

## 特集

平成30年度

働き方改革推進事業

「ワークショップ」

「専門家派遣」

参加企業



「今までこうだったからということを変えていきたい」と話す下村社長（右から2人目）。女性が活躍できるチャンスづくりも進めている。

### 信頼できる県のプログラムで社員の主体性が引き出され、働く姿勢が変わってきました。

奈良県を拠点に、安全・安心・正確な運送・物流で社会に貢献する「熱血プロ集団」であることを企業ポリシーに掲げる株式会社ハンナ。代表取締役の下村由加里社長は就任以来、経営改革とともに「社員の健康への投資」にも着手。2017年に県内企業初の健康経営優良法人に認定され、同年度の奈良県「健康づくりの取り組みに対する知事表彰」も受賞するなど、健康経営で成果と評価を得ています。2018年度は奈良県働き方改革推進事業の「ワークショップ」と「専門家派遣」の両プログラムに参加。持続可能な経営構築のため、次世代リーダー・人材育成を進めています。

#### ——これまでのような働き方改革を進めてきましたか？

**下村社長** 弊社は父が創業しましたが、売上・利益の確保に追われ、企業としての組織づくりをなかなか進められませんでした。私が社長就任後、そうしたことも目を向け、賃金体系の見直し（ドライバーの給料を出来高給から時間軸給へ等）を行い、全車にデジタルタコグラフやドライブレコーダーを導入しました。導入反対意見が出たり、同時期に交通事故が発生したり、社内がぎくしゃくして苦しい時期もありましたが、「未来に継続する企業になるためにできることをやろう」と貫きました。そのようななか、総務部の女性を中心に「健康経営」に取り組む提案があり、協会けんぽの職場まるごと健康チャレンジに取り組んだほか、デジタコやドコマップ（GPS端末による車両位置情報管理システム）を活用した「見える化」も浸透してきました。また、社員ひとりひとりが効率の良い業務を最大限に意識し、残業時間も一人平均で年10時間ずつ減っています。

#### ——健康経営に加え、昨年度の奈良県働き方改革推進事業のプログラムに参加された経緯をお聞かせください。

**下村社長** 以前に私が通っていた奈良県よろず支援拠点のパソコン教室の先生に会社に来ていただき、社員向けに講義をしていただきました。そのときの成果を総務部の長谷川佐恵氏（部長代理）らがしっかりと活用したことがきっかけで、外部や奈良県が主催して開く学びの機会に参加することも有効だと考えました。今回も長谷川から参加しようとして直訴され、若手リーダー育成やマネジメントの向上などを目的に、20代後半から30代前半の社員に受講してもらいました。

**長谷川氏** 講師を探す、依頼する、費用もかかるとなると、社内では限界があります。お金をかけないでやれる方法はないかなと考えているときに、県の事業を知り、県が選んだ講師なら信頼できますし、社員に安心して参加を勧められます。若手はこうした学びの機会も少ないので、とてもありがたく、有意義だったと思っています。



本社ロビーには、健康経営や環境に配慮したグリーン経営、安全認定Gマークなど、各種表彰状、認証・認定書が並ぶ。



女性4tドライバー

田原本営業所

作業風景

#### ——プログラム終了後、どのような効果が見て取れますか？

**下村社長** 先ほど話した健康経営に関する健康チャレンジや社内安全大会、禁煙推奨などに、多くの社員がお互いに巻き込み合いながら取り組むことで、全社的な一体感が生まれてきました。さらに昨年度の「ワークショップ」「専門家派遣」に参加したことで、社員の仕事に対する姿勢が大きく変わってきました。これまで受動的だった社員に「私がこの仕事を動かしている」という当事者意識が見て取れ、主体的に業務するようになったと実感しています。

「勉強させてもらったので、会社で利益を上げ、社会のお役に立ちたい」などと感想文を寄せてくれる社員もいました。「私はこうする方がいいと思います」とか「ぼくのデジタコ、見てください」とか、会社を良くするためにという思いで意見を言ってくれる社員も出てきました。

