



お陰様でPM山田先生の受指導の成果で少しずつ皆でやる習慣がついて参りましたが、もっと仲間に気を遣ってあげるよう心掛けて下さい。

MBTIの近藤先生のイナテックに対するコメントです。

「今回の研修を通じて、イナテックの組織としての可能性はとても大きいものがあると感じました。どのタイプにとってもキャリア形成の上で20代〜30代前半はとても重要な時期です。リーダーあるいはリーダー候補者にとって、この時期に自分にあったリーダーシップを身に付けられたら、組織(イナテック)にとって大きな力になります。組織全体でチームワークを発揮出来るれば、組織力が上がりやすい、助け合う企業風土を形成することが重要だと考えます。」

というコメントでした。

『仲良く喧嘩する』『みんなで助け合う』『全員参加のTPM』は近藤先生の言われている「組織全体でチームワークを発揮する」手段として有効だと考えております。

もちろんリーダーシップ教育・階層別教育は充実させていきますので、期待していただきます。

## “楽しさは向こうからやってくる”

『致知』の記事で「知好楽」について

「知らないより、知っている方がいいから勉強するって大事なんです。知っているよりも好きな人の方が勝つ。好きな人よりも楽しくやっているとの方がなお勝てる。」 中里良一社長

今どき勘違いしている人が多くて、「楽しくなければ意味がない」と、「楽しい」「楽しい」の大会唱なんです。けれども中里社長ははっきり言うてみます。

「ただ、みんな楽しいという字を“らく”って読んじゃうんです。楽しいってことは、手を抜く」とだと思ってしまうている。だからダメなんだ。片手間でやっている仕事なんて楽しいわけがない。楽しさは向こうからやってきません。仕事の真の楽しみというのは、一所懸命努力する中で創り上げていくものなんです。」

まさしくこの努力なくして楽しいなんてありえないことだと言うことを学ばせていただきました。ありがとうございます。

## 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。

## 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. 4  
No.236

### 2013年度新入社員諸君

#### イナテック入社おめでとう

新入社員の方々への言葉「小さな人生論」から

- ・ 大切なのは与えられた縁をどう受け止めるかである。そしていかに勝因を創るかである。よき人に交わり、よい縁をさらに発展させ心を養い、真実の学びを学び続けていく人生を心掛けたいものである。

- ・ 「どんな仕事でも徹すれば、その仕事を心に無限と言つていいほど広がっていくものだ」  
…松下幸之助

「仕事は決して手を抜いてはならない」

「人生は投じたものしか返ってこない」

「成功不成功は能力ではなく真剣如何である」

- ・ 与えられた環境の中でひたすら生きる者は美しい。

以上の言葉をプレゼントします。そして『初給与』の中から必ず両親に感謝のしるしとして贈り物をしてください。

今ここに、ここまで育てていただいたのは両親がいるからで、両親がいなかったら貴方はこの世に存在しないわけです。これからは一人立ちして両親に恩返しする番なんです。

### TPM優秀賞 カテゴリーA

#### 第一次審査結果

『合格です』

皆さん本当にありがとうございます。ここまで活動の成果を出せたのも皆さんの

協力のお陰です。ありがとうございました。

合掌

しかし実際の審査員の先生の評価は「良くやりました。一応合格です。」「第二次審査までに完成させてください」とのことでした。

つまり、

一、イナテックTOPから課レベルまでと分科会の活動の筋（ストーリー）がバラバラでまだ分かっていない。

二、“原因”が『現象系』であり、要因系で把握されていない。

三、一所懸命活動しているけれど、効果が出ていないんです。だからやりがいにつながらないんです。

というご講評でした。

我社の弱点と問題点を一瞬で見抜いていただきました。ありがたい審査でした。

イナテックの弱点・問題点がはっきりと見えました。

9月の第2次審査に向け、ベクトルを合わせ頑張りましょう。よろしくお願いいたします。

## 中国から飛来するPM2.5よりも

### 「受動喫煙の影響の方が大きい」

こんな見出しで、2013年3月10日の日経に載っていた記事を紹介します。

「禁煙席のない居酒屋、北京並み」

自由に喫煙できる居酒屋のPM2.5の濃度は空気1立方メートルあたり56万8270グラム。中国政府が「最悪」と評した時の北京市の大気とほぼ同じ水準だ。(禁煙学会に所属する医師たちは2006年頃からたばこのPM2.5の問題を扱ってきた)

