






JAVADA 便り

～未来につなげたい人間力～

2017年4月号

<CONTENTS>

 業界探訪	「多能工」Premium P. 1 日本ばね工業会 技術部長 井上 信彦 氏
 CAD S (キッズ)な人	「人事界の重鎮」にそのキャリアを聞く P. 7 佐藤人事マネジメント事務所 佐藤 亮平 氏
 女性の匠	「表装の女性匠」にその生き様を聞く P. 12 高澤表具店 代表 日野 正恵 氏
 Information	 職場あるある川柳 P. 18

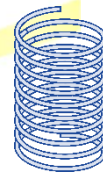


一般社団法人 日本ばね工業会

〒101-0038 東京都千代田区神田美倉町12
MH-KIYAビル3階
TEL: 03-3251-5234

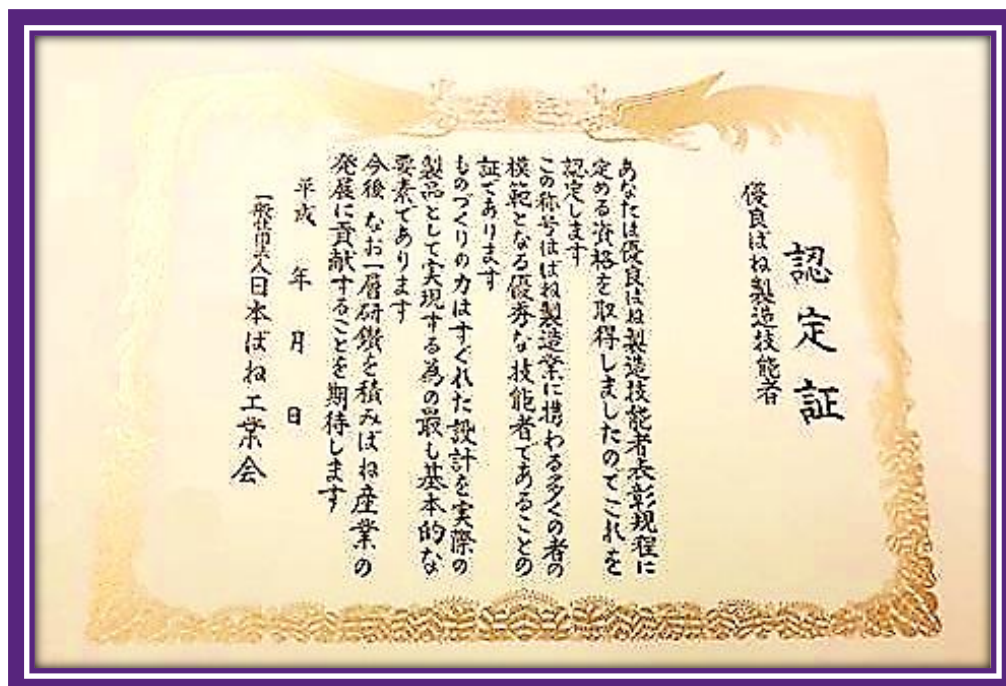


「多能工」Premium



優良ばね製造技能者表彰制度

今回は、技能士の方々に対し、業界団体として、ホットな取組みをされている「一般社団法人 日本ばね工業会」様を紹介します。
技術部長の井上信彦氏に、その内容についてお伺いしました。



対象の方に授与される認定証



まず、「一般社団法人 日本ばね工業会」(以下「工業会」)についてお話し下さい。

概要と沿革について

ばねメーカー、ばね用材料メーカー、ばね生産設備設計施工業者、試験機器メーカーなどから成る業界団体で、ばね工業の健全な発展を通じ、機械産業の発展に寄与することを目的として、1948年(昭和23年)に設立されました。



技術部長 井上 信彦 氏

工業会の組織と会員について

東京に本部を置き、その統括下に「東部」「中部」「西部」の3支部を置き、会員はいずれかの支部に所属します。会員については、平成28年5月末時点において、「正会員」が「218社」、「賛助会員」が「38社」で、合計「256社」です。

また、具体的に事業活動を推進する組織として、「総務委員会」「技術委員会」「標準化会議」「技能検定委員会」の4つの委員会を設けています。

人材育成への取組みについてお話し下さい。

まず、「技術教育」については、「ばね技術講習会」を開催しています。これは、「線ばね・薄板ばねに関する技術」「熱処理に関する技術」の基礎教育を目的とするもので、各支部ごとに、年3～5回実施しています。

次に、「技能教育」については、国家資格である技能検定「金属ばね製造」の技能士育成のための受検対策講習会を、各支部ごとに毎年実施しています。内容については、実技と学科とを区別して行うとともに、テキストは、当工業会発行の「ばねハンドブック」を使用しています。

技能検定受検に対する支援について

「金属ばね製造」が技能検定職種として制定された1985年(昭和60年)以来、当工業会として試験の実施に協力してきました。

特に、実技試験の実施については、全国規模で協力させていただいています。とりわけ「東京都」「愛知県」「大阪府」の3つの職業能力開発協会については、当該協会から当工業会に対して、直接ご依頼をいただいています。

ちなみに、「金属ばね製造」における「2015年度(平成27年度)の受検状況」、「1985年度(昭和60年度)～2015年度(平成27年度)までの累計の受検状況」は、「表1」のとおりです。

