

平成29年度 ECO-TOPプログラム認定検討会（第2回）

速 記 録

平成30年3月19日（月）午前10時00分～  
都庁第二本庁舎10階 215会議室

(午前10時00分開会)

○川道緑施策推進担当課長 では、定刻の前ではございますけれども、これから平成29年度第2回「ECO-TOPプログラム認定検討会」を始めさせていただきたいと思っております。

本日は、委員の皆様におかれましては、お忙しい中、御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

私は、本検討会の事務局でございます川道でございます。よろしくお願いいたします。

傍聴人は今日はないということですので、傍聴人なしで始めさせていただきたいと思っております。議事は公開という形にさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

皆様、第1回の際に御紹介させていただきましたので、お時間の関係もあるので、皆様の御紹介については省略させていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

なお、今日は、高松先生につきましては、所用で御欠席となっておりますので、1名御欠席ということになります。特に定足数等はございませんけれども、よろしくお願いいたします。

では、まずお手元の資料について、確認だけさせていただきます。次第がございまして、配付資料一覧、座席表、委員名簿、資料1、資料2、あとはインデックスがついております資料3という束がございまして、資料4で認定審査基準、資料5でECO-TOPプログラムのインターンシップの見直しについて、資料6がA4横1枚の資料になりまして、それから、ECO-TOPの仕組みの概要ということになってございます。

特に不足等がございましたら、挙手いただければ事務局から配付しますけれども、一揃いございますでしょうか。もし議事進行している中で、資料の不足に気付かれましたら、挙手いただければ対応いたしますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議事の進行につきまして、菊地会長のほうで今後進めていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○菊地会長 皆さん、おはようございます。本日もよろしくお願いいたします。

では、議題1「ECO-TOPプログラム認定要綱の改正について」、事務局から説明をお願いします。

○小林課長代理 それでは、私からECO-TOPプログラム認定要綱の改正について、御報告申し上げます。

昨年11月14日に開催いたしました第1回ECO-TOPプログラム認定検討会で、変更申請の手続の簡素化、また、規定の整備について御議論いただきまして、御了承をいただいたところでございます。その議論した内容をそのまま反映いたしまして、昨年12月20日付で「ECO-TOPプログラム認定要綱」を改正いたしました。配付資料に改正後の認定要綱と新旧対照表を添付してございます。内容は、新旧対照表を見ていただくのが一番分かりやすいかとは思いますが、前回議論した内容と重なりますので、詳細な説明はここでは割愛させていただきます。

認定要綱改正に関する報告は、以上になります。

○菊地会長 今、御報告がありました認定要綱改正について、何か御質問、御意見等がありますでしょうか。これについては、前回議論して、それに基づいて改定したということで、よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○菊地会長 では、続きまして、議題2「大学からの変更申請書に基づく認定について」に移ります。まずは首都大学東京の申請内容から始めます。

事務局から説明をお願いいたします。

○野澤主事 首都大学東京からの変更申請について御説明いたします。

首都大学東京からは学部と大学院の2つから申請が来ておまして、まず、学部から説明いたします。こちらは資料3に御説明しております。学部につきましては、新規科目の追加がございました。新規の科目で、観光地誌学の追加がございまして、こちらは社会科学の選択科目です。こちらはおめくりいただきまして、様式第4-2号を御覧いただきますと、下の段のほうにECO-TOPのカリキュラムがございまして、緑色のマーカーで引いてある観光地誌学というものがありますが、こちらが追加になっております。そちらの上を書いてあります観光地理学、こちらが隔年の開講の科目でありましたので、その対になる科目として、観光地誌学をECO-TOPの科目として追加するというものでございます。観光地誌学の内容につきましては、様式5のシラバスに記載しておりますが、こちらの科目の追加については、特に事務局については問題ないと考えております。

また前に戻っていただきまして、教員体制の変更もございました。こちらは自然科学、社会科学、インターンシップの科目で教員の追加がございました。

以上が学部の変更申請となります。

続きまして、大学院の変更申請について説明いたします。こちらは組織の再編に伴いまして、科目名の変更等がございました。まずは新規の科目の追加が3点ございました。まずは自然科学で、地域環境学特論という選択の必修科目がございまして、こちらは地域環境学特論ⅠとⅡというものを統合しているのですけれども、ⅠとⅡが隔年での開講となっておりましたので、こちらを統合するという形で一つの科目として、地域環境学特論として設定されたということでございます。

また、自然環境マネジメント野外実習、こちらは選択科目なのですが、こちらが新規の科目として追加されております。こちらは自然・文化ツーリズム学野外実習のⅠとⅢというものがございましたが、こちらも統合するという形でこちらを設定されております。

また、社会科学の観光地誌学の選択科目、こちらにつきましては、先ほど御説明いたしました学部でのものと同じ内容で、新規科目として追加されております。こちらについても、事務局では問題ないとして考えております。

また、科目名の変更が幾つかございました。こちらは特に問題ないと考えておりますが、読み上げだけさせていただきます。次のページの様式4-2のカリキュラム一覧の変更前、

変更後で見比べていただければと思うのですが、まず、自然科学につきまして、自然ツーリズム学セミナーのⅠとⅡというものが、観光科学横断セミナーのⅠとⅡというものに変更されました。環境生態学特論のⅡというものが生物資源学特論というものに、また、環境生態学特論のⅠというものが生態環境学特論に、そして、自然・文化ツーリズム学特別講義のⅢとⅣというものが観光科学特別講義のⅠとⅡというものに、自然科学の分野では科目名の変更がございました。

続きまして、社会科学では、観光計画特論のⅠというものが観光政策・計画特論というものに、そして、観光まちづくり特論のⅠというものが、観光地域保全計画特論、そして、自然・文化ツーリズム学野外実習のⅡとⅣというものが、観光計画特別実習のAとBというものに変更がございました。

続きまして、人文科学につきましては、観光情報・コンテクスト特論のⅠというものが、観光心理学特論に変更されております。

また、教員の体制につきましては、自然科学、社会科学、人文科学、そして、インターンシップの科目について、教員体制の変更がございましたが、こちらも今のところ事務局では問題ないと考えております。

以上、首都大学東京の学部及び大学院の変更申請の説明となります。

○菊地会長 どうもありがとうございます。

一応、最初の表紙のところに変更点のまとめが書かれていますので、それを見ながら確認していただければと思いますけれども、何か御質問、御意見等はありませんでしょうか。

どうぞ。

○黒沼委員 特に問題はないと思うのですが、1つ教えていただきたいと思って質問します。社会科学で観光地誌学というものが加わったということなのですが、これまでの隔年開講の観光地理学の対になっているような形ですね。それが一つになっているという形なのですが、これは教員免許と関係してくる科目になるのでしょうか。それだけ教えていただければと思います。要は、平成三十何年かに指導要領が新しく出て、たしか地誌学が入っていたような気がするのです。そのための名前の変更ということなのでしょうか。それだけ教えてください。別に特に異論があるわけではございません。

○菊地会長 これは私が担当なので私から説明しますが、一応当初は教員免許の対応のためにつくった科目です。けれども、一応首都大学東京は教員免許はもう取れないようにしましたので、次の指導要領改正からは教員免許は取れないようにしました。というのは、文科省の方針として、教員免許はこれからはなるべく教育学部以外は取らせないような方針で、非常にハードルが厳しくなっていて、非常に面倒な手続があるので、放棄しました。

実は地誌学と地理学、これはアプローチが違うので、社会科学的な面で、要するに、テーマ主義でやるのか、地域を重視するのかということで、両方の面を見てもらうということで隔年開講ということですので、ECO-TOPについては教員免許はあまり関係なく、両方の

面ということでやらせていただくということになっております。

○黒沼委員 御丁寧な説明、ありがとうございます。

確かに教員免許は非常に厳しくなって、私どももかなり厳しいです。ありがとうございます。

○菊地会長 ほかに御意見、御質問はありませんか。

では、今のような説明で、皆さん御異存はないでしょうか。よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○菊地会長 どうもありがとうございました。

