

海外経験は役に立つのか

——ワーキングホリデーの効果とリスクの検証——

藤 岡 伸 明

1. はじめに

近年、日本の若年層において海外渡航者の数が減少傾向にある。新聞報道によれば、20代の海外旅行者数は1998年から2008年までの10年間で37%減少し、海外の大学への留学生数は2004年から2008年にかけて約2割減少している^①。こうしたなかで、各種業界団体、日本政府、地方自治体、大学などが、若者の海外渡航を支援・促進するための施策を次々と打ち出している。たとえば、日本旅行業協会は観光庁と連携して大規模な海外旅行促進キャンペーンを開始した^②。文部科学省、東京都、京都府は、大学生や高校生の留学を支援するための予算を増額し^③、経団連は大学生の留学を支援するための奨学金を設置した（経団連 2011）。東京大学は、留学生の受け入れと送り出しを促進するために、学期の開始時期を国際標準に合わせることを検討し始めた^④。さらに、このような動きに呼応する形で、マスメディアも海外経験の重要性を強調するような言説を生産している^⑤。

若者の海外渡航を支援・促進するための施策が矢継ぎ早に打ち出され、メディアがそうした動きを援護するといった状況が生じる背景には、日本の教育・文化システムが経済のグローバル化に対応できていないことに対するエリート層の危機感があるように見える^⑥。そして冒頭に示した海外渡航者数の減少を鑑みれば、エリート層の危機感はもっともであり、何らかの対策が必要だという主張にも一定の説得力がある。

しかし同時に、拙速な施策や言説を打ち出す前に念入りな検証が必要であることもまた事実である。特に、海外経験が若者のキャリアやライフコースにもたらす効果とリスクは、支援・促進策を実施する前に可能な限り明らかにしておくべきである。なぜなら、効果とリスクが不明確なまま大量の若者を海外に

送り出し、その結果として深刻な損失が生じた場合、誰がその責任を取るのかという問題が発生しかねないからである。しかし、上述の施策や言説は海外渡航者の速やかな増加を目指すあまり、この問題を軽視しているように見える。こうした現状を踏まえ、本稿では海外経験がどのような点で役に立つのか、そしてどのようなリスクを伴うのかという点を検証する。この作業を通じて、拙速な施策や言説に対する疑義を表明すると同時に、海外渡航の支援・促進に関連する施策や言説を構想したり読み解いたりする際に見落としてはならないいくつかの論点を浮き彫りにしたい。

具体的な検証の対象は、ワーキングホリデー（以下、WHと略記）制度を利用して海外に滞在した経験を持つ若者である。WH制度とは、2国間の協定に基づき、18～30歳までの若者に対して1年間（国によっては2年間）の滞在と滞在中の就学・就労を認める文化交流制度である。2つの国が、自国の文化と生活様式を体験する機会を相互に提供し合うことによって、両国間の相互理解を深めることがこの制度の目的である。日本は1980年のオーストラリアを皮切りに、ニュージーランド、カナダなど計11カ国・地域との間でWH協定を締結した（2012年3月現在）。この制度を利用する日本人は近年では年間約2万人に及び、制度開始以来の利用者総数は30万人を越えている⁷⁾。

本稿が旅行者や留学者ではなくWH渡航者を検証する理由は、WH制度の3つの特徴と関係している。第1に、後述する通り、WHは離職・休学して実践する海外長期滞在のなかでは容易に実現できるものの1つである。第2に、WH渡航者の中核を占めるのは非エリート層に属する若者である（海外職業訓練協会 2005: 85; 藤岡 2012b: 41）。第3に、WH渡航者を支援する公的な施策は現状では存在しない。これらの特徴から次のような望ましくないシナリオが想起される。それは、海外経験の重要性を説く様々な言説に影響された非エリートの若者が、離職・休学してWHを実践したものの、期待していたほどの成果を得られず、あるいは深刻なトラブルに遭遇し、貴重な時間と資金を投じたことや離職・休学したことを後悔し、なおかつ周囲からその失敗を責められる、というシナリオである。こうした状況は、仕事をやめる必要のない海外旅行や、先に見たような支援を受けて行われる海外留学の場合は生じにくいと考えられる。約言すれば、WH制度は、海外渡航を煽られた非エリートの若者が海外に渡って重大な損失を被り、しかも本人がその責任を全て負わなければ

ならない状況を喚起しやすい性質を備えている。従って、こうした状況に陥る若者の増加を防ぐためにも、WHの効果とリスクを検証しておくことは一定の意義があると言えよう。

