



Global Leadership Forecast 2023



サンプル 企業別レポート

XYZ株式会社

Prepared by

Center for Analytics & Behavioral Research
(CABER)



Background

グローバル・リーダーシップ・フォーキャストについて

DDI社は1970年以来、世界各国の組織における優れたリーダーの採用、昇進昇格、および育成の支援をしています。グローバル・リーダーシップ・フォーキャスト2023は、リーダーシップの現状とベストプラクティスを明らかにすることを目的とした10回目の動向調査となります。

本レポートでは、以下の2種類の見解を提供します。

1. **リーダーからの声**： 貴社のリーダーの要望やニーズを理解するのに役立ちます
2. **ベンチマーク**： 世界各国のリーダーと貴社のリーダーを比較するために、今回はグローバル、地域、業界、業績上位の組織のリーダーとの比較を提供します。

企業別レポートについて

GLFは、自社のリーダーシップやタレントマネジメント施策を、世界中の他の組織と比較する機会を提供します。企業別レポートは、貴社のリーダーからの回答を要約し、その結果をグローバル基準、地域基準、業界基準、業績上位の組織と比較します。貴社のリーダーからの回答結果を各基準値と比較しやすいように、図表や読み方を記載します。企業別レポートの詳細につきましては、MSC営業担当、またはGLFプロジェクトチームまでお問い合わせください。

本サンプルレポートについて

本サンプルレポートでは、企業別レポートに含まれる図表の一部をご覧ください。レポートには、スコアの解釈に役立つ解説も記載されます。

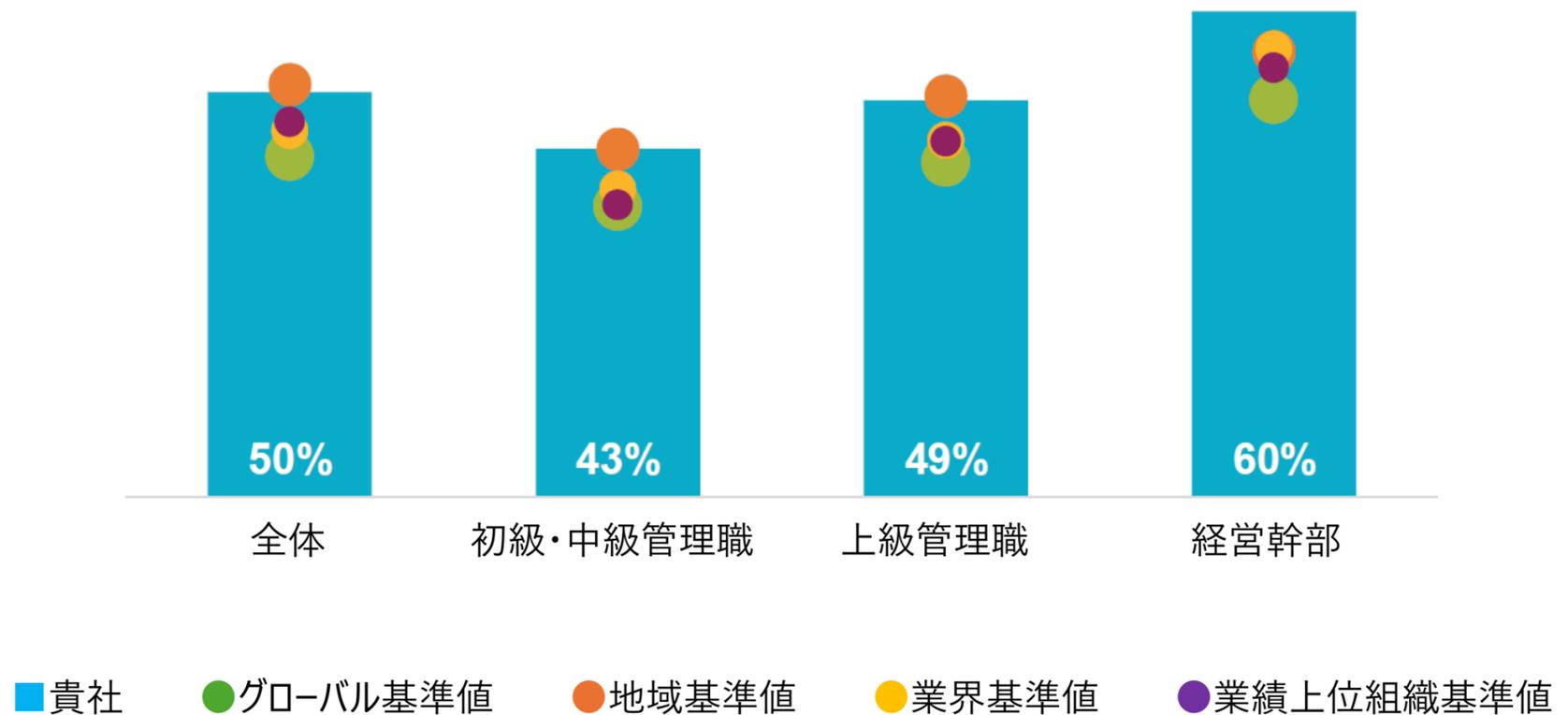
企業別レポートをお受け取りいただくには、人事担当者1名と、30名以上のリーダーの回答が必要になります。

