

特集

第69期がスタート〜変化に対応できる企業へ

# 社長・部門長の抱負

濱田重工が、この先目指すべき姿とは、いったいどのようなものなのか。第69期のスタートとして、松本社長と各事業部門長に、前期の振り返りと今期への想いを伺いました。トップと事業部門長の想いを皆で共有し、持ち場・立場で求められる役割を確実に推進していきましょう。

まごころ  
2代目社長濱田満壽次氏が社風「誠心」を唱え、執筆しました。

TOP

INTERVIEW

コンプライアンス強化が課題 第69期スタート

# 世の中の変化に対応し ものづくり事業の足元から見直す

8月1日から当社の第69期がスタートしました。今期は中期経営計画の3年目で、創業120周年を迎えます。熊本地震からの復旧を遂げた今、第69期の課題について社長に聞きました。



代表取締役社長 松本 豊



平成28年9月に開催された「第4回新日鐵住金グループJK大会」に君津支店製鉄課・環境整備サークルが出席。新日鐵住金株殿の幹部と当社社員が記念写真を撮りました。

## 震災復旧とスタックホイローダの初号機納入 休業災害ゼロの達成、全社JK大会連続出場が成果

―第68期を振り返り、良かった点は？

第68期は、昨年4月14日、16日の熊本地震からの再建が一番の課題でした。

第68期中に、シリコンウエハー事業部熊本工場を復旧させ、震災前のレベルまで生産を戻せたことが、とてもうれしいことでした。

お客さまをはじめ関係各位には、大変なご迷惑をお掛けする事態となりましたが、そういった中で、人災が無かったこと、不幸中の幸いだったと思います。シリコンウエハー事業部の一人ひとりが、猛暑の中でも、復旧を信じて一生懸命頑張ってくれましたし、産機事業部や八幡支店をはじめとする全社からのバックアップが早期の復旧につながったものと心から感謝しています。

その結果、第68期の5月に熊本工場D棟の竣工式も挙行され、当社の底力を発揮できたと実感しています。

また平成28年は、長年の念願であった暦年休業災害ゼロを達成することができました。指差呼称

を徹底的にやろうと活動を開始して、九十年、全社の安全衛生推進部を立ち上げて丸7年になります。このような各種取り組みもあり、一人ひとりの日々の努力が実を結びました。それだけに喜びもひとしおです。皆さんには、改めて感謝したいと思います。

エンジニアリング事業においては、当初の「スタックホイローダ」を納入できたことが挙げられます。韓国のSMH社と業務提携したプロジェクトで、初の試みで苦勞しながらも、無災害で納期通りに納入できたことが大きな自信となりました。プロジェクトメンバーとして当社にとって、今後につながる大きな一歩ではないかと思えます。

そして、新日鐵住金グループJK発表大会に、平成27年の八幡支店コークス課に続き、平成28年も君津支店の製鉄課が、君津製鐵所の代表として出場し、社長賞を受賞したこともたいへん光栄なことでした。当社のJKのレベルの高さを2年連続出場という形で、社内外に示すことができたいと思います。今後も各グループの日々の改善活動を継続して、またの機会の出場を期待しています。



平成29年3月にスタックホイローダを納入するにあたり現場パトロールを実施する社長(左)

## 「上司から部下への指示命令」 「上司・部下間の報連相」を 徹底し、規律ある風通しの 良い職場づくりへ

―第68期を振り返り、反省すべき点は？

残念ながら、コンプライアンス面やルール違反が目立った期でした。これらへの反省が、規律ある風通しの良い職場づくりをベースとした、現在の全社活動につながっています。一度損った信頼を取り戻すため、今こそ全社一丸となり頑張るときです。第69期も継続して「規律ある風通しの良い職場づくり」を重点課題として、成果を出したいと思えます。



