

第2日目「北東アジア地域経済協力—未来に向けて」

プレゼンテーションコンテスト

第3回 Future Leaders Program (FLP)

—北東アジアの未来シナリオ—

ERINA 企画・広報部長

新保史恵

2022NICE「2021北東アジア経済発展国際会議(NICE)」第13回日露エネルギー・環境対話」の第2日目(2月18日)に大学生・大学院生のためのプレゼンテーションコンテスト「第3回Future Leaders Program (FLP)」を開催した。

テーマは第1回、第2回に引き続き、「北東アジアの未来シナリオ」。大きな経済発展可能性とともに政治・社会的な不安定要素も併せ持つ北東アジアの将来に向け、未来を担う学生たちが自由な発想でシナリオを描くことを期待するFLPに書類審査を経た県内外大学の3チームが本選に臨んだ。

<本選出場チーム>

1. 新潟大学「『北東アジアレンジャー組織』発足～課題解決に向けた人的関係育成プログラム～」古平里穂、庭野真歩、市川祐希、五十嵐瑞木、田辺里奈
2. 東北大学・東北学院大学「ブルーカーボンが拓く北東アジアの未来像」高橋大智、菩提寺浩己、原田嵩弘
3. 富山大学「就業体験が切り開く未来シナリオ:北東アジアインターンシップネットワーク構想」湊屋愛、佐藤奈々帆

<本選審査員>

NICE 実行委員長・ERINA 代表理事
河合正弘(書類審査含む)
新潟経済同友会国際戦略委員長
宇尾野隆(書類審査含む)
新潟日報社取締役統合編集本部

論説編集委員室長
森沢真理(書類審査含む)
新潟県モンゴル国名誉領事
中山輝也
長岡大学教授
権五景
新潟中華総商会副会長
曾衛斌
国際大学副学長・教授
橘川武郎
新潟経営大学観光経営学部長・教授
ツェリッシュェフ・イワン
新潟県知事政策局国際課長
伊野智彦(書類審査含む)

<本選ルール>

プレゼンテーション7分、質疑応答8分

<表彰>

新潟県知事賞(1チーム)、審査員特別賞(1チーム)、奨励賞(1チーム)

1. 「北東アジアレンジャー組織」発足～課題解決に向けた人的関係育成プログラム～

ゼミ活動で、地方経済発展や少子高齢化の進展など、北東アジアに様々な共通課題があることを学び、コロナ禍、北東アジアが一層協力して課題解決に取り組む必要性を感じた。昨年9月に新潟大学で開催された「日露学生フォーラム」を実験の場として、オンラインの疑似体験交流に挑戦した。「一方向の情報提供型」、「双方向の交流型」、「共同成果を作り上げる企画」という異なる企画を考えた。その結果、約9割の参加者から満足したと

の回答が得られ、特に共同活動に高い評価が集まった。オンライン交流は距離や費用の壁を克服できるという可能性も感じた。

他方、継続的な企画に参加したい、深い議論がしたいという要望が8割を占めた。その理由は、イベント型の企画に起因する問題、経験の差に起因する問題、オンライン形式に起因する問題にまとめられた。そして、北東アジアの有機的な連携のためには関係と能力を育む交流プログラムが必要であると考えた。その交流プログラムには「長期間・継続型の交流で信頼関係を構築し、さらなる活動や議論へ発展させる」、「多様な人々と協働活動するためのノウハウ、経験を積む」「場面に応じてオンラインと対面を効果的に活用する」という要素を取り入れる必要がある。

これらの要素を組み合わせた「課題解決に向けた人的関係育成プログラム」(図1)を提案する。このプログラムのために北東アジアの学生、社会人、企業、国・地方などが、課題解決するために参画する国際組織として「北東アジアレンジャー組織」を作りたい。

図1 課題解決に向けた人的関係育成プログラム



このプログラムでは、ステップ1で、イベント型アイスブレイク交流を通して、幅広い人々を交流へ誘わない北東アジアの

多様性に触れる。ステップ2では継続的かつ主体的な交流を通じて関係を定着させながら社会人基礎力を向上させる。私たちは北東アジア共有サイトを作成し、様々な分野の情報を得ることができたり、チャットで交流するなど、北東アジアの人々と双方向で関係を築き定着できるようにする。また、サイト上でイベントや企画を運営することで主体的に活動を創造する主催者にもなり、双方向での共同成果を実感させる。ステップ3ではより実践的な課題に取り組むために北東アジアレンジャー組織に加盟し、課題解決チームを結成する。学生や社会人、企業、国・地方が適材適所で課題解決にあたる。北東アジアレンジャー組織によって保証書が発行され、参画した個人や組織が培った北東アジアの人々と活動できる能力の水準を保証する。北東アジアという国際水準で評価されることで人々の参加意欲を高める。

