

## 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

2024. 10  
No.374

### 完璧

(稲盛和夫『考え方』より)

最後の1%の努力を怠ったがために、  
すべてが無に帰してしまうことがあります。  
自分自身の努力を  
実りあるものとするためにも、  
常にパーフェクトを  
求めなければなりません。

イナテックの生産に置き換えてお話しします。  
たとえば、あるラインの工程が10工程だとし  
ましょう。そして最後の10工程目で不良が  
出たとします。

するとその時点で1工程目から9工程  
目まですべてがムダになってしまいます。そこ  
にかかった労務費、材料費、電気代、刃具代、  
油脂代などすべての費用がムダ(損失)になっ  
てしまうのです。

だから稲盛さんの言われるように、最後の  
最後まで手を抜かず集中すべきなのです。今  
の技術では、それらをセンサーで管理するな  
ど、機械化することが出来ます。そのような  
ヒューマンエラーをなくすライン作りが必要で  
す。

それによつて、品質保証度をBランクから  
Aランクに上げることも可能なのです。

(注)品質保証度とは

Aランク…不良要因が発生すると設備が自  
動で止まり、不良品が出来ない仕組み。

Bランク…不良品を人のチェック(検査)で止  
めていて、人の良否判断が必要なライン。

Cランク…品質チェック基準もなく、不良品  
が流出する恐れがあるライン。

パーフェクトを求める姿勢が

自信をつくる

(稲盛和夫『考え方』より)

「完全主義を貫く」ことをモットーにし  
てきました。

そのときに最も大事なものは、自分自身  
に対する自信です。人間として、また技術  
的にも、自分自身に対して確信が持てる。  
そういう確かなものを持っていなければ  
なりません。自分自身にパーフェクトであ  
るという自信のない人が、中途半端な心構  
えで取り組み、その結果にも自信が持てな  
い。それでは創造的なことは絶対にできま  
せん。

「すべてのプロセスが完全に行われな  
ければ、自分の理想とするセラミックスは  
つくれない。完璧なものづくりをするため  
には、どうすればいいのか」ということを  
常に考えていました。

前述で稲盛さんは「完璧なものづくりをせよ」とか「すべてのプロセスが完全に行われなければならぬ」と言われていますが、現実的には難しいと私は思っています。とはいえ、最初から諦めるのではなく、「完璧なものづくりをするためにはどうすればいいのか」ということを常に考えることが非常に重要です。

失敗してもしようがないとか、品質保証度 B ランクでいいという考え方はなく、品質保証度 A ランクにするにはどうしたらいいのかという「探求心」や「深化」が必要で、それをイナテックグループの『文化』にしなくてはならないのです。

最近の品質に関する議論を通して、「お客様に『我々イナテックは常にパーフェクトを提供し続けます』というメッセージを発信できる会社でありたい」とより強く感じています。品質保証度 A ランクに出来れば、お客様からの信頼が得られるばかりか「ダブルチェック」や「トリプルチェック」「全数検査」などの工程を省くことができます。案にいい製品をつくることのできる環境にすることで、ストレスの少ない仕事になると思っています。

その結果、会社の利益が上昇し、皆さんの給与を地域 No. 1 にすることも夢ではないと考えております。

「完全主義を貫く」「パーフェクトを求める姿勢で挑む」を合言葉にしようではありませんか。

皆さん、よろしく願っています。

#### 格言

「大法は心にあり小法は形にあり」

『月刊 三方よし経営'24年10月号』より

「小法」とは、マニュアルのような具体的な作業手順や文字などの「形」を指します。一方、「大法」とは、マニュアルにある作業手順の背景にある、より抽象的な考え方、つまり「本質」です。この格言はマニュアルなどの「形」に表されるものは、その「本質」の一部分に過ぎないので、「形」にとらわれては「本質」を見失ってしまう場合があることを示唆しています。

#### 菜根譚後集 一〇五

不責人小過、不發人陰私、不念人舊惡。三者、可以養德、亦可以遠害。

人の小さな過失を責めたてることがせず、人のかくしておきたい私事をむりにあばきたてたりせず、人の過去の悪事をいつまでも覚えておくようなことをしない。この三つを実行すれば、自分の徳を養うことができるし、また、人の恨みを買って災害から遠ざかることができる。

イナテックには膨大なマニュアルや手順書、作業管理書、標準書があります。そこでこの「格言」についてよく考えてみて下さい。製造現場にも事務間接部門にも多くのマニュアルがありますが、その目的やねらいを伝えられていないのが現実です。実際にはマニュアルにない事態が発生したときに、目的やねらいが伝わっていないがために作業が停止したり、判断を間違えて取り返しのつかない事態に発展するケースがあります。

その時によく出てくる言葉は「ルールはあのですか」「マニュアルはあるのですか」「そんな質問です。つまり『目的』や『ねらい』など、前述でいう「本質」が伝わっていない、形にとらわれて「本質」を見失っているという状態なのです。

皆さんには、常にその仕事の「本質」は何か考え、「自分の言葉」で部下や後輩の方に伝えてほしいと願います。そして常に「本質」を議論する社風をつくっていきたいと思います。皆さん、まず実践しようではありませんか。