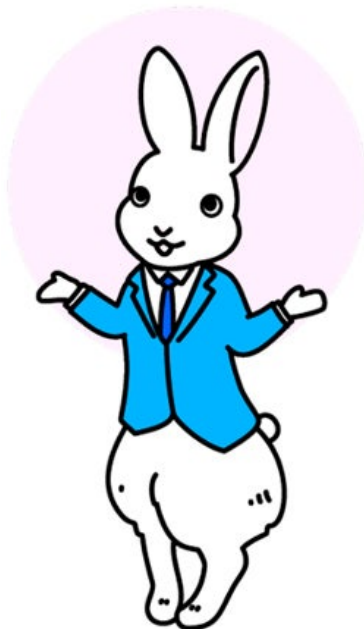


## 【後編：上司調査】上司は部下に「弱み」を見せるべき？比較調査の結果、『オープン上司』の方が「組織エンゲージメント」が高く「心理的安全性を意識したチーム作り」ができていることが明らかに！

～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～

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、部下に対して積極的に弱みを見せている管理職101名と、部下に対して全く弱みを見せていない管理職106名の合計207名を対象に、部下に弱みを見せる上司と見せない上司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、部下に対して積極的に弱みを見せている親しみやすい上司を『オープン上司』、部下に対して全く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』と名づけました。前編の【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】に対し、今回の後編では上司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

部下から見た、上司の「弱み」開示に対する本音とは？

▶前編：部下に弱みを見せている『オープン上司の部下』と、部下に弱みを見せていない『ストロング

上司の部下』を対象にした調査結果はこちら

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000030.000099622.html>

● 調査サマリー

## 部下に弱みを見せる上司/ 見せない上司の比較調査

### TOPIC 01

【組織エンゲージメントが高い】と回答した割合は、  
『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

### TOPIC 02

【心理的安全性が担保された組織・チームづくりができている】  
と回答した割合は、『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

### TOPIC 03

部下に弱みを見せたくない理由、  
【部下に不安を与えてしまうと思うから】が**54.2%**で**最多**

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\\_05?utm\\_source=prtmes-22-20230905](https://corp.miidas.jp/documents/rr_05?utm_source=prtmes-22-20230905)

#### ■調査概要

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：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名と、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。

#### 《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。

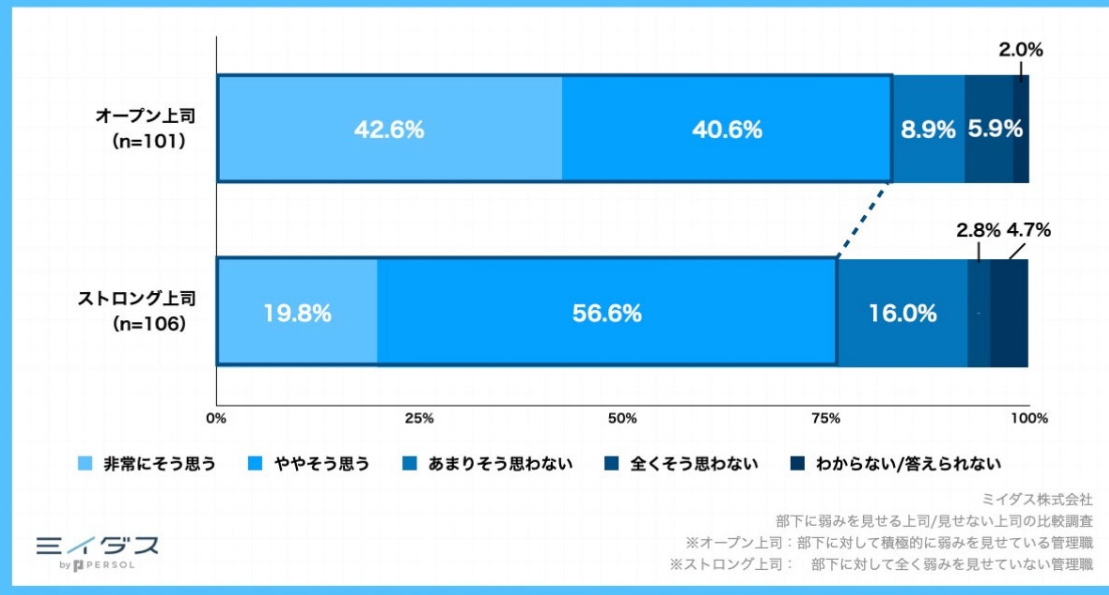
2.ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

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

- 「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

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。



<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（n=101）>

- ・非常にそう思う：42.6%
- ・ややそう思う：40.6%
- ・あまりそう思わない：8.9%
- ・全くそう思わない：5.9%
- ・わからない/答えられない：2.0%

