

『コロナを乗り越え後世につなげる公園運営』

日付：R4年10月20日
グループ番号：1班
進行係：
書記係：
発表者：

公園の設定

- ・立地条件：駅から遠く、自家用車でしか行けない（無料）。地元住民が利用する。（公共の交通機関がない）
- ・管理者：指定管理1社（JVなし）
ボランティア団体の確立なし（利用団体が巡視、危険個所の発見などを実施）
緑地管理のボランティアはなし
- ・職員数：社員1名（所長）
パート9名
- ・公園面積：30ha（森林）
- ・施設：大型遊具、桜の名所、サボテン園（温室3棟）、薬用植物園、ハーブ園、オオムラサキ鑑賞園、水芭蕉群生、ハイキングコース、茶屋、売店
- ・管理費：5,000万

問題点

- ・人数が限られている。所長1人で現場をまわす。（3年に1度交代）緑化の専門家が必要。いなければプロパーを入れることも検討。
- ・従事者が少ないため、事業展開が限られている。
- ・パートさんが技術を継承していく必要がある。

- ・引継ぎの効率的な方法の確立が必要。研修の方法にどんなものがあるのか。
- ・専門業者を生かすことができないか。(サボテン愛好家による管理／月5回)
- ・ボランティア団体を立ち上げれば逆に組織の管理が大変。
- ・パートさんの独善的な運営になっていないか。
- ・人が入れ変わった際に事業を引き継いでいくことができるのか。(60代以上がほとんど)

解決策

- ・各種植物愛好家を募集して謝金で現場の管理を任せる。
- ・講座のなかで作業をしてもらう。
- ・森林整備→森の案内人の会の活動フィールドとして利用してもらう。
- ・個人ではなく組織として活動している団体に依頼する。
- ・資金集めも必要。(クラウドファンディング)税金の優遇を活用。
- ・指定管理料をこれ以上上げない。

キャッチコピー

『市民に50年以上にわたり愛される公園の技術を次世代に継承する人材育成』

公園の設定

・地方中核都市郊外の広域公園。

市の50周年を記念してできた公園。市民投票で花菖蒲園を開設。禊池（みそぎ池）という観光スポットがある。自転車の無料貸し出し（33台）。運動広場は地域の保育園の運動会など地域に活用されている。花菖蒲以外にもツバキ園、梅園でのまつり、禊池のスイレンなど、四季を通して花を見られるよう維持している。

スタッフが10名程度。責任者1名、事務スタッフ1名、維持管理スタッフが6名、売店スタッフ3名で運営。年間予算が3000万円くらい。

取り組み

■技術の継承

①管理者が変わっても引き継げるように、マニュアル化、データベース化も必要、OJT（やりながら一緒に覚えていく）で技術継承を意識的に伝えていく。

②技術革新も積極的に取り入れる（自動草刈り機など、受付のAI化、チャットボットなどの活用）省力化し、公園技術のコアな部分にスタッフは関わる。ガソリン→電気化による機械の軽量化、予算削減も検討している。電動自転車をパトロールで使用

■市民のニーズをくみ取って新しいことをやるのが難しい。積極的になれない。

①考え方次第で、新たなイベントの開催ができる。スタッフの勉強会、研修の活用など、お互いを知り、得意分野が公園の管理に活かすことによりモチベーションを引き出す。

②収益で自販機で手作りのものをうる。→社員のアイデアを活かして新しいことをやってみる。

③イベントの開催では運動遊具を使って、イベントをやってみる。→健康遊具の運動強度を活かすなど、新しい企画を、いろんな連携先を探して作り上げる。

日付：2022年10月20日
グループ番号：2班
進行係：
書記係：
発表者：

課題

■技術の継承

花菖蒲の技術の継承が難しい。造園会社の引継ぎをしたが、なかなか難しい。ポンプを動かすコツなど、新しい職員に覚えてもらう。 →

①管理者が変わっても引き継げるように、**マニュアル化、データベース化も必要、OJT中で技術継承を意識的に伝えていく。**

②**技術革新も積極的に取り入れる**（自動草刈り機など、受付のAI化、チャットボットなどの活用）など自動化されることは省力化し、公園のコアな部分にスタッフは関わる。ガソリン→バッテリー化による機械の軽量化、予算削減も検討している。電動自転車をパトロールで使用

