

## 参考 2

# 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（案）

平成 20 年 3 月

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検討会

## 目次

はじめに .....	3
<b>第1章 環境人材ビジョン 持続可能なアジアの実現に必要な不可欠な次世代型人材像</b> .....	4
1 持続可能な社会の構築への展望 .....	4
2 持続可能な社会像を実現するための視点 .....	7
3 本ビジョンにおける人材育成のターゲット .....	9
4 環境人材に求められる3大要素 .....	11
5 アジアの途上国で求められる環境人材 .....	14
<b>第2章 アジアの環境人材育成・活用の望ましい方向性と現時点での課題</b> .....	16
1 日本の大学における環境人材育成の現状 .....	16
2 アジアの大学における環境人材育成の現状 .....	20
3 欧米の大学における環境人材育成の現状 .....	22
4 大学における環境人材育成の望ましい方向性と現時点での課題 .....	24
5 大学で育成された環境人材の社会への受け入れの現状 .....	26
6 環境人材の社会への受け入れに向けた課題 .....	28
<b>第3章 産学官民の協働によるアジアの環境人材育成イニシアティブ</b> .....	29
1 環境人材の育成に向けた大学における取り組み .....	29
2 環境人材育成に向けた大学と企業・行政・NPO等が参加するコンソーシアムの立ち上げ .....	39
3 アジアにおける環境人材の育成に向けて .....	43
4 大学における環境人材育成促進に向けた各主体の取り組み .....	44

## はじめに

アジアの急速な経済成長・工業化に伴う環境問題と資源消費等は、世界の持続可能性に大きな影響を与えている。このような問題に対応するとともに、長期的な視点で低炭素社会、循環型社会、自然共生型社会の実現による持続可能な社会づくりを推進するためには、これまでの特定の排出源に着目した対策だけでなく、社会経済システムや国土・土地利用構造等の変革が必要と考えられる。このような持続可能な社会づくりには、現在の経済社会を変革し、環境保全を内在化させていく人材が必要不可欠である。

昨年6月に閣議決定された21世紀環境立国戦略やイノベーション25においては、持続可能な社会を担う環境人材を育成していくことの必要性が提示され、また昨年11月に開催された東アジア首脳会合や、12月の日中韓環境大臣会合等において、アジアにおける環境人材の育成の必要性、そのためにアジア各国が協力していくことの重要性が合意された。

これらを踏まえて、「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検討会」では、長期的な持続可能なアジアの実現のための人づくりを行っていくための考え方や方策を検討し、環境人材育成ビジョンをとりまとめた。

本ビジョンが、今後、持続可能なアジアを実現していくための、高等教育機関における環境人材の育成の指針として活用されていくことを期待する。

# 第1章 環境人材ビジョン 持続可能なアジアの実現に必要な不可欠な次世代型人材像

## 1 持続可能な社会の構築への展望

### (1) 日本における環境・社会・経済の情勢

#### (日本における環境問題の現状)

わが国は、1950年代から70年代にかけての高度成長期に工場等から排出される有害物質等による水質汚濁、大気汚染等の深刻な公害問題が深刻化した。このような公害を防止するための各種の規制の導入に伴い、企業における対策が進み、甚大な健康影響を与える公害は概ね克服されたが、80年代からは、国民一人一人の生活に伴う廃棄物の増大等の都市生活型の環境問題が深刻化し、90年代以降は、地球温暖化問題に代表される地球環境問題が顕在化するようになった。これらに対応するため、企業に対する規制等の取り組みに加え、国民の環境負荷の少ないライフスタイルを促すための施策が講じられているところである。その結果、企業においてはライフサイクルの観点から環境負荷の少ない製品の製造やサービスの提供が進み、また、国民の環境保全に対する意識も高まってきているが、地域及び地球規模での環境悪化は改善されておらず、地域及び地球環境規模での環境保全に向けた一層の取り組みが求められている状況にある。

#### (持続可能な社会像の提示)

平成19年6月に「21世紀環境立国戦略」が閣議決定され、持続可能な社会を実現していくために日本が国際的なリーダーシップを発揮していくための方向性が示された。また、環境省は2050年の将来ビジョンを示す「超長期ビジョン」の策定を進めている。それらによると、持続可能な社会を実現していくために、低炭素社会、循環型社会、自然共生型社会の3つの社会を統合的に実現していくことの必要性が指摘され、2050年には温室効果ガスを現状に比して50%削減するという長期目標が示されている。

このような持続可能な社会を達成し得る2050年の日本国内の産業構造は、農林業等の第1次産業が復権し、第2次、第3次産業では、環境効率性の高い分野の事業が進展するような構造であることが、これまでの研究から指摘されている。

さらには持続可能な社会の実現のために必要な新しい事業を切り開く社会起業家やNPOが重要な役割を担うこと、また、あらゆる分野・職種で社会的・技術的イノベーションが創出・推進され、環境の負荷の少ない、もしくは環境保全に積極的に寄与する産業への転換が顕著になることが求められている。



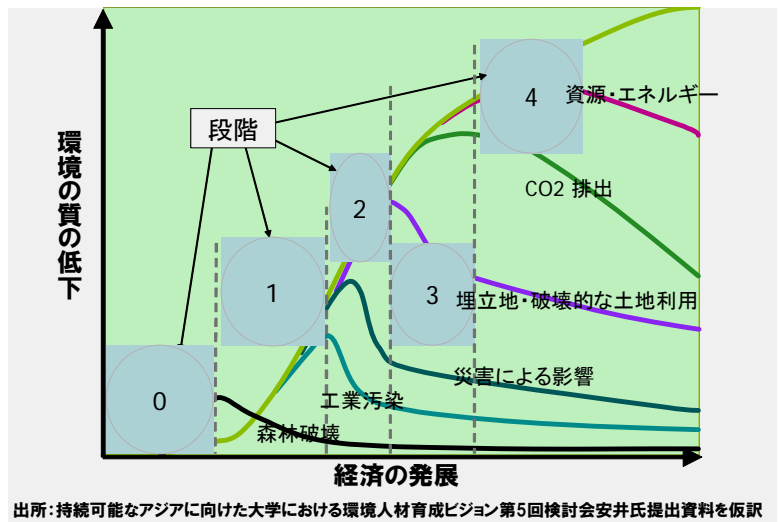
### コラム：21 世紀環境立国戦略

2007年6月1日に閣議決定された我が国の今後の環境政策の方向性を示す戦略。「環境立国・日本」に向けた戦略的取り組みとして、自然共生の智慧や伝統、環境・エネルギー技術、公害克服の経験といった日本の強みを、環境から拓く経済成長・地域活性化の原動力とすることによって、持続可能な社会の「日本モデル」を構築し、アジア、そして世界の発展と繁栄に貢献するため発信する、としている。この中で、「低炭素社会」、「循環型社会」、「自然共生型社会」を統合的に実現することにより「持続可能な社会」を構築していくことが目標として位置づけられた。

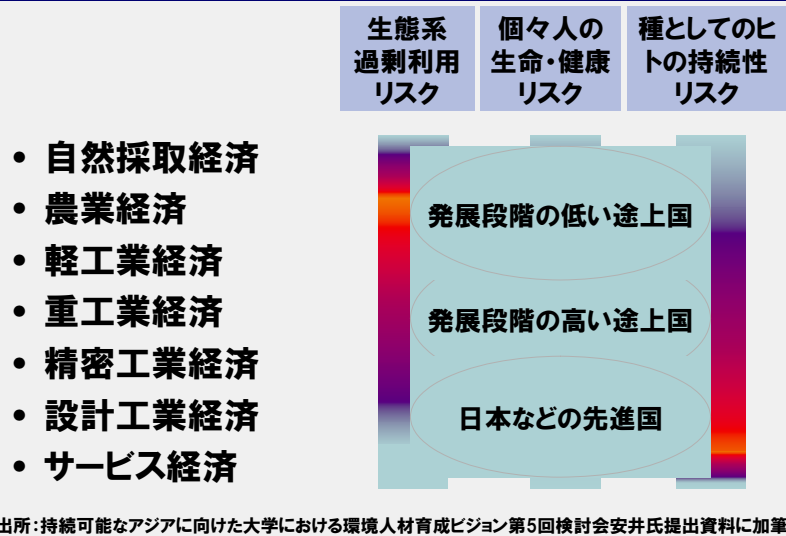
## (2) アジアにおける環境・社会・経済の情勢<sup>1</sup>

### (アジアにおける環境問題の背景)

アジアの途上国には、経済発展のレベルが異なる国々が存在し、また自然環境が多様なため、経済の発展段階や自然環境の特性に応じて、直面している環境問題の特性が異なっている。そのため、一言でアジアといっても、アジアの発展途上国は、社会・経済の発展段階が比較的進んでいる国と、社会・経済の発展段階が依然として低い段階の国という、少なくとも2つに区分することが可能で、またそれぞれの国が抱えているリスクも異なるものとなっている。



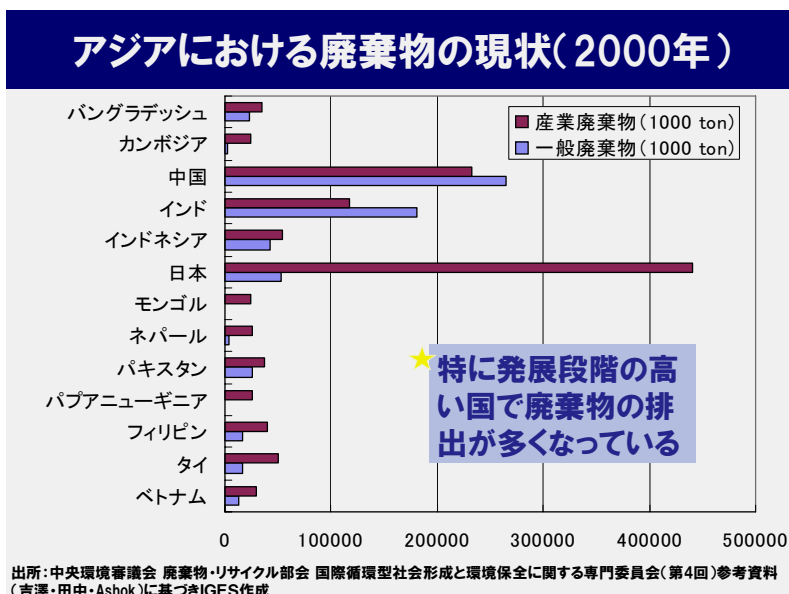
### 経済の発展段階別の持続可能性に係るリスク



<sup>1</sup> 本ビジョンで「アジア」と称する場合には、北東アジア、東南アジア、南アジア、西アジア諸国のほか、南太平洋諸国も含めるものとする。

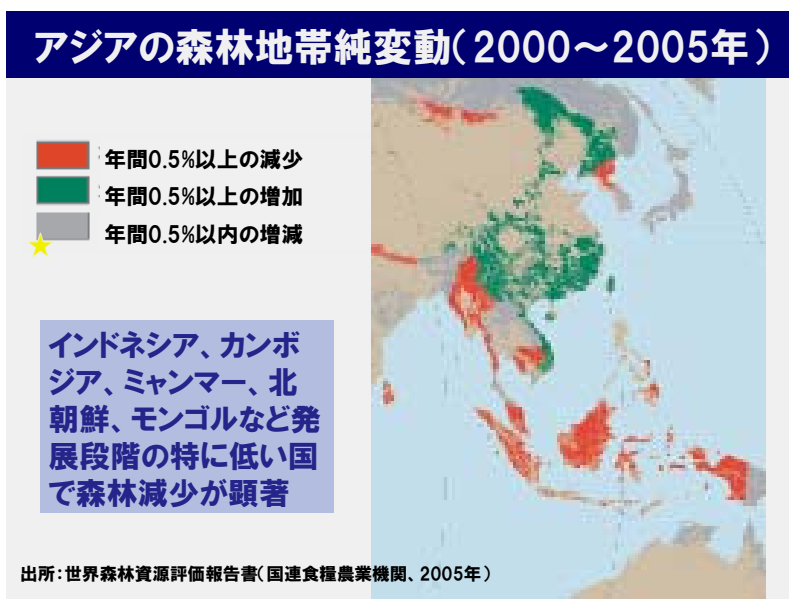
### (発展段階の高いアジアの国の環境問題の現状)

発展段階の高いアジアの国においては、急激な都市化や工業化に対するインフラの未整備等に起因する大気、水資源、土地利用などの分野で問題が顕在化している。またアジアを覆うグローバル経済の拡大の中で、都市部を中心に先進国のライフスタイルが浸透するようになってきており、そのことからエネルギー消費の急増や廃棄物の増大などといった環境問題が派生するようになってきている。さらに地球温暖化に直接影響する二酸化炭素の排出は、特に急速な工業化と経済発展の進行をすすめている国で顕著に増大している。



### (発展段階の低いアジアの国の環境問題の現状)

発展段階の低いアジアの国においては、自然資源の乱獲、森林の減少、野放図な開発に伴う淡水資源の質の劣化、他国からの公害の輸入、などといった環境問題の発生が見られる。これらは貧困や不均衡な貿易に起因する問題である。また、太平洋の島嶼国といった、規模が小さく発展段階の低いような土地では、脆弱性や気候変動への適応の課題などといったグローバルな問題に対処する必要性が生じているほか、経済の規模の小ささから、経済発展が進まず、その結果、貧困が解決できず自然環境への搾取が深刻化するという、問題が顕在化してきている。



### (アジアの現状に基づく今後の予測)

以上のとおり、アジアの環境問題は、貧困、都市化、工業生産と消費の急激な伸び、ガバナンスの欠如などといった原因から発生しており、これらの問題はいずれも、持続可能な開発を追求する際の直接的な障壁となっている。



「アジア太平洋環境開発フォーラム（APFED）<sup>2)</sup> や「アジア太平洋環境イノベーション戦略プロジェクト（APEIS）<sup>3)</sup>」など、アジアの環境の変化や動態の予測を行ったさまざまな社会像がこれまでに提示されているが、それらによると、地球全体の人口の2分の1を抱え、急速な経済成長・工業化を続けるアジアでは、大気や水の汚染、森林破壊、温室効果ガスの排出の増加や生物多様性の減少など、急激な環境破壊等が進行し、その結果として、甚大な社会・経済面での被害や地球規模での持続可能性への影響が危惧されている。また、アジアの人々を貧困から脱却させるために高い経済成長率の維持が希求される一方で、工業中心のエネルギー集約型経済の拡大が人口増加、所得格差の拡大、都市への人口移動、自然資源の枯渇などの拡大をもたらすことが懸念されている。

また、2050年までのアジアの環境を予測した「IPCC 第4次評価報告書（2007年）統合報告書」では、アジアの大規模河川の流域において、淡水の利用可能性が減少すること、沿岸域、特に人口が集中するメガデルタ地域においては海や河川からの浸水の高くなること、急速な都市化、工業化、経済発展に起因する天然資源や環境への圧力が高まること、洪水と旱魃に関連して発生する感染症への罹患率および死亡率が増加すること、などといった持続不可能な社会像が提示されている。

## 2 持続可能な社会構築に携わる人材が担うべき役割

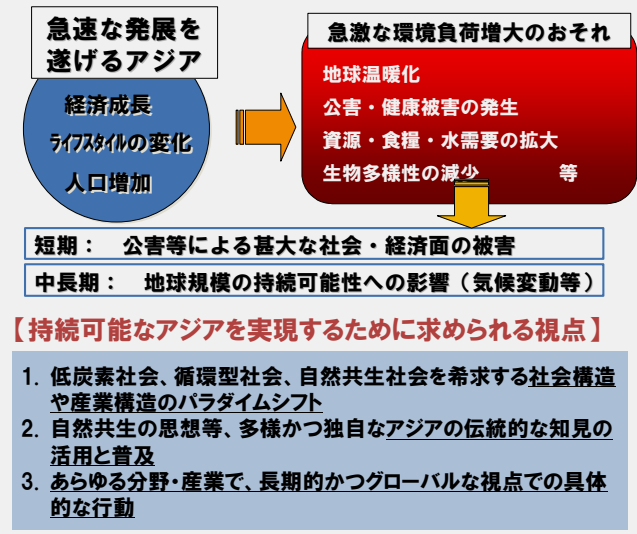
### (1) 持続可能な社会の実現のためのパラダイムシフトに向けた行動

2050年に温室効果ガス半減を実現していくためには、これまでの社会構造や産業構造を転換し、低炭素社会、循環型社会、自然共生型社会を具体的に希求していく社会や産業のあり方を構築することが早急に必要である。

そのためには、人々の豊かな社会的生活やそれを支える経済活動を維持しながら、資源やエネルギーの利用を極力抑えることのできる社会経済システムを構築していくことが求められる。たとえば、枯渇性資源の利用を抑制し、再生可能資源の再生可能な範囲内での利用促進による自然生態系の維持、モノの所有から、サービスの享受への転換による資源やエネルギー利用の最小限化などをすすめていくことが必要である。

