

藤田金属株式会社

Fureai

Fujita Related All Information

★Renewal★

2018 4.1

Vol.

264

リニューアル号

【創業記念日 社長挨拶】

変化する環境を見定め 主体的な課題設定・解決を

【研修実施報告】

次代のリーダーによる
経営分析と戦略構築

～次世代人材育成プログラム～

企業人としての“おもてなし”

～接遇フォーラム～

変化する環境を見定め
主体的な課題設定・解決を



代表取締役社長 今井 幹文

2018年3月26日

創業記念日 社長挨拶

Top Message

人口減少・規模縮小時代のなかで

今求められる『変化を楽しむ姿勢』

本日、藤田金屬の127周年の創業記念日を迎えることができました。

今日に至る迄、藤田金屬と苦勞をとみにされてきた全ての方々に心より感謝を申し上げます。

あと数日で新年度をむかえますが、この2017年度は好調な上期に比べ、下期は冬場に伸び悩み、通期では売上、経常利益とも予算未達となる見込みです。

現状、国内外の景気が好調を持続するなかで、藤田金屬にはその好調さを十分に取り込む力がまだ不足しているようです。

ここ数年、高炉メーカー、商社、コイルセンター等、鉄鋼業界の様々な分野で経営の統合や連携が進んでいます。これは言うまでもなく人口減少とそれに伴う経済と鉄鋼需要の縮小を念頭に、川上での抜本的な経営の効率化と生産性の向上を狙った動きによるものです。

人口減少、規模縮小時代とは、従来の経済の大前提が崩れ去る時代であり、変化を恐れる姿勢は「座して死を待つ」こと以外の何物でもありません。この時代に必要なのは、変化を受け入れ、変化を楽しみつつ「生産性」「付加価値」を持続的に向上させていくことです。

中期経営計画の最終年度をむかえ

限りある時間のなかで主体的行動を

藤田金屬は「現行中期経営計画」において、「動く変る 既成を破り 新たな価値と領域をつかむ」

自らの知見を総動員。 付加価値・生産性を高める1年に。

をスローガンに、藤田金屬の存在感を高め、新規事業を含めた事業領域を拡充し、受注の胃口を圧倒的に広げることが目指しています。

一人ひとりがプロ人材として、刻々と変化する環境を見定め、優先順位(付加価値)の高い課題に、全ての人の与えられた貴重な資源である時間を集中させ、なおかつ有効に使うことが求められています。

限られた時間を有効に活用し、今やらなければならないのは何か、付加価値や生産性を上げるために何をすればいいのか、自らの知見を総動員し、主体的に課題設定と解決策を立案し、実行することが必要です。

果敢な挑戦が明日を切り開く

ここで「年頭の挨拶」で申し上げた、今年の重点課題4点をあらためて申し上げます。我々は、前例踏襲から脱却し、果敢な挑戦から新たな価値と領域を創出すること、そしてそれを実現する人材の育成に焦点をあてて、明日を切り開いていきます。

〈2018年の重点課題〉

1. 藤田金屬ならではの機能に磨きをかけ、仕入先とお客様からの信頼を揺るぎないものとする。
2. お客様の困りごとを解決するなかで、これまでになくサービス展開を推し進め、事業の拡大によって「新たな価値と領域」を獲得する。
3. 将来を担う人材の育成と確保、そして個々の成長により組織を進化させる。
4. 安全と健康。セーフティファーストと健康に留意し、現場における「安全最優先」を再徹底する。

一人ひとりが強いこだわりをもって活動

4月からの新年度は、現行中計の最終年度となります。景況感に頼り、その動向に左右されるのではなく、前例踏襲から脱却し、現行中計と新年度経営計画の戦略・戦術を共有するなかで、一人ひとりが主体的に課題設定と解決策を立案、実行していくのです。今年一年、強いこだわりをもって活動をお願いします。

