

第2回

理想の会社物語コンクール

金賞受賞作品

『理想の会社』

プリンセス・ロード社

柏井 由美子



<朝の会社>

目が覚めると7時10分。今日はどんより曇ったお天気で寝過ごしました。あ！会社へ行かなくちゃ。

五藤ユリは28才の独身女子。
身支度をしながら、昨日までやっていた仕事を思いだして、
今日は営業チームの井上さんにお話しよう、
材料メーカーに問い合わせもしよう、
などと次の計画をちらちら考えます。

お天気が悪くても、なんだかすがすがしい気分です。

会社には車で20分。ユリは自慢のドレスアップカーに乗って、会社に向かいます。
とっても女の子仕様な愛車は、ルームランプは赤のシャンデリア、スピードメーターの目盛には誕生石のパール、足元はふかふかのピンクマット、リアスポイラーは大きなりボンといった調子で、とってもキュート！
私の車って最高じゃない？ 一人でニコニコしながら運転するユリ。

途中の交差点で右折しようと待っていると、対向車線の車が止まって「どうぞ」と合図してくれました。
嬉しい！

キュルリラリ〜♪

「ありがとう」を表すクラクションと、ヘッドライトでウィンクするユリ。
全身で（車全体で）うれしい！！を表して走り去っていくユリの車を見て、対向斜線の車の運転手も思わず笑っていました。

実はこの車を製造しているのが、ユリの勤める会社「プリンセス・ロード社」です。

同社は、

「自動車づくりを通じて、女性がもっと自分らしさを自由に表現できる世の中にする事」
「女性のやわらかさを製品で実現することによって、交通における優しいつながりをつくること」
に力を注いでいます。

会社に到着しました。制服に着替えて、事務所に入ると先に仕事はじめていた同僚がニコニコして力強くあいさつしてくれます。

「ユリちゃん、おーはようっ！！」



ユリも負けじと挨拶を返します。

「森本さん、おはようございますっ！」

「あ、みのるちゃん！ おはっ(笑)、おはようございます！」

そこへ、チームリーダーの川武さんが入ってきました。

川武「お、ユリちゃん、今日も会社に来てくれてありがとう！」

ギュッと握手しながら真剣に言う川武さん。

ユリ「川武さん、こちらこそ今日も来させて頂いてありがとうございます！」

川武「おっし！」

朝の洗礼(?)を受けた後、社員全員でラジオ体操に参加します。

体操の後はヨガマットをしいて腹筋+背筋体操。

現場の人も、デスクワークの人も、腰痛防止を目的に、軽い筋トレを奨励しています。

またこのあいだは、プロのモデルさんによる『正しい姿勢とウォーキングレッスン』もありました。

猫背の人、うつむき加減で歩いている人もいたけど、レッスンを受けた後は社員みんながモデル歩きに！！(驚)

歩き方を変えるだけで、美人に見えたり、男らしく見えたりするから、不思議です。

社員全員の背筋がピンと伸びて、男性も女性も、みんなとっても魅力的になりました！

会社には素敵な3大方針があります。毎朝の軽い筋トレや、正しい姿勢のレッスンは、「①健康と美しさを！」に基づいて、社内で励行されているのです。おかげで社員はみんな、腰痛とメタボ知らずです。

会社の3大方針

- ① 健康と美しさを！ ←まずは姿勢を正しましょう♪
- ② 共有を徹底する
- ③ 幸せは、会社と家族と共に。

体操が終わった後、仕事が始まって、パソコン作業をはじめました。

デスクにいるときは電話番もするけど、たいがい周りの人が取るのが早すぎて、ユリの出番は簡単には来ません。

「みんな、電話とるの超速すぎ・・・。1コールもしてないし。くやしいな～」

「あっ。また取られちゃった」

「次こそ」



何回目かの電話の後で、やっと出ることができました。

「はい！自由で魅力的なカーライフを支援する、プリンセス・ロード社の五藤ユリです。はい、社長の峰でございますね？少々おまち下さいませ」

「峰さん！！ トウトウ商事の溝渕様よりお電話です。つながりますね～」

この会社では役職で呼ぶことを禁止されています。だから、新入社員であっても社長のことを「峰さん」と呼びます。

<役職と、肩書と>

社内で人を呼ぶときは、偉い人も、一般社員も、基本的に「名前」+「～さん」「～ちゃん」を使います。

「部長！」とか「〇〇課長！」と呼ぶことは禁止されています。もちろん社長も例外ではありません。その理由を人事担当の先輩は、こう説明してくれました。

「役職で呼ばれると、なんだか偉くなった気持ちがするでしょ？ ユリちゃんも、五藤本部長！って呼ばれたら、自分スゴいかも～的な感じがするでしょう(笑)。でもね、役職は単なる役割なの。人として偉くなったわけでも、なんでもないの。だから初心を忘れないために、社内では役職で呼ぶことは禁止なのよ。」