なお本稿では、海外職業訓練協会（OVTA: Overseas Vocational Training Association）がWH経験者に対して実施したアンケート調査（海外職業訓練協会2005⁸⁾）に依拠して検証を行う。この調査（以下、OVTA調査と略記）は渡航前・海外滞在中・帰国後の就業・生活状況に関する設問を含んでいるため、WHの効果とリスクを検証する際に役立つデータを数多く提供してくれるだろう。

2. WH制度の魅力と問題点

本節では、WH制度の魅力と問題点を検討する。魅力と問題点は、WHがどのような点で役に立つのか、そのリスクは何かという問いに対する広い意味での（＝語学力のような特定の関心領域に限定しない）答えを提供すると考えられる。

(1) WH制度の魅力

WH制度の最大の魅力は、それが海外生活を経験するための手頃な手段を提供している点にある。ここで海外生活という言葉にはいくつかの含意がある。第1に、ホテルなどに宿泊する旅行・観光とは異なり、アパートなどに住みながら長期間に渡って生活すること。第2に、現地の人々と頻繁にコミュニケーションを取ることによって、語学力を飛躍的に向上させる機会が得られること。第3に、日本とは異なる環境で長期間過ごすことによって、日本では得られない知識、スキル、感性を養う機会があることなどである。WH渡航者がこうした魅力に惹かれてWH制度を利用していることはOVTA調査からも窺える。たとえば、WHの動機を尋ねた設問に対しては、「海外で生活したい」と回答した者が最も多く、その割合は84%に達している。同様に、「語学力を強化したい」「日本で得られない知識・技能を得たい」と回答した者は2番目と4番目に多く、その割合はそれぞれ53%と35%に達している（150頁、表B1）。一般的に、海外生活を経験するための手段として考えられるのは海外留学と海

外就労である。しかしこれらの手段は誰でも利用できるわけではない。留学には学力と資金（たとえばオーストラリアの大学に留学する場合、1年間の学費は120-300万円、生活費は160万円程度⁹⁾）が必要である。就労ビザを取得するためには駐在員として派遣されたり、渡航前に現地の雇用主を見つけたりしなければならない。これらの事実は、通常の方法で海外生活を経験することが依然として難しいことを示している。

上記の方法と比べれば、WHの実現はきわめて容易である。働く期間と語学学校に通う期間にもよるが、渡航費、生活費、学費を合わせて100-200万円程度の資金で実現が可能である。OVTA調査では、出発までに用意した費用の総額が100万円未満の者が19%、100-200万円の者が61%を占めている（162頁、表C8）。WHビザの取得も容易であり、事務的な申請手続きと申請費用（無料～2万円程度）の支払いだけで済むのが普通である（ただし健康診断や3～6ヶ月程度の滞在資金証明を課す国もある）。

(2) WH制度の問題点

WH制度の問題点としては、文化交流という理念の形骸化、トラブル遭遇率の高さ、キャリアの中断という3点をあげることができる。前述の通り、WH制度は国際的な文化交流の機会を提供するものと位置づけられているが、実際には積極的に文化交流を試みているとは言えない日本人が一定数存在するようである。というのも、OVTA調査において、WH中の交友関係は「日本人との付き合いが中心」だったと回答した者が31%に達しているからである（156頁、表B9）。

WH渡航者は、海外滞在中に窃盗や詐欺などのトラブルに遭遇する頻度が高いという点も、（少なくとも外務省と一部の研究者・報道関係者の間では）よく知られた事実である。外務省のウェブサイトに掲載されたある啓発記事¹⁰⁾によれば、WH渡航者は「日本人渡航者の中でトラブルに最も近い存在」であり、オーストラリアに滞在するWH渡航者がトラブルに遭遇する確率は一般渡航者の20倍以上に及ぶ。トラブル遭遇率の高さは、WH渡航者が頻繁に（あるいは長期間の）個人旅行をする若者であることに起因する。個人旅行者は、団体ツアー客と比べて窃盗犯などに狙われる確率が高い。また、若い旅行者は安価でセキュリティの低い宿泊施設を利用する頻度が高い。こうした事情から、

WH 渡航者はどうしてもトラブルや犯罪に巻き込まれるリスクが高くなりがちである。さらに、近年は就労上の問題や男女関係のトラブルも増加しつつあると言われている。たとえば、カナダに滞在する WH 渡航者（と留学生）を調査した加藤（2009）は、就業先でのハラスメントや国際カップルにありがちな文化的ギャップの事例を数多く紹介し、オーストラリアに滞在する WH 渡航者を調査した藤岡（2008）は、法定最低賃金額より低い賃金で働く者が一定数存在することを明らかにした。

