

 藤田金属株式会社

Fureai

Fujita Related All Information

2022 3.1

Vol.

287

第6期 中期経営計画 スタート!

Re:BUiLD

「これまでの最適」から「これからの最適」へ

2022年3月28日

創業記念日 社長挨拶

代表取締役社長 今井 幹太



藤田金属は3月末で130周年を迎え、131年目に突入しました。毎年申し上げておりますが、こうして事業を継続できているのも、今まで藤田金属に携わってくれた社員の皆さんや、お客様や仕入先様を含めたすべての取引先様のお陰であるとおつくづく感じております。この場を借りて改めて感謝申し上げます。

第5期中期経営計画の終わりを迎えるタイミングで、皆さんにはこの3年間を振り返ってみてもらいたいと思っています。

会社全体としては、当初掲げていた2021年度の売上410億円と経常利益11億円を達成することができました。掲げた3年前にはとても大きな目標でしたが、実際に達成できたことは素晴らしいと思います。しかしながら、自身を見ていくと、カーボンニュートラルの流れからくる中国の粗鋼生産量の不振を皮切りに、日本ミルも生産量を絞った影響で、鉄鋼製品価格が今までにない大幅上昇をみせました。それらの環境要因が大きく、当社の売上高、経常利益とも実力以上に膨らんだと分析しており、当初の目標達成のための計画(手段)とは全く違う環境要因での達成となったことから、手放しで目標達成を喜べる状態ではないことは確かです。

皆さんも3年間目標を掲げ取り組んできた成果がどうであったか、上手くいったものもあれば想定を下回ったものもあると思います。新しい中計に進む前に、数字だけでなくその到達プロセスを一度整理し、現在の自身の状態を把握して今後の参考にしてください。

さて、左ページにもあるように4月から第6期中期経営計画がスタートします。4月以降の早いタイミングで私が全拠点を回り、直接皆さんに全社方針を説明する時間を設けます。詳細はその際にご説明しますが、今回は第6期中計の特にスローガンについてお話しした後、会社の求める人物像の改定、並びに今年度の人

材育成について触れたいと思います。

第6期中計のスローガンは「Re:BUILD」これまでの最適「から」これからの最適「へ」です。Re:BUILDという言葉の印象として、今まで作ってきたものを一度まっさらにして、新しいものを作り直すというイメージがあるかもしれませんが、そのような意味ではありません。副題に「これまでの最適からこれからの最適へ」とあるように、「今あるもの(会社や自分たちが持っているもの)を改めて見つめ直し、新しい時代に適した形に作り直していこう」という考え方は、建物でいうと、一回解体して立て直すのではなく、骨格等を残しながら行うリフォームに近いイメージになります。

中計の開始から5期15年、スローガンとして掲げてきた「動く変る」は、この15年間でかなり皆さんに浸透したと感じています。「動く変る」は中計という3年間のスローガンではなく、今後作成していく会社の経営理念や行動指針などのより上位の概念に採用していきたいと思っております。

基本戦略としては大きく4つの柱があり、それぞれ「事業構造の強靱化」「業務の改革と品質の向上」「経営体質の底上げ」「経営基盤の強化と持続的社會への貢献」です。こちらは4月以降直接説明しますが、これからの基本戦略を通じて3年後には売上490億円、経常利益11億円を目指します。

2022年度もロシアのウクライナ侵攻もあり、世界情勢の落ち着かない幕開けとなりそうです。グローバル化したこの時代、ウクライナ侵攻に限らず、世界の大きな動きが当社にも間接的に影響してきます。そういったことも素早く予測し対応しながら、大きな目標に向かって皆で励んでいきましょう。

次に新たな人材育成体系についてお話しします。

まず、会社として皆さんにどういった人物になつてほしいかを定義する「求める人物像」を刷新しました。左ページの通り、「人と共感し協働して高め合う人材」「プロフェッショナルとして信頼される人材」「好奇心と情熱で自ら「新しい」に挑戦する人材」の3つで、共感や好奇心、情熱といった私自身が職場において皆で仕事をする上で大事だと考える言葉をチョイスしました。これらの言葉は皆さんにも具体的にイメージしやすく、行動に移しやすいものだと思えます。ぜひ明日からでも意識してみてください。

前述の求める人物像に社員の皆さんに近づいてもらうために、新型ウイルスの影響でなかなか行えていなかった研修(トレーニング)も研修費用を倍にし、力を入れていきます。従来通り集合研修も行いますが、オンラインでの研修も有効に取り入れていく予定です。研修内容は求める人物像の根底にもあり、中計のスローガン「Re:BUILD」を体現していくためにも必要な、考える力や当事者になる力をまずは身につけてほしいとの思いから、ロジカルシンキング(論理的思考)に重点的に取り組んでもらうことにしました。研修を実際に受講すると新しい考え方だと思われる方もいるかもしれませんが、「こういった考え方もあるのか」「面白いな」と、興味を持って取り組んでいただけると嬉しく思います。

