



日造協ニュース

2021.1 月
通巻 第 562 号

Japan Landscape Contractors Association NEWS

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 1.5 m における幹周りが 8.5 m 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揺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。



謹賀新年

一般社団法人日本造園建設業協会

会長 和田 新也

令和三年の年頭にあたり

新年明けましておめでとうございます。令和三年のお正月を、皆様方におかれましては、穏やかに過ごしのことと、お慶び申し上げます。

昨年を振り返りますと、一年前のこの時期には想像もしなかった新型コロナウイルスの世界的な蔓延は、瞬く間に私達を取り巻く社会・経済環境を一変させてしまいました。全国的な外出自粛要請、学校の全面休校、2020 東京オリンピック・パラリンピックの延期、それらに伴う経済の停滞や医療体制の逼迫等、私達が過去に経験したことの無い事態が次々に起こりました。一方そのような状況下において、造園界が社会に提供してきた公園緑地や街路樹、または庭園等は、国民のニーズに応え、その存在意義を際立たせた年でもありました。

本年はコロナ禍が及ぼす造園界への経済的影響が、より顕在化してくる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切さを強く世に訴えかけ、公園や緑地、街路樹等は、「あった方がよい施設」ではなく、なくてはならない「必要なインフラ」であると言っていることを、より多くの国民に理解していただく年としなければなりません。

そして全面施行された働き方改革を柱とする「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、改正労働則と造園高所作業等、ここ数年で大きく変更された制度改革への対応は喫緊の課題となっています。また本年に延期された東京オリンピック・パラリンピック、2025 年大阪・関西万博、2027 年横浜花博、という国家プロジェクト成功に向けての協力。近年激甚化する自然災害に対する復旧・復興支援活動の更なる展開、都市公園や道路緑地などの整備・管理技術の向上そして海外日本庭園の保全・再生、グリーンインフラの推進等、項目を並べるだけで紙面が足りなくなるほど課題が山積しています。

本年もこれらの課題を一つひとつ会員の皆様の協力の下、克服していく年にしていかねばなりません。

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ます。新年の挨拶とさせていただきます。



2021 年 新春座談会

オンライン会議

造園建設業の働き方改革

日造協は昨年6月、会員サイトからダウンロードできる『造園建設業の働き方改革のヒント・好事例』をまとめました。きっかけは、平成30年に国土交通省が「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定し、①週休二日制の確保、長時間労働の是正、②給与・社会保険、法定福利費などの確実な実行、技能者の資格や現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する建設キャリアアップシステムへの加入など、担い手の待遇における目に見える形での取り組み、③生産性の向上を求め、ICTの活用、ワークライフバランスなど、効率化と多様で柔軟な働き方が進められてきました。新型コロナウイルス感染症の影響で、オンライン化の加速など、造園建設業の働き方も大きく変化しています。こうしたことから、新春座談会は、『ヒント・好事例』を多くお寄せいただいた会員企業や女性活躍推進部会からご参加いただき、働き方改革コンサルタントの高山様をお迎えし、「造園建設業の働き方改革」をテーマに、その取り組みや今後の展望を語っていただきました。その概要を紹介します。

座談会出席者

中峰 勝美 氏 北海道支部 (株岩本石庭)
西上 大輔 氏 東京都支部 (西武造園株)
藤本加奈子 氏 東京都支部 (箱根植木株)
山田 通明 氏 群馬県支部 (株山梅)
高山 源一 氏 総務・働き方改革コンサルタント
(司会) 水庭 博 (一社) 日本造園建設業協会 担い手育成・確保推進部会長
オブザーバー：和田 新也 (一社) 日本造園建設業協会 会長
藤吉 信之 (一社) 日本造園建設業協会 専務理事
成家 岳 (一社) 日本造園建設業協会 総務委員会広報活動部会長

働き方改革への取り組み

水庭 本日は司会として、皆様のお考えを伺って新春にふさわしい希望の持てるお話にしていければと思っております。

今回の座談会もコロナの影響もありオンラインですが、いろいろと変化が起きています。本日は高山さんをお迎えし、造園業の枠を超えた俯瞰的なお話もいただきますが、まず自己紹介も含め、自社の取り組みをお聞かせください。

