



# 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

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	104,075	105,655	1,580	101.5%	11,937	112.7%	439,227 万円	403,780 万円
営業利益	1,793	4,083	2,290	227.7	563	116.0	13,287(3.03%)	15,463(3.83%)

### <3月度は営業利益クリアで順調に推移/市況の回復は途上>

4月に入り昇進・異動のタイミングとなり、入社式の季節になりました。ヒロハマでも今年は千葉工場へ1名の新入社員を迎え、毎日研修に励んでいます。昇進された方々、異動で環境が変わった方々、新たな気持ちで業務に向かっていただけたら何よりです。

さて、3月の売上は計画未達となったものの、営業利益は対計画でプラス1,336万円(163%)で大幅クリアとなりました。鋼材価格高騰分を販売単価へ価格転嫁(値上げ)してきた効果がしっかり出ていると感じられます。18リットル缶メーカーをはじめとするお客様の出荷動向を見ますと、市況は依然上がってきてははませんが、その中で確実に利益確保出来ていることが大きいです。4月以降も期待する一方で、大原則となる「安全・品質・納期」を皆で守っていきましょう。

### 【全社品質目標の達成状況】

- 安全第一 労災事故0件 : 3月末で千葉105日、大阪51日、  
労災事故ゼロ継続中
- 品質クレーム : 3月度千葉2件(社外2件)、大阪1件(社外1件)  
社外のみですが3月は3件と多発しました。社内ゼロ継続は  
続けていきましょう。
- 納期遅れ : なし
- コストダウン : 3月度 計画433万円 ⇒ 実績565万円(130%)
- 新規品売上 : 3月度 計画691万円 ⇒ 実績743万円(107%)

### <次世代育成に配慮した企業づくりに努めていきます>

企業は次世代育成法(次世代育成支援対策推進法)に対応した一般事業主計画を策定し、実現に向けて進めていくことが義務付けられています。次世代育成法は、次の世代を担う子どもたちが健やか

3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	24,138	23,413	1,542	2,178	3,372	4,685
千葉工場	21,634	20,298	-154	-158	-1,811	-1,763
大阪営業所	14,224	13,943	855	1,238	1,135	1,727
大阪工場	10,816	11,305	-148	172	-1,102	-548
全社	38,362	37,358	2,095	3,431	1,794	4,083

に生まれ育つ環境をつくることを目的としたもので、企業目標もこの主旨に即した内容を掲げていきます。ヒロハマでは令和5年4月1日より、下記の新たな目標実現に向け走り出したので、皆さんにお知らせします。

株式会社ヒロハマでは、社員が仕事と子育てを両立させることができ、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定します。

- 【目標1】男性の育児休業取得率を令和5年4月1日以降:30%以上とする
- 【目標2】出産した女性社員及び出産予定だったが退職した女性社員のうち、子の1歳時点の在職者割合を令和5年4月1日以降:90%以上とする
- 【目標3】子の看護休暇とは別に『育児目的休暇』を新設する  
以上の目標実現に向け、今後も次世代育成に配慮した企業づくりに努めていきます。

(計画期間:令和5年4月1日~令和10年3月31日)  
※これらの内容は本社・千葉工場・大阪工場でも掲示しています。  
4/25 廣瀨 庄一郎

### <人を生かす経営>(9)

#### 【2】相互尊重(2)

##### (1)天賦の基本的人権(2)

##### 人権侵害?差別?

様々な基本的人権について述べましたが、こうした項目を一つひとつご覧になって、どう思いますか?「当たり前でしょ」と思うのが普通ではないでしょうか。しかし、こうした基本的人権が保障されている国や時代ばかりではないことは今も昔も同じです。

一昔前までは日本においてさえ「言論の自由」は無かったし、江戸時代までさかのぼれば「職業選択の自由」も無かった。貧しさのゆえに娘を楼閣に売らざるを得なかった悲惨な例も少なくありませんでした。

また、現代においても、新疆ウイグル自治区では上記の自由と権利が全く認められていないという深刻な人権侵害がなされているとのことです。

全くひどい話で、自分とは無関係と考えるのは普通かと思いますが、日常的に行われていることの中にも、こうした人権を軽んじるところがないかどうか、私たちはいつも自らを振り返る必要があるし、企業のあり方も検証していく必要があります。

例えば、ヒロハマにおける基本給は、初任給こそ便宜上高卒・大卒等に分けて年齢とランクが決められています。入社した後は一切学歴や男女による差別がない形になっています。家族手当における

配偶者の分を、男女の区別なく支給する形にしたことも、あらゆる差別をなくすという点ではあるべき姿だと思います。

##### 人としての価値は平等

会社の中では、それぞれに役割に基づいて仕事をしています。役割がありますから、上司は部下に指示を出すことが必要で、部下はそれを業務として行うこととなります。こうした指示命令系統があることによって、組織としての分業の仕組みが最大の成果を生んでいくこととなりますので、お互いにその流れは大切にしたいところです。

しかし、だからといって上司が人間的に偉いという訳ではありません。「天は人の上に人を造らず、人の下に人を造らず」といわれるように、あくまでも人としての価値は平等です。中小企業家同友会の仲間のある社長は自分のことを「代表取締役社長係」と自己紹介していましたが、うまいこと言うな、と思いました。

それぞれに尊重されるべき存在であり、人間としての価値は平等ではありませんが、それが「結果平等」を保障するものではありません。努力しなくても一緒というわけではなく、あくまでも「機会の平等」つまり頑張ろうとする人には、その機会が平等に与えられているということが大切で、「教育を受ける権利」などはその最たるもの。ヒロハマで自己啓発を全面的に支援しているのも、こうした考え方がベースとしてあるとお考え下さい。

4/25 廣瀨 泰久