

理念の力

一般に、企業経営の重要な要素は人材や商品、設備、資金といった目に見える資源であると考えられている。しかし、経営理念や経営哲学といった目に見えないものも、企業が繁栄し、存続していくうえで欠かせない重要なものだ。資金力があり、優秀な人材を集めたとしても、企業の理念や哲学が明確でなく、従業員のベクトルがそろっていないければ、組織としての力を発揮することができない。

「稲盛和夫一日一言」(致知出版社)より

今月は、これまでも度々取り上げてきた、稲盛和夫さんのお言葉を取り上げました。この中で、稲盛さんが強調されていることは、企業体にとって、人材や商品、設備、資金といった目に見える資源とともに、経営理念や経営哲学といった目に見えないものも大変重要であるということです。

翻って、当財団について見ると、昨年8月に、神奈川県知事から「公益目的支出計画」の実施完了の確認を受け、従来の「移行法人」から文字通りの「一般財団法人」となったわけですが、当財団の企業理念等が職員間で十分共有されているとは言いがたく、また、一部の職員からは、組織としての一体感の希薄化が指摘されているところもあります。さらに、当財団の将来に、不安を感じている職員も少なからず存在するなど、当財団が、冒頭の言葉に見合う状態かどうか、甚だ心もとないものがあります

このため、「一般財団法人」の本格始動を契機として、当財団の全職員が、共通の理念や行動原則等のもと、あらためて職員一丸となって、現代社会の急激な変化に適切に対応しつつ、今後とも当財団の活動を展開、発展させていくための方策を考えていく必要があります。

その前提として、当財団のこれまでの事業実績、人的・物的資源の状況及び現状における組織としての強みや弱み等を総合的、客観的に分析しつつ、将来的な事業展開の方向性を見据えたときに、今後の当財団の歩むべき道は、ある面で原点回帰といえる「地方公営企業のパートナー」としての位置づけや役割を更に推し進めていくところにあると考えられます。このため、これを当財団の「存立理念」の柱としながら、そのコーポレートアイデンティティ(以下「CI」という。)をあらためて明確にし、それを徐々に確立していくことが、上記の課題解決に有効と思われる。

一方で、当財団の現状を鑑みると、法人の目的や職員の行動のあり方などについて、「定款」、「就業規則」及び「職員行動基準」などの諸規程等において、個々分散的に定められていることに加え、CIの推進に不可欠なロゴなどのシンボリックな対応等も不十分です。

そこで、一般的にCIに必要とされる「存立理念」、「職員行動原則」及び「象徴的意匠・文言等(ロゴ等)」の三点を当財団のCIとした上で、これらの内容を明確かつ包括的に規定するとともに、それらを総合的、一体的に推進していく根拠として、本年4月1日付で「かながわ水・エネルギーサービスにおけるコーポレートアイデンティ(CI)の推進等に関する規程」を新たに施行しました。今後、この規程が、職員の間で当財団の「地方公営企業のパートナー」としての企業理念、言うならば公共性の高い意義ある仕事の一翼を担っているという認識等があらためて共有されることや、職員行動原則やロゴ等により、職員が同じ方向を向くための礎となるものと期待しています。

令和8年(2026年)4月



一般財団法人 かながわ水・エネルギーサービス
理事長 松井 聡 明