

# Fureai

Fujita Related All Information

2020 3.1  
Vol.  
275



【創業記念日 社長挨拶】

## 変化の絶えない時代の中で 勝ち残るためにすべきこと

【研修実施報告】

チーム力の  
向上に繋げる  
聴く力・伝える力

～コミュニケーション研修～



# 2020年 3月30日 創業記念日 社長挨拶

代表取締役社長 今井 幹太



本日、藤田金属の129周年の創業記念日を迎えることができました。  
今日に至るまで、藤田金属と苦労をともにされてきた全ての方々に心より感謝を申し上げます。

さて、藤田金属の2019年度業績は、当期純利益では前年並みになる予定ですが、本業の収益という意味では、近年で最も厳しい結果となる見込みです。要因は様々あります。まず、鉄鋼メーカーから、鉄鋼部門単体赤字の継続に伴い本格的に再投資可能な適正利益を確保するため、ベース単価やエキストラ、さらには保管料等の値上り、さらには、我々の大きな収益源の一つであるトラック運転手の不足により、輸送運賃が上昇、さらには、価格が大幅に下落し、収益が大きく押し下げられました。売上数量に関しては、皆さんの頑張りのもあり上期は何とか2018年度並みを維持したものの、下期は消費増税や経済の閉塞感からくる各産業の不振、さらには郡山コイルセンター被災や2月以降の新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の流行により、振るいませんでした。

間もなく2020年度が始まりますが、現況はCOVID-19の影響から、ひと月、一週間先の状況さえ、全く予測がつかない状態です。東京オリンピック・パラリンピックですら開催が危ぶまれることから分かるように、2020年度は2019年度以上に変化の絶えない、そしてその変化に対応できる企業、集団が勝ち残っていく年となることでしょう。

このような環境で、皆さんに大事にして頂きたいのは、「変化の絶えない時代を勝ち残っていく」というコンセプトのもとに作成した、第5期中期経営計画です。改めてスローガンと基本方針を以下に記載しますので、各々再度認識をお願いします。

全社スローガン  
動く変る  
次代をつかみ  
自ら進化発展する  
企業へ

## 今後3年間の基本方針

### 1. 新たな事業領域

新領域や新商材、M&Aや外部とのアライアンス等で既成を超えた商機を見出し、有機的なサプライチェーンを構築することによってビジネスの拡大を図る

### 2. 既存事業の深化

フジタ全社的視点で最適を追求し、選択集中の徹底、ビジネスプロセスの見直し、並びにAI、RPA等の導入による作業効率化で競争力を強化する

### 3. 人材戦略およびマネジメントスタイル

お客様に最適なサービスを提供し、競争力の強化・職場の安全を創出する人材を確保育成。そのためのルールの見直しを行う

中期経営計画の基本方針は、先の読めない現況であっても、間違いない方向性を示していると思います。特に2の既存事業の深化に関しては、新年の挨拶でもお願いしましたが、業務プロセスや個々の商売の採算を見直し改善することは、非常に重要です。お客様の需要が弱い際には助けてくれますし、環境が良化してもより稼げる体質になります。このような厳しい状況だからこそ、自らの携わる仕事を精査し、会社としての基礎体力強化に尽力をお願いします。

また、皆さんには、上記、基本方針をもとに、事業部や支店、個人の目標に落とし込んで頂いています。2019年度は、一年経過した今、それらの計画に対してどの程度実行できているか、自分がどの位置にいるのかを振り返って頂きたいと考えています。

達成できたのであれば、何故できたのか。その勝因を他のものに当てはめ転用することができないか。未達なのであれば、どのような要因(環境他)があったのか。その結果となったのか、それを乗り越えるにはどうしたら良いのか、逆に達成できない決定的な要因があるのであれば他の新たな目標を立てよう。といったように、思考を巡らせて分析し、事業部として、または支店、個人として、今後取り組むべき方向を明確にして頂きたいと思えます。

