



若手幹事会キックオフ！

若い世代の斬新な発想とワイガヤパワーを活かして、ファミリー会改革に挑戦

関東支部では、若い世代の会員による「若手幹事会」を発足し、キックオフミーティングを開催。若手視点での「ファミリー会をもっと盛り上げる」活動がスタートしました。関東支部幹事として若手幹事会のメンターを担当される内野さんに、この新しい取り組みへの期待をお聞きました。

Overview

FUJITSUファミリー会関東支部 若手幹事会

若い世代の意見を取り入れ次代のファミリー会を創造することを目指して、会員企業の若手社員によるワーキンググループを発足。2022年度は12月の幹事会でのプレゼン向け、新規セミナー・新規施策の企画立案に取り組み、本年度中の実施を目指しています。



7名の2022年度メンバー(メンバー構成は次ページで紹介)

●若い世代の意見を活かし、 次代のファミリー会を創る

この度、関東支部若手幹事会が、第一歩を踏み出しました。従来のFUJITSUファミリー会の運営にはなかった若い世代の視点、発想、意見を取り入れて、ファミリー会が抱える課題を解決し、ありたい姿を次代へつないでいく、「初」の取り組みです。

若手幹事会発足の背景には、ここ数年、ファミリー会を退会される企業が徐々に増えているという危機感があります。退会の理由は様々ですが、中にはファミリー会の行事に一度も参加されないまま、魅力を感じられないという理由で辞められるケースもあり、「どのようにファミリー会の魅力を伝えるか、有効に活用してもらうか」は、幹事会の懸案となっていました。

懸念の1つが、経営者や幹部社員が多い幹事会が企画・運営するだけでは、次代を担う若い人には魅力が伝わらないのではないか、ということです。逆に考えれば、若い感性で若い人が魅力を感じる施策を考えて、やってみて、それが刺激となりファミリー会の活動が活性化すれば、会員減少を食い止めるだけでなく、増やしていくこともできるのではないかと。幹事会の総意で、若手の力を借りてファミリー会の改革に挑戦することを決めました。



FUJITSUファミリー会関東支部 幹事
三菱地所ITソリューションズ株式会社
経営企画部 シニアエキスパート
内野 守氏

●ファミリー会を人と人、 人と情報をつなぐ体験の場に

これまで、会員企業の若手社員はセミナーやイベントに参加することはあっても、会員同士の交流に関しては積極的でなかったと感じます。ファミリー会本来の役割を考えると、イベントはきっかけにすぎず、情報や学びを得るのはもちろん、そこで出会う社外の、特に異業種の方々と交流を持ち人脈を広げることこそが、貴重な体験価値だと言えるでしょう。これを逃すのは実にもったいない。

そこで、今年度は7名のメンバーによるワーキンググループを立ち上げ、まずは自分たちが、そして同世代の会員が楽しめるセミナーやイベントプロモーションを企画してもらい、実施したいと考えています。その中で、メンバー自身がファミリー会のファンになり、コミュニティの核として周囲の人を巻き込み、ファンの輪が広がっていくことを期待しています。また、この若手幹事会自体が1つのイベントであるという意味では、メンバー同士大いに意見を出し合っ、議論を楽しみながら親交を深めてほしいと思います。1年間の交流を楽しんで、その先も親しい仲間としてつながっていけたら大成功です。

加えて、この活動が全国の各支部に波及し、FUJITSUファミリー会というコミュニティが未永く持続し、発展していくことを願っています。支部を越えて会員同士の付き合いが広がり、例えば秋季大会のような総会で、全国の若手会員が集う姿を見られたらうれしいですね。

私たちがファーストペンギンになります! 若手幹事メンバー集合

2022年度メンバーの初顔合わせとなる第1回若手幹事会が開催されました。様々な業種の会社から招集された7人のメンバーは、人事、広報、システム開発、運用・保守など、職種も業務内容も様々。始めは緊張感があったものの、自己紹介、アイスブレイクとプログラムが進むうちに場も温まり、和やかな空気の中、ハマっている趣味の話（釣り、映画、コンサートなど）を中心に会話が弾みました。初対面の人と打ち解けるにはオ



FUJITSU ファミリー会関東支部

メール contact-family-kanto@cs.jp.fujitsu.com

フライングが相応しいと改めて納得したところで、一行は施設見学へ。

当日会場となった施設（JR川崎タワー F3rd-X: 富士通サテライトオフィス）は、2021年に開設されたばかりの最新設備を備えたワークスペース。今後、若手幹事会はこのスペースを拠点として利用したり、互いの会社を行き来したりして活動を進めていきます。7つの個性が融合した先に、どんな企画が提案されるのか。期待が高まります。

