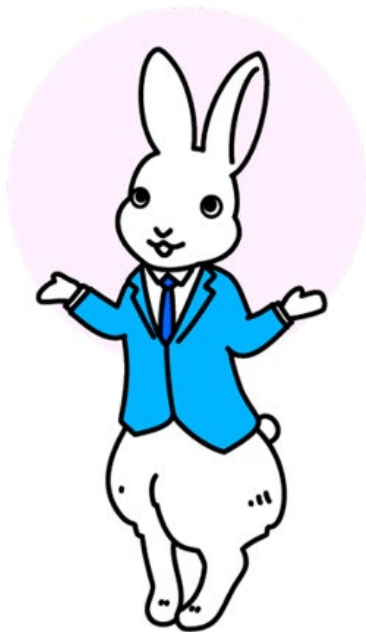


【前編：部下調査】弱みを見せてくれる上司の方がはたらきやすい？比較の結果『オープン上司の部下』の約9割が「上司と良い関係を構築できている」と回答！生産性やエンゲージメント、心理的安全性の面でもメリット

～『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～

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『ミイダス』を提供する、ミイダス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役：後藤 喜悦）は、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名と、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名の合計206名を対象に、上司が弱みを打ち明けている部下と打ち明けていない部下の比較調査を実施しました。また、本調査から見てきた上司と部下の関係性から、部下に弱みを見せている親しみやすい上司を『オープン上司』、部下に弱みを見せていない威厳を感じる上司を『ストロング上司』、それぞれの部下を『オープン上司の部下』、『ストロング上司の部下』と名づけました。前編では部下側から見た調査結果をお知らせいたします。

※「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）



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

部下の声に対し、上司に聞く「弱み」開示による差とは？

▶後編：部下に対して積極的に弱みを見せている『オープン上司』と、全く弱みを見せていない『ストロング上司』を対象にした調査結果も近日（9月5日）公開予定！

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

TOPIC 01

弱みを見せてくれる『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。弱みを見せていない
『ストロング上司の部下』より**53.8ポイント**高い結果に

TOPIC 02

【仕事や組織に対するエンゲージメントが高い】割合は、
弱みを見せてくれる『オープン上司の部下』の方が、弱みを見せていない
『ストロング上司の部下』よりも**37.8ポイント**高い結果に

TOPIC 03

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

SUMMARY



▼本調査のレポートダウンロードはこちら

https://corp.miidas.jp/documents/rr_04

■調査概要

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：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
と、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。

《利用条件》

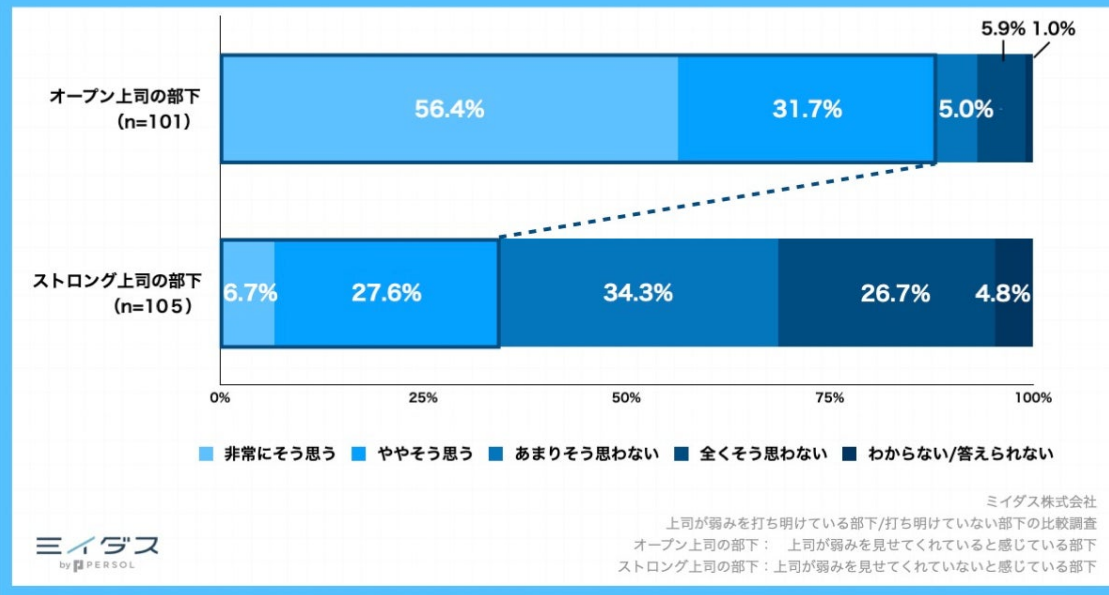
- 1.情報の出典元として「ミイダス株式会社」の名前を明記してください。
- 2.ウェブサイトを使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

