

英国の大学院における環境人材育成の現状に関する研究

—2校の事例を参考として—

Research on Current Situation of Environmental Human Resource Development
in Graduate Schools of United Kingdom

-Comparative Study of Two Universities Cases-

早川 有香*, 太田 絵里**

HAYAKAWA Yuka*, OTA Eri**

*財団法人地球環境戦略研究機関 持続性センター, **財団法人地球環境戦略研究機関

[要約]本研究は、英国の2大学院の修士課程における環境関連のプログラムを対象に、各大学院の特色を踏まえた上で、(1) 育成を目指す人材像、(2) 教育方法、及び(3) 運営方法等について、ウェブサイト・文献調査、質問表送付による基礎調査及び訪問による聞き取り調査を行い、両大学院における環境人材育成の取組の分析を行ったものである。本研究では、伝統的なエリート教育志向の高いA大学 a 大学院と、地域密着型で実務者養成を目指すB大学 b 大学院という特色の異なる大学院を比較・考察し、共通点及び相違点を分析した。その結果、プログラムの運営方法等に相違はあるが、それぞれの大学が特色を活かし、社会の求める人材育成のニーズに対応していることが分かった。この結果を踏まえ、日本の大学における環境人材育成に向けて、ヒューマンスキル養成のための教育方法、及びプログラムの修了生が環境の知見や研究の成果を活用して就職するための工夫が参考になると考えられた。

[キーワード] 環境人材, 英国, 大学院

1. はじめに

近年深刻化する環境問題の解決に向けて、環境人材の育成が急務とされている。2005年に日本の提唱により採択された「国連 持続可能な開発のための教育の10年」、それを受けての世界各国での取組強化にも見られるように、環境問題解決に向けた人材育成の重要性は、世界で認識されている。

日本においては、『21世紀環境立国戦略』（閣議決定、2007年）や『長期戦略指針「イノベーション25」』（閣議決定、2007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』（環境省、2008年）等において、環境人材育成が重要な政策の一つとして位置付けられている。この『環境人材育成ビジョン』では、環境人材を「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、（中

略）持続可能な社会づくりに取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」（p.10）と定義している。

自らのライフスタイルで環境負荷の少ない消費行動等を実践する「環境配慮型市民」に対して、「環境人材」は、持続可能な社会の実現に向けたパラダイムシフトを推進するリーダーとしての活躍が期待されている。このことから、環境人材育成のあり方を検討するに当たっては、より高い専門性を養成する高等教育機関、すなわち大学の大学院レベルにおけるプログラムに注目することが必要であると考えられる。

しかし、これまでの日本の大学教育では、知識重視の講義による一斉教授形式が主流であったため、環境人材育成に必要とされる『行動につながるスキルや態度』の養成が十分に為されていないことや、大学で学んだ環境に

関する知見を活かした就職が難しい等の課題が指摘されている。(環境省, 2008年)

日本においては前述した課題等にも対応するため、文部科学省の『現代的教育ニーズ取組支援プログラム(2004年～)』や環境省の『環境人材育成のための大学教育支援事業(2008年～)』等が実施され、環境人材育成のためのプログラム開発が推進されつつある。

一方、英国の大学教育は、伝統的に高水準の教育を施すとして国際的に評価されており、環境人材の育成にも比較的早い時期から積極的に取組んできたことから、同国の大学院の環境に関連するプログラムにおける人材育成の事例を調査・分析することは、今後の日本の環境人材育成のあり方を検討する上で有用であると考えられる。

2. 研究目的および方法

本研究は、英国の大学院の環境関連のプログラムにおける人材育成の事例を調査・分析することで、今後の日本の環境人材育成を推進する上での参考とすることを目的とする。

本研究では、英国の大学院における環境人材育成の状況を把握するために、まず英国の大学院に共通する環境関連プログラムの基本構成、卒業生の就職状況等についての基礎調査を実施した。(3.-1))

次に、本研究で詳細調査を行った2大学院について、各大学設立の背景、入学者の専門分野、及び卒業生の就職状況という大学院の特色を(3.-2))把握し、プログラムの共通点、相違点を(1)育成を目指すべき人材像、(2)教育方法、及び(3)運営方法の3点から調査し、両大学院の比較を試みた(3.-3)及び4))。その後、英国の大学院における環境人材育成の事例から、日本の大学における環境人材育成の参考にできる点を考察した。