産業医科大学の教授は「屋外の汚染を怖れるのなら、喫煙可能な喫茶店や飲食店を怖がってほしい」と話す。

空気清浄機を使っても、たばこのPM2.5を取り除くのは難しい。ベランダなどでたばこを吸う「ホタル族」は少なくないが、PM2.5はサッシの隙間から入り込む他、呼気に含まれたり、衣服に付着したりするために、室内に持ち込んでしまうという。

問題は大気中に漂うPM2.5よりもたばこの煙の方が有害性が高いことだ。

様々な調査から「受動喫煙による死亡リスク

はPM2.5の値よりもはるかに高い。」と教授は強調する。

完全分煙にするか、室内を全面禁煙にしないと効果は薄い。国立がんセンターの推定では、受動喫煙で死亡する人は年間6800人に達する。

さあ皆さん、たばこはやめましょう。貴方だけでなく、隣の人に悪影響があるのがお分かり頂けたと思います。

参考までに

『たばこによる身近な環境のPM2.5濃度』

環境省が定めた外出禁止の目安	70P
完全には分煙されていない居酒屋	320P
ひどい時の北京市の濃度	400P
自由に喫煙できる居酒屋	560P
車内で一人が喫煙した時	1000P

## 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. 3  
No.235

### 社員意識・幹部意識・経営者意識

致知2013年2月号

ビジネスマンの意識には、社員と幹部意識と経営者意識があります。新人の人でも経営者意識を持っている人もいれば、部長でも社員意識で仕事をしている人がいます。

肩書きはどうであれ意識は自由です。我々は常に経営者意識で仕事をしたいと考えております。

イナテックでは、京セラの『アメンバー会』を導入しています。まさしく各課を会社と見立てて、課長さんも経営者意識になっていただくために特訓中です。

そこで上司（社長）が部下（幹部）に意識のズレを感じて不信感を抱く五つの行動があります。

- 一 陰で上司（社長）を批判しているのが耳に入る。
- 二 報告せず指示を勝手に変える。
- 三 失敗を隠す。
- 四 労働者意識を感じる。
- 五 業績不振など、いざという時に逃げるなどです。

肩書きは決して「ご褒美」ではなく、仕事を発展させる為にあることなんです。

また、それぞれの管理・監督の方々に『役職手当』がそれなりに支給してあります。その役職手当は部下とのコミュニケーションを取るための『交際費』であると矢野先生から教えていただきました。

だから色々な意味で「経営者意識」を持っていたら、人間の器を広げて頂きたいということす。

チーム（会社・TPMサークル・etc）メンバーが全員で持たなくてはならない心構え  
（矢野先生塾より）

- ① やる気と目標志向  
管理者（課長・係長）は、目標を明確にしてチームのやる気を起こさせる。
- ② 進んで責任を負うこと  
チームのメンバー（社員一人一人）は何かの責任を必ず持っています。他人（上司・部下）に責任を転嫁したり、人を非難したりしてはいけません。経営者意識を持って発生してくる問題を乗り切ることです。
- ③ 協調性  
チームの皆は新しいアイデアを出し、部下の意見に耳を傾け、人間として向かい合い、行動することによって部下は最高の力を発揮します。
- ④ 積極的・肯定的な行動  
部下が仕事の士気を下げるような動・言動を取った時は、しっかり注意する。  
・非生産的な部下に対して叱らない。

- ・配置転換もさせない。
- ・公然と反抗している部下
- ・予算・目標を守らない。

部下には厳重注意が必要で、ある時にはその分子を排除しなくてはなりません。

これらが、チーム全員が持たなくてはならない心構えです。T P M活動においてもチームワーク・コミュニケーションが必要ですので宜しくお願い致します。

## 「数字と時間に」こだわり大切にしよう

3月14日はT P M優秀賞カテゴリーAの一次審査の日です。その際『T P M実施概況書』を皆さんに作成いただいています。私も確認させて頂きましたが、数字の違い、単位の違いや不明確な所もあり、やはり事実を事実として数字で証明する習慣に変え、もっとこだわりたいと思います。

