

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

—日本人ワーキング・ホリデーメーカーの海外経験の
事例研究—

明治学院大学社会学部社会学科
学籍番号:11SG1035
大井真澄

目次

はじめに	1
序章	3
第 1 章 ワーキング・ホリデー制度の概要	5
第 1 節 ワーキング・ホリデーの発祥と特徴	5
第 2 節 利用者の支援体制	6
第 2 章 日本からのワーキング・ホリデー参加者	8
第 1 節 日本のワーキング・ホリデー制度利用者数の推移	8
協定国の増加	8
日本からの利用者数の推移	8
第 2 節 受入国のワーキング・ホリデーへの姿勢ーオーストラリアの事例	11
第 3 節 1980 年から 90 年代にかけてのワーキング・ホリデーメーカーと 社会背景	13
旅する若者、語られる若者	13
新人類の登場？	17
ロスジェネ世代とワーホリ	19
第 4 節 海外旅行とは反比例するワーキング・ホリデー利用者の推移	19
第 3 章 JAOS 調査 2003 年と 2014 年の比較ー10 年間のワーキング・ホリ デーの変化	24
第 1 節 渡航前に関する調査の結果	25
対象者の属性	25
渡航動機	25
海外就労体験へ向けての準備段階	29
第 2 節 滞在中の過ごし方	31
就労に関する変化	32
就労以外の過ごし方	34
第 3 節 帰国後の変化	35
語学力の変化	36

知識・技能の変化	38
海外就労体験の成果	38
渡航前後の職業生活の変化	39
第4章 インタビュー調査の概要と結果	43
第1節 調査概要	43
第2節 インタビュー調査結果	45
渡航動機	45
渡航動機の類型化	51
出国から帰国まで	53
帰国後キャリア形成への期待	56
キャリア形成以外への影響や成果	58
第3節 経験者はワーキング・ホリデー経験をどのように評価するか ..	60
第4節 考察	65
終章 日本からのワーキング・ホリデー渡航者のキャリア形成から見えるもの	68
謝辞	72
文末脚注	73
参考文献	75

はじめに

本稿では「ワーキング・ホリデー」をテーマに扱う。その理由は、私事であるが、筆者が数か月のワーキング・ホリデーを経験したことに起因する。筆者自身は語学力の上達や国際感覚を身に着けるといった理由で渡航したのではなかったのだが、そこではさまざまな日本人ワーキング・ホリデーメーカーの方々に会った。そして、彼らの渡航動機や、それ以前の職業や帰国後に関する話などを聞くうちに、一つの疑問がわいてきた。「彼らは帰国後、どんな生活を送るのだろうか」と。退職してまで海外にやってきた人、帰国後の就活に不安を抱きながらも、思い切って休学してきた学生、国を変えて何度もワーホリをしてきたベテランなど、まさに十人十色である。だが、筆者は、こうして出会った方々と帰国後も頻繁に会うことはないだろうと予感していたし、彼らがどのような生活をするのか少し気になっていた。ワーキング・ホリデーという制度は、過去 30 年続くということは知っていたのだが、帰国後のワーキング・ホリデーメーカーたちはこれまで、どのように日本に復帰したのか、という疑問もわいた。

日常的にも、電車に乗った際にはたくさんの英会話学校の広告を見かける。また、先日、ラーメン屋の行列に並んでいた時には、若い女性二人が「これからは英語の時代だよ、グローバルだよ」と話しているのを耳にした。私の周りでは、どうも、世界に羽ばたけコールは、日常的にどうしても目に付くし、耳にする。では私の狭い生活圏の中だけで、このような「グローバル化」的な意識が渦巻いているのか、と思えば、どうもそうでもないらしい。「平成 23 年度より、小学校において新学習指導要領が全面实施され、第 5・第 6 学年で年間 35 単位時間の『外国語活動』が必修化され」¹、2015 年には「ホンダが 6 月 30 日に開示した『サステイナビリティレポート』で 2020 年を目標にした英語の社内公用語化を宣言し、経済界に大きな衝撃を与え」²、「英語もできないノースキルの文系はこれからどうすべきか」³という新書まで出版されている。

グローバル化、というか、英語大事なんじゃないの？とか思えてくる。しかし、そんな中で、日本からの海外留学生数は 2013 年には 60,138 人を記録しているし、そのうちの約 3 分の 1 は中華人民共和国(21,126 人)に留学し、次いでアメリカ合衆国(19,568 人)、英国(3,633 人)となっている⁴。英語だけでもないらしい。とにかく、海外での経験や、言語的なスキルの習得は、今後はかなり重要になるぞ、ということは分かる。

では、自分の経験や出会ってきた方々のお話をもとに、今、私たち若者は、グローバル

の波にどう乗っかればいいのか、または乗っからなくてもいいのか、はたまた、すでに乗っかっているのか、を、若者にしか許されないワーキング・ホリデーという特権を軸に考えていきたい。ここから見えてくるものが、これからも続く人生の中で何かの役に立つと信じて書き進めていくことにする。

序章

現在、「情報・サービス・消費」など、あらゆる分野で日本国内のみならず、世界規模で人々が相互に行き来しやすい社会になっていることは、日々の生活から肌で感じることができる。日本からの海外渡航者数においては、2012年に過去最多の18,490,657人を記録している⁵。若者の間では、短期または長期留学、海外インターンシップやボランティア、ワーキング・ホリデーなどの参加者数も年々増加している。また、教育、経済の分野をはじめとして、「グローバル人材」という言葉をよく耳にする。文部科学省の「グローバル人材育成推進事業」のように、今後、世界を舞台に活躍できる人材を増やしていく取り組みは、ますます活発に展開されていくことは必至であろう。

グローバル化の波の中で時々刻々と変化していく日本社会で、若者のキャリア形成に焦点を当てた時、留学、海外インターンシップ、ワーキング・ホリデーなど、様々なキャリア形成の方法がある。過去を振り返ってみれば、この30年あまりの間、日本から海外への留学者数は1983年の18,066人から2013年の60,138人へと約3倍にも増加している。また、本稿のテーマとするワーキング・ホリデーに焦点を当ててみると、1980年に日本はオーストラリア政府との間で協定を結んで以来、現在に至るまで12ヵ国との間で、累計約40万人がこのプログラムを利用している。「グローバル人材の育成」という名を冠していなくても、すでに過去から現在に至るまで、多くの若者が日本国外で何らかの経験を得ようと挑戦することは、珍しくない。「若者の内向き志向」がメディア等で指摘される中でも、多数の若者が現在でも、海外へ出て知見を広げようとする姿勢は確かに認められる。

そのような状況がありながら、一定期間海外で生活し、いずれ帰国する人々でありながら、彼らの帰国後の経験や実態に関する調査や研究はほとんどされてこなかった⁶。そこで、本稿では過去の研究のレビューと共に、常に次世代を担う若者世代がどのような動機や経緯で渡航し、経験を通じてどのような知見を得て、帰国後の生活、特にキャリア形成に関して影響を受けるのかを、2014年から2015年にかけてワーキング・ホリデーから帰国した若者たちの実態を、インタビュー調査を通じて明らかにしていく。

第1章では、ワーキング・ホリデープログラムの目的や精度の概要を、確認する。

第2章では、日本社会の政治的・経済的・文化的な変化とともに、利用者の推移の変化を確認したうえで、そのプッシュ・プル要因を概観していく。

第3章では、実際にこのプログラムを利用した人々の渡航の動機や、滞在中の過ごし方を、一般社団法人海外留学協議会(以下、JAOS)の調査(2003,2014)をもとに概観していく。これまでワーキング・ホリデーに関する大規模な調査がなされてこなかったが、文部科学省委託事業として、海外就労体験に関する調査が2003年に実施された。この調査の実施母体であるJAOSは、現在ではGlobal ACEという海外就労経験者を対象にした就職支援活動も行っている。この調査では、「ワーキング・ホリデー」、「海外インターンシップ」の二つの海外就労体験プログラム利用者に対するインタビューおよびアンケート調査を実施し、その分析や結果をまとめている。この調査の他にも、数少ないワーキング・ホリデーに焦点を当てた先行研究や関連文献もレビューしていく。

第4章においては、筆者が実施した、日本へ帰国したプログラム利用者のインタビュー調査による実態把握を試みる。また、本稿では事例研究を目的としているため、このインタビュー調査を補完する目的として、計量的資料はJAOS調査のような、二次的資料を使用することが妥当であると判断した。以上を踏まえたうえで、ワーキング・ホリデープログラムの意義や、プログラムが若者に与える影響を考察していく。筆者による1年以内に帰国したワーキング・ホリデー経験者へのワーキング・ホリデー経験と帰国後の変化に関するインタビュー調査を取りまとめたものである。

終章では、これまでの総括と今後の、筆者の考えるワーキング・ホリデーの展開を述べる。

以上のことから、ワーキング・ホリデー制度が日本人利用者へ渡航前から帰国後に至るまでに及ぼす影響を、概観していく。

第1章 ワーキング・ホリデー制度の概要

第1節 ワーキング・ホリデーの発祥と特徴

協定国とその目的

ワーキング・ホリデー制度の発祥は、かつて英連邦内で仕事に就く前の若年者が、海外での異文化交流を目的とした「一般的な習慣」としての起源がある(JAOS2004:15)。

このワーキング・ホリデービザの趣旨は、日本の外務省は「二国・地域間の取決め等に基づき、各々が、相手国・地域の青少年に対し、休暇目的の入国及び滞在期間中における旅行・滞在資金を補うための付随的な就労を認める制度」であり、「各々の国・地域が、その文化や一般的な生活様式を理解する機会を相手国・地域の青少年に対して提供し、二国・地域間の相互理解を深めること」としている⁷。各国、一人につき一度だけ利用することが可能で、最長1年の滞在が可能で、期間中であれば、就学、就労、旅行と過ごし方は利用者が自由に決められるというビザである⁸。

世界的には、イギリス、オーストラリア間で1975年に開始され、「ワーキング・ホリデー制度として青少年(17-30歳)に休暇を主目的とした2年間の査証無し渡航、滞在が認められていた(JAOS2004:15)⁹。しかし、1975年以降は、そのような自由な行き来はできなくなり、ワーキング・ホリデー制度もそれと同時に導入された。これを皮切りに、世界各国でワーキング・ホリデー制度が導入され、「2004年現在この制度を持つ国は世界で70カ国を超え、イギリスや英連邦のオーストラリア(18カ国と協定)、ニュージーランド(23カ国と協定)のように30年余りの歴史を持ち、多数の国と協定を締結している国や、ドイツ、イタリアのように近年制度が開始され、協定締結国が2-3カ国のところなど様々である(JAOS2004:15)」。

日本においても、1980年のオーストラリアとの協定を始めに、各国との協定が結ばれ、年々協定国も増加している。

査証要件

この査証発給用件等についての記述は、どの国との間にも共通する取り決めがあるわけではなく、一定程度の共通性を持ちながらも、それぞれ14カ国を対象とした14種類の協定であるということは、この制度の特徴の一つである(吉本,長尾 2008)。一般的なワ

ワーキング・ホリデーの有資格者は「子どもを同伴しない 30 歳以下の青年」という共通理解があるが、これは公式には日本と各国との間で「18 歳から 25 歳以下」として運用上のルールとなっているケースが標準的に記載されているなど、二国間協議で個別にそれぞれに異なった形で決定されるようになっている。また、協定国のいくつかでは、各国でワーキング・ホリデー査証発給時期の有効期限での差異、就業可能日数の限定の有無、送出・受入定員数に大きな差があるなどの各相手国との個別的な協定であることがわかる。このような各国間との差は、国家間の根本的な外交政策にも直接関わる課題であり、容易に制度の標準化がなされうる性質のものではない。さらに、他の外交課題と同様に、査証発給要件や定員数の改定などは、政治的・経済的・文化的な関係性に大きく影響を受けることから、臨機応変な対応と、時勢に合わせた柔軟性が特性である。さらに、日本人のプログラム利用者の平均年齢が他国と比較して高い特徴がある(吉本,長尾 2008)。

ここで注目すべきは、日本が他国と比べ、利用者の年齢が高いことである。このことは、制度発足時の目的や性格からして、ワーキング・ホリデーが日本社会では、制度の機能の仕方が独特に変化、発展してきたことを意味しているようだ。

第 2 節 利用者の支援体制

支援機関と支援内容

日本のワーキング・ホリデープログラムの利用者の渡航前後の支援体制は、1988 年、厚生労働省の許可のもと、公益法人として設立された(社)日本ワーキング・ホリデー協会が中心的な役割を担ってきたといえる。この協会は、破産通告を受ける 2010 年まで 35 年間にわたり、35 万人以上のワーキング・ホリデー渡航希望者や来日青年の支援にあっていた。しかし、この団体が解体したのちも、利用者からの問い合わせは続き、新たな体制を整えながら、現在は一般社団法人日本ワーキング・ホリデー協会として、旧日本ワーキング・ホリデー協会の行ってきたサービスやノウハウをそのまま受け継ぐ形で、運営が再開されることになった¹⁰。ここでは、来日ワーキング・ホリデーメーカー¹¹や英語を使った仕事を希望するワーキング・ホリデー経験者に向けて、就職紹介も行っている¹²。他にも、規模の大小を問わず、様々な民間留学エージェントや旅行会社などの民間企業が、ワーキング・ホリデー利用希望者へのサービス提供やサポートを行っている¹³。オーストラリアやニュージーランド、カナダなど、ワーキング・ホリデープログラムの中で

も、渡航者が多い国々では、現地でワーキング・ホリデー利用者のサポートを行う民間企業も多くある。具体的な事業内容としては、渡航前のビザ申請の代行や補助、現地での語学学校の手配、居住地の斡旋など、利用者の現地での生活を安心、安全にするサポートを行っている。これらのサービスを受けるには、有料と無料のオプションがあり、利用するかしないかは、個人による。2013 年 12 月から 2014 年 3 月にかけて行った調査結果(2013)では、ワーキング・ホリデー利用者の 37.5%があっせん・支援企業・団体などを利用していた¹⁴。さらに、厚生労働省委託事業として「勤労青年の国際交流を活用したキャリア形成支援事業」が一般社団法人 JAOS 海外留学協議会(以下、JAOS)を実施本部として平成 25 年度から開始された。これは、JAOS 会員を含む約 50 の団体により構成された連絡協議会と共に、プログラム利用者の渡航前後にキャリアサポートを無料で実施するという内容である(JAOS2013 : 16)。

第2章 日本からのワーキング・ホリデー参加者

第1節 日本のワーキング・ホリデー制度利用者数の推移

協定国の増加

日本からワーキング・ホリデープログラムを利用する若者の数は、2012年現在までで約40万人を超えている。このプログラムを利用して渡航する若者はワーキング・ホリデーメーカーと呼ばれ、過去30年間のなかで、着実にワーキング・ホリデーが各時代において若者世代に浸透していることがうかがえる。(図1)

1980年のオーストラリアとの協定以来、日本人に対するワーキング・ホリデービザの発給数は1981年の対オーストラリアの884人から始まった。1985年にニュージーランド、1986年にカナダが加わり、現在はこの3か国がワーキング・ホリデー渡航先の約9割を占めている。その後の協定国は、1999年に韓国、フランスが加わった。2000年にドイツが加わり、16,878人、2001年はイギリスが加わり、2002年には過去最高の20,401人の日本人へワーキング・ホリデービザが発給された。2007年にはアイルランド、デンマークも加わり、20,941人、2009年には台湾、2010年に香港、2012年にノルウェーが加わった。現在では、2015年にポーランドが協定国に加わり、合計14か国との間で協定が結ばれている。2008年に起きたリーマンショックの影響がありながらも、2015年までの約9年間は安定して毎年約1.8万人前後の日本人がワーキング・ホリデープログラムを利用している。

しかし、これだけ多くの国と協定を結びながらも、ワーキング・ホリデーの利用者数はオーストラリア、ニュージーランド、カナダの3か国を中心に増加し続け、現在も以上の3か国は日本人参加者の渡航先の大半を占める。一方で、これまで、協定国が着実に増加しているにもかかわらず、以上の3か国に比べ、渡航先として英語以外の言語を話す国を選ぶワーキング・ホリデー利用者は決して多くはない。このような状況でありながら、イタリアも日本との協定に前向きな興味を示し、今後も協定国の増加は見込まれる

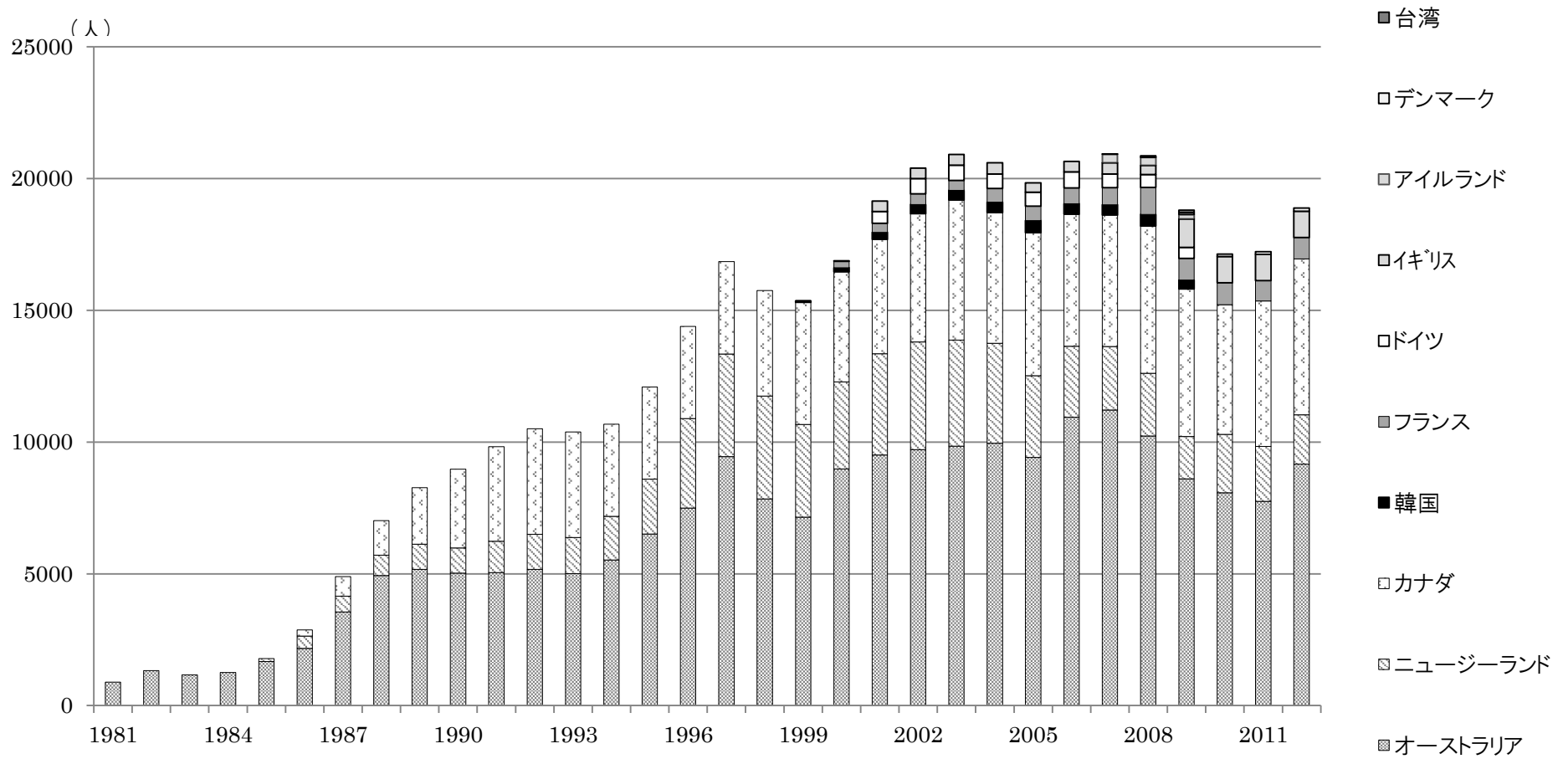
15。

日本からの利用者数の推移

この利用者数の推移は、「二国間の取り決めにも基づき」結ばれた協定という特性が

ら、日本の社会状況はもとより、国家間の政治的・経済的・文化的影響を色濃く受けるものであった(吉本,長尾 2008)。そこで、ワーキング・ホリデーの開始年から 1990 年代までと 2000 年以降の社会状況を概観し、ワーキング・ホリデーを利用する若者が、どのような社会背景で渡航に至ったかを考察する。2000 年以降としたのは、この年にワーキング・ホリデー参加者が一時的に減少し、その後また増加、減少を繰り返した期間であることから、ワーキング・ホリデーに出ようとする若者にとって、社会がどのように影響を与えているかを概観することに適しているためである。

図 1. 渡航先別利用者数の推移



JAOS 調査(2014)より、筆者作成。

注)2010 年以降、韓国・ドイツ・アイルランド・台湾は日本人ワーキング・ホリデー渡航者数を公開していない。また、香港は制度開始当初から、日本人の利用者がいないため、グラフには含まれていない。

第 2 節 受入国のワーキング・ホリデーへの姿勢ーオーストラリアの事例

日本のワーキング・ホリデーメーカーの渡航先のオーストラリアを始めとし、カナダ、ニュージーランドは移民政策を積極的に行っている国として知られている。なかでも、オーストラリアは、ワーキング・ホリデーを将来的な移民としてワーキング・ホリデーメーカーたちを受け入れていこうとする志向が潜在的にあるという指摘がある(増田 2011)。

オーストラリアは、2011 年現在、25 か国との間でワーキング・ホリデー協定を結んでおり(増田 2011)、JAOS 調査(2004)で実施された、オーストラリア移民局の責任者へのインタビューでも示されている通り、その目的は若者の国際交流の促進にあるという。

「私たちは各国とワーキング・ホリデー協定を結んでいます、このプログラムの主な目的は、オーストラリアの若者と他国の若者の交流を深めることです。彼らが未来のリーダーとなれば、両国の間に良好な人間関係が生まれ、これらの若者が政府や議会、その他の場所で活躍すればその関係が継続するでしょう。私たちにとって、それが何より大切なことです。またそのため、私たちは常に、ワーキング・ホリデー・ビザの主な目的は休暇にあると考えています。就労は付随的なもので、オーストラリア滞在中の人が、オーストラリアを旅して回るための旅費を賄うため働くことができるのです。あくまでも、休暇としてオーストラリアを旅行することに重点が置かれています。」(JAOS2004: 126)

この一方で、増田(2011)は、「WHM(筆者注「ワーキング・ホリデーメーカー」の意)制度がオーストラリアに伝統的な移民政策の一環として理解されてきた」ことを指摘する。ワーキング・ホリデーでオーストラリアへやってくる若者の中には、「潜在的な若い移民希望者」も含まれているとして、「1997 年の時点でもオーストラリアの『移民・多文化問題局』はワーキング・ホリデープログラムが「潜在的な未来の移民を惹きつけるために利用されてきた」ことを踏まえつつ、「今日では直接的に言及されることはほとんどなくなっている」とした。しかしながら、「このような期待は依然として持続している」ことを示唆した。ただ、ワーキング・ホリデー制度を移民政策の一環としてオーストラリア政府が伝統的に位置づけていながらも、現在では、その理解の仕方も変化してきているという。なぜなら、このような伝統的な理解の仕方もありながら、あくまでも先に触れたような目的が第一次的であるためだ。近年の調査では、ワーキング・ホリデーでやってくる若者たちは、観光やレジャー、語学学校への通学といった観光産業で経済的効果をもたらすことや、

2000 年以降、人手不足に悩む季節労働に従事してくれるという理由で、オーストラリアでは積極的に推進していくべきである、という結果も得られた。

しかし、一時期は、国内の労働市場を圧迫しているのではないか、といった理由から、ワーキング・ホリデー政策の見直しが行われることがあった。実際には、ワーキング・ホリデーメーカーたちが従事する労働市場では彼らが競合する相手は現地の学生や主婦、非正規労働者であり、国全体としてみれば、オーストラリアの労働市場を脅かすほどでもないことが、近年の調査で明らかになった。

さらに、オーストラリアでの生活を経験することで、中には将来的に移民として戻ってくる若者が潜在する可能性から、今後もオーストラリアでは協定国を増やしていく意向であり、ワーホリ大国であり続けることは必至である(増田 2011)。

さらに、査証発行時には、「最初に 6 ヶ月の有効期間で発行され、改めて延長の申請をしなければならない」ことや、現在の査証の規定には同じ雇用者のもとで 3 ヶ月以上の就労が認められていないことが、利用者からすると煩雑であったり、不便であることを問われると、オーストラリア移民政策局担当者は、その場合には他の査証制度もあることを示していた。

「現段階では、ワーキング・ホリデーを 12 ヶ月以上に延長してもメリットはないと考えます。もっと長く滞在したい人向けに、他のビザも用意されているからです。…ですから私たちとしては、ワーキング・ホリデー・ビザの期間を 12 ヶ月以上に延長するのではなく、もし 1 年以上滞在したいならその目的に合った他のビザがたくさんあるのだから、ワーキング・ホリデー・ビザを変更するよりそちらを使えばよいではないか、と言いたいのです。」(JAOS2004:126)

