



これからの日本のグローバル・リーダーシップと人材育成・人材評価を考える

「ギャップイヤーの意義と課題について」

文科省「学事暦の多様化とギャップタームに関する検討会議」
(秋入学と半年ギャップイヤーの議論)を前にしての情報共有

本日シェアし、議論するお話

- ・ギャップイヤーの概念共有
- ・日本の大学教育の在り方
- ・若者の人材育成・人材評価システムの在り方
- ・日本のグローバル・リーダーシップ
(グローバル人材と社会的課題解決型人材の創出のためのギャップイヤー)
- ・今、そしてこれからの日本に期待される人材
って何？

※この資料では、講演の後半の部分を中心に一部割愛している(JGAP広報)

2年のギャップイヤーの動向～“産官学民”の各セクターで話題

2011年2月16日 一般社団 日本ギャップイヤー推進機構協会(略称:JGAP)設立

6月13日 JICA・JGAP等が協賛してGY啓発シンポジウム実施(300名超、広尾)

6月16日 経団連「グローバル人材の育成に向けた提言」発表

「英国等では、学生がGYを取得し、一定期間(通常1年間)が推奨されている。

わが国でも、学生が国内外で本格的にボランティア活動等に従事できるよう、(中略)導入することも検討に値する。その際、企業側には、そうした学生の多彩な経験を採用活動において積極的に評価する姿勢が求められる」とポジティブに評価

6月22日 政府「グローバル人材育成推進会議(議長:枝野官房長官)」の「中間まとめ」発表
「海外へ出たことによる不利益の是正」の項目で、企業の雇用慣行として、卒後3年以内の卒扱い、通年採用、及びGY等を普及・促進する」と表記。

7月1日 東大「全学秋入学＋半年ギャップイヤー(和製英語:ギャップターム)」の2点セット表面化

7月10日 「労働経済白書(厚労省)」に、「職業観養成にGY導入が有効」と提言

8月3日 朝日新聞全国版「私の視点」に、砂田薫「寄り道評価する(GY)文化を」が掲載
拠点13大学と経団連が「第2回グローバル30産学連携フォーラム」を主催。

GY経験者への産業界からの期待・可能性(プラス評価等)が語られた。

12月22日 国家戦略室「日本再生の基本戦略」でもGYが議論

2012年2月1日 NHKテレビ21時「ニュース9」内で空白期間の積極的活用で、砂田コメント

2月6日 JGAPが、前年8月に続き、国家戦略室に「ギャップイヤー政策」をプレゼン。

3月12日 論文「ギャップイヤー導入による国際競争力を持つ人材の育成」(日本学生支援機構)

3月31日 東大「全学秋入学＋半年GY構想」の最終報告書を浜田総長が受理

4月1日 経産省が学生・若手社会人向けに海外無償インターンの「ギャップイヤー」予算付け

7月31日 野田政権が「日本再生戦略」を閣議決定。GYの普及・促進が入る。

2013年4月 東大新1年生に対し、希望者から選考する奨学金付「ギャップイヤー制度」導入

そして、本年10月より、文科省で

「学事暦の多様化とギャップタームに関する検討会議」 (秋入学と半年ギャップイヤーの議論)が産官学民の代表者 を集め、スタート。

委員名簿(五十音順・敬称略)

