

# パーパスがもたらすメリット

やや以前のデータではあるが、2015年にハーバードビジネスレビューがアーンスト&ヤングと共同で行った経営者474人を対象にした調査では、経営者が「パーパスが経営に与える効果」を高く評価していることが見てとれる。(図表)パーパス経営には企業価値を高めるための様々なメリットがある。

## 1. ステークホルダーの支持を獲得できる

パーパスを策定する効果として最も大きいのは、消費者や株主といったステークホルダーからの信頼や共感を得られる点である。パーパスに則った取り組みを実践することで、信頼や共感はさらに高まり、ステークホルダーの数が増えれば、認知度の向上にもつながるため、企業活動を様々な形で支援してもらえる機会も増える。そのため、企業として安定した成長が期待できる。

消費者が購入に「意味」を求める現代では、高性能、低価格な製品・サービスを提供するだけでなく、企業のパーパスに共感してもらい、ファン

になってもらう、ともに目指す世界を作っていくことでブランディング効果も高まるようなマーケティングが求められる。

## 2. 社員の帰属意識・モチベーションが高まる

パーパスの策定によって、社員の帰属意識やモチベーションが向上する点も効果の一つである。

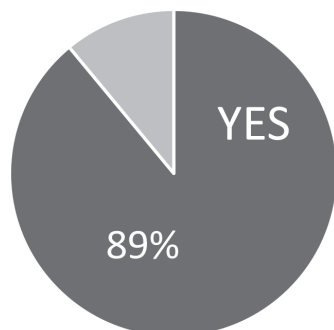
パーパスとして明示した内容が、会社と社員の間でお互いの共感に基づいた共通認識となった場合、社員はその会社で働くことの意義や目的を見出して、自律的・自発的に仕事に取り組むようになる。共感に基づく共通の価値観によって、組織への帰属意識やモチベーションが高まるのである。

また、社員個人の能力が組織内で最大限に発揮されるようになり、最終的には会社全体の生産性向上につながることも期待できる。

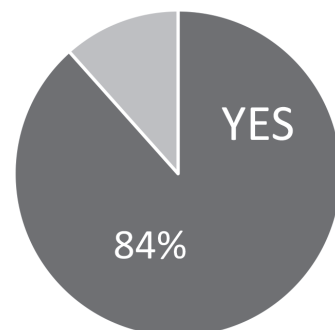
さらに人材採用においても、自社のパーパスを明示することで、その価値観に共感した求職者に会いやすくなり、ミスマッチの防止や定着率の

■図表 パーパスが経営に与える効果 (N=474)

パーパスを重視する企業は  
従業員満足度が高い



パーパスを重視する企業の方が  
高品質の製品/サービスを提供している



出典：ハーバードビジネスレビュー・アーンスト&ヤングとの共同調査 (2015年)

向上につながるなどの効果が期待できる。

社員の幸福感とパーパスには強いつながりがあるとされることから、採用の際にはパーパスとの親和性をよく確認し、また、パーパスに合致した具体的な企業活動を紹介することも有効である。

### 3. 革新やイノベーション創出の機運が醸成される

パーパスによって、会社と社員は方向性を一致させることができ、やるべきことや目指すことが明確になる。ここから、新たな製品やサービスの開発、新規事業の立ち上げ、既存製品やサービスの見直し、社内の業務改善や組織改革など、様々な改革や改善、イノベーション創出のきっかけにすることができる。

また、社員同士が同じ方向を向いていることで、組織の一体感が生まれる。そうした組織のベースができれば、部署間を越えたアイデアを出し合ったり、他の人の意見を受け入れたりできるような環境が醸成される。

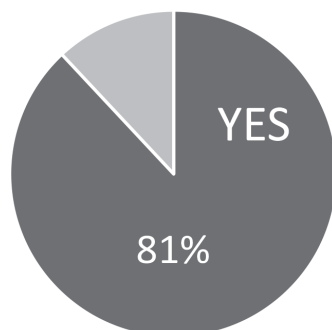
### 4. 社会貢献の取り組みが促進される

パーパスの定義の中には社会的意義や社会貢献のニュアンスが含まれているが、企業としてこれを明示することによって、その意識をますます高めることができる。企業活動中での社会的意義や社会貢献は、抽象的で曖昧なニュアンスに陥りがちである。しかし、パーパスの策定によって活動内容をイメージしやすくなり、実践に向けた意識が高まって具体的な取り組みにつながりやすくなる。

但し、魅力的なパーパスを策定しても、それが表層的なものであったり、組織に浸透せず、実際の行動が伴っていなかったりすればステークホルダーからの期待や信用を裏切ることにつながり、逆効果となる。

企業の内部から湧き出した意思をわかりやすく伝え、どのように社会貢献していくかを示しながら、実践していくことが重要である。

変革推進活動はパーパスと関連付けると効果的である



パーパスを重視する企業の方が顧客満足度が高い

