

令和元年度地域づくり海外調査研究事業調査報告書

ドイツの職業社会から学ぶ青少年の職業観・勤労観育成の仕組み

調査地：ドイツ ミュンヘン市

調査日：令和元年 12 月 10 日

一般財団法人地域活性化センター
総務企画部 企画グループ 東出 幸太

報告書概要

総務企画部 企画グループ 東出 幸太

調査テーマ

「ドイツの職業社会から学ぶ青少年の職業観・勤労観育成の仕組み」

調査の目的

近年、新規学卒就職者の早期離職や非正規社員の増加など、働く環境をめぐる問題への関心が高まっている。これらの問題を解決するため、文部科学省は、義務教育段階からのキャリア教育を推進しており、私の派遣元である北海道岩見沢市でも「職業観・勤労観を育むキャリア教育」に取り組んでいる。

そこで、岩見沢市におけるキャリア教育の一環として子どもたちの職業観・勤労観を育む方法の参考とするため、独自の教育システムで子どもたちの職業観・勤労観を早期から育成するドイツの事例を調査した。

調査結果

本調査では、ドイツバイエルン州ミュンヘン市内の2カ所にてヒアリングを行った。

①ミュンヘン市教育局職業訓練課

ドイツでは職業資格を取得しなければ希望する職に就くことはできないため、子どもたちは、職業訓練学校での訓練を経て職業資格を取得する、ドイツでの就職は基本的に専門職で即戦力と期待されることが多いため、子どもたちには、早期から企業インターンシップの経験を通じて、職業観・勤労観を培うが必要があることがわかった。

②ミュンヘン市立エラスムス - グラッサー - ギムナジウム

子どもたちは、学校での授業や生活を通して、早期から将来の夢や就きたい職業を決定する。また、望ましい将来像から現在に遡り、それを実現するために必要な過程と進路を選択する。このように、ドイツでは早期から「バックキャスト思考」が育成されていることがわかった。

提案

以上のことを踏まえ、派遣元の岩見沢市において、キャリア教育の一環として子どもたちの職業観・勤労観を早期から培うための方策を提案する。

①バックキャスト思考の育成

バックキャスト思考を早期から育成することは、子どもたちの主体性と目的意識を引き出し、ひいては職業観・勤労観を培うことになる。また、中学生、高校生の各段階で地元企業のインターンシップを経験させる必要がある。

②職種・仕事内容の事前学習の実施

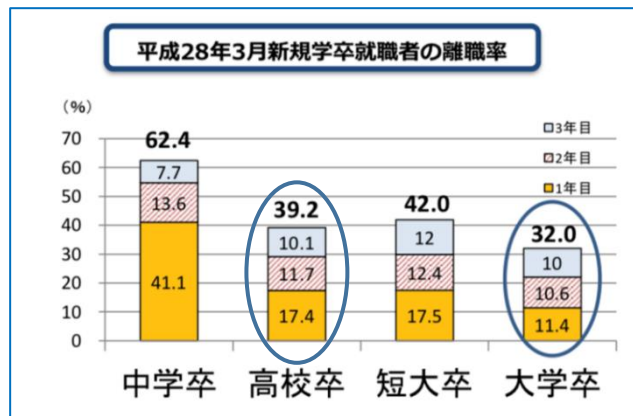
提案①を実現するためには、地域にある職業・仕事内容を理解するための事前学習が必要となる。具体的な方法としては、小学6年生の段階で、職業と仕事内容がわかる冊子を配布し、併せて地域内各種企業から講師を招致し、学校での出前講座を実施する。

目次

1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P1
2	教育をめぐる現状・・・・・・・・・・・・・・・・	P2
	(1) 我が国のキャリア教育	
	(2) 北海道岩見沢市の教育方針	
3	調査地概要・・・・・・・・・・・・・・・・	P4
	(1) 調査地の選定理由	
	(2) ドイツ教育の概要	
4	実地調査・・・・・・・・・・・・・・・・	P7
	(1) ミュンヘン市 教育局職業訓練課	
	(2) ミュンヘン市立エラスムス - グラッサー - ギムナジウム	
	(3) 実地調査による考察	
5	まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・	P9
6	おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・	P10
	参考文献・・・・・・・・・・・・・・・・	P10