◎座長、○座長代理

浅原 利正 広島大学長

○市村 泰男 一般社団法人日本貿易会常務理事

川村 隆 株式会社日立製作所取締役会長、一般社団法人日本経済団体連合会副会長・教育問題委員長

齊藤 斗志二 公益社団法人全国スポーツ推進委員連合会長、元臨時教育審議会委員

島村 元紹 株式会社島村楽器代表取締役会長、日本商工会議所教育委員会共同委員長

◎鈴木 典比古 国際教養大学理事長・学長

砂田 薫 一般社団法人日本ギャップイヤー推進機構協会(JGAP)代表理事、お茶の水女子大学特任講師

清家 篤 慶應義塾長

萩原 なつ子 立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授

秦 由美子 広島大学高等教育研究開発センター教授

濱田 純一 東京大学総長

藤沢 久美 シンクタンク・ソフィアバンク代表

船橋 力 株式会社ウィル・シード代表取締役会長、学校法人河合塾顧問

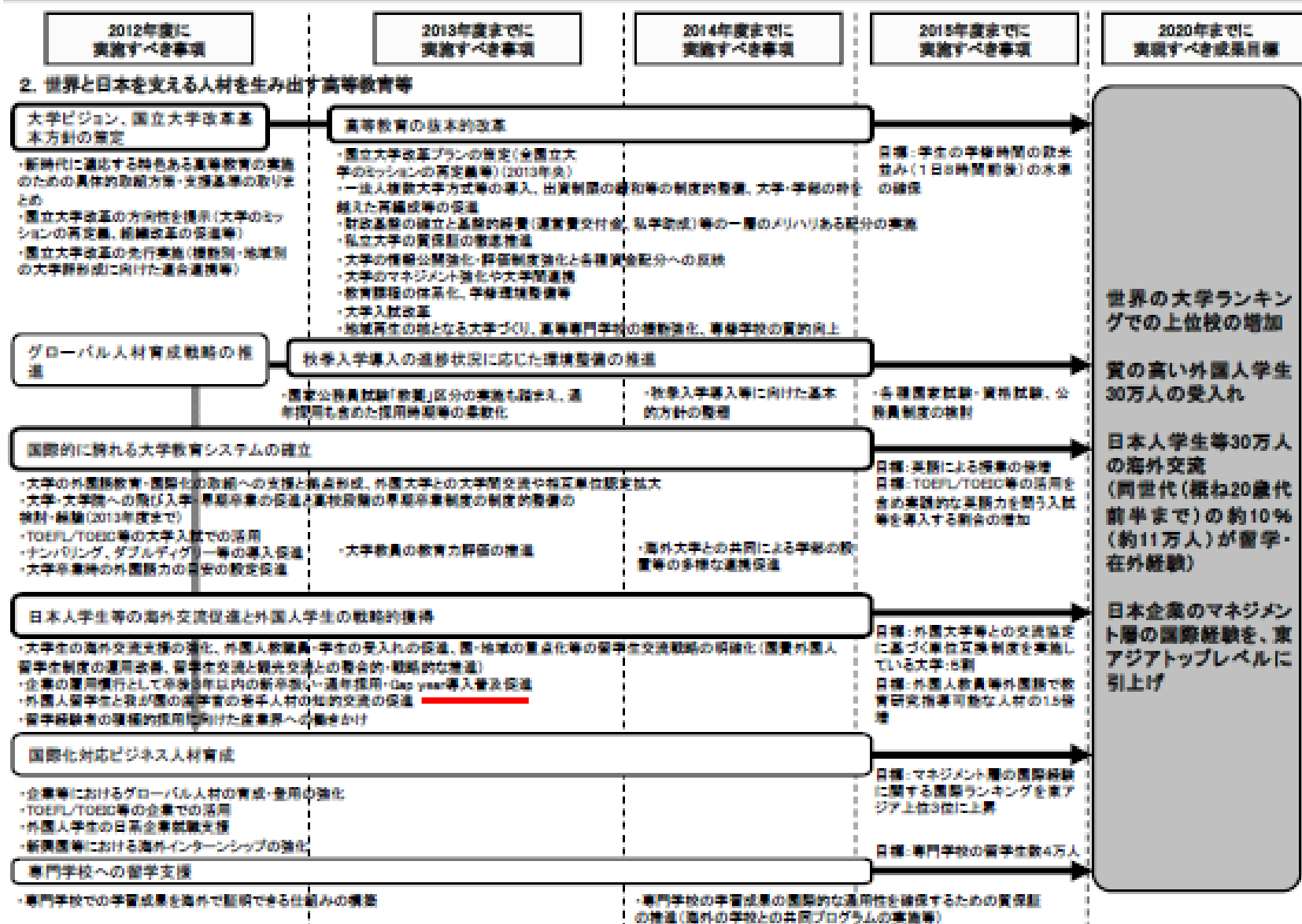
宮城 治男 NPO法人ETIC. 代表理事

山内 進 一橋大学長

昨年7月31日に「日本再生戦略」が閣議決定！

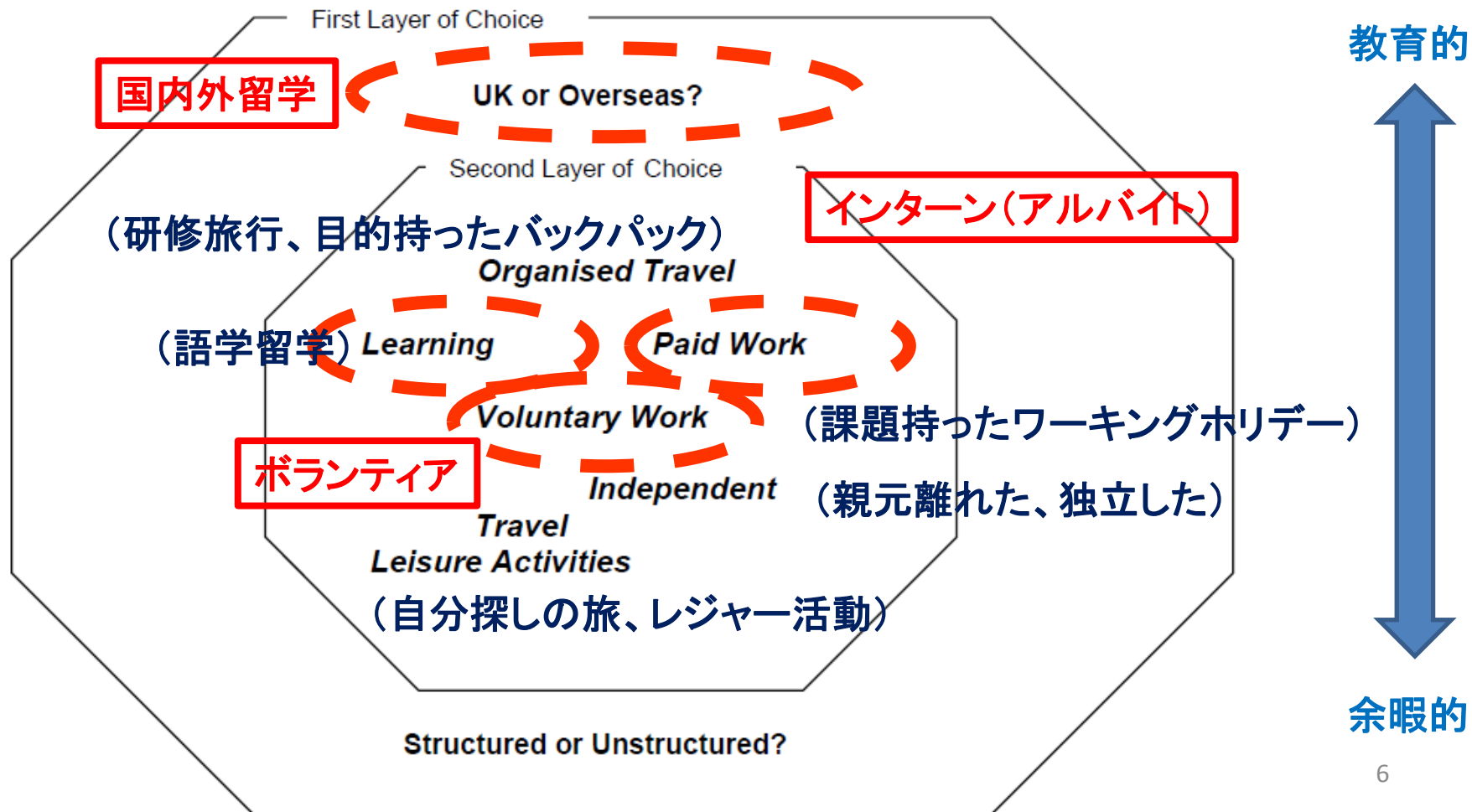
ギャップイヤー導入普及・促進

(2)Ⅱ 我が国経済社会を支える人材の育成 ～ 人材育成戦略 ～



「ギャップイヤー」の定義は、親元・教員から離れた非日常下での「インターン・ボランティア・国内外留学(課外)」(期間3-24ヶ月)

