

人材教育の重要性を認識し、 ユニークな研修制度を構築



社員研修（熱海研修所）



ドイツからの外国人研修生（熱海研修所）

技能オリンピックに挑戦し、 金メダルを獲得

小杉造園は1943年に創業、73年には株式会社として法人化されました。現在は造園に関する事業全般を営んでいます。その事業展開は海外にも及び、日本の造園技術の普及と庭園文化の発信の一翼を担っています。

同社はこれまで人材育成に大きな力を注いできました。その取り組みは高く評価され、「平成26年度東京都中小企業技能人材育成大賞」で大賞を受賞しています。

小杉左岐代表取締役には「造園職人の社会的地位を向上させ、業界全体の発展を図ろう」という強い思いがありました。そのためには技能五輪国際大会（技能オリンピック）で金メダルを取り、「世界一」と認められることが効果的だと考え、挑戦を続けました。最初の挑戦は1999年にモントリオールで開催された第35回大会。日本代表に選ばれ、4位に入賞しましたが、その後は思うような成績を収めることができませんでした。

そこで小杉代表取締役は英才教育が必要だと痛感し、多くの努力を重ねます。2003年には熱海市にある大手企業の保養所を買収し、研修所として改修しました。企業規模からすれば大きな出費でしたが、社員から選ばれた2名がここで研修を重ね、07年静岡で開かれた第39回大会で金メダルを獲得しました。

「目的を果たすためには工夫が必要で、教育は欠かすことができません。それは金メダルを取ることでだけでなく、普段の仕事にも言えることです」（小杉代表取締役）。

現在はこの熱海研修所で定期的に研修が行われ、ベテラン社員や外部から招いた専門家が講師を務めています。

「研修所で体系的に学び、スキルを向上させることができます。またベテラン社員から若い社員への技術・技能の伝承にも役立っています。研修所がなかったところと比べると、社員たちの成長には目を見張るものがあります」

研修所では社会人としてのマナー研修や安全教育も行われており、また外国から研修生を受け入れ、日本の造園技術・技能を教えています。

多彩な研修制度で 社員の技術・技能の向上を図る

小杉造園ではハローワークや新聞の求人広告を活用し、必要に応じて担当部署ごとに新人を募集し、一次、二次の二度の面接によって採否を判断しています。一次面接は各部門の担当者が行い、二次面接は代表取締役による面接となります。

「私は極力、一次面接における社員の判断を尊重しています。よほどのことがない限り、社員の判断を覆すことはありません。そのことが社員自身の責任感の醸成にもつながると考えています」。

るからです」

同社には「作業マニュアル集」や造園作業の中でやってはいけない事例を写真で示した「ベカラズ集」があります。その目的を小杉代表取締役は「人材教育をOJTだけに頼ると、個々の現場で必要とされる教育に限られてしまいます。社員の技術・技能を万遍なく向上させるためには、Off-JTも必要です」と強調します。

また「さまざまな場面に対応するためのデザイン力や応用力を身に付けるには、日本だけでなく、海外の事例を見ることも大切」と、年1回、希望者を対象に海外研修を実施しています。

ほかにも技能検定試験合格に向けて、資格取得者である社員が指導する実習を実施しています。合格者には資格手当を支給し、社員のモチベーションを高める工夫もしています。

さらに、同社は静岡県伊東市の土地16万5000平方メートルを買収し、森の再生に取り組みんでいます。この土地は庭木にもよく使われるヒメシヤラの群生地です。将来は公園化して地元住民に開放する意向です。同時にそれは木の伐採技術の修得などの社員研修も兼ねています。

同社の海外活動では、20余年日本の文化を世界に広めている。そして約50カ国近い人々と付き合い、相手の国に文化奉仕をしながら、日本文化の輸出に貢献しています。