WH 渡航者は1年間（国によっては2年間）という決して短くない期間を海外で過ごすため、出発前に仕事をやめなければならない。そのため、企業内昇進制度や年功賃金制度といった雇用慣行に包摂されている人は、WH を実践することによって安定雇用と昇進・昇給の機会を失うリスクがある。また高度な専門職に従事する人は、労働現場から離れることによって知識やスキルが低下するかもしれない。しかも、WH 中に専門的な職歴や資格を得ることはかなり困難である。OVTA 調査によれば、WH 渡航者が WH 中に従事した仕事の過半数（54%）はサービス職であり、専門職（9%）をはるかに上回る（152 頁、表 B3-C）。WH 中に取得可能な資格も少ない。短期間で高度な専門資格コースを修了することは不可能であるため、WH 中に取得できる資格は、国家資格ではない英語教師資格やダイビングのインストラクターなどに限定されるのが実状である。このような WH の特徴が、次節で見るとような就業状況の悪化の背景にあると考えられる¹¹⁾。

3. 語学力と就業状況の変化

前節では、関心領域を限定せずに WH の効果とリスク（魅力と問題点）を検証した。本節では考察の範囲を絞り込み、WH が語学力と就業状況に及ぼす効果を検証したい。

(1) 語学力

前節では、WH 中の交友関係が日本人に偏っている者が3割に達している実態を指摘した。このように、WH 中に日本人同士で固まってしまう者が一定数存在する背景には、日本人 WH 渡航者の語学力の低さという問題がある。

OVTA 調査によれば、渡航直前の語学力が「コミュニケーションできるまでに至っていない」水準だった者が過半数（52%）を占めており、こうした人々の多くが日本人同士で固まって生活している（そうせざるをえない）状況を窺わせる（表1）。

それでは、WH 渡航者はWHによって語学力を向上させることができたのだろうか。表1を見ると、帰国直後にコミュニケーションが取れない者はほとんどいない（3%）ため、大多数の人が語学力を向上させたと考えられる。しかし同時に、表1はWHによって語学力を飛躍的に向上させた人が少ないことも明らかにしている。なぜなら、渡航直前に「コミュニケーションできるまでに至っていない」者の割合（52%）と帰国直後に「日常会話で最低限のコミュニケーションができる」者の割合（49%）がほぼ同じであり、渡航直前に「日常会話で最低限のコミュニケーションができる」者の割合（41%）と帰国直後に「仕事で簡単なコミュニケーションができる」者の割合（36%）もほぼ同じだからである。これらの数値は、「渡航前はコミュニケーションすら取れなかった者が、帰国する頃には日常会話ができるレベルになった」こと、そして「渡航前は日常会話レベルだった者が、帰国する頃には仕事で簡単なやり取りができるレベルになった」ことを示している。こうした変化を「1段階」のレベルアップと表現した場合、表1は、WH 渡航者の約9割が1段階のレベルアップにとどまったことを示している。WHによって、仕事でほぼ不自由なくコミュニケーションできるレベルまで語学力が向上する人はきわめて少ない（1割以下）。

同様の結果は、語学力向上の程度を英語検定試験とTOEICの級・スコアと関連づけて尋ねた別の設問にも表れている。それによれば、「英検で2級以上、TOEICで150点以上」に相当する語学力の向上を達成した者の割合は14%、「1級以上、50～150点程度」の者は25%にとどまるのに対して、「同級、50点程度以内」の者は49%に達し、「ほとんど向上しなかった」者も10%存在している（156頁、表B6）¹⁹。

以上の調査結果は、WH 渡航者の大多数が「1段階」あるいは「そこそこ」の語学力向上に留まっており、飛躍的なレベルアップの達成者はきわめて少ないことを示している。とはいえ語学力が全く向上しなかった者は少数派であるから、「WHは語学力の向上に役立つ」ことは概ね事実である。しかし同時に、

「WHに行けば誰でも現地の言葉を不自由なく話せるようになる」といった認識や宣伝文句は実態とかけ離れていることもまた事実である。そのような「甘い／旨い話」は現実にはありえないこと、そして「言葉の壁」は大方の予想以上に高く厚いことを、上記の調査結果は冷徹に物語っている。

表1 日本人 WH 渡航者の語学力

	(%)	
	渡航直前	帰国直後
コミュニケーションできるまでに至っていない	52.0	2.8
日常会話で最低限のコミュニケーションができる	40.8	49.2
仕事で簡単なコミュニケーションができる	4.5	35.7
仕事でほぼ不自由なくコミュニケーションができる	0.6	9.3
外国語を使って高度な交渉・折衝ができる	0.4	0.5
無回答	1.7	2.5
合計	100.0	100.0

