



造園

ものづくりマイスター派遣先

株式会社 Kei's 堺営業所

〒599-8245 大阪府堺市中区辻之 215-4

概要 (H29.8 取材当時)

代表者——河内 進

資本金——2,000万円

事業内容——造園土木工事、樹木剪定業務、外構工事、
屋上緑化工事、海外緑化事業

設立——1999年(平成11年)7月

従業員数——62名



世界中の緑を元気いっぱい

当社は、社員62人を擁し、造園会社としては規模が大きく、山や森の心地よさを感じられる街づくりを目指すとともに、タイやベトナム、カンボジアなどでのホームステイも兼ねた植樹活動を日本の人たちに呼び掛けたり、ベトナムの自治体と一緒に有機野菜の栽培事業を展開したりなど、社会貢献事業にも積極的に取り組んでいます。

無農薬の果樹の育成に合わせて、これらの果樹園でのミツバチの飼育も取り入れるなど事業のアイデアも豊富な会社です。特に驚きなのは、有機野菜の栽培や養蜂の知識を、社長自ら学校に通って学ぶという姿勢です。こうしたトップの意欲的な取組みが、社員も会社も元気にしています。

会社のトップの積極的、意欲的な取組みを形だけのものとしないうためには、社内での技能指導体制の整備も含めた会社全体のレベルアップが不可欠です。そのために「ものづくりマイスター制度」を活用し、未経験者の技能訓練だけでなく、技能指導を担う社員の育成も行うことにしました。



北浦マイスター(左)の指導の様子

カリキュラム

指導日	指導内容	指導日	指導内容
1 H28 9/22	庭園製作技術・地割作業	11 H28 10/19	庭園製作技術・竹垣他製作
2 9/23		12 10/21	
3 10/1		13 10/25	
4 10/4	庭園製作技術・庭石作業	14 10/26	庭園製作技術・植栽作業
5 10/6		15 10/27	
6 10/7	検定課題(3級)を活用した実習	16 10/29	検定課題(2級)を活用した実習
7 10/11		17 10/31	
8 10/13	庭園製作技術・植栽作業	18 11/1	検定課題(2級)を活用した実習
9 10/14		19 11/3	
10 10/18		20 11/4	

期 間	平成28年9月~11月
実施場所	株式会社 Kei's 堺営業所
受講者数	14名

受入担当者の声 | 松尾 浩介 総務部長



OJT中心の造園業界にマイスターによるOff-JTを取り入れ人材育成の幅が広がった

会社として制度活用の目的を明確化し、マイスターとの共有を図る

社員教育の考え方は、大きく4通りに分けることができるとしています。個々の社員の面から見ると、経験の少ない社員のための基本技能習得と社内での指導的人材の育成、そして組織全体では、技能の標準化と会社全体としての技術力の向上です。

「ものづくりマイスター制度」の活用は今回がはじめてでしたが、ねらいは、技能の標準化と指導的人材の育成です。当社は、社員数62人と造園業界では規模の大きいほうですが、その分、採用者も様々で、新卒、異業種からの転職者など未経験者とあわせて、同業種から転職してきた社員もいます。未経験の社員に対する教育が必要なのはもちろんですが、多少造園の経験のある社員の技能を見直すことも大変重要な課題となります。どの社員がどの業務に携わっても、会社として一定のクオリティを持ったサービスを、すべてのお客様に提供するためには、技能の標準化は不可欠です。

また、未経験者の技能教育を効果的に行うとともに、経験のある社員に基本に立ち返った造園技能の指導を行うためには、社内に指導的人材を蓄積することも必要です。

ご指導くださった北浦マイスターと当社の社長とが数回にわたって打ち合わせを重ねていたため、指導内容については、十分共有されていました。



左から、北浦マイスター、松尾総務部長、石川さん

受講者のプロフィールを北浦マイスターと共有し、指導の効果を明確化する

指導を受けるにあたっては、まず、受講する社員14人それぞれに目的を明確に伝えました。現場の仕事を離れて受講させる以上は、個々の社員が目的を理解し、何のために何を学ぶのかを知っておく必要があります。

