

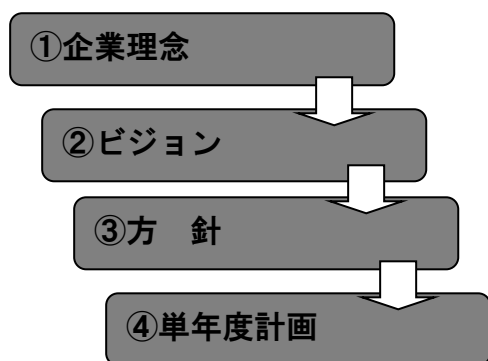
## “在り方”の共有してありますか？

一般社団法人日本経営士会四国支部香川県会会員  
戦略マネジメントゲームインストラクター  
株式会社トフラップ 代表取締役 新開勝之  
shinkai@toflap.co.jp

「在り方」、日常の会話ではあまり使うことのない言葉かもしれません。辞書で調べてみると、「物事のあるべき姿」とありましたが、簡単に言うと、どのようにありたいのか、つまりは理想の姿と言ってもいいのではないのでしょうか。

経営においては、この“在り方”がとても重要になってきます。

例えば、会社のあるべき姿を表したものが企業理念、数年から10年程度先のあるべき姿を表したものがビジョン、あるべき方向性を示したものが方針、1年後のあるべき姿を表したものが単年度計画、目的や目標など、そのどれもが在り方です。しかし、少々厄介なのが、この“在り方”、見る角度が変わると“やり方”に変化してしまうところです。



左図①の企業理念から見ると、②のビジョン、③の方針、④の単年度計画はどれもがやり方に、②のビジョンから見ると①の企業理念は在り方、③の方針、④の単年度計画はやり方に変ります。また、③の方針から見ると①の企業理念、②のビジョンは在り方、④の単年度計画はやり方に変化してしまいます。この見る角度によって変化してしまうことが、手段の目的化を招いてしまう要因なのかもしれません。

この変幻自在の“在り方”、しかも、当たり前のことではありますが、そのあるべき姿を実現するために共に働いてくれる社員さんの考え方はひとりひとり全く違います。まさに千差万別です。

日々の経営を行っていく上で、「なぜか社員さんと議論がかみ合わない」「なかなか理解してもらえない」と感じたことはありませんか？もしかしたら、この“在り方”の共有ができていないのではないのでしょうか？

“在り方”を“やり方”と考えている社員さんや、そもそも“在り方”を知らない社員さんはいませんか？

“在り方”は“やり方”を決定する際の前提条件や根拠となるものです。やり方を検討する前に、前提条件や根拠となる“在り方”を共有することができれば、意見は違えどもかみ合った議論を展開できる可能性は高まります。

人は、理解と納得でしか行動しません。全社一丸となって業績を上げていくためにも、社員ひとりひとりが理解し、納得できるよう丁寧に“在り方”を説明し、共有してみたいはかがでしようか？

以上