■施設の老朽化

行政と折り合いをつけていくのが大変。施設の老朽化には予防管理が大切

①**修繕履歴をつくる。自社だけでできないことを専門業者のアドバイスで活かす。**

■市民のニーズをくみ取って新しいことをやるのが難しい。積極的になれない。

スタッフが、園内での要望をいただくこともあり、仕事のモチベーションが上がらない。

樹木の選定の適期など、草刈り3回など日々の委託で少しこなすのが精いっぱい。

芝生の1ブロックをバッタの森。虫取りをしたり。

①**考え方次第で、新たなイベントの開催ができる。スタッフの勉強会、研修の活用など、お互いを知り、得意分野が公園の管理に活かすことによりモチベーションを引き出す。**

収益で自販機で手作りのものをうる。 → **社員のアイデアを活かして新しいことをやってみる。**

イベントの開催では運動遊具を使って、イベントをやってみる。 → **健康遊具の運動強度を活かすなど、市民に関心をもってもらう。**

キャッチコピー

『ワクワク・ドキドキみんなおいでよ！大自然公園』

公園の設定

日付：2022年10月20
日グループ番号：3班
進行係：
書記係：
発表者：

（ア）地方中核都市にある広域公園。周辺はハイキングコースで有名な自然豊かな山林に囲まれ、大型遊具のある広場やレストランを備えた、自然をテーマとする県営公園。

【運営】JV 5団体・・・①主体管理団体 ②イベント ③造園
④NPO（自然・生態系など） ⑤飲食部門（レストラン）

【職員数】80名

【料金】入園料：無料／駐車場：300円

【主な収益】駐車場代、物販（売店・レストランなど）、有料プログラム・イベント参加料、指定管理料

【管理内容】①主体管理・・・JV団体のとりまとめ、行政への窓口、インフォメーション業務
②イベント・・・コンサート、ススキ迷路、イルミ、花火大会など
③花壇・植栽（市民参加型）、園芸講習（苔玉など）、花の競り
④自然体験プログラムのコーディネート・実践、筍・芋など収穫体験、流星鑑賞会、初日の出会
⑤レストラン運営

【課題】来園者の安全対策（気象予測、天気急変時の来園者への注意喚起）

雨天や冬季の集客

来園者数の把握

繁忙期の警備員の配置（駐車場誘導）

取り組み

- ①人材育成・・・公園遊具点検技士、樹木医、一級造園、一級土木施工管理技士
自然観察指導員など専門知識を持った人材を育成する。
- ②SNSでの情報発信で、雨天や冬季の集客を図る（雨の日特典など）
- ③駐車台数×係数で、来園者数を把握
- ④繁忙期における警備を外注する

キャッチコピー

『どうやったら仲良くなれるか』

公園の設定

～コミュニケーションの重要性～

』

日付：2022年10月20日
グループ番号：4
進行係：
書記係：
発表者：
想定される公園例:ア

課題

- ・ 企業（2名＋パート数名）とボランティア団体（10名程度）で運営
- ・ 経験者と若い世代との考え方（経験や知識は口頭では新人に伝わりにくい）
- ・ 植生管理のノウハウの継承はセオリーが無い

取り組み

- ・ 口頭ではなく、動画で残しイメージしやすいように工夫する。
- ・ 人材育成のプロフェッショナルの配置し、専門家に人材育成を任せる。
- ・ 業務の明確化。→PDCAのサイクルで人材育成する。指導者と新人双方で確認
- ・ 若い世代のノウハウを活かしてもらおう育成計画を立てる→若い世代の得意分野を活かして任せる（ただし、任せつつ背後でしっかりとサポートする）→若い世代との信頼関係を築く
- ・ 業務内でのことにより
- ・ 造園の専門家が地域の公園を一括管理し、各公園の業務を担うもしくは指導する

『人材育成のすそ野を広げる』

公園の設定

・ア 地方中核都市の郊外にある広域公園。50haの規模で山林が半分で、ハイキングコースが有名で年間多くの方が訪れる。ハイキングコースには自然の花木や鳥などの自然観察ができる。自然を生かしたイベントが年間計画されている。他にも大型遊具の広場、桜や紅葉が楽しめる花木園がある。

