

青年海外協力隊の社会人基礎力の 変動と派遣および個人要因 —パネルデータを用いた計量分析より—

大貫真友子[†]

Fundamental Work Competencies of Japan Overseas Cooperation Volunteers: How Do They Evolve and How Can They Be Strengthened?

Mayuko Onuki

What are the core competencies of international volunteers and how can they be strengthened? This study addresses these questions by examining the fundamental work competencies of Japan Overseas Cooperation Volunteers (JOCVs) before, during, and after their service in development cooperation. It explores individual differences in service types and effort as factors related to work competencies. A total of 620 JOCVs (average age=30.32; 62% female), who were employed between 2011 and 2015, answered questionnaire surveys about fundamental work competencies, service types (viz. sectors and group or individual assignment), and volunteer efforts before, during, and after service. The results show that all three kinds of fundamental work competencies (initiative, teamwork, and think strategically) declined in the first year and increased in the final second year. Furthermore, respondents with prior relevant experience or skills preparation before departure, or who made efforts to assimilate to local culture and engage in intercultural exchange during service displayed higher levels of fundamental work competencies upon returning home. Finally, implications of the findings for cultural adaptation and employability of JOCVs as global human resources are also discussed.

1. はじめに

青年海外協力隊事業は1965年に日本国政府の事業として発足し、以来世界92カ国（アジア、アフリカ、中東、中南米、大洋州、東欧）へ、計45,786名（2021年3月31日現在）のボランティアを派遣してきた¹。任期は原則2年間で、事業目的には「途上国への経済・社会の発展、復興への寄与」のほか、「異文化社会における相互理解の深化と共生」および「ボランティア経験の社会還元」がある（青年海外協力隊事務局2021）。また、活動の基本姿勢として「現地の人々と共に生活し、働き、彼らの言葉を話し、相互理解を図りながら、彼らの自助努力を促進させる形で協力活動を展開していくこと」が掲げられる。従って、青年海外協力隊（以下、「協力隊」とする。）は、2年間の途上国におけるボランティア活動を通じて得た能力や知識を活かして、帰国後日本社会に貢献することが

[†] 早稲田大学アジア太平洋研究センター助教

¹ 青年海外協力隊事務局ホームページ URL: <https://www.jica.go.jp/volunteer/outline/publication/results/index.html> より

期待されている。では、異国の地でゼロから信頼関係を築き上げ、草の根レベルで開発ボランティアを担う青年とは、どのような人材なのであろうか。協力隊の資質や能力を明らかにすることで、それらをどのように活かせば日本の社会に還元することが出来るかについて、より具体的な議論ができるのではないだろうか。

(1) 社会人基礎力

ここで、本研究が着目したのが「社会人基礎力」である。これは経済産業省が2006年に提唱した「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」で、グローバル人材の3大要素（他は「外国語力」と「異文化適応能力」）の一つと考えられている。「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力と12の能力要素から構成されており（図1参照）、基礎学力や専門知識を仕事に活かすために不可欠な、社会人としての基礎能力であると定義されている（経済産業省2006a）。従来これらの力は、大人になる過程で「自然に」身につくものと考えられてきたが、若者の内向き志向やコミュニケーション能力不足が指摘されるようになってから、より意識的に育成の対象としてとらえられるようになった。

社会人基礎力が提唱されたことは、欧米諸国の産業界でソフトスキルが重視される潮流にも影響をうけている。特に、イギリスやオーストラリアで、エンプロイアビリティ（雇用される能力）に直結するスキルとして提唱された generic skills をモデルにしている（National Centre for Vocational Education Research (NCVER) 2003; Turner 2002）。その他欧米諸国の労働産業政策や研究で言及されている同類の概念として、core skills, key skills, common skills, key competencies, employability skills, basic skills, workplace know-how などがある。これらは、社会人基礎力と同様、技能や専門知識などの、いわゆるハードスキルと対比して、職場で重要とされる個人特性（責任感、価値観、倫理観など）に重点をおいた、ソフトスキルの類型である（NCVER 2003）。

