

2023年版

上司が部下へ「弱み」を開示する効果とは？

【前編：部下調査】弱みを見せてくれる上司の方が働きやすい？  
比較の結果、『オープン上司の部下』の約9割が  
「上司と良い関係を構築できている」と回答！  
生産性やエンゲージメント、心理的安全性の面でもメリット  
～『ストロング上司の部下』の約3割が、上司の「弱み」開示を希望～

---

上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査  
ミイダス株式会社

# 調査概要

調査実施者

ミイダス株式会社

調査概要

上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査

調査方法

IDEATECHが提供するリサーチPR「リサピー®」の企画による  
インターネット調査

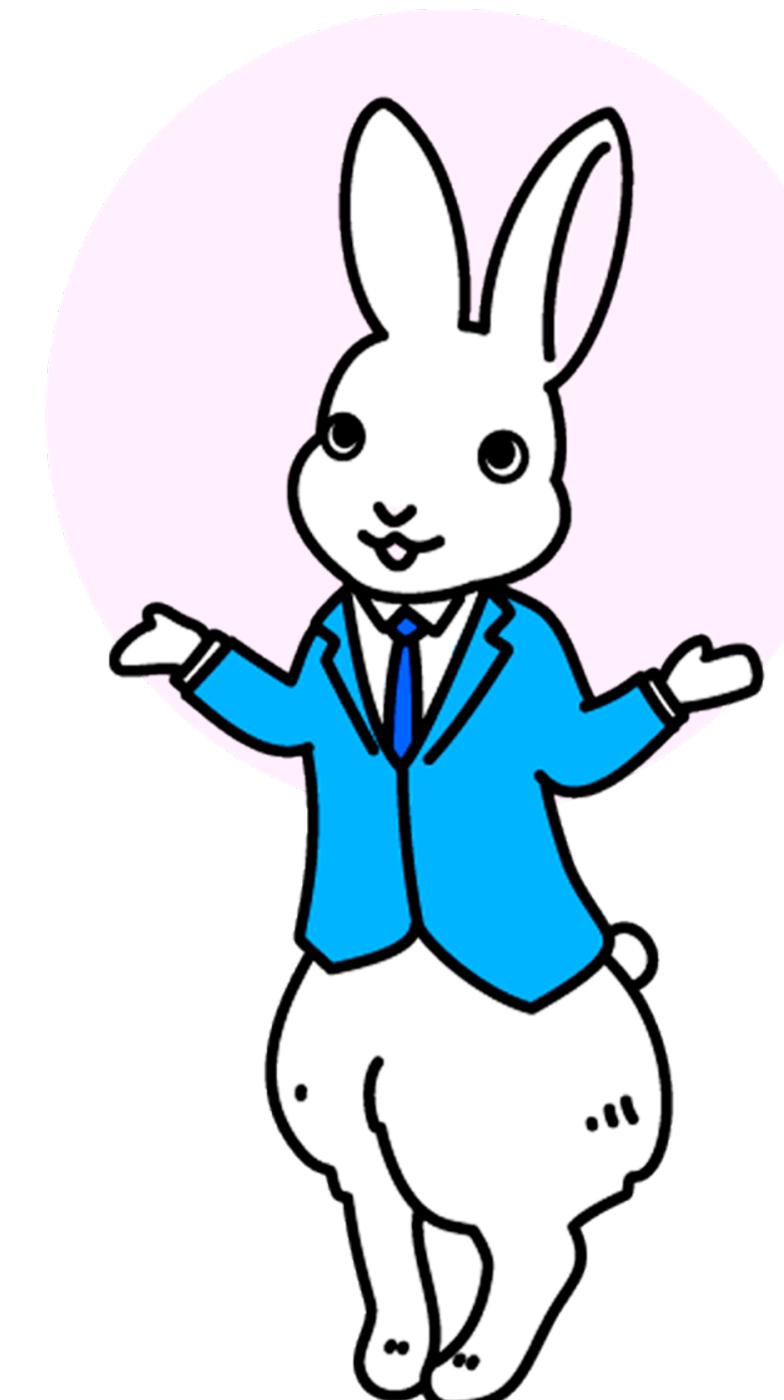
調査期間

2023年6月29日～同年6月30日

有効回答

- ①オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下（一般社員）101名
- ②ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下（一般社員）105名
- ①②の合計206名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、  
合計しても必ずしも100とはなりません。

