

**ESD 推進ネットワーク 可視化タスクフォース
有識者ヒアリング結果概要**

対象者	所属
市瀬 智紀	宮城教育大学教員キャリア研究機構 教授
進藤 由美	(公財) ユネスコ・アジア文化センター (ACCU) 国際教育交流部長
飯田 貴也	NPO 法人新宿環境活動ネット 代表理事
高田 研	(一社) 地球温暖化防止全国ネット 理事長
吉高 まり	三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング(株) 経営企画部副部長
関 正雄	損害保険ジャパン株式会社 サステナビリティ推進部 シニアアドバイザー

1. この5年間でふりかえって (ESD/ESD 推進ネットワーク)

- ・ESD に関連して国や国際社会のいろいろな動きがあった。RCE、ユネスコスクール、グローバル・アクション・プログラム (GAP)、SDGs など ESD を取り巻く状況が変化している。気候最近も変動・脱炭素とめまぐるしく変化している。
- ・東北地方 ESD 活動支援センターと一緒に良い活動ができた。最も印象的だった取組は、教員養成とか学校教育に対するコミットメント。地域で持続可能な地域づくりを行っている諸団体、地球温暖化防止センターなど、さまざまな関わりが ESD 活動支援センターと連携する中で浮かび上がってきた。
- ・東北地方では岩手で ESD が盛り上がり、青森、山形と地域を変えながらコアとなる活動のベースを作ってきた。単発で展開しているのではなく、双方で学び合えたこと。例えば福島県の只見町の取組が気仙沼や青森の活動とつながって活動の連鎖が生まれた。
- ・教員としての正直な実感としては、各教科、各単元で教える内容がたくさんあり、教科で教えるべき学習目標と地球的な危機との距離があり過ぎると感じている。持続可能性の課題に意識のある教員が徐々に増えてきてはいるが、日々の授業との距離を感じる教員もまだ多い。子どもにとっても、学校で学力を向上させて、望む進学を達成するということと、社会を良くして行くことを考える SDGs との距離でもある。
- ・近隣地域にも体験学習の機会が多いが、課題は体験によって課題解決、探求、社会変容に向かう姿勢に繋げるのが難しいこと。自然観察や体験学習は有意義であるが、そこから発展してどうやって持続可能な社会の取り組みに向かっていくか。体験のパッケージができることは一歩前進ではあるが、社会変革につなげることが課題。
- ・日本においては、ユネスコスクールが ESD 推進拠点として位置づけられており、ユネスコスクールは地域とも連携して ESD を推進する役割が求められる。
- ・ESD 推進ネットワークを通じて地域のネットワークとつながり、情報を共有させていただくのは大きなアドバンテージである。
- ・可視化タスクフォースが立ち上がり、ESD 推進ネットワークの成果という見えにくいものを可視化し、第三者に伝える取組は大きな意味があると思う。