Model of Choice in Gap Year Activities



「日本版ギャップイヤー(「Jギャップ」)」3軸モデル

②ダイバーシティ理解・
スキルアップ・キャリア
マインド醸成等

③利他意識・構想力
醸成・文化理解・
時間管理・
等

インターン

(約3ヶ月～2年)

ボランティア

課外の国内外留学

(限界集落・被災地・
国内外の課外留学等)

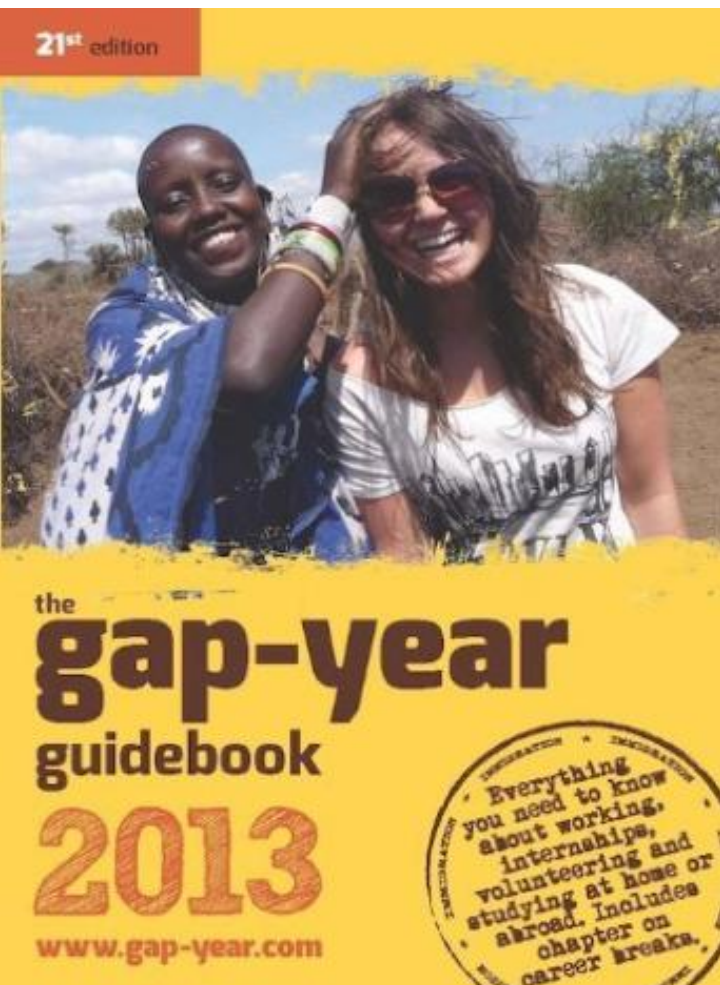
①コミュニケーション能力向上・社会
問題理解・地域地方理解・内省等

・生きる力(耐性をつける)、ライフス
キル、リーダーシップ、国際性等

ギャップイヤーの3要素

親元・教員から離れた非日常下の国内外のボランティア・インターン・留学(期間は3-24か月)