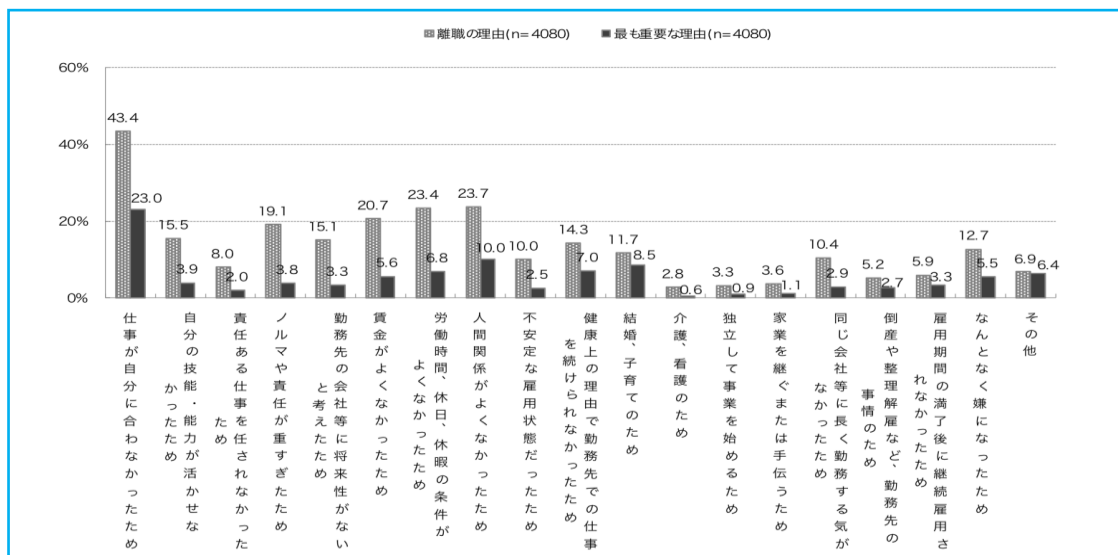
1 はじめに

近年、新規学卒就職者（以下「新卒」という。）の早期離職や、非正規社員の増加、過重労働問題など、労働環境をめぐる問題への関心が高まっている。厚生労働省が令和元年10月に公表した「新規学卒就職者の離職状況」では、就職後3年以内の離職率は高校卒が39.2%、大学卒が32.0%となっている（図1参照）。内閣府が平成29年度に実施した「子



▲図1 新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率
(出所：厚生労働省)

供・若者の現状と意識に関する調査」（対象者は全国の16歳から29歳までの男女）では、初職の就業先の離職理由として最も多いのは、「仕事が自分に合わなかったため」（43.4%）、次いで「人間関係がよくなかったため」（23.7%）、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」（23.4%）となっている（図2参照）。また、「きちんと仕事ができるか」という項目に対しては約73.4%が「そもそも就職できるのか・仕事を続けられるのか」という項目に対しては約68.6%が不安と回答しており、多くの若者が「仕事・職業」に対して不安を抱いていることがわかる。



▲図2 初職の就業先の離職理由（出所：内閣府）

中央教育審議会が文部科学省に答申した「今後の学校におけるキャリア教育¹・職業教育の在り方について（答申）」（平成 23 年 1 月）では、学校から社会・職業への移行が円滑に行われず、社会人・職業人として自立できる人材の育成に課題が見られる原因や背景には、学校教育の抱える問題にとどまらず、社会全体を通じた構造的な問題があると指摘されている。この問題に対応するため、文部科学省では、関係省庁と連携して、義務教育段階からの組織的・系統的なキャリア教育を推進している。