2020年度は、下期に中国のインフラ投資が盛り上がりを迎える予定であることから、世界の鉄鋼需要も下期には需給が引き締まると予想しているエコノミストが多くなります。COVID-19は必ずどこかで収束し、世界経済も徐々に上向いていくでしょう。現在、藤田金属の置かれている環境は非常に厳しいものではありますが、「病は気から」という言葉もあります。下ばかり見て暗くならず、いつかやってくる好転の兆しを見据え、上を向いてこの正念場を乗り切ってください。

最後に、皆さんとご家族のご健康とご多幸を祈念申し上げます。私の創業記念日の挨拶とさせていただきます。

以上

# 新人事制度について

この度、当社の人事制度を変更することになりました。

これに伴い、運用方法にも大きな変化が起こることとなります。

運用詳細につきましては、掲示板に掲載すると共に、新しく設定された「指導職層」以上に格付けされる社員に対しては、直接説明を完了いたしております。以下、社長通達を一部要約し掲載いたします。

総務部

## ●2020年4月より人事制度を変更

近年、日本企業を取り巻く環境はこれまでに大きく変化しています。中でも人口動態の変化に伴う働き方の多様化や雇用環境、あるいは社会保障への影響は早急に企業が取り組まなければならない大きな課題として認識されており、当社においても例外ではありません。

少子高齢化による労働生産人口の減少の中で当社が競争力を高めていくためには、これまで以上に「社員の成長を促し、個々の能力を生かす」必要があり、これに対応すべく検討を行ってきました。

これら各課題に対する具体的な施策として2020年4月より大きな人事制度の変更を行うことを決定しました。当社はこの新しい人事制度のもと、全社員に対して「成長のステップ」と「担っていた役割のレベル」を明確に示し、「職掌、性別、年齢の枠にとらわれない登用」を行うことで最適な人材の配置を推進すると共に社員の成長を促進していきます。

## ●「等級制度の変更とそれに伴う人事制度」を導入

今後、課題をクリアしていくために、2020年4月より「等級制度の変更とそれに伴う人事制度」を導入します。

これは、当社が過去数十年間採用してきた「職掌別の職能資格等級制度」に替え、「職掌を一本化した役割等級制度」を導入することによって社員の成長を促進すると共に、柔軟な役職任用を行い、戦略を実現する個人の育成と組織を作ることを目的とします。

これまでの「職能資格等級制度」に替え、「担っている役割に応じた等級格付とそれに対応した報酬(＝役割等級制度)」を適用します。

この「役割等級制度」の対象者は、賞与についてもこれまでの「成果と職能評価の平均を基礎とした相対評価」ではなく、「成果のみによる絶対評価」へと変更を行い、成果によって報酬がより直接的に反映される方法に変更します。

また、「役割等級制度」が適用されない担当職の社員についても、昇格基準の年齢引き下げや必要滞留年数の短縮により、能力のある社員がより早期に昇格できるようにします。

社員の皆さんが組織や人材開発への会社の考えを表した新しい制度を理解し、積極的に活用いただけることを願っています。





# 2019年度 コミュニケーション研修

全社員を対象に271名が受講。  
研修の概要や感じたことなどを  
報告します。

## 全社員を対象に実施

今年度、2019年度は、全社員を対象にコミュニケーション研修を行いました(新型コロナウイルス感染拡大防止のため3月実施予定の研修は延期となりましたが、271名が受講。16回開催しました)。社長からの「コミュニケーションを大切にしてほしい」「コミュニケーションを取ることで職場やお取引先の人をより理解できる。また、それがチーム力アップにも繋がると信じている」とのメッセージを受け、藤田金属として初めての試みとなる、全社員が同じ内容を受講するコミュニケーション研修を実施しました。