当社では、人事評価システムに基づき給与判定を行う制度を導入しており、北浦マイスターには、受講者一人ひとりのプロフィールを提示しました。指導が終わった際には、北浦マイスターからデータのフィードバックがあり、会社としても指導の成果を確認することができ、効果的でした。

当然のことですが、ものづくりマイスターに指導をお願いするのであれば、それにふさわしい準備を会社でも整えておくべきだと思います。

技能向上のための指導制度の多様化は社員にとっての選択肢を広げる

「ものづくりマイスター制度」の活用が、会社のレベルアップにつながることを実感できました。今後も、この制度を定期的に活用したいと考えています。

造園の世界では、現場の仕事をとおして、先輩が後輩に教えるというOJT型の指導が中心ですが、「ものづくりマイスター制度」などを活用してのOff-JT型の教育方法を取り入れることで、社員教育の幅が広がりました。このことは、実は、社員一人ひとりにとっても技能向上のチャンスが増えるということです。徒弟制度を否定する意味ではありませんが、技能教育の方法が多様化することは望ましいことだと思います。

どの社員も向上心を持ち、技能を高めていく姿勢を持ち続けることは、お客様の信頼をよりいっそう確かなものにするだけでなく、会社の業務の幅を広げる可能性にもつながると思います。

ものづくりマイスター 北浦 義己

いかに機械化が進んでも、最終的には技能者の五感が要求される



技能の癖と個性を見極める

私は、公益社団法人天津市公園緑地協会に所属していますが、造園の技能指導を行う際に最も重視しているのは、個々の技能者の「癖」と「個性」を見極め、癖を正していくということです。技能の癖というのは、事故など危険につながる恐れがあるからです。

とはいえ、人間は、自分が慣れたやり方を簡単に離れることはできません。特に、ある程度造園の仕事に関わってきた経験のある人にとっては、そういうことがいえるように思います。今までこのやり方で問題がなかったと本人は考えているでしょう。しかし、基本的な技能と安全確保という視点から見れば、正すべきところはきちんと直さなければなりません。

癖と個性を見極めるのは経験値に頼るところがありますが、その癖を相手に理解してもらうためには、わかりやすく説明を繰り返し、直す必要性を納得させる必要があります。そのうえで、一人ひとりの良い個性を伸ばすことができると思います。

「ものづくりマイスター制度」の効果を高めるには受入れ企業側の体制も重要

今回の指導では14人がいましたが、一人ひとり違う受講者を一緒に教えるのは、正直なところ大変です。何と言っても、14人それぞれの癖と個性を見分けていき、それぞれの人にふさわしい指導をしなければならぬからです。

しかし、今回は、あらかじめ会社から受講者全員のプロフィールをもらうことができました。造園についてまったく未経験なのか、他で経験があるのか、実際の技能のレベル、身体能力などの情報があつたので、大いに役に立ちました。これのおかげで、限られた時間のなかで、一人ひとりの特性に応じた指導を、効果的に行うことができました。

やはり、こうした会社の受入れ態勢は大切だと思います。教える側も教わる側も、それにふさわしい心構え

があると思います。私のほうでも、指導の終わりには、一人ひとりについての受講の状態や結果をフィードバックしました。こういう指導は、1回限りのものではありません。ここでの出会いをとおして、これからも同じ造園業に携わる者同士の関係が続いていくのですから、お互いの状態を率直に知っておいたほうが良いと思います。

ものづくりマイスターの役割には、業種の垣根を超えた共通のベースがある

私自身は、造園関係のものづくりマイスターとしては大阪府で第1号です。それまでも専門学校で指導しており、指導の基本は同じだと考えています。また、今回担当していただいた地域技能振興コーナーのコーディネーターのお二人はマイスターでした。お二人は機械関係で、私とは違う分野の方ですが、技能の後継者育成にはどんな課題があるのか、人材育成にはどう取り組むべきか、技能の向上と安全の確保の重要性をいかに伝えるかなど、共通の話題も多く力強い味方でした。

