

質問4 仕事の評価・条件について考えよう

下記のヒントを参考に、モヤモヤの要因や気づいたことを書き出しましょう。

ヒント1 〉 あなたの社内評価は適正だと思いますか？

自分で出来ていると思う
仕事は？

商談での商品説明と、見積もりなどの書類作成。

特にない

出来ていないと思う
仕事は？

テレアポで商談を耳取り付けること。

特にない

上司からの改善を
要求されたポイント

新規の受注が少ない。数字をこなせていない。

特にない

上司の指摘と
自己評価の相違点は？

上司の指摘には納得しているが、既存顧客とはわりとうまくやっている。
新規の数字ばかり詰められるのがつらい。

特にない

その他 感じたこと・メモ

やっぱり営業は不向きだと感じる。部署異動をしたいが難しい。

ヒント2 〉 休みは取れてますか？

休みは取れてる？
休みを取得できていない
理由は？

取れていない。常に業務がたまって休める状況じゃない。
また、取れたとしても顧客の対応で結局家で仕事をするときもある。

特にない

休む際に気を遣う相手や
事情がありますか？

取るにしても申請はかなり早く出す必要があり、理由も細かに書かなければ
いけない。申請しても通らないこともある。

特にない

その他 感じたこと・メモ

休みを取りたいことよりも、仕事に穴をあけて上司や先輩に怒られたくないを
優先させているきらいがある。

次のシートに続く

ヒント3 残業に不満はありませんか？

月に何時間残業をしている？

40時間くらいいつも残っている。

特にない

残業の理由は？

日中は外回りやミーティングが多く、事務作業が業務時間中に糸冬まらない。先輩も残っているため帰りづらい。

特にない

考えられる改善方法は？

書類作成などの交加率化・補佐の配属。

特にない

その他 感じたこと・メモ

私だけじゃなく、営業部全体で残業する風潮がある。補佐の人員配置がされないのはおかしい。

仕事の評価・条件に「モヤモヤ」の要因がありそうですか？

上記のヒント以外の内容も含めて、まとめてみましょう。

残業が前提の業務量で、部署全体でそれが当たり前になっている。

人員不足を主張する人もいない。人が足りていないから、部署異動を希望しても難しい。

先輩や上司の目を気にして常制度を使えていない。

違う角度から見て気付いたことは？