

case 8

フジタグループ
 藤田商事(株) / (株)穴吹ワークス

個(違い)を受け入れ、
 互いを認め合い、尊重し合うことにより、
 新しい価値を創造する人財を育成する環境



安全・安心・便利をお届けする
フジタグループ
 - FUJITA GROUP -

事業所データ

所在地：美馬市協町大字猪尻字西分9番地
 電話番号：0883-52-2125
 設立：1872年
 従業員数：91名（男性65名・女性26名）
 事業内容：LPガス・石油製品、新電力、太陽光発電及び蓄電池などの総合エネルギー事業、建築リフォーム、建設残土処理事業、経営コンサル、海運事業、旅行事業、コンビニエンスストア運営

運行管理部 部長 **中野 江理子**さん（勤続7年）



大好きな車の運転を仕事にしたいという思いから、トラック運転手を目指し、自動車普通免許取得。その後、運送会社に転職し、トラックの運転手しながら、配車担当として経験を積む。

これまでの職歴・体験談など

7年前に同い年の女性経営者ということもあり、藤田商事に転職。入社3年目に、運行管理部が発足後、部長に抜擢されました。女性社長の下、女性管理職も多い会社ですが、主に男性が活躍する現場部門における女性管理職はほとんどおらず、その存在を煙たがる年配の部下や、男性管理職もいる中での厳しいスタートとなりました。しかし、持ち前のコミュニケーション能力で、部下や他部署の管理職とも打

ち解け、次第に部署間の連携も深まってきました。また、運転手時代の人脈を使い新規顧客の開拓にも取り組み、既存顧客との商談も積極的に行うことで、男性社会である業界のお取引先様にも、「フジタの中野」という存在を認めてもらえるようになりました。

次世代の方々へのメッセージ

私が運転手になった頃は、トラック運転手といえば、「3K」の代表的な職業でした。現在では、業界自体の労働環境もかなり改善され、男性はもちろん、子育て中の女性も働きやすくなりつつあります。当社運行管理部には、子育てを終えた大型ローリー運転手に、私を含め、2名女性が在籍していますが、業界全体で運転手を目指す女性が増えることを願っています。時間帯が不規則になりがちなので、正直、仕事と家庭の両立は簡単ではありませんが、他部署の女性社員や管理職も含め、社会で活躍するお母さんたちを、皆で応援しています。近い将来、若い女性運転手と一緒に働ける日を楽しみに、私もまだまだ現役で定年まで運転手を続けたいと思います！



大型タンクローリー



業務風景



運行管理部 飯尾 晃宏さん

部下からの声

中野さんは、部長職と現役プロドライバーとして、二足の草鞋をはきながら、運転手の目線に立って私たちを見守ってくれています。何と言っても、即決、即断による抜群の判断力で、僕たちを引っ張ってくださるので、安心してついていくことができます。そのおかげで、時間や経費の無駄も少なくなり、運送業界では考えられなかった長期休暇なども取ることができるようになりました。

代表者からの声

フジタグループ
 (株)藤田計夫商店 /
 藤田商事(株) /
 (株)穴吹ワークス
 フジタグループ代表
 藤田 織女さん



ダイバーシティ経営を行う中で、ゲームチェンジャーとなった現場職の女性社員の採用及び女性管理職抜擢により、より緻密な計画性や、細部まで配慮した働き方が常態化しました。更には、社内のDX化に伴い、社内SNSを通じたコミュニケーションが急速に活発化し、現在では世代の違う社員が協力し合い、心を通わせて働く社風が形成されています。社員全員が幸せを追求できる職場を提供し、持続可能な社会の実現に向け、貢献ができる企業を目指しています。

事業所からの声

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

働き方が多様化する中で、様々な人財を確保できる体制を拡充ながら、本人の実績と能力に基づきリーダーを育成する研修制度があります。そのほか、介護世代社員のためのフレックス出勤や介護休暇なども充実しています。地域の皆様にもご利用いただける事業所内保育所(企業主導型保育施設)を開設し、会社、地域をあげて、子育て世代が活躍しやすい環境づくりに貢献してまいります。

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

個性を大切に、個々が輝く職場環境を整備することにより、適材適所の職種に就く社員も増えてきました。内勤業務で活躍する女性社員も多くいますが、多様な事業展開を活かし、ガソリンスタンドや大型ローリー運転手の他、力作業を伴う工事や充填業務にも積極的に挑戦する女性社員もいます。一方、従来、女性の得

意分野であった職種に男性社員の起用もあります。

今後、より女性が活躍するためのアイデアはございますか？

個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を取り入れる他、社員の子どもたちを対象とした返金不要奨学金の提供や家族・個人旅行の旅費の一部補助制度、IUターン就職者支援のための引っ越し費用補助や里帰りのための規制補助制度も設けています。

女性の活躍について成果や課題、今後の方向性について。

当社主力事業は、重労働が伴うため、従業員の7割が男性社員ですが、管理職では女性が4割を占めています。性別による適合性ではなく、本来の実力を発揮し、リーダーとして輝く人財に女性が多かったという自然発生的な現象での数値です。今後は、子どもを望む社員のための婚外妊娠や子育て、不妊治療の支援や、男女の更年期障害に関する勉強会の実施、治療に専念しやすい環境づくりに注力してまいります。