



日造協ニュース

Japan Landscape Contractors Association NEWS

2021.1月

通巻 第562号

発行：一般社団法人日本造園建設業協会 編集：広報活動部会 <http://www.jalc.or.jp>
 〒113-0033 東京都文京区本郷3-15-2 本郷二村ビル4階 TEL:03-5684-0011 FAX:03-5684-0012

本号の主な内容

新春特別号

造園建設業の働き方改革

日造協『働き方改革のヒント・好事例』からの展望



弓町の大クス

【東京都文京区本郷1丁目】

樹種：クスノキ
樹高：20 m
幹周：8.5 m
樹齢：600年

東京都文京区にあるこのクスノキは、パークハウス楠郷臺管理組合が所有・管理している樹木です。文京区みどりの保護条例に基づいて、1979年（昭和54年）10月1日に保護指定され、地上1.5mにおける幹周りが8.5mで、文京区内で一番大きな樹木です。2018年（平成30年）には、「この地域を長く見守ってきた大楠は搖るぎない存在感を示し、地域のシンボルツリーとして故郷の心の風景に生き続けています。」と、「文の京」都市景観賞を受賞しています。

一説によると、この土地は楠木正成の弟・正季の子孫にあたる甲斐庄氏のお屋敷で、江戸時代に御弓組同心の屋敷があったことから御弓町と呼ばれ、明治5年に本郷弓町になりましたが、現在、弓町の地名はなくなっています。

しかし、現在も「弓町の大クス」として親しまれ、司馬遼太郎も『街道をゆく 本郷界隈』で、「一樹で森を思わせる」と、その印象と由来を記しています。

日造協事務局からも徒歩8分。ぜひ一度ご覧ください。

年でもありました。
本年はコロナ禍が及ぼす造園界への経済的影響が、より顕在化していくことが予想されます。
日造協では、コロナ禍の中で国民が体感したみどり空間の大変化していくことを、より多くの人々に伝えてきました。
改革を柱とする「新・担い手3

法」、建設キャリアアップシステムの普及促進とこれに連動する建設技能者の能力評価、さらには外国人労働者受け入れのための特定技能制度、改正安衛則と申します。



令和三年の年頭にあたり

一般社団法人 日本造園建設業協会
会長 和田 新也

謹賀新年



とつ会員の皆様の協力の下、克服していく年にしていかなければなりません。
最後に、未だ終息の兆しが見えない新型コロナウイルス感染症拡大防止策の徹底とご自身の体調管理には、十分努めていた

だきますようお願いし、この一年が、皆様にとって、また造園建設業界にとって明るい年になりますよう、心から祈念申し上げ、新年の挨拶とさせていただきます。

や花を植えるなどの仕事をして、企業も働く人も相方にメリットのある形をとつてうまくいっているとの話を聞いたことがあります。そうした多様で柔軟な対応を会社組織としてどう扱うかがこれから課題になってくると思います。

高山 私がいた会社は女性社長がいたり LG BT、セクシャルマイノリティと言われる方が混在していたので、生まれながらの性別は関係ありませんでした。



高山 源一 氏

そもそも男女にかかわらず家事は存在し、誰かがしなければなりません。それを女性がするのが一般的だった時代はありましたか、すでに変わっており、限られた時間の中で、家事や仕事にどう割り振るかです。

日本の労働に関する法律は、高度成長に伴って、労働者が不適に扱われることを防止する観点からつくられました。現在の労働基準法では、午後10時から午前5時までが深夜労働に当たり、これ以外の時間は定めていません。会社が午前9時から午後5時までなど、定時を決めているから、9時前の仕事が早出残業になりますが、午前5時から午後10時まではどの時間でもいいのです。

夏の暑さが年々厳しくなっていますが、日中40度を越えるような中、屋外

で仕事をするのは大変です。

ですから、夏は午前5時から仕事をして、正午や午後1、2時には終わりにするような働き方があつてもいい訳です。

皆が集まって朝礼をしなければならないから、それはできないということがあるかもしれません、それなら皆が集まる時間の「昼礼」に変えたり、安全確認は、その仕事に取り掛かるときに行うこととするなど、現場の指揮を見直せば、変えていくこともできると思います。