ここから、ワーキング・ホリデーの基本原則がオーストラリアには確立されていることがうかがえる。JAOS 調査(2004)でも、「ワーキング・ホリデーの精神としての①学校を出て就業前の文化交流、②旅行のための一時的な仕事という原理」があることを認めている。そのため、就労期間や学習期間は最低限にとどめるような規定がある。インタビューのなかでは、目的にあった査証の使い分けが特に強調されていた。

また、日本ともワーキング・ホリデー協定を結んでいるドイツのワーキング・ホリデー政策についても言及している。ドイツでは、近年、年齢制限が 35 歳に引き上げられた。その思惑としては、「ワーキング・ホリデー取得者がドイツにとどまるのを促すため」であり、移民・永住プログラムに近い意味合いがあるという。ただ、オ

ーストラリアでは、移民やその他の目的に関する多様な査証制度があるため、年齢制限を引き上げることにメリットを感じていない。

過去現在においても世界的なワーキング・ホリデー大国であるオーストラリアは、あくまでも若者の経験を豊かにすることを重視している。しかし、以下でも触れていくように、現在の日本においては、「気軽な」若者がワーキング・ホリデーに渡航するよりも、一定程度就労経験をすでに積んでいる若者が渡航する割合が高い。このことについては、「日本の場合、ワーキング・ホリデーの年齢層が高く、既に就業体験を持っている場合が多いが、その点はオーストラリアの若者のワーキング・ホリデーとは活用の仕方が異なっていると認識している¹⁶⁾」とある。これからは、こうした日本の若者の社会背景を見ていく必要があるようだ。

オーストラリアはこれまでも多くのワーキング・ホリデーメーカーたちの受け入れを経験していることから、それに対する評価も確固たるものである。

「ワーキング・ホリデーの体験は、人材開発とキャリア形成にどのような影響を与えていると思いますか？国際環境を見れば、英語圏で働ける能力があるのは一つの利点だと思います。好むかどうかにかかわらず、多くの分野で英語は世界共通語となりつつあります。…こうした観点からすると、英語は重要だと思います。」

ワーキング・ホリデーに関してもう一つ重要なのは、ワーキング・ホリデー取得者は、祖国や家族、人脈的ネットワークから離れて暮らすことによって、臨機応変な対応能力や危険を冒す勇気を身に付けられることです。そうすることで、彼らは祖国では絶対に体験できないような様々な経験に適応する能力を得ます。…ワーキング・ホリデー制度の最大の利点の一つは、海外に出ることで、ただ受け身で何かが起こるのを待つのではなく自ら行動する力を得られることだと思います。」(2004JAOS:128)

職業的なスキルアップよりも、若者が異文化社会の中で多様な経験をして、成長させることがワーキング・ホリデーの趣旨であり、このような理解や定義は、国際的な理解として共有できるだろう。

第 3 節 1980 年から 90 年代にかけてのワーキング・ホリデーメーカーと社会背景

旅する若者、語られる若者

ワーキング・ホリデーの発祥は、先述の通り、英連邦内での就業

前の若者の「一般的な慣習」としての旅行であった。古市(2010=2014:56-57)によれば、「旅」と「若者」の関係は、「イギリスで近代初期に流行した欧州大陸旅行(グランドツアー)やヨーロッパ中世に貧困層の若者が職探しのために行っていた放浪旅行」までさかのぼることが出来るという。だが、古市(2010=2014)は現代における「旅」という現象を考察するならば、1841年に始まる鉄道旅行の成立から考えられるという。この鉄道旅行の成立は現代のパッケージ化された団体旅行ビジネスのはしりのようなものである。さらに、現代に見られるマスツーリズムが本格化したのは第二次世界大戦後である。経済的、交通網の発展に伴い、日本でもこうした団体旅行が大衆化した。そのなかで、パッケージ化された旅行に便乗することに満足しない層も出てきた。それが若者であった。

1960年代後半の日本では、大きなバックパックを背負って日本国内を旅する「カニ族」、1970年代には女性雑誌『anan』や『ノンノ』を片手に日本国内を旅行する「アンノン族」が出現した。アンノン族は「大阪万国博覧会後の旅客需要の掘り起こしのため、電通と国鉄が『ディスカバー・ジャパン』というキャンペーンを始め(古市2010=2014:57)」、20代、30代の若い女性をターゲットにした大々的な宣伝をうちだしたことで誕生した。この「ディスカバー・ジャパン」のコンセプトは「日本を発見し、自分自身を発見する」「ディスカバー・マイセルフ」であった。「観光地そのものよりも、そこでは自分が何かを感じるかの方が大事」であり、「『もの』より『思い出』が重要視される時代」を見抜いた電通によるキャンペーンであった(古市2010=2014:59)。

古市(2010=2014:60-61)は、彼らが1960年代後半から70年代頃に出現したことを「現代的不幸」によって説明する。当時の若者が直面した「現代的不幸」は、貧困や飢餓といった「近代的不幸」とは異なり、「高度経済成長と大量消費文化の浸透の中で若者たちが感じざるを得なかった『閉塞感』『空虚感』『リアリティの欠如』といった『生きづらさ』」を意味する。このような時代の中で、若者たちはアイデンティティ・クライシスに集団的に見舞われ、不安定な社会の中で「自分探し」を様々な方法で始めた。その一つ的手段として、「カニ族」や「アンノン族」は旅に出て、自分を探していたというのである。ただ、その「自分探し」の旅を終えた後には、彼らも就職をし、多くが企業戦士になっていった。これは、1960年代後半からオイルショックを迎える1972年までは、まだ高度経済成長期のまっただ中であり、就職がまだ、若者にとって安定したレールの上にあったためであった。

また、ワーキング・ホリデーが開始される前である1970年代から連続的に若者の語られ方を見ると、今日のように若者を「若者」

という用語を用いてさかんに語るようになったのは、1972年あたりからである(古市 2011=2012:47-52)¹⁷。「若者論」以前には、「青年論」が圧倒的に主流であったが、片瀬(2015:144)は、1970年代を「社会学において本格的に『青年問題』が語り始められた時代」としている¹⁸。さらに、小此木(1978)の「モラトリアム人間論」を取り上げて「小此木は青年文化に代えて若者文化と呼び、この時期以降、この用語が定着」(片瀬 2015:147)したことを指摘する。小此木(1981=2010:12-54)は、米国の精神分析学者 H.エリクソンの発達論を参照しながら、この「モラトリアム人間」の特徴は「当事者意識の欠如」や「何事にも積極的・恒久的な価値を見いだすことが出来ない「しらけ」た態度や、「社会的自己」をいつまでも見出せないものであるとした。その特徴を現代の大学の留年学生や大学院生、または就職してもなおそのような状態にある若者に見出した。さらに、それは、かつてフロムによって示された「社会的性格」になりつつあるとも指摘した。

この「モラトリアム人間」論が発表された 1970 年代の終わりは、「進学率の上昇と若年層の進学移動によって、都市部を中心に『若者文化』が形成された時期」であった。また、「学歴インフレによって大学生もエリート意識を喪失し、大衆的なメディアの影響をとおして消費文化を受け入れていった」時代であり、その急速な社会の変化の中では若者もその影響を如実に受けた(片瀬 2015:144)。1970年代は 1960 年代後半の日本の大学で起こった「学生叛乱」の残滓も漂っており、「青年層自体が『政治の季節』から『消費の季節』への移行途上」の時期であったとしている。このこととあわせて、「若者」という主体を生物的な発達段階として捉えるのではなく、「消費社会や情報社会のなかで成人世代とは異なる独自の文化(若者文化)の担い手(片瀬 2015:145)」として捉えるようになったのだ。

また、片瀬(2015)も小此木と同様に当時の若者の質的な変化を認めているものの、小此木の「モラトリアム人間」の象徴である「留年率」については、その見直しの必要を説いている。片瀬(2015:150-151)は、1970年代は二度にわたるドルショックにより、日本企業は利益率確保のために「雇用調整」を行った時期であり、新規雇用は削減され、そもそも若者が「モラトリアム」を延長せざるを得ない状況にあったことを示唆する。この不況期で就職難の時代には、大学卒業者の就職状況は、男女ともに高度経済成長期末期 1961 年度から 64 年度と比較して 10% 程度低くなっている¹⁹。これに対して、「『モラトリアム心理』の表れとされていた留年率」は、就職状況の悪化と、当時は国公立を中心とした大学の授業料が格安であったことを背景に、「1975(昭和 50)年度ごろから増加し、77(同 52)年度から 78(同 53)年度にかけ 15% を超え、ピークを迎え」た²⁰。つまり、

片瀬の表現を借りていえば「無業卒業回避策」として「留年」が一定程度の者の「モラトリアム戦略」として機能していたことが推測される(片瀬 2015: 153-154)²¹。

さらに片瀬(2015:163)は、1970年代から若者を語る際には「心理主義的な若者論」が用いられ、「新自由主義的な『自己責任論』」へと展開されていくことになったという。

さて、日本で初めてオーストラリアとの間でワーキング・ホリデーが始まった1980年代、日本社会は高度経済成長を終え、経済的な安定期に突入した。日本社会は70年代までに築かれた消費経済の基盤に加え、「情報化社会」の入り口に立っていた。金融緩和と内需拡大により、まさに当時の若者は「消費社会」の中で生きていた。そんな中、1980年のオーストラリアへのワーキング・ホリデーでの渡航者は、ほんの884人であった。

その後、1985年のプラザ合意により日本はバブル景気に突入し、その好景気の恩恵は若者も例にもれず享受していたようだ。20歳から29歳までの日本人出国者数も同時期にうなぎ上りで、85年の日本からの海外渡航者数は4,948,366人から1989年には9,662,752人と、約2倍になった。この数値は日本の総人口と比べると、割合としては85年には4%から約8%程度に推移したにとどまる。図2の20歳から29歳の男女の渡航者数の推移を見ると、1985年には、135,756人だった渡航者数は、1989年になると2,692,170人に増加した。これは20歳から29歳の人口の中で約16%の割合になる。だいたい6人に一人は海外に渡航した、という計算になる²²。全体に比べて、若者は外国に行っていたようである。

また、若者の長期海外滞在の方法の一つとしてバックパッキングがあるが、大野(2007)は先の「カニ族」をはじめとする日本人バックパッカーに着目した。若者の長期海外滞在は「商品化された『冒険』」になり始めたという。1964年に海外旅行が「自由化」され、1980年代には、今日も日本人バックパッカーの聖地であるタイ・バンコクへの渡航者が増加し、そこではタイ政府による観光政策が用意されていた。また、日本国内では、1979年にはバックパッカーをターゲットにした『世界の歩き方』が創刊され、現在にも通用するバックパッカーの理念型が示された。それは、第一に、バックパッキングは「長期間でなければなら」ず、第二に「貧乏旅行」でなければならない。そして、「いきあたりばったりの旅」であるべし、という定義であった。『世界の歩き方』で示されたバックパッキングの理念は、暗に多くの日本人バックパッカー(若者)たちに示され、それは「社会的認識」にまでなったという。

このことは、海外に長期滞在したいと考える若者にとって大きな道標を示すメディアが登場したともいえる。これはワーキング・ホリデーにも当てはまる。たとえ

ば、『地球の歩き方』は、ワーキング・ホリデー向けのガイドブックやホームページも作っている。そこで紹介されている、ワーキング・ホリデーのプランの一例を挙げると、まず、フィリピンで1ヶ月間「プレ留学」をして語学力を強化する。次に、ワーキング・ホリデーでカナダへ行くと、「夏もしくは冬のリゾートでの仕事」を「週30時間から35時間の仕事を手配」してくれる。このパッケージに則れば、「挫折感を味わうことなく、トータルで英語力をアップ」できる仕組みになっているそうだ²³。すべてのワーキング・ホリデー渡航者が、こうしたパッケージプランに則ったワーキング・ホリデーをしているわけではないが、JAOS調査(2014)は、あっせん業者を利用した若者は約4割としている。

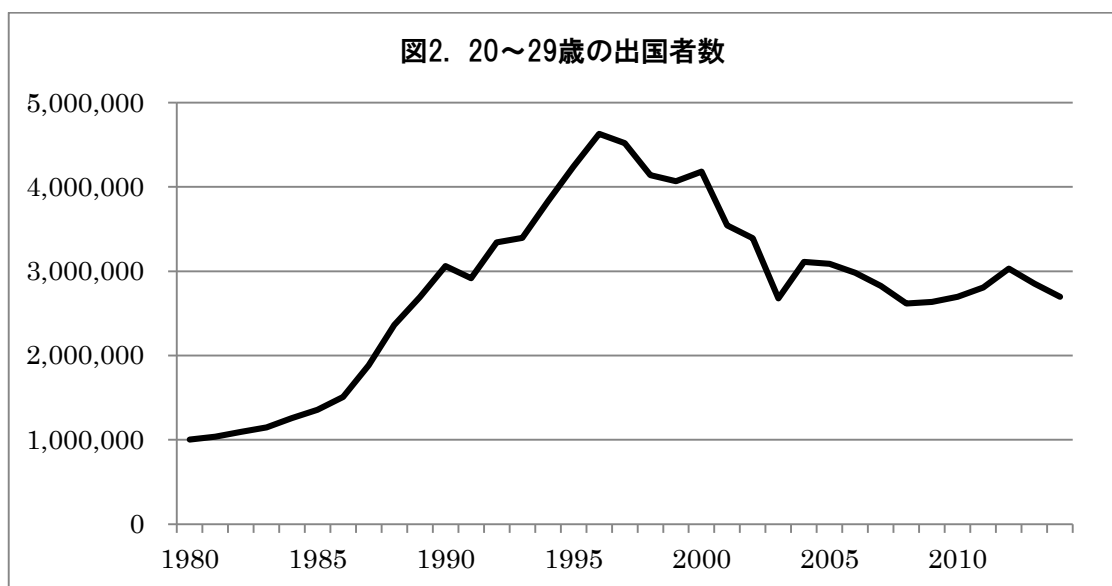


図2は法務省入国管理局ホームページの出している年齢別出国者数の統計²⁴を基にした、日本の20歳から29歳の海外渡航者数の推移を示したグラフである。この日本人海外出国者数と並行して増加傾向にあったワーキング・ホリデー利用者数は1981年から1985年までは年間で平均して2000人に満たなかったが、80年代後半には利用者は急増し、1990年には約5倍もの若者が利用することになった。この間、プラザ合意のあった翌年1986年には日本とのワーキング・ホリデー協定国にはカナダ、ニュージーランドが加わったが、依然として、オーストラリアへの渡航者が大半であった。

新人類の登場？

1970年代には、不況により、雇用機会に恵まれない若者がその対策として講じた「留年」が「モラトリアム人間」の最たる象徴のように語られた。これは、経済的、社会的影響を受けた若者の処世術とともとれるが、それを一つの若者への視座として語る「若者論」は

そのまま 1980 年以降も続く。1980 年代には、若者は「新人類」と呼ばれるようになった。この時期、1980 年にワーキング・ホリデーが日本では、オーストラリアとの間で開始された。

1980 年代半ば、日本経済は「バブル経済」に沸いていた。日本社会では、若者を「情報新人類」と呼びはじめた。片瀬(2015:189-190)は、いくつかの論者の議論を踏まえつつ²⁵、「情報新人類」の定義は概ね一致しているという。それは、日本社会が経済的豊かさを加速させ、当時の若者は生まれた時から彼らの親世代とは異なり、テレビをはじめとする様々なメディアに囲まれて育ってきたことで、たとえばコンピュータやゲーム機器²⁶などの情報機器に親和性があり、これからの情報化社会を担う存在として語られていた。情報機器との親和性の高さから、これからさらに加速する情報化社会の担い手として期待される側面をもっていた。

さらに、1985 年のプラザ合意後は、先にも触れたように、1989 年には若者世代(20 歳~29 歳)の海外出国者数は 6 人に一人の割合で、急速な普及率を見せる。

また、ワーキング・ホリデーと同様に、海外に帰国を前提に一定期間海外に滞在する方法として、海外留学がある。1980 年代後半は、先に見たように海外旅行が一般化したのと共に、海外留学も大衆化の様相を呈することになる。長峰(2012)によれば、1987 年ころから海外への留学生が増加し始めた。その背景には、円高により私費留学が経済的に比較的容易になったことや海外進出する日本企業の増加が後押ししていた。また、海外留学をする学生を対象にした人材サービス企業の台頭も、海外留学生を支援する体制の拡充に大きな役割を担った。さらに、この頃から海外留学に対する社会の見方も変化し始めたという。1970 年代までは、公費や大企業による派遣留学が主流で、エリートのイメージが強かった留学が、私費留学者が増加したことで、学生の内容は玉石混淆となった。留学生の低年齢化や、単なる語学留学など様々な形の留学生がいる中で、企業、特に大手企業では留学生採用に対する姿勢の変化もみられるようになった。それまでのエリート留学生像と、一方で一部では彼らに対する否定的なイメージがうまれたのである。

70 年代当時はまだ留学生は希少性の高い存在であり、日本の大企業が日本人留学生を採用することは稀であった。言語の問題で現地の大学に卒業が遅れてしまうことや、年齢の問題から、日本の慣例である新卒の四月採用に間に合わない、留学生が日本での就職活動の情報が海外にいては収集が難しいなどの状況も相まって、日本社会をいったん離れた若者にとって日本での就職はなかなか難しいものであった(長峰 2012)。一時的に日本社会から離れて生活をし、一定期間の後に日本社会に復帰する者として、ワーキング・ホリデー

経験者も同様な境遇に立っていたのだろう。

1980年代の日本の若者は情報化や市場経済の発展に伴い、彼らの親世代とは大きく異なる生活環境のなかで生きていた。さらに、将来の担い手として期待される世代でもあったのだが、1989年に起こった連続少女誘拐殺人事件を境に、「情報新人類」はオトナ世代には理解しがたい対象になっていった。

ロスジェネ世代とワーホリ

1980年代が終わり、90年代にはいると、1991年に日本の東証株価は日経平均 3 万 8957 円を記録し史上最高高値となり、国内はバブル景気絶頂を迎えていた。しかし、その直後、1991年のバブル経済は崩壊を迎え、90年代初頭以降、長期的な経済の停滞期を迎える。多くの日本企業が雇用調整の手段として、新規学卒者の採用枠を縮小し、若年労働市場はひっ迫した。この頃から、「学卒後も無業にとどまるか、一時的な仕事を転々とするフリーターなどの存在が注目を集め」、「その一方で、絞り込まれた正規社員は、成果主義の導入にともなう過酷な競争もあって、長時間労働を強いられるようになった(片瀬 2015:231)」。

この頃には、若者は先の「モラトリアム人間」のように、留年による「無学卒業回避策」を講じることは難しくなり、フリーターにならざるを得なかった者などもいた。こうした就職氷河期を経験した世代であることから、「ロスト・ジェネレーション」と呼ばれることもある。

このような背景の一方では、日本人海外渡航者数は増加し続け、1996年には日本からの海外渡航数は 1.67 億人と 90年代の中で最高となり、日本でワーキング・ホリデーが始まった 1980年の日本からの海外渡航者数の約 4.3 倍の日本人が、何らかの理由で海外へ渡航しているという状況になった。このことは、日本国内で海外への渡航が一般化したことを如実に表している。さらに、20 歳から 29 歳の海外渡航者数は 1996 年には過去最高を記録し、計算のうえでは、5 人に一人が海外に行ったと言える。また、ワーキング・ホリデー利用者数も、不況の中でありながら、さほど大きく影響を受けることなく、増加し続けていた。

第 4 節 海外旅行とは反比例するワーキング・ホリデー利用者の推移

図 3 と図 4 は、1990 年以降の日本からの 20 歳から 29 歳のワーキング・ホリデー利用者数と海外渡航者数の推移を表したものである。20 歳から 29 歳の海外渡航者数は、全体とワーキング・ホリデー利用者数の間でほとんど同じように増加傾向を示している。日本社会の不景気にも関わらず、若者の海外渡航数は 1996 年まで増加

傾向を見せている。

長友(2007)や藤岡(2012)は、90年代以降、オーストラリアに移民やワーキング・ホリデーへ行く若者の数が増加し続けたプッシュ要因として、「日本の労働市場の変化」を指摘した。

90年代以降には、日本企業の経営の合理化が進み、新規採用の減少や派遣労働の増加などで見られるようになった。日本的経営や雇用形態の見直しに伴い、労働環境も変化した。成果主義や年俸制の導入は顕著な例である。これらの変化の影響として、労働市場の特に若年層や60代では、失業率が上昇し、働き方に流動性も生まれた。この働き方の流動性をめぐる特徴の一つは、派遣労働やパートタイム労働が増加し、「自発的離職や派遣労働やパートタイム労働を主体的に選択するライフコースの柔軟性(長友 2007:182)」の増加にも影響している。働き方に変化が生まれ、「新しいライフスタイルの価値観」も出現した。「現代の比較的若い労働者の間では、一般的な労働観の傾向として滅私奉公的な労働観はもはや主流を占めるものではなく、会社やその組織への自己犠牲的な労働観よりはむしろ私的領域を重視する傾向(長友 2007:183)」も若者のオーストラリアへの渡航に影響を与えている。

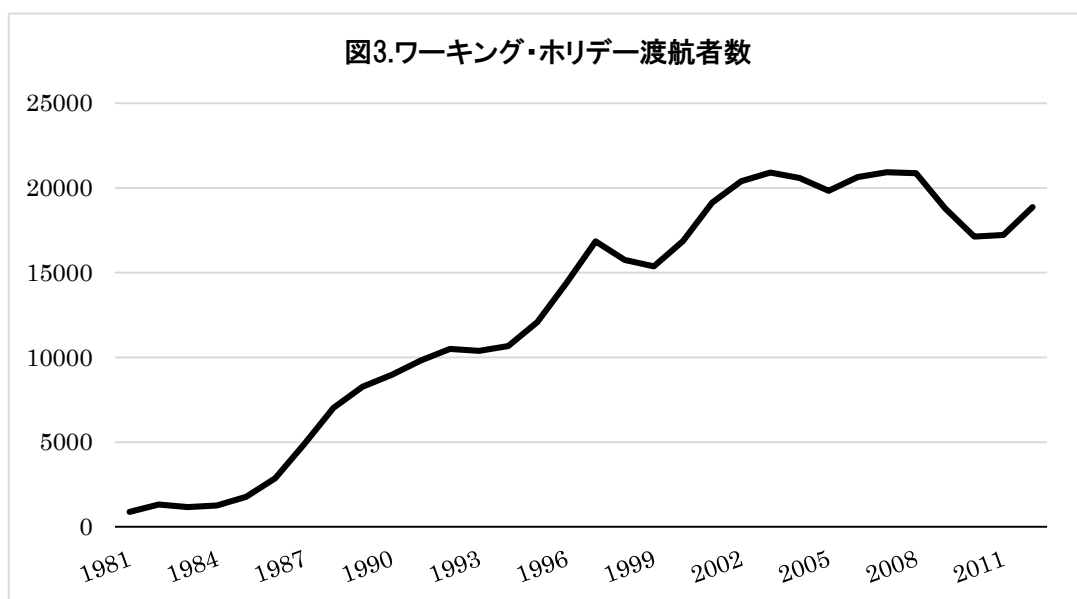
また、藤岡(2012)は、この私的領域を重視する姿勢や、労働市場の変化によってもたらされた若者の「晩婚化」もワーキング・ホリデー渡航者の増加に影響している可能性を指摘する。25歳から29歳の男女の未婚率は、1980年代から2005年までで確実に増加している。特に、女性の未婚率の上昇においては、25歳から29歳の女性の未婚率は1980年の未婚率24%であったものが、2005年は59%に達した。未婚であることで、自分のために自由に時間をつかえる幅が増えたということである。また、熊沢(2000)の言葉を借りて、特に非正規労働の女性は「被差別者の自由」を享受しているとも指摘する。これは、「職場や労働市場において周縁的な地位に置かれた女性が、低賃金や低い地位を受け入れる代わりに男性と同程度の義務や拘束に縛られることを拒否する適応形態」を意味する。男性よりも女性の方が労働の流動性は高い水準であり、ワーキング・ホリデー利用者が20代後半の女性に多いことを説明している。

一方、藤岡(2012)はプル要因として「WH(ワーキング・ホリデー)制度の特徴」、「英語の習得機会」、「就業機会」、「旅行・観光機会」、「豪州政府の政策的関与」の5つの要因があると指摘している。つまり、一つ目の「WH制度の特徴」とは、オーストラリアのワーキング・ホリデービザは取得が容易であり、海外で生活したいと思っている若者に、そのチャンスを「きわめて緩やかな条件で提供している」ということである。二つ目には、「英語の習得」をしたいと思っている若者にとってオーストラリアは、公用語が英語であり、語