ボランティア



英国からアフリカへボランティア

課外留学



アフリカに
「スポーツ留学」や、
中国に「語学留学」

Research Suggests a 'Gap Year' Motivates Students



インターン



島根県・津和野町での町長付インターン⁸

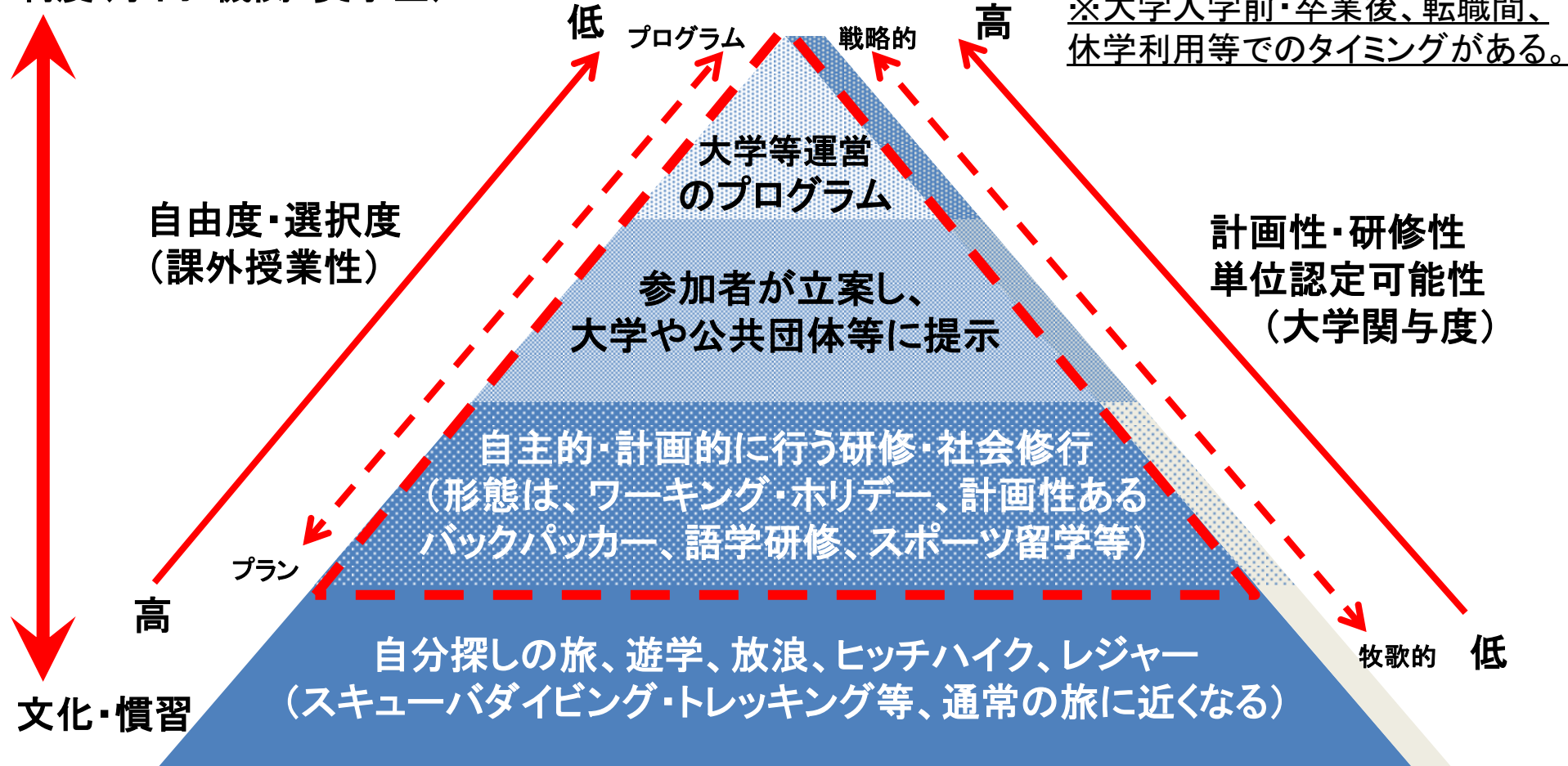
ギャップイヤーの4階層



copyright

定義は“親元・教員離れた非日常下での国内外での
インターン・ボランティア・課外留学(3~24か月) ※04年英国・教育技能省から

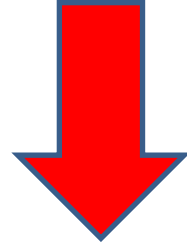
制度(学内・機関・奨学金)



※大学入学前・卒業後、転職間、
休学利用等でのタイミングがある。

日本の教育現場での議論は、三角の赤い破線の第3階層までか。文化・慣習として定着してくると、第4層も認識される。
第1階層はプリンストン大やTeach For America、Peace Corps(平和部隊)等。第2階層は国際教養大・東大等がモデル
出所:「ギャップイヤー導入による国際競争力を持つ人材の育成」砂田 薫 (日本学生支援機構『留学交流3月号』)加筆

Q: ギャップイヤーは、「ゆとり教育」回帰？



- ①春入学の秋始業になれば、海外での3ヶ月のサマーセミナーや、語学留学、国内の限界集落・被災地ボランティア、長期インターンシップ等が可能
- ②ギャップイヤーは必ずしも「休学」を要しない。半年で海外一周で4年で卒業もいる

**A: そうではなく、メリハリをつけること。
 オン状態だった受験高校生や、「就活」で
 疲弊した大学4年生（また、職歴なき既卒
 未経験者・卒業3年未満退職者）が主体。
 厳しい「社会修行」をするのが基本で、再
 学習を要する生徒や学生は、対象外。
 問題意識ある大学からの導入が肝要。**

- ① **プラン** (個人が決める: 注文服)
- ② **プログラム** (大学・公共団体・支援機関等が関与した制度・仕組み: 既製服・イージーオーダー) 例えば、青年海外協力隊、米国なら、TFA、Peace Corps (平和部隊)

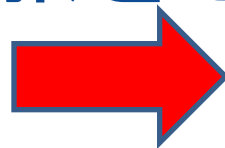
の2種類がある！

ギャップイヤーとギャップタームはどう違う？！

- ギャップタームは、東大・濱田総長の造語（和製英語）。半年なので、イヤーでなくタームと使ったが、半年でもギャップイヤー。しかも語感の“食い合わせ”が極めて悪く、ネイティブには全く意味不明。
- タームは「言葉」、もしくは英国の3学期制度の「1学期」を指す。よって、gap termは理解しがたい単語。gap timeなら無味乾燥だが、理解できる。
- 英国では、おおよそ3か月以上2年までがgap year（米国AGAは2ヶ月以上が定義）。

日本の「人材育成」に関する3つの諺（価値観）

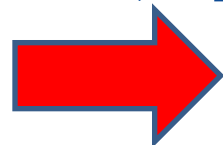
・「かわいい子には、旅をさせよ！」



国内外留学

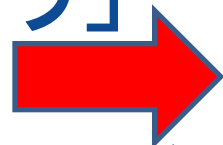
（課外、正規外が基本）

・「情けは人のためならず」



ボランティア

・「他人の釜の飯を食う」



インターン

社会修行の具現化が

“ギャツプイヤー”

社会体験
就業体験

竹は、節があればこそ！

竹は節があればこそ、まっすぐに成長し、風が吹いても反り返る。



人生の“節”がギャップイヤー

ギャップイヤーは人生の節目。この節目は、自ら入れる場合と、高校・大学の接続の時など、若い人生の節目に、本格的な「社会体験」や「就業体験」を入れていくことが、人を強くする。

JGAPのギャップイヤーの3大ミッション

国内外の活動ブランド:「ギャップイヤー・ジャパン GAPYEAR JAPAN」

・研究

シンクタンク部門の「ギャップイヤー総研」資料

論文「ギャップイヤー導入による国際競争力を持つ人材の育成」(日本学生支援機構「留学交流3月号」)

BLOGOS ギャップイヤー関連記事配信15本以上

・推進

産(経団連、経済同友会、京都経済同友会、地域公共人材開発機構)

学(東大、京大、関学、京都市内大学、琉球大学)

官(国家戦略室、経産省、文科省、厚労省、京都府)

メディア(新聞・放送・雑誌等)

・啓発

「私のGAP YEAR 時代」長編インタビュー 13本

テレビキャスターでもあるHRW日本代表で弁護士の土井香苗さん(東大4年時にアフリカで1年、卒業後無職1年)や、NHK出身の自殺防止活動NPOの前内閣府参与・ライフリンク代表清水康之さん(高校中退、日米2大学転学)、TFT代表の小暮真久さん(豪州大学院5年)等