では、続きまして、桜美林大学、お願いいたします。

○野澤主事 続きまして、桜美林大学からの変更申請について御説明いたします。こちらは1点、科目の廃止がございました。社会科学での選択必修科目における企業と環境という科目が廃止となりました。選択必修科目は、桜美林大学はそのほかに7科目ございまして、その中から2単位を取得するというような選択必修の形式となっております。そのため、1科目の単位を取得すればいいので、今回は1科目廃止となりましたが、特に運営上は問題ないかと考えております。また、責任者及び教員体制の変更が自然科学、社会科学、人文科学、ECO-TOP総合科目の教員の方の変更がございました。こちらも特に事務局としては問題ないと考えております。

簡単ではございますが、以上が桜美林大学からの変更申請の説明とさせていただきます。

○菊地会長 どうもありがとうございます。

ただいまの説明に対して、御質問、御意見等がありますでしょうか。

ないようですので、一応、桜美林大学のこの変更を認めていただくということで、よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○菊地会長 どうもありがとうございます。

○川道緑施策推進担当課長 ありがとうございます。

問題ないということで御了承いただきましたので、その件につきましては、各大学のほうへお返ししていきたいと思っております。ありがとうございます。

○菊地会長 続いて、議題1、2というのは、先ほどの話は軽く流して、今日のメインイベントの議題3、議題4のほうに移りたいと思っております。特に議題3「インターンシップの見直しについて」ということで、これが今日の重要な論点、議題になるかと思っておりますので、まず事務局から説明をお願いいたします。

○小林課長代理 それでは、続きまして、ECO-TOPプログラムのインターンシップの見直しについて、御説明申し上げます。資料5をお開きいただけますでしょうか。

ECO-TOPプログラムでは、10年前の平成19年度に創設されましたが、この間、社会的な背景に大きな変化があったと考えております。まず「1 社会的背景の変化」のページを御覧いただければと思っております。皆様御存じのとおり、2015年の9月に国連サミットで「持続

可能な開発目標（SDGs）」を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。このSDGsの達成のためには、政府のみならず、民間セクターや市民社会など、あらゆる資源を動員して取組を促進することが必要とされております。

こうした中、既に世界中の多くの企業が、SDGsを踏まえ、本業を通じて、又は、本業以外で社会的な課題に対する対応を始めているところだと思えます。

一方で、世界では、環境、社会、ガバナンスなど、長期的な視点に立った非財務情報の取組を評価する、いわゆるESG投資が急速に拡大するなど、企業や団体を取り巻く環境は大きく変化していると言えます。

ここで改めてSDGsで掲げられている17の目標について、振り返りたいと思っております。まず、自然環境に関する項目がこの17項目のうち、15番の陸上、また、14番の海洋、この2項目を占めているということが非常に重要な視点かと思えます。また、この2項目以外に、自然環境分野は、例えば13番の気候変動ですとか、12番の生産・消費、これは資源循環なども含むと思えますけれども、また、さらに11番の持続可能な都市、6番の水・衛生、4番の教育など、さまざまな分野と密接不可分な関係にあります。自然環境は、自然資本という言葉で説明されるように、全ての社会、経済を下支えする極めて重要な要素と言えます。そのため、今後は企業、NPO、行政、全ての分野において、それも自然を現場に持つ特定の企業、団体だけではなく、一般の団体も含めて、自然環境との関わり方を理解したバランスのとれた人材がより一層社会から求められる時代になるのではないかと考えております。

それでは、次のページをお開きいただけますでしょうか。今、御説明申し上げました社会的背景の変化を踏まえまして、ECO-TOPプログラムのインターンシップの見直しを検討しております。2の「（1）インターンシップの見直しの方向性」を御覧いただければと思います。持続可能な社会の実現に向けては、いずれの分野においても社会的課題に適宜対応できる人材が必要でありまして、実社会との接点となるインターンシップは引き続き重要な役割を担っていると認識しております。一方で、ECO-TOPプログラム最大の特色は、3分野全てにおけるインターンシップを実施することですが、制度創設当初に比べますと、企業を中心にインターンシップが一般的なものとなり、ECO-TOPプログラムの独自のインターンシップの在り方が求められていると言えます。

こうした中、各分野におけるそれぞれの団体が具体的にどのような課題を抱え、どのように向き合っているのかを学生が肌で感じ、より高い目的意識を持って取り組むことができるようなインターンシップを目指したいと考えております。

（2）ですが、そこで今後インターンシップの在り方を検討するため、平成30年度は従来のインターンシップとは別にトライアルで課題解決型インターンシップを実施したいと考えております。本トライアルの実施により、インターンシップの受け入れに当たっての課題の整理ですとか、あるいは学生にとっての魅力など、インターンシップ制度見直しに向けた全般的な知見を得ていきたいと考えております。

(3) 今回のトライアルで実施しようとしている課題解決型インターンシップでは、以下に挙げたような3点を、各関係者のアンケートなどによって後日検証していきたいと考えております。

まず1点目、SDGsを契機とした企業や団体を取り巻く環境の変化を学生が理解し、社会的課題に向き合う意識が醸成される内容か否かという点です。学生は社会に接する機会が少ないので、例えば企業によるCSR活動を単なるパフォーマンスとして捉えているような学生も少なくないかなと思います。しかし、現実社会において、特にグローバルで活動する企業ほど、SDGsやESG投資の動きに注視し、高い危機感を持って対応していると言えます。今後は、一般の企業においても、社会的課題にどのように向き合っていくか、それを考えていくことが必要な時代になります。そこで、本インターンシップを通じて学生の意識変化を検証したいと考えております。

2点目、社会的課題に対する学生の課題解決能力向上に寄与する内容か否かという点です。1点目は意識に着目した内容であるのに対しまして、2点目は学生の技術的な能力向上に資するかどうか。この点で確認をしていきたいと考えております。

3点目、学生、大学、受入団体など、各関係者にとって、持続可能な内容か否か（メリット、負担など）と書いてありますが、仮にいくらよいインターンシップのコンセプトであっても、学生、大学、受入団体など各関係者にとって一部でも負担の大きいようなプログラムであると、制度自体が持続可能ではございません。その意味で、各関係者において受け入れ可能な範囲であるかどうか、あるいは、メリットがそれぞれあるのかどうか。こういった点を確認していきたいと考えております。

次に「(4) トライアル『課題解決型インターンシップ』の実施イメージ」を御覧いただければと思います。まず、実施前の段階ですけれども、受入団体が普段抱えている課題を大学、学生に提示していただきたいと思っています。それを受けて、学生は、その受入団体が抱えている課題について、事前学習をしていただきたいと思っています。学生により高い目的意識を持って取り組んでもらうよう、事前に課題について学習していただければと思っています。

実施の日数イメージですけれども、実働4日又は5日程度で考えております。実際のところ、実施時期や期間は各団体によると思いますので、そこは受入団体の判断にお任せしたいと思っています。

ただ、私どもとしては、連続した1週間という連続した日数で実施することは前提をしておりません。連続した1週間程度のインターンシップの場合、自分の考えがまとまらないうちに受け入れ期限を迎えてしまうことがあるかと思っています。そこで、例えば受け入れ日数をばらまして、学生さんに考える時間を与えるほうがより有効ではないかと考えているところでございます。

内容につきましてですが、課題の背景について、受入団体による説明や、受入団体の方へのインタビュー、又は現場視察等を通じまして、学生が課題背景を理解し、また、学生

はその上で課題の解決策を提案するというところまでやってもらえればいかと考えております。

インターンシップ実施後につきましては、学生は課題の解決策や実習成果を、原則、それぞれの受け入れ先で行動をともにした学生チームでレポート4ページにまとめて、受入団体又は東京都に提出をしていただくということを考えています。これは場合によっては、学生それぞれでレポートを書くということもあっていいかなとは考えております。

東京都は、そのレポートをもとに、この認定検討会の委員の皆様、あるいは、受入団体から意見を頂戴することで、トライアルを評価していきたいと考えております。もともとチームでレポートを作成することを原則とするため、なるべく同じ大学の学生が同じ受け入れ先となるようマッチングできればと考えているところでございます。

(5)を御覧いただければと思います。受け入れ規模についてですけれども、企業・NPO各部門10名程度の受け入れを想定しております。それぞれ1団体につき2名程度で受け入れていただければと考えているところでございます。