いろいろとお話をするうちに、私自身の技能に対する考え方、人材育成の考え方などが広がってきています。ものづくりマイスターとしての活動は、マイスター自身にとって、さらなる成長と技能者として飛躍できるチャンスでもあるのです。



実習風景

ものづくりマイスター 北浦 義己 (きたうら よしみ)

昭和32年(1957年)生まれ
平成7年度 1級技能士 造園(造園工事作業)取得
平成25年度 厚生労働省ものづくりマイスター(造園)認定

受講者の声

社外の、優れた技能者の指導は、新たな視線、考え方を獲得する貴重な機会だ



営業部 係長 石川 泰さん

お客様が満足するサービスは、技能の基本と安全の確保から生まれる

実は、私自身は、もともとインテリアの仕事をしていたのですが、造園の経験は訓練校で学んで、当社に入社して2年目なのです。そんな私の今回の受講のテーマは、後進の指導・育成を担う力を養うということでした。私自身のテーマから振り返っても、今回の指導は、技能的な面だけでなく、精神的な面でも有意義でした。

20日間の指導でしたが、北浦マイスターの説明は丁寧で、わかりやすかったです。指導のなかでは、自分が知らずに身につけてしまった癖を的確に指摘していただきました。自分のやりやすさだけを念頭に置いていると、技能の基本から外れてしまうように思います。北浦マイスターは、「あなたの所ではそのやり方で良くても、技能の基本と安全の確保から見れば、こうするのですよ」と折りに触れておっしゃっていました。

造園に限らず、どんな仕事もそうですが、お客様が満足するサービスを提供するためには、それを支える技能が必要です。しかし、安全もまた、サービスの大きな要素だと思います。何かの事故でお客様の希望する時間にサービスを提供できなければ、お客様の満足をちょうだいすることはできません。こうした仕事の基本を、改めて確認する絶好の機会でした。自分に与えられた受講のテーマを意識しながら北浦マイスターの指導に接していると、おのずと関心の対象が広がり、

北浦マイスターの指導の仕方、一緒に受講する同僚たちの様子などにも注意が向いていました。

受講の効果を高めるためには、聞く側の姿勢が問われる

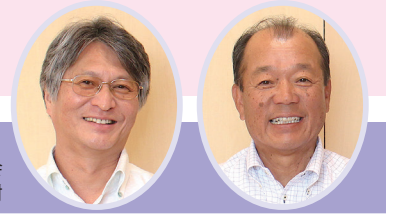
今回の指導で、私が感じたのは、指導の場では、教わる側の姿勢が重要なこと、指導の言葉を真摯に受け入れるためには、聞く側にある程度のゆとりが必要なこと、などの点です。私の場合、すでに社会経験がありますから、折に触れて、敬語の使い方や立ち居振舞い、お客様への対応の仕方などを若い人に伝えていました。こういう技能以外のところの要点をしっかり身につけていることは、技能指導を受ける際にも大切なポイントであることを確信できました。

そうした姿勢は急ごしらえで身につくわけではありません。やはり、日ごろから社会人としての在り方、人との接し方を若い人たちに教えていく必要があると思いました。特に新卒の社員は、そういうことをまさに就職して学ぶのですから社会人のマナーを指導することは重要です。

マイスターの方々も、それぞれご自分の仕事や用事を抱えています。しかも、後進の指導に真剣に取り組んでいます。この真剣さに向き合い、指導の効果を確かなものにするには、受講する側の姿勢も大事です。

地域技能振興コーナー担当者より

大阪府職業能力開発協会
技能振興室課長 竹原 邦樹



コーディネーター兼ものづくりマイスター 徳永 昌孝

ものづくりマイスターは、単なる技能指導をするのではなく、会社の人材育成に寄与し、技能の向上を通して会社のレベルアップに貢献します。

しかし、当然のことですが、こうした成果を得るためには、マイスターに任せ

ばなしでは駄目です。目指す成果を挙げるために、制度を活用する会社もしっかりした方針と考え方を持たれる必要があります。私たちは、マイスターと会社をつなぐときには、そうした点についても受け入れ会社にアドバイスしています。



コーディネーター兼ものづくりマイスター 瀬崎 隆史

技能振興室 主事 稲田 智美