

Title	若年者の就労とキャリア形成に関する研究：能力開発とギャップイヤーのエスノグラフィー
Sub Title	
Author	北澤, 瑠希(Kitazawa, Ruki) 大藪, 毅(Ôyabu, Takeshi)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2021
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2021年度経営学 第3827号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002021-3827

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

論文題名

若年者の就労とキャリア形成に関する研究
—能力開発とギャップイヤーのエスノグラフィー—

主 査	大藪 毅
副 査	大林 厚臣
副 査	林 洋一郎
副 査	

氏 名	北澤 瑠希
-----	-------

論文要旨

所属ゼミ	大藪毅 研究会	氏名	北澤 瑠希
(論文題名) 若年者の就労とキャリア形成に関する研究—能力開発とギャップイヤーのエスノグラフィー—			
(内容の要旨) 本論文は、日本の労働市場において、学校から正規雇用への移行がうまくいかなかった若年無業者には能力・キャリア開発の社会的機会が少ないことが重要な課題であることを示し、その弱点を補完する民間ビジネスの一事例を取り上げ、その社会的役割とビジネスとしての可能性について分析した。 まず、若年無業者の正規雇用への移行のための政策について、ヨーロッパの諸外国と日本の公共職業訓練および職業選択に関する諸制度を比較し、日本の労働市場には能力開発とキャリア選択についての公的支援が少ないことが分かった。 つぎに、株式会社パソナ日本創生大学校が始めたギャップイヤープログラムの事例を取り上げる。インタビューを通じてこのビジネスには、①非正規雇用の長期化という社会課題、②正規雇用に必要な能力開発と主体的なキャリア形成という個人課題、③また事業によって得られる利益という企業課題など、これに関わる3主体それぞれの課題解決にとって意義が見いだされた。 生産人口の減少で、優秀な人材を獲得する競争がより激しくなると予想される今後、持続可能性および社会性が高いビジネスモデルとなりうると考えられる。			

目次

第一章 はじめに

- 第一節 研究の背景と目的
- 第二節 リサーチ・デザイン
- 第三節 本論文の構成

第二章 理論的枠組みと先行研究のレビュー

- 第一節 若年者の雇用と非正規雇用
- 第二節 非正規雇用から正規雇用への移行
- 第三節 各国の OECD 調査結果
- 第四節 各国の公共職業訓練の比較
- 第五節 日本版デュアルシステム
- 第六節 日本でのギャップイヤー
- 第七節 考察

第三章 株式会社パソナ日本創生大学の事例

- 第一節 企業概要
- 第二節 ギャップイヤープログラム概要
- 第三節 アンケート・フィールドワーク実施結果
- 第四節 考察

第四章 結び

- 第一節 議論の総括
- 第二節 インプリケーションと提言
- 第三節 今後の研究課題

謝辞

参考文献

付録資料

第一章 はじめに

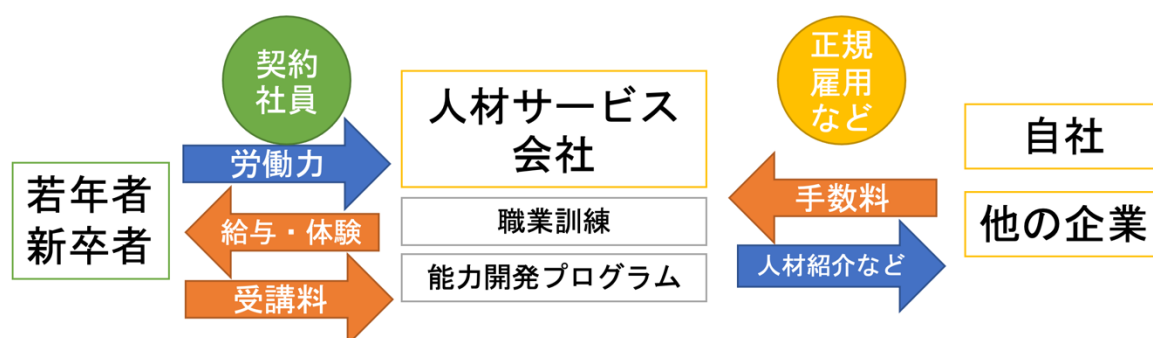
第一節 研究の背景と目的

現在の日本では、学校を卒業した後、新卒一括採用を行う企業への応募が主要な進路選択とされている中で、それ以外のアルバイトやパート、フリーター、契約社員などの非正規雇用、フリーターなどの進路を選んだ人はどのようにキャリアを形成し、労働市場に組み込まれていくのかに関心を持った。筆者も大学卒業前後にワーキングホリデーで国外へ渡航し、帰国後は非正規雇用で働く経験をしてきた。企業への就職だけでなく多様な進路選択がなされるようにはなっても、メンバーシップ型雇用の日本では特に、若年者の雇用と育成がうまくいかなければ、様々な問題が発生する。例えば、若いうちから非正規雇用として働き続け、年を重ねて賃金の差が拡大すれば、相対的にも生活が苦しくなり、結婚することや子育てが難しくなり、やがて少子化が加速することなどが想定できる。よって、おおよそ 34 歳までの若い世代、若年者の雇用対策を行うことは国の発展にも関わる大変重要な政策課題であると言えるだろう。早期離職が顕在化し、新卒一括採用や年功序列型賃金、終身雇用制度などのメンバーシップ型雇用から、職種別採用や同一労働同一賃金、ダイバーシティとインクルージョンなどの施策やジョブ型雇用を導入する企業が注目されるなど、企業の人材マネジメント、人材開発の取り組みが変革期に入らる中で、若年者に限らず私たちはどのように自らのキャリアを形成していくのだろうか。こうした潮流の中、2021 年 4 月に新しい事業として開始されたパソナグループなどが行ってきた人材派遣、人材紹介を基盤とした事業に注目した。この事業では、有期雇用の契約社員（非正規社員）として若年者がパソナグループに雇用され、就業を通じて給与を得ながら、有料の講座でビジネススキルを身につけ、キャリア形成を図るというものである。雇用された者は履歴書への空白期間を作ることなく、キャリアを作り上げることができるほか、事業者の側面においては、パソナグループへの優秀な人材の就業、企業内でのあらゆる利益が生み出されると考えられる。また、兵庫県の淡路島で就労することで地方創生も可能にするという。これまで名称は異なるが、同様のプログラムを提供してきた同社が、淡路島に本社機能を一部移転させることでもこのビジネスはさらに拡大していくのだろうか。そして、大学から社会人へ移行させる役割を担うことで、若年者を育成するコストをかけずに優秀な若者を求める日本企業の需要を満たし、成長をもたらすことができるか。

論文では、これまで企業の課題だった人材育成からこのようなビジネスモデルを作り出した事例について分析したい。また、このような若年層がどのようなキャリ

ア形成を行なっていくかに関心をもった。今関心が高いと思われる社会問題の一つと思われる就労問題について、これまでの研究を振り返り、今後、これが日本の労働市場の諸問題の解決につながる新しいモデルになりうるかどうか、企業による人材育成モデルの事例を研究し、若年者の雇用問題を解決できるのかについて検討する。

図表 1：能力開発プログラムの例



まず、学校卒業後に新卒で企業へ入社するなどの正規雇用ではない進路選択についての文献や事例を調査する。主な進路としては、ワーキングホリデー、旅に出ること、海外留学すること、アルバイトやフリーターで非正規雇用として働くこと、ニート、就職浪人、起業する、家事手伝いなどがあげられる。

第二節 リサーチデザイン

本研究では、まず先行研究を文献によって取り上げる。次に、株式会社パソナ日本創生大学校に調査協力を依頼し、民間企業による新たな能力開発プログラムについて、参加者と事務局へのアンケート調査、インタビュー調査、フィールドワークによって理解を深め、考察したい。

第三節 本論文の構成

第二章では、非正規雇用として就労する労働者の課題について取り上げ、非正規雇用から正規雇用への移行について、公共職業訓練の観点から諸外国と日本の政策について比較検討を行う。そして、日本における職業訓練制度の課題を明らかにし、

職業訓練を受けない若年者が、学校と労働市場の余白の中で、どのような手段で能力開発を行い、キャリアを形成していくのか、そのさまざまな手段をギャップイヤーの概念としてまとめ、検討する。そして、その選択肢の一つである 2021 年から始まった株式会社パソナ日本創生大学校のギャップイヤープログラムを取り上げる。非正規社員として雇用された若年者はどのようなキャリアを志向し、また雇用する企業にどのような影響を与えるのか、アンケートやインタビュー調査によって明らかにしたい。

第二章 理論的枠組みと先行研究のレビュー

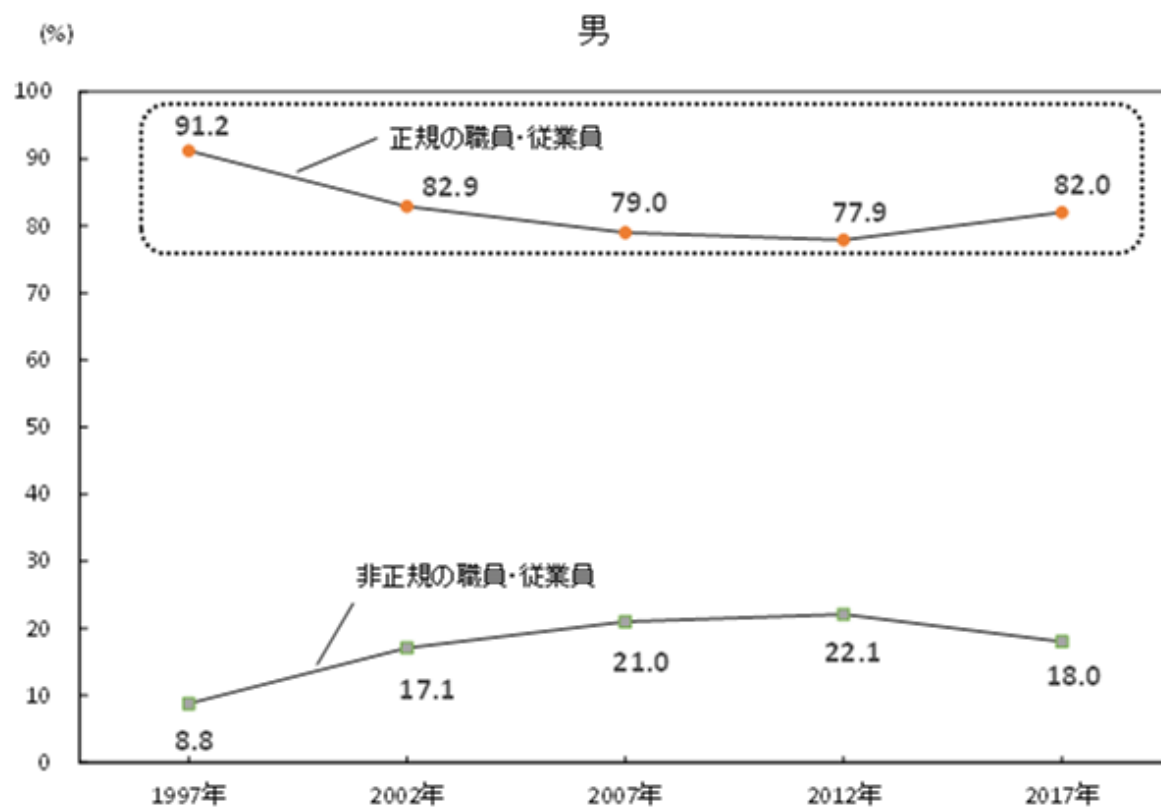
第一節 若年者の雇用と非正規雇用

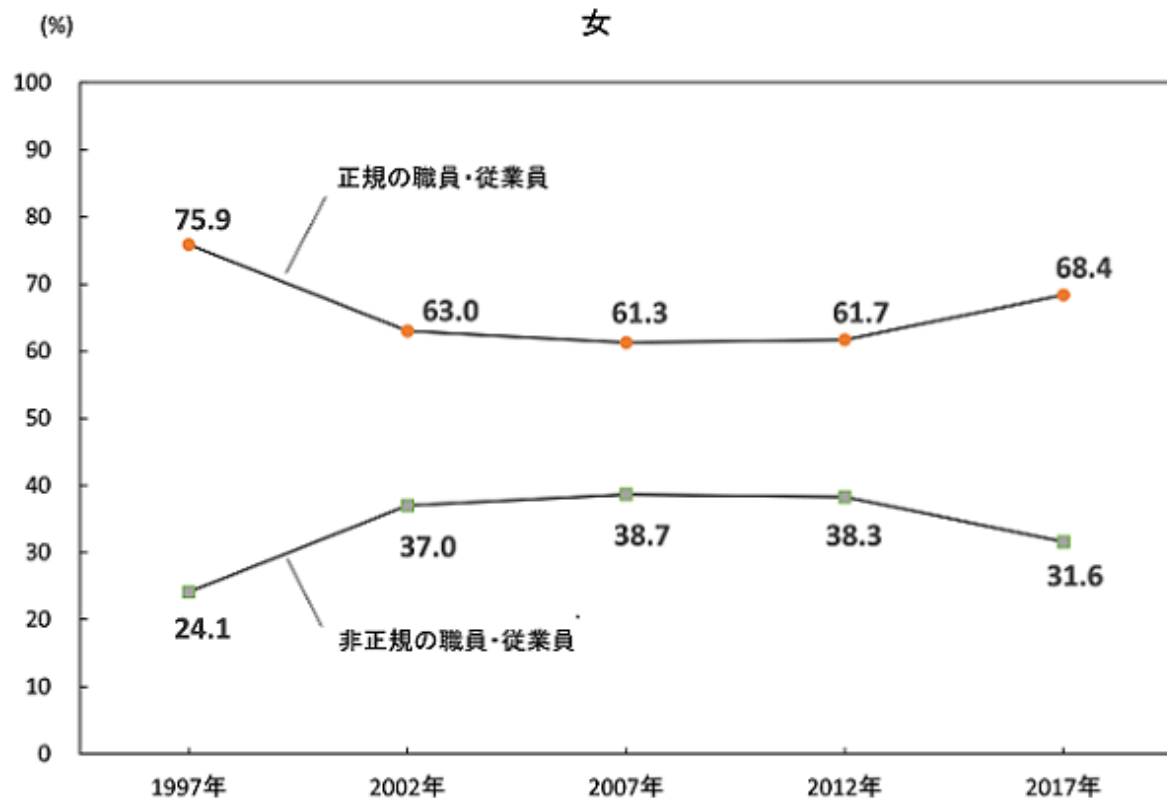
日本の若年者の雇用はどのような状況になっているのだろうか。濱口（2017）によると、非正規雇用という言葉が使われ始めたのは 1980 年代後半からだが、高度成長期以前に遡ると、「臨時工」という言葉で労働問題の重要課題として熱心に論じられていたという。人材派遣においては、1986 年の労働者派遣法施行から、働き方改革関連法によって労働者派遣法が改正され、同一労働同一賃金が盛り込まれるなど現在まで何度も改正がなされてきた。図表 2 にある通り、総務省統計局の調査では、1997 年から非正規の職員・従業員の割合が増加し続けてきたが、男性の「正規の職員・従業員」の割合が 2017 年にこの 20 年間で初めて上昇に転じたという。

浅野・伊藤・川口（2011）によると、非正規労働者の全労働者に占める割合は、2008 年には 34% までにも増大し、雇用の非正規化とは雇用の不安定化を意味すると指摘した。2020 年総務省労働力調査では、正規職員・就業員は前年度 2019 年に比べて 35 万人の増加、非正規の従業員はこれまで増加を続けていたが 11 年ぶりに減少に転じ 2090 万人となった。非正規の職員、従業員に就いた主な理由を見ると、自分の都合のよい時間に働きたいから、と答えた者の割合が最も多かった。

太田（2010）によると、若年層の非正規雇用について、学歴の低い層は厳しい変化が生じているといい、例えば非正社員がサービス職業従事者や販売職を中心に増加したという。また、求人の状況によって、若者が厳しい状況に置かれるだけでなく、世代効果につながり、社会全体や企業の不利益につながるなど、改善すべき重要な課題の一つであることも指摘している。この問題について、数十年前から国は対策を講じてきたようだが、今も解決には至っていない。一方で、2015 年 9 月には、若者雇用促進法が成立し、就職準備段階から就職活動、就職後のキャリア形成

までの各段階の雇用対策を行う法律で、自治体と人材サービス企業との連携などについても規定されるなど、継続的に課題解決のための施策は実施されている。





図表 2：総務省統計局、若者の雇用形態別の割合-1997～2017 年

第二節 非正規雇用から正規雇用への移行

今回注目した非正規雇用から正規雇用への移行についての先行研究は数多い。小杉（2010）は労働政策研究・研修機構の調査において、非正規から正社員への移行を経験したものが男女ともに2割から3割おり、そのうちの2割は同一企業内での登用が多いことを指摘している。また高橋（2018）は、女性のほうが男性よりも正規雇用への移行の確率は低い、医療・社会保険・社会保障の業種であれば正規雇用後に仕事の満足度が高まることを指摘し、男性は非正規で派遣社員の形態で就業していると、正規雇用への移行確率が低くなり転職後の仕事の満足度も下がることなどを指摘している。加えて、雇用保険への加入や受給経験がない方が非正規雇用から正規雇用への移行が起こりにくいことも示した。酒井（2011）は、日本において大卒でも正規雇用に就けない「学歴のインフレーション」が起きていることを前提に、新卒者の雇用に問題が発生することは「ロスト・ジェネレーション」などの世代間格差へと繋がり、やがて社会階層の再生産につながるとも指摘する。

第三節 各国の OECD 調査結果

OECD（濱口監訳，2010）によると、日本では若年労働市場における問題はたった 10 年前に生じたばかりで、若者に対する政策はその他の OECD 諸国に比べて最近発展してきているため、さまざまが取り組みがなされているとしながらも、これらのプログラムへの公的支出が低いことと参加者の数が少ないことが問題といわれている。以前からある伝統的雇用慣行は若年労働市場の硬直性を形成し、非正規雇用から正規雇用への移行を妨げているとも指摘する。

その後、OECD（2017）は、日本は若者が労働市場に参加できるように支援を強化すべきだと提言している。そこでは、日本のニートの割合が 10%ほどで、170 万人にのぼり、割合は過去 10 年で減少してきているものの、生産年齢人口の減少が進んでいる中で全ての若者が労働市場に参加できるように支援することが不可欠であると提言している。その上で、後期中等教育における職場学習とともに、仕事に就けなかった高卒者や新社会人向けのなどの訓練プログラムの導入と強化をする必要があるとしている。

第四節 各国の公共職業訓練の比較

A. 世界の若者の雇用情勢

国際連合の専門機関で、若者雇用について活動する ILO 国際労働機関による報告書（2020）によると、世界人口の増加にもかかわらず 15 歳から 24 歳の生産年齢人口に対する労働力人口は 1999 年から 2019 年にかけて低下し続けている中で、このことによる高校や高等教育機関への入学者数と熟練労働力の増加が各国で見られるのと同時に、職業訓練や教育を受けず労働していない若者（いわゆるニート）の数も増大していて、今後も増加する可能性が高いという。そして、正規以外の安定しない雇用形態の若者約 5500 万人が以前から継続して高い貧困状態にあり、今後は新しいロボティクスや人工知能などのテクノロジーが熟練労働者以外の若者の仕事を奪う危険性があるとして、単に大学への入学者数を増加させるような政策だけではなく、時代の変化に対応した職業訓練が必要であると提言している。2019 年に 24 歳以下の若者の失業率は世界平均で 13.6%であり、北アメリカやサハラ砂漠以南のアフリカで低く、北アフリカで 30%以上など地域で差はあるが、25 歳以上と比較する

と失業する可能性は 3 倍を超えるとされ、若者の潜在労働力は 4100 万人を超えていて、若者のより良い未来のための政策が求められていると述べている。

B. スイスの事例

職業訓練の世界的リーダーと言われ、各国から注目されるスイスは、ノーベル賞の受賞者数は人口比で世界 1 位であり、ヨーロッパの特許大国でもある。スイス連邦外務省（2021）は、ホームページでその優れた職業訓練制度について紹介している。それによると、2013 年のデータでは国内総生産の 5.7% が教育に投資されており、OECD 平均よりも高い数値になっている。日本と同様義務教育は 9 年から 10 年で修了し、その後 9 割が次の教育課程へ進学しているという。

スイスの教育制度

教育段階	教育機関	就学年齢
初等教育	義務教育学校	4-11
中等教育Ⅰ	義務教育学校	12-15
中等教育Ⅱ	職業基礎教育、または、一般教養学校	15-19（成人も可能）
高等教育	高等職業教育、または、高等教育機関	19-24（成人も可）

出所：（スイス連邦外務省,2021）

また、特筆すべき職業基礎教育は若者の仕事の世界への入り口であり、「デュアルシステム」と呼ばれる企業と職業訓練校の 2 つで学ぶ。この職業訓練教育はスイスの若者の 3 分の 2 が参加する。週の半分以上を企業で働き、給与も支払われ、もう

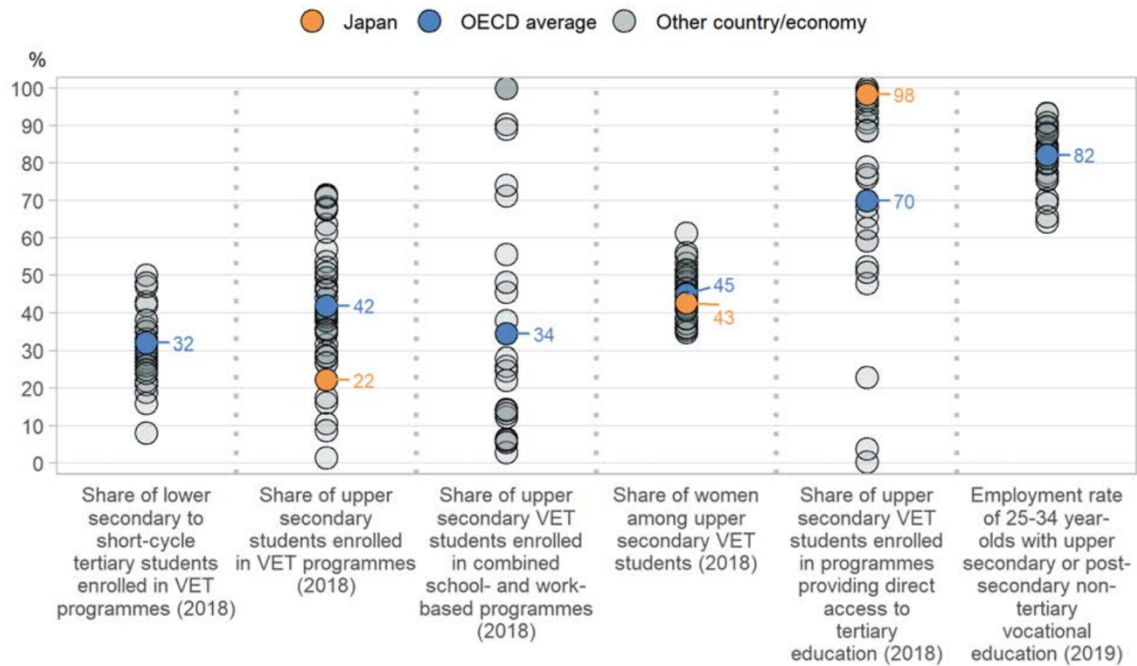
半分は職業訓練校で理論を学ぶ。期間は 3 年から 4 年で、卒業後はスイス全国で有効な証明書が発行される。ここで専門スキルを身につけ、雇用市場へ移行する。

2017 年に職業訓練の実習先として、約 230 の職業から選ばれた人気の業界と仕事には、営業職、医療従事者、小売業、ソーシャルケア従事者、IT、電気工事、ロジスティクス、調理師など、非常に多様である。(スイス連邦外務省,2021)専門知識を身につけ仕事ができる準備が整っても、学校に 1 年残って学ぶことができたり、仕事をしてからまた高等職業教育を受け専門的なスキルを獲得することや国家資格を得ることができたりと、プログラムに柔軟性があることも紹介されている。

C.日本の事例

OECD（2020）の報告書によると、日本で職業教育課程（VET; Vocational Education and Training）に在籍する生徒が占める割合は 22%で、OECD 平均の約半分である。また、日本で人気のある職業訓練課程は、工学、製造、建設で、43%を占めており、OECD 平均 33%よりも高い数値になっている。このことから、日本は職業訓練が一部の分野に偏っており、その分野への就業を目指す場合には選択肢になり得るが、それ以外の職業においては選択肢になりにくいと考えられる。日本において注目すべき点として、2019 年 4 月から専門職大学制度がスタートしたことが挙げられる。文部科学省（2021）によると、2021 年 5 月現在で、専門職大学は公立 2 校、私立 12 校が設置されていて、例えば東京都、大阪府、愛知県にある学校法人日本教育財団が設置する国際ファッション専門職大学では、卒業すればファッションクリエイション学士（専門職）などの学位が取得できる。また、静岡県にある公立の静岡県立農林環境専門職大学では、農林業学士（専門職）が取得できる。新規開学だけでなく、既存の大学の学科に専門職学科を開設することも可能で、この制度を利用した職業訓練機関の拡充が期待されると考えられる。

図表 2：職業教育の現状

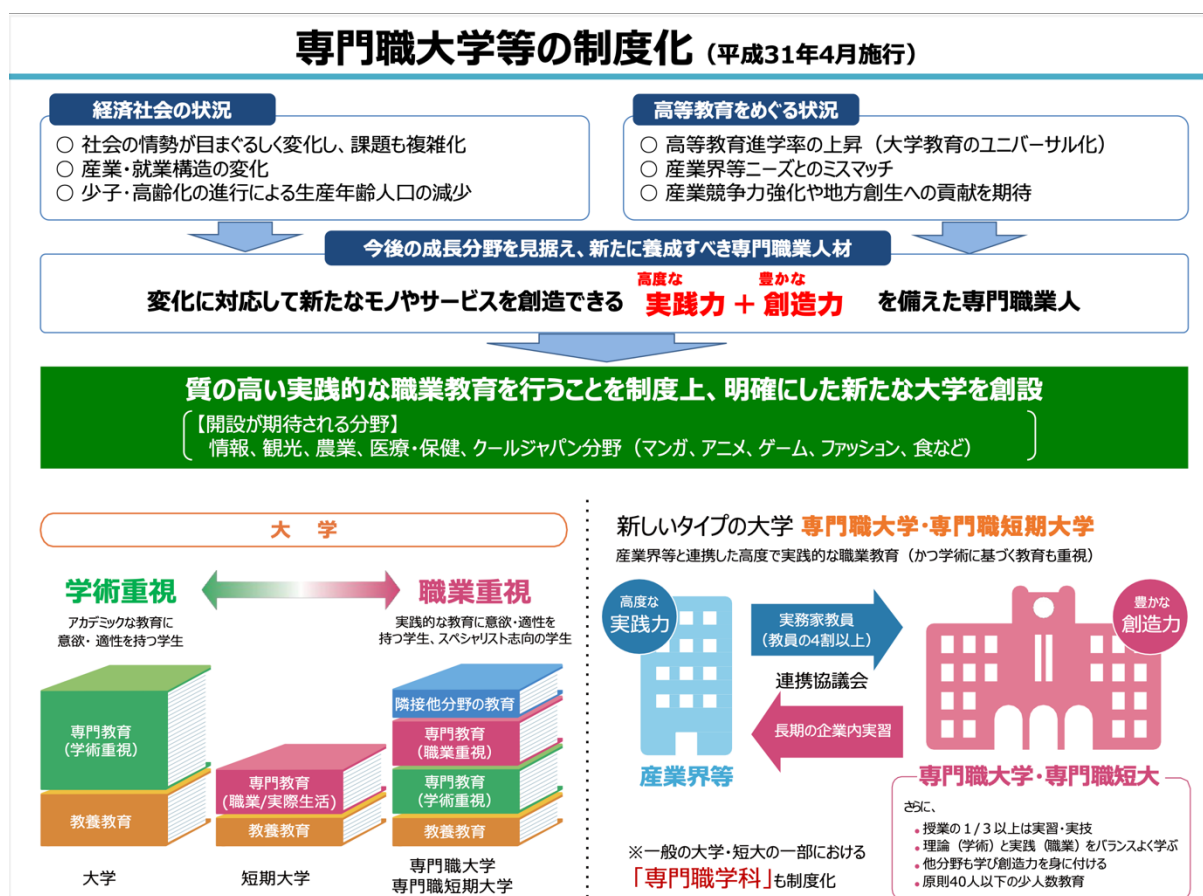


注：データを入手できた国・地域のみを掲載している。括弧内はOECD加盟国とパートナー諸国で最も共通している調査年を表している。詳細は「出典」にある表を参照。

出典：OECD (2020), indicator A3 and B7. Education at a Glance Database 参照。詳細は「<http://stats.oecd.org/>」と、Annex 3 参照 (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>)。

OECD (2020)

図表 3：専門職大学

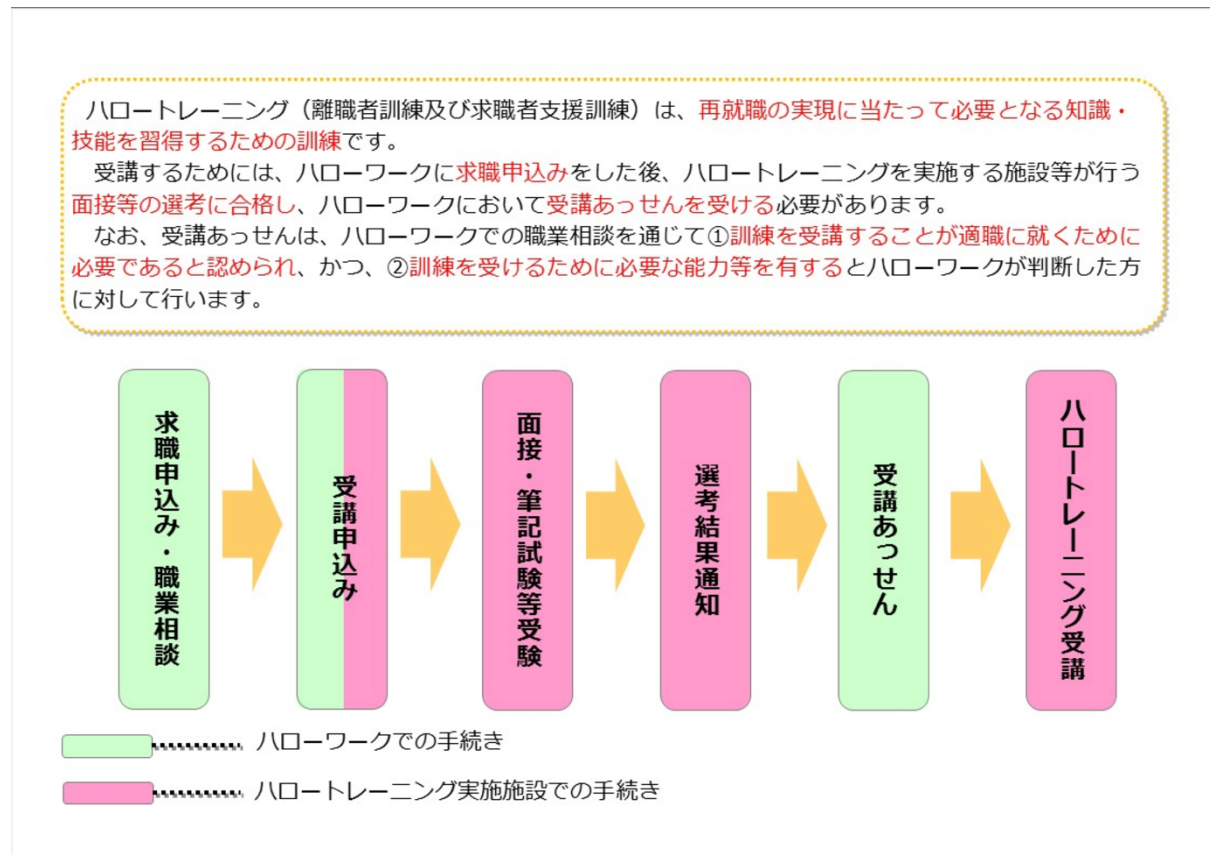


文部科学省（2020）

D.日本の公共職業訓練政策

日本の厚生労働省の政策の一つにハロートレーニングがある。これは、平成28年に決定した公的職業訓練の愛称で、離職者や求職者、在職者、学卒者、障害者向けの4つに施策が分かれている。そのうち、離職者訓練・求職者訓練は、日本の公共職業安定機関ハローワークを通じて原則受講料無料でスキルを得るためのトレーニングを受講できる。雇用保険を受給していれば無料の公共職業訓練となり、受給していなければ求職者支援訓練のための職業訓練受講給付金を受けることができる。

図表4：ハロートレーニング



厚生労働省（2021）

厚生労働省職業安定局（2021）によると、これらのサービスを提供するハローワークは全国で544ヶ所あり、1万人を超える職員が職業紹介、雇用保険、雇用対策などの業務を増加する就職困難者に対して行なっている。専門支援窓口として、全国56ヶ所に新卒応援ハローワーク、28ヶ所にわかものハローワークを設置し、専修学校や大学を卒業した学生や正社員就職を目指すフリーターに対しての支援をアピールしている。特に、これら若年者への就職支援や、非正規雇用労働者の就職支援では複数の事例も紹介し、第一のセーフティーネットを雇用保険、第二をハローワークでの求職者支援、最後のセーフティーネットを生活保護であるとしており、またOECDからの提言に基づいて政策が行われていることがわかる。しかし、ハローワークの職員数は欧州主要国の3分の1から10分の1程度であり、職員数も減少が続き十分な制度の周知やサポートが行われているのかはわからない。

図表 5：日本の公共職業訓練制度

職業紹介・失業保険関係業務の実施主体			
主要先進国においても、日本と同様、 <u>職業紹介</u> 、 <u>失業保険の給付</u> 、 <u>失業保険の財政責任</u> の主体は一致			
	職業紹介業務	失業保険の給付業務	失業保険の財政責任
イギリス	ジョブセンタープラス庁（国）	ジョブセンタープラス庁（国）	国
アメリカ	職業安定所（州）	職業安定所（州）	州
ドイツ	職業安定所（連邦）	職業安定所（連邦）	連邦
日本	ハローワーク（国）	ハローワーク（国）	国

※ 英国では、1974年から職業紹介と失業保険の給付を切り離したところ濫給が生じたため、1986年に、サッチャー政権が両事業を統合（その結果、統合の初年度には受給者が約3割減）

※ フランスでは、2008年2月に成立した法律により、職業紹介機関（全国雇用機関：ANPE）と失業保険を扱う機関（商工業雇用協会：ASSEDIC）を統合し、新たな組織「雇用局（Pole emploi）」を2009年1月に設立

33

厚生労働省職業安定局（2021）

図表 6：主要国の職業紹介機関

主要国の職業紹介機関の体制

職業安定機関の職員1人当たり労働力人口及び失業者数を比べると、ハローワークの職員数は欧州主要国の1/3～1/10程度。

	名称	機関数 (箇所)	職員数 (人)	労働力 人口 (千人)	職員1人 当たり 労働力人口 (人)	機関1箇所 当たり 労働力人口 (人)	失業者数 (千人)	職員1人 当たり 失業者数 (人)	機関1箇所 当たり 失業者数 (人)	失業率 (%)
イギリス	ジョブセン ター・プラス	713	24,859 (約31,000)	33,810	1,360 (1,091)	47,419	1,416	57 (46)	1,985	4.2
ドイツ	公共職業安定所 (連邦雇用エー ジェンシー)	766	82,800 (95,000)	43,127	521 (454)	56,302	1,771	21 (19)	2,312	4.1
フランス	公共職業安定所 (雇用局)	1,040	51,033 (55,910)	28,812	565 (515)	27,704	2,810	55 (50)	2,702	10.1
アメリカ	各州の職業安定 機関	2,441	— (注2)	159,191	—	65,215	7,753	—	3,176	4.9
スウェー デン	職業安定所 (雇用仲介庁)	約250	(14,316) (注3)	5,277	(369)	21,108	366	(26)	1,464	6.9
日本	公共職業安定所	544	10,666 (26,363)	66,730	6,256 (2,531)	122,665	2,080	195 (79)	3,824	3.1

(注1) 職員数、職員1人当たり労働力人口及び失業者数欄の () 内の数字は、非常勤職員等を含む人数。

(注2) 各州単位で公共職業紹介機関の設置を行っているため、全体の職員数については不明。なお、1997年当時の職員数は約70,000人。

(注3) 職員と非常勤職員等の内訳は不明。

(資料出所) 各国ホームページ上の各種統計資料等をもとに、厚生労働省作成（2016年時点。なお、イギリスのみ職業紹介機関数を除き2018年時点）。

37

厚生労働省職業安定局（2021）

E.各国の公共職業訓練と労働市場政策について

OECD の提言で、日本の GDP に対する労働市場政策にかかる費用が低いことが指摘されたことについて、関家（2019）は、日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係を以下のように明らかにした。

図表 7：日本の政策と OECD との対応関係

図表 8 日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係（2019 年 7 月現在）

1. 公共職業サービス			・公共職業安定所(ハローワーク) ・地域若者サポートステーション ・ジョブカフェ
2. 職業訓練			公共職業訓練政策
4. 雇用インセンティブ	企業への助成 や支援	雇用促進	・トライアル雇用助成金 ・特定求職者雇用開発助成金 ・労働移動支援助成金 ・中途採用等支援助成金 ・地域雇用開発助成金 ・通年雇用助成金
		雇用維持	・雇用調整助成金
		従業員の処遇改善	・人材確保等支援助成金 ・時間外労働等改善助成金 ・ユースエール認定制度 ・65歳超雇用推進助成金 ・キャリアアップ助成金 ・両立支援等助成金
	個人の就職活動と就業継続への支援		・就職促進給付 ・雇用継続給付
	5. 保護及び援助雇用と リハビリテーション	障害者を雇用する企業への 助成・支援	
障害者の就職関連の相談窓口		・地域障害者職業センター	
6. 直接的な雇用創出			・チャレンジ雇用 ・地域活性化雇用創造プロジェクト ・地域創生人材育成事業 ・地域雇用活性化推進事業
7. 起業支援			—
8. 失業者向けの補償	求職者給付		・一般被保険者に対する求職者給付 ・高齢求職者給付 ・特例一時金 ・日雇労働求職者給付金
9. 早期退職			—

出所：OECD Databaseの定める労働市場政策の各政策分野の定義にしたがって、厚生労働省の雇用政策を筆者が分類した。

関家（2019）

また、公共職業サービスに対応する政策として、ハローワーク、ジョブ・カフェ、地域若者サポートステーションを挙げている。

労働市場政策の参加者規模、政策費総額と内訳について見ると、データの差はあるものの、参加者数と費用の面両方で無業者向けの補償の割合が最も多い。関家（201

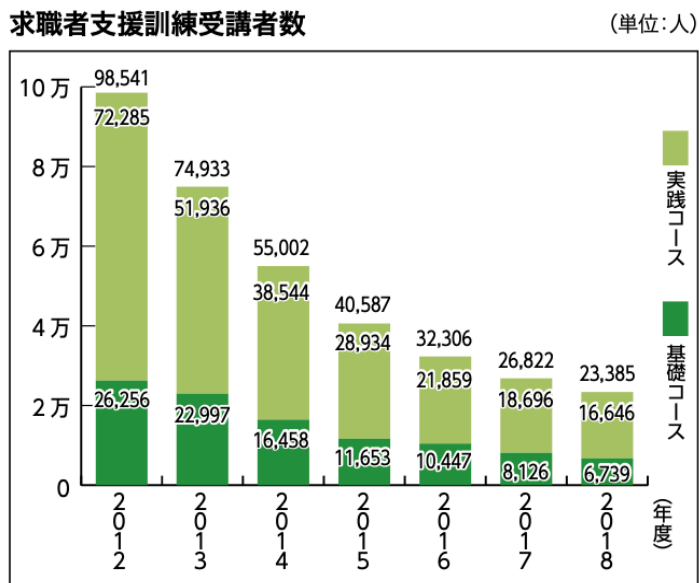
9) は、公共職業訓練の方法について、日本、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国は施設内訓練とその他の訓練費が支出のほとんどを占めるが、詳しく内訳を見ると、フランス以外は施設内訓練が6割から7割なのに対し、フランスは施設内訓練は2割でその他の訓練費が6割を占めていることを明らかにしている。また、アメリカでは施設内訓練と移行訓練、オランダは施設内訓練と見習い制が8割から9割を占めていて、他国よりも割合が高いのが特徴があるという。政策費の支払い先では、日本、イギリス、スウェーデンはサービスプロバイダーへの支払いが6割を超えているが、フランスでは個人への支払いが6割を超えていることも指摘する。このようなハローワークを含めて、日本の公共職業訓練は、職業能力開発総合大学校で職業能力開発のリーダー育成、調査・研究の技術者育成を行う日本で唯一の機関があり、職業能力開発大学校とその短期大学校で実際の高度職業訓練が実施されているという（Oka 2020）。また、Oka（2020）は、1993年にホワイトカラーの職業開発のためのビジネス・キャリア検定は2009年の行政刷新会議の事業仕分けによって廃止の対応がとられたが、中央職業能力開発協会が運営を引き継いでいることや、厚生労働省が創設した若年者就職基礎能力支援事業（Youth Employability Support Program）も事業仕分けによって廃止されていることも指摘する。ほかにも、職業能力評価と教育訓練を合わせ、労働移動を活性化させるためのキャリア段位制度、2008年から導入された職業能力証明ツールであるジョブ・カード制度、2011年成立の求職者支援法に基づき、無業者の職業訓練と就職支援を行う求職者支援制度など数々の支援制度が最近になって作られているが、その普及率や利用者数、制度の修了者数などは高いとは言えないとも指摘する。実際に、公共職業訓練制度について厚生労働省のホームページを見てみると、対象者や給付金の条件などがやや複雑でわかりにくく、実施主体もさまざまで、現在は定員の増加やコロナ禍での対象拡大、柔軟なカリキュラムへの改組などの取り組みがなされていることがわかったが、よりわかりやすい制度にすることも求められるだろう。