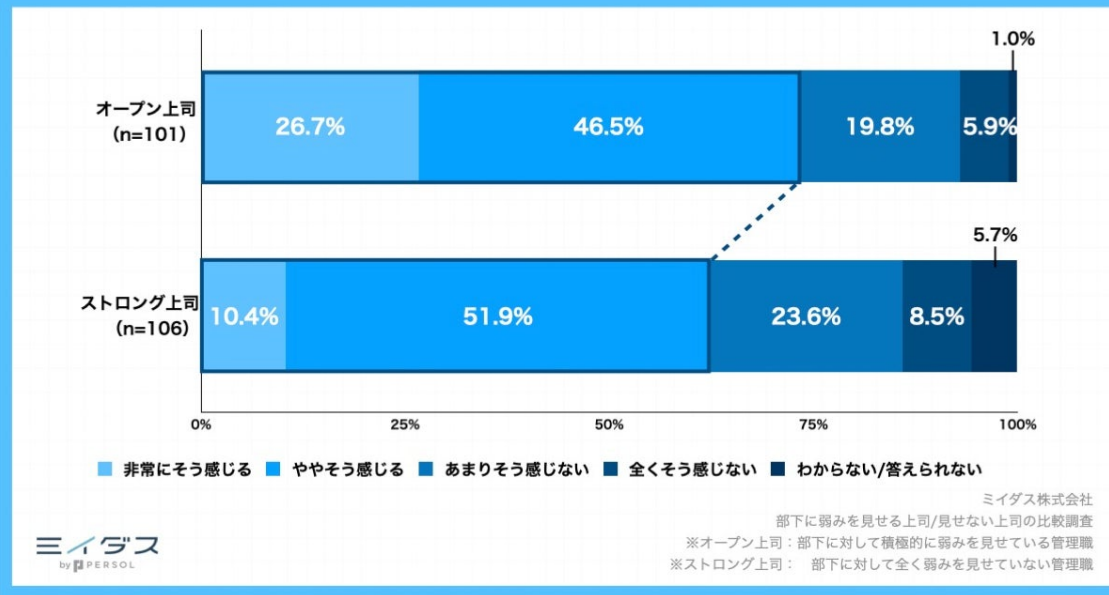
<ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職（n=106）>

- ・非常にそう思う：19.8%
- ・ややそう思う：56.6%
- ・あまりそう思わない：16.0%
- ・全くそう思わない：2.8%
- ・わからない/答えられない：4.7%

- 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

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。



<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（n=101）>

- ・非常にそう感じる：26.7%
- ・ややそう感じる：46.5%
- ・あまりそう感じない：19.8%
- ・全くそう感じない：5.9%
- ・わからない/答えられない：1.0%

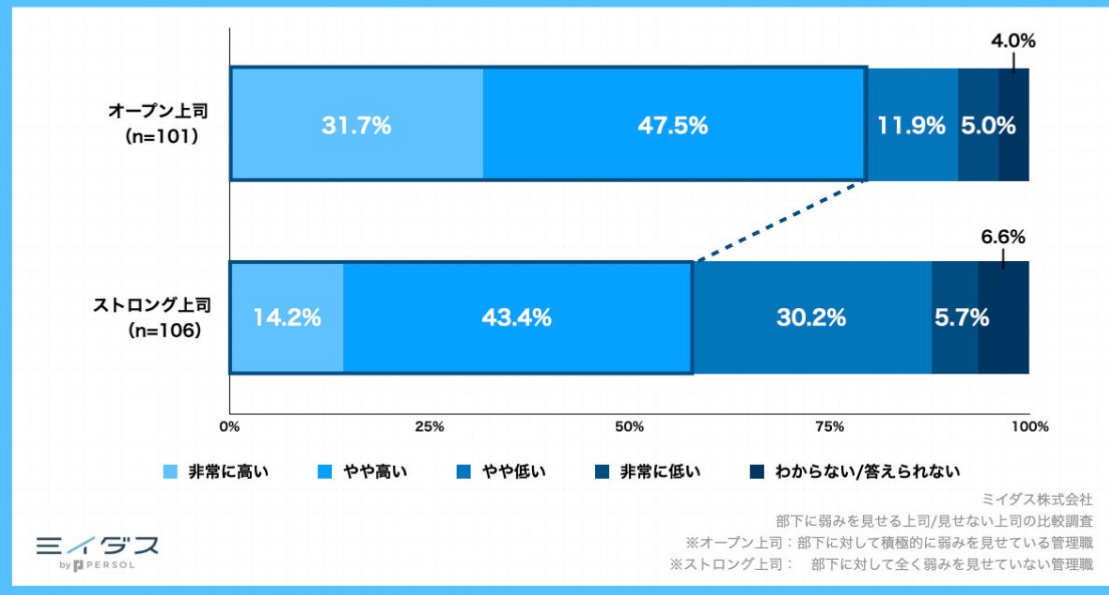
<ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職（n=106）>

- ・非常にそう感じる：10.4%
- ・ややそう感じる：51.9%
- ・あまりそう感じない：23.6%
- ・全くそう感じない：8.5%
- ・わからない/答えられない：5.7%

