

キャリアとビジョンに関する認識調査

株式会社識学

【株式会社識学について】

識学は「意識構造学」からとった造語であり、20年以上前に提唱された組織運営理論です。

人はそれぞれ過去の経験や知識によって、その人特有の「思考の癖」を持ちます。

この思考の癖によって、事実に対する認識にズレが生じ、これが誤解や錯覚となります。この誤解や錯覚こそが、組織運営に問題をもたらす原因となります。

弊社では、思考の癖に紐づく誤解や錯覚の発生要因を特定と、これを発生させないためのマネジメント手法を体系化、基幹理論として整備し、組織コンサルティング事業で展開しております。

【調査レポートについて】

株式会社識学では定期的に調査レポートとして、「“金髪の社長”に関する調査」や「いい上司に関する調査」、「飲みにケーションに関する調査」など様々なデータを公開しております。

※過去の調査レポートは下記リンクをご参照ください。

https://corp.shikigaku.jp/document/survey_report

過去には新聞やテレビといったオールドメディアにも何度も取り上げていただいたこともございます。

【今回の調査について】

そのようなテーマの中で今回は「**キャリアとビジョンに関する認識調査**」と題して、調査レポートを作成しました。

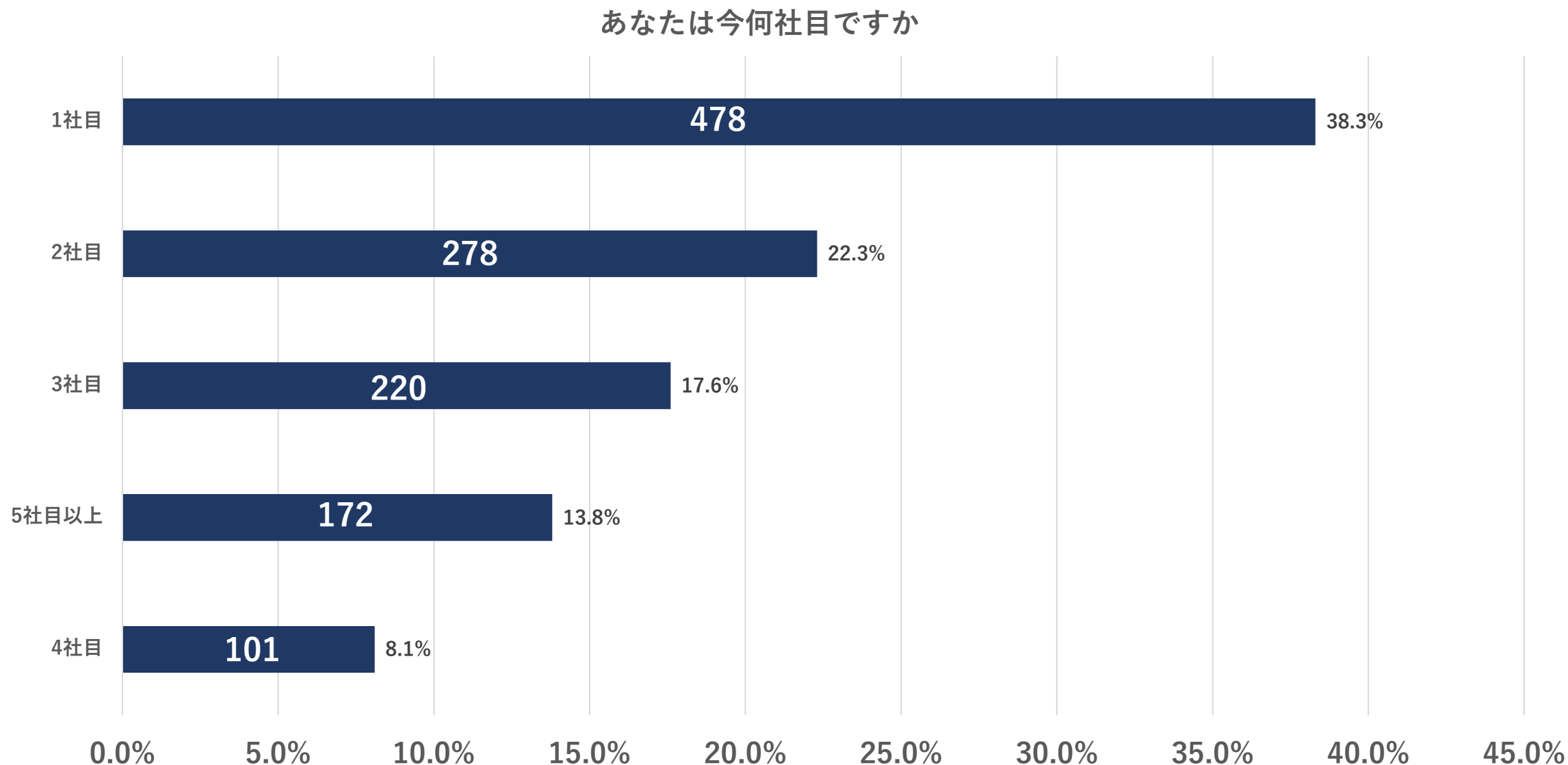
作成の背景としては、様々な選択肢がある現代において今の自分のキャリアやビジョンについてどう捉えているのかについて実態を知るために本調査を行いました。

【調査方法】

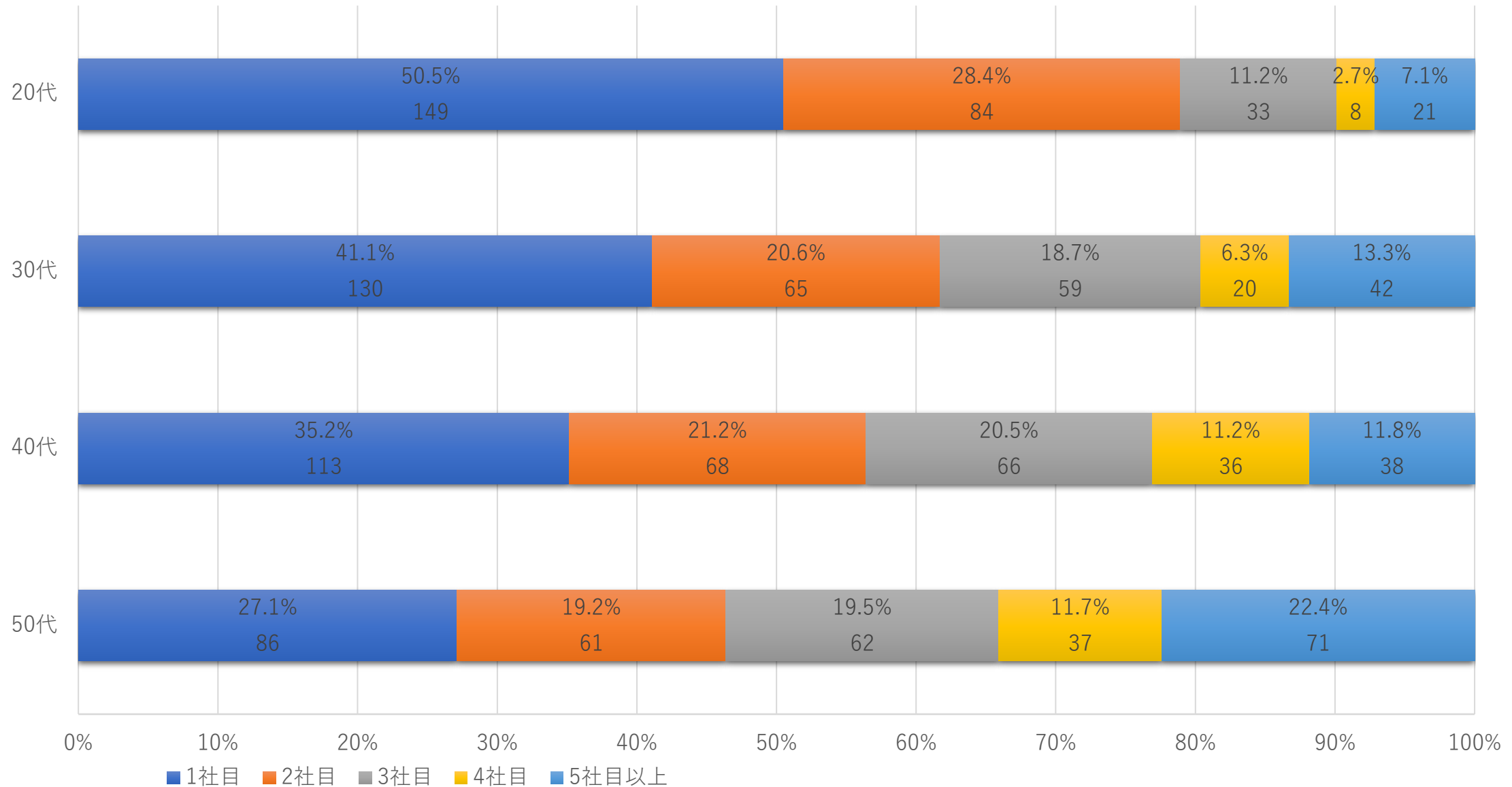
20代から50代の男女1,249名にWEB上でのアンケートを行いデータを集計しました。尚、姓年代別の数は以下の通りです。

- ▶ 20代 男性148人、女性147人、合計295人
- ▶ 30代 男性157人、女性159人、合計316人
- ▶ 40代 男性161人、女性160人、合計321人
- ▶ 50代 男性162人、女性155人、合計317人

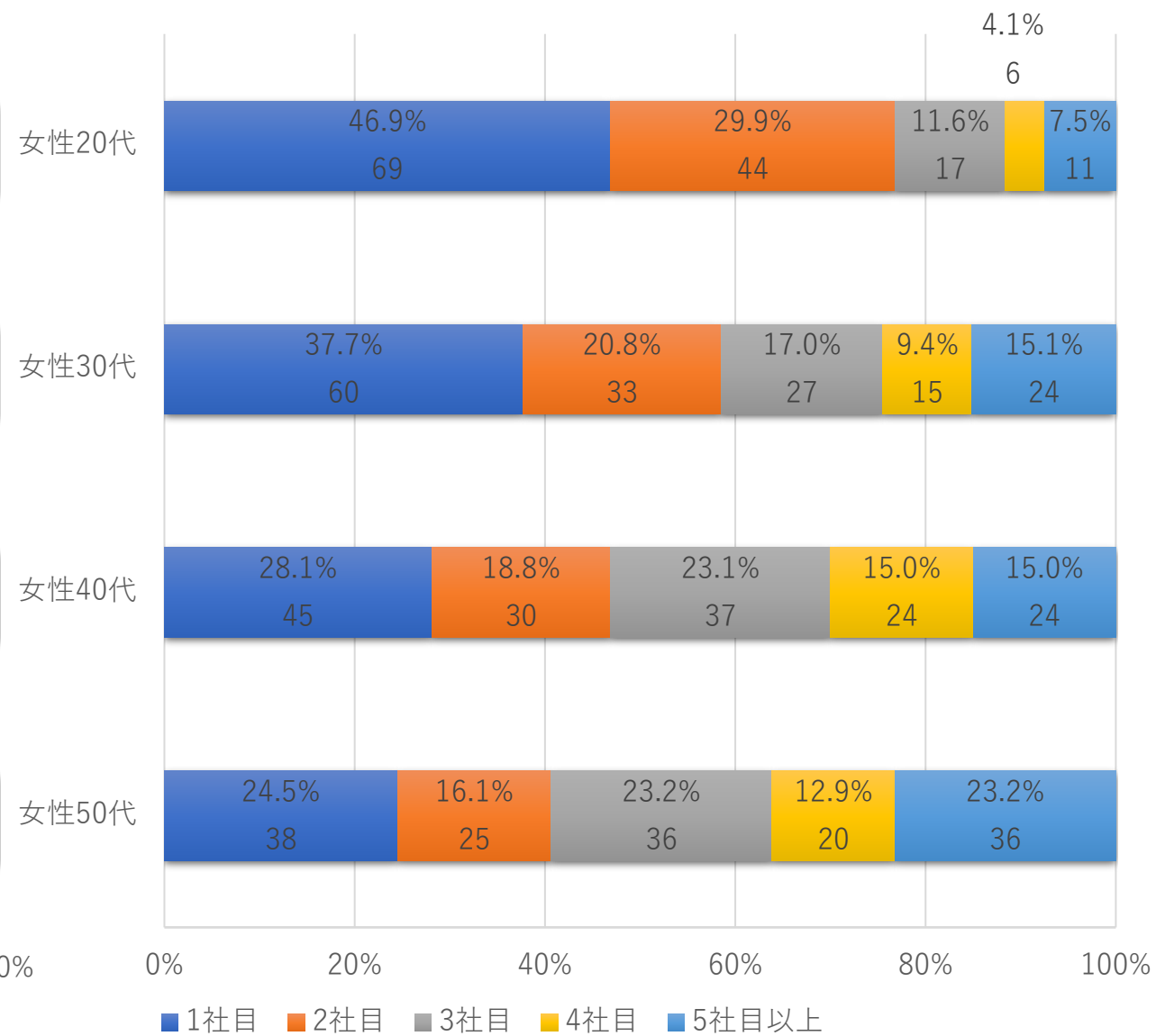
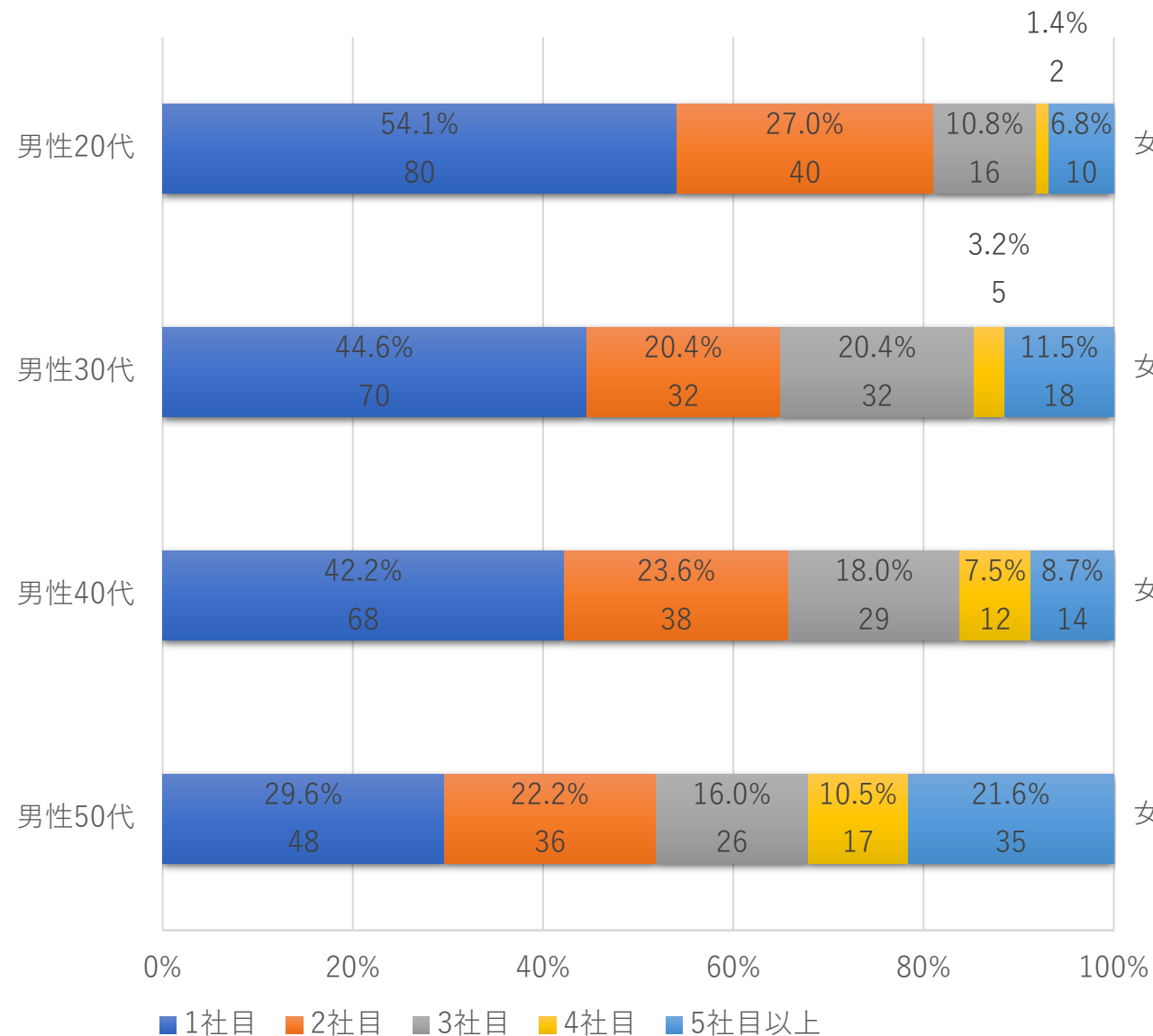
Q1 あなたは今何社目ですか。



Q1 あなたは今何社目ですか（年代別）



Q1 あなたは今何社目ですか（性年代別）



【グラフ概要】

本項目は「経験社数」に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

今回の調査では基本的に経験社数は、やはり年代が上がるごとに増加傾向にあることが分かりました。一方で、「経験社数5社以上」が、30代が13.3%に対して40代が11.8%となっており、ここでは逆転現象が起きています。これは若い世代でも複数回の転職が珍しくなくなっている表れといえるかもしれません。

【性年代で見た特徴】

性年代ごとで見ると、50代の男女に続いて5社目以上を経験しているのが30代女性という結果になりました。これは先述した通り複数回の転職が珍しくない世の中になっていることだけでなく、ここ数年、多様な働き方が受け入れられる環境が広まってきている表れと思われます。（参照：<https://topics.type.jp/womantype-all/woman-psychology/>）

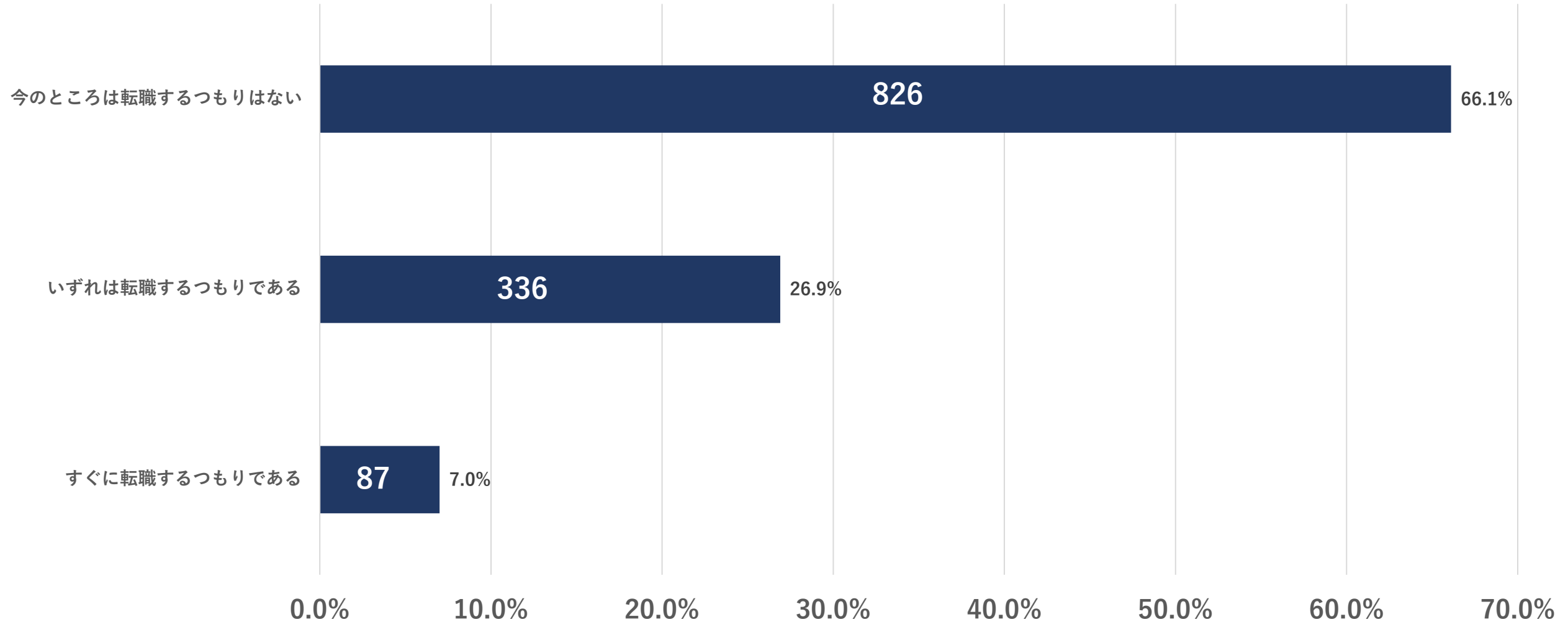
【まとめ】

全体の傾向として年齢が上がるごとに転職回数も増えていく傾向があるが、一部5社以上の転職回数等、逆転現象が起こる年代もあるという結果が出ました。

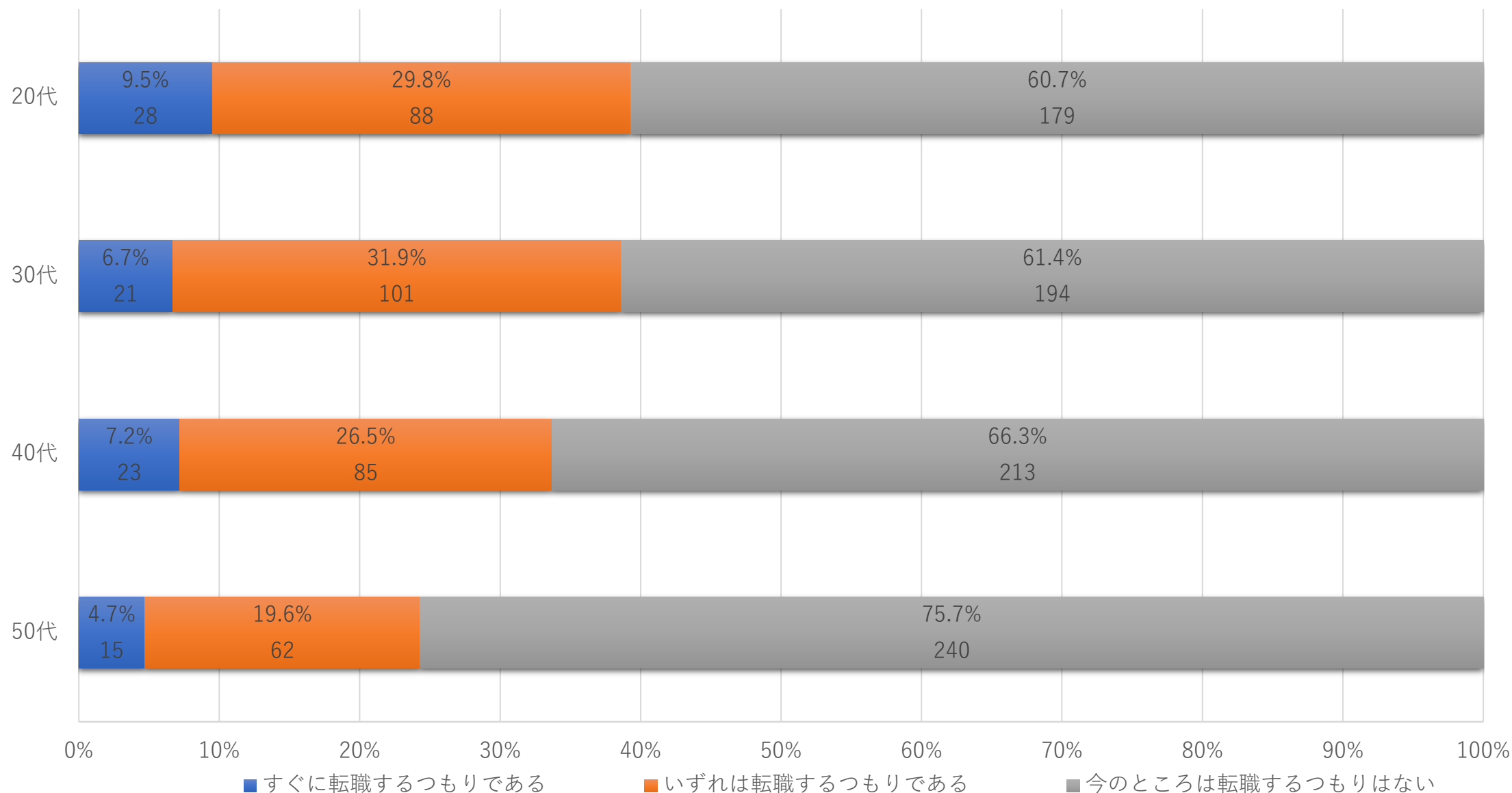
これは「転職」が珍しいものではなく、一般的なことである証左といえるのではないのでしょうか。一方で、50代で見た場合、1社目で働き続けている方が27.1%、転職を経験した方が72.9%という結果になり、「50代では4分の3程度の方が1度は転職している」ことも分かりました。

