

「企業理念」われわれは人類社会向上のベースたる働きをするものである。



てんひこ

発行所 株式会社天彦産業 大阪市住之江区南港南5丁目5番26号 TEL(06)613-2361代
編集発行責任者 T.H.グループ (谷 新庄 梅北 中居 西村 山岡 田中 薮内)

目指せ、21世紀に繋がる創業120年 リストラ120(5ヶ年間) Restructuring

リストラ1とは

(1)何事にも1人前になること

社員1人1人が、自分の職務に対して1人前と評価される様、絶えず努力研鑽を重ねることは勿論のこと、社会人としても、1人前と認められることである。

(2)プラス1を常に心がけること (ワンモアー作戦)

販売面は勿論、すべての業務において「もう1つ上乗せする」「もう1押しする」「もう1頑張る」という心構えをもって、現状に満足せず、常にプラス1を目指すことがプロ意識というものである。

(3)マッハ1を目標とすること

マッハ1とは人件費＝経常利益のことをいい当社では、まだ極度に低い状態である。利益重点主義がその元であることを銘記して、マッハ1への到達を期したい。

(4)自己資本比率を1割以上にすること

自己資本比率は企業の健全体質の指標である。まず10%以上を果し、30%の大きな目標に向かう。

(5)グローバル志向、業界No.1になること

国際的視野を意識して持ち続け、常に部分最適より全体最適を、現在最適より未来最適を追求し続けなければならない。

リ ス ト ラ 2 と は

(1) 2 つ以上の部署能力をつけること

マンネリを防ぎ、連携作業をスムーズにし、複合眼を持ち、組織の働きをみずみずしく保つために重要である。

(2) 年 2 割以上の売上総利益高を伸ばすこと

企業の繁栄と個人の幸福を相乗的に上昇し続けるために、全ての能力を結集して、成し遂げなければならない。

(3) 年 2 割以上の新規顧客を開拓すること

現状維持では、2 割位の顧客が減少するのが常といわれる。我社の企業理念を実現するためにも、多くのファン創りをしよう。

(4) 経常利益率を 2 % にすること

最小の費用で、最大の利益を上げることが経営に課せられた使命であり、働き甲斐の実感にもつながるものである。

(5) 完全週休 2 日を有効利用すること

現代の競争社会では、休暇をどの様に過ごすかが、その優劣を決める大きな要素になっている。休養と知的・肉体的資産の蓄積こそ、その本質的役目である。

リ ス ト ラ 0 と は

(1) 事故を 0 とすること

作業中の事故や交通事故は勿論、業務運営面や対顧客関係等のミスや事故を全て 0 とする。

(2) 落伍者を 0 とすること

仕事に遅れをとったり、ついて来れない者をなくすことは勿論、その様なことから脱落者を出すことは、本人にとっても、会社にとっても、誠に不本意なことであり、全員が協力しあって、落伍者を皆無とするよう心がけたい。

(3) 零績者を追放すること

零績者の存在は業績を阻害し、生産性を低下させる最大の要因であり、これを許すムードを排除して、全社を挙げて、その絶滅と全員毎月業績の実を挙げる施策を最も重視する。

(4) 長期在庫・不良債権を 0 とすること

滞留在庫・売掛金は収益の阻害者であり、活発に活動する経営資源と、置き換えなければならない。

(5) マイナス発想を 0 とすること

出来ないと考える処からは、良い結果は生まれない。どんなに困難なことでも、必ず出来ると信念を持って行えば、殆どの物事は可能になるものである。

平成3年度 リストラ120始まりの年

「重点活動」

◎ 企業文化の徹底

明日の利益につながらない今日の利益は求めるべきでない。
仕事は完全主義でやらなければならない。

◎ 人財育成

部下育成の基本は企業文化の徹底から始まる。
部下育成とは部下と共に部下の将来を語り合うこと。

◎ 新市場開拓

「経営指標」

◎ 経常利益1億円達成

◎ 在庫商品、月商販売高に圧縮



夢ふくらむ

リストラ120!!

代表取締役社長

樋口克彦

一九八五年一〇月合併以来五年半、南港進出以来三年半が過ぎ、日本経済好況の中、

我社も平均的成長を遂げてきました。その間我々は、融和と企業文化の理解を計り、過程重視による人材の育成を試みてまいりました。

言わゆる種まきから養生の時期であったわけですが、本年度を迎え入社五年以上の社

員が半数を超え、三年以上が七割に達し、戦力が整いつつあると実感し、収穫の喜びを感じる結果重視に比重を移し、永続的発展の望める二十一世紀の天彦像を視点に入れ、リストラ120をスタートさせました。

