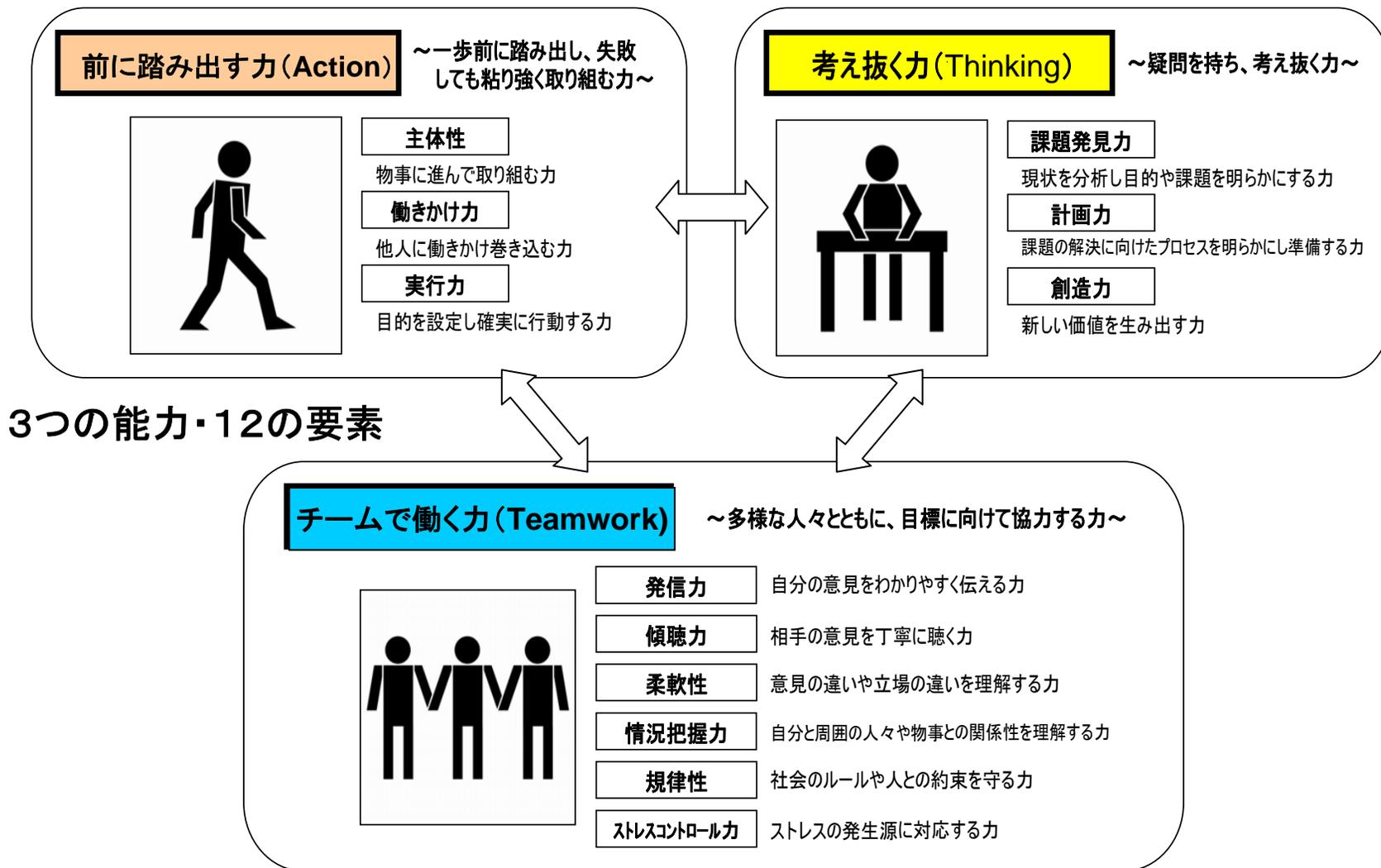


「持続可能なアジアに向けた大学における環境 人材育成ビジョン」の策定について

これまでの「人材育成ビジョン」の例(1)

「社会人基礎力」 経産省「社会人基礎力に関する緊急調査」結果(2006.4)より



これまでの「人材育成ビジョン」の例(2)

あいち人材育成ビジョン(2006.3)

