

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

2023. 1
No.353

謹賀新年

2023年新年あけましておめでとうございます。
います。本年も宜しく願います。

2023年イナテック会社方針

スローガン

『全員の意識改革で生き残りをかけた稼ぐ
体制づくり』

― 抜本的な業務の見直しによる収益力向上
と競争力強化 ―

“ピンチ”が“チャンス”です。2023年も
ウクライナの戦争や中国コロナの影響で、A/
T(パワトレ)の売上も安定しないと想定してい
ます。忙しい時と注文数が少ない時が常態化

し、しかも売上高で年間210億円前後の着
地も想定しております。

そのためには、自動化・ロボット化も実行し
て、固定費を圧縮し、売上高年間210億で
も利益の出せる体制づくりが必要になるわ
けです。

つまり売上高が減っても機械の償却が遅れ
るだけですので、改善や節約でしのげば良い
のです。その間に、営業が他分野の仕事を獲
得し、自動化・ロボット化されたラインで製造
し販売することです。そうすると収益力が
向上した筋肉体質が出来ます。

キャスティングもチャンス

キャスティングもロボットアームの月間400s
e1生産体制ができてきた。昨今、F社さんの
生産台数が中国経済減速によりスローダウン
する模様です。

しかし、この時こそが今までお断りしてきた
新しいお客様の新しいお仕事に挑戦できるチ
ャンスなのです。今までパンパンで、とても出来
なかったことがお客様の減産でチャンスが回っ
てきたということです。

さあ果敢に新しい技術に挑戦しましょう。

『働くことの大切さ』 稲盛和夫

これは昨年末に開催した2023年度辞令
式での挨拶で使わせて頂いた一文です。(致知2

022年12月号「利他の心こそ繁栄への道」より)

人は得てして、恵まれた環境にあっても、与
えられた仕事をつまらないと感じ、不満不満
を口にしがちです。(中略)

しかし、それで運命が好転するはずはあり
ません。与えられた仕事を天職と思い、その
仕事を好きになるよう努力していくうちに
不平不満は消え、仕事も順調に進むように
なっていく。

なぜ働くのか

働くということは、生きていく糧を得るた
めのものだというのが一般的ですけれども、
そうではなくて、自分の人間性を高めていく
ためになくてはならないものです。一所懸命

働くことによって、自分自身の心を高め、自分の人生を精神的に豊かなものにしていく。同時に、収入も得られますから、物質的な生活も豊かになっていく。ですから、働くということは大変大事なことだと思っています。

稲盛和夫

2023年新年にあたり、もう一度「働くということ」を考え、人生の原点に返り、この一年を有意義なものとし、全員の意識改革で生き残りをかけた稼ぐ体制をつくり、イナテックグループ全社員とそこへ家族の幸せを実現する年となるよう願っております。

どうか今年一年 宜しく願っています。

イナテックグループ フラボー！

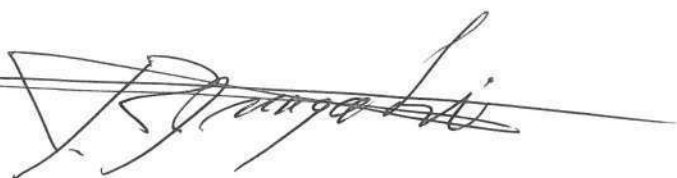
稲垣 良次

菜根譚後集

八四

性天澄徹、即饑飢渴飲、無非康濟身心。心地沈迷、縱談禪演偈、總是播弄精魂。

本性さえ澄みきっておれば、たとい腹が減れば飯を食い、のどが渴けば水を飲むという平々凡々の暮らしでも、決して身心をすこやかに養って行けないことはない。（これに反して）、心が暗く沈み迷っておれば、たとい禪を語り偈頌を唱えていても、全くそれは自分の魂をおもちゃにしているにすぎない。



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

2023. 2
No.354

イナテックCX『コーポレート・トランスフォーメーション』

『コーポレート・トランスフォーメーション』（富山和彦著）をもう一度読み直しました。現在、コロナ第8波が猛威を振るっています。政府は遅きにも今春4月から5月に2種から5種へ、つまりインフルエンザ並みの管理に変えるようです。

