

もう一つのグローバル人材育成：JICA の青年海外協力隊員を例として

Nagamine, Tokio / 長峰, 登記夫

(出版者 / Publisher)

法政大学人間環境学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Hosei Journal of Sustainability Studies / 人間環境論集

(巻 / Volume)

19

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

132(1)

(終了ページ / End Page)

110(23)

(発行年 / Year)

2019-03-31

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00022389>

もう一つのグローバル人材育成

「JICAの青年海外協力隊員を例として」

法政大学人間環境学部 長峰登記夫

はじめに

昨今、企業も大学もグローバル人材の育成を叫び、必死だ。大学だけでなく、いまは小学校から中高までグローバル人材育成を掲げ、学生集めをしている。英語教育を唱う幼稚園すら珍しくない。人口構成の高齢化と少子化、その結果としての人口減少という状況のなかで国内市場が逼迫している。そうした状況の下、企業は海外市場に活路を見いだそうとしており、そのためには海外でも仕事ができる人材の確保が不可欠だということである。

少子化で受験者数が減るなか、いかに受験生に選んでもらえる大学になるか、大学にとってそれは大きな関心事である。卒業後の学生たちの就職を考えると、大学は、企業のグローバル化に呼応し、海外進出を推し進める企業の意向を無視できない。そういうなかで、高校生に受

け入れてもらうため多くの大学はグローバル化を掲げる。他方、政府は種々の補助金制度等を利用して教育のグローバル化推進を唱い、大学に対して英語による授業の増加、英語だけで卒業できるコースの設置、海外からの留学生の受け入れ、あるいは日本人学生の留学（一〜三週間程度の短期も含む）を推奨している。大学入試への民間の英語試験の導入もそのひとつである。ここではグローバル人材とは何かという問いはひとまず置き、単純に外国語を駆使してグローバルな領域で仕事ができる人材としておく。

こうした社会変化のなかで、通常の教育機関とはまったく違う方向から、グローバル人材の育成に寄与しているもののひとつが、独立行政法人 国際協力機構（以下、JICAと略称）の海外ボランティア活動かもしれない。本稿では、そういう視点から、すなわちグローバル人材

育成の視点から、JICAが実施している海外ボランティア活動の中心的担い手、すなわち青年海外協力隊員の帰国後の就職についてみてみたい。

まず、最初に、第一節ではグローバル人材への需要増あるいはグローバル人材育成の社会的、経済的背景について考察し、第二節で、JICAの制度的、歴史的発展過程についてごく簡単に確認する。続く第三節では、グローバル人材の中心的担い手と考えられている、海外の大学で学ぶ日本人留学生と本稿で対象とする青年海外協力隊経験者の比較を試みる。第四節では、青年海外協力隊員たちの帰国後の就職事情について、JICAの就職支援も含め見ていく。そして最後に、以上を総括し、グローバル人材としての青年海外協力隊経験者の評価、および就職実態をまとめる。

1 グローバル人材を求める企業とその背景

中小企業も含め多くの日本企業は海外展開を考え、あるいは海外での事業比率を高めようとしている。言うまでもなく、それは高齢化や少子化の進行による人口減少に起因して、国内市場が逼迫していることによる。日本

経済団体連合会（以下、経団連と略称）は企業調査で、そうした海外展開をグローバル経営と呼び、グローバル経営を進める上での課題は何かを傘下の企業に尋ねている。最も多かった回答は「グローバル人材育成が海外事業展開のスピードに追いついていない」で、次いで「経営幹部におけるグローバルに活躍できる人材不足」が多かった。新卒の採用や若い社員のみならず、グローバル化に対応できる経営幹部の育成が課題として意識されているのがわかる。

そもそも企業がグローバル人材という場合、その内容として何を想定しているのだろうか。上記の経団連の調査では企業にグローバル人材の定義を尋ねているが、多くは定義していないし、その予定もないと応え、定義している企業の事例をみると、その内容は文字どおり千差万別である。現在は「定義していないが、今後定義する必要性を検討」している企業も多いが、共通する定義

1 日本経済団体連合会「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」二〇一五年三月一七日。経済同友会の調査でも、企業のグローバル展開実現に向けた最大の問題として、「グローバル化を推進する人材の確保・育成」があげられていた（経団同友会「新・日本流経営の創造」二〇〇八年七月、III-11。

は難しいであろう。なぜ定義していないか問われ、多くは、その必要性を感じないとか、求められる人材要件が明らかでない」と回答している。

要するに、グローバル人材として、ボンヤリと「グローバルに活躍できる人材」をイメージしているということであるが、では、そのグローバル人材に、企業は何を期待しているのであるか。経団連の調査によると、最も多かったのが「海外との社会・文化、価値観の差に興味・関心を持ち、柔軟に対応する姿勢」で、次いで「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」、第三が「英語をはじめ外国語によるコミュニケーション能力を有する」がきている。

これらの回答からすると、経営のグローバル化を前にして、グローバル人材が不足している、不足しているグローバル人材とは、外国語ができて、それを駆使したコミュニケーションができることは当然としても、海外諸国との社会や文化の違いに関心を持ち、かつその違いを認識し、それに柔軟に対処できること、そして既成概念にとらわれず、新しいことにチャレンジできる人間、と理解してよいであろう。

そのように考えた場合、JICAのプログラムで海外

ボランティア活動をしている青年海外協力隊等の参加者こそが、その対象になるかもしれない。その彼らは社会や企業からどう評価され、帰国後どのように就職しているのか。それが本稿の視点であり、考察の対象である。

2 JICAにおけるボランティア活動の種類

JICAのボランティア活動（本稿では青年海外協力隊の活動を対象とする）は、相手国の要請があつてはじめて成り立つ。相手国ニーズと日本側ボランティアの希望を踏まえた上で、JICAは双方のニーズを調整する。ここでは、日本人のグローバル人材育成という視点から、JICAのボランティア活動を見てみる²。

JICAのボランティア活動としては青年海外協力隊がその代表であり、本稿ではこれを中心に見ていくが、その他に、これと対をなすものとしてシニア海外ボランティアがある。違いは年齢で、青年海外協力隊が二〇～三九歳の若年層を対象にしているのに対し、シニア海外ボランティアは四〇～六九歳の中高年を対象にしている。