ビジョンとして定めた「人材像」

1. スピード感覚があり、チャレンジ精神あふれる職員
2. 行政のプロとして、高い専門能力と政策形成能力を備えた職員
3. 広い視野を持ち、国際感覚を備えた職員
4. 高い経営センスと管理能力を備えた職員
5. 公務を担う責任感と使命感を持ち、職務に全力で取り組む職員
6. 県民と協働して地域づくりができる職員
7. 仕事と家庭生活の両立ができ、ストレスに負けない職員

愛知県の施策・取り組み

1. 職員研修の充実(学習的職場風土づくり)
2. 人材育成型・能力重視型の人事管理への移行
3. 働きやすい職場づくりの推進

次世代デザイン人材育成ビジョン(2004.2)

次世代デザイナーに求められる資質・能力

1. 問題点を解析し、「なにが求められているか」を発見しうる能力
2. その解決策を解りやすく魅力的な「かたち」を通じて提案しうる能力
3. その提案を具体的に実現しうる幅広い知識とマネジメント能力やビジネスマインド
4. デザインが産み出した新しい価値を社会全体へと広めていく能力

次世代デザイン人材育成の方向

1. 社会的指標としての人材育成システムの整備
2. 担い手と推進体制の確立

岡山市人材育成ビジョン(平11.4)

各職員が向上させるべき能力と意欲

1. 政策形成能力のアップ
2. 業務遂行能力のアップ
3. 市民や職員との協働能力のアップ
4. 自己開発意欲のアップ
5. チャレンジ意欲のアップ

これからの人材育成の進め方

1. 自らの意欲向上を基本
2. 実効のあがる研修
3. 外から学びとる姿勢
4. 職員研修・職場管理・人事管理の一体的な取り組み

高等教育機関における環境人材の育成

環境系専攻・学科

大学院

学際指向の 専攻・学科 (環境学科)

環境問題解決の専門家
(ジェネラリスト)
環境政策立案等

企業活動等で環境保全
を内部化する人材

大学

既存の学問分野 に根ざす専攻・学科 (環境...学科)

環境問題解決の専門家
(スペシャリスト)
省エネ・汚染防止・
自然保護等

環境系専攻・学科において、環境だけでなく、経済、
社会の側面も統合して職務を追求できる環境人材
育成のプログラム等はいかにあるべきか？

一般の専攻・学科 (大学・大学院)

大学 教養課程

大学 専門課程 初期

副専攻 (選択)

企業活動等に環境配慮を内部化する人材
(環境分野以外の技術者、ビジネスマン、
経済官庁等の政策立案者、一般従業員)

環境人材育成に向けて、一般の選考・学科にど
のようなプログラム・仕組みを導入するべきか？

議論のポイント

環境人材育成のために必要なツール・支援策と議論のポイント

人材育成の場

大学での
教養・一般教育

大学・大学院での
専門教育

専門・教養・
一般教育以外の
大学の場

ツール(案)

講義・演習・実習

セミナー・ワークショップ

寄附講座

資格取得

大学間人材交流

ネットワーク・連携

インターンシップ

企業内研修

ボランティア

情報発信システム

支援策(案)

- 環境講義履修の必修化奨励
- 環境人材育成共通教材・カリキュラムの開発
- 環境人材認証制度の創設
- 大学間相互環境講義履修制度の促進
- COE・現代GPなどによる大学拠点の形成・環境系学部・大学・大学院のネットワーク化
- ネットワークの推進・強化
- 新たな環境人材育成イニシアチブの導入

- 学生環境団体の活動および人づくりの支援事業展開
- 学生環境団体を対象とした活動支援(学生版エコ・クラブ事業など)の創設
- 環境系インターンシップの拡充支援
- 環境系企業・就職情報の収集・公開

