

## 第2節 仕事面での成長

若手従業員調査では、問10において「あなたが仕事面で成長できるために、上司や会社にしてほしいことや、あなたが主体的にすべきことは何ですか。ご自由にご入力ください」として自由記載を求めている。以下では、この問への回答の全体像を紹介する。「概要」では、回答の概要をいくつかのカテゴリーごとにまとめる。続く「実際の回答例」では、実際のアンケート回答の一部を紹介する。

### 概要

#### 【仕事への取り組みとスキル向上】

若手従業員が仕事で成長するために必要な要素として、仕事への取り組み方やスキル向上が挙げられる。「まず目の前の仕事と誠実に向き合う」「会社の課題を見つけ、自ら対策案を立案し、実行していくこと」「周りから何を期待されているか、求められているかを意識し、仕事に取り組むこと」といった意見は、主体的かつ真摯な姿勢が成長を促進すると若手従業員が考えていることを示す。さらに、「専門的な能力を向上させることで貢献度を上げ、業務効率化に努める」「資格を含め、様々な状況に対応できるように知識・経験を積んでいくこと」との回答から、専門的知識の習得と経験の積み重ねも成長に必要であると見なされていることがわかる。「今の自分に足りない技術と、これから必要なスキルの両面を擦り合わせ、具体的なテーマを決めて技術力やスキルを獲得すること」など、自己分析と計画的な学習を重視する意見もある。

#### 【主体的な取り組み】

多くの若手従業員が主体的に業務に取り組む必要性を述べている。「指示された仕事だけでなく、主体的に動く」という声や、「自分で考えて行動する」という意識を持つべきだとの意見が多数見られた。また、「自ら動き仕事をもらいに行く」や「短期的な成果だけでなく、自ら考えさせることが必要」との指摘もある。業務をこなすだけでなく、自分の役割を見つけ、仕事の意義を理解して積極的に行動することが求められるとしている。

#### 【チャレンジ】

従業員の成長には、積極的な挑戦が必要だという意見が目立つ。「積極的に挑戦すること」や「多種多様な業務にチャレンジすること」といった声が寄せられている。新しい分野や未経験の業務に取り組むことで成長が促進されると考えられており、「苦手な業務にも積極的に挑戦すること」が強調されている。さらに、「チャレンジの機会を増やす」ことを求める声も多く、上司や会社には「チャレンジしやすい環境を作ってほしい」という要望が出されている。

#### 【自己研鑽】

自己研鑽の重要性についても多くの意見が寄せられている。「アンテナ高く情報を仕入れ、自分磨きを怠らないこと」や「自己研鑽としての勉強」が重要視されている。また、従業員の中には「休日の時間を使ってスキルアップのために通信講座を受講する」や「業務中に不明点・不足しているスキルがあれば、業務時間外に自主的に勉強する」といった姿勢を取っている者もいる。「社外の教育プログラムを

受講する」や「隙間時間を見ての勉強」といった具体的な取り組みも提案されており、会社としてもそのような自主学習をサポートする風土や制度を整えることが期待されている。とりわけ、「自学の工数が欲しい」「会社にしてほしいのは自己啓発費用の補助」など、自己研鑽の時間の確保や費用面の支援への期待が表明されている。

#### 【上司への提案・アピール】

自分の意見を積極的に伝えることも成長のために必要とされている。「自分のやりたいことがあれば、積極的に上司に伝えていくこと」や「やりたいことを積極的にアピールする」といった意見がある。提案の際には、「課題を見つけたらまずは何をすべきかを自分から提案できるように技術的に考えて、上司と認識を合わせること」が求められるとされる。また、「会社の方針を理解し、自分が貢献できることを提案する」といった声も多く、単なる提案ではなく、会社のビジョンに合った貢献を意識することが大切だとされている。