「それにね、役職をつくったところで機能するわけではないのよ。結局は面倒見の良い、リーダー人格を持った人がカバーすることになる。だから役職は、だいたいいいのよ」

そんなわけで、みんな敬意をもって社長のことを「峰さん」と呼んでいます。

それから、社長の峰氏の肩書きもユニークで、「代表取締役社長 峰」ではなく、「かわいいリーダー 峰」。

みんな、ひらがな読み20文字以内で、自分の肩書きを自由に決められます。もちろん名刺にもしっかり印刷されます。だから、変更は名刺が切れるタイミングならOKということになっています。

社員が、峰社長にメールを出すときは

「かわいいリーダー 峰様」

といった調子。もし「代表取締役社長 峰様」などと書こうものなら、間違いなく怒られます。

ちなみに、ユリは先月から自分の肩書きを

「クリエイティブ改善係」にしました。



<情報は透明欄に>

電話の取り次ぎが終わったあと、ユリはデスクワークにもどって、工場で使うための部材を探していました。

インターネットで調べた部品メーカーに問い合わせをかけようとして、その前に社内の情報一覧を見ました。

情報一覧のメニュー 「名刺&ご縁」

そこには、社外のお客様やメーカー様から頂いた名刺と、そのときのやりとりの内容が共有されています。ユリにとって、部品メーカーは初めて聞く名前でしたが、2年前に別のチームに所属する田村さんが、そのメーカーと名刺交換していることや、似ている案件で相談していることが分かりました。

田村さんとは面識がありませんでしたが、メールで事情を伺うことにしました。

「どんな方かな？ 入社16年目、生産技術チーム、・・・へえ、犬3匹も飼ってるんだ。」

田村さんの情報をフェイスブックで確認してから、ユリは電話しました。

「こんにちは！工程改善チームの五藤ユリと申します！部品メーカーについてお尋ねしたくて・・・」
会ったこともないけど、相手のプロフィールが分かるから、なんだか親しみがわきます。

徹底された情報共有は、会社の3大方針の「②共有を徹底する」をもとに実行されています。情報はもちろんのこと、物品も、喜びも悲しみも、皆で共有することが意図されています。

会社の3大方針

- ① 健康と美しさを！
- ② 共有を徹底する
- ③ 幸せは、会社と家族と共に。

方針に基づいて、社内ではありとあらゆる情報が積極的に共有されています。それは、まるで透明欄に情報が積極的にアップされている感覚です。

情報漏洩のセキュリティ対策として、誰が見たか、取り出したかは記録されているようですが、基本的に可能なかぎりオープンです。

峰社長「隠すメリットより、共有するメリットに私は興味があるのです」

だから、会社の中の、いろんなことを知ることができます。



情報の共有は、パソコンの中だけではありません。

初めてみる装置も、何の機能で、どう使うかが分かりやすく表示されています。

在庫の内容や量も、誰が見ても一目瞭然だから、全然関係ない部署にいて、突然見に来ても上手くいっているのか、あるいは問題があるのかが、すぐ分かります。

分かるって楽しい。色んなことに興味を持つと思う。

そして、そんな雰囲気、異常の早期発見につながっていました。

<夢見るお昼休み>

昼休みは食堂でおいしいごはんを食べたあと、時間があるときは「お昼寝ルーム」に行きます。

「更衣室 兼 お昼寝ルーム」は清潔な畳で、社員全員が休めるようになっています。

妊婦さんとか、腰痛持ちさんにとってはわずかな時間でも横になれることがすごく助かるみたい。

健康な人も、昼休みに10分~20分ぐらいウトウトしてから仕事に向かうと、午後の眠気を避けられます。これって疲労回復や、脳を活性化するのもいいらしくて、医学的根拠もあるんだとか。

ロッカーから枕を出して、ウトウト・・・。何だったか離れたけど、ユリは夢を見ました。

「お昼寝できるって、幸せ！」

この環境によって、昼過ぎに眠くなるのが防げて、労働災害の発生も未然に防止できていたのでした。

<ワッペン&ワッペン>

1時からお仕事再開。

昼礼では、業務に関する伝達の他に、おなじチーム内の加藤さんが離婚した、という話がありました。

チームリーダーの川武さんから祝福の言葉があって、みんな大爆笑。

川武「みんな、加藤さんは昨日から独身になったそうです。

花の独身への帰還、おめでとうございます！はい、今日から独身マークつけれるよぉ〜(笑)」

とピンクのハートマークのワッペンを手渡される加藤さん。

会社では、独身者はハートマークをつけて明示し、オープンな出会いの機会をつくることになっていま



す。

このワッペンをつけると、独身貴族手当がもらえるし、話題にもなって面白いので、みんな喜んでつけます。ワッペンを見たお客様からデートに誘われた事例もあるんですって！

社内には他にも、いろいろなワッペンがあります。

たとえば、社内講師のワッペン。ワッペンを見て「あ、この人はこの分野に詳しいんだ！」と分かるから、通りがかりに声をかけられることもしばしばです。

「電気工事士 講師」

「品質管理 講師」

「お片付け 講師」

「ほめる達人 講師」

「健康管理 講師」

「子育てアドバイザー」

「恋愛セラピスト」

・・・多種多様です。

他にも、VIP10 と呼ばれる王冠マークのワッペンもあります。

これは昨年、周りの人から感謝のメッセージカード（通称：サンキューカード）をたくさんもらった上位10人だけがつけられるワッペン。

このワッペンをつけている人は、社長から表彰式と食事会に招かれた人です。認定されると、今年1年間はVIP10手当を毎月もらえます。そして何より、みんなに尊敬のまなざしで見つめられます。