山田 山梅で代表取締役をしています。



『事例』は5項目ありますが、その5つに回答させていただきます。

①有給休暇の取得促進
山田 通明 氏 進は「義務化5日」「目標10日」に見える化して全員で目標達成を意識し、②長時間労働の是正では現在18時退社を基本にしています。
③人材不足対策は、人が集まる工夫をし、④生産性の向上&業務効率化では、新たなシステムを用い、現場で入力し、会社に戻らなくて済むような体制も導入しました。

⑤魅力ある職場づくり&社員育成は、人材不足対策にも影響し、今の時代に合った職場環境を目指して「作業着」は「ユニフォーム」に刷新。席を決めない「フリーアドレス」ですっきりとした社内とし、土地の有効活用で新設した畑で野菜をつくり、料理好きなパートの小野さんが作ってくれた料理と一緒に食べたり、できた野菜を配ることで、社員・家族のコミュニケーションが深まるなど、取り組み効果も出ています。

西上 西武造園に入社して25年目、22年間は工事を担当し、現在は営業職についております。

『事例』は、①有給休暇は夏季や年末

年始、長期休暇の前後で有給が取れるようにし、工事技術者には工事終了後のタイミングでの取得を推奨しています。

②長時間労働については時間外労働を上司の許可制とすることで、効率化と平準化を図り、移動時間による時間外労働を削減するため、サテライトオフィスの利用などを行っています。

③人材不足対策については、年2回人事評価後にフィードバック面談を実施し、ライフプランやキャリアプランを確認するなどして人事異動の参考にしたリ、また離職防止につなげています。④生産性の向上として、施工管理システムや名刺管理システムなども積極的に導入し生産性と効率化を高めています。⑤魅力ある職場づくりとしては、人材不足対策と共通しますが、社員育成に力を入れており、フィードバック面談もその1つですが、資格等級に応じた研修、多様な働き方を推奨しています。また今年度からプロモーション課という広報に特化した部門をつくり、社内報やホームページのリニューアルなども進め、社内のコミュニケーションを深めたり、会社のイメージアップを図っています。

中峰 営業、総務、経理の管理業務に従事しています。



『事例』は、①有給休暇について、休暇届はその理由を問わず、中峰 勝美 氏 すべて許可し、繁忙期でも取得日の変更や取り下げを一切せず、当日朝の取得も可能で、工事部でも取得率が概ね100%になりました。

②長時間労働は、2012年から勤務体系を1年単位の変形労働時間制から完全週休2日週40時間制に移行し、時間

外労働は多くありません。ただ、冬場は除雪作業があるので、深夜残業、長時間残業になってしまいがちですが、アルバイトやパートタイム、リタイヤされた方、ダブルワーカーの方たちが働きやすい環境をつくって、一部に負担が掛からない業務を行うようにしています。

③人材不足は、このように多様な人材を登用していますが、それでも解消には至っていません。

④生産性向上は、ITの導入を進め、工事部の担当者にタブレットを支給し、原価管理日報をクラウドで行い、どこからでも入力できるようにしています。

⑤魅力ある職場では、技能講習参加や資格取得を推進し、施工管理技士をはじめとして造園技能士や各種作業主任にも資格手当を数多く設定し、技術や働く意欲の向上に役立てばと実施しています。
藤本 箱根植木に入社して20年目になります。産休、育休をいただき、6月から職場に復帰しています。

産休前は、メンテナンス部門で現場を担当していましたが、現在は同じ部門内で、積算や提案などの業務を担当し、在宅勤務なども織り交ぜながら、調査や後輩のサポートで現場に行ったり、事務所で業務を行ったりしています。

会社の取り組みとしては、①有給休暇について夏季、年末年始休暇に合わせた取得を推奨。②長時間労働はノー残業デーを週1日設定、スケジュールや車両などの予約状況を社外からもアクセス可能なクラウドとし、事業部をグループとしたLINEでの情報交換と事務員の増員で、現場担当者の事務軽減を図っています。

つい最近も、「いま手が空いています」と発信したら、3人の担当者から見積依頼がきました。現場担当者は作業報告書や作業届などに始まり自分が窓口の新規見積なども抱え込みがちですが、こうした分担は業務の軽減に役立つと思います。

