

2023年版

【上司は部下に「弱み」を見せるべき？】

【後編：上司調査】

比較調査の結果、『オープン上司』の方が  
「組織エンゲージメント」が高く「心理的安全性を意識したチーム作り」ができていることが明らかに！

～弱みを見せることのハードルは「部下に不安を与えてしまうと思う」が最多、  
一方で前編の部下調査では「相談しやすくなる」「信頼を感じる」と肯定多数～

---

部下に弱みを見せる上司／見せない上司の比較調査  
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

部下に弱みを見せる上司/見せない上司の比較調査

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

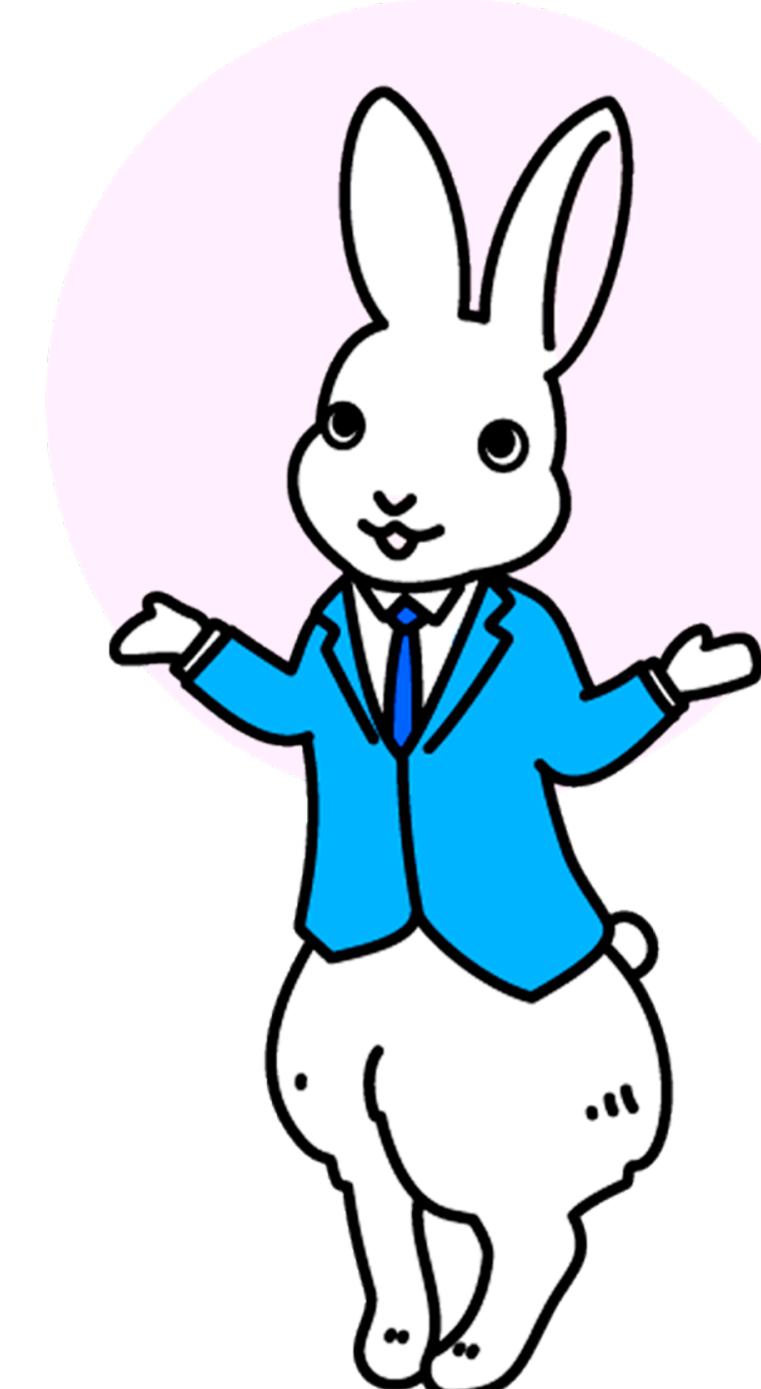
調査期間

2023年6月29日～同年6月30日

有効回答

- ①オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職101名
- ②ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職106名
- ①②の合計207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。



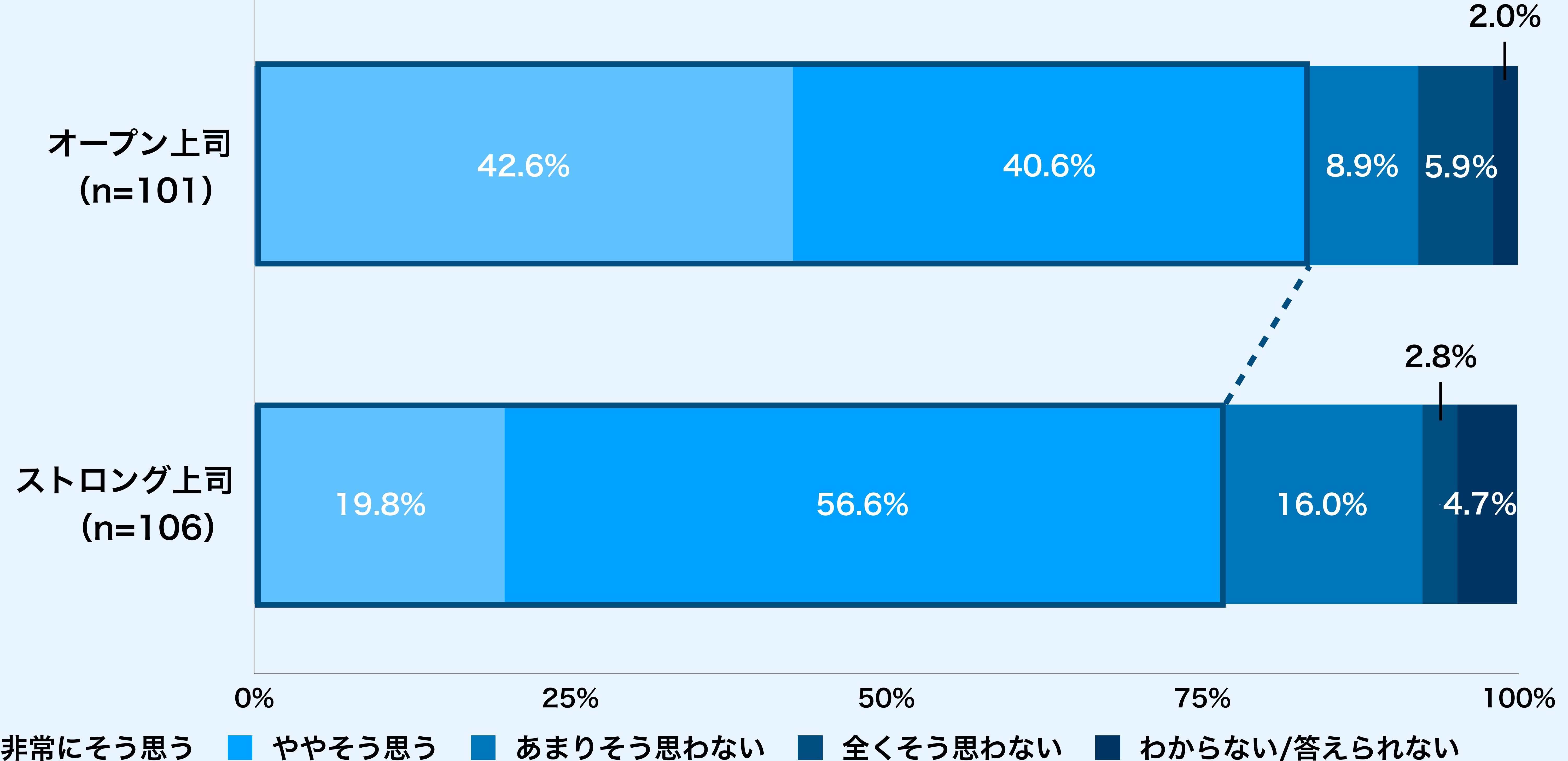
オープン上司  
部下に対して弱みを見せている  
親しみやすい上司



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、ご自身のチーム内の部下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