このコロナ禍が終息しようとしている今、日本や世界が大混乱を起こして、日本経済や世界経済は疲弊して、もつと深い所に突入し始めていると私は感じています。

これが富山和彦氏の提言してみえる『コロナショック・サバイバル』かと。

※イナテックCX―イナテックグループのあり方の根幹に関わる大変容

「このCX（革命）」とは破壊と創造である。中大兄皇子や藤原鎌足しかり、源頼朝しかり、織田信長しかり、そして大久保利通や西郷隆盛しかり、破壊役を担った人物の心には鬼が住んでいる。将来世代のためにも、経営者世代の私たちは心を鬼にして破壊王世代になるべし！（富山和彦氏）

まさしく今我々は、「鬼」になり破壊と創造をとにかく高速で回し、経営を数値で結果を出さねばならない2023年に突入しているということなんです。

魔の固定費悪循環サイクル

固定費というのは曲者で、「固定」費なのに放っておくと自己増殖的に増えていきやすい。（中略）

固定費の怖さは、高固定費が慢性化すると、その固定費を短期的に薄めるために粗利さえ出れば薄利の商売でもいいからと、とにかく売上を作る誘因に晒される。営業現場では変動原価すれすれの値下げが横行し、開発部門は売上を前年比で落とさない

ために毎年毎年、小出しの改良商品を出し続け、結果的に前の年の商品は型落ちでまたたく間に値崩れして商品寿命を短くする。結局、開発費用は回収できないまま、・・・高固定費体質は、いわば糖尿病や高血圧のように慢性疾患的に収益構造を悪化させ、稼ぐ力を奪っていく。こんな薄利構造では、真に未来を見据えた腰を据えた開発投資を行えなくなり、成長力も失っていく。重い固定費は、企業の持続可能性を危うくする、まさに重篤な基礎疾患、つまり「サイレントキラー」なのである。

では、どうすればいいのかイナテック

こんな事例があります。今では大阪USJはディズニールンドを抜きそうなくらい成長していますが、過去USJは、どうしてもディズニールンドに勝てず「廃業」をも視野に入れないければならない程の時代があったようです。

その時のUSJはお金もなく、社員もギリギリで、ディズニールンドのようにパレードで踊るスタッフも存在もなかった時です。そこで

U・S・J社長の旗振りで、皆でどうしたらいいか考えてもらい、出した一策は、パレードのかぶり役はU・S・J社員でやろうと決断し、社員全員でパレードダンサーを行った結果、踊りはあまり上手でなかったが、一所懸命さがお客様に伝わり大成功を収めたそうです。

その第2弾がまたおもしろい。今現在ある設備(ジェットコースター)を何とか新規投資せずに活用しようと必死に考えた結論が、今のジェットコースターを「バック走行」させるという奇策でした。これも少々問題はあったようですが、お客様には大うけ(後ろ歩きはおもしろい)でした。こんな「人も増やさず、設備投資もせず」これが「U・S・Jの文化」になり今では東京ディズニーランドを追い抜くところまで成長したということです。

イナテックの置かれている環境もまさにコロナショックの真只中です。出金を抑え、今ある設備を有効に使い、イナテックグループ社員全員が知恵と身体を使って残り切ります。今年後半(第3四半期)には次のステージが見えて来ます。それまでに必ず効果を出し体質を変えますので、皆さんの御理解と御協力をお願いいたします。

何のために勉強するのか

先月号は「何のために働くのか」がテーマでした。今回も、人間の基本である勉強について日経新聞2022年12月30日の春秋の記事を紹介します。

「おじさん、大学へ行くのは何のためだ」。

受験勉強中の満男が、ふと寅さんに尋ねる。その答えが良い。「長い間生きてりゃあ、いろんなことにぶつかるだろ。そんなとき、勉強したやつは自分の頭できちーんと筋道を立てて、どうしたらいいか考えることができる」

