

報道関係者各位
プレスリリース

株式会社ミイダス
2024年4月25日

【経営者・中間管理職に聞く現代のマネジメント】
経営者・中間管理職ともに、この10年で「マネジメント業務の変化」
を実感
経営者が中間管理職に求める役割、第1位は？

「はたらいて、笑おう。」をビジョンに掲げるパーソルグループのミイダス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：後藤 喜悦）が運営する中途採用サービス『ミイダス』は、経営者・役員200名と、部下が3名以上いる中間管理職（部長・課長相当）200名を対象に、マネジメントに関する経営者・中間管理職の比較調査を実施しましたので、お知らせいたします。

■ **調査サマリー**

マネジメントに関する
経営者・中間管理職の比較調査

TOPIC 01

経営者の**約9割**、中間管理職の**9割以上**が、
この10年における「マネジメント業務の変化」を実感

TOPIC 02

経営者の**約6割**が、中間管理職に対して、
「部下の育成と指導」「チーム内のコミュニケーションの促進」
の役割を期待

TOPIC 03

上司が気づいてないと思われる中間管理職としての悩み、
第1位「経営層が考える課題と現場が考える課題の認識の違い」（48.0%）

▼本調査のレポートダウンロードはこちら
リンク

■ 調査概要

調査概要：マネジメントに関する経営者・中間管理職の比較調査

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：2024年3月27日～同年3月28日

有効回答：経営者・役員200名、部下が3名以上いる中間管理職（部長・課長相当）200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。

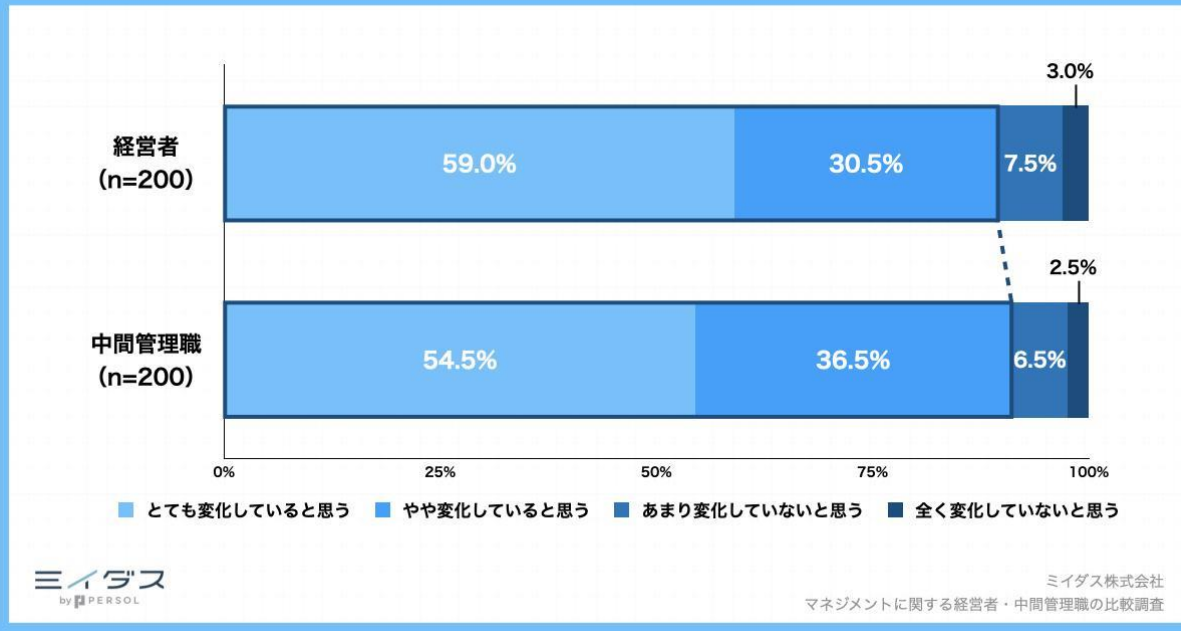
URL：<https://corp.miidas.jp/>

■ 経営者の約9割、中間管理職の9割以上が、「現在と10年前を比較して、マネジメント業務の変化」を実感

「Q1.あなたは、現在と10年前とを比較した場合、マネジメント業務が変化していると思いますか。」と質問したところ、経営者・役員（n=200）は「とても変化していると思う」が59.0%、「やや変化していると思う」が30.5%、中間管理職（n=200）は「とても変化していると思う」が54.5%、「やや変化していると思う」が36.5%という回答となりました。