部下に弱みを見せる上司／見せない上司の比較調査

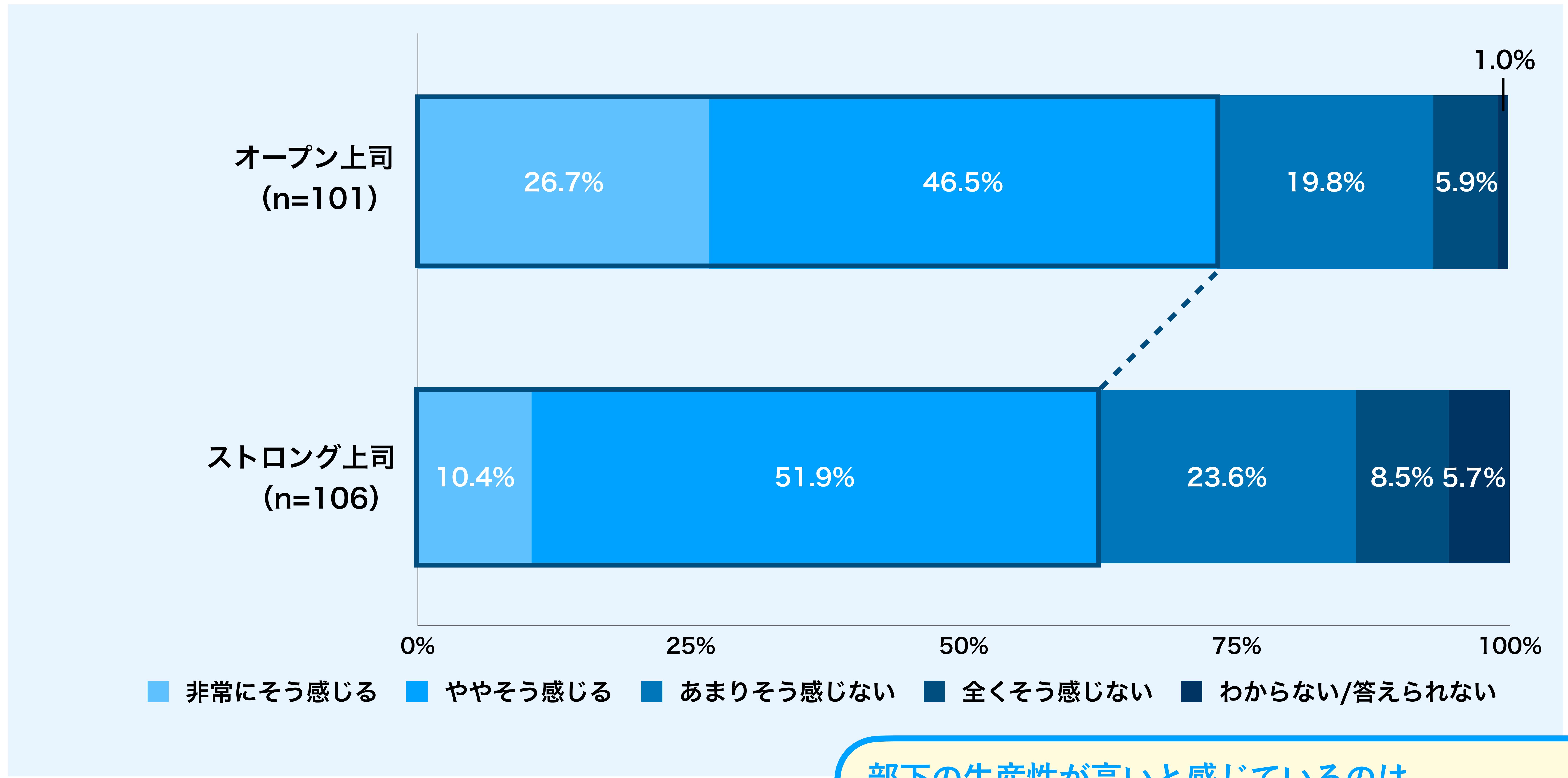
※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職

