

平成30年度地域づくり海外調査研究事業調査報告書

幸福度ランキング世界一のデンマークに学ぶ
愛郷心の育み方と多様性の認め方について

調査地：デンマーク コペンハーゲン

視察先 International people's college(IPC)

調査日：平成30年6月14日

平成30年10月

一般財団法人 地域活性化センター
振興部 地域創生業務課 木村 由季

目 次

1. 今回の調査研究の目的	P1
2. 大館市の現状について	
(1) 大館市の概要	P2
(2) ふるさとキャリア教育について	P3
(3) 大館市の職員数と部署などの枠を超えた取組について	P4
3. デンマークとフォルケホイスコーレについて	
(1) デンマークの概要	P5
(2) フォルケホイスコーレの概要	P7
(3) インターナショナル・ピープルズ・カレッジについて	P7
4. まとめ	
(1) 愛郷心を育むための考え方について	P9
(2) 多様性の認め方について	P9
5. 最後に	P10

1. 今回の調査研究の目的

筆者の派遣元である秋田県大館市では、大館に根ざし、大館で自立できる人財を育てることを目標として「大館盆地を教室に、市民一人ひとりを先生に」をコンセプトに、産学官民が連携し「ふるさとキャリア教育」に取り組んでいる。取組が始まって約7年が経ち、少しずつではあるが子どもたちや受け入れ側の企業や大人が変化してきていると感じている。しかし、高校卒業後の市外、県外への就学・就職率は6割を超えているため、この取組から生まれつつある芽を摘むことなく、愛郷心を育み、一度転出しても戻りたいと思えるまちづくりのヒントを得たいと考え、世界幸福度ランキングで毎年上位に名を連ねているデンマークの教育について調査を行った。

また、全国的に人口減少が大きな課題となっているが、当市も2014年に日本創成会議 人口減少問題検討分科会が発表した消滅可能性都市の一つとなっている。2015年12月に発表された大館市人口ビジョンによると、2015年と比較し2040年の人口は2015年の7割を下回ると想定されており、生産年齢人口は約半分になると予測されている。これに伴い自治体職員数も大幅に削減されると考えられ、効率的な行政運営を行うためには、役所内の他部局との連携や官民が連携した取組が必要になると思われる。その際は年代・性別・職業などが違う多様な人たちが協働することになるが、それをいかにして円滑に進めていくことができるか、対話による相互の人格形成を大切にしているデンマークで生まれた全寮制の成人教育機関であるフォルケホイスコーレに学べる点が多いと考え、併せて調査を行うこととした。

今回の調査では、幸福度世界一の基礎となっているというフォルケホイスコーレにおいてどのような教育が行われているか調査することで、これからのふるさとキャリア教育のあり方と、協働を実現するための多様性の認め方について考察したい。

	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
デンマーク	3 位	1 位	2 位	3 位
スイス	1 位	2 位	4 位	5 位
アイスランド	2 位	3 位	3 位	4 位
...	...	...	...	...
日本	4 6 位	5 3 位	5 1 位	5 4 位

▲表1：幸福度ランキング（国際連合持続可能開発ソリューションネットワーク（UNSDSN）が発表している「World Happiness Report」より）

2. 大館市の現状について

(1) 大館市の概要

大館市は、人口約 73,000 人、面積 913.22 km²、秋田県北部に位置し、北境は青森県と接している。平成の大合併により隣接する比内町と田代町を編入し現在の市域を形成するに至った。中世より森林資源と鉱山資源に恵まれ天然秋田杉や良質の黒鉱などを多く産出したが、天然林の枯渇や鉱山経営の悪化によりそれらの産業は徐々に衰退した。現在の中心的な産業は卸売・小売業と製造業で、市内に本社を置き秋田県北部や青森県内に店舗を多く構えるスーパーマーケットや、鉄工・製作所などが主要産業である。また、特産品や名産品としては、大館曲げわっぱ、きりたんぼ、比内地鶏など、県外での認知度が高いものが数多くある。大型犬で唯一国の天然記念物に指定されている秋田犬の発祥の地でもあり、江戸時代以前には大館犬と呼ばれたこともあったという。大館で生まれた忠犬ハチ公のエピソードにより、秋田犬は広く世に知られることとなった。