VIP10の人たちは、通常の業務に加え、交代でみんなに自分の活動を書いたメルマガを社内発行して、サンキューカードをもらう秘訣を公開します。

そんな雰囲気の中、またみんなが、周囲の人たちから感謝されるような仕事ぶりを目指そうという気運が生まれていました。

ユリ「えっ。人が見てない深夜早朝を狙って、掃除をしたり、

2日間徹夜で人の仕事を手伝ったり?! VIP10の人達って、スゴすぎ〜。。。 」



<社内講師の育成と、セミナーの開催>

プリンセス・ロード社には、ある一定の力量が認められると、社内講師として正式に認定する制度があります。

ジャンルは、会社の業務に役立つ、又は、社員と家族の健康と幸せにつながる内容なら OK。

講師に認定されると、難易度に応じたお祝い金をもらえる他、毎月の手当てが支給されたり、社内セミナーの開催手当て（1時間5000円♪）が支給されたりします。

また、受講料を設定して、収入を得ることができることも魅力です。人気講師になると、社員と家族・取引先・外注先を含めて、数百人の受講生を集めるツワモノもいます。

セミナー活動に費やす時間は最大で、年間就業時間の半分までと決められています。

一時的に講習の準備に専念する時期はあっても、その後は業務にもどって、知的ワーカーとして力を発揮します。

会社は、社員が何らかの講師になることを推奨しています。それぞれに、このことなら誰にも負けないぞ！、という得意分野を深めていって、個性豊かなプロ集団になることで、結果的に社内が活発になると考えているのです。

ユリはまだ、講師になれていません。

「私になが向いているのかなぁ。考え中！」

<即決の会議>

会議に参加するためには、会議の三大ルールを理解と、教育を受けることが必須となっています。

ユリは参加前の教育で、会議を有益なものにするための「発言するときの礼儀」、「発声の基本」、「参加の姿勢」などをしっかり教えてもらいました。

「会議の三大ルール」

- 其の一、 会議は決定機関である。だからと決断しない会議は開催しない。
- 其の二、 会議はできるだけ少なく、短く、効率的に。周知は事前に行うこと。
- 其の三、 発言しない人はご退場。

（会議に参加するのは緊張するなぁ。大丈夫かな・・・）



司会進行 「それでは、新商品『ココット』の製作方針について、打ち合わせを始めたいと思います。
事前に、市場分析結果について報告があったと思います。この内容をふまえて、次の案件に
対するご意見をお願いします。では～浜渦さんから。」

浜渦 「はい、私としては・・・」

いきなり単刀直入に意見を聞かれても、みんな臆することなく堂々と自分の意見を発言しています。
これは事前準備と訓練の賜物。ユリも意見を求められて、自分の取り組みを述べました。

司会進行 「ユリさんはどう思われますか。」

ユリ 「前作では型抜き工程で、写真のこの箇所で形状不良が発生したことから、新商品では
このように改善を・・・」

それぞれの意見を統合して、今後の取り組みが 5WIH 項目（いつ、だれが、どこで、なにを、どのよう
に行うかという項目）で決められて、議事録に記録されました。会議の所要時間は50分。

記録担当の石田さんは、超速討ちでキーボードを打ち、会議中に議事録を作り上げて、会議終了後すぐ
に全社掲示板へアップしてくれます。

議事録は誰でも作っていいわけではなく、キーボードを打つのが速くて、分かりやすく1枚に取りまと
めるための訓練を受けた人だけが担当できます。石田さんの議事録を作成する能力は、『速い・正確・
分かりやすい』の3拍子で定評がありました。

石田さんの制服には、「議事録マスター」のワッペンが。

ユリ（かっこいい・・・♪）

司会進行 「はい、それでは会議を終了致します。

活発な意見交換で会議を支えた参加者と、超速で議事録を作ってくれた石田さんに拍手！」

参加者 「ありがとう～！！（全員の拍手）」

<恋愛は自由>

ユリは会議が終わった後、現場を見に行きました。

製品をつくる部門の責任者・テツジさんと、出来た製品をチェックする部門の責任者・まり子さんが
ちょっとした口論になっています。

まり子 「このあいだから、この不良がよく出来るけど、なんとかならないの？これはダメよ！」

テツジ 「まり子～。そうは言うても、難しいんやで。見逃してくれ！」



まり子 「ダメに決まってるでしょっ」

わいわいやっている2人を見て、部下たちは笑っていました。

実はこの2人、夫婦なのです。

部下達 「テツジさん、まり子さん、続きは家に帰ってからやって下さいよ～(笑)」

まり子 「そうは言うけど・・・お父さん、家に帰って仕事の話したら怒るもん！」

テツジ 「家に帰ってからも、まり子にシデられたら、たまらん。(苦笑)」

ユリ (テツジさん&まり子さんのカップルっていいなあ)