エッセイ「フロンティア・フォーラム」欄140本

JGAPニュース 400本

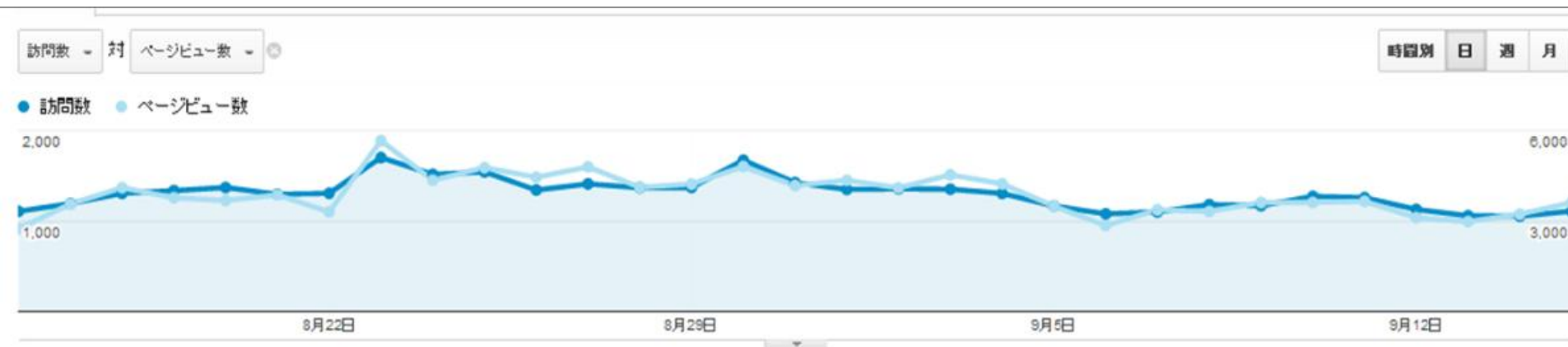
海外ギャップイヤー情報 80本

JGAP1周年「親子で考える明日の“高等教育”」セミナー(朝日新聞社後援)

パネルディスカッション・講演

メディア対応(取材に協力・取材を受ける)NHK・TBS(30分の番組ゲスト)・朝日等「紙上対談」2本含め、40回以上

JGAPの公式サイトは、 月4万人で、12万PV(閲覧ページ数)



このサイトのユーザー数: 27,757



ギャップイヤーが大学問題解決の鍵！



**JGAPは、
大学生（高等教育）を取り巻く環境を
「社会的問題」と捉えています。**

高等教育の国際競争力の低下（世界大学ランキング、留学機会の多寡等）、大学生の自殺増加（就職を苦に自殺が1年で倍増）、就活による修学・研究活動への妨害、中退率は、7人に1人、大卒者の約3割が定職が得られない状態、“内向き”志向等

**JGAPは、
大学の再定義を提案しています。
従来の教育・研究機能から、就業・社会体験機能を学部教育に編み込み、
「おとなの“大学生”」育成機関へ**



豪高校卒業後の学習意欲とその成績の関係調査(250人) ギャップイヤー経験大学生 > 未経験大学生

①就学後のモチベーション②企画力③忍耐力④適応能力
⑤時間管理能力がいずれも高いことを統計的に立証。
(2010年世界教育心理学会の査読論文。シドニー大学アンドレー・マーティン教授)



ハーバード・プリンストン・MIT等米国の大学のギャップイヤー導入の目的は、「学生のバーンアウトと中退防止効果」だったが、この論文の発表で、導入が積極的・加速的になると予測。

英国経営者(250社)の6割が、新規入社採用で、大学学位と同等かそれ以上に「ギャップイヤー経験」を重視

2011年1月英国団体調査

Peter Slowe博士

前オックスフォード地理学教授、トニーブレミア首相時の経済政策顧問

「この調査結果は、ギャップイヤーの価値を疑っている人の目を見開かせた。ギャップイヤー経験は、学位と同等以上の評価だった。アジア・アフリカ・南米での医療ケアプロジェクト・英語授業・遺跡保存運動等のボランティアの成功談は多く届いている。厳しい就職市場の中であって、他人より印象深く、また秀でていることが求められる中、ギャップイヤー経験をする若者を後押しするものとして歓迎したい」

英国独立系GYプログラム団体(非営利Projects Abroad社、1992年設立)の英国企業
(各業界250社回答、調査実施日:2010年12月29日～2011年1月12日)へのアンケート結果

(出所:2011年1月31日付 realiwireプレスリリース)

ニューヨーク市のラング・カレッジは、入学した1年生に1年間のギャップイヤーで30単位を付与し、翌年2年生に！

Lang College Offers Academic Credit for Taking a Gap Year



つまり、大学1年分の学習が、ギャップイヤー1年分と相殺、同価値と認めた！

米国・アショカ財団が、この試みに「教育イノベーション賞」を贈った。

なぜ、名門プリンストン大学は、大学持ちで、入学前の学生にギャップイヤーを提供するのか？

The Princeton University Bridge Year Program

Shirley M. Tilghman

September 2008

たった1年で決める
スピード感が必要

・ワーキンググループは08年春から比較文学のSandra Bermann,を議長に、学部、学生、大学スタッフで構成されて、この入学前に公共奉仕活動を行なう授業料免除の新プログラムを研究した。そして、09年9月から実施している。(途上国5か国で35人を大学が選抜)

・目的は入学前の1年間、異文化の中で生活し、他者のために働くことで、プログラム参加者は国際感覚を身につけ、公共心を培(つちか)える。それはその後のプリンストンでの4年の中で、他の学生に伝達できる。また、高校時代の勉強一辺倒の重圧から解きほぐすことが次なる学術の進展につながり、他の学生より多様な経験をし、“成熟した”新1年生を生み出すメリットがある。

The public response to this idea has been overwhelmingly positive. Well before the working group's report was issued, the national media, including the *New York Times* and NBC's "Today" show, had featured articles and segments about the program.

The reaction among alumni and educators has also been very positive, and the word has spread around the globe that Princeton is once again leading with innovative ways to educate its students.

