

「環境人材」育成を志向する地域環境教育の可能性

岩本 泰*

1. はじめに

環境教育の目的として、例えば文部科学省国立教育政策研究所『環境教育指導資料（小学校編）』（2007）における記述に代表されるように、国際的な動向も踏まえたビジョンとして「持続可能な社会の構築」をめざすことは自明である。こうした流れは、2011年6月に制定された改正「環境教育等促進法」にも反映されている（井上2012）。

一方で、2007年6月に閣議決定された「21世紀環境立国戦略」に関連して、低炭素社会、循環型社会、自然共生社会の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比で50%削減するという長期目標が示された¹⁾。ここでは、既存の国内産業構造の変容も含めて、持続可能な社会実現のために必要な新しい事業を切り開く社会企業家や NGO/NPO が重要な役割を担うこと、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、環境負荷の少ない、さらに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。その際、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だけではなく、業種の壁を越えて、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されている。

本論では、持続可能な社会を構築する上で特に近年大学を中心とした高等教育機関の役割として議論されつつある「環境人材」について、その意義を検討する。また、これからの環境教育実践について、特に地域を切り口にした先進事例である岩手大学での環境人材育成モデルを概観する。その上で、これからの持続可能な社会を構築する可能性について、地域環境教育の文脈から検討した結果を提示することをめざす。

提出日2012年9月26日 受理日2012年11月28日

*教養学部人間環境学科自然環境課程専任講師

2. 「環境人材」とは

環境教育は、学校だけでなく家庭や地域社会、職場等のそれぞれの状況に応じて実践される必要がある（国立教育政策研究所 2007）。その中でも、社会に新しい人材を送り込む最前線の大学は、重要な環境教育実践の場である。大学を中心とした高等教育機関における人材育成において近年『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』を環境省が中心となって策定した²⁾。このビジョンを具現化するための方策の一つとして、喫緊の課題である持続可能な社会づくりを進めていくために必要な人材育成を目的とした「アジア環境人材イニシアティブ（ELIAS：Environmental Leadership Initiatives for Asian Sustainability）」の一環として、産学官民連携の「環境人材育成コンソーシアム」が2011年3月に発足した³⁾。本節では、まず「環境人材」がどのようなものとして定義されているのか、ELIASや「環境人材コンソーシアム」で議論されている内容を検討した結果を示す。

環境省「アジア環境人材育成ビジョン」によれば、環境人材とは「自己の体験や倫理観を基盤とし、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」と定義されている。

さらに、職業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企画し、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、としている（図1参照）。

（1）持続可能な社会づくりに主体的に取り組む強い意欲

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、と定義されている。

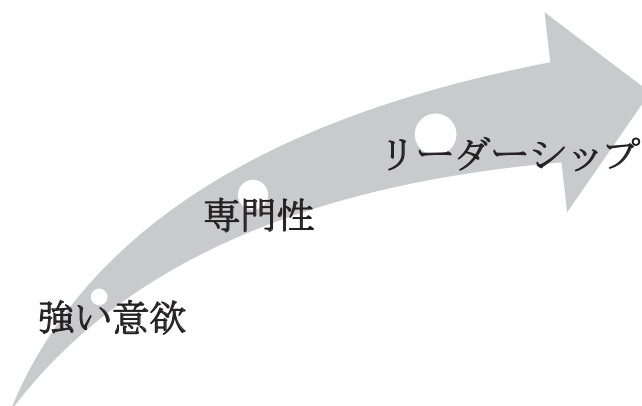


図1 環境人材に求められる3大要素（環境省 2008）

アジアの開発途上国においては言うに及ばず、日本社会において必ずし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種々の活動を展開するに際し、環境人材が環境保全を活動に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といった阻害状況が生じることは決して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、としている。

（２）持続可能な社会づくりに具体的に貢献しうる専門性

「環境人材」の専門性とは、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、と定義されている。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野をも含むものである。

環境保全を組織の主たる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、主として求められるのは企業活動に必要な技能であり、環境に関する知識や技能は副次的であることが多い。他方、環境人材の活躍が特に期待されるのは、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。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、としている。

（３）組織を動かすリーダーシップ

持続可能な社会の構築に向けて、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ためにはリーダーシップが不可欠である。既存の仕組みを転換させたり、新しいビジネスモデルを提案したりするために、このようなリーダーシップが欠かせない。

