

# 顧問企業限定事務所通信

2024年3月号



## 阿部竜司法律事務所

Ryuji Abe Law Office

## 《何事も「完成図」や「理想像」を先に描こう》

【はじめに】

いつも大変お世話になっております。弁護士の阿部竜司です。

目的・目標の設定（あるいはゴールの設定）が、ビジネスにおいて重要な習慣であることは、本稿をお読みになられている皆様であれば、特に違和感のないところかと思えます。

実際、1年、3年、5年、10年といった一定の節目ごとに、売上目標や利益目標を設定している企業は珍しくありません。というか、設定していない企業の方が少数派かもしれませんね。

ところが、そういった会計上の数値目標はきちんと設定していても、1つ1つの取引や、1人1人の社員の教育等について、それぞれに、目的・目標、あるいは理想像（ビジョン）を思い描いた上で、その理想像に近づくための効果性を意識して行動することを習慣化できている企業は、さほど多くないように思われます。

会計上の数値目標さえ設定していれば、日常的な事業活動において、会社全体として、常に、それらの数値目標達成に向けた効果的な行動をとり

続けることができるでしょうか。

おそらく、それは難しいでしょう。

だからこそ、永続する企業は、自社の「理念」や「理想像（ビジョン）」をきちんと練り上げた上で、常に、その理念や理想像に照らして、自分にとるべき行動は何か、あるいは、自分がとろうとしている行動は効果的か、ということを考える習慣が根付いているのです。

「7つの習慣」(スティーブン・R・コヴィー著)では、個人の人生や、企業の事業活動において、求める成果を達成し続ける上で効果性の非常に高い7種類の行動習慣を紹介する中で、「第2の習慣」として、**「終わりを思い描くことから始める」**という行動習慣を挙げています。

「終わり」というのは、言い換えれば、「理想的な状態」や「完成された状態」というイメージです。あるいは、「達成したい目的」というイメージも近いでしょう。

コヴィー博士は、建物を建築する工程を例として、これを説明しています。

建物を建てるときに、先に設計図

を描くことをせずに、いきなり闇雲に建設工事を進める人はいませんよね。

必ず、完成状態をまずは図面として書き起こした上で、その図面どおりになるように、設置や組立てといった工事を進めていくはずですよ。

このように、まず先に完成状態を具体的に思い描き、その完成状態を具現化するために、具体的な行動を積み重ねていく、というのが、人生や企業活動において成功するための重要な要素の1つ、ということなのです。

## 【「日本一の野球チーム」 日本ハムファイターズの事例】

プロ野球チームである北海道日本ハムファイターズは、2016年に、パリーグを優勝し、その後の日本シリーズにおいても、広島東洋カープをくだして、日本一を獲得しました。

この日本一達成の背景について、当時、栗山監督の腹心として、2014年からコーチに就任していた白井一幸さんが、講演の中で語ってくださいました。

栗山監督は、2012年に日本ハ

ムの監督に就任されて、いきなり就任1年目でパリーグの優勝を勝ち取るという功績を残されました（ただ、日本シリーズは敗退し、日本一は獲得できませんでした）。

ところがその翌年である2013年は、リーグ優勝から一転して、一気に最下位（6位）に落ちてしまいました。

そのようなチーム状況の中、改めて、日本一を目指すことを目標に掲げ、白井さんがコーチとして就任することとなりました。

コーチ就任後、白井さんは、選手に対して、ことあるごとに、「自分たちは日本一のチームを目指しているのだろう。そうであれば、日本一のチームとしてやるべきことをやり続ける必要がある」ということを伝え、それを徹底するようにしたそうです。

実際にやり続けたこととして、1つ、具体例を教えてくださいました。それは、攻撃時に、平凡な内野ゴロやフライ等、およそ、プロ野球の世界では、95%以上出塁の可能性に乏しいような打球を打ってしまったときでも、1塁まで必ず全力疾走する、という行動習慣です。

野球をある程度知っている方であ

れば、そんな小さなことと、日本一という成果がどうつながるのか疑問に思われるかもしれません。

ですが、改めて考えてみてください。

このような細部にまでとことんこだわりの、1%でも勝利の可能性を上げるための努力をし続けるチームと、そうでないチームとで、どちらの方が、年間140試合を戦うプロ野球において、最終的に勝利を重ねていける可能性が高いと考えられるでしょうか。