Q2 今後転職を考えていますか。

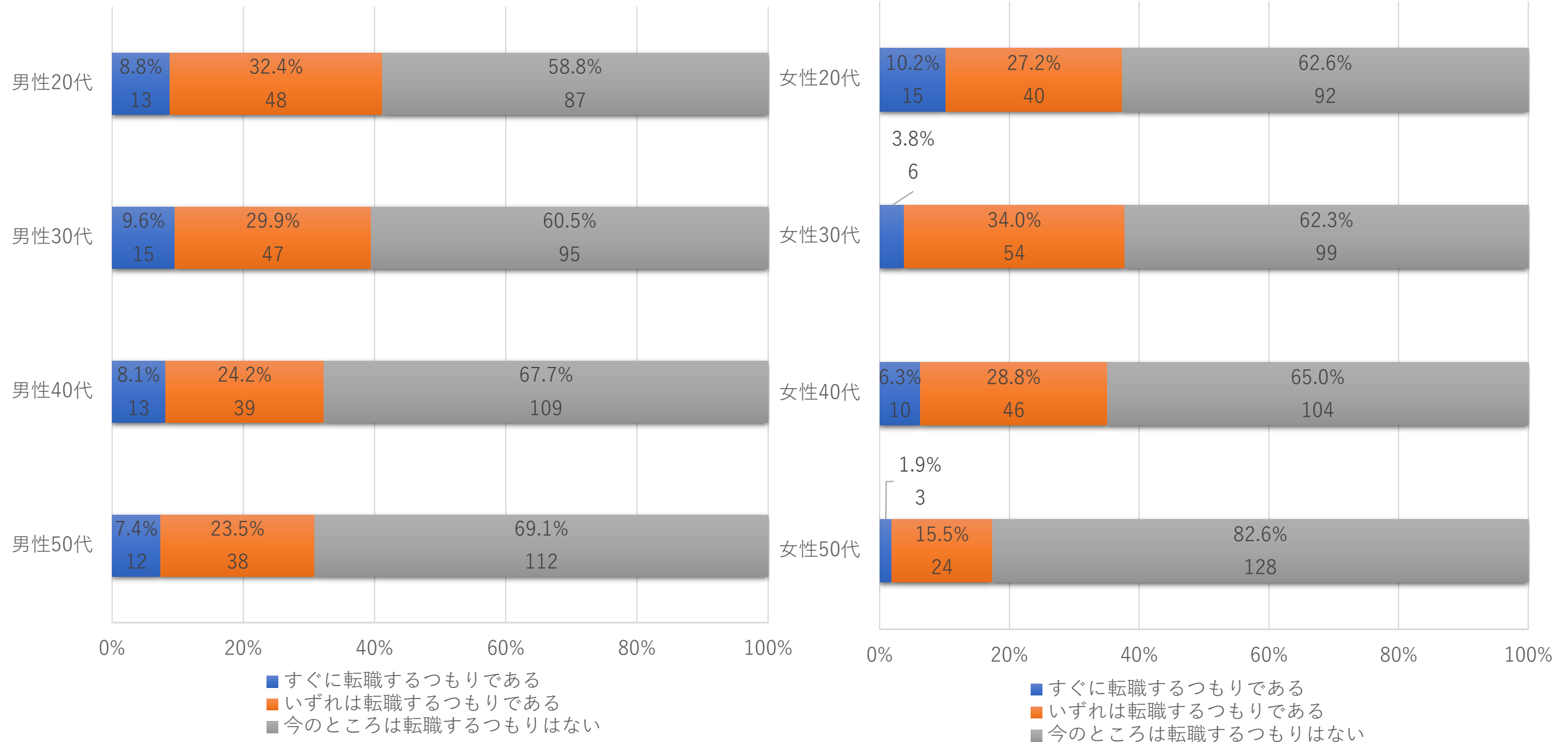
今後転職を考えていますか。



Q2 今後転職を考えていますか。（年代別）



Q2 今後転職を考えていますか。（性年代別）



【グラフ概要】

本項目は「現時点での転職の意向」に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

年代別で見ると、20代を最大として30代→40代→50代となっており、の若い方の方が転職の意向が比較的高いことが分かりました。また、「すぐに転職するつもりである」と回答した方の割合については20代が最多であるものの、40代が30代より0.5%多いという結果が出ました。

【性年代で見た特徴】

性年代ごとで見ると「すぐに転職するつもりである」と回答した方の割合が20代女性だけが10%を越えており、最多となりました。また、その20代女性と30代女性を比較すると「すぐに転職するつもりである」と回答した方の割合で6%以上減少するという大きな差が表れました。これは20代で自分に合った働く環境を探したいという思いが比較的強い一方で、30代は結婚、妊娠、出産など自身のライフステージの変化によって転職しづらい環境にあるのではないかと考えられます。

【まとめ】

全体を通して、33.86%、約3人に1人が転職を考えているという結果が出ました。また、年齢が若い方がより転職を考えている割合が多いことも分かりました。

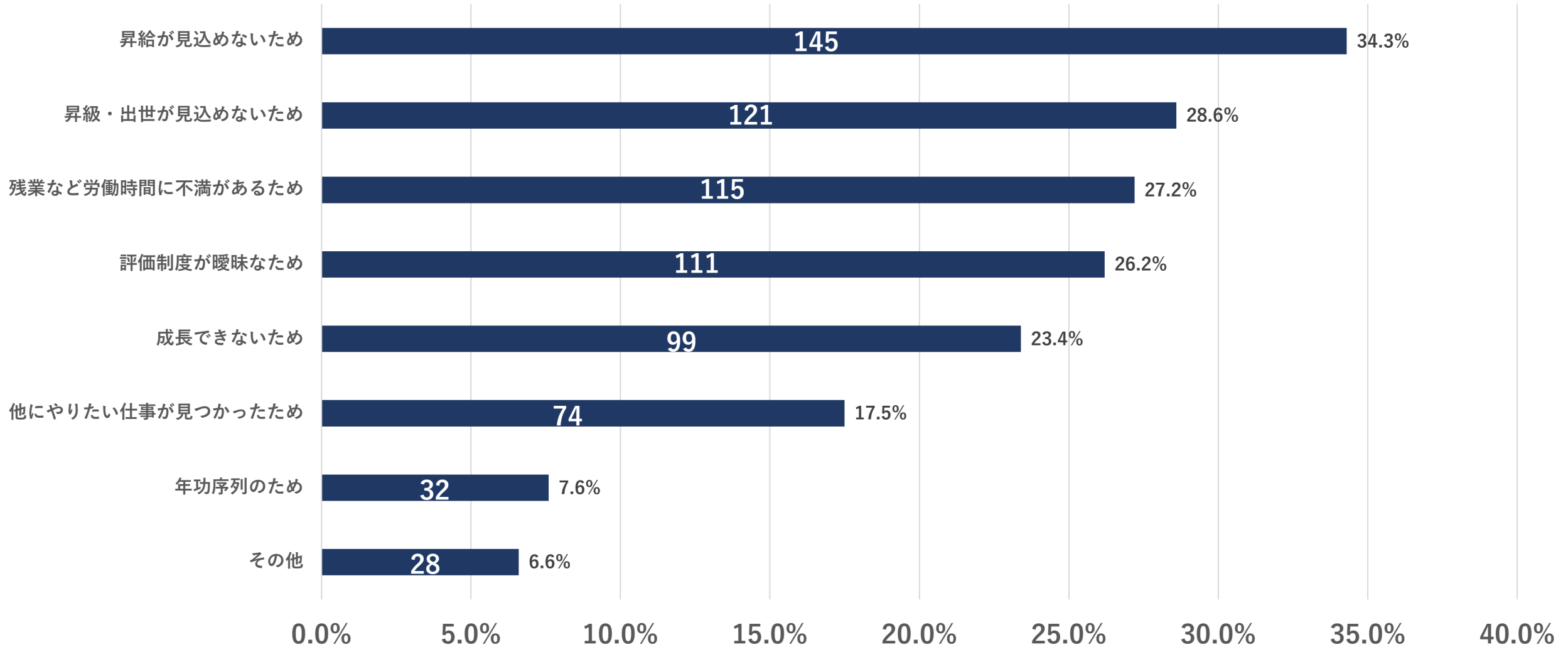
その中でも、特に20代女性は強い転職意識を持っている方が各性年代ごとで最多の割合となった一方で、30代女性は大きく割合を減らしたことから、自身を取り巻く環境やライフステージの変化によって転職意向の強さは変わるものであることが考えられる結果となりました。

→30代からの女性は「転職」という視点で見た場合、複雑なライフステージになっていることが分かりました。

Q3 前問で「転職を考えている」とご回答した方にお伺いします。 それはなぜですか。

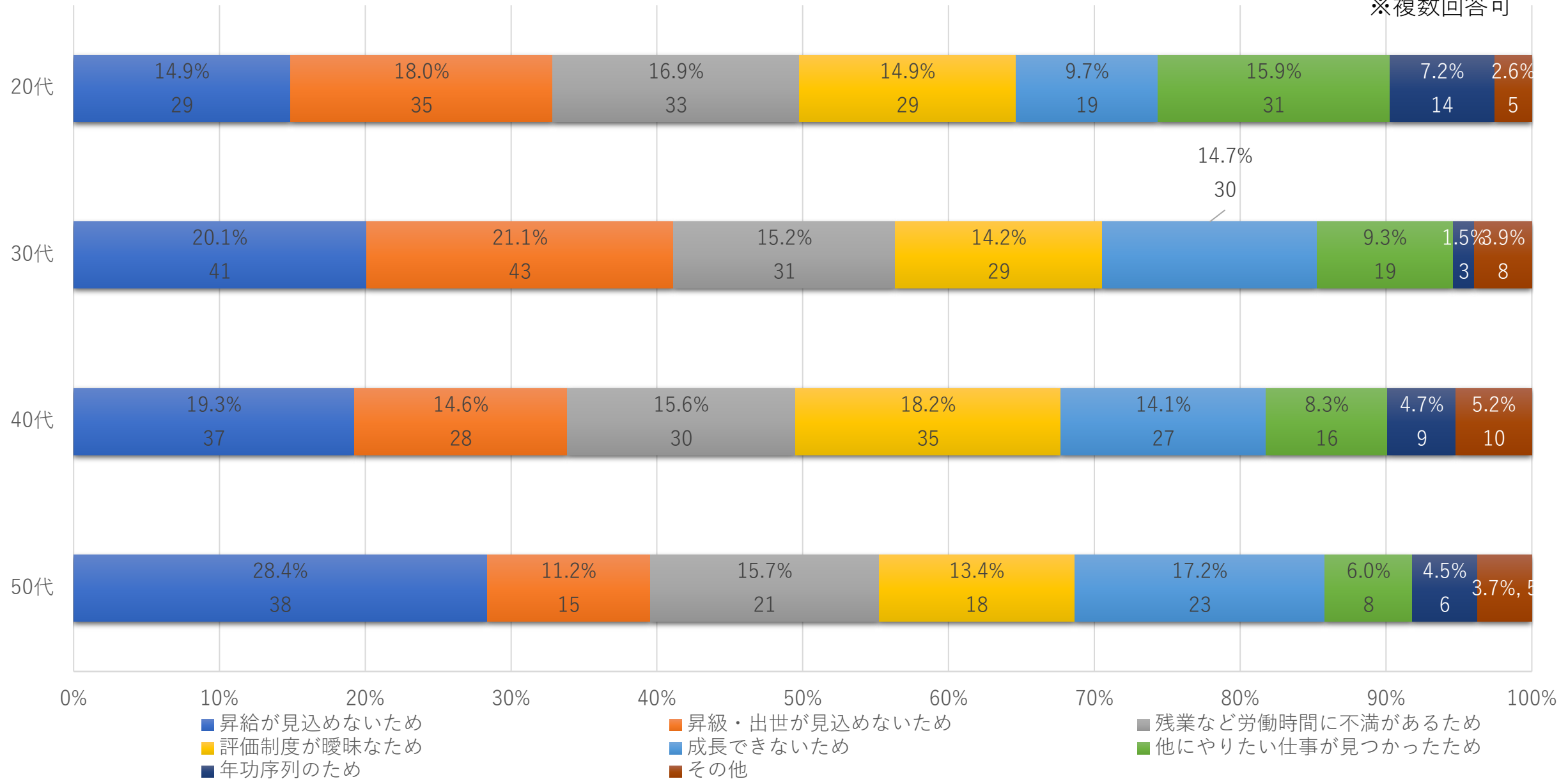


前問で「転職を考えている」とご回答した方（423人）にお伺いします。 それはなぜですか。 ※複数回答可

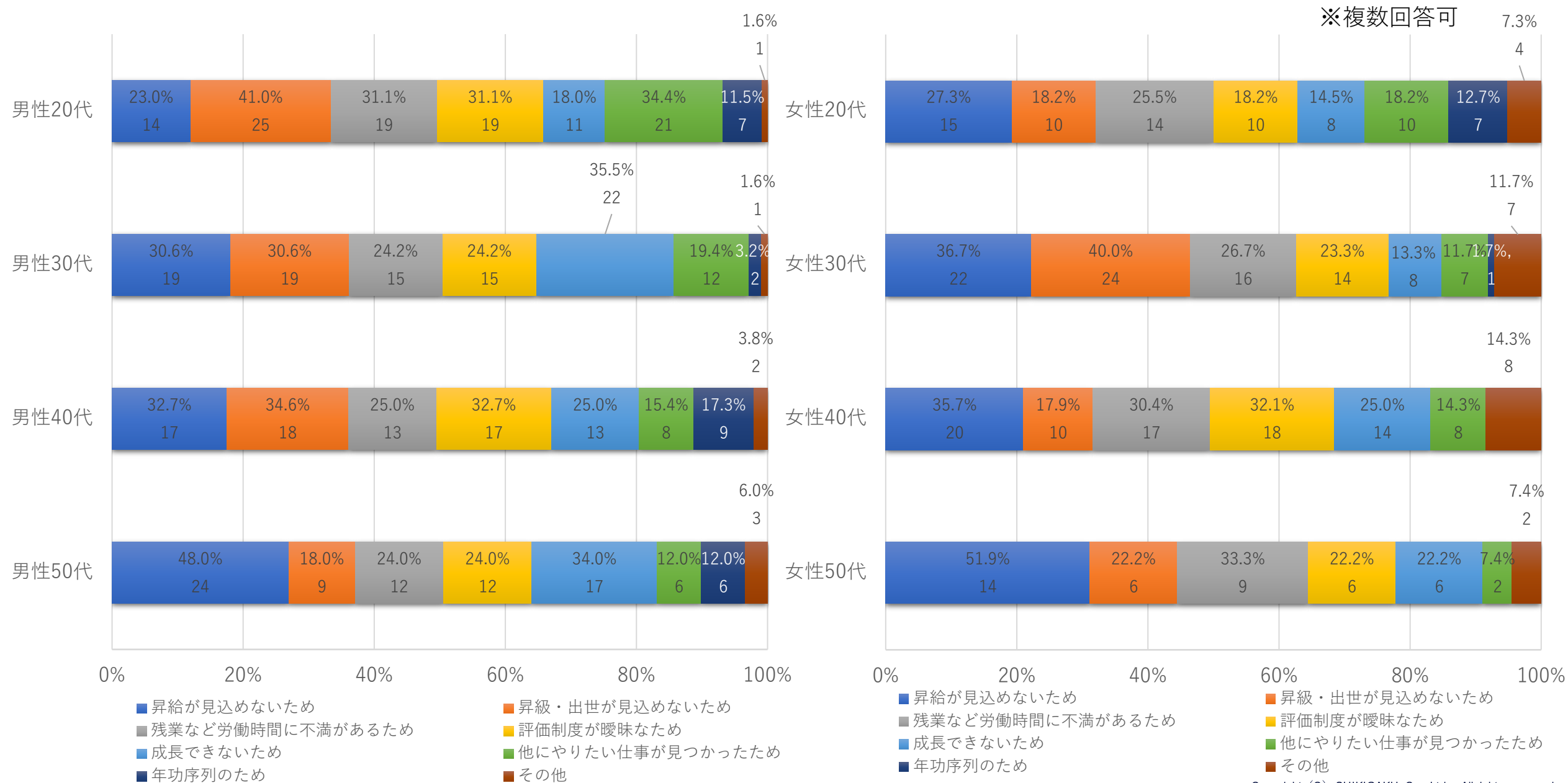


Q3 前問で「転職を考えている」とご回答した方にお伺いします。それはなぜですか。(年代別) 識学

※複数回答可



Q3 前問で「転職を考えている」とご回答した方にお伺いします。それはなぜですか。（年代別） 識学



【グラフ概要】

本項目は「転職を考える理由」に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

20代30代での最多の理由は「昇級・出世が見込めないため」であり、それぞれ同年代の18.0%、21.1%が選択しました。一方で、40代50代の最多は「昇給が見込めないため」でありこちらもそれぞれ、19.3%、28.4%という結果になりました。これは20代30代は「キャリアアップが見込めない」ことが転職を考える理由になりやすく、40代50代は「今後の昇給が見込めない」ことが転職を考える理由になりやすいことが分かりました。

【性年代で見えた特徴】

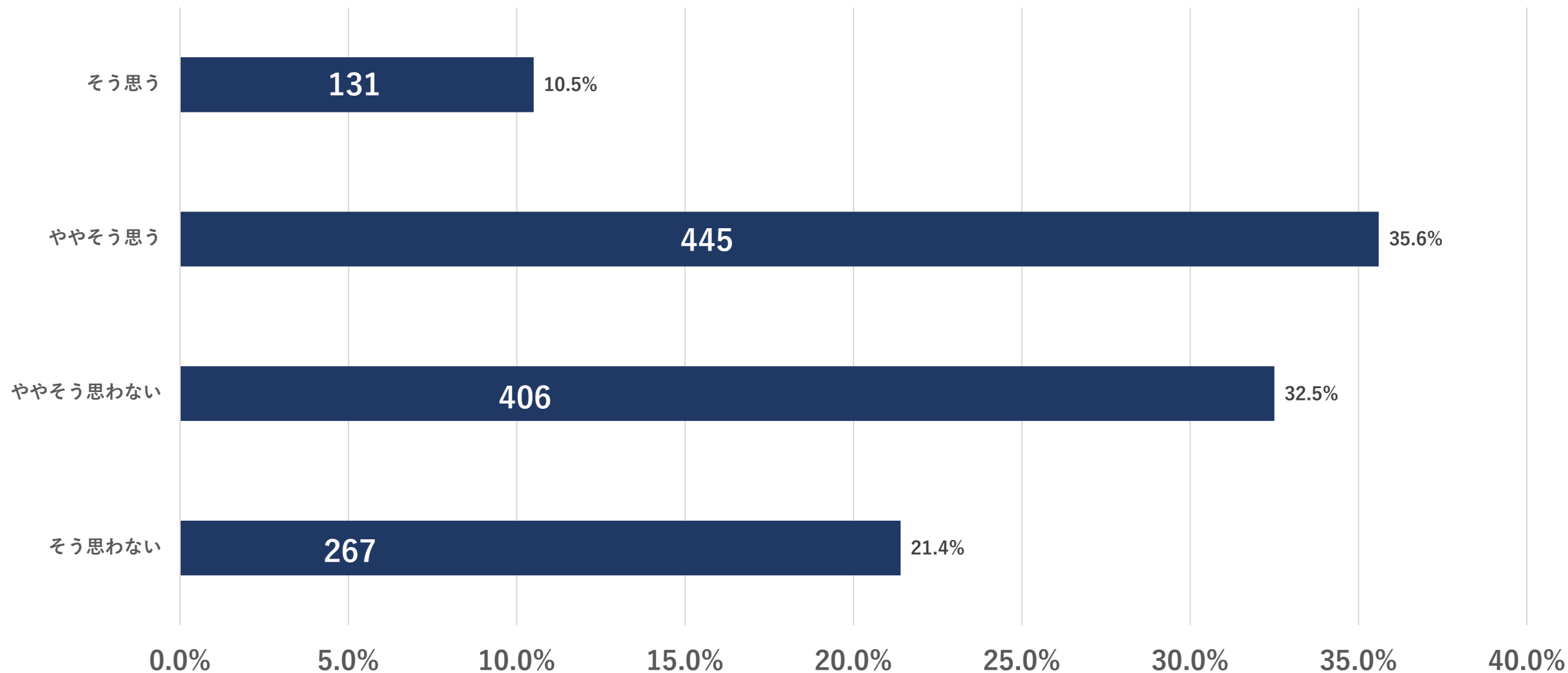
性年代別でみると、各年代で男性よりも女性の方が「昇給が見込めないため」と回答した方が多い結果となりました。一方で男性は「昇級・出世が見込めないため」と回答した方の割合が40代まで比較的割合が多くなっています。また、各年齢層で2~3割程度が「評価制度が曖昧なため」を選択しており、会社の評価制度を疑問視していることが分かりました。性別では、特に男性にその傾向が見受けられます。

【まとめ】

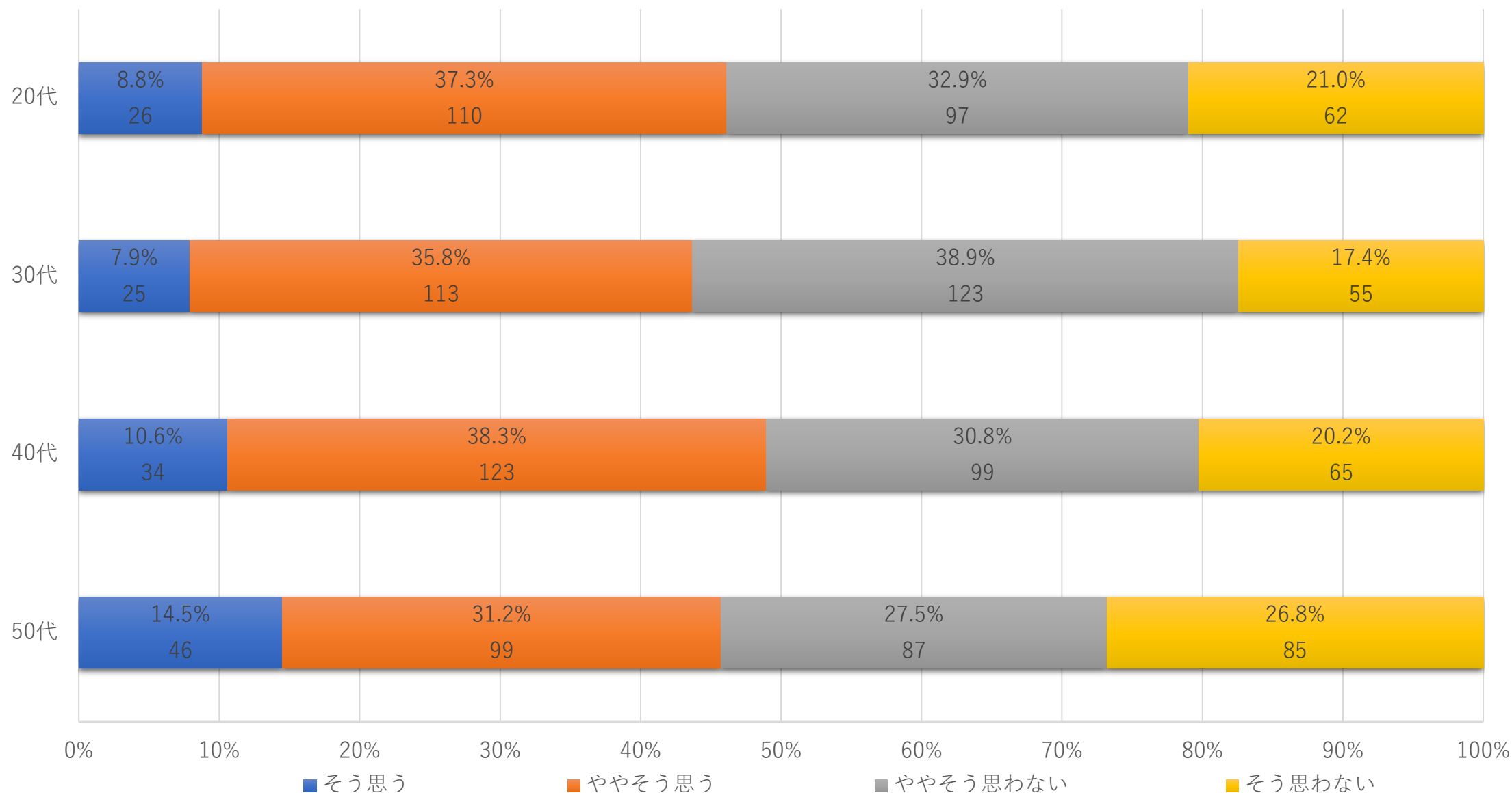
今回の結果から出世と昇給という2つのテーマが「転職」を考える大きな要因になっていることが分かりました。さらに、評価制度についても各性年代が転職理由として選択していることから、会社が従業員の定着率を上げるには「評価制度を明確にし、昇給や昇格の基準を明文化すること」が有効ではないかと考えられます。同時に、評価制度を明文化することで、昇格や昇給に関して「見込めない」と考える従業員を減らすこともできるのではないかと考えられます。

