

## 企業理念

## 誠心

私たちが大切にしているのは、創業以来綿々と受け継がれている「誠心<sup>まごころ</sup>」の精神です。誠心は「言ったことを成す心」を意味します。

すなわち信義と愛情をもって「約束を守る」ということです。社員一人ひとりが「まごころ」をもって社会・お客さまに貢献します。

## スローガン

## 誠心 OUR PRIDE

私たちは、言ったことを成す心「誠心<sup>まごころ</sup>」の精神を誇りに、あらゆる課題に真摯に向きあい、柔軟な発想と最先端の技術で、最適な解決策を提供します。濱田重工は、さまざまな活動から、ものづくりの未来を支え、多くの人が幸せを享受できる社会の実現に貢献します。

## 行動指針

## 安環防最優先

基本を徹底し、安全・環境・防災を最優先します。

## 法令遵守

良識ある社会人として不正を許さず、法令・ルールを守ります。

## 有言実行

社会・お客さま・社員相互に信義と愛情をもって、言ったことを成します。

新C Iを  
濱田重工の  
紹介

2018年6月に120周年を迎えた濱田重工の新C Iについてご紹介します。C Iとは「コーポレートアイデンティティ」の略。企業文化を構築し、特性や独自性を統一されたイメージやデザイン、またわかりやすいメッセージで発信し、社会と共有することで、存在価値を高めていくものです。120年の節目の年に、社のイメージを新するデザインの下に、社員一丸となって、明るく、未来へ大きく「飛躍」するイメージで新たに制定しました。全社員がこの新C Iの下、次の100年に向けてさらなる飛躍を目指しましょう。

## ITEM

ーアイテムー

ロゴマーク、社名フォント刷新に伴い、作業着、社旗、社章、看板、名刺など各種アイテムも刷新します。

特に作業着は、コーポレートカラーのハマダオレンジをメインに反射板を配置し、また切替しを入れることによって、安全性や動きやすさにこだわったデザインとなっています。

### ■作業着



### ■ヘルメット



front

side

### ■社章



### ■車両



パワーショベル

## コーポレートブランドマーク(ロゴマーク)



# HAMADA

「ロゴマーク」は、企業理念「<sup>まごころ</sup>誠心」を“飛躍する「心」HAMADA”としてデザイン化しました。未来に向かって大きく飛躍する濱田重工を独創的に表現しています。上昇する4つの四角から成る「心」は、企業理念である誠心とともに、更なる「発展」「成長」を目指す濱田重工を象徴しています。「スケール感」や「先進性」も感じさせる斬新なマークです。

## コーポレートカラー



コーポレートカラーは、慣れ親しんだオレンジ色を濱田重工独自の“ハマダオレンジ”として未来に向かって明るくアレンジしました。世の中にある色見本には無い、全く新しい色を独自に作成しました。このオレンジ色が、ロゴマークの根源となっています。

## 社名表記(ロゴタイプ)

濱田重工株式会社

HAMADA HEAVY  
INDUSTRIES LTD.

# 濱田重工

# HAMADA

これまでの社名表記は、創業70周年記念事業の一環として、1969年2月に株式会社濱田組から濱田重工株式会社に改名した際、オリジナル字体で制定されました。制定以来、約50年の時を経て、ロゴマークの刷新とともに社名表記も刷新いたします。ロゴマークと同様、「先進性」「独創性」を重視した濱田重工オリジナルの字体です。表示するアイテムにあわせて、それぞれの字体を使い分けます。通常は「濱田重工」「HAMADA」を、契約などの書類には株式会社を明記したものを使用します。





研修のカギを握るのは、  
やっぱり人だった！

# 人材育成のハマダ



会社にとって財産である「人」を育むには、研修講師のレベルアップと受講する社員の皆さんの心構えが大切です。その2つがかみ合った時に、会社を大きく成長させる人材へと変わることができるのです。今回は「人材育成のハマダ」と社外からも評価されている、当社の研修の歴史や目的、価値について紹介します。