Q1

あなたは、現在と10年前とを比較した場合、
マネジメント業務が変化していると思いますか。

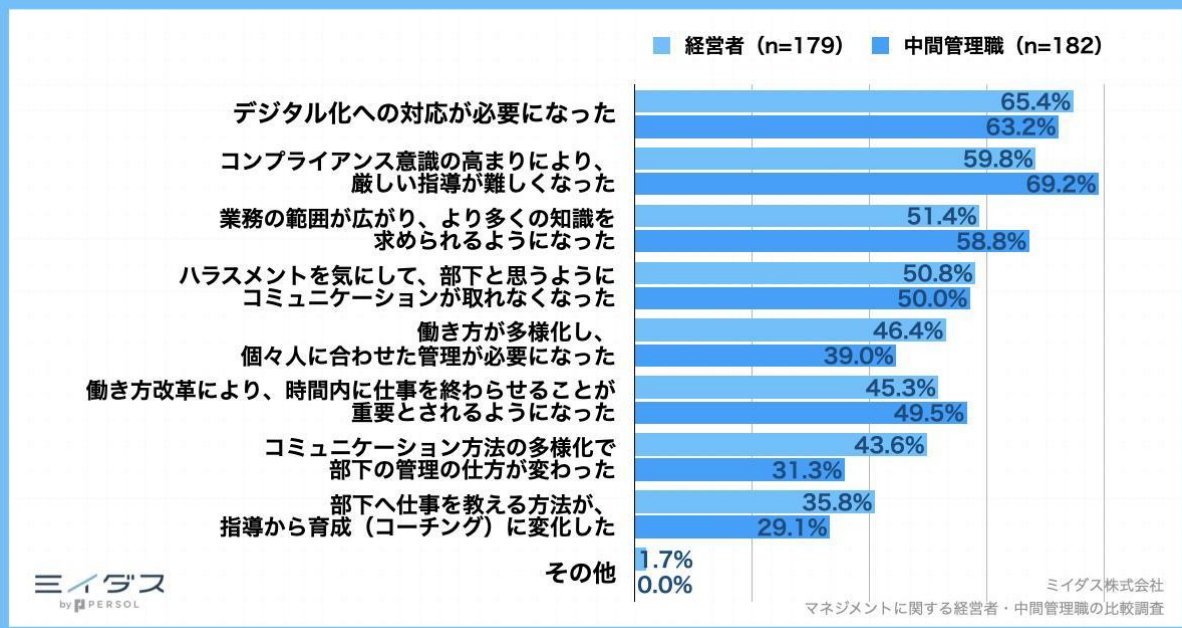


■ マネジメント業務で変化した点、経営者は「デジタル化への対応が必要になった」、中間管理職は「コンプライアンス意識の高まりにより、厳しい指導が難しくなった」が最多

Q1で「ともに変化していると思う」「やや変化していると思う」と回答した方に、「Q2.10年前と比較して現在のマネジメント業務はどのように変化していると思いますか。（複数回答）」と質問したところ、経営者・役員（n=179）は「デジタル化への対応が必要になった」が65.4%、中間管理職（n=182）は「コンプライアンス意識の高まりにより、厳しい指導が難しくなった」が69.2%という回答になりました。

Q2

10年前と比較して現在のマネジメント業務はどのように変化していると思いますか。（複数回答）



<TOP3の回答：経営者・役員（n=179）>

- ・デジタル化への対応が必要になった：65.4%
- ・コンプライアンス意識の高まりにより、厳しい指導が難しくなった：59.8%
- ・業務の範囲が広がり、より多くの知識を求められるようになった：51.4%

<TOP3の回答：中間管理職（n=182）>

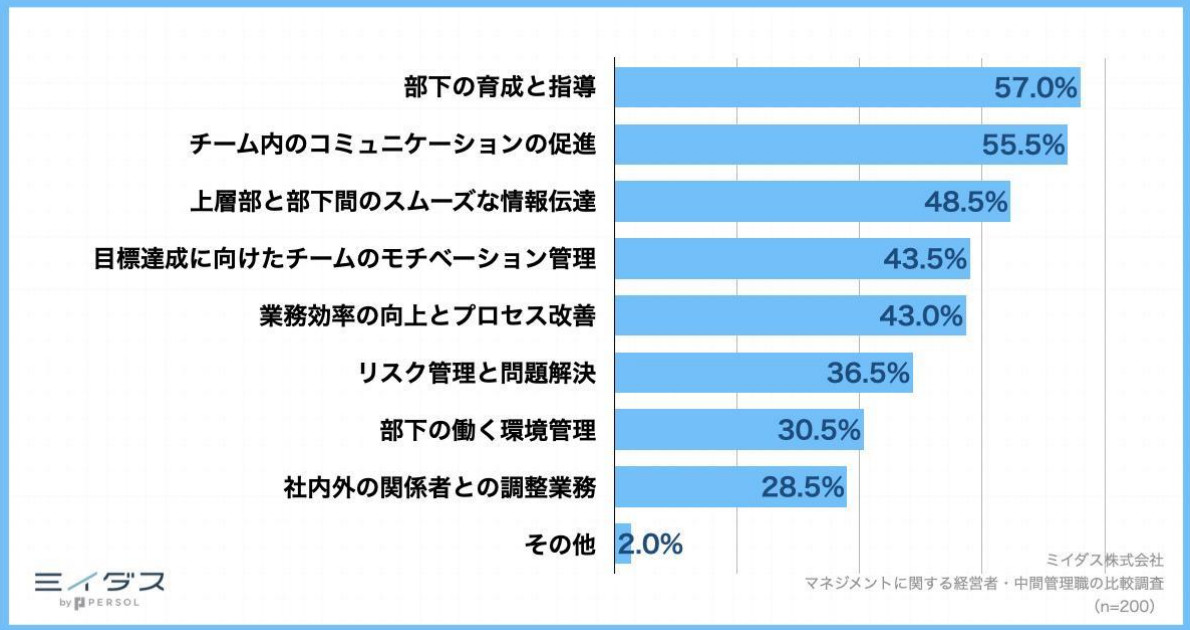
- ・コンプライアンス意識の高まりにより、厳しい指導が難しくなった：69.2%
- ・デジタル化への対応が必要になった：63.2%
- ・業務の範囲が広がり、より多くの知識を求められるようになった：58.8%

■経営者の約6割が、中間管理職に対して「部下の育成と指導」「チーム内のコミュニケーションの促進」といったチームの組織力向上の役割を期待

経営者・役員に、「Q3.あなたは、中間管理職に対してどのような役割を求めていますか。（複数回答）」（n=200）と質問したところ、第1位は「部下の育成と指導」という回答となりました。