「男はつらいよ」シリーズの第40作「寅次郎サラダ記念日」にこんな名言があった。よい会社に入るためとか、すぐに役立つ技能を得るためとか、寅さんは決して言わないのである。学問というものの意味を説いて、すっと胸に落ちる言葉ではないか。一人ひとりが地道に築いた知が積み重なり、社会も強くなる――。

(日本経済新聞 2022.12.30 朝刊)

菜根譚後集

八五

人心有個眞境、非絲非竹、而自恬愉、不煙不茗、而自清芬。須念淨境空、慮忘形釋、纔得以游衍其中。

人の心には真実の世界というものがあって、琴や笛がなくても、ひとりで音楽を楽しむことができるし、香の煙や茶の香りがなくても、ひとりで清らかな香りに浸ることもできる。(このような世界に至るには)、まず雑念を去って心を清くし、地位とか身分とかの境縁をむなしくして、思慮することを忘れ、肉体の存在することをも忘れるまでになって、そこで初めてこの世界に遊び楽しむことができるようになる。

今このコロナショックサバイバルの世の中、自分の頭で考え、自分の身体で情報を集め、自分の責任で行動し、自分で責任を取る。そしてイナテックグループを守る。これに尽きる。

参考

○へたなコンサルを入れるより、みんなできつかり勉強して、自分で考えたほうがはるかに安上がりかつ有効である(富山和彦氏)

○修羅場の経営のべからず集

・見たい現実を見る経営

ありのままの現実、自分たちにとって都合で見たくない現実から目をそらしたかじ取りでは危機を乗り切れるはずがない

・空気を読む経営

危機においてはその場の空気ではなく、生き残る確信とそれのための合理的で冷徹で迅速な判断力と実行力のみである。

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

2023. 3
No.355

アンガーマネジメント

今回は、イナテックでも起きている、または起こりうる怒り・パワハラ・パワハラ防止について少し皆さんに紹介いたします。これは取りも直さず私（社長）自身がトレーニングし、自分の習慣を直すことによって、社員の方々に迷惑をかけることなく皆さんが幸福になっていただくことです。（以下引用）

アンガーマネジメント 著 戸田久実

日本経済新聞出版2022年

はじめに

「パワハラを意識しすぎて叱れない」「価値観の違う相手とのコミュニケーションでイライラしてしまう」「どうすれば職場の心理的安全性を高められるのか」

そのような悩みを抱えていませんか？

アンガーマネジメントは、1970年代にアメリカで開発された、怒りと上手に付き合うための心理トレーニングです。決して怒ってはいけないということではなく、怒りで後悔しないことを目指しています。たとえば、「あのとき怒らなければよかった」「あのとき怒っておけばよかった」という後悔をしないこと。そのために、怒る必要があることないことを見極め、適切な怒り方ができることを目指す――それが、アンガーマネジメントです。

「怒りに巻き込まれたときの対処法」

相手の主観に感わされない

自分にも「べき」があるように、相手にも「べき」があります。「こういうときには、普通こうするべきだ」「これが常識だ」「これが本来のやり方なんだ」という相手の主観や思い込みによる怒りをぶつけられた経験は、誰にでもあるのではないのでしょうか。

このようなとき、相手の「べき」の押しつけや怒りに感わされて、売り言葉に買い言葉のように言い返してしまう人も多いようです。

（中略）

怒りをぶつけられたときに、悶々と内側に溜め込んでしまう人もいます。

内側に溜め込むタイプの人は、とくに相手が上司や取引先の場合には言い返せず、その怒りを引きずります。あまりに不満が積もると、「この人は苦手だ」「嫌いだ」「もう関わりたくない」とまで思い詰めてしまうケースもあるのです。

そこまでの状況になると、関係を修復するのが困難になることもあるので、そうなる前に対処したいものです。

卑屈な怒りを爆発させない

自分に自信がないことで、怒りが爆発しやすくなってしまう人もいます。たとえば、「Aさんはここを間違えているから、こうやって訂正しようか」「こういうときはここに気をつけたほうがいいよ」