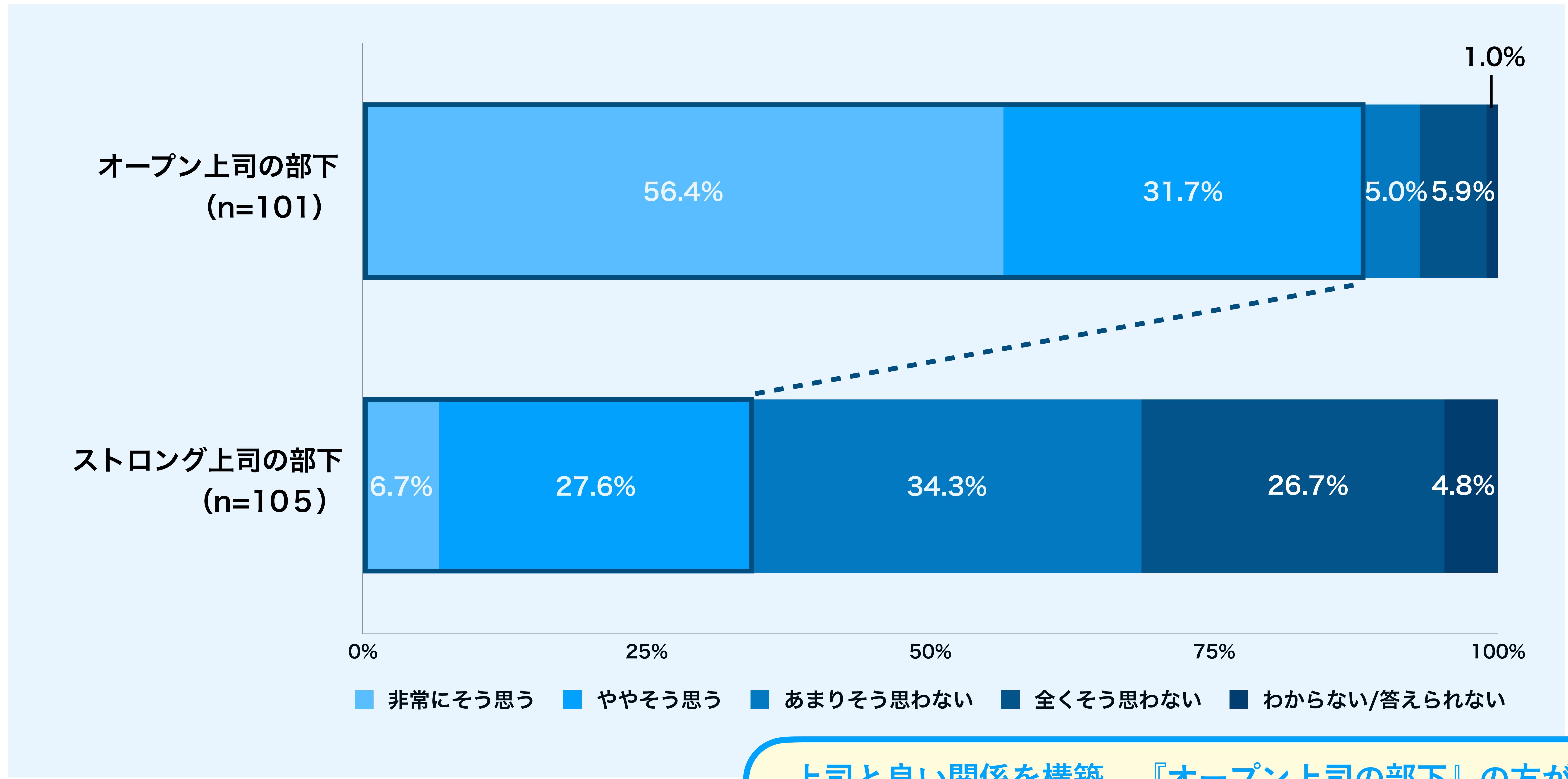


オープン上司  
部下に対して弱みを見せている  
親しみやすい上司



ストロング上司  
部下に対して弱みを見せていない  
威厳を感じる上司

## Q1 あなたは、ご自身の上司と良い関係性を構築できていると思いますか。

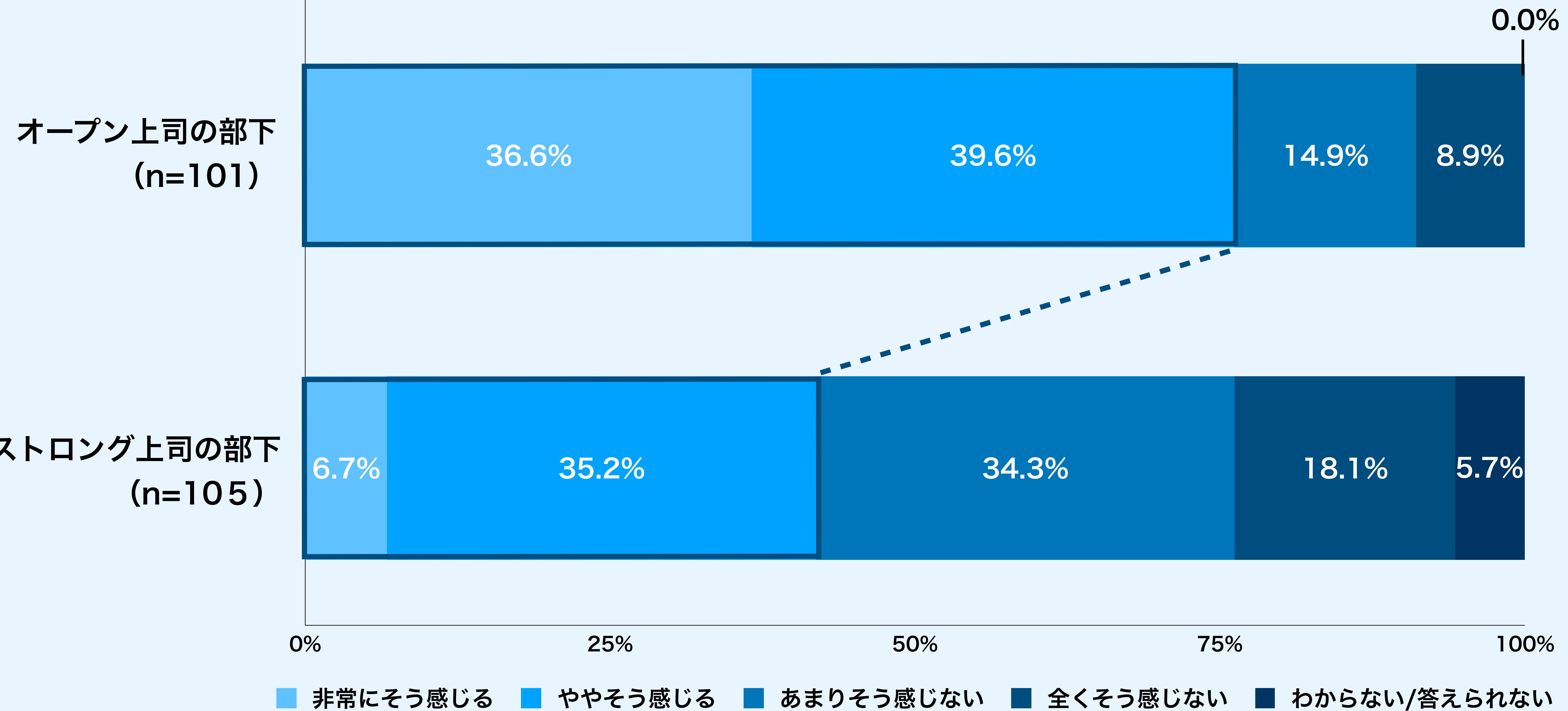


調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査  
 ※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下  
 ※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれないと感じている部下

上司と良い関係を構築、『オープン上司の部下』の方が、  
 『ストロング上司の部下』よりも  
 53.8ポイント高い結果になりました。

Q2

あなたは、ご自身で生産性高く働けていると感じていますか。

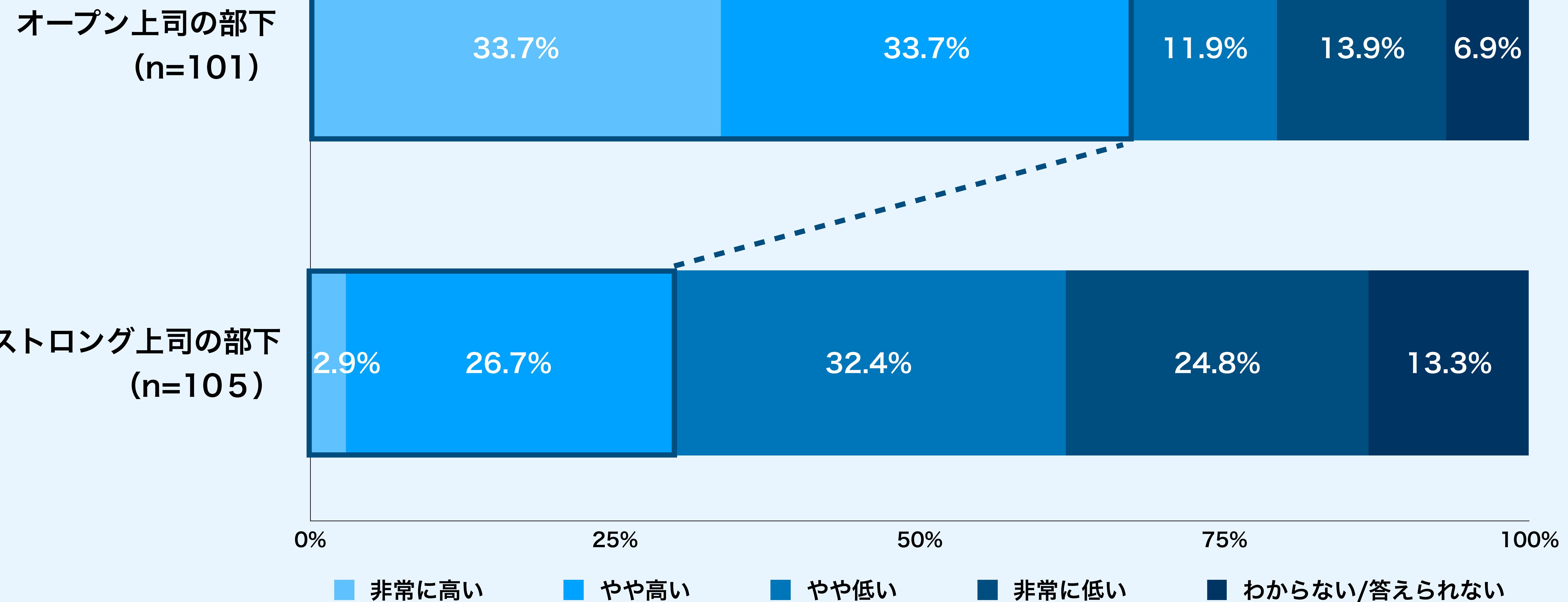


調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査  
 ※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下  
 ※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれないと感じている部下