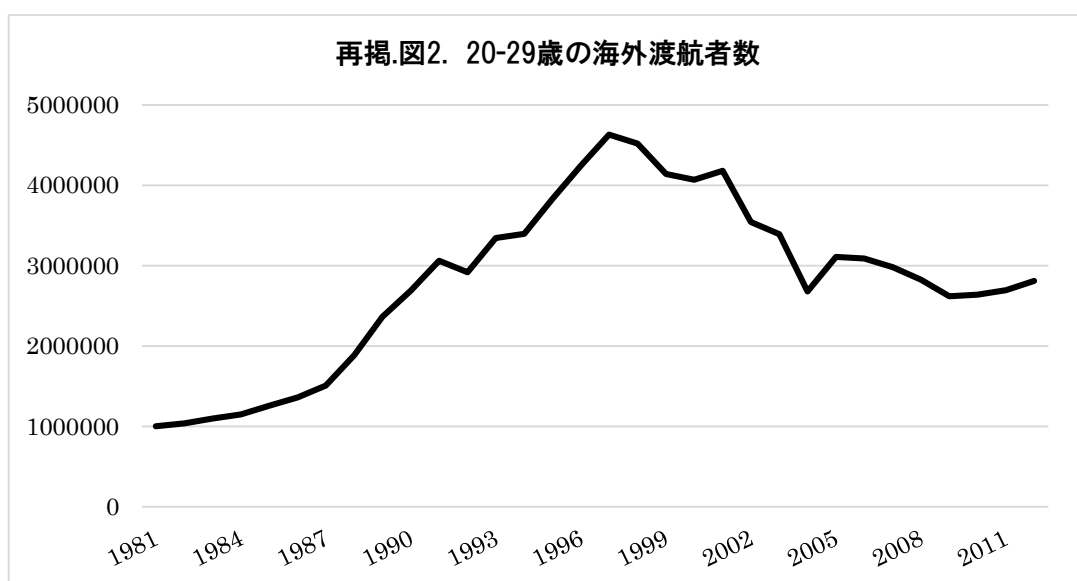
学学校の整備も充実した環境である。三つ目に、在留邦人が多く、日本食レストランをはじめとする日系のサービス産業が発達しており、現地での農業部門での季節労働といった「海外就業」体験を日本人に提供する場が多くある²⁷。四つ目には、オーストラリアには数多くの観光資源があり、ワーキング・ホリデーでやってきた若者にとっては、「低予算で楽しめる旅行や観光の機会の豊富さ」は重要な要素であるとしている。最後に、オーストラリアでは「豪州政府の政策的関与」が重要な役割を果たしているという。このことは、前述したように、オーストラリアは農業労働力不足を背景に、政府は 2005 年にセカンドビザを導入した経緯がある。これは、政府がワーキング・ホリデーでやってきた若者を不足した農業労働に誘導しようという思いが背景にあった。また、「留学・観光産業」においても、ワーキング・ホリデー渡航者を消費者として重視しているという点²⁸もオーストラリアが若者を引き付ける要因になっているという。

ただ、日本からのオーストラリアへのワーキング・ホリデー渡航者数は、数年の間に急増した、というわけではなく、年々一定程度増加しつづけ、この数年では、安定した人数である。そのため、これまで見たオーストラリアの事例に限らず、日本からのワーキング・ホリデー渡航者数の増加を説明するには、政府の政策的関与が影響しているというよりもむしろ、日本の「労働市場の不安定化」や「ライフコースの柔軟性が増した」といった要因の方がより強いようである。このことは、オーストラリアに限らず、他のワーキング・ホリデー協定国に置き換えても不自然ではない。

また、2000 年以降、それぞれのボリュームは異なるが、海外渡航者数は減少傾向にある。さらに 2000 年以降、20 歳から 29 歳の日本人出国者数も減少傾向にあるが、ワーキング・ホリデー利用者数は増加傾向を見せている。しかし、2008 年以降では、ワーキング・ホリデー利用者数も減少傾向にある。これは、前年度に起こったアメリカでのリーマンショックが大きな要因として考えられる。2000 年から 2008 年までの間には、20 歳から 29 歳の海外出国数とワーキング・ホリデー利用者数の間では反比例する傾向が見られた。



JAOS 調査(2014)より、筆者作成。



出国者数の減少の要因として考えられるのは、2001年に起こったアメリカでの同時多発テロ、2003年に韓国で流行したSARSである。日本からの海外渡航先として、アメリカ、韓国は常に上位国であり、その渡航先でのこうした出来事は、日本人海外渡航者の足を遠のかせる原因であった。しかし、ワーキング・ホリデーの渡航先にはアメリカは含まれておらず、韓国はそもそも、そこまでワーキング・ホリデー渡航先として母数は大きくなかった。そのことから、利用者からしてみれば、渡航することに関して大きな影響を与えることはない。むしろ、90年代以降の労働市場の変化が、若者のワーキング・ホリデー渡航の増加を、より一層後押ししていると解釈で

きる。

第3章 JAOS 調査 2003 年と 2014 年の比較—10 年間のワーキング・ホリデーの変化

ワーキング・ホリデーに関する大規模な調査は、JAOSによって2004年に行われた「海外就業体験が若年者の職業能力開発・キャリア形成への影響・効果に関する調査研究」²⁹とあってよい。それまで、ワーキング・ホリデーが各協定国との取り決めであることや、帰国後の追跡調査を行うことが困難であることなど、様々な理由からこうした大規模な調査は行われてこなかった。しかし、グローバル化の加速に伴い、厚生労働省委託事業として「学識経験者やワーキング・ホリデー／国際インターンシップなどの関係者からなる調査研究委員会を設置し」、「教育学や心理学、労働政策研究、実践的な専門家が集まって、一方では査証などの制度・プログラムの詳細を学び、他方ではキャリア形成と教育にかかわる理論的な考察」を展開した事業を開始したのである(JAOS調査2004)。

「国際化の進展に伴い、若年者によるワーキング・ホリデーや、海外インターンシップ、海外ボランティア等への参加者数は堅調であり、これらの体験をした若年者は異文化においてグローバルな視点を育み、各自が何らかの国際人としてのキャリアを形成している。しかしその反面、このような海外体験を一定の期間享受するには、基本的に現在の仕事を離職しなくてはならない。加えて現在の日本の労働市場の問題もあり、海外体験をした若年者の多くが帰国してからの就職に困難を伴っている状況が見受けられる。このような状況は、グローバル人材の継続的な育成が要請されているなかであって、改善に急務を要するものである。」(JAOS 調査2014:1-2)

以上のことに加え、「(1)海外就業体験者の実態把握」、「(2)ワーキング・ホリデー等で来日中の外国人に関する就業実態調査」、「(3)海外就業体験者を活用した若年者雇用及びグローバル人材育成に係る検討課題」を調査全体の研究目的としていた。

つまり、従来、ほとんど研究の対象とされてこなかったワーキング・ホリデーや海外インターンシップ経験者は潜在的なグローバル人材である可能性が高く、そのために今後、積極的に公的にも支援をしていくということである。本稿においては、「海外就業体験者の実態把握」をするために行われたアンケート調査の結果を主として扱い、過去10年間(平成16年、平成24年)のワーキング・ホリデー参加者の実態の変化を追うこととする。

なお、この調査では、ワーキング・ホリデーだけでなく、海外イ

ンターンシップを経験した者も調査対象としている。そのため、以下でも、ワーキング・ホリデーだけでなく、同様に海外で就労体験をした人々であることから、海外インターンシップ経験者とも比較しながら、ワーキング・ホリデー経験者の実態を把握する。

第 1 節 渡航前に関する調査の結果

対象者の属性

2004 年時の調査の対象の平均年齢は、27 歳 10 ヶ月(2004 年 8 月調査時点)であり³⁰、全体の男女比は、男性が 18.9%、女性が 81.0%であった。そのうち、ワーキング・ホリデーの経験者は 72.9 %、国際インターンシップの経験者は 21.3%、両制度の経験者が 1.8 %である。ワーキング・ホリデーのみの経験者の男女比は、女性は 79.8%、男性は 20.2%である。

2014 年では、平均年齢は 2014 年調査時点で 31.5 歳(渡航時 25.6 歳)で、男女比は男性 25%、女性 75%であった。そのうちの、77%がワーキング・ホリデー経験者、14%は海外インターンシップ経験者、両制度の経験者は 9%であった³¹。さらに、全体では男女比は女性が 75%、男性が 25%である。また、性別によって参加プログラムをみるとワーキング・ホリデーは男性が 71%、女性は 79%に参加しており、男女共に 14%が海外インターンシップに参加していた。また、両制度に参加した割合は男性が 14%、女性は 7%であった。

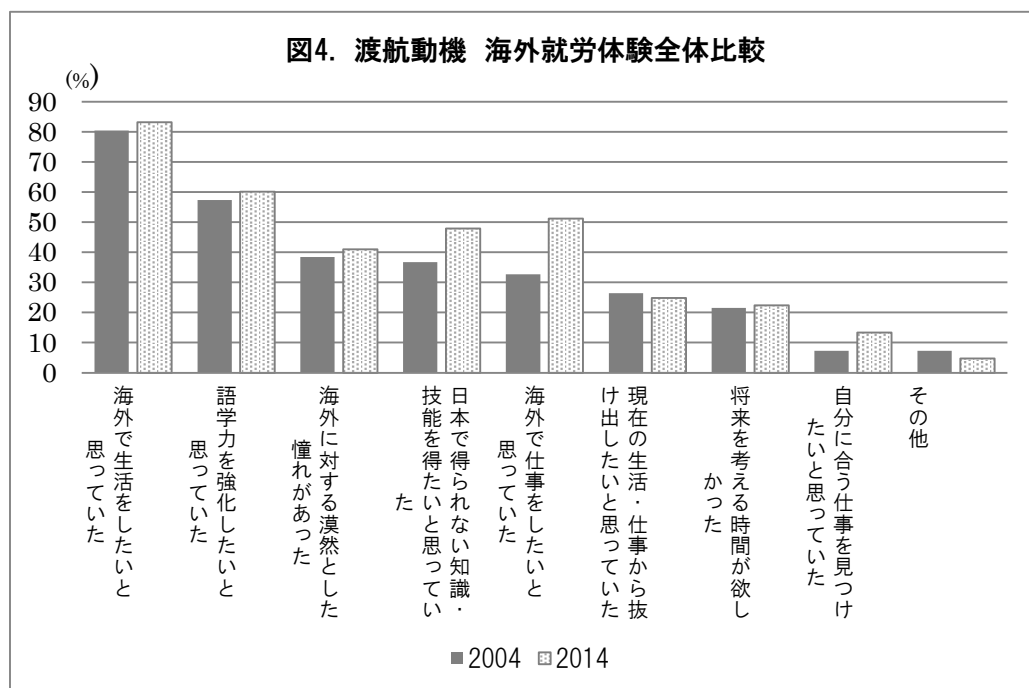
以上のことから、日本の海外就労体験の参加者は平均年齢が高く、男性よりも女性の参加者が多いという特徴がわかる。ただ、この 10 年間で、男性参加者は増加している。この要因の一つとして考えられるのは男性の海外インターンシップとワーキング・ホリデー両制度の参加の増加である。2004 年には、両制度に参加した男性はわずか 3.7%であったのが、2014 年には 14%にまで増加している。ワーキング・ホリデーのみでなく、海外インターンシップも経験するという男性の動向の変化が見られた。男性の渡航動機は「ワーキング要素」が強い傾向であることも、両制度を経験した男性の増加に影響していると考えられる。「ワーキング要素」の強い海外インターンシップも経験することで、彼らの渡航動機を実現できるため、両制度の利用者が特に男性で増加した可能性がある。

渡航動機

先にもあったように、海外就労体験のために、渡航前には離職し、帰国後の就職に困難を伴う若者が多数いる状況でありながら、

ワーキング・ホリデーへ旅立つ若者は後をたたない。では、彼らはなにを思ってワーキング・ホリデーに行くのだろうか。

2004 年と 2014 年の調査結果からは、ワーキング・ホリデーや海外インターンシップ(以下、ワーキング・ホリデー及び海外インターンシップの両者に関して述べる場合には「海外就業体験」と呼ぶ)に参加した動機は「海外で生活をしたと思っていた」(80.4%→83.2%)が約 8 割で最多、次いで約 6 割で「語学力の強化」が、渡航動機の上位を占めていることに変化はなかった。(図 4)



JAOS 調査(2004,2014)より筆者作成。

しかし、海外就労体験者全体の回答として、2004 年調査時には約 30%だった「海外で仕事をしたいと思っていた」が、この 10 年の間で 20%近く増加している。そのほかにも「日本で得られない知識・技術(語学を除く)を得たいと思った」は 8%の増加、「自分に合う仕事を見つきたいと思っていた」は約 5%が若干増加傾向にある。以上 3 つの項目は、滞在中に「ワーキング要素」を重視する動機とみてよいだろう。このことから、海外へ行くことと同時に、職業的なステップアップも、この渡航により達成したいという動機が強まったと考えられる。

一方で、ほとんど変化のない項目としては、「将来を考える時間が欲しかった」や「現在の生活・仕事から抜け出したいと思っていた」のように、モラトリアム期間を設けるといったものがあつた。川嶋(2009)は、いったんは日本社会で就業生活を送ってみたものの、実際に働いてみて、本人とその職業もしくは会社の間でミスマ

ッチがあることがわかり、日本の労働社会からいったん離脱しようとする若者にとって「モラトリウム」を与える機能として働いていることを、特にロスジェネ世代の若者に焦点を当てて見出した。さらに、帰国直後の彼らが、一時的に実家へ戻り不安定な生活を送らざるを得ない状況に関しても指摘している。しかし、そもそも、渡航前も実家で暮らしていた若者は7割強であることがJAOS調査(2004,2014)で示されており、多くの渡航者が、帰国後も実家に戻ったということなので、このことは、ワーキング・ホリデーに行ったために、不安定な生活になったということが、全体に当てはまる現象とは言い難い。

ここから、ワーキング・ホリデーに出る若者の中から、もともと、日本の労働市場において厳しい状況に置かれた人々の存在が見えてくる。

また、長尾(2008)は、ワーキング・ホリデーが、日本の「高学歴女性」ワーキング・ホリデーメーカーたちの「立ち止まり」期間として機能していることを指摘した。この「立ち止まり」は、「立ち止まること」そのものが目的なのであり、彼らの多くがワーキング・ホリデーに求める効用は、キャリア形成に関わるものではないとしている。そこでは、ジェンダー別でワーキング・ホリデー利用者の渡航動機の傾向が異なっていたことからわかる。吉本・長尾(2008:14)は、渡航動機に関して、男女間で有意差のあった項目では「ワーキング」の要素に関連するものは、男性の方が多いことを指摘した。「ワーキング」の要素を示す項目とは、「海外で仕事をしてみたいと思っていた」「自分に合う仕事を見つけないと思っていた」「将来を考える時間が欲しかった」の3項目である。女性の渡航動機には、こうした「モラトリウム」ないし、「立ち止まり」期間を設けようとする姿勢がある。以上のことから、ジェンダー間で渡航動機の傾向が異なることが特徴としてある。

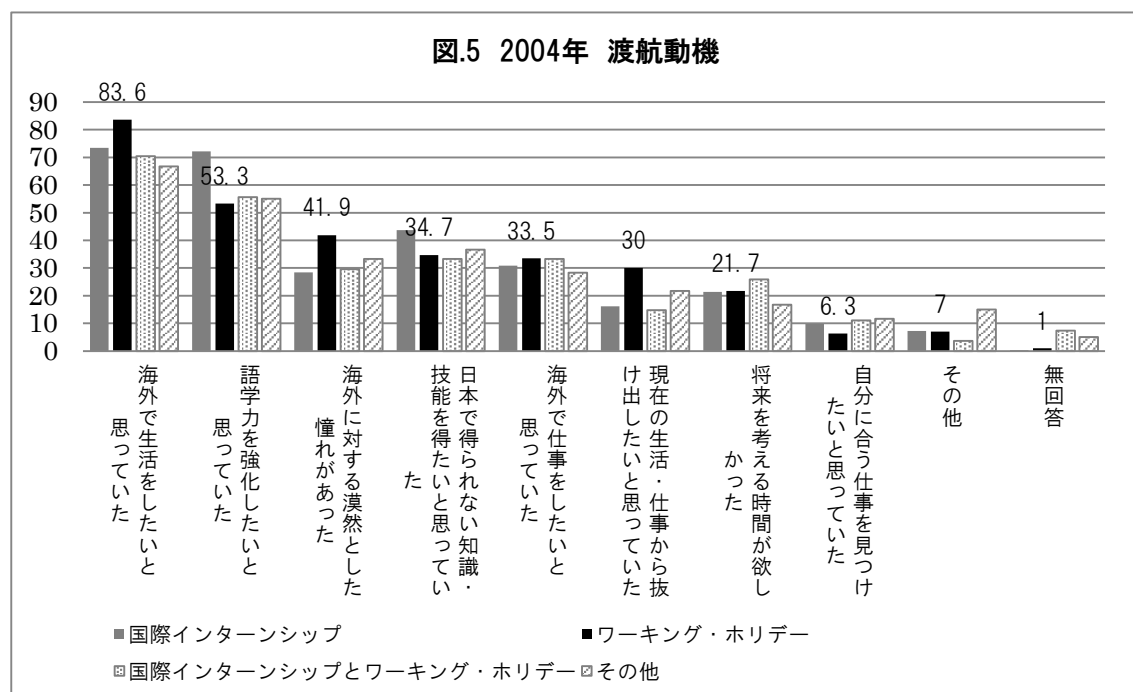
しかしながら、海外就業体験経験者全体では、職業的な効用を期待もしくは、「ワーキング要素」の強い動機が割合として大きいことは確かなようである。

また、渡航動機に関して、海外就業体験全体の調査結果とワーキング・ホリデーのみの回答を比較すると、同様の傾向を見せている。(図7、図8)ワーキング・ホリデーのみの結果では、「海外で仕事をしたいと思っていた」、「日本では得られない知識・技能(語学を除く)を得たいと思った」の二項目は10%近く増加している。また、「自分に合う仕事を探したいと思った」については、約10%であり、過去10年の内に大きく変化してはいない。

さらに、他のプログラムと相対してみると、ワーキング・ホリデーの渡航動機は、比較的「ホリデー要素」を多く含んでいるように

見える。「海外で生活をしたかった」、「海外に対する漠然としたあこがれがあった」、「現在の生活・仕事から抜け出したかった」の項目では、その他の参加プログラムと比較して最多である。また、「ワーキング」要素を重視している渡航動機、「海外で仕事をしたかった」「日本で得られない知識・技術(語学を除く)を得たかった」「自分に合う仕事を見つけたかった」はその他の参加プログラムの中でも最下位である。

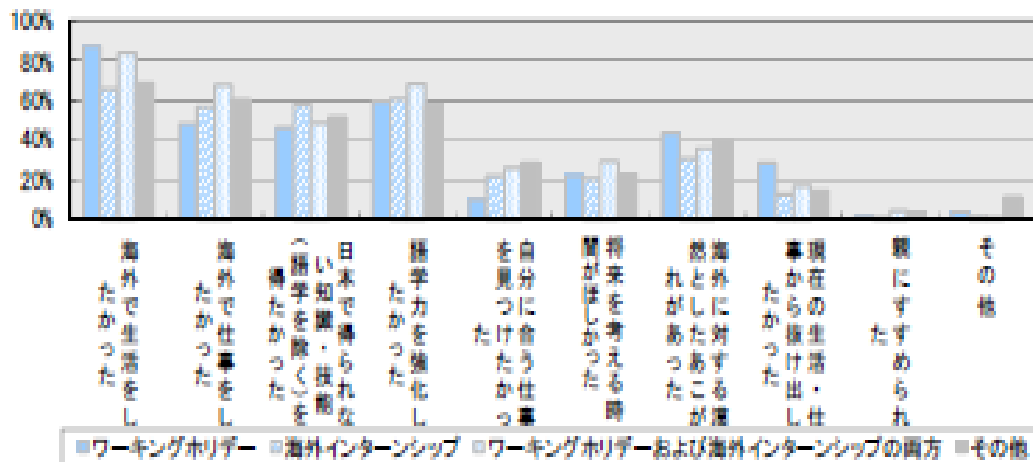
つまり、その他の海外就労体験プログラム利用者に比べてワーキング・ホリデー利用者は、「ホリデー要素」を重視していることも特徴であるといえる。



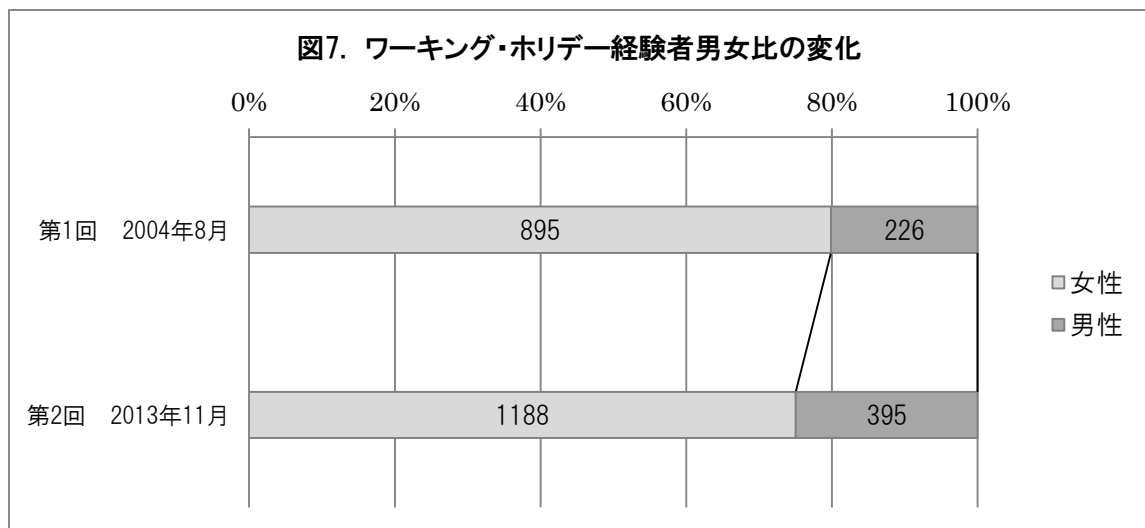
JAOS 調査(2004)より、筆者作成。

図 6. 渡 航 動 機 (2014)

図表 3-3 参加プログラム別：海外就業体験の動機（複数回答）



出典：JAOS 調査（2014）より。



JAOS 調査（2004、2014）より、筆者作成

海外就労体験へ向けての準備段階

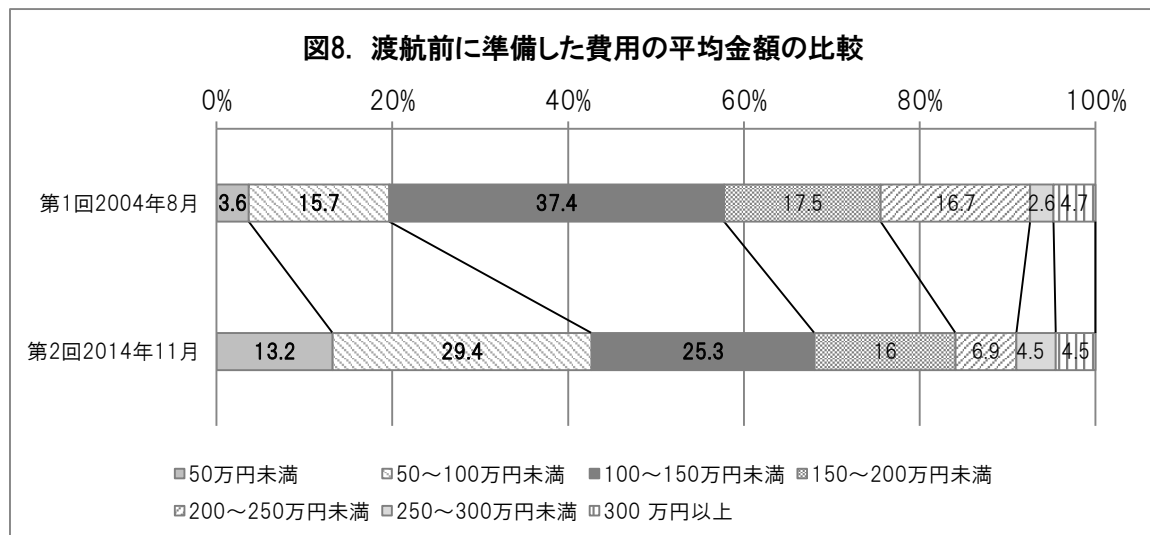
では、こうした「海外就業体験」に対する親の態度は積極的なものであったのか。

「海外就労体験に対する親の態度」という項目では、2004年、2014年の間に変化が見られた。2004年には、約半数は「本人の意志を尊重してくれた（52.5%）」が最多の回答で、「積極的に賛成してくれた（20.4%）」、「本人の決めたことだとあきらめた（17.8%）」、「反対した（6.1%）」と続いていた。2014年には、「本人の意思を尊重してくれた」は44.5%で、前回調査に比べ、約6%減少し、その一方で「積極的に賛成してくれた」は28.4%と8%増加している。以下の