つらつらと綴ってきましたが、皆さんには直接詳細を説明しに各拠点に伺います。4月以降、お会いできることを楽しみにしています。今後まだまだウイルス禍が続きますが、健康と安全第一で過ごしましょう。これで私の創業記念日の挨拶とさせていただきます。ありがとうございます。

以上

中期経営計画始動

藤田金属株式会社

第6期 (2022年4月-2025年3月)
藤田金属 中期経営計画

Re:BUILD

「これまでの最適」から「これからの最適」へ

基本戦略と取り組む課題

1. 事業構造の強靱化

- ・高付加価値商材販売の促進
- ・有望市場への積極展開
- ・事業体制の最適化
- ・事業領域における協業推進

2. 業務の改革と品質の向上

- ・IT、デジタル化の推進
- ・自動化の推進
- ・原価低減活動の推進

3. 経営体質の底上げ

- ・人材の育成
- ・ガバナンスの更なる強化
- ・管理会計の高度化

4. 経営基盤の強化と持続的社會への貢献

- ・安全安心な職場の実現
- ・持続可能な開発目標(SDGs)への取り組み
- ・財務体質の強化

鉄鋼マーケットにおける「存在感」「影響力」を高め、地域の発展に寄与する

新たな人材育成体系 ～求める人物像への育成支援を大幅に強化～

● 求める人物像の策定

人と共感し協働して 高め合う人材

会社・職場がより生産性の高い仕事をしていく上で、社内外の仕事関係者と相互に協力し合い、組織としての高いチーム力を発揮していくことを、牽引していくことができる人材

プロフェッショナルとして 信頼される人材

自らが担当する業務領域において、期待される成果を上げていく上で、職業人としての自覚・責任感と高い専門性を発揮することができる知識・技術を持った人材

好奇心と情熱で自ら 「新しい」に挑戦する人材

より高いレベルの成果を追求していくことや、新しいことにチャレンジしていくことを指向し、自らの考えと独自の能力を発揮して前向きに仕事に取り組んでいく人材

● 求める人物像に近づくために鍛えていく能力項目を再整理(=職能要件のリニューアル)

連係・協働意識

規律性・プロ意識

主体性・向上心

対人関係能力

実務遂行能力

課題解決能力

● 学習方法 ～各階層から選抜して職能要件に照らした教育メニューを網羅的、継続的、かつ効率的に実施～

- ▶ 2021年度の業績は環境要因が大きかった = 今後ネガティブ環境転換のリスクを抱えている
- ▶ 環境に左右されにくい経営体質の底上げに、人材の育成と「力の発揮」が不可欠
- ▶ 「力の発揮」は成果の対価として個人に還元 → 会社としては最大限の支援をしたい
- ▶ 2022年度は組織を底上げするために有効な中間層への教育を重点化
(特に「考える力」「感じる力」「当事者になる力」を身につけるための基礎体力向上として)

→ → → ロジカルシンキング(論理的思考)を強化

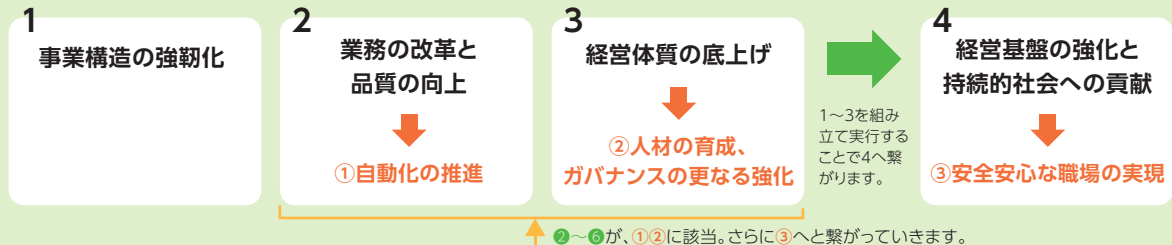
2022年度 事業所安全衛生計画策定指針

安全衛生推進室 総括安全衛生管理者

各事業所で日々、安全衛生活動の取り組みありがとうございます。

昨年度「安全衛生パトロール」から「安全衛生コンプライアンス監査」へ変更となり、より方向性が明確になりました。

来期は第6期中期経営計画の初年度となり、下記の4つの柱が中期経営計画に掲げられています。



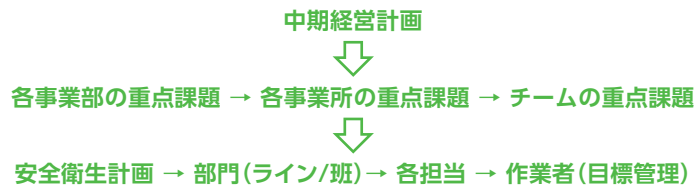
<安全衛生に関わる戦略項目>

①5S ②点検整備 ③安全管理 ④防火感電危険物管理 ⑤構内管理 ⑥衛生クリーン管理

①～③の項目をコンプライアンス監査の評価軸で当てはめた場合の評価軸6項目(分類数53)

