

ギャップ・イヤー支援団体

1.2. 英国における Gap Year に対する社会的支援

～企業の取り組みと支援団体の活動に焦点を当てて～

大佐古 紀雄

育英短期大学

0. はじめに

英国における Gap Year（以下 GY と略）を参照する際に、これを社会的に下支えする企業や各種の支援団体の存在についてふれることは、必要不可欠と考える。これらのことに関して、筆者は平成 20 年 2 月 18 日に CIHE（Council for Industry and Higher Education）を訪問し、Deputy Chief Executive である Keith Herrmann 氏にお話をうかがった。その内容及訪問時に提供いただいた資料およびその後のメールのやりとりで得た情報をもとに執筆した。

つづいて、現地でも著名かつ実績と社会的信用を得ているとされる支援団体として、Lattitude および Project Trust をとりあげ報告する。なお、Lattitude については、筆者自身が平成 20 年 2 月 19 日に事務局を訪問し、Program Officer である Ruairi Nolan 氏にお話をうかがった。その内容とその後のメールのやりとりで得た情報および公式ホームページ掲載の情報をもとに執筆している。また、Project Trust については、直接コンタクトすることができなかったため、もっぱら公式ホームページに掲載されている情報に依拠して執筆していることをお断りしたい。

1. 企業と大学の GY とのかかわり

Jones (2004) では、' gap year' もしくは ' year out' の語には確固たる定義がない点に問題があるとしながらも、「3～24 ヶ月の間、個人が定型教育（formal education）、訓練または職場から離れることで、より長期にわたるキャリア形成を視野に入れてこれを中断する期間」と GY を仮説的に定義している。また、GY を経験する時期については、以下のようにカテゴリー分けしている（Jones : 2004 : p. 2）。

	Category of Gap Year
A1	Planned Post-School at 16
A2	Planned Post-School at 18
A3	Default Post-School at 18
B1	Undergraduate Break in Study
B2	Postgraduate Break in Study
C	Immediate Post-University
D1	Break in Postgraduate Study
D2	Postgraduate Combined with Course
E	Employment Break
F	Immediate Post-Training
G	Complex Gap Year

これをみると、日本における一般的な GY のイメージである、入学前に一定の期間をとって社会経験を積んでから大学での学習に進むという経路だけではないことがわかる。実際は中等教育を終えようとしている高校生から、すでに企業勤めの者まで、人生の多様な時期において経験されている。Herrmann 氏によれば、社員が職場を離れて GY を経験し、必要な職務の階級調整を経て再び職場に復帰することが実際にあるとのことだ。こうした社員への GY 経験への支援のみならず、企業側ではさまざまな形での支援が GY に対してなされている。これらを見ていきたい。

1-1 GY 希望者の受け入れ

GY を経験する一つの形態として、職業紹介プログラムの紹介を受けての職業経験がある。例として、1987 年以来、英国 250 の企業に対して約 8,500 名を派遣してきた実績を持つ”Year in Industry” が実施するものについて紹介したい。

このプログラムは、大学入学前の者が 1 年間企業で働くためのサポートをするものである。対象は主に、工学、物理学、化学などの技術系の大学に入学を予定している者である。参加者は実務を経験しつつ、受け入れる企業は彼らに賃金を支払う。派遣先の企業や業務内容にもよるが、GY 期間中に£8,000～15,000（約 176～330 万円）の賃金を得ている。

参加者は、企業での仕事を始める前に、GY 終了後に通う大学の籍を確保する。具体的には、6 月か 7 月に高校を卒業してから、翌年 9 月頃から大学生活が始められるように大学の学籍を先に確保し、それから GY 経験に入るのである。

このプログラムのメリットとして、Herrmann 氏が指摘したのは 2 点である。第 1 に実際の職場で働くことによって、大学での勉強に対する心構えができることである。

第 2 に、このプログラムを利用する学生の多くは、大学入学してからも、在学中には夏休みに同じ会社に再び雇われて働くことがあり、さらにこれが卒業時に正社員として同じ会社への就職に結びつくケースも多々あることだ。

また、GY で経験を得ながら同時にまとまった収入が得られることで、学生生活に要する費用をまかなうことができるなど、企業から GY 経験者への経済的支援にもなっていることも指摘しておきたい。

1-2 GY に関する大学との連携

GY 経験者の数に関しては、正確な統計がないのが実情である。

GY 情報を提供している web サイトのひとつである”gapadvice.org”によれば、若者から約 23 万人、現職者でより上のキャリアを目指す人から約 9 万人、退職者から約 20 万人が GY を経験したとしている。金融保険会社である NatWest は、2006 年入学で 2007 年に学業開始を延期した学生が全体の 24%の 93,813 人に上ると発表している。また大学への入学に関する諸サービスを行っている UCAS によれば、約 39 万人の 2006 年入学者のうち、7.3%にあたる約 28,500 人が学業の開始を 1 年遅らせていると発表している。

いずれにせよ、中等教育を修了し大学入学を控えた若者が、まとまった人数で大学での学業の開始を 1 年遅らせているという事実があり、そこに GY 経験をはさむ者も相当数いることは確かである。では、大学側はどのような GY との関わりを持っているのだろうか。

Herrmann氏は、大学において、ギャップ・イヤーを企画・調整するところは、大学によって違いはあるものの、主に以下の3つがあるという。第1には工学部、経営学部等の学部内。第2にいわゆる「就職課」、そして第3には学生団体がある。例えば、大学の学部が地元の技術系企業と協力することがあり、あるいは、国外の大学と取り決めを結んで学生を海外に交換留学させることもあり、またあるいは、提携している海外の大学の紹介で、その国の会社で仕事をすることもある。

ここにあげた例の中には、日本ではいわゆる留学やインターンシップとして大学関係者の間でもなじみのある活動が含まれているが、英国においてはGYがもつ多様性のなかにこれらを含めて考えられているととらえることもできる。

また留学の場合、留学生の取得した科目に成績評価が付与されて正式な単位として認められるのは、ごく普通にあることだが、英国のGYにおいては、学生が海外または英国の企業で仕事をした場合でも、企業と大学学部による合意のもとに、学生に対する「評価の枠組み」(assessment framework)を決めることがある。これは、学生がGYにおいて、その企業で働くことで何を学んだかを、企業ならびに大学が評価する際に使うものである。

大学が、学生にGYにおいて学んだことを記述したレポート提出を要求することもある。例えば、4,500~5,000字くらいで、自分が経験したことを系統立てて書くという課題が出されるのである。GYで何をしたか、誰のために働いたか、勤務先の組織にいかなる貢献をしたか、そしてその経験を通して何を学んだか、を記述する必要がある。あるいは、企業側に書類が渡され、企業がその書類に記入するものもある。学生が何をしていたか、どんな責任や役割を担っていたか、企業が学生に求めていた目的は達成されたか、学生がGYで働くことによって企業が得られた恩恵は何かということである。

しかし実際はこのようなケースはあまりない。ほとんどの場合、GYはあくまで非公式なものである。成績評価に関しては、各自の経験や学んだ内容をレポートにして提出するだけで済んでしまうのである。Herrmann氏によれば、大多数の学生にとってGYは公式の経験ではなく、正式な成績評価もないはずである。

2. 支援団体とプログラム

支援団体とひとくちにいつても、さまざまなタイプの「支援」がある。

第1に、情報提供による支援を行う団体がある。例えば”gapadvice.org”は、若者、社会人、そして退職者それぞれに対応する情報提供を行っている。ここでは、GY経験を進めるための「5つのステップ」¹を設定し、ステップごとに対応した情報を提供する形をとっているため、サイトの閲覧者側がGYへの準備に際して自分の見通しを立てやすくなるような情報提供の仕組みとなっている。

“Prospects.ac.uk”は、Graduates Prospectsが運営している。Graduate Prospectsは、慈善団体であるHigher Education Careers Services Unit (HECSU)の下部団体で、Graduate向けの職業情報などを提供している。このなかでGYに関する情報が紹介されている。さらに、英国政府のwebサイト(Directgov)でも、GYに関する情報提供がなされている。

¹ 5つのステップは以下の通り。(1)consider it (2)investigate it (3)organize it (4)do it (5)reflect on it

また、Learning Planet が発行する” GapYearBook” や” World Wide Volunteering” といった出版物も参考にされているようである。

第2に、実際に希望者に対して GY のプログラムを直接提供する形で支援する団体もある。

先ほどの NCWE もこれに入る。また” AIESEC” という国際学生団体も、学生交換プログラムを運営している。これは、例えば英国の学生が他国の企業で職業体験をする代わりに、その国の学生が英国の企業で職業体験できるように受け入れるというものである。これは大学とは無関係に行われている取り組みである。

そして、英国にはとくに海外ボランティア派遣を GY のプログラムとして長年にわたって提供してきた団体がある。以下節をあらため、2つの団体について紹介する。

3. 支援団体の事例（1）～Lattitude～

3-1 団体概要

Lattitude は、35年の歴史をもつ慈善団体である。事務局はロンドンの西数十キロに位置するレディングにある。オーストラリアとニュージーランドにも支部があり、カナダには提携団体もある。創立以来 Gap Activity Projects (GAP) として活動してきたが、筆者が訪問する直前に、現在の名称に変更された。応募者数の減少もあって、もっと精力的に知名度を上げてボランティアの数を増やす必要があったこと、高級衣料品メーカーの商号との重複により団体名称の使用に制限があったこともあって、これを機会に面白くてダイナミックなイメージを求めて、” attitude”（態度）から造語をつくってこれを新しい団体名とした。

