



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、原理原則にのっとり対処しよう
- 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

5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	163,283	158,545	-4,738	97.1%	-194	99.9%	400,611 万円	393,179 万円
営業利益	5,419	5,957	538	109.9	-1,601	78.8	10,692(2.67%)	17,956(4.57%)

<GW明けも市況伸びず/売上は計画未達も営業利益は確保>

6月も半ばをすぎて梅雨明けとなり、暑さが徐々に厳しくなってきました。夏本番はまだ先ですが、季節の変わり目ということで皆さん体調には十分注意してください。

さて、6月の業績ですが前半はGWで稼働日が少ないこともあり、元々計画を抑えていましたが、それでも2,133万円のマイナスとなりました。東西営業所による新規品販売は順調なのですが、市況はまだ戻ってきていないように伺えます。一方、営業利益はほぼ計画通り確保。様々なものが想像以上に値上げムードになっており、厳しい年ではありますが、累計でも528万円計画を上回る事ができています。工場稼働率の向上や、皆さんのコストダウン活動、収益改善、値上げ活動が効いています。

【全社品質目標の達成状況】

安全第一労災事故0件：千葉にて61日間、大阪にて791日間、労災事故ゼロ継続中

品質クレーム：全社年間22件以内の目標に対し、累計で11件発生
(当月1件：千葉社外1件) 大阪は4か月ゼロ行進納期遅れ：なし

コストダウン：5月計画437万円 ⇒ 実績501万円(114%)
新規品売上：5月計画1,118万円 ⇒ 実績1,136万円(101%)

<生きている化石カブトガニから学ぶ、つなぎ続ける強さ>

「いきた化石」と呼ばれるカブトガニという生き物がいます。2億年ものあいだ、進化せずに今も現存するのですが、お恥ずかしながら私は最近まで現存していることを知りませんでした。数年前に岡山県にあるカブトガニ博物館に行ったのですが、泳いでいる姿をみて驚いて興奮した記憶があります。

さて、恐竜などの大絶滅期より前の2億年も前からなぜ進化をせずに命をつないで来たのか。通常、長い年月の間、環境の変化で生きるのが困難になったら、進化し、住みやすい場所へ移動します。進化しても、場所を移しても、生きることが出来なかったら、絶滅するので、ほとんどは絶滅します。それが、2億年も前から進化しないで、ずっと生きている。まさに生きた化石と評されるゆえんですね。

恐竜は多量の食料を必要とし、低温化と食料不足に耐える

5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	19,757	18,000	396	392	2,640	3,080
千葉工場	18,060	17,146	232	61	2,717	3,060
大阪営業所	11,096	10,720	-55	75	154	506
大阪工場	9,089	9,001	-274	-257	-92	-689
全社	30,853	28,720	299	271	5,419	5,957

➡ ことができず減じた(諸説あり)一方で、カブトガニは、少量の食料で生きられる。そして、冬眠する生物で、体脂肪を蓄え、1~2年間も絶食状態で生きられる。そんな強みがあったようです。

ヒロハマのキャップ・口金も2億年には及びませんが半世紀以上は基本的な形状・規格を変えずに、事業継続できています。これもまた何故継続できたか、を私たちが自覚することによって今後さらに永く事業を続けていくことができると思います。

カブトガニの強みのように、1~2年間は餌がなくても冬眠できる⇒1~2年間は売上がなくても経営できる、とまではいきませんが、誇ってよい持ち味(強み)がある事は確かです。100年企業を目指し一歩一歩進んでいきましょう。

以下では当社の持ち味をおさらいします。

事業の継続性/供給責任遂行についての信頼(東西に工場を持つ)/関連会社を含めた仕入・外注先との良好な関係/デリバリー機能と納期対応への信頼性/狙いの品質についてのノウハウ蓄積と各機能の相対的優位性/出来映えの品質を支える品質管理体制/製品開発力と独自製品の多さ・豊富な品揃え/技術対応力の広さと信頼構築/営業スタッフの初期対応力・製品と技術支援の提案力/パーツの使用条件に対するノウハウ/プライスリーダーとしての適正及び採算価格での販売力/衛生面まで配慮した環境整備/経営理念から52週課題まで一貫した「経営指針に基づく経営」/経験豊富な熟練層と次代を担うべき若年層の存在/立志・自己成長・能力発揮を促す人事管理制度/ISOを活用した管理体制/健康経営への取り組み
6/21 廣濱 庄一郎

<我が社の持ち味>(11)

g. 経営全般-3

3) 立志・自己成長・能力発揮を促す人事管理制度と日々の働きかけ(SDGs 目標 8)

ヒロハマでは、仕事・給料・評価・教育が連動する仕組みの「職能資格制度」があります。その目的は、一人ひとりが、どういった形で自己成長を果たしていったらよいか、その道筋を出来る限り分かりやすく示すこと。現在、多くの皆さんが「通信教育受講」や「様々な資格の取得」に取り組んで下さっていますので、一定の効果はあると考えているところです。

また、上がってきた力量を一番いい形で発揮していただくために、毎年自己申告書を記入してもらい、それに基づいて社長・会長を含めたメンバーでの面接を行っています。この面接の目的は、次の通りです。

① 上がってきた力量にふさわしい仕事や課題に取り組んでもらうために相互のすり合わせを行うこと

➡ ② 何かのことでやる気を削がれている方へのフォローの必要性を感知すること

この面接を始める前から比べますと、定着率が格段に上がっていますので、かなり有効な手立てだと考えています。

ところで、中小企業では、こうした人事管理制度はほとんど整備されていないのが普通です。昇給にしても、定昇とベースアップの区別すら明確でないところがほとんど。そうした意味では、十分ではないかもしれませんが「人が育つ環境」としての仕組みが用意されていることも、持ち味の一つではないかと思えます。

ただ、こうした制度があったとしても、結局は相互にどんな形で生かしていくかがカギとなります。「こんな自分になりたい!」という高い志を一人ひとりに持っていただくこと。そして、そうした思いを持っている人のため、その自己研鑽を促す働きかけを周りの方がしていくこと。そうしたことを通じて「育ち合う企業文化」も醸成されてくるものと確信しています。

6/21 廣濱 泰久