企業が成長するというのは、ただ単に売上高が増大し、自己資本比率が高まることだけでなく、取扱品目がより高度な知識と技能を必要とするものに変わることであり、まさに

プロの集団が必要になってきます。プロとは、一人前の仕事ができるだけでなく、より高度な仕事ができるように勉強し続けるものであります。

この向上意欲を持ったプロの集団が、リストラ120の達成を信じ、天彦二〇〇年への大計に参加する意志がより

強固になれば、自ら色々な智恵が湧き出てき、さまざまな方策が作り出されてくるものと思います。それと同時に、やり甲斐・生き甲斐が伴って

いき、何事にも積極性と勇気が湧き出てくるものです。

先行き不透明で不確実な時代には、幾多の問題が生じてくるものと思いますが、その解決に大きな困難がともなう時こそ、自分の夢を実現する、会社の運命を開拓する、国家の運命を切り開く、自分の存在感が、また企業の社会に対する存在感が広がっていくものと思います。

天彦産業の社員は、使命感とたくましさをも身につけ、我々の前途に大きな期待と明るい展望を、開けてくれるものと確信しております。





リストラ120

に向けて

常務取締役営業部長

樋口友夫

国内営業は品種別グループ編成から、今年度はお得意先の要求機能別グループ編成にし、二人のリーダーから四人のリーダーにして、よりキメ細い顧客管理ができる体制になった。

A・Bグループは既存ユーザのシェアアップ、Cグループはステンレス・工具鋼の拡販、Dグループは電話営業中心の仲間取引、と各グループの役割りもさらに明確になった。

た。

経営方針のベースとして今年度は結果重視が唱われている。スタート時点での感融は非常に良い。

又、今年度は新たに四半期単位の褒賞金制度が設けられた。三ヶ月単位ということで、行動目標も非常に具体化し易くなったと思う。計画達成すれば経常利益予算があり、その

オーバー分に対して五パーセントが褒賞金として出されるとは応えられない制度である。これらの機運を高めようと各

グループ対抗の「販売ビンゴゲーム」や結束を高める意味での、グループ単位の「今月のスローガン」の掲示を実施。これに対して各グループから進捗状況を表わす「販売グラフ」が次々に掲示された。

元来、営業というものは大前研一氏ではないが「遊び心」がなければダメだと思っているが、昨年度は特に緊張感を与え過ぎたのか、余裕すらなかった。しかしながら今年度

はスタート段階ではあるが、

意識的にせよ「遊び心」の必要性を各グループリーダーが自覚しつつある。このことは計画達成に確かな予感として私には伝わるものがある。

五年以上の経験者が七十パーセント以上を占めるようになった我が社が答えを出すべく年である。

まさに「リストラ120」スタートの年である。確かな予感はある。

新組織の課題

常務取締役企画業務部長

御手洗勝也

組織改革により、今年度より企画業務部を担当する事になった。平成三年度経営計画とリストラ120達成の為、明るく働きやすい職場作りを常に心掛けて行きたい。

当部重点業務施策として、

①社長補佐

②社内諸規定の整備。特に、人事関連制度、業務権限規

定の整備を完了する。

③社業拡大の為には良い人材確保が不可欠で、引き続き積極的にリクルートに注力。

④社員の業務能力レベルアップの為、個人別、木目細い研究実施。

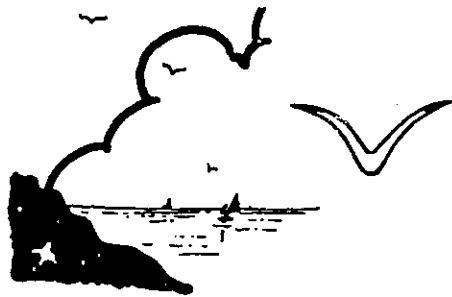
⑤現場及び車事故防止。

貿易関連では、①インタン社向けステンレス商圏拡大の他、輸入を含めた新規市場開拓の上、年間粗利益六百万円達成はもとより年間経費三千二百万円をカバーすべく最大努力する。

②貿易部よりの委託業務をスムーズにこなし、同部売上粗利計画達成支援と共に売上粗利計上数字の正確さを物にする為、諸費用、採算レートを計上前にチェックする。

③ドル建契約金額を常に把握し、為替差損発生回避のみならず、為替差益発生サイドに持って行く様ドル為替相場を常に注目してゆく。

④貿易業務マニュアル作成。出来る項目から手掛ける。



管理部の役割

取締役管理部長

宮田荘一

本年度は四年後一九九五年の創業一二〇年へ向け、改革の第一歩の年であり、何かなんでも初年度目標を達成しなければならぬ。その為に、管理部内としての役割を次に考える。

(一)情報の活用。現在情報は、かなり充分にある。しかしこの活用は決して充分とはいえない。毎日毎日アウトプットされる情報を、理解し共有し具体的に戦術に活用しなければ、単に紙クズ、ゴミを作っているだけである。管理部門はその情報を最初に目にする部門である。商品・設備・資金・顧客のタイムリーな情報を分析し、問題点を指摘して営業活動また現業活動を積極的に支援しなければならない。

(二)設備・資金の効率的運用今日の労働時間短縮という時代の流れの中で、現有設備の

効率的稼働は重要であり、その稼働率の把握と設備整備に常に配慮していきたい。また一昨年までの超低金利に比べて、現在は約二倍の水準にある。比較的高い当座流動性を最大の知恵をしばって運用したい。