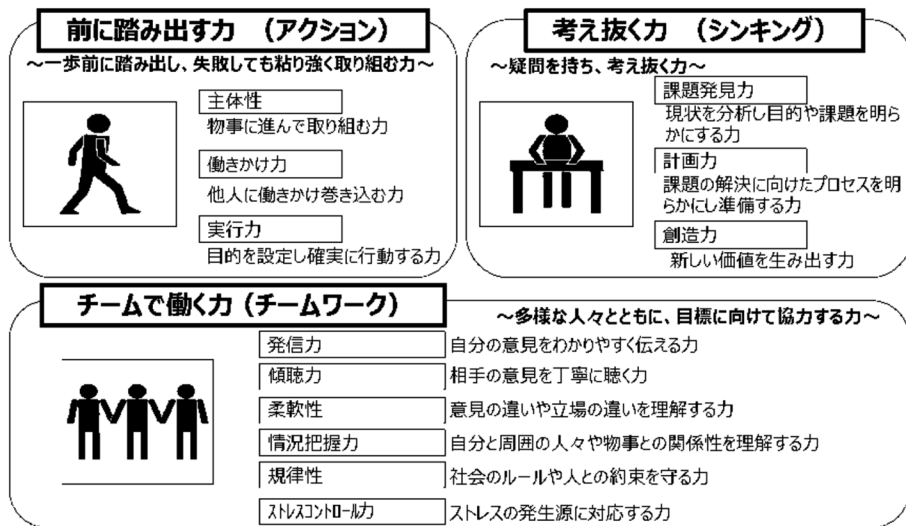


図1. 社会人基礎力の構成要素

(出所)「人生100年時代の社会人基礎力」説明資料より引用し抜粋（経済産業省ホームページ URL: <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>）

経済産業省（2006b）による一部上場企業および中堅・中小企業を対象とした調査によると、「主体性」、「実行力」、「課題発見力」、「計画力」、「状況把握力」の能力要素が高い割合で求められており、さらに若手社員に不足が見られる能力には、「主体性」、「課題発見力」、「創造力」が挙げられていた。また、より近年においては、企業の持続的成長と発展や地域活性化の柱として、中核人材のニーズが高まっており、スキルや経験以上に、社会人基礎力が極めて重要であることが報告されている（経済産業省 2018）。有識者の意見によると、求められる中核人材像として、「前に踏み出す力」に関しては、内部資源を前提にせず、自身の交渉力、ネットワーク、フットワークで仕事を取ってくる人や一緒になって手を動かせる人、などが挙げられた。「考え抜く力」に関しては、自分の仕事の範囲を強く意識しない人、「チームで働く力」に関しては、能力以上に重要なのが人間関係で、コミュニケーション能力、誠実さ、協調性などが高い人が求められている。これらは、協力隊の活動において、途上国現地での活動費用がゼロからスタートすること、受け入れ先と交渉の上活動内容を決める必要があること、現地の人々の理解と協力を得ることが活動達成に重要であること、要請内容と実際の仕事が一致しないことがあること（Onuki 2018; 山田 2018）などを踏まえると、それらを克服した協力隊員はこれらの能力を持ち、十分に日本の人材ニーズに答え得ると推測できるが、実証はまだされていない。

産学連携を通じた社会人基礎力育成の取り組みにおいては、実践型学習や海外研修、留学および留学生との交流などによるさまざまな効果が報告されている。例えば、大成学院大学における韓国での1週間の韓国語研修の前後で社会人基礎力を比較した結果、「チームで働く力」の「規律性」と「ストレスコントロール力」以外のすべての社会人基礎力構成要素が向上していた（金・俵石 2015）。また、佐々木（2015）は実践型の授業のグループワークに留学生が参加することで、日本人学生の「前に踏み出す力」（「主体性」と「働きかけ力」）と「チームで働く力」（「発信力」「柔軟性」「状況把握力」）が向上したことを報告している。また、学生を採用する企業側でも、どのように新入社員を育て、戦力化していくかが課題となっている。リクルート社の研究（渡辺・山田・内藤 2011）では、一般企業の入社1年目と3年目の若年層社員の社会人基礎力を調査し、「柔軟性」と「ストレスコントロール力」以外のすべての社会人基礎力要素で、3年目の社員が1年目よりも高い評価を得ていたが、「前に踏み出す力」と「考え抜く力」に比べて「チームで働く力」における年次差が小さく、比較的伸びにくい力であった。

このような社会人基礎力育成を目的とした学校教育および社員育成と比べて、協力隊活動による人材育成効果はどのようなものであろうか。本研究は、協力隊の社会人基礎力を分析対象とし、活動中の変動と派遣および個人要因との関連を調べることで、帰国後の協力隊員のエンプロイアビリティと人材育成効果を高める活動の特徴を理解することを目的とした。

(2) ボランティアとエンプロイアビリティ

海外の先行研究では、一昔前からエンプロイアビリティを促進する体験としてボランティア経験が取り上げられてきた（Corden and Ellis 2004; Drake and Davis Smith 2004; Hirst 2001）。Hirst（2001）によると、調査対象となったボランティア経験者の88%が、ボランティア経験が次の仕事を得るために有益な効果をもたらしたと報告した。また、国際ボランティアにおいても、ボランティア経験がキャリアアップやキャリアチェンジに影響を及ぼしたという報告が多々ある（e.g., Clark and Lewis 2017; Machin 2008; Tiessen 2018; Tiessen and Lough 2019; Universalia et al. 2005）。一方で、一部の