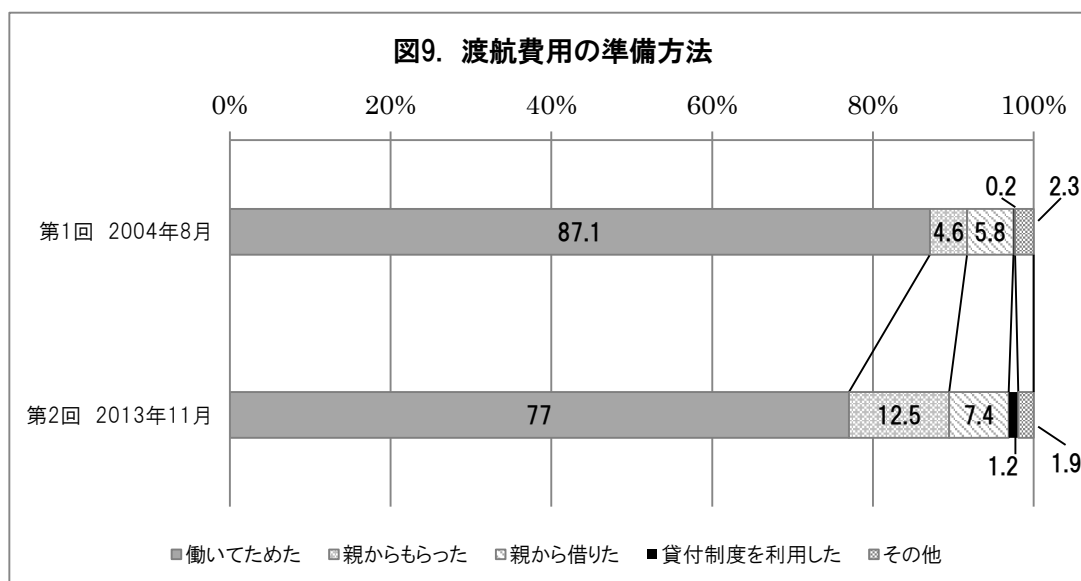
2 項目に関しては前回とほぼ変化は見られなかったが³²、上位 2 項目での増減は、親世代の海外就労体験に対する認識の変化があったものと読み取れる。さらに、性別で親の態度が異なったのは「積極的に賛成してくれた(男性 33%、女性 27%)」、「あなたの決めたことだと諦めた(男性 13%、女性 18%)」である。親の態度は、男性の方がより積極的である。このような親世代の態度の変化は、男性のワーキング・ホリデーと海外インターンシップの両制度の参加増加を後押ししていることも考えられる。

さらに、渡航までに用意した費用のに関する調査結果(図 9)では、ワーキング・ホリデーの平均金額は 2004 年には 127.7 万円、2014 年もほぼ同様であった。しかし、2004 年には「100 万~150 万円未満(42.7%)」は 2014 年には 10%以上減少しており、「50 万~100 万円未満(16.1%→32.2%)」は倍増している。その準備方法(図 10)では、2004 年には約 92%は「働いて貯めた」となっているが、2014 年には約 10%減少して 82.5%が「働いて貯めた」と回答している。さらに、親からの援助(「親からもらった」「親から借りた」)の割合は 2004 年から 2014 年にかけて倍以上になっている(6.0%→15.4%)。

親の態度は男性の方がより積極的であり、渡航費用の援助を受ける割合も大きく、さらに「ワーキング要素」を重視した渡航動機が強いことから、男性渡航者が増加したとも考えられる。



JAOS 調査(2004、2014)より、筆者作成。

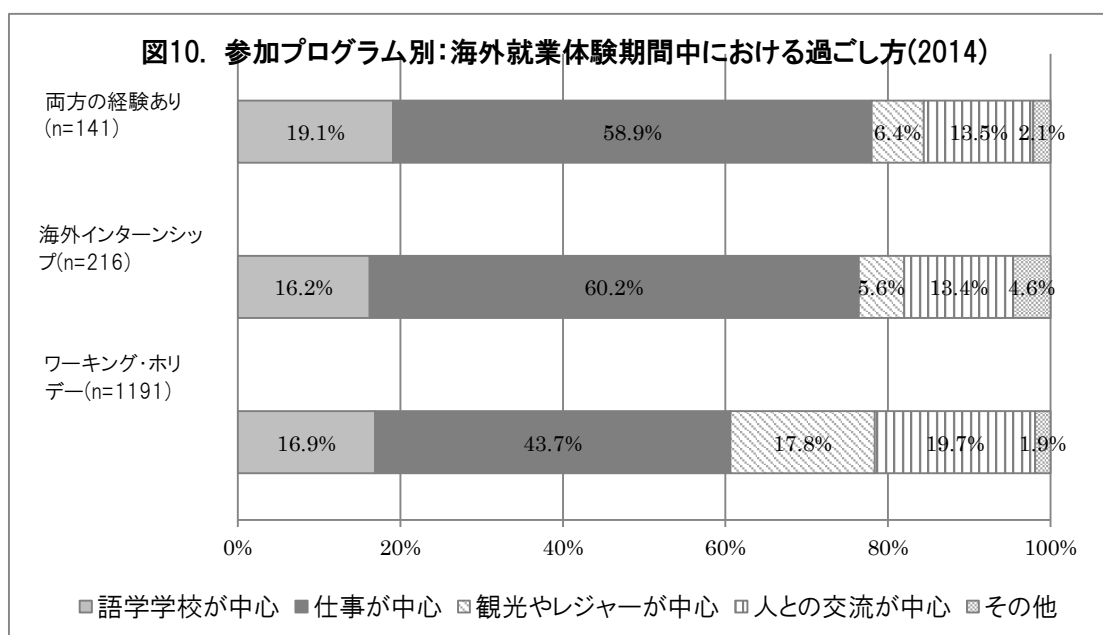


JAOS 調査(2004,2014)より筆者作成。

第2節 滞在中の過ごし方

渡航動機では、ワーキング・ホリデーに渡航する動機は、「ホリデー」要素が「ワーキング」要素よりも上回っている可能性を示した。さらに、渡航前に関しては親世代の海外就労体験に対する積極的な姿勢の変化がみられた。その理由として、一つには、「積極的に応援してくれた」という回答が増加したこと。2つ目には、費用を援助してもらったという回答が倍以上の割合になったことである。

渡航費用に関しては、2014年では、平均金額は2004年とほぼ変化がなかったが、2004年には「100万円～150万円」準備していたという回答が最多であったが、2014年は「50万円～100万円」が最多となった。「働いて貯めた」割合が減り、さらに、準備した費用の金額も減少傾向にある。



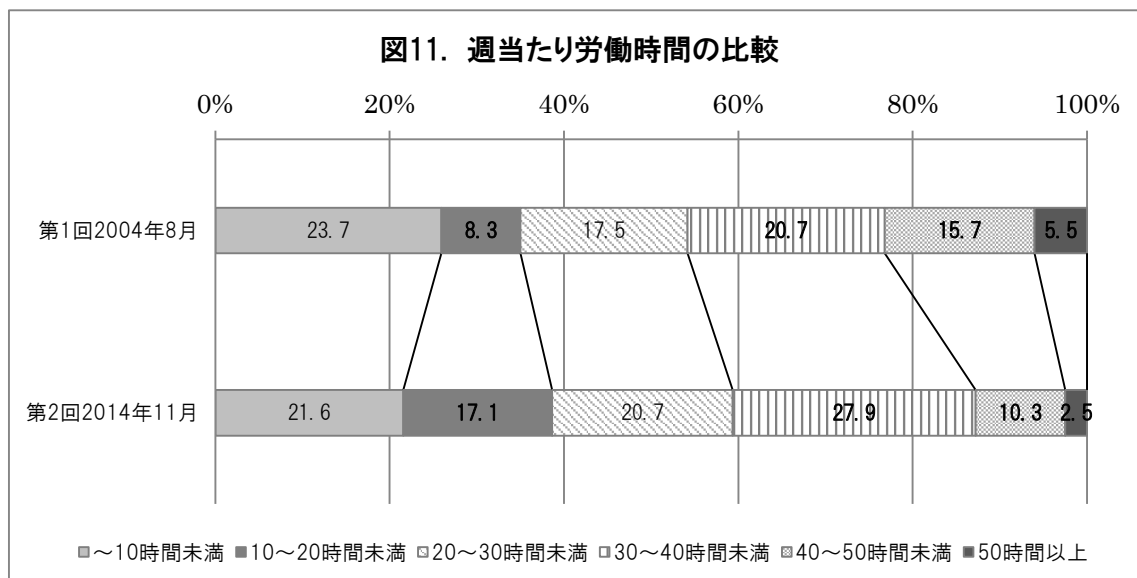
JAOS 調査(2014)より筆者作成。

図 10 は、2014 年時の JAOS 調査結果で、「参加プログラム別：海外就業体験期間中における過ごし方」を示したものである。どのプログラムにおいても、「仕事を中心」が最多である。この項目の割合は、海外インターンシップが 20% 近くワーキング・ホリデーを上回り、約 6 割が「仕事を中心」という回答であった。これは、海外インターンシップは、その名称通り、就業体験が主眼に置かれているためであり、「観光やレジャーが中心」と答える割合もワーキング・ホリデーの約三分の一程度である。一方で「人との交流」という項目ではワーキング・ホリデーの方が 6% 近く、海外インターンシップを上回っている。各プログラム別で目的も異なることから、滞在中の過ごし方も異なることが明確である。

就労に関する変化

では、若者はどのくらい、またどのような業種や職種で就業しているのだろうか。以下では、就労体験の時間、業種・職種、給与の3項目の変化を見る。

まず、就業時間については、図 11 にもある通り、海外就労体験全体では2回の調査の間では、「10時間～20時間未満(8.3%→17.1%)」「20時間～30時間未満」「30時間～40時間未満」の割合が増加している。



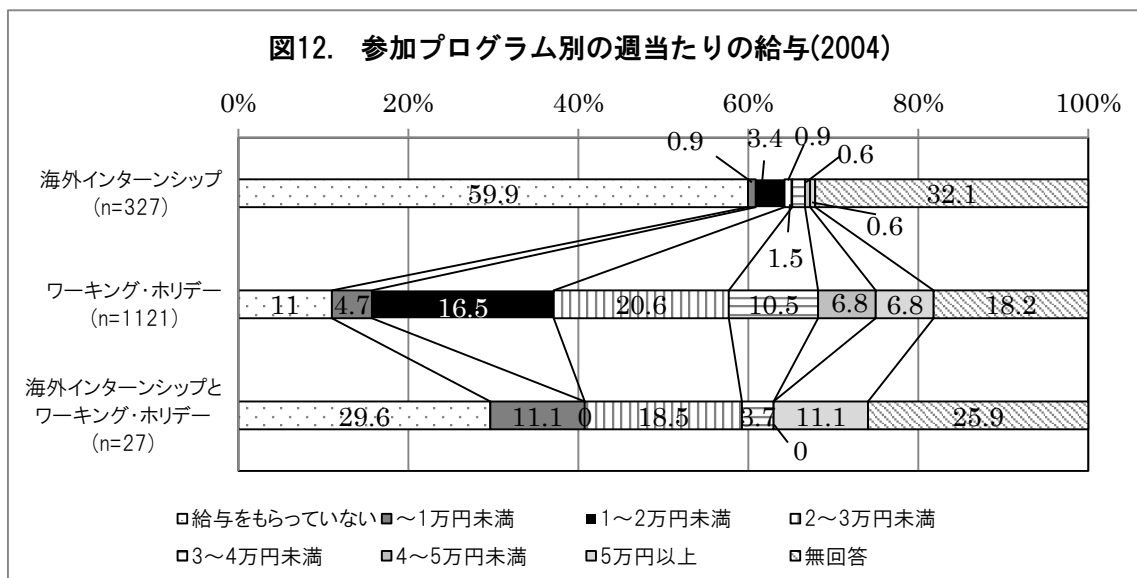
JAOS 調査(2004,2014)より筆者作成。

次に、職種や業種に関しては、海外インターンシップとワーキング・ホリデーでは主な就業体験先が大きく2つに分かれる。

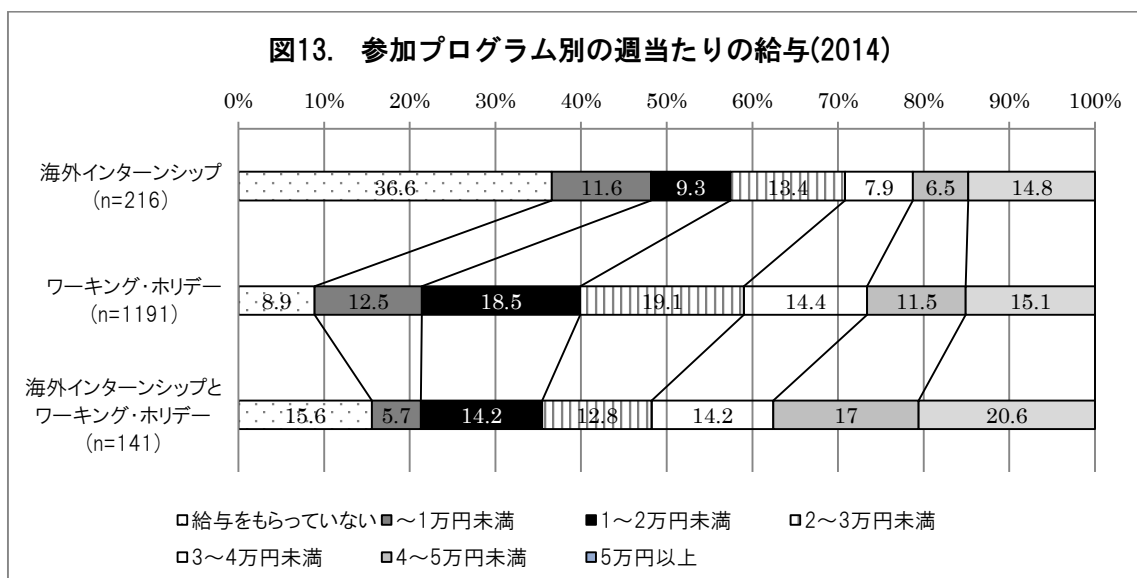
海外インターンシップでは、「教育・学習支援業」で「教員・教育関連」に携わる割合が高い。2004年から2014年にかけての変化を見ると、「教育・学習支援業」以外の業種でも従事する割合が増え、体験の内容も多様化している。ワーキング・ホリデーでは「飲食・宿泊業」で「接客・調理補助」に携わる項目が最多であった。また、ワーキング・ホリデーでは、2004年、2014年の調査で業種・職種に変化は見られなかった。

図12と図13では、週当たりの税込平均給与を示しているが、2004年においては、ボランティア、つまり、無給で就労体験をする割合は7割以上であった。2014年でも、就業先で最も多い業種は変わらなかったが、全体として、ボランティアから有給で就労体験をする割合が増加している。また、ワーキング・ホリデーでは約7割が「飲食店・宿泊業(71.5%→66.3%)」において「飲食店での調理・接客・給仕」での就業体験が圧倒的多数であり、これは過去10年間でほぼ変化はない。また、週当たりの給与に関しても変化は見られなかった。

つまり、職業や職種に関しては、海外インターンシップとワーキング・ホリデーともに、10年間であまり大きく変化してはこなかったにも関わらず、給与に関しては、「海外インターンシップ」だけが増加傾向を示すことになった。



JAOS 調査(2004)より、筆者作成。



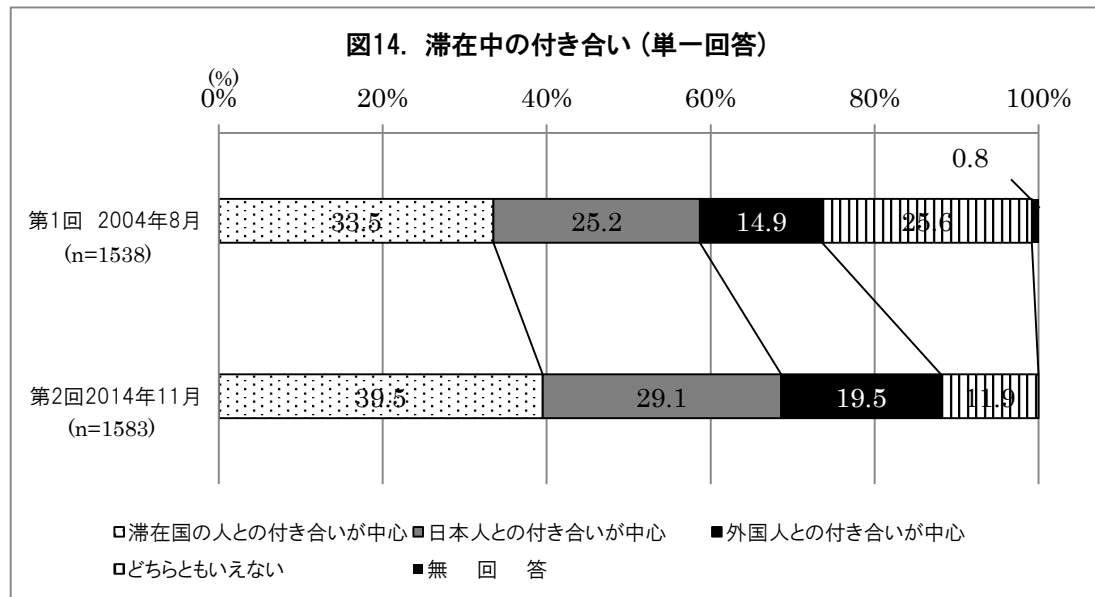
JAOS 調査(2014)より、筆者作成。

就労以外の過ごし方

ワーキング・ホリデー制度の趣旨としては「文化交流」によって、若者たちの経験をより豊かなものにするというものである。就労は「国際交流」のための資金調達的手段であり、その趣旨においては中心的な位置づけにはない。では、「国際交流」は就労以外でどのように達成されたのか。

図 11 にもあったように、2014 年の調査結果ではワーキング・ホリデーでは滞在中の過ごし方は「仕事を中心(43.7%)」であったものの、一方では「観光やレジャーが中心(17.8%)」、「人との交流が中心(37.5%)」という回答があった。JAOS 調査いずれの年度でも

「観光やレジャーが中心」という項目に関しては、それ以上の質問項目は設けられていなかったため、「人との交流」に着目して、彼らの過ごし方の実態把握を進めることとする。また、2014年の調査結果においては、どのような人と交流をしていたのかを参加プログラム別に公開してはいなかったため、海外就業体験全体で、その結果を見る。



JAOS 調査(2004、2014)より、筆者作成

もっとも多い付き合いでは、両調査結果では「滞在国の人との付き合いが中心」であった。ついで、2004年では「日本人との付き合いが中心」、「どちらともいえない」がほぼ同率で、2014年は「日本人との付き合いが中心」が第二位である。(図14)

JAOS 調査(2004)では、人との付き合いが、若者の語学力の向上に大きく影響するという結果を示していた。もっとも語学力が向上した人は「滞在国の人との付き合いが中心」であることが多く、「日本人との付き合いが中心」である人ほど、語学力の向上にはよい影響を与えていなかったという。

このことから、人との付き合い方は海外就労体験の内容を大きく左右することがわかる。

第3節 帰国後の変化

渡航動機には「語学力の強化」や「日本では得られない知識・技能の習得」といった、「変化」や「成長」を目指す者が割合として多くいること示されている。では、彼らは帰国後にどのように変化し

たのか。

語学力の変化

まず、語学力の向上については、一定期間の滞在を経ることで、ある程度の向上が見られる。以下の図は、JAOS 調査の 2004 年、2014 年で得られた「外国語能力の渡航前後の変化」を表している。ワーキング・ホリデーでは、図 16-a、図 17-a から TOEIC の得点が「～219」「220～469」の割合は帰国後には大幅に減少し、それ以上の得点、特に「470～729」「730～859」の間の割合が増加している。また、2004 年には渡航前には「220～469」「470～729」の割合は合わせて全体の約 9 割を占めていたのに対し、2014 年には、その割合は約 7.5 割程度に減少している。さらに、2004 年には渡航前に「860～」は 0.9%であったが、2014 年では 7.4%に上昇している。ここから、10 年間の内に渡航者の外国語能力が底上げされていることが予想される。また、帰国後に「730～859」を得点した割合は、2004 年には 22.6%であったが、2014 年には 37.8%に上昇し、10 年間で約 15%も上昇した。

ただし、TOEIC だけに関して言えば、受験者数は渡航前後のどちらも全体の 5 分の 1 程度である。語学力の向上は渡航動機の中でも上位にあったが、実際にどれほど向上したのかを具体的な数値として測る若者は、あまり多くないようだ。語学力の向上の度合いは、本人の感じ方に依るのであり、わざわざ試験を受けたり、資格を取得するということは重要視されていないようである。

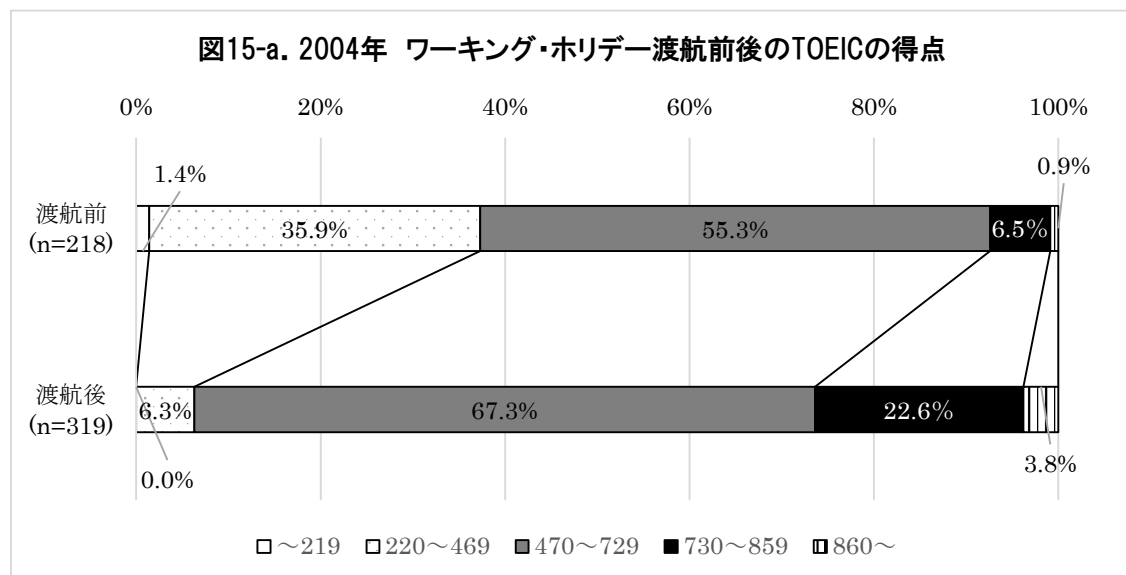


図15-b. 2004年 海外インターンシップ渡航前後のTOEICの得点

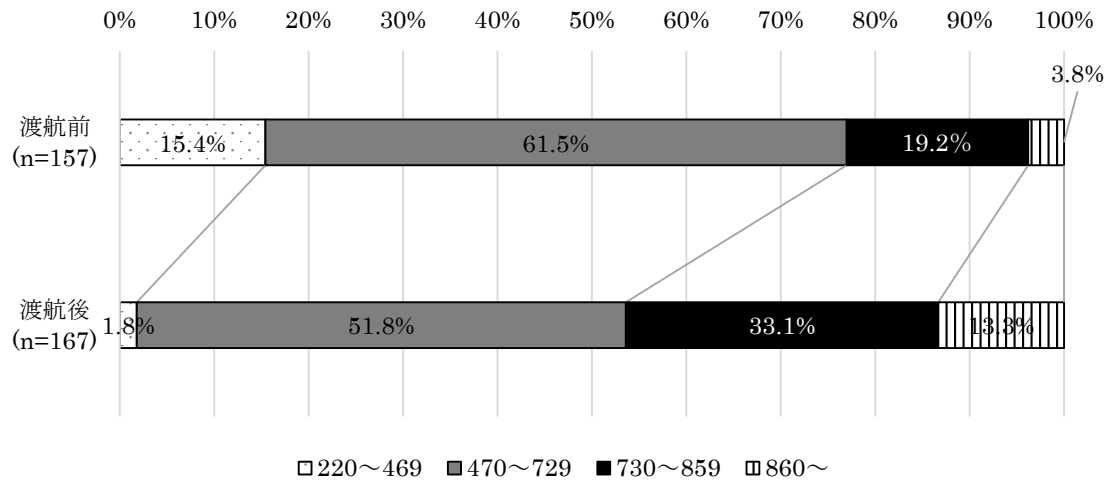


図16-a. 2014年 ワーキング・ホリデー渡航前後のTOEICの得点

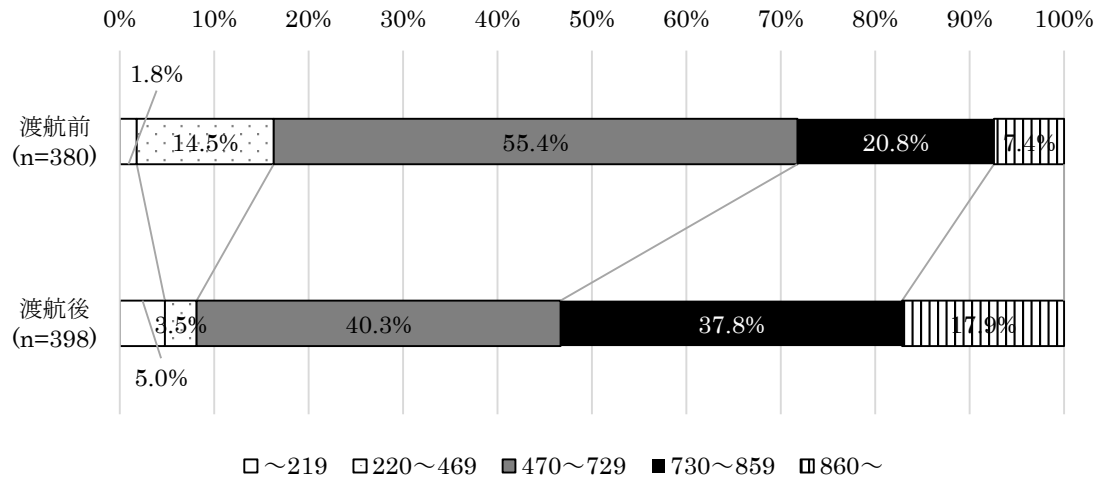
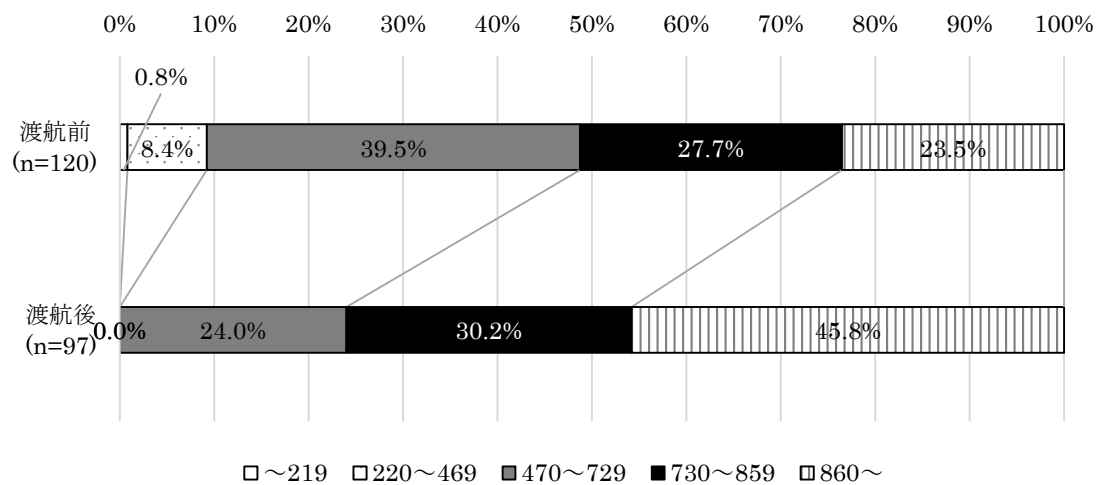