(三)自ら動く人材造り。人材教育は今やOJTからOCTすなわち、チャンスを与え新しい創造を生み出す方向でなければならぬ。人が目標を設定しこれを達成せしめ得るのは、それに向って自ら動く時である。公正な評価で報いられる制度を完成し、自ら動き、自ら実績を挙げる真の人材造りの為の環境整備は最も重要だと考えている。



少数精鋭と後継者作り

取締役貿易部長

宮田康之助

今期貿易部は、前期よりも四人もメンバーが減ったにもかかわらず、一ヶ月過ぎた現在期首目標を充分に達成出来る手応えを感じる程充実している。それは、貿易部のメンバーそれぞれが自分の仕事に責任感を持って完全にやってくれているからである。競争の激しい輸出でまた年々鉄鋼貿易が減少している中で、前期の三十五万アップの目標利益を出すことは、それこそまさに少数精鋭でなければ達成出来ない。その少数精鋭に挑戦しリストラ120のマップハ1人件費11経常利益に出来るだけ早く到達したい。

次に後継者作りであるが、これについては各人が責任感をもって完全にやってくれているので、私はフォローアップするだけで良いと思っている。今期の私の仕事の重要課

題は、過去需要動向を誤ったデッドストックをすみやかに処分して身軽になり、その損失を今期内にカバーし目標利益を達成させることである。

幸いにして湾岸戦争も早期解決し、主取引先のNIES、ASEAN諸国の経済も向上きになってくるだろうし、中国も民主化が促進され民間交流が増々盛んになり、また台湾も中国との「内戦状態」の終了宣言し、日本も台湾との外交関係を実務交流拡大と方針を打出した現在、これらの国々と二十年近い取引をしている我社のグローバルに活動できる有利性を持って、全体最適、未来最適をベストとする貿易部に御期待を。



現場の安全と能力アップ

現業部リーダー

森田祥一

今年の現業部はリストラー20にもありますように、一番に安全、二番目に二つ以上の部署能力をつける事を目標に頑張っていきます。

まず安全に関しては、現状に対し、全員が疑問を持てる目を養い、改善案を全員で考え、実行できる仕組み作りを完成させ、かつ自らもいろいろな提案をできるリーダーになることを目指し、更に全員がこの事を実行できる軍団を作りあげていきます。

二番目に、各自が二つ以上の部署能力を持つということですが、このことは今後いろいろな変化に対応できる職場作りをするうえに欠かせない事と考えますので、各自が現在の部署能力の向上はもとより、更に一步進んで他の部署能力も身につけるよう強固な職場作りを完成させたい。

一致団結でお客様キャッチ

営業部Aグループリーダー

課長 森田祥一

今年の営業部Aグループはメンバー全員が協力できるグループ作りをやっていく方針であります。その為にメンバーが持っている資料、データをマニュアル化し、更に全員が得意先を良く理解することから始めます。次にどのように行動するかですが、ミーティング等により勉強して、一つでもお客様に喜んでもらえる物を提供できるグループ作りをやっていきます。

個々には、私が全体を把握できる目を持つこと、佐藤君には、更に一人前の営業マンになってもらい、梅北君には貿易営業より国内営業への転属による慣れな部分を早く解決して、国内営業マンとして一人立ちしてもらい、峠谷君には、Aグループのキーマンとして成長してもらうことにより、右記の目標を達成させたいと思います。

目標必達・明るい営業

営業部Bグループリーダー

係長 大津卓見

我々Bグループとしては、今年度経営方針のもと、運動方針である「リストラ120」に全力で取り組んでいく中で特に販売計画の必達に向けてグループメンバー全員がプラス1を常に心掛け、ワンモア作戦を展開し、今まで当り前に行なっていた日常業務に問題意識を持ちながら、もう一つ上乗せ、もう一押し、もう一頑張りを付け加え行動に移すようにします。

また自分一人で問題を取り込まず、常にオープンにし、問題解決に向けて上司、同僚部下を問わず、良い意味で活用するようにしたい。特に今期より報奨制度が導入されたので、各人が販売計画に責任を持ち、計画達成できるように期末を目指し努力します。

最後に、明るさをキャッチフレーズとしたBグループ運営をリーダーとして行ないたい。

大きな飛躍を狙う

営業部Cグループリーダー

係長 杉原信良

平成三年度は市場開発のCグループにとって節目の年ととらえています。

ステンレスに取り組み三年工具鋼に五年と、新しいユーザの開拓を行ない、拡販の基盤は出来たと確信しています。

組織も新人二名を迎えて四人となり、大きな飛躍を狙います。新人の未知の力を生かし、組織力を生かした戦略、戦術を企て、リストラ120を実践していきます。特に、リストラ1の「何事にも一人前になる。」を最重点目標として、各人がワンモア作戦でプラス1の気概を持ち、市場開発の実践で一人前と認められるよう自己啓発し、かつ部下の指導、育成をしていく考えです。