国際ボランティアは帰国後一時的に、逆カルチャーショックや自国の労働文化や価値観に馴染めない苦労を経験するという報告もある (Bentall 2020; Diprose 2012)。

帰国後の協力隊員においては、調査対象者の81%が「協力隊経験が現在の仕事に役立っている」と報告しており (佐藤 2012)、68%が帰国後6か月以内に就職していた (その他は進学、主婦など) という実績がある (青年海外協力隊事務局 1989)。近年の就職先内訳では民間企業 (39%)、公益法人・独立行政法人 (19%)、地方公務員 (教育) (13%)、国際協力機構 (JICA) 関係 (9%)、地方公務員 (行政職) (9%) の順に割合が多く、一般市民と比べて公益法人・独立行政法人や地方公務員 (教育) を占める割合が高い傾向がある (青年海外協力隊事務局 2021)。かつて協力隊は「自己主張が強い」、「組織になじめない」、「異端児」などと見られ、企業が採用を疎遠したような状況があったとの報告もあるが、最近では国際化が進む企業が求める人材像が多様化し、協力隊経験で培われるさまざまな能力を評価する企業が増えているという (藤崎 2019)。一方で、協力隊員の応募者数を見ると、若年層の人口減少、内向き志向、就職難などが主な引き金となって、1994年度にピーク (11,832名) を迎えて以来下り坂で、2018年には途上国からの要請数を下回る2,030名まで落ちている (藤崎 2019)。このような協力隊事業にとって危機的な募集者減少現象を踏まえて、本研究でより具体的に協力隊がどのような能力・スキルを向上させ、日本国内での人材ニーズに答え得るかについて理解を深めることで、実務へも寄与し得ると考える。

(3) 国際ボランティアの能力

先行研究によると、国際ボランティア活動はグローバル化する社会において必要とされるさまざまなソフトスキルを醸成するのに効果的である。イギリスの国際ボランティアを対象とした Thomas (2001) によると、学校教育などのフォーマルな学びの場で培われにくいソフトスキル (特に国際意識、柔軟性、対人スキルなど) を醸成するという。その他数々の研究も、国際ボランティア経験が、問題解決能力、柔軟性、自律性などの個人的スキル、および市民参加、責任感、リーダーシップ、対人スキル、異文化能力、コンフリクトマネジメントスキル、チームワークなどの社会的スキルの向上に効果的であると報告している (e.g., Cook and Jackson 2006; Jones 2004, 2005; Kelly and Case 2007; Kiilakoski 2015; Machin 2008; Sherraden, Lough, and McBride 2008; Stiehr and Raschdorf 2015)。

ここで、他のボランティアと区別して、国際ボランティアの特徴・強みとして着目されているのが、国際的視野および異文化能力の醸成である。大学生を対象とした非常に短期 (2-3週間) の国際ボランティア活動ですら、外国人への親近性、国際情勢への興味関心、民族・人種差別低減などの国際性向上、およびコミュニケーション能力や自己効力感の向上に正の影響をもたらしたことが報告されている (Yashima 2010)。協力隊の短期派遣 (1か月以上12か月未満) においても、複眼的思考や自己の相対化 (日本を外からみること) を通じてグローバルな視野を醸成すると言われている (藤掛 2018)。また、McBride, Lough, and Sherraden (2010) は1年間弱の国際ボランティア活動では、国際意識、海外ネットワーク、国際的なキャリア志向、などを向上させたと報告している。さらに、国際意識と海外ネットワークにおいては、帰国後も継続して伸び続けると言われている (Lough, Sherraden, McBride, and Xiang 2014)。

協力隊の事業評価においては、調査対象者の94%もが異文化理解度の向上を報告しており、グローバル人材に求められる資質の向上においては、協力隊経験を通じて、コミュニケーション能力

(84%)、リスク管理能力(80%)、主体性・実行力(76%)、企画力・創造力(73%)、チームワーク能力(62%)の順に向上したと報告している(青年海外協力隊事務局 2018)。これらの能力は、「リスク管理能力」を抜いて、すべて社会人基礎力の構成要素に含まれており、「前に踏み出す力」の「主体性」「実行力」や「考え抜く力」の「企画力(計画力)」「創造性」においては、上述した通り、日本企業におけるニーズが高く若手に不足がちな能力と考えられている。

