

評価が伸びない本当の理由

6ヶ月で「任されるエンジニア」になる
課題見える化ワーク付



キーエンス

史上3人目の最優秀技術賞

✓ エンジニア育成塾を主宰

✓ 有名企業から多数が受講

完全
無料
eBOOK

株式会社ストラテジア
代表 馬場 次郎

【この PDF は前半パートです】

まずは前半だけで、
“評価が伸びない本当の理由”の核心まで理解できます。

後半（受講生の成果・成功のメカニズム・課題分析シート）は
LINE 登録で全文をお受け取りいただけます。

👉 全文を受け取る（LINE 登録）

<https://line.me/R/ti/p/@STRATEGEAR>



目次

第 0 章 はじめに 本書の目的について	4
第 1 章 エンジニア育成塾とは	5
仕事を任され、主体的に成長する力を養う	5
技術だけでは、キャリアは上がらない 6ヶ月で「評価されるエンジニア」へ 代表ご挨拶	
エンジニア育成塾の概要	8
対象：現状を変えたい設計開発エンジニア 解決する課題：評価が上がらない根本原因を断ち切る 得られる成果：任され・評価される自分に変わる 進め方：実務を教材に成果を生み出す力を磨く	
第 2 章 なぜ、真面目なのに伸びないのか？	11
関係構築力が弱く、連携が生まれない 技術横断力が狭く、発想が広がらない ビジネス視点が薄く、価値を生み出せない 任される力が足りず、評価につながらない	

第3章 このまま放置したら何が起きるのか? 14

関係構築力が弱いままだと、孤立と停滞を招く
技術横断力が狭いままだと、歯車の一部で終わる
ビジネス視点が薄いままだと、居場所を失う
任される力が足りないままだと、挑戦の機会が消える
行き着く先は「キャリアの頭打ち」
それでも、動かない今までいいのか?

第4章 どう解決するのか? 17

最初にすべきは「課題の特定」
課題を明確にする
成長の基礎となる「4つの力」
行動とフィードバックを繰り返す
日常業務の中で成果を出す
日々の変化を感じる
まとめ

第5章 どんな成功事例があるのか? 21

受講後に起こる変化
ビフォーアフター 変化の実感
受講生実績① 半導体製造装置メーカー
受講生実績② 自動車部品メーカー
受講生実績③ 半導体メーカー
受講生実績④ 電子部品材料メーカー
共通している変化のパターン
受講生の声 (一部抜粋)
半年後に見える景色
まとめ

第6章 なぜエンジニア育成塾なのか? 29

受講生が結果を出している【再現性】
講師が実績を出している【信頼性】
教え方の本質を理解している【教育力】
教育のDNAがある【信念】
まとめ【日本で唯一の塾】

第7章 課題分析シートに記入しましょう 33

あなたの思いを言葉にして整理しましょう
書くことで、自分の現在地が見えてくる
シート記入について

よくある質問 34

どんな人に向いていますか?
どんな人には向いていませんか?
若手でもついていけますか?
若手でなくともいけますか?

成果はどのくらいで出ますか?
社内 OJT とはどう違いますか?
キャリアコーチングとはどう違いますか?
転職目的でも良いですか?
どのくらいの時間を確保すればいいですか?
機密の問題はありませんか?
費用はどのくらい掛かりますか?
投資対効果 (ROI) はどうですか?
年収アップ以外のメリットはありますか?
受講枠はありますか?
フォーム入力後の面談では何をしますか?
受講決定後の流れはどうなりますか?

第 8 章 代表紹介	42
代表の実績.....	42
現職で成果を上げる技術者を育てる 経歴・受賞歴 開発実績・職務経験 訪問実績・現場経験	
指導方針	47
技術横断力—専門を越えて全体を動かす力 関係構築力—相手の文脈で動かす力 ビジネス視点—価値と利益で設計を動かす力 任される力—「任せて安心」を積み上げる力	
受講生の成果—4 つの力の実践結果	55
定量的な成果 技術横断力の成果 関係構築力の成果 ビジネス視点の成果 任される力の成果	
成果のメカニズム—私の原点にある「やりきる力」	60
生きる喜び 喜びを広げたい	
付録 課題分析シート（記入式）	63
6 カ月で「評価されるエンジニア」へ 課題分析シートについて 6 カ月の学びは、ここから始まります 本当にお疲れ様でした	

