



# 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

1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	33,255	36,029	2,774	108.3%	6,886	123.6%	435,217 万円	403,780 万円
営業利益	-11	674	685	-	999	-	2,561(0.59%)	15,463(3.83%)

## <1月度は売上・営業利益ともに計画クリアで好調なスタート>

2月に入りましたが、まだ寒さが厳しい日々が続きます。去る1月24日は大寒波が襲来し、岡山のP・Sヒロハマ勝央工場が積雪被害に合いました。丸2日間以上操業不能になるなど大変でしたが、その後は通常操業に戻っております。人的被害はなく安堵しましたが、有事の備えに不足は無いのか、と感じさせられた次第です。

さて、1月の業績は設備販売もあり計画は売上・営業利益ともに大幅にクリアしました。まずまずのスタートと言えますが、我々の主な商品であるキャップ・ロ金などの「缶パーツ」に限定すれば数量は減っており、景気に頼れない状況は変わりません。昨年までの仕入れ値上げ分の価格転嫁が営業メンバーの努力もあり、実りつつあります。春を盤石の体制で迎えるべく、3月までは辛抱の月になりそうです。

### 【品質目標の達成状況】

安全第一 労災事故0件：1月末で千葉46日、大阪123日、  
労災事故ゼロ継続中

品質クレーム：全社21件の目標に対し、1件発生(千葉社外1件)

納期遅れ：なし

コストダウン：計画433万円⇒実績621万円(143%)

新規品売上：計画672万円⇒実績588万円(87%)

### <年次有給休暇は計画的に利用しましょう>

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、取得率が低調にならないよう、2019年4月から、全ての企業

1月単月 (単位:万円)	売上		営業利益	
	計画	実績	計画	実績
東京営業所	21,349	24,567	792	1,045
千葉工場	18,953	18,561	-479	-145
大阪営業所	11,906	11,462	123	174
大阪工場	9,776	9,413	-447	-400
全社	33,255	36,029	-11	674

において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。

このような背景がある中、今期のヒロハマでは5日分まで時季を指定はせず、皆さんが使いたいタイミングで利用できるよう、時季指定の一斉休暇は8月16日、12月29日の2日間に労使協議でとどめています。期限ギリギリになって慌ただしいタイミングでやむを得ず消化するのは本人、会社どちらにとっても避けたいところですね。皆さんにおいては業務都合を整えて、できるだけ計画的に行使していただくようご協力をお願いします。

2/27 廣瀨 庄一郎

## <人を生かす経営>(7)

### 【1】独立自尊(7)

#### ③他者依存からの脱却(2)

#### 「言ってるんですけど」

例えば、営業の人がお客さんからの要請事項への対応を工場にお願いしたとします。たまたま工場の方も忙しくてなかなか進んでいない。その状態を、たとえば社長が「あの件はどうなっていますか?」と営業マンに問いかけたとします。

そうしたときに、やはり言いたくなるのは「工場には言ってるんですけど」という言い訳。それは間違いではないものの、その中には本人の無作為が埋もれていることもあります。

お客さんがどういった背景のもとで要請してきているかを十分に説明していない。日頃から工場のメンバーと良い関係を築いていない。そもそも一切のフォローをしていない、等々です。

それぞれいい仕事はしたいと思っているとしても、そのいい仕事をするための環境は誰かが作ってくれるわけではありません。最も関心の深い自分が作りしかないのです。そういう方向に向かわない限り「他者依存」のマインドは消えていないと考えていいと思います。

#### 温度差を埋めるのは誰?

たとえば、何か物事を進めるとき、「周りが動いてくれない」というケースはよくあること。自分は熱い思いがあって一所懸命動いているのに、周りは冷めきっている。そんな人たちに対して腹が立って仕方がないこともあるかもしれません。

しかし、その温度差は誰かが埋めてくれるのでしょうか?冷えている人たちが自然と燃えてくるのでしょうか?そうはなりません。

そのための働きかけは熱い思いを持っている自分から行わない限り、状況が改善されることは絶対に無いのです。

#### ④職能資格制度・面接制度とその目的

#### すべての能力を…

ヒロハマの経営理念の2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」となっています。誰もが、その素晴らしさを発揮できる状態をつくることは、企業としての使命です。そのための仕組みとして職能資格制度と自己申告・面接制度が導入されているのだと、ご理解ください。

その中で、特に独立自尊につなげていただくための職能資格制度について説明していきたいと思えます。

#### 育つ環境を作る

よく、「人を育てる」という言い方は良くないと言われます。そんな「上から目線」で使役動詞を使うほど、あんたは偉いのか、という問いかけでもあります。そうではなくて、人というのは元々自ら成長していく力があるのだから、それを大切に「人が育つ環境をつくる」というべきだ、という主張です。では、そのためにどうするか?

本稿【1】独立自尊の最初の項目は「(1)志を立てよう」でした。「こんな人生を生きたい」「こんな自分になりたい」という志を立てることの大切さを述べたわけですが、少なくとも仕事において「こうなりたい」「こうありたい」ということを考える上で、やはりめざすものがある程度示されていた方が良く思うのです。

2/27 廣瀨 泰久