

経営者JP総研 エグゼクティブ・ウォッチ vol.13

理想の部下に関する意識調査

令和時代の理想の部下は「仕事重視タイプ」！

部下にしたい芸能人NO.1は大谷翔平選手！

エグゼクティブ向けの転職・キャリア支援サービスを展開する株式会社 経営者JP(本社:東京都渋谷区 代表取締役社長・CEO 井上和幸)は、管理職以上のエグゼクティブに対して理想の部下に関する調査をいたしました。当社とお付き合いのあるエグゼクティブの男女約7,000名(有効回答数 100名)を対象に、働きやすい部下のタイプや部下に求めるスキルなど、リアルな声を伺いました。

【主な調査結果】

■ 令和時代の理想の部下は「仕事重視タイプ」！

全体の70.0%と最も支持を得た理想の部下像は「仕事重視タイプ」。職務の課題やテーマが行動の動機付けとなり、その達成に向けて行動を起こし、実力・実績を重視する特徴があります。

■ 部下にしたい芸能人NO.1は大谷翔平選手！

大谷翔平選手を選んだ理由に「結果で示すプロフェッショナルだから」や「誠実で常に向上心を持ち努力しているところが良い」、「自ら設定した課題に対して、計画的に解決していく姿勢」などの声が目立ちました。

■ 上司が困っている部下の共通点は、「指示待ち」「文句が多い」「報告が遅い」

理想の部下とは反対に、一緒に働いていて困った部下だと感じたエピソードを伺うと、指示待ちの姿勢を指摘する声や文句が多い部下、報告のスピードが遅い部下などのエピソードが寄せられました。

今回はエグゼクティブの皆様理想の部下に関する調査を行いました。

働きやすい部下のタイプについて伺うと、「仕事重視タイプ」が最も多く70.0%、続いて「人間関係重視タイプ」が22.0%、「自己重要感重視タイプ」が7.0%という結果になりました。役職別に見てみると経営者、幹部・役員クラスは「仕事重視タイプ」が平均よりも高く、実力や実績を重視している結果に。一方で部長、課長クラスは「人間関係重視タイプ」が平均よりも高く、人間関係を重視している部下の方が働きやすいということが明らかになりました。部下に求めるスキルで重要なものについて伺うと「成長意欲がある」が最も多く48.0%、続いて「コミュニケーション力がある」が44.0%、「責任感がある」が43.0%と上位3つを占めました。

そんな理想の部下像を「芸能人、有名人に例えると誰か」伺うと、大谷翔平選手が最も多くあげられました。選んだ理由は「結果で示すプロフェッショナルだから」や「誠実で常に向上心を持ち努力しているところが良い」、「自ら設定した課題に対して、計画的に解決していく姿勢」などの声が目立ちました。

理想の部下とは反対に、一緒に働いていて困った部下だと感じたエピソードを伺うと、言われたことを最小限にやるのが仕事だと思っている守備型の部下や、朝改暮令をすると怒り、「指示がぶれやすい」と文句を言う部下。」という指示待ちの姿勢を指摘する声や「自己中心的な価値観で、報告もなく独善的に物事を進めて行く」、「報告が遅い。部下が決められるレベルではないのに報告なく進めて、あとで取り返しがつかない事態になった。」などがあげられました。

部下のマネジメントをする際に気をつけていることを伺うと、「方向性の提示(組織課題の把握や提示)」が最も多く65.0%、続いて「人材育成」が59.0%、「コミュニケーション」が53.0%という結果になりました。また部下のマネジメントで感じる課題について伺うと「人材育成」が最も多く45.0%、続いて「創造的な組織づくり」が37.0%、「コミュニケーション」が30.0%という結果になりました。「創造的な組織づくり」は課題に感じつつも実際に気を付けていると回答した方はわずか34.0%。なかなか改善に向けた動きがとれていないことが明らかになりました。