水庭 固定観念に縛られていると新しいことができませんが、現場だからできないというのではなく、ちょっとしたヒントを活かすことで、時間をこれまで以上に有効活用できる場合もあります。法令を踏まえた対応は欠かせませんが、慣例に縛られるのではなく、それよりも大事なのは、気持ちよく、気分良く働いて、いい仕事をすることだと思いますが、その辺を含めて山田さんいかがですか。

山田 やってみたいと思ってもらうことが求人対策には不可欠で、まずは応募していただかなければなりません。

このため、ホームページでのPR、インターンシップで仕事や会社の魅力を伝えることを大事にしていますが、働いている人の姿、先輩になる人の姿が大切なことで、人として成長できる、そういう人材育成にも力を入れています。

社経営の切り口といえると思います。

水庭 「成果主義」という言葉に違和感を感じる方もいらっしゃるかもしれません、時間の切り売りではなく、建設会社風に言えば、人工出しではない、請け

負いで、任された仕事の成果を出すということです。さらに、終身雇用のあり方も、自分のキャリアを活かした展開といった、新しい時代への対応が求められます、西上さんいかがですか。

定時を決めない柔軟な対応も可能に

西上 高山さんにお聞きしますが、例えば会社の決まりを午前5時から午後10時の間で1日の労働時間を8時間とすれば、月の1週



西上 大輔 氏

目は12時間、2、3週目は8時間、4週目は4時間の月160時間労働という働き方でも、社内のルールができていれば、法律的には問題ないということでしょうか。

高山 基本となる労働基準法では、午後10時から午前5時だけが残業手当を払いなさいという考え方になっています。

会社で、始業と終業という時間を定めてしまっているから、その間に働く、それ以外が残業になってしまっています。組合がある会社では、組合の合意が必要ですが、変則勤務制にすれば、西上さんのおっしゃったようなことは可能です。

また、コアタイムという考え方があり、皆が揃う時間帯も必要だから、午前11時から正午の時間は出社してくださいとコアタイムを決めることもできます。

新型コロナの感染拡大防止から、リモートワークが広がり、コアタイムがあった会社でも、それをなくし、会社に来なくていいとしているのが現状です。

その日その日でやることは違いますが、今日は12時間、明日は4時間で、午後10時から朝5時に掛かってしまうのであれば、上長などの会社が残業をさせるという判断が必要ですが、それ以外は1カ月単位でやりくりできます。

さらに、届け出をすれば3カ月単位でやりくりできるので、季節で業務が異なるシーズンリティがある場合には3カ月の中で、1日8時間なら480時間が3カ月の中できちんとしていればいいという考え方になっています。

西上 もう一つ、中峰さんに人材不足でダブルワーカーの方が仕事をされているとお話ししていましたが、副業を会社で認めているということでしょうか。

中峰 土日に宅配の請け負いをされている方が、それだけでは食べられないで平日に何日か仕事をしたいということですので、副業になると思います。

そのほか、コンビニなどのサービス業をされている方がそれだけでは必要な収入が得られず、週5日は働けないがシフトで働けるのであれば、可能な時間の中で、公園の清掃をしていただいたら、圃場の管理をしていただけます。

西上 お話を聞き、私が携わった現場でも、よく農家の方が芝張りにきていたことを思い出しました。改めて考えるとそれもダブルワーカーですね。

中峰 農家の方で、私も思い出しましたが、会社の方から農家の方にお願いして、花苗の管理などを週2、3回来てもらつ

たり、お願いすることもあります。

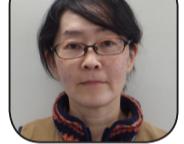
高山 外資系コンピュータの業界では、かなり前から副業が許されていて、もちろん基準があって、上司や人事へ申告し、許可は必要ですが、基本的に同業でなければOKで、会社に利益相反しない、食品だったり、本業の会社の利益を阻害しないところであれば問題になりません。

今後、人手不足や会社の都合、個人の働き方を考えた場合に、ダブルワークを認めることも必要な考え方になってくるのではないかでしょうか。

O Bの人たちに活躍していただくお話を聞いていましたが、若いエンジニアたちは古い製品の修理はできません。しかし、古い製品を使われているお客様もあり、社内にO Bを中心とした組織をつくって、顧客満足とO Bの方たちの雇用をしている会社もあります。

水庭 副業やO Bの方たちの活用は、有効なことだと思います。一方で、若い方々からの意見ということで、藤本さんいかがですか。

藤本 午前5時から



藤本加奈子 氏

午後10時の間の働き方で、夫婦別々のフレックスタイムで仕事ができたら、朝は妻が子どもを送り出し家事をして、夕方は夫が子どもを迎えに行って家事をするという、お互いが子育てできる環境になると思いました。