これらを実現するためには、自然資源を適切に活用しながら、生物多様性の維持・保全をはかっていく農

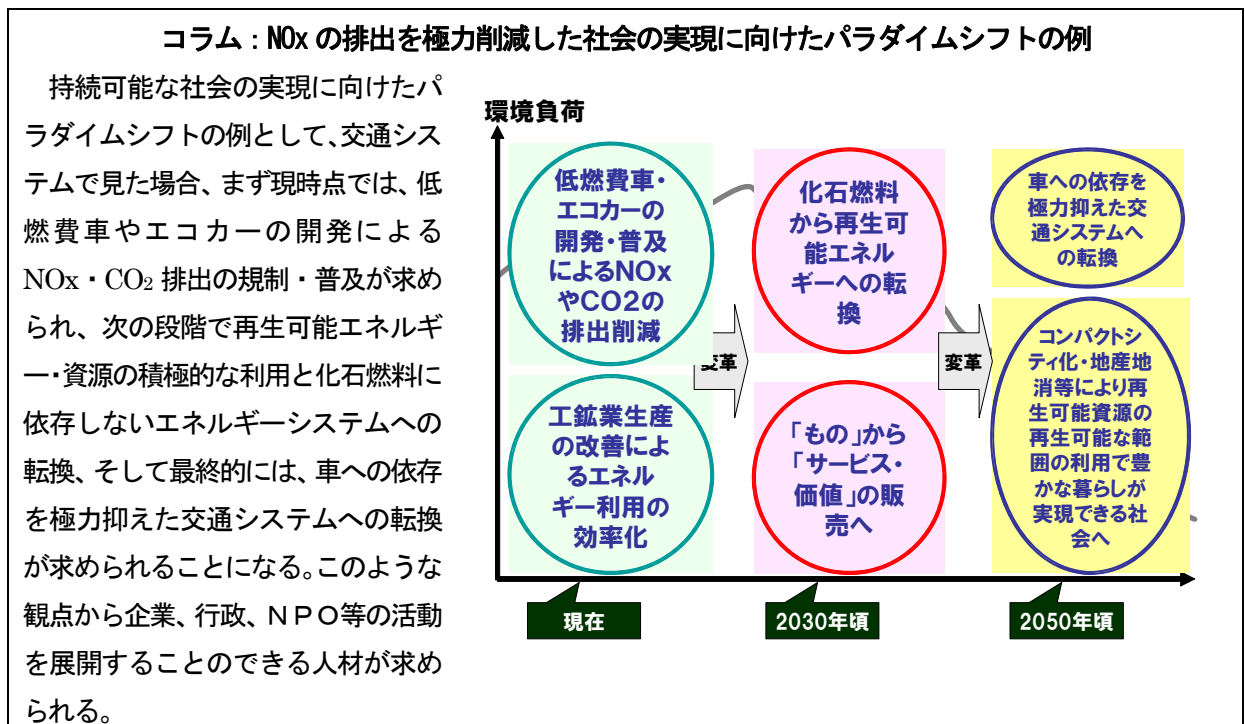
### 持続可能な地球にはアジアの対応が欠かせない



<sup>2)</sup> アジア太平洋地域に相応しいより衡平で持続可能な発展のモデルを提示することを目的とした、アジア太平洋地域を中心とした有識者をメンバーとしたフォーラム。2004年に最終報告書が承認された。

<sup>3)</sup> アジア太平洋地域の持続可能な発展に向けた意思決定を支援するために、環境と開発に関する科学的基盤を整備し、これに基づく革新的政策オプションを提供することを目的に実施されたプロジェクト研究。

林水産の営みを活性化させていくことや、使用した資源の循環的な利用、自然エネルギーの導入促進等が重要である。さらに、これらにより自国内で生産された再生可能資源を用いた、生産、流通、消費・利用、分解・再生の各段階の営みが連携して取り込まれるような産業構造や国土利用に転換していくことが必要である。このような観点から必要とされる従来の事業活動の転換や新しく必要とされる事業を起業し、持続可能な社会にむけたパラダイムシフトを牽引していくことのできる人材及びそのような事業を推進する仕組みづくりを行うことのできる人材を今後増大していくことが求められる。また、従来の第一次産業、第二次産業、第三次産業といったそれぞれの産業の中で持続可能性を追求する人材だけではなく、業種の壁を超えて、それぞれの産業が担ってきた機能の有機的連携を通じた持続可能な経済活動を構築する人材が必須となる。



## (2) アジアの伝統的な知見の活用と普及

(1)で論じたパラダイムシフトを実現していく際に、先進国が開発を進めてきた最先端の技術やシステム等に注目するだけでなく、アジアが持つ独自かつ多様な伝統文化・ライフスタイル、価値観の中に持続可能な社会を実現する知恵を見だし社会変革に活用していくことのできる人材の活躍が求められる。

アジアでは、人間は自然の一部であり、自然によって生かされているといった世界観や環境倫理の思想、「足るを知る」文化等の伝統的かつ持続的な知恵や倫理観、技術などが各地で用いられ、伝承されてきた。そういった知恵や倫理観、技術を発掘し、それを現代的な文脈で再構築して世界で活用していくことは、持続可能な社会を実現するための取り組みを行っていくにあたって重要である。

**コラム：タイでの「足るを知るの経済学（充足経済）」の取り組み**

充足経済とは、タイのプミポン国王が1997年の経済危機後に提唱した概念で、「経済開発・成長の適度さ



を重視し、自立的・持続的な経済成長をめざす」ものであり、タイ社会がより持続的で柔軟性のある社会になるために、「経済がほどよく持ち、ほどよく食する様であり、このようにほどよく持ち、ほどよく食することが自己の維持となり、自身にも十分と思わせる」よう、持続可能な経済成長を維持する政策をさす。充足経済の理論の下では、企業はコスト削減、リスク管理、人材育成を達成できる上、地方社会に対してノウハウの提供などで製品の価値や品質を向上させ、地域社会に貢献することができると考えている。

### (3) 将来に向けたグローバルな視点での行動

持続可能な社会を実現するには、長期的な視野にたつて、持続可能性を実現する経済社会へと変革していく行動をグローバルなレベルで展開していく必要がある。特に重要なのは、世界の各地域内で持続可能性を追求する環境保全等の知恵や技術の発展や制度構築に取り組むとともに、地域での取り組みを他地域に発信、共有し、普及させることが重要である。

このように、各地域で持続可能な社会の形成にとって有効となる価値観、知恵及び技能を見だし、それを用いた実践を行い、その成果をグローバルなレベルで普及させることを通じて経済社会を変革していける人材の活躍も重要となる。

## 3 本ビジョンにおける人材育成のターゲット

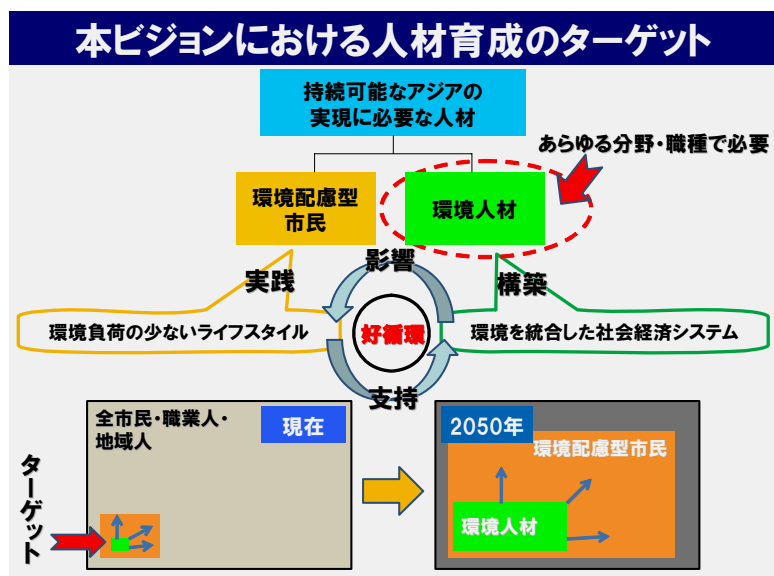
持続可能な社会づくりには、制度、技術、ビジネス等様々な取り組みが必要であるが、それらを実現するのは人材である。わが国は、2002年のヨハネスブルグサミットにおいて、2005年からの10年間で「国連持続可能な開発のための教育の10年」として提案した。ここではまず、持続可能な社会づくりに求められ「環境人材」について論じたい。

### (1) 持続可能なアジアに必要な人づくり

持続可能なアジアを実現していく上で必要な人材は、大きく以下の2つに分類される。

まず、消費者や生活者として、環境保全に対する高い意識を持ち、環境負荷の少ない商品やサービスを選択し、持続可能なライフスタイルを実践する市民である。このような市民を、ここでは「環境配慮型市民」と称する。これまでの環境教育では、環境配慮型市民を育成することに重点が置かれており、今後もより一層の取り組みを進めていく必要がある。

ただし、持続可能な社会づくりに迅速かつ長期的な対応が求められる今、環境配慮型市民を育成することに加えて、彼らが自発的に選択しうる、社会的、経済的に優れた商品やサービスを提供することもまた必要である。そのためには、環境負荷が小さく、かつ社会経済的にもメリットのあるよう

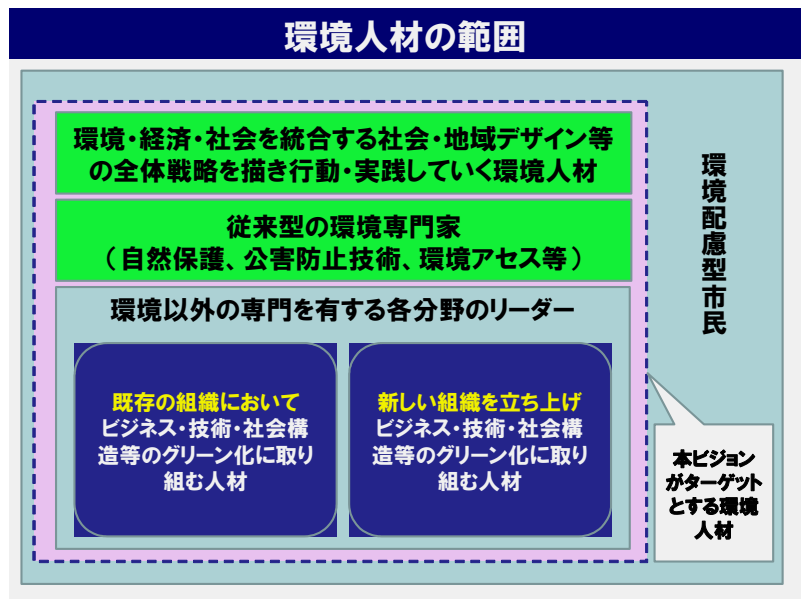


な商品・サービス開発を後押しするような制度・政策も必要である。このような、ビジネス、技術、政策等を含む、環境配慮・持続可能性を統合した包括的な社会経済システムを構築する人材が必要不可欠である。

そこで、本ビジョンにおいては、自己の体験や倫理感を基盤とし、環境問題の重要性・緊急性について自ら考え、各人の専門性を活かした職業、市民活動等を通じて、環境、社会、経済の統合的向上を実現する持続可能な社会づくりに取り組む強い意志を持ち、リーダーシップを発揮して社会変革を担っていく人材を、「環境人材」と定義する。

持続可能な社会は、「環境配慮型市民」と「環境人材」のいずれかが欠けても実現することができない。

環境配慮型市民という支持者がいてこそ、環境人材は環境負荷の小さいビジネスモデル、技術開発、政策立案に取り組むことが可能であり、他方で環境人材によって提供される商品、サービスやそれを支える政策等があるからこそ、環境配慮型市民は環境負荷の少ないライフスタイルを無理なく実践することができる。現時点では環境配慮型市民も環境人材も、全市民・全職業人に占める割合は限られたものであるが、2050年の低炭素社会に向けて、この両者の育成の好循環を促進していくことが不可欠である。



## (2) 環境人材の類型

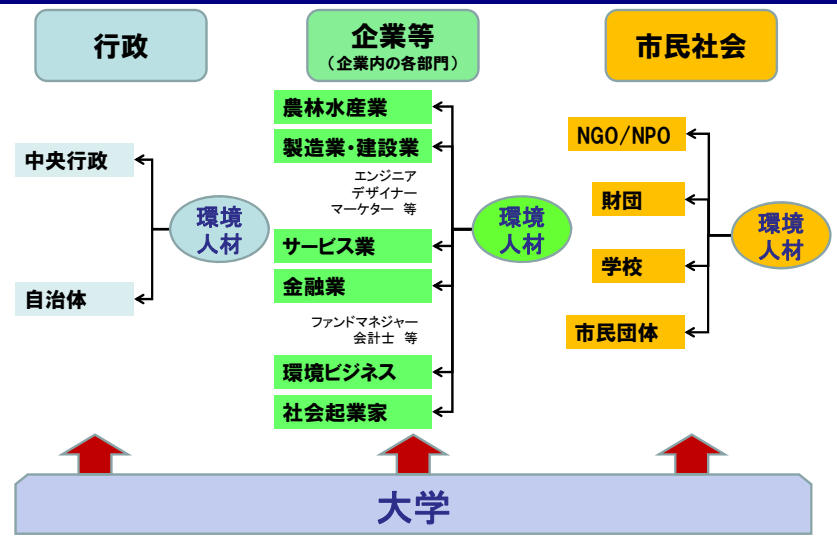
持続可能な社会を実現するためには、あらゆる分野において、環境保全や社会・経済の向上の視点を統合的に実現できるような、社会的・技術的なイノベーションの創出・推進を行う環境人材を輩出していくことが必要不可欠である。

環境人材は、その専門性に着目して、大きく以下の3つに分類することができる。

- 環境・経済・社会を統合する社会・地域デザイン等の全体戦略を描き行動・実践していく環境人材
- 自然保護や公害防止及び環境管理、環境アセスメント等の技術者としての環境専門家
- 環境以外の専門を有する各分野のリーダー（既存の組織において又は新しい組織を立ち上げビジネス・技術・社会構造等のグリーン化に取り組む人材）

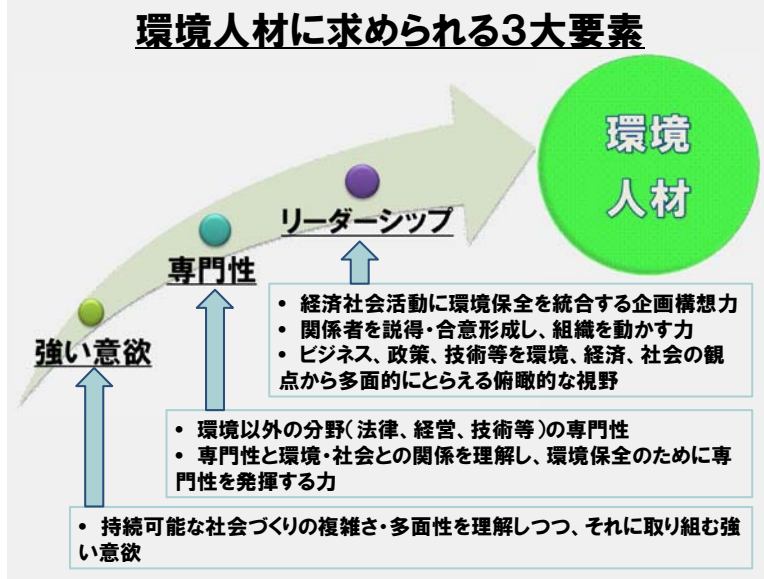
このような環境人材は、環境を専門とする行政や企業の特定の部署だけでなく、例えば、行政であれば、環境保全を主目的にする省庁や自治体の部局だけでなく、その他の省庁や自治体の部局の行政の目的の追求にあたって環境保全・持続可能性を追求していくことが求められ、企業の場合（製造業）は、設計、製造、営業等各部局に環境人材が配置され、環境配慮が事業活動に統合されていくことが望ましい。

# 多様な分野で社会経済のグリーン化に取り組む環境人材



## 4 環境人材に求められる3大要素

職業等を通じて持続可能な社会づくりのために具体的にプロジェクト等を立案し、実行していくために、環境人材は、「持続可能な社会づくりに主体的に取り組む強い意欲」、「専門性」、そして「リーダーシップ」を有することが求められる。



### (1) 持続可能な社会づくりに主体的に取り組む強い意欲

「持続可能な社会づくりに主体的に取り組む強い意欲」とは、経済、社会、そして環境の3つの側面から利害関係が複雑に交錯する現実社会における環境問題の解決の複雑さ、多面性を十分に理解した上で、自らの職業や市民活動等を通じて、主体的に持続可能な社会づくりに取り組むためのものである。

アジアの開発途上国においては言うに及ばず、日本においても、環境の価値は現在の社会経済システムの

中で認められているとは言い難い。企業や地域において、環境人材が環境保全を統合する新しい仕組みやプロジェクトを提案し、実施する際には、組織内外の反対や無理解があることが現時点では珍しいことではない。そのような逆風に屈せず粘り強く取り組むために、非常に強い意欲が求められる。

具体的には、以下のような要素に分類できる。

- 持続可能性の現状と対策の緊急性についての理解と持続可能な社会の実現への動機づけ・倫理観
- 自らの職業・市民生活を通じて環境保全や持続可能な社会づくりに参加する強い意欲

## (2) 持続可能な社会づくりに具体的に貢献しうる専門性

次に「持続可能な社会づくりに具体的に貢献しうる専門性」とは、法律、経営、技術等の専門を持ちつつ、その専門分野と環境・社会との関係を理解し、環境保全のために専門性を発揮しうる力である。なおここでいう専門性とは、学術的な専門性に限定するものではなく、会計等の実務的な専門分をも含むものである。

環境保全を組織の主目的としない企業や行政、地域社会等においては、それらの組織が求める専門性を有することは必要最低条件である。たとえば技術系の企業の場合、求められているのは良い技術者であり、環境に関する知識や技能が求められることはまれである。他方、環境人材の活躍が特に期待されるのは、これらのこれまでに環境保全の価値が認められていない組織の活動に環境の視点を統合することであることから、環境人材がそれらの組織の中で、組織の目的と環境保全とを統合するようなプロジェクト等を提案、実施していくためには、各人の専門分野が環境保全とどのように関係するかを理解し、かつ環境保全のためにその専門性を発揮する力が求められる。具体的には、以下のような素養にまとめられる。

- 専門性（環境以外の分野（法律、経営、技術等）を含む）
- 専門性と環境・社会との関係を理解し、環境保全のために専門性を発揮する力
  - 将来起こりうる環境変化により、現在のある地域・産業等が受ける可能性のある影響を推測ないし判断し、それに向けた対応策を立案する能力等
  - 相反する環境要件とコスト制約の要件を解決できる課題解決能力や戦略的思考能力
  - 対処が必要なさまざまな環境問題をリスクの概念等を用いて優先順位などを算出・決定できる能力等

## (3) 組織を動かすリーダーシップ

最後に、環境、経済、社会を統合的に向上させるプロジェクトを提案し、関係者を説得して合意形成を行い、組織を動かしてプロジェクトを実施するリーダーシップが不可欠である。

(2)で述べたとおり、環境は経済的価値・社会的価値と異なり、その価値を十分に認識されておらず、あるいはそれらと相反する（トレードオフの）関係にあると考えられていることが多い。他方、ビジネス、技術開発、政策立案・実施等のいかなるプロジェクトを行うとしても、個人単独で実施することは不可能であることから、組織内外の関係者が合意できるような具体的な環境保全の視点を統合するプロジェクトを企画構想し、関係者を説得し、協力を得て実施する必要がある。具体的には、以下のような素養にまとめられる。