表1 「金属ばね製造」技能検定の受検状況

年度区分	作業名区分	実施県	1 級 (名)		2 級 (名)	
			受検申請者数	合格者数	受検申請者数	合格者数
2015 (H27)	線ばね製造作業	北海道	0	0	10	6
		栃木県	15	6	16	9
		埼玉県	10	5	12	6
		東京都	55	23	40	16
		愛知県	48	18	70	47
		京都府	7	1	9	5
		大阪府	26	11	46	25
		大分県	8	4	17	9
		①小計	169	68	220	123
	薄板ばね製造作業	栃木県	3	1	6	3
		東京都	26	22	4	1
		山梨県	0	0	1	0
		愛知県	22	2	43	26
		京都府	3	3	6	6
		大分県	26	9	34	10
	②小計	80	37	94	46	
	合計 (①+②)			249	105	314
1985(S60)～2015(H27)までの累計	①線ばね製造作業		2,915	1,107	6,283	2,830
	②薄板ばね製造作業		1,580	710	3,129	1,225
	合計 (①+②)		4,495	1,817	9,412	4,055

(出典:厚生労働省 職業能力開発局 能力評価課 「平成27年度 技能検定実施状況」)



では、技能検定の複数の職種に合格された方、いわゆる「多能工」の方に対し、貴工業会として表彰する「優良ばね製造技能者表彰制度」についてお聞きします。



制度創設の背景についてお話し下さい。



社員の「モチベーションアップ」「スキルアップ」支援に着目

制度としては、1996年(平成8年)に創設しました。

歴史的に、当工業会としては、技能検定の重要性を認識し、受検勧奨に力を注いできました。制度創設から数年経った頃には、「線ばね製造作業」を例に取ると、最上位のグレードが「1級」であることから、「1級」を取得すると、それ以降の目標がなくなってしまうといった声が聞こえてくるようになり、当工業会としての悩みの1つでもありました。

そういった背景を踏まえ、会員企業における社員の「モチベーションアップ」や「スキルアップ」を、工業会として支援する方法はないかと、種々の観点から検討を重ね、制度創設に至りました。

ただ、会員企業の中には、技能検定の合格者に対して、既に企業独自に表彰制度を設けていたところもありましたので、少し心配をしていました。しかし、該当企業にヒアリングを行ったところ、「企業表彰」に加えて、「工業会表彰」も受けられるようになることから、「ありがたい」といったお考えを示していただき、特段の混乱はありませんでした。



所掌する委員会についてお話し下さい。



所掌は「技術委員会」

先述の4つの委員会のうち、「技術委員会」で所掌しています。

関連する委員会として、「技能検定委員会」がありますが、そちらは、技能検定の実施に関するオペレーションがメインです。

これに対して「技術委員会」は、「技能・技術の向上」を目的とする委員会であることから、こちらで所掌することにしたというのが経緯です。



表彰規定についてお話し下さい。



「多能工」化という指針設定

本制度は、技能検定の職種において、当業界の「核」となる「金属ばね製造」の合格に加え、製造過程において関連する1～2職種について、合格された方を表彰するというものです。技能検定の職種立てが、元々「単能工」的であることから、現場作業的に関連する複数の職種合格を目指す、いわゆる「多能工」化という指針を設定することにより、工業会として、会員企業の社員の方々の「モチベーションアップ」や「スキルアップ」の支援に繋がりたいというのが趣旨です。

次に、「表彰の種類」の変遷についてお話しします。

まず、制度を創設した1996年度(平成8年度)～2006年度(平成18年度)までは、「1グレード」の賞の設定でした。

そして、2007年度(平成19年度)～2011年度(平成23年度)までは、「金賞(AAA)」「銀賞(AA)」という「2グレード」の賞の設定でした。

さらに、2012年度(平成24年度)以降は、「金賞(AAA)」の上位に「プラチナ賞(Platinum)」を設定し、トータル「3グレード」の賞の設定となり、現在に至っています。

現在の「表彰の区分」と「該当する技能検定の職種」との関係について、概略を説明します。

まず、大枠として、「金属ばね製造」職種における「①線ばね製造作業」「②薄板ばね製造作業」と「金属熱処理」職種における「③いずれか1つの作業」の合格を、「主要なばね技能士資格」として位置づけています。

「プラチナ賞」については、「1級を3種取得」することが必要です。「3種の組み合わせ」は、「主要なばね技能士資格の1級を3種」、あるいは、「主要なばね技能士資格の1級を2種」と「機械加工などの指定したばね関連資格の1級を1種」などです。

「金賞」については、「1級を2種取得」することが必要です。「2種の組み合わせ」は、「主要なばね技能士資格の1級を2種」、あるいは、「主要なばね技能士資格の1級を1種」と「ばね関連資格の1級を1種」などです。

「銀賞」については、「1級を1種以上、及び、2級を1種の計2種を取得」することが必要です。「2種の組み合わせ」は、「主要なばね技能士資格を1種以上」を含み、また、「ばね関連資格を1種」含んでもよいこととしています。

