

日本人ワーキング・ホリデーメーカーの経験とキャリア形成
—制度利用者の帰国後の事例調査—

明治学院大学大学院 大井真澄

【1.目的】本報告の目的は、ワーキング・ホリデー(以下、ワーホリ)の経験が若年者の帰国後のキャリア形成に積極的な影響があるかを検討するものである。多くの日本人利用者は、ワーホリで海外に渡航するにあたり、一度現職を離職し、帰国後には再就職が必要になるという状況である(JAOS2005,2014)。昨今、グローバル人材の育成や確保が急務であると叫ばれるが、グローバル人材という言葉だけが独り歩きし、その内実はあまり明確ではない。また、これまでワーホリのような海外長期滞制度の利用者への研究関心は薄かったように思われる。そこで、本報告では、ワーホリ経験者が海外滞在中から、帰国後の就業活動に至るまでの理路を探索し、就職活動においてどのような意味を見出しているかを事例的に記述する。

【2.方法】まず、グローバル人材という概念について、文部科学省『グローバル人材育成推進事業』と経団連のグローバル人材育成に関する取組を手掛かりに整理する。次に、報告者の実施したインタビュー調査の事例と前述のグローバル人材概念とを比較する。また、報告者が2015年9月から11月に実施した半構造化面接で得られた調査結果も用いる。調査対象者は、報告者によるスノーボール・サンプリングで得られた18歳から32歳(調査時)の男女計9名であり、全て2015年内にワーホリから帰国した者である。それぞれに1回1時間から1時間半かけて面接を行った。主な質問項目は、「渡航動機、帰国後に感じる変化、ワーホリ制度を他人に勧めるかどうか」である。これらの設問は、一般社団法人海外留学協議会が過去に実施したアンケート調査の設問を参考に設定した。

【3.結果】文部科学省、経団連の想定する「グローバル人材」の要素としては、語学力を基礎としたコミュニケーション能力やチャレンジ精神などが挙げられる。一方、9名分の分析結果では、学生・就業経験者間で、特に就職活動時においてワーホリ経験へ評価が異なることが認められた。学生は、漠然としながらも「忍耐力がついた、チャレンジ精神が向上した、異文化理解が深まった」ことで、就職活動にむけて積極的な意味を見出す傾向にあった。就業経験者は、学生と同様に精神的な変化を評価する一方で、むしろキャリアブランクを作ったことにより、積極的な意味を見出さない傾向にあった。ただし、滞在先での国際的な交友ネットワークを形成ができた等の肯定的な評価をする傾向も認められた。彼らのなかで、一足飛びに「グローバル人材」として企業での就業機会を得た者は、一名を除き、ほぼ認められなかったものの、彼ら自身は、この経験を何らかの形で活かした就業機会や私的な生活機会を望んでいることも少なくなかった。

【4.考察】事例研究結果においては、ワーホリ経験者たちは文部科学省や経団連の想定するグローバル人材概念の一要素を身に着けたと感じているにもかかわらず、実際には就業機会に恵まれることは稀であった。ここから、ワーホリ経験を通じて、個人の「帰国後の職場がグローバル化する/しない」、「私的なネットワークがグローバル化する/しない」という二軸が見える。前者の肯定的な場合に到達する者は、ワーホリにおいては少数派であるかもしれないが、後者のようなグローバル人材の在り方も今後の日本社会において、重要な地位を占めることになるだろう。

【参考文献】

海外職業訓練協会(JAOS)(2005)「海外就業体験が若者の職業能力開発・キャリア形成に及ぼす影響に関する調査」

海外職業訓練協会(2014)「海外就業体験が若者の職業能力開発・キャリア形成に及ぼす影響に関する調査」