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

2019. 9
No.313

「社長が言った」

最近、年度方針フォロー会議のプレゼンの中や色々な場面で「社長がやれと言ったので皆さんやってください」風の発言がままあります。

「社長が言ったから！」確かに私は言いました。しかし、それをそのまま伝えることで良いのでしょうか。

社長がすべてを正確に把握できているとは、私自身思っていません。極端な言い方をすれば、“白”を“黒”と言っている可能性もあります。そんな中、言われたことに対し、目をつむって突っ走っては危険ではないですか。

私が言いたいのは、その指示を受けた人や部署の人が、どれだけ腹落しているかということなのです。その案件に対して、関係部署には色々と事情があるでしょう。それを無視して「社長が言っているから・・・」と実行したら、どれだけの人が迷惑するのか等を考えてみてください。社員自らが『よしやるぞ』と覚悟を決めた時が、初めて上司として指示命令をするタイミングなのです。

ここにも“自己責任”がついてまわります。自らが「やる」と決めてこそ、そこに隠された問題点が見えてきます。人からやれと言われた他責の状態で「全力疾走」することは、大きな石ころがあるにもかかわらず真暗闇を走るのと同じくらい危険性があるということです。

するべきことは、みんな(部下・同僚)と話し合い、最低限のリスクを考え、自分の言葉でプレゼンすることです。そして決めたら猛スピードで実行し、まずは結果を出すことです。その結果は失敗でも成果が思ったより小さくてもいいのです。反省し、またやればいいことなのです。

ちょうどこんな事を考えていた時、日経新聞に“「社長が言った、社長がやれと言った」という言葉は使わない。”という一流会社の社長の記事を目にしました。私の「“社長が言った”という言葉は使うな！」ということは間違っていなかったと安堵しています。しかし私はこれからも言い続けます。その際に是非、私が何を言いたいのか、何をやって欲しいのかを考え実行してください。扉はいつも開けておきます。迷った時は、いつでも相談に来てください。喜んで受け入れます。よろしくお願いいたします。

「少数派の両足操作」踏み間違い事故防ぐ

自動車ライター下野康史氏が書いた日経新聞の記事を一部紹介します。

「右足でアクセル・左足でブレーキを踏む。AT車でサーキット走行する時などに片足でやっていたのでは遅いからだ。両足操作のメリットは、踏み替えのタイムラグがないことである。飛び出しがありそうな道を行く時、右足でアクセルを踏みながら、左足はブレーキペダルの上方にスタンバイさせて走る。急停車準備モードだ。今やレースカーもAT化が進んでいる。

当然レーシングドライバーも2ペダルの競技車輛に乗る時は両足を使う。もうひとつ、左右の足で踏み分けるメリットは、踏み間違いを起こさないことである。

両足操作を無理にお薦めするものではない、けれども踏み間違いを防ぐマッチポンプ的なあと付操作に頼るくらいなら、運転技術の問題として、まさに自分の足元から安全を見直してみるのもいいのではないか。

長年、両足操作をやり慣れていると、疑問に思う。片手運転はダメなのに、なぜ片足運転はOKなのか。」

実は私は昔からAT車の両足操作派でした。

イナテックのレーシングチーム、イナテックGGで最近TGR(トヨタガズーレーシング)のラリーにも出場しておりますが、その時やはり"両足操作の方が便利・安全・早い"と思っていたところでした。

両足操作は自動車学校では勿論教えてくれませんし、ディーラーの方にも一言も言われたことがありませんので、周りの人に敢えて公言しておりませんが、この記事を読んで、やはり両足操作は良かったんだと思いました。

自動車業界に携わっている者にとって、安全運転は絶対です。「早く走る、曲がる、止まる」これがクルマです。ただ早く走るだけではミサイルと同じです。

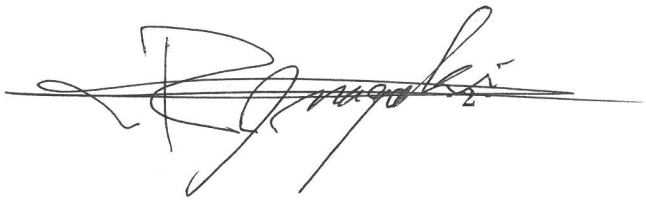
正確に速く止まること、止めることは勿論のこと、その運転技術を磨くことも我々自動車業界に携わっている者の使命ではないでしょうか。是非、やってみよう、挑戦してみよう

"両足操作"ご安全に!

七四

一苦一樂相磨練、練極而成福者、其福始久。一疑一信相參勘、勘極而成知者、其知始眞。

苦しんだり楽しんだりして、修業を重ね練磨して作り出した幸福であってこそ、その幸福は永続する。また、疑ったり信じたりして、苦心を重ね考えぬいた知識であってこそ、その知識は本物になる。



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

2019. 8
No.312

活人化とは

テクノ経営総合研究所のHPに生産現場での活人化の文章が載っていましたので一部抜粋しご紹介します。

“生産工場では多様化に対応するためにコストダウンがさらにすすみ、生産性向上の大幅な改善がすすめられてきた。工場内では自動化やロボット化が導入され、人員をかけないで生産することに目が向けられてきたが、いっぽうでは人手による作業の見直しもされるようになってきた。