2 以下の制度的説明はJICAのホームページや同機関の資料による。

さらに、中南米の日系社会を対象にした日系社会青年ボランティアと日系社会シニアボランティアがある。これも違いは年齢で、年齢の区切りは先の場合と同じである。

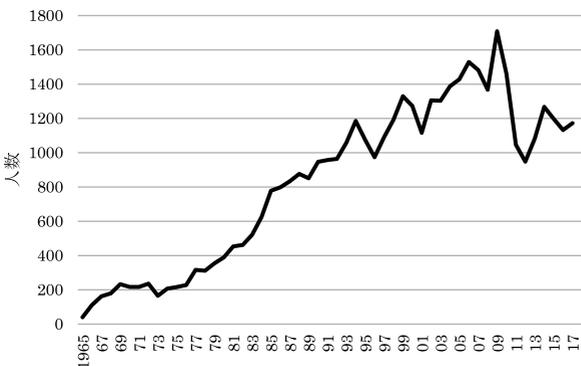
1) 青年海外協力隊等の発展経緯

青年海外協力隊の派遣は一九六五年が最初で、派遣先はラオスであったが、その後、ケニアやエルサルバドルなど中南米やアフリカ諸国に拡大していった。一九七四年には特殊法人国際協力事業団（JICA）が設立され、二〇二五年には青年海外協力隊の派遣開始五〇周年を迎えた。一九九〇年には派遣者数が累計で一人人を突破し、この年にシニア協力専門家（シニア海外ボランティアの前身）事業が開始している。青年海外協力隊の派遣者数は累計で二〇〇〇年に二万人、二〇〇七年には三万人に達した。年度別の派遣者数の推移をみると（図表1）、若干の増減を繰り返しつつも長期的には増加し続けたが、二〇〇九年の、七〇八人をピークに減少に転じている。それでも九三年以降、九六年と二〇二二年を除いて派遣者数は毎年一〇〇〇人を超えている。これら青年海外協力隊員をも含むJICAボランティアの派遣者数は、二〇二〇年に四万人、二〇二八年には五万六千人弱に達した。

派遣対象国はアジア、アフリカ、中南米を中心に七〇カ国をこえ、職種も二二〇以上に上る。このような海外ボランティアの拡大の過程は戦後日本の高度経済成長と軌を一にしており、海外との経済取引で得た利益の一部を開発途上国にボランティアで還元しようというものである。

では、彼らは派遣先で何をするのか。とくに青年海外協力隊についてはテレビでも時々紹介される。自分の持っている技術や経験を生かして、様々な分野で派遣先の

図表1 青年海外協力隊の年度別派遣者数の推移



資料出所：JICA ホームページ、「事業実績／派遣実績」のコーナー
<https://www.jica.go.jp/volunteer/outline/publication/results/jocv.html>。

国で支援を行うが、支援の内容は多岐にわたり、上述のように職種は一二〇をこえる。これらの職種にはコンピュータ技術や電気・電子機器、自動車整備などの電子・機械分野、看護や感染症・エイズ対策、障害児（者）支援などの医療分野、小学校教育や理科教育などの教育関連分野、野菜栽培などの農業関連分野、コミュニティ開発、青少年活動、スポーツ指導など実に多様な職種や技能が含まれる。協力隊員の仕事は、これらの分野で自分の持っている技術や知識、経験を途上国の社会建設に役立ててもらおうことである。仕事は英語や派遣国のことばを使っておこなう。多くは英語が中心であるが、それ以外にも、地域での人間関係を築き、コミュニケーションを円滑に行うには、最低限の現地語を学ぶ必要がある。

これを中南米の日系人社会を対象にして行うものが、日系社会青年ボランティアおよび日系社会シニアボランティアである。日本語教育や野球、家畜飼育、経営管理、ソーシャルワーカー、保健師などである。これらはいずれも派遣期間は原則二年で、募集は年二回行われている。

2) 派遣前の訓練と研修

いずれの場合も、派遣先に赴任する前に、参加者を対

象にした赴任前研修が行われる。研修期間は青年海外協力隊と日系社会青年ボランティアは七〇日間、シニアは三五日間である。シニアの場合は海外での勤務経験があるとか、そうではなくても仕事経験は長く、派遣職種ではたしかな技能や経験を持っており、支援の内容も明確だという理由によるものであろう。

参加が決定したあとは上記の期間、長野県駒ヶ根と福島県二本松にある研修所で、寝食をともにした合宿生活のなかで研修を受ける。そこでは派遣先の国の言語を中心に、ボランティア事業の趣旨や歴史、異文化理解、活動手法、安全管理や健康管理に関する知識などを学ぶ。

参加資格の語学力は、英語についてはTOEIC三三〇点、英検三級以上と高くない。シニアボランティア参加者は、訓練所での訓練のあと、自宅で現地の言語についてWEBレッスンを受ける。海外経験がある場合はともかくとして、ない場合は語学の勉強を離れてからの期間が長い。より長い訓練が必要だということであろう。また、海外経験があるなど、JICAが定める一定の条件を満たしている者については、三日間の語学訓練免除者研修をうけることによって、赴任前訓練を免除されることもある。

3) 現職参加制度

公募による青年海外協力多隊員たちとは性格を異にする、現職参加という制度がある。これは社員としての地位を保持したままで、会社承認の下で社員を青年海外協力隊に参加させるものである。これにはいくつかのパターンがあり、①労働協約や覚書の締結によつて現職参加を認めるところ、それを②社内規程で定めるところ、③ボランティア休暇制度を利用するところ、④休職規程を利用するところ等があり、派遣の方法は会社によって異なる。

これは以前から利用されており、一九八〇年代でも、日本電気、三井造船、新日鉄、日産自動車など、現職参加を採用する企業は増えつつあったようだ。とくに日産グループはグループ傘下の企業の労働組合連合（自動車労連）と労働協約を締結してこれを推進し、当時で三十三人が現職参加していた⁴という。その他、近年でも、現職参加制度は、日本IBMや日立製作所、東京電力などにも利用されていた⁵。派遣隊員にとっては、帰国後の

地位が保障されている分だけ安心できる。

ただ、現職参加制度にも問題はありそうである。青年海外協力隊に関する調査によると、現職参加制度で赴任したにもかかわらず、帰国後現職に復帰した者のなかで同じポストに戻った者は二五%、復帰後何らか不利な扱いを受けたとする者も二五%いた⁶。復帰後に同じポストに戻れるか、それと本人の希望がどう関係していたかは明かではないが、課題がありそうでもある。他の調査でも、現職参加者のうち海外赴任前と同じ、希望どおりのポストに戻ることができなかったとする者は七五%以上にのぼり、復帰後何らかの不利な扱いを受けたとする者は三〇%以上、さらに、不利益の発生を避けるため、協力隊経験を知人や友人、同僚にすら話せ⁷なかったとする者が四割いたとされる。ただ、こうした事情に

3 JICAのホームページの「人材の育成・現職参加」の項。

4 鍋田絃亮「青年海外協力隊 美談ばかりで埋めるな」WILL 一九八三年八月号、二二七～二二〇ページ。

5 JICA、「トピックス 民間企業や自治体、他国との連携でグロー

バルな人材育成に貢献」二〇一〇年二月一日。

6 徳田智磯・梅木保史他「青年海外協力隊員の意識調査」龍谷大学経済学論叢三八巻五号、一九九九年三月、一四七ページ。

7 永田久貴「帰国成人の再適応に関する研究・青年海外協力隊帰国隊員の能動性と多様性」東北人類学論壇四号、二〇〇五年三月三十一日。六八～七〇ページ。これは永田が引用したものによるが、引用された論文（一九九九年）をデータベース検索やネット検索等でも追跡できず、オリジナルな調査結果は確認できていない。

もかわらず、この制度が評価されてか、現在、この制度を利用して社員を青年海外協力隊に派遣する企業・団体は述べ一、五〇〇社以上にのぼるとされる。サントリーやグリコ、パナソニックは会社として現職参加制度を利用して社員を派遣しているという。