「考える」営業を目指す

営業部Dグループリーダー

係長 村上威津夫

「D」グループの今年度の方針は、リストラ120の中の「プラス1を常に心掛けること」と「事故を0とすること」を目標に、お得意先との信頼関係をより一層強いものにしていく決意です。電話、FAXによる注文、見積り、相談等に対して、即答が出来る様、また、「もう一頑張りする」という心構えでお得意先と接し「考える」営業を、心掛け、リストラ0にある事故を0にするという面でトラブル(納期・見積り回答の遅延等)をゼロにしてゆきます。

我グループは、大阪市内のお得意先(仲間関係)を中心に、地方のお得意先への商品の販売だけにこだわらず、相談相手として、気軽に「電話をかけてみよう」という気持ちになって頂けるグループを目指し、「考える」営業を心掛けていきます。

少数精鋭で一頑張り

貿易部リーダー

課長 山川隆男

平成三年度貿易部の方針として部員各々のレベルアップの為、会社の経営方針に沿ってリストラ120より次の三件に重点を置いた活動を行ないます。まずリストラ1では常にプラス1を心掛けること、もう一つ上の物の考え方、見方が出来る事、もう一頑張りして今日の仕事は今日片付けること、次にリストラ2では部署能力を二つ以上つける事、リストラ1ともつながります貿易の仕事の流れをよく理解して常にもう一つの仕事が出来る様に心掛けること、そしてリストラ0は、長期不良在庫を0とすること一ヶ月以上の在庫は貿易部には不要である事を常に頭におき、身軽な体質になって得意先へのサービスと我社の即利益向上に結び付けたいと思います。今年度は少数精鋭で全員が力を合わせて頑張る所存です。

健康カードの実施

ハッラツ委員会

本年度のハッラツ委員会は精神力・体力の向上を目的に新しい企画を数多く取り入れていきたいと思っています。

朝のジョギングの参加率アップの為、ゲーム的要素を取り入れたり、昨年好評だったトライアスロンの内容を多少変えるなどして体力向上を計り、又ストレス解消にもなる様にと考えています。

新しい企画として、健康カードの実施(ジョギング1点・ゴルフの打ち放し100発2点・うさぎ飛び2点など)し、週休二日制を推進しようとしている中、休日にも運動ができるキッカケを作っていくかと思ひます。又他に昨年OSPのテニス大会では総合二位という成績でしたが、OSPソフトボール大会ともども優勝をねらう為の選手の育成をハッラツ委員会が行なっていくかと思ひます。

リストラ120の浸透

ヒラメキ委員会

平成三年度のヒラメキ委員

会は、昨年度の経営理念、方針の浸透というテーマを引継ぎ、今期の方針のリストラ120を浸透させ、全社員の自己啓発を促進していきたいと思ひます。今期の活動内容としては、より朝礼の充実を図り、「朝礼を行なう、朝礼を聴く」事により勉強になるテーマを創り出します。又、(上司・部下)(先輩・後輩)というペアを組み朝礼の内容のレベルアップとなるよう活動します。

今期第一回目のテーマの「経営方針から」の個人発表した事の進行度合いを3ヶ月に一度の発表を考え、全員に達成感を味わって頂きます。そして、図書登録、社長ディスカッションの再開をします。内容的には、従来通りですが、常に緊張感のある職場にしていきたいと思ひます。

働きやすい環境作り

スッキリ委員会

今期のスッキリ委員会の活動として、左記の事柄を中心に活動を行ないます。

- 一、社内の安全(事故ゼロ)
- 二、現場、事務所内の美化
- 三、定期的な掃除
- 四、年二回の交通安全講習会

ETC

特に今期は安全面に最も重点を置き、働きやすい環境作りを行なっていく、安心して働ける職場プラス事故ゼロの職場を目指し、他社にない現場を作っていきます。又昨年から引継がれている事項についてもより完全なものにしていきます。特にノーマイカーアイデアを盛り込み、社員の融和を図っていく、社員全員が仕事のやりやすい職場作りを第一に考えていきます。



委員会のリーダー的存在

THグループ

今年度のTHグループは、社内報を四回出すことをメインに据え、ビデオ撮影や上映会、また営業用ジャンパーのデザイン考案及び作成等を行なっていく予定です。

社内報の内容として、今までと違った新しい企画をたくさん取り入れて行きます。今号ではさっそく、得意先紹介、団地内企業訪問などを取り入れました。また、ビデオ撮影は今まで、ただ撮るだけで終わっていましたが、今年度はそれらを編集し定期的に上映会の場を設けたいと思ひます。

その他、天彦ギネス特集号の発行、他委員会との積極協賛による企画レポート、珍プレー好プレー場面等々、楽しい広報活動に努め、また他委員会のリーダー的役割も担ってゆきたいと思ひます。以上常にプラス1を心掛けて行きますので、期待して下さい。

