2024年 知的資產経営報告書





目次

1.	代表挨拶 —————————	2
2.	経営哲学	3
3.	事業概要	7
4.	組織紹介	<u> </u>
5.	沿革	11
6.	業務フロー	
	- 検査	14
	- 製造	15
	ーカレー	16
7.	知的資產	
	- 理念資産	17
	一人的資産	17
	一風土資産	19
	-組織資産	20
	-関係資産	22
	一顧客提供価値	22
8.	現在価値ストーリー	23
9.	経営環境分析	24
10.	将来ビジョン	25
11.	将来価値ストーリー	26
12.	実行計画————————————————————————————————————	27
13.	会社概要	28
14.	あとがき	29

1. 代表挨拶

ご挨拶

~感謝の心が人を育て感謝の心が自分を磨く~

藤大が一番大切にしているのは"人"です。お客様・お取引先さま・仲間、わたしたちが関わるすべての人に思いやりを持って向き合っています。

一人ひとりがお互いに思いやる心を持ち、気遣い助け合えるからこそ人としての成長があり、 人に向き合うことで幸せを感じ、心の豊かさを分かち合えると信じています。藤大に関わるすべて の人が幸せに共に輝き、地域で信頼され社会から必要とされる企業へ成長するために"人づく り・ものづくり"を全員参加で創りあげていきます。

藤大は1993年の創業以来、製造サービス業を通じ、お客様に安心安全で、品質と優れたサービスを創りお客様に提供することにより、お客様のご要望にお応えできるよう誠実に一生懸命に努力し取り組んで来ました。その努力はお客様に評価をいただき小組織から現在の組織までに成長することができました。

弊社は今、新たな開拓をしていくためにお客様のご要望にお応え出来るよう人間性と共に技術力を高め、技術者集団として、ものづくりで"お客様の信頼と満足の追求"をし、技術サービスを提供させていただけるよう全社一丸となって取り組んでいます。

新しい企業価値の創造へ勇気をもってチャレンジをしていきます。

今回、知的資産経営報告書作成にあたり、社員と共に藤大の存在意義・価値を改めて再確認することができました。これから私たちの理念・ビジョン・夢を実現していくために藤大の強みを最大にいかして一歩前へ踏み出していきます。



株式会社藤大 代表取締役 藤田大子



经营理念

人をすべてと考え、人を大切に一人ひとりに思いりと持て向き合います。

- ・全従業員の、物心両面の"幸福"を追求はす。
- ・お客様の、信頼と満足を追求します。
- ・一人ひとりの自己成長で社会に貢献はす。

株式会社 藤大

- ・私達が目指す「物心両面の幸福」とは、経済的な 安定や豊かさに加えて、仕事に対する誇り、働きが い、生きがいといった人間の心の豊かさを求めてい くものです。
- ・「お客様の信頼と満足を追求します」とは、お客様本位の社内体制をもって、安全安心で、品質、優れたサービスを創り、お客様に提供することにより、お客様に喜んでいただける様、誠実に一生懸命努力することです。
- ・「一人ひとりの自己成長で社会に貢献します」とは、 全従業員が、お互いに貴重な人生を共に歩む同 士として、啓発・尊重し豊かな人格を養い、成長す ることで、社会からの多くの期待に応え、社会の一 員としての責任を果たすことです。

「はい」と言う 素直な心でお陰様で」と言う 素直な心でおりだう」と言う 素直な心でありだう」と言う 意識の心でもりがきずいと言う 春仕の心でありがられている。

お互いに人間学を学び経験を積み、技術、思想を深め、組織における自己の役割を追求し、人生においては自己を磨く努力の過程でなければなりません。

素直な心、反省の心、謙虚な心、感謝の心、奉仕 の心を磨くことですべてに真摯に向き合えることが できると信じています。

~藤大書道部~

2017年より地元の泰友書道会様に入会し、月1回のお稽古を弊社にて行っております。

年に1度、作品を京セラ美術館にて出展しています。

経営理念・社訓はそれぞれ書道部の社員が書きました。お稽古の成果を社内の掲示物にて披露しています。







2. 経営哲学

◆生き方・働き方の共有◆

- 働く意味を共有(人間を鍛え、人の間で心を磨き人生において価値ある時間)
- 人と人間が原点(善きことを思い、善き行いを心掛ける。利他の心で胸を張って生きる)
- 貴重な人生(共に歩む同志として個々の価値を向上させ、切磋琢磨する)
- 出来る方法を考え実現する思考を持つ"問題"と"課題"(否定を肯定し、実現するための道筋を立てプラス発想で行動する)
- 誰にも負けない熱い思いで、渦の中心でまわりを巻き込む(やらされているのではなく自らが行動を起こす)
- 人生・仕事の結果=考え方×熱意×能力

◆品質方針◆

株式会社藤大は、質の高い、付加価値の高いサービス、確実な納期で常にお客様の信頼に応えることを決意し、 品質マネジメントシステムを構築・維持運用し、品質目標を設定し、お客様の満足を社員全員で継続的に向上させることを促進します。

◆活動指針◆

- 環境マネジメントシステムの有効性を継続的に改善する。
- 安全で、人と環境に優しい職場環境をめざす。
- 目標達成の為に従業員への教育や社内監査をする。
- 社内外のコミュニケーションを高める。
- 個人が問題意識を持ち小さな改善をする事で社内全体の改善に繋げると共に、環境方針を全従業員が周知し、関係する人々が入手出来るようにする。
- 当社の活動、製品及びサービスに関する法令・規制及びその他の要求事項を順守する。

◆行動指針◆

• 顧客満足

事業は、すべてお客様のご要望から始まります。

お客様が何をしたいのか、目的は何かが重要であり、商品・サービスからではなく、お客様のご要望から スタートします。

• 価値創造

お客様と関わる機会が、すべて価値を創造するチャンスとなります。

お客様と接する機会、通じてお客様のニーズを知り積極的な提案が提供できるチャンスと捉える。

PDCA

日々改善と工夫、それこそが会社存続の最低条件であります。

社員一人ひとりが、小さな課題・問題に気づき自らの工夫の積み上げで現場改善に繋げる。

• 役割を理解しましょう

自分との関りをもつすべてのものに与える影響について責任があります。

会社活動においても、お客様・取引先様・協力会社様・社会に責任があります。

これらの責任を共有できる、誠実で頼もしく、温かい思いやりのある仲間と仕事をしたいと願います。

志高く

夢はでっかく、志高く持ちましょう。

理想と現実のギャップが問題点であり改善項目です。だから志の高さによって人・会社・社会は変わります。

SDGs目標達成への取り組み



SDGsが掲げる目標達成に向け、下記のとおり宣言いたします

SDGsとは、「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals)の略称です。 「誰一人取り残されない」世界の実現にむけ、2030年までに達成すべき17の目標と、 169のターゲットが定められています。

