

Fureai

Fujita Related All Information

2024 11.1

Vol.
303

リスクアセスメント WEB管理システムの導入

【レポート・お知らせ】

育児休業取得事例

燕三条 工場の祭典2024

レールフェスタ in にいつ2024

人事異動、組織変更

新規事業室
新設

「やったことがないをする、あらゆる可能性を創造」



新規事業室を新設しました

ご案内の通り、2024年9月16日付で「新規事業室」を新設しました。

皆さんご承知の通り、国内の鋼材需要は日本の人口減少に比例して市場全体が縮小することは間違いなく、一定のシェアの変動はあるにせよ、藤田金屬単体の販売数量が減少することは、ほぼ確定的であると言えます。

そんな中、重点課題等の達成を通じて既存事業をより強固なものにする必要があることはもちろんのこと、既存とは異なる事業の柱をつくり出し、新たな収益源を確保していくこともまた重要であると考えています。

こうした環境背景から、新規事業の創造を全社で推進することを目指し、「新規事業室」を新設しました。新規事業室では、藤田金屬の既存領域にとらわれない、あらゆる事業の検討（例えば、B to C（個人）向けの飲食店や保育所等も含め）を想定しています。

そのうえで、当室の新設目的を定性的観点から3点でまとめています（なお、定量目標は追って設定する予定です）。

1つ目は、「新たな収益源の確保」です。新規事業室を新設することで、既存の事業に依存せず新たな市場や顧客層にアプローチし、収益源を多様化させることが最大の目的です。これにより、藤田金屬の事業リスクの分散や、新たな成長

機会を創出することを目指します。

2つ目は、「イノベーションの促進」です。新規事業室は、新しいアイデアや仮説の実験場として機能し、藤田金屬にイノベーションの風土を根づかせることを目的としています。またこれにより、当室のみならず藤田全體の競争力を維持・向上させるための、新しい製品やサービスの開発を目指します。

3つ目は、「人材育成と組織の柔軟性向上」です。新規事業室は、若手社員や新しいリーダーを育成するための場としても機能し、既存事業とは異なる新たなプロジェクトに取り組むことで、事業投資に関する知識や、問題解決能力等を磨くことができ、会社全体の人材レベルの向上が見込まれます。

社長もよくおっしゃっていることですが、異なる環境に身を置いて普段しない体験をすることは、新しいことを発想するうえでも重要だと考えています。私自身、異なる業界の方と話すことで、これまででは常識だと思っていたことが特定の環境下だけでの常識であったと、気づかされることがあります。

このように、世の中全般的常識や前提を見誤れば、知らぬ間に固定観念にとらわれ、あらゆる選択肢を無意識的に排除してしまい、結果的に時

代に取り残されることにつながると考えています。

そうした考え方に基づき新規事業室では、室員の皆さんと一緒に「やったことがないをする」をテーマに掲げ、多様な人たちと会い、多様な環境に身を置きながら、既成概念に捉われない新しい発想を生み出していきたいと考えています。

4名の室員の皆さんには、1年後に会社に対して新規事業案のプレゼンテーションをしてもらう予定としていますが、やはり新たな事業をつくり出すには相応の生みの苦しみが伴います。その中で大切なことは、新たな取り組みをする人に対して、周囲が理解や協力的な姿勢を示すことであると考えています。ぜひ皆さんには、この4名をそれぞれの組織で支えつつ、藤田全體で新たな取り組みを推進する風土の醸成にご助力いただきたいと思っています。

最後になりますが、「自分も新規事業に携わりたい！」「こんな新規事業案がある！」などの声は大歓迎ですので、何かあれば室員もしくは私までご連絡ください。皆さんからの声があることを楽しみにしています！

新規事業室長 今井雄介

リスクアセスメントWEB管理システムの導入

リスクアセスメントのWEB管理システムの取り組みについて取材しました。

導入の背景

これまで実施してきたリスクアセスメントは、主に作業手順に対する危険予知を目的としており、設備自体のリスクアセスメントが不十分でした。そのため、設備の安全性を高めるために、潜在的なリスクを事前に特定し、予防措置を講じる「設備リスクアセスメント」の取り組みを新たに開始しました。現状分析を進める中で、管理の効率化を図るため、WEB管理システムを作成・導入することに決定しました。