■ 経営者JP総研所長(経営者JP 代表取締役)井上和幸のコメント

今回も非常に興味深い結果が出ました。全体としては、働きやすい部下は「人間関係重視タイプ」よりも「仕事重視タイプ」。人としてのやりやすさよりも、仕事の結果を出してくれる部下を望む、令和の上司の本音が伺えます。一方で職位別に見てみると、「社長・役員」は圧倒的に「仕事重視タイプ」であるのに対して、「部長・課長」では「人間関係重視タイプ」の比率が上がっています。これは実は、社長・役員の経営層には「仕事重視タイプ」の人が多く、部長・課長の中間管理職層には「人間関係重視タイプ」の人が多くと相関していると思われます。やはり自分と同じタイプが部下としてもやりやすいということではないでしょうか。

部下にしたい著名人は、圧倒的に大谷翔平選手。あの爽やかさとクレバーさ、明るく、大きな成果をしっかりと出す頼もしさ。部下にしたらこんなに頼もしいことはありませんね。女優の土屋太鳳さんも票を集めました。頑張り屋で性格が良さそう、女性スタッフとしては理想的な印象がありますね。僕もこの二人、とても好きです。

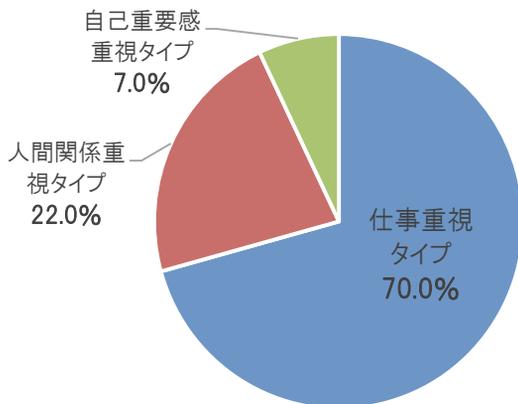
困った部下は「言われたことしかやらない」「受け身」「報告が遅い」「自己中心的」「プライドが高い」などなど、上司の本音が噴出しました。思うように動いてくれない部下への上司の皆さんの日頃のストレス、ご苦労がうかがい知れますね。

■令和時代の理想の部下は「仕事重視タイプ」!

働きやすい部下のタイプについて伺うと、「仕事重視タイプ」が最も多く70.0%、続いて「人間関係重視タイプ」が22.0%、「自己重要感重視タイプ」が7.0%という結果になりました。

最も多かった「仕事重視タイプ」を選んだ理由として下記の声があがりました。

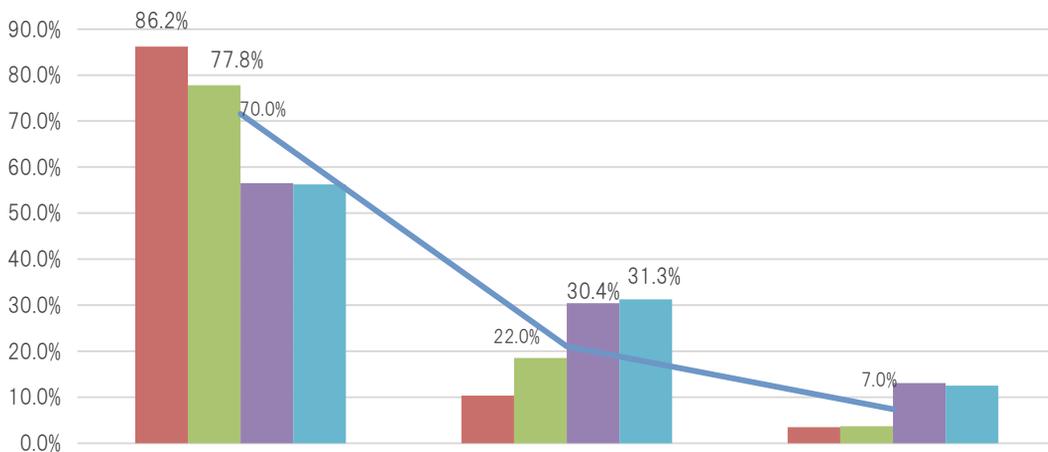
- ・結果を求める場合、仕事にモチベーションの源泉がある人材の方が、目標設定→評価がわかりやすいため。
- ・仕事の目的が明確で目標達成に向けて取組む人間は信頼でき仕事を任せられる。
- ・人間関係も重視したいがバランスを考えれば仕事重視になります。
- ・仕事、タスク、いずれにしても何のために、なぜやるのか?という課題設定力、問いを立てる側の視点に立ち協力出来ると働きやすい。