取り組みテーマ

具体的取り組み

SDGs目標

お客さまの信頼と満足を追求する

ハイクオリティで付加価値の高い電子 部品の提供を通じて、産業の発展に貢 献してまいります。

【主な取組】

- ISO9001認証の継続
- 品質会議や品質パトロールの実施
- 工程内不良の徹底した原因究明と再 発防止に向けた体制の整備





従業員一人ひとりに 思いやりを持って

健康経営の取り組みを推進すると共に、 従業員一人ひとりの多様性を尊重し、 物心両面の幸せを追求してまいります。

【主な取組】

- ワーク・ライフ・バランスの促進性別や年齢を問わない採用の実施
- ・ 役割や能力に応じた人材育成の実施











亀岡の豊かな 自然を守りたい

美しい地球環境を守るため、これから も環境に配慮した経営を実践してまい ります。

【主な取組】

- · ISO14001認証の継続
- 地産地消の促進とワンウェイプラス チックの不使用
- LEDなど環境配慮設備の導入







こどもたちの 未来を見据えて

未来を担うこどもたちのため、いま私 たちにできる身近なことから取り組ん でまいります。

【主な取組】

A-12 CONTRACTOR OF THE OWNER

- 地元小学校、中学校への新聞専用 ラックの寄贈
- こどもミュージアムプロジェクトへの協替
- ・ 地域のこども向け就業体験の実施











2. 経営哲学

ソーシャル企業認証制度S認証



3. 事業概要

株式会社藤大は、1993年の創業以来、京都府亀岡市で電子部品の外観検査・産業機器ケーブル加工・組立を中心に事業展開をして参りました。

「確かな品質」と「付加価値の高い」サービスを「確実な納期」でお客様にお応えすることを決意しております。

お客様の信頼の積み重ねとお客様の満足感をさらに高めるため、全従業員でコミュニケーションを重ね日々努力して参ります。







本社

■検査





お客様が大切に製造された製品をお預けいただき、藤大にて顕微鏡検査や目視検査などによる品質確認と一部加工を行います。またご要望の形に包装・梱包し、検査データと共に納品します。独自の検査用治工具製作を行い、きめ細やかな気配りと検査データに基づいたお客様と距離の近いご提案や人の強みを活かし、短納期のご要望にも対応してまいります。

3. 事業概要

■製造(加工・組立)





電線ケーブルの端末加工、FA機器や制御盤の組立配線を行っています。お客様のご要望に沿った 規格と納期をクリアし、藤大のこだわりで、お客様の製品の高付加価値化を実現します。また小ロット 品を中心とした現場改善と情報の共有化によりお客様のご要望を確実に実現いたします。

■カレー





藤大のものづくりをゼロから実現するべく新規事業として、「京FUJIHARUCurry」の運営を2019年にはじめました。製造現場で培った知識と女性ならではの視点から、やさしさと安全安心にこだわったサービスを展開しています。京FUJIHARUCurryのコンセプトは、「進化しつづけるやさしいカレー」。身体にやさしい・人にやさしい・地域にやさしい。市販のルーを使わず、スパイスを使った懐かしくどこかホッとするカレーにこだわっております。地産地消にこだわり、安心安全の材料だけを使用し、地元の方に喜んでもらえるお店を目指し、地域貢献の一環としても活動を続けてまいります。

4. 組織紹介

藤大の礎を築いた長女、検査チーム



電子部品の検査からスタートした検査チームには、お客様に 喜んでいただくため品質にこだわり、検査方法に工夫を凝らし て積み上げてきた仕組みがあります。そのため検査に関して はお客様よりプロである場合もあります。

徹底した品質一番の仕組みづくりのかいあって、お客様との 対話で懸念事項を確認し、工数を計算、納得のいく内容をお 伝えできます。

社内認定制度があり、各工程の認定取得者が作業に当たっています。皆、やる気と責任感にあふれていて、品質第一を掲げて一時代を築いてきた先輩たちの文化と歴史が根付いています。

藤大の2本目の柱として誕生した次女、加工チーム



未知の分野、ケーブル加工にチャレンジし、ここでも手探りで 品質にこだわってきました。加工作業の工程は多岐にわたり、 図面解読の難解さ、部材の種類の多さに苦労しながらも作業 効率を如何に上げるか、無駄のない納品計画を立てられるか を考え、現在のシステムが出来上がっています。

客先認定制度があるものは認定取得者が該当作業を行い、 それ以外のお客様の場合には社内認定を設けています。 作業経験値とそれによる知識の積み重ねが新規図面解読、 製作に必要となり、熟練した技術者がなお切磋琢磨しながら 作業に当っています。

藤大の歴史が繋いだご縁によって誕生した長男、組立チーム



長女、次女のご縁により、制御盤の組立配線の分野に乗り出したのがこの組立チーム。全くの未経験からチャレンジし、お客様の現場に出向いて技術、知識を習得して社内に展開してきました。

今では「女性が輝く技術者集団」を目標に、主に女性が作業 に当たっています。

図面や回路図と格闘しながら、配線の見栄えにもこだわっています。それとは別に、機械の組立ても行っています。自分たちが組み立てた機械と機械が組み合わさって大きな機械となり、自分たちが組み立てた制御盤を通して最後にはその大きな機械が作動するという現場を見学し、チームの仕事の重要性を肌で感じやる気と責任感がみなぎるチームとなっています。

4. 組織紹介

元気があればいつまでも働けるがコンセプトの三女、カレーチーム

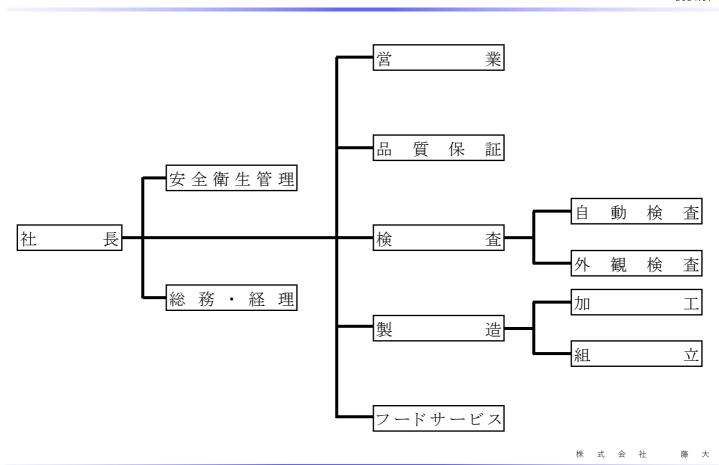


藤大の礎を築いてきた先輩たちが、元気でいればいつまでも働ける職場を新たに作ろうという想いのもと立ち上げたのが、カレーチームです。全くの異業種、飲食、接客という世界に飛び込みました。

