



## <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

7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	252,395	255,587	3,192	101.3%	+4,126	101.6%	441,091 万円	435,107 万円
営業利益	8,331	7,759	-572	93.1%	-7,876	49.6%	11,741( 2.66%)	22,553(5.18%)

※在庫評価の誤りがあった為、8月昼礼で発表した営業利益が修正されています。

## <立て続けの台風発生>

### ／皆さまの無事をお祈りします>

8月に入り台風が立て続けに発生し、各地で風や雨による水害など、人命にかかわる災害が立て続けに起こっています。私たちにできることは限られていますが、皆様の無事をお祈りしております。ヒロハマとしては、社内の安全を確保し、お客様への納期対応に不備がないよう常に情報収集を行い、適切な判断を行えるよう努めています。

さて、下期スタート月となった7月ですが、売上、営業利益ともに計画を上回る結果となりました。東京営業所では大型輸出案件が2件、大阪営業所では18リットル缶向けが好調でした。売上高は全社では過去に二番目、大阪営業所において過去最高を記録しました。

営業利益は年初計画に対し、あと572万円です。材料価格高騰による販売単価の値上げは業界全体では停滞していますが、ヒロハマ営業には年内決着必達の構えで臨んでもらっています。

工場においては引き続き、安全第一で安定生産をお願いします。

## 【全社品質目標の達成状況】

安全第一 労災事故0件：7月度2件。累計2件。7月末時点で千葉259日無事故無災害継続中。残念ながら7月度に大阪で2件発生してしまいました。(シール剥がしスプレーが目に入る事故1件、工場内でつまずき転倒をこらえたときに腰を痛めた事故1件)軽症でしたが、工場作業において腰痛は高いリスクとなりますので、日頃より注意が必要です。

品質クレーム：7月度 千葉3件(社外3件) - 累計1件(社内1件、社外10件) 千葉社外頻発の流れ止められず。大阪 - 0件、累計0件

全社年間目標21件以内に対し11件。

納期遅れ：なし

コストダウン：7月度まで累計3090(98%) ※万円

新規品売上：7月度まで累計 東管計画4172⇒実績3436(82%)

大管計画1032⇒実績1106(102%)

稼働率：7月度 千工 目標81% ⇒ 実績79.3%(通年79.9%)

大工 目標79% ⇒ 実績79.7%(通年79.2%)

7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	23,096	26,835	819	1,528	6,720	5,868
千葉工場	21,544	22,507	-70	539	493	1,183
大阪営業所	13,892	14,616	399	479	1,789	2,026
大阪工場	11,285	11,091	-229	-538	-673	-1,318
全社	36,988	41,451	920	2,008	8,329	7,759

## <東西にて永年勤続表彰が実施されました>

今年度も当社の永年勤続の功績をたたえ、東西で21名の方々へ表彰させて頂きました。(東京千葉6月10日、大阪8月8日)ご本人のご努力、又サポートされるご家族のかたがたの、ご尽力の賜物と思います。今後とも、健康には十分にご留意いただき、ご活躍を期待いたしております。

- 30年勤続 八巻修(千葉工場)、田牧靖史(千葉工場)
- 25年勤続 齊藤浩美(千葉管理課)、藤原将浩(千葉管理課)
- 20年勤続 秋山圭世(大阪工場)、穂垣哲也(大阪工場技術課)、桑山直子(千葉工場生産管理課)、吉田雄亮(千葉工場技術課)、林田由美(大阪工場製造課)、山口道子(大阪工場製造課)
- 15年勤続 田中佳喜(大阪工場生産管理課)、山本景子(大阪工場品質管理課)、岡由紀子(製品研究所)、會田優(千葉工場製造課)、藤井真由美(千葉工場製造課)、小松美雪(大阪工場製造課)、武田光子(千葉工場製造課)、西野美加(大阪工場製造課)
- 10年勤続 淵上剣太郎(千葉工場生産管理課)、牧野康隆(千葉工場技術課)、伊藤優志(千葉工場技術課)

以上敬称略  
誠に、おめでとうございます。

8/30 廣瀨 庄一郎

## <人を生かす経営>(25)

### 【3】力量発揮(9)

#### 【6】自己申告と面接

「力量の発揮」のために、ヒロハマが仕組みとして設定し、大切にしているのが「自己申告と面接」です。どんなに力量が上がってきたとしても、それを発揮する場面がなければ宝の持ち腐れだし、何らの理由によってやる気が削がれていけば、そもそも力を発揮する気になりません。

「自己申告と面接」という制度は、そうした問題を出来る限り回避することを目的としています。

#### 「力量」と「仕事と課題」の整合性

一人ひとり、毎年力量が上がってきます。それはとても良いことなのですが、その上がってきた力量にふさわしい仕事や課題が、役割として与えられているかどうか、問われます。

今、担当している仕事に対しては、優秀であればあるほどしっかりと成果も出ていますので、往々にして、その仕事を続けてほしいと上司は思いがちです。しかし、本人にとっては「物足りない」「このまま、この仕事をしたいのだからか?」「将来が見えない」等々の思いを抱くことが少なくありません。その思いを放置すれば、いずれは「会社を辞める」という選択をすることもあります。そうしたリスクを出来る限り解消するべく「自己申告と面接」制度はつくられています。自己申告書も、その目的に沿って用意されていますし、そこに記述された内容を共有することで、可能な限り「持っている力量にふさわしい仕事や課題」に就いていただこうというのが一番のねらいです。本人の要望が100%かなえられるわけではありませんが、出来る限りそこに近づけるよう、お互いに最大限の有効活用をめざしていきたいと思えます。

#### やる気を削いでいる原因排除

力量と与えられている仕事・課題とのギャップ以外にも、やる気をなくしているケースは多々ありますが、代表的なものとしては、「職場の人間関係の問題」と「本人の考え方の問題」かな、と思います。

一人ひとり生まれや育ちには違いがあり、元々の心の傾向性と合わせて性格や考え方が違うのはさきわめて普通のことです。理想的にはそれらの違いを理解し相互に受け入れている状態であってほしいと思いますが、現実的には「生理的に受け付けられない」「言い方が我慢できない」等々、当人同士では解決が難しいケースもあります。それらをすべての職場から排除することは難しいかもしれません。過去にも、そうした場合には「配転」という形で対応したことも少なからずありました。

改善の策ではあると思いますが、そうした対策を講じたケースの多くは、自己申告と面接を通じての提起からでもありましたので、その制度としての有効性を裏付ける形にもなっています。

「本人の考え方の問題」としては、自己卑下、自信喪失、成長意欲の欠如、自分本位、他責等々いろいろなケースがあります。いずれも自己成長や力量発揮を妨げる傾向性です。自己申告と面接でお互いに確認することもありますので、制度としての有効性はここにもあると言えます。

ただ、自分の心は自分しか支配できませんので、この部分については、普段から「どのような自分でありたいのか」「実際どうだったのか」と、日々振り返る習慣をつけたいものです。さらに上司・部下・同僚とのコミュニケーションを通じて、常に自他共に前向きに仕事に取り組んでいる状態をめざしていきたいです。

8/30 廣瀨 泰久