筆者の派遣元である北海道岩見沢市でも、平成 31 年度教育行政方針に「将来の生き方や望ましい職業観・勤労観²を育むキャリア教育を一層推進してまいります」と明記されるなど、キャリア教育の重要性が認識されている。

そこで、今回の調査では、岩見沢市においてキャリア教育の一環として子どもたちの職業観・勤労観を培う方法の参考とするため、独自の教育システムで子どもたちに早期から将来の生き方を考えさせ、職業観・勤労観を育成するドイツの事例を調査することとした。

2 教育をめぐる現状

(1) 我が国のキャリア教育

前述の答申では、近年の若者の「学校から社会・職業への移行」をめぐる問題として、新卒の就職後 3 年以内離職率や非正規雇用率が高いこと、高等教育機関進学率の上昇に伴う進路意識や目的意識が希薄な進学者が増加していることを挙げ、これらの問題を解決するため、キャリア教育・職業教育の充実を提案している。

キャリア教育とは、一人一人の社会的・職業的自立に向け、キャリアを支援し、基盤となる能力や態度を育てる教育である。幼児期から高等教育まで発達段階に応じ体系的に実施されるべきもので、様々な教育活動を通じ、基礎的・汎用的能力(① 人間関係形成・社会形成能力 ② 自己理解・自己管理能力③ 課題対応能力 ④ キャリアプランニング能力)を中心に育成する。

同答申では、発達の段階に応じた体系的なキャリア教育の基本的な考え方として、①

¹ 文部科学省の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」（平成 16 年 1 月）によると、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」と定義している。

² 国立教育政策研究所生徒指導研究センターの「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について（調査研究報告書）」（平成 14 年 11 月）によると、「職業観・勤労観」とは、職業や勤労についての知識・理解及びそれらが人生で果たす意義や役割についての個々人の認識であり、職業・勤労に対する見方・考え方、態度等を内容とする価値観である。その意味で、職業・勤労を媒体とした人生観ともいうべきものであって、人が職業や勤労を通してどのような生き方を選択するか基準となり、また、その後の生活によりよく適応するための基盤となるものであると定義している。

社会的・職業的自立に必要な基盤となる能力等を育成する、幼児期の教育から高等教育までの体系的な取組、②子ども・若者一人一人の発達状況の的確な把握ときめ細かな支援、③能力や態度の育成を通じた勤労観・職業観等の価値観の自己形成・自己確立、の3点を掲げている。

文部科学省では、この基本的な考え方に沿ってキャリア教育の充実方策を進めている。

(2) 北海道岩見沢市の教育方針

平成18年に1市2町が合併した岩見沢市は、人口約8万人で市内に小学校14校、中学校9校、公立、市立含めて高等学校4校がある。

平成31年度岩見沢市教育行政方針では、「子どもが主人公になる岩見沢の教育づくり」を目標に、次の6つのテーマが掲げられている。

- 1 新しい時代に対応できる力の育成
- 2 豊かな人間性と健やかな体を育成する教育の推進
- 3 育ちと学びを支える教育環境の充実
- 4 信頼と期待に応える開かれた学校づくり
- 5 緑陵高等学校³の教育の充実
- 6 学校給食の充実

上記3では「将来の生き方や望ましい職業観・勤労観を育むキャリア教育の推進」が掲げられ、以下の取組を進めている。

- ・ピア・サポート⁴による自尊感情・自己有用感の育成とよりよい学級集団づくり
- ・将来の生き方や望ましい職業観・勤労観を育むためのキャリア教育
- ・学校、家庭、地域が協働したコミュニティ・スクール⁵の拡大

³ 1974年4月10日に開校した、北海道岩見沢市にある市立高等学校。

⁴ 日本ピア・サポート学会編「ピア・サポート実践ガイドブック」によると、「学校教育活動の一環として、教師の指導・援助のもとに、子どもたちがお互いに思いやり、助け合い、支え合う人間関係を育むために行う学習活動であり、そのことがやがては思いやりのある学校風土の醸成につながることを目的とする」と定義している。