まずは納得のいくカレーが完成するまで試作と試食を重ね、さらには店舗の内装や外装も社員総出で行いました。 食材を切るのもメジャーで測り、味や大きさの標準化を徹底しています。盛り付けが多少違うのは構わないが味のばらつきは許さない、本社での経験が全てにおいて活きています。 お店はプロであり、家でのやり方は絶対に持ち込まないことを徹底し、自分達がされて嬉しい接客を心掛けて細やかなサービスを提供しています。

組織図

2024.07



	年代	出来事や背景	知的資産との関係
	1993年 (平成5年)	藤田社長が、ご家族から引き継ぎ内職事業を開始する。 内職の元締めのような存在であった。 「やらされ創業」のはじまりである。	人的資産
	1995年 (平成7年)	フジテックス 創立	内職事業の撤退を勧められたが、 一緒にやってきた仲間を想い藤田社 長が腹をくくって引き継ごうと決心した。
	1996年 (平成8年)	山崎マリ子さん入社。 藤田社長から「母」と呼ばれるほど、創業時からともに歩んできた大切な 存在。	『山崎さん(通称:母)』 創業時から藤田社長と二人三脚で歩 んできた藤大の"母"。
	1997年 (平成9年)	はじめて顕微鏡作業の受注をいただく。 半導体の知識もない中、まず藤田社長・山崎さんの2人で 作業を覚え、パートさんに教えていく。それを繰り返し、 いまの事業の基盤となる顕微鏡検査作業を確立していく。	理念資産 『一緒に働く仲間』 立ち上げ当初から品質維持を徹底し、安定させるため、手間を惜しまずすることでお客様からの信頼を得ることができた。この頃に入社された方が今も活躍されている。
やらされ創業期	2002年 (平成14年)	フジテックス通信第1号発行開始。 組織としての意思疎通を図るためのメッセージを、毎月 全員に配布し届ける。 フジテックス通信 vol. 1 いった環境性の機能には1第5を明る機能しております。 2008年8月8日 いった環境性の機能には1第5を明る機能によります。 2008年8月8日 いった環境性の機能が高少し、2008年8月8日 いった環境性の機能が高少し、2008年8月8日 に対けるすが、このほどを関係を対しました。 その地域を対しまりますが、このほどを関係を対しましたの情報を対したとの情報を対しました。 その地域を対しまりますが、このほどを関係を対しましたの情報を対しました。 を対しなければなりません。 下型のボラー (集集を対してどざい、近しく対解ではします。 ・ 作業が期間の現象とは対しましません。 (またが)・ (まただけになっていませんので) ・ 総定を対しなからいをは、150の円機にといるので、(まただけになっていませんので) ・ 総定を対しなからいをは、150の円機能といなするかで (まただけになっていませんので) ・ 総定を対しなからいをは、150の円機能といますかで ・ 他のためかでは、1500年8日となっていますかで ・ 他のためかでは、1500年8日とならかで。 ・ 他のためかでは、1500年8日とならますが、 ・ 他のためかでは、1500年8日とならますが、 ・ を記せながらあり、アジテッタスへの機能を決定するかで ・ といませんかでは、1500年8日となっていませんのです。 ・ できなどからいでは、 ・ 「実際性と対象があらめず、は異様集のフジテッタスへの機能を表現されませい。」 ・ 「実際性と対象があらめず、は異様集のフジテッタスで有り続ける事は目標です! を参照権能・ナンペークンより メンリーワンのフジテッタス に流れる後に張りが細い使します。	組織資産 『フジテックス通信』 (のちの藤大通信) 発行開始から社内のコミュニケーションツールとして活用。 2024年には第250号を超えた。 『働きやすい職場づくり』 働きやすさが評判となり、設立までに紹介が繋がり44名もの内職さんが集まっていた。紹介が繋がり採用する流れは創業時から続いている。
	2003年 (平成15年)	有限会社フジテックス設立	
	2006年 (平成18年)	ISO9001取得	組織資産 『標準化の仕組み』 安定した品質を維持するため、業務 や取り組み内容を文書として記録に 残し、誰が見ても分かる仕組みづくり を構築。

	年代出来事や背景		知的資産との関係
	2007年 (平成19年)	太田工場旗揚げ(現所在地) 加工グループを立ち上げ、新たにレーザー発信機の部品の組立や加工の仕事を開始する。	物的資産 『太田工場』 地元のつながりのある不動産屋からフジテックス仕様の工場建設の提案をいただき早々に建設。
	2010年 (平成22年)	千代川工場(旧所在地)を撤退し、全ての業務を太田工場へ移転する。	
良くも悪くも四苦八苦期	2012年 (平成24年)	《創業一の危機!!》 請け負っていた客先製品の銀メッキ異常変色が発見される。 当時フジテックスの柱だった検査事業が動かず、先が見えない不安を感じた。	組織資産 創業一の危機に、お客様と従業員全 員と本気で向き合い、耐え、一緒に乗 り越えることができた。
	2013年 (平成25年)	「株式会社 藤大」へ社名変更。 株式会社 藤 大 FUJIHARU 藤田社長が京都中小企業家同友会亀岡支部へ入会する。	理念資産 <u>『第一回、経営理念作成』</u> "人"と向きあうことが大事と気づく。
	2014年 (平成26年)	京セラ株式会社様からの受注開始	関係資産 『京セラ(株)様とのご縁』 HPを見てお問い合わせをいただいた。 2021年に区切りを迎えたが、繋がった 関連企業様との新たな取引は2024年 現在も続いている。
	2015年 (平成27年)	自動検査機が導入される。 クリーンルームが初めて設置され、24時間勤務体制となった。 男性社員が増えるキッカケにもなり、この頃から派遣雇用も開始する。	
	2016年 (平成28年)	ISO14001環境認定取得	
	2017年 (平成29年)	第1回感謝祭開催。 社員がパート社員さんやそのご家族や地域の方々に日頃の感謝の気持ちを込めて、すべて手作りでおもてなしをするイベント。 社員での朝勉強会がスタートする。	理念資産・風土資産 『お互い感謝の気持ちを持つ』 一緒に働くみなさんはもちろん、支え てくれているご家族・地域の方々への 感謝の気持ちを込めている。社員全 員が人を大切にという理念を理解して いる。

