

巻頭言

働き方図鑑 ～なら産業人材育成ジャーナル～ の創刊にあたって

奈良県は過去、大阪のベッドタウンとして発展したことにより、県外への就労が進み、さらに消費の多くも就労先の県外で行われた結果、15歳以上の就業者のうち県外就業者の割合は28.8%（2015年）と全国2位、県内消費率は76.4%（2014年）と全国46位となっています。今、本県の課題は脱ベッドタウンと言っても良く、県内での働く場の創出と県内消費を一層すすめることで、県内経済を活性化させることが何よりも重要です。

また、少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、本年6月の就業地別有効求人倍率は、1.68倍と調査開始以降最高値となっており、堅調な企業業績を背景とした求人の増加に伴う人手不足が深刻になっています。

一方、20～64歳の女性の就業率は62.8%（2015年）と全国の都道府県で最も低いことから、結婚・出産・子育てをしやすくするなど、女性が活躍しやすい地域の雇用環境を創り、深刻な人手不足の解消に取り組む必要があります。

本県では、現場日線を大事にして、奈良をさらによくしていこうと取り組んでいるところです。「働く」ことについても、県内事業所の実情に応じて、若者や女性がいきいきと働き、県内で暮らし続けられるよう、働き方改革の取組を促進したいと考えています。

また、高等技術専門校における職業訓練を充実させるとともに、県庁版ハローワークでのきめ細かなマッチングに引き続き取り組み、県内での求職者のスキル向上と希望する企業へのマッチングが進むような雇用政策を展開していきます。

さらに、「働く意欲」を高め、持続させることを最大目標に第10次奈良県職業能力開発計画を策定し、在職者、学生・若年無業者、離職者のカテゴリー別に施策を体系化して、個々の特性に応じた効果的な支援を行いたいと考えています。

最後になりましたがこのジャーナルを通じて、県内企業での働き方改革や人材育成等に関する優れた取組や県民の皆様のご活躍の様子等を紹介することにより、働き方改革が普及、促進され、さらに、「働く意欲」の維持、向上が図られることを願い、創刊に寄せることといたします。

奈良県知事 **荒井正吾**

目次

巻頭言	2
特集：男女ともにいきいきと働く企業－天平庵	3
奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業の紹介	4
奈良県立高等技術専門校で身につけた技術を活かす	8
卓越した技術を認められた現代の名工	10

特集 男女ともに いきいきと 働く企業



公平かつシンプルな仕組みで、
やりがいのある風土を醸成しています。

— 貴社では女性が大変活躍されていますが、その理由や目的、あるいは社内外への影響を教えてください。

弊社では、仲間（従業員）124人のうち110人が女性です。私たちは男女で変えることなく同じ採用基準で判断していますから、同じ条件下で女性が優れていたというだけなんです。人事評価についても、弊社では「360度評価」というシステムを導入しています。店長もパートタイムも関係なく、全員が自分も含めて同じ職場の全員分について10点満点で評価する仕組みです。細かい項目もなく非常にシンプルですが、お客様に対する態度から職場での人間関係も如実にあらわれます。当然、一番点数の良い人が店長になるべき人ですから、その時点で正社員かどうかは関係ありません。実際、奈良県に7店舗あるうちの5店舗は、パートタイムから店長になった女性たちです。

— 「男性も女性もいきいきと働く」ために、大切なことは何でしょうか？

「公平に評価する」ことに尽きると思います。男性だから、女性だから、正社員だから、パートだから…。そういった違いをすべて取り払い、公平に評価する仕組みですから、頑張った人、そしてその頑張りを周囲に認めてもらった人が上に上がってきてくれます。このことは、風通しの良い職場風土を作るだけでなく、私たちが一番大切にしている「お客様を大切にすること」につながっていきます。

— 働き方改革という視点における今後の目標を聞かせてください。

お客様に喜んでいただければ、仲間も幸せになっていきます。そういう意味では、日々改革と革新が必要であり、変わっていかないといけないと考えています。常に少しずつでも進歩していくことが、お客様の新しい喜びを生むからです。喜んでいただくと、仲間の待遇も上がります。コンビニでもおいしいお菓子が買える時代ですから、お客様に選んでいただくには、やはり人が財産ですね。