行政部門は、従来の都庁インターンシップを「課題解決型インターンシップ」に移行できないか、現在検討中でございます。都庁インターンシップは、毎年10名程度引き受けておりますので、企業、NPO、行政の合計で30名程度がトライアルとして実施できればと考えているところでございます。

最後「(6)平成30年度の予定」でございます。4月から5月にかけて、大学関係者への説明と学生と受入団体とのマッチングを図っていきたくと思っています。6月ぐらいから、主に7月、8月、9月の夏休み期間中にインターンシップを実施していただく。今回、レポートを書いていただくということがありますので、9月末までにはインターンシップを終わらせていただいて、10月に学生によるレポートの作成、また、提出を行っていただければと考えております。11月ごろに予定しておりますインターンシップ合同報告会で発表をしていただくというような全体の流れを考えております。

このように、平成30年度は社会的背景の変化を踏まえまして、インターンシップの本格見直しのためのトライアルとして課題解決型インターンシップを実施していきたいと考えております。

インターンシップ・トライアルの説明は、以上となります。

○菊地会長 どうもありがとうございます。

インターンシップについては、ある意味ではECO-TOPプログラムの一番肝の部分にもなるかと思えます。それに関する見直し案ということですので、非常に議論の余地があるだろうと思えます。皆さんのほうから御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

○川道緑施策推進担当課長 1点、インターンシップについて補足だけさせていただきます。インターンシップは従来のインターンシップのイメージは、連続した何日間で行くというのがよくあるのかなと思うのですけれども、ここで設定しています課題解決型インターンシップですね。まずは第1日目には、受け入れ先の団体が、その団体が自然環境分野につ

いて、どのように企業としてあるいは団体として取り組んでいくのか、どのように取り組んでいこうとしているのかというのを、受入団体の理念的なところを受け入れてもらった学生さんに説明していただいて、それに基づく取組というのを、現場を見ていただくなりあるいは何かしらの資料を通じて説明していただくという、受け入れてもらう受け入れ先についての理解を深めるということを初日に学生に対してやってもらうということをお願いしたいと思っています。

それを踏まえて、今、受入団体先ではどのようなことに取り組んでいますかという観点から、「ここをもう少し伸ばしたいと思っています。」、あるいは、「今、こういうCSR活動としてやっているのだけれども、これがまだまだ本業と結びついていなくて、ややコストがかかっている。」又は「社会貢献としてやっているのだけれども、コストがかかっているので、何とかそこをうまくビジネスとマッチングさせていきたいという課題を抱えている。」というか、「そういった自然環境分野に対してここを伸ばしていきたい。」、あるいは、「この課題を抱えている。」というところを設定してもらった課題について、学生さんにしっかりと理解してもらおうということを2日目ぐらいに考えています。

それで、その課題について、我々都庁のほうで課題解決型のプログラムに参加する学生さん向けに、課題解決に向けてどのようなプロセスを踏んで、どのように考えていけば課題についての理解が深まって、自分の課題に対する認識が高まって、課題というものをしっかりと理解できるのかというのを身につけてもらうためのいわゆるトレーニングプログラムみたいなものを全員集めてやりたいと思っています。これはまだ検討中なのですが、やりたいと思っています。そのトレーニングを踏まえて、実際に学生さんに受け入れ先での課題についての理解を深めてもらって、自分なりの課題をしっかりと育ててもらおうという行為をしてもらいたいと思っています。

それから何日か、1週間なり、10日なり、分からないですけれども、しっかり時間をあけて、その間に学生さんには、御自身なりあるいは大学の指導を受けたりしながら、あるいは、先ほど申し上げた、一応同じ大学でペアなりを組んでもらう学生さんを想定していますので、その学生同士で情報交換などをしながら、課題解決に向けて一生懸命自分で考えてもらうという期間を設けていただきます。それを踏まえて、その課題解決策、課題について、「私はここを課題にフォーカスしました。」「その課題についてこうすればいいのではないかと思います。」という解決策も添えた状態で、もう一度我々都庁のほうで、課題解決に参加する学生さんみんなを呼んで、そこで意見交換会みたいな形にどんどんしたいなと思っています。そこで、我々はこういうことを課題に添えて、それに対してこういうアプローチで解決しようと思っていますという意見を披露してもらって、いろいろな方の意見を踏まえて、その自分の解決策についての別のいろいろな意見を取り入れて改善していくというプロセスを踏みたいと思っています。それをやった後に、レポートなりの形で課題の整理をしていただいて、その後、受け入れ先の企業側にフィードバックしていただくという流れで考えています。その間の、3日間なのか5日間なのか分かりません

けれども、受け入れ先企業とやりとりをする日数というのはそれぞれ受け入れ先によって違うのですが、そのような形で、連続して5日間ではなくて、飛び飛びでやりたいというインターンシッププログラムということでございます。

○菊地会長 では、いかがでしょうか。御質問、御意見がありましたら、お願いいたします。

どうぞ。

○黒沼委員 どこから話をしているのか非常に難しいところがあるのですけれども、そもそもの社会背景の認識についてお伺いしておきたい。一つは、SDGsで考えている17の目標、これはもちろん国連が2015年にアジェンダ2030を決めたわけですけれども、これを背景と考えるのでしょうか。それを教えてください。今はそのように捉えているということでしょうか。

なぜそのような質問をしているのかというと、例えば自然環境に関する項目が陸上及び海洋の2目標を占める、確かにそのとおりなのですけれども、一つの見方なのですが、これは例えば気候変動を考えると、大気というものが抜けているのです。もっと大きく言うと、実はその外の宇宙も抜けているのです。だから、どのような形で社会背景を我々は捉えてこれをやっていこうとしているのか。一つの指針ではあるのですけれども、どのようにお考えなのか、教えていただきたいと思えます。

○川道緑施策推進担当課長 まずは、この次の「その他」のところでお説明するECO-TOPプログラムそのものの話にもかかわってくるのですけれども、そもそもECO-TOPプログラムを通じてどのような人材を育てたいのかということの考え方なのですが、従来は、豊かな自然というものが、東京にも西多摩とか島嶼にあって、そういったところの自然を保全するところのリーダーシップを発揮できる人材というものを念頭で想定していたのですけれども、今はもう少し、そうではない東京の都心部の団体、企業であったりNPOの方々の取組も念頭に置いています。直接的には自然にかかわらない企業さんも含めて、バックグラウンドには自然とのつながりは必ず発生しますので、そういったところにおける課題を解決するために、リーダーシップを発揮できる人材にECO-TOPの人材にはなってもらいたいということがございます。

今、企業にしても、NPOにしても、当面は2030年に向けてSDGsの取組というものを一つの仕分けの手法として活用して、取り組んでいることがよくあるものですから、企業さんがSDGsに向けた取組を進めていくに当たって、いわゆる自然環境分野で学んだ学生がどういった貢献をできるのか、社会人としてどのように自分が力を発揮していくのかみたいなどころを念頭に置いています。そういう意味では、SDGsというものは使っているのですけれども、基本的には別にSDGsでなければならないというわけではなくて、あくまで東京都が御提示するプログラムですので、東京都を中心とした、東京都なりあるいは首都圏ぐらいをターゲットにしたときに、そこで自然環境分野の社会課題を解決できる人材を育成したいという意図で書いてございます。

○黒沼委員 分かりました。ありがとうございます。

○菊地会長 ほかにありますか。

どうぞ。

○村田委員 具体的な話になるのかも分からないのですけれども、今の先生のお話を受けてというか、受け入れ側が学生に提示する課題は、SDGsを意識したものであったほうが、それから後のトレーニングを受けていく上で、カリキュラムを進めていく上でやりやすくなるということですかね。受け入れ側も意識して課題を与えてあげたほうがいいと。

