



環境学習施設の つくり方

—地域に多面的価値を創出する施設—

環境学習施設の人材獲得と人材育成

大阪産業大学 デザイン工学部 環境理工学科 准教授
廃棄物資源循環学会 環境学習施設 研究部会 部会長

花嶋 温子



環境学習施設で働くひと

全国に約900施設ほどある自治体の焼却施設のうち、約9割で見学や環境学習が行われているので、全国で約800カ所の焼却施設に見学や環境学習を担っている人がいます。リサイクルセンターやリサイクルプラザ、さらに、行政から委託を受けた民間の焼却や選別施設、最終処分

場や産業廃棄物の処理施設でも、地域の子ども達や住民を対象に見学や体験や講座を実施している方々がいらっしやいます。

専任の方、兼任の方、いろいろな立場で「環境学習施設」にかかわる方々をどう獲得し、どう育成するかについてが、今回のテーマです。

二人の施設運営者による実体験

今年の5月に開催された廃棄物資源循環学会の春の研究討論会で、実際に環境学習施設の運営にあたっているお二人の方から、人材獲得と人材育成について非常に有益な話をお伺いしましたので、再録します。実際のお話は、Facebookの「環境学習施設を考える会」のページに動画で掲載しています。

お話をいただくお一人目は、豊田市の「渡刈クリーンセンター」に設置されている環境学習施設(eco-T・エコット)の運営をされている長内隆久さんです。

もう一人は、札幌市の「リサイクルプラザ宮の沢」の運営をされている東飛郎さんです。こちらは、清掃工場に附属していない独立タイプの札幌市の施設です。

人材確保について

人材を確保するうえで、まず問題となるのは、雇用期間の短さです。長内さんのところでは、NPOと豊田市の委託契約が単年度なので、雇用条件を単年度契約にせざるを得ないそうです。また、東さんのところは、NPOの指定管理期間が5年間なので、こちらも先が見通せません。このような状況の中で、環境やごみについて基礎的な素養のある人を採用するのは、非常に難しいそうです。可能性があるのは、D R I V E キャリア (<https://drivecareer.net.or.jp/>) という、社会貢献をしたいという人のための求人サイトだそうです。ここは、「社会を変え、未来をつくる仕事に特化した転職支援サービス」をうたっています。

長内さんのところでは、以前、このサイトを通じて求人したところ、大学生(新卒)からの応募があったそうです。

とはいえ、雇用を確約できる期間が短いという条件は、人材募集にあたって、非常に困難な条件です。

話者紹介



東飛郎さん

札幌市のリサイクルプラザ宮の沢を運営するNPO法人 環境リ・ふれんず 代表理事

- 札幌市からの指定管理(5期目)
- 働いている人の数:7人+ボランティア50人
- リサイクルプラザ宮の沢の来場者数7万5968人(2022年)
- 特技:ものすごく蚊に好かれるため、まわりの人が刺されない

長内隆久さん

豊田市のエコット(eco-T:エコット)を運営するNPO法人 とよたエコ人プロジェクト 理事

- 豊田市から単年度委託(14年目)
- 働いている人の数:10人+ボランティア96人
- エコットの来場者数1万6000人(2022年度)
- 特技:耳を大きくヒクヒク動かす



話者紹介

雇用ではない人材活用

雇用という形でなく、人材を活用できないかというアイデアが長内さんから出されました。例えば、大学院生や、民間企業からの人事交流という形で、専門分野の素養のある人に、現場を知ってもらおう体験ができる場を提供し、スタッフとして働いてもらえないかという案です。

大学生であれば、社会的スキルの向上、大学院生であれば共同研究、民間企業であれば、行政や一般市民の方々との協働の進め方のノウハウの習得がのぞめます。

「うちでスタッフとして働くと、こういうスキルが身につく、こういうメリットがある」ということを、環境学習施設側がきちんと打ち出す必要があります（東さん）。

さらに、そういう人の中から、仕事の内容を理解したうえで、NPOの職員になって、この仕事を続けたいという方がいらっしやるとなおいいですね（長内さん）。

現実の採用状況

とはいえ、現実には施設運営のための人材確保を日々進めなければい

けません。東さんは、「今春、3人採用するために、ハローワーク、ホームページ、SNS、ポスター掲示といった通常の方法を全部とったものの、一人も応募がなかった」とおっしゃいます。けれど、最終的には素敵な3人の方を採用できたそうです。

「二人は、ボランティアスタッフの中からのスカウト、一人は関連団体からの推薦、一人はスタッフの親戚」（東さん）ということ、結局は人と人とのつながりの中で確保することができました。紙に書いた条件ではなく、仕事内容や職場環境についての理解によって、働いてくれる人が見つかるようです。

多様な働き方を提供

また、さまざまな状況を抱えた人達に働いてもらうために、多様な働き方を提供することも必要です。

「パートさんも、毎日ではなく、1カ月に1〜10日まで、また、1日4時間だけ働くなど、さまざまな形態を設けました。事情により長時間は働けないという人もいらっしやるので、反応はよいです」（東さん）

働きがいには十分にある職場なので、働く条件を多様にするのが、人材

確保に重要なようです。

人件費の確保

応募者にとって、もう一つの重要な要件となる給与について、東さんからの重要な指摘がありました。「NPOだからって、安い賃金で働くというのではなく一般的な給与を支給したいと考えています」（東さん）

しかし、指定管理者の仕組み（行政が施設の管理などを包括的に一定期間、民間に代行させる仕組み、環境学習施設などは、金額も含めた提案型の評価で決められる事が多い）においては、人件費が、1人当たりいくらが積算されるため、経験の長い人のスキルに応じた費用を組み込むことが困難です。そこで、今まで培ってきた節約術や他団体との協同などで、工夫しながら人件費を確保しています。

研修制度について

長内さんのところは、市からNPOへの委託契約になってるので、「職員研修」の費用が委託契約のなかに含まれていて、年間に各自1回研修に参加しています。

東さんのところは、職員各自が受けてみたい研修を自主的に申告して、年間で一人当たり10回くらいの研修（オンラインも含む）を受けているそうです。

「特に環境学習施設研究部会（廃棄物資源循環学会）の企画する年2回の研修会は、施設見学だけでなく、全国から参加する他の施設の方々と情報交換ができる。人と会って話をすると思えば、世界が広がるのでいい研修だなと思う」（東さん）。

まとめ

すばらしい成果をあげている施設を運営しているお二人のお話から、厳しい状況のなかで、「人と人とのつながり」という古くて新しい手段が人材確保にも、人材育成にも重要なようです。W

●連絡先●

環境学習施設研究部会

「環境学習施設研究部会」で検索すると、(一社)廃棄物資源循環学会環境学習施設研究部会のページがでてきます。同部会がfacebookの「環境学習施設を考える会」も運営しています。