お子さまと一緒に楽しむなら

「横浜みなとみらい北側地区」

みなとみらいの周辺は、観覧車、赤レンガ倉庫、ランドマークタワーがある南側にこれまで人が集まっていたが、最近北側（横浜駅寄り）に、子どもが楽しめるスポットがたくさんできています。特に、乗り物好き、メカ好きの子ども（と大人）がわくわくできるスポットがあるので、お近くにお越しの際は、ぜひ、足をのばしてみてください。



Post 初回ミーティングを終えたメンバーに抱負を投稿してもらいました ※50音順 敬称略



明治安田システム・テクノロジー株式会社
一戸 亮祐

私は「若手」というには業務経験年数が長く、他のメンバーとの年齢差を心配していましたが、思ったよりもギャップがなくて安心しました。「若手らしい発想」と「適度な緩さ」を意識しながら、課題に取り組んでいきたいと思っています。



三菱地所ITソリューションズ株式会社
加藤 明範

同年代の方と意見交換を行うことで、自身の成長にもつながる取り組みだと感じています。施策ありきではなく、ディスカッションを重ねてファミリー会の「あるべき姿」を追求し、達成するための施策は何かを検討・実現していきたいと思っています。



MS&ADシステムズ株式会社
川口 健夫

今回、対面で皆さんと話し、目標を共有できてよかったです。オンライン研修やセミナーは業務の合間に参加しやすい反面、参加者同士の交流が少ないデメリットも。参加者がもっと交流できるようなイベントを企画したいと思っています。



株式会社ベル・インフォ・テック
小杉 朝香

これからの活動を通じて、皆さんと日々の仕事等についても相談できる仲になっていければと思います。「若手」として参加するからには、今までにない視点からのアイデアでファミリー会に新しい風を吹かせていきたいと思っています。



株式会社ワイ・シー・シー
奈良 実佳

メンバーの皆さんはやる気にあふれていて、とてもいい刺激になりました。まだ具体的な構想はないのですが、まずは多くの方にファミリー会を広め、有効活用できる場であることをアピールしていきたいです。



FITEC株式会社
村上 勢菜

今回、ファミリー会の活動について改めて知ることができたので、今後の活動のモチベーションが上がりました！ファミリー会について、もっと多くの人に知っていただけるような、新たな取り組みにチャレンジしたいです。



株式会社ジェイエスピー
吉原 優衣

和やかな雰囲気の中でお話しできて、これからの活動が楽しみになりました。ファミリー会の活動を何かしら活性化できるよう前向きな検討をしたいと思います。その中で、少しずつ皆さんのことも知れたらと思います。



「ミラトラトライアル」の成果を中国支部全体に広げていきたい ～「ミラトラ」先行体験で従業員間の相互理解を深める～

中国支部長・松本和久氏が社長を務める株式会社サタケ様では、ファミリー会が2022年度に展開予定の対話型プログラム「ミラトラ」（詳細はP7～9のレポートを参照）を一足早く体験する「ミラトラトライアル」を実施しました。その狙いや実際に体験した感想などを、中国支部の活動方針と照らしてお伺いしました。

●ファミリー会の付加価値を高めるツールの1つとして「ミラトラ」に注目

——まずは松本社長にお伺いします。今回の「ミラトラトライアル」は、中国支部全体にどのように役立てたいとの思いから実施されたのでしょうか。

松本 2022年度の活動テーマに「価値ある存在になるために、会員のつながりを増やすために」を掲げています。既存の会員間の連携を活性化するとともに、新しい仲間を増やしていくためには、ファミリー会がより有意義なものになるよう、付加価値を高めていく必要があります。そこで重視する価値が「情報交流」と「人財育成」の2つであり、これらに寄与する新たな取り組みがないか、常にアンテナを張っていました。

——そのアンテナに今回、「ミラトラ」が引っかかったというわけですね。

松本 「ミラトラ」は富士通がDX推進のためのツールとして実践されている、デジタルビジネス推進リーダーのための対話型プログラム。当社も「サタケDX(S-DX)」と

FUJITSUファミリー会 中国支部長
株式会社サタケ 代表取締役社長
松本 和久氏



して独自のデジタル改革を推進中ですので、関心を寄せていたところ、ファミリー会事務局から先行体験を打診され、喜んで実施することにしました。

——「ミラトラ」を体験するにあたり、どのような課題解決に役立つと期待されましたか？

松本 当社は食品産業総合機械メーカーとしての価値創造力を高めるため、開発、製造、エンジニアリング、営業、管理といった部門間の風通しを重視しています。「ミラトラ」はパーパス・カービングという手法で、参加者1人ひとりが自身の内面を見つめ直し、自身の働く意義や目的を互いに発表し合うもの。このプログラムを通して、従業員同士の相互理解が部門を越えて深まっていくことに期待しました。