新卒の方が会社を選ぶ際、有給休暇を取れるか、長時間労働がないか、職場環境がいいかなどが判断基準になっていると聞いています。そういった点で山田さんのところは18時退社や社内のコミュニケーションなど、今どきの人たちが希望する要素をたくさんお持ちですが、18時退社はどのように実現しましたか。山田 私が社長になって6年になりますが、6年前は夜9時、10時まで残っているのが当たり前で、「有給休暇って何ですか」というくらいでした(笑)。

このままでは会社に入ってくる人がいなくなるという危機感があり、何とかしなくてはという思いがきっかけです。

当時は、見積もりを作って、受注が決まれば、いろいろな書類、工事が始まれば報告書の作成、終われば請求書などを担当者がやらなければなりませんでした。そこで、こうした業務の連携処理が可能なシステムを取り入れた結果、作業効率がどんどん上がり、18時までというスローガンを掲げました。

しかし、どうしても終わらないこともあります。残業は上司に申告という体制にしているので、残業する必要があるのか、時間内にどうしても終わらないかを上司も皆も考えるようになり、その結果、18時退社できるようになりました。

社内も「人工出し」から「請負」の発想で

山田 以前は造園科を卒業した人を積極的に採用していましたが、この頃は応募してきた人の人柄、その人が何をしたいか、どんなことができるのか、那人やその人の能力を会社としてどのように活かして、伸ばしていくことができるのかを考えて採用するようにしています。

最近は美術大学を卒業した人が入社し、マーケティング部を立ち上げ、こんな会社だったら、こんな空間だったら素敵だといったイメージを描いてもらったり、ホームページづくりなどで活躍していただいている。

水庭 中峰さんの会社は北国で、他の座談会出席者の方と気象環境が異なると思うので、その辺をお話しいただけますか。中峰 冬場の12月から3月まで、除雪業務が入ってきます。

除雪作業は日中にできる仕事はなく、夕方から朝にかけて行います。当社の定時は午後5時15分ですが、「今晚降るかもしれないね」という話をして、一旦それぞれが帰宅し、除雪が必要になったら、午後10時から11時に集合してもらって朝7時くらいまで作業をします。

それが週に1、2回あるので、どうしても冬場は時間外労働が多く、代休なども取りにくい状況になってしまい、先ほどお話しした対応をしていますが、問題の解消までには至っていません。

水庭 今回の座談会は東京より西、南の方はいらっしゃいませんが、高山さんが話されたように、年々気温が上昇しています。暑さ対策で時間をずらすことを現実のこととして考える必要があるかもし

れません。

高山 時間をずらすという考え方は1日の中だけでなく、部署によって違うかもしれません、月初が月末が忙しいなど、ひと月単位でも考えられます。

ですから、定時が決まっていても、月末が忙しい経理は月末フルタイムプラスで、月初などの仕事が少なくなる時にマイナスにするという、マイナスで平準化させる働き方できます。

休みが取れず、長時間労働になってしまいるのは造園の現場だけではありません。メディア系の制作会社など、締切りがあるタイトな仕事で徹夜が数日続くなどの話もあります。そうした場合、そのプロジェクトが終わったら、翌月は代休と有休で出社しないで給料が貰えるなどの制度を取っている会社もあります。

そうした時間のやりくりによる対応や「社内での請け負い」という言葉もありましたが、その人が持っている素養を100%出してもらうことで給与を支払う、成果報酬に変わっています。

ですから、働く側もこれまでの9時5時という時間による働き方やその会社で働き続けると給料が上がるという考え方ではなく、給与は成果に対する報酬との認識で仕事に取り組むことが必要です。

そういった点で、山田社長がおっしゃられた人として成長できる会社が会社も同時に成長し、そうした人を成長させる会社、「人財」を育てる会社、「人財」を世の中に輩出する会社がいい会社とする新たな指標もつくられています。そのような会社づくりを目指すのも、新たな会