平成29年8月に夏季本社懇親ビアパーティを実施。「規律ある風通しの良い職場づくり」を推進するため、本社では最近イベントを増やしています。

の規律を見直すことが急務となり、「規律向上プロジェクト」を今年からスタートさせました。

本社と八幡支店で、さまざまな計画を立てながら実行してきましたが、一定の成果が現れており、これを全社で共有しています。また道半ばですが、確実に前進していますので、しっかりと実を結ぶところまで頑張ってもらいたいと思います。「規律ある風通しの良い職場づくり」は、全社で取り組んでいる話ですが、このベースとしてコミュニケーションが極めて重要となります。

適時適切な「上司から部下への指示命令」、「上司・部下間の報連相」を徹底することで、良好なコミュニケーションが取れるようになります。それは、仕事のみならず信頼関係にも良い影響を与え、「規律ある風通しの良い職場づくり」は、安全やコンプライアンスにも生きてきます。上司は部下に対して、しっかりと愛情を持ちながら、必要な時には厳しく指導してほしいと思います。

### 自主自律の精神を持って 決めたことを 必ずやり遂げる

―第69期の目標と課題についても、お話しただけませんか。一人ひとりが、自主自律の精神で、決

めたことを必ずやり遂げるという気概を持って、仕事を進めてくれることを期待しています。過去から行ってきたことを盲目的、あるいは惰性で続けていたり、思考停止したりすることがないように、常に自分たちが求められていることを考えてみてください。

時代によらず、いつも変わらないものもありま

すし、時代により求められることが変化することもありま

す。そのことをしっかりと確認して、仕事や目標に生かしても

らいたいと思います。

近年、人材不足が深刻化して世の中の採用環境が厳しくなっています。働き方改革は、当社にとっても大きな課題です。それぞれの仕事の現状認識を行い、改善することが必要です。ここでも、「規律ある風通しの良い職場づくり」がとても重要になりますので、皆さんの力を存分に發揮できるように土台をしっかりと作っていただきたいと思います。仕

事だけでなく、ソフトな部分でも、コミュニケーションの醸成などで、一体感が持てるような施策も実践していつてもらいたいと思います。



平成29年5月26日にシリコンウェハ事業部・熊本工場で復旧安全祈願祭を実施。(株)安藤・間殿から贈られた記念碑を囲み、関係者で復旧の喜びを分かち合う社長(中央)

人材確保・技術革新の  
変化に伴い、ものづくりを  
足元から見直す

創業120周年まであと9カ月。  
大きな節目を前に、会社が目指して



創業119周年記念式典で社長(1列目右から3番目)と交流する社員

「規律ある風通しの良い職場づくり」のベースにあるのは  
職場のコミュニケーション。「上司から部下への指示命令」

「上司・部下間の報連相」を意識して徹底しましょう！

いくことを教えてください。

先に述べた「安全・コンプライアンス」をはじめ、そのベースとなる「規律ある風通しの良い職場づくり」の成果とともに、晴れ晴れとした創業120周年を迎えたいと思います。

近年、IoT(モノがネットにつながり)やAI(人工知能)、ロボットなどが急速な進化を見せています。当社は製造業ですので、従来とは違う次元の抜本的な省力化・機械化・自動化を進めていかなければいけないと考えています。

労働人口の減少かつ、ものづくりの世界に身を投じようという若い人の割合が減っている中で、私たちが本当にやるべき、求められる仕事は何なのかを考え直す必要があります。長年培ってきた仕事でも、未来永劫あるわけではなく、私たちがやるべき仕事と機械やその他に置き換えられるものの「仕分け」も実施した上で、抜本的な改革を進めていきたいと思っています。

従来のレベルとは違った次元で、事業を考えていくために、経営資源を投入して、私たちがこの先どのように、ものづくりの世界で生きていくのかを見つけて出したいと考えています。

## 社長に

Q & A

プラチナレポート

Q1 健康法は？

A1 週末は車に乗らずに  
歩く

週末は奥さまの買い物に付き合っ、北九州市小倉の住まいから、徒歩で八幡東区のスーパーまで行って、両手に荷物を下げて帰ることもあるそうです。見慣れない私服のせいか、社内外の方に気づかれることは、ほぼないとか…。歩くことで、健康(減量)を目指したいそうです。