Lattitude の目的は、以下の4点である。

- ・若者にボランティアを通じて有用な経験をさせる。
- ・若者にスキルをのばし教育の幅を広げる機会を与える。
- ・ボランティア派遣を通じて、派遣先のコミュニティを援助する。
- ・もっている背景に関係なく、必要ならば奨学金サポートを提供することも行い、すべての若者に対して Lattitude でのボランティアの機会へのアクセスを促進する。

3-2 参加人数・派遣先・内容

これまでに約2万5千人のボランティアを派遣してきた実績がある。現在では毎年約2千人のボランティアを世界各地に送り出している。なお、うち600人がイギリス以外の出身者である。そして、参加者の約6割が女性とのことである。

派遣先として、カナダ、アルゼンチン、エクアドル、メキシコ、ブラジル、ドイツ、ガーナ、マラウイ、タンザニア、南アフリカ、オーストラリア、中国、フィジー、日本、マレーシア、ニュージーランド、タイ、ベトナム、バヌアツ、インドが用意されている。なお、Lattitude はイギリスの国籍をもつ者だけに参加資格を限定していない。アイルランド、オランダ、ドイツ、南アフリカからも受け付けた実績があり、それ以外の地域の出身者でも相談に応じる体制をとっている。ただし、出身国内を派遣先とすることはできない（イギリス以外の国からの出身者の場合、イギリスも派遣先候補になる）。派遣先には比較的発展途上国が多く、中には貧困にあえぎ多様な支援が求められる国もある。その一方で日本などの先進国も含まれている。多くの国について、複数の派遣先が用意されている。

内容も多様である。ホームレスや孤児などに対する養護 (caring)、病院勤務、環境保護、キャンプやYMCA/YWCA のセンターでの野外教育、英語教師、学校、そして総合的な地域支援にあたるものもあり、教師職や養護関係がもっとも配属先として多くなっている。期間は、おおむね 3-6 ヶ月であるが、中には 12 ヶ月にわたるものもある。

3-3 参加資格・参加手続・コスト

17-25 歳 (一部の派遣先は 18 歳以上) であることが応募条件となる。2-3 年前までは、上限が 19 歳までであった。大学への入学と GY への参加とは直接の関連はなく、大学入学を決めた上で 1 年間の休学をとるケース、大学入学が決められずに留年してもう一度試験を受け直すまでの間に GY に赴く時期をとるケース、大学には行かないケースとさまざまである。多くの参加者が 9 月か 2 月に GY を始める。高校卒業後、先に 9 月から GY を数ヶ月とって、その後帰国してアルバイトなどで貯金をして大学に行くパターンがある一方で、逆に数ヶ月アルバイトして 2 月から GY に赴き帰国後すぐに大学に行くパターンがある。

応募は Web からできるようになっている。ホームページでは、渡航先や業務内容、渡航期間の情報が、残り定員枠の状況も含めて公開されている。まず基本的な個人情報だけで登録する。

その上で、原則的に志願者が本部事務局に出向いて面接を受ける。動機や希望 (どこで、何をしたいか) を確認し、適性についても検討がなされる。GY そのものに対する一般的な適性もさることながら、渡航先における特定の活動・職務に対する適性も含めて検討がなされる。

適性が見込まれたら、各国の状況やボランティア内容などを熟知しているプログラムマネージャーが面接を行う。なお、志願者は渡航先の国や職種を希望することができても、配属先を決定するのはマネージャーとなっている。志願者が配置を受け入れられない場合は相談にも乗るが、志願者自身が選択することはできない。

その後は、出発準備のサポートがなされる。ビザや健康診断、必需品といった情報提供を行いつつ、前科がないことの証明を警察から受けることも求める。渡航先の当地の文化を事前に学ぶことも奨励しており、出発前に説明会を行っている。

渡航先では、現地の担当者が空港で出迎えて、配属される組織に赴く前に数日間、当地の文化・生活・食事などについてのオリエンテーションを行う。

Lattitude では、参加費として 1,300 ポンド (約 29 万円) を求めている。これには、応募などの手続費用、面接、出発前の説明会・オリエンテーション、到着後のホテルでのオリエンテーション、現地配属後のサポート (現地でのコンタクトや 24 時間体制の緊急電話) などが含まれる。逆に、渡航費用、ビザ費用、保険、医療費などは含まれない。したがって、派遣先にもよるが実費としては Lattitude に支払う費用以上にかかることになる。Nolan 氏はインタビューの際、この参加費に関して以下のように述べていた。

Lattitude は、ボランティアに住居と食事が提供されるよう取り計らっており、それらは現地の派遣先団体から無料で提供される。例外も若干あるが、それが基本的なルールである。ボランティアたちが役に立っていることが大事で、《団体が食事や住居を提供する=その団体はそのボランティアに価値を置いている=すなわちボランティアが役に立っている》ということになる。それが Lattitude の制度。だからボランティアは概して、活動期間中はあまりお金を使わなくて

いいようになっている。

また、多くの参加者が、ボランティア終了後、数週間から数ヶ月間にわたって旅行をするが、その費用も別途必要となる。Lattitude では、こうした参加者には 2500 から 3000 ポンド（約 55 ～ 66 万円）用意しておくのと良いと勧めている。他の紹介業者はもっと高額を要求するし、そうでないところはほとんどが 2 週間や 1 ヶ月といった短期間のボランティアのみを扱っていて、そう考えると、Lattitude は他の組織に比べると安いと思われる。こうした低料金は、寄付金を募ることで維持できている。いずれにせよ、GY はそもそも高くつくものである。

しかし、こうした参加費を用意するのは、やはり応募者によっては容易ではないことである。Lattitude では、JP モルガン社とボランティア資金支援団体である v とがサポートしている Go Global Campaign など、企業や慈善団体と提携した奨学金制度をいくつか用意している。応募資格や奨学金額は制度によっても異なるが、応募者の状況に合わせて多様なオプションが用意されている。そして、応募者の状況によっては、Lattitude がみずから費用の一部を支援することもある。

さらに、応募者自身が資金を工面するためのさまざまな方法を、Lattitude では”Lattitude A-Z of fundraising” というパンフレットを作成して紹介している。頭文字が” A ” から” Z ” の仕事を 1 枚のパンフレットで並べている。たとえば、” C ” なら、“Car boot sale, cake sale, car wash” といった具合である。応募者との面接の際に、費用の捻出方法についても確認している。

なお、一度の GY で 2 カ所の派遣に赴く場合は、参加費が 25% 安くなる。さらに、それが同一国内の場合は、50% 安くなる仕組みをとっている。

3-4 団体の運営費用の調達方法

Lattitude には、資金調達の部門もあり、民間企業、慈善団体やトラストなどに寄付を募っている。一般的な資金として寄付されるものもあれば、スコットランドからの参加者専用など用途を特定する寄付金もある。GY 経験者の名簿を作成し、企業が有能な若者を採用したいときにこの名簿を提供して寄付を得ることもある。こうした方法で収入の 2 割を目標に寄付を集めている。なお、政府からの援助はいつさいない。

4. Project Trust

4-1 団体概要

Project Trust は、Nicholas Maclean-Bristol によって、1967 年に創立されたスコットランド認可の慈善団体である。スコットランド北西部ヘブリディーズ諸島にあるコル島に、本拠となる事務局を置いており、またロンドンにも事務支局を置いている。

主要理念は、外国に 1 年間にわたって身を置いて働き、当地に「どっぷりと浸る (immersing themselves in it)」ことにより、当地の社会を理解する機会を若者に提供することにあるとしている。つまり、GY のコーディネートを専門としている団体である。

4-2 参加人数・派遣先・内容

Project Trust は、創立以来、5,500 名を超えるボランティアを外国に派遣してきており、現在は毎年約 200 名のボランティアを 24 ヶ国に送り出している。そのうち 20 ヶ国の内訳は、下記の通りである。

アフリカ（7 ヶ国）：モーリタニア、ウガンダ、マラウイ、ナミビア、
ボツワナ、スワジランド、南アフリカ

アメリカ（6 ヶ国）：ホンジュラス、ギアナ、ドミニカ、チリ、ペルー、ボリビア

アジア（7 ヶ国）：カンボジア、中国、香港、インド、日本、マレーシア、タイ

※香港は中国の一部であるが、Project Trust では別の派遣先として扱っている。

内容も多様で、遺跡保護などの文化面での貢献、障害児支援、病院での勤務などの福祉・医療、中学校や大学などでの教育などがあげられる。派遣先や業務のラインナップの傾向は Latitude とあまりかわらないようだ。遊興は全面禁止ではない。派遣先によって、スキューバダイビング、スキー、登山などができる。応募者の希望や特性に合わせて、用意できる体制がととのっていると考えられる。

4-3 参加資格・参加手続・コスト

渡航時に 17～19.5 歳で、フルタイムの中等教育機関に在籍しており、EU 加盟国のパスポートを所有していることにより、参加資格を有する。応募は、まずネットもしくは所定の文書で年中可能である。その後、参加が見込まれる者に対して、コース選択研修が、Project Trust の本拠であるコル島で 4 日半にわたって実施される。実施期間は 8 月から翌年 5 月である。ここで先方の担当者と交流しながら、みずから進むボランティアの方向性（内容・場所）を見だし、決定する。