「後半は LINE 登録でお読みいただけます」

第0章 はじめに 本書の目的について

※本書では、私がエンジニア育成塾で培った方法論を例に説明する場面がありますが、目的は塾の紹介ではなく「あなた自身の課題見える化するための構造」を届けることがあります。

- 努力しているのに評価が上がらない。
- 忙しいのに成長している実感がない。
- 自分の能力が正しく評価されていないと感じる
- 何が正しい努力なのか分からず、不安が消えない。
- なぜ伸び悩んでいるのか、どうしたらいいのか分からない。

本書は、その答えを「構造」から解き明かすための電子書籍です。

読み進めることで、あなた自身の課題が自然と可視化されていきます。

その後、付録の課題分析シートで現在地を言語化します。

第1章 エンジニア育成塾とは

仕事を任せ、主体的に成長する力を養う

エンジニア育成塾は、現状を変えたいエンジニアを、半年で「任される人」へと導くための塾です。技術だけでも、処世だけでもありません。現場で成果を生み出すために必要な思考と行動のすべてを、日々の業務を通して磨いていきます。

多くのエンジニアは、努力しているにもかかわらず、「任されない」「評価されない」という壁にぶつかります。これは能力不足ではなく、**成長の構造**を知らないだけです。

当塾では、その構造を可視化し、誰でも再現できる形に整理しています。

仕事を任せられるエンジニアとは、

- 問題の本質を見抜き、
- 必要な人を巻き込み、
- 目的に向けて動ける人です。

こうした力は天性ではなく、正しい方法を知れば必ず身につけられます。

だからこそ当塾では、

技術×人×目的を結びつけて成果を出す力を中心に育てていきます。

本書では、この構造をあなた自身に当てはめ、「自分の課題がどこにあるのか」を明確にするプロセスをお伝えします。

技術だけでは、キャリアは上がらない

なぜ若手エンジニアは伸び悩むのでしょうか？

設計、レビュー、BOM、発注、サプライヤ対応、試作、性能評価、EMC、規格認証、信頼性試験。

どれも高い専門性と実務経験が求められる重要な仕事です。

私自身も、開発の現場で思うように成果が出ず、

何ヵ月も試行錯誤を重ねた時期がありました。

しかし、それらを完璧にこなすだけでは、キャリアは思うように動きません。

では、何が足りないのでしょうか？

上司や他部門に信頼され、任され、巻き込める関係構築力。

メカ・エレキ・ソフトをつなげて課題を解く技術横断力。

顧客価値と利益の両面から判断するビジネス視点。

そして、責任と裁量を引き受ける任される力。

この4つは、あなたがどれほど技術力を磨いても、自然には身につきにくい力です。むしろ意識しなければ形成されず、気づけば技術はあるのに評価が伸びないエンジニアの典型パターンになってしまいます。

企業活動は、人・技術・利益の3つが重なって価値を生む構造になっています。技術だけで押し切れる仕事は少なく、技術を価値に変えるには、4つの力が欠かせません。

この4つが揃って初めて、

あなたは「技術者」から「事業を動かすエンジニア」へと進化します。

逆に言えば、この4つを伸ばした瞬間から、あなたのキャリアは動き出します。技術力に価値を伝える力が加わり、自分が作った成果が周囲に伝播し、信頼・裁量・評価が連鎖的に積み上がっていきます。

6ヵ月で「評価されるエンジニア」へ

日々の業務を成長の教材に変える1on1伴走で、

「任される→成果→評価」の好循環を生み出します。

「4つの力」と「正しい努力の型」を身に付け、

自ら動き、成長しながら未来を切り拓く働き方へ。

多くのエンジニアが、「ここでの学びが、成長の転機になった」と振り返っています。

評価されるエンジニアとは、単に技術が高いだけの人ではありません。目的を理解し、成果につながる行動を選び、周囲の信頼を積み重ねられる人です。そしてこれは、生まれつきの才能ではなく、半年あれば身につきます。

