人というのは、きびしい途上国に2～3年行ってしまうと帰ってきてもなかなか就職できないわけです。だから、JICAを渡り歩いているという人が多いわけです。せっかくそういうところでタフな人材を育てて、そして中に入り込んでネットワークも持っている。そういう人を我々が率先して採っていかうというような方針を商社の人言っていました。そうなってくると、また企業と結びつきなども出てくるのかなという感じがします。全体として読んでみると、中身の問題よりも、もう少し人の気持ちを引くようなキャッチをつくってほしいなという気がしました。

○牟田座長 ありがとうございます。

今の御意見に私、追加というようなことで、ここに書いてあることを1枚の紙で図示をすとか、これをパワーポイント1枚で説明するときには何か言葉があつて矢印があつてとか、そんなものがここに一緒にくっついているほうが読んだ方がわかりやすいのかなと思うのです。

そのほかにはいかがですか。寫委員、どうぞ。

○寫委員 言い忘れたのですが、これは青年の船ですね。日本は海洋国家という言葉をも

う少し出したらいいのではないか。日本人はあまり海洋国家とは思ってないです。日本のことを島国国家と思っているのです。だから内にこもってしまうわけです。海洋国家の先頭に立とうとか、そういうようなスローガンを掲げたほうが、俺たち出ていくのだと、モチベーションとか気合いが出てくるのではないですか。イギリスは明らかに海洋国家です。はっきり言うと沖縄も海洋国家です。沖縄は、もうそれこそ昔からアジアに出ていたわけですから。今、沖縄が元気だというのは、そういう海洋国家の歴史があるからだと思うのだけれども、せっかく青年の船をやるのだったら、日本は海洋国家という言葉をもっと日本人に定着させたほうがいいのではないですか。日本人は、日本はどのような国だということと島国国家とみんな言います。これでは内向きになってしまうと思うのです。海洋国家の先端に立つぐらいのほうが夢があっていいのではないかなという気がします。

○牟田座長 ありがとうございます。

そのほか、いかがでございましょうか。

藁谷委員、どうぞ。

○藁谷委員 6ページの、広報・募集・選考なのですけれども、ここに非常に十分に多様な人材を集めるということが書かれていて本当にいいことだと思うのですけれども、ここに表現するかどうかは別として、実際そうなのだと思うのですけれども、応募してきた人たちを選考するときに、当然のことながら、事前の活動等々が一つの参考になるのだと思いますね。

今回、地域の若い人たちと話をしていたとき、その地域の活性化あるいはそういうところで地元を根をきちんと張って活動している、そういう人たちは既にある意味リーダーシップを発揮していて、そうした人たちはこういう経験を積んで、一層いわゆるグローバル化のリーダーシップになるという1つの道筋もあると思うのです。

それを考えたとき、そういう人たちが積極的に応募するような、ここにそういう表現を盛るかどうかは別として、あるいはそういう広報活動をするとき、そういうところがあってもいいのかなと思います。彼らもこのことについて知れば、自分たちはもっと積極的に応募したいという声が強くなりましたので、ですからそういうところも、これも報告書というところに盛るかどうかは別としてお考えいただければと思います。

以上です。

○牟田座長 ありがとうございます。

井上委員や国井委員、何か。

井上委員、どうぞ。

○井上委員 今お話があった多様な人材を選ぶのはとても重要なことだと思うのですが、とかく一生懸命やっている人間ほど、行くのは難しいところがあるのです。なぜかというところ、その一つの自分が抱えているプログラムを達成するためにいろいろな課題を抱えていて、それに取り組んでいるという中で、中途半端には投げ出せないというところがあります。例えば地域の人材に関していえば、少し見方を変えるためにこの船に乗ってもらって、

新しいチャンネルをつくって、それで解決を図るといようなことを後ろから背中を押してあげるようなシステムがあるといいと思うのです。

論功行賞的にあなたはうまくやったから乗ってきなさいというではなくて、課題を抱えている若者たちをともかくこの船に乗せてあげる。他者からの助言も受けて、それによって何か解決方法を見出してもらおう。どういう形でやったらいいのかわからないのですけれども、そういう多様な人材を見つけ出すシステムは必要だと思っております。

先ほどキャッチフレーズ的なことが足りないのではないかとお話があったのですけれども、我々もやはりタフな人材というのはかなり強調しております。リーダーという言葉がどうもひとり歩きする感じがあるのですが、グローバル・リーダーというようにかなり限定的な書きぶりに、事業の名前も書かれているような感じがするのですけれども、私のイメージは、やはり地域を動かし、国を動かし、そして世界を動かすような人材をこの事業から1人でも2人でも出していく目標が必要です。例えば日本が招聘した海外の中に大臣クラスになった方も実際いらっしゃるわけです。それを日本でも実現をするために、いきなり国を動かす人材になれというのは難しいかもしれませんが、例えば地域でいろいろな課題解決を図っている人材も含めて地域、国、世界というように形で、ある程度ステップアップするようなイメージの言葉を使って、ハードルを少し下げる地域の人たち、あるいはまだ余り経験がないかもしれないけれども、意欲のある人たち、そういう人たちをともかくこのプログラムに参加させるのだということをぜひ書き込んでいただければと思います。