#### ——今後の課題、目標を教えてください。

**下村社長** 社員のキャリア形成につながる「職務・職能・等級」であるとか、人事考課、マネジメントと言い出すと、面倒だなと敬遠されがちですが、私は昇給や成長のチャンスは全員にあるべきだと考えています。経営者はそうしたチャンスを社員に与え、社員が育つのを待たなければなりません。今はすぐに結果が問われる時代ですが、これからは人でないとできない価値を作る時代だと思いますし、一人ひとりのタレント力を育てて、短所に思える点であっても発想を転換して売りにできないかと考えています。

中小企業が大企業に勝つためには、売上を追うのではなく、中小ならではのリスクをいかに見つけ、リスクでない

状態に持っていけるかがポイントだろうと思います。オンとオフ、公私を明確に切り替え、仕事の精度を上げ、一方でリスクを下げて、働く時間の長さより質を追求していきたいですね。社員の平均年齢はまだ高いですが、持続可能な経営、企業であるために新人採用は続けていきますよ。

#### ハンナが取り組む「健康経営」

「働き方改革」「健康経営」が企業の経営課題に挙がるなか、株式会社ハンナは運送業界共通の課題である長時間かつ不規則な労働時間の改善・適正化や、様々な健康施策に取り組んできました。2017年に県内企業で初めて「健康経営優良法人」に認定され（2018年、2019年も連続認定）、また同年、「喫煙と健康」について専門家が社内でも講義を行い、喫煙者のうち約4割が禁煙に成功。ほかに、協会けんぽ奈良支部の「職場まるごと健康チャレンジ」やウォーキングアプリの活用、血圧測定（基準以上だと運転を認めない）を実施しています。健康は無事故・無違反・無災害、ひいては信用と切っても切れない要素。「社員の健康管理は会社の未来への投資」なのです。



#### 会社DATA

代表取締役社長：下村由加里  
本社所在地：奈良市北永井町372  
従業員：107人  
TEL：0742-63-8787  
FAX：0742-63-8788  
URL：https://hanna.co.jp/

#### 株式会社ハンナ

奈良県を拠点にお客様のかけがえのない“価値”を積んで走り続け、2020年に創業45周年、会社設立40周年を迎える。2018年4月には女性活躍推進に積極的に取り組む「なら女性活躍推進倶楽部」に登録。



**会社DATA**  
 代表取締役：近東 宏佳  
 所在地：奈良市三條大路2丁目2-6  
 従業員：94人  
 TEL：0742-33-1221 FAX：0742-33-7035  
 URL：https://ksp-group.co.jp/

**共同精版印刷株式会社**  
 (平成20年度総合表彰)

職場における制度の充実化を行い、次は働き方を変えるべく業務効率化に取り組む共同精版印刷株式会社。全従業員が働きやすい職場づくりのために従業員一人ひとりのライフステージに合わせた各種制度を設けられたことから平成20年度総合表彰を受賞しました。



**会社DATA**  
 代表取締役：田澤 由利  
 所在地：生駒市東松ヶ丘2-1  
 従業員：社員7人、契約スタッフ約100人  
 TEL：0743-74-2012 FAX：0743-74-2013  
 URL：https://www.ysstaff.co.jp/

**株式会社ワイズスタッフ**  
 (平成21年度総合表彰)

柔軟性のある働き方を提唱し、テレワークの先駆け企業である株式会社ワイズスタッフ。在宅勤務制度の導入にいち早く取り組まれたことから平成21年度総合表彰を受賞しました。