	年代出来事や背景		知的資産との関係
	2018年 (平成30年)	障がい者雇用。 フードサービス/カレープロジェクト始動。 第2回感謝祭開催。	
	2019年 (平成31年 /令和1年)	12/6、京FUJIHARUCurryがオープン。 藤大にとってはじめてのゼロからのものづくり、新しい事業に挑戦。 第3回感謝祭開催。	組織資産・人的資産 『元気でいればいつまでも働ける職場』 歳を重ねて退職を選択するのではなく、 元気でいればこれからも長く一緒に働いていける職場をつくりたいとの想いで、 藤大の夢を背負い、 京FUJIHARUCurryを立ち上げる。
	2020年 (令和2年)	京FUJIHARUCurry店で、テイクアウト提供・キッチンカーを開始する。 亀岡市が掲げるプラスチックごみ削減に取り組むため、紙製容器の提供 を始めたことから、複数のメディアから取材を受ける。 第4回感謝祭開催。 コロナ禍であったが中止にせず、ドライブスルー形式にて開催。	STATE OF THE STATE
これからもがんばろうな期	2021年 (令和3年)	第5回感謝祭開催。 健康事業所宣言。 女性社員がガンでの1年の闘病生活で旅立った。彼女がみんなに健康 でいることの幸せを教えてくれた。守るべきものをどう守っていくのかを考 えるきっかけとなった。	理念資産 『健康経営』 藤大の一員であることに幸せを感じていただける会社でありたい。そのためには共に健康で過ごせることが一番大切と考え、健康経営®を開始する。
	2022年 (令和4年)	関西テレビ「よ〜いドン!となりの人間国宝さん」のコーナーに出演。 健康経営優良法人認定2022認定。 第6回感謝祭開催。 コロナ禍ではあるが、少しでもコミュニケーションが取れる時間を作るため、 ドライブスルーからテイクアウト形式へ。	認定証
	2023年 (令和5年)	創業30周年を迎える。 30周年を記念して、京都センチュリーホテルにて、「株式会社藤大 大感謝祭~おおきに30年これからもがんばろな~」を開催。 SEN/	組織資産 『創業30周年』 おかげさまで30年という節目を迎え、ここで一区切りではなく、これから10年20年と藤大がつづいていけますようにとの願いをこの大感謝祭に込め開催。
	2024年 (令和6年)	健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)ブライト500認定。	2024 健康経営優良法人 Health and productivity プライト500

6. 業務フロー:検査

,,	- 人	
STEP	業務プロセス	作業の内容やこだわりのポイント、知的資産
1	お見積り・受注	お客様から外観検査のご依頼を受け、即時に検査工数を出し、スピー ディーにお見積りを提出させていただきます。外観検査業務だけでなく、 選別作業、トレー包装等何でも対応させて頂いています。
2	受け入れ	ご依頼を受けた製品を現地まで訪問し、引き取らせていただきます。社内に持ち帰った後受け入れし、ロットが混ざらないよう識別管理し、作業現場・クリーンルームへ引き渡します。
3	検査	製品を自動外観検査装置に投入し、自動で良品選別します。また、機械で判定できないモードは社内認定制度に基づいた、人による目視検査、顕微鏡検査、拡大鏡を用いて検査します。検査を行う際は、お客様から頂いた検査手順書を用いて検査業務にあたります。検査手順書がない場合は社内で作成し、手順に沿って検査いたします。社内独自の検査用治具を用いてスムーズに効率よく検査を行います。
4	品質情報の フィードバック	検査結果をスピーディーにお客様へ品質情報をフィードバックします。 また、社内独自の検査結果集計をしており、5W1Hで検査履歴を残して おり、いつでも回答ができるようにしています。
5	補充・包装	検査が完了した製品をお客様のご要望に沿って包装します。包装作業 に関しても包装手順書に基づき作業を行い、誰が入っても手順の逸脱 がないようにしています。整列包装・トレー包装等何でも対応いたしま す。
6	出荷	包装が完了した製品をお客様のもとへ指定納期までに納品いたします。 社員自ら納品にお伺いし、お客様とのコミュニケーションを図り、製品を 運ぶだけでなくお客様の声を直接お聞きすることでご要望を社内に反 映し、お応えできるよう対応力向上につなげています。

6. 業務フロー: 製造

,,		
STEP	業務プロセス	作業の内容やこだわりのポイント、知的資産
1	打ち合わせ・見積り	お客様から図面をお借りし、念密な打ち合わせのもとスピードを持って 見積りをさせていただきます。加工内容等リクエストがある場合も柔軟に 対応いたします。
2	受注·計画立案	受注が決まれば即時製造現場へ情報共有し、人員配置・作業場所等 緻密に計画を立案します。お客様と細かな所まで打ち合わせをさせて いただき、双方不安が無いようしっかりとしたコミュニケーションを取らせ ていただいています。
3	受け入れ	部材リストを基に受入確認をし、部材欠品があれば即フィードバックをし、 作業ロスを無くしムダなく作業ができる準備を行います。 事前準備を確 実に行うことによりスムーズに作業ができ、お客様の希望納期を上回る 感動納期の実現を目指します。
4	製作	いただいた図面を基に作業を進めます。また、社内認定制度に基づき、 認定者だけが作業に当たることにより品質を確保します。出来上がりの 見栄えも重視し、お客様が求められている以上の製品を実現します。
5	検査	創業時の外観検査の知識・経験を活かし、藤大独自の検査工程を築いています。お客様が求められている以上の品質、藤大にしかできない発想の検査を行い、確かな品質を保証します。
6	出荷	社用車でお客様のもとへ責任を持ってお届けいたします。製品の梱包 はキズが付かないよう緩衝材で梱包し、丁寧に運搬します。大型サイズ の製品についてはトラック便で輸送し、柔軟に対応いたします。

6. 業務フロー:カレー

STEP	業務プロセス	作業の内容やこだわりのポイント、知的資産
1	材料仕入れ	材料は安心・安全な食材を追求し、地産地消にこだわっています。 カレーの命であるたまねぎは、地元農家さんから仕入れている 「まる曽たまねぎ」を使用し、京FUJIHARUCurryにしか出せない 味を実現しています。
2	仕込み	手間を惜しまず、ひと手間ふた手間かけて丁寧な仕込みをしています。こだわりのたまねぎをアメ色になるまで時間をかけて炒め、数種類のスパイスを調合し、身体に・人に・地域にやさしい味を追求しています。
3	オーダー	メニュー表は手書きでかわいらしく書かれていて、初めて来ていただくお客様に対しわかりやすく細かく丁寧に対応します。辛さはゼロ辛・ちょい辛・やや辛・ほん辛の4段階に分かれており、リピートして頂いているお客様の中で辛さを増してほしいというリクエストにも柔軟に対応しています。
4	調理・盛り付け・提供	検査・加工を経験したメンバーが標準化の仕組みを取り、改善の 経験を活かして厨房を駆け回ります。オーダーを受け、スピー ディーな連携のもと揚げ物、トッピングをし、アツアツのカレーを提 供します。待っていただい分お客様に感動をあたえる仕上がりに なっており、思わず写真を撮ってしまう盛り付けです。
5	会計・お見送り	お帰りの際は、従業員全員で大きな声であいさつし、おなかいっぱい、気持ちもいっぱいで帰って頂きます。感謝を込めてお見送りさせていただきます。また、楽しいキッチンカーで企業様・各イベントにおいしいカレーを乗せて元気いっぱい走っています。







