

Fureai

Fujita Related All Information

2026 3.1

Vol.
310
最終号

【社内報 最終号】
そして、新しい情報発信へ

【お知らせ】
第3子以降に対する
子育て支援制度 利用者座談会

福利厚生制度
社員紹介制度
二十歳のお祝い

【創業記念日 社長挨拶】
機能を磨き変化し続ける

藤田金属株式会社



創業記念日 社長挨拶

代表取締役社長 今井 幹太

藤田金属は本年3月末をもちまして創業134周年を迎え、135年目に入りました。毎年お伝えしていることではありませんが、明治から続く藤田金属を今日まで守り、繋いでこられたのは、現場で汗を流す社員の皆さん、そして私たちに価値を感じてくださるお客様や仕入先様のおかげです。135年という重みを噛み締め、改めて深く感謝申し上げます。

さて、2025年度の結果を振り返りますと、3月10日時点の見通し数値としては、売上高は計画未達、利益面でも予算には届きませんが、昨年と比較して利益は同水準、利益率は確実に改善しています。昨年度に続き、建設業界の動向や不透明な経済状況など、鉄鋼業界を取り巻く環境は依然として厳しいものでした。しかし、その中でも利益率で昨年度比プラスに終わることができたのは、中期経営計画やFX、すごい会議などに皆さんが着実に取り組んでくれた成果だと確信しています。引き

続き、目標に対して自ら考え、修正し、実行する、その積み重ねを組織としても個人としても継続していきましよう。

この4月から始まる新年度も、決して楽観視できる市場環境ではありません。建設需要の低迷は常態化し、製造業向けも年間数パーセントずつ需要が落ちていくトレンドは変わりません。一方で鉄の原材料は上昇しており、鉄鋼メーカーの製品価格は値上げ局面に移行する可能性が高まっていることから難しい状況が想定されます。そんな中だからこそ、私たちはお取引先様から選ばれる存在であり続けるために、自らの機能を磨き、変化し続けなければなりません。こちらも組織でも個人でも未来を見据えて深く考え、選択、チャレンジしていきましょう。

話は変わりますが、昨年の創業記念日の挨拶で「健康が一丁目一番地」とお話ししたことを覚えているで

しょうか。実はその創業記念日の挨拶が発出される4月に入ったくらいから体調を崩しました。この経験を経て、健康な体があつて初めて、仕事に情熱を注ぎ、趣味を楽しみ、大切な人との時間を過ごすことができる実感しました。今は昨年よりも心の底から「健康が一丁目一番地」と言えます。備えあれば憂いなし。皆さんもぜひ、運動や食生活、生活習慣に留意してお過ごしください。体調を崩してから、私が実践している運動や食生活は追ってTUNAGで紹介していきたいと思えます。

健康も大事ですが、現場を持つ会社としては、健康のさらに土台にあるのが「安全」で、これが最も優先されるべき事項です。上長から繰り返し言われていることだと思えますが、今年度も日々、安全第一で仕事に取り組みしましょう。

それでは、今年度も皆さんよろしくお願いたします。

以上

社内報 最終号のお知らせ そして、新しい情報発信へ

社内報編集委員

これまで社内報をご愛読いただき、誠にありがとうございました。
このたび、社内ポータルツール「TUNAG」の導入に伴い、今月号をもって社内報の発行を終了することとなりました。

1991年(平成3年)に創刊し、2018年(平成30年)に「ふれあい」から「Fureai」にリニューアル。約35年にわたり発行を続けてまいりました。社内報では、社長からのメッセージや各事業所の取り組み、社員紹介など、さまざまなコンテンツを発信し、拠点を超えて“会社の今”を共有する場として活用してまいりました。取材にご協力いただいた皆さま、記事をご執筆いただいた皆さま、そして毎号楽しみに読んでくださっていた皆さまに、心より感謝申し上げます。