代表取締役社長
青木 一郎さん

会社DATA

代表取締役社長：青木 一郎 所在地：桜井市吉備576-1（本社・工場）
従業員：124人 TEL：0744-49-2525 FAX：0744-49-4411
URL：<https://www.tenpyoan.com>

株式会社 天平庵

従業員を仲間と呼び、大切にします。誕生日にはケーキを贈り、年に一度の仲間たび（社員旅行）は毎年海外へ。パートも社員も関係なく、皆同じ立場で参加できる仕組みづくりで、一人ひとりが優秀なチームが作られる。

なら女性活躍推進倶楽部

ご登録いただいている株式会社天平庵様のように、女性活躍推進に積極的に取り組む県内企業・事業所等の会員登録を募集しています！

会員登録の詳細はこちら → <http://www.pref.nara.jp/48409.htm>

お問い合わせ：奈良県子ども・女性局 女性活躍推進課 TEL：0742-27-8679





特別休暇の取得や復職制度など、家庭と仕事の両立を目指しています。

— 「仕事と家庭の両立」に積極的に取り組まれるようになったきっかけは？

経理業務は女性に向けた職種だと考えており、当事務所でも女性の力を積極的に活用したいと開業当初から考えていました。特に優秀な人材の確保が難しい今日、女性社員が子育てなどで離職することがないように、または離職しても戻って来やすいように「働きやすい職場づくり」を目指しました。

私自身もかつて子育てに参加し、仕事との両立の難しさとともに、PTA活動などに参画する大切さも実感しています。その時の経験と女性社員の声を反映して、実際に仕事と家庭を両立できる制度を整えました。

— 具体的な取り組み内容を教えてください。

育児休業は子どもが3歳まで取得できますし、PTA活動などのための特別休暇制度や、子育てや介護に利用できる最大100日間の有給休暇の積立制度も整えています。また、クラウドサービスを活用して、全社員の資料をサーバー内で管理することで、短時間勤務や在宅勤務などの多様な働き方を実現。社員からは「子どもが急病の時に、家で看病しながら仕事をすることができた」とか「育休明けに在宅勤務をはさんだことで現場復帰に不安がなかった」という評価をもらっています。また、将来への不安のないよう、育児や介護理由で退職された方の復職制度も設けています。

— 「働きやすい職場づくり」の経営上の利点をどうお考えですか。

最近、求職者は給与などの待遇ばかりでなく、休暇の取得しやすさや職場の雰囲気も重視する傾向にあります。

「働きやすい職場」というのは、企業の大きなアピールポイントです。し、「退職防止」「良好な人間関係づくり」という、経営者にとっても大きなメリットがあると考えています。

「ワーク・ライフ・バランスの推進」と聞くと、大企業のことだと考えられがちです。当所では自ら率先して取り組むことで、従業員と経営者との距離感が近く、職場づくりについてより柔軟で臨機応変な対応が可能な中小企業こそ取り組みやすいテーマであり、その利点も大きいことを関与先企業に提言しています。

— さらに、資格取得も支援されているそうですね。

社会保険労務士などの資格取得を目指して頑張っている社員たちがありますが、「家では家事や育児に追われ、ゆっくりと勉強の時間が取れない」とも聞きます。当所は各自の責任で仕事を進めていますので、勤務中に時間を捻出して勉強することを限定的に認めています。当所にとっても有益なことです。教材の提供も行っており、まわりもみんなで応援していますね。

こうした明るい雰囲気「働きやすい職場」の実現によって、当所は離職率も低く、社員みんなが休日でも仲良く交流していると聞くと嬉しく思います。

会社DATA

代表：八木 正宣
所在地：奈良市西大寺栄町3-23 サンローゼビル3F
従業員：10人 TEL：0742-32-1112 FAX：0742-32-1113
URL：https://sbl-plaza.com/

税理士事務所 SBL (平成29年度総合表彰)

特別休暇の取得や復職制度など家庭と仕事の両立を目指して厚く制度を整えている。

「統合人事制度」を核とし、安心して働き続けられる組織へ。

— 「男女ともに働きやすい環境づくり」において、取り組まれていることを教えてください。

ならコープでは現在1,600余名の職員がおり、そのうち400名が正規職員で、うち70%が40・50代と、経験や技術のある人材が一気に退職を迎える時期が迫っています。生協の理念などの精神的なものも含めてどのように次世代に継承するかが課題です。そこで、処遇・人事・評価・育成の視点を網羅する「統合人事制度」を導入しました。その中で、職種を限定の専任職員等から、計85名が総合職員に転換し、総合職員の年齢構成が若返り、処遇も改善しました。役割を軸にした人事制度にしたことで、若い世代も、ベテラン世代もあらゆる世代が活躍できる土壌を作っていきたいと考えています。