このように改めて人手の作業を見直し、価値の低い仕事は機械化を図り、価値の高い仕事を人にしてもらう、つまり人を活かし大幅な付加価値を生むことを「活人化」という。“

活人化（その1）

イナテックでは今期会社方針において、生産性追求のひとつの方法としてRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)の導入を揚げました。RPAとはパソコン上で、ソフトウェア型のロボットが定型の事務作業を代行してくれるというもので、既に人事総務課から導入を進めています。工場内の自動化だけでなく、事務作業においてもロボット化が進み、定型業務や繰返しの作業は、全てロボットが代行できる時代となってきており、西尾市役所でも、RPAを導入しつつあるということです。

以前、TPM指導会の際に、渡辺先生より“ムダまで自動化するな”というご指導を頂きましたが、自動化を進める中で、業務内容を整理整頓し、プロセス自体を見直すことが必要です。

そして同時に重要なことは、単にロボットを使って省人化をすることではないということです。人間である私たちが、より付加価値の高い仕事へ移行することが目的であり、これをイナテックでは「活人化」と呼んでいます。

減産による影響も「活人化」による人財の活用で、今まで着手できなかったことに取り組むことで、ピンチをチャンスに変えることができます。それにはスピードが大切です。ゆっくりノロノロやっていたのではチャンスを逃すのです。よろしくお願いいたします。

活人化（その2）

7月にベトナムの実習生の家庭訪問に1泊3日で行ってきました。

驚いた事は年々ベトナムが元気になってきているということです。

日経新聞でも、日本電産の中国からベトナムへの生産拠点の移動や、ベトナムオリジナルの自動車を開発・生産し発売予定等、とにかく話題にあふれています。

イナテックを卒業した実習生も日本語通訳、日本語の先生、レストラン経営者、日系製造会社の営業課長など、皆、様々な分野で大活躍している様子がうかがえました。働く意欲・やる気に満ちているベトナムに対し、日本は今の状況で良いのかと将来が心配になりました。

ありがたいことに、イナテックにも大変優秀なベトナム契約社員の人たちが沢山集まってくれています。私はその優秀なベトナム社員の人た

ちの“やる気”“まじめさ”をもっと引き出して、システムエンジニアや工作機械設計・製作や営業職など、活躍の幅を広げてあげたいと考えています。

これは日本政府が掲げているダイバーシティ、つまり多様性化社会の実現の一つと考え、まさしく『活人化』だと思います。日本は今まで日本人のみで頑張ってきましたが、他国の人達の素晴らしい能力を日本で発揮していただく時代が到来してきたと実感しております。

ベトナムの人たちの“力”を借りて、もう一度日本人が目覚め、再度世界をリードできる日本にならねばならないと思います。

自分の会社は自分で守る（自己責任）

致知の8月号の総リードに書かれていた記事が心に響きました。

人間は「意識が大事」と言うことである。どういう意識で生きているか。それが人生を決定する。

稲盛和夫氏が倒産したＪＡＬを僅か2年7ヶ月で再上場に導いたのは、3万2千人の社員を入れ替えたのではなく、3万2千人の意識を変えたことにより達成できたのです。意識は主人公意識と被害者意識に大別される。

何事にも「させられている」「してくれない」「全てを他人のせいにする」のが被害者意識である。これに対し主人公意識は、自分の人生は全て自分が主人公であり、責任者であるという意識である。この意識に立つ人はあらゆる事態に、自ずと主体的、積極的に立ち向かっていくのです。

これはまさしく会社（イナテック）も同じで、すべて「自己責任」という考え方をしっかり持ってないと自立はできないわけであります。

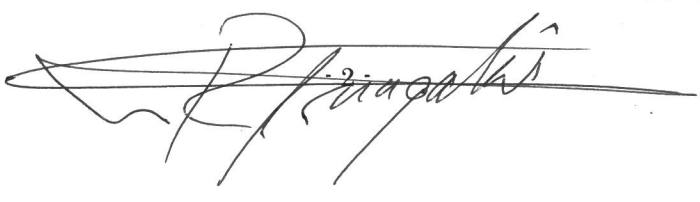
イナテックが永遠であり続けるためには、ぶれない考え方を磨き続けるしかなく、その一つのキーワードとして“自己責任”があるわけです。

現在リーマンショック以来の減産に直面しています。こんな時こそ被害者意識でなく全てを前向きに捉え、各自が主人公として次に来るチャンスをいち早くつかめるよう技術を磨き、改善を推し進めていきましょう。

そのためには『加工点』にこだわり、企業理念と人間として正しい考え方で行動できる社員集団を創り上げることです。

イナテックは更におもしろくなっています。やるべき事、やりたい事、アイデアもたくさんあります。

今みんなで一丸となって頑張ることで、ますます素晴らしいイナテックが実現します。よろしくお願いいたします。



七三

天理路上甚寛、稍遊心、胸中便覺廣大宏朗。人欲路上甚窄、纔寄迹、眼前俱是荊棘泥塗。

真理の大道は大変広いもので、少しこの道に心を遊ばせてみると、気持も広大になり、ほがらかになるのを感じる。（これに反して）、私欲の間道は大変せま苦しいもので、一歩迷いこんだがさいご、どこもかしこも、いばらやぬかるみばかりである。

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

2019. 7
No.311

稲垣邦松会長　卒寿（90歳）おめでとうございます。

6月16日で稲垣邦松会長が90歳の誕生日を迎えました。邦松会長には今後とも健康で、いつまでもご指導いただきたいと思っております。

先日の6月9日（日曜日）に『稲垣邦松会長の卒寿を祝う会』をイナテックとして開催していただきました。

この企画は、邦松会長が、どのような想いで創業され、どのようなきっかけで自動車部品を製造され、どのようなチャンスでアイシンAW様とのお取引が始まったかを直接お聞きし、私たちの道しるべとして、しっかり受け継いでいかなければならないという趣旨で行いました。