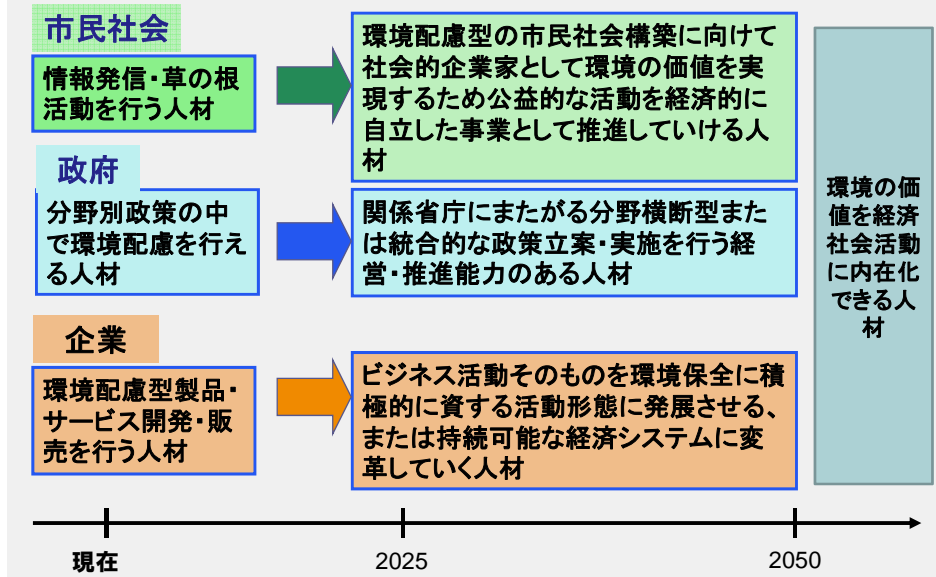
- 環境保全の視点を統合した経済社会活動を具体的に構想・企画する能力
- ビジネスや技術、政策等を環境、経済、社会の多面的にとらえる俯瞰的な視野・分析能力
- 対立する利害を調整する合意形成能力・交渉力
- 関係者を説得し、組織を動かす力
- 国際的コミュニケーション能力

環境人材が持つべき素養を、ものづくりの分野、ひとづくり・しくみづくりの分野において求められる具体的な素養を整理すると、以下の図となる。



また、市民社会、行政、企業の各セクターに求められる環境人材像と素養という視点からは、以下のよう  
に整理できよう。

## 社会変革と求められる環境人材・素養



### コラム：米国における「感性セット」のリーダーシップの育成

現在米国では、「感性」、「共感」などがトレンドとなっており、ドラッカースクールでは瞑想が教えられている。コンピューターでできることには価値がなくなっていて、今後の時代を率いて革新していくのは感性マネジメントや瞑想といった分野であり、気づき、コンシャスネス、ネイティブアメリカンの儀式などの右脳のカルチャーショックが必要であるとされている。今後、アジアで活躍する環境人材には、グローバル化した環境で異民族、異文化的バックグラウンドを持つ人々の「共感」をベースに率いていける人材が求められるであろう。

## 5 アジアの途上国で求められる環境人材

### (1) 発展段階別にアジアで求められる環境人材

アジアの途上国で環境問題の改善が進まないのは、貧困、都市化、工業生産と消費の伸び、ガバナンスの欠如などの問題の解決にあたる環境人材が決定的に不足しているからである。そのため、アジアで顕在化している環境問題の解決に寄与することができる環境人材の育成が急務の課題である。つまり、問題の根源を改善するために、アジアの途上国に特有の課題にアプローチし、行動することができる人材の育成と活用が求められる。

アジアの国々の発展段階に応じて必要な環境人材も異なってくることから、以下において発展段階に応じて求められる環境人材像について示す。

#### (発展段階の高いアジアの国で求められる環境人材)

発展段階の高いアジアの途上国では、環境制約を意識した経済システムを構築することができる人材が必要となる。特にこれらの国では環境規制などは導入されつつあるものの、その執行が十分に図られていない



という問題が見られる。そのため、規制等への政府の政策を遵守できるインセンティブを導入し、効果的な経済活動を展開できる能力を持った人材が求められる。また、環境分析や環境管理といった経済活動の環境配慮を徹底させるために必要な技術者の数が不足していることから、これらの分野の専門家が必要となる。

またこれらの国の市民社会においては、何が最大の問題であるかを見抜く人材や、企業や政府の方針や行動などをチェックし、環境保全・持続可能性の観点から望ましい行動を促す実行力を持った人材が必要となる。

#### **(発展段階の低いアジアの国で求められる環境人材)**

発展段階の低いアジアの途上国では、持続可能な社会を実現するために、何よりもまず貧困等の環境問題の原因を解決し、開発と環境の両立に取り組む人材が不可欠となってくる。すなわち、貧困の解決と環境問題の解決をいかに統合的に実現できるか、そのために必要な解決策を立案し、かつ立案した解決策の実行を促進することができる適切なインセンティブを付与でき、さらにそれらを効果的かつ効率的に実施することができる人材が不可欠となる。特に中央政府や地方政府の行政官に、これらの人材が必要となる。さらに環境計測を正確に実施できるような技術的な能力を持った人材を育成するとともに、それらの人材が把持する能力や技術を他者に指導・移転できるような教育者的な人材の育成も必要となる。

また、開発段階にあたって、先進国と同じ道をたどるのではなく、先進国等で導入されている環境効率性の高い技術やシステムを導入することにより、甚大な公害を経験せずに持続可能な社会に移行させる取り組みを進める人材も求められる。

#### **(2) 短期・長期別にアジアで求められる環境人材**

持続可能な社会を構築するために、アジアで緊急・短期的に必要な人材の活躍の場としては、行政や政府、企業、市民社会や消費者などの分野が想定される。また、アジアの環境改善を長期的に俯瞰した場合、行政や政府、企業、市民社会や消費者など、分野別に求められる人材が異なってくる。そこでアジアの途上国で求められる環境人材の素養を、現在の深刻な環境問題に対処するために緊急・短期的に必要な人材と、長期的に必要な人材、すなわち今後継続して必要になってくる人材とに分けて整理できる。

# 長期的・短期的にアジアで求められる環境人材

		発展段階の高いアジアの国で 求められる環境人材	発展段階の低いアジアの国で 求められる環境人材
短期的に必要な となる人材	段階別	<ul style="list-style-type: none"> <li>●環境規制などの施策を遵守する倫理観や実行力</li> <li>●現在すでに顕在化している環境問題の状況や影響について分析・モニタリングを実施できる技術</li> <li>●環境負荷を低減できるグリーンな技術開発を行える能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国の実情に即した技術で、環境計測などで活用していける技術を確実に習得・維持していける能力</li> <li>●環境影響の大きさや緊急性から優先項目を適切に見極める判断力と、行動に移す実行力</li> <li>●貧困等社会面を充足しながら環境保全について取り組むことのできる能力</li> </ul>
	共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>●短期的ニーズと長期的ニーズを俯瞰的に評価・判断し、意思決定できる能力</li> <li>●環境に係る知識・情報・技術などを各国内で普及していける指導者、教育者としての能力</li> </ul>	
長期的に必要な となる人材	行政 政府	<ul style="list-style-type: none"> <li>●途上国の環境保全の歴史と経済発展の歴史や文化、社会制度に関する理解や環境法制度についての知識に基づき、途上国の社会構造の実態を分析できる能力</li> <li>●途上国の特殊性や状況に基づく効果的な環境対策やさまざまなインセンティブのしくみを企画・構築できる能力</li> <li>●先進国等が経験してきたが途上国ではまだ顕在化・重大化していない環境問題についての予防的な措置を検討し導入できる政策立案力・企画力</li> <li>●先進国等が経験した環境保全への配慮が不十分な形で経済発展を回避しながら、経済発展と環境保全との統合を図る方策を検討し、実践する能力</li> </ul>	
	企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中央政府や自治体による環境規制などの施策を遵守する倫理観や実行力</li> <li>●生産や製造等のプロセスをグリーン化していける技術力・開発力</li> <li>●発展段階に応じて環境負荷を低減する新しいシステムや商品・サービス等を導入する実行力</li> </ul>	
	市民 社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●持続可能なアジアの実現に必要な知恵や技術を発掘し継承していける能力</li> <li>●さまざまな解決しなければならない問題の優先度を統合的な観点から判断できる能力</li> <li>●環境負荷を低減したシステムや商品・サービス等を選択できる判断力</li> </ul>	

## 第2章 アジアの環境人材育成・活用の望ましい方向性

### 1 日本の大学における環境人材育成の現状

#### (1) 大学における環境教育・持続可能な開発のための教育（ESD）の取り組みの経緯

##### (特定の学部・学科における取り組み)

1970 年半ば頃までは、工学部の衛生工学の分野における、水・大気環境保全、廃棄物対策等、環境の分析・管理に係る技術の習得、農学部における景観・緑地管理等、理工系における特定の分野における専門に分化した公害・自然環境保全に係る教育が中心であった。

公害対策への学術的な対応がこれらの専門分野を中心に求められたことが、この時点での特徴である。例えば文部省(当時)は、1977 年に科学研究費補助金の枠内で「環境科学特別研究」を開始し、1986 年まで継続して大学での環境研究を支援していった。

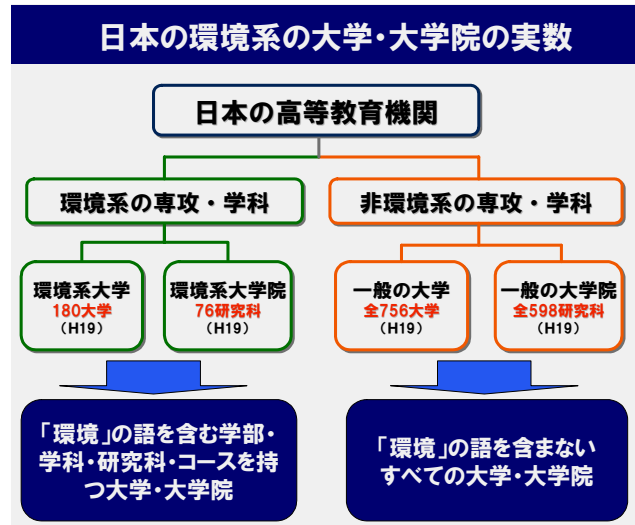
##### (各学部・学科における環境教育の強化)

1970 年代半ば以降、理工系学部、特に工学部や農学部などにおいて、これまでの専門分野を環境の視点から強化し、「環境」の名称を付した学部や学科等が増加している。

また、1990 年頃から社会科学関係の学部にも環境関係の学科を新設する大学や、環境関係の科目を導入する大学も増大している。

学部・学科・研究科において環境教育が強化されるようになった背景には、1992年の地球サミットの前後に環境についての学習ニーズが高まり、大学が積極的に環境の要素を取り入れるという対応をしたこと、また1991年に大学設置基準の大綱化が行われ、教養部の解体等に伴う環境の学部や学科等への改組や親新設が進んだことが挙げられる。

経済学部や経営学部等の伝統的な学部では、環境関連課題はゼミでまず任意に導入され、その後正式の単位取得授業科目として導入されていった。一般科目で横断的な授業が導入されたほか、専門科目においても、環境経済学等、伝統的な学問領域を環境問題に適用した科目の導入が行われた。

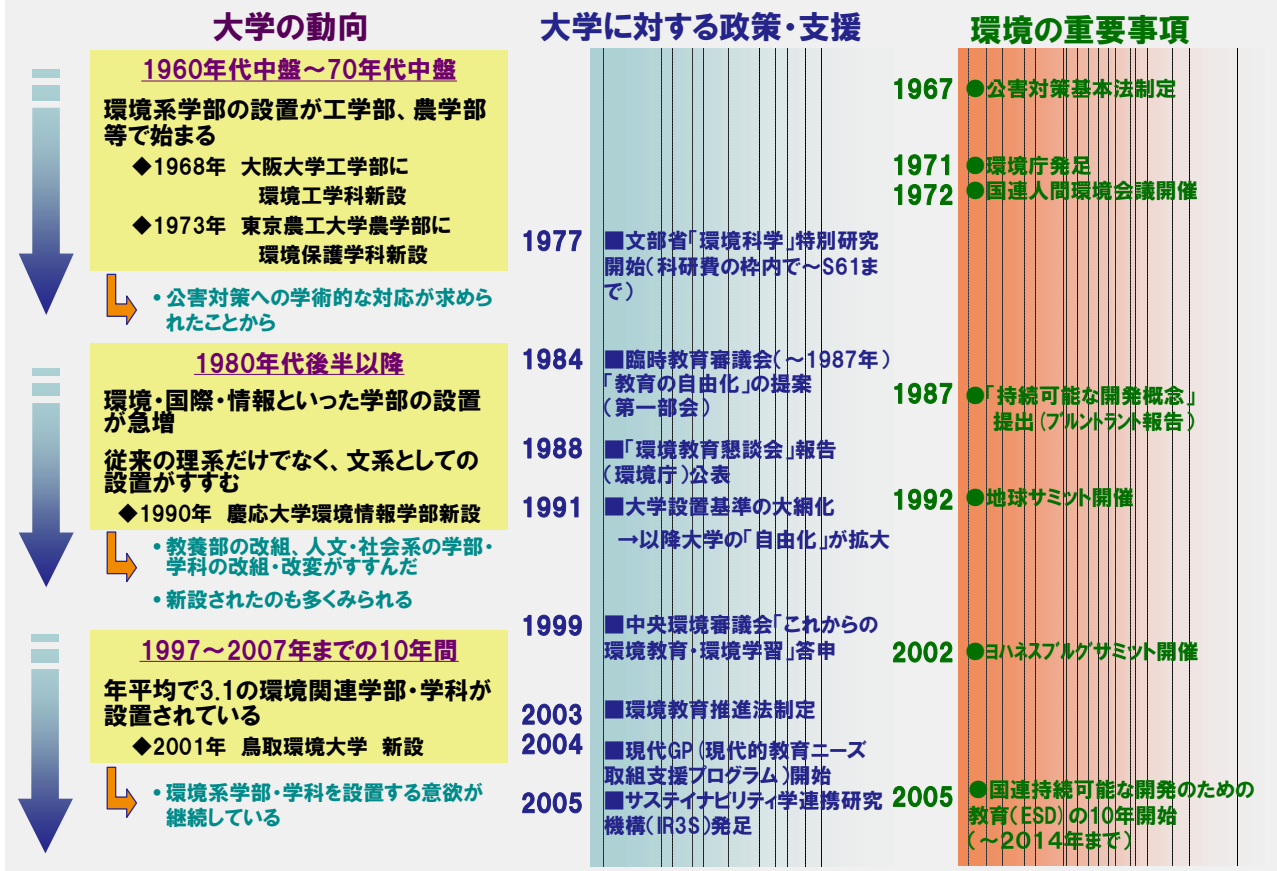


**(横断的な環境関係学部・学科の設置)**

環境問題の解決には分野横断的な対応が必要不可欠であるが、既存の大学教育が特定の専門領域に特化して、知識の深化や精緻化を図ることが中心となっていたため、その対応は十分ではなかった。そこで1990年頃から、統合的視点に基づいた環境・持続可能性についての知識等の習得を目指し、文理融合型の横断的な科目を設置した学部・学科・研究科の創設が進められるようになった。

文部科学省による現代的な教育ニーズ取組支援プログラム（現代G P）の開始（2004年）や、科学技術振興調整費によるサステナビリティ学連携機構の設置（2005年）などにより、環境人材の育成につながる大学での横断的なカリキュラム開発が進み、また持続可能性を高度な教育・研究の場面で扱う大学間連携の組織化がすすんできている。現在、学部・学科の名称に「環境」を含む大学は195大学（全体の26.1%）、研究科、専攻の名称に「環境」を含む大学は76大学院である。（平成19年度「全国大学一覧」調べ）

# 大学における環境教育・ESDの取組の経緯



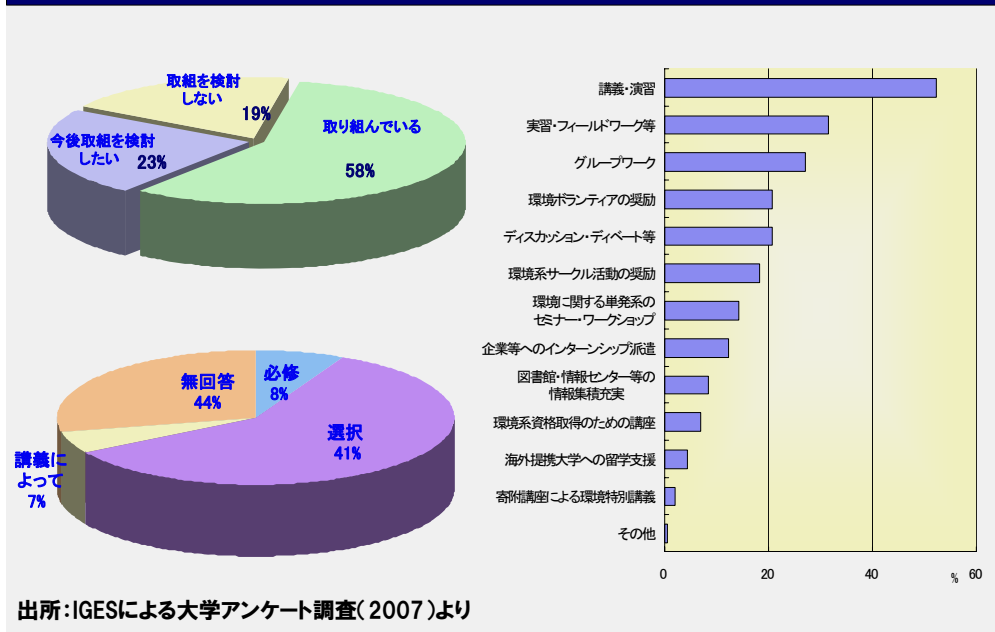
## コラム:サステナビリティ学連携機構・Integrated Research System for Sustainability Science (IR3S)

2005年度科学技術振興調整費採択プロジェクトで、東京大学・京都大学・大阪大学・北海道大学・茨城大学の5大学と東洋大学、国立環境研究所、東北大学、千葉大学の4大学・研究機関が協力機関として加わっている。地球の温暖化、異常気象の発生、オゾンホール拡大、生態系の混乱、絶滅種の発生、土壌、川、海等の汚染、食料の安全性の問題、エネルギー資源の枯渇、人口の増加と食料提供の不足等々といった危機に対して、多彩な領域から総合的に取り組み、地球持続戦略研究に関する世界最高水準のネットワーク型研究拠点の形成を目指し、持続可能性という観点から分野横断型の研究と教育を志向している。