前後の工程や、同じ部署、あるいは直属の上司・部下で、恋人や夫婦になる場合があります。こんなとき、世間一般的には客観性が保てないという理由で、離れた部署に異動になります。

でもプリンセス・ロード社では、色恋沙汰に会社は干渉しないことになっています。本人達の意志を尊重して、夫婦で上司・部下の関係で働くこともできます。

ユリは社長の言葉を思い出しました。

峰社長「客観性を保てるかどうかは、その人次第。パートナーだから、あうんの呼吸で仕事はかどることもあるじゃない。ただしね、客観的になろうとする努力や、イチャイチャしないことなどのマナーは守ってね！」

<幸せ転勤制度>

デスクに戻ってメールを見ていると、人事異動の情報が回ってきました。

ユリ「購買チームの平田さんが、堀部工場に転勤するのね」

転勤はしばしばあるけど、できるだけマイホームから通勤圏内の勤務地が選ばれるようになっていて、もし遠方の場合は週末に帰れるように交通費を出したり、期間限定にしたりと、会社はその人の家庭を大切にしてくれます。

この配慮は、会社の3大方針の「③幸せは、会社と家族と共に」が反映されているためです。

会社の3大方針

- ①健康と美しさを！
- ②共有を徹底する
- ③幸せは、会社と家族と共に。



息子さん 「パパが単身赴任なんて、僕は嫌だ！」

奥さん 「マイホームをせっかく購入したのに住めないなんて！」

その気持ちを、会社は可能なかぎりくみ取ってくれます。

＜お誕生日サプライズ＞

社員と、社員の伴侶（または両親）のお誕生日には、役員がプレゼントを届けてくれます。

プレゼントは5000円の予算で、事前に3種類まで希望を出せます。そのうち、どれが来るかは当日のお楽しみです。

今日は、経理チームの役さんのお誕生日。

専務の元木さんは、プレゼントを渡すために、周辺にいる人達4～5人を連れて、デスクに向かいます。

専務の元木 「僕の肩書は、しあわ専務！（幸せ専務）♪♪ 今日も社員を幸せに～♪」

楽しくて、専務はつつい鼻歌を歌ってしまいます。

経理チームの居室に行くと、役さんはちょうど電話対応を終えたところでした。

専務 「今、いいですか？」

役さん 「は、はい」

専務 「それではみなさん、一緒に！」

ハッピーバースディ、ツーユー♪ ハッピーバースディ、ツーユー♪

生まれてきてくれて～♪ 出会ってくれて～ありがとう♪

みんなで歌いながら、プレゼントを渡す「しあわ専務」の元木さん。

「なにが来るかな♪なにが来るかな♪」

「辛子明太子」「鉢花」「お食事券」のどれかを希望していた役さん。

届けられたのは、役さんの大好きな、九州産の辛子明太子でした。

役さん 「みなさん、ありがとうございます！！」



<幸せ産休制度>

ユリがデスクで仕事をしていると、産休から復帰した愛さんが挨拶に来ていました。

愛さん 「ユリちゃん、産休中はありがと〜!!」

ユリ 「全然です☆ こちらこそありがとうございます!」

愛さんは本人の希望で、産休中も少しだけ仕事をしていて、ユリはメールや電話でやりとりしたり、自宅に訪問したりして、彼女をサポートしていました。

ユリ 「産休中にとった翻訳士の資格のこと、もう言いましたか？」

愛さん 「うんうん、さっそく昇給できちゃった!」

会社は、休業中も社員が会社とつながりながら、成長して復帰する取組みを推奨しています。休み中に一定の要件をクリアすれば、復帰したときに昇給することも!

愛さん 「肩身の狭い思いとあって全然しなくてすんだの。仕事に復帰できて嬉しい!」

ユリ 「戻ってきてくれて、ありがとうございます!!」

周りの人 「復帰してくれて、ありがとう!! (拍手)」

ユリは、愛さんを見ながら、将来自分が妊娠したときも大丈夫だな、と安心しました。

<家政婦さん制度>

子育てや介護と、仕事の両立はなかなか難しいものです。でも、有能な社員を失いたくない…。そこで、会社にとっても、社員にとっても相互メリットのある制度として最近導入されたのが、「プロの家政婦派遣」制度です。

「重要な打ち合わせがあるのに、子どもが熱を出して、迎えに行かなきゃいけない。どうしよう？」

「子供と一緒に、親も熱を出して寝込んでしまった。困った!」

「介護と仕事の両立で、心身ともに限界・・・」

そんな緊急時をはじめ、認定された一定期間の間は、会社負担によって格安で家政婦さんをお呼びすることができます。

お迎え、お掃除、食事づくり・・・いろいろなことで大助かり!