- ・SDGs について 5 年前から情報量が格段に増えた。
 - ・小中学校では部落差別問題や公害問題、そして 30 年前からは環境問題に関する教育を実践してきた。ESD によって自分たちがやりたいことができるようになった。どれも生存権に関わる人権問題である。
 - ・ESD のコーディネーター養成に関わったとき、小さい地域の中で一見すると関係ないように見える人権や平和の問題とグローバルな環境の問題がどうつながっているかを解き明かし、多様な主体がつながりながら研修会を作って行く ESD を実践する方々との出会いがあった。
 - ・地域 ESD 拠点と地球温暖化防止活動の地方センターが別々で動いている。別々に考えるのではなく、つなぐことを考えるべき。
 - ・気候変動教育について言えば、昔とは比較にならないくらい情報が流通しているが、行動に結びついていない。腑に落ちて自分の行動に落とすことが一番重要。これからの ESD では、行動を起こすことが課題である。
- ・2016 年に開催された第 1 回「ESD 推進ネットワーク全国フォーラム」の基調パネルディスカッションにユースとして登壇し、同世代が少なかったことが印象に残っている。その後、第 2 回以降ユース分科会やサテライトイベントとしてユースフォーラムが企画されるなど、回を重ねるごとにユースの参加が少しずつ増えてきていることを実感している。地方 ESD 活動支援センターが高校生や大学生向けの企画を実施していることや、2014～2019 年度の文科省の「ESD 日本ユースコンファレンス」事業から派生してユースコミュニティ「ESD 日本ユース」が自発的に組織され活動が続いている。また、2020 年には日本 ESD 学会内に若手研究者・実践者が集う「若手の会」ができた。RCE にも、各拠点をつなぐユースネットワークが生まれている。ESD 活動支援センターが直接・間接的に関わる取り組みによって、ユースによる活動が量と質の両面で充実してきた。
- ・ESD と SDGs との間にギャップを感じる。SDGs に取り組むユースが増えているが、ESD のコミュニティに入って来ない人もいる。ESD と SDGs には重なる部分があるはずだが、相互にコミュニケーションできてない。
 - ・NPO/NGO や環境学習施設において、ESD 的な取組が着実に進められ、各所で環境・社会・経済・文化のつながりを意識したバラエティに富んだ事業展開が進んでいる。各団体やそれぞれの施設がそれらを ESD として自覚しているかどうかは別にして、活動としては着実な広がりが見られる。一方、ESD 的な取組をしていても、ESD を自覚的に実施しているところは少ない印象で、潜在的に ESD 的な活動をしている拠点を含めると、優良事例も含めて実はもっと多いのではないかと考えられる。
- ・まだ SDGs とは無縁と思っている企業が少なくない。義務教育の中に SDGs が取り入れられていることさえ知らない企業人が多い。
 - ・現在の経営者と Z 世代と呼ばれる世代の間には SDGs に対する感覚のギャップが大きい。これからは SDGs を学んで育つ世代を顧客とし、従業員として迎えることができるか問われる。
 - ・教育の世界では ESD が浸透してきているかもしれない。就活中の大学生が面接のと

き、人事部の社員に SDGs への取り組みを質問しても回答が得られないこともある。ESD を学んだ子たちが社会に出たときに、社会が受け入れなければ挫折感を抱く。

- ・経団連は「企業行動・SDGs 委員会企業行動憲章タスクフォース」において、企業や各種機関の取り組みの評価事例について類型別にヒアリングを行い、課題や改善策を取りまとめた報告書を作成予定。
- ・2017 年に企業行動憲章を改訂した際、人権にかかわる章を設けた。会員企業のうち人権をビジネスに取り入れているのは 3~4 割に留まる。
- ・SDGs の認知度が上がっている。特に若い人の関心が高い。家庭でも知っている人が増えている。しかし、行動変容に結びつかないことも多い。何をしなければならないかの理解が深まっていない。
- ・テレビで紹介される SDGs の取り上げ方は「小さなことから始めよう」とのメッセージが多い。誰でも取り組めるとのメッセージとしては有効だが、大変革・トランスフォーメーションが必要との認識には至らない。一般の人だけでなく、企業人にも理解されていない。
- ・トランスフォーメーションの意味・重要性を理解してもらいたい。『Vision for 2050 Time To Transform』を和訳・公表した。もっと浸透して欲しい。
- ・マネージャークラスは多忙で対応できない現実がある。ビジネスの世界に入る前に、大学できちんと教えることや、ビジネススクールがミッションとして「社会の変革」を掲げることが考えられる。北欧のビジネススクールの中には社会をトランスフォームする人材育成に取り組んでいるところがある。人事部の研修プログラムや昇格試験の中にサステナビリティの内容を盛り込むなどの工夫をする必要がある。企業の中での人権の教育は、パワハラ・セクハラ、部落差別問題などに偏りがちである。