Q3

あなたは、中間管理職に対して
どのような役割を求めていますか。（複数回答）



<TOP3の回答>

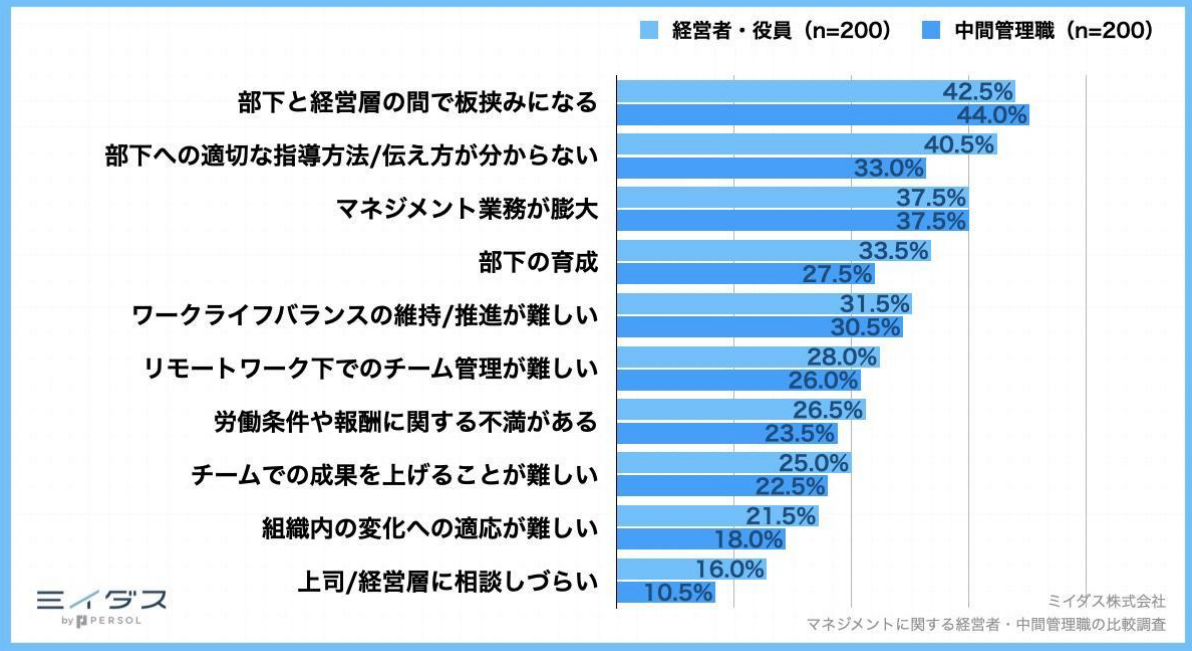
- ・部下の育成と指導：57.0%
- ・チーム内のコミュニケーションの促進：55.5%
- ・上層部と部下間のスムーズな情報伝達：48.5%

■ 中間管理職が抱える悩み、経営者は「部下に関連する悩み」が多いと予測。

一方中間管理職は、「板挟み」と「業務量の多さ」が大きな悩みという結果に

「Q4.中間管理職が抱えている（抱えていると思われる）悩み」について質問したところ、どちらも「部下と経営層の間で板挟みになる」が第1位という回答になりました。一方で第2位の回答は、経営者が「部下への適切な指導方法/伝え方が分からない」、中間管理職が「マネジメント業務が膨大」と異なる回答結果となりました。

Q4 中間管理職のお悩み（経営者は中間管理職が抱えていると思う悩み）



<TOP3の回答：経営者・役員（n=200）>

- ・部下と経営層の間で板挟みになる：42.5%
- ・部下への適切な指導方法/伝え方が分からない：40.5%
- ・マネジメント業務が膨大：37.5%

<TOP3の回答：中間管理職（n=200）>

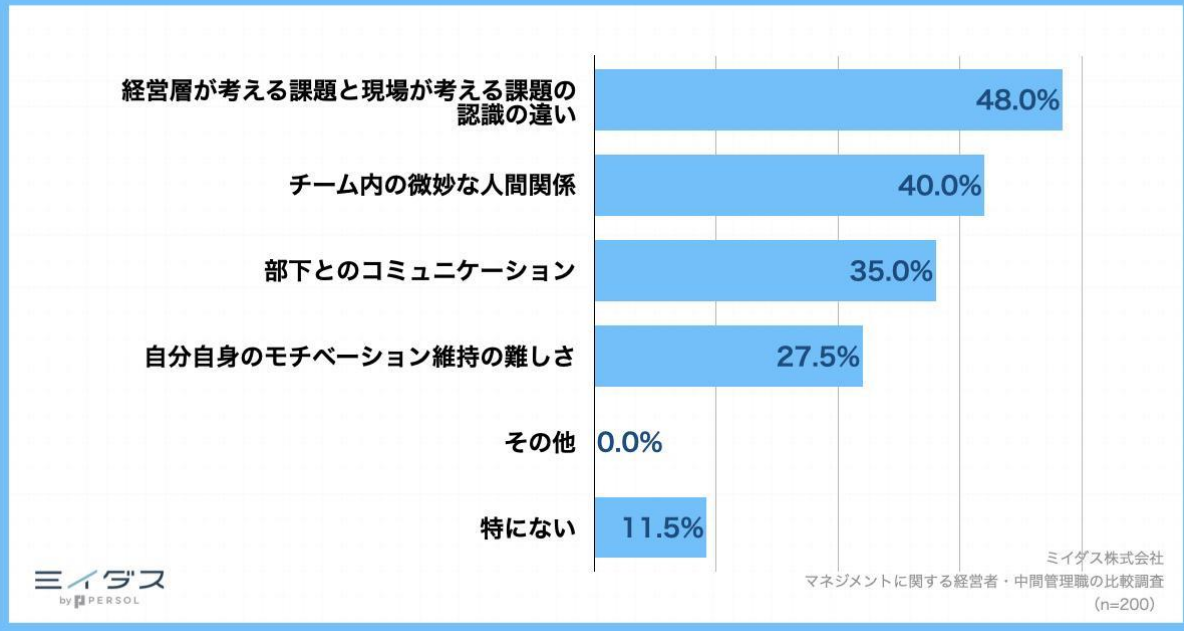
- ・部下と経営層の間で板挟みになる：44.0%
- ・マネジメント業務が膨大：37.5%
- ・部下への適切な指導方法/伝え方が分からない：33.0%