役職別に見てみると「仕事重視タイプ」と回答した経営者は86.2%、幹部・役員クラスは77.8%と平均よりも高く、実力や実績を重視している結果に。一方で「人間関係重視タイプ」と回答した部長クラスは30.4%、課長クラスは31.3%と平均よりも高く、人間関係を重視している部下の方が働きやすいということが明らかになりました。

部長、課長クラスで「人間関係重視タイプ」を選んだ方の理由として下記の声があがりました。

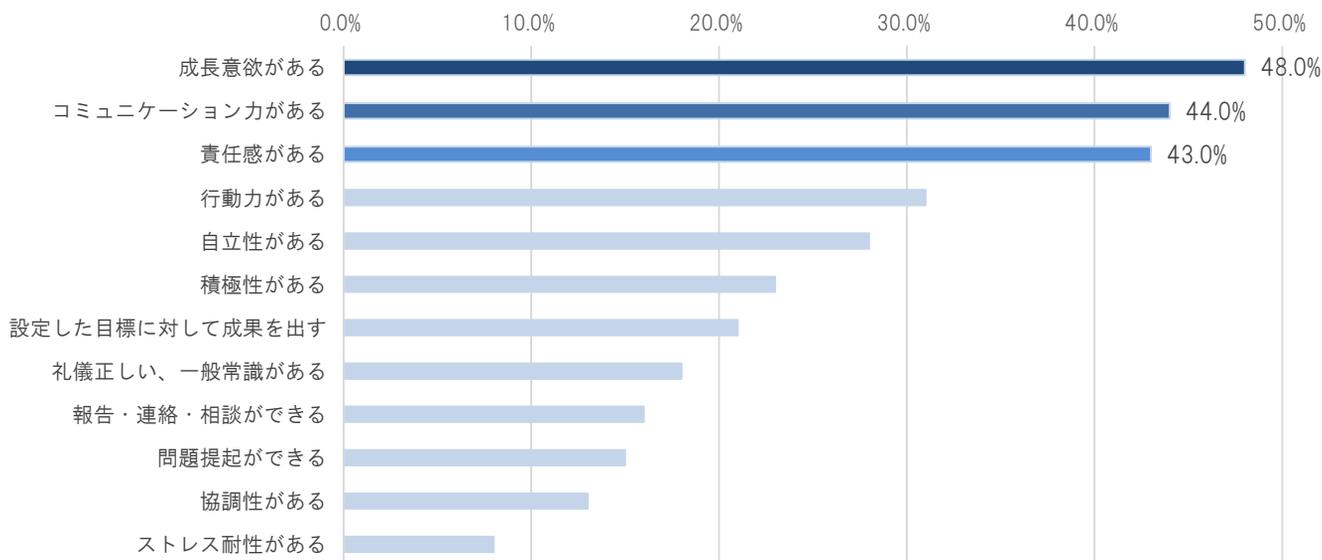
- ・チームワークを発揮するためには、人間関係が一番大事だと考えるため。助け合える、相乗効果を発揮できる。
- ・組織で働くということは、人間関係を排除しては機能的に結果を出すことができない。その為、人のタイプを選ばず必要な関係を構築できること、信頼を得られる必要があり、自身の能力はもちろん前提としてあるが、それを周りの前向きな協力のもと結果に結び付けられるかどうかは、人間力にかかっているから。



