

HAMAYU

はまゆう

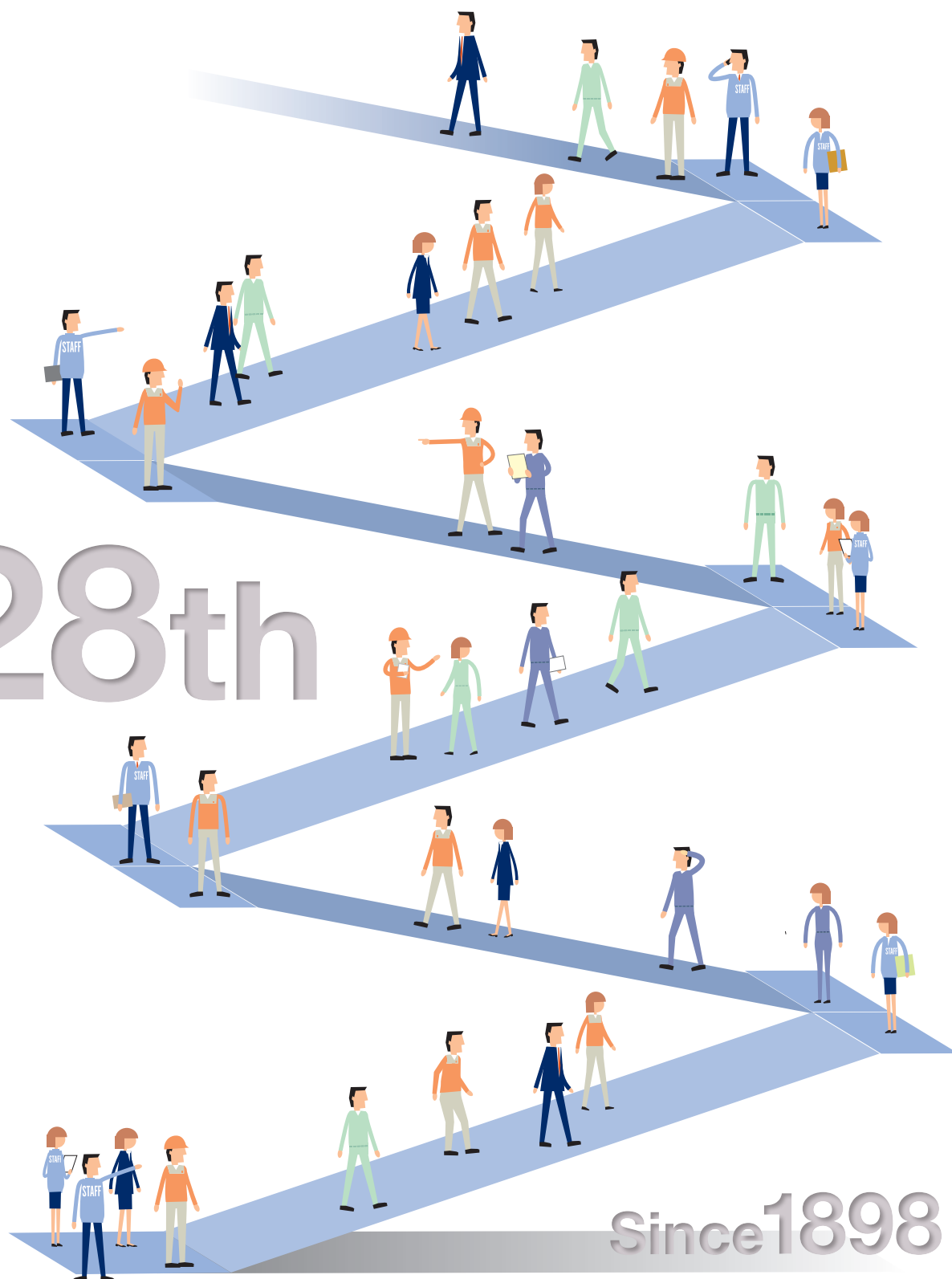
2026
Jul.
No.752

7

特集 濱田重工128th Anniversary
未来へつなぐ、育ちの力

128th

Since 1898



濱田重工



濱田重工128th Anniversary

これまでの歩みを力に 変化の時代とともに切り拓く

5月29日に本社において、創業128周年記念式典・祝賀会を執り行いました。
式典では、永年勤続表彰受賞者へ社長から表彰状が贈られ、功労・篤行表彰の社長表彰が紹介されました。