○川道緑施策推進担当課長 先ほどの黒沼委員の御質問の御説明ともかぶるのですけれども、我々がインターンシッププログラムをやっていく上で、1個検証したいなと思っているのが、トライアルの課題の2番のインターンシップ制度の見直しの(3)の検証内容というところのポツの3番なののですけれども、学生と大学と受入団体などにとって持続可能、要は、インターンシップのこのプログラムが継続できるかどうかというところを検証したいと思っています。NPOは正直なところ、SDGsというものに特にこだわる必要はないのかなと思っています。NPOの方はNPOの方の活動の理念に基づいて活動をなさっているのです、どちらかという、今、NPOの方の課題は、特定のリーダーシップを発揮なさっている方が引っ張っていらっしゃるというか、マンパワーであったり、広報であったり、資金力であったり、いろいろな課題があったりというのはあるのですけれども、運営面の課題のほうが多いのかなという気が何となくしておりますので、我々の思いとしてはありますので、SDGsがどうかというのは、多分NPOの運用上はそんなに関係ないのかなと思っています。

もちろんNPOの方でも、いわゆるNGOに近いようなスタンスで社会貢献としてSDGsの何番に貢献していますというスタンスを持たれている方はいいのですけれども、一方で、企業は学生を受け入れるというのは負担でしかなくて、あまり実利がない。社会貢献ですというのが一般的だと思います。そうであるならば、企業として、今、2030年に向けてSDGsを進めていきたいと思いますと動き始めてはいるのだけれども、まだ企業の自然環境分野の取組が、企業の中でSDGsにどうかかわってくるのかななどが未整理であったり、あるいは、整理はついているけれども、まだ解決策が見えていないとか、そういう状況にあるのかなということがあります。そうであるならば、企業としても、その解決策についての課題を何かしら御提示いただいて、そこに学生がトライアルさせてもらうことを通じて、もしかしたら何か発見でも得られれば、企業としても、せっかくインターンシップをやる以上はSDGsにかかわるテーマを学生から解決策を提案してもらおうと、役に立つのかなと。そういう意味では、もしかしたら企業の実利にインターンシップが繋がってくれるのであれば、受け入れとしてもしやすいのかなというので、企業の受け入れをしやすくするためのインターンシップの課題設定というものをすることによって、受け入れ企業を増やしたいという意図から、まずは今回はSDGsみたいな社会課題というものに沿ったテーマで御提示いただくことがいいのではなからうかという意図で設定してございます。

○村田委員 それぞれの立場を考慮いただいて、ありがとうございます。ただ、私が発言

した裏の気持ちというか、お話しくださったNPOの課題というのは、ありがちといえばありがちというか、皆さん抱えているものなのですから、それで通り一辺倒の課題になってしまいがちなので、逆にNPOとしてもそういう今までのよくあるマンネリ化した課題をせつかくの学生さんに与えるのではなくて、いろいろな事業を各団体は行っていますので、それについて具体的な事業ごとの課題というものを与えるのもいいのかなというのは、逆にいただいたような部分があつて。

○川道緑施策推進担当課長 私の説明が誤解を与えてしまったのですけれども、NPOについても、例えば人的なリソースとか、そういう話になってくると、むしろ経営課題とかもあつて、いわゆるECO-TOPの目指すべき人材が担うべきパートではない気もしますので、もう少し経営のプロなどに入ってもらったほうがいいと思うので、そういう意味では、NPOの方であっても、今、出てこなかった行政にしても、自然環境分野の、まだ民間に任せておけば大丈夫みたいな、ビジネスモデルに乗っていないけれども重要な課題みたいなところをどう解決していくのかというのを、それぞれのスタンス、立場からアプローチするところの課題を設定していただいて、そこに学生が取り組むというのが本来のありがたい課題かと思つます。

○村田委員 ありがとうございます。

○菊地会長 どうぞ。

○関委員 御説明を伺つていてちょっと思つたのは、世界的背景の変化とこの制度見直しがうまく整合しているのかどうか、いまひとつよく分からなかつた、というところですよ。

まず、1枚目のSDGs、これは私の理解では、17の目標は独立した目標の寄せ集めではなくて、全部がつながつている。ですから、ここから何かを学ぶというか、アイデアを得るとすれば、自然環境について学んだ専門知識というのは、いろいろな課題の解決に生きるのだというような、そういう広がりとか、相互関係とか、つながりみたいなものを理解するというのが一番の主眼ではないかと思うのです。

一方で、インターンシップの見直しのほうは、むしろ具体的な課題解決をしてみよう、それを体験してみようということで、そこに今、言つたようなことがうまくつながるかどうかが。それはそれ、これはこれ、みたいな形になってしまうのではないかというのが、率直な印象ですよ。

そういう意味だと、一つ確認しておきたいのですけれども、現行のインターンシップは企業、行政、NPO全てにおいて体験をして、違う立場のソリューションを経験するということがあつたと思うのですけれども、新制度ではそれはなくなつてしまうのでしょうか、どうなのでしょう。私個人としては、企業だけに偏るのではなくて、それぞれのステークホルダーというか、セクターの現状と、課題とをよく理解するというのも非常に意味があることだと思つたのですけれども、そこはなくなつてしまうのかどうかというのは、今の御説明で分からなかつたところですよ。

○川道緑施策推進担当課長 まずは1点目のSDGsの話と、いわゆる課題解決トライアルで

やろうとしていることなのですからけれども、おっしゃるとおりでして、どちらかというところ、SDGsの何番に当てはまりますかみたいことはこのインターンシップで身につけさせたいものとは違うのかなと思っています。どちらかというところ、企業なりNPOなりが課題を設定していただくに当たって、そういったSDGsという棚卸しをしていく中で、何番に当てはまるような取組として、今、やっているのだけれどもとかという、課題を設定してもらうための頭の整理として御活用いただくかなぐらいに思っています。むしろ、SDGsのこの何番というよりは、あくまで本業を通じて社会課題を解決していくのだというところ、民間セクターがしっかりと参画している状況にあるのですよと。

自然環境分野についても、いわゆる資源の調達であるとか、あるいは消費を通じてその後に行われる企業活動の結果、消費者か何かを通じて行われるインパクトみたいなものも含めて、自然環境分野のつながりみたいなものを企業がしっかりと考えている時代なのだよというのを念頭に置いて、学生さんに学んでもらいたいというところに主眼を置いています。そういう意味では、あまりSDGsという大きな話自体は、学生さんはインターンシップを通じてしっかりと学べないかもしれないです。むしろ課題解決とか、まさに関委員に前にお話しいただいたとおり、学生さんに、環境貢献みたいなものというのは、いわゆる広報活動であったり、企業のイメージを向上したいみたいな話ではなくて、本業としっかり結びついているのだということを理解してもらえれば、それで目的は達成できているのかなと思っています。

もう一点、今、課題解決型インターンシップについて、行政と民間とNPOと、それぞれのところのどれか1カ所に基本的には学生さんに行ってもらうことにはなっているのですけれども、そういう意味では、全員が全員、民間企業にしか行きませんということには必ずならないのです。NPOとか、バランスよく10名、10名、10名、一応予定はしているのですけれども、その方々には、一堂に集まっていただこうかと思っています。一堂に集まって、それぞれのインターンシップを受ける立場から、アプローチしようとしている状況ですとか、あるいはアプローチした結果について意見交換をしてもらおうかと思っていますので、そういったものを通じて、それぞれの立場に立って、例えば民間企業を受けられた学生さんが課題を設定してこう解決しようと考えました、どうでしょうかというのを、NPOなり行政なりのインターンシップを受けた立場として、別の視点から、それについては私はこう思うという意見交換をすることによって、三者の立場を踏まえて意見がうまく出てくればいいかなと。これは希望なのですからけれども、そういう意見交換の場にして、行くのは1社、提案するのは1社なのですからけれども、そうではない立場の方からの意見を交えることによって、いろいろな角度から検証できるような仕組みにしていきたいと思っています。

○関委員 それは、要するに、1人が3カ所を経験するのではなくて、全体としては3カ所を経験して、それを皆で共有するという考え方ですね。

○川道緑施策推進担当課長 この課題解決型のインターンシップ自体はそういうことになりまして、ただ、例えばある学生さんが、この課題解決型インターンシップの行政の枠に

行きましたといった場合には、ECO-TOPのプログラム認定として、従来型のインターンシップには別の2カ所に行ってもらえることになります。ですから、課題解決型のインターンシップで、都庁だけ行ったから、あとはもう行かなくても単に終了というわけにもいかなくて、普通の従来型のインターンシップで残りの2カ所に行ってもらえることになります。あくまで今回は、従来型のインターンシップを大学側が提示をしているところで、御自身が行かれるインターンシップとは別に、課題解決型のインターンシップというトライアルを2階建てで並行して走らせているイメージになります。