また、発表する機会も多くなってきました。審査員の方々やお客様にいかに分かりやす

く明確にご理解頂くために練習する必要があります。

そのためにも、『発表時間厳守』は基本中の基本です。アナウンサーでいうと持ち時間の2秒前で終わるのが常識のようです。早すぎても問題です。

発表（プレゼン）の100%良品を目指そうではありませんか。近道はありません。練習に次ぐ練習しかないようです。手を抜かず頑張り、良い習慣を身につけましょう。

## こわい時間のお話

「6時20分前」と若い当社の社員が言っていました。我々は普通は『5時40分』

と指すことが常識で、当たり前と思っていました。

ところが、若い社員はなんと『6時20分ちよっと前』のことだと言うことが分かりました。

どこで日本語がこんなに変わってしまったのか定かではありませんが、20代から30第後半の人たちが本当に使っているようです。

だから同じ日本語でも正確に確認をしてコミュニケーションを取らないと、大変な間違いになってしまうということです。これは若者が・・・云々ではなく、先輩の我々が論し教えて行かなくてはならないことなんだと思います。皆さんご注意あれ。



## 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. 2  
No.234

### イナテック

#### 2013年度・TPM優秀賞

#### カテゴリーAに挑戦

イナテックは今年、3月14日にTPM優秀賞のカテゴリーAの第一次審査を受けます。TPM優秀賞というのは、難しい順番で表現すると

- 一、 TPM アドバンスト特別賞
- 二、 TPM 特別賞
- 三、 TPM 優秀継続賞
- 四、 TPM 優秀賞 カテゴリーA
- 五、 TPM 優秀賞 カテゴリーB
- 六、 TPM 優秀賞 カテゴリーC

以上の6部門があります。

イナテックが受審するカテゴリーAは全社対象で、つまり会社として販売・製造・間接・工場が一緒に審査いただく優秀賞です。

カテゴリーBは、工場部門のみ、製造部のみの審査です。

カテゴリーCとは、『5S』のみのステップ展開だけで受審する部門優秀賞です。

イナテックの受審するカテゴリーAの2012年度実績は、AW様の関連会社のシーヴィテックを含め全国でたった3社のみでした。

そしてこの“TPM優秀賞”を世界レベルで見えますと、2011年実績のカテゴリーAは、全世界61社中4社が日本の会社です。

ちなみに	
インド	16社
タイ	5社
日本	4社
中国台湾	4社
韓国	1社

という状況です。

よく考えて見ると、日本の技術力、現場管理

力、仕事力は本当に大丈夫だろうか？ということですが。

昔はこのTPMは日本の『お家芸』だったんです。本当にこれでいいんだろうか、やはり将来はインドやタイ、中国に負けてしまってもおかしくない状況です。日本の賃金の1/10・1/15の国の人たちが真剣にTPM優秀賞の合格に向けてこんなに頑張っています。

イナテックもまだ遅くはありません。イナテック全社一丸となつてこのTPMをやり続け経営実績を上げれば生き残れる可能性は多いにあります。いや、必ず生き残れます。

3月14日(木) 第一次本審査に向け、全力投球を全員で挑戦し合格しましょう。

皆さん宜しくお願い致します。

#### なぜ“額”を出すのか

船井総研の小山政彦氏から教えていただいた事です。

『T P O に応じて男は男の何を出して良く、何を出してはいけないか、女性は女性の何を出して良く、何を出してはいけないかということを考えなくてはならない。』

髪型ひとつとっても説明できる。入社式に必ず言うのは、人間は額を7割以上出さないと信用されないということです。学生時代のように髪の毛で額を隠している人は社会では認められません。