- 「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

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。



<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（n=101）>

- ・非常に高い：31.7%
- ・やや高い：47.5%
- ・やや低い：11.9%
- ・非常に低い：5.0%
- ・わからない/答えられない：4.0%

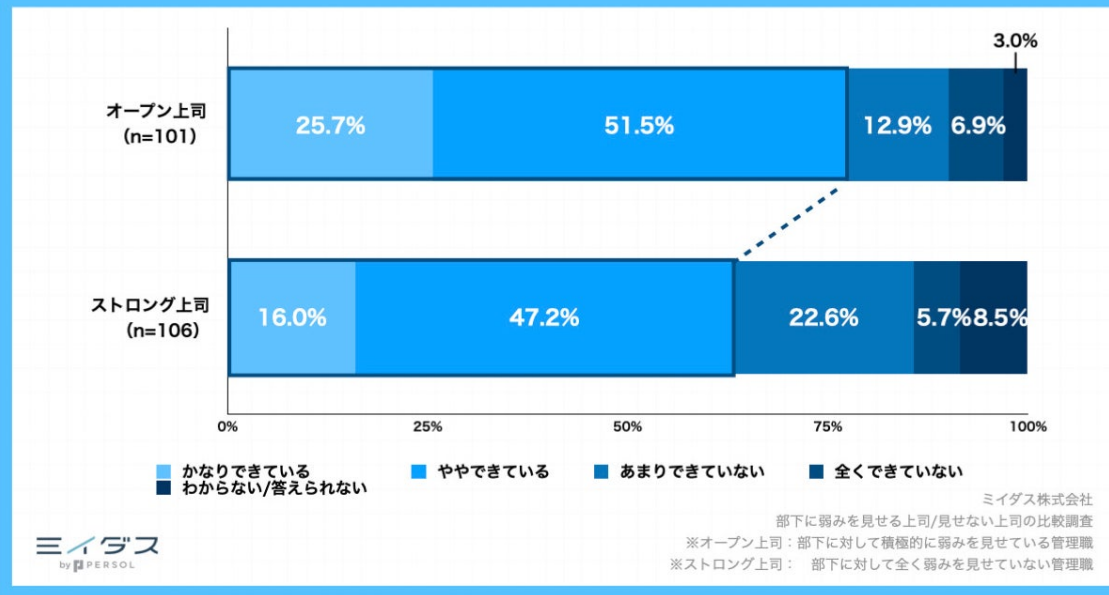
<ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職（n=106）>

- ・非常に高い：14.2%
- ・やや高い：43.4%
- ・やや低い：30.2%
- ・非常に低い：5.7%
- ・わからない/答えられない：6.6%

- 「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14.0ポイント高い結果に

## 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ていますか。



<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（n=101）>

- ・かなりできている：25.7%
- ・ややできている：51.5%
- ・あまりできていない：12.9%
- ・全くできていない：6.9%
- ・わからない/答えられない：3.0%

<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（n=106）>

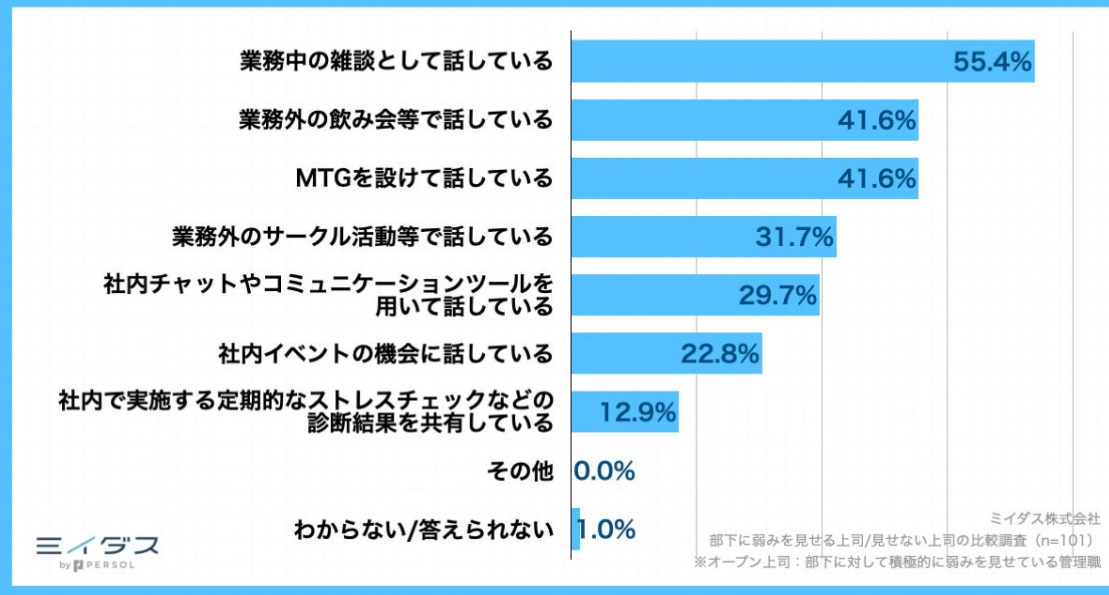
- ・かなりできている：16.0%
- ・ややできている：47.2%
- ・あまりできていない：22.6%
- ・全くできていない：5.7%
- ・わからない/答えられない：8.5%