出所: 海外職業訓練協会 (2005) 表 C7-a (161 頁) と表 D2-a (162 頁) より作成

(2) 就業状況

次に、渡航前と帰国後の就業状況を、雇用形態、職種、給与水準という3点に注目しつつ検討したい。なお、OVTA 調査は対象者を帰国後8ヶ月以上経過した者に限定しているため、帰国した直後で何もしていないという状況の者は結果に含まれていない。

まず雇用形態を見ると、帰国後に正社員が減少し、非正社員が増加している(表2)。帰国後の正社員比率は、渡航前の半分近くまで低下している(55%→28%)。非正社員の比率も大きく上昇しているため(22%→39%)、WH 渡航者の多くがWHをきっかけに非正規労働者化したことは明らかである。非就業者で大きな変化が見られたのは、「その他」(6%→17%)と学生(11%→5%)である。「その他」の増加は、失業者(またはそれに近い状態の者)の増加を示唆している。学生の減少は卒業の結果と考えられる。

次に職種を見ると、渡航前と帰国後で職種構成に大きな変化は見られない(表3)。構成比に若干の変化が見られるものの、渡航前・帰国後のいずれも、事務職、サービス職、専門職の3職種が上位を占めている。比較的大きな変化としてあげられるのは、事務職の減少である(25%→19%)。これは、いわゆるOLとして働いていた人々がこのカテゴリーから退出した可能性を示している。

就業者の給与水準に大きな変化は見られない(表4)。特に、20万円以上の月給を得る者の割合はほとんど変わっていない(①～③の合計値: 46%→45%)。

ただし、月給 15-20 万円の割合が減少して (33%→26%)、月給 10-15 万円の割合がやや増加した (11%→13%) こと、賞与のない非正社員が増加したこと (表 2 参照)、非就業者が若干増加したこと (表 3 参照) などを考慮すると、帰国後の給与水準は全体としてやや低下したと考えるのが妥当である。

以上を総合すると、WH 渡航者の帰国後の就業状況は、渡航前と同等であるか、あるいはやや悪化するというのが公平な評価と言えそうである。特に、渡航前に正社員だった者が帰国後に非正社員になる確率はかなり高い。非正規雇用への移動は、雇用の安定性、給与・賞与の水準、社会保険制度へのアクセスに対してネガティブな影響を及ぼす可能性が高いから、WH の実践によって被る長期的な損失は、OVTA 調査に表れた数値より大きいかもしれない。しかし同時に、この調査の対象者は帰国後 1-2 年程度の者が多いから、調査結果に表れた就業状況は、あくまで一時的・移行的な仕事に関するものが多い可能性もある。また、雇用形態や給与水準という観点から見れば損失であっても、やりがいやストレスといった点では状況が改善したケースもあるかもしれない。さらに、帰国後に結婚して家計補助的なパートタイム就業に移行した人 (女性) は、本人の就業状況と家族の経済状況が必ずしも一致しない可能性がある。

このように、WH の経験が就業状況に及ぼす長期的・多面的な影響を包括的に評価することは容易ではない。しかしこれまでの考察から 1 つだけ確実に言えることがある。それは、WH によって就業状況を直ちに、しかも劇的に改善することはきわめて困難だという点である。これは、WH が本質的にはホリデー (休暇) であることの必然的結果と言えるだろう。

表 2 渡航前と帰国後の雇用形態等

(%)

雇用形態等		渡航前	帰国後	変化
就業者	正社員	55.2	27.7	-27.6
	非正社員	22.1	38.7	+16.6
	自営業	0.5	1.3	
	その他就業	3.7	6.4	
非就業者	学生	10.9	4.7	-6.2
	家事・育児	0.2	2.7	
	その他	6.4	16.5	+10.1
無回答		1.1	2.0	
合計		100.0	100.0	

出所：「渡航前」欄は、海外職業訓練協会 (2005) の表 C5 と表 C6-a (ともに 159 頁) より作成。
「帰国後」欄は、表 D (163 頁) と表 D8-a (165 頁) より作成。

注：(1) 「その他就業」には、ボランティア、職業訓練、その他、無回答などが含まれる。
(2) 「変化」欄は、5ポイント以上の増減があるもののみ記した。

表3 渡航前と帰国後の職種等

(%)