4) 民間連携ボランティア制度

グローバル人材の必要性や育成が言われるなか、上記の他に、民間企業のニーズに合わせたボランティア派遣も行われるようになった。それが民間ボランティア制度で、二〇一二年に創設された。これは企業のニーズに合わせて、派遣国（派遣要請国）や企業の要請内容、職種、派遣機関等をカスタマイズし、たとえば今後その企業が事業展開を考えている国へ、その企業の社員をJICAの青年海外協力隊員として派遣し、そこでの活動を通して現地のことばや文化、商慣習、技術レベル等を把握することが可能になるというものである。この制度での募集は随時行っており、これを海外研修の一環として利用している企業もある。

8 JICAのホームページの「人材の育成・現職参加」の項。
9 JICA「民間連携ボランティア制度を創設」二〇一二年七月

5) 派遣者の内訳

図表2は、二〇一八年二月時点における青年海外協力隊の派遣先と派遣者数を地域別に示したものである（ただし、シニアボランティアは含まない）。これで見ると派遣先ではアフリカが最も多く、次いでアジアだが、中南米も多い。欧州地域は派遣者ゼロとなっていて、現在派遣中の人はいないが、過去にはブルガリアやハンガリー、ルーマニア、

ポーランドなどに派遣していた。また、日系社会青年ボランティアの派遣先は中南米で、ブラジルが圧倒的に多く、八〇数%を占める。ブラジルへの移民が多かったことを反映し

図表2 地域別派遣先別派遣者数
(2018年12月)

派遣先地域	青年海外協力隊	日系社会青年ボランティア
アフリカ	770	-
欧州	0	-
中東	65	-
大洋州	186	-
アジア	494	-
中南米	395	69

資料出所：図表1に同じ。

一〇日。JICAのホームページ資料「グローバル人材の宝庫、青年海外協力隊」(二〇一八年二月一〇日)には関連資料がまとめて紹介されている。

ている。二〇一八年一二月時点で派遣中の国は七二カ国、派遣中の青年海外協力隊のボランティアは約二、〇〇〇人であった。

3 日本人留学生と青年海外協力隊員

上で見た、企業が求めるグローバル人材像に照らして、日本人のなかでそれに近いと見られているのは、海外の大学で学ぶ日本人留学生であろう。彼らと青年海外協力隊員を比較してみると、どのような異同が考えられるだろうか。もちろん、これら二つのグループは目的も活動の性格も異なり、そもそも比較の対象にはならない。そのことを承知の上で、グローバル人材という視点から、あえて彼らを比較してみようということである。たとえば語学力については、外国の大学の学部や大学院に一年〜四年（英語圏の大学院には一年コースの修士課程が多い）在籍して卒業し、学位を取得してきた者は、おそらく青年海外協力隊で二年間ボランティアとして仕事をしてきた者に比べ、語学力、とくに読む力と書く力は優っているのではないか。ただし、青年海外協力隊には大学院卒、大卒も非常に多く、さらに派遣国がどこにかかわらず、

程度の差はあっても、日常的に英語で仕事をしていること等を考えると、上の評価は変わる可能性がある¹⁰。

しかし、先に見た経団連調査で示された能力、すなわち外国語でコミュニケーションができるかどうかについては必ずしもそうとは言えないのではないか。海外の大学に留学して友達ができずに閉じこもっていても、テストで合格点をとれば卒業できる。そういう学生はいくらでもいる¹¹。外国語でのコミュニケーションは、ある意

10 徳田・梅木他、前掲。これによると協力隊参加者の学歴は大学院一〇%、大学五四%、短大一〇%、専門学校一六%、高専四%、高校六%となっていた。これは二〇年近く前の調査であり、その後の変化を考慮する必要がある。また、この調査結果は帰国隊員一、〇〇〇人あまりのなかの二〇〇人（有効回答七〇票）へのアンケート調査に基づくものであり、標本数が少ないことにも留意する必要がある。

しかし、ほぼ同時期の他の調査（徳山道子「青年海外協力隊員の配属先への適応に関する研究」経営行動科学第一巻一号、一九九七年、一八ページでは有効回答が九〇七票）でも結果はほぼ同じで、これらが大枠で参加者全体を代表していたと見てよいのではないか。さらに、バブル崩壊後の時期には応募者六、三〇〇人のうち学生が四分の一を占めていたという（伊藤雄一郎「華やかさの陰に情報過疎の悲哀」アエラ、一九九四年八月一五日号）。いずれも就職難の時期であり、それが影響していたとも推測される。

11 とくに英語圏ではそうだが、筆者の経験からしても、留学生の数が多いため、英語力にもばらつきがあり、まともな英語が書けない学生は

味で場数が勝負だ。一般的に言うところ、場数は青年海外協力隊員の方がいるのではないか。さらに、経団連調査で最も重要だとしていた異文化理解、それを前提とした柔軟な対応ということになれば、異文化交流、およびそのなかでの柔軟な対応が日々の仕事といってもよい青年海外協力隊員の方が、より多くの経験をしているのではないかと考えられる。途上国における彼らの日々の仕事では、日本社会における既成概念は通用しない。留学生はもちろん、特権的な地位を与えられ、企業から海外に派遣される社員とはまったく異なるのである。

経団連が毎年実施している企業調査によると、学生の採用選考にあたって重視した事項として企業側があげている項目を多い順に三つあげると、コミュニケーション能力、主体性、チャレンジ精神となっている¹²。いずれも青年海外協力隊の派遣者に該当すると思われる項目である。これを日本人留学生やグローバル人材についてみる

いくらでもいた。いまは英語圏諸国のどの国でも政府の補助金が減らされ大学に「自助努力」が求められている。教育が産業と化したいま、自助努力のターゲットは、国内生に比べて授業料がはるかに高い外国人留学生である。語学力や成績チェックが甘くなるのは当然といえよう。

12 経団連「新卒採用に関するアンケート調査結果」二〇一八年一月一二日。

と、一般的な予想に反して、最も重視されているのは語学力ではなく、チャレンジ精神やバイタリテイである¹³。

青年海外協力隊の場合は、ことが不自由なことはもちろんのこと、電気やガス、水道などの生活インフラが十分ななかで仕事をし、生活しなければならぬこともある。それはチャレンジ精神やバイタリテイ、主体性がなければ、不可能なことである。青年海外協力隊の仕事は前もって「お膳立て」されているのではなく、派遣された地域の状況をみて、自分で考え、仕事を作り出すという性格があることは、あちこちで紹介されている体験談が教えている。また、部族社会的な町や村に行けば、なかなか受け入れてもらえず、孤立することもあるだろう¹⁴。

13 経団連「2013アメリカEXPOセミナー 企業が求めるグローバル人材」二〇一三年九月二日、およびDISCO「『採用活動に関する企業調査』アンケート結果」二〇一四年二月。