- 弱みの見せ方、「業務中の雑談として話している」が55.4%、「業務外の飲み会等で話している」が41.6%



Q5

あなたは、どのようにして部下に自身の弱みを見せていますか。（複数回答）



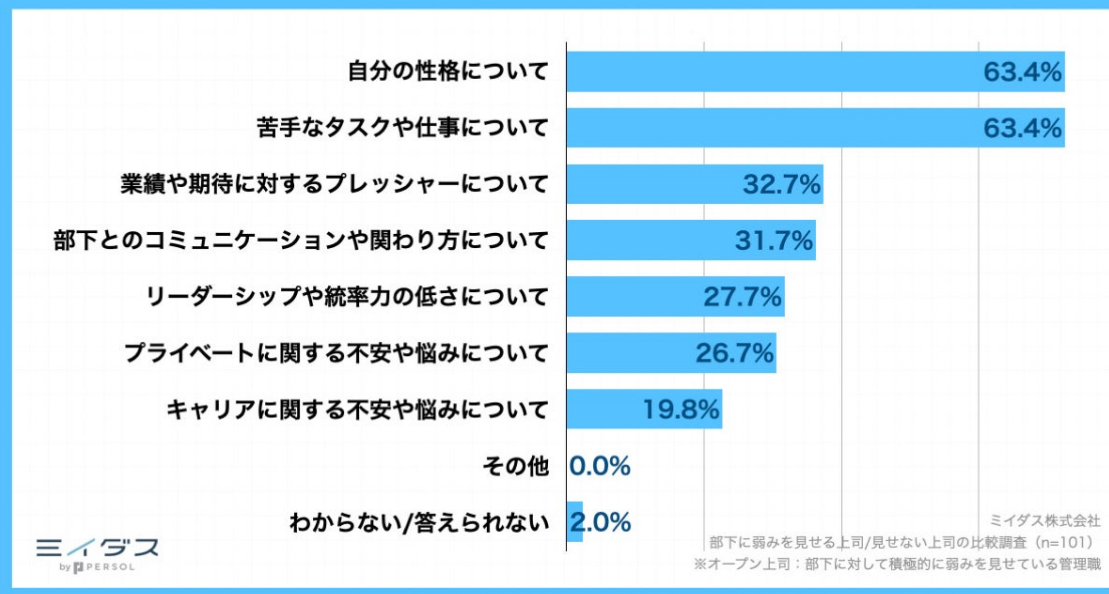
<オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職（n=101）>

- ・ 業務中の雑談として話している：55.4%
- ・ 業務外の飲み会等で話している：41.6%
- ・ MTGを設けて話している：41.6%
- ・ 業務外のサークル活動等で話している：31.7%
- ・ 社内チャットやコミュニケーションツールを用いて話している：29.7%
- ・ 社内イベントの機会に話している：22.8%
- ・ 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：12.9%
- ・ その他：0.0%
- ・ わからない/答えられない：1.0%

- 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

Q6

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)



<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 (n=101) >

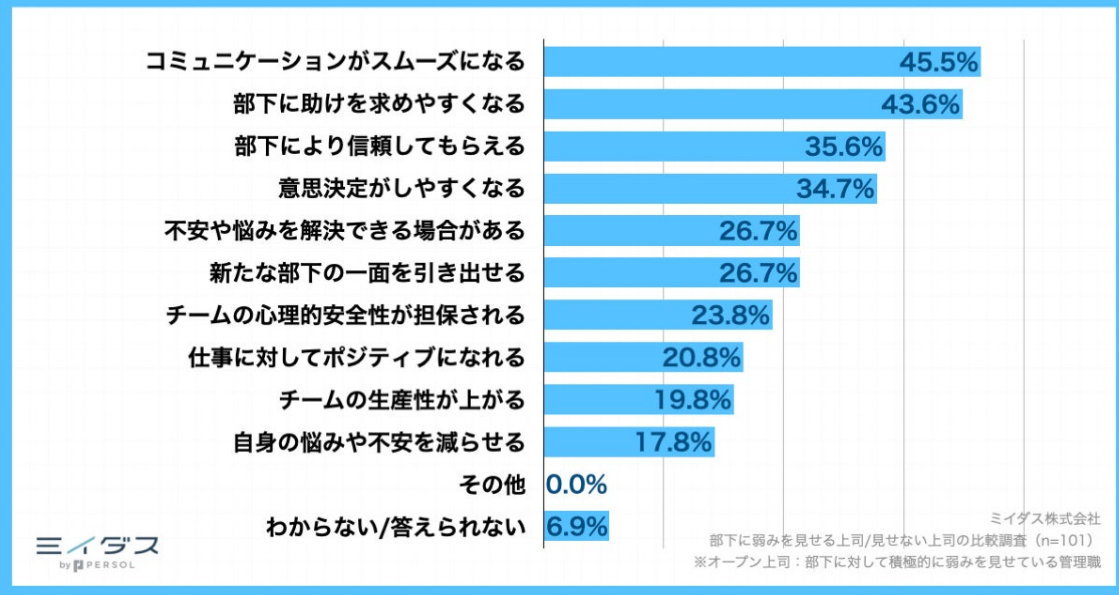
- ・ 自分の性格について：63.4%
- ・ 苦手なタスクや仕事について：63.4%
- ・ 業績や期待に対するプレッシャーについて：32.7%
- ・ 部下とのコミュニケーションや関わり方について：31.7%
- ・ リーダーシップや統率力の低さについて：27.7%
- ・ プライベートに関する不安や悩みについて：26.7%
- ・ キャリアに関する不安や悩みについて：19.8%
- ・ その他：0.0%
- ・ わからない/答えられない：2.0%