▲1965年頃の階層別研修の様子。講師は当時の濱田 満寿次社長



▲危険体感教育で、玉掛け時の事故のリスクを体感

## TOPICS 1

# 歴史を知る

社内教育は56年前からスタート！

当社の社員教育は、1962（昭和37）年に開始されました。会場となったのは、社員の能力向上と人材育成のために、社長直轄部門として開設された教習所です。当初は普通科教育として監督者を養成していましたが、1986（昭和61）年からは中堅社員後期研修と名称を変更。その後、時代の変化とともに研修の内容が改善され、今でも監督者への登竜門となっています。

現在の社員教育は新入社員導入研修

にはじまり、階層別を実施。近年では「ハラスメント」「CSR」「コーチング」といった時代に合わせた内容の研修も開催しています。また、2010（平成22）年からは青年社員研修が復活。この年から「危険体感教育センター」での危険体感教育も導入されています。さらに2018（平成30）年からは離職率・被災率低減、帰属意識向上のため、中途採用者研修がスタートしました。

## TOPICS 2

# 意義を知る

研修を受けて得られる価値とは？

自分の抱えている  
課題について  
取り組む方向性が  
定まる。

部下の指導  
方法がわかる。

達成感が  
すごい！

研修は自己紹介からスタート。数日、仲間とともに集中して課題に取り組み、研修の終わりに専務から修了書が手渡されます。まるで卒業式のような達成感があります。

研修の成果を発表する場合には、ほとんどの役員が参加。一人ひとりに、課題解決のためのアドバイスをしてくれます。会社が研修を全面的にバックアップしているのです。

上層部からの  
アドバイスを  
もらえる。

悩みを  
ほかの社員と  
共有できる。

自分の考えの  
本質を教えて  
もらえる。

# TOPICS 3

## ステップを知る

自分の役職に合わせた研修内容でレベルアップ

当社は1年間に22回の社内階層別研修が実施されています。2018年度は18種類の階層別研修(うち3つの研修は2回に分けて開催)が開催され、のべ385人が受講しました。全社員の5人に1人が受講しています。

### ■ 共通

|    | 研修名      | 対象者    | 目 的                  | ゴール                |
|----|----------|--------|----------------------|--------------------|
| 共通 | 新入社員導入研修 | 定期採用社員 | 社会人・当社社員としての基本・基礎の習得 | 学生から社会人へ意識と態度の切り替え |

### ■ 技術職

|                                               | 研修名        | 対象者    | 目 的                                    | ゴール                           |
|-----------------------------------------------|------------|--------|----------------------------------------|-------------------------------|
| <div>若手</div> <div>(現場)</div> <div>ベテラン</div> | 青年社員研修     | 技術職一般  | 立場、果たすべき役割を理解し、責任感を養成                  | 積極性を持ち、職場活性化の原動力となる           |
|                                               | 新入社員リーダー研修 |        | リーダーとしての役割・責任の自覚。導入研修を通じて、自己成長を図る基礎を確立 | リーダーとしての心構えおよび目指す班のあるべき姿を確立する |
|                                               | 中堅社員前期研修   |        | 中堅社員としての立場・役割を自覚                       | 職場活性化のための答えを導き出す              |
|                                               | 中堅社員後期研修   |        | 監督者に必要な知識・技能を教育                        | 理想の監督者のイメージを確立する              |
|                                               | 中途採用者研修    | 中途採用社員 | 当社社員としての自覚を持つ。安全意識の醸成                  | 安全意識を持ち、当社で働く意義を明確にする         |
|                                               | 新班長研修      | 班長     | リーダーシップ、部下の育成能力の向上                     | 問題解決能力、監督者としての安全感性を高める        |
|                                               | 班長スキルアップ研修 |        | 班長の役割を再確認、安全最優先文化の再徹底                  | 目指す監督者像を再認識、今後の行動に生かす         |
|                                               | 新主任研修      | 主任     | 役割・職責を認識、問題解決能力の向上                     | 班長を積極的に指導し職場の活性化を図る           |
|                                               | 主任スキルアップ研修 |        | 役割を再確認、新たな知識の習得                        | 課題に対し具体的な解決方法を見いだす            |
|                                               | 新職長研修      | 職長     | 管理・監督の基本を学ぶ、部下の育成方法向上                  | 職長の役割、職場づくりを考え今後に生かす          |
|                                               | 職長スキルアップ研修 |        | 新たな知識の教育、役割の再認識                        | 安全最優先文化を再徹底課題に気づき解決する         |