その時の挨拶文を皆さんにご紹介いたします。

『本日は、お忙しい中、イナテックOBの皆さまをはじめ、武井先生、山田先生、玉置様、また、イナテックグループの社員の皆様にご出席いただき誠にありがとうございます。

イナテックは1951年、現会長である稲垣邦松が興した稲垣鉄工所に始まり、今年で創業68年になります。

6月16日が会長の90歳の誕生日で、しかも創業記念日です。会長おめでとうございます。

当初は町工場から始まり幾重の苦難もありましたが、ここまでやってくることができましたのは、アイシンAW様をはじめ多くのお客様に恵まれたことでございます。

そして何より、このイナテックで働き、共に成長してきた社員の皆様のお陰でございます。

今年4月には、アイシンAW様より2018年度「総合優秀賞」を受賞いたしました。

この賞は我々イナテックの【品質、原価、納期・リスク】の面で高く評価されたものであり、アイシンAW様の仕入先230社の中から選ばれました。

また同じく4月に、中国平湖工場も天津AW様から「総合優秀賞」を受賞いたしました。

日本と中国でのW受賞は、AW様史上はじめてのことであり、大変名誉なことでございます。

これもひとえに全社員の努力の賜物と感謝しております。ありがとうございます。

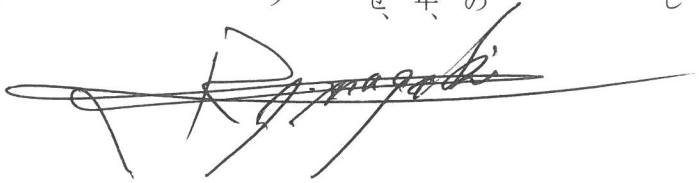
イナテックは今、関連会社も増え、8拠点、800名の、イナテックグループとなりました。

厳しいご時世ではございますが、我々は、このイナテックグループが、今後70周年、80周年、100周年を迎えられるよう、皆で力を合わせ、精進して参ります。

そして、大切に残し続けたい事は、イナテックがどのように作られ、どのような仲間と、どのように成長してきたか、という、創業の思いを語りつないでいく事でございます。

仏教の話に"己（おのこ）が身の誕生の日は　母苦難の日"とあります。

誕生の日は、母親が何時間もの陣痛を耐え忍び、生死をかけて闘った苦難の日だったこと、そのご恩を決して忘れてはいけない記念の日ということです。



誕生日は母に「産んでくれてありがとう」と心から感謝する日だと思います。

我々も、イナテックを生んで育ててくださった会長にお礼を申し上げるとともに、会長と共に基礎をきづき、成長させてくださったOBの皆様に心から感謝申し上げます。

イナテックスピリッツを永遠に語りつなぐためにも、今日は、会長から創業の想いを語っていただきたいと思います。

会長、OBの皆さま、本日はどうぞよろしくお願いいたします。』

イラストは、株式会社しごと総合研究所・グラフィックファシリテーターの山田 夏子先生によるグラフィックファシリテーション

卒寿の会で会長やOBの皆様による創業の想いをイラストにしてくださいました。

七二

天地之氣暖則生、寒則殺。故性氣清冷者、受享亦涼薄。唯和氣熱心之人、其福亦厚、其澤亦長。

天地自然の気候が暖かいと万物が生育し、寒いと万物が枯死してしまう。それ故に人間も、心の冷ややかな人は天から受ける幸せも薄い。ただ心の暖く親切な人だけが、受ける幸せもまた厚く、恩恵もまた久しい。

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

2019. 6
No.310

公平か平等か

今、自動車業界は「100年に一度の大変革期」と言われております。そんな環境の中で「一所懸命働いて効果を上げている人」と「言われた事もできない人」「淡々と同じ仕事しかしない人」これら全ての人が同じ処遇で本当にいいんでしょうか。私はこれを不公平、不平等だと思っています。

仕事のできる人には、それなりの評価をしてあげる。それが公平であり、平等だと思います。つまり貴方は会社にどれだけの貢献をしていますか。風通しの良い職場にするために何をしていますか、役職として何をしていますか。

それぞれの職位の人たちが自分の仕事を認識し、どれだけ会社に貢献できているかを評価する。それも働き方改革なのです。「公平か平等か」を常に考えてください。何かが見えてくるはずです。

長時間、会社にいるだけで残業手当てがどんどん増えていく一方で、仕事が早く、テキパキとこなし、定時で帰る人の方が給与が少ない。これを公平・平等と呼べますか。

これからは、そんな不公平感、不平等感のないイナテックにしていかなければならないと思います。皆さん考えてください。これも働き方改革です。

本当の意味での公平・平等感を出していくことのできる評価制度がイナテックの魅力に繋がり、もっと優秀な人たちが集まり、強い組織を作っていきます。

2018年度　AW様　総合優秀賞受賞

皆さん　ありがとうございます。

皆さんの日頃の努力のお陰で総合優秀賞をいただくことができました。本当にありがとうございました。

イナテックの人づくりの考え方は、「良い人づくり」があって初めて「良いものづくり」が出来るということです。イナテックの企業理念にある「型が整えば心も整う」「最後まできちんと仕事をやり遂げる」社員になり、そのような集団になってきたからだと思っております。ただ、足元には“宝の山”（工程内不良・機械故障など）が沢山あります。それらを改善すること、そして良品条件として標準化し素直に実行することが新の実力につながると思っています。