と言われると、なんとなく自分のできていないところや、弱いところを突かれたような気になって、

「あなただつてできていないじゃん！」「あなたに関係ないでしょ！」「だってあなたが教えて

くれないからいけないでしょ！」というような攻撃をしてくる人がいます。

優秀な部下が出てきたときに叩きつぶすという行為も、これに当てはまります。

(中略)

たとえば、部下が自分よりいい提案をしたとします。でも、自分に自信のない人は、相手の提案を認めると、自分が情けなくなってしまうような気がするのです。

その結果、相手に、「言われたことだけをやっていればいいんだよ!」「いままでこれでやってきたんだから、余計なことは言わなくていい(しなくていい)！」

といった言葉をぶつけてしまうのです。

このように、自分を守ろうとする怒りが働き、部下を攻撃したり、部下を叩きつぶしてしまったりする人がいます。攻撃的なコミュニケーションをとる人は、決して心が強いわけではありません。そういう人たちの姿は、まるで爪先立ちをしているようなイメージで、わたしには倒れないようブルブル立っているように見えてしまうのです。

部下がパワハラを逆手にとってくるときには

最近ある研修先で聞いた話ですが、

「僕は今まで親にほめられて育てられてきました。親にも叱られたことがなくて、強く叱られるとモチベーションが下がるので、ほめて育ててください」

と言ってきた新入社員がいたそうです。そのうえ、彼がミスを繰り返したとき、

「こんなミスを繰り返したら困るよ」

と言っただけで、

「そんなことを言うなんて、パワハラですよ」と返してきたそうです。

パワハラという言葉自体はよく聞きますが、案外、どこからどこまでがパワハラなのか、知識のないまま用語を使っている人も多いのではないのでしょうか。

最近パワハラを防止する試みへの弊害が生まれています。あまりにも多くの組織で「パワハラはダメだ」と言っているのに、下の人たちのなかにはそれを逆手にとり、注意されたり、残業や、やりたくないことを依頼されたときに「それってパワハラです」と言い出す人がいるというのです。

ある企業では、こういったケースもありました。送別会や半期ごとの飲み会に出ないかと誘ったところ、用事があると断られた。上司が、「でも半期に一度集まる会だから出てほ

しい」と説明すると、「強制するのはパワハラです」と切り返してきました。このように、パワハラという言葉が盾にする人がいます。

パワハラと言われると、上司もビクツとしてしまつて、それ以上何も発言できなくなるということがよくあります。

こういったタイプの人に遭遇したときには、「そういうことはパワハラにはならないよ。これは強制しているのではなくて、こういうふうにお願したいと言っている段階だからね」

「こういった理由があるから、こうしてくれないかとお願いをしているだけなので、そういうふうに捉えてほしくないんだよ」と

と冷静に伝えましょう。

なんと言つても、相手の怒りに巻き込まれて、こっちが感情的になつてはいけません。

「何を言っているんだ!こんなのがパワハラなわけがないじゃないか!」と言つてしまった時点でアウトです。

(中略)

多様性の時代と言われるだけあり、本当に色々なタイプの人が出て戸惑うこともあるかと思えます。ただ、そんなときも周りに振り回されず、穏やかに、上手な伝え方を身につけたいですね。

(中略)

ときには自分と相手を許すこと。許すことでラクになることもあります。

許すことは、許せない相手に負けることではありません。

大切なのは、自分がこれからの人生をしあわせに生きるための選択をすることなのです。

昨今の厳しい経営、生産環境の中、意思疎通が取りづらくなっています。このような時こそ自分の気持ちをコントロールすることが大切です。少しでも参考になると幸いです。

それと私自身が思い感じることは、社員(特に管理職以上)の方たちが、自分の考えや意見を持つていないことが気になります。お客様の指示でしか動けないし考えない。自分(我が社)は、どうしなければならぬのか、世の中が変化してる中でイナテックとして何をしなければならぬのか、どこへ向かっていかなければならぬのかを自分の頭で考える力を付けて欲しい。ブレないで欲しい。

