『　実践リーダーシップ-2　/　親父の工場をピカピカにする　』

講師：　伊藤　麻美

■□要旨■□

1．父親の時代

日本を良くしたい。という思いから当時商社マンだった父親は、脱サラして起業。５人の技術者と共に、時計の表面処理（めっき）を始め、国内大手メーカーからの受注に成功し、埼玉川口地区でも有数の豊かな会社となる。

2．父親突然の不幸と時代変化に遅れる会社

事業家であり、先見性のある父親がミスを犯す。自己の死期（１９９１年65歳没）までは見通せなかった事。そして、次の社長への備え。この時期、国内の時計市場環境は市場の飽和・海外ブランド品の人気・携帯電話の登場・環境規制の強化など逆風が吹き始める。後任の社長は、過去の資産に頼り新しい事に（現状の事業のまま）何もチャレンジせず、会社の業績は悪化していく。

3．社長就任と奮闘

継母の電話に留学先の米国から呼び戻される。会社の抱える裁判により、愛着のある生家を手放さねばならない岐路に立つ。会社の問題に係る中で、「父が築いた物を失いたくない。社員の働く場所を無くしたくない。その家族を不幸にしたくない。」という想いが強くなり、社長になる決意をする。社員の信頼を得る為には、結果（黒字）を出す事と決意し、まず愛着のある生家を売却。

4．時計からの脱却、資金繰りと出会い

時計からの脱却を模索する中、社員と作ったHPに医療メーカーから問い合せが入る。社内の技術者が問合せのめっき技術開発に短期間で成功し、大きな注文が量産化へと繋がる。業績は安定し始めるも、資金繰りに行き詰まる。ぎりぎりの資金繰りを繰り返す中、嫌な思い（経験）もするが、ある会合で出会った銀行マンがきっかけとなり、過去からの取組が正当に評価され（２００6年）資金の借り換えに成功する。会社も医療分野という強みを見つけ、進化し始める。

5．社員と社長の関係

就任当初は、社長に対し無関心だった社員。その後、グチが出始めるが、社長がガラス張りの経営（情報の共有化）を始めると、我慢するように。そして、無理して支給したお年玉は、会社状況を知る社員にとって特別な物であり、社長と社員の心が通じ合い感謝しあえるきっかけとなった。

6．１００周年を目指して

会社を１００年企業にしたいとの思いで採用した人財が、今リーダーとなって活躍し始めている。社長は、社員が働きやすい環境を提供するのが仕事。人財の育成と制度の構築も進めながら、工場は付加価値のあるコア技術を作り、変量多品種の生産を目指す。

■□今回の学び　ひとことでいうと■□

父、社員そしてその家族への想い（愛）が強い意志を作り、強い意志が成功を呼び込んだ。

■□感想■□いくつもの修羅場を潜ってこられたはずなのに、そんな苦労を感じさせないのは伊藤社長の天性の明るさと前向きな性格からくるのではないでしょうか。常に利他的な考えがある一方、素人社長時代も先人を参考にする事もなく、独自の経営センスで進んで行かれる行動も。今回は、あきらめない事の大切さ・すごさを学びました。生きるか、死ぬか以外は悩みではない。という発言は、さもありなん。

校正・編集：　小江　光明