■ 上司が気づいてない中間管理職としての悩み、約半数が「経営層が考える課題と現場が考える課題の認識の違い」と回答

中間管理職に、「Q5.あなた自身の上司が気づいてないと思われる、中間管理職としてのお悩みはありますか。（複数回答）」（n=200）と質問したところ、「経営層が考える課題と現場が考える課題の認識の違い」が48.0%で第1位という回答となりました。

Q5

あなた自身の上司が気づいてないと思われる、
中間管理職としてのお悩みはありますか。（複数回答）



<TOP3の回答>

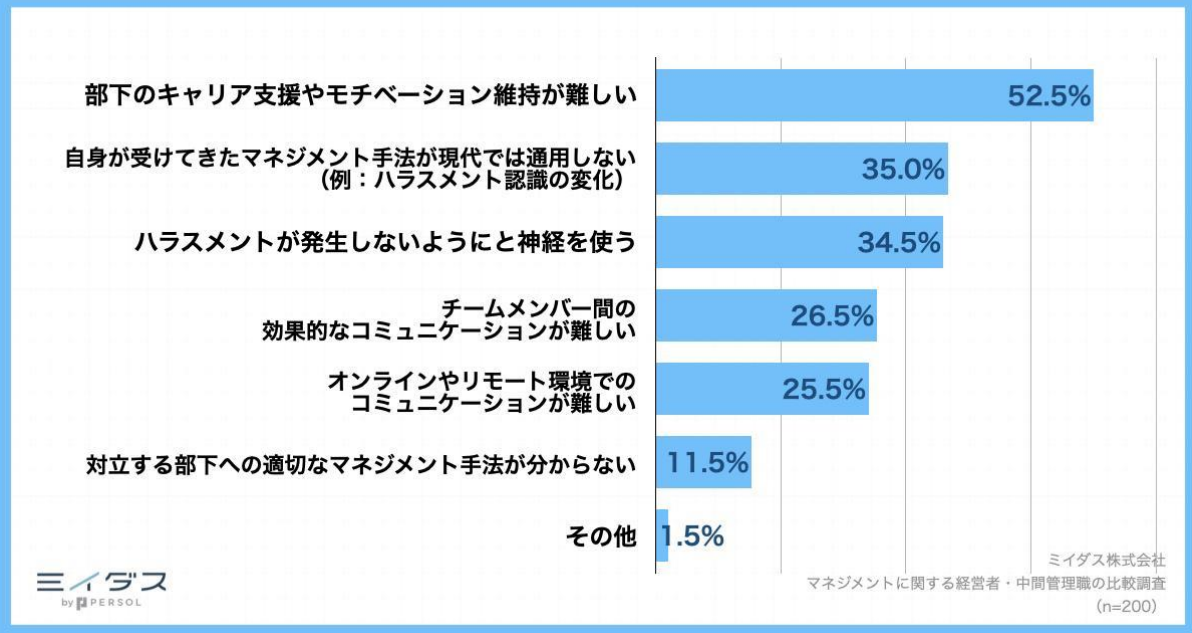
- ・経営層が考える課題と現場が考える課題の認識の違い：48.0%
- ・チーム内の微妙な人間関係：40.0%
- ・部下とのコミュニケーション：35.0%

■ 部下とのコミュニケーションにおける中間管理職の悩み、「部下のキャリア支援やモチベーション維持が難しい」が52.5%で最多

中間管理職に、「Q6.業務上の部下とのコミュニケーションにおいて、お悩みがあれば教えてください。（複数回答）」（n=200）と質問したところ、「部下のキャリア支援やモチベーション維持が難しい」が52.5%、「自身が受けてきたマネジメント手法が現代では通用しない（例：ハラスメント認識の変化）」が35.0%という回答となりました。

Q6

業務上の部下とのコミュニケーションにおいて、
お悩みがあれば教えてください。（複数回答）



<TOP3の回答>

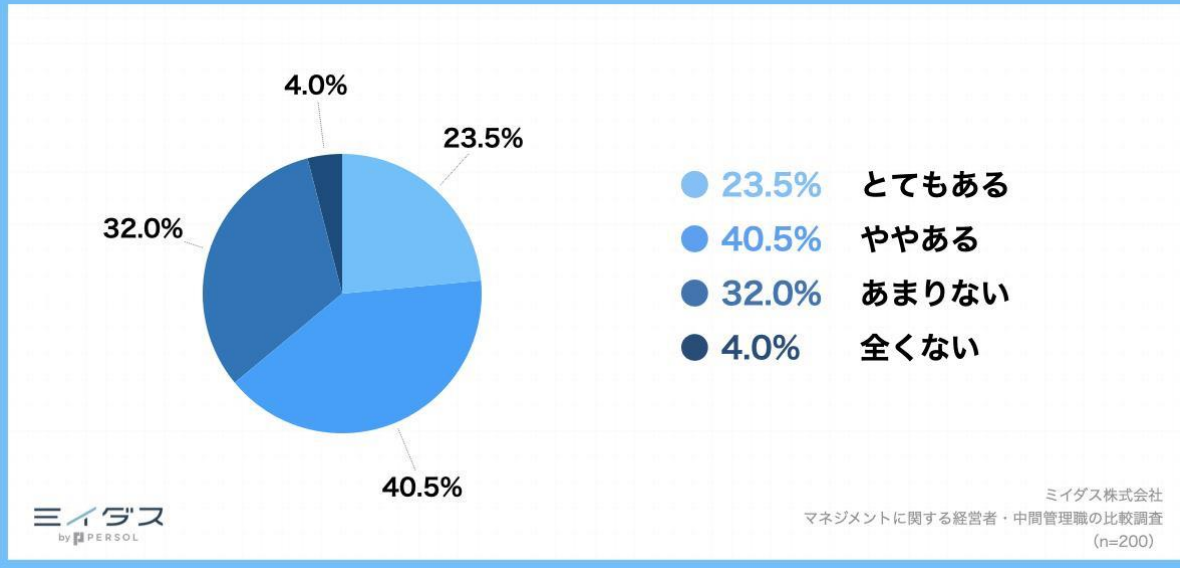
- ・部下のキャリア支援やモチベーション維持が難しい：52.5%
- ・自身が受けてきたマネジメント手法が現代では通用しない（例：ハラスメント認識の変化）：35.0%
- ・ハラスメントが発生しないようにと神経を使う：34.5%