Q4 現在の給料について"妥当"と感じますか。

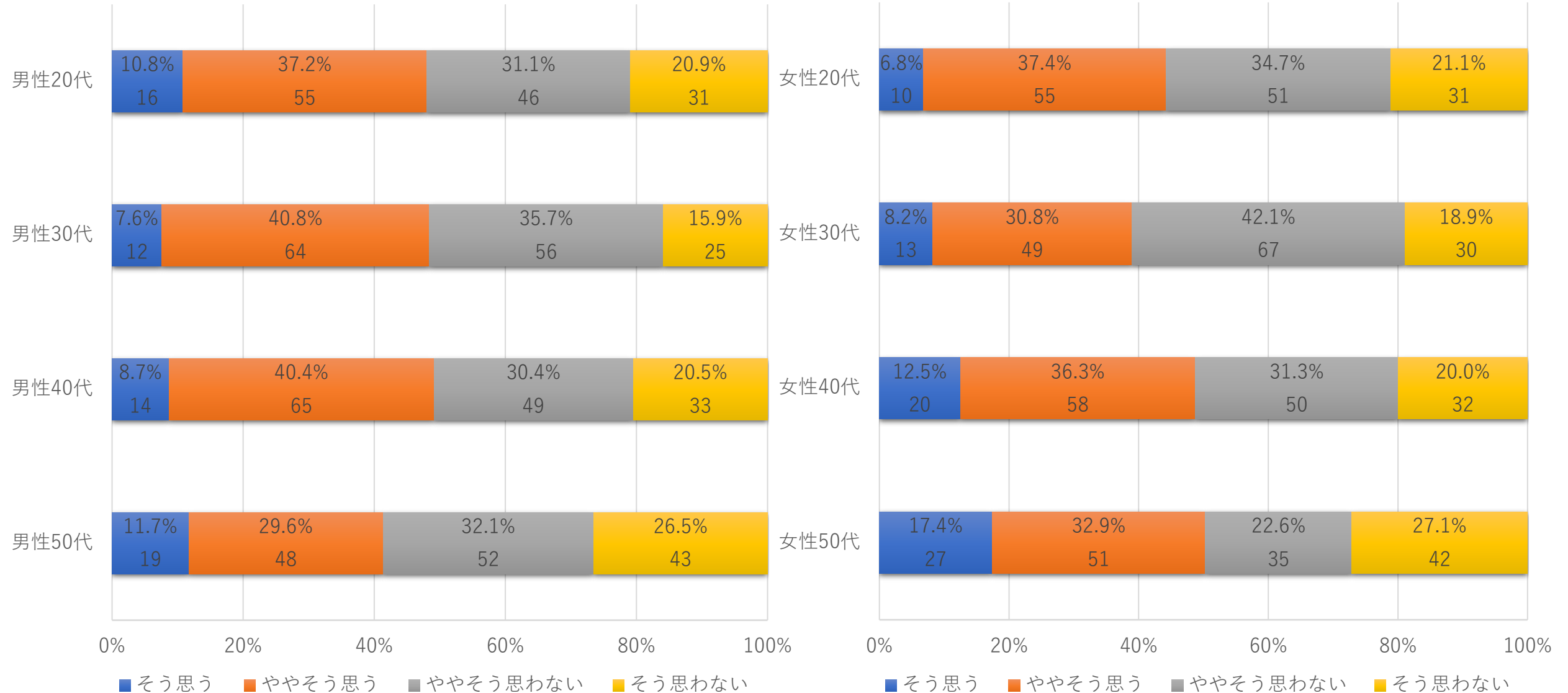
現在の給料について"妥当"と感じますか。



Q 4 現在の給料について"妥当"と感じますか。(年代別)



Q4 現在の給料について"妥当"であると感じますか。(性年代別)



【グラフ概要】

本項目は「自身の給料の妥当性」に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

20代~50代すべての年代において「妥当ではない」旨の意見が半数を上回る結果となりました。一方で妥当と感じる旨の回答をされた方は40代が最多で48.9%、30代が最少で43.7%という結果でした。

【性年代で見た特徴】

性年代別でみると、「妥当でない」旨の回答が最も多かったのが30代女性（61.0%）でした。一方で「妥当である」旨の回答が最も多かったのは50代女性（50.3%）でした。この結果から30代女性と50代女性で自身の給料の妥当性に関して、大きく認識が違っていることが分かりました。

また、男性については「妥当でない」旨の回答では50代が58.6%と最も多く回答をしました。

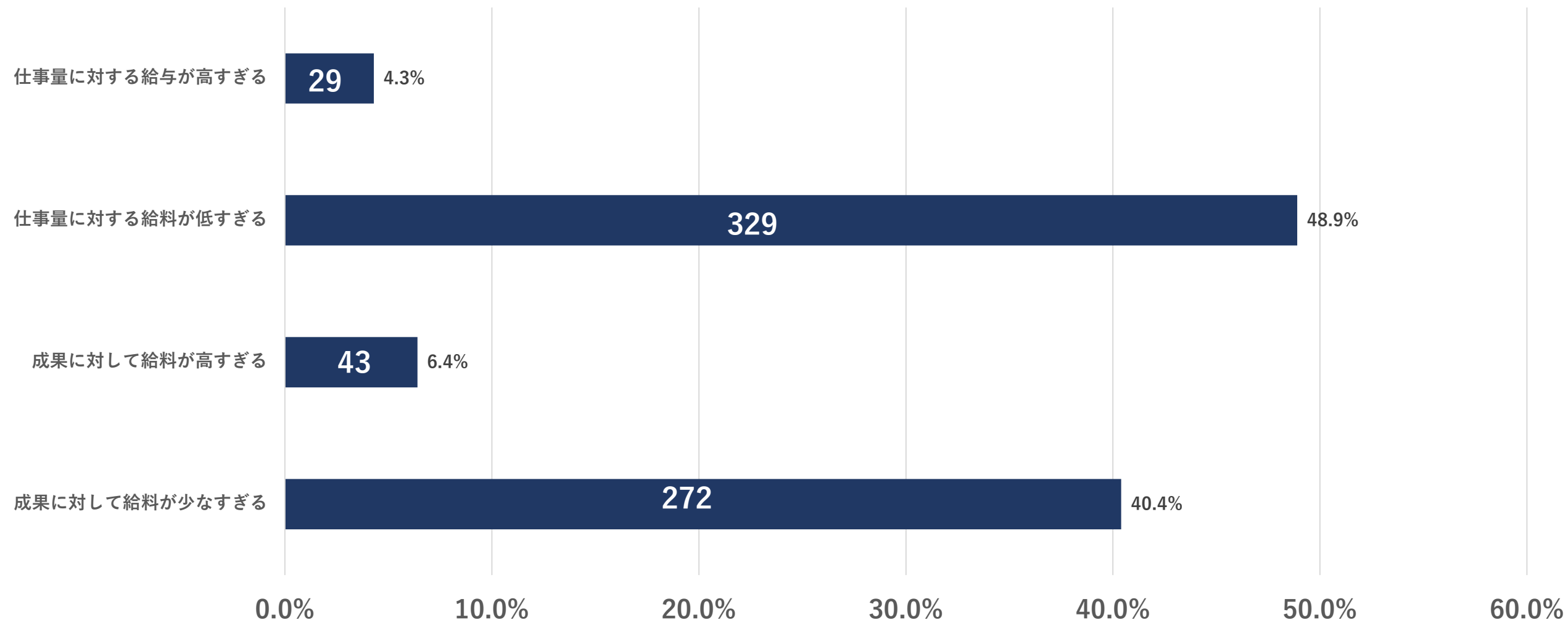
50代に関しては、給料については、男性が妥当でないと感じているのに対して、女性は妥当であるという回答が多く、同年代で性別の差が大きいことが分かりました。

【まとめ】

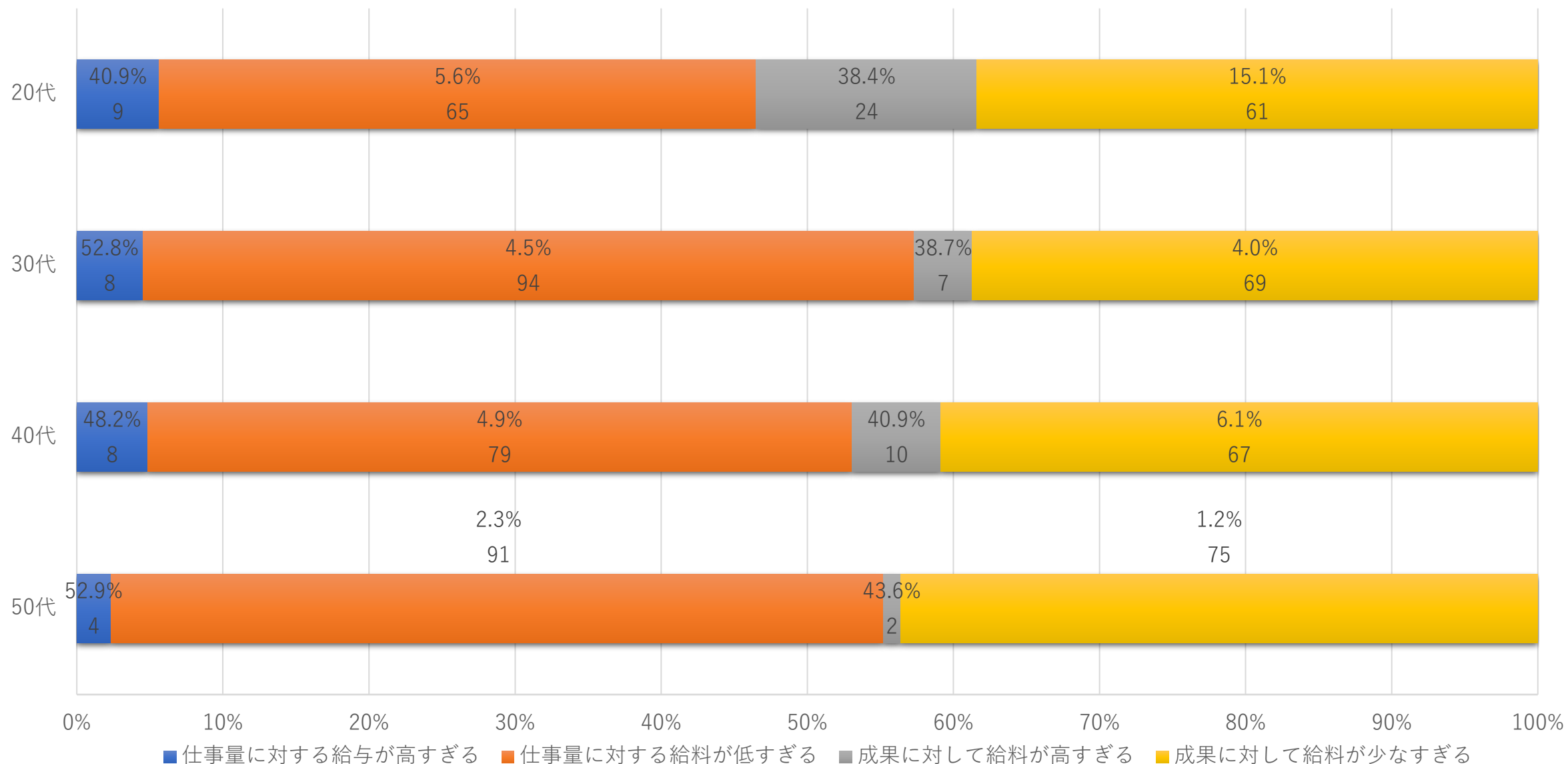
同年代の男女で大きく差が出るなど、給料の妥当性については意見がやや分かれる結果となりました。一方で、全体を通してみるとすべての年代で「妥当でない」回答が半数を上回っていることから、自身の給料について疑念を持っている方が比較的多いということが明らかになりました。

この点でも、前項でフォーカスした「曖昧な評価制度」との関連もあるのではないかと思います。評価が明確であれば、評価の結果である給料の妥当性も醸成されと考えられます。

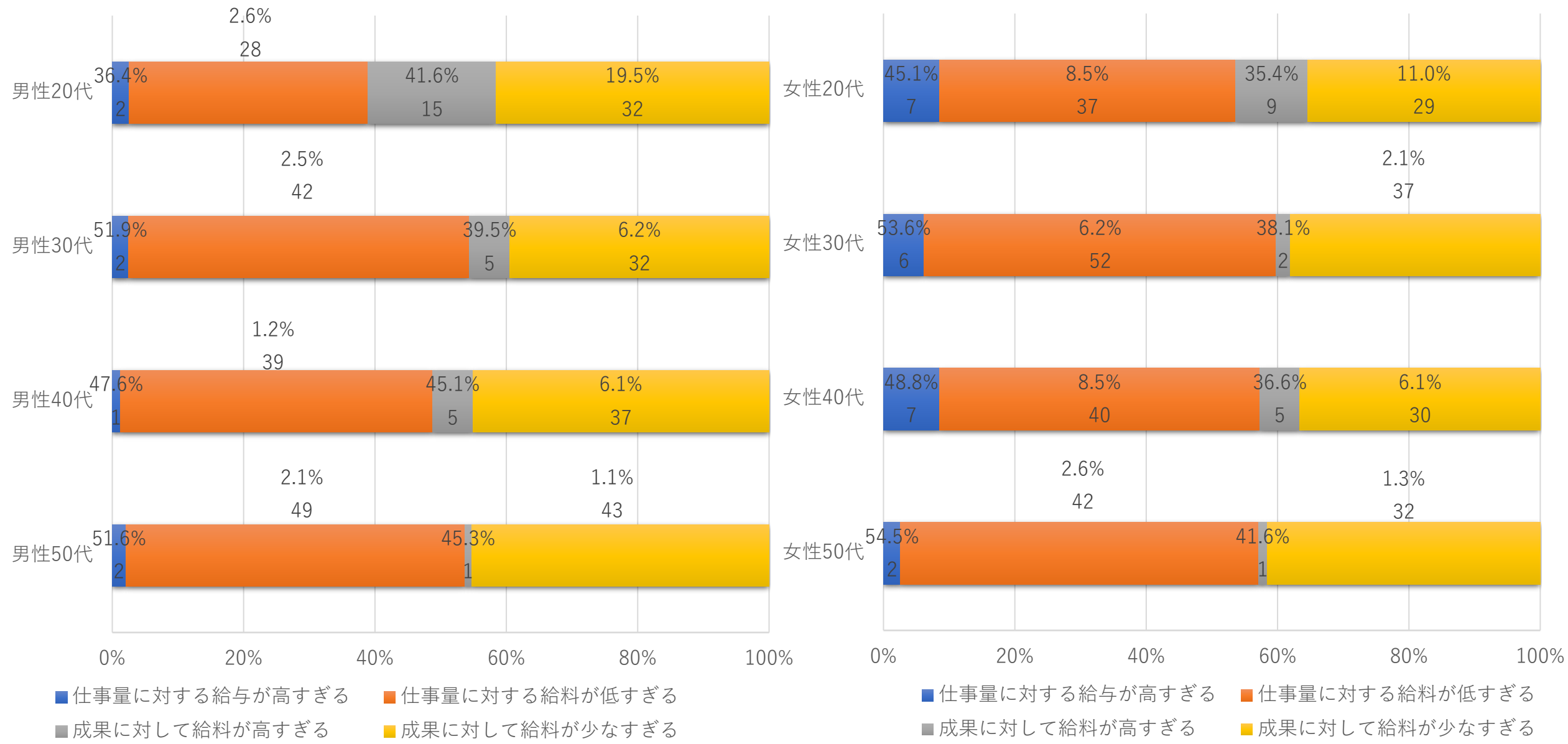
前問で「現在の給与について妥当とは思わない」と回答した方（673人）にお伺いします。
その理由は何ですか。



Q5 「現在の給与について妥当とは思わない」その理由は何ですか（年代別）



Q5 「現在の給与について妥当とは思わない」その理由は何ですか



【グラフ概要】

本項目は「自身の給料が妥当でない理由」に対する回答を1つ選択して頂き、それぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

各年代で最多回答は「仕事量に対する給料が低すぎる」となり、年代ごとに4割~5割程度占めています。また、すべての年代で次に多い回答は「成果に対して給料が少なすぎる」となり、年代ごとに3~4割程度。この結果から年代ごとに多少の差はありますが、仕事量や成果に対して給料が少ないと感じている方が多数を占める結果となりました。

【性年代で見た特徴】

性年代別でみると、20代男性が、他の性年代と比較して唯一、仕事量ではなく成果に対して給料が低いと認識している方の割合が多いことが分かりました。この結果から20代男性は自身の仕事量よりもその成果に主眼を置く傾向があり、その他の性年代は成果よりもその仕事量に主眼を置く傾向があることが分かりました。

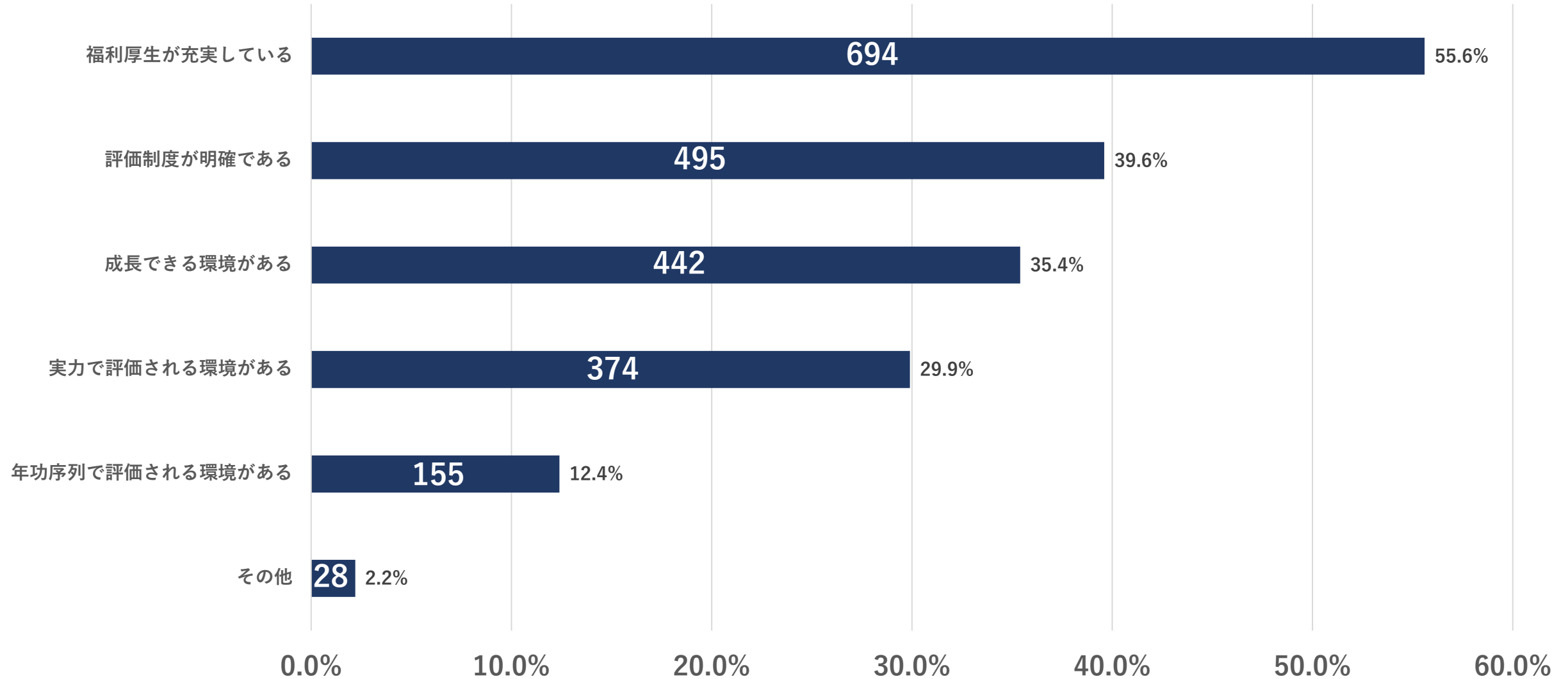
【まとめ】

今回の結果から20代男性は成果を中心に給料が妥当でないと考える方の割合が多く、その他の性年代では仕事の量を中心に給料が妥当でないと考える方の割合が多数を占めました。一方で各性年代で少数ではありますが、「仕事量に対する給料が高すぎる」の回答もありました。必ずしも給料が「少ない=妥当でない」と感じるわけではなく、なぜこんなにももらえているか分からないといったことも違和感を感じる根拠になっていることも本調査から分かりました。