インターネット上にあるオフィスなら、どこにいても出社できます。

## 社員に対して育児休業制度、短時間勤務制度などを柔軟に適用。働きやすさと会社の発展はつながっています。

——「働く環境」をどのように整えられてきましたか？

平成4年に育児休業、平成11年に介護休業、平成26年に在宅勤務の各制度を導入しました。現在は3人が育児休業中で、育児中の短時間勤務対象者は4人います。

育児中の短時間勤務はお子さんが未就学の場合に対象となりますが、就学後も短時間勤務を認めている事例もあります。また、1日の所定6時間であれば、勤務時間を自己都合で設定してもかまいませんし、プレス部（印刷工場）では印刷スケジュールにあわせて時間をずらして出勤をしています。また、規定上では定年後65歳まで再雇用する再雇用制度がありますが、その年齢を超えて延長雇用をするなど社員に合わせて柔軟に制度を運用しています。

——そうした制度にどのようなメリットがありますか？

社会的な要請という面はもちろんありますが、育児に関する制度を設けた20年以上前から、他の印刷会社と比べて営業や制作で働く女性社員が多く、結婚や出産を理由に退職した社員はほとんどいません。これまでに延べ14人が育児休業制度を活用しており、業務に慣れた社員が育児休業後に職場復帰することは、会社にとってメリットが大きいと考えています。女性が活躍できる会社という意味では、出産—育児休業—復帰という流れが社内ですべてなっています。

介護休業の実績まではありませんが、親の介護を理由に在宅勤務をしている社員はいます。こちらは今後ニーズが増えてくるかもしれません。

——「働き方」の課題や今後の展望をお聞かせください。

制度をより充実させたり、残業時間を削減しても、会社が利益を出さなければ、安定雇用は保てません。その意味で今後は労働生産性や効率、収益力をいかに向上させるかが課題です。数年前に業務効率化を支援するグループウェアを導入したのに続き、現在は新たな営業支援ツールの導入や、いわゆる“業務の見える化”に取り組んでいます。社員が働きやすくなる制度を整え、次はツールや実践を通して働き方を改良していこうというわけです。

その結果、労働時間が短縮され、その分、家庭や趣味など人生を充実させるために時間を費やしてもらえればと思います。弊社の規模だからかもしれませんが、一人ひとりをよく見ている会社です。従業員を元気にすることが、会社の活気や業績につながっていくことと期待しています。

進展・変化の激しい情報産業を印刷技術と付加価値創造で支える同社。育児中の短時間勤務、定年後の延長雇用など、誰にとっても働きやすい環境を整えている。



## 在宅勤務は当たり前。テレワークで働き方が変わります。

——業務内容とテレワークについて教えてください。

ワイズスタッフはIT系の受託会社です。働きたいけれど子育てや介護で会社をやめた人たちが、契約スタッフとして自宅などでスキルを生かして仕事をしています。テレワークは自由に働くのではなく、その人が仕事のパフォーマンスを最大限に出せる時間と場所で働くこと、必要に応じて柔軟に離れた場所でもきちんと働くことです。今はインターネット上に仮想オフィスをつくり、社員や契約スタッフが集まってきて、それぞれの時間と場所で仕事をしています。出社する、出先で仕事をする、在宅勤務で仕事をするなど、働き方の選択肢を持っているのは、働き手のメリットになります。

——実際に社員はどのような働き方をしているのですか？

移動先でのモバイルワークや在宅勤務が当たり前の会社です。先日も奥さんの出産予定日が近い社員が在宅勤務しますと連絡してきました。休暇を取って出産を待つのでは仕事が止まってしまうますが、在宅で仕事をしながらということで彼も奥さんも安心できると思えました。お子さんの通院などで在宅と出社を柔軟に切り替えている社員もいます。

私は先ほどここ（生駒市）から長野県に向けて、障がい者のテレワークについて講演をしていました。そういうこともできる時代です。郊外に住みたい、でも通勤が大変だし、パートの時給も都市より安い。どうしたものか、という状況から解放させてくれるのもテレワークです。