※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

「チーム内の部下と良い関係性を構築できている」と回答した割合、  
『オープン上司』の方が『ストロング上司』よりも  
6.8ポイント高い結果になりました。

Q2

あなたは、ご自身のチーム内の部下の生産性が高いと感じますか。

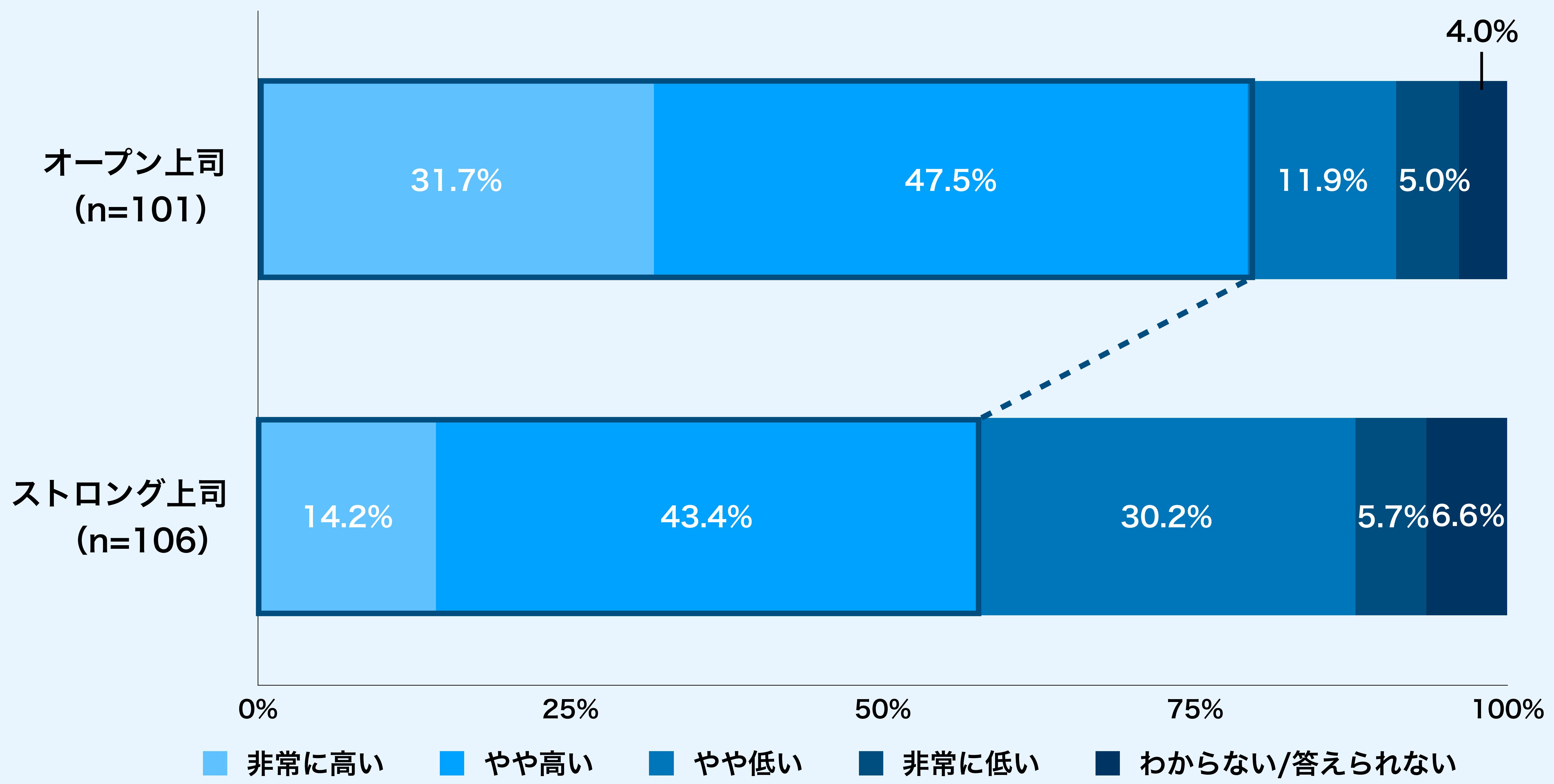


調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 部下に弱みを見せる上司／見せない上司の比較調査  
 ※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職  
 ※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

部下の生産性が高いと感じているのは、  
 『オープン上司』の方が『ストロング上司』よりも  
 10.9ポイント高い結果になりました。

Q3

あなたは、ご自身の部下のチームや会社に対する組織エンゲージメントをどのように捉えていますか。

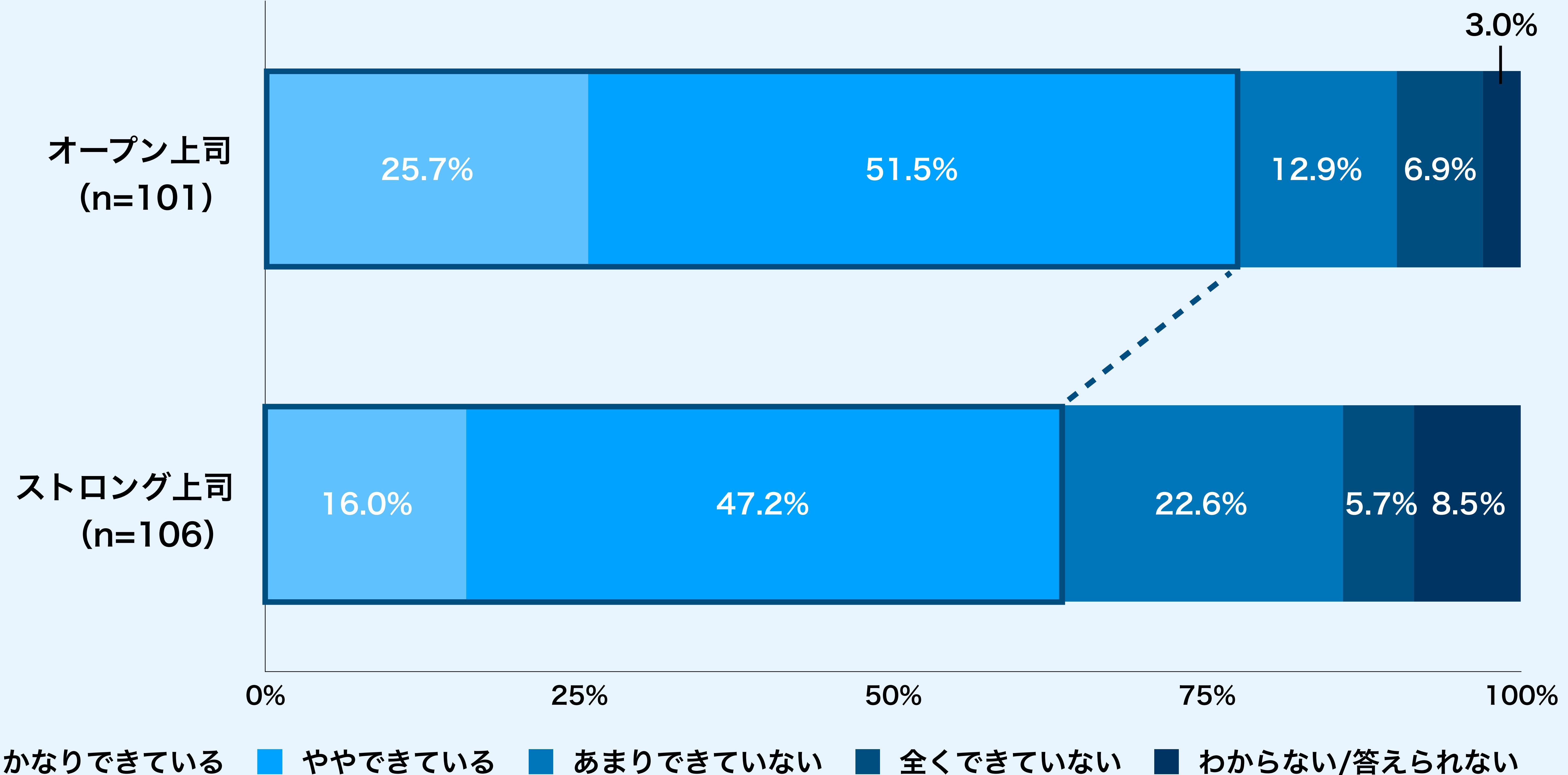


調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 部下に弱みを見せる上司／見せない上司の比較調査  
 ※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職  
 ※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

