

第 3 回 地域脱炭素化に向けた大学における環境人材育成の検討会 議事録

2025 年 7 月 15 日 (火) 15:00-17:00 オンライン／新橋ビジネスフォーラムにて

参加者：(* 議事進行)

岡山大学 理事 (デジタルトランスフォーメーション・グリーントランスフォーメーション担当)・上席副学長 阿部 匡伸氏

法政大学 社会学部 教授／信州大学 グリーン社会協創機構 特任教授 茅野 恒秀氏*

千葉商科大学 人間社会学部 教授 田中 信一郎氏

立命館大学 産業社会学部 現代社会学科 教授 永野 聡氏*

株式会社パソナサステナビリティ 代表取締役社長 石田 正則氏

私立神山まるごと高等専門学校 デザイン・エンジニアリング学科 准教授／
徳島大学 人と地域共創センター 客員准教授 佐野 淳也氏 (オンライン)

株式会社風とつばさ 代表取締役・コンサルタント 水谷 衣里氏

環境省 総合政策課 環境教育推進室長 黒部 一隆氏 (室長補佐 居崎 時江氏)

文部科学省 高等教育局 地域大学振興課 地域大学振興室長 石川 雅史氏

文部科学省 研究開発局 環境エネルギー課 総括係 清水 大陽氏 (オンライン)

(※以下、敬称略)

1. 挨拶・自己紹介

事務局： 皆様、こんにちは。ただ今から「第3回地域脱炭素に向けた大学における環境人材育成の検討会」を開始したいと思います。まずは開会のご挨拶を、環境省 総合政策課 環境教育推進室長の黒部 一隆様のから一言お願いいたします。

環境省 黒部： 皆様、本日はお足元悪い中ご参加いただき、ありがとうございます。環境省 環境教育室長の黒部でございます。環境人材の検討会というところで、地域の中で、第

1回、第2回でも、素晴らしい取り組みをされている方々にお話を伺ってまいりました。個人としては素晴らしい、或いは組織としては成果を残しておられますが、まだ点としてであって、成果がなかなか横に広がっていかない、或いは連携についても、研究室とは組めるんだけど、大学本体とのコミュニケーションという意味では課題感を感じるという話がありました。

一方で、第2回の議論の中にもありましたように、地域の大学とは、裏を返すと、地域に入っていく時に非常に与信力のある存在であって、地域からも期待をされている。そこに大学として何かしらの貢献をしていくことは、大学の責務でもないかというようなご発言もありました。大学の方でも、地域のグリーントランジションにおけるグリーン人材を育てていこうという動きが出てきている中で、どういった取組で裾野を広げていくのか。環境に対する取組をさらに進めていくことができるのかということについて、本日は皆様とさらに議論をさせていただければと思っております。よろしく願いいたします。

事務局： 黒部室長、ありがとうございました。次に、文部科学省 研究開発局 環境エネルギー課 清水様、ご挨拶をお願いいたします。

文部科学省 清水： お世話になっております。この度は、ご挨拶の機会をいただきまして、ありがとうございます。文部科学省 研究開発局 研究開発局の清水と申します。本来、課長補佐の松本が出席予定でございましたが、急用が入りましたので、代理としてご挨拶申し上げます。初めに本検討会の開催にあたり、準備を進めてこられた地域ゼロカーボンワーキンググループ（WG）関係者の皆様、また、各大学の関係者の皆様のご尽力に感謝申し上げます。

我が国では、世界的な課題である地球温暖化の解決のため、2050年のカーボンニュートラルを目指しております。その取り組みの一環として、文部科学省、経済産業省、環境省と全国の大学等が連携し、カーボンニュートラル達成に貢献する大学等コアリションが立ち上げられました。今年で設立から4年となり、地域ゼロカーボンWGを含む5つのWGにて、カーボンニュートラルに向けた課題や解決策について議論いただいていたものと承知しております。

カーボンニュートラルを目指した新しい動きとして、文部科学省では半導体分野を今後強化すべき重要領域と考えており、本年4月に半導体エレクトロニクス推進室を設置いたしました。産業界とも連携しつつ、アカデミアにおける省エネ、高性能な次世代半導体の研究開発、基盤整備、人材育成の取り組みについて省を挙げて推進してまいります。

地域ゼロカーボンWGでは、地域のゼロカーボン化に向けた技術的な課題、制度的課題等の抽出と取りまとめを議論いただく場と承知しております。半導体はDX化の鍵となる要素であり、その適切な活用が地域のゼロカーボン化に大きく貢献すると考えております。

ぜひ、我々の進める政策とも連携を検討いただきまして、喫緊の課題であるカーボンニュートラルの達成に向けた相乗効果を発揮できるようになることを期待しております。

長くなりましたが、以上で私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いたします。

事務局： 清水様、ありがとうございます。それでは、本日新橋の会場にお越しの本検討会コアメンバーおよび招聘メンバーのご紹介をさせていただきます。まずは、文部科学省 高等教育局 地域大学振興課 地域大学振興室長 石川様、お願いたします。

文部科学省 石川： 皆さん、こんにちは。第1回、第2回と参加させていただいて、大学とのつながりによって、様々な取組が充実している例を知ることができました。これは大学との直接的なつながりということもあれば、ご自身が博士課程に行かれたことで、非常に発展的な取組につながっているというようなお話も聞かせていただきました。

本日も色々な事例や、大学とのつながりについて聞かせていただきたいと思います。この検討会の後、環境とグリーンを取組を進めていく上で、いかに大学とつながるシステムをつくるか。事業スキームや、色々な取組の中に「環境人材」という観点が必ず入る枠組みというのはどういうシステムなのか、そういったことを引き続き考えていきたいと思っております。よろしくお願いたします。

立命館大学 永野： 皆さん、よろしくお願いたします。立命館大学 産業社会学部の教員をやっております永野と申します。今日は、司会を茅野先生と一緒にやらせていただくということで、私からは株式会社パソナサステナビリティの石田さんをお呼びさせていただきました。大企業でどのような環境人材を育成していくか、あとは評価システム等でどういったことを工夫されてるかについて話題提供いただき、後半の議論に結びつけていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

法政大学 茅野： 法政大学社会学部の茅野でございます。よろしくお願いたします。5月に開催した第1回では、この道を切り開いてきたパイオニアの方々、6月の第2回では、私からするとニュータイプであるビジネス化に邁進している方々がゲストでした。我々も、知的な刺激もそうですし、教員としての刺激も受けてまいりました。

今日の第3回は、環境省から資料（[検討会論点（第1回・第2回）](#)）が出ておりますが、「地域脱炭素」が本検討会のテーマでもありますので、地域脱炭素化を進める上での人材、それから脱炭素だけではなくて、そこに「地域」が入る、また「ソーシャル」、「社会」というのが入ってくるような課題の最前線に取り組んでおられる皆様にお話をお聞きできればと思っております。今日もどうぞよろしくお願いたします。

岡山大学 阿部： 皆さん、こんにちは。岡山大学 DX・GX 担当理事の阿部でございます。

私は地域ゼロカーボン WG の幹事校を代表して、本検討会にも参加させていただいております。今日は第3回ですが、第1回は企業で求めている人材はどのようなものか。それから第2回は、そうした起業を立ち上げたトップランナーの方々に来ていただきました。今回は、こうした人材をどう育成していくのかという人材育成の観点から、色々なお話が聞けるのではないかと期待しております。どうぞよろしくお願いいたします。

千葉商科大学 田中： 千葉商科大学の田中です。どうぞよろしくお願いいたします。私は人間社会学部という学部には属していますが、人間社会学部のミッションがサステナビリティ人材を育てることで、学部内でも散々議論しております。ただ、なかなかこの定義が難しいと感じております。

一方、ここで議論している地域ゼロカーボンを進めていく人材というのは、まさにサステナビリティ人材の一つの形態であるということは間違いないものですので、学部内での議論の知見もうまくフィードバックできればと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(株) パソナサステナビリティ 石田： [株式会社パソナサステナビリティ](#)の石田と申します。よろしくお願いいたします。今日は、永野先生と一緒に研究をしているテーマを中心に話したいと思っております。私も勉強させていただく時間としたいので、どうぞよろしくお願いいたします。

(株) 風とつばさ 水谷： 皆様、こんにちは。今日はどうぞよろしくお願いいたします。[株式会社風とつばさ](#)の水谷 衣里と申します。自己紹介は後ほどゆくりさせていただければと思いますが、事前に事務局の皆様からこの検討会の内容をお伺いして、本当に大事なテーマだと思いました。人材育成は本当に時間がかかるというか、なかなかすぐには結果が出ないところで、且つ今日まさに文部科学省と環境省の2省が参加されていますが、領域横断的に取り組んでいかなければならないことだと思っています。今日はそういった観点で、リアルに何ができるのかということ、皆さんと一緒に考えていければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

事務局： ありがとうございます。それでは、オンラインでご参加いただいている神山まると高専の佐野様一言お願いできますでしょうか。

神山まると高等専門学校 佐野： 皆様、お疲れさまです。本来はそちらに直接伺うべきところを家庭の事情で叶わず大変失礼いたしました。茅野先生、田中先生、お久しぶりです。今回はお招きいただきありがとうございます。私は、新しく徳島県の上勝町の里山に作られた起業家を育てる高等専門学校である[神山まると高等専門学校](#)で教員をしております。

ここでの経験値や、ゼロ・ウェイストで知られる上勝町がお隣にありますので、そういった事例から、いかに環境人材を地域で作っていくかというところで情報提供させていただければと思います。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

2. 配布資料「検討会論点（第1回・第2回）」についての説明

事務局： ありがとうございます。それでは、配布資料についてご説明させていただきます。本日の配布資料は、私ども IGES の[第3回検討会ウェブページ](#)に掲載させていただいております。なお、招聘メンバーの方々による事例発表に関するスライドは、事後に公開させていただく形にしたいと思います。

本日の配布資料のうち「[検討会論点（第1回・第2回）](#)」（図1）について、環境省 黒部室長からご説明いただければと思います。よろしくお願いいたします。

環境省 黒部： 今ご紹介いただいたお手元の参考資料ですが、これまで出てきた論点のマップ的なものがあった方が良いかなということで一案まとめさせていただきました。まだ叩き台にもなっておらず、叩き放題でございますので、ぜひ皆様からコメントいただければと思っております。

第1回、第2回の中でもいくつか大事なメッセージが出ていたと思いますが、傑出した人材のみならず、やはり裾野を広げていくことが非常に大事だということを各出席者の方々も指摘をされていたかと思えます。持続可能な地域づくりのために、多様な人材をどう作っていくのかということ。また、その中に対して大学の役割は、環境ビジネスにおける環境人材というイメージもありますが、専門的な知識等の一方向に向かうのではなく、地域の中での様々な価値観、様々な合意形成といった、いわゆる多面的な学びも含めて、地域のグリーントランジション、或いはグリーントランスフォーメーションを進めていく時に、大学時代の分野横断的な学びが有益であったというようなコメントが寄せられていたかと思えます。

また、「理論 (Ri) と対話 (Ta) と実践 (Ji)」、勝手に「リタジモデル」としてみたのですが、理論と対話と実践の往還が非常に重要だということが、飛騨高山小水力発電株式会社の井上博成さんからご指摘いただきました。大学で理論を立て、地域で対話をして、実践をして、また大学の学びの場において理論をアップデートしていくというような機会をどれだけプロモートできるか。あとは、先ほど申し上げたように、博士号が地域社会に対する責任と同時に与信力も持っているというお話もあったかと思えます。

一方、大学と地域・企業との連携において、非常に課題があるというところも見えてきました。ほとんど教員一人一人の個人の情熱によって支えられているのが、現場の現状であるということ。また、文科省 石川室長からもご指摘があったように、まだシステムには至っていないということもございます。

大学の教職員のアップデートも必要だとの指摘もありました。大学の職員、或いは大学の事務職員も含めて、環境に関する知識がアップデートされていない現状があるのではないかとのことでした。

今後については、成果の可視化、さらには連携の仕組みをどうしていくか。また、地域との連携には、当然地域の企業様も入ってくるわけですので、こういった方々との連携をどうしていくかというところで、「検討会の対象スコープ」、「大学の役割」、「大学と地域・企業との連携」について、どのような課題があるのか、さらには見える化等々を含めてのエトセトラの論点かなと思っております。単に論点としてまとめてみたものですので、こんなものも右手に置きながら、今日の議論に入っていければと思っております。



図1 第1回・第2回検討会の主なメッセージ 出所：環境省

事務局： 黒部室長、ありがとうございました。

それでは早速、意見交換の部分に入っていきたいと思いますが、ここからの進行を立命館大学 永野先生、法政大学 茅野先生にお願いしたいと思っております。よろしく願いいたします。

3. 招聘メンバーの発表

立命館大学 永野： それでは、今日お呼びしているお三方から 10 分程でご説明をいただきたいと思っております。まず、私からお呼びさせていただきましたパソナサステナビリティの石田さんさんにご発表いただきたいと思っておりますが、今環境省の黒部室長から説明いただいた

資料（[検討会論点（第1回・第2回）](#)）を拝見すると、石田さんの話題は、「今後の方向性」の「PBL 等の学習成果の可視化が重要」というところに関連して話題提供いただけるのではないかと考えています。それでは石田さん、どうぞよろしくお願いいたします。

（株）パソナサステナビリティ 石田： それでは、まず簡単に会社の紹介をしたいと思います。パソナグループの中のパソナサステナビリティという会社ですが、今年4月にできたばかりのほやほやの会社で悪戦苦闘しております。

永野先生と知り合って、一緒にやりましようと言ったタイミングでは、[キャプランという名前の会社](#)で環境経営支援事業を立ち上げ、人的資本経営支援という情報開示の支援事業を両方やっていました。他にも、毎年10,000人ぐらいの新入社員の研修事業、人事の方のお手伝い、企業決算の代行といったことを色々やっていた中で、今回は、4月にサステナビリティというテーマで切り出して会社を作ったという経緯がございます。したがって、今は人的資本経営支援、環境経営支援、それからESGに関するアカデミーを展開しております。具体的には、人事コンサル、GHG排出量の算定、電力の調査・分析、省エネ診断という形になります。ESGアカデミーに関しては、少し体系的なものを作りました。今まで体系的なプログラムを探しましたが、なかなか見つからなかったため、自社で作ってしまおうと。昨年作成し、実際に展開しています。

永野先生からお話をいただいたのは2021年だったと思います。当時はグリーンソーシャルイノベーションという言葉も聞いたことがありませんでしたが、一緒に共同研究をすることになり、取り組んでいるうちに、メディアに結構取り上げていただいたり、永野先生に地域活性学の資料として取り上げていただくようになりました。

ただ、最初のきっかけは「ゼミの支援って、企業からするとどんなことだろう」という疑問で、色々な方々に意見を聞きまくっていたんです。「ゼミで何を学びましたか？」ではなく、「ゼミで何が身につきましたか？」ということを知りたくったところ、私も含めて、皆さんあまり上手く答えられなかったんですね。これは何だろうと。知り合いの大学の先生にも、「学生一人一人が何を身につけたかということ、どう把握してるんですか？」と聞いてみたのですが、あまり明確な答えがありませんでした。

我々としては、教育事業を展開する中で、「企業から求められる成果は何か」という点を最初の見積で問われるので、おそらくこういう成果が期待できるという予測はあり、それをベースに、どうやったら「身につく」という感覚を実感できるんだろうと考えました。授業構成について先生にお話を聞くと、講義があり、フィールドワークがあって、その後に発表を行うということだったので、それぞれのところで身につくスキルとは何かを企業側の視点で分解すると、大体18項目ぐらいありました（図2）。それらについて、実際に身についたかどうかを5段階評価で、学生に自己評価してもらおうとしたのがスタートです。

