

**Q54 キャリアに関する取組みについて**

		積極的でない	どちらかという積極的でない	どちらともいえない	どちらかという積極的	積極的	無回答
1	あなたは自分自身のキャリアに対して、どれくらい積極的に取り組んでいますか	1	2	3	4	5	6
2	あなたは新しい職務や目標に対して、どれくらい積極的に挑戦していますか	1	2	3	4	5	6
3	あなたは現在、自己啓発(自分の成長のための学びなど)にどれくらい積極的に取り組んでいますか	1	2	3	4	5	6

**Q55 キャリアに対する意識について (1)**

		明確でない	どちらかという明確でない	どちらともいえない	どちらかという明確である	明確である	無回答
1	あなたは自分自身のキャリアについて、今後の計画や目標(「いつごろ」、「どのような職位・職務で」、「どのような領域で」、「どんな結果・価値を生み出しているか」)をどれくらい明確にお持ちですか	1	2	3	4	5	6
2	あなたは自分自身が「どのような仕事をしたいのか」(興味)をどれくらい明確に理解していると思いますか	1	2	3	4	5	6
3	あなたは自分自身が「何が得意か」(才能・能力)をどれくらい明確に理解していると思いますか	1	2	3	4	5	6
4	あなたは「仕事をするうえで何を大切にしたいのか」(価値観)をどれくらい明確に理解していると思いますか	1	2	3	4	5	6

**Q56 キャリアに対する意識について (2)**

		思わない	どちらかという思わない	どちらともいえない	どちらかという思う	思う	無回答
1	あなたはこれまでの自分のキャリアが意味(価値)のあるものだったとどれくらい思いますか	1	2	3	4	5	6
2	あなたの職務は重要なことだとどれくらい思いますか	1	2	3	4	5	6
3	あなたは現在の職務に対して意欲的に取り組んでいるとどれくらい思いますか	1	2	3	4	5	6
4	あなたは定年や転職などの事情がなければ現在勤務している会社で働き続けたいとどれくらい思いますか	1	2	3	4	5	6

**Q57 あなたはここ1年以内に、(特別な事情がなく)遅刻や欠勤をしたことがどれくらいありますか。**

- |         |          |        |
|---------|----------|--------|
| 1. 全くない | 3. 5～10回 | 5. 無回答 |
| 2. 1～5回 | 4. 10回以上 |        |

**Q58 あなたは、最近気分が沈んで憂うつであるということはありませんか。**

- |          |           |        |
|----------|-----------|--------|
| 1. 全くない  | 3. ときどきある | 5. 無回答 |
| 2. あまりない | 4. よくある   |        |

**Q59 あなたが自身のキャリア形成をしていくうえで会社に期待する仕組みや制度(人事制度・教育制度・勤務制度・個人への支援制度など)がありましたら、自由に入力いただきますようお願いいたします。**

(入力例)キャリア相談室の設置を強く希望します。現実的には相談室は本社だけに設置されるのですが、地方でもキャリア相談員の方にいろいろと相談できれば良いと思っています。キャリア相談員は自社の社員の方でも良いと思いますが、可能であれば、外部のキャリア相談員の方にも来てくれると、社内の人には相談しにくいことも相談できてよいのではないかと思います。

質問は以上で終わります。ご協力、誠にありがとうございました。

## 従業員コメント抜粋

この資料は、企業向けアンケート調査 Q59『あなたが自身のキャリア形成をしていくうえで会社に期待する仕組みや制度（人事制度・教育制度・勤務制度・個人への支援制度など）がありましたら、自由に入力いただきますようお願いいたします』への回答を以下の基準で分類した4群ごとに整理し、さらに各群のコメントを性別・年代別に一部抜粋したものである。