また、上記の内容を詳細に示したものが、「表2」となります。

なお、表彰者に授与されるものは、各賞とも、「認定書」「メダル」及び「バッジ」です。

表2 優良ばね製造技能者表彰制度
「表彰の区分」と「該当する技能検定の職種」

表彰の区分	該当する技能検定の職種				関連職種 (10職種29作業)
	金属ばね製造	金属熱処理	関連職種		
	線ばね製造作業	薄板ばね製造作業	一般熱処理作業	深沈・浸炭窒化・窒化処理作業	高周波・炎熱処理作業
プラチナ賞 (Platinum) (右記のいずれか) 【合計3種取得】	「1級」取得	「1級」取得	上記いずれか「1種」の「1級」取得		上
	「1級」取得	「1級」取得	-		上
	「1級」取得	-	上記いずれか「1種」の「1級」取得		上記いずれか「1種」の「1級」取得
金賞 (AAA) (右記のいずれか) 【合計2種取得】	「1級」取得	「1級」取得	-		-
	「1級」取得	-	上記いずれか「1種」の「1級」取得		-
	-	「1級」取得	上記いずれか「1種」の「1級」取得		上記いずれか「1種」の「1級」取得
銀賞 (AA) (右記のいずれか) 【合計2種取得】	「1級」取得	「2級」取得	-		-
	「1級」取得	-	上記いずれか「1種」の「2級」取得		-
	「2級」取得	「1級」取得	-		-
	-	「1級」取得	上記いずれか「1種」の「2級」取得		-
	「2級」取得	-	上記いずれか「1種」の「1級」取得		-
	-	「2級」取得	上記いずれか「1種」の「1級」取得		-
	「1級」取得	-	-		上記いずれか「1種」の「1級」又は「2級」取得
	-	「1級」取得	-		上記いずれか「1種」の「1級」又は「2級」取得
	-	-	上記いずれか「1種」の「1級」取得		上記いずれか「1種」の「1級」又は「2級」取得
	「2級」取得	-	-		上記いずれか「1種」の「1級」取得

画面拡大は、表内にカーソルを置き、「左クリック」



表彰者数の経緯についてお話し下さい。

表3 「優良ばね製造技能者」表彰制度
表彰者数の経緯

毎年、平均「60 数名」を表彰

制度創設以降、2015 年度(平成 27 年度)までの表彰者数の累計は「764 名」です。ここ 4 年間では、毎年、平均「60 数名」の方々が、受賞されています。

なお、年度ごとの表彰者数の経緯は、「表 3」のとおりです。

表彰年度		表彰者数(名)			小計
西暦(年度)	和暦(年度)	プラチナ賞 (Platinum)	金賞 (AAA)	銀賞 (AA)	
1996	H08		42		42
1997	H09		13		13
1998	H10		25		25
1999	H11		28		28
2000	H12		32		32
2001	H13		32		32
2002	H14		31		31
2003	H15		17		17
2004	H16		17		17
2005	H17		26		26
2006	H18		26		26
2007	H19	—	6	37	43
2008	H20	—	12	28	40
2009	H21	—	14	23	37
2010	H22	—	16	27	43
2011	H23	—	27	31	58
2012	H24	11	25	22	58
2013	H25	12	31	31	74
2014	H26	10	17	32	59
2015	H27	14	28	21	63
合		計			764



表彰された方の声についてお話し下さい。

「プロとしての意識が向上」「多能工としての自覚増」「モチベーションが向上」

表彰式は、各支部ごとに、年 1 回開催する「年次大会」という場において行っています。また、表彰対象者の中から、代表として「1 名」を選出し、「謝辞」を読んでもらうこともやっています。

表彰された方々の率直な感想としては、「仕事をしていく上で、プロとしての意識が向上した。」「いわゆる「多能工」としての自覚が増した。」「結果として「やる気」が増し、モチベーションの向上に繋がった。」といった声が聞こえてきます。

ある会合で、表彰者のお一人にお会いしたとき、「表彰式でもらった「バッジ」を、作業帽に付けているんですよ！」と、笑顔で語ってくれたことが、とても印象的であり、私自身、とても嬉しかったし、制度の運営側としても、とても励みになりました。



表彰者が所属する企業の声についてお話し下さい。

スキルの底上げに繋がる

「トータル的に、スキルの底上げに繋がる。」といった趣旨のお話しをいただくのが、最も多いように思います。また、本制度に熱心な企業に共通することは、企業内において、色々な方法により、表彰者に関する PR やご褒美を準備されているということです。

例えば、ある企業では、「金賞」を取ったら、遊びで「アメリカ旅行」、「プラチナ賞」を取ったら、名誉的な位置付けで、「プラチナ賞」とともに、「手形」を写し取った色紙に「名前」を入れ、額縁に収めたものを玄関などに飾るといった報告を受けています。

 表彰者がまだいない企業の反応については、如何ですか。

「スキルの底上げに活用」「社員表彰の要件とリンク」

色々な場面を活用して、経営層の方々に聞きますと、本制度の存在は、かなり意識していただいているようです。

具体的には、「スキルの底上げに活用していきたい。」「社員表彰の要件とリンクさせていきたい。」といった今後の取組みの意向を示していただいています。

 制度を創設してみて良かったことについてお話し下さい。

「コンスタントな受検者確保」と「業界内の連携強化」


2つの視点からお話しします。

まず1つ目は、技能検定の「受検者数」の視点です。ここ6年くらいのスパンで見ると、コンスタントに「500名」を超える(平均で約「560名」)状況で推移しています。単なる技能検定の受検勸奨では、数年経てば減少傾向になるところ、毎年一定数の受検者が確保できているというのは、この制度による「有形効果」の1つだと思います。

2つ目は、「業界内の連携」の視点です。色々な場面で、「各種委員会」相互間、「各支部」相互間、「会員企業」相互間などにおける連携強化を肌で感じることができるというのも、この制度による「無形効果」の1つだと思います。

 今後、この制度について、補完していきたい内容があればお話し下さい。

本制度を、一層、業界内に根付かせるとともに、活用していただくために、「表彰のグレード数を増やす。」「各賞の受賞要件をアレンジする。」などの案も含め、より魅力的なものにするために模索中です。

