

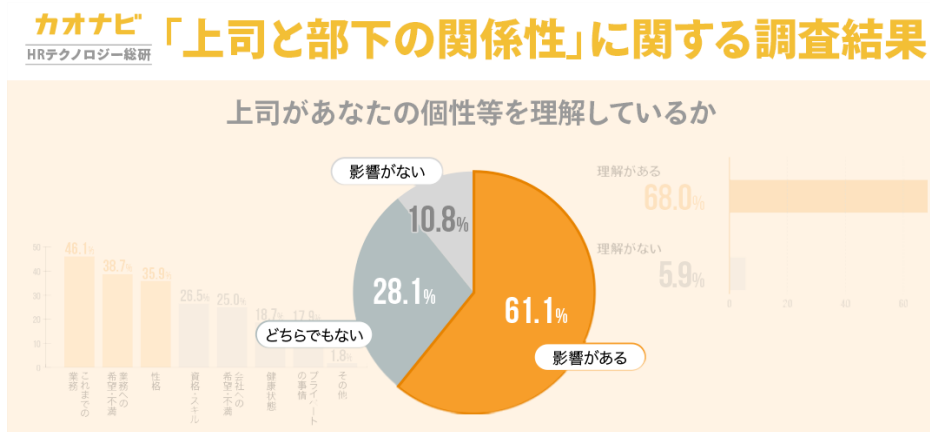
## カオナビ HR テクノロジー総研が、「上司と部下の関係性」に関する調査結果を公開

### 約6割の社員が「上司からの理解が不十分」と回答

— 20代~30代が上司に理解してほしいこと No.1 は「性格」!? —

働き方改革をリードする株式会社カオナビ（本社 東京都港区、代表取締役社長 柳橋 仁機）の研究機関「カオナビ HR テクノロジー総研」（以下、「当総研」）は、アンケート調査によって「メンバーを理解する」ことの効果についての調査結果をお知らせします。

※詳細 URL : <https://ri.kaonavi.jp/>（カオナビ HR テクノロジー総研 Web ページ）



#### <共同研究結果/サマリー>

**調査結果①**：約61%の社員が、「上司から理解されている」と仕事のパフォーマンスにいい影響があると回答。

さらに20代では、約80%がその影響を認める結果に。

**調査結果②**：「上司から理解されている」と従業員満足度が高まるという結果に。

**調査結果③**：約57%の社員が「上司からの理解が不十分」と感じている。

**調査結果④**：部下が上司に理解してほしいこと No.1 は「これまでの業務」。20代~30代では「性格」の理解が第一位に。

#### ■本調査実施の背景

当総研では、マネジメントをする上で、「社員を理解する」ことは非常に重要なことと考えています。「理解する」ことで、相手に合わせた業務の割振りや言い回しの選択をすることができますし、「理解されている」と感じることは、社員のやる気にも良い影響を与えると予想されます。

こうした課題意識の下、今回はアンケート調査によって「メンバーを理解する」ことの効果と現状について調査しました。

#### ■アンケート調査概要

・調査対象：20代から60代の社会人、600名から回収

・調査内容：

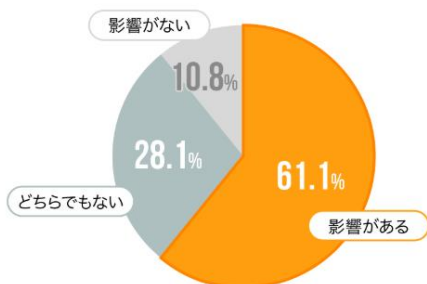
① Web上で職場についての質問項目に、選択・記述式で回答してもらう

② 結果の集計・分析：回答結果を集計し、t検定による分析を実施

（レポート中にとりあげている2群の差異は有意を検定したものです）

▶調査結果①：約61%が、上司から理解されていると仕事のパフォーマンスにいい影響があると回答。さらに20代では、約80%が仕事のパフォーマンスに影響があることを認める結果に。