図16-b. 2014年 海外インターンシップ渡航前後のTOEICの得点

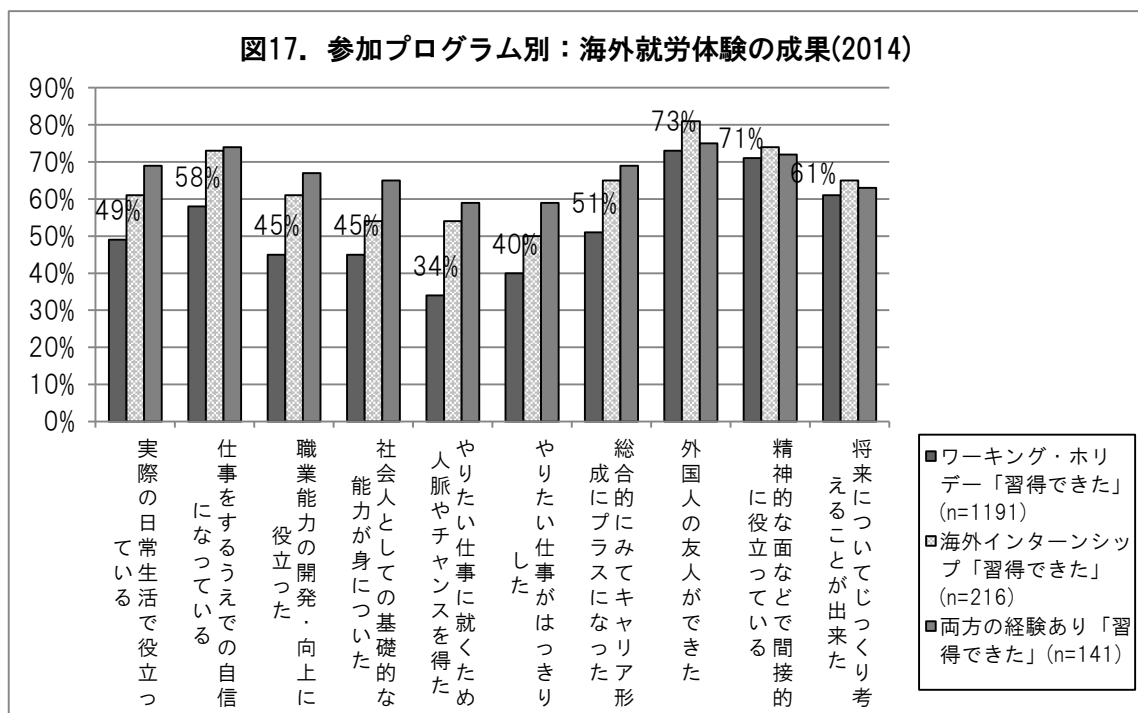


JAOS 調査(2004、2014)より、筆者作成

知識・技能の変化

次に、技能や知識が習得できたのか。参加者の多くはそうは感じていないようである。

短期間で特定の知識や技能の習得が難しく、特定の専門職業に就く利用者は少ない。就労した職業や業種の上位には「飲食・宿泊等のサービス業」で接客や調理補助といった、ごく簡単なものがあることから、特定の知識や技能の習得にはつながりにくい。それ以上に、利用者は知識や技能の習得ではない面で、彼らの経験の成果を感じている。



JAOS 調査(2014)より、筆者作成

海外就労体験の成果

図 17 では「海外就労体験の成果」を示している。この中で最も、成果を感じていることは、「外国人の友人ができた」、「精神的な面などで間接的に役立っている」であり、約 7 割であった。その後に、「将来についてじっくり考えることができた」、「仕事をするうえでの自信につながっている」といった項目が続く。具体的に、彼らのキャリア形成に必要な知識や技能が身についたというよりは、経験そのものに価値を見いだしているようである。

また、JAOS 調査(2004: 60-)では、帰国後の成果を「ジョブスキル」、「ヒューマンスキル」、「国際感覚」の三つに分類して、向上の度合いとその要因についても指摘している。

まず、「ジョブスキル」に与える「影響が大きかったのは、海外

就業体験先でどの程度の外国語能力が期待されていたか」ということであった。仕事上でより高度な語学力を求められる場合に、このスキルは高くなる。また、「仕事と関連の深いジョブスキルが高まる前提として「海外で仕事をしたい」、「『日本で得られない知識を得たい』といった仕事のスキルを身に付けたいという動機」も重要な要因である。さらに、ジェンダー別では、男性の方が、この「ジョブスキル」が高まった傾向が強い。

次に、「ヒューマンスキル」は、「ジョブスキル」と同様に「外国語能力の向上の程度、海外で仕事をしたいという動機付け」が、このスキルの獲得に影響を与えていた。さらに、「ヒューマンスキル」の獲得の要因の特徴として、「滞在中に『滞在国の人との交流が中心』であること」と、「年齢は『24歳以下』」であった（JAOS2004：60）。

そして、「国際感覚」の獲得の要因も前述の2つのスキルと同様に、「外国語能力の向上の程度」が大きな影響を持っていた。さらに、「『滞在国の人との交流が中心』、『外国人との交流が中心』であることが、『国際感覚』」の獲得要因の特徴であった。さらに、「利用した制度は『ワーキング・ホリデー』である場合の方が国際感覚は身に付いたと感じられている場合が多く」、「様々な目的意識をもって参加できるワーキング・ホリデー」の特徴と一致しているとした。また、こうした結果をもとに、キャリア形成に有効な影響を与える要因まとめると、以下のようになる。

「『ジョブスキル』、『ヒューマンスキル』、『国際感覚』の3つに共通して良い影響を与える要因は、まず、24歳以下と若いこと、次に、語学学校が中心の海外経験ではなく、むしろ、海外で仕事をしたいという動機付けで海外就業体験に臨み、仕事でコミュニケーションがとれる程度の外国語能力が期待されるような就業体験を週平均30時間以上行い、その結果として外国語能力が飛躍的に向上することであると言える。」

（JAOS2004：61-62）

渡航前後の職業生活の変化

図18では、渡航前後の職業の変化を示している。全体的にほとんど変化は見られない。また、職種については、「教員・教育関連」、「一般事務」で渡航後に微増が見られるが、ほぼ変化していない。（図b）さらに、渡航前後の平均月収についても、「15～20万円未満」が渡航後に10%程度減少し、それ以下の平均月収の割合が増加している。このことから、帰国後に収入がやや減少した割合が、収入が高くなった割合を上回っていることが読み取れる。

図18-a. ワーキング・ホリデー：現在の職業(2014)

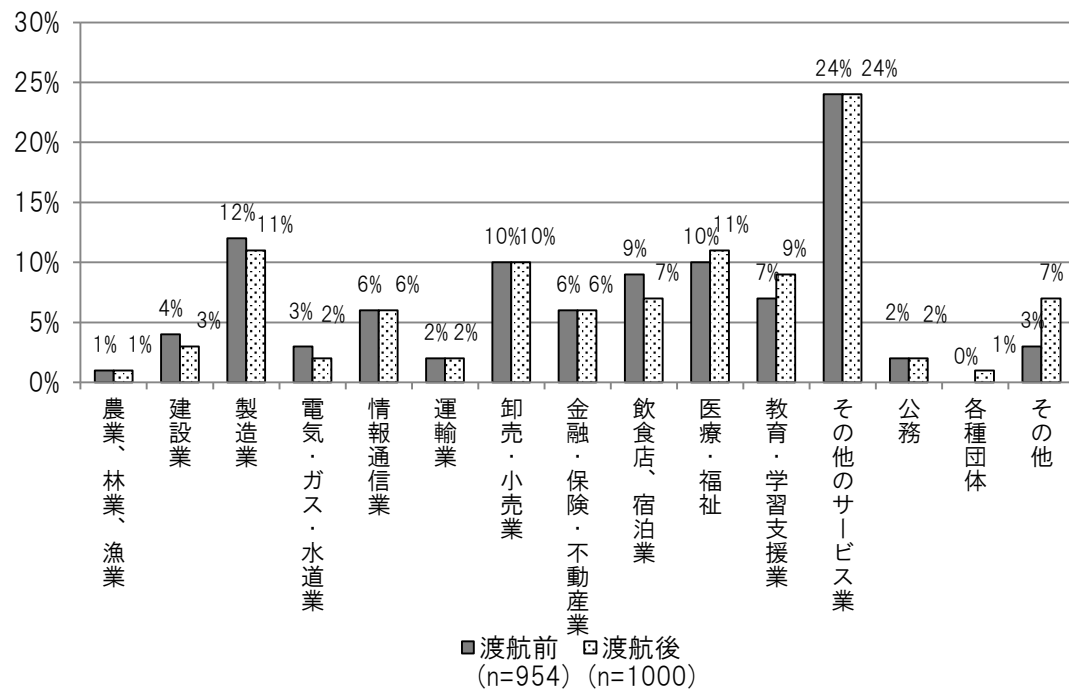
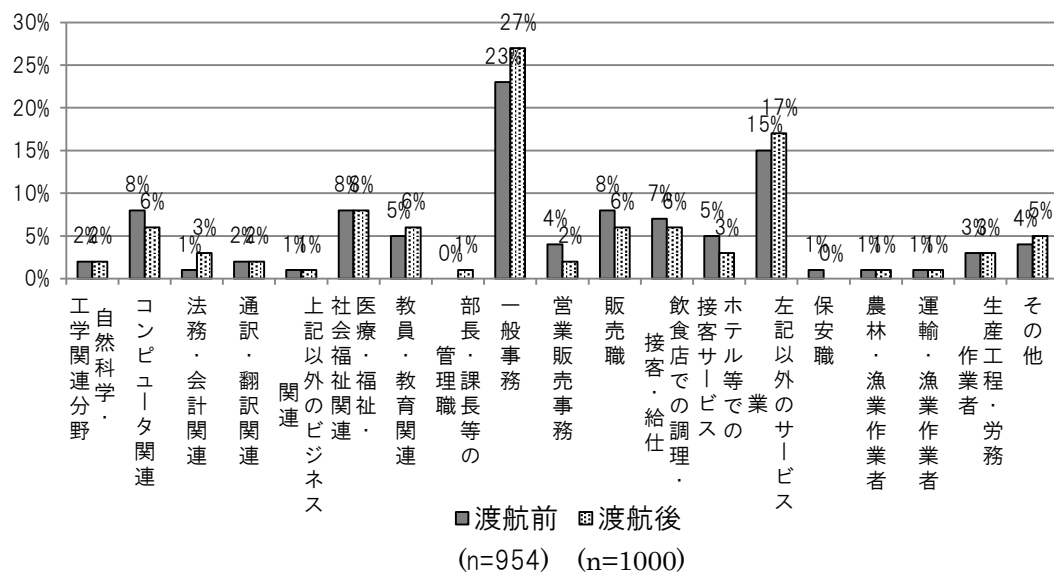
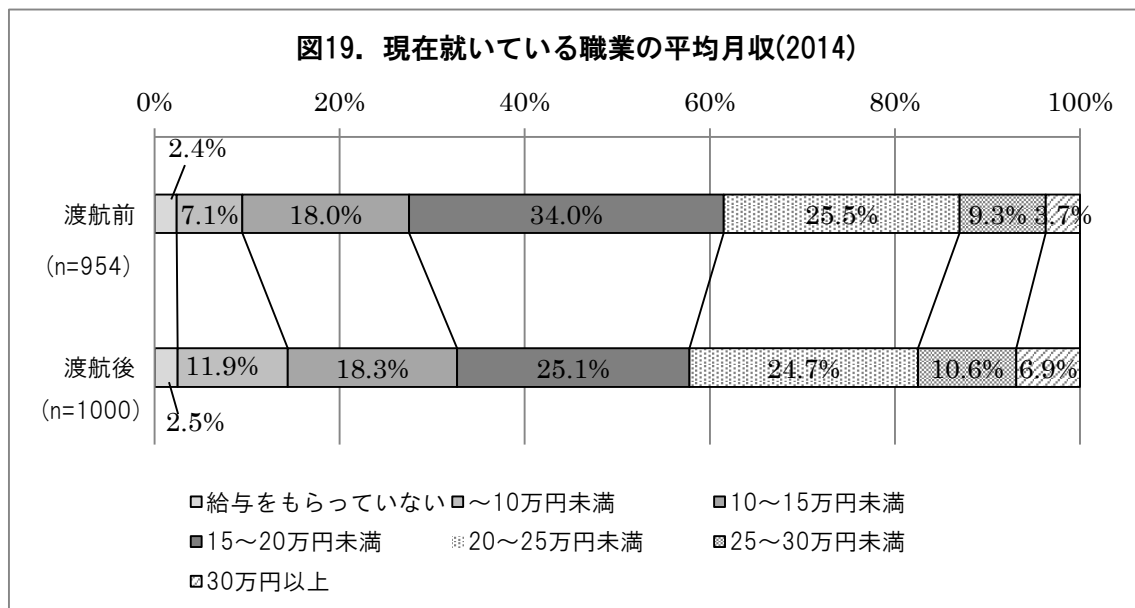


図18-b. ワーキング・ホリデー：現在の職種(2014)

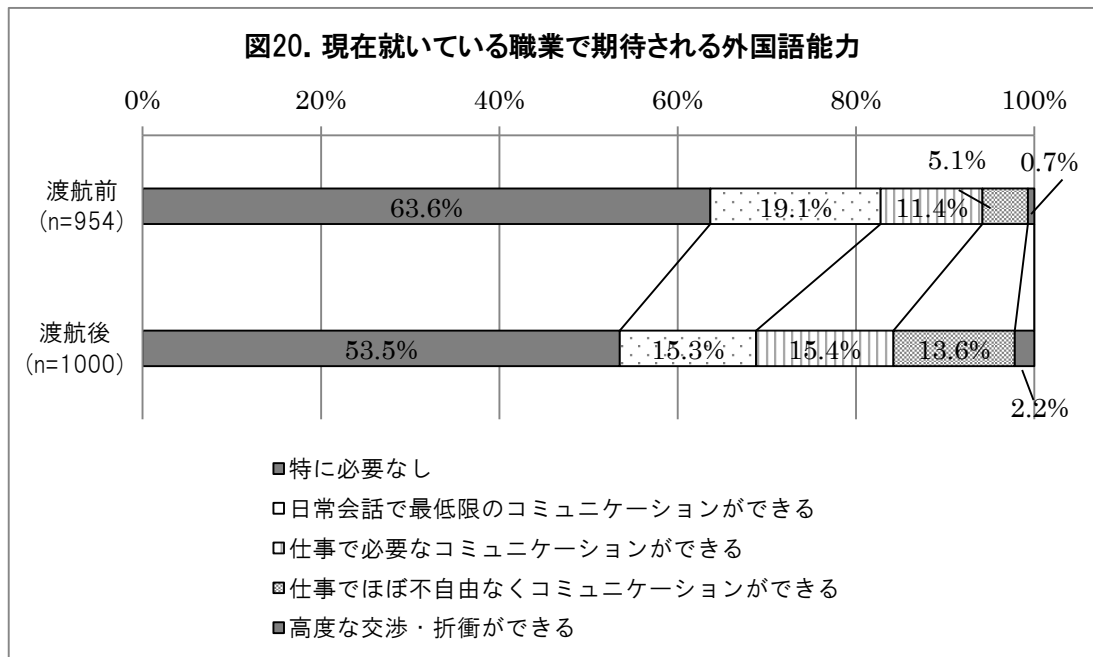


JAOS 調査(2014)より、筆者作成。



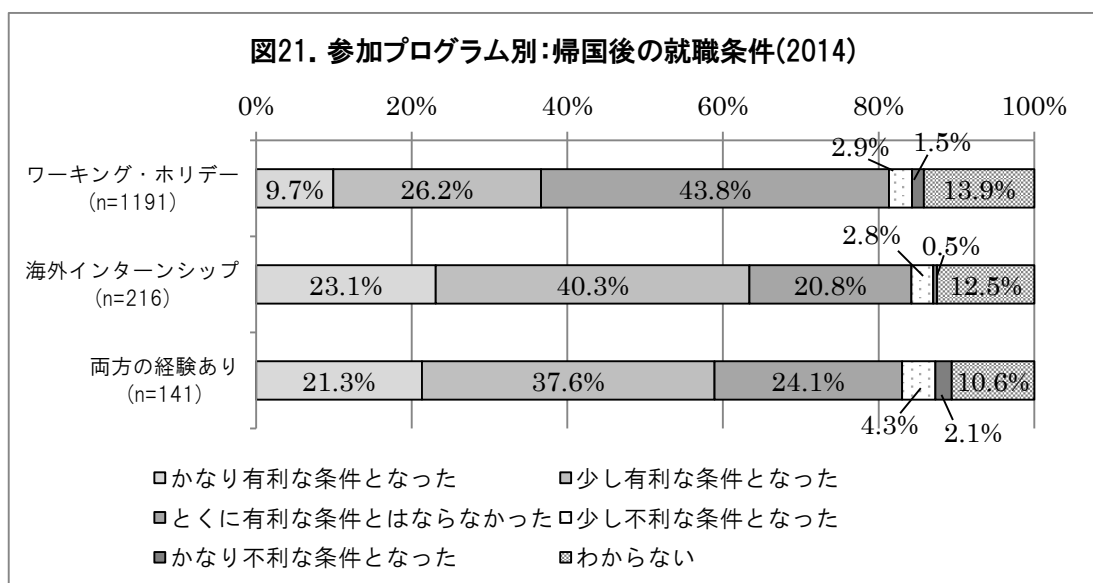
JAOS 調査(2014)より、筆者作成

また、利用者は語学を職業生活に活かしているのか。図 21 では、現在働いている職場で必期待される外国語能力の渡航前後の変化を示している。渡航前には「特に必要なし」という項目は 60%割程度だったが、渡航後は 10%程減少した。しかし、それでも、半数以上は外国語能力を特に必要としていない。一方で、「仕事でほぼ不自由なくコミュニケーションができる」もしくは「高度な交渉・折衝ができる」ほどの外国語能力を期待される割合は約倍増している。職業生活のなかで、外国語を活かす人々とそうでない人々に二極化している。



JAOS 調査(2014)より、筆者作成。

また、就職時に海外就労体験が有利に働いた(「かなり有利な条件になった」「少し有利な条件になった」)割合は、ワーキング・ホリデーで約 35%である。また、不利になった(「少し不利になった」「かなり不利になった」)と感じた割合は 4.4%で小さい。ただ、この経験が就職時に大きく影響したと感じていない(「とくに有利な条件とはなかった」「わからない」)割合が 50%以上で最多であり、就職時には、ワーキング・ホリデーの経験が重視される項目ではない可能性がある。



JAOS 調査(2014)より、筆者作成

第 4 章 インタビュー調査の概要と結果

第 1 節 調査概要

本調査は、調査者自身の知人をゲートキーパーとしてスノーボールサンプリングによってサンプリングし、日本各地の出身のワーキング・ホリデーから帰国した若者、計 10 名に対して、筆者が対面もしくはビデオ通話にて実施した。実施期間は、2015 年 9 月から 2015 年 11 月半ばである。なお、回答者のうち 1 名は、帰国後 10 年以上経過しているため、本論文の焦点を考慮して、今回はカウントしていない。年齢や性別に関する内訳は、表 1 のとおりである。渡航前後の性別と年齢の割合は JAOS 調査(2014)の集計結果と比較すると、男女比は男性が 5%程度多く、女性が 10%程度少ない。また、表 2 では、職業と渡航先を含んだ情報をまとめている。学生と社会人経験者の割合は、学生 5 名、社会人経験者 4 名である。渡航先は、ニュージーランド 1 名、カナダ 7 名であり、この内の女性 1 名が過去にオーストラリア、ニュージーランドへのワーキング・ホリデーの経験がある方が含まれる。

なお、回答者の属性に関しては、サンプリングの方法の限界により、前述の JAOS 調査結果とは若干異なることをご承知願いたい。

表 1 回答者の年齢と性別

	18-19 歳	20-25 歳	26-29 歳	30 歳以降	合計
男性	0(0%)	1(33%)	0(0%)	2(66%)	3
女性	1(16.6%)	3(50%)	2(33.3%)	0(0%)	6

本調査では、半構造的面接にて実施し、回答者のありのままの発話内容を重視し、自由な回答を得た。質問項目に関しては、海外職業訓練協会の実施した過去のアンケート調査及びインタビュー調査項目を参考にして筆者が作成した。主な質問事項は、「①渡航動機②滞在中の活動内容③居住環境④就業活動(業種、職種、給与、身についたスキル・知見)⑤交友関係(日本人、渡航先国人、渡航先国で出会った外国人)⑥余暇活動(旅行、趣味、語学学校等)⑦帰国後の生活に向けた準備⑧帰国後に感じる変化(精神的な変化、語学力の変化、キャリア形成に関するもの)⑨ワーキング・ホリデー制度を他人に勧めるかどうか」である。この質問の目的は、ワーキング・ホリデーの経験が帰国後の彼らに及ぼす影響を調査することである。また、「⑨ワーキング・ホリデー制度を他人に勧めるかどうか

か」という項目では、彼ら自身のワーキング・ホリデーに対する評価を見極めるために設問した。本稿の焦点に合わせて、渡航動機や滞在中の過ごし方にも言及する必要があると判断したため、以下では、彼らのワーキング・ホリデー経験を時系列に記述していく。ただし、本稿の目的はあくまでも、帰国後の「帰国後のキャリア形成への影響」であることから、個人の滞在中の詳細な記述は避けることとする。

本調査では、サンプル数が小さいことから、ここから得られた結果を一般化して語ることはできないが、一部の事例として実態を探る手掛かりとしたい。個々人で、その後の進路も多様であることは想定されるが、彼らの中で、共通する意識があるのではないかと考える。以下では、インタビュー調査の結果と各年度の JAOS 調査結果と合わせて、渡航者のワーキング・ホリデーの渡航動機や帰国後の変化や、その要因について考察する。