【社長あいさつ(要約)】

創業128周年という節目を、このように多くの皆様とともに迎えられましたことを、心よりうれしく思います。これも、日本製鉄様をはじめとするお客様、取引先・協力会社の皆様、そして地域社会の皆様からの長年にわたるご支援の賜物です。そして何より、日々現場の第一線で安全と品質を守り、誠実に仕事に向き合ってきた社員一人ひとりの力があってこそです。この場をお借りして深く感謝申し上げます。

さて本日は、「創業128年の重みを背負いながら、これからどこへ向かうのか」という視点でお話します。

変化の時代をどう乗り越えるか 問われるのは“危機を力に変える力”

私たちを取り巻く環境は、今まさに歴史的な変化の只中にあります。ホルムズ海峡の事実上の封鎖により原油・ナフサの安定供給が揺らぎ、当社やお客様の事業環境にも大きな影響が及んでいます。資源やエネルギーの供給が決して当たり前でないことが改めて浮き彫りとなりました。しかし、当社にはこれまでも幾度となく危機を乗り越え、それを次の発展へとつなげてきた歴史があります。全社員が危機感を共有したときこそ、知恵と結束により新たな時代を切り拓く力が発揮されと考えています。

現場でこそ人が輝く 「人の力」と「誠心」が当社の源泉

生成AIやAIエージェントはかつてない速度で進化し、働き方を大きく変えようとしています。デスクワークの変化に加え、「人が支える現場」から「人と技術が融合する現場」への転換も加速していくことでしょう。しかしそのような中でも、「もの」への思い入れや「人」を動かす熱意は最後まで「人」に宿ることを忘れてはなりません。当社の事業と信頼を支えているのは、現場で培われた判断力・技能・責任感、そして「誠心」の結晶であり、これらは簡単に代替できるものではありません。AIの活用によって生まれた人的・時間的リソースを、現場の安全強化や技術伝承、人材育成へとつなげることで、「人」がより一層輝く会社を目指してまいります。

さらに、「現場でこそ人が輝く」という認識が改めて社会に広がれば、現場人材の採用に新たな追い風が生まれると期待しています。そのためにも、安全・環境整備・処遇改善・各種評価の仕組みづくりを、重要な経営課題として積極的に進めてまいります。

原点を守り続け 次の未来へ確かな一歩を

当社は今、大きな歴史的転換点を迎えています。九州製鉄所八幡地区における高炉の休止と大型電炉の立上げは、時代をまたぐ変革です。八幡支店が100年以上にわたり安全と品質を守り続けてきた歴史は、誠実さと技術、信頼の積み重ねにほかなりません。2030年から始まる新たな電炉を中心とした仕事においても、その誇りと自信の上に新しい歴史が築かれていくものと確信しています。

創業128年の歴史を次の世代へ責任をもって引き継ぎ、150周年の節目を変化の時代を乗り越えた証として迎えるためにも、本年を次の成長ステージへの一歩と位置づけ、皆さんとともに歩んでいきたいと思ひます。



未来へつなぐ、 育ちの力

ハマダ育成ロードマップ

当社では、社員一人ひとりが着実に成長できるよう、各階層に合わせたカリキュラムで体系的に研修を実施しています。今回は、階層別研修の全体像から、技術職・主務職それぞれの学び、そして研修を支える裏側まで一挙大公開します。



【濱田重工の教育訓練体系】

技術職									
研修名	対象	研修期間	講話	カリキュラム(一例)			備考		
職長スキルアップ研修	職長昇任後5年以上 部門長推薦	5日間	役員	安全衛生	人事労務	(コンプライアンス) CSR	IT管理	メンタルヘルス・管理業務 課題解決力	
新職長研修	職長昇任者	5日間	役員				購買 IT管理	管理業務・課題解決力	
主任スキルアップ研修	主任昇任後5年以上 部門長推薦	5日間	部長					リーダーシップ 現場力強化・課題解決能力	
新主任研修	主任昇任者	5日間	役員				購買 原価	メンタルヘルス リーダーシップ・コーチング 課題解決力	
班長スキルアップ研修	班長昇任後5年以上 部門長推薦	5日間	部長・Gr長					リーダーシップ 課題解決能力	
新班長研修	班長昇任者	5日間	役員				購買 原価	リーダーシップ 対人能力・問題解決技法	
監督者養成研修	受講者選考試験 合格者	8日間	役員				品質 原価	リーダーシップ 人の問題の扱い方 Aラリー・スピーチ	
中堅社員研修	入社5年以上 部門長推薦	8日間	部長					仕事の教え方 A訓練・スピーチ	
青年社員研修	勤続2年以上・30歳以下	5日間	Gr長					V訓練・スピーチ	
中途採用者研修	入社1年未満	3日間	Gr長					V訓練 スピーチ	
新入社員導入研修	新入社員	10日間	専務	4RKY	社会人として必要な基礎、濱田ガイドラインなど				