図表サンプル

例1. リーダーの質に対する評価

始めに、自社のリーダーの質について評価をしていただきました。組織全体、初級・中級管理職、上級管理職、経営幹部それぞれに対し、評価を行いました。

貴社のリーダーの質についてお答えください
(「非常に良い」、または「最高」と回答したリーダーの割合)



例2. リーダーシップ・スキルの効果性

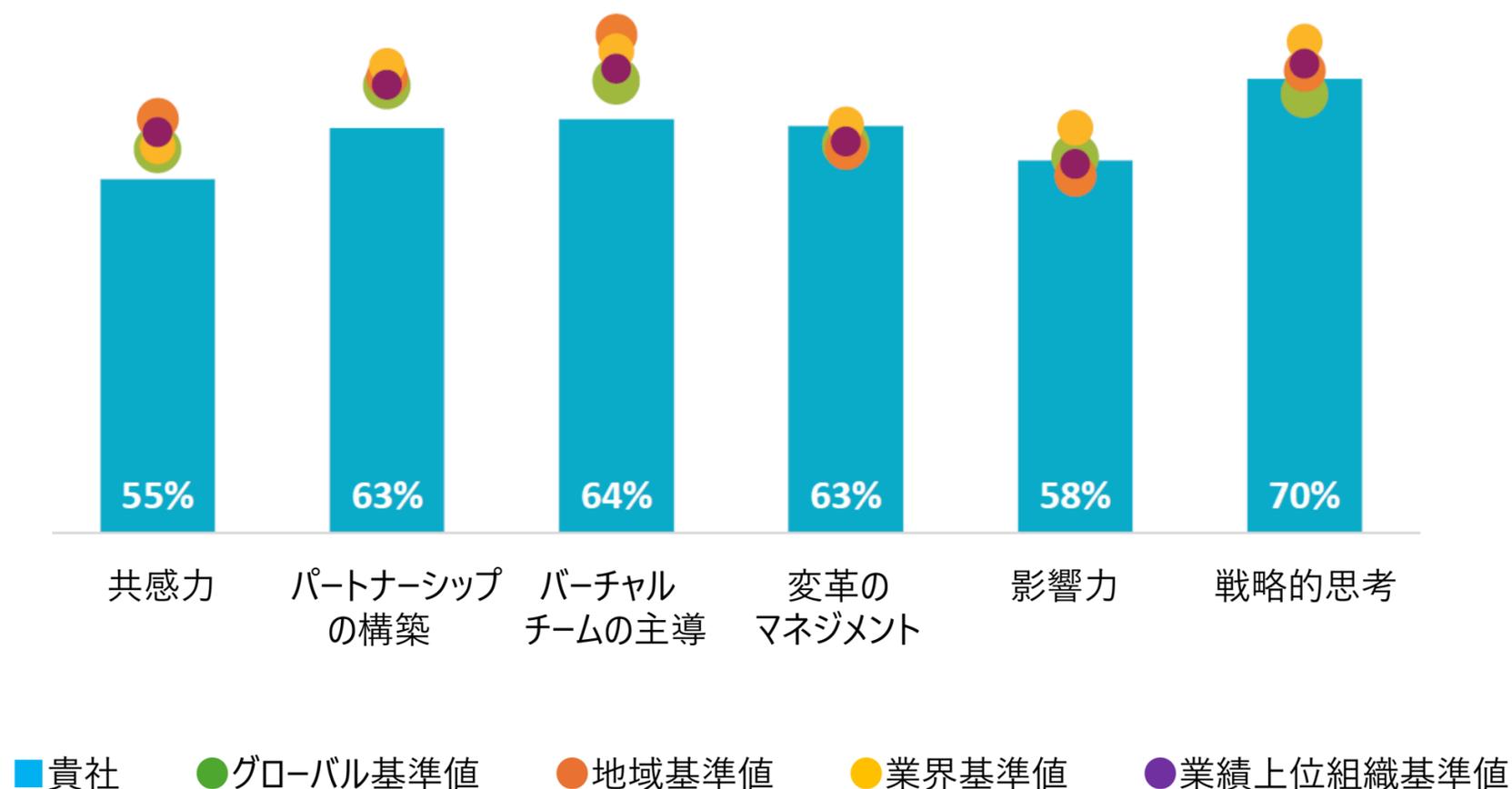
米国では、「リーダーは生まれつきのもので、つくられるものではない」という言葉がよく使われ、それは良いリーダーになるために必要な特性を持っているか否かを暗示していると言われています。