講義では、知識、様々な背景や行政の制度等を理解しているのか。また、フィールドワークにおいては、社会人とちゃんと会話ができるという点も重要です。永野先生もされていましたが、学生たちに企業に電話をさせて、アポイントを取らせ、そこで議論させるということを、私も企業側として受けていました。弊社のグループ会社にもアポ取りのお声がかかりましたが、こんな対応だと社会人に対してはまずい…ということも一部あったんですね。会社を訪問した時にきちんと挨拶ができるか、会話ができるか、電話でお話ができるかということも結構大事な要素だったりします。フィールドワークで学ぶことは、スライドにもある通りたくさんありますが、発表の中で今まで学んだ力をどれくらい発揮できるかということも重要な学びの要素だと考えます。アセスメントツールを使ってトライアルをしながら改修を重ねています。

18のスキルを身に着け 成長を意識できるツール

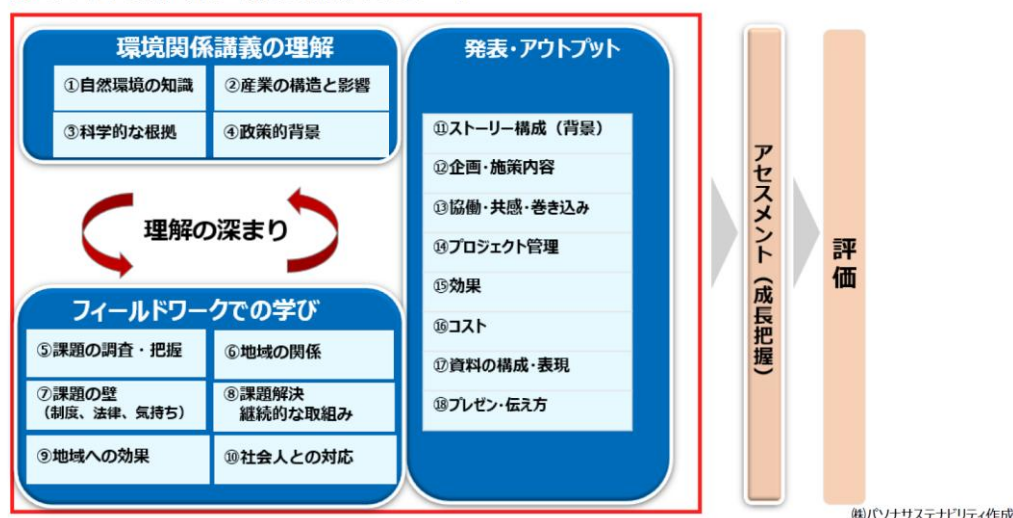


図2 グリーンソーシャルイノベーター育成プログラムのスキル評価の18項目

出所：株式会社パソナサステナビリティ

アセスメント結果は、チームに分かれて、レーダーチャートでどこがどういう風にできているかということを確認しています。「講義の理解度」に関しては、「ここが理解されていない」ということがわかるので、講師側のブラッシュアップや勉強材料のステップになりますし、私たちが常に使わせていただいています。フィールドワークに関しては、限られた時間なので、社会人の方との議論が非常に短いということで課題になっていました。アウトプットに関しては結構個人差があり難しいところですが、わかりやすい資料作り等は慣れていない部分もあるので、これから勉強していけば改善できると思います。永野先生ともお話する中で、何が課題で、何をやろうとしているのか、というポイントをずらさなければ、今後学んでいけば良いのかなと思うところがありました。

私も90分の授業を2回やらせていただきました。「皆は何が好き？」ということから始

めて、自分の好きなものを如何に相手に共感してもらえるように話せるかというトレーニングをずっとやりました。環境に関しても、如何に自分の主張に共感してもらえるかということが大事なので、徐々に徐々に、地球の話、世界の話、日本の話、日本経済の話という形で細かく落としていくということをしています。

ディスカッションもあまり難しいことは聞けないので、色々な内容で進めていきました。「あなたのステークホルダーを考える」では、日本の、或いは経済のところで、企業がどう見られているかという点は、ステークホルダーの考え方と同じなので、「皆さんにとってのステークホルダーは何ですか?」、「どういう存在の方々ですか?」という問いを投げかけながら進めました。

次に、「社会・企業で求められているスキルとの関連性」に関しては、今の実験段階でお伝えするのは難しいなと思っていたのですが、最初に18項目のスキルを考えた時に、全てが社会人の基礎力につながっているなど。フィールドワークでのアクション、それから考え方をまとめる・考え抜く力もそうですし、永野先生は全部チームで動くよう進めていたので、チームの中でのコミュニケーション、発言力、まとめる力というのが、全部ぴったりくるなというところで(図3)、18の項目を考えながらどれが社会人基礎力と連動できるのかと考えて作っていきました(図4)。講義のところでの理解、それからフィールドワークのところで身につくところ、あと発表・アウトプットのところで身につくことを整理していきながら、永野先生と話をし、「こういうの大事ですよ」と確認し合いながら進めてきたという過程があります。

アセスメントツールの作成において、「社会人基礎力」とのつながりを確認

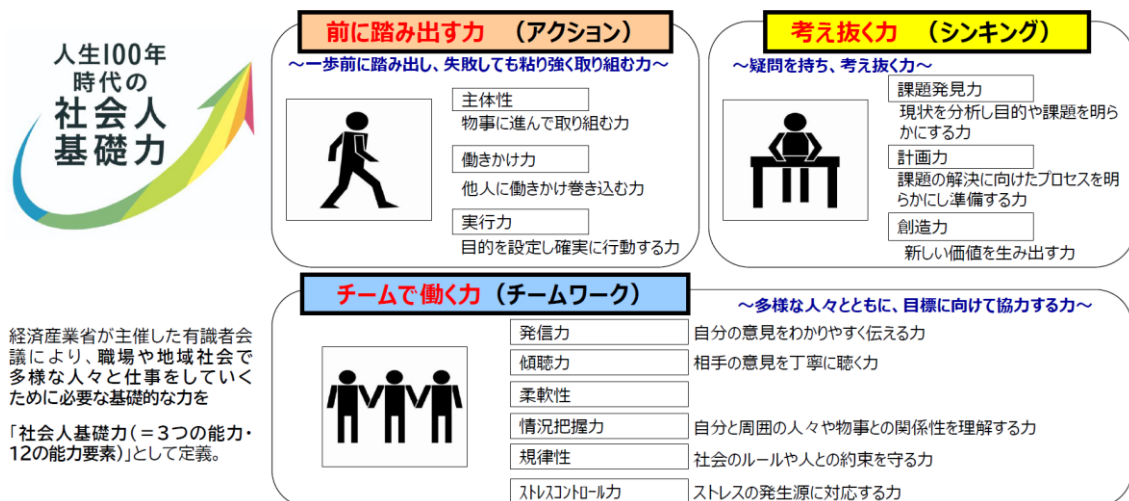


図3 社会人基礎力 出所：株式会社パソナサステナビリティ

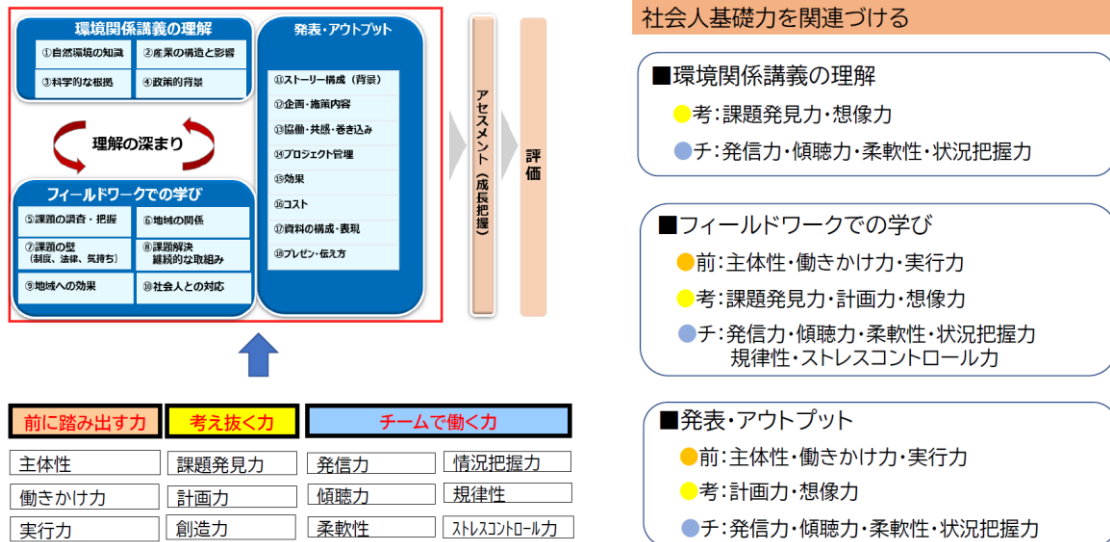


図 4 スキル評価の項目と社会人基礎力とのつながり

出所：株式会社パソナサステナビリティ

次のスライドは、LinkedIn が発表している「注目のスキル」で、2023 年～2024 年にかけて、採用時に評価されたスキル、求人広告で使われているスキルのランキングになります(図 5)。今必要とされているスキルを調べるのはなかなか難しいのですが、一つの切り口としてこういうものがありました。やはりソフトスキルは今非常に重要だと思われていますし、今回の大学のゼミの中でも、こうしたスキルの第一段階は十分練習できたかなと思っています。

今後、企業・社会に必要とされるスキルは？ 参考「LinkedIn 注目のスキル」

LinkedIn 注目のスキル(赤い字はソフトスキルのうち、グリーンソーシャルイノベーター授業との関連) 2030年までに70%が変化する

LinkedIn データ 2025 (2024年前年比較の伸び:追加スキル・採用スキル・求人広告スキル) 出所 <https://www.linkedin.com/pulse/linkedin-skills-rise-2025-15-fastest-growing-us-linkedin-news-hy0le/>

1. AI Literacy (AIリテラシー)★授業では使っていない、学生の利用は不明
2. Conflict Mitigation (コンフリクトの緩和)
3. Adaptability(適応力)
4. Process Optimization(プロセスの最適化)
 - ★効率用プロセスの検討はないが、計画面と実行面では検討の可能性あり
5. Innovative Thinking (イノベーションシンキング)
6. Public Speaking(パブリックスピーキング)
7. Solution-Based Selling(ソリューションベースセリング 課題解決型)
8. Customer Engagement & Support(カスタマーエンゲージメントサポート)
9. Stakeholder Management (ステークホルダーマネジメント)
10. Large Language Model (LLM) Development & Application (大規模言語モデル(LLM)の開発と応用)
11. Budget & Resource Management (予算・資源管理)
12. Go-to-Market (GTM) Strategy (Go-to-Market(GTM)戦略)
13. Regulatory Compliance(規制コンプライアンス)
14. Growth Strategy(成長戦略)
15. Risk Assessment (リスクアセスメント)

図5 LinkedInが注目するスキルとグリーンソーシャルイノベーター授業との関係性

出所：株式会社パソナサステナビリティ

次は、社内で議論した結果になります。ソフトスキルの習得やPBL研修において、何がポイントかというところを挙げさせていただいたものになります(図6)。先ほどから「実践」という言葉がよく出ていますが、「習熟」と「実践」のバランス、実践における「行動」を如何に継続させていくか。測定可能な目標設定と効果測定。また、個別の評価、フィードバック、アドバイスに関しては、我々からのものだけではなく、学生同士のフィードバックが大事ですし、社会人からのフィードバックもフィールドワーク上では非常に大事だと思います。また、何よりも講師の質、講師が何を伝えるのかというところはダイレクトに学生に伝わっていきます。伝え方の工夫はしっかりやっていると、時代はどんどん動いていくので。根本で何が大事なのかをちゃんと考えていければと思います。

企業のソフトスキル習得やPBLの研修に必要な5つのポイント(社内で議論)



(★グリーンソーシャルイノベーターで一部実行しているが、充分なのか?)

1.理論と議論と実践のバランス

- ・理論学習(座学・整理・体系・理論的に学ぶ)★体系的に伝えられたか?
- ・実践演習(企画する・グループディスカッション・実践)★企画の時間・ディスカッションが十分な時間あったのか?

2.実践の場、予測・実行・評価・課題・行動の継続性

- ・実践機会(実践する機会・成果や課題を共有・議論)★実践機会の量、個別の差がある
- ・フォローアップ(スキル・理解の定着の確認・新たな課題への取組み・ピアラーニング)

3.測定可能な目標設定と効果測定

- ・可視化(目標・KPIの設定・効果測定)★課題の発見の遅れは、目標設定が贈れる、アクションの遅れ

4.個別の評価・フィードバック・アドバイス

- ・自己・客観的な評価(自身の強み・課題の認識・フィードバック)★自己評価のみ・フィードバックは充分か?
- ・アドバイス(個別アドバイス・助言・再考の機会)

5.講師の質と改善

- ・講師のスキル(実践経験・ファシリテーション能力・受講者への共感)★タイムリーな講師評価はできるのか?改善できたのか?

