

# Fureai

Fujita Related All Information

2021 11.1

Vol.  
285

【今井幹太社長がWEBマガジン「NEXT NIIGATA」に掲載】

## 藤田金属の歴史を振り返り 現在～未来を語ったインタビュー

【新執行役員 挨拶】

人を思いやる気持ちを大切にする組織づくり

—— 管理本部長 兼 総務部長 小笠原 竜一

【レポート／お知らせ】

採用活動実施報告(新潟大学 教育プログラム参画／2021年 夏インターンシップ開催)  
給与明細書等を電子化／育児休業取得／オンライン向け会議室を設置

# 今井幹太社長が「NEXT NIIGATA」に掲載されました

## NEXT NIIGATAとは？

未来に向けて社会を牽引する企業・組織・団体の若きリーダーにインタビューし、「次世代の新潟（NEXT NIIGATA）」に向けて、リーダーが贈るメッセージを紹介するWEBマガジン。地域を愛し、先頭に立つリーダーたちのビジョンとその取り組みによって、まだ見ぬ新潟の魅力を発信しています。企業経営者を中心に、研究者や起業家などあらゆる領域の第一人者が見据える「次世代の新潟」像を正しく捉え、広くお届けすることで、より良い未来への一歩を後押しすることを目標としています。

NEXT  
NIIGATA  
NEXT NIIGATA SINCE 2020



▲今井社長の掲載ページはコチラ



▲今井社長のインタビュー動画はコチラ(YouTube)



## ◆取材の経緯

WEBサイト上ではすでに、十数名の新潟の若き企業・組織・団体のリーダーが登場しています。インタビュー対象者は原則、取材を受けた若きリーダーの推薦によって選ばれます。言わば「リーダーが認めるリーダー」として、今井社長が推薦され、2021年9月1日に掲載されました。

## ◆掲載内容

当社の事業内容や社会的役割、スローガンである「動く変る」の精神についてや、今年で100周年を迎え、時代の変化に長く適応してきた中で藤田金属のこれまでの歴史、現在の事業への転換期などを振り返っています。

また、今井社長のお父様であり、先代社長の今井幹文氏についてもお話しされており、今井社長の目には先代社長がどのように映っていたのか、会社を継ぐ決意をするまでの経緯や、東京都内の商社で4年間修行した後、藤田金属へ入社するまでについて、さらに、入社したことで見えた藤田金属の姿や人材という価値についてもお話しされています。

高校進学と同時に地元・新潟市を離れた今井社長。15歳の目線で見えた新潟市の姿と、20代の終わりに戻って過ごした新潟市では印象が変化したそうです。そんな地元に対しての熱い思いも伝わってくる内容になっています。

最後は、今井社長が見据える藤田金属の未来について「業界内だけでなく、新潟という地域そのものを良くしていきたい。そのために地域密着型の企業として新潟の価値を上げる一助になりたい」という考えを伝えています。

社長の思い、考えがよく分かる内容となっています。インタビュー動画も掲載されていますので、ぜひご覧ください。



# 新執行役員挨拶

## 人を思いやる気持ちを大切に作る組織づくり

10月1日付でこれまでの管理本部長 兼 総務部長に加え、執行役員を拝命しましたので、ご挨拶を申し上げます。

まず自己紹介ですが、学卒後1998年に経理部に入社、以降、美地金株式会社(現・関東支店)、燕支店、経理部、経営企画室、総務部と数年おきに配置転換がありました。通してほぼ管理的な業務への従事でしたが、一つとして同じ仕事はなく、各部署での出会いや経験が多くの成長をもたらしてくれました。今後も学習は続きませんが、重責を担うにあたり、これまでご指導いただいた諸先輩方、同僚の皆さんに感謝申し上げます。

皆さんに披露できるような確固たる信条はありませんが、折々に出す好きな言葉があります。それは作家の伊集院静さんの随筆で「人はそれぞれ事情をかかえ、平然と生きている」という一節です。

自分の周りには何食わぬ顔をして暮らしている人がいるので、誰しも自分が一番大変で苦労していると思いがちですが、実はそれぞれにいろいろな悩みや葛藤を抱えながら歯を食いしばって生きている。だからこそ他人を慮(おもんばか)る気持ちを忘れずに生きていかなければなりませんよ、という戒めとして心に留め置いています。

新型コロナウイルス禍において人と人との分断が指摘されていますが、どのような時代にあっても組織を形づくるのは人であり、すれ違いを埋めるのは人の思いやりであると思います。

建設的であれば論争や衝突も大事ですが、皆が少しずつそんな気持ちをもって働くことのできる職場が継続できたら良いな、と思います。会社の風土づくりの一端を担う者として尽力したいと考えておりますので、ご協力をお願いいたします。

執行役員  
管理本部長  
兼 総務部長

小笠原 竜一



お知らせ

## 給与・賞与明細書及び源泉徴収票を電子化

この度、給与システムのバージョンアップにより、給与・賞与明細書及び源泉徴収票の交付を電子化することが可能となりました。在宅勤務などの柔軟な働き方が増えていくことが想定される環境下においては、従来のように明細書を支給日に手渡しすることが難しくなりつつあります。

これまで給与明細書は紙に印刷して皆さまへ配布しておりましたが、印刷・仕分・郵送・配布・再発行対応など多くの工程と時間を要していました。電子化により業務及びコストの削減と利便性の向上が見込まれます。また、希望しない方を除き、パソコンやスマートフォンなどのマルチモバイルからいつでも、給与・賞与明細書、源泉徴収票が確認・印刷できるようになりました。皆さまのご協力よろしくお願いたします。