 この制度を踏まえ、貴工業会の今後の取組みについてお話し下さい。

2つの視点から考えています。

まず、1つ目は、「技能士の視野の拡大」の視点です。具体的には、技能士の方々を対象に、他社の工場見学を実施したいと思っています。「東部」支部から始め、「中部」支部・「西部」支部へと順次広げていきたいです。

2つ目は、「支部活動の活性化」の視点です。具体的には、「各種委員会を横断」「各種委員会の相互連携」などをキーワードとするテーマを提案し、事業に結び付け、推進していければと思っています。

本日は、「プレミアムなお時間」をいただき、本当にありがとうございました。



佐藤人事マネジメント事務所

さとう りょうへい
佐藤 亮平氏

〒354-0026

埼玉県富士見市鶴瀬西3-3-8

連絡先 080-8028-6258

Profile

1964年生まれ 牡羊座

🍷 酔うと「おやじギャグ」が出ます。(それが何か・・・笑)

本取材は、当協会が販売する自己理解を深めるツールである「CADS&CADI」のうち、「CADS」を利用し、自分のキャリアを整理するワークシートのテーマを質問事項とし、取材をさせていただきました。

「CADS&CADI(キャッツ・アント・キャディ)」とは

- 自分の職業生活を振り返り、身に付いた能力、行動特性等について自己理解を深めたうえで、「今後やるべきこと」を明確化させるもので、「CADS」と「CADI」という2つのツールから構成されています。
- 「CADS」は、自分のキャリアを整理するためのシートで、6種のワークシートで構成されています。
- 「CADI」は、「81の質問」に答えることにより、「キャリア形成力」や「個人的傾向」がグラフ化できるツールです。

1. 主な職歴についてお話し下さい。

🎯 人事畑一筋です！

1987年に、某「パンメーカー」へ就職し、約5年勤めました。直営店4店舗の勤務後、総務部人事課へ異動となりました。今思うと、これが、「人事」との付き合いの始まりです。

次に、1991年に、某「チケット販売会社」へ転職し、約16年勤めました。そこでは、まず、管理本部人事部へ配属され、「課長」として、労務管理、人事制度、福利厚生などを担当しました。そして、「人事部長」を経て、人事企画、組織戦略の策定、本部制の再編などに従事しました。

次に、2007年に、某「進学予備校」へ転職し、約1年弱勤めました。そこでは、人事部の「副本部長補」として、給与制度の再構築、労務管理などに従事しました。

次に、2008年に、組織、人事、人材育成などに関する某「コンサルタント会社」に転職し、約9年勤めました。そこでは、「取締役」として、人事に関わる制度設計、規程の作成・精査、各種研修の企画などに従事しました。

そして、2016年の10月に、「佐藤人事マネジメント事務所」として独立開業し、現在に至ります。

2. ベスト・ジョブはどんな内容ですか。

独自の人事評価制度の構築！

某「チケット販売会社」の時代に、「独自の人事評価制度を構築できたこと」だと、自信を持って言えます。バブル崩壊後の経営的に苦しい時代でした。コンサルタント会社に頼むと金がかかるし、かつ、自社に合ったものができるとは限らないことから、自社で独自につくろうということになり、まとめ上げるまでには「まる2年」の歳月を費やしました。

まず、社長と中堅社員とで「プロジェクト」を立ち上げ、社長と徹底的にディスカッションすることから始め、手作りで「企業理念」をまとめ上げました。内容的には、「人としての在り方」や「仕事に対する姿勢」についての方向性を示すものでした。

次に、その「企業理念」に連動させて「人事評価制度」を構築しました。そのうえで、「仕事の成果」に関する基本となる考え方を、次式により表すことにしました。

$$\text{仕事の成果(成功の方程式)} = \text{「能力」} \times \text{「情熱・意欲」} \times \text{「考え方」}$$

この式の中で、「能力」については、「求められる成果を出しているか」を評価の対象とするとともに、「Performance 評価」と称することにしました。

また、「情熱・意欲」×「考え方」については、「企業理念に基づく行動を日々とっているか」を評価の対象とするとともに、「Value 評価」と称することにしました。

なお、評価に当たっては、「Performance 評価」よりも「Value 評価」を重視することとし、「Value 評価」の達成指標となる主な項目として、「仕事の夢・ビジョン」「素直な心」「会社を代表する意識」「チームプレー」「明るい挨拶」「プロ意識」「世界一・世界初」「遊びのアンテナ」「オタク性・専門性」などを設定しました。

この「プロジェクト」に参画できたことにより、「ゼロからつくることの大変さ」「行き詰まったときの自分との戦い方」「できたときの達成感」「社長とのホンネの部分での意思疎通」などが、理屈抜きに実感として得られました。このことが、その後の自分の人生も含め、仕事をやっていくうえでのベースを築けた気がします。

3. ワースト・ジョブはどんな内容ですか。

天狗になりかけていた自分の言動！

同じく、某「チケット販売会社」の時代のときです。自分で言うのも変ですが、昇進が人より早かったと思います。

そんなキャリアの中、人事課長という立場のときに、外部講師に依頼し、宿泊付きの管理職研修を実施しました。そのころ、同時並行で、部内において、年俸制導入について検討中でもあり、その導入に当たり、直属の部長と一部考え方の合わない箇所がありました。

夜の懇親会とき、自分ではそんなつもりではなかったのですが、結果的に、研修会に参加していた管理職に対し、「部長の悪口を言った」ような状況になってしまいました。これを外部講師が聞いていて、翌日の研修会とき、参加者の前で、「直属の上司の悪口を言うとは何事だ」という主旨で怒られてしまいました。正直、かなり自己嫌悪に陥りました。

