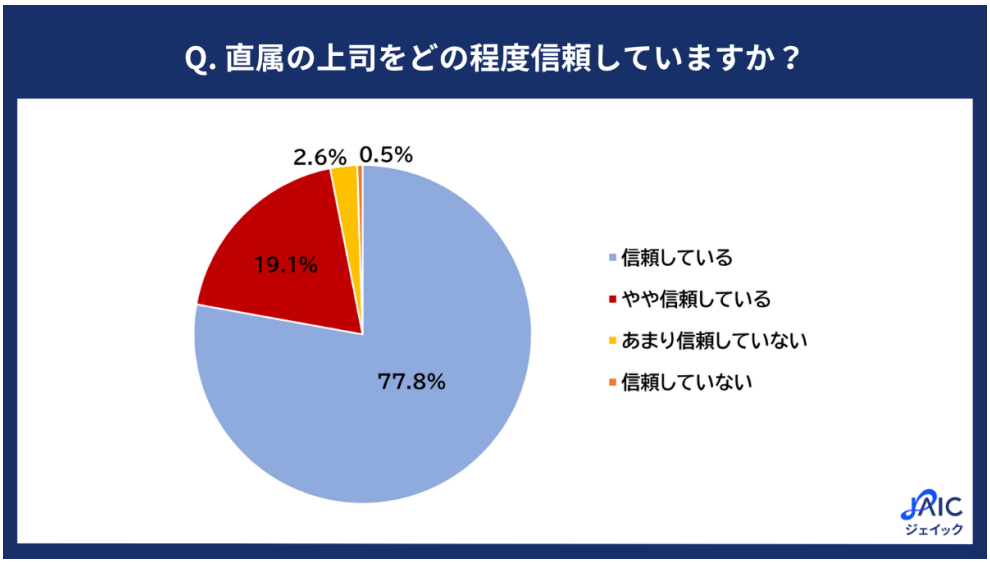
2026.11.4
株式会社ジェイック
報道関係者各位　（コード番号 7073 東証グロース・名証メイン）

20 代正社員に「上司との信頼関係と歩み寄り」を調査
約 97%が直属の上司を信頼、約 7 割が「部下から歩み寄るべき」と回答
信頼につながるのは「相談への親身な対応」、不信感につながるのは「部下への向き合い方」

企業向けの教育研修事業と採用支援事業を展開する株式会社ジェイックは、当社の就職支援サービスを利用して正社員就職した 20 歳～29 歳の方のうち、入社 1 年未満の方を対象に実施した「上司との信頼関係と歩み寄り」に関するアンケート調査の結果を発表します。（回答者：194 名、調査期間：2026 年 6 月 3 日～10 月 13 日）