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

- 『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。『ストロング上司の部下』よりも53.8ポイント高い結果に

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。



<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（n=101）>

- ・非常にそう思う：56.4%
- ・ややそう思う：31.7%
- ・あまりそう思わない：5.0%
- ・全くそう思わない：5.9%
- ・わからない/答えられない：1.0%

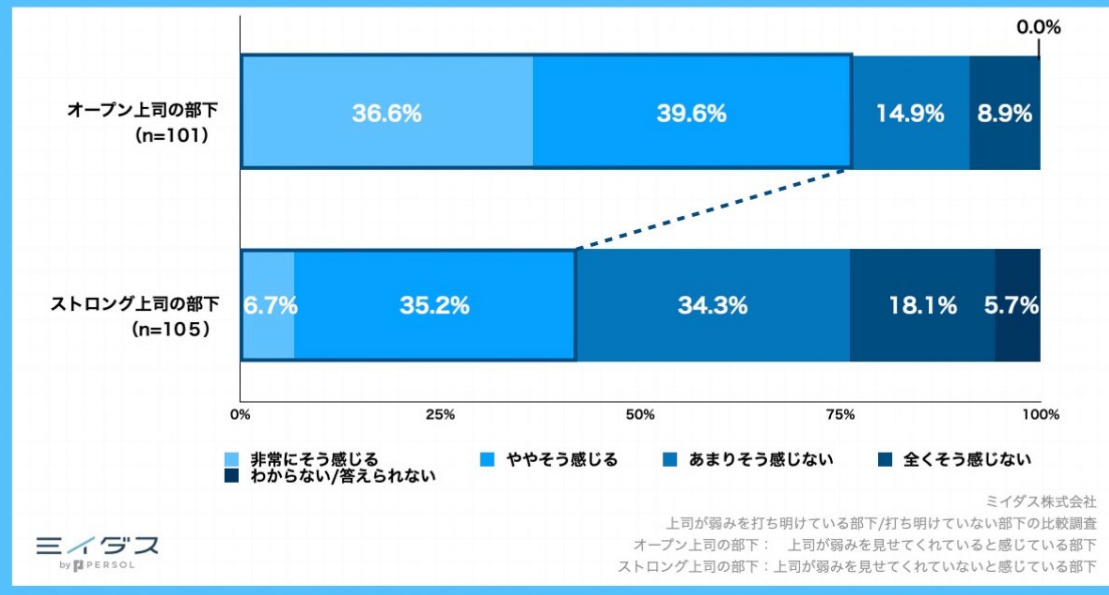
<ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下（n=105）>

- ・非常にそう思う：6.7%
- ・ややそう思う：27.6%
- ・あまりそう思わない：34.3%
- ・全くそう思わない：26.7%
- ・わからない/答えられない：4.8%

- 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

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。



＜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（n=101）＞

- ・非常にそう感じる：36.6%
- ・ややそう感じる：39.6%
- ・あまりそう感じない：14.9%
- ・全くそう感じない：8.9%
- ・わからない/答えられない：0.0%

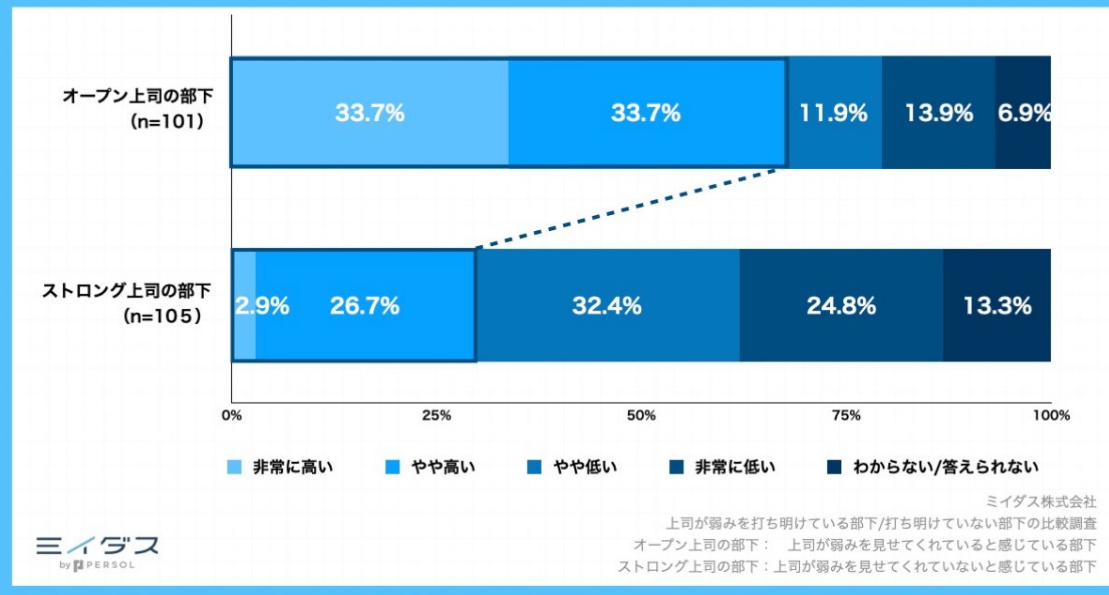
＜ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれていないと感じている部下（n=105）＞