最後に、皆様とご家族のご健康とご多幸を祈念申し上げて、私の創業記念日の挨拶とします。

以上



Company's Anniversary

社内報の リニューアルによせて

「藤田金属を更に知り、
共感から協働へ」

取締役総務部長 土田喜一

社内報「ふれあい」は1991年(平成3年)の創刊から27年の長きに渡り、社員やご家族の皆様、協力会社の方々に愛読され、育てていただきました。

当時と比べると世の中の変化はスピードを増し、当社を取り巻く環境も様変わりしています。その変化に対応すべく平成元年より推進したIT化を始めとして、平成17年には中期経営計画をスタートさせるなど体制の強化を図ってきました。こうした時代の変化を鑑み、会社と共に社内報も変化をしなければならぬ時期ではないかと考えます。

この度のリニューアルは、「ふれあい」という親しみのある名称を残しつつも「Fujita Related All Information(フジタの全ての情報を関連させる場)」という新たな役割を与え、その頭文字から新生「Fureai」として装丁から紙面までを刷新したものです。社員の親睦だけではなく、会社で起きていることを余すことなく皆様にお伝えし、風通しの良い活力ある会社を創りあげていく懸け橋の役割を担えるであろうと信じています。

新たな社内報が、社員の皆様身近に感じてもらうと共に藤田金属の一員として共感し、そして全社的な協働へと繋がってゆく、大きなうねりの一つにならんことを期待しています。

数字で見る 藤田金属

SINCE 1892

127

創業からの歩み

藤田金属株式会社は明治25年(1892年)、現燕市で銅器の製造販売倉藤田製作所を創業して以来、127年の歴史を歩み続けてきました。昭和23年(1948年)には藤田金属株式会社設立。事業所の開設により地場産業や建設需要に対応するため、薄板・厚板・形鋼・ステンレス・特殊鋼・非鉄など多岐に渡る鉄鋼製品の販売・加工から建設資材のレンタル事業までと大きく成長した昭和期を経て、昭和62年(1987年)には藤田金属株式会社と改組。平成5年(1993年)に今井社長就任で平成の幕開けと新体制が確立し始めました。

127周年を迎えた今年度は中期経営計画「動く変る 既成を破り新たな価値と領域をつかむ」の最終年度です。全社員の力を結集させ「動く変る」ことで藤田金属株式会社の更なる未来が開かれていきます。

平成20年代～	平成元年～10年代	昭和40～60年代	昭和20～30年代	創業期
<p>フジタ建材リース株、 フジ仮設株を吸収合併</p>	<p>関東支店・美地金(株)統合</p> <p>平成5年 今井社長就任</p>	<p>昭和62年 藤田金属(株)に改組</p> <p>フジタ建材リース(株)設立 フジ仮設株設立 美地金(株)設立(現関東支店)</p>	<p>燕(株)工業(株)設立 (現株ツバメックス)</p> <p>鋼材と工作機械の仕入販売開始</p> <p>昭和23年 藤田金属(株)に改組</p> <p>藤田金属興業合資会社となる</p>	<p>会社設立・事業拡大など</p> <p>明治25年 倉藤田製作所として創業 新潟県燕町(現燕市) 銅器の製造販売 ヤスリの地金づくり開始 藤田商店として鋼材問屋を併業</p>
<p>形鋼センター移転(本社へ) レーザーセンター・長岡工場 東北一般鋼材営業チーム 山形一般北上連絡所 岩沼出張所・岩沼ヤード 新潟鋼板センター! 形鋼センター統合</p>	<p>郡山営業所 (郡山出張所移転、 現郡山コイルセンター)</p> <p>埼玉営業所(統合)</p> <p>北上山出張所(花巻出張所移転) 関東支店 (東京支店移転、 埼玉営業所統合)</p> <p>燕支店移転 (新工場・事務所建設)</p> <p>花巻出張所 レーザーセンター開設 (新潟・県央)</p> <p>北上山出張所(花巻出張所移転) 関東支店 (東京支店移転、 埼玉営業所統合)</p> <p>郡山営業所 (郡山出張所移転、 現郡山コイルセンター)</p>	<p>松本コイルセンター 埼玉営業所 酒田営業所 建材加工センター (現形鋼センター)</p> <p>燕支店移転 (新工場・事務所建設)</p> <p>花巻出張所 レーザーセンター開設 (新潟・県央)</p> <p>北上山出張所(花巻出張所移転) 関東支店 (東京支店移転、 埼玉営業所統合)</p> <p>郡山営業所 (郡山出張所移転、 現郡山コイルセンター)</p> <p>東京支店 長野出張所 東北コイルセンター 長野コイルセンター (長野出張所統合)</p> <p>郡山出張所 東京支店</p>	<p>本社移転(新潟市) 新潟切断工場 (現新潟鋼板センター)</p> <p>東京営業所 長岡営業所(現長岡支店) 山形営業所(現山形支店) 燕営業所(現燕支店) 三条営業所</p>	<p>拠点開設(営業所・支店等)</p>