### 分類基準

以下のようにしてアンケートの各問（下記①～④）への回答状況の組み合わせ 32 群のうちで人数の多いものから4群を選び、特徴を示すであろうラベルを付した。

1. 「キャリア意識一貫群」とは、①キャリアに関心が高く（Q 5 3で5または4と回答）、②キャリアに対する取組みが積極的で（Q 5 4-1で5または4と回答）、③自己啓発にも積極的で（Q 5 4-3で5または4と回答）、さらに④キャリアデザインが明確（Q 5 5-1で5または4と回答）と①～④のすべてに積極的な回答をした人（男性のうち 19.7%、女性のうち 11.4%）
2. 「展望成り行き群」とは、同上の各問のうち、①②③には積極的な回答をしたが、最後の④キャリアデザインは明確でない（Q 5 4-1で3以下と回答）人（男性のうち 10.1%、女性のうち 11.9%）
3. 「関心のみ群」とは、同上の各問のうち、①キャリアに関心が高いと積極的な回答をするのみで、②③④には消極的な回答（Q 5 4-1、Q 5 4-3、Q 5 5-1で3以下）をした人（男性のうち 18.2%、女性のうち 17.7%）
4. 「無関心群」とは、同上の各問すべて（①～④）に一貫して消極的な回答（すべてに3以下）をした人（男性のうち 21.8%、女性のうち 32.2%で、女性に特にめだつ）

# 1. キャリア意識一貫群

## ◆男性

### 【20代】

- 1-1 自身のキャリアパスを実現できるような資格取得援助制度や自己啓発制度について充実させてほしいと強く思います。現在経理部に属しており自身のお金で学校に通っていますが、援助制度があれば負担が少なく助かります。(26歳 男性 勤続年数 2年 事務職)
- 1-2 昇進にはどんなキャリアや資格が必要なのか明確に示してほしいと考えています。ちゃんと努力をしている職員が報われるような組織になってほしいと思います。(29歳 男性 勤続年数 1年 事務職)

### 【30代】

- 1-3 キャリア形成は自分自身で問題意識を持って積極的に取り組むもので、会社に積極的に期待するものではないと考えております。ただし、職場にキャリア形成に関する部署があれば、選択肢が広がるので良いかとは思っています。(33歳 男性 勤続年数 3年 事務職)
- 1-4 どんな制度を作ってみても、会社と社員が話し合い、一緒にキャリアアップしていくという姿勢がお互いにないと、うまく運用していくことは難しいと感じる。(37歳 男性 勤続年数 15年 専門/技術職)

### 【40代】

- 1-5 自己評価と会社上司の評価および、自己の希望と会社のキャリアプランについて、うまくすり合わせる機能をより充実してほしい。社員の能力をより発揮する仕事の与え方が旧態然としてなく、もったいない気がする。特に中高年の活用は、他の会社も同様であるが、創意工夫がより必要。(42歳 男性 勤続年数 20年 管理職)
- 1-6 今後担当できる仕事内容についての選択肢を正確で簡単に知ることができる仕組みがあれば、その結果を参考に社内ではなくて社外の専門家に自分の仕事やキャリアについて相談したい。(44歳 男性 勤続年数 22年 管理職)

### 【50代】

- 1-7 職務上の問題点や悩み、心身管理上の問題点や悩みなどについて相談できる相談室・相談員の制度を実体のあるものに改める必要を痛感する。また、研修制度は整備されているが、一部の若手職員のみが対象となっており、その他の職員、特に高齢の職員は社外で独自に自己啓発を行うしか手段がない。会社のリーダーを育成するためには必然のことであるが、全ての職員に機会を与えボトムアップを図る研修制度の構築も必要ではないのか。(51歳 男性 勤続年数 27年 事務職)
- 1-8 55～57歳以降の社員の経歴・スキルを活かした仕事開発、キャリアの仕上げ開発が不十分だと思います。その社員を完全燃焼させる仕組みと仕掛けが必要であり、そのことが会社の貴重な財産の最大有効活用につながると思います。(54歳 男性 勤続年数 31年 管理職)

# 1. キャリア意識一貫群

## ◆女性

### 【20代】

- 1-9 社内の先輩のキャリアの話聞くだけでなく、同じ業界もしくは関わりのある業界のキャリアについての話も聞きたい。自分が所属しているのは小さい会社なので、上司のキャリアも種類が限られてくる。社内にはいないような人のキャリアについて知ることで、自分が先駆けてその事業を開拓していく可能性も見出せる。(24歳 女性 勤続年数 2年 専門/技術職)
- 1-10 出産や介護などでの休職制度もそうであるが、その間も在宅などで働けるようなシステムがあれば、仕事にブランクが出来ずに、正式に復帰した時も働きやすいと思う。休職、在宅などの働き方も選択できれば、安心して働いていけると思う。また、他部署との交流をもっと増やし、他部署がどのような仕事をしているのかを知ること、知識も増えるし、他部署との連携や理解度もよくなり、業務効率も上げられると思う。(27歳 女性 勤続年数 4年 専門/技術職)