そこで考え方の基本は、

・王道を行く

・人間として何が正しいか

・世界の中の自分たちの立ち位置はどこか

・どこへ向かって行くべきなのか

・公平さ

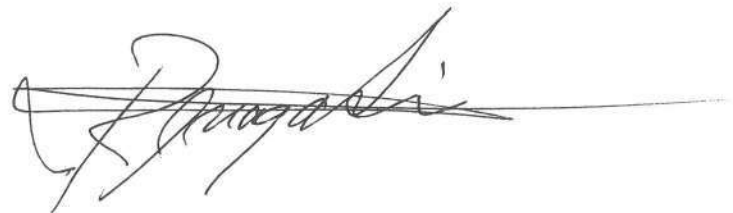
などです。ぜひ考えて欲しい。そんな議論をしたいと思っています。

菜根譚後集

八六

金自鑛出、玉從石生。非幻、無以求真。道得酒中、仙遇花裡。雖雅、不能離俗。

黄金はあらがねの中から得られ、宝玉はあら玉の中から出る。(これと同じく、仮幻のこの世の中からしか、真理は求められないのである。(竹林の七賢のように)、酒中に道を悟り、(桃花源記に書かれているように)、桃花の中で仙郷に遭うこともできる。然しこれらは、いかにも雅ではあるが、まだ俗を離れることができていない。(世俗の中にあつて世俗を越えてこそ、真理が得られる)。



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

2023. 4
No.356

新入社員 入社おめでとう

毎年この4月は学校を卒業し、新たに進学する人、又社会に飛び立つ人等々、色々なスタートの時でもあります。そのような若者を迎えるのは、我々先輩ですし、若者を育てることも我々の使命なのです。そして、その若者たちに我々の将来を託すのです。

そこで、我々が若者に対して気をつけなければならないこと、又若者も自分の主張ばかりでなく、お互いに認め合うことの大切さを、アンガーマネジメント(戸田久実著)からパートIIとして学びたいと思います。

怒りの構造を知ろう

「べき」に正解・不正解はないということですよ。

その人にとつての「べき」が破られたときに、怒りが湧いてくるというコアビリーフについて、「べき」には知っておいてほしいポイントがあります。

まずはじめに、「正解・不正解はない」ということです。人それぞれ、さまざまなコアビリーフ(べき)を持っているので、どの人のコアビリーフが正解・不正解ということはありません。もし自分の「こうあるべき」という思いが叶わなかったとき、「普通」「当然」「常識」「当たり前」「正しい」といった言葉を使っていたら要注意です。

たとえば、

「普通」こういうふうにするよね」

「当然」こうすべきだよ」

「これって常識だよ」

「これが当たり前だよ」

「これが正しいに決まっている」

など、こういった言葉を言いながら、感情的な発言をしてしまうことがあるなど感じたら、黄色信号だと思ってください。

昨今は、価値観が多様化しています。

すでに組織ではダイバーシティ&インクルージョンという言葉も広まり始め、スローガンとして掲げる企業も増えていきます(ダイバーシティ&インクルージョンとは、ダイバーシティ・価値観の多様化。インクルージョン: 認め合う受け入れるという意味)。

ダイバーシティ&インクルージョンとは、「多様化が推進されている中、価値観の違うもの同士で一緒にやっていくためには、互いに受容し、活かし合ひましょう」という考えのことです。

時代や環境によつて「べき」は変化する。

働き方改革や働き方に関する価値観も、時代の流れによつてかなり変化しています。

「営業は足で稼ぐべき」

「部下は上司より早く帰るべきではない」

「育児は女性が取るべき」

「来客が来たら、まず女性が対応するべき」

こういった「べき」を当たり前だと思つて、皆が仕事をしていました。ただ、近年はそのような考えが一般的だとは言えなくなってきました。世代が違えば「べき」も違ってきます。

どんな「べき」があつてもいいのですが、自分の思つている「べき」が正解とは限らないという

こと、同じような「べき」を掲げていても、どの程度を望むのかは違うということ、時代や環境、世代の違いによって「べき」は変化するものだということ。

これらを理解していない人が多いと、不要な怒りに振り回され、トラブルに発展してしまう可能性があるのです。

アンガーマネジメントの実践

(怒りと上手に付き合うための心理トレーニング)

