

職場のコミュニケーションについての

アンケート結果 2017

印刷工業会女性活躍推進部会職場のコミュニケーション分科会

はじめに

印刷工業会 女性活躍推進部会 職場のコミュニケーション分科会において実施したアンケート結果の考察を『知って活かせる職場のキモチ』というコンパクトガイド（冊子）にまとめています。本資料は、コンパクトガイドの元となるアンケート結果ダイジェスト版となっております。

アンケート調査の目的

印刷工業会 女性活躍推進部会 職場のコミュニケーション分科会では、女性社員が仕事に対する前向きな意識を持って職場で活躍するには、男性上司と女性部下の職場におけるコミュニケーションが充実し、両者が尊重し、共感・許容し合える良好な関係が望ましいと考えます。しかし現状は、コミュニケーション不足による双方の考えのズレ、お互いが望むコミュニケーションのあり方が不明確、コミュニケーションのとり方に対する改善意識の不足等により必ずしも良好な関係に両者があるとはいえないのではないのでしょうか。

そこで今般、職場でのコミュニケーションについて両者がどのように考えているのか本音を調査するためにアンケートを実施し、現状の把握と課題の解決を目指したいと考えました。

アンケート要領

【対象者】①女性部下がいるまたは過去に女性部下を持ったことがある男性上司

②男性上司の下で働いている女性部下

【実施期間】2017年6月20日（火）～7月5日（水）

【調査方法】印刷工業会に所属する企業13社に対してWEB又は紙ベースで回答

【有効回答数】全回答数750サンプル（男性上司342サンプル、女性部下408サンプル）

※ 職場のコミュニケーションの中で、特に上司と部下の関係が重要だと考えます。その上で、業界の実態として男性上司の割合が多いことより、対象者を男性上司・女性部下に絞り込みました。

【調査内容に関するお問合せ先】

印刷工業会

女性活躍推進部会

職場のコミュニケーション分科会

ビーエフ&パッケージ(株) 小林 久子

E-mail : kobayashi.h@bfpk.co.jp

アンケート結果トピックス

I 積極的なコミュニケーション

- ・積極的なコミュニケーションのために両者がこころがけていることはなにか。
- ・上司も部下も積極的に行動している人ほど良好な関係につながっている。

II キャリアプランの話し合い

- ・キャリアプランの話し合い・・・満足度・納得度の違いはどこからくるのか。
- ・日ごろからお互いの立場や考えを伝え合い、コミュニケーションの土台づくりをしておくことが大切。

III 女性のキャリア

- ・女性の場合、キャリアプランが意識、環境、時間軸等の要素によって流動的に変わるため描きづらいが、前向きに働き続けるためにキャリアプランを見つめ直すことが必要であること。そして上司に自分の考えを伝え、今後のビジョンを共有する。

IV コミュニケーションのあり方

- ・双方向コミュニケーションの大切さ。
- ・上司部下ともに「伝える」という主観的な視点ではなく、「伝わる」ように相手の立場や考え方を考慮すること、相手が何を伝えようとしているのかを「受け取ろう」とすることが大切

V 思い込みと思いやり

- ・自分の思い込みと、相手への思いやりから、自らのコミュニケーションの機会を逃しているのでは。

VI 番外編

- ・両者の日頃伝えたいこと掲載

掲載について

次ページ以降のグラフについては、Googleフォームのものを使用しています。

コメント内容については、Googleフォームの原文そのままを使用しています。

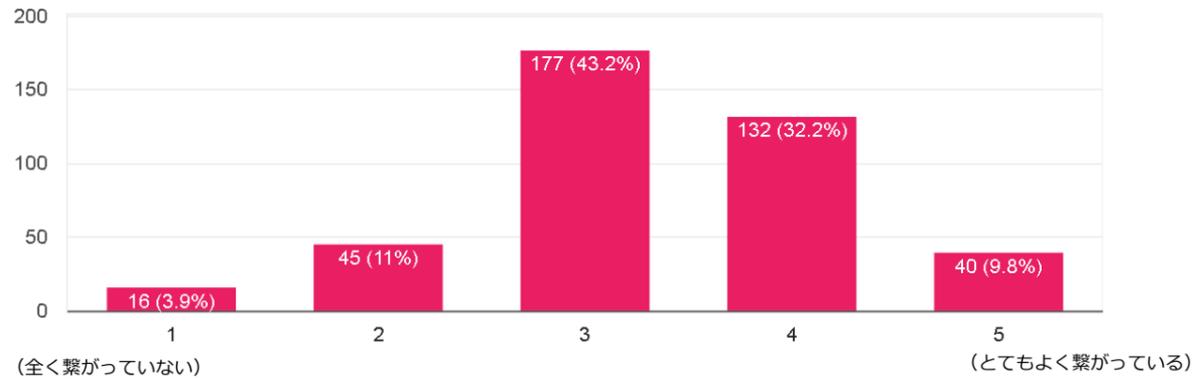
I 積極的なコミュニケーション（女性部下）

冊子：きっかけ - 01 - 自分から行動してみる参考項目

1 積極的にコミュニケーションを取るためにあなた（回答者）が行動していることは何ですか？あてはまるものをすべて選んでください。



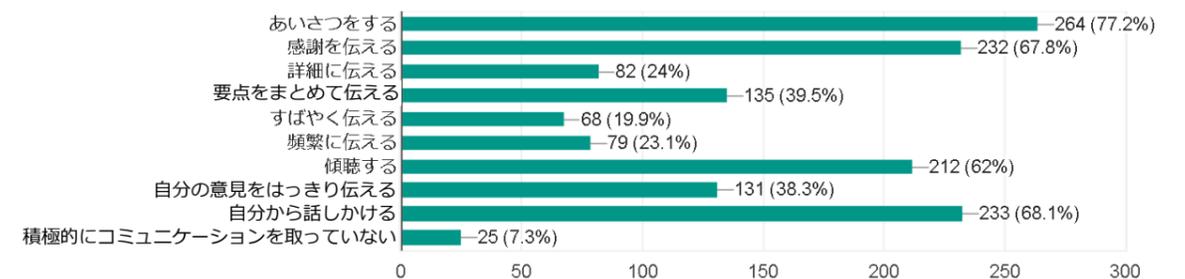
2 問1の行動は、あなた（回答者）と上司との良好な関係に繋がっていると思いますか？あてはまるものを1つ選んでください。