⁵ 文部科学省HPによると、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）は、学校と保護者や地域の皆さんがともに知恵を出し合い、学校運営に意見を反映させることで、一緒に協働しながら子供たちの豊かな成長を支え「地域とともにある学校づくり」を進める法律（地教行法第47条の6）に基づいた仕組みと定義している。コミュニティ・スクールでは、学校運営に地域の声を積極的に生かし、地域と一体となって特色ある学校づくりを進めていくことが可能となる。

こうした方針の下、創意工夫をこらした授業により、確かな学力の定着・向上や社会の変化に対応できる力の育成を目指すとともに、学校生活を通じ社会性や思いやりの心を育むなど、豊かな人間性の形成につながる教育に取り組んでいる。

3 調査地概要

(1) 調査地の選定理由

ドイツのバイエルン州は、教育こそが経済成長の要であり、革新的かつ住みやすい社会の基盤であるとして教育への投資を続け、学校教育と職業訓練は州政府の支出の中で最も大きな割合を占めている。その成果は学力調査の結果に表れており、同州はほぼ全ての評価において他州よりも優れた成績を誇り、近年は、ヨーロッパ諸国の中でトップクラスを維持し続けている。

州都ミュンヘンは、自動車産業やソフトウェア、サービス産業などの多様な産業が発達しており、ドイツの中でも特に経済力が強い。また、大学卒業後には学术界や企業・組織でキャリアを構築できると国際的に認められているミュンヘン大学とミュンヘン工科大学が立地している。

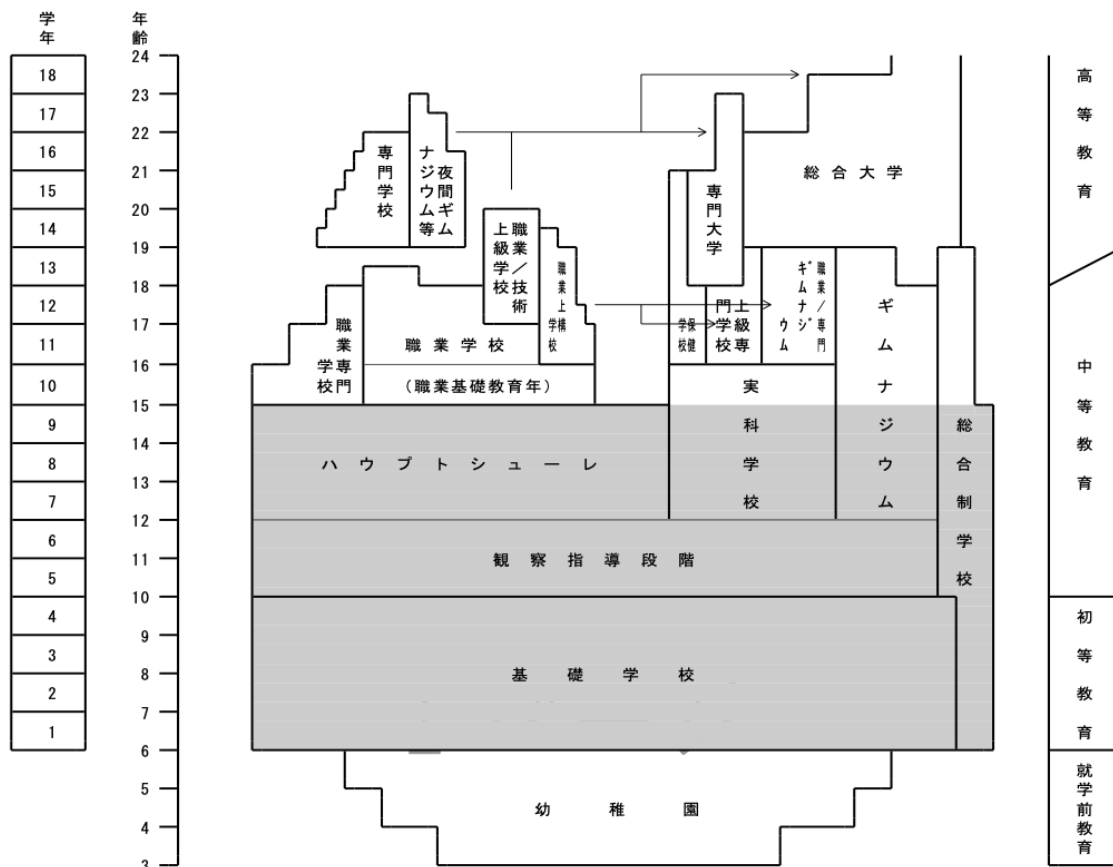
このように優秀な人材を輩出していることから、キャリア教育に関しても先進的な取組がなされていると考え、バイエルン州ミュンヘン市を調査地に選定した。