※詳細は諸規定「教育訓練実施に関する細則」をご確認ください

主 務 職									
研修名	対象	研修期間	講話	カリキュラム(一例)				備考	
新参事研修	参事昇格者	5日間	役員との懇談	安全衛生	人事労務 評価		購買 原価	課題解決能力 人材育成	
主事等能力向上研修	主事昇格後3年以上 50歳以下	5日間	役員					マネジメント 課題解決能力・人材育成	
初級管理者研修	主事昇格者	5日間	役員				品質 購買 原価	マネジメント リーダーシップ 課題解決能力 人材育成	
中堅主務職社員研修	入社5年以上 39歳以下	5日間	役員・部長					リーダーシップ 課題解決能力	
3年目 スキルアップ研修	入社3年目 定期採用者	5日間	役員・部長			(コンプライアンス) CSR		能力開発 成長報告会	
2年目フォローアップ研修	入社2年目 定期採用者	5日間	部長・Gr長				原価	能力開発	
新入主務職社員研修	入社1年目 定期採用者	約2.5カ月	部長・Gr長				品質・購買 原価・IT管理	ビジネススキル	
新入社員導入研修	新入社員	10日間	専務	4RKY	社会人として必要な基礎、濱田ガイドラインなど				

P16-17
密着取材

多くの企業が年数回の実施にとどまる社内研修。
当社では、**年20回以上の「階層別研修」を実施し、今回は合計297名、実に全社員の約6人に1人が受講・修了しました。**
今回は2つの研修に密着取材し、受講生たちのリアルな学びや気づきを追いました。
研修を通じて得られた成長の瞬間をぜひ、のぞいてみてください。



ココちゃん

技術職社員編

“行きたくない”から 始まった8日間

中堅社員研修は、当社の階層別研修の中でも特に期間の長い研修です。「成長したい」と前向きに臨む人もいる一方、「上司に言われたから…」と、どこか後ろ向きな気持ちで参加する人も少なくありません。そんな思いを抱えてスタートした8日間は、彼らにどのような変化をもたらしたのでしょうか。

研修生たちの本音

研修初日に研修生が掲げた目標と、実際の本音をお聞きました。

目標 積極的に発言できるようになる
仕事の教え方を学ぶ
本音は… グループワークが多くて気が重いなあ…

目標 人との接し方を学ぶ
本音は… できればあまり人と関わりたいくない…



【開講式】緊張した面持ちの研修生たち

研修生の気持ちが動いた 4つの瞬間

1 “できそう”が “自信”に変わった瞬間



TWI-JI※では、“折り紙”を用いて後輩への仕事の教え方を実践的に学びました。「教えること」に悩んでいたAさんは、現場ですぐに生かせる内容だったことをきっかけに、研修に対する印象が変わり始めました。

※TWI-JI…部下や後輩に仕事を正確・安全・効率的に教える力を養うための訓練手法



【仕事の教え方】
1.習う準備をさせる
2.作業を説明する
3.やらせてみる
4.教えた後を見る

現場に戻って早速、後輩指導に活用しています

2 “伝える”が “伝わった”瞬間



「自分の考えを言葉にして伝え、他者から率直な意見をもらう」一見シンプルですが、その難しさと向き合うのがスピーチ訓練です。良かった点も改善すべき点も、他者視点から受け止めることで、自分では気づかなかった課題が見えてきました。



最初は抵抗があったものの、相手の反応を見ながら話すうちに、「伝わった」と手応えを感じられたようです

■研修中のスケジュール（青字：座学／赤字：グループワーク／黄字：合宿所）

※このスケジュールは「はまゆう用」に一部簡素化したものになります。

1日目	オリエンテーション	開講式	役員講話	スピーチ説明	昼食	1 TWI-JI	目標設定	
2日目	改善提案		ハラスメント		昼食	2 スピーチ	中堅社員として	
3日目	安全衛生管理				昼食	危険体感教育	人事労務	
4日目					昼食	A訓練		
5日目						休養日		
6日目					昼食	安全DVD	合宿所へ移動	3 懇親会
7日目					昼食	A訓練	夕食	A訓練
8日目					昼食	本社へ移動	アンケート作成	閉講式
							受講所感発表	見送り