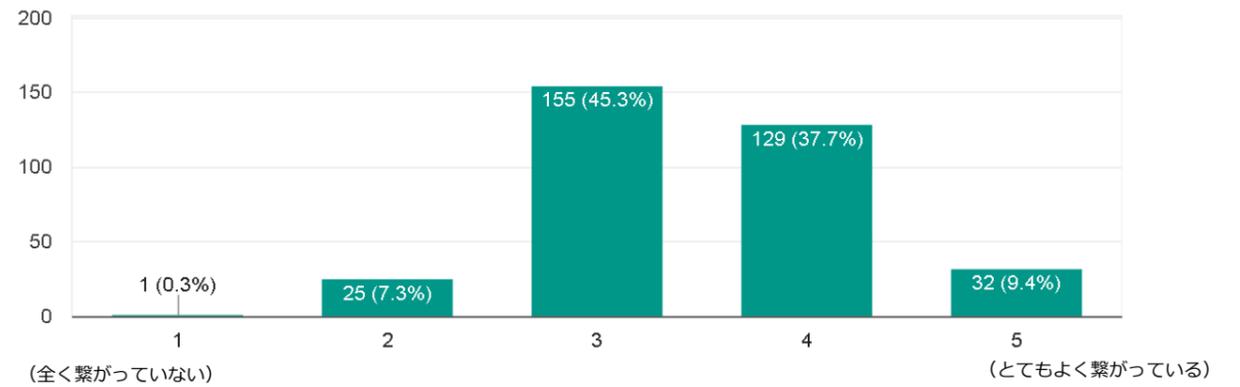
I 積極的なコミュニケーション（男性上司）

冊子：きっかけ - 01 - 自分から行動してみる参考項目

1 積極的にコミュニケーションを取るためにあなた（回答者）が行動していることは何ですか？あてはまるものをすべて選んでください。



2 問1の行動は、あなた（回答者）と女性部下との良好な関係に繋がっていると思いますか？あてはまるものを1つ選んでください。

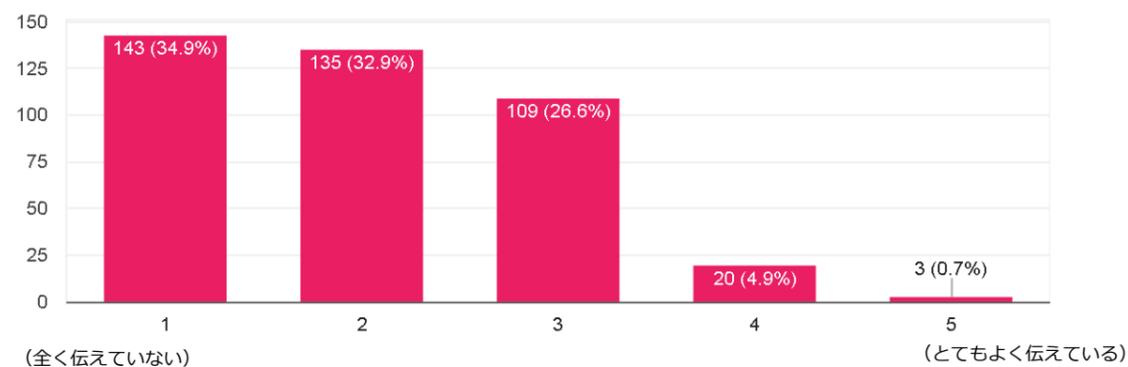


Ⅱ キャリアプランの話し合い（女性部下）

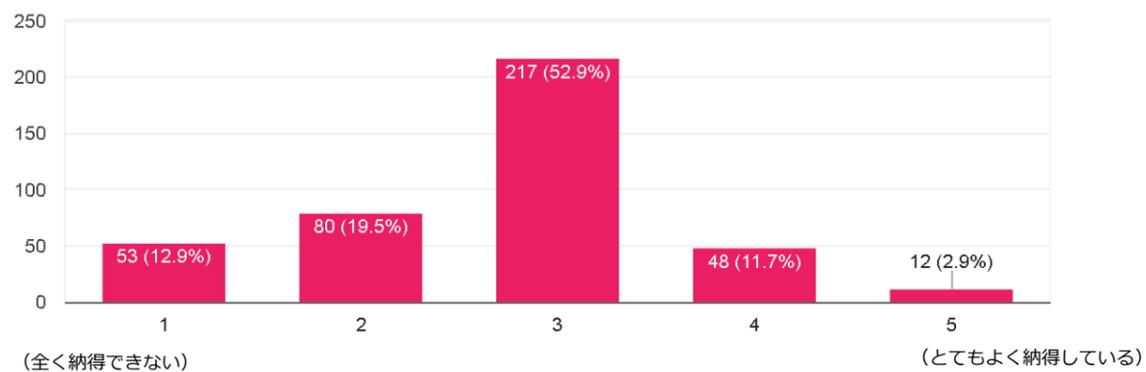
冊子：きっかけ - 02 -

日頃から話すという土台づくり参考項目

- 1 あなた（回答者）は自分のキャリアプランについて、日ごろから上司に伝えていますか？あてはまるものを1つ選んでください。



- 2 あなた（回答者）は上司とのキャリアプランについての話し合いに、納得できていますか？あてはまるものを1つ選んでください。

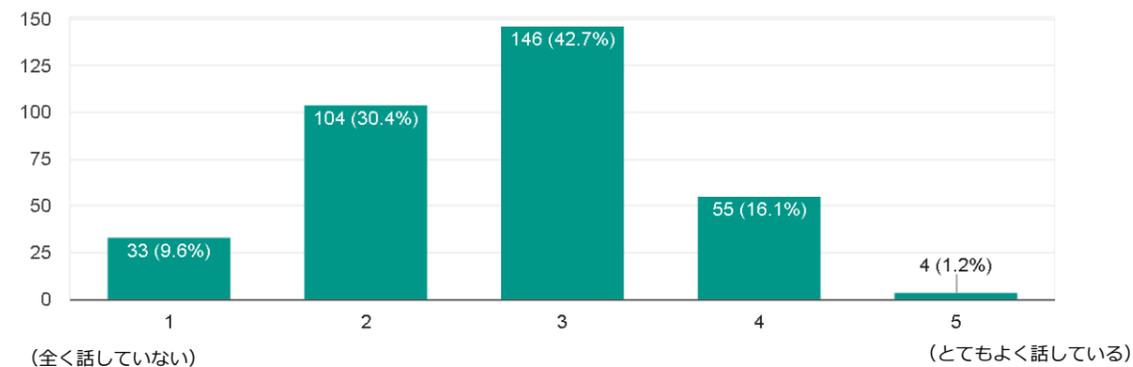


Ⅱ キャリアプランの話し合い（男性上司）

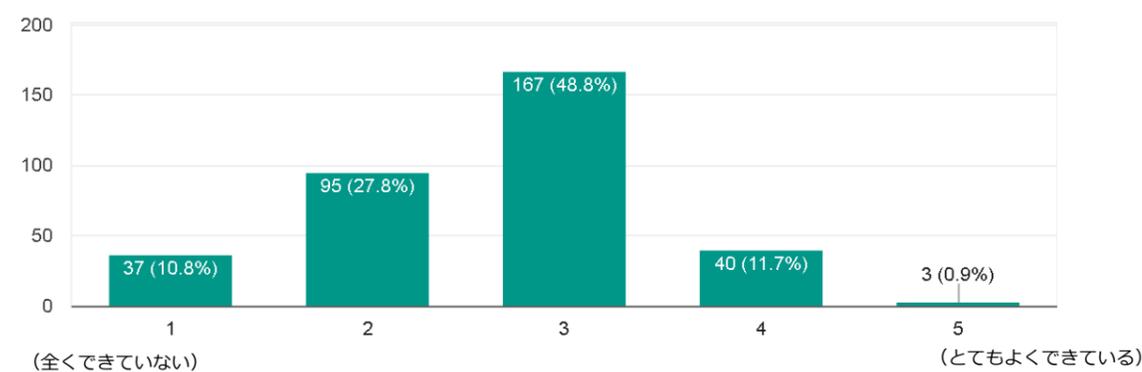
冊子：きっかけ - 02 -

日頃から話すという土台づくり参考項目

- 1 あなた（回答者）は女性部下のキャリアプランについて、日ごろから話していますか？あてはまるものを1つ選んでください。



- 2 あなた（回答者）は部下のキャリアプランについての話し合いで、女性部下が満足や納得できる話し合いをしていますか？あてはまるものを1つ選んでください。



Ⅲ 女性のキャリア（女性部下）

冊子：きっかけ — 03 —

キャリアプランを見つめ直す参考項目

1 問Ⅱ-2（あなた（回答者）は上司とのキャリアプランについての話し合いに、納得できていますか？）で選んだ答えについて、その理由を教えてください。

1（全く納得できていない）～5（とてもよく納得している）のスケールで回答

【1、2を選んだ理由】

上昇志向はないから

ほぼキャリアプランについては話す機会がありません。

こちらの話を全く聞かないため。

何も話していないから

キャリアプランの話をしたことがありません。できたらいいのになと思います。

具体的な行動をとってくれているとは思えないため

上司に伝えていないので

キャリアプランが描けず、話す環境にない為。

特にキャリアプランを話す場が無いし、次のキャリアプランの方向性がわからない

あまり会話できていないから

特に、話した事がないので

話したことがないので

担当したい業務を再三話して承認を得ていても、理解していないのか、なかなか全てを任せてもらえない。任せないなら都度説明が欲しい。

異動を希望し、上司も今の部署の仕事が向いていないことは認めながら異動もさせてくれないから。今の仕事は向いていないし、この気持ちで仕事をするなら辞めたいことも伝えている。

そもそもまったく話していない

日々の業務に忙殺され、話し合いの場が持てていない

現在の業務からつながるキャリアに魅力を感じないから

"納得できていないというよりも、私の中で「私が何をやりたいと思うか」「それを実現するためにはどうしたらいいか」「その実力が現在備わっているか」の整理がついていないため、話すことが出来ないというのが現状に近い。最近部署が移動になり、前部署よりも比較的プレッシャーや日々の業務に追われることが少なかったからか、そういうことを考える余裕が出てきた…かな?"

業務に対しての理想やこうしたらどうかという提案に対して迅速に対応してくれたり協力をしてくれたためしがないため話しても意味がないのではと感じているため

そもそも、そのようなことが話題に上らない。

中長期的なキャリアプランについては話していないので意志が伝わっていないと思うので。

上司にそのことに関する権限がないから。とりあえず、「聞いてもらっている」と言う状態のため。

話し合いすらしていないため。

話し合い、要望を伝えた後も具体的に任される仕事の範囲等何も変わらず、形式的なものになっているため。

話す機会がない

半期に1回の面談での話しなので。

雑談の場でしか、話をしていないため

キャリアプランが、まだ自分自身で十分に考えられていないから

Ⅲ 女性のキャリア（男性上司）

冊子：きっかけ — 03 —

キャリアプランを見つめ直す参考項目

1 問Ⅱ-2（あなた（回答者）は部下のキャリアプランについての話し合いで、女性部下が満足や納得できる話し合いをしていますか？）で選んだ答えについて、その理由を教えてください。

1（全くできていない）～5（とてもよくできている）のスケールで回答

【1、2を選んだ理由】

人事評価制度自体に明確な基準が無く、説明に困ることがしばしばある。

女性であろうと男性であろうとなるべく満足・納得できる様話しているつもりだし、相手もそう言うが、あまり出来ていないくらいに思っていた方が良い。

女性社員に向上心が見られない。

コミュニケーションを図ろうとしていないから

話す機会がない

具体的内容が理解できてない

そのような話にならない

中間管理職による指導が日頃から強いため、キャリアプランに対して与える影響度は少ない。

日々のルーティンをこなしつつ、新規業務の模索等で現行は過不足無しと判断

キャリアアップを望んでいないのではないかと、推察している

男性女性問わず、キャリアアッププランについての時間をあえて設けていないため

人事評価面談時のみをその機会としてしまっているため。

直属の部下ではないから

キャリアプランについて、意欲的に話を出来る者がいないから。

自分の歩んできた道に自信が無い

女性社員への会社の明確な育成方針・考え方を示すことができない

パワハラ、セクハラに抵触しないか、考えてしまう。

日常、目先の業務が優先してしまい、キャリアプランの話をする機会を作っていない。

自分の仕事で精一杯な部分があるため。

キャリアについて対話が不足していると思った為

満足、納得はむずかしい。

結婚せず、ずっと勤めるつもりだと想像し、たぶん間違っていないと思うから。

ほとんどが臨時員の為、話し合いに至らない

理由はない

若年層でキャリアプランを語れるスキルがまだないため

女性部下本人が納得・満足できているかどうかは本人でないとわからない。わかっていると思いきやこんでしまう方が多い。

キャリアプランについて話していない

なるべく聞き手に徹しているため

改まって話し合う機会があまり持てていない

本人の意思だから。

話し合いをすべきと思っています。できない理由はありません。

現在は私との間に課長がおり直接キャリアプランを話していないから

話したいと思わないうちは話す必要がないと思うから。

自分自身があまりキャリアプランを考えられていない気がするので

自分で考えていることを説明しているが、その判断について上司・キャリアの先輩としてのメリデメを教えてくれないから。

キャリアプランについて話すことはないので

キャリアプランについての話し合いは皆無であるため。

話しても通じない

上司が思うよりあまりキャリアアップを重要視していないため。

特に望まれていないから。

自分のことしか考えていないから。

まだ、その機会がないので、わかりません。

キャリアプランについて話す機会がないため

そもそもそういう場が設けられていない。

あまり有効なアドバイスはもらえない。

特に話す機会がないし、何を話してよいか分からない

全く話さない為

女性の上司が近くにいないため、あまりキャリアプランを相談できる人がいない。

話す機会がない。

定期的な1対1の面談の時間が一切ない

そもそも部下の仕事内容について理解しようとしていないから。

男性上司と直接話す機会がない。

話し合いというよりは、「営業だから」「〇年目だから」ということを一方的に言われているだけだから。

納得できる回答が得られなかったため

自分自身が、悩んでいるため

自分は管理職への昇進を望まないが、会社の女性管理職目標を理由に管理職を目指すことを強く勧められる

キャリアアップ対象外と、一方的に言われている

私とは全く会話が無いので判らない。

キャリアアップに関する魅力があまり感じられないから。

自分から積極的にコミュニケーションをとる必要があるとは思いますが、面談の機会があってもいつも伝えたいことがうまく伝わらない。

こちらからの意図は伝えているが、上司からのフィードバックがない。そのため評価につながっているか不明である。

そのような機会がない

キャリアプランについて話をしていないから

希望がかなわないから

キャリアについてアドバイスされない

キャリアプランについて話す機会がない（特に出産後そういった話はされなくなった）

じっくり話を聞いてもらえるような機会がない。

取引先への研修訪問など、現在の仕事に役立つことに関してこちらがアピールしても実際に実現されてない。

一度じっくり話したいと思っている。

会社に明確なビジネスプランがなく、よって自身のキャリアプランも成り立たないから

上司と勤務先のロケーションが異なるため、普段なかなか会って話しをすることが難しい。年に1.2回の面談で少し話をする程度。

話すことがない。

話せる人ではないない。話をしても仕方ない。話す機会がない。

聞く気がないから。

向上心を持たせるという点でまだ足りないと思う。

直属の部下であったころは話し合いもできたが、間に管理職がいるので、彼らに任せている。

あまり話す機会を持っていないため

部下の将来設計を踏み込んで話すことに躊躇いがある為。

女性部下本人にキャリアプランについて積極的に確認していない

男女関係なく、人事制度について明確な説明のできない部分があるため。

作業の習得においては、本人と話合って取り決めているが、自分の考えを押し付けている感はあるような感じがする。

組織上は部下ですが、普段近い場所にいないので

本人の希望と上司からみた適正が合わない

会社側も部下の方も正社員になる、出世する等の意志が感じられない

話す機会が少ないため

フィードバックのときぐらいだから。

面談以外、日常でうまく会話が出来ていない

一部の女性については 実績を積み重ねていることに対し、今後のキャリアについて話すことがありますが、少ないです。またアドミ関連の方々には業務の話にとどまりキャリアの話までは出来ていません。

本人とのギャップがあり、満足した話し合いが出来ているか不明

キャリアプランの意識不足

話をする機会がない為

業務上・私的の環境的制約があるため、必ずしも納得できるとは限らない

部下のキャリアプランがなかなか聞き出せないから。

キャリアプランを描くことが難しいケースが多い

本人がキャリアアップにあまり興味がなさそうだから

男性・女性に関わらずしていない。

本人が具体的展望を表明しない。

"女性部下が満足や納得できないのではなく、女性部下に全くその気ないのでいくら言ってもそれ以上先に進まないことが問題。自分で枠を決め、言われた事や決められている範囲外の事にたいしては、非常に消極的。既に同じ部署に10年以上居るにも関わらず、自分からキャリアアップをしようとはせず、頭を使って考える仕事もせず、事務処理仕事ばかりに終始している。"

