

ビジネスパーソンに聞いた“気にいいさん”に関する調査 約2人に1人のビジネスパーソンが“気にいい”だと思いと回