●従業員同士が互いのパーパスや、その背景を理解することで深まる連携

——実際に「ミラトラトライアル」に参加されるにあたり、どのような期待を持たれていましたか。

高瀬 私は先ほど社長が言ったS-DXの推進役でもあり、

Profile

株式会社サタケ

幼少期から“神童”と呼ばれた佐竹利市氏が1896年（明治29年）に日本初の動力式精米機を開発して創業。人力による精米作業からの解放は、全国の農業従事者のみならず日本酒業界にも大きな影響を与えました。二代目・利彦氏は近代精米技術を理論的に確立し東京大学より博士号を取得する一方、趣味で始めたヤシの研究で世界的権威に。その娘である利子氏のパートナーとして三代目を継いだ覚氏は豊富な海外経験を活かしてグローバル企業に発展させ、

四代目となった利子氏は女性ならではの視点でGABAライスなど機能性食品分野にも事業を拡大。才能豊かな経営者に恵まれ、125年以上の歴史を持つ「食品産業総合機械メーカー」に発展しています。



社内ヤシ園

社内のヤシ園や資料室には、利彦氏が発見した新種のヤシや、収集した世界的にも希少なサンプルが

日本初の動力式精米機



サタケの最新機器



全社各部門を取りまとめるべく、各部門のトップに情報システムの活用実態などをヒアリングしてきました。今回、「ミラトラ」という新しい取り組みを通じて、もっと内面まで踏み込んで意見や考え方を汲み取り、私がデジタル化戦略に落とし込むことができれば、情報システムの未来を導くためのヒントが得られると期待しました。

下中 それはお互い様で、私たちにとっても従来、あまり知る機会がなかった情報システム部門の考え方を知る良い機会になりました。今回、高瀬課長はじめ情報システム部門のメンバーの意見を聞いたことで、もっと相談していいんだと感じた一方で、改善の大変さを理解しないといけないなと感じました。

金川 はじめは「パーパス」といってもピンとこない面もありましたが、その背景にある経験や考え方も含めて発表し合うことで、相手の内面まで理解が深まり、今後の業務に良い影響があると期待しました。最近では、コロナ禍で飲みニケーションの機会も少なくなったため、組織としての一体感を高める機会になったと思います。

——実際にプログラムを体験してみて、どのような気が得られましたか。

下中 対話を通じて個々のパーパスを見つめ直す「インタビューシート」や、パーパスを起点に変革のアイデアを可視化する「コンセプトシート」などを活用しましたが、普段、意識していなかった自身の内面を掘り起こす良いツールだと感じました。エンジニアリング部門はメンバーの多くが現場にいて、かつコロナ禍で顔を合わせる機会が減った現在、メンバーとのWeb会議を積極的に行っているところですが、その際にもこれらシートを活用しています。

金川 あまり接点のなかった従業員同士はもちろん、普段から接している従業員同士でも、新しい気付きがありましたね。例えば、高瀬課長とはDXについて日頃から打ち合わせを重ねていて、メーカー系SE会社からの転職だと聞いていましたが、改めて前職で培われた知見や

経験、人脈などを知り、今後のシステム改善に活かそうだと感じました。

高瀬 高瀬といえば〇〇だという代名詞を創り、それを知ってもらうことも大切だと感じました。

下中 当社は近年、価値創造力を高めるため、各部門で中途入社の人材が増えているので、そうした人材を有効活用できるよう、このプログラムを活用して、1人ひとりが蓄積してきた体験やノウハウ、人脈などをしっかり把握していきたいですね。

●一度きりの体験にとどまらず、「ミラトラ」の成果を拡げていきたい

——今回の体験を踏まえて、今後の展開はどのようにお考えでしょう。

下中 振り返ってみると、こんなことも話せばよかったということもあるし、この人の話も聞いてみたいという気持ちもあり、ぜひ、継続していきたいですね。今回は経営層と主要部門のトップ+若手という人選でしたが、次回からはメンバーを入れ替えてみるのも面白いと思います。

金川 社内だけでなく、他社の方々と一緒にやってみてくださいね。エンジニアリング部門は多様な業界の方々と連携する必要があるため、異業種の方との対話から得られるものは多いと思います。

高瀬 他社との共同開催は面白そうですね。他社の情報システム部門の方とミラトラを開催できれば、DX推進のためのヒントが得られそうです。ファミリー会を通じて実現できればと期待しています。