#### 【仕事を任せる】

若手従業員が成長するためには、仕事を任せることが重要だと多くの回答が示している。「責任のある仕事を若いうちから与えて欲しい」という声や、「信頼して仕事を任せてほしい」といった要望が多い。これは、責任をもって自分で仕事をこなすことが成長をもたらすという見方と言える。また、「失敗をさせてくれること。そのためにある程度裁量権を与えて欲しい」など、失敗の許容や裁量権を求める意見も見受けられる。上司には、適切な指導とサポートの下で、若手に業務を任せて成長の場を提供することが求められていると言えよう。

#### 【ジョブローテーションと異動】

ジョブローテーションが重要視され、「部署間の活発なローテーション」「希望者への流動性の高い配置転換推進」などの意見が見られた。多くの回答者が、様々な部署での経験が成長につながると考えている。また、「その人の能力や希望を踏まえて適材適所の人事配置を考えて欲しい」「知識・能力拡充のための異動などの本人要望をもっと考えて欲しい」という意見から、従業員の希望やスキルに応じた配置転換が求められていることがわかる。さらに、「社外での活動はめちゃくちゃ多くのことを学べるので、そういったところを理解してほしい」という形で、社内にとどまらずに社外での活動を求める意見も少なくなかった。

#### 【余裕のある働き方】

自身の成長のために、余裕のある働き方を求める意見が目立っている。「業務負荷を減らして欲しい。考えて取り組む余裕が出来れば、自分を成長させることができるのではないかと思う」「工数に余裕を持ち、各々がやりたいことをできる余裕を持たせてほしい」など、業務負荷を軽減し、成長や学びに時間を割く環境の重要性が強調されている。特に「悩む・回り道が許される余力創出。最短ルートだけだと成長の幅が狭くなる」「長期的な視点で他分野の勉強をしないといけないし、そのための余裕を持たせてくれるとありがたい」など、短期的な成果だけでなく、長期的な成長を見据えた余裕の確保を望む声が多い。また、「スキルアップに割ける時間が欲しい。現状は土日しかなく、プライベートを削る他に方法はない」との意見もあり、業務時間内でのスキル向上の機会提供が求められている。

### 【業務配分と業務効率化】

若手従業員の成長のためには、適切な業務配分や業務効率化が求められている。「もっと一人ひとりの強みを加味した業務分担をしていただきたい」「業務量の格差低減、スキルに応じた適切なリソース管理」「一人ひとりの将来を考慮した業務のアサイン」など、個人のスキルやキャリアに基づいた業務割り振りが求められている。さらに、「効率よく業務をこなし余力を作り、自ら学ぶこと」など、業務効率化による学びの余力確保が提唱されている。

### 【上司とのコミュニケーション】

上司とのコミュニケーションについては、「職場の心理的安全性を高める」「もっと職場の雰囲気をよくしてほしい」といった意見があり、安心して働ける環境の整備が重要視されている。また、「できていること、改善すべきことの両方をフィードバックしてほしい」「成長した点をつたえてほしい」など、業務におけるフィードバックを求める声も多い。コミュニケーション面では「部下の考えに耳を傾けて欲しい」「上司は人の話を聴けるようになってほしい」と、上司の柔軟な対応が期待されている。さらに、「なぜその業務をやるのか理由の説明を重視してほしい」「自分の得意分野/スキルを教えて欲しい」といった指導の明確さも求められており、成長への具体的な支援を望む意見が目立った。

### 【評価と処遇】

若手従業員からは、評価制度の改善について多くの要望が寄せられている。「上司と会社による適切な評価」「適正な評価や報酬」など、能力と実績に基づく公正な評価の実現が求められている。加えて、「個人の能力を徹底的に評価して、昇格に飛び級制度を導入してほしい」「会社には年功序列制度を見直してほしい」と、年功序列から実力主義への転換を望む意見も見られる。