——これからの解決すべき課題や目標をお聞かせください。

総務省のデータですと、テレワーク・在宅勤務の導入率は19.1%。私たちが始めたころは2%でしたから、随分増えたなと実感していますが、まだまだ。ようやく始まったな、浸透してきたなというところ。制度として導入したけれど、適切に利用されているかという疑問もあります。そうした観点から、テレワークに関するコンサルティングを企業向けに行う別会社を10年ほど前につくりました。テレワークの導入、適切なテレワークの運用で、日本の働き方は変わっていくでしょう。今後もテレワークを支援する事業に取り組み、働き方を変えたら、次はインターネット上に学校をつくり、ノウハウを教育の世界に広げたいと思っています。

代表取締役の田澤由利社長（中央）、出社と在宅を適宜選択して働く遠藤圭悟さん（左）津村真吾さん（右）。生駒市テレワーク&インキュベーションセンター「イコマド」にて。



※テレワーク：ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方



会社DATA  
 本部長：小山 淳二  
 事業内容：共済商品の推進  
 所在地：奈良市西木辻町200-47 (平成30年度仕事と家庭の両立推進部門)  
 従業員：25人  
 TEL：0742-23-6031  
 URL：https://www.zenrosai.coop/contact/zenkoku/nara.html

こくみん共済 coop  
 <全労済>奈良推進本部  
 全職員の半数近くを女性が占めるというこくみん共済 coop<全労済>奈良推進本部。特に女性たちが働きやすい環境づくりに取り組み、平成30年度「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業・仕事と家庭の両立推進部門」を表彰されました。具体的な取り組みについて、小山淳二本部長にお話をうかがいました。

## 独自の休暇制度で仕事と家庭の両立を積極支援しています。

——「仕事と家庭の両立推進」にむけての取り組みはいつから始まったものですか。

「働きやすい職場づくり」の取り組みは、20年ほど前から進めてきたものですが、ただ制度が整えられていればよいというのではなく、実態が伴ったものにしなければと、安全衛生委員会を中心に取り組んできました。例えば、年次有給休暇は、自分が休むと他の人に迷惑をかけるのではという気遣いなどから、なかなか消化されないという話をよく聞きますが、私どもでは、各自で取得計画を立て、月1日は必ず年次有給休暇を取得できるようにしています。まず、管理職から率先して取得し、さらには当本部の全職員で共有しているスケジュール表に組み入れることで、休みやすい環境づくりを行っています。全員の年次有給休暇が見える化されているため、あらかじめ業務の調整もできます。

——その他の休暇制度も充実されているようですが？

昨年のように、大きな災害があると、長期間にわたり、住宅の被害状況を確認する対応を行っています。被災された組合員対応を最優先するのはもちろんですが、休めるときには積極的に休暇を取得するよう、安全衛生委員会や上司から声掛けをし、毎月の年次有給休暇を取得できなかった職員には、代替日での取得を促します。それでも未消化の年次有給休暇がある場合には、一定の限度内で、年次有給休暇を積み立てることができる「積立年休制度」も設けています。また、年次有給休暇とは別に、年に一度、連続で5日間、好きな時期に取得できる「連続特別休暇制度」があります。旅行代金が高かったり混雑したりする時期を

避けて休暇の計画が立てられると好評ですね。

——子育て支援としては、こういったことをされていますか。

「仕事と家事の両立」を支援するため、女性特別休暇として「育児時間」を設けています。この「育児時間」は、1日2回各30分、またはまとめて1時間の取得ができます。また、1時間単位で年次有給休暇を使える制度は、男女を問わず、多くの職員が利用しています。

育児休暇中の職員の業務は、臨時職員を含め職員全員でカバーし、職場の情報を共有することで、復帰しやすい環境づくりも大切にしています。育児休暇とは別に、介護のための休暇制度もあります。私たちは、男女ともに働きやすい環境づくりを目指しており、そのための支援は惜しみません。今後の課題としては、男性職員の育児休暇の取得推進でしょうか。