### 【30代】

- 1-11 キャリア形成に関する情報が乏しいと思われます。弊社は店舗を持つ会社ですが特に店舗の従業員に関しては性差なく、キャリア形成の相談をすることが難しいと思われます。また女性が多いので、現場の理解が必要だと思いますが、働き方の多様化に対応する仕組みシステムがより必要だと思います。(33歳 女性 勤続年数 11年 販売/営業職)
- 1-12 メンター制度の導入や、女性社員の交流の場を会社としてセッティングしていくことが必要であると感じます。(38歳 女性 勤続年数 4年 事務職)

### 【40代】

- 1-13 現在の職務に対する理解を深める為に必要と判断した際に、本人の判断に基づき研修(外部の講習会等)に参加できる仕組みがあればいいと思います。その効果のあるなしは、すぐには出てこないかもしれないが、できるだけ意欲を引き出す個人への支援体制は企業にとっての戦力に必ずつながるものと考えております。(41歳 女性 勤続年数 20年 事務職)
- 1-14 個人への支援制度の更なる充実を希望します。外部のキャリア相談員がいてくれると更に良い。(41歳 女性 勤続年数 17年 事務職)

### 【50代】

- 1-15 年齢が上がるにつれて、モチベーション・仕事の質・量が下がってきています。それをストップさせる刺激・活性化させる何かを求めます。(50歳 女性 勤続年数 31年 事務職)

## 2. 展望成り行き群

### ◆男性

#### 【20代】

- 2-1 キャリア不安の相談については上司への相談だけでは難しいものがあります。自分と同じ境遇にいた経験のあるような社員との面談など、ある程度同じ立場で考えることのできる人間との話をする場を設ける制度があればよいと感じます。いわゆるロールモデルと自分の考えをすり合わせてさらに自分の考えをブラッシュアップしていくことができればよいと感じます。(25歳 男性 勤続年数 1年 事務職)
- 2-2 自分のキャリアに関して相談できることを望みます。どんな仕事をするためにはどんなことを勉強して、どんな資格を取得して、どんなレベルの経験をどれくらい積めば今後の強みになるのかを相談したいです。それを相談できる環境を強く希望します。(28歳 男性 勤続年数 2年 事務職)

#### 【30代】

- 2-3 自分のキャリアは自分で考えるものと感じています。その自分で考えるキャリアが会社のニーズに合うか否かを知る機会がほしいので、会社のニーズにてらして個人を評価する制度があれば良いと思います。(38歳 男性 勤続年数 10年 サービス職)
- 2-4 そもそもキャリア形成の仕方がよくわかっていないと思う。(39歳 男性 勤続年数 17年 販売/営業職)

#### 【40代】

- 2-5 人事制度(人事考課)の見直しを要望します。現在の制度では考課する側、される側、お互いに納得のいかない内容もあり、個人の能力を向上させ意欲的に取り組む為の制度とは言い難い。(41歳 男性 勤続年数 18年 管理職)
- 2-6 必要とされる能力を、抽象的ではなく、より具体的に示してもらいたい。より客観的な評価ルールを整備してもらいたい。(43歳 男性 勤続年数 11年 事務職)

#### 【50代】

- 2-7 55歳を過ぎてからのベテラン(経験豊富な人)の処遇、業務の役割について、色々な組織があるが、ベテランをうまく配置し該当組織の問題点等を解決する方向性を見出し、改善するような環境にすることを提案する。⇒組織の活性化、ベテランのモチベーションアップにつながる。(55歳 男性 勤続年数 32年 管理職)
- 2-8 長年培った経験・知識・スキルを活かして、それまでの職場で後輩を育成・助言することを含んだコンサルティング的な仕事ができるような制度の立上げを期待している。(58歳 男性 勤続年数 33年 管理職)

