

★ご挨拶

先日、業務で東京に出張する機会があったので、前々から気になっていた『産廃サミット』というイベントに参加しました。

当社の同業者でもある、株式会社ナカダイ（東京都品川区）が主催する展示会で、「廃棄物を言い訳にしないデザイン」というキャッチフレーズの元、ナカダイが取扱う廃棄物を「素材」として捉え、様々なクリエイターが製作したアートが展示してありました。

ほとんどの廃棄物処理業者は「廃棄物はリサイクルして、再資源化するもの」と考えていますが、ナカダイのご担当者は「再資源化する前にもう一度使用する道を模索する、アップサイクルを実践しています」と仰っていました。

私はしばしば、廃棄物処理業界は閉鎖的で壁が多いと感じています。排出事業者は自社の廃棄物をいかに安く処理するかを考え、処理業者は下請業者のように言われたことを実践する、というお互いの領域には極力干渉しない（してほしくない）ビジネスモデルが成り立っています。しかし、資源確保や環境保全を考えると、本来は排出事業者と処理業者がお互いの強みを活かし、「ただ廃棄物を適正に処理する」だけではなくもっと広い目線で「モノ」のライフサイクル全体を考えるべきではないか、と思います。

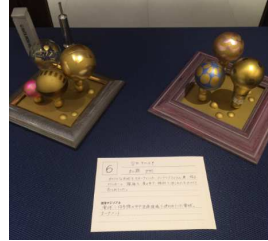
リサイクルが社会に深く浸透している欧州では、ナカダイのような取組は広く行われていますが、日本ではまだまだ欧州の域に達していません。排出事業者と廃棄物処理業者が手を取り「廃棄物を有効活用する」という考えを広められれば、廃棄物そのものの社会的価値に変化が起り、それが企業・一般家庭の「ゴミ」に対するイノベーションになると思います。



廃棄物処理業者っぽさを感じさせない入り口



廃棄されたリン青銅を使用したライト



廃棄された電球等から作られたオブジェ

★教育研修だけでは肝心な部分を育てられない

廃棄物・環境担当者の育成手法でよく耳にするのが、講師によるセミナーです。我々は旧来より「人から教えられる教育」に慣れ親しんできました。日本の教育とは、基本的に講師が生徒に知識を伝達するという、言ってみれば「情報伝達」に近い方法が大多数を占めていました。当然ですが情報伝達という手法は、例えば簿記のようにルールが明確に統一されている作業や、マニュアルの通りにこなしていればミスしない作業においては効果を発揮します。

しかし一方で、実際の業務にはマニュアルだけでは説明できないものが多数存在します。それらは「カン・コツ・ノウハウ」と呼ばれ、情報伝達では肝心な部分を伝えることは困難であり、経験や体験を通じて習得される、いわば“暗黙知”のようなものです。カン（勘）とは感覚であり、コツ（骨）は要点、ノウハウは考え方のことを指します。

廃棄物・環境担当者の育成には法律知識の習得が必須ですが、そもそも法律というものの自体が曖昧であるため、教育研修だけで習得できるものは限定的です。

【今月のコラム】につきましては、文字数の都合上、中止とさせていただきます。

★経験者である程、教育研修の効果は薄い

何事にも熟練者という人は存在します。初心者と熟練者の大きな違いは、経験の深さであり、実はそれが多くの教育担当者や受講者の心の溝であり、教育研修を成功させるヒントでもあります。

教育担当者は、研修ニーズを探るため上層部や現場へのインタビュー等、努力されていることと思いますが、あまり成果は上がらないことが多いのではないのでしょうか。研修後アンケートには「理論解説ばかりですぐに使える」「結局、経験がものを言うから、教育研修に意味が無い」という回答が並んでしまうこともしばしば…。

教育研修が上手くいかない原因は「受講者とのコミュニケーション不足」に尽きると思っています。ここで言う“情報”とは、現場のニーズなどではなく、教育担当者側の情報を指します。コミュニケーションとは、基本的に相互の情報交換のことを指しますが、多くの教育担当者は受講者の情報は収集しようとするものの、自分たちの情報は伝えていないのではないのでしょうか。



私が思う研修成功への1つの手法は「教育担当者側の情報を伝える」ということです。情報とは、“本日の研修の目的”などではなく、「教育研修」というものが人材育成の上でどのような位置づけなのか、という情報を伝える必要があります。教育担当者側からも情報提供することで、初めて正しい研修の姿に近づくのではないかと思います。

★教育研修の位置づけと、効果的な研修手法の紹介

教育と学習とは似たような言葉ですが、意味は全く違います。教育とは「教えて育てる」ことであり、学習とは「体験等を通して経験を蓄え、行動を変容する」ことであるため、主体が異なります。

自分自身のこれまでの社会人人生で「あの時に一番成長したな」という経験を思い出してみてください。多くの方が、初めて取り組むミッションを達成した時や、困難なプロジェクトをやり遂げた時にそれを感じたのではないのでしょうか。このとき、何か特別な教育研修を受けた訳ではないけれど、上司からの叱咤激励や同僚との議論、予想しなかったトラブルへの対応などを必死に「自分自身の主体性」でもって達成（＝学習）したのだと思います。

一方で教育とは、主体性のある組織・個人の“学習”が効果的・効率的に達成できるための支援活動であり、“教育”だけで“学習”が得られることはありません。少なくとも、上に記載したようなアンケート意見を出す方は「現場で使える知識が欲しい！」というような意思を持っているので、そのような方に「教育と学習」の意味を事前に説明することで、教育担当者と受講者が一体となった人材育成が達成できます。



さらに効果的な研修手法としては、教育者の経験を伝える事ができる動画研修などがよく用いられます。また、HAMADAが提供する体験型産廃管理研修は、教育と学習2つの要素をミックスした内容になっているので、そのような手法を活用する事で、より効率的・効果的に担当者の育成ができることと思います。

発行：株式会社浜田
人事・CSR担当 今井
TEL：072-686-3500