図1 上司からの理解が仕事のパフォーマンスに良い影響があるか

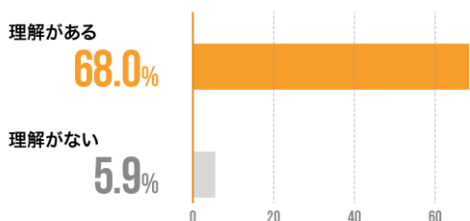


【結果・分析】

「上司からの理解（強みや弱みといった個性・事情）が仕事のパフォーマンスに良い影響があるか」については、約60%の回答者がその影響を認めています。その中でも、20代は80%にのぼる回答者がその影響を認めており、「自分を理解してほしい」という気持ちをもちやすい傾向にあることがわかります。

▶調査結果②：上司から理解されていると従業員満足度が高まる結果に。

図2 上司からの理解有無別にみた職場に満足している人の割合

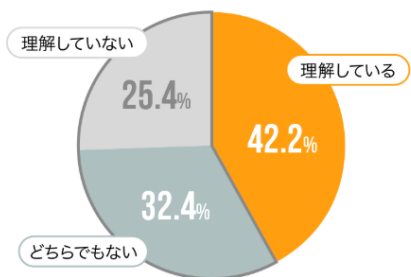


【結果・分析】

「上司からの理解」と「現在の職場への満足度」の回答結果を組み合わせると、上司の理解の有無で、職場への満足度に非常に大きな差が見られました。「上司から理解されている」と回答した従業員の68%が職場に満足しており、「理解されていない」従業員はわずか5.9%しか「職場に満足している」と回答しませんでした。「上司から理解されている」ということは、成果だけでなく従業員満足の観点からも重要であることがわかります。

▶調査結果③：約57%の社員が「上司からの理解が不十分」と感じている。

図3 上司があなたの個性等を理解しているか

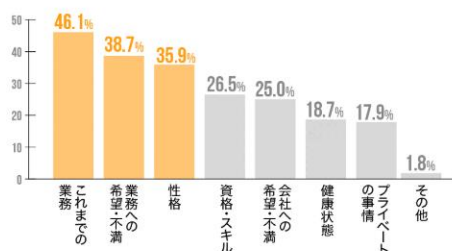


【結果・分析】

「上司に個性(強み、弱み)や事情を理解してもらえているかどうか」について聞くと、約60%の回答者が、「上司が十分に理解していない」（「どちらでもない」を含む）と考えていることがわかりました。

▶調査結果④：部下が上司に理解してほしいこと No.1 は「これまでの業務」。20代～30代は「性格」の理解が No.1 に。

図4 上司にぜひ理解してほしいこと (最大3個まで選択可のもと、各項目を選んだ人の割合)



【結果・分析】

上司から理解されたい項目を3つまで聞いたところ、「これまでの業務」46.1%、「業務への希望・不満」38.7%、「性格」35.9%がトップ3となりました。一方で、「会社への希望・不満」は25%に留まっており、業務を越えた事業戦略、ビジョンなどに対して意見したいという気持ちはあまり強くないことがわかりました。また、プライベートや健康状態等への理解は20%以下に留まっており、公私共にわかってもらいたい、という社員は少数派であることがわかりました。

年代別に見ると、20代と30代においては、「性格」が首位となります。また、年代が上がるほど「これまでの業務」を理解されたいという思いが強くなる傾向にありました。

## ■ 本調査結果の実務における活用：カオナビ HR テクノロジー総研 所長・内田壮による総評

### ▶ 「上司の部下理解」を促進することが企業業績に効果的

図1、図2に見る通り、「上司からの理解」はパフォーマンスや従業員満足度に関係が有りそうです。しかし、図3に見るように、「上司からの理解」が不十分という状況があり、まだまだ改善し甲斐のあるテーマであることがわかります。部下の立場の人への Web アンケートという方法の限界はありますが、「上司の部下理解の促進」は企業経営において、重要なテーマである可能性があることを確認することができました。