- 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



## Q7

あなたが、部下に自身の弱みを見せている理由や目的を教えてください。（複数回答）



<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（n=101）>

- ・ コミュニケーションがスムーズになる：45.5%
- ・ 部下に助けを求めやすくなる：43.6%
- ・ 部下により信頼してもらえる：35.6%
- ・ 意思決定がしやすくなる：34.7%
- ・ 不安や悩みを解決できる場合がある：26.7%
- ・ 新たな部下の一面を引き出せる：26.7%
- ・ チームの心理的安全性が担保される：23.8%
- ・ 仕事に対してポジティブになれる：20.8%
- ・ チームの生産性が上がる：19.8%
- ・ 自身の悩みや不安を減らせる：17.8%
- ・ その他：0.0%
- ・ わからない/答えられない：6.9%

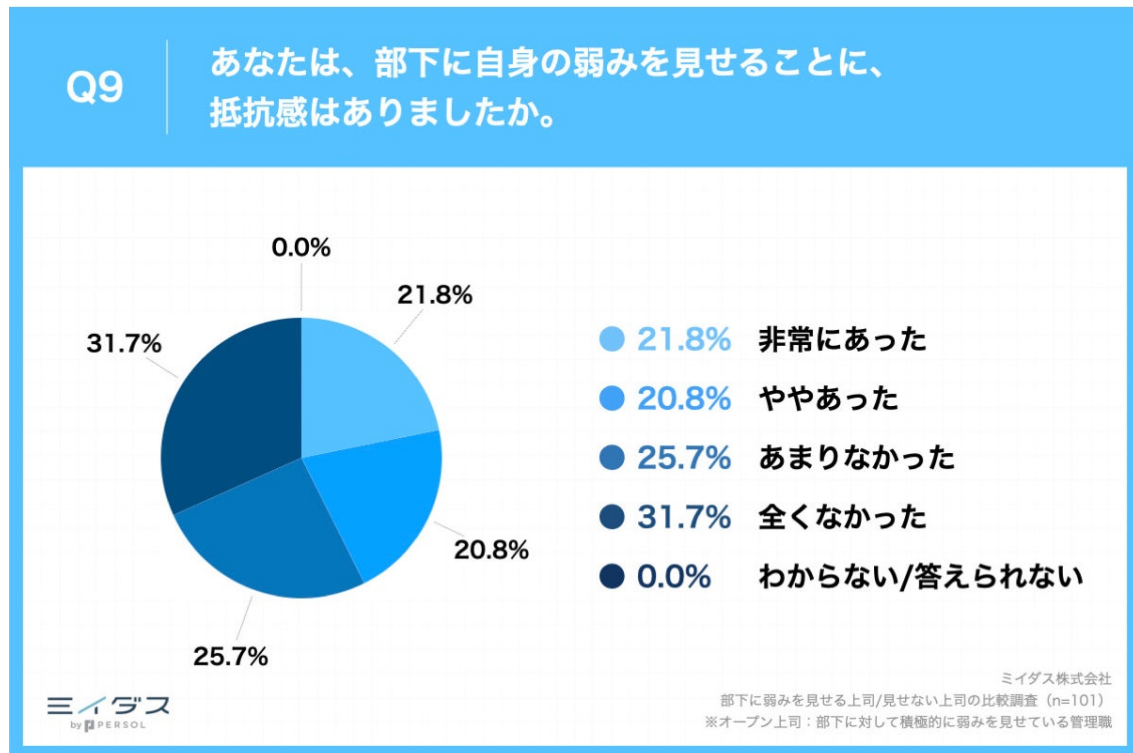
- 「世代による壁を無くすため」や「プレッシャーが軽減できる」などの目的も

『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、「Q8.Q7で回答した以外に、部下に自身の弱みを見せ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）」（n=94）と質問したところ、「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55の自由回答を得ることができました。

<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。

- 部下に自身の弱みを見せることに、4割以上が「抵抗感があった」と回答



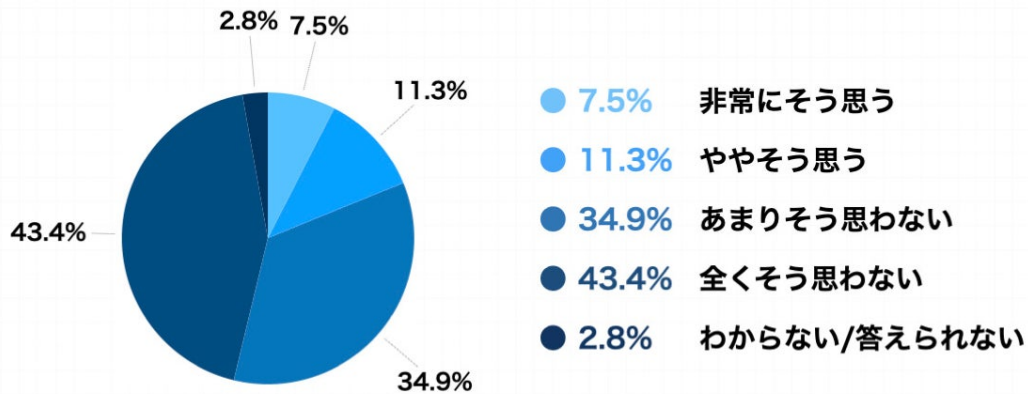
＜オープン上司：部下に対して積極的に弱みを見せている管理職（n=101）＞

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

- 『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

## Q10

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すか。



ミイダス  
by PERSOL

ミイダス株式会社  
部下に弱みを見せる上司/見せない上司の比較調査 (n=106)  
※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