## (2) 現在の環境教育・ESDの取り組み状況

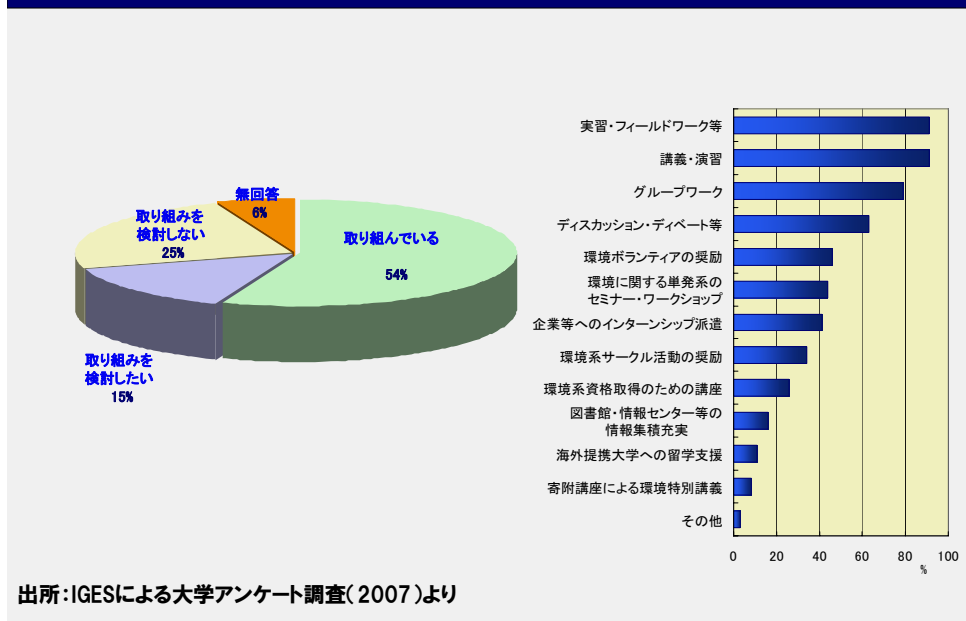
アンケート調査(2007年IGES実施)の結果によれば、60%程度の大学の共通教育(一般教養)において、環境に関する講義が設置されるようになっている。教養段階の教育で環境を取り扱っている大学は多いが、講義科目や演習科目の提供がほとんどであり、またそれらを必修科目としているのは極めて少なく、多くが選択科目となっている。聞き取り調査では、教養段階における講義・演習では対象学生の多さなどから、大規模教室などで非参加型の授業により知識の提供を行うような、伝統的な講義が展開されている場合が多く、そのため例えば環境や持続可能性を多くの大学が教育で取り扱っているとしても、環境人材に求められる強い意欲やリーダーシップの育成まで発展・統合できていないことが聞き取り調査では指摘されている。

## 教養教育（共通教育）での環境の取り扱いについて



一方の専門教育に関しては、半数以上の大学が、専門教育の中でも環境系の科目を設置するようになってきている。現場実習や現場研修などのフィールドワークの中での環境の取扱いが多くなっており、さらに講義や演習、グループワークやディスカッション・ディベートなどでも扱われている。専門性の習得には実体験や現場体験が効果的であるため、これらの履修を通じて、各分野と環境や持続可能性に関する専門性の獲得が期待される。

## 専門教育での環境の取り扱いについて



これら以外にも、副専攻制度などを設けて専門性を補完したりすることで、環境系以外の学部・専攻でも環境について学べるよう充実を図っている大学が見られる。また、通年もしくは半期の科目としてではなく、

講演会やセミナーなどによって自主的・主体的に環境について学びを深める機会も、いくつかの大学で提供されるようになっている。

### (3) 環境教育・ESDの手法の現状

環境教育・ESDの手法としては、教養教育や専門教育の双方で、非参加型の知識習得を目的とした教育手法が主として採用されているのが実情である。他方、一部の大学では、環境保全や持続可能性に向けた動機付けや訓練として、体験を重視したプログラムの導入も試みられている。

それらの体験的なプログラムには、講義や演習の中で、ディベートやロールプレイ・プレゼンテーションなど主体的に参加する工夫を取り入れているものの他、現場を訪問して事物や現象を直接観察したり体験したりできる機会を提供する現場実習や現場研修などのフィールドワーク、職場での就業体験を積むインターンシップなどの実施が挙げられる。また、全学を挙げて環境の取り組みを行っている大学も複数見られ、それらの大学での先駆的な事例は、環境人材の育成に他の大学が取り組む際のモデルとなりうるものとなっている。

ただし、大学への聞き取り調査からは、フィールドスタディ等は必須ではなく、教官の自主性に任されていることが多く、また大学・学部等が組織的に体制を整備して大学外での参加型学習を支援しているところは多くはないという結果が得られた。また、企業へのヒアリング調査からは、企業等もインターンに関する学生の受入経験に乏しく、かつ組織的な対応がとられていないという指摘を得た。

#### コラム：大学におけるESDの取り組み：岩手大学「学びの銀河」プロジェクトの事例

岩手大学では「学びの銀河」というコンセプトを基に、宮澤賢治の思想の展開、地域との相互交流、教養と専門の調和、21世紀型市民育成を目指すプログラムの総合性、実践性の可視化などの独自の取り組みを、現代GPのスキームを活用して実施している。特に「地域防災」「環境再生」「流域連携」などテーマに、現実の社会との関係性を視座に据えた総合的・横断的な知識、能力を持った学生を社会に輩出する教育モデルとなることを期待し、また教養教育と専門教育を横断して持続可能な社会づくりに主体的に参画する人材を養成するESD副専攻を立ち上げるなど、全学挙げての教育改革の取り組みを推進している。

## 2 アジアの大学における環境人材育成の現状

### (1) 大学における環境教育・ESDの取り組みの経緯

#### (高等教育全般)

アジア諸国における高等教育就学率は、2004年段階(世界銀行調べ)で、高い順に韓国89%、日本54%、シンガポール39%、タイ35%、フィリピン31%、マレーシア28%、ブルネイ15%、インドネシア15%、ミャンマー12%、ベトナム10%、カンボジア3%、ラオス3%となっている。また、太平洋地域の先進国であるオーストラリアは72%、ニュージーランドは86%となっている。

#### (特定の学部・学科における取り組み)

北東・東南アジアの大学においては、1970年代に自然科学分野に専門教育として環境の要素が導入され



るようになり、その後1980年代を通じて環境関連の科目や学科数が増加していった。ただし南アジアでは、1990年代になってようやく自然科学分野の専門教育に環境の要素が取り入れられるようになってきている。

### (各学部・学科における環境教育の強化)

1990年代には、人文・社会科学分野のプログラムにも環境の要素が取り入れられるようになり、1990年代後半以降は、大学院レベルでの教員養成のプログラムにも環境が位置づけられるようになった。

近年になって、各国の主たる総合大学に、環境についての学問を追及した学部やコースなどが設置されるようになった。特に教員養成系での環境や持続可能性の取り扱いが積極的である。また、環境の要素を取り入れた文理融合型の大学院教育は、1990年代後半以降ようやく設置され、開始されるようになった。

## (2) 現在の環境教育・ESDの取り組み状況

発展段階の高いアジアの国の大学における環境教育やESDは、環境系の教育科目を主として専門教育の中で取り上げている。特に環境系の専門教育の中では、人文科学・自然科学の両方で、環境やESDについての科目が設置されている。

地域性により、重視される科目は様々で、北東アジアでは公害防止などの問題が天然資源管理よりも重視される傾向があるのに対し、南太平洋地域では、公害問題よりも天然資源の保全に力が注がれている。南・東南アジア地域では、公害防止・天然資源管理ともに焦点があてられている。また、北東アジアでは、主に高等教育機関や政府機関が国際的な研修プログラムを提供しているのに対し、南・東南アジア並びに南太平洋地域では、海外援助機関や国際NPOもそういった機会提供の一端を担っている。

発展段階に関わらずアジアに共通していることは、共通教育（教養教養）での持続可能性の導入の試みが開始されているが、その事例は極めて少ないこと、その一方で、大学院の修士・博士課程、特に持続可能性を取り扱う専門コースを持った大学において、環境教育やESDへの取り組みが多く見られるようになってきていることである。

## (3) 環境教育・ESDの手法の現状

アジアの大学では、特に知識の獲得に重点が置かれているため、伝統的な講義・演習による知識伝達型の教育手法が一般的に採用されている。その反面、体験的なプログラムやインターンシップが提供されているのはごく少数の大学となっている。

地域開発における課題解決との関連で、地域社会密着型・社会貢献型の教授法や学習法がアジアの大学教育に取り入れられるようになってきている。

また、高等教育の発展レベルと環境教育の手法や重点分野との間に関連性が見られる。フィジー、パプアニューギニア、インドや中国などの高等教育就学率の比較的低い（15%以下）国においては、環境教育が自然科学分野を中心としたカリキュラムに専門教育として組まれる傾向がある。さらに高等教育機関以外での国際NPOや援助機関等との連携による環境教育が発展し、先進国における海外研修プログラムなども導入されている。

それに対し、高等教育就学率が15~50%の地域（日本・タイ・フィリピン）、及び50%以上の国々（オーストラリア・韓国）では自然・人文社会両分野において環境教育が専門教育と一般教育のカリキュラムに

組み込まれている。いずれも学際的・分野横断的なプログラムが導入され、公開大学・遠隔教育といった場面において通信・PC等の利用も盛んに行われている。学内に環境センター（環境教育センター・環境情報センター等）が設置されるケースも多く、学生に向けての情報提供の場として機能している。さらに、就業率の高い（50%以上）地域では、産学協同教育や経験学習にも重点が置かれていることが特徴的である。

### 3 欧米の大学における環境人材育成の現状

#### (1) 大学における環境・ESD教育取り組みの経緯

##### (高等教育全般)

欧米諸国の大学における環境教育・ESDの取り組みは、1970年代から開始され、その当初から各国とも積極的な取り組みを行っている。例えば、イギリスでは、1970年代から、環境研究所などが拠点となり、環境に関する修士課程が設置されている。欧米の大学では、環境の学習内容や教育手法は大学や学部ごとに多様なものが提供されていることが特徴的である。また、大学間での連携が進んでいるため、他大学で開講されている科目の履修が容易である。

##### (各学部・学科における環境教育の強化)

欧米では、比較的早い段階から、経済学、政治学、法学などの社会・人文科学分野で、環境・持続可能性関連の科目が導入されている。例えば、スウェーデンでは、1972年の国連環境人間会議以降、環境を国策の中核と位置づけ、全ての大学教育において環境問題を取り扱うことを義務づける立法措置を2006年に導入し、環境・持続可能性教育の強化に取り組んでいる。

##### (横断的な環境・ESD関係学部・学科の設置)

1990年代以降、環境の要素を取り入れた学際的な修士課程の設置が進んでいる。例えば、環境科学・政策・管理修士プログラム（Masters of Environmental Science, Policy and Management: MESPOM）は、先端的な高等教育の実施を支援する「エラスムス・ムンドゥス（Erasmus Mundus）」という欧州委員会からの助成を受けて設置された、欧州4大学（Central European University、Lund University、The University of Manchester、University of the Aegean）による修士プログラムである。プログラムの特徴として、参加学生は3つ以上の大学で講座を受講することが義務づけられており、各大学では課題特化型の分野横断的な環境・持続可能性関連の講座が提供されている。そのほか、各大学内に環境研究所やセンターが設置され、大学院レベルのプログラムの実施や分野横断的な科目の提供が行われている。

#### (2) 現在の環境教育・ESDの取り組み状況

欧米の大学では、環境や持続可能性を冠する課程・科目が数多く設置されており、その内容は、環境や持続可能性の要素を取り入れた学際的なものが多い。また、既存科目の中に環境や持続可能性の視点を取り入れることを強化しており、その取り組みは多くの大学で成功している。たとえば、オランダのゴータブルグ大学では、学部の全ての科目について、持続可能性の取り扱いを①実質的、②部分的、③特になし、の3つに類型し、履修案内に標記している。近年では、ビジネススクールにおいても、環境や持続可能性を全面に

出すコースや科目を設けているところがある。

米国では、カリフォルニア州サンフランシスコベイエリアにおいて、環境インターンシップの量的成長が、1970年代の後半から伸びている。また、1990年全米環境教育法には「環境教育インターンシップおよびフェローシップ」という条目が組み込まれている。それは、大学生及び現職教員に対し、環境教育に関わる連邦機関の専門職員とともに研究する機会を提供し、環境教育の問題に関する理解と認識、さらにはこうした職業にふさわしい技能と能力を身につけさせることを目的としている。またインターン及びフェローは連邦政府諸機関で働くものとし、それには環境保護庁、魚類野生生物局、海洋大気庁、環境の質委員会、連邦天然資源管理機関、農務省、全米科学財団が含まれるが、それに限るものではないとされている。このように米国では、国家的に環境人材を育成する土台が整ってきており、学内での教育だけに留まらず、学生が学外で経験的にESDを学ぶ環境が広まっている。

インターンシップの業務内容においては、管理や運営に関わる業務・資源管理・教育・技術支援など様々で、参加学生の専門領域も社会学・生物学・経営学・工学・法学・自然資源学・自然科学・建築学など分野横断的な人材が確保されている。業務と学生の専攻の組み合わせ傾向としては、生物学と教育、法学と管理・制御、天然資源と資源管理、経済学と公共政策、建築学と保全などが多く見られる。

### (3) 環境教育・ESD手法の現状

欧米の大学では、知識伝達型の講義による授業のほか、グループでの事例研究（ケーススタディ）、仮説的な事例に基づいた討論（ディベート）、仮想演習（ロールプレイ）などの参加型の教育手法が取り入れられている。フィールドスタディ等の体験的なプログラムが必須化されている場合も多く、講義で学んだ知識を実際に応用する学習や問題解決型学習が重視されている。そのほか、特に大学院においては、国内外の企業等でインターンを実施することも一般的であり、多くの政府関係者や企業環境担当者、NGO・国連機関スタッフ等の外部専門家のプログラムへの協力が一般化されている。

以上に述べたような大学の学外との連携は、組織的な体制が用意されていることにより可能となっていることに着目すべきである。たとえば、インターンを大学院の正規課程に組み込む場合には、大学とインターン先（企業等）が契約を結び、大学院全体での組織的な実施体制（資金的、人的、制度視点的）が整備されている。

また、インターンへの取り組みという面において、米国では環境インターンの橋渡し役となるコーディネート機関が大きな役割を果たしている。コーディネート機関は、受入機関の紹介に加えて、大学でのセミナー開催、事前トレーニング、プログラムの実施、事後評価などを請け負っている。受入機関はコーディネート機関を通すことにより、幅広いインターンの募集を行い、適材適所の人材配置が可能となっている。

#### コラム：スウェーデンのヨーテボリ大学・チャルマーズ工科大学の事例

スウェーデンは2006年に大学法を改正し、持続可能な開発の推進、国際協力と国際理解、男女平等の推進を義務付けた。各大学は法改正に伴いESDの推進に力を入れている。ヨーテボリ大学(総合大学)は、全教育プログラム及びコースへの持続可能な開発の視点の導入を目指し、導入に応じた評価を行っている。2007年からは、各コースのシラバスにこの評価に基づくラベル表示を始めた。この取り組みにより、自然科学や社会科学だけでなく、医学部、教育学部の学生に対しても持続可能な開発について学ぶ機会を増やしている。

またチャルマーズ工科大学では、2006年から2009年の3年間、9つの具体的方針に沿った学内ESD推進プロジェクトを実施している。教育事業として、①全ての学部プログラムに「持続可能な開発に関する基礎コース」を義務付ける、②持続可能な開発の視点を取り入れた修士プログラムを増設する、③その他コースに持続可能な開発の視点を導入する、などの取り組みが進められている。

## 4 効果的な大学での環境人材育成に向けて

大学は、幅広い教養及び専門性を習得する場であり、各人の卒業後の職業や生活の方向付けを行い、経済社会で活躍する人材を輩出する場所である。すなわち、強い意欲、専門性、リーダーシップの環境人材の3要素を統合的に学ぶことが可能な期間であることから、環境人材育成において、極めて重要な役割を果たしうる。

大学において経済社会のグリーン化に挑む環境人材を育成するという観点からは、以下のような視点に配慮して進められることが期待される。

### (1) T字型・π字型の能力を有する人材の育成の必要性

環境人材が備えるべき素養を育むためには、各人が、縦軸に法学や工学等の特定の専門性を高めると同時に、横軸として環境保全に係る分野横断的な知見を獲得し、鳥瞰的な視点及び俯瞰力を持ちつつ、当該専門分野に環境の視点を内在・統合させていくことができるような、いわばT字型の人材育成が効果的であると考えられる。同様の考え方として、二つの専門領域（理系と文系など）の双方を備えつつ横断的な知見を備えた、いわゆるπ字型の能力開発がある。

その一方で、大学における教育は、特定の専門性を高めることに重点が置かれているが、環境人材の育成のためには、環境保全に係る横断的な知見を学ぶことができる教育及びそれを各自の専門性に統合させていく教育のより一層の強化が望まれる。一般教養や副専攻などは、横断型の学問としての環境教育の実施及び専門分野における環境の視点の統合化のための教育に資するものとして、その活用が大いに期待される。

### (2) 環境問題解決への強い意欲とリーダーシップ能力の育成

環境人材には、環境問題解決に向けた強い意欲や環境問題解決に向けた企画力・構想力や交渉力、合意形成能力といったリーダーシップ能力が必要不可欠である。また、持続可能な社会づくりにつながる事業や活動を自ら企画・実行していけるようなリーダーシップを持った、社会起業家的な人材を育成することが望ましい。

すでにみたように、大学における教授法に関しては、講義中心の知識の提供が主流であると考えられるが、一部の先進的な大学では環境問題



解決に向けた事例を素材とする思考力の養成やリーダーシップ能力の体得といった素養育成を主眼とする教授法の導入が行われている。大学によっては現場実習やインターンシップを取り入れているところもすであるが、それらの手法を多くの大学に普及し、より効果的、効率的に実施していくためには、単位が取得できる正規の教育課程として採用することや、大学・学部としての組織的な支援体制の構築が効果的である。

