



代表取締役社長

ふじ た きよ し
藤田 清志

事業推進本部 取締役本部長

な か む ら よ し か ず
中村 良和

経営企画本部 取締役本部長

み や た こう い ち
宮田 幸一

3月から第48期を迎える藤工業株式会社。節目である第50期に向けて、これからどのように進んでいくのでしょうか。今回は、藤田社長、中村取締役本部長、宮田取締役本部長に第47期を振り返りながら、今後の展望や意気込みなどについてお話を伺いました。

第47期を振り返り、その成果と課題をお聞かせください。

藤田 材料の値段が高止まりするなかで、営業担当者が値上げ交渉をがんばってくれた結果、47期は増収増益となりました。ただし、会社全体としては不完全燃焼感が否めない。一言でいうならば、「もったいない」という表現がわかりやすいでしょうか。もっと良い成果を出せた可能性があったにもかかわらず、それができなかった印象があります。

中村 確かに、エフテックの吸収合併や DX など

の省力化によって業績は向上したものの、営業利益に対しての大きな改善は見られませんでした。トータルで見たときの結果は今ひとつでしたが、一方でさまざまな課題に気づけた有意義な1年でもあったと思います。

宮田 これから改善に取り組んでいくという意味で、まさにスタートの年になったと私も感じています。新たに事業推進部と経営企画部が立ち上がり、RPAの導入などの取り組みが始まりました。

藤田 会社の方向性を決める段階で、事業推進部や経営企画部などのメンバーが、少しずつ頭角を現してきたのは、うれしい変化でした。今後に期待しています。

第48期は、どのような1年にしていきたいとお考えですか。

中村 個人の成長と組織の強化が、大きなテーマになると考えています。まずは、一人ひとりが現



状把握をしっかりと行う。そのうえで、何を目標し、どのように課題に取り組んでいくのかを考え、着実に行動に移していくことが求められます。

宮田 この2年間、総務人事では計画的に研修を実施してきました。個々の課題解決能力や組織力向上のために、今後も引き続き人材教育に力を入れていくつもりです。

中村 それには参加者の意識も重要。自ら進んで受けているのか、それとも受けさせられているのかでは、結果に大きな差が出てきます。

藤田 研修については専門的な部分のスキルアップも大事ですが、何より大切なのは人としての成長です。自分で判断し、決断できる人材の育成。そのうえで、最大の目標である「依存⇒自立・自走⇒相互依存」する組織の実現があると考えています。いつの時代もそうですが、若い人たちに向けて、まずは上に立つ者がその姿勢、背中を見せつけていかなければなりません。

宮田 特に管理者の人たちは、全体を俯瞰して自部署だけでなく他部署のことも視野に入れて行動してほしいと思います。

藤田 つまり、自分以外の人や組織に対しても進んで良い行動ができるか。常に組織（集団）の事を考え全力を注ぐ姿勢、そこが成長していくうえで大切となるでしょう。

来期以降の、中長期的な展望をお聞かせください。

藤田 管理者の成長をさらにうながして、「自立・

自走」する部署や工場の基盤を作るのが、第50期までの目標です。経営者と現場担当者では見えているものが異なるでしょう。だからこそ、部署や工場ごとに管理者を中心とした、主体的な組織運営ができる体制を目指していきたいと考えています。

宮田 現場から自立した思考を身につけた管理者が誕生すれば、さらなる組織の強化につながっていくはず。そうした人たちが活躍できる仕組みを整えていきたいと思っています。

中村 組織強化の先にある大きな目標は、100億円企業になること。その実現のために、いったん立ち止まって組織の足元を見直していく。この2年が勝負になると考えています。

藤田 もちろん完全に立ち止まるわけではなく、つねに行動しつづける姿勢を忘れてはいけません。問題が生じたら、その都度、必要な修正を行なっていけばよいのです。また、個人のスキルアップという面では、現在、従業員の3分の1が海外からの人たちで占められています。意欲と能力があるならば、国籍にかかわらず管理者として活躍してもらいたい。そうした人たちのなかから取締役が生まれるようになれば、自ずと世界から選ばれる企業へと進化していくはずです。

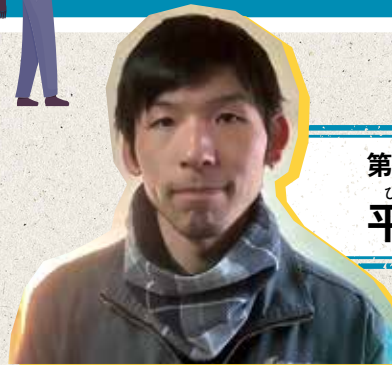
「長く事業を継続していくためにも、社員一人ひとりに会社を好きでいつづけてほしい」と願う藤田社長と中村取締役本部長、宮田取締役本部長。藤工業をさらなる高みへと引き上げるべく、第48期も大きな一歩を踏み出していきます。