幸せ産休制度をはじめ、子育てしやすい環境だから、この会社では子宝がたくさんです。一世帯あたり、平均 2.5 人の出産率で、おめでたニュースは毎週のごとく社内に流れます。

「斎藤さんに、お子さんが生まれました〜!!」



「めでたいっ めでたいっ」

<投票人事制度>

5時から食堂に社員が集合しました。

今日は投票&開票日です。

この会社では、役職者は、役職を持っていない社員達によって選ばれます。

この制度は、社長にも適用されます。

峰社長「みなさんに選ばれなければ、私も平社員からやり直します！」

---- 【投票人事制度の概要】 -----

企業は人なり。適切なりーダー選ばれ、努力する人がむくわれる環境をつくり出すために、投票による役職者の選任が行われます。

投票は『採点の10項目』に対して、

「ほとんどできていない」	・・・	-2
「あまりできていない」	・・・	-1
「普通」	・・・	0
「よくできている」	・・・	+1
「すごくできている」	・・・	+2

のどれに当てはまるかを選んで数値化し、合計点を競います。

■採点の10項目

- 1) 部下や周囲の人に、平等なめくばり気配りができますか。
- 2) 部下や周囲の人の、力を引き出すことができますか。
- 3) 本当の意味での、相手のためを考えた、厳しさを持っていますか。
- 4) 重要な決断ができますか。
- 5) 人柄に、一貫した信念を感じますか。
- 6) 情報は積極的に共有していますか。
- 7) 必要に応じて、上位の役職者に意見を言えますか。



- 8) 業務内容に、詳しいですか。
- 9) 新しい取り組みに、積極的に挑戦できていますか。
- 10) 仕事ぶりを信頼できますか。

■選挙の枠組み

- ①上位役職者は、統投を表明するか、次の役職者を推薦し、選挙が行われます。推薦された者が、一定の点数を満たさなければ、役職に就任することはできません。
- ②推薦されたものが落選した場合は、適任者を自由推薦する選挙を行った後、上位3人のうち誰にするかを決める選挙を行います。