上述した貢献しうる専門性に関連して、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、としている。

以上の３大要素を基盤として、効果的な大学での環境人材育成に向けて、Ｔ字型（又はπ字型）の能力を有する人材育成の必要性についても、明示している（図２参照）。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わる分野横断的な知見を獲得し、鳥瞰的な視点あるいは俯瞰力を

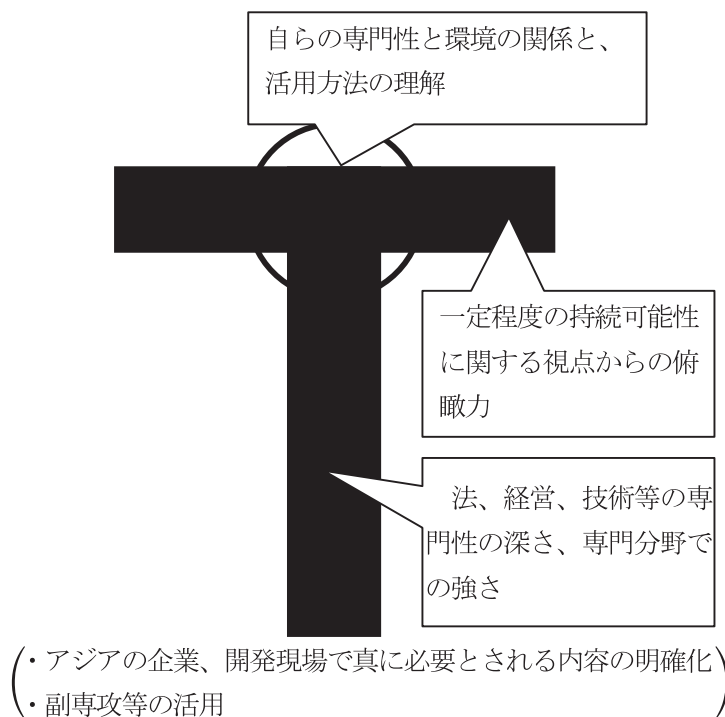


図2 T字型の環境人材（環境省 2008）

持って、自らの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（理系と文系といった2本の縦軸）の双方を備えつつ横断的な知見を備えたいわゆる π 字型の能力開発について、人材育成の意義を説明している。

このような環境人材育成のためには、環境保全に係わ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が有効とし、教養教育や副専攻などは、横断型の学問として環境教育の実施及び専門分野における環境の視点を統合化するための教育に資するものとして、それら履修制度の活用が大いに期待される、と明記している。

3. 環境人材コンソーシアムが考えるT字型人材育成プログラムガイドライン

すでに上述したように、環境省の「アジア環境人材育成イニシアティブ」の一環として同省の支援の下に設立された産学官民連携プラットフォームの環境人材育成コンソーシアムは、関係府省と連携して、我が国及びアジアにおいて、持続可能な社会構築をリードする環境人材の育成・活用、ネットワーク形成等の支援を行うことにより、これらの人材の活躍を通じ、地球環境の保全及び持続可能な発展に寄与することを目的とする組織である⁴⁾。産学官の多様な関

係者による情報交換や交流を主たる目的としつつ、国内の国公立大学・大学院における環境教育プログラムデータベース作成と情報提供⁵⁾、これまでの事業に基づく環境人材育成に取り組む先進的な実践事例紹介がなされている。

以上のような様々な事業の一つの成果として、大学における教養科目としての「環境力」を有するT字型人材育成プログラムガイドラインが公開されている⁶⁾。このガイドラインは、環境に関する基礎的知識を持ち、環境問題解決に向けた行動を起こす人材を育成するための教育指針として、大学の教養科目で導入されることを想定、文系理系を問わず各学部の教養科目等において幅広く活用されることを期待して策定されたもの、との明記がある。

図3は、ガイドラインにおけるポイントとして提示されているものである。知識・スキル・態度の3要素に対応する形で、大学の90分授業に対応したガイドラインが示されている。図4は、ガイドラインの骨格となる基本項目と参考項目の概要を提示したものである。なお、このガイドラインでは、環境問題に関する知識を教えるだけでなく、自発的な学び、思考、行動に

