

## 勤労青少年の国際交流を活用したキャリア形成支援

### 事業（厚生労働省委託事業）の事例紹介

—海外就業体験者に対する新たな就労支援の試み—

## Report of “Career Development Support for Youth with Overseas Work Experience

(A Project Commissioned by the Ministry of Health,  
Labor and Welfare):

## A New Project for Career Development Support for Youth with Overseas Work Experience

一般社団法人 JAOS 海外留学協議会専務理事 林 隆樹

HAYASHI Ryuki (Executive Director, Japan Association of Overseas Studies)

キーワード：国際交流、キャリア形成、海外留学

### ■ 初めに

一般社団法人JAOS海外留学協議会<sup>1</sup>は、厚生労働省職業能力開発局海外協力課（Ministry of Health, Labor and Welfare, Human Resources Development Bureau, Overseas Cooperation Division）の「2013年度 勤労青少年の国際交流を活用したキャリア形成支援事業」の企画競争において、企画評価委員会の評価の結果、当JAOSの企画が選定され、当該事業の委託を受けた。

実質的には2013年5月より事業が開始され、2013年度の参加者366名の内満足度90%という数字で2014年3月に終了、また2014年4月よりほぼ同内容で2015年3月まで再度継続される。JAOSではこのプロジェクト名をGlobal ACE (Global Action for Career and Employability)<sup>2</sup>とした。

<sup>1</sup> <http://www.jaos.or.jp/>

<sup>2</sup> <http://www.global-ace.jp>

## ■ 事業趣旨

厚生労働省の当企画の仕様書には下記のようにある。

2011年4月に策定された「第9次勤労青少年福祉対策基本方針」において「国際化に対応できる人材の育成は、我が国の社会・経済が直面する課題等に鑑みると重要であり、勤労青少年福祉施策の観点からも、最長で1年間仕事をしながら外国での社会生活を体験できるワーキング・ホリデー、また海外留学を行う青少年に、その前後の機会を捉え、海外体験の目的意識を明確化し、帰国後の再就職を含む職業生活設計に係る不安を除去する観点から、キャリア形成を支援する体制を整備する等の取組を推進する必要がある」とされており、将来のグローバル化に対応できる中間層となる青少年の就業を強力的に推進することが求められているところである。

さらに近年急速に各企業の海外生産比率が高まる等、経済のグローバル化が進展する中で、今後グローバル人材の需要が大幅に高まると予測され、グローバル人材の不足感は特に、中小企業を中心に高まっている状況にある。