Q2 夏バテ防止法は？

A2 納豆・青汁・野菜を  
多く摂取

納豆を意識して食べ、アオサ・海苔・鯉節をトッピングすること。青汁も毎日飲んでいそうです。季節の野菜と赤身の肉をよく食べているとのこと、好き嫌いは全くないそうです。

Q3 最近、気になることは？

A3 両親の健康

東京で暮らすご両親が、昨年末続けざまに体調を壊されました。これまで、元気でいることが当たり前と思いがちでしたが、改めて高齢であることを実感したそうです。



運動と奥さま孝行の両方を兼ねています。

# 部門長の想いを綴る

## 各々の頑張りが実を結び

### 第68期は社外表彰を多数受賞

第68期は、昨年9月にコークス課ナイトシャツグループが、第14回YJK活動八幡製鐵所大会で、特別優秀賞を受賞しました。

また、平成28年八幡製鐵所YJK活動で、当社が協力会社表彰1位を受賞。本件、協力会社サークル別の順位で、製銑課ハイクリンサークルが1位、コークス課ナイトシャツグループが3位になり、皆さんの頑張りが結果につながりました。

さらには、(社)日本クレーン協会の「優良クレーン関係業務従事者(整備従事者)」に工事部の本間課長が選出されたことも名誉なことです。

### 第69期は安全職場の再構築を基軸に中期課題の課題達成へ

所業績評価でも高評価をいただいています。「中期要員合理化課題達成」「落鉢・落炭管理強化への貢献、さらに二次協力会社の安全管理強化・業務審査制度の開始についても、八幡製鐵所からの高評価

につながっており、八幡支店に関わる皆さんの努力に心より感謝申しあげます。

一方、安全では、たいへん課題の多い期となりました。この反省を踏まえ、第69期は、次のことを目標とします。

- ①安全体質向上による安全職場の再構築
- ②製造実力向上へ向けた変革

特に「入作業職場の抜本改善 機械化、IT活用による要員ミミム体制の確立と固有技術(コークス炉補修や設備保全技術等)の向上

これらが実現されると、活力があり、誰からも信頼される部門へ、そして本来の元気で明るい改善意欲にあふれた職場を再構築できると思います。

### 八幡支店の強みは、社員の改善意欲

厳しい職場環境であっても、社内外で各種表彰を受賞しているように、改善意欲があり、前向きで元気な社員が多いです。

若年化が進む中で、管理者を含め相互に助け合い、まずは安全職場再構築に向け、前向きに戦う集団となるよう期待

# 安全職場の再構築

第69期のスタートにあたり、事業部門長の第68期の振り返りと、第69期の重要課題と取り組みについて話を聞きました。部門長の「新たな方針」をもとに、私たち一人ひとりも目標に向かって前進していきましょう。

したいです。決してあきらめることなく、目標達成に向け、心をつにして頑張りましょう！



88切りを目指します。

#### Q1 前期のプライベートの目標の達成状況は？

基礎体力増強のため、週に2回のランニングによるゴルフスコア95以下の達成。

#### Q2 今期のプライベートの目標は？

ランニングを継続し、ゴルフベストスコア88以下を目指す！

八幡支店長

# 具島 昭

Akira Gushima

信頼される存在へ

全力で前へ!!