一般論的になってしまう。

キャリアプランについてはあまり話していないため

将来のビジョンが明確な部下は少ない。取りあえず与えられた業務をこなす事が優先となっている。

年齢的（高年齢）なこともあり、深い話はしていません。

女性部下がいないから

日常業務のことしか話をしていない。

女性部下がいない為

していないから

あまり機会を持っていないため

あまり時間が取れていない

本人のキャリアプランについて踏み込んだ話しまで出来ていない

会社の雰囲気による。

ほとんど話しをしていない。

部下は派遣社員1名のためのため

自分の上長が話しており、こちらからは積極的に話さない

現在、該当者が部員にいないので

面談の中でキャリアプランに触れても、リアクションが無いケースが多いと感じます。

話し合う機会があまり無い

部下の仕事、キャリアに関心があるように思えない
上司が変わったばかりで、まだ話し合う機会はあまりない
したことがないのでわからない
上司も今の部署に異動してから日が浅くあまり具体的な話ができない。但し他の先輩への対応（時短etc）を見るに大変寛容があり、相談しやすい雰囲気があると思う
自ら話そうともしていませんが、話す場も、現状ありません
部下それぞれの業務内容を把握できているのか、どのように相互のフォロー体制を築こうとしているのかよく分からないため
私のキャリアプランについて話そうとしてくれたことはないので、考えていないのではないかと思うから
話した事がほとんどない
向かう先があるのだろうかという感じ。仕事で使う資格とかはともかく、上司も評価するつもりがあるのか疑問を少し持っている。
ちゃんとした評価をしてくれない。
自分は残業を減らそうとしているが、上司は仕事の遅れを臨時出社でカバーしようとする。人がいないときの対応を考えていないことが嫌だ。
キャリアプランの話し合いをしたことがない
まず話せていないので
話す機会がない
仕事以外に話ができるような場面も時間もないです。

【 3 を選んだ理由】

他の男性社員とのタイミングがあるので
考え方も立場も違うから
具体的な話を自ら出していないため
適切な時期になったら話すため。
キャリア等に関しては自身もあまり関心がないです。営業職ではありませんしそういう職場ではないと思っています。
現時点でキャリアについて自身がそんなに考えられていないからです。
キャリアプランについてあまり話せていない、また上司に関心が無いと感じている。
話し合いをしていない。
話さないのでどちらでもないです。
部下への興味のなさを感じる。
話すことが無い。
自身が劣等生なのか優秀なのか普通なのか、立ち位置がわからないので自己評価が低く、相談する気になれないため。
異動をしたくないのですが、「10年経つから次の異動先を考えなさい」と言われるからです。
キャリアプランを考えると、自社の範囲内で検討することに限界があるから。
自分自身、まだどうしたいか考えているところなので、上司に具体的な話を特にしていない。
話し合う機会が少ない
面談で必要な内容を話している
面談があるから
特に可もなく不可もなく。こんなものかな？と思っている。
自身のキャリアプランについて考えることがほとんどないので、それを上司に伝えることもしていないのが現状です。
話す必要性を感じていないので、どちらともいえない
何も考えていないから
キャリアについて特に希望がないため。
具体的なキャリアプランがないため、上司に伝える機会がなくとも気にならない。

人数の多い男性部下に比べて話し合いが少ない。
個人との話し合いではなく、係全体で話している。
"キャリアプランのハードルの高さ（レベル）によって、部下が不安になってしまうことがあります。
（わかりやすく説明しているつもりですが・・・）"
アドバイスはする方が、正しいか自信がない。
話す機会を用意できていない。
難しい。
時間的な余裕が作れないため。
本人があまり話したがらない事が多いため。
考課説明のタイミングしかキャリアプランについて話をする機会がない（男性も同じ）
部下のキャリアプランについてあまり考えていないため。
女性、男性を問わず考課で成果を評価する事がキャリアアップに対する動きだと考えます。
本人が考える事と思っている
先のことは話すようにしているが部下がどのようにとらえているかは解らない
積極的にコミュニケーションをとろうと考えていないため
もし！具体的な内容であれば経験則でせいっぱい応じたい。しかし、アバウトなものへの対応は弱い返答しかできない。→ごまかした返答は性格上ムリ。
考え方がちがう
部下である期間が短期である事が障害となっている
就業中は業務に追われるので、中々時間を取るタイミングが難しい。
満足や納得は本人が思うことで、誘導したり説得する事ではないと思う
評価の時の相違
環境によるができない状況
ミスの大きさにもよるので、一概には言えない。
キャリアについてこちらからの要望がある場合に話し合う程度
部下になってまだ間もないから
まだ経験の浅い部下しかいないので
新しい部署に配属されたため、話し合いができていない
話し合いをする機会をあまり設けていないため
本人が納得できるような話が出来ていないと思います。
手がまわらない
まだ管理職になり日も浅く、部下の人生に踏み込んだような話はまだしづらい。
人事評価等の時に話しはするが余り深くは、話せていないと思う
本人の希望が実現していないため

【 3 を選んだ理由】

機会があるか相手が望む場合であれば話すか、常にそのようなシチュエーションを作っている訳ではないから。
相手がどう感じているかまではわからない
女性部下の考え方が、まとまっていないため、こちらからの一方通行とも感じる場面があります。結果、女性が男性かは関係ないと思います。どのように働きたいかビジョンを持っている方は、動きます。
部下がキャリアプランについての話を望んでいないように感じる
将来の事よりも直近の事を話しがちな
自分のほうにも回答がないから
満足や納得できているか分からないから
機会が作れない為

時短勤務を利用し始めてから一度も昇格試験を受ける機会をもらえないため、面談時に相談したことがある。その時上司はできる範囲の確認をしてくれたので感謝している。仲間うちでも同じ意見が多くみられるので、課長より上の人の判断で時短勤務者の昇格機会が減らされていると感じる。

特に希望がないから

"キャリアプランについて話し合いをしたことがないので答えられない。必須項目だった為3にした。"

定期的に機会は与えられているため

キャリアプランについて話したことがないため。

課における自分の役割・立ち位置について面談等で話題にはしますが、曖昧にされることが多く、具体的な対応（現状で良い、もっとこうの方が良い 等）を積極的に明言してくれることはありません。

就業時間に制限があり、そのことに最大限理解をしてもらっているから

キャリアプランについて話す機会があまりないから

自分でも定まっていないため、どちらともいえない。

キャリアプランが定まっていないから

話し合いをあまりしていない

話したことがないので、判断できない

キャリアプランをそこまで自分自身が考えていないので納得するほどのものも無いが、特に不満が無い

希望は伝えているが、実現されそうにないので。

どのように伝えると良いか分からず、年次の近い先輩もいないため。

自分自身が悩んでいるため上司には伝えていない。

心の奥底には、女性を下に見ているところがあると思う

キャリアプランについて詳しく話し合う機会がないため、よくわからない

家庭の事情で断らない限りは、他の（男性）社員と同じ量・質の仕事を振られるから。

あまりキャリアプランについて話す機会がない為

じっくり話す機会は少ないが、業務の間に細切れではあるが伝える機会があるから

積極的に話しをする時間や機会が、あまり持てない為

そこまで具体的な話にはなっていないから

あまり具体的に話していないため。

女性だから以前に、時短で制限をかけている部分が多い。マミートラックを回らされている、というよりは回らせてもらっている状態で、自分が求めれば応えてくれる環境とはわかっているがそこから先には、自分も先が見えないので踏み込みきれず上司も無理強いはしない。「大変だね」と理解は得ていて優しい職場だと感謝している。

殆ど話していないから、何とも思わない

自分自身のキャリアプランが明確でないからほとんど話さない

キャリアプランについて話した事はありません。

課員の今後についてどう考えているのか分からない部分があるから

あまり具体的な対話をしないため。

半年に1度の面談の機会にしか伝える機会がない

異動により上司が変わった後、その件で話をしたことがまだなく分からないため。

上司に伝えることはできているが、明確な回答を貰えているわけではない。また、明確にすることも難しいと感じている。

キャリアプランの話をあまりしないため。

自分のキャリアプランが特にないので上司と話し合いはしていない。

あまり話したことがないので納得できているか否かは分かりかねます。

あまり話せていないため

全く話していないので、納得も何も無いから

キャリアプランについて相談したことがない

キャリアについては男性も女性も同じ

納得できているか判断がつかない

"話をしますが、いつも壁の話になります。いつか組織が出来て、全社で取り組みを考えることが出来たなら、会社としても一段成長できるのだと思います。その一步がこの取り組みだと思います。組織を作るには、女性も会社に対し不退職の決意が必要だと思います。"

