

「働きがいのある会社」モデル バージョンアップのお知らせ

Great Place to Workでは1991年の米国での事業開始以来、「信用」「尊敬」「公正」「誇り」「連帯感」の5要素からなる「働きがいのある会社モデル」に基づき調査を行ってきました。

しかしこの30年間で経済・社会構造は大きく変化しました。そこで、より今の時代に即したモデルにバージョンアップします。

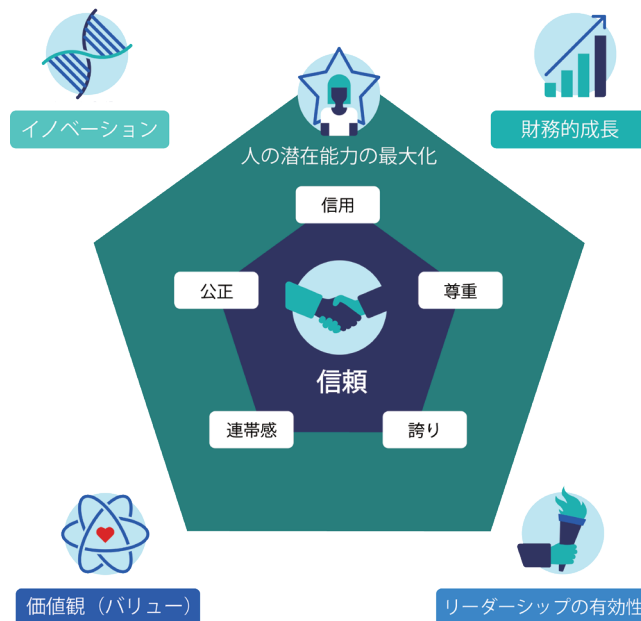
バージョンアップしたモデルにおいては、今まで大切にしてきた「信頼」をベースに、いくつかの概念を加えています。グローバル競争が激化し、変化の激しい時代においては、従業員一人ひとりの能力を最大化することが何よりも重要となります。その概念を大きく加えました。その他、価値観（バリュー）、リーダーシップ、イノベーションといった、今の時代において必要と言われる尺度を改めて盛り込みました。

GPTWジャパンでは、この考えを反映した新しいモデルを2021年版調査（2019年10月受付開始）より採用します。

全員型「働きがいのある会社」モデル

働きがいのある会社とは…

マネジメントと従業員との間に「**信頼**」があり、
一人ひとりの能力が**最大限に生かされている（For All）**会社のこと。
優れた**価値観（バリュー）**や**リーダーシップ**があり、
イノベーションを通じて**財務的な成長**を果たすことができる。



信 頼

従業員とマネジメントとの間にある高いレベルの信頼。信用、尊重、公正、誇り、連帯感の5つの要素からなる。

人の潜在能力の最大化

属性や立場に関わらず、人の潜在能力を最大化すること。一部の限られた人ではなく、あらゆる人の力を引き出す（For All）。

価値観（バリュー）

会社の価値観（バリュー）。明文化されたものだけでなく、従業員が日常の仕事やリーダーから感じられるものも含む。

リーダーシップの有効性

会社のカルチャーをリードし、従業員の共感を呼ぶ有効なリーダーシップ。どんな場面においても一貫した効果的な戦略を描く力。

イノベーション

会社の変化に対応し、持続的に成長するためのイノベーションを起こすことができるカルチャー。

財務的成長

よいカルチャーから生み出される財務的な成長。（※財務的成長はランキング評価の観点にはなりません。）

旧モデルからの変更点（概要）

変更点

モデルを
構成する要素

調査内容

評価

旧モデル

信用、尊敬、公正、
誇り、連帯感

- 従業員へのアンケート
 - 選択式設問 58問
 - 自由記述式設問 2問
 - 属性設問 6問
- 会社へのアンケート

- 従業員へのアンケート 2/3
- 会社へのアンケート 1/3

新モデル

信頼（旧5要素がここに該当）、
人の潜在能力の最大化、価値観（バリュー）、
リーダーシップの有効性、
イノベーション、財務的成長

- 従業員へのアンケート
 - 選択式設問 60問
 - 自由記述式設問 2問
 - 属性、認識を問う設問 8問
- 会社へのアンケート（一部変更有）

- 信頼・人の能力の最大化 85%
 - 価値観（バリュー）・リーダーシップの有効性・イノベーション 15%
- ※アンケート種類別の評価配分から、**モデルの要素別の評価配分**に変わります。

2021年版調査・ランキング説明会

11/6(水)

9:30-11:30

@PMO田町東

2021年版の調査内容およびランキングの参加方法、今回の変更点などをお伝えします。
引き続き、調査へのご参加を検討いただいている方はぜひご参加ください。



— 本件に関するお問い合わせはこちら —

JP_Contact@greatplacetowork.com

03-6331-6100（代表）

<http://hatarakigai.info/>