**環境マスタープラン  
推進プロジェクトを完遂**

新日鐵住金ステンレス(株)殿からの依頼を受け発足した「環境マスタープラン推進プロジェクト」は、2年弱にわたる長期間の工程を完全無災害で完遂し、お客さまから十分な評価をいただきました。プロジェクト推進に当たり、従来にも増して主管部門との連携強化を図った結果でもあります。また、社内関連部署とも連絡を密にし、万全な計画・実行に努めました。

本来業務でも、特にエネルギー課、整備・工事課は、環境マスタープラン関連業務に携わる機会が多く、プロジェクトとの意思疎通をうまくとり、円滑な業務推進を図りました。

**さらなる職場環境改善と  
個々人の安全感性向上で  
「完全無災害の達成」へ**

さらに、好調なステンレスの生産をサポートできるように、「層の安定操業」に尽力しました。特に、環境事故再発防止に注力し、現場力アップを目指しました。その結果、第68期は「無災害の達成(通算5

年)」「環境事故ゼロの達成」「売上2年連続記録更新」を果たすことができました。ただし、無災害は継続できたものの、完全無災害の達成はできなかったことが反省点です。さらなる職場環境改善と個々人の安全感性向上を進める必要があると感じています。

第69期は、前期の反省も生かし「無災害記録の継続」「完全無災害の達成」「環境事故ゼロの継続」「収益基盤の確立(収益内容の詳細分析と安定受注化)」「利益計画の超過達成」を目標とし、お客さまからより信頼されるパートナーとしての地位向上を目指します。

**光支店の強みは、  
意思疎通が図れること**

良いことばかりではなく、悪い点・困ったことなども話しやすい職場の雰囲気です。主任会、班長会などを通して、私に對しても非常にフランクに、自分の思いや考えを伝えてくれます。意思疎通をより一層図ることで、積極的に職場改善に向かう原動力となってくれることを期待します。



**Q1 前期のプライベートの目標の達成状況は?**

テニス公式戦(地方の小さな大会ですが…)での1勝が目標でした。残念…。

**Q2 今期のプライベートの目標は?**

前期に引き続き、「テニス公式戦での1勝」です。残念ながら、前期は目標達成できませんでした。



試合で勝ちたい!

光支店長

槇野伸幸

Nobuyuki Makino

**安全・環境・防災の徹底と  
自身の周りを気遣う意識が  
定着**

第68期の取り組みで、最も重点を置いたことは「安全・環境・防災を核とした業務運営」です。

例えば、支店朝会での各課長・係長からの報告や課題提起は、ほとんど全てが「安・環・防」に関わる事項であり、これらへの的確・適切な対応の仕方を議論し、実行に移していく取り組みを現場・管理者が一体となって進めました。

この二年で、あらゆる職場における「安・環・防」に対する意識や行動のレベルが格段に高くなったと感じます。その結果、第68期も全社目標である「休業災害ゼロ」を達成することができました。

安・環・防を核とした業務運営を元に、一人ひとりが「自分・部下・同僚の安全」に対して、常に目配り、気配りを欠かさない日々の意識を重ねる取り組みを継続できていることが一番の要因です。第69期も気を引き締めて、「休業災害ゼロ」を当たり前前に実現していきますよ！

**操業・品質・コストが強化され  
第69期は総合力が更に高まる**

一方、第68期の利益計画は、熊本大震災の影響なども鑑み、「非常に高いハードル」として目標設定しましたが、安全・環境・防災を核とした業務運営を進めていくことにより、こちらも見事に達成することができました。「安・環・防」という幹が太くなるとともに、「操業・品質・コスト」といった枝、葉の部分も立派に育ってきたのです。

君津支店に関わる全ての方々に、心から敬意と感謝の気持ちを表したいと思っています。

**君津支店の強みは、  
実力が高くなっていること**

第69期は新日鐵住金㈱殿からも、より高い目標が提示され、目標のハードルはさらに高くなっています。しかし、我々君津支店直協全員の實力は間違いなく高くなっています。高いハードルでも、今の實力ならばチャレンジできる、チャレンジしがいのある目標です。しっかり準備して果敢に挑戦して乗り越えていきましょう。