表 2【回答者基本情報】

	年 齢	性 別	職 業 (渡 航 前 → 帰 国 後)	渡 航 先
M1	23 歳	男 性	学 生 (大 3) → 学 生 (大 4)	ニュージーランド(ウェリントン、オークランド)
F1	22 歳	女 性	学 生 (大 2) → 学 生 (大 3)	カナダ(トロント)
F2	19 歳	女 性	学 生 (高 3) → 学 生 (大 1)	カナダ(トロント)
F3	22 歳	女 性	学 生 (大 2) → 学 生 (大 3)	カナダ(トロント → ジャスパー)
F4	22 歳	女 性	学 生 (大 2) → 学 生 (大 3)	カナダ(トロント)
F5*	29 歳	女 性	(正 規 社 員 →) 非 正 規 社 員 → 求 職 中	カナダ(モントリオール)
M2	32 歳	男 性	非 正 規 社 員 → 非 正 規 社 員	カナダ(モントリオール)
F6*	29 歳	女 性	(正 規 社 員 →) 非 正 規 社 員 → 求 職 中	カナダ(オーストラリア、ニュージーランド)
M3	33 歳	男 性	正 規 員 → 正 規 社 員 (研 修 期 間 中)	カナダ(モントリオール)

注 1) 本調査をもとにした 2015 年 11 月現在の情報。

注 2) F5 は 2015 年 12 月段階で外資系企業の事務職への就職が決定した。

注 3)カウントから外れている回答者は、23 歳 当 時 にオーストラリアに 15 年 前 にワーキング・ホリデービザで渡航した男性である。現在は公立中学校で英語科教員として勤めている。

第 2 節 インタビュー調査結果

渡航動機

前章でも触れたように、JAOS 調査では 2004 年、2013 年共に、渡航動機は「海外で生活がしたかった」、「語学力を強化したかった」、という項目が上位 2 項目にあった。この二つの他に、各年の JAOS 調査結果の中で、大きく順位が上昇した動機で、「海外で仕事をしたかった(32.7%→51%)」、「日本では得られない知識・技能(語学を除く)を得たかった(36.7%→48%)」の二つがある³³。実際に、JAOS 調査結果に見られたような動機が持たれていたのかということを確認するため、彼らの渡航動機を質問した結果、対象者の内、学生 5 人中、3 人は「留学の代わり」としてワーキング・ホリデーを利用した者と、「海外への憧れ」からワーキング・ホリデーを選択したという回答に分かれた。

「もともと留学をしようとしてたんですけど、そのときに代理店さんと話をしているときにワーホリという手段があることを知りました。」
(F1)

M1 は父親が外資系企業に勤めていることもあり、しばしば彼は留学を勧められることがあった。資金援助も積極的に行ってくれたという。親からの援助の 110 万円ほどに加え、自分でアルバイトで貯めてきた金額の合計 140 万円程度を滞在費用に充てていた。

「おお、行け行け、って感じだったよ。オヤジが結構留学行けへの？って言うのをずっと言ってたから。…俺のお父さんの会社、外資で。それだから、英語出来る人が入ってきて、それだけでいいポジションつけたり。俺の親父もいいポジションいけるか、っていうところで、やっぱ英語が出来なくて外された、って言って。それで、息子には英語しゃべれるようになってほしかったんじゃない？」(M1)

「えっと、自分でもうカナダ行くって決めたのも、もともと休学だめだ、って思ってたんですけど、母から、行きたいなら、自分のお金で行くんらしいよって言われて。…ちょっと援助してもらいつつ、あと成人のお祝いとか、いままで貯めてきたお嫁代とか、そう

いうのも全部いれて、もうないよって言われて、全部で80万ぐらいかな。」(F1)

回答者数は少ないが、ジェンダー別の親の態度に差異があることが指摘できる。第3章でみたように、男性の方が親から海外就労体験を積極的に応援される傾向があることがわかっている。その理由として、M1のように親の職業も渡航に対する姿勢に影響することとも考えられる。

「調べた時に、やっぱりワーホリしか、金銭的に無理だな、って。で、それぐらいね、奨学金もらえるぐらい頭がよかったらよかったんですけど、ちょっと難しかったんで。」(F1)

「なんか、ほんと私は高校生の時に海外に行きたいなって思ってたんですよ。…きっかけは、なんか私もともとほんとに英語が出来なくて。…今はもう夢変わっちゃったんですけど、もともとやっぱ、客室乗務員になりたいとか。…CAじゃなくても海外とつながる仕事がしたいって漠然と思うようになって、で、最初いいんじゃないかって思うようになったきっかけは、その、語学力が上がるんじゃないかっていう理由で、海外に行きたいって高校生の時に思ったんですけど。…大学入った時に、進路とかいろいろ考えた時に、まあ、CAじゃなくても、なんか英語使えたら、まあ、就職にいいんじゃないかって思って。…で、一回海外出て、外から日本を見てみたいな、っていうのもあって、ですかね。…で、ワーホリにしたっていうのは、完璧に費用の問題で。なんか最初はやっぱ、語学留学。純粋な大学行ったりとか、交換留学行ったりとか、語学学校一年とか行ったりとか、そういうのも考えてたんですけど、単純に費用がワーホリの倍になってしまうので。なんか、そう考えた時に、やっぱ、ワーホリにしましたね。」(F3)

以上の学生においては、交換留学など、その他の海外長期滞在の方法がある中で、ワーキング・ホリデーを選択した理由は、もともと留学に興味があったが、学力・語学力に自信がないことや、経済的にもワーキング・ホリデーの方が安く済むといったものであった。彼らは積極的にワーキング・ホリデーを選択したのではなく、自分の条件からワーキング・ホリデー以外の語学留学や正規留学などの選択肢を消去していった結果、ワーキング・ホリデーにたどり着いたという傾向がみられる。

また、高校生の頃に、海外への憧れを抱いたり、学校の先生にワーキング・ホリデーの経験者がいたことで、そこから興味を持った

ことがきっかけであるという者も 2 名いた。留学を考えたが、特定の学問をしたいというよりも、海外での長期滞在の近道は留学であると考えていたようだ。

「高校生の時に留学したいって言ったら、親に高校は 3 年間、同じ友達といてほしいって言われて。それで、親的には、その学年を途中でずらすことはやめて欲しいって言われて。大学を私はもともと岡山を離れて都内に来るつもりだったし。…行くな、高校を卒業して、大学生になるその一年間を使ってほしいって言われて。って、なったときに。ワーホリは？って言われて。ワーホリっていうのがあるんだよ、って父から聞いて。…それで、高 2 ぐらいから、よし、そうしよう、って決めて。」(F2)

「なんか、これっていう、きっかけはなかったんですけど、ずっと英語がすごい私好きなのと、あと、海外に行ってみたいという憧れもあったので。あの、高校のときの英語の先生が、イギリスに 2 年ワーホリに行ってた話とかも聞いて。ワーホリ楽しそう、と思って。…そうですね、ぼんやりとは考えて。…(大学)2 年になってから、まあ、行くなお金いるよな、と思って。…(アルバイトで資金を)貯め始めたら見えてきて。」(F4)

学生として渡航し、帰国後も学生生活に復帰する者の多くは、特別に帰国後に向けた準備などを滞在中にしていた者はほとんどいなかった。学生であれば、特別に準備をせずとも、復学をして以前の環境と変わらない生活を送れる条件があるためだ。

一方で、正社員または非正社員としてフルタイムで働いていた経緯を持つ回答者は、当時の現状打破を第一の動機として渡航したことが認められた。それまでの仕事に対する不満や不安と、ワーキング・ホリデーを新たな人生の分岐点にしようという意識も認められた。その中で、語学を除く特定の知識や技能を習得するまでではないものの、海外で新たな知見を身に着け、その後のキャリアにつなげる足掛りの位置づけとして、ワーキング・ホリデーを選択した方も 1 名いた。帰国後の準備に関しても、学生と同様に、滞在中から就職活動などに向けた準備をした方は 1 名であり、その他の方にとっては、ワーキング・ホリデーそのものは、日本から物理的にも、心理的にも距離を置く手段であり、それまでの生活をリセットしたいという思いが表れていた。以下の二名(F5,M2)は現在帰国し、日本で正社員として働くことを第一の目標としており、今後は日本での生活を前提としている。

「きっかけ、なんやろ。フランス語を勉強したかったと思う。あと、前の会社の環境で。…なんかこう、すごい英語使ってた会社やったから、なんか、私もそれぐらいしゃべりたいな、と思うって。スピーキングとかは弱かったし。…なんで行ったんやろ。なんか、面白そうって思ってたんが一番。…うん、家も出たことなかったし、私。うん、自活してみるっていうことには、すごくいい機会だったな。…今となっては、なんで(退職したのか)、っていうぐらいの。…うん、やっぱり、自分に語学つけたかって思ったからかな。」(F5)

F5は大学卒業後に正社員として2年間企業に勤めていたが、働き方や労働環境に違和感を抱き、転職をして派遣社員として2年間外資系企業に勤めていた。また、渡航まで勤めていた会社に大きな不満があったわけではないのだが、友人からワーキング・ホリデーの話を聞くうちに、自分も行ってみたいと思うようになったのだという。年齢制限を考えると、今がチャンスだ、と思い、渡航に至った。また、「なんで行ったんやろ。なんか、面白そうって思ってたんが一番。…なんで、ほんま。今となっては、なんで(退職したのか)、っていうぐらいの。(F5)」は、第2章でも触れた90年代以降にみられるライフコースの個人化が影響しているようである。所属組織からの拘束よりも、私的領域の充実化を図ろうとする姿勢が認められる。

ただ、同居する家族からは、渡航を決めた当初、反対をされていたという。「最初すごい怒られたけど。…なんか、そんな28(歳)で仕事辞めて、外国に行くなんて。…(最終的には)けっこうサポートしてくれて。ありがたかったよ、すごく。(F5)」は、第3章でみたように、「あなたの決めたことだからとあきらめた」という項目に類似する親の姿勢と考えられる。

「仕事を何年か続けてて、節目の30(歳)が節目になるにあたって、ちょっと仕事をひと段落させて、リセットしようと思った時期がちょうどその時期で。…たまたま大学でやってたのが、国際関係とか、言語とかそういうのを大学で勉強していたのもあって。で、海外にいったって、ちょっと過ごしてみたいな、っていうのが最初(ワーキング・ホリデーに興味を持った)きっかけかな。…大学2年の夏休みにちょっと大学の制度を利用して、1カ月ぐらいアメリカに語学留学、してて。…学校の姉妹校みたいなのがあるって。…外国って魅力的だな、って思い始めたのは、それからですね。また行ってみたくて。今回はカナダに行ったんだけど、アメリカに一番最初に、はじめて、海外に出たんだけど。二十歳の頃。それで、ちょっと、もうちょっと長く住んでみると、いろんな発見があ

るんじゃないかなって、魅力的に感じて。やっぱりワーホリとか行ってみたいな、って思ったのが、けっこう強かったのかな、と思います。」(M2)

上記の M2 は、大学卒業後に契約社員として 2 年間百貨店にて小売業で勤めたのち、映像関連施設に契約社員に転職。そこではワーキング・ホリデー渡航までに 5 年間勤めていた。30 歳を、一つの節目として、これまでのリセットの役割をワーキング・ホリデーに期待したという。ワーキング・ホリデーという制度は大学在学時に友人から教えてもらい、興味を抱いていたという。また、今回の渡航前までの仕事での疲れや、それまで抱き続けた海外への憧れも大きく影響しているという。

「…まあ、まったく、なんていうか、日本で働いてた、20 代のときは、全く関係ないというか、学んだことは全く関係ないところに入って、仕事してたんだけど。まあ、卒業してからは、いろいろ英語は勉強してたし。なんかしら、ちょっと憧れを抱いてたところはあったと思う。…仕事のリセットとも言ったけど、…新たに、やっぱり(キャリアチェンジしたい)。仕事辞めちゃったし、っていう感じで。いろいろリセットしながら、また新しい道を作っていきたいな、って思っていたのが、一番の目的かな、と思います。…一番大きかったのは、仕事で。自分の主張が言えなくて、損ばっかして。で、仕事ばかり増えて、自分の首絞めて疲れた、ってなることが多かったんで。(M2)」

また、以下の方は、カナダでのワーキング・ホリデー以前にオーストラリア、ニュージーランドでのワーキング・ホリデーを経験しており、カナダはワーキング・ホリデー3か国目である。最初のワーキング・ホリデー先であるオーストラリアに渡航する前には、短大を卒業したのちに、正社員として 2 年間働いていた経緯を持つ。

「なんかちょっと、そのほんとにお給料のいいところで探してて。あの、携帯会社に就職して、2 年間正社員として働いて。で、結構忙しかったんで、貯金もできたんですね。で、なんかこう、もう辞めようって。めっちゃ忙しくて、そのときに面白くなくて。私このまま働くのいやだな、って。この感じでずっと働くのやだな、って。この場所にずっといるのいやだな、って思ったんですね。…地元しか知らないし、なんか、世間を知らないとか、視野が狭いと思って。それで、海外旅行とかは、家族とかと行ってたし、そんなに

興味もなくて。で、なんか、ふとしたときに、お姉ちゃんとしやべって、…『なんか、今ワーキングホリデーとかはやってるし、海外とか行ってみたら?』って言われて。…それで、そこから自分ですっごい調べだしたん。で、その、自分で調べて、エージェントとか調べて、電話して。そしたら、どんどん興味が出てきて。…ほんで、行ってみようかな、って、…決めて。それで、仕事に、もう海外行くんで辞めます、って。ほんで、なんか、辞める理由とかもなかったから、それがいい理由や、って思って。そこからパンパンパンって準備も進めて、とりあえずオーストラリア行ってみた、って感じ。」(F6)

勤め先での長時間労働に加え、生活に閉塞感を抱いていた時に、ワーキング・ホリデーという制度を知った。それまで、なんとなく感じていた閉塞感を打破するチャンスとしてワーキング・ホリデーを捉えていた。また、オーストラリア滞在時には、フランス人のパートナーと出会い、その後2年間、お互いの国を行き来したり、パートナーが1年間ワーキング・ホリデーで来日、そののち、二人でニュージーランドへワーキング・ホリデーで渡航した。そして、パートナーと別れた後に、今回のカナダへワーキング・ホリデーに行ったという。これまでの3回のワーキング・ホリデーの渡航動機はその時の状況により変化してきた。まず、最初のオーストラリアでは、人生の立ち止まり期間として、ニュージーランドでは、パートナーと移民することを考えていたため、その前段階として渡航した。そして、カナダでは、これまでの何年間を振り返り、改めて「自立」の機会として捉えていた。

「…なんかね、私は、ほんとはニュージーランドでビザを取って、(パートナーと)一緒に住もうか、みたいな話もしてて。で、ニュージーランドを選んだっていうのもあって。だから、私はそういう気(パートナーと共にニュージーランドへ移民するつもり)でいたから、急にプランが変わったから、何をしたらいいかわからないみたいになって。で、もう一回、ひとりで自立していこうってなって。」(F6)

また、M3は日本の大学卒業後に日本の企業で6年半、正規社員として勤めた後、勤め先と自分の中で将来に対する方向性に不一致があると感じ、将来について悩んでいた時に、ワーキング・ホリデーという制度に出会い、退職をしたという。また、大学在学時にはフランス文学を専攻していたことから、フランスと日本の関係に興味を持っていたことが、渡航先を選ぶうえで影響している。

「前職、通信系の仕事をしていたんですけど。…そこでいろいろ、6年半ぐらい勤めて、で、このままこの会社で継続してやっていくのか、ちょっと進路(に悩んだ)。もともとフランス文学を僕はやってたんで、それは、大学卒業してからも続けて。…(訪日観光は)これから伸びてく市場っていうのと、あとは、日本の文化を海外の人に知って欲しいっていうので。で、ぼくは特にフランスと、日本の文化交流って言うのをやりたいって言うことで。で、ぼくは30(歳)、いわゆるギリホリって言うやつですね、で、渡航しました。…そうですね、そこで語学力アップとフランス語ですね。あとは、モンリオールでどういうことに興味を持っているかとか、そういうのを調査したかったっていう、その二つですかね。」(M3)

M3はワーキング・ホリデーを利用して、語学力や観光という観点で日本がどのように魅力的に映っているのかを知るために渡航したという。帰国後には訪日観光に携わる仕事をしようと考えていたためである。

渡航動機の類型化

個人の抱える背景は多様であり、その動機も、詳細な部分では異なる。しかし、学生と正規社員/非正規社員であった者では、その動機の特徴が異なっていた。

まず、学生の回答では、大きく「留学願望型」と「ワーキング・ホリデー願望型」に大別できる。ワーキング・ホリデーを一種の留学経験として認める傾向を「留学願望型」とし、純粋にワーキング・ホリデー制度に興味を抱いて渡航した傾向を「ワーキング・ホリデー願望型」とする。

他方、正社員または非正社員としてフルタイムで働いていた方の回答では、それまで働いていた環境に対する違和感を何らかの理由で持ち、その状況の打破をするきっかけをワーキング・ホリデーに求めている傾向がみられた。このような渡航動機の傾向を「リセット型」とする。さらに、この動機に「語学力の向上」や「海外での就労経験」という目的を付し、ワーキング・ホリデーに行くことを決めたというものである。また、これは女性回答者2名に見られたことであったが、精神的な自立の機会としてワーキング・ホリデーを評価する側面もあった。また、帰国後のキャリア形成を見越して、ワーキング・ホリデー制度を利用したという回答もあった。日本での職業生活を見越して、滞在中に何らかの語学以外にもスキルアップを図ろうとする傾向を「キャリアアップ型」とする。

ただ、多くの回答者は、帰国後の生活に関する計画は具体的には持たずに渡航していたことも明らかになった。大学生では、帰国後

は復学し、精神的な成長が彼らの生活に対する意識を変化させた事実とは別に、内容としては渡航前とほとんど変わらない生活が待っていることが理由と考えられる。特別な準備をせずとも、帰国後も彼らを受け入れてくれる環境が待っているため、その後の計画は不要なのである。

また、渡航前に正社員/非正社員として働いていた方々では、1名を除き、渡航前から帰国に関する具体的な計画は立てることはなかったという。渡航前に離職し、帰国後は就職活動が待っているのだが、どのような職業に就くかといったイメージは特に持っていなかったという。

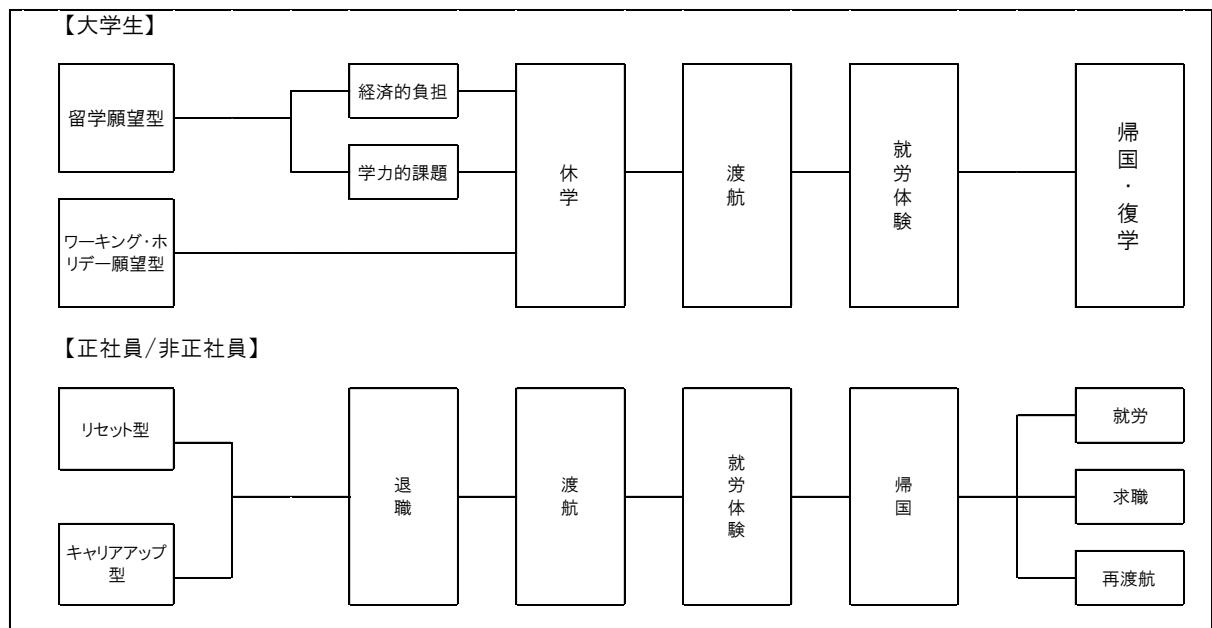
「…帰国後のことは考えてましたけど。やっぱり不安はありましたけど。…で、とりあえず帰ってから、準備はしようと思って。それは、まあ、帰ってからしようと思ってましたね。具体的に考えてでは(なかった)。帰ってから、日本に帰国してから、と考えてました。…フランス語をやって、日本に帰ってきたときにちょっと、それがキャリアとして役に立てばいいかなって思って。」(M2)

「あんまり具体的には、その時は考えてなくて。したい仕事も日本帰ってきてから見つけよう、と思って。とりあえず、語学使えたらな、ぐらいの、安易の感じで。帰ってきたら、ほんまにお尻重たくなって。」(F5)

これは、先にも触れたような、ワーキング・ホリデーの「ホリデー要素」の重視や、「リセット」願望が背景にあると考えられる。これまでの生活に対する気持ちを転換する、もしくはキャリアチェンジの機会として、ワーキング・ホリデーにリセットボタンの役割を期待していたためだ。さらに、離職して渡航した方々の中で、滞在中に帰国後の海外就労経験者向けの就職支援機関を利用した回答者は1名であった。

それぞれの渡航動機を類型化し、渡航から帰国までの流れを表すと図4のようになる。

図 24. 調査結果から得られた渡航動機と渡航後の流れ



注)インタビュー調査の中で、回答者が最も強調した渡航動機を筆者が分類し、フェーズをまとめた。

出国から帰国まで

渡航時期に関しては、大学3年生に進級する以前に渡航した者が大学生5人中4人という結果であった。大学生であれば4年生時にある就職活動を見据えて、帰国してすぐに就職活動が始めるよりも、1年以上の余裕を持って就職活動に臨みたいということであった。

「そう思おうと、若いうちに、しかも、大学休学して、就活とか仕事の心配もしないで行けて、ほんとよかったな、って思っで。」
(F1)

「最初は英語に集中してたんだけど、帰国前になって、やるのがこれ(就職活動)だったから。」(M1)

ただ、本格的に就職に関して考え始めた時期は、滞在時よりも帰国して学生生活に復帰して以降ということもある。

「(帰国後に始めた)ダブルスクールも、ずっとためてきたお金で(通っている)。…それもあるし、ずっと昔からの夢で。大学受験よりも、そのCAになるっていう夢の方が大きかったので、中学のときから。だから、今からドキドキしてる。ほんとにだから、それ(就職活動)にフォーカスしたい。」(F1)

「だから今、帰国してから、就活がどうしても頭の中にあって。なんか、私たちの代から(就職活動開始の)時期が変わったりとか、いろいろまあ、ごちゃごちゃしてるっていうのもあるんですけど。」(F3)

さらに、特に学生の出国時期はおおむね新学期、新年度の始まる約1ヶ月前後であった。これは、出国帰国ともに、日本社会の状況に合わせたものであった。

また、渡航時期は、現地での仕事探しの進展に影響するようである。渡航先の第1位から3位のオーストラリア、ニュージーランド、カナダでは9月が新年度にあたる。それ以前の7月、8月に仕事探しをしようとする場合、現地の学生は夏休み期間を利用して働く慣例があることによって、すでに求人が埋まっている場合が多く、なかなか仕事が見つからないことがある³⁴。また、地域によっては季節や気候による仕事探しへの影響もみられた。

「そうですね。やっぱり、冬の間っていうのは、モントリオールはすごく仕事が少なくて。やっぱり日本人の出来るような仕事とか求人数も少なくて、苦労してましたけど。で、やっと一回目の仕事が見つかったのが、4月くらいでしたね。」(M2)

そのような中で、日本食レストランでは、比較的日本人を雇ってもらいやすいことや、オーナーや従業員の多くが日本人であることから、そこで働くことを決めるという者も少なくない³⁵。仕事探しが困難である状況にありながら、日系企業や飲食店を選ばず、現地の人々と一緒に働きたいということで、アジア系、特に日系ではない、飲食店で働くことへの憧れがある傾向が見られた。さらに調査の中では、日系飲食店を始めとする日系というカテゴリーに対する消極的な見方も認められた。このことは、学生の回答者を中心にみられる傾向である。

「生活資金稼がなきゃいけないから、ジャパレスで働くってのはいいんだけど、おれはジャパレスで働く人って、軽蔑って言うか。…」

なんかね、なんでその、カフェで働けるって思ったのはエージェントの広告見てたら、こんな成功しました、みたいな。で、私はカフェで働いてました、みたいに。…カフェで働けたら勝ち組。みんなカフェで働けるんだな、って言うような考えだったね。」(M1)

「その、どうなってもジャパレスだけはやだ、って思ってた。その、意味がないから。確かにチップもいいし、お客さんとも話は出来るっていうけど、やっぱり意識低い人たちが働いてるっていうのは、すごい働いてる子から聞いたし。人によるし、場所によるってわかってたんだけど、でもなんか、いくら働いてる人が外国の人でも、経営が日本人だったら、アジア系が多いし、なんか、文化的にももっと違うところで働きたいって思ってた。」(F1)