AWの調達様から、例えば、不良率は過去10年で見た場合、着実に減っていますか。単年度ではなく長いレンジで見てみるのも真の実力が見えてきますよ」というアドバイスをいただきました。

長いレンジで見た時に胸を張って言えるためには、もう少しスピードを上げる必要があります。

6年前にも「AW様仕入先総合優秀賞をいただきました。しかし、その翌年にはリバウンドしてしまい、ワーストメーカーに入ってしまうほどでした。今回は今から気を引き締め改善をし、良品条件を数値で具現化し、皆で最後まできちんと仕事をやり遂げ“連続総合優秀賞”を目指します。皆さんのご協力をお願いいたします。

イナテック平湖(中国)も2018年度 天津AW様より仕入先総合優秀賞を受賞

イナテック平湖も総合優秀賞は5年ぶりでした。しかしイナテック本社と同じく、これからが大切だということです。イナテック平湖も第2工場が完成し、トヨタのHVの部品も受注いたしました。現在イナテック平湖の工程内不良率は0．1%から0．2%です。更に工程内不良率を減らし源を絶つ事が真の実力と言えます。

只今イナテックグループ全体で「つなぐ・つなげる」をテーマに改善のスピードを上げようとしています。その良さをグループ全体に浸透させイナテックグループの実力を高めていきます。

仕入先総合優秀賞後のリバウンドをさせないために

「心は放っておくとすぐに雑草が生える」
致知2019年5月号より

JALの再建を通して、稲盛さんが人の心を本来の美しいものに戻していき、「人の心は善きものに変えることができる」、ということがよくわかりました。さらに、稲盛さんの成功方程式、

「人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力」にあるように、人間にとって最も大切なのは考え方であり、熱意であるということです。

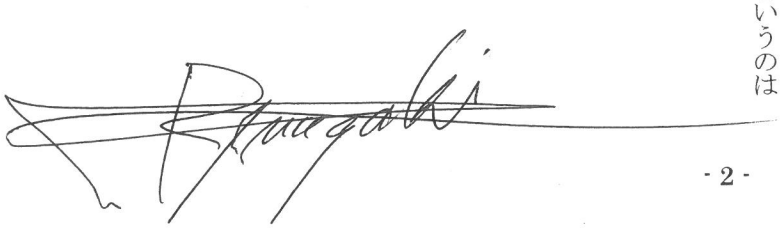
この考え方は、企業理念や社長塾においても、イナテックでは大切にしています。ここで伝えたいことは、人間の心はもともとは素晴らしいものではあるけれど、一方で弱く、脆いものであり、何もしなければ悪いほうにも簡単に変わってしまうということです。

「成功ほど、人の心を惑わし、狂わせるものはない」と言われます。成功しても、幹部が初心を忘れず厳しく自分を律しようと一所懸命努力し続けていれば、後に続く社員も同じようにするでしょう。逆にトップが少しでも慢心すると、それが何倍もの歪みとなって下に広がっていく。ですからトップの役割、幹部の役割というのは非常に重いということです。

七一

十語九中、未必稱奇。一語不中、則愆尤駢集。十謀九成、未必歸功。一謀不成、則訾議叢興。君子所以寧默毋躁、寧拙毋巧。

十語のうち九語まで的中したとしても、世間からまだ不思議だと褒められるとは限らない。その的中しない一語のために、非難が連なり集まってくる。また、十謀のうち九謀まで成功したとしても、世間からまだその人の功績だとされるとは限らない。その成功しない一謀のために、苦情が群がり興ってくる。そこで君子たるものは、むしろ沈黙を守る方が騒ぎ立てるよりもましであり、むしろ拙劣の方が小利口であるよりもましであるわけだ。



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

2019. 5
No.309

“運”について

「何事も運が向かなかったら、どうにもならない」
「人生は運だ」
「運というのは半分は持って生まれてくるけれど、あとの半分は自分でつくるものだ」

よくこのように言われますが、運をつかむのは、やはり自分だと私は思っています。いつもボーっとして何も考えていない人に、運はつかめません。

運をつかめる人は、いつも「ああしたい」、「こうしたい」、「こうなりたい」と、自分の志や夢、希望、願望などを描いています。常に温めているから具体的になります。だから、そのような話がやってきた時には、すぐに捕まえることができます。それが“運がいい”ということです。

「運をつかむ」には「準備力」がいるのです。何も考えていない人には運はやってきませんし、運はつかめません。“運”は皆さん全員に平等に公平にやってきます。それをつかめるかどうかは、自身の行動や考え方にかかっているのです。

「流れ星が見えた時にお願いをすれば、夢が叶う」と言われています。これも運をつかむと同じことです。常に具体的な夢、志、目標、「ああなりたい」、「こうなりたい」ということを、常に真剣に考えていれば、「流れ星」がいつ出てきてもお願いできます。

つまり、それだけ真剣に考え抜いているかどうかで成功が決まるし、どんな問題にぶつかろうとも向かっていける“力”を発揮できるようになるということです。

さあ、運をつかみましょう！

日本はガラパゴス
―事が起こらないと頑張らない日本人―

私の友人が、ドバイから帰国した人に聞いた話を教えてくれました。その人の話によると、ドバイは緑がいっぱいで、空には“空飛ぶ白バイ”が交通の取り締まりをやっているというのです。調べたところ、確かに大きなドローンに人間が乗っている映像を見つけ出しました。そんな馬鹿な、と思っていましたが事実なのです。