監
事
長

沖九四中近中北園東北海道

繩州国国畿部陸甲信北道

森执行高正井中久加米嘉渡矢野田

根須本内嶋郷勢内屋邊野雜

清英盛和慎充吉幸幸豪裕

昭利満大優敏治晴榮浩進吉裕

監
事
長

米山諸森藤西成中月高鈴

内田井根巻谷家山嶋山須木

吉忠道清慎勝和光盛義

豪裕雄昭之岳忠敏夫

英信利明昇司

吉忠道清慎勝和光盛義

理
事
長

坂古黒久嘉金加大宇井有山正卯伊藤田木鬼和田

上積田保郷清勢嶋坪内路田本

英信利明昇司

憲和慎一幸典充啓拓大昇

英信利明昇司

吉忠道清慎勝和光盛義

業務執行理事
専務理事

伊藤吉丸上頭田

原和田

田中正之

田中正之

田中正之

副
会
長
長

賀春

賀春

賀春

賀春

賀春

賀春

一般社団法人 日本造園建設業協会

高山 3年前になりますが、働き方改革が言われ始めたとき、「働き方改革の本気度チェックリスト」を作つてみました

働き方改革の本気度チェックリスト

あなたの会社は何項目にチェックが付きますか?

- オフィスレイアウトは、10年前と変わっている
 - パソコンは、ほぼノートPCを使っている
 - パソコンは、社外に持ち出せる
 - オフィスに無線LANが飛んでいる
 - 会社負担の通信手段（携帯電話やルーターなど）を持っている
 - BYOD(Bring your own device)を実施している
 - 事務職・営業職などは、フリーアドレス化し、個人特定の席は無い
 - タイムカードは、無い
 - 毎朝、朝礼を定時に行っていない
 - フレックスタイムである
 - サービス残業は、していない
 - 上司が、オフィスにいても帰りやすい
 - 終日会議をするようなことは無い
 - 有給休暇を毎年ほぼ使いきっている
 - 毎年残業が減っている
 - 深夜残業（22:00-05:00）は、ほとんど無い
 - 休日出勤は、ほとんど無い
 - 会社に女性役員がいる
 - 正規社員に育児をしている女性がいる
 - 職場、会議室は、禁煙である
- 0 働き方改革は難しいかも? ●1-5がんばりましょう
●6-10あと一歩 ●11-15 ほぼ、働き方改革終了
●16-20すでに、働き方改革終了

日造協の『ヒント・好事例』は具体例として役立ちますが、こうしたチェックリストは、自社がどのくらいの段階なのか客観的な目安になるので、ぜひ一度、試していただければと思います。

また、働き方改革にはコンプライアンスも含まれますが、その辺はどうですか。
西上 世の中が敏感になっており、当社はグループ企業の1つなので、グループ全体として、ハラスメントも含め、コンプライアンスには気を遣っています。

藤本 ハラスメントは、コミュニケーションで解決することもあると思われます。女性から言い出しへくことや男性も「まさかこんなことで」と思うこともあるでしょう。いろいろな研修があり、参加すれば知識が得られます。ハラスメントだと感じた人が指摘することで、初めて分かったりもするので、そうしたことでも言える風通しの良い職場、コミュニケーションが大切だと思います。

が大切かが見えてくると思います。

水庭 会議時間より移動時間が長かったりしたこれまでの時間の使い方が見直されたり、逆に通勤時間が有効な気分転換だったと分かったり、そのほか、自宅リモートが増えたことによる鬱や家族との関係性など、新型コロナへの対応で、いろんなことが見えてきました。

それぞれが仕事の意味や目的を理解し、モチベーションをしっかりと持っていないと、自分の時間を有効に使えず、成果が得られなかったり、1人で不安に陥ってしまうこともあると思います。

会社も個人もこの転機に働き方や時間の使い方を見直すことで、将来への展望が開けてくるのではないかでしょうか。

高山 スーツに似た変化をもう一つ紹介すると、従業員という表現や役職で呼ぶのをやめる会社も増えています。

社長も部長も課長も「さん」で十分です。名前で呼び合っている会社の方が風通しが良かつたりしますし、再雇用なども増え、「〇〇部長」をある日から「〇〇さん」と呼ぶのも違和感があり、「元部長」と呼ぶのはもっと変なので、さん付けでの呼称を原則にしてしまえば、再雇用でも問題が起きません。役職で呼ばれることがステータスの時代もあったと思いますが、役職は会社での役割に過ぎないと考えた方がいいと思います。