③人材不足対策は、65歳以上の方で健康に問題がなければ70歳くらいまで引き続き働いてもらったり、中途採用を積極的行っています。

仕事の分担など時短を助ける工夫

水庭 簡単に働き方改革の取り組みなどをお伺いしましたが、今までのところで、何かございますか。

西上 有給休暇、長時間労働について、現場の週休2日は難しく、公共工事は週休2日の現場も増えてきましたが、民間は土曜日でも稼働している現場はまだ多くあります。そうすると有給休暇の取得を推奨しても、休日出勤等の代休の消化で終わってしまい、有給取得までいかないこともあり、業界全体の取り組みが必要だと感じています。

水庭 造園は現場が中心で、どうしても現場担当者が仕事を抱えてしまいがちですが、先ほどのお話にもあったように書類作成のバックアップ体制、現場で済ま



初のオンライン開催となった新春座談会の様子

④生産性の向上は、長時間労働の対策と同じ取り組みで効率化を図り、⑤魅力ある職場、社員育成は、毎年1回個人面談を行い、本人のキャリアアッププランやライフワークバランスについての希望や職場の改善点について意見を聞き、実践可能なものは速やかに取り入れるようにしています。

水庭 昔は会社に自分の時間を提供して、その対価を得るということもありましたが、現在は会社の中における「請け負い」、任されたものに成果を出すことに変わり、この成果主義によって、能力や時間を活かすなど、効率も上がってくるのだと思いますが、これまでの話から高山さんいかがですか。

高山 1981年に横河・ヒューレット・パカード(株)に入社し、当初は、横河電機の株式比率が51%でしたが、その後米HP100%資本となり、働き方や人事制度も欧米系に変わりました。

また、本社や事業所づくりで、土地の購入から建設にかかわり、2011年の東京都江東区大島の本社建設では、(公財)都市緑化機構から屋上緑化部門での表彰をいただくなど、造園の方々とのご縁があり、今回の座談会に参加させていただきました。社屋というと建物ありきの建設になりがちですが、私は建物と造園はともに成長していくものだと考えており、こうして手がけた空間は現在、素晴らしい環境になっています。

長年、総務畑におり、世の中の働き方が変わる中、これまでの経験を活かしたコンサルタントを現在しています。

今日は、こうした経験などを踏まえて、皆さんのお役に立てればと思ってます。よろしく願いいたします。

せられるリモートの活用で現場の負担を軽減させることが考えられます。

これからは、それぞれの持ち味を発揮することが求められていますが、藤本さんいかがですか。

藤本 一人で仕事を背負ってしまうのではなく、チームなどで分担できれば、仕事が多いときは大勢で、少ないときは誰か休んでと振り分けられます。ただ、1つの現場に複数の人材が必要になり、そういう体制、環境がつかれるかどうかで、これもフルタイムで構成する必要はなく、アルバイトやパート、時短の人などを上手く組み合わせることで可能になると思います。

水庭 お子さんが学校にいる時間に事務

沖縄県	鹿児島県	宮崎県	大分県	熊本県	長崎県	佐賀県	福岡県	愛媛県	高知県	香川県	徳島県	山口県	島根県	鳥取県	広島県	岡山県	和歌山県	奈良県	兵庫県	大阪府	京都府	滋賀県	福井県	三重県	愛知県	静岡県	岐阜県	石川県	富山県	新潟県	長野県	山梨県	神奈川県	東京都	千葉県	埼玉県	群馬県	栃木県	茨城県	福島県	山形県	秋田県	宮城県	岩手県	青森県	北海道
森根	井上	下湯	栗木	吉村	松田	久保	内山	高須	植田	藤田	稲富	多々良	持田	西谷	福島	小林	的場	今西	入谷	坂上	高石	上田	宇坪	水谷	中嶋	内山	中山	北総	久郷	磯部	山崎	依田	田口	鈴木	伊藤	森川	山田	増田	水庭	諸井	今野	鈴木	古積	米内	三浦	四宮
清昭	恒治	一弘	康一	昌洋	英明	和男	剛敏	賀盛	誠司	秀樹	俊広	良健	正樹	勝之	慶一	和義	盛州	康彰	芳郎	信明	正弘	誠	啓造	春海	和敏	晴芳	忠	総一郎	慎治	久人	信幸	正忠	義典	高広	昌紀	忠雄	博一	道雄	仁正	和男	吉利昇	榮史	繁			