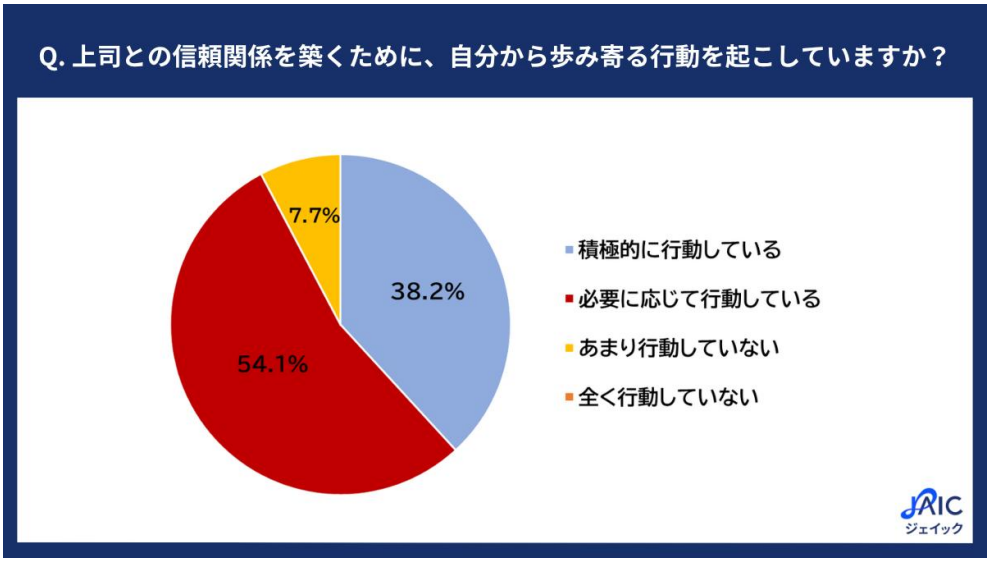
■約 97%が直属の上司を「信頼している」と回答

「直属の上司をどの程度信頼していますか？」と質問したところ、「信頼している」が 77.8%、「やや信頼している」が 19.1%、「あまり信頼していない」が 2.6%、「信頼していない」が 0.5%となりました。「信頼している」と「やや信頼している」を合わせると、96.9%が直属の上司を信頼していると回答しました。



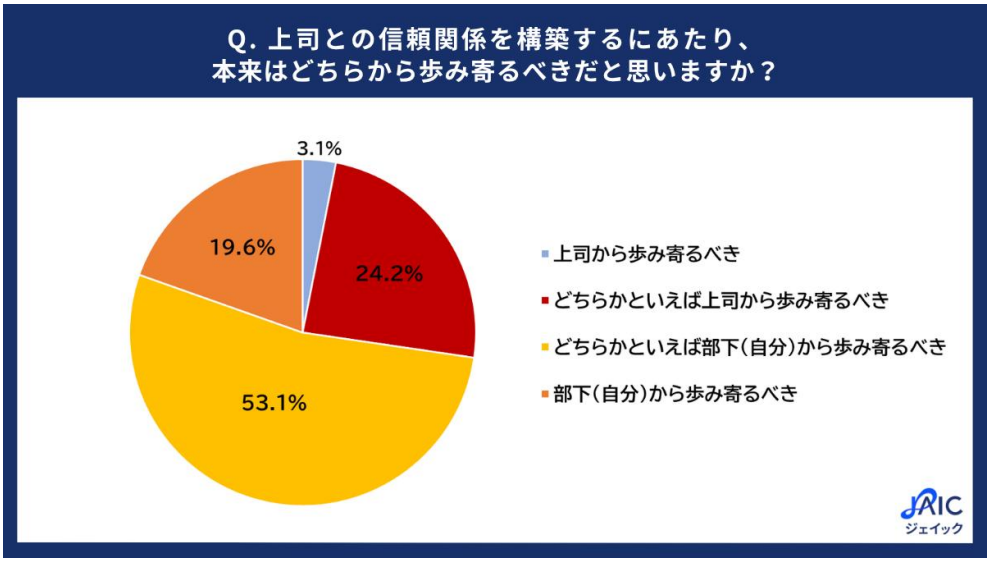
■約 9 割が、上司との信頼関係を築くために自分から歩み寄る行動を取っている

「上司との信頼関係を築くために、自分から歩み寄る行動（自分から話しかける、相談するなど）を起こしていますか？」と質問したところ、「積極的に行動している」が 38.2%、「必要に応じて行動している」が 54.1%、「あまり行動していない」が 7.7%となりました。「積極的に行動している」と「必要に応じて行動している」を合わせると、92.3%が自分から歩み寄る行動を取っていることがわかりました。



■約 7 割が、信頼関係を築くには「部下から歩み寄るべき」と回答

「上司との信頼関係を構築するにあたり、本来はどちらから歩み寄る（きっかけを作る）べきだと思いますか？」と質問したところ、「上司から歩み寄るべき」が 3.1%、「どちらかといえば上司から歩み寄るべき」が 24.2%、「どちらかといえば部下（自分）から歩み寄るべき」が 53.1%、「部下（自分）から歩み寄るべき」が 19.6%となりました。「どちらかといえば部下（自分）から歩み寄るべき」と「部下（自分）から歩み寄るべき」を合わせると 72.7%となり、部下側から歩み寄ることが大切だと考える人が約 7 割を占めました。