— 多様な人材を育成するために、取り組んでおられることを教えてください。

「多様な人材育成」で目下の重要な課題は女性活躍ですが、これについては、早道はないと考えています。女性が活躍する職場環境をつくるために、研修による意識改革だけではなく、年齢や部署を超えた「女子会」などで素直な悩みを相談できる場も必要で、トップダウンとボトムアップの両輪で実施しています。育児休業後の復職や、妊活での休業を認めるなど制度をより良くするため取り組んでいます。70歳まで働く時代を迎える中、ライフプランに合わせて、管理職を担う時期、育児休業をしっかり取得する時期など、様々な考え方にも対応していきたいと考えています。

— 雇用環境の整備について、今後の目標をお聞かせください。

私たち生協は、組合員に生活全般のご提案をする組織です。職員が生活者として経験したことが、仕事に生きてきます。生活全般をご提案するためには、幅広い興味・関心が必要です。仕事にだけ力を注ぐだけではダメだといえます。今年度、男性で半年の育児休業を取得した職員がおり、非常に貴重な経験だったと話しています。ライフプランに合わせた働き方を選択でき、満足度の高い人生を過ごすことで、組合員へさらに還元できると考えています。



人事部 部長 浜辺 豊彦さん



会社DATA

理事長：中野 素子
所在地：奈良市恋の窪1-2-2
従業員：1,646人
TEL：0742-34-7827
FAX：0742-34-8730
http://www.naracoop.or.jp

市民生活協同組合 ならコープ (平成21年度総合表彰)

若い世代と女性の活躍を推進し、70歳までいきいきと働ける職場づくりに取り組む。制度や規則の整備だけに満足せず、部署間、上下間、同世代間でお互いを認め合う、風通しの良い就労環境を目指す。



継続した職場環境改善で、人を大切にすることが経営の根幹です。

—平成20年度の表彰後、働きやすい環境をつくるために、具体的にはどのような取り組みをされていますか？

ワーク・ライフ・バランスの向上について、継続的に推進しています。近年では「特別有給休暇であるリフレッシュ休暇（3日／年）の取得要件緩和」に取り組み、目標を達成したことで、平成30年6月に「次世代育成支援対策推進法」認定マーク（愛称：くるみん）の3回目を取得しました。また、障害者の職場実習についても積極的に受け入れています。

—上記のような職場作りは、どのような理念に基づいて推進されているのでしょうか？

介護業界では、求人倍率が高いにも関わらず、なかなか成り手が見つからない、就いても続かないという問題を抱えています。人材や原資に限りがある中で、長く、気持ち良く続けていただくためには、職員が働きやすい環境を整え、仕事に対する満足度を感じてもらえる取り組みは不可

欠だと考えています。経営側の「人材は宝」という意識はもちろんですが、職員の参加意識の醸成も大切。定期的なすべての職員から要望を吸い上げる機会をつくり、職場環境を改善するために何が必要かを全員で考え、自ら実践していく取り組みを進めています。

—現状での課題と、今後の展望について聞かせてください。

取り組みを続ける中で育児休業後の復職率も上がり、2人を出産して戻ってきてくれている人も複数あります。制度はつくるだけでなく、使ってもらってこそ意味があると考えているので、取り組みの効果の現れだと思っています。しかしながら、今後も人材の確保は命題です。平成29年3月には「奈良県福祉・介護事業所認証制度」の認証も受けましたので、安心して就職できる職場、仕事と家庭の両立ができる職場を求職者にアピールしていきたいです。また、引き続き職員の仕事満足度アップを目指し、積極的に職場環境の改善に取り組んでいきます。



会社DATA
 理事長：川口 正志
 所在地：奈良市川上町875-1
 従業員：84人
 TEL：0742-27-1887
 FAX：0742-27-1354
 URL：http://www.manyoen.jp