▲図1：大館市の位置

先述のとおり、市外・県外へも誇れるものが多数あり郷土への愛着が少なからず育まれていると思われるにも関わらず、高校卒業時の転出数に対し大学卒業後の転入数は約3割にとどまっている。また、有効求人倍率は2018年5月時点で1.44倍と全国平均の約1.5倍とほぼ同水準で、就職先が不足しているわけではないのに転入数は増加していない。総人口については、1975年から1980年までは横ばいで推移したもののその後は減少に転じ、2005年以降では毎年約1,000人減少し、2015年には人口減少率が1%を超え、人口の減少率が拡大している。

また、市の財政状況を見ると、人口が減少する中で人件費などを削減しているが、扶助費の増加率が高く義務的経費総額は増加している。今後、人口減少による税収減と高齢化による歳出の増加が見込まれ、さらに経費の削減を強いられることが想定される。

(2)ふるさとキャリア教育について

大館ふるさとキャリア教育とは、大館のもの・ひと・ことに直接触れてふるさとへの愛着心を育てる「ふるさと教育」と、子どもたちが社会で自立的に生きる基礎を培うことを目指して学ぶこと・働くこと・生きることをつなぐ教育活動の「キャリア教育」を融合したものである。その中の一つに「子どもハローワーク」という取組がある。これは土日や長期休業日に子どもたちが興味のある仕事などについて体験やボランティアを行うもので、何度でも申し込むことができ、様々な職種を幅広く体験することが可能である。また、全小・中学生に「キャリア・パスポート」を配布し自らの体験の履歴を記録していくことで、興味・関心や得意なことなど、今まで意識していなかった「自分の姿」に改めて気づくことができる。市教育委員会内には専門職員として相談員やキャリア教育コーディネーターが配置され、企業などの都合に合わせた日程調整が可能なことからタイアップ企業も年々増加している。企業以外にも、大学のオープンキャンパス等に参加しての授業体験や、病院での実習体験も行っている。

平成24年から行っているこの取組も市内で徐々に浸透しており、様々なイベント等で見かける子どもたちの表情や行動が変わってきたように感じられる。体験を通じて責任感を自然に身に付け自分事として取り組む子どもたちの姿に触発され、勤務先の企業等について改めて考える機会が増えたことで大人にも変化が起きているという。市内企業を対象に行ったアンケートでは、「地元企業の頑張りを知ってもらえる機会となっている」や「実際に体験することで、学校で学んだことが身につくと思う」などの声があり、各企業の誇りや子どもたちへの期待が感じられる。実際に、インターンシップ経験者がその企業へ就職したり、インターンシップに関係したことを学ぶ大学等へ進学するなどの例も増えてきている。



🐱 体験活動・キャリアボランティア記録 🐱

No.	参加した活動	印
1	8月8日(水) 内容: 保育補助など 場所: ワンワン保育園	
2	月 日 () 内容: 子どもサミットの参加	
3	月 日 内容: 産業教育展でのジョブチャレンジ	
4	月 日 () 内容:	
5	月 日 () 内容:	
6	月 日 () 内容: 町内クリーンアップへの参加	
7	月 日 () 内容: 公民館主催の行事	
8	月 日 () 内容:	
9	月 日 () 内容: 地域祭典への参加	
10	月 日 () 内容:	

学校や地域での体験活動、ボランティアへの参加などを記録に残していきましょう。

▲写真1：子どもハローワーク キャリア・パスポート

また、地域と連携した実践的キャリア教育として「釈迦内サンフラワープロジェクト」がある。釈迦内小学校のシンボルである向日葵を地域ブランドとして再構築するため、地域内の子ども園や中学校のほか、地区まちづくり協議会、企業、農家なども一緒になって向日葵を栽培し、その収益を学校や地域に還元する取組であり、地域に新たな活力をもたらしている。この取組は、地域振興のみならず観光振興にも寄与できる取組として県内外から注目を集めている。

(3)大館市の職員数と部署などの枠を超えた取組について

大館市の職員数は約660人（平成30年4月1日現在）で、うち一般行政職員数は約450人と類似団体を少々上回る数字となっている。職員の平均年齢は43.3歳と国とほぼ同じであるが、県内の平均値や類似団体と比べると若干高い。退職人数と採用人数を調整し、平成25年からの5年間で約20名を削減しているが、今後も人口減少とともに職員の削減は続くものと思われる。

現時点では、市役所内での所属を超えた取組は少なく、市主催イベントのスタッフ用務の分担が主な協働の取組である。横断的なチームが編成されたこともあったが、有効に機能していないのが現状である。