■上司への信頼が高まったエピソード（自由記述・一部抜粋）

「上司への信頼が『一気に高まった（この人は信頼できると確信した）』具体的なエピソードがあれば教えてください。」と質問したところ、相談や質問への親身な対応、仕事ぶりや人柄への尊敬、日頃の気遣いや承認、ミスや困難に直面した際の支援、成長を支える指導・育成など、上司の具体的な言動に関する回答が寄せられました。主な回答は以下のとおりです。

▼相談に親身に向き合う姿勢
・どんな質問にも親身に向き合い、素人目線の質問でも深掘りして一緒に考えてくれる
・質問に対して欲しい答えだけでなく、なぜそれが必要なのかまで補足してくれた
・どんなに忙しくても、聞けば必ず手を止めてアドバイスをくれ、メールにもすべて目を通してフォローしてくれる

▼仕事ぶりや人柄への信頼・尊敬
・on/off の切り替え。off な時は笑いながら話聞いてくださるし、on の時はしっかり指導してくれる
・お客様とのやり取りの中で仕事に関する知識や経験値の高さを感じたとき
・他の人がやった仕事を最後に必ず自分の目で確認している

▼日頃の気遣いや努力の承認
・見ていないようで日々の仕事を見守り、状況に応じて声をかけてくれる
・上司が休みの日に「明日君がいたらお店は大丈夫だね」と言ってもらえた
・突然の身内の不幸に際し、自分の事情を優先して動けるようにしてくれた

▼ミスや困難に直面した際の支援
・ミスをしたとき「責任は取るから、次はどう改善するか考えよう」と、責めずに真っ先に守ってくれた
・決して怒らず、人格を否定するような指摘もしない。トラブルの際も一緒に解決策を考えてくれる
・新規営業でインターホンが押せなくなったとき、頭ごなしに否定せず一緒に頑張る道を探し、結果が出たときには真っ先に喜んでくれた

▼成長を支える指導・育成
・「一人前に育て上げたい」とまっすぐに言ってもらえた
・相談をきっかけに研修の進め方を見直し、自分に合ったやり方を考えて、定期的に確認しながら進めてくれた
・答えを与えるのではなく一緒に考えることで、問題を解決する力を育てようとしてくれている

▼仕事以外での交流
・飲み会で本音を漏らしてくれたとき
・家族のエピソードや学生時代の話をしてくれたとき

■上司への信頼が崩れたエピソード（自由記述・一部抜粋）

「逆に、上司への信頼が『一瞬で崩れた（不信感を抱いた）』具体的な言動があれば教えてください。」と質問したところ、「特になし」という回答が約 4 分の 3 を占めた一方、不信感につながった言動として、部下への向き合い方や指示・説明の不一致、周囲の人への態度などが挙げられました。主な回答は以下のとおりです。

▼部下への向き合い方
・ミスやトラブルの際、事実確認より先に個人を責める姿勢を見たとき
・指示を仰いだのにその指示が間違っており、それを自分のミスとされた
・相談していた内容を、了承なく周囲に広められていた

▼指示や説明の不一致・責任回避
・前日の指示どおりに進めていたら「違う」とだけ言われ、何の説明も得られなかった
・自分の非を認めなかった

▼周囲の人への態度
・出社していない社員の悪口を、自席で言い合っていた
・部下や同僚、上司の悪口を、自分の価値観だけで語っているのを見たとき

今回の調査結果について、当社取締役の近藤は、次のように述べています。

「職場における信頼関係は、単にお互いを好意的に思うことではなく、安心して相談や意見交換ができ、互いに協力して成果を生み出すための土台にもなります。今回の調査では、約 9 割が上司との信頼関係を築くために自分から歩み寄る行動を取っている一方、自由回答からは、相談への親身な対応や、ミスをした際に一緒に解決策を考える姿勢など、上司の日々の言動が信頼につながっていることがわかりました。