図表 8：日本の公共職業訓練（ハローレーニング）の離職者訓練と求職者支援訓練の比較

	離職者訓練	求職者支援訓練
対象者	雇用保険の失業給付を受給されている方	仕事をしていなかった方も対象。週 20 時間以上仕事をしている、失業給付をもらっていれば不可
目的	技能習得	早期就職
期間	3 ヶ月から 2 年間	2 ヶ月から 6 ヶ月
費用	無料（テキスト代実費）	無料（テキスト代実費）
給付金	無し	月額 10 万円、通所手当、寄宿手当（条件有）
その他	国や都道府県の施設内で訓練か公共職業訓練学校が民間に委託する ・介護サービス科（介護職員初任者研修など） ・OA 事務科（簿記検定など） ・電気設備技術科（第二種電気工事士など） ・工場管理技術科（中小企業診断士など） ・組込みソフトウェア科（IT パスポートなど）	民間教育訓練機関が実施。

厚生労働省ホームページ、ハローレーニング特設ホームページ制度の概要資料から作成

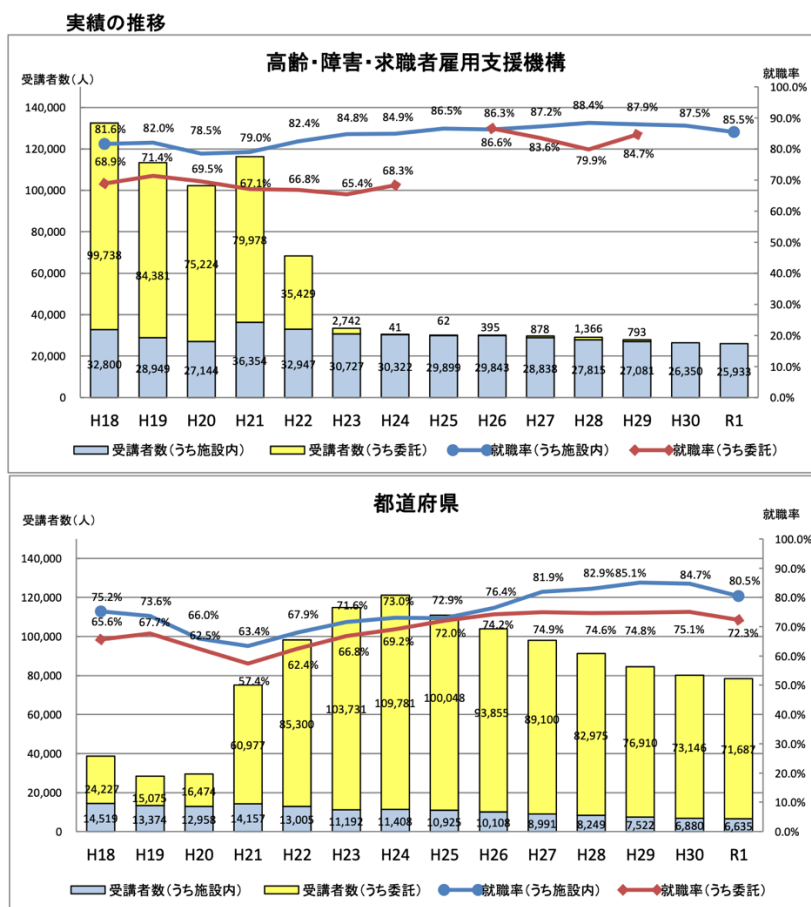
図表 8：求職者支援訓練受講者数



出所 厚生労働省 2019 に基づき作成

Oka (2020)

図表 9：ハロートレーニング[®] (離職者訓練)の受講者数・就職率の推移



図表 10：ジョブカード記入例

(第1面)

様式 1-2 キャリア・プランシート（就業経験のない方、学卒者等用）

※学校経験の整理等を行いたい方も対象です

平成 30 年 4 月 1 日 現在

ふりがな	しごと	たろう	生年月日	平成 7 年 10 月 15 日
氏 名	仕事	太郎		
ふりがな	とうきょうとちよだくかずみがせき		電話	
	〒 100 - 3916		03 - 5253 - 1111	
連絡先	東京都千代田区霞が関1-2-2		メールアドレス	taro@xxx.yy.zz

学校の課程で関心を持って取り組んだこと・取り組んでいること		
学校名	関心を持った理由、内容	学んだこと、得られたもの
科目名、テーマ、論文等		
千代大学経済学部経済学科（マクロ経済学専攻）	大学で経済学を学ぶようになってから、発展途上国の経済成長に関心を持つようになり、より深く追求してみたいと考えた。	担当教授がとても厳しく、文献の扱い方や幅広い視点から複眼的にテーマを捉えることの重要性を学ぶことができた。その結果、東アジアの貧困国に対して抱いていた印象が大きく変わった。
3～4年生でのゼミ活動（テーマ：開発経済学）	また、ゼミに所属する先輩たちが、みんな活発な雰囲気だったので、自分の性格にマッチしていると思った。	また、ゼミで扱うテーマを調べる過程で、大学の先輩や友人と、数時間に及ぶ議論を行う機会が何度もあり、その度に、かけがえのない仲間を持てたことに対する充実感を得られた。
千代大学経済学部経済学科（マクロ経済学専攻）	先進国の経済成長が伸び悩む中、近年〇〇のGDP成長率もまた7～8%で推移しており、その要因を探るとともに、〇〇地域の経済全体に及ぼす影響を自分なりにまとめてみたいと考えた。	テーマについて調べれば調べるほど、問題の奥深さを知り、設定したテーマがやや大き過ぎることを痛感した。現在も、担当教授のアドバイスを受けつつ論文をまとめている途中だが、複雑な問題を解きほぐしてゆく過程に爽快感を感じている。
卒業論文（テーマ：〇〇の経済発展が〇〇地域の経済へ与える影響に関する一考察）		

E.アメリカの職業訓練制度

Oka（2020）によると、アメリカには日本のような公共職業訓練施設はないが、民間訓練施設を利用して職業訓練を行なっているという。アメリカでは、官民連携で運営される「ワンストップセンター」にワンストップすることで、①職業紹介や失業保険手続きなどの基本サービス、②雇用計画作成やカウンセリングなどの重点サービス、③それでも就職できなかった場合は職業訓練、といったサービスを受けることができるほか、経済的に不利な若年者を支援するプログラムが充実しており、州のコミュニティカレッジとも連携し職業訓練を実施している。（Oka 2020）

Oka（2020）は、ドイツの職業訓練制度は学校教育制度の中に組み込まれており、職業教育訓練と普通教育が統一化されているデュアルシステムが特徴だが、現在では4割強がギムナジウムから大学進学を選択しているという。これについて、訓練を受けた人が失業し転職する際に再度デュアルシステムの訓練を受けなければならず流動化を妨げていることや、不況によって若年者の訓練の場が不足してしまうことが社会問題になっていることを指摘する（Oka 2020）。

図表 1 1 : イギリスの職業教育能力評価制度

UK 資格比較チャート
(イギリス、ウェールズ、北アイルランドの資格・教育・単位)

レベル	資格・教育・単位
8	Vocational Qualifications レベル 8 Doctoral Degrees
7	Fellowships NVQ レベル 5 Vocational Qualifications レベル 7 Master's Degrees Integrated Master's Degrees Postgraduate Diplomas Postgraduate Certificate in Education (PGCE) Postgraduate Certificates
6	Vocational Qualifications レベル 6 Bachelor's Degrees with Honours Bachelor's Degrees Professional Graduate Certificate in Education (PGCE) Graduate Diplomas Graduate Certificates
5	NVQ レベル 4 Higher National Diplomas (HND) Higher National Certificates (HNC) Vocational Qualifications レベル 5 Foundation Degrees Diplomas of Higher Education (DipHE)
4	Vocational Qualifications レベル 4 Certificates of Higher Education (CertHE)
3	NVQ レベル 3 Vocational Qualifications レベル 3 GCSE レベル AS、A Advanced Diplomas
2	NVQ レベル 2 Vocational Qualifications レベル 2 GCSE レベル A-C ESOL skills for life Higher Diplomas Functional Skills レベル 2 (英語、数学、情報通信)
1	NVQ レベル 1 Vocational Qualifications レベル 1 GCSE レベル D-G ESOL skills for life Foundation Diplomas Functional Skills レベル 1 (英語、数学、情報通信)
エントリー レベル	Entry Level Certificates (Sub Levels 1-3) ESOL skills for life Functional Skills エントリーレベル (英語、数学、情報通信)

出所 EAL2015

(Oka 2020)

Oka（2020）はイギリスの公共職業訓練プログラムは継続教育と対象者別職業教育訓練に大別できることや、職種別体系的にわかりやすくレベル分けされているという。

F.ヨーロッパでの職業教育訓練制度（VET-Vocational Education and Training System）の特徴

ヨーロッパ地域の職業教育訓練を担当する行政専門機関である欧州職業訓練開発センターCedefop（2021）は報告書で、同機関はEU、アイスランドそしてノルウェー地域において行われているVETシステムは多様だが、同じ課題に直面することがあり、特にCOVID-19によるパンデミックでは新しいデジタルトレーニングへの対応などに迫られたが、同じ目標を共有していて、すべての職業教育訓練に関わる者へプログラムを提供することとプログラムの評価を行なっていることを述べている。ここでは、Cedefop（2021）の刊行物からオーストリア、ドイツ語圏ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ハンガリー、イタリア、スウェーデン、スペイン、ザ・ネザーランズのVETシステムを抜粋して紹介する。

オーストリア

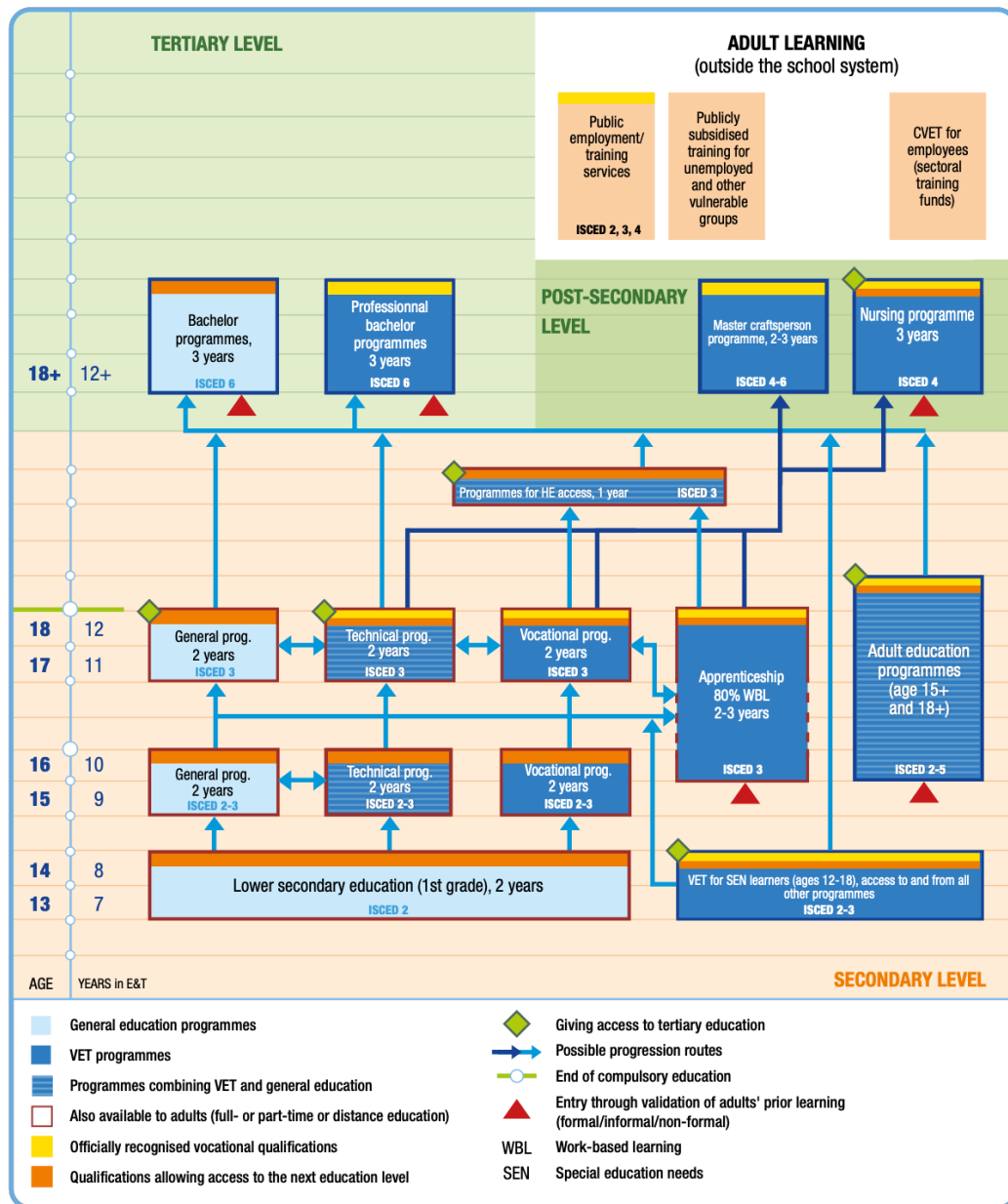
Cedefop(2021)によると、オーストリアのVETは他国と差別化されており、魅力度も高く、各コーホートの約7割が義務教育の後に職業訓練のパスへ移行するという。VETプログラムはさまざまな資格や例えばビジネス、エンジニアリング、観光、ファッション、農業など幅広く、受講者は強みそして才能を伸ばすことができると考えられている。仕事ベースのプログラムでは8割以上を会社で過ごし、学校ベースのプログラムでもワークショップ、ラボなど企業での実践的な学習を行うことや、5年間のプログラムの最終試験では企業がそれに協力し課題を設定するなど、連携が取れているという。実務だけでなく、チームワークやデジタルスキル、起業家精神の習得など能力開発に大きな重きを置いており、また少なくとも一つの外国語習得が必須であり、観光業では3つの外国語が必要である。2017年からはすべての若者が18歳までに学校ベースの訓練プログラムに参加が義務となっている(Cedefop,2021)。以上のように、学校教育のプログラムに職業訓練が組み込まれており、学校だ

けでなく会社での職業体験をしながら自分の強みを理解することで魅力的な職業訓練プログラムが機能しているのではないかと思われる。

ベルギー

ベルギーは3つの地域、言語圏によって異なる VET を利用することが可能であるが、共通する雇用政策については政治的コンセンサスを得ているという。そのうち、ドイツ語圏で提供される BE-DE システムでは、14 歳から、4 年間の期間プログラムを受けることができ、技術学校ベースのプログラムと職業学校ベースのプログラムが提供されている。職業教育を受けて就職するだけでなく、高等教育へのアクセスもでき、進路変更も柔軟である。魅力的なプログラムとして、15 歳以上の受講者に熟練労働者になるための見習いプログラムがあり、企業での週 4 日の実務学習がある徒弟(とてい)制度は非常に人気で社会的に高く評価されている。プログラム終了後は自営業のプロになることができ、弟子を持ち育成する資格を得る(Cedefop,2021)。

図表 1 2 : ドイツ語圏ベルギーの VET システム



NB: ISCED-P 2011 and EQF referencing has not yet been done. ISCED-2011 one digit code used in the chart is estimated by the Ministry of Education of the German-speaking Community.

Source: Cedefop 2020, adapted from *Spotlight on VET - 2018 compilation*.

Cedefop(2021)

デンマーク

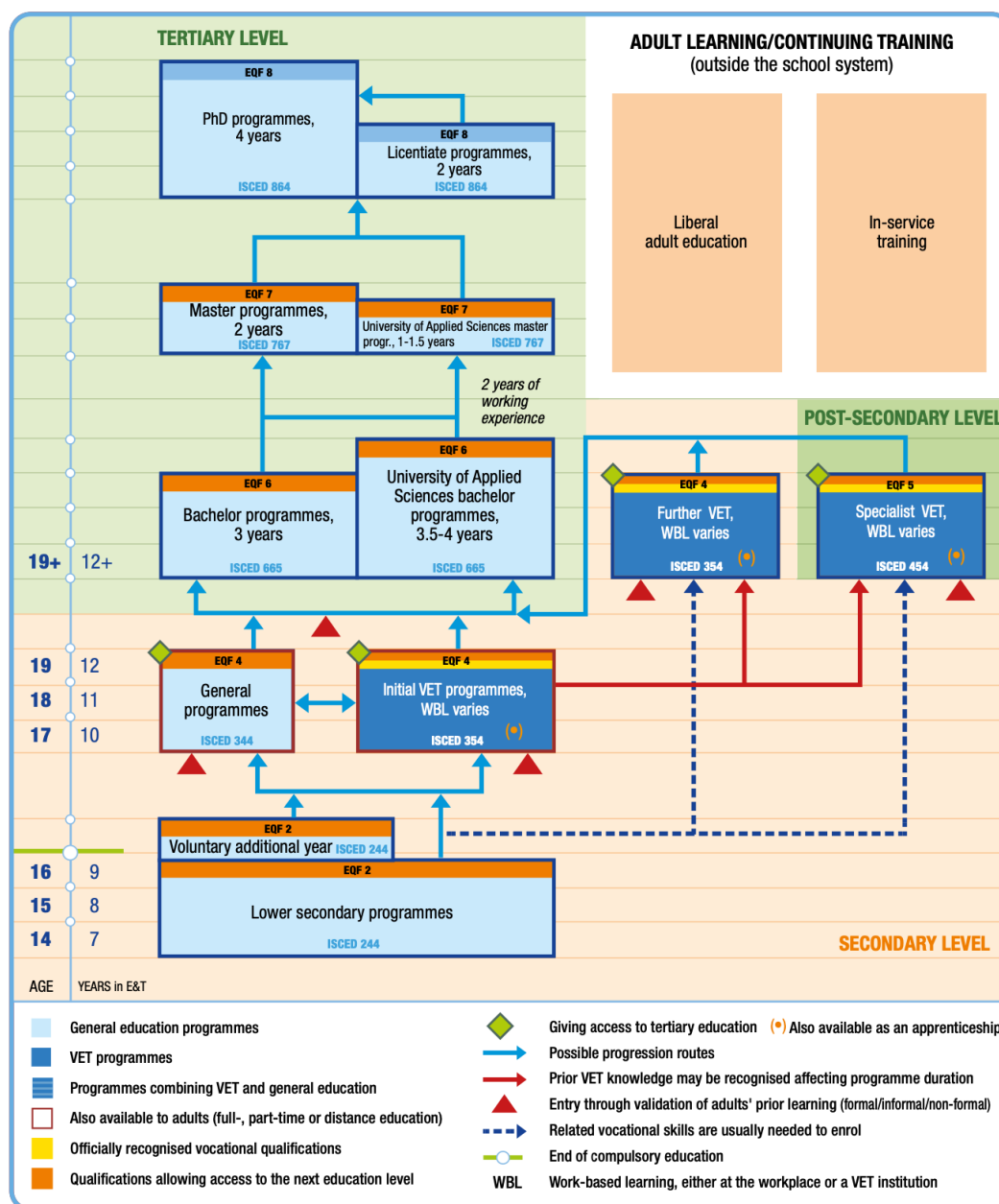
デンマークの VET システムは、デンマークでのライフロングラーニングにおいてグローバル化と技術革新の課題に対応するために重要な役割を果たしているという。同国では、義務教育から博士課程まで様々なレベルのプログラムが提供されてい

て、成人向けの教育と継続的な職業訓練を水平に提供している。大学での学習と企業での作業ベースの研修が交互に繰り返し行われ、典型的なプログラムでは職場：大学での研修の割合は2：1であり、個別の学生ごとにスケジュールが作成されるという、特筆すべきはデンマークではこの職業訓練プログラムのためにあらゆるステークホルダーが政策の立案に関わったり、業界全体で教育省に助言したりするなど地域の労働市場発展のためのカリキュラムを開発している点が挙げられる。この結果、成人教育と継続的なトレーニングへの参加率がヨーロッパ連合の中で最も高い国の一つであることにつながっているといえる（Cedefop,2021）。

フィンランド

Cedefop（2021）によると、フィンランドのVETは教育文化省に認可されたVETプロバイダーによって提供され、主に地域の訓練コンソーシアム、財団、国有企業などが担当するという。フィンランドの基礎教育を修了した学習者の約42%が初期のVETに入学し、資格を取得する。すべての学習者は高等教育へ移行することもできるという。フィンランドのVETには修了試験はなく、各個人の能力開発計画を終えると資格を取得することができ、基礎教育を終えた学生だけでなく、生涯学習で成長したい人にも知識とスキルの提供によって雇用を推進する役割がある。フィンランド人の10人中9人が、VETが質が高く、仕事に必要なスキルを提供していると考えており、柔軟性のあるプログラムや学習が実際の仕事につながることを理由として挙げられている。特筆すべきは、フィンランドでは職業訓練の教員やトレーナーは尊敬されるプロであり、教員のキャリアも魅力的だと考えられていることも、応募者数が入学定員を上回っていることにつながっている（Cedefop,2021）。

図表 1 3 : フィンランドの VET システム



NB: ISCED-P 2011.

Source: Cedefop and ReferNet Finland, 2020.

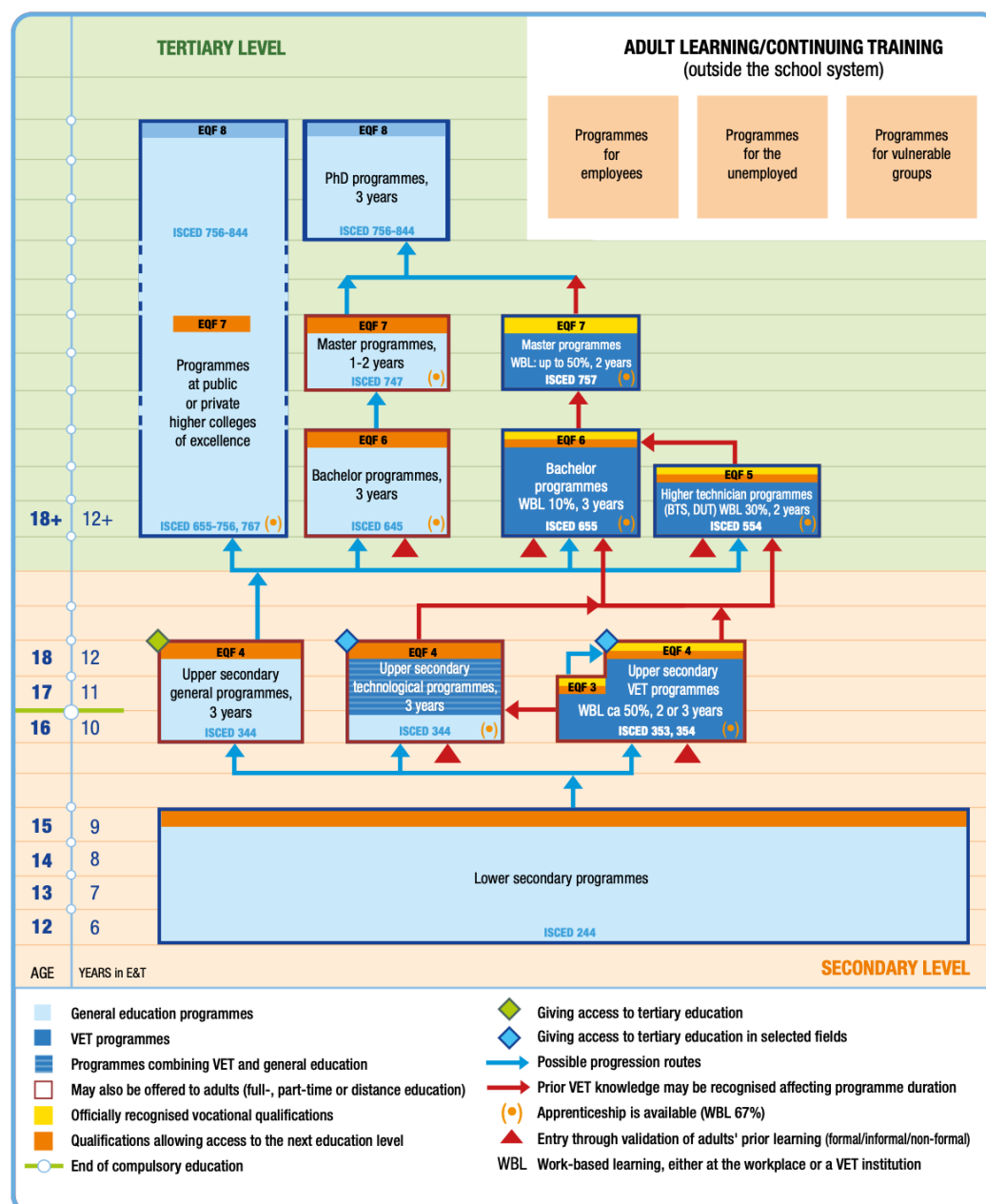
Cedefop(2021)

フランス

Cedefop(2021)によると、フランスは職業教育訓練で長い歴史を持っており、その基礎は1970年代初頭に作られたという。また、国として教育の権利を保証していて、成人の職業訓練のために、企業が従業員を訓練することを奨励するために企業から

財政を拠出させる義務を負わせている。訓練を受ける機会の不平等を是正するため、すべての雇用されている人、失業している人が利用可能なパーソナル・トレーニング・アカウント制度があり、この制度では年間 EUR500 から 800 が与えられ、トレーニングセッションを購入することができる（Cedefop,2021）。

図表 1 4：フランスの VET システム



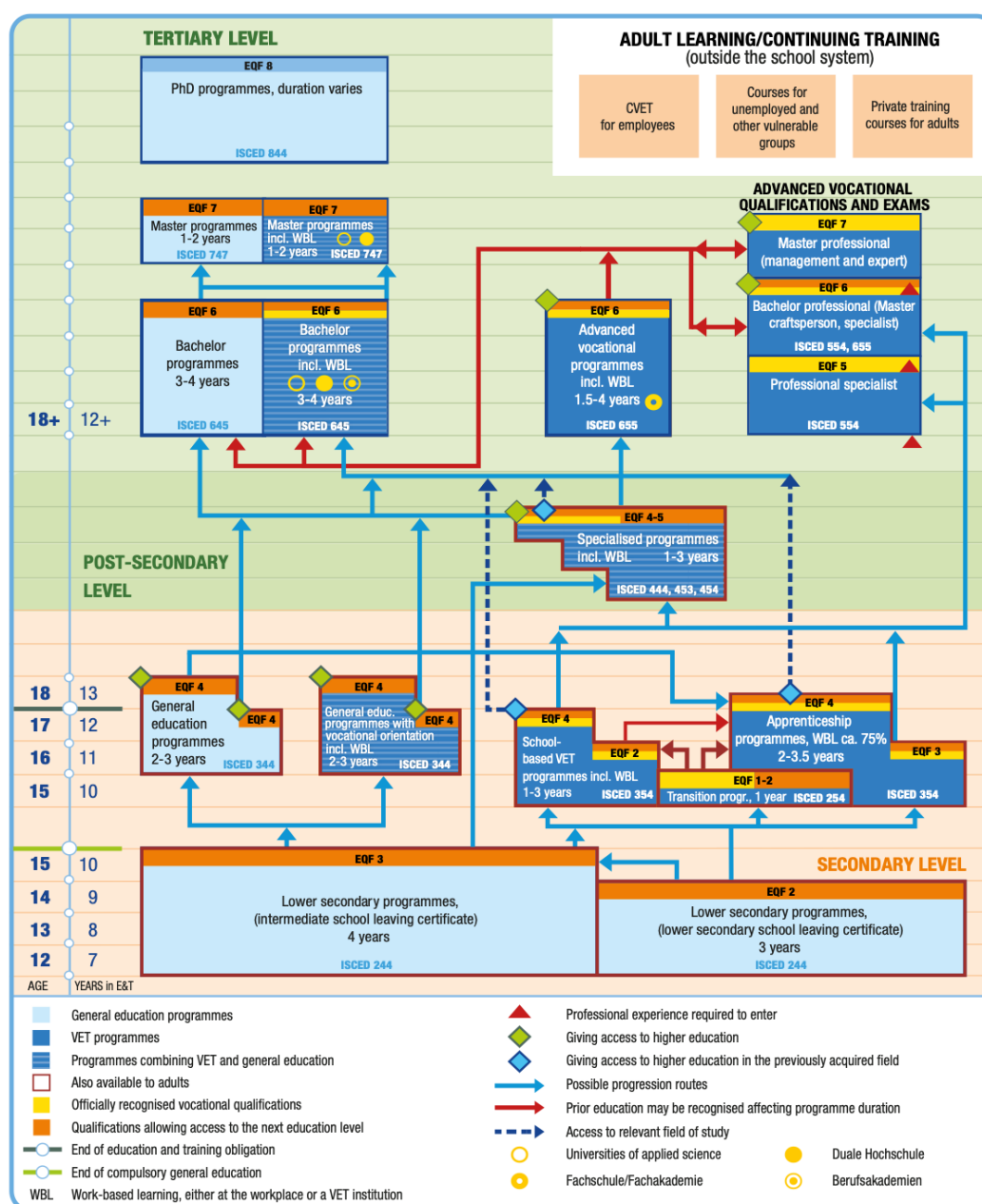
NB: ISCED-P 2011. The French qualification framework is not linked to European qualifications framework levels 1 and 2.
Source: Cedefop and ReferNet France, 2020.

Cedefop(2021)

ドイツ

ドイツの徒弟制度（デュアルシステム）は VET の柱になっており、ここでも学校と企業を組み合わせでプログラムが提供されているという（Cedefop,2021）。EQF6 の大学学部レベルで提供され、325 の職業を通常 3 年間で学習する。企業が企業内教育の費用を負担し、学習者には報酬が支払われる仕組みになっている。

図表 1 5：ドイツの VET システム



NB: ISCED-P 2011. This is a simplified chart, based on the unified approach used for the spotlights on VET in all EU-27 countries plus Iceland and Norway.
Source: Cedefop and ReferNet Germany, 2020.

Cedefop(2021)

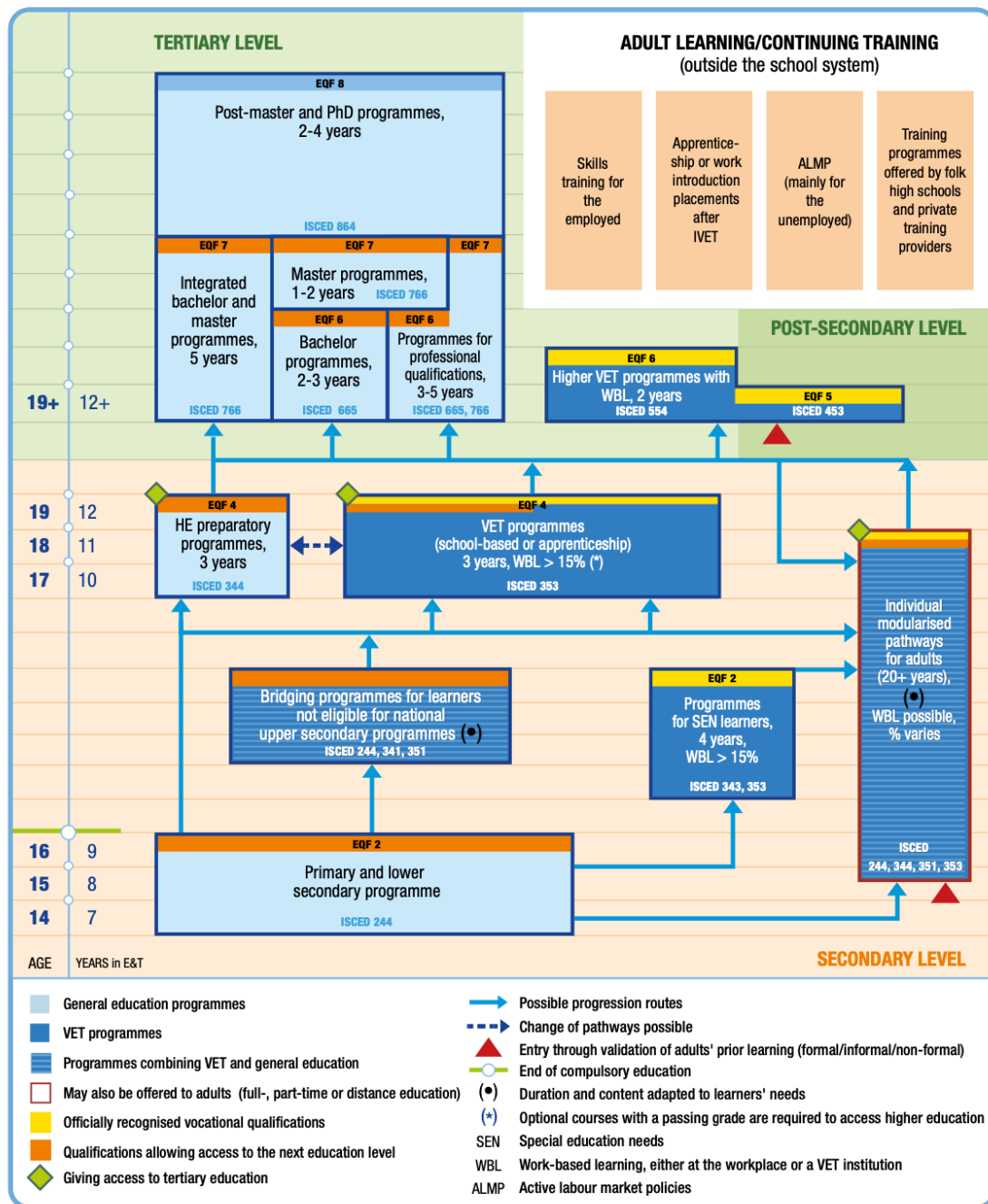
ハンガリー

ハンガリーでは中等教育修了後の14～15歳からVETを受講でき、一般の科目と文や別の基礎教育を組み合わせた5年間の技術プログラムや3年制の職業学校などさまざまな進路選択が可能になっていて、中等教育修了後にどの進路に進むか迷っている人は1年間のオリエンテーションプログラムに参加することもできる（Cedefop,2021）。

スウェーデン

スウェーデンのVETは義務教育の後に始まり、高等学校、中等教育、高等教育にそれぞれプログラムがあり、学生の目標と成績によって、1年から3年間プログラムの延長が可能になっているため、労働市場への移行がしやすくなっているという（Cedefop,2021）。また、学校ベースのプログラムでも職場での学習は全体の15%以上、徒弟制度では50%以上を占める。高等教育や高等職業教育のVETプログラムに入学するためには、スウェーデン語、英語、数学などの試験で十分な合格点を出す必要があるという。成人教育の伝統は長く、2019年には生涯学習への参加率が34%を超えていて、これはヨーロッパ連合の中で最も高く、企業や団体も教育のための資金を提供し、公的な補助金も提供されている（Cedefop,2021）。

図表 1 6：スウェーデンの VET システム



NB: ISCED-P 2011.

Source: Cedefop and ReferNet Sweden, 2020.

Cedefop(2021)

スペイン

スペインでは教育局と雇用局がそれぞれ VET プログラムや訓練を提供しており、国や地域、雇用者、労働組合の代表らで構成される職業訓練評議会が VET に関する政

策を担当している（Cedefop,2021）。15 歳または 16 歳の生徒が対象の VET 基本プログラムでは、資格を持たないで退学する可能性のある生徒に対してスキルを身につけさせ、就業や高等教育への準備をすることができる。芸術、デザインやスポーツなどのトレーニングプログラムも提供されているのが特徴的で、どの VET プログラムにも企業でのジョブトレーニングが組み込まれている。現在はより多くの人が VET プログラムに参加できるように、オンラインやバーチャルな学習環境やプラットフォームのプログラムが増加していて、成人も訓練を受けさまざまな資格を取得することが可能になっている（Cedefop,2021）。

ネザーランド

12 歳で初等教育を終えた後、勉強の結果と学校のアドバイスによって進路選択がされ、2019 年のデータでは約 53%が低学年の予備教育プログラムに参加した。このプログラムのほぼ半数が職業志向のプログラムに参加しており、主に高等学校での職業教育訓練コースへ進学する。それ以外の約 47%が職業教育訓練以外の中高一貫教育か大学入学前教育のどちらかに進学しているが、景気によってこの割合は変動する（Cedefop,2021）。

公共職業訓練のまとめ

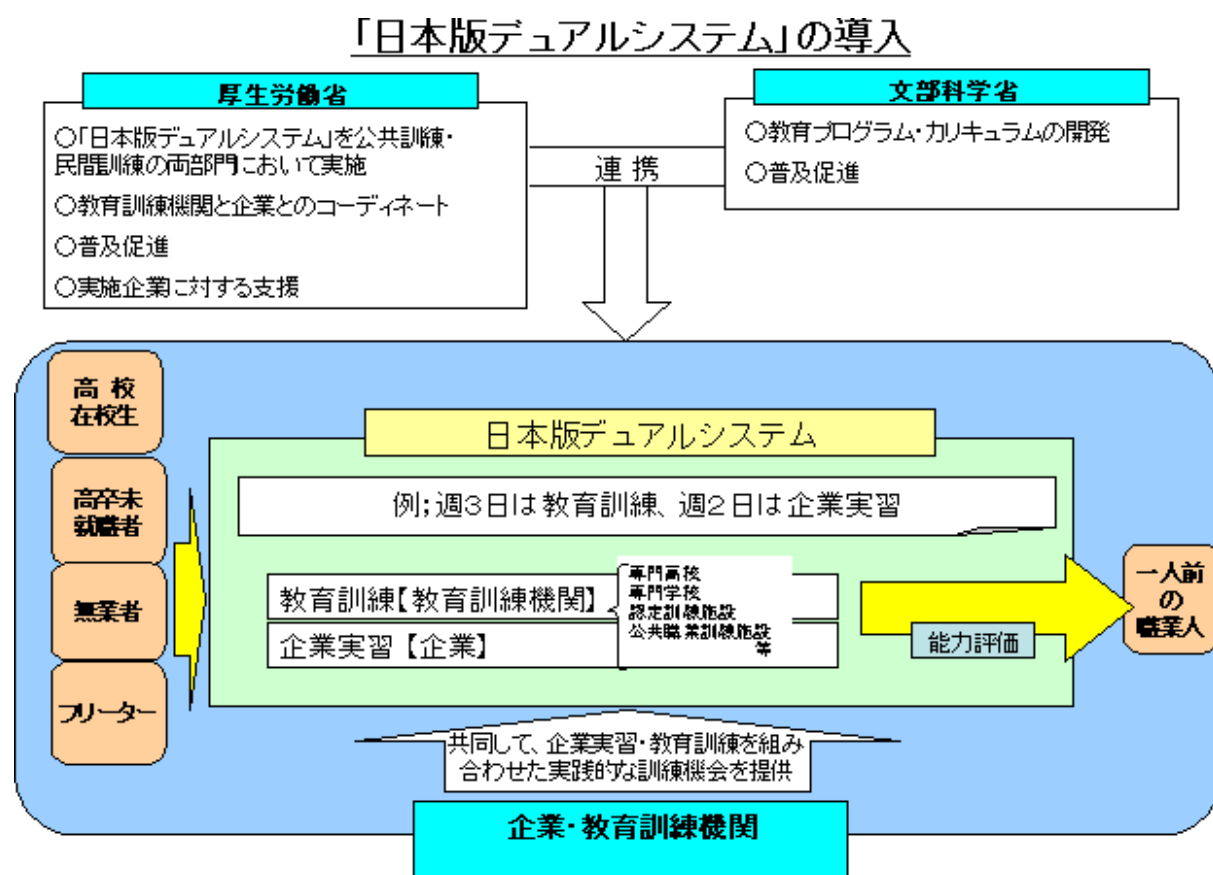
各国の公共職業訓練制度は教育制度に組み込まれているものや、民間による職業訓練制度を主とする国など様々であった。多くの国では企業での職業訓練がプログラムの中に組み込まれていたが、日本では公共職業訓練が日本では第二次世界大戦後から時代に合わせて公共職業訓練制度が組み替えられてきたが、現代の不況時や若年者の就業問題が顕在化してきたことには現行の制度がうまく対応できているとはいえないだろう。特に、ヨーロッパにおいては、学校教育と職業教育、また学校卒業後の生涯学習が一元的に提供され、国民が参加する制度があったが、日本ではそれぞれ学校、職場、生涯学習が分けて議論されていることが多い。また、日本においては会社に入社してから独自の職業訓練を社員に対して行なってきたが、不況などの影響で会社が教育を行う余裕がなくなってきたことも影響し、職業訓練や人材育成が不足している。会社に入らなければ職業教育を受ける機会が少なく、非正規