全員がまだ研修を終了できていませんが、研修内容の所感は様々です。研修での学びを自身のコミュニケーション力に繋げるだけでなく、チームや組織の中でいかに生かしていくか、という視点で研修を受講された方もいらっしゃいました。

研修での学びが今後、職場や生活で生かされることを願っております。

## 研修の内容と流れ

講師はキャリアデザインの研修を得意とされる先生です。社会人から大学生までの幅広い年齢の方に研修を行っていらっしゃる(要望さる)のは、「コミュニケーションについて」と、おっしゃっておられました。社会や会社において、コミュニケーションの大切さを改めて感じることができそうです。

先生の研修では、まずコミュニケーションに対する自己チェックを行い、4時間の研修で自身が重点的に学ばなければいけないコミュニケーションの項目を確認してから研修の本題に入ります。最初はコミュニケーションの「必要性」を学び、昨今、コミュニケーションスキルが求められる背景として「組織を取り巻く環境の変化」、「仕事の進め方の変化」、「ダイバーシティの推進」などがあること。また、コミュニケーションの「概要」では、他者との意思疎通を円滑に進めるためには5つのステップがあり、その中でも特に大切なのは「お互いに関心を持つこと」であることを学びます。「聴く力」「伝える力」については、いくつかのゲーム形式のワークを取り入れた研修となっています。

## 研修を通して学んで欲しいこと

今回のコミュニケーション研修では、同じ研修を全員が受けているからこそそのメリットを十分に活用いただきたいとも思っています。例えば、研修での学びを共通言語として、「研修で先生が言っていたよね」と、上司・部下、先輩・後輩、同僚の間でコミュニケーションを円滑に行うために活用して欲しいと考えております。

また、研修はグループ形式でグループ内の会話が多くの内容となっていますので、この研修そのものが社員間のコミュニケーションのきっかけの一助になればと思っております。

お忙しい時間の中で4時間の研修へのご参加、ありがとうございます。

## お知らせ

藤田金属では自己啓発学習も推進しています。今回の研修で学んだコミュニケーション研修の学びを生かして、関連する通信教育の受講もおすすめします。

6月からの受講に向けて新年度に冊子を配布いたします。ぜひ通信教育にもチャレンジしてみてください。

なお、3月実施予定だったコミュニケーション研修につきましては日程が決まり次第、ご連絡いたします。

2020年4月より

## 屋内喫煙は原則禁止、就業時間内は禁煙 となります

2020年4月より健康増進法が改正となり、受動喫煙防止対策が強化されることとなりました。改正の主旨としては、望まない受動喫煙(他人のたばこの煙を吸わされること)が生じないようにすることであり、未成年者や非喫煙者を副流煙等の被害から守ることです。当社では2020年4月1日より以下の対応を行うことに決定しましたので、ご理解とご協力をお願いします。

### ◇ 2020年4月1日以降の会社内における喫煙ルール

#### 1. 屋内の喫煙は原則禁止とし喫煙所は屋外に設置する。

よって、新たな屋内専用喫煙室は設置しない。

屋外喫煙所設置については、各事業所の環境に応じ、必要に応じて設置予定。



#### 2. 屋外喫煙場所への移動時間を考慮し、就業時間内(残業時間も含む)は禁煙とする。

就業時間前後及び休憩時間に喫煙所での喫煙は可とする。

当該法改正は一部の飲食店などを除いた全ての施設に守るべき義務が生じ、違反をした場合、企業名の公表や罰則が科せられることがありますので、十分に注意をお願いします。また、ハローワークの求人票や求職者が利用する採用サイトにも受動喫煙対策の有無、またその詳細についての記載が新たに追加され、求職者の企業選びの一基準となっています。

#### 社員の禁煙を促進しています

会社としては社員の健康増進を図るため、禁煙への取り組みを推進しております。詳しくはNotes掲示板「禁煙チャレンジのご案内」を参照ください。

不明点や質問等がございましたら、総務部までお問い合わせください。