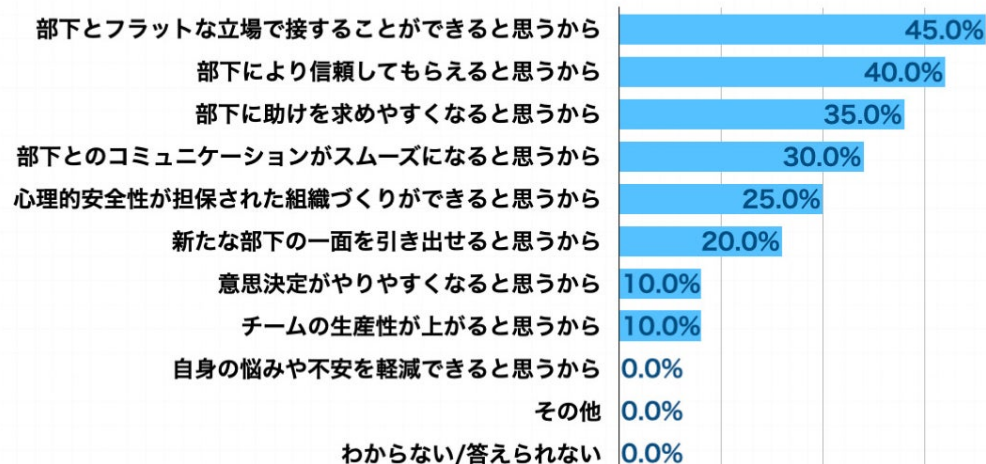
<ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職（n=106）>

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

- ・ 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

## Q11

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）



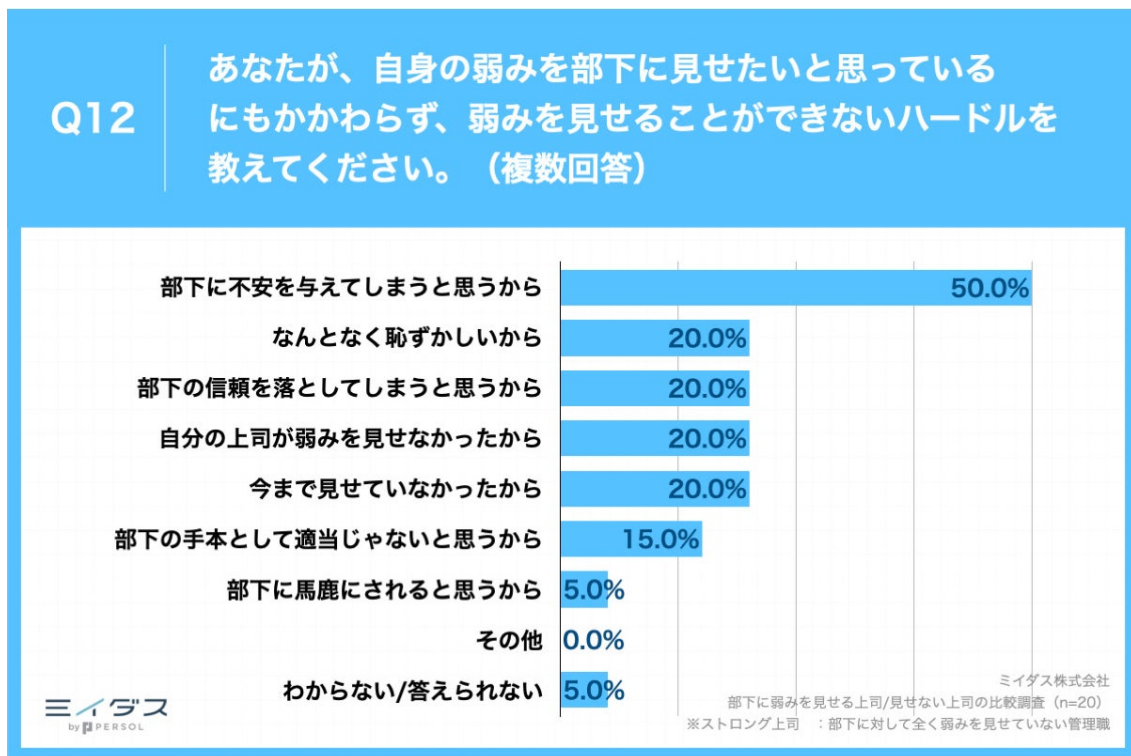
ミイダス  
by PERSOL

ミイダス株式会社  
部下に弱みを見せる上司/見せない上司の比較調査 (n=20)  
※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

