

2 人事理念・方針

社内で共有する価値観を「経営理念」として示しますが、これを浸透させ、具体的な行動につなげていく必要があります。

経営理念とは、

「その企業は何のために存在するのか（企業の存在意義）」

「経営をどのような目的、形で行うか」

「経営を成功させる鍵や経営姿勢」

などを明文化したものと いえます。一般的には、社会、顧客および従業員の三者に関する理念が設定されています。

例えば、

「我々は、つねに感謝の心をもって、お客様に最善をつくします」

「新しいことに果敢にチャレンジし続ける人を求めます」

「従業員の個性や多様性を尊重し、働き甲斐のある職場環境づくりを行います」

といったように全社一丸となって動く、また、人材の流出を防ぐには、共有できる価値観や方針、経営理念を示すべきです。人事管理の面からは、この経営理念に裏打ちされた、事業・顧客・社会に対する従業員の貢献のあり方や行動についての基本的な考え方を「人事理念」と示す企業も少なくありません。（図表図表 2 - 5）

経営理念も人事理念も、全従業員に浸透し、共有されていることが最も重要です。それにより、従業員はその価値観に基づき判断をすることができ、一貫した行動をとることができます。

また、評価制度をはじめ人事制度等の管理システムは、共有する価値観や企業理念との整合性をとる必要があります。

経営理念以外にも、

- ・ **社是** - その会社の経営上の方針・主張、また、それを表す言葉
- ・ **社訓** - その会社で、従業員が守るべき基本的な指針

などにより方針を定めている会社も多くあります。

図表 2-5 人事理念を織り込んだ経営理念の考え方（例）

目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織の存在意義 ・ 事業を行う理由 ・ 顧客の視点から表現したもの ・ 従業員のやる気をかき立てる高い理念等
価値観	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目的達成の原動力となる想い ・ 目的達成の過程で、どう行動すべきか、どう生きるのがかを示したもの ・ 従業員一人ひとりと組織の価値観の一致
未来のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> ・ これから生み出されるモノ（製品・サービス等）、状態（従業員が活き活きと働く様子、顧客の笑顔等）のはっきりしたイメージ