また、自己負担の問題なのですが、ここに書き込むことではないかもしれませんが、例えば今、被災地で頑張っている青年たちはともかく自己負担なしで行けるような方法は何とか考えないといけないと思います。その場合、自治体の金銭的なサポート、あるいは自治体で管理運営しているような団体のサポート、そういったものへの国のサポートの仕組みを検討いただいて、地域で推薦するためではなくて、金銭的なサポートも前提とした参加の方法というのも実現させていただきたいと思います。

以上です。

○牟田座長 では、国井委員。

○国井委員 遅れて来まして申しわけありません。

いろいろな御意見が既に出ていると思うのですけれども、私は事後活動に関してコメントさせていただきます。何となく同窓会的に聞こえました。いろいろな活動をなさっていらっしゃるかもしれませんが、企業などを巻き込んでオープンな活動をなさるともう少し御理解が広がるかと思えます。グローバルリーダーのいろいろないいロールモデルがあるようなのですけれども、知られなかったというのがこれまでの現状です。そういう中で関係者以外の方も入れて議論ができればもっと理解が広がりますし、私たちが目指す人材育成においても、活用が広がってくると思うのです。それでまた次の世代をそういうところへ送ろうということにもなると思いますので、活動をオープンにやっていただければと思いま

す。

あと言葉尻をつかまえるようで申しわけないのですけれども、6ページのところにたしか男女比率について、偏りが少ないことが望ましい、と記述されていますが、必ずこれは偏らないようにすると記述して頂きたい。望ましいではなくもう少し強く言っていただければと思います。御理解されていると思いますので、よろしくお願いします。

○牟田座長 池上委員、どうぞ。

○池上委員 どうも報告書の形にまとめていただいてありがとうございました。わかりやすくなったと思います。確かにキャッチーではないかもしれませんが、地道にいろいろな意見をしっかりと一つにまとめていただいたなという気がします。

一番大きいコメントは、ビジネス界をどう巻き込めるかということです。今日日立さん来ていただきましてお話を伺いました。赤尾大使がおっしゃったように、私が受けた印象も、これは難しいのかなという印象だったのです。何が難しいのかというのが、CSRというのは本業と関係のあることに限られるという方向が多いのかもしれないのですけれども、ただ、トレーニングを船の上でプログラムの中でするとすれば、もう少し企業さんが入りやすいような内容が1つ2つ入っていれば、もしかすると、井上さんが隣にいらっしゃるのですけれども、経団連ももう少し企業さんにプッシュしていただけるとこともあるかもしれません。できれば、もう少し企業さんとヒアリングを続けていただいて、どういうトレーニングの内容だったら企業が参加しやすいのかというところを押さえていただいたほうがいいかなというのは、一番大きな印象です。

やはり、グローバルで見ていくと、保健医療の分野でいえば、例えばワクチンの開発かということ、製薬会社を巻き込まない限り、貧困層に対してリーズナブルな値段のワクチンは配れないわけです。そうすると、やはり企業さんがどのくらい、こういう国際協力の中に入れるのか、入ってもらえるのかというところで開発との架け橋がかけられるかという気がします。

第2点は、フォローアップのところで、効果測定の評価の専門委員会を継続的に考えると、この報告書の最後に書かれていますけれども、これは大変建設的な方向性だと思います。こうやって3回会議があつてそれで終わりましたというのではなくて、このプログラムをもう少し長期的に考えていく必要があると思います。特に第1回の会議で、申し上げました点の繰り返しになりますが、牟田先生が委員長であることを利点を活かして、プログラムがどのようにうまくいって、または、うまくいかなかったのかということを、定期的に評価する、継続して実施することが必要になっていると思います。そのときに、どういう指標をつくったらその評価がわかりやすいかという点も押さえていただきたいと思いました。

牟田先生、最後、1つですけれども、本当にこの船のプログラムと直接関係があるわけではないのですが2つあって、一つは、「経団連『グローバル人材の育成に向けた提言』より」という、今日日立さんが出してくださった6ページ目に指摘されているのですが、

