



# 専書!

## 専門家が選んだ3冊

Great Place to Work®  
Institute Japan 代表

荒川 陽子

「働きがい」のこれから③

### パーパスへの共感が働きがいを高める

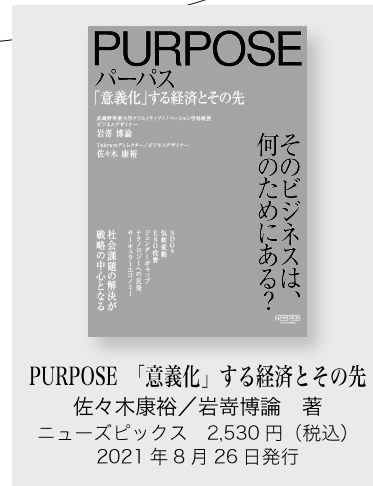
このところ、人的資本経営への関心が、日に日に高まりをみせている。その背景として、米国では1970年代から、日本では1990年代から台頭した、株主資本主義が現代にもたらす弊害がある。貧富の差、環境問題、長期的な成長戦略の欠如。それらの顕在化を受けて、近年「ステークホルダー資本主義」という、新しい資本主義のあり方が提唱されるようになってきた。この新しい資本主義においては、顧客・従業員・サプライヤー・地域社会・そして最後に株主という、さまざまなステークホルダーにバランスよく配慮する企業経営が求められている。

そして、本書の主題である「パーパス」は、このステークホルダー資本主義と密接に関連している。それは、パーパスは、提唱企業だけが乗り込む船ではなく、あるべき世界に共感する多くのステークホルダーが乗ることのできる「大きな船」であるからだ。本書は指摘する。これに対して、ミッションやビジョンは、企業がなりたい姿を一人称的に表現した、その企業しか入らないサイズの「小さな船」だと整理されている。

当然ながら、パーパスは、決めることがゴールではない。つまり、言語化してホームページに載せて終わり、ではない。作成したあとは、新しい概念を企業活動や従業員の行動に埋め込んでいくという、非常に困難なプロセスが待ち受けていることになる。

私たち Great Place to Work® (以下、GPTW) は現在、世界約100カ国で働きがいのある会社を認定・ランキングしており、本部であるアメリカでは、経済誌『FORTUNE』において「働きがいのある会社ベスト100」を発表している。日本のランキングも激戦だが、米国のランキングもまた、上位ランクインは難しい。

本書では、この米国ランキングにランクインを続ける



PURPOSE 「意義化」する経済とその先  
佐々木康裕／岩寄博論 著  
ニュースピックス 2,530円(税込)  
2021年8月26日発行

企業の一つ、パーパス経営を志向する KPMG 社の事例も紹介されている。同社では、長年かけてパーパスと自分自身の「ストーリー」を紐づけて内省するプログラムを実施しており、それが一人ひとりを触発し、働きがいを高める結果となったということだ。その他にも、ステークホルダー全体にパーパスを浸透させていくプロセスが事例ベースで示されている。

GPTW では常に、これからの時代に求められる働きがいとは何かを探求している。そして、ミッションやビジョンが明確な会社の働きがいが高いことは、すでに先行事例から明らかになっている。

これからは、働く人、そしてステークホルダー全体の価値観が多様化していくなかで、魅力的なパーパスをもった会社が増えていこう。そうした会社を働きがいのある会社として注目し、世の中に発信していきたいと考えている。

当連載にて、執筆者肩書きに誤りがありました。お詫びして、下記の通り訂正いたします。

誤：Great Place to Work® 代表

正：Great Place to Work® Institute Japan 代表

#### profile

あらかわ ようこ

2003年にHRR株式会社(現リクルートマネジメントソリューションズ)入社。営業として中小〜大手企業までを幅広く担当。顧客企業が抱える人・組織課題に対するソリューション提案を担う。2012年より管理職任用。2015年より女性活躍推進テーマ研究のため、同社の組織行動研究所を兼務。2020年から現職。日本社会に働きがいのある会社を1社でも増やすための活動をしている。