14 少し古いが、青年海外協力隊による派遣隊員のうち、疾病等によって途中帰国した隊員に関する調査がある（高橋進・鳴戸裕他「海外派遣邦人の心身医学的研究」『心身医』第三〇巻第六号、一九九〇年一〇月。これによると一九八〇年から八六年にわたる七年間で、不適応や精神疾患を含む途中帰国者は、全派遣者数四〇九一人のうち一七二人（四二％）であったという。また、「赴任前に現地で心身症や精神障害に陥りやすいか否かを予測することは必ずしも容易ではない」ともされる（五二八ページ）。

中国などアジア諸国に行けば、戦争責任を負う「日本人として」の立ち位置に置かれ、中南米やアフリカ諸国に行けば、物珍しさで道を歩いているだけでもジロジロ見られる¹⁵。こうした体験をも踏まえてか、青年海外協力隊経験者を多く採用している企業の経営者は、グローバル人材に必要な素養として「情熱、粘り強さ、忍耐」¹⁶をあげ、「語学は一つのツールではない」と述べている。ただし一つの見方であろう。

4 青年海外協力隊帰国者たちの就職

青年海外協力隊に参加した隊員たちにとって大きな問題は、派遣先の社会に溶け込み、そこでの仕事に慣れ、自分で納得できる成果をあげることである。それは言うまでもないことであるが、もうひとつは帰国後の進路である。もちろん上述の現職参加制度や民間連携ボランティア

15 徳山道子「日本人教師の異文化適応と社会・文化的要因」異文化間教育二二号、一九九八年。

16 JICAのニュース「企業が協力隊経験者に寄せる期待とは」(二〇一一年二月二〇日)にある、昭和機械商事株式会社の岡崎啓司社長のことば。

ティア制度で派遣された人、これらの制度外でも個人としての参加が会社から認められ、復職できる場合もその問題はない。進学する場合も様相は異なる。しかし、進学するにしても就職するにしても、当事者にとって悩みは多く、不安もある。その際、帰国隊員たちの就職をJICAはどう支援し、彼らはどのような就職活動を経て、どういう職業に就き、日本での、あるいは海外での日常生活に戻っていくのであろうか。ここでは帰国後の就職に限定して、帰国隊員たちの実情を見てみよう。

1) 従来の帰国隊員たちの就職

青年海外協力隊員たちの帰国後の就職を扱った情報は多くない。そうしたなかで、まず古い雑誌記事と調査結果を手がかりに、かつての帰国隊員たちの就職事情をみてみよう。

まず、一九八二年の状況を見ると、帰国隊員四五八名、そのうち現職参加は九〇名(二〇%)、学生など当面就職する必要のない人一三五名(二九%)、赴任前に退職し新たに就職する必要がある人二三三名(五一%)であった。業種、職種等就職の詳細については明かではないが、これら就職が必要な人たちのなかで半年以内に就職

できた人は六〇%、一年以内に就職できた人は八〇%であったという。¹⁷

ただ、当時、帰国後の就職は大変だったようだ。いまだあれば海外体験をアピールポイントに就職できるのではないかも考えられそうだが、当時、帰国隊員に対する一般の評価は必ずしも高くなかったという。たしかに当時の日本経済は、一九七九年の第二次オイルショックから立ち直っておらず、また、九〇年にピークを迎えるバブル経済の兆候は未だ見えていない。しかし、他方では、なお終身雇用慣行や年功制が盤石で、大卒の四月一括採用が当たり前ななか、中途採用が容易でなかったことも想像できる。一九八〇年代初頭当時は日本人留学生や帰国子女でも就職が大変だった時代で、大企業では正社員での就職はきわめて限られていた。¹⁸ そのことを考えると、青年海外協力隊の帰国隊員たちの就職が難しかっただろうということは想像に難くない。とくに専門性

17 以下、この項については鍋田、前掲による。

18 当時の日本人留学生や帰国子女の就職事情については、拙稿（「日本人留学生の日本企業への就職事情」労働法律旬報一七六三号、二〇一二年三月一〇日、および「日本企業による海外帰国子女の採用と時代的変遷」人間環境論集一二巻二号、二〇一二年三月三十一日）を参照されたい。

が低い職種で参加した人たちは、帰国後の再就職が大変だったようだ。とはいえ、専門性が高く技術のある人たちの就職は良好だったという報告もある。¹⁹

ただ、そうしたなかでも、大企業、とくに小松製作所、本田技研、日産自動車、住友化学、久保田鉄工などは、帰国隊員を毎年のように複数名採用していたという。²⁰ その後しばらくしてからの調査でも、帰国後の就職が大変だったという状況は報告されていた。聞き取り調査では、協力隊での二年間の海外仕事経験は求職時に評価されず、疎外感を訴える人もいたという。また、現職参加の場合はそうした問題はないものと思われがちであるが、上述のように、必ずしもそうでなかったようだ。

2) 帰国隊員たちの就職状況

JICAには帰国一年後の帰国者の就職状況を示す調査がある。それによると、毎年一、〇〇〇人前後が帰国し、帰国後の就職状況調査への回答率は例年八〇%前後である。

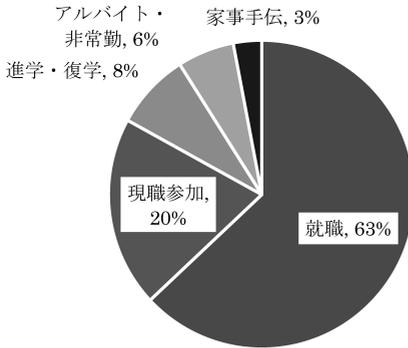
19 オバタ カズユキ「青年海外協力隊症候群」『諸君』一九九四年九月号二〇四ページ。これは聞き取りによるものであるが、対象者が何人だったか等は不明である。

20 鍋田、前掲、二一七―二二〇ページ。

元の仕事への復帰と進学・復学を合わせ二八%、これらを合わせると九〇%を超え、帰国後の就職・進学等の状況は良好とみてよいだろう。

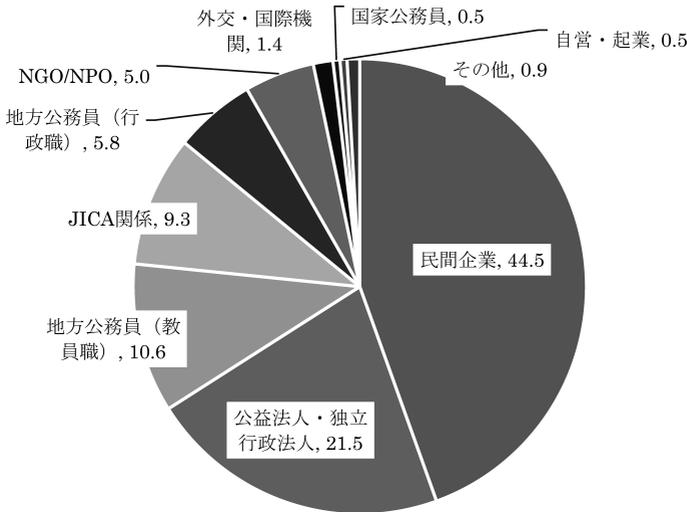
それを二〇一六年で見たものが図表3である。有効回答を一〇〇%とした場合、六三%が就職、会社や機関から派遣され、元の職場に復帰した現職参加が二〇%、進学・復学が八%、アルバイト・非常勤が六%、家事手伝いが三%といった状況である。もちろん年によって数値は異なるが、概略こんなところだと理解してよいだろう。つまり、これによると、回答なしの二〇%は帰国後の去就が未定の可能性もあり気になるところではあるが、回答者でみると、就職が六三%、元の仕事へ