- ・非常にそう感じる：6.7%
- ・ややそう感じる：35.2%
- ・あまりそう感じない：34.3%
- ・全くそう感じない：18.1%
- ・わからない/答えられない：5.7%

- 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

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。



<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（n=101）>

- ・ 非常に高い：33.7%
- ・ やや高い：33.7%
- ・ やや低い：11.9%
- ・ 非常に低い：13.9%
- ・ わからない/答えられない：6.9%

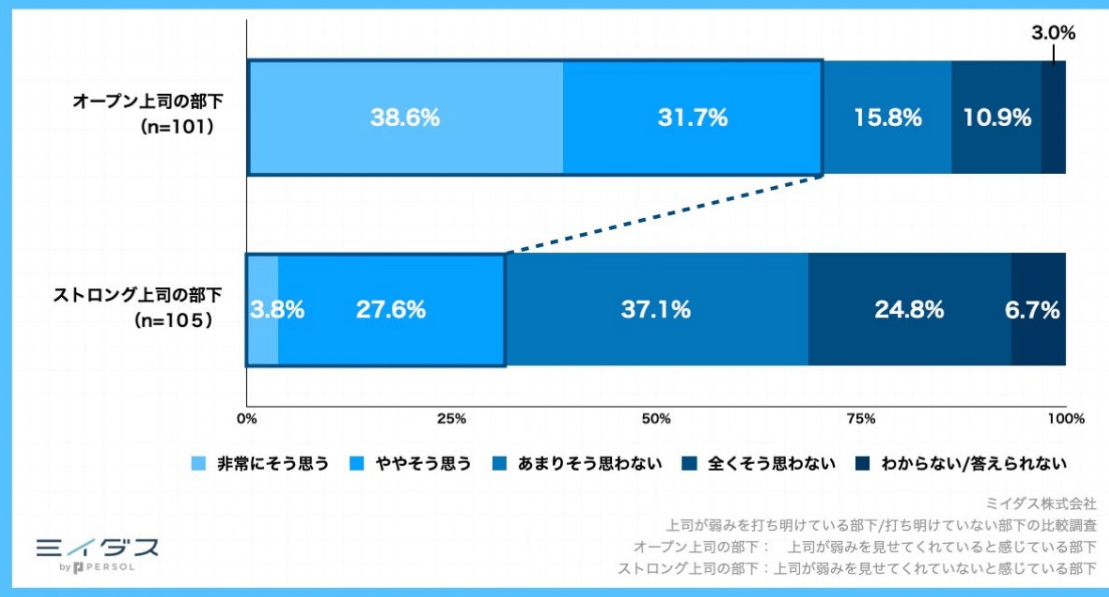
<ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれないと感じている部下（n=105）>

- ・ 非常に高い：2.9%
- ・ やや高い：26.7%
- ・ やや低い：32.4%
- ・ 非常に低い：24.8%
- ・ わからない/答えられない：13.3%

- 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

Q4

あなたは、心理的安全性が担保された組織・チームで働いていると思いますか。



＜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（n=101）＞

- ・ 非常にそう思う：38.6%
- ・ ややそう思う：31.7%
- ・ あまりそう思わない：15.8%
- ・ 全くそう思わない：10.9%
- ・ わからない/答えられない：3.0%