○関委員 そうすると、将来の形というのはどういうイメージなのか。

○川道緑施策推進担当課長 実はまだ決まっていなくて、要は、課題解決のインターンシップは、結構内容の濃いプログラムで今、考えているものですから、これを全部の学生さんをそちら側に移行して走らせるというのが可能なかどうか。ボリューム的に多過ぎるかなという気もしてまして、課題解決型は、初めに補足したとおり、結構課題を設定する期間、課題解決策を考える期間、考えた課題解決策について議論する期間というように、結構実働としては長い期間を使いますので、これを3カ所行くというのは、一夏でこなすには無理がありますので、その課題も実はまだ解決できていなくて、そこは今後の課題として残したまま、まずは従来型ではないインターンシッププログラムをやることによって、どんないいことなり課題が出るだろうというのを、まずはお試して走らせているというだけです。完全に移行するという前提で走らせているというところまでは、整理がついていないです。

○黒沼委員 確認なのですが、課題解決型で、例えば行政に行ったとします。そうすると、残りの2つというのは、企業とNPOということになるのですか。それとも、行政とNPOでも構わないのですか。

○川道緑施策推進担当課長 企業とNPOになります。

○黒沼委員 必ず3種類、そういう想定だということですね。分かりました。ありがとうございます。

○小林課長代理 補足させていただきますけれども、今回はあくまでもトライアルなので、今までの枠組みから外れない範囲でトライアルをやろうということです。ですから、3カ所インターンシップに行くというのは、そのまま堅持します。その3カ所のうち1カ所の部分は、例えばこちらのトライアルで実施してみませんかというようなことを大学さんに投げかけてみたいということになります。

○黒沼委員 よく分かりました。そのところがよく分からなかったもので、ありがとうございます。

○菊地会長 ほかに何か御質問はございますか。

○森委員 課題解決型のインターンシップといったときに、多分、行政のほうが提案してくるであろう課題は、ほぼ本業そのものというところであれですけれども、例えば自然環境部さんがインターンシップをやろうとしたら、まさしくこういう仕事そのものがそもそも課題

解決のためにある。一方、企業の場合は本業があって、後から環境だったり、開発だったり、SDGs等々が出てきているので、両立みたいことでの課題設定というのが出てくると思うので、このトライアルとしてやろうとしている課題解決型インターンシップは、どちらかというところ、企業だったりNPO側が本来持っている課題の解決というか、そのギャップというか、これをどうやって埋めていこうかというところに生きるのかなと思うのですが、行政にもこの課題解決型インターンシップというのは向くものがあるということなのではないでしょうか。

○川道緑施策推進担当課長 難しい御質問ですね。行政は民間ベース、ビジネスベースに乗らない、でも、解決すべき取組というものを税金で担うというのが行政の主な目的ですので、そういう意味では、常に課題解決型の取組をしているというのではあるのです。ただ、一方で、逆に言うと、ビジネスモデルに乗らないものを行政が、未来永劫ビジネスモデルに乗らないまま続けていくというのは本来あるべき姿ではなくて、ビジネスモデルになるように道筋をつけながら、赤字の間は行政が担っていただけども、ビジネスモデルに乗るところまで仕組みを構築したら、ビジネスサイドに譲り受けて次の課題に取り組むというように、取組の課題は行政としてどんどん変わっていくものなのです。

例えば、我々で言うと、都市緑化について、十数年前、20年前ぐらいまでは、緑というのは企業の大事な貴重な敷地を無駄にするというわけではないですけれども、非常にコストの悪いものだということで、あまり喜ばれなかったのです。それを規制を通じて、緑を一定面積以上置いてくださいということにしたのですけれども、それをやっていくうちに、緑というものはないとだんだん落ちつかない感じになじんできて、一定程度の緑というのは、それほど規制しなくてもやっていただけるようになって、上乘せでさらに緑化をしてくれるような状況にも東京の中でなりつつあります。なので、今度は、緑の量についてはもうお任せをして、今度は緑の質を高めていきたいと思いますということに今、我々はシフトしてきているのですけれども、そのようにどんどん課題はシフトしていきますので、そういう過渡期の中では、ビジネスモデルに乗らないところをどう民間サイドに譲り受けていくかというところの課題を常にトライアルしているので、そういう意味では、社会課題の解決には取り組んでいるので、テーマには事欠かない状況にはあるのです。

○小林課長代理 私からも補足させていただければと思うのですけれども、例えば東京都の都庁のインターンシップも毎年受け入れているのですが、こちらでも我々が抱えている課題をこれまで複数、学生に提示をしていたので、今までも課題解決型と言え言えなくはないのかなとは思っているのですけれども、ただ、今回の趣旨に照らして、もっと学生が真剣に議論できるようなプログラム、インターンシップに変えていきたいと考えているところです。

例えば、幾つかやろうとは思っているのですけれども、今、話があったようなところで、これまでは幾つかの我々の持っている課題を学生さんに提示をして、それぞれのグループごとにそれぞれ発表して、それで我々から意見を言って終わりというものだったのです。

ただ、今回やろうとしているのは、我々が持っている課題を幾つか提示するのではなくて、1つのテーマを提示して、皆さんでグループごとに議論してもらう。それを学生さんの中でもいろいろ議論してもらうということで、1つのテーマについて掘り下げて議論する。さらにそれを提案してもらうということのほうが、より深い議論ができるのかなと思っています。幾つかあるのですけれども、インターンシップではそのような変更をしていきたいと。

あと、都庁インターンシップ以外の行政への受け入れの場合ですと、これはもう本当にそれぞれの受け入れ側によってインターンシップのやり方は違ってくるのですけれども、現場で、ただ現場に行こうという取組を毎月いつもやっているのですということを紹介して終わってしまっているようなケースも中にはあると思うのです。それはもう課題を提示するみたいなことは、もしかしたらやっていない可能性もあるので、そういったところも、もし将来的に課題解決型インターンシップというものを導入できるとするならば、そういった自治体さんにも課題解決、課題提案というものをさせていただけると、より深い議論ができるのかなと考えているところです。

○菊地会長 よろしいでしょうか。

ほかに何か御意見、御質問はありますか。

○黒沼委員 今、森委員から出た行政がなじむかどうかという話と、もう一つ、私がお聞きしたいのは、企業がこの課題解決型に本当になじむのかなというところは実は疑問に思っているところなのです。なぜかという、森委員が本業がというお話をされましたね。当然利益を追求している団体ですから、出さない情報というものはあるのです。これにぶつかってしまうと、どうしたって課題解決できないのです。それが結論になってしまうような気がするのです、これをどうお考えなのか。

もう一つは、三者がどこでもいいのですけれども、都庁に集まって、意見を交換するときに、会社にしてみたら、いわゆる守秘義務があるようなものまで学生に提供するのかどうかというのももちろん境目はあると思うのですけれども、そういったものをほかの団体と共有してしまうことになりますから、これは情報保護の問題でどう考えられているのかということをお聞きしたいと思っていました。

○川道緑施策推進担当課長 課題解決型のインターンシップをやりたいので、御社が抱えている社会的課題を設定して御提示くださいみたいなものは、そもそもやっていませんので、何が出てくるのも正直分からない状況にはあります。当然、学生向けに、学生の成長を企業としてもお手伝いしてもいいですよという協力のスタンスでありますので、本当にまさに我が部署が抱えている本質的な課題で、我が部署の本業そのものですみたいな課題というのはなかなか出してこられないのです。出せるのですけれども、それを解決するための基礎情報として出せない企業の中の情報は出てこないと思うので、それは別にそこまでは求めていません。

ただ、「我が企業としては、こういう理念に基づいて会社というものを運営していて、

その中で、ここが今、課題になっているのですよ。」というものだとか、「社内的にはいろいろとやっているのだけれども、その細かいところはお伝えできないけれども、君たちは考えてみてね。」という程度の課題設定にしてもらって、現在進行形でまだ解決策が見出せていない課題を設定してもらって、でも、我が社はそれに本気で取り組んでいるのですよと。なので、皆さんも何かいい考えがあったら出してくださいとあって、企業が考えても答えが出ていないような課題をテーマに、一生懸命自分なりに答えを見つけ出してもらうというプロセスのほうをしっかりと見たいなと思っていますので、そういう意味では、あまり生々しい解決策にかかわってねということはないのかなと思っています。