「組織エンゲージメントが高い」と回答した割合、  
 『オープン上司』の方が『ストロング上司』よりも  
 21.6ポイント高い結果になりました。

Q4

あなたは、リーダーとして心理的安全性が担保された組織・チームづくりができるいると思いますか。



調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

部下に弱みを見せる上司／見せない上司の比較調査

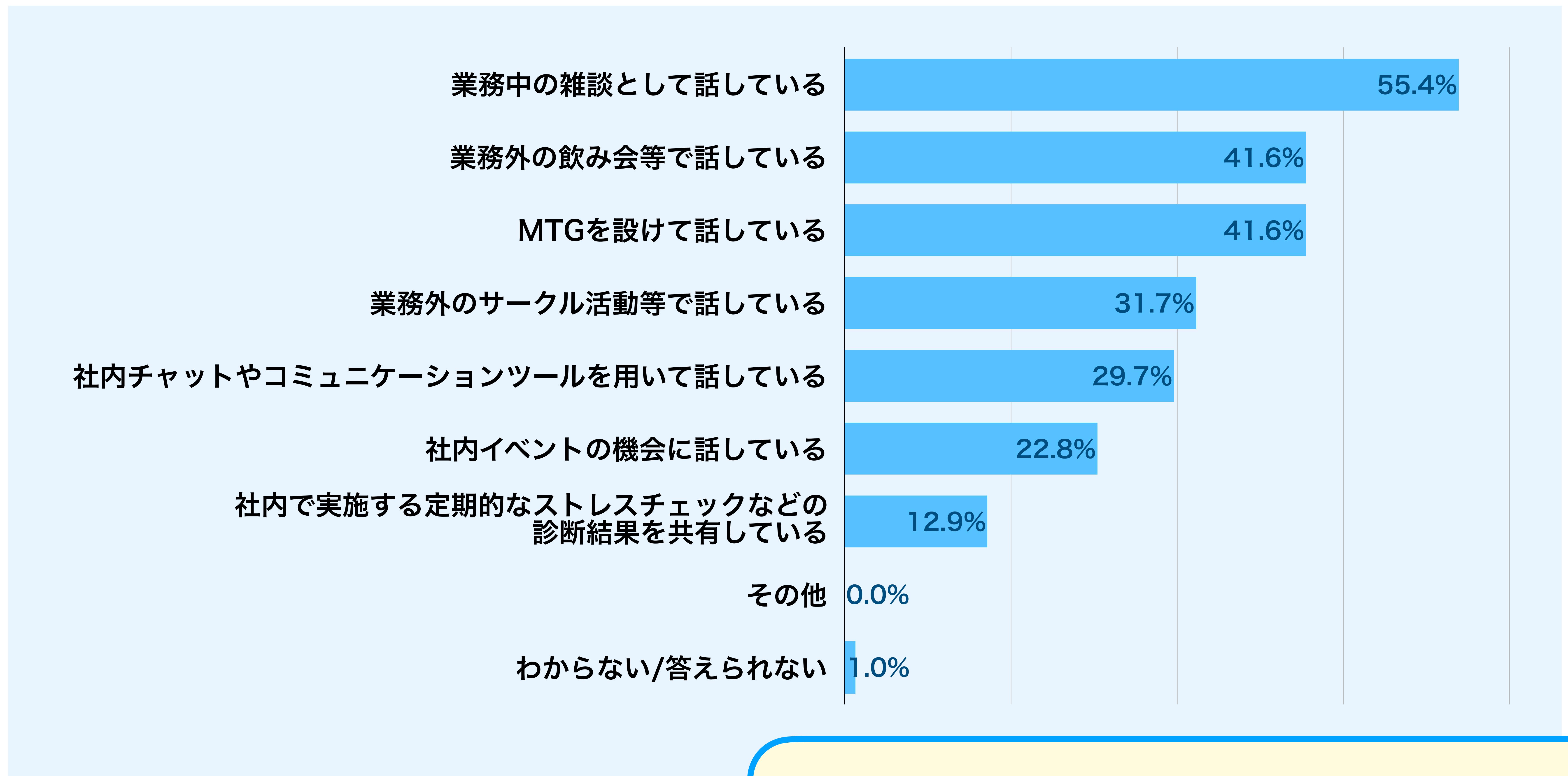
※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職

※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

「リーダーとして心理的安全性が担保された組織・チームづくりができるいる」と回答した割合、『オープン上司』の方が『ストロング上司』よりも14.0ポイント高い結果になりました。

Q5

『オープン上司』にお聞きします。  
あなたは、どのようにして部下に自身の弱みを見せてていますか。（複数回答）

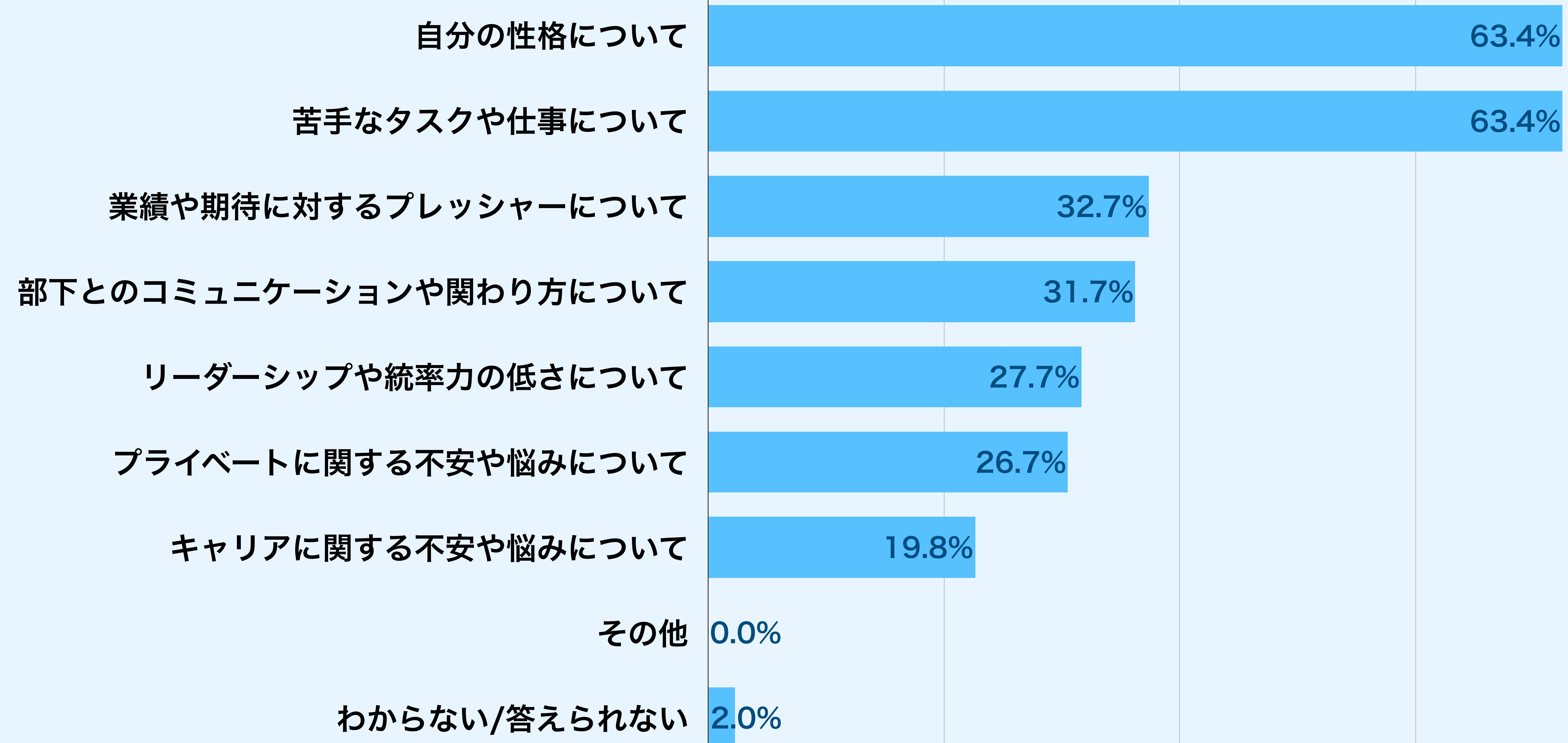


調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
部下に弱みを見せる上司／見せない上司の比較調査  
※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職  
※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