〈知識〉	〈スキル〉	〈態度〉
・環境問題の全体像を把握するための基礎的な知識 ・個別の環境問題と人類の活動との関連性を理解する鳥瞰的視野 ・環境問題と自らの行動の相互関連性に関する分野横断的な知識	・環境問題の複雑性や個別の環境問題の関連性を認識する能力 ・環境問題を自らの問題として捉え、環境問題解決のための意思決定を適切に行う能力	・持続可能な社会構築に向けた環境配慮活動の意義を理解する態度 ・環境問題の解決や持続可能な社会の構築に取り組むために責任ある行動をとる態度

図3 知識、スキル、態度の養成（環境省・環境人材コンソーシアム 2010）

【基本項目①】 地球と人類の関わりと環境問題及びその対策：環境問題の全体像を鳥瞰的に理解する ①導入：環境問題とは何か ②地球・人類の歴史と環境問題 ③地球システムと生態系 ④資源と地球の容量 ⑤環境対策史 【基本項目②】 持続可能な社会構築に向けた各主体の取り組み：持続可能な社会構築に向けた行動やライフスタイルを考える ⑥政府・自治体の取り組み ⑦企業・NGO/NPO の取組 ⑧持続可能な社会構築のためのパートナーシップ ⑨まとめ：持続可能な社会の構築に向けて 【参考項目】 環境問題の各論：環境問題の個別の事象と相互関連性を理解する ①地球温暖化・エネルギーと対策 ②大気・大気汚染と対策 ③水・水質汚染 土壌・土壌汚染と対策 ④廃棄物・リサイクルと対策 ⑤化学汚染物質と対策 ⑥生物多様性の損失と対策

図4 環境力ガイドラインの構成紹介（一部 項目のみ）（環境省・環境人材コンソーシアム 2010）⁷⁾

結びつくような教育手法を重視していて、体験学習やワークショップ形式を授業に導入することが推奨されている。

図4の「⑨まとめ：持続可能な社会の構築に向けて」では、サステナビリティの概念（歴史とその内容）、鳥瞰的視野の構築（学習した環境問題環境問題を振り返り、環境・社会・経済に分けて理解するグループ討議）、サステナビリティに関する現状（国際的活動の理解）、学問の専門性と環境問題／サステナビリティ、全体のまとめ～我々はどうすべきか、といった小項目が示されている。これらの表記から特徴として読み取れることは、地球規模の環境問題と人間社会との関係を読み解き、これからの社会構築への行動やライフスタイルを考えることが重視されていることがわかる。

4. 地域にねざした環境人材育成例～「いわて環境人材育成モデル」

環境人材育成が、持続可能な社会構築という近年の環境教育の目的論において一つの重要な潮流であり、多くの大学で人材育成が行えるようガイドラインが提示された経緯と内容について、これまで論じてきた。しかしながら、持続可能な社会に向けた各主体の取組として行動やライフスタイルを考えるとしつつも、ガイドラインでは政府・自治体・企業・NGO/NPO という組織ベースでの主体が強調されている。NGO/NPO の社会的役割が高まりつつあることを考慮しても、特にどこの組織にも属さない市民セクターをガイドラインの中でどのように考えるのか、今後深い検討を要するのは明らかである。特に一部のエリート層にとっての政治家や国家公務員のように政策に関わる大局的な社会変容にかかわる意思決定や行動が問われる立場の人は別として、日本という国は気候・歴史・文化・伝統・民族等、多様な地域の集合体で社会が形成されていることは看過することはできない。すなわち、環境人材が鳥瞰的視野や俯瞰力に特化しすぎれば、足元の地域の実情にそぐわない齟齬が発生することさえ懸念される。そこで本節では、地域にねざした岩手大学での環境人材育成「いわて環境人材育成モデル」（中島他 2012）を取り上げることで、ガイドラインではあいまいな地域にねざした環境人材育成のための教育実践上の課題を明らかにすることをめざす。

岩手大学の環境人材育成プログラムは、2006年度採択「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代 GP）事業「持続可能な社会のための教養教育の再構築『学びの銀河』プロジェクト」（2007年4月～2009年3月）の後継事業として実践されている。このプロジェクトでは、ESD（Education for Sustainable Development）を旗印として教養教育を再構築するために、全ての教養教育にESDを織り込む取り組みが行われた。同プロジェクトを通してESDの価値観の下、幅広い視野と人類的諸課題に関する知識を持ち（横軸）、深い専門性を備えた（縦軸）「T字型」人間でイメージされる「21世紀型市民」、持続可能な社会づくりのコーディネーター・ファシリテーターが育成されてきた（玉 2009）。