### 【キャリアプラン】

若手従業員からは、自らのキャリア形成や成長のために、会社と上司がサポートしてほしいという要望が多く寄せられている。「キャリアプランの提示。教育体制の確立」「上司と定期的にキャリア計画の相談をしてほしい」「自身のキャリアプランを真剣に考える機会を持ち、上司に忌憚なくその考えを伝える」といった意見から、キャリアに関する相談や計画の共有の場が求められていることが分かる。また、「キャリアプランを自分で描くことができるような仕組みを導入してほしい」「会社に期待することは、従業員が希望した業務・部署への柔軟な配置転換」など、キャリア選択の自由や柔軟な配置転換の仕組みを求める声もある。さらに、「大卒女性は妊娠・出産を見据えて、早めの育成・キャリアアップを視野に入れてほしい」といったライフイベントを見据えたサポートも望まれており、長期的で個人に応じたキャリア支援の充実が期待されている。

### 【教育体制】

若手従業員の成長に必要な要素として、教育体制の充実が挙げられる。「教育に力を入れてほしいです」「基礎的な部分の指導・研修をもう少し充実させてほしい」「会社(上司)側から、人材育成のロードマップを示してもらえたほうが、中長期的な目標を立てやすくなる」といった意見から、体系的かつ具体的な教育が求められていることがわかる。「全体研修ではなく、実務に直結した教育を提供してほしい」

との声も、効果的な研修の内容に関する要望を示している。

## 実際の回答例

(仕事への向き合い方)

- ・まず目の前の仕事と誠実に向き合う。
- ・常に改善点を探して、提案/実行する。
- ・自分にしかできない役割を見つけること。
- ・俯瞰的に業務を眺めて問題解決能力を高めること。
- ・会社の課題を見つけ、自ら対策案を立案し、実行していくこと。
- ・目的の本質を捉え、自分なりに解決策を検討し、業務を遂行すること。
- ・周りから何を期待されているか、求められているかを意識し、仕事に取り組むこと。
- ・今取り組んでいる業務をしっかりとこなす。自分の業務外のことにも手を伸ばしていく。
- ・このままこの会社で居続けるなら、どこかやりがいを感じる仕事をこの会社にて見つけること。
- ・仕事の目的を理解してから進めることが必要。会社や上司は、なぜその仕事をアサインしたか説明すること。
- ・自分の都合だけではなく、お客様のことを考えて判断すべきこともあると思う。そのためにもお客様を知ることを大切にしたい。

(業務知識・スキル向上)

- ・仕事の仕方を自分自身をもっと理解する。
- ・社内だけでなく、社会で通用するスキル・資格の獲得。
- ・尊敬できる人、能力のある人の仕事の仕方、考え方を学ぶ。
- ・専門的な能力を向上させることで貢献度を上げ、業務効率化に努める。
- ・自分から提案や方向性を発信していうことができるよう、知識を養いたい。
- ・部内で使えるスキルではなく、世の中のニーズに合ったスキルを学ぶこと。
- ・資格を含め、様々な状況に対応できるように知識・経験を積んでいくこと。
- ・様々な事例を積極的に学習し、提案するための引き出しを増やすよう努める。
- ・社会に求められるニーズを理解して、そのニーズに応えられる能力を身につける。
- ・今の自分に足りない技術と、これから必要なスキルの両面を擦り合わせ、具体的なテーマを決めて技術力やスキルを獲得すること。
- ・専門性が必要な部署なので、活躍するために経理知識・税務知識・世界情勢の把握等を主体的にしないと、何もできない社会人になってしまうと懸念している。

(主体性と積極性)