### ▶ 「上司が部下を理解する」際のポイント

図4から、「上司が部下を理解する」際の示唆やポイントとして以下のものがあると考えられます。

#### ① 聞くべきは「これまでの業務」「業務への希望・不満」「性格」

##### <「これまでの業務」を理解する際のポイント>

良くも悪くも、人間は過去の成功体験に縛られる傾向があります。中途入社社員であれば、まずは職務経歴書などをしっかり理解することなどが重要でしょう。一方で異動してきた新メンバーなどについては、情報をそろえにくいこともあるため、タレントマネジメントシステムや1on1の機会を使い、過去の業務経験を理解することが重要になると考えられます。

成功体験の呪縛を回避・解消する方法を見出すためにも、過去の成功体験を聞くことには意味があります。また、上述した通り、「これまでの業務を理解する」ことで部下の成果・満足度の向上が期待できます。

##### <「業務への希望・不満」を理解する際のポイント>

部下の中には、「業務への希望・不満」を上手く表現できる人と、できない人がいます。表現できない理由としては、論理性、遠慮などが考えられます。上司には、面談の場面などで部下が思っていることを上手く引き出す傾聴力、ヒアリング力が求められるでしょう。

##### <「性格」を理解する際のポイント>

同僚の「性格」は、わかるようで意外と分からないものです。例えば、同じようにストレスに弱い社員がいたとしても、感情を表に出しやすいかどうかで、表面上の態度は大きく異なります。

このように把握の難しい「性格」を何とか理解する一助として、「エニアグラム」や「SPI」といったパーソナリティ検査を用いることは非常に有効といえます。

#### ② タレントマネジメントシステム活用のヒント

「上司からの理解」が重要だとしても、マネージャーのヒアリング力・記憶力などを高めるというのは現実的には困難です。カオナビのようなタレントマネジメントシステムに社員データを登録し、いつでも閲覧できるようにすることで、マネージャー層の部下理解を補助する、などの方法が、効果的と考えられます。

その際、よく問題になるのが「タレントマネジメントシステムにどんなデータを入れたら良いのか」というテーマですが、今回の調査からは、「これまでの業務」「業務への希望・不満」「性格」などの情報の優先順位が高いと考えられ

ます。

## ■ アンケート調査概要

### <実施詳細>

- ・ 配信：2018/12/17
- ・ サンプル回収数：600 サンプル
- ・ 配信・回収条件
  - 年齢：20歳～69歳
  - 性別：男女
  - 配信地域：全国
- 対象条件：取締役クラス～ 一般社員（正社員）の方

## ■ カオナビ HR テクノロジー総研について

正式名称	カオナビ HR テクノロジー総研
設立	2017年12月
研究領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ HR テクノロジー（IT、新技術を用いた人事・組織施策）</li> <li>・ ピープルアナリティクス（人材データの分析・活用）</li> <li>・ 組織・人事課題の解決</li> </ul>
活動内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「HR テクノロジー」「ピープルアナリティクス（※）」における調査・研究 およびレポート等による情報発信</li> <li>・ 人事・組織に関する調査・研究・情報発信</li> <li>・ 産学連携による共同研究</li> </ul>
所長	内田 壮
所在地	〒107-0051 東京都港区元赤坂 1-2-7 AKASAKA K-TOWER 5階

## ■ 株式会社カオナビについて

株式会社カオナビは、「顔と名前が一致しない。」という悩みを解決すべく誕生したクラウド人材プラットフォーム『カオナビ』を提供しています。人材マネジメントにおけるプラットフォームとして、日本の「働き方」を変えていきたいと考えています。

所在地：東京都港区元赤坂 1-2-7 AKASAKA K-TOWER 5階

設立：2008年5月27日

資本金：4億4140万円

代表者：代表取締役社長 柳橋仁機

事業内容：クラウド人材プラットフォーム『カオナビ』の開発・販売・サポート

会社HP：<https://corp.kaonavi.jp/>

※ 本リリースに記載されている会社名および製品名は、各社の商標または登録商標です。

※ プレスリリースに掲載されている内容、サービス/製品の価格や仕様その他の情報は、発表時点の情報です。予告なく変更する場合があります。

<報道機関からのお問い合わせ>

株式会社カオナビ 広報担当：松下・熊倉

TEL: 03-5775-3823 FAX:03-5775-3824 Mail: pr@kaonavi.jp