上記の国際ボランティアの能力を対象とした研究調査では、帰国後のボランティアが経験を振り返って自己評価した内容が大多数で、活動中の変動や、活動の種類やボランティア自身の経験や努力がどのように能力向上に影響したかについては明らかになっていない。本研究では、日本社会におけるエンプロイアビリティ及び人材能力を評価する目的をもって社会人基礎力を指標とし、協力隊員の活動前、活動中、活動後、の三時点における社会人基礎力の3つの構成能力の変動を調べることにした。また、より効果的なボランティア派遣の形態や協力隊の特徴について理解を深めるため、探索的にボランティア派遣要因および協力隊の個人要因と社会人基礎力の関連について分析した。

2. 方法

(1) 対象者

2011年7月から2015年3月の間に派遣された協力隊620名(23-42歳)であった。性別は、男性237名、女性383名、平均年齢は30.32歳($SD=4.13$)であった。

(2) 調査方法

調査は協力隊への意識調査の一環として、2年間の任期の派遣前(日本国内)、派遣中(派遣先現地)、帰国時(日本国内)の計3回実施された。派遣前の調査票はJICA青年海外協力隊事務局が派遣前訓練中に配布し、派遣中の調査は派遣後約1年後の時点で派遣先のJICA在外事務所および隊員連絡所にてウェブ形式で実施し、帰国時の調査票は帰国報告会において配布された。なお、調査への参加は自由意志によることと、個人の匿名性が守られることを教示した。

(3) 調査項目

①社会人基礎力

派遣前、派遣中および帰国時の3時点において、社会人基礎力を測定する尺度(オリエス研究所:全14項目)を用いて測定した。これは、「前に踏み出す力」(「多くの様々な障害を克服しなければならない仕事は楽しい。」など5項目)、「チームで働く力」(「他人の気持ちを理解し、対立を効果的に処理するために効果的に説得することは楽しい。」など6項目)、「考え抜く力」(「計画あるいは戦略的に潜在する問題や決定、落とし穴を分析することは楽しい。」など3項目)の3つの力に対応する項目で構成されている。回答は、自己への肯定的評価項目について「よく当てはまる」、「どちらかという当てはまる」、「ほとんど当てはまらない」、「全く当てはまらない」の4件法により評定を求めた。得点が高いほど、社会人基礎力が高いことを示し、各項目の平均値を得点とした。尺度の信頼性は、派遣前、派遣中、帰国時の順に $\alpha=.73, .76, .77$ (前に踏み出す力)、 $\alpha=.57, .65, .64$ (考え抜く力)、 $\alpha=.57, .62, .63$ (チームで働く力)。

②派遣要因:派遣職種(人的資源、計画・行政、農林水産、商工業、保健・医療)および派遣形態(個人派遣、グループ派遣)

③個人要因：派遣前準備、派遣前経験および派遣中の努力

派遣前準備については、派遣前の調査票において、協力隊応募準備のため、および派遣が決まってから訓練が始まる前に（複数選択）、「技能的スキルアップ」（1項目）および「途上国の情報収集」（1項目）に自ら取り組んだか否かについて回答を求めた。派遣中の努力については、派遣中の調査票において、派遣中に「現地への溶け込み」（「現地の文化・風習・情勢を理解すること」などの3項目）および「文化交流」（「日本の文化の紹介」などの3項目）に力をいれた程度を、「まったく力を入れていない」、「あまり力を入れていない」、「多少力をいれている」、「非常に力を入れている」の4件法により評定を求めた。得点が高いほど、努力が高いことを示した。尺度の信頼性は、 $\alpha = .69$ （派遣前の技能・スキルアップ）、 $\alpha = .59$ （派遣前の現地情報収集）、 $.70$ （派遣中の現地への溶け込み努力）、 $.51$ （派遣中の文化交流努力）。

3. 結果

(1) 派遣前、派遣中、帰国後の3時点における社会人基礎力の変化

3つの社会人基礎力の派遣前、派遣中および帰国時にかけての変化を検討するために、反復測定の変数分散分析を行った。社会人基礎力全体において、測定時点間の有意差が見られた（Wilks' Lambda = .88, $F(3, 588) = 13.51$, $\eta^2 = .12$, $p < .001$ ）。「前に踏み出す力」、「チームで働く力」、「考え抜く力」においていずれも、派遣前から派遣中にかけて下がり、派遣中から帰国時にかけて上昇していた。結果を表1に示す。