< 歴代の社内報 >



創刊号(ふれあい第一号)



「ふれあい」
(リニューアル前)



「Fureai」
(リニューアル後)

➤ 社内報を通して感じたこと

取材で各事業所を訪問したり、原稿の作成をお願いしたり、インタビューで話を聞かせていただいたり…。編集を担当する中で改めて感じたことは、「藤田金属って、拠点ごとに面白さが違う会社だな」ということでした。事業部ごとに扱う鋼種も異なり、拠点ごとに特色があります。編集委員を務めさせていただいたからこそ、その違いに気づくことができました。そして、拠点ごとの取り組みや特徴をできるだけ多くの社員の皆さまへお届けできるよう制作してきました。多くの皆さまのご協力を賜りましたこと、改めて感謝申し上げます。

➤ なぜ、TUNAGを導入するのか

社内報は2カ月に1回の発行であり、情報発信にタイムラグが生じておりました。TUNAGはスマートフォンやパソコンからアクセスできるため、「他の事業所がどんな取り組みをしているのか」「今、会社で何が起きているのか」をリアルタイムで発信・共有することができ、皆さまは直接的かつタイムリーに情報を得ることができます。また、従来の社内報のように“読むだけ”ではなく、写真や動画を活用した発信もできるため、これまで以上に柔軟に会社情報を共有できる環境になります。

➤ 社内報からTUNAGへ 一変わるもの、変わらないもの

形は変わりますが、これまで以上に会社の取り組みの“見える化”を目指していきます。社内報で大切にしてきた想いは、TUNAGへと引き継がれます。むしろ、TUNAGを導入することによって、よりリアルタイムで、もっと身近に会社を知る機会が増えていくはずですよ。

➤ 最後に

社内報の制作は、正直なところ大変なこともたくさんありました(笑)。ですが、それ以上に、多くの方と関わることができた貴重な時間でした。歴代の編集委員の皆さま、そして、これまで支えてくださった皆さまに、心より感謝申し上げます。次はTUNAGという新しい舞台で、皆さまと一緒に「藤田金属らしい情報発信」をつくっていただけたいと思います。これからもどうぞよろしくお願いいたします。

1991年の創刊以来、約35年にわたり発行してきた「Fureai」は、今回が最後となります。過去の「ふれあい」を読み返すと、その時々々の藤田金属の出来事や社員の皆さまの様子が伝わり、改めてこの社内報の歩みから温かさを感じます。これまで支えてくださった皆さまに、心より感謝申し上げます。これからはポータルへと形を変え、よりタイムリーな情報共有の場として続いていきます。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

第3子以降に対する子育て支援制度 利用者座談会

フジタの第3子以降に対する子育て支援制度とは？

少子化対策を推進するための当社独自の取り組みで、第3子以降の子をもうけた従業員に対して、当社が100万円を支給する制度です。仕事と子育てを両立しやすい環境を整え、少子化対策の一助になればとの思いから実施しています。

この制度を利用した2名に、制度と子育てについてお話を伺いました！



社員Aさん

この制度を知ったとき、率直にどう感じましたか？

制度自体は知っていました。ありがたいです。内容は聞いたことがなかったので、けっこう驚きました。

Notesの掲示板上で見ました。会社からの支給ですもんね。もう、ありがたい！

社員Bさん



100万円をすでに受け取られたかと思うのですが、制度を利用して良かったことは何ですか？

経済的な不安がなくなったことです。出産にかかる費用や、育児用品の購入、貯蓄に利用しています。準備にけっこうお金がかかったので、100万円があることで自分のお金は使わずに済み、助かりました。