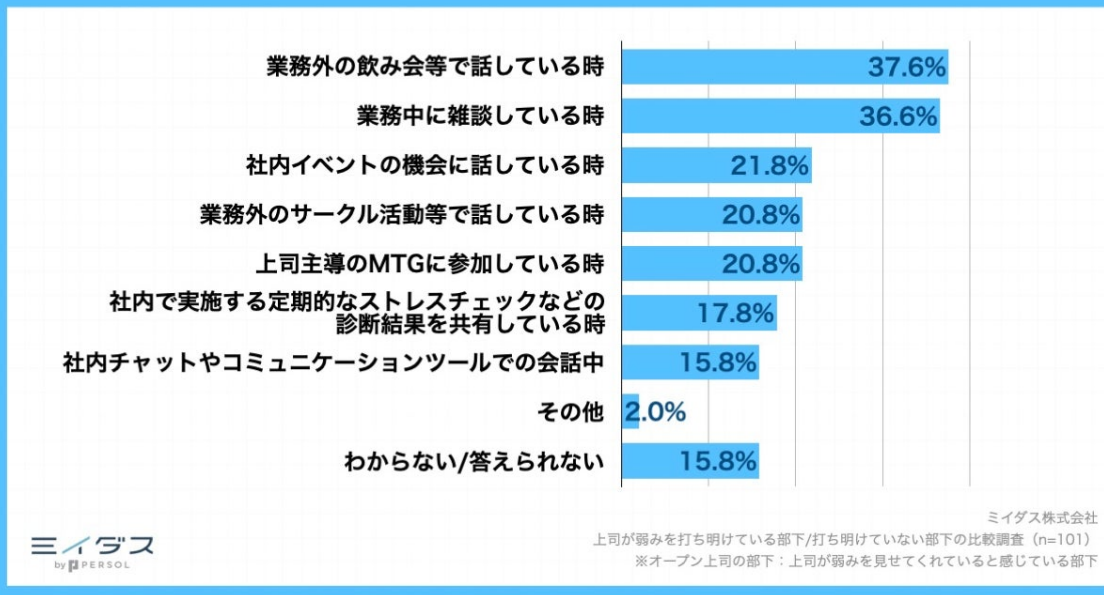
＜ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれないと感じている部下（n=105）＞

- ・ 非常にそう思う：3.8%
- ・ ややそう思う：27.6%
- ・ あまりそう思わない：37.1%
- ・ 全くそう思わない：24.8%
- ・ わからない/答えられない：6.7%

- 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」

Q5

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）



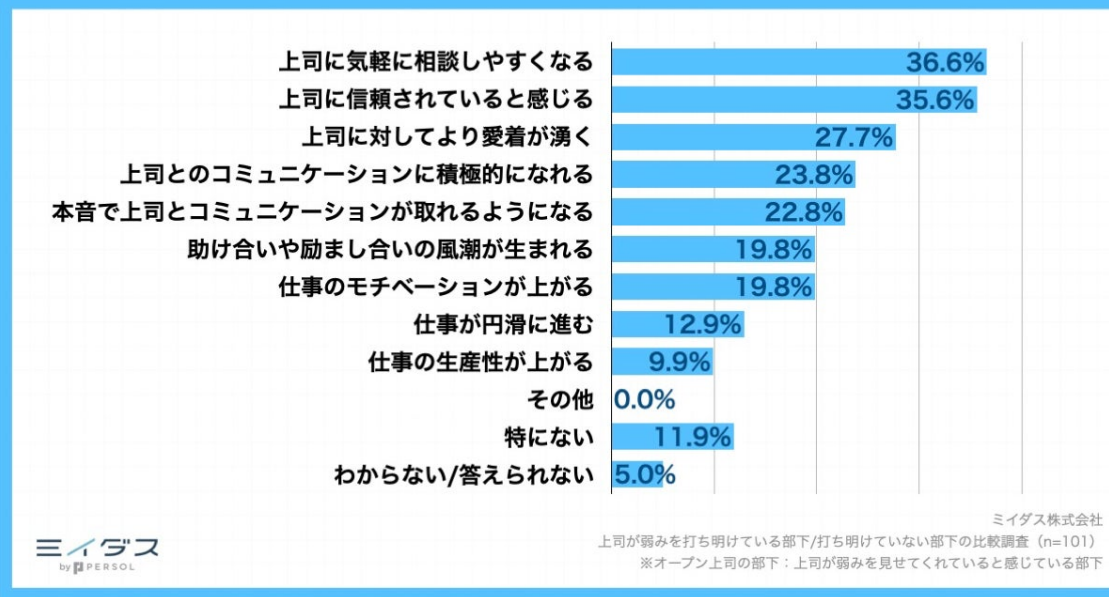
<オープン上司の部下：上司が弱みをらせてくれていると感じている部下（n=101）>

- ・業務外の飲み会等で話している時：37.6%
- ・業務中に雑談している時：36.6%
- ・社内イベントの機会に話している時：21.8%
- ・業務外のサークル活動等で話している時：20.8%
- ・上司主導のMTGに参加している時：20.8%
- ・社内で実施する定期的なストレスチェックなどの診断結果を共有している時：17.8%
- ・社内チャットやコミュニケーションツールでの会話中：15.8%
- ・その他：2.0%
- ・わからない/答えられない：15.8%