市と民間企業や団体との協働については、「大館市まるごと体験推進協議会」が平成22年5月に立ち上がり、伝統芸能や農業体験などを取り入れた滞在・体験型観光を推進するため、市と農家民泊や農業体験を行っていた団体が連携し、グリーンツーリズムや修学旅行用の体験型観光メニューづくりに取り組んでいる。他にも、近隣自治体などと連携し平成28年4月に地域連携DMO「一般社団法人秋田犬ツーリズム」が設立され、マーケティングに基づいた稼ぐ仕組みを構築しながら地域観光資源のブランド化や情報発信を行い、インバウンド等の誘客を図っている。



▲写真2、3：大館市まるごと体験推進協議会 教育旅行お迎えの様子と、農業体験の様子

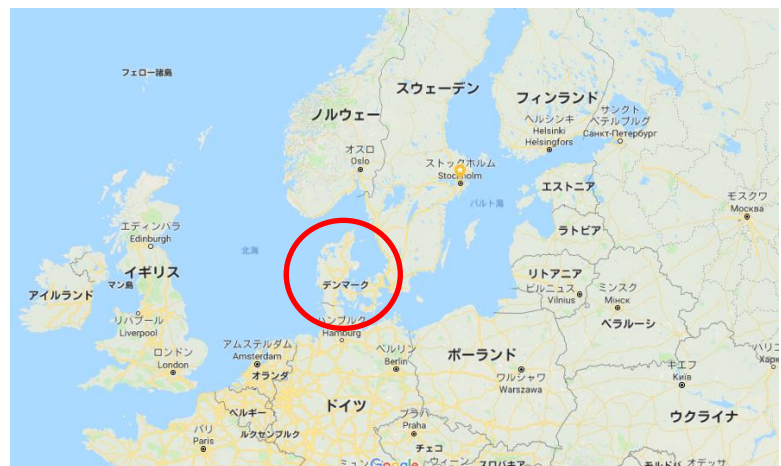


▲写真4：秋田犬ツーリズムがJAなどと開発した地域資源「枝豆」を活用した商品

2. デンマークとフォルケホイスコーレについて

(1) デンマークの概要

国土面積は43,094 km²と九州とほぼ同じで、人口は約570万7千人と福岡県の人口とほぼ同数である。小さな面積と少ない人口でありながら、一人当たりのGDPは日本の約1.5倍と生産性が高い。女性も仕事のうで重要な戦力であり、女性の就業率や管理職比率は世界的に見てかなり高い。例えば、日本では約3%しかない女性管理職比率が、デンマークでは



▲図2：デンマークの位置

約30%である。また、1918年、議会に女性を受け入れた史上初の国である。女性の社会進出が盛んなことから働きやすい環境の整備も進んでおり、デンマークでは子供が生まれると両親は52週間の有給休暇の取得が可能である。産休は産後14週間取得することが義務付けられており、父親も2週間の休暇を取得することが可能である。このような制度は産後うつにかかる可能性を低くし、従来の父母の役割分担の考え方に変化をもたらしていることが証明されている。

家庭では、幼いうちから自立心を育むとともに民主主義とは何かを教え、自らが社会の一員であるという意識を育んでいる。そのため、国政選挙の投票率は、日本では平均50%

程度であるのに比べて平均85%程度と大きく上回っており、選挙によっては投票率が90%を超えることもあるという。

デンマーク人は「信頼関係」も大切にしており、その対象は家族や友人だけでなく街を歩く人々にまで及び、汚職・腐敗の少なさ、報道の自由といった各国で比較される指標も日本よりかなり高い。汚職が少ない要因は、議員はほぼ無報酬でボランティアのような制度となっており、議員のほとんどは市民活動を行っているという点にあるという。公務員も、なぜ税金が高いのか、どのようなサービスが提供されるのかをその都度詳しく国民・市民に対して説明しているため、たとえ対応が完璧でなくてもクレームなどがつくことはほとんどないとのことである。

これらの根底には、1933年デンマーク人のライターであるアクセル・サンダモセが考案した人生観「ヤンテの掟（ジャンテ・ロウ）」があるという。この考え方は、スカンディナヴィア諸国の文化としてデンマーク国内で深く根付いている。10カ条からなるこの掟は、下記のとおりである。

1. 自分が特別な存在だと思わないこと
2. 自分が私たちと同じくらい優れていると思わないこと
3. 自分が私たちよりも賢いと思わないこと
4. 自分が私たちよりも優れた存在だと思ひ込まないこと
5. 自分が私たちよりも物知りだと思わないこと
6. 自分が私たちよりも重要な存在だと思わないこと
7. 自分が何でも得意だと思わないこと
8. 私たちを笑いものにしないこと
9. みんながあなたを気にかけてと思わないこと
10. あなたが私たちにすべてを教えることができると思わないこと