# しっかり準備

# 果敢に挑戦

**Q1 前期のプライベートの目標の達成状況は？**

孫とかけっこできるように、脚力を鍛えました。

**Q2 今期のプライベートの目標は？**

三人目の孫(二女の長男)ができました。この孫が大きくなった時にも、一緒にかけっこできるよう体力維持と体調管理に努めます。



赤ちゃんを上手に抱くことはお手の物です。

君津支店長

# 中村圭一

Keiichi Nakamura



# 創業120周年に向けて

## 有言実行！

### 職場規律向上活動の継続と 世代交代への人材育成・ 技能伝承

平成27年12月から大分製鐵所殿の活動に合わせて、職場規律向上に取り組んできました。全社共通遵守事項6則、安全の合言葉31に加え、「見える化・共有化」「指示命令と報連相」「実践」「自主自律」「6S」の浸透徹底を継続中です。

今では、①誰にでも遠慮せず、何でも言える、②弱いところは、お互いカバーしあう、③親が子を見守るように、若手を育てるといふ職場が確立されつつあります。

第68期は、安全面では、「365日無災害」を達成しました。また、事業面では、高炉水砕大型案件業務を各主管と連携して遂行しました。人の面では、新卒3人、中途採用9人と、明日を担う新しい仲間が加わりましたが、大分支店は50歳以上のベテランが40%、入社3年未満の赤ヘル30%と、世代交代への人材育成・技能伝承がまだまだ大きな課題です。

### 第69期は安全文化の更なる 向上と事業基盤強化が目標

第69期は、安全文化のさらなるレベルアップと事業基盤強化(製造実力向上とコスト競争力強化)が目標です。これらの実現により、さらにお客さまから信頼され、全員が誇りを持って働ける明るく元気な活力溢れる支店を目指していきます。来年の6月1日の創業120周年を社員全員が胸を張って迎えたいと思います。

### 大分支店の強みは、アットホームな雰囲気と愚直な実行力

大分支店は、誰にでも言うべきことを言える雰囲気や、チームワークの良さが強みです。また、アットホームな雰囲気を皆で作っており、高い定着率につながっています。

大分製鐵所殿では、昨年10月から人と4つの輪のつながりを強化した「安全文化の再構築」に向けた活動を展開しています。支店全員が、「つひとつ丁寧」にして確実に実行し続けていくことが大切です。

#### Q1 前期のプライベートの目標の達成状況は？

「体を鍛え直し健康でスリムな体型を維持」2年前から週に2回、スポーツジムに通い続けています。体幹も鍛えられ100%達成できました。

#### Q2 今期のプライベートの目標は？

7月号で、初孫(長男の子)を紹介させていただきました。今期は娘も結婚しますので、さらに家族が増えることを楽しみにしております。そのためには、いつまでも若々しく、元気で健康な夫婦でありたいです。



夫婦で山口県下関市の角島に旅行に出かけました。

大分支店長

# 大塩昭義

Akiyoshi Oshio

## 技術力の集大成で スタックホイールローダの 初号機を納入

第68期に達成できたことは、3つあります。まずは、年間無災害の達成です。作業（施工）計画、日々のKY・安全声掛け、ローラが、しっかりとできた結果だと思えます。

2つ目は、当社にとって初号機のスタックホイールローダを無事故・無災害、かつ垂直立上げで、お客さまにお引き渡しできたことです。初めての試みで課題が山積みでしたが、プロジェクト会議で関係者全員が知恵を絞り、技術力を結集できたことが結果につながったと思います。

3つ目は、詳細設計業務の海外移管に向けて、踏み出したことです。ベトナムから2人の設計研修生を受入れて教育を行い、当社目標レベルまで到達できたと思います。

近年、当事業部では、若手設計者の技術力向上に力を入れてきました。設計はベテランと若手がタッグを組み、OJTで設計指導を行っています。また若手に設計した物の製品検査、現地試運転などを経験させて、プロジェクト全体を体感させることで、徐々に若手設計陣の底上げが