今日、多くの人々は環境を保全することに賛意を示す一方、現実の自らの利害関係のもとでは、環境保全の価値が優先されているとは言い難い。行この課題があり、これを克服するためには、環境、経済、社会の統合的向上を実現する事業等を企画構想し、反対意見を受けつつも利害関係者を説得して合意形成をできる環境問題解決への強い意欲とリーダーシップ能力の強化が必要である。これらの能力の強化を図るために、ディベートやロールプレイ、プレゼンテーションなど、学生同士での協同作業を通じた能動的な学びの場、現実の環境問題を素材にした現場実習や現場研修などフィールドワークや、インターンシップ等の実践的な学びの場を提供することが非常に効果的である。日本を含むアジアの環境問題を解決していく環境人材育成の観点からは、アジア等の大学や地域における実習等、異文化との交流を通じて、グローバルな視点や価値観を拡大させるような学びも重要である。さらに、学生団体等への参加を通じて、現実の社会を具体的に環境保全型にしていくための行動を行うなど、学んだことを実践に移していくための活動への参加も重要である。

### (3) 環境人材の素養育成のための教育・学びの手法の開発

講義や演習方式以外の能動的・主体的な学び、または社会の現場での問題解決への参加を通じた学びといった実践的な教育・学びの手法は開発途上であり、新しい教育手法についての教員の研修、教員へのインセンティブの付与、学内外連携・経験共有のためのインフラの整備などをもってその開発・普及を促進していくことが必要である。

アジアで活躍する環境人材の育成にあたっては、アジア諸国の現場の実態、取り組み状況について、タイムリーに体験的な形で学んでいくことが重要である。そのため、アジアの大学間での教員や学生の交流を進めることにより、アジアの知見の共有を図るとともに、学生に国際的経験を与えていくことが有効である。ただし、このような形の学びには予算上の限界があるため、情報通信技術を活用してアジアの大学間の授業の内容を共有化するなどの方策が模索されてよい。そうした情報通信基盤を利用した制度は、学生が一つの大学に所属していても、日本やその他のアジアの大学などが有する知見を手軽に学ぶことを可能にすることから、このような制度の拡充を目指していくことが重要である。

### (4) 実践的環境教育・ESDの指導者の確保

現時点では、環境保全に係る理念的・概念的な知見についての教育は進んでいるが、過去の公害経験を将来の教訓として多様な角度からの分析を通じた学習、環境問題解決の現場で求められる実践的な知見や技術、また理念・概念の現実社会での適用やそれを踏まえて再構築された理論にまで踏み込んで教育されている事例は多くはない。

大学は、将来の産業構造、技術・組織の変化を予知して、その変化に対応した人材を育成し、社会変革を引き起こす拠点となる大きな潜在能力を有する。この潜在能力を最大限開花させるには、大学において、す

で述べたような実践教育を可能とする体制の構築が大学、企業、行政、NGO等に必要となる。

具体的には、業種や業界の分野を問わず、持続可能な社会づくりに係る具体的な問題解決策を提供できる人材やプロジェクトの管理運営能力などの技能を有する人材の創出を図ることが特に期待される。そのためには、企業、行政、NPO等社会の現場で環境問題解決にあたっている人材を講師として招いたり、e-learningによるオンライン学習の整備やインターネットを活用して大学間での授業を共有したりするなど、大学及び外部機関が持つリソースの相互利用を進めて行く必要がある。

またアジアで活躍する環境人材の育成という観点からは、アジアの大学間のネットワークの形成やインターネット等の情報通信技術の活用等を通じ、アジア地域が歴史的・文化的に有するアジア的価値（自然との共生、多様性の受容、調和の心、社会全体への奉仕、倫理・感性の重要性、物質文明に対する精神文明の優越性等）を活かしつつ、アジア諸国が有する環境保全に係る知見、経験の共有化を図ること等により、効果的・効率的なプログラムを構築していくことが期待される。

#### コラム：環境人材育成ワークショップよりY大学の教授のコメント

「最先端の科学に基づく環境課題の解釈と、社会経済及び人間の心が抱える矛盾など赤裸々な現実の両方を、冷徹に描きながら、過去の失敗、解決を難しくする理由、科学の不完全性、技術の役割などを伝えることのできる教材、指導者が必要」

### (5) アジアで活躍するアジアの途上国の人材の育成

大学に求められるのは、持続可能なアジアを実現する人材の数を増やしその能力を強化することである。その際、アジアで活躍する日本人だけでなく、アジアで活躍するアジアの人材を、環境人材として大学で育成することが必要である。

アジアの開発の現場で必要とされる人材を育成するためには、アジアの生活・開発の現場に近い場所で人材育成を図ることが望ましい。また、モニタリング等の技術関連の人材育成に当たっても、自前で技術開発、メンテナンスを行うことができるよう、大学の研究者の能力を高めていくことが重要である。そのため、アジアの各国に所在する大学を環境人材育成の拠点とし、アジアの大学において環境人材の育成と輩出を図れるような仕組みを構築することが望まれる。

一方、アジアの途上国で活躍する環境人材の育成を日本で行う場合、特に注意すべきなのは、アジアの開発の現場で必要とされる技術や能力は、先進国のそれとは大きく異なるということである。そのため、アジアからの留学生向けに教育体制を整備すること、具体的にはアジアの現場で有用となる知識や体験に基づいた教育カリキュラムを、各国の環境政策の現状などを配慮した形で構築することが課題となる。またその際には、日本において開発したモデルをアジアの大学にそのまま導入することはできない。アジアの開発の現場で必要とされる人材を育成するには、できるだけ現場に近い大学と共同で開発し、その効果を慎重に検討することが重要である。

## 5 大学で育成された環境人材の社会への受け入れの現状

環境人材が大学卒業後、その素養を生かして、経済社会で活躍していけるようになることが持続可能な社会作りのために必要不可欠である。大学で環境関連科目を学んだ学生の社会への受け入れについては、次の



ような傾向や期待があることが認められた。

## (1) 環境を専門に学んだ人材を受け入れる職場・求人が限定的

### (専門的な知見を持った人材の受け入れ)

各分野の専門性を有し、かつ環境や持続可能性についての横断的な知見を備えたT字型もしくはπ字型の人材は、一般的に社会に受け入れられやすくなっている。そのほか、衛生工学等の理工学系の卒業生の場合でシンクタンクや環境事業を行っている会社に就職する場合は、大学で学んだ環境の知見を活かした形での就職がなされている場合が多い。一方横断的な形で環境について学ぶ環境専門の学部を卒業した学生で、環境の知見を活かした形で就職できている割合は極めて低い。また、環境保全を主目的とした企業においては、環境人材の募集を行っているが、企業の業種や規模によっては優秀な環境人材がどうしても集まらない、という現状も見られる。

企業では学生の社会性、企画力・構想力、マネジメント能力といった社会人として必要な能力が形成されているかということが重視されるが、知識重視型の大学教育の現状の下、それらの能力の形成の可否はサークルや学生活動の経験の有無を通じて評価される場合が多い。そのため、環境系シンクタンクや環境ビジネスといった環境保全を主目的とした事業以外の通常の企業においては、環境についての知識の保持を考慮して採用されるケースはほとんどない。

### (企業における採用の慣行)

企業では、法律学や経済学、工学などといった専門分野の知識や技能をどれだけ修得しているかについて評価した大学側の成績を重視しており、それに企業独自の試験や面接を組み合わせ、総合的に人材を判断して企業に受け入れている。すなわち、当該企業の業種や企業内での部門の業務を遂行する観点から特に関係の深い専門分野に着目して行われている(たとえば、建設会社の場合は、建築や土木といった専門性に着目)。

また企業における環境人材のニーズは増大しているが、現在のところ必要とされている人材は、環境分析や環境アセスメントの実施など企業活動の環境配慮を実施するにあたっての実績・経験のある専門家・実務家であり、大学の新卒者ではなかなか対応できないのが現状である。

### (行政・NPO等における採用の慣行)

行政における採用は、行政官として必要な知識の有無を試験によって評価し、学生の社会性、企画力・拘束力といった社会人基礎力や当該学生の行政官としての適正を面接で評価するのが一般的で、理系の一部の職種を除いて環境の知見の有無は重視されない。

またNPOにおいては、新卒者の採用は少なく、社会で経験・実績を積んだ環境の専門家を採用する傾向が強く、一般的に人材の募集も不定期である。また、適正な額の給与を支払う形で環境人材を雇用できる環境NPOの数が非常に限られている。

### (アジアにおける環境人材の受け入れの現状)

環境管理などについて学んだ人材は、企業ではなく行政などの公共部門に職を求める傾向がある。研究職や環境の技術者、地方政府の職員など、比較的指導者層となる職種での受け入れが一般的である。この傾向

は、高等教育への進学率が低い国で顕著であり、それらの国ではNPOで受け入れられる人材はエリート層であると目されている。

ただし一部のアジアの国では、高等教育を修了した人材の就職自体が慢性的に不足していることから、育成された環境人材の活躍の場が極めて限られてしまっている、という状況も見られる。

## (2) 持続可能な社会構築に向けた環境人材の必要性の高まり

地球温暖化の影響が顕在化しつつある現状下、持続可能な社会を構築していくために、企業、行政、NPO等の各セクターにおける環境人材の必要性は年々高まっている。すなわち、今後、各セクターにおける環境保全の取り組みが強化されていく中、現在の環境問題の解決に向けた強い動機付けをもちつつ、各人の特定の分野および環境にかかる知識及び能力を備え、環境保全に向けた社会変革を行っていくための構想力・企画力やマネジメント能力など社会人・リーダーとしての素養を有す環境人材の活躍の場は拡大していくことが予想される。

## 6 環境人材の社会への受け入れに向けた課題

持続可能な社会を担う環境人材を育成し、社会への受入を促進するためには、具体的には以下の点について検討し、各種の取り組みを開始することが必要である。

### (1) 受け入れ側の社会が求める環境人材の素養の明確化、育成側と受け入れ側の連携

日本においては、大学内での研究者として必要なスキルだけでなく、第1章の3にまとめた企業・NPO・行政のグリーン化を進めていく観点から必要な人材の素養を育成していくことを重視していくことが求められる。それには人材育成側である大学の育成方針と人材活用側である企業・NPO・行政等のニーズを合致させることが必要である。そのためには、人材活用側である企業・NPO・行政側において、必要とする環境人材の素養を明確化していくことが必要である。

また、環境人材に必要な素養を育成していくために必要な指導者及びフィールドを確保するという観点から、人材活用側と大学との連携を図り、社会の受け入れ側のニーズ等を踏まえた人材育成に取り組んでいくことが重要である。すなわち、大学と人材受け入れ側とが、環境人材育成のために具体的に協力していけるスキームを確立することが必要である。

そこで、受け入れ側の社会が求めている人材のスキルを明らかにし、当該スキルを大学等のカリキュラムを通じて育成する手法およびこれらに基づき環境人材を育成する大学のプログラム等についての情報を共有し、提供できるしくみが必要となる。

アジアにおいては、主として指導的な立場となるエリート層に環境人材が輩出されるため、それらの職種において即戦力となるような、高い専門性やスキルを持った環境人材の育成を目指すことが課題となる。しかし求められる専門性やスキルは、国の発展段階に応じて異なることが予想されるため、各国の社会・経済の状況を鑑みて、社会で必要な人材の育成に大学が取り組むことが求められる。

### (2) 環境人材の適切なマッチング

日本においては、環境人材は、大企業だけでなく中小企業やNPO等あらゆるレベルのセクターで求められるが、優良企業や大企業に集中しがちな学生の求職希望を、それ以外にも向けられるような支援が必要である。そのためには、環境人材育成にあたって、能力・スキルに加え、持続可能な社会実現という観点から必要な倫理観を身につけさせていくことが重要となる。これは、アジアにおける環境人材にも当然のごとく求められるものである。

また、人材受け入れ側についての情報が入手しやすい仕組みを構築し、人材を輩出する大学がそのしくみを利用することが必要である。国際的な観点から有意義な政策提言や研究を行っている環境NPO、研究機関等が、優秀な人材を継続して雇用することが可能となるよう、脆弱な財政基盤を克服して高い専門性と信頼を持った組織へと成長し、環境人材の受け入れの一翼を担えるように発展できるような支援も必要である。

### (3) 環境人材としての能力・スキルが明確化されるしくみの導入とインセンティブの付与

環境人材としての能力・スキルが、採用側にとって評価・判断しやすくなるよう、資格・認定制度や学位の充実等を図ることが有効である。

持続可能な開発に寄与する環境人材であることに対しての何らかの優遇措置を施す仕組みが有効である。アジアの途上国などでは、高度な教育を受けた人材が海外に流出してしまう傾向があることから、環境人材が給与や待遇などの面で、ある程度の満足を得られるよう、特にインセンティブを措置するよう配慮することは必須の課題である。

### (4) 持続可能な経済システムの構築に向けた取り組みの展開

持続可能な社会構築に向けて低炭素型の産業構造、国土利用の転換を促していくことが、結果として環境人材の活躍の場を増大させることにつながっていく。したがって、このような経済社会システムの企業と大学との連携によりグリーン化を支援する仕組みが構築されることも望ましい。持続可能なアジアという視点に立てば、アジアに進出する日本の企業のグリーン化を大学との共同研究といった形で支援していくことも重要である。

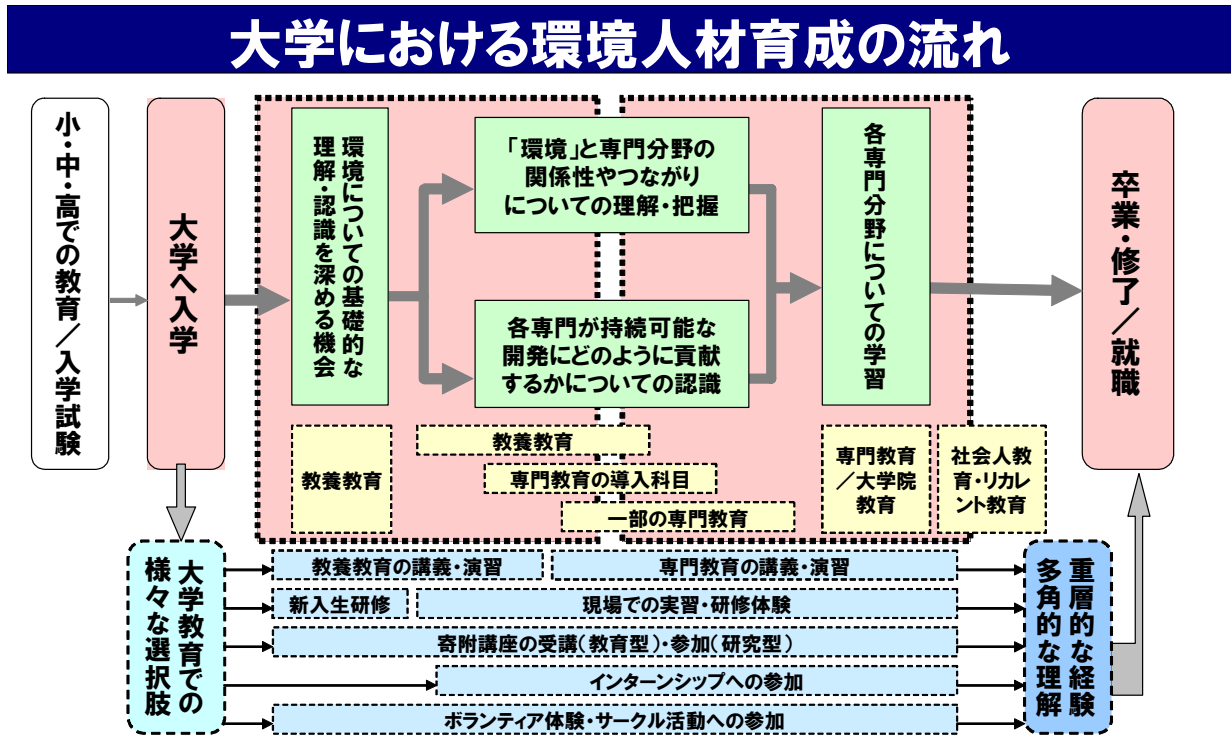
## 第3章 産学官民の協働によるアジアの環境人材育成イニシアティブ

### “ELIAS (Environmental Leadership Initiatives for Asian Sustainability)” の展開

#### 1 環境人材の育成に向けた大学における取り組み

大学は、各人の社会人として活躍するために必要な素養を育み、卒業後の職業の方向性に大きな影響を与える場であることから、環境人材の育成を行う場として、大きな役割を果たすことが可能である。持続可能な社会の構築を担う環境人材を育成するという観点から、大学に期待される取り組みとして、環境・持続可

能性に係る講義・演習科目および参加型活動の導入、環境の現場実習・環境インターンシップの拡充が上げられる。また社会人教育・リカレント教育での環境・持続可能性学の促進、環境・持続可能性学についての教育・研究を促進する新しいシステム・制度の導入、大学と大学の外部との協力・交流の確保、なども重要である。



### (1) 環境人材育成のためのプログラム・カリキュラムの導入

本検討会での議論、パブリックコメント及び、大学、企業、NPO、行政関係者の参加により行われた環境人材育成ワークショップで出された意見を踏まえて、環境人材育成プログラム・カリキュラムに含まれることが期待される要素を以下のようにまとめられる。

#### ① 環境人材の素養を育む教育手法について

1で整理した環境人材が備えるべき素養の習得という観点から、環境リーダー育成のためのプログラムに重要な視点は、以下のように整理できる。

#### （「環境保全や持続可能な社会形成の強い動機づけ」のための学び）

環境保全や持続可能な社会形成に向けた強い動機づけを促すためには、まず、公害による環境悪化の現場の見学や公害に苦しむ患者等との意見交換などを通じて環境問題の実態や社会や人に与える影響の甚大さを体感することが必要である。また、例えば、廃棄物処理場の見学といった経済社会の静脈部分の実態を直視する現場実習や、豊かな水と多様な命を育む源流の森林域での森林管理体験といった人間の生命の原点に触れるような学びの場を持つことが考えられる。

各人のモチベーションを高めていく観点からは「現地見学」や「現場実習」を踏まえた生徒の間でのロールプレイや現場の関係者とのディスカッションといった双方向のコミュニケーションを通じた学びの場

が有効であろう。

また、現段階で甚大な影響が身近なレベルで生じていない地球環境問題においては、その問題のメカニズムや予想される影響等に係る理解が不可欠である。このため、メカニズムを理解するために必要な物理や化学の理系の知識を習得するための講義やグループワークが必要である。