弱みの見せ方、「業務中の雑談として話している」が55.4%で最多となりました。

Q6

『オープン上司』にお聞きします。あなたは、どのような自身の弱みを部下に見せていますか。（複数回答）

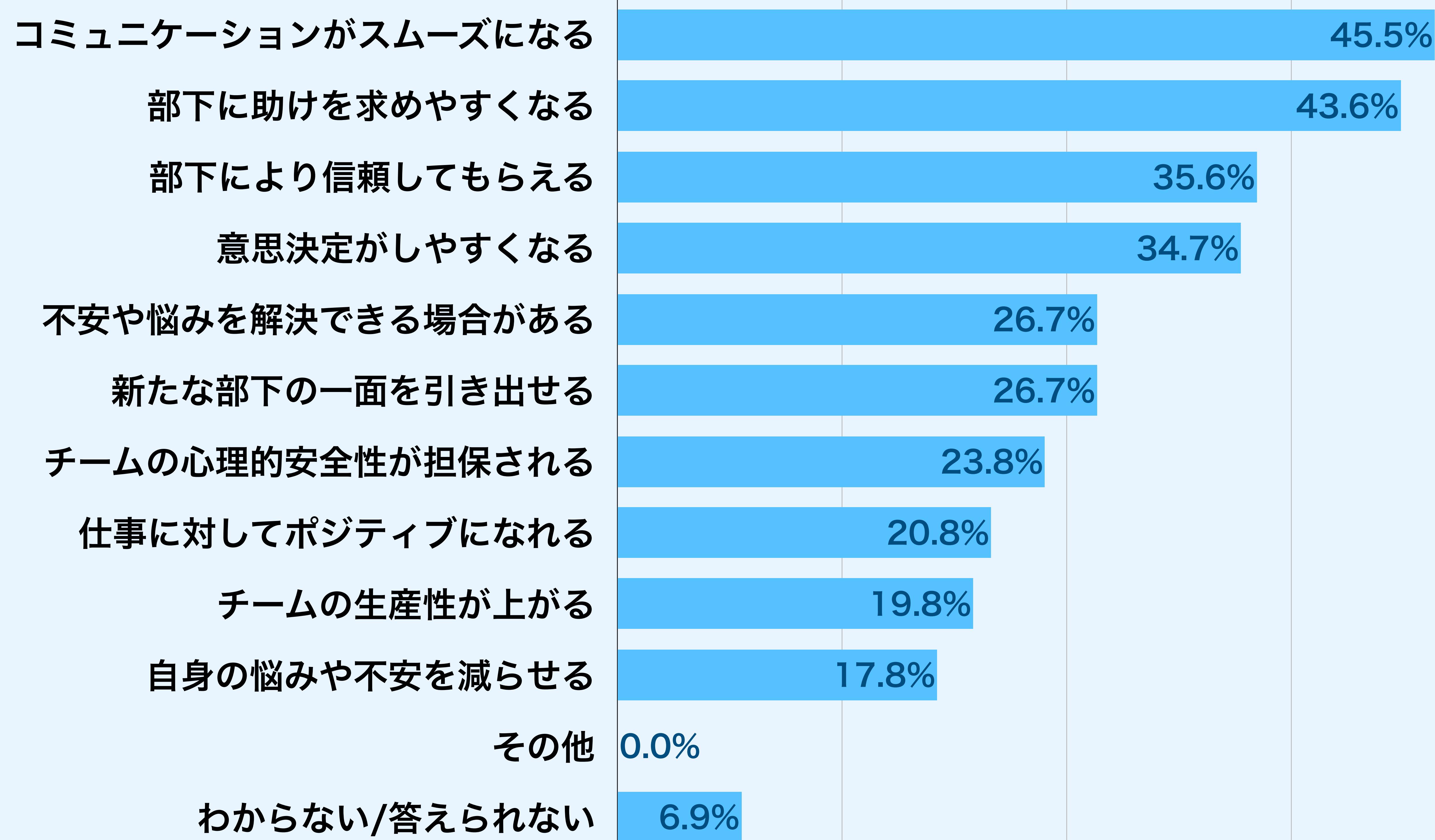


n=101、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 部下に弱みを見せる上司／見せない上司の比較調査  
 ※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職  
 ※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

部下に見せている弱み、「自分の性格」や「苦手なタスクや仕事」などが挙がりました。

Q7

『オープン上司』にお聞きします。あなたが、部下に自身の弱みを見せてている理由や目的を教えてください。（複数回答）



n=101、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 部下に弱みを見せる上司／見せない上司の比較調査  
 ※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職  
 ※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

弱みを見せている理由や目的、  
 「コミュニケーションがスムーズになる」や  
 「部下に助けを求めやすくなる」などが挙がりました。

**Q8**

『オープン上司』のうち、Q7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。Q7で回答した以外に、部下に自身の弱みを見せてている理由や目的が  
あれば、自由に教えてください。（自由回答）

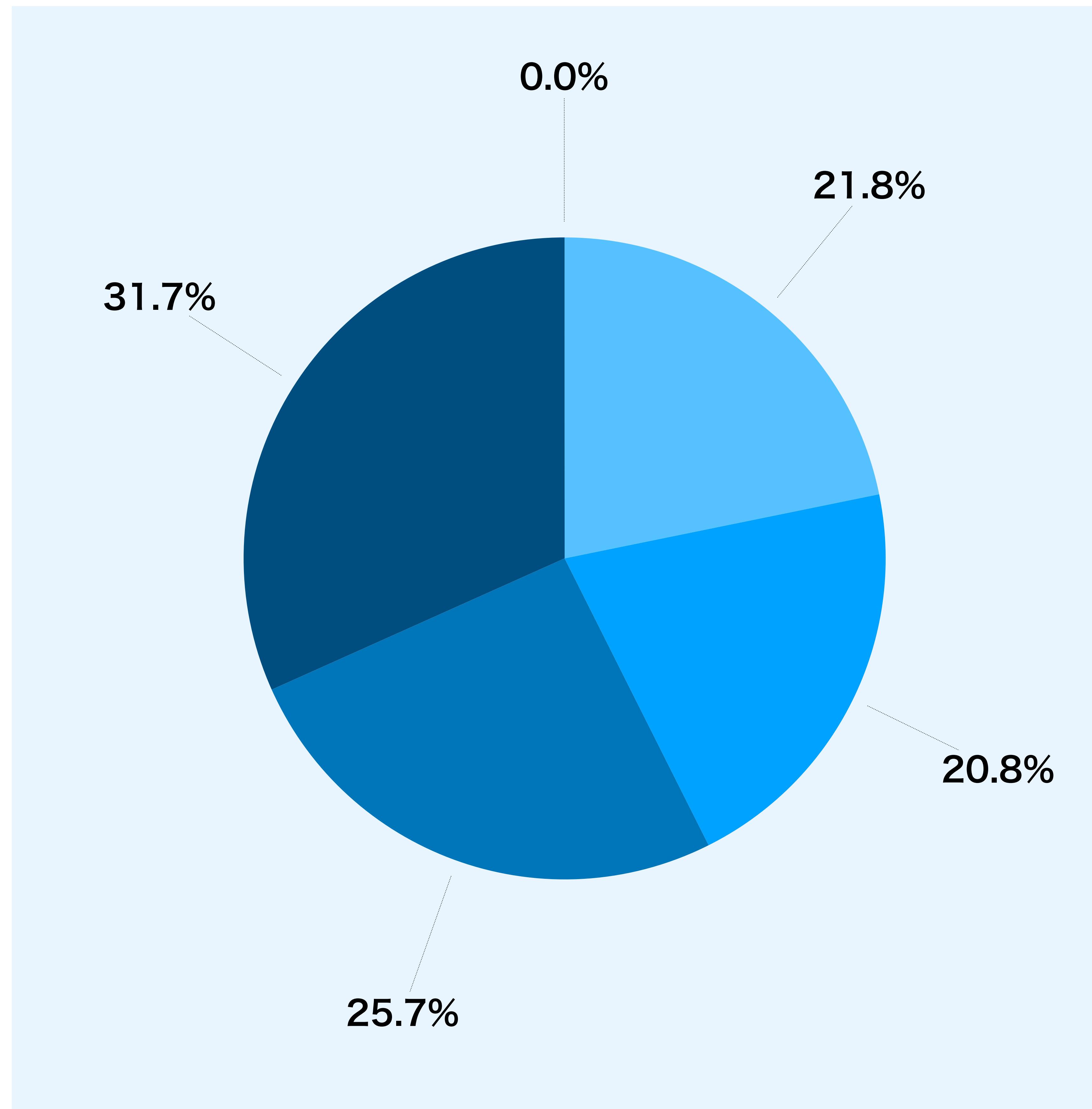
### <自由回答・一部抜粋>

- ・47歳：相手のことを知るにはまず自分のことを知ってもらうことが大切。
- ・48歳：世代による壁を無くすため。
- ・51歳：仕事に対するプレッシャーが軽減できる。
- ・41歳：あえて弱味を見せる。
- ・65歳：自ら自己開示しなければ部下も安心して悩みを相談できないと思うから。