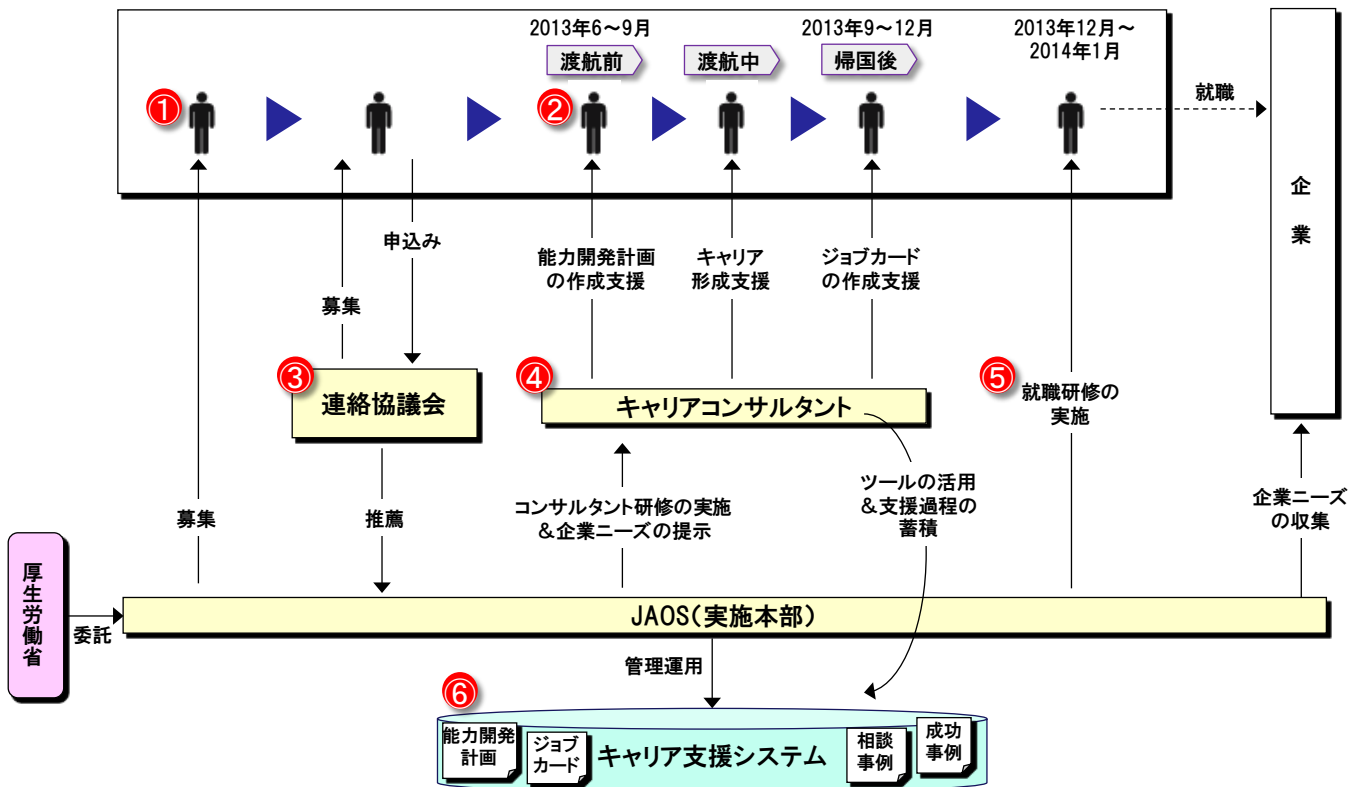
こうした状況を踏まえ、海外就労経験を希望する意欲ある青少年に対し、渡航前における能力開発計画の作成、渡航中における相談援助等により青少年の渡航中の効果的な能力開発を促すとともに、渡航前におけるキャリアコンサルティングの実施、帰国後におけるジョブ・カード（履歴書）を活用した海外・就労体験の評価等を行い、こうして得られた好事例等につき調査研究を行い、報告書を取りまとめる。また、とりまとめた調査報告の公表を通じて、このような一貫した支援における、海外就労体験等を活用した効果的なキャリア形成について広く普及啓発を行うことにより、今後の青少年雇用及びグローバル人材の育成に資することを旨とする。

### 1. 事業目的

海外インターンシップやワーキング・ホリデー、語学研修等の海外での経験を有する青少年が、その経験を生かした就職が実現できるよう、渡航前から帰国後まで一貫したキャリア形成支援の体制を整備する。

### 2. 事業概要

- (1) 実施主体：一般社団法人海外留学協議会（JAOS）
- (2) 実施期間：平成25年5月15日～平成26年3月31日  
平成26年4月1日～平成27年3月31日
- (3) 全体像と主な活動(平成25年度例)のポイント



①募集

海外インターンシップやワーキング・ホリデー、語学研修等に参加する無職の青少年（概ね35歳位まで）へ対し、当事業を告知する。なお学生は対象外とする。

②支援対象者数

渡航前は400人程度を対象とし、帰国後は300人程度を対象とする。

③連絡協議会

留学エージェントや旅行事業者等の法人からなる協議会を開催し、当事業への協力を図る。

④キャリアコンサルタント

海外経験に詳しくかつ厚生労働省認定の試験を修了したキャリアコンサルタント約20名強程度に2日間のセミナーを行い組織化し、特に今回の対象者のキャリア意識を考慮し「教育コーチング」を導入、「動機」部分における「モチベーション・アップ」のスキルを強化した。

⑤キャリアコンサルティング・就職研修

支援対象者へ対して渡航前～帰国後にわたるキャリアコンサルティングを行う。帰国後の支援対象者に対して、全国数8ヶ所（札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、松山、福岡）で就職研修を実施する。