図5は、岩手大学における環境人材育成プログラムを中心に、環境教育を土台としてCSR（Corporate Social Responsibility）・EMS（Environmental Management System）・ESDを三角形に図式化したものである（中島他 2012）。これは、岩手大学内及び岩手大学と地域のステ

ークホルダーで構成されるネットワーク型組織が、各概念に基づく諸活動を各々で進めている現状に即したものと説明されている。

CSRについては、INS：CSR/環境人材育成研究会と連携して進められている。同研究会では月1回の幹事会が開催され、図5で示す関係団体から幹事が集まり、環境人材育成プログラムや研究会の独自の研究調査テーマ等が検討される。岩手大学人文社会科学部〈学〉と同研究会に関わる岩手県中小企業家同友会〈産〉は、その会員企業の環境報告書作成を学生が支援す

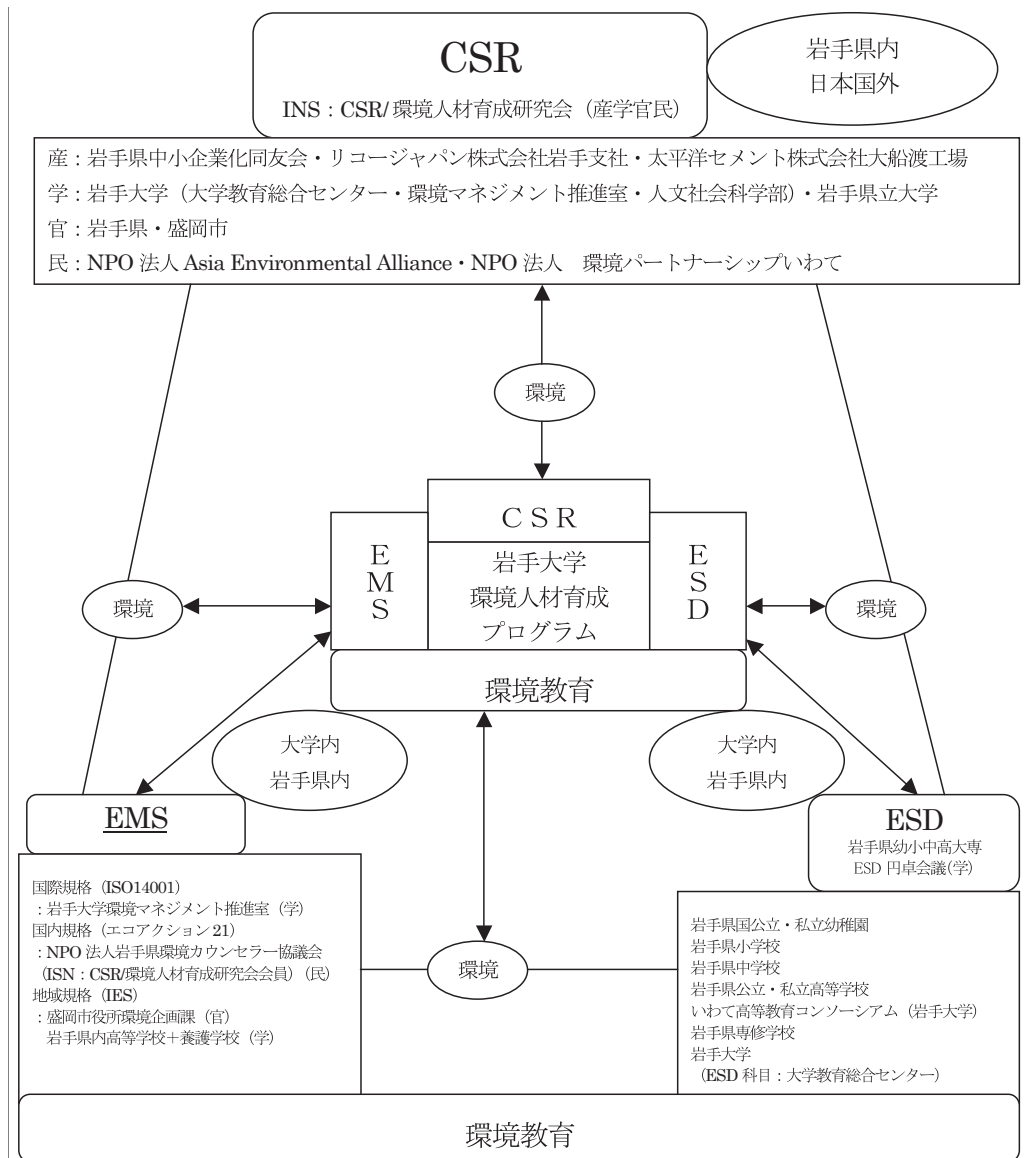


図5 いわて環境人材育成モデル：CSR・EMS・ESDに関する地域環境ネットワーク（中島他2012）

る環境マネジメント関連科目「環境マネジメント実践演習」や学外実習を進めている。同じく研究会に関わる盛岡市役所〈官〉は環境報告書作成に関するインターンシップ、2つのNPO法人〈民〉Asia Environmental Allianceと環境パートナーシップいわてはボランティア活動の受け入れ団体となっている。前者は盛岡市の環境学習交流センターでのインタープリター活動を行っている。後者はインドネシア・バリ島での植林活動を学生が行う予定があったが、東日本大震災発生のため中止となった。他に、研究会幹事との縁を活かして、NPO法人岩手子ども研究所〈民〉や社団法人東北地域環境計画研究所〈民〉が実施する盛岡市・葛巻町・八幡市旧松尾鉦山跡地でのボランティア活動も学外実習に盛り込み、岩手大学の学生が参加できるようにした。