水庭 座談会の時間も残り少なくなってきたが、言い残したことやこれから展望などがあればお聞かせください。

中峰 『ヒント・好事例』の話をしてき

ましたが、逆に取り組みの中でうまくいかなかったことがあれば、それも参考になるのではないかと思いました。そういうことはどなたかございますか。

西上 うまくいかなかったという訳ではありませんが、ITの活用が進む中、私も詳しくなく、恐らく半分も使いこなしていないと思っています。しかし、ITに詳しいというだけでも駄目で、現場のことでも分かった上でIT活用だともっと便利で効率化が図れると思います。

中峰 当社でもまさにそういうことがあります。一社ではなかなか難しいので、こうした業界で共通することを日造協などで取り組んでいただけると多くの会員の方々に役立つのではないかと思うので、よろしくお願ひします。

水庭 課題があるのは伸びしろですから、まだまだ発展の余地があるということですね。そのほかどなたか。

西上 人材不足は、造園業に限ったことではなく、労働者が減少する日本全体の問題なので、各社の努力とともに、造園のイメージアップなど、これも業界全体で世の中に発信していくような取り組みをしてもいいと思います。

社内のコミュニケーションが大事なことは今日もお話をあり当たり前ですが、他社の人たち、特に同年代の人たちは、ライバルにもなりますが、仲間でもあると思っています。中峰さんのお話にもありました、日造協はこうしたところでも核になる存在なので、そんな役割も果たしていだなければと思います。

ですから、昔に戻るのではなく、どんどん未来へ向かって、いろいろな人材が活躍するようになると、ますます発展するのではないかと感じました。

私がいた会社は、ヒューレットとパッカードが創業し、上下関係ではなく、家族のような会社でありたいと、2人は社員の家族と毎週のようにバーベキューをしていたそうです。それが今でも引き継がれ、ファミリーリーダーが開かれています。

造園会社の方々も、それぞれの会社や公園・緑地でファミリーリーダーを開いたら、社内のコミュニケーションだけでなく、会社のイメージアップや人材不足対策にも効果があるのではないかでしょうか。

お父さん、お母さんの働いている会社や仕事を子どもたちがみる。仕事も家庭もそれらが一体となって、私達の普段の生活、日常になっています。

もし、皆さんの会社がファミリーリーダーをするようなことがあれば、ぜひ私も呼んでください。楽しみにしています。

水庭 造園へのエールをいただきましたが、今回の座談会は、働き方改革をきっかけに日造協の『ヒント・好事例』からスター 水庭 博氏



トしましたが、まずは一步踏み出すこと、法改正などに伴ったやるべきことをやり、社員が気分良く働くシチュエーション、いろいろな人の能力が活かせる設定をすれば、9時から5時まで働くということではなく、いい意味での成果があがり、会社が進歩、発展し、冒頭にお話したような明るい造園業が展望できるのではないかと思います。

最後になりましたが、『ヒント・好事例』にご寄稿くださった方々に改めて御礼を申し上げます。読者の方々には、この座談会とともにご活用いただければと思います。

本日はありがとうございました。

時短、休暇だけではない働き方改革

水庭 職場環境の評価として、「ストレスチェック」を行っている造園会社があり、面白いことに忙しい部署がストレスが低いとの結果が出るなど、忙しくてもやりがいがあるとストレスにはならないのではないかなど、単純に時短や休暇を促進することだけが、働き方改革ではなく、モチベーションを持てる、持ち続けられることも大事なことだと思います。

高山 社内の評価は、これまで上司による部下の評価が一般的でしたが、最近は多面的評価も広がり、部下が上司を評価したり、自分が自分の関係者を評価し、自分も自分の関係者から評価されるといった「360度評価」も導入されています。

また、「従業員サーベイ」という従業員の満足度調査は経営側への指摘事項が多くなるので、やりたがらない経営者もいますが、経営に関するいろいろなヒントが得られ、できるものに取り組むだけでも効果的です。

例えば、トイレを増やして欲しいとの要望に対応すると、社員の満足度が上がり、仕事面でのプラスや求人にも効果があるかもしれません。どうすることをしたら社員の満足度が上がるか、社員の満足度が上がるとどうなるか。これはモチベーションにも繋がってくると思います。

山田さんの会社で「作業服」を「ユニフォーム」にしたこと、社員の満足度が上がり、会社にとっても効果的な取り組みだったと思いますが、社員の要望からですか、トップダウンですか。

