



<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、原理原則にのっとなって対処しよう
- 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

| 6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 | 215,407 | 214,136 | -1,242 | 99.4% | -2,672 | 98.8% | 430,907 万円 | 435,107 万円 |
| 営業利益 | 7,411 | 5,751 | -1,660 | 77.6% | -9,363 | 38.1% | 9,418(2.19%) | 22,553(5.18%) |

<2024 年度上期折り返し>

／営業利益未達も下期目標必達で挽回へ>

いつのまにか梅雨も明け、昨年同様に災害級の暑さが続いています。新型コロナ、インフルエンザ、手足口病など感染症の流行も複数重なっており、体調を崩される方が多いかと思えます。睡眠をよく取り、日頃の感染予防に心がけましょう。

さて、6月が終わったところで2024年度の上期折り返しとなり、半期の振り返りを行いたいと思います。昨年の好調な業績から一転、今期は営業利益確保に苦しんでいます。理由は明白で、まずはキャップ、口金などを用いる缶業界の停滞にあります。我々缶パーツの数量も伸び悩んでいるので、それがそのまま売上と営業利益の落ち込みにつながっています。営業としてはこの状況に抵抗すべく、充填設備販売(缶に中身を詰める機械)や新規品で補填しつつ、今夏から材料値上げ分の単価値上げにも着手したところです。

工場ではクレーム件数が社内製品に関しては全社でも1件のみという高い水準でした。しかし、千葉の社外では7件と昨年から課題克服には至っていません。東西工場とも良いところとしては高稼働率が定着しており、作りきれないで売上や利益を取りこぼすというような事はありません。このまま安定生産とともに、仕入れ価格高騰の抑制で支えていただき、全社の頑張りが下期に実を結ぶことを期待します。

【全社品質目標の達成状況】

安全第一 労災事故0件：6月度ゼロ件。累計0件。6月末時点で千葉228日、大阪は508日間無事故無災害継続中。

品質クレーム：6月度 千葉1件(社外1件) - 累計8件(社内1件、社外7件)

大阪 - 累計0件

全社年間目標 21件以内に対し8件。千葉社外が目立っており、昨年から課題がクリアできていませんが、全体件数は達成ペースで上期を終えました。

| 6月単月 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 | 24,635 | 21,648 | 1,124 | 671 | 5,901 | 4,340 |
| 千葉工場 | 22,156 | 19,240 | 323 | 425 | 563 | 644 |
| 大阪営業所 | 13,385 | 12,359 | 250 | 197 | 1,390 | 1,547 |
| 大阪工場 | 11,566 | 9,906 | 140 | -111 | -444 | -780 |
| 全社 | 38,020 | 34,007 | 1,837 | 1,182 | 7,410 | 5,751 |

納期遅れ：なし

コストダウン：6月度まで累計2697(99%) ※万円

新規品売上：6月度まで累計 東営計画3441⇒実績2876(83%)

大営計画801⇒実績917(114%)

稼働率：6月度 千工 目標81% ⇒ 実績77.6%(通年80.0%)

大工 目標79% ⇒ 実績79.2%(通年79.1%)

<全社でのチームビルディング実践にむけて>

企業が成果をあげられない理由のひとつとして、チームとして機能していないことが多々あります。ヒロハマは昨年度好調な業績で終えることができましたが、もっとチーム力を強めれば、更に高い成果を上げられると感じています。新型コロナ禍を経て、外部講習や全員参加型の勉強会が十分実施できていませんでした。その間、新たに役職者になった方、管理職になった方など組織メンバーの変化もあるので、いまは本格再開する時機と捉えています。「企業は人なり」と言われます。上方修正した投資予算を「教育」にも充てていき、働きやすい職場づくりに努めていきます。千葉では、7月25日に外部講師を招いて「心の不調にならない為に」を主なテーマに全体教育を開催しました。こちらも各自の心の健康維持に活かして欲しいと思います。

7/29 廣濱 庄一郎

<人を生かす経営>(24)

【3】力量発揮(8)

【5】働きがいの創出(2)

承認・賞賛・(周りからの)感謝

お客様からではなくとも、自分の仕事を周りから褒められたときは、やはり嬉しいですね。何気ない「ありがとう」という言葉も嬉しいものです。自分の能力を認められている実感を持たせたときも嬉しいし、努力を認めてもらっても嬉しい。

しかしながら、しょっちゅうそうした場面があるわけでもないのが現実です。だからといって卑屈になったり、周りを恨んだりするのは愚の骨頂で、さわやかに屈託なく自らの為すべきことを淡々と為していくたいもの。見る人は必ず見ているものです。

むしろ、なかなかできることではありませんが、賞賛や感謝の言葉をもらおうとするより、こちらからかけていくことを心掛けたいものです。相手の嬉しい気持ちが自分をも嬉しくしてくれます。

貢献の実感

自分のした仕事が、人のためになっている。会社が求める成果につながっている。大きく言えば社会貢献となっている。というような実感が持てるかどうか結構大きいのではないのでしょうか。

ヒロハマでは、その経営理念の最初に「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」と掲げています。実際、自分たちしか対応できていない案件も数多くありますので、それはまさに「社会貢献」以外の何物でもありません。特に、缶業界は市場が縮小している関係で、果たすべき機能が損なわれてきており、困りごとが多くなってきています。私たちこそが、それこそ全面的に支援する使命を持っていることに、誇りを持って対応していきましょう。

達成感

仕事における達成感をどのような形で感じるか。これは一人ひとり違うようです。ただ、どうせ仕事をするなら、何らかの達成感が得られるような工夫をしたいものです。

例えば、製造ラインを担当している方では、「一日の生産数」とか「稼働率」とかに自分なりの数値目標を立てて、それに向かって具体的な努力をしていく方が多いです。それが達成したときの喜びは自分のものになるからです。

たとえばボーリング。ピンが何本倒れたか、スコアをつけるから面白いのであって、重い球を投げるだけで、結果が分からなかったら全然つまらないはず。それと同じです。7/29 廣濱 泰久