## 2. 展望成り行き群

### ◆女性

#### 【20代】

- 2-9 女性が少ないため結婚と仕事を両立している人がいないので、ちょっと話を聞ける人がいれば助かります。逆に自分自身が次に入ってくる人の見本になれたらいいと思います。福利厚生の中で、共働き家庭を応援してくれる仕組みがほしいです。現状は男性は家族寮があるのに、女性社員は旦那が働いていけば入れないなど、不利な面もあるようです。またキャリアのプロみたいな人にお手本のような話を聞くのもいいことですが、同年代の人たち・少し先輩にあたる人たちのリアルな生活（金銭感覚、食事、労働環境、仕事内容、プライベート）や今後の目標を聞きたいです。カジュアルな座談会のような機会があればありがたいです。（26歳 女性 勤続年数 1年 販売／営業職）
- 2-10 他部署の事がまったくわからない。社内の研究開発などを含め発表会等積極的に行い意見交換すべき。社内発表会があっても発表者しか参加せず全く知らない人も多い。同じ部署・上司以外に相談・交流できる場があればいい。（28歳 女性 勤続年数 2年 専門／技術職）

#### 【30代】

- 2-11 現在自分ができることを洗い出して、今までを振り返る機会がほしい。そのうえで、これからの目標との差がどれくらいあるか、その差をどのようにうめていけばよいのかを指導してくれる上司やプロフェッショナルがいてほしい。（30歳 女性 勤続年数 2年 事務職）
- 2-12 職種を超えたキャリア形成の場が少ないため、機会を与えてほしい。また社内でのキャリアがあるのか明確にわかるようにし、年齢に関わらずチャレンジできる風土を作してほしい。（32歳 女性 勤続年数 10年 販売／営業職）

#### 【40代】

- 2-13 仕事とキャリアプランがかみ合うような会社組織と、それぞれが持つキャリアプランやキャリア意識を、肯定的に認め合えるような風土と、風土を培えるような会社制度があればと思います。キャリア形成の為の形があれば十分と言うのではなく、実際に使えるところまでブレークダウンしていく仕組みが必要だと感じます。（40歳 女性 勤続年数 1年 事務職）
- 2-14 専門知識やスキルを習得できる種類や機会が限られているのもっと増やしてほしい。（43歳 女性 勤続年数 6年 事務職）

#### 【50代】

- 2-15 自分への評価を開示して欲しい。男女平等とは言い難い現状が、昇進・研修制度に反映されていることが残念である。（50歳 女性 勤続年数 26年 事務職）
- 2-16 キャリアを積むまでに異動が多く、色々な部署での経験は豊富になるが、期間が短くなるので、自分が得意とするものがわからなくなっている状態です。結局選択でき、長くキャリアを積めるような仕組みを作してほしいと思います。広く浅くの器用貧乏で終わりたくないと思います。（55歳 女性 勤続年数 14年 事務職）

### 3. 関心のみ群

#### ◆男性

##### 【20代】

- 3-1 普段の忙しい日常から離れ、「一歩立ち止まって考える機会」は必要だと思います。(25歳 男性 勤続年数 3年 事務職)
- 3-2 会社内の各部署で何が行われているのかがハッキリしないので、今後どんな業務に就くのが不安である。社内のコミュニケーションが全国的にもっと取れ、全員が同じ方向に向かって力を注げばもっと会社の業績も良くなるのではないと思う。(26歳 男性 勤続年数 3年 事務職)

##### 【30代】

- 3-3 長期的な視点からの人材育成制度の確立。異動が非常に少なく、いろいろな職場を経験することが出来ないし、個々の仕事に関しても硬直化している。入社後5～10年は様々な職場を経験した方が、人材育成の面からもまた個々の仕事に関しても、いろいろなアイデアが出てくると思います(32歳 男性 勤続年数 5年 事務職)
- 3-4 キャリア形成は重要な事項であるため、熟考したいものの、残業が多く、熟考するという意味では時間が持てない。(35歳 男性 勤続年数 10年 事務職)
- 3-5 自分に対して会社がどれくらい評価しているのかを知りたい。その評価に対して自分がどうあるべきなのかを会社でフォローしていけばどのような評価であれ問題がないと思う。そこを個人が知らないと自分の進む方向が見えてこない。相談できる部署を置くのも良いし、外部に相談できるような方を置くのも良いと思う。もう少し厳しい環境にして個人が成長していかないと会社が成長しない。ただ悪いと評価しているだけでは個人はわからないし、まして何が悪いのかもわからない人達が多いと思います。待っているだけではその人達は会社にとって有益な人材になるとは限りません。(36歳 男性 勤続年数 13年 事務職)