企業からみたソフトスキル・PBL研修の評価と位置づけ

- ・企業の研修における、PBLを意識した実践型研修は、主体的に考えることで物事の背景・理解が深まり、実践スキルを身に付けることで、アクションの推進ができる経験や力が身につく。
- ・顕在化していないリスクやコントロールできない変化であっても、状況把握力と柔軟性できらめず前に進める力が身につく

位置づけ→ 研修において、身に付ける観点からも、企業側として受講者の成長を確認できるので、とても重要。どの学習段階であっても量をできる限り確保できたらよい。

※4、評価・フィードバック、講師の質の改善はまだ課題

図6 企業のソフトスキル習得やPBL研修に必要な5つのポイント

出所：株式会社パソナサステナビリティ

また、どんなスキルが企業にPRできるのかというところは、我々も考えながら無理矢理なところもあるのですが、6個を挙げさせていただきました(図7)。これらに関しては、身につけているのではないかと、我々もある程度胸を張って言えるものになります。一番下の「成果の表現」にあるような「私たちは、このプロジェクトで、こういう課題に対して、こういう解決策を導き出しました」というのは、私たちの世代のゼミの時には言えなかった表現を言えるようになってくるのかなと思いました。こうしたことを、今立命館大学で永野先生と一緒に進めている途中です。以上になります。

図7 グリーン人材として企業にアピールできると考えられるスキル

(株式会社パソナサステナビリティの意見)

・知識とプロジェクトの実現（ビジネス）への実行力

脱炭素経営、循環経済、ESG 投資などの専門知識と、プロジェクトに落とし込み進める実行力

・課題を発見し整理し、主体的に行動できる力

講義とフィールドワークと調査より課題を発見でき、実行できることを整理し計画できる

・データ分析能力とデジタルリテラシー

データを収集・分析し、根拠に基づいた意思決定能力

・規制・トレンドへの感度と学習意欲（個人差あり）

国内外の環境方向性、最新の動向のキャッチアップ、自己学習を継続する意欲

・プロジェクト推進力とリーダーシップ（個人差あり）

内外の関係者を巻き込む推進力

・文化の理解（個人差あり）

多様な文化背景を持つ人々との議論・理解・調整・共感

* 成果の表現

- ・「〇〇プロジェクトで、〇〇という課題に対し、〇〇の解決策を提案し、〇〇のよ
うな成果を上げました」明確に説明できる
- ・「なぜ〇〇分野に貢献したいのか」と、背景と動機から行動理由を説明できる

立命館大学 永野： ありがとうございます。LinkedIn 注目のスキル 1 番目の AI リテラシーは、ゼミ生は皆使っています。この 1 番目と 10 番目の Large Language Model (LLM：大規模言語モデル) は、自治体としても既にやっているところなので、今後はこれらのスキルを基本としていきながら、どういう授業構成にしていくか。評価もそうですが、そういうところの IT スキルは学生の方がかなり早いので。こういうことをどう捉えていきながら、講義はどうあるべきかということについて、私も授業の仕方を変えていかなきゃなと思っています。昨日最後の授業をやってきたのですが、この内容じゃもう駄目だなと、日々AIをずっといじっているような感じです。

(株) パソナサステナビリティ 石田： 研修の立場としては、AI で答えが出せるもの以前に、やはり人とのコミュニケーションが非常に大事だと思っています。何か新しい言葉を投げかけた時のその人の目や方の動きは非常にわかりやすい。ちょっと引いてるとか、質問されて少し怖がっているんだな、今思いつかないんだな、嫌な質問をされたんだなというのは、

全て表情に現れます。研修会社としては、それを見て話しを変えるということもやっているで、リアルなものをぶつけてどういう表情になるのか、反応になるのか、というところは、AI だけではなく、私たちも人の成長という観点で見えていかなきゃいけないところなのかなと思います。

立命館大学 永野： そうですね、両方あると良いのかなと思いますね。ではここからは、茅野先生にお渡ししてもよろしいでしょうか。

法政大学 茅野： はい、永野先生、石田さん、ありがとうございます。お二方目なんですけど、今日オンラインでご参加をいただいております私立神山まると高等専門学校 デザインエンジニア学科 准教授の佐野淳也さんです。佐野さんは、実はもう 20 年以上のお付き合いがあって、お互いに大学院生の頃環境を志してずっと勉強していた、学会や色々なところで一緒していたという仲です。おそらく、田中先生も佐野さんのことはよくご存知なんじゃないかと思います。

石田さんからは、まさにパーソナサステナビリティで永野先生の研究室と一緒に人材育成を最前線で、現場感を持ってやっておられるというところのお話をいただきました。

我々も神山まると高専の動きは非常に注目していて、そこに徳島にご縁がある佐野さんがご着任されて、この検討会のお話があった時に、佐野さんに地域での人材育成の最前線について、ぜひお話しいたきたいという風に思いまして、ゲストとしてお招きをした次第でございます。それでは、石田さんと同様に、大変短い時間で恐縮なんですけど、10 分程を目安に佐野さんの方からお話しいただければありがたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

神山まると高等専門学校 佐野： ありがとうございます。それではまず私の簡単な紹介ですが、茅野先生や田中先生とお会いした頃はまだ若い 20 代の自分でしたけれども、色々な NGO の職員をやったり、関東、関西の**大学**の教員をしたりして今に至っております。**十数**年程色々な大学で教えて、まちづくりの生態系ですとか、地域の居場所みたいなところを**研究**テーマにしております。**特に**環境に特化していませんけど、まちづくりというところを基本に、専門と授業を受け持っております。

今日のテーマの「地域で活躍する環境人材の育成手法。それを主流化し需要とマッチングする方策」というお題で、簡単に自分の意見を考えてみたんですが、特に、過疎の自治体に身を置いて仕事してますもので、都市部ではないこういった小さな自治体でも、テーマに特化したまちづくりを行うことで、活動にコミットする人材が活躍できる地盤が作られるということがあると思います。上勝町という町を例にとると、かつては**葉っぱビジネス**で有名だったんですが、現在はゼロ・ウェイストという文脈で非常に知られていまして、色々なスモールビジネスが集積しつつあります。リチャード・フロリダが述べた「都市部においてク

リエイティブ・クラスターを作ったところ、イノベーションが起きる」という言説ですが、日本においてもこういった創造的な人材が集まる小さなクラスターは作り得るし、そこが人口減少に対する一つの処方箋になるんじゃないかという風に考えています。ですから、今日のテーマにありますように、いわゆる起業家人材、創造人材だけでは駄目で、それをサポートするような生態系ですね。エコシステムを如何にまちに作って、しかもそれが発酵していくが如く成長していくというのが大事で、その際に多様性と包摂、文化としての寛容性みたいところがキーワードになってくるんじゃないかなと考えています。

その上勝町に関して、緑豊かな山村で、現在 1,400 人程の人口で非常に高齢化している町ですが、日本で初めてゼロ・ウェスト宣言をしたことによって非常に名前が知られたという町になります。上勝町を皮切りにいくつかゼロ・ウェイト宣言ができたわけなんですけど、現在はゴミ集積場が[上勝町ゼロ・ウェイトセンターWHY](#) というホテルになってまして、ゴミステーションを観光化したというか、宿泊しながら学べるような施設を、民間の事業者が運営をして、町が委託をしてるというようなスポットになっています。ゼロ・ウェイトを巡った色々な商品化も生まれて、いくつかビジネスが集まって、そこに若い人たちが就職してきてると。そういったちょっとしたクラスターが生まれてるなという風に思います。

そして、新「ゼロ・ウェイト宣言」が新しくできたのですが、関西学院大学で政策を勉強し、U ターンされてゼロ・ウェイトをテーマにしたカフェを運営されている東輝実さん、ICU 出身で海外留学もされてゼロ・ウェイトセンターWHY に就職した大塚桃奈さんなど、こういった形で**特定テーマに沿った人材集積（クラスター）**を作ると若い人たちが集まって来るという現象が起きているかと思えます。以上は上勝町の事例でした。

そして本題ではありますが、ここから神山まるごと高専の紹介に入っていきたいと思えます。既にご存知の方もいらっしゃるかもしれませんが、20 年ぶりにできた新設の高専で、しかも私立になります。40 人かける 5 学年の 200 人ということで、現在設立から 3 年目です。140 人かける 3 学年で 120 人程の学生が集まっております。5 年間で学ぶというのがポイントになっている高等教育機関になります。現在高専のほとんどが国立ですが、20 年ぶりにできた数少ない私立の高専になります。

どんな学校かなんですけども、ちょっとした映像がありますので、少しご紹介したいと思います（※映像は非公開）。

神山まるごと高専は、「モノをつくる力で、コトを起す人」を育てよう、**をコンセプトにしています**。モノをつくるというのは高専らしい部分ですが、コトを起すという起業の部分にくっつけているのが特徴になります。また、「テクノロジーとデザインで人間の未来を変える力」というところを旗印にして学校づくり**を**行っています。進路は就職・編入に合わせて起業も含めて 3 割~4 割の人たちが起業をしてもらえたらなという願いを持って学校運営をしております。

そして、非常に珍しいのですが、一般の高専は 22%が女子学生なんです、カリキュラムにデザイン系科目も多く設けていることによって女子学生の割合も多く、現在ほぼ男女同数になっています。学生たちの出身地も北は北海道、南は沖縄まで、徳島出身者は 1 割で、9 割は全国から来てるという学生たちの構成になっています。

以下は独自のカリキュラムマップである「神山サークル」ですが、「モノをつくる力」を真ん中に置いて、その外側に「社会と関わる力」として起業家精神を置いています (図 8)。

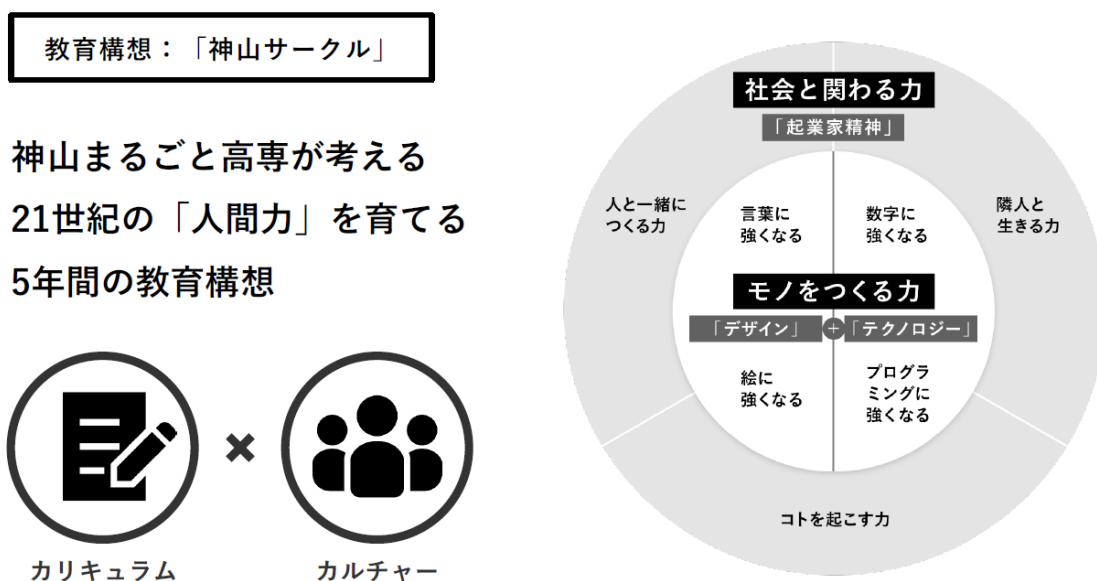


図 8 神山まると高専の教育構想 出所：神山まると高専

里山空間の中にある元々中学校だった建物を改造して寮にしていたり、棚田の上にオフィスが置かれていて授業も行います。地元のスギをたくさん使った建築になっておりまして、寮は教室を改造して部屋をつかって、6人で共同生活をするようになっており、全寮制の学校になっています。ここで一般科目を学ぶ一方、大学と同じく専門科目を 1 年生から学びます。5 割がテクノロジー、3 割がデザイン、2 割がアントレプレナーシップを学ぶという割合になってます (図 9)。「テクノロジー」の授業は、いわゆる情報工学系ですね。「デザイン」は UI、UX といったものがたくさんあります。そして、「起業家精神」を学ぶような授業も置かれています。「リベラルアーツ」という一般科目もあります。イメージとしては、自らプログラムを書けて且つデザインもでき、自分の会社も経営できる人というような人材像を目指しており、5 年間のカリキュラムになっております (表 1)。

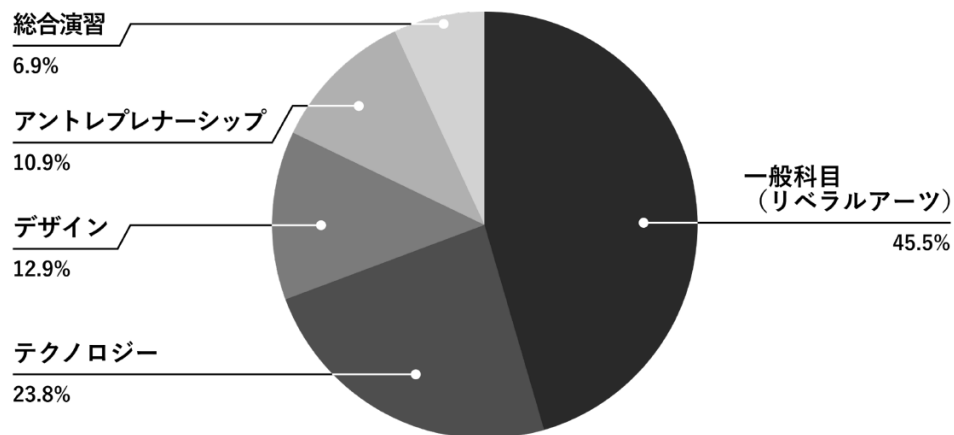


図9 神山まると高専の科目構成 出所：神山まると高専

表1 神山まると高専の5年間の科目構成 出所：神山まると高専

	1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
テクノロジー	<ul style="list-style-type: none"> ITブートキャンプ 情報工学 基礎基礎プログラミングI プログラミング演習I 	<ul style="list-style-type: none"> 電気電子工学基礎 基礎プログラミングII プログラミング演習II 	<ul style="list-style-type: none"> IoTシステム アルゴリズム 応用プログラミング WebプログラミングI 	<ul style="list-style-type: none"> 電子回路 人工知能コンピュータ アーキテクチャ 統計データ分析 WebプログラミングII 	<ul style="list-style-type: none"> データ処理 ネットワーク・インターネット コンピュータセキュリティ
デザイン	<ul style="list-style-type: none"> 表現基礎 グラフィックデザイン 	<ul style="list-style-type: none"> エディトリアルデザイン Webデザイン UI/UXデザイン 	<ul style="list-style-type: none"> 3DCG&CADデザイン 建築デザイン 写真・映像デザイン 	<ul style="list-style-type: none"> プロダクトデザイン アートワークショップ演習 建築ワークショップ演習 循環型プロダクトワークショップ演習 	<ul style="list-style-type: none"> ジェネラティブデザイン ゲームエンジン
起業家精神	<ul style="list-style-type: none"> ・ネイバーフッド概論A 	<ul style="list-style-type: none"> ・アントレプレナーシップ概論 ・起業家探究 	<ul style="list-style-type: none"> ・アントレプレナーシップ演習 ・エンジニア探究 ・デザイナー探究 ・アーティスト探究 ・建築家探究 	<ul style="list-style-type: none"> ・ネイバーフッド演習 ・デザインエンジニアリング演習 ・デザインエンジニアリング実践 ・インターンシップ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ネイバーフッド概論B ・起業ワークショップ演習 ・食農ワークショップ演習
リベラルアーツ	<ul style="list-style-type: none"> 文章表現 英語I 現代社会A 基礎数学I 物理 化学 保健体育I 	<ul style="list-style-type: none"> 国語I 英語II 歴史 基礎数学II 代数幾何学 地球・自然環境 保健体育II 	<ul style="list-style-type: none"> 英語III 現代社会B 倫理 微分積分学 確率統計学 保健体育III 	<ul style="list-style-type: none"> 国語II 英語IV 心理学 解析学I/II 離散数学 認知科学 保健体育IV 	<ul style="list-style-type: none"> 論文作成方 SFプロトタイピング 英語V 社会学基礎 法律・地理 線形代数学 情報数学

注：佐野さんの担当教科である「ネイバーフッド概論」及びアントレナーシップに関わる授業等がハイライトされている。

「ここは小さな社会、あなたは大人」というキャッチフレーズの下、学生たちは一日を過ごしていますが、休日は非常に自由に過ごしています。授業時間以外の生活時間に関しても寮で共同生活をしており、地域の食材をたくさん使った給食がつくられています。課外活動も非常に盛んで、5年間様々な課外活動を通して成長していく姿が見られます。

また、学費無償ということが非常に特徴的です。学費を200万円／一年で設定しているので、5年間で1,000万円且つ寮費も年間100万円かかるということで、となるとなかなか

一般家庭では進学しにくい金額になっています。これに対し、5年間この学費を実質無償にするスキームを導入しています。具体的には、日本を代表する大企業11社から一口10億円で出資もしくは長期寄付契約をいただき合計110億円の奨学金基金を設け、その運用益で学生全員の学費と、家庭の所得状況に応じて年間最大100万円の寮費を補填しています。ひとり親家庭から進学しているケースもありまして、最大で言うと300万円掛ける5年間で1,500万円の奨学金も受けられているというところになります。そして、ここにある企業の皆様にご支援いただいて学校運営をしております。我々はSP企業（スカラシップパートナー企業）と呼んでおりますけれども、SP企業社員の方向けの研修なども行っております。