- ・自分で考えて行動する。
- ・仕事に主体的に取り組むこと。
- ・自ら動き仕事をもらいにいく。
- ・指示された仕事だけでなく、主体的に動く。

- ・ 部署で人が取りにいかない仕事を取りに行く。
- ・ 自分の担当分以外にも、興味を持って関わっていく。
- ・ 短期的な成果だけでなく、自ら考えさせることが必要。
- ・ 指示待ちではなく、今できることを考えて主体的に行動する。
- ・ 小さなPJでも良いので、周りを巻き込みながら自ら発起した仕事をやり切る。
- ・ 自分で考えて企画をして動くこと。それが許されて予算をつけてもらえること。
- ・ 戦略部署に所属する以上、自分の仕事は自分で見つけ、根拠を周りに説明・説得していけるほどの人財に成長する必要がある。
- ・ 業務目標達成のために、自分の考える手段で周囲を巻き込みながら推進したいと考えている。上司・会社にはその方向性の修正やサポートをお願いしたい。
- ・ もっといいクルマづくりのために考え行動する。また、仕事内でも仕事以外でも、多くの分野から情報や知識を取りにいき吸収し、もっといいクルマづくりに活かす。上司や会社にしてほしいことは、色んなチャンスや機会をいただきたい。

#### (チャレンジ)

- ・ 積極的に挑戦すること。
- ・ チャレンジの機会を増やす。
- ・ 多種多様な業務にチャレンジすること。
- ・ 苦手な業務にも積極的に挑戦すること。
- ・ チャレンジしやすい環境を作してほしい。
- ・ チャレンジングな課題を上司から設定。それらを乗り越えるために、主体的な取り組みを自分でしていく必要がある。
- ・ 上司には適度なアドバイスのもと、挑戦を否定せず後押ししてほしい。自分としては、まずは自分で考えて行動し、失敗を恐れず挑戦する。
- ・ 新しい仕事、やったことのないことに多くの時間を割くことが出来ると、個人の成長は早まると思う。そういった挑戦の部分に時間を作るための効率化や時間のコントロールを、主体的にすべきと思っている。

#### (自己研鑽)

- ・ 自学の工数が欲しい。
- ・ 自主的に学ぶ機会を増やすこと。
- ・ 社外の教育プログラムを受講する。
- ・ 知識習得のために資格試験に臨む。
- ・ 隙間時間を見ての勉強と、発表の機会。
- ・ 自己研鑽としての勉強。業務の振り返りの時間を十分に取る。
- ・ 休日の時間を使って、スキルアップのために通信講座を受講する。
- ・ 業務中に不明点・不足しているスキルがあれば、業務時間外に自主的に勉強する。
- ・ 自分で学ぶ姿勢は大事だと思います。スポーツでも自主トレ（筋トレ）は大事でした。
- ・ 自己研鑽、専門知識の習得をし、プロ人材になること。自身の企画・提案に、説得力を持たせる。

- ・直近の業務以外での学び、デジタル化対応、環境対応の技術など幅広い技術と知識を身につける。
- ・自分がすべきは、主体的に仕事に取り組むことと自己啓発。会社にしてほしいのは、自己啓発費用の補助。
- ・業務外での資格取得などの先行事例紹介など、またそれがどのような評価・結果につながっているかなどの具体的な明示。
- ・現在、当グループに対するマーケティング力及びDXを推進する業務に携わっており、同業務は習得すべき知識やノウハウが多いのだが、家事（育児）との両立を行う中では、自己研鑽に時間を割くことがなかなか難しいと感じている。当社にて、もう少し業務時間内でも学べる風土・制度が整ってくると大変助かる。
- ・自分のモットーは、「仕事に自信と責任をもってやること」「誰かにありがとうと言ってもらえる仕事をする事」「自己研鑽を怠らないこと」「積極的に進めることで雑用としないこと」。これらを忘れないことが、仕事面で成長できる要だと思っている。上司や会社にしてほしいことは2点。1点目は、自己研鑽用の工数を設けること。工数にすることで成長を促進することができると考えている（とはいえ業務量が増え続ければ意味はないが…）。2点目は、「外」を積極的に見せて成長の機会を与えること。海外派遣の撤廃含めて、当時思い描いたキャリアアップを望めず辞めた同期達をこれ以上見たくない。ただ最近では、会社自体が寄り添って動いてくれているのがわかるので、結局は我々が声を出すことが大事だと思っている。