- 上司が弱みをら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

Q6

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）



<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（n=101）>

- ・ 上司に気軽に相談しやすくなる：36.6%
- ・ 上司に信頼されていると感じる：35.6%
- ・ 上司に対してより愛着が湧く：27.7%
- ・ 上司とのコミュニケーションに積極的になれる：23.8%
- ・ 本音で上司とコミュニケーションが取れるようになる：22.8%
- ・ 助け合いや励まし合いの風潮が生まれる：19.8%
- ・ 仕事のモチベーションが上がる：19.8%
- ・ 仕事が円滑に進む：12.9%
- ・ 仕事の生産性が上がる：9.9%
- ・ その他：0.0%
- ・ 特にない：11.9%
- ・ わからない/答えられない：5.0%

- 「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

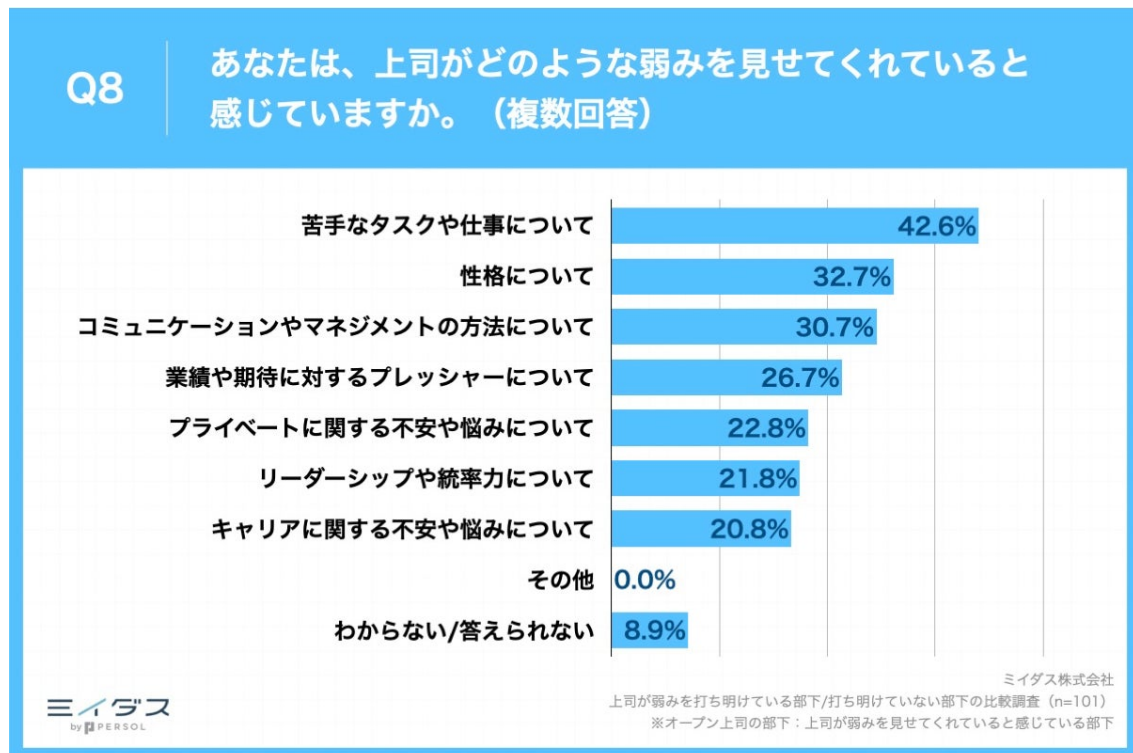
『オープン上司の部下』のうち、Q6で「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q7.Q6で回答した以外に、上司がご自身に対して弱みを見せてくれることで感じているメリットがあれば、自由に教えてください。（自由回答）」（n=96）と質問したところ、「職場で働くことが楽しくなる」や「こちらの警戒がゆるくなる」など41の自由回答を得ることができました。

<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。

- 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



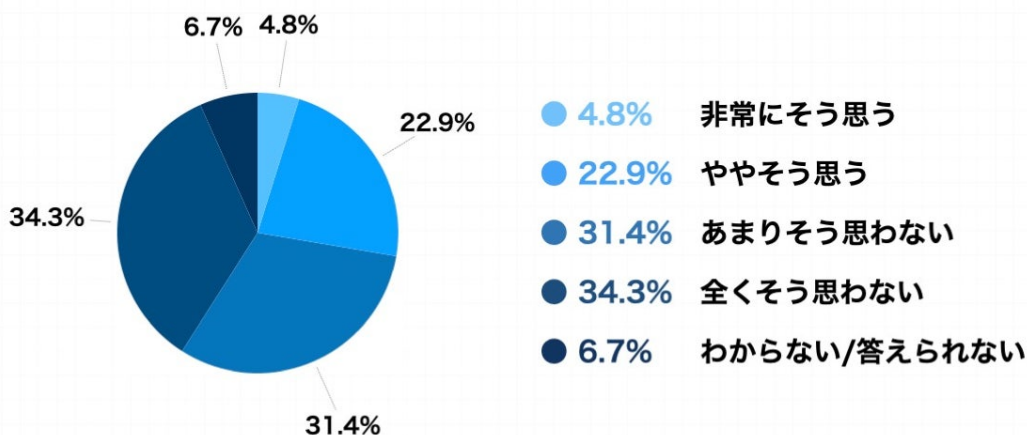
＜オープン上司の部下：上司が弱みをらせてくれていると感じている部下（n=101）＞

