

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

2018. 6
No.298

AW協力会の代表としての覚悟

2018年度のアイシンAW様の調達方針説明会で、「今年度は、かつてない規模での連続した大増産を予定している」と説明がありました。

このような状況においても、ベースとなる絶対条件は、安全・コンプライアンスの最優先と号品質の確保です。そのためには、トップが現場に寄り添い、率先垂範することが必須です。

トップは、集団の長として四六時中、会社や社員の成長を考えております。一方で、ベテラン社員が、事が起こるたびに「どうしましょう」と、トップや上司に頼りきってしまうのであれば、成長はありません。

ウシオ電機の牛尾治朗会長は、「自主努力、自主判断力、自己責任の三つの『自』を身につけることが大切だ」とおっしゃっています。

こうした企業風土が定着するか否かは、トップの力量次第です。今、自動車業界は100年に一度の大変革時代と言われています。この未知の世界を歩んでいくためには、やはり「トップが率先垂範すること」以外にないと考えています。

我々は、安全・コンプライアンスの最優先と量産品質の確保をトップ自ら「現地現物現認」で行い、現場の更なる改善を徹底して、お客様の期待に応えます。

この大増産で大切なこと

松下電器の大番頭と言われた高橋荒太郎元会長は、人事方針について「よい経営の根幹は人である。忙しい時ほど人の育成に心がけよ」、そして、「上に立つ者は、誠意と大きな愛情を持って社員に接せよ」とおっしゃっていました。

我々も社員を大切に育て、笑顔の絶えない、風通しの良い職場づくりを目指さなくてはなりません。そして、この大増産でも安心して仕事を任せていただけるよう、ベースのしっかりした筋肉質のイナテックにしていきます。

イナテックの「働き方改革」

先月9日付中部経済新聞の「コンプライアンスを高めるための行政指導・調査の対応実務7」36協定の是正指導と事前対策」という記事にこう書いてありました。

どこの会社でも残業をしている現状では意外かもしれませんが、労働基準法の原則では、法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて働かせたり、法定休日(週1回の休日)に働かせたりすることは禁止されています。

つまり、「日曜日」には会社に出勤してはいけない、ということなのです。

イナテックでも勝手に休日出勤している部署があるようですが、やらない覚悟を決めていたいただきたいのです。

今、イナテックでは「働き方改革」として生産能力を16時間/日体制を確保し、土日を休めるための投資を決断いたしました。完成するのは2019年度になってしまいますが、頭の中(考え方)は、今すぐ切替えてください。

「土日は働かない!」、「長期連休は、みんなで休み、リフレッシュしよう」、そして一番言いたいことは、「急な残業のお願い、急な休出のお願いは、絶対にやめよう」ということです。

“急な残業”、“急な休出”がある会社で働きたいと思えますか。私はそのようなお願いをしたくないし、されたくないです。残業や休出をなくすためには何が問題か、何をすればいいかを表面に出し、解決させましょう。

これも部課長の意志ひとつで決まることです。部課長も部下のことを本心に考えるのであれば、休出、残業をなくすことです。

勇気をもって、「休出、残業をやらない」と決めてください。部下を守るために毅然と取り組んでください。そして、社員と社員のご家族を幸せにしてあげてください。それが、ひいては、イナテックを守り、発展することに繋がることなのです。

「働き方改革」とは、こういうことです。

六〇

有一樂境界、就有一不樂的相對待。有一好光景、就有一不好的相乘除。只是尋常家飯、素位風光、纔是個安樂的窩巢。

樂な境界があると、相對に樂でない境界が待っているものである。また、よい暮らし向きときがあるとき、その次によくないときが続いて、差し引きしてしまふものである。ただ、ありふれた食事を樂しみ、無位の境遇に甘んじて、それでこそ安樂な住居というものである。