図表3 帰国1年後の進路の状況 (2016年)



資料出所：JICA ホームページ。2016年4月～2017年3月の帰国者が対象 (https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/careerinfo/)。

図表4 就職者の就職先内訳 (2016年度帰国者)



資料出所：図表3に同じ。

では就職した青年海外協力隊経験者たちは、どんなところに就職しているのでしょうか。それを見たものが図表4である。これからもわかるように、民間企業が最も多く

四五%、次いで公益法人・独立行政法人が二二%、地方公務員（教育職）が十一%、JICA関係が九%、地方公務員（行政職）が六%、そしてNGO・NPOが五%等となっている。²¹ 一般の大学生の就職と比較した場合、教員を含む公務員に独立行政法人を含めると約半数に達し、それが青年海外協力隊経験者の就職の特徴といつてよいであろう。同様の傾向は他の調査でも確認できる。やはり、そこでも公務員や教員、学校法人、独立行政法人等への就職が多い。²²

3) 帰国隊員たちの就職支援²³

このように見てくると、帰国隊員の就職はかなり良好なように見えるが、実態としてはさまざまな状況がみら

21 JICAへの就職がかなりの比率になっているが、これは契約形態としては任期制が多いという。任地国の事情で仕事に限られていること、また、プロジェクト形式での仕事が多いことが理由のようだ。

22 佐藤真久監修「青年海外協力隊帰国後進路状況・社会還元活動調査」JICA、二〇一二年三月二十九日。本調査は二〇一一年度派遣隊員九三五名のうち、連絡先不明等を除いた七六八名を対象に実施したものであるが、そのうち連絡がとれた四〇〇名のなかで協力が得られた三二五人に対して、主として電話での聞き取り調査を行ったもので、実施は帰国一〇年後の二〇一一年一月から二月にかけてである。

23 以下は、引用等がない限り、JICAでの聞き取り調査によるものである。

れるという。かつては終身雇用慣行のなか中途採用での（再）就職は大変で、それは基本的に現在も変わっていない。しかし、従来と比較すると、だいぶ変化が見られる。変化の理由は、能力主義や成果主義的な個人ベースの雇用管理が導入されるようになってきたこと、グローバル人材への需要が高まるなかで、青年海外協力隊経験者の評価が変わってきたこと等によるものではないかという。近年は、隊員の海外での経験を評価してくれる企業は増えているようだ。

テレビではアフリカやアジアの山間部の町や村で、医師や看護師、薬剤師として活動している医療系の人たち、あるいは農業や井戸、水道などのインフラ分野で活動している人たちが紹介されることが多い。ただ、現在、そういう人たちは必ずしも多くはないという。まず、援助分野が理系か文系かで見ると、理系はむしろ少ない。もともと青年海外協力隊の支援は農業や建築、土木、看護など理系から始まっているが、全体の比率からするとそれは次第に減ってきて、いまは青少年教育や青少年活動、教育、コミュニティ開発などの文系が多い。かつて理系が半数近くを占めた時代もあったが、それがいまは非常に少ないという。

では、帰国協力隊員たちは、海外での経験をもとに、帰国後どのような就職活動をして就職していくのだろうか。また、それに対してJICAはどのような支援をしているのであろうか。もちろん自分で就職先を探して就職していくという自立派もいるであろう。ただ、終身雇用慣行が縮小してきたとはいえ、それが雇用慣行の中心をなす、とくに大企業への(再)就職はそう簡単ではない。隊員の平均年齢は二七歳前後、大学を卒業してすぐというのは二割くらいではないかというなかで、彼らの年齢を考えると、余計に終身雇用慣行の影響が考えられる。

先に見た帰国隊員たちに関する一九九九年の調査では、帰国後の就職活動について協力隊参加の影響を尋ねているが、「よい影響があった」とする者が四八%、逆に「悪い影響があった」とする者が二九%、「影響がなかった」とする者が二四%であった。²⁴しかし、その後二〇一〇年前後を境にグローバル化が急転回し、財界や政府機関、大学等でグローバル人材論が声高に叫ばれるようになった。そうした動きは、ここで言う「よい影響」に傾いて

いったのではないかと推測される。事実、二〇〇九年に三〇四件であった帰国青年海外協力隊員への求人数が、二〇一六年には一、八九一件へと六倍強に急増している。²⁵協力隊参加を参加者の側から評価した場合はどうなるかこれに関連して興味深いことは、帰国後の就職状況によって、協力隊経験の評価が異なることである。協力隊に参加して成長したと思うことは何かと聞かれ、公務員(教員)は使命感や積極性、計画力、主体性などをあげているのに対して、民間企業に就職した人たちは語学力やコミュニケーション能力、異文化理解をあげる傾向があるという。²⁶

JICAでは就職関連のセミナーを開いたり、進路相談カウンセラーを配置したりして就職相談に乗り、資格を取りたい人には費用の一部を補填する等の制度がある。また、キャリアアカウンセラーを全国に二四人配置して、就職支援にあたっている。セミナーではOBたちの就職体験談を聞く機会を設け、普通の就職をした人、起業した人、進学した人など、自分の体験を紹介してもらい、帰国隊員たちの就職支援につなげていくということのよ

24 徳田・梅木他による調査、前掲、一四六―一四七ページ。

25 JICA年次報告書「JICA 2017」九三ページ。

26 佐藤、前掲、九ページ。

うだ。海外での体験内容からして、NGOやNPOに就職する人もいるという。

また、企業や自治体との交流会を開催し、それを帰国隊員の就職につなげることもしている。このような交流会は年に四回開催している。当然参加者の数はその都度異なるが、通常は一〇〇人から一二〇人くらいの帰国隊員と一〇〇社以上の企業が参加する。あるときは帰国隊員四〇数人の参加に対して、大手企業も含め一〇〇社の企業が参加したこともあったという。開催は東京が多い。地方だと参加企業が限られることが理由のようだ。そこでは帰国隊員、企業双方とも自己アピールをし、就職・採用につなげようとする。

ここで帰国隊員たちは何をどうアピールするのか。もちろん人それぞれである。ただ、多くの人に当てはまることは、語学力というよりはコミュニケーション能力ではないかという。フィリピンやアフリカの奥地に行く価値観がまったく異なり、日本での常識は通じないこともある。そうしたなか、自分の拙い英語力で、一生懸命伝えたいことを伝えようと、コミュニケーションを図ろうとする。そこを経ないと仕事ができない。そうしたことの繰り返しによって、コミュニケーション能力が

つく。これが口で言うほど簡単ではなく、二年の派遣期間の最後の半年近くなつて、やつと思つように仕事ができるようになるということもあるという。こうした体験のなかで、いまの日本人に失われつつある、打たれ強い、ストレス耐性のある人間に成長し、あるいは次から次へと発生する問題を把握、分析して、どう対処すべきかを判断する。こうした繰り返しが困難の中での判断力向上につながるのではないかと。

