

連載

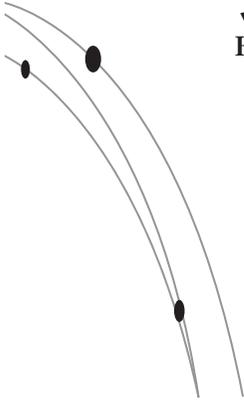
フィールド・アイ

Field Eye

デンマークから——①

オーフス大学 足立 大輔

Daisuke Adachi



デンマークの雇用と大学教育

2021年8月から、デンマークのオーフス大学経済学部の助教授に着任した。今回から全3回、私の目から見たデンマークという国について寄稿させていただく。私自身、以前の所属の米国での博士課程から現在の所属になったということで、とても大きく生活が変化した。今回、寄稿の形でその振り返りの機会をいただき、感謝申し上げます。

まずは私自身、移住前から最も気になっていたこの国の雇用に関して書こうと思う。デンマークの労働市場と聞いて私が思い浮かべていたのは、フレキシキュリティという言葉で表される、流動的な労働市場と、それを支える離職者への手厚い再教育制度である。このような労働市場がどう機能しているのか、実際のところを観察することを楽しみにしていた。しかし、残念ながら、現在に至るまでこれに関するストーリーを見聞きするには至っていない。1つの理由として、この制度は個人個人の離職・転職といった非常にプライベートな側面にまで関係するので、未だよそのものである私が耳にすることは難しいのかもしれない。

しかし、修士論文指導学生と話していると、少しだけこの国のハイスキル人材の雇用の形が見えてくる。私は現在2グループ（学生は最大2人でグループを組み、1本の論文を提出することを認められている）の学生の修士論文を指導しているが、いずれのグループも、国内の企業と提携して論文を書いている。具体的には、片方のグループではあるインターネット企業と連携を取り、そこでのチャットボット導入による雇用への影響を、もう片方のグループでは化学素材企業と

協力し、カーボン排出を抑える新しい触媒素材のマーケティングに関する論文を執筆中である。特に前者の例では、企業側がチャットボットや被用者に関するデータを提供することを検討しているようであり、指導教官の私としても非常に興味深い研究になりうると注目している。このように、修士の学生と企業が修士論文執筆の段階でデータ提供を含んで連携するという慣行は日本では聞いたことがなく、私はとても好意的に捉えている。きっと、課程修了後にこの修士論文を引っ提げて当該企業や関連企業で勤務し、関連する部署に所属してスキルを発揮することになる人も少ないのだろう。この慣行により、大学での学びを終えた学生と企業とのミスマッチが小さくなっているのではないかと感じる。一方、これが可能になるためには、修士課程の段階で、学生と企業との間に何らかのコネクションが存在していなければならないわけだが、これについては後述する。

視線を変えて、被用者として現在の所属大学を見てみると、公的研究機関としての業務の量の多さや煩雑さが目立つ。デンマーク国内の研究機関は多くが公的組織であり、国や政府からの給付資金が主な収入源である。これに伴ってか、着任直後から非常に多くの会議が行われてきた。一例を挙げれば、Staff Development Dialogue（定められたテニユア昇進規則に従い、上長と私たち非テニユア教員が昇進のための戦略を話し合う会議）、Responsible Conduct of Research Meeting（研究活動における不正を防ぐため、教員同士が現在のルールについて確認し合う会議）、所属センターでの定例ミーティング（議題の多くが、政府によって決められた研究資金配分ルールを前提とし、収入を改善するための方策についての話し合い）等々……。言うまでもなく、これらすべての会議の必要性和重要性に関しては重々承知しているつもりだ。一方で、これらが本当に所属研究者のパフォーマンスをあげているのかについては同僚の間でも議論がある。この複雑さの源泉について想像するに、公的セクターの研究機関として、ファンディングや禁止事項などの規則の多くが明文化される必要があり、かつ、それらが歴史的経緯を経て非常に複雑になっているのではないと思われる。もちろん、これは大学教員職に初めて就いた私の感想であるため、現所属に限ったわけではない可能性があることを付言しておく。また、後述するように、多くの書類業務がオンラインで完結するという効率性

の高さがこれらの事務作業をこなす職員を支えていることも見逃すことはできない。オフィスでペンを持つことはほとんどないと言ってよく、日本への帰国の際の書類記入で徐々に文字を書いたため、筆記に違和感を感じたほどだ。

雇用と分かれ難く結びついている教育についても、思うところが多くある。まずなんといっても、本大学の学部生の修士への進学率は非常に高い。聞くところによると、本学の教育システムは5年間の学部・修士併合カリキュラムを前提としており、修士を経ずに卒業することは、デンマークでの就職活動上負のシグナルをもたらすようになってきているらしい。一方で、日本の大学の学部で経済学を学んだ者にとって、修士進学は若い新卒としての価値を下げる側面もあると捉えられてはいないだろうか。少なくとも私はこの考え方に影響されていたため、この本学の（あるいはより広くデンマークの／欧州の）ノームには驚かされた。この制度の1つの背景として、修士を経ることの時間的機会費用は日本の学部+修士の6年プログラムより1年分小さくなっているの、その意味で修士に進むことの障壁が低くなっていることがある。このため、日本の修士学生に比べて、経済学習得の意欲によるセレクションが働いておらず、受け身な学習姿勢で単位を取ろうとする修士学生が多いことは付言しておく。

また、本学の学費も興味深い。先述のセンター定例ミーティングで出た議題の1つに、欧州外からの修士学生のアドミッションがある。どうやら、欧州外からの修士学生の学費は欧州内のそれより高額になっているらしく、それもあいまって欧州内外の学生の比率がよく議題に登るようである。一方で、オーフス市民には非常に手厚い教育機会が提供されており、私と私の家族が2-3年以上に及ぶデンマーク語の講習を受けるのが無料であるのはもちろん、オーフス市内の公立大学学士課程の学費は免除、生活補助まで出るというこ

とである。現在、私の妻は第二専攻のため学部にも再入学することを真剣に検討している。このように、大学での学びに大きな価格差別がなされているのである。この点は、他の北欧諸国と比べて比較的閉鎖的といわれるデンマークの政治的・風土的な背景があるのかもしれない。これについても紙面が許せば今後記載してゆきたい。

教育に関して感じることのもう一点として、学生の年齢層が非常に多様だということである。私はもともとコーカソイド系人種の風貌から年齢を推測するのが苦手だが、この学生の多様性があいまって、学生の年齢を推測することはほぼ不可能となっている。この年齢層のバリエーションの背景として、先述の再教育制度の充実と言う点に加え、ギャップイヤー制度の存在が見逃せないと感じる。ギャップイヤーとは、高等教育課程の中で、数カ月から数年単位の期間、学校教育から離れ、各々が自由な活動に従事する期間を設けることができる制度である。日本の大学生のインターンと比べて非常に自由度が高く、例えば私の同僚の子息は、高校卒業後に複数年のギャップイヤーを取って自らの志望業種で経験を積み、その後大学進学を目指す予定とのことである。このように、学生の時から企業とかかわる機会が多いことは、先述の修士論文を仕上げる際の企業の協力にも現れているように思う。ある意味、ギャップイヤー・修士論文・新卒就活と制度間の補完性が活かされ、学生（スキル供給）と企業（スキル需要）の間のミスマッチが小さくされているのではないかと思う。

あだち・だいすけ オーフス大学経済学部助教授。最近の論文に“Robots and Wage Polarization: The Effects of Robot Capital by Occupations,” *Job Market Paper* (2022年)。労働経済学、国際経済学専攻。