### ■ 主務職

|                               | 研修名       | 対象者   | 目 的                          | ゴール                                 |
|-------------------------------|-----------|-------|------------------------------|-------------------------------------|
| <div>若手</div> <div>ベテラン</div> | 新入主務職社員研修 | 主務職一般 | 濱田重工の主務職社員としての早期戦力化および定着率の向上 | 行動力・考察力・チームワークの習得。安全感性の醸成、安全行動の習慣づけ |
|                               | フォローアップ研修 |       | 基礎的知識を教育、自己能力向上への動機づけ        | 1年間の業務分析・発表から具体的目標を確立               |
|                               | 中堅主務職社員研修 |       | 立場・役割を認識、リーダーシップ能力の向上        | 後輩・同僚・上司と合理的に関わる方法を考察               |
|                               | 初級管理者研修   | 係長    | リーダーシップ・マネジメントの基本を習得         | 目指す管理者像を見いだし、行動着手を決意                |
|                               | 主事等能力向上研修 |       | マネジメント能力・自己成長意欲の向上、指導力強化     | 半年間の成果を検証、進化策を考え行動に移す               |
|                               | 新参事研修     | 課長    | 管理・部下の指導に必要な知識を取得            | 役割を認識、とるべき行動を見いだし実行に移す              |

# TOPICS 4

## 受講生の声を聞く

何が変わる？ みんなのホンネ

受講生は、研修でどのように意識が変わるのでしょうか。  
研修後の皆さんの声を、いくつかご紹介します。  
\*2018年度の研修後に実施した「受講アンケート」より抜粋。

技術職



**主任スキルアップ研修**  
「人事・労務」の講義では、現場の操業ばかり気にして、労務管理面など他人任せになっていたと気付きました。今の自分にてきていくこと、いいこと、主任としての役割を再認識しました。

主務職



**新参事研修**  
皆さんの経験も踏まえて学習することができ、役員の方にも多数参加していただき、記憶に残る研修でした。

技術職



**中堅社員後期研修**  
研修で得た「人の話を聞く」ことを行い、しっかり相手の立場に立つて理解し、グループ員との信頼関係を築いていこうと思いました。そして職場で仲間への気をさせないよう、強い気持ちを持って日々作業に取り組みます。

技術職



**青年社員研修**  
入社3年目で、正直心にゆとりができてしまっていました。研修で時間に対しての意識やメリハリの大切さを再認識できました。最初は参加するだけだと思つていましたが、熱心な指導とみんなのやる気に気持ちも駆り立てられ、最後には自分でも驚くほどに積極的な発言ができました。参加メンバー全員と協力し合い、目標を達成できたことで、助け合うことの重要性和面白さに気付きました。

技術職



**班長スキルアップ研修**  
班長になり5年、今さら研修...と思つていましたが、役員や他部門の研修生とコミュニケーションを取ることができ、同じ会社としての仲間意識も生まれました。研修前に自身が抱えていた問題に対して、グループ討議を重ねることで全く違う考え方が見つかり、驚きました。

技術職



**新班長研修**  
「職場の問題点とその対策（課題作業）」では、みんなが同じように悩みを解決しようと活動する姿を見て、自分も頑張つていこうと触発されました。他の参加者が発表していた対策も、自職場に持ち帰って活用していきたいです。自職場の問題を見直す良い機会でした。自分一人の考えではなく、グループ討議による話し合いの重大さがよく分かりました。ほかの職場でも同じ悩みを持つていると分かり、共感できました。