3 距離が縮まった瞬間



職場も年齢も経験も異なる研修生たち。懇親会では、仕事の話からプライベートな話まで語り合い、一気に距離が縮まりました。



意外な研修生から一発ギャグが披露されるなど大盛り上がりでした

4 “受け身”が“自ら考えて動く” に変わった瞬間



A訓練※では、講師から出される問いに対して各グループ毎に意見をまとめて発表することが求められました。Bさんは、これまで上司の指示どおりに動くことが中心でしたが、問いに対して自分で考え発言しなければ、議論も仕事も前に進まないことを実感しました。

※A訓練…Advance Self Development Training
一歩前進した自己を形成するためのトレーニング（自己開発）



自分の意見を伝えながら、相手の考えを受け止める姿勢を実践できました

“行きたくない”が “来てよかった”へ

研修に対して前向きでなかった皆さんは、研修後に何を思い、職場へ戻ったのでしょうか。そして、上司の方の目にはどのように映っているのでしょうか。

Q 当初に立てた目標は達成できましたか？

Aさん 最初は研修に対して後ろ向きでしたが、「どうせやるなら前向きに!」というスタッフの言葉をきっかけに、日直や副日直への挑戦、TWI-JIなどを通じて自分に自信を持てるようになりました。他部門の研修生とコミュニケーションを取れたことも大きな収穫です。



Aさんの上司から一言

以前に比べ、報・連・相のタイミングが適切になり、周囲との連携が円滑になりました。今後はグループを引っ張る存在として活躍を期待しています。

Bさん 今回の研修に参加した社員、スタッフのおかげで、人と関わることへの苦手意識が和らぎました。「人と関わるのも悪くない」と思えたことが、何よりの成長です。



主務職社員編

新人から中堅へー 3年間育成の集大成

当社は、定期採用主務職社員の入社後3年間で**重点育成期間**と位置づけ、所属上司と人材開発グループが連携し、研修や面談を通じて一人ひとりの成長をサポートしています。今回は、2023年度入社的主務職社員による「3年目スキルアップ研修」に密着。3年間の歩みを振り返り、中堅社員へと進む姿を見守りました。

■1年目

新入主務職社員研修

目指す姿 社会人として
認められる社員



新型コロナウイルス5類移行前で、感染対策を施した中での研修でした

■2年目

フォローアップ研修

目指す姿 組織の一員として
仕事を果たす社員



配属後1年を振り返り、自らの課題を見出します

■3年目

スキルアップ研修

目指す姿 組織に貢献する
社員

中堅社員としての必要な意識を養成し、今後の自らの課題認識と行動目標を設定

【カリキュラム（一部抜粋）】

・成長報告会、中堅社員基礎力

↑今回はココに注目!↑

1 成長報告会

研修生たちは育成期間中を振り返り、これまでに得た学びや気づきを報告し、次のステージへの意識向上を図ります。

発表テーマ

「自主自立した一人前の社員になるために私が実施してきたこと」



発表前に所属上司から「3年間育成計画」で目指したゴールや思い、そのための育成計画について説明がありました

成長ポイントみつけ!

「成長したのは研修生だけではなく!」

上司からのコメント

3年間育成を通じて、業務面だけでなく、考え方や仕事への姿勢にも変化を感じています。人材開発グループから本人の思いを共有してもらうことで、私自身も接し方や仕事の任せ方を見直すきっかけになりました。



ココちゃん

2 中堅社員基礎力

後輩育成や指導方法、周囲を巻き込んだ仕事の進め方など、中堅社員としての意識の向上を目指します。

グループ討議

- ① 中堅社員とはどんな社員を指すか、その役割を述べよ
- ② ①で述べた役割を果たすためにとるべき行動(手段)を考えて述べよ



「中堅社員として必要な意識や行動」について、同期全員で討議を実施しました

成長ポイントみつけ!

「自己成長を超え、組織への貢献を見据える」

研修担当者からのコメント

1・2年目は“自分の成長”に向けていた視野を、3年目には“職場や後輩の成長”へと広げ、中堅社員として新たなステップを踏み出した姿に頼もしさを感じました!