その後出発 2 週間前までに資金を準備する。さらに、出発に先立って 5 日間の事前研修が、こちらもコル島で行われる。同研修は、「概要説明 (Briefing)」「職務研修 (Training)」「意識化 (Awareness)」「交流 (Social)」の 4 つで構成される。「意識化」では、ボランティアとして赴くコミュニティについて学び取る方法について学ぶ。「交流」では、country group（派遣先が同じ国の応募者グループ）や担当スタッフとの交流を深める。最後の夜に行われるパーティーは、Project Trust の伝統でもある。

なお、Project Trust は、これから 1 年間未知の国へボランティアに赴こうとしている若者にとって、これらの研修をあえてこのコル島において行っていることに大きな意義があることを強調している。

そして、8 月または 9 月に、出発して 1 年間の海外ボランティアに入る。なお、中間報告 (Mid-year Report) が必要となる

帰国後 2～3 週間以内に、2 日間の報告会が、これまで同様にコル島で実施される。あわせて、Web からも総括報告 (End of year summary) を行うことになっている。country group のメンバーと公式に顔を合わせるのはこれで最後になる。こちらも、最後のパーティーが重要な要素となっている。

その後は、特に課される義務はないが、たとえば創立 30 周年記念パーティーなど、同窓生が集まる機会が設けられたり、名簿が作成されたりする。また、事務局としても同窓生の交流に、可能な限りのバックアップを施すようにしている。GY 終了後も Project Trust との接点をつなぎ

つづけ、さらなる参加の促進や多面的な援助を得ようとする努力もあわせて行っている。

なお、健康面、安全面での配慮および緊急時の対応については、本稿では特に内容はふれないが、ホームページでも内容がきちんと公開されており、手厚く準備や態勢がとられているようだ。

参加費用は、Project Trust では、総計 4,660 ポンド（約 103 万円）²を求めている。なお、費用に含まれるものは、選考料、研修費、報告料、渡航費用、24 時間体制の事故・病気対応および保険、渡航先でのバックアップ、そして現地で生活するに足る生活費・住居費である。実際はこれ以上の実費がかかっているようだが、Project Trust からひとりあたり 500 ポンド（約 11 万円）の追加援助をしているようである。

4-4 団体の運営費用の調達方法

年度によっても変動はあるが、年間収入は約 100 万ポンド（約 2 億 2 千万円）である。この約 8 割は、GY 参加者からの参加費である。寄付が約 1-2 割、その他の収入が数%ある。支出は、約 2-2.5 割が組織の運営にかかる費用であり、残りがボランティアの派遣自体にかかる費用となる。財務情報の公開はホームページでもきちんとされている。

5. 英国の GY をめぐる問題と要点

5-1 参加者の減少

実は英国では、近年 GY 参加学生数が減少している。Herrmann 氏によれば、これには 2 つ理由があるが、いずれも費用に関わる理由である。

第 1 に、大学の授業料の問題がある。英国の大学では年間平均で約 3 千ポンド（約 72.6 万円）がかかるが、これとは別に GY にかかる費用は、gapadvice.org によるとだいたい 3-4 千ポンドなので、1 年分学費を余分に支払うのと同じ計算になる。

第 2 に、英国では授業料を政府が先に支払い、卒業後に年£15,000 以上収入が得られるようになると返済を始めるというローン形式がとられている。そのため、授業料が高くと、学生は卒業の時に多額の借金を抱えているような感覚を覚える。そのため、GY に資金を使うことにも抵抗を感じるのである。

5-2 政府や社会からの GY に対する期待

英国政府は、GY や留学そして職業のために海外に行く学生の数が減少していることを憂慮し、大学生の海外へのモビリティの状況について、CIHE に調査を依頼した。その報告書が、”Global Horizons for UK Students”である。大学のカリキュラムに含んだり単位認定するかどうかには関係なく、学生がどのような国際経験をし得るかという情報が提供されている。また、英国内のさまざまな大学における状況についてのケーススタディーも掲載されている。

また、企業の側が職業経験をしている者に対する期待を強く持っていることは、National Council for Work Experience (NCWE) の調査でもって明らかになっている。学生の職業経験を受け入れる理由について 62%の企業が、合致する常勤者を見つけることにあるとしている。また、職業経験の成果として常勤者を採用する企業は、全体の 73%に及ぶというものである（NCWE 公式サイトより）。

² 2007 年度実績。なお、短期プログラムも用意されており、費用は 3,990 ポンド（約 88 万円）

GY はあくまで英国で自然発生的に発展した文化であり、かつ多様な形態があるが、とりわけ国際経験および職業経験の重要性に鑑みて、政府や企業が寄せる期待は一定のものがあるといえるし、Herrmann 氏も、同様にこれらの経験によって学生が多くのことを学ぶことの重要性を指摘している。さらに同氏は、大学と企業とのパートナーシップを構築することの重要性も指摘してくれた。

5-3 日本への示唆

日本の雇用は、若者の早期離職という問題を抱えている。大手企業でも若手社員が「逃げないよう」に、あの手この手を使ってモチベーションの維持につとめている状況があるといわれている。

大学を卒業して就職する若者のほとんどが、職業経験がないまま就職活動に入り、実地体験のないままに就職するというのが、日本の実情であると思われる。インターンシップを導入している大学が一部あるものの、これもまだ主流といえる段階にはない。内定先の企業に勤め始めて初めてその職業や企業について本格的にふれることになる若者が多いとするならば、入社後に現実と自分の中のイメージのズレを調整できず、離職に踏み切る者が続出しても不思議はないのかもしれない。

さらに、グローバル化する経済の中で、以前にも増して日本も諸外国の経済への迅速かつ正確な対応が求められていると考えられる。そのような状況であれば、商売上での相手先の国のみならず、国際情勢一般にひろく目が届く社員の存在が不可欠となる。

そう考えると、GY というひとつの文化を軸にして、若者が職業体験や国際体験をすることに対してふつうに社会的な価値を認めている英国からも、日本に対する一定の示唆が得られるのではないだろうか。

日本においても、GY のような行動を起こす若者に対して、一定の価値を認め、それが相応の社会的見返りとなって戻ってくるような方策を考える必要があると思われる。しかし、このような取り組みは、その性格上政府が直接主導することによっての普及は難しく、むしろ、企業が最大の鍵を握っていると思われる。職業にせよ海外ボランティアにせよ、どのような業種・規模の会社であっても、経験によって成長した学生を社員として獲得することや、社員の希望者が多様な経験をすることのメリットは大きいはずである。Herrmann 氏があげてくれた実例をひとつ紹介すると、プライスウォーターハウスクーパー社は、英国の大学の学生を採用しているが、彼らに、ガーナ、メキシコ、オーストラリア、インド、中国での職業経験をさせているそうだ。このような取り組みも含めて、企業が多様な面で学生・若者を支えていこうとしていく必要があるのではないだろうか。長期的に見て、それが日本の若年者雇用にプラスに働くことも十分考えられる。

5-4 今後の課題

今回は、調査にかけられる時間に限りがあったため、調査できる範囲にも限界があった。とりわけ、以下の2点について、今後さらに実態を詳しくみていく必要があると思われる。

第1に、企業による GY 支援の全体像や具体例の蓄積を進めることである。一般論として企業の支援が多様にあるとはいえ、どのくらいの影響をもつ支援につながっているのか、どのような実践例のパターンがあるのか、これを検証しつつ日本企業への示唆につなげる必要がある。

第2に、英国の慈善団体による国際ボランティアの派遣先に日本が含まれているが、日本の受託先がどのようなボランティア受け入れ実態をもっているのかを知る必要があると考える。ただ一方的に自国の学生を送り出すだけでなく、同様に相手国の学生を自国に受け入れる取り組みをしている団体もある。日本で今後職業体験的なGYの普及をはかることを構想するのであれば、送り出し方だけでなく受け入れ方についても研究を進める必要があると考えるからである。

<参考文献・ホームページ（順不同）>

Jones, Andrew (2004) “Review of Gap Year Provision” (DfES Research Brief No. RB555)
Fielden, John & Middlehurst, Robin & Woodfield, Steve (2007) “Global Horizons for UK Students - A Guide for Universities”, CIHE.
gapadvice.org ホームページ <http://www.gapadvice.org/>
Year in Industry ホームページ <http://www.yini.org.uk/>
NCWE 公式ホームページ <http://www.work-experience.org/>
Prospects ホームページ <http://www.prospects.ac.uk/>
AIESEC ホームページ <http://www.aiesec.co.uk/>
DirectGov ホームページ <http://www.directgov.gov.uk/>
Lattitude 公式ホームページ <http://www.lattitude.org.uk/>
Project Trust 公式ホームページ <http://www.projecttrust.org.uk/>

13. gapadvice.org の訪問調査

佐藤万知

調査日及び訪問先

2008年11月20日 gapadvice.org/ Philip Murray 氏（設立者）

5. はじめに

本項では、gapadvice.org の活動を報告するとともに、ギャップイヤーに様々な形で長年関わってきた Philip Murray 氏に、gapadvice.org 及び、イギリスにおけるギャップイヤーの現状について聞き取った内容を報告する。