ギャップイヤーで身につく能力の可能性

南アフリカの高度人材養成学校 African Leadership Academy
「ギャップイヤー・プログラム」で身につくとされるソフトスキル資質

- international Perspective 国際的視野
- Decision-making 意思決定力
- Relationship-building 関係性構築力
- Problem-solving and Resourcefulness 問題解決力と独創性
- Communication, especially across cultures 異文化コミュニケーション
- Organization and Responsibility 組織力と責任力
- Teamwork and Flexibility チームワーク力と柔軟性
- Maturity and Self-Awareness 成熟と自覚
- Independence and Self-Confidence 独立性と自信
- Language Fluency 言語能力

ギャップイヤーとリーダーシップ教育は親和性が高い！！²²

リーダーシップ論は「講義」に馴染みにくい！

事件は“現場”で起こっていて“教室”ではない。

講義（≡座学研修）

過去（いいところ）現在）

平均を目指す

効率的

型にはめる

フィールド

未来志向

平均を超える

効果的

型から解放させる

だから、ギャップイヤーで、リーダーシップ涵養！

●トヨタ、海外「地域のプロ」育成 新興国で幹部拡充



トヨタ自動車は海外の特定地域の事業に精通した幹部社員を増やす人事制度を導入する。**アジアや中南米などを対象にまず約20人を「地域人材」として認定し、各地域の事業に専念するプロを育成する。**本格的なグローバル時代を迎え、成長のけん引役である新興国など地域ごとの事情に詳しい経営人材の拡充が欠かせないと判断した。

産業界ではグローバル人材の育成が共通課題となっているが、商慣習や文化、リスクなどは地域ごとに異なる。欧米企業のように現地人材を登用するだけでなく、**トヨタは新興国で経営できる日本人幹部の育成を急ぐ。今後産業界で同様の動きが広がる可能性がある。**

トヨタは国内の基幹職(課長クラス)から希望者を募り、各地域事業の本部長が適した人材を選ぶ。まず今月、米国や欧州などの先進国、アジアや中南米、中近東といった新興国を対象に合計で約20人を認定した。(中略)トヨタは新車販売全体に占める新興国の割合を2015年に5割に高める目標を掲げるなど、海外事業の拡大を進めている。

(2013年1月21日 日経新聞より)

サムソンは「地域専門家制度」(1年間の企業版ギャップイヤー・プログラム)を1990年から始め、既に4000人が途上国に派遣し、インドで横流し防止として機能するカギ付冷蔵庫など、新商品を創出している。



人材第一
人材第一

現在のページ: [ホーム](#) : [企業情報](#) : [サムシンググループ](#) : [人材第一](#) : [人材第一](#)

[Samsungのご紹介](#) >

[Samsung電子のご紹介](#) >

サムスン電子ジャパンのご紹介 >

社会貢献の取り組み >



ニュース検索

■ ニュース



人材第一

人材育成の哲学

人力開発院の紹介

地域専門家

テクノMBA制度



サムスンでは1990年から、「地域専門家制度」を導入しました。真の国際化を目指し、社員に海外の文化や習慣を習熟させて、その国の「プロ」となる人材を育てる目的で開始した制度です。入社3年以上、課長代理クラスの社員が対象で、毎年数百人を選抜、アジア、欧米、中東、ロシアと世界各国に派遣されます。これまでに約4,000人が世界各国に派遣されました。

地域専門家は派遣先の国に1年間滞在しますが、仕事の義務はありません。その国の言語や文化を学ぶため、自主的に計画を立て、実行します。期間中の給料は支給されますが、家探しから日々の生活、語学学習、人脈作りなどは一切会社を頼らず、自力で乗り切らなければなりません。

サムスンにとって国際化とは、現地社会に溶け込み共生すること。地域専門家は派遣先の国で「道案内人」となります。中東やインドなどの異

ボランティア/起業に係る“社会的課題”って何だろう？

【地理的領域】 地域・全国・国際

×

※左記以外の新しい社会的課題出現

女性（DV・性被害・産後の心と体ケア）

社会不安・犯罪防止・自殺防止・人権

高齢者・青少年・育児（病児保育）

医療・介護・福祉

地方・コミュニティ活性化

就労（障害者・ニート・非正規雇用・ホームレス・職業訓練）

教育（教育格差・生涯・女性・ポスドク）

環境（地球温暖化・インフラ整備・動物保護・第一次産業）

貧困（最貧国・途上国支援・マイクロファイナンス）

ギャップイヤーを日本に定着させると、 例えば、こんなロールモデルが……

ギャップイヤーの定義：親元・教員から離れた非日常下での
インターン・ボランティア・課外の国内外留学。期間は3－24ヶ月

※敬称略

社会的問題発見・解決能力、
リーダーシップがある人の育成

グローバル人材

山口絵理子、村田早耶香
税所篤快

日本・地域問題解決型人材

清水康之、小暮真久(TFT)
自殺防止運動のNPO「ライフリンク」

ETIC受託の内閣府社会起
業育成委託事業
3期60名のうち、7割
が、ギャップイヤー経験者

社会的課題をビジネスの手法を用い、解決していこうとする社会起業家や社内起業家を創出

どういう人材が求められているか？

- 1980年代まで(100を110にする可能性ある学生)

Japan as No.1 で、「大量生産・大量消費」の安定構造を支える優等生(モノ・サービスを国内・先進国で売る、さばける新卒。職制がしっかりしているので、白いカンバスのまま入社してOJTで育てあげる)

- 1990年代以降(「失われた20年」0を1にできる学生か、空席を埋められる補充要員で即戦力的新卒)

特に21世紀になってからは、経済低迷の中、組織がフラットになり、「特長ある商品・サービス」を途上国・BOPマーケットでこじ開けられるスキルある新卒

日本でのギャップイヤーは、 休学が多いが、そのリスクは？

- 親の費用負担大
- 修学の分断
- 就活での「空白」扱い（今は1年では問題ないか？）
- 「寄り道」へのマイナス評価（組織適応できない？）
- 本人の支出大（アルバイト増につながるか？）
- 遺失年収
- 友達関係が分断（休学の場合）
- 一般世間の目（ニートに見られることも）
- 積極的休学が消極的休学に（うつ、修学不適合等）

ギャップイヤー導入のメリット

①英国に見られるように**中退率の低下**や、米国ハーバード大が推奨する理由の「**五月病**」(**バーンアウト**)防止

②昨年豪の高校生2500人追跡調査で明らかになったように、大学就学前GYを行うと、入学後の大学での**学習意欲・職業選択能力**が高まり、**就学力と就労力**も高まる。**就活勝ち組でも「3年で3割辞める」現状の解決策の一つになり得る。**

