

THE HEART OF BUSINESS

ハート・オブ・ビジネス

Leadership Principles for the Next Era of Capitalism

「人とパーパス」を本気で大切にする
新時代のリーダーシップ

ベスト・バイ元 CEO

ユベール・ジョリー

キャロライン・ランバート [共著] 樋口武志 [訳]
ビル・ジョージ [序文] 矢野陽一郎 [解説]

人こそが、ビジネスの核心。

巨大企業ベスト・バイは、
リストラでも事業縮小でもインセンティブでもなく、
従業員、顧客、地域コミュニティ、株主と
パーパスでつながることを選んだ。

何をいまさら、と思うかもしれない。
だが私たちは、人を大切にするこの
本気の実践と並外れた
成果をまだ知らない。

ソニー元社長
[日本語版序文] 平井一夫

経営者も
経営学者も
激賞

早稲田大学
ビジネススクール
教授

入山章栄

「人↓ビジネス↓財務」の
順番で月次レビューをする。
こんな経営者がいたのか。
鳥肌が立ちました。

英治出版

パーパス経営

社員の**内的動機**で倒産寸前のベストバイを再建

- 会社がいくら崇高なパーパスを掲げても、**従業員一人ひとりが持つパーパスと結びつか**なければ、**情熱のマグマ**（**ヒューマンマジック**）も呼び起こされない。
- 株主価値の最大化（フリードマン）は**間違い**で**危険**
- 企業のパーパスは**公益に貢献**し、**すべてのステークホルダーに奉仕**するもの（**ノーブル・パーパス**）
- 「家電製品を売る店」という考えに基づいた戦略 だったら、死に絶えていた
- 大切なのは「**人 → ビジネス → 財務**」の順番であり、**利益は目標ではなく**、取り組みの成果として まれるもの



「テクノロジーを通して暮らしを豊かにすること」 をノーブルパーパスとして策定

新サービスを創造

- ・ Best Buy Healthコネクテッドケアソリューション
- ・ トータル・テック・サポート（家のすべての電化製品に対するサポート）
- ・ インホーム・アドバイザー
- ・ 使ってから返品OK！・・・

パーパス策定だけでできるのか？

従業員一人ひとりが持つパーパスと結びつくとは？

売上好調な店のマネージャーが実践していたこと

「あなたの夢は何ですか？」と従業員の夢を引き出し、一緒になって計画を作る

【あるパート販売員の女性】

- ・彼女を根本的に突き動かしているのは独立心だった（パートでは独立は無理）
- ・2人は一緒になって彼女がスーパーバイザーやアシスタントマネージャーになるプランを立てた。
- ・プラン実現には何が必要か？、昇進にはどんなスキルを伸ばす必要があるか？
- ・マネージャーとチームのサポートもありその女性は自信を育み、自分のチームの業績を向上させ、仲間たちを鼓舞する存在になり、最終的にアシスタントマネージャーになって彼女は自分の夢を叶えた。

ISO56002とJIS56002

ISO56002

0.1 General

The potential benefits of implementing an innovation management system in accordance with this document are:

...

g) engaged and **empowered people** in the organization;

JIS56002

0.1 概論

この当規格に従ってイノベーション・マネジメントシステムを実施することによって得られる便益は、次のとおりである。

g)組織内部の人々がより巻き込まれており、**権限が与えられている**。 →「**力を与える**」ではないか？

4.4.2 Culture

d) 外発的な動機付け（例えば、金銭的な報酬）というよりはむしろ**内発的な動機付け**（例えば、自主性の向上及び意欲を高める目的）が重視されているイノベーション達成のためのインセンティブが存在している。