雇用によって就労を続けていれば、正規雇用への移行やキャリアアップ、能力開発が難しくなってくるとも言えるだろう。

第五節 日本版デュアルシステム

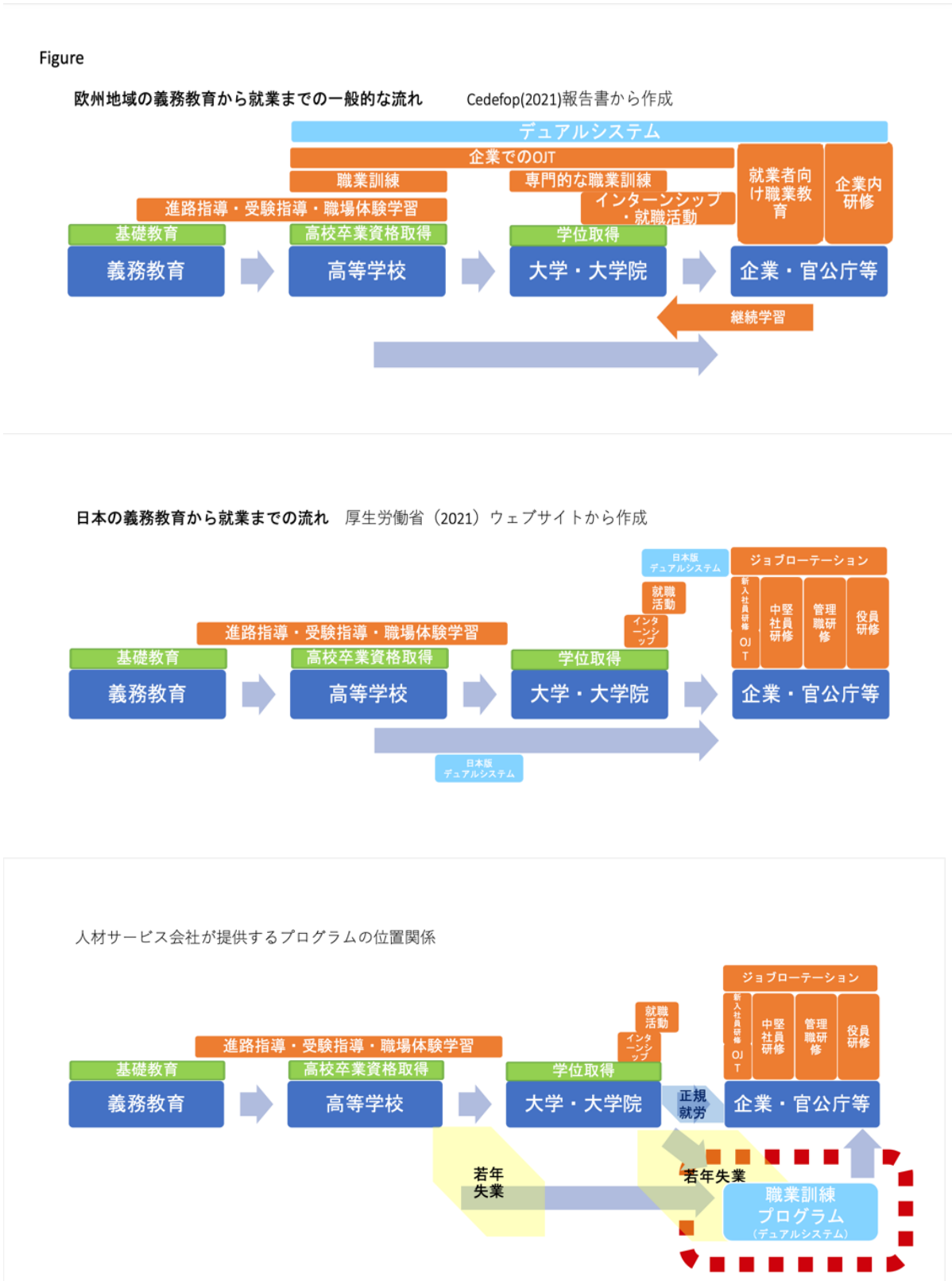
日本においても文部科学省と厚生労働省が平成 18 年（2006 年）ごろから日本版デュアルシステムをスタートさせている。専門高校生の実践力の向上と勤労観、職業観の育成を目的としており、プログラムをスタートさせた背景には当時社会問題となった高い若年失業率、増加するフリーターや無業者といった若年者雇用問題があった。文部科学省（2008）によると、平成 16 年末の若者の自立・挑戦のためのアクションプランや、平成 18 年に就職氷河期の時代に実施決定された再チャレンジ支援総合プランをもとに事業が進められ、当時の予算は 1900 万円、平成 18 年度の参加者数は専門高校生 1000 名となっている。日本の職業訓練機関であるポリテクカレッジ（2021）によると、現在、この日本版デュアルシステムは企業実習付き職業訓練として、フリーター、大学中退者、就職したけれど自分のやりたいことと違った方々を対象に、5 ヶ月から 3 年間、職業能力開発大学校や公共職業訓練施設の一部コース（職業能力開発大学校では NC 加工技術科・エコ電気システム科）で実施されていて、授業料は職業能力訓練大学校の場合年額 39 万円となっている。

図表 1 7：日本版デュアルシステム



厚生労働省（2004）

図表 1 8 ・ 1 9 ・ 2 0 : 日本と欧米諸国の就労までの比較図



これらの日本版デュアルシステムについて、厚生労働省（2005）は報告書で、日本版デュアルシステムは教育訓練機関主導型のみのため、デュアルシステム訓練コースが教育訓練機関の様々なコースの一つに過ぎないこと、対象としているのが若年無業者やフリーターのため、その方の就労支援策の性格が強いことなどを指摘している。そして、今後のシステムの発展のためには、教育訓練機関主導型だけでなく、企業が有期雇用で実習を行い、教育訓練機関において座学を進めるデュアルシステムの実施を推進するべきとも提言していた。

後継プログラム：実践型人材育成システム（雇用型訓練）について

厚生労働省（2020）によると、生涯を通じたキャリアプランニングおよび職業能力証明のためのツールであるジョブカードを活用し、従業員のキャリア形成を促す雇用型訓練プログラムによって、事業主は人材の確保や育成を国の助成を受けながら行うことができるという。

第六節 日本でのギャップイヤー

1、ギャップイヤーの概念

ここまで、日本と国外の公共職業訓練制度について考察してきた。その結果、日本においては国が提供するプログラムによるキャリア形成が与える影響は、対象者の数や対象となる職業訓練プログラムの内容の幅が狭いことから、限定的であるのではないかと推察できるだろう。次に取り上げる民間企業による若年者育成プログラムなど、これまで見てきた国による政策だけでなく、人材派遣事業を行う株式会社リクルートスタッフィングとヒューマンタッチ株式会社などは、東京都などの自治体の事業を受託し、非正規雇用経験が一定程度ある 29 歳以下の若年求職者を対象として、6 ヶ月間で研修と就業体験を行うプログラムなどを行なっている。こちらは、派遣社員として民間事業者に雇用された後に就業体験を行い、派遣先の会社に正規雇用されるというものである。

そしてここでは、こうした労働市場とは直接的に接続していないキャリア形成の手段の一つである、各個人が自らのキャリア形成のための時間「ギャップイヤー」の概念を取り上げ、一般的となっている日本国外と日本でのギャップイヤーの現状について考察したい。ギャップイヤーはイギリスの発祥で、アメリカやヨーロッパな

ど、日本国外において、大学に合格した生徒が、入学前に留学やワーキングホリデー、ボランティア活動、インターンシップなどの余白の時間を設けて、経験を通じて豊かな時間を過ごすものである。この概念は、日本においても東京大学をはじめとする大学や文部科学省の検討会議において議論がなされてきた。このギャップイヤーを中心に、その際に選択されうると考えられるワーキングホリデー、デンマークのフォルケホイスコーレなどについても取り上げたい。

2. グランドツアー

小林（2010）によると、グランドツアーは、近世英国で、貴族などの子弟が、一流の芸術や異文化を学び、教養を高める目的で、数ヶ月から数年ヨーロッパ大陸に滞在する大周遊旅行である。また、リヴァイアサンの著者であるトマス・ホップズや、ジョン・ロック、アダム・スミスらが家庭教師としてこの大陸旅行に同行していたという。この大陸の旅から学んだ教育は、その後のキャリア形成に直接的に重要な役割を果たしていたといい、帰国後には一国の大使や政府役人になるものも多かった。こうした旅の記録は日記や旅行記として数多く出版されている（小林, 2010）。

3. 日本におけるギャップイヤーに関する動向

ここまで、各国の公共職業訓練と、日本の公共職業訓練について取り上げた。その結果、特に日本の公共職業訓練や、国による就職の支援はさまざまな取り組みがありながらも、一部の国と比較すると不十分な部分もあり、デュアルシステムに至っては活性化していない現状があり、また対象者もきわめて限定的であるため、十分な支援を受けていない若年者が多いことがわかった。それでは、日本の若年者は大学の学位プログラムや就職支援以外に、どのような手段でキャリア形成を進めているのか。ここでは、近年注目され、議論が進んでいるというギャップイヤーの概念について取り上げたい。

砂田（2013）はギャップイヤー・プラットフォームの「ギャップイヤー白書」の中で、ギャップイヤーへの期待として、グローバル人材や地域、社会課題の解決を担う人材のリーダー育成に尽きるとしている。また、効用として、バーンアウト（燃え尽き症候群）や中退率の低下、入学後の目的意識が明確化する、就業力の向上、職業観の醸成などを挙げている。その一方、ギャップイヤーへ参加するための経済的負担、経済格差による活動の質の差などを挙げている。

杉岡（2015）は、ギャップイヤーを一言で言えば「学外学修プログラム」であるとし、親や教師から離れたインターンや国内外への留学であると定義している。また、日本においては、ギャップイヤーよりもインターンシップが先に一般的となってきた経緯がある一方で、インターンシップの課題が指摘され、見直されてきているという。それは、2011年の東京大学の秋入学を考える議論から始まり、2011年は「ギャップイヤー元年」と呼ばれているが、それ以前にもたとえば第一次安倍内閣の教育再生会議では2007年の報告書で、秋入学と日本版ギャップイヤーに関して書かれていたことも指摘している。加えて、杉岡（2015）は日本のインターンシップについて、受け入れ機関の広がりや期間の長短、大学の関与について課題があることを指摘している。ここで指摘しているように、ギャップイヤーにおいても、欧米のギャップイヤーの概念を日本に取り入れるために、大学の入学時期についての議論や、東京大学をはじめとする大学のプログラム、あるいは近年増えている国際系学部のひとつの留学プログラムとしてギャップイヤーが議論されていることが多く、この指摘のように、この章で取り上げた日本の大学のインターンシップが就職活動の選考、採用の一つの手段となっていたり、大学の単位として認定されたりすることと同じように、ギャップイヤーといいながら、数日間の地域での活動であるとか、大学の短期プログラムをギャップイヤーと称しているだけの場合もあるため、注意が必要であると考えられる。

赤崎(2015a)は、ギャップイヤーの目的について、労働市場での価値向上の個人的側面と、多文化市民性の涵養の社会的側面があるという。また、これから日本でもギャップイヤーが、キャリア形成のひとつの選択肢になりうるようになる可能性に言及しており、大学のギャップイヤープログラムを中心にその土壌が整ってきているという。さらにこれは、学生のみならず社会人にとっても、キャリアを考える上で検討されるようになる可能性もあるとも指摘する。

また、赤崎(2015b)は、ギャップイヤーの、年齢、目的、海外渡航する場合の渡航先や期間、活動に制限がなく、柔軟性があることを指摘している。そしてこの成果と社会の認知について、ギャップイヤーが普及している国では社会的評価が高めであるが、日本においてはまだ認知が十分でないことで評価を受けていない事例を挙げている。広島大学高等教育研究開発センター（2009）は、ギャップイヤーの日本への導入の可能性（日本版ギャップ・イヤー）について、イギリスでは若者総数の35万人のうち、およそ17%にもものぼる年間6万人を超える若年者がギャップイヤーを取得していることと、日本において名古屋商科大学での新入生およそ1000名のうち20から30名が取得したことや、国際教養大学の2008年9月から開始されたギャップイヤー入試の事例を挙げて検証している。そこでは、イギリスに大学でのギャッ

プレイヤー取得者の成績が上がっていることなどの利点も挙げられているほか、日本においては大学のカリキュラムや入試形態で導入されているケースが多いが、その数はまだ少ないことが指摘されている。

これらの議論から、イギリス発祥のギャッププレイヤーの概念は日本国外においては支持を得ており、キャリア形成の一助になって成果を挙げていることがわかったが、日本においては大学のカリキュラムの一つや入試形態において導入されていることがわかった。広島大学高等教育研究開発センター（2009）の報告書の中でも指摘しているが、大学だけでなく、ギャッププレイヤープログラムを提供する企業や、その社員向けの能力開発プログラムについても、ギャッププレイヤーと雇用のつながりについて今後検討していく必要があるだろう。しかし、ここで挙げられている企業の能力開発プログラムとは、ギャッププレイヤーに参加する大学生向けのプログラムを指しており、高校から大学での接続について語られていると考えられる。2021年現在、秋入学など実質的なギャッププレイヤーを導入している大学は決して多いとは言えず、9月の秋入試の対象となるのは主に帰国子女で、英語プログラム等が多いことから、これまで紹介したギャッププレイヤーの形としての秋入学が実践されているとは言えない。教育の制度の一つにとどまらない、広義のギャッププレイヤーとして、非正規雇用から正規雇用への移行を含めた議論も必要になるのではないかと考えられる。

4. ワーキングホリデー

外務省は、ワーキング・ホリデー制度について、「二国・地域間の取決め等に基づき、各々が、相手国・地域の青少年に対し、休暇目的の入国及び滞在期間中における旅行・滞在資金を補うための付随的な就労を認める制度」とし、「各々の国・地域が、その文化や一般的な生活様式を理解する機会を相手国・地域の青少年に対して提供し、二国・地域間の相互理解を深めることを趣旨」としているという。日本においては、1980年にオーストラリアとの間で制度を開始し、2020年現在以下の26カ国と地域で導入されていることがホームページで紹介されている。

	国・地域名	制度開始年	年間発給枠
1	オーストラリア	1980	無
2	ニュージーランド	1985	無
3	カナダ	1986	6,500
4	韓国	1999	10,000
5	フランス	2000（注）	1,500
6	ドイツ	2000	無

7	英国	2001	1,000
8	アイルランド	2007	800
9	デンマーク	2007	無
10	台湾	2009	10,000
11	香港	2010	1,500
12	ノルウェー	2013	無
13	ポルトガル	2015	無
14	ポーランド	2015	500
15	スロバキア	2016	400
16	オーストリア	2016	200
17	ハンガリー	2017	200
18	スペイン	2017	500
19	アルゼンチン	2017	日から亜：200
			亜から日：400
20	チリ	2018	200
21	アイスランド	2018	30
22	チェコ	2018	400
23	リトアニア	2019	100
24	スウェーデン	2020	無
25	エストニア	2020	日からエストニア：無
			エストニアから日：100
26	オランダ	2020	200

（注）平成 11 年（1999 年）12 月に暫定導入開始。

図表 2 1：ワーキングホリデー渡航先。出典：外務省ホームページ「ワーキング・ホリデー制度」

18 歳からおおむね 30 歳までの若年者を対象とした制度であり、1 年から一部では最大 3 年間現地で働いたり、学校に通って語学などを学んだり、それぞれの目的に合わせて文化理解を深めることができる。一生に一度しか同じ国のワーキングホリデービザを取得することはできず、年齢制限も各国の基準が設けられているが、それ以外にはある程度の貯蓄などの条件しかない場合が多く、年齢制限をクリアして

いれば誰でも海外就労を経験できる制度と言えるだろう。語学力、ビザの取得のための手続きや現地の学校選び、求人の紹介などのハードルもあるが、留学エージェントが日本の主要都市や現地にも日本人スタッフを配置し、サポートしているケースもあるため、極めて渡航しやすいと言える。こうしたワーキングホリデー制度を活用し、海外に渡航した日本人の若年者の状況について、藤岡（2017）は、バブル経済の崩壊以降、日本の若年者の雇用と労働の情勢は厳しさを増し、派遣切り（雇い止め）やブラック企業、就職活動の失敗、奨学金の滞納などの問題が顕在化している例を挙げ、若年者たちはこうした日本の閉塞感を打開する方法の一つとして海外就業、海外滞在（ワーキングホリデー）があり、年間約2万人の日本人の若者が海外へ渡航し、およそ半数がオーストラリアへ渡航していることを紹介している。さらに藤岡（2017）は、こうしたワーキングホリデーに参加する若年者たちが、日本企業の海外進出のための日本人労働者の確保のために、「国際横断的な雇用・労働システム」に組み込まれていることを指摘した。1年から2年間ワーキングホリデービザを活用した体験では主に非正規雇用されることが想定でき、ビザの期間を終えた後に想定される進路としては、日本へ帰国し就職活動を行い正規雇用者あるいは非正規雇用で就業、現地就職、パートナーからスポンサーを受け滞在を延長するケースなどがあると考えられる。

5. フォルケホイスコーレ

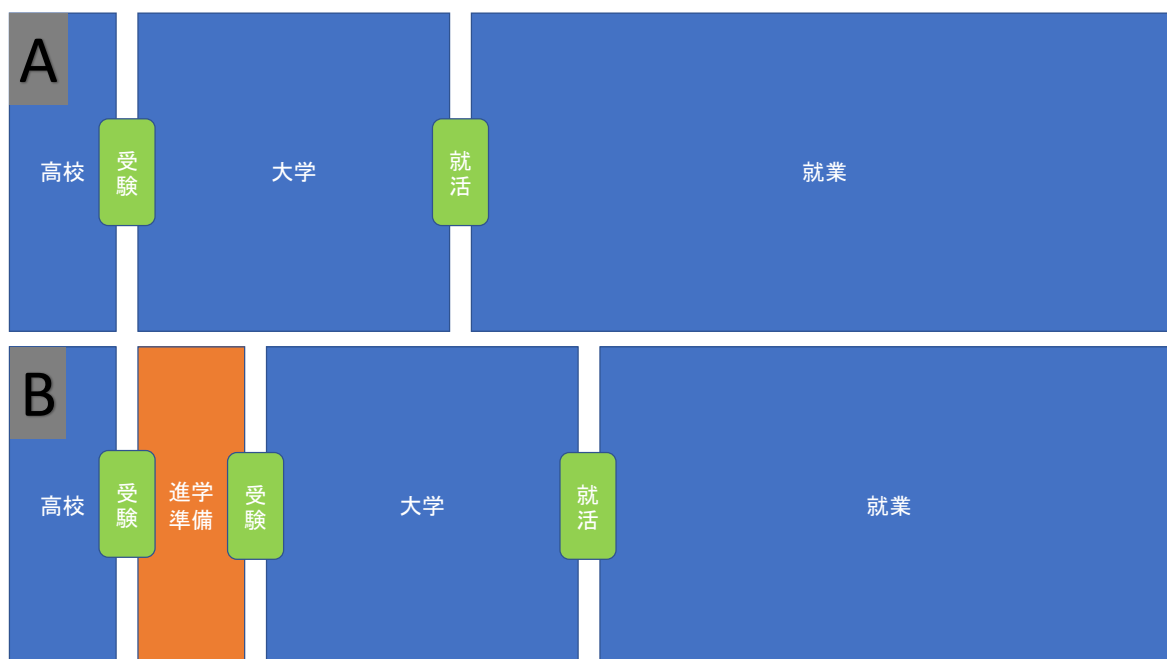
フォルケホイスコーレは、北欧独自の教育機関で、試験や成績が一切なく、民主主義的思考を育てる、知の欲求を満たす場であると一般社団法人 IFAS のホームページで紹介されている。全寮制となっており、共同生活をする 것도文化であり、哲学者のデンマーク人のニコライ・フレデリク・セヴェリン・グルントヴィによって創設されたという。17歳以上が入学することができ、大学に進む前に本当に興味があることを探したい人、キャリアチェンジをして新しいことにチャレンジしたい人が入学し、「自分を見つけ出すために人々が向かう場所」がフォルケホイスコーレであるという。授業においては、ディスカッションの授業形式で行われており、様々な意見を統合させる民主主義的な解決手法を学ぶことができる。全寮制の学校である側面においては、社会が他者との関係によって成り立っていることを体感し、社会の一員としてどう関わるのかを考えるようになるという、一人一人の持つ個性が大切に育てられ、多種多様な個性が惜しみなく生かされる社会が作られるという。

（一般社団法人 IFAS、Online at:[<https://www.ifas-japan.com/folke/>]

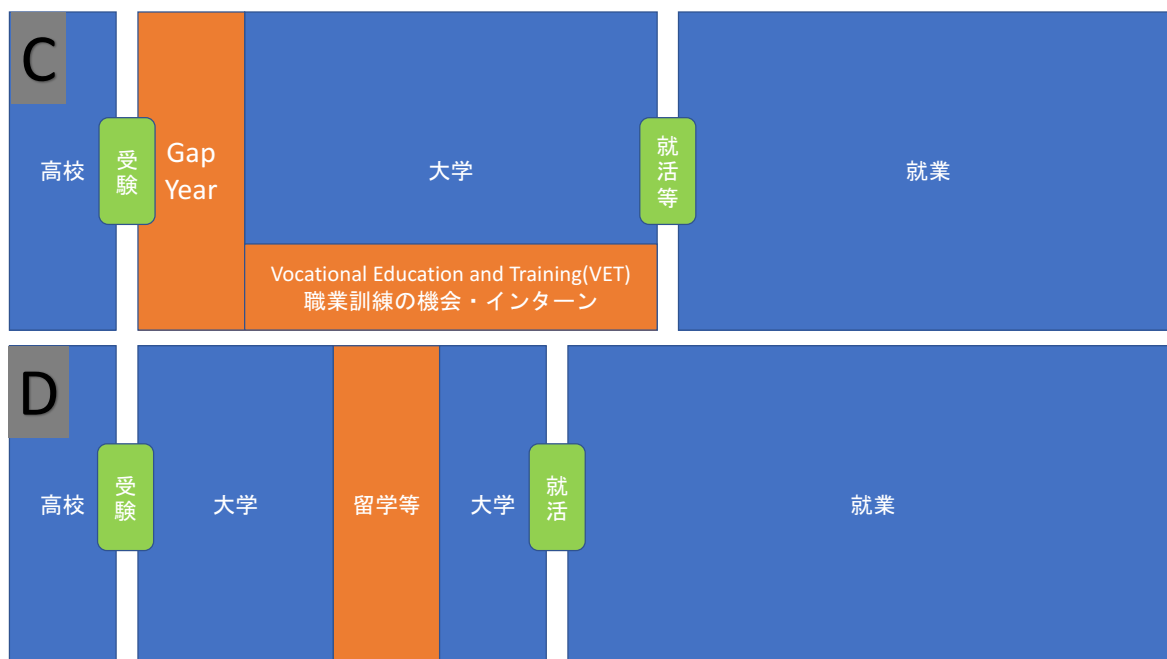
このフォルケホイスコーレを日本に広める活動を行う一般社団法人 IFAS の矢野拓洋共同代表にインタビューを行い、フォルケホイスコーレが日本の若年者の就労やキャリアに与える影響、現在の若者に関わる社会課題、フォルケホイスコーレの労働市場との接続についてお話を伺った。その中で、現在の日本の雇用システムが、かつての終身雇用などから変化してきていて、合わせて景気の悪化などの要因もあり、自分が納得できるキャリアや人生について考える人が増えてきているのではないかと指摘する。この納得できる人生が何かを考えるには時間が必要である一方で、高校や大学を卒業後にすぐ就職することを求める社会の感覚のズレについてもお話しされている。また、かつてバブル景気のころの日本のような、会社に入り、一生懸命働けばたくさん稼ぐことができるといった想像が今の若年者が持ちにくいことで、こうした憧れられていたライフスタイルを目指しにくいことも指摘し、何よりも自分が幸せかどうかの方が大事だ、といった価値観に変わっているのではないかと述べている。フォルケホイスコーレのプログラムについては、自分軸で物事を判断しようとする目線だとか、心構えを身につけられることが価値だという。特に、日本人はこの価値を身につける機会をつくり、フォルケホイスコーレに入っている人が多いのではないかといい、たとえば、プログラムに参加することで、自分が考えていることについて背中を押してもらえる感覚があり、肯定してもらえる世界観があるという。一方で、フォルケホイスコーレと労働の接続については課題もあるといい、直接的に就職などにつながっているわけではない点がこうした課題として挙げられることも指摘している。現在の労働市場がフォルケホイスコーレを含めたギャップイヤーの進路を経て人生の余白の時間の中で、自分自身をみつめた事などが、仕事にどう生きるのかを表すのは難しく、企業側の判断も難しいと指摘している。インターネット検索などでも、日本国内にもフォルケホイスコーレがあり、参加者を募集していることがわかるが、日本人にとっても大きな魅力があるプログラムでありながらもこうした課題を解決していくことが求められるといえる。最後に、一般社団法人 IFAS 矢野拓洋共同代表は、こうした人生の余白であるギャップイヤーを取得する時期についても、日本人はギャップイヤーを取るタイミングが遅い、という問題もあると指摘する。多くのデンマーク人は大学進学前にギャップイヤーをとりホイスコーレに行ったりするといい、ギャップイヤーと接続しているのは教育であり、労働市場ではないことが多いという。その一方で、日本人は就活の時期になって初めて人生に疑問を感じたり、ひとまず就職してみたらこの先の人生に疑問を感じたりする人が多く、そこで初めて「立ち止まる」という選択肢が浮かぶことが多いため、ギャップイヤーを終えたあとに待っているのは進学ではなく就職で、ギャップイヤーの価値を面接で説明しなければいけない状況に立たされる

けどうまく説明できない、という問題が起こってしまうことを挙げている。ギャッププレイヤーを取る時期を早めるべき、というのも大事な視点であるとしている。

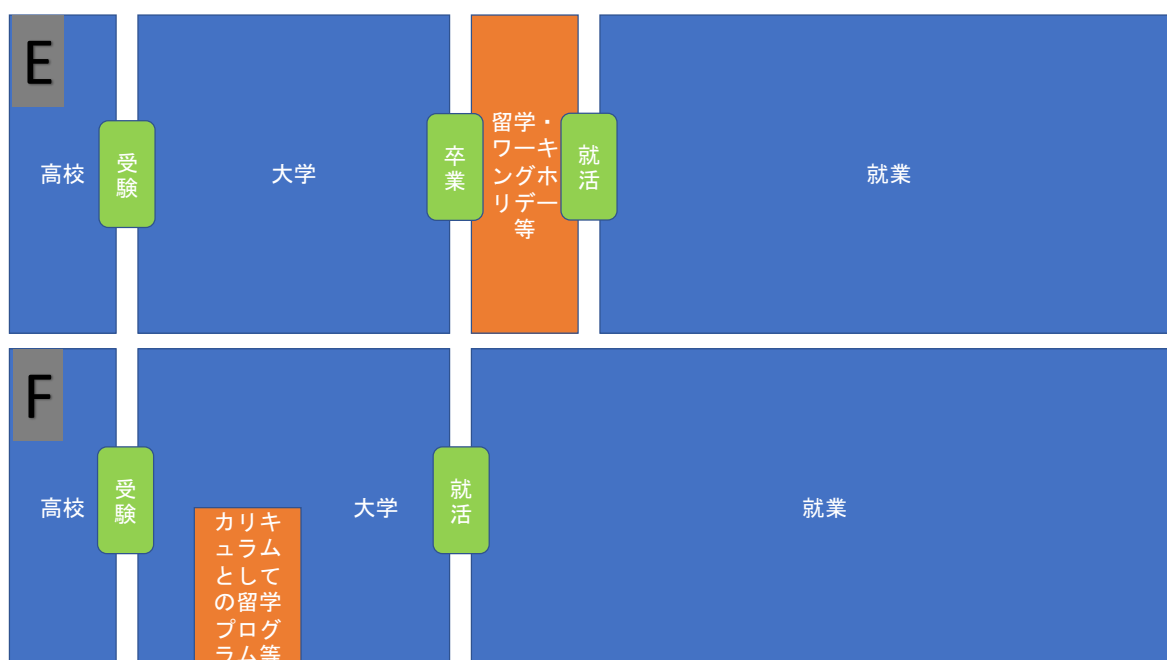
第七節 考察



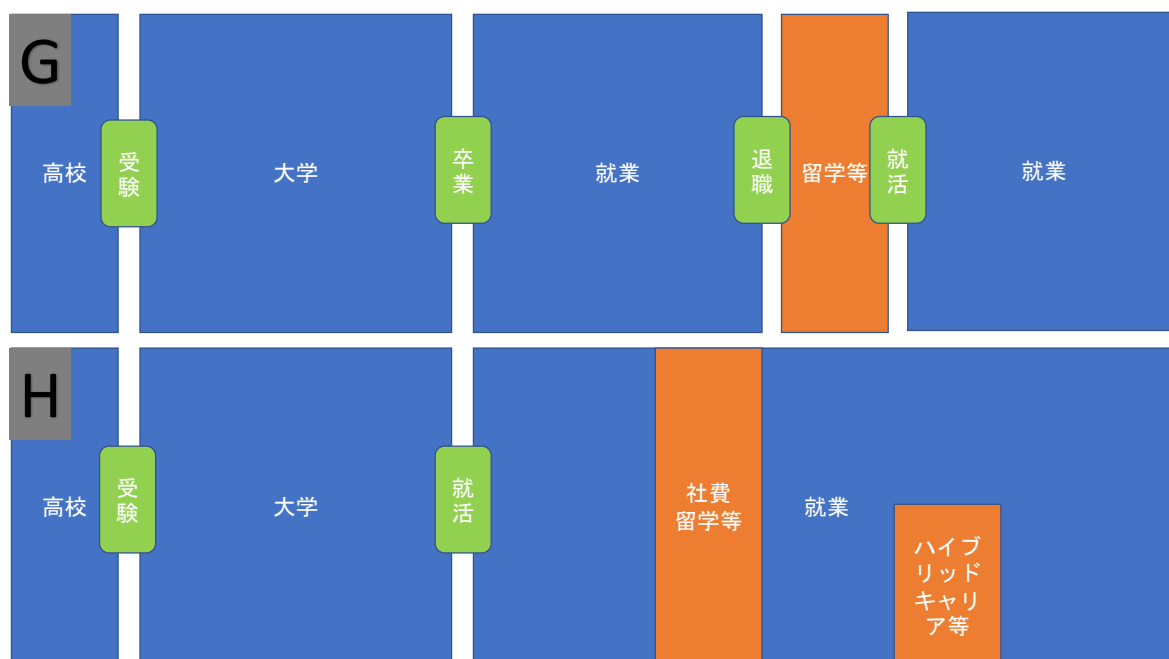
図表 2 2 : キャリアの例 A (一般)、キャリアの例 B (進学準備)



図表 2 3 : キャリアの例 C (欧米型ギャップイヤーとデュアルシステム)、キャリアの例 D (在学中留学等後復学)



図表 2 4 : キャリアの例 E (卒業後留学等)、キャリアの例 F (留学プログラム)



図表 2 5：キャリア G（離職後ギャップイヤー取得）、キャリア H（就業中留学等）

ここまで、日本の若年者の労働市場と非正規雇用から各国の公共職業訓練と日本の公共職業訓練を取り上げ、日本における若年者の能力開発には各国と比較するとやや不備があることがわかった。図 1 9、2 0、2 1、2 2 は、ここまでで想定できるキャリアの例の中で、ギャップイヤーといえるような経験をするキャリアを図示したものである。図 1 9 の A は大学に進学し就業する場合の一般的なキャリアとなり、高校、大学、就業まで、進学準備や留学などを経験せずに 22 歳前後で就業を経験すると考えられるパターンである。図 1 9 の B は、進学準備のため、受験を複数回経験し、進学、就職するパターンである。図 2 0 の C は、欧米などで一般的と考えられる大学合格後にギャップイヤーとして入学までの数ヶ月から 1 年程度、ワーキングホリデーでの国外渡航、パートタイムでの就労、ボランティア活動などを経験後、進学、デュアルシステムなどでのインターンシップなどを経て就業するパターンである。図 2 0 の D は、大学在学中に 1 年程度の私費、あるいは交換留学などを経験し帰国、日本での学業を経て、就職活動、就業するパターン、図 2 1 の E は、大学を卒業後、就業せずにワーキングホリデーや留学で自らギャップイヤーを経験、その後就業するパターン、図 2 1 の F は、この節で取り上げた大学の中のプ

プログラムのひとつとしてのギャップイヤーを経験するキャリアで、単位取得が可能な留学プログラムなどを経験するパターン、図22のGは、就業後に離職し、ギャップイヤーとして留学などを経験後、復職あるいは再就職するパターン、図23のHは、この後取り上げる株式会社パソナグループの社員が取得可能なドリカム休暇やハイブリッドキャリア制度、会社での社費留学、MBA派遣などで会社員として働きながら実質的にギャップイヤーを取得するキャリアの例である。日本においては、若年者の失業や主体的なキャリア形成が近年の問題になっているが、失業することや非正規雇用を継続した場合に職業訓練を受ける機会がなく、それが長期化してしまうという懸念があるだろう。メンバーシップ型雇用では新卒として雇用され、育成される中で、失業を想定していないことが考えられ、これを補うために、これから取り上げたい民間企業による人材育成システムがあったり、これを防ぐために、大学教育の見直しがすすめられていたりすることが推察できる。

この章では、後者の、より早い高等教育前中後の段階において、教育の一部としてのギャップイヤーによる、たとえば文部科学省や各大学が学生向けに能力開発やキャリア形成のための機会として、ギャップイヤーの概念を輸入し、入試形態の一つやカリキュラムの中に組み込む形でこれらの課題を解決する試みが行われていることがわかった。この節での議論にも出てきたが、人生の余白であるギャップイヤーをどのタイミングで取得するのかについて、高校卒業後から高等教育へ移行する段階なのか、高等教育のカリキュラムとするのか、高等教育から労働市場への移行の段階なのか、あるいは会社におけるプログラムの一つとするのか、それも正規社員の能力開発のためのギャップイヤーを設けるのかについては今後も事例を研究していきたい。

第3章 株式会社パソナ日本創生大学校の事例

第一節 企業概要

これまで、日本の非正規雇用と職業訓練、そして若年者のキャリア形成に影響を与えるギャップイヤーの概念について取り上げてきた。ここでは、人材サービスを提供する株式会社パソナグループの子会社で、ギャップイヤープログラムを運営する株式会社パソナ日本創生大学校の事例を取り上げたい。今回パソナグループの事業の対象となるのは、短期大学や専門学校、大学などを卒業後に、企業などで正規雇用されることや起業、個人事業主として働くことを目指しているか、あるいは希望

の進路が未定だった者など、景気の波などの影響で希望通りにならなかった新卒者、音楽や俳優などの芸術活動、スポーツを行う人材を対象とし、アルバイト、フリーターになるのではなく契約社員として働きながら、就労経験、ビジネススキルを身につけたいような成長意欲のある者と考えられる。募集対象である新卒で職歴のない高校、短大、専門、大学、大学院の卒業、修了者を中心とした中で、特に大学が多く、中位以上の大学卒業者が多いのではないかと想定している。日本創生大学校でのギャップイヤープログラムでは淡路島で勤務することから、農地も豊富にあり、農業に関心のある者も対象になるだろう。日本創生大学校ホームページによると、個人の適正や意向に合わせて農業、飲食店、芸術分野などに配属がなされ、グループ各社の人事、広報などの管理部門、営業部門に異動するケースもあり、一般的なアルバイトで正社員登用される場合や、一般企業に正規採用されてキャリアを形成するのとは比べても賃金を除けば魅力があるように見える。リゾートバイトやワーキングホリデーと就職予備校を合わせたような環境で働きながら、社会人へキャリアアップできるという。

パソナグループは「社会の問題点を解決する」の理念を掲げている。パソナグループのホームページによると、主に人材派遣、BPO サービス、HR コンサルティング、教育、研修、海外人材サービス、人材紹介、再就職支援、子会社のベネフィット・ワンが行う福利厚生のアウトソーシング、ライフソリューション、地方創生ソリューションが主な事業として紹介されている。人材派遣では、事務職、技術者、新卒、シニアなど業種や年代も幅広い。日本経済新聞によると 2021 年 5 月期のパソナグループの営業利益が過去最高益となった。セグメント別売上構成比では、人材派遣が約 5 割、BPO が 3 割、アウトソーシングが 1 割などとなっている。注目している事業が、地方創生ソリューション（売上構成比 0.9%）に入るのか、人材紹介や再就職支援のキャリアソリューション（4.7%）に入るのか、人材派遣に入るのかなどは調べる必要がある。

現在のギャップイヤープログラムが始まったのは、2021 年 4 月である。東京・大手町から兵庫県淡路島に本社機能の一部移転を進め、雇用創生を目指す同社は 2008 年から「地方に人が集まる夢のある産業」を創るための農業人材の育成や地域活性化に取り組み始めた。2013 年には、兵庫県が公募した「県立淡路島公園における民間事業の企画提案」に、「県立淡路島公園における民間事業の企画提案」が採用され、兵庫県とともに自然を生かした新たな観光客の誘致による地域活性化事業を始めた。淡路島だけでなく、日本の各地域で若者の就労支援と地方創生に取り組み、岡山県では道の駅の運営なども行う。兵庫県淡路島公園の事業は、兵庫県淡路島公園アニメパーク「ニジゲンノモリ」となり、関連施設など複数の事業

が続いている。今回募集されている、これらの施設を含む淡路島内の施設で働くことになる契約社員の月額給与は大学院卒と大学卒で16万6千円、短期大学と専門学校卒は16万1千円、高卒は15万6千円に設定されている。就職後1年目は社会教養講座や社会人基礎講座、文化芸術活動を有料（それぞれ月額2万8千円）で受講しながら淡路島でのパソナ社員用施設スタッフ、農業事業、パソナグループ各社に配属するプログラムがある。2年目はセールス、アドミニストレーション、ヒューマンリソースコースや、ベンチャー、アグリカルチャー、アート、スポーツのコースに分かれて将来を見据えたキャリア開発が行われている。その後の進路としては、起業、転職、Wキャリア、就農などが想定される。一週間のスケジュールの例としては、水道光熱費込みで2万6千円、食費実費3万9千6百円の寮（就労者負担）に滞在しながらシフト制の勤務を行い、朝9時から午後4時まで現場で仕事を行い、その後は講座の受講、夕食後に自習が行われる。オフィス業務では、淡路島に安藤忠雄氏によって建設され、海に見える開放感のある夢舞台オフィスで勤務することもある。また、豊かな自然の中で農作物の栽培や収穫を行うことで農業を体で学ぶこともできる。福利厚生として、健康保険、雇用保険、厚生年金、有給休暇などが用意される。特待生制度もあり、IT、グローバル、音楽、スポーツ領域など、専門分野で活躍する人材には、最大2年間の受講料と寮費の免除があり、自己研鑽型特待生では自己研鑽のための活動費が月に2万円まで支給される。海外研修型特待生では、海外研修プログラムがプログラム終了後に提供される。また、こころざし採用では、40名限定で日本を代表する経営者や社会起業家、研究者のもとのインターンシッププログラムなどが提供される。

日本創生大学校のカリキュラムとして、グループ代表が客員教授をつとめる大阪大学大学院の開講するグローバルリーダーシッププログラムや、神戸大学と日本の閉塞感の打開のためのイノベーション不在を解決する人材を育成するV.Schoolも提供される。

2021年1月に発表された株式会社パソナ日本創生大学校のプレスリリースには「コロナ禍で社会や生活様式、価値観が大きく変わろうとしている昨今、性別や年齢、国籍を問わず、日本の社会課題に対して、志をもって挑戦し、社会に貢献できる次世代を担うリーダーを輩出することを目的に、株式会社パソナ日本創生大学校を設立」し、コロナ禍で本社移転が報道される以前から新卒学生を幅広く契約社員として雇用してきたと紹介されている。同社は、地方創生リーダー育成事業、女性幹部候補育成事業、リカレント教育事業を事業内容とする。

以前にも同社は、歌・踊り・芝居で地方の未来を創生する地方創生エンターテイナーを3か月更新の契約社員として募集している。しかしながら、職種ではいずれも

接客サービス＋俳優・女優、接客サービス＋パフォーマー／キャラクター、接客サービス＋和太鼓演奏家などがある。採用後はそれぞれ丹後七姫劇団や劇団ニジゲンノモリ、パソナあわじオルケスタなどに配属される。淡路島にあるハローキティースマイルレストランやハローキティショーボックスなどのエンターテインメント施設で働くこともできる。これ以外にも、同社は社内の地方創生ファンドにおいてアントレプレナー契約社員の募集も行っている。起業家輩出と事業創造を通じて地方の未来づくりに貢献することを目的に、契約社員として採用された場合、代表や役員、関連会社社長からの事業アドバイスや、グループの営業リソースを活用や、コワーキングスペースの利用、グループからの資金支援も可能という。この取り組みは、新しい採用と育成のモデルになっていくのだろうか。

図表 2 6：淡路島西海岸地図



出所：パソナ

パソナグループの若者支援の歴史

パソナグループは1976年2月、大阪市北区に設立された人材派遣事業会社、株式会社テンポラリーセンターの設立に始まる。その後事業を拡大し、1993年6月に現在の会社名となった。就労支援事業では、1980年に女子大生のための無料職業指導講座「アビリティ・ガイダンスプラザ」を開始し、大卒女子を派遣する「アビリティ・マネジメント・センター」を設立した。1983年には、大卒秘書を派遣する「エグゼクティブ・セクレタリー制度」を開始した。1994年には、就職氷河期の未就労の女子大学生を支援するため、「女子大生プロジェクト」を発足している。この制度では、パソコンなどオフィスで必要なスキルの研修や企業での実地研修を行うビジネスインターン制度を開始した。この制度でも、主力事業である派遣制度のシステムを利用し、企業で就業する新しい働き方を提案した。2005年には、仕事大学校を開校、スポーツと仕事の両立を支援するスポーツメイト事業、音楽・芸術活動と仕事の両立を支援するミュージックメイト事業も開始した。

2010 年に新卒者就労支援の一環で、「フレッシュキャリア社員制度」、「人材創造大学校」、「新卒者就職応援プロジェクト」事業を開始した。就業ブランクをあけ
ることなく働きながら学べる環境を提供するのが、フレッシュキャリア社員制度だ
った。そして 2011 年に兵庫県淡路島で「ここから村」事業を開始した。芸術、農
業、ビジネスと地域産業を結びつけることで、農業と芸術活動のダブルワークを支
援した。その後も 2013 年に若手アーティストとスポーツ選手の活動を支援する「ス
ターライズアワー」や、企業家を育成する「アントレシップ社員」、2020 年には就
職氷河期世代を対象とした「Middles Be Ambitious (MBA) 制度」を開始した。この
事業では、氷河期世代を正社員として雇用し、地方創生事業を通じたまちづくり人
材を育成する。女性、若者の支援だけでなく、シニアの人材派遣、人材育成、国家
公務員の民間企業への転職・再就職をサポートする事業なども展開する。

第二節 ギャップイヤープログラム概要

株式会社パソナ日本創生大学校のパンフレットでは「社会や価値観が大きく変わろ
うとしている今、新しいことに挑戦し自分の未来を創る」とあり、「最長 2 年間、
パソナグループで学びながら働き、夢や目標に向かって自分の可能性にチャレンジ
するプログラム」と紹介されている。一流講師による研修を受け、高度な知識とス
キルを習得できることをアピールしており、たとえば社会基礎「営業やホスピタリ
ティ」「ビジネスマナー」「グローバルコミュニケーション」、文化芸術分野では
「和太鼓」、「淡路学」、社会教養では「DX」「組織論」「政治経済」、提携大学
講座では「大阪大学大学院国際公共政策研究科実践グローバルリーダーシップ」
や、「神戸大学 V.School」の一部を社員として聴講することができるという。これ
らの月額 2 万 8 千円の有料プログラムに加えて、パソナグループでの事業開発、人
事、広報、財務、グローバル事業、BPO、農業などを OJT として就業体験すること
ができる。淡路島の各施設において、接客・販売からオフィスワークまでの幅広い
就業経験をジョブローテーション制で体験し、活躍することができるという。「自
分の未来を自分で創る」ために、「人間力」である「教養」「アントレプレナーシ
ップ」、「リーダーシップ」と「創造的課題解決力」を挙げ、「新・社会人基礎
力」では「課題発見力」「計画力」「想像力」「主体性」「働き掛け力」「実行
力」「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」を挙げている。そ
の後の進路としては、「起業」「就職（グローバル企業、地方企業）」「ハイブリ
ッドキャリア（音楽・芸術・スポーツなど）」「就農」が挙げられている。ギャッ
プイヤープログラム以外にも、雇用の維持と教育機会を提供する Fresh Career Up P
rogram と、女性幹部候補育成プログラムを日本創生大学校において実施している。

