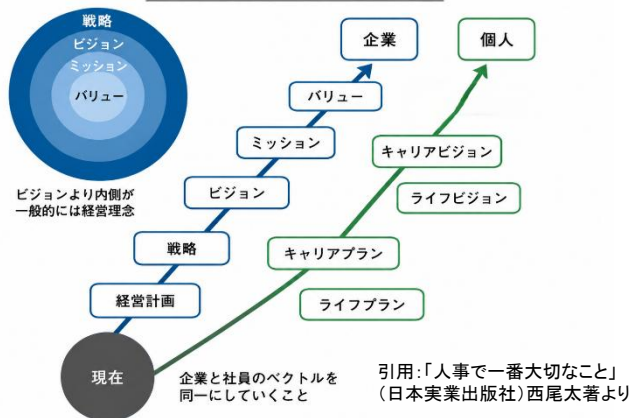




人事制度を作る前に考えたい「組織づくりの原理原則」

【図1】 人事の目的 企業と個人のベクトル



【図2】 われわれの事業とは何か

●自社の事業とは何かを考えると次の順で考えるとよい。

商品	どのような商品・サービスで
地域	どこの地域で、もしくはネット上で
業界客層	誰に、どのような業界・客層に対し

強み	顧客に指示される付加価値をもって
成果	顧客にどのような変化をもたらすか
使命	どのような信念をもって行うか

【図3】 われわれの使命を測るための質問

あなたの(組織の)特定の使命が果たされたとき、どんな人たちのどんな明るい未来が待っていますか？
その未来を手にした人たちが満ちあふれたとき、地域・社会・業界はどう変わりますか？
その変化に一步一步近づいていることを、何で測定しますか？

参照・引用:「ドラッカー教授組織づくりの原理原則」(日経BP)佐藤等著 清水祥行協力

評価制度や賃金制度等の人事制度を作る前に、まず、考えたいことがあります。それは、会社の目的と、そこで働く人の目的を同じ方向に向けること。同じ方向に向けるために、その前提として、「会社の目的」は何かを明らかにしておく必要があります。これは組織づくりの原理原則と言ってよいでしょう。

●人事の目的とは

人事の目的とは、簡潔にいうと、会社の目的と社員の目的を同じ方向に向けることです。そのために、どのような働き方や成長を期待するかを示す必要があります。これは経営理念と切り離して考えることはできません。

会社の目的が曖昧なまま評価制度や賃金制度を作ると、社員には何を大切にすればよいのかが伝わりにくくなります。

最初に行うことは、「会社の目的(ミッション)は何か」を明確にすることです。

●事業に対する問いを立てる

ピーター・F・ドラッカー教授は、組織は社会に成果をもたらすための道具であると定義しています。人事制度を作る前に、会社の目的(ミッション)は何か、顧客は誰か、当社の強みは何か、成果とは何かを見直すことが重要です。

ドラッカー教授の言葉に、「あらゆる組織が、自らの事業についての定義をもたなければならない」(『チェンジ・リーダーの条件』P48)があります。この問いに答えることが、実は、評価や賃金制度を考えるうえでの土台となるのです。

●組織づくりの原理原則

会社の目的(ミッション)や、顧客は誰か、当社の強み、成果を見直すことで組織を立て直した事例はたくさんあります。これらの事例に共通しているのは、問題の原因が「社員のやる気不足」や「制度不足」だけではないということに気づいたことです。会社がどこに向かうのか、誰にどのような価値を提供し、何を成果とするのかが曖昧なままでは、社員も自分の仕事の意味を見失いやすくなります。

事務所日誌

6月の事務所の活動

- 6日 ドラッカー学会「マネジメント経営」参加
- 18日・23日 労働調査会「安全セミナー①」参加
- 18日 いばら朝喝同好会「早朝読書会」参加
- 23日 まえだ社労士塾2026参加
- 24日 労働調査会「安全セミナー②」参加

【編集好奇】

▼就職で県外へ行った長男が久しぶりに帰省しました。仕事にも慣れ、自立して生活している姿や発する言葉から、たくましさや頼もしさを感じました(SY)

「事務所に寄せられた労務相談事例」

その他の相談も事務所HPへ掲載中

【ご質問】

社会保険料の事業主負担分の計算方法について教えてください。

【回答】

社会保険料の計算については、納入告知額(請求額)－従業員負担分＝事業主負担分となります。
納入告知額は、事業所の被保険者の保険料を合計し、最終的に端数を切り捨てていますので、単純に納入告知額を半分にしても、従業員と事業主負担分は同じにならないことがあります。



【使ってみてください！ 仕事で便利なショートカットキー⑱】

「Shift+Windows+S」画面上部にキャプチャメニューが表示され、ドラッグした範囲を画像として保存できる