こうした体験をする結果、異なる文化圏の人たちとのコミュニケーション能力だけでなく、実は、帰国後の日本語でのコミュニケーション能力も高まるという。派遣前は自分で言いたいことを言うだけであつた人間が、帰国すると、相手の言うことをよく聞いて、自分の考えや主張をわかりやすく伝えるようになっていく。そう感じることが多いという。また、それがうまくできないことも多く、JICAが後押しして、異文化の中での二年間の体験をことばにして、説明し、わかってもらえるようにするという訓練もする。海外に行つて、変わった体験をしたことを断片的に話すだけで、就職活動のなかで、あるいは会社派遣の場合は会社に戻つてからうまく説明できず、悪くすれば自分は二年間仕事もせず楽をさせて

もらったというコンプレックスのような感情を持つ人も
いるからだという。二年間の体験を言語化し、自分の人
生のなかでの位置づけを明確にして、それを今後の仕事
にどうつなげていくかを説明できるようにする。

4) ある日の企業交流会²⁷

筆者は、上述の企業と帰国隊員たちとの交流会
(二〇一九年二月二〇日開催)を見学させてもらった。
その様子が興味深かったので、簡単に紹介しよう。

この日の参加は帰国隊員八四名、企業七二社であった。
交流会は午前一〇時から昼食をはさんで午後二時半まで
の長丁場だ。二〇一八年度は五月、八月、十一月、二月
と四回開催され、筆者が見学したのは二〇一八年度最後
の交流会であった。今回の形式で交流会がなされてから
今年が五年目で、それほど長い歴史があるわけではない。
試行錯誤の結果、この形に行き着いたということである
うか。

参加する企業および帰国隊員のプロフィールを書いた
冊子が事前に配布されており、それによってお互いに、

どういう会社、どういう人が参加しているかわかるよう
になっている。企業側のプロフィールによると、この日
参加した会社の二割弱は、すでに青年海外協力隊経験者
を採用したことがある会社である。業種は多岐にわたっ
ているが、海外展開が多い機械メーカーや専門商社をは
じめとして、食品メーカー、日本語学校や英語学校など
の教育機関、あるいは介護関連、さらには協力隊経験者
の採用意欲がある会社ならではの業種といおうか、エネ
ルギーや防災、水資源関連などインフラ関連のメーカー
やコンサルなど、ODA関連と思われる会社も多い。

他方、帰国隊員の紹介には年齢の欄はなく、それは知
りえない。派遣先での職種や国、使用言語、それらの言
語レベル(英語に限らず、スペイン語やフランス語、ロ
シア語、アフリカやアジア諸国の現地語など多様)、青
年海外協力隊参加以前の活動(仕事)を紹介し、あるい
は今後の希望職種を書く欄があり、それによって企業側
は帰国隊員の基本的なプロフィールを知ることができる。
語学力は挨拶程度か日常会話レベル、ビジネス使用可能
レベルかの選択肢がある。語学レベルは自己申告であろ
うと思われる。学歴欄はないので知り得ないが、人によ
っては大学や大学院で勉強したと書いており、また、

27 以下、この項の内容は当日配布された資料および関係者の説明による。

「(学生・社会人・協力隊時の)専門・専攻」の欄があり、これに職歴などを加味すると、ある程度の推測はできる。語学力については多くが日常会話レベルだが、ビジネス使用可能レベルの人も三分の一(二八人)いて、プロフィールから、ビジネスレベルの語学力がある人のほとんどは大卒ではないかと推測される。ほんの一部に語学力は挨拶程度としている者もいるが、これらは英語以外の第二外国語で、現地語である。

交流会は、まず、主催者側による開会の挨拶に続いて、三人の帰国隊員が自らの協力隊経験をそれぞれ七分で紹介していたが、その内容はしっかりしたものであった。その後、大きなテーブルが七つ用意され、それぞれのテーブルに企業側は一〇〜一一人、帰国隊員は一二〜十三人ずつ着席する。ひとつのテーブルに二〇人余りとなり、かなりの人数になる。そこで隊員は二十秒、会社側は三十秒で簡単な自己(自社)紹介をする。これを順に行っていくのであるが、時間が限られているためかなり慌ただしい。広いホールの中で一斉に行われるため、ざわつき(他のテーブルの自己・自社紹介の声)もあり、声が小さいと自己(自社)紹介が聞こえにくいのではないかと、少し心配にもなる。それが終わると、会社側は

そのテーブルに固定されるが、帰国隊員は最初と同じグループで次々に隣のテーブルに移動していく。こうして帰国隊員がグループで七つのテーブルを回り終えると、全帰国隊員と全社が一度は顔合わせをしたことになる。これで午前中は終わり、昼食・休憩に入る。これだけだと極めて形式的に顔合わせをしただけであり、大丈夫かなと心配にもなる。

ところが午後になると様相は一変する。ここでも会社側は最初のテーブルに固定されているが、帰国隊員は関心がある会社に自由に接触し、質問したり話したりすることができ、ソフトドリンクと軽食が用意されていて、気楽に話せる場が設定されている。もちろん双方にとつてこの場が本当の自己アピールの場でもある。ここで帰国隊員が多く集まる会社とそうでもない会社が出ることには避けられない。混乱を避けるためであろうか、このとき会社側からの接触はしないことになっている。ただし、最後の二〇分では、会社側が関心を持った隊員を事務局に指名すると、事務局がその隊員を探し、つなげてくれる。

この間、お互いにアピールし、後日会社で面接ということに発展する可能性がある。スカウト合戦というのは

若干誇張した言い方ではあるが、帰国隊員たちも必死の面持ちである。この場にはJICAのキャリアカウンセラーたちもいて、最初から最後まで様子をみている。帰国隊員には事前に参加企業名や概要は知らされており、関心のある会社がある場合はカウンセリングの事前申込みをすることになっており、散会后にすぐ様子を見ていたカウンセラーたちがカウンセリングを行う。後日会社で面接を行い、通常の大学生の就活に比べて、スピード採用にいたるケースもあるという。

5) JICAボランティアに特別な配慮をする自治体や大学

先に見たように、帰国隊員たちの約半数近くは公共部門や独立行政法人に就職している。事実、青年海外協力隊経験者に関心をもつのは民間企業だけではない。帰国隊員を積極的に採用していた京都市や横浜市など、首都圏や関西圏を中心に、多くの自治体は採用で協力隊経験者に特別な配慮をしている。配慮の内容は、二〇一六年度の公立学校の教員採用試験でみると、協力隊の経験だけで受験資格ありとしたり、協力隊での経験年数を社会人経験年数として加算する、あるいは一次試験で一般教養や

教科専門等を免除にしたり、代わりに論文を課す、さらには一次試験の点数に加点する等の措置をするというものである。こういう青年海外協力隊経験者に配慮した扱いをする自治体は、二〇一七年度には七三あったとされている。²⁸ こうした動きの嚆矢は、京都市教育委員会による「国際貢献活動経験者特別選考」制度の導入であった。²⁹