EMSについては、岩手大学が2010年11月に国際規格であるISO14001を認証取得し、環境マネジメント学生委員会を中心とする学生の参画を得ながら全学的に進められている。INS：CSR/環境人材育成研究会会員であるNPO法人岩手県環境カウンセラー協議会（エコアクション21地域事務局）と連携して、岩手地域にエコアクション21を普及することも念頭においている。岩手大学の環境人材育成プログラムの一環として、岩手県EMS地域規格であるIES（Iwate Environmental management system Standard：いわて環境マネジメントシステム・スタンダード）を認証取得している盛岡市役所の自己評価（内部監査）にも2011年7月に学生が参加した。

ESDについて岩手大学は「学びの銀河」プロジェクトから引き続きESD科目を開講している。同科目には地域の産学官民連携型講義も含まれている。また、岩手県の教育機関がESDに取り組む県内連携組織として、岩手県幼小中高大専ESD円卓会議が設立され、「岩手県教育サミット」の開催や「テレビ・ゲーム・パソコンを消して読書する共同行動」を2009年から行っている。この円卓会議に参画する教育機関も、岩手大学の環境人材育成プログラムにおける学外実習の受け入れ先として考えられており、大学生によるボランティア活動を期待している。またこの円卓会議の幹事でもあるいわて高等教育コンソーシアムとも、岩手県八幡平市における地域づくりのボランティア活動（2010年度）で連携を図っている。

図5で示したCSR・EMS・ESDを関連づけるのは、それぞれの環境的側面・分野である。「いわて環境人材育成モデル」における環境教育は、CSR・EMS・ESDとそれらに取り組むステークホルダーにとっての土台・基礎であり、3つの概念・活動を関連づける媒体と位置づけられている。複数の場あるいはネットワークで産学官民のステークホルダーの連携、並びに環境教育を土台・媒体とする複数の概念（CSR・EMS・ESD）の相互関連性を活用する環境人材の育成方法について、「いわて環境人材育成モデル」という具体的かつ実践的な枠組み提示されたものである。これまで岩手大学で積み上げられてきた大学内の「全学的な取組」と地域の「マルチステークホルダー・アプローチ」に加え、「複数の概念の相互関連性」を活用し、「参加体験型学習」等によって大学における環境人材を育成する方法として具現化したものである、と報告されている。