当塾では、あなたの“いまの実務そのもの”を教材として扱い、課題 → 行動 → フィードバック のループを高速で回することで、成長速度を最大化します。

受講実績（抜粋）

在籍企業：ソニー、キーエンス、東京エレクトロン、ローム、Nuvoton、NSK ほか

出身大学：東大、京大、東工大、東外大、岡山大、金沢大、群馬大、東京理科大、立命館大ほか

（※在籍・出身は受講当時のものです。受講実績の一例であり、提携や推薦を意味するものではありません。）

出身大学や勤務先は多様ですが、共通しているのは「もっと成長したい」「現状を変えたい」という前向きな意志です。受講後にはほぼ全員が、仕事に向き合う姿勢や成果の出し方が大きく変わったと語っています。

代表ご挨拶



はじめまして。エンジニア育成塾代表の馬場です。

当塾では、月2回の面談×フィードバックシートにより、1→3→6ヶ月と段階的に変化を定着させていきます。

「関係構築力・技術横断力・ビジネス視点・任される力」を、実務の中で再現性高く習得していく塾です。

私が大切にしているのは、受講生が転職ありきで環境を変えるのではなく、いまの職場そのものを自分の成長ステージに変えていくことです。環境を変える前に、**自分の伸ばし方**が分かれば、キャリアはどこからでも動き始めます。

当塾では、あなたが日々向き合っている実務を教材として扱い、課題・行動・フィードバックのサイクルを高速に回します。これによって、抽象的な学びではなく、現場で使える力が着実に積み上がっていきます。

その結果、多くの受講生が次のようなキャリア上の変化や成果を挙げています。

- 人事評価が上がった

- 重要テーマを任された
- 企画・マーケ部門との連携が進んだ
- 社長・役員との接点を獲得した

そして何より、
「仕事が面白くなり、QOLが上がった」という声が相次いでいます。

エンジニアとしての成長は、スキルだけでも、気合だけでも起きません。正しい構造に沿って行動したとき、初めて変化が積み重なり始めます。あなたにも必ずそれは実現できます。

エンジニア育成塾の概要

6ヶ月で「任され評価される人材」に育つ、実務直結の個別伴走プログラムです。
このプログラムは、あなたの今の職場・今の実務をそのまま成長の教材に変え、半年でキャリアの停滞を突破するために設計されています。

対象：現状を変えたい設計開発エンジニア

- 主に製造業の設計・開発職を中心ですが、研究開発、ソフトウェア、品質保証など、幅広い職種の方が参加しています。
- 「努力が評価に結びつかない」「キャリアが停滞している」「組織で成果を出す仕組みがわからない」という方に最適なプログラムです。
- 特に「技術はあるのに評価されない」「頑張っているのに成果が見えづらい」と感じている方には、大きな効果が期待できます。

解決する課題：評価が上がらない根本原因を断ち切る

- 多くのエンジニアが、次のような悩みを抱えています。
 - 言われた仕事をこなすだけで、達成感がない。
 - 自分の仕事が利益や顧客価値にどう貢献しているか分からない。
 - 技術力や判断力が伸びず、重要な仕事を任せられない。
 - 上司・他部門・サプライヤとうまく連携できない。
 - 評価を上げたいが、どう行動すればよいか分からない。
- こうした課題の根底には、関係構築力・技術横断力・ビジネス視点・任される力の

不足があります。

- エンジニア育成塾では、これらの力を実務の中で再現性をもって伸ばすことで、「任される→成果→評価」の好循環を生み出します。
- 評価が上がらない理由は、あなたの努力不足ではありません。成果につながる行動構造が言語化されていないことこそが、最大の障壁です。

得られる成果：任され・評価される自分に変わる

- 6ヶ月後、あなたは次のような変化を実感します。
 - 【行動の変化】**
仕事の進め方が分かり、主体的に動けるようになる。
言われる前に考え、自ら提案できるようになる。
 - 【成果の変化】**
行動が評価と成果につながり、仕事が面白くなる。
前向きな動きが上司に伝わり、人事評価が上がる。
 - 【人間関係の変化】**
周囲との関係性がよくなり、仕事の幅が広がる。
他部門・サプライヤとの連携が増え、影響範囲が拡大する。
 - 【キャリアの変化】**
自信がつき、長期的なキャリアを描けるようになる。
結果として、転職せずとも年収とポジションが上がる。
- 正しい努力の型が身につき、仕事も評価もキャリアも好転します。