取り組み

- ・専門性がない人を育てるすそ野を広げる研修の実施
- ・専門家との連携の促進
- ・安全管理、環境の専門家からの研修の実施
- ・本物を見せ、誇りを持ってもらえる研修の実施（若者の定着）
- ・遊具法定点検、遊具や園路等施設の巡視点検
- ・遊具管理など管理を親子体験などイベント化する(利用者にも知識を)
- ・得意な職員により、ツイッター等で日常管理イベントを気軽にこまめな形で行う(若い人から教えてもらう)

公園と日常をつなげる情報発信

- ・イベント企画・実行関わるチームすべての人が情報共有、効果的な広報、他のイベントにも積極的に参加しイベントを共有、維持管理の視察による情報強化、ここならではのイベントの発掘
- ・イベントの地域連携 地域住民自治会といっしょにやりたいイベント（防災訓練）を実施。ボランティアとの連携、ボランティアセンター、大学生との連携、なんでも対応できるマルチスタッフと専門性の高い職員を育成

『人材育成に必要な資格取得制度』

公園の設定

「ア.地方中核都市にある広域公園」

運営管理する団体：指定管理者構成JV

「造園会社（緑地管理）、自然保護（山林管理）、運営会社、スポーツ関連会社（イベント）」

職員数30人（緑地管理、運営、サービス、イベント、施設）

取り組み

【必要な技術やノウハウ】

公園の特色である、山林のハイキングコースなどの自然を活用できる人材育成



このために関連する資格取得

自然保護：森林インストラクター、ビオトープ管理士、ネイチャーゲーム、生物分類技能検定、自然再生士、プロジェクトワイルド

【人材育成・継承するための課題】

- ・情報共有しやすい職場環境をどのように作るか？
- ・資格取得のモチベーションのUPさせる取り組み

■資格取得サポート・教育制度の充実

※自信をつけてもらうため、仕事に誇りを持ってもらうため

【キーワード】

- ・有資格者からまずは社内勉強会の実施
リピーターが増える、来園者の笑顔につながる教育
- ・組織内のコミュニケーションが大切（職場環境）
職場の雰囲気良くなる工夫
- ・自分たちが楽しく仕事ができなければお客様を楽しませられない

①職場環境の充実：定期的な職場内イベントの開催

②達成感が得られる

③スキルアップへの欲求

④外部研修などの提案を受け入れる体制

⑤定期的な内部研修（先輩から後輩へ）

⑥新しいことに対応するための情報収集 ※常にアップデートされる

キャッチコピー

『 次世代を育める公園での人材育成のあり方 』

公園の設定

・ 地方中核都市郊外の広域公園

職員数50名前後

組織の構成

○統括マネージャー

○地域連携

ボランティア・愛好会・経済団体・学校・自治会・自治体

○実働部隊

維持管理・安全管理・防災時における対応、活用・自然環境の専門家（環境教育）

専門業者（協力会社）

○広報

日付：2022年10月20

日グループ番号：7班

進行係：

書記係：

発表者：

継承に関する問題点、解決にあたっての課題

継承における問題点：予算の確保

個人能力に偏った運営管理方法

経験の蓄積

人件費、高齢化

解決にあたっての課題：臨時的（災害対策費）予算しか加味されない。

マニュアル化、OJTができる事象か？

マルチタスクによる共有化が可能か？

内部研修、教育の在り方、時間的制限がある。

取り組み

- ・ 研修を行う
- ・ 予算の確保を行う。（計画を立て予算要求できるようにする）
- ・ 補佐業務を行うことで知識、技術を共有する。
- ・ 職能の高い方に継続して公園運営にかかわってもらう。

『次世代に繋ぐための管理運営方策』

日付：2022年10月20日
グループ番号：ルーム8
進行係：
書記係：
発表者：

公園の設定

- ・ ア.地方中核都市の郊外にある広域公園
- ・ 管理に携わる組織：自社単独、週末ボランティア
- ・ 職員数：10名

取り組み

- ・ 上位計画への理解、目標の共有進捗確認PDCAの実践
- ・ 高齢者事故防止→職員への安全教育、事故防止マニュアル、有資格者による機械操作徹底
- ・ WEBによる研修、内部会議→効率化 円滑な内部共有
- ・ 働きやすい環境整備、労働時間の工夫、シフトの見直し 老若働き方改革
ライフワークバランスの確保
- ・ ボランティアの技術力・コミュニケーション向上→・スキルアップ講習、茶話会など