生産性の高さ、『オープン上司の部下』の方が、  
 『ストロング上司の部下』よりも  
 34.3ポイント高い結果になりました。

Q3

あなたは、ご自身の仕事や組織に対するエンゲージメントを  
どのように捉えていますか。



調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査

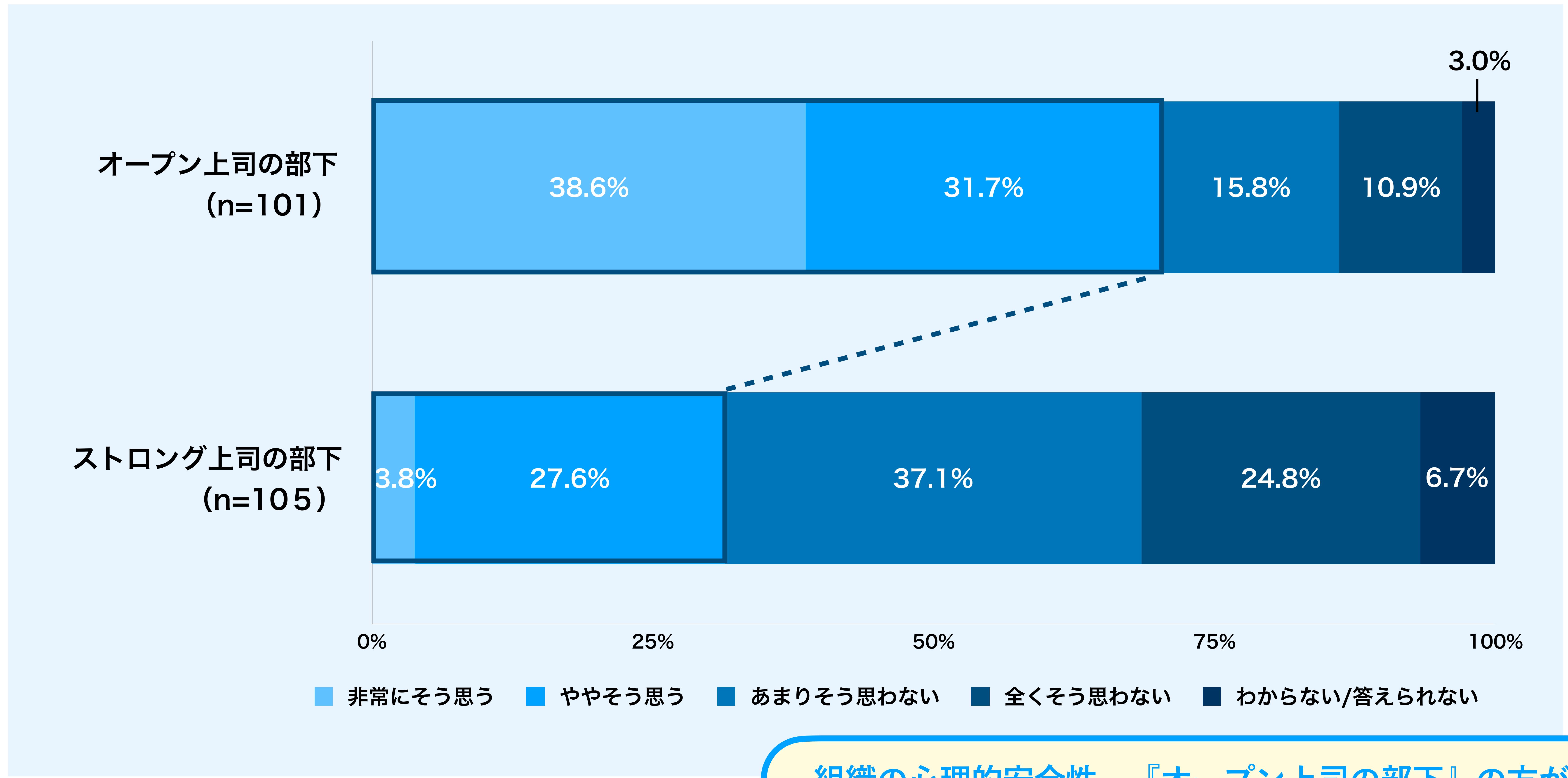
※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下