(2) さまざまな派遣要因および個人要因と社会人基礎力との関連

さまざまな派遣要因と個人要因がどのように協力隊の社会人基礎力と関連しているかを検討するために、帰国時に測定した3つの社会人基礎力を従属変数に、階層的重回帰分析をおこなった²。まず第1ステップで3つの個人属性（年齢、性別、学歴）を投入し、第2ステップで2つの派遣要因（派遣職種、派遣形態）を投入し、第3ステップでは、5つの個人要因（派遣前の技能・スキルアップ、派遣前の途上国・配属先の情報収集、派遣前の国際交流・外国人支援経験、派遣中の現地への溶け込む努力、派遣中の文化交流の努力）を投入した。説明変数の基本統計量を表2に示し、結果を表3に示す。

表1. 派遣前・派遣中・帰国時の3つの社会人基礎力要素を比較する反復測定分散分析の結果

	派遣前 ^a M (SD)	派遣中 ^b M (SD)	帰国時 ^c M (SD)	F 値	自由度	p	効果量 (η^2)	事後比較 t 検定
前に踏み出す力	2.98 (0.51)	2.83 (0.56)	2.94 (0.55)	27.46	2/1177	<.001	.04	a>b, t(590)=6.97, p<.001 c>b, t(590)=-5.38, p<.001 a-c, t(590)=1.86, p=.06
チームで働く力	2.86 (0.43)	2.74 (0.47)	2.86 (0.45)	28.40	2/1158	<.001	.05	a>b, t(590)=6.32, p<.001 c>b, t(590)=-7.07, p<.001 a-c, t(590)=-0.08, p=.93
考え抜く力	2.98 (0.56)	2.92 (0.61)	2.99 (0.56)	5.88	2/1160	<.01	.01	a>b, t(590)=2.63, p<.01 c>b, t(590)=-3.24, p<.001 a-c, t(590)=-0.32, p=.75

² 3つの従属変数間には、いずれも正の相関があった（.55 < r_s < .71）。説明変数間の相関係数の大きさは、いずれも .38 以下であった。

まず個人属性の影響については、性別と学歴が有意であった。男性のほうが女性よりも3つの社会人基礎力が高く、また、学士未満の人はより「前に踏み出す力」と「チームで働く力」が低かった。派遣要因については、派遣形態が有意で、グループ派遣のほうが個人派遣の場合よりも「チームで働く力」が高かった。個人要因については、派遣前準備（技能・スキルアップ）、派遣前経験、派遣中努力（現地溶け込）および派遣中努力（国際交流）の影響が有意であった。派遣前から技能やスキルアップに取り組んでいた人や、派遣前に国際交流・外国人支援の経験を持つ人は、より「前に踏み出す力」が高く、派遣中に現地へ溶け込むことに力を入れた人は、より「前に踏み出す力」や「チームで働く力」が高かった。さらに、派遣中に国際交流に力を入れた人は、3つの力がいずれもより高かった。また、これらの個人要因を加味した場合、低学歴（学士未満）が「前に踏み出す力」と「チームで働く力」に及ぼす負の影響が有意でなくなった。

表 2. 説明変数の基本統計量

		度数	パーセント
学歴	学士未満	118	19.03
	学士	376	60.65
	修士以上	123	19.84
派遣職種	人的資源	273	44.03
	計画・行政	122	19.68
	農林水産	35	5.65
	商工業	31	5.00
	保健・医療	159	25.65
派遣形態	グループ	81	13.06
	個人	536	86.45
派遣前経験	あり	316	50.97
	なし	294	47.42
		平均値	標準偏差
派遣前準備（技能）		0.73	.81
派遣前準備（情報）		0.83	.50
派遣中努力（現地溶け込み）		3.10	.56
派遣中努力（国際交流）		2.25	.00

4. 考察

本研究では協力隊の日本社会におけるエンプロイアビリティないしグローバル人材育成の観点から、協力隊活動を通じた社会人基礎力の変化を調査した。派遣前の3つの社会人基礎力

表 3. 3つの社会人基礎力を従属変数とした階層的重回帰分析の結果

説明変数	前に踏み出す力 n=597			チームで働く力 n=598			考え抜く力 n=597		
	標準偏回帰係数(β)			β			β		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III
年齢	-.07	-.07	-.05	-.04	-.03	-.02	.03	.04	.04
性別 (0:男, 1:女)	-.12**	-.10*	-.14***	-.09*	-.09*	-.11**	-.12**	-.09*	-.11**
学歴	学士未満ダミー	-.15***	-.11*	-.06	-.12**	-.08	-.04	-.08	-.04
	修士以上ダミー	.03	.02	.03	-.01	-.01	-.01	.07	.06
派遣職種	計画・行政ダミー		.06	.09*		.05	.07		.09*
	農林水産ダミー		-.03	-.03		-.06	-.06		.03
	商工業ダミー		-.02	.00		-.08	-.06		-.02
	保健・医療ダミー		-.07	-.05		-.05	-.04		-.08
派遣形態 (1:グループ, 2:個人)		-.05	-.04		-.10*	-.09*		-.04	-.02
派遣前準備（技能）			.09*			.08			.05
派遣前準備（情報）			.01			-.05			.05
派遣前経験			.11*			.01			.06
派遣中努力（現地溶け込み）			.18***			.18***			.06
派遣中努力（国際交流）			.11**			.11*			.08*
	R ²	.05***	.06	.15***	.02**	.05	.11***	.03***	.05***
	ΔR ²		.01	.09***		.02*		.06***	.02

注) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

「前に踏み出す力」, 「チームで働く力」, 「考え抜く力」と比べて、派遣後約1年目のそれらは一時的に下がるという結果が得られた。これは、異国の地での一年目は自己効力感や精神健康度が低下する時期であることや(井上・伊藤 1997)、国際ボランティアの学びは活動中うまくいかないことの試行錯誤をきっかけに生じることや(Fee and Gray 2013)、途上国の人々との価値観の違いから生じる、活動に対する「落胆」の感情などを通じて国際ボランティアが成長をする(関根 2018)などといった研究結果を支持するものとも言える。また、協力隊員が現地で様々な仕事・生活上での困難(価値観の違い、語学、人間関係、健康管理など)や価値観の相違を経験し、それらを克服することで異文化適応を成し遂げることで、活動の教育効果が発現するという見解(徳山 1998, 1999; 丸山・上原 2018; 丸山 2019)と関連深い。

しかし、協力隊活動の後半2年目は、これらの社会人基礎力が上昇していた。これは、ある一定程度の適応を遂げた協力隊が、いよいよ2年目に入って、派遣先の職場やコミュニティで多様な人々と仕事をする能力を発揮し始めたことを示唆している。一般企業の新入社員を対象とした先行研究(渡辺・山田・内藤 2011)で「チームで働く力」が伸びにくい傾向にあったのと対照的に、協力隊のそれは、その他の力と同様に活動の2年目に向上していた。協力隊の活動を達成するにあたっては、受け入れ先方と自ら交渉して活動内容を選定するところから始まり、現地の様々な人々と信頼関係を築き、彼らを巻き込んで協力を得ることが活動達成の鍵になる(上田 2018)。よって、そのような経験を経た協力隊がより「チームで働く力」を伸ばしたことが推測できる。

派遣前と帰国時の社会人基礎力に差が無かった結果については、質問回答時の文脈を考慮する必要がある。派遣前の社会人基礎力は、協力隊員の前職に対して回答したものと仮定できるが、一方で、派遣中と帰国時の社会人基礎力は、協力隊活動に対して回答したものと仮定できる。よって、この2者は質的に違うことになるため、本研究のこの結果をもって一概に帰国前と帰国時の能力に変化が無かったと結論づけることはできない。むしろ、協力隊が異文化環境において、同等の社会人基礎力を発揮できるほどの成長を成し遂げていたことを示唆する結果と解釈することができる。

さらにこの研究で明らかになったのは、さまざまな協力隊の個人要因と派遣要因が社会人基礎力と関連していたことである。特に関連が強かったのは、派遣中の協力隊による現地に溶け込む努力で、現地の文化・風習・情勢を理解し、現地の人との人間関係構築、および生活習慣を合わせることに力を入れた協力隊は、「前に踏み出す力」と「チームで働く力」がより高かった。次に関連が強かったのは国際交流の努力で、日本文化の紹介、日本への情報発信、および他の国から来た人々との交流などに力を入れることも社会人基礎力の醸成に役立つことを示唆した。よって、現場主義が第一で、国際交流を第二に心がけた協力隊の在り方が好ましいと言える。その他、派遣前に国際交流や外国人支援の経験を持ち、専門技能やスキルアップ面で準備を行っていた協力隊は「前に踏み出す力」も高かった。さらに、これらの協力隊員による派遣前と派遣中の取り組みによって、低学歴による社会人基礎力への負の影響を軽減していた。これらの一連の分析において、確かな因果関係を同定することはできないが、協力隊員個々の国際ボランティア活動に対する態度や取り組みが、彼らの教育水準以上に、社会人基礎力の醸成とつながりがあることを示唆した。

派遣要因については、個人派遣が大半を占める中、グループ派遣だった協力隊の「チームで働く力」がより高かった。ボランティアの開発効果や効果の持続性においても、複数の協力隊が同じ配属先に

派遣されるグループ派遣や、専門家と連携した協力隊の活動などが効果的であることが論じられている（青年海外協力隊事務局 2002, 2011; 細野 2018）。これらを勘案すると、今後の事業方針でより積極的にグループ派遣を検討する余地があるかもしれない。