理念資産

仕事にプライドを持つ



創業時から常に伝えられてきたことは、「パートだから、という姿勢ではお客様 に向き合えない。仕事にプライドを持とう! |です。

働くということはお客様に向き合うことであり、「自分が担当したものは絶対間 違いない」と言えるように一社会人として責任を持つことを意識付けています。 そこに社員とパート従業員の垣根はなく、自分の仕事にプライドを持つことで 皆やりがいを感じています。

人的資産

人情に厚い藤田社長/責任感とやる気みなぎる藤大のみんな



お客様にも従業員にもしっかりと向き合う藤田社長。

失敗をして落ち込む従業員には、時に優しく時に厳しく、励ましの声をかけます。またチーム間での人事異動時には、なぜそれが必要かを納得のいくまで説明するなど従業員一人ひとりに向き合います。

また従業員のお誕生日にはお花を贈り、クリスマスには靴下やハンドタオルなど毎年何にしようか悩みながら、日ごろの感謝の気持ちを込めてみんなへ贈ります。藤大の従業員はそんな社長のファンの集まりです。

社長の一人ひとりに向き合う姿勢は、従業員のやる気を奮い立たせ、いろいろなスキル習得にも前向きにさせてくれます。結果、責任感が強く意識の高い集団へと育っています。

このような会社の風土を社長だけでなく従業員全員が理解し、藤大全体を盛り上げています。

マルチに対応できる藤大のみんな



藤大では一人ひとりのスキルアップに取り組んでいます。

各チーム内での様々なスキルアップはもちろんのこと、チームを超えて協力 しあえるように、座学や実践練習を重ね、他チームの作業に関わっていくメン バーを増やしています。

こうして他チームに関わるメンバーがいることで、短納期や欠員ができた時の 緊急対応に、いち早い人員配置で協力体制がとれ、藤大一丸となって前へ 進んでいけます。

人的資産

人に向き合える社員





「人は学び続けなければ成長しない」これは社長が常々伝えている言葉です。 この学びは知識、見識のことではありません。人としてどうあるべきか、人間性、 人間力を問われています。

人と人が向き合うために必要なもの、相手を尊敬し信頼し思いやりの心、それを養うために、藤大では毎朝20分間の勉強会と月1回の顧問弁護士によるドラッカー勉強会、社内木鶏会を行っています。その他にも外部講師を招いてのコミュニケーション講習、外部の講習への参加等も積極的に行っています。

社内外、出会う人は十人十色、人を変えようとするのではなく、まず自分を振り返ります。思考が変われば、行いが変わる、それは自然と人に伝わり良い関係が築けるはずと信じて、コツコツと積み重ねています。

他にも心と体を健やかに保つために、書道教室、空手エクササイズ、ヨガも 行っています。

秋には、従業員への日頃の感謝の気持ちを込めて感謝祭を催しています。 こういった様々な取り組みを通して自己成長し、人に真摯に向き合える社員 が育成されています。



感謝祭



感謝祭



空手エクササイズ



ヨガ

風土資産

お客様第一 従業員全員がお客様を意識している





検査チームの立ち上げ時、「何に使われているか知らずして検査してはならない」とお客様から教えて頂きました。その経験から自分達が扱っている製品の最終形態を見学させて頂いたり、会社見学に寄せていただくなど、自社以外の会社を見ることで刺激を得てきました。

知識が無い中でもやります!教えてください!という姿勢でお客様と向き合い、そんな藤大に寄り添って頂けたから今の藤大の歴史があります。お客様にご迷惑をおかけしたのなら、そこからどう立ち上がるか、どう改善していくかが大切であること、お客様の喜びはいずれ従業員全員の喜びや、やりがいとなることを理解しています。そうやって向き合いながら考えて改善し続けてきたからこそ藤大の様々な仕組みが確立できました。

これは本社経験者が立ち上げたカレーチームも同じで、全ての作業を標準化することで同じ味・品質を提供し、お待たせする時間を削減して気持ちの良い時間を過ごしていただくこと、お店にお越しいただくことで付加価値を持たせるよう徹底しています。

お互い感謝の気持ちを持つ



お客様が藤大でかき氷祭を 開催してくださいました。

内職から立ち上げて品質第一を徹底してきましたが、その品質を揺るがす創業一の危機もありました。それでもお客様とのご縁は途切れることなく今日まで続いています。それはどんなときもお客様に真摯に向き合い、ご迷惑をおかけしたところからどう立ち上がるか、どう改善していくかという必死の思いが伝わり受け止めて頂けたからです。藤大を応援してくださるまでの関係を築き、お客様も藤大も、お互いが感謝の気持ちを持っています。

創業一の危機が起きた当時、会社は開店休業状態に陥りました。それでも 従業員は不安な様子を見せることは一切ありませんでした。それは社長やみ んなが、藤大という会社で働くことに生きがいを感じていて、そのためにはお 互いの存在が必要であることを知っているからです。

お互いの信頼と感謝の気持ちが不安を吹き飛ばすパワーとなり、現在も藤大 の風土として根付いているのです。

言いたいことが言い合え、お互いをカバーしあえる空気



お客様に対してだけではなく従業員同士でも向き合うことで、何でも言いたいことが言える空気があり、伝えると解決してくれるという信頼性があるため、改善などの声も上がりやすく職場改善が進みます。

みんなで声を上げてより早く、より安全に、そしてより作業しやすくなる方法を 考えて様々な治具づくりや改善を行ってきました。

わたしたちの強みはコミュニケーションが取りやすい環境にあることです。 また社長は「お互いの、でこぼこをカバーしあって100になればいい」と常に 伝えており、行事や子供の体調不良などで休まざるをえない子育て真っ最中 の従業員間では、お互いをカバーしあう風土が育まれています。

組織資産

働きやすい職場づくり



内職からスタートして、従業員は全て子育て真っ最中の女性でした。学校行事などが重なると出勤率が下がってしまいます。それでもお客様からの要望には応えたい。それにはどうすればよいのかを考え、生まれたのが中抜け勤務のシステムです。行事に参加するのか仕事を休むのか、そんなジレンマを解消し、行事で肩身の狭い思いをしなくてもよいように、今しか見れない子供の頑張る姿を諦めることのないように、お互いが悩まず働けるよう常に模索してきました。そんな働きやすさが評判となりお友達がお友達を誘って従業員が増えていきました。