進め方：実務を教材に成果を生み出す力を磨く

- エンジニア育成塾では、あなたの日々の実務そのものを教材として扱います。
転職活動ではなく、今の職場を成長の舞台に変えることを目的としています。
 - 【STEP1】課題を明確にする**
最初に、あなたの目標と現状を分析し、課題を言語化します。
「なぜ成果につながらないのか」「どこに成長の壁があるのか」を明らかにします。伸び悩みの正体が見えることで、6ヶ月の伸び方が大きく変わります。

- **【STEP2】6カ月の伴走で補正する**

月2回の個別面談×フィードバックシートで、行動のズレを補正。

実務の中で、考え方と動き方を1つずつ整えます。行動のズレは、自分で気づけません。他者による補正が入ることで、実務の質が劇的に変わります。

- **【STEP3】実務を通じて成果を生み出す力を定着させる**

日々の仕事の中で、技術力とビジネス感覚を成果に変える行動を実践。

小さな成功を積み重ねることで、任せられ・評価される型が自然と身に付きます。この段階になると、上司や同僚があなたの変化に気づき、任される仕事の質が変わっていきます。

日々の仕事を成長の教材に変える、かつてない6カ月を。

いつもの職場から、あなたの成長が始まります。

第2章 なぜ、真面目なのに伸びないのか？

なぜ、真面目なのに伸びないのでしょうか？

努力をしても評価が上がらない。その原因是、次の4つの力の不足にあります。

関係構築力が弱く、連携が生まれない

技術もビジネスも「点」で止まり、成果につながらない。

- **相手の理解が浅いと、伝えてても伝わらない。**

相手の立場や責任、興味関心、要求水準を理解しないまま話してしまうと、「伝わらない」、「噛み合わない」コミュニケーションになってしまいます。

- **チーム内の連携不足が、スピードと品質を落とす。**

上司・後輩・他部門との連携が十分に取れず、相談や報告が後手になり、意思決定が遅れます。

結果として信頼されず、「任される側」ではなく「指示を待つ側」に回ってしまいます。

- **他部門・社外との距離が、視野を狭める。**

企画・マーケティング・営業との関係構築が弱いと、「顧客が何を求めているか」「どの市場を狙っているか」が見えません。

営業との距離が遠いほど、顧客課題や競合との勝ち負けを実感しにくくなります。サプライヤとの関係も「発注・納期の調整」にとどまり、深い議論ができません。

- **関係の断絶は、技術を成果に変える接点を奪う。**

周囲とのつながりが薄いと、技術をビジネス成果に変える接点が失われます。

つまり、関係構築の弱さこそが、成果を生む力を奪っているのです。

技術横断力が狭く、発想が広がらない

自分の専門を越境した新しい解決策を見い出せない。

- **専門に閉じこもると、隣接分野が見えなくなる。**

技術の知見が専門分野に閉じてしまうと、隣接分野（たとえば自分がメカならエレキやソフト）への理解が浅くなります。

- 隣接分野を知らないと、チーム全体の動きが読めない。
チームメンバがどんな課題に取り組んでいるのか把握できず、開発全体の最適化や、課題解決の優先順位を誤りやすくなります。
- 影響の連鎖が、プロジェクト全体の品質を下げる。
自分の遅れが他者の成果を阻害したり、逆に他者の遅れの影響を受けやすくなり、プロジェクト全体の進捗や完成度にも悪影響が及びます。
- 深さと広さ、どちらも欠かせない。
専門性を深めることと、隣接分野の理解を広げることは、全体最適に不可欠な**両輪**です。
視野を広げることで、**自分の専門**もさらに磨かれてていきます。

ビジネス視点が薄く、価値を生み出せない

技術を利益や顧客価値に結びつける発想が弱い。

- 顧客・市場・競合を知らなければ、狙いが定まらない。
顧客・市場・競合への理解が浅いままだと、「何を開発すれば顧客に響くのか」、「どこを差別化すれば価値になるのか」が掴めません。
- 連携不足で、製品コンセプトを見失う。
企画・マーケティング・営業部門との連携が弱いと、製品コンセプトが現場のニーズからズレていきます。
技術的に優れても、利益を生まない製品になってしまいます。
- 技術を成果に変えられなければ、成長は止まる。
技術の価値をビジネス成果に昇華できなければ、どれほどの技術力があっても、会社も個人も成長しません。