研修会終了後、外部講師から、先日は参加者の前で言い過ぎて申し訳なかった旨の電話があり、自分でも天狗になっていた反省もあったことから、どうしたらよいかを外部講師に相談しました。とにかく、まず部長に謝れとのアドバイスをいただいたことから、早速、部長に対し、正直に「いきさつ」を話し、素直に謝りました。部長も「よく話してくれた」と理解を示し、許していただいたことから、胸をなで下ろしました。

「人間としてやってはいけないことを、知らず知らずに行っていたこと」や「天狗になりかけていた自分への戒め」を痛感しました。

4. 今の自分の「強み」は何だと思えますか。

有機的に機能する人事制度の構築！

人事、評価、給与、社会保険、福利厚生などの知識と実務に関すること、また、これらを有機的に制度として構築してことには自信があります。

とりわけ、「評価」を、「給与」と「賞与」とに繋げていくことの大切さ、難しさは痛感しています。それを克服する極意！(笑)は、キャリア形成として、一般に「スペシャリスト型」と「ゼネラリスト型」とに大別されますが、それらを「併用型」とし、「同格」とする工夫が大切です。また、業績にはあまり反映できていないが、「ある分野の交渉に秀でている」「ある分野の人脈にすごいものを持っている」など、いわゆる超特技の持ち主を認める工夫も大切です。

まあ、このあたりの内容は、得意分野でもありますので、お困りのことがございましたら、遠慮なくご連絡下さい。必ず、ご満足いただける内容をご提案します！！

5. 今の自分の「弱み」は何だと思えますか。

仕事の抱え込み！

「自分で仕事を抱え込んでしまうところ」です。

企業に勤めていた頃は、「自分でやったほうが早い」と思いがちで、部下にやらせない傾向が強かったと思います。にもかかわらず、これまで部下のモチベーションは、不思議と下がりませんでした。

とりわけ、某「チケット販売会社」の時代でいうと、直属の参謀役的部下が2人いて、自分の「右腕」「左腕」として支えてもらっていました。それぞれが「革新的思考」「安定的思考」の持ち主であったこともあり、私を含む3人の関係が、業務を遂行していくうえで、バランスが取れていた気がします。

たぶん、自分のいたらなさを、この2人が中心となって、自分の知らないところで、カバーしてくれていたのだと思います。とにかく、感謝！感謝！です。

6. 5年後にやりたい仕事は何ですか。

「人事プロ」の育成！

100～200名規模の企業において、人事の分かる若手社員を育てたいです。

この企業規模の人事教育だと、そのほとんどが専門のコンサルタント会社などへのアウトソーシングというのが現状だと思います。一概には言えませんが、このような場合、相当程度が既製のパッケージング内容であることから、企業独自の細かな要望に沿った内容には、なかなか届かないケースが多いようです。

そのような現状を踏まえ、今、いただいている仕事を通して、対象とする企業を絞り込み、企業個別の要望をしっかりと聞き、当該企業の若手社員を対象に、個別要望に応じたきめ細かな研修を行い、プロとしての人事スタッフを養成し、最終的には、社内の人事制度全般に関する設計を含めた社内講師もできる社員に育て上げたいです。



7. 5年後のために、どのようなことが必要ですか。

人事制度に関する旬な情報、改定された関係法令などを踏まえ、世の中の動向に追従できる人事制度に関する専門知識の習得と、それらを活用できる力量を一層深める必要があると思います。

8. 5年後に向けた行動計画は、どんなイメージですか。

既に始めているのですが、年2回程度開催される異業種交流の勉強会に参加しています。また、人に関わる仕事なので、「江戸時代の人情もの」や「歴史書」などの「本」を、時間を見つけて読むようにしています。変な話ですが、「本」については、無意識で本屋に入ったとき、導かれるようにして手にした「本」が、そのとき求めていた内容のヒントになったという不思議な経験をしたこともあります。あ～不思議！（笑）

これらを踏まえ、ご依頼をいただいている仕事を通して、企業の方々と一緒に考えていくことにより、自己研鑽を重ね、段階的かつ実践的で、しかも、分かりやすい「人事制度に関する研修資料」をつくりたいです。

9. 10年後にやりたい仕事は何ですか。

🌀 「法人化」と「社員の育成」!

「5年後にやりたい仕事」の延長線上で、内容の一層の充実を考えています。

具体的には、まず、「個人事業主」として独立したところですが、いずれは「法人化」していき、研修事業をより充実させていきたいと思っています。

そして、社員を育てていきたいです。「人事」という世界には「正解」はないので、一緒になって考え、一緒になって苦しんでいきたいです。

10. 10年後に向けたライフプランについてお話し下さい。

まず、仕事については、「法人化」を含め、今の延長線上でいきたいです。日々、油断せず、自分を戒めながら、お客様にご満足いただけ、自分自身も満足できる仕事を積み重ね、仕事における信頼を高め、そして、人間としての信頼も高めていけたらと思っています。

次に、趣味については、「硬式テニス」を30年以上続けています。中学校の部活で「軟式テニス」を始めたことがキッカケで、大学時代にはインストラクターをやっていました。嬉しいことに、家内と子供もやっているの、ライフワークにできたらと思っています。(笑顔) テニスを通じて知り合った方々と、毎年夏休みシーズンに軽井沢でのテニス合宿を催し、昨年で5回目になります。色々な方々との更なる出会いを楽しみに、「硬式テニス」を通して、地域のコミュニティに貢献できたら最高ですね!!!