しかし、DDIの50年以上にわたる研究において、そうではないことを示唆しています。

リーダーシップ・スキル、行動、コンピテンシーは、適切なトレーニングと経験によって開発することができます。

下図は、データに基づき特定したリーダーにとって特に重要なスキルの中から、6つのスキルの例を示しています。

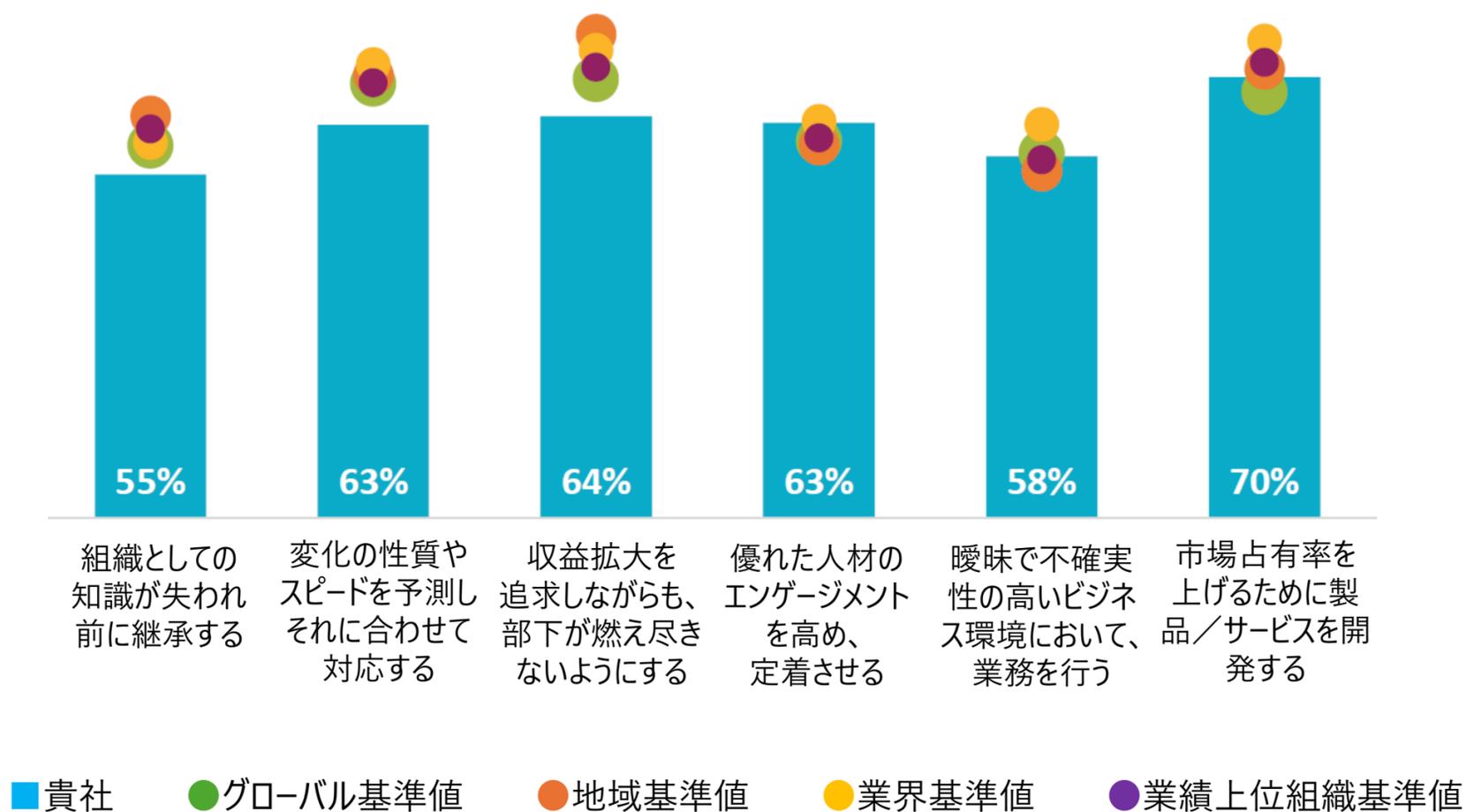
次のリーダーシップ・スキルについて、あなたは現在、どの程度優れているか
お答えください
(「非常に優れている」と回答したリーダーの割合)



