

エグゼクティブの深層心理に迫る！ 経営者JP総研 エグゼクティブ・ウォッチ 番外編

働き方改革のしわ寄せや企業理念の浸透を阻む組織の壁 企業成長においてエグゼクティブが抱える悩みを公開

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)が運営する経営者JP総研では、エグゼクティブに関するトレンドや実態を調査・研究しています。今回は番外編として、過去に反響の大きかった調査データを希望者全員にダウンロードいただけるキャンペーンを実施します。

労働環境の変化が激しい昨今、組織を率いるエグゼクティブはその課題や変化に対応していく必要があります。生産性向上や従業員満足度の向上を実現する環境づくりや企業成長のための組織づくりが求められ、日々悩みは尽きません。本調査結果では、普段社内では言えないエグゼクティブの悩みが明らかになります。

<働き方改革によるしわ寄せの実態とは？>

- ・働き方改革で一番悲鳴をあげているのは部長
- ・経営者は「部下とのコミュニケーション強化」や「チームワーク活性化」部長クラスは「部下への権限委譲」が重点課題

働き方改革によってデメリットを感じていることについて何うと「従業員の主体性・創造性が低下している」という回答が最も多く25.6%。続いて「業務が遅延している」「経営陣・管理職クラスは労働時間が長くなっている」が18.9%という結果になりました。役職別の回答を見ると部長クラスの方はすべての項目が全体平均に比べて多い結果となり、中間管理職が一番不満を持っていることがわかります。特に「業務が遅延している」「経営陣・管理職クラスは労働時間が長くなっている」の両方とも29.3%の方がデメリットに感じているということが明らかになりました。

>>【経営者JP総研】働き方改革に関する意識調査をダウンロード <https://bit.ly/33XM7Z3>

<企業理念の浸透度の実態とは？>

- ・31~100人規模の企業で起こる組織化の壁

企業理念が浸透している企業の規模を何うと35.1%が「1~30人規模」、29.7%が「101~500人規模」、13.5%が「31~100人規模」という結果に。「31~100人規模」になった際に著しく下がり、要因としてはトップのメッセージが全社員に届きづらくなることや組織化するにあたっての仕組化などが機能できていないことも考えられます。

>>【経営者JP総研】自社の「理念、ビジョン、ミッション」に関する意識調査をダウンロード <https://bit.ly/2Kw1LmM>

<エグゼクティブが困る部下の共通点とは？>

- ・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」

一緒に働いていて困った部下だと感じたエピソードを何うと、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。

>>【経営者JP総研】理想の部下に関する意識調査をダウンロード <https://bit.ly/2NXeh6>

※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