11. 最後に若い方々へのエールをお願いします。

とにかく、失敗を恐れずに、新しいことにチャレンジしてほしいです。スローガンのように言うと、「若いときにいっぱい失敗しろ！」「上司にたくさん怒られる！」ですかネ。

ちなみに、私は「人の心の痛みを知る」を、「座右の銘」として大切にしています。

(取材を終えて)

ときには「ラリー」、ときには「スマッシュ」と、バランスの取れたお話しをいただき、本当にありがとうございました。では、軽井沢に「エア佐藤?!」を見に行くか!!!

●CADS&CADI

<販売価格>CADS : 800 円(税別)、CADI : 400 円(税別)

<お問い合わせ先>中央職業能力開発協会 能力開発支援部 キャリア形成基盤支援課

TEL : 03-6758-2819 / FAX : 03-3365-2716

URL : <http://www.javada.or.jp/>



女性の匠

「表装の女性匠」にその生き様を聞く

—天国にいる大酒飲みで大嫌いだった父親は、
実は最高の技術と優しさを持った職人でした—

「高澤表具店」 代表 ^{ひの}日野 ^{まさえ}正恵 氏

高澤表具店

住所: 〒338-0835
埼玉県さいたま市桜区道場 1-9-12
連絡先: 090-1819-5754

Profile

1970 年生まれ 双子座
出身: 埼玉県
本人特徴キーワード: 仕事も遊びも一生懸命
(車、バイクの大型免許取りました!!!)



豆 知 識

「表装」とは、「絵」「書」などに対し、「糊」を塗った「紙」「布」などにより裏から補強し、巻物、掛け軸、屏風、襖などに仕上げる作業のことです。

また、厚生労働省所管の国家資格「技能検定」においては、「表装」という職種名で取り上げられており、これには先述の内容を意味する「表具作業」と、壁紙などを壁下地に張る「壁装作業」とに分けて、「職種・作業」の設定がなされています。

この職業に就かれた経緯についてお話しください。

大酒飲みの父親に仕事をさせたい一心で！

父親が大酒飲みで、仕事もせず、お酒を飲んでいることが多かったんです。そんな父親を何とかしたいという気持ちから、「表装」という仕事はどういうものかさえも分からずに、物心がついた頃には、父親の仕事を手伝っていました。

仕事をしてお金が入ると、お金があるうちは家には帰らず、スッカラカンになったら家に帰ってくる、また、飲んでケンカして、警察から電話がかかってくるという日々が続いていました。父親は、飲むと凄い酒乱になりますが、飲んでいないときは、極めて優しい普通の人なんです。

こんな日常ですから、当然、生活に必要な色々な支払いも滞っていましたし、小学校の給食費さえも払っていませんでした。そんな生活のため、母親はいつの間にか行方不明になり、家にも帰って来なくなりました。私自身、精神的に病み、食べることもあまりできなくなっていたことから、栄養失調で段々と弱っていき、最終的には、中学校まで歩いてたどり着けなくなり、救急車で運ばれたこともありました。

仕事もせず、何日も何日も、家で朝から晩までお酒を飲んでいる父親を見て、何とかして働かせたいという一心で、子供の頃から父親の仕事を見様見真似で手伝うようになっていました。しかし、これを自分の生涯の仕事としたいと思ったことは一度もなく、それどころか、「父親が死ねば、もうやらなくて済むのに…」と、いつも思っていました。

私が 30 代半ばの頃、父親が亡くなりました。お葬式も済ませ、ホッとしたら、何だか何もする気が起きなくなり、半年くらいは何も手につかず、家に閉じこもって、暇さえあれば泣いてばかりいました。父親の死により、自分にとって一番の心配の種がなくなり、肩の荷も下り、楽になるはずでした。しかし、父親の存在という大きな大きな負担が、自分の生活や精神面の中の大部分を占めていたことから、それが急に無くなって、凄い喪失感に襲われてしまったのだと思います。

ご苦労された人生の中で、この仕事を本気でやってみようと思われたキッカケは、何だったんですか。

天国の父親に背中を押されて！

精神的にもかなりどん底の状態が続いていたある日、「仙台に大きな現場があるのだが、やってもらえないか。」というオファーをいただきました。父親は仙台の出身で、そこでは、父親の兄弟、姪っ子、甥っ子も同じ仕事をしていました。父親が亡くなる少し前に、「最後に、仙台で、みんなと一緒に仕事をしたかったな・・・」と言っていたのを思い出し、もしかしたら、天国から父親が導いているのかなと思い、引き受けることにしました。

実際の現場は、ボーリング場、カラオケ施設などを含む複合施設の壁装作業のものでした。想像していたより遙かに規模も大きく、なおかつ、出張対応でもあったので、一人で引き受けるには、かなりの不安がありました。しかし、その不安と同時に、なぜか、父親が「俺が付いているから大丈夫だ。」と、背中を押してくれているようにも感じていました。

沢山の人の助けをいただいたこともあり、自分なりに納得ができ、かつ、達成感を味わえた気がしました。元請けの会社から、感謝の言葉をいただいたこともあり、精神的にも立ち直ってきて、少しずつ自信も持てるようになってきました。今振り返ると、この仕事を、自分の仕事として続けていこうと、自分自身で決めたのは、このときだったように思います。

修行時代に最も辛かったことは何ですか。

冬の寒い現場です！

正直、今も修行中だと思っているので、修行時代という過去形では括れませんが、あえて、父親の「生前」と「死後」とに分けてお話しします。

まずは、「生前」についてです。現場で、父親がお酒に酔っている姿を見るのが、一番辛かったです。私が小さい頃は、この世からお酒をなくす方法はないかと、本気で考えていたくらいです。現場でお金がなくて、お昼抜きとかはしょっちゅうでしたが、父親がお酒を飲まずに働いているのを見ていられれば、ひもじいことなんかは、全然辛いとは思いませんでした。お酒を飲んでいないときの父親は、誰よりも優しい人柄で、なおかつ、すばらしく綺麗な仕事をする人だと、子供なりにスッゴク自慢でした。あと、冬の現場は、とにかく寒くて辛かったです。