例3. ビジネス課題への準備度

急速に変化する今日のビジネス環境において、組織はこれまで以上に迅速に行動し、対応しなければなりません。ビジネス上の課題に対処する能力に大きな影響を与えるスキルについて、リーダーの準備度合いを尋ねました。

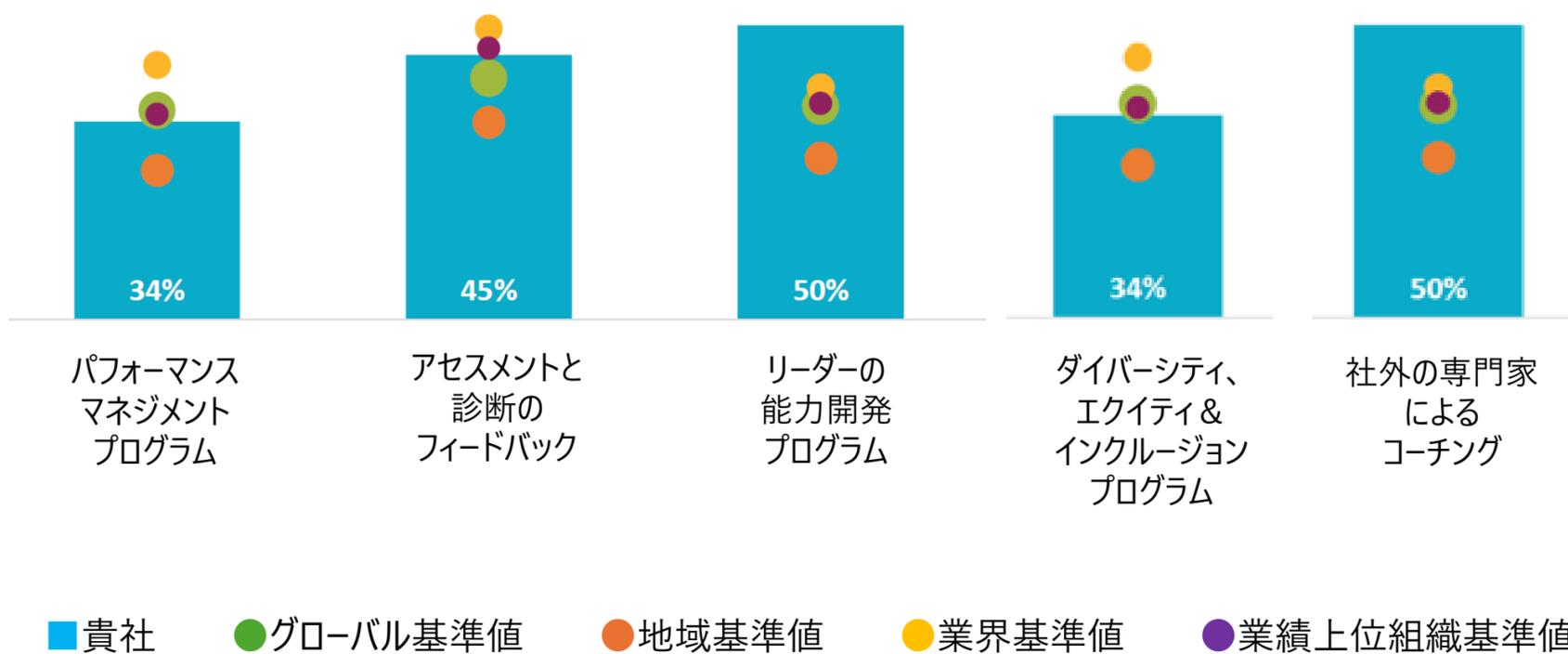
あなたはリーダーとして、貴社が抱える次のビジネス上の課題に対応する準備がどの程度整っていますか？
 (「非常に準備ができています」と回答したリーダーの割合)