次世代人材育成プログラム

平成29年8月～12月

平成29年8月から12月にかけて「次世代人材育成プログラム」と題して集合研修を開催しました。各事業部から藤田金屬の次代を担うことを期待される18名を選抜し、経営幹部に求められる基礎的な知識から経営戦略を構築するための高度な思考（仮説に基づく論理展開や限られた情報からの課題設定など）までを計4セッション、延べ6日に渡り学習しました。難易度の高い研修内容でしたが、全員で最終課題を終了しましたので、その内容をご紹介します。

第1セッション 財務会計

数字の視点で企業分析を行う基礎を学ぶ

経営を担うためには客観的な指標に基づき会社全体を把握する力とその中から問題点を見出し課題設定まで結びつけていく能力が必要です。まずは会社からアウトプットされる各数値が何を意味しているのかを学ぶために会計と財務分析の講義を行いました。講師には早稲田大学ビジネススクールの現役教授を招き、財務3表の読み方から各経営指標の定義やその多寡が表す意味など幅広い範囲を事例など交えて丁寧に説明いただきました。財務諸表データから会社名を当てる設問では正解が多く、商形態と会社の数字の関連性について理解が深まったと感じました。



▲経験豊富な講師陣による講義で学びの多い時間に。

第2セッション 戦略的思考強化

論理的思考と戦略策定フレームを学ぶ

財務情報や自社の置かれている環境を踏まえて組織をより良い方向へ導くためには適切な戦略シナリオを策定する力が必要です。そのためには事実を整理した中で「考える技術」と「競争に勝つ施策を構築する技術」を身につける必要があります。これらを学ぶために実際に経営戦略構築や新規事業プロデュースを手掛けるコンサルタントを講師に招き、2日間に渡る講義とグループワーク、ケース分析などを行いました。

1日目は論理思考の基礎から始めました。事実から結論を導き出す思考パターンや、漏れや重複なく網羅的に考えるための技術などを体系的に学びました。2日目は経営戦略を構築していく上で思考を整理し飛躍させるために有益な様々な枠組み（フレームワーク）を学びました。また、「セブインレブンが100円コーヒーに参入した際の勝算は？」など他社事例のケース分析から次に起こすべきアクションを考え、グループ発表により学習効果を確認しました。

第2セッションの最後に、本プログラムの最終課題である「変化する事業環境に対応し、当社は、今後新たにどのようなビジネスモデルに取り組みべきか？斬新なアイデアを発想せよ」が発表され、12月に役員の前でプレゼンテーションを行うことも併せて発表されました。

第3セッション インシデントプロセス

実際の企業を用いたケース研究で戦略を構築する

実際に存在する企業のケースを用いてこれまでのセッションで学んだ知識の活用を目的とした1泊2日の合宿形式で行われました。各グループに専任講師がついた他、外部アドバイザーや事務局含め総勢7名の講師陣を招きました。

本セッションの課題は、ケース会社の社史や財務・組織情報など会社につまづる様々な情報から仮説を構築・検証することで状況を構造化し、それを基礎としてどのような戦略で市場に立ち向かうのかという「提言」を行うことでした。

限定的な情報から結論を導き出すプロセスに各グループ共に悪戦苦闘し、提言のまとめが深夜に及んだグループもありましたが、各グループが粘り強く取り組み、2日目にはケース会社の現状や、抱える問題点、それを解消するための今後の課題を共有しました。質疑応答も活発に行われ他グループの思考を理解することで相互に刺激しあうことができたと思います。