答えがあまりよくないのですけれども、そのぐらいの軽い意図で企業さんをお願いしていますので、出てきてからまたその辺は、思ったよりもテーマがふわっとし過ぎていて困ったなども含めて検証したいなと思っています。

○黒沼委員 分かりました。御存じのように、世界はもうESG投資が非常に進んでいますので、極端なことを言ったら、これはちょっとした情報でもその会社の株価に影響するので、これは非常に怖いのです。ですから、これはどのように考えたらいいのかなと思っていますので、質問しました。

○菊地会長 課題解決型のインターンシップというのは、従来のインターンシップにかわる非常に一歩進んだものだと思っています、ただ、ECO-TOPのインターンシップの学生の報告会を見ていただければ皆さん分かると思うのですけれども、ある意味で、3分の2ぐらいの報告は、恐らく企業に行ってこういう職場体験をしましたという報告なのです。そうすると、何となくせつかくインターンシップに行ったのにこれだけかという印象が否めない。それに比べれば、このように少なからず課題が設定されて、そして、自分たちで課題を解決しようというインターンシップをするというのは一歩進めたやり方だと私は評価したいと思うのです。

一方で、この課題解決型のやり方を一歩間違えると、また陳腐なものになってしまうということで、多分、この席で以前紹介したかどうか忘れましたがけれども、今年、私は経団連のインターンシップの担当だったのですから、経団連のインターンシップに行って、そこでいろいろとコメントをしたりなどやる係だったのですけれども、そこへ行って驚いたのは、あそこはみんな課題解決型なのです。

あその課題解決型は、例えば、私が感心したのは、ANAのインターンシップは何をやったのかというと、赤ちゃんがいるお母さんが気軽に飛行機を利用できるためにはどういうことをしたらいいかというのを考えるインターンシップ、そういう課題解決なのです。そのやり方で、チームに3名ぐらいの学生がいるのですけれども、先ほど学生同士でやると言っていたのですけれども、そこは違って、学生プラス3人の社員がそこに加わるのです。社員と学生が一緒になってその課題を解決する。そして、その社員と学生が一緒になって、その成果を発表する。その成果発表のときに、経団連のビルでやりますから、私が驚いたのは、社長が来ているのです。社長が来て、その案はいいねとか、その案は使え

るねとかと言いながらやっていた。

同じように、森トラストというところが、今度はプレミアムフライデーを効果的に使う方法はないのかという課題設定で、それは部長さんが来て、君たちの発表はだめだとか、甘いとか、そういうようにだめ出しを盛んにして、学生がしょげていましたけれどもね。結構厳しいあれで、企業としてそういうインターンシップを通していいアイデアを得ようということですし、学生もそこで企業の厳しさを知る。

先ほど黒沼委員が言われたように、守秘義務とか、そういうものはあるのですけれども、それに差しさわりのない程度でいろいろデータなどみんな出してもらって、使って、発表しているのだらうと思うのですけれども、それなりに、私から見ていると、ANAの発表は非常に評価が高かったし、味の素フーズなども、ローカルフーズというか、地元のフーズをどうやって生かすかみたいな研究発表だったのですけれども、それも結構評価が高かった。そのようにすぐ使えそうなものもあるし、全然使えそうもない問題も。でも、それはそれで皆さんよく考えている。

ですから、やり方としては、今、言ったように学生同士というのではなくて、恐らくそこに企業の人に加わるような形でインターンシップをやるような、そのほうがより効果的になるのかなと。とにかく学生がチームを組んで、インターンシップで課題解決型をしても、それは大学の延長でしかないのです。そこに企業の人に加わることによって、企業のいろいろな理念とか、あるいはNPOの理念とか考え方とかというのを学んでいく。結局、そういうことをすることによって、大学とは違う知識が得られる。そういうシステムを少し考えてもらったほうがいいかなと思います。

○川道緑施策推進担当課長 おっしゃるとおりです。ゆくゆくはそのようにできればいいと思うのですけれども、鶏と卵ではないですが、まずはECO-TOPプログラムというものの価値であったり、そのこの学生さんの質みたいなものについての理解がないと、学生さんに対して職員、社員が張りつくというのは、企業としてはそれなりに労力がある重たいものですので、がっつりと張りついてもらおうとするためには、それなりに我々としても足腰をしっかりとさせた上で、その制度に乗っかっていただけますかとオファーをせざるを得ないので、まずは来年度は小ぢんまりと学生ベースでやらせていただいて、次のステップとして、もう少し知名度のあるといいますか、ECO-TOPプログラムを知っているよと言ってもらえるところで参画いただくためのより進んだステップを踏むためのものとして、今、いただいたような御意見を取り入れていければと考えております。

○菊地会長 分かりました。

皆さんの意見が出たと思いますけれども、来年度については、このインターンシップのトライアルをやってみて、どういう効果があるのか、あるいは学生に対して課題解決型というのは果たしてきちんとした成果あるいは有効となるのかどうかというのは、多分、この場で恐らく学生のレポート等がまた紹介されるだらうと思います。それを我々が見て、やはりだめだとか、よかったねとかということでまた評価をして、その評価を見て、また

インターンシップの見直しというステップを踏んでいきたいと思いますので、とりあえず来年度については、このトライアルということをごさ、やるということによろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○菊地会長 ありがとうございます。

それでは、最後の議題「その他」というところに移りたいと思います。これも結構また大変なことなのですけれども、よろしくお願ひします。

○小林課長代理 それでは、事務局から1点、御説明を申し上げたいと思います。今までの議論はインターンシップに関するものでしたけれども、これから申し上げるのは、ECO-TOPプログラム本体の制度スキームを今後どうしていくかという議論でございます。

一番最後につけてある資料6を御覧いただければと思います。「プログラムの方向性を議論するための検討会委員向け論点整理メモ」としてあります。あくまでもこちらに提示している資料は、東京都が内部的にオーソライズしたもので、意思決定したものでございませぬ。この場で議論するために作成したものであるということをお知らせしておきいただければと思います。

それでは、こちらの資料の、まずは左側から説明をさせていただければと思います。左側半分は、ECO-TOPプログラムの事業の創設時の経緯をまとめたものですので、簡単に説明させていただければと思います。

まず、事業創設時の課題としては、トータルな視点から自然環境を保全し、アクティブに動くことのできる人材が不足している。それから、自然環境分野における各主体間の連携が不足している。また、人材の受け入れを促進するための仕組みが不足しているということを受けまして、平成19年度にECO-TOPプログラム認定制度を創設しております。こちら、行政、企業、NPO等、それから、大学の4つのセクターの協働による人材育成の仕組みとして、自然環境に関連する幅広いカリキュラムを体系的に履修し、かつ、自然をめぐる最前線での現場感覚を身につけた人材を育成するというようにしております。

イメージで、下のところに絵が描いてありますけれども、まず左側、知識というところですが、自然環境、社会科学、人文科学、全ての分野を学びまして、既存の学問体系にとらわれず、総合的な知識を身につけることを目指した制度でございます。

それから、アクティブというところですが、企業、NPO等、それから、行政の3分野のインターンシップにより各セクターにおける実務を身につけ、その結果、最初の課題であったような各種主体間の連携促進あるいは人材受け入れの促進を目指すというものでございます。

右側のところの見直しの方向性というところなのですけれども、先ほどの説明と繰り返すにはなってしまうのですが、社会的背景の変化ということで、2015年、国連サミットでSDGsが採択されました、それから、世界的なESG投資が拡大していることが書かれています。

それを受けて、自然環境の現場と直接的には関わりのない一般の企業や団体でも、事業活動と自然環境との関わり方を理解したバランスのとれた人材が求められる時代になると考えております。

これまでECO-TOPプログラムというのは、自然環境分野の企業や団体に入っていくことを想定していましたが、既に卒業生はいろいろな分野に入っています。例えば素材メーカーなどであっても、サプライチェーンの調達元を配慮して事業活動をする必要がありますし、メーカーでなくても、例えば一般のオフィスなどでも紙などを購入するようなときに、ちゃんとそういうところの配慮ができていくかどうかという視点が必要になってきます。