またアメリカのテキサスでも、ウーバー社（Ｕｂｅｒ）が２０２０年に「空飛ぶタクシー」の試験飛行をすると発表したようです。１００年に一度の大変革期に、世界各国で実証実験が行われ、２０２０年以降の実用化に向けて必死に取り組んでいます。

では、日本はどうでしょう。規制、規制、規制で「空飛ぶ白バイ、空飛ぶタクシー」どころか、「自動運転」ですら議論ばかりで、一向に進展していません。ああなったらどうする、こうなったらどうする、誰が責任を取る・・・などと進まない議論ばかりしているうちに、隣国や世界から遅れをとってしまいます。

話は変わりますが、中国では「キャッシュレス化」が進み、スマホ決済が当たり前になっています。街角の屋台もスマホ決済です。最近では「顔認証で決済」が始まったようです。日本はどうですか。“ガラパゴス”ではないでしょうか。アメリカに未だに「おんぶにだっこ」状態では、いつの間にか取り残されてしまいます。それに我々は気

づいていないような気がします。もっと海外に目を向けスピードを上げること、どんどん規制を緩和し、世界一の技術力を発揮できる環境を整えて頑張らないと、本当の絶滅危惧種の日本になってしまいます。

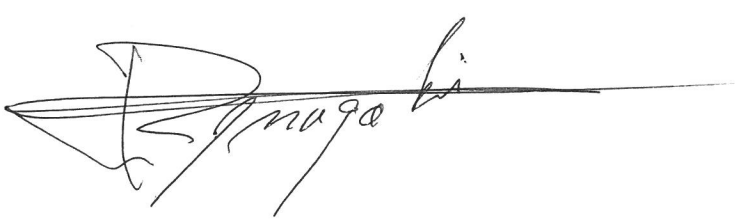
電気自動車は2030～2040年ころからシェアが増えてくると予測していましたが、我々のお客様や新聞の動向を見ると、10年くらい早まりそうな予感がします。イナテックの良い所(加工点技術)をさらに伸ばして、来るべき電動化に向けて生き残りをかけます。常に高い志を持っていないと運はつかめません。さあ、皆で加工点にこだわり、生き残りましょう！

おもしろい時代になります。

七〇

福不可徼。養喜神、以爲召福之本而已。禍不可避。去殺機、以爲遠禍之方而已。

幸福はこちらから求めて求められるものではない。ただ楽しい気持を養い育てて、幸福を招き寄せる用意をする外はない。災禍はこちらで避けて避けられるものではない。ただ殺気だつ心を取り去って、災禍に遠ざかる工夫をする外はない。



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

2019. 4
No.308

イナテックグループ新入社員の皆さんへ

自動車業界では、“100年に一度の大変革期”と言われています。この真っ只中に社会へ飛びたった新入社員諸君は、この時代のスターターです。そして、これからの時代はあなたたちが作り上げていくのです。

もちろん、その道しるべは示しておくつもりです。しかし、それらを作り上げるのは、あなたたちです。若い皆さんの柔軟な思考回路を大いに発揮し、自身の成長もさる事ながら、イナテックも成長させてください。

そして我々先輩は、過去の良い部分は続けて教育・深化し、変えなければならない部分は改革し、皆さんの育成に力を注ぎます。

今、新入社員諸君にとって必要なことは、まず与えられた目の前の仕事を一所懸命やることです。そうすることによって、一つ一つ身についていきます。失敗してもいいから一所懸命・全身全霊を与えられた仕事にぶつけてください。必ず次の未来が見えてきます。

社会人になったら、自分の仕事に責任が伴います。仕事を通して自分を磨いてください。学校生活とは違います。趣味や遊びでは、社会人として成長できません。

先達は「趣味では人間は磨かれない。人は仕事を通してしか自分を磨くことはできない」と言い切っています。そこで、次のことばを贈ります。

素直な人が伸びる

成功しない人の四条件
一、言われた事しかしない人
二、楽をして仕事をしようとする人
三、続かないという性格を直さない人
四、すぐに不貞腐れる人

人間は趣味では絶対に人格は磨かれない
人間の人格は、仕事に打ち込む中で磨かれていく

イナテック木鶏同好会　IN　米津工場

先日、米津工場の木鶏同好会に出席いたしました。皆さんワイワイ、ガヤガヤ、笑顔でフリートークをしていました。なんとその月の出席率は88％と優秀な成績でした。木鶏同好会では、自分の事を聞いてもらったり、相手の意見を聞いたりして、素晴らしいコミュニケーションができます。何でも話せる雰囲気こそ、働きやすい職場をつくる第一歩だと言えます。

イナテックにとっての働き方改革は、上司は部下を思い、部下は上司のことを思う「利他の心」ではないでしょうか。風通しの良い職場をつくりあげることが、イナテック流働き方改革です。

イナテック働き方改革　その2

それは「代休」と「振替出勤・振替休日」のことです。今年度の方針の中で、「急な残業・急な休出をやめよう」とお願いいたしました。

今までは、休日出勤をした後に休みをとること、残業時間を削減するために休みをとることを“代休”と呼んでいました。これは本来望ま

しいことではありません。代休で休出や残業時間を調整することは何を意味するかと言うと、「計画的に仕事ができていない」、「仕事の標準化ができていない」、「その人しかできない仕事になってしまっている」等々、管理レベルが低いということです。