■ 中間管理職の64.0%から、「上司のサポートは、自身が求めるサポートに足りていない」の声

中間管理職に、「Q7.中間管理職としてあなたが悩んでいることに対して、自身の上司（経営層）から受けているサポートは、あなたが求めているサポートに足りていないと感じたことがありますか。」（n=200）と質問したところ、「とてもある」が23.5%、「ややある」が40.5%という回答となりました。

Q7

中間管理職としてあなたが悩んでいることに対して、自身の上司（経営層）から受けているサポートは、あなたが求めているサポートに足りていないと感じたことがありますか。



■「解決に向けた方策がない」や「目標を語るだけで現場の現状をみようともしない」などの指摘も

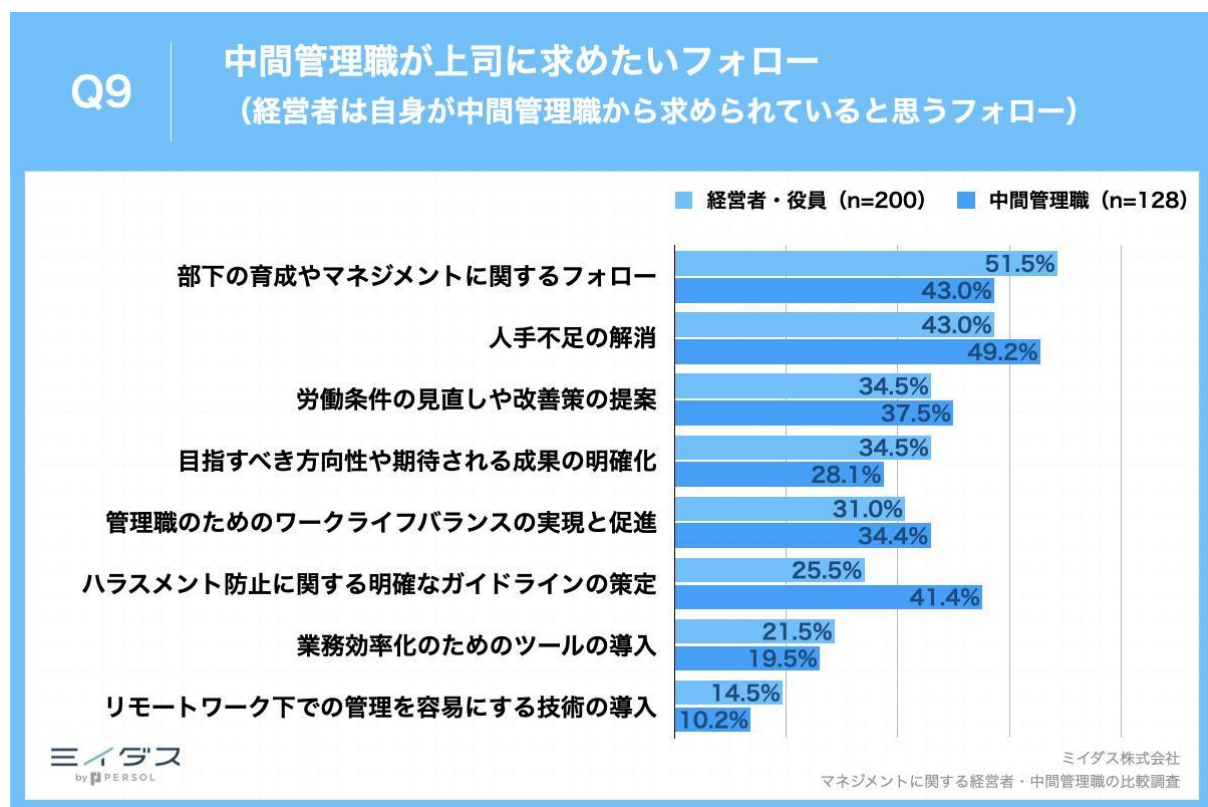
中間管理職のうち、Q7で「とてもある」「ややある」を回答した方に、「Q8.どのような場面や出来事でサポートが足りていないと感じたか、具体的に教えてください。（自由回答）」（n=128）と質問したところ、「解決に向けた方策がない」や「目標を語るだけで現場の現状をみようともしないこと」など128の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・49歳：会社で相談する部署が独立していない。
- ・47歳：解決に向けた方策がない。
- ・48歳：オンラインだとコミュニケーションがとりにくい。
- ・53歳：対応に悩む場面で適切なアドバイスをくれる。また、アドバイス通り行動するか任せてくれるが、経営目標が非現実的で業務計画を立てられない。
- ・62歳：考え方の相違があっても、理由を明確にせず、スタートしてしまう。目標に向けてお互いの共通認識がないせいでモチベーションが上がらず頓挫してしまう。
- ・41歳：目標を語るだけで現場の現状をみようともしないこと。
- ・62歳：ハラスメントについての認識の不足。

■ 中間管理職が経営層に求めるフォロー、第1位は「人材不足の解消」。一方経営者が思う中間管理職が求めているフォローの第1位は「部下の育成やマネジメントに関するフォロー」と認識の差が明らかに

