



# 株式会社ヒロハマ 社内報

## <経営理念>

- 一、缶パーツとその関連技術を通じて、缶の社会貢献を全面的に支援しよう
- 一、一人一人の持つすべての能力を、共にベストの形で花開かせよう
- 一、現場で現物を見て現実を把握し、原理原則にのっとって対処しよう
- 一、お客様と我々自身に還元するために、一切のムリ・ムダ・ムラを無くして最大の利益を追求しよう
- 一、国内外を問わず、自らの可能性を追求し、仕事を通じて社会に貢献しよう

| 3月迄業績 | 計画      | 実績      | 差異    | %      | 昨年比    | %      | 12月迄成り行き      | 昨年度実績         |
|-------|---------|---------|-------|--------|--------|--------|---------------|---------------|
| 売上    | 105,065 | 107,951 | 2,886 | 102.7% | 2,296  | 102.2% | 429,308 万円    | 435,107 万円    |
| 営業利益  | 2,698   | 1,738   | -960  | 64.4%  | -2,311 | 42.9%  | 11,454(2.67%) | 22,553(5.18%) |

## <缶パーツ減少を設備販売で補填／ブリキ材値上げ本格化>

4月を迎え、満開だった桜も散り、GWに突入しました。25℃を超える夏日もあれば、翌日15℃くらいになったりと温度差が激しく、体調管理には注意していただき、大型連休を満喫していただきたいと思っております。

さて、3月は先月同様に大型設備販売(群栄化学工業様 5,472万円)が計上され、その効果もあり、年間売上目標を上回ることができました。自社製造品と比べ利益率は低い設備販売ですが、減少が続く缶パーツの補填に貢献してくれています。営業利益については、3月までで計画対比-954万円で苦戦する中で、更にブリキ材の値上げが本格化し、当社の取引先からも直接要請がきました。GW明けより商談を重ねていきますが、当社負担増を抑えるべくお客様への販売単価値上げ活動も営業メンバーでスタートを切りました。今は辛抱のときと捉え、安全第一、安定品質、安定供給に努めましょう。

### 【全社品質目標の達成状況】

安全第一労災事故0件：3月度ゼロ件。3月末時点で千葉工場では137日、大阪工場では416日間無事故無災害継続中。

品質クレーム：3月度千工2件(社内1件・社外1件)、大工は年初よりゼロ継続。千工では2022年10月以来、社内クレームが1件計上されました。起きた事実は受け止めたうえで、1年4ヵ月社内製品のクレームゼロは誇らしい記録です。再スタートでぜひ更新を期待します。

納期遅れ：なし

コストダウン：3月度 計画450 ⇒ 実績523(116%・累計113%)

新規品売上：3月度 計画650 ⇒ 実績529(81%・累計80%)

※万円

稼働率：3月度 千工 目標81% ⇒ 実績81.4%

大工 目標79% ⇒ 実績78.2%

| 3月単月<br>単位：万円 | 売上     |        | 営業利益  |       | 営業利益累計 |       |
|---------------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|
|               | 計画     | 実績     | 計画    | 実績    | 計画     | 実績    |
| 東京営業所         | 24,190 | 26,419 | 1,140 | 848   | 2,802  | 2,312 |
| 千葉工場          | 22,487 | 24,872 | 596   | 5     | -176   | -826  |
| 大阪営業所         | 14,178 | 12,878 | 502   | 415   | 577    | 756   |
| 大阪工場          | 11,519 | 11,258 | 222   | 334   | -505   | -503  |
| 全社            | 38,368 | 39,297 | 2,460 | 1,602 | 2,698  | 1,739 |

## <経営基本方針「企業風土」の課題>

今年度の経営基本方針で企業風土に関する課題をおさらいします。

- 1) 全社でのチームビルディング実践(管理職教育含む)
- 2) 挨拶のできる職場づくり
- 3) パワハラ撲滅の全社取り組み

今回はこの中で1)について取り上げたいと思います。チームビルディングとは、近年良く聞かれるようになりましたが、具体的な意味は「同じ一つのゴールを目指し、複数のメンバーが個々の能力を最大限に発揮しつつ一丸となって進んでいく - そうした効果的な組織づくりや、チームをまとめる手法」となっています。大切なことは、メンバー自らが能動的に考え行動できるようになることで、強制的にさせられている、という思いがあると十分な効果は得られないため、目標達成に困難を極めます。ヒロハマでも、もっと一丸になれる要素はあると感じます。チームビルディングは、求められるマネジメント能力のひとつでもあり、私自身と管理職メンバーでこの力を底上げていくとともに、社内全員で実現していきたいと思っております。

4/30 廣濱 庄一郎

## <人を生かす経営>(21)

### 【3】力量発揮(5)

#### (3)日々の作業割当(2)

##### マクドナルドの作業命令

準備段階で、そうした作業分析がされていて、それに基づいた作業割当がなされるわけですが、さらに細かい指示命令も必要です。

例えば、マクドナルドなどのフードサービスの仕事では、時々刻々とお客さんの入り具合が変化します。忙しいだろうと思われる時間帯には、シフト計画で多めの人数をあておくなどの工夫はするわけですが、その中でもいろいろな場面が出てきます。

注文を受ける窓口がたくさんの人が並んで来たら、窓口が増えるなど、その時々で場面、一人一人どんな作業をするのが変化していきます。聞いた話によれば、マクドナルドの店長さんは常に一人に対して20個、10人いれば200個の作業命令を持っているとのこと。津田沼駅の前を掃除しているのを見かけたこともあります。これも作業命令の一つだったのだろうと推測しているところ。す。

いずれにしても、こうした細かい指示命令があって初めてアルバイトの方々を含めてベストのパフォーマンスを発揮できる、つまり一人ひとりの素晴らしさを発揮できるわけです。こうした仕組みを構築することも業種業態によっては大変重要な要素になります。

## (4)成長への働きかけ

### すべての能力を…

私たちの経営理念の二番目は、「一人一人の持つすべての能力を、共にベストの形で花開かせよう」というもの。ここにある「すべての能力」というのは、今の段階では目には見えない、外からは分からない潜在能力も含めてのことです。

オリンピックで金メダルを獲得するような選手は、それだけの潜在能力があったということですが、当然のことながらビギナーの段階ではそんな高度な能力は発揮できていません。努力に努力を重ねてこそ、その能力は開発されたわけで、その努力がなければ、彼ら彼女らの潜在能力は一生花開くことはないのです。当たり前のことです。

振り返って、私たち一人一人の潜在能力としてはどのようなものが埋もれているのか、これはだれにも分かりません。発見するためには掘りだしていくしかない。どんなことができるようになりたいのか、どんな自分になりたいのか、それを自らの志として立てて、ひたすらそれをめざしていくことです。

潜在能力を開発していく、その先に「目標達成」があったり、その過程における「確かな成長」への自覚があったりします。共に大きな喜びです。大切にしたいですね。

4/30 廣濱 泰久