これはつまり、「準備力が足りない」ということでもあります。物事が成功か否かは、準備力80%(実行20%)で決まると言われています。明日何が起きるか、この先何が起きるか「考える力」を身につけてください。それが計画的に仕事ができるということです。「次の日曜日に計画保全をしよう。だから今週の月曜日をあらかじめ休みを取っておこう」このようにすれば、家族との計画的なレジャーも有効に行われるわけです。これが「振替出勤・振替休日」なのです。

2週間あれば仕事の計画や準備がしっかりできるはずです。だから「急な残業・急な休出」もなくなり、効率の良い仕事ができるわけです。

毎日の残業も同じです。「仕事の標準化ができていない」、「その人しかできない仕事になっている」から、特定の人に残業が集中するわけです。営業部門でも「相手様のある仕事だから仕方ない」ではいけないのです。仕事をいつも共有化しておけば、残業の平準化ができるわけです。

さあ、イナテックの働き方改革を始めよう。

六九

燥性者火熾、遇物則焚。寡恩者氷清、逢物必殺。凝滞固執者、如死水腐木、生機已絶。倶難建功業而延福祉。

気性のかわいた激しい者は火が盛んに燃えるようで、物に出会えばなんでも焼き尽くしてしまう。恩情の乏しい者は氷のようにつめたくて、物に出会えば必ず生気を失わせてしまう。物事に拘泥し、融通のきかない性格の者は、たまり水や腐った木のように、物を生かす力を全くなくしている。こうした者どもは、いずれも世のため人のための仕事や幸福を進めて行くことはむずかしい。

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

2019. 3
No.307

「格物致知」と木鶏同好会

イナテック木鶏同好会で使用している月刊誌「致知」の名前の由来を学びました。それは中国の古典「大学」にある「格物致知」という言葉です。

最近読んだ「渋沢栄一　人生を創る言葉」（渋澤健　著）に、この言葉とともに渋沢栄一の仕事観が書かれていました。要約すると・・・

「格物致知」とは、物事の道理や本質を深く追求し理解して知識や学問を深めることで、その目的は、外在的な存在に至るのではなく、自分の心に内在する事物を修正していくことです。

例えば、「皆がそうしているから」といって空気を読むのではなく、「会社に言われたから」といって当事者意識を放棄することなく、何が正しいか、正しくないかを見極めるということです。また、何をすべきかなど、これらを自らの内に聞いて自らの進むべき道を決めることです。

そして、その道理に照らし合わせても曇りがない事業であれば、どれほど拡大しても、どれほど利益を上げたとしても、後ろめたさを感じることは全くない、と渋沢栄一は言っています。

これはあくまで理想でしょう。しかし、理想を追求し続ける姿勢は求められると思います。

「格物致知」の話を読んで、お正月に米津神社でひいたおみくじの言葉を思い出しました。先月号で紹介しましたが、もう一度記します。

人を知るより己れを知れ。まことの自分を知ることに遅すぎることはない。一喜一憂定めのない毎日を送っているよりどれだけましであるか。己れの基盤がしっかりしていれば恐れるものは何もないはず。

ここで言う“自分を知る”“己の基盤”とは、「渋沢栄一」の本にもあったように、「格物致知」に通ずるものがあると考えます。

私たちイナテックのメンバーが“致知”を通して木鶏同好会で集うのも、曇りのなり理想を掲げ、この理想に向かってイナテックを構築することにあると確信いたしました。

おそうじ

米津神社への初詣でいただいた「氏子総代だより」の「おそうじ」についての話を読んで、非常に勉強になりました。

お釈迦様の「掃除の功徳」

第一番目は、「自心清浄」自分の身も心も清めることです。

第二番目は、「他心清浄」掃除をしている人の姿を見ると、見た人の心も清めることができるのです。

第三番目は、「諸天歓喜」すべてのものが生き生きとして喜んでくることです。

第四番目は、「端正の業を植ゆ」すべてのものが整ってくる。

（中略）

人の気持ちはいつも目にしているものに似てきます。綺麗な環境にいれば穏やかで落ち着いてきます。汚れた環境では心が荒みます。伊勢神宮は、一に掃除、二に掃除、三四がなくて五に掃除です。

イナテックも企業理念で「おそうじ」を大切にしています。掃除には素晴らしい力があります。「掃除の功徳」や伊勢神宮の教えを反復し、20分間清掃のあるべき姿を常に考えましょう。そして、我々の基本とすべきところへ帰れるよう、道を外さぬよう、進みましょう。

松井伸治さん、ありがとう

松井伸治さんは、イナテックの歴史に残る人です。今日、切削メーカーとしてイナテックがあるのも、松井さんがアイシン城山工場からラインクルの歯車を受注し、指導してくださったお陰なのです。この歯車は、“電気自動車”の時代になっても必要とされる歯車です。このような技術をイナテックに残していただき感謝に堪えません。

また、2S(整理・整頓)という考え方を導入していただいたのも松井さんです。トヨタ生産方式は“2Sに始まり2Sで終わる”と言われています。しかし、イナテックの基本としている整理整頓は未だに完成していません。