導入前の現状

1 危険源の特定不足

従来のリスクアセスメントは作業者の手順に焦点を当てており、作業手順改善の効果は見られましたが、根本的な危険源が特定されていないままで、潜在的なリスクが残されていました。また、本質的な安全設計（危険源の除去、エネルギーの制御、機械構成部品的位置や形状調整、自動化など）や、安全保護対策（固定式ガードや保護装置、非常停止装置、ロックアウト／タグアウトなど）が不足していました。

2 記録の統一性欠如

リスクアセスメントの記録は各営業店や各部署ごとに異なるフォーマットで作成され、情報整理や比較が難しい状況でした。項目や評価基準が統一されていないため、リスクの重要度や緊急度に関する判断にばらつきが生じていました。

3 管理体制と情報共有の限界

各担当が自分のパソコンにリスクアセスメントデータをテキスト形式で保管しているため、全社的な情報共有や傾向分析、リスク対策の横展開の機会が限られていました。

導入目的

1 危険源の特定

従来の「危険作業の改善」とどまらず、エネルギーが発生する場所には必ず危険源が存在するという視点でリスクアセスメントを実施し、設備に潜む危険源を特定し根本的なリスク排除を目指します。

2 評価基準の統一

危険源や設備名称を統一した項目フォーマットを作成し、評価基準を整理することで、リスクの比較共有を容易にし、リスク評価の客観性・信頼性を向上させます。

3 傾向分析の実施

統一フォーマットによるデータをWEB上で管理し、ドロッパダウン形式の入力により正確な集計を可能にすることで、全社的なリスク傾向分析を実施します。過去の傾向分析データを活用し、予防的な安全管理の強化を目指します。

4 承認ルートの設定

所属長が自店のリスク状況をタイムリーに把握できる体制を整え、迅速な意思決定と対策実施が可能となることで、組織全体での安全意識向上につなげます。

期待する効果

本システムの導入により危険源の見える化が進み、設備リスクをより正確に把握できるようになります。全社員がシステムを閲覧できることで、他店の対策状況との比較が可能になり、事業部を超えた情報共有が容易になります。また、全社的な安全管理体制の向上、危険源の明確化によるリスク削減、さらには設備投資や生産性向上への貢献も期待されます。

最後に

本当の安全対策を行うためには、従来の考え方から一歩進んで、根本的な危険源に焦点を当てた対策への意識改革が必要です。リスクアセスメントに関する考え方は、説明会を通じて周知していく予定です。社員全員がリスクアセスメントを意識し、共に安全で健全な職場づくりを目指しましょう。

< 入力フォーム画面 >



育児休業取得事例のご紹介

育児休業を取得した男性社員の休暇中の過ごし方を育児取得スケジュールと併せてご紹介します。
また、支店長より現場のフォロー体制などについてお聞きました。



育休取得者

私たち夫婦は里帰り出産を選択し、妻は宮城県に戻っての出産となりました。
皆さまのサポートもあり、私は無事、出産の立ち会いも叶いました。また、妻が退院するまでの間は東北コイルセンターで仕事をさせていただきました。受け入れ先の東北コイルセンターの皆さま、変則勤務を承諾していただきました事業部の皆さまに、あらためて御礼申し上げます。産後の妻のフォローを近くでできたことは、今後の子育てにおいても非常に大きな経験だったと思います。
6月末には産後パパ育休を取得し、家族に会いに行く時間をいただきました。また、妻の里帰り後、9月下旬から2週間ほど育休を取得しました。育休期間中は月末月初が重なったため、在宅勤務を織り交ぜる形で取得しました。産後パパ育休との分割取得を含め、柔軟に取得することができてありがたかったです。
育休中は子どものオムツ替えに入浴、寝かしつけなど、いろいろなことにチャレンジしました。一通りのお世話はできるようになったかなと思います。休暇といっても常に子どもと向き合うため、休める時間はほとんどありません。それでも毎日が新しい発見の連続で、本当に充実した時間でした。子どもの成長は本当に早く、その瞬間を妻と共有できたので、育休を取得して本当に良かったと思います。今後取得を検討されている方へ少しでも参考になればと思います。

