



伊藤製作所会長 伊藤澄夫

社員を大切にし、いかに仕事を楽しませるか 受け継がれた「親父力経営」

国内最高水準の順送り金型技術を有し、フィリピン、インドネシアにも拠点を構築、グローバルな事業展開で安定経営を続ける伊藤製作所。かつて高度経済成長により激変していく社会環境の中で、2代目として事業転換を成功させ今日の姿へと導いたのが伊藤澄夫氏だ。その根幹は社員を「親の心」で育て、労使が信頼し合う「親父力経営」。事業の牽引役は昨年次代に引き継いだが、社員へ注ぐ温かな思いは健在。今春増設された福利厚生施設にも、それはあふれている。

——『ニッポンのスゴい親父力経営』などの著書もある伊藤会長。社員の皆さんが楽しませている福利厚生施設「黄金荘」は、御社の社風の具現化といえますね。

伊藤 2018年に完成。バーチャルゴルフ、カラオケ、バーベキューコーナー、ドライビングシミュレーターなどを備えています。実はその前に、本社2階にステージを作ってカラオケや楽器などをそろえ、社員に終業後に使ってもらおうとしたのですが、まだ残業

している社員への気兼ねがあったりで、なかなか使ってもらえなかったんです。そこで程よく離れた場所に福利厚生施設をつくったところ、よく使ってもらえています。

——今春には新たな棟「黄金荘アネックス」も。

伊藤 本館は大人数で集まるにはいいけれど、ごちんまり語り合える場所もほしいなど。1年前に社長から会長になって、やや肩の力が抜けた状況でもあり、僕の隠居部屋みたいな感じです。



福利厚生施設内の和室で特技のトラップ手品を披露する伊藤会長

僕は昔から「家族的な経営」ということを言ってきたとおり、「仕事だけやってもらえればいい」という感覚は全くありません。そんな経営姿勢で長年やってきて、自分の家族のような社員がどんどん

術者で、1945年12月に漁網機械の部品を製造する会社として当社を創業しました。終戦直後のモノのない時代、作れば飛ぶように売れる状況の中で中小企業は人材難に苦しみ、そんな中で入社してくれた社員への感謝の気持ちはこの上なく、「職人さんが働いてくれるから、お前たちは食事もできるし、学校にも行ける。いつも彼らに感謝しなさい」と僕らに諭し、母はぜんざいや焼き芋などを毎日のように作って社員にふるまっ

ていました。そんな両親から社員を大切にする経営術を学んだのです。

——そして実践。

伊藤 社員にいかにも楽しく仕事をしてもらおうかが僕の使命だと思ってやってきました。社員が仕事を楽しく取り組めれば、おのずと素晴らしい工夫や改善案が生まれてきます。当社は海外2カ国を含めて4法人を有しています。その結果だと思っています。「あの会

社は技術力がある」という言葉を耳にしますが、「あの会社には素晴らしい技術者がいる」が正しい。

——その姿勢が社員採用にも功を奏しているようですね。

伊藤 少子化がますます進む中、中小企業にとって若者の採用難が最大の課題ですから、毎年新しい人たちが入ってきてくれるのは、とてもありがたいです。

先進国となった日本で「給料が高ければ文句ないだろう」は通用しませんし、「こっちは雇用してやっている経営者だ」という上から目線もダメ。やりがいのある仕事、雰囲気良く快適で安全な職場など、企業としてさまざまな気配りが必要で、さらに大切なことは入社してくれた若い人を大事にし、その口から「ここ、いい会社だぞ」と後輩へ伝えることです。

入社1、2年目くらいは「この会社に入って本当によかったのかな」「友達が入った会社の方がいいのかな」とか、不安になって悩む時期。そんなときに「親切な先輩がいるし、やりがいがある。ここに入ってよかった」と思っても



▶社員に好評で利用率も高い福利厚生施設「黄金荘」

増えました。そこで、社員に4、5人ずつ来てもらって、僕の得意な料理を作ってお迎えし、仕事の話は一切なしで人生を語り合おうと建てました。社員たちとのつながりを強めるには、おいしいものを食べながらの歓談に尽きます。

——そうした経営姿勢の源は。

伊藤 先代で創業者の父と母から自然に叩き込まれたものです。父は四日市市の大手漁網会社で働いていた漁網機械を熟知した技



音楽を楽しむ幅広い年代の社員ら

を、いつも真剣に考えています。

どうすれば社員が仕事を楽しくできるのか、いかにすれば会社に対して希望を持ち続けられるのか。経営者はそうした方向に舵を取り続けることが不可欠。入ってくれた社員を大切にしない経営に未来はないと言い切れます。

——そうした経営姿勢や社風は、次の世代へと引き継がれていることでしょうか。ありがとうございます。