第三節 アンケート調査・フィールドワーク実施結果

1、アンケート調査結果

プログラム参加者へのアンケート結果

パソナ日本創生大学校のギャップイヤープログラムに参加する契約社員の方を対象に、アンケート調査を実施し、23名から回答を得た。

それによると、年齢層は22歳から26歳で、大学卒業から大学院修了後に参加される方が多く、一部は一度社員として勤務した後に参加をしている。半数を超える方がやりたい仕事を見つけるために参加したと回答し、応募時に進路が決まっていたのは2割で、内訳は国外留学、正社員としての就業、クリエイターを志望していた。プログラムで魅力と考えていることとして2つまで選択してもらった設問では、就業場所が淡路島であることと、プログラムの中に研修が用意されていることに対して半数の方が回答した。次いで魅力であることとしては、仕事内容、滞在方法、働き方、人との出会いとなった。その研修では、農業、語学、太鼓を多くの人が受講し、ほかには地方創生、タップ、国際政治・経済、剣道・空手、環境、文化・アートと続いた。これらの研修を含むギャップイヤープログラムに参加して、大きな影響を受けた、やや影響を受けたと答えた人は8割以上にのぼった。うち大きな影響を受けたのは3割いた。

半数を超える方がやりたい仕事を見つけるために参加していたこのプログラムで、大学卒業後に希望進路が決まっていなかった者のうち、プログラムに参加して希望進路が見つかったのは3割だった。このうち、正社員として就職を希望する者は4割、ほかには、非正規社員、起業、フリーランス、地域おこし協力隊を希望していた。企業での就業を希望する人の中で企業を選ぶ上で何を重視するかを聞いたところ、もっとも働きやすさを重視する傾向が強く、ついで社会貢献を重視している。プログラムから最も得られたものとして一つあげたものの中で、割合が最も大きかったものはキャリア意識・マインドの33%で、次に専門技術・知識・語学の25%、主体性・働きかけ力・実行力の20%、チームワークスキルの12%と続いた。プログラムの就労以外に、休暇の時に自己研鑽をしている者のうち、語学の勉強をしている者が3割、資格取得の勉強をしている者が3割だった。資格においては、会計、外国語の資格などが挙げられた。

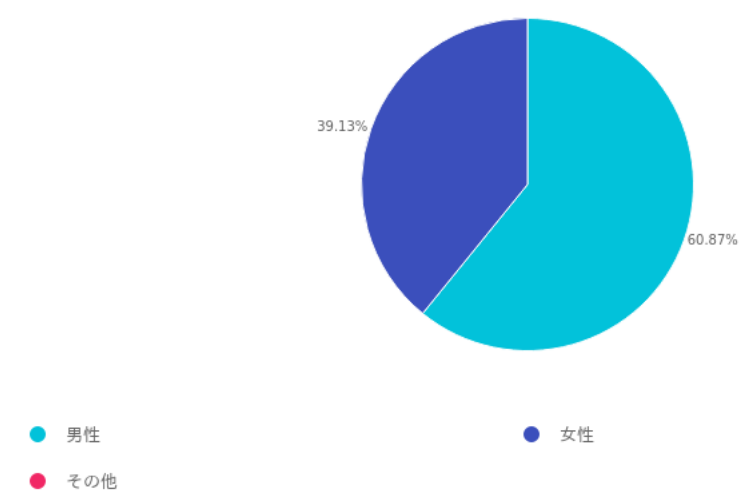
図表 2 7 : アンケート質問項目

Q1	ご年齢を教えてください。
Q2	性別を選んでください。
Q3	プログラム参加前の属性として当てはまるものを選んでください。
Q4	(Q3 で大学卒業の場合) 専攻は何でしたか。
Q5	(Q3 で職歴がある場合) 業界は何でしたか。
Q6	プログラムへの応募動機として最も当てはまるものを一つを選んでください。
Q7	プログラム応募時に、将来の希望進路は決まっていたか。
Q8	(Q7 で希望進路があった場合) 希望進路は何でしたか。
Q9	現在の仕事内容について、当てはまるものを選んでください。
Q10	プログラムで魅力だと考えていることは何ですか。2 つまでを選んでください。
Q11	受講している講座は何ですか。
Q12	現在までの間に、あなたの進路選択は、プログラムでの就業・研修からどのくらい影響を受けましたか。
Q13	(Q7 で希望進路があった場合) プログラムに参加する前と現在で、希望進路は変わりましたか。
Q14	(Q7 で希望進路がなかった場合) プログラムに参加して、希望進路は見つかりましたか。
Q15	(Q14 で希望進路が見つかった場合) 現在希望している進路は何ですか。
Q16	(Q14 で企業や団体への就職を希望する場合) 希望する企業・団体の分類は何ですか。
Q17	(Q14 で企業や団体への就職を希望する場合) 企業を選ぶ上で重視することを 2 つを選んでください。
Q18	(Q14 で起業を希望する場合) 起業したい分野は何ですか。
Q19	(Q14 で進学や海外留学を希望する場合) 専攻したい学問分野は何ですか。
Q20	現在までにプログラムから最も得られたものは何ですか。1 つを選んでください。
Q21	仕事以外の時間に行っている活動はありますか。
Q22	(Q21 で資格取得の勉強と回答した場合) 何の資格ですか。
Q23	 自由記述欄

回答結果

図表 2 8 Q2 :

性別を選んでください。
回答 : 23 スキップ : 0

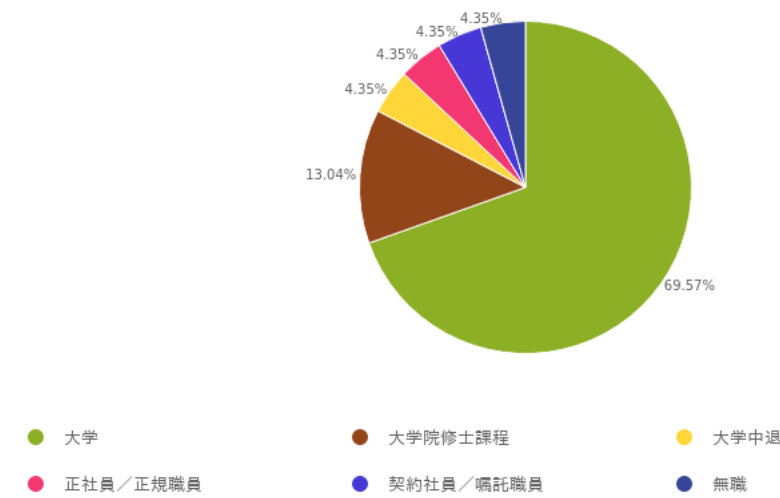


選択肢	回答率	回答数
男性	60.87%	14
女性	39.13%	9
その他	0.00%	0

図表 2 9 Q3:

プログラム参加前の属性として当てはまるものを選んでください。

回答：23 スキップ：0



選択肢	回答率	回答数
大学	69.57%	16
大学院修士課程	13.04%	3
大学中退	4.35%	1
正社員／正規職員	4.35%	1
契約社員／嘱託職員	4.35%	1
無職	4.35%	1

図表 3 0 Q4:

専攻は何でしたか。回答：20 スキップ：3	
1	経済学
2	経営学部
3	法学部
4	国際経営
5	中国語
6	経済
7	環境文学
8	観光学
9	健康スポーツコミュニケーション学科
10	経営

11	音楽
12	情報
13	経営学
14	経営学
15	感性認知脳科学専攻
16	国際学
17	スペイン語
18	心理学
19	国際関係
20	国際学科

図表 3 1 Q5：業界は何でしたか。（職歴のある方） 回答：2 スキップ：2 1

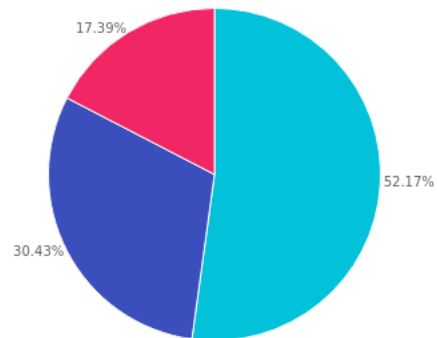
1	人材派遣
2	不動産業界

図表 3 2

Q6:

プログラムへの応募動機として最も当てはまるものを一つ選んでください。

回答：23 スキップ：0



● やりたい仕事を見つけるため

● 研修でスキルを身につけるため

● その他（具体的にご記入ください）

選択肢	回答率	回答数
やりたい仕事を見つけるため	52.17%	12
研修でスキルを身につけるため	30.43%	7
その他（具体的にご記入ください）	17.39%	4

その他（具体的にご記入ください）

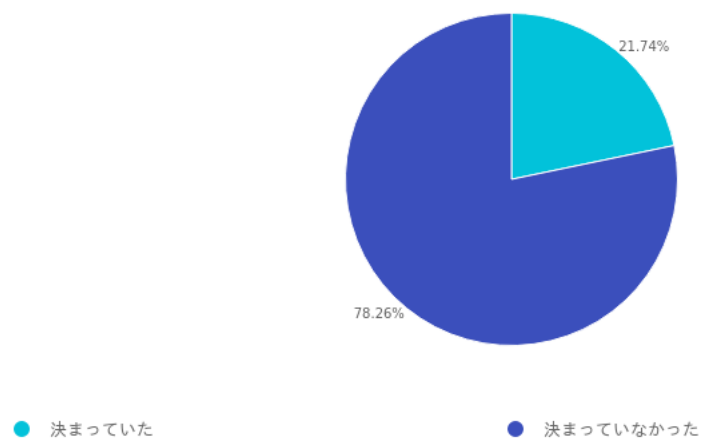
1. 農業(新しいこと)に興味を持ったため
2. 農業の知識を得るため。
3. 前職にやりがいを見つけられず、このGAPで本当にやりたいことを見つけ、同時に社会人としての視座を高めていきたいから
4. 楽しみたい

図表 3 3

Q7：

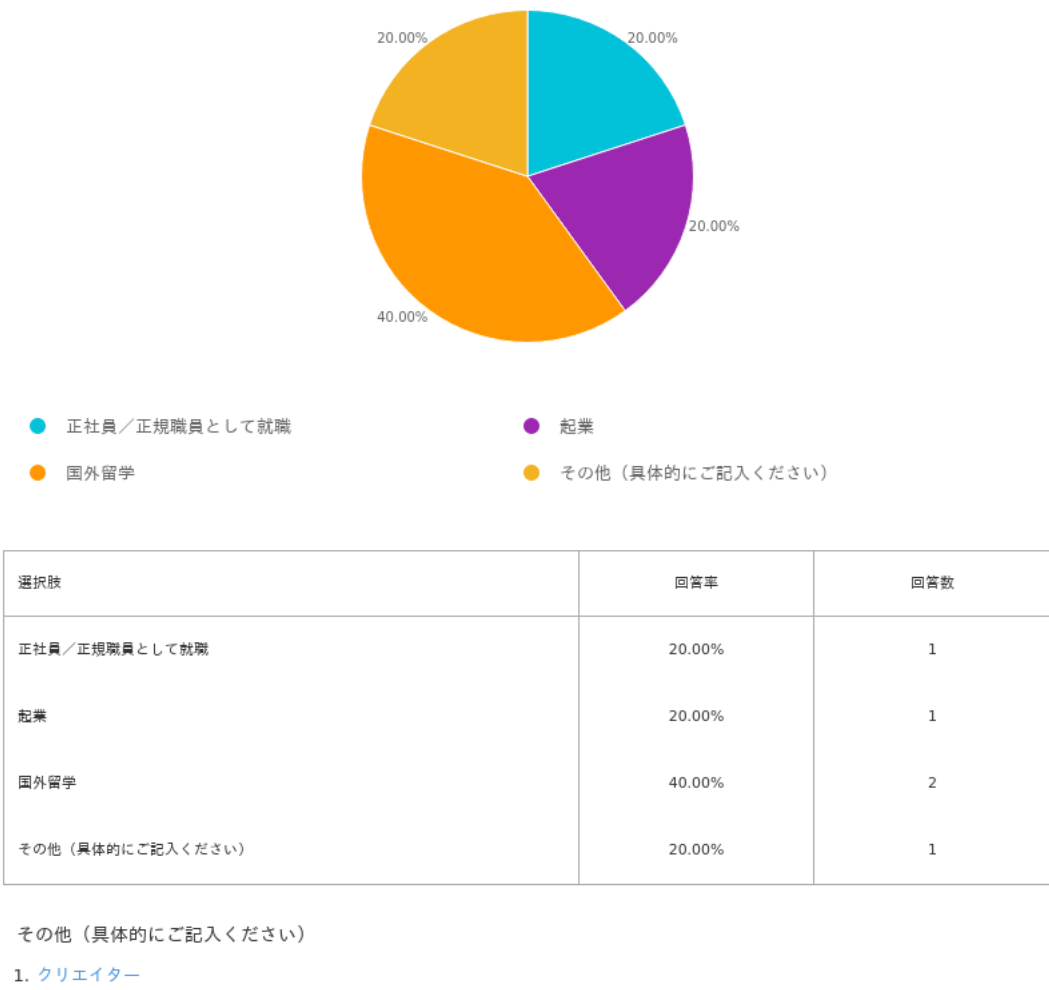
プログラム応募時に、将来の希望進路は決まっていたか。

回答：23 スキップ：0



図表 3 4 Q8：

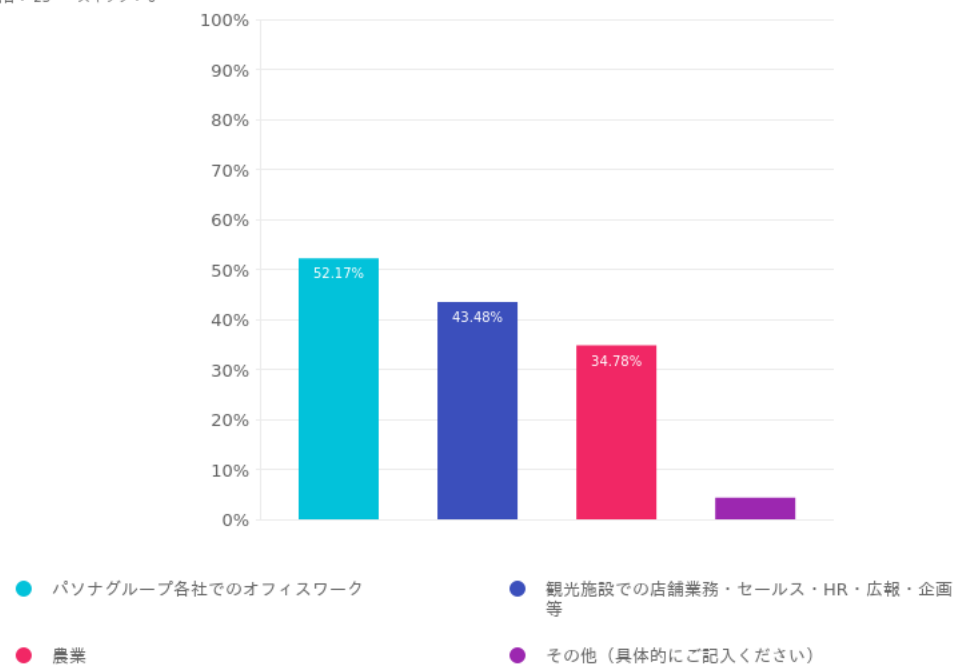
希望進路は何でしたか。
回答： 5 スキップ： 18



図表 3 5 Q9:

現在の仕事内容について、当てはまるものを選んでください。

回答：23 スキップ：0



選択肢	回答率	回答数
パソナグループ各社でのオフィスワーク	52.17%	12
観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等	43.48%	10
農業	34.78%	8
その他（具体的にご記入ください）	4.35%	1

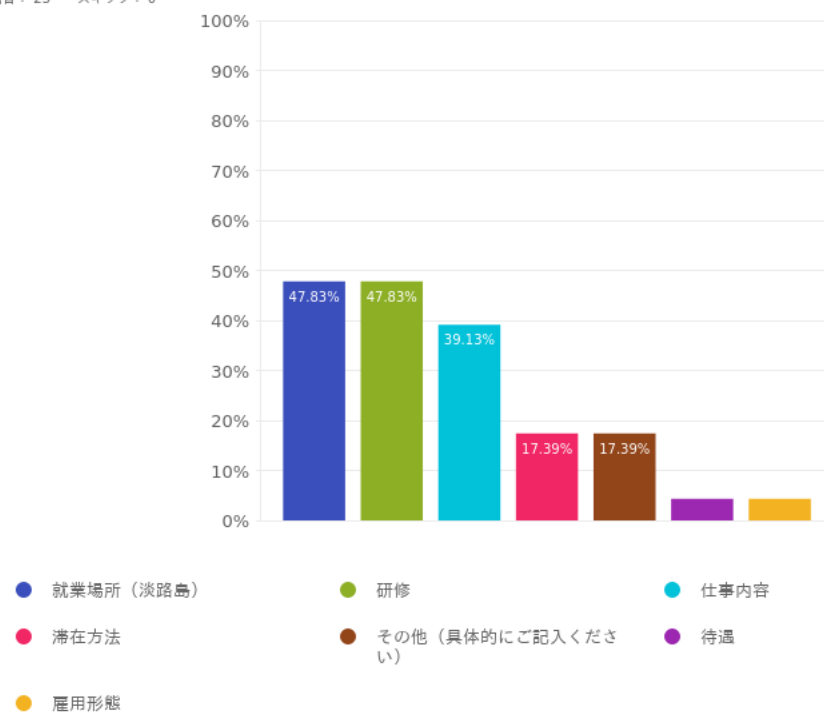
その他（具体的にご記入ください）

1. 和太鼓の研修

図表 3 6 Q10:

プログラムで魅力だと考えていることは何ですか。2つまで選んでください。

回答：23 スキップ：0



選択肢	回答率	回答数
就業場所（淡路島）	47.83%	11
研修	47.83%	11
仕事内容	39.13%	9
滞在方法	17.39%	4
その他（具体的にご記入ください）	17.39%	4
待遇	4.35%	1
雇用形態	4.35%	1

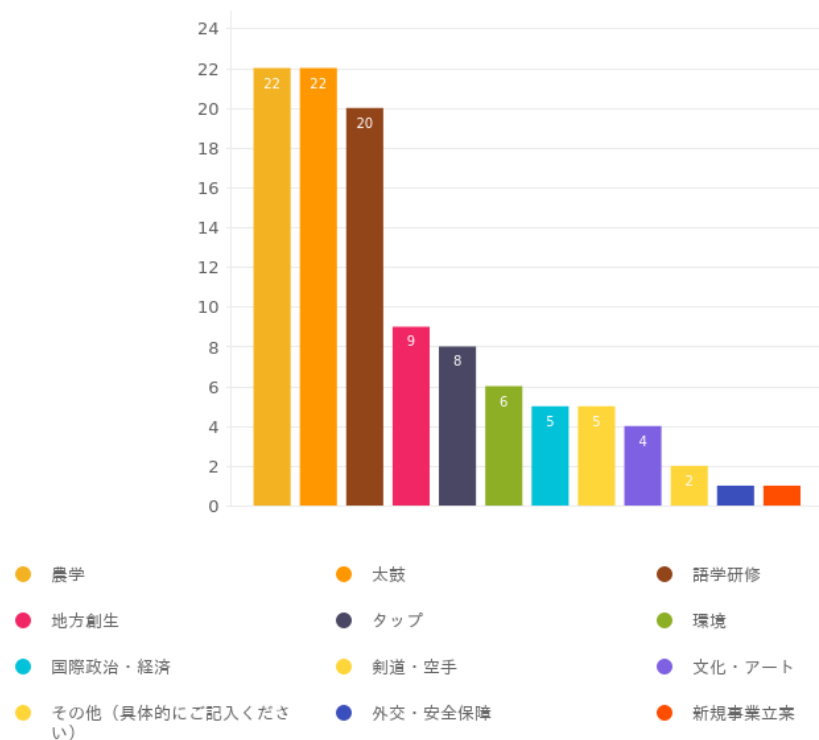
その他（具体的にご記入ください）

1. 働き方
2. 出会い(起業仲間)
3. 働き方
4. 人との出会い

図表 3 7 Q11:

受講している講座は何ですか。

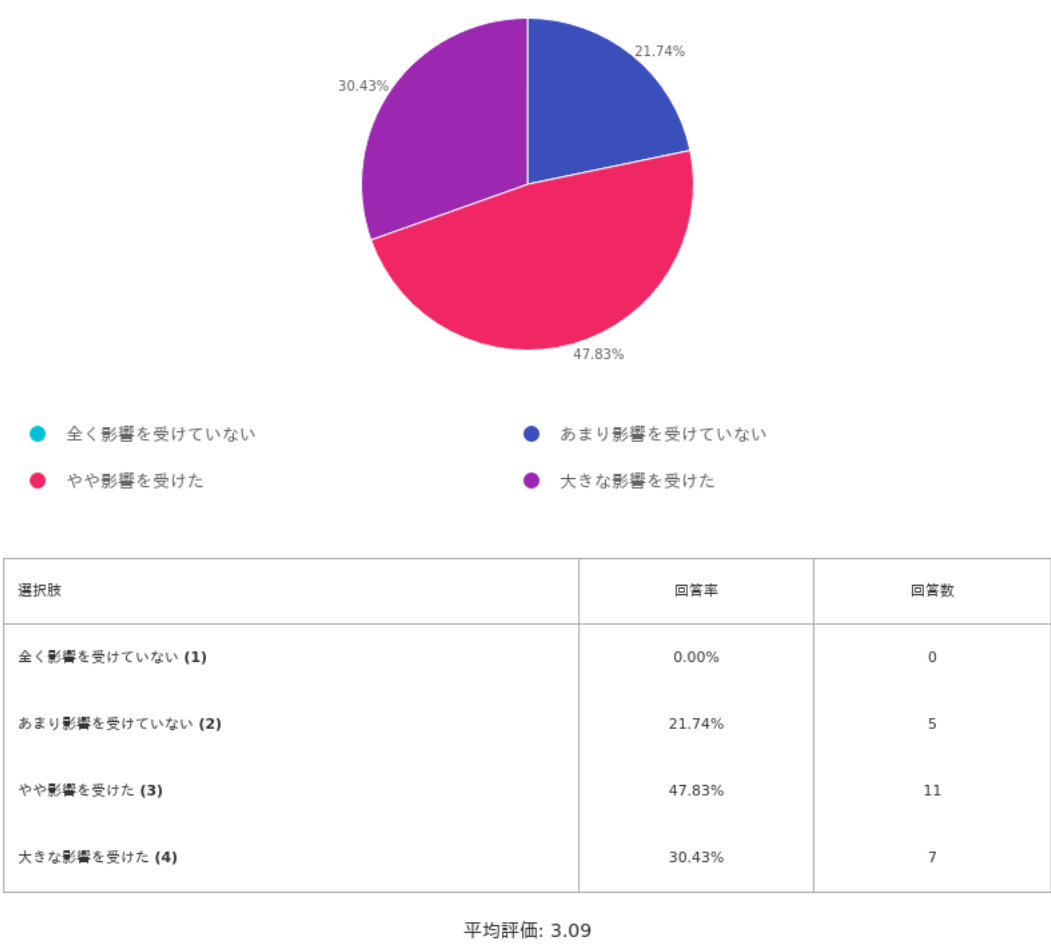
回答：23 スキップ：0



選択肢	回答率	回答数
農学	95.65%	22
太鼓	95.65%	22
語学研修	86.96%	20
地方創生	39.13%	9
タップ	34.78%	8
環境	26.09%	6
国際政治・経済	21.74%	5
剣道・空手	21.74%	5
文化・アート	17.39%	4
その他（具体的にご記入ください）	8.70%	2
外交・安全保障	4.35%	1
新規事業立案	4.35%	1

図表 3 8 Q12：

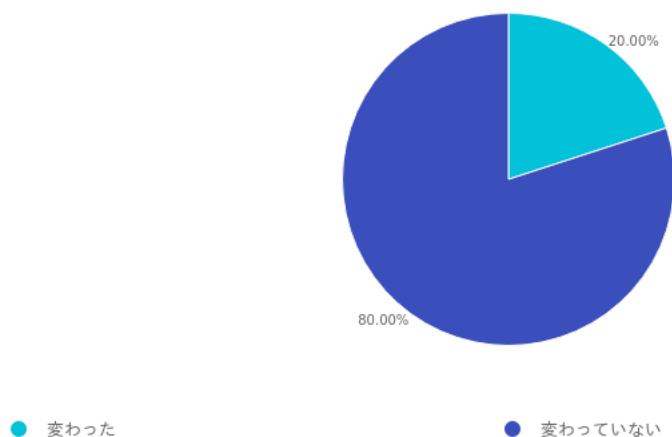
現在までの間に、あなたの進路選択は、プログラムでの就業・研修からどのくらい影響を受けましたか。
回答：23 スキップ：0



図表 3 9 Q13:

プログラムに参加する前と現在で、希望進路は変わりましたか。

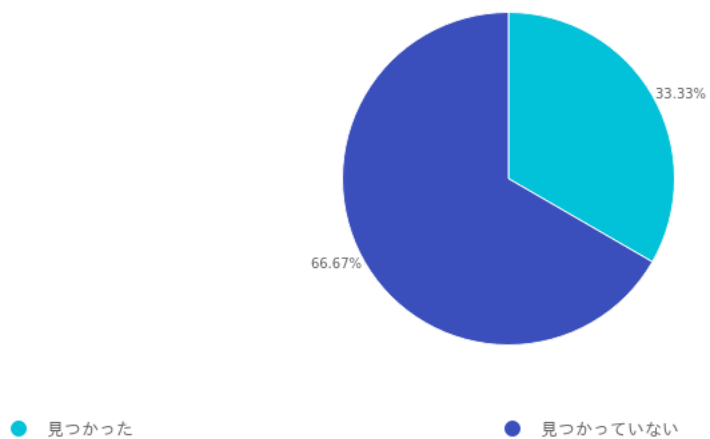
回答：5 スキップ：18



図表 4 0 Q14:

プログラムに参加して、希望進路は見つかりましたか。

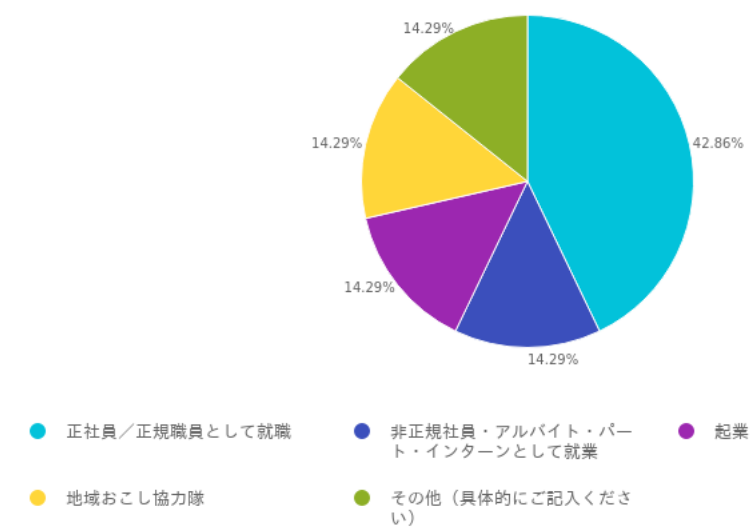
回答：18 スキップ：5



図表 4 1 Q15:

現在希望している進路は何ですか。

回答： 7 スキップ： 16



選択肢	回答率	回答数
正社員／正規職員として就職	42.86%	3
非正規社員・アルバイト・パート・インターンとして就業	14.29%	1
起業	14.29%	1
地域おこし協力隊	14.29%	1
その他（具体的にご記入ください）	14.29%	1

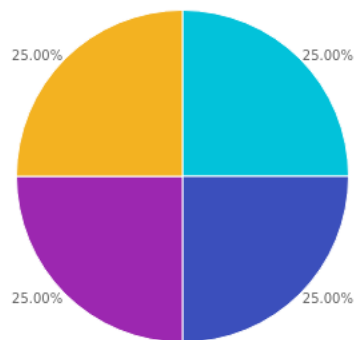
その他（具体的にご記入ください）

1. フリーランス

図表 4 2 Q16:

希望する企業・団体の分類は何ですか。

回答：4 スキップ：19



● 外資系企業

● 日系大企業

● ベンチャー・スタートアップ

● その他（具体的にご記入ください）

選択肢	回答率	回答数
外資系企業	25.00%	1
日系大企業	25.00%	1
ベンチャー・スタートアップ	25.00%	1
その他（具体的にご記入ください）	25.00%	1

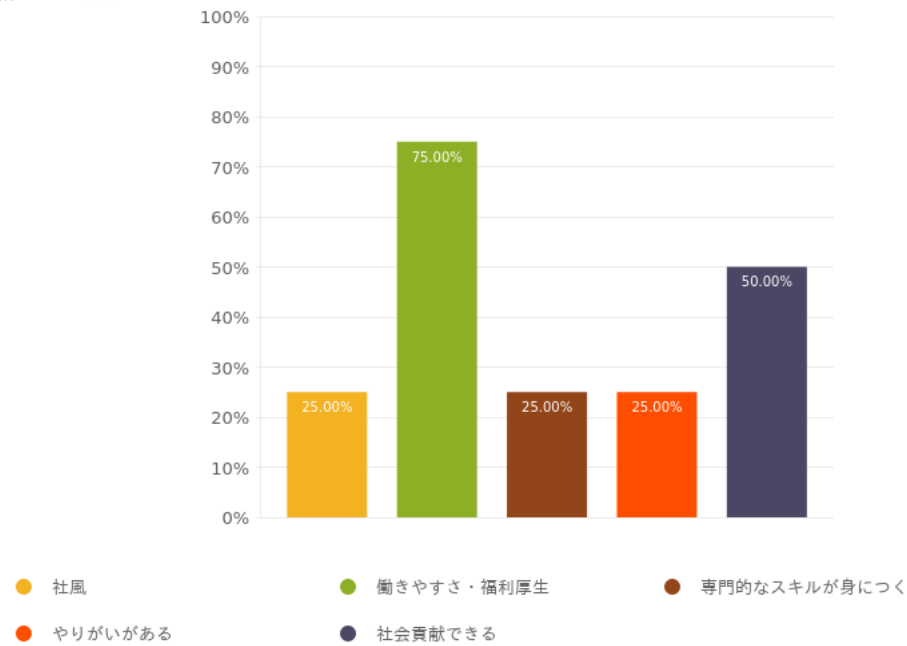
その他（具体的にご記入ください）

1. 独立行政法人

図表 4 3 Q17:

企業を選ぶ上で重視することを2つ選んでください。

回答：4 スキップ：19



選択肢	回答率	回答数
社風	25.00%	1
働きやすさ・福利厚生	75.00%	3
専門的なスキルが身につく	25.00%	1
やりがいがある	25.00%	1
社会貢献できる	50.00%	2

図表 4 4 Q18:起業したい分野は何ですか。 回答：1 スキップ：2 2

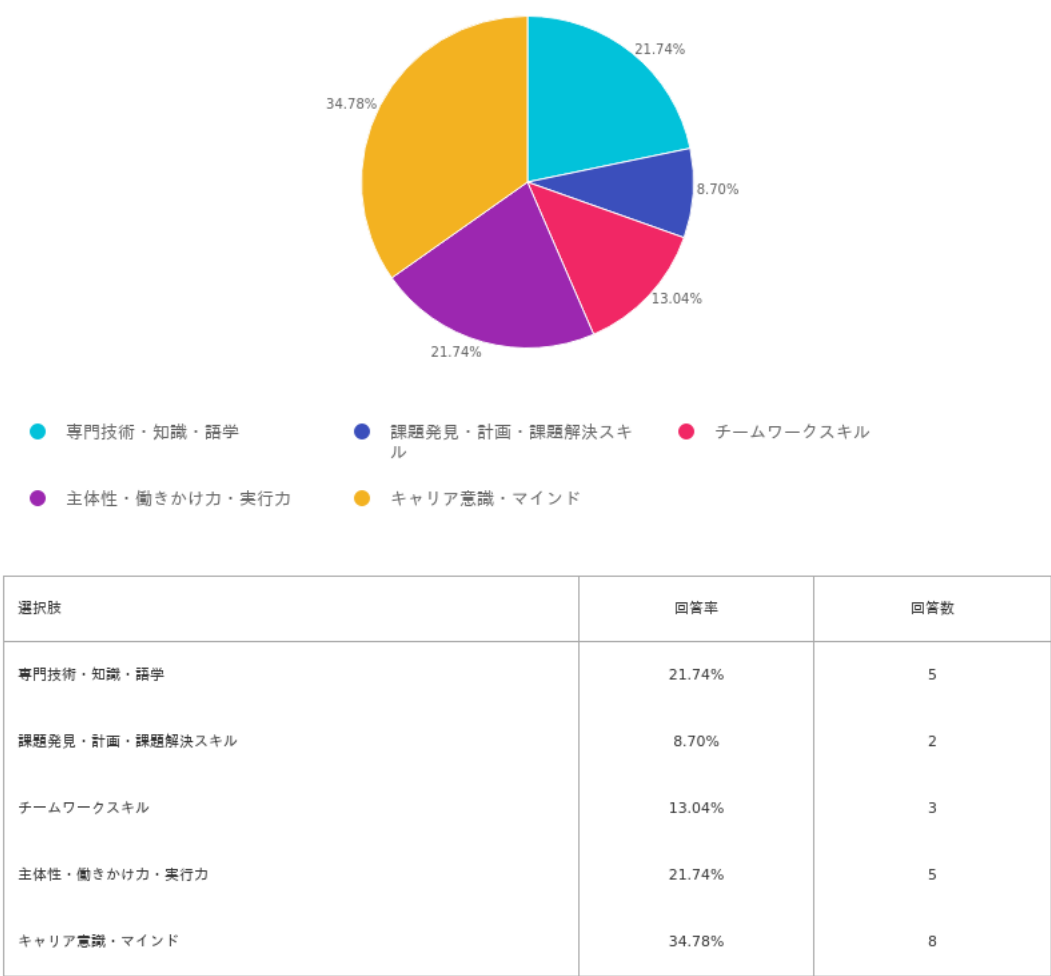
1	テクノロジー
---	--------

Q19:専攻したい学問分野は何ですか。 回答：0 スキップ：2 3

図表 4 5 Q20:

現在までにプログラムから最も得られたものは何ですか。1つ選んでください。

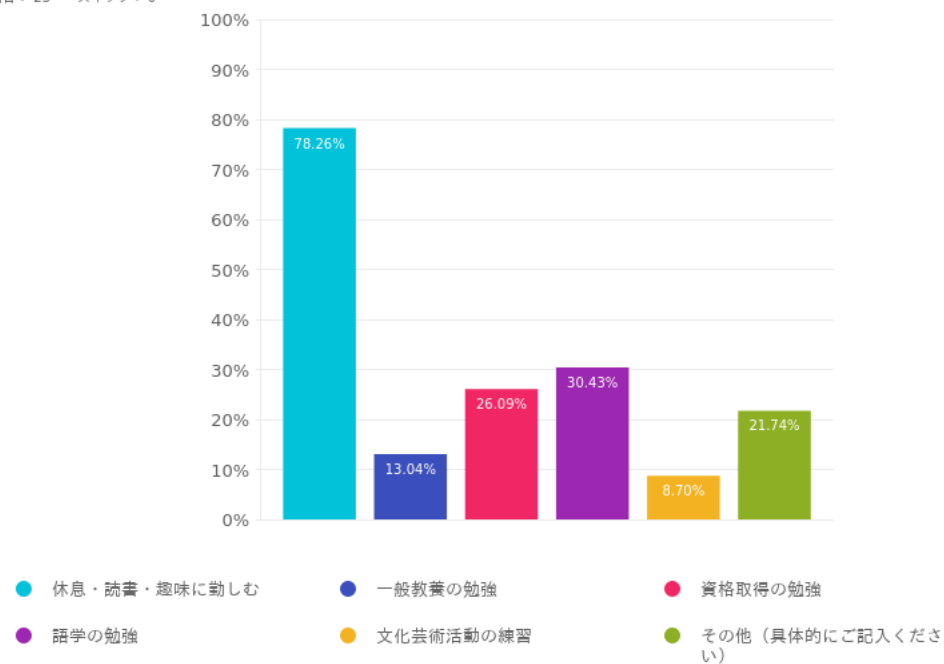
回答：23 スキップ：0



図表 4 6 Q21:

仕事以外の時間に行っている活動はありますか。

回答：23 スキップ：0



選択肢	回答率	回答数
休息・読書・趣味に勤しむ	78.26%	18
一般教養の勉強	13.04%	3
資格取得の勉強	26.09%	6
語学の勉強	30.43%	7
文化芸術活動の練習	8.70%	2
その他（具体的にご記入ください）	21.74%	5

その他（具体的にご記入ください）

1. 研修の課題
2. 調べ物、勉強
3. アプリ制作
4. 専門分野の勉強
5. アプリ制作

図表 4 7 Q22:何の資格ですか。

1	会計
2	会計
3	心理学、語学
4	IT 関係
5	モス（Excel）

以上のような参加者のアンケートへの回答から、回答者 23 名を「X=夢」「Y=労働市場とのギャップ」との 2 つの軸をもとに 4 つの象限の「①自分探しの旅人」、

「②悟り世代」、「③正規移行」、「④起業家フリーランス」に分類した。分類に際しては、アンケート項目の A 年齢、B 学歴、C 専攻、D 応募動機、E 応募時の将来の希望進路、F プログラムで魅力だと考えていること、G プログラムから影響を受けたか、H プログラムで進路は見つかったか、I プログラムから最も得られたもの、J 余暇の過ごし方、K インタビュー調査への協力の 11 項目から以下の基準で測定した。

夢のスコアでは、年齢が相対的に低い、学部卒である、応募動機、応募時の希望進路が決まっていたか、淡路島で働くことが魅力だと答えている、プログラムから影響を受けている、プログラムで進路が見つかった、プログラムからチームワークスキルを身につけた等によって、夢を持って行動する傾向を数値化した。労働市場のギャップの度合いでは、数値が高ければ高いほど労働市場に組み込まれにくいとし、最終学歴卒業後から 1 年前後経過している、大学院卒である、学際的な専攻分野、やりたい仕事を見つけるために参加と回答、プログラムからの影響を受けにくい、正規雇用を目指していない、などによって数値化し、点数が高いほど労働市場との距離があり、たとえば正規雇用へ移行しにくい、点数が低ければ労働市場へ組み込まれようと資格取得のための等の行動する傾向にある等とした。その結果、X 軸、Y 軸上にある点の重複も含めると、「①自分探しの旅人」は 6 名、「②悟り世代」は 11 名、「③正規移行」は 3 名、「④起業家フリーランス」は 6 名という結果になった。「①自分探しの旅人」は、労働市場とのギャップが比較的高いが、プログラムに積極的に関与し夢を追求している傾向があると考えられる。「②悟り世代」は、労働市場とのギャップが高く、プログラムからの影響を現状受けにくく、自らの目標設定のもとで現実的に自分のキャリアを進める傾向があるがそのキャリアは定まっていない、「③正規移行」では、労働市場とのギャップが低く正社員を志向し、そのための資格取得の勉強に取り組んでいる傾向、「④起業家フリーランス」は、専門スキルを身につけようと勉強し、プログラムに積極的に関与する、起業やフリーランス志向である傾向があると考えられる。このような参加者たちを、ギャップイヤープログラムは「②悟り世代」を、夢や希望を見つける機会によって「①自分探しの旅人」や「④起業家フリーランス」へ移行させる、あるいは研修と就労体験を通じて、「③正規移行」に移行させるプログラムなのではないかと仮定できる。今回の分類は少ないサンプル数ではあるが、「②悟り世代」は、プログラ

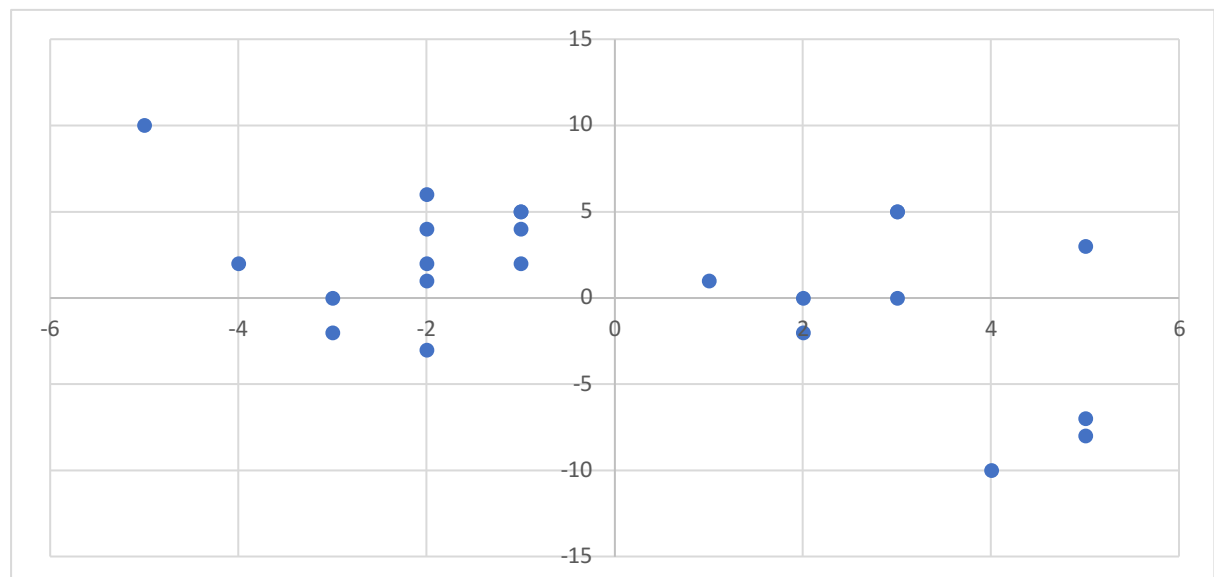
ム参加者に限らず、現代の日本の若年者全体に当てはまるのではないかと感じた。希望の進路が定まっておらず、こうしたプログラムを含め、何かに夢中になり、実際に行動を起こす、スキルを身につける、といった傾向が弱いと考えられる。2年間の間に目指したいような進路を見つけたり、年齢の若い間の貴重な時間をこのギャップイヤープログラムに費やしている中で、効果を高めるための施策は引き続き検討されるべきだろう。