職種等		渡航前	帰国後	変化
就業者	専門職	16.2	15.9	
	管理職	0.4	0.1	
	事務職	24.6	19.4	-5.2
	販売職	7.6	6.2	
	サービス職	20.3	17.3	
	技能職	2.2	2.4	
	その他	7.0	7.1	
	無回答	3.2	5.6	
非就業者		17.3	23.9	+6.6
無回答		1.1	2.0	
合計		100.0	100.0	

出所：「渡航前」欄は、海外職業訓練協会（2005）の表C5（159頁）と表C6-c（160頁）より作成。

「帰国後」欄は、表D（163頁）と表D8-c（165頁）より作成。

注：「変化」欄は、5ポイント以上の増減があるもののみ記した。

表4 渡航前と帰国後の月収

	渡航前	帰国後
① 30万円以上	7.8	7.1
② 25万円以上 30万円未満	9.2	9.9
③ 20万円以上 25万円未満	28.7	27.6
④ 15万円以上 20万円未満	32.6	25.6
⑤ 10万円以上 15万円未満	11.3	13.2
⑥ 10万円未満	5.9	6.3
⑦ 無回答	4.6	10.3
合計	100.0	100.0

出所：海外職業訓練協会（2005）の表C6-k（161頁）と表D8-k（167頁）より作成。

4. WHを通じて得られるもの

前節では、WHによって語学力を飛躍的に向上させたり、就業状況を劇的に改善したりすることは困難であることを明らかにした。それではWH渡航者はWHを通じて何を得ているのか。この点を、知識・技能の習得と、語学力や就業状況（雇用形態と給与水準）に限定されない広い意味での「役立ち」、とりわけキャリアとライフコースへの寄与という2つの角度から検証したい。

(1) 知識・技能の習得

OVTA 調査は、WH を通じて習得した知識と技能を 12 項目に分けて質問している。その結果を見ると、調査対象者は WH を通じて数多くの知識や技能を習得した（と自己評価している）ことが分かる（表 5）。調査対象者の 3 分の 2 以上が習得したと答えた知識・技能は、「国際感覚・異文化適応能力」「積極性」「コミュニケーション能力」「幅広い視野」「忍耐力・我慢強さ」の 5 項目に及ぶ。この 5 つより割合は低いが、「判断力・決断力」「外国語能力」を習得したと回答した者も過半数を超えている。これに対して、「問題発見・問題解決能力」などの 5 項目については、習得したと答えた者が過半数を割っているが、全体的に見れば、WH を通じて何らかの知識や技能を習得したと考えている者が大多数であることは間違いない。

しかしここで 2 つ重大な問題が生じる。第 1 に、「外国語能力」や「専門的知識・技能」といった例外を除けば、WH 渡航者がこれらの知識・技能を実際にどの程度習得したかを客観的に測定する方法はほとんど存在しない。そのため、WH 渡航者がこれらの知識・技能を習得したと主張しても、それが他者（たとえば再就職の際の面接官）に認められるかどうかは全く未知数である。第 2 に、WH 渡航者がこれらの知識・技能を習得したことが確かであったとしても、帰国後の就業・生活上の様々な局面において、そうした知識・技能を発揮する機会が得られるとは限らない。先に見た通り、WH 渡航者が帰国後に就く仕事は事務職とサービス職が多く、しかもその多くは非正規雇用である（表 2・3 参照）。これらの仕事（たとえば派遣の一般事務職や接客のアルバイトなど）において、国際感覚や異文化適応能力が要求される保証はどこにもない¹⁸。もちろん、日々の仕事や生活のなかでこれらの知識・技能を証明することは可能かもしれないし、適切な仕事を選ぶことによって知識・技能を生かしたり、仕事以外の趣味や交友関係のなかで知識・技能を発揮したりする道は残されている。しかし海外経験の効果とリスクを冷静に検証するという本稿の立場からすれば、WH を通じて習得した知識・技能の証明が困難であることと、それらの知識・技能と WH 渡航者のキャリアとの間にミスマッチが生じうることは、強調してもしすぎることはないだろう。

表5 WH を通じて習得した知識・技能等 (%)

	習得
国際感覚・異文化適応能力	80.9
積極性	80.6
コミュニケーション能力	79.2
幅広い視野	77.5
忍耐力・我慢強さ	71.6
判断力・決断力	60.6
外国語能力	55.7
問題発見・問題解決能力	37.8
専門的知識・技能	23.4
交渉力・プレゼンテーション技術	14.5
起業家精神	13.4
仕事のマネジメント能力	8.7