5. 結論

本研究では、パネルデータの計量分析を用いて、協力隊活動を通じて社会人基礎力が向上することを示した。これは、日本の産業界で社会人基礎力への関心とニーズが高まる中、協力隊のエンプロイアビリティが高いことを示唆している。また、日本にいたときと同程度レベルの社会人基礎力を、派遣先の途上国で発揮していた協力隊員は、異文化適応能力も高いことが自明的であろう。従って、グローバル人材としての活躍が期待される。また、本研究では協力隊員の意識や努力によって、より効果的に能力を高められることを示唆した。今後の研究では、具体的に日本社会のどのような側面においてこれらの能力が役立っているかについて明らかにする必要がある。

謝辞

本研究は、JICA 緒方研究所が実施した意識調査を活用している。

引用文献

英語

- Bentall, C. (2020). The impact of international volunteering on returned volunteers' engagement with social action in relation to international development. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 1-18.
- Clark, J., & Lewis, S. (2017). *Impact Beyond Volunteering: A Realist Evaluation of Complex and Long-term Pathways of Volunteer Impact*. VSO.
- Cook, P., and N. Jackson. (2006). *Valuing volunteering. A Route to Professional Development: Views from VSO Volunteers and Managers*. London, England: Chartered Management Institute and VSO.
- Corden, A. and Ellis, A. (2004). *Volunteering and employability: exploring the link for incapacity benefits recipients*, Policy Press.
- Diprose, K. (2012). Critical distance: Doing development education through international volunteering. *Area*, 44(2), 186-192.
- Drake, K. and Davis Smith, J. (2004). *Young People and Volunteering: A map of the range and scope of current opportunities in England*. London: Institute for Volunteering Research.
- Fee, A., & Gray, S. J. (2013). Transformational learning experiences of international development volunteers in the Asia-Pacific: The case of a multinational NGO. *Journal of World Business*, 48(2), 196-208.
- Hirst, A. (2001). *Links between volunteering and employability*. Nottingham: Department for Education and Skills.
- Jones, A. (2004). *Review of Gap Year Provision*. London: Department for Education and Skills.
- Jones, A. M. (2005). Assessing international youth service programmes in two low income countries. *Voluntary Action: The Journal of the Institute for Volunteering Research*, 7(2), 87-100.
- Kelly, S., and R. Case. (2007). *The overseas experience: A passport to improved volunteerism*. Toronto: CUSO and the Center for Research and Education in Human Services.
- Kiilakoski, T. (2015). *Youth work, Volunteering, Recognition and Employability: Defining and Recognizing Competences-Report on Desk Research*. EU: European Region Action Scheme for the Mobility of University Students (Erasmus).
- Lough, B. J., M. S. Sherraden, A. M. McBride, and X. Xiang. (2014). The impact of international service on the development of volunteers' intercultural relations. *Social Science Research*, 46, 48-58.
- National Centre for Vocational Education Research (NCVER). (2003). *Defining generic skills: At a glance*. Adelaide, Australia: NCVER.
- Machin, J. (2008). *The impact of returned international volunteers on the UK: A scoping review*. London: Institute for Volunteering Research.
- McBride, A. M., B. J. Lough, and M. S. Sherraden. (2010). *Perceived impacts of international service on volunteers: Interim results from a quasi-experimental study*. Washington, DC: The Brookings Institution.

- Onuki, M. (2018). Measuring the competencies of international volunteers: key competencies of the Japan overseas cooperation volunteers and their perceived achievements and outcomes, *JICA-RI Working Paper*, 164. Tokyo: JICA Research Institute.
- Sherraden, M. S., B. Lough, and A. M. McBride (2008). Effects of international volunteering and service: Individual and institutional predictors. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 19(4), 395-421.
- Stiehr, K., and K. Raschdorf (2015). *The recognition players: Different perspectives on the Volunteer's competences and their recognition and validation, from the different sectors and geographical perspectives- Report on Field Research*. EU: European Region Action Scheme for the Mobility of University Students (Erasmus).
- Thomas, G. (2001). *Human traffic: Skills, employers and international volunteering*. London: Demos.
- Tiessen, R. (2018). Career Aspirations and Experiential Learning Abroad: Perspectives from Canadian Youth on Short-Term Placements. In *Globetrotting or Global Citizenship?* (pp. 71-89). University of Toronto Press.
- Tiessen, R. and Lough, B. J. (2019). *The effects of international volunteering on community-based engagement in Canada*. Ottawa: Employment and Social Development Canada.
- Turner, D. (2002). *Employability skills development in the United Kingdom*. Australia: National Centre for Vocational Education Research (NCVER).
- Universalia, Jackson & Associates Ltd, and Salasan. (2005). The power of volunteering: a review of the Canadian volunteer cooperation program. *Evaluation Report: CIDA*.
- Yashima, T. (2010). The effects of international volunteer work experiences on intercultural competence of Japanese youth. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(3), 268-282.