「リベラル・アーツ教育の拡充」が昨今、重要だと思うのです。リーダーシップは船に乗ったからリーダーになれるわけではなし、何かコースを取ったからリーダーになれるわけではなくて、やはり常日ごろからの頭の訓練というか、ものの考え方というか、それが重要だと思います。日本の教育に欠けているのは、このリベラル・アーツというか、興味を持って好奇心を持って何でも見てやろうという心構えが、まずは必要ではないかと思うのです。

それで、この例えば船のプログラムとか青少年のプログラムというのは、いくつかの機関や組織でやっていると思うのですけれども、こういう共通した課題に対する対応策をこの船のプログラムの経験から発信していくことも可能ではないでしょうか？将来的に継続的にレビューしたり評価する委員会や評価専門委員会でもいいのですけれども、そういった経験に基づく提案を発信することができる、3回会議に集まったとだけではなくて、もう少し将来に向けての建設的なステップになり得るのではないかという気がしています。経団連さんの「グローバル人材の育成に向けた提言」をお借りしてすり合わせてもいいのかなという思いを持ちながら読ませていただきました。

以上です。

○牟田座長 ありがとうございます。

そのほか、いかがでございましょうか。

井上委員、どうぞ。

○井上委員 経団連の教育関連の提言は、2011年6月ということで大震災直後に出したのですが、それから2年が経ち今月、フォローアップの提言を出します。そこでもリベラル・アーツ教育の拡充や大学の国際化の問題を取り上げているのですが、大学がより開かれるという意味では2つの側面があって、例えば留学生をたくさん受け入れるとか、それから日本の学生をどんどん外に出すとかという国際化とともに、やはり市民や学び直しをする企業人に開かれるというセンス、形が必要なのです。恐らく、この青年国際事業、こういう事業を終えた人たちがもう一度それをベースにして学び直してみたいというところの受け皿に、やはり地域それぞれの国公立の大学、私立大学が果たすべき役割があります。本当はそういう国際交流的な、これもリベラル・アーツだと思うのですけれども、そういったコースを別に単位を取ったり何か学位を取ったりというものがないかもしれないけれども、そういうものをぜひ大学で設けてもらえたらよいということを常々思っておりました。

大学の4年間で勉強は終わりということではありませんので、ぜひこういう貴重な経験を得た人たち、もう一度学び直すような場を何らかの形でつくっていただく。その人たちがまた今度は教える側になるという形をつくっていただければという感じがします。

○牟田座長 政務官、どうぞ。

○亀岡大臣政務官 私、遅れて来て申しわけなかったのですが、話は聞いていて、せっかく経団連がこれだけのものを出して、例えばこの青年の船とリンクさせていけばもっと効果が上がるはずですよ。なぜリンクさせてなかったのですかね。これだけすばらしいも



のがあるのだったら、リンクさせて一緒にやらせていたらもっと効果的ではないですかね。  
○井上委員 経団連とは2002年に旧日経連と旧経団連が合併した団体なのですが、旧日経連で船での事業を持っていたのです。これは完全に企業側の負担で、今は8日間です。今年も募集しますが、韓国とかせいぜい台湾ぐらいに行って帰ってくるものなのですが、基本的にそれが今、縮小される傾向にあります。逆に言えば、「船の経費は国が出しましょう。」、「人は企業側で出してください。」というかたちで募集するということもあり得ます。効果が上がる方法で継続すれば、人材育成されていくわけです。恐らく船の用船のコストが一番かかり、それもあって経団連の事業は厳しい状況になっているのです。ただ、今年は11月にやることになっています。

○亀岡大臣政務官 今回本腰を入れてやろうと思って、皆さん御意見いただいているのですけれども、余りにもただ単にやればよいという形がマンネリ化してしまって効果をあらわさなかったということがあるので、ここで思い切って変えていこうと。だから1年かけても、例えば地方のリーダーの皆さんでも、語学研修は国が出してあげて、1年後を目指すとか、いろいろなやり方、方法論があると思うのです。経団連でこんなすばらしいものがあるのであれば、一緒になってやる方法だってあると思うのです。ただ、どっちがおんぶするということではなくて、一緒に協力体制をとることによって本当の人材育成ができて、さらに効果が上がるような方法論、逆に考えられる方法はあるのではないですか。

○井上委員 そうですね。

○亀岡大臣政務官 そういう取り組みもいいのではないのでしょうか。

○牟田座長 いい御意見、ありがとうございます。

そのほかは、よろしゅうございますか。

竹尾委員、どうぞ。

○竹尾委員 大学のことをおっしゃっていただいたので、今日は横田先生がいらっしゃらないようなので、やはり一言。非常に重要な指摘でもあるし、それから励ましたと思います。