出所：海外職業訓練協会（2005: 154-6）の表 B5-a~1 より作成。

注：「習得」欄は、「大いに習得できた」と「習得できた」の合計。

(2) キャリアとライフコースへの寄与

それでは、WH はどのような形で若者のキャリアとライフコースに寄与して（役立って）いるのか。OVTA 調査は、10 項目について WH の経験が役に立つかどうかを質問している（表6）。その結果を見ると、「精神的な面などで間接的に」「外国人の友人を作る際に」「将来について考えるために」「自信を持って仕事をするために」、WH が役に立つと回答した者が過半数を超えている。その一方で、「仕事のための人脉形成」「実際の日常業務」「社会人としての基礎的な能力の習得」「職業能力の開発・向上」「やりたい仕事の明確化」「キャリア形成」に役立つと回答した者はそれほど多くない。この結果は、WH の経験が心理面や交友関係に対しては肯定的・積極的な効果をもたらす一方で、キャリアアップに直接役立つとは限らない（と考えられている）ことを示している。こうした評価は、これまで見てきた語学力向上の程度（＝そこそこの向上）、就業状況の変化（＝渡航前と同等もしくはやや悪化）、知識・技能の習得状況（＝得たものは多いが証明は困難かつミスマッチもありうる）を鑑みれば、妥当な見解と言えるだろう。

最後に、1つの興味深いデータを考察して本節を締め括りたい。OVTA 調査では、帰国後の再就職に際して、就職条件が渡航前より有利になったかを尋ねている（167 頁、表 D9）。その結果を見ると、最も多い回答は「特に有利な条件にならなかった」であり、43%に達している。この結果は先に見た就業状況の変化と整合的である。興味深いのは、「少し不利になった」「かなり不利になった」と回答した者の合計（5%）より、「少し有利になった」「かなり有利になっ

た」と回答した者の合計（37%）が大きい点である。この結果は、正社員から非正社員になったり、給料が下がったりしたにもかかわらず、就職条件が有利になったと考える者が一定数存在することを示している。この理由をどう説明すべきだろうか。いくつかの仮説が考えられる。1つは、やりがいやストレスといった数値化しづらい要因の影響であり、もう1つは職種や仕事内容などのミスマッチ解消である。

1990年代半ば以降の若年労働市場の状況を鑑みれば、これらの仮説はかなり妥当性が高いと考えられる。というのも、90年代半ば以降は失業率や非正規雇用率が軒並み上昇したため、不本意な就職を強いられたりキャリアの行き詰まりに直面したりする若者が増加したからである。そうしたなかで、閉塞的な就業・生活状況から一時的に離脱し、過労やストレスで疲弊した心身を癒し、キャリアやライフコースを立て直すための手段としてWH制度を利用する若者が現れている（藤岡 2012b）。換言すれば、WH制度は就業・生活上の閉塞状況に陥った若者に対して、一種のセーフティネットを提供しているのである。就業状況の変化（非正規雇用の増加と賃金の低下）と帰国後の就職条件に対する当事者の認識（「有利になった」と考える者の多さ）の間に見られる微妙なズレは、WH制度をこのような形で利用した若者が、不本意な仕事や職場から離れ、（たとえ非正規であっても／給料は安くても）やりがいの感じられる、あるいはストレスの少ない職に就いたことを肯定的に評価している実態を物語っているのではなからうか。もしそうだとすれば、文化交流を目的とするWH制度は、若年雇用の不安定化が進むなかで、本来の目的とは全く異なる用途で日本の若者のキャリアとライフコースに寄与していると言えるだろう。

表6 WHの経験がどのような点で役立っているか (%)

	肯定
精神的な面などで間接的に役立っている	79.8
外国人の友人ができた	73.1
将来についてじっくり考えることができた	63.2
仕事をする上での自信になっている	52.2
総合的にみてキャリア形成にプラスになった	43.9
やりたい仕事をはっきりした	37.4
職業能力の開発・向上に役立った	32.2
社会人としての基礎的な能力が身についた	31.9
実際の日常業務で役立っている	30.9
やりたい仕事に就くための人脈等を得た	26.5

出所：海外職業訓練協会（2005: 168-9）の表 D11-a~j より作成。

注：「肯定」欄は、「大いに当てはまる」と「当てはまる」の合計。

5. おわりに

(1) 検証結果の要約

海外経験はどのような点で役に立つのか、そしてどのようなリスクを伴うのか。こうした問いに答えることのないまま打ち出される施策や言説に対して疑義を呈するために、本稿ではWHという海外長期滞在を事例として取り上げ、それがどのような点で役に立ち、どのような限界を持つのかという問題を海外職業訓練協会の調査に依拠して検証した。その結果を要約すると以下の通りである。

