

〈社員ひとりひとりが「なにを大切にして、どう動けばいいか」がわかる〉

# 「人が自立して成果を上げる仕組みづくり」

－ 社長、その言葉の意味、社員に伝わっていますか？ －

# 結局全てはここに行き着く

## “こんな問題が起きていませんか”？

- 会社の戦略や方向性に社員が共感してくれない
- 会社の売上や利益や採算などは気にしない
- 自分の責任業務が増えたり、仕事量が増えるのを嫌がる
- みんなそれぞれ頑張っているが、向かう方向はバラバラ・・・
- 問題が何かわかっているけど、会議では誰もそこに触れない
- 「なんとかなるだろう」「誰かがやるだろう」と危機感もなく他人ごと
- お客様や他のメンバー、経営陣に対する社員の愚痴・不満が多い

これら人間同士の問題や仕組みなど**すべての根幹にあるのが「理念」**  
ここをしっかり言語化して、「**ブレない軸**」を持つことで**適切な判断**ができます。

# 経営者の方にお聞きします！！

自分が大切にしてきたことを何度も社員に伝えているのに、  
「わかってくれない」「伝わらない」と感じた事はありませんか？

例えば・・・

「お客様の立場になって行動しなさい」

「誰かがやるだろうではなく、自分から率先してやりなさい」

「自分の頭で考えて行動しなさい」 などなど・・・

# 理念で成果を出していくために

大事なことは、

社長の伝えたいことが“伝わる” 仕組みを作ることです。

- ミッション：企業が社会において果たしたいと考える役割
- ビジョン：中長期的に実現したい状態
- バリュー：メンバーひとりひとりの日々の判断・行動の基準となる姿勢や価値観について、パートやアルバイトを含む全社員で作ることです。

100人100通りの価値観があるので、全員の価値観を統一するのは難しい。

だから、**共通の価値基準となるバリュー**をつくる。それにより、全員の「本当に伝えたいこと」が言葉になり “**自分ごと**”となる。それを浸透させていくことで、意識と行動が変わり成果につながります。

# 理念で成果を出していくために

どんなに素晴らしい理念を作っても、社員が“自分ごと”として捉えない限りは機能しません。

理念を策定する段階で全社員を巻き込んでおくことで、完成した時（策定中も）、社員に“当事者意識”が生まれます。

社員が「この理念は自分達で作った、だから大切にしよう！」という言葉のチカラが“日々の「意識」と「行動」を変え、「成果」に直結するものとして仕組み化されます。

# スムーズな理念策定と浸透のために

当社では、

スムーズな**理念策定**のために、

- ①社長を含む全社員と面談をさせていただく
- ②研修で理念の背景、意図・意味からしっかりとお伝えする などを行い

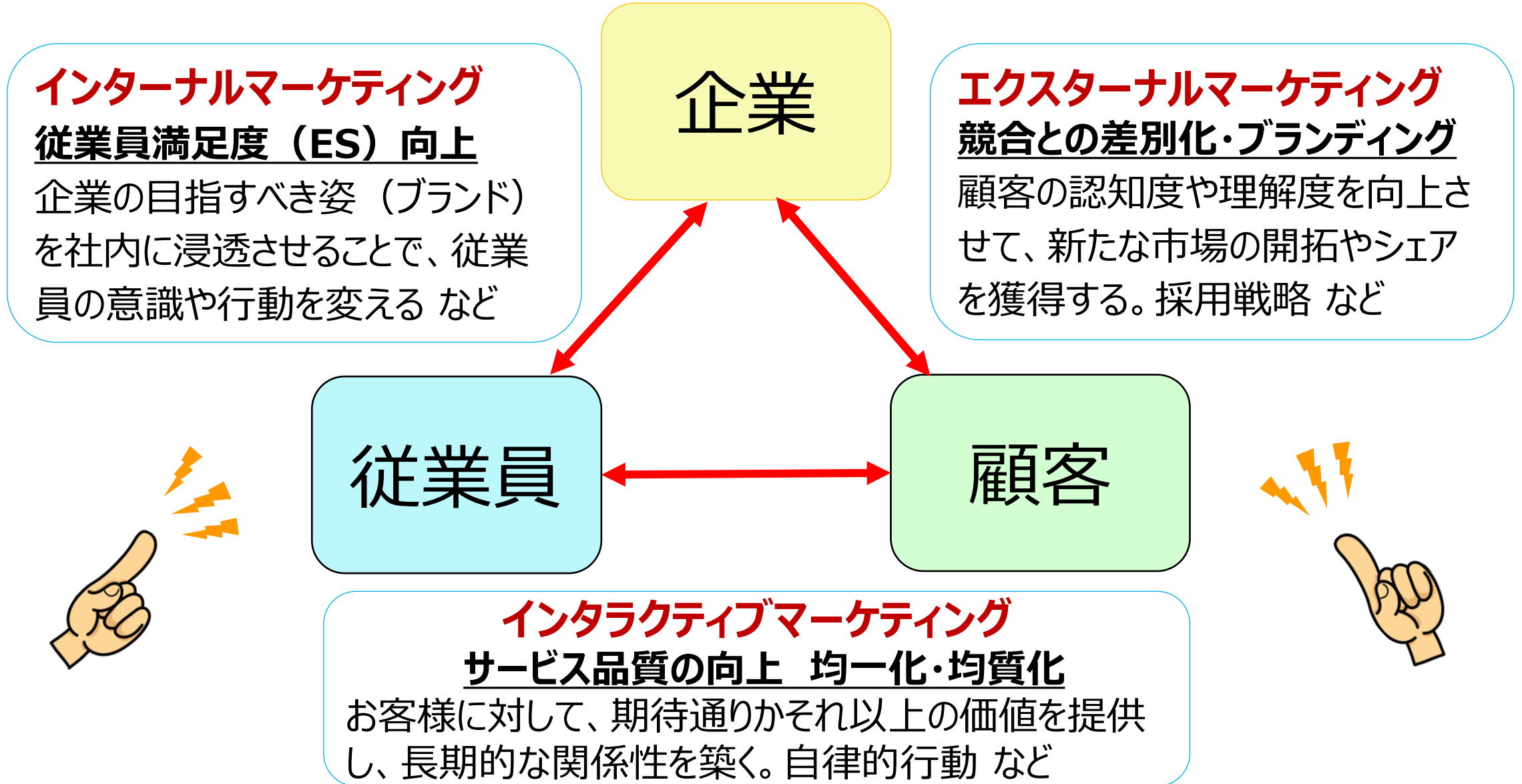
**理念浸透**のために

- ①理念と日々の仕事をつなぎ、何をすればよいか分かり
- ②行動を評価する仕組みを作る など

社員自身が理念に対して考えてアウトプットする機会を複数設けています。

※理念はあるが社内で活かされていないとお感じの経営者さまのご相談にも対応させていただきますので、ご安心ください。

# 理念策定・浸透の効果



# 【理念策定の標準的なスケジュール】

1か月目	経営者のミッション言語化 現状の課題確認 社員研修	経営者 全社員
2か月目	経営者のビジョン言語化 社員個別面談	経営者 全社員
3か月目	経営者のバリュー案言語化 全社員でバリュー案言語化	経営者 全社員
4か月目	全社員から出されたバリュー案を検討し、仮バリュー策定	経営者
5か月目	仮バリューを全社員で確認し、バリュー完成	全社員
6か月目	理念浸透計画のご提案 クレドカードデザイン等検討	経営者