Q6 どのような会社であれば居続けたいとおもいますか。

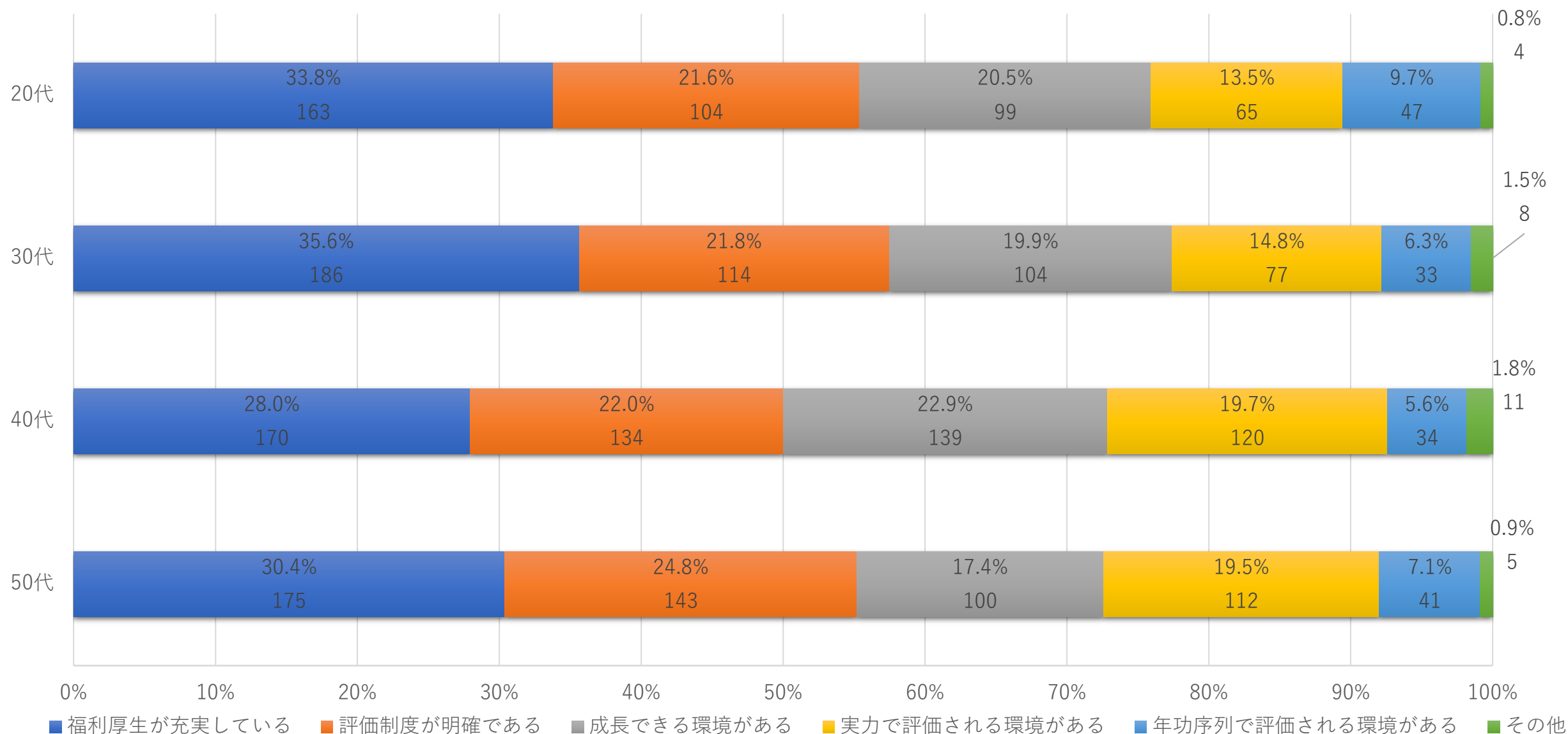
※複数回答可

どのような会社であれば居続けたいとおもいますか。



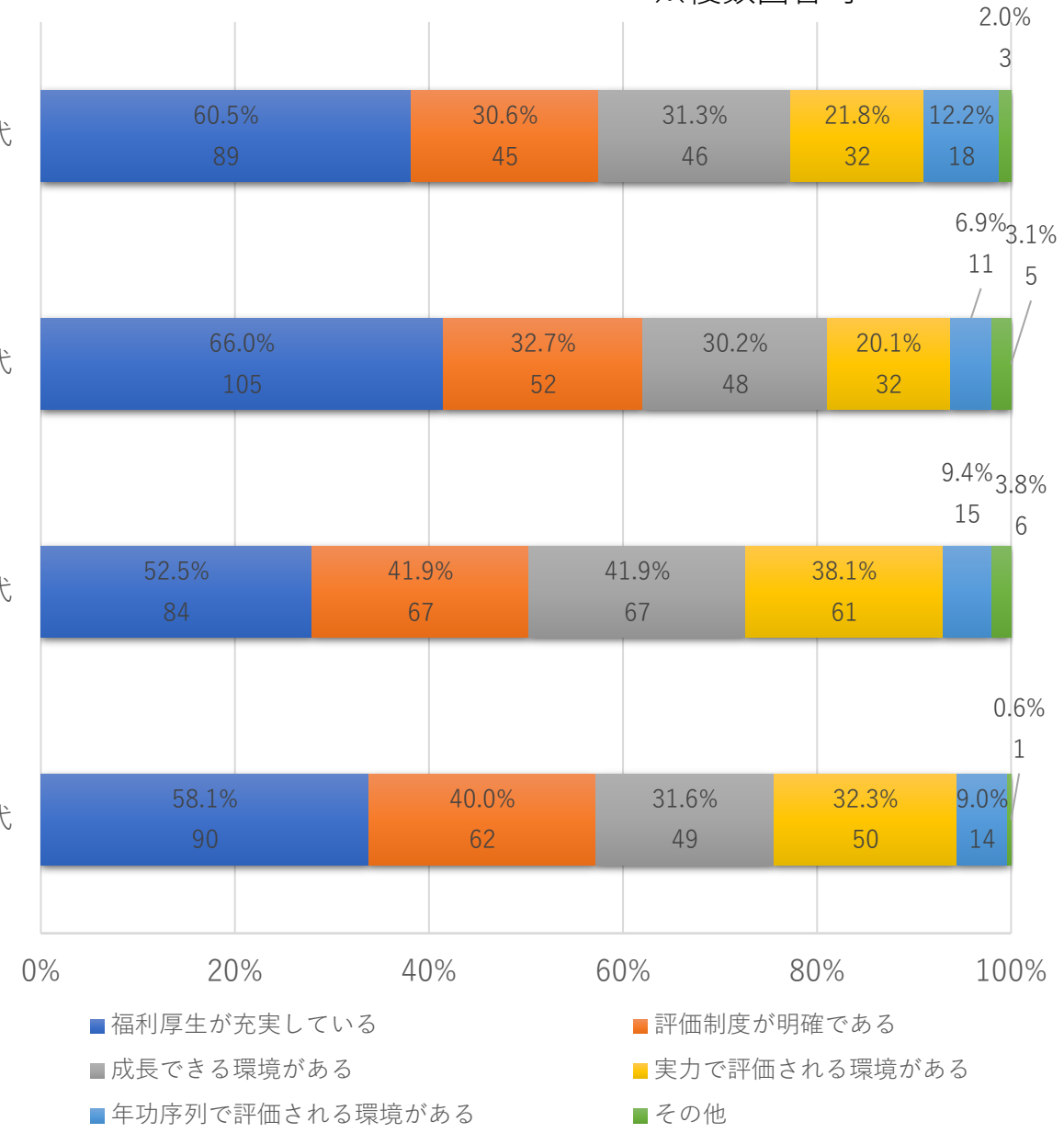
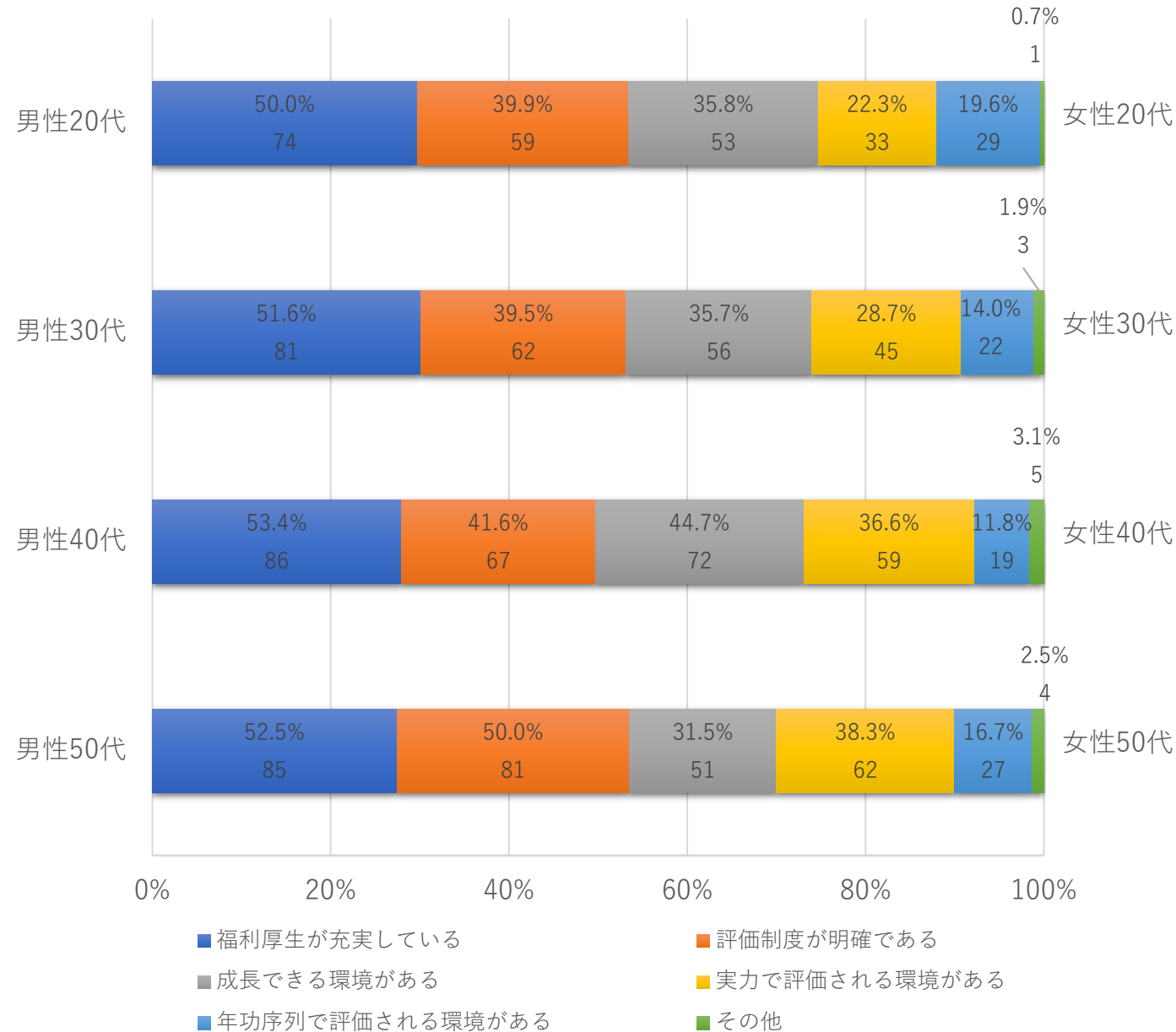
Q6 どのような会社であれば居続けたいとおもいますか（年代別）

※複数回答可



Q6 どのような会社であれば居続けたいとおもいますか（性年代別）

※複数回答可



【グラフ概要】

本項目は「居続けたい会社像」に関する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

年代別でみると、福利厚生の実がどの年代も最多の回答数を集めました。次に多い回答は、20代・30代・50が「評価制度が明確であること」、40代が「成長できる環境があること」となりました。この結果から、従業員が居続けたいと思う会社にするには、福利厚生の実が重要ではあるものの、それに加えて「評価制度が明確であること」や「成長出来る環境があること」も重要であることが分かりました。特に評価制度については各年代とも概ね2割程度が重要視していることが分かりました。

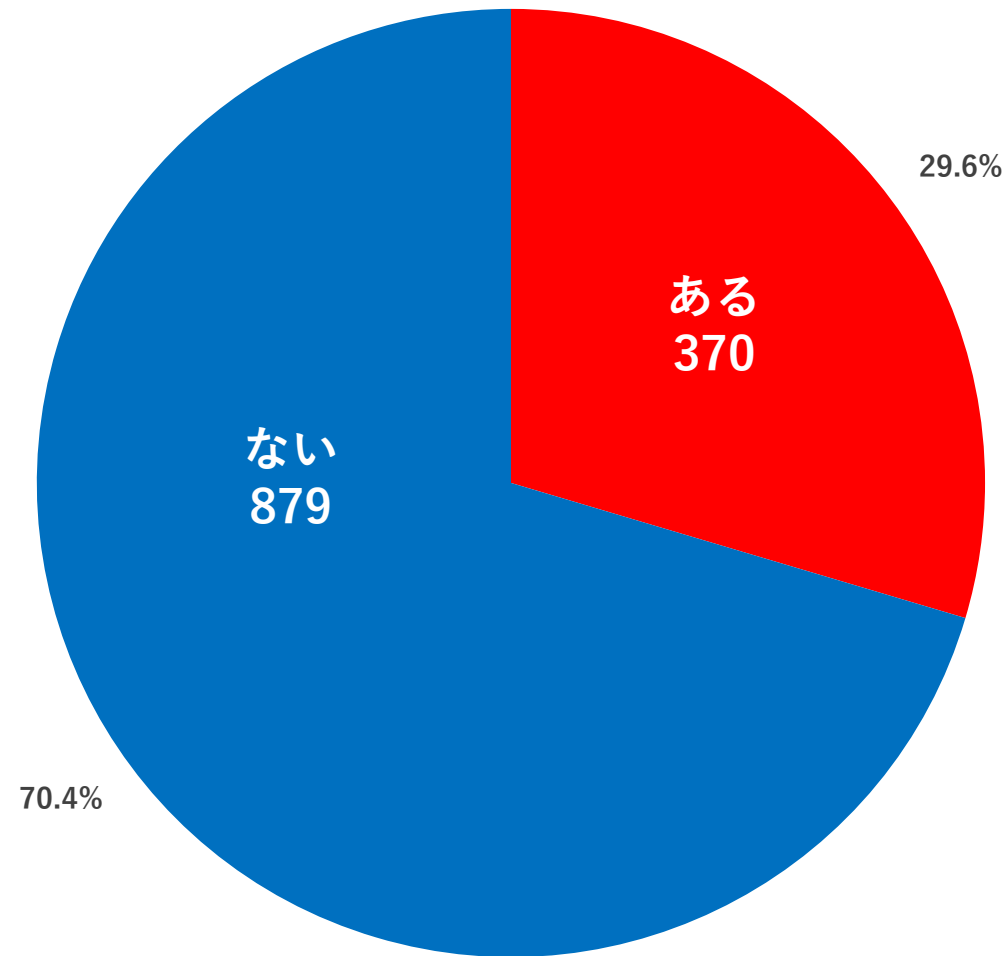
【性年代で見えた特徴】

性年代別に見ても、福利厚生の実がすべての性年代で最多となりました。一方で、各性年代ごとの2番目に多かった回答を見ると20代、30代、50代男性と30代、40代（2位タイ）50代女性で「評価制度が明確であること」が選ばれました。やはりこの結果から、性年代ごとで見ても社員が働き続ける会社になるには評価制度の明確化も重要であることが分かりました。

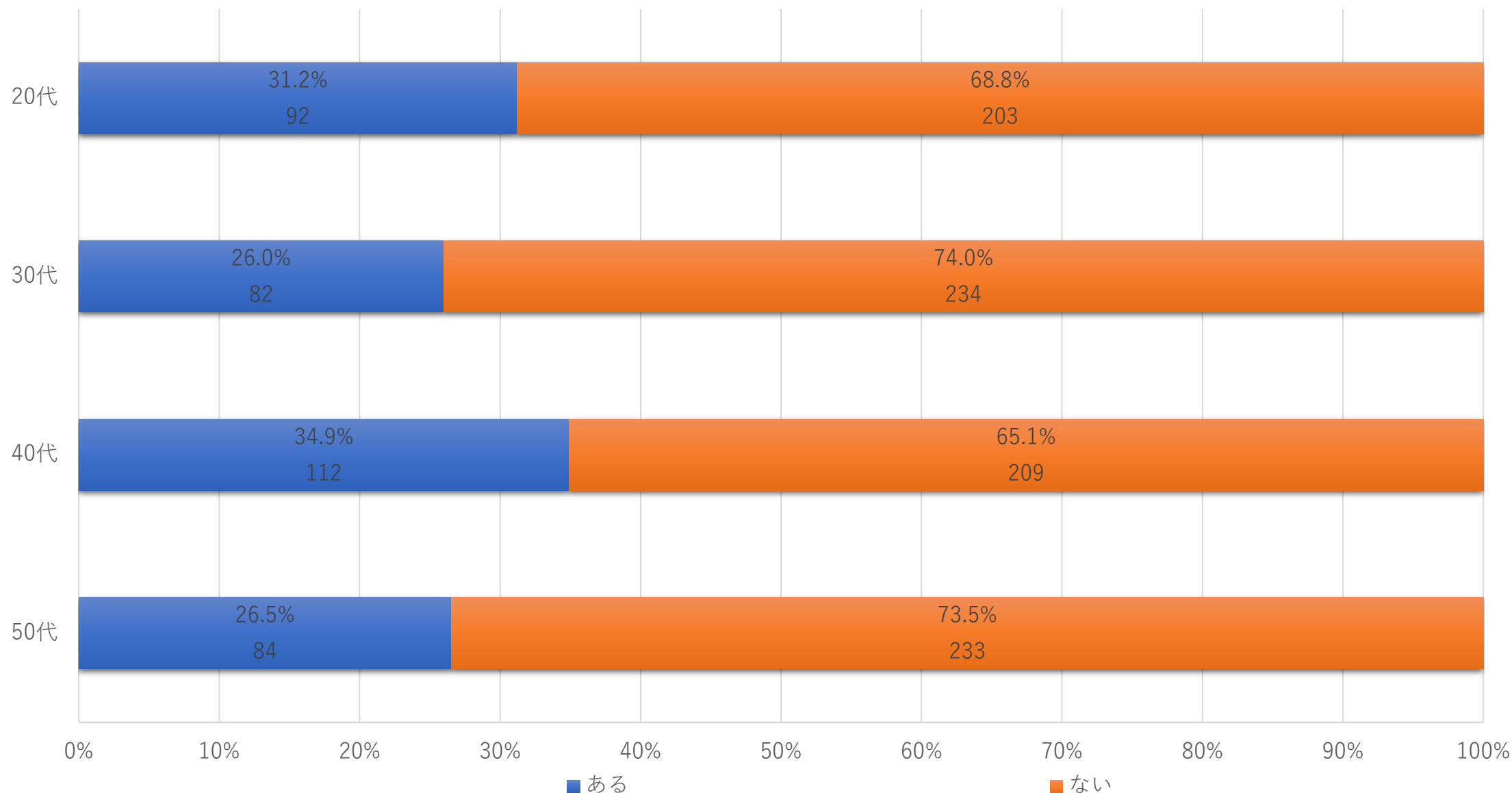
【まとめ】

従業員が居続けたい会社と思う要素としては、まずは、福利厚生の実が重要であると考えられます。加えて、従業員が長く居続けたいと思う会社になるためには「明確な評価制度」の存在が重要なポイントであることが本調査から分かりました。

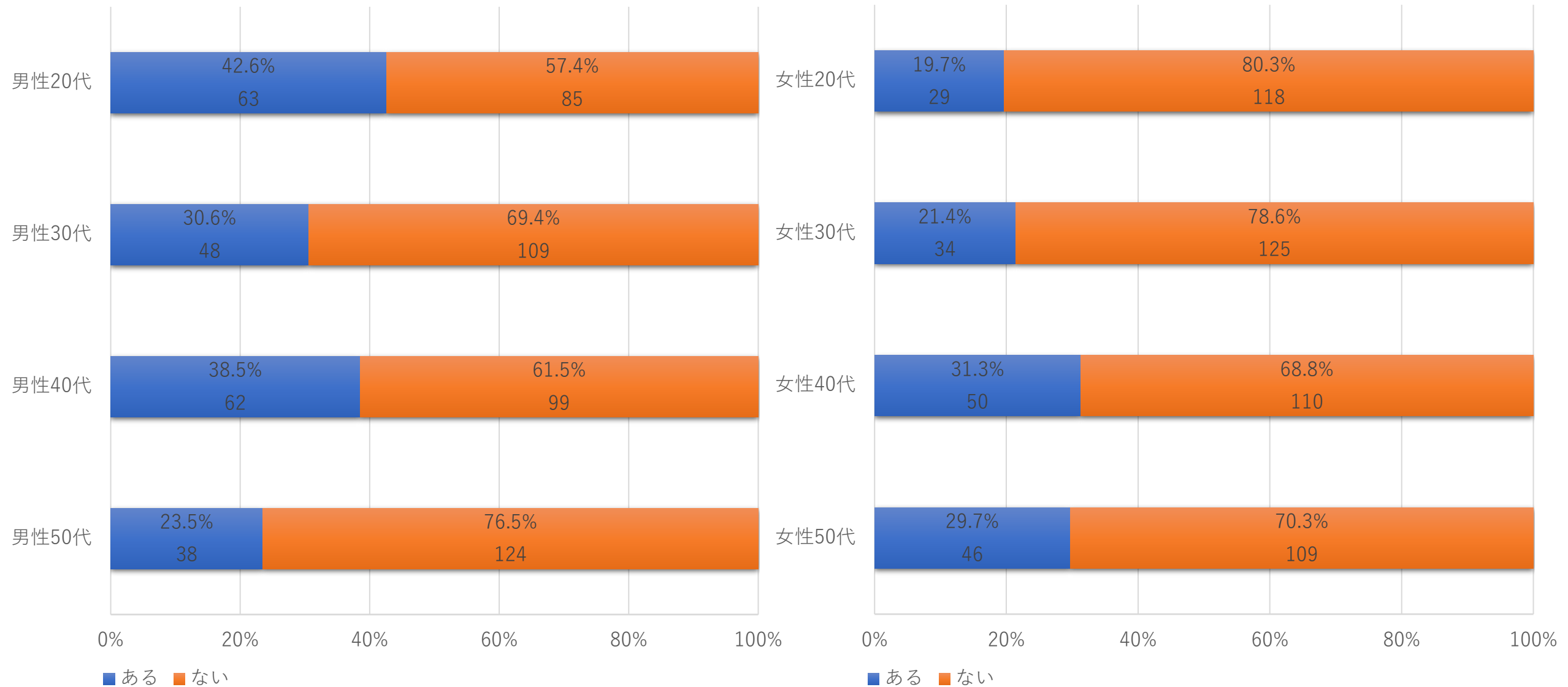
将来のご自身のキャリアの目標はありますか。



Q7 将来のご自身のキャリアの目標はありますか（年代別）



Q7 将来のご自身のキャリアの目標はありますか（性年代別）



【グラフ概要】

本項目は「自身のキャリア目標の有無」に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

年代別で見ると、各年代で「目標がない」が多い結果となりました。また、一方で「目標がある」と回答した方の割合を見ると、40代が最多で38.5%、30代が最小で26.0%でした。全体を通して将来のキャリアについて目標を持っている方の割合が比較的少ないことが分かりました。

【性年代で見た特徴】

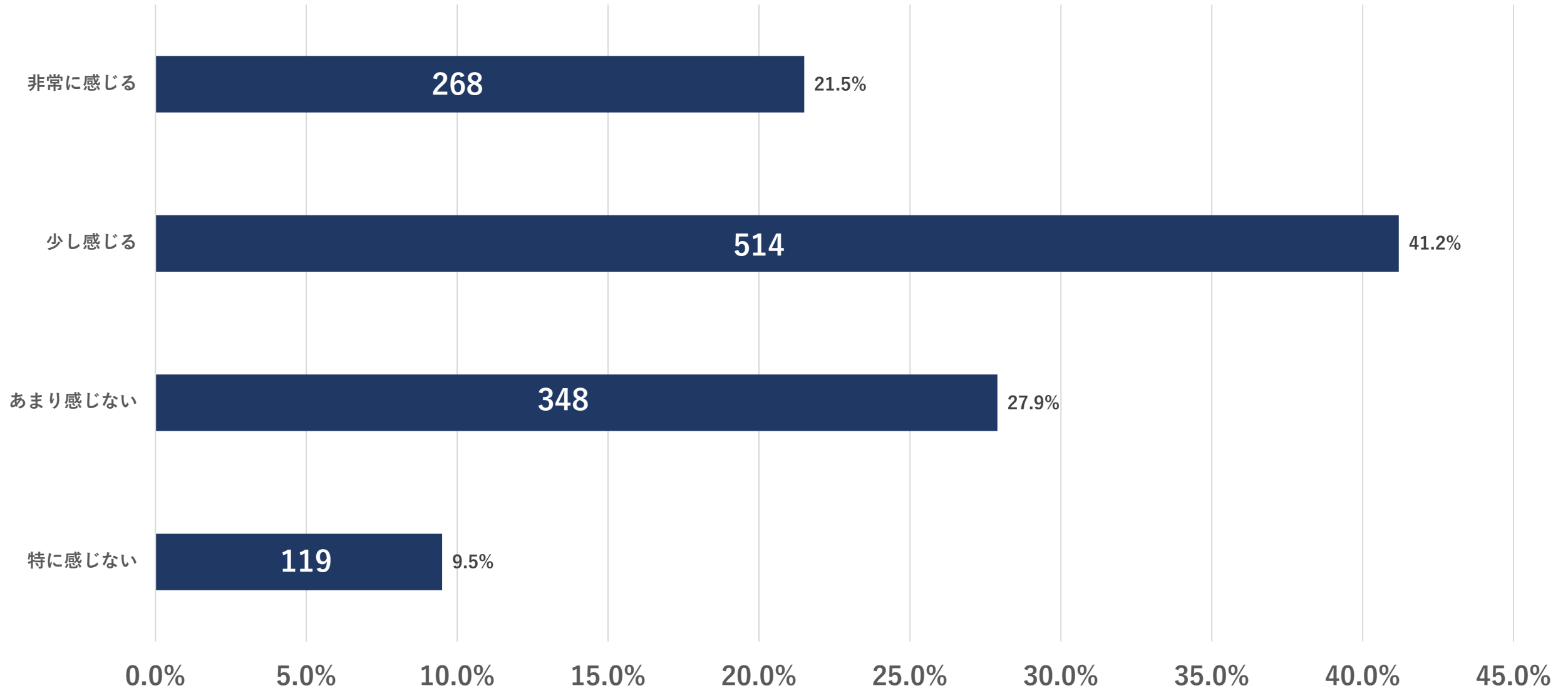
性年代別でみると、20代男性の「目標がある」が42.6%と最多の割合となりました。一方で、20代女性の「目標がない」が80.3%と最多の割合になりました。また、40代については男女ともに30%以上が「目標がある」と回答しており、比較的多い割合になりました。