『業界全体で取り組む パークマネジメント人材育成』

公園の設定

●都心のターミナル駅に近い**約20ヘクタールの総合公園**。バラ園や緑の相談所を併設。Park-PFIによるカフェが設置されている。●**運営体制**：自社単独。植物管理の一部は協力会社が実施。公園ボランティアの参画もあり。経理事務は本社から支援
●**人員体制**：自社10名。協力会社10名。ボランティア40名。

取り組み

●公園の魅力を高めるためには人材育成が重要である。持続的組織運営、人材育成のためには、指定管理料を切り詰めるのではなく、増やす努力が必要である。

●持続的組織運営・人材育成の方法に重要なこと

20ha規模の公園管理をしていて自社職員が10名程度の組織では職員育成の研修を組むのは予算不足や人員不足もあり大変難しいのが現状である。それを補うために

①公園管理運営士の資格取得は人材育成にとり重要。職員の取得支援をし公園管理運営をトータルに学んでもらう。

②公園関係の団体で各分野の専門研修を今回の更新講習のような形で実施して人材育成の機会をつくる必要がある。

③同じような公園同士で交流を持ち、相互研修の形で職員のスキルアップを実施する。

キャッチコピー

日付： R4年10月20日
グループ番号： 10
進行係：
書記係：
発表者：

『地域に愛される公園に』

公園の設定

- ・ 地方中核都市にある広域公園 50ha
- ・ 半分以上山林、ハイキングコースが有名
- ・ 一年を通して多くの利用者あり
- ・ 大型遊具のある遊具広場、サクラ、紅葉が楽しめる花木園あり
- ・ 田んぼ、小川、池のある里山エリアあり
- ・ 管理体制：JV 職員10人程度

課題

- 高齢化 田んぼ等技術が必要な部分の技術の継承
- 雇用の確保 人材が集まらない・定着しない
- 公園の活動への理解がされず、利用されない。協力が得られない。
- ガイド等専門スタッフの育成
- 安全管理 有害なキノコの発生、有害生物
- スタッフの給与条件（スタッフ確保のために）
- 指定管理等期限付きの契約のためスタッフのモチベーションの持続
- 公園の魅力発信、利用者の増

課題への取り組み

◆雇用の確保

- 給与の確保
- 仕事の魅力をアップしここで働きたいと思ってもらう
- 公園利用者・ファンなどに働きかける。パート等働く人が働きやすい働き方の提供

◆スタッフ育成・技術継承

- 安全管理等の講習を定期的実施
- 資格取得の奨励
- 管理経費がない中、専門的技術継承のため、技術力が必要な部分を設定し技術指導を行う

◆公園の魅力発信、理解の促進、利用者増

- 地域をまきこんで公園利活用を図る
- 教育機関（地域の小学校等）との連携
- 次世代を担うこどもたち、地域に愛される公園にし将来につなげる

◆指定管理者制度等公園管理のしくみ

- 行政へ働きかけ、管理経費、利用条件等の緩和など理解を求める。
- 公園設置者と管理者が密接に情報共有する。

日付：2022年10月20日
グループ番号：11
進行係：
書記係：
発表者：

キャッチコピー

『世代を超えて 人に楽しみや癒しを提供できる公園』

公園の設定

- ・都心のターミナル駅に近い約3haの近隣公園。遊具エリア（子ども、家族）、バラ園（花木を楽しめる）、カフェエリア（休憩、コミュニケーションの場）に分けられている。
- ・指定管理者（5名）、必要に応じて外注（カフェ）
- ・収入はカフェ売上、自主事業（自販機、イベント参加料）

【人材育成の問題・課題】

- ・ 指定管理制度＝貢献度が上がっている（現状）
 - 地域活性化に繋げる雇用促進（地域住民を雇用）
- ・ 指定管理（人件費削減のため最低人数）職員教育が困難
 - 例）バラ育成のノウハウの継承
- ・ 他業が持つ知識、経験の共有が困難

【人材育成 課題に対する取り組み】

- ・ バラ園運営を一部ボランティアに依頼する
- ・ 地域と連携（昔遊び等伝承）しイベント運営を行う
- ・ **YouTube**の活用等（映像で記録を残し学ぶ）
- ・ 他業種の幅広い知識やノウハウを共有できる体制の構築