TM会 発足

今年度より、我社の社員代表として天彦のより良い現状と未来を考え、行動しようという趣旨で、名前も新たにTM会が発足しました。選出方法は社員の選挙で三名、社長の任命で二名、計五名が選ばれました。選出の基準として、全社的立場でものが見れる事、強烈な目標達成意識のある事、タテマエ論でなくて本音で物を言える事、使命感をもっている事等々があげられました。選出されたメンバーは、大津、杉原、松嶋、大橋、上田の五氏。これからの活躍に期待しています。



新任あいさつ

営業部Cグループ

係長 武田恒夫

係長としての役割りは本物のプロに徹すること。一般社員との違いは専門職、専門分野を沢山持てること。二点目は、一般社員との距離が短いことで、会社の方針などを具体的レベルで率先垂範することが要求される。本年度以降の目標としては、NKKなどメーカーとのつき合い方、社内では、委員会、QC等のリーダーを積極的に行ないます。

管理部

係長 大橋 浩

四月一日付をもって、管理部係長に任命され、大変責任の重さを感じております。今後とも、今まで以上に自覚をもって管理部の運営がよりスムーズに進められる様、率先垂範で行なってゆき、また、自己レベルアップをはかり、信頼される人間になりたいと思います。

新人紹介

東芝 義人 (O型)

平成三年三月十八日入社
現業部所属

昭和三十六年三月二十二日生まれ。の三十才。おひつじ座
△趣味▽ ゴルフ、野球、スキー、テニスが好きです。他に、酒を飲んで騒ぐのも楽しみの一つです。

△将来の希望▽ 天彦産業にこの人あり”と言われるだけの人間に成長できれば最高ですね。

△自分のモットー▽ 短い人生、明るく楽しく、陽気に生きなければ、つまらない。

山本 優子 (B型)
平成三年四月一日入社
営業部Cグループ所属



昭和四十五年十月六日生まれ。の二十才。てんびん座
△趣味▽ 趣味は音楽鑑賞、チューブが特に好きで、ユーミン、サザンも聞きます。

カラオケも好きで、今井美樹などが得意です。テニスは、以前スクールに通っていました。が、会社でも是非、したいと思っています。△将来の夢▽結婚して、男の子を生んで、ミキハウスの服を着せて、公園で遊びたいんです。

藪内 直子 (O型)

平成三年四月一日入社

管理部所属



昭和四十七年七月十日生まれ。の十八才。かに座

△趣味▽ 部屋の模様替えが好きです。△将来について▽はやく、三十才前の素敵な女性になりたいんです。

△ところで▽ 顔がすぐに赤面するので、あまりからかわないで下さいね。という「やぶちゃん」でした。

富原 幸三 (A型)

平成三年五月二十一日入社

現業部所属



昭和二十三年二月二十四日生まれ。の四十三才。うお座

△将来の夢▽ 今は仕事を覚えるので精一杯ですが、早くみなさんの力になりたいです。△天彦の印象▽ ジョギングや朝礼があったり大変ユニークな会社だと思います。

△ところで▽ 富原さんは何と、メキシコから日本に帰ってきてまだ五ヶ月半、奥さんもメキシコ人で、三ヶ国語も話せるバイリンガルです。

青木 伸浩 (A型)

平成三年五月二十二日入社
現業部所属

昭和四十九年十月四日生まれ。の十六才。てんびん座
△趣味▽ 友達とカラオケに行ったり、オートバイに乗ったりするのが好きです。

△将来の夢▽ 誰にでも頼られる人間になりたいです。

△天彦の印象▽ いろいろな機械があつて圧倒されてばかりですが、早く操作を覚えて使いこなしたいです。またケガに気を付けて仕事に取り組みたいです。

平成3年度組織・人事一覧表

平成3年度組織・人事一覽表									
取締役会長 樋口彦三郎	常務取締役 営業部長 樋口 友夫	営業部		課長					
		AG リーダー	森田 祥一	佐藤 浩一・梅北 広明・峠谷友紀子					
		BG リーダー	大津 卓見	松嶋美亀生・山野 朋和・高岡 美佐					
		CG リーダー (市場開発担当)	杉原 信良	武田 恒夫・宮脇 勇・山本 優子					
		DG リーダー	村上威津夫	上田 勉・斉藤 安平・芥子 敬子					
	代表取締役社長 樋口 克彦	現業部		課長					
		リーダー	森田 祥一	主任					
				上田 学・中居 光世・谷 芳典					
				前山 正実・西谷 浩・楠本 邦男					
				山岡 健一・木田 隆夫・東芝 義人					
取締役 貿易部長 宮田康之助	常務取締役 企画業務部長 御手洗勝也	貿易部		課長	(西原一義) (宮下商店) (北原商店)				
		リーダー	山川 隆男	西村 元延・田中三恵子					
		企画業務部		課長	課長				
		リーダー	御手洗勝也	岩崎 哲夫・新庄 達吉					
		管理部		係長					
	取締役 管理部長 宮田 荘一	リーダー	宮田 荘一	大橋 浩・竹山 弘美・松本三枝子					
				大橋千恵子・薮内 直子					