本音でものを言わないと相手は思うからです。仕事をしていく覚悟があつたら髪型から変えていく必要があります。

女性にも言えます。女性がお客様に話を真剣に聞いて欲しければショートカットにするか、長い髪の毛だつたら後ろに束ねることが大切だということです。

しかし一方では水商売・スナック・クラブなどで働く女性は髪の毛で額や顔すら隠した方がいいと言えます。

怪しげに秘めた部分を感じさせ、ある種の女らしい魅力を醸し出すからです。

このような仕事に対するはじめや、T P O を考えなくてはならないという事です。』

まさに小山氏の言われるごとく、一流のビジ

ネスマンで額を隠している人はいませんし、みなさんよく見てください。最近の大阪市の橋下市長は額を出しています。(以前は額を隠していました)

それは彼の仕事に対する“覚悟”の表れと、人に信用されたいという行為だと思います。

イナテックの社員の皆さんも、もう一度考え実行して、プロとして仕事に対する覚悟を決め

て下さい。素晴らしい仕事ぶりに変わるのとは間違った思いです。

※T P O

T i m e (時間)、P l a c e (場所)、O c c a s i o n (場合) の頭文字をとって、「時と場所、場合に応じた方法・態度・服装等の使い分け」を意味します。

## 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. 1  
No.233

二〇一三年

### 謹賀新年

笑いなさい

笑おうよ

笑顔が笑顔を

連れてくるから

これは河村武明さんからいただいたお年賀です。  
素晴らしい詩をいただきました。我々が忘れて  
かけていた言葉、笑顔です。この一年、やはり笑  
顔でみんなの前向きに頑張ります。

今年も宜しくお願い致します。

### 二〇一二年度を振り返って

○稲垣汽车配件(平湖)有限公司竣工式

イナテック平湖工場が完成し、11月8日に竣工式を行いました。200名ものお客様をお迎えして中国人の社員の方々に頑張つて接待していただきました。イナテックの中国人スタッフの方々のセンスや動きは見習う必要があると感じました。

○“社長”の還暦

みなさんにお祝いをいただき、ありがとうございます。ございました。第2の人生のスタートの思いで、イナテックの為に礎を築きます。

○創立60周年の記念社員旅行

国内外8ヶ所に分かれて、社員の方々とその家族の方々に参加していただきありがとうございます。65周年に向けて頑張ります。

○ベトナムエンジニア・実習生来日

ベトナムのエンジニアの方と、実習生の方々がイナテックに入社されました。  
ベトナムの方々に技術や文化、日本語を教え

てあげ、スキルアップしていただくと同時に我々日本人もベトナムの人たちの“笑顔”“素直”“勤勉さ”“スピード”を学ぶ必要があります。

ベトナム実習生、エンジニアの皆様、ようこそ。そしてありがとうございます。

○新生TPM活動

イナテック企業理念と合致したTPM全社展開を目指しました。

### 二〇一三年の見通し

国内ではトヨタニュー「クラウンHV」が立ち上がります。

中国のイナテック平湖では、7月よりトヨタエントリーファミリーカーに搭載のSS系A/Tが立ち上がります。

また、二〇一四年一〇月立上げの新規受注品も決定いたしました。

それは、上海VW「ラピド」、一汽VW「ジェツ

タ」に搭載されるFF系A/Tです。

そして、今年は次期戦略ターゲットを明確にする年で、二〇二〇年の売上確保に向け、次世代FF系A/Tの受注へ繋げ更なる飛躍を目指す年です。

## めびせ二〇二二年度

TPM優秀賞カテゴリーA

第一次審査が3月14日に決定しました。

TPMを通して「人づくり」「人間力向上」が目的ですが、イナテックの使命(ミッション)としては、『お客様に100%良品をお届けする』事です。

そして日本一お客様を感動させる技術集団イナテックになることです。

今の調子でもう少しスピードを上げれば大丈夫です。常日頃の社員の皆様の頑張りに感謝いたします。**ありがとうございます**。

「ありがとうございます」と今日一日どれだけ言えるか、トライしてみましようか。

ありがとうございますの数分だけ幸せを引き寄せられます。

今年一年、宜しくお願い致します。

**ありがとうございます**。