(2) ドイツ教育の概要

ドイツでは、16の州の教育省がそれぞれ教育行政を担っており、州ごとに義務教育の開始年齢や教育課程などに細かな違いがあるが、基本的な枠組は概ね次のとおりである。

まず、6歳頃から義務教育が始まり、すべての子供が日本の小学校に相当する4年制のグルンドシューレ（基礎学校）に入学する。次の段階では、5～6年制のミッテルシューレ（基幹学校、従来はハウプトシューレと呼ばれた。）、6年制のリアルシューレ（実科学校）、12～13年制のギムナジウム（日本の中学校・高等学校に相当）の3つの進路に分かれる（図3参照）。このうち、ミッテルシューレ、リアルシューレの卒業者の多くが職業訓練を目指し、ギムナジウムの卒業者の多くが大学進学を目指す。グルンドシューレでは、最終学年の4年生（10歳の段階）に、その後の進路につながる評価（各科目6段階、1が最高、6が最低評価）が行われる。その評価と本人の意向を基に、3者間（本人、親、担任教師）での面談を経て、3つの進路に分かれる。大多数の生徒と保護者が、ギムナジウムへの進学を希望するため、成績上位者から順にギムナジウム、リアルシューレ、ミッテルシューレに振り分けられる。ミュンヘンでは、全体の約40～50%がギムナジウムに、残りがリアルシューレ、ミッテルシュー

レなどに進学する。つまり、10歳の段階で子どもの能力を測り、将来の職業やキャリアを含めてある程度の進路が決まることとなる。



▲図3 ドイツの学校系統図（出所：文部科学省）

教育課程における進路選択には柔軟性が備わっており、実際にはレアルシューレからギムナジウムへの編入や、ギムナジウムの教育についていけない場合はレアルシューレに転入することも可能である。

レアルシューレとミッテルシューレを卒業した生徒の大多数は、公立の職業訓練学校に進学する。そのため、レアルシューレとミッテルシューレでは、入学3年目（12～13歳）頃から進学に向けた準備が始まる。生徒たちは、最終学年の9～10年生（14～16歳）になると希望する職業を選択し、学校のサポートを受けながら実習生として受入可能な企業と職業訓練学校を探す必要がある。そのため、卒業後に生徒自身が受入企業を確保できる力を身につけられるよう、学校での面接指導や学校が用意した企業でのインターンシップなど、職業教育に向けた準備が行われる。最終学年時（日本の中学3年生の段階に相当）に受入企業に合格すると、企業と養成訓練契約を結び、卒業後に職業訓練が開始される。職業訓練の期間は職種や訓練生の学歴・能力などによって異なるが、平均3年間とされている。

職業訓練学校に進学後は、2年から3年半をかけて一般教養と専門的な知識を学び、並行して直接企業で実践的技術を身につけていく。これは、デュアルシステム（以下「DS」という。）と呼ばれるドイツ独自の仕組みである。ギムナジウムに通う生徒の多くが大学進学のためアビトゥーア⁶の合格を目指す。レアルシューレとミッテルシューレに通う生徒の多くは、義務教育終了後、将来の就職を前提に職業訓練学校への進学を選択するため、職業訓練学校への入学は進学よりも就職に近いといえる。