——「働きやすい環境づくり」に向けての今後の取り組みについてお聞かせください。

昨年から、業務の効率化を目指して抜本的に業務内容を見直し、再構築を図る作業をスタートさせました。まずは、「モノを探す」という無駄な時間を削減するため、パソコンの中のデータを整理し、不要なものは削除するほか、事務所内の「5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）」に着手しています。こうして生まれてきたゆとりによって、年次有給休暇の取得や残業の縮減をさらに進めていきたいと考えています。



会社DATA  
 理事長：辻村 泰範  
 事業内容：社会福祉事業  
 所在地：生駒市元町2-14-8 (平成30年度若年者雇用促進部門)  
 従業員：法人全体732人  
 TEL：0743-74-1172 (代)  
 URL：https://hozanji-wel.org/

社会福祉法人  
 宝山寺福祉事業団  
 生駒市を中心に、多数の社会福祉施設を運営する宝山寺福祉事業団。キャリアパスを通じて処遇改善や若手職員の育成に取り組まれてきたことから、平成30年度「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業・若年者雇用促進部門」を表彰されました。辻村泰範理事にお話をうかがいました。

## キャリアパスと正規職員雇用で働き続ける意欲を高めています。

——「若年層の雇用推進」に向けての取り組みについて、そのきっかけをお教えてください。

この数年、福祉事業における人材の確保が社会的に大きな課題になっています。私たちはまず、これから就職する若年層に向けて、私たちの仕事を理解してもらおうと、中学生の職場体験や、高校生・大学生のインターンシップを積極的に受け入れています。大学生に向けては、参加しやすいように高齢者部門で一昨年から、1日、3日、1週間とコースを設定しました。地元中学生の職場体験では、私どもの保育園の卒園者もいます。「保育園の先生になりたい」と語っていた当時を思い出し、あらためて職業の選択肢の一つにもらえるのは嬉しいですね。ボランティアや卒論のために現場を手伝ってくれた学生たちがそのまま職員になった例もあり、この仕事のやり甲斐や魅力をきちんと理解してもらおうことの大切さを実感しています。

——「キャリアパス」を積極的に活用されていますね。

もともとは介護職員の処遇改善を目的として、数年前から法人全体でキャリアパスを導入しています。すべての事業・施設において1等級（新任）から7等級（施設長）の職能等級を設け、それぞれの階層でなすべき担当業務や、期待される職能を定義づけています。また、等級別の研修も実施していますが、結局、全体像が見えないと、研修を受けていてもその意図は正確に伝わっていないことがわかりました。そこで、今春から「キャリアパスポート」を全職員に配布。当法人の事業理念をはじめ、各階層の職能の定義や研修の記録、さらには永年勤続表彰の記録までをその一冊にまとめるようにしました。これにより、キャリアアップのためにはこういった職能を磨く必要があるのかな

どが明確になります。特に若年層職員においては、目標に向けての道筋が見えることで、意欲の向上につながることを期待しています。

——職員の働きやすさを支援するためのその他の取り組みを教えてください。

若手職員の育成については、各施設で職員の勤続年数の分布や定員の規模などが異なるため、それぞれの現場に任せており、先輩とのマンツーマンの場合もありますし、クラスごとにグループで指導している場合もあります。基本は、丁寧に指導することを心がけており、それが離職率の低さにつながっているかと思えます。また、職員の育児や介護の支援として、勤務時間を前後2時間まで短くすることのできる「時短勤務制度」を設けています。

——「働きやすい職場づくり」に向けての今後の取り組みなどをお聞かせください。

私どもでは基本的に、全職員を正規雇用にしたいと考えています。なかには、家庭の事情などで非正規のままを望まれる人もいますが、優れた能力を発揮していただくため、年に1回、正規職員登用試験を実施しています。一般の採用試験と異なるのは、現場での勤務実態を評価に組み入れることで、実技試験を免除していることです。昨年度実績では9名が正規職員に転換しています。年々、現場での業務とは別に書類仕事が増えています。職員の負担を少しでも軽減できるよう、今後はシステムの導入などにより、ICT（情報通信技術）の力を借りて、業務量の削減を図っていきたく考えています。