※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれないと感じている部下

エンゲージメントの高さ、『オープン上司の部下』の方が、  
『ストロング上司の部下』よりも37.8ポイント高い結果になりました。

Q4

あなたは、心理的安全性が担保された組織・チームで働けていると思いますか。

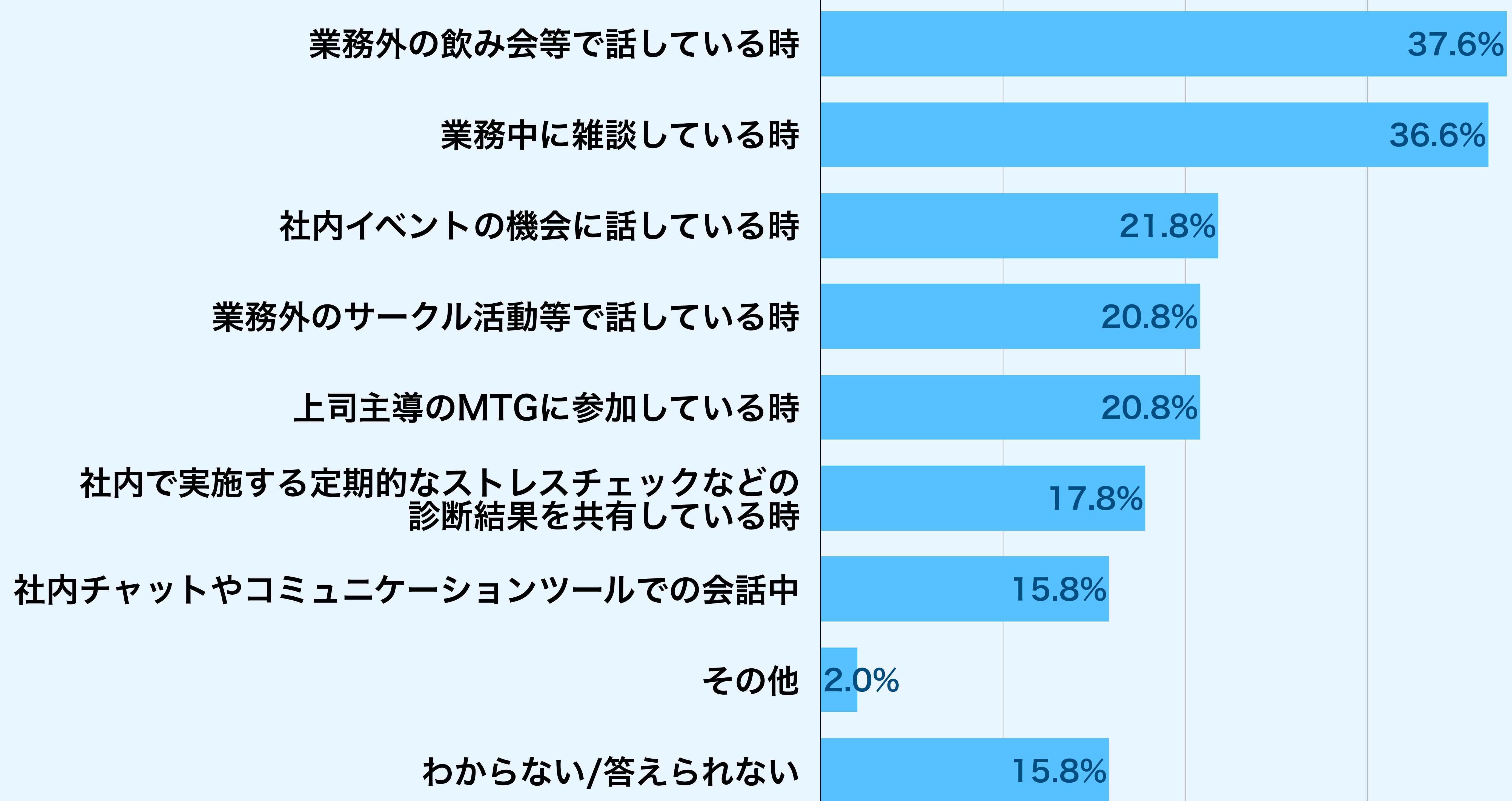


調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査  
 ※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下  
 ※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれないと感じている部下

組織の心理的安全性、『オープン上司の部下』の方が、  
 『ストロング上司の部下』よりも  
 38.9ポイント高い結果になりました。

Q5

『オープン上司の部下』にお聞きします。  
 あなたは、どのような場面で、上司が弱みを見せてくれていると感じていますか。  
 (複数回答)



n=101、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査

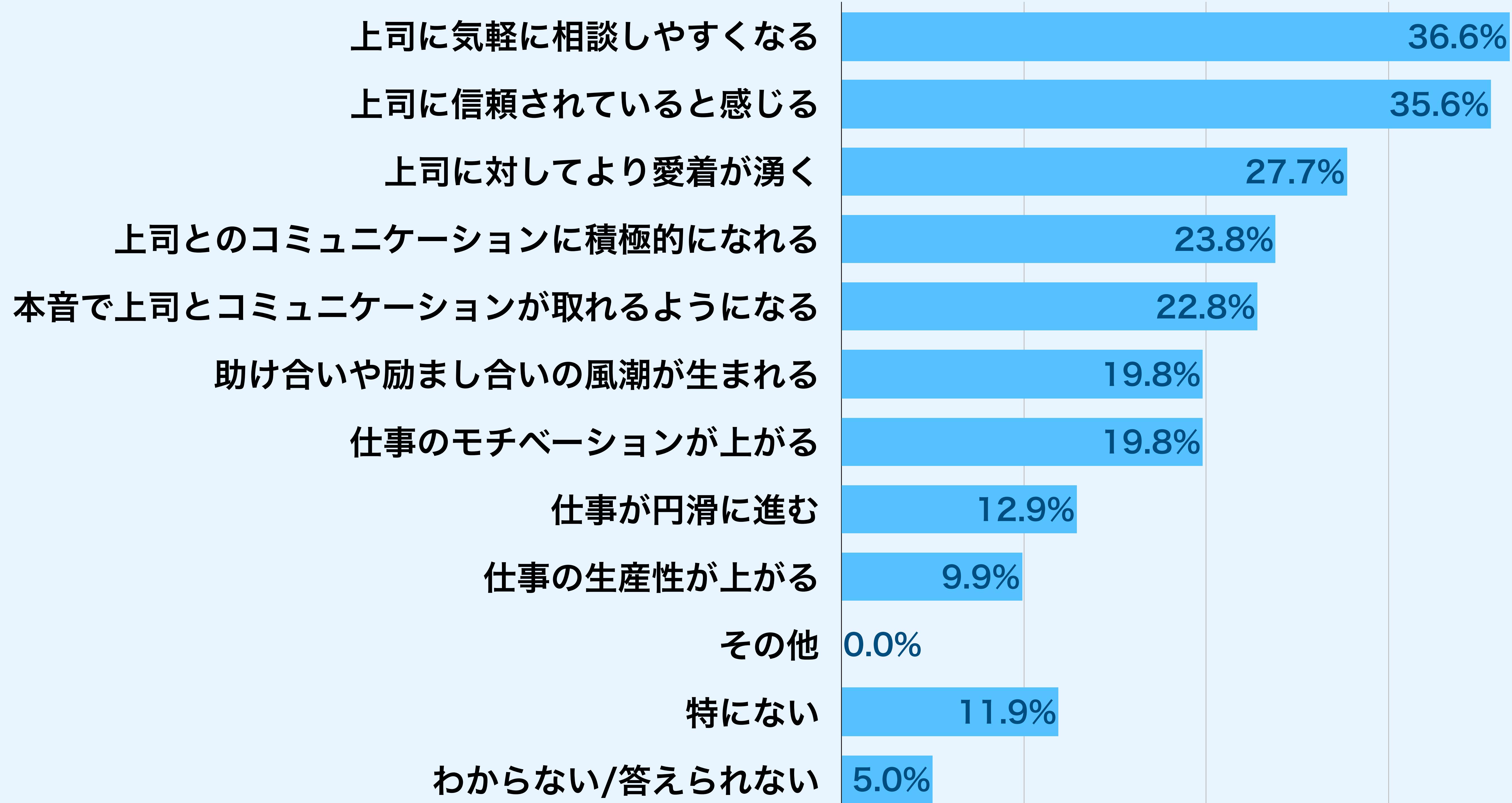
\*オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下

\*ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下

上司が弱みを見せてくれていると感じる場面、「飲み会」や「雑談」などが挙がりました。

Q6

『オープン上司の部下』にお聞きします。  
 あなたが、上司がご自身に対して弱みを見せてくれることで感じているメリットを教えてください。（複数回答）



n=101、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査  
 ※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下  
 ※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下

上司が弱みを見せてくれることによるメリット、  
 約4割から「上司に信頼されていると感じる」、  
 「上司に気軽に相談しやすくなる」の声が寄せられました。

**Q7**

『オープン上司の部下』のうち、Q6で「わからない/答えられない」以外を回答した方にお聞きします。Q6で回答した以外に、上司がご自身に対して弱みを見せてくれば感じているメリットがあれば、自由に教えてください。（自由回答）

<自由回答・一部抜粋>

- ・ 48歳：苦手なことは誰にでもあるので、教えてもらいやすくなったりします。
- ・ 26歳：職場で働くことが楽しくなる。
- ・ 62歳：仕事ができる自分に対して融通をきかせてくれる！  
　　残業や早出出勤を認めてくれる。
- ・ 30歳：信頼し合っていることから弱音も聞けるのかなと思う。  
　　何かあった時に嫌々助けることがない。
- ・ 35歳：こちらの警戒がゆるくなる。
- ・ 27歳：話していいんだという気持ちになり安心する。

