

ふれい考

社長になる前、主婦をしながら1ページ5千円でカタログ製作をする契約社員だった。社長だった父から「アイデアを出せ」「主体的に動け」といわれると途方に暮れた。なんとか提案書を出しても、「まだ早い」「方向性が違う」と何度も手直しが入る。

報道相が大
事と新人研修
でよくいわれ
るが、経営層
は社員に報道
相していない
じゃないか、
と憤った。情
報量が少なけ
れば、提案は浅くなる。
せつかく社長の娘なのだ
から、経営者の考えや会社
の数字の現
状をきちん
と社員に伝
えたいと思っただけが、「壁
新聞」の始まりだった。
経営会議で話し合った会
社の方向性、月次決算の数
字など、今決まっているこ
とや迷っていることを開示
する。カタカナ語はなるべ



株吉村
代表取締役社長
橋本 久美子

「壁新聞」で社員へ報道相

「こういうリスクが抜けて
いて危険だ」「全体最適ばか
り優先されて現場の人間が
分かっていない」というメ
ロセスを開示することで、
めざす方向を共有する。

壁新聞は食堂の壁に貼っ
ている。社員が歯磨きをし
ながら、「へえー、なんで
このプロジェクト作る
の？」なんて会話をしてほ
しい。経営は遠く手の届か
ないところにあるのではな
く、一人ひとりの日々の仕
事に宿っている。会社は自
分たちで変
えていける
と感じてほ
しい。社員が自分で考えて
動くためには、会社から社
員への報道相こそが欠かせ
ないと思うのだ。
壁新聞とセットで機能す
るのが「ノーベル起案」だ。
社員が「現状課題」対

策「期待できる効果」「スケ
ジュール」の書式を埋めて
提案し採用・不採用に関係
なく500円を支給する。
社員からの提案は多くの
場合、部分最適しかみてい
ないが、だからこそ尊い。
「私の担当するこの部分で
はこんな不都合がある」を
起点に、どうしたら全体最
適に持ち込めるかをブラッ
シユアップしていく。
新人は染まっていないか
らこそ、単純だけどなるほ
どと思える提案を出す。社
長だからなんでも分かって
いる、なんて勘違いをしな
くなる。社員から学ぶこと
は本当に多い。