うちは財形貯蓄に回そうかなと思っています。



あと、心にちょっと余裕ができますよね。



よろしければ、三人目を考えたきっかけを教えてください。この制度がきっかけになりましたか？

妻と結婚したばかりのときに話し合いました。単純に賑やかで楽しそうだなという。自分が三人兄弟ということもあって。

一緒ですね。僕も三人兄弟で、妻が一人っ子なので、いっぱい子どもが欲しいなって。



三人兄弟の良いところを教えてください。

賑やかです！あと、下の子ができたおかげで上の子も成長してくれて、「ほら、赤ちゃんが見ているよ!」と言うと、しっかりしてくれます。

兄弟で自然と助け合う姿が見られるところですね。



子ども三人の育児で大変なこと、困っていることはありますか？

睡眠不足でしょうか。朝や夜の時間帯にバタバタするので、生活リズムを整えるのが大変です。なるべく決まった時間に寝るために、家事は分担し、育児も妻と協力して臨機応変に対応しています。

三番目の子なので、上の子たちがめっちゃめっちゃ可愛がってくれるんですけど、距離が近くて目が離せないですね。妻のおなかの中にいたときから、「お兄ちゃんになるんだよ」「お姉ちゃんになるんだよ」って言い聞かせてきたのですが、いざ生まれてきたら、もう…。

うちも三番目の子はまだ首が据わっていないので、上の子がミルクをあげてくれるときはやっぱりヒヤヒヤしますね。あと、上の子がダンスを踊るので、その辺に寝かせると踏み潰しそうで、気をつけないといけないです。



育児で工夫されていることはありますか？

夫婦一緒になって叱らないようにしています。妻が叱るときは、自分は慰め役です。

うちも同じようにしていますね。夫婦で話し合いました。完璧を求めすぎず、手を抜けるところはうまく抜いています。



メッセージ

三人の子育ては大変なことが多く、経済的な不安を感じる場面もあると思います。しかし、この制度があることで、その不安を少しでも軽減することができます。経済的な余裕が生まれることで、心にもゆとりが生まれるのではないのでしょうか。少子化対策や子育て支援に会社として取り組んでいること、何より、この制度の良さを改めて実感しました。

第3子以降に対する子育て支援制度についてのご質問等は、総務部までお問い合わせください。

お知らせ

新しい福利厚生制度のご案内と 社員会制度の変更について

当社はこれまで、福利厚生の一環として社員会による社員旅行への費用補助を行ってきましたが、より多くの社員が参加しやすいよう利便性を高め、個人の経済的負担にも配慮した新しい福利厚生制度をスタートします。

制度の変更点

(変更日：2026年4月1日)

- ① 社員会行事に対し、参加者1人当たり年間12,000円を上限とする会社補助制度を新設
- ② 隔年開催していた社員会ごとの社員旅行への会社補助制度を廃止
- ③ 5年に一度の全社旅行を会社行事化し、全額会社負担に変更
- ④ 社員会の旅行積立金制度を廃止(月額1,000円の徴収を終了)
- ⑤ 社員会会費の月額限度を2,000円から1,000円に減額
- ⑥ 社員会会費の減額により、制度維持が困難となることから、冠婚葬祭に関する社員会の給付金制度を廃止
- ⑦ 社員会の年次会計報告義務を確実に履行するための社員会会則の改正

詳細につきましては、順次ご案内いたします。

お知らせ

社員紹介への感謝と 「社員紹介制度」活用のお願い

2026年2月1日より、社員紹介制度をスタートしました。藤田金属ではこれまでも、社員の皆さまがご友人やお知り合いをご紹介くださり、その方々が現在も各職場で活躍してくれています。こうして仲間の輪が広がってきたことをとても嬉しく思います。

今回の制度開始にあたり、これまでご紹介いただいた社員の皆さまへ、感謝の気持ちを込めて「報奨金」をお渡しすることとなりました。紹介して下さった皆さま、ありがとうございました!

社員紹介制度は、藤田金属の仲間の輪を広げ、新しい出会いにつながる素晴らしい制度です。皆さまの周りに、一緒に働きたいと思う方がいらっしゃいましたら、ぜひご紹介ください。