#### （提案・アピール・意見具申）

- ・自分のやりたいことがあれば、積極的に上司に伝えていくこと。
- ・自分にしかできない働き方、アウトプットを常に意識し上司と相談、提案する。上司や会社としても、提案に対し、柔軟に考え、受け入れて欲しい。
- ・「自分がこうしたい」という考え・想いを持って、上司にチャレンジテーマを提案し、活動する。常に自分の意思と情熱のある行動で、仕事をしていくこと。
- ・自分が主体的に行うべきことは、業務に関して自主的に勉強することと、自分のチャレンジしたいことを日頃から積極的に上司に伝えて共有しておくことだと思う。
- ・課題を見つけたら、まずは何をするべきかを自分から提案できるように技術的に考えて、上司と認識を合わせられるようにコミュニケーションを重ねることかと思います。
- ・会社の方針を腹落ちするまで理解し、自分が貢献できることを提案する。また、周りの人間の意見を聞きながら、全員がモチベーションを高く業務に挑めるように巻き込む。
- ・ゆっくりと着実に教育していきたいという考えがあるのかもしれないが、もっと上司は若手にチャレンジさせる場を与えた方が良く思う。私も主体的に仕事で達成したいことを上司へ伝えたり、できることを探していく必要がある。

#### （仕事を任せると裁量を増やす）

- ・責任のある仕事を若いうちから与えて欲しい。
- ・失敗をさせてくれること。そのために、ある程度裁量権を与えて欲しい。
- ・信頼して仕事を任せてほしい。その上で、こちらから提案するたたき台に対してアドバイスをほしい。
- ・若手でも大きなプロジェクトを任せられるようなチャンスを掴めるように日々精進し、チャレンジした

いというアピールをすること。上司や会社は、若い人の意欲を削がないようにチャンスがあれば、若手にも任せてみることに。

- ・自分で考えて試行錯誤することで、知識は身につけていくものだと考えているため、若手社員には自身の裁量で残業可能な環境を与えてほしい。業務効率を重視するべきだとは思いますが、効率を重視するあまり上司の指示通りに動くしかないシチュエーションが多々ある。

#### (多様な経験・部署横断)

- ・いろいろな業務を若いうちに経験させてほしい。
- ・上司や会社には、多種多様な経験をさせてほしいと考えている。
- ・既存業務の延長だけではなく、新規の取り組みを経験させる（させてもらう）ことが重要。
- ・コロナ禍の影響で集合研修が無くなったので、他部署・他拠点の同世代の社員と交流できる機会を増やすことで、自分のモチベーションアップにしたい。

#### (ジョブローテーション・異動)

- ・部署間の活発なローテーション。
- ・希望者への流動性の高い配置転換推進。
- ・様々な分野へのジョブローテーション。
- ・新天地への部署異動で別の視点から会社に貢献したい。
- ・他の部署や職種とのスワップが、頻繁になるとよいと感じます。
- ・業務内容の変更(例えば、開発業務から企画業務に短期異動など)。
- ・知識・能力拡充のための異動などの本人要望をもっと考えて欲しい。
- ・その人の能力や希望を踏まえて、適材適所の人事配置を考えて欲しい。
- ・将来の希望プランを踏まえて、ローテーションを計画していただけるとありがたいです。
- ・自分の特性に合った部署へ配置してほしい。知識を増やすために、資格の取得や勉強を精力的に取り組む。
- ・的確な配置転換をして、自分がより向いている部署があればそちらに配属すべきであり、そのために自分の指向を会社に伝えるべきである。上司にしてほしいことは、その部署で仕事を自分の指向が合うものにしてほしい。
- ・2年間の部署ローテーションなど、いろいろな環境でいろいろな製品に対していろいろな角度で携わっていききたい。それが自分やひいては会社の成長にもつながると考えている。様々な製品知識や技術的な知識背景がある人はやはり強いと日々感じる。
- ・特に若手社員の異動を活発にしてほしい。自身が所属する職場では、上の世代の異動が頻繁に行われ、業務引継ぎ・業務安定までのサポートを若手が支えて異動させてもらえないことが多かった。自分自身がすべきこととしては、人が入れ替わっても職場運営に支障が出ないように、個人に紐づいてしまった業務の標準化や業務フローの見える化を行いたい。