5. 「環境人材」育成を志向する地域環境教育の可能性に関わる考察

前節までに「環境人材」についてこれまでの経緯を整理し、かつ地域の文脈で環境人材育成を標榜する先進事例として岩手大学の実践例を概観した。一方で、東海大学教養学部も2009年度から3年間、文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」(テーマA 大学教育推進プログラム)として始まったSOHUM(ソヒューム: Social Human-ware)プログラム⁸⁾の事業期間が2011年度(2012年3月)にて終了したところである。SOHUMとは「社会的な広い視野と自身の専門を生かした視点を併せ持ち、状況を理解して社会の変化に柔軟に対応し、問題解決に向けて自らの社会的役割を自覚し行動できる能力」と定義し、こうした能力の育成に重点をおいた人材育成プログラムが進行中である。SOHUMプログラムでは、学生の興味・関心を重視し、必修選択授業として現在8つのプロジェクトがある。その中の一つである「秦野の森の物語」プロジェクトは、教養学部の地元である秦野市と連携を模索し、かつ地域の持続可能性を考えることをめざして実践されたものである。今後本プロジェクトを進めていくための新しい展望として、2012年度からは環境人材育成をプロジェクト趣旨に位置づけることをめざしている(岩本 2012)。東海大学教養学部は環境・芸術・国際という三つの学科構成が示すように、独自の鳥瞰的視野の育成をめざす学部であり、環境人材における「T字型」の「ヨコ軸」に専門性を見出そうとする特性をもつと考える。また、教養学部人間環境学科で開講されている授業や演習、さらに大学院人間環境学研究科への系統的な知識、スキル、態度の学習に関する積み重ねをどのように独自の専門性として「タテ軸」に位置づけるか検討すれば、十分に環境人材育成への素地があるといっても過言ではない。そこで本節では、これからの持続可能な社会を構築する可能性について、地域環境教育の文脈から検討した結果を論じる。

(1) 持続可能な地域づくりから持続可能な社会づくりへ

環境人材コンソーシアムが提示したガイドラインでは、環境問題の理解が強調されている。地球規模の環境問題について学習する意義に異論はないが、あまりに鳥瞰的視野や俯瞰性だけが強調されて、ライフスタイルのようにこれからの暮らし方を展望するような学びが欠如しては、足元の地域課題を見落とすのではないかと、という危惧を持つ。岩手大学での事例から読み取れることは、岩手県という都道府県単位の地域から盛岡市や八幡平市といった市町村レベルまで、学生が実際にかかわる可能性が高い地域をベースにしていることである。一方で、社会という広域的な単位への直接アクセスは、国会議員や国家公務員の官僚のように国レベルの環境マネジメントを考える層はごく一部に限られる場合が多い。

日本は、北は北海道から南は沖縄まで、気候や風土、歴史や民族、文化やコミュニティの在りよう等、実に多様であることはいままでもない。そうした地域の多様性の実状を見落とせば、まさに「灯台下暗し」といったことも発生し得る。社会企業家やNPO・NGOといった新しい生き方を考えることも含めて、それぞれが異なる役割を担う結果として地域から国レベル、あるいは地域と地域をつなぐことで、結果として社会全体が持続可能性へとシフトしていくと考

えることが自然ではないだろうか。

環境人材育成の方法を考える上で、一つのガイドラインが示されたことは、大学で授業をデザインする側にとって一定の意味をもつ。しかし、地域の多様性を考慮するならば、人材育成の方法は多様であることが保障されねばならない。教室の中での参加型学習やワークショップはあくまで導入であり、地域レベルでの実習・研修、インターンシップやボランティアといった現実の地域課題に直面し解決に挑む場に参加することこそに意義がある。社会心理学等で取りざたされる統制の所在（locus of control）において、自分の能力や努力によって行動が地域をかえるという実感、すなわち内的統制を強化することこそ、学生の主体的なリーダーシップを引き出すことができるのではないだろうか（宮田 1994）。それぞれの大学は、大学立地地域と良好な関係を日常的に築き、大学がもつ専門性を地域のために還元することで、結果として環境人材の育成にも持続可能な地域づくりにも貢献する、という視点は重要である。

（2）環境人材 3 大要素育成にかかわる課題

すでに上述したように、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ている。しかしながら、近年の世界経済の減速を中心とした社会状況は、大学で学習する学生にとって落ち着いた人材育成の場となりえていない。具体的には、近年の学生の大きな関心や入学定員確保をめざす上での入学広報上の力点は、卒業後の就職先に向いている。そのため、授業として位置づけられたプログラムは、大方「単位習得」がメインとなり、地域／社会貢献意識の向上に必ずしも結びつくとは限らない。こうした課題を解決するために、地域のインターンシップやボランティアを制度化し、就職活動にメリットが発生するような仕組みが、結果として主体的に取り組む意欲につながるように配慮する必要がある。