候補者は、役職に就任した後にどのような仕事をしたいかの演説を行い、その後に投票が行われます。有権者は、投票用紙と、メッセージカードの2つに記入をしました。

メッセージカードには、投票を受けて立つ社員に敬意を込めて、手書きでびっしり愛のメッセージを書くことになっています。

ユリは、選挙の候補者となっている有田さんに、メッセージカードを見せてもらいました。

*** メッセージカード ***

「有田さん、選挙活動、ご快労さまです！」

「有田さんの描く、社員の教育システムを実現するために、PC分野で何かお役に立てませんか。僕に出番を下さい。いつでも連絡下さいね！」

西森雄吾 連絡先：090-000-0000、nisimo@princess-road.jp」

「有田さん、選挙を受けて下さってありがとうございます！」

「いつもこっそりと、休憩室の掃除をして下さってますね。そんな有田さんの大ファンです！！
山本しほ」

「選挙演説の声がとってもセクシーでした！素敵！！」

この愛のあふれたメッセージカードは、本人に直接手渡しされます。

選挙会場では、まるでスターのサイン会のように、立候補者の前に長蛇の列が来ています。

みんなメッセージカードを渡しながら、立候補者に握手したりハグしたりしています。

「ありがとう！」

「良かったよ～(^´)」

「おつかれさん！」

緊張しながら投票を受けた社員は、みんなのあたたかい言葉に、涙があふれて言葉が出ません。

もはや、選挙に選ばれる・選ばれないは大した問題ではなくなっていました。そんなことより、みんなとのつながりを実感できて、感動でいっぱいです。

このメッセージがあるから、仮に投票で選ばれなかったとしても、次からがんばろうと思えるのです。



<男と女のイイ関係>

プリンセス・ロード社では、女性のための自動車をつくるために、大きく2つのチームに分かれて活動します。

- [1] 企画・デザインを行う 「乙女グループ」
- [2] 彼女たちの夢を叶えるべく日々奮闘している 「男前エンジニアチーム」

男性と女性とでは、良い意味で異なった性質を持っています。

直観と豊かな感情で企画・デザインを行うのは「乙女グループ」で、それを技術的・工学的に実現可能にするのが「男前エンジニアチーム」です。

※もちろん、「乙女グループ」に男性が入ったり、「男前エンジニアチーム」に女性が入ったりするパターンもあります。

乙女「車に乗ってからとか、降りた後とかで、忘れ物に気付いて困ることがあるのよね。

いつも持ち歩く財布や携帯を忘れてないか、車に検出させることはできないかな～」

男前「持ち物にICチップをつける方法はどうか？」

乙女「かわいい形にできる？ハートとかリボンとか」

男前「型に埋め込んだらできると思います！」

男性も、女性も、どちらも互いの存在を頼りにしていて、尊重しあっています。

世界には男と女が必要！

社内では、男と女のイイ関係が実現されていました。

<昇給>

「私の給料って将来どうなるのかしら??」

「ローンとか、人生設計とかってどうしたらいい？」

そんな心配は無用です。当社は、生活給は年功序列で、シンプルな給与制度。

20代は20万、30代は30万、40代は40万円・・・。あとの上乗せはボーナスと役職手当で、投票やプロジェクト表彰によって、変動します。

なぜ年功序列なのでしょう。これには、こんな願いがこめられています。

- ① 年をとるごとに、力や知識を増し、敬われる存在になること。
- ② 評価制度は、ともすれば自由な発言を阻む可能性を持っているため、人事制度の根幹には導入しません。ただし、表彰制度などの枝葉には適宜導入しましょう。



そんなわけで、みんなの給料は明朗会計となっているわけです。
あの人の給料がいらいしい？ 大丈夫、あなたも努力次第！

<人事担当はその道のプロ>

「企業は人なり」を実現するこの会社では、みんなが働きたい！と思える環境を維持するために、細心の注意を払っています。

だから、社内環境を左右する重要な機関「人事グループ」の担当になるためのハードルは、とても高くなっています。

まず、人間の多様性を理解し、可能性を引き伸ばせる力量を持った人でないと、就任できません。

だから、コーチングやセラピストといった、人の性質を見極めるための勉強をしてきた人が担当となることがほとんどです。

現在、人事グループのリーダーは柳瀬ゆう子さん。

渡米して、想像力、心や精神、潜在能力、人間行動学、ヒーリング、セラピー、エネルギーフィールドなどの人間研究をしてきた、すごい人です。

自分の創りたい未来を創造するイメージングをレッスンしてくれたり、人間の無限の可能性や、無限の愛を伝えてくれます。

とても穏やかで、器の大きい、人格者でもあります。

もともとは組織に所属しない自由人だったこの人を、社長が何度も、何度も、口説き落として会社にひっぱり入れてきました。

新入社員はまず、彼女と対話して、自己理解を深めます。その上で、各人の性質に添った配属先や仕事内容が決められていきます。

その本質を見抜く鋭い能力と、神様のような懐の深さに、社員達からは絶大な信頼があります。

「あの人が人事グループにいるっていうだけで、会社はいい方向に行くって思える」

そんな声があちこちで聞こえてきます。



<買収される幸せ>

プリンセス・ロード社は理想の自動車をつくるために、積極的に他社を買収して短期間に事業を拡大してきました。

買収した会社は、社風もシステムも違っていました。すべての会社が黒字化し、雇用を維持してきました。なんと、その成功率は100%!!

その秘訣は、企業買収におけるポリシーにあります。

企業買収における三大方針

- ①買収した会社の、士気を上げる
- ②買収した会社の、ブランドを守る
- ③買収した会社の、人を守る

買収と聞くと、金にモノ言わせて思い通りにする、という印象を受けます。

でも、プリンセス・ロード社の買収は、まるで弱った会社を本気で助ける「支援」そのものです。

まず、業績が低迷している会社の問題点を一緒になって解決します。

買収したからと言ってすぐに合併したり、そこの社長や従業員をクビや解任したりしません。

そんなことをしたら、悲しくなってしまうからです。

支援のためにスタッフを一時的に派遣したりしますが、落ち着けば全員引き揚げるので、会社は元通りになります。

もちろん、その会社のブランドも大切に守られます。社員が愛着を持っているブランドは、会社の象徴であり、もしそれを消されたら、みんな寂しい気持ちになるからです。

去年は、200億円の赤字を出した会社を買収しました。

プリンセス・ロード社からスタッフが交代で支援に行き、いろいろな活動を実施しました。

[活動報告]

- ・原料の購入単価が適正かどうかチェック！ 見直すと、原価が半分になりました。
- ・工程の作業を改善！同じ仕事が、「楽に・正しく・早く・安全に」出来るようになりました。
- ・接待や癒着の構造を解消しました！



それから、プリンセス・ロード社で実施されている幸せ人事制度や、選挙制度を入れて、社員が「自分たちの会社だ！」と実感できる環境をととのえました。

そんな活動をするうちに、赤字が長く続いて、あきらめモードの雰囲気が漂っていた会社が、みるみる活気づきました。

やる気が100倍になって、その気持ちがどんどん伝染していきます。

汚かった工場内はピカピカに磨かれ、社員同士が仲良くなり、明るい議論があちこちで聞こえるようになりました。

休みがちだった社員も、休日返上で仕事をするようになり、就業時間の30分以上前から自分のエリアで熱心に作業前の準備をするようになりました。

伝説の、幸せ買収。

最近では、プリンセス・ロード社に買収されたい！という会社がたくさん出てきて、順番待ちになっています。

<全員が経営者>

社内では「全従業員が経営者」をモットーに、日次決算がトップからパートまで全員に共有されます。その内容は、一般的な決算報告書ではなく、中学生でも分かるような、「総売上」に対する「原価」と「粗利」の割合を表した、簡単な図やグラフです。