#### (外部との連携・社外活動)

- ・社外活動ふくめていろいろなことに挑戦したい。
- ・いろいろな会社とつながりを持ち、人脈を増やしていきたい。

- ・社外に出る場を増やす。社外から帰ってきたら、良いことは伝承する。
- ・部署の枠にとらわれない働き方を推奨してほしいです。社外での活動はめちゃくちゃ多くのことを学べるので、そういったところを理解してほしいです
- ・異業種との交流機会をもっと増やしてもらえると嬉しい。また単なる意見交換やセミナー的な交流ではなく、ビジネスでの付き合いに発展できるような機会を提供いただけるとより成長できる。

#### (余裕をもった働き方)

- ・業務負荷低減。余裕をもった働き方。
- ・工数に余裕を持ち、各々がやりたいことをできる余裕を持たせてほしい。
- ・悩む・回り道が許される余力創出。最短ルートだけだと、成長の幅が狭くなる。
- ・スキルアップに割ける時間が欲しい。現状は土日しかなく、プライベートを削る他に方法はない。
- ・業務負荷を減らして欲しい。考えて取り組む余裕が出来れば、自分を成長させることができるのではないかと思う。
- ・業務負荷が高いため、人員増により、もう少し業務外の時間を確保し、いろいろな知識を身につけられる余裕を持ちたい。
- ・目の前のタスクをこなすためだけでなく、長期的な視点で他分野の勉強をしないといけないし、そのための余裕を持たせてくれるとありがたい。
- ・トラブルが多いときは時間が取れないが、自分が行った仕事に対してのトライ内容や結果、考察などをまとめる時間があると、より知識を得られると思います。
- ・自分の学びたいことに沿った仕事内容、また、学びの時間が欲しい。今は仕事内容については満足しているが、忙しいため(業務で必要なものでも)学びの時間が取れていない。
- ・納期が近い仕事が多く業務量も多いため、余裕が少ない。研修や試乗会、勉強会等、学ぶことに業務時間を使える余裕が欲しい(研修等を申し込んでも業務に追われ、取り組む時間をつくれな。また、教育に関しては後回しの空気がある)。

#### (業務配分と業務効率化)

- ・一人ひとりの将来を考慮した業務のアサイン。
- ・効率よく業務をこなし余力を作り、自ら学ぶこと。
- ・伸ばすべき能力に対し、伸ばせる業務を割り振ってもらう。
- ・もっと一人ひとりの強みを加味した業務分担をしていただきたい。
- ・業務管理を実施してほしい。負荷が多いときは、十分に自分の能力を発揮できない。
- ・業務量の格差低減、スキルに応じた適切なリソース管理、スキルの無い人間の底上げに工数を費やすことの無駄廃止。
- ・会社にしてほしいことは、現在何も仕事をしていないただ座って雑談、ネットサーフィンをしているだけの高齢社員の活用。
- ・事業部全体で進む方向をはっきりし、優先度の高い仕事を明確にして欲しい。また、人員が少なく、年齢構成が悪いのに改善の気配が見えない。
- ・適性(得意・やりたい)にマッチした仕事を与えること。得意な仕事の中で与えられたことだけでなく、守備範囲を広げるように自分は努力すること。