悪循環を断ち切るブレイクパターン

自分が普段部下や後輩を叱るときのセリフを書いていくということがあります。

無意識に言ってしまう人が多いので、意識して思い出さなくと「なんで○○するんだよ」や「バカヤロー」「ふざけんな」「何やってんだよ」といった、かなり強めのセリフを使っている人もいたのです。

怒っているときにどんな行動をしがちなのかも同時に振り返っていただくと、相手を指さしながら怒るという人、腕組みしながら踏ん返り返る人、机を叩くという人、激しいケ

ースでは、物を投げてしまうという人までいました。

もし自分無意識の言動が原因で、相手を叩きのめしてしまったり、言いたいことが何も伝わらない状態になってしまっているのであれば、まずその無意識のパターンに気づくことから始める必要があります。

こうしたパターンのなかのひとつを、意識をして変えるということに慣れておくといいでしょう。

イライラした雰囲気醸し出さない

マネジメント層によくみられるのが、周囲から話しかけづらい雰囲気になってしまっているという点です。とくに、仕事のことばかり真剣に考えていることで眉間に皺を寄せて不機嫌そうな雰囲気醸し出してしまったり、無意識のうちにしかめっ面だったりすると、それだけで周囲に威圧感を感じさせてしまいます。

怒っている人や不機嫌な人、イライラしている人についてどう思うのか、と質問すると、「そういう人には最低限の連絡や報告だけですませる」

「必要以上に近づきたくない」

「つい顔色を見てしまう」

「関わりと面倒くさくなりそう」

という答えが返ってきます。

自分が無意識のうちに放っている空気を、周りは敏感に感じ取ってしまうものです。

マネジメント層の方こそ、日頃から、穏やかな雰囲気であること、ほがらかな佇まいでいることを心がけたいものです。

表情を穏やかにする

イライラしているときは、表情もかたくなり、顔もこわばります。そんなときは口角を上げて作り笑いをするだけでも副交感神経の働きがアップして自律神経が整い、リラックスするのだそうです。

気分が落ちついたら表情も穏やかになると思われがちですが、先に表情を変えるほうが、副交感神経が優位に働き、落ちつきを取り戻せるということです。自分をチェックするという意味で、デスクにいるときや、会議で話を聞いているときに、どんな顔をしているのか、一度鏡で見てもみるのもおすすめです。

笑顔の練習を続けて、職場でも意識するように徹底。

そうすると、いままで以上に部下が声をかけてくれて、相談される回数が増え、会話をしているときの部下の表情も柔らかくなったと喜んでいました。

さらに、笑顔で人の話を聞いたり、穏やかな表情でいることを意識したところ、集まる情報と人の数が、驚くほど変わったそうです。

イナテックグループも新入社員の方々を迎えるにあたって

「パワハラを意識しすぎて叱れない」

「価値観の違う相手とのコミュニケーションでイライラしてしまう」

「どうすれば職場の心理的安全性（メンタルヘルス）を高められるか」など

これらをもう一度考えるきっかけにしたいだけ、明るく元気な社風をつくり上げてまいりますので、皆様の御理解と御協力をお願いいたします。

菜根譚後集

八七

天地中萬物、人倫中萬情、世界中萬事、以俗眼觀、紛紛各異、以道眼觀、種種是常。何煩分別、何用取捨。

天地の中には（山川草木の外）、多くの物があり、人間の情の中には（喜怒哀楽の外）、さまざまな感情があり、世間の事の中には（利害得失の外）、いろいろなものがある。これらを世俗のまなこで見れば、それぞれに千差万別ではあるが、もし悟ったまなこで見れば、すべてが同じく常住不変である。してみると、何も差別する必要もなく、また選択する必要もない。



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

2023. 5
No.357

新入社員諸君 ようこそイナテックへ

これは去る4月3日の入社式で新入社員に向けたお祝いの言葉です。
皆さんにも紹介いたします。

2023年新入社員の皆様、入社おめでとうございます。

自動車業界が100年に一度の大変革期と言われているのと同時に、ロシアによるウクライナ侵略やトルコの大地震など何が起こるかわからない世界が、昨今当たり前になっております。不確実なことが多く、変化の激しい中でも「立ち止まることなく考え、進み続ける」ことが非常に大切です。昨日の常識が今日では通じなくなる時代の中で「変化なし」では「置いて行かれる」ことを意味します。