技術職



**中途採用者研修**  
研修前は「参加する必要があるのか？」と思つていましたが、安全意識やコミュニケーションの取り方などが勉強になり、参加して良かったと思えました。以前の会社での研修は、主に技術的な内容で、内面的な研修は新鮮でした。一つひとつが重要なもので、作業の中では学べないことでした。

主務職



**初級管理者研修**  
知識・能力の教育だけでなく、横との繋がりがあり、有意義な時間になりました。

主務職



**フォローアップ研修**  
業務報告会では、自身の1年間の振り返りができる良い機会となり、プレゼン能力の向上にも繋がりました。また、他部署の同期社員の仕事内容が分かり、同期から学んだことも業務に生かしたいです。



研修担当講師が答える

# 人材育成成功の秘けつ

当社には人材育成のプロが4人在籍しています。研修を通して、社員の皆さんをバックアップしてくれる速水 修司さん、柳井 学さん、石田 恭二さん、伊藤 春夫さんに、「ハマダの人材育成」についてインタビューしました。

## Q1 研修ってそもそも何のためにするんですか？

**速水** 人間的な成長を促すために実施しています。一人ひとりが成長すれば会社も成長する。だから人材育成、研修が必要なのです。ただ実際のところ、2～9日間の研修期間で劇的に変わるわけではありません。成果が表れるには少なくとも1年は必要でしょう。なかには、数年後に影響が表れる場合もあります。自分で「行動が変わった」と思えることが肝心です。

**伊藤** 現場の監督者や研修終了後の社員に会うと、「この研修で自分が変わった」と言われることがあります。それが社外にも浸透し「教育のハマダ」と評価していただいています。それが50年以上も続いているのです。研修は会社の歴史でもあり、ハマダの精神が脈々と受け継がれてきています。



## Q3 受講生のやる気を出すための工夫はありますか？

**伊藤** 個別に指導方法を変えています。話し込んだり、相談に乗ったり、時には叱ったり、突き放したりすることだってあります。一人ひとりに合ったやり方で伸ばしていくことが大切です。

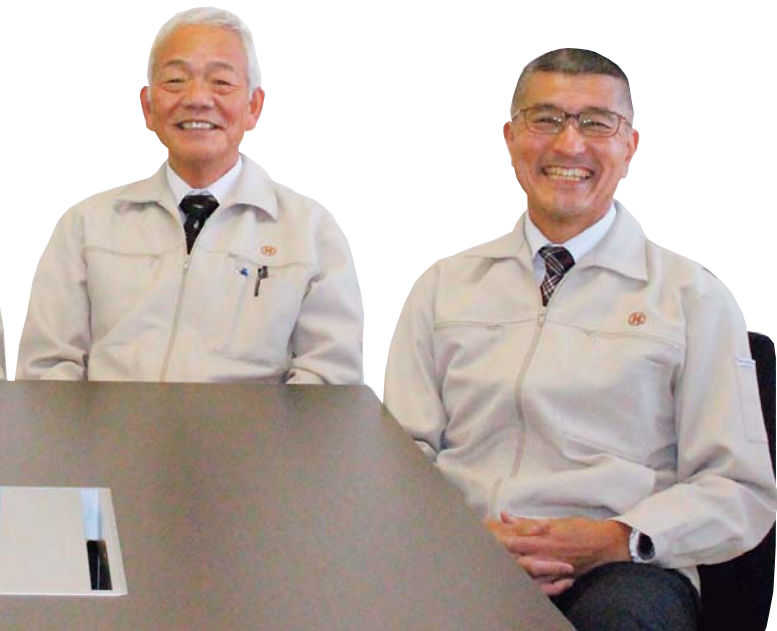
**柳井** 私たちも受講生をよく観察しています。事前に上司から受講生の特徴といった情報を得ているんです。こう話をしたらどう反応するか、どんな意識で帰り、行動を起こすか。それを一人ひとり見つけています。そして研修後は現場の上司・先輩がフォローしていくことが大事なんです。