- ・ 男性の育休が取りづらい雰囲気、または取った時に周囲にしわ寄せが来る実態に不満があるため、人員が減った際は業務自体を減らすよう調整してほしい。

(マニュアル・標準化)

- ・ 自分がやった仕事はマニュアル化し、より付加価値の高い仕事に時間をさけるようにしたい。
- ・ 成果が出た方法の手順書といった成功体験をまとめてマニュアル化するという、仕事のルーティン化や整理を行う。

(モチベーション向上)

- ・ モチベーションを上げる。
- ・ モチベーションアップの施策を考えて頂きたい。

(コミュニケーション)

- ・ 成長した点をつたえてほしい。
- ・ 職場の心理的安全性を高める。
- ・ 短サイクルでのフィードバック。
- ・ 自分の得意分野／スキルを教えて欲しい。
- ・ 上司は人の話を聴けるようになってほしい。
- ・ 自分がやる業務の方向性や目標を指示いただけると助かる。
- ・ 仕事を与えて放置でなく、しっかりフォローして欲しいです。
- ・ できていること、改善すべきことの両方をフィードバックしてほしい。
- ・ 部下の考えに耳を傾けて欲しい。変化することを肯定的に受け止めて欲しい。
- ・ 上司への要望としては、広い視野で見たときの仕事の目的や背景を教えて欲しい。
- ・ 上司が部下一人ひとりのライフプランについて、自分事として考えられるようになる。
- ・ 部下から提案があったら、それを具体化するように提案する等、背中を押してほしい。
- ・ 業務遂行のレベルに合わせた的確なアドバイス。社会状況などへの情報感度を高める。
- ・ もっと職場の雰囲気をよくしてほしい。休み明けは不機嫌など、気分で仕事をしないしてほしい。
- ・ 上の立場の方は、アイデアを最初から否定しがちなので、いったん受け止め検討してほしい。
- ・ 人への伝え方をもう少し配慮すべきだと思う。指摘をされた後に、間違っただけとは言っていないと感じるものの、それと同時にやる気をなくしてしまうため。
- ・ なぜその業務をやるのか、理由の説明を重視してほしい。特に今は新人なのでわからないことばかり。「決まっているから」「いつもやっているから」「当たり前だから」では、真意を知らないまま習ってしまう。知っているか知らないままかでは、取り組み方が変わると思う。自分からもわからないことは、積極的に聞いていくつもり。

(評価・実力主義)

- ・ 上司と会社による適切な評価。
- ・ 個人の能力を徹底的に評価して、昇格に飛び級制度を導入してほしい。
- ・ もっと人間性を確認しリーダーシップが取れるか、見極めて評価をするべき。

- ・ マネジメント力だけでなく、技術力を探求することが昇格に値すると評価して欲しい。
- ・ 年齢に関係なく、出した結果や意欲に応じて仕事を任せて頂きたい、評価頂きたい。
- ・ 会社には年功序列制度を見直してほしい(資格階級を年次で区切るのを見直して欲しい)。
- ・ 人事制度について、領域ローカルルールを撤廃いただきたい(評価されている人材が適切に昇格・昇給されていない実態を目の当たりにしたため)。
- ・ きちんと仕事をしている社員にそれに見合った給料を出してほしい。仕事をろくにしていないのに給料をもらっている人が多い。自分も今の自分の給料に見合った働き方をするつもり。
- ・ 昇進する為の TOEIC スコアの基準を撤廃。業務で全く使わない事に努力したくはないし、私生活の時間をそのために使いたくない。関係する業務に配属・異動する人の条件に限定してほしい。