図表48：アンケート質問項目と分類のための基準

項目	X	スコア基準	Y	スコア化基準
A 年齢	夢	新卒で参加で加点	労働市場とのギャップ	大学学部卒 or 中退は 21 歳から±2 歳以上、大学院修士修了は 23 歳から±2 歳以上で加点
B 学歴	夢	学部卒で加点	労働市場とのギャップ	大学院卒で加点
		大学院卒で減点		学部卒で減点
C 専攻	夢		労働市場とのギャップ	文学、国際、文化、音楽、観光、スポーツ、心理系学部・研究科で加点
				経済学、法学、経営、情報、語学系、理系学部・研究科で減点
D 応募動機	夢		労働市場とのギャップ	「やりたい仕事を見つけるため」「その他」を選べば加点
				「研修でスキルを身につけるため」を選べば減点
E 応募時の将来の希望進路	夢	「決まっていた」を選べば加点	労働市場とのギャップ	
		「決まっていなかった」を選べば減点		
F プログラムで魅力だと考えていること	夢	「就業場所（淡路島）」を選べば加点	労働市場とのギャップ	「出会い」、「働き方」、「待遇」、「雇用形態」を選べば加点
		「滞在方法」を選べば減点		「仕事内容」、「研修」、を選べば減点、
G プログラムから影響を受けたか	夢	「あまり影響を受けていない」で減点	労働市場とのギャップ	「あまり影響を受けていない」で加点
		「大きな影響を受けた」、「やや影響を受けた」で加点		「大きな影響を受けた」、「やや影響を受けた」で減点

H プログラムで 進路は見つかったか	夢	「見つかった」or「決まっていた」で3点加点	労働市場と のギャップ	「見つかった」のうち、正規社員を目指すと答えた場合は3点減点
		「見つかっていない」で3点減点		非正規社員、起業、地域おこし協力隊、「見つかっていない」で5点加点
I プログラムから最も得られたもの	夢	「チームワークスキル」で加点	労働市場と のギャップ	「主体性・働きかけ力・実行力」「課題発見・計画・課題解決スキル」で加点。
		「専門技術・知識・語学」と「キャリア意識・マインド」で減点		「専門技術・知識・語学」か「チームワークスキル」を選べば減点、
J 余暇の過ごし方	夢		労働市場と のギャップ	「資格所得の勉強」「語学の勉強」「一般教養の勉強」「その他勉強」で3点減点
		「資格所得の勉強」「語学の勉強」「一般教養の勉強」「その他勉強」で減点		
K インタビュー調査への協力	夢		労働市場と のギャップ	「協力しない」で加点
				「協力する」で減点

図表 4 9：回答者別分類結果



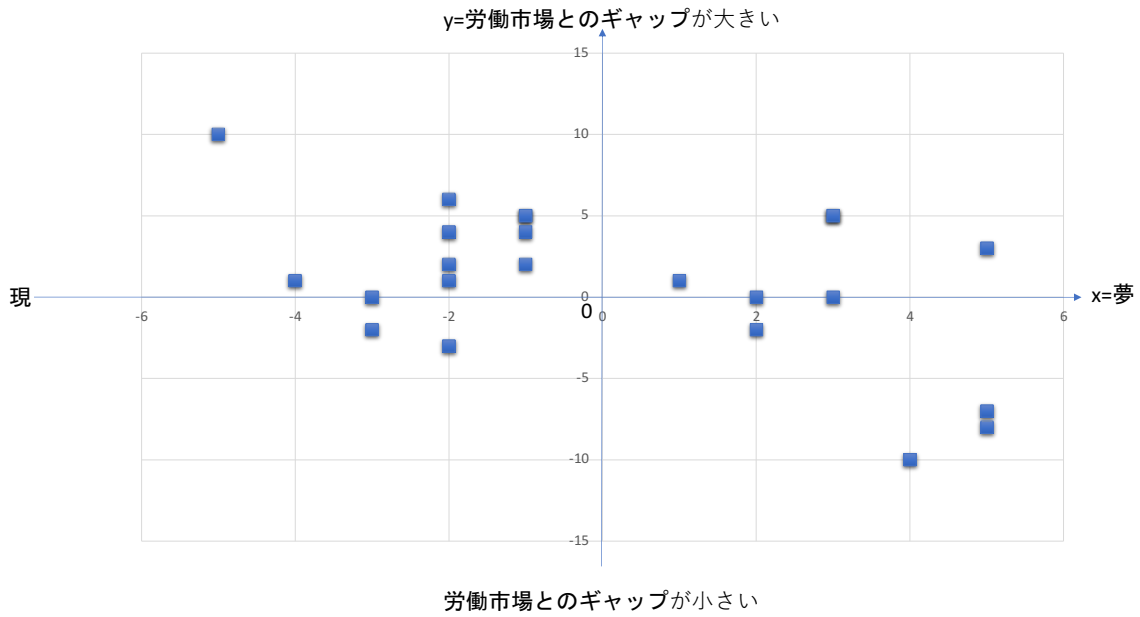
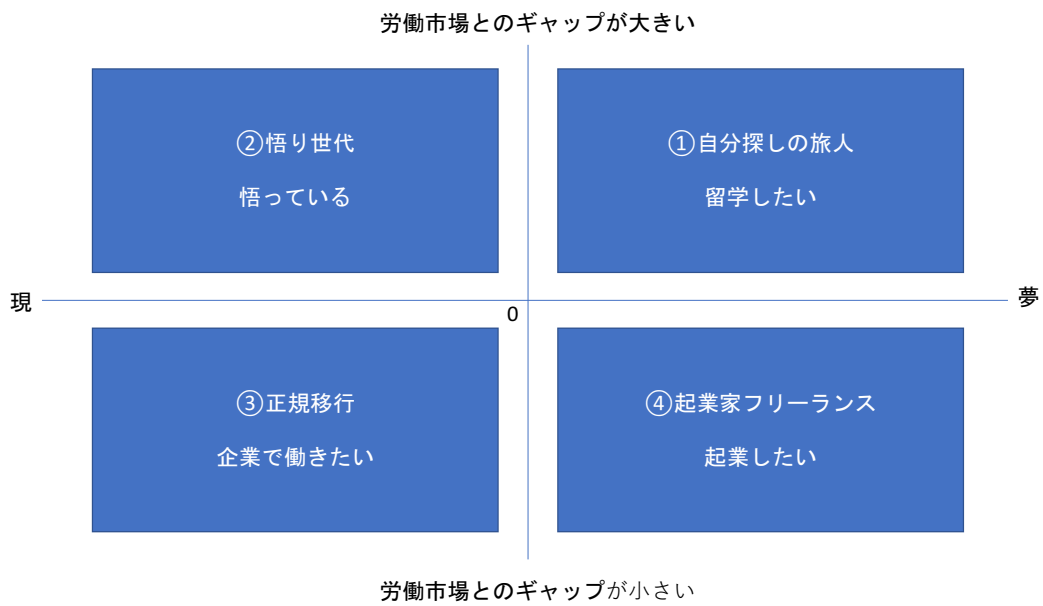
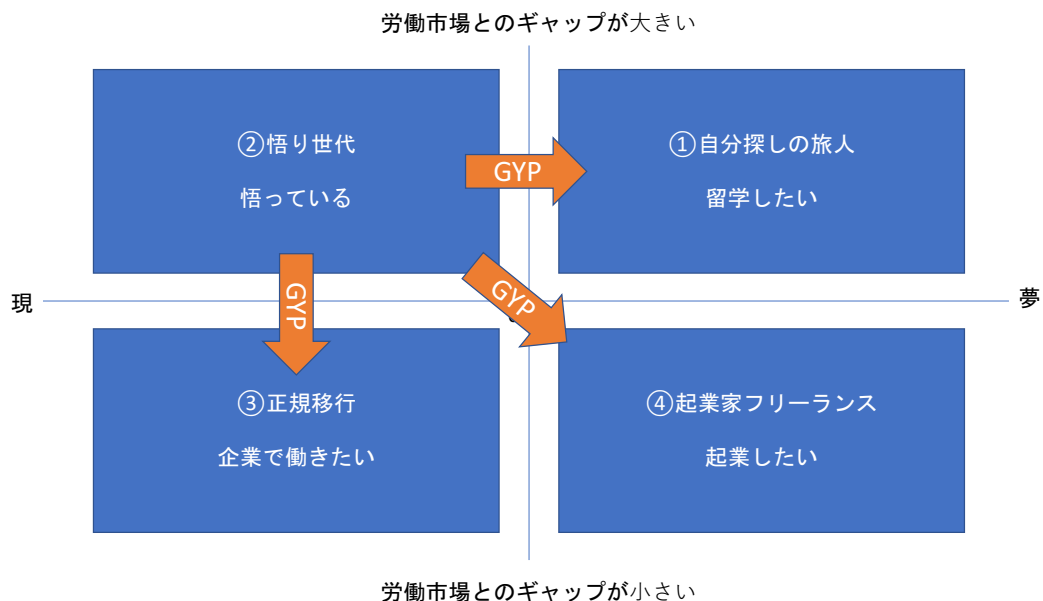


図 4 9 ・ 5 0 : 参加者分布図





図表 5 1：参加者の 4 分類とパソナ日本創生大学校のギャップイヤープログラム（GYP）による移行の図

2、インタビュー調査結果

フィールドワークにおいては、この研究についての概要について全体説明する機会を頂戴し、座談会として参加者の中から 6 名ほど淡路島での生活についてと、ギャップイヤープログラムに参加するまでのバックグラウンドについてお話を伺った。その後、個別インタビュー調査として、6 名のギャップイヤープログラムに参加している株式会社パソナ日本創生大学校契約社員の方、1 名のギャップイヤープログラム前身プログラム参加者の方へそれぞれ 2 時間から 3 時間お話を伺った。属性と主な質問項目については以下の通りである。

図表 5 2：インタビュー実施者の属性

	年代	学歴	退社後の希望進路
A さん	20 代後半	大学院修士課程修了	クリエイター
B さん	20 代前半	大学学部卒業	起業
C さん	20 代前半	大学学部卒業	会社員（正規雇用）

D さん	20 代前半	大学学部卒業	起業
E さん	20 代後半	大学院修士課程修了	海外渡航
F さん	20 代後半	大学院修士課程休学	起業

図表 5 3 : インタビューの主な質問項目

Q1	パソナ日本創生大学校へ入社した目的
Q2	大学卒業後（大学院修了後）に希望していた進路
Q3	プログラム参加の決め手
Q4	仕事や研修の内容
Q5	今後の希望進路
Q6	得られたスキルなど
Q7	余暇の過ごし方
Q8	（正規雇用・フルタイム等の）同級生と比べた時の現在の働き方
Q9	半年間の満足度
Q10	自由コメント

パソナ日本創生大学校のプログラムに参加した目的として多く挙げられたのは、自分の知らないことを身につけたい（自分が知らない教養である文化やアート）だとか、普通に生きていたら知らないことを学べる（B さん）、あるいは、大学や大学院において専門的な分野を専攻しこれまで活動してきたキャリアを持ち、パソナ日本創生大学校やパソナグループが提唱するハイブリットキャリア（ダブルキャリア）での演奏家のキャリアデザインをする機会があったこと（A さん）、就職活動を経て時間がほしいという思い（C さん）、就職活動で進路が決まらなかったのもフリーターよりはプログラムに参加したいと思った（D さん）、COVID-19 の影響を受けてできた時間の中で、就職活動から起業するマインドに変化した（F さん）、留学生の立場で新しい日本の側面を見てみたい、農業や自然に関心があり、それを学べるプログラムが充実していた（E さん）、というように、非常に多様な目的で参加していることがわかった。インタビューに伺う前は、非正規雇用である契約社員として就業しながら研修を受けるという側面から、非正規雇用から正規雇用への移行のための装置であると考えていたが、ギャップイヤーの概念と、実際のオン・ザ・ジョブ・トレーニングを組み合わせたこのプログラムは多様な目的で参加していることがわかった。特に、2020 年は COVID-19 の影響で、緊急事態宣言によって大学の休校が発生したり、授業、就職活動がオンラインに切り替わったり、また一部業界での採用活動の中止が起こった背景から、リーマンショックほどではないが

有効求人倍率は 2019 年と比べて下がったことも影響していると考えられる。インタビューを伺った方のこれまでのキャリアは多岐にわたっており、大学院での文系、理系で研究していた方など、出身大学の所在地についてもプログラムの就業先である淡路島の近くの関西圏に限らず東京圏、海外などであった。淡路島という環境で就業できることも魅力の一つと言えるだろう。また、一定の課題意識を持って参加したケースも多く、大学院まで進学した 20 代後半の参加者の方は特に、これまでの経験をもとに、社会に還元するようなキャリアや働き方、たとえば起業するとかを志向している参加者も見られた。起業については、同じ志向を持つ仲間が集まり、共同生活を営むことになるため、それぞれの得意分野を活かして交流を深め、実際に形にしていく機会も想定できるため、良い出会いと仲間探しができる点も特筆すべきであると考えられる。

次に、大学学部卒業時や大学院修了時にどのような進路を想定していたのかという設問について伺った。大多数が就職活動を経験し、志望する企業や業界まで定まっていたが決まらなかった場合や、就職活動中、会社にかかるために志望動機を考えていて、本当にやりたいことがわからなくなってしまったまま、就職活動が続いていた場合もあった。内定を得た場合でも、そこでずっと働くイメージがつかないことで、その会社を決められなかった場合もあったという。有名大学とそのほかの大学で、大手企業を志望する場合の採用の傾向についても就職活動を通じて感じることもあったという。そういった就職活動の経験がある一方で、フリーランス、起業を検討していた参加者や、就職よりも自分のやりたいことができるだとか、より多くの経験ができるこのプログラムへの参加を主に検討していた場合も見受けられた。このプログラムの働くと学ぶの 2 つの側面を反映していて、就業や起業を目指したい者と、まだ進路は未定だがその進路を見つけない、経験を重ねたいというものの選択肢になりうるプログラムだといえるだろう。

そして、これらのプログラムに参加しようとした 1 番の決め手についてお話を伺った。まず、プログラムの主題である、学びながら働くというコンセプトが他にはなかった（F さん）という指摘である。正規社員として働く中でも仕事を通して勉強することは大いにあるだろうが、座学や講演、研修を通じて学び、さらに有給で働く機会はこのプログラムならではの点という。また、契約社員という雇用形態で、2 年間という契約期間が決められていることも大きかったという声（D さん）もあった。期間が決められているから、その期間はしっかり働き、学ぼうと思えるし、卒業（退社）の後、就職支援をしてもらえる、という話もあり、通っていた大学からその時点で入社できる企業に行くよりも、このプログラムに参加し、支援を受けた方が良いと考えたという。起業をしたい、しかし企業などで働きたい、というケー

スは、就職活動においてなかなか内定を得るのが難しいケースも多い（Bさん）といい、そんな状況でも内定を出すのがギャップイヤープログラムだったという。また、株式会社パソナグループへの正規雇用での就職を考えていたケースもあり、契約社員という雇用形態や出身地から遠い場所での就業に抵抗はあったが、働いてみると、労働時間は異なるが、正社員と同様の仕事内容であることなどの理由から契約社員への抵抗感は現状なくなったという話もあった。また、これまでアーティストとして活動してきた方の場合、パソナグループがこれまでアーティストなどの支援をビジネスとして行っていて、受け入れる素地ができていたことも決め手の一つとなった（Aさん）という。

参加者がどのような仕事をし、研修を受けているのかについても伺った。まず、ギャップイヤープログラム社員も新卒入社の総合職社員と一緒に合同研修を受けるという。たとえば美術館に行く研修や、数多いパソナグループの関連会社などの代表が来て講演を聞いたり、午前中は農業を行い、午後は太鼓、淡路島の島民のカラオケ大会に参加したりする、演劇鑑賞、落語鑑賞といった日程をこなしていたという。研修については、一般的に就職した会社での内定者研修や初任者研修といったように、その会社の理念や創業者の本を読ませるだとか、業務のロールプレイ、業務に直接的に必要なスキル獲得のための研修とは性格が大きく異なり、業務に直接、短期的には直結しないような教養の側面を学べるものだったり、自分が興味を持っていなかった研修も受ける機会があるので、興味のないことに触れることで視野が広がる経験があったり、人の意見を聞いて多様性を感じられたりするのとは、日本創生大学校の研修だからこそで、その一方でどのような研修があれば満足するかといったニーズを汲み取る姿勢も事務局側にあるため、寄り添った内容になっているという話があった。農業の研修においても、意味を十分に考えて農を体験する価値を感じたり、研修の講師の話に対して、自分はこう思う、というような意見や問題意識をもつといった経験（Eさん）、また研修に限らず、一つ屋根の下での集団生活であるから、同期の仲間や事務局の同年代の社員との対話を通じて、言語化や目的意識について考える訓練をすることができたり、研修でのディベートだけでなく、仕事終わりや休日に同期と対話することで考えが深まることを実感しているという。その後、5月後半に配属発表があり、ニジゲンノモリというテーマパークに配属され、飲食やテーマパーク、淡路島シェフガーデンで雑貨のお店のポップを作ったりしており、現在はインサイドセールスで働いているという（Bさん）。一方のケースでは、CPU室という、新規事業の立案に関する部署にあり、店舗でのサービス業をしながら演奏活動を行うというダブルワークの働き方を行なっている（Aさん）。他方では、農援隊に配属され、事業開発部に所属し、レストランやグラン

シャリオなどの施設で働いているという（Cさん）。また、初期配属では株式会社日本創生大学の採用チームの一員として、SNS担当として働いていて、そこから現在はグローバル事業部淡路チームにおいて、政府から委託されている事業である外国人人材の受け入れのための広報の仕事をしているケース（Eさん）も見られた。また、新しいオフィスや社員寮を作る部署で、内装デザインを担当しているケース（Fさん）もあった。このように非常に多様な職種、事業へ出向する形で働く機会があり、事務局によると、部署の雰囲気やその参加者の適性、志向に合わせて配属を決めているという。配属先によってはもちろん各個人が想定していないような部署や職種もあったと思われるが、働くことと学ぶの両立を掲げるプログラムであることで、それも学びに転換できるようなマインドセットが行われているだろう。どのような環境でも、起業したい分野に直結しない職種や仕事でも、その職場での先輩社員との出会いや経験によって不満を補完しているのではないかと印象的だったのは、あらゆる立場の社員や、また他社から別のプログラムに参加するため出向してきた社員と、同じ淡路島という空間で協働し対話する経験はほかでは得にくい貴重なものとして今後のキャリア形成に影響を与えるのだろう。また、こうしたあらゆる勤務形態の社員を受け入れて仕事を行うことのできる淡路島のパソナグループの職場環境は、多様性が尊重されており、心理的な安全性も高いのではないかと推測できる。

研修で得られたものは何かという設問では、さまざまな意見を伺うことができた。チームワークスキルが得られたと答えた参加者（Aさん）は、これまで就業経験がなく、企業に社員として入り、チームで働く中で、さまざまな課題と向き合い、多様な者たちが共に働いている様子を目の当たりしてカルチャーショックを受けたという。キャリア意識やマインドを得られた、と答えた参加者は、パソナグループの社員が実践するハイブリッドキャリアという働き方について、パソナで働きながらも半分の時間は自分のやりたいことをやるという働き方に興味を持ったケース（Bさん）、実際にパソナグループで働きたいと答えたケース（Cさん）、これまで、知識や見解がないから選択肢がないという講演を聞いた時に、その通りだと思って、マインドとキャリアをつなげるとしたらまずはやってみるのが大事で、理解できるように知識をつけて、自分で考えられるようになりたい、といった考え（Dさん）や、反対に、キャリアデザインという研修についてはとても苦手意識があり、5年後、10年後達成したいことを考える中でどう逆算して今何をするかについて考えるのは難しいが、決意したら全力で取り組むことができるという自分の強みがわかったといった意見（Eさん）もあった。働くとは何か？について考えを深めたケースもあり、自分の感情に正直になれるようになり、それは数々のアウトプットの機

会によって、感情に正直に、そして自分の思いを実現するための働き方について考えているといった回答があった（Fさん）。

半年間のプログラムを経験して、希望する進路については、自分と向き合う機会がたくさんあったことで考えが深まった経験があり、たとえばそこで気がついた問題意識をビジネスで解決するための起業を検討するとか（Dさん）、アーティストとして活動している参加者の場合、最終的には作品を残していきたい、それを通じて何かを変えたいといった面があったり（Aさん）、パソナグループへの入社を希望する参加者（Cさん）、興味関心のある分野での起業を通じた社会貢献（Bさん）、とにかく東南アジアに行きたい、ワーキングホリデーの制度を活用して語学学校に行き価値観の交流をしてみたい（Eさん）、起業案について詰めている段階（Fさん）といったさまざまな進路が解答として挙げられた。いずれも現状の希望進路であり、プログラムの開始から半年が経過した時点であり、アンケート結果においてもプログラムで希望進路が見つかったと答えたものは全体の3割にとどまっているが、今後この環境下での自主的な「自己との対話」や「他者との対話」を通じて考えを深め、ギャップイヤーとして自分の将来について考えることが期待できるだろう。

その一方で、自分と同年や同年代の同級生たちは、それぞれ正規雇用の形態を中心に履歴書の上でも異なるキャリアを歩んでいることは、プログラム参加者も気にするところだろう。ギャップイヤーを経験しているご自身と、大学卒業後に就職するなどした同級生と比較して、現在の働き方をどのように捉えているのかについて話を伺った。まず、自分の判断が正しかったと答えているインタビューに応じてくれた参加者が多数であった。「同級生の子たちに仕事が楽しいか、と聞いてみると、楽しいと答える子は少数だった印象」だったり「短期間の就職活動でキャリアを決めているから、自分自身はその期間だけの葛藤だったが、ミスマッチが起こればそれが長くなるのではないか」（Bさん）という意見も伺うことができた。また「楽しませてもらっていると思う」（Aさん）とか、「雇用形態に関わらず仕事を任せてもらえる環境があるから、働き方としてとてもやりがいを感じられている」（Cさん）とか、「どちらの選択でもいいと思う。福利厚生が充実していて、終身雇用があるなど、安定した生活を送りたい人にとっては日本は優れていて、外国人労働者が日本に来て働いている現状もある」、「適材適所の人材活用ができるようになればよく、日本人も国内外問わず流動的な労働環境が求められている」（Dさん）、「（正規雇用で働いている人と比べて）確実に豊かな働き方だと感じている。自由な時間で生活を振り返る余裕ができるのは魅力的で、給与よりもやりたいことで判断している。上の世代がこうした働き方を聞くとカルチャーショックがあ

るかもしれないが、プログラム参加者の方向性の多様であることもこうした働き方を反映していて、答えはない」（Eさん）、「（地元の友達）は）苦しうに働いている様子で、私のように毎日することが違っているのに比べて、日々淡々と過ごしているのかなと感じた」（Fさん）といったような回答を得た。次の設問である、半年間を振り返った満足度についても、「1期生ということで一緒にプログラムを作っているような感覚もある。自分の好きなこととか、興味があることとかをやることで、結果として評価につながってくると思う」（Aさん）、「パソナグループの一員として働いている自分に対しては満足している。楽しいと思って働けたり、仕事を振ってくれることにありがたさを感じているので、働いてもつらいと感じないし、頑張っている、役に立っていると思えるので、こうした働き方は自分に合っている。」（Cさん）、「満足度はターゲットによると思う。自分は半分程度満足しているが、自分自身、マインドは変わってきているが、実際に行動できているかどうかは不満があるが、客観的に自分を見る機会があるので、キャリア形成に役立っている。」（Dさん）、「次のキャリアステップを考えることができるようになったので、満足度は高い。一緒に考えてくれる人がいたり、コミュニケーションを取ったからこそ、自分というものが全然なかったことに気がついた。自分を深く考えることが幸福度にもつながると考えていて、自分の事業を立ち上げた時に組み込んでみたい。このプログラムで人との交流を持たなかったら、満足度が上がらずに2年間を過ごしてしまうと思う」（Fさん）の回答を得た。半年間という期間で、このプログラム自体もスタートアップの時期において、満足度は高いようで、アンケート調査においても、就職活動や大学院進学を経てこのプログラムに参加を決意したさまざまなケースがあるなかで、プログラムから前向きな影響を受け、今後のキャリアについて考えることができている参加者が多いことが推察できる。

古市・本田（2010）は、ピースボートの事例を取り上げ、その中で、キャリアラダーのない日本において夢を追いかけることはリスクがありすぎるとし、ピースボートはコミュニティ、居場所、承認の共同体であり、若者たちをあきらめさせる装置であり、そうした夢をあきらめさせる装置の必要性は増していると主張している。竹内（1995）は、さまざまな機会野心を切り下げても、私たちはメリトクラシーの支配下にあり、競争し、選抜され、加熱、縮小、再加熱を繰り返し、このディステインクションゲームから降りることができないと述べている。古市・本田（2010）のピースボートの事例での「共同体」や「居場所」の側面は社会変革のためではなく若者をあきらめさせると述べていて、この「『承認の共同体』は労働市場や体制側から見れば『良い駒』に過ぎない」とも指摘している。このパソナ日本創生大学校のギャップイヤープログラムはどうだろうか。たしかに、若者の居場所とな

り、近い志向を持つ者同士で議論を深め、自己理解を深め、自己実現に向けて気持ちを新たにすることもできる「共同体」であるだろう。人によっては淡路島での就業体験を通じて、このパソナ日本創生大学校の装置に「加熱」あるいは「再加熱」されている側面もあるかもしれない。しかしながら、自分探しの旅行や世界一周、ワーキングホリデービザを使ったオーストラリアでの語学学校への留学とサーフィンのような SNS 映えするハイブリッドな生活を送っているわけではなく、会社で契約社員として働き、研修で和太鼓を演奏し、最大で 2 年間の議論を深める生活を送っている。古市・本田（2010）が述べている、「共同性」が「目的性」を「冷却」させてしまうのではないかという仮説のもとに、「あきらめ」が発生し、当初の目的を忘れてしまう、忘れさせてしまうことは、学びと就業の中で自己の発見を目的とするこのプログラムでは起こらないのではないかと考えられる。

3、フィールドワーク実施結果

11 月 19 日（金）から 20 日（土）まで、兵庫県淡路島の株式会社日本創生大学校の施設やパソナグループの関連施設を視察させていただいた。ギャップイヤープログラムの参加者はひとつの建物で寝食を共にしている。研修は外部の関連施設で行われるが、寮の食堂では一部の研修が行われることもあるという。施設を多く建設し所有していて、総合職としてパソナに入社した社員が配属先の一つとしてレストランで働いていることもある。たとえば、のじまスコーラは 2010 年に少子高齢化の影響などで閉校となった淡路市立野島小学校を再利用し、レストランやお土産を販売する場所、自然やアートと触れ合う場所としてオープンした。パソナグループの社員が勤務しており、農場で採れた野菜を活用したランチメニューが提供されており、テラス席もあることから、近隣府県の幅広い世代、ペットを連れた方に人気の施設になっている。他にも、サンリオのキャラクターのカフェレストランなどの施設が充実している。コロナ禍で出店機会が減った飲食店を集めた施設では、多様な料理を海沿いの景色の綺麗なところで楽しむことができたり、アートを楽しんだりする施設も充実している。研修や人材育成のもう一つの側面としての、研修の中身によってスキルやマインドを獲得するだけではなく、同じ志を持った仲間との出会いと協働、日々の対話を通じて、自己理解を深め、内面を言語化し、本当に目指したいキャリアについて十分考えることができることはプログラムの大きな利点であると言える。本社機能が移転してきたオフィス施設も数カ所に所在し、インサイドセールスや営業、人事、総務部門などの各部門が業務を行なっている。お邪魔したオフィスでは、新しく淡路島に異動したグループ社員向けの研修が行われていた。

島の中の移動にはパソナグループの社員が利用可能なトヨタ自動車のカーシェアリングサービスや、ラッピングが施されたドイツ製電気自動車が利用されている。未就学児を持つ社員向けに、オフィスと保育施設が一体となったファミリーオフィスという施設もある。スーパーマーケットを再利用したこの施設は、豊かな場所で子育てをしながら働くことのできる環境が整っている。1階にはグループ社員でハンディキャップを持つ方が製作したお菓子が販売されており、お得意先への営業の手土産として社員の間で人気があるという。賑やかな子どもたちと社員、そしてビジターの方までもが同じフロアで共存している様子をうかがうことができた。

パソナグループと淡路島がつながる原点ともなった農場では、自然栽培の野菜を育てており、中学、高校の生徒の旅行や企業のSDGs研修で活用されている。近くには、淡路島の野菜を楽しむレストランもあり、地産地消が行われている。持続可能な開発のための目標などの座学では感じることもできないマインドを、農の見学や直接空気を感じ、話を伺うことで、実体験として自分のこととして落とし込む経験を提供している。体験に訪れる方のキャリアやSDGsに対する考え方に影響を与えることはもちろんのこと、現地で働くパソナグループの社員も業務時間外で農作物を育てることもあるといい、かつては異なる部署で異なる業務をしていた、年次も異なる社員同士が農場を通じて交流することで、新たなイノベーションが生まれることも大いに期待できる。事業の利益をこのような形で投資し、還元することで、会社全体に長期的に大きな利益が生まれるのではないだろうか。

第四節 考察

プログラムに参加している学生は大学や大学院に通った後、パソナ日本創生大学校で契約社員として働きながら研修を受けている。業務はそれぞれの希望や適性によって非常に柔軟で、役員秘書やインサイドセールス、営業、人事、農業、保育、IT部門、飲食店など幅広い。部署によって雰囲気異なるため、そこにあった人材配置をおこなっているという。研修では部門を混ぜてチームをつくり、ディスカッションをする機会がある。キャリアを考える、志を見つける、といった共通の目的はあるが、それぞれのスキルや志向、将来の方向性は大きく異なり、たとえば起業したい方、フリーランスとして生きたい方、会社への就労を希望する方、留学などを考える方など様々である。そのような方が集まった共同体での生活を通じて、就労や研修、また事務局による目標設定やその管理といった支援を受けながら能力開発を進めていく。現地での参加者の方との対話を通じて感じたのは、太鼓や農業、そのほかの研修だけでなく、参加者同士や事務局の社員との対話を通じて、表現し、

言語化し、自己理解を行う過程がキャリア形成に大きな影響を与えていると推察できる。正規雇用を選択せずギャップイヤーとして2年や1年といった時間を過ごす方法は多岐にわたっており、私のように大学院に進学することも広義のギャップイヤーの一つと言えるだろうし、ワーキングホリデーで海外に滞在し働く経験もギャップイヤーに含まれると考えられる。それぞれの方法によって、得られるスキルや経験は異なるが、共通しているのはその大学院や留学先、仕事先においてその共同体の中での深い結びつきの中で、影響を受けているということである。人と出会い、深い対話をすることによって、自己の内面にある目的意識が顕在化することもあれば、新しい発見が直接自分のキャリアに影響を与えることも考えられるし、共同体の中で新しいビジネスが生まれることもあるだろう。こうしたマインドの面を考えると、一般的なアルバイトやパートのような雇用形態で、一定時間同じ場所で働き、給与を得て、また人材育成の機会も限られてしまう場合と比較すると、共に働き、忙しい中でも深い対話をする余白があるこのプログラムは、こういった側面が参加者に大きな影響を与えていると言えるだろう。

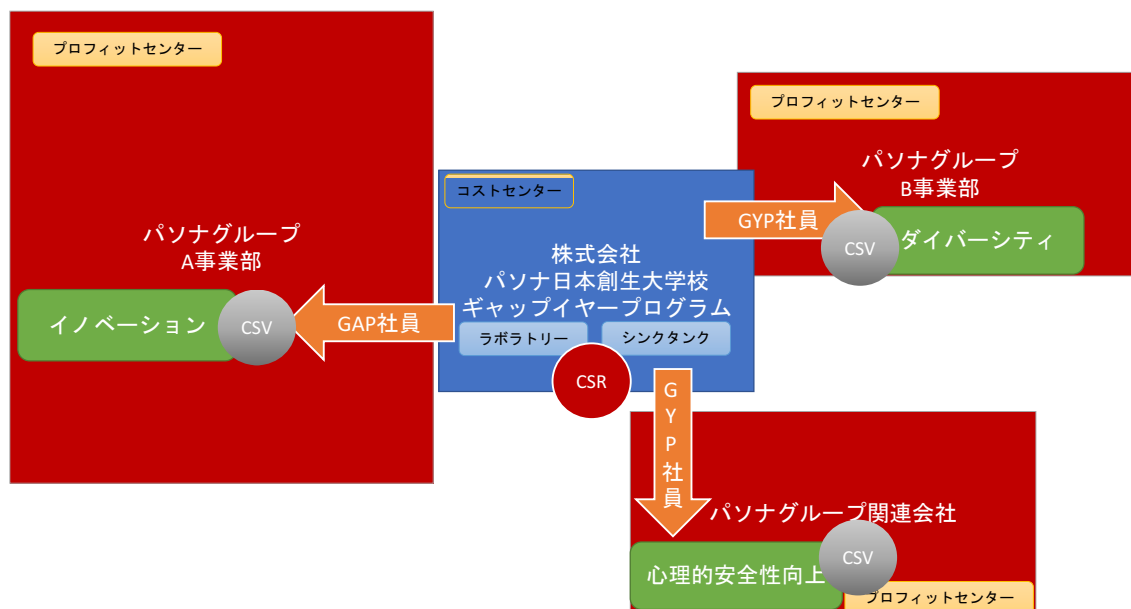
一方、研修における課題としては、各々の目標や志向性が異なるため、画一的な研修では満足度に差が出てしまう可能性がある。研修後のアンケート調査やヒアリングによって研修プログラムの成果を測定する形であれば、より満足度の差が明らかになるかもしれないと想定できる。参加者は、働くことと学ぶことを実現するために、契約社員として就労しながら、特待生を除く一般の契約社員は月額の研究費用を支払っているため、満足度の高い研修を実現するためには参加者の意識を十分に汲み取り研修を設計することが求められていくだろう。しかし、皆が同じ内容の研修に取り組むことで、自分だけでなくそれぞれの得手不得手を理解することはお互いを認め合い、受け入れることにもつながると考えられる。得意なことで周囲に認められる機会を創出し、排除されないしくみになっている。また、インタビュー調査では、元々関心のなかった研修でも、新しい発見があったりとか、自分ごととして考えた結果満足度が高いと答えている参加者が非常に多く、こうしたマインドセット、学ぶ姿勢について動機付けを行うことでこのプログラム全体の満足度の向上にもつながっているといえる。ギャップイヤープログラムは2021年末現在で1期生が入社したばかりのため、まだプログラムの修了生が出ていない状況である。パソナグループの挑戦的なプロジェクトであり、日本の若年者雇用の課題に対するアプローチの一つであるこのプログラムの効果や成果を測定するのは尚早であり、またどのような進路選択を持ってしてプログラムの効果があったかを測定するのは検討が必要である。あるいは、2年後の進路が結果ではなく、このプログラムで得た視点や軸を活用し自己実現をするのかは各人のタイミングがあり、10年や20年の長

期的な視点が求められるだろう。国が行っている職業訓練プログラムや紹介予定派遣制度を使った人材採用と育成とは別にこういったプログラムをスタートさせ、人のキャリアを第一に考える事務局が、よりよいものを提供しようとしている現状は、日本社会の課題解決への大きな一歩になり、ロールモデルの一つになるのではないかと期待できる。

ここまで、ギャップイヤープログラムについて、事務局の方へのヒアリングや現地調査、参加者の方へのインタビューによって調べを進めてきた。まずこのギャップイヤープログラムでは、参加者に対して教育を施す学校のような、人材開発、教育的な側面がある一方で、契約社員として社内の業務を行う会社としての2つの側面を持っている。そのため、プログラムの計画から運用まではたくさんの困難もあったことが推測できる。そして、プログラムの開始からまだ半年ほどしか経過しておらず、その成否について述べるものではなく、また尚早であるが、ここまでの考察を述べたい。まず、筆者が在籍しているようないわゆるビジネススクールと類似する側面があると考えられる。ビジネススクールでは、年齢はさまざまであるが、大学卒業後に私のように学びを深める目的で入学し、授業やこうした論文執筆の中で能力開発、キャリア形成を行い企業や団体に就職していく学生、前職を退職し、キャリアチェンジや人脈形成を目的として進学し、留学などを経験して就職、起業を目指す学生、あるいは、企業から派遣され、授業でのディスカッションや異業種の同級生との交流を通じて学びを企業に還元し利益を生み出す学生など、多様な目的はあるが、大学は授業料を徴収して利益を上げている。一方で株式会社パソナ日本創生大学校のギャップイヤープログラムでは、新卒や第二新卒にターゲットを絞った能力開発の機会を提供し、ビジネススクールとは異なり正規のカリキュラムとして契約社員として雇用している。ビジネススクールによっては、正規のカリキュラムでインターンシップを取り入れているところもあったり、学校法人ではなく株式会社が運営しているところもあるので、より類似性は高いだろう。参加した学生の進路においては、ギャップイヤープログラムを卒業した後は、各人の志向に合わせて、パソナとは別の会社に就業する、フリーランスとして活動する、起業し個人事業主となることが想定でき、パソナグループへの就業や紹介予定派遣制度を使って就職する、職業紹介を受けて就職することも想定できる可能性もある。いずれにしても、やりたいことを見つけて巣立っていく、ビジネススクールのような側面も持ちつつ、ビジネスや利益を生み出すことに限定しない分野への進路も想定しているものがこのギャップイヤープログラムだと言えるだろう。株式会社が運営する学校といった側面においては、ギャップイヤープログラムの参加者がパソナグループの各事業部で就業することで、組織の活性化が行われることが期待できる。採用の手

法も総合職等で入社し正規社員として働く従業員と異なることや、働いている目的、志向性、将来に対する考え方も異なるため組織の活性化は期待できるのではないか。こうした活性化の結果が、新規事業として実際の形になり利益を生み出すかが、具体的な施策の立案も含めてこれから重要になっていくだろう。ギャップイヤープログラムでは契約社員として参加者を雇用し、研修費用を徴収しているが、給与が発生しており、学びながら働くプログラムを実現していることから会社の中ではコストセンターという位置付けになると考えられる。事務局は人事部に所属する社員の方で構成されており、メンターとして参加者のサポート業務も行っているが、パソナグループ全体にとっては研究機関と同じコストセンターの側面があるといえる。他方で、パソナ日本創生大学校は、さまざまな背景を持ち、子会社でありながら俯瞰的な位置からグループ会社や各部署に参加者を通じて関わっている点においては、やや古い概念では社内起業に近いものが考えられ、現代においては新ビジネスの実験場機能（ラボラトリー）やシンクタンクとしての役割もになっていると言えるだろう。パソナグループのプロフィットセンターである、人材サービス事業で出た利益によって運営されている側面もあり、こうしたビジネス的側面と、ギャップイヤープログラムなどの CSR の側面を融合させ、Porter and Kramer (2011)の提唱するような、社会のニーズや問題に取り組み社会的な価値を創造し、結果として経済的な価値を生み出す CSV 経営が求められていくのではないだろうか。CSR としての人材サービスによって利益を生み出している企業の責任を果たすだけではなく、そこで生まれた課題を解決することで、価値創造しビジネスをさらに拡大していくことが求められると考えられる。インタビュー調査の中で、ギャップイヤープログラムに参加する契約社員がさまざまな部署で働いているお話を伺う中で、ギャップ生とパソナの社員に利害関係がないから、対話できている側面もあるのではないかと考えられる。深い意見を交流させたり、自分のこれまでを振り返ったり、同じ環境の中でもこうした機会があることで、また機会を創出することによって、新たな価値が生まれているのではないかと推察でき、これは実験場機能の一つの側面ではないかと考えられる。そしてパソナグループは、こうした CSV の側面を対外的に広報するべきである。CSR 的側面として、支援を強調するだけではなく、持続可能なビジネスとして CSV の側面があり、ビジネスモデルとして示すことは重要になるだろう。そして、グループ本体のビジネスへの波及効果をどれだけ生み出すことができるのか、プログラム参加者の研修に限らず、配属先、就業場所について、より戦略的に人的資源を配分することも求められる。非正規として雇用し、研修期間で育成し雇用される紹介予定派遣の制度だけでなく、株式会社が学校を実質的に設立、買収し教育を施し、自社の利益につなげる事例もあり、これから

人材サービスの会社など、人に近い業界では、教育事業に参加している事例もあることから、こうした新規事業も含めてビジネスとCSR、仕事と教育を両立することが求められるだろう。

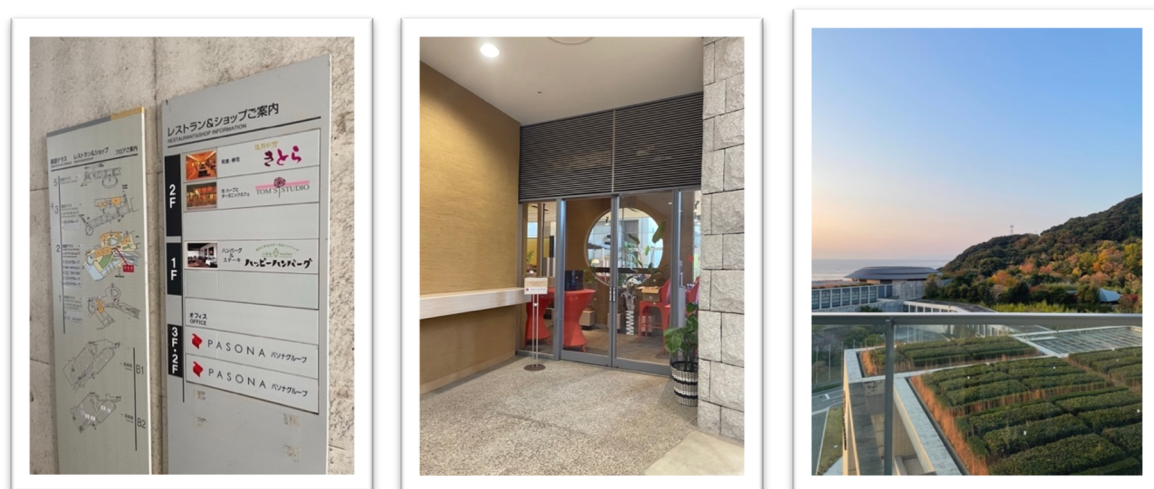


図表 5 4 : パソナ日本創生大学校とパソナグループの関係によって生み出される価値



図表 5 5 (左) : のじまスコラ (2021 年 11 月 19 日)。小学校を再利用し、農援隊グリーンカレーなどを提供するレストランやギフトショップ、関西圏各地からペットを連れた行楽客で賑わっていた。