松井さん、見ていてください。

2Sを永遠に追求し続けます。そして、世の中の役に立つ立派なイナテックにします。

今までありがとうございました。これからもずっと私たちを見守っていてください。

稲垣良次

松井伸治氏

平成三十一年一月二十日、満六十七歳にて生涯を閉じられました。

ご冥福をお祈りいたします。

六八

天之機緘不測。抑而伸、伸而抑、皆是播弄英雄、顚倒豪傑處。君子只是逆來順受、居安思危、天亦無所用其伎倆矣。

天が人間に与える運命のからくりは、人間の知恵などでは到底はかり知ることができない。抑えては伸ばし、伸ばしてはまた抑えて自由自在に運命を操っている。すべてこれは英雄をもてあそび、豪傑を蹴りたおそうとするものである。だが、君子はただ、天が逆境を与えれば順境として受けとめ、平素無事の日にも危急の時に対処する備えをするだけである。だから天も、このような君子に対しては、そのはかり知れない手並みを下しようもない。

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

2019. 2
No.306

お正月のおみくじ

元旦に家族と孫と一緒に近くの神社へお参りに行き、久しぶりに“おみくじ”を引きました。結果は『吉』でした。なかなかいいなと思い、そこに書いてあったことを読んでみました。

人を知るより己を知れ。まことの自分を知ることに遅すぎることはない。一喜一憂定めのない毎日を送っているより、どれだけましであるか。己の基盤がしっかりしていれば、おそれるものは何もないはず。

『願望』挫折することなく求めよ
『商売』幸先よし・・・

やはり、なかなかいい。イナテックにとっても、この2019年はいろいろと決断をしないといけない年です。「挫折することなく求める」ことは、イナテックの足元（基盤）をしっかり固め、次への布石を打つことです。これが必ずイナテックの未来に繋がる「幸先よし」となるよう努力する年です。

この“おみくじ”も『自己責任』。さあ、よい年にするために頑張ります。

健康経営優良法人制度に参加

イナテックは昨年、「健康経営」を目指すため、経済産業省が主導している認定制度に応募いたしました。健康経営とは、健康を会社の「コスト」ではなく、「投資」ととらえて企業経営を行う考え方です。

これは「社員の皆さんの健康」に投資することによって企業のイメージを向上させることから、経営に直結するものです。また、健康管理・増進に取り組むことによって、社員の皆さんの士気向上、生産性アップ、企業イメージ・ブランド価値の向上につながります。つまり、“企業は人なり”の考え方です。

「イナテックの社員が健康であってはじめて、いい仕事ができる」これにつきると思っています。もちろん心も健康でなくてはなりません。政府は『働き方改革』で、数字ばかりを挙げていますが、それは表面のことです。前月号のメッセージでも述べたように、「上司は部下を思い、部下も上司のことを思う」気持ちとコミュニケーションが大前提なのです。

社員の皆さんの健康を考えて

今までイナテックは『屋内禁煙』で通してきましたが、社員の皆さんの健康を思い、“健康経営”を実践するためにも、『敷地内禁煙』を実施します。

昨年、政府は「健康増進法」を一部改正しました。今年の夏から、学校や病院、行政機関などは敷地内禁煙となります。来年4月からは、オフィスやホテル、大規模飲食店は原則、屋内禁煙となります。時代の流れは、多数の人が集まる場所では、敷地内禁煙になっていくでしょう。

イナテックで『敷地内禁煙』をどのように実施したらいいか、考えてください。イナテック社員の皆様、副流煙を吸わされている皆さんの健康のために実施いたします。

本多常務が名工大大学院に合格！

本多常務が名古屋工業大学大学院に合格し、この4月に大学院に入学されます。いつまでも学び続ける社風をつくりたいということ、そして、イナテックの社員に本物の教育（加工点などの教育）を施し、切削加工のプロ集団として育成することが目的です。もちろん、名工大さんとの人的ネットワークを築くことも非常に大切です。

めまぐるしく進歩する技術や世界の中で、進むべく方向を見定められる人を育成し、産学協同で、今イナテックで困っている問題点を解決したいと思っています。そして、他社にはできないプロ集団を結成し、ニッチなマーケットを広げ、次世代のイナテック社員が幸福になるような“しくみ”を作りたいと思っています。

将来は、イナテックが先生や教授・博士がわんさといるプロ集団となり、社員の皆さんが胸を張って自慢できる会社にしたいと考えています。本多常務の入学は、その初めの一歩です。

もう1つの始まり、新卒学生の福利厚生の充実

昨年12月30日の日経新聞に「アメリカの学生ローン、企業が返済支援。人材確保へ拡充」という見出しの記事が載っていました。

実はイナテックでは独自に昨年中旬より“学生ローン返済プログラム”を研究し、実施を決断をいたしました。今の大学生は（米国と同じく）大きな借金を抱えたまま、就職する新卒者が後を絶たないという事実がわかりました。

私の年代では、奨学金は、優秀で家庭の事情により進学できない人に与えられるもので、もちろん返済はなしでした。しかし、今は「学生奨学金」という名のローン（借金）で、まだ収入もない学生に借金させることは、大人が子供をだましているようだと思わざるを得ませんでした。

それは私が勘違いしていた部分もありますが、現状はやはり借金して大学に入学し、アルバイトでその借金を返し、卒業後も返済し続けるようです。返済に追われ、学生が本来しなければいけない勉強はどこかへ行ってしまう。世の中狂っているようにしか思えません。これが現実です。

そこでイナテックでは、このような状況で必死に頑張っている方々を支援するための制度を設けました。福利厚生を充実させて、優秀な人財を獲得し、イナテックの将来に結び付けたいと考えています。