パソコン画面



スマートフォン画面



## ・新潟大学 教育プログラムに参画しました ・2021年 夏インターンシップを開催しました

### 社会人とキャリア選択A(企業人と学生のハイブリッド)に参画

6月10日～8月5日(うち4回) / 8企業、学生37名が参加

新潟大学の教育プログラムに採用活動の一環として参画しました。この講義は新潟大学 全学部を対象にキャリア意識形成科目として開講しているものです。学生がチームを組んで企業から課せられるプロジェクトや課題に取り組み、仕事を進めていく上で、起こりうる様々なプロセスについて実践を通して疑似体験する目的があります。

今回は学生を8つのグループに分け、それぞれ企業の提示する課題に対して解決策を考え、最終日には企業担当者へプレゼンテーションを行いました。授業を通して、円滑なコミュニケーションや情報収集力、プレゼンテーション力など、大学のみならず、社会に出た時にも役立つスキルを身に付けていける授業になっています。

6月10日～8月5日まで8回の授業のうち、企業担当者として4回参加し、約2カ月活動を行いました。藤田金属からは「新型コロナウイルス禍後の採用活動方法を立案する」という課題を提示し、3回目の授業では学生より課題に対しての解決策を中間発表してもらいました。中間発表後は課題の捉え方、解決策を考える方向性、提案をする際の根拠の必要性などフィードバックを行い、残りの授業時間でより良い提案ができるようにアドバイスを行いました。最終提案では、学生ならではの視点から課題に対しての解決策を考え発表していただきました。当社としても今後の採用活動の参考となる内容でした。

参加学生は企業と共に課題を解決する活動により「問題への取り組み方」について実践的に経験でき、大学での学びや研究に活かせる機会になったと思います。そして、参加学生は主に就職活動前の2・3年生であり、これから企業研究や業界研究を始める学生に「藤田金属」を知ってもらえる良い機会にもなったと感じています。

授業参加後は「オンライン就活研究会」が開催され、参加した企業同士で意見交流を行いました。新型コロナウイルスにより、インターンシップや採用活動をオンライン化した実例やSNS活用の実例などを情報共有しました。オンライン化によってSNSや動画などを活用した採用活動が必要不可欠になり始めていると感じました。

### 2021年 夏インターンシップを開催

8/27・9/3：ワンデー仕事体験、8/31：3daysインターンシップ(1日目)

新型コロナウイルスの影響が続く中、今年度もオンラインでのインターンシップを開催しました。この1年間でオンラインスタイルも主流になったことでスムーズに開催することができました。

8月27日、9月3日にワンデー仕事体験、8月31日に3daysインターンシップ(1日目)を行いました。それぞれのインターンシップで先輩社員の方にご協力いただき座談会を行いました。参加学生からも実際に先輩社員の話を知ることができ、仕事への思いや雰囲気を感じることができたと感想をいただきました。この場をお借りして、ご協力いただいた皆さまに感謝申し上げます。

#### 【プログラム】

・会社概要説明 ・工場見学(映像で紹介) ・商社の営業を体験(見積書の作成) ・自己分析から自己アピールを実践  
・先輩社員との座談会

## 育児休業を取得しました

この度、約3カ月間の育児休業を取得させていただきました。第一子誕生ということで、育児が初体験ということと、私自身育児を経験してみたいという希望で、今回休業を取得しました。

3カ月が経過し、現在ではだいぶ慣れてきましたが、最初の頃は大変でした。まず最初の1カ月程度は妻の体力が回復していないため、家事はほぼ全て私が行いました。料理に関しては日々の献立を考えるのも大変なので、「ミールキット」や「Oisix(オイシックス)」などの食材キットに、だいぶ助けられました(今も助けられています)。

育児については授乳は妻が行いますが、それ以外は2人でやっています。授乳も最初は3時間間隔で大変でしたが、最近は夜～朝にかけて子どもが以前よりも長めに寝てくれるようになりました。

休業中のため基本的に仕事はできませんが、会社のノートパソコンを自宅に持ち帰り、連絡は常時できる状態にさせていただきました。自分の担当業務については休業前に引き継ぎを行い、部長はじめチーム内の皆さんに分担していただきました。チームの皆さんに感謝申し上げます。

最後に、男性の育児休業についてはまだまだ取得される方が少なく、当社でもほとんどいないようです。休業取得は必ず周囲の協力が必要になりますので、自分自身のチームにおいても気兼ねなく取得できるような体制を整えていければと考えます。また、今後取得を検討される男性社員の方には、短期間でもぜひ取得されることをお勧めします。

## 改善提案から、本社3階・旧喫煙室が オンライン向け会議室に生まれ変わりました

本社には3つの会議室がありましたが、昨年よりオンラインによる少人数での会議や打ち合わせが増えていることと、管理本部の社員より「本社3階・旧喫煙室を少人数用のオンライン向け会議室への有効利用」の改善提案を受けて、本社3階の旧喫煙室のリフォームを行いました。

本社では4つ目の会議室「第四会議室」として利用を開始しています。想定利用人数としては2名程度で、会議室にはモニターとカメラ、LANケーブルを設置し、パソコンは利用者が持ち込みます。

主にオンラインでの会議や打ち合わせでの利用を想定していますが、ソロワーキングスペースとしての利用も可能です。利用される方や状況に合わせて、柔軟かつ様々な利用方法で、価値あるスペース(会議室)として利用していただきたいと考えています。