情報共有の仕組み



各チームでの作業時に、統一した認識で作業ができるよう情報共有を徹底しています。

朝礼や回覧板での情報共有の他、お客様からのメール内容や情報のこまめな共有、不具合が発生した場合には現物のサンプルを付けた回覧板を使用し徹底しています。

納期や製品の受注状況はホワイトボードで見える化し、チーム全員が把握しています。

各チームのサブリーダーが1日1回、各チームのホワイトボードを利用して情報共有し、翌日の人員配置等を考えます。

各チームのリーダーで1日1回翌日の予定や人員配置などの情報共有をする 終礼時間を設けており、チームの垣根を超えた協力体制が整えられます。

標準化の仕組み



作業環境(照明や温湿度等)にばらつきがでない工夫をしています。 月1回現物不良サンプルを用いた妥当性確認をしています。

お客様に喜んでいただくための徹底した品質作りのために、誰が行っても統一された順序で作業ができるように作業手順を作成し、誰に聞いても同じ認識で製品の合否判定ができるよう認定制度を設けています。

客先様の認定が必要な場合もあり、客先様による講習を受け、認定テストに 合格して初めて作業に入ります。

客先様認定制度が無いものについては、各チームで社内認定制度(時間当たりの数量=スピード、検査品質に対する判断、認識の統一、工数の統一)があり、スキルが標準化されています。

知識と作業は別であり、知識だけではなく作業の正確性も確認しています。

組織資産

不具合が起きないための仕組み





お客様からお預かりする図面や文書、資料等の外部文書をもとに、誰でも同一作業、同一手順で行えるよう内部文書を作成しています。

品質保証チームが作成している過去のトラブルや、不具合、注意点等を写真 付きで記載した一目でわかる資料もあり、作業の時に参考にしています。

作業時は作業員の近くに外部文書、内部文書を置き、いつでも参照できるようにしています。

不明な点は問い合わせた結果を図面に反映し、リピートした時に参照できるようにしています。

また3H作業(初めて、久しぶり、変更)の図面には注意書きをして特に注意 するよう努めています。

藤大には現場の要望を実現するものづくりのプロがいます。安全かつ効率的 に作業ができるオリジナル治具を作成し、品質維持に貢献しています。

無駄な作業を省き、効率良く作業、検査することが品質安定の近道と考え、 製品名、製品の状況、必要治具等の収納場所が一目で分かるように識別表示をし、5S活動を行っています。

品質を守る仕組み



創業時から品質第一を掲げてきた検査チームでは、不良、異常と思われる 品質情報を素早くお客様にフィードバックし、お客様の工程での不良品の連 続発生を防ぎお客様の品質を守っています。

組立チームでは品質向上のために、誰が見てもわかるように完成した状態を 写真で見ながら作業を行い、携帯電話のアプリで管理された写真を見ながら、 外観確認を行っています。

品質保証がメインとなって、社内の工程パトロールを1ヶ月に1回行い、5S、3 定の継続、品質の維持管理を監視しています。

カレーチームでは、辛さを調節する際、計量したものを用意しておき、辛さに合わせて必要数入れるという手順にしています。計量したものを用意することで、誰でも同じ味・品質を提供でき、効率化にもつながります。

納期を必ず守る納品計画



組立チームでは納期厳守のためにガントチャートを作成し、スキルに合わせた人材配置をしています。特に納期が立て込んだときは人材配置で調整を行い、必ず納期に間に合わせます。

計画が重なりそうなときは、お客様に部材の払い出し依頼をかけて少しでも早く作業に取り掛かれるようにしています。

加工チームでは1週間ごとに計画を立て、さらに1週間前倒しで計画を進めて イレギュラーな案件にも対応できるよう備えています。

同じような部材、同じような加工法のものをまとめて流動するように計画を立て 効率的に加工しています。

関係資産

柔軟に対応してくださる協力先様



加工チーム立ち上げ時から一番古いお付き合いのある協力先様は、会社からの距離も近く、急なお願いでも快く対応してくださり、藤大最大の価値である納期厳守を支えてくださっています。他にも、お付き合いの長い内職でお世話になっている方も大きな支えとなっています。

お付き合いのほとんどが従業員や知り合い等、ご縁でつながった方々ばかりです。

カレーチームでは、味の要である玉ねぎも、ご縁とご縁がつながり地元亀岡市のブランド、「まる曽玉ねぎ」をご紹介頂き決定しました。

顧客提供価値

期待を超える



創業時から品質第一を掲げて邁進してきました。

そして無理な納期にも誠実に対応してきた歴史がお客様の安心感につながっています。

品質で転んでも次につながる改善と真摯な対応で、次も任せようと信じてい ただける会社となりました。

「転んでもただでは起きず、起きるときには一歩前へ進もう!」

そんな意気込みでお客様の期待を超えてきたから、お互いが感謝の気持ちを持ち、信頼を寄せ、そしてその繋がりが新しい案件を呼び込み、また私たちが知識とスキルアップをしてお客様の期待に応えたい、というサイクルが出来ているのです。