他方、教育の国際化（教員の国際化とそれを經由した子どもの国際化）の推進を目的に、文科省は二〇〇一年に「現職教員特別参加制度」を創設した。この制度を利用して世界各国に派遣された教職員は、二〇一五年には全国で一、〇四五人になっていた。この制度をもとに東京都教育委員会は、青年海外協力隊の経験者を対象にした職員の採用に特別枠を設け、あるいは現職教員特別参加制度を利用しての参加条件を緩和し（それまで勤続年数七年目以降だったものを四年目以降に、英検二級程度だったものを三級程度に緩和）、制度のより広い活用を図っている。³⁰

28 二〇一六年度、二〇一七年度とも、翌年のJICAのホームページから。

29 「グローバル人材育成へ再構築」『国際開発ジャーナル』二〇二二年二月、二八ページ。

30 JICA「東京オリンピックに向けグローバル人材の育成で青年海外協力隊に期待」二〇一六年四月一五日。

図表5 大学連携ボランティア覚書締結校
(2017年10月26日現在)

桜美林大学	コスタリカ (2015) 青少年の健全な育成
帯広畜産大学	パラグアイ(2011)家畜飼養管理及び家畜の健康・衛生管理向上
鹿児島大学	コロンビア・セントルシア (2015) 水産分野の持続可能な開発
神奈川県立保健福祉大学	ベトナム (2016) 病院における栄養管理システムの構築・運用
関西学院大学	スリランカ (2014) 体育・スポーツ普及・振興及び青少年健全育成
北九州市立大学	グアテマラ (2015) スポーツ・健康振興
京都大学	バングラデシュ (2014) コミュニティ開発振興
近畿大学	ペルー (2017) 野球普及・振興 (注)
国士舘大学	ブラジル (2014) 剣道普及・振興 (注)
聖路加国際大学	タンザニア (2014) 母子保健従事者能力向上
拓殖大学	ネパール (2017) 農業を通じた農村地域活性化
筑波大学	カンボジア(2014)体育・スポーツ普及及びスポーツを通じた開発、マレーシア (2014) 日本語教育
中央大学	タイ (2014) コンピュータ技術教育振興
中京大学	ボツワナ (2017) ソフトボール技能の向上と健全な青少年の育成、アルゼンチン (2017) 柔道
東海大学	マレーシア (2014) 日本語教育
東京海洋大学	コロンビア・セントルシア (2015) 水産分野の持続可能な開発
東京学芸大学	ラオス (2015) エコヘルス教育普及
東京農業大学	特定の国は指定なし (2016) 開発途上国の農業分野の課題解決
鳴門教育大学	ジャマイカ (2016) 算数教育の質の改善計画
日本大学	ウガンダ (2015) コメ振興
日本体育大学	ブラジル(注)・カンボジア(注)・ネパール(2014) 体育、スポーツ普及・振興、カンボジア (2017) 体育
広島大学	ザンビア (2014) 理科教育・数学教育の質の向上、ザンビア柔道 (2017)
兵庫県立大学	アルゼンチン (2014) 野球普及・振興 (注)
北海道大学	コロンビア・セントルシア (2015) 水産分野の持続可能な開発
福岡大学	ボリビア (2015) スポーツ普及・振興
福岡教育大学	タンザニア (2017) 野球普及・振興
横浜国立大学	キリバス・トンガ (2014) 生活習慣病対策の質の向上
流通経済大学	インドネシア (2017) ラグビーの普及・振興及び青少年の健全な育成

出典：JICA ホームページ。

注：参加人数は数人から30人を超える東京大学までさまざまで、参加形態も夏休みや休学制度の利用から、通常の派遣時期に合わせるものなど多様である。また、大学生が参加する活動内容はスポーツが半数以上を占めて最も多く、それ以外には青少年活動やコミュニティ開発、家政・生活改善などである（藤掛洋子、前掲7～68ページ）。

31 文科省・JICA「開発途上国での教育経験を活かして活躍する日本の先生たち」二〇一七年三月。

制度開始後一五年で、派遣教員の数は全国で二、一〇〇人を超えている。³¹

さらに、これは就職ではなく、青年海外協力隊に限定

するものでもないが、それも含めた海外経験者対象の受験枠をつくり、あるいは彼らに特別な配慮をする大学や大学院も増えている。これも大学のグローバル化教育の一環と考えてよいだろう。広島大学（国際協力研究科）

は大学院生を隊員として派遣していた。³² こうした大学は二〇一六年度入試でみると、全国一六大学、八学部・学科、三四専攻あった。学部よりは経験を重視する大学院の方が多いようである。³³

こうしてJICAは、企業や大学などが持つ技術や知見を途上国支援に役立てようと、これらの機関と合意書や覚書を結んで連携し、活動している。これらのなかには自治体連携合意書（九自治体）、民間連携合意書（二〇一社）、大学連携覚書（二一大学）などがある。同様にしてJICAは、NGO・JICA協議会を通じて、NGO諸団体と連携して途上国支援を行っている。³⁴

6) 近年の就職状況

以上見たようなJICAの就職支援、グローバル人材への需要、それとマッチングした青年海外協力隊員の評価、それに基づいた彼らへの時代的な要請等さまざまな

32 国際開発ジャーナル、前掲、同ページ。

33 JICAホームページ「青年海外協力隊等の経験者を含む社会人・国際協力経験者に対する受験枠や特別措置のある大学・大学院二〇一六年度試験実施実績（二〇一七年度入学）」二〇一六年二月二〇日付。

34 JICA年次報告書「JICA 2016」一一四～一一六ページ。

要因によって、近年彼らの就職状況は好転しているようだ。図表6はそれを示したものである。全体でみると、二〇一一年に一、四〇二人の帰国者に対して七一七だった求人数は、翌二〇一二年には一、三〇九人の帰国者に対して一、八八〇人、二〇一三年には九〇八人の帰国者に対して二、五〇六人と急増し、二〇一四年には七八〇人に対して一、九五二人、二〇一五年は九一八人に対して一、九三九人、二〇一六年には一、〇九五人に対して一、八九一人もの求人が寄せられている。求人状況は好転していると見てよいであろう。

終わりに

以上見てきたように、青年海外協力隊の活動はすでに長い歴史を積み重ねてきている。一九六五年に海外派遣を開始し、それ以来五〇数年を経過した。その間に送り出した協力隊員の数も増え、活動内容も拡大、多様化してきた。派遣したボランティアの数は、過去二〇年以上にわたって毎年一、〇〇〇人を超える水準で推移し、青年海外協力隊員も含め派遣者数は累計で五万人を超えた。派遣先もアジア、アフリカをはじめ七〇カ国以上にのぼ

図表6 帰国1年後の進路の状況

(%)