経営者に「Q9.中間管理職から求められていると思うフォロー」と、中間管理職に「Q9.自分の上司（経営層）に求めたいフォロー」について質問したところ、経営者は「部下の育成やマネジメントに関するフォロー」が、中間管理職は「人材不足の解消」が第1位となりました。さらに、「ハラスメント防止に関する明確なガイドラインの策定」は、中間管理職では第3位でしたが、経営者では第7位となっており、経営者の認識と中間管理職が実際に求めるフォローにはギャップがあることがわかりました。



<TOP3の回答：経営者・役員 (n=200) >

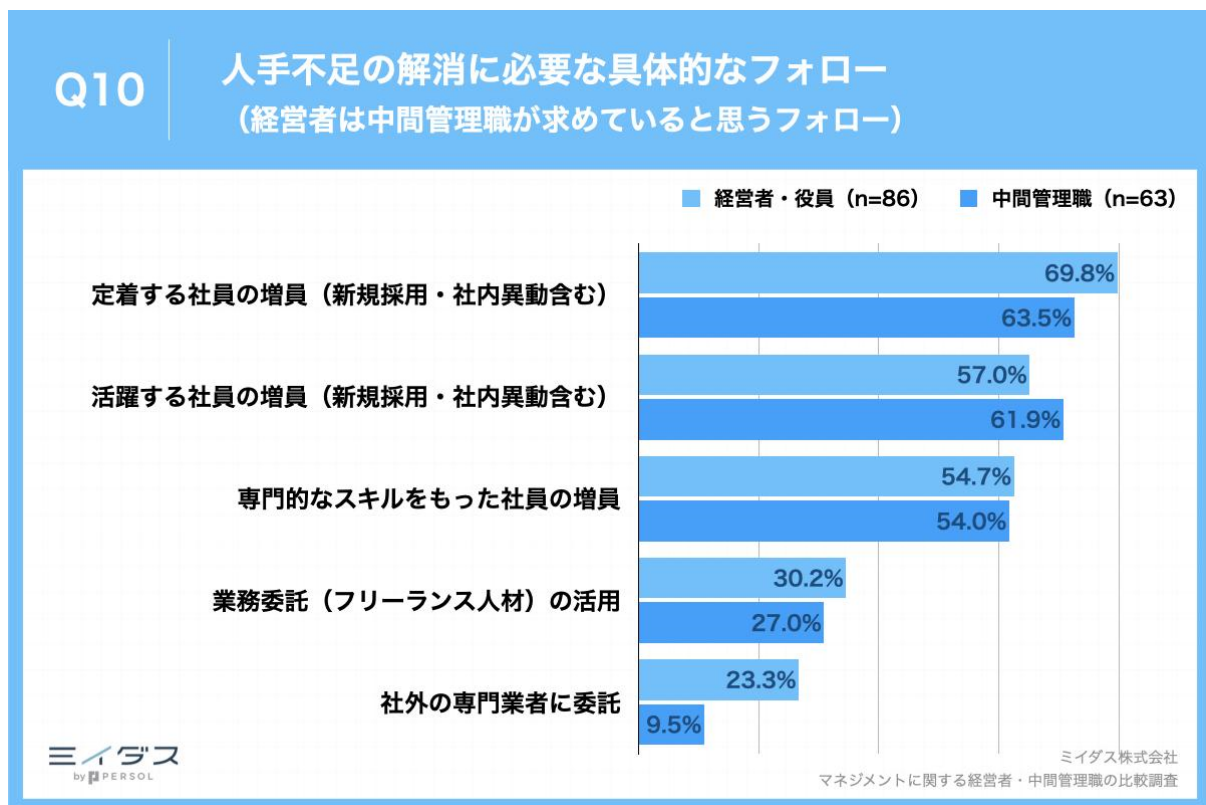
- ・部下の育成やマネジメントに関するフォロー：51.5%
- ・人材不足の解消：43.0%
- ・労働条件の見直しや改善策の提案：34.5%
- ・目指すべき方向性や期待される成果の明確化：34.5%

<TOP3の回答：上司からのサポートが足りていないと感じたことがある中間管理職 (n=128) >

- ・人材不足の解消：49.2%
- ・部下の育成やマネジメントに関するフォロー：43.0%
- ・ハラスメント防止に関する明確なガイドラインの策定：41.4%

■ 中間管理職が人材不足の解消に向けて求めるフォロー、約6割が「活躍する社員の増員」と回答。一方で経営者が思うフォローは、「定着する社員の増員」

Q9で「人材不足の解消」と回答した方に、「Q10.人材不足の解消に必要な具体的なフォロー」について質問したところ、経営者は「定着する社員の増員（新規採用・社内異動含む）」が、中間管理職は「活躍する社員の増員（新規採用・社内異動含む）」が1位という回答となり、中間管理職は定着することよりも活躍する人材を優先していることが明らかになりました。