図れていると思います。

その反面、大型案件が重なり、負荷が高く、設計者、製造関係者共に、がむしゃらに働く日々が続いてしまったことが反省点です。

## ヤード機械の継続受注を図り さらなる進化を目指す

第69期は、ヤード機械を含めたリピート品の営業獲得と詳細設計の海外移管実行による工期短縮・コスト削減・設計負荷軽減を狙って、総合的な製造能力向上を目指します。ヤード機械の継続受注により、更なる品質向上、コスト削減が可能となり事業基盤を安定化できます。また詳細設計の海外移管により、さらにコスト競争力が生まれ、案件受注・売上拡大にもつながります。

## 産機事業部の強みは、 若さ・明るさ・バイタリティー

若い社員が多くて明るい職場です。また、仕事柄海外出張も多い職場です。各々が英会話力を身に付け、グローバルに活躍できることを期待します。皆さん、常にチャレンジ精神を持ち、新しいことに果敢に挑戦しましょう。

# 新しき事に

# 果敢に挑戦

### Q1 前期のプライベートの達成状況は？

練習が実を結び、目標どおりソフトボールの対外試合で100km/hの速球を打ち返すことができました。打率も3割超えです。

### Q2 今期のプライベートの目標は？

毎週日曜日のソフトボールで、健康維持とストレス解消を図ります。



ソフトボールで鍛えています。

産機事業部長

# 楠元 司

Tsukasa Kusumoto



課題に不撓不屈の精神で

取組む!!

**働きやすい職場環境の形成と  
付加価値整備で売上収益拡大へ**

第68期は、リメンバー災害形骸化防止活動として、全9件の作業演練で確認を行い、作業改善や設備改善につながりました。また浅川工場・戸畑工場の社員交代で互換パトロールを行い、小さなことから指導改善することを行ってきました。その結果、今年1月30日まで2年間の完全無災害を達成し、現在も継続中です。

また、工場内設備整備にも力を入れ、大型自動車整備用ツインリフトの整備更新、乗用車整備用2柱リフトのメーカー点検整備修理などを行い、社員の働きやすい職場環境を形成する活動をしています。売上面では、付加価値整備への取り組みを行っていることで、産業車両整備の修理依頼が増車し、売上収益拡大へと進み、営業努力および整備努力により、第68期は、新記録の実績を上げることができました。

**専門整備力の付加価値を強みに  
にして、安定した売り上げ収益  
を確保**

ここ数年は、大型案件の獲得により収益の拡大につながっています。これを継続するためにも、強みである専門整備力の付加価値を前面に出した営業活動を行い、安定した道筋を形成していくことが大切です。

また、完全無災害継続のため、取り組み中の防災防止作業演練活動と信頼確保のためのコンプライアンスの強化確立へ意識改革にも取り組んでいます。

第69期は、安定した売上収益、安全意識の高い職場への飛躍となり、社員が安全・安心で働きやすい職場へと進化していきたいと考えています。

**オートライフセンターの強みは、  
全員で地道に目標達成する力**

全員が収益向上への取り組みやコミュニケーション定着への波及に努力を行いました。素晴らしい成果を達成できました。今後も全員一丸となり、成長してきた人間力と整備力で安全で安定的な収益の確立を期待しています。

**Q1 前期のプライベートの目標の  
達成状況は?**

思うように、孫のサッカー観戦ができなかったことが反省点であり、孫に申し訳なかったと思います。

**Q2 今期のプライベートの目標は?**

今後も進化していく孫のサッカー試合の応援に、夫婦で駆け付けることを再度目標にします。



孫の佑惶(ゆうせい)くんの成長が楽しみです。

オートライフセンター所長

山内光春

Mitsuharu Yamauchi

## 社内外の関係者の総合力で 復旧し生産・出荷新記録を達成

第68期は、部署を越えた協力と全社的な支援、工事関係者の技術を得て、A棟からD棟まで震災からの復旧が完了したことが大きな成果です。熊本工場が復旧するまで、ハマダテックとうまく連携して、受注対応できました。