ここでは特に7ページに、もしこうやるとすれば「地域の活性化に向けた一層の貢献」とか、この事業の後の問題でその参加青年たちが学び直しをするとか、どう社会とかかわっていくかというところの着地点をもっと強化するような、そういうときに、一つは地域行政、あるいはそういうインスティテューションだと思いますが、大学が負担する役割というものも当然若い人たちの場所ですからあると思ひまして、ここにはそういうことは余り表立って書いてないですね。下線部で「地方行政は他の団体等とも連携・協力しながら」ともう少し具体的に、大学だけとは限りませんが、そういう社会教育機関とかNGOもあるかもしれませんし、それから教育機関としての大学とか、こういうようなものとの還流のシステムをつくるということは、大学にいる者としまでも非常にこれは重要なきっかけになると思ひますし、大学が社会と接点を持つというときに、この船の交流事業というものが非常に大きな可能性を持っているとも感じておりますので、その点をもう少し

強調してお書きいただくようなこともあっていいのではないかと思います。

○牟田座長 ほか、よろしゅうございましょうか。

大体御意見いただいたようでございますので、ただ、まだ意見を言い足りないとか、後で思いついたという方もいらっしゃると思いますので、今週金曜日まででございましたら事務局までお伝えいただければ、御意見をできるだけ反映させていただきたいと思っております。

報告書につきましては、予算要求案の作成の関係もあるということで、皆様からいただきました御意見に基づきまして、近日中に遅くとも6月中には報告書案をまとめさせていただきますと思っております。

その内容につきましては、必要に応じまして皆様にも御確認をさせていただきながら私の責任で取りまとめさせていただきますと思いますが、そういうことでよろしゅうございましょうか。

ありがとうございます。それでは、そういうことで進めさせていただきますと思います。

最後に、今後の進め方につきまして事務局から説明をいたします。

○久津摩参事官 座長からお話がありましたとおり、報告書について、御意見ございましたら今週金曜日までにお電話でもメールでも結構ですので、お伝えいただければと存じます。それから、先ほどお話しいたしました、評価やプログラムに関します専門家の委員会につきましては、今後座長とも御相談をさせていただきたいと存じます。検討会につきましては、本日まで御協力いただきまして、ありがとうございます。

○牟田座長 議事概要の話はいいですか。

○久津摩参事官 議事概要につきましては、第2回のものでございますので、そちらについてはご覧いただきまして修正の御意見などお寄せいただければと思います。本日の分につきましては、また追って送らせていただきたいと思いますので、また御確認をいただければと思います。

○牟田座長 何かそのほかに皆様方から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、最後でございますが、亀岡大臣政務官から締めくくりの御発言をお願いできますでしょうか。

○亀岡大臣政務官 済みません、本当に遅れてきて申しわけありませんでした。皆さんの熱心な御議論を途中から聞かせていただいて、本当にありがたく思います。

短期間で、本当に皆さんからいろいろな議論をいただきながら、この「世界青年の船」の事業を25年間、どちらかという当初はかなり効果があったのだと思いますけれども、途中からなかなか周知徹底もできなくて、マンネリ化した部分もあったのではないかと思います。

そういう意味では、今日、皆さんからまた多くの意見をいただいて、私も先ほど本当にいろいろな意見を聞かせていただいたのですが、まさにタフなキャッチフレーズ等が必要だと思いますし、海洋国家もそうですし、グローバル・リーダーというのは、地域の中で生

まれてくるものを国際社会の中で活かせるような人材に育て上げられるような世界の青年の船が大事なのだと私も思っているのですけれども、どうも既存のやり方では難しい。ですから、本当に皆さんのいただいた意見をしっかりと、今度は実現をしながら、その評価委員会ではありませんけれども、皆さんにもまた入っていただきながらきちんと評価をして本当に効果が上がったか。各大学とも連携または経団連との連携も含めて、本当にやってきたことが実益としてその人材が活躍できる環境の中で頑張っていけるような社会づくりをこの青年の船でつくっていけるように、また皆さんにはいろいろな御指導をいただきたいと思っておりますので、今後とも御指導いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。御礼の言葉にかえたいと思っております。

本当に、どうもありがとうございました。

○牟田座長 どうもありがとうございました。

先ほど日立の田宮部長の御発言にもありましたように、こういうプログラムをよく知らないと言われる状況は困ります。どんないいプログラムでも、やはり積極的にPRしませんとあのようなご発言になってしまうと思っております。こんないいプログラムに応募者がたくさんいて、どうやって選ぼうか、というぐらいでないとはやはりおかしいのではないかと思います。今回こういう機会がございまして、皆様方のお知恵をいただいて検討会の報告書ができるわけでございますけれども、ぜひこれを広めて、今後ますますいいプログラムにしていただければと思っております。

それでは、これで「青年国際交流事業に関する検討会」を終了いたします。

皆様、どうも長い間ありがとうございました。

○亀岡大臣政務官 お忙しいところ、どうもありがとうございました。