6. gapadvice.org について

2-1. 目的・対象・活動

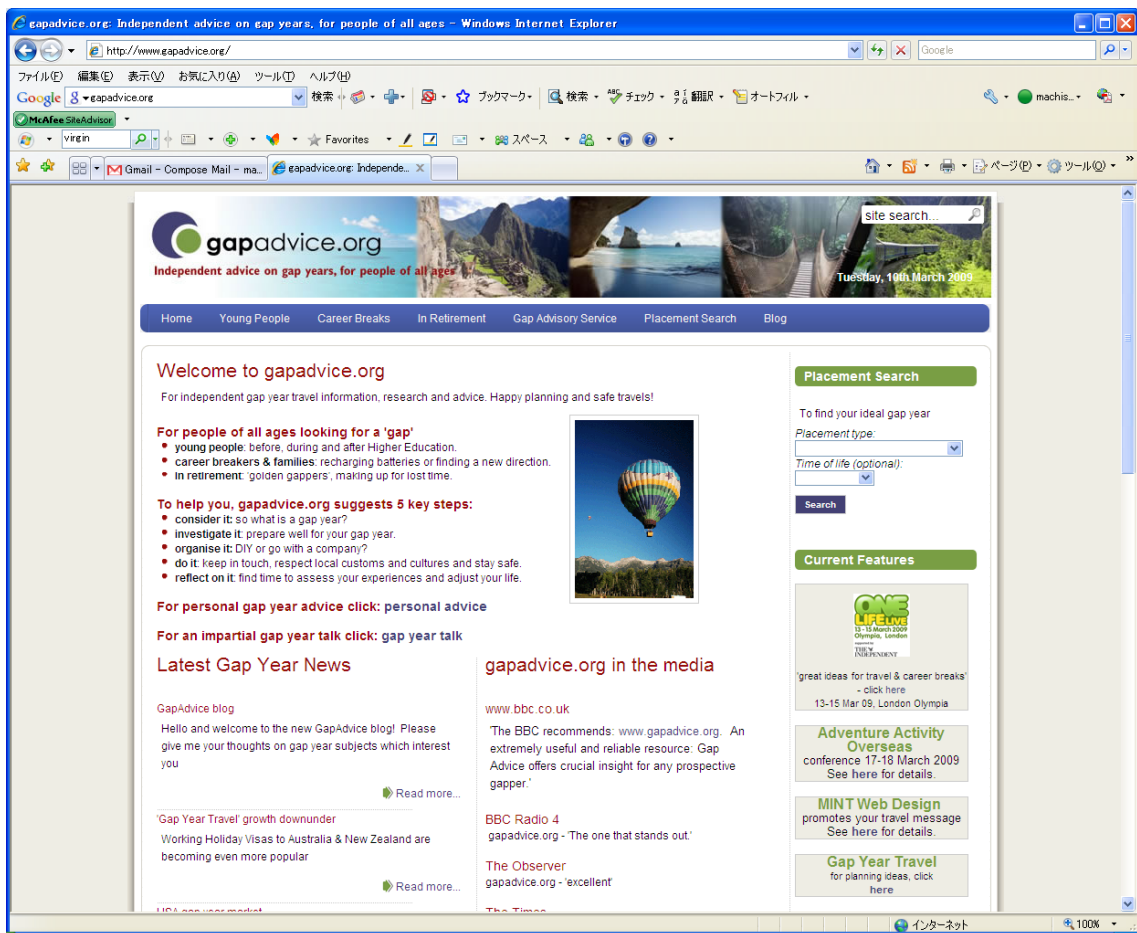
gapyear.org はギャップイヤーを取ることを考えている人に、ギャップイヤーの計画を立てるにあたって考えるべき5つのステップを提示し、ギャップイヤーがより有意義な時間となるよう手助けを行っている。5つのステップとは次の通りだ。

- 考える：ギャップイヤーってなんだろう？
- 調べる：情報を収集する
- 計画をする：自分で計画をするか、ギャップイヤー関連会社に依頼をする
- 実施する
- 振り返る：自分のギャップイヤーの体験を振り返る

Murray 氏が gapadvice.org を設立しようと考えた背景には、次のような事情がある。2001年以降、ギャップイヤー関連の産業が急速に成長し、大きな利益を上げる団体も出現してきた。また、ギャップイヤーに参加した人々が自分の経験をもとに、団体を立ち上げるケースが増えた。そのため、現在でも gapadvice.org のデータベースには300以上のギャップイヤー関連団体が登録されている。これ以外にも何百もの団体があると考えられる。しかし、提供されている情報のうち、何が正確な情報で何が不正確な情報なのか判断することは難しい。また、ギャップイヤー産業には法的な規定がない。Code of Practice や Guidance はあるが、その他には特に規制をかけるものはない。そこで、gapadvice.org は公平な情報を提供することを目的に設立された。

gapadvice.org は学生、30代から40代のキャリアブレイクをとっている人、そして定年退職者を対象とし、1. ギャップイヤーに興味を持つ個人へのアドバイス、2. 進路相談やキャリアアドバイザーに対してのアドバイスや情報提供、3. 学校やカレッジに対する情報提供、4. ギャップイヤー関連会社に対する情報提供、そして5. メディアへの情報提供を行っている。学校やカレッジに出向いて説明会を実施することもあれば、進路相談会のようなところでブースを出すこともある。

図 6-1 : gapadvice.org のウェブサイト



2-2. Philip Murray 氏について

Murray 氏は大学卒業後、1年間ギャップイヤーを取っている。Volunteer Service Overseas (<http://www.vso.org.uk/>)を通して、スリランカで一年間ボランティア活動を行った。VSOは世界各国でボランティアをする機会を与える組織で、登録をすると、希望の国や期間、条件でボランティアの受け入れ先を探してくれる。帰国後、軍に就職をした。また同時に Gap Activities Project³という組織でも6年間仕事をしていた。しかし、ギャップイヤー関連企業の数が増加していきにしたがって、提供される情報やプログラムの質にもばらつきが見られるようになったため、何らかの規定を作る必要性を感じると、1998年のYear Out Groupの設立にたずさわるなど、ギャップイヤーの一つの流れを作った人物だ。

7. ギャップイヤープログラムの考え方と利点

Murray 氏は目的を持ち、きちんと計画を立てて1年を過ごすことを重視しているため、gapadvice.orgでは計画性をもったギャップイヤーを推奨している。

ギャップイヤーを取ることの利点としては、将来について考える機会を与えるということを挙げている。日本と同様、イギリスでも高校生が必ずしも明確なビジョンや目標を持って大学に進学をしているわけではない。その結果、イギリスの大学中途退学者は全体の20%という高い割合

³ GAP Gap Activity Projectsは現在はLattitudeという名前のチャリティー団体。17歳から25歳を対象に世界各国のボランティアを紹介している。GAP Gap Activity Projectsは30年以上活動を続けた

になっている。だからこそ、ギャップイヤーをとって、本当に自分が勉強しようと思っていることが自分のやりたいことなのかについて、インターンシップや他の活動をする中で考えるということとはとても有効な手段だと Murray 氏は考えている。実際、大学によっては、ギャップイヤーを積極的に推進しているところもある。ある大学の工学部は入学前にギャップイヤーをとって産業でのインターンシップ経験を持つことを強く勧めている。

インターンシップ以外にもギャップイヤー期間中にできることはたくさんある。ボランティアをしてもいいし、たとえば団体で冒険をすることもできる。スポーツが得意ならば、まずスポーツの学校に行き、自分のスキルを高めた上で、どこかで教えることもできる。もちろん、一年の間に一つ以上のことをしてもいい。たとえば初めの1ヶ月は旅行をし、2か月仕事をし、その後2か月ボランティアをし、というような過ごし方もある。海外で仕事をすることもできる。特にワーキングホリデービザを利用して海外に行くことはとても人気がある。

情報をいろいろと集めて、自分にあったギャップイヤーの過ごし方を考えること自体が、いい経験となる。

8. 現在の課題

4-1. 費用

ギャップイヤーを利用して海外に行くプログラムに参加する場合、平均、年間で約3,500ポンド程度かかる。1,500ポンドはプログラム提供団体へ支払われる。1,500ポンドが航空券などにかかり、1,000ポンドが受け入れ先に支払われる。費用がかかるためにギャップイヤーをあきらめるという話もあるが、Murray氏によると例えば初めの6か月はアルバイトをして貯金をし、残りの6か月でいろいろな活動をするなど、さまざまな方法で資金集めをすることは可能なので、そういった情報もインターネットなどを利用して調べるといいという。

4-2. ギャップイヤー期間終了後の活動

ギャップイヤー期間を利用して何かを行った後に、自分の経験を振り返ることは大切な学習である。しかし、‘振り返り’の部分に力を入れているギャップイヤー関連団体は少数だ。ギャップイヤー期間中の体験についてのアンケートを実施しているところもあるし、これからギャップイヤーをとろうとしている人に対して、自分の体験を話す機会を作っている団体もあるが、十分とはいえない。どういう形で‘振り返り’を促進していくことがいいのか、については今後の課題といえるそうだ。