参考:国際教養大学の前・中嶋学長は、「入学後の本人の学習意欲や職業選択能力を高める効果もある」(2012年7月1日付「大学新聞」対談で語る)。

③期間が4－9月と半年で「単位認定」をすると、4年で卒業するも4年半で卒業するもよしとなり、学生の**修学期間の選択肢が増え**、多様な要求に応えることになる。

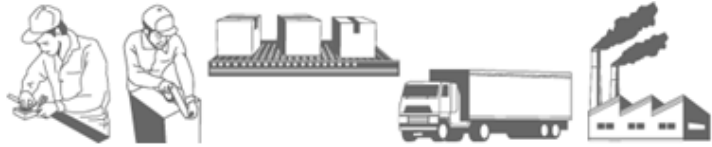
④大企業側が「失われた20年」のコストカットでフラットな組織とクロスファンクショナル(プロジェクト・チーム)に移行の中、「鬼軍曹」や「主任・係長」といった中間管理職不在で、社内教育システム、OJTや未就労経験者を育てる環境を保持しにくくなっている。よって、入社前のギャップイヤーによる就業体験・社会体験がその**解決策、補完**になる。

慶大・竹中平蔵教授が「卒業後ギャップイヤー」を推奨

- 『日経トレンディネット』の「若者にはグローバルな競争をして勝ってほしい・後編」で、慶大・竹中平蔵教授は、以下のような趣旨で、大学卒業後のギャップイヤーを学生強く推奨している。
- 「日本の大学生は、卒業後、すぐに就職するのではなく、ギャップイヤーを過ごした方がよい。ギャップイヤーで、自分の足りないところを身に着ける。大学を出ただけで、すぐに就職できる日本の環境が異常。今まで働いたことのない人を雇うわけで、企業は大変なリスク。大学は、就職率を少しでも上げることだけを考えるのではなく、学生たちにギャップイヤーをどう過ごさせるかを考えるべきだ」
- 特に、竹中教授はギャップイヤー期間に、学生たちには海外に行くべきだと説いている。根拠は英語は「国際言語」であり、英語ができないと、世界のマーケットでは戦えないというもの。
- ※詳細は2012年7月5日付「日経トレンディ・ネット」
→<http://trendy.nikkeibp.co.jp/article/column/20120620/1041580/>

大学と社会の間の「連携」の関係性

ギャップイヤーの隣接概念



社会(課外)

・ギャップイヤー

(社会体験・就業体験)

・イヤーアウト

・サバティカル

・キャリアブレイク

(「おとなのギャップイヤー」と呼ばれ、転職のはざまで行う社会体験・就業体験。英国人の75%がやりたいという調査結果)



大学(正課)

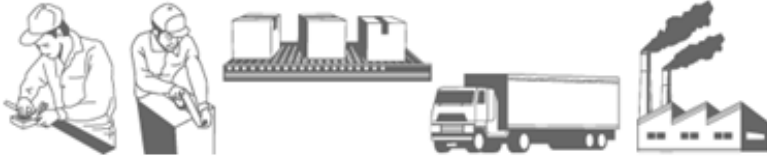


大学構内 での「座学」



大学と社会の間の「連携」の関係性

ギャップイヤーの隣接概念



非日常化
(・親や教員
が原則
いない
・旅先)

社会(課外)

・ギャップイヤー

(社会体験・就業体験)

・イヤーアウト

・サバティカル

・キャリアブレイク

(「おとなのギャップイヤー」と呼ばれ、転職のはざまで行う社会体験・就業体験。英国人の75%がやりたいという調査結果)



大学(正課)



単なる「座学」からの脱皮を
目指して、社会との対話が進行

・サービスマーケティング
筑波大学

・キャップストーン
同志社大学・龍谷大学・京都府立大学

・アクティブラーニング

・PVL(プロジェクト・ベースド・ラーニング)

日本の大学の再定義

高等教育人材育成＝日本のリーダー輩出

就労・社会
体験機能

インターン・ボランティア・
課外の国内外留学



修学機能

研究・教育・
社会貢献
(地域貢献)



“就職活動という
ハザード”



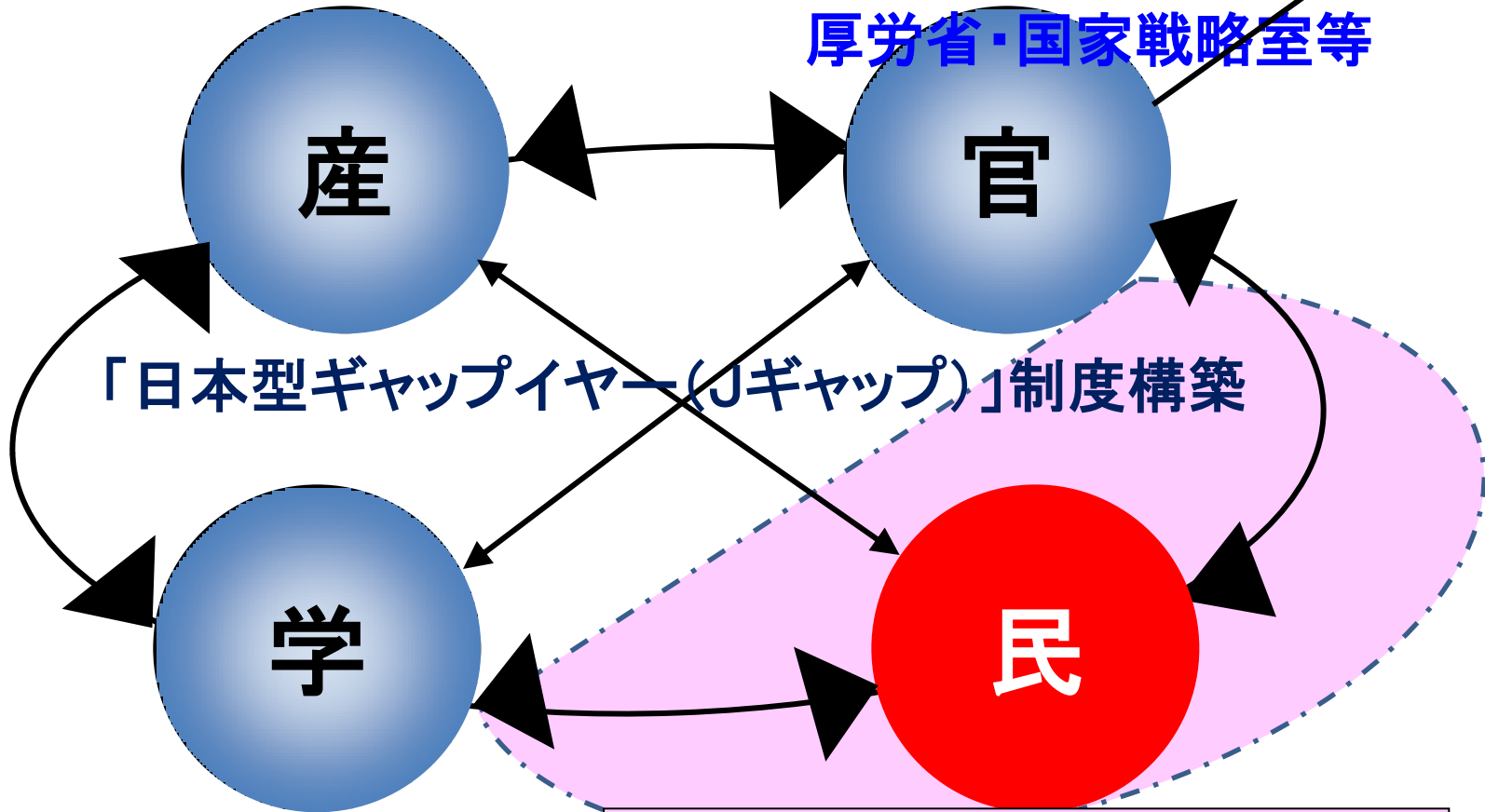
高等教育の人材育成は「正課目＋課外活動(本格的な社会体験と就業体験)」のトータルなものであり、産官学だけでなく、「民」が関与していくエンゲージメントの時代が到来した！！