まず、WH制度は海外生活を実現するための手頃な手段を提供してくれる魅力的な制度として認知され、多くの若者に利用されている。しかしこの制度は、文化交流という理念の形骸化、トラブル遭遇率の高さ、キャリアの中断という問題を抱えつつ運用されているのが実状である。

WHを通じた語学力の向上は可能だが、飛躍的なレベルアップの達成者はきわめて少ない。「WHに行けば誰でも現地の言葉を不自由なく話せるようになる」といった認識や宣伝文句は実態とかけ離れている。帰国後の就業状況は、渡航前と同等もしくはやや悪化するというのが公平な評価である。具体的には、非正規雇用者が増加し、賃金水準がやや低下している。WHが就業状況に与える長期的・多面的な影響を包括的に評価することは容易ではないが、WHによって就業状況を直ちに、しかも劇的に改善することがきわめて困難であることは間違いない。

このように、語学力の向上や就業状況の改善に関して言えば、WHの効果はそれほど大きくない。しかしWH渡航者はWHを通じて何も得ていないと考えるとしたらそれは誤りである。WH渡航者は、国際感覚や異文化適応能力をはじめとする数多くの知識・技能を習得している（少なくともそのように自己評価している）。ただし、そうした知識・技能を証明することは難しく、習得した知識・技能を発揮する機会が与えられる保証もない点は強調されるべきである。

それでは、WHはどのような形で若者のキャリアとライフコースに寄与しているのか。第1に、WHの経験は心理面や交友関係に対して肯定的・積極的な効果をもたらしている。第2に、WH制度は就業・生活上の閉塞状況に陥った

若者に一種のセーフティネットを提供している。しかし第3に、WHの経験はキャリアアップに直接役立つとは限らない。以上の検証結果は、WHが本質的にはホリデー（休暇）であることと整合的だと言えるだろう。

(2) WHの検証から導き出される重要な論点

以上の検証から導き出される重要な論点とはどのようなものか。より正確に言えば、海外渡航の支援・促進に関連する施策や言説を構想したり読み解いたりする際に見落としてはならない論点とは何か。ここでは次の3点を指摘して本稿の結びとしたい。

第1に、海外経験を通じて得ることができると信じられているもの（語学力、知識、技能、国際感覚、自信など）は、誰でも簡単に獲得できるわけではないし、たとえ獲得された場合でも、それがキャリアやライフコースの改善に寄与することがあらかじめ保証されているわけでもない。これらは不確定性をはらんでおり、海外経験によってもたらされる効果や結果は多様な条件⁹⁹によって大きく変化しうる。第2に、海外渡航にはコストやリスクがつきものである。渡航費、生活費、学費が大きな負担であることは言うまでもない。仕事をやめるリスクも無視できない。海外滞在中のトラブル（窃盗や詐欺など）も数多く発生している。海外就業の機会や選択肢が増加しつつある近年にあっては、就業上の問題（ハラスメントや低賃金）も看過できない。現地の言語を十分に使いこなせず、特殊な資格や技術を持たない場合は、高賃金で責任を伴う仕事など得られるはずがない。海外で得たもの（語学力、知識、技能、国際感覚、自信など）が、日本では全く評価されないこともありうる。従って、第3に、これらの条件、コスト、リスクを適切に評価し、海外渡航者（および社会全体）にとっての利点を最大化すると同時に、予期されるリスクを最小限に抑えるための見通しや仕組みを備えているかどうかという点が、海外渡航の支援・促進に関連する施策や言説の「質」を決定づける重要な要因となる。そうした見通しや仕組みを欠いた施策・言説は、若者を焚きつけて海外に送り込んでおきながら、その結果として生じた損失を全て若者自身に押しつけるという無計画で無責任なものにならざるをえないだろう⁹⁹。