＜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のうち、Q10で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方（n=20）＞

- ・ 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：45.0%
- ・ 部下により信頼してもらえると思うから：40.0%
- ・ 部下に助けを求めやすくなると思うから：35.0%
- ・ 部下とのコミュニケーションがスムーズになると思うから：30.0%
- ・ 心理的安全性が担保された組織づくりができると思うから：25.0%
- ・ 新たな部下の一面を引き出せると思うから：20.0%
- ・ 意思決定がやりやすくなると思うから：10.0%
- ・ チームの生産性が上がると思うから：10.0%
- ・ 自身の悩みや不安を軽減できると思うから：0.0%
- ・ その他：0.0%
- ・ わからない/答えられない：0.0%

- 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

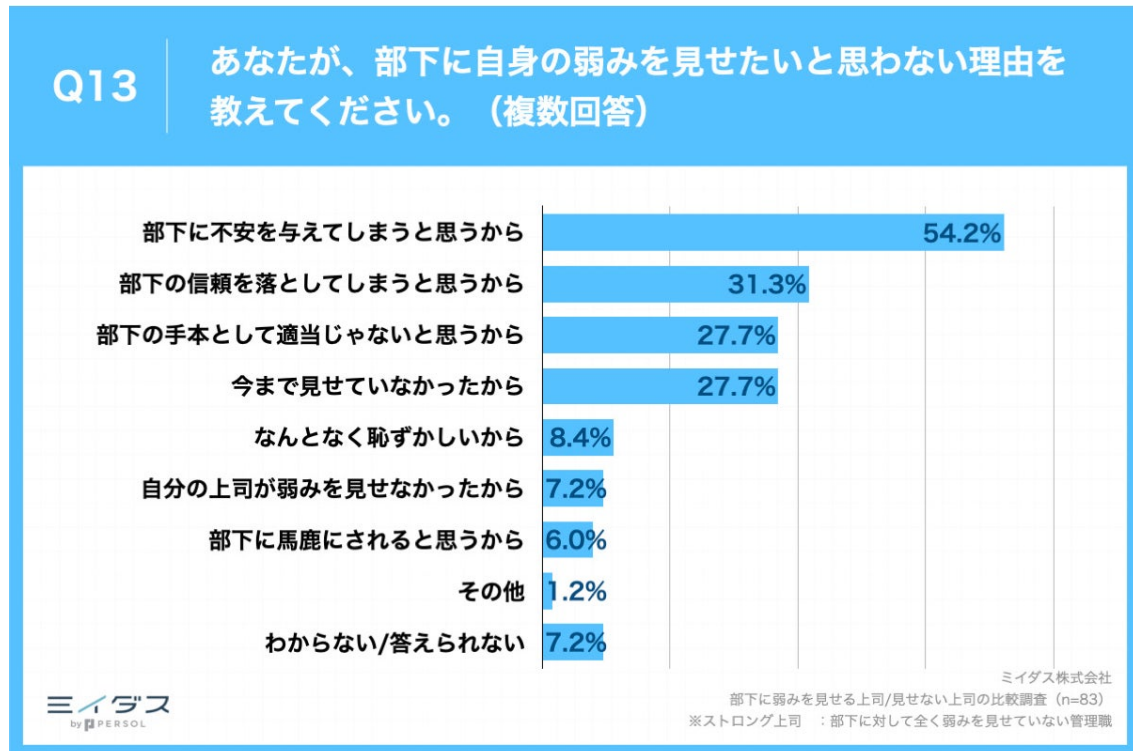


＜ストロング上司：部下に対して全く弱みを見せていない管理職のうち、Q10で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方（n=20）＞

- ・ 部下に不安を与えてしまうと思うから：50.0%
- ・ なんとなく恥ずかしいから：20.0%
- ・ 部下の信頼を落としてしまうと思うから：20.0%
- ・ 自分の上司が弱みを見せなかったから：20.0%
- ・ 今まで見せていなかったから：20.0%
- ・ 部下の手本として適当じゃないと思うから：15.0%
- ・ 部下に馬鹿にされると思うから：5.0%
- ・ その他：0.0%

・ わからない/答えられない：5.0%

- 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しまうと思うから」が54.2%で最多



＜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（n=83）＞

- ・ 部下に不安を与えてしまうと思うから：54.2%
- ・ 部下の信頼を落としてしまうと思うから：31.3%
- ・ 部下の手本として適当じゃないと思うから：27.7%
- ・ 今まで見せていなかったから：27.7%
- ・ なんとなく恥ずかしいから：8.4%
- ・ 自分の上司が弱みを見せなかったから：7.2%
- ・ 部下に馬鹿にされると思うから：6.0%
- ・ その他：1.2%
- 51歳：必要がない
- ・ わからない/答えられない：7.2%

- 「士気が落ちる」や「毅然と振舞うべき」などの理由も

『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、「Q14.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）」（n=77）と質問したところ、「士気が落ちる」や「毅然と振舞うべき」など34の自由回答を得ることができました。

＜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。

## ● まとめ

今回は、『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名と、『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名の合計207名を対象に、部下に弱みを見せる上司と見せない上司の比較調査を実施しました。

