

ふれい考

急激な成長よりも雇用の安定をめざす、②社員の成長と成功を促進する、③自己実現の舞台とする、④顧客満足の前に社員満足をめざす、⑤学歴・年次・性別・国籍等にかかわらずフェアに処遇する――などが明記してある。

社員に関する項目では、好循環を招き、理念を体現する人材の条件として、①いつも明るい笑顔をもち続ける、②生かさず、仕事ができることに心からの感謝をする、③成長と自己実現のために学び続ける、④利他の心で他人のためにも働く、⑤いかなる問題も自分自身の内にあると認めて努力する――などを示す。以上はごく一部だが、システム手帳のバイブルサイズで和文5ページ、英文5ページあり、実に多くの項目が含まれている。

この小冊子を常時携帯し、読むことを習慣付けている。そして、たとえば朝礼やすべての会議の始めと終わりに、全員

ある外資系ホテルのクレドが有名になったように、経営理念や経営方針をカードにまとめ社員に配布する企業は多い。

しかし、その内容が浸透しないとの悩みをよく聞く。クレドは、まだ一般的な日本語にはなっていないが、信条と訳される。経営にとつては、経営理念やミッション、価値観、経営方針などを言明したもので、わが社が何をめざし、いかなる理念で経営し、何に価値を置き、どのよ

社員評価でクレドを浸透

うな会社になりたいかなどを明確に述べている。社員にとつては、社員憲章や行動規範に当たり、働き方の基本や望ましい姿、理念を体現する社員の条件などを具体的に示している。

① 当社のクレドには、経営について、

で一節を唱和している。会議の度に行うので、日に何回も唱和することもある。それも、英文で唱和する。

だが、唱えるだけでは浸透しない。さらに工夫が必要である。効果的なのは、遵守すべき条項やこうあって欲しいという項目をクレドのなかから抜き出し、総合評価表を作成して社員評価を行うことだ。当社では年に2回、本人、上司、役員会の3者で人事考課を実施している。経営理念や基本的価値観をどれだけ身に着けているか、仕事に生かしているかを評価することで、社員が不十分な点を認識できる。その結果、クレドの唱和もマンネリにならず、また評価のための自己チェックも真剣に行われ、昇格・昇進、賞与などの待遇決定にも反映される。

このように、望ましい働き方や会社の経営理念を体現する人材の条件などといった働き方の契約ともいえるものをクレドのなかで明確にすることは、社員の成長を促進するうえでも効果的である。



（株）日本レーザー
代表取締役社長

近藤 宣之