#### （「環境保全についての分野横断的な知識や環境保全に関する一定のスキル等」のための学び）

環境保全についての分野横断的な知識や環境保全に関する一定のスキル等の習得に関しては、環境問題を理解し、各自の専門性の観点から環境保全に対処する方策を構想・企画するのに必要な知識及び技能を講義、実験、演習等で習得していくとともに、社会・経済の向上との統合という観点から容易な解がでにくい環境問題に対して立ち向かうスキルを育むために、ロールプレイ、現実の環境問題を素材としたケーススタディ、ディベート等といったアクティブな学びの場が有効である。その際に、異なる専門分野を有する学生間やアジアと日本の学生といった社会的バックグラウンドの異なる学生間における協働の学びは、鳥瞰力・俯瞰力を養う観点から高い効果が期待される。

国内外での現場実習や現場研修などのフィールドワークは、体験的な知識の獲得の機会を提供するものであり、また横断的な知識や物事の観察眼を養う上でも必須であると考えられる。例えば、森林の上流地域から都市域の下流地域までの自然の地形が作り出す流域空間における自然環境と人間の経済活動営みの現地の訪問や調査・分析を行い、自然と人間の共生のトータルシステムを学ぶフィールドワークは、専門性を高めつつ分野横断的な環境保全の観点から俯瞰力を養うために有効であろう。

また、大学内に環境マネジメントシステム、環境監査・会計、持続可能性報告書を導入し、大学の学生の参加により取り組みをすすめていくこと、すなわち大学での学生生活を通じて環境・持続可能性を志向する設備利用や大学内活動を目指すことは、大学内で環境リーダー育成のための実践フィールドを提供することになり非常に有効である。エコキャンパスの形成とマネジメントには、講義・演習や現場実習と組み合わせることが可能であり、エコキャンパスそれ自体が環境や持続可能性についての教育のリソースとなりうる。

#### コラム：横浜国立大学におけるエコキャンパス白書

横浜国立大学では、環境省『環境報告書ガイドライン 2003 年度版』を参考にして、『横浜国立大学エコキャンパス白書』を 2006 年度から作成・発行している。各種エネルギーに関して削減目標値を設定し、目標に向けた省エネ対策を学内の教員・学生が実践していくことによって、2007 年度は省エネ 5%削減、実験系排水のリサイクル利用、コピー用紙 2%削減、温室効果ガス排出量 8.4%削減などに成功している。これらの取り組みは環境関連の研究を促進し、その結果、論文引用数を示す ISI 大学ランキング（生態・環境分野）で横浜国立大学は日本の大学で 1 位を獲得している。

#### （「社会変革に望むリーダーシップの発揮」のための学び）

学生間でのグループワークやディベート、さらに企業のインターンシップを通じた商品・サービス開発等への参加や現場の関係者と協働して行う問題解決型のフィールドワーク等、環境問題の現場を一定期間体験することなどを通じてコミュニケーション能力やマネジメント力や合意形成能力を養っていくことが有効であろう。

インターンシップや問題解決型のフィールドワークは、環境保全活動や、環境商品の開発等の環境保全を

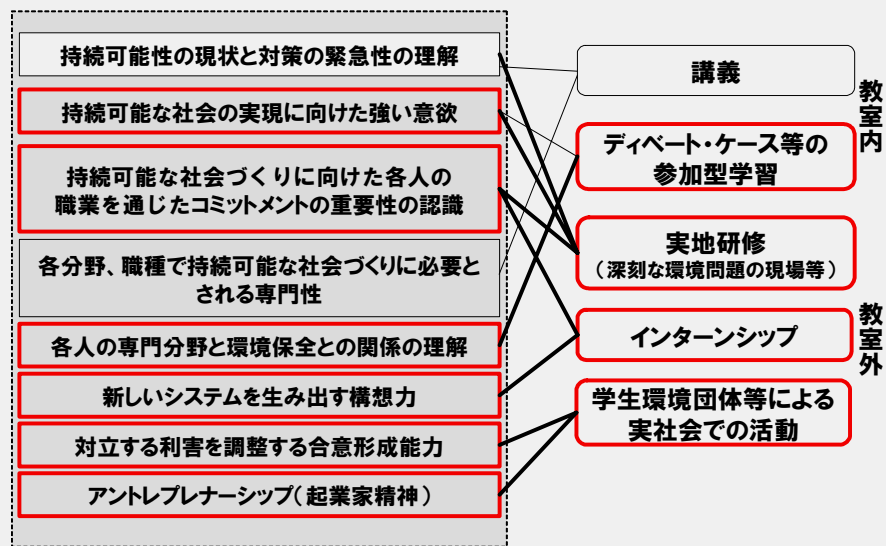
主目的とした活動の現場だけでなく、各種の経済社会活動の中において環境保全を内在化させていく現場での実施に意義がある。

社会変革に望むリーダーシップ能力の習得という観点からのインターンシップやフィールドワークの実現のためには、受け入れ先となる企業や地域がボランティアとしてではなく、当該者の本業活動を環境保全も統合した形で戦略的に展開するプロセスにおいて、学生が研究・学びを進めることができるよう企画することが求められる。そのためには、現場の実践活動に対応できるレベルの知識やスキルの事前学習をおこなった上でインターンシップやフィールドワークに臨み、また、現場での実践活動を通じた知識・スキルの活用ならびに反省的学習

を、大学に戻って講義・演習等を通じて確認できるように、カリキュラムを体系的に構築することが効果的である。

また持続可能な社会に向けた行動の構想力、企画力、実行力等の向上のためには、学生活動を通じた社会活動への参加、行政や企業等との協働、国際会議の参加なども有意義である。

## 手法・場所：参加型、問題解決型、現場活用型



## 環境人材育成のための実践的教育例

### 環境人材育成のための大学における取組

#### 《現場訪問》

- ・公害による環境悪化の現場の見学・公害に苦しむ患者等との意見交換など環境問題の実態や社会や人に与える影響の甚大さの体感
- ・廃棄物処理場見学等経済社会の静脈部分の実態の理解
- ・自然と共生する人間の生命の原点に触れるような学びの場

#### 《現場実習・研修等のフィールドワーク》

- ・現地の環境・社会・経済状況の調査を行い、持続可能性追求の観点からの課題解決の方策を検討
- ・地域で環境保全・持続可能性追求の活動を展開している企業、行政、NPOと意見交換、協働で課題解決の方策を検討

#### 《インターンシップ》

- ・企業の本業活動を環境保全を統合した形で展開するプロセスに数ヶ月間参加
- ・新たな商品・サービス開発の段階での参加、学生が持つ専門性、視点のインプット

### 育成できる環境人材の素養

動機づけ

専門性

リーダーシップ



## ② 学部から大学院までの環境リーダー育成プログラムの構成要素

①を踏まえ、大学の各教育段階で提供することが望ましいと考えられる育成プログラムの方向性を以下、整理する。

(学部初期段階である1・2年生を対象とした教養科目での位置づけ ～環境保全や持続可能な社会形成への強い動機付け～)

学部1・2年生は、幅広い観点からの知見を高め、個人の社会課題に対する関心を高め、各人が生きがいを感じられる分野を見いだすことで、3年以降に学びたい専門分野を明らかにしていく重要な時期である。このような時期において、環境保全や持続可能な社会形成のための強い動機づけを行っていくことが特に重要であろう。そのため、各学部共通の必修または選択の教養科目として、環境保全についての感性、倫理観を醸成し、環境保全に取り組む意欲をかき立てるようなカリキュラムを提供することが有効である。同時に、環境問題の原理や環境管理に係る基礎的な理解を促進する学びの場を提供することが重要である。環境問題の原理や直接的な解決策は理系的アプローチで追求する必要があることから、特に文科系の学生に対して、この段階で、環境問題の原理等の理解に必要な理系的な知識を習得することが求められる。

具体的なカリキュラム例としては、例えば、

(Ⅰ) 環境問題に係る基礎的な理解を促す講義・演習

(Ⅱ) 環境問題が生じている現場や環境管理を行っている現場の訪問・実習

(Ⅲ) (Ⅰ)(Ⅱ)を踏まえた、学生間での環境問題の解決方策等に係るディスカッションやディベート等の事後教育

の組み合わせが考えられる。このような知識の習得と現場体験及び体験を踏まえた能動的な学びの場の提供により、環境倫理及び環境保全・持続可能な社会づくりに自らが関わることへの動機が醸成されることが期待される。このようなカリキュラムの実施にあたっては、大学の教員が提供する授業に加え、企業、行政、NPO等社会の一線で環境問題に取り組む人を外部講師として迎えた授業も組み込むことが有効であろう。

### コラム：高知大学におけるCBI (Collaboration based Internship)

高知大学では、CBI (Collaboration based Internship) という主に1年生を対象とした選択科目の中で、最長6ヶ月の長期実践型インターンシップを取り入れており、この科目を履修すると14単位が与えられる。2005年度から毎年20名程度が受講、インターンシップの受け入れ先は15社程度にのぼる。週5日の高知県内のNPOでの広報インターン、環境ベンチャー等での営業インターンシップや東京・岐阜・大阪などのインターンシップコーディネイト機関を活用して経営者の傍で新規事業の立ち上げインターン等学生の興味により幅広い選択ができるようになっている。同プログラム担当教授は「インターンシップでは、人間的素養や志を育むことができると考えています。これは、真剣勝負の人間同士の間でしか生まれません。これまで大学内で完結していた教育を、社会のリソースを活かして学外をもキャンパスとして教育を行うことによって、学生は人間的素養や志を育むチャンスが広がる、と思いました。学生はこれまでの学校生活で知識を持っています。でも、その使い方がわからない。社会と接してみて、知識が知恵に変わる体験をしてほしいと思っています。」と述べている。

(学部後期段階である3・4年生を対象とした専門科目での位置づけ ～専門性を身につけながら、環境保全についての分野横断的な知識や環境保全に関するスキルと一定レベルのリーダーシップの習得)

学部後期の3・4年生は、大学院に進まない学生にとっては、社会の現場で活躍するために必要な専門性を身につけ、卒業後の進路を絞り込んでいくための貴重な2年間となる。このような後期においては、法学、経済学、工学等の各自が選択した専門性を高めるための学習の機会を提供すると同時に、その専門性の追求にあたって環境保全の視点を統合することができるような横断的・融合的な学びが求められる。

このためには、例えば、学部初期段階での環境に係る学びをベースとして、各自の専門分野を社会に適用する際に配慮すべき環境保全の視点を学び、課題発見能力を高めていくとともに、行動するために必要な企画力、創造力といった「スキル」を習得できるような機会の提供が有効であろう。例えば、工学部等の理系の学問は、ある特殊の分野の高度な専門性を高めることになるが、その分野が現実社会に導入された場合の環境や社会への影響について考察する、技術の環境評価の学びの場が必要である。また、法学や経済学等においては、例えば、現実社会に学んだ法律や経済理論を適用する際に、短期的な人間社会の福祉だけでなく、資源の有限性や経済活動がもたらす長期的な環境への外部性も考慮に入れて行動できるような学びが求められよう。このような学びを実現するためには、教師が「教える・与える」から「質問を投げかける」、または「答えは生徒自らが見出す」ように教育手法を転換させ、学生の調査・探求意欲を高めることが不可欠である。

具体的な教育手法としては、専門分野を高めた上で、環境問題との関連を討議するディベートや解決策を構想する学生間でのグループワークが有効である。さらに、より実践的なマネジメント力等を習得していくためには、これらの学びを経たうえで、企業のインターンシップを通じた商品・サービス開発等への参加や現場のNPOや行政等の関係者と協働して行う問題解決型のフィールドワーク等、環境問題の現場を数ヶ月程度の間体験することが有効であろう。

このような教育手法を実践するにあたっては、異なる専門性を有する複数の教員が一つの単位を系統的に教えていく、社会の現場を経験している外部講師を組み込むほか、経済社会活動の中で環境保全に挑む関係主体の行動そのものを教師・教材として位置づけていくことが重要である。

### **(大学院レベルを対象とした位置づけ ～専門性を高めながら、社会変革に臨むリーダーシップを発揮できる人材へ 「環境リーダーシッププログラム構想」～)**

大学院においては、将来的に企業の経営者や行政の施策企画立案者などの形で環境リーダーとして活躍する人材を育成するという観点から、各自の専門性を一層高め、また、環境保全・持続可能性の視点から追求される専門性を習得していくことにより、社会に生かせる「スキル」を習得していくことが望まれる。これに加え、鳥瞰的・俯瞰的な視点から環境保全・持続可能性への理解を一層深めることでT字型の能力を一層高めていくことが期待される。同時に、社会で活躍するために必要なコミュニケーション能力や合意形成能力等の「社会性」や新しい取り組みに挑戦する「起業家的精神」や「リーダーシップ」を醸成させていくことも重要である。

具体的なプログラム例としては、各専門分野の大学院において専門性を高める課程で、例えば法学であれば、環境法の分野を追求するなど、環境保全・持続可能性の視点から追求される高度の専門性を習得していくと共に、副専攻的な位置づけで環境保全・持続可能性について俯瞰力、鳥瞰力を身につけることを通じ、各自の専門性と環境保全、持続可能性との関係を分析し、具体的な行動指針を編み出して行く能力を養っていくことが望ましい。後者においては、同一学部の学生だけでなく、多様な学部、学科の学生が同じ場で、フィールドワーク等課題解決型中心の学びをすすめていくことが有効である。

また、2050年に温室効果ガスを削減する低炭素社会の実現のためには、持続可能な社会づくりに向けた新たなビジネス活動を立ち上げる社会的起業家の活躍が重要になってくるところ、長期的な視野を持ち社会に必要な新たなビジネスを立ち上げていく社会起業家を育てるようなプログラムの開発も重要になってくると考えられる。社会的起業家については、経営学部には所属する学生だけではなく、あらゆる学生がそれぞれの専門性を生かしながら追求するものであることから、どの学部の学生も選択できる副専攻的な位置づけで、社会的起業家に必要なアントレプレナーシップ、事業構築力、経営能力等を学ぶことのできる実践的なカリキュラムを開発、実証していくことが望まれる。カリキュラムの開発、実証にあたっては、現場で活躍する社会的起業家又はNPOと企業といった、公益性を追求する主体と営利性を追及する主体が関わる形で、進められることが有効である。

上記を踏まえ、環境リーダーシップを育むカリキュラムが大学院レベルで導入される場合においては、各自の専門分野の追求と持続可能性の俯瞰力を高めるカリキュラムや社会的起業家育成に係るカリキュラムを体系的に組み合わせることで、将来的に企業、NPO、行政で活用できる環境保全・持続可能性追求取り組む高い意欲、スキルの習得ができるプログラムの体系化が行われるのが理想的であろう。

例えば、経営学や経済学の専門性を高める学生に対しては、

- ・ 持続可能性に資する事業経営に必要な能力

法学や経済学、教育学等の専門性を高める学生に対しては

- ・ 行政官に求められるバランス感覚を有しながら持続可能な社会の枠組み作りを行うために必要な能力
- ・ 持続可能性を教育のカリキュラムの中に体系化して教えることのできる教員としての能力

工学、理学、農学等の専門性を高める学生に対しては、

- ・ 持続可能性追求に資する専門性を高める技術者として必要な能力

を高めつつ、持続可能性の俯瞰力を高めるカリキュラムや社会的起業家育成に係るカリキュラムを選択的に履修できる環境リーダーシッププログラムが構築されるのが理想的であろう。

持続可能性に資する事業経営に必要な能力に関して、欧米及びオーストラリアにおいても、MBA（経営大学院）のコースの中に環境保全や持続可能性の視点を導入するグリーンMBAの取り組みが進んでいる。

環境省においては、環境と経済を統合する観点から、環境ISO、エコアクション21等の環境マネジメント、企業における環境報告書や環境会計のガイドラインの策定、環境投資の促進等の各種の施策を構築してきた。例えば、このような環境と経済を統合する手法を含めて、アジアの特性を踏まえて持続可能性を追求する企業活動を展開していくために必要なスキルを学ぶことのできる実践的なグリーンMBAのカリキュラムを、本業における戦略的な環境事業を展開している企業と大学との協同により開発、実証していくことはとても有益でないかと考えられる。

一方、このような体系的なプログラムの構築には多岐にわたる専門家が重要となってくるため、単一の大学のみで提供することが困難であることが想定される。その場合には、当面は、各大学において、それぞれの強みをいかしたカリキュラムのパーツを担当し、例えば2で掲げるコンソーシアム等を通じて、複数の大学のリソースを共有・統合することで実現される体系的な共通の環境リーダーシッププログラム（の開発を将来的に進めていくという方向性もある。

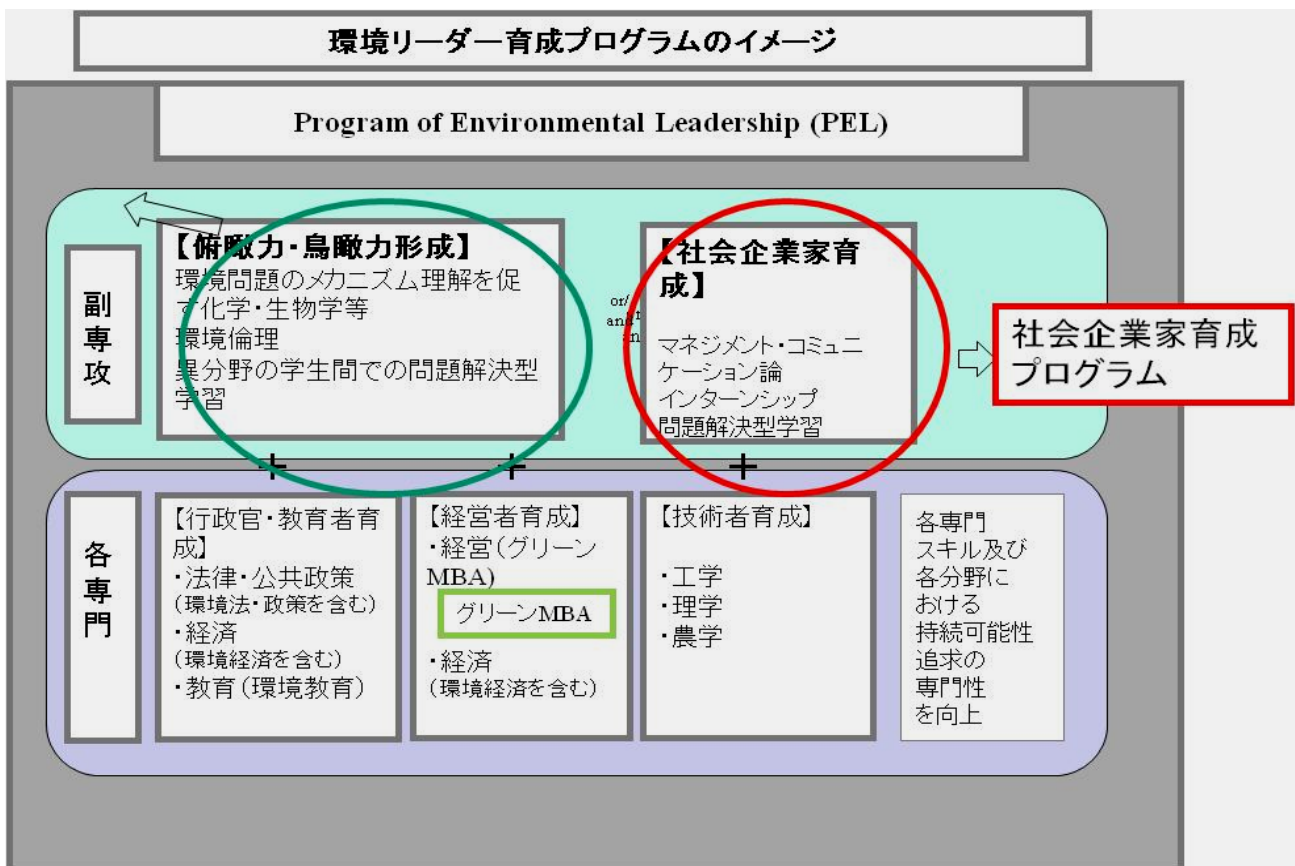
**コラム：グリーンMBA：MBAへのサステナビリティ教育の統合とオーストラリアの取組**