松本 「ミラトラトライアル」から様々な成果が得られたようで何よりでした。部門間の距離が近くなるとともに、私自身にとっても従業員の想いを理解する良い機会となりました。今回の成果を広く発信し、ぜひ、中国支部の会員企業にも体験してもらいたいと思います。

里山の魅力を発信する「とよさか 豊栄くらす」地域交流拠点

サタケが本社を置く東広島市西条からほど近い豊栄町は、里山の豊かな自然に恵まれながらも過疎化・高齢化が進んでいました。この地域の再生・活性化を目指す「豊栄プロジェクト」の一貫として、地元の企業や学生、住民らが一丸となり、ワークショップ形式によって古民家を再生した「豊栄くらす」が2017年にオープン。里山の魅力を伝える情報発信、地元の野菜や特産品などの販売、地元食材を活かした料理が楽しめるレストランを備える地域交流拠点として、同じ課題を持つ全国各地の注目を集めています。



古民家の風情を活かした外観



地域の食材を活かした季節ごとのお料理

Interviewee



取締役 常務執行役員
エンジニアリング本部
本部長
下中 裕司 氏



エンジニアリング本部
副本部長
金川 浩司 氏



経営本部
情報システム部
課長
高瀬 健一 氏

FUJITSU ファミリー会中国支部

Tel 082-207-0310 (直通)

メール contact-family-chugoku@cs.fujitsu.com



沖縄型SDGsの実践事例を発信！

～金秀グループの女性社長に聞く、女性活躍推進の秘訣～

沖縄支部では、沖縄型SDGsへの取り組みを強化するとともに、その実践事例を全国に発信しています。中でも近年、注力しているのがSDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」につながる女性活躍推進です。その牽引役として活躍されている金秀興産株式会社の砂川様にお伺いしました。

Profile

金秀グループ

まだ戦災の傷跡も生々しい1947年（昭和22年）、弱冠19歳の呉屋秀信氏が立ち上げた小さな鉄工所は、沖縄の人々の生活を支えるべく奮闘を続け、沖縄の復興とともに業容を拡大。創業75周年を経た現在では、金秀ホールディングスのもと14社1事業協同組合、従業員約5,000人を擁する沖縄有数の企業グループへと成長しています。

創業以来の鉄工業をはじめ、建設、流通、観光、不動産、バイオなど多様な事業を展開する同グループは、自らを「多様な企業の集合体」と位置づけ、来る100周年に向けたグループ長期ビジョンに「多様性の力で沖縄を豊かに、世界を幸せに」を掲げています。



創業者・呉屋秀信氏



わずか3人で始めた鉄工所がグループの起源

●女性経営者のルーツは、 金秀グループ創業者の「奉仕の精神」

——現在、社長として経営の舵取りを担われている砂川様ですが、いつ頃から経営者を目指されたのでしょうか。

砂川 もともと事務員として入社したので、経営に関わることは想像もしてなかったですね（笑）。きっかけとなったのは、グループ創業者である先代会長の秘書に配属されたこと。経営者と身近に接するうちに、自然と企業経営を意識するようになったのかもかもしれません。それ以上に影響を受けたのが、創業者の「尽されて忘れず」という人間性でした。

——創業者である呉屋秀信氏の精神は、今も「誠実、努力、奉仕」という社訓に受け継がれています。

砂川 戦後間もない沖縄の人々に対し「自分に何ができるか」を考え、始めは畑を耕すのに必要な農具を提供し、生活できるようになるとインフラ整備のための建設業へ、さらには暮らしを豊かにするための小売・流通業へと、沖縄の復興に合わせて業容を拡大してきました。地元・沖縄への貢献に強い使命感を持ち、頼まれれば損得抜きで引き受けるという創業者の姿勢から、多くのことを学びました。

——会社として女性活躍推進に注力されるようになったのは、いつ頃からでしょうか。

砂川 最初のきっかけは、現会長（呉屋守将氏）が二代目を継いだ90年代後半、「女性社員だけ制服を着させるのは男女平等ではない」と言って、女性社員の制服を

廃止したことでした。まだ周囲の意識がそこまで進んでなく、当の女性社員からも批判的な反応でしたが、早くから経営トップが確固たる意志を示したことが、その後の女性活躍推進につながったと感じています。

●女性管理職20%を目標に掲げ、 わずか3年で達成

——そうした理念のもとに社内の意識改革が進む中、2013年には経営目標の1つに女性管理職比率20%を目指す「W20」を掲げます。

砂川 当時、従業員の男女比率は8:2でしたが、女性の管理職は10%に満たないほど。「管理職の比率も8:2になってこそ、初めて男女が同じスタートラインに立ったと言える」という会長の言葉を受けて、女性社員への教育や意識高揚に努めました。その結果、3年後には目標を達成でき、現在は新たな目標として、創業80周年である2027年を目途に女性役員比率30%を目指しています。