##### 【40代】

- 3-6 内部にカウンセラーの方はいるが、現実問題としてやはり内部の方だと相談しづらく、外部の医師、カウンセラー、キャリア相談員等に相談できる仕組みがほしい。また、キャリアアップのための研修制度も現状は個人任せであり、組織を挙げての制度化を求めたい。(40歳 男性 勤続年数 19年 事務職)
- 3-7 制度が出来ても、利用できる環境に無ければ無いものと一緒。仕事に追われている中では、その日を凌ぐのが精一杯でキャリア形成に目を向ける事は難しい。会社が社員に求める具体像を提示出来れば社員は意識する事が出来ると思う。それは決して画一的なものでなく、それぞれ個性の違う人間が自分の個性を生かして活躍する事でなければいけないと思います。(41歳 男性 勤続年数 13年 管理職)

##### 【50代】

- 3-8 社外の専門家に相談できる仕組みと自分の評価を明確に知ることが出来る仕組みがあれば良い(評価の仕組みはあるが具体的な内容であなたの評価はこうなりますというものがまだ完全に構築されていなく不透明な部分がある、それが明確になった上で必要であれば相談できる仕組みがほしい) (54歳 男性 勤続年数 31年 管理職)
- 3-9 自分が今まで形成してきたキャリアと現在の職種がマッチしていません。会社の人事政策でこういう状況になっていますが、やはり不満です。相談し、自分の希望をかなえてくれる制度があれば良いです。(57歳 男性 勤続年数 34年 事務職)

### 3. 関心のみ群

#### ◆女性

##### 【20代】

- 3-10 自分が希望するキャリアの選択制度があればとおもいます。現状、選択し決定した後の変更がきかない状態にあるので。新卒は自分の可能性を見極めきれないのが事実。また、社内外のいろいろな人にキャリア形成のヒントをもらえる機会があればとも思います。(24歳 女性 勤続年数 2年 事務職)
- 3-11 新しい会社なので見本となるような先輩社員もいなければモデルとなる働き方も見つからない。目標の立て方や仕事のやり方やキャリア形成のコースなど具体的なモデルケースが複数あって、それを誰もが見えるようにしてほしい。また、業務内容や異動は会社の経営に左右されるので望んだ仕事にもつけないし、望んだキャリアに沿った教育もされないとされる。各職場でのスキル表や達成表があればいいと思う。そうすれば不本意な異動であってもキャリアが形成されていることを実感できると思う。(28歳 女性 勤続年数 5年 事務職)

##### 【30代】

- 3-12 今は育児時短勤務を行っているので、現状の環境や会社の規程には満足しています。ただ、その中での勤務となるため自分の意見がなかなか言えず、キャリアを形成しようにもかなり細々としたものになることは否めません。また仮に転職しようにも、2人の子持ちで時短勤務者となると不可能なような気がしてなりません。よって選択肢としてはとても狭いものと感じます。(34歳 女性 勤続年数 10年 事務職)
- 3-13 自分自身の年齢から今の職場で定年まで勤務すると考えると、キャリアを形成していくという事に興味や意欲は大いにあります。ですが今の職場では、学歴基準なのか、男性を優先して研修などを行い、女性にはありません。必然的に追い越されてしまう現状です。女性は自分で勤務時間以外に講習費を払いキャリアを形成するしかありません。そうなるといつまでも現状維持のままです。差別なく見てほしいと願うので第三者の相談員の方がいてくれたらと思います。(37歳 女性 勤続年数 8年 事務職)