「世代による壁を無くすため」や  
「プレッシャーが軽減できる」などの目的も  
あることが分かりました。

Q9

『オープン上司』にお聞きします。あなたは、部下に自身の弱みを見せるために、抵抗感はありましたか。



- 21.8% 非常にあった
- 20.8% ややあった
- 25.7% あまりなかった
- 31.7% 全くなかった
- 0.0% わからない/答えられない

部下に自身の弱みを見せるために、  
4割以上が「抵抗感があった」と  
回答しました。

n=101、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

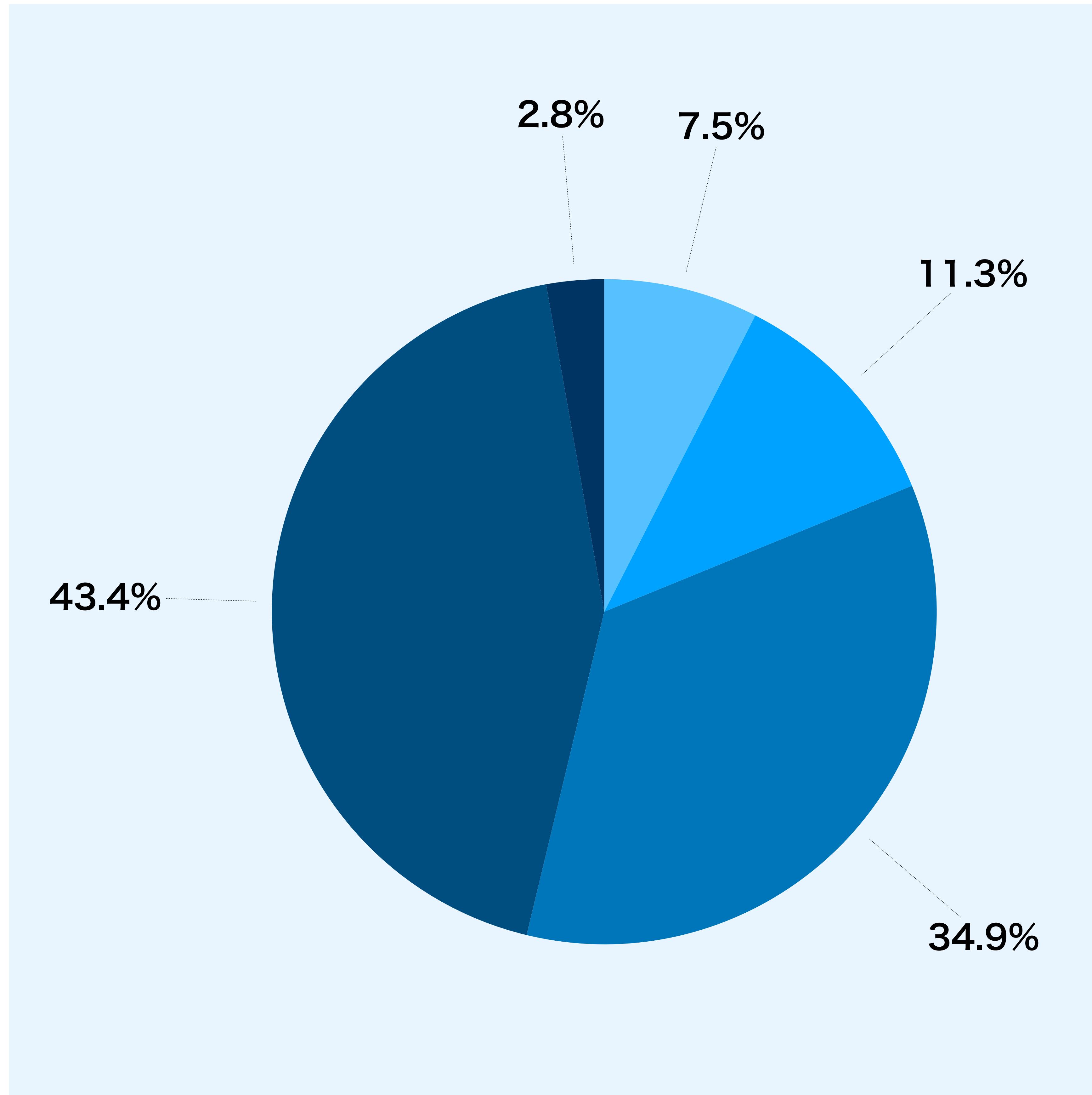
部下に弱みを見る上司/見せない上司の比較調査

※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職

※ストロング上司： 部下に対して全く弱みを見せていない管理職

Q10

『ストロング上司』にお聞きします。あなたは、本音としては、部下にもっと自身の弱みを見せたいと思いませんか。



- 7.5% 非常にそう思う
- 11.3% ややそう思う
- 34.9% あまりそう思わない
- 43.4% 全くそう思わない
- 2.8% わからない/答えられない