山田 私が社長になるタイミングで決めました。ただ、以前から女性職員から「作業服だとそのまま買い物に行けない」ということを聞いていたので、アウトドアメーカーのものを採用しました。一般向けなのでおしゃれですが、ずっと同じデザインという訳にはいかず、少しずつ違ったりします。イニシャルコストは掛かりましたが、質も良く長持ちするので、ランニングコストは下がったと思いますし、何より動きやすく、そのまま買い物に行くと大好評です。

高山 この座談会でも、スーツだったり作業着だったり、皆さん異なりますが、何を着るかなど、していることの意味、目的を常に考えることが大切です。

欧米のオンライン会議は顔を映さないのが一般的です。日本は顔を映す方が一般的ですが、資料を共有するのに画面を利用しても、顔を映す必要はなく、却つて相手の顔や自分がどう映っているかが

気になって会議に集中していなかったり、上だけちゃんと着て下はパジャマといった笑い話もよく聞きます（笑）。

スーツをやめる会社が増えています。本来の目的を考えるといつでもスーツを着る意味がないからです。

同じように、部下の評価をするときに会に行く必要はありません。リモートワークが普及し、今まで何となくやってきたことに意味があるかを見直すと、何

造園の多様性を活かし、魅力の発信を

山田 西上さんがおっしゃっていたように造園業への入職者を安定的に確保するには、それぞれの会社の努力と合わせて、造園の魅力向上が不可欠です。

一般の方々の造園業に対するイメージはいろいろあり「木を植える」ことだつたりすると思いますが、「木で楽しむ」「木で遊ぶ」ことを造園の仕事のイメージに加えられないかなと思っています。

働き方改革とコロナ対策から、ワークとバケーションの造語「ワーケーション」という言葉ができ、新しい日常の一環として推奨されています。身近に憩い、楽しめる場所としての公園緑地への関心も高まっています。

そこで、昨年の11月からツリーハウスづくりをはじめました。群馬は土地もあることから、広い庭もあります。ツリーハウスはリモートワークもでき、子どもたちの遊びの場としても最高です。

都心では大径木が問題になり、地方でも大きな木=伐採という考え方が広がつておらず、庭に大きな木を植えたい、そんなみどりとの暮らし方をツリーハウスから発信できればと思っています。

中峰 山田さんのお話しのような魅力的な取り組みには至っていませんが、関連会社にテニスクラブがあり、スポーツと造園を組み合わせた何か新しい展開ができるのかと、芝を張ったり、メンテナンスをしたり、皆さんが集まって楽しめる場づくりなどを考えています。

そういうフィールドを使って、公園の指定管理に活かしたり、社員教育の場とするなど、これからにつなげていけるのではないかと思っています。

西上 造園の魅力はいろいろあると思いますが、指定管理業務は、造園の魅力を伝えるのに格好の場です。

管理している公園緑地の魅力だった

り、そこで働く人の魅力、実施している環境教育のプログラムの魅力など、いろいろな魅力があり、造園の事業領域を広げると、さらにいろいろな人が集まってくれることにつながると思います。

藤本 当社も二子玉川ライズなどで、環境教育や春野菜から冬野菜まで1年を通じた野菜づくりなど、多様なイベントを実施しています。コロナの影響でイベントの自粛もありましたが、秋のイベントはすぐに一杯になりました。

外に出て緑に触れるが多くの人たちが求めているのだと思います。その時の女性スタッフの活躍や女性活躍を推進する企業に贈られる「えるぼし認定」の取得は業界や会社のイメージアップにもなると思います。

水庭 造園の魅力づくりとして、興味深いお話を幾つもいただきました。造園の文化性、季節感、そして野菜などの食べ物…。コロナで部屋に籠もりがちだった人たちが外で楽しく過ごすことは、精神面、健康面でも大事なことですし、造園領域に課せられた使命であるのではないかでしょうか。

最後になりましたが高山さん、これまでの話を踏まえて、一言いただけますか。

高山 私は多少華道を嗜みますが、先日テレビで「全国高校生花いけバトル」を知りました。2人がチームになり5分で花を生けます。男子も女子もいて、枝のドーンと置いたり、これまでの生花と異なりますが、参加者も見る方も楽しめる新しい取り組みです。

造園でもこうしたワクワクする取り組みがつくれるのではないかでしょうか。

また、山田さんの会社で美術大学出身の方が活躍されているように、造園の仕事は器が広く、多様な人材を受け入れられる業界だと思っています。