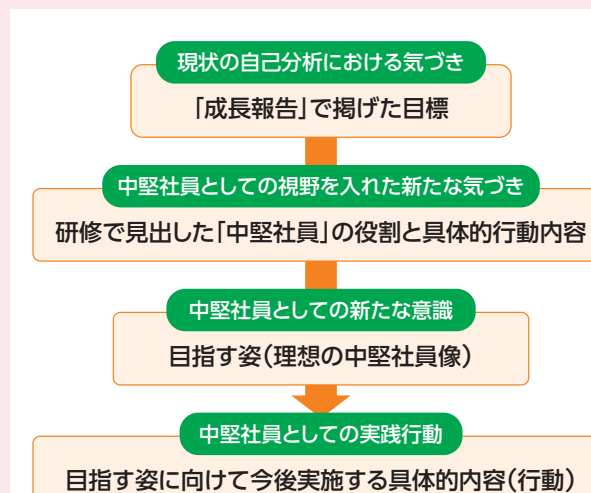


ココちゃん

3 目標設定

本研修を通じて得た学びを生かし、次のステップ「中堅社員」に向けた自己課題の認識と行動目標を設定します。

今後の目標の考え方



成長ポイントみつけ!

研修生からのコメント

自身が漠然と捉えていた「中堅像」を具体的に言語化することができました。業務遂行だけでなく、課題解決や育成、安全への関与など、多面的な役割があることを改めて認識できた有意義な時間でした。



研修生からのコメント

中堅社員とは、自身の感覚として、「プレイヤー」「トレーナー」の役割はイメージできていたものの、次期管理職候補としての役割を考えるまでには至っていませんでした。その先まで見据えていないと成長にも限界があると知ることができました。

COLUMN 「役員との対話」

3年間の育成期間の終了の一区切りとして、本社役員・上司・研修生・人事部が参加する交流会が実施されました。

なかなか直接お話しする機会のない方々との対話に研修生からは「自分たちのために会社がこうした場を設けてくれたことがうれしかった」「これからもっと頑張ろうと思った」など前向きな声が多く聞かれました。

また、役員側からも「研修生の成長や頼もしさを実感できた」との声があり、双方にとって価値ある時間となりました。



座席には人材開発グループお手製の“ランチョンマット”が! 「重点育成期間」を終えた研修生への愛が溢れる一幕でした♡

研修が研修を育てるー4つのステップ

当社の研修は、一度つくって終わりではありません。研修実施のたびに振り返りと改善を重ねながら、より良い研修へと進化を続けています。それを支えているのが、研修を担当する人材開発グループが実施しているPDCAサイクルです。今回は普段は見えない研修づくりの裏側をご紹介します。



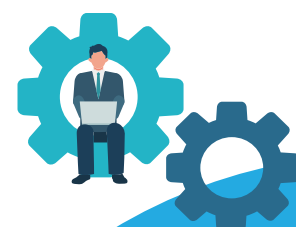
研修は「始まる前」からつくられている

当社の研修は、知識やスキルを学ぶ場であると同時に、人と向き合う姿勢を育てる場でありたいと考えています。人材開発グループでは、約2カ月前から準備を行っています。

- ✓ 研修ごとに主担当を決め、内容と進行に責任を持って設計
- ✓ 開講約2カ月前に各支店へ通知し、研修生の選抜と事前面談を依頼
- ✓ 事前面談シートをもとに、研修生一人ひとりの特性や課題を把握
- ✓ 講師を担当する社員と、講義内容や日程を細かく調整



本社外で行うAラリーでは、安全確認を兼ねて下見を行います



Plan
計画

Do
実行

PD CA

Action
改善

Check
評価



研修中も目を離さない

研修中に重視しているのは、「正しくできているか」よりも、「どう向き合っているか」です。研修生の言動を注視し、必要に応じて、成長につながる判断した場面では、あえて踏み込んだ声かけを行うこともあります。

- ✓ 主担当を中心に人材開発グループ全体で研修を運営
- ✓ 講義やグループ討議、面談を通じて、研修生の反応や表情を確認
- ✓ 時には研修生を厳しく叱ることも