社会福祉法人聖寿会 介護老人福祉施設かなはし苑  
下村 清夏さん  
奈良県立高等技術専門校 販売実務科 平成27年度生

厳しいことや失敗あつての今。  
「ありがとう」を励みに頑張っています。

——奈良県立高等技術専門校での1年間を振り返って、今どのように感じますか。

高校を卒業したらすぐに就職をと考えていましたが、先生に勧められて同校に進みました。職業訓練は難しい内容もあり、失敗もよくしましたが、みんな仲が良く、楽しかったです。挨拶やマナーも教えてもらい、その1年間あつての今なので、とても感謝しています。現在、同校に通う人に「今は厳しいかもしれないけれど、社会に出たら、ありがたみがわかるよ」と伝えたいです。

——「かなはし苑」に就職した経緯と、現在の仕事内容を教えてください。

入校した当初は販売の仕事がしたいと思っていましたが、祖父母にかわいがってもらった体験や、指導員の先生から「おじいさん、おばあさんのアイドルになってみては？」と言われ、介護の仕事に興味を持ちました。いろいろな会社が集まる面接会で、かなはし苑さんの面接にチャレンジして採用していただきました。

主な仕事は清掃、ベッドメイクやシーツ交換、食事の配膳・下膳、ベッドから車いすに移動するお手伝いなどです。利用者の方々の安全を第一に気をつけています。最初は注意されることもありましたが、今では自分で考えて仕事ができるようになったと思います。

——どのようなことが仕事のやりがいになっていますか？

やっぱり、「ありがとう」と言ってもらえることです。「頑張つてな」と応援されることもうれしいです。今年、同じ高等技術専門校を出た“後輩”と一緒に働くことになり、すぐに仲良くなりました。仕事の失敗や悩みを聞き、「まだこれからやん」と励ましています。

仕事帰りにジムでダンスをしたり、筋力トレーニングをしたり、休日に遊園地で遊んだりするのを楽しみにしています。また、介護福祉に関係する資格を取りたいと思います。家で少しずつ勉強しています。お世話になっている方々に感謝しながら、頑張っていきます。



すぐに慕われるキャラクターの下村さん。笑顔でおしゃべりして、皆を和ませます。

PROFILE 下村 清夏 (しもむら しずか)

1995年生まれ、橿原市出身。高校卒業後、奈良県立高等技術専門校販売実務科での職業訓練を経て、介護老人福祉施設かなはし苑に就職。在学中にアビリンピック（全国障害者技能競技大会）の奈良県大会で清掃部門に出場したことが思い出です。



利用者の方々が安全に、快適に過ごせるように隅々まで気を配っています。

なんとチャレンジド株式会社  
向井 俊弥さん  
奈良県立高等技術専門校 販売実務科 平成30年度生

同じミスを繰り返さないように  
「集中と確認」を心掛けて仕事をしています。

——現在の仕事内容を教えてください。

パソコンを使って入力作業をしたり、名刺やゴム印を作成したりするほか、南都銀行の各支店から依頼された帳票類や事務用品などをピッキングして発送する作業をしています。まだ入社1年目なので、上司や先輩方が指示していただくことが多いですが、名刺作成など基本的な作業は一人でできるようになり、褒められることも増えてきました。一つひとつの作業をもう一歩深いところまで任されたり、いろいろと経験したりしていきながら、難しいレベルの仕事もできるようになりたいです。