例4. リーダーシップ開発プログラムの質

リーダーは、自社のアセスメントや能力開発、パフォーマンスマネジメントプログラムについて、評価しました。これらの質問に対するリーダーの回答が、特に定着率や全体的な満足度にどのような影響を与えるかを検証しました。

貴社内で提供されるプログラムの質についてお答えください
(「高い」と回答したリーダーの割合)



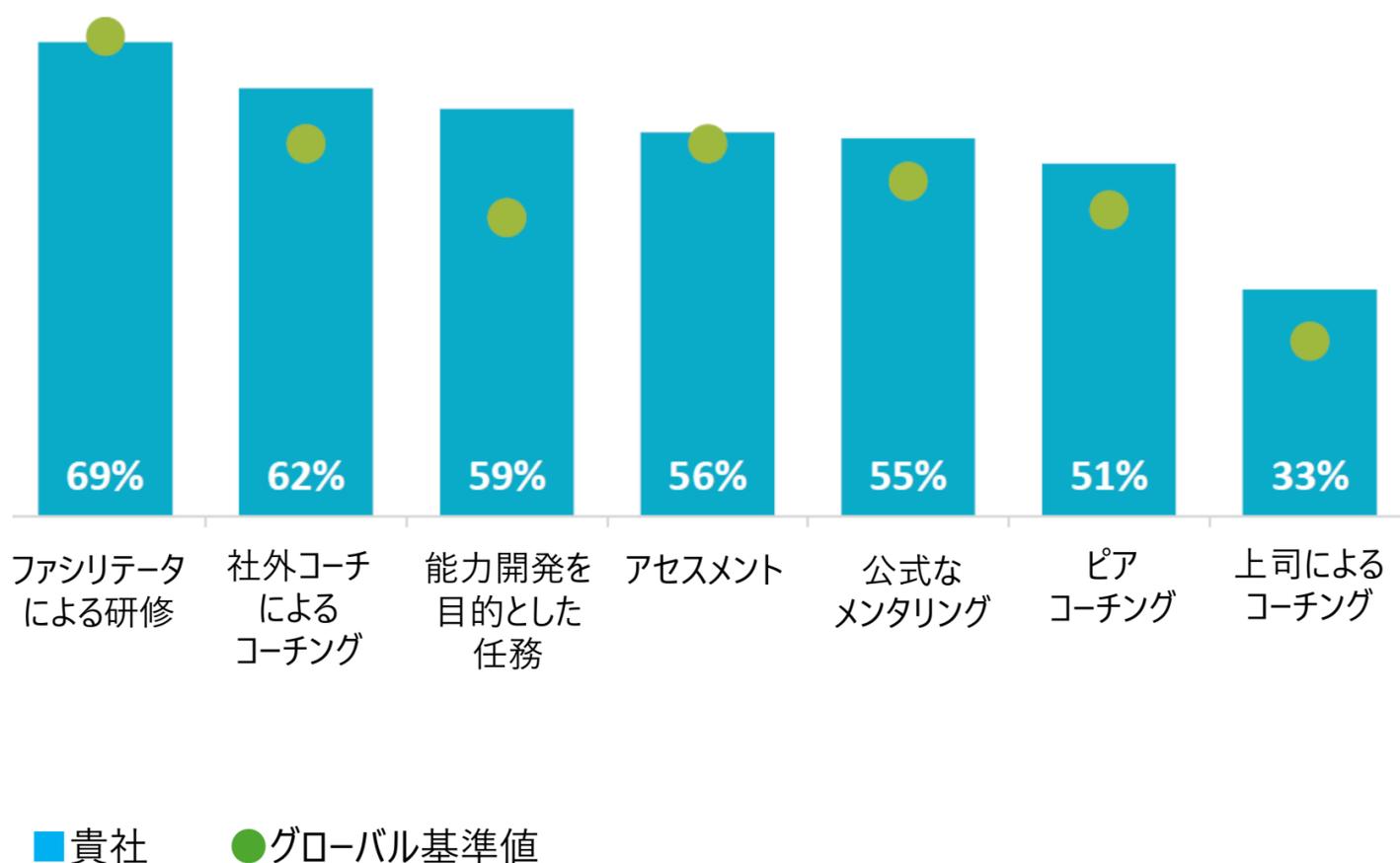
例5. リーダーが望む能力開発形式