2. 脱炭素・気候変動への対応

- ・脱炭素に限らず、多くの要素が ESD の中に盛り込まれてきた。東北地方で最も大きかったのは震災と ESD について議論をしてきた。放射能汚染や産廃なども含まれている。学校現場にもいろいろなコンセプトが入ってきた。グローバル人材、アクティブラーニング、資質・能力、海洋教育、そして最近では脱炭素と気候変動に向けて実践を積み上げている。その前提に SDGs がある。
- ・次々と新しいコンセプトが入って来ているため、学校教育の現場では少し困惑する部分がある。
- ・SDGs も非常に幅広い。新型コロナウイルス感染症なども SDGs と合わせて昨年来議論して来ている。今後は、SDGs、気候変動・脱炭素などが学校現場でも動いていく。
- ・トピックスコンテンツは変わるが、教育に関わる人間としては、2030 年あるいはそれ以降 2050 年を見据えて持続可能な社会に貢献できるような人材を育成すること、社会変革に携わるような子どもを育てる点において揺るがない。
- ・ユネスコは 2017 年~2019 年ごろ、フラッグシッププロジェクトとして気候変動に取り組んだ。数か国のそれぞれユネスコスクール約 10 校がパイロット的に取り組んだが、その後すぐには他の学校へまでは発展していかなかった。当時はまだ取り組む

には時期尚早だったのかもしれないが、現在、気候変動・脱炭素の動きがようやく主流となりつつある。学校現場に落とし込むタイミングとして、今なら定着するのではないかと思う。

- ・学校だけでなく、産業界、NPO/NGO と連携して取り組むことが ESD を深めることにつながる。
- ・地域で SDGs や環境活動を進めている立場から言うと、企業の役割が大きい。新宿は都市部なので CO2 排出量 6~8 割が企業活動に起因する。脱炭素、SDGs を実現するには、企業自身の活動だけでなく、消費者教育やエシカル商品なども含めて企業に関わってもらい、企業と一緒に活動して行くことがポイント。
- ・これから活動を始めようというユース、思いはあるがまだ活動していない人に光を当てることによって人脈が広がる。
- ・この数年、脱炭素が大きな流れになった。2030~2050 年に向けて、脱炭素を掲げる自治体が多い。これからの環境学習施設に与えられている大きなミッションである。
- ・以前、理想のコーディネーター像を議論したとき、あまりに必要な技能・知識が多くなり、現実的ではなくなった経験がある。一人で全部の役割を担うのではなく、多様なスキルを持った人が得意分野を活かせるようにするつなぎ役をたくさんつくっていく必要がある。
- ・脱炭素や SDGs の取組に地方の中小企業の巻き込みが課題。企業活動が得意なつなぎ役は必ずいるはずなので、そういった人を拠点として取り入れて行く、育てて行くべき。
- ・お金の問題と地域の中での企業の在り方の両面がありバランスが必要だと思う。原点に戻って、企業が他の地域主体と共にプロジェクトを作って、地域の問題に取り組んでいくところからスタートしないと前に進まない。
- ・地域 ESD 拠点と地球温暖化防止活動の地方センターは別々で動いていることが問題であると以前から申し上げてきた。別々に考えるのではなく、特に気候変動の問題ではつなぐことが重要である。
- ・気候変動は人権の問題であり、脱炭素だけを強調するならば、SDGs の総合性が損なわれる。脱炭素として分けて考えるべきではない。
- ・世界は統合が進んでいる。金融機関では株価の中に見えない価値をどのように入れ込むかが問われる。
- ・サプライチェーンにおける人権配慮は始まっている。グローバル・コンパクトや ISO26000 (CSR に関する規格) で言われたような内容は既に盛り込まれているが、こういったことについて能力形成をしながら人的資本としてみていくところまでは至っていない
- ・気候変動に関する企業の関心が高まっている。企業にとってのリスクとオポチュニティーとなっている。
- ・企業は「横並び意識」が高い。気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言に賛同する企業も増えているが、どこまで行動に移せるかが問われる。具体的に何をどう

すれば良いかわからない企業もあり、コンサルタントに相談しているがコンサルタントも対応しきれていない。持続可能性の危機を理解し、解決のためにトランスフォーメーションを起こそうとしているのかが問われる。

