

令和7年4月

目的と目標を勘違いしていませんか。
(運は人との出会いと利他の心)

致知3月号の2023WBC侍ジャパンヘッドコーチの白井一幸氏の記事に「侍ジャパンが掲げた目的と目標」がありましたので書かせていただきます。「何のためにこの目標を達成するのか、この目標を達成するとどんなことが起きるのか、どんな価値が生まれるのか、侍ジャパンは世界一になる」という目標を掲げましたけど、それは必ずしも目的ではない、もっと大事なものを、我々ができることは何かというと、野球を通して多くの皆さんに感動をお届けする、これが侍ジャパンの目的でした。目標は世界一、目的は世界中の人達に感動をお届けするとありました。私はこの文章を見て野球のヘッドコーチの言葉とは思いませんでした。特にこの目標を達成すると「どんなことが起きるのか」「どんな価値が生まれるのか」には感動しました。監督やコーチがこんなことを考えるのがいい戦っているとは思えません。この言葉は経営者が常に考えるべき、実践しなければいけないことなので、そして何よりも正しいのは目標と目的を明確に示し、監督、コーチ、選手が共有して全員がー丸となって戦ったことです。企業経営で目的と目標を示すと、目的は経営理念、目標は売上、利益等の数字です。私は昨今の企業の不祥事や社員に過大なノルマや目標を与え、数字が人格などと言ひ、業績中心主義の経営をしている経営者は目的と目標を勘違いしているのではないかと思います。私は社員教育で「目的は、経営理念の浸透」です。目標の数字は手段です。数字のために理念が潰れてはいけません」と言い続けています。多くの中小企業では経営理念がありません。あっても形ばかりで役員、幹部すら覚えていないのが現実です。ですから、経営の目的は、売上や利益の目標を達成することだと勘違いしています。経営の目的は、自社の成果ではありません。世のため、人のため、社会に貢献すること、社員が幸せになること、でなければならぬと私は思っています。侍ジャパンの目的は「世界中の人達に感動をお届けする」素晴らしい目的です。だから監督、コーチ、選手がー丸となって戦えるのです。全社の理念も全く同じで世のため、人のため、社会に貢献するために我々はこの仕事に誇りを持ってやるわけですから、社内の成果は、業績中心主義の会社は、役員報酬以外の人件費はコストと考え過大な売上目標等の成果を求めます。社員の幸せを目的とする会社は、人件費はコストではなく、目的であると定義し、社員の給与賞与をアップするために必要な売上、利益を目標とします。社員はどこの会社の社長のととで働きたりでしょうか。ある雑誌に「仕事の領域の話」がありました。(1)コンフォートゾーン... 容易にこなせる安定したパフォーマンス。(2)ストレッチゾーン... 努力することで目標が達成できる適度な緊張感がある。(3)パニックゾーン... 過度なレベルを要求される。パフォーマンスとモチベーションが低下する。私達古田士会計は売上は10%以上成長しないことを目標としています。10年で2倍が目標。ジャンプに属するくらいがよい目標と考える。ずうと実行してきました。その結果目標はほぼ達成してきました。(2)のストレッチゾーンを目標とした結果だと思っています。(3)のパニックゾーンを社員に要求すると目標達成が無理なので社員は最初から「チャレンジ」しなくなるので、達成感が味わえないのではないかと思います。目的と目標の違いをわかっていない社長は、社員にパニックゾーンを要求しません。最後に運について私見を書きます。3月31日に臨済宗円覚寺派管長横田南嶺さんと円覚寺で対談する機会になりました。横田氏の本書記事をよく読んでいたので本当に光栄なことと思っています。去年の5月に息子を亡くしたとき、天皇陛下に拝謁できたのも運がよかったからです。なせ運がよいのか心あたりがあります。出会った人がよかったから、うちの社長、役員、社員がすばいしかった。出会ったお客様等がよかった。そしてどうしては利他の心で社会貢献をしていたこととです。運は、人の縁と自分の言葉と行いで他人を喜ばせることにより与えられるものと気がつきました。古田士 満