現代の学習者は、幅広い学習アプローチ、つまり様々な学習形式や学習方法を求めています。公式な集合研修も重要ですが、それは「ラーニング・ジャーニー」の一部であり、リーダーが自分自身の学習経路を作り上げたり、テクノロジーを活用して自分の好きな時間や場所で学習したりできるようにするものです。

今後、どのような学習形式が自身のリーダーシップ・スキルの向上に役立つかをリーダーに尋ねました。

今後3年間に、あなたのリーダーシップ・スキルを開発する上で役立つと思うものは
どれですか？

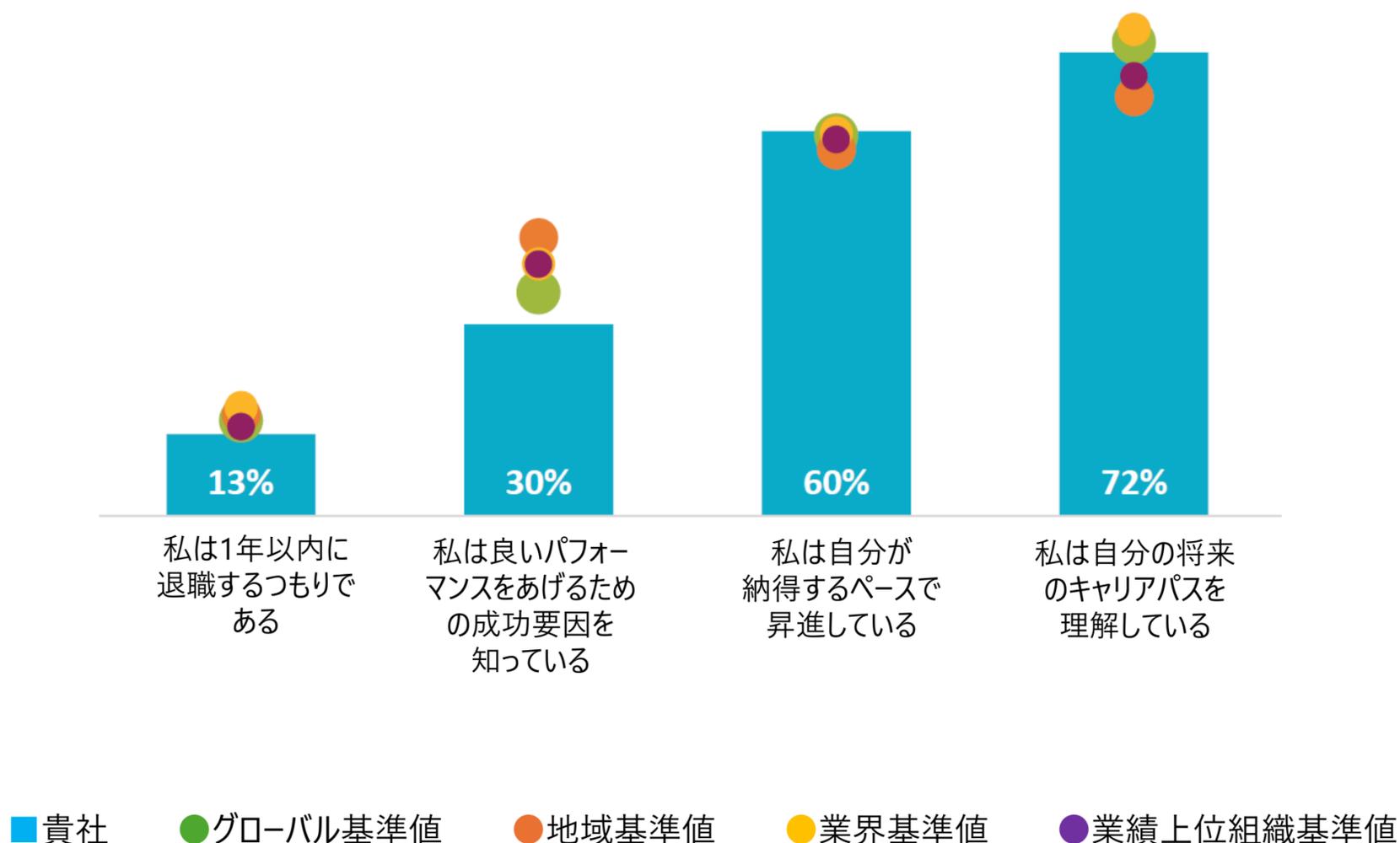
(3～5項目を選択 各項目を選択した割合)