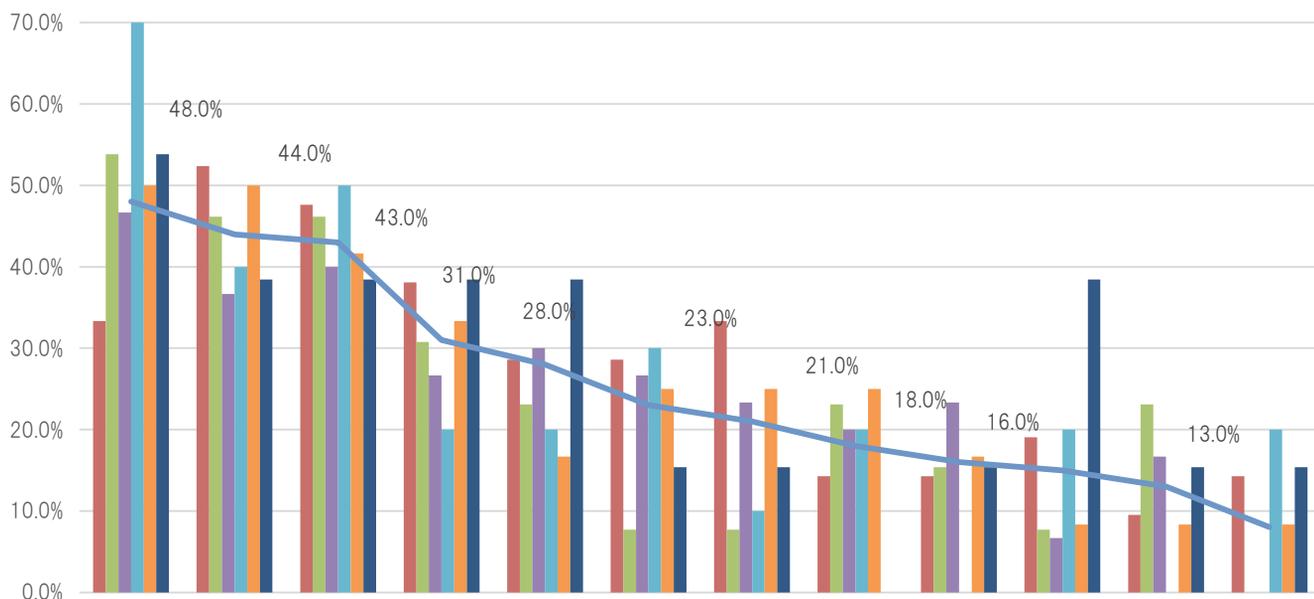
	仕事重視タイプ	人間関係重視タイプ	自己重要感重視タイプ
全体	70.0%	22.0%	7.0%
経営者	86.2%	10.3%	3.4%
幹部・役員クラス	77.8%	18.5%	3.7%
部長クラス	56.5%	30.4%	13.0%
課長クラス	56.3%	31.3%	12.5%

■部下に最も求めるスキルは「成長意欲がある」が48.0%

部下に求めるスキルで重要なものについて何うと「成長意欲がある」が最も多く48.0%、続いて「コミュニケーション力がある」が44.0%、「責任感がある」が43.0%と上位3つを占めました。



企業規模別に見てみると、「1～29人」の少数精鋭のフェーズでは「設定した目標に対して成果を出す」ことが平均より高く33.3%とそれぞれが成果を出すことが求められている傾向や「100～499人」の組織化が進むフェーズでは「報告・連絡・相談ができる」ことが平均より高く23.3%と、規模別にも求めるスキルの濃淡があらわれました。



	成長意欲がある	コミュニケーション力がある	責任感がある	行動力がある	自立性がある	積極性がある	設定した目標への成果を出す	礼儀正しい一般常識がある	報告・連絡・相談ができる	問題提起ができる	協調性がある	ストレス耐性がある
全体	48.0%	44.0%	43.0%	31.0%	28.0%	23.0%	21.0%	18.0%	16.0%	15.0%	13.0%	8.0%
1～29人	33.3%	52.4%	47.6%	38.1%	28.6%	28.6%	33.3%	14.3%	14.3%	19.0%	9.5%	14.3%
30～99人	53.8%	46.2%	46.2%	30.8%	23.1%	7.7%	7.7%	23.1%	15.4%	7.7%	23.1%	0.0%
100～499人	46.7%	36.7%	40.0%	26.7%	30.0%	26.7%	23.3%	20.0%	23.3%	6.7%	16.7%	0.0%
500～999人	70.0%	40.0%	50.0%	20.0%	20.0%	30.0%	10.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%
1000～4999人	50.0%	50.0%	41.7%	33.3%	16.7%	25.0%	25.0%	25.0%	16.7%	8.3%	8.3%	8.3%
5000人以上	53.8%	38.5%	38.5%	38.5%	38.5%	15.4%	15.4%	0.0%	15.4%	38.5%	15.4%	15.4%