【まとめ】

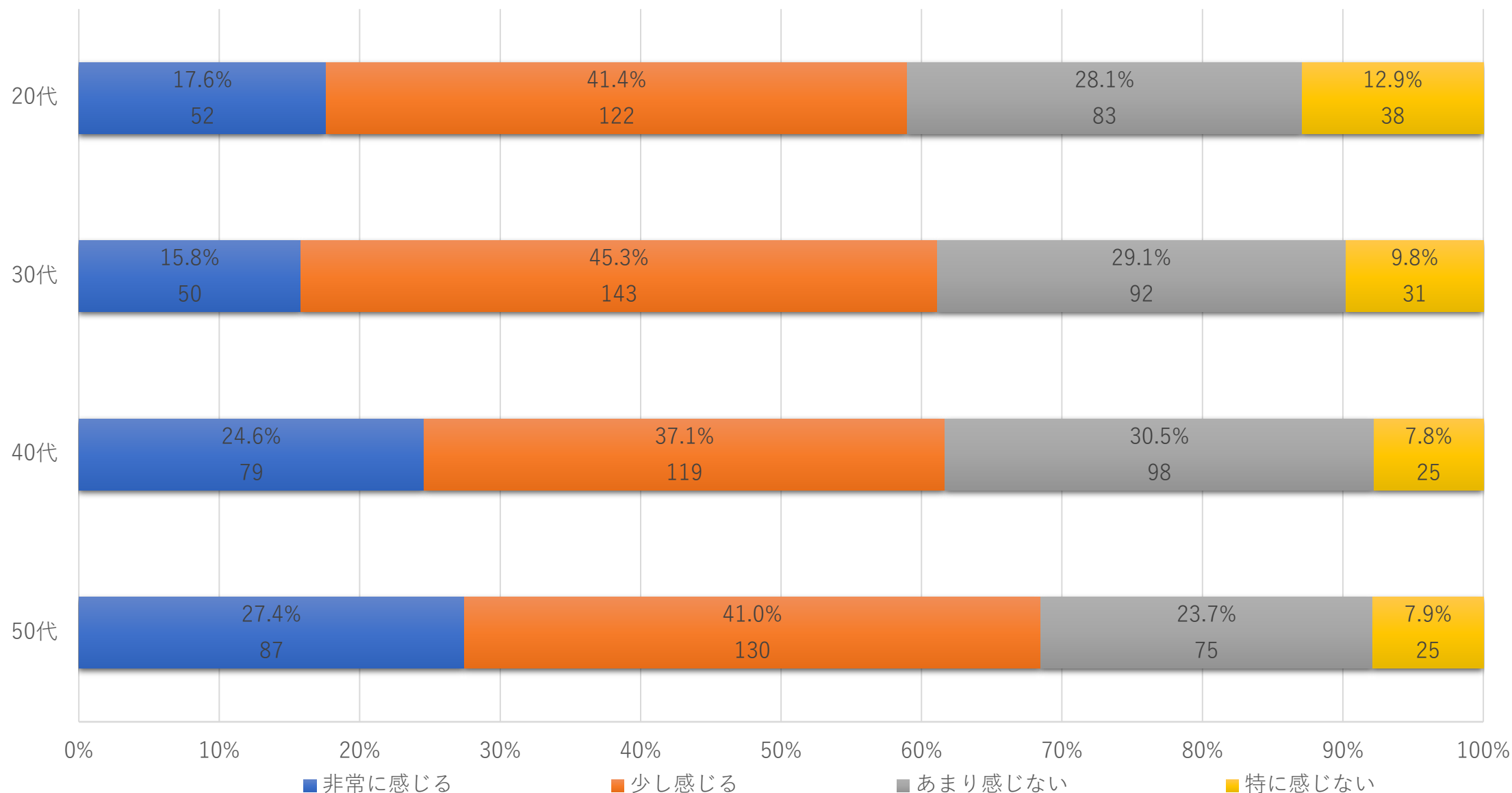
各年代や同年代でも男女間において、差が見える結果となりました。特に20代では男女間で大きな差が見受けられました。一方で、40代では男女ともに30代と比較し目標を持っている方の割合が増える傾向があることから、40代で自身のキャリアについて明確なビジョンや将来像を持つようになると考えられます。

Q8 会社の評価と給与に関して違和感を感じたことはありますか。

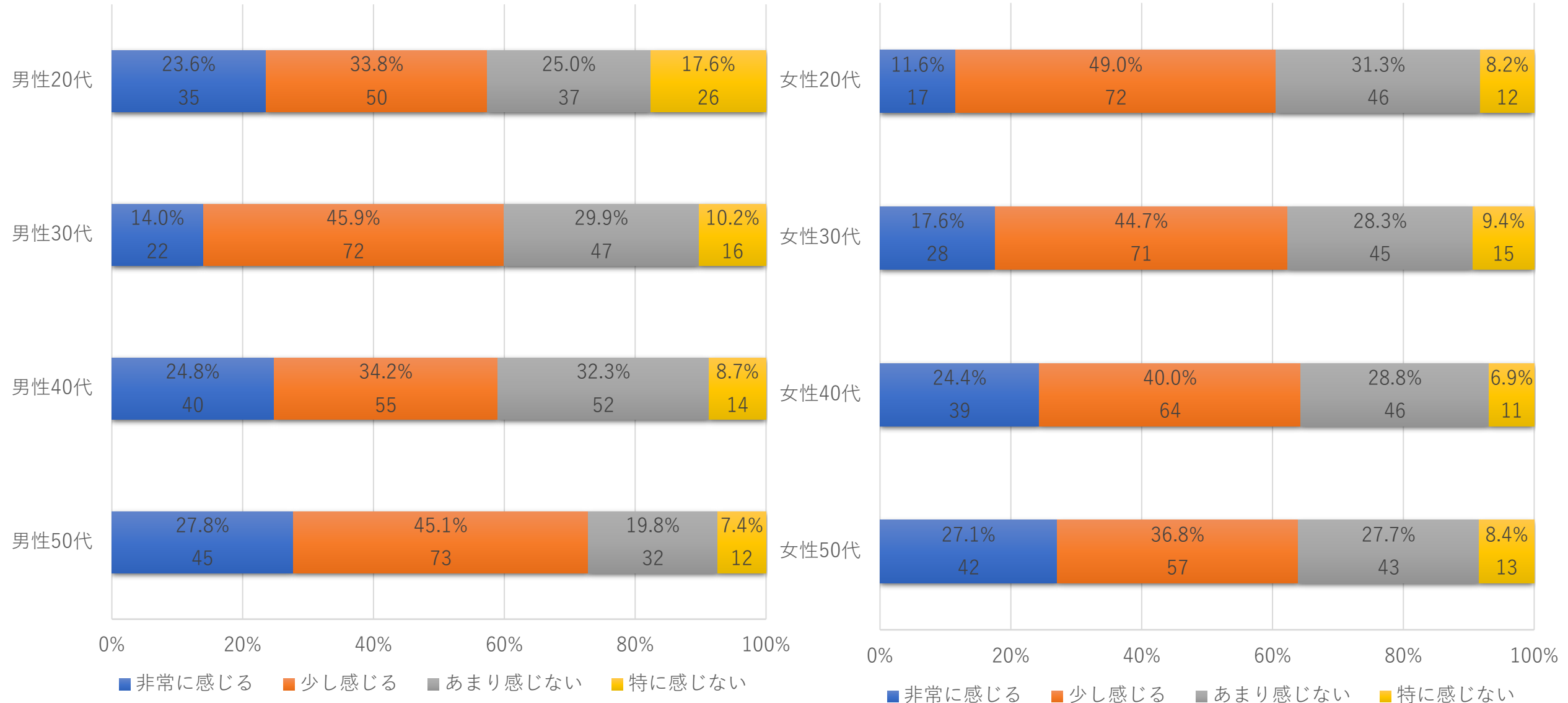
会社の評価と給与に関して違和感を感じたことはありますか。



Q8 会社の評価と給与に関して違和感を感じたことはありませんか（年代別）



Q8 会社の評価と給与に関して違和感を感じたことはありませんか（性年代別）



【グラフ概要】

本項目は「会社の評価と給与に関しての違和感」に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

全ての年代において違和感を持っているという回答が過半数を超える結果となりました。特に、50代ではその傾向が強く、68.4%の方が違和感を持っていると回答しました。一方20代は違和感を感じていない方の割合が41.0%と、最も多くなりました。

【性年代で見た特徴】

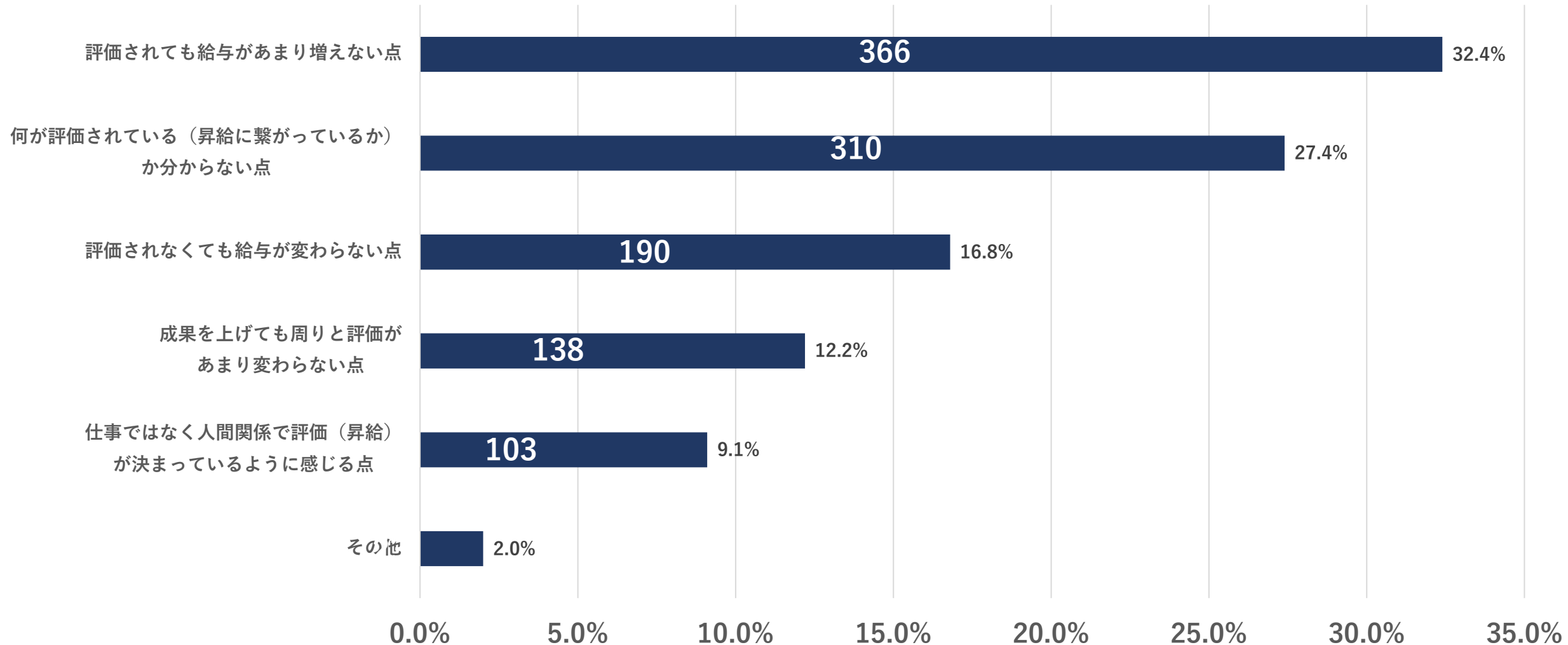
性年代別でみると、違和感を感じたという回答が最も多い割合になったのは50代男性の72.9%でした。
一方で、20代は、男女とも、違和感を感じていないという回答の割合が最も多く、男性が42.6%、女性が39.5%でした。また、30代と40代で大きな差は見受けられませんでした。

【まとめ】

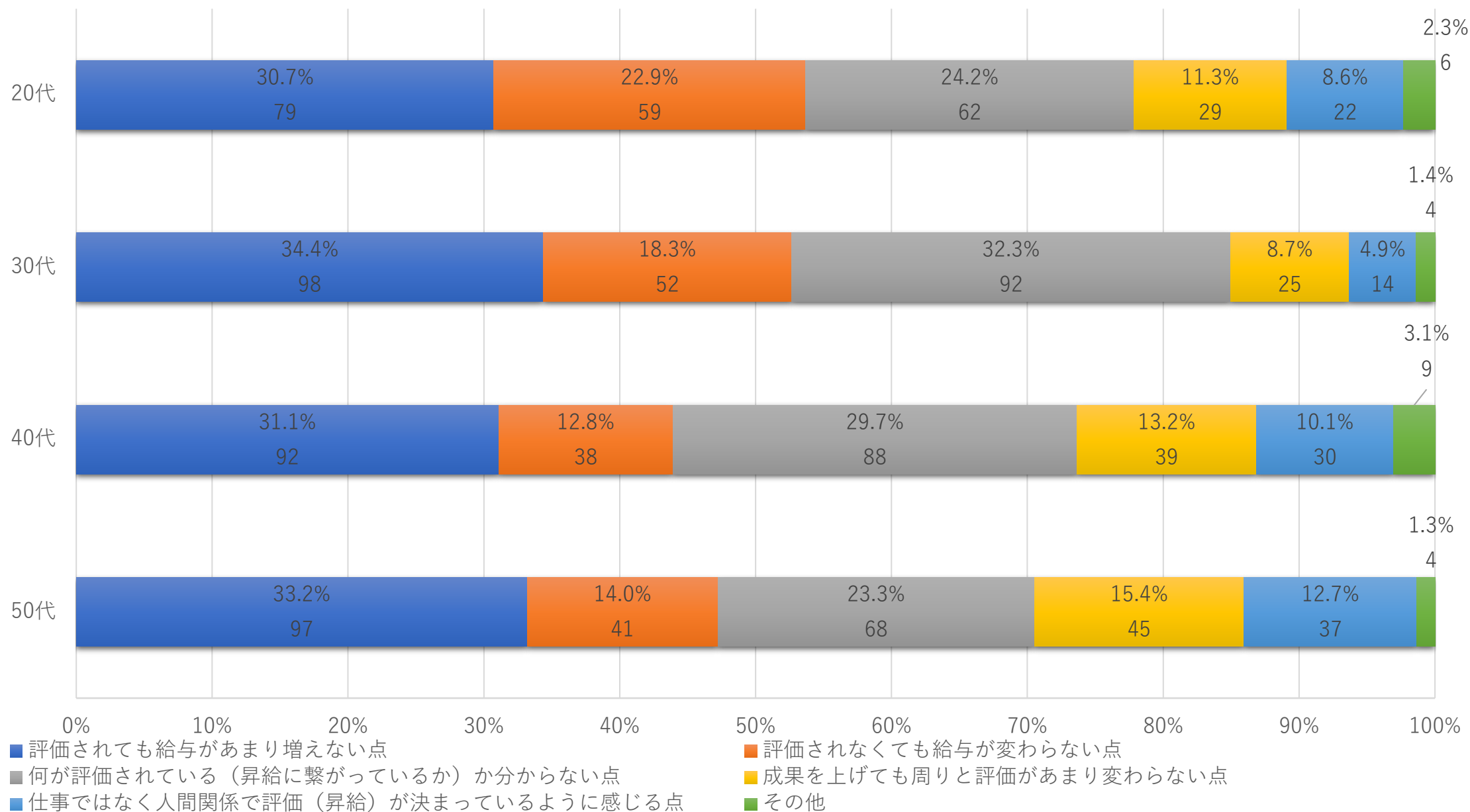
全体を通してみると20代と50代で大きな差が見受けられ、特に20代男性と50代男性で最も大きな差が見られました。
また、「違和感がある」が、30代→40代で微増し、40代→50代で大きく増加するため、年代が高くなるにつれて、会社の評価と給与に違和感を持つ傾向があることが分かりました。

Q9 前問で「会社の評価と給与に関して違和感を感じる」とご回答した方にお伺いします。
どこに最も違和感を感じましたか。

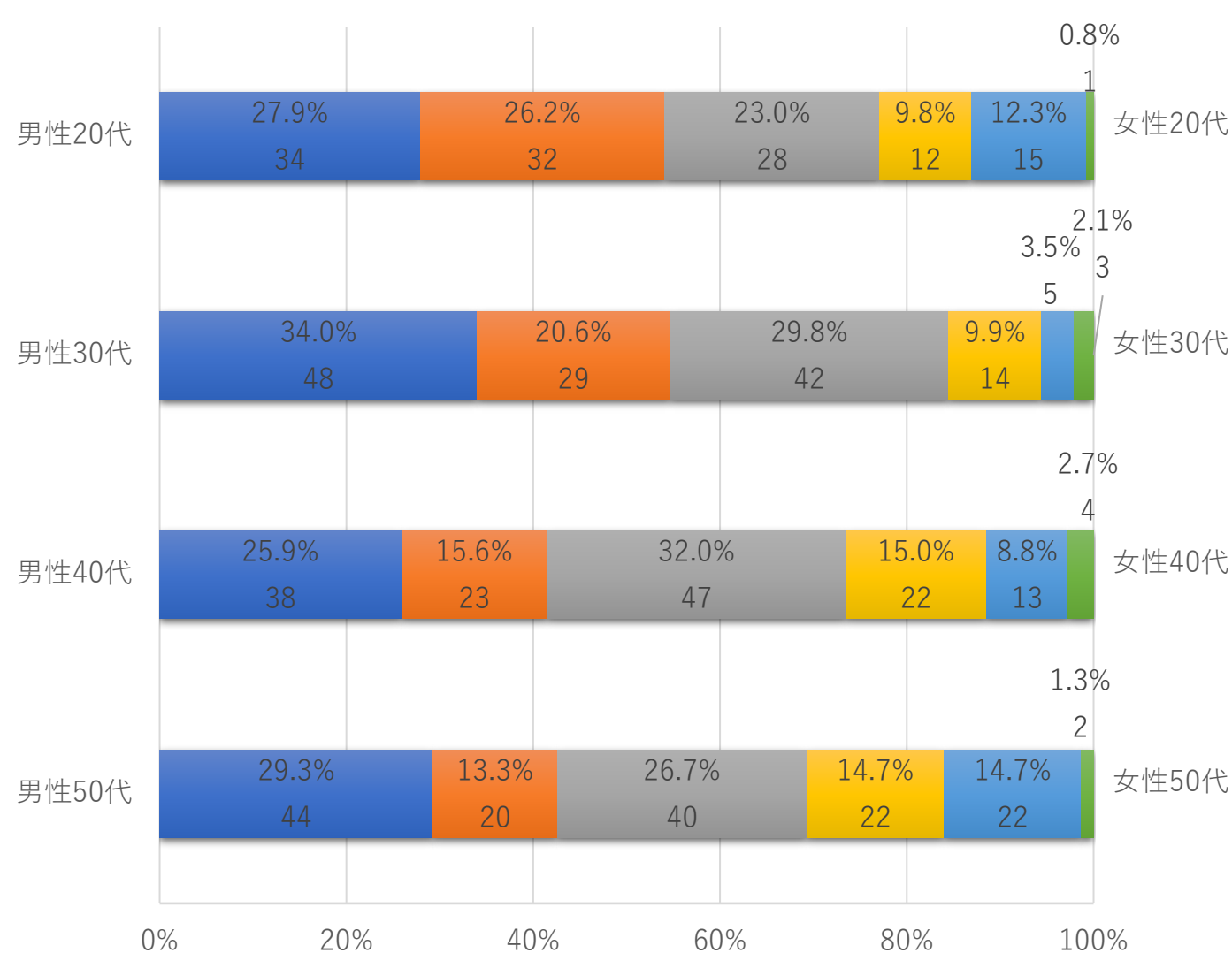
前問で「会社の評価と給与に関して違和感を特に感じない」とご回答した方以外（1,130人）
にお伺いします。どこに最も違和感を感じましたか。



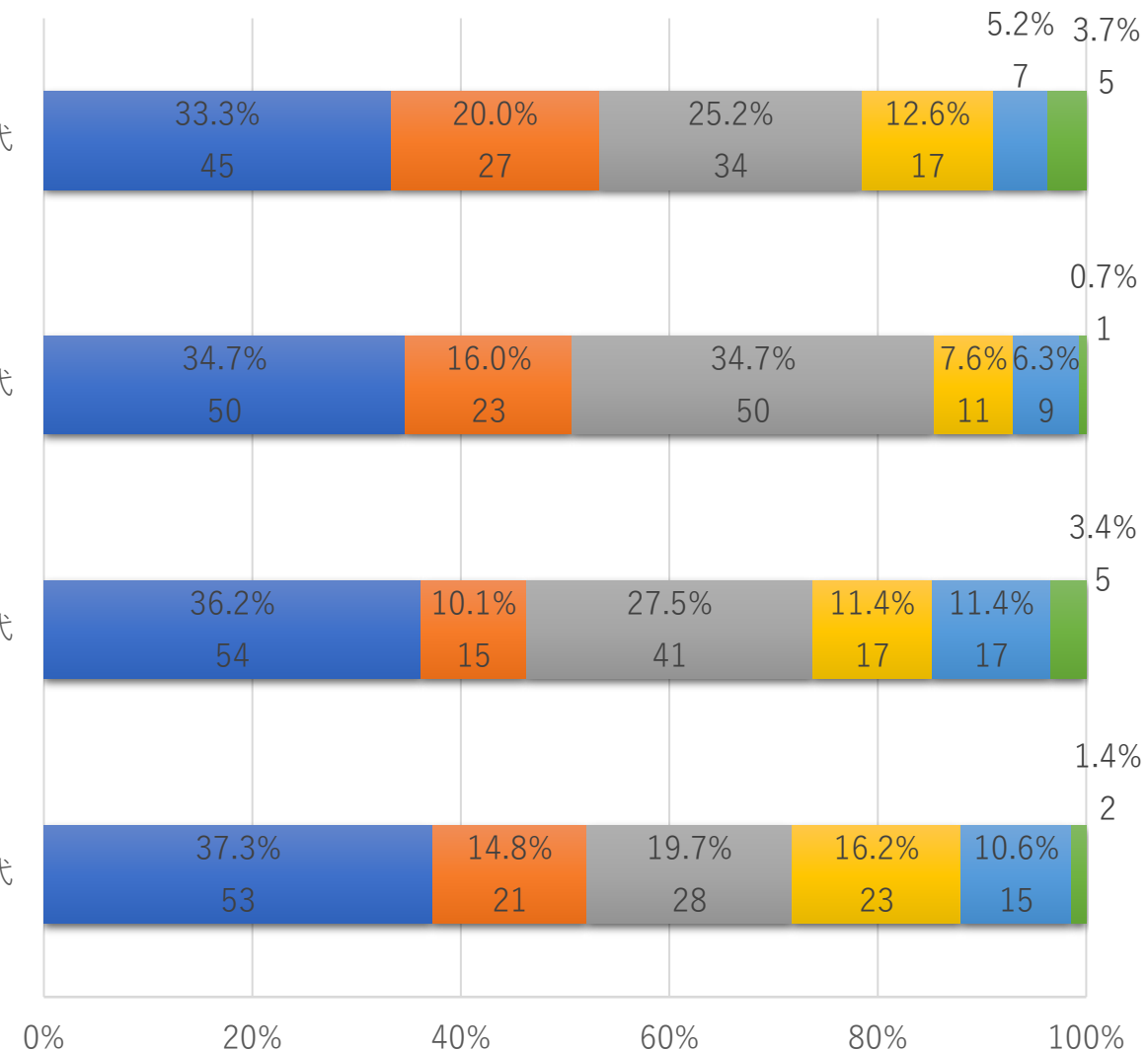
Q9 会社の評価と給与に関して違和感をどこに最も感じましたか（年代別）



Q9 会社の評価と給与に関して違和感をどこに最も感じましたか（性年代別）



- 評価されても給与があまり増えない点
- 評価されなくても給与が変わらない点
- 何が評価されている（昇給に繋がっているか）分からない点
- 成果を上げてても周りとの評価があまり変わらない点
- 仕事ではなく人間関係で評価（昇給）が決まっているように感じる点
- その他