例6. キャリアパスに関するリーダーの見解

貴社のリーダーシップ・パイプラインが将来どのようになるかを予測するのに役立つデータを提供します。リーダーが自分の昇進率についてどのように感じているか、自社におけるキャリアパスを理解しているかどうかを検証したり、彼らの離職の意向を確認したりすることができます。

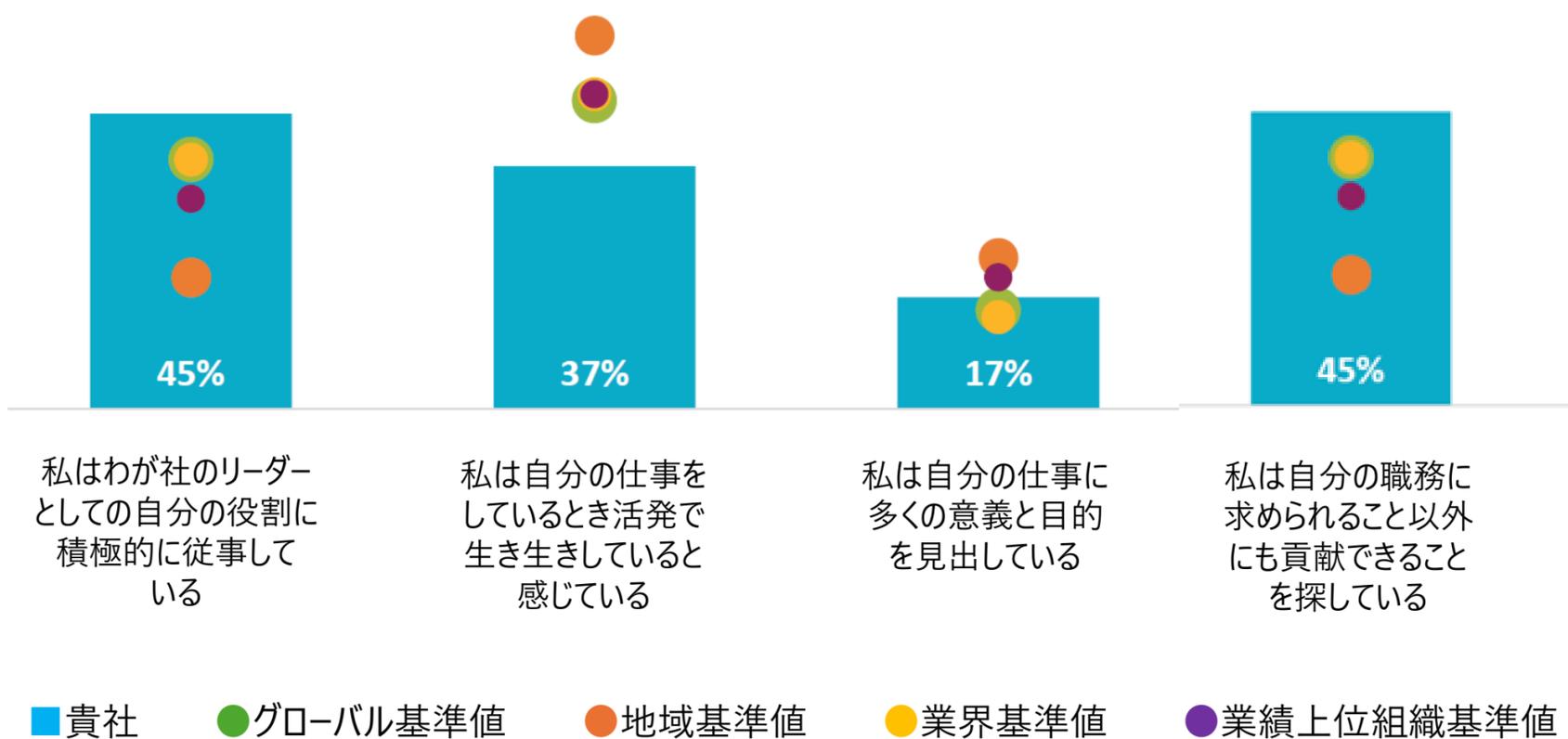
次の記述について、リーダーとしてのあなたの状況にどの程度当てはまるかを
お答えください
(「非常に当てはまる」「当てはまる」と回答したリーダーの割合)