<育児休業取得までのスケジュール>

	5月下旬	6月上旬	6月中旬	6月下旬			9月下旬	10月上旬
勤務体系	有休 (5/28~5/29) 東北CC 出社 (5/30~5/31)	有休 (6/3~6/10)		産後 パパ育休 (6/28~6/30)			育休 (9/24~10/8)	在宅勤務 ※ (10/1~10/3)
	お子さん誕生 (5月下旬) ※一定条件を満たすと育休期間中に就労 (本人からの申し出が前提) があっても、育休を分割しなくても良い。条件は勤務日数によって異なる。							

支店長からのコメント

育休期間中、基本的な業務はスムーズに行えましたが、フォロー体制に不備な点があり、イレギュラーな対応に混乱が生じる場合があります。営業担当と支店メンバー間での業務引き継ぎや、フォロー時の役割分担を十分に行っておくことが重要であると再認識しました。また、良かった点として、育休期間中に東北コイルセンターでの業務が可能であったことも挙げられると思います。東北コイルセンターには感謝申し上げます。
我々の世代では考えられなかった制度であり、時代や働き方が変わっていく中で、今後は育休取得が当たり前になってくると思います。男性が育児を通して有意義な経験ができると考えます。育休取得に対する職場での環境整備が取得率向上の鍵と考えますので、今後、“安心して育休取得ができる”体制整備を進めたいと思います。

産後パパ育休・育児休業は各家庭の状況に応じて柔軟に組み合わせて取得することが可能です。
取得方法などは、お気軽にお問い合わせください(総務部)

産後パパ育休

産後8週間以内に4週間(28日)を限度として2回に分けて取得できる休業です。

誕生	産後8週間
例1	4週間 産後すぐの時期にまとめて取得
例2	4週間 里帰りから戻る時期にまとめて取得
例3	2週間 2週間 産後すぐに1回目を取得し、期間を空けて2回目を取得

育児休業

出産予定日または出産日のいずれか早い日から1歳の誕生日の前日まで取得できる休業です。

出産予定日	1歳の誕生日前日
例1	1年間 1年間まとめて取得
例2	2カ月 1歳の前日になる前に2カ月間取得
例3	2カ月 2カ月 産後すぐに1回目を取得し、期間を空けて2回目を取得

産後パパ育休と育児休業を組み合わせて分割して取得

誕生	産後8週間	1歳の誕生日前日
2週間	2週間	2カ月 1カ月 産後パパ育休を分割して取得し、さらに育児休業を分割して取得



2024年度男性育児休業取得率

100% (営業職1名
生産職1名)

イベント参加レポート ～燕三条 工場の祭典2024～

10月3日～6日の4日間開催された「燕三条 工場の祭典2024」に、燕支店と三条支店が参加しました。来場者数は燕支店131名、三条支店68名、合わせて199名でした。

今回の祭典でも各支店でノベルティグッズを製作し、来場者へ配布しました。燕支店は二相鋼製の「箸のようにつかめるトング」、三条支店は鉄を扱う事業部のため、コーティングや塗装をしていない“そのままの鉄”にこだわり、キャンプ用の「焚き火台」を製作しました。どちらも、来場された皆さまに大変好評でした。

＜燕支店ノベルティ/トング＞



＜三条支店ノベルティ/焚き火台＞



「レールフェスタ in にいつ2024」に ブースを出展しました

10月12日に「にいつまるごと鉄道フェスタ」が開催されました。その中のイベントの1つで、総合車両製作所新津事業所にて行われた「レールフェスタ in にいつ2024」にブースを出展・参加された担当者より寄稿していただきました。

電車部品を製作している地場企業がPRするコーナーにブースを設置しました。当社は、燕支店が納めている電車のボディ部分に使用されるステンレスの薄板や、新潟鋼板センターが納めている台車の部品等を展示しました。お子さま連れや電車マニアなど、約2,000人がブースに来訪され、実際に部品に触れて「意外と重たい」「模型作りに使いたい」などの感想とともに、さまざまな反応が見られました。イベント全体の来場者数は5,000人を超え、大盛況のうちに終了しました。



展示会場の様子



展示品

組織変更のお知らせ

2024年10月1日付の
組織変更をお知らせします。

- 薄板事業部 企画室を薄板企画室へ名称変更
- 建設建材事業部 広域営業推進室を新設
- 新潟支店岩沼出張所を仙台出張所へ名称変更