付記

本研究の一部はモナシュ大学日本研究センター（オーストラリア）の助成によった。記して謝意を表したい。

文献

- 海外職業訓練協会, 2005, 『海外就業体験が若年者の職業能力開発・キャリア形成に及ぼす影響に関する調査研究報告書』海外職業訓練協会。
- 加藤恵津子, 2009, 『「自分探し」の移民たち——カナダ・バンクーバー, さまよう日本の若者』彩流社。
- 川嶋久美子, 2010, 「オーストラリアのワーキングホリデー労働者——ロスジェネ世代の越境と帰還」五十嵐泰正編『労働再審②越境する労働と〈移民〉』大月書店, 231-270。
- 経団連, 2011, 『グローバル人材の育成に向けた提言』(2012年3月13日閲覧, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/062/honbun.pdf>)
- 藤岡伸明, 2008, 「オーストラリアの日本人コミュニティにおけるワーキングホリデー渡航者の役割」『オーストラリア研究紀要』34: 181-204。
- , 2012a, 「オーストラリア・ワーキングホリデー制度の利用者増加と動機をめぐる語りの曖昧さの背景にある諸要因」『オーストラリア研究』25: 29-44。
- , 2012b, 「若者はなぜ海外長期滞在を実践するのか——オーストラリア・ワーキングホリデー制度利用者のライフストーリー分析」『労働社会学研究』13: 36-68。
- Department of Immigration and Citizenship (Australia), 2008, *Working Holiday Visa Grants: Japan 1993/1994 to 2006/2007*, Unpublished data from the Department of Immigration and Citizenship.

(1) 「海外旅行、20代余裕なし？」『朝日新聞』2009年7月20日朝刊5頁, 「内向き 留学下降線」『朝日新聞』2012年1月29日朝刊3頁。

(2) 日本旅行業協会の「Visit World Campaign」ウェブサイトを参照 (http://www.jata-net.or.jp/vwc_index.htm)。

- (3) 「内向き 留学下降線」『朝日新聞』2012年1月29日朝刊3頁。
- (4) 「インタビュー 東京大学総長 浜田純一さん」『朝日新聞』2011年9月1日朝刊15頁。
- (5) たとえば「若者と社会 ギャップイヤーのすすめ」『朝日新聞』2011年2月3日朝刊3頁。
- (6) 経団連(2012: 2)や注(4)(5)の記事からエリート層の危機感を読み取ることができる。
- (7) WH制度の概要については、日本ワーキング・ホリデー協会ウェブサイト(<http://www.jawhm.or.jp>)を参照。
- (8) 以下の叙述において、括弧内に記された頁数と表番号は、海外職業訓練協会(2005)のものである。なお、調査の実施時期は2004年、有効回答者数は1121(女性895, 男性226)人である。回答者の学歴構成は、高卒21%, 専門学校卒20%, 短大卒27%, 大学・大学院卒28%, 在学中4%である(158頁, 表C3, その他と無回答を除外して再集計)。
- (9) 1オーストラリアドル=87円で換算。金額はオーストラリア政府ウェブサイトを参照(<http://www.studyinaustralia.gov.au/ja/Study-Costs/Fees>; <http://www.immi.gov.au/students/students/573-1/financial.htm>)。
- (10) 外務省海外安全ホームページ「海外邦人事件簿 Vol.30 ワーキングホリデー渡航者の安全意識」(<http://www.anzen.mofa.go.jp/jikenbo/jikenbo30.html>)。
- (11) キャリアの中断がもたらすリスクの大きさゆえに、少なからぬ男性がWHを断念しているようである。事実、WH渡航者の男女比は女性に大きく偏っている。たとえば、オーストラリアのWHビザを取得した日本人(2000-2007年)のうち66%が女性であり、カナダのWHビザを取得した日本人(2007年)のうち82%が女性である(Department of Immigration and Citizenship 2008; 加藤2009: 26)。注(8)で見た通り、OVTA調査の回答者も女性が多く、その比率は8割近くに達している。
- (12) ただし実際に英検やTOEICを受けた結果ではなく、これらの試験を受けたとしたらどの程度語学力が向上したかを答えるという設問である。
- (13) 川嶋(2010)は、WHを通じて英語力や国際感覚を身につけたと自負するWH経験者が、日本の企業・労働市場でそうした能力を要求されずに苦悩する事例を紹介している。
- (14) 本稿では十分に検討できなかったが、海外渡航の形態や滞在地の特徴、渡航者の階層的位置や所有する資源、海外で学ぶ/経験を積む分野や領域、大学や企業の受け入れ・送り出し体制、労働需給状況、国際社会・経済の動向などが、海外経験の効果を左右する条件としてあげられるだろう。
- (15) 第3の論点は公的な施策と新聞メディアの言説を念頭に置いて書かれたものだが、同じ議論は旅行代理店、(留学・WH・海外就職などの)斡旋業者、(旅行・留学関連雑誌やガイドブックなどの)出版メディアが展開する宣伝、広告、営業などに対しても当てはまると考えられる。今後は、公的な施策や新聞メディアの言説に便乗して無責任に海外渡航を煽るような業者(もしあれば)に目を光らせる必要があるかもしれない。