公園のテーマ 『幅広い対象者へ“潤い”“癒し”を提供する』
『地域を巻き込んだ運営』
『子どもが安心して遊べる』

- ・ バラの管理に関しては、まず一年間作業に従事する。
→利用者から聞かれる事も多い事から特化した
イベントを企画運営（育てる教室）
- ・ 自然教育（子供向け）
- ・ SNSの活用（情報発信を積極的に）
- ・ 来園者と一緒に公園を楽しむ事で知識の継承以上に
時代に合った公園運営を行う

『より良い公園のための人材育成』

公園の設定

1. 想定公園（イ）

- ・大都市圏にある約20haの運動公園
- ・Jリーグチームのホームスタジアム
- ・地域を中心としたスポーツ利用（テニスコート4面）
- ・大型複合遊具、多目的な芝生広場
- ・桜の園、四季の花を楽しめる

2. 運営体制

- ・JVによる維持管理運営
- ・スタッフ体制（20人）

1. 全体

- ・公園理念、管理運営の方針設定が重要

2. ハード管理

- ・芝生管理（一部専門業者に委託）
- ・その他の管理（基本的には直営にて管理）
- ・季節ごとの花修景（技術の修得、継承）

3. ソフト管理

- ・芝生環境の良好な維持とイベント利用のバランス、計画管理
- ・多様な主体との連携、イベントやプログラム開催
- ・ボランティア育成、まちづくりでの活躍への発展性

4. その他

- ・後継者の育成
- ・年配の方々の雇用が多い、若手の継続には魅力ある公園づくりが必要

1. 全体

- ・公園運営、方針設定に際してボトムアップ型での議論を行い、理解を得ることが重要

2. ハード管理

- ・専門技術を有する社との連携、協力を得てのスタッフ研修を実施し、自社のスタッフの専門技術の修得、スキルの底上げが重要（公園の快適性の確保とともに若いスタッフのやる気につながる）
- ・モチベーションを上げるための短期、中期の目標設定と達成時の評価、表彰、懸賞

3. ソフト管理

- ・多様な主体との連携、市民協働を進めるにあたって公平な対応と公園側での方針設定
- ・スタッフ間での情報共有、コミュニケーションの機会を構築
- ・新しい技術の導入を積極的に取り込み、新たな運動のあり方、公園の魅力を発信
- ・公園に関心のある方との繋がる力、コミュニケーション力の向上

4. その他

- ・若い方の意見を取り込む情報発信、双方向コミュニケーションツール（SNS）の活用

『癒しの空間 ばらカフェ』

公園の設定

- ・ 無料バラ園と緑の相談所、カフェを併設
- ・ 自社単独管理職員数10名で運営

都心のターミナル駅に近い場所にカフェを設置しているため、売り上げUP.よって職員数を増やして運営する。

取り組み

- ・ バラの育成管理の技術継承

→専門の人員を配置し経験を積む。ワークショップ等も実施しボランティア育成にも力を入れる

- ・ 緑の相談所人員不足

→相談員の人員確保のため、相談員とコミュニケーションをとり、継続してもらえるようにすることが重要。現在はネット環境が整っているので、直接の問い合わせが減少。インターネットでの問い合わせにも対応出来るような環境をつくる。毎日緑の相談所を実施するのではなく、月一とか日付を指定して実施する。

『情報共有の為の多様な手段のスキルアップ』

公園の設定



・大都市圏にある約20ヘクタールの運動公園。Jリーグチームのホームスタジアムがあり、試合開催時には多方面から数千～数万人の観客が集まる。サブコートやテニスコートは地域のスポーツ団体、学校クラブなどによって頻繁に利用されており、ランニングコースも利用も盛ん。

取り組み

- ・スタッフの育成（どの範囲まで？ 各資格の取得、講習受講）
- ・避難訓練（役割分担、救命講習、情報共有、記録）
- ・施設ごとの情報共有（運営マニュアル、事故報告の書式の設定）
- ・ペットの公園利用の問題（ペットの種類の範囲、リード使用の徹底、接遇の問題）
- ・クレーム対応（多言語対策、ドラレコ、ボイスレコーダー、防犯カメラ）
- ・スキルアップ（対応マニュアルの整備、勉強の場、実践研修、過去事例）