9. 日本への示唆

日本でギャップイヤーという概念を広め、何らかの活動を提案していく場合に、Murray氏が考える一番重要なことは、大学にとっても企業にとっても学生がギャップイヤーをとって活動することが有益であるということが証明されなければいけない、ということだ。ギャップイヤーと称して、ただ、自由な時間を作って、やりたいことをするのではなく、なんのためにギャップイヤーという時間をとるのかということ議論しつつ、大学、企業、そして学生が有益性を認めていくようにすることが重要だ。

また、ギャップイヤーを広めることに関して影響力をもつのはメディアだ。例えば、イギリスでは誰かのギャップイヤーを追ってドキュメンタリーを作成、放映する番組もあるそうだ。メディ

アの力をうまく利用すれば、人々の間にギャップイヤーという概念を広めることもできるし、ギャップイヤーに関する議論を引き起こすこともできると考える。

14. VSO 訪問調査報告

佐藤万知

調査日及び訪問先

2009年2月17日 VSO ロンドンオフィス

Neil Williams (Global Xchange プログラムマネージャー) Emily Lomax (Youth for Development) Hanna Blissett (Active Communities チーフ)

10. はじめに

本項では、英国のボランティア派遣団体である VSO (Voluntary Service Overseas) について、報告する。VSO は世界でも最大規模のボランティア派遣団体だ。1985 年に設立されて以来、43,000 人のボランティアをアフリカ、アジア、カリビアン、南アメリカ、太平洋諸国、東ヨーロッパなどに派遣している。VSO は幅広い年代の人々を派遣対象としているが、今回は、若者を対象としたプログラムについての報告と、海外派遣型のボランティアプログラムを成功させるためにどのような仕組みやサポート体制を整えているのか、聞き取りをした。

11. VSO 概要

2-1. 概要

VSO は 1985 年に英国で設立されたチャリティー団体で、現在では英国、アイルランド、カナダ、オランダ、ケニア、フィリピン、インドにオフィスがある。ロンドンのオフィスがヘッドオフィスだと考えられがちだが、組織上は、7つのオフィスは同じ立場の連邦制となっている。VSO はボランティアを派遣することを通じて、国際開発に貢献することを目的としている。特に貧困問題及び恵まれない人々の問題に取り組んでいる。

2-2. 活動

VSO はボランティアの受け入れ国にプロジェクトオフィスを設置し、地域の活動組織や団体と連携をとりつつ、活動を進めている。ボランティアには様々な形態がある⁴。

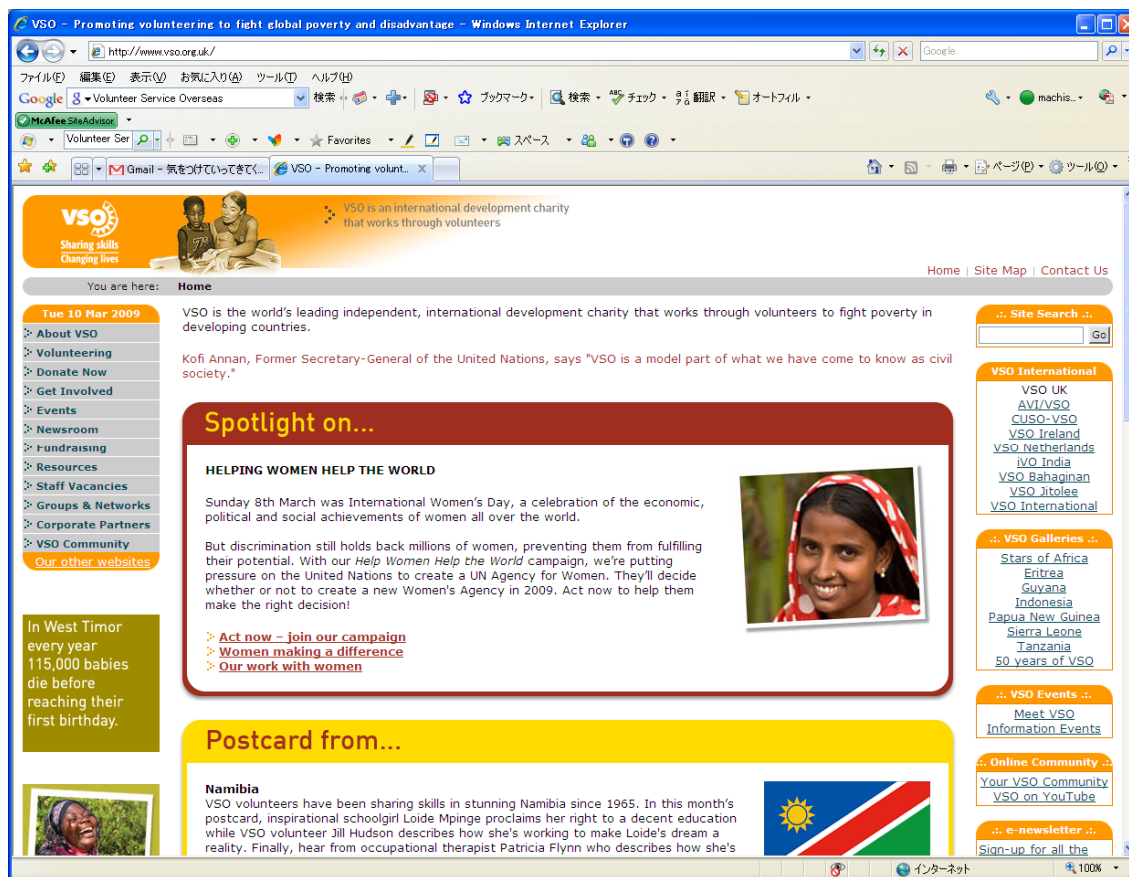
- 長期間にわたるボランティア(Long term volunteering) : 2年以上の職務経験を持ち、何らかの技術や専門知識を持っている人が参加するボランティアプログラム。
- 専門的な任命活動(Specialist Assignments) : 特定の活動に短期間関わるボランティアプログラム。ボランティア期間は2週間から6か月。
- 若者のボランティア(Youth Volunteering) :
 - Youth for Development: VSO の海外連携組織・団体とともに活動するプログラム。指定分野でのボランティアを1年以上経験していることが応募条件。ボランティア期間は1年間。
 - Global Xchange : 英国と VSO とともに活動をしている開発途上国の18歳から25歳の若者2人がペアになって、ボランティア活動をするプログラム。3か月を英国、3か

⁴ VSO ウェブサイト http://www.vso.org.uk/about/what_we_do.asp

月を開発途上国で過ごし、活動をする。

- 国内のボランティア (National Volunteering) : 地域や国内のボランティア活動を活発に行うプログラム。
- 海外移住者のボランティア(Diaspora Volunteering Initiative) : 海外移住した人が参加をするボランティアプログラム

表 11-1 : VSO ウェブサイト



現在 42 カ国で 1500 人以上の VSO ボランティアが地域の人々とともに仕事をしている。ボランティア参加者の体験談はウェブサイトに掲載されているので参照されたい。

http://vso.org.uk/volunteering/case_studies/

今回の訪問調査では Global Xchange プログラム、Youth for Development プログラム、Active Communities Team の活動について話を聞いた。

3. プログラム

3-1. Youth for Development (YfD)

YfD は 1 年間のボランティアプログラムで、応募条件として、初等教育、マネージメント、募金活動、IT スペシャリスト、HIV や AIDS に関連するプロジェクト、何らかの障害をもった人との活動を 1 年以上経験したことが挙げられている。この条件より、このプログラムにおいては、ボランティアを受け入れる側のニーズに応えられる知識や技術を持った人をボランティアとして派遣することが重視されていることがわかる。YfD 参加者は通常 8 月から 11 月の間にボランティアを開始し、12 か月間、海外ボランティアに従事する。ボランティアのプログラムは様々

であるが、ここに 1 例を紹介する。

<例>シエラレオネ共和国における HIV・AIDS に関するアドバイザー

参加者は、シエラレオネ共和国の女性団体とともに女性に対して HIV・AIDS に関する情報を提供し、相談に乗るといった内容の活動に参加。

VSO は参加者に対して事前オリエンテーションを行っている。オリエンテーションはバーミンガムにある VSO トレーニングセンターで実施される。オリエンテーションには 2 つのコースが用意されている。

- ボランティアをする準備
 - このコースでは、新しい環境や異文化に適応するために必要なパーソナルスキルなどについて考える。また、このコースでは資金集めの方法についても学ぶ。
- 開発途上国でボランティアをする方法
 - このコースでは自分が持っているスキルを開発途上国の状況に合わせて活用する方法について考える。また、ボランティア受け入れ先の人々を巻き込んだ活動をするための方法論なども学び、ボランティア参加者の活動がより有意義なものになるよう準備をする。

これらのオリエンテーションは、それぞれの受け入れ国の内情に合わせたものではない。そのため、VSO ではロンドンとバーミンガムに **Information & Learning Center** を設立し、VSO ボランティア受け入れ国の情報を閲覧できるようにしている。このように、VSO では事前の準備がボランティアを成功させる上で非常に重要なものだと考えている。

また、参加者は、**Global Education Project** という活動に参加をし、派遣先でも活動を続けることを条件とされている。**Global Education Project** とは、世界において起きている様々な社会問題に目を向け、問題の所在を明らかにし、一般の人々や政府にうたえるような活動をすることを指す。

