

2016年4月20日

第31回茨城同友会定時総会

記念講演

自分が変われば 社員が変わり 会社が変わる
「人を生かす経営」の實踐で
企業の未来を切り拓こう



講師：広浜 泰久氏
(株)ヒロハマ 代表取締役会長
中小企業家同友会全国協議会 幹事長

《プロフィール》

1951年東京に生まれ、1974年大学を卒業し、3年の缶メーカーへの修行の後、父が経営する廣濱金属工業(ヒロハマの前身)に入社。1991年取締役社長に就任、2008年(株)ヒロハマ代表取締役会長に就任。同友会へは1990年に千葉同友会に入会、2007年から中同協全国協議会幹事長に就任。

《企業プロフィール》

1947年創業、一斗缶等のキャップや取っ手などの「缶パーツ部品」だけを作る専門メーカー。下請けではなく製図を自社でもつメーカーの自負を持つ。業界は成熟産業でバブルの頃をピークとして減少するが、(株)ヒロハマは業績を伸ばし業界トップの6割のシェアを誇る会社となっている。

《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咲かせよう
- 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・ムラをなくして、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

「自分が変われば、社員が変わり、会社が変わる。」ため、二つの大きな失敗から改革は始まる。

① 廣濱金属事件

業績悪化に伴い、リストライキが行なわれていたなにか起きた、山猫ストライキ(正しい手順を踏まずに起こされたストライキ)により、本来解雇対象となる社員を解雇できなかった事例。当時の労使関係は未熟で会社と社員(組合員)は常に敵対している関係だった。

② 新規事業からの撤退

業績不振から当時始めた別の業界(飲料缶のプルトップ事業)に乗り出し、国内の生産を一手に受けようと機械を購入し設備投資したが、海外からの輸入により値段が暴落、早々に撤退を余儀なくされ投資した全てを失い会社に大きな損失(月商の二ヶ月分)を負わせてしまった。

『失敗と同友会に学んで』 労使見解との出会い

広濱金属事件のストライキはそもそも何故起こってしまったのか。リストライキは長く勤めてもらっていたパートさんの雇い止めから始まった。当時は働いてもらっている方から設計まで責任を負えていなかった。要するに社員の使い捨て、いつ何が起きてもおかしくない状況だった。起こした社員も元は真面目な社員だったが、働きだしたやりの機械化が進むことになったことが始まりだった。機械化が進むことにより職人が居場所をなくしたりしていた。会社は大きく混乱したが、「ちゃんと着手する。」と話し合

① 就業規則をちゃんと時代に合ったものにし、会社の行動原則をつくる。② 業績を社員に直接話し、人事制度を整備する。など一〇年かけて取り組む。

同友会には一九九〇年に入会していたが役員を引き受け労働委員会に所属することに。その時「労使見解」に出会い、今迄取り組んで来たことが全

て書いてあり、もっと早くに出会えたならばこんなに長く苦労しなかったと思えたほどだった。