誰かが考えてくれるのを待つのではなく、意思を持ち、自らが考え進み続ける、変化に対応できる人間になってください。それがご自身の生き様であり、イナテックがそのような人の集団であり続けるからこそ発展できます。新入社員の諸君には常に明るく前向きに、夢と希望を抱いて素直な心で生きることを期待します。

そして与えられた目の前の仕事に一所懸命取り組むことです。また、失敗を恐れず全身全霊で何事にも挑戦してください。そうすれば必ず成長します。諸君の成長はイナテックの成長、牽いては世の中の成長に繋がるのです。さらに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。

そこで次の言葉を贈ります。

成功しない人の四条件

- 一、言われたことしかしない人
- 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、すぐにふて腐れる人

人間は趣味では人格は磨かれません。人間の人格は仕事に打ち込む中で磨かれていきます。

皆様のご活躍を大いに期待しております。

先輩社員も初心に戻り仕事に一所懸命打ち込み人格を磨きましょう。

「会社を挙げて粗利だけを追う」

イナテックも自動車業界の中で100年に一度と言われている、嵐の真ただ中にあります。私の実感では2008年のリーマンショックとは全く構造の違う危機であり、その危機が長期化しております。

イナテックではまだまだ予断は許されませんが、皆さんの努力とおお客様の受注が少し落ち着いてきたところです。ですが、今までのような右肩上がりの時代はもう来ないと考えていますし、自動車一本足打法でなく他分野の仕事を獲得していく必要性があります。今までの一本足打法では「全体の利益」が出ていればOKでした。つまりどっぷり勘定でも良かったのです。

今からは違います。一点、一点の受注部品で粗利金額がどれだけ出せたか、どうしたらM P(マスタープラン)の金額を稼ぎ出せるのか毎回毎回全員で考え、答えを出し実行しなければなりません。売上高よりも利益重視の考えは頭ではわかっているが「利益を増やすために売り上げを増やす」の考え方から脱却できませんでしたが、今回頭を切り替えるためのヒントとなる本を見つけました。

『粗利』だけを見ろ』 中西宏一著

粗利は、経営指標の一種で、イナテックでは売上総利益もしくは売総と呼んでいることが多いです。

『粗利を徹底的に管理』する。

「粗利を稼ぐ施策のみ常に考える」。

仮に売上が減つても粗利そのものがあれば経営は維持されます。人件費や生産コストが増えてもそれらを補える利益を出せばやはり経営状態は良くなります。

この本をもっと熟読し、皆さんと議論し進めて行こうと思います。来月号の私のメッセージでご紹介いたします。

以前矢野先生の指導会でいつも言われていた「損益計算書を上から見るのではなく利益から見るのよ、そして利益の額と率の両輪で見るのよ」と言われていたことを思い出しました。

先ずは私自身(社長)が頭の中と行動を変えなければなりません。

創業以来72年間どうしても売上のことばかり考え「どんぶり勘定」で経営してきた。今こそ利益重視経営に舵を切ることです。

これがイナテックの72年間ではじめての大改革であり、生き残りをかけた大改革でもあります。これを皆さんと共に実行し、もったいい会社にします。

菜根譚後集

八八

神酣、布被窩中、得天地冲和之氣。味足、藜羹飯後、識人生澹泊之眞。

「しんたげなか神酣なればなれば、ふひ布被の窩中にも、てんちちゅうわ天地冲和の氣を得。味あじわい足れば、りらいこう藜羹の飯後にも、人生澹泊たんぱくの眞を識る。

氣力が充実しておれば、たとい布で作った粗末な夜具にくるまる貧乏暮らしの中でも、天地の生氣を十分に吸収することができる。また、うまいと思っておれば、たといあかぎのあつものを吸う粗末な食事の後でも、人生のあつさとした妙味を十分に味わうことができる。