次に、どんなアントレプレナーシップ教育があるかですが、「起業スキル≠起業家精神」ということで、起業家精神を全員に持ってもらう、そのうち起業したい人には起業スキルを提供していこうという考え方です。これが我々の考える起業家精神になります。また、起業家講師という方々をたくさん呼んでおりまして、全国から色々な起業家が隔週でやって来て学生と交流していただいております。株式会社ディーエヌエー 代表取締役の南場智子さん、星野リゾート 代表の星野佳路さんのような方々に加え、若手の起業家にも多く来ていただいております。

私自身はソーシャル・イノベーターを育てる教育実践ということで、隣人と共に生きる力を学ぶような授業をこのように担当しております。「多様な他者と共に生きる力を養う」ということで、テキストに「神山 地域再生の教科書」（ダイヤモンド社）を用いて、神山町を舞台に、如何に多様性と包摂を実現できるかということで、海外ゲストから地域内の起業家まで幅広くお呼びしながら、授業を展開しております。この後のスライドも町のエコシステムの話が続くのですが、一旦10分になりましたので、皆さんご興味がありましたら、また後ほどお話できればと思います。ありがとうございました

法政大学 茅野： 佐野さん、ありがとうございます。非常にローカルで、こういった教育実践が行われているということが、よくわかりました。最初にご発表いただいた石田さんからも「グリーンソーシャルイノベーター」のお話がありました。佐野さんは神山まるごと高専で、「ソーシャル・イノベーター」を育成する教育科目を担当しておられる。しかも、先ほど石田さんからは講師の質について、学生にどうやって情報をインプットしていくのか、知識をインプットしていくのか、この講師の質の担保というのが話題に出ていましたが、神山まるごと高専でも、やはり講師の多様性、講師のバランスというのが重要なポイントになっているということも示唆されることができました。ありがとうございました。

それでは続きまして、3人目の招聘メンバーにお話いただきます。株式会社風とつばさ 代表取締役・コンサルタントの水谷 衣里さんに会場にお越しをいただいております。水谷さ

んも実は私がお声がけをさせていただいて、今日お招きしたんですけれども、第3回検討会は、おそらくこのグリーン人材といった時にコアになる部分に何を掛け合わせれば、地域で活躍する環境人材につながるんだろうかということを用意して、3人のゲストが招かれているかなと思っております。仮に、佐野さんがローカルを突き詰めておられるとすれば、水谷さんは、私の理解ではソーシャルイノベーションであったり、ソーシャルファイナンスであったり、如何にソーシャルの部分を支えていくのか。会社名が「風とつばさ」ですけれども、ソーシャルという翼を持って、どうやって風を掴めるのかというところで実践しておられるのかなという風にずっと見ております。水谷さんから地域で活躍する環境人材を育むためにということで、短い時間で恐縮ですが、10分ということで話題提供いただければありがたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

(株) 風とつばさ 水谷： ありがとうございます。では、私の方から少しお話をさせていただきます。最初に自己紹介をしたいと思います。私は元々三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社というシンクタンクで政策研究やコンサルティングをしていました。シンクタンクの研究員をやっている途中で、研究員と平行して大学教員もやっていました。非常勤ではなくて、パラレルキャリアとしての専任教員を経験しております。ちょうど出産をして、育休から復帰するぐらいのタイミングで大学の教員をやらせていただきました。今日はその部分も背景として持ちつつお話できればと思っております。

2017年に独立し、株式会社風とつばさという名前で引き続きリサーチやコンサルティングをしております。出産前後から世田谷で仲間たちと一緒に地域での活動を始め、民間から1,000万円弱の寄付を集めまして（一口10,000円から）、民設民営のコミュニティ財団を作りました。準備の際に5年、設立してから代表理事を5年、2022年6月末まで10年間、けん引役を担っていたという背景がございます。

私の専門・研究分野はここに映っているような内容になっております。民間公益活動をどうやって日本の中に広げていくか、定着させていくかということ、或いは企業の社会貢献活動やCSR/CSVに関するリサーチやコンサルティング、それから助成財団がどんな風に活動すると、より良く世の中が変化するかということと一緒に考えたり、実行したりすること。また、インパクト投資やソーシャルファイナンスと言われているような資金支援の分野。こういったことをやってまいりました。

まとめますと、私がやってることは民が担う公益の可能性と価値を広げること、それを支えることだと思います。「民」というのは、いわゆる市民やソーシャルセクター、NPOなどもありますけれども、同時に民間企業も含めて「民」です。こうした「民が担う公益」をどうやったら日本の中で広げていけるのかということを考えて、研究したり、実践のお手伝いをしてきたという形でございます。

また、理事、評議員、社外取締役のような形で関わっている組織もいくつかあります。先

ほどお話しした[一般社団法人世田谷コミュニティ財団](#)に加えて、子どもの貧困や教育格差の是正に取り組んでる[公益財団法人チャンス・フォー・チルドレン](#)、或いは民間非営利組織の全体の信頼性や組織評価を行っている[公益財団法人日本非営利組織評価センター](#)。あとは、[英治出版株式会社](#)という出版社がございまして、人と組織と経営、そして社会に関する書籍を出しております。「イシューからはじめよ 知的生産の『シンプルな本質』』という書籍や、「ティール組織」などを読まれたかもいらっしゃるかもしれません。

民間企業へのサポートという観点で言いますと、例えば今サントリーホールディングス株式会社さんと「[君は未知数](#)」という子どもたちの支援をするプログラムをご一緒しています。「君は未知数」は社会貢献のプログラムですので、その戦略を一緒に考えたり、セオリーオブチェンジ（社会の変革の道すじを明らかにしたもの）の作成などを担っています。このように、企業やその他のステークホルダーの参加をどうしたらより良く促していけるか、ということと一緒に考えています。

また、今日のお話になんか少し重なるかと思いますが、民間企業での越境型の学習のコーディネートも行っています。最近、ビジネスセクターにおいてもいわゆる越境研修と呼ばれるようなものがだんだん広がってきてるかなと思います。例えば高速道路会社である NEXCO 中日本さんがその一例です。NEXCO 中日本では、若手を中心に[毎年 10 数名がローカルで地域づくりを担う団体の現場に飛び込んでいき、プロジェクト型の学習](#)をしています。社会人のリカレント教育ということもでき、企業が目線で見れば、地域とつながる一つの手段だと言えると思います。こういう越境型の人材育成プログラムも、おそらく今日お話になっている大学における環境人材育成というところと非常に強くつながるのかなと思います。

ほかにはインパクト投資やソーシャルファイナンスに関する調査研究、或いはソーシャルセクターが創り出した価値やインパクトの可視化をインパクトレポートのような形で世の中に表出していくこともやらせていただいております。

[第 2 回検討会](#)で井上博成さんが招聘メンバーとしてお話されたと伺っておりますけれども、私も [Co-Innovation University](#) (仮称:以下略称で CoIU) の教員候補として名前挙げていただいております。CoIU は、2026 年春の開学を目指して設立認可申請中です。

民が担う公益ということ考えた時に、これは環境人材育成につながると思うのですが、教える・伝えるということ、調べるとのこと、やりたい人たちを支えていくということ、実際に変化を起こしていくということは順番につながっていくのかなと思っています (図 10)。私は研究やコンサルティングという形で、或いは一市民として、こういうことをやってきたわけですが、おそらく大学教員の先生方は、こういったことに日常的に取り組まれている方々もいらっしゃるのではないかと思います。これが如何に系統的にと言いますか、単発的ではなくて、全体のシステムとして動いていくようになることが、とても大切なのではないかと考えているところです。

民が担う公益の可能性と価値を拡充する

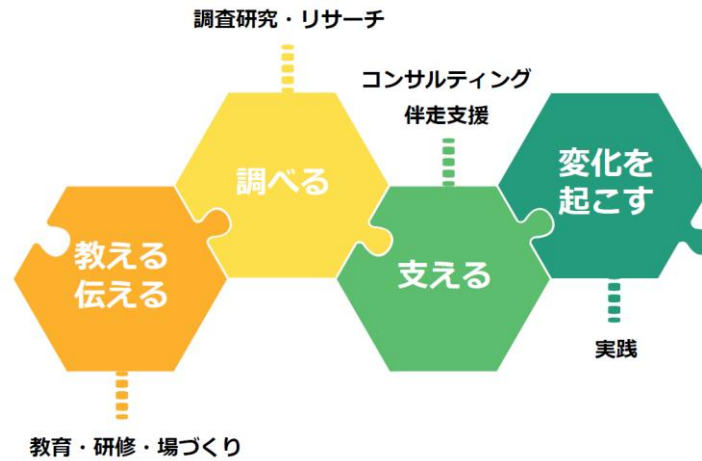


図 10 民が担う公益の可能性と価値を拓げるためのステップ 出所：株式会社風とつばさ

では、お題でいただいている「地域で活躍する環境人材を育むために必要なことは何か」ということに関して、少し私の意見を述べさせていただきたいと思います。私が、今までいろいろな地域の実践やソーシャルイノベーションの取組に関わらせていただいている、民が担う公益という観点から、可能性や価値を広げるために必要だと思ってることは二つあります。一つは、変化を生み出す人の存在。もう一つは、変化を支えるお金の流れを作っていくこと(図 11)。これが循環して初めて、広域的に価値が広がっていくのかなと思います。いろいろなタイプのお金を組み合わせること、或いは、コミュニティ財団もその一つだと思っているのですが、それを支えていくような器を作っていくこと。或いはビジョンやインパクトが見える化していくこと、可視化していくこと。或いは地域だからこその多様な人たちをつかまえて、共にチャレンジしていく環境をつくること。これらが大事なのかなと思っています。

民が担う公益の可能性と価値を広げるために、必要だと思っていること

- 1と2は、それぞれ不可分な関係性にある
 - 担い手が不在では、資金はあつまらない（逆もまた同じ）
- また、1と2の実現を支える、場・資金・コーディネート人材がなければ変化は長続きしない



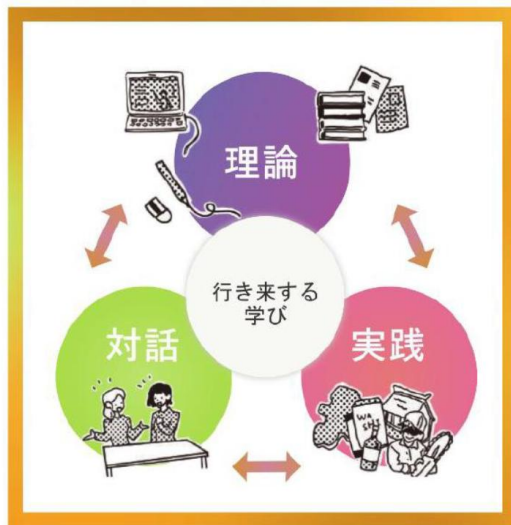
風とつばさ

© 2025 kazetsubasa, inc. All Rights Reserved.

図 11 民が担う公益の可能性と価値を広げるために必要なこと 出所：株式会社風とつばさ

設立認可申請中の CoIU の学びの特徴は、おそらく前回も井上さんから少しお話があったのかなと思いますが、理論と対話と実践という三つを如何に往還させるのかというところが、CoIU としてのチャレンジの中核になっています（図 12）。実践の部分について、例えば 18 歳、19 歳の大学生の若者が、地域に一人で出て行って、安全に且つ質の良いチャレンジに自然に巡り合えるかかという、不確実性が高いと思うんですね。今までの大学の教育は、いわゆる研究室の志向性にかなり左右されるところがあったかなと。それは自分自身も大学の教員をやってみて強く実感したところでもありますし、ソーシャルな現場、或いはローカルな現場に立ってみると、実践型の学びを行うにあたって、地域側が強い負担感を感じる局面も場合によってはあると思います。

CoIUの学びの特徴 理論-対話-実践



理論・実践・対話の
3ステップで学習を深める！

「理論」

社会を取り巻く様々な分野を横断的に学習することを通じて、共創の基礎知識や、思考力を身につける。

「対話」

共創に向けて、対話を通じ、地域や社会の理解を深める。さまざまな関係者の間に立ちプロジェクトを遂行するための対話。

「実践」

理論・対話の学びを生かし、共創を目指した地域課題や社会課題解決の実践体験をする。

風とつばさ

© 2025 kazetotsubasa, Inc. All Rights Reserved.

設置構想中のため内容が一部変更になる可能性があります。

図 12 CoIU の学びの特徴：理論-対話-実践 出所：株式会社風とつばさ

本日の[参考資料](#)を拝見していたのですが、p.8に「求められる3タイプの中核人材」という図表がありますね。「地域中核人材像」と書いてあります。これは、本当にその通りだなと思いました。この中にはリーダー人材、コーディネート人材、専門人材という三つの輪があると思いますが（図13）、自分の実感として、ローカルな現場、或いはソーシャルな現場で一番足りていないのはコーディネート人材だと思っています。大学が環境人材をローカルで育成しようと思った時、或いは企業が越境型研修を通じて自社の社員を教育しようと思った時に一番求められるのはコーディネート人材であり、そして不足していると思います。さらに言いますと、このコーディネート人材の存在を、ある種軽んじがちでもあると思います。コーディネートするということは、その方の力量、その方自身が蓄積してきたいろいろな背景、信頼、それからその方自身が持っていらっしゃる様々な知見を活用していただきながら、例えば企業も、例えば学生も、学ぶ機会を得ていくんだと思います。一方で、資金的な部分も、社会的な位置づけとしても、なかなか十分に評価されていないと思っております。この部分を大学として、或いは企業がローカルな現場、ソーシャルの現場に出向く時にどんな風に尊重できるかというところが、とても大事な鍵だと思っています。

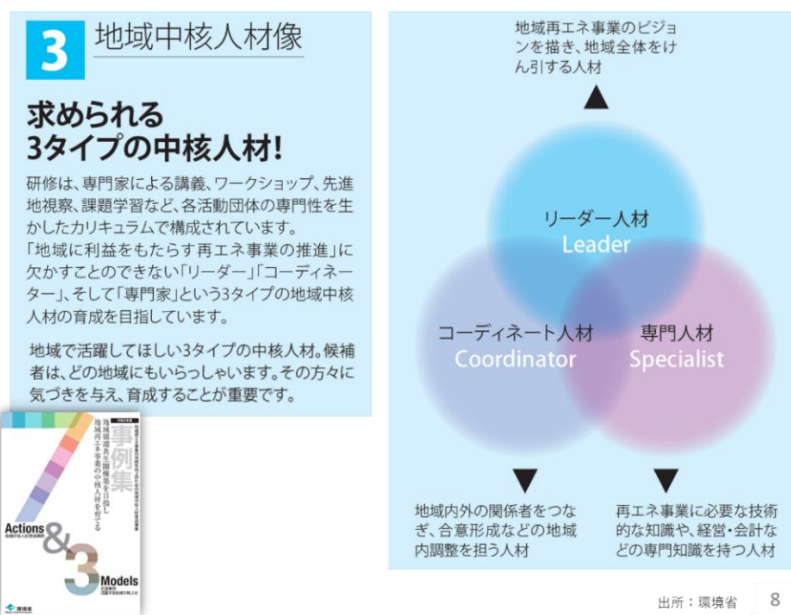


図 13 求められる 3 タイプの中核人材 出所：環境省

CoIU の構想では、実践をする時に、ここでいうコーディネーター人材を大学として複数特定し、協力関係を築き、パートナーシップの下にやろうとしています。大学教員が個々で持っているネットワークや資質はもちろんです、大学がそれをある種体系だった取り組んでいく。こういうところが、とてもチャレンジャブルで、今までの大学とは違う考え方なのかなと私自身は思っています。関係者が連携し共創していくプログラムの設計は、いろいろな大学で既に様々なチャレンジがされているのかなと思いますが、これをやろうとする時に、根底を支えるローカルエリアにいるコーディネーター人材を大学が尊重していけるのかということが、大学側として試されているのではないかと思います。