- ・ 苦手なタスクや仕事について：42.6%
- ・ 性格について：32.7%
- ・ コミュニケーションやマネジメントの方法について：30.7%
- ・ 業績や期待に対するプレッシャーについて：26.7%
- ・ プライベートに関する不安や悩みについて：22.8%
- ・ リーダーシップや統率力について：21.8%
- ・ キャリアに関する不安や悩みについて：20.8%
- ・ その他：0.0%
- ・ わからない/答えられない：8.9%

- 『ストロング上司の部下』の約3割が「上司に弱みもを見せてほしい」という本音を吐露

Q9

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。



ミイダス
by PERSOL

ミイダス株式会社
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 (n=105)
※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

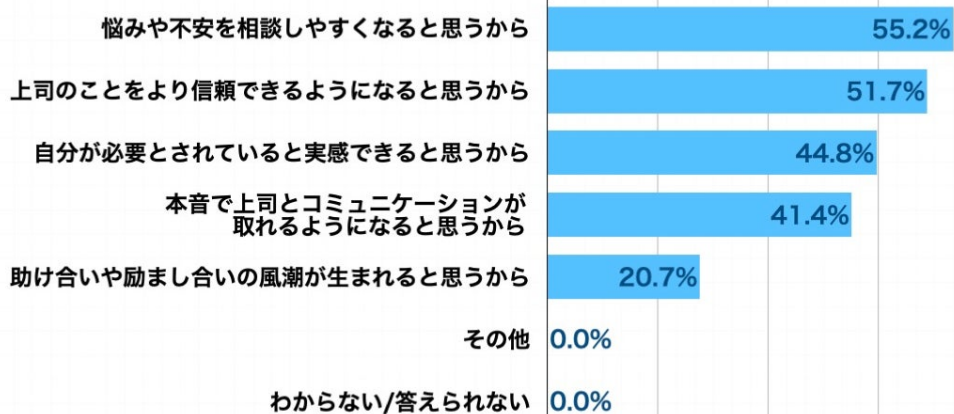
<ストロング上司の部下：上司が弱みを見せてくれないと感じている部下 (n=105) >

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

- ・ 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

Q10

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）



ミイダス
by PERSOL

ミイダス株式会社
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 (n=29)
※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

＜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（n=29）＞

- ・ 悩みや不安を相談しやすくなると思うから：55.2%
- ・ 上司のことをより信頼できるようになると思うから：51.7%
- ・ 自分が必要とされていると実感できると思うから：44.8%
- ・ 本音で上司とコミュニケーションが取れるようになると思うから：41.4%
- ・ 助け合いや励まし合いの風潮が生まれると思うから：20.7%
- ・ その他：0.0%
- ・ わからない/答えられない：0.0%

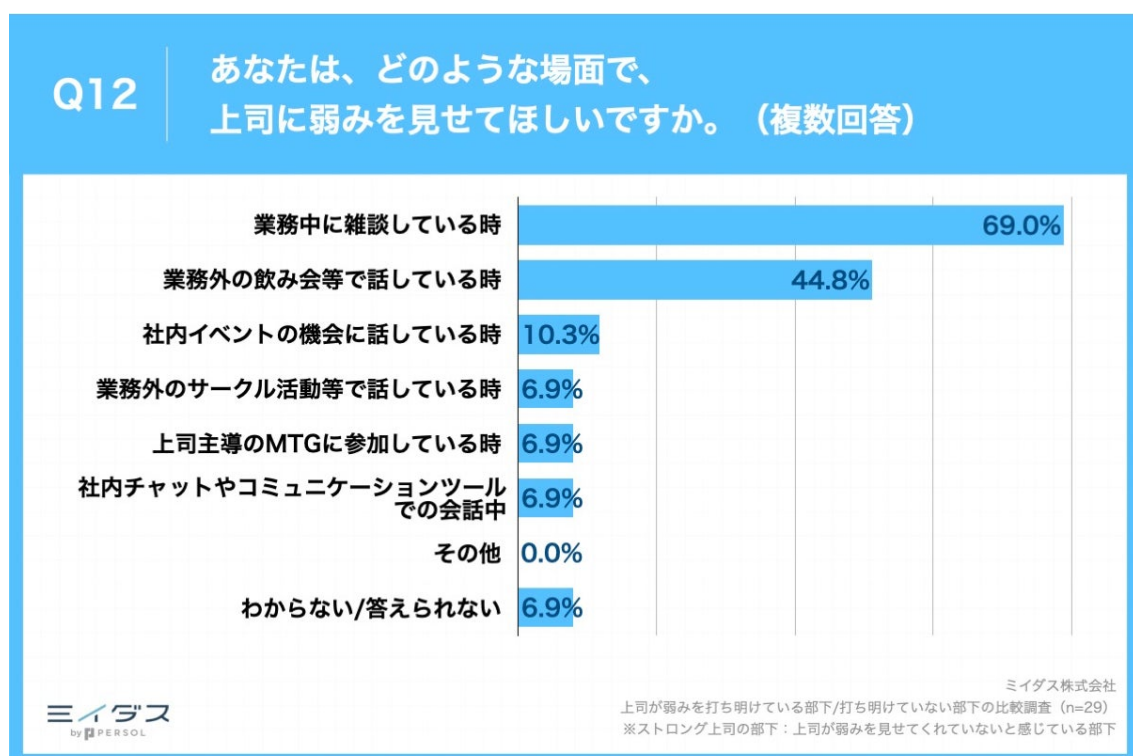
- ・ 「親しみを感じやすくなるから」や「安心して仕事がしやすくなる」などの理由も