「職場で働くことが楽しくなる」や  
「こちらの警戒がゆるくなる」などの  
メリットもあることが分かりました。

n=96、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

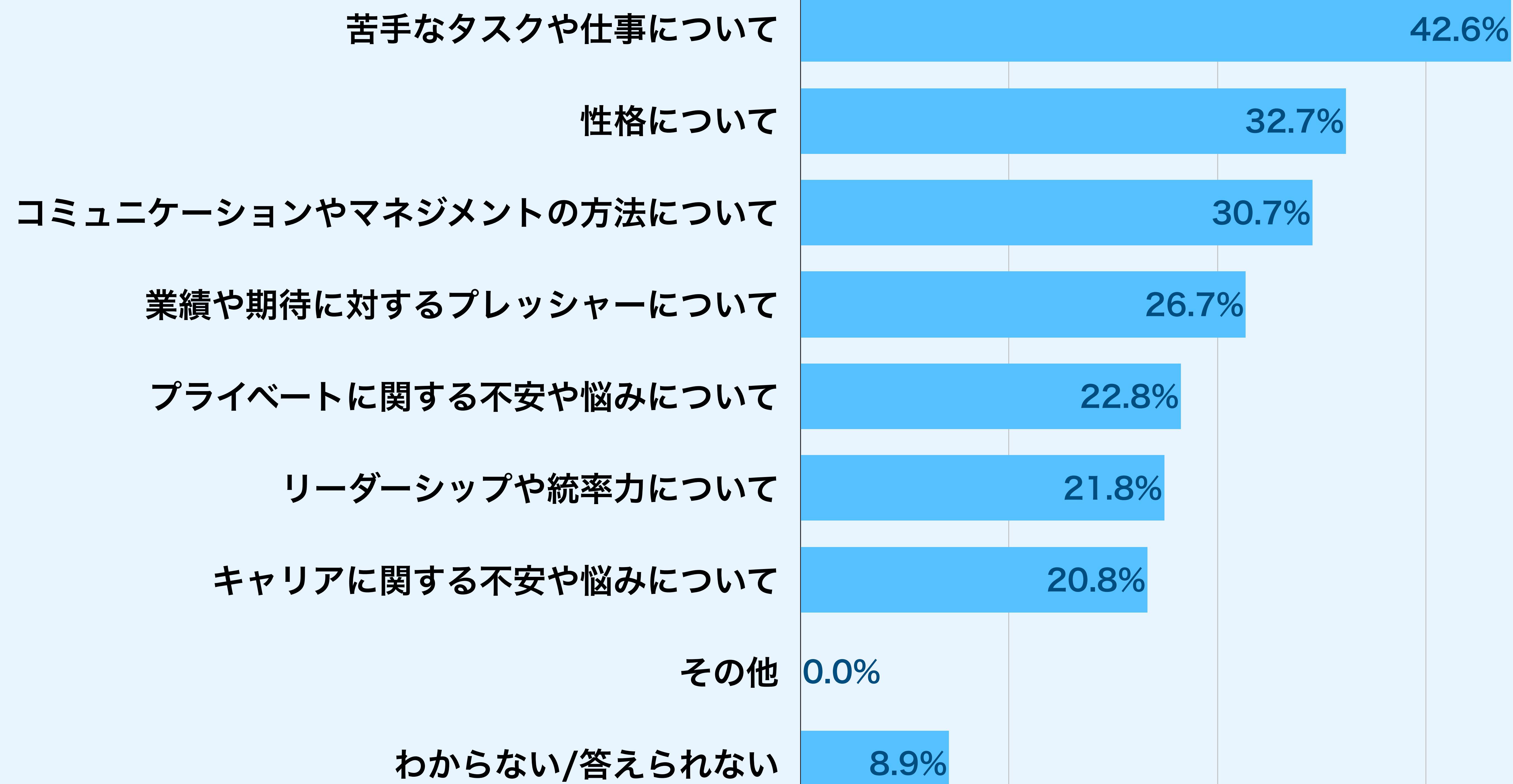
上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査

※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下

※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれないと感じている部下

Q8

『オープン上司の部下』にお聞きします。  
 あなたは、上司がどのような弱みを見せてくれていると感じていますか。（複数回答）



上司が見せてくれている弱み、「苦手なタスクや仕事について」が42.6%で最多となりました。

n=101、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

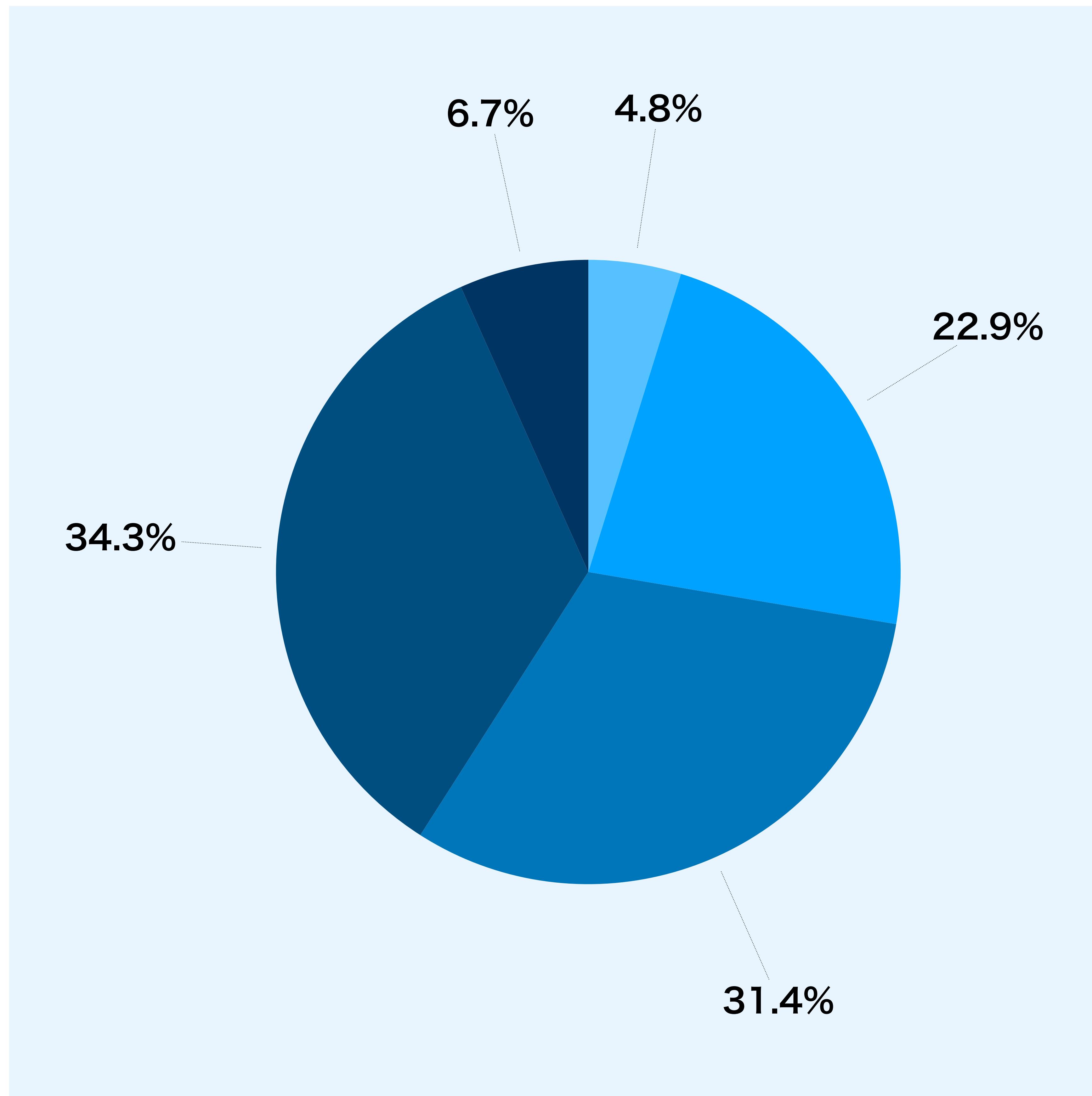
上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査