3. ESD/ESD 推進ネットワークの今後の方向性

- ・環境関係の団体などが、学校の環境教育を支援してきた。例えば学校現場に対して環境教育に関係する団体がプログラムを作って学校に提供するといった形。学校教育の現場にはさまざまなニーズがある。ニーズを汲み取って ESDs の推進を図る必要がある。
- ・教員向け研修会でも、地域ニーズをくみ取る必要がある。テーマによっては、都会の進学校の教員が参加しないと思うことがある。逆に地域でがんばっていらっしゃる教員には合わないと思うこともある。
- ・福島県只見町の学校は、持続可能な社会づくりに取り組む探究学習をしている。子どもたちが紙を使ったエコバッグを地域に普及させている。子どもが SDGs に向けた活動を、商店街や地域社会に働きかけている。
- ・体験から思考して、社会に対して働きかけていくということによって、何か変わったという体験が社会を動かす力になると思う。小さな変革体験を積むことが大きな学習の機会。
- ・コーディネーターがいることはありがたい。特に高校では、体験、探求、発表の場が求められている。教員は忙しくて手が回らない状況。コーディネーターが学校の内外にいることはありがたいが、教員があまり考えなくなることに落とし穴がある。教員が考えなくてはならないし、子どもも考えなくてはならない。そういう場面を設定できるコーディネーターが必要。
- ・現場のニーズを見極めることが重要。この学校、この地域であれば、こういうアプローチが必要であると考え、ニーズを理解し対応できるコーディネーターを育成すべき。
- ・ネットワークの一員になったことでネットワークが完成していると考えてはならない。ユネスコスクールも加盟して終わりではなく、そこから活動を深めていくためにネットワークがある。
- ・ネットワークは、新しい価値を生み出す、新しい学びの場を生み出す、継続した学びを生み出すなど、プラスアルファの価値を生み出すことに存在意義があり、それによってネットワークが深まっていく。
- ・ESD 推進ネットワークが新鮮なネットワークであり続けるには、全国センター、地方センター、あるいは地域 ESD 活動推進拠点が、実践の現場をフォローして行くことが必要。
- ・つなぎ役についてはいろんなパターンがある。一つは校長自らがコーディネーター役となる場合で、学校全体で取り組みやすい状況が生まれる。あるいは、発信力の強い、巻き込み型の中堅の教員を中心に ESD を進めている場合もある。このどちらかであれば、学内から発信しているため地域との連携が取りやすい。
- ・教員は子どもの変容について考えている。教員自身が自分たちをケアできる場、教員が楽しみながら自己変容を生み出せる場を提供することがネットワークの役割。
- ・ユース世代は、「総合的な学習の時間」などを通じて環境教育や ESD を当たり前のよう

に受けてきたという意味でネイティブ世代とも言える。結果として、SDGs や気候変動など社会課題に感度が高く、積極的に取り組もうとする人が、他の世代と比べて多いというデータもある。

- ・ ESD ネットワークにユースの参画をより一層促し、ユースとともに活動を盛り上げていくためには、未来志向を意識した場づくりをしていく必要がある。今何をしているのか、これからどうしていきたいのかなど、未来志向のネットワークだと敷居が低く、ユース世代の参加意欲も高まるのではないと思われる。
- ・これから ESD に関わる若い世代を増やすには仕事にして稼いでいくといったところも見せていかなければならない。
- ・これまで 10 年間ユースのエンパワーメントをやってきた。そろそろユースを特出しにしたエンパワーメントから、ユースを同じフィールドに巻き込んだ多世代連携協働が必要な段階に来ている。
- ・ネットワークの「評価」に関する部分が課題。なかなかすぐに成果が出るものではなく、どの指標で評価するのも難しいが、何らかの「評価」をすることで、次に向かっていく
- ・ ESD 活動支援センターができた当初から、「ユースの参画」が強調されていた。それから 5 年が経過した今も同じように「ユースの参画」が謳われている。大事なことからテーマとして強調され続けているのか、未だに実現していないから残っているのか、しっかりとした「評価」が必要。
- ・実業高等学校に注目している。大学進学が主流となり、ほとんどの高校が普通科になっている。高校が階層化し成績で振り分けられ、実業高校の地位が下がってきた。元々は実業高校の出身者が地域の主要産業を担って来た。SDGs 以降流れが変わっている。熱意のある教員も多数いる。そのような教員に対して ESD、脱炭素化の観点から理論的／技術的なサポートをすることが求められる。
- ・ SDGs を企業内に浸透させるため、多くの企業が社内研修をしている。知識の提供・自分で考える力の提供から行動まで結びつけていくことが必須。自治体が SDGs プラットフォームを作る動きも生まれているが、地元の企業を動かす力が必要。金融機関が関わって、実際のプラットフォーム形成のワークショップなどを行う。知識の提供は ESD 推進ネットワークが分担し、プラットフォームづくりなど行動に結びつける部分を私が行うという分担ができるかもしれない。実例を示して自分の仕事と結びつけて考えることに気づいてもらわないとモチベーションが起きない。「時間がない」「お金がない」「評価に結びつかない」という悩みがある。人事制度の中に入らなければ進展しない。地銀の役割が重要。SDGs の流れをチャンスととらえ、取り組む姿勢が社会人教育に必要。
- ・金融庁がサステナブルファイナンスに向けた施策を強化している。金融機関を巻き込んでいくことが重要。環境省が 100 の先行エリアを募集している。ここで地域格差が出て来る。中小企業が表面的に SDGs の取組をしているだけでは取り残される。
- ・企業にとっては SDGs に対応できるマインドを持った人材育成が喫緊の課題。ずっと経営を学んだ人が急にサステナビリティと言われても難しい。環境だけの人が経営戦略を語ることも無理がある。情報共有の最低限の知識・スキルが必要。浅く広くいろいろ