『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、「Q11.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）」（n=29）と質問したところ、「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10の自由回答を得ることができました。

＜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、弱いところを見ら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。

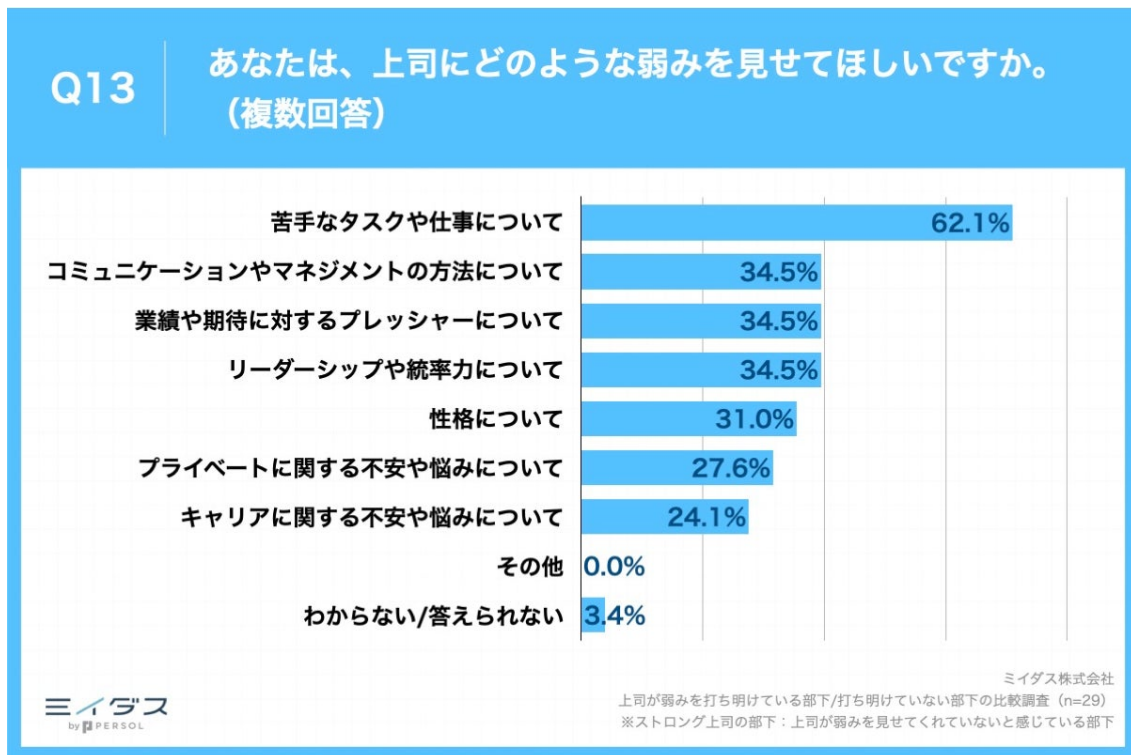
- ・ 上司に弱みを見せてほしいと思う場面、「業務中に雑談している時」が69.0%で最多



<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（n=29）>

- ・業務中に雑談している時：69.0%
- ・業務外の飲み会等で話している時：44.8%
- ・社内イベントの機会に話している時：10.3%
- ・業務外のサークル活動等で話している時：6.9%
- ・上司主導のMTGに参加している時：6.9%
- ・社内チャットやコミュニケーションツールでの会話中：6.9%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：6.9%