※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下

※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下

Q9

『ストロング上司の部下』にお聞きします。  
あなたは、本音としては、上司に弱みも見せてほしいと思いますか。



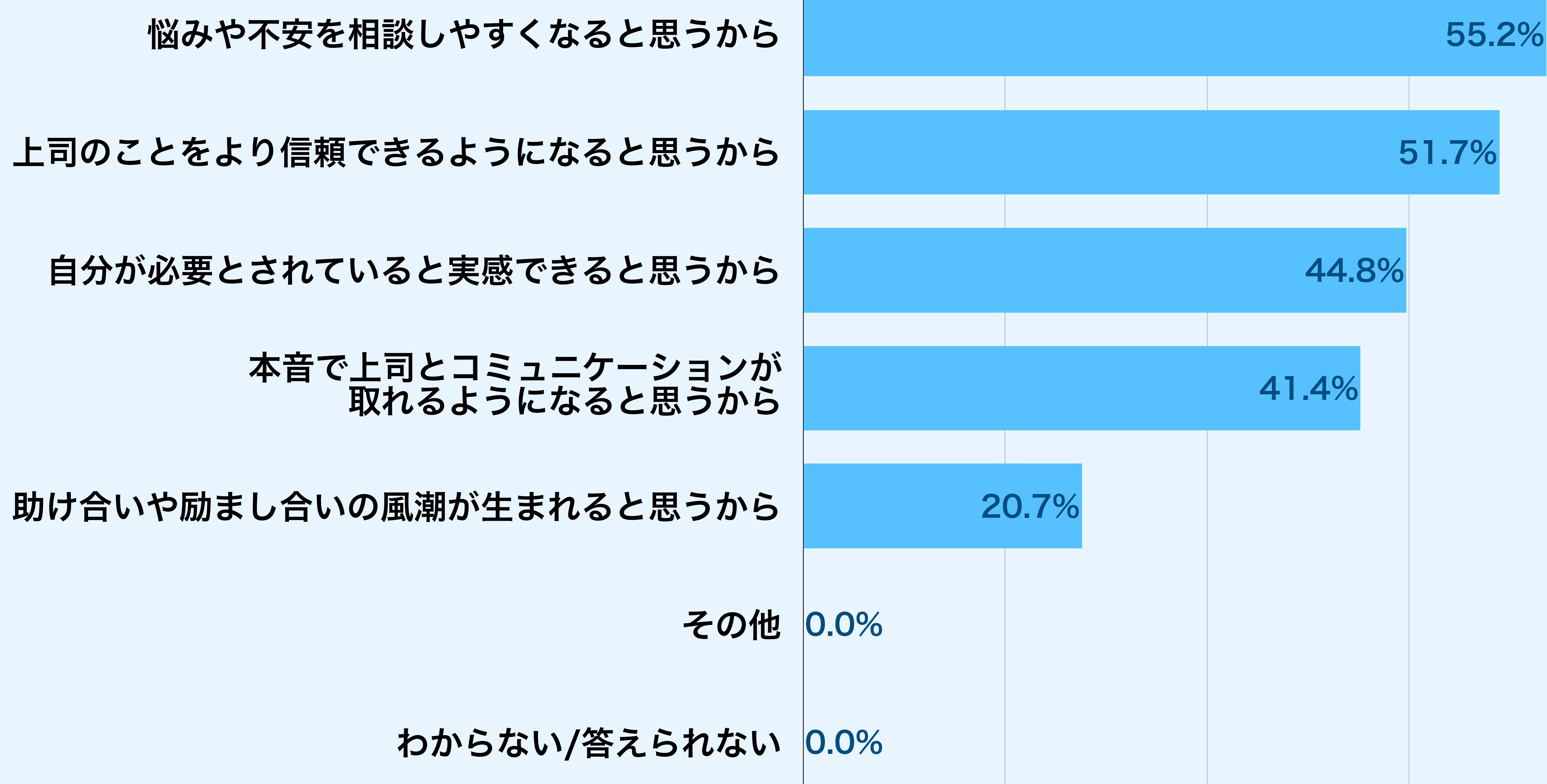
- 4.8% 非常にそう思う
- 22.9% ややそう思う
- 31.4% あまりそう思わない
- 34.3% 全くそう思わない
- 6.7% わからない/答えられない

『ストロング上司の部下』の約3割が  
「上司に弱みも見せてほしい」  
という本音を吐露しました。

n=105、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査  
※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下  
※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せていないと感じている部下

Q10

『ストロング上司の部下』のうち、  
 Q9で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方にお聞きします。  
 あなたが、上司に弱みも見せてほしいと思う理由を教えてください。（複数回答）



上司に弱みも見せてほしいと思う理由、  
 「悩みや不安を相談しやすくなると思うから」  
 が55.2%で最多となりました。

n=29、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査

※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下

※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下

『ストロング上司の部下』のうち、Q10で「わからない/答えられない」以外を回答した方にお聞きします。Q10で回答した以外に、上司に弱みも見せてほしいと思う理由があれば、自由に教えてください。（自由回答）

### <自由回答・一部抜粋>

- ・32歳：本心がみえるから。
- ・32歳：上司は完璧に見える人なので、弱いところを見れたら人間味を感じ、今よりもっと親しみを感じやすくなるから。
- ・24歳：できないことはできないと言ってくれないと、他の社員が上司に頼んだことも自分に回ってきて仕事が追いつかないから。
- ・34歳：心を開いてもらった感じがして自分からも話しやすくなる。親近感が湧く。
- ・33歳：距離が縮まって安心して仕事がしやすくなる。