——奈良県立高等技術専門校に進んだ動機や身につけたことを聞かせてください。

高校生の頃にアルバイトの経験がなく、社会に出るにしても仕事の基礎やマナーなど分からないことがたくさんあり、また、高校の先生の勧めもあって同校の販売実務科に進みました。学校と違い、話を聞くだけでなく、考えて行動することが多く、仕事の厳しさを体験することができました。

販売実務科ではメモの取り方や清掃、ピッキングの職業訓練もあり、今の仕事と共通しているところがいろいろありました。そうした訓練を重ねて、作業にかかる時間が段々短くなっていくことに、自分の成長を感じることができました。

——仕事で成長を感じることや今後の目標はどんなことですか？

ミスが少なくなったと思います。たとえミスしても、次の日に同じミスをしないように集中し、一つひとつの作業をしっかりと確認するようにしています。また、決められた時間に終わらせないといけない仕事では、それにあったスピードで作業するよう心掛けています。

これからもいろいろと経験を積んで、パソコンを使う仕事をもっとしていきたいと思つていますし、会社の実習に来る人たちのコーチ役を任されたいです。そして、会社の社訓である「挑戦、信頼、協調」を大切に、公私で自立したいと思つています。



右は部長の野村真史さん。成長を見守りながら、背中を押してくださる上司や先輩のおかげでステップアップしています。



販売実務科でも取り組んだピッキング業務は、上役の信頼が得られるところまで成長できました。



PROFILE 向井 俊弥 (むかい しゅんや)

1999年生まれ、香芝市出身。高校卒業後、奈良県立高等技術専門校販売実務科での職業訓練を経て、2018年8月設立の「なんとチャレンジド株式会社」に就職。在学中は人間関係に悩んだ時期もありましたが、毅にこらえず、自行動したことで、コミュニケーション力が上がりました。



DATA

所在地：磯城郡三宅町石見440  
TEL：0745-44-0565  
URL：http://www.pref.nara.jp/1755.htm

奈良県立高等技術専門校

学校を卒業し新たに就職する人や、再就職を希望する人が、就職に必要な技能・知識を学ぶ、職業能力開発促進法に基づく公共職業能力開発施設。企業での就労を目指す知的障害の方を対象とした販売実務科のほか全部で9つの訓練科を設置。

## 働きながら技術を磨く

認定職業訓練：事業主等が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める教科、訓練期間、設備などの基準に合うものとして都道府県知事が認定した訓練。

孫七瓦工業株式会社  
中小野祐介さん  
奈良県瓦葺高等職業訓練校 修了生

訓練校で学んだ基礎を応用し、  
恥ずかしくない仕事をやり続けたい。

——現在の仕事内容、やりがいを教えてください。

屋根瓦のふき替え工事全般を任されています。できることは増えてきましたが、後で見返すと反省点も多いですね。自分なりのこだわりを持って仕事をやっているといいのですが、まだそのレベルまで達していません。きれいに葺きたいというので精いっぱいです。ただ、出来上がりを見ると、達成感が大きく、夏の暑い時期など屋根の上で「なんでこんなきついことをやっているんだろう」と思うこともありますが、終わると何がきつかったのか忘れて、次の屋根のことを考えています。

——奈良県瓦葺高等職業訓練校に入校した経緯を聞かせてください。

この業界には35歳になる年に飛び込みました。それまで介護職に就いていましたが、元々建築関係に興味があり、やりたいことをやろう！と熱意だけで入社してもらいました。弊社の“新人”は訓練校で技能を習得することになっていて、私も国家資格である「2級かわらぶき技能士」への最短距離だと思って学びました。同期は20歳前後でしたが、年齢を言い訳にせず、誰よりもうまくなろうと思っていました。私の成績に対して奈良県知事表彰をいただいたのも、そんな気持ちが強かったからだと思います。実際の瓦葺きは教科書通りにはいきませんが、訓練校で学んだ基礎があるから、現場でいろいろと応用を利かせることができています。