感情は抑えて対応している。

キャリアプランとは？適正なモデルケースがないので本人自身が具体的なイメージが持てていない。

当方はキャリアアップを勧めますが、本人次第のところもあるので無理矢理に話し合うことはしません。

あまり相談されたことがない

日頃の業務の話がどうしてもメインになってしまっている。

女性のキャリアプランは難しいと考えている

業務内容が幅広いため何とも言えない。

こちらから積極的に話すことはないです。

作業の指示や考え方、今後の進め方などを話しているが、十分とは思っていないし理解度も十分ではないと思う

最終的に本人の望むところに進めたか、正直わからないから。

充分満足するまでの話し合いはしていないだろう。そこまで必要と思えない。

結果として退職した人もいる

満足できているかは、不明です。

年2回の面談

同年代（24歳～35歳）の娘（3人）とコミュニケーション図れる環境にある

業務内容や職種について必ずしも希望に添えない

本人が納得しているかわからない

昇給や賞与評価に対するフィードバック時に随時行っている。

定期的な面談で自らの意向を話しする形になるため。

主に会社制度による面談にて対応しているため。

雑談の中から都度話すようにしており、完全に納得いつているかは未知数。

上司が考えるキャリアプランについて説明して、どの程度それを納得しているか理解することは難しい。

主婦の方は家庭中心になっている（仕方ないと思うが）

当社の女性のキャリアプランには「結婚して辞職」という選択肢があり、とすればデリケートなプライベートに踏み込むリスクがあるので、そう頻繁にはしない。

納得してくれているか自信は持てない

考課のフィードバックなどで話し合っている。

満足や納得が得られているかは分からない。

定期的な面談以上の場を設けていないため

キャリアプランについては会社の制度で定期的(年4回)部下と話し合っているが、その内容に部下が満足しているか、納得しているかは判断できない。（判断していない。）

部下が求めているキャリアプランは、必ずしも上昇志向とは限らない。

現場の職制の為、女性部下が少ない機会が少ない

面談のときには入れるが、特別頻繁に話をするわけではない。

ある程度は会話ができています。（と思っている。）

満足いくために話し合いをもっているつもりですが本人の表情等から満足までいっていないと感じている為

定期面談にて

わからない

女性部下の思いに対してすべてにおいて満足できる対応はとれない為

納得していると思うが、実際は良く分からない。

あまり必要性を感じていないから

キャリアプランについて話さないのだからわからない

現状、私に無理をさせないようにしてくれているという配慮が伺える。

話をしないため

自分自身、あまり上を目指していないので、伝えたいとはあまり思わない

自分自身がまだ考えられる段階ではないから

自分自身、具体的なキャリアプランが無いため

そのような話を具体的にする機会がないため

女性ということもあり、キャリアアップについて積極的ではない部分がある。

面談のときに話すくらい。

今後のキャリアアップの希望が多くないため

あまりキャリアプランを話し合ったことがありません

自身がやや悩んでいるため、どちらともいえない

自分自身も特に考えていないので

あまり話題にすることがないので

そもそもキャリアアップが望めるのか、会社の状況が思わしくない

自分の中に明確なプランが立っていないため

異動になったばかりなのでわかりません。

話せない内容もある

話していません。

私は今の上司の元で仕事をしたい。

キャリアより子育てを大切にと言ってくれるので、キャリアプランについてはCP以外あまり話さない

気が進まない事もあるから

まだ具体的な話し合いが少ない為

そもそも自らのキャリアプランを明確に持っていないから

面談はきちんと行われている（時間的に）

キャリアプランに迷っているが、今のところ相談しようとは思わないため

部下のキャリアについて考えてくれているのは感じるが、直接こちらの考えや希望をヒアリングされることがないた

め、ズレを感じる

あまり具体的には話していないから。

育児中なので、キャリアプランなどない。

現在の上司になってまだ日が浅いため、キャリアの話をする機械が少ない。

キャリアプランについて良く知りません。

突出したキャリアプランがないため、話すことが特にないため

キャリアプランについて話していない

今回の人事異動の際に何回か話す機会を設けてもらい、それに満足しているから

今は特別話す事もないが、必要な際は相談にのっていただけると思うので

わからない

今後の役にたてそうだと思うから。

自分の望みが全てかなうとは思わない。会社とはそういうところ。

話し合いをしていない

特に話題になってないので。

キャリアプランについて話したことが無い

あまりキャリアプランについて話す機会がない。

キャリアプランについての話し合いはあまり行っていない

なんともいえない

人事権を持っていないのでできることが限られる

部下との面談の機会は評価面談を含め3回あるが、キャリアプランに関しては、年に一度自己申告面談の機会に話すぐ

らいしか実施出来ていないと感じる為、十分とは言い難い。

本人にも迷いが多く、明確なビジョンまでなかなか落とし込めない

面談の中で話をしており、円満に終了していると思われるから

キャリアプランについての話をしたくても、職場内には、キャリアプランよりも自身の個人活動プランについて相談し

てくる者が多いため。

直接話しができる機会を十分にとれていないと感じるため

時短勤務中。今は家族を優先している

現状ではキャリアプランについて納得できる話し合いの場が持てていない

本心から納得しているかわからないが、できる限り継続性の高いキャリアプランを引き出しているつもりです。

当方は本人のためと思っていることが、当人の意思と齟齬のある場合があるため

考課や賞与のフィードバックの席だけでしか話し合っていないから

キャリアプランにおいて男女は平等の為

満足できているかどうかの答えを明確に求めてはいません。

資料、自身の経験等を交えて説明する様にしている

基本的に期に1度実施しているレベル。本人の考えと管理職の思いで若干の乖離がある為

本人の納得につながっているか自信がもてない

不満があれば聞くようにして、解決方法を導き出すようにしている。

こちらから積極的に即すことではない

頻繁ではないですが、面談等で話しています。

必要な面談時以外でこのような話題に触れる機会を作っていないため

直属の部下に現在女性がいないため、間接的な事が多いため。

キャリアプランについて話す機会が少なく何とも言えない為。

なかなか前向きにするのは難しい

いざというとき時間が取れないから

女性の節目ごとの悩みについて明確な指摘ができない部分

できていないとは思わないが、本人の納得は性格にはわからないから

期初の目標設定時に時間を取り進めているため中間での見直しをかけていないため

話を聞くように心がけているが、業界自体が変革の時を迎えているため、最適なキャリアプランを提示するのが難しいため。

キャリアプランを話すには1対1の場が必要ですが、中々その時間と場所が取れない。

日々の業務における課題などに関しては相互に一定の理解の元対応できていると考える。一方、将来に関する個人の思いは把握しきれておらず、満足度を図ることが難しい。

話し合った結果を受けてスキルアップに臨んでいる姿を確認しているから

男女に関わらず、平等の扱いをしている

部下の心の内について、確定的な判断は出来ない。

年に数回、フィードバックに際に話している程度なので。

本人が納得しているかどうかは分からない

満足しているものと考えている

どこまで納得しているのかわからない部分がある。

部下の適正や向かうべき方向性についてある程度、把握しているという自信があるため

雑談レベルでの話なので納得しているかどうかは不明

より、話せる機会をつくるべきだと思っている

半期に一度話す機会があるため

特に話し合ったことがない。

あまり話す機会がない

上司が変わって間もないので具体的な話をしていない。

【 4、5 を選んだ理由】

ステップアップへの詳細な手段を教えてください

子育て中のため時短勤務をしており、その状況を職場としても了承頂いているので私自身納得している。

キャリアプランを意識していないため

基本自分の意向を汲み取ってくれていると思うから

特にキャリアプランがない。

しばしばキャリアプランについて話すか、もっと話したい気持ちもある。

日頃話す機会がないですが、現在の部署・業務が希望に近いため

信用できないので、キャリアプランを話したくないため。

まだ自分の中でも確定していないため、あまり介入して欲しくない。

上司はアドバイスをくれつつも、最終的には私の気持ちを尊重してくれる。

面談時に親身に相談にのってくれる

キャリアプランはそこまで話さなくてもいいと考えているため。

話したい内容が話せているから

十分にコミュニケーションできていると感じるから。

まずは自ら考えて、そのあと上司に相談する方が良いです。

日常の会話で昇格のために何をすべきかなどをテーマにしているから。

面談の時には話をし、応援してくれるので。

反対はされていないので。

私のキャリアについて、上司の方からもアドバイスをくれるから。

普段から上司とコミュニケーションをとっているので納得している

あまり自分自身にキャリアへの強い思い入れがなく、会社にとって必要な内容をしっかりこなすことが先決なため。

いつでも丁寧に答えてくださるから。

話すか、自分に対しての期待感を率直に話してくれる。

自分から相談することはないが気にかけてくれている

明確なキャリアプランがないから

自分の望むキャリアプランをくんでくれているから。

定期的に将来のキャリアプランについて話し合う機会があるので。

自身でキャリアプランを確立できていないものの、上司からはその重要性を示されているので。

仕事より、家庭が優先になってしまうので、仕方がないと思います。

「こうしてほしい」ということをわかりやすく話してくれるから。

キャリアプランについて理解をしてくださるので

納得できているから。

面談時に今後について自分から伝えている為

私自身のキャリアプランが明確では無い為、話し合うことはあまりないです

その通りだと思うから

自分の中でもキャリアプランを相談する準備が出来ていないため

本人がキャリアアップに前向きでない部分があるから

定期的な面談以外では機会がなければ話し合うことはないため、頻度が少ないのかもしれない。

年に5回程度、考課面談があり、その機会に実施するようにしている。

満足度のリサーチはしていない。

話し合いはしているが、深くは話をしていない。

女性に限らず部下のキャリアプランについて、頻繁に相談するように心がけています。

していない訳ではないが、していると自負できると思えないため

会社の制度に対して不満があることが多いためそこで止まってしまう

スキルアップについて話をしている。

考課面談時、セミナー参加時に話す程度のため。

定期的な面談で話しを行っている。

本人のキャリアプランが漠然としているため。

定期的に面談を行って話をしている。

本人の希望を聴き、こちらの意見をアドバイスしているが、仕事をするに当たり、全ての希望を叶えられている訳では

ないため。

期待する点は伝えているが、本人の考えを整理させるには至っていない。

面談等を通じて話し合うように心がけてはいるが、本人がどのように考えているかどうかは正直わからない。

私の部署は入社1～3年目の部下なので、基本をしっかり学んでいくことや次のステップへ進むための準備として一段上のレベルの仕事をさせられるように話し合っています。

キャリアプランを聞いても、それに全てそった仕事を与えることはできないから。不満も残っていると思う。

通常作業のみの為特になし

一般的にプランに傾倒しているように思える

自分では納得したものと思っけていても実際にどう思っているかは分からないこともあるので。

表面的には理解出来ていると思うが、真意は不明

キャリアプランでは「(残業代の出ない) 管理職にはなりたくない」「責任ばかり増えるのが嫌」という要望・意見が一番多い。一見やる気のある若手も、現業務と関係ない資格(だが履歴書に記載でき転職に有利な資格)を会社が支援してくれ(早帰りで外部講習を受講させて)という要望は稀にある。「業務に(も転職にも)役立つ」資格の支援制度(外部の一流講師によるマンツーマン教育)はあるが、「給料良く、残業無く、有休使い放題の会社への転職(脱出)できる資格」となると、雇用のミスマッチ問題なので、そこまで叶えるのは難しい。

基本は本人の意向を尊重したスタンスでキャリアを考えるようにしているから。

どちらともいえない

会社としてのキャリアプランの方向性が具体化してない気がする。

将来どうしたいか等本人の意思を確認している方だと思う

本人のためと思っけても、本人が自覚できているか分からない場合があるため。

可のなく、不可もなく普通だと思う

問題解決までは至っていない為

【 4、5 を選んだ理由】

処遇については毎年明確に説明している、また再雇用の条件整備を行っている。

本人もモチベーションを確認しそれに合致する内容を考えている。将来を明確に示している。

時短勤務者がもっと働きやすいように、業務配分については細かく指示しています(コンサル業務は得意先依存が高くコントロールしづらいため、インストラクターへの道を指し示すなど)

普段あまり本人が持っていない視点を示すことで、自分で考えるきっかけになっていると思われる為

満足度について当人から聞いたわけではないので、希望的観測です。

最終的に意見が合意するから。

面談などを中心に実施しているから。

面談や特定プロジェクトのミーティングで今後のキャリアを話す機会が多いため

つねにキャリアアップの面談をしているから。

キャリアについての満足を完全に得ることは難しいと思うため。話はできていると自負している。

具体的に納得している旨を面談時に聞いているため。

直近で実際に受けたから

話し合いの結果、研修に自発的に参加したり、キャリアに必要な業務／職務に積極的にチャレンジする姿勢をみせてくれているため。

様々なキャリアプランの考え方があることをしっかり話し合っている。

コミュニケーションを頻繁にとっているため

事業構想であったり、部や個人の進むべき方向が明確であり、部下本人の意見を尊重しながら修正すべき点は修正し何事にも取り組んでいる。

キャリアプランに対する話し合いの時間は年50時間あると思うので。

本人から満足しているとの話しが会話の中であるから。

時間をかけて話している

担当作業の適性やストレス耐性など相互に協議している

男女問わず、私が目指すチームの理念や各自の希望が理念と合っているか、合っていないでもチームの中には、いろいろな考え方がいて良いのでは、と業務の打合せ時、部会、食事飲み会などで出来るだけ話し合いをするよう心がけているから。