「親しみを感じやすくなるから」や  
「安心して仕事がしやすくなる」などの理由も挙がりました。

n=29、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

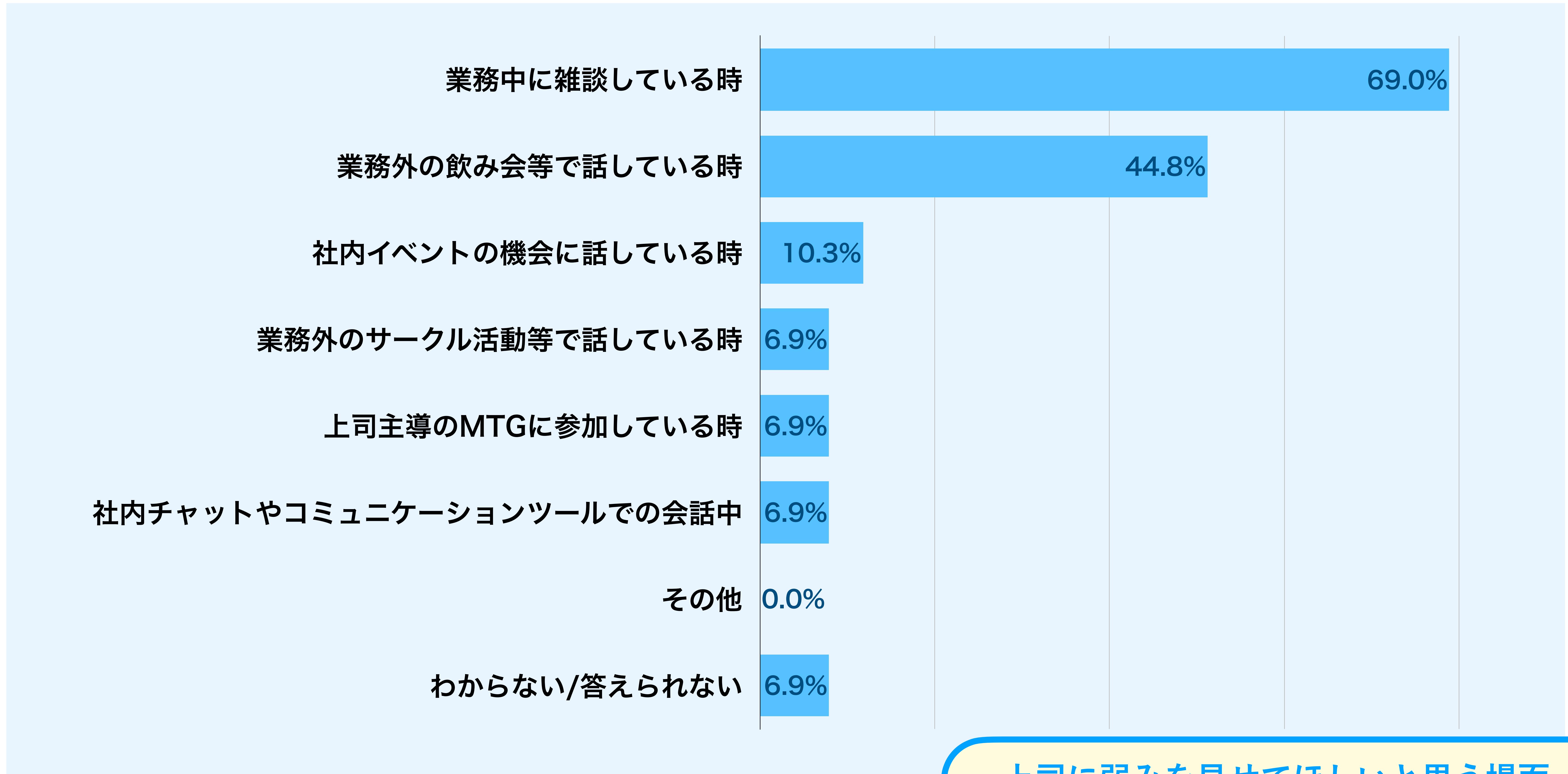
上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査

※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下

※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下

**Q12**

『ストロング上司の部下』のうち、  
Q9で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方にお聞きします。  
あなたは、どのような場面で、上司に弱みを見せてほしいですか。（複数回答）



n=29、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査

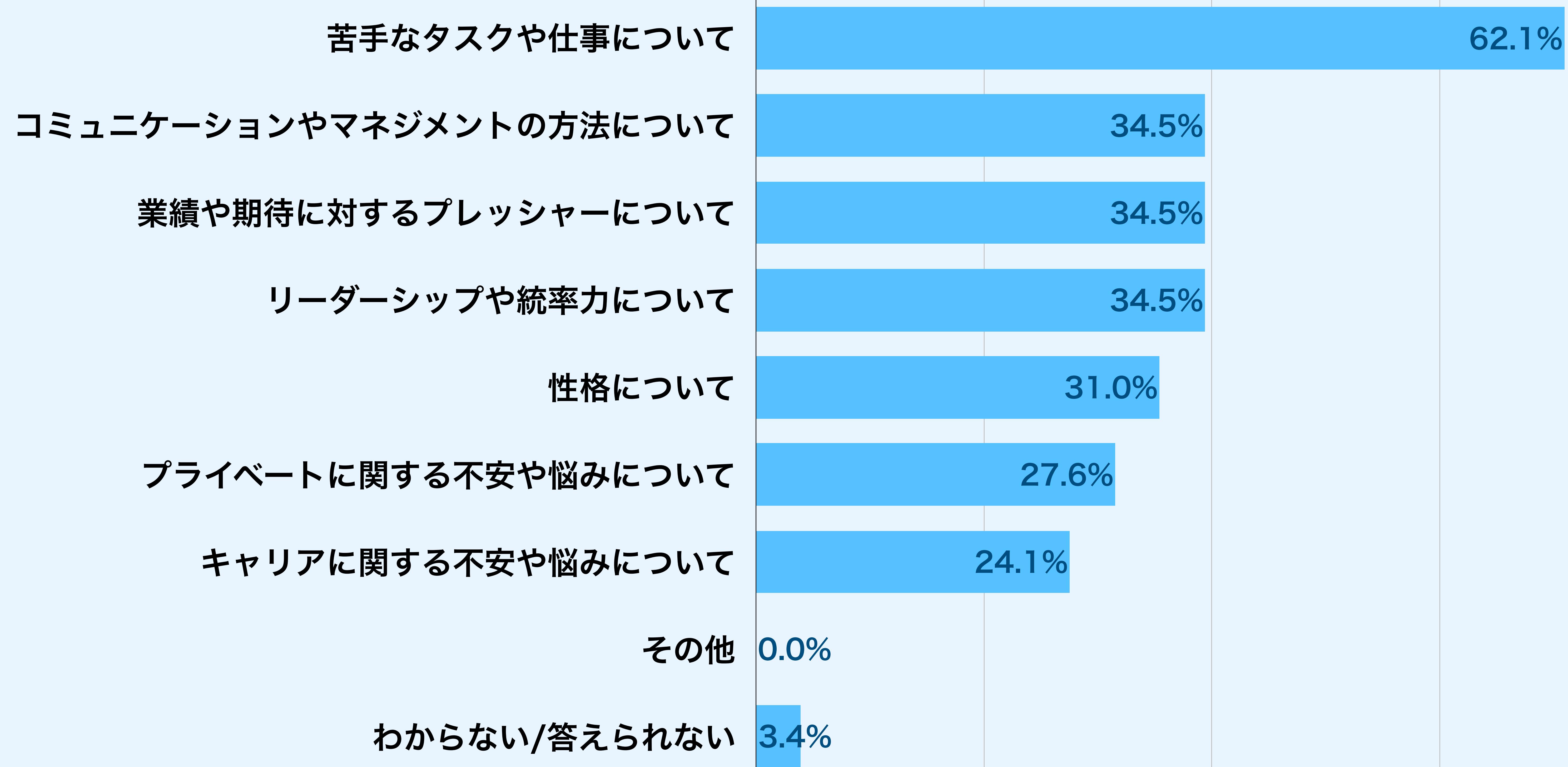
※オープン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下

※ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下

上司に弱みを見せてほしいと思う場面、「業務中に雑談している時」が69.0%で最多となりました。

**Q13**

『ストロング上司の部下』のうち、  
Q9で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方にお聞きします。  
あなたは、上司にどのような弱みを見せてほしいですか。（複数回答）



上司に見せてほしい弱み、  
「苦手なタスクや仕事について」  
が62.1%で最多となりました。

n=29、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

上司が弱みを打ち明けている部下/打ち明けていない部下の比較調査

\*オーブン上司の部下：上司が弱みを見せてくれていると感じている部下

\*ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下

# 中途採用サービス『ミイダス』について



『ミイダス』は、世界初※の採用・転職におけるミスマッチを減らしながら入社後の活躍をサポートする採用・転職サービスです。求職者は『ミイダス』独自の「可能性診断」で求職者のビジネスシーンにおける行動・思考の特徴やストレス要因、認知バイアスの強さなどを可視化し、ビジネスパーソンとしての自身の特徴や強みをることができます。さらに、企業はこの「可能性診断」の結果をもとに、全国42万人以上（2023年5月時点）の可能性診断を受けた求職者から自社の「活躍要因」に合った人に直接スカウトすることができます。従業員の「可能性診断」の結果から自社で活躍する人材の特徴を把握し、似た傾向の人材を採用することで、自社で活躍・定着しやすい人材を獲得できます。