任される力が足りず、評価につながらない

重要な仕事をしなければ、大きな成果は生まれない。

- 「任せたい」と思われなければ、評価につながる仕事は回ってこない。
評価者の判断基準を理解していないと、いくら頑張っても認めてもらえず、**重要な仕事を任せられません**。

- 自分のタスクに閉じこもると、信頼を得る行動がとれない。

自分の仕事に集中しすぎると、困っている人を助けたり、忙しい人の仕事を巻き取るといった、**プラスアルファの行動**が起こせません。

その結果、信頼と実績が積み上がらず、「任せて安心」と思われにくい状態に陥ります。

- 評価は努力量ではなく、任された仕事の成果と信頼の蓄積で決まる。

任される力を伸ばすことは、キャリアの成長に欠かせません。

どれか一つでも欠ければ、優れた成果は生まれません。

4つがそろって初めて、「任され・評価される」エンジニアへと成長します。

第3章 このまま放置したら何が起きるのか？

このまま放置したら、何が起きるのでしょうか？

成長を止める4つのリスク。

放置すれば、キャリアの歯車は静かに止まり始めます。

関係構築力が弱いままだと、孤立と停滞を招く

- 周囲との関係が希薄なままでは、チームの中で、「いてもいなくても同じ存在」になってしまいます。
指示待ちの働き方が定着し、プロジェクトの中核を担う機会を失います。
- ビジネス部門との関係が浅いと、現場の変化を感じ取れません。
顧客の課題や市場の動きを肌で感じられなければ、開発の方向性を見失い、成果も停滞します。
- その結果、誰も「あなたに頼もう」と思わなくなり、成長のチャンスが自分に回ってこなくなるのです。

技術横断力が狭いままだと、歯車の一部で終わる

- 専門領域に閉じたままでは、分業の歯車になってしまいます。
幅広い知見を持つ人が全体を動かす立場になり、自分は一部分の担当者で終わってしまいます。
- 結果として、リーダーシップや意思決定の経験を積めず、裁量も責任も広がりません。
年次だけを重ねても、得られるのは「実績と自信による安心」ではなく、「停滞という不安」です。
- 成長には賞味期限があります。
30代ともなれば、「同じ能力なら、先の長い若手を育てよう」という判断が下されやすくなります。
あなたのキャリア曲線は、静かに、しかし確実に寝ていきます。
- 気づいたときには、挑戦のチャンスが急激に減っているのです。

ビジネス視点が薄いままだと、居場所を失う

- どれほど技術的に優れても、
「それが会社の利益にどうつながるのか」を語れない人は、
組織から見たときの価値が高いとは言えません。
- 顧客・市場・競合の理解が浅いと、
せっかくの技術を顧客価値に変えられず、「技術はすごいね」で終わってしまいま
す。
事業部がシビアに成果を問われる局面において、
真っ先に配置転換や人員調整の対象になるのは、**利益に貢献できない人材**です。
- 技術だけでは、技術を磨く環境すら守れません。
ビジネス視点を持たないことは、エンジニアとしての居場所を失うリスクそのも
のです。

任される力が足りないままだと、挑戦の機会が消える

- 信頼を得られず、努力しても評価されない状態が続くと、
「どうせ分かってもらえない」と感じ、**挑戦を避ける**ようになります。
挑戦しなければ成果は出ず、成果が出なければ評価も上がりません。
- この**負のスパイラル**が続くと、上司からも部下からも頼られず、
重要な仕事を任せられることなく年次だけが過ぎていきます。
- ポジションが上がらないままでは**裁量**が増えません。
自分の**責任**で仕事を動かす「面白さ」にも辿り着けません。
- やがて、自分で動かす喜びを知らないまま、
人に使われるだけの職業人生を過ごすことになるかもしれません。

行き着く先は「キャリアの頭打ち」

- 私たちは仕事を通じて、まず自分のスキルを磨き、
次にチームの中で活躍して頭角を現し、
やがてメンバーを動かし、チーム全体のアウトプットを引き出す役割を担います。
- その先には、チームリーダーとして成果を出し、