あるいは、常にどんな打球でも全力疾走し、はつらつとしたプレーで、最後まで諦めない姿勢を全ての選手が見せ続けてくれるチームと、そうでないチームとで、どちらの方が、応援してくれるファンが増える可能性が高いと考えられるでしょうか。

このように考えてみると、「どんな打球であっても1塁まで必ず全力で走る」という行動習慣は、まさに、日本一のチームなのか、そうでないのかを分けるといっても過言ではないような習慣ということができるのです。

また、実際、年間140試合を戦う中で、出塁の可能性がほとんどない

打球を打ってしまったときに、常に全力疾走するというのは、実は簡単なことではありません。やろうと思っても、続けるのはなかなか大変です。

まして、それをチーム全体として、全ての選手が徹底する、となると、さらにハードルは上がります。

そのような、日本一のチームとしての大変な努力を積み重ねていった結果、白井コーチの就任した2014年は、(前年の6位から)一気に3位まで戻り、2015年は2位、そして2016年には悲願の日本一を達成するに至っています。

どのような分野でも、業種でも、漠然と「日本で一番になりたい」、「地域で一番になりたい」というような理想を思い描く人は珍しくないと思います。

ですが、白井コーチが就任していた当時の日本ハムのように、「自分たちが目指す日本一のチームとはどのようなチームなのか。どんなことをやるチームなのか」というように、「日本一のチーム」という、自分たちが目指す理想像に関する具体的な設計図を描くことは、ほとんどの方が取り組まれていないのではないでし

ようか。

これは、何も企業に限った話ではありません。

個人として、1人の人間として、自分がどのような人間でいたいのか、自分が目指す理想的な人格・人間性とはどのようなものなのか、自分がなりたい理想的な状態であれば、どんな行動習慣を形成しているべきなのか、といったことを具体的に思い描いている方は、世の中にごく少数です。

このようなことは、今の学校教育では全く教わらない話なので、無理もないといえは無理もありません。私も、「7つの習慣」や「論語」、「大学」といった古典を学ぶ機会がなければ、このような考えに触れることすらなかったのではないかと思います。

ですが、設計図がなければ建物を建てられないのと同様に、自分が求める理想的な状態に関する完成図を思い描くことができなければ、自分の日々の行動習慣をより良質なものとし、幸福な人生を歩んでいくことは難しくなります。

この点をよりわかりやすくするため、次の項では、終わりを思い描く

(=自分が求める理想的な状態を思い描く)ことをしなかった場合の弊害(リスク)についてお伝えしたいと思います。

## 【 終わりを思い描かない ことの弊害 】

### ■ 効果的な行動選択ができない

繰り返しになりますが、設計図がなければ、自分たちが求めている建物を建てるためにどのような工事を行う必要があるのかがわからず、理想としている建物を建てることは非常に難しくなります。

これは、私が弁護士として紛争解決の業務に携わる場合も同じです。お客様が最終的に何を最も重視されており、何を一番得たいのかが決まっていなければ、弁護士としてどう動くべきかを定めることができません。

例えば、離婚事件のご依頼を受けた場合、お客様にとって、1日も早く離婚することが最優先なのか、それとも、お金のことや子供のこと等に関して納得のいく条件を整えた上で離婚することが最優先で、離婚する

ことそのものは時間がかかっても良いと考えるのかによって、打つべき施策(=効果的な打ち手)は変わってきます。

1日でも早く離婚したいスピード感を優先するのであれば、時間のかかる法的手続をとったり、(協議離婚の成立には相手の同意が必須である以上)相手が難色を示すような条件を求めることは効果的ではありません。

他方で、お金や子どものこと等について、可能な限り納得のいく条件を整えることを重視するのであれば、こちらの要求する条件を相手に納得してもらう必要があります。そのためには、こちらの主張が法的観点からも不合理でないことや、最終的に裁判所に決めてもらうという方向性もあり得ること等を相手に理解してもらう必要があります。そこで、早々に家庭裁判所の調停手続を利用し、家庭裁判所の仲介のもとに協議を進める方が効果的な場合が多いのではないかと、というような判断に至ることになります。

このように、効果的な行動選択というのは、自分が何を優先したいのか、何を一番得たいのかによって大

## きく変わります。

だからこそ、自分の求める「終わり」を思い描くことができなければ、その終わりにたどり着くための効果的な行動というものの判断する基準がなく、結果として、自分が得たい成果に結びつくような効果的な行動選択ができない、ということになってしまうのです。