※ 「バイアス診断ゲーム」（認知バイアスを測定するテスト）と「コンピテンシー診断」を使って人材の採用と配置・育成を可能にする無料のスマホアプリ診断サービスとして（2023年5月 未来トレンド研究機構調べ）

# ひとりひとりの強みや向いている環境がわかる無料の 「コンピテンシー診断」

『ミイダス』では、個人の行動特性や思考性を分析し、その特徴を可視化する「コンピテンシー診断」をどなたでも無料で受けることができます。

診断ではその人のパーソナリティ、職務適正、マネジメント適正のほかストレス要因など41項目もの特性がわかり、自身の強みや弱みを俯瞰して見ることが可能です。

また、企業での活用方法としては、従業員の方に診断を受けてもらい、結果を見せ合うことで上司部下や同僚との相互理解が深まります。

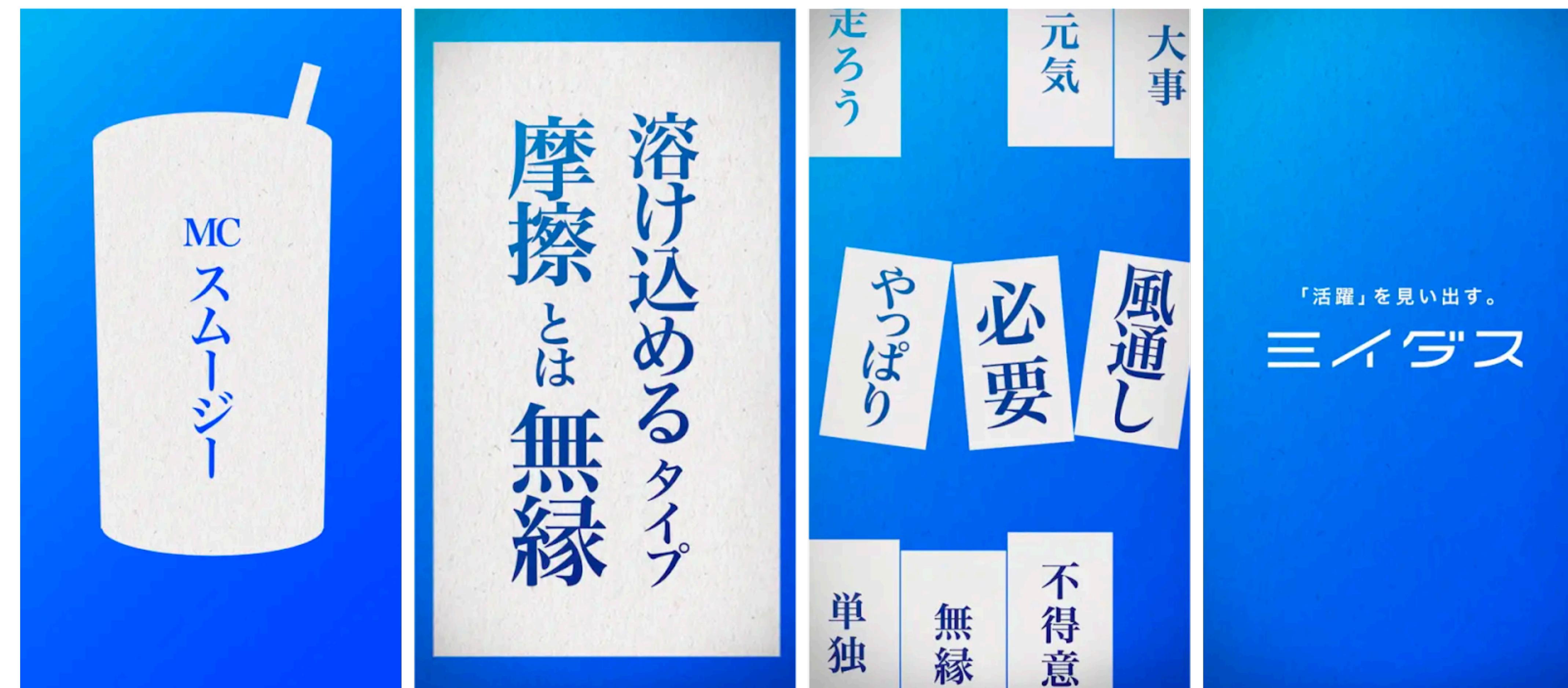
※ 「コンピテンシー診断」の詳細はこちらから確認できます。

[https://miidas.jp/landing/about\\_competency](https://miidas.jp/landing/about_competency)

# AIがコンピテンシーを言語化、個性を可視化する 「ミイダスラップ」

「ミイダスラップ」は、ミイダスの「コンピテンシー診断」に答えると、その結果をAIがラップで歌唱してくれるサービスです。このサービスは、ミイダスのアプリをダウンロードして会員登録することで、どなたでも無料でご利用いただけます。自己のパーソナリティやストレス要因は自分ではなかなか紹介しづらいものですが、「ミイダスラップ」をご活用いただくことで、あらためまらずに楽しく自身の内面をオープンにすることが可能です。

ミイダスラップの詳細はこちら <https://miidasrap.com>



▼『ミイダス』について、こちらから資料をダウンロードできます。  
<https://corp.miidas.jp/documents>

## 追加料金なしで利用ができる『ミイダス』のサービス

『ミイダス』では、上記の採用サービス・診断サービス以外にも、追加料金なしで利用ができる、事業や組織をサポートするサービスをリリースしております。

- ・従業員のはたらきがいを「満足度」と「重要度」の両面から可視化し、解決すべき課題とその優先度を明らかにし、会社への不満を解消できるサービス「はたらきがいサーベイ」
- ・毎月簡単なアンケートを実施するだけで、社員やチームのコンディションをカテゴリ別に可視化でき、パフォーマンス向上や離職の防止に役立つミイダス組織サーベイ
- ・資金調達・活用の手段として、自社で申請可能な助成金・補助金を簡単に検索し、難しい申請条件や受給条件をわかりやすく要約する助成金・補助金検索サービス
- ・「コンピテンシー診断」と「バイアス診断ゲーム」の診断結果について、仕事での活かし方がわかる講座や、新入社員から管理職まで必要な業務スキルが学べる「ビジネス研修講座」など計200本以上の研修講座
- ・ストレスチェックや研修の実施などが必要なため、自社だけで認定を取得することが困難な「健康経営有料法人」の認定取得を支援するサービス

▼各種サービスについては以下URLから確認できます。

はたらきがいサーベイ [https://corp.miidas.jp/landing/engagement\\_survey](https://corp.miidas.jp/landing/engagement_survey)

ミイダス組織サーベイ <https://corp.miidas.jp/landing/survey>

助成金・補助金検索サービス <https://corp.miidas.jp/landing/subsidy>

コンピテンシー活用講座 [https://corp.miidas.jp/landing/competency\\_training\\_courses](https://corp.miidas.jp/landing/competency_training_courses)

バイアス診断ゲーム研修講座 [https://corp.miidas.jp/landing/bias\\_training\\_courses](https://corp.miidas.jp/landing/bias_training_courses)

「健康経営優良法人」認定取得支援サービス <https://corp.miidas.jp/landing/hpm>

# お問い合わせ

会社名

ミイダス株式会社

設立

2019年4月1日

所在地

〒107-0062

東京都港区南青山1-15-5 パーソル南青山ビル6F

代表者

代表取締役社長 後藤喜悦

事業内容

転職支援・採用支援サービス「ミイダス」の企画、開発、および運営

職業紹介免許

有料職業紹介事業 許可番号 13-ユ-311262

お問い合わせ

<https://corp.miidas.jp/inquiry>