そこで、本プログラムでは、今後社会から求められる人材像として、自然環境に対する専門性をより一層発揮して、一般の企業や団体でも社会的課題の解決につなげられる人材を目指していくということが考えられるかと思えます。

そこで、一番右下の箱を御覧いただければと思うのですが、今後のECO-TOPプログラムの見直しに向けた可能性案ということで、記載させていただいております。

まず、全部で（１）から（５）まで書いてありますが、「（１）社会的課題に対する解決力を養うプログラムへ」ということで、こちらは先ほど議論させていただきました、トライアルを実施して、検証して、それを反映していきたいと考えておりますので、ここではそこまでということで、（２）以降を説明させていただければと思います。

「（２）『現場』を重視した従来のプログラムから、より柔軟性のある内容に」というところがございます。説明は繰り返しになりますけれども、ECO-TOPプログラムを修了した学生が自然の現場で働く、例えばレンジャーなどを想定しているのであれば、現場の課題は必須となりますけれども、自然環境の現場と直接的には関わりのない一般の企業や団体がECO-TOPプログラムの履修生の受け皿となるのであれば、現場の位置づけというのは、相対的には低下するのかなと考えております。現在、各インターンシップでは、そのガイドラインに基づいて、現場体験を必須としておりますが、今後は必ずしも現場体験は必須でなくてもよいのではないかという考え方が一つあるかと思えます。

また、「安全管理救急救命」などの現場の安全に着目したような必修科目についても、科目によっては必要だと思えますが、ECO-TOPプログラム全体を通じて必修科目でなくてもいいのではないかという論点です。例えば選択科目でいいのではないかという議論はあるのかなと思えます。

一番後ろにパンフレットの１ページ目を添付してあります。今、申し上げた「安全管理救急救命」、こちらは左側、カリキュラムのところの下から２番目に「安全管理救急救命」１単位を必ず単位として取得してくださいということで要件を課しておるものになります。

次に「（３）インターンシップに伴う大学生の負担軽減措置」というものを御覧いただければと思います。ECO-TOPプログラムを履修する大学生には、企業、NPO、行政の３分野全てのインターンシップを経験させていただいております。しかし、これまで大学からは、インターンシップがかなり大学生の負担になっているという話も聞いております。大学に

よっては、夏休み期間中に野外実習や集中講義を行うというところもあり、こうした大学は授業と重なってしまうということから、ECO-TOPプログラムの履修を断念せざるを得ないというケースも多いと聞いております。

また、野外実習以外に、最近では夏休みを使って留学に行くというような大学もあります。グローバルな視点に立って考えることのできる人材というのはECO-TOPプログラムの目指すところでもありまして、インターンシップの負担が理由に留学ができなくなるということはもったいないかなとも考えているところでございます。そこで、ここでは可能性としての案を2点提示させていただいております。

1点目は、現行のインターンシップが4単位以上ということで、こちらのパンフレットのところのインターンシップの括弧書きにありますように、4単位以上としてありますものを2単位以上などに要件緩和できないかというものでございます。例えば、3分野のインターンシップを実施するにしても、1分野だけは課題解決型で深く学んで、ほかの2分野については研修期間を短くしても全体としては課題解決力が高まっていればいいのではないかななどの論点があるかと思えます。大学によっては現状のままでも構わないと思うかもしれませんが、さまざまな大学がある中で、ECO-TOPプログラム全体としては必須とする単位を緩和してあげるといようなことは、対応策の一つとしてあるのではないかという問題提起です。

2点目ですが、3分野必須のインターンシップを2分野でも可として、3分野の学びは合同報告会などの他学生との交流で補完をするという考え方です。実際に、行政インターンシップにつきましては、公募型が多く、計画的なインターンシップの受け入れができないという話があります。また、そもそも環境分野で受け入れる行政インターンシップの枠がほとんどなくて、各大学とも行政インターンシップには非常に苦勞しているという話があります。必要なのは、3分野の共通点ですとか違いなどを見出して社会的課題へのアプローチを学ぶというような機会を与えることかなと思っております、必ずしも一定日数をインターンシップとして過ごすことではないのかなという問題提起でございます。このような視点から、論点として今回提示をさせていただきました。

次に、「(4)まとめ、修了判定を行う科目」の廃止と掲げさせていただいております。この点は、事務局としても、理念的な意味において積極的な理由が今あるわけではないのですけれども、各大学とも4年生でまとめ科目を履修するケースが多いかと思えます。4年生になってまとめ科目を終えないと、ECO-TOP修了生ということにならない。そうすると、学生がECO-TOPプログラムを就職活動に使えないという現状がございます。例えば「まとめ科目」をECO-TOPの必須科目から廃止することで、学生の就職活動などの実利があるということであるならば、その対応も可能性としてはあるのかなと考えているところでございます。先ほどのパンフレットでいいますと、カリキュラムの一番下、「まとめ、修了判定を行う科目」を2単位に設定されています。ここの話をしております。

ただ、このまとめ科目の廃止をする場合の前提としましては、先ほどのペーパーでお示

しましたように、自然科学、人文科学、社会科学、こういった3つの分野をしっかりと知識として学んで、かつ、インターンシップとして社会的課題へのアプローチを学ぶということで、ECO-TOPプログラムとしての基本的な要件は満たしているということが大前提かなとは考えております。

あと、現状において、大学側ではCAP制などを採用していて、例えば、半期で取得できる単位数の上限が決まっていると聞いております。そのため、ECO-TOPプログラムの専用の履修科目を取得する余裕がないという話も聞いております。この場合、学生さんは、ECO-TOPプログラムを履修したくても、それも断念せざるを得ないというような結果になってしまいます。取得できる単位数は大学によってもかなり差がありますので、ECO-TOPプログラムとしてはそれなりの自由度がある制度にしておいたほうがいいのかという考え方にに基づきます。

最後、「(5) 必修科目廃止に伴うカリキュラム全体の単位数の見直し」です。これは、先ほど(2)で説明させていただきました「安全管理救急救命」1単位、あるいは(4)の「まとめ科目」2単位、これが必修科目ではなく、例えば選択科目でもいいということになるのであれば、全体のカリキュラム数をもっと少なくてもいいという考え方があるのかなと思っております。こちらのパンフレットの左側の一番上でカリキュラムというところの括弧に30単位以上と書いてありますけれども、例えば、これが救急救命1単位あるいはまとめ科目2単位が除かれることで、27単位以上でもいいというような考え方があるのではないかなというような案でございます。

かなり長くなりましたが、説明は以上となります。

○菊地会長 どうもありがとうございます。

このその他の議題については、今回結論を出す必要はなくて、来年度にかけてこの委員会の検討会の審議事項あるいは議論の論点の指標ということになるかと思っておりますので、今日はある程度事務局から意見を伺って、皆さんのほうから何か質問あるいは御意見があったら自由にお出し願うというような場にしたいと思っております。ですので、何か質問、御意見がありましたら、お願いいたします。

○関委員 それでは、気がついたこととか、思ったことを申しますと、このプログラムの一つの特徴とか、重要なところが、セクター間の協働というテーマだと思うのですよね。これはぜひ今後に向かって強調していくとか、大事にしていくべき点ではないかと思っておりますので、インターンシップなどでも、例えば、企業に行って問題解決を経験するというのはいいのですけれども、何かきれいに答えが出るものばかりではなくて、むしろ企業だけでは解決に限界があるというような、壁にぶち当たるといのもすごくいい経験になると思うのですよね。そのときに、それをさらに打ち破っていくためには、行政の力が必要だとか、NPOの力が必要だと実感するような、そういう場にできるかという点。協働ということですよ。

ちょうど今、東京オリンピック・パラリンピックの調達基準の委員会にちょっと私も出

ているのですけれども、参考までに、先週の金曜日にパームオイルと紙に関する調達基準をパブリックコメントに出してしまして、2週間で意見をいただくのですけれども、これなども企業が現実に調達をしようとしたときに、企業の方だけではどうしようもない部分、特に途上国の政府のガバナンスだとか、実際の自然保護と先住民の権利とのせめぎ合いとか、いろいろな問題、社会経済的な問題も含めて、なかなか難しい問題になるのですよね。ですから、例えばですけれども、そういうような課題を打ち破る、限界を打ち破るためにどうしたらいいか。その一つの在り方として協働というところに導くようなものができるというのではないかなという感じがしていました。