この図は、役員向け、営業グループ向け、製造グループ向けなど、各現場に必要な形でつくられており、これを見て戦略的な業務が行われます。

*** 営業部の会話 ***

「この調子だと、この商品が得意先に、あと120台売れば今月の目標がクリアできますね」

「フェアをやりましょうか」

「値引き交渉には何%まで応えますか」「利益枠のシュミレーションしてみてください」

*** 製造部の会話 ***

「この製品は売上金額に対して、粗利が少ないなあ」「原因はなんだろうか」

「もっと生産性を上げる方法を考えよう」

こんな話が、一般従業員の間で日常的に行われます。



利益が減ったからといって、経費削減だけを推奨されることはありません。

利益確保のためには、コスト削減、販売量の増加、生産効率アップ、値引きを控えるなど、手段方法はいろいろあるからです。

みんな毎朝、決算情報を確認してから、知恵を絞って仕事にとりかかります。

毎年、利益の目標があり、当年度の目標をクリアすると、社長から社員旅行やボーナスなどの具体的な褒美が約束されています。

今年の全社スローガンは

「粗利を2倍にして、みんなでハワイに行こう!!!」

峰社長は会議にアロハシャツを着て出席をし、「ハワイはまだまだ遠いなあ〜（笑）」とみんなを鼓舞していました。

<新入社員は愛息子・愛娘>

ユリ「加藤武くんは、営業の加藤さんの息子さん？」

加藤「そうです(^_^)」

この会社に入ってくる新入社員の半数以上が、社員の息子さん、娘さんです。

社員募集の競争率は5倍。

生き生きと働く両親の姿を見たり、家族イベントなどで会社と関わったりするうちに、プリンセス・ロード社に入りたいと思うようになったと語る人がほとんどです。

また社員の中でも、子どもが大人になったら、この会社に入ってほしいと思っている人が多数います。

親子で社員となった人の定年退職パーティは、格別の思いが込み上げて、全員が号泣します。

「この会社に、感謝してもしきれないんです。私の青春でした。人生の全てでした。

そして、その思いを娘に託し、定年退職します・・・！」

会社社長が息子さんに「会社を継いでくれ」という話は、一般的によくあります。

しかし、プリンセス・ロード社では、社員が息子さん・娘さんに「会社を継いでほしい」と頼んだ、という話がよく聞かれます。

ご両親が、お子さんやお孫さんに、「私が定年退職するときは、おまえが会社の一員となって、会社を守ってほしい。」と伝えるほどの、強い思いを持って会社に関わっています。

ここでは、社員全員が社長であり、互いに思い思われている、熱い会社なのです。



<おもてなし>

プリンセス・ロード社が大切にしているのは、従業員だけではなく、仕事にかかわるすべての人を徹底的に大切にするというポリシーがあります。

お客様を大事にする会社は多くても、案外、取引先には冷たいところがあります。「こっちがお金を出しているんだから」という意識で・・・

でも、プリンセス・ロード社では、取引先、外注先を呼んでパーティをするなど、おもてなしをしばしば行います。

大切にしてもらえるので、この会社の担当者になりたいという人は多いそうです。

人を大切にするポリシーは、雰囲気となって、会社の中にしっかりと現れていました。

「なんとなく、ここは居心地がいい」という空気感が、そこはかとなく流れているのです。

顧客、取引先、外注先、工場周辺の住民、すべての関係者の方々が、この会社に存続してほしいと愛し続けてくれる・・・そんな環境から素敵な製品が生み出されているのでした。

<業績不振>

努力しても、報われないときもあります。

前期から、会社は業績不振に陥っていました。社員全員が経営者の感覚を持っているだけに、不安な空気がただよっていました。

そんな折、全従業員を集めた集會が開かれ、社長から話がありました。

「私たちの会社は今、業績不振に陥っています。これが、利益と原価の表です。粗利が2年前に比べて、どの程度減っているかが分かりますね。」

分かりやすい表を見せながら説明する峰社長。

「みなさんだったら、この危機を乗り越えるために、どうしたら良いと思いますか。」

それぞれに、いろいろと手をつくしていることを伺っています。いつもありがとうございます・・・！

今、数字だけを見ると、人件費が過大にかかっているように思えますね。銀行からも、雇用方法にメリハリをつけたらどうですか、と勧められました。しかし、当社は人件費を下げることを目的とした、雇用方法の変更を行わないことを決断しました。



最も高価で、そしていろいろな機能を持っているのは「人」だと思います。
その尊い人間を、単純労働だけを目的として安い賃金で雇って、その思考しか推奨しなければ、その仕事が改革される機会は少なくなります。

人の能力は偉大です。創意工夫や、イノベーションを起こすことができます。
その能力を引き出せたときに、会社は活発になります。そして、その人の人生や、家族の人生を幸せにすることができるでしょう。

