

# 若手でも、矢面に立つ —挑戦を支える成長環境

当社グループの「モチベーションクラウド ロールディベロップメント」を用いた成長サイクルを通して、「実際どのように活用しているのか?」「どんな成長をしたのか?」など、そのプロセスを活用しながら成長した若手社員にインタビューしました。

## 話者プロフィール



神田 誠仁

株式会社リンクアンドモチベーション 大手企業向けコンサルティング部門

2023年に新卒入社し、コンサルタントとして製造業を中心に大手企業の組織変革・人的資本経営コンサルティングに携わる。幅広い顧客の組織変革に伴走し、2025年には新卒2年目を対象とした全社アワード「ROY2nd」を受賞。

## ? 「モチベーションクラウド ロールディベロップメント」とは?

個人の役割期待に対するパフォーマンスを多面評価を通して診断・課題を特定し、個人の成長（変革）プランを設計することで、自律的な成長サイクルを実現する人材育成クラウド。



## 「順調」だと思っていた自分に、突きつけられた現実

—成長の転機は、どこにありましたか?

当時の私は複数プロジェクトに関わり、できることも増えていたため、順調に成長している実感がありました。しかし、**半年に一度のサーベイ結果を見て、その認識が揺らぎました。**

主体性や効率性は強みとして評価されていた一方で、顧客価値基準での思考や周囲へリクエストする姿勢については、周囲からの期待とのギャップが示されていたのです。

サーベイ結果やフィードバック研修を通じて、自身のタスク完遂を目指すステージから、**組織を巻き込みながら顧客への提供価値を最大化するステージへ進むことを期待されている**と気づきました。

私自身、「組織による“苦しみ”ではなく、組織による“奇跡”を起こしたい」という想いをもって入社しました。その想いを実現するためにも、自分一人で成果を出すのではなく組織の力も掛け合わせることで、顧客にとって意味のある価値をより大きく生み出せる存在へと成長していきたいと考えました。

# 「もっと思い切っている」——背中を押された瞬間

—危機感を抱いた後、どのように動きましたか？

周囲からの後押しを受けながら成長の方向性を定め、目指す姿を設定しました。サーベイ結果や研修で得た気づきを職場で共有したところ、上司から「**もっと思い切っている。顧客起点であれば、遠慮なく周囲へリクエストしても大丈夫**」と背中を押されました。その言葉をきっかけに、これまでの延長線上の成長ではなく、自分の殻を破り、**顧客への価値創出に主体的に責任をもつ覚悟**がより強まりました。

そこで掲げたのが「自分が握る～遠慮・恐れを捨て、顧客価値を起点に協働する～」という目指す姿です。ここから、自分の行動を大きく変えていきました。

## 顧客価値を基点に、実行と改善を徹底

—実際に行動を変えてみて、どんな変化がありましたか？

掲げるだけで終わらせないように、**日々の行動を徹底的に仕組み化**しました。毎日の日報でPDCAを回し、週次で振り返りと改善計画を立案。実行と改善のサイクルを高速で回すことで、成果創出のスピードも高まったと感じています。

そんな中、ある大手企業の人的資本経営計画プロジェクトにおいて、50名規模の現場インタビューを急遽一人で担当する機会がありました。以前であれば不安が勝っていたと思います。しかし、「顧客への価値創出に責任を持つ」という覚悟があったことで迷いはありませんでした。顧客の状況に応じて周囲にも協力をリクエストしながら、インタビューの場の価値を最大化できるよう進めていきました。

取り組み姿勢を変え続けた結果、顧客から「**私たちだけではできないことも、神田さんとなら実現できると思える**」という言葉をいただき、大きな自信へとつながりました。

その後も壁にぶつかることはありましたが、**どんな状況でも愚直に成長に向き合い、徹底的にPDCAを回し続けました**。その積み重ねが、**全社アワード「ROY2nd」の受賞につながったのだ**と思っています。

## 成長を支える“仕組み”

—半年ごとの成長サイクルは、あなたにとってどんな機会になっていますか？

半年に一度立ち止まり、**自分を客観的に見つめ直せる貴重な機会**になっています。また、周囲も成長課題を理解しているため、その観点でフィードバックをもらいながら、**安心して思い切った挑戦ができる点**もありがたく感じています。

入社前は、ここまでの責任を早期に担うとは想像していませんでした。半年ごとに現在地を確認し、次の目標を定めて挑戦する。**このサイクルがあるからこそ、若手でも着実に成長できる環境が整っていると実感**しています。