社会福祉法人 万葉福祉会（平成20年度総合表彰）

経営側からだけでなく従業員も参加し、ボトムアップの職場環境改善を行う。「理念の周知化」「人材育成のための研修の仕組みの構築」「広報の仕組みの構築と実践」の3つの課題について、チームで実践中。

（写真左から）事務局長 中井 三治さん、
 施設長 西岡 一雄さん、総務部 次長 大田 博亜樹さん

人が定着してくれることで、変化に対応できる強い会社に。

—働きやすい環境づくりにおける、御社の取り組みについてお聞かせください。

表彰当時は、出産して育児休業を取得中の女性社員がおり、復職までの間、在宅勤務という形で関わってくれていました。お菓子業界は、新商品がどんどん出ますので、半年ブランクがあると知らないことが多くなり、復職への不安が大きくなってしまいます。ですからメールのやり取りなどで新商品に触れてもらい、商品開発ミーティングには短時間出勤するなどして、徐々に慣らしてもらうようにしました。半日有給休暇や時短勤務で出勤時間を調整するなど制度をフル活用してもらって、これまで育児休業を取得した方は、全員復職してくれています。

—最近の取り組みや、その成果について教えてください。

育児関連の取り組みは続けていく中で、社内のネットワークもできて取得・復職しやすい職場の雰囲気が醸成してきたと感じています。次の取り組みとして、介護休暇制度について「一人を抱え込まないで制度を活用して」と

いうセミナーを開催するなど、相談しやすい雰囲気づくりを心がけています。現在、介護休暇を取得していた男性社員が、復職に向けて徐々に進んでいるところです。それぞれライフプランも抱えている悩みも違うと思いますから、導入した制度はしっかり活用してもらって、気持ちよく働いてもらいたいと考えています。

—今後の展望について聞かせてください。

価値観は人それぞれですし、時代とともに変化もしていきます。会社も常に考えて変化しながら、必要なときに、必要な働きができる環境を整えていかなければならないのだと思います。どこかに無理がある働き方では、結局能力が上がりにませんから。弊社では、人が定着してくれるようになり、会社としても社会の動きに対応できているのだと実感しています。チャンスは平等にある状況で、男性も女性も生き生きと働いてもらいたいですね。



会社DATA
 代表取締役社長：植嶋 修治
 所在地：生駒郡斑鳩町龍田2丁目2-11
 従業員：110人
 TEL：0745-74-1111（代）
 FAX：0745-74-0251
 URL：http://www.ueshima-net.co.jp

株式会社 植嶋（平成19年度総合表彰）

近年、メーカー機能を別のグループ会社にするなど会社の体制に変化があったが、職場環境の改善については継続・発展させている。特にパートから社員への登用など、従業員の約7割にあたる女性の活躍を推進する。

（写真左から）総務部 部長 田井 慶吾さん、代表取締役 植嶋 修治さん、
 株式会社 奈良祥樂 取締役副社長 植嶋 葉子さん



■ 家具工芸科

家具職人に一番必要な“精神”を、
道具の研ぎで教えてもらいました。

—家具職人を志したきっかけ、そして現在のお仕事の内容を教えてください。

24歳のとき、大自然やログハウスに憧れてカナダに行きました。そこで偶然手作りの家具製作を手伝えることになり、その楽しさを教えてもらいました。帰国後は工場での家具製作でしたが、どちらの経験も今に活かしています。現在は別注家具を個人工房で製作しています。家を新築されたり、リフォームされたりする際に、家主の要望や間取りに合わせて、施工工務店から依頼を受けることが多いです。

—どういった理由で、奈良県立高等技術専門校で学ぶことを選ばれたのでしょうか？

たまたま家具づくりという業界に入りましたが、基礎知識の無さを痛感するようになりました。そこで思い切って入学を決めたのですが、学校ではまず徹底して手道具の刃物を研ぎました。今振り返ってみると、心を込めて研いだ道具を使うと、一つ一つの家具を大切に作りますし、自ずと丁寧に扱います。気持ち、精神を教えてもらったのだと感じています。また、年齢も経験も多様な同級生たちと、同じ志を持って真剣に学んだ1年間は、本当に楽しかったです。