- さらに開発組織全体に影響を与え、
他部門からも一目置かれる存在へと進化していく道があります。
- その延長線上には、会社を代表するエンジニア、
さらには経営幹部として事業そのものを動かすキャリアの道もあるはずです。
 - しかし、キャリアが頭打ちすれば、
自分の意思で未来を設計することが難しくなります。

それでも、動かない今までいいのか？

- 成長のタイミングには、限られた旬があります。
新しいことに挑戦させてもらえる期限は、思っているよりずっと短いのです。
- たとえば、もし子どもから
「パパはどんな仕事をしているの？」と聞かれたとき、
胸を張って答えられない人生を望む人はいないはずです。
- 誇りをもって語れる仕事をしていますか？
大切な人から尊敬される働き方ができていますか？
- それは決して他人の評価ではなく、
自分の選択と行動の積み重ねです。
「あのとき挑戦しておけば」と後悔しても、
時間だけは取り戻せません。
- 成長とは、待つものではなく、掴み取るもの。
動き出すタイミングを逃せば、
選べる未来そのものが減っていきます。

このページを読んでいる今この瞬間が、あなたの人生の転機になるかもしれません。

第4章 どう解決するのか？

どう解決したら、よいのでしょうか？

最初にすべきは「課題の特定」

- 多くのエンジニアは、日々の業務に追われるうちに、「自分は何に悩んでいるのか」「本当の課題はどこにあるのか」を見失っています。
- 成果が出ない。評価が上がらない。
何のために仕事をしているのか分からず。

その根っこにある原因を特定しないまま努力を続けても、
どれだけ頑張っても、**成果は出ず、努力は空回りしてしまいます。**

- だからこそ、当塾ではまず「課題の掘り起こし」から始めます。
表面的な悩みではなく、成長を阻む本質的な要因を明らかにします。

課題を明確にする

- 課題とは、**現状と目標の差分**です。
まずは、目標とその目的を正確に言語化する必要があります。
 - 目標（こうなりたい）：どんな状態を実現したいのか？
 - 目的（これのために）：なぜそれを実現したいのか？
- 目的が曖昧なままだと、どんなに目標を立てても途中でブレてしまい、継続できません。
逆に、目的が明確であれば、苦しい時でも軸がブレません。
- 「なぜそうなりたいのか」を掘り下げる。
これが最初の壁であり、**最初の大きな価値**です。
- 次に、現状を整理します。
どこまでできていて、何ができないのかを、客観的に把握します。
整理すると、次のように明確になります。
 - 目的（これのために）

↓

目標（こうなりたい）

↓

現状（ここまでできている）

↓

課題（これができない）

- ここまで言語化できると、ようやく「何をすればよいか」、すなわち**計画**が立てられます。
- そして、最も重要なのは、この計画を「**実行し、補正し続けること**」。6ヶ月間、日々の行動を伴走しながら**習慣化**させる、これが、エンジニア育成塾の支援の核心です。

成長の基礎となる「4つの力」

- 長年のエンジニア育成を通じて分かったのは、エンジニアが抱える課題の多くは、次の4つに集約されるということです。
 - 関係構築力** 縦横無尽にネットワークを広げ、信頼を得て、周囲を巻き込む力。
 - 技術横断力** 専門を越境し、全体最適の視野で判断する力。
 - ビジネス視点** 技術を価値と利益に結び付ける力。
 - 任される力** 信頼され、評価され、責任と裁量を引き受ける力。
- この4つの力を、実務の中で身に付け、発揮できるようになると、ほとんどの課題は自然に解決していきます。

つまり、この4つの力こそが、優れたエンジニアへと成長していくための、揺るぎない地盤です。

行動とフィードバックを繰り返す

- 育成塾では、あなたの**現場の実務そのものを教材として扱います。**毎回の面談で、次のようなやり取りを重ねながら、思考と行動を磨いていきます。
 - 「次はこれをやってみましょう。」

- 「それはいいですね。加えて、ここを意識してみましょう。」
- 「次はこの順序で進めてみましょう。」
- あなたの「これをやってみます」という計画に対して、
より確実に成果が出るように**具体的なフィードバック**を行います。
- 気づかなかった観点を提示し、
理由を明確にし、納得した上で次の行動へ移していきます。
- 実行→フィードバック→補正→再実行
このサイクルを 6 カ月間回すことで、思考と行動の質が根本から変わります。