48期はココに注力します！

期初の目標宣言！

いよいよ48期が始まります。今回は2名の方に、期初の目標宣言をしていただきました。それぞれ、どのようなところに注力されていくのでしょうか？ぜひ皆さんも各々で目標を立て、達成するために必要なことを考えてみてください！2025年の目標をお聞きました。センターごとに向かうべき方向を共通認識として、有意義な1年にしていきたいと思います。



第3工場
ひらい ゆういち
平石 裕一さん

前期に力を入れた取り組み



工場内の入れ替えと管理業務に奔走

第3工場内にあった差筋アンカーのエリアが住宅エリアと入れ替わることとなり、その段取りに奔走しました。同時に、ナンバー2のポジションに指名していただき、仕事の引き継ぎをしつつ、管理や事務作業も行いました。特に受注や資材管理には大きな責任が伴い、ミスがあれば工場やお客様にご迷惑をおかけすることになります。そのため管理については特に注力し、ミスなく行いました。

今期の目標

住宅エリアの知識をつけ、既存部門と管理を両立！

今後は新たに入ってきた住宅エリアの方も管理することになりますが、今はほとんど知識がありません。今後は作業を覚えながら知識を身につけ、既存の片ネジエリアとの管理を両立できるようになりたいと考えています。



第1工場 場内長
ひらまつ よしえ
平松 佳恵さん

前期に力を入れた取り組み

人員配置と材料準備

1つ目は人員配置です。何件もの仕事を並行して行っていたため、優先順位を考えることを意識しました。その日によって優先する工程を臨機応変に判断。「こちらの機械を止めて、こちらに2人入れよう」と適切な人員配置を心がけました。2つ目は材料準備の段取りです。作業の1～2週間前には在庫を確認。足りなければ重量計算で必要数を把握し、発注を行いました。作業が滞りなく進むよう、うまく手はずを整えることができたのではないかと思います。

今期の目標

機械のトラブルに 対処できるようになる！

もともとある数種類の機械に加え、2024年12月と2025年1月に新しい機械が増えました。今後は機械に不具合が発生したときに、多少なりとも自分で対処していきたいと思っています。先輩方から教わるだけでなく、新しい機械については自分から学んで知識を深めていくつもりです。

藤工業で働いて、

成長しました！



宮城工場
場内長
みと りゅうじ
水戸 隆二さん

藤工業の魅力

自身が手がけた建物基礎が、安全・安心な暮らしを導く

宮城工場では20～60代と幅広い年代の方が各部門に分かれて作業し、建物の基礎を作っています。作った基礎は現場の方に渡し、現場の方がその上に建物を作ります。自分の手で作った基礎が多くの方に利用される建物に使われ、人々の安全や安心につながれていることが魅力です。作業する上で大切なことは、求められている仕様に沿って作り、確かなものを届けること。また、機械を使用する際は怪我をしないよう十分注意し、丁寧な作業を心がけています。



藤工業のおかげで成長できたこと

体力・精神力が一段と向上

仕事をする前に、その日のスケジュールを自分で決めるのですが、段取りがうまくいかず「やってしまった」と落ち込んでしまうことも。しかし、この10年で次第に体力や忍耐力が付き、悩んだときにアドバイスをしてくれる周囲の支えもあって、様々な困難を乗り越えることができました。

今後の目標！

もともとネガティブな性格で、何か質問されても返答する際におどおどしてしまうところがあります。これからは自信を持って返答し、ポジティブ思考に転換していくのが目標です。場内長として、会社の方々から頼られる存在になりたいと思っています。

営業部

ふるた なおみ
古田 直美さん



藤工業の魅力

周囲のサポートで大変なときも乗り越えられる

当社の魅力は、知識豊富なベテランの先輩が多いところです。電話口で鉄筋加工などの専門的な説明をされることがありますが、知識がなく回答できないことも。そのような場合は専門である積算課にヘルプを出し、対応していただきます。また、育休明けのフォロー体制も魅力の一つです。育休から復帰したばかりの頃はお休みをいただく頻度が多かったのですが、必ずフォローしてもらえました。頼りになる同僚と上司のおかげで、休み明けに気負わず出勤でき、大変な時期を乗り越えられたと感じています。

藤工業のおかげで成長できたこと

未経験の仕事に任されたことで自信がついた

前職はディーラーのフロアスタッフでした。当社に入社してからは、第四工場で予定管理や見積書の作成などを担当。現在は、その経験を活かして営業部で事務をしています。まったく異なる業種から入社したにもかかわらず、重要な役割を任せていただけたことが嬉しく、未経験の業務でも自信を持って取り組むことができました。

今後の目標！

新人指導と後輩の成長促進

先日、私の業務サポートとして派遣社員が入社しました。その方に仕事を教え、育成するのが第1の目標です。また、今までは後輩に対して厳しく指導していましたが、今後は注意しつつ見守り、ときには褒めるなどして、互いに気持ち良く仕事ができる環境を作りたいと考えています。