また、専門性についても大学で獲得した知識や態度が、そのまま必ずしも地域貢献につながるとは限らない。特に社会が複雑化する中で、教科書的な環境問題の知識では答えが見つかるとは限らない。一方で、地域には地域固有の「地元の英知（local wisdom）」といったものも埋め込まれていることがある。文化や伝統、祭りや言葉に至るまで、大学で学んだ知識やスキルを持続可能な地域づくりに活かすために様々なコミュニティの中で「正統的周辺参加」（レイヴ・ウェンガー 1993）の場を保障する必要がある。

リーダーシップについては、協働的学習経験の積み重ねが必要である。具体的には、様々な成功／失敗体験をもとに、自分が貢献し得る地域や社会での役割を自覚し、積極的な「ほめられる」評価を体験することで自己肯定感が豊穰される、ということである。そのため、グループでの課題解決にチャレンジする経験からチャレンジ精神の向上、そしてチームリーダーへと成長していくプロセスが重要である。成功する経験と失敗する経験どちらからも反省的にポジティブに物事を切り開くことにつなげるためには、教え・ファシリテーター・プログラムコーディネーター等に携わる教育人材と学生との顔の見える良好な関係づくりが日々の人材育成において必要である。講義式の授業で一方的に話をする授業だけではなく、多様な授業のバリエーションを学生に保障することが重要ではないだろうか。そのためには、大学内で環境人材育

成に関して様々なセクターによる理解が必要で、大学全体で多彩な授業のカリキュラムの見直しも今後検討の余地がある。

(3) 知識・スキル・態度から行動への課題

環境人材の「環境力」養成に向けて、知識・スキル・態度の3大要素が重視されている。しかしながら、環境心理学分野を中心に、知識や態度の獲得と具体的な行動変容の関係性について批判的な主張がなされていることを看過できない。図6は、責任ある環境行動研究の際に関連して、教育の文脈で伝統的に信じられているプロセスモデルである。このようなモデルは、よく取りざたされるものの、実際に調査を行ってみると知識や気づき又は態度を獲得したからといって、環境行動に至るとは限らない、とされている(Hungerford and Volk 1990)。また広瀬(1995)は、環境問題についての態度(環境にやさしい態度)と実際の行動は不一致となることが多いこと、佐古ら(2002)は環境問題に関する知識・認識は環境保全行動と相関が低いことを主張している。これらの主張の背景には、環境人材育成における「環境力」の3大要素のほかに、行動変容に向けてさらなる検討が必要であることの示唆が含まれている。環境教育の目的である持続可能な社会づくりに向けて、環境人材を志向する育成プログラムに参加する学生は、足元の地域に関わることを通して、固有の地域知や地域で大切にされている氏神様への霊性といった態度といったものなど、地域に関わる様々なしきたりを獲得していく。その際、画一的な一般論の知識が地域単位では役に立たないことも考えられる。環境人材育成については、持続可能な地域づくりから社会変容につなげるための行動変容について、丁寧な検討が求められていると考えられる。

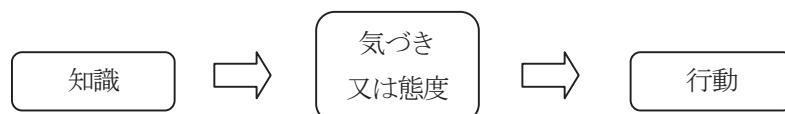


図6 伝統的な行動変容へのプロセスモデル (Hungerford and Volk 1990)

6. おわりに

環境人材育成に向けて、「環境人材コンソーシアム」という産学官民の連携に向けたプラットフォームづくりがなされたことは、これからの持続可能な社会づくりに向けて、大きな動向の一つであると考えられる。しかしながら、コンソーシアムの趣旨に賛同した団体や会員だけの閉じた組織や取り組みであるなら、その裾野拡大は期待できない。これからの大学においては、大学が立地する地域と連携し、地域の人的資源のネットワーク構築によるプロセスの中で、環境人材に向けた理念を共有し、人材育成と地域貢献／社会貢献が一体となる活動が理想である。そのため、大学に課せられた社会的役割は非常に重要であり、この環境人材育成を通じて未来の持続可能な社会づくりに寄与してこそ、人材育成の本質的な意義があることを、多くのステークホルダーと共有できればうれしい限りである。