⑥キャリア支援システム

能力開発計画やジョブカード、相談事例、成功事例などのツールおよびデータを一元管理するシステムを構築する。

### 3. 実施内容

- |             |            |  |
|-------------|------------|--|
| 5月          | 1.連絡協議会の実施 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業での支援対象者 400 名の募集（社会人、学生は対象外）</li> <li>・ワーキングホリデー等に関する実態調査の実施（体験者 1 万人程度）</li> <li>・事業に関する広報</li> </ul>                               |
| 5～9月        | 2.渡航前の支援   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・渡航中の能力開発計画例の作成</li> <li>・渡航前のキャリアコンサルティングの実施</li> </ul>  |
| 6～12月       | 3.渡航中の支援   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・海外渡航中の者からの eメールによる相談の受け付け及び回答等による援助</li> <li>・インターネットを活用した渡航先の労働事情等の情報提供</li> <li>・相談事例をとりまとめ、海外経験で生じる問題の分析を行い報告書の作成</li> </ul>        |
| 9～1月        | 4.帰国後の支援   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事後研修（就職研修）</li> <li>・ジョブカードの活用による帰国時における海外経験の評価</li> <li>・帰国後のキャリアコンサルティングの実施</li> <li>・事例分析に基づく報告書「海外経験を活用したキャリア形成（仮称）」の作成</li> </ul> |
| 2014年<br>3月 | 5.普及啓発     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・各都道府県、労働局、ハローワークなど約 5000 箇所を上記報告書の配布およびインターネットを通じた普及啓発</li> </ul>  |
| 1～3月        | 6.事業の評価    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・帰国後 3～6 カ月後に全支援者へ追跡調査を実施</li> </ul>  |

### 4. Global ACE連絡協議会<sup>3</sup>の組織化と依頼事項

- ・留学エージェント、旅行代理店等への連絡協議会への参画呼び掛け
- ・連絡協議会メンバーとなるための「連絡協議会海外体験プログラム共通ガイドライン<sup>4</sup>」の説明・理解徹底と遵守要請
- ・支援対象渡航者の募集及び実施本部への推薦
- ・当事業を各社の HP で紹介（当事業専用 Web サイトのバナー設置など）
- ・ワーキング・ホリデー等に関する実態調査への協力
- ・帰国後事後研修（就職研修）の受講者募集に関する協力
- ・その他当事業に付随する業務に関する協力

#### ■ 事業報告・課題

以下、事業報告としていくつか重要なものをあげるが、今回の報告書は JAOS ホームページ (<http://www.jaos.or.jp/globalace/index.html#report>) よりすべてダウンロードできる。

報告書は次の通りである。

- ① 海外就業体験が若年層の職業能力開発・キャリア形成に及ぼす影響・効果に関する調査研究 (A4: 305 ページ)

<sup>3</sup> <http://www.global-ace.jp/organization/council.html>

<sup>4</sup> <http://www.global-ace.jp/organization/pdf/rule.pdf>

- ② 海外体験を活かしたキャリア形成事例分析（平成25年度版）（A4：205ページ）
- ③ 海外体験を活かしたキャリア形成事例分析・ダイジェスト版（平成25年度版）  
（A4：114ページ）

②③について全国のハローワーク、労働局、ジョブカフェ、国際交流協会、JAFSA<sup>5</sup>会員大学、また関連大使館、商工会議所、全国の中小企業団体中央会等合計2000カ所へ配布した。

### 1. 渡航前の支援

今回の調査結果で、渡航前に明確な目的意識を持つことが、スキル全般の向上や帰国後の成果に大きく影響することが明らかとなった。また、海外就業体験をした青少年からは、「渡航前にアドバイスを受けていたほうが、より効果的な就業体験になる」という意見が多いこともわかった。これらのことから、渡航前におけるオリエンテーション、情報の提供および相談体制の強化を通じて、参加者に目的意識を持たせることが、海外就業体験をより有益なものとするための優先課題となる。

### 2. 滞在中の支援

滞在中は、本人の自主性を鍛えるために、あるいはひとりで主体的に様々な問題に取り組むという、それこそが、海外就労・体験の大きな目的でもあるので「成長を見守る」スタンスが本来ではあるが、滞在中の活動や成果を可視化したり、相談に応じたりすることでモチベーション・アップにつなげ、帰国後のスムーズな就職につなげることもある意味有効であると思われる。今回の調査結果でも、参加者にとって、滞在中に求められる支援・対策として、「(トラブルや困ったときの)相談窓口の設置、現地(日本人による)サポート」が20.5%と最多であった。手厚すぎる支援は本人の成長に逆効果であるが、相談先というセーフティネットがあるからこそ前向きに様々な事柄にチャレンジできるという側面も考えられ、また、滞在中の支援はそのようにあるべきである。

### 3. 帰国後の支援

海外就業体験で得た能力を将来のキャリアに活かしたいと思う青少年が増える中、その能力が、企業等が期待する能力でない限りマッチングはうまくいかない。この点に関し、グローバル社会における企業等が求める人材ニーズを調査、把握することは重要で、そのニーズと海外就業体験で得ることができる成果とをすり合わせていく取り組みが必要と思われる。