——転職して飛び込んだ“職人の仕事”で、どんな目標をお持ちですか？

訓練校で学びながらも、現場で仕事をしてきました。自分で施工した屋根を見て、次はこうしようと思うことが増えてきて、そう思えること自体、以前より腕が上がったことなのかなと思います。この先も家から屋根がなくなることはありません。だから、屋根に関して何でもできるようになり、あいつに任せておけと言われたいですね。そのために、他の瓦葺職人に見られても恥ずかしくない仕事をやり続けなければならないと思います。



35歳で職人の道へ。「技術を習得するには限界の年齢でした」と中小野さん。だからこそ「できなくても仕方がないと思われたくない」と並々ならぬ向上心で、今も“修行中”です。

奈良ロイヤルホテル  
濱田 勝さん

奈良調理短期大学校 調理技術科 2年生

あこがれの日本料理の世界へ。  
“一人前”を目指して、職業訓練と修行を両立中。

——奈良調理短期大学校での、学びについて教えてください。

祖父と父が日本料理に関係する仕事をしており、小学生の頃から料理人へのあこがれがあったので、高校卒業後は料理人の道に進むと決めていました。訓練校では基礎から本格的な実習まで専門的に学ぶことができ、修了すれば調理師免許を取得できます。同期は9人と少ないですが、お互いに同じ目標を持って学んでいるので、一歩でも遅れないようにと刺激を受けています。1年生では包丁の研ぎ方、猫背にならないなど調理時の姿勢、様々な食材の切り方といった基礎を学びました。2年生になると実習の難度も上がってきました。

——学びと修行を両立中ですが、仕事ではどんなことを任されていますか？

授業がない日は自宅から職場に入りますが、週4日の授業がある曜日は授業後に職場へ向かいます。仕事は仕込み中心で、仕込む量を自分で考えて決めているので、加減が難しいです。他に魚をさばいたり、揚げ物を担当したり、盛り付け場に入ることもあります。週末など忙しい日は厨房もスピードが要求されるので、1秒1秒を大切にしています。冷凍物を水で解凍すべきところをお湯で解凍してしまったなど失敗もいろいろありますが、「前よりうまくなっているじゃないか」と褒めてもらえることもあり、少しずつ自信というか、経験を増やしているところです。

——これまでの成長の手ごたえと将来の目標を聞かせてください。

成長の実感はあまりありませんが、こなすだけで精いっぱいというわけではなく、盛り付けの配置や彩りを考えるなど、できることが増えてきたという実感はあります。将来は日本料理のお店を自分で持ち、そこで父と一緒に仕事ができればいいなと思っています。日本料理は繊細で奥深いところが魅力です。知識と技術の習得は簡単ではありませんが、好きな料理に打ち込めて幸せだなと思いつつ修行しています。



奈良調理短期大学校で巻きずしの調理実習に取り組む濱田さん。おいしさはもちろん、見た目や食べる人の笑顔を思いつくることも大切。同じ目標を持つ同期と技術を高め合っています。



PROFILE 濱田 勝 (はまだ しょう)

2000年生まれ、奈良市出身。高校卒業後、奈良ロイヤルホテルの日本料理「竹の家」にて修行をスタート。同時に奈良調理短期大学校調理技術科で訓練中。休日も自宅で包丁を握り、家族に肉じゃがなどを振る舞う。



「下積みといっても、すぐに仕事をやらせてもらえました」と濱田さん。経験が浅くても任される環境で腕を磨き、責任感と自信をつけています。



PROFILE 中小野祐介 (なかこの ゆうすけ)

1980年生まれ、和歌山県出身。介護福祉職を経て、2015年秋に孫七瓦工業株式会社入社。奈良県瓦葺高等職業訓練校に2017年4月入校、2019年3月修了。成績優秀者として奈良県知事表彰受賞。



瓦の品質をチェックする中小野さん。「実際の瓦はサイズもまちまち。現場では応用しかありませんが、訓練校で身につけた基礎が役立っています」