

[1] プロローグ

若手社員の「パッションはどうしたら持てるのですか？ どこからくるのですか？」という言葉
をきっかけにレポートを作成した。

正解は一人ひとりの胸の中にあるはずと思ったが、それに答えることが自分の役割であると取
り組んだ。

一連の解答は企業として（あるいは人事担当者として）必ず持っていなければならないものであ
るし、これからも大切にして、よりわかりやすく、より見えるものにしていかなければなら
ないものである。

しかし、何となく物足りない気がした。

もう1歩踏み込み、視点をかえ、立つ位置をかえ、若手社員の身になって考えてみる必要があ
るのではないか？

おそらく、これが物足りない気にさせた理由だと思ったのだ。

視点を変えれば、見方は変わる。見方が変われば、発想が変わる。

最初にうかんだ『？』なもの。

なぜ、若手社員はあのような問いかけをしたのか？ あの問いかけをさせたものはなにか？ と
いう『？』だった。

問いかけは表面に現れた現象（結果）にすぎない。その原因となったものをあぶり出さなければ
ならないと考えたのである。

何が見えないのだろうか？ 何がわからないのだろうか？

社員それぞれ千差万別、個人によるバラツキはあるだろうが、共通しているだろうと思われるも
のが浮かんできた。

『企業理念』である。

とりわけ、ヘッダーラインの「ES=CS」に疑義あり！？ というところか。

そんな気がしたのだ。

そう思ったのは、なぜか？

見角自身が“字面（じづら）を見れば何となくわかるが・・・”という気持ちだからである。そ
のココロはと問いかけられても理路整然と説明する自信がないからである。（自分のことを全体
にあてはめるのは良くないが、今回ばかりは的を射ている気がする）

朝礼で唱和しているのにしっくりこない。

企業理念はあくまで企業の理念だから別に自分に関係はないよ、と言う社員もいるだろう。

しかし、組織に属して働く、しかも前向きに働こうとするときは避けて通れないもののはずであ
る。

「組織人としての自分理念」を生み出すにも、必要なことのはずである。

必要だと言い切ったが、いきなり「ES=CS」を見える化することは簡単ではない。

まずは、自分の心にしっくりこないのはなぜだろうという切り口で進めてみることにする。

そうすれば、糸口が見つかるかもしれない。

キッカケは先のレポートだが、以下の文章はその続きとして書くものではない。しかし、レポー
トの内容を相互に補完し合う関係であると思うので、挑戦を試みることにした。