職業訓練開始後は、職場中心の学習となり、企業と学校での学習時間の割合は概ね7対3となる。生徒と企業との養成訓練契約締結後は給与が支払われる。企業は原則として訓練生に対する手当での支給など、訓練生受入により発生するコストをすべて負担しなければならない。職種によって違いはあるが、訓練先の企業から月額 300～800ユーロ（約4～10万円）程度が支給される。

職業訓練終了後、希望する職種に就くためには、商工・手工業会議所が年2回実施する修了認定試験に合格しなければならない。同会議所は、企業の職業訓練の監督、DSの修了認定試験の実施、職業認定（国家資格）証の発行、研修生を探す企業のサポートなど、DS運営に関する大きな役割と権限を有している。現在ドイツでは340～360職種の職業資格認定が行われている。試験の合格率は8割以上であり、不合格者は1度のみ再受験が認められている。この職業資格は、ドイツ国内共通のものであり、取得後は全ての州でその職種に就くことができる。なお、職業訓練を終えた後は、5～6割の若者が訓練受入企業と雇用契約を結び直して働くが、同業他社に移ることやさらに上級の職業資格であるマイスターを目指して教育機関に進学することも、また、大学進学のため独自に勉強することもできる。

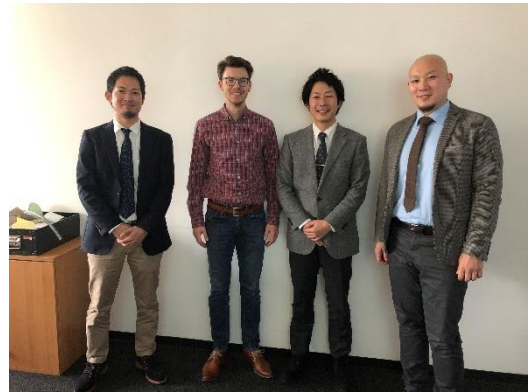
⁶ 「アビトゥーア」とは、主にドイツで実施されている大学入学資格試験のこと。

4 実地調査

(1) ミュンヘン市 教育局職業訓練課

ミュンヘン市職業訓練課のマクシミリアン・ワイス氏に話を伺った。

職業訓練課では、DS 全般に関する業務や職業訓練学校の教師の給与支払いなどの経理業務、教師の募集、施設管理などを行う。市内には約 90 校の職業訓練学校があり、約 50,000 人の学生と、約 2,500 人の教師が在籍する。また、同市では 130 を超える職業のトレーニングが可能となっている。



▲マクシミリアン・ワイス氏（左から 2 番目）

同市では、近年、受入難民の増加に対応した職業訓練学校の開設に力を入れている。難民のための職業学校は 2011 年に 1 校目が設立され、当時は 4 クラスであったが、現在では 23 クラスに増加している。なお、直近では 2016 年にドイツ語での意思疎通が困難な 16～25 歳の青少年を対象とした市立職業訓練学校を開設した。この学校は 2 年制で、修了時に他の学校に進学できる水準、職業訓練を紹介できる水準、ドイツの義務教育修了（ドイツで認可される義務教育修了書を持っていない場合）への到達を目標としている。

現在の問題は、職業訓練学校の IT 系科目、電気系科目の教師が不足していることとこのことである。そこで、就職説明会の開催や職員募集チラシ（写真 1）の配布などの募集活動を行っている。また、大学卒業後に先生になるというルートが普及していないため、大学生に対しては職業訓練学校の教師という選択肢があることを積極的に広報している。



▲写真 1 職員募集チラシ

ドイツでは、多くの人々が職業訓練を経るなどして職業資格を取得しなければ、希望する職に就くことができない。そのため、就職は基本的に専門職で即戦力と期待されることが多いため、職業訓練学校や大学での専攻がそのまま就職に影響するという。このため、子どもたちには、中等教育での学校授業やインターンシップの経験などを通じ職業観・勤労観を培う必要があることがわかった。