『ストロング上司』、  
「部下にもっと自身の弱みを見せたい」と  
回答したのはわずか約2割になりました。

n=106、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日

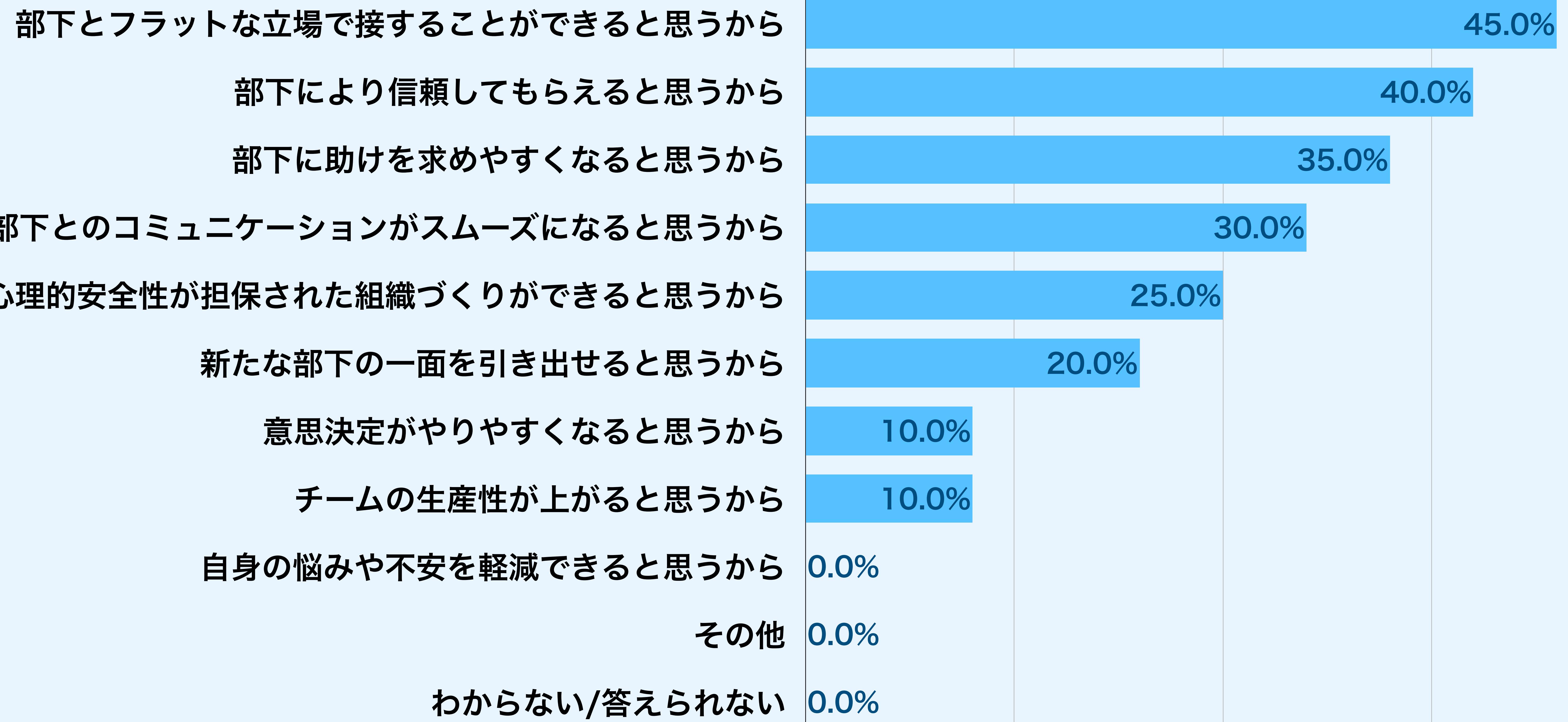
部下に弱みを見せる上司/見せない上司の比較調査

※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職

※ストロング上司： 部下に対して全く弱みを見せていない管理職

## Q11

『ストロング上司』のうち、Q10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、部下にもっと自身の弱みを見せたいと思う理由を教えてください。（複数回答）

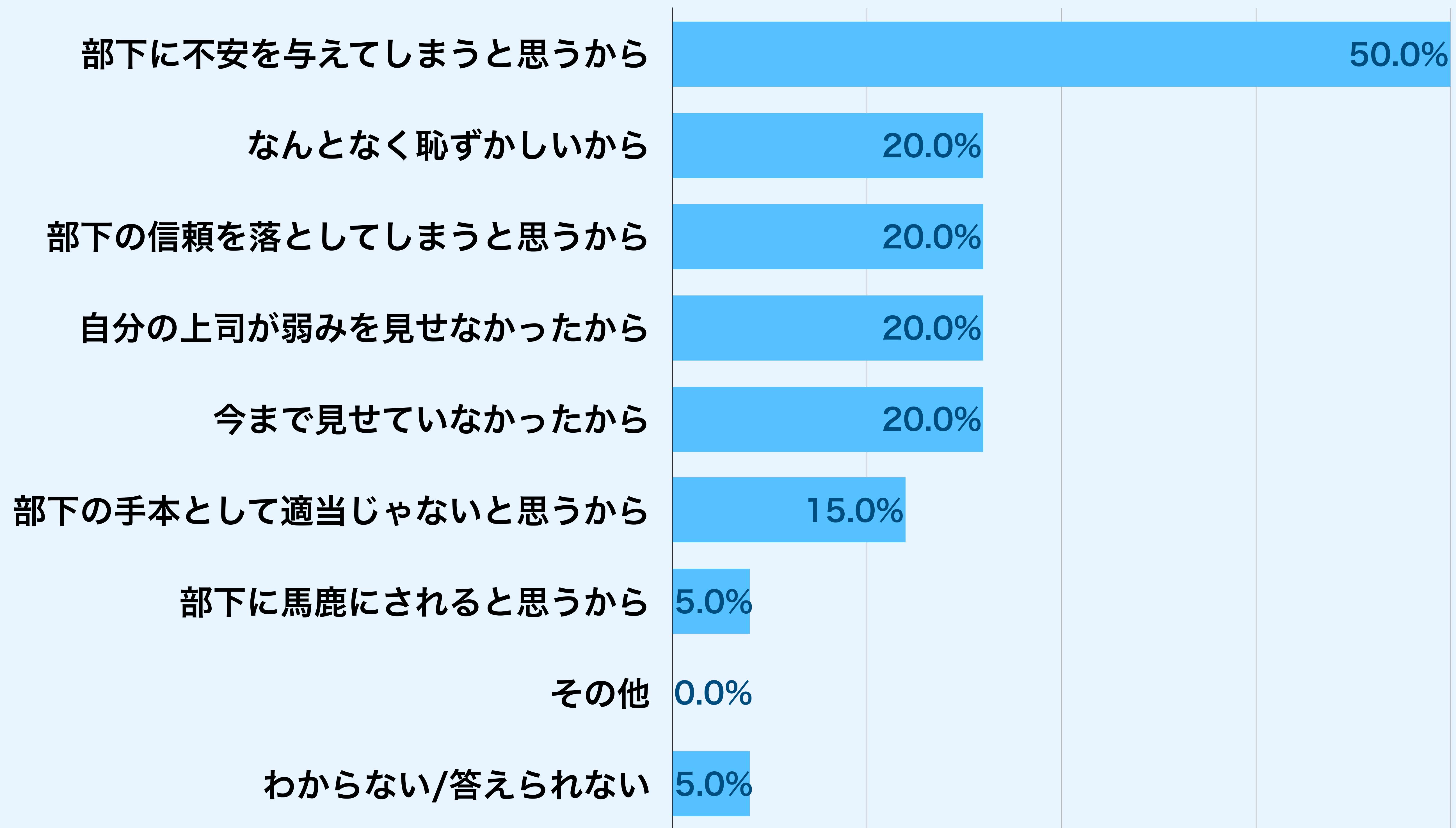


n=20、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 部下に弱みを見せる上司/見せない上司の比較調査  
 ※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職  
 ※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

部下にもっと自身の弱みを見せたいと思う理由、「部下とフラットな立場で接することができると思うから」が45.0%で最多となりました。

## Q12

『ストロング上司』のうち、Q10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、自身の弱みを部下に見せたいと思っているにもかかわらず、弱みを見せることができないハードルを教えてください。（複数回答）