ステップ3の活動例としては、北東アジア自然災害発生時にいかにクオリティ・オブ・ライフ(QOL)を維持するのかを課題に設定する。様々な面について課題解決チームが結成される。立案するだけでなく、北東アジアのあらゆる人々に適用するのか、持続可能な形で普及するのかなどを検証する。特定の個人や企業、地域の利益ではなく、北東アジア全体の利益になる成果を長い時間を掛けやり遂げる。

活動の過程を報告書にまとめ、データバンクに登録し、北東アジアの企業、行政、研究機関などに共有する。このデータバンクで、課題解決チームに参加した実績により、次の新たな課題解決チームに必要な人材をすぐに確保することができる。

このプログラムは長い時間共に段階を踏み、解決・活動していくことで北東アジアの様々な立場の人々の能力を継続的に進歩させる。そして北東アジア全体の利益を追求することで、国や立場を超えたネットワークを形成することができる。さらに多様な人々と活動することで、違いを理解し共生社会を築く。私たちは、このプログラムを通して多くの波及効果を生む北東アジアのより良い未来を構想する。

Q：プラットフォームには、まとめ役、コーディネイト役が必要だ。コーディネイト役を果たすのは誰か。

A：「北東アジアレンジャー組織」は職員を雇い、給与を保証し、一定期間働いてもらい、導いていく役割を参画している人たちに担ってもらおう。北東アジアレンジャー組織がコーディネイトしていく。

Q：今、新型コロナウイルスの感染拡大の影響中でオンラインという新たなコミュニケーション手法ができた。北東アジアに平和と安定をもたらす課題解決という社会的使命は大きい。これだけで組織を持続可能にすることは難しいのではないか。学生の就職上のメリットや、社会人には金銭的な見返りなど、インセンティブの付与はどのように考えるか。

A：学生の参加については、学生時代の活動記録・実績がデータバンクに蓄積されるので、就職活動などにメリットがある。利益を求める活動ではないが、利益が発生した場合、その利益のいくらかは参加者、社会人などに還元し、残りは北東アジアレンジャー組織が管理して他の活動費用に充てる。

Q：北東アジアで今一番取り組むべき課題は何か。その課題の解決に向けてどのように取り組めば良いのか。

A：北東アジアという緊張関係が多い地域で課題解決をする歩み寄りが一番重要だと考えている。緊張があるから何もしないということではなく、お互いの地域が歩み寄って北東アジアの人たち全体の利益として考えることができる、そのようなものを生み出すための基盤がないことが問題だと考えている。

2. ブルーカーボンが拓く北東アジアの未来像

ブルーカーボンとは、海藻が吸収する二酸化炭素(CO₂)のことだ。地球温暖化が喫緊の課題となっている中、北東アジアの将来を考える上で地球温暖化対策を講じることは必要不可欠。そこで、北東アジアで取り組むべき地球温暖化対策としてブルーカーボンに着目した。

海草藻場、海藻藻場、湿地・干潟・マングローブ林などの海洋生物はブルーカーボン生態系と呼ばれる。光合成によ

って大気中のCO₂を吸収した後、枯れたブルーカーボン生態系は海底に堆積することで炭素固定の役割を果たす。

CO₂排出量削減の考え方の一つに「カーボンニュートラル」がある。これはCO₂の排出量と吸収量を等しくすることで、実質的な排出量をゼロにする考え方。日本はこれまで、森林による炭素固定、いわゆるグリーンカーボンを用いてカーボンニュートラルの実現を目指してきた。ただ、日本の森林炭素固定量は限界を迎えつつある。そこで、ブルーカーボンもカーボンニュートラルの実現に貢献できると考えた。ブルーカーボンに関する取り組みはSDGsのゴール13 CLIMATE ACTIONとゴール14 LIFE BELOW WATERにも貢献する。

北東アジア地域でのブルーカーボンクレジットの取引市場の設立を提案する。

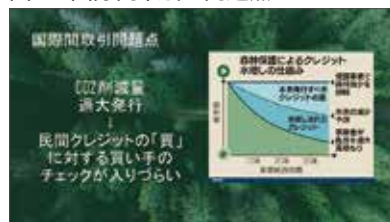
カーボンクレジット取引の現状と問題点について整理する。クレジット取引とは、CO₂の排出削減量を「クレジット」とし、それを企業間で取引すること。実際のクレジット取引の流れは、国際機関、政府・自治体、NGOなどの民間業者から認証を得た後、クレジットを売買することが可能となる。現状、ブルーカーボンは、横浜や福岡、中国では廈門(アモイ)でクレジット取引が行われている。