議論のポイント

① 人材育成側(大学)で求められる対応は？

② 人材受け入れ側(企業など)の対応や配慮は？

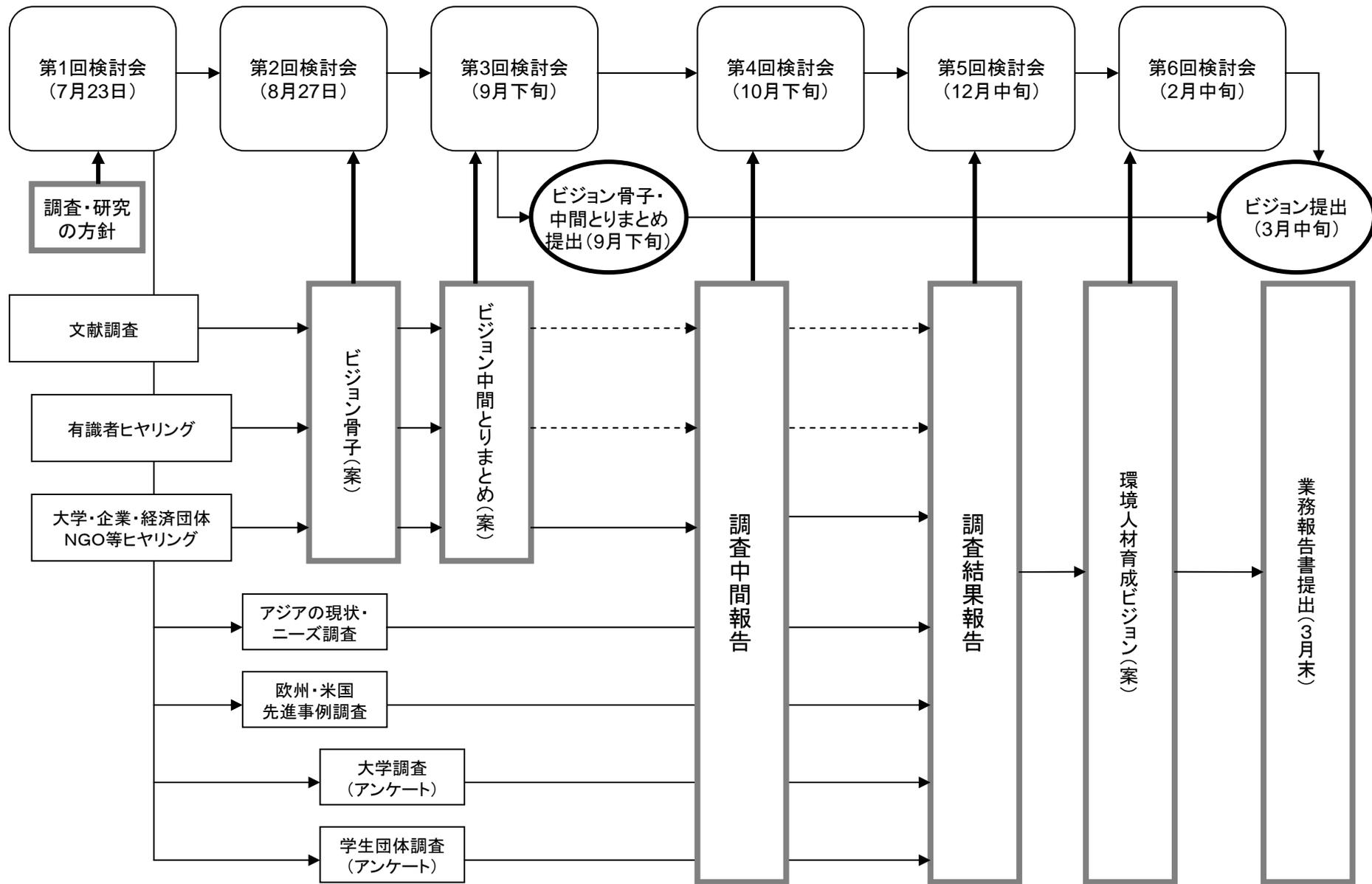
③ 環境人材育成で産学官の連携の可能性は？

④ 環境人材育成を支援する行政の施策は？

全体スケジュール

国内調査計画

海外調査計画



平成19年度持続可能なアジアに向けた大学における環境人材育成ビジョン策定業務の全体スケジュール

国内調査計画案(概要)

国内調査の位置づけ

日本の大学生・大学院生をどのように環境人材として育成していくかのビジョンを検討するために、基礎資料の収集、実態とニーズの把握、そしてそれらの間のギャップを明らかにする分析に活用する。