年	就職	アルバイト	現職参加	進学・復学	家事手伝	総計	全帰国者数 (求人数)	回答率
2005	503(52.1)	118(12.2)	178(18.4)	127(13.1)	40(4.1)	966(100.0)	1,177	82%
2006	651(56.0)	108(9.3)	215(18.5)	146(12.6)	42(3.6)	1,162(100.0)	1,325	88%
2007	639(59.3)	68(6.3)	189(17.5)	138(12.8)	44(4.1)	1,078(100.0)	1,392	77%
2008	668(60.9)	58(5.3)	188(17.1)	120(10.9)	63(5.7)	1,097(100.0)	1,333	82%
2009	749(59.4)	103(8.2)	185(14.7)	164(13.0)	60(4.8)	1,261(100.0)	1,447(304)	87%
2010	609(57.8)	80(7.6)	192(18.2)	104(9.9)	69(6.5)	1,054(100.0)	1,239	85%
2011	667(60.7)	43(3.9)	209(19.0)	104(9.5)	76(6.9)	1,099(100.0)	1,402(717)	78%
2012	631(62.3)	73(7.2)	182(18.0)	81(8.0)	46(4.5)	1,013(100.0)	1,309(1,880)	77%
2013	400(55.6)	46(6.4)	173(24.1)	66(9.2)	34(4.7)	719(100.0)	908(2,506)	79%
2014	361(56.9)	37(5.8)	152(24.0)	48(7.6)	36(5.7)	634(100.0)	780(1,952)	81%
2015	459(60.6)	43(5.7)	169(22.3)	66(8.7)	21(2.8)	758(100.0)	918(1,939)	83%
2016	559(62.7)	54(6.0)	178(20.0)	73(8.2)	28(3.1)	892(100.0)	1,095(1,891)	81%

資料出所：JICA から入手。

注：カッコ内は調査回答者を100とした場合の割合を示す。なお、2008年以前は求人数が少なかったこととデータの取り方が違っていたため、協力隊事務局でも集計していない（藤掛洋子「青年海外協力隊短期派遣と『グローバル人材育成』」岡部恭宜編著『青年海外協力隊は何をもたらしたか』ミネルヴァ書房、2018年、64ページ）。

り、派遣職種も二〇以上に達する。こうして戦後日本は途上国支援を続けてきたのであるが、それは日本の高度経済成長と軌を一にするかたちで進められてきた。そうしたなか、国際化、グローバル化の進展とともに、日本側の事情も考慮し、現職参加制度や民間連携ボランティア制度のような新しい制度も創設され、現在に至っている。

日本人の海外留学生と青年海外協力隊員は目的も性格も異なり、そもそも比較の対象になるものではない。それを承知のうえで、グローバル人材の育成という視点からあえて比較してみた。学歴については、過去の調査では短大、大学、大学院を合わせて七割以上というものもあった。企業等との交流会のプロフィールをみると、大学生、大卒以上はかなりの比率になると推測できる。語学力、とくに読み書きの能力という側面からみると、一般論としては協力隊経験者より留学生の方があてはまらないか。しかし、企業交流会の紹介で見たように、帰国隊員参加者の三分の一は自分の語学力をビジネスレベルとしている。もちろん自己申告であるが、これをそのまま受け入れてよいとすれば、かなりの比率である。日本の大学生の三分の一がビジネスレベルの語学力をもって

いるということは、偏差値が上位層の大学に限定してもありえないだろう。また、たとえば、企業にしても公務部門等の組織にしても、そこで働くことを前提に考えた場合、仕事の状況は多様で、外国語で働く現場を直に体験できたという意味では、帰国隊員たちの経験は極めて貴重だと思われる。

次に、帰国隊員たちの就職実態はどうであろうか。かつて帰国後の就職には大きな困難がみられた時代もあった。もちろん就職はいつの時代も難しく、それは青年海外協力隊員に限ったことではない。しかし、従来に比べると、近年、就職をめぐる帰国隊員たちの状況は好転してきたといつてよい。それには様々な事情が介在している。一九六五年の青年海外協力隊制度の開始時には、人々の海外渡航（旅行、留学、企業の派遣）は極めて限られた人だけのことであった。企業の海外進出も限られ、青年海外協力隊員のみならず、海外の大学への留学生も含め、評価はきわめて限定的なものであった。しかし、一九七〇年代に入つて日本の高度経済成長が安定、本格化し、八〇年代になって日本企業の国際化が急速に進展するに伴つて、状況に変化がみられるようになった。

とくに一九八〇年代半ば以降の急激な円高のなかで、

海外旅行者は急増し、同様に海外の大学に留学する人も増えていった。日本がバブル経済に突き進むなかで、企業の海外進出は急増し、それに伴つて企業の海外派遣者やその反面としての帰国子女の数も増えていった。こうして一九八〇年代以降の国際化、二〇〇〇年代以降のグローバル化のなかで、青年海外協力隊の経験は社会的にも企業からも積極的に評価されるようになり、とくにグローバル化が本格化した二〇一〇年前後以降、それが帰国隊員たちの就職にも好影響を与えるようになっていった。

その過程で、JICAも帰国者たちの就職支援に取り組んできた。キャリアカウンセラーを配置して帰国者たちの就職相談に乗り、あるいは帰国後の就職体験を共有する場を設定したり、セミナーを開催したりと、さまざまな取り組みをしてきた。企業や自治体との交流会もそれらの取り組みのひとつである。他方で、現職参加制度を立ち上げて、海外体験をさせたいという企業や公共部門の要望に応え、あるいは社員に海外体験の機会を与えたいという、海外展開する企業の意向を汲みかたの海外ボランティア制度もスタートした。³⁵

³⁵ もっとも、とくにグローバル人材育成との関連で、こうした企業や自治体の意向に沿う海外ボランティアのあり方が、青年海外協力隊の本

JICAの就職状況調査でみる限り、状況はよさそうである。ただ、毎年二〇%前後いる無回答者の状況が気になる。回答者でみる限り、就職が六〇%前後、進学・復学が一〇%弱、現職参加が二〇%強で、これらを会わせる約九〇%になる。あとはアルバイト・非常勤が六%程度、家事手伝いが数%というところで、総じて就職状況は悪くない。就職先としては民間企業が最も多く四〇数%、それに公務員が行政職と教職をあわせて一〇数%、これに公益法人と独立行政法人をあわせると約二〇%である。公務員と公益法人、それに外交・国際機関および国家公務員をあわせると四〇%近くなり、これが青年海外協力隊員の就職の特徴と言つてよいであろう。いわゆるグローバル人材の育成という視点からみると、青年海外協力隊はきわめて重要な役割を果たしているといつてよい。ただ、青年海外協力隊の本来の趣旨を考えると、グローバル人材の育成は海外支援の副産物であると考えるべきだ、ということもたしかであろう。

来の趣旨にそうものであるかという問題提起はあるだろう(青山直明「青年海外協力隊に見る中の論理と外の論理」読売新聞社『安全保障のビッグバン』二〇一〇年)。

追記

関口和男先生が他界されてすでに二年が過ぎた。過ぎゆく時の流れは速い。私は先生にほぼ二〇年おつき合いいただいた。他人にも、自分にも厳しい人だった。ただ、抗えないものがひとつあったのだろうか。それが、先生があまりにも生き急ぎすぎた原因ではなかったかと思うと、残念でならない。

関口先生とは専門は異なるが、二〇年のおつき合いに感謝して、拙い本稿を関口先生に捧げたい。