(参考図書「幸せってなんだっけ？ 世界一幸福な国でのHygge（ヒュッゲ）な1年」（ヘレン・ラッセル 著、鳴海 深雪 訳）の中では、他人のことを「私たち」と表記している）

この考え方により、自分に対する期待値を高く設定しすぎず、手の届く範囲で最大限に日々の生活を楽しむことで、自分にも人にも過度に期待せず身の丈にあった生活を送り、些細な事からも幸せを感じることができる。これが幸福度を高めている一因ではないかと感じた。

また、日本人は初めて会う人とはまず名刺交換を行い地位と肩書を紹介するが、デンマークでは身分よりも人となりを重要視しているという。日本の場合は大学に行かなければ一流企業に就職できないとする風潮もあるが、デンマークでは高校卒業後すぐに大学に進学せず、その間に世界中を旅したりアルバイトをしたりして働く人も多い。そうすると大学に入る時点で人間として成熟し社会勉強を積んでいるため、自ずと勉強しなくなっていくという。

(2) フォルケホイスコーレの概要

フォルケホイスコーレは、1849年（デンマークが立憲君主制に変わった年）にデンマーク国民の父と呼ばれるニコライ・フレデリク・セヴェリン・グルントヴィが提唱し設立された全寮制の成人教育機関であり、現在デンマーク国内に68校ある。原則として17歳半以上であれば国籍、宗教などに関係なく誰でも入学でき、入学試験や在学中の試験による成績評価などもない。その校風から、「大人の幼稚園」とも称されている。どのフォルケホイスコーレにも共通していることは、民主主義的思想を育み、自分が学びたいことに対する知の欲求を満たすための場ということである。1ヶ月以内の短期コースから半年超の長期コースまで期間も様々で、学校によって学べる内容に特色があり、音楽・演劇・デザイン・スポーツ・語学・福祉など多岐にわたる。

授業については、読み書きではなく話し言葉で物事を学んでいくことを重視し、教師や生徒が一方的に情報を出すのではなく「対話」しながら学んでいる。政治・宗教・社会・人生などについて「対話」することで自分自身のアイデンティティを見つけ、社会の一員であるという意識を持つことができたり、自分の意見を述べたりできるようになるという。その他にも、毎朝全員で歌を歌うことも重視しており、異なる国籍の学生がいても歌によって心をつなげることを目的としている。「フォルケホイスコーレ歌集」の中の曲を歌うのだが、その歌集は詩人の顔も持つフォルケホイスコーレの提唱者グルントヴィが作詞作曲したもので、デンマーク国内では聖書に次ぐ売上高があり各家庭に一冊はあるという。

また、フォルケホイスコーレは民主主義をデンマーク国内に啓蒙する役割も果たしており、必要経費の3分の2が国からの補助金で賄われている。補助金はデンマーク人のみでなく、外国人の学生の分も対象となる。しかも、指導要領のようなものも特になく、授業内容などは各学校に任されている。

デンマークの教育も、フォルケホイスコーレが創設された時代には成績至上主義で体罰もあったという。当時は農業が中心だったため学力が低い人たちも多く、グルントヴィはそのような教育を明るいものに変えようとフォルケホイスコーレを提唱した。

(3) インターナショナル・ピープルズ・カレッジについて

インターナショナル・ピープルズ・カレッジ（以下「IPC」という。）は、1921年に開校したコペンハーゲン郊外にあるフォルケホイスコーレである。他のフォルケホイスコーレのデンマーク人の割合は約50%だが、IPCは約15%と外国人の割合が多く、授業もデンマーク語ではなく全て英語で行われている。

授業料・滞在費・食費を含めた学費については、一人当たり半年で9万DKK（デンマーククローネ）がかかる。そのうち3分の2の6万DKKが国からの補助金で賄われているため、3万DKK（日本円で約55万円）で学ぶことができる。補助金の使途は基本的に学校運営にしか充てることができず学校が利益をあげることはできないため、外部の人に教室等

を貸した際の賃借料などは教職員の給与へ充てるのではなく、ほとんどを施設整備に充てている。

教職員は全体で15名が在籍し、そのうち9名は校内に寄宿し授業以外に生徒指導なども担当している。その内容は、食事後の片づけや校内清掃は生徒が行うためその指導や生徒間に問題が起きた際の仲裁などである。