- ろなことに目配りできる人が要る。
- ・企業が関わっても消費者のマインドが変わらなければ、社会変革が進まない。
 - ・投資家は財務と非財務を分けずに、人的資源を財務に組み込み、株価に反映する動きが進んでいる。認知度は低いですが、投資家の間ではそれが競争になっている。
 - ・「統合報告書」を発行する企業が増えているが、統合レポートを作成するプロセスの中に、いろいろな部門を入れ、ステークホルダーダイアログなどにより外部の知見を取り入れながら作成するプロセスが必要。単にアウトプットとしてのレポートではなく作る過程を重視すべき。
 - ・社会参画や自分が社会を変えたいとの意識を高めることが重要。公民教育とかシチズンシップ教育が求められる。
 - ・教員から教え方や内容について意見を求められる機会がある。「こういうふうにしたい」「こういうふうにはやらなければならない」という意思表示をきちんとして、人を動かすこと。自分一人ではやらない。人に任せることは、人ごとにしてしまうのではなく、影響力がある人や決定権のある人を動かすこと。例えば、グレタ・トゥーベリさんがやったことなどは、日本の子どもたちは、最初は考えなかった。政策決定者に働きかけることがトランスフォーメーションの一番大事なこと。地球規模問題について学ぶ機会は多いが、社会変革までのギャップに立ちすくんでいる。トランスフォーメーションの手前で思考停止してしまう。
 - ・企業はSDGsが「儲かる」と考えて、自社の戦略に組み込もうとしている。企業の取り組みが社会課題の解決に貢献するためのヒントがあれば取り組みが進む。
 - ・企業は一社だけでは動かないが、仲間がいると一緒に勉強会をやってみようかということで動くことがある。業界団体や地域の企業の集まりに働きかける。地銀にも温度差があるが、地銀と組むことも有効。
 - ・社員の社会的な感性だとか意識と行動を変えるには、実際に地域の活動に参加する・応援するというつながりを持つことが必要。
 - ・ネットワークは大事。かつて、企業と市民活動は距離があった。SDGsはマルチステークホルダーで進まなければならないという意識が高まっている。しかし、SDGsはちょっとしたことを一緒にやれば良いということではなくなっている。トランスフォーメーションに結びつくマルチステークホルダー・プロセスを作る。トランスフォーメーションと一緒に起こす。短期間では変更できないかもしれないが、向かっていく方向として考えておくべき。
 - ・「教育」というと学校を思い浮かべる人が多いが、社会の中心になって、社会を動かしている人たちが時間を作って学べる機会が重要。持続可能性に関わる教育を社会人向けにやる機会をもっと増やしていく必要がある。大学教育の中でも、サステナビリティに関する学習が特定の学部の特長分野として扱われており、一般教養としてとらえられていない。ビジネススクールでも、経営戦略を考えるときにサステナビリティという要素は入っていない。
 - ・いかにトランスフォームを引き起こすか、社会的なコンセンサスを作らなければならない。産業界だけではできないので、横展開が必要。

以 上