

社員の皆様へのメッセージ

株式会社 イナテック
代表取締役社長 稲垣良次
2013. 5
No.237

イナテック第51期スタート

この2013年5月1日より、イナテック51期がスタートいたします。

4月には各課の51期計画を確認させていただきました。前期(50期)は“増収減益”と経営者としては失格と言っているほどの成績でした。

言い訳は自分で言ってもしょうがないと思っております。ただ、しっかり反省はせねばなりません。

〈第50期反省〉

- ・ 真因の追及が出来ていない(改善の結果が会社の業績に繋がっていない)
- ・ 会社方針が曖昧(目標値・管理項目が明確になっていない)

・ ベクトルが合っていない(活動方向がバラバラ)

・ 方針展開のベースが固まっていない(日常管理が出来ていない)

・ 社員の力量不足・教育不足(改善力・管理能力)

以上です。これらは愚直にTPMを全員参加でしっかりやり続ければ必ず好転します。しっかりと旗振りしますので追いついてきて下さい。

51期は中期5ヶ年計画の通過点です。『IGP 2016(※)』に向けて目標を達成いたします。

○目的

『グローバルな競争優位性を確保するために企業体質を強化する。』

○目標

『2016年度に売上高経常利益率10%以上確保する。』

非常に高い目標ですが、達成させます。51期の売上高経常利益率は5.3%です。

みんなで協力して頑張りましょう。

(※)IGP 2016

・:INATEC GLOBAL PLAN 2016

コミュニケーションシリーズ(Ⅰ)

教えてない || 伝わってない

第50期の反省でもありますが、

・ 真因の追及が出来ていない
・ ベクトルが合っていない 等々

これもまさしくコミュニケーション不足によるものだと考えております。

先月に起きた“チップ(刀具)の付け間違いによる不良”もそうです。「改善係の人たちが改善し現場に表示した」それでおしまい。製造の人は「知らない」「聞いていない」と言う。それでおしまい。しかし現場は動いて行く、間違いが起きる。なんです。

本多常務が良いたとえ話をしてくれました。「隣の奥さんが我が家に黙って入ってきて、勝手にお料理を作っていた」貴方ならどう思いますか。貴方ならどうしますか。

きっと貴方なら「ちょっと待って下さい。ここは我が家のキッチンですよ。」「何をしてるんですか、勝手に入ってきて…。やめて下さい。」と言いませんか？

会社だとなぜ言わないんですか。改善する人もなぜ声をかけないんですか。声を掛けた

としても、相手の同僚が分かったかどうか顔を見ましたか。

製造の人も「ここは私の現場です。私が分かるように説明をして下さい。」納得したらととんと部下に教えてあげて、分かるまで教えてあげて、「分かったか」「理解したか」、部下の『行動』を必ず確認するのが係長・課長の仕事なんです。『教えていないし、伝わっていない』なんて最悪です。

現場の2S点検に毎日各部署に巡回させさせていただきます。

ワンポイントが出しっぱなしで教育記録のないものが見受けられます。部署間も去ることながら、部署内も必ず『教え↓伝え↓覚えさせる』を実行してください。これが出来れば51期売上高経常利益率5.3%は必ず達成できます。なぜならやっつけていなくても利益が1.9%は出たのですから…。

- ・最後まで責任を打つ。
 - ・最後まで責任を取る
 - ・フェイス to フェイス
 - ・ハート to ハート
- です。

社内ローテーション

今回の職制異動で大切なローテーションを行いました。

職制異動(ローテーション)の目的は

- ・ 仕事の標準化
- ・ 問題点の洗い出し
- ・ 問題点の未然防止(ロスの顕在化とロスの改善)

社員の皆さんは全員が良かれと思い、全社のためを思い、日々仕事をしていただいています。

だが、知らないうちに“マンネリ化”してしまい“感”で仕事をしたり、“いきおい”“自分なり”に仕事をしてしまうのが常です。だから新しい発

想で社員一人ひとりが業務改善して頂きたいのです。

異動対象者の方への説明は今後も十分させていただきます。会社は皆さんの能力を120%引き出してあげるためにローテーションを考えております。銀行のように3日間で引き継ぎを終えられるくらいの業務標準化・2Sができるように聖域なきローテーションを強化致しますので自分が成長できるチャンスと頭を切り替え頑張りましょう。よろしくお願い致します。

お詫び

4月号の社員の皆様へのメッセージに235号と記載しておりましたが236号の誤りです。お詫びして訂正いたします。