図表5 6（右）：パソナワーケーションハブ（2021年11月19日）パソナグループのオフィスが入っており、ワーク（仕事）とバケーション（休暇）を組み合わせた、自然豊かな環境での新しい働き方を提唱する。神戸淡路鳴門自動車道淡路ICから南へ約3分の景色の良い海岸沿いにあり、一階には代表のオフィスもある。淡路島ワーケーション視察ツアーも、一人税込29700円、8名から20名で開催されていた。当日は、会議室において最近淡路島に赴任した社員向けの研修が行われていた。施設内では農場で採れた野菜も販売されている。



図表5 7・5 8・5 9：安藤建築の淡路夢舞台の案内板・パソナグループのオフィス入口・グランドニッコー淡路客室からの景色。（2021年11月19日）淡路夢舞台には、グランドニッコー淡路やリニューアルした兵庫県立淡路夢舞台公苑温室（あわじグリーン館）、淡路夢舞台国際会議場、野外劇場、淡路島国営明石海峡公園があり、飲食店が入っていたエリアをリノベーションし、丸の内と比較すると、約5分の1に家賃を抑えることができているという。こうした豊かな場所への移住に際して、社員には移住初期費用負担や家賃補助、カーリース補助が出るといい、実際に現地ではトヨタ自動車と提携し、パソナグループの社員が運転するミニバンが島の中を多く走っている。また、ニジゲンノモリのラッピング仕様のBMW i3も多く走っているのを見ることができる。



図表 6 0 ・ 6 1 : パソナファミリーオフィスとオフィス内にあるパソナハートフルパン工房の紹介ポスター。

スーパーマーケットだった建物を活用したパソナグループのオフィス。入ってすぐに、来客との打ち合わせスペースと企業内保育施設が共存・共生しており、いつも子どもたちが賑やかに過ごしているという。打ち合わせスペースでは、味噌汁やコーヒー、パソナハートフルの手作り商品が販売されている。



図表 6 2 ・ 6 3 : 淡路シェフガーデンとマップ

淡路シェフガーデンは、COVID-19 の影響を受けた飲食店を沿岸部に集めた飲食店施設。開放的な環境で多様な料理が提供されており、屋台が集まったような形でギャップイヤープログラム社員や事務局社員も頻繁に利用しているという。



図表 6 4 ・ 6 5 : 農家レストラン陽・燦燦案内板と建造物 (レストラン)

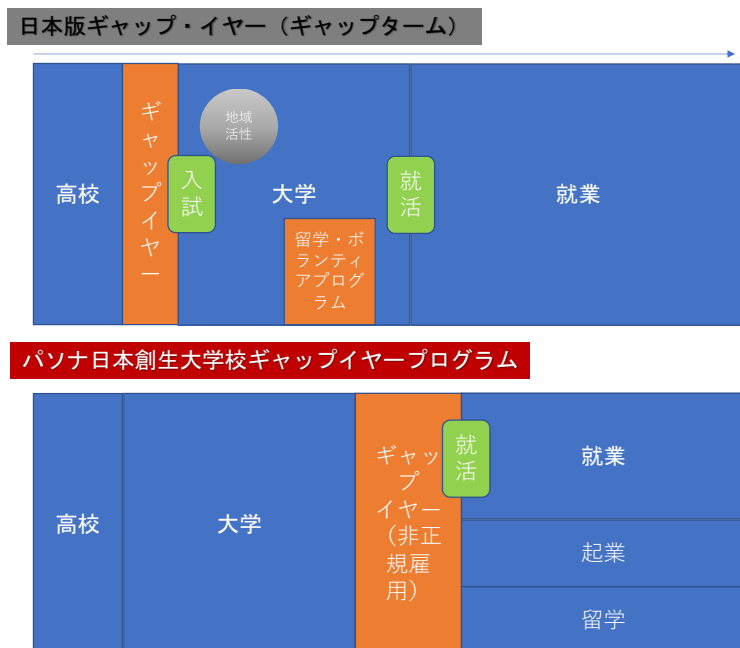


図表 6 6 ・ 6 7 ・ 6 8 ・ 6 9 : 農場の様子。持続可能な開発目標が掲示されていた。右下は風を避けるように設計され、囲んで会話ができるベンチとして使えるアート。土曜日に、農援隊の社員の方に案内していただいたが、移住してきたパソナグループの社員の方が畑を観に来る様子や、研修に来ている大学生も見られた。普段この農場は、企業向けの社員研修や修学旅行生向けの研修に活用されているとい

う。パソナグループの担当者は、座学では学ぶことのできない持続可能な開発などについて、実際の体験でしか得られないものを提供しているという。

第四章 結び

第一節 議論の総括



図表 7 0：日本版ギャップ・イヤーと株式会社パソナ日本創生大学校ギャップイヤープログラムの位置付け

日本版ギャップ・イヤーとパソナ日本創生大学校ギャップイヤープログラムの比較

プログラム	手法と目的	キャリア形成上の位置付け	対象	価値と効果	課題
日本版ギャップイヤー（ギャップターム）	9月入学、秋入学等の学事歴の変更によるリーダー育成	高校から大学への移行	大学進学を希望する日本人学生等	- 大学の国際競争力を加速 - 留学市場の活性 - 国内地域留学で地域活性	- 一部の大学への導入にとどまっている - 入試形態や留学プログラムのひとつとなり形骸化の恐れ - 経済格差によってギャップイヤーの活動に差
パソナ日本創生大学校ギャップイヤープログラム	人材サービス会社による若年者支援・人材育成プログラム新設（CSR的側面）	- 大学から労働市場への移行 - 非正規から正規への移行	- 希望進路を見つけた大学卒業・大学院修了者 - 第二新卒 - 留学生	- 参加者の各部署・グループ会社への出向による活性（CSV的側面） - 滞在地域の創生	- コスト - 参加者の受け入れ環境の整備 - 募集のための情報発信

日本版ギャップイヤーについては、「ギャップイヤー白書」編集委員会（2013）「ギャップイヤー白書2013」を参考に加筆し作成。

図表 7 1：日本版ギャップイヤーとパソナ日本創生大学校ギャップイヤープログラムの比較

本論文では、まず、若年者の雇用と職業訓練について、先行研究と日本と各国の取り組みの事例について紹介した。欧州地域は公共職業訓練制度が公教育と就労の間に存在し、就労後も受講できるプログラムも充実していることが雇用の流動性にもつながっていると考えられた。次に、17世紀から始まったイギリスのグランドツアー、ギャップイヤーの概念、ワーキングホリデー、デンマーク発祥の教育機関であるフォルケホイスコーレの事例を取り上げ、主に学生の教育から就労に至るまでのモラトリウムであるギャップイヤーについて、日本での導入についての取り組みについて考察した。そして、ギャップイヤーを社会に根付かせるために人材育成事業を展開する株式会社パソナ日本創生大学校によるギャップイヤープログラムを、アンケート調査とインタビューによって考察した。若年者の雇用、労働、キャリア形成の問題は日本の発展に関わる課題であるのに、日本の公共職業訓練制度の隙間が生じ、国の支援制度を利用しない層の若年者たちが顕在化し、閉塞的な日本国内外で多様な手段で能力開発を試みるようになった。その手段としての、ワーキングホリデービザを活用し海外渡航を試みる若年者の動きも見られた。こうした中、政府が取り組んできたデュアルシステム（教育と労働の接続）は限定された地域や企業での導入、特定の業種や資格での運用にとどまり、欧米諸国のギャップイヤーの概念の日本版である、日本版ギャップイヤー（ギャップターム）の導入も進んでおらず、ギャップイヤーと称される入試形態やプログラムの一部は英語圏の帰国子女向けの入試であるとか、大学入学後に経験する一般的な留学プログラムをギャップイヤーとしている場合が多くあり、本来の目的から形骸化していると言わざるを得ない。そこで、大学卒業後の非正規雇用から正規雇用、起業などへの若年者の多様なキャリア形成を図る施策としての株式会社パソナ日本創生大学校のギャップイヤープログラムを取り上げた。このプログラムによって、参加者のみならず、雇用する企業、雇用する地域への利益をもたらしていることがわかった。これまで日本版ギャップイヤーにおいて、高校と大学の接続の過程でグローバルリーダーを育成することや、その学生たちが活動するプログラムによる副次的な地域活性化のメリットについて語られているが、高校から大学への移行（教育の一環としてのギャップイヤー）から、就業後の企業が若年者への支援による育成においては、CSR（企業の社会的責任として、若年者を支援するため、コストを負担する）から CSV（若年者を非正規雇用で雇用する社会課題の解決に取り組むことで、経済的な利益を生み出

し、社会的価値も創造し、競争優位に立つことが可能である）としての側面を持つことが明らかになった。

第二節 インプリケーションと提言

日本においては、教育と労働に距離があることや、その移行のための機会が主に短期のインターンシップや職業訓練などに限定されているのに加え、画一的な新卒採用制度によって、入社後のミスマッチによる早期離職、キャリア形成と人材育成の機会の減少が発生し、人材の流動化を阻害することにつながるといえるだろう。

特に、日本において新卒一括採用の歴史が長く、若年者を早い段階でそれぞれの企業に取り込み、育成する文化が根付いているため、履歴書の空白ができるギャップイヤーやワーキングホリデーの考え方は馴染みにくいのではないかと考えられる。

イギリスのグランドツアーを起源とするギャップイヤーの概念を日本においても導入させるといった試みについても、先行研究から、欧米と日本でのギャップイヤーやワーキングホリデーなど、人生に余白を設けるというイメージや考え方に差があることから、現在は大学のプログラムや入試形態の一つとして、大学入学時期の移行の議論にも検討がなされてきたことがわかった。しかし、ギャップイヤーという概念が、日本において一般的となってしまった採用活動の一環としての多くは短期間のインターンシップのように、大学の短期留学をギャップイヤーと言い換えるような動きになってしまい、形骸化してしまっていないかについては検証が必要だろう。株式会社パソナ日本創生大学校のギャップイヤープログラムでは、労働者への就労機会の提供と研修プログラムによる人材育成、またグループ会社の施設運営のための人員確保を両立し、事業として展開している。CSRの側面ではなく、CSVの事例として、パソナ日本創生大学校が実施する各プログラムを伝え、グループにおいてもその位置付けを共有し、支援だけではなく経営戦略の一つとして社会や環境への価値と経済的な利益、成長する価値を両立させていくことが重要であるといえる。他社においては、アルバイトや非正規社員の雇用によって人件費を削減する中においても、日本における生産人口減少の中ではアルバイト、パートであっても人材の確保と人材を育成することが自社の利益につながるため、就労機会と人材育成のための機会を提供することが重要になると想定できる。

加えて、パソナグループの人事制度である、自分自身を磨き、未来へ向けて第一歩を踏み出すチャンスを広げるドリカム休職制度や、時間を限定し、育児や介護、キャリア形成のために時間を使える特別勤務制度のように、会社全体が余裕を持ち、柔軟性、人材の流動性を高めることが、社員自身と会社、そして日本社会へ大きな

利益をもたらすであろうことがわかった。実際に、正規雇用であるギャップイヤープログラムの事務局社員の豊かな働き方、たとえばパソナグループのハイブリッドキャリア制度の活用の様子を近くで見ているギャップイヤープログラム参加者からは、こういう働き方をしたいといった声も聞くことができ、こうした働き方は若年者のロールモデルになっていくのではないかと推察できる。健康寿命が伸びる中で、多様化する雇用形態、働き方だけでなく、各人がどのように仕事をし、仕事を通じて、あるいはそれ以外の機会で能力を開発し、企業は人材育成を進めていくのか、キャリア形成を考え、長い社会人生活の中で豊かな生活を追求することの重要性はより増していくと考えられ、より多くの企業が、従業員の人材育成、能力開発に投資することが、企業の利益創出となり、やがては日本の閉塞感の打開につながると考えられる。

第三節 今後の研究課題

最初に取り上げた諸外国の公共職業訓練制度のより詳しい内容について理解を深め、諸外国と比較した日本の職業訓練の不備、日本の課題をより鮮明に明らかにする必要があるだろう。ギャップイヤーの概念が日本で導入が検討されていることについて、その概念が特に日本の高等教育の学事歴、秋入学への移行が検討されていることから、日本での教育機関のプログラムについてより詳しい調査が求められるだろう。そして、これらのギャップイヤーを経験した者は一定数企業や団体で就業することを希望することから、労働市場との接続については、ギャップイヤー取得者だけでなく、採用する企業へも話を聞くことが必要になる。

まだ始まったばかりの株式会社日本創生大学校におけるギャップイヤープログラムについては、今回は短期間の訪問調査とアンケート、インタビュー調査にとどまったため、より長期的な調査が必要になると考えられる。1期生の卒業後のキャリアや2期生の募集、パソナ日本創生大学校のほかの新しいプログラムについても調べを進める必要がある。CSRではなく、CSVとしてのギャップイヤープログラムの他社での応用可能性については、受け入れる環境の整備は難しくごく一般の契約社員、アルバイトに落ち着いてしまい形骸化してしまう懸念があることなどが考えられるが、類似プログラムについては言及できなかった。また、ギャップイヤーを取得する複数のキャリアパターンを提示したが、ギャップイヤーを経験する年齢によって、たとえば同じワーキングホリデーや留学において得られる経験は異なるだろう。早い時期でのギャップイヤーの取得によってキャリアについて考える機会を作

ることと、企業内での国外留学や大学院等への派遣、出向などによってスキルを得ることは特性が異なることから、もともとのギャップイヤーの概念と、現在日本において語られている高校から大学への移行としてのギャップイヤーについて分けて検討する必要もあるだろう。イギリスなどではギャップイヤーがキャリアに組み込まれているが、この論文で述べたような職業教育による職業観が若年者に醸成されており、キャリアのチェックポイントとしてのギャップイヤーがあると考えられる。一方日本では普通科高校や大学の学部における職業教育の機会が少ないが、学部教育での専門性が低い分、就業時に柔軟な進路選択が可能になっているから、学部の4年間は実質的なギャップイヤーである可能性もある。よって、普通科高校や学部教育での職業教育の組み込みについての課題も考えていく必要がある。

今回の論文では、若年者のキャリア形成というテーマで執筆してきたが、これまで述べてきた若年者への職業教育の課題は、やがて中高年者のキャリア形成にも影響してくることから、若年者だけの課題とは言えないことは明らかである。また、労働市場の入口である採用については、繰り返しにはなるが、こうしたギャップイヤーを経験した者の能力を企業がどのように評価するか、そしてどう学卒者がアピールし採用に繋げるか、という課題は、当然企業だけでなく学卒者の努力も求められる。具体的には、学卒者は既存の外国語や会計の資格等を取得すること、企業としては例えば海外での生活経験や語学力を持った人材をそうした能力を活かすことのできる適切な部署に配置することなどが考えられるが、ギャップイヤーの価値が認められるまでは、ギャップイヤーを取得していても、他の学卒者以上に社会人基礎力や意欲を持っていることを示すための民間資格を企業内や学校内で作り、能力の証明とすることも施策として考えられる。これまで素質、ポテンシャルのある若年者を採用し、社内で育成するという日本型のシステムは、昭和から平成にかけて景気の後退などの要因でだんだんと難しくなっている現状がある。そんな中で、パソナ日本創生大学校のプログラムは、ポテンシャルのある若年を雇用し育成する余力が少なくなった企業の代わりに、若年を育成し、社会人として求められる力をつけた人材を短期間で育成している側面もあるといえる。この点は、現状の日本における労働市場の課題の象徴的なビジネスということができるだろう。日本においても、一部の企業で通年採用が行われるようになっていたり、年功序列や終身雇用から新しい仕組みにシフトしている過渡期であったりと、パソナグループのみならずさまざまな企業が制度改革に取り組んでいる。貴重な人的資源を生かし、無駄にしないための取り組みが国と企業、そして労働者それぞれに求められている。

以上について、今後の研究課題とし、引き続き若年者の就労とキャリア形成について検討してまいりたい。

謝辞

主査としていつもご指導いただいた大藪毅先生には大変お世話になりました。論文の執筆では、ロジックをていねいに整理していただき、かつテーマ選択においていつも私の意見を尊重しご指導いただきました。ゼミや選択科目ではいつもわかりやすい指導と解説によって、難しい理論や文献についても理解が深まりました。学術指導に限らず、ご経験と幅広い教養を共有していただき、私自身の今後のキャリア形成を前向きに考えることができるようになりました。感謝申し上げます。

また、同じ大藪研究会であり研究科で2年間お世話になりました張安キさん、山田雄太さんにも感謝申し上げます。毎週の研究報告ではその視座や手法にいつも驚かされ、学ばせていただきました。

副査を受けていただいた大林厚臣先生と林洋一郎先生には、基礎科目や専門科目でお世話になり、プロポーザルの段階から貴重なご指導とご助言を賜りました。感謝申し上げます。

株式会社パソナ日本創生大学校 執行役員 加藤里帆様、株式会社パソナ日本創生大学校 研修担当 片岡真央様、ギャップイヤープログラム参加者の皆様をはじめとするパソナグループ社員の皆様にはご多忙中にもかかわらずアンケート調査、インタビュー調査にご協力いただき、現地に伺った際もお時間を頂戴しまして大変お世話になりました。誠にありがとうございました。

これまでの長期にわたる学生生活を支援いただきました親族の皆様をはじめ、大学院への進学のかっかけをくれた方、そして支えていただいた友人にも感謝いたします。

末筆ではございますが、皆様のご健勝とご活躍を祈念いたします。

2022年3月 北澤 瑠希

補足資料

派遣制度について

派遣者労働法では、労働者派遣を「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ当該他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることを業として行うこと」と定められている。（厚生労働省 online: <https://www.mhlw.go.jp/seisaku/08.html>）1980年代の日本では、経済・産業構造の変化へ対応したことと、労働者の価値観が多様化し柔軟な働き方を求めるようになったことなどから、1985年に労働者派遣法が施行された。労働市場のマッチングを適正に行うことと、派遣社員の保護と雇用の安定を図ることが目的とされ、これまで何度も改正が繰り返されてきた。（一般社団法人日本人材派遣協会 online: <https://www.jassa.or.jp/keywords/index5.html>）

派遣制度には以下の3種類がある。

登録型派遣

派遣会社と雇用契約を結び、派遣先で仕事が終わると雇用契約が終了。日雇いや短期労働が中心。雇用契約があるときだけ派遣社員の身分となり、給料が発生する。この期間、社会保険や福利厚生も提供される。

常用型派遣

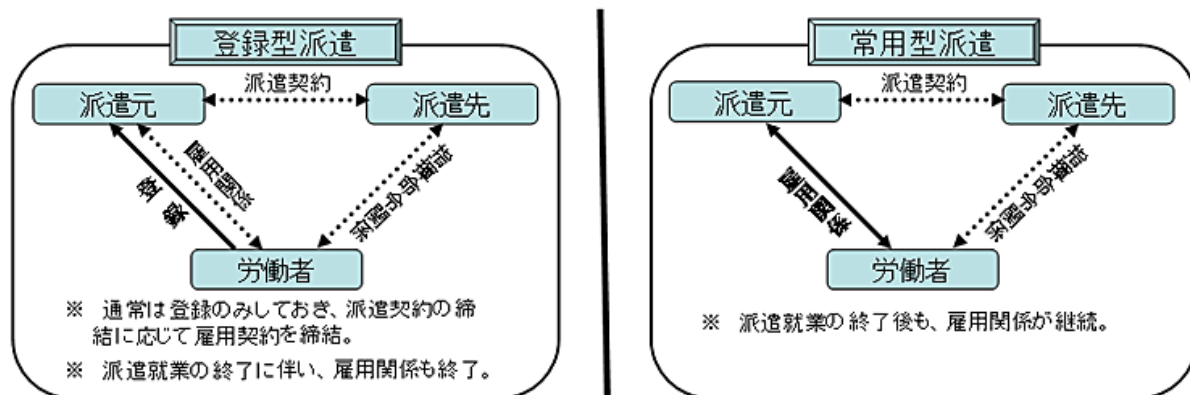
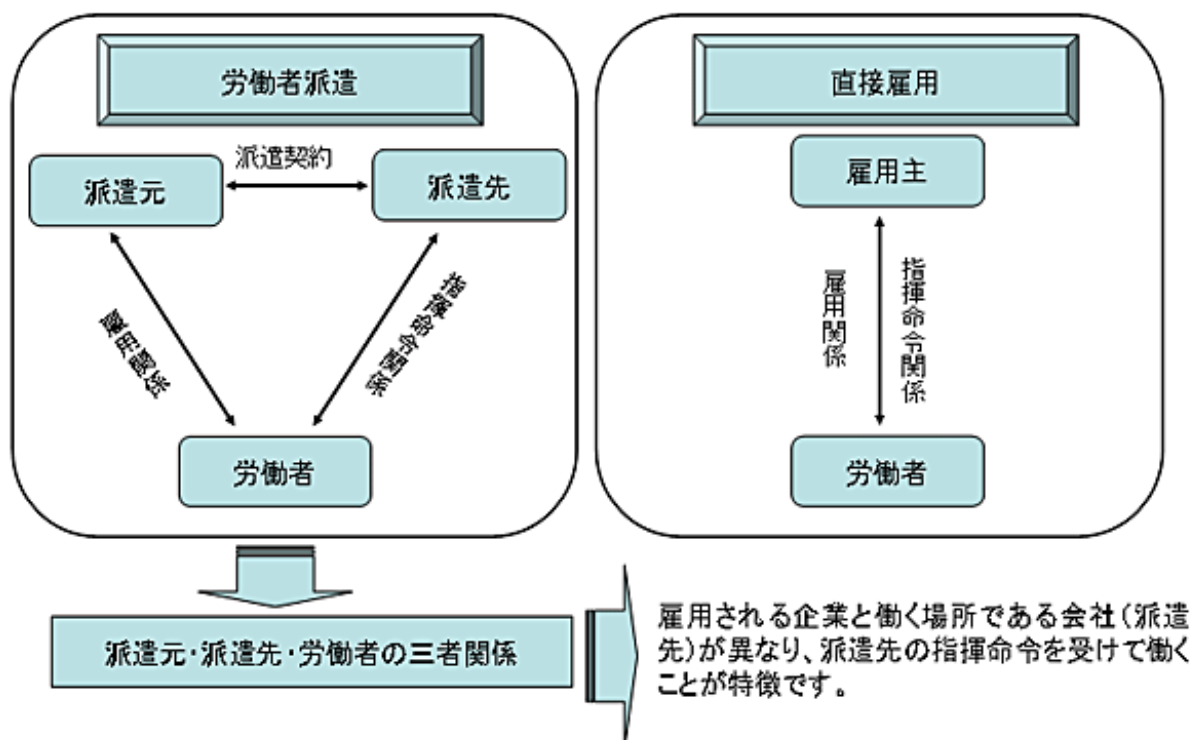
派遣会社の正社員か契約社員として無期雇用され、常に給料が発生する。専門的なスキルが求められ、働く企業は選べない。派遣される前に派遣会社による研修を受けスキルアップができる。

紹介予定派遣

直接雇用されることを目的に、まず最大6ヶ月派遣社員として就業し、期間終了後に正社員や契約社員として派遣先の企業に直接採用される。

主な雇用形態

	登録型派遣	常用型派遣 (無期雇用派遣)	紹介予定派遣	契約社員
雇用主	派遣会社	派遣会社	派遣会社→就労する企業	就労する企業
雇用期間	有期雇用 最長3年	無期雇用	有期雇用 最長6ヶ月	有期雇用 原則3年まで
給与	時給	月給	時給	月給/時給/年棒



出所：厚生労働省「労働者派遣制度について」

<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/08.html>

常用型派遣と直接雇用への転換等について

厚生労働省は、常用型派遣について、『いわゆる「常用型派遣」とは、一般に、労働者派遣事業者が常時雇用される労働者の中から労働者派遣を行うことをいいます。』と説明している。2015 年の法改正以前は、特定労働者派遣とされていたもので、IT など高度なスキルを必要とする業界へ労働者を派遣する目的で事業が行われ、就業させる企業にとってもスキルや資格を持つ人材をすぐに安く集められるという利点があった。派遣労働者にとっても、仕事が紹介されず実際には働いていない期間も常用型雇用であるため給与が支払われたり、スキルが活かされたりする利点があった。それが、法改正により 2018 年までは経過措置がとられたが、その間に特定派遣で働いていた労働者は請負契約で働き続けることや、一般派遣へ切り替えて働くことを強いられたという。その背景にあった問題として、厚生労働省は、「特定労働者派遣事業の扱う派遣労働者は常時雇用で雇用が安定しているはずだが、内訳は有期雇用が多い」こと、「一般労働者派遣に比べ行政処分の件数が多い」、「許可要件を満たせないために、特定労働者派遣事業と偽り、一般労働者派遣事業を行う事業者がいる」ことを挙げ、法改正により平成 27 年度には 6 万 7 千近い特定労働者派遣事業省があったが、令和 2 年 2 月末ではゼロになり、同年に 1 万 8 千程度だった労働者派遣事業所は令和 2 年 2 月末では 4 万 4 千の事業所数となっており、最も多かった平成 28 年度の事業者数の半数程度に大きく減少した。

厚生労働省では、派遣労働者のキャリアアップを促進するために、派遣労働者を正社員として直接雇用した場合に助成金を支払うというキャリアアップ助成金を設けている。正社員への雇用では最大 7 2 万円、有期雇用から無期雇用へは 3 6 万円など、事業者の規模や雇用形態で金額が分かれているほか、すべての有期雇用労働者の賃金規定を 2 % 以上増額改定した場合は事業所の規模によって助成がある。

派遣事業の教育訓練とマージン率等の情報提供について

平成 24 年施行の改正労働者派遣法第 23 条第 5 項において、派遣元事業主は、事業所ごとの派遣労働者の数、派遣先数、マージン率等について、関係者に情報提供を行わなければならないことが定められた。派遣労働者はこれらの情報をチェックして理解した上で、派遣労働に参加することが求められる。

$$\text{マージン率} = \frac{(\text{労働者派遣に関する料金額の平均額} - \text{派遣労働者の賃金額の平均額})}{\text{労働者派遣に関する料金額の平均額}}$$

出所：厚生労働省「労働者派遣事業を適正に実施するために -許可・更新等手続マニュアル-」 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000107980.pdf>

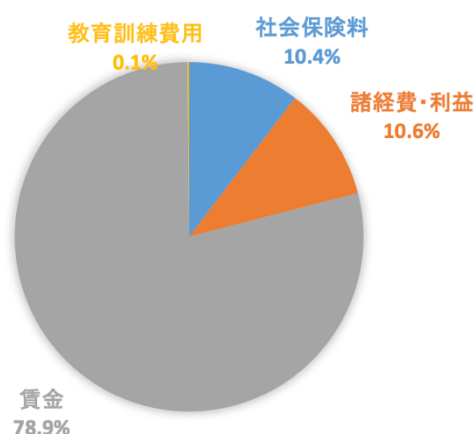
上記の式で求められるマージン率には、派遣労働者の有給休暇、社会保険、福利厚生、教育訓練費用も含まれている。各事業者はホームページなどでマージン率、教育訓練の実施状況について情報公開をしており、株式会社パソナの本部における令和元年度マージン率の平均は 30.3%、教育訓練の内訳は、入職時研修が参加者の費用負担なし、かつ賃金支給で株式会社パソナが実施していること、職能別・職種転換・階層別研修を、1 年以上の雇用が見込まれる者に対して株式会社パソナと派遣先企業が実施していることを明らかにしている。株式会社リクルートスタッフィング本社では、マージン率は 30.7%、教育訓練では、e ラーニングを中心に情報管理、Word や Excel、PowerPoint などの研修を実施するほか、提携のスクールにて語学、資格、IT・パソコンのプログラムも提供していることがわかる。パーソルテンプスタッフ株式会社新宿オフィスでは、派遣料金の内訳を詳しく公表しており、派遣労働者の賃金に約 8 割、社会保険料に 1 割、諸経費と利益に 1 割、教育訓練費には 0.1%となっている。派遣の案件にもよるが、各社は情報公開を通じて派遣労働者に賃金で還元していることをアピールする狙いもあると思われる。

厚生労働省（2021）によると、一般労働者派遣事業者のマージン率は平成 16 年度は平均 28%ほどだったが、平成 30 年度には 35%となり、あわせて派遣賃金も上昇傾向にあるようだ。マージン率の水準は概ね 3 割強で、この内訳を見ると、社会保険料が最も多く、営業利益、福利厚生費、教育訓練費と続いている。これらのマージン率や費用内訳について、ホームページで情報公開している派遣事業会社は

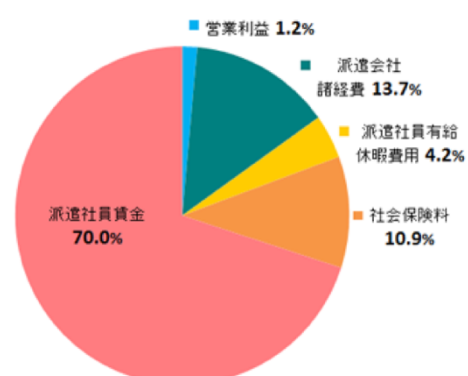
多くはなく、支店や事業所、オフィスごとに資料が分かれている場合も多く情報にアクセスしづらいことは課題といえる。また、これらの利益を派遣労働者への教育訓練へ配分しキャリア形成の支援をすることも、2020年改正の同一労働同一賃金と並ぶくらい、派遣労働者の保護等につながるため重要であると考える。

図：パーソルテンプスタッフ（新宿オフィス）の派遣事業状況

派遣料金の内訳



【参考】派遣協会公開している内訳

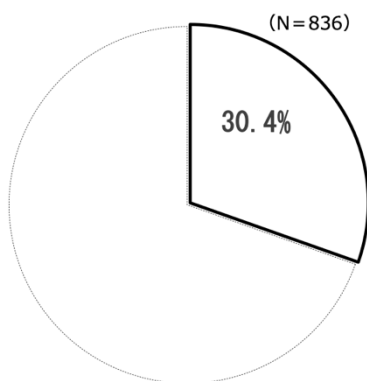


出所：パーソルテンプスタッフ株式会社

<https://www.tempstaff.co.jp/corporate/about/outline/marginpdf/34.pdf>

○マージン率の内訳（派遣元調査）

回答のあったマージン率の平均値



※2018年度の実績（回答事業所の平均値）

回答のあったマージンの内訳ごとの派遣料金に占める割合の平均値

	割合
教育訓練費（N=154）	2.4%
福利厚生費（N=148）	3.4%
社会保険料・労働保険料（N=274）	11.4%
営業利益（N=246）	5.9%

※各項目毎の割合の平均値であり、マージン率の平均値と上記の合計は一致しない

※資料出所：厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査（令和元年度実施）」 4

出所：厚生労働省「マージン率等の情報提供について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000634367.pdf>

パソナ日本創生大学校契約社員とそのほかの働き方の比較

常用型派遣

派遣会社による研修

無期就業経験

正社員登用

派遣社員としての就業継続

パソナ日本創生大学校

有料研修

有期就業経験

正社員

起業

進学

パート・アルバイト

アルバイト・パート
経験

アルバイト先で
正社員登用

アルバイト・パート
継続

	常用型派遣	パート・ アルバイト	パソナ日本創生大学校契約社員	契約社員
研修・ 職業訓練	△（PCスキル等）	×	◎	△
コスト負 担	労働者が実質負担	-	参加者が負担	-
キャリア 形成	△50代以上の労働 者中心	△同業職種で正社員 登用等	◎キャリアアップが 可能	△就業している会社 による
待遇	○	△	○	○

ここでは、パソナ日本創生大学校でプログラムに参加する契約社員と、主な非正規雇用としての働き方である派遣、パートアルバイト、契約社員を職業訓練やそのコスト負担、キャリア形成や待遇の面から比較したい。

これまで見てきた派遣労働の形態の一つである常用型派遣では、派遣会社による研修プログラムが用意されている。このプログラムは派遣会社のマージンから費用が捻出されているため、実質派遣労働者が費用を負担しているといえる。この職業訓練プログラムの多くはワードやエクセルの操作を解説するイーラーニングが主で、ほとんどの派遣会社の情報公開によると一日かそれ以下の期間で受講は終了していた。パート、アルバイトは、実務の面でスキルを獲得できるが、このような職業訓練プログラムは多くの場合用意されていないと考えられる。契約社員については、株式会社リクルートのホットペッパー事業部（美容・飲食）のように、営業スキルが身につけられることをアピールした職種もあり、キャリア形成に役立つ経験を積むことのできる環境もあるが、そのような会社は少数であると考えられる。キャリア形成の側面から見ると、派遣労働は年齢層が高く、正社員を経て派遣で働くことを選択した労働者も多いことから、無期限の派遣で働いたり、正社員へ登用されたりすることは考えられるが、キャリアアップは限定的といえる。パート・アルバイトも、パートタイマーから正社員登用の場合も多くあると言えるが、同業種に限られることも考えられる。いっぽう、パソナ日本創生大学校での契約社員では、有料の研修を通して自身の叶えたいキャリアに向けた就労体験や研修を選択することで、キャリアアップが見込めるだろう。

ここまでは労働者側の視点に立ったが、会社を経営する側の視点では、これらの非正規雇用の人材活用について、例えば契約社員では、高い負荷のかかる若くて体力のある営業人員を確保したいが、長期で雇ってしまうとコストがかかるため、短期間で若く戦力のある人材を入れ替わり立ち替わり手早く雇うことのできる契約社員

を雇用することで、経費を圧縮できることがあるだろう。これらの契約社員やパート、アルバイトに対しては教育のための費用が多くかからないため、安価な労働力として確保できるが、人材不足の昨今ではコストを削減しつつも優秀な人材の確保や人材の長期育成が求められており、法改正によって同一労働同一賃金も求められるなど、企業が対応しなければならない課題は山積している。

そんな中で、パソナ日本創生大学校のギャップイヤープログラムでは、非正規雇用でありながらも、その人材育成、キャリア形成の支援のための施策が組まれ、これまでの非正規雇用の不足分を補う持続可能なビジネスモデルとして注目すべきだと考えられる。

付録資料

一般社団法人 IFAS 共同代表 矢野 拓洋様 インタビュー

2021 年 11 月 4 日（木） 16:00-16:30

オンラインにて実施

Q1：日本の若年者の労働についての課題や、就労とキャリア形成に対して、フォルクホイスコーレが与える影響はどのようなものが想定できますか。

A1： 空気感的には、北澤さんがむしろ感じていることだと思うのですが、終身雇用みたいなものから変わってきていて、たとえば、どこかに就職すれば安泰みたいな、そういうイメージを持たない人が多くなり、もう少し違う生き方があるんじゃないかとかそういうことを考えている人がすごく多くなってきたような気がしています。よく学生から連絡がくるのも、やはり就活の時期に、就職という進路は何か違うのではないかと、そういったお話をする人が結構多いですね。昔は集団主義性が強かったので、自分の考えというよりはその企業の理念というものに自分を合わせていたのが、個人主義制が強くなってきていて、自分が主軸で動けるような人がこう増えてきているということだと思います。

自分が納得できる人生って何なのだろう、とか、そういったことを考えて答えを導き出すためには時間が必要で、そのための時間感覚と、進学しろ就職しろって言われているその社会的な要請の時間感覚がズレているという事だと思うんですよね。それがおそらくそのキャリアっていうことに繋がるんじゃないかならうかと思います。

Q2：企業に若者が入っても早期離職してしまうこととか、それに加えて人材育成にお金をかけなくなってしまった、っていう報道も報道で耳にします。

A2： そうですね。早期退職する人に対して退職金あげたりとか、結構いろんな企業さんがやってるじゃないですか。そういうのを見ていると、どこかの企業で働いていればいいっていう考え方ではないよなとか。1人当たり2、3ぐらい仕事を持ってやっているとか、これからの生き方、みたいなことを聞くと、確かにそうかもしれないと思います。よく聞く言葉で、不確実性がありますね。何が起るかわか

らないから、自分しか信じられない、みたいな。あとは単純にその経済、景気の悪さというか、国自体の全体の雰囲気というかも結構関係している気がします。一生懸命働けばたくさんお金をもらえて、お金持ちになれるみたいな、そういうのって僕も全くもって想像つかないし、北澤さんが生まれた時にはもっとそういうのが無かったと思うんですよね。もうバブルはとっくに昔に過ぎた話で、だからそもそも就職して周りから褒められて給料貰って喜ぶみたいな、そういうライフスタイル自体に憧れを感じられないということだと思っています。それよりは、給料をもらって普通に生きていけばよく、何よりも自分が幸せかどうかの方が大事だみたいな、そういう感覚なんだと思うんですよね。

Q3： こうした背景もあり、ギャップイヤープログラムとかフォルケホイスコーレっていうプログラムを日本で広められる活動を今されていると思います。そこでほかの選択肢である留学とかベンチャーにインターンとか、そういう進路とは別にフォルケホイスコーレが若者に与える価値みたいなものを改めてお伺いしたいです。

A4： やっぱり自分軸で物事を判断しようとする目線だったりとか、心構えだったりとか、そういうものを（フォルケホイスコーレで）身につけられるのが価値だと思います。これは、日本的な価値観だと思っています。日本人はそこに価値を見出してこれを作りに行っていると思っています。（デンマークでは）まずあなたは何がしたいのっていう質問から全てが始まるような世界観というか、それにすごい共感を覚える人が多いんでしょうね。それが、自分の幸せがまず大事になるようになっていうふうに、自分が思っていることについて背中を押してもらって感覚っていうのがあると思うんですよね。それを肯定してもらえる世界観っていうのがあるということだと思います。

Q5： フォルケホイスコーレと労働の接続についてはいかがですか。

A5： 難しいのが、結局それが直接的に就職とかにつながっているわけじゃないってことですよね。それは今の労働市場がそういったものの価値なんかを認める姿勢がなく、たとえばギャップイヤーを設けて少し余白の時間の中で自分自身を見つめたこととか、そういった経験が、仕事に具体的にどう生きるのか、なんかそういうのを表す、とかは難しいと思います。だから、単純に遊んでいた人と何ら変わり

はないという判断を（企業が）するしかないというようなことだと思います。まさにさっき言ったような、（大学卒業後の）新卒ブランドの方が大事だったりとかするのかもしれない。労働市場との接続という面に関してはかなり課題を抱えていると思います。

ありがとうございました。

個別インタビュー調査実施

Bさん 2021年11月22日（月）20:00 からオンラインにてインタビュー調査実施
20代前半 男性 大学卒業

Q1.参加した目的はなんですか？

A1.アンケートでは、研修でスキルを身につけるために参加したと回答しましたが、スキルというよりは、教養、自分の知らないことを身につけたいと思っています。スキルは、仕事に生きるイメージがあるけど、自分が知らない教養（文化、アート）を学べるのが魅力だと思います。普通に生きていたら知らないことを（このプログラムで）やらせてもらっています。

Q2.大学卒業後の進路は決まっていなかったですか？

A2.大学卒業後の時点では進路決まっていなかったが、就職活動では広告代理店を志望していた。アイドルが好きで、ライブに行くこともあったので、こういう仕組みをつくってみたい、人を動かしてみたいという動機があった。こんなに人を趣味に熱狂させることってないと思っています。
一方で、就活は難しく、嘘のESが書けないと思っていた時に、パソナグループのギャップイヤープログラムを目にして、応募しようと思いました。

Q3. 1番の決め手は何でしたか？

A3. 2年間という時間制限があったことと、同じ企業にずっといなくてもいいという前提でした。ギャップイヤープログラムは起業したいという人でも受からせてくれる場所だったので、これしかないと思いました。当時、同期1000人募集と聞いていたので、起業仲間にも出会いたいと言う気持ちもありました。実際、入社から

半年くらい経った今では、ギャップイヤーのメンバーに出会えてよかったと思っています。事務局の人とも年齢が近いから、プロジェクトで協働したりもしています。

Q4.「人」との出会いの面では、これまでどんな人と出会いがありましたか？

A4.淡路島にはいろんな人がいて、パソナグループの人や、フレッシュキャリア制度で他の企業から働きに来ている人とかもいます。グランドスタッフの人、HISの人とか、東京タワーの人とか、いろんな個性のある人が同じ場所に集っています。パソナグループの人材だけでなく、場所や環境を変えなくてもいろんな人に出会うことができるのが魅力です。

Q5.現在の仕事内容について教えてください。

A5.今は、パソナグループのオフィスでインサイドセールスを行なっています。入社後の4月5月はパソナグループに新卒で入社する総合職社員と合同研修を受けていました。例えば、美術館に行く研修もあり、アート思考を身につける目的だったと思います。そこで出会った総合職として新卒入社する社員とギャップイヤープログラムの社員も対比すると面白いと思います。研修では、70くらいあるパソナグループの会社の代表が来て、その講演を聞いたり、半農半芸ということで、午前中は農業、午後はタップダンスや太鼓、島民のカラオケ大会に参加したりするなどの日程を過ごしました。ほかにも、演劇鑑賞、落語鑑賞など様々な経験ができました。淡路島では、いろんな場所にOJTに行ったりしましたが、私の場合、ニジゲンノモリというテーマパークで働いていました。5月後半に配属発表がされ、6月から事業開発部のニジゲンノモリに配属されました。

部門の合同研修が6月にあったのですが、飲食とか、テーマパークの仕事以外でいうと、淡路島シェフガーデンで雑貨のお店が出たり、得意なデザインスキルを活かして、お店のポップを作ったりしました。

配属を聞いた時は少し驚きましたが、そこでも学びがありました。もともと起業を考えていることもあり、人との出会いから学ぶことが目的で、例えばテーマパーク

は夏が一番売り上げピークだったので、ヘルプとして普段お会いできない管理職の方も働きにくるので、30、40人くらい、知り合うことができました。

こういったこともあり、人生100年時代だからこそギャップイヤーだと思っていて、80歳まで働く時代だからこそ、自分でやりたいこととか、そのきっかけを見つけることが大事だと思いました。私にとっては、その一つの手段がギャップイヤーでした。

実際の仕事の面では、ギャップイヤープログラムの募集説明会とか、オンライン座談会の対応もしたりしています。こういうプログラムの魅力を発信する活動もしています。

今回のこの研究や、インタビュー調査は一つの側面だと思っていて、ギャップイヤープログラムには本当に様々な子たちが参加していて、目的もそれぞれあります。一方で、事務局の人たちからしたら、2年間という限られた期間で、自分がどうしたいか、選択をして欲しいと思っていますが、実際にそれができている人は今の所3分の1くらいという実感を持っています。

