

戦略コンサルタントが大事にしている 目的ドリブンの思考法

望月 安迪著

単行本：360 ページ

出版：ディスカヴァー・トゥエンティワン

価格：2,420 円（税込）

はじめに

仕事における成果を作り出すストーリーとはどのようなものでしょうか。筆者は次のように説明しています。

成果創出のつながりは<目的-目標-手段>という三層ピラミッド構造によって成り立っている。

人々が携わっている仕事は膨大な種類があり、「どんな仕事ですか？」という問いには誰でも答えられます。しかし、「その仕事は何のためにやっているのでしょうか？」という問いになると答えられる人の数はぐっと減ります。

作業自体に意味があるわけではない

筆者は仕事で行われる作業そのものに意味があるわけではなく、それを通じて生まれる価値に意味があるといえます。例えば、会議の議事録を作ることに価値はありませんが、その議事録を読んで会議に参加していない人にも情報共有できて初めてその仕事に価値が生まれるというイメージです。

目的と聞くと抽象度が高くなってピンとこなかったり、手段と混同されたりする方もいらっしゃると思いますが、その際は「何のために？」という問いの答えがしっくり来るといえるでしょう。議事録の例を続けると、仕事を任されたある人は「会議の発言を一言一句間違えずに綺麗にまとめられていい仕事をした」と思われるかもしれませんが、しかし、会社が目的を持って活動し、その中で行われた会議で決まったことを共有することはとても大事な仕事ですので、注力するポイントは「共有されるかどうか」だということになります。

目的があるから目標が立てられる

冒頭で「<目的-目標-手段>という三層ピラミッド構造」という言葉を引用しましたが、目的がない状態で目

標を設定しようとする、企業であれば売上や利益という数字になりがちです。つまり過去の実績と現状の延長線上で考えた上で目標を設定するからです。もし目的という「未来像」がある場合、現在の状態から目的に到達するために逆算して目標を設定することができます。

VUCA 時代と呼ばれる現在では過去から未来を考えることはとても危険であるため、「まず目標からはじめよう」と筆者はある章を締めくくっています。

< VUCA : 先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態 >

- ・ V (Volatility : 変動性) ・ U (Uncertainty : 不確実性)
- ・ C (Complexity : 複雑性) ・ A (Ambiguity : 曖昧性)

組織のベクトルを束ねるための目的

目的は「バラバラな人々の集団を一つの組織として方向づける」と筆者は説明しています。それにより、組織の改装と対応して目的そのものも階層構造が取られるようになります。

詳しく説明すると、そもそも組織の人々は価値感や嗜好性、キャリアや好き嫌いなど様々で常にまとまりを失う可能性があります。そのベクトルを束ねるために目的は設定されることで共通軸となり、前述した議事録の例のようにどんな仕事にも目的があることを組織が意識した時、企業の目的が階層別に設定されていくということを意味しています。

本書はここから具体的な目的を設定する方法を解説し、仕事で成果を出すための5つの基本動作（予測・認知・判断・行動・学習）について解説しています。志や想いの部分以外の組織論としての目的を学びたい方におすすめの一冊です。