#### (キャリアプラン)

- ・ より具体的なキャリアプランの相談。
- ・ キャリアプランの提示。教育体制の確立。
- ・ 上司と定期的にキャリア計画の相談をしてほしい。
- ・ どのように成長をしたいかを話し合い、方針を決める。
- ・ 自身のキャリアプランを真剣に考える機会を持ち、上司に忌憚なくその考えを伝える。
- ・ 大卒女性は妊娠・出産を見据えて、早めの育成・キャリアアップを視野に入れてほしい。
- ・ 中長期的なキャリアプランについて議論する機会が少なく悩んでいるので、会話を進めていく。
- ・ 会社に期待することは、従業員が希望した業務・部署への柔軟な配置転換。人事制度の見直し(画一的な制度ではなく、個人の希望に合わせたキャリア形成が可能な制度)。
- ・ 希望するプロジェクトがある人向けのキャリアプランをサポートしてほしい。そこに行けるまでは、現プロジェクトを修行の場と捉えて自身の成長につなげるために貪欲に取り組む。
- ・ 会社への要望としては、キャリアプランを自分で描くことができるような仕組みを導入してほしい。特にどんな仕事があるか、その仕事へのオープンエントリーが各部であると良いと考える。自分は市場価値を高めるために、副業やリスキリングを実施していきたい。

#### (ワークライフバランス)

- ・ ワークライフバランスの最適化。
- ・ 国内の本社・工場などでは勤務時間や有休管理など、かなり厳格にワークライフバランスを取れる環境にあるが、現状、海外の現法に赴任をすると、休日出勤や長時間勤務など、特に子供が小さいときなどは海外で働くことになった場合、不安が大きいため、海外出向者に対してもある程度勤務時間の管理など、本社でも管理するようになってほしい。

#### (教育制度・研修)

- ・ 教育体制の整備。
- ・ 教育に力を入れてほしいです。
- ・ 伸ばしたい能力に対して、OJT いただきたい。
- ・ 基礎的な部分の指導・研修をもう少し充実させてほしい。
- ・ 教育の機会が欲しいと思います。時間、予算が欲しいと思います。

- ・ 職場での教育計画等を明確にし、どのような人材になって欲しいのかを明言して欲しい。
- ・ 次の世代を育成することに力を入れるべきだと思います。今まではカンコツで取り組んでいた仕事が多く、引継ぎを受けるときも、引継ぎをするときも大変だと感じるから。
- ・ 会社(上司)側から、人材育成のロードマップを示してもらえたほうが、中長期的な目標を立てやすくなる。また、会社側が提示する目標に到達するように励むことが必要と考える。
- ・ 教育面が少なく、あっても「T-learning」やマニュアルを読んで、ということが多い。前職と比較すると教育面での指導が少ないと思うため、教育面の充実をお願いしたい。自分自身も同様に主体的に部下/後輩指導にも注力していきたい。
- ・ 全体研修ではなく、実務に直結した教育を提供して欲しい。自ら学び、質問することを大切にしてくださいっているのはわかるが、全く基礎がない状態で、自分ひとりで考えても非効率である。高負荷の中、結果として自分が職場の仲間（または社会）の役に立っているという実感が持てない状況になっている。

#### (会社への要望)

- ・ 社内情報の開示。
- ・ 自社の考え方・ルールに拘りすぎないこと。
- ・ 成長してもしなくても給料変わらないので、特にない。強いて言うなら残業時間減らして、給料上げてほしい。
- ・ 競争力のある製品の、企画・開発・設計・販促。上記なしに事業部や個人の仕事として、今の負荷や健康の観点も併せ、未来と持続性を感じていない。
- ・ テレワーク制度の適切利用に向け、各職場で相談ということになっているが、テレワークによって生産性がどう下がったのかなどデータをもとに判断してほしい。個人の意識としては、テレワークを活用できているときの方が充実して仕事ができているし、生産性も上がっていると感じるため。
- ・ 一般的な話、現在この会社（多くの会社）で仕事面で成長し、会社に貢献したとしても、見返りが無い、あるいは少なすぎる。YouTube で稼いだ方がよほど手っ取り早いし今の若手はそれに気づく。しかし、会社側の工夫で若手をつなぎとめることも可能。