注

- 1) 「21 世紀環境立国戦略」については、以下環境省 HP を参照。
http://www.env.go.jp/guide/info/21c_ens/21c_strategy_070601.pdf
- 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』については、以下環境省 HP を参照。
http://www.env.go.jp/press/file_view.php?serial=11089&hou_id=9516
- 3) 「環境人材コンソーシアム」については、以下コンソーシアム HP を参照。
<http://www.eco-lead.jp/>
- 4) 「環境人材コンソーシアム」設立趣旨より。以下 HP を参照。
<http://www.eco-lead.jp/purpose.html>
- 5) 東海大学に関しては、本データベースにおいて、芸術工学部 建築・環境デザイン学科、教養学部 人間環境学科 自然環境課程、社会環境課程、産業工学部 環境保全学科 環境保全コース／環境観測コース、大学院 人間環境学研究科 人間環境学専攻が紹介されている（2012 年 9 月 26 日現在）。
- 6) T 字型人材育成プログラムガイドラインについては、以下環境人材コンソーシアム HP を参照。
<http://www.eco-lead.jp/report01.html>
- 7) 本ガイドラインでは、【基本項目①】【参考項目】【基本項目②】の順に表記され、総論→各論→総論と授業展開することを想定している。本論では、基本項目の流れがわかるように図 4 のように図示した。
- 8) 東海大学教養学部 SOHUM プロジェクトについては、以下 HP を参照。
<http://www.shc.u-tokai.ac.jp/>

引用文献

- 井上直己（環境省総合環境政策局環境教育推進室），2012，改正「環境教育等促進法」のポイント，環境教育（日本環境教育学会）Vol.21 NO.2，p.43
- 岩本 泰，2012，環境人材育成を志向する地域環境教育の検討—東海大学教養学部 SOHUM「秦野の森の物語」プロジェクト実践から—，日本環境教育学会第 23 回大会（東京）研究発表要旨集，p.93
- 環境省，2008，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，p.13，p.26
- 佐古順彦・平田乃美・ロバート フィルフォード，2002，環境問題に関する態度の測定：EAI の日本語版の検討，環境教育（日本環境教育学会）Vol.11 NO.2
- 玉真之介，2009，岩手大学における ESD：「学びの銀河」プロジェクト，人間環境論集（法政大学人間環境学会）10-1，pp.15-16
- 中島清隆・玉真之介・大塚尚寛・牧陽之助・INS：CSR/ 環境人材育成研究会，2012，大学における環境人材育成の方法—「いわて環境人材育成モデル」の形成—，環境教育（日本環境教育学会）Vol.21 NO.2，pp.31-39
- 広瀬幸雄，1995，環境と消費の社会心理学—共益と私益のジレンマ—，名古屋大学出版会，p.7
- 宮田加久子，1994，統制の所在，社会心理学小辞典（古畑和孝編），有斐閣，p.176
- Hungerford Harold R. and Volk Trudi L., 1990, Changing Learner Behavior Through Environmental Education, Journal of Environmental Education, p.9
- 文部科学省国立教育政策研究所，2007，環境教育指導資料 [小学校編]，東洋館出版社，p.6
- レイブ・ウェンガー，1993，状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加—（佐伯胖訳），産業図書株式会社

Abstract

Possibility of Local Environmental Education for Environmental Leadership Upbringing

Yutaka IWAMOTO

In Japan, the common goal of environmental education is the creation of a sustainable society. According to “Becoming a Leading Environmental Nation in the 21st Century: Japan’s Strategy For A Sustainable Society” and “Innovation 25,” which is decided by the cabinet in 2007, it was highlighted that Environmental Leaders are essential to the greening of economic society in all of Asia toward the construction of a sustainable society. As an environmental nation, Japan is expected to develop leaders who can act globally for a sustainable society.

These positive developments in 2007 resulted in the creation of; The Environmental Consortium for Leadership Development (EcoLeaD) in March, 2011 for executing several projects. EcoLeaD is a practical platform in which all stakeholders of government, academia, industry and civil society can participate, exchange information relating to environmental leadership development, and interact with each other.

The purpose of this thesis is to take a closer look at the above strategies with its focus on how local education and education leader development can work alongside each other broken down to 3 areas. In the result, it is clear as follows:

- (1) Sustainability created in small local communities expanding out like ripples throughout society.
- (2) A closer examination of environmental leaders upbringing of 3 factors: strong motivation; specialty and leadership and how does it connect with local communities, people and society at a grass roots level.
- (3) The relationship of the subjects knowledge/skills/attitude to behavior are a gulf apart and need further action to bridge them.