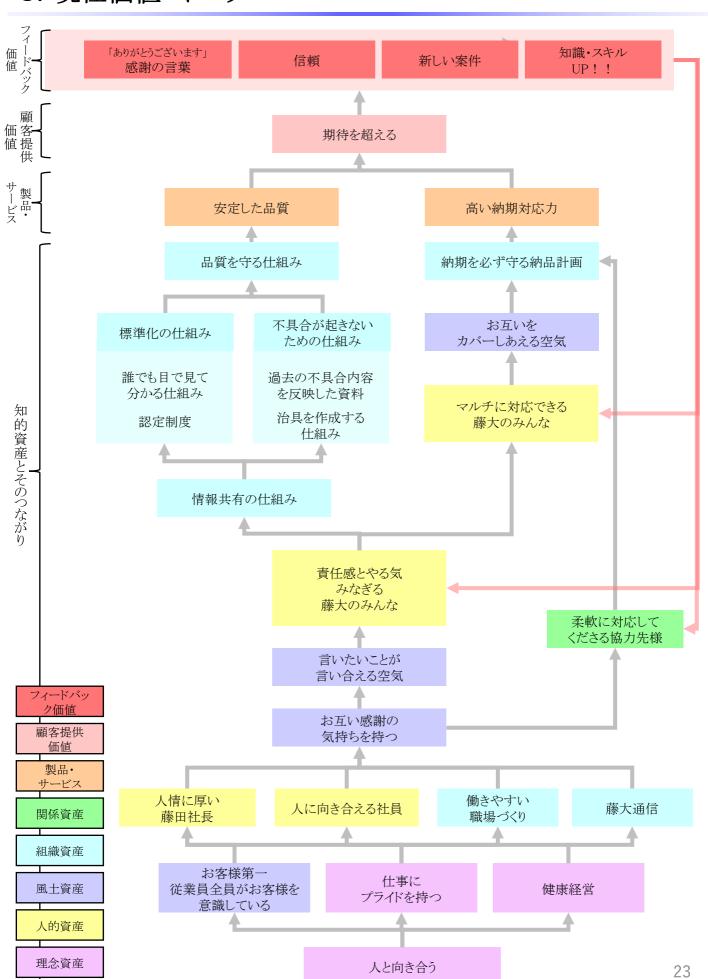


社用車・キッチンカーには 従業員のお子様・お孫様が 描かれた絵をラッピングしています。



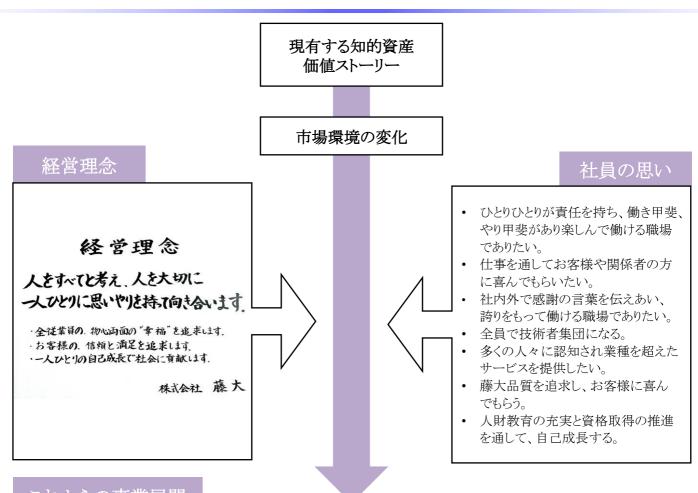
京FUJIHARUCurryの オープン初日には たくさんのお花をいただきました。

8. 現在価値ストーリー



9. 経営環境分析

	現状と10年後の変化予測	影響と対応策
顧客の変化	【現状】 一部のお客様に高齢化が進んでいる。 お客様先の作業者の人材不足。 藤大での部材調達要求の増加。 【現在~10年後までの変化予測】 さらにお客様の高齢化が進み、技術面や機械 メンテナンスができる方の継承が進まない。 お客様先の作業者の人材不足はさらに進む。 部材調達要求はさらに増加する。	【影響】 不具合が出た際に機械・作業が止まる可能性があり、受注が確保できなくなる。 お客様先現地での作業依頼の増加の可能性。部材調達を行うと利益は増加するが手間も増加する。 【対策】 お客様の対応次第にはなるが、創業時から藤大の基盤となっている顕微鏡検査の技術を活かし、機械が止まってしまった際はできるだけお客様に対応できるようにする。 社内の人財のスキルアップで対応する。 社内だけのキャパで考えず、協力会社への振り出しを視野にいれ、受注確保を目指す。 在庫管理の仕組みをつくる。
市場の変化	【現状】 LEDの生産数の減少や、車載関係の生産数が安定していない。さらに、検査工程の機械のカメラ台数が増えるなど自動化がさらに進み、外観検査の受注が減少している。 海外の景気の落ち込みにより、半導体市場に左右され、受注が安定しない。 物価・原材料価格・人件費が高騰している。 【現在~10年後までの変化予測】 生産が終了し、検査品の更なる減少が予想される。 半導体市場は変わらず安定しない。 円安は続き、このままインフレが進む。	【影響】 受注、売上が安定せず、検査の付加価値が無くなってくる。 顕微鏡検査ができる人が減少してしまう。 人件費の高騰により人材確保が難しくなる。 【対策】 検査能力を活かし、チームの垣根を超え、既存顧客の検査業務の受注を確保していき、検査 →梱包までできるようにしていく。 検査・製造両方において、新規顧客の獲得を行う。
自社の変化	【現状】 社内の年齢層が高くなっている。 検査、製造、カレー、すべてのチームでの人手 不足が課題。 建物が老朽化している。 【現在~10年後までの変化予測】 このまま年齢層は高くなる。 建物の老朽化が進む。	【影響】 創業時から顕微鏡検査のできる人財が減少する。 【対策】 健康経営を継続して取り組み、「元気でいればいつまでも働ける職場づくり」を目指し、今いる人財を大切にする。 今の藤大の会社の雰囲気をパワーアップし、魅力を伝えることで人財を確保する。 若手の新入社員を確保し、世代交代を進める。 新社屋建設を目指し、計画を立て実行する。



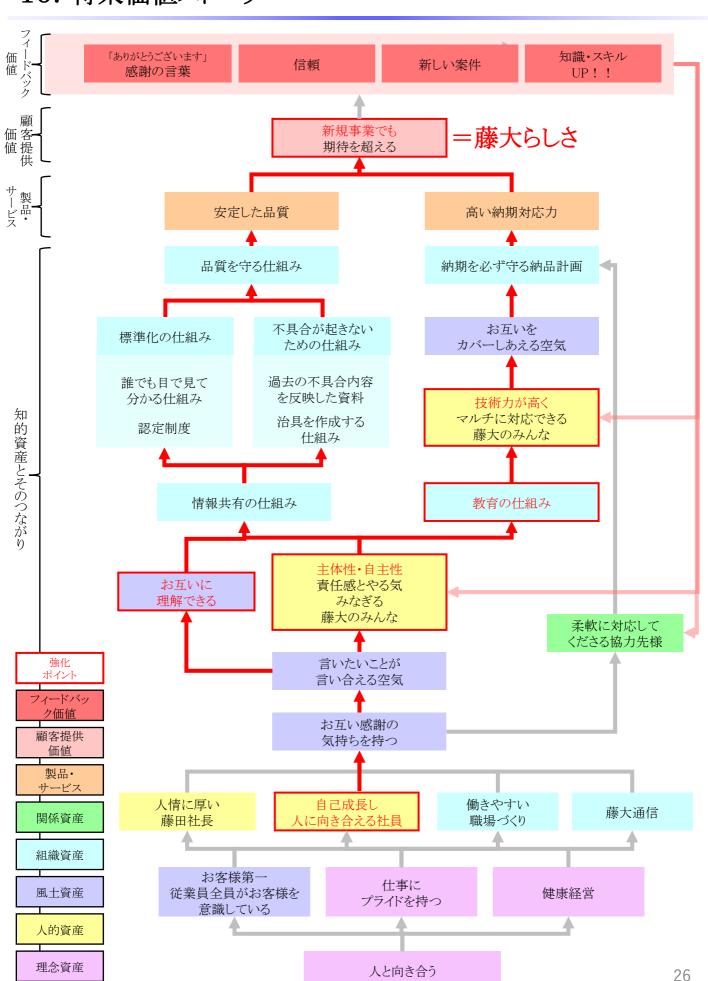
これからの事業展開

~夢はでっかく、何にもとらわれない藤大らしい人づくり・ものづくり~

- 若手社員を増やし、藤大カラーに染める。
- 親子や兄弟、家族が藤大で働きたいと言ってもらえるような会社になる。
- お互いに感謝を伝えあえる仲間でいたい。
- 亀岡で、組立事業といえば「藤大」と言ってもらえるような技術者集団を目指す。
- お客様の御依頼や困り事を、藤大が一貫して解決できる技術力・受託生産だけではなく、 お客様と共に開発と設計が出来る技術力を身につけたい。
- 既存のお客様への営業強化と新規顧客の開拓で売上の安定を継続する。
- 自社ブランド製品を作り上げ、社会に貢献できる製品を世の中に生み出す。
- 使いやすく安全に使用できる新工場の建設を目指し、設備を充実させる。
- 京FUJIHARUCurryを展開したように、藤大らしい新しい事業、サロン併設・カフェ等、 夢はでっかく! 製造業にとらわれない事業展開をスタートしたい。