さらに、品質実力が地震前より向上し、B・C棟共に生産・出荷の新記録を達成しています。震災からの復旧というイレギュラーな環境の中で、無災害（不休業以上）が継続できたことも良かった点です。さらに、品質管理グループ長を推進役に、品質・環境マネージメントシステムの統合を短期間で完了しました。

その反面、震災からの復旧後、品質認定に時間を要するお客さまが発生し、生産計画に遅延が発生するなどの苦労もありました。また、働き方の意識変化や地震復興を背景とした求人倍率の上昇により、要員計画と乖離が発生したことも悩ましい点です。それに加えて、輸送費を筆頭に、物の値段が徐々に上がってきており、原単価が計画未達となるなど、課題はまだ多く残っています。

## D棟生産体制の整備と 各棟の生産性向上を図る

第69期は、無災害（不休業以上）の達成と働きやすい、規律ある風通しの良い職場づくりを目標に掲げ、安全で活気のある職場を目指します。また、お客さまの「質と量の確保」へのご要望に応えるために、D棟生産体制の整備と、各棟の生産性の向上を図っていきます。

## シリコンウェハー事業部の 強みは、逆境に負けない強さ

社員のあいさつは良いとの評価を受けていると思いましたが、スタッフのあいさつが悪いとの話を聞き、ショックを受けました。明るい雰囲気は、明るいあいさつから。しっかりと、声を出していきます。

また第68期前半は、地震被害の復旧に、後半は受注対応に追われましたが、皆さんの努力で無災害を継続するとともに、生産や品質の新記録を達成することができました。第69期も、受注は好調に推移すると思われ、復旧の碑に刻んだ「段階」で、ステップを踏んで、生産の質と量を確実に上げるため、引き続き力を合わせていきます。

# 段階と確実な

# ステップで!!

### Q1 前期のプライベートの目標の達成状況は？

ソフトバレーへの参加です。出張などで出席率は低空飛行でした。



労基署主催のソフトボール大会に事業部社員と参加しました。

### Q2 今期のプライベートの目標は？

スポーツを楽しみつつ、ウエストを85に戻します。

シリコンウェハー事業部長

# 川添 浩

Hiroshi Kawazoe

# 中長期改善計画に沿った 業績の達成

## 少数精鋭でお客さまの増産体制 にも応えて大きな成果を出す

大阪事業所は少数体制でありながら、効率を上げて業務に取り組んでいた。第68期は売上を伸ばすことができた。また、今までと違う業務に積極的にチャレンジし、主要なお客さまの増産体制の中で、存在感をアピールすることもできました。さらに、広域で工事が受注につながり、達成が困難な工事量を確保できたことと、1件当たりの工事受注額が伸びたことも大きな成果です。

第68期は、休業災害ゼロの安全目標達成に加え、ハードルを高く設定した業務計画を達成できたことや、関西圏での業容の維持・拡大計画が確実に前進しているなど、大きく前進した期でもありませんでした。

## 中長期計画に基づき目標を果たし 関西拠点としての役割を果たす

第68期を終えた今、積み重ねてきたことが定量的に安定して、今後も継続できることが、大きな課題です。現契約の維持、先が読める工事案件の模索などが、大

## 業績の達成

阪事業所にとって重要だと考えます。

第68期で得られた知見や仕事の進め方を踏襲し、設備の健全化を進めながら中長期改善計画に基づき、第69期に同規模の業績を残すことを目標とします。それにより、生産、整備・工事共に、定量的で安定した関西の拠点としての役割を果たせる部門へ進化できると考えています。

## 大阪事業所の強みは、何事も 前向きに捉えて実行できる 技術力

当事業所は、何事も前向きに捉えて、実行できる技術集団であると考えています。我慢すべきところは我慢し、いざ攻めに転じたときは自律して業務を遂行することができると強い集団です。しっかりとルールを引いていきますので、ベクトルを合わせ協力いただきたいと思います。