例えば、ある参加者はボランティア派遣先がモンゴルに決定すると、モンゴルから輸入されているカシミアが適正価格で輸入されていないことに着目をし、その結果起きている問題について調査をするというプロジェクトを計画した。モンゴル滞在中にカシミアの流通ルート进行调查し、イギリス内の工場にも足を運び、作業員から聞き取りを行った。調査の結果を利用して人々の問題意識を高めるため、調査結果を服飾学校の生徒に対して発表した⁵。

このように、YFD の参加者は意識的に社会問題やグローバリゼーションが引き起こしている問題に目を向け、ひとつの問題意識をもって開発途上国でのボランティアに参加することが求められている。Emily によると、これはボランティアが単なるボランティア活動にならないようにするための仕掛けであると同時に、参加者を通して社会問題に対する意識を高めることも期待している。

⁵ Global Education Project の事例はウェブで紹介されている。

<http://www.vso.org.uk/volunteering/youth/yfd/global-education.asp#0>

3-2. Global Xchange

Global Xchange はブリティッシュカウンシルと共催のプログラムで 2004 年に開始した。このプログラムは地球市民を育てることを目的としており、もともとカナダで 30 年以上実践されている World Youth というプログラムのデザインを参考にして作られた。イギリスと開発途上国それぞれから同数の若者の参加者を集め（18-25 歳）、2 人のペアで双方の母国において 3 か月ずつホストファミリーの家に泊まり、ボランティア活動を行うという内容である。2004 年から 2008 年までで、29 組がプログラムに参加をした。このプログラムの特徴は、それぞれ異なる国で成長した若者同士が 6 か月時間を共にし、生活をする中でお互いの文化や生活習慣について学び、また、双方が知らないホストファミリーと時間を過したり、ボランティア活動をしたりする中で、さまざまな経験を積んでいくことにある。

Global Xchange プログラムを特徴づける 7 つの要素について説明をする。

- ペア
 - 参加者は別の国からの参加者とペアになり、6 か月生活を共にし、ボランティア活動をする。そこで、普通の海外ボランティアやホームステイでは体験できないような密度の濃い関係を築くことができる。
- 受け入れ地域
 - 参加者は 3 か月ずつ異なる地域に入り、ボランティア活動を行う。これまで自分が慣れ親しんできた地域とは異なるところで、生活することで、人々の生活や文化の多様性を感じてもらうことができる。
- ホストファミリー
 - 受け入れ地域で、地元の家庭に入ること、暮らしの違いや生活慣習の違いなどを学ぶことができる。
- ボランティア活動
 - 1 週間に 4 日ボランティア活動を行う。
- 地球市民の日 (Global Citizenship Days)
 - 1 週間 1 日は地球市民の日として、Global Xchange 参加者が集まり、地球市民になることを目指したテーマについて交代でセッションを行う。テーマとしては異常気象や教育問題などが取り上げられる。
- 地域活動の日 (Community Action Days)
 - プログラムの参加者全員が集まって、地域のための活動をする日。たとえば、町の清掃などが過去には行われている。
- テーマ
 - それぞれのペアにはテーマが与えられ、そのテーマについて学ぶことを求められる。ボランティア活動の内容がテーマにそった内容になる場合もある。

また、7 つの要素以外にプログラムを充実したものとするため、1 つのペアにつき、2 人のプログラム指導員がつく。指導員はペアと同様、1 人はイギリスより、もう 1 人はペアの相方の出身国から来ている。指導員の役割には、ホストファミリーを探す、適切なボランティア活動を探す

という内容から、参加者の成長を促す、ペアが協力し合うように促す、といったことも含まれている。

イギリス側の参加者はプログラムが始まる前に3つのトレーニング研修を受ける。1番目の研修は出発3か月ほど前に行われる。ここではプログラムの内容を再度確認し、参加にあたって必要な心構えや、資金集めの方法について、研修を受ける。2番目の研修はプログラムが始まる直前に行われる。海外からの参加者を受け入れるにあたっての注意すべきことなどについて研修を受ける。3番目の研修は、海外からの参加者が到着後すぐ行われる。ここでは、ペアに分かれ、お互いについての学び方などを学ぶ。

3-3. Active Communities Team

このチームでは VSO プログラムの参加者が、ボランティア先に派遣される前や帰国した後に、国内で何らかの活動に参加をすることを支援している。Hanna によると、以前は派遣先から帰国をした人に対する特別なプログラムはなかった。そのため、中には国内のボランティアを自ら見つけて参加をしたり、ボランティア先での経験について発信をしたりする元参加者もいたが、中には自ら活動の場を見つけることができない元参加者もいた。

そこで、Active Communities Team では、元参加者やこれから参加する人が活動をできる場を提供し、VSO の経験が個人にとっても、地域にとっても、より持続的に有益であるようにした。具体的には、地域のボランティア組織との連携を持ち、地域ボランティアに参加できるようにしたり、元参加者が集まって、海外でのボランティア経験を発表できるイベントや場などを提供することなどを行っている。

4. 現段階の課題

VSO の現在の課題としていくつか指摘があった。

4-1. プログラムの質の保証

プログラムの質保証のために、現在、NIDOS 国際ボランティアグループ⁶(NIDOS International Volunteering Group)が作成した、Code of Practice for Volunteer Sending Organizations を利用している。同時に、Youth for Development と Global Xchange のチームが Students Partnership Worldwide⁷と Development In Action⁸と共に若者を対象とした海外でのボランティアのためのガイドラインを開発中だ。ボランティアの派遣をする団体や企業が、現在のように多く増えている中、プログラムの質保証は大きな課題である。

4-2. 企業へのアピール

VSO では企業が VSO 体験者を評価するように以下の点を配慮している

- プログラムの質の向上
- プログラムの目的や参加者がプログラムから学ぶであろう項目を、企業にとってわかりやすいように提示する

⁶ NIDOS はスコットランドの国際開発に関係ある団体の集合

⁷ STW ウェブサイト <http://www.spw.org>

⁸ DiA ウェブサイト <http://www.developmentinaction.org>

- 以前は、ギャップイヤーの期間中にボランティアに参加をし、さまざまな経験を積むことは良いことだという認識であったが、近年は、ボランティア活動に参加することは進路に‘ギャップができる’というよりも‘1年分の経験を上乘せする (add-on)’ というように受け入れられつつある。

5. 日本への示唆

ボランティアプロジェクトをよくするためには、ボランティアの機会を提供する側が、自分たちが何を目的としてボランティア活動を提供しているのかを明確にする必要がある。目的を明確にすることで、プログラムの骨格や、必要な仕組み、仕掛けなどが見えてくる。たとえば、学生の視野を広げることを目的としているのか、社会貢献を目的としているのかによって、ボランティアプロジェクトは異なってくる。VSO が高い評価を受けている理由の裏には、明確な目標設定と緻密なプログラム設計があるためだと考えられる。

15. Year in Industry の調査報告

佐藤万知

調査日及び訪問先

2008年11月24日 Year in Industry/ Maria Taylor (Year in Industry 東南地区ディレクター)

12. はじめに

本項では、学生の企業内インターンシップのコーディネートをしている Year in Industry の活動について報告する。

13. Year in Industry 概要

2-1. 背景

Year in Industry (YINI) は EDT というチャリティー団体の提供する計画の一つで、大学入学前の学生及び学部生に対して企業内インターンシップの機会を提供するプログラムとして、英国で広く知られている。EDT は 1984 年に設立され工学と科学を学ぶ学生の支援をしている⁹。EDT には 4 つの計画があり、YINI 以外に、Go4SET、Engineering Education Scheme、Headstart というものがある。Go4SET は 12 歳から 14 歳の生徒を対象として、10 週間科学、工学、テクノロジーのプロジェクトにかかわるという内容である。Engineering Education Scheme は 6 か月の間、実際に実践されている科学、工学、テクノロジーのプロジェクトに参加するというもので 16 歳から 17 歳 (高校 3 年生) を対象としている。Headstart は大学の工学、科学、テクノロジーの授業に参加をしてみるというもので 16 歳から 17 歳を対象としている。YINI は大学入学前にギャップイヤーを取っている学生や、大学在籍中の学生に対して、有給のインターンシップの案内をしている。分野としては特に工学、科学、IT、ビジネス、マーケティング関連の仕事が中心だ。インターンシップ先には、Shell やロールスロイス、L'Oreal など大手の企業が名を連ねている。

このような取り組みの背景には、理数系に進学する学生数が減少しているという事実がある。また、理数系に進学したとしても就職の際に銀行などに行くなど、せっかく学んだ専門知識がいかされていないのが現状だ。そこで、YINI を通して、理数系の学問を専攻することがどのような意味を持ち、例えばエンジニアなどとして働くことがどのようなことなのか、学生のうちに体験してもらうことを目的としている。

2-2. 訪問先

今回訪問した東南地区オフィスはサウスハンプトン大学の中にある。Maria の説明によると、YINI はサウスハンプトン大学と何らかの提携があって大学とともに活動をしているわけではなく、サウスハンプトン大学が YINI の活動を肯定的に評価し、彼らの活動をサポートするために、大学の建物を事務所として利用できるようにしている。また、大学側の利点としては、インターンシ

⁹ <http://www.etrust.org.uk/index.php>

ップについては YINI に任せることによって、大学は教育に集中することができるという点がある。YINI は大学に対して賃貸料などは払っていない。他の YINI 事務所も大学に支援されているところが多く、彼女の担当している地域では約 50 事務所程度が大学内に設置されている。