国際間の取引には国内間の取引と過程は変わらない。しかし、買い手側は売り手側についての情報が完全ではないため、信頼性の高い認証機関が存在しない場合、買い手側は売り手側を信頼するしかないことが問題として挙げられる。情報の非対称性が原因で、相手国の企業が過大に発行したクレジットを日本企業が買っていたということがあった(図2参照)。

ブルーカーボンクレジットの取引市場を形成するためには、ブルーカーボンのインベントリへの登録と国際認証機関の設立が必要だ。

現在国際的な温暖化対策の枠組みとして採択されているパリ協定の中で、温室効果ガス排出量の増減を評価する対象となる項目のことを「インベントリ」と呼ぶ。ブルーカーボンのために生産した大量の海藻には炭素固定以外にも用途があり、

図2 国際間取引の問題点



食料や飼料の代替、バイオ燃料などに使われる可能性がある。こういったメリットがある中、ブルーカーボンは現在日本のインベントリに登録されていない。ブルーカーボンによる吸収量が認められなければ、企業にとってブルーカーボン事業に積極的に取り組むインセンティブはない。そのため、インベントリへの登録が必須事項となる。

認証機関の設立には大きく2つのメリットがある。信頼性の向上と、参加国間での取引が可能になるという点だ。現在の国際間取引では、買い手側と売り手側が保有する情報に格差があり、売り手側に有利に働く情報の非対称性が問題となっている。この問題を防止するため、提案する認証機関は参加国によって構成され、各国の事業に対し国際認証を与える。これにより情報の非対称性が解消され、クレジットの質・信頼性が向上する。

「緊張の海」から「協力の海」へ、ブルーカーボンクレジットの取引市場の実現を通して変えていくこともできる。北東アジアは海に恵まれている。ブルーカーボンを通してカーボンニュートラルに貢献し、世界のロールモデルに。

Q：ブルーカーボン取引市場を構成していく上で一番難しいステップ、難しいハードルは何か。

A：二重計上と国連海洋法の改善を考えている。現在、パリ協定の目標を達成するために公的クレジットのみが使われている。国によっては民間クレジットを使いたい国も多いため、いかにうまくすり合わせられるかが課題の1つ目だと考えている。2つ目は、現在施行されている海洋法が古いいため、海洋法を世界全体で作るならば、新しい法の整理が必要だと思う。

Q：ブルーカーボンクレジット取引市場が安全と信頼に優れているものにするには

どうすることが重要か。

A：国際認証の質を向上するためにはブロックチェーン技術が使えると思う。排出権は取引量を電子的に記録することで不正を未然に防ぎ、不正をした場合にはその団体・企業は信頼性に足らないということが、自動的に判断されるので、ブロックチェーン技術のような最新技術を使うことを考えている。

Q：非対称性の原因は何か。ブルーカーボンを正確に算定できる技術がまだ十分確定されてないので、主観的な解釈や、多く見積もることがあると思う。現状はどういうものなのか。市場自体が非対称性を起こしているのが実現にはかなり時間がかかると思うが、どうか。

A：非対称性については、ブルーカーボンの算定量の国際的な基準が整備されていない状況で、現状では、森林と同じ計算が適用されている。国際間での研究等によって算定量の決定や計算方法の決定がなければ、非対称性は解消されない。昨年アモイで取引された中国のブルーカーボンは、マングローブの計算方法で計算し取引をした。中国は20年以上研究しており、韓国、モンゴル、ロシア、日本と一緒に研究することがブルーカーボン取引市場を早く構築するのに重要だと思う。

3. 就業体験が切り開く未来シナリオ：北東アジアインターンシップネットワーク構想

2009年に7%が2015年には約7倍の50%に増加している。これは英語力を求める日本の転職求人割合を示している。ユニクロや楽天などの大企業が社内公用語に英語を採用したり、中小企業でさえも海外取引を増やしていくなど、ここ数年で日本の企業のグローバル化が見られる。そのため雇用の際に英語力を求める企業が増えてきているということがこの数字の変化からわかると思う。英語人材が求められつつある中で、私たちのような大学生、若い世代が国際経験を得ようとする時に選択しやすいのがワーキングホリデーだ。ワーキングホリデーとは、「18～30歳の若者に対して海外での労働と休暇を認め、異文化理