—家具製作の魅力はどういうところにありますか？また、今後の目標を聞かせてください。

大きな家具を作るのは、工程も多いですし、当然時間がかかります。納期も迫る中で失敗した時は苦しいですが、すべての矛先は自分です。ひたすら向き合って納品し、お客さんの喜ぶ顔に出会うと心でうれしい。それがこの仕事の最大の魅力です。これまで、家具工芸科を修了した後輩が独立するまでの間雇用し、共に家具を製作したりもしました。職人は頑固でぶつかることもあります。良い家具を提供したいという思いは同じ。お互いに刺激を受けながら一緒に頑張っていけたらと思っています。



別注家具の中でも、オーダーキッチンはその大きさに加えて、家主のこだわりが強くなる家具でもあり、細かな心配りが必要。(天理市「マイ工務店」ショールームにて撮影)

Profile 松村 郁三(まつむら ゆうぞう)

1994年に渡ったカナダで暮らして手作り家具製作に携わる。翌年帰国し別注木製家具製作の工場に就職。2001年奈良県立高等技術専門校 家具工芸科修了。同年「木工房・あおぞら」を設立し、現在に至る。



「後輩それぞれに特技がありますし、例えば機械設計が前職だった人なら、考え方や作り方のアプローチに違いがあり、とても勉強になるんですよ」と松村さん。

■ IT システム科

技術の習得プラス筋道立てた自己アピール。
学ぶことの楽しさをあらためて知りました。

—現在のお仕事ではどういったことをされているのでしょうか？

社内システムエンジニア(SE)として、基幹システムの運用管理をしたり、企業宛のなりすましメールなどを対処したりしています。以前は飲食店で接客の仕事をしていたのですが、将来の体力面での不安が募り、長く働ける仕事は何かないかと考えていました。その頃、2020年の東京オリンピックに向けて、セキュリティ人材が不足しているといった内容の記事を読み、「足りないってことは欲しいってことだよな」と思ったのが転職のきっかけです。

—奈良県立高等技術専門校を選んだ理由と、実際に学ばれた感想を教えてください。

プログラマー志望で、資格の勉強をしながら就職活動を始めたのですが、不採用続きでした。落ち込んでいたとき、ハローワークの方から「今日が願書の締切日だけど、こんな学校があるよ」と教えてもらいました。率直に、入ることができて本当に良かったです。同じ境遇、同じ分野での目標を持った同級生たちと切磋琢磨しあって、貴重な時間を過ごしました。技術習得のみならず、「いかに自分をアピールするか」という時間もあり、就活の際にかなり助けられました。

—技術を習得するためにご苦労されたこと、また今後の目標などをお聞かせください。

プログラミングは個人的に興味がある分野だと思っていましたが、普段の生活とは考え方、ロジックが違うので、基本的な考え方を理解するまでは苦しかったです。理解してからは、自分でイメージして実際にオリジナルの作品ができたときは、とても嬉しかったです。今後は、前職で培ったコミュニケーション能力も活用しながら、社内SEだからこそできる、社内の方々にとって使いやすいシステムを開発し、みなさんに使ってもらうことが大きな目標です。



訓練中に手がけた作品たちは、今見ると恥ずかしい部分もあるけれど、自分のイメージを形にしてきた宝物。プログラミングだけでなく、わかりやすく伝わりやすいプレゼン、デザインやCADの授業もあり、今につながっています。



Profile 矢島 隆伸(やじま たかのぶ)

ファミリーレストランで接客の仕事に就いていたが、2016年、転職を決意して29歳で奈良県立高等技術専門校ITシステム科に入校。現在は奈良県内の大手金属加工会社にて、新任の社内SEとして日々奮闘中。



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。家具工芸科、ITシステム科のほか全部で9つの訓練科を設置。

卓越した技術を認められた現代の名工

洋菓子製造工



Profile 上田 好孝(うへだ よしたか)

18歳で森永乳業に入社し、結婚を機に洋菓子製造の道に入る。2003年より「ベーカリー・スイーツ・カフェ スズ屋」オーナー。平成26年度「卓越した技能者(現代の名工)」として表彰。2015年秋、貴族褒章受章。

木彫工



Profile 中村 雅勇(なかむら まさお)

固形墨の型を彫る職人であり、江戸時代から約200年続く屋号「型集(かたしゅう)」の7代目。23歳で6代目である父・集治郎に入門し、89年に7代目を継承した。平成27年度「卓越した技能者(現代の名工)」として表彰。2016年秋、貴族褒章受章。