■部下にしたい芸能人NO.1は大谷翔平選手！

理想の部下像を「芸能人、有名人に例えると誰か」何うと、大谷翔平選手が最も多くあげられました。選んだ理由は「結果で示すプロフェッショナルだから」や「誠実で常に向上心を持ち努力しているところが良い」、「自ら設定した課題に対して、計画的に解決していく姿勢」などの声が目立ちました。続いて多かったのは女優の土屋太鳳さん。「明るく元気で行動力がありそう。」「素直で一生懸命頑張ってくれそう。」という選出理由がありました。

それ以外にはV6の井ノ原快彦さん、女優の吉高由里子さん、プロゴルファーの石川遼選手、俳優の大泉洋さん、モデルの中村アンさんなどの声も目立ちました。

	名前	理由
1位	大谷翔平選手	<ul style="list-style-type: none"> ・結果で示すプロフェッショナルだから ・誠実で常に向上心を持ち努力しているところが良い ・自ら設定した課題に対して、計画的に解決していく姿勢
2位	土屋太鳳さん	<ul style="list-style-type: none"> ・明るく元気で行動力がありそう。 ・素直で一生懸命頑張ってくれそう。

■上司が困っている部下の共通点は、「指示待ち」「文句が多い」「報告が遅い」

理想の部下とは反対に、一緒に働いて困った部下だと感じたエピソードを何うと、「言われたことを最小限にやるのが仕事だと思っている守備型の部下や、朝改暮令をすると怒り、“指示がぶれやすい”と文句を言う部下。」という指示待ちの姿勢を指摘する声や「自己中心的な価値観で、報告もなく独善的に物事を進めて行く。」「報告が遅い。部下が決められるレベルではないのに報告なく進めて、あとで取り返しが見つからない事態になった。」などがあげられました。