世界資源研究所（WRI）は1998年以降、環境の課題を扱った革新的なMBAプログラムの調査と検証を2年

毎に実施している。それにより、MBA 本来の目的であるビジネススキルの習得のみならず、社会的・環境的責任と業績向上の両立についての実践的な知識を習得・強化することを目指したグリーンMBA と呼ばれるコースの設置が、米国を中心に世界のビジネススクールに拡大しつつある傾向にある。

そんな中、オーストラリア政府環境省と主要ビジネススクールは、ビジネスのグリーン化を人材育成により加速するため、2004 年から、MBA（経営学修士課程）へのサステナビリティ教育（Education about and for Sustainability）の統合を目指した取組を進めている。

オーストラリア政府環境省は、マコーリ大学のオーストラリア・サステナビリティ教育研究所（ARIES）に委託し、2004 年に、オーストラリア及び世界の MBA におけるサステナビリティ教育の現状評価と優良事例の調査を行った。この調査に基づき、オーストラリアの主要7ビジネススクール（オーストラリア経営大学院（AGSM）等）と製造、観光、通信、銀行等の分野の企業が連携して、MBA カリキュラム等へのサステナビリティの統合や、企業とビジネススクールのパートナーシップ強化を目指した調査研究やコース開発等を行い、ビジネスのグリーン化にリーダーシップを発揮できる環境人材育成能力の強化を図っている。



## (2) 学部別に見た環境人材育成プログラムの導入の視点

大学の各学部の教授、研究生及び企業等の参加により行った環境人材育成ワークショップで提起された学部別に見た環境人材育成プログラムの導入の視点の例を示したい。

(法・経済・経営系学部)

法・経済・経営学部において環境人材を育成するためには、学生の環境に対する動機付けを行い、体験知や総合力が育まれるフィールドワークが重要である。そのためには、法学部を例にとれば、実際に環境訴訟の問題の現場を訪問や環境関連の裁判の見学を通じ、その実態とそれを引き起こした社会経済活動の関係を理解し、その解決のために果たすべく法や政策の在り方を学ぶなどが考えられる。

#### (教育学部)

学部レベルにおいては、教員免許との関連から環境人材育成の視点からの体系的なカリキュラムの導入は困難であることが多いが、大学院レベルであれば、大学の判断で積極的な導入が可能である。

また、初等・中等教育での環境教育・ESDを充実させるという観点からは、免許更新時など現職の学校教員を大学で再教育するシステムの中で、環境や持続可能性の側面を取り入れた科目を提供すること、それには体験的な側面をなるべく含めるよう配慮すること、などが要素として重要である。

#### (農学部)

農学部では農業、林業などの現場の実態を理解することが重要である。そのためには、特に各現場のステークホルダーと深く関わることができるような現場体験、現場実習が必要である。

また、生産だけでなく販売や消費までの仕組みを包括的に捉え、現在の農林業等を革新できるようなビジネス視点を身に付けるようなプログラムの導入も望まれる。また、農村地域への卒業生の受け入れを促進していく仕組みづくりも欠かせない。

#### (工学部)

工学部では、専門として学ぶ技術や素材、システム等が、社会の中でどのように使われ、どのような側面で環境問題や社会問題に影響を及ぼす（または及ぼす可能性がある）かといった社会志向の視点を持つことが求められている。自らの専門分野の位置づけと各事象のつながりを整理し、環境問題を全体として捉えることができる俯瞰的視野の育成が重要である。

#### コラム：北米における「技術の社会的影響 (Impact of Technology on Society)」科目の提供

カナダのビクトリア大学工学部では、“Impact of Technology on Society (技術の社会的影響)”という科目が開講されており、現代の技術が社会にもたらす影響について、経済・環境・政治・社会のあらゆる側面から議論する授業が行われている。他にも米国の大学の工学部では、この科目を1・2年次の必修科目としていて、学生が主体的な学習を進めることができるように、学生同士のディスカッションを多用している。ここで扱われているディスカッションの特徴として、教員が答えを与えるのではなく、学生自身が答えを導き出していくプロセスを重視する手法がとられている。

### (3) 活躍の場面を視野にいれた環境リーダー育成プログラムの構成要素

環境リーダーが活躍する場面を分類すると大きく、「NPO・社会的起業家等の市民社会」、「営利を追求する企業」、「国及び地方レベルでの行政」に分けられる。例えば、行政・政府分野で活躍する人材の養成にあたっては、多様な主体の利害を調整し持続可能な社会づくりに向けた解を見出そうとするバランス感覚、長

期的な視野にたつて経済社会のあり方を構想し、それを促すための仕組みづくりを創造する企画力が特に求められる。企業では、経済性を確実にもたらす環境技術の活用や環境管理を生み出す能力が強く求められることになる。

行政、企業、市民社会など、どの分野で活躍する人材であるかに関わらず、環境問題の解決を志す強い動機や環境倫理などの感性、環境問題に関する基礎知識、俯瞰力、企画・構想力、合意形成能力といったリーダーシップの能力が求められる。一方、それぞれの活躍の場面に対応して求められる具体的な知識・スキルは若干異なってくる。

以下、環境人材育成ワークショップで提起された視点を紹介する。

#### (行政)

行政・政府分野で活躍する人材には、関係部署や省庁、様々な利害関係者間の調整や連携を推進する役割が求められる。そのためには、多様な意見を受け入れ、相手の立場になって考える能力とともに、全体を俯瞰して落とし所を見極める力が大切である。このような能力を育むためには、幅広い好奇心を常にもち、例えば、新書を読むなどして、様々な情報に積極的に接することが重要である。

#### (企業)

環境と事業間のトレードオフを強く認識し、何かを犠牲にしていることを理解しつつ判断する力、さらには環境と事業活動をWin-Winにする力を育むことが必要とされる。このためには、プロジェクトベースラーニング、ケーススタディなどの方法が効果的である。

#### (市民社会)

市民社会で活躍する人材については、現場の問題とニーズを、バランス感覚をもって把握し、自らの言葉で社会と対話し、想いを具現化できるスキルを身に付けていることが求められる。そのためには、現場を知る体験や実習の導入や、企画力、即戦力を育てる教育が重要である。

### (4) 社会人教育・リカレント教育としての環境リーダー育成プログラムの構成要素

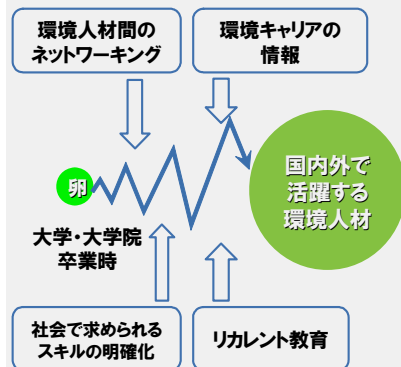
社会で活躍する環境リーダーに必要な素養をあまねく18歳から20代前半の大学生が習得するのは現実的ではない。また、具体的な環境リーダーに必要な素養は、活躍の場や当該人の立場、そして時の推移によって大きくかわってくるものである。したがって、一旦社会に出て特定の職務等に関わった後に、その職務をより持続可能性の観点から発展させるために、または持続可能な社会形成のために新しい職務を担っていくために、大学において社会人教育・リカレント教育を施していくことも非常に有意義である。

#### (社会人教育・リカレント教育プログラム)

環境リーダー育成を目指した社会人教育、リカレント教育では、大学教育を地域社会に向けて開放し、社会人教育や生涯学習の充実を図

### 生涯を通じた能力開発

環境人材は大学・大学院の期間で育成できるものではなく、生涯を通じたキャリア開発が重要





り教育機会の拡大を進めること、時間的制約条件の厳しい社会人学生に対し大学が短期間で集中的に学ぶ機会を開発・提供することが求められよう。特に、社会人などが職場などで求められる実践的な専門性を身につけ、修了証などを得ることができるようなプログラムを企画・開発すること、特に「職場における問題解決」と「教育」を同時に提供するような「組織学習（アクションラーニング）」の機会を大学が提供することが重要である。また、早急な持続可能な社会の形成を促すためには、社長等経営層に対する環境リーダーとしての学びの場を提供することも考えられる。

#### コラム：大学とNPOとの連携：四国・国際協力論事業の事例

四国の各県内にある大学とJICA、四国のNPOが連携し、四国・国際協力論事業を2005年4月から開始している。これは地域レベルと世界レベルの持続可能な社会のあり方について学び、かつ多面的・多角的に考え行動に結び付けていくことができる人材の育成を目指したもので、大学に講義科目「国際協力論」を設置し、そのファシリテートと運営は主としてNPOが担っている。講義の進め方は、ワークショップ・グループディスカッションなどの参加型手法を取り入れており、四国地域における国際協力活動、ODAや国際組織の活動などの実態に触れるような配慮がなされている。JICA四国は各大学と覚書を交換し、講義を実施する四国NPOネットワークに資金提供をしている。

## 2 環境人材育成に向けた大学と企業・行政・NPO等が参加するコンソーシアム

### の立ち上げ

第3章の1で提示した実践的な環境リーダー育成プログラムを実現し、環境人材の社会での受け入れを促進するためには、大学間での連携や、大学と企業、行政、NPOといった社会の受け入れ側との連携が必要不可欠になってくる。

すなわち、フィールドワークやインターン等を通じた学びの場を提供するためには、持続可能な社会づくりに挑む社会の現場を有する企業、行政、NPO等と協働でプログラムを開発することが求められる。このような大学と社会の受け入れ側との連携を円滑化するとともに、よりすぐれた環境人材育成プログラムを開発していくための関係者間での情報共有を促すために、産官学民協同で構成される、環境人材育成を目的としたコンソーシアムの立ち上げが有益となる。本ビジョンにおいては、環境リーダー育成のための産官学民連携のコンソーシアムの目的、役割、活動内容を、以下のとおり提案したい。

#### (1) 環境人材育成コンソーシアムの目的

環境人材育成コンソーシアムの第1の目的は、大学における持続可能なアジアを担うアジアの環境人材を育成する質の高いプログラムの導入を促進・支援することを通じて環境リーダーを育成していくことにある。すなわち、持続可能な社会に向けた人材受け入れ側のニーズに対応した実践的教育を効果的、効率的に行うためには、人材を育成する側と社会の現場とのマッチングを支援することである。また、このような教育を通じて、環境人材がそのスキル等を生かして活躍できるよう社会の受け入れを促進することにある。

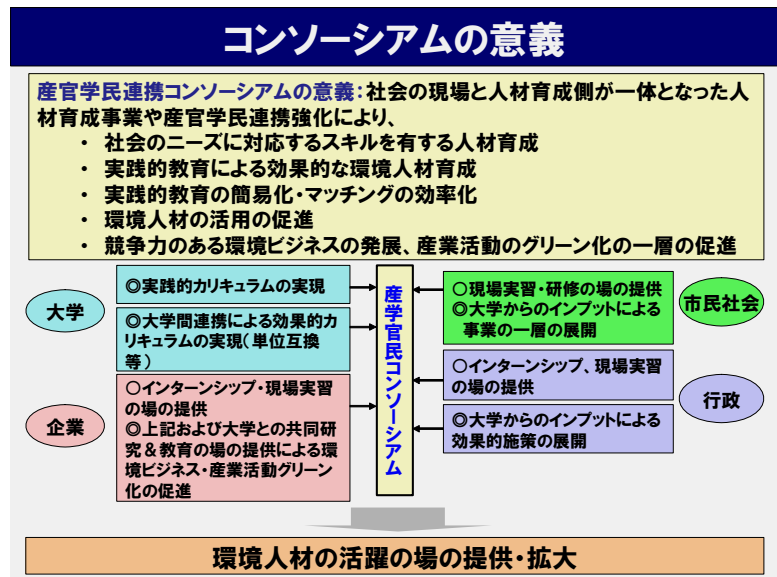
具体的には、大学側での実践的プログラムの実施にあたって、コンソーシアムの仲介により、企業、市民社会、行政がフィールドワークやインターンシップの場を提供したり、外部講師として現場の経験から得ら

れた知識、知恵を提供したりできるようにする。この際に、企業においては、これを通じて大学との共同研究を進め、環境ビジネスや産業のグリーン化を促進する、また市民社会及び行政においても大学の知見やフィールドワークを通じたインプットを得て、より効果的な活動や施策を講じる契機とできるように、コーディネートすることが求められよう。

このような環境人材育成プログラム支援の他、アジアの環境人材育成という観点からは、アジア諸国との窓口機能を提供することが有効であろう。すなわち、アジアの大学と日本の大学とのコーディネート支援やアジアの学生の日本の大学での留学をサポートするための日本の大学の環境人材育成プログラムの情報提供を行うような機能も有益である。

また、環境人材のキャリアパスを支援するため、企業のグリーン化を促すための大学との共同研究の促進や大学側の知見を企業活動にインプットするための研究会といった産学連携の機能も求められよう。

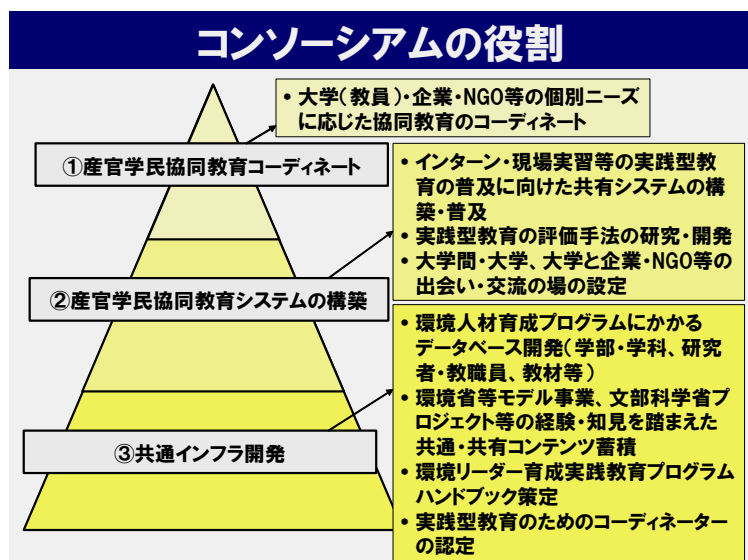
このような環境人材育成コンソーシアムの設置と運営によって、大学、企業、NPO、行政が Win-Win の形で展開できる教育プログラムの創出を軸に、経済面、ノウハウ面で自立発展的に環境人材育成の取り組みが広がっていく基盤の創出を目指すことができる。



## (2) 環境人材育成コンソーシアムの役割

### (産官学民協同教育のコーディネート)

コンソーシアムの役割として、大学・企業・NPO 等の個別ニーズに応じたコーディネート機能を持つことが挙げられる。それには、大学に対して外部の講師等の活用や紹介を行う機能、関係機関のフィールド・リソースなどを活用したフィールドワークや現場研修を推進する機能、関係機関のニーズに対応した環境インターンシップ制度の構築と拡充をすすめる機能、関係機関がもつ個別のリソースや知見を生かした環境人材育成のカリキュラム・教材作成の支援・経験の蓄積・情報の公開を促進する機能、そしてインターンシップなどに参加する学生への事前教育等の実施を支援する機能などが想定さ



れる。

実際に事業として進める際には、コンソーシアム事務局にコーディネーターを配置し、学生を受け入れる現場や大学・学生を繋ぐ役割を果たし、プロジェクトの設計を支援するとともに学生の受け入れ先へのフォローを行うなどが期待される。また学生に対しては、産官学民協同教育に参加することの意識付け、動機付け、方向付けなどとともに、中間段階でのサポートを実施し、大学に対しては、学生に対する事前・事後教育のサポートを行うとともに、評価へのサポートを行うことが期待される。

### (産官学民協同教育システムの構築)

コンソーシアムによって産官学民協同教育をコーディネートするためには、産官学民協同教育システムの構築が有効である。例えば大学間もしくは大学と企業、NPO 等との出会いや交流の場を設定するとともに、インターンやフィールドワーク等の実践型教育を普及するための共有システムを構築し、普及することが考えられる。また実践型の教育を評価する手法を研究・開発することが望ましい。具体的には、大学間もしくは大学と企業・NPO 等の連携による実践型教育の実施に向けたセミナー・交流会または環境人材育成プログラム開発にかかる研究会の開催や、インターンシップやフィールドワークを円滑に進めるために、損保ジャパンのCSO ラーニングシステムのような、複数の大学が共有して使えるようなシステムを構築し普及することが有効であろう。