「産官学民」の知恵結集で、「ギャップイヤー」を大学の標準装備に！

日商・東商・経団連・
同友会・日本貿易会等

文科省・経産省・
厚労省・国家戦略室等

法案・政策



大学・短大・高校・高専等

「民の知恵結集」とのストラテジック・アライアンスの構築

JGAPは、以下の民間団体に「民」の結集、協力・支援を呼びかけします。
大学インターン事業者、社会起業支援グループ、大学就学支援グループ、プロ
ボノ支援グループ、NPO等との連携・情報交換・意見交換

日商・東商にお願いしたいことは大きく2点

・ 企業側の本格的長期インターン受け入れ

体験者(gap-taker、gapper)を増やすには、ギャップイヤーは海外に行くだけでなく、国内でも「親元や教員から離れ、非日常化に身を置く」ことが必要条件なので、例えば国内にある1700強の「市町村」が5名平均で半年インターンやボランティアを受け入れれば、1年で17000人がギャップイヤーを体験でき、地域の課題解決に尽力し、大学入学後には就学意欲が高まり、職業観・就業力醸成にも貢献するのではと国に提言している内容を紹介した。

現に、島根県津和野町では、首都圏の大学生4名が今年4月から1年間「町長付」の有償インターンとして活躍している。

・ 大卒後のギャップイヤーも正當に評価する(新卒だけでなく、既卒の活動評価)

ギャップイヤーをどう企業が採用評価するかの提案については、約2年間である「大学卒業後ギャップイヤー」のJICA青年海外協力隊や来年から本格化するTFJ(ティーチ・フォー・ジャパン)からの「帰還者」のリーダーシップや課題解決能力を測り、東商・日商傘下企業が積極的に採用することが、一つの「社会的認証」につながる道筋を挙げた。ソニーの2013年度新卒採用サイトの「["シューカツ"ルールを変えよう](#)」が話題になったように、企業の採用のもののさを大量生産・大量消費時代とは違うことを再確認し、各社に落とし込み、期待すべき人物像・経験を再定義したかどうか。

- ・ ギャップイヤーは企業に入ってからでも遅くはなく、パナソニックがNPO法人クロスフィールズの「留職プログラム」を採用している。グローバル時代に、「人財の多様性へのチャレンジ」は、サムスンからも学べるように企業収益に直結する。

JGAPのサイトへは「JGAP」か「フロンティア・フォーラム」か 「砂田薫」で検索下さい。すべて、1～2番目に表示されます！



一般社団法人
日本ギャップイヤー推進機構協会 (JGAP)

JGAPについて ギャップイヤー総研 事業内容 連載 私のGAP YEAR時代 ニュース

ギャップイヤー・ジャパン
GAP YEAR JAPAN



連載 私のGAP YEAR時代

第一線で活躍する先達たち個々のGAP YEARを振り返るインタビュー。
GAP YEARが人生にどのような影響を与えたのかを伺います。

[→ インタビューを読む](#)

JGAPについて

「日本版ギャップイヤー (Jギャップ) 制度」構築で
大学生の「国際競争力向上」をミッションとしています。

[→ JGAPの理念](#)

JGAPの理念 philosophy

ギャップイヤー制度を「標準装備」にして、
日本の文化にしましょう！ [>](#)

[→ JGAP設立趣意](#)

ニュース・更新情報

サイトの更新情報やイベントなどをいち早くお伝えします。

2013年9月26日 [フロンティア・フォーラム欄 寄稿者短信]

JGAP寄稿者短信：「バンドウン・ポータルサイトプロジェクトの活動報告」(釜我 昌武さん、工学博士
インドネシア在住)

JGAP寄稿者短信：「バンドウン・ポータルサイトプロジェクトの活動報告@インドネシア」 釜我 昌武>



代表ブログ

JGAP代表・砂田のブログ
Jギャップは社会変革のイニシャル！

2013年9月17日 [代表ブログ]

「ギャップイヤーが若者の人材育成に寄与するキーワードは、TTPBICの6つの頭文字」

「ギャップイヤーが若者の人材育成に寄与するキーワードは、TTPBICの6つの頭文字」 前回もこの欄...[続きを読む](#)

人材開発・人材育成の5つの特徴

東京大学 大学総合教育研究センター 中原淳准教授
“「大人の学び」を科学する”

①知識体系の曖昧さ

②結果の不確実性

③外部要因と構成メンバー

ステークホルダー（関係者）の多様性（cf.短期・長期）

④仕事の再帰性（言ったことはブーメラン！）

⑤未完成性（終わりになき改革の必要性）

だからこそ、失敗恐れずチャレンジしていきましょう！