<TOP3の回答：経営者・役員 (n=86) >

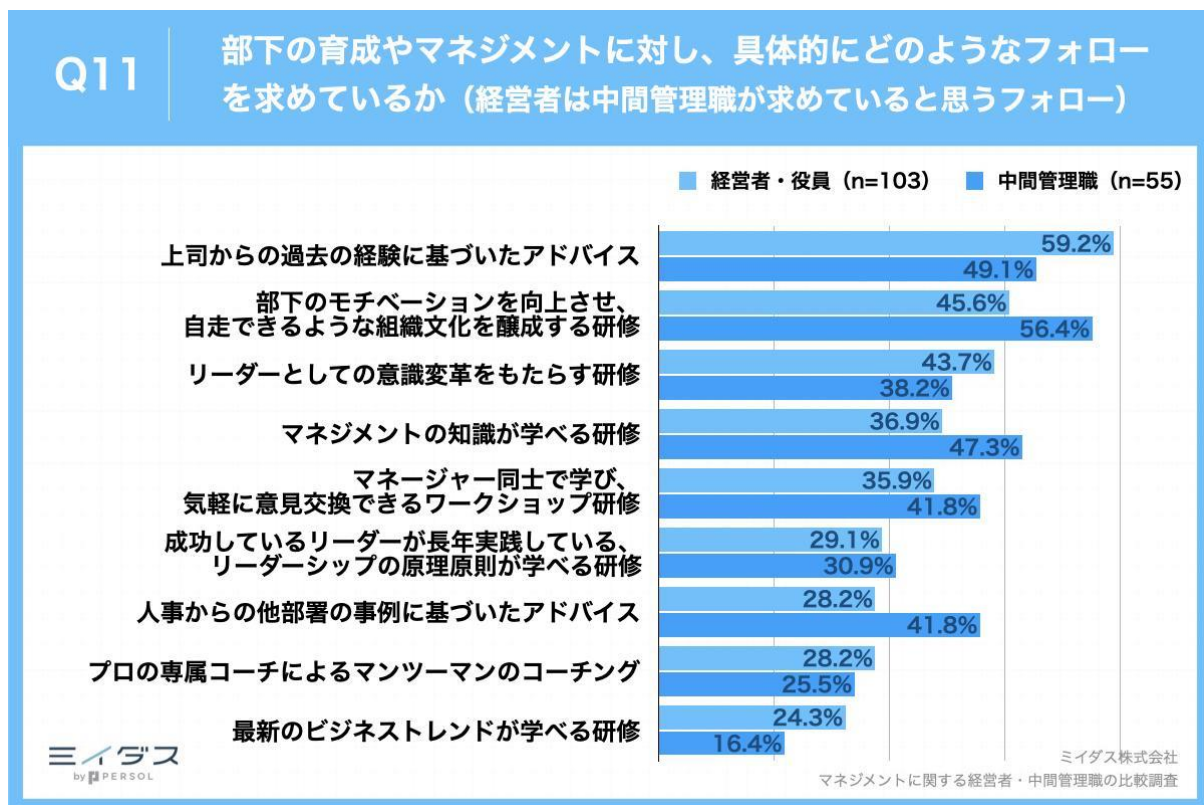
- ・定着する社員の増員（新規採用・社内異動含む）：69.8%
- ・活躍する社員の増員（新規採用・社内異動含む）：57.0%
- ・専門的なスキルをもった社員の増員（新規採用・社内異動含む）：54.7%

<TOP3の回答：中間管理職（n=63）>

- ・活躍する社員の増員（新規採用・社内異動含む）：63.5%
- ・定着する社員の増員（新規採用・社内異動含む）：61.9%
- ・専門的なスキルをもった社員の増員（新規採用・社内異動含む）：54.0%

■ 中間管理職が部下の育成・マネジメントについて求めるフォロー、第一位は「部下のモチベーションを向上させ、自走できるような組織文化を醸成する研修」。客観的なフォローを求める結果に

Q9で「部下の育成やマネジメントに関するフォロー」と回答した方に、「Q11.部下の育成やマネジメントに対し、具体的にどのようなフォローを求めているか（求められていると思うか）」と質問したところ、経営者は「上司からの過去の経験に基づいたアドバイス」が、中間管理職は「部下のモチベーションを向上させ、自走できるような組織文化を醸成する研修」が第1位となり、部下の育成・マネジメントのフォローについても経営者と中間管理職でギャップのある結果となりました。



<TOP3：経営者・役員（n=103）>

- ・上司からの過去の経験に基づいたアドバイス:59.2%
- ・部下のモチベーションを向上させ、自走できるような組織文化を醸成する研修：45.6%

・リーダーとしての意識変革をもたらす研修：43.7%

<TOP3：中間管理職（n=55）>

- ・部下のモチベーションを向上させ、自走できるような組織文化を醸成する研修：56.4%
- ・上司からの過去の経験に基づいたアドバイス：49.1%
- ・マネジメントの知識が学べる研修：47.3%

■まとめ

今回は、経営者・役員200名、部下が3名以上いる中間管理職（部長・課長相当）200名を対象に、マネジメントに関する経営者・中間管理職の比較調査を実施しました。

今回の調査からは、経営者と中間管理職の間でマネジメントの現状認識に相違があることが浮き彫りになりました。まず、経営者の約9割、中間管理職の9割以上が、この10年での「マネジメント業務の変化」を実感しています。特に変化した点として、経営者は「デジタル化への対応が必要になった」（65.4%）、中間管理職は「コンプライアンス意識の高まりにより、厳しい指導が難しくなった」（69.2%）を挙げました。また、経営者の約6割が、中間管理職に対して「部下の育成と指導」、「チーム内のコミュニケーションの促進」の役割を期待している一方で、中間管理職が直面する悩みとして4割以上が、「部下と経営層の間で板挟みになる」、「部下への適切な指導方法/伝え方が分からない」予測していました。

さらに、中間管理職からは、経営者による「部下の育成やマネジメントに関するフォロー」を最も求める声が多く（51.5%）、彼らが経験する具体的な悩みには、「部下と経営層の間で板挟みになる」（44.0%）、「マネジメント業務が膨大」（37.5%）などが挙がりました。また、中間管理職の約半数が、自分の上司（経営層）が気づいてないであろう悩みとして、「経営層が考える課題と現場が考える課題の認識の違い」を挙げており、6割以上が上司のサポートが「足りていない」と感じていることが分かりました。