2-3. プログラムの内容・申込方法

通常、学生は大学への入学を一年遅らせ、YINI に参加をする。学部の途中で YINI に参加することが禁止されているわけではないが、大学によってギャップイヤーを取って YINI に参加することに対する反応は異なる。Maria によると、例えばケンブリッジ大学は学生が入学前にギャップイヤーを取ることは推奨しているが、一度入学したらプログラムが終了するまでギャップイヤーを取ることを推奨しない。一方で、サウスハンプトン大学の場合、ギャップイヤーをいつとるのか、ということに関して特に条件をつけていない。また、別の大学では学部期間中にインターンシップを義務づけているところもある。つまり大学によってギャップイヤーに対する反応やインターンシップへの反応は異なる。

YINI はウェブ上にインターンシップを受け入れている企業のデータベースを公開しており（図 13-1：YINI ウェブサイト）、学生は、企業の規模、興味のある業種などのキーワードを選択することで、企業情報を得ることができる。

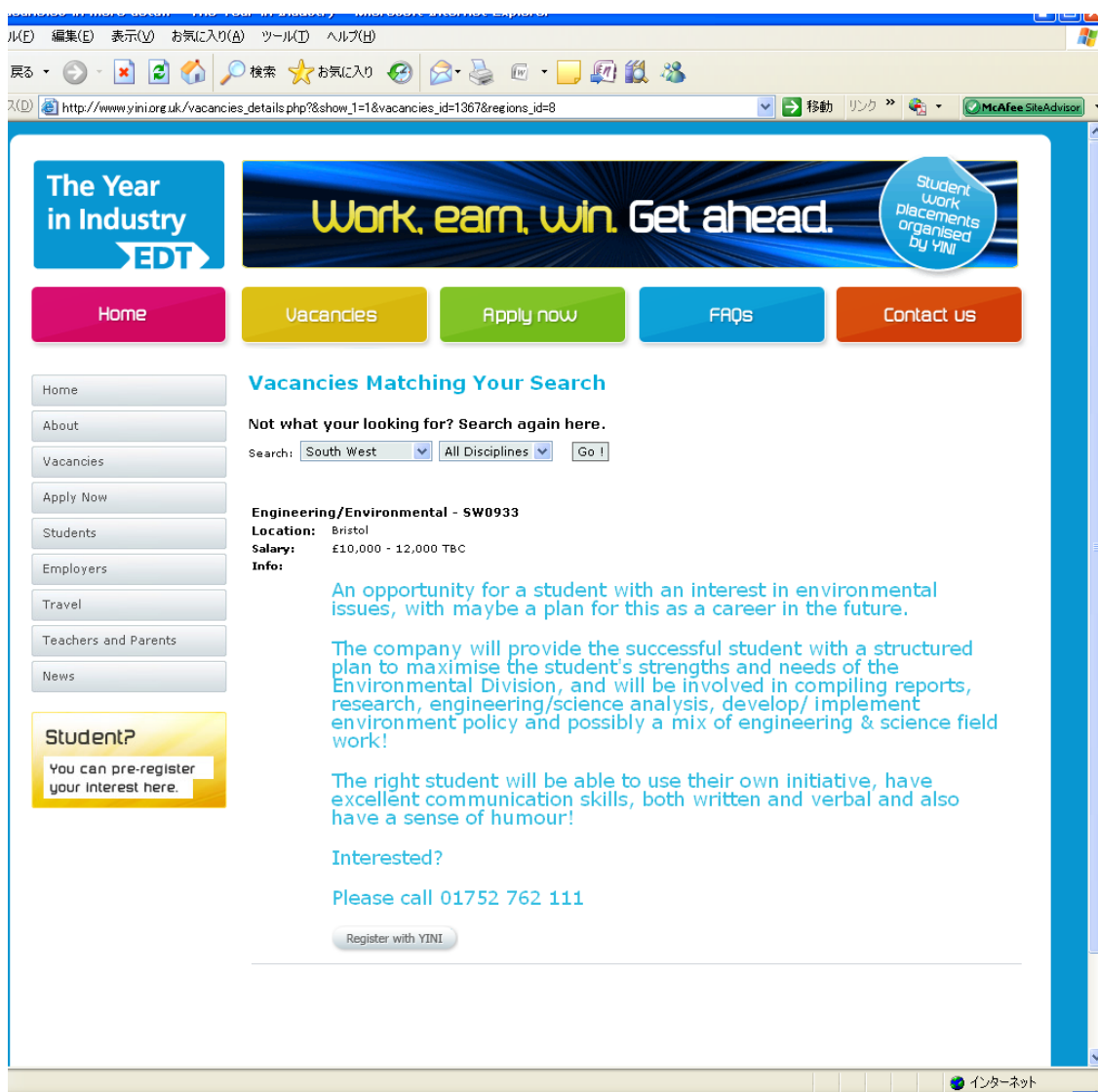
YINI のプログラムへの申込は、YINI のサイトからオンラインフォームをダウンロードして、自分の地域の YINI オフィスに送る。次に、YINI による面接が行われ、参加希望者がどのような仕事をするかを希望しているか、希望給料額、希望勤務地などを確認する。Maria によると、学生によっては、たとえばエンジニアという仕事に興味があることが分かっているにもかかわらず、エンジニアの中でも様々な分類があることを知らずに、漠然としたイメージしかもたない学生もいるので、面接をする中で、その学生が思い描いているものを明確にする作業を行う。

その後、希望する企業に学生の情報を送り、今度は企業による面接が行われる。学生は面接に通れば、夏か秋からインターンシップを始める。

YINI のウェブ上で、インターンシップの体験談が公開されているので、学生はそういったものを読んでイメージを膨らませることもできる¹⁰。

¹⁰ http://www.yini.org.uk/case_studies.php

図 13-1 : YINI ウェブサイト



14. 支援体制

3-1. メンタ

学生の支援体制の中でも特に重要な役割を果たしているのがメンタの存在だ。各学生にはメンタがつき、インターンシップ期間中、さまざまな相談に乗っている。メンタは YINI に勤務しているわけではなく、すでに退職をした企業の人などがボランティアで行っている。例えば、イギリスには Reach という退職者やスキルを持った職業人にボランティア先を紹介するチャリティー団体があるが、YINI はここに通してメンタのボランティアを募集している¹¹。Reach は 1970 年に設立された団体で、当初は退職した人の知識やスキルをボランティアを通して利用し、社会貢献に結びつけることを目的とした。現在では退職者だけに限らず幅広い年齢層の社会人向けボランティア先を紹介している。

メンタに対しては、面接を一回、トレーニングを一回行い、後は、年に二回メンタ全員を集めてミーティングを実施している。また、YINI はメンタに関するハンドブックを作成して配布している（資料 1）。メンタの役割は、インターンシップ先を訪問し、学生や受け入れ先の話聞き、

¹¹ Reach ウェブサイト <http://www.reach-online.org.uk/index.html>

レポートにまとめて YINI に提出することである。彼らは学生を支援するとともに、YINI にとってはインターンシップの質保証のためのメカニズムの一つとなっている。現在、100 名ほどのインターンに対して 20 名ほどのメンタがいる。

3-2. 補習学習

また、1 年間学業から離れることで、数学などの基礎知識が弱くなることを防ぐために、e ラーニングによるコースを用意している。

4. 受け入れ企業の反応

Maria によると、受け入れ企業には 2 つのタイプがある。ひとつはインターンを受け入れることで、安い労働力を得ようと考えているタイプだ。

もうひとつのタイプは有能な学生を見つけるための先行投資と考えている企業だ。彼らはインターンの中で優秀な学生を学位取得後、積極的に雇用する。また、インターンをうけ入れることで、企業の名前をより多くの学生に知ってもらおうということを意識している企業もある。

企業の社会貢献として学生にインターンの機会を与えるという考えをしている企業もある。

Maria によると、企業に話を聞くとインターンシップに関して肯定的な意見が多く驚くそうだ。

“特にエンジニアという仕事をしている人たちがそうなのかもしれないが、エンジニアは自分たちの仕事のおもしろさを学生に伝えたいと思っているし、学生には自分たちと同じように楽しいと思って仕事をしてもらいたいと思っている。インターンについても肯定的な評価をしている。学生に関して、これまでに勤務経験がないためか、自由な発想で仕事をするし、仕事に対してとりあえず積極的だ、という評価をしている。”

Maria によると、インターンシップがうまくいかない理由としてあげられるのは、企業がインターンに与える仕事を用意していない場合と企業が学生の能力を低く評価し、予定していた仕事が簡単すぎた場合などだ。