最終セッション 会社への提言

第2セッションの終わりに出題された「変化する事業環境に対応し、当社は、今後新たにどのようなビジネスモデルに取り組みべきか？斬新なアイデアを発想せよ」の発表会が12月2日に開催されました。

各グループが独自に収集したデータや当社の現状を踏まえて考えた「当社の成長戦略提言」を今井社長はじめ各事業部の役員の前で発表しました。

「加工付加価値の更なる強化」や「夢の新素材への進出」「住宅リノベーション業界への進出」などユニークなアイデアが発表され、役員の高い質問に窮する一幕もありましたが、発表後の講評では各役員からねぎらいと励まし言葉が伝えられました。



▲粘り強く課題に挑む各グループ。



▲ユニークなアイデアの連続。次世代への期待が膨らむ。

事務局より

受講者の皆様、長期間に渡る研修、大変お疲れさまでした。また、業務繁忙の中、延べ6日の学習時間を与えてくださった上席者の皆様、受講中の業務フォローをしてくださった同僚の皆様にご感謝を申し上げます。

これだけ広範な内容をパッケージにした集合研修はこれまで実施したことがなく、どのような成果(物)が生み出されるかについて一抹の不安がありました。が、受講者の皆様の真摯な取り組みとお互いを尊重しあう姿勢により所定の効果は得られたと考えております。研修は終了しましたが本番はこれからです。平成30年度は現中計の最終年度と共に新たな中計の策定期間でもあります。これまで戦略立案や経営計画に携わる機会のなかった方も今回学習した知識を駆使して新しい藤田金属の創造に主体的に参加していただけることを期待すると共に、皆様の今後のご活躍を祈念いたします。ありがとうございました。

研修 実施報告

接遇フォーラム

平成30年1月19日

1月19日、本社にて「接遇フォーラム」を開催いたしました。
各営業店の接遇リーダー13名が本社に結集して、更なる接遇向上に向けた意見交換や情報共有を積極的に行っていただきました。

今回は初めて『ワールドカフェ』セッションというカフェのようにつろいだ空間で自由に会話ができる手法で行いました。ワールドカフェの要点として、1テーブルに4人または5人のチームを作り、役割や発表などの制約を設定せず、思い思いに自由に会話を進めてもらい、各テーブルごとに全員が横造紙に自由に書き込みをしてもらいます。

1ラウンド20分間会話をしてもらい、それを3ラウンド行います。2ラウンド目はメンバーを入れ替えます。最初は緊張していたリーダーも、だんだんリラックスして積極的にテーマについて探求されていました。

また、アンケートの回答より、『一期一会』の気持ちを常に持ち、笑顔で応対すること、そして一つひとつの行動・言葉に心を込め、「心と言葉を一致させる」ための自分磨きが大切だと講演会で学ぶことができました。社員一人ひとりが接遇〓おもてなしの心を持つことで、お客様は「そのような心を持っている人と仕事したい」「そのような心を持っている会社と取引をしたい」と考えるのではないのでしょうか。更なる接遇向上を目指すための気づきがたくさんあるフォーラムとなり、接遇は会社全体で心掛けていかななくてはいけないことだと感じました。

今回フォーラムを開催するにあたり、ご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

新日鐵住金(株)君津製鐵所様

ご来社

2月23日(金)三条支店に、新日鐵住金(株)君津製鐵所と新潟支店の皆様が来社され、現況の情報交換と工場見学をされました。

当社では今井社長、竹石取締役、三条支店のメンバーでお出迎えました。

当日、工場見学では母材倉庫のICタグシステムの安全面や置場管理、特に異材防止の仕組みなど、熱心にご質問され、ご理解をいただきました。

また、今井社長から当社の安全教育における危険体感道場設置について、君津・鹿島製鐵所を見学し様々なアドバイスをいただいたことへの御礼があり、見学者からも関心が寄せられました。

君津製鐵所では過去の災害の歯止めとして、管理職や関連会社を含む全ての従業員約一人に危険体感教育を受講してもらうとのことがあり、安全意識の高さを知ることができました。

薄板事業部・三条支店とも、ものづくりの一端を担う立場として、今後も君津製鐵所様とより連携を深め、地域における存在感を高めていきたいと思えます。