## Q2 研修を受ける心構えとは？

**速水** 事前にカリキュラムを共有しているので、自分が何を勉強したいのか、身に付けたいのか明確にすることが大切です。何が足りないのか分らない人は、「何かを得たい！」という気持ちで参加してほしい。必ず「得たい」と思ったものを

持って帰ってください。

**石田** 「この研修を通じて変わりたい！」という気持ちがあつてほしいと考えています。積極的な発言もそう。なかには発言することや、手をあげるのも苦手な人だっているでしょう。それでも、何かしら「変わろうとする気持ち」があれば実のある研修となるはずです。



グループ長  
**速水 修司さん**

2007年入社。  
社内研修の全体を監修。  
前職は自衛隊2等陸佐。  
かわいい孫グッズが自慢。

シニアマネジャー  
**伊藤 春夫さん**

2016年入社。  
主に技術職社員研修を担当。前職は  
自衛隊3等陸佐。毎朝4時半からのランニングが習慣。愛称は「ゴルゴ」。

## 研修の流れ

### 動機づけ・意識づけ

受講生は研修前に上司と面談をして研修の意義を考え、能動的に参加するための動機づけ、意識づけをする。また、上司面談時の面接シートは研修担当者に渡され、研修に生かされる。

### 研修

### フォロー

研修後は個人ごとに所見をつくり、本人と上司にフィードバック。教育担当者が集まり、たくさん目の目で見た結果を書いている。上司向けにはこういう指導をすればもっと伸びるというアドバイスを添える。

### 現場でのフォロー

現場を講師がまわることもある。人材育成は上司がカギを握るので、上司との対話の場をつくるのが肝心。



外部の研修を受講したり、勉強会を開催したりしています。教育とは人を教えること。でも「教える」なんて

柳井 一番は情熱です。受講生だけでなく、指導者側が情熱を持ち続けることが必要ですね。意識が低く、「もうこれいい」と感じてしまえばそこで終わります。目標の先はどうするのか、常に考えながら

受講者は勉強しようというモチベーションが大切です。20〜30年前はモチベーションが低いものでした。それは、指示されて研修に来ていたからです。今は事前に上司と面談し、研修を受ける動機づけ、意識づけをするようにしています。

おこがましいことなんです。研修では対二での戦い、触れ合いからお互い学びあっています。「共に育む」こそが教育ですから、私たちも一緒に勉強しようと思っています。この、人との付き合いから、私は教育が好きになりました。情熱の由来ですね。

## Q4

今後も「人材育成のハマダ」と呼ばれる研修を続けるために何が大切でしょうか。

## Q5

これから研修を受ける社員の皆さんへメッセージを！



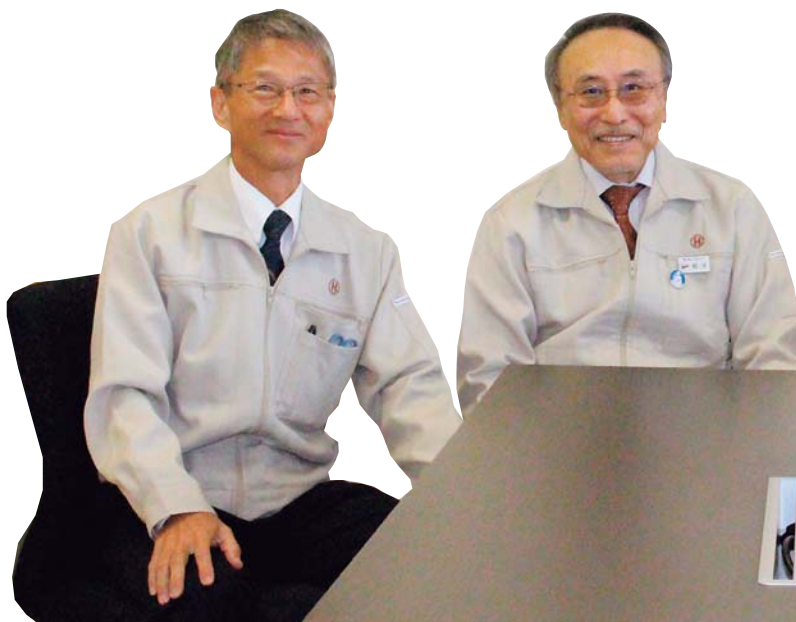
速水 彼らが成長し、自分の子どもから親として尊敬されるようになる。その成長が会社の成長につながります。現場で技術を身に付け、研修で人間的に成長してもらいたいです。