原則として押し付けはせず、本人の意思を尊重するようにしているから

キャリアプランを語ることはモチベーションアップになると思うから

満足感・納得性を評価するのは難しいが、常に想像させている

納得できるように話し合いするが満足しているかは不明なため

面談等、区切りの際に話す。現状では不満はないと思われる

十分に時間をかけて話を聞く為

丁寧な礼を言われるため

ソフトにはあるが、個性を見極めつつ必ず本人希望を引き出すようにしている。

キャリアプランというよりもスキルについてどうあるべきという考えはしっかりと伝えていると思うから。

国、会社の方針でもあり、管理職を目指すよう指導している（もちろんある程度の能力がある場合）

まず傾聴を心掛ける事を大事にして現実加納なキャリアプランを話すようにしている。

定期的にコミュニケーションを取り、確認をしている（プライベートの状況も踏まえ）

考課のフィードバック時（年2回）に、キャリアプランについて話し合うようにしている。昇級昇格の時期や要望等をヒアリングしている。

定期的な面談において部下のキャリアをテーマとしている。

自分の仕事が、今後何につながっていくのかを伝える事により、こちらの考え方を伝えている。

自身のプランを聞いた上での適切と思われるアドバイスをしている

IV コミュニケーションのあり方（女性部下）

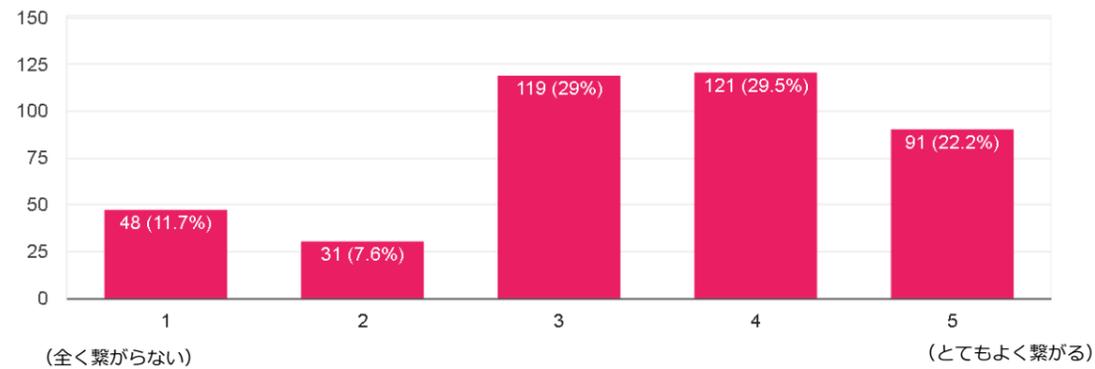
冊子：きっかけ - 04 -

「何を伝えたか」のその先にあるもの参考項目

- 1 あなた（回答者）が仕事で成果をあげたときや成長が見られたときに、上司はどのような反応や行動をしますか？あてはまるものをすべて選んでください。



- 2 問1の回答のような上司の反応や行動は、あなた（回答者）のやる気に繋がりますか？あてはまるものを1つ選んでください。

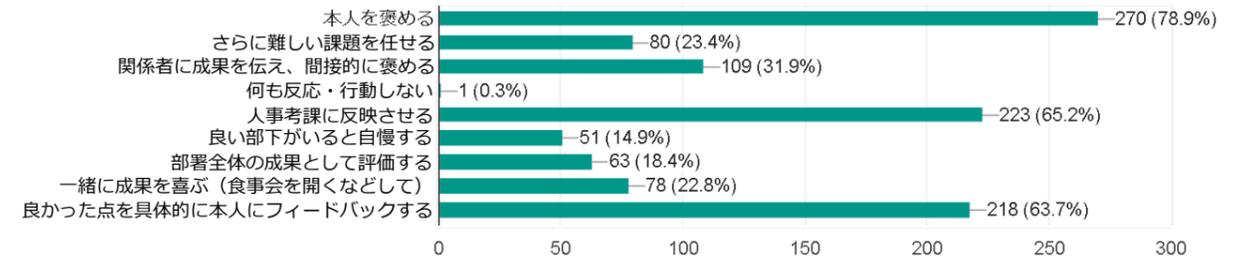


IV コミュニケーションのあり方（男性上司）

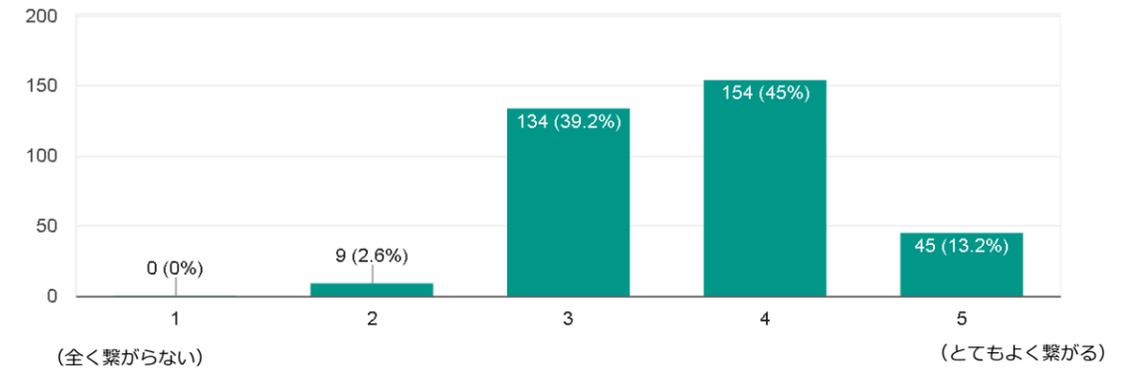
冊子：きっかけ - 04 -

「何を伝えたか」のその先にあるもの参考項目

- 1 女性部下が仕事で成果をあげたときや成長が見られた時にあなた（回答者）はどのような反応や行動をしますか？あてはまるものをすべて選んでください。



- 2 あなた（回答者）の問1の回答のような反応や行動は、女性部下のやる気アップへ繋がると思えますか？あてはまるもの1つ選んでください。

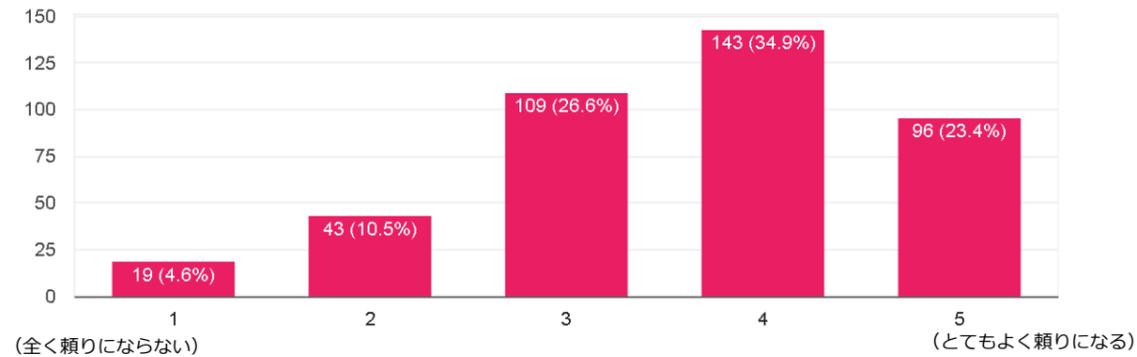


V 思い込みと思いやり（女性部下）

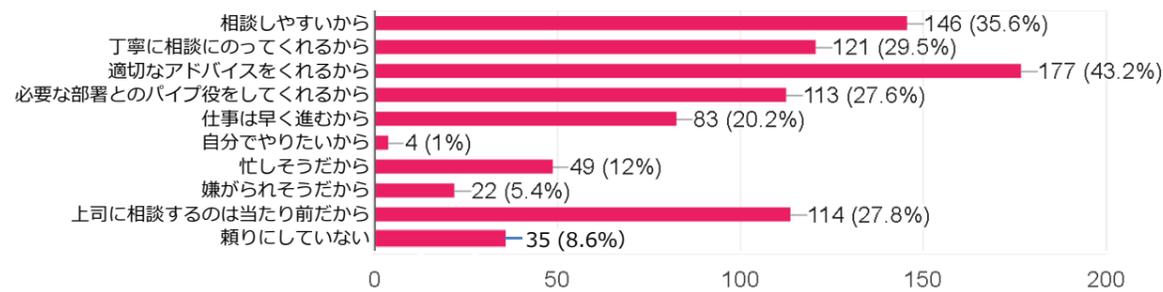
冊子：きっかけ — 05 —

思い込まない、気にしすぎない参考項目

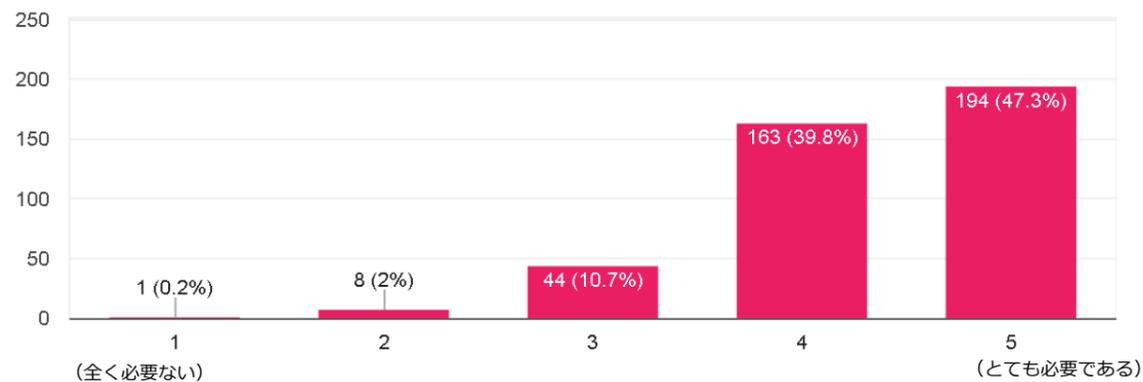
- 1 上司はあなた（回答者）が困った（相談したい）ときどれくらい頼りになりますか？あてはまるものを1つ選んでください。



- 2 問1の答えを選んだ理由としてあてはまるものすべて選んでください。



- 3 あなた（回答者）は上司へ報告・相談するときに、最初に上司の都合や状況などの確認が必要だと思いますか？あてはまるものを1つ選んでください。

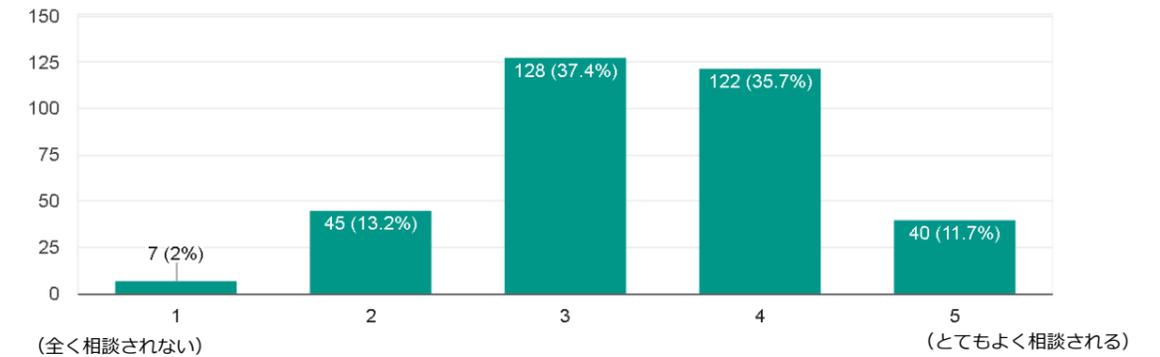


V 思い込みと思いやり（男性上司）

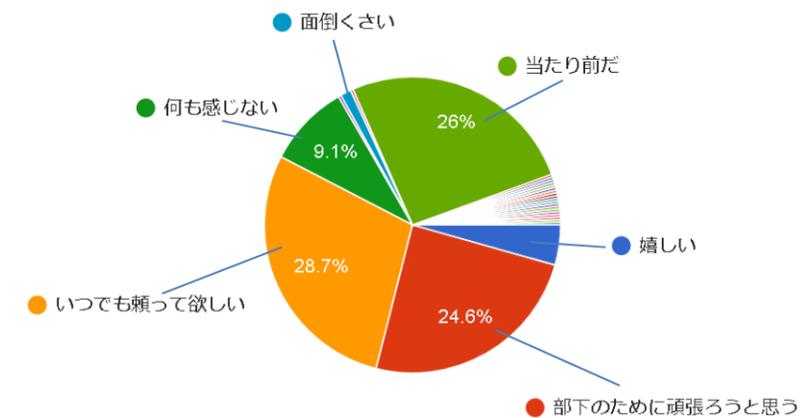
冊子：きっかけ — 05 —

思い込まない、気にしすぎない参考項目

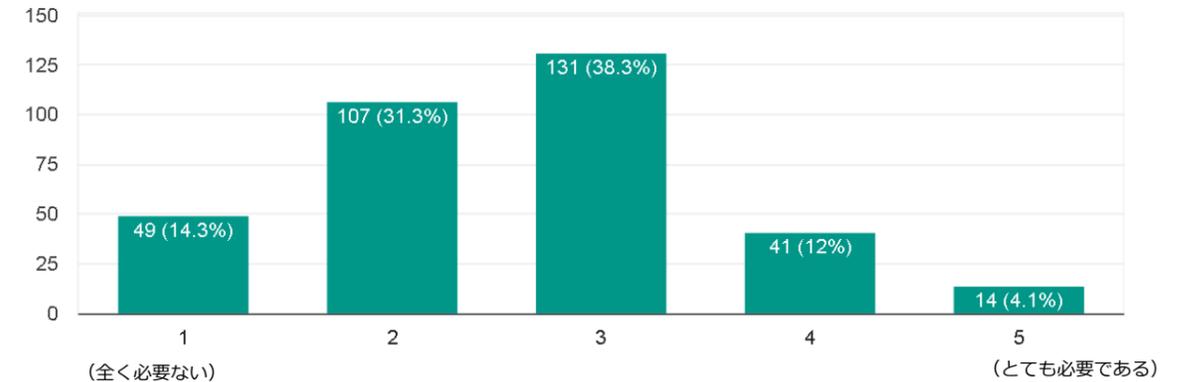
- 1 仕事をする上であなた（回答者）は女性部下に相談されることはよくありますか？あてはまるものを1つ選んでください。