今後は、生産量や整備・工事の受注量に変化が出てくると思われれます。生産・整備の垣根を越えた協力体制で、安全かつ迅速に対処をお願いします。

### Q1 前期のプライベートの達成状況は？

長居公園をウォーキングする目標を掲げ、5kgの減量を図ることができました。年齢のせいや、意外と体重が落ちないことに気付きました。今後も維持していきたいと思えます。

### Q2 今期のプライベートの目標は？

さらに5kgの減量に挑戦したいと考えています。体脂肪の削減が、自身の健康づくりには必要不可欠のようです。食事の摂取量なども加味して、健康な体づくりを進めたいと思えます。



痩せるために、積極的に動きます。

大阪事業所長

# 大貝 満

Mitsuru Ogai

# 見つけた! Kirari輝く人 Vol.28

## 初心を忘れず熱心に新人指導 垣根のない関係づくりに貢献

大分支店・生産課 **大塚綾汰さん** (22歳)



### プロフィール

平成24年4月に入社。昨年9月に「大きな声であいさつキャンペーン」で、大分製鐵所から所長賞を受賞。気さくな性格で、幅広い年代・階層の社員とよくコミュニケーションを取っている。後輩指導も務めており、「質問しやすい」と思われるキャラクターと、丁寧に応える姿勢で、周囲から信頼されている。

### 私も応援!

#### 高井義巳係長

移動機遠隔運転・監視業務を習得し、現在は整粒工場の運転・監視業務を習得中。明るく、誰とも仲良くなれることから、年上の中途採用者や新入社員のコーチャーとして信頼されています。今後も期待しているので、よろしくお願いします。



### ON 機械保全を勉強しステップアップ

私は、鉄になる前の鉱石や石炭(原料)をリクレーマーで払い出し、高炉や原料槽などの送り先に入槽する作業を担当しています。また、大分支店は自社設備の機械が多く、保守点検の知識を身に付けるため、通信教育で機械保全を勉強しようと考えています。

上司から仕事を頼まれたり、一緒に作業を行った際に「ありがとう」と言われたりすると、やりがいを感じます。



ミーティングで“報連相”をしっかりと行います。

### ON 後輩の成長に寄り添う

現在、中途採用社員・新入社員の育成・指導を任せてもらっています。自分が新入社員だったころに、作業する上で疑問に感じていたことや、叱られた点については、特に力を入れて説明することがポイント。分からないことは、積極的に質問するように指導しています。

人見知りすることなく、誰とでもすぐに仲良くなるので、質問しやすいと思ってもらっているのがうれしいです。



「先輩にどう教わったか？」を思い出しながら、指導に生かしています。

### 元気の素

#### 音楽 10%

BIGBANGやダンスミュージックも好きです。

#### 睡眠 40%

ストレスを感じても、寝るとすっかり忘れます。

#### YouTube鑑賞 20%

よく、面白い動画を見て、笑っています。

#### ミートソースパスタ 30%

母の手作りが群を抜いて好きです!

### OFF 休日は友人や先輩と楽しく飲む

月に5回くらい、友人や職場の先輩方と、飲み会を楽しみます。ビールや梅酒、コークハイ、黒霧島のウーロン割りなど、いろいろなお酒を飲みますね。みんなと過ごす時間が楽しくて、リフレッシュにもなります。

好きな曲は河村隆一さんの「グラス」です。流れてかっこよく、先輩方もみんな知っている曲なので、カラオケの十八番です。



入社当初は、丙番上がりに遊びに行って、へとへとになることもありました…(笑)。

### OFF 野球歴16年です!

小学校2年生のときに野球を始め、今でも地域のクラブチームに所属しています。現在のポジションは外野手ですが、高校のころまではキャッチャーになることが多かったです。

寝ることも大好きで、甲番のときには12時間寝続けることも。さらに、騒音や体勢など全く気にせず、どんな環境でも寝ることができます。

体を動かすのが楽しいです。筋トレも頑張ります!



◆次号はシリコンウェハー事業部・生産管理グループのkirari輝く人をご紹介します。