多国籍の学校ならではの特徴として各国について詳しく学ぶ授業があり、出身国の学生が自国について説明する。また、隔週で各国の文化を体感するイベントも開催されている。このような取組から、各国の国民性や政治などに対する誤解が減り、自国に戻っても外国を正しく理解する学生が多いという。実際に、政治的事情で対立関係にある国から来た生徒たちの問題も、徹底的に話し合いを重ね「対話」により解決している。好き嫌いではなく、相手国の何が理解できず受け入れることができないかをまず当事者同士で話し合い、それでも解決できない場合は先生や他の生徒が間に入り話し合いを進めるという。

また、校内はデザインを大切にするデンマークならではの内装により、居心地の良さを感じた。デンマークでは経済が後退し社会が大きな困難に直面していた1920年代から優れたデザインが伝統化しており、当時の政府もデザインの重要性を認識していたという。ユニヴァーシティ・カレッジ・ロンドンの研究者が2011年に行った調査によると、「人は何か美しいものを見ると脳内ドーパミンが刺激され、より幸せな気持ちになることを検証した」とある。冬季は長い時間室内にいることもデザインを重視することに影響しているという。



▲写真5：IPC 校内にある食堂



▲写真5：IPCの聴講室

3. まとめ

(1) 愛郷心を育むための考え方について

デンマークでは幼い頃から自立心を育む教育を行っているが、これは大館市のふるさとキャリア教育でも大切にしており共通する部分である。自立心を育むことで物事を自分事として捉えることができ、自らの行動が社会に対してどのように影響するかを考えながら行動できるようになる。学ぶということについて、社会福祉が充実しており将来の心配が少ないデンマークと日本で同じようには考えることができない部分もあるが、フォルケホイスコーレのように興味のある分野を楽しみながら学べる環境がとても大事だと感じた。日本の教育は学力の向上に偏りすぎていると感じることもあるが、人間力を高めるために様々なことに挑戦していける環境を大館市では整えつつあると改めて実感することができた。大館市のふるさとキャリア教育の発展のために、この学びを活かしていきたいと思う。

(2) 多様性の認め方について

デンマークでは、教育に限らず、他者とコミュニケーションしていくうえで「対話」することはとても大切だとしている。また、物事を正しく正確に相手に伝えることも、お互いを理解するうえでとても重要である。

今回訪問したIPCは国籍や年齢などが違う様々な人たちが集まった学校だが、基本的に大きなトラブルはないという。それは、先に述べたように「対話」を重視し相手を理解しようとする気持ちを大切にする教育を行っているためである。組織内や組織外で協働する

場合も、「対話」はとても重要なツールであると考ええる。同じ組織に属していても年齢や環境が違うとお互いの業務を理解することは難しい。組織の外に出るとなおさらである。どのような場合でも伝えること、相手の話に耳を傾けることを大切に、相手と「対話」しながら物事を進めることが、他者の多様性を認め効率的に業務を遂行するヒントになるのではと考える。

5. 最後に

本調査を通じ、本やインターネットの情報だけでは感じることのできないデンマークの人たちの考え方や過ごし方を肌で感じる事ができた。デンマークと日本では、国民負担率、社会保障の充実度、教育制度などが異なるため単純に比較できない部分も多いが、小さい面積と少ない人口の中で生産性を上げるため教育や働き方を見直してきたデンマークの考え方には学ぶべき点が多い。人口が減少しつつある当市でもこの考えに学び、少数の職員で生産性を上げながらもワークライフバランスが取れた生活を送ることができるようになればと考える。そのためにも「対話」を重視していきたい。

最後に、今回の視察の機会を与えてくださった大館市、一般財団法人地域活性化センター、視察に協力していただいたインターナショナル・ピープルズ・カレッジ関係者の方々、通訳をしていただいた フォースベヤー 悦子氏に感謝申し上げ、結びとしたい。

【参考文献・資料】

- 秋田県大館市ホームページ『大館ふるさとキャリア教育～学校と地域社会をつなぐ～』
<http://www.city.odate.akita.jp/kyouiku/kennkyusyonyews/HP_24kodomohw/top.html>
- 秋田県大館市ホームページ『大館市人口ビジョン』
<<http://www.city.odate.akita.jp/dciky/kikaku/16-7756.html>>
- 「幸せってなんだっけ？ 世界一幸福な国での Hygge（ヒュッゲ）な1年」
ヘレン・ラッセル 著