- 評価されても給与があまり増えない点
- 評価されなくても給与が変わらない点
- 何が評価されている（昇給に繋がっているか）分からない点
- 成果を上げてても周りとの評価があまり変わらない点
- 仕事ではなく人間関係で評価（昇給）が決まっているように感じる点
- その他

【グラフ概要】

本項目は「会社の評価と給与に関して違和感を感じた」人に、どの部分に最も違和感を感じたかを聞いた結果を、それぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

年代別でみると、全ての年代において「評価されても給与があまり増えない点」が最も多く、次いで「何が評価されている（昇給に繋がっているか）か分からない点」という結果が出ました。

この結果から、見えてくるのは各年代ともに評価と給与が適正に連動していないと違和感を持ってしまうと思われます。言い換えれば、評価されれば給与が増え、そして何をすれば評価されるのかわかる環境を作ることがどの年代においても重要であり、その片方でも欠けていれば会社の評価と給与に関して違和感を持つ傾向が全世代にあるとなります。

【性年代で見えた特徴】

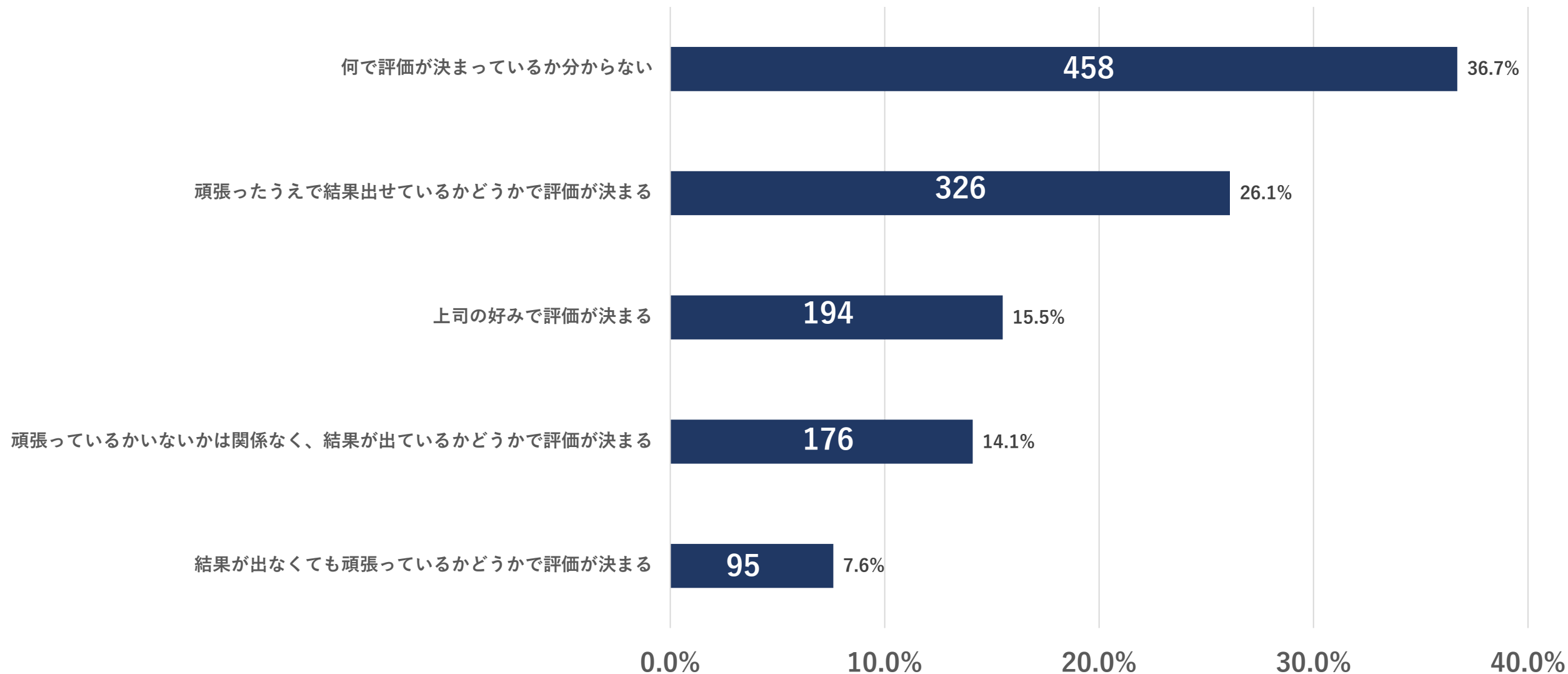
性年代別でみると特に女性に「評価されても給与があまり増えない点」に違和感を感じるという回答が多く見受けられました。男性より女性の方が、普段から評価をされていると感じているものの、それが給与に反映されていないと感じる傾向があることが伺えます。

【まとめ】

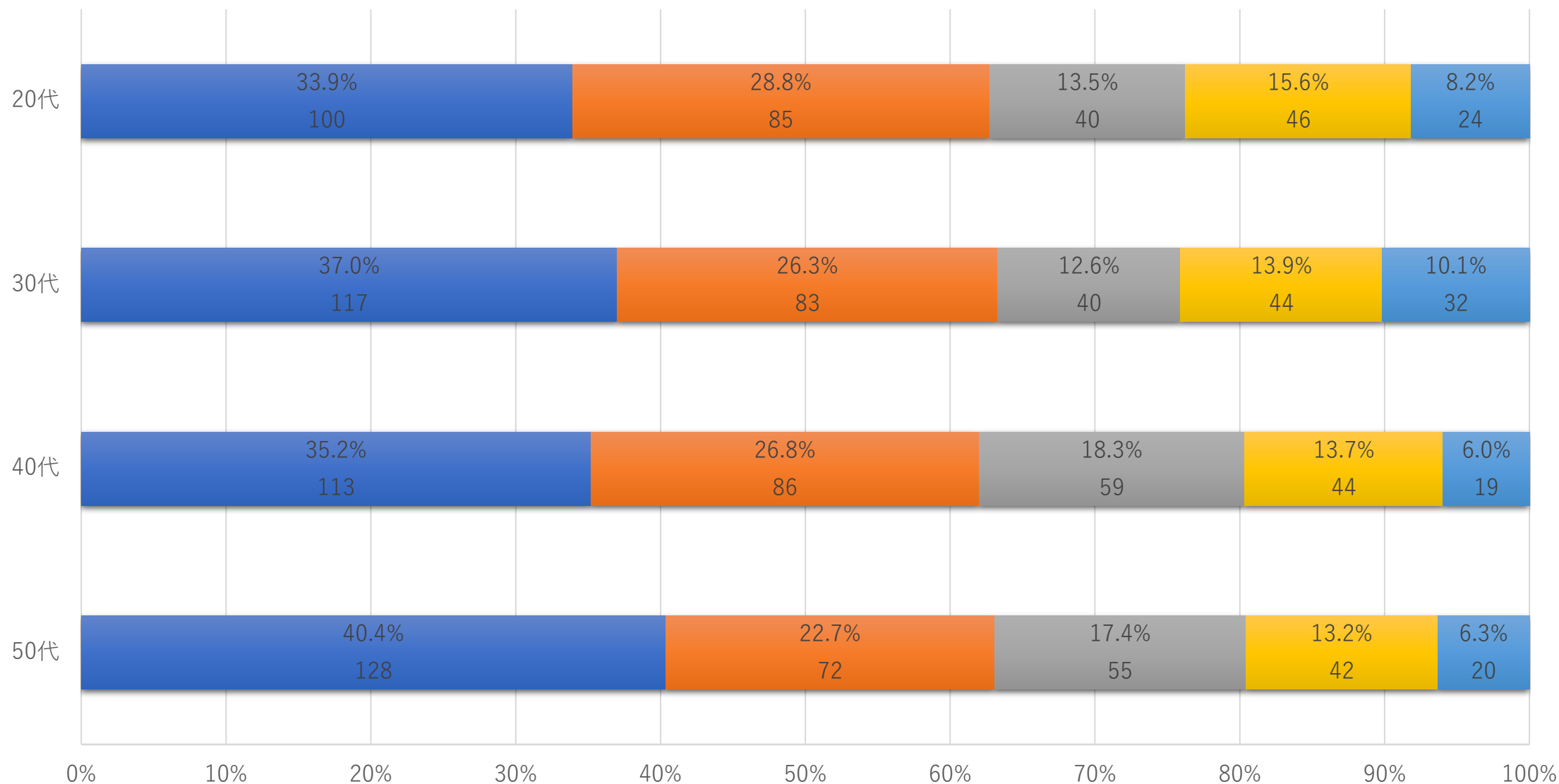
Q6で居続けたい会社の条件として評価制度が重要とお伝えしましたが、Q9においても各年代問わず同様の結果が出ました。やはり、「自分は何をすれば評価されるのか」そして「評価されればどのように給与に反映されるのか」を明確にすることによって、従業員が長く居続けたいと思う会社に近づき、違和感の排除につながるのではないのでしょうか。また、40代の男性については「何が評価されている（昇給に繋がっているか）か分からない点」が最も多い回答になりました。一般的に、30代から50代前半が働き盛りと言われていることを考えると、40代男性の「何をすれば評価されるのか分からない」の割合が大きいのは深刻な状況と言え、評価制度の明確化が重要といえるのかもしれません。

Q10 会社からの自分に対する評価はどのように決まっていますか。

会社からの自分に対する評価はどのように決まっていますか。



Q10 会社からの自分に対する評価はどのように決まっていますか（年代別）



■ 何で評価が決まっているか分からない

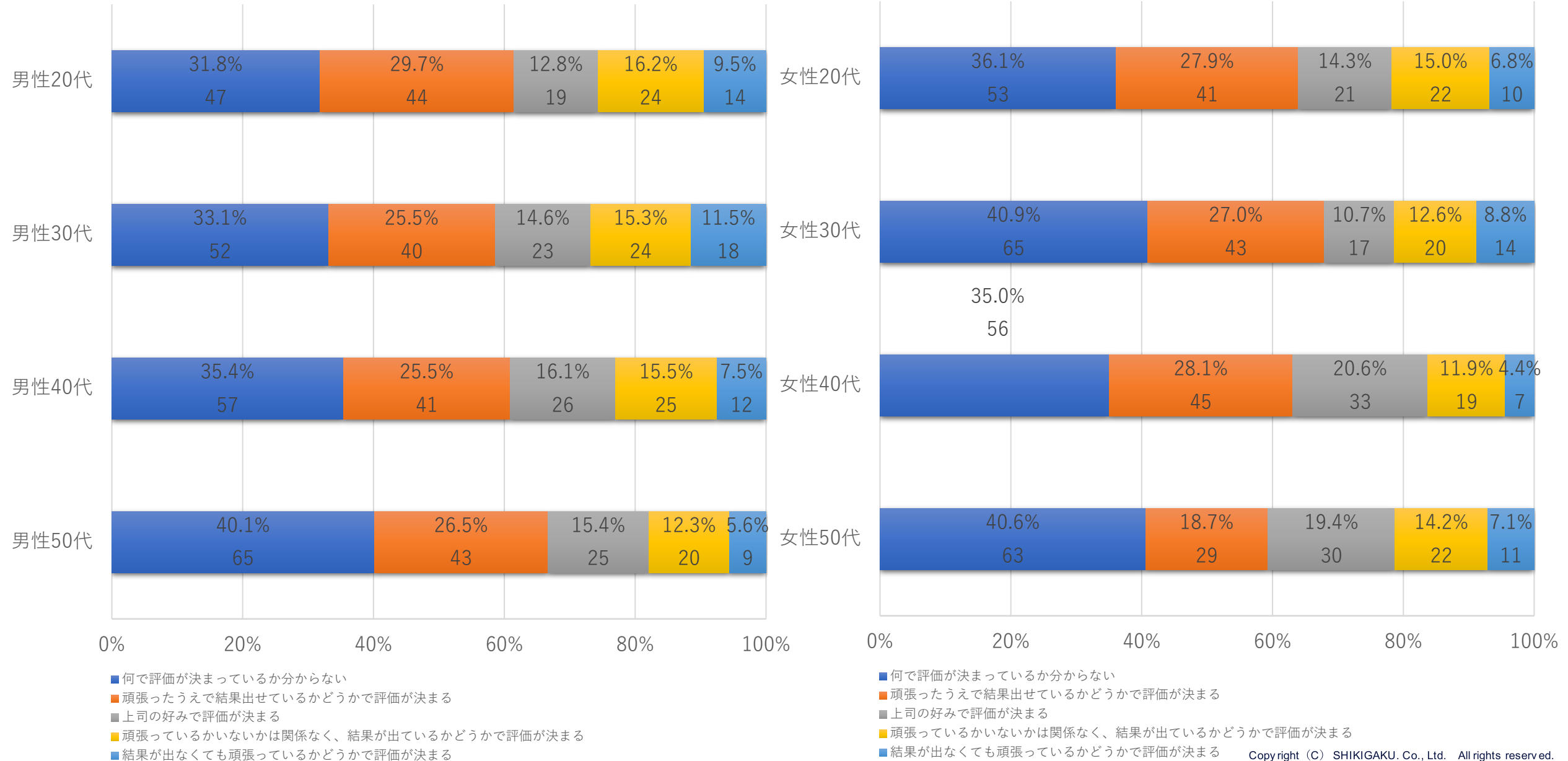
■ 上司の好みで評価が決まる

■ 結果が出なくても頑張っているかどうかで評価が決まる

■ 頑張ったうえで結果出せているかどうかで評価が決まる

■ 頑張っているかいないかは関係なく、結果が出ているかどうかで評価が決まる

Q10 会社からの自分に対する評価はどのように決まっているとおもいますか（性年代別）



【グラフ概要】

本項目は「会社からの自分に対する評価」に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

すべての年代で最多の回答が「何で評価が決まっているか分からない」になりました。

特に50代で40.4%と4割以上が自身が何で評価をされているかについて不明確であることが分かりました。

また、次に多かった回答も全年代で「頑張ったうえで結果出せているかどうかで評価が決まる」となりました。

【性年代で見た特徴】

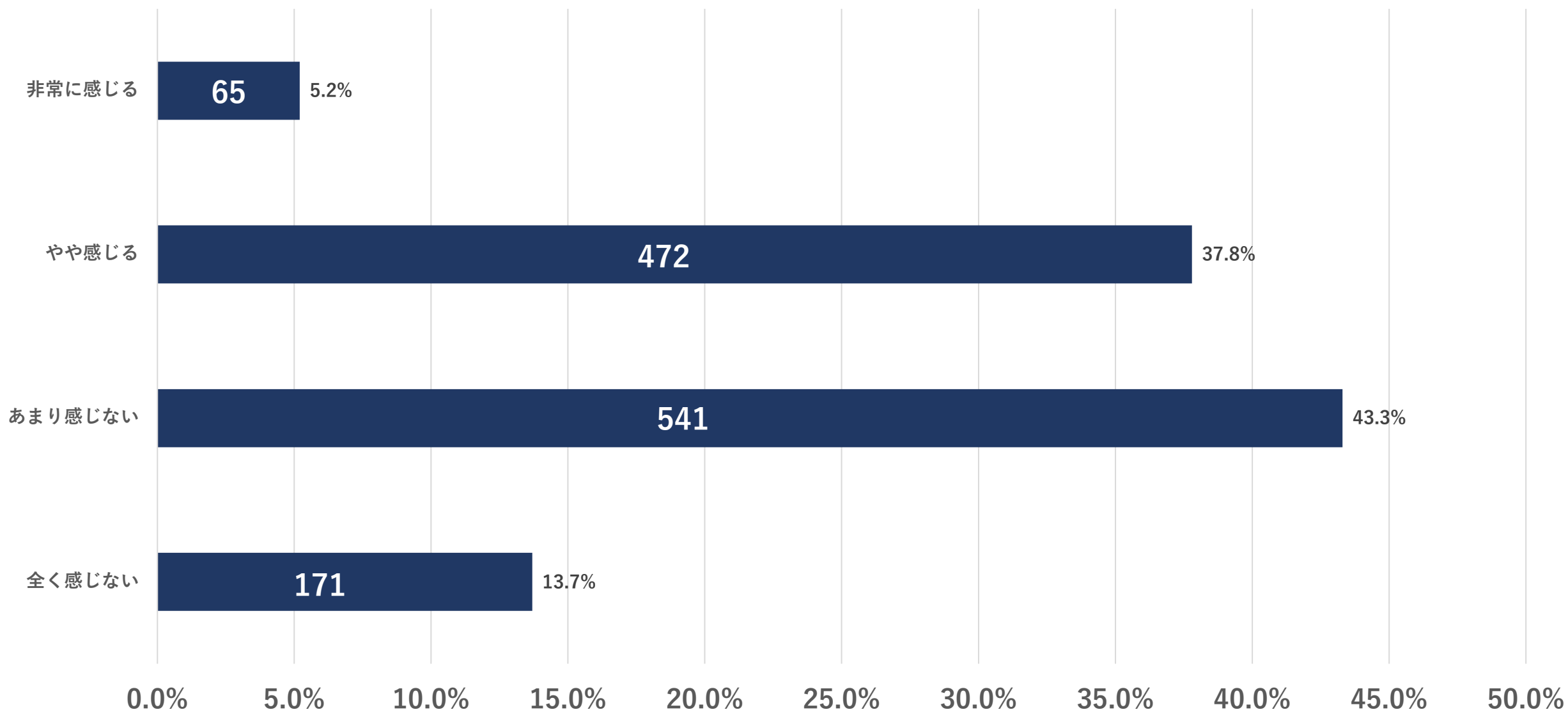
性年代別でみても、「何で評価が決まっているか分からない」といった回答がすべての性年代で最多となり、特に50代では男女ともに40%以上が「何で評価をされているか分からない」となりました。

【まとめ】

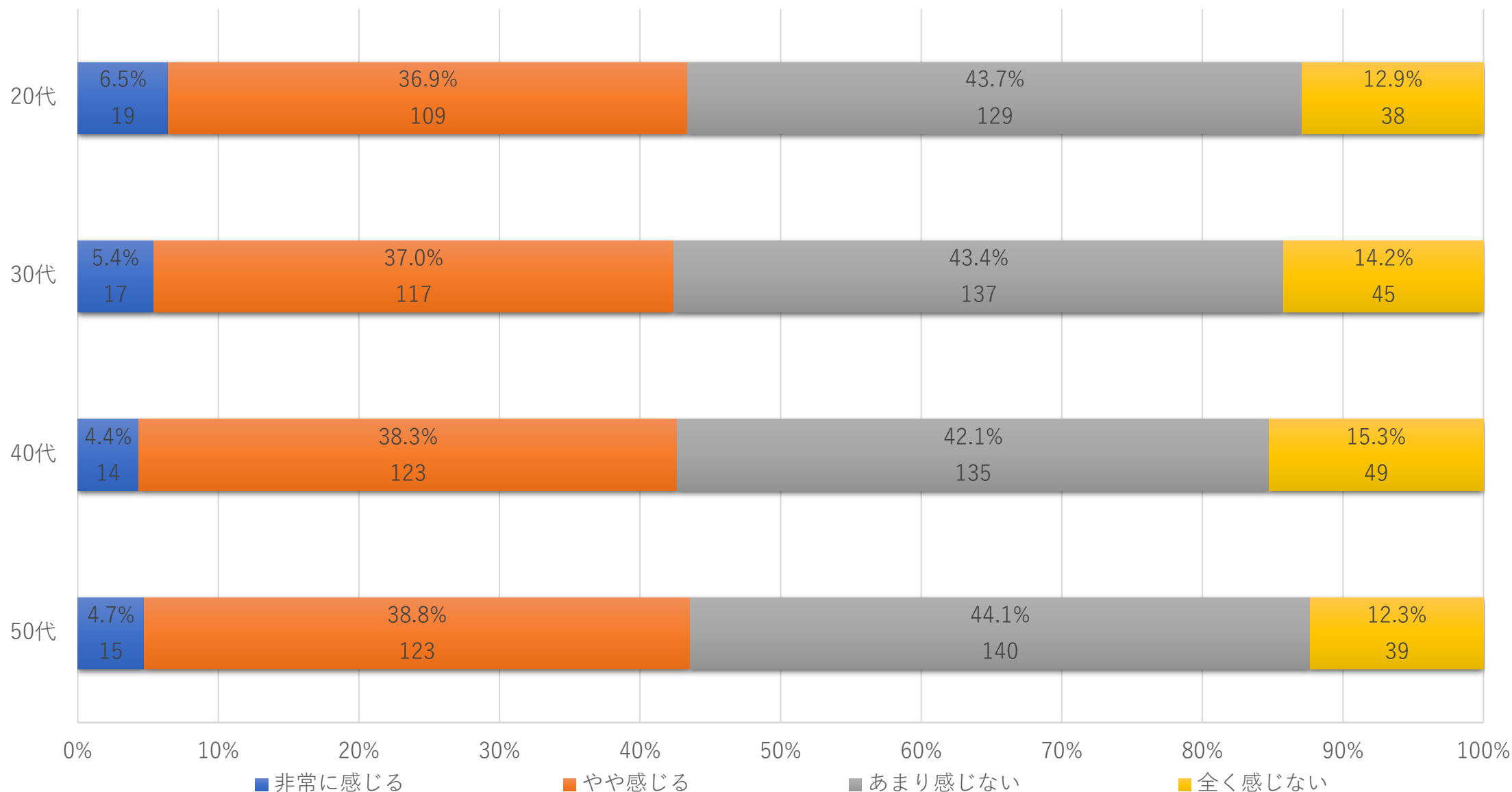
注目すべきは、全年代において「何で評価されているか分からない」と回答した方が最も多いということです。Q6やQ9で評価制度の明確化について言及しましたが、この「何で評価をされているか分からない状況」がこれまでの評価制度の明確化を求める回答結果につながったのではないかと考えられます。3割以上の人が「何で自身が評価されているか分からない」という事実は会社経営者や管理職などの「評価する立場の方」にとっては留意すべき事実だと思います。

Q11 今の会社で自分は成長出来ていると感じますか。

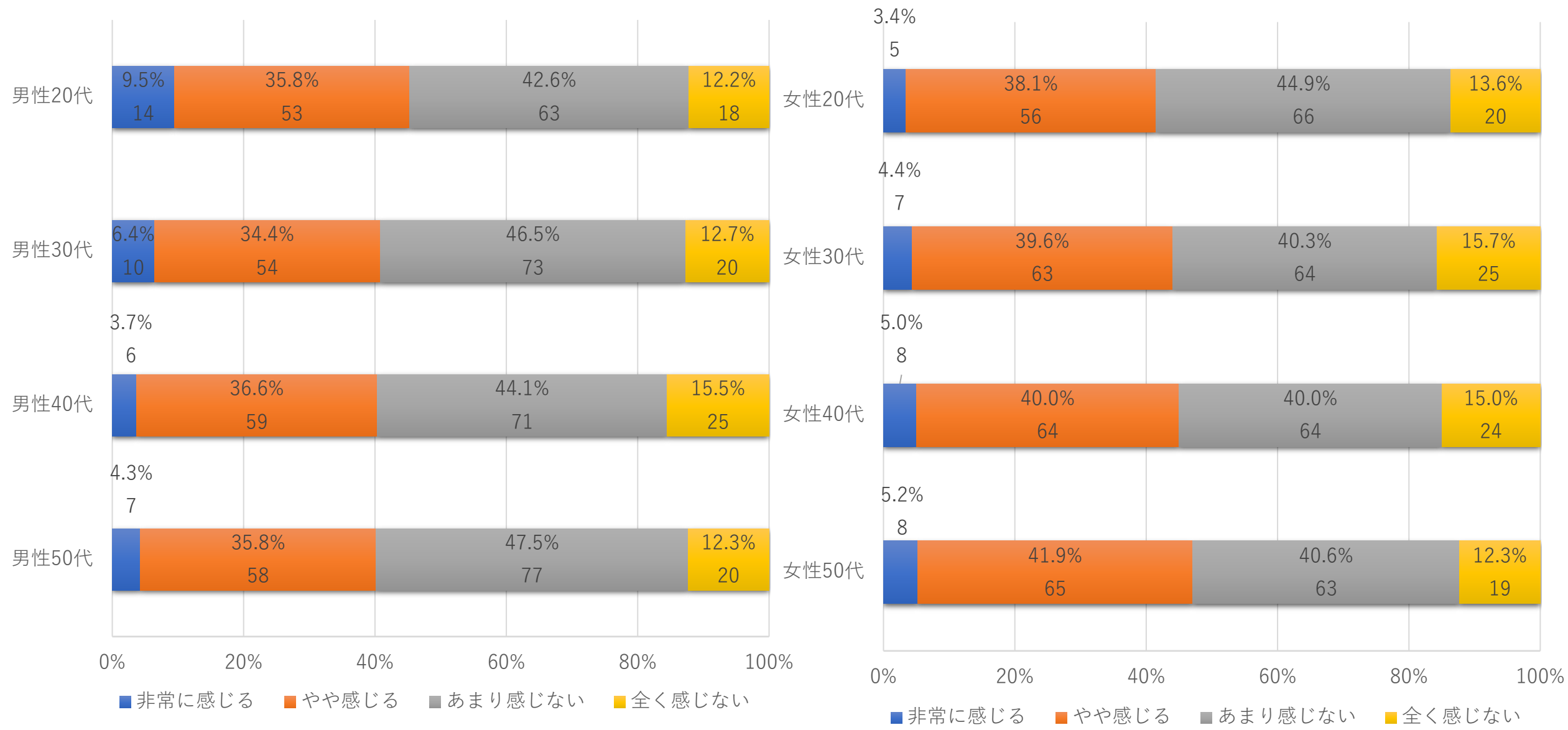
今の会社で自分は成長出来ていると感じますか。



Q11 今の会社で自分は成長出来ていると感じますか（年代別）



Q11 今の会社で自分は成長出来ていると感じますか（性年代別）



【グラフ概要】

本項目は「今の会社で自分は成長出来ていると感じるかどうか」に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