- 2 仕事をする上で女性部下に相談されることをどう思いますか？あてはまるものを1つ選んでください。



- 3 女性部下から報告・相談を持ちかけられる際、最初にあなた（回答者）の都合や状況などの考慮（確認）は必要ですか？あてはまるものを1つ選んでください。



VI 番外編（女性部下）

冊子：番外編

日頃伝えたいこと参考項目

- 1 日ごろ、上司に伝えたいと思っていることがあれば、どんなことでもよいのでお書きください。

いつもありがとうございます

挨拶が気持ち良いです

休暇申請を受け付けてください

休んだりした時のフォロー、ありがとうございます。

座るとき毎回「よっこいしょ」と言うのは悲しくなるのでやめて欲しい。

"アンケートを答えて、最高の上司の下で働いていると再認識することができました。いつも感謝でいっぱいです。"

報告・相談と言う名の愚痴をいつも聞いて下さって助かります！

もっと会話ができるように頑張ります

何かあった時にはフォローをしてくれます。有難いです。

業務が大変なのかも知れませんが、毎日毎日、近くでため息ばかり吐かれると部員の士気も下がるので気をつけて欲しいです。確認事項にはっきりとした指示をくれないので困っています、上司として決断をして欲しいです。やるべきことをやっていない部員にしっかり注意喚起をしていただきたいです。

子供が小さいので体調を崩しやすく突発的に休暇を取ってしまいますが、ご理解頂き本当に感謝しています。

忙しく時間のない時でも、真剣に相談に乗ってくださりありがとうございます。

さまざまな業務を並行してこなしておられる姿は尊敬しています。しかしながらもう少し部下の仕事とキャリアに関心を持ってほしいと思います。

コミュニケーションは双方向でお願いします。

いつもお気遣いありがとうございます。

部下の話聞いてほしい。自分の話をするばかりでなく部下の話にも興味を持ってほしい。

忙しいのはわかるが、やると言ったことは期限までにやってください。

当部は、課員がしっかりしているので放任されてもまわっている。部下としても無駄な管理をされないのが楽でいい。がそれではいてもいなくても同じになってしまう。人としては好きなので、仕事の面でも、もう少し放任を改め、上司としての活躍をしていただきたいです。

いつも寛大に見守っていただきありがとうございます。

会議室にこもるときはボードを書いてください。休みやすいように考えて頂けると助かります。

急ぎでない業務の進捗をあまり確認しないでもらえて助かります。やり方ではなく成果を見てもらっていると思います。

忙しい時でもこちらからの相談に時間を割いていただき感謝しています。

仕事の業績でも人間性でもなく上の派閥にいかに入られているか、上の言うことを聞くか、だけで昇進が決まるといったやる気をなくさせる発言はやめて欲しい

いつも頼りにしています。いろいろと気にしていただきありがとうございます。

休日業務の代休はしっかりとってください。ご家族のために、お体のために！

不妊のことについて、面談で相談しても嫌な顔をせずきいてくださってとても感謝しています。ありがとうございます！ご期待にそえればうれしいのですが、なかなかそうならなくて、申し訳ない気持ちです。

これからも、宜しくお願いします。

よかった、悪かったことをしっかり伝えてくれて、悪かった事に関しては「こうしたら良くなる」などのアドバイス

VI 番外編（男性上司）

冊子：番外編

日頃伝えたいこと参考項目

- 1 日ごろ、女性部下に伝えたいと思っていることがあれば、どんなことでもよいのでお書きください。

お互いそうであるが、話してくれないと相手には全く伝わっていないことを理解してほしい。

人それぞれ違うので「女性」というくくりで思うことは無い。

些細なことでも構わないので、どんどん相談して欲しい。

無愛想ですみません。

女性は柔軟な対応ができる方だと思っているが、仕事と休憩の状況判断が出来ていないことが多く見受けられる。

女性同士で仲良くして欲しい

もう少し個を出しても良いのではと思います

他者の業務にも関心を持つこと。業務領域を広げること。

女性同姓で固まるのはどうかと思います。

つらい仕事もあるが、懸命に頑張っている姿に敬服します

努力は必ず報われるものです

年齢も離れているため、どんなことで世間話ができるか、話しかけづらい。

指示が簡潔でなくしつこくなるケースがあり申し訳ない

リスクに対して慎重になるのは良いですが、リスクを避けるだけでは改善も成長もないです。全てとは言いませんが、リスクを防ぎながら改善する業務を少しずつ増やしましょう。

様々な業務を兼務していただいていますので、大変ありがたく思っております

感情のムラを極力なくしてほしい

挨拶は社会人としての最低限のマナーです

仕事の優先順位をうまくつけられるようになってきています。メリハリが出てきて良いと思います。

"どんなことでも、私に対して遠慮しないでほしい。また、常に常識をもって判断してほしい（当たり前のことを、普通に自然にできることが大切です）。必要なことは、勇気、礼節、謙遜、努力です。"

間違った時、失敗した時に素直に謝れる度量が信頼関係構築には必要。

より能動的に業務に勤しみ、自身のポテンシャルを高め価値を上げてください。

感謝

もう少し自身のキャリアアップを考えてほしい

仕事に男女はありません。思い切りやってください。

良くも悪くも、差別意識を持たないで欲しい。

仕事に対する思いはしっかり伝えてほしい

女性だからこそできる営業があると思うので（細かい気遣いや心配り）十分に使ってほしいです。

気軽に話しかけて欲しいです。

やる気や向上心をもって頑張ってくれているのでとても有難い。業務負荷を軽くして空いた時間を業務のステップアップに使いたい。

絶対、ヒステリックになってはいけません。仕事ですから。

仕事については自分の考えをはっきり表明してほしい。周囲の様子を見ながら考えを小出しにして、時には言うことを変えながら合意にもっていこうとするやり方は、非効率に感じる。

笑顔を忘れることなく、クライアント対応。

を頂けるので、とてもありがたいです。

いつもご指導ありがとうございます。至らない点ばかりですが、勉強してまいりますので、引き続きよろしく願います。

話をよく聞いてくれることは感謝しています。仕事の振り方がやや雑だなと思います。

ん～、いつもありがとうございます！遠回りになる場合は私の席の後ろを通らないでください。

いつも、ありがとうございます。上司は本当に良い上司だと思っています。なので、何をやっても昔は楽しく仕事をしていた、と頭の片隅で思いながらしか仕事に取り組めないことが本当に心苦しく、余計に辞めたい気持ちが増しています。本当にすみません。

咳をする時はマスクを付けてください。いつもフォローをありがとうございます。助言等とても助かっています。ただ部の目標を教えてくれるという事でしたが、結局まだ教えてもらっていません出来れば知りたいです。

部下の事を気にかけてほしい。何かあった際は、相談に乗ってほしい。仕事が決まらないのは他にも原因があり、全て私のせいではない事を少しは理解してほしい。

体調が心配です。もう少し自分の体を大事にして欲しいです。

いつもありがとうございます。尊敬しています。

シモネタが個人攻撃型で面白くない。それ以外はとても理想的な上司だと思います。

特に不満なし

上司に恵まれたと心から思っています。

まだまだお互い様子見ですが、そのうち本気出します。もう少しで本調子に戻れます。その前に夏休み取っちゃいますね♪ お休み申請にOKくれてありがとうございます。

言われたことをすぐに忘れてしまうことがわかっているので、きちんとメモを取りましょう。打合せに筆記用具を持たずに出てはいけません。

この会社のこの役職には権限がない、など発言せず、上司・リーダーとしての自覚をもってください。姿勢や言葉遣いの悪さは得意先に対して不信感を与えますので正してください。

指しゃぶりをやめてください。

プライベートの話を親身になって聞いてくれるので助かっています。

最近はいろいろ提案するとある程度は話を聞いてくれるのでありがたいです。ただ、妙なところは迅速に対応するのに肝心な部分は部下に任せっぱなしにしてしまうのはあまり好きではないです。誰をひいきしているのか目に見えてわかるのもあまり好きではないです。

会議が無駄に長過ぎる。要領よくお願いします。

忙しいなか、部下一人ひとりの状況をよく考えてフォローいただき、感謝しています。

先輩との関係をいつも気にかけてくれ、相談にのっていただき、ありがとうございます。

"就業時間近く（もしくは後）になってから急な仕事を頼むのはやめてほしい。事業企画のような重要な資料等の作成の丸投げが多く、指示も曖昧で、会社全体に関わることをこんなことではいけない、と思う。"

クレーム対応などで困った時に、確実に助けていただきありがとうございます。いつも頼ってしまってすみません。

たまに感情的になることがあるので、いつでも冷静でいてほしい。

たまにシャッターを下ろすのはやめてください。（気分によってコロコロ態度が変わり、気分が悪いと心のシャッターを下ろす）

忙しいのに、時短勤務の人間にもわざわざ時間をとって部の会議内容などの伝達する時間をとっていただき、たいへんありがたく思っています。

業務内容に関心をもってほしい。

いつも話を聞いてくださってありがとうございます。報告・連絡・相談は本当に大切な事だと感じています。

独り言が多いことが気になります。

"報告や話をしている際に寝そうになるのを止めてほしいです。（興味のない内容を聞いている際になることが多いです。）"

業務の相談をもうちょっと現実的に受け止めてほしい。昔の話ばかりしないでほしい。

これからもよろしくお願いします。

感情のままに行動しないように

業務に集中することは良い事です、部屋の雰囲気を感じ取って、オンオフを切り替えてコミュニケーションを積極的に取ることも必要です。

テキパキとした対応。

何を考えているかわからない時がある

明るい芸能情報があればタイミングを見て話しをする

立場を理解し、部下を良く見て欲しい。

気配りに感謝

体調不良の場合は無理せず休んでもらいたい。

業務処理の正確さは男性より上であることがしばしばだが、意見は少ない。

時間をやりくりしながら頑張っている

皆で切磋琢磨し、和気あいあいこれからもチームで仕事をしていきましょう！！

機嫌が悪いのをあからさまに出すのをやめてほしい。機嫌がよいときの明るさ、丁寧さが好ましい。仕事の能率の良さ、考え方がしっかりしている点、チャレンジ精神を高く評価する。

人任せではなく、自分で判断して貰いたい

よい仕事は、健全な心と体の上になりたつと思うので、気持ち面や身体面の悩みは躊躇せずにいってほしいと思います。直接いえない場合は周りの誰か（同僚の女性など）にってもらうのも良いと思うので、溜め込まないでいただくのが上司にも部下にもよいように思います。

困った時はいつでも相談してもらいたい。

いつも気を使ってくれてありがとう。

着実に成長してくれて嬉しい。

女性部下に対して特別伝えたいことはありません。

よく頑張っている

頑張ってくれているので特にありません

育児中は突発的に休みをとらざるをえないケースもあるので、出来る範囲でそれを想定して対処できる環境を普段から意識して整えて欲しい。限られた時間の中では難しいだろうけど、、、