また、CoIU では大学設立に先駆けて CoIL という組織を立ち上げ、リカレントプログラムを先にスタートしています。共創型のリカレントプログラムを行う主体ですね。スライドでは大事な要素が四つ挙げられていますが、私としても、今まで実践を通じて考えてきたことと、非常に重なるかなと思っています。特に大事なのが、4 番の「地域や地域課題に対する解像度」というところです。実践的な学びを実現しようとする時に、その地域が抱えている課題の構造や背景を読み解いて、場当たりでない、システムにアプローチするチャレンジを、どう創り出していけるのかということが大切だと思いますし、この点は、大学教員が知見を発揮できるポイントなのではないかと思います (図 15)。

次にご紹介しているのは、CoIL として行っている MS & AD インシュアランスグループホールディングス株式会社 (三井住友海上火災保険、あいおいニッセイ同和損害保険などのグループ会社) との共創事例です。ここでも [実践型・越境型のリカレントプログラム](#) を実施しています。

ではこうした人材育成に大学はどうコミットできるか。実現に向けたポイントは三つあ

と思います。一つ目は主体性を育むこと、課題のオーナーシップを学生が持つということ
 ですね。且つ断片を担うのではなく、地域課題を丸ごとちゃんと掴むということが大事かと
 思います。二つ目は、フィールドと出会う機会を授けことです。大学教育ということを考え
 ると、まだまだ未熟な18歳、19歳の若者が、安全に様々な場や人々に出会えるよう、機
 会をつくるのが大切だと思います。三つ目は、意義付けと体系化です。これは大学として非
 常に強みを持つところだと思います。ただ「やりました」ではなくて、それをどう学びに変
 えるか。その瞬間を大学教員や、大学組織が作り出せるかどうかというところが大事なと
 ころかなと思います。これら三つが、大学が学部生時代の地域での学びを支えるためにコミ
 ットすべきことかなと思っています（図16）。

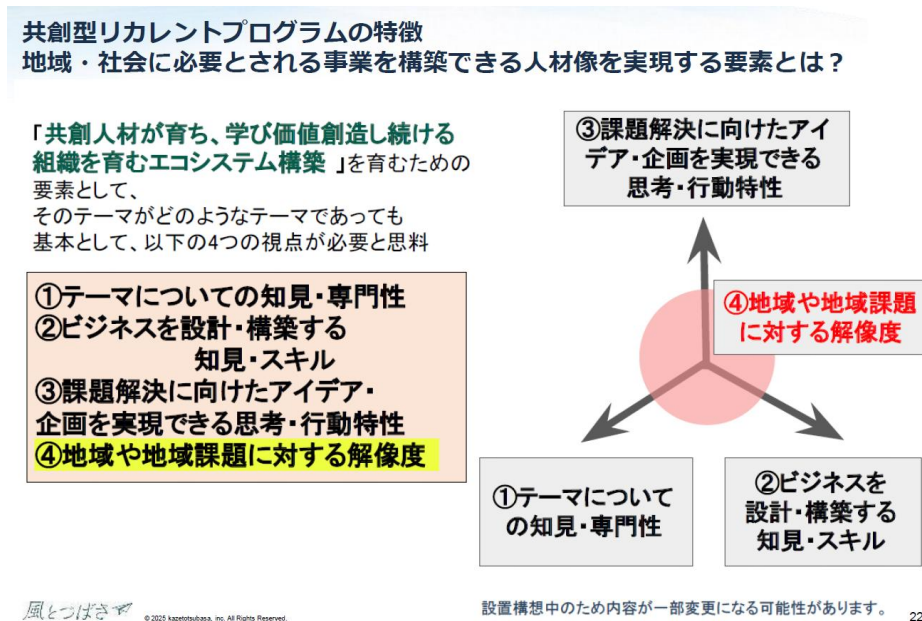


図15 CoIU の共創型リカレントプログラムの特徴 出所：株式会社風とつばさ

大学はどうコミットできるか？



主体性を育むこと

- 課題へのオーナーシップが、本質的なチャレンジを後押しする
- 「断片を担う」感覚ではなく、「取り組みの本質を理解し、当事者意識を持って、主体的に課題解決にコミットする」経験をどこまで提供できるか？（教える側が待てるか？）がひとつの力ギではないか？



フィールドと出会う機会を授けること

- オーナーシップの醸成には、「課題解決に腰を据えて取り組みたいと思えるフィールド」が必要
- 社会科学領域では、フィールド=人であることが多数。そうした場と人に「安全に」出会えるよう、コーディネートすることが期待されているのではいか？



意義付けと体系化を支えること

- 「実践から学ぶ」には、繰り返し取り組みの価値を考え、語る機会が必要
- 実践と内省、他者との対話を繰り返すことで、自らのスキルを捉えなおし、相対化することができる
- 「実践」を「学び」に変えるそのプロセスを支えることが、教える側に求められているのではないか？

風とつばさ

© 2025 kazetotsubasa, Inc. All Rights Reserved.

図 16 地域環境人材の育成に大学がコミットすべきこと 出所：株式会社風とつばさ

加えて、もう一つ大事な役割があります。それは、大学生が卒業後、ソーシャル／ローカルな現場に戻って来れるような素地を大学時代にインストールしておくことではないかと思えます。日本は、新卒一括採用がまだまだ優位ですよね。「新卒で大企業に入らないと」、というプレッシャーもまだまだ存在すると思えます。また中小企業やローカル／ソーシャルな現場で人材育成を十分に行う余裕があるかという点、多くの場合、そういう状況には必ずしもないです。学生のうちは、社会的なことをやりたいとか、ローカルにもっと根差した暮らしがしたいと思っても、結果として、就職するタイミングではやはり皆大企業を目指していく現実があるわけです。そしてそのまま5年、10年と経つうちに、元々はそういう仕事をやりたいと思っていたとしても、現場に戻ってくるチャンスやタイミングを失ったまま40代、50代になっていくということもあると思えます。そういう意味で、大学側に求められることは、ローカル／ソーシャルの現場に引き戻す場や機会を在学中からついたり、伝えていったりすることなのかなという風に思えます。

参考となる具体例の一つとして、[ソーシャルベンチャー・パートナーズ東京 \(SVP 東京\)](#) という団体の実践例を挙げたいと思えます。社会人が一人年間10万円を出し合って、ソーシャルベンチャーに投資をしていくということを20年続けている組織です。その金額はもう既に1億円を超えていまして、400人以上の社会人がこれにコミットしてきたという歴史があります。これは日本だけの現象ではなくて、実は世界で行われていることです。SVP

東京のケースは、社会人自らが越境していく場や機会を自らつくり出しているという事例です。先日、SVP 東京の 20 周年を記念して行ったアンケート調査に協力させていただいたのですが、結果を見てみると、いわゆるコンサルタントとか経営人材も多く参加しているんですね。こういった方々が、ローカルやソーシャルの現場に再び戻るといふことがあると、今回議論している、「環境人材の育成」というところにもつながるのかなと思います。

もう一つ、ふるさと兼業という取組をご紹介します。ふるさと兼業は、先ほどお話しした CoIU や CoIL でプログラムを一緒につくってきた NPO 法人 G-net という団体が、主幹事として取組んでいるものです。共感する地域や事業に社会人が越境し、何らかの実践的なプロジェクトに取り組みます。受け入れにあたっては、社会人がチャレンジしやすいよう、プロジェクトの設計をしています。また実際にチャレンジが連鎖する中では、地域への移住や定住といった変化も生まれています。

最後のまとめです。私は、変化のために必要なのは「チャレンジャー」と「サポーター」だと思っています。アントレプレナーシップ精神を発揮して、事業を興していく方はもちろん必要なのですが、その方たちをサポートする側、或いはコーディネートする側の方をどのように育んでいくかということも同時に大切だと思います（図 17）。

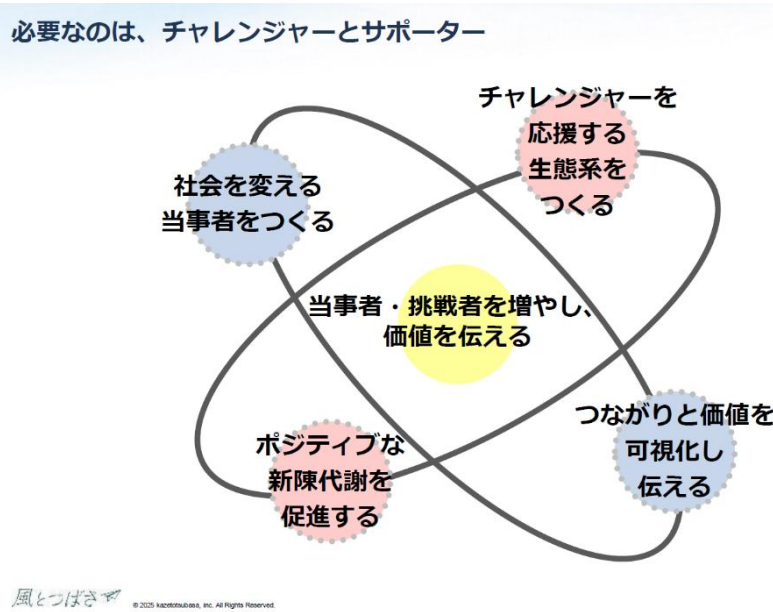


図 17 チャレンジャーとサポーターの関係 出所：株式会社風とつばさ

もう一つ、この図の中に、「ポジティブな新陳代謝を促進する」という表現が含まれています。このことは、まさにエコシステムなんですよ。事業をやっていると、どうしても「上手いかない」とか、或いは「やっぱりちょっと辞めようかな」とか、いわゆるエコシステムの的に言うと「死」も当然起こることがあります。でもそれはダメなことでは全くなくて、それが起こった結果、新しいものが芽吹くということもあるわけですね。実際のローカ

ルの現場でいくと、そういった芽吹きは循環していると思うんです。ですから、チャレンジする人と応援する人がいて、チャレンジする人が失敗したとしても、失敗だったり、死だったりをさらに再生につなげていけるような、そういうシステムづくりが必要なのかなと思います（図18）。

必要な要素は？

■ 地域の資源を繋げ、価値を生み出すために必要な要素は何か？

1. やり切る力を持つ挑戦者の存在

- 手を挙げて始める人がいなければコラボレーションは産まれない
- 始める人、チャレンジする人をどれだけ大切にできるかが地域の未来を左右する

2. 挑戦者を応援する支援者の存在

- 最後までやりきるからこそチャレンジャー。しかし、ひとりでは頑張りきれない
- 「応援することは、自分の人生を豊かにすることだ」と考える人をどれだけ増やせるかがポイントに

3. 挑戦者と支援者が可視化されている環境

- 応援したいと思える人がどこにいるか、関係者以外はわからない
- チャレンジャーと支援者が可視化され、挑戦のプロセスを共有できるインフラをつくる必要がある

この3つをととのえるために、セクターを超え、立場を超えてそれぞれの主体が行うべきことは何か？

ローカルエリアのエコシステムをどう整えることができるか？

風とつばさ

© 2025 kazetsubasa, Inc. All Rights Reserved.

図18 地域の資源をつなげ、価値を生み出すために必要な要素 出所：株式会社風とつばさ

最後に、人を支援する側は、「チャレンジする人に過剰なリスクを取らせない」ということも必要ななと思っています。支援者が積極的に支援先を開拓することはよいことではあるものの、ベンチャーキャピタルや地域の金融機関などの活動が積極的になるにつれて、身の丈以上の投資が集まってしまうケースも生まれてきているように思います。支援する側はある種の理性や自制心も持ちつつ、必要なリスクを取る。でも、必要以上のリスクは互いに取らないという感覚を持ちつつ、チャレンジを応援するということが必要なのだと思います。以上になります。

4. 意見交換

法政大学 茅野： 水谷さん、ありがとうございます。前回も前々回もそうでしたが、我々の中で出てきた、まだ上手く言語化できてなかったワードというのが、上手く整理されたようなお話をいただいて大変助かりました。第1回、第2回の時にも、ある程度の失敗経験を如何に許容できるかといった話は出てきました。また、ローカル／ソーシャルに育った人

材を戻していくために、「インストール」という言葉をお使いいただきましたけれども、大学4年間だけで、或いは修士の2年間プラスの数年で教えられることと、そこから先、長い人生を如何にローカルやソーシャル、そして環境という形で自分の生き方をつくっていくのか、そういったところを大学が素地としてインストールできるかどうかというところが、とても大事な視点だなと思っております。また、他にもいろいろあるのですが、おそらく皆さんと一緒に議論していった方が良いと思いますので、ここからはお三方のご発言を踏まえ、話題提供を踏まえてですね、皆さんお気づきの点がありましたら、是非ご質問なり、ご意見なりいただければありがたいと思います。いかがでしょうか？

環境省 黒部： ありがとうございます。率直に言って、頭を殴られたような気持ちになりました。私も去年の7月くらいまで滋賀の龍谷大学に出向していて、そこで地域の大学中の議論に参画をしていた中で、これまでの議論も含めて、少し純潔主義だったなと感じております。大学を出て、地域課題に取り組んで、そのまま地域の課題解決に入っていくことをある程度期待をしていた部分があったのですが、水谷さんがおっしゃったように、最初は別に都会の企業に就職しても良くて、そこから地域に何かしらアンカリングで足がかかっている、何かのタイミングで地域に戻ってくるような形でも良いのではないかとというのが、非常に重たいなと思って聞いていたところでございます。

一方、大学の現状としても、卒業生がその後どこに行ったのかということやちゃんと捉えられてるかというところではなくて、大学としてのアウトプットとしても、誰が何人どこに就職したというデータはありますが、その後誰がどう転職して、或いは転職した先に誰が地域に帰ってきて、何か価値創造できてるのかということも、大学の先生とのコミュニケーションの中で、先生が一件一件情報を拾うか、或いは大学が出すレターに対して奇特な方がたまに「転職しました」と返信をくださるかくらいですよね。先ほども言っていたように、地域の大学が、「あなたがゼミの時に関わった現場が今こういう形になってなっています」とか、「今、事業パートナーを求めています」といった形でのコミュニケーションがされているのかと思うと、そこまでフォローしている大学は非常に少ないのではないかと思います。先日、文科省さん教職員の支援としてやっている教育大学も、教育大学を出てそのまま先生になりますと。民間企業に行くと、教育大学としての要件を満たさないで、そのまま教員になることを求めてまして、教育大学としてもなかなか教職員の幅が広がらなくて困っているという話を伺いました。大学も、卒業、就職、第一新卒にゴールを設定しがちなところがあって、その後の第二新卒、第三新卒まで踏まえたデザインや経路の把握ができていないのかと言われると、非常に心許ないのではと予想します。以上、感想のような形になってしまっていて恐縮です。

(株) 風とつばさ 水谷： コメントいただき、ありがとうございます。現状で言うと、先ほど茅野先生が私の発言を拾ってくださったように、在学中にいかにもインストールするの