また、実践型教育の成果は知識だけで評価できるものではなく、試験等での評価が困難であること、社会での受け入れを促進する観点から、社会が求めるスキルを有しているかといった視点での評価が望まれることから、新たな評価手法を構築することが求められよう。そのため、環境人材の素養の習得に関する評価手法を開発するための研究会を開催することなどを事業として実施することが期待される。さらには大学での環境・持続可能性に関する価値観・視点を取り込んだプログラムの評価を実施することも有効である。そのために、自主的な自己評価、あるいは外部・第三者評価などを実施し、得られた評価を大学運営に反映させる体制を形成することが求められる。そうした作業は、教職員や学生の意識改革にもつながるものへと繋がることが期待できる。

#### コラム：損保ジャパン CSO ラーニングによるインターンシップ支援

インターンを通して環境問題や市民社会のあり方などについて考え、より視野の広い社会人として巣立っていくことを目指し、大学生や大学院生に、環境分野のCSOでのインターンを促進する制度。受け入れ側には、学生を受け入れるCSOにとって、マンパワー支援の一助となることを期待している。奨学金を希望する学生には1時間あたり900円を支給する。奨学金は、損保ジャパン社員の寄付金である「ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド」を活用しており、社員が次代を担う世代の人材育成を支援している。

### (共通インフラの開発)

コンソーシアムを効果的なものとするために、コンソーシアムに参加する大学が活用することのできる環境人材育成に係る共通インフラの開発と整備が必要である。例えば環境人材育成プログラムにかかるデータベースの開発、行政の支援により進められる人材育成プログラムの開発事業等の経験・知見を踏まえた共通・共有コンテンツの蓄積、環境リーダー育成実践教育プログラムハンドブックの作成、そして実践型教育のためのコーディネーターの認定、などが想定される。

具体的には、環境人材・環境リーダー育成のためのプログラム、カリキュラム事例、教材について日本を中心に海外も含めて収集し、蓄積したデータベースの開発、環境人材育成のために必要な教材を開発するための研究会や取り組み事例を共有するワークショップの開催、各大学での経験を踏まえた環境人材育成プログラムとしての体系的なカリキュラムの共通コンテンツ開発などが考えられる。

また、大学における環境人材育成をサポートするための教育手法等を整理した環境人材実践教育ハンドブックの作成も有効である。さらに、大学における継続的な実践型教育実施にあたっては、大学内または地域の関係者をつなげるコーディネーターが必要になってくる。このようなコーディネーターの配置を支援するため、コンソーシアムにおいてコーディネーターの研修および認定などを行うことも期待されよう。

#### コラム：環境人材育成のための教材開発の必要性

「環境」については、その他の学問と比較して歴史も浅く、確立した学問体系があるわけではない。わが国の公害の歴史を振り返れば、環境以外の短期的利益を最優先する社会的風潮の中で、取り組むべきことが明らかであっても、環境リーダーとして取り組むことが個人の地位や利益を犠牲にしかねない現実があった。このような過去の歴史をふりかえり、環境人材として理解するべき環境問題の現場の複雑性の検証を通じた教訓を教材として整理することが求められる。

### (3) 持続的に発展するコンソーシアム形成に向けた視点

環境人材育成のコンソーシアムを確立し、持続的に発展する形で運営を進めていくために、留意すべき視点が存在する。

#### ① 自立発展戦略

サービスを交換し合うことで大学、企業、NPO等すべての参加団体が受益者となるしくみを構築すること、関係者間で情報の共有化が促されるインフラやしくみづくりをすすめることなどにより大学及び企業、NPO、行政の高い当事者意識を促す仕掛けが求められる。これにより、財政・活動面の双方で自立発展が可能な構造にしていく必要がある。

そのためには、何らかの法人格を備えた事務局の設置と経営センスを有する専任のスタッフを確保すること、NPO等が連携の担い手としての可能性を発揮できる適正な委託形態や支援等を行うこと、プログラム内容や実施体制の修正を適宜行えるような手続きや制度的枠組みを確立すること、特定のセクターのみに偏ることなく、かつ政府や行政から自立した資金を恒常的に確保するメカニズムを確立すること、などが求められよう。

#### ② 既存のネットワーク・蓄積の最大限の活用・連携

IR3Sや現代GP等これまでの環境人材育成分野でのネットワーク組織や取り組み、地域レベルでの大学コンソーシアム等といった既存のネットワークと有機的な連携を構築し、知見や経験を共有化していくことが必要である。

#### ③ 窓口機能・調整機能

環境人材育成に関して国内外の窓口・調整機関としての機能を果たすことにより、産官学民の連携を加速させることが重要である。

#### ④ 活動・ネットワークの段階的发展

本ビジョンにおいて提案しているコンソーシアムの役割を有する組織の確立は、一朝一夕に実現できるものではない。参加者のニーズに対応して段階的に活動を展開させていくことが望まれる。また、設立当初は日本の関係機関の参加を基本として体制を確立していくことが望ましいが、数年後には、アジアの大学等の参加や連携関係を構築していくことが望ましい。

### 3 アジアにおける環境人材の育成に向けて

#### (1) アジアの大学間の連携、ネットワークの構築等

日本の学生が日本及び日本以外のアジアにおいて、日本以外のアジアの学生が母国及び日本の大学において学び環境人材として活躍できるよう、日本と日本以外のアジアとの連携をすすめていくことが重要である。

そのためには、第3章の1で論じたアジアの環境人材育成プログラムの開発、実施にあたって、日本の関係者間だけではなく、アジアの大学等も参画し、各大学等の知見や環境問題のフィールドを共有させながら進めていくことも有効であろう。その際、教材を e-learning 等のシステムで共有するほか、日本及びアジアの大学の講師や学生が、連携先の大学に一定期間移動し、環境人材としての学びを実践するのも効果的であろう。

また、各国の大学がこれまでの取り組みを強化すると同時に、政府海外援助の資金などを用いて、途上国支援の一環として大学間連携の仕組みづくりを進めることも有効である。特に、アジアの大学間での知見の共有化をしながら環境人材を連携して育成していく取り組みを通じて、アジアの学生が母国の大学で環境について学ぶことを促進するスキームも必要である。

このような大学間連携を促す仕組みとしては、アジアの大学間のネットワーク及び協同プロジェクトの構築が有効であろう。これまで、LEAD<sup>4</sup>、IPoS<sup>6</sup>等の取り組みが進められているほか、国連大学が中心となって、ProsPER.Net の構築が始められているところである。今後は、これらの取り組みを進展させていくとともに、第3章の3で論じたコンソーシアムの活動と連携させながら、日本とアジアの大学との協同により、持続可能なアジアに向けた環境人材の育成を進めていくことが望まれる。



<sup>4</sup>環境と開発のためのリーダーシップ (Leadership for Environment and Development) は、1991年にロックフェラー財団の支援により創設された、持続可能な開発を目指す専門家の国際的ネットワークの呼称。

<sup>5</sup>東京大学とアジア工科大学院(AIT)が実施する、アジアと地球の持続可能性を考えるサマーワークショップ(Intensive Program on Sustainability・IPoS)プログラム。2004年以来毎年、東京大学、AIT、AGSメンバー校、IR3S連携校からの参加者により、文化的学問的背景の異なる学生と教員によるプログラム運営やネットワーク形成を行っている。

**コラム：国連大学「Promotion of Sustainability in Postgraduate Education and Research Network (ProSPER.NET)」によるアジアの大学間連携構築の試み**

国連大学高等研究所によるアジアの環境大学院ネットワーク・イニシアチブ。2007年11月横浜において、アジア太平洋地域の11の大学の代表者の参加を得て第一回会議を開催し、大学におけるESDの取り組みについての情報交換、コンセプトペーパーについての議論、ネットワークに関する憲章の取りまとめを行い、大学院生の持続可能な開発に関する活動への関与の推進、大学教員養成・学校教員養成、政府職員研修、持続可能な開発の要素をビジネススクールのカリキュラムに統合あるいはプログラム展開、持続可能な開発に関する事例研究、高等教育機関の持続可能性に関する取り組みのマッピング（取り組み状況を把握するためのリサーチ）、地域・地元の人々が関わるができる活動、修士・博士課程学生対象のサマースクールの開設、持続可能な開発に関する大学教員の協働促進、といった9つの共同プロジェクトの提案を行っている。

## (2) アジアにおける環境人材育成のためのインセンティブづくり

アジアにおける環境人材育成をすすめていくためには、アジアの大学における環境人材育成を促進し、また、各人に対する環境人材として活躍することへのインセンティブ付与が不可欠であろう。特にアジア等発展途上国の人材が先進国の大学に留学した場合は、母国に戻らず先進国にとどまり、先進国で活躍するケースが多い。これは、各人の幸福追求にとっては意義があることであっても、途上国の能力流出を引き起こす結果となる。持続可能なアジアの実現のためには、アジア規模で行動できる日本人の環境人材だけでなく、母国に根をはり、母国の資源を最大限に活用して活躍できるアジア人の環境人材を増大していくことが必要不可欠である。そのためには、(1)を通じて母国で環境人材を育成できる大学を拡大させていくとともに、母国で環境人材として活躍することに対して、社会的評価を与える等の各人へのインセンティブ付与等も重要である。

また、日本及びアジアの環境人材間のネットワークを構築し、交流を深めることなどにより、生涯における環境人材としてのスキルアップの仕組みを作り、環境人材であることの社会的意義を高めていくことも求められよう。

## 4 大学における環境人材育成促進に向けた各主体の取り組み

以上を踏まえて、アジアにおける持続可能な社会の構築を担う人材育成を大学において進めるために、大学以外の各主体に求められる取組をとりまとめる。

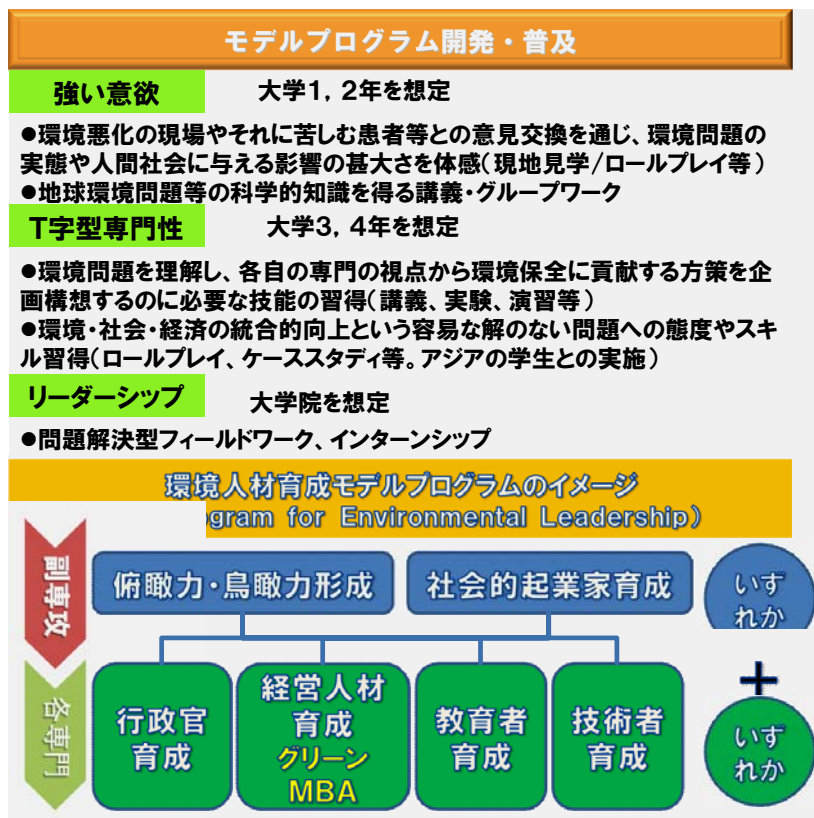
### (1) 環境省等政府における取組

#### ① 大学での環境人材育成プログラムの開発・実証への支援

大学で取り組みが始められつつある環境人材育成プログラムを、第3章の1で論じた視点からより充実させていくという観点から、大学における、企業、NPO、行政等の社会の受け入れ側と連携して進められる環境人材育成プログラムの開発・実証を促進し、その実施を奨励するような支援を行っていくことが求められよう。その際、特に、日本の大学間での連携、または日本とアジアの大学間での連携により、それぞれの



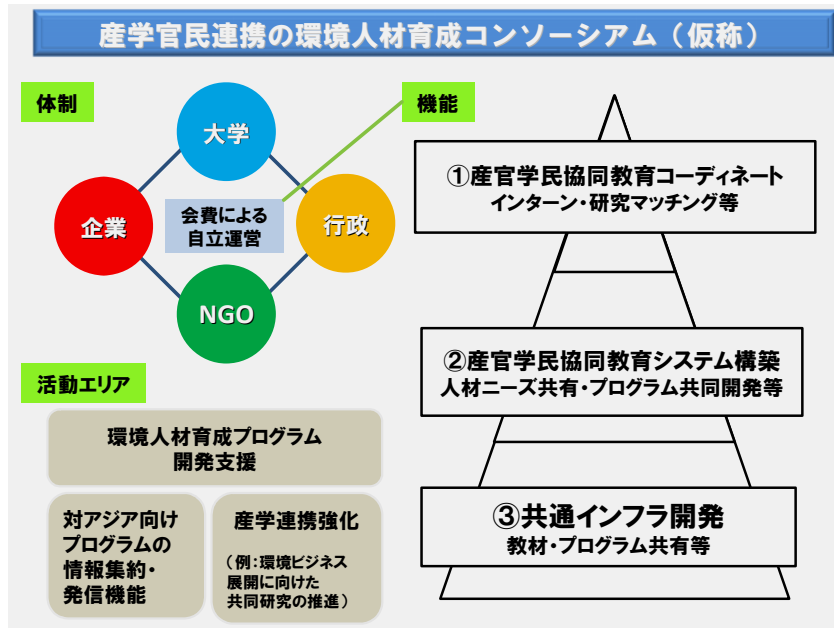
リソースを生かしながら、持続可能な社会構築のために必要な人材育成が効果的に行われる取り組みを支援していくことが望まれる。



## ② 環境人材育成を目的とした産官学民連携コンソーシアムの立ち上げ支援

大学間、もしくは大学と企業・行政・NPO等との連携を具現化し、連携に基づく確固とした基盤を持って環境人材の育成を促進するためには、環境人材の育成を主題とした産官学民連携のコンソーシアムの立ち上げが重要となる。その場合、設立当初数年間、すなわちコンソーシアムの活動が本格開始するまでの間は、行政からの支援がなされることが必要であろう。一方、コンソーシアムの活動が本格軌道にのってからは、自立的に活動を継続・発展させていけるようになることが望ましい。

第3章の2で提案したコンソーシアムの活動を展開していくにあたって、当初は、上記の環境人材育成プログラムの開発・実証支援と一体となって、活動基盤を構築していくことが適当であろう。また、コンソーシアムの基盤が確立した後には、アジアの大学との連携関係を構築するための支援や育成された環境人材のネットワーク構築支援等が行われることも有効であろう。



### ③ その他の環境人材育成支援策の検討

環境人材の育成と人材の活用促進にあたって、政府が行うことが可能な取り組み例としては、「環境プランナー」のような企業等社会の受け入れ側が参照できる環境人材に係る資格の充実とその広報、大学が行う環境人材育成の取り組み等に対する表彰・推奨制度の導入等が考えられる。これらについては、(1)および(2)の取り組みの進捗状況をみながら、取り組み方策の検討が行われることが望ましい。

また、社会の受け入れ側として、大学における環境人材育成プログラムの開発・実証にあたって、人材受け入れ側の立場から必要なスキル、ニーズを提示していくとともに、外部講師として実践の現場から得られた知見、知恵の提供、または人材育成に必要な実践の学びの場の提供が行われることが望まれる。

#### (2) 企業及びNPO等における取組

環境問題等の解決に実際に取り組んでいる企業及びNPO等に関しては、環境人材育成を目的とした産官学民連携コンソーシアムの参加を通じて又は個別の大学との連携関係の中で、大学における環境人材育成プログラムの開発・実証にあたって、人材受け入れ側の立場から必要なスキル、ニーズを提示していくとともに、外部講師として実践の現場から得られた知見、知恵の提供、または人材育成に必要な実践の学びの場の提供が行われることが望まれる。このような大学等との連携を通じて、企業の本業における持続可能性の追求及びNPOの持続可能な社会作りに向けた活動の一層の進展につながっていくことが期待される。

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」

検討会委員名簿  
(五十音順・敬称略)

氏 名	所 属・役 職 (委員就任時点)
鮎川 ゆりか	WWF ジャパン気候変動プログラム特別顧問
鵜野 公郎	LEAD ジャパンナショナルプログラムディレクター
神保 重紀	(株)日経BP日経エコロジー編集長
竹内 よし子	(特活)えひめグローバルネットワーク代表
棚田 和也	東京都環境局環境政策部副参事(環境政策担当)
谷 達雄	(株)リコー理事・技師長 社会環境本部長
玉 真之介	岩手大学理事(学務担当)・副学長
堤 恵美子	(株)タケエイ取締役
中川 直洋	ワタミ(株)社長室長
長谷川 雅世	トヨタ自動車(株)CSR・環境部 CSR 室長
浜中 裕徳	慶応大学環境情報学部教授
◎廣野 良吉	成蹊大学名誉教授
俣野 実	大成建設(株)土木営業本部理事・副本部長
味埜 俊	東京大学大学院新領域創成科学研究科環境学研究系社会文化環境学専攻教授
宮城 治男	(特活)エティック代表理事
○安井 至	国際連合大学副学長

◎ 座長

○ 座長代理

## 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検討会 開催経緯

### 平成 19 年 7 月 23 日 第1回検討会開催

- 本検討会の開催趣旨について
- アジア環境人材育成イニシアティブについて
- 持続可能なアジアに向けて必要な環境人材について
- 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

### 8 月 27 日 第2回検討会開催

- 大学における環境人材の育成について
- アジアの大学間ネットワークによる環境人材育成について
- 長期的な視野を持った企業の環境経営について
- 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骨子案について

### 9 月 20 日 第3回検討会開催

- 大学と企業・NPO等が連携して行う環境人材の育成について
- 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論点整理(案)について

### 11 月 22 日 第4回検討会開催

- 企業・NPO等が大学と連携して行う環境人材の育成について
- 大学生が行う環境活動を通じた環境人材の育成について
- 論点整理案への意見公募および実施中の調査について

### 平成 20 年 1 月 23 日 第5回検討会開催

- アジアで必要とされる環境人材像について
- これまでの調査の結果について
- 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一次素案について

### 2 月 28 日 第6回検討会開催

- 環境人材育成ワークショップの結果について
- 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案について

### 3 月 12 日 第7回検討会開催

- 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について