<sup>5</sup> <http://www.jafsa.org>

#### 4. 企業への働きかけ

ワーキング・ホリデー制度を利用した青少年が帰国後の就職活動で「有利とはならなかった」とする回答が48.2%もある。従来型日本企業の採用活動においてはキャリアの断絶は好まれないことが一般的である。そうした背景のもと、同制度を利用した青少年が現地で研鑽を積んだとしても、制度の詳細を知らない人事担当者には制度名称の「ホリデー」の印象が強く、「海外で遊んできただけ」とのイメージを持たれてしまう傾向があるように思われる。

もちろん、ワーキング・ホリデー制度を利用した青少年で1年間を休日として楽しみ過す者もいるのは確かである。しかし、参加者のTOEICのスコアを見ても帰国後平均で731.4点と高いスコアを残しており（平均107.3点の向上）、決してレジャー目的の者だけでないことは明らかである。ワーキング・ホリデーを単なる「ホリデー」と考えずに、グローバル感覚とチャレンジ精神を持った青少年を積極的に受入れる土壌づくりも望まれる。

#### 5. ワーキング・ホリデーの制度の在り方

前述のように、ワーキング・ホリデー制度は名称に「ホリデー」とあることから、青少年が貴重な海外体験を自己のキャリアとして履歴書に記しても、企業側の抱くイメージが「キャリア形成」とはかけ離れて「ホリデーを楽しんできただけ」と捉えてしまうという問題が生じている。

そもそもワーキング・ホリデー制度は協定国により正式名称（ビザの名称）が一律ではないため、制度は現在のままで留学業界等で使用する通称を検討する余地はあるかもしれない。（例：カナダ「インターナショナル・エクスペリエンス・カナダ」、イギリス「ユース・モビリティ・スキーム」）。当該制度を利用した青少年が再就職の際に被る制度名による誤解を是正するうえで、「ワーキング・スタディ」等キャリア形成に関連した呼称への改訂などは検討する価値があるかもしれない。

加えて、企業が今後グローバル展開を推進する地域として、中国やASEANをはじめとするアジアの重要性が増してきているのに対し、現行のワーキング・ホリデー制度では、オーストラリア、カナダ、ニュージーランド、イギリス、フランス、ドイツなどの欧米・オセアニア地域で就業体験を積む青少年が大半を占めており、求人側と求職側との間にミスマッチがあるのではないかと感じられる。ただしここ最近では、台湾や香港などアジア地域間での協定も締結され始めている。

#### 6. まとめ

##### ー キャリアコンサルタントと留学カウンセラー

ますますグローバル人材が求められる中で、海外就業体験者への求人ニーズも増えるだろうが、一方で企業とのマッチングを担う、海外就業体験に通じたキャリア・コンサルタントが十分いるかとい

うとそうではない。今後はグローバル・キャリア・コンサルタントのような人材の養成が望まれるところである。

また、留学カウンセラーが渡航希望者への相談に乗るとき、また、オリエンテーション等でこのキャリアコンサルタントの役割を担っていることが非常に多いということも今回の調査で分かった。

JAOSでは2007年に留学カウンセラーの認定・資格制度<sup>6</sup>を立ち上げ、現在350名程の有資格者を出しているが、キャリアコンサルタントと留学カウンセラー双方の知識、ノウハウの学習がこれからの課題であると考えられる。

#### ー 教育の課題としての「自己肯定感」

そして、渡航者に関しては、キャリア志向や自己肯定感などのマインド面が極めて重要であると思われる。

渡航目的を明確に持ち、国内よりも海外のほうが身につけやすい能力・資質というものも想定した能力開発計画を意識して、現地の機会を存分に生かす行動が望まれる。自身の殻を破った事例も多々見受けられたが、人間的に大きく成長できるか否かは結局、本人の意識（やる気）によるところが大きい。自己肯定感の強い人材は就職活動にも自信を持って取り組むことができ、結果につながっている。

職場でも海外就業体験を通じて培われた能力・資質を存分に発揮すれば、企業側の渡航者に対する認識も変わり、海外へ渡航する青少年も増えるのではないだろうか。

また、この「自己肯定感の育成」は海外就労体験のみにとどまらず、ある意味「教育」の問題であり、幼児期の家庭教育、初等・中等教育における教育の在り方を根本から考え直さざるをえない大きな問題でもある。しかし、海外就労体験、留学等、さまざまな教育分野から考えていかななくてはならない重要な問題である、と考えられる。

---

<sup>6</sup> <http://www.jaoscc.jp>