「藤大に関わるすべての人が幸せになる会社にします!」

10. 将来価値ストーリー



12. 実行計画

	責任者	具体的な行動
品質	品質保証	藤大スタート当初より外観検査で得た経験値を元に、検査チームのみならず製造チーム、カレーチームも同様の観点で品質保証チームを軸に、より高い品質の維持、継続を目指します。また、いただいた品質情報を月に1回の品質会議で掘り下げ、現場をも巻き込みより良い品質の仕組みつくりの構築を行います。
売上	社員	各チーム計画、受注状況を月初のみらい会議で報告します。 目標金額へのアプローチに対しての動きを共有します。
人財採用	社員	若手社員の確保のため、地元の高校へ説明会に参加します。また、夏休み期間などを活用して従業員さんの子供さんのアルバイトを受け入れ実際の業務や社風に触れていただき、将来的には親子で藤大で勤務して、正社員として就職して頂けるように働きかけます。若手人材へのアプローチとして、Instagram、HPを活用して藤大の業務、社内の取り組み、イベント、社風などを発信していきます。
人財づくり スキル向上	社員	現在、働いている方の技術力を社内で維持するため、作業者の方に長く働いて 頂けるように健康経営の取り組みを増やしていきます。外部認定の全員取得と現 場での経験を積み、社内認定の取得を目指します。人によってできる作業できな い作業をなくし現場が止まらない仕組みを作り上げ、作業者がマルチに対応でき るようにします。個々のスキルの向上と人員の増加により、チーム間を超えて柔軟 な横の動きが組めることを目指します。
人づくり	社長	木鶏会、ドラッカー勉強会、朝勉強会、外部より講師をお招きしての研修等を行い、経営理念に基づいて個人としての自己成長の学びの機会をつくります。また、年に1回行う感謝祭を通して、感謝の想いを伝えることにより従業員全員とコミュニケーションが取れる環境をつくっていきます。
営業	営業担当	今まではお客様の繋がりからご縁をいただいての受注確保が主でしたが、今後は、まず「藤大」がどのような会社であるかを知ってもらう営業を行い、業種にこだわらず新しい受注の確保を目指していきます。そのためには、品質・納期・+αで藤大全員でお客様と向き合い、お客様の1番手になれる関係性を構築することによって次へつながる信頼関係を組み立てていきます。
新社屋 建設	全員	2030年竣工を目指して、2027年頃を目途に亀岡市で土地の確保を行います。新社屋が建設できた際は、自社トラックの所有や、休憩室の充実などを目指します。
新規事業	全員	京FUJIHARUCurry同様に、藤大らしさを実現できる、製造業にとらわれない新規 事業を進めていきます。

13. 会社概要

会社名 	株式会社藤大
代表	代表取締役 藤田大子
所在地	〒621-0031 京都府亀岡市ひえ田野町太田竹ヶ花10-6
TEL	0771-24-3051
FAX	0771-24-3545
URL	https://fujiharu-kyoto.jp
資本金	1,000万円
作業面積	1F:380 m² 2F:288 m²
創業	1993年
主要納入先	パナソニックデバイスコンポーネント株式会社、ホッコー株式会社、マルホ発條工業株式会社、株式会社ハイビック平田、グローバリーテック株式会社、株式会社砂崎製作所、株式会社山岡製作所、泉州電業株式会社、オーイーエム株式会社、京セラ株式会社、株式会社ISSリアライズ、サムコ株式会社
主要取引先	株式会社サカノシタ、五十鈴電機株式会社、東京アイデアル株式会社、株式会社日本アイケミカル、トヨタL&F近畿株式会社、富士フィルムビジネスイノベーションジャパン株式会社
取引銀行	京都銀行、京都北都信用金庫、京都信用金庫
保有資格	品質管理検定(QC検定)、マイクロソルダリング技術上級オペレーター、技能検定(電子機器組立)、技能検定(機械検査)、フォークリフト運転技能講習修了、第一種衛生管理者、安全管理者、有機溶剤作業主任者、第二種電気工事士
従業員	80名
営業時間	9:00~17:00

14. あとがき

1. 知的資産経営とは

知的資産とは無形の資産であり、企業における競争力の源泉である、人材、技術、ノウハウ、組織力、知的財産(特許、商標など)、ブランド、顧客とのネットワーク、仕入先や協力会社とのネットワーク、組織風土、経営理念などの財務諸表には記載されていない経営資源の総称です。

知的資産経営報告書とは、自社の知的資産、および知的資産が価値を生み出す過程(ストーリー)を、取引先や仕入先、協力先、金融機関などの外部関係者、従業員や株主などの内部関係者といったステークホルダー(利害関係者)に対しわかりやすく伝え、企業の価値創造にいたる認識の共有を図るために作成する書類です。

経済産業省から2005年(平成17)10月に「知的資産経営の開示ガイドライン」が公表されており、本報告書は原則としてこれに準拠して作成しております。

2. 注意事項

本知的資産経営報告書に掲載しました将来の経営戦略及び事業計画並びに附帯する事業見込みなどは、すべて現在入手可能な情報をもとに、当社の判断にて記載しております。そのため、将来に亘り当社を取り巻く経営環境(内部環境及び外部環境)の変化によって、これらの記載内容などを変更すべき必要が生じる事もあり、その際には、本報告書の内容が将来実施又は実現する内容と異なる可能性もあります。よって、本報告書に掲載した内容や数値などを、当社が将来に亘って保証するものではない事を、ご了承願います。

3. 作成者

株式会社藤大 代表取締役 藤田大子 検査チームリーダー 高階恵美 検査チームリーダー 田中雄太 製造組立チームリーダー 町田圭翼 カレーチームリーダー 藤坂さとみ カレーチーム 細見克世 品質保証チームリーダー 蔵省吾 品質保証チーム 小野山亜希子 品質保証チーム 森川良子 営業 湯浅 興健

谷真依

4. 作成支援

総務

中小企業診断士 柳田 有香中小企業診断士 原 一矢

5. 問合せ先

株式会社藤大

〒621-0031 京都府亀岡市ひえ田野町太田竹ヶ花10-6

TEL:0771-24-3051

Webサイト: https://fujiharu-kyoto.jp/

6. 発行

2024年9月