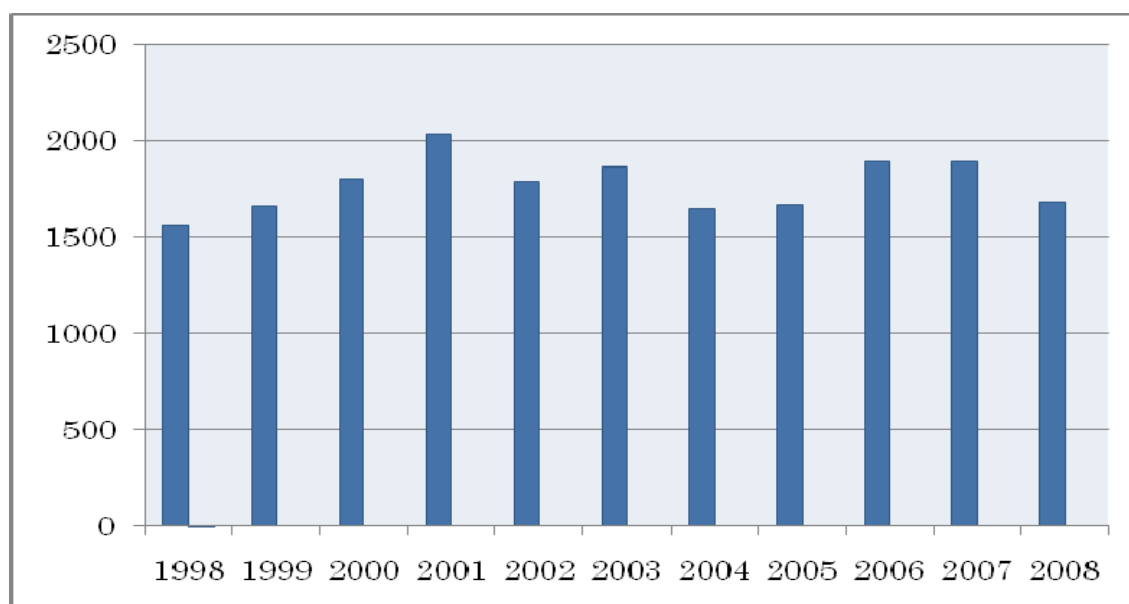
“YINI に参加しようとする学生は普通の学生よりもやる気があり、将来の仕事についても真剣に考えている。だから、インターンシップ先でもあまり問題は起きないし、仕事にも真面目に取り組むということを忘れてはいけない”。

5. 参加者に関する調査

5-1. 参加者数の推移

参加者数の推移は以下の通りである（表 1）。

表 2 : YINI 参加者数の推移 (YINI 資料参照)



それほど増加をしていない背景には、学生にインターンシップ先を斡旋する業者が増えたことや、経済状況が悪くなり、一年でも早く大学を卒業して就職をするという考えの学生が増えたことなどが考えられるが、詳細の調査は行っていない。

5-2. 参加者に関する調査

YINI では、インターンシップ終了後に満足度を測るアンケートを実施し、大学卒業時に再び進路などに関するアンケートを実施している。卒業時のアンケートの質問項目には、どのような学位をとったのか¹²、どのような進路なのかなどが含まれている。Maria によると、多く学生は成績優秀者だ。ただ、もともとインターンシップを行っていた場所に就職する学生は少ない。しかし、80~90%の学生が YINI と提携を組んでいる企業に就職をしているので、何か関連があるのかもしれない。また、YINI に参加をした学生は、エンジニアとして仕事をする割合が高い。現在英国ではエンジニアの学位をとっても、40%程が別の業種を選択するが、YINI に参加をした学生に限定してその割合をみると、80%程がエンジニアとして仕事をしている。

YINI に参加をする学生の多くはその後トップクラスの大学に進学する割合が高い。また、35%程度の学生が企業からスポンサーを受けている。スポンサーの内容は企業によって異なるが、通常、年間 1,000 ポンド程度が支給される。中には卒業後、そのスポンサー企業で数年間勤務をすることが条件となっている場合もある。

6. まとめ

YINI はカリキュラムに含まれたインターンシップとは異なり、学生が自主的に参加を決めるプログラムなので、学生の意識が高いことが特徴だ。同時に、インターンシップに対する学生の期待も大きく、受け入れる企業としても受け入れ体制、特にインターンに担当してもらう仕事の分担を明確にしておく必要がある。同様のプログラムを日本で始めるためには、はじめから長期間

¹² 英国では、最終的な成績によって授与される学位の種類が異なり、例えば最も成績が良かった場合、優秀学位のファーストクラスが授与される。

のインターンシッププログラムを提供するのではなく、学生、企業の協力を得て試験的に導入し、日本の様々な事情に合ったプログラム開発を行っていく必要がある。また、YINI は EDT の 4 つのプログラムのうちの一つであるが、全てのプログラムは、若者が自分の進路に関して何らかの決断をしなければいけない時期、たとえば、科目選択、大学のプログラムの選択などをしなければいけない時期に提供され、理工系の仕事を意識してもらおうという意図がある。日本の大学におけるインターンシップの機会の提供においても、いつ行うのか、という点を視野に入れて戦略的に計画することが重要かと考えられる。

イギリスの企業

16. KPMG の訪問調査

佐藤万知

訪問日および訪問先

2009年2月16日 KPMG Dorset オフィス/Ms Georgina Kvassay (Senior Manager、 Global Recruitment)

1. はじめに

本項では、ギャップイヤーでインターンシップをする学生の受け入れを7年間継続的に行っている KPMG の取り組みについて報告する。KPMG は世界の4大公認会計事務所の一つだ。インタビューは Global Recruitment の Georgina Kvassay に行った。彼女は、今年 Global Recruitment に異動したばかりで、以前は Graduate Recruitment というセクションで学生の雇用、インターンの受け入れなどを主な職務としていた。

2. KPMG インターンシッププログラム概要

2-1. プログラム内容

KPMG はプログラム開始の1年前の9月頃にアプリケーションの受付を開始する。通常、30名程度の受け入れを行っている。プログラムの期間は9月から翌年3月の6か月間だ。6か月という期間の理由は、残りの6か月のギャップイヤーを、他の活動にも利用できるように考えているからだ。インターンシップ期間中は監査、会計、もしくは Transaction に配置される。ほとんどの学生が監査のセクションに配置となる。

KPMG ではインターンが放置されているような気分にならないよう、インターンシッププログラムの初めの1週間のオリエンテーションへの参加、その後、1ヶ月に1回、ビジネスに必要なソフトスキルを身につける勉強会への参加、最後の1週間は他のセクションやビジネスパートナーのシャドーイングをする、というようにプログラムをデザインしている。シャドーイングとは、ある特定の人に1日ついてまわり、その人の仕事の内容や仕事のやり方などを観察することを指す。Georgina によると、学生はシャドーイングをとっても楽しみ、また、シャドーイングされる側も自分が観察されるだけの価値のある仕事をしている、という気持ちになるため、比較的楽しむということだ。

KPMG ではギャップイヤー期間中にインターンをした学生を、呼び戻すための仕組みは作っていない。インターンの受け入れをしている企業によっては、夏休み期間中に参加をできる仕事を用意して、インターンが戻ってくるようにしているところもある。これはインターンを将来雇用することを視野に入れてのことだが、KPMG はギャップイヤー期間中のインターンについては、将来 KPMG のメンバーになるかどうかをあまり重視せず、学生が何か貴重な体験をしてくれればそれでいいと考えている。

2-2. ギャップイヤーの学生について

Georginaによると、ギャップイヤー期間中にインターンシップをしようと、KPMGのプログラムに応募してくる学生は、とても質が高く、面接への準備などは時には大学生よりも良いぐらいだ。彼女は、高校生がA-levelのためにやっている試験勉強の方法が、会計士になるための試験勉強の方法と共通する部分があるからかもしれないと考えている。つまり、受験勉強では、教科書を読み、そこに書かれていることを繰り返すという方法をする。この学習法は、1つのことを考え、探究することを求める大学教育よりもあっているのかもしれない。

2-3. インターンシッププログラムの広報と受け入れまでのプロセス

KPMGは以前、高校を回って説明会を実施したり、2日間の体験型説明会などを開催して広報を行っていた。しかし、問題の1つとして、数多くある高校の中で、どこをターゲットにすればいいのか明確ではないため、負担が大きかったということを挙げている。しかし、KPMGのインターンシッププログラムは人気があるので、募集に困ることはない。

インターンシッププログラムへの参加を希望する学生は、まず、オンラインフォームを使って申込みをする。一定以上の成績基準を満たしていることが条件だ。その後、面接が一度あり、参加者が決定する。

3. 受け入れ体制

KPMG内にはインターンを受け入れるにあたってさまざまなガイドラインを設けており、社内でのオリエンテーションなども定期的に行われている。また、6か月で何をしてもらおうか、何を学んでもらうのか、という目標を明確に立てることをインターンの受け入れセクションには徹底しており、インターンがコピーなどの単純作業のみしか与えられないような状況が発生することを防いでいる。また、学生にはメンタがつき、相談に乗れるようにしている。

5. 日本への示唆

インターンシッププログラムがうまくいくためには、まず、会社としてなぜインターンシッププログラムを提供するのか、目的は何かということを明確にし、社内で共通認識として持つことが必要だということがわかった。また、プログラムを維持するためには、社内の様々なセクションの協力が必要なので、コミュニケーションを常にとりつづけることも大切なことである。KPMGの場合、ギャップイヤー期間中の学生を対象としたインターンシッププログラム以外の様々なインターンシッププログラムを統括するセクションに18名のスタッフがいる。彼らは、KPMG、大学、学生の間をつなぐ重要な役割を果たしている。こういったセクションがあることが、プログラムを成功させるひとつの要素なのだろう。また、企業にとっての利益が何か、という視点だけではなく、社会責任としてとらえる姿勢も必要な要素だということがわかった。