支部長

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っ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の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LGBT、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が、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、労働者が不当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ってもいい訳です。皆が集まって朝礼をしなければならぬから、それはできないということがあってもいいかもしれませんが、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にするなど、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、それよりも大事なものは、気持ちよく、気分良く働いて、いい仕事をするのだと思いますが、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对策には不可欠で、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ので、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が、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

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。



西上 大輔氏

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から、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されていましたが、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ので平日に何日か仕事をしたいということで、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と、可能な時間の中で、公園の清掃をしていただいたり、園場の管理をしていただいています。

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をお願いして、花苗の管理などを週2、3回来てもらっ

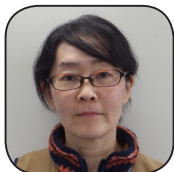
負いで、任された仕事の成果を出すということです。さらに、終身雇用のあり方も、自分のキャリアを活かした展開といった、新しい時代への対応が求められますが、西上さんいかがですか。

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のでしょうか。

OBの人たちに活躍していただくお話も出ていましたが、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さんもあり、社内にOBを中心とした組織をつくって、顧客満足とOBの方たちの雇用をしている会社もあります。

水庭 副業やOB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。



藤本加奈子氏

藤本 午前5時から午後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、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。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出てきます。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、その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ます。

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きます。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。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が、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、定時が決まっていますが、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もできます。

休みが取れず、長時間労働になってしまう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きています。

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

賀 春		一般社団法人 日本造園建設業協会	
会 長		和田 新也	
副会長		鬼頭 慎一	
専務理事		木上 正貢	
業務執行理事		田丸 敬三	
		藤吉 信之	
		伊藤 幸男	
		卯之原 昇	
		正本 大	
		山田 拓広	
理 事		有路 信	
		井内 優	
		宇坪 啓造	
		大嶋 聡	
		加勢 充晴	
		金清 典広	
		嘉屋 幸浩	
		北 総一朗	
		久郷 慎治	
		久保 和男	
		黒田 憲司	
		古積 昇	
		坂上 信明	
		執行 英利	
		鈴木 義人	
		高須賀盛満	
		月山 光夫	
		中嶋 和敏	
		中山 忠	
		成家 岳	
		西谷 勝之	
		藤巻 慎司	
		森根 清昭	
		諸井 道雄	
		山田 忠雄	
		米内 吉榮	
		田雑 豪裕	
監 事		矢野 幸吉	
		渡邊 進	
		嘉屋 幸浩	
総支部長		米内 吉榮	
		東北 加勢 充晴	
		関東・甲 久郷 慎治	
		北 陸 中嶋 和敏	
		中部 井内 優	
		近 畿 井内 優	
		中国 正本 大	
		四国 高須賀盛満	
		九州 執行 英利	
		沖縄 森根 清昭	

高山 3年前になります、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」を作ってみました

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 年前と変わってる

☐ パソコンは、ほぼノート PC を使っている

☐ パソコンを社外に持ち出せる

☐ 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

時短、休暇だけでない働き方改革

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」にしたことで、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。インシヤ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けると大好評です。

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は利用しても、顔を映す必要はなく、却って相手の顔や自分がどう映っているかが

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います。女性から言い出しにくいことや男性も「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。

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社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界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」ことだっ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る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っており、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ないかと、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考えています。

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

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の方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のでしょうか。

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。名前前で呼び合っている会社の方が風通しが良かったりしますし、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ましたが、言い残したことやこれからの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す。そういった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、現場のことも分かった上での 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るので共感できます。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なと思うので、よろしくをお願いします。

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が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が、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ただければと思います。

ですから、昔に戻るのではなく、どんな未来へ向かって、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、ファミリーデ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・緑地でファミリーデーを開いたら、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のでしょうか。

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デ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 造園業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・



水庭 博氏

好事例』からスタートしましたが、まずは一歩踏み出すこと、法改正などに伴ったやるべきことをやり、社員が気分良く働けるシチュエーション、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。