安全衛生計画の策定・作成のお願い

中期経営計画で安全衛生の取り組みに対し具体化した計画は、安全衛生計画と認識いただき、安全衛生計画の策定・作成をお願いします。2022年度の安全衛生計画策定に当たり、基本目標は昨年までの策定・作成で良いかと思いますが、より目標と結果が具体化できるように、安全衛生計画の「達成目標」「目標達成に向けた実施事項」を「安全衛生コンプライアンス監査」の評価軸と項目がリンクしている作成方法をおすすめします。また、下記の流れをご説明いただき、第6期中期経営計画から落とし込まれた安全衛生計画であることを周知願います。



【安全衛生基本目標】欄の記載は過去の記載に準じていただければ良いですが、【達成目標】欄には具体的な安全衛生コンプライアンス監査評価軸を記載し、その評価軸を「何点にする」と点数も記載して目標を数値化してください。また、【目標達成に向けた実施事項】欄は、安全衛生コンプライアンス監査の分類No.と項目を記載し、実行計画を個別に作成してください。

<安全衛生計画の作成例>

安全衛生基本目標	達成目標	目標達成に向けた実施事項
1 「手で触る作業」の撲滅(危ない作業・行動の改善)	手で触る作業 18件の改善実施(2024年度) ハード対策計画的に改善実施 2022年度 9件	安全-1 RAIによりハード対策検討実施 安全-11 設備改善・導入前後RA完了 安全-12 危険作業対策導入前、環境整備 ソフト対策手順の明確化と周知
2 5S活動の実施 見える化(管理物項目・管理物・管理者等の明確化)	コンプライアンス監査評価軸 55 3.1点→4.0点	55-1-2 不用品の廃棄 55-3 安全パト・置き場管理・表示・掲示 55-5 標の整理整頓→鉄 55-6 騒音管理区分表示 安全-7 協力業者へ安全ルール周知(安全協議会)

- ・安全衛生コンプライアンス監査の評価軸で達成度合いが数値化できる
- ・中期経営計画から個人の目標管理に落とし込みの流れが理解できる(安全衛生)

詳細計画は今までの通り別途計画を作成し、各個人の目標管理に落とし込みを行うことをおすすめします。安全衛生コンプライアンス監査結果と内容は事前に周知が必要です。また、53項目の一つひとつの項目をさらに細分化し、実行担当を決め、計画を作成することが必要です。安全に関する目標管理項目を作成の場合は、全て中期経営計画から連関していることを生産メンバーに周知願います。

事業部別：中期経営計画安全重点課題

- ・ **ステンレス・特殊鋼事業部** 手で触る作業の撲滅
- ・ **薄板事業部** 持続可能な作業手順に改定しリスク低減の実現
- ・ **建設建材部** 安全基準に準拠、合致した治具、設備、道具 ヤード作業、安全性向上
- ・ **厚板・形鋼部** 作業手順の見直し、危険箇所削減 職場環境整備



育児・介護休業制度の改正について

育児を行う労働者が仕事と家庭を両立し働きやすく、男女ともに育児休業を取得しやすくすることを目的に、2022年4月より育児・介護休業法が改正されます。これにより、雇用環境の整備や妊娠・出産を申し出た社員に対する個別の周知と意向確認が義務化されます。

【制度の改正内容と会社の対応】

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備として、相談窓口を設置します。

【相談窓口】 総務人事チーム

2. 本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た社員に対し、面談や書面等により育児休業制度を個別に説明し、制度の取得意向を確認します。

3. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます。

(入社1年以上雇用条件が撤廃)

育児取得の
メリット

育児休業(育休)は
性別を問わず取得できます



【職場】

仕事の進め方・働き方を見直すきっかけになる。
職場の結束が強まり、「お互い様」の気持ちを持ってサポートし合う関係が構築される。

【夫】

子どもと一緒に過ごす時間が確保できる。育児・家事のスキルが向上。これまでの業務の進め方を見直すきっかけになる。時間管理能力、効率的な働き方が身につく。

【妻】

育児不安やストレスが軽減。
就労継続・昇進意欲・社会復帰への意欲を維持。