次に、「死後」についてです。自分の仕事として続けていこうと決心していたので、「辛い」という思いよりも、「自分を磨きたい」という思いのほうが強かったです。父親とやってきた高澤表具店を引き継ぐためにも、先述の「壁装」に加えて、「表具」の仕事もできるようになる必要がありました。そのため、電話帳に載っている表具屋さんへ、雇ってもらえないかと片っ端から電話をしたり、また、「表具」の本を見つけて、その著者に学ばせてもらえないかとの手紙を書いたりもしました。その結果、著者の方の所で学ばせて頂くことができ、また、そこから表具の訓練校を知るとともに、先生方や仲間にも恵まれ、自分なりに修行のような時代を過ごさせてもらいました。でも、体質的に寒がりなのは子供の頃と一緒に、今でも冬の寒い現場は辛いです。(笑)

今までの現場で最も嬉しかったことは何ですか。

自分一人で「糊」が練れたとき！

子どものとき、父親と一緒に現場に行っていた頃、「壁装」という建物の壁にクロスを貼り付ける作業があるのですが、その際、クロスと壁とを接着するための「糊」が必要となります。その「糊」を、自分一人で練ることができたときです。

子供の頃は力がないので、箱に入っている「糊」を桶に移すこともできないし、例え移せても、攪拌することさえできませんでした。「壁装」の作業としては、一般的には、糊付け機械を使用して、クロスに「糊」を付けて、それを壁に貼り付けるという手順が主なのですが、「糊」がなくなると、クロスを貼っている父親のところへ行って、今やっている作業を一旦中断してもらい、糊をつくってもらわなければなりません。父親に如何に仕事をしてもらうか、どうすれば父親の仕事がはかどるかなどを、いつも考えていたこともあり、子供心に、自分の作業のために、また、自分にできない作業があるために、父親の作業の手を止めさせるということが、ものすごく嫌でした。

確か小学校のときだったと思いますが、自分一人で「糊」が練れたときは、ものすごく嬉しかったことを、今でもハッキリと覚えています。(笑顔)



女性ということで最も苦労されたことは何ですか。

「トイレ」と「見下されること」！

一番苦労したのは、やはりトイレ！ 今は大分増えてきましたが、昔は現場にトイレがないことが多かったです。例えあったとしても、隙間があったり、鍵が閉まらなかったりと・・・ さらに、コンビニも少なく、あっても、トイレを貸してくれる所はほとんどありませんでした。なので、一服のときに、飲み物をもっても、飲まずに我慢していました。(泣)



大好きなカエルのグッズ

もうひとつは、女性ということで、見下されること！ 一人でやれるようになってから、現場に行くと、馬鹿にされて相手にしてもらえないということが、結構ありました。「この人で大丈夫？」「仕事できるの？」とか、不安に思われていることを肌で感じるんです。そんなときに、重い資材などが壁際に置いてあり、移動してほしいと頼むと、「だから女じゃダメなんだよ！」と言われてたり、ビス1つが硬くて回らないだけで、仕事が先に進まないこともありました。本当に悔しかったので、力を付けるため、筋トレをしていました！！

この仕事が天職だと思う瞬間は、どんなときですか。

現場で時間の経つのを忘れてやっているとき！

仕事とはいえ、正直、「好きな仕事」もあれば、「嫌いな仕事」もあります。

自分の「好きな仕事」であれば、現場で、時間の経つのを忘れてやっている自分がいます。現場以外でも、ふと気付くと、常に仕事の段取りや方法を考えています。そんなときには、この仕事がほんとに好きなんだと実感します。

一方で、「嫌いな仕事」で嫌になるときも沢山あります。そんな仕事のときでも、真剣に考えて取り組んでいると、不思議と、いつの間にか好きになっていたりします。

やっぱり、この仕事の奥深さに、魅了されているのだと思います。父親から引き継いだ「血」なんではなかね？！（笑）



現場で最も大切にしていることは何ですか。

お互いに助け合いながら協力していくこと！

現場は、お客様に喜んでいただけるものをつくることを目的に、それぞれの専門のプロが何人も集まって、力を合わせて1つのものをつくり上げていくところなんです。だからこそ、現場で一番大切なことは、自分の主張をするばかりではなく、お互いに、仕事の段取りを理解し、譲り合いながら、無駄なく良い環境で仕事が進められるように、助け合いながら協力していくことだと思います。

その中でも、特に自分として気を付けていることは、できるだけ皆で楽しく仕事ができる雰囲気づくりをするように心がけています。腹を立てていたり、不満に思っていたりしては、絶対にいい仕事はできませんからね・・・

若い方々に言いたいことはありますか。

前向きに考えられる土台を、頭の中に沢山つくって！

若い方々を見ていると、「近道をしたがる」「本来の意味はともかくとして、すぐに答を欲しがるといった傾向が目に見えます。

若いうちに、辛いことや苦しいことを沢山経験し、悩んで考えて、自分なりの「やり方」を見つけてほしいです。そして、大人になり、何か壁にぶつかったとき、前向きな考えを見い出せるように、頭の中に、その土台をしっかりと沢山つくっておいてほしいです。