いま当社は危機に直面しています。でもみんなで手分けをして、ありとあらゆる工夫をすれば、超えられない壁はないはずです。

どうかみなさん、プリンセス・ロード社がもちなおすように、力を貸して下さい。
大丈夫、最後にはかならずうまくいきます！」

力強く、愛にあふれた社長の言葉に社員は涙しました。

こんな会社を失ってたまるものか！
みんな、猛全と仕事にとりかかりはじめました。

<仕事と、プライベートと>

自宅に帰ってからもインターネットを使って、夜遅くまで仕事に関する調べものをしていました。

「何とかして、あの課題を解決する方法を見つけたい！」

そう思うユリにとって、仕事とプライベートの区別はなくなっていました。睡眠時間が短くなっても苦になりません。

「わたし、こんなにがんばれるんだ(笑)」

なんでこんなに一生懸命になれるんだろうと、ユリはふと考えました。そして気づいたのです。

会社生活に夢と希望があって、自分の未来と会社の未来を重ねて、一生懸命良くしていこうと素直に思える自分がいることに。

きっと今の取り組みも全て将来につながると確信できるから、こんなにやりがいがあるのだということに気が付きました。



「幸せだな」

「明日も、会社に行きたい」

おわり

<エピローグ>

プリンセス・ロード社を創業した峰社長は、若かりし日に“遺言”ともいえる『理念』を残しました。それは、自分がこの世を去ってからも自社に輝き続けてほしいとの熱い願いをこめて、自らの経験をもとに綴ったものでした。

この理念は、100年後のプリンセス・ロード社にも受け継がれ、社長の名前や時代背景が変わりながらも、ずっと守られ、掲示され続けました・・・。

◆創業者の申し送り

ここに記す「理念」と「禁止事項」の本質は、この会社が存続する限り、変えてはなりません。

たとえ吸収合併されるときは、この内容が実施されることを条件とします。

この禁止事項が継承されない、それは当社の精神が霧散し消滅したときだと心得てください。

理念

1. P・R社は、世界に夢と希望をもたらす製品を創る。

当社は、自動車づくりを通じて、女性がもっと自分らしさを自由に表現できる世の中にすることに貢献します。また、女性のやわらかさを製品で実現することによって、交通におけるやさしいつながりを拓けます。

2. P・R社は、すべての関係者を幸せにする企業活動を行う。

顧客、取引先、外注先、従業員、すべての関係者を大切にせる企業姿勢が、安心と信頼をつくり出し、優れた製品を生み出します。この基本姿勢を忠実に実行することを誓います。

3. P・R社は、人類の尊貴なあり方を体現する集団である。

私たちは企業活動を通じて、「たがいに尊重し、真剣に向き合い、可能性を発展させる関係」を体現し続けることを誓います。

■禁止事項

1. 投票による役職者選出の制度を堅守すること。

もしこの会社が病んだときに、自浄作用が適切に働くためには、役職者は実績に関係なく一般従業員の投票によって選ばれる制度が必要です。彗星のごとく救世主が現れる、そんな可能性を残す唯



一の方法が、投票制度です。この制度が適切に運用されるように、努力を重ねてください。

2. 考課制度は未来永劫、導入しません。

人事考課、業績考課などの評価制度は、努力して成果を出している人、能力のある人を、適切に評価する目的で導入されます。

しかし、上に立つ者の資質によっては、評価の基準をねじまげて、自分にとって都合の良い人だけ进行评估する場合があります。

一度、そのような悪循環に入ってしまうと、上層部に類似する性質の人間が集まり、会社に新しい風を入れることは極めて困難になります。このため、負の危険性をはらむ人事評価制度を、導入してはなりません。

また、根幹の人事制度に評価がないだけに、表彰制度などの枝葉には適宜導入することは効果的ですが、表彰への推薦も、可能な限り公平かつ適切に選ばれるよう、仕事ぶりを良く知る仲間からの推薦を受けることが望ましいと考えます。

[評価制度が適切に執行されにくい理由]

- (1) 人が、自己の利益や感情にまどわされず、客観的な評価をすること自体が至難の業です。
- (2) 上長が複数の部下に目配り気配りをして、見えないところで何をしているのかを把握するのは困難です。重要なのは日陰で何をしているのか、なのです。
- (3) 部下の仕事を適切に評価するためには、その分野において部下をはるかに上回る力量と経験がなければ、本当の評価はできません。全ての分野において、その力量を役職者が持つことは困難でしょう。
- (4) 部下にとっても、評価を気にして、反論を控える可能性がぬぐえません。
- (5) 仕事の内容は多岐にわたり、増え続けるため、適切な評価のための指標を細かく作り続けるのは膨大な労力が必要となります。そして実際には、評価や指標づくりにどれだけ時間とコストをかけつづけても、追いつくことはないでしょう。
- (6) 上記のような業務を行うことは、役職者にとって、時間と精神における大きな負担となります。そんなことに力を費やすより、皆が幸せに、仕事に専念できる方に力を費やしてください。

2022年6月10日
愛を込めて 峰 幸子