## ■感情的行動をとりがちになる

世の中には、自分を制御できず、感情的に行動してしまいがち、という方が少なからずいらっしゃいます。

「短気である」とか、「カッとなりやすい」というような表現も、ほぼ同様の意味合いでしょう。

このような方は、大抵の場合、「自分はそういう性格(性分)であり、良くないと思いつつも、自分でコントロールできない(しょうがない)」というように分析されていることが多いです。

ですが、これは大いなる誤解(思い込み)です。

病気や障がいがある場合を除き、原則として、人は、自分の行動をコントロールすることが不可能等などと

ということはありません。

感情的になりやすい人は、単に、その人が、そのような行動を選びやすい考え方や行動習慣を形成しているだけであって、個人の性格や性分の問題ではないのです。

感情的になりやすい方は、特に個人として(人間として)の自分の理想像を具体的に思い描けていない方がほとんどです。

例えば、自分の理想的状態として、「常に心穏やかに、周りの人たちと良好な人間関係を築けている状態」を具体的に思い描いていたとします。

このような状態を思い描いている方は、『自分が感情に任せて他者に怒りやいらだち、不満感等をぶつけるという行動をとることは、自分の求める理想的状態から遠ざかることである』と考えることができます。そのため、多少腹立たしいことやイラっとすることがあったとしても、それをそのまま表に出して行動するのではなく、どうすれば自分が心穏やかになれるか、どうすれば周りの人と良好な関係を築けるか、ということを考えて行動します。

その結果、日々の生活のなかで、周りから見て、「あの人は短気である」

とか、「あの人は感情的になりやすい」と思われることが減っていきます。

## ■組織の一体化ができない

組織というものは、複数の人の集合体として形成されるものです。

構成員となるメンバーは、異なる人生を歩み、異なる価値観を形成し、異なる生活習慣を持ち、異なる考え方で動いています。

そのように、個々人でバラバラな価値観や考え方を持っている人たちの集合体である組織を一体化していくためには、全員が共通して目指す理想像や、共通して大切にすべき価値観が必要になります。前記でお伝えした日本ハムファイターズの事例のように、共通する理想像に近づくための効果的な行動や、共通する価値観を実現するための効果的な行動というものは、組織全体で一致させることが可能だからです。

逆に言えば、そのような理想的な状態や、大切にすべき価値感といった、「組織のあるべき姿」という完成図(ビジョン)が描けていなければ、個々人が、それぞれの判断で好き勝

手に行動してしまうことになるため、組織の一体化は難しくなります。

このように、企業理念や、未来に向けたビジョンといったものは、それがあることで、企業全体としての一体化や、個々の社員が、全体の目標達成に向けて効果的な行動を継続できるようなる、という明確な効果性があります。

ですから、「企業理念とかビジョンとか、あった方がカッコいいよな、世間体も良いよな」というような動機で描かれるべきものではないのです。

以上、今日は、「完成図」や「理想像」を先に思い描き、それから行動していくということの重要性についてお伝えしました。

この習慣を形成していく上で、おすすめの口癖があります。何かしら行動を考えた時に、先に、

「何のためにそれをやるのか？」

あるいは、

「この行動によって自分が求める効果(=自分が達成したいこと)は何なのか？」

と、頭の中で問いかけたり、あるいは周りの人との会話の中で問いかけたりしてみましょう。

このような問いかけをすると、自然に、自分が求めている理想像や、獲得したい目標といったことを考え、意識するようになります。

これは社員教育の観点からもおすすめです。

社員がやろうとしている行動について、(上司としては想像がついていたとしても) あえて

「今やろうとしていることは何のためなのか？」

「その行動がどのような目標の達成にどのような効果性を持つのか？」

と問いかけることで、終わりを思い描くことや、そのための効果性を意識した行動をとる習慣が身につくようになります。

ぜひお試しください！

---

【著作・制作・発行者】

阿部竜司法律事務所

代表弁護士 阿部 竜司

〒060-0062

札幌市中央区南 2 条西 10 丁目  
1000-20

UGA札幌南 2 条ビル 4 階

TEL：011-252-7957

FAX：011-252-7958

Mail：abe@ralo.jp

---