自分だけで解決しようと頑張る傾向が強いので、自分も含め上手く組織を使って欲しい。

あきらかに機嫌が悪い時があるので怖いです

たまに怖くて声をかけづらいです

女性だから、特別に伝えたい事はありません。

チームの雰囲気を和らげてくれてありがとう

自身のキャリアプランを真剣に考えると、自身の人生を真剣に考えるということです。

自職場の女性監督職から、吸収し成長して欲しい

無理せずにできないことははっきりと申し出てほしい。

細かい点に気付く気配りに感謝しています。

いつも明るく、課の雰囲気を良くしてくれてありがたいです。

業務に対する精神的な持ち方がとてもバランスが良く、助かっています。時たま、おしゃべりが長い事が難点ですが。

物事を俯瞰的、多角的、中長期的にみて判断してほしい。

女性だからというマイナスの意識ではなく、ポジティブで積極的にチャレンジして欲しい。社内では元気よく部内のムードメーカーになって欲しいです。

事務処理が早く丁寧なので助かっています。組織の母親的存在です。

ミスを非常に恐れる傾向があるので、次のステップ用の仕事を依頼したときに頭の中のシミュレーションだけで拒否反応をしてしまう。まずは、行動してみよう。

子育てとの両立で大変だと思いますが、常に前向きな姿勢に勉強させられます。

何かあれば言うので、改めては特にはないです。

4月から異動となり、部下になるのは2度目です。仕事時間の規制があるため、かなり理解を示していただいてありがたいです。

話上手で、営業としての能力が高いのは認めるが、現場や事務の人、時短で働いている女性を見下しすぎだと思う。

どんな時も温かく見守っていただきありがとうございます。

もう少し【人】及び【部下の仕事】に関心を持ってほしい。

成長のチャンスを与えてくれること、期待の言葉とフォローも下さることに感謝しています。

良い距離を保ちつつ、様々な状況の対応をお願いします。

いつも部下のプライベートまで気にかけて、ありがとうございます。

課員とのコミュニケーション不足のように思うので、ぜひお声がけください。

"上司(部長)の顔色ばかり気にしているように思う。部下や、他の課員のこともちゃんと見てほしい。部下の仕事に興味をもってほしい。人の話は最後まで聞いてください。"

退職を考えていた際、異動の提案をしていただき、ありがとうございました。

溜息をつく癖をやめてほしい。

トラブル時に親身に対応策を考えてくださって助かっています。有難うございます。

部門内の本来業務をやれる環境としてほしい

尊敬しています。

休暇の理由を聞かないでほしい

プライベートは離れたい

お気遣いいただきありがとうございます。

何かあれば部下もフォローはするので、もう少し頼ってください。

困ったときに手を差し伸べ、助けていただき感謝しております

見落としがちなどころまでいつも気づいてくださりありがとうございます。

新人指導を任せるのであれば事前に連絡なり相談なり話し合いの場を設けてほしかった。当日になって朝礼で話をされて驚いたと同時に理解ができず、後に泣きながら辞退はしたものの、自分の体調面も考えてくれないその判断に怒りを覚えてます。

いつも色々とお気遣いありがとうございます。

気分の上下が激しいのは少し抑えてもらえると助かります。

いつもお気遣い頂き、ありがとうございます。

家庭環境は非常に理解してくれており大変有難いが、指示や判断をもっと早くしてもらえると動きやすい。

"お気に入りの社員か否かで対応を変えないでください。家庭の事情で就業時間が短いことを理由に評価を低く付けないでください。時間の長短での評価はすでに基本賃金や残業代で行われているのではないのでしょうか。"

仕事と家庭を両立させるチャンスをくれて、ありがとうございます！まだまだどちらも中途半端でありモヤモヤがありますが、何とか自分なりに解決したいともいます。

少しの雑談くらいはできる環境にしたいです。

在籍している時間を、もう少し増やして欲しいです。相談や報告などをするタイミングが設けられないことがある為

"上司自身が業務時間中に自分のプライベートの話を延々と続けることが多く、話を聞くのにこちらの作業がしばらく中断することがある。短い時間なら構わないが、もう少し空気を読んでくれるとありがたい。"

どっちに転んでも自分に有益になるようもって行く術術がすごいですね。（しくじったら部下のせい、結果を出したら自分のおかげ）

信頼して頂いてありがとうございます。

様々な経験をさせていただけること、感謝しています。

くちやくちや食べ物を食べるのはやめてください。

ミスしたとき対応してくれてありがとうございます。もう少し話しやすいと嬉しいです。これからもよろしく願います。

"業務の進め方の細かいことにこだわるので、そこに時間をとられ、自分のやり方を押し付けられていると感じること

管理職を目指して努力を続けてほしい。

もう少し覇気があるといいと思います。

他の女子との仕事の出来を気にしすぎる

ミッションに対して無理をお願いする時も非常に前向きに取り組んでくれていて大変感謝しています。

気遣いとリーダーシップがあれば、楽しい職場が作れるよ。

雑談に流されてしまう面がある

男性上司は、その家庭環境により必ずしも女性特有の悩みを理解できているとは言い難いと思います。上司となると敬遠されやすい部分はありますが上司からのいたずらな配慮は男性社員にとって面白くなくうつることもあると思います。ですから女性社員の方々も遠慮なく上司に悩みをぶつけることが解決策としては早いのかなと思います。

いつも頑張ってくれています。

自己主張しすぎのため、もう少し他人の意見も聞き入れるようにして欲しい。

プライベートの時間を大切にしたい。

休暇を取る時は勤怠システム入力だけでなく一言言ってほしい

女性らしさを自らの武器として頑張てほしい

もっとコミュニケーションをとりたいです。

他人の悪口や告げ口はしないでほしい

ミスが多く叱ると泣く、泣いてすむわけではない。

自己評価をもっと高く持ち、意義の高い仕事をしている実感を持ってほしい

笑顔が職場に彩りや華やかさを生んでいて、非常に良いです。

元気に戻ってきて欲しい。

遅くなるときは頑張り、早く帰れるときは帰り、メリハリをつけてくれるので、感謝しています。

特に女性だからとか考えずに、自分の考えややりたいことを全うしてください。

子育てをしながら業務を時短という条件の中こなしてくれて頭が下がります

権利の主張と、責任の遂行は一体であるという考え方を持って欲しい

現状に満足せずチャレンジしてもらいたい

普段から気遣いをしてもらえてありがたいです。

ちょっとした気配りがありがたい

自分の考えを持つのは良いが常に正しいと思わないでほしい。

明るく笑顔で仕事に向かってほしい

いつもありがとうございます。

家族（子供）の健康管理に気をつけて下さい。

何か相談事などあれば声をかけてほしい。

メンバーの好き嫌いはしない方がいいと思います。

当社内では女性活躍の初期段階なので悩むところも多いと思うが、ぜひ先駆者として組織をリードして行って欲しい

仕事や家庭の愚痴なら聞きますよ

なんでも相談に乗りますのでご遠慮なく。

女性としての特性を無理なく活かしていると感じる。

もう少し仕事にやる気を見せてほしい

一部の女子社員達へ！！お互いもう少し仲良く大人の付き合いをしてほしい。

モチベーションが常に高く、尊敬します

質問の意図がわからない。女性と男性を区別していないので同じです。

あまりコミュニケーションがとれていなくて申し訳ない。

自分を客観的な視点で見たい。

毎日遅くまで残業をせずメリハリをつけた方が良い。

"素直さを身に付けて欲しい。自分だけが忙しくて大変と言うような被害妄想の顔をして仕事をするのは止めてほしい。

がある。ですが、何かあるたびにフォローメールを送っていただけて泣きそうなくらい嬉しいです。"

いつも自分の評価ばかり気にしていて、自分より上の立場にはゴマすり状態で、見ていて痛い。自分の評価は二の次、三の次なのでは？

これからもよろしくをお願いします。

一度言ったことは忘れないでほしい

ちゃんとお昼食べられていますか？

人に意見を聞いているようで、あまり聞き入れる姿勢がないと感じることがあります。

寝ないで欲しい。仕事を溜めないで欲しい。部下の面倒も見て欲しい。

すみません。伝えたいと思えばご本人に言うので、特に浮かびませんでした。

時短で働く中でご迷惑もおかけしてることもあると思いますが、いつもわたしの能力を認め、柔軟な対応の元、評価してくださりととても感謝しています。いつもありがとうございます。

面倒だと思ふ相談内容でも、嫌な顔をせずに対応してもらいたいです。顔に出ているのがバレバレですよ。

いつもお気遣いいただきありがとうございます。

自分の部署の仕事を最優先でやってほしい。いい人なので、他部署の問題にも借り出されがちで本来の仕事ができてなかったり、なんでも屋になりつつある。

いつもありがとうございます。

いつも楽しい話をありがとうございます。

いつもフォローをありがとうございます。

自分の担当業務についてもう少し相談にのってほしい。チームの業務の方向性を示してほしい。

率先して、早く帰るなどしてほしいです。

健康管理をしっかりお願いしたい

感情的になっているところは見たことがなく、日ごろから割りと穏やかな雰囲気の中仕事ができるのも、課長のおかげと思っています。ありがとうございます。

やり方は一つではないはずなので決めつけず部下の考えを尊重してほしい。

いつも報告に対してアドバイスを下さってありがとうございます。

名前ばかりの上司なので、まずは、仕事内容を理解している上司が部署にいてほしいです

クレーム対応の時に、助けてくれてありがとうございます

平等な関係でビジネスを展開できるよう、仕入先にも得意先にも敬語を使用してほしい。

自分の仕事に対する姿勢を前向きにさせていただき、感謝いたします。

特に、女性の部下、また、自分があまり得意ではない部下であっても、個々のスキルを熟知し、平等に接して欲しい。

自分の意見を押し付けないで欲しい。

冷静な的確な判断にいつも助けられています。

いつも周りを見てフォローしてくれていて、ありがたいです。課長のおかげで働きやすくなっているのは間違いないと思います。

優しく接して下さってありがとうございます。

部員がどんな仕事をしているか興味を持ってほしい。新しい部が結成され、色々な職種の人が集まった部になった。数ヶ月経つが、部会で紹介がないし、交流がない。他の人がどんな案件をしているかもわからない。もっと部員とコミュニケーションをとるよう心がけてほしい。部員の仕事を把握せず、Net-1率と簡単な報告だけで評価ができるのかいつも不思議に思っている。

最後まで話も聞かないで感情的に怒るのはやめてほしい

仕事は大変ですが、愚痴を聞いてくれるので、なんとか頑張れています！有難うございます。

急に仕事を休んでも嫌な顔せず代わりに業務を遂行してくれて大変助かる

体調、仕事の面でも、気にかけて頂いて、ありがたく存じます。

仕事の内容を理解し、任せてくれているところ

いつも面倒を見て下さってありがとうございます。

"

期待以上の働きをしてくれているので、感謝しています。

時々無口になるのは困ります

女性部下といっても人それぞれなので特定できません。

女性だからここまでしか出来ないというラインを引かず、業務に当たってほしい。周りに対する気配り、アンテナをはれる敏感さがほしい。また、とにかく明るい返事、愛想が必要。話しやすい雰囲気を常に持つこと。

"人の好き嫌いでコミュニケーションが極端に偏っているので、その壁を越える努力をしてほしいです。誰しもあることですが、少しでもクリアできれば部署内の負担も軽減できるかと思います。"

女性特有の視点でのアドバイスなど

女性スタッフは、私のような仕事だけしていればいい男性サラリーマンと違い、子育てのある人、家に帰ったら家事もこなさなければならない人、一人暮らしで大変な人と、男性にはない大変なことが多い。それなのに、当チームの女性は、男性以上に自分の仕事に責任を持って取り組んでおり、ギリギリまで良い物を作る為にがんばっている。感謝しております。