- ・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



<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（n=29）>

- ・苦手なタスクや仕事について：62.1%
- ・コミュニケーションやマネジメントの方法について：34.5%
- ・業績や期待に対するプレッシャーについて：34.5%
- ・リーダーシップや統率力について：34.5%
- ・性格について：31.0%
- ・プライベートに関する不安や悩みについて：27.6%
- ・キャリアに関する不安や悩みについて：24.1%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：3.4%

・まとめ

今回は、『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名と、『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：一般社員）105名

の合計206名を対象に、部下から見た上司の弱みに関する比較調査を実施しました。

まず、『オープン上司の部下』と、『ストロング上司の部下』に対して、「関係性の構築」、「生産性」、「エンゲージメント」、「組織の心理的安全性」について聞いたところ、全ての項目において『オープン上司の部下』の方がより良い状態を保てていることが分かりました。中でも、「関係性の構築」に関しては、その差が53.8ポイントとなり、その差が明確となりました。上司が弱みを見せる場面は、「飲み会」が最多となった他、業務中の雑談や社内イベントなどがきっかけになっていることが分かりました。一方で、『ストロング上司の部下』の一部からは、「悩みや不安を相談しやすくなると思うから弱みを見せてほしい」という声も届きました。

今回の調査では、上司が弱みを見せてくれることが、関係性の構築に良い影響を与えることが判明しました。上司が本音を明らかにすることによって、上司からの信頼を実感したり、部下が上司に相談しやすくなるなどのメリットが挙げられていることから、完璧な姿を見せるよりも、ありのままで弱い部分も見せられる上司・部下の関係が理想の形になっていると言えるのではないのでしょうか。

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

https://corp.miidas.jp/documents/rr_04

● 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知ることができます。

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を送ることができます。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事が可能です。

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

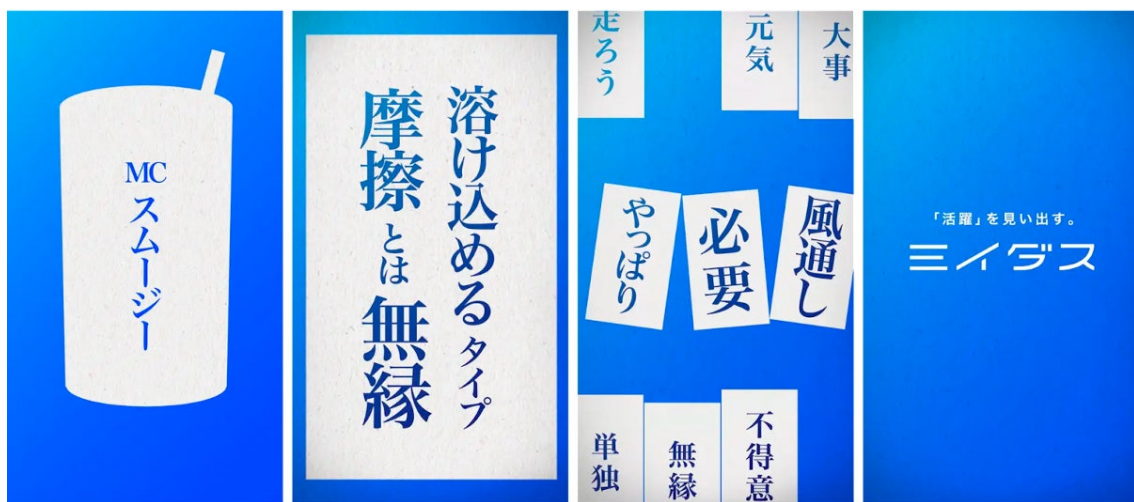
AIがコンピテンシーを言語化、個性を可視化する「ミイダスラップ」

「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」の詳細はこちらから確認できます。

<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「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「健康経営優良法人」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
- ・ 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
- ・ バイアス診断ゲーム研修講座
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>

● 会社概要

ミイダス株式会社は、パーソルグループ全体のHR領域におけるイノベーション推進を牽引し、より一層の企業の人材ニーズに対する貢献を目的として、2019年4月に発足しました。ミイダス株式会社が運営するアセスメントリクルーティングプラットフォーム『ミイダス』は、2015年7月よりサービス提供を開始しており、2019年には日本の人事部HRアワード2019「プロフェッショナル 人材採用・雇用部門」最優秀賞を受賞しました。

公式HP：<https://miidas.co.jp/>

HRアワード2019選考結果：<https://hr-award.jp/2019/prize.php>

【会社概要】

会社名：ミイダス株式会社

設立：2019年4月1日

代表取締役：後藤 喜悦

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

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

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

https://corp.miidas.jp/documents/rr_04

【本件に関する報道関係者からのお問合せ先】

ミイダス株式会社 広報担当：永野

電話：080-4422-2378 メールアドレス：miidas-pr@miidas.jp