かということに尽きるんだと思います。先ほど話したようなプラットフォームだったりとか、或いはそういうことにチャレンジした卒業生を紹介するとか、そういう意味で、在学中の4年間だったり、或いは修士課程の2年間だったりに、そういう可能性が、皆が社会人になった後もあるんだよね、こういうことはもう日本の中で起こってるんだよねっていうことを知らせていく、インストールしていくということにまずは尽きるんだと思うんですよ。ただ、それだけで良いのかというと、黒部さんがおっしゃった通り、やっぱりそれは違うと思っていました。少し違う話になるのですが、わたしはいわゆる発達障害グレーゾーンの大学生をサポートしている非営利組織を支援した経験がございます。そうした学生たちは、学習面では問題がないため入学も卒業もできるのだけれども、且つ理系人材などの場合就職には至るのですが、その後社会人になると働き続けることが難しかったり、その結果引きこもってしまうケースがあるんですよね。この場合も同じように、大学側はその後の状況を把握できていないし、どちらかという卒業させること、就職させることにフォーカスしがちなところがあると思います。そういう意味では、大学という全体の構造の中のクリアしていかなければならない課題なのかなと思います。どちらかという、今までは、転職やキャリアチェンジする方々がマイノリティだったので、そういう人生もあるよねという程度だったと思うのですが、これだけ人材の流動化が進んでいて且つこれだけ政府としてもUIJターンなどの移住促進や、パラレルキャリアみたいなことを支援していこうとしてる中で、やはり大学が果たすべき役割に、新しいものが付加されていくのかなということが、展望としてはあるのかなと思っております。

法政大学 茅野： ありがとうございます。今の点は非常に重要だと思っております。私も3月まで国立大学にいたので、改組とか、組織を変えるということ文科省の方に上げていくと、4年間で何を学んで、どういう人材になるのかという出口を23歳の春の時点で明確にすることが求められる。大学の運営行政自体が、そういう仕組みになっていることの問題はあるので、そこを如何に我々がインストールする形で自動的にというか、勝手に戻って来るような人を一人でも増やすようなことが、地域にとっても、環境にとっても、社会にとっても重要なのではないかと思います。今の点は、おそらく石田さんからのご意見も人材育成に関わっていて、流動性と大学で学ぶこと、それから社会でも経験すること、そしてどうやってその先の未来、人生を設計していくのかということで、石田さんのお考えもお聞きしたいですし、オンラインでご参加の佐野さんもいろいろなところをご経験されて、ご自身が出身地の四国にお戻りになられたということもそうですし、神山まるごと高専でも全国から学生さんが集まっておられるので、そこをどのように目論んでおられるのかということは、お話をお聞きしたいなと思います。石田さん、佐野さん、今の点について、それぞれお考えをお聞かせいただいてもよろしいでしょうか？

(株) パソナサステナビリティ 石田： 私自身の中では、大学でここまでやらないといけ

ないと思うことはあまりないんですね。一方、バトンタッチした上で企業側がやらないといけなことは私もよく考えていて、例えば人事はここを考えないといけなという点はもちろんありますが、完成形はあまりないと思っています。我々が取り組んでいる人的資本経営支援の観点では、人への投資に関して企業側もずっと考えていかないといけな。人的資本の考え方として、従業員は会社の資本だけではないんです。社会の資本であり、地域の資本であり、家庭の資本でもあります。経験の仕方と体験の積み方について、企業側はその人自身が社会で何をしてるのか、家で何を学んでるのか、企業で学んだことを家庭でどうフィードバックし、プライベートではどうフィードバックしてるのかというところを積み重ねていくことが非常に重要ではないかと思います。我々が企業と話をする中でよくあるのは、人的資本経営なのに企業だけで全部考えていて、企業の中でこれをやらないといけなという話になっていないのですよね。これは環境問題も同じで、企業の中でやればいいという話ではなくて、その人の家庭で何をしているのか、地域で何をしているのかということが、とても大事なので、素養も非常に大切です。アマチュアとプロという区切りでもないの、企業人もしっかり人材育成の問題に取り組んで進めていければ良いと思います。

法政大学 茅野： ありがとうございます。企業も組織だけで、おそらく大学も組織だけで、自分たちの利害だけで考えてしまいがちで、そこに影響する視点というのが希薄なのですよ。佐野さん、いかがでしょうか？

神山まると高等専門学校 佐野： ありがとうございます。神山町に高専が置かれているので、まちの生態系と学校の関わりという視点で少しお話しさせていただこうと思います。元々私はまちのエコシステムについて研究をしていました。神山町はこのように現在人口5,000人を下回る過疎高齢の町にですが、[認定NPO法人グリーンバレー](#)が長年この地域で活動してきました。自営業者や建設会社の社長など、町の名士とも言える地元の方たちが、もっと創造的で面白いまちに変えていこうということで約30年前から活動でが始まっています。過疎を創造的に進めていこうという「創造的過疎」という考え方に非常に特徴があります。現代アーティストをたくさん招いて作品を残してもらったり、町の劇場だった跡地を使って作品を置いてもらっています。こういった活動を通して徐々に社会人口、社会動態人口を逆転させていこうということで、いろいろなクリエイティブ人材を優先して町に移住を促進してきたという背景があります。それによって、古民家を改造したサテライトオフィスにIT企業が入ってきたり、そこで仕事をしてもらったり、町の工場跡を改造して coworking space 作ったり、いろいろな人材が集まって集積するような空間を作ったところ、16社のサテライトオフィスが置かれて、多様な人材が入ってきて相互作用が生まれていったということがあります。

町の将来設計なんかも役場と民間が一緒になって、人口構成から地方創生戦略を考えていくということをやっている最中で、将来的には移住者がたくさん集まる町を目指して取

り組んでいるところです。また、人口減少の中でも町の小学校が維持できるような3000人規模の人口にソフトランディングしていこうというような計画を作っています。

先ほども茅野先生からもお話ありましたが、どうしても設置申請時には、4年生の春でどうなっているか明確な人物像をつくることが求められますよね。ロジックモデル的に、インプットをこうすれば、こういうアウトプットが何年後に来るといような。料理に例えると、このように料理を作れば、こういう料理がいつまでに完成すると。でも、やっぱりまちづくりは生態系で、明確な計画を作ってその通りに行くというよりは、狙った通りにいかないことが多いんですよね。むしろ思わぬ良いことが起きるような環境を如何に作り続けるかの方が大事で、そうした視点で神山町は計画が作られているところがあります。その中でフードハブ・プロジェクトを始め、いろいろなプロジェクトが発生していったんですね。町営の集合住宅ができたり、皆が集まるコモンスペースが増えたり。このように国際交流から始めて徐々に発展して行って、地方創生戦略ができた。分析してみたら、真ん中に中間支援団体（神山つなぐ公社、グリーンバレー）があって、そこを中心に役場、NPO、企業、住民組織が集まって生態系ができて、これ自体が中央からの一方的なコントロールではなく、自主的に動きながら町をつくるような関係性が生まれたと考えられます（図19）。

神山町における 5.0（神山まるごと高専プロジェクト）

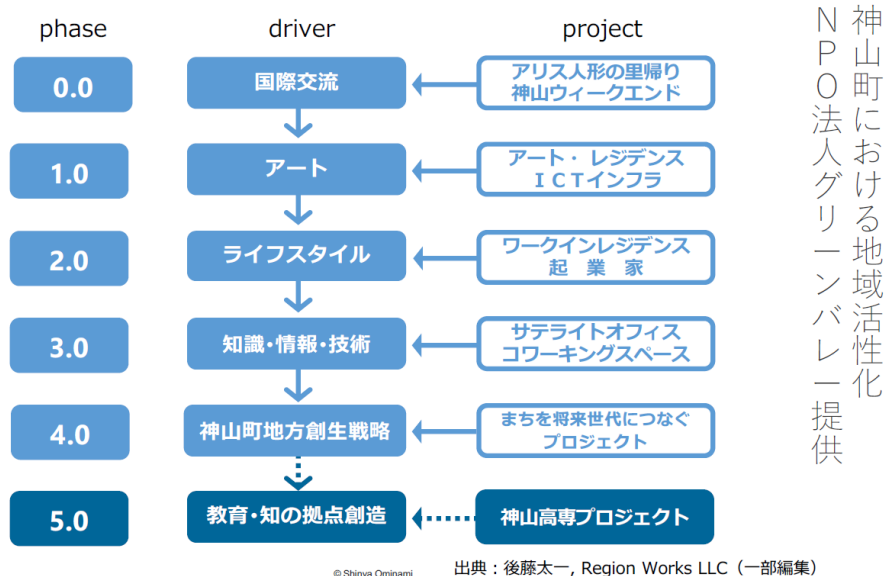


図19 神山町における地域活性化の経緯 出所：佐野淳也氏提供スライド

その後、地域ビジョン、価値・規範、社会関係資本の形成といったものが町に存在をしているのですが、その結果、クリエイティブな人材が集まって、様々なことが生まれていく中で、高専という構想が生まれました。サテライトオフィスをこの町に最初作った Sansan 株式会社の創業者である 寺田親弘さんが、プライム市場の上場益を社会に貢献したいということで、先ほど話に出ましたグリーンバレー理事の 大南信也さんと相談をして、「じゃあ高

専をつくりましょう」と構想をしたのが7年前で、今につながるという経緯があります。なので、こういった計画的なまちづくりではないのですが、次のステージを次のステージがまた生んでいくという形で町ができていったということです。

現在エコシステムの左側に教育機関というものがあります(図20)。これも、行政がしかけてそうだったというものではなく、それまでの町のエコシステムから自然発生してきた動きです。神山まるごと高専も、地域まるごとで学生たちを育てていこうということで生まれたネーミングでした。地域に学校を開放して、一緒に人を教育していくような関係性を如何につくるかということが大事ですよね。その結果、何が生まれるかわからないんですが、先ほどの水谷さんのお話にもあったように、目立った人だけではなくて、無数のいろいろなプレイヤーがいっぱい集まって行って、その集積でエコシステムができていますので、一人一人が実はすごく大事ななと思っています。特定のヒーロー的な社会起業家だけでは、まちはつくられていかないということを非常に実感しております。最近「[まちは暮らしでつくられる 神山に移り住んだ彼女たち](#)」(晶文社)という本が出版されましたが、まちはつくるものじゃなくて、人々の相互作用によって編まれていたり、もしくは「まちは生えていく」といった感覚が神山町にはあります。そういう感覚を考えると、教育機関もただただ計画的につくるだけではなく、関係性の中から学びが生えていくような観点がとても重要ではないかと思っています。

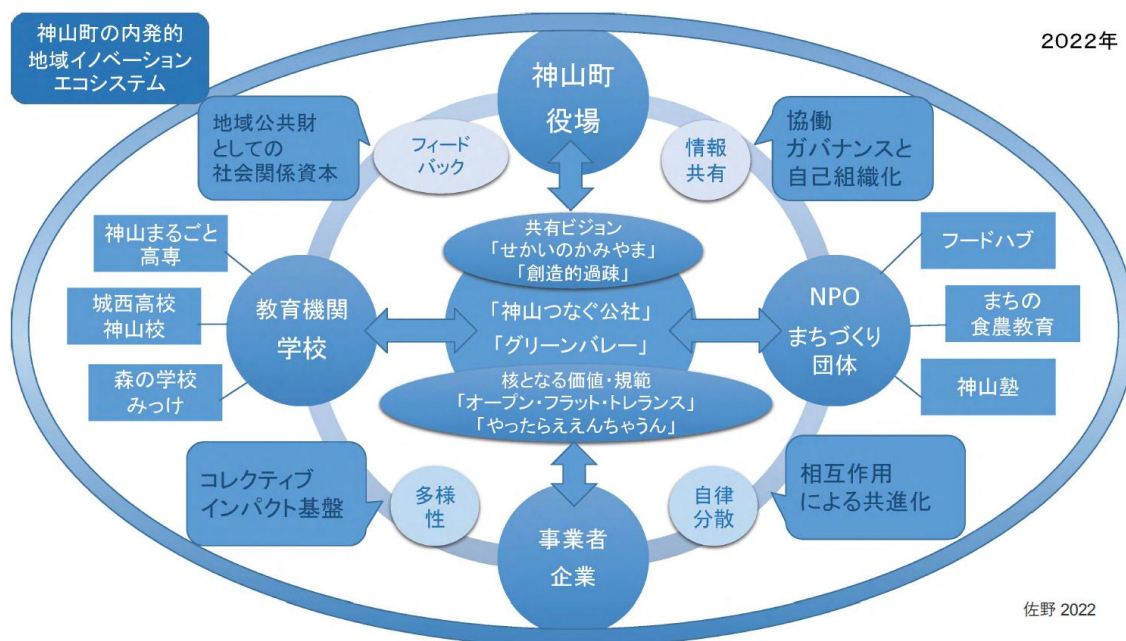


図20 神山町の内発的地域イノベーションエコシステム (2022年)

出所：佐野淳也氏提供スライド

法政大学 茅野： ありがとうございます。各大学が自治体と包括連携協定とかたくさん結んでますけれど、本当にここまでの目論みを持って、ここまでの決意を持ってやってるんだろうかと少し不安になりましたが。

立命館大学 永野： 皆様のお話を大変面白いなと思って伺っていたのですが、茅野先生も私も大規模私立大学に所属しておりまして、おそらく今の環境では真似できないなと感じてしまいました。コーディネート人材もないなど。大学や教育機関で規模感が大分違うので、自分のところに置き換えてみるとかなり厳しいなと思ったところがあります。担当する教職員の負担がかなり大きなことになってしまうので。大学の規模や教職員数によってできる限界があると思うので、そういったところも丁寧に読み解いていかないと、所属先でそのまま受け入れられるというのはなかなか難しいのではないかと率直な感想として思いました。

その裏を返すと、おそらくコーディネート人材といったものがちゃんと位置付いていないと思うんですね。前職の大学ではコーディネート人材がいたのですが、やはりちゃんとした位置付けになっていなかったと思います。様々な市町村と連携していましたが、それらが上手く結実したかという、そうでもなかったというのがリアルな状況だったと思います。なので、そういったところもしっかりと、本当の意味で、各大学がコーディネート人材や専門人材を活用できるのか。そういう方々がどれだけ重要かというところを考えられていないところもあると思うので、重要な視点だと思います。

CoIU や神山まるごと高専は、これから卒業生を生み出していくと思いますが、キャリアデザインをどのように考えていくか、それこそセカンドキャリアや次のキャリアに関しても、どれだけ伴走していくかという点も非常に重要かと思います。大学経営側としては、そこまで本当にやる必要があるのかと考えると思います。多分今は、やる必要はないという判断だと思います。なので、そこに人的、時間的リソースをどれだけ割くのかというのは、現状では難しいのではないかということは、大体自明かなという風に思います。

その時に、今お話を聞いていて思ったのが、卒業生の人材をどれだけ活かせるかというところが、これからの勝負だなと思っていました。実は先週末に岩手県に行ってまいりまして、立命館大学の卒業生組織の大会に参加しました。私は学生と一緒に震災復興の活動しておりますので、その発表をしてきたのですが、若い卒業生もいるはずなのに、参加者が60歳以上の方々ばかりだったんですね。立命館大学はかなり大きな大学なので、毎年多くの人材を輩出しています。卒業生たちが、30代、40代でキャリア形成に悩んだ時どうしているのか等について、彼らとコラボレーションして授業をつくるということが、多分できるのではないかと思います。立命館大学では卒業生を校友と呼びますが、校友会をもっと上手く活用して、大学でせっかく生まれ育った人材をちゃんと捕まえていきながら、一緒に成長していけるモデルをつくるのが、これからの道なのかなと、皆さんのお話を聞いていて思ったところです。

