

3分でできる！あなたの会社の理念コンディション

理念力診断

セルフチェック

START



どこまで言葉にしておくと思いますか？

経営理念 企業理念 行動指針 クレド

<変わらない原点> <目標・方向性> <日々の実践基準> <日常行動のガイド>



理念は言語化されていますか？

たとえば、スタッフに聞かれたときに
「うちは何のために存在してる会社なのか」
「どんな人と、どんな未来を目指してるのか」
そんな問いに、自信を持って答えられますか？

YES

NO うまく言葉にできていない…



その言葉、スタッフに
“伝わっている”と感じていますか？

(面談や日常会話で—)

「うちの理念って、〇〇ですね」
「この判断は、理念に照らすとこうなりますよね」
そんなふうに“共通言語”になっていますか？

NO

たしかに、
少し違和感が…

YES



理念の新規作成/リニューアル

まずは“想いの整理”から。
私たちが一緒に言葉にいきましょう



現場で“マイルール”が起きていませんか？

- ・ 上司や店舗ごとでやり方が違う
- ・ 新人が「人によって言うことが違う」と混乱している
- ・ 指示待ち・他責思考が生まれている

YES

たしかに、言われてみると思い当たる…

NO



【行動指針の整備】
【クレド導入】

“あるだけ理念”の可能性あり。
まずは行動の具体化と現場連動



スタッフは自分で“判断”できていますか？

- ・ 「忙しいとき、何を優先すればいいかわからない」
- ・ 「誰がどこまで動けばいいのかわからない」
- ・ 「理念に照らして判断する」文化がない

YES

NO



【活用支援】

理念を“機能させる”仕組み

理念採用支援	「理念に共感する人が応募してこない…」
理念とつながる人事評価制度	「数字だけじゃ測れない頑張りを見たい」
理念浸透型フック型教育研修	「理念を語る場がなく、育成もバラバラ」
スクエアホイール組織診断	「組織の“もやもや”を放置している」

理念が“言葉”から“仕組み”に変わったとき、
本当の力を発揮します。

私たちは【外部人事部長】として、
御社の理念実践と一緒に支援します。



今の“組織の形”に合っていますか？

- ・ (社員数、雇用形態、世代交代、事業内容など…)
- ・ 「創業当時とは少しずつ変わってきた」
- ・ 「今の組織に、この言葉は合ってるかな…」

そんな“ズレ”や“違和感”を感じることはありませんか？

YES

NO



高い理念力！

理念が組織の土台として機能しています。

このまま活用強化を！！



＼理念を“活かす”ことで、人と組織はもっと育つ。／

せっかく整理した理念！次は「実践」と「仕組み化」

□ 採用に使いたい

理念に共感した人を採用したいのに、求人票が“条件とスキル”だけになっていませんか？
「いい人が来ない」「価値観が合わない」そんな悩み、採用の“入口設計”から見直しが必要かもしれません。

採用後のミスマッチや早期退職にもつながるリスク、見過ごしていませんか？

ご提案：【理念採用支援】

→ 理念が伝わる求人づくり、面接設計、入社後のオリエンテーションまでトータル支援

□ 評価制度に反映したい

理念や行動指針に沿った評価ができず、「売上や数字だけ」が評価基準になっていませんか？
「頑張っているけど評価されない」「なぜか不満が出る」…それ、評価軸が理念とズレているのかもしれない。

評価制度は“査定の道具”ではなく、“育成と対話のツール”として再設計することで、組織は大きく変わります。

ご提案：【理念とつながる人事評価制度】

→ 一貫性のある行動評価と、納得感を高める対話型の評価制度をご提案

□ 社員育成に活かしたい

理念が“研修”で語られることなく、スキル習得だけで終わっていませんか？
「人が育たない」「研修が定着しない」そんな悩みは、“何を教えるか”よりも“なぜ教えるか”が曖昧なまま進んでいるから。

理念と結びついた研修なら、やらされ感ではなく“自分ごと”として社員が動き出します。

ご提案：【理念浸透型 教育研修】

→ 現場と理念をつなぐオーダーメイドの育成プログラム設計・実施支援

□ 組織課題を可視化したい

チームの雰囲気や意識のズレ、「なんとなく不安だけど言語化できない」状態、ありませんか？
放置された“もやもや”は、やがて離職やトラブルの火種に。
声を拾い、見える化することで、経営者もスタッフも安心して“本音の対話”が始められます。

ご提案：【スクエアホイール 組織診断】

→ 現場のリアルな声と課題を可視化し、対話へとつなげる“気づき”のツール