Cグループ



Bグループ



Aグループ



企画業務部



貿易部



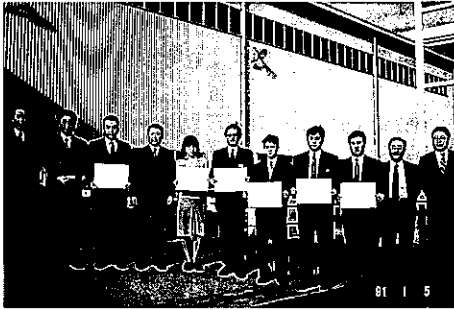
Dグループ



管理部



現業部



☆天彦賞☆

貿易部

山川隆男

昭和五十九年に第一回目の天彦賞を頂いて以来、七年目にして再度受賞出来た事を光栄に思います。

平成二年は国内営業部より貿易部へ転属となり、新たな環境での自分自身のチャレンジ精神を発揮出来た事が、今回の受賞に結びついたと思います。国内営業では主に、日新製鋼の薄板を中心に鋼板の営業でしたが、貿易部では、鋼板はもちろん平鋼・丸棒等

あらゆる材料の取り引きがあり、又外国語での商談となる訳ですから、当初は何もかもが新しい事ばかりでした。しかし、この新しい分野に私自身のもっている人一倍の好奇心がうまく作用したのではないかと思います。外国語(特に英語)に問題を残していましたが、今年はこれを克服して全社員の投票が得られる様に努力致します。

努力致します。

☆成長賞☆

営業部Aグループ

佐藤浩一

昨年度に続き、天彦賞、成長賞と連続受賞できた事、大変嬉しく思うと同時に身の引き締まる思いです。昨年は、我武者羅でやった結果であり、今回の受賞は、社員皆さんの協力があればこそその受賞だと思います。この一年振り返ってみると、自己目標の達成は、100%とは言えませんが、常に前へ前へと自己を出せた事、又、達成感が常に味わえた仕

事ができた事、この二点が評価されたのだと思います。残念ながら、二年連続の天彦賞受賞とはいかなかったけれども、賞を三年連続と受賞できるよう、特に天彦賞に対しては、常にチャレンジする事と、仕事の完全化、他人に影響を与えるという三点を主として、今後の一年、受賞できるように仕事に没頭し、努力していきます。

努力致します。

☆成長賞☆

現業部

上田 学

昨年度に続き、天彦賞、成長賞と連続受賞できた事、大変嬉しく思うと同時に身の引き締まる思いです。昨年は、我武者羅でやった結果であり、今回の受賞は、自分はもちろんの事、家族全員が喜んでくれました。昨年を振り返ってみても、自分の人生の中でも、記念すべき年であり、満足出来る年であったと思います。

昨年勉強した事を、今年は「新人賞」を頂き、有難うございます。平成二年四月二日に入社した私が今年1回目の受賞できた事は、企画管理部に配属になり、何もわからないまま、社会人一年生がスタートし、この一年間あっという間に過ぎていきました。私自身、この一年で大分成長したと思っています。この賞を機に、成長賞、天彦賞も取れる様、がんばりたいと思います。

☆期待賞☆

営業部Bグループ

松嶋美亀生

受賞できて本当にうれしいです。天彦に入社以来なかなか賞というものに縁がなく、また年々受賞レベルが上がってゆくなか、やっと取ることが出来ました。受賞要因として、今までのやり方全てを変えて、社内・外にアピールしたことが実を結んだと思います。一つの自信を持つことが出来ました。平成三年度も、賞に恥じない行動を取り、天彦賞・成長賞を目指します。

受賞したいと思っています。



得意先紹介

古川鋼材株式会社

■会社概要

- 設立 昭和44年4月1日
- 資本金 九百万円
- 年商 七億三千万円
- 営業品目 特殊鋼全般

今回より我社の得意先訪問シリーズを連載します。まずその一回目として我社の粗利額シェアの一、二を争う古川鋼材を訪問しました。

同社と我社の取引関係は古く、今から六十年前に遡り、お互いの先代の社長同志が製鋸の同業者としてつきあうようになったのが取引のきっかけだとか。寄しくも古川社長と我社の樋口社長とは同年配で、古川社長は我社の株主であり、監査役でもあります。

同社の経歴は我社と軌を同じくし、のこぎりの製造・販売からスタートし、その後経済の発展と共にのこぎりの素材である鋼材そのものを扱う

鋼材店へと発展させてきた。

同社は現在全国の鋸材の七割の販売シェアを持ち、鋸メーカーに対する鋼材販売シェアナンバーワンを自負しておられる。現在、在庫量は千トンで、扱いメーカーは日新製鋼が八割、日立金属が二割、仕入先としては我社とモリテックが主力とのこと。