調査方法としては、まず英国の6大学院14コースについて、ウェブサイト・文献及び質問表送付による基礎調査を行った。その後、

特に特徴的だった2大学院について、現地での聞き取りによる詳細調査を行った。本研究では、基礎及び詳細調査を行ったA大学a大学院とB大学b大学院について比較をし、共通点及び相違点を明らかにするとともに、環境人材育成の状況を考察する。

3. 英国の大学院における環境人材育成プログラムの現状

1) 英国大学院の特徴

英国の修士課程は、1年間で、9ヶ月のコースワークと3ヶ月の修士論文作成により構成されている。このため、社会人が休職をしてあるいは仕事を続けながら授業を履修することも比較的容易であり、修士課程に在籍する学生における社会人の割合が高くなっている。

さらに、ほぼ全ての大学での卒業生の就職率が90%以上と非常に高くなっている(HESA, 2009年)。

2) 調査対象大学院の特色

A大学は長い歴史を持つ世界のトップレベルの大学である。そのため、知の深化や概念の習得を大学の命題として、教育レベルの維持と向上に注力している。

一方で、B大学は元々は専門家養成のための学校(ポリテクニク)で、近隣の大学の一部であったが、地域の高等教育機関のニーズの高まりによって、大学として独立を果たした経緯を持つ。そのため、現在に至るまで地域社会との密接な関係を維持している。

両大学院における環境関連プログラムの設置は、それぞれの研究科が持つ固有の学問領域を踏襲し、それに環境の要素を付加する形で行われていた。

さらに、両大学院では入学の際に、学生に特定の専門分野のバックグラウンドを求めているため、非常に多様な専門性を持つ学生が同じプログラムに在籍している。

また、調査を行った2大学院においても就

職率は非常に高くなっている。進路先は、研究機関や行政、企業、NGO等であり、卒業生の多くが大学院において習得した知識や研究の成果が発揮できる就職をしている。この要因としては、以下の2点が挙げられる。

第一に、学生が修士課程に在籍している時から、企業や研究機関、NGO等の学外組織とのつながりを持つ機会が比較的多いことである。多くの学生は、修士論文作成のためにインターンシップを行ったり、研究科が学外機関との連携の機会を設けたりと、大学と社会とのマッチングが様々な形で行われている。この連携により、大学院としては、学生に習得した知識やスキルを実社会で応用したり、将来の就職に結びつく関係構築の貴重な機会を提供でき、連携先にとっては、学生の持つ専門知識や多様な観点を活用できる上に、有能な社員獲得の機会にも成り得ることから、双方にとってメリットがある。

第二に、両大学院共に社会人学生が多いことから、就職時の強みとなる就業経験を持っていることが高い就職率に結びついていると考えられる。また、休職して修士プログラムを履修している学生は、元の職場に復帰することも多いという。

3) 調査対象大学院のプログラムの共通点

両大学院のプログラムについては、以下のような共通点が、目指すべき人材像および教育方法に関して示された。

第一に、目指すべき人材像について、a大学院は「環境分野に関する知識や概念といった専門的基礎知識、環境問題に関する学際的視点及びコミュニケーション能力やマネジメント能力、批判的思考等のヒューマンスキル」としている。b大学院は、「持続性に関する広い理解、多様な知識を相互連携させ、総合的に思考できる力やコミュニケーション能力、マネジメント能力といったヒューマンスキル」を要素として挙げている。このことから、

両大学院ともに、環境に係る学際的視点や専門性、コミュニケーション能力やマネジメント能力等のヒューマンスキルを兼ね備えた人材の育成を目指していると言える。

第二に、教育方法については、両大学院ともに環境に関する基礎知識や概念の教授は、主にセミナーや講義形式で実施されている。また、コミュニケーション能力や批判的思考等のヒューマンスキルは、授業中のディスカッションやディベート、発表等を通じて育成されている。特筆すべきは、多様な専門分野のバックグラウンドを持つ学生同士あるいは学生と教員が、相互に学び合うことが重視されている点である。学生が授業を通じて、学生及び教師の持つ多様な知識や異なる視点から互いの意見や見解を共有することで、環境について俯瞰的に思考する力を身につけることができるという意味で、有用な手法であると指摘できる。また、両大学院ともゲストスピーカーによる講義やフィールドワーク、現場見学等を積極的に行っており、知識と現場を連結させる努力がなされている。