全年代で成長を感じないという回答が半分以上の割合になりました。また、年代ごとに大きな差は無くそれぞれ50%~60%の割合になりました。

【性年代で見えた特徴】

性年代別でみても成長を感じるが過半数を超える性年代は無く、全ての性年代で成長を感じないという回答が過半数を超える結果となりました。

また、細かく見ていくと成長を感じると回答した割合が50代女性47.1%、20代男性45.3%等、50%に迫る層もありましたが半分には届かず、全体の57.0%が成長を実感できていないという結果となりました。

【まとめ】

性年代を問わず、全ての層で成長を感じないという回答が半分以上の割合となりました。

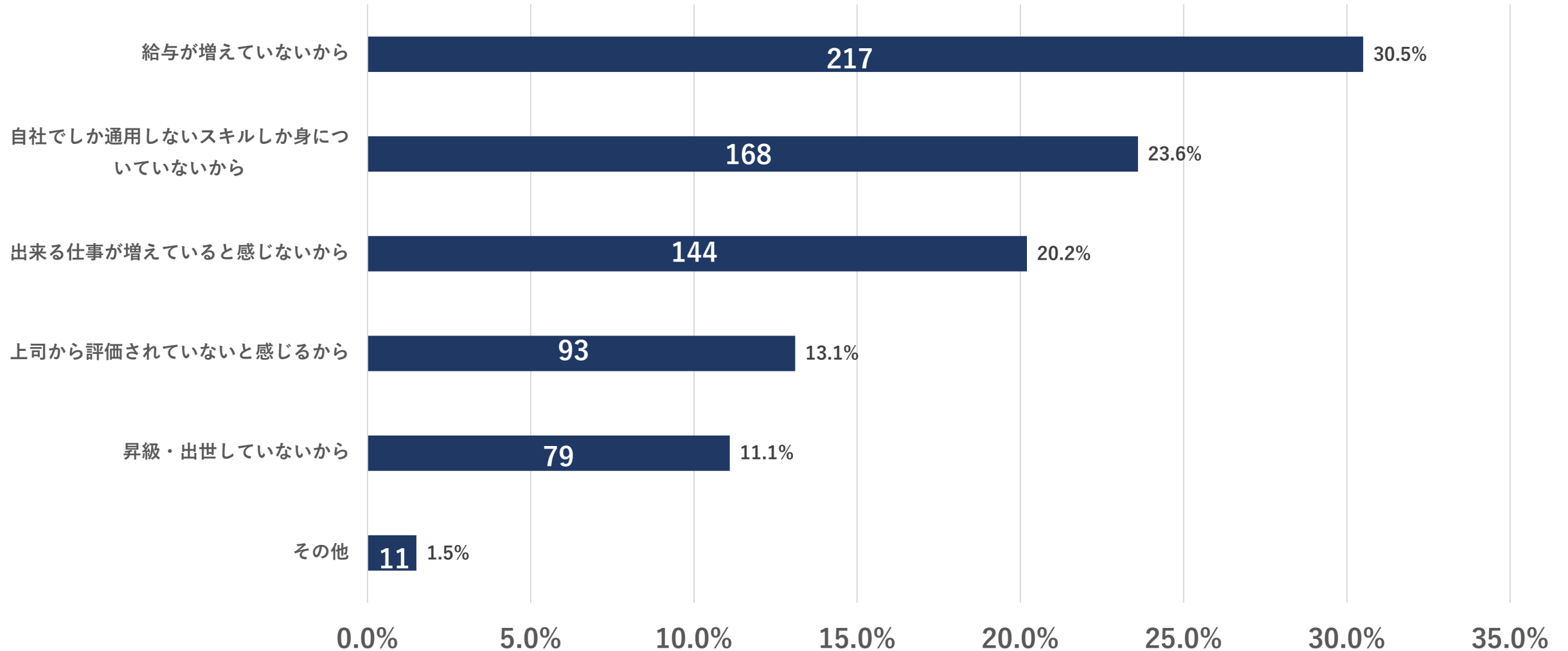
Q6を見てみると各年代で居続けたい会社の条件として「成長できる環境がある」と回答した方がどの性年代でも30.0%を上回っています。

つまりこのQ6とQ11の結果からいえることは、各年代一定の方は「成長できる環境がある」会社で働きたいと考えているものの、全体の半数以上の方は成長を実感できていないということになります。

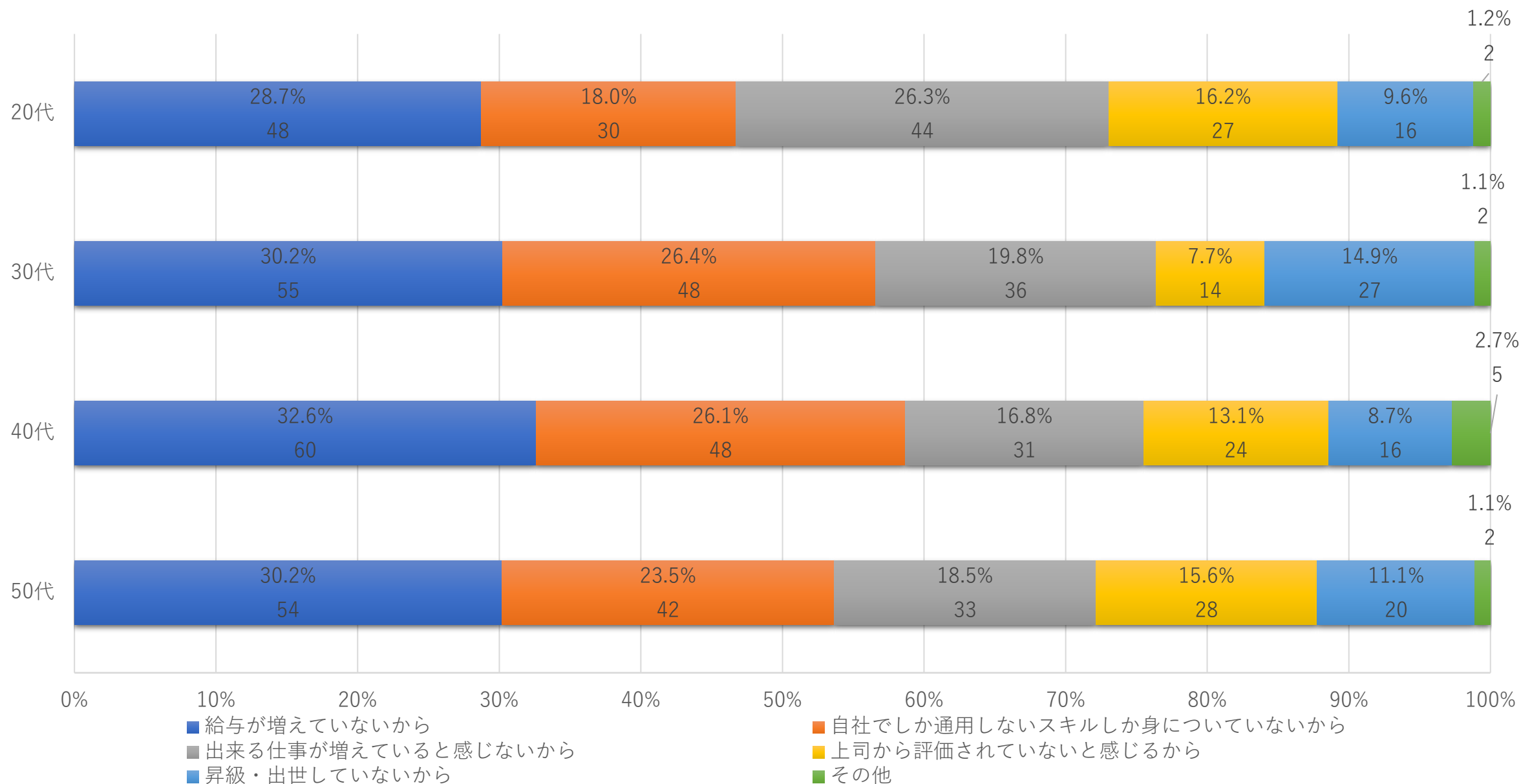
また、この結果がQ3の各年代で9.7%~17.2%を占めた「成長できないため」といった転職検討理由になっているのではないかと考えられます。

Q12 前問で「今の会社で自分は成長できているとあまり感じない、あるいは、全く感じない」とご回答いただいた方にお伺いします。それはなぜですか。

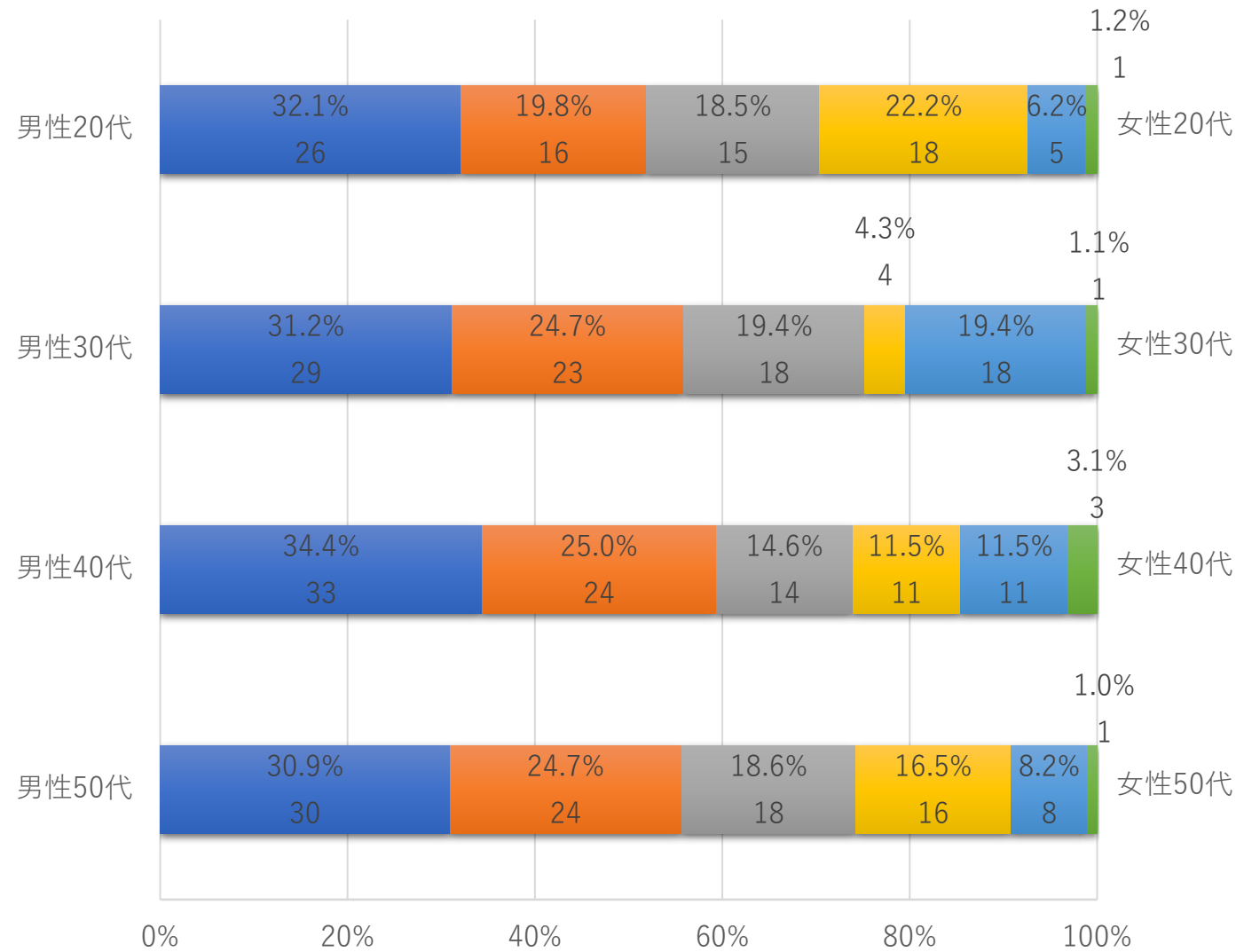
前問で「今の会社で自分は成長できているとあまり感じない、あるいは、全く感じない」とご回答いただいた方（712人）にお伺いします。それはなぜですか。



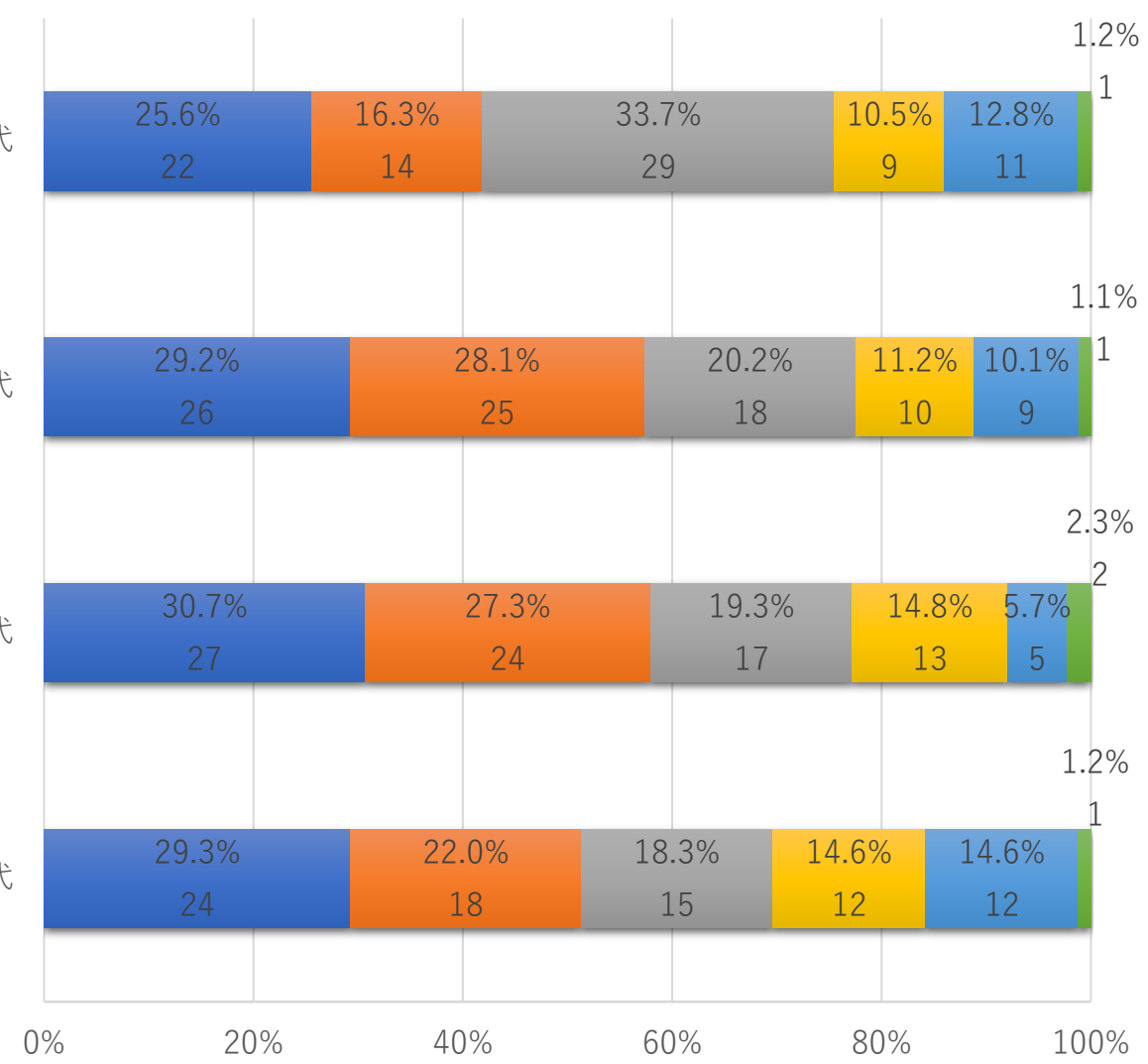
Q12 成長出来ていないと感じる理由は何ですか（年代別）



Q12 成長出来ていないと感じる理由は何ですか（性年代別）



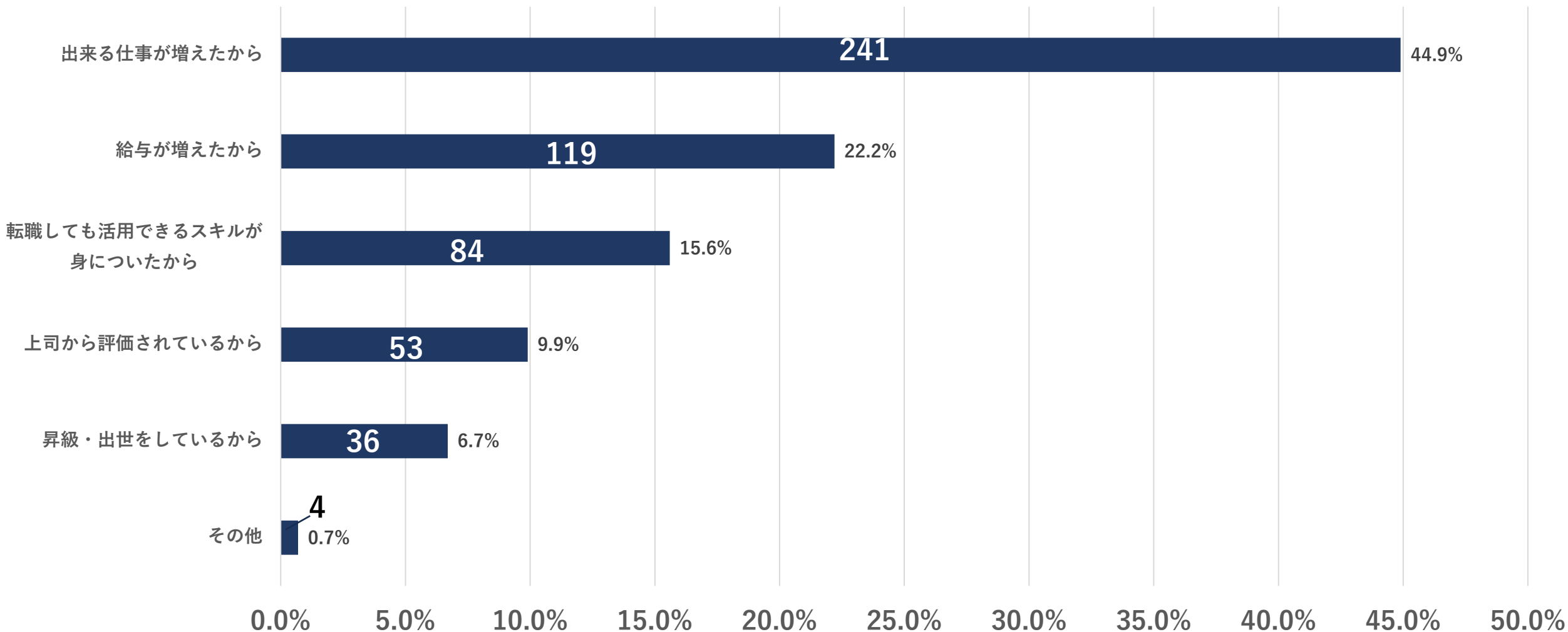
- 給与が増えていないから
- 自社でしか通用しないスキルしか身につけていないから
- 出来る仕事が増えていないと感じないから
- 上司から評価されていないと感じるから
- 昇級・出世していないから
- その他



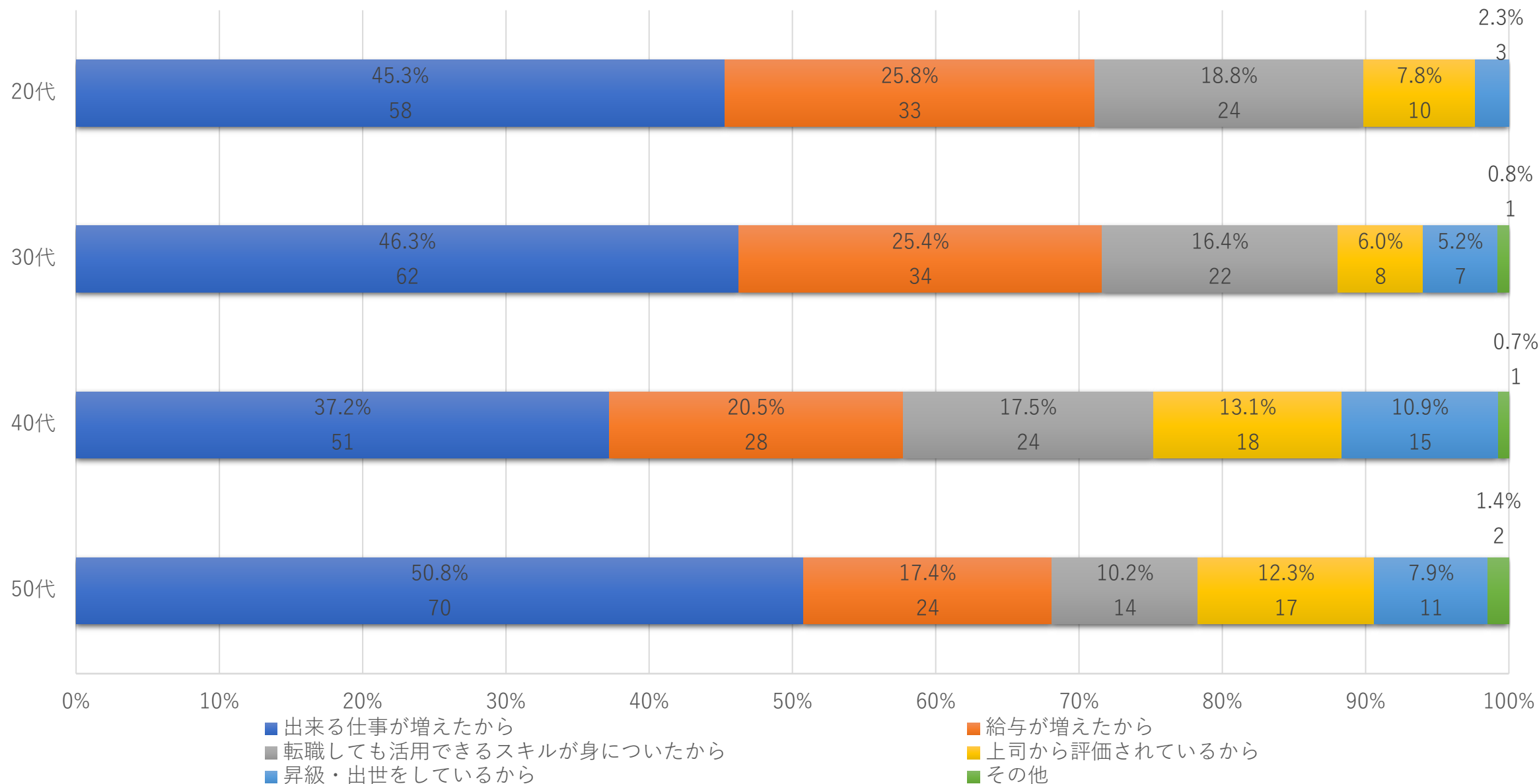
- 給与が増えていないから
- 自社でしか通用しないスキルしか身につけていないから
- 出来る仕事が増えていないと感じないから
- 上司から評価されていないと感じるから
- 昇級・出世していないから
- その他