先輩に言いたいことは何ですか。

 **「感謝」の一言につきます！**

正直、「感謝」以外、言葉が見つかりません。

支えていただき、教えていただき、気付かせていただき、そして、助けていただきました。自分が悪者になっても、教えてくれようとする先輩にも出逢えました。

ご指導下さる先輩の方々が、自分に何を伝えようとしているのかを理解できるように努力し、これからも、できるだけ多くのことを吸収させていただければなと思っています。

「ものづくり」で最も大切なことは何ですか。

 **使う人のことを思い、どれだけのことを想像して作業できるか！**

人との関わりでも、仕事の内容でも、想像力はとても大切だと思います。「使う人のことを思い、どれだけのことを想像して作業できるか。」これが原点だと思います。そうすれば、必ず使う人に伝わります。

現場で、迷ったり、切羽詰まったときには、この原点に帰るようにしています。

「ものづくり」を通して得られるものは何ですか。

 **「仲間」「笑顔」そして「満足感」です！**

まず、疲れていて、大変なときでも、助け合い、妥協しないように支え合える「仲間」ですね。

そして、でき上がったものを見たときの「お客様の喜ぶ顔」、それを見たときの嬉しそうな「仲間達の笑顔」、それらが融合された「達成感や満足感」です。

指導時に心がけていきたいことは何ですか。

 **相手を理解したうえで楽しく分かりやすい指導！**

ある「テーマ」に対して、まず、相手がどのように理解しているかを考える。次に、相手が望んでいることを自分なりに想像する。それを踏まえたうえで、段取りを決めるようにしています。

その後も、相手が頭の中で、どのように理解しながら進んでいるのかを想像し、楽しく分かりやすく指導するように心がけています。

次世代に伝えていきたいことは何ですか。

 **色々な経験を積み重ね、自分にプラスになることを1つでも多く見つけ出して！**

作業を通して、「教科書では学べないこと」「感覚的なこと」などを、「自分なりの言葉」で伝えていきたいと思っています。

そして、「どんな経験も無駄なものなどないということ」「無駄にするかしないかは自分が決めることで、どんなことでも、何かを得ることができるということ」などを踏まえ、自分にとってプラスになることを、1つでも多く見つけ出してほしいですね。

将来に向けてのことも伺います。

 **自分自身の内面を、素直に表現できることに挑戦したい！**

仕事について

日々、黙々と努力し、精進あるのみです。やればやるほど、ダメな自分が見えてきます。守りに入りそうな自分と戦い、自分を戒め、納得のいく仕事を積み重ね、さらに技術面を向上させていきたいです。

趣味・ライフワークについて

自分自身の内面を、素直に表現できるようなことに憧れているので、音楽、絵画などに興味があります。

とりわけ、音楽については、歌うことが好きなので、ギターの弾き語りができるようになれば最高です!!! 実際には、できないまま終わりそうな気がしますが・・・(笑)

夢について

もっともっと腕のいい職人になって、自分に自信が持てるようになればいいなと思います。そして、これにより、子供の頃からの悩みでもある「あがり症」「緊張症」が、少しでも克服できたら嬉しいです。

最後に、「座右の銘」を教えてください。

「座右の銘」というにはおこがましいので、私の好きな言葉を、いくつかご紹介します。

「学んで己の無知を知れ」「幸せかどうかは自分が決める」「仕事も遊びも一生懸命」

「仕事は段取り八分」「明日死ぬかのように生き、永遠に生きるかのように学ぶ」

特に、最後の「言葉」が好きです!!!

(取材を終えて)

幼少期のご苦労は、想像を超えるものだと思います。

取材後、「焼酎のお湯割りでも飲みますか?」と声をかけていただいたことが、自分に厳しく、人に優しいお人柄を象徴していました。(勤務中につき、丁寧に断りましたが・・・(笑))

お父様が亡くなられた後、大型バイクの免許を取得されたそうですが、今は「RZ」が好きで乗っているそうです。

ではでは、「風を感じる旅」の途中でお会いしましょう!!! (ピース!)

本日は、ありがとうございました。

i nformation

(平成 29 年度の主な事業など)

●第55回技能五輪全国大会●

開催場所	栃木県宇都宮市 他
競技日程	11/24～11/27

●第38回通常総会●

開催場所	中野サンプラザ
開催日	6/19

●能力評価試験●

区分	前期		後期	
	申請受付	試験日	申請受付	試験日
技能検定	4/3～4/14	実技 6/5～9/10	10/2～10/13	実技 12/4～2/18
		学科 7/16、8/20、8/27 8/30、9/3		学科 1/14、1/21、1/28 1/31、2/4
ビジネス・キャリア 検定試験	4/17～7/28	10/1	10/2～12/15	2/18
CADトレース 技能審査	6/19～6/30	9/9、9/10	11/20～12/1	2/10、2/11
コンピュータサービス 技能評価試験	5/8～3/31 (詳細は都道府県職業能力開発協会にお問合わせ下さい。)			

(注) 上表の詳細については、ホームページにてご確認下さい。

●「セミナー」の関連情報については、ホームページをご覧ください。●



職場あるある川柳

第3号 入選作



特選

本物は 泥の中から 咲きほこる

～馬鹿真面目～



入選

野焼きで賞

責任を かぎすヤツほど 無責任
～マリアの隠し子～

桜漬けにしてやりま賞

明確な 指示もできずに 上司面
～理想の上司～

蜃気楼で賞

社会人 給与の回数 4 5 6 (12月×38年)
～後少子(アスコジ)～

「職場あるある川柳」募集中！ 採用の方には“感謝の気持ち”を差し上げています。