研修生のタイプに合わせ、話し方を工夫しています



次の研修へ確実につなげる

振り返りで終わらせず、次の研修へつなげることを大切にしています。研修資料についても同じ資料を使い回すのではなく、その都度見直しを重ねています。

- ✓ 分析結果をもとに実施報告書を作成し、役員へ報告
- ✓ アンケート結果や所感を各課目の講師へフィードバック
- ✓ アンケート結果や社会情勢を踏まえ、資料や内容を随時見直し
- ✓ 改善点をグループ内で共有し、次回研修へ反映



振り返りと改善を重ね、研修は進化し続けます



些細な声も見逃さない

研修後は、成長の過程で生まれた気づきにも目を向けます。表面的な評価だけでなく、研修生一人ひとりの小さな変化を次の研修や各上司につなげることが目的です。

- ✓ 研修生アンケートや受講報告書をグループ全員で確認・分析
- ✓ 研修全体の成果と課題を整理
- ✓ 青年社員研修・中堅社員研修・監督者養成研修では、研修生一人ひとりに対する所感をグループ内で共有



時には午前中すべてを振り返りの時間にあてることがあります

COLUMN

「講師デビューの舞台裏」

人材開発グループでは、TWITレーナー養成講座を修了しなければ講師を務めることはできません。前職で講師経験のあるCさんも、初めて講師を担当した際には、6Fホールで何度も一人で予行演習を重ね、本番に臨んだそうです。



当時の様子を再現していただきました

人材開発グループ長

／研修でつながる出会いの輪、成長の輪／

研修スタッフとして経験を重ねる中で、新入社員研修で出会った研修生と階層別研修で再会し、班長や主任へと成長していく姿を見ることがあります。その成長は私たちにとって大きなやりがいです。

また、研修は学びの場であると同時に、職場や部門を超えた仲間や講師とのつながりが生まれる場でもあります。研修で出会った他部門の研修生同士が、研修後も連絡を取り合っているという話を聞くことも少なくありません。

学びだけで終わらず、人とのつながりがその後の仕事や成長につながっていく。そんな濃密な時間を共有できることが、当社の階層別研修の魅力だと感じています。

ON

現場でコツコツ 技能を習得

入社後にクレーン運転士の資格を取得し、現在は主に天井クレーンを操作して、マグネットで材料を収集する業務を担当しています。資格を取得した当初は、クレーンの振れ止めなど操作感覚をつかむのに苦労しましたが、経験を重ねるうちに少しずつ慣れ、最近では作業時間も短縮できるようになってきました。



クレーンの癖を見極めて作業を行います

経験を重ね
確かな戦力へ
成長中



毎日1つ目標を 持って取り組む

先輩たちの作業を見ていると、早く自分もうまくなりたいという思いが強くなります。少しでも先輩たちに近づけるよう、操作のコツを相談した際、「1日1つ、テーマを決めて作業に取り組んでみたら?」とアドバイスをもらいました。それをきっかけに、「今日は振れを少なくする」「縦の動きを意識する」など、その日のテーマを決め、日々改善に取り組んでいます。



気軽に質問できる環境です

当社に在職していた親戚から「初心者でも安心して成長できる職場」と聞いたことがきっかけで興味を持ち、2025年4月に中途入社。最近では演技派俳優の映画を観ることにハマっている。

中野さんの
元気の素

温泉 30%
近場の温泉に
浸かってリフレッシュ

野球観戦 70%
今年の開幕戦は、みずほPayPay
ドーム福岡で観戦しました

私も応援!



粘り強さが光る、ひたむきな努力家

業務習得で行き詰まっても、粘り強くやり遂げています。真面目でコツコツ頑張るところが彼の良いところですよ。

OFF

地元は福岡だけど、 日ハムファン

あるとき父からダルビッシュ有投手の話聞いたことをきっかけに、当時所属していた北海道日本ハムファイターズのファンになりました。その後、メジャー移籍してしまいましたが、変わらずファイターズを応援し続けています。昨年9月には新婚旅行で、念願だった“エスコンフィールドHOKKAIDO”を訪れ、外野席での観戦を楽しみました。



妻もファイターズファンになりつつあります

OFF

初のフルマラソンで完走

同じ課のメンバーに誘われ、2月に開催された「北九州マラソン」に初挑戦しました。学生時代は陸上部でしたが、短距離を専門としていたため、昨年10月から少しずつ練習を重ねて本番に臨みました。目標タイムには届かなかったものの、ゴールした瞬間の達成感は格別でした。何より同じ課の方と参加できたことが、良い思い出となりました。



皆さんの声援が
励みになりました

◆次号は君津支店のKirari輝く人をご紹介します。