今回の調査では、経営者と中間管理職の間で、現代のマネジメントに対する認識に違いがあることが明らかになりました。また、中間管理職が直面する悩みや求めるフォローの内容でも経営者との間で認識の差が出ており、サポート不足を感じている中間管理職も多いことから、中間管理職が置かれる厳しい状況が浮き彫りとなりました。コンプライアンス意識の高まりや多様化する働き方への適応など、現代社会の変化は特に中間管理職のマネジメント業務に大きな影響を与えていることが示されています。中間管理職のパフォーマンスはそのチームの成果にも反映します。表面的には見えてこない悩みや課題への理解が深まれば必要なフォローやサポートが可能になります。経営者と中間管理職の間での対話を増やすことや、エンゲ

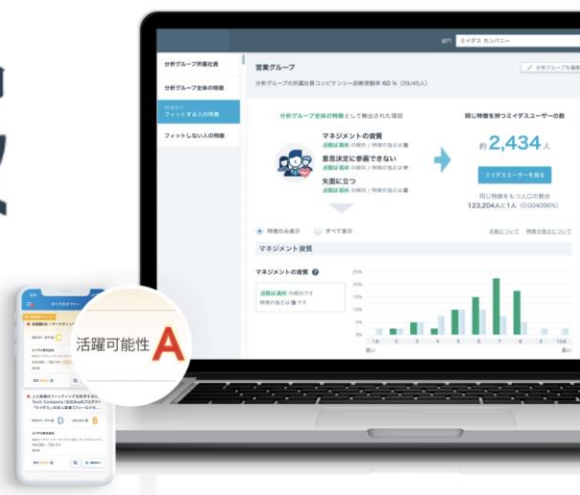
ジメントサーベイなどを行うことにより、相互理解を深めることで、マネジメントに関する課題解決への第一歩となるのではないのでしょうか。

▼本調査のレポートダウンロードはこちら
リンク

■ 中途採用サービス『ミイダス』について

面接だけで決めない中途採用
ミイダス

採用から育成まで
一気通貫で活用できる活躍創出ツール



『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）

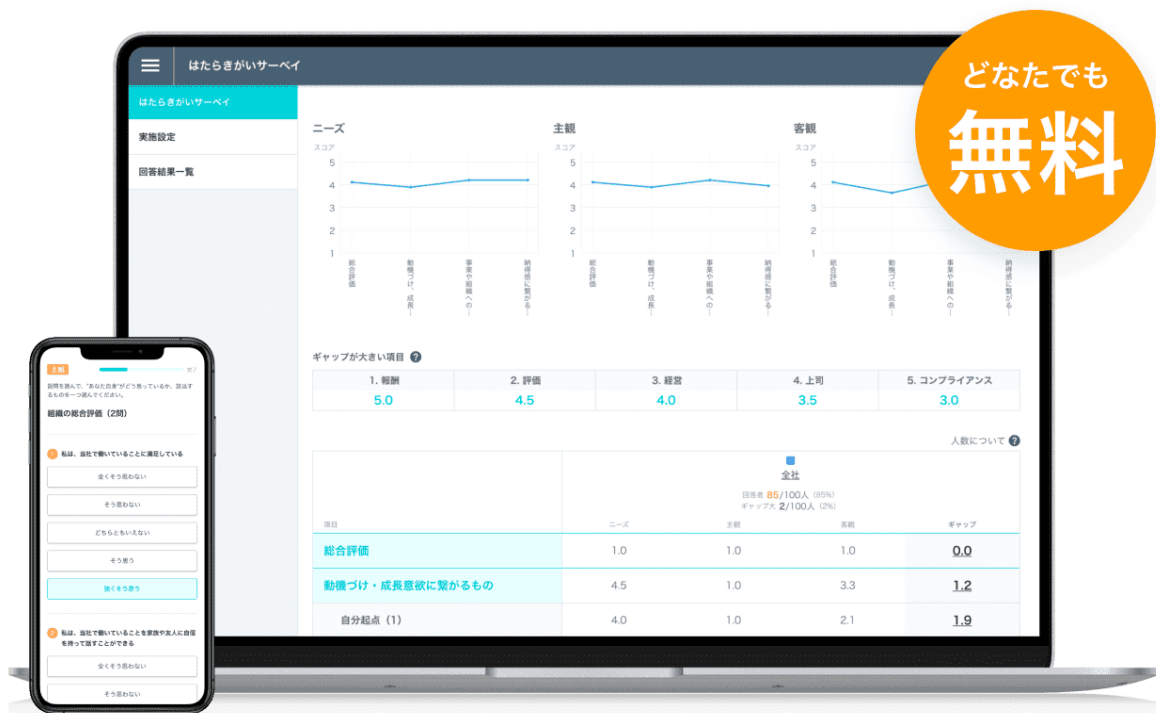
詳しくはこちら：<https://corp.miidas.jp/>

従業員の「はたらきがい」を正確に把握し、解決すべき課題とその優先順位が明確にわかる

『ミイダス』の「はたらきがいサーベイ」

「はたらきがいサーベイ」は、はたらく人のエンゲージメントをアンケートを通して集計することで、会社の「はたらきがい」を正確に算定することができるサーベイです。アンケートは主観・客観・ニーズで測定することで、解決すべき課題とその優先順位が明確にわかるようになっており、会社がはたらく人の「はたらきがい」を引き出す環境を作れているかどうかを定量的に評価できます。

この「はたらきがいサーベイ」は無償で提供され、中小企業をはじめとする調査のために割ける費用や人材が不足している企業様や、調査ノウハウが不足している企業様にも導入いただきやすくなっており、はたらく人一人ひとりを大切にする企業に価値を提供することができます。



詳しくはこちら：https://corp.miidas.jp/landing/engagement_survey

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。

- ・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
- ・社員の受講履歴管理や理解度テストの実施も可能な200種類以上の多種多様なオンライン教育・研修講座「活躍ラーニング」
- ・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。

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>

活躍ラーニング <https://corp.miidas.jp/landing/learning>

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

【本件に関するお問い合わせ先】

ミイダス株式会社 永野

E-mail : miidas-pr@miidas.jp