岡山大学 阿部： 私も少し感想的なことになってしまいますが、卒業後にもう一度地域に戻ってくるようなことを大学で教えるべきではないかということでした。それに関連して、岡山近辺の企業は岡山大学の学生に就職してほしいのですが、都会に行ってしまう卒業生が多いという現状があります。企業の方々といろいろな機会でも話した時に、まず都会に出てもらっていいですと。30代、40代になって都会の生活を満喫した後に帰って来てくれればいいと。岡山に戻るとい選択肢があると知らしめるために、こういう良い会社があったと学生時代に刷り込みたいので、インターンシップに送ってほしいと言われたんですよ。私はこの考え方が良いなと思っていて、今後の環境をつくる意味で、学生たちに岡山近辺の企業へのインターンシップの機会を与えています。そうすると、学生たちはインターンシップ期間中に、その会社の文化や何かを感じて、一旦都会に出て30代、40代になった時ふと地元に戻りたいと思った時に、学生時代のインターンシップ先の会社を思い出して、「あの会社良かったな」と帰って来てもらえるようなことを狙っていると。それを聞いた時に、とても良い戦略だと思い、大学としても協力すべきだと思いました。なので、できるだけインターンシップを学生に紹介して経験すべきだと思って取り組んでいます。とは言え、都会で結婚すると、奥さんや旦那さんの意見が強くなって、なかなか岡山に戻って来れないんだよねと。都会で結婚することも考えて戦略打たないとダメですねということも冗談めかして言っていました。いずれにしても、地域に戻ってくるというチャンスができるだけ増えるように手を打っていくと。それは教育の一環としてできるのではないかと考えています。大学としては、教育のフィールドを与えるという話もありましたが、そのような位置付けでできるのではないかと考えたところです。

それと、先ほど永野先生からお話のあった大学の規模感に関してですが、今日のお話は大学院の研究室の話であったり、高専のお話ということで、50人～60人規模の前提で議論がされているので、コーディネートするにしても何にしても相当コストがかかるなと感じました。前回ぐらいから、裾野を広げるべく教育をするんだということで学部生の教育に関して議論をしてきました。その時に、学部生というイメージが本学であれば1,000人いるわけですが、1,000人全員に一般教養的に脱炭素的な考え方、地域創生の考え方などを広く教えておいて、動機付けを行いながら、実践に入る時にはもう少し絞り込んでいかないと、延べ数千人というような単位でやるのは、なかなか難しいのではないかと今日感じたところです。ですから、やるとすれば大学間連携で単位互換性を持たせて、マイクロクレデンシャルのような形で連携先の大学でも単位が取得できる仕組みをつくるのが一案ですが、先ほども申し上げた通り、実践に関してはある程度人数を絞ってやっていかざるを得ないのかなと感じた次第です。以上です。

千葉商科大学 田中： 私も今日お話を聞いていて、環境省さんにまとめていただいた整理（「検討会論点（第1回・第2回）」）の理論と実践と対話に関しては、全ての事例において

共通していると思いました。やはり動機付けとして、学部生のうちに現場を経験すること。お試し的でもいいので、インターンとして現場を経験できる機会をどうやって作っていくのかということが、第一歩としてすごく重要なんだろうなと。学部生の中に現場をいかに経験できるのかがすごく重要で、そうすると阿部先生からもお話ありましたけれども、大希望校で薄く広くの講義で動機付けをするのはなかなか難しいと。講義でそれをやるのは、おそらく小規模校でも難しく、現場に連れて行くことが一番インパクトもあって、動機付けになるのではないかと思います。そうした観点で、佐野さんにお聞きしたいのですが、上勝のゼロ・ウェイストを見た時に、学生たちはどういう反応を示すのか。ゴミがほぼ出ない徹底的なリサイクルをシステムとして動かしているのを見た時に、高専の学生たちがどういう反応を示すのかということを知りたいと思いました。それから、石田さんにも質問なのですが、パソナサステナビリティのような会社に入るといっても、一つ環境人材の在り方なのかと思ったのですが、それはあり得るのか。それとも、パソナさんとしては、パソナグループ全体で採用した上で、パソナサステナビリティに配属されるという形なのか、そこはどうなのでしょう。新卒採用した時から一定の知識や動機、モチベーションを持っている新卒社員は有用なのかどうかということをお聞きしたいなと思いました。以上です。

神山まると高等専門学校 佐野： そうですね。上勝町は隣町ではあるのですが、学生全員は行ってはこないものの、行って来た学生は非常に感銘を受けて帰って来てました。どちらかというと、全寮制の学校なので、自分たちのゴミ分別にも日々格闘しているので、自分たちの寮生活にどう取り入れられるかみたいなことを問いとして持ち帰って来たり、それぞれで感銘を受けておりましたね。

ちなみに、先ほどの議論の方で少し意見を述べさせていただくと、永野先生のおっしゃっていた大学の規模感の問題は、私も実感があります。私も前任は同志社大学に5年間の任期付きで在籍しておりました。そこも28,000人という大規模校でしたので、マンモス校で同じことはできないなという実感はよくわかります。

一方で、神山まると高専に赴任して思ったのは、どんなマンモス大学であろうが、結局は学生一人一人を如何に見るかということに尽きるのかなと思います。基本はゼミだと思えますが、ゼミ教員が全人的な人づくりを如何にサポートできるかってところは一つ、やはり基本はそこなんだろうなと。結局アカデミアは、そこが基本なんだろうと思います。神山まると高専の場合は、逆にあまり管理せずに学生と地域が勝手にどんどんやることを後押しするところがありまして、気がついたら学生が学校を一切通過せずに、直接地域の人たちと話し合いを自主的に行って、イベントを企画して実施してきたということがあります。例えば、今年のゴールデンウィークに、町内のキャンプ場を使ってナイトシアターイベントをやりたいということで、[映画と森 Night](#) という大きなイベントを学生5人がやり始めまして、それで自分たちで独自サイトをつくり、資金もクラウドファンディングで集めたんです。クラウドファンディングを始めた時点で学生たちがホームページ作ったので、

我々学校側が知るようになったんですね。基本は、そうした活動を自主的にどんどんやってほしいということなんですけど、食のブースも設けて、いろんなキッチンカーも来るので、食中毒があってはいけないということで、後追いで学校もサポートに入りました。そのような感じで、学生同士が全寮制で仲良くなって、日々人間関係をつくっていることが強みになり、こうした学生たちの自主的な動きが生まれやすい状況があります。且つ学生と地域が関係性つくると、学校がいちいち世話を焼かなくてもこうしたいろいろな活動が生まれてきます。むしろ、いかに手をかけないか。手をかけて何かやらせようとするすごい大変ですが、自発的な意志で、相互作用でどんどん始まってしまって、それが次の展開を生むと言うことが大事だと思います。それが時にリスクになったり、事故を起こしそうな時には介入しますが、そうでない限りは基本的に見守るような感じです。ですから、管理ではなく「放牧」という言い方が良いのかもしれませんが、そういった形で地域がコミットしてくれると良いなと思いますし、逆に言うと、神山まるごと高専のように 9 割の学生が全国の都道府県から来ていると、卒業後はほとんど地域に残らないわけですよね。神山町内から進学した学生というのは、120 人のうち二人しか今のところいません。でも、その子以外も含めて、地域に残らなくてもいいけど、5 年間で愛着を持った子は、何らかの方法で地域に関わってくれるだろうと期待しています。逆に、卒業後にこの地域に関わりたいと思えるかどうかは、地域の腕の見せ所であって、教育機関側の役割は地域と学生をつなぐことだと思います。つないでその場を後押しすることはするけれども、その後どうなるかというのは、いわば地域側がどれだけ学生たちを魅了できるかどうかの人の勝負になってくると思います。つないで、その後どうなるかっていうのは、教育機関側が責任を持つというよりは、全体状況の中で生まれていくことを応援していく方が良いのではないかと。したがって、大規模校でも、小規模校でも、基本は実は近いところがあるのかなと思っています。以上です。

法政大学 茅野： ありがとうございます。続いて石田さん、よろしいでしょうか？

(株) パソナサステナビリティ 石田： 田中先生が言われるように、うちの会社にたくさん入ってくれば良いなと思うのですが、パソナルグループは一括採用しております。どのスキルがないといけないということは特にはないです。我々の企業理念は、私が入社した当時からずっと「社会の問題点を解決する」ということなので、事業も社会課題でなくなった時点ですぐに止めるという形になっています。その観点では、如何に課題感を持つか、課題を発見できるかということ、失敗してもどれだけ動けるかという実行力、あとはどれだけ人を巻き込んでいるかという 3 点が我々の採用のポイントになります。また、採用だけでなく、社会貢献活動は人事考課にも全て入りますので、ポイントとして付きます。やらされても何でもいいから、とにかくやるのが大事ということになっているので、就業時間中に社会貢献活動をすることも一応認められています。あと、これはあまりオープンになっていませんが、我々の昇格基準というものがあって、一つは事業のパフォーマンスですが、もう一

つは社会貢献委員になっているかどうか、もう一つもインストラクターになってるかどうかということになります。これは、ちゃんと人にものを伝えられるのかという点、社会貢献活動はパフォーマンスとは違って人を巻き込む力があるのかという点で、我々の中ではパフォーマンスだけでない重要さという風に見ています。

学ぶ機会に関しては、この間黒部さんとも話しましたが、私たちは社会課題を考えるシャドーキャビネット大学院¹という勉強会を毎月オンラインで開催しているのと、シャドーキャビネット国会²があって、私も環境大臣をやっていますが、9つの仮想的な省庁に分かれて、9人の大臣もいまして。それに対して、私たちは学びながら、会社の方向性を月に一回議論する機会があるので、そういったことをぐるぐる回しながら取り組んでいます。

法政大学 茅野： ありがとうございます。パソナ自体が一つのエコシステムで、複数のシステムがあるような感じですね。

(株)パソナサステナビリティ 石田： そうですね。複数のシステムが、学びと実践と評価と昇格みたいところで全部つながっていますし、授業をやる・やらないというのもつながっているの、その辺が仕組みになってるのかなと思います。

環境省 黒部： 今日のお話の中で正直踏み込みづらい部分でもありますが、水谷さんから全力でボールを投げてくださいだったので、ちゃんと聞かないといけないと思ってるのは、ファンドレイズの部分だと思っています。大学での探求学習やフィールド学習は、非常に高コストであるものの、学びにはすごくよく効くという中で、資金的にどうやって支えていくのか。神山まるごと高専の場合は、企業からファンドをいただいてやっておられる。ただ、やっぱりファンドを出した方との関係性をどうデザインするのかとか、或いはソーシャルファンドをやっておられる知見として、大学側で企業さんからお金をいただくということになる

¹ シャドーキャビネット：パソナグループ社員が会社や部署・地域の垣根を越えて、政府や行政と同じ目線で「社会の問題点を議論し、企業の立場からソリューションを社会提言する社内組織」テーマ毎に、省庁を設置、国内外多くの社員が、各省庁のテーマに沿った社会の問題点を発見、議論、解決策を社会に提言。（出所：[パソナホームページ](#)「リスクリングプログラム」、[パソナ社員が、業務外で社会課題に向き合う「シャドーキャビネット」](#)）

シャドーキャビネット大学院：社員一人ひとりがソーシャルアクティビストとして事業活動するための人材育成プログラム。講義形式及びディスカッション形式で開催し、年間の延べ参加者は約5,000名。（出所：[パソナホームページ](#)「参考「パソナ・シャドーキャビネット」について」）

² シャドーキャビネット国会：その時々社会課題に沿って提出された法案（新規事業提案、社会提言等）について議論・実行。（出所：[パソナホームページ](#)「参考「パソナ・シャドーキャビネット」について」、[パソナ・シャドーキャビネット通常国会](#)）

と、おそらく寄付講座みたいなものが一般的にイメージに上がるとは思います、それより先のイメージというものがあまりない。他方、神山まるごと高専のお話にあったように、企業からお金はいただいているものの、特に管理はしないで、子どもたちは自由に地域と付き合っていますというのが、普通の大学の相場感からすると、それでいいんだろうかと少し違和感を持って聞こえたもので、要はスポンサー企業に対する関係性によるのかどうかというところを、佐野さんにお聞きしたいと思います。

また、石田さんには、企業やソーシャルファンディングの視点から見て、資金を出しても良いと思える大学の学習とは、どういったものなのか。本検討会は大学関係者の方々も視聴されているので、お聞きしたいと思います。大学関係者の間でも、「どうやったら企業さんと話ができるのか」ということはよく議論が上がりますが、全くヒントのない状況なので、お一言ずつアドバイスいただければありがたいのですが、いかがでしょうか？

(株) 風とつばさ 水谷： そうですね。黒部さんのご質問に直接的に答えるためにフィランソロピーの世界の話をしてしますと、トラスト・ベースド・フィランソロピーという考え方があります。これは何かと言いますと、資金を提供する側とそれを受ける非営利組織側との間に、根源的且つ長期的な視点で信頼関係を築き、その上で資金を出していただくということだと言われています。今、非営利組織と言いましたけれども、大学は非営利組織なわけです。神山まるごと高専 理事長の寺田さんのお話を私も伺ったことがあります、寺田さんが思われている未来像、そして神山まるごと高専が描いていらっしゃる未来像、それから資金を提供されている企業側の思想と上手く擦り合わせながら、運用型のファンディングをされていらっしゃると思うんですね。大きな視点で言うと、そうした信頼関係が資金提供者と資金を受ける側との間でちゃんと構築できるかどうかというところがあると思います。

もう一つ、視点を少し足元の方に戻しますと、大学としてリカレント教育の側面をどのように重視していくかということがあると思います。先ほどご紹介した三井住友海上火災保険との取組は、CoIUの大学としての取組ではなく、実践的なリカレント教育の受け皿として、大学が持っているアカデミックな知識、或いは実践的な知識を活用しているものだと思います。大学からすると、大学の知を社会に還元しつつ、企業という別の関係者とのつながりが生まれるということになりますので、これは経営的にも一つ大切なポイントになるのかなと思っております。リカレント教育は、大切だと言われていると思いますし、先ほどから話に上がっている、一度社会に出て行った人材をどうより良く環境・社会・地域という分野の現場に戻すかという観点で見ても大切です。大学としてこの部分を強化していくのは必要ではないかと思います。またここが上手く歯車が噛み合っていくと、資金的な意味でも、或いはエコシステム形成という意味でも、或いはもう少しリアルに今回の検討会で議論しているような新たな人材とどう出会うかという意味でも、プラスになるのではないかと思います。