4) 調査対象大学院のプログラムの相違点

プログラムの相違点に関しては、運営方法に関して以下の点が確認された。

まず、地域との連携体制について、A大学は、大学は独立組織であるとの考えを持ち、地域においても、大学の運営に関して他の組織と協力することは行っていない。これに対してB大学では、教育内容についての意見交換等を含むプログラムの運営全般に渡って、地域と共同することを重視しており、地域の企業や自治体等との関係強化を図ることで、時々刻々と変化する社会のニーズに柔軟に対応し、地域社会に貢献できる人材の養成を重視している。

次に、社会人の入学に関して、a大学院では、社会人であっても、修士課程に在籍する際には、休職あるいは退職しなければならず、

修士課程の1年間は勉学のみに専念することが求められる。一方、b 大学院では、社会人が仕事を続けながら修士課程に在籍できるシステムを採用している。例えば、セメスターを通して開講されるリニアタイプと呼ばれる科目と、2週間を1科目の開講期間とするブロックタイプと呼ばれる科目の2種類によってプログラムが編成されている。このシステムにより、社会人でも短期休暇等を活用して、2年間で全ての科目を履修することが可能となっている。また、定期的に担当教員と直接面談することを条件に、遠隔ラーニングも行っている。このような工夫によって、多くの社会人学生が自身の専門性の深化や概念の習得を目的に入学することが多い。

4. 考察～環境人材育成の推進に向けて

本調査から、事例とした英国の2大学院は、環境に係る学際的視点や専門性、コミュニケーション能力等のヒューマンスキルを兼ね備えた人材の育成を目指していること、また環境に関する基礎知識等は、セミナーや講義形式で、ヒューマンスキルは、ディスカッションやディベート等によって養成されていること、学生同士や学生と教員の学び合いが重視されていることが共通点として見出された。プログラムの運営方法に関しては、相違が見られたが、各大学院が特色を活かして、社会のニーズに沿ったプログラム設計を行っていることが分かった。

以上の結果を踏まえ、日本の大学における環境人材育成に活用できる点としては、ヒューマンスキルや態度養成のための教育方法、及びプログラムの修了生が環境の知見や研究の成果を活かす就職に結びつけるための工夫が挙げられる。

教育方法については、英国の事例で見られた「授業における学び合いの環境づくり」を整えることによって、学生がより主体的に授業に参加し、環境に対する考え方の深化、環

境行動につながるモチベーションの向上に貢献できると考える。

また、日本で課題とされている環境を専攻する学生の就職については、学生の在学中に学外組織と交流する機会を提供したり、就業体験をさせるなど、継続的に学生と社会との交流の機会を設けていくことが問題解決の一助となると考えられる。

加えて、大学の特色を活かしたプログラムを開発・実施するとともに、社会のニーズを把握し、大学の強みと合致させていくことが重要である。例えば、大学院が持つ地域あるいは海外のネットワークを活用して、研修先を確保することなどが挙げられる。

現在日本では、社会に求められる環境人材のニーズを把握する手段として、産学官民の連携による環境人材育成のためのプラットフォーム「環境人材育成コンソーシアム準備会」が設立されている。このような取組により、大学による環境人材育成の推進及び育成された環境人材による持続可能な社会の実現が期待される。

付記：

本研究は、内閣府の了解を得て、平成20年度科学技術基礎調査委託「世界の環境リーダー育成状況調査」のデータを利用した。当該調査には、森下研氏、高橋正弘氏、吉成安生氏、照屋さゆり氏が参画した。

参考文献：

- 閣議決定（2007年）『21世紀環境立国戦略』
- 閣議決定（2007年）『長期戦略指針「イノベーション25」』
- 環境省（2008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 ―持続可能なアジアを切り拓く次世代型人材育成に向けて―』
- Higher Education Statistic Agency (HESA), (2009) “Performance indicators in higher education in the UK 2007/08”