困った部下のエピソード

言われたことを最小限にやるのが仕事だと思っている守備型の部下や、朝改暮令をすると怒り、“指示がぶれやすい”と文句を言う部下。

自己中心的な価値観で、報告もなく独善的に物事を進めて行く。

報告が遅い。部下が決められるレベルではないのに報告なく進めて、あとで取り返しが見つからない事態になった。

会社として必要なことではなく、自分がやりたいことを中心に行う。全員が売上目標を達成するために動いているにも関わらず自分自身の職務分掌以外のことは協力しない。

感情が先に邪魔をして、思考の整理が出来ない部下、自分では改善できないことで悩む部下。気づいてもらうのにも時間が掛かる。

現状維持に満足していて、変化の必要性を感じず、求めない管理職。

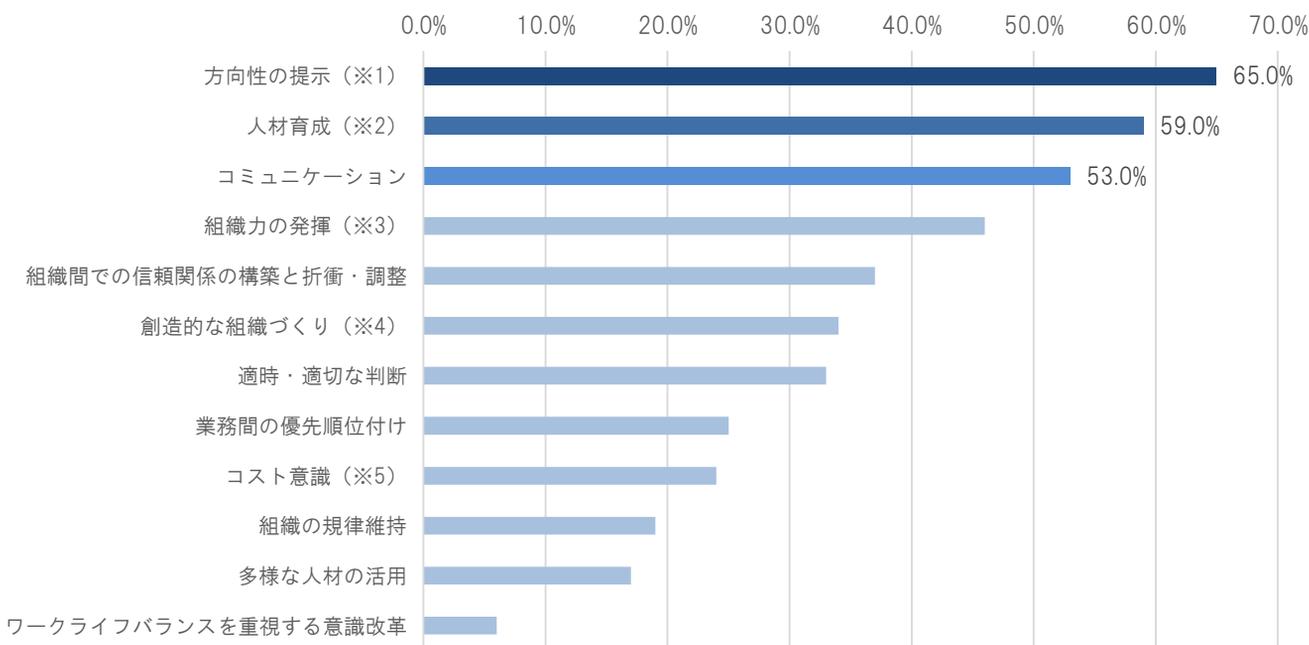
自身のこれまでの経験を振りかざし、新しい環境や挑戦に順応する意欲が薄い人。

自分の正しいと思う事を優先して仕事をし、人のために仕事が出来ない人の教育に手を焼いた。

解決の困難さはよく指摘するが、企画案を導き出すことや、自ら解決行動を実践できない部下。

■上司が課題に感じつつも改善できないのは「創造的な組織づくり」

部下のマネジメントをする際に気をつけていることを伺うと、「方向性の提示(組織課題の把握や提示)」が最も多く65.0%、続いて「人材育成」が59.0%、「コミュニケーション」が53.0%という結果になりました。また部下のマネジメントで感じる課題について伺うと「人材育成」が最も多く45.0%、続いて「創造的な組織づくり」が37.0%、「コミュニケーション」が30.0%という結果になりました。