伊藤 仕事に生きがい、目標を持ち、少しでも前進できるきっかけになればと考えています。そして研修を通して会社を好きになつてほしい。一日の半分を費やす仕事が好きじゃなかったらいいものです。目標はハマダが好きな人が日本一多い会

社にすることです。

石田 人材育成は、私たちが皆さんの変わるきっかけになれる幸せな仕事です。入社して5年が経ち、私自身、人生も人格も変わりました。研修では昨日と違う自分についてもプラスしてほしいですね。

柳井 ものごとは知っているだけではだめ。できなければやらなければ何にもなりません。研修で、仕事でも遊びでもいいから目標を持つて、行動する人間になしてほしい。達成するための努力を続けられると必ず成功します。その仕事に才能があるかどうかは、努力できるかにかかっているんです。



シニアマネジャー

石田 恭二さん

2013年入社。  
主に主務職社員研修を担当。前職は自衛隊2等陸佐。2018年11月の福岡マラソンで還暦サブ4を達成。

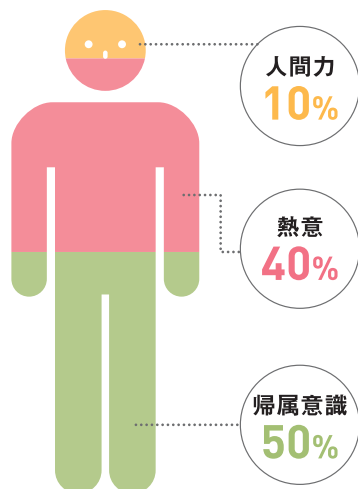
柳井 学さん

1971年入社。  
約45年にわたり社内教育に携わる。福岡ソフトバンクホークスの大ファン。



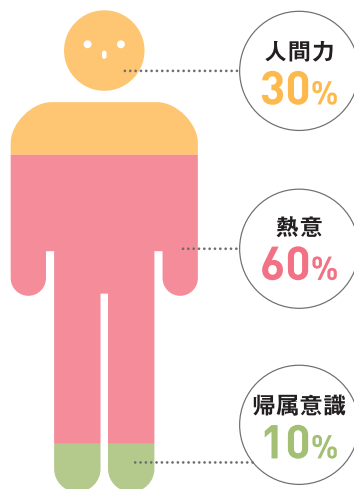
## 技術職

### 一般



一般社員には、何と云っても「帰属意識」が必要だと思っています。そこから会社・仕事への愛情、人に対する愛情が生まれ、「熱意」が芽生え、そして「人間力」の成長につながると考えます。技術・技能は、継承されなければいけません。そこには、帰属意識がなければ継承されません。帰属意識こそ、「一般社員の誇り（OUR PRIDE）」だと考えます。

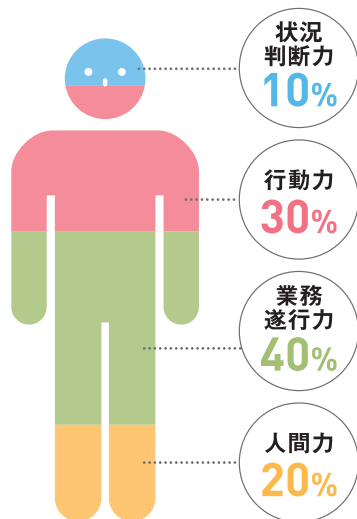
### 監督者



監督者には、「熱意」が一番必要だと思っています。何に対しても熱意を持って行動し、諦めずにやり通す気持ちが大切です。熱意を通じて、「人間力（愛情、思いやりなど）」が醸成され、部下を思う心、すなわちわが子や兄弟を思う気持ちで、愛情を持って部下と接することができ、その気持ちがあつてこそ、信頼される監督者となると考えます。