自分でなんでも抱え込んで、働きすぎです。

喜怒哀楽を露骨にださないようにしてください。

自分だけでなく、チームとしてどのように動けば成果が出るかを考えて欲しい。

体調が悪く休む時の業務引き継ぎについて連絡がほしいです

家事・育児等と両立できている人は立派だと思う。

いつもありがとうございます。

職場の雰囲気を自ら盛り上げていただきありがたく思います

自分が求められている役割を認識するとともに、毎回の仕事に少しでもチャレンジの要素を加えて欲しい。

女性ならではの気配りを感じた時のお礼

やはり女性の立場での気づきや意見をもらったとき

焦らず 落ち着いて

機嫌の波があるのを出来るだけフラットにしてほしいです

仕事とプライベートの両立。

機嫌によって反応（返事や挨拶）を変えるのは気分がよくない。

世間周りを見ていき、自分自身をアップしていく

気苦労をかけていて申し訳ないです

細かな点に配慮してもらえるのがありがたいです。

いつも伝えているので特にありません

みんな一生懸命で素晴らしいです。

入力業務が中心ですが、ミスなく確実に対応してもらい助かる。業務以外の突然の来客や電話対応をもらい感謝です。

細かなところで気を配ってくれている（周りを見てくれている）ことに感謝している。

秘書業務は色々ストレスが多くて大変だと思います。皆さん、先輩後輩ともに協調、連携し、責任感をもって笑顔で業務に当たってくれていることに感謝しています。

仕事と家庭の両立は大変ですが、常に前向きに、新しいことにチャレンジしてほしい。

常に自信を持って、自分のいいところを伸ばしてもらいたい。

工場の現場の方への気配りが丁寧で、チームとして気持ちよく働いています。

やりたい業務があれば、遠慮せずに積極的に手を挙げて欲しいと思います。

明るく素直 気遣いができる

笑顔で対応してくれるととても嬉しく感じます。

機嫌が悪いと話しかけづらい

ライフプランについてもっと意思表示して良いと思う。男性社会への問題提起ともなる。（大方の男性は女性のライフプランについて全く考えていないから）

評価対象外は傷つきます

部署をうつりたい。

もう少し、融通がきけばよいと思う

声が小さいので、もう少し大きな声で話をしてほしい。

きちんと病院に行って体調を万全に整えて下さい。

今の上司にはとても恵まれていると思っているので、ありがたいです。

一緒に部内を盛り上げていきましょう。

指示を出すときは声のトーンをあげてほしい。いつも聞き取れない。

忙しい主任に業務にさほど関係のない話をするのは、程々にしたほうが良いのでは。

もう少し一人ひとりとのコミュニケーションをはかってほしい。忙しそうで話しかけづらい

いつも相談にのって頂きありがとうございます。頼りにしています。

沢山の部下のフォローをいつもありがとうございます。

いつもばたばたしているところをしっかりとフォローしてくださってありがとうございます。

いつもありがとうございます。

多大なるサポートと理解に感謝です。ただ日頃お忙しそうでなかなか業務報告や相談などゆっくり話す時間がないのが残念です。

相談しやすい雰囲気がとてもやりやすいです。

いろいろ気を遣っていただき感謝しています。でも喫煙スペースから帰ってきた後は、匂いに耐えられません。

会社はステップアップを常に望んでいますが、ライフサイクルの中で、ステップダウンせざるを得ない時期もあることも理解して、上（会社）にもそのような意見を上げてほしいと考えます。

いつもよいタイミングでアドバイスをいただけたり声をかけていただいているので、感謝しています。

話を最後まで聞いて欲しい。自分の都合ばかり優先しないで欲しい。

私が育児中であることへの配慮を、いつもありがとうございます

成長を期待して指導頂いているので感謝しています。ただ1点、自身の発言が思っている以上に影響力のあることを認識して頂きたいです。

いつも温かい目で見てくださいありがとうございます。今後も仕事に精進しますので、よろしく願いいたします。

仕事以外の話しもする時間があればいいのですが、この仕事量をこなすには時間が足りませんね…。

就業時間移行、土日にメールを発信しないことを心がけていただきたい。

他部署の上司より圧倒的に支持できる。できればこのまま続投をお願いします。

いつもお忙しいのに、色々お気遣いいただき、感謝しています。

色々な人の板挟みになることが多い中、それぞれの人をたてながら解決していくことを尊敬します。／あくびの後が気になります(笑)。

伝えたいことは伝えている

自分史上最高の上司と 생각합니다！いつもありがとうございます。

いつも的確なアドバイスをいただき助かっています。

いつも私の意見を聞いてくださり、尊重していただきありがとうございます。

好き嫌いや言いやすい人などで判断しないで平等にしてほしい。

上司は今のままでいいと思います。だた、他の課と違い、厳しいと思います。まずは休みもリフレッシュ休暇というのを取りたいです。親の病院、自分の検診しかまだ休んだことがないので、今後が色々心配です。ですので、人数的にも難しいですが、休み届を出すのとは違う顔をするのではなく、1年に2回くらいは（夏休みなど）独身だから休んではいけないみたいな顔をするのではなく、それくらいの回数は、気軽に受け止められるような上司（考え方）になってほしいです。

職場が離れていても相談に乗ってくれていつも気にかけてくれてありがとうございます。

ちゃんと仕事をしてる人、してない人を見れるようになってください。

職場の雰囲気明るくしていただき、助かっている。

限りある時間の中で多くのことをやってくれてありがたいです。

男性には気づかないところに気配りができている。

仕事。家庭の両立、大変だとは思いますが、健康管理をしっかり行い頑張ってください。

困っているときに協力してくれる。

ちょっとした会話でもいいので数多く話す機会があるとうれしく思う。

いつもありがとうございます。

安心して仕事を任せられるので助かっています。

管理職になることを意識し、努力して欲しい。

自分を含めて周りに気配りしてくれるのがうれしい。

日々の働きに感謝します。

"・時短勤務に遠慮しないこと。

・多方面に興味をもって勉強すること。

・子供との時間を多く作ること。"

感情の起伏が激しい。

本人の成長のために、私がしてあげられることが数多く残っていると感じているので、一緒に頑張っていってほしい。

女性同士が大人の付き合いができるようになってもらいたい。

明るく元気で仕事を続けて欲しい。

部署として高い評価を得られる施策が打ち出せず申し訳ない。

男女の区別はしていないので特になし。

男性にはない気配りが時折感じられることに、とても感謝しております。

女性の笑い声が聞こえてくると安心します。

業務の事、雑談等、自分から話しかけてくれる事はうれしいです。こちらからも声がけしようと思うし、相手のことを大事に思えます。

朝、出社後時間迄寝ているのが気になる。作業中のマスク

決められた業務を確実に行ない、内容も信らいてくれるもので、たすかっている。

考えを口にすることをしてほしい。回りは気にせずに

いつも最善をつくしてくれてありがとう。

体調が悪い時は早く伝えてほしい。我慢しすぎ。毎日朝、帰り挨拶してくれる。

若い社員は、色々な場面で悩みが有りそうだが、どこまで踏み込んで話しかけて良いのか分からない。親父世代ですの
で！！

ON、OFFを明確に出来る様になって欲しい

日々頑張ってくれてありがとうございます

伝えられる事は伝えている

伝えたいと思っていることは伝えている

場の空気が和みます。

体調により機嫌が悪い

伝えたいことは伝えているので特にないです

雑務なども積極的にやって頂いてありがとうございます

挨拶をするイメージがないので、できる人に成長して欲しい。

不満、不平は貯めずに、社会人として可能な範囲で感情をコントロール（叫びだして周囲を不安にさせたり、荷物を他人に投げつけたりしないことを）しつつも、周囲に自分の考えを吐露し（たとえ我儘であっても、同様の不満は皆持つはずで同意は得られるはず）、相談し頼れる人を作ること（それが上司であればいいが、同期や後輩でも構わない）。周囲とは、頼りつつ、その分頼られる関係を目指すこと。皆、聖人ではないし、どうしても思考・行動パターンが合わ

気にかけてくださること、異変に気が付いてくださること感謝しています。

感情的に安定しているところに感謝しています。話しの内容を理解しているのか、のれんに腕押し的な感覚を覚えることがある

これからも部署皆でもっとコミュニケーションを深めていきたいです

咳が出る時はマスクをして欲しい。業務の進捗を教えてほしい

会議などで離席する時に「何かあればPHSに…」と、毎回言わなくても大丈夫です。意味もなく時間外に無駄な残業をしないところは、すばらしいと思います

人の話をきちんと聞いて下さい

いつも朝早く出勤されており、大変なことも多々あると思いますがタフですごいと思います

いつも楽しい話をしてくださりありがとうございます

いつもフランクなご対応を頂き、また気にかけて下さり、ありがとうございます

相談したいと伝えると時間を割いてくださりありがとうございます。考課説明の際、どうすれば評価が上がるか、どんなことを期待しているかまで踏み込んだお話を伺いたいです

なるべく席に居てほしい。相談したい時にすぐに話したいので

コミュニケーション能力が高く、おかげで職場は全体に明るくて発言しやすい雰囲気です。とても感謝しています

報告したものに對しすぐに動いてくれてありがとうございます。否定から入らないので希望要望言いやすいと思います。

毎日楽しく仕事ができているので感謝しています。ありがとうございます。

楽しい空気を作ってください、ありがとうございます。

遠くのほうから見守りありがとうございます。

全体の流れをもっとしっかり見てほしい。

仕事の進捗を説明して、周りの人にも協力してもらえよう要請をしてほしい。（いつも同じ人が臨時出社をしている）クレームに対してもガツンと言ってほしい。

こちらからの相談を持ちかけるのはハードルが高いので、面談する機会をたくさん作ってほしいです。業務時間外の仕事は前提にしないで下さい

いつもお世話になっています。予定を見るとスケジュールが毎日びっしりですが体調に気をつけて下さい

仕事の重要度によって関わり方が違います

どんなに忙しくても、いつも丁寧なご対応ありがとうございます。尊敬する上司なので部下として働けて良かったですタバコばかり吸いに行かないで下さい。貧乏ゆすりをやめてほしい

隣の部署で常に大声でしゃべっている（雑談）人に対して、上長同士で注意してくれると嬉しい。職場環境を整えてほしいです。今の上司は久しぶりに、ちゃんと話しやすく相談もしやすい。ありがたいです

のびのびと仕事をさせていただき感謝しています

仕事がまわってるかどうか、日々管理をおねがいしたい

いつもありがとうございます。これからもよろしくお願いします。

いつもありがとうございます。今後の仕事も頑張りたいと思います。

いつも迷惑をかけてすみません。助けていただきありがとうございます。

色々ご迷惑をおかけしてすみません。

褒め達だと思えます。その褒めにおだてられて日々業務に邁進できます。部長に判断を仰がずその場で方針決定してくれると、よりスピードアップできるかと思えます。

部下に投げられる仕事は、遠慮せず振ってください。

周りをよく見た方がよい。自分で考えたことを行動したほうがよい。

特にない。言いたい時にほほほ言っているのです。

明るくタフですごいなと思います

いつも困らせてしまっごめんなさい。早く立派に独り立ちできるように一生懸命努めます

勤務体系の自由化を求めます（フレックス）

ない人はいるので、それはキャリアプランを含め配置転換を考慮するので、上司に相談すること

部下がよく笑う明るい人なので私のいう話に笑顔で答えてくれるのがうれしい

忙しい中いつも遅くまで頑張ってくれて有難うございます。

なにかあれば、何でも言ってください

男性社員に対して、その日の気分で態度が全然違う人が多い

休日出勤を取り纏めてもらい、大変頼りになる

外出する際のお声掛け(行ってらっしゃい) は嬉しいですね

上司に対して何を期待していますか？

女性は気性が激しい部分がある

家庭との両立で困ったことがあれば相談して欲しい

悩みがある時は声を掛けてほしい

笑顔でしゃべりかけられるとうれしいです

女性のもつ細かなやさしさに救われる場面は多いです。

トランザクション系の業務を地道に処理する姿には頭が下がる思いです。

笑顔に癒されています。

いつも遅くまで業務を行って疲れていると思うけど頑張っていて行動している事に感謝しています。

些細なことでも相談して下さい。

笑顔で挨拶してくれるので職場の雰囲気が明るい

体を大切にしてください

考え方がクリエイティブですね。おしゃれで素敵です

部下には割りと自由に仕事をさせつつ、質問や相談に嫌な顔せず対応して下さい、ありがとうございます。体調が悪いときや体に異常があるときはすぐに病院に行った方がいいかと思います。早く退社して下さい。

いつもありがとう

もう少しコミュニケーションがほしいです。夜勤の人が来るまで残ってほしい。

互いにわからないことが多い中、的確な判断・フォローをしていただきありがとうございます。

まだまだ就任して間もないのでなるべくみんなとコミュニケーションをとっていけたらと思う。

もう少し肩の力を抜いてください

いつもお忙しそうで報告したいときに席にいないので、事後報告になってしまうことがあります。

自分の席にいてください。