人との出会いを大切に。お客様に喜んでもらえる仕事は楽しいです。

— 技術を高めていく中で、ご苦労されたことはどのようなことですか？

私が洋菓子の道に入ったのは25歳のとき。妻の実家を継ぐと決心したことがきっかけでした。それまでは会社員でしたから、定年まで続けるものだと思っていましたが、時代は高度成長期。贅沢品である洋菓子には、これから需要があると思いましたし、興味がある分野だったので思い切って挑戦することにしました。全くの素人でしたし、方々へ修行にも行きました。でも生来手先が器用だったこともあり、やりたいと思ったことは努力すればすぐ身につけていきましたから、すべてが楽しくて仕方がなかったんです。だから、苦しいと感じたことはありませんよ。



バタークリームのバラを作る上田さん。その集中力が圧倒されつつも、楽しそうに仕事に取り組んでいることが伝わってきます。県洋菓子協会の前会長でもあり、後進の育成にも積極的に取り組んでいます。

— 技術を習得していくときに、大切なことはどのようなことでしょうか？

諦めず、後ろを向かず前を向いて、日々少しずつ続けることです。今は生クリームが当たり前ですが、私が洋菓子の世界に入った頃はバタークリームでした。バタークリームでバラの花を絞れて一人前、というのが基準の一つ。私が洋菓子を始め頃は国家試験の技能検定が始まった頃だったので、「一級菓子製造技能士」取得を目標に置いて、必死で練習しました。

— 後に続く方々に伝えたいこと、お仕事の魅力を教えてください。

努力を怠らず、地道にがんばってくださいということです。自分で試行錯誤しながら創ったものが、お客さんに喜んで食べていただける。これ以上の幸せはないですから。仕事はしんどくて当たり前。でもそれを経験することによって、様々なことが身につけて自信がってきます。聞く耳を持って、自分に酔いしれず、いろいろな経験を味方にしてってください。そして何より、人を大事にしてほしいと思います。

卓越した技能者(現代の名工)：厚生労働大臣が卓越した技能者を表彰。技能者の地位及び技能水準の向上を図るとともに、青少年がその適性に応じ、誇りと希望を持って技能労働者となり、その職業に精進する気運を高めることを目的とする。

一刀に魂を込める。伝統の継ぎ手として、完璧な型を残したい。

— 墨型を彫る際に、心を配られることはどのようなことですか？

墨はたくさん人の手がかかってできあがります。煤と膠を混ぜてよく練り、木型に入れて形づくり、乾燥させます。また、この墨はできあがって終わりなのではなく、書などの作品をつくるための材料でもあるのです。そして何より、私の手元には歴代の型の図案がありますが、一度できあがれば数百年後も残るもの。どれを考えても、型は完璧でないといけないと思っています。

— 技術を習得するためにご苦労されたことはどのようなことでしょうか？

始めは道具の使い方もままならず、3年は多様な彫刻刀の研ぎに徹しました。例えば墨型を固定するための木枠を切り出す鋸や鑿から、龍の鱗一枚一枚を彫る針のように細い彫刻刀もありますから。父の背中を見ながら、やっと簡単な図柄を彫れるようになったのは、弟子入りして5年を過ぎた頃でしょうか。60年余りこの職を続けていると、すべての流れが身につきますから、慣れるということはあるにせよ、未だに納得がいく型をつくることは簡単ではありません。

— 墨型の魅力、また職人を志す方々に伝えたいことがあれば教えてください。

墨型は完璧でないといけなとお話しましたが、それはそのままこの仕事の喜びでもあります。墨として、墨型として後世に残り、素晴らしい作品の良い材料となる。完璧であれば、それが叶います。ありがたいことに、近年では続けてきた仕事を認めていただく機会もあり、嬉しさと共に、さらに身の引き締まる思いです。

「一刀入魂」。今でもただひたすら、この繰り返しです。近道はありません。しかし、懸命に身につけたことは簡単には離れません。目が見え、手が動く限り好きな仕事を続けることができるというのは、幸せなことだと思います。



86歳を迎えた現在でも、毎日6~8時間は工房にこもって墨型と向き合うという中村さん。奈良の伝統産業である墨と共に積み重ねてきた技術は、4人の弟子に継承されています。