国内調査で明らかにしたい内容

- 大学における環境人材育成の実情
- 大学にて身につけることを期待する知識・技術・能力の具体的内容
- 環境人材への具体的なニーズ
- 国内・海外の大学との既存のネットワーク(環境・環境教育に関連したもの)と、その具体的な運営の内容
- 大学間ネットワークへのニーズと設置の可能性(単位互換・人材交流・交換留学生・教材開発・共同研究・遠隔教育など)

調査①: 文献調査

既存の文献・資料を精査し、環境人材育成に関する現状やニーズなどを把握するための調査を実施。

国内調査スケジュール(2007.7~2)

7月	8月	9月	10月	11月	12月
文献調査	→				
大学・企業等 ヒヤリング調査	→				
	大学アンケート調査	→			
	学生団体アンケート調査	→			

調査②: ヒヤリング調査

大学: 大学が環境人材育成に向けて行う努力や配慮、大学間ネットワークの可能性についての聞き取り調査。

企業等: 人材活用側として、大学の行う環境人材育成への期待、大学との連携協力の可能性についての聞き取り調査。

研究所・NGO: 環境人材の育成をめぐるさまざまな実情・関心・意見についての聞き取り調査。

大学ヒヤリングの候補

国公立大学のバランスをとりつつ、同時に環境系・非環境系それぞれで教育・研究活動を行っている大学を選択

企業等ヒヤリングの候補

第一次・第二次・第三次産業(社会的企業・NPOを含む)と業種別にバランスをとりつつ、大・中・小企業といった規模でもバランスをとって選択

研究所・NGOヒヤリングの候補

アジアの環境の実態について研究・調査している研究所やNGO、また人材育成の取り組みや意識の高い団体を選択

調査③: アンケート調査

大学: 大学が環境人材育成に向けて行う努力や配慮、大学間ネットワークの可能性についてのアンケート調査。

学生環境団体: 大学生の課外活動である環境学生団体の活動内容や、団体への支援施策を考察するためのアンケート調査。

海外調査計画案(概要)

海外調査の位置づけ

アジアの大学ネットワーク構築に向けて、現状と課題などの必要な情報を収集し、ビジョン作成に用いる。

海外調査で明らかにしたい内容

- アジアの大学における環境人材育成の実情
- 大学生が身につけることを期待する知識・技術・能力の具体的内容
- 卒業生の主たる就職先
- 国内・海外の大学との既存のネットワーク(環境・環境教育に関連したもの)と、その具体的な運営の内容
- アジアの大学間ネットワークへのニーズと設置の可能性(単位互換・人材交流・交換留学生・教材開発・共同研究・遠隔教育など)

調査①: 共同調査

中国・インド・タイを重点国と捉え、環境系の研究機関である中国環境学会(中国)・タタエネルギー研究所(インド)・タイ環境研究所(タイ)と共同調査を実施。これらの国は、それぞれ北東アジア・南アジア・東南アジアの主要国であることから、地域の代表として詳細な情報収集と検討を行う。

調査②: 実地・ヒヤリング調査

アジア: アジアの大学が持つ環境人材へのニーズおよびネットワーク化の可能性についての聞き取り調査。

欧米: 大学における環境人材育成・ネットワークに関する先駆的事例についての情報収集・ヒヤリング。

アジア大学ヒヤリングの候補

- 韓国:** 延世大学、ソウル大学
- 中国:** 北京師範大学、精華大学、同濟大学
- モンゴル:** モンゴル国立大学、モンゴル科学・技術大学
- タイ:** アジア工科大学院
- マレーシア:** ペナン大学
- フィリピン:** フィリピン大学、ビサヤ大学
- インドネシア:** インドネシア大学、ボゴール大学
- インド:** チャンディガー大学、インド工科大学

欧米大学ヒヤリングの候補

- イギリス:** ロンドン大学、オックスフォード大学
- オランダ:** ライデン大学
- ドイツ:** 未定
- アメリカ:** カルフォルニア州立大学バークレー校、コロンビア大学

海外調査スケジュール(2007.8~12)

8月	9月	10月	11月	12月
マレーシア調査 中国調査 フィリピン調査	欧州調査 モンゴル調査 委託調査発注	インド調査 米国調査	韓国調査 タイ調査	インドネシア調査 →委託調査回収