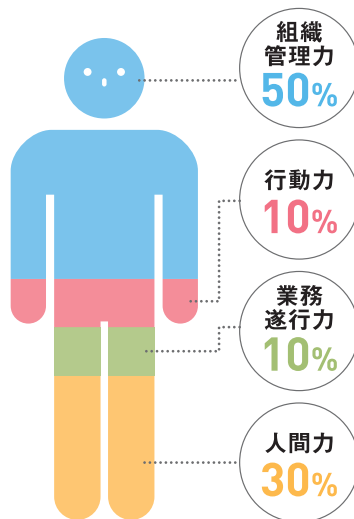
## 主務職

### 一般



一般社員は、やはり業務を正確かつ適時に推し進める「業務遂行力」がその基礎となると考えます。そして積極的な「行動力」で何事にもチャレンジし、さらに能力を高めることが大切です。それに加えて、上司・同僚・先輩に愛される「人間力」と、経験を通し「状況判断力」が養われれば、理想の若きハマダマンになれると考えます。

### 管理者



管理者としてマネジメントするなかでも、すべての面で確かな状況判断により組織を高めていく「組織管理能力」がすべての根底にあると考えます。そして、その実行のために部下が慕ってついてくる「人間力」も重要です。それに加えて、意欲的に取り組む「行動力」、自らの業務も効率的かつ的確に処理する「業務遂行力」が備わることにより、理想の管理者像が完成すると考えます。

## TOPICS 6

# これが理想の人材

教育スタッフ4人に聞きました

教育スタッフ4人に、当社社員がそれぞれの立場で目指すべき姿の「目標図」を聞きました。  
あなたには人間力、帰属意識は備わっていますか？

社長  
メッセージ



代表取締役社長 松本 豊

# 2019年も自ら考え行動する (自主自律)人材を目指す

2019年に目指す人材育成と社内教育について、社長の想いを聞きました。

**社会人や立場ごとに必要な考え方  
仕事への情熱を醸成する社内教育**

皆さま、明けましておめでとうござい  
ます。皆さまとご家族にとって、本年が素  
晴らしい一年となりますことを心よりお  
祈り申し上げます。

はまゆう1月号では、当社の階層別研  
修についてご紹介しました。日々仕事に  
励んでいる社員一人ひとりにとって、知識・  
技術・技能の習得は大切なことです。

ただ、その基盤となる、社会人・企業人  
あるいは立場ごとに必要な考え方や姿  
勢、さらに言えば仕事への想いや情熱の

動機づけや醸成が重要で  
あり、職場での人材育成の  
ほかに、その二翼を担ってい  
るのが社内集合教育です。  
そういった機会をなるべく  
多くの社員に、長期の空  
白なく与える必要性を感じ  
、階層別研修を増やして  
きました。

また、安全は最優先事  
項であり、各研修での安全  
教育、危険体感教育は必  
須としていますので、社員  
の皆さんには繰り返し受  
講してもらっています。

社風といわれるものが  
形成され引き継がれてい  
くなかで、その会社の教育  
姿勢もさまざまな形で反  
映されるため、決しておろ  
そかにしてはいけないと考  
えています。

**報告・連絡・相談・指導・指示・命令を  
上司・部下が実践することが大切**

時代と共に、社員の考え方や価値観は  
大きく変化していますが、そのギャップを  
仕方がないと諦めることなく、より一層の  
コミュニケーションが必要です。さまざま  
な工夫や仕掛けを通して、活性化しても  
らいたいと思います。

常々お話ししている「報告・連絡・相  
談」「指導・指示・命令」が仕事をする上  
で不可欠であることに変わりはなく、コ  
ミュニケーションの徹底が「規律ある風通  
しの良い職場づくり」につながり、より活  
気に満ち溢れた濱田重工となることを  
期待しています。