同社が特に自慢できることとして、取引メーカーから信頼される販売業者であり、安定した売上実績を維持してい

ることを挙げられた。また、

昨年六月に新設した除湿装置付きのコイルセンターも御自慢の一つ。今後の販売方針として、新しい特殊鋼の需要家を開拓し、メーカーと仕入先の協力を得て高品質な品物を安定供給していきたいと力説された。最後に、同社の企業理念として、地域に役立つ地方特約店として、企業にロマンを求めつつ商売していきたいと言われたのが印象的でした。



OSP 団地内企業訪問

奥平パイプ興業株式会社

■会社概要

- 設立 昭和38年11月1日
- 資本金 四千五百万円
- 年商 九十億円
- 営業品目 構造用鋼管

同社の正式な読み方はオクダイラだが一般にはオクヒラの方が通りが良いそうだ。同社の主要品目は構造用鋼管で全体の取り扱いの九十パーセントを占める。現在南港倉庫だけで三千トンの在庫。全社合わせると六千トンの在庫を保有している。販売先は千社あり、その内同業者は三割ユーザーは七割を占めるとのこと。将来の販売戦略として

は角パイプを中心に、メッキ品カラー塗装品といった付加価値の高い商品を重点に力を入れていきたいとおっしゃる。平均年令も29才と若く、常に「ジャスト・イン・タイム」制を実現すると意欲満々。

共永興業株式会社

■会社概要

- 設立 昭和30年2月26日
- 資本金 三千万円
- 年商 三百億円
- 営業品目 各種形鋼

同社で目をひくのは何と言っても事務所に展示してあるSL。その意味合いを尋ねると、SLは鉄のかたまりで正に鉄のシンボルであり、自ら額に汗して走り、しかも一定軌道を外れないという姿が同社のモットーを象徴しているとのこと。同社が今一番力を入れている商品は一昨年に新日鐵が開発した「ハイパービーム」と呼ばれる建築用H形鋼で、大阪地区での取り扱い

は同社のみで、全国でもその在庫量はトップ。毎年十数名の新卒者を採用されているとかでその秘訣を尋ねると、風通しが良く、明るい社風が一番と返事が返ってきた。

てんひこ告知版

〃 第一回かもめ

トライアスロン〃開催

三月八日(金)、社内は不穏な空気に包まれた、あちらでこそこそ、こちらでガヤガヤ、一体、何が始まるのだろうか。

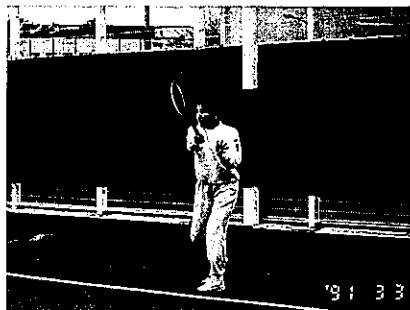
そして翌、三月九日(土)午後玄関前には、異様な集団が続々詰めかける、「サダム・フセイン」が居る、「ランボー」が居る、第一回「カモメ・トライアスロン」の開催だ。ボーリング2ゲームとトータルピン数、4km(23km)のマラソンで、自己申告の数字に限り無く近づく、そして個人部門、団体部門で競い、体力の限界に挑戦だ。ボーリング部門個人優勝は、「ボーリングは腰で投げるのではなく頭で投げるんや」と勝因を語る企画部の岩崎氏、同氏は長い間、腰を痛めていただけに頷ける。



マラソン部門個人優勝は、誰もが予想していた本命の谷口氏(大阪クラッド社長)タイム差はなんと2秒ノ思わず納得。そして、企画その物を根底からゆさぶったBIG森田こと森田課長が、ボーリングとタイムレースを手堅くまとめて、個人総合優勝に輝いた。

その他の賞は次の通り
団体優勝(ボーリング)
ビッグモリタ&
ビッグアップス
団体優勝(タイムレース)
ビッグモリタ&
ビッグアップス
チームワーク賞
インディアンズ

また次回開催に乞う御期待。

第一回OSPテニス大会
準優勝

去る三月三十日に大阪南港鉄鋼流通基地(OSP)内のテニスコートにおいて、初めてテニス大会が開催されました。

大会には、十一社九チームが参加し、天彦産業チームは見事準優勝に輝きました。

準決勝戦では優勝候補の一角である栗井機鋼鋼を、二対一で破り決勝進出。決勝では惜しくも共永興業(株)に破れたものの、佐藤君と峠谷さんが最優秀選手に選ばれるなど充実した大会でした。

第17回スカイブルー開催

☆明鋼商事 北尾氏

堅実なゴルフで優勝

去る平成三年四月二十七日

(出)滋賀県の信楽カントリークラブにて、第十七回スカイブルー会ゴルフコンペが開催されました。朝一番ということもあり少し肌寒い中、二十八人が元氣よくスタート。内容はスタートが朝早かったうえ、途中昼食休憩無しで18ホール通してラウンドした影響もあり、後半疲れの為みなさんスコアは思いの他ふるわなかった様です。

尚成績の方は、OUT44、IN48、グロス92、ネット71で明鋼商事の北尾孝太郎氏が見事優勝されました。以下の成績は次の通りです。

二位 中山(中)・三位 原田(田)
四位 吉川(セ)・五位 郷田(コ)
七位 頼田(田)・十位 上田(天)
(注)中山 鎔断、
(セ)セラ、(コ)ゴオダ工業、(田)日新製鋼、(天)天彦産業、(敬称略)

まるで、阪神?!