解を深める制度」だ。

日本人がワーキングホリデーを利用して海外に赴く際に9割近くの人が滞在先として英語圏を選択している。つまり日本人のワーキングホリデーの利用者は英語能力を活かせる地域に行きたいと思っている。なぜ彼らがワーキングホリデーの選好を英語圏に偏らせているのかというと、彼らが抱えている二つの期待は「新しい経験の渴望」と「英語スキルの取得」だ。英語を使ってグローバルに仕事をする、欧米で仕事をするという理解だけだ。ワーキングホリデー先では日本人同士で固まる傾向があるため、英語スキルの向上や文化理解の度合いが乏しいまま低賃金労働に甘んじるのが現状だ。手軽に国際経験を得られる機会として選択されがちだが、ワーキングホリデーはキャリア形成には結びつかない。

ワーキングホリデーには多くの問題点がある。若者は海外で就労体験を求めている。異文化経験を求めて海外で働こうとする若者は人的資源管理研究の分野においても注目を集めている。それが「自発的な海外駐在員」だ。「自発的な海外駐在員」は自らの意思で現地採用として働いている。将来のキャリアを見据えて海外経験や就労体験を求めている。そして彼らは若く好奇心旺盛で現地での適応力を持つため、コストをかけずに現地法人を支える戦力として捉えられている。

日本に就労を求めてくる留学生は、日本では日本語能力を求められる。母国語能力優先は北東アジア諸国ではどこでも同じであり、言語障壁を高め、共に働く空間を生み出していない原因である。そのため北東アジアで言語制約のない就業体験ができれば交流が活性化し、企業にとっても北東アジア地域内から優秀な若者を獲得することが出来る。また学生にとってもそのような就業機会があればキャリア形成を目的とした挑戦ができる。

そこで、私たちが提案するのが「北東アジアインターンシップネットワーク」(図3)だ。目的は海外経験を求める若者が英語を共通語としてキャリア形成に挑戦する北東アジアでの土壌作りだ。特殊な母国語を持つそれぞれの国において現地語を話

図3 北東アジアインターンシップネットワーク



さない人材の受け入れは簡単ではない。「自発的な海外駐在員」が活躍できていない北東アジアにおいては、政府、企業、大学の強い連携を必要としている。重要なのは明確な基準を持つ人材選定、モニタリングを通じた就業体験の過程や成果の透明性だ。対応企業にとっても学生にとっても安心と安全を与える制度を目指す必要がある。北東アジアの言語制約のない就業体験は多様な背景を持つ人々の交流を可能にする。多様性を基礎とした地域統合は北東アジアの平和を作り発展を促進する。これが私たちの描く北東アジアの未来シナリオだ。

Q：ワーキングホリデーは1年～2年位の期間で行うが、北東アジアのインターンシップは、どの位の期間を想定すれば効果が出るのか。

A：インターンシップの期間は、日本では大体2週間とされるが、韓国ではインターンシップは最長で約半年行われる。この構想が示すインターンシップは、最長で半年ぐらいたるを目安として、日本の企業が2週間と定めるのであれば、2週間でも良い。

Q：ワーキングホリデーに行く国々は、英語圏ということだったが、オーストラリア、ニュージーランド、カナダの3カ国に偏っている。それについての分析は。なぜその3カ国なのか。その3カ国で何か学ぶことがあるかどうか。

A：なぜオーストラリア、ニュージーランドの比率が高いのかというと、国の政策として、ワーキングホリデーを行っていて、ワーキングホリデーの人材を労働力として活かすということをオーストラリアはしている。イギリスやアメリカでそういった政策がされていたのであれば、その比率が高くなっていったかもしれない。

Q：「自発的な海外駐在員」のインターン

シップは母国がその国に進出している企業、母国の企業に勤めるということが前提になっている印象だった。母国の企業には現地の言葉を分かる人の方がより魅力的ではないか。

A：「自発的な海外駐在員」は進出している日系企業などに勤めるのではなく、海外で現地採用として働くという形で、この構想の中では、北東アジアの中で幅広く企業を募集して学生が参加するという形にできるのではないかと考えている。

現地語を使う人が企業にとっては魅力的だという意見もあると思う。日本でも英語を使う企業がかなり増えてきておりグローバル化が進んでいる。今後、企業がグローバル展開するには現地語を話さなくても英語を話せる人材を増す方

が重要だと考える。

新潟県知事賞は東北大学・東北学院大学の「ブルーカーボンが拓く北東アジアの未来像」、審査員特別賞は新潟大学と富山大学に授与され、奨励賞は該当がなかった。学生たちからは「北東アジアを含む国際問題について深く考える機会となった」「他大学のプレゼンテーションを聴き、新たな発見や創造につながると感じた」などの感想が寄せられた。大学の年間行事と重ならないよう開催時期を設定しなければならないなど課題はあるが、多くの学生が参加できるように配慮したいと考えている。学生たちの考えた未来シナリオが将来の北東アジアの平和・安定・繁栄に何らかの寄与することを願う。