「なんか、カフェでどうしても働きたくて。海外のカフェで働くのが、なんかバリスタっていう響きにすごい憧れて。絶対カフェで働こうと思って。…中国人オーナーさんのところもいいとこだったんですけど、従業員が結構日本人多くて。で、なんか、お客さんの層は良いけど、ちょっとどうかなって思ってた。で、セカンドカップ(カナダ国内のコーヒーショップチェーン店)の方が、もう、従業員もすごいいい人たちだし、お客さんの層もいいし。…まあ、ここで働けるなら、まあジャパレスでもう一個、副業で探してもいいし、って思ってた。」(F4)

一方で、正規社員/非正規社員として働いていた方は、職業や職種に対するこだわりはあまりない傾向であった。

「仕事に関していえば、どんな仕事でも取ればやる、みたいな感じでしたね。…やっぱり、英語環境でやりたかった、っていうのはあるけど。どんな仕事、選好みしてやりたいっていうのは、あんまりなかったように思いますね。」(M2)

「(カナダで仕事探しを始めた当初、)英語で行けるような仕事(を探していた)。なんかオフィスワークとかだったと思う、全部。で、それを見て、どうもダメそうだなってなって、日本のレストランかな、ってなって。チラって見たら、たまたま…あったから。…贅沢は言ってもらえへん。お仕事くれて、ありがとうございます、くらい。」(F5)

上記のように、正規社員/非正規社員として働いていた方は、就労体験を探す際に、状況に応じて仕事ができる環境を見つけたということである。

学生と社会人を経験された方との間では、就業経験に対する意識の違いが明確であった。ただ、就労体験に対して、外国語に触れる機会と、異文化の人々と一緒に働くことをもっとも重視する姿勢は、回答者の属性を問わず共通して見られた。

帰国後キャリア形成への期待

また、渡航前には、あまり帰国後のことは考えていなかったという回答が多かったが、時間の経過と共に、その後の生活を意識し始めたという方もいた。

「帰国してもやることがあったから。就職活動っていう。それに向けての準備。やっぱり、社会を経験している先輩っていうのもいっぱいいたから、そういうお話とか聞いてたね。『どうなんですかね、就職活動って』って。…むこうにいた時から意識してたね。…その先輩がどういう仕事してた、とかね。…その年上の方がどういいう仕事をしてて、なんで(仕事を)辞めたのかとか聞くのは、それだけで参考になるし。…(筆者「それで、これを聞き始めたのは帰国直前？一か月前くらい？」)そうね。たぶんそれぐらいだと思う。SPIの勉強をし始めたのも、たぶんそれぐらいだと思う。」
(M1)

「一か月ぐらい前、帰国の。(就職支援機関に)登録して、コンサルタントの受けて。その後、帰国後に、すぐにコンサルタントの方と、いろいろお話伺って、っていう感じで。」(M3)

日本での就職を意識して採用試験にむけた勉強や、就職支援機関に登録するなど、具体的な行動を起こしたのは、2名とも帰国の1ヶ月ほど前からだったという。また、海外にいてもインターネットなどで日本での就職状況をすぐに手に入れることができ、パソコンさえあれば、日本とあまり変わらない状況で仕事を探すことも可能なのである。

「帰る前にちらちらと求人見て。あと、今、Indeed っていう求人サイトがあって。…要は、あれって検索エンジンなんですよ。リクナビから、マイナビから、ハローワークから全部、求人が上がってくるんで。そこから、自分がやりたいこととか、たとえばフランス語って入れたら全部求人が出て。そういうので、応募して、っていう感じで。」(M3)

また、帰国後の就職活動時には、学生と正規社員/非正規社員として働いていた方では、ワーキング・ホリデーの経験が採用時に評価

のされ方が異なっていた。以下では限られているサンプル数の中で、帰国後に就職活動をされた方で、なおかつ具体的な回答をしていただけの方に焦点を絞っている。

学生ではワーキング・ホリデーの経験は、就職活動時に積極的な影響があったようである。また、就職活動時には、自分の「語学力やスキル」を重視した傾向と、「やりたいこと」を重視した傾向に分かれていた。

「うん、就活でこの経験のことをほとんど言って、職を見つけられたから。…(採用面接を受けたのは)商社、メーカーのみ。…それはやっぱり、英語を意識した。とりあえず、英語はまだまだ未完成だったから、英語を使って、仕事をして、そうすることによって英語能力を高めたかったんだと思う。」(M1)

M1は、滞在時に商社を退職してワーキング・ホリデーにやってきた日本人に出会い、仕事に関する話を聞いたことで、自分のキャリアに対する考えに影響があったという。さらに、渡航動機にも「語学力の向上」があったことから、帰国後も仕事でも語学を活かしたいという思いがあった。

「うーん、(面接で)触れられたら(ワーキング・ホリデーの経験について)しゃべるくらいかな。むこう求めてんのは、どんだけオフィスで活きた動きが出来るか、やから。だから、私しゃべることは、前職に絡めたことが多くなるかな。…なんかね、ジョブコーディネーターさんみたいなのがいてて、…ワーホリって、普通にブランクにしかならへんって言われて。なんか、どんだけ学んだっていうのは、自分の実になるけど、会社的には、勤続してるわけじゃなかったから、ただのブランクですって。そういう扱いらしい、世間では。…それで語学力が伸びたっていうんやったら、アレやけど、やっぱり、会社の財産になるようなものではないやんか。語学力もともとある人もおるし。それだったら、その人を採ればいいだけやし。っていうね、なかなか世間は世知辛いよ。」(F5)

F5は外資系企業に勤めていた経緯から、語学を活かした職業に就くことを前提としていた。しかし、就職活動時には、ワーキング・ホリデーの経験は、自分のキャリア形成の観点とは切り離して臨んだという。

「逆にたぶん、ワーホリはマイナスになりますね。だから、ワーホリっていうキーワードは、就活してる時使わない方がいい。…今、ワ

ーホリを支援しようっていう機関があって、…そのコンサルタントの方から、就職活動のこととか、あと転職ですね、そういうことの支援受けたりしてましたね。ワーホリっていうと、どうしても遊びで行ってるってイメージが強いので、で、ぼくは完全に留学っていうキーワードで、言っていました。…そうですね。相手の企業にマッチする部分ですね。それに合わせて、自分をアピールする。自己PRポイントを変えてましたね。基本的には、前職のことがメインになっていましたね。ワーホリの経験、インターンシップの部分ですね、そこでこういうことしてました、と。あと、ランゲージエクステンジで、トケビ(渡航先にあるランゲージエクステンジの場合)以外で幹事とかしてたりしたんで、そういうのもアピールしてましたね。…そうですね、でも、全く必要のなさそうなところは言わなかったですけどね。履歴書とかも、何個かバージョン作っというて。」(M3)

M3の場合には、旅行・観光業界を中心に就職活動をしていた。渡航前から、帰国後に「やりたいこと」を設定していたためである。しかしながら、F5と同様に就職活動時には、ワーキング・ホリデーの経験は、自分のキャリア形成の観点とは切り離して臨む姿勢がみられる。

キャリア形成以外への影響や成果

滞在時には、語学学校や就労体験、観光・レジャーといった、さまざまな過ごし方が可能である。日本ではない国で日々、非日常を味わい、帰国後のことは常に頭を悩ませるような問題ではないようだった。しかしながら、この経験を通じて、将来に対する考えや、その他にも交友関係が広がったといった変化も往々にしてあるようだ。

「やっぱり、帰ってきてからは、…いろいろ調べて、もっと英語使えるほうがいいかなとか思ったけど、やっぱり、なってみないとわからないこともあるし、絶対後悔するって、自分の中でわかったの。(CAを目指す)決心がついた。」(F1)

「…今一番やりたいことは、私、コピーライターとか、なんか、そういう広告とか宣伝の方に夢が移って。で、それも、なんで夢が変わったかっていうのは、自分でははっきりしないんですけど、でも、たぶんきっかけになったのが、なんか、その私むこうにいるときに、その海外の友達に、なんか日本自慢じゃないですけど、なんか日本のこと紹介したりすることが、すごい好きだったんですよね。…みんなが興味を持ってくれるのがすごく好きだったんですよ。日

本でもカナダでも。で、そう思った時に、自分はこうやって宣伝とかするの、すごい好きだな、って思って。で、なんか、宣伝とか広告とか、広報とか興味あるな、と思って。で、なんか今ちょっといいんじゃないかって思ってるのが大きいです。だから、経験、ワーホリの経験は結構影響してると思いますね。」(F3)

学生では、将来に対するビジョンが変化したり、交友関係が広がった、というような変化がみられる。また、以下の回答からは、経験を通じて、精神的な成長をしたと積極的に評価している。

「でもやっぱり、ワーホリを通じて身に着いた自分の強みって、行動力だったのかなと思う。逆に言えば無計画。だけど、自分の目標のためにさ、どんどん場所を変えてさ、行動できてたから。」(M1)

「やっぱり、楽しい、いい友達はいっぱいできて、今でも連絡は続いています。」(F2)

「日常で、後悔したりくよくよしたりはなくなりました。行く前は、こういう人生もあるし、こういうすごいことしてる人もいるし、なんか、いいなって思ってたんですけど、それはなくなりましたね。私の人生は私しかできないことだし、って思うようになりました。」(F4)

「自立した気がする。自分で全部するし、お金のこともだけど。自分で好きな事を自分のお金でするし。親も何にも言わないし。で、やっぱ、もういろいろ行ってるから、心配もしてないし。でも、なんかあったときは、いろいろ話すけど。気楽に一人でいろいろできて。なんかこう、気楽かな。生きてる感じがする。…そういう風に、ずっと出たりするから、海外の友達がいたりとか、壁とかがなくなった。…なので、抵抗がなくなったって言うのかな、海外に対して。」(M6)

また、離職をして渡航した方の中には、職業生活以外でも活動の幅が広がったという変化も見られた。

「で、あとは、おいおい、役に立つ、というか、そっちの方がメインではあるんですけど。国際交流。県とか、市の運営してる国際交流センターで、ボランティアとかで通訳みたいなことしてるんですけど。…そのイベントの手伝いやったり。最近、ほんとに最近、ちょっとだけ、給料もらいました。…最初はボランティアだったんです

けど。…ほんとにちょっとだけなんですけど、給料を頂いて、すごい嬉しいというか。なんか、カナダにいったのが、ちょっとは役立っているのかなって、思ってます。…メインにするのはちょっと難しいんで、そこを足掛かりに何かいい仕事があればいいな、っていう感じですね。…そうですね。カナダで学んだこと、英語とかフランス語もそうですけど、どんな形であれ、カナダで生活したっていうのは、なんていうか自分の中でターニングポイントになったし。自分の中でいい経験だと思っているので。そういうのを、英語とかフランス語とかに限らず、活かして生きられるんじゃないかな、と思ってます。」(M2)

彼は現在、派遣社員としてさまざまな仕事をしながら、ワーキング・ホリデーでの経験を活かした国際交流のボランティアをしているという。

第3節 経験者はワーキング・ホリデー経験をどのように評価するか

ここまで、実際にワーキング・ホリデーを経験し、彼らの動機や過ごし方を辿り、様々なワーキング・ホリデーの形があることがわかってきた。では、帰国後に彼ら自身は、自分自身の経験をどのように評価しているのかを探るため、「ワーキング・ホリデーを他人に勧めるか」という質問を最後にした。すると、この回答は、彼らの充実した経験に反して、「勧める」「勧めない」の二つの評価が明確に分かれた。その理由も、多様ではあるものの、「人間的/精神的な成長」を評価する一方で、「帰国後の生活に関するリスクを考えると、ワーキング・ホリデー以外の選択肢があったのではないか」という評価に分かれた。

以下は、「ワーキング・ホリデーを他人に勧める」という回答である。

「勧めます。…自分のお金でワーホリに行くっていうことに意味があるのかなって、ちょっと思いました。…なにか辛い思いをするのもありかもしれないですね。…自分の責任でどうぞ、で。だって、自分で行きたいって言うて行くわけだし、自分で行けば後悔しないだろうし。後悔しても自分の責任だし。でも得るものはあると思うので。楽しいこともあるし、辛いこともあるから、ワーホリはお勧めするかな。…英語力とその国のことを知るために、いろんな文化を知るために、異文化理解のために行ってほしいっていうこと。その2点で

すかね。あ、後もうひとつ。自分を強くするっていうか。
なんか、大げさだけど、成長できる機会になる。なんか、この三つが、ワーホリ行く意味だと思う。」(F1)

F1は、ワーキング・ホリデーを人に勧める理由を「語学力の向上につながる」「異文化理解が深まる」「人間として成長する機会になる」の3つを挙げていた。以下の「勧める」という回答にも共通した内容が見られた。中でも最も、強調されたこととして、「人間として成長する機会になる」という理由がある。

「…いくら、あんま英語力が上がんなかったりとか、後悔とか辛い思いしても、それだけ、決断したんだっていうのは、自信になる人も多いと思うから。行くとっていうことに意味があるんじゃないかな、って思いますね。…ほんの一年だし、何で行かないの、逆に、みたいな。」(F1)

「理由は、やっぱり、なんだろうな。自分自身がすごい強い人間になった気がするから。やっぱり、仕事がないなか、なんでもいいからひたすら、がんばったり、…生きていくために必死になれたな、っていうのは。」(F2)

「ある程度、自分が人として、とか、英語力でとか、成長したいって思うんだったら、私は絶対、ワーホリの方が、心も強くなるし。」(F3)

「(ワーキング・ホリデーは自分の経験から)楽しいってことは分かるので、行きたいっていう気持ちがあったら行った方がいいですよ。失敗しても後悔はないだろうし。」(F4)

彼らの語りの中では、どんなに仕事探しや語学の面で辛い経験や苦労があっても、この経験を通じて、自分自身が自立した人間になる一歩を踏み出せたことへの自信が読み取れる。仕事を一から探し、生活費を自分で稼ぎ、自分一人で身の回りのことをするという経験が、彼らにとって重要であったのだ。また、これらの語りの中では、「異文化理解」というよりも、多様な人間性に出会ったということが重視していることが読み取れる。多様な人間性の中に異文化というファクターがあるのであり、彼らは、ワーキング・ホリデーの経

験で異文化交流や同じ日本人ワーキング・ホリデーメーカーたちとの出会いを通じて、柔軟な価値観を持てるようになったようだ。

「普通だと思うことでも、普通じゃないので。そういうのにも対応できたり、あと、いちいちイライラしたり、なんでこれが通用しないんだろう、って考えないで、まあ、いろいろな考えがあるって思えるようになった。心が広がった。」(F1)

「それに、やっぱりいろんな人と出合って、いろんな考えを知って。なんか、もっとフレンドリーになれた気がします。」(F2)

「私自身が、けっこう、狭い人間のタイプのなかで生きてきたんで。トロントに行ったら、すごいいろんな人がいるんだな、って体験して。」(F4)

彼らの期待した語学力の向上は、生活体験の中で自然と向上したものであり、上記の評価に付随するものであった。

「私たちワーホリって、自分で自力でやって、っていう感じじゃないですか。だから、ほんと、英語力の伸びもだし、家も、お金も自分次第だから、なんかこう、英語だけに集中できなかったから。その分、がんばんなきゃ、っていうのはあった。」(F1)

「でも、なんか一年いるっていうことは、たぶんみんな、ネイティブライクに話したいとか思うと思うので。だから、なんか、英語話せない、なんか、英語環境で、同僚もネイティブで、お客さんもネイティブみたいな、そういう環境に身を置くっていうのも、なかなか出来ることじゃないので、やっぱりワーホリはすごいお勧めだな、と思います。」(F3)

さらに、彼らが「ワーキング・ホリデーを勧める人」は、「留学しようか悩んでる人とか、でも、留学して何がしたいとかわからないとか、そういうこと言ってる…漠然と憧れがある人(F2)」であり、彼らの想定は、まさに自分たちの等身大の人々を想定していた。

「人に勧める」という理由には、前提条件として「人間的に成長

したい」、「海外に行きたい」という強い思いがあることがあげられた。こうした強い思いがあれば、どんなことがあっても「自己責任」で、楽しいことも、辛いことも、全ての経験が自分の成長につながるという。このような評価は、学生にみられる傾向であった。

一方、社会人を中心にした「ワーキング・ホリデーを他人に勧めない」という回答と、その理由は以下のものであった。

「その人の英語出来るとか、英語伸ばしたいってことだったら、ワーホリ勧めない方がいいよね。英語ができて、それで働きたいです、って言うんだったら、それだったら(勧めるかもしれない)。」
(M1)

「正直勧めないですね。…僕もそうですけど、…けっこう、曖昧に行かれる方が多いじゃないですか。明確な目的があって、たとえば、フランスに行って、パティシエになりたいとか、そういう言語以外の、英語を覚えたいとか、フランス語を覚えたいって言うので行くんだったら、日本で学ぶ機会っていくらでもあるんですよ。…だから、行く必要は、特定の何か学ぶ分野が無ければ、行かない方がいい。それはぼくの個人的な見解ですけどね。…だから自分は、考えが甘かったな、っていうのは、反省点というか。」(M3)

M1やM3の「勧めない」理由は、「勧める」とした回答者の理由と相反していた。語学力の向上は当然のこととして、さらに、具体的に語学力をどのように活かして過ごすか、ということまで言及する。なぜなら、語学力の向上が目的であれば、日本国内にいらしても十分に実現可能であるためであるという。また、異文化理解を深めるためにも、日本での経験を深めてからの方がより有益な過ごし方もできたのではないかと、という指摘もしている。

「あとはですね、加えておくと、最低三年間は日本の会社で働いてから行った方がいい。じゃないと、日本の社会のシステムと海外の会社のシステムっていうものの根本的な差異っていうのは見えないと思う。そりゃ、学生さんとかが行くのは、それはそれでありだと思うんですけど。…こればかりは、人によるんですけどね。…やっぱり、働いてても、日本の会社勤めして、向こうで働いてみるっていうと、やっぱりその比較が出来るわけですよ。働き方のスタンスであったり、根本的なシステムであったり。」(M3)

また、渡航前から滞在中の過ごし方や帰国後の明確なビジョンがあった方がよい、という回答もあった。

「…あまりすすめないと思いますね。ほんとにいい体験だったと思いますけど、ほんとにワーキング・ホリデーっていうのは、その生活の中で、どう活かすか、って、ほんとに個人の自由で…なので、選択肢として、ワーキング・ホリデーっていうものがあるよ、って言えるんですけど。…それを他人に勧めて、はたしていいものか、って言えるかな？言えないな、って思いますね。…(筆者「勧めない理由は何ですか？)リスクだっていうこともありますし。ほんとに、何やるのかわかんないなら、ワーキング・ホリデーに行ってきたさいとは、自分からは言えないですね。…でもその、なんていうか、やっぱりワーキング・ホリデーに行ってきた人は、けっこうみんな楽しいとは言ってるので。それは、ほんとにいい制度だな、とは思うし。やっぱりでも、それを活かすか殺すかは、個人なので。自分としてはいい経験だな、とは思いますが。」(M2)

「…まあ、就職考えているのであれば、ですけどね。あとは、30(歳)超えてからは、あまり行かない方がいいかな。行ってる人けっこういるんだけど、俺も含めてね。27,8(歳)とかだったら、ぼくの同期の子とかもいるんですけど、やっぱり全然すんなり行くんですよ。20代の頃ならまだ、就職の幅が広いんですけど、30超えると一気に幅が狭まるんで。行くんだったら、20代の内に勧めます。」(M3)

ワーキング・ホリデーに行った、という経験だけに価値を見いだすのではなく、帰国後の生活や、年齢も考慮してキャリア形成にどのように活かしていくのかを慎重に考えることも重要であると考えている姿勢が認められる。

さらに、「勧めない」理由の背景には、帰国後のリスクを感じているという傾向がみられる。ただ、行くかどうかは個人の選択であるため、絶対的に勧めるとは言えないが、どのような経験をするかによって、ワーキング・ホリデーは価値のある経験にもなりうる、と評価している。個人の裁量でワーキング・ホリデーの過ごし方は様々な可能性をもつが、結果として語学力が向上せず、滞在先にもなじめず、さらには知見を広げることもできないといった状況で帰国することも、ワーキング・ホリデー制度では起こりうるということを指摘している。

また、日本での就職時には、各ライフステージの間に空白を作ることは、個人にとっては、特に就職時には不利な影響を及ぼし、社会的信用を失いかねないものであるという意識が表れていると考えられる。単に海外に行った、というだけでは「一年間遊んできた

だけ」という評価に繋がり、結果としてキャリア形成には積極的な影響を及ぼさないという解釈ないし現実があるといえる。

第 4 節 考察

これまでにあったように、ワーキング・ホリデーの渡航動機はまさに十人十色であり、個人のどのような希望もかなえられるワーキング・ホリデー制度は、若者にとって「超便利」な査証制度であることがわかる。

学生回答者のなかには、ワーキング・ホリデーを語学留学の代替として捉えている傾向が見られた。また、帰国後に控える就職でワーキング・ホリデーでの経験や、語学力を武器にしたいと考える方も多くいた。ただ、彼らにとってワーキング・ホリデーで一年間日本を離れることは、その当時には、大変大きな決断であり、将来に対する不安をはらむものであった。しかし、結果として、帰国後には、将来に対する価値観の形成や、自立の機会として、ワーキング・ホリデーの経験は有効に働いたことが認められる。

また、具体的なスキルの獲得では、語学力に関して、帰国直後に語学力を測る試験を受験したという方は 1 名で、その他の方は、そもそも筆記試験や資格の取得を積極的に捉えていなかった。就職活動の直前になったら改めて勉強をするという回答が多くあった。

このことは、彼らの考える語学力(コミュニケーション能力を含めた語学力)は筆記試験では計測できないことから、あえてワーキング・ホリデーの経験とキャリア形成は切り離して考えている傾向であると読み取れる。

元正規社員/非正規社員として渡航された方の中では、「リセット型」と「キャリアアップ型」の傾向がみられた。その背景には退職ないしワーキング・ホリデー渡航の決め手になった、海外生活への憧れや興味他に、日本での労働環境にも要因があったものと思われる。たとえば、F6 の回答に見られた、労働環境の過酷さや、M5 のキャリアチェンジへの期待、F5 や M3 に見られた仕事と本人の価値観のミスマッチが挙げられる。ここでは、川嶋(2010)の指摘した「ワーホリと認識論的誤謬」のような、コスモポリタンのアイデンティティへの願望は、今回のインタビュー調査の中では認められなかった。「ワーホリと認識論的誤謬」とは、「メディアやワーホリ斡旋業者のマーケティングはコスモポリタンのアイデンティティへの願望を煽るが、『国際感覚』その他コスモポリタンの資質などは、実は彼/彼女らが代表する若者の大多数にははじめから求められていない」として、ワーキング・ホリデーを利用する若者には「イメージと現実のギャップ」があることを示す。現代社会における「脱埋

め込み」(Giddens1991)によって「多様なアイデンティティ形成が可能になるなか」、ワーキング・ホリデーはコスモポリタンの主体の形成を容易にしてくれるという期待が寄せられる対象であるとしている(川嶋 2010: 258-259)。

しかしながら、今回の調査においては、むしろ、彼らの中でワーキング・ホリデーの経験と日本社会での就労は関連性が弱く、「イメージと現実のギャップ」を持っている傾向も認められなかった。ワーキング・ホリデーを経験した若者の中には、その経験は日本での職業生活において、あまり関心を寄せられる対象ではないということに自覚的であるということも指摘できる。つまり、彼らの中には「ホリデー」が日本での就職時に、いかにリスクを伴うものであるのか、ということすら意識している者が存在するということである。たとえば、前職を退職して渡航した回答者の中には、就職活動時、ワーキング・ホリデーにいつてきた事実をワーキング・ホリデーという呼称を用いずに、留学という呼称で、先の経験を採用面接時に説明するよう、就職支援機関から進められることもある。さらに、そのことに対して、回答者自身も理解を示している。

また、対象者のすべてが、渡航前後と比べて、自分自身の精神的な変化に注目して語る傾向にあった。彼らの特徴として、大学留学や語学留学といった他の方法で渡航した者と比較をする者と、日本での同世代との比較をする者に分かれる傾向にあった。前者は、渡航前後で学生である方に多くみられ、後者は、渡航前に正社員として働いていた方に見られる傾向である。

いったん退職をして渡航をした方の動機の背景には、前述したように、日本での労働環境が要因のひとつになっていた。この要因に関しては、彼らの渡航段階では前景化しにくい意識であると思われるが、90年代以降には、日本の労働環境に関しては、長時間労働や非正規雇用の拡大、企業の経営体制の変化による雇用の不安定化が諸要因としてあげられる。また、非正規雇用の拡大においては、藤岡(2012)が引用した熊沢(2000)の女性の「被差別者の自由」も大きな影響をもたらしていると考えられる。この「被差別者の自由」とは「職場や労働市場において周縁的な地位に置かれた女性が、低賃金や低い地位を受け入れる代わりに男性と同程度の義務や拘束に縛られることを拒否する適応形態(藤岡 2012: 32)」を指す。これの広がりや、近年のワーキング・ホリデー渡航にも関連性があるともみてよいだろう。また、長友(2007)の派遣労働が女性の「私的領域を充実させる手段」として機能しているという指摘(長友 2007: 192)とも親和性が高いと考えられる。