※1 組織課題の適せるな把握・提示

※2 適切な職務経験の付与、部下への必要な支援、自己啓発を含めた能力開発の推進

※3 目標・方針の共有、部下への咄しゃく、部下の適性等を踏まえた柔軟な業務分担、進捗管理、目標達成の仕上げ

※4 新たな取り組みに挑戦する風土の醸成

※5 先見性を持った上での適切な業務遂行、成果と時間・労力のバランスの認識

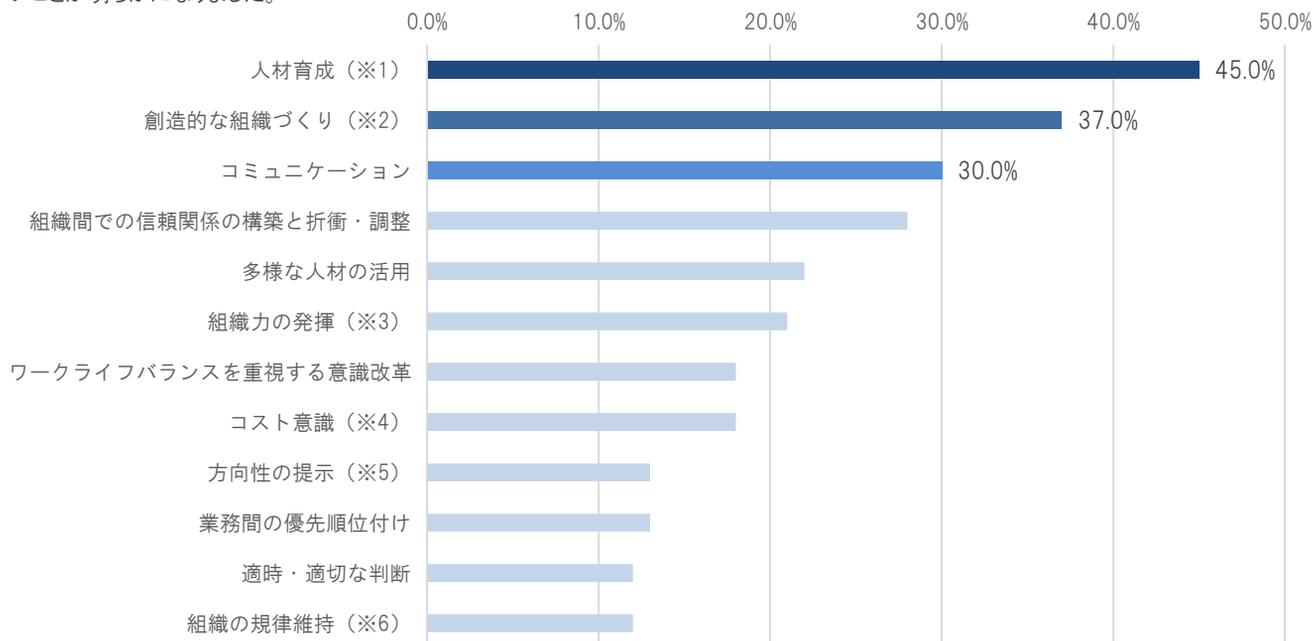
※6 責任感の保持、服務規律の遵守及び公平・公正な業務執行

それ以外にも実践していることについて伺うと以下の声があがりました。

- ・話をきちんと、最後まで聞いてあげること。答えを示すのではなく、部下の中にある考えを引き出してあげること。
- ・部下を尊重すること。任せるのなら、最後まで任せること。決してマイクロマネジメントはしないこと。
- ・出来るだけ意思決定のプロセスや会社内の情報をオープンにすること。
- ・直接的なコミュニケーションによる人対人の関係作り
- ・自由に発言し、皆の意見を聞き、良いと思えば柔軟に決定事項やプロセスを変更する環境。

■上司が課題に感じつつも改善できないのは「創造的な組織づくり」

「創造的な組織づくり」は課題に感じつつも実際に気を付けていると回答した方はわずか34.0%。なかなか改善に向けた動きがとれていないことが明らかになりました。



※1 適切な職務経験の付与、部下への必要な支援、自己啓発を含めた能力開発の推進

※2 新たな取り組みに挑戦する風土の醸成

※3 目標・方針の共有、部下への叱しやく、部下の適性等を踏まえた柔軟な業務分担、進捗管理、目標達成の仕上げ

※4 先見性を持った上での適切な業務遂行、成果と時間・労力のバランスの認識

※5 組織課題の適せるな把握・提示

※6 責任感の保持、服務規律の遵守及び公平・公正な業務執行

なお、「創造的な組織づくり」を課題に感じている理由を何うと以下の声があがりました。

- ・目の前にある日々の課題に目をやりがちになってしまっており、将来に向けてのマネジメントが十分なモノとなっていないから。
- ・日本人は一般に金太郎飴で、前例や従前から離れる事が苦手である。
- ・過去に成功したビジネスモデルを繰り返すだけの現状を打破・改革していく必要があるから。

■調査概要

・実施期間:2019年7月5日～2019年7月26日

・調査対象:エグゼクティブの男性・女性(課長職以上・個人事業主含む)

・調査機関:経営者JPメルマガ会員:約7,000名(有効回答数100名)

・調査手法:インターネット調査

※データ利用の際は「経営者JP総研事務局中村・藤田」までご連絡いただければ幸いです。

本調査の著作権は「株式会社経営者JP」に帰属します。

■株式会社 経営者JPについて

弊社は、明日の日本を担う志高き経営者・リーダーを育成・輩出するための「集い、学び、執行する最高の場」を提供すべく4事業を展開しております。

エグゼクティブサーチ事業(経営層特化の人材紹介)／コンサルティング事業(組織・人材・経営コンサルティング、講師・顧問派遣、EQコンサルティングサービス)／セミナー事業(経営者・リーダー対象セミナーの主催)／会員事業(志高きリーダーの会員組織の主催運営、コンテンツ提供・物販)

■本件に関する問い合わせ先

株式会社経営者JP 広報担当 中村・藤田 <http://www.keieisha.jp/>
 TEL:03-6408-9700/FAX:03-6408-9701 E-mail: info@keieisha.jp