入社して間もない時期に築いた信頼関係を継続し、深めていくためには、日々のコミュニケーションの積み重ねが欠かせません。上司から部下への働きかけだけでなく、部下から上司への歩み寄りも大切であり、双方が相手を理解しようとする姿勢が求められます。

一方で、信頼関係の築き方は、上司も部下も体系的に学ぶ機会が少なく、個人の経験や感覚に委ねられている面があります。だからこそ、企業が管理職向けのマネジメント研修や、信頼関係を築くためのコミュニケーション方法を学ぶ機会を設け、信頼関係の構築を個人任せにせず、組織として育んでいくことが重要だと考えます。」



株式会社ジェイック 取締役 Human Growth Division 事業部長 近藤浩充
獨協大学 経済学部卒業後、情報システム系の会社を経て入社。IT 戦略事業、全社経営戦略、教育事業、採用・就職支援事業の責任者を経て現職。企業の採用・育成課題を知る立場から、当社の企業向け教育研修を監修するほか、一般企業、金融機関、経営者クラブなどで、若手から管理職層までの社員育成の手法やキャリア形成等についての講演を行っている。デール・カーネギー・コース認定トレーナー。昨今では管理職のリーダーシップやコミュニケーションスキルをテーマに、雑誌『プレジデント』(2023 年)、TBS「THE TIME,」(2025 年)ほか人事メディアからの取材も多数実績あり。

【調査概要】
調査名称：「上司との信頼関係と歩み寄り」に関するアンケート調査
調査対象：当社の就職支援サービスを利用して正社員就職した 20～29 歳の方のうち、入社 1 年未満の方
調査機関：自社調査
調査方法：Web アンケート
調査期間：2026 年 6 月 3 日～10 月 13 日
回答者数：194 名

■ジェイックについて

ジェイックは、「可能性を羽ばたかせる」をミッションに掲げ、教育研修サービス、採用支援サービスを提供しています。教育研修サービスでは、Fortune500(アメリカの売上トップ 500 社)の 90%以上が導入する「デール・カーネギー・トレーニング」研修、世界的ベストセラー書籍を基にした『７つの習慣®』研修や、目標達成メソッドとして著名な『原田メソッド®』の研修等を提供しています。また、大学向けに「ストレングスファインダー®」を提供し、学生の自己理解やキャリア形成を支援しています。採用支援サービスでは、新卒学生向けの『ジェイック 新卒カレッジ®』、既卒者・第二新卒者・フリーター向けの『ジェイック 就職カレッジ®』、中退者専門の『ジェイック 中退就職カレッジ®』等を提供しており、2005 年に既卒者等の支援をスタートして以来、これまでに求職者 42,000 名以上(※1)、企業 7,000 社以上（※2）の就職・採用を支援し、厚生労働省委託事業「職業紹介優良事業者」認定も取得しています。
（※1）2005/5～2026/4 の当社「就職カレッジ®」等主催の面接会参加人数
（※2）2005/5～2026/4 の当社「就職カレッジ®」等の契約締結企業数

■会社概要

社名　　：株式会社ジェイック　https://www.jaic-g.com/
本社所在地：東京都千代田区神田神保町 1-101　神保町 101 ビル 7F（受付 6F）
代表取締役：佐藤　剛志
設立　　：1991 年 3 月
資本金　　：2 億 6,421 万円（2026 年 7 月末現在）
事業内容　：教育研修サービス、採用支援サービス、就職支援サービス

既卒・フリーター向け就職支援サービス「ジェイック 就職カレッジ®」https://www.jaic-college.jp/
中退者専門の就職支援サービス「ジェイック 中退就職カレッジ®」https://www.jaic-college.jp/second/
採用×教育チャンネル 「ＨＲドクター」https://www.hr-doctor.com/

【お問い合わせ先】
株式会社ジェイック　担当：梅田
E-mail： info@jaic-g.com　TEL　03-5282-7600　FAX　03-5282-7607