Q13 前問で「今の会社で自分は成長できていると非常に感じる、あるいは、やや感じる」とご回答いただいた方にお伺いします。それはなぜですか。

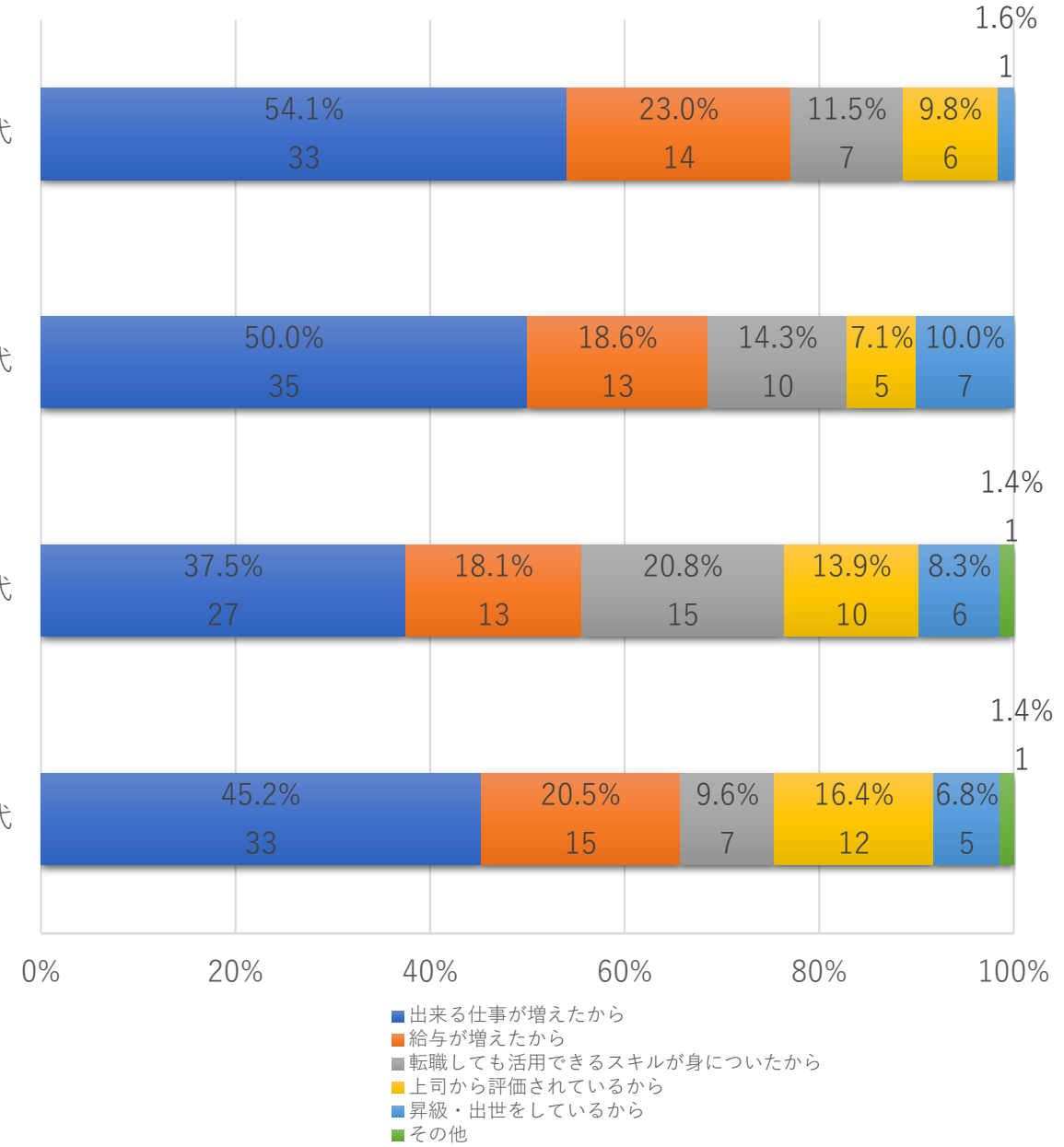
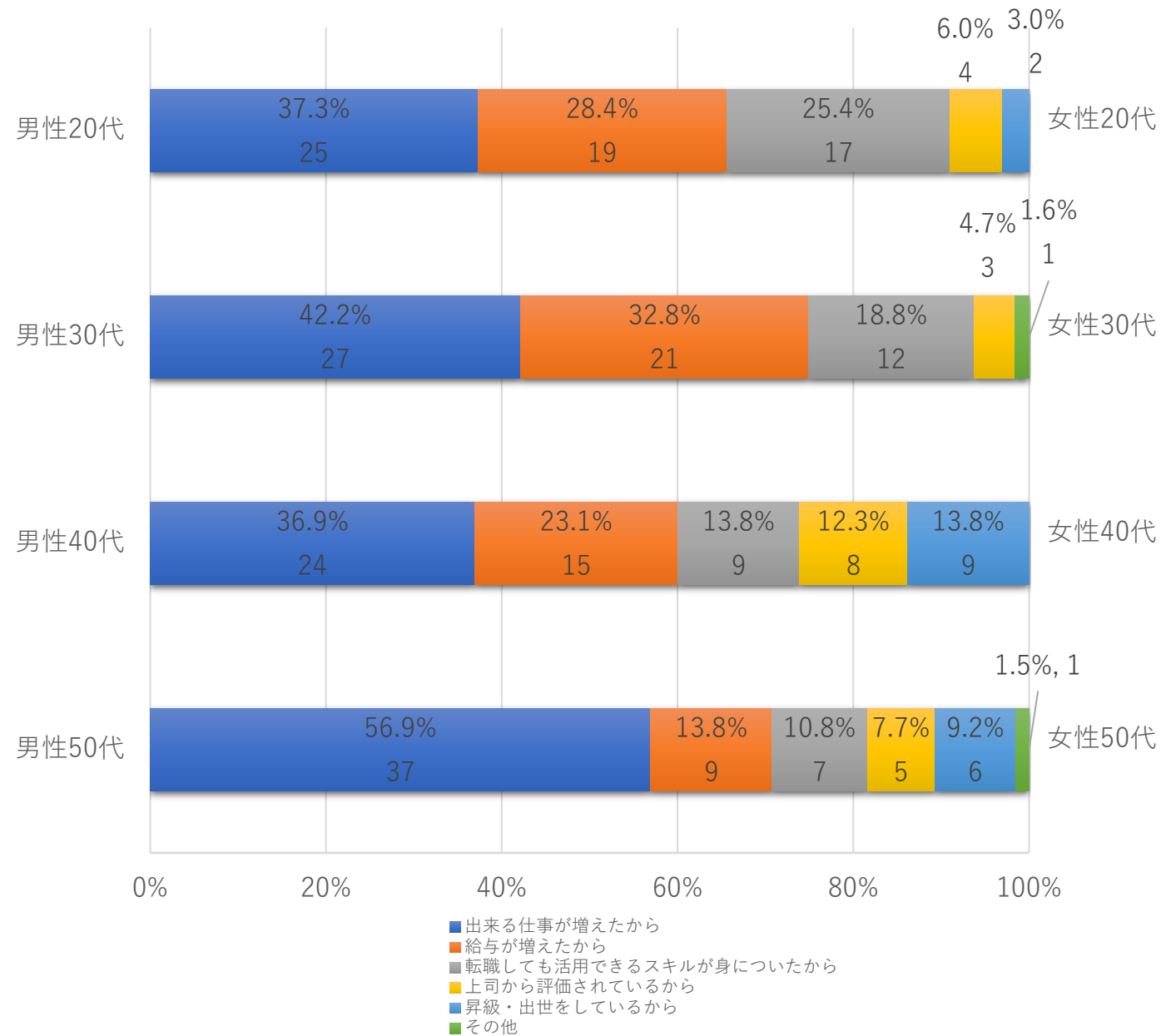
前問で「今の会社で自分は成長できていると非常に感じる、あるいは、やや感じる」とご回答いただいた方（537人）にお伺いします。それはなぜですか。



Q13 成長出来ていると感じる理由は何ですか（年代別）



Q13 成長出来ていると感じる理由は何ですか（性年代別）



【グラフ概要】

本項目は「今の会社で自分は成長出来ている」もしくは「できていない」と感じる理由に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

成長出来ていないと感じる理由を年代別で見ると、全年代で「給与が増えていないから」と給与を基準にしていることが分かります。一方で、成長を感じる理由を年代別でみると「出来る仕事が増えたから」が全年代で最多となっており、給与でなく「仕事の質」に軸がきています。会社での成長を出来ている人と出来ていない人が判断する基準が異なることがわかりました。

【性年代で見えた特徴】

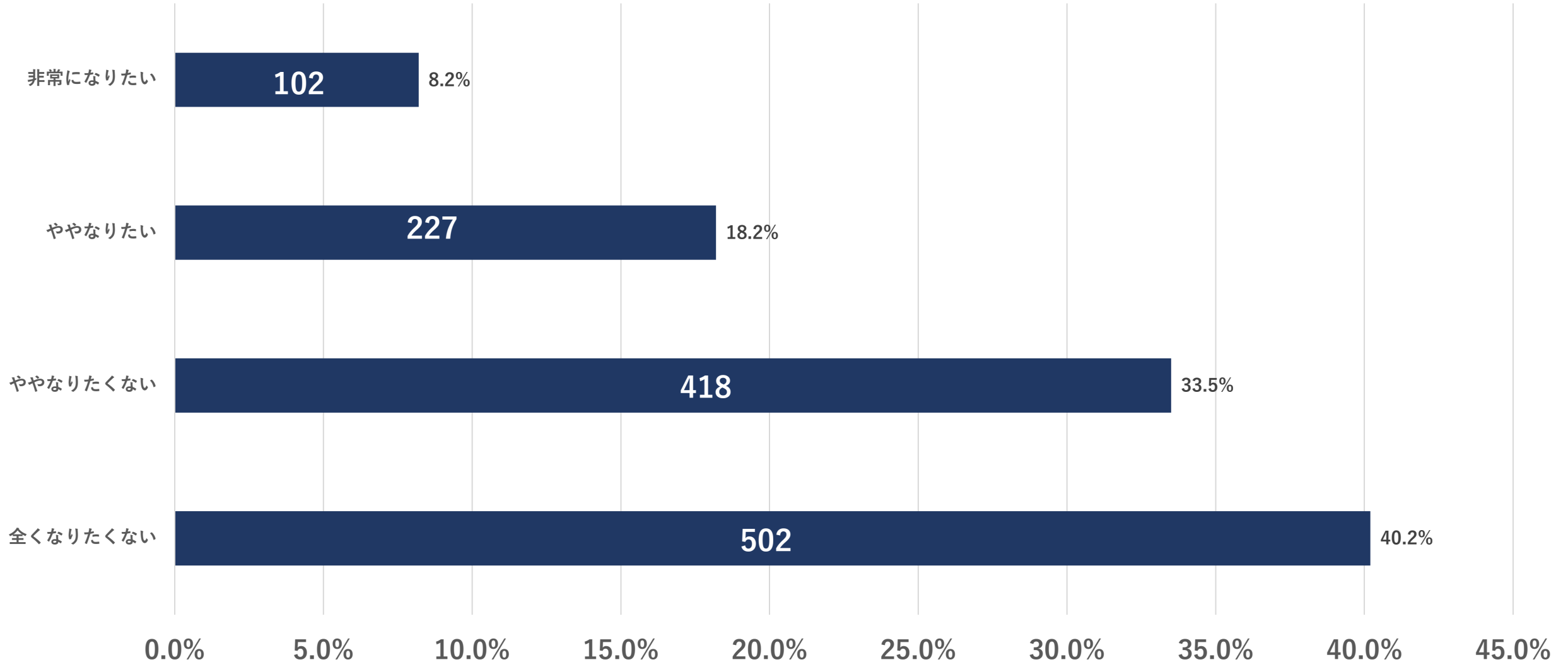
各性年代別でみると、成長出来ていないと感じる理由の1位は20代女性を除くすべての性年代が「給与が増えていないから」になりました。20代女性では「出来る仕事が増えていると感じないから」が最多となりました。一方で、成長出来ていると感じる理由については全性年代で「出来る仕事が増えたから」という理由が1位になっており50.0%を超える性年代もありました。この結果から性年代問わず多くの方が「出来る仕事が増える＝成長している」と感じていることが分かりました。

【まとめ】

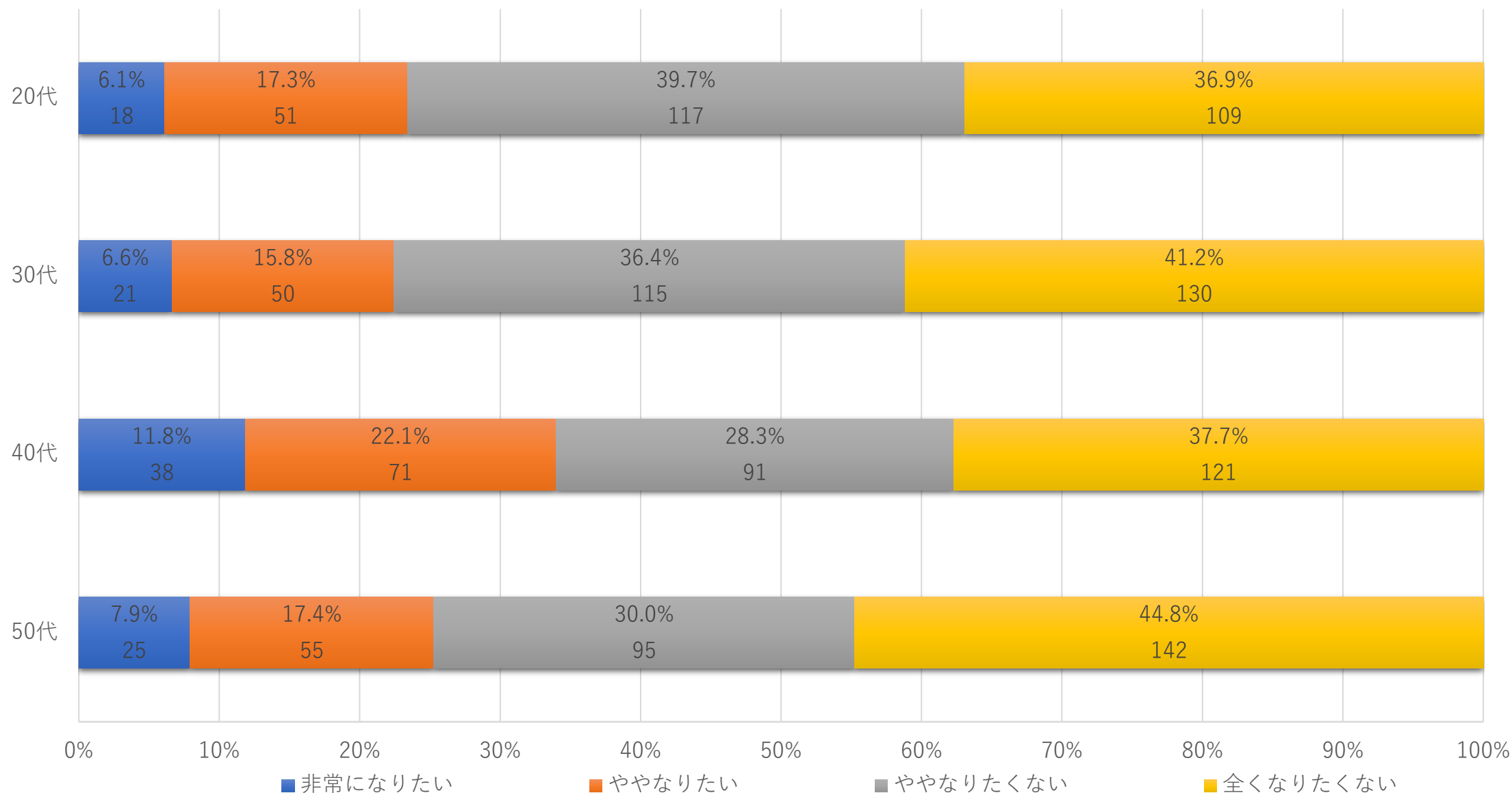
成長出来ていないと感じる理由と成長出来ていると感じる理由を比較すると判断の軸が異なっていました。また、成長を実感するという点に着目をするともちろん昇給という点も非常に重要ではありますが、今回の調査結果によると「出来る仕事を増やすこと」が成長の実感に最も繋がることがわかりました。
言い換えれば「出来ないことが出来るようになること」で成長を感じる方が多いということです。
つまり、出来なかったことが出来るようになる環境を作ることが成長を実感する環境を作ることであり、会社に例えるなら、会社がそのような環境を作ることによって社員は成長を実感することが出来ることになります。

Q14 あなたは役職者（今役職者の方はより上の役職）になりたいですか。

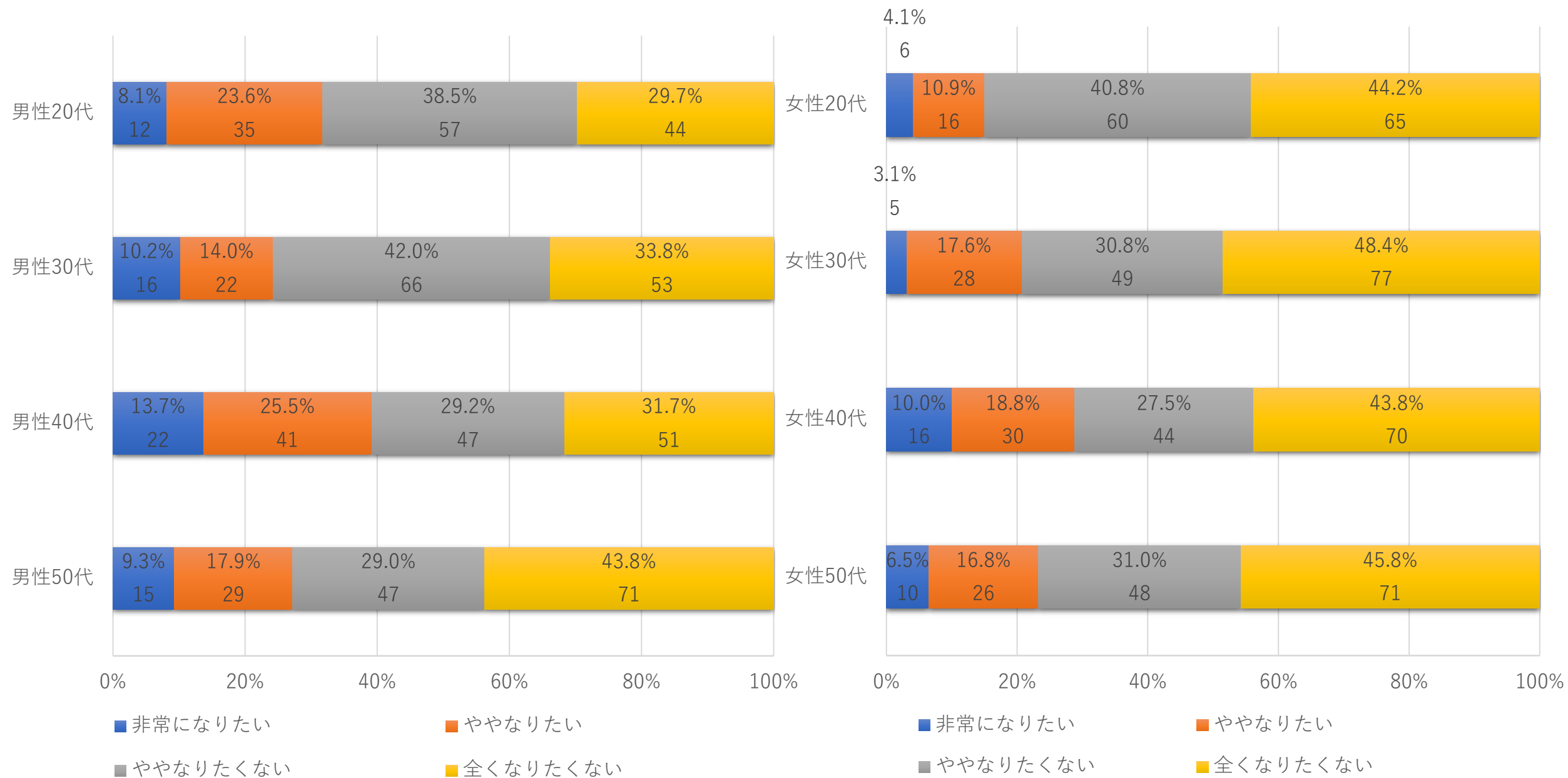
あなたは役職者（今役職者の方はより上の役職）になりたいですか。



Q14 あなたは役職者（今役職者の方はより上の役職）になりたいですか（年代別）



Q14 あなたは役職者（今役職者の方はより上の役職）になりたいですか（性年代別）



【グラフ概要】

本項目は「役職者（今役職者の方はより上の役職）になりたいか否か」に対する回答をそれぞれ年代別、性別別にグラフ化したものです。

【年代別の傾向】

年代別でみると、全年代でなりたくないという回答が多数を占めました。特に、30代でその傾向が強く77.6%を占めました。

【性年代で見た特徴】

性年代別でみると、各年代で男性よりも女性の方が役職者になりたくないという傾向が強く出ており、特に20代女性は20代男性より16.8%少ない割合になっています。

【まとめ】

全体を通して管理職になりたくないといった回答が多数を占めました。

またその理由についての設問を設け、回答を見てみると、「責任を負いたくない」という回答が最も多く、管理職が負う責任が管理職になりたくない方にとっては大きな理由になっている回答が散見されました。

また、給与と割に合わない等の意見も見受けられ、管理職の責任とその対価（給与）のバランスを疑問視するような回答もありました。

今回の調査では従業員が今所属している会社でのビジョンを描くためには「明確な評価制度」と「成長できる環境」が重要であることが分かりました。

まずは、「明確な評価制度」について。
Q10では全年代で3割以上が「何で自身が評価されているか分からない」事実が明らかになりました。Q3で転職を考える理由として「昇給が見込めないため」が最も多いことから、評価基準が明確でない環境が見え隠れします。何で評価されるのかが分からなければ、従業員は、評価を勝ち取るための行動もとれず、会社が求める方向と異なる「無駄な努力」をすることにもつながり、結果、昇給が見込めないことにつながります。会社は、従業員の離職を最小化するためには、何をすれば評価され、昇給、昇給・出世につながるのかを明確にする必要があります。
次に「成長できる環境」について。
Q6では長く勤務したい会社の条件として「福利厚生が充実」「評価制度が明確」「成長できる環境」がトップ3でした。

安心して働くために「福利厚生が充実」「評価制度が明確」であることが求められる一方、今の変化し続ける時代のなかで、「成長しないと自分の市場価値が下がる、取り残される」という考えが読み取れます。しかしながらQ11では57.7%の方が今の会社で成長を実感できていないと回答をし、多くの会社が従業員に成長を実感させられていないことが分かりました。一方、成長を実感した人はQ13で「出来る仕事が増えたから」と回答しています。このことから、多くの人が「出来なかったことが出来るようになったとき」に成長を実感することが分かります。
つまり、成長できる環境を作るためにはまずは、「何が出来て何が出来ないかを知る」つまり、自身の不足を認識させることが成長の第一歩です。次は、期限付きで目標を設定し、期限を迎えたら、その結果に対して○×を判定。×の際は目標に対して何がどれだけ足りなかったのか、どうすれば×を○に変えることが出来るのかを考え、行動を変えることが出来ます。これを繰り返すことで従業員は成長を実感することが出来るのです。

会社は、期限と目標を含む明確な評価制度を整備することで、従業員一人一人が迷うことなく会社の求める方向に向かって自律的に成長できる環境を確立します。従業員一人ひとりが成長を実感し、自身の評価につながる行動をとれる環境が整うことで、より多くの従業員が今の会社で自身のキャリアビジョンを描き、長期にわたって貢献し続ける。この個人の成長の総和こそが、企業の長期的な発展を支える土台となるのではないのでしょうか。