例7. エンゲージメントに関するリーダーの見解

従業員の意欲が高まれば、自分たちの仕事には意義があると考え、自社を働きやすい職場とみなし、自分たちは評価され成長を促されていると感じるようになります。
その結果、従業員は転職を考えるのではなく、最高の仕事をしようという意欲がわき、収益に影響を与える成果をあげ、成長・昇進の機会を社内に求めるようになります。

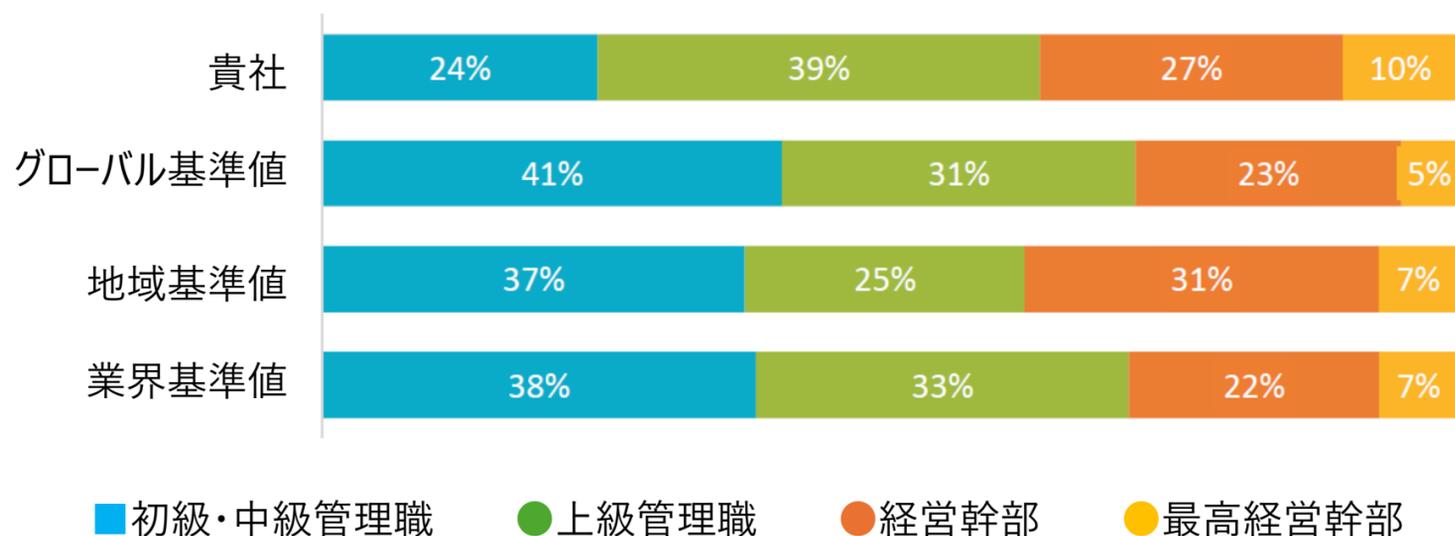
次の記述について、リーダーとしてのあなたの状況にどの程度当てはまるかを
お答えください
(「非常に当てはまる」「当てはまる」と回答したリーダーの割合)



回答者の属性

最後のセクションは、貴社の回答者の属性に関する情報を提供しています。グローバル、地域、業界の属性との違いを確認し、回答者の属性が基準値の属性と大きく異なる場合には、その違いに留意して、レポートを読み解く必要があります。

■リーダーの階層



■年齢