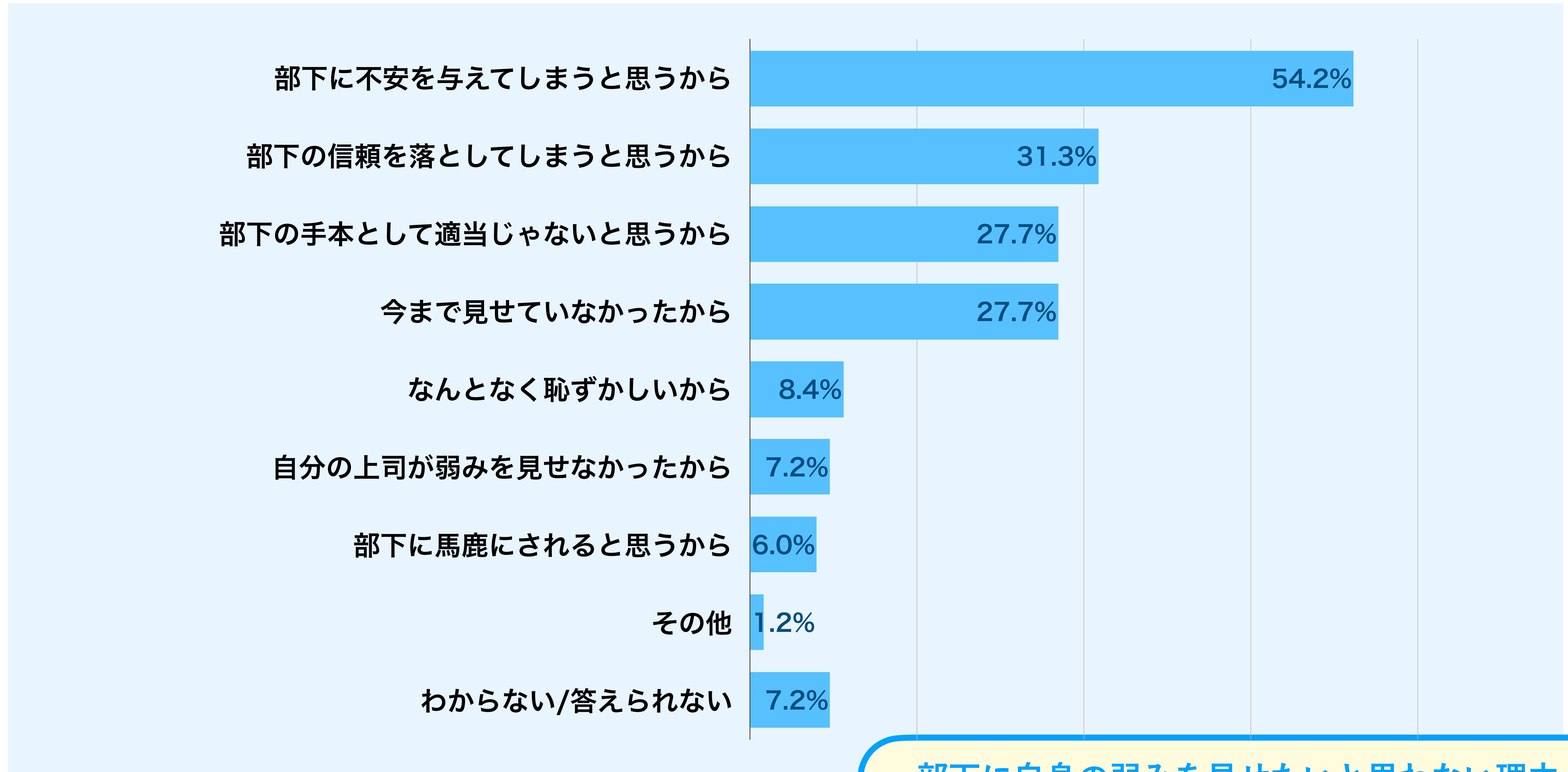


n=20、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 部下に弱みを見せる上司/見せない上司の比較調査  
 ※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職  
 ※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

弱みを部下に見せたいのに弱みを見せることが  
できないハードル、「部下に不安を与えてしまう  
と思うから」が50.0%で最多となりました。

**Q13**

『ストロング上司』のうち、Q10で「あまりそう思わない」「全くそう思わない」と回答した方にお聞きします。あなたが、部下に自身の弱みを見せたいと思わない理由を教えてください。（複数回答）



n=83、調査期間：2023年6月29日～同年6月30日  
 部下に弱みを見せる上司/見せない上司の比較調査  
 ※オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職  
 ※ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職

部下に自身の弱みを見せたいと思わない理由、「部下に不安を与えててしまうと思うから」が54.2%で最多となりました。

**Q14** 『ストロング上司』のうち、Q13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。Q13で回答した以外に、部下に自身の弱みを見せたいと思わない理由があれば、自由に教えてください。（自由回答）

＜自由回答・一部抜粋＞

- ・56歳：部下に自身の弱みを見せないのは当たり前のことだと思います。
- ・42歳：威厳が保てなくなる気がするから。
- ・56歳：士気が落ちる。
- ・54歳：毅然と振舞うべき。
- ・62歳：弱みを見せることでよい効果があるとは思えない。

# 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、似た傾向を持つ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。

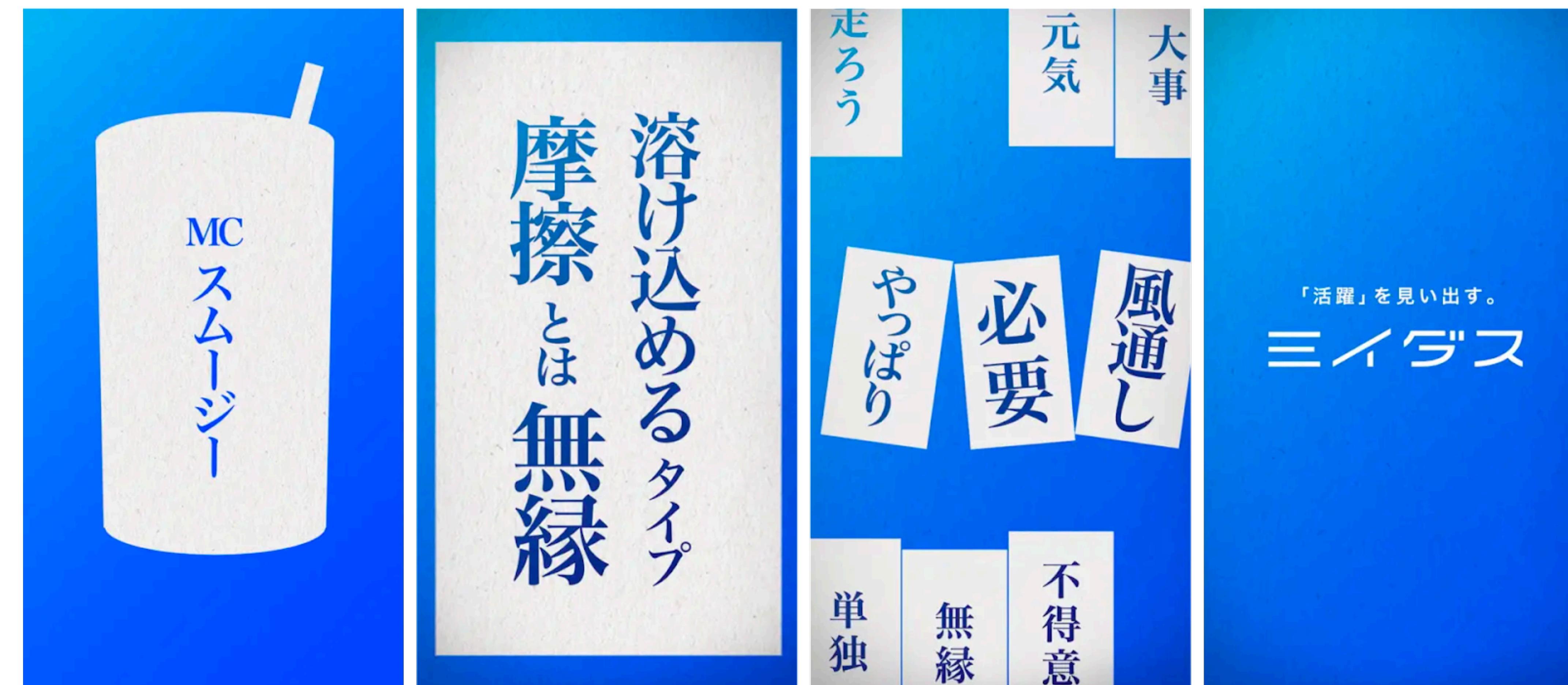
※ 「コンピテンシー診断」の詳細はこちらから確認できます。

[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部下に話す、『オープン上司』になる最初の一歩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>