**安全・仕事・職場・コミュニケーションに  
一人ひとりが取り組む**

当社はものづくりを生業としており、  
組織力やチームワークが求められます。  
同時に、一人ひとりが良い仕事をしなけ  
れば素晴らしい結果にはつながりませ  
ん。常にレベル向上への努力が求められま  
す。しかし、言われてやっているばかりで  
は、モチベーションも上がりませんし、面白  
くありません。

ぜひ、社員の皆さんには、自ら考え行  
動すること(自主自律)を日々実践して  
ほしいと思います。安全・仕事・職場・コミュ  
ニケーションなどの改善に、一人ひとりが積  
極的に取り組み、自らのレベルアップとよ  
り良い環境づくりを目指してください。

これまで長年、当社の社風としてきた  
「誠心」<sup>まことこころ</sup>を、創業120周年を機に企業  
理念として明示しましたので、社内教育  
でも「誠心」に込められた想いを改めて  
伝えていきたいと思っています。



見つけた！  
Kirari  
輝く人

Vol.39

いつでも何事にも冷静沈着  
バランス感覚に長けたエンジニア

## サッカー観戦 10%

友人とアビスパ福岡の試合をよく見に行きます

## 音楽 20%

ジャンルは問いません。好きなアーティストは椎名林檎さん

元気の素

## 甘いもの 50%

洋菓子でも和菓子でもスイーツは何でもOK

## コーヒー 20%

自分なりのこだわりがあります

君津支店 技術グループ

岡田 大輝さん (25歳)

2016年4月入社。福岡県出身。君津製鉄所内の設備の保全や更新に当たり、企画から実行、引き渡しまで、一連のエンジニアリング業務を担当。3年目となり任されることが増え、忙しくも充実した日々を過ごしている。



## スケジュール管理をきっちり

大学では化学専攻だったので、最初は畑違いの業務に戸惑いましたが、先輩方の指導のおかげで、一人でできることが増えてきました。となると、大事なのがスケジュール管理。仕様書作成から引き渡しまで、長いと1年、短くても2カ月かかる業務を複数同時進行しなければなりません。案件ごとに何をいつまでにやるかを常にチェックし、できるだけ早く次に渡せるように心掛けています。



先輩やグループ長のように、頼られる存在になりたいと思っています

## 現場で生の情報、ニーズをキャッチ

現場に足を運んで周囲の状況を自分の目で確認し、担当の方と直接話をすることを大切にしています。そうしてヒアリングで得た内容をいかに組み込んで調整するかが、仕事の醍醐味。大変なことも多いですが、設備改善でビフォーとアフターが一目で分かるくらい良くなったとき、何とも言えない達成感、やりがいを感じます。



業務を多面的に捉えて、よりよい方案を導き出すことが大切(左が岡田さん)

## 最近のヒット作はカルボナーラ

バランスの良い食生活を送るため、基本的に自炊しています。食卓に並ぶ品数が多い方が好きなので、休みの日など時間があるときに、作り置き総菜をまとめて作っています。煮物なども結構いい味が出せていると思います。

最近、ハマっているのはパスタ料理。一度、レシピを見ながら作ったら、次回からはアレンジをしてオリジナルの味を追求しています。



お気に入りにはカルボナーラ。大学時代は、ガトーショコラなどスイーツも手作りしていました

## 欠かせない癒やしのコーヒータイム

お気に入りの専門店で買ってきた豆を自分でひいて、ハンドドリッパーで淹れています。いろいろな豆を楽しんでいますが、よく飲むのはコロンビア。高いのでなかなか手が出せませんが、ブルーマウンテンも好きです。ひきたて、淹れたてのコーヒーの香りに包まれているときが、何よりのリラックスタイムです。



誌面では香りが届けられないのが残念

## 私も応援！

## いい意味での「ドライ」さが持ち味

若手の筆頭として、めきめき力をつけています。常に冷静沈着で、物事を一歩引いた広い視野で客観的に捉えられるので、偏りもブレもない。信頼できる後輩です。



◆次号は光支店・製鋼課のKirari輝く人をご紹介します。