(2) エラスムス - グラッサー - ギムナジウム

ミュンヘン市立エラスムス - グラッサー - ギムナジウム校長のアレクサンダー・シュレーダー氏に話を伺った。

同校には、約 1,100 人の生徒が在籍している。生徒の個性や多様性を尊重し、日々の学習を通して才能を開花させ、現代社会で求められる力を身につけるとともに、一人ひとりが希望のキャリアプランを実現し、将来の成功を掴めるようサポートしている。

同校の入学試験を受ける権利は、グルンドシュレーの 4 年次の成績が 6 段階中で上から 2~3 の評定の成績優秀者のみに与えられる。そして、入学試験の合格者のみが入学できる。



▲アレクサンダー・シュレーダー氏

入学後、生徒はまず初めに第 2 言語を選択する必要があり、約 90%以上が英語を選ぶ。6 年次（11~12 歳）の言語選択では、60%以上がフランス語を選択する。外国語を学ぶことは他文化の理解を深め、留学などで国外に出るきっかけにもなるという。7 年生（12~13 歳）以降は物理学や IT、生物学を学ぶ。9 年生（14~15 歳）以降は生徒の職業観・勤労観を育むための取組として、様々な職種の企業で 2 週間程度のインターンシップが行われる。11 年生（16~17 歳）以降は時間割の自由度が高まり、大学進学に向けた論文の書き方講座や教師提案型プロジェクト授業など特別な授業が増える。教師提案型プロジェクト授業では、教師が「アルプスを自転車で超える」「ファッションショーを開催する」など 10 個のプロジェクトを提案し、生徒は関心のあるプロジェクトを選択の上、プロジェクトを実行するために、企画のブラッシュアップや資金調達を行う。授業を通して、将来に役立つチームワークやプレゼンテーションスキルが養われる。12 年生（17~18 歳）の段階ではプロフェッショナルオリエンテーションを行う。これは、生徒同士でグループを組み、いくつかのプロジェクトへの参画を経て、就職を希望する職業について考えるものである。この内容を通して将来就きたい職業などが具体化されていく。

ギムナジウムに進学する子どもの多くが、大学進学を希望するが、ドイツでは、日本に比べ、一度選んだコースに進学するとその後のコース変更が難しいため、ギムナジウム在学中に生徒が将来のキャリアをしっかりと考えられるようサポート体制がとられている。

現在の問題は、携帯電話の普及により文字を書く機会が減少し、正しい文章を書けない生徒が増えていることや、両親の多忙が原因で生徒と親が家庭で過ごす時間が減少し、その役割を教師に求めるケースが増加していることだという。

今後は、才能のある生徒の能力をさらに伸ばすことや、成績が悪い子どもをフォローするための取組を強化し、生徒たちが通いたいと思える学校づくりを目指したいとのことであった。

(3) 実地調査による考察

今回の調査で、ドイツでは子どもたちが早期から将来の生き方を考えるとともに、職業観・勤労観が培われていることがわかった。職業観・勤労観を培う取組は、日本の小学校4年次に相当する10歳頃から始められており、子どもたちは学校生活を通して将来の夢や就きたい職業を決定し、そのために必要な過程をしっかりと考えて、進路を選択している。こうしたことから、ドイツでは、望ましい将来像や目標から現在に遡り、それを実現するための道筋を考える「バックキャスティング思考」が早期から育成されているといえよう。ドイツにおいて、バックキャスティング思考が重視される理由は、就職活動や人材育成が「企業」という私的組織主体で行われる傾向が強い日本と比べ、仕事に関して「所属する会社」よりも「職業」に重きを置き、人材育成を家庭、学校、企業といった「社会全体」で担っているためであると考えられる。

日本とドイツの学校教育システムは相当程度異なるため、日本にドイツのものをそのまま導入することは難しいが、ドイツの子どもたちのように目的を明確にした上で、進学や就職をする仕組みは取り入れるべきであろう。