日常業務の中で成果を出す

- すべての学びは、あなたの「今の仕事」の中で実践します。
新しいプロジェクトを探す必要も、特別な課題を用意する必要もありません。
いま目の前にある仕事こそが、成長のための最良の教材です。
- 打合せ、レビュー、資料作成、上司への報告。
あらゆる場面で、**成果を生み出す具体的な打ち手**を探求します。
- 「その仕事は何のために行うのか」
「何に役立つか」
「どんなやり方が最適なのか」

こうした問いに**自ら答えを出しながら進めることで、**
日常業務の一つひとつが、成長のためのトレーニングに変わります。

日々の変化を感じる

- 実践を続ける中で、次のような変化が立て続けに起ります。
 - 「主体的に仕事を進められるようになる」
 - 「仕事が面白くなる」
 - 「上司との会話が変わる」
 - 「他部門から一目置かれるようになる」
- これまで感じたことのない成長と手応えを実感し、
かつては苦しかった仕事が、**小気味よい挑戦の場**へと変わっていきます。

- このプロセスを 6 カ月繰り返すと、
多くの方が、以前の自分との違いを強く実感されます。

上昇スパイラルが生まれ、
「任される→成果を出す→評価される」
という好循環が回り始めます。

まとめ

- 課題を明確にし、**目的**を掘り下げ、**現状**を整理し、
目標と**計画**を立て、**行動**と**補正**を繰り返す。
- この「正しい努力の型」を手に入れることこそが、
エンジニアにとっての最大の武器になります。
- 6 カ月後、あなたはもう、
「頑張っている人」ではなく、「結果を出す人」として、
周囲から確かな信頼を得ているはずです。

「4 つの力」と「正しい努力の型」は、あなたの成長を支え続ける、最高の武器です。
大きな壁を一つずつ乗り越え、何度も成長していく力が、着実に身についていきます。

第5章 どんな成功事例があるのか？

どんな成功事例があるのでしょうか？

受講後に起こる変化

- エンジニア育成塾の半年間は、
単なるスキルアップ講座ではありません。
- 日々の仕事を教材として、思考→判断→行動の質を変え、
現場で信頼され、任される人材へと進化していくプロセスです。
- この6ヶ月で身につけるのは、単なる技術知識ではなく、
どんな職場・開発テーマでも成果を出せる「考え方と進め方の型」です。
- 言い換えれば、短期の成長と長期のキャリアアップを両立するための、
「成長の設計図」を実務の中でマスターする期間です。

ビフォーアフター 変化の実感

- 受講前の悩みの多くは、次のようなものです。
 - 「努力しているのに評価されない」
 - 「上司や他部門とうまく噛み合わない」
 - 「キャリア目標がなく先が見えない」
 - 「仕事が単調で面白くない」
- 多くのエンジニアが、力を出し切れず、成果が伴わないもどかしさを感じています。
しかし、その原因是能力不足ではなく、思考と行動の設計にあります。
- 半年後、早ければ1~2ヶ月もすると、受講生は口をそろえて言います。
 - 「キャリア目標ができた」
 - 「仕事の進め方が分かってきた」
 - 「仕事が面白くなった」
 - 「成長が実感できるようになった」
- 思考と行動が変わることで、成果が変わり、
上司・同僚・他部門・サプライヤからの評価も自然と変わっていきます。
- そしてなによりも、

目標に向かって努力したことが、確かに成果へと結びつく実感と喜び。

それこそが、受講生が最も強く語る「変化の証」です。

受講生実績① 半導体製造装置メーク

【前半パートはここまでです】

続きの後半では：

- 受講生の Before→After
- 評価が上がるエンジニアの思考
- 6ヶ月で成果が出る理由
- あなたの課題を可視化するワーク（記入式）

すべてを詳しくまとめています。

👉 全文・課題分析シートを受け取る（無料）

<https://line.me/R/ti/p/@STRATEGEAR>



評価が伸びない本当の理由

—6ヶ月で「任されるエンジニア」になる課題見える化ワーク—

© 2025 株式会社ストラテジア

<https://strategear.co.jp>

著者：馬場 次郎



本書の内容の無断転載・複製を禁じます。