さらに、特に注目すべきなのは、ワーキング・ホリデーを他人に勧めないと回答した方々の意識の傾向である。

個人として大変良い経験をしたと感じながらも、彼らは帰国後に、その経験を第三者に対して勧めないとした理由は、日本国内でのワーキング・ホリデーに対する評価の在り方に危機感を覚えているためである。ワーキング・ホリデーに行った人々は、単に遊んできただけであり、その経験に職業的な意義はなく、一年間のブランクを抱えた人間であり、日本社会では受け入れられないのではないかと、という不安がよぎるのであろう。それでもなお、「忍耐強さ」や「国際感覚」といった、目には見えない力を養ったことに対しては、彼ら自身は、帰国後の成果として感じている。

就職に関して言えば、彼らが最も強く感じる精神的な成長を、いかに就職時にアピールできるかが重要になるのであろう。しかしながら、現在の日本の就職活動時には、こうした非標準的な能力を正確に測れる指標はなく、個人の力量に依拠している状況である。

「ワーキング・ホリデーを人に勧めるかどうか」という質問では、特にライフコースの個人化が若者の意識に浸透している状況が指摘できる。

終章 日本からのワーキング・ホリデー渡航者のキャリア形成からみえるもの

最後に、本稿の結論として、ワーキング・ホリデーの経験が若者のキャリア形成にどのように影響するか、という問いに対して言及する。

まず、ワーキング・ホリデーが帰国後のキャリア形成に及ぼす要因は以下の3つのことから説明できる。インタビュー調査の結果から、「①年齢」、「②渡航動機」、「③就労経験の内容」が重要な事柄であると感じられていた。このことは、JAOS調査でも同様の指摘があった。JAOS調査では、キャリア形成に最も有効な影響を与える経験をする人々の特徴は「自分に合う仕事を見つけようと、渡航前にTOEICで語学力を高め、比較的若いうちに、海外インターンシップ及びワーキング・ホリデーの両方を、より長い期間体験し、滞在中の暮らし向きは苦しくないような過ごし方(JAOS2014: 88)」をする人々であるとした。

「①年齢」については、JAOS調査の「自由記述回答」で、10・20代前半の若者で特に、精神的な「自立」に言及することが多く、それが彼らに積極的な意味をもたらしているためである。実生活で経験が活かされること以上に、自分の精神的な成長を感じている回答者も多いことからわかる。このことは、インタビュー調査の中では、しばしば学生であれば帰国後に学校という環境にスムーズに移行でき、そのうえ、就職活動時には、在学中の一つのエピソードとして語ることが出来ることが理由として考えられる。また、学生ではない場合でも、年齢が低いほど、帰国後の再就職では可能性の幅が、年齢が高い場合よりも、広いことが考えられる。しかしながら、日本からのワーキング・ホリデー渡航者の大半は、学生よりも上の年齢層であり、平均年齢も30歳前後であり、そろそろ「若者」と呼ばれる年齢から脱する人々である。そして、そういった方たちは、就職時には、ワーキング・ホリデーの経験よりも前職での経験を語ることを重視している。

「②渡航動機」はワーキング・ホリデーの過ごし方や「③就労体験の内容」に影響することがインタビュー調査で明らかになった。このことは、JAOS調査(2014: 94-98)でも同様なことが指摘されている。たとえば、「語学力の強化」を渡航動機に挙げている人々は、「仕事で問題なくコミュニケーションが取れる」以上の語学力を要求する仕事に就き、交友関係でも「滞在国の人との交流が中心」と答える割合は高かった。帰国後も、その経験が就職で有利に働き、給与にも良い影響がもたらされたという。一方で、「海外に憧れがあった」などの漠然とした動機では、高度な語学力を必要とされない仕事に就き、日本人同士で過ごす人の割合が高く、帰国後

のキャリア形成には、積極的な効果をもたらしていないと指摘している。

本稿のインタビュー調査では、学生の中で、ワーキング・ホリデーを留学の一形態として捉える側面が認められ、それゆえに正規留学者と比較して劣等感を持つ傾向が見られる。一方で、自己裁量で能力開発を促せると積極的に捉えている。また、正規留学では得られない就労体験の機会を肯定的に捉え、語学をいかした仕事をするのにやりがいを感じていた。社会人では、ワーキング・ホリデーは、あくまで「ホリデー」として海外生活を過ごすための手段として捉える傾向がインタビュー調査の結果に認められた。JAOS 調査(2014)で「日本では得られない知識や技能を得たかった」、「海外で仕事をしたかった」といった意識の傾向が強まったことが分かったとはいえ、就労体験の内容に変化があったというわけでもない。また、インタビュー調査での経験者の語りや、JAOS 調査(2004,2014)でもあったように、渡航動機の根底には「海外への憧れ」があり、海外で生活できれば、一旦は、目標はそこですでに達成できたことになる。つまり、ワーキング・ホリデーは「海外への憧れ」という若者の欲求に対して「お手軽な海外長期滞在」を提供して、即自的にその欲求を満たしてくれる。

では、ワーキング・ホリデーは、キャリア形成に何か影響があるのか、といえは、「たぶん、ない」ということになる。

結論としては大変曖昧なものになってしまったが、この制度が自由度の高い内容であることから、このような結論であっても不自然ではない。ただ、このような曖昧な結論で締めくくることが避け、以下では、筆者が今後、ワーキング・ホリデーを進展させていくために必要と思われる事柄を論じていく。

まず、ワーキング・ホリデーの発展の可能性として、2つのことが考えられる。そのためにはまず、日本社会での、ワーキング・ホリデーの趣旨の再定義と、社会に向けた浸透が必要である。この趣旨と定義には以下の2つのパターンが考えられる。一つは、キャリアアップの一つの方法として、ワーキング・ホリデーを進展させていくこと。もう一つは、まさに「ホリデー」として活用していくことである。

キャリアアップの一つの方法としてワーキング・ホリデーを進展させていこうとする場合を考えるにあたり、これまでの利用者が感じている帰国後の効用をもう一度確認する。このことに関しては、大きく3つのことが指摘できる。

まずは、交友関係の拡大にみられる「海外でのネットワークの獲得」である。ワーキング・ホリデー滞在中につくり上げた国際的な交友関係を、若者が将来的なキャリアの中で活用できる可能性は大

いにある。オーストラリア移民局責任者のインタビューでもみられたように、「彼らが未来のリーダーとなれば、両国の間に良好な人間関係が生まれ、これらの若者が政府や議会、その他の場所で活躍すればその関係が継続(JAOS2004:126)」することが見込める。しかし、インタビュー調査では、SNSで海外の友人とはつながっているという回答もあったが、連絡の頻度は低い方が多い傾向である。

次に、「国際感覚」の獲得がある。ワーキング・ホリデーは他の海外就労体験プログラムに比べて、「国際感覚」を向上させたと感じている割合が高いことは前述したとおりである。さらに、インタビュー調査の語りの中でも、異文化への理解が深まったという回答が多くあった。このような成果は、たとえば、海外と取引を頻繁にする、もしくは外資系の企業であれば、この感覚は業務を遂行する上でも大いに有効に働くことが考えられる。そのためには、滞在中には日本人同士で時間を費やすのではなく、滞在国の人や滞在国以外の国の人々との交流を積極的に図る必要があるだろう。

そして、以上の2つの条件に付随して、語学力の向上が挙げられる。国際的な交友関係を中心とした滞在中の過ごし方をしている場合、それに付随して滞在国での言語ないし、その交流を図るうえで必要な言語を使用することは避けられない。そのため、必然的に語学力の向上が見込まれる。

また、上記のことを渡航から帰国後にかけて達成するためには、これまでとは異なり、「ちょっと管理型」なワーキング・ホリデー制度になる必要があるだろう。現在のワーキング・ホリデー制度のもとでは、利用者は渡航する際も、滞在国にいる間も、日本からも受入国側からも、就労に関するサポートを受けていない状況である。個人によっては、留学斡旋エージェントなどのサービスを受けることはあるが、公的支援があるというわけでもない。キャリア形成の一手段としてワーキング・ホリデーを発展させるとするならば、考えられる改善案として、受入国に、より職業的な知識や技能が身に付けられるような仕事を、若者たちに提供する企業をあっせんしてもらい、ということがある。しかし、企業によってはこの制度で、若者を不当な労働に就かせるといった悪用の恐れもあり、リスクを伴う提案であるかもしれない。

また、制度の利用者は、渡航段階で明確な帰国後の到達目標を知識や技能の習得を含めて設定し、滞在中にもその目標達成に向けて活動をする。そして、帰国後には、習得した知識や技能を、キャリア形成、殊に就職活動時にアピールできるように資格の取得や彼らの経験がいかに職業生活の上で有効なものであるかを強調するノウハウを準備する必要もある。こうした渡航から帰国後の就職に至るまでを支援する活動を活発化させる、という手段も考えられる。た

だ、現在、海外職業訓練協会(JAOS)の主催する「Global Ace」という海外就労体験をした若者の帰国後の就労支援をする取り組みが平成 25 年からある。まだ、開始されて間もないことから、ワーキング・ホリデー利用者には、なかなか認知されていないという状況のようだ。

次に、「ホリデー」としてワーキング・ホリデーを活用する場合について、日本社会と渡航する若者がすべきことに触れる。

第一に、JAOS 調査の目的に見られるように、ワーキング・ホリデーを就労体験という位置づけではなく、個人の人生体験として評価する社会の姿勢が求められるように思われる。人格形成においても、「視野が広がった」「忍耐強くなった」など、標準化することが出来ない評価基準に関しても、彼らの養ってきた力を社会全体で認める必要があると強く感じる。

次に、「ホリデー」として一年間を過ごした人々に、日本社会はより寛容な態度を持つべきである。日本国外で一定期間滞在し、現地の生活、文化、習慣を肌で感じ、国際感覚をもつ人々が、今後の日本社会や人々に、どのような効用や影響を生み出していくのかを追っていくことは、グローバル化の大きな渦の中にある日本社会にとって、重要な役割を担うことは間違いない。

そして、ワーキング・ホリデー利用者の属性が、就職をすでに経験した 20 代後半の若者であることに彼ら自身が自覚的である必要がある。彼らの背景には、日本社会での「なんとなく不安な生活からの脱出」願望があるためである。こうした若者に対し、社会は、なぜ、彼らは日本以外の地に飛んで行ったのかという理由に自省的でなければならない。90 年代以降の労働市場の不安定化は、若者に対し、新たな将来設計の考案を暗に強要しているためだ。そうであるならば、日本社会はワーキング・ホリデーの利用者の平均年齢を低年齢化させる何らかの方策を推し進め、10 代、20 代前半といった若者に、海外での「成長の機会」を提供するべきであろう。ワーキング・ホリデーが「休暇目的の入国及び滞在期間中における旅行・滞在資金を補うための付随的な就労を認める制度」と定められ、名前の通り、あくまで **working** は **holiday** を修飾している補助的なものとして位置づけられている。この制度の目的と、それを利用する若者の意識や過ごし方は、日本社会の変化の一端を映し出すものとして、大きな手掛かりになるのだろう。

謝 辞

この研究を卒業論文として形にすることが出来たのは、回答者の方々が、貴重な時間を割いてインタビュー調査に協力していただいたおかげです。また、私が大学3年次にワーキング・ホリデーに行くことを全面的に応援してくれ、さらには大学院進学を希望した時に背中を押してくれた両親には、多大なる感謝の意を表します。

そして最後に、担当して頂いた水谷史男教授の熱心なご指導や協力していただいた皆様へ心から感謝の気持ちと御礼を申し上げます。く、謝辞にかえさせていただきます。

文末脚注

¹文部科学省 HP http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gaikokugo/（最終閲覧 2016 年 1 月 6 日）

² <http://news.livedoor.com/article/detail/10503652/>（最終閲覧 2016 年 1 月 6 日）

³大石哲之(2015)PHP 新書

⁴文部科学省「日本人の海外留学者数」及び「外国人留学生在籍状況調査」等について(平成 27 年 2 月 27 日)では、「OECD 等の 2012 年統計による日本人の海外留学者数を集計したところ、60,138 人(対前年比 2,637 人(約 5.0%)増)であり、留学者数の多い国は中華人民共和国(21,126 人)、アメリカ合衆国(19,568 人)、英国(3,633 人)」だった。

⁵ <http://www.jata-net.or.jp/data/stats/2014/04.html>（最終閲覧 2016 年 1 月 6 日）

⁶ 海外留学に関する報告は長峰(2012)、ワーキング・ホリデーに関する研究では川嶋(2010)、藤岡(2008)などがあるが、研究としてはほとんど稀である。

⁷外務省 HP「ワーキング・ホリデー制度」より。
http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/working_h.html（最終閲覧 2016 年 1 月 6 日）

⁸ オーストラリアでは、一定の基準を満たせば二回目のワーキング・ホリデー参加が可能。(セカンドワーキング・ホリデー)また、同国では、就学期間は最長 4 か月とされている。ニュージーランドでも同様に、一定期間の滞在期間の延長が認められる。また、英国においては、ワーキング・ホリデーではなく Youth Mobility scheme という名称を用い、毎年抽選で 1000 名の募集がある。最長 2 年の滞在と就労が認められている。

⁹現在では、協定国 25 か国とのワーキング・ホリデー協定を結んでいるオーストラリアに関しては、「1975 年以前は、ヨーロッパ内イギリス連邦およびアイルランドの国民は、オーストラリアへ入国するさいに特別なビザを必要としなかった。ところがワーキング・ホリデー制度の導入と同時にこのような特権が廃止され、ニュージーランドを除くすべての外国人に対して入国ビザが要求されるようになった」(増田 2011:2)経緯がある。さらに、しばしばワーキング・ホリデー制度に関する研究で指摘されるが、「時にはこれが安易な労働力対策として利用されることもあり、各国協定国内で今もなお度々、その査証発給条件の改正が行われていることもある。さらに、受入国側では「ワーキング・ホリデーとして入国し、就業を続け、長期に在留する者が増え、それが労働市場を圧迫するなどの問題もあって、何度か見直しがなされるとともに、イギリスでは、1970 年代に査証無し渡航が原則として禁止されることになった。」「英連邦域内でも労働査証等が必要になるに及んで、それまで自由に行き来できていたオーストラリア、ニュージーランド等との間で、改めてワーキング・ホリデー制度を行うこととし、広く世界に広がったものである」。(JAOS2004:15)

¹⁰ <http://www.jawhm.or.jp/about.html>（2016 年 1 月 6 日）

¹¹省略してワーホリメーカーとも呼ばれる。

¹²「ジョブポート」というインターネット掲示板で各登録企業の求人が見られるシステムがある。

¹³大手民間エージェンには、(株)ワールドアベニュー、ウインテック留学センター、ラストリゾート、iSS 国際交流センターなどがあり、その他にも数多くの企業がある。

¹⁴一般社団法人 海外留学協議会(平成 25 年度 3 月)「海外就業体験が若年層の職業能力開発・キャリア形成に及ぼす影響・効果に関する調査研究」31 頁

¹⁵外務省は、「ロマーノ・プローディ・イタリア共和国首相訪日に際しての共同記者発表(仮訳)」(2007 年 4 月 16 日)において「(d)文化協力と人的交流」の項目で以下のよう、イタリアが更なる協定国となる可能性を示している。

「両首脳は、日本とイタリアにおける文化財保存のための二国間協力の進展及び第三国における両国の協力を歓迎する。また、両首脳

は、観光及び若者の交流を一層促進することを希望し、両国間のワーキング・ホリデー制度に関する協議を継続する意図を再確認する。」

¹⁶ 「ドイツでの年齢上限の引き上げは、ドイツの自国内で大学卒業年齢が高いため、その後の海外体験をするための期間を確保するために、35歳までという設定が必要なのはないかと思慮される」が、ともあれ豪州サイドとしては、あまり上限を上げることについては積極的に考えていないことが明らかであった。」とある。(JAOS調査2004)

¹⁷ 古市(2011)が1960年から1984年の間の朝日新聞電子版における「見出しとキーワード分析」によるヒット数をグラフ化したところ、「青年」と「若者」という言葉の使用頻度は1970年以降には「若者」が「青年」を上回る使用頻度であった。1980年代に入ってから、圧倒的に「若者」が「青年」よりも使われている。

¹⁸ 片瀬(2015:144)は、「青年問題」が「社会学会で最初に本格的に取り上げられたのは、1970年第43回日本社会学大会におけるシンポジウム「現代の青年問題」であった」ことを示した。また、塩原(1971)は、①労働の問題としての青年論(階級的青年論)、②文化の問題としての青年論(世代論的青年論)、③政治の問題としての青年論(時代論的青年論)の三つのアプローチの方法を提示している。

¹⁹ 「高度経済成長期末期も1961(昭和36)年度から64(同39)年度にかけて、男女とも就職率の第一ピークがあり、男性では85%、女性でも70%を超す就職率を示している。その後、就職率は低下傾向にあり、とくに二回のオイルショックに挟まれた1976(昭和51)年度から78(同53)年度の間は男性で75%程度、女性で60%前後と低迷期を迎えていた。」(片瀬2015:150-151)

²⁰ 「その後は長期にわたって漸減傾向を示し、バブル経済が崩壊した1990年代初頭以降もおおむね10~11%台で推移している。」(片瀬2015:153)

²¹ 小此木は「モラトリウム人間」を一種の社会的性格として捉えたが、片瀬(2015)は「『モラトリウム人間論』が心理主義的に構築された若者『物語』の幕開けであった可能性」(2015:161)を示唆している。当時の若者の就職事情や高学歴化などの社会構造の変化をかんがみて、その表現は決して社会的性格として捉えられるものではないとしている。(2015:144-164)

²² 出身都道府県を考慮していないので、あくまで数値上の話。もしかしたら、同じ人が何回も行っていたかもしれないし、地方の人は全く海外に行くなんてことしなかったかも。なので、一概にはひとくくりにはできないが、20~29歳の人たちの間では、これくらいには海外に行くことは、多くの人にとって縁遠い存在でもなくなった、という程度の話。

²³ <http://www.studyabroad.co.jp/special/2countries/> (2016年1月3日最終閲覧)

²⁴ http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_nyukan.html (2016年1月3日最終閲覧)

²⁵ たとえば、宮台(1994)の記号消費論をもとに、「新人類」論と「オタク」論のような「人格類型と文化類型の対応関係」や新井(1993)の1970年代から80年代にかけての若者論の展開のされ方を総括したものや、80年代前半のメディアとの親和性を語った「高感度人間」(成田1996)、逢沢(1991)の「新人類」は「物質的な面で不自由することもなく育った世代」で、「その特徴を企業への帰属意識が低く、転職をいとわず、場合によっては特定の企業に属さず「フリーター」的な生き方をする点に見出している」ことを挙げている。(片瀬2015:189-191)

²⁶ 1980年代には、1980年に任天堂から初の携帯用液晶ゲーム機、1983年にはファミリーコンピュータが発売された。

²⁷ 藤岡(2012)によれば、オーストラリアの在留邦人の数はアメリカ、中国に次ぎ第3位であり(外務省2010)、2002年以降はオーストラリアでは深刻化した農業労働力の補完が急務であったことも影響しているという。

²⁸ 藤岡(2012)はオーストラリア政府の統計(Department of Foreign Affairs and Trade2010:23,Table2)では「商品・サービスの輸出額上位品目のなかに「留学関連サービス」(3位)と「観光関連サービス」(5位)」があることを指摘し、それは「戦略的姿

勢」をも含むとしている。また、そのことは「2010年に政府の留学情報提供サービスが教育・雇用・職場関係省から外交・貿易省の管轄に変更された」ことにも表れているという。

²⁹ 2004年と2014年の調査報告書を見比べただけで、その気合の入りが違うことがわかる。何より、2004年の方は全ページ白黒で、各図表も読みづらかったが、2014年はフルカラーである。

³⁰ 2004年の調査では、調査時点の年齢のみ質問していたため、渡航時点の平均年齢は不明である。ただし、調査時点に35歳以下であることが条件であった。

³¹ 2014年度の調査では、前回調査より詳細な内訳を公開しているため、回答者を「ワーキング・ホリデー」「海外インターンシップ」「ワーキング・ホリデーと海外インターンシップの両方」の3つに加え、(詳細は不明なのだが)「その他」の4つに分類している。

³² 2014年の「海外就労体験に対する親の態度」の残りの結果は「本人が決めたことだと諦めた」16.4%、「反対した」7.3%であり、前回調査結果と大きな差は見られない。

³³ JAOS2004:31、2014:23

³⁴ ただ、本インタビューでは現地の慣例に関係なく、言語的な問題から職探しが難航したことが往々にしてあったという声が多くかった。また、アルバイト経験がない者に関しては、言語的な問題以前に経験的な問題からなかなか採用されないという状況もあった。

³⁵ しかし、本インタビューでは、全ての大学生回答者が、こうした日系飲食店を避ける、もしくは忌避するような状況であった。彼らの「海外経験」と「日本人ばかりの環境回避」を重視した状況が認められる。

参考文献

- (社) 日 本 ワ ー キ ン グ ホ リ デ ー 協 会 .
<http://www.jawhm.or.jp/about.html> (2016 年 1 月 6 日 最 終
閲 覧)
- 海 外 職 業 訓 練 協 会 . (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 」 . 海 外 職 業 訓 練 協 会 .
- 吉 本 圭 一 長 尾 由 希 子 . (2008). 「 高 学 歴 女 子 に お け る モ ラ ト リ ア ム 活
用 と し て の ワ ー キ ン グ ・ ホ リ デ ー 」 . 九 州 大 学 大 学 院 教 育 研 究
紀 要 . 第 11 号 .
- 熊 沢 誠 . (2006). 若 者 が 働 く と き 「 使 い 捨 て ら れ 」 も 「 燃 え つ き 」
も せ ず . ミ ネ ル ヴ ァ 書 房 .
- 古 市 憲 寿 . (2011=2012). 「 絶 望 の 国 の 幸 福 な 若 者 た ち 」 . 講 談 社 .
- 古 市 憲 寿 . (2010). 希 望 難 民 ご 一 行 様 ピ ー ス ボ ー ト と 「 承 認 の 共 同
体 」 の 幻 想 . 光 文 社 新 書 .
- 佐 藤 郁 哉 . (2008). 「 質 的 デ ー タ 分 析 法 原 理 ・ 方 法 ・ 実 践 」 . 新 曜
社 .
- 小 杉 礼 子 [編] . (2007). 「 大 学 生 の 就 職 と キ ャ リ ア 「 普 通 」 の 就 活 ・
個 別 の 支 援 」 . 頸 草 社 .
- 新 井 克 弥 . (2001). 『 メ デ ィ ア 消 費 化 す る 海 外 旅 行 : バ ッ ク パ ッ キ ン
グ と い う 非 日 常 ー バ ン コ ク ・ カ オ サ ン 地 区 の 定 点 的 観 測 』 . 嶋
根 克 己 ・ 藤 村 正 之 [編] 「 非 日 常 を 生 み 出 す 文 化 装 置 」 北 樹 出
版 , 111-37 .
- 石 川 晃 弘 ・ 白 石 利 政 編 . (2005). 「 国 際 比 較 か ら み た 日 本 の 職 場 と 労
働 生 活 」 . 学 文 社 .
- 川 嶋 久 美 子 . (2010). 『 第 5 章 オ ー ス ト ラ リ ア の ワ ー キ ン グ ホ リ デ
ー 労 働 者 ー ロ ス ジ ェ ネ 世 代 の 越 境 と 帰 還 』 . 五 十 嵐 泰 正 [編]
「 越 境 す る 労 働 と 〈 移 民 〉 労 働 再 審 2 」 大 月 書 店 .
- 増 田 正 勝 . (2011). 「 オ ー ス ト ラ リ ア の 労 働 事 情 と ワ ー キ ン グ ・ ホ リ
デ ー 制 度 」 . 広 島 経 済 大 学 研 究 論 集 第 33 卷 第 4 号 .
- 大 野 哲 也 . (2007). 「 商 品 化 さ れ る 『 冒 険 』 ー ア ジ ア に お け る 日 本 人
バ ッ ク パ ッ カ ー の 『 自 分 探 し 』 の 旅 と い う 経 験 」 . 社 会 学 評 論 .
- 長 峰 登 記 夫 . (2012). 「 日 本 人 留 学 生 の 日 本 企 業 へ の 就 職 事 情 、 そ の
歴 史 的 経 緯 と 現 在 ー 海 外 留 学 は 市 民 権 を 得 た か ー 」 . 労 働 法 律
旬 報 (No.1763) .
- 長 友 淳 . (2007). 「 90 年 代 日 本 社 会 に お け る 社 会 変 動 と オ ー ス ト ラ

- リアへの日本人移民—ライフスタイル価値観の変化と移住の
つながり—」. オーストラリア研究紀要第 33 号.
- 藤岡 伸明.(2012).「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 第 25 号.
- 片瀬 一男.(2015).「若者の戦後史—軍国少年からロスジェネまで
—」. ミネルヴァ書房.
- 本田 由紀.(2005).「多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メ
リトクラシー化のなかで」. NTT 出版.
- 玄田 有史.(2002).「仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在」.
中公論新社
- Joint Standing Committee on Migration(1997), Working Holiday
Makers: More than Tourists, Australian Government
Publishing Service