5. まとめ

以上を踏まえ、派遣元である岩見沢市において、キャリア教育の取組として子どもたちの職業観・勤労観を早期から培うための方法を提案する。

(1) バックキャスティング思考の育成

子どもたちが自己実現を目指し、その手段として希望職種に就くためには「バックキャスティング思考」を早期から育成することが重要である。日頃から実現したい自己の姿を描くことは、主体性や目的意識を育むとともに職業観・勤労観の育成にもつながると考える。

そのためには、中学生（13～15歳）、高校生（16～18歳）の各段階で地元企業へのインターンシップに取り組む必要がある。インターンシップを通して、子どもたちが多くの大人や職業、未知の文化に触れることは、彼らの視野の拡大や経験の蓄積に資するものであり、望ましい将来像と実現するための過程を考える機会、すなわちバックキャスティング思考を実践するための貴重な機会となる。子どもたちが地元企業を通じて自分の地元を知り、地元への愛が育まれ、定住を選択するきっかけにもなり得る。地元企

業にとっても、その存在を地元に応用する貴重な機会にもなることから、地元企業の活性化にも寄与できると考えられる。

(2) 職種・仕事内容の事前学習の実施

地元企業でのインターンシップを行うためには、子どもたちが市内にある職種・仕事内容を理解するための事前学習が必要となる。事前学習により子どもたちが目的意識や参加理由が希薄なままインターンシップに臨むことを防ぎ、企業選定に必要な判断材料を持たせることで、主体的かつ目的を明確にして、インターンシップに参加することが可能となる。

具体的な方法は、小学6年生(12歳)の段階で、職業・仕事内容が分かる冊子を配布し、併せて市内の各種企業から講師を招致し、学校での出前講座を実施する。こうした準備活動を経て、中学生以降の企業インターンシップに臨むことで、主体的なインターンシップが実現できる。

6. おわりに

今回の調査を通じて、ドイツでは、社会全体が子どもたちの人材育成に取り組むことによって、子どもたちの職業観・勤労観が早期から育まれていることを学んだ。こうした考え方は、日本、岩見沢市にとって大いに参考になる。岩見沢市がこれから生まれてくる子どもたちにとって、幸せな人生を創るための素晴らしい教育環境であって欲しいと切に願っている。また、そのためにも、この報告書が役立つことを期待する。

最後に、海外調査研究の機会を提供して下さった派遣元の岩見沢市と一般財団法人地域活性化センターに対して感謝を申し上げると共に、快く視察を受け入れていただいた、ミュンヘン市職業訓練課のマクシミリアン・ワイス氏、エラスムス・グラッサー・ギムナジウム校長のアレクサンダー・シュレーダー氏、そして調査にご協力いただいた全ての皆様に心から感謝を申し上げ、本報告書の結びとする。

【参考文献・資料】

- ・厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(平成28年3月卒業者の状況)」(令和元年10月)
- ・内閣府「子供・若者の現状と意識に関する調査」(平成30年3月)
- ・文部科学省「「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」(平成16年1月)」
- ・「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について(調査研究報告書)」(平成14年11月)
- ・中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(第二次審議経過報告)」(平成22年5月)

- ・中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（平成 23 年 1 月）
- ・日本ピア・サポート学会編「ピア・サポート実践ガイドブック」（平成 20 年 4 月）
- ・北海道岩見沢市「平成 31 年度教育行政方針」
- ・文部科学省「『諸外国の教育統計』平成 31（2019）年版」
- ・曾根一男「平成 28 年度 教員海外産業教育事情研修（11 月 13 日～11 月 19 日）報告書」
- ・北海道岩見沢市「第 6 期岩見沢市総合計画」
- ・ミュンヘン市 HP (<http://www.muenchen.de/ekomu>)
- ・エラスムス - グラッサー - ギムナジウム HP (<http://www.dasegg.musin.de/index.php/de/>)