##### 【40代】

- 3-14 キャリアについては積めるとは正直思っていない。ただきちんと与えられた仕事をして、給与を頂ければいいです。前は違いましたが、正直女子社員はそういう存在になっていますので特に多くは望みません。家庭と仕事の両立が出来れば十分です。ただやはり家族のために仕事をしていますので、経済的にもう少しきちんと評価してもらいたいかなどは思いますが、それも子どものこととかで会社にも負担になると言われればそれまでだから、経済的なこともあります。子育てについての支援の方が有難いと思います。今後、子どもが手を離れるとまた違った意識で仕事と向き合う事になるのかもしれませんが。(42歳 女性 勤続年数 22年 事務職)
- 3-15 共働きをして家庭と子育て(小学校2年)をしながら正社員でフルタイムで働いています。学校行事なども多く会社には休みを頂いたり、時間的に調整させて頂ける状況ではありますが、春休み、夏休み、秋休み、冬休みなどもあり、正社員でも働き方に選択肢が出来る制度があればと思います。会社に重点をおいて働いている方は子供が登校拒否やゲーム依存症になるケースが多いと聞きます。又、親の介護については今はなんとか動けますが今後動けなくなった時などどうしたらよいか、どのような選択肢があるかなどの相談ができればと思います。(48歳 女性 勤続年数 25年 事務職)

##### 【50代】

- 3-16 個人的なキャリアは組織で有効な時もあるが配属部署により有効とはいえない場合もある。キャリアも大事だが現在担当している部署ではそのキャリアが有効とは限らない。また、そのキャリアが有効な部署ばかりへも異動とも限らない。会社が従業員の持っているキャリアや経験を基に異動をすれば適材適所となり仕事も効率よくこなす事が出来るのではと考えます。(50歳 女性 勤続年数 30年 事務職)
- 3-17 昇格について、男性が優遇されている。(58歳 女性 勤続年数 40年 事務職)



## 4. 無関心群

### ◆男性

#### 【20代】

- 4-1 キャリア形成をする上でも安心して暮らせる生活基盤やそのための制度がまず根底にあることが必要不可欠だと思います。キャリア形成も大事かもしれませんが、人はキャリア形成の前に生活をしなければならず、それも先行き不安では意欲もわきません。社会全体での生活に根ざした制度を望みます。(26歳 男性 勤続年数 4年 事務職)
- 4-2 今までの勤務態度や仕事の結果で、どのような仕事が向いているか相談又はアドバイスが貰える環境があれば良いなと思っています。(29歳 男性 勤続年数 9年 専門/技術職)

#### 【30代】

- 4-3 キャリアは自分で考えるものだが、自分を含めてその意識を持った人材は少ないと感じます。キャリアとは？キャリア形成とは？などキャリアを考える機会の提供(セミナーなど)が必要ではないかと思います。(32歳 男性 勤続年数 14年 生産/現業職)
- 4-4 その時に応じた明確な目標を与えてほしい。スキルアップ講習や役職の明確な役割を教えてほしい。今後の自身の仕事上の方針を相談できる外部組織と連携してほしい。(36歳 男性 勤続年数 9年 販売/営業職)

#### 【40代】

- 4-5 不透明な部分をクリアにできれば多少は社員の「やる気」にも繋がるのではないかと思います。経営者は数字のみの判断で改善策を要求するが、現場の実態をもっと理解する必要があると思います。(43歳 男性 勤続年数 22年 管理職)
- 4-6 人数の少ない会社でキャリア形成にかかる時間や金銭はわずかであり、あまり希望的な意欲はわからない。また個人的なキャリア形成を行おうとする意欲はまったくないように感じる。(周りの社員を見ても)日々の生活を成立させることや個人的趣味を楽しむことに捕らわれている。(49歳 男性 勤続年数 10年 管理職)

#### 【50代】

- 4-7 人にはそれぞれ向き、不向きな仕事がある。企業に入るまでは、自分の意志でやりがいのある仕事を見つけ、就職し、企業内ではいやが上でも人事異動で最もやりたくない仕事に就いてもやらざるを得ない。この矛盾した現実には日々憂鬱な状況を隠し切れない。(51歳 男性 勤続年数 30年 事務職)
- 4-8 大企業と中小企業ではキャリアのレベルが違いすぎる。これは、大企業だけ、中小企業だけでも違うと思う。自分の能力にあった企業や職場を探すことは難しいものである。(57歳 男性 勤続年数 10年 事務職)