まず、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、部下に対して全く弱みを見せていない『ストロング上司』に対して、「部下との関係性」、「生産性」、「組織エンゲージメント」、「心理的安全性が担保されたチーム作り」について質問したところ、全ての項目において、『オープン上司』の方がより良い状態を保てていることが明らかとなりました。また、前編の部下調査では、部下側においても、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明らかとなっています。そのため、部下・上司の両方から「上司が積極的に弱みを見せる」組織の方が、良い環境での仕事が可能であるということが分かりました。

中でも、「組織エンゲージメント」に関して、上司側は21.6ポイント、部下側は37.8ポイントと、比較の差が顕著に表れました。弱みの見せ方に関しては、『オープン上司』は、業務中の雑談や業務後の飲み会などで本音を漏らしているようで、コミュニケーションを円滑にする目的があるだけでなく、部下自身が弱音を吐けるなど、関係性構築に良い影響を与えていることが分かりました。一方、『ストロング上司』に関しては、部下に弱みを見せることについて「部下に不安を与えてしまう」、「恥ずかしい」などの意識が強く、「士気が下がるのではないかな」などの懸念も抱いており積極的に弱みを見せていないことが判明しました。

「上司の弱み」という観点では、部下側を対象とした調査でも、上司が弱みを見せてくれることにより「気軽に相談しやすくなる」「信頼されていると感じる」などのメリットを感じることが明らかになっており、上司と部下の両方からコミュニケーションの部分で良い影響を与えるということが分かりました。

今回の調査では、上司が部下に「弱みを見せるかどうか」が、上司部下の関係性だけでなく、組織のエンゲージメントにも大きく影響していることが分かりました。かつては、「上司たるもの毅然とした振る舞いをすべき」という意識もあったかもしれませんが、働き方や価値観が多様になっている現代では、積極的に弱みを見せることが部下からの信頼獲得に直結すると言っても、過言ではないようです。弱みの開示というとハードルが高く感じるかもしれませんが、まずはご自身の強みや弱みを分析をし、部下との何気ないやりとりの中でご自身のことを話してみるのはいかがでしょうか。

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

[https://corp.miidas.jp/documents/rr\\_05?utm\\_source=prtimes-22-20230905](https://corp.miidas.jp/documents/rr_05?utm_source=prtimes-22-20230905)

## ● 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](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」

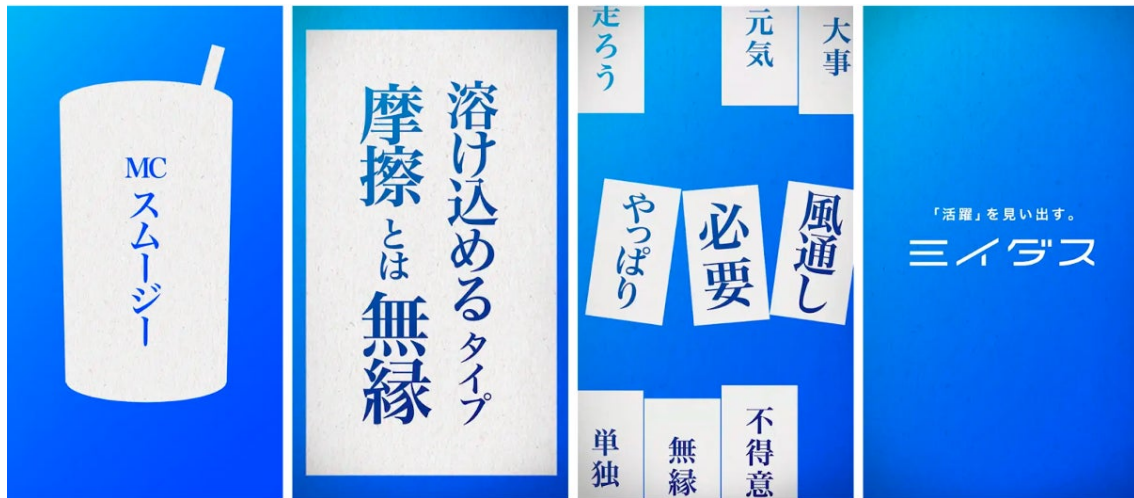
「ミイダスラップ」は、ミイダスの「コンピテンシー診断」に答えると、その結果をAIがラップで歌唱してくれるサービスです。このサービスは、ミイダスのアプリをダウンロードして会員登録することで、どなたでも無料でご利用いただけます。

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部下に話す、『オープン上司』になる

最初の一步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?utm\\_source=prtimes-22-20230905](https://corp.miidas.jp/documents?utm_source=prtimes-22-20230905)

#### 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」
- ・「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)

- ・ 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>

#### ● 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

---

ミイダス株式会社のプレスリリース一覧

[https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company\\_id/99622](https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/99622)

---

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

<https://prtimes.jp/a/?f=d99622-32-30b744cf62201232a5945c26cb8f9fab.pdf>

▼プレスリリースのダウンロードはこちら

<https://prtimes.jp/a/?f=d99622-32-de70e2c51fd7748ef5854d659179c9da.pdf>

【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](mailto:miidas-pr@miidas.jp)