『後から来る社員のために』、長く安心して仕事ができる会社をつくっていきます。

六七

爲惡而畏人知、惡中猶有善路。爲善而急人知、善處卽是惡根。

悪事をなして、人がそれを知ることを恐れる者は、悪事をなす中にもなお善に向かおうとする心がある。（これに反して）、善行をなして、人が早くそれを知ってくれるようにと願う者の方が、善行の中にも悪に向かおうとする心があるものだ。

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

2019. 1
No.305

新年あけましておめでとうございます

2019年がスタートいたしました。昨年は、増産や減産と、変化の激しい年でしたが、何とか乗り越えることができました。これもみなさんのおかげです。ありがとうございました。

さて、今年のキーワードは、『つなぐ・つなげる』です。イナテック各部門や各イナテックグループ会社を『つなぐ・つなげる』ことです。そしてグループ共通のテーマは「加工点を極め、深化させる」ことです。加工点とは、ワークに直接接触する点のことで、設備の部位、刃具、治具、液体なども含まれます。

したがって、「加工点を極める」とは、材料・刃具・治具・測定具・クーラントの研究を通して、工程内不良ゼロをめざし、故障ゼロの環境をつくることです。

第一の“材料”は、材料内部の成分や応力を分析して、ロット毎の切削条件を微細に変え材料による工程内不良をゼロにする、という考え方です。

第二の“刃具”は、まず使い切るということです。そして、再研磨とその内製化です。またイナテックだけの特殊刃具をやめ、標準品を使用し、コストを下げ再研磨をすることです。

第三の“治具・測定具”も内製化です。不良品の出ない治具・切粉が停滞しない治具・圧コン・打コンの出ない治具づくりで、製造ノウハウを蓄積することなのです。

第4の“クーラント”は、廃油ゼロを目指し、再利用化することです。次に使い切り、使用量の低減・長寿命化です。

これらの加工点アイテムをグループ全体で『つなぐ・つなげる』で、改善のスピードアップと技術の深化を目指します

さて、話は12年後に飛びます。2031年、イナテックグループは80周年を迎えます。それに向けた計画を『LaFuING　2031』としました。

2031年80周年の目標は、
・グループ社員数800名以内
・グループ8拠点
・グループ連結決算・営業利益率8％

です。

これらを実現させるためには、今からどうするか、が重要です。2019年は、そのスタートの年でもあります。

人生100年時代の備え

昨年10月22日の日経新聞に、脳科学者の茂木健一郎さんのインタビュー記事が載っていました。茂木さんは「日本人にとって幸せは本来、社会的な成功や名声だけでなく、自分の役割の中に充足を見いだすことにあったはず」といい、この生き方が海外でも評価され始めているということです。大変興味深かったので、皆さんに紹介いたします。

「最近主流の米国流の価値観では人生の目的は成功が全てであり、スター＝幸せになれるのは一部の人だけです。」

「有名か無名かは幸せとは全く関係がありません。人生は地味でもいいのです。自分を卑下

したり背伸びしたりすることは不要です。等身大の自分を受け入れれば良いのです。」

「脳科学的に言うと、脳は他人のために何かをすることと、自分のためにすることを、ほぼ同じようにうれしいと感じます。自分が幸せになるには、他人のために何が出来るか考えてみることも大事なのです。他人を喜ばせようと自分が学ぶことは、他人のためになることであり、世の中に貢献することで感謝され、回り回って自分が幸せになるのです。利他性は結局自分の幸せを呼びこむことになるのです。」

この茂木先生のお考えとイナテックの企業理念と何か同じようなにおいがするわけです。「お客様のために」、「社員の皆さんのために」、「社員さんの家族のために」、「仕入先さんのために」、「近隣地域の人のために」、「〇〇のために」など、そうすることが自分の、自分たちの幸せにつながっているんだ。だから一所懸命、いい仕事をするんだ、そしてもっといい会社を創るんだ・・・こんな気持ちを持とうではありませんか。社員の皆さんが、「利他の心」でつながっていきましょう。

2019年は「イノシシ年」

今年は「亥(イノシシ)年」です。イノシシと言えば、「猪突猛進」という四字熟語が有名です。一つのことに向かって、一直線に突き進むという言葉ですが、「向こう見ずに」、「状況を考えずに」という意味もあるようです。短い足と寸胴な体で、ドスドスと真っ直ぐに走るイノシシを想像します。

しかし、実はその体に見合わず、優れた身体能力を持っています。足の速さは時速45Kmとも言われています。また、前にしか進めないと思われていますが、走っている時に危険を感じたら、急停止や方向転換も機敏にできるのだそうです。

2018年のイナテックは増産や減産の激しい年でした。今年が正念場です。我々もイノシシのように、どのような状況であっても正確な判断と素早い対応で、乗り切りましょう！

2019年、今年もよろしくお願いいたします。また、ご家族の皆様に幸せがやってきますようにお祈りいたします。

六六

人知名位爲樂、不知無名無位之樂爲最眞。人知饑寒爲憂、不知不饑不寒之憂爲更甚。

世人は名誉や地位があるのが楽しみであることは知っているが、名誉も地位もない者の方が、もっとも真実な楽しみを持っていることを知らない。また、世人は飢えとこごえで衣食にこと欠くのが憂いであることは知っているが、衣食にこと欠かない富める者の方が、いっそう深刻な憂いを抱いていることを知らない。