——わずか3年という短期間で目標を達成できた秘訣をお聞かせください。

砂川 私が役員を務めていた金秀商事では、食品スー

金秀興産株式会社
代表取締役社長
砂川 久美子氏



2022年度秋季大会のお知らせ

3年ぶりに対面での開催となる2022年度の秋季大会は、11月17～18日に沖縄での開催が決定しました。会場は那覇市内から約10キロ、宜野湾市の美しいビーチ沿いにある「沖縄コンベンションセンター」を予定しています。詳細は後日改めてご案内しますが、沖縄ならではの各種イベントを計画していますので、ぜひ、ご参加ください。



沖縄コンベンションセンター

FUJITSU ファミリー会沖縄支部

Tel 092-411-6554 (直通)

メール contact-family-okinawa@cs.jp.fujitsu.com

パーを経営するだけあって従業員の女性比率は高いものの、女性店長は60店舗で1人だけ。これを20名までは増やそうと働きかけたのですが、自分から手を挙げる女性社員は皆無でした。というのも、女性はレジ係など接客担当、男性は品出しや発注など運営担当と、男女で役割が明確に分かれていたのです。店長を務めるには運営面での知識が不可欠でしたので、「自分には無理」と考えてしまったのです。

——女性が店長を目指すというキャリアモデルが存在していなかったのですね。

砂川 そこで、店長に必要な知識や経験をリストアップし、その習得に向けた年間計画を立案しました。あわせて、お客様である女性と同じ目線を持った経営者が必要であることを、候補者1人ひとりに繰り返し説明しました。そうした取り組みを続けていくうちに、次第に女性店長が増えていきました。

——しっかりと道筋をつけたうえで、必要性を粘り強く説得する。それが女性活躍の秘訣というわけですね。

砂川 女性社員の制服にしても、男女で仕事が分担されていることも、当時はそれが「当たり前」のことでした。固定観念をひっくり返すには根気がいりますが、一旦ひっくり返してしまえば、なぜそうしていたのか不思議に思えるもの。現在は男女とも「総合職」として区別なく働いていて、男性社員でも「店長になるより、ずっと現場でいたい」「仕事だけでなく子育ても頑張りたい」という方も増えていて、男女を問わず自由に働き方を選べるようになっていきます。

● トップの方針と具体的な方法論、そして社員の意識改革が実現のカギ

——労働人口の減少や女性目線の必要性などから、今後も業界を問わず女性の力が求められると思いますが、

容易に実現できない企業も少なくないようです。実践者としてアドバイスをいただけますか？

砂川 これまでの経験から大切だと感じるのは、やはり経営トップが確固たる方針を示すこと。組織としての揺るがぬ方針があってこそ、女性社員は「自分たちも主張していいんだ」「管理職を目指していいんだ」という安心感を抱くことができます。もちろん、トップの意識だけで変わるものではありません。組織の全員が納得して取り組めるよう、女性活躍を推進する必要性や具体策をしっかりと可視化することが重要だと思います。

——「トップの強い信念」と「推進部門の明確な戦略」が両輪となって、初めて実現できるのですね。

砂川 あとは社員自身の意識改革も大切です。性別によって自分の可能性を狭めてしまわず、いろんな経験を積んで殻を破ってほしいですね。実際、若い女性社員から「子どもを産みたいけど、キャリアアップも目指したい」との悩みを聞くことがありますが、そんなときは「どちらを選んで、どちらを諦めるとか考えずに、どうすれば両立できるかを一緒に考えましょう」と、4人の子どもの育てた自身の体験も交えて伝えています。

——素敵なエピソードです。今日は参考になるお話ありがとうございました！

Announcement

金秀グループは、まだSDGsという言葉もなかった時期から、「誠実、努力、奉仕」の社訓のもと、ビーチクリーン活動や寄付活動、地元学生を対象とした奨学金制度など、様々な活動を通じて地域社会への貢献を続けてきました。2019年には、社員1人ひとりがSDGsアンバサダーを目指すべく「次世代につなぐSDGs宣言」を発表し、事業活動を通じて持続可能な社会づくりへの貢献を目指しています。詳細については、FAMILY NEWSサイトにて紹介（8月公開予定）しますので、ぜひ、引き続きご覧ください。

奉 努 誠 社
仕 力 實 訓

社訓に掲げる「誠実、努力、奉仕」の精神