天彦産業野球部

去る四月二十一日に、東大阪トラクターミナル近くのグラウンドにて、ゴオダ工業(株)野球部と九回戦が行なわれました

初回天彦は新人の東芝君のソロホームターにより先制点を奪ったものの、その裏ゴオダ工業は天彦の守りのミスをつき、二点取ってあっさり逆点。その後も着実に得点を重ねたゴオダ工業が十四対二で圧勝。天彦は今季まだ勝星なし。もう少し守備強化を図らねば初勝利はまだ遠い。





第3回QCサークル

発表会開催

平成3年5月11日に全社上げてのQCサークル発表会が活発に行われました。この発表会には、6サークルが参加し平成2年11月10日から本年5月11日までの活動期間内に各サークルが掲げたテーマに基づき活発なQC活動を行って来ました。各サークル名とテーマは次の通りです。☆CHASSE（追究する）主に管理部。テーマ各自書類帳票を

自分で取り出そう☆ホームズ

（名探偵ホームズの様に難問を解決する）主に営業部。テーマ残業をなくす☆たまご（新しい発想で殻を破る）主に営業部。テーマ見積りのマニュアル化☆歩（一歩一歩前進）主に現業部。テーマ鋸刃の寿命と切断面積☆一休さん（発想力豊かにする）主に現業部。テーマ何故定時に終れないか☆チャレンジQ（問題に挑戦する）主に貿易部。テーマ連絡ミスの防止と減少。発表の結果、現場の縦鋸切断業務に

平成二年度

天彦十大ニュース

一・経営方針成分化、社員に携帯義務

二・機能的組織化

営業グループリーダー制

現場主任制導入

三・営業活動一新

新一トン車五台導入

夏期、営業マンノーネクタイ実施

四・オートシャー・セミオート本格稼働、月千トン切断可能

五・現場イメージアップノヤード内緑化、こだわり週間、二交代制実施

六・国際派、御手洗常務取締役就任

七・クラッド鋼板製造開始

八・年間休日増える（リフレッシュ休暇、土曜日三回トータル年間百十一日）

九・委員会新企画

ノーマイカーデー

タイムボカンレース

十・おめでとつ、TENHIKOの結婚・出産続出

天彦産業現場に

オアシス出現



今現在、鉄鋼業界の特に、現場作業においての問題点と

例えば、3K（キケン・キツイ・キタナイ）です。その点においては、天彦産業も決して例外とはいえません。そこで考え出されたのが、現場のイメージUP&効率UP作戦です。現場の所々に観葉植物を置き（写真右）また、現場内の自動販売機の近くに、憩いの場（写真下）を設ける等、今まで暗いイメージを持たれ

ていた現場を、明るく楽しい職場に作りかえてゆこうと、現業部員が中心となって努力しています。また、今まで殺風景だった所に緑を置くことにより、作業員の心に「ゆとり」を持つことができ、効率UPもはかってゆこうとしています。この作戦はまだ、第一段階です。この先変わりゆく天彦産業の現場に御期待下さい。



ご結婚

おめでとう！



杉原係長&

高島一美さんご結婚！

平成二年十一月二十四日、ロイヤルホテルにて挙式。二次会では、天彦社員総出の祝福を受け、幸せ一杯のお二人でした。



赤ちゃん誕生おめでとう！！

「新庄祥子ちゃん」

平成二年十二月十七日、新庄課長夫妻に長女誕生！現在は寝返りを打ったり、ハイハイの練習をしているそうです。「将来は、どんな風に育ってほしいですか？」と質問したところ、「うーん...」としばらく考えて、「明るく、周囲に幸せをふりまく子になってほしい。」と答えてくれました。



「武田彩加ちゃん」

平成三年一月十日、「我っさん」、大安吉日の朝に、武田係長夫妻に、長女誕生！「素直で、翔んでない女の子に育ってほしい」とのことですが、かわいい、かわいいと、今から大評判のようで、お父さんは、絶対に「嫁にやらん」と、宣言していました。



「佐藤大幹くん」

平成三年四月十四日、午後四時九分、佐藤さん宅に、長男が誕生しました。沖縄で出産されたため、佐藤さんは、すぐに赤ちゃんとお面できまさんでしたが、会う前から、「よめさんに似て、かわいい子や。」と顔が綻んでいました。「将来は、この名前のように、スケールの大きな人間になってほしい。」とのこと



編・集・後・記

今年度初めての社内報を、無事発行することができました。今年度版は得意先紹介などみなさまにお会いする機会が増えたので、グループ一同大変楽しみに致しております。また今後楽しい話題や、ホットな情報をみなさまにお届けできるよう、頑張りますのでよろしくお願い致します。

THグループ一同