加えて、先ほどの大規模校の場合はどうするのかというお話ですね。CoIUの場合は、一学年120人を予定しています。そして、2年生、3年生、4年生が超長期に亘って実践的な学びの機会を持ち続けるので、一度に360人が実践の現場に関わることになります。これを多いと考えるのか、少ないと考えるのかというのは相対的なことがあると思いますが、これだけの人数が動いていくと考えると、地域側でそれを受け止めるだけのローカルなコーディネート機関がどうしても必要です。でも、その方々は、CoIUという組織との関係性だけで経営が成り立つわけではないんですね。そう考えると、先ほど阿部先生がおっしゃったように、大学間で連携しながら、実践型の教育プログラムを地域として作っていくことで、人材を育てていく視点が重要になります。エコシステムの一員として、他大学とも協力して取り組んでいくということも十分あり得る道だと思います。例えば、四国ですと、高知大学、或いは中部地方ですと岐阜大学といった国立大学でも、こうした地域での人材育成やコーディネート機関との連携の実績があります。こうした実績と蓄積に学びながら、CoIUのカリキュラムが作られてきた面もあります。また校友会や同窓会組織を活かすことも大切です。さあにはキャリアセンターの方々が、学生相互が自発性をもってつながれるように、コミュニティをつくる上でのプロデューサー的な役回りができるようになることが大切なのかなと思います。一人一人をものすごく丁寧にケアしていこうという風に思うと、どうしてもヒューマンリソースに限りが生じてしまいます。それよりもむしろ、そこに集った仲間たちが、その後もつながり合えるようにプロデュースしていく人材としてのキャリアセンターであり、そのインフラとしての同窓会、校友会である、と捉えることが大切ではないかと思います。加えて、大学側がそうした人材をいかに抱えられるのかということが大切だと思います。

(株) パソナサステナビリティ 石田： お金の話は企業としてはかなり難しいのですが、大企業の寄付講座も含めてですが、そういう余力があるかみたいところは現実問題としてあると思います。ただ、ではこれは教授への支援なのか、学生の体験への支援なのかというところは、アプローチは分かれても良いのかなと思います。体験であればいろいろ支援もやれると思いますし、ブランディング的にも企業としては全然マイナスな話ではないと思うので。

いざ、寄付という話になると、誰を応援してるのかという観点からすると、パソナルグループではそこに課題が何なのか、他と比べてどうなのかという他社との比較も入るので、なかなか厳しいですが、そういう風に分けて考えることで、支援の仕方はいろいろあるのではないかと思います。

あと、キャリアセンターの役割として、卒業生が入った企業にインターンを送るということはたくさんあると思いますが、キャリアセンターはそこが非常に繋がっているものの、果たして授業は繋がっているのかと。私からすると非常にもったいないと言いますか、も

っとそっちの方を使えば良いのにはと思います。もっと関係を追っていくとか、協力してもらおうというところで（就職関係以外で）、キャリアセンターをもっと上手く活用して、体験を結び付けていくということもあり得るのではないかと思います。

神山まると高等専門学校 佐野： 企業との関係のところで申しますと、学費・寮費を賄うために、11社から10億円ずつ出資いただいて基金をつくり、スイスの運用会社に年利5%以上の運用をお願いして、そこから全員分の学費を出していくというスキームにしています。先ほど水谷さんもおっしゃってましたが、本学理事長の寺田が開校前に、一部上場企業100社ぐらいに連続してアポを取って、プレゼンを行い、その中で自社を含めて11社からなんとか出資いただいたという経緯があります。その時、各企業のトップを口説いたの殺し文句は、「神山から日本のシリコンバレーを作るんだ」ということだったそうです。今、世界市場ではGAFAMを中心に、プラットフォーム企業がどんどん利益を生み出す構造になっていて、日本の上場企業も、ある意味そのプラットフォームを使用して使用料を支払う小作人のようになっている。そうした世界市場の状況を変えるゲームチェンジャーをつくるような、かなりイノベティブな人材を作るためにこの学校を作るから、神山町の地域創生のために作るのではなくて、日本や世界の未来を睨む人材を生み出すために、ここに投資してくださいというようなことを情熱込めて語って行って、賛同いただいた企業のトップの決断による出資という形になっています。したがって、出資も10億円が寄付ではなくて、財務上は自社に残ってるお金で、いっぽうでそこからの運用益はある意味寄付をしていただいているような格好ですが、最低10年ぐらいは出資したままにしておいていただけるような信頼関係を構築しています。またこの11社に対して、一学年4人ずつ学生たちが奨学生という形で所属をしています。その企業に就職するというのではなく、企業に直接リターンがあるというよりは、関係し続ける学生たちが毎年生まれるということでやっています。各企業に1年生から3年生まで、今12人の学生たちがいまして、毎週・毎月オンラインでミーティングをしたり、本社訪問をしたり、いわばちょっとしたゼミみたいな形で、各企業と学生たちが混ざり合いながら、学び合う空間が持たれていて、我々教員も担当としてそこに加わっています。私自信も最初はデロイトトーマツ&コンサルティングさんを担当して、今年から富士通さんを担当しているのですが、デロイトトーマツさんの方は、元々教育に熱心な社員の方で、いずれは教育界に入りたいと思っておられる方が、まると高専プロジェクトを担当したいということで手を挙げてくださって、学生たちに日常的にメンタリングをしていただいています。富士通さんは代表取締役社長の時田さんも毎年、神山まで来られています。企業のトップの思惑はどちらかというところ、10億円出資して企業のブランディングをするというよりは、こういった社会貢献事業に携わっている自社に対して、社員自身のエンゲージメントを高めるということにあたりします。且つ日本や世界の未来に対する投資という側面など、いろいろな想いでやっていただいています。ただ、水谷さんがおっしゃったようなトラスト・ベースド・フィランソロフィーの部分はとても大事で生命線で

ありますので、高専としてもスカラシップパートナー企業（SP 企業）とはかなり密に関係を構築していて、毎月のミーティングや、SP 企業向けの交流会も随時開催しています。今私が担当させていただいている富士通さんは、徳島市社の社員をお一人完全に神山まると高専の担当者として置いていただいている、その担当の方には毎週学校のほうまでお越しいただいているのですが、その担当の方と一緒に富士通社員の方々が年間 100 人ぐらい神山町にいらっしゃるので、社員の方が神山町で研修をして、どういう研修効果があったかという検証をデータ分析するというのを、私も共同研究でさせていただいています。なので、このように 10 億円出資した後に対する中期・長期も含めた自社のリターンも含めて計測するような試みも始めていて、そのようにいわば一緒に人をつくる喜びを共有する、人の未来をつくる、そういう喜びの空間と一緒に教育の場の醍醐味と一緒に味わっていただくことが、ある種のリターンとして、今のところこの SP 企業の皆さんから評価いただいていると思います。

法政大学 茅野： ありがとうございます。10 億円出資していただいているだけでなく、むしろステークホルダーになってもらっていて、神山まると高専と一緒に育てている。尚且つ、神山町とも関わろうとしてもらっているという。そのデザインが、単なる出資、或いは寄付者ということではなく、長期間関わっていただくことを担保するための資金で、それを出せる企業があって、そこと付き合っているという仕組みなのかなと思いました。どうしても我々も 4 大学ありますと、うちの大学じゃ無理だなという話になってしまうのですが、むしろですね。おそらく今日出てきたお話というのは、神山まると高専でもそうですし、パソナさんもそうなんです、我々大学にとって、フィールドとして連携していく地域というのは、単なる自治体とか役場という対象ではなくて、一つのエコシステムと一緒につくっていく関係性がどれだけできているのか。そこがおそらく問われていて、そこにこそ今我々が考えているようなグリーン人材を様々な形で育成する回路が多様に開かれている可能性があるということですよね。

それと共に、理論(Ri)と対話(Ta)、実践(Ji)ーリタジモデルというのを今日、環境省さんの方から出していただきましたけれども、水谷さんのお話を伺っていて感銘を受けたのは、フィランソロピーの理論があって、こういう対話があって、実践でバージョンアップしていくということがあって、まさにソーシャルファイナンスの部分でも、リタジモデルを実践されておられると思いました。

大学はどうしても経営体なので、お金が先にあって、そこからできることを考えていくということがあるのですが、CoIU がすごい、神山まると高専がすごい、ということではなく、むしろ何をするかというビジョンがある方が先で、例えば、法政大学も、信州大学も、万単位の学生がおりますので、そのことからすれば、全員に提供するのは無理だなんていうようなことがあるわけですが、その中で全員が環境人材になるわけではないので、環境人材

として育ちたいという思いを持っている人たちを如何に増やし、その方々を長期にわたって、如何に仕組みをインストールしていくのかということが問われていると思います。おそらく全国に 700~800 ある大学がそれぞれ実践フィールドを作っていくということではなく、むしろ実践フィールド、エコシステムをどこかにという話は、大学が共同で持ち合うというような共同利用をしていくというようなこともあろうかと思えます（[大学共同利用機関法人](#)のように）。お話ししながら思い出していたのは、私が学生の頃、[京都大学野生動物研究センター](#)が夏に屋久島へ学生さんを2~3週間、他大学の学生さんも受け入れて、フィールド実践をされていた記憶がありまして、もしかすると、各大学でもフィールドステーションのような形で、他大学の学生さんを受け入れて実践してきた歴史はあるかと思えます。そういった歴史に学ぶということも一つありかなと思えました。

予定の17時を過ぎてしまったので、石川室長から一言いただくと共に、次回に向けて論点整理もしないといけないなと思っています。それでは、石川室長、よろしくお願ひします。

文部科学省 石川： ありがとうございます。本日のお話伺って、神山まるごと高専の方もそうですけれども、地域やステークホルダーとの連携は、環境人材に限らずこれからの大学教育、特に実践的な教育分野に関しては、とても重要なところでございます。主体性を育むことやフィールドを使うことは、どの分野でも大事なところだと思います。議論を聞かせていただく中で、環境人材に関する課題というのは、地域で活躍する環境人材ってどんな人なのか、その人材を誰が必要としているのか、という問いへの答えが、どんなフィールドが必要で、良質なフィールドとはどういった所なのかということにもつながってくるのではないかと思います。したがって、フィールドも共同拠点のような形で大学側がつくるパターンもあり、研究という観点であれば良いフィールドがつくれると思いますが、その後の人材育成、必要としている方が求めている人材という意味では、大学がつくるというより、地域や企業が必要としているフィールドを大学が使うとした方が、もしかしたら良いのかもしれない。先ほど、放牧という話もありましたが、大学側が研究して自分で投資していくというフィールドもあれば、むしろ放牧する中で学生が経験を積むというようなこともあるんだろうと思います。なので、まさに良質なフィールドにつながるころのシステムが、やっぱりまだまだ回っていないということが大きな課題かなと思っています。ですので、この後の議論の中で、地域やステークホルダーとの連携が、どのようなシステムで回っていくかということがポイントだと思っています。ありがとうございました。

法政大学 茅野： ありがとうございます。まさにそこが、8月に予定している第4回検討会でも焦点として考えなければいけないところかと思っております。今日オンラインでお聞きの方も、この検討会って地域脱炭素化に向けた大学における環境人材育成ということだったのに、「地域脱炭素化」はどこに行ったんだろうかとお感じになったんじゃないかと思われたのではないかと、ちょっと心配があるのですが、実は地域脱炭素化が思ったように

上手く進んでいないとすれば、それは一体どういう要因なのか。また、どんな人材が足りていないのか。先ほど水谷さんからは、コーディネーター人材が圧倒的にどんな現場でも足りていないという話がありましたが、中間支援組織・中間支援というのをもっと膨らませていかなければ、この先地域の脱炭素に限らず、地域の環境を良くしていくということにはつながっていかないということは、第6次環境基本計画の中にもあったかと思います。その点で言うと、おそらく今日のお三方からは、それぞれソーシャル・イノベーション、或いはソーシャル・イノベーターというキーワードが共通して出てきたわけですが、地域脱炭素化というのは、地域社会をイノベーションしていかないと実現できないということであるとすると、テクニカルな解決方法ではなく、むしろテクニカルな解決方法を如何に実装していくのか。そして、実装していく時に、社会をイノベーションしていきながら地域脱炭素化を実現していくといった人材が各所で足りていないので、こうした検討会の問題意識につながっているんだろうと、私の方は勝手に思っております。第4回検討会では、我々で詰めた議論をするわけですよね。その時に、是非先生方に地域脱炭素化を進めていく環境人材って一体どういう人材なのか、これまでのインプットを踏まえて、率直な意見交換、突っ込んだ意見交換ができれば、また環境省さんとも意見交換できればありがたいと思っているところです。

環境省 黒部： 今日ありがとうございます。あまり環境、環境した議論でなかったことについては、私もそうかなとは思っておりますが、私自身は議論していて違和感を持ってなくてですね。総合芸術としてやっている部分でもありますし、おそらくこういうファイナンスであったりとか、地域の対話だったりという論点が、いわゆるGX人材、いわゆる専門知識を持って、東証一部上場に出てくるような企業に入っているような人材を「活躍している」と言うならば、それはそれで良いと思いますけれども、おそらく私たちが今議論しているような、地域をどう変えていくのかとか、様々なステークホルダーがいる中で脱炭素化すればそれでいいのだということに同意してくれる地域って、実はそんなに多くないと思います。地域の課題を同時解決してくれるのか、脱炭素することによってどんなベネフィットがこの地域に生まれるのか、そのために必要な負担は、地域で分かち合うに値するものなのか。おそらく、こういった論点をクリアしないと、地域脱炭素化は実現しない状況にあるのではないのでしょうか。遠回りかなと思いつつも、じゃあファンディングはどうするのか、地域との対話はどうするのか、地域との関係性構築はどうするのか、そのためにどういった学びが必要なのかっていうところは、丁寧に一つ一つ、今やってる状況かなと思っております。それも踏まえて、総合芸術としての地域の脱炭素化に必要な人材像というものが、追々浮かび上がってくれば良いかなと思っております。私自身は今日の議論も含めて大事な視点いただいたと思っております。

特に、石田さんの発言で、また後日ディスカッションできればなと思っているのは、やっぱり地域と大学のどちらがお金を出すかとか、どちらが負担するかではなくて、遠くの方にある人的資本、こういう人材を作って社会に貢献したい、会社に貢献したい、或いは地域

に貢献したいという、遠くの未来をシェアリングすることで、お互いベネフィットが合ってくるのかなど。短期的にどうするか、相手がいくら出すみたいな話をして向かい合ってしまうと、上手くいかないところを、遠くの方を見て、遠くのゴールに向けてどういう風に歩いていくのかというところを共有できるかがポイントとして、今日もう少し議論したかったなと思っております。毎回時間オーバーしておりまして、大変恐縮でございます。引き続き、よろしく願いいたします。

(株) パソナサステナビリティ 石田： 大学と企業みたいな観点ではなくて、文科省の学習指導要項に出てきている、小学生から環境ってどう学ぶんだというところ見ていくと、全部地域とつながりができるんですね。先ほどエコシステムのお話がありましたが、「大学と自治体」、「企業と自治体」ではなくて、実は私たちの学びというのは、子供の頃から常に学びの機会と、連携の機会が多くある中で、もう少しそういう視点で考えた方がいいなと思うのと、先日千葉のロッテマリーンズに行った時に、熱狂的な応援はどこから生まれるのかと考えました。保育園の子どもたちから運動というところ、小学生になるとスポーツというところ、中学、高校、大学になっていくと、スポーツビジネスってところが全て地域と関わって成り立っているということ、彼らは幼い時からずっと見ているわけですね。皆さん本当に小さい頃からロッテ好きみたいな。ああやって、地域とつながって熱狂的なファンは生まれるんだなというのは、それだけでなく、どうやって地域とそれぞれの年代がつながって、エコシステムが発生するのかということが、今日のお話を聞いていて、新たに大事だと思いました。私たちの育児教育、シニア教育、外国人教育の全てにもつながっているんだなと思いました。ありがとうございました。

事務局： ありがとうございます。すみません。時間を大幅に超過してしまいましたが、これをもちまして第3回検討会を終了とさせていただきます。第4回なんですが、8月30日13:00~15:00で、北九州市立大学の方に参りまして実施したいと思っております。また、IGESのお知らせ等で、詳細を流させていただきますので、引き続き傍聴していただければと思います。本日はありがとうございました。

(了)