そういう意味だと、恐らくそういうことも今後は含まれるのだと思うのですけれども、グローバルな視野ですかね。だから、企業でも今はもうサプライチェーンはグローバル化していますし、そうすると、途上国における実態だとか課題解決というものを考えないとどうしようもない。しかも環境だけではなくて人権だとか労働問題もそこに入ってきますし、そんなところも今後は配慮していったらいいのかなと思います。

以上です。

○菊地会長 ほかにありますか。

○黒沼委員 これは(2)の話なのですけれども、結局(3)にもかかわるのですが、今回の話にあった問題解決型インターンシップというものをやってみて、どの程度スリム化ができるのかとか、もう一回考えてもいいのかな、考える必要があるだろうなと思っています。

ただ、今、関委員が言われたように、協働という3つの分野が深くかかわってくる部分がかかなりあると思いますので、何とか今までのような形を生かしつつということだと思います。ただ、この解決型をかなりやると、教員の負担も学生の負担も、主体になってくださる側も負担はかなり増えるのではないかな。その辺がこれから見ていかなければいけない点ではないかと思っています。

先ほど会長が言われたように、企業が入って一緒にやってくれるというのは非常にいいことだと思うのですね。会社の方なり、行政の方なり、これは学生は願ってもないチャンスではあると思うのですけれども、かなりの負担にはなるなというのは感じています。そっちの方向に行けるようにぜひしたいのですけれども、ただ、そのときにもやはり協働型というものがとても大切になってくるのではないかと思っています。

○菊地会長 ほかに何か意見はありますか。

○村田委員 私も、現行の3分野で、3分野の立場を理解してもらおうという現行のアクティブの部分ではできるだけ残っていったらと。それから、人の話を聞いて終わりというよりは、残していったほうがいいのではないかなと思います。

大学の方の立場、企業の方の立場、いろいろあると思うので、一概には言えないと思うのですけれども、NPOぐらいの規模であれば、受け入れる期間とかを6月から9月に集中してもらわないと人員の手配も難しいという場合もあると思うのですけれども、ある程度分

散してもらったほうがいいなというところもあるかなと思うので、どちらも可能なようにしていただくと、いろいろな受入団体のそういった意味でのゆとりというの生まれるのではないかなと。

学生さんも、夏休みにできないからECO-TOPの履修ができないではなくて、では、春休みに行けばいいかなとか。実際、今、春休み期間中に玉川大の学生さんを受け入れているのですけれども、そうするとありがたいかなと思いつつ、今、そうしている向きがあるので、いろいろなゆとりの方法というものがあると思うので、ゆとりのとり方というか、それももう少しいろいろな方の意見を聞きながら模索していく。ちょっと調整していただけたらなと。

○菊地会長 ありがとうございます。

森委員、いかがでしょうか。

○森委員 感想になってしまうのですけれども、いろいろもう少しみんながウイン・ウインになるように、使い勝手はよくするよという方向での改革は大変賛成でございます。ある程度、安全管理救急救命ですとか、必須かと言われると選択でも確かにいいのかなと。ECO-TOPとして、環境というもので、自然分野、人文科学、社会科学とあるのですけれども、むしろこういうところで抜け漏れてしまっているような、企業の側からすると、例えば、環境経営とか、誰しもがECO-TOPの課題解決のプログラムを受けるならばベースとして持っていてほしい知識とか、レベル感とか、余裕がないのかもしれないのですけれども、ここはあると安心もしますし、受け入れる側でどこから教育のレベルを始めなければいけないのかということについても、ある程度安心ができると、もう少しいいのかなとも思ったりしました。

最終的にまとめの判定がないというのであれば、それに代わるものがあってもいいのかなとは思いました。

以上です。

○菊地会長 どうぞ。

○黒沼委員 先ほどの御説明の中で、4年でまとめ、修了判定を行うケースが多いということだったので、一つの理由の中に、就活に役に立たない、まだとれているかどうか分からないみたいな状態なのだというお話があったと思うのですが、就活に間に合わせるとしたら、3年でもうとれましたということをお話しなければいけないわけですよね。普通は3月から始まってしまいますから。これは可能なのでしょうか。

○菊地会長 現行のプログラムを見ると、ほとんどの大学が3年で修了していて、まとめの科目だけが4年生にあるのですよ。だから、その4年生の科目を除けば3年で修了は、現行では可能ですね。

○黒沼委員 ということは、今のところは取得予定生ということになるわけですね。

○小林課長代理 そうですね。今、ECO-TOPの制度としては、その大学を卒業したことというのは、要件には入っていませんので、あくまでもこちらに提示いただいたカリキュラム

の必要な分を満たしていれば、それで私どもとしてはECO-TOPの修了生ということで提示することはできるのですね。そこの証明書を大学さんから3年生の段階で提示をいただければ、それは出せるということになります。

○黒沼委員 これまで、そのまとめの科目というのは、会長にお聞きしたいようなところがあるのですけれども、これはそれなりに何か意味はあったのでしょうか。どういう評価をされてきたのかというのをちょっとお聞かせいただきたいと思って。

○菊地会長 正直なところ、首都大学でもまとめの科目を私がやっているのですけれども、ほとんど効果はないですね。むしろ先ほどトライアルで課題解決型で成果を発表して、そこで議論をする、あるいはそういうようなやり方のほうが、学生にとってはまとめになるかなと。3年でプログラムを修了して4年の後期にまとめの科目をやっても、もう忘れていたりとか、そんなに臨場感がなかったりする。

だから、何かまとめのためのまとめという感じのような印象を受けていますので、むしろ私は3年生のときに、そういうようなインターンシップの最後のときに、分かりませんが、課題解決型でみんなで議論するあるいは討論する、それがまとめというほうが、よりECO-TOPの修了のまとめらしいかなと思います。ですから、これは最初につくったのは私なのですが、4年生でやったほうが良いと言ったのは私なのですが、やってみて、何となくあまり効果はないかなという印象ですね。

ですから、これは廃止してもいいかなというか、3年生のほうに先送りするほうがいいのかと思いますけれどもね。

○黒沼委員 そういう意味では、課題解決型インターンシップをやってみて、これをどこに持ってくるかあるいは廃止するかということをもう一回議論したほうが良いような気がします。のみ込んでいいと思うのですけれども、別途同じ3年の後期に置いておいてもいいような気がしますね。集中型で、何かみんなで議論を交わして最終単位とするみたいな、そんな形もありかなと、今、お聞きしていて、ありました。

○菊地会長 もう一つは、今、黒沼委員が言われたようなこともあるのですが、私どもの大学では割合教員数に余裕があっているのですが、教員数に余裕がないところだと、これがある意味では新しい余計な科目になってしまうというようなところで、先ほど言ったCAP制などによって学生も上限でとれなくなってしまったりするようなところもあるので、廃止あるいは別途違う科目、先ほど言ったインターンシップに抱き合わせのような科目にするみたいなことでもいいのかなと思いますけれども、いずれにせよ、これは論点を整理していただいて、インターンシップをどういふように見直すのか。あるいは、今ある必修科目ですね。まとめの科目とか、安全管理救急救命であるとか、あるいはもうちょっと単位数を減らしてはどうかとか、そういったことについては、黒沼委員が先ほど言われたように、課題解決型インターンシップの、ある意味では学生の動向を見ながら、来年度に向けて、これは常に我々の頭の中に置いておいて、いい方向に見直せばと思います。

というのも、実は、今、ECO-TOPをやっていたいでいる大学のほうでも、やはり負担が多い、やめたいというところも出てきているのも現実ですので、ある意味では、このECO-TOPの見直しというのは猶予がないというか、なるべくなら来年度ぐらいにはいい方向で、先ほど森委員が言われたように、皆さんがウイン・ウインになるような方向で改革できればと思いますので、よろしく願いいたします。

では、今日はちょっと長くなってしまいましたけれども、一応今日のところの議論はこれで締めさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。