日本語

- 井上孝代・伊藤武彦. 1997. 留学生の来日一年目の異文化受容態度と精神健康度 心理学研究, 68(4), 298-304.
- 上田直子. 2018. 「心」にはたらきかけた隊員たち—バングラデシュの予防接種, ホンジュラスのシャーガス病対策から考える 岡部恭宜編『青年海外協力隊は何をもたらしたか—開発協力とグローバル人材 50年の成果』ミネルヴァ書房.
- 金栄俊・俵石正雄. 2015. 社会人基礎力を育成する海外研修 韓国文化交流研修での実践を通して」太成学院大学紀要, 17, 115-124.
- 経済産業省. 2006a. 社会人基礎力に関する取りまとめ—中間報告. https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzaizoku/jinzaizou_wg/pdf/001_s01_00.pdf
- 経済産業省. 2006b. 社会人基礎力に関する緊急調査. http://ono-tera.com/sanko-shiryo_syakaijinkiso.pdf
- 経済産業省. 2018. 我が国産業における人材力強化に向けた研究会 報告書 経済産業省中小企業庁.
- 佐々木良造. 2015. 社会人基礎力育成プロジェクトに留学生が参加する影響 日本語教育方法研究会誌, 22(1), 62-63.
- 佐藤真久. 2012. 青年海外協力隊帰国後進路状況・社会還元活動調査 独立行政法人国際協力機構 (JICA) 青年海外協力隊事務局.
- 佐藤峰・上山美香. 2018. 「めげずに頑張りが続く力」はどこから来るのか—パネルデータおよびインタビューによる分析 岡部恭宜編『青年海外協力隊は何をもたらしたか—開発協力とグローバル人材 50年の成果』ミネルヴァ書房.
- 青年海外協力隊事務局. 1989. 協力隊帰国隊員アンケート調査 報告書 国際協力事業団青年海外協力隊事務局.
- 青年海外協力隊事務局. 2002. 協力隊チーム派遣に関する評価分析調査報告書 国際協力事業団青年海外協力隊事務局.
- 青年海外協力隊事務局. 2011. ラオス国 エジプト国 ザンビア共和国 マラウイ国 ボランティア・プロジェクト評価調査報告書 国際協力事業団青年海外協力隊事務局.
- 青年海外協力隊事務局. 2021. JICA 海外協力隊 事業概要 独立行政法人国際協力機構 (JICA) 青年海外協力隊事務局.
- 関根久雄. 2018. 落胆と「成果」—太平洋島嶼の地域性と青年海外協力隊 岡部恭宜編『青年海外協力隊は何をもたらしたか—開発協力とグローバル人材 50年の成果』ミネルヴァ書房.
- 徳山道子. 1998. 日本語教師の異文化適応と社会・文化的要因 異文化間教育, 12, 128-143.
- 徳山道子. 1999. 青年海外協力隊員が海外で直面した活動上の障害要因の分類 国際開発研究, 国際開発学会, 8(1), 65-79.
- 藤掛洋子. 2018. 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『青年海外協力隊は何をもたらしたか—開発協力とグローバル人材 50年の成果』ミネルヴァ書房.
- 藤崎ひとみ. 2019. 青年海外協力隊の現状と課題: 参加者拡大と有効活用の課題を中心に 立法と調査, 417, 82-91.
- 細野昭雄. 2018. 青年海外協力隊とキャパシティ・ディベロップメント 岡部恭宜編『青年海外協力隊は何をもたらしたか—開発協力とグローバル人材 50年の成果』ミネルヴァ書房.
- 丸山英樹. 2019. 青年海外協力隊による国際教育協力—教育分野の取り組みと広義の社会還元の可能性 萱島信子・黒田一雄編『日本の国際教育協力—歴史と展望』東京大学出版会.
- 丸山英樹・上原麻子. 2018. 青年海外協力隊員の異文化適応—シリアおよびザンビア滞在を事例として 岡部恭宜編『青年海外協力隊は何をもたらしたか—開発協力とグローバル人材 50年の成果』ミネルヴァ書房.
- 山田浩司. 2018. ボランティア事業における現地事務所の役割 岡部恭宜編『青年海外協力隊は何をもたらしたか—開発協力とグローバル人材 50年の成果』ミネルヴァ書房.
- 渡辺かおり・山田香・内藤淳. 2011. 企業における若年層の社会人基礎力の年次変化に関する考察, RMS メッセージ, 23.