Q6.希望進路は見つかりましたか。

A6. 自分と向き合う機会がたくさんあるので、見つかりました。自分自身、人が好きとか、生きやすい社会を作りたいという考えがあるので、具体的には、自分を持っているとか、自分を愛している、趣味とかがある、という人です。こうした社会をアプリケーションの開発を通じて実現したいと考えています。

課題意識として、東京で満員電車に乗って日々生活している人は何も考えられないというのがあるように思います。多忙で、ギャップイヤーをつくれない人に対して、日常生活において、気づきとか記録し、過去の自分を見返したらアイデアが広がると思うので、自分が使いたいというアプリケーションを製作しました。

こういうのはギャップイヤープログラムに来て考えが深まった面があります。

アプリケーションのロゴは、同期入社の人がデザインしてくれました。こういった人との出会いがありました。

Q7.最も得られたのは、キャリア意識、マインドと回答いただいています。

A7.一つ前の質問で回答した希望進路についてはまだ確定ではありません。アプリケーションで利益を上げて、状況次第なところもあります。

パソナグループにはハイブリッドキャリアという働き方があって、パソナで働いて、半分はやりたいことをやる働き方は魅力に感じています。パソナ自体の働き方に魅力を感じています。

Q8.研修の内容では、太鼓や農があると伺いました。この研修についてはどのように考えていますか。

A8.全部自分ごととして考えることだと思います。私の場合、仕事をしていても、会社を立ち上げるんだったらこうしたいとか、課題があった時に自分のこととして考えるようにしています。研修の一つである太鼓でも気づきはあって、最初はやらされてやってる感じがありました。淡路島のお祭りに参加した時、多くいらしたパソナの関係者の方に聞いてみた時、この状況をどう考えるか聞いてみたところ、お客さまが少なかったことよりも、自分が豊かだと思ってるからやっている、という話を聞きました。私はJazzとかは詳しくないけれど、やってる人は幸せそうにやってて、その当事者は豊かだなと思ってやっていると思うので、需要がどうだから、世間の反応がこうだから、ではなく、なんでもやって良いと思っています。運が良ければお金に繋がる、というスタンスで考えています。

Q9.その他、コメントはありますか。

A9. 私は、ギャップイヤーという言葉、募集しているのを目にした時に知りました。ギャップイヤーは馴染みがない言葉であり、パソナのギャップイヤーに人を入れたいけど、なかなか入ってくれないという課題があると思います。2021年現在であれば、20卒～22卒の子たちや、第2新卒も受け入れる余地があると思いますが、一方で安定した会社がいい、同じ会社で働きたい。という若者もいるので、難しいところです。

パソナグループが実際行なっている事業と世間との認識のズレがあるのではないかと考えています。派遣などの事業が本業ではあると思いますが、新しい働き方を作ると言うところは、他社と異なっているところではないかと思っています。

Q10.正規雇用で企業で働いている大学時代の同級生など、人と比べてみた時に、今の働き方はどう感じますか。

A10.自分の判断が正しかったと感じています。淡路島に友達が会いに来てくれる機会が多くあり、その子たちに聞いてみると、仕事が楽しい、って言っている子は少数だった印象です。自分もやった就活を振り返ってみると、短期間でキャリアを決めているのが原因かもしれません。周りの子は会社を受かっていくなかで、一時期だけ葛藤はありましたが、自分の選択が正しいと思って、日々動いていたから、まず楽しかったです。新卒一括採用などの社会システムの課題はやはり大きいと思いますが、ギャップイヤーも選択肢の一つになっていけばいいと思います。

Q11.総合的にこの半年を振り返ってみて感じることはありますか。

A11.満足度は高いです。研修とか、1期生だから試行錯誤も垣間見えるが、一緒にプログラムを作っているような感覚もあります。

自分の好きなこととか、興味があることとかをやることで、結果として評価を受けたりすることにつながってくると思っています。

別の側面で見ると、会社へのメリットもあると思っていて、いろんな人が集まることでイノベーションが生まれ流と思っています。いろんな人材を入れている1番の意味はここにあると思っていて、画一的な志向の中にギャップイヤープログラムの子を入れることで、異なる視点を与えることができるのではないかと思います。

先週合宿に行って、東京から管理職や役員が来たのですが、この子おもしろい、というフィードバックをもらえて、いろんな人がいるからこそ、いろんな事業が生まれたりするのを実感しています。

ありがとうございました。

2021年11月24日 10:00-12:00 オンラインにて実施

Aさん 20代後半男性 大学院修了

ご経歴：2020年5月にアメリカの大学院修士課程を修了され、博士課程への進学も検討していた。現地ではギャップイヤープログラムのようなものもあり、1年間のビザ認可がおりたタイミングで新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した。このような事情の中、10月くらいに帰国された。

Q1.参加した目的は何でしたか？

A1.アメリカから帰ってきて、英語のオンライン講師として働いていたが、生徒を教えつつ、アーティストや音楽関係などは全員仕事がなくなっていた状況でした。演奏ベースでやっていた人は仕事が全部なくなってしまうと、このままの方向では難しいんだろうな、と考え、音楽家の働き方として何があるのかを考えたときに、教員をやりながら演奏活動をするキャリアがあったり、会社で働きながら演奏するような働き方だったりを考えていました。音大では就活をしない人が多く、就職する概念がないという人も多いです。同時に、会社に勤めるから音楽を止める人も多いです。

こういった自分や周りの経験から、社会人+演奏家のキャリアを実現できるようにしたいという問題意識もありました。

帰国して仕事を探し始めたときに、就活の時期は終わっていて、音楽っていうキャリアを認めてくれる会社じゃないと、まず採用してくれないので、転職とかでも、事務仕事をやってた人とかじゃないと取らないと思うんです。アートに理解のある会社の一つとしてパソナがあって、ダブルキャリアを目指す人を受け入れる素地があり、推進していきたいという気持ちがあり株式会社パソナ日本創生大学校に入社しました。

Q2.1番の決め手は何でしたか？

A2.役に立つけど、意味がないものって、たとえば洗濯機とか、人の労力を減らしてくれる商業的なもので、経済的合理性があるので、会社や社会は投資すると思います。日本の経済がその例で、戦後から工業化につながったことがあると思います。アートや文化など、役に立たないようなもので、意味のあるものが、次のビジネス機会、社会のトレンドになるだろうと思っています。

最先端の会社がアートに投資し始めている現状もあると思います。

アートをビジネスとしてやっていくのが得意な会社の一つとしてパソナがあり、一方スタートアップ、ベンチャー系の会社とかは即戦力を求められるので、芸大を出ている人は即戦力ではないかもしれないと思います。素地があるから需要はあると思います。社会参加も含めて、ビジネスとして成功している会社に、芸大とかの人が入っていくことが大事なのではないかと考えています。芸大側の努力も必要で、専門分野だけでなく、社会人として生きていく部分を学生に教えていくことも大事だと思います。

これまで、恵まれた環境があったと思います。クラシック音楽とか、小さいことからお稽古を経験してきました。アートの世界なので、自分が丹精込めて作り上げてきたものが評価されないのが当たり前の世界です。

こうした人材が活躍する機会がなく無駄になっている部分があり、社会が受け入れないという部分もあると思っています。

繰り返しになりますが、アーティストである私たち自身も、門戸を開くこと、一般にもわかりやすい言葉で語ることが重要と考えています。その上で、洗練されたものを提供することも必要だと思います。

Q3.研修でスキルを身につけるために参加されたところご回答いただきましたが、どのようなスキルが身につきましたか？

A3.芸大卒なので、ソフトな面では強みがあると考えています。たとえば、期限までになんとかする力、対応力は高いと思っています。その理由としては、コンサートとか、演奏の試験といったデッドラインに対して取り組む力をつけてきている面があります。舞台の上に立って、卒業試験とか、何十人何百人の前で披露することもあり、誤魔化しが効かない環境で、評価され、逃げられない状況で過ごしてきました。

た。その中で、なんとかする力、しないといけないという気持ちが根付いています。

30年前とかはスキルがあって仕事を片付けられるのが普通だと思っていたが、そのスキルも移り変わっているので、新しく学ぶ姿勢とか、ソフトの面が重視されているのではないかと考えています。

しかし、ソフトだけだと意味がない、スキルがなければ仕事を振られない面もあると思います。その課題をクリアすれば主戦場で戦えるようになると思います。

だからこそ、会社でしか磨けないスキルを身につけていきたいです。

アーティストはジョブ型の働き方に近いものや、起業家の働き方に近いところがあると思います。

Q4. 現在の仕事内容について教えてください。どのような研修を受けましたか。

Q4.基本的にギャップ生はそれぞれの事業部に出向という形で配属されています。私はCPU室という、代表の考えであるレストランとか、新規事業の立案をする部署にいます。音楽島という組織があり、そこではMusic社員という芸大卒を雇っているような場所があります。

オルケスタというオーケストラのメンバーを雇う制度もありました。現在は、店舗でのサービス業をしながら、演奏も行うというダブルワークの働き方をおこなっていたり、事務局で働いています。

パソナがおこなっているこうした支援事業について、日本全体の課題でもある、支援とビジネスの接続について考えていることがあります。日本は寄付する文化があまりない現状があるようですが、やはりボランティアなどの支援を継続させるにはチャリティーではなくビジネスの視点が求められると思います。国外では、演奏会に集まった人からお金を集め、演奏者に還元する仕組みがあったり、お金を出してくれるファウンダーの存在があったりします。だからこそ、こうしたアートの分野でも、お金を稼ぐこと、そういう成功事例を見せることが重要になるのではないかと考えます。ソーシャルビジネスも同じ側面があるのではないかと思います。なぜこのような考えを持ったかと言うと、私のケースでは、世界を見る機会だったり、トップレベルの方と接してきた環境がこれまでありました。そうした世界観とかがスタンダードとして構築されていた。社会をこうしたい、意識高い系としてではなく、実体験をもとにしてやっていきたいと思います。

Q5.希望進路について考えていることはありますか？

最終的には、作品を残していきたいという面があります。

聖書だったり、哲学だったりも、作品の一つだと考えていて、例えば「優しくしなさい」と言葉で伝えられるよりも、物語だったり、映画を見たときに、「優しくしたいな」と自然に思うような、そういったイメージです。優れた作品とは、一個人だけで完結するものではなく、拡散性があるものだと思います。インフルエンスの形として、作品を通じて何かを変えたいという部分が根っこにあります。

作品を作るにしても、生活費が必要であり、現代においては影響力が求められると思います。身近にアートに触れ合える環境がある中で、全体的なレベル感が上がってきているようにも思います。かつ、作品で変わるのは、自分が死んでから、という時間軸になってしまうかもしれません。こういったことがあるので、音楽家と社会人のキャリアを両立していきたいと考えています。GAP YEAR Programの後、エンタメ系の会社に入社する進路も可能性としては考えています。そこでビジネスを作っている人から学んでいかなければならないとも思います。

どの職業や仕事でも、若くして輝く人もいれば、そうでない人もいます。経験のある方の力を借りていくしかない面もあり、私は会社に所属することは生存戦略として正しいと考えています。

Q6.最も得られたものは、チームワークスキルと回答いただいています。これは、どのような意識やマインドですか？

私にとって、企業に入ったのがカルチャーショックでした。渡米したり、留学したりしてのカルチャーショックはなかったのですが、企業に入って、会社で働く人は文句を言う人が多い気がします。例えば、コンサートの準備をします、と言うときに、文句を言ったとしても、何もならないことが多いです。これまで経験してきた演奏に置き換えれば、文句を言うだけではうまくならないし、期限がくるし、自己責任だし。そう言う環境にいたのですが、会社に入って、こういう人もいるんだな、というカルチャーショックがありました。

ギャップイヤープログラムにはさまざまなバックグラウンドを持った人たちが参加しています。そこではやはりチームワークが求められる、舵取りが求められると思います。人間関係を構築し、マネジメントすることがうまくできている組織はうまくいっていると思います。また、これは将来起業するときに役立つスキルでもあると考えています。

Q7.研修や仕事がお休みの時は、文化芸術活動の練習をされているのですか。

A7.シフト制で、相談すれば休暇はあります。

私自身は休みと仕事の差がないタイプで、アーティストの方はみんなそうかもしれません。休んでいるときに練習しなければならないからです。

練習の環境では、レストランにピアノを移動したので、波乗亭という店舗で練習させてもらったりしています。

仕事自体は基本的に、練習と就業と、県外での活動があり、九州から北海道まで行って、次の公演の約束とか、打ち合わせをしたりして、集客をおこなっています。

Q8.大学時代の同級生など、身近な人と比べてみた時、今の働き方はどう感じますか。

A8.

楽しませてもらっていると思います。仕事の内容も、企画をしたり、今だとエンタメシードコンテストをやって、そこで受賞された方と協働したりしています。淡路国際芸術祭をつくっていこうという取り組みもしています。

芸術が成り立つシステムを作ることにも関心を持っていて、たとえばウィーンでは、オペラとかの芸術は、立ち見だったら、とても安く鑑賞することができます。世界のトップの環境で、なぜそれが成り立っているかというところ、国からの財源もありつつ、座席を家族で1年契約したりして、資金の獲得から配分が成り立っています。

こういった原体験があるので、こどもながらにお金の循環が見えていました。お金があるから芸術活動を行えるので、お金を稼いでいる人とかに、リスペクトが生まれるし、それが健全な社会なのかなと思います。

芸術文化に理解があるからやるのではなく、ビジネスの側面も考えて、産業として成り立たせることの重要性を感じています。

と同時に、芸術文化への投資は、経済的利益だけではなく、社会的な視点での利点も十分にあると考えます。

Q9.そのほか、コメントはありますか。

論文でのインタビュー調査と聞いて、こうした論文は後世に残るものであると思います。意味のあることで、前の世代がやったことの積み重ねがあったから発展してきたと思います。その一方で、今日の前にいる人にどうアプローチするかという視点も大事だと考えていて、この視点は最近身についたものです。クラシック音楽の分野は、過去の偉人が残した曲をどう再現するか、ということがあります。昔の人がどう考えていたかを、創造する学問だと思います。これが今まで、なぜ受け継がれてきたか。そこに真理があると感じています。どんなに世代を超えても、やっぱりこう感じるよね、と感じる瞬間があるように思います。

ありがとうございました。

Cさん 2021年11月26日（金曜日）20:30-22:30 オンラインにて実施
20代前半 女性 大学卒業（観光学）

Q1. 参加した目的は何でしたか？

A1.大学卒業後すぐにプログラム参加。

やりたい仕事を見つけるため、というより、時間が欲しいと言う側面もありました。

就職活動をしていたのですが、一つの会社に受かるために、会社に合わせている感じがずっとしていて、そうしていると本当にやりたいことがわからなくなってしまうし、自分の強み、やりたいことがわからないまま、働きたいから就職活動をやっていました。

どんどん受からなくなってしまう、内定を得たところもありましたが、内定者の座談会に行っても楽しくなく、一緒に働くイメージができませんでした。

就活の最後のタイミングで、このプログラムを見つけて、契約社員という雇用形態に抵抗はありましたが、自分のために2年間時間を使ってから、自分のやりたいことを見つけたいと考えました。その時間が欲しかったというのが目的です。

ギャップイヤーでは「志」、「特待生」、「一般」という入り方があり、私は特待生の枠で入社しました。ベンチャーやグローバルという区分があって、私はグローバルの区分です。

留学する機会もあると聞いていたので、入社を決めた背景にはこういう側面もあります。

今後、海外での研修を受ける時間も設けてもらえる可能性もあります。

行きたい場所として韓国や英語圏などを考えていて、語学を向上させられる機会があればいいと思っています。

Q2. 大学卒業後の進路についてはどのような進路を想定していましたか？

A2. プログラムを見つける前は、内定を得た会社で働く予定でした。内定者研修も受けていたのですが、社風とか同期の雰囲気、上司になる方の雰囲気なども合わない印象を受けました。しかし、他に選択肢もなかったので、ここで働こうと考えていました。

後、就職活動をしていたときに、パソナグループへの入社を希望していたのですが、就職の面談では縁がなかったということがありました。

パソナの理念や代表の講演などに共感していた中で、このプログラムを見つけて、応募しました。

Q3. 1番の決め手は何でしたか？

A3.契約社員という形態に抵抗はありましたが、パソナグループへの入社を希望していたので、実際に入社を決めました。

淡路島で働くことや、契約社員という形態に抵抗があった理由としては、実家から遠いところや、寮生活、関西圏への馴染みもなかった点があります。

契約社員という雇用形態については、安定した収入を得ることが自分自身が就活の上で重きを置いていて、大手企業や正社員を目指していたこともあり、新卒は正社員という社会的な風潮や周りの友人の進路も正社員が多かったことがあると思います。当時はこの進路選択に多少の抵抗はありましたが、実際に来てみると、パソナ社内では契約社員が正社員と同等の扱いだったり、契約で働いている感じもなく、さまざまな経験をしているので、契約社員に対しての抵抗はなくなり、この選択に誇りを持てるようになりました。

Q4. 仕事内容の面では、これまでどんなお仕事をされていますか。

A4. 最初、OJTとか、仮配属がたくさんありました。一番最初のOJTは、株式会社ニジゲンノモリのドラゴンクエストの立ち上げで、その後、蚤の市という雑貨屋さんでOJTをしていました。株式会社リボンというグループ会社で働いていて、2ヶ月ほどの間でこの後、農援隊に配属になりましたが、事業開発部に所属していました。パソナグループのレストランに行かせていただいて、ミエレザガーデン、グランシャリオなどにいきました。

今は、パソナ農援隊という、グループ会社に出向して働いています。農家レストランの立ち上げに携わって、立ち上がる前の2ヶ月くらいに配属され、立ち上げに携わりました。実際に立ち上がって、ホールスタッフとして勤務しています。最初の2ヶ月はオフィスで働き、今はスタッフとして勤務しています。ホールスタッフとしてではなく、2年目とかはオフィスで働く可能性もあると聞いています。

Q5. どのような研修を受けましたか。

A5. 農業や太鼓の研修を受けています。シャドーキャビネットというパソナの中の国連でお話聞いたり、ディスカッションをしたりする研修がありました。

ギャップイヤープログラムの強みとして、働くと学ぶを両立することが挙げられると思っていて、研修があっていいなと思ったのは、自分が頭の中にない話、興味のないことにも触れられるのは、研修としてあってよかったと思っています。知らないことを知ること、視野が広がったり、人の意見を聞いて多様性を感じられるのは、研修があったからこそだと思います。有料な研修だからこそ、どんな研修があったらよいかとか、ニーズを汲み取ってもらえるので、寄り添った研修を考えてくれていると思います。

Q6. 希望進路は見つかりましたか。

A6. 現段階で、パソナグループへの入社を希望しています。

その中で、入る前と入った後で気持ちが変わったこととしては、ハイブリッドで働く働き方をしたいと考えています。ギャップイヤーで見つけた自分の好きなことと、パソナグループで働くことを両立できたらいいと思います。事務局の方で、実際にハイブリッドキャリアを実践されている方もいるので、そういった制度を使用しながら、好きなことができたらいなと思っています。明確ではないのですが、カフェが好きなので、そういったお店を開店することや、店舗などの空間をデザインすることに関心を持っているので、そういう空間を作れたらいいなと思っています。自分がいいな、と思う空間を探しに行ったりもしたいのですが、今は考えている段階です。自分は本当は何をしたいのか、についても、考えているところです。将来の志向は変わってもいいと思います。

Q7. 最も得られたものは、キャリア意識、マインドと回答いただいています。どのような意識やマインドですか？

A7. 最初からパソナグループで働くキャリアの選択に魅力を感じていたのですが、こういう人と働きたいとか、マインドや刺激がありました。

パソナグループで働きたいと思うようになりました。ここで働く自分の像が想像できてきた面があります。

だからこそ、ハイブリッドキャリアとか、パソナグループで働くとしたら、こういう制度、働き方が明確にわかってきたと思います。

Q8. 正規雇用で企業で働いている大学時代の同級生など、人と比べてみた時に、今の働き方はどう感じますか。

A8. 実際に大学卒業してから会う機会がなかったりして、わかっていない部分もあると思いますが、パソナグループで、自分が責任を持つ場所が多いと感じています。自分の部署だからかもしれないのですが、立ち上げに2回も携わることとか、メインにいろんなことを任せていただいて、リーダーを任せてもらえたり、オペレーションやマニュアルを作ったりもしていて、雇用形態に関わらず仕事を任せてもらえる環境があります。

働き方として、やりがいを感じられています。年齢の近い社員の方と一緒に働く経験では、フラットにこうしたい、という意見を尊重し任せてくださっています。仲間意識が作りやすいという側面もあります。

Q9. 半年を振り返ってみた満足度はどうですか。

A9. 満足しています。ギャップイヤープログラムに入って、パソナグループの一員として働いている自分に対しては、満足しています。

働くことが好きで、楽しいと思って働けたり、仕事を振ってくれることにありがたさを感じているので、働いていてもつらくないということがあります。人によってさまざまな考えがあると思いますが、頑張っている、役に立っていると思えるので、こうした働き方が自分に合っていると思っています。

Q10. そのほか、コメントはありますか。

A10.ギャップイヤープログラムに興味を持ち、淡路島まで足を運んでくれたのはすごいと思っていて、調べれば出てくるともたくさんあるのに、足を運んで体験するという行為は素敵だなと思いました。

自分自身もそういうところを大事にしていきたいと高校生のころから思っていて、実際に足を運ぶことは高いハードルかもしれないけど、それをする事で得られることは倍以上ある、と自分に言い聞かせていて、自分もそういうことを今後していきたいと思いました。

ギャップイヤープログラムに対して焦点を当てていると思います。日本創生大学校ができてギャップイヤープログラムができたのは最近ですが、ギャップイヤープログラムの前身プログラムを修了している方がいるので、そういう方と繋げるのであればインタビューも考えてもいいと思います。

Dさん 2021年11月27日（土曜日） オンラインで実施
20代前半男性 大学（学部）卒業

Q1. 参加した目的は何でしたか？

A1. 参加したのは、流れとしては、転職予定でプログラムに参加しました。どこかで働くなら、コンサルティング系の会社がいいと思って、就職活動をしていました。就職活動をしていましたが、決まらなかったの、パソナで2年間勉強できるというのと、転職に強いプログラムだということで、話題性もあり、プログラムへの参加を決めました。フリーターで生活するよりも、プログラムの参加の方がいいと思いました。2年間何してたのか聞かれたときも答えやすいと考えました。インパクトもあるプログラムだと考えていました。

パソナ自体、大きな規模の会社で資金力もあり、ある程度ベンチャー企業よりも経験しやすいというのも理由の一つです。

Q2. 大学卒業後の進路は決まっていなかったですか？

A2. 就職活動をしていたけど、地元の会社だけではなく東京や関西圏の会社をメインに受けていました。企業としては、有名大学のほうを採用する傾向があると思います。優秀な学生を企業側から大学にアプローチして採用するような機会もあると思います。

Q3. 1 番の決め手は何でしたか？

A3. 1 番の決め手は、2 年という勤務期間が決められていることが大きいと思います。期限が決められている分、その期間しっかりやろうと思いますし、2 年間の後は、卒業した後に就職支援をしてもらえるとも聞いていたので、自分の在籍していた大学からいける企業にいくよりもパソナのプログラムに参加し支援を受けた方がよいと考えました。

Q4. 仕事内容の面では、これまでどんなお仕事をされていますか。

A4. 今は OJT しか経験していないのですが、ニジゲンノモリのドラゴンクエストアイランドで働いています。勉強することはあって、気付きとして、ニジゲンノモリはアニメをテーマにしたテーマパークで、他のテーマパークとは導入の仕方が違うので、こうしたほうがいい、と思うことがあって、ゲームの制作会社からのマニュアルの中で働いていて、なるほどと思うことがありました。

冬場の閑散期もあるのですが、修学旅行客に平日はいつでもらったりしていて、どのように売り上げを上げているのかを理解することができました。

日常使うアプリを操作している時でも、これはどのように売り上げを上げているのかを考える習慣があり、なぜ？と考える思考があります。

目的意識をもって仕事できている側面もあります。

働いている中で、マネジメントをされている方がどう考えているのかも注意するようにしていて、たとえばギャップイヤーの事務局が何を求めているか、とか、研修の内容で何を求めているのか、について考えるようになりました。目的意識を持つことが大事だと感じました。

Q5. どのような研修を受けましたか。

A5. プログラムの中で、事務局の方やパソナ社員の方との対話を通じて、抽象的だったものの言語化と、目的意識についての考え方が変わったと思います。より深い思考ができるようになったり、言語化の練習では、自分のしたいこと、自分の気持ちをきちんと説明できるように、という研修もあります。ファイルの形で自分のビジョンを書き上げる課題があったり、未来ビジョンについて自分の言葉で書いて持っていくという課題も今日受け取りました。自分の言葉で、擬音語とか、雰囲気や誤魔化さずに、明確化するのが研修の中で多いと感じています。農や太鼓は週に2回あるのですが、午後にギャップ生が集まってテーマに対してディベートしたりとかする経験が自分にとっては面白いと感じています。ギャップイヤープログラムはパソナにとっても、社会にとっても一つの実験のような側面もあると思っていて、自分自身が異例の進路選択をしたこともあり、後輩にもそういう学びを共有したいとも考えていて、将来の起業の際にも役立つことがあると思っています。これまで先生などの出会いに恵まれてきた面があると思っています。

Q6. 希望進路は見つかりましたか。

A6. もともと e-sports に課題意識や関心があり、関連分野に関する仕事をしたいと考えていましたが、どのように社会に貢献できるのか考えた時に、教育への関心もありました。どのように e-sports と教育をつなげるのかがやや難しく、一方で、大学卒業後の若者のキャリア形成に関する問題意識もありました。研修の中で、経営者の考え方として、A か B かを選ぶ時に、A を選んで B を捨てるのではなく、A も B も選んで実現しているような考え方や価値観に触れ、どちらも実現したいと考えるようになりました。メインで事業を起こして、余裕ができたなら別の事業を展開するようなことも想定しています。

Q7. 最も得られたものは、キャリア意識、マインドと回答いただいています。どのような意識やマインドですか？

A7. マインドについては、やったら何かは手に入っていると思っています。嫌なことでも、何かしらは発見があると考えています。特に、やったことのないことだったら、発見があると思います。やりたくないことでも、こういうもんだろうな、と自分の価値観で想像することができますが、実際にやってみると、別の発見があると感じています。派遣社員のアルバイトとしてさまざまな職種を経験したのですが、それぞれの仕事で、勉強して知識を身につける必要があったり、コールセンターでアルバイトしていたときは、加盟店向けのお問い合わせ対応を担当していて、このときはこの商品やサービスについて勉強して、詳しくなって答えられるようになったりした経験があったので、何かしら自分のキャリアにつながると考えています。マインドの面とキャリアの面をつなげるとしたら、まずやってみるのが大事で、理解できるように知識をつけて、最後に自分で考えられるようになると思っています。

研修での講演の中で、知識や見解がないから選択肢がないという話を聞いた時に、その通りだと思って、この言葉に対して言い返せない、という経験がありました。パソナグループの会社の経営者の方からお話を聞く機会もあるので、良い刺激を受けています。パソナの社風としても、年代が近い社員との交流や、普通の会社では話す機会が少ない役員の方とも交流する機会があるのも貴重な経験になっていると思います。

Q8. 正規雇用で企業で働いている大学時代の同級生など、人と比べてみた時に、今の働き方はどう感じますか。

A8. 結論としては、どちらでもいいと思っています。たとえば、福利厚生が充実していて、終身雇用があって、安定した生活を送りたい人にとっては日本は環境として充実していると思います。先進国である日本で、多様な考えを持つ人が暮らしにくいこともあると考えていて、海外にいくという選択肢もあると思っています。人それぞれの志向に合わせて、適材適所で人材活用できるようになれば良いと考えていて、たとえば日本には外国人労働者がさまざまな国から来ていると思いますが、日本人も国内外問わず流動的な労働環境が求められているのではないかと思います。

Q9. 半年を振り返ってみた満足度はどうですか。

A9. ターゲットによるのではないかと思います。パソナグループの福利厚生、研修内容、ギャップイヤープログラムに対する満足度は50%くらいで、自分自身に対する満足度は5%ほどです。マインドの部分は変わっていきましたが、自分自身が実際に行動できているかという面では、不満があります。たとえば、コツコツと継続する習慣などがまだ足りていない面がある一方で、瞬発力や集中力は強いと思うので、そういう人間だと自己理解を深めることもできたので、仕事をしているタイミングとか、対話しているタイミングで、気づきがあったり、アイデアが浮かんだりすることがあります。

特にパソナグループの社員の方との交流を通じて、客観的に自分を見る機会があるので、キャリア形成に役立っていると思います。

Q10. そのほか、コメントはありますか。

A10. インタビューにおいて自分でギャップイヤーに来るきっかけを話したり、論文で気になったから調べてみた、ということを知っていました。自分自身も就職活動を経てパソナのプログラムに参加したちょっとしたきっかけから、自分が興味のあるものを感じ取っているのだと考えています。きっかけは些細なものだと言われますが、本当にその通りなんだと感じました。論文という形でギャップイヤープログラムを伝える中で、社会的な注目度は数値化しにくい面もありますが、これが社会に役立つのであれば、もっと自分自身で発信することが必要だと感じます。一年目であるこのプログラムと一緒に作っている感覚もあり、どういう学生を募集するのかとか、市場のニーズについて考えることもあり、大学では実際にビジネスを実務として経験する機会が少なかったりしたので、自分の企画によって改善していき、よりよいものができるのであれば、自分自身でも社会に役立つような貢献ができるのであれば、積極的に行動していきたいと考えています。

やりたいことが決まり、卒業する時が来ると思いますが、その時には、ギャップイヤープログラムで学んだ側面を人に伝えていきたいとも考えています。今から就活を経験する高校生や大学生に対しても、一つの選択肢としてギャップイヤーがある

ことで、与えられることもあるし、世間一般的な選択肢以外の選択をしてもいいということも伝えたいです。これによって、誰かが生きやすくなる社会ができればいいと思っています。

パソナグループの契約社員として入社して、人を受け入れる、否定しないというルールがあり、たとえば、そういう意見もあるよね、とこれまでは思えずに、理解ができないと思って、対話しなくなり、終わらせていたのですが、理解ができないけど、こういう人間もいると思えば、相手を知りたくなるようになったところが、自分自身が変わったと思う点の一つです。また、気付きがあれば、考えられる幅も変わってきた実感があります。

ありがとうございました。

Eさん 2021年11月28日(日曜日)11:00-13:00 オンラインにて実施

20代後半 女性 大学院修士課程（環境文学系）修了

ご経歴：交換留学生として日本の大学の学部に入學し、大学院修士課程にも進學し、文学を修めた。

Q1. 参加した目的は何でしたか？

A1.日本の新しい側面を知りたいと思いました。固定観念を超えた日本の側面を知りたいと考えました。大学院の中で知った日本は、深い部分もあるのですが、学生という身分は守られた側として動いているので、責任を負うこととかが少なかったり、娯楽の要素も大きいので、社会人としてしてみると、企業の文化だったり、ギャップイヤープログラムだからこそ触れることのできる日本文化があると思うので、本気でやってみよう、と考えました。淡路島での日本の自然を含めた文化に触れることを目的に考えていました。

Q2. 大学院卒業後の進路は決まっていなかったですか？

A2. 当時は決まっていませんでした。チャンスがあれば挑戦し、なりゆきで進む道が見えてくるタイプなので、単純に比較してみたら、ギャップイヤープログラムのほうが、体験が豊富だと思っていて、自分にとって、ここを選ばないと、今後このプログラムを選ぶ機会もないと思うので、自分のやりたいことももちろんあるのですが、このプログラムの方が、それ以上に経験の幅が広いと思います。

Q3. 1 番の決め手は何でしたか？

A3. 田舎である淡路島で暮らす経験と、農業を体験できることが決め手です。大学院での研究内容にもつながりますが、農業がすべての基盤になっていると考えていて、農から採ったもので繊維なども作ることができるし、産業を支えているものを知らない、持続可能な社会は実現できないと考えています。そういう農業を認めているから、買い物について考えたり、自分が意識的に何を選んでいくのか、これが重要だと思っています。全く農業を知らないで生活するのは嫌だと思ったので、淡路で農に触れながら生活してみたいと感じたし、その中で、仕事もやってみたいと考えて選びました。こういう選択肢が少数派だとしても、自分達で何らかの動きをしなければならないと思いました。大量生産大量消費のようなものがメジャーでも、こうした持続可能な製品を使っていくことも大切だと思いました。

Q4. どのような研修を受けましたか。

A4. 私の場合は、日本語の語学力の研修も受けました。農関連の社会問題、環境問題の研修も受けましたし、英語研修も受けました。文化・芸術体験の研修もありました。考えたのは、農家での社会問題、環境問題はなじみがあり、意識しながら生活していたこともあったのですが、周りの反応としては、意識して生活していない人もいたので、そういう意識を広めたいからこそ、こういう研修があるんだと実感しました。そういうエコのようなものを広める活動について、感銘を受けたこともありました。こういう概念を広める活動に共感しました。一番楽しんでいるのは、芸術・文化の研修だと思います。日本を知るために、鑑賞するだけでもいいのですが、実際に体験してみてわかることもあるので、たとえば太鼓とか、先生がよくい

うのは、足の地面を踏むやり方にこだわりがあるという話で、日本人は地面にしっかり立つことで力をもらっているということだったり、太鼓をする時に力を得ているとか、農業が発達してきた、という思いがあるので、思いが芸術を通して現れているんだ、と感じて、一回やってみたら忘れないし、映像を見て教室の中で話を聞かせるだけではわかりにくいということもあると思います。もう一つは農業の意味とかぶっていて、農業とのつながりの面では、農と文化芸術の関連性はあると思っています、この土地に煉瓦の文化とか、線香をつくっているところとか、そういうことを知らないのは勿体無いと思います。

昔からそういうことをやっている人の思いが、知識とかを伝承することが、人間の生活を支えていると思うので、お金に直接換算することができないものだと思うので、地元のことをわかるようになったら、土地の思いを知る機会があったら知るべきだと思います。

無関心は一つの選択肢ですが、それだと文化が消えていってしまうので、受け継いでいった方がいいと思っています。豊かに感じたものを残していけるのか、旅行でその土地に行ったらその祭りで楽しんでいるのに、そこを受け継いでいくことで、考え方が変わっていけば持続可能な社会になると考えています。

Q5. 現在の仕事内容について教えてください。

A5. 一度配属が変わりました。日本創生大学校の採用チームの一員として、はじめはギャップイヤープログラムの SNS 担当として働いていました。今は、グローバル事業部の淡路チームに所属していて、広報ユニットに入っています。主な仕事内容は、政府からの委託事業を、東京の中小企業の中で外国人人材を受け入れたいところに対して、ヒアリングしてマッチングする仕事をしています。そういった情報をインターネットに広げる必要があるので、広報の仕事として、バナーを制作したり、メールマガジンを各企業に配信したりしています。デザインが好きで、文字だけではなく画像も重要なので、SNS の運営、作成という仕事に力を入れていると思います。いいものをつくろうと工夫しています。こういった仕事もいつか、農の仕事に携わることができるようになったら、農のレイアウトにも生かすことができると思うので、全力で勉強している途中です。今は仕事の中でタスクを受けている段階ですが、こういう解決策があると提案するような感じで、決断を下す側ではないのですが、勉強になった部分も多くて、最初は農と関係がないことだと思っていた

のですが、たとえば農援隊を希望していたのですが、今の事業部にいた方が勉強することが多いと事務局に提案を受けて、今勉強しているところです。新しいメンバーに対しても受け入れる姿勢があるメンバーばかりなので、自分が思う日本企業に入るよりも、パソナの社風もあり固定概念が変わりました。職場はフリーアドレスで、自由に座ることが多いのですが、例えば本部長が隣に座る機会があったり、話しかけてもらったりする機会もあり、気軽に話せる環境もあるので、言葉遣いとか、上下関係とかを機にするのが普通だと思うのですが、チームの中でコミュニケーションが活発なので、外国人でも入りやすい環境があると思います。パソナだから、という面よりも、働いている人の魅力もあると思います。

Q6. 希望進路は見つかりましたか。

A6. ここから卒業したら、とにかく東南アジアに行ってみたいと思っています。ワーキングホリデーの制度でもいいし、語学学校に行くことでもいいと思っています、私が思うに、日本人は欧米文化に憧れをもっていると思いますが、それとは反対の道を選んで、なぜ英語を勉強しているのか、価値観の交流をしてみたいと思っていました。親世代の時代だと、欧米に行くことが良い選択肢とされていたと思っています、欧米に進出している企業もいると思いますが、ビジネス的側面でも、東南アジアに進出することもあると思います。そこで吸収したことを、自分の国に持ち帰って農などの分野で還元することをしてみたいと思います。

Q7. 最も得られたものは、キャリア意識、マインドと回答いただいています。どのような意識やマインドですか？

A7. プログラムには、キャリアデザインという研修はありますが、そういう研修は少し苦手です。自分がどこまで成長したいのかを考えることが難しく、性格の面もあると思います。キャリアとして、5年後、10年後達成したいことを考える研修なのですが、東南アジアに行きたいとか、母国に帰りたい、とかを考えるのはできるが、逆算して、そこまでに何が必要かを考えることができない、という自覚があります。その代わりに、今、たとえば、フィリピンに行きたいと決めたら全力で行

動し勉強することができると思います。私が思ったのですが、嫌だとか、そういうコンフォートゾーンから離れるのに抵抗があったり、知らない場所に行くのは不安になるのですが、それを乗り越えるマインドを自分が持っていると思っていて、それが自分の強みだと思っています。キャリアデザインの面では弱みになっているのですが、決意したら全力でダッシュしていくことができると考えています。なりゆきの人生の中で、確実に得ている自分の強みだと思っています。不安を無視して、取り組むことができます。東南アジアに行きたいとか、母国に帰ることとかは、大学院を修了する前に考えていたことで、国についての理解を深めることに関心があったりしたのですが、コロナなどの影響で考えることもあり、やれそうなことがあったら、やってみるという考えが残っているので、あきらめようと思わないほうがいいと思っています。こういった性格や特性を持っていたからこそここまでやってきたのかもしれませんが、社会人生活の中で意識したから深く思うようになったと感じています。

Q8. 正規雇用で企業で働いている大学時代の同級生など、人と比べてみた時に、今の働き方はどう感じますか。

A8. 確実に豊かな働き方だと感じています。台湾の公務員として働いている子と比べると、安定性や給与の面でうらやましく感じていることがある面もありますが、農もやれるし、上司との関係性などもあるし、自由な時間があり、生活を振り返る余裕をもっているのは相手から見たらいいなと思っていると聞きました。いい生活は、給与だけが決めているわけではない、と実感しています。今の働き方は、特殊な身分ですが、自分の目標に進む上で、より多い給与がもらえとか、給与の多さで判断するのではなくて、やりたいことで判断しているので、今の時代が発展している時代だからこそ、給与が低すぎても生活できないことはないと思うので、各個人の能力もあるとは思いますが、今の働き方は、2年間の中で、後悔しないものだと思います。根拠としては、比べることによって実感できることもあるのですが、それだけではなく、お金以外のものが欲しいから、この働き方が魅力だと思います。これまでのいい生活は、世代によっても様々あると思いますが、人生100年の中で価値観が多様化している時代の中で、上の世代の方がこうした働き方を聞くと、カルチャーショックのようなものを感じるのかもしれませんが。ビジネスモデルの早い変化とは対照的に、若い世代の人生モデルの変化のスピードがあると思っ

ています。目指す方向性はこのプログラムの参加者の中でも非常に多様なところもこれを反映していて、答えはないものだと思います。

Q9. 半年を振り返ってみた満足度はどうですか。

A9. 満足していると思います。

Q10. そのほか、コメントはありますか。

A10. この社会は常に私たちの行動を評価している側面があると思います。外部の講師が来て研修を受けたのですが、韓国の方で60代の方だったのですが、インターネットがない時代から生きていて、インターネットでビジネスをしている会社を見ていて、その方の結論は、インターネットの時代が絶対なので、そのトレンドに乗っていない会社は失敗してもどうしようもないということがあるので、売上イコール企業の価値という思いが強かったのです。資本主義的な、現実的な考えを持たれていて、今のスマートフォンではすべての機能を備えているから、古いCDプレーヤーはいらないみたいな、人生を経験したことで、こういうお話をしていたと思うのですが、私自身は古い製品や古いものが好きで、古いものを無くしたくないという気持ちを持つ人はいつの時代でも少数派になってしまうと思います。資本や会社の位置ではなく、思いを持って頑張っている、価値観を持ってやっている企業は多いのだと思います。しかしそうはいかない面もあり、矛盾があると思っていて、社会を見ている時に自分も利便性があった方がいいと思いつつ、利便性がない方がいいと思っているところもあるので、それを評価する時にお金だけではない、という反省もあると思います。厳しい社会の中でも、優しい社会があると思います。少数派の気持ちもあると思います。研修の中でも自分の中で様々な感情が出てきたのですが、その人のこれまでの背景を知って納得した面もあって、私が思う正解を出すことができました。こうした考えは、ギャップ生と話し合うことで形成されてきたところもあると思います。

自分の感じたものを言語化して理論ができていると思いますが、自分なりに社会について理解することができなければ、多数派のトレンドに乗っていくしかないのかなとも思います。

ありがとうございました。

Fさん 11月30日 オンラインにて

25歳女性 大学院修士課程（サイエンス系）休学

Q1. 大学卒業後や大学院修了後、どのような進路を想定していましたか。

A1. 大学院での感性科学の学びを仕事に活かしたいと思っていたので、就活をコロナがなかった場合、電気機器メーカーを考えていました。最近の電機メーカーでは感性科学を取り入れているところが多いので、漠然とですが、そういった進路を想定していました。休学し、半年間実家で過ごす中で、デザインを学んでいたこともあり、フリーランスでデザインをやってもいいかな、と思っていたのですが、家業の経営について目の当たりにし、どうにかしなければいけない、という思いもあったのですが、私がそこをついでしまえば、次の世代でも同じ問題を繰り返してしまうと考えました。集客しないと、若者を呼ばないといけない、と思いますが、世間一般のお寺のイメージを払拭することを、別の立場から見て、経営改善に携わりたいと思うようになりました。

Q2. 参加した目的は何でしたか？

A2. 家業の経営を外から変えていきたい、という気持ちがあり、そういう分野で起業をしたい、と思っていたのですが、起業の知識がなかったので、このプログラムは起業の知識に関するプログラムもあると聞いていて、今までは座学中心だったのですが、行動できる、という知行合一という言葉聞いて、実践を通して、起業について学びたいと思い、参加しました。また、起業する上での仲間を見つけにきた側面もあります。プログラムの中で、実際に会うこともでき、たとえばアプリを制作している参加者に対して、デザインを担当することで交流することもあり、得意とすることが人それぞれあるので、いい出会いがあったと思います。寮生活も良かったと思っています、就業時間後にこういう話をする機会もないと思います。

考えることもあるのですが、その考えをすぐに相談したり、話を聞いてもらったりすることができるので、ずっと頭を抱えて悩む、といった大学院での生活は少なくなりました。

Q3. 1 番の決め手は何でしたか？

A3. 学びながら働ける、というコンセプトは他にはなかったと思います。大学院修了したら、就職も考えていたのですが、研究の道に進もうかとも思っていました。院生でいるにはコストがかかってしまうことや、コロナによって社会全体にも金銭的な問題も出てきたので、給与をもらいながら働く、という機会がほかにはなかったことも決め手になりました。

Q4. どのような研修を受けましたか。

A4. 今日の研修は外部講師による環境問題に関する研修でした。環境問題を身近に感じられるのが農業研修だと思います。興味がなかった分野ですが、週に 2 日午前中農業の時間が確保されていて、田舎出身なので、家族が畑をやっていたり、自然に触れ合っていたので、作業に関しては抵抗がなかったのですが、意味を持ってやることはありませんでした。研修の中で、意味を考えて行動し、環境を考えると、今までの自然に触れることの楽しさと厳しさを学びました。

Q5. 現在の仕事内容について教えてください。

A5. 部署は社員寮とか新しいオフィスを作る部署で、内装デザインを担当しています。先輩でインテリアデザインをやれる方がいて、私にしかできないことをやりたいと思い、子会社社長が新たに会社を設立し、宿泊施設や飲食施設を手掛けるようになり、広報のためのデザインを担当するようになりました。施設の中のピクトグラムなどのデザインを担当しています。印刷物ができる人がおらず、自分にしかで

きない分野を見つけて仕事している状態で、日々忙しく働いています。就業先に行くのは週に3日なので、週5で働くのとは違う働き方をしています。デザインの仕事ということで、外に出て、自然に触れることで感性が養われていくところもあると考えていて、心と体の健康が保たれていることも充実した仕事ができていると思います。

Q6. 希望進路は見つかりましたか。

A6. 現状、起業する方向で動いている段階で、起業案についても詰めている段階です。事務局の方と面談する予定になっています。キャリア面談にも対応してもらっているような感じです。案についてもフィードバックをもらっていたりします。プログラム自体の採用枠によっても違いがあり、やりたいことを見つけるために入っている人もいるし、こころざし採用の枠で入ったので、起業の方向性で目指しているという感じです。

Q7. 最も得られたものは、キャリア意識、マインドと回答いただいています。どのような意識やマインドですか？

A7. 働くことの心地よさ、みたいなものを考えていて、自分にとっての働く時の心地よさとはなんだろう、心地よくないことが2つあると考えていて、一つは、生きるために感情に嘘をついて過ごすこと、もう一つは、自分の思いがあって、実現のための過程にある苦しいことと考えていて、後者のほうの心地よくなさ、というのは、むしろ心地いいと思い始めています。キャリア意識、マインドとして変わったのは、自分の感情に正直になること、だと思います。事務局の方へのこうした考えのアウトプットの機会によって、考えが深まった部分があると思っています。

Q8. 正規雇用で企業で働いている大学時代の同級生など、人と比べてみた時に、今の働き方はどう感じますか。

A8. よく話す地元の友達は、ほぼ教員をしていて、苦しそうに働いている様子です。私の1週間の過ごし方として、毎日することが違ったり、決まっていなかったりするので、農業したりデザインしたり、さまざまな研修をしていることを伝えた時に、大変だな、というフィードバックをもらったのですが、現状働いている感覚がなかったのですが、毎日違うことするのは無理だ、といったようなことを聞きました。そういう生活が幸せなのかはわかりませんが、日々淡々とすごしているのかな、と感じました。

Q9. 半年を振り返ってみた満足度はどうですか。

A9. 自分自身の満足度は高いです。次のキャリアステップを考えることができるようになったこともあります。一緒に考えてくれる人がいたり、コミュニケーションを取ったからこそ、どんどん自分というものを持っているつもりだったのですが、全然なかったな、と感じました。ここ2ヶ月くらいで、自分を深く考えるようになりました。自分を深く考えることが、幸福度にもつながると考えていて、自分の事業を立ち上げた時に組み込めたらいいなと思っています。プログラムに対しての満足度もあり、プログラムで出会った人という側面も大きいです。人との交流を持たなかったら、満足度が上がらずに2年間を過ごしてしまうのではないかと思います。

Q10. そのほか、コメントはありますか。

A10. ギャップイヤープログラムに入ったからには、何か学ばなければいけないとか、もっと知識が欲しい、もっと確かなことが欲しい、と考えて焦っている人もいます。知識をつけたりすることが成長になるかもしれない、とも思いますが、成長とは何か？とも思っていて、成長していない人はいないと思っています。絶対毎日何かしら考えていて、その考えは昨日よりも深まっているから、みんな“上”を求めすぎていて、吾唯足知という言葉があって、立ち止まって、丁寧に物事を考えると、衣食住とか、周りの人とか、恵まれていることがよくわかると思います。今必要なものが欠けている、という人は、日本にいればいいと思っています。

す。ギャップイヤープログラムに来たからには、成長しなくちゃいけない、ということではなくて、今生きているとか、瞬間の美しさ、ありがたさに気づくことが、一番重要なのではないかと思います。今の自分が一番若い、という言葉がありますが、心とかはいつまでも若返り続けられると思います。そこができるようになるのが、吾唯足知というような、身近、些細なことに気がつくようになれば、考えが止まることはないのです、老いることはないと思います。不思議なことを不思議と感じなくなってしまった時点で、老いた、というようになると思います。

ありがとうございました。

ギャップイヤープログラム前身プログラム参加者 Aさん インタビュー

2021年12月2日 20:00-21:00

これまでの経歴：東京の大学でデザインを学ばれた後、パソナに契約社員として入社後、現在社員。

Q1. 参加した目的は何でしたか。

A1.就職氷河期の時代で、二人に一人くらいしか就職できなかった時代があって、8年、9年前になりますが、大学のほうにきた合説の中に、パソナグループの説明会があって、フレッシュキャリア（フレキャリ）社員という、内定がもらえなかった人に対してキャリアブランクを作らないように、契約社員として雇われる雇用形態で、籍を置きながらも他社の面接に行ってもいいような形の働き方でした。働きながらも就職活動が続けていたのですが、何がしたいのかがわからなかったこともあり、これは就活生がよく陥りがちだと思うのですが、何か変わったことをしたいな、と思っていたこともあり、パソナグループが淡路島で新しい事業を始める、ギャップイヤープログラム社員を募集すると聞いて、面白そうだ、と思い、飛び込む形で入社を決めました。私はプログラムの2期生で、ギャップイヤーは8年前に始まり、3年間続いた後、去年リニューアルしたような形ですので、2回目のチャレンジになると思います。変わった点としては、1度目は一つの事業、部署としてや

っていた形で、そんなに大きくなかったのですが、今年から募集したギャップ社員は、会社を作ってその会社で募集をした形なので、規模的には大きくなっています。ギャップ生はいろんな会社のお手伝いをしているような感じだと思います。私たちがギャップ生だったころは「やりたいことがわからない、チャレンジしてみたい人」を募集していたと思います。当時はチャレンジ社員、エキスパート社員に分かれていました。チャレンジ社員は多種多様な業務をやり、エキスパート社員は専門に特化して、大学での学びをさらに極めたいという人用の区分でした。今では区分も要項も変わっています。2回目のプログラムということもあって、ブラッシュアップされている側面もあります。

Q2. 大学卒業後に希望していた進路について。

A2.就職氷河期というのが大きく、就職先が見つかりにくかった面が大きいと思います。コロナ禍では、接客業や旅行業が募集していないという感じですが、全体的に氷河期とはいえないような気がします。当時は就職氷河期でした。ギャップ社員とここから村社員、チャレンジ社員の区分で募集していました。ここから村社員は、アーティストが芸術活動と淡路から活性化していきたい農業をやりながら生活するという社員の区分で、半分農業、半分芸術をする半農半芸という言葉で募集していました。当時からいろいろと社員募集を行っていて、ここから村には150人程度入社したようですが、今は15人くらい残っていると思います。チャレンジする機会があり、アーティストとして自立して巣立っていった形です。

Q3. プログラムに参加した1番の決め手について。

A3.当時は東京から一回出てみよう、と考えました。東京に行ってみようかな、と考える人は多いと思いますが、東京から出るなら、島とか、変わった場所に行きたいなと考えました。半年間、淡路島で働いて、その後は東京でも働けるということだったので、半年だったということで参加を決めました。実際に生活してみると、淡路島のほうが自分に合った生活ができていたので、交通の便も人混みなども、オフィスに行くのに電車で1時間かかったりするのですが、こっちでは車で15

分移動すればいいところも違いとしてありました。淡路島というところは、便利なところで、少し都会行きたいな、と思ったら三ノ宮まで 40 分程度、大阪も 1 時間以内で行けるので、考えてみたら東京で会社に行くまでの移動時間だなと思い、便利に感じています。

Q4. どんなお仕事をされていたか。

A4. ギャップ社員は農業を必ず経験します。なぜ農業をするかという、職を学んでほしい、農業から自分で育てて自分で収穫して食べるという流れを知ってほしいという代表の思いだったり、自然の中で新しい発想を生み出したりしてほしいということで、体験しています。農業で学べるのは、真夏だと体力を使うとか、収穫してみると、食を大切にしようという気持ちが芽生えたり、農業で食べていくのは大変だったりとか、勉強になった面があります。淡路に来て、これまでの生活環境から大きく変わった面もあり、20 代とか若いうちに刺激を体験して良かったという気持ちがあります。

仕事内容としては農業をして、和太鼓をして、祭りに仕事として参加することもあり、小学生に和太鼓を教えたり、学んでいたデザインの知識を活かしてプロモーションビデオを作成したりしています。

モニターの映像制作だったり、クラフトサーカスの管理だったりもしています。こうした技術とかは独学で勉強しましたが、大学時代学んだ感性の面が仕事に生かされている面もあります。

Q5. どのような研修を受けましたか。

A5. 研修は、当時も今も変わらない面で言うと、農業実習がありました。農業の知識として、どう育てて、収穫し、種で植えてからどう売るかまでの研修があったり、和太鼓、タップ、ワルツがあったりしました。なぜやっているか、ということでは、なにか芸をつける、という思いがあって、たとえば自分がどんどん出世していったとして、面白いことをしてと言われた時に、他の人はピアノができたり、いろんなことができたりしたという代表のエピソードがあり、うちの社員にはそう言う

思いをしてほしくないというところで、社員にはこうした研修を受けてもらっている面があると聞きました。チーム力を上げる効果もあると思います。会社としてやるからには、意味があることをやっていて、和太鼓ではプロの演奏者が教えてくれているので、プロのように演奏できているメンバーもいたりします。当時やったのは、英語、スピーチの練習、政治・経済、ホスピタリティ研修、テーブルマナー研修、経営者の講演を聞くなどがありました。ギャップ生は有料の研修を受けるので、大学の講義のような形でカリキュラムが組まれていました。

Q6. 希望されていた進路（キャリア）と現在のお仕事について。

A6. 半分は実現できていて、半分は叶っていない状況です。映像とか、制作の部分で磨いていきたいので、そういう仕事をメインにやっていけたらと思っていましたが、契約社員から社員になっているので、ほかにも仕事を並行して行わなければならないので、希望されていたキャリアという仕事かどうかと聞かれると、フリーランスとかにならないと難しい側面もあると思います。給与や雇用が守られるのが正規雇用ですが、会社の指示のもとで仕事をする面が強いので、契約社員であれば週3日だけとか、こういう仕事だけとか、条件付きで働けたりもしますが、自分の特技、スキルを活かしていける面もあると思います。自分のスキル、たとえば、デザインだけで生きていきたい、とかであれば、デザイン会社へ就職するとか、フリーランスで働く、などが一番かもしれません。半分満足できているということで、満足した働き方ができていると思います。

Q7. プログラムから得られたものについて。（経験、スキル、人との出会い、マインドセット等）

Q7. 社員や地域の方とのつながりを得ることができました。スキルは身に付きますし、淡路の環境とか、一緒に過ごしたメンバーは、5年前になりますが、その時のメンバーでしか味わえないところだと思います。プログラムでの大きいところは、共同生活であると考えています。絆が増える機会もたくさんありました。16人いたメンバーのうち、今でも連絡を取り合うこともあり、小学校から大学までの同級

生よりも連絡を取り合うことがあります。仕事がつらかったとしても、帰ってくれば仲間がいるので、その日のことを共有すれば、頑張れることもありました。

Q8. 友人、知人と比較した時の現在の働き方やキャリア選択の仕方について。

A8. 私の場合は、この選択は正解だと今でも思っています。今の現在の仕事が好きなことができている、と言う側面があったり、他の友人と話しても、その友人の働き方や会社の愚痴を聞かされることもありましたが、自分は満足している側面があるので、口が出てこなかったりしたので、いい選択だったと思っています。

Q9. 満足度について。

A9. 満足をしている状況です。特殊な働き方なので、一つのことだけをずっとしたいというような人には向かないのではないかと思います。どんどん仕事が変わっていく、変化があることを楽しめる人は満足できると思います。

Q10. 自由コメント

A10. 自分の隠れている才能とか、淡路に来て様々なチャレンジができるので、こういう面では、一度はギャップという期間を作ることはアリだと思います。キャリアブランクという、普通に大学を卒業して、すぐに会社に入るというキャリアは普通で無くなっていくと思います。ギャップをやめた人も今は普通に就職して働いている例もありますし、ギャップイヤーをやりたい人の中で、夢がもう決まっていたらおすすめるはできませんが、いろいろなことをやりたいと言う人には、おすすめるできると思います。自分を見つめ直す時間としての2年間でした。今出てきている新しいキャリア選択のための政府の支援なども、時代の流れがあると思います。

参考文献

- [1]. パソナ日本創生大学校ホームページ. (トップ)
<https://www.pasonagroup.co.jp/gapyear/> (2021年5月21日アクセス)
- [2]. パソナグループ南部靖之×竹中平蔵 特別対談「これからの日本の雇用と働き方」
<https://www.pasonagroup.co.jp/media/index114.html?itemid=1937&dispmid=796>
(2021年5月21日アクセス)
- [3]. パソナグループ <https://www.pasonagroup.co.jp/Portals/0/resources/chihousousei-fund/about/>
(2021年5月21日アクセス)
- [4]. パソナグループ、<https://www.pasonagroup.co.jp/company/history.html>
(2021年5月21日アクセス)
- [5]. パソナグループホームページ・雇用創造の歩み(若者)、<https://www.pasonagroup.co.jp/company/ayumi/student.html>
(2021年5月21日アクセス)
- [6]. 濱口桂一郎(2017)。「非正規雇用の歴史と賃金思想」法政大学 https://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/images/oz/contents/699_02.pdf
- [7]. 小山正俊(2011)。「労働者派遣法の改正と時代的背景」九州法学会、p.31-35
https://www.jstage.jst.go.jp/article/kla/2011/0/2011_31/_pdf
- [8]. 浅野博勝・伊藤高弘・川口大司(2011)。「非正規労働者はなぜ増えたか」独立行政法人経済産業研究所 <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j051.pdf>
- [9]. 総務省統計局労働力調査(2021)
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf>
- [10]. 日本経済新聞「パソナ G が営業最高益に、65%増 175 億円 21 年 5 月期」,2021 年 4 月 21 日(2021 年 5 月 27 日アクセス) <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC1333N0T10C21A4000000/>
- [11]. 濱口桂一郎(2013)「若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす」中央公論新社
- [12]. 文部科学省(2021)「専門職大学等の制度化」
https://www.mext.go.jp/content/20210331-mxt_senmon01-100001385_010pdf
(2021 年 6 月 18 日アクセス)

- [13]. 厚生労働省（2021）「ハロートレーニング」 https://www.mhlw.go.jp/sf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html
（2021年6月27日アクセス）
- [14]. 厚生労働省（2021）「ハロートレーニング受講の流れ」 <https://www.mhlw.go.jp/content/harrowtraining.pdf>
（2021年6月27日アクセス）
- [15]. 厚生労働省（2021）「ハロートレーニング（離職者訓練、求職者支援訓練）について知る」 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-S-hokugyouounouryokukaihatsukyoku/0000169449.pdf>
- [16]. 厚生労働省職業安定局（2021）「公共職業安定所(ハローワーク)の主な取組と実績」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000735217.pdf>
（2021年6月27日アクセス）
- [17]. 関家ちさと（2019）「OECD Database による公共職業訓練政策の国際比較—公共職業訓練費に注目して—」独立行政法人労働政策研究・研修機構 <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2019/documents/220.pdf>
- [18]. Keiko Kayla Oka（2020）「労働政策講義 2020 10 公共職業訓練」リクルートワークス研究所 https://www.works-i.com/research/university/item/wu2019_10.pdf
- [19]. 文部科学省（2008）平成20年度重要対象分野に関する評価書—若年者雇用対策—（d）専門高校における「日本版デュアルシステム」推進事業 https://www.mext.go.jp/a_menu/hyouka/kekka/08100103/012.htm（2021年7月28日アクセス）
- [20]. ポリテクカレッジ（2021）日本版デュアルシステム（専門課程活用型） https://www.jeed.go.jp/js/kousotsusya/polytech_co/system/dual.html（2021年7月28日アクセス）
- [21]. 厚生労働省（2004）日本版デュアルシステム訓練受講のために <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/dsk/>（2021年7月28日アクセス）
- [22]. 厚生労働省（2005）「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会」報告書 <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/11/h1129-3.html>（2021年7月28日アクセス）
- [23]. 厚生労働省（2008）ジョブカード制度リーフレット https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/dl/jobcard13b.pdf（2021年7月28日アクセス）
- [24]. 厚生労働省（2020）「人材開発支援策」のご案内

- <https://www.mhlw.go.jp/content/000694695.pdf> (2021 年 7 月 28 日アクセス)
- [25]. 厚生労働省 (2021) ジョブカード制度総合サイト <https://jobcard.mhlw.go.jp/>
(2021 年 7 月 28 日アクセス)
- [26]. パソナグループ (2021) 淡路島ハーバーサーカス西海岸ホームページ <https://awajishima-resort.com/#linkid5> (2021 年 7 月 28 日アクセス)
- [27]. 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣制度について」
<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/08.html> (2021 年 9 月 8 日アクセス)
- [28]. 一般社団法人日本人材派遣協会「ハケン、発見！人材派遣を知る 7 つのキーワード > 法律」<https://www.jassa.or.jp/keywords/index5.html> (2021 年 9 月 21 日アクセス)
- [29]. 厚生労働省「労働者派遣事業を適正に実施するために -許可・更新等手続マニュアル-」 p.55、<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000107980.pdf> (2021 年 9 月 21 日アクセス)
- [30]. 株式会社リクルートスタッフィング「労働者派遣事業に係わる情報提供（本社）」<https://www.r-staffing.co.jp/sol/contents/notice/pdf/ginza202108.pdf>
(2021 年 9 月 21 日アクセス)
- [31]. 株式会社パソナ「労働者派遣法第 23 条第 5 項及び同法規則第 18 条の 2 第 3 項に基づく情報提供（パソナ本部）」
https://www.pasona.co.jp/utility/files/margin_ootemachi_2020.pdf (2021 年 9 月 21 日アクセス)
- [32]. 厚生労働省都道府県労働局「派遣労働者の皆様へ 派遣で働くときに特に知っておきたいこと」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000102917.pdf> (2021 年 9 月 21 日アクセス)
- [33]. 厚生労働省「マージン率等の情報提供について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000634367.pdf> (2021 年 9 月 21 日アクセス)
- [34]. パーソルテンプスタッフ株式会社「パーソルテンプスタッフの派遣事業状況（新宿オフィス）」
<https://www.tempstaff.co.jp/corporate/about/outline/marginpdf/34.pdf> (2021 年 9 月 21 日アクセス)
- [35]. 厚生労働省「労働者派遣事業の許可制について 資料 1-1」

- <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000633822.pdf> (2021 年 9 月 22 日アクセス)
- [36]. 厚生労働省「派遣労働者を正社員として直接雇用しませんか」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000734978.pdf> (2021 年 9 月 22 日アクセス)
- [37]. 小林麻衣子 (2010) 「英国人のグランドツアー：その起源と歴史的発展」慶應義塾大学アート・センター
- [38]. 日本経済新聞 2021 年 11 月 16 日 「非正規社員 10 万人の転職支援 国が学び直しの研修費負担【イブニングスクープ】」
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA12DZZ0S1A111C2000000/>
- [39]. 一般社団法人 IFAS「フォルケホイスコーレ」<https://www.ifas-japan.com/folke/> (2021 年 11 月 29 日アクセス)
- [40]. 杉岡秀紀 (2015) 「わが国におけるギャップイヤーの導入事例 - インターシップの課題克服の視座を中心として-」京都府立大学学術報告(公共政策) 第 7 号,159-175
- [41]. 赤崎美砂. (2015a). 英国のギャップイヤー：慣習としてのギャップイヤーの現状と当事者の認識. 国際経営・文化研究, 19(1), 1-13.
- [42]. 赤崎美砂. (2015b). ギャップイヤーの意義：実践者が認識するギャップイヤー経験. 国際経営・文化研究, 20(1), 155-167.
- [43]. 英国におけるギャップ・イヤーなど、学生または入学予定者に対する長年に渡る社会経験を可能とする取組みに関する調査研究：最終報告書. (2009). Japan: 広島大学高等教育研究開発センター.
- [44]. 株式会社パソナ日本創生大学校ギャップイヤー事務局「ギャップイヤープログラムパンフレット」
- [45]. 竹内洋 (1995) 日本のメリトクラシー増補版：構造と心性. 東京大学出版会
- [46]. 古市憲寿, 本田由紀 (2010). 希望難民ご一行様：ピースボートと「承認の共同体」幻想. 光文社新書.
- [47]. 厚生労働省「ハロートレーニング 制度の概要（離職者訓練・求職者支援訓練）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/rishokusha.html (2021 年 12 月 18 日アクセス)
- [48]. 厚生労働省「ハロートレーニング（離職者訓練）の受講者数・就職率の推移」

- [49]. Discover Japan 「安藤忠雄建築「淡路夢舞台」が 働く場所に！？」
<https://discoverjapan-web.com/article/54405> (2021 年 12 月 19 日)
- [50]. 外務省「ワーキング・ホリデー制度」
https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/working_h.html (2021 年 12 月 19 日アクセス)
- [51]. 藤岡伸明 (2017) 「若年ノンエリート層と雇用・労働システムの国際化 : オーストラリアのワーキングホリデー制度を利用する日本の若者のエスノグラフィ」. 福村出版.
- [52]. 総務省統計局、2019 年、若者の就業状況－4 月の就職時期にちなんで－平成 29 年就業構造基本調査の結果から表 3 若者の雇用形態別会社などの役員を除く雇用者数及び割合-1997～2017 年
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/topics/topi1160.html>
- [53]. ギャップイヤー・プラットフォーム(2013)「ギャップイヤー白書 2013」編集委員会

外国語文献

- [1]. Cedefop (2021). *Spotlight on VET – 2020 compilation: vocational education and training systems in Europe*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/10.2801/10.2801/667443>
- [2]. OECD (2017). *Investing in Youth: Japan*. Retrieved 10 June 2021, from http://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/investing-in-youth-japan_9789264275898-en
- [3]. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*
International Labour Office – Geneva: ILO, 2020
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- [4]. Discover Switzerland. 2021. *Basic vocational education and training*. [online] Available at: <https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/en/home/bildung-wissenschaft/bildung/berufsbildung-lehre.html> [Accessed 17 June 2021].
- [5]. OECD (2020), *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/69096873-en>.
- [6]. OECD (2020), “*日本*”, in *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- [7]. Porter, Michael E., and Mark R. Kramer. "Creating Shared Value." *Harvard Business Review* 89, nos. 1-2 (January–February 2011): 62–77.

付録

アンケート調査票

若年者の就労とキャリア形成に関する調査

パソナ日本創生大学校様調査票

 この度は大変お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございます。

この調査は、パソナ日本創生大学校で働かれている方を対象として、若年者の就労とキャリア形成に関する研究のために実施されます。

最近の若年者の就労とキャリア形成に関心を持ち、研究を進めています。この問題を考えるにあたり、若年者の皆様がどのような志向や考えを持っているのかについてお聞きしたいと思います。

回答にかかる時間の目安は約5分です。スマートフォンやタブレット端末、PCでご回答いただけます。

調査は任意、無記名で、設問は個人が特定されない範囲のものであり、ご回答いただいた内容は研究以外での利用はされません。このZoho SurveyはSSLによる保護など国際セキュリティ規格に準拠しています。

お手すきにご回答をよろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

調査実施者連絡先・Contact Details

慶應義塾大学大学院経営管理研究科

大藪毅研究室 北澤瑠希

パソナ日本創生大学校様調査票

* ご年齢を教えてください。

- | | | |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ 18 | ☐ 19 | ☐ 20 |
| ☐ 21 | ☐ 22 | ☐ 23 |
| ☐ 24 | ☐ 25 | ☐ 26 |
| ☐ 27 | ☐ 28 | ☐ 29 |
| ☐ 30 | ☐ 31 | ☐ 32 |
| ☐ 33 | ☐ 34 | ☐ 35 |
| ☐ 36 | ☐ 37 | ☐ 38 |
| ☐ 39 | ☐ 40 | |
| ☐ その他 | | |

* 性別を選んでください。

☐ 男性

☐ 女性

☐ その他

* プログラム参加前の属性として当てはまるものを選んでください。

☐ 高校（普通科）

☐ 高校（普通科以外）

☐ 専門学校

☐ 高専

☐ 短期大学

☐ 大学

☐ 大学院修士課程

☐ 大学院博士課程

☐ 高校中退

☐ 専門学校中退

☐ 高専中退

☐ 短期大学中退

☐ 大学中退

☐ 大学院修士課程中退

☐ 大学院博士課程中退

☐ 正社員／正規職員

☐ 契約社員／嘱託職員

☐ 派遣社員

☐ パート／アルバイト

☐ 自由業

☐ 無職

☐ その他（具体的に記入ください）

* 専攻は何でしたか。

* 業界は何でしたか。

* プログラムへの応募動機として最も当てはまるものを一つを選んでください。

☐ やりたい仕事を見つけるため

☐ 研修でスキルを身につけるため

☐ その他（具体的に記入ください）

* プログラム応募時に、将来の希望進路は決まっていたか。

☐ 決まっていた

☐ 決まっていなかった

* 希望進路は何でしたか。

- | | | |
|--|--|--------------------------------|
| ☐ 正社員／正規職員として就職 | ☐ 非正規社員・アルバイト・パート・インターンとして就業 | ☐ 公務 |
| ☐ 起業 | ☐ 事業承継 | ☐ 大学・大学院進学 |
| ☐ 専門学校進学 | ☐ 国外留学 | ☐ 就農 |
| ☐ ワーキングホリデー | ☐ 青年海外協力隊 | ☐ 地域おこし協力隊 |
| ☐ その他（具体的にご記入ください） | | |

* 現在の仕事内容について、当てはまるものを選んでください。

- | | | |
|---|--|-----------------------------|
| ☐ パソナグループ各社でのオフィスワーク | ☐ 観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等 | ☐ 農業 |
| ☐ その他（具体的にご記入ください） | | |

* プログラムで魅力だと考えていることは何ですか。2つまで選んでください。

- | | | |
|---|------------------------------------|-------------------------------|
| ☐ 仕事内容 | ☐ 就業場所（淡路島） | ☐ 滞在方法 |
| ☐ 待遇 | ☐ 雇用形態 | ☐ 研修 |
| ☐ その他（具体的にご記入ください） | | |

* 受講している講座は何ですか。

- | | | |
|---|--|---------------------------------|
| ☐ 国際政治・経済 | ☐ 外交・安全保障 | ☐ 地方創生 |
| ☐ AI/ICT | ☐ 農学 | ☐ 環境 |
| ☐ 語学研修 | ☐ 新規事業立案 | ☐ 太鼓 |
| ☐ タップ | ☐ 和紙・漆器・ステンドグラス | ☐ 文化・アート |
| ☐ 剣道・空手 | | |
| ☐ その他（具体的にご記入ください） | | |

* 現在までの間に、あなたの進路選択は、プログラムでの就業・研修からどのくらい影響を受けましたか。

- ☐ 1 全く影響を受けていない
- ☐ 2 あまり影響を受けていない
- ☐ 3 やや影響を受けた
- ☐ 4 大きな影響を受けた

* プログラムに参加する前と現在で、希望進路は変わりましたか。

- ☐ 変わった ☐ 変わっていない

* プログラムに参加して、希望進路は見つかりましたか。

- ☐ 見つかった ☐ 見つかっていない

* 現在希望している進路は何ですか。

- | | | |
|--|--|--------------------------------|
| ☐ 正社員／正規職員として就職 | ☐ 非正規社員・アルバイト・パート・インターンとして就業 | ☐ 公務 |
| ☐ 起業 | ☐ 事業承継 | ☐ 大学・大学院進学 |
| ☐ 専門学校進学 | ☐ 国外留学 | ☐ 就農 |
| ☐ ワーキングホリデー | ☐ 青年海外協力隊 | ☐ 地域おこし協力隊 |
| ☐ その他（具体的にご記入ください） | | |

* 希望する企業・団体の分類は何ですか。

- | | | |
|--|-----------------------------|----------------------------|
| ☐ 外資系企業 | ☐ 日系大企業 | ☐ 中小企業 |
| ☐ ベンチャー・スタートアップ | | |
| ☐ その他（具体的にご記入ください） | | |

* 企業を選ぶ上で重視することを2つ選んでください。

- | | | |
|---------------------------------------|--|---|
| ☐ 企業規模 | ☐ 希望する業界であるかどうか | ☐ 希望する仕事ができるか |
| ☐ 待遇 | ☐ 社風 | ☐ 働きやすさ・福利厚生 |
| ☐ 専門的なスキルが身につく | ☐ やりがいがある | ☐ 勤務地（国内・海外で働けるなど） |
| ☐ 社会貢献できる | | |

* 起業したい分野は何ですか。

* 専攻したい学問分野は何ですか。

* 現在までにプログラムから最も得られたものは何ですか。1つ選んでください。

- ☐ 専門技術・知識・語学 ☐ 課題発見・計画・課題解決スキル ☐ チームワークスキル
- ☐ 主体性・働きかけ力・実行力 ☐ キャリア意識・マインド
-

* 仕事以外の時間に行っている活動はありますか。

- ☐ 休息・読書・趣味に勤しむ ☐ 一般教養の勉強 ☐ 資格取得の勉強
- ☐ 語学の勉強 ☐ 文化芸術活動の練習
- ☐ その他（具体的にご記入ください）

* 何の資格ですか。

 自由記述欄

インタビュー調査ご協力をお願い

- * インタビュー調査へのご協力ありがとうございます。
ご連絡を差し上げたいと思いますので、ご連絡先のメールアドレスをご入力ください。

-
- * 確認用のメールアドレスをもう一度入力してください。

アンケート調査レスポンスデータ

	ご年齢を教えてください。	性別を選んでください。	プログラム参加前の属性として当てはまるものを選んでください。	専攻は何でしたか。	業界は何でしたか。
1	25	女性	大学	経済学	
2	24	男性	大学	経営学部	
3	22	女性	大学	法学部	
4	23	女性	大学	国際経営	
5	23	女性	大学	中国語	
6	22	男性	大学	経済	
7	26	女性	大学院修士課程	環境文学	
8	22	女性	大学	観光学	
9	23	男性	契約社員／嘱託職員		人材派遣
10	24	男性	正社員／正規職員		不動産業界
11	22	男性	大学	健康スポーツコミュニケーション学科	
12	23	男性	大学	経営	
13	26	男性	大学院修士課程	音楽	
14	23	男性	大学	情報	
15	23	男性	大学	経営学	
16	23	男性	大学	経営学	
17	25	女性	大学院修士課程	感性認知脳科学専攻	
18	22	女性	大学	国際学	
19	22	女性	大学	スペイン語	
20	24	男性	大学	心理学	
21	23	男性	大学	国際関係	
22	23	男性	大学中退	国際学科	
23	24	男性	無職		

1	その他（具体的に記入ください） - 農業 新しいことに興味を持ったため	決まっていなかった		希望道路は決まっていなかったか。	現在の仕事内容について、当てはまるものを選んでください。
2	その他（具体的に記入ください） - 農業の知識を得るため。	決まっていなかった			
3	研修でスキルを身につけるため	決まっていなかった			パンナグループ各社でのオフイスワーク 農業
4	やりたい仕事を見つけるため	決まっていた	国外留学		パンナグループ各社でのオフイスワーク
5	やりたい仕事を見つけるため	決まっていなかった			パンナグループ各社でのオフイスワーク 農業
6	やりたい仕事を見つけるため	決まっていなかった			パンナグループ各社でのオフイスワーク
7	研修でスキルを身につけるため	決まっていなかった			パンナグループ各社でのオフイスワーク
8	やりたい仕事を見つけるため	決まっていなかった			観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等
9	やりたい仕事を見つけるため	決まっていなかった			パンナグループ各社でのオフイスワーク 農業
10	その他（具体的に記入ください） - 前職にやりがいを見つけれず、このGAPで本当にやりたいことを見つけ、同時に社会人としての持座を高めていきたいから	決まっていなかった			パンナグループ各社でのオフイスワーク
11	研修でスキルを身につけるため	決まっていなかった			観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等
12	研修でスキルを身につけるため	決まっていなかった			パンナグループ各社でのオフイスワーク 観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等
13	研修でスキルを身につけるため	決まっていた	その他（具体的に記入ください） - クリエイター		観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等
14	やりたい仕事を見つけるため	決まっていた	正社員／正社員として就職		パンナグループ各社でのオフイスワーク 観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等
15	やりたい仕事を見つけるため	決まっていなかった			農業
16	研修でスキルを身につけるため	決まっていなかった			観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等 農業 その他（具体的に記入ください） - 和太鼓の研修
17	研修でスキルを身につけるため	決まっていた	起業		パンナグループ各社でのオフイスワーク 農業
18	やりたい仕事を見つけるため	決まっていなかった			観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等
19	やりたい仕事を見つけるため	決まっていなかった			観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等
20	やりたい仕事を見つけるため	決まっていた	国外留学		パンナグループ各社でのオフイスワーク
21	その他（具体的に記入ください） - 兼がしたい	決まっていなかった			パンナグループ各社でのオフイスワーク
22	やりたい仕事を見つけるため	決まっていなかった			観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等
23	やりたい仕事を見つけるため	決まっていなかった			観光施設での店舗業務・セールス・HR・広報・企画等

	プログラムで魅力だと考えていることは何ですか。 2つまで選んでください。	受講している講座は何ですか。	現在までの間に、あなたの進路選択は、プログラムでの就業・研修からどのくらい影響を受けましたか。	プログラムに参加する前と現在で、希望進路は変わりましたか。
1	仕事内容,就業場所 (淡路島)	農学,太鼓	やや影響を受けた	
2	仕事内容,研修	農学,語学研修,太鼓,タツツ	大きな影響を受けた	
3	滞在方法	農学,語学研修,太鼓	やや影響を受けた	
4	雇用形態,研修	農学,語学研修,太鼓	あまり影響を受けていない	変わっていない
5	就業場所 (淡路島),研修	農学,語学研修,太鼓	やや影響を受けた	
6	仕事内容,就業場所 (淡路島)	農学,語学研修,太鼓	大きな影響を受けた	
7	就業場所 (淡路島),研修	地方創生,農学,環境,語学研修,太鼓,タツツ	やや影響を受けた	
8	仕事内容	農学,語学研修,太鼓	やや影響を受けた	
9	就業場所 (淡路島),その他 (具体的に記入ください) - 働き方	国際政治・経済,地方創生,農学,環境,語学研修,新規事業立案,太鼓,タツツ,文化・アート,剣道・空手	大きな影響を受けた	
10	就業場所 (淡路島),研修	国際政治・経済,外交・安全保障,地方創生,農学,環境,語学研修,太鼓,タツツ,文化・アート,剣道・空手	やや影響を受けた	
11	就業場所 (淡路島),研修	地方創生,農学,語学研修,太鼓	あまり影響を受けていない	
12	滞在方法,その他 (具体的に記入ください) - 出会い(起業仲間)	農学,太鼓,タツツ,その他 (具体的に記入ください) - ほとんどやってくれないです	やや影響を受けた	
13	仕事内容	語学研修,太鼓	あまり影響を受けていない	変わっていない
14	仕事内容,その他 (具体的に記入ください) - 働き方	国際政治・経済,地方創生,農学,語学研修,太鼓,タツツ,文化・アート,剣道・空手	大きな影響を受けた	変わった
15	就業場所 (淡路島),滞在方法	農学,太鼓	やや影響を受けた	
16	待遇	農学,語学研修,太鼓	やや影響を受けた	
17	研修,その他 (具体的に記入ください) - 人との出会い	農学,語学研修,太鼓	大きな影響を受けた	変わっていない
18	仕事内容,研修	国際政治・経済,地方創生,農学,環境,語学研修,太鼓,文化・アート,剣道・空手	大きな影響を受けた	
19	就業場所 (淡路島),研修	農学,語学研修,太鼓,タツツ	大きな影響を受けた	
20	仕事内容,研修	国際政治・経済,地方創生,農学,環境,語学研修,太鼓,タツツ,剣道・空手	やや影響を受けた	変わっていない
21	就業場所 (淡路島),滞在方法	農学,語学研修	あまり影響を受けていない	
22	研修	地方創生,農学,環境,語学研修,太鼓,その他 (具体的に記入ください) - リーダーシップ	あまり影響を受けていない	
23	仕事内容,就業場所 (淡路島)	地方創生,農学,語学研修,太鼓	やや影響を受けた	

	プログラムに参加して、希望道路は見つかりましたか。	現在希望している道路は何ですか。	希望する企業・団体の分類は何ですか。	企業を選ばずして重視することをおつ選んでください。
1	見つからない			
2	見つからない			
3	見つかった	正社員／正規職員として就職	その他（具体的に記入ください） - 独立行政法人	やりがいがある、社会貢献できる
4	見つからない			
5	見つからない			
6	見つかった	非正規社員・アルバイト・パート・インターンとして就業	ベンチャー・スタートアップ	働きやすさ・福利厚生、社会貢献できる
7	見つからない			
8	見つかった	地域おこし協力隊		
9	見つからない			
10	見つからない			
11	見つからない			
12	見つかった	起業		
13				
14	見つからない	正社員／正規職員として就職	外資系企業	働きやすさ・福利厚生、専門的なスキルが身につく
15	見つからない			
16	見つからない			
17				
18	見つからない			
19	見つかった	正社員／正規職員として就職	日系大企業	社風、働きやすさ・福利厚生
20				
21	見つかった	その他（具体的に記入ください） - フリーランス		
22	見つからない			
23	見つからない			

	起業したい分野は何ですか。	専攻したい学問分野は何ですか。	現在までにプログラムから最も得られたものは何ですか。1つ選んでください。	仕事以外の時間に行っている活動はありますか。	何の資格ですか。	ご回答ありがとうございます。現在研究しているテーマである若年者の就労とキャリア形成についてより理解を深めるため、ぜひお話を伺いたく思います。また、調査と研究の結果についてお知りになりたい方は、後日報告いたします。インタビュー調査にご協力いただける方、結果の報告をご希望の方は、「協力する」を選択してください。別途ご連絡を差し上げます。実施手段は現在検討中です。
1		主体性・働きかけ力・実行力	休息・読書・趣味に勤しむ、資格取得の勉強、語学の勉強、文化芸術活動の練習	会計	協力する	
2		専門技術・知識・語学	休息・読書・趣味に勤しむ		協力しない	
3		チームワークスキル	休息・読書・趣味に勤しむ、その他（具体的に記入ください）-研修の課題		協力しない	
4		キャリア意識・マインド	資格取得の勉強	会計	協力しない	
5		専門技術・知識・語学	休息・読書・趣味に勤しむ、語学の勉強		協力する	
6		専門技術・知識・語学	休息・読書・趣味に勤しむ		協力しない	
7		キャリア意識・マインド	休息・読書・趣味に勤しむ、一般教養の勉強、語学の勉強		協力する	
8		キャリア意識・マインド	休息・読書・趣味に勤しむ、資格取得の勉強、語学の勉強	心理学、語学	協力する	
9		主体性・働きかけ力・実行力	休息・読書・趣味に勤しむ、その他（具体的に記入ください）-調べ物、勉強		協力しない	
10		主体性・働きかけ力・実行力	休息・読書・趣味に勤しむ、一般教養の勉強、資格取得の勉強、語学の勉強	IT関係	協力する	
11		主体性・働きかけ力・実行力	休息・読書・趣味に勤しむ		協力しない	
12	テクノロジー	キャリア意識・マインド	その他（具体的に記入ください）-アプリ制作		協力する	
13		チームワークスキル	文化芸術活動の練習		協力しない	
14		専門技術・知識・語学	その他（具体的に記入ください）-専門分野の勉強		協力しない	
15		専門技術・知識・語学	休息・読書・趣味に勤しむ、資格取得の勉強	モス (Excel)	協力する	
16		キャリア意識・マインド	休息・読書・趣味に勤しむ		協力する	
17		キャリア意識・マインド	休息・読書・趣味に勤しむ、その他（具体的に記入ください）-アプリ制作		協力する	
18		主体性・働きかけ力・実行力	休息・読書・趣味に勤しむ		協力しない	
19		キャリア意識・マインド	休息・読書・趣味に勤しむ、一般教養の勉強		協力する	
20		課題発見・計画・課題解決スキル	休息・読書・趣味に勤しむ、語学の勉強		協力しない	
21		キャリア意識・マインド	資格取得の勉強、語学の勉強	英検一般	協力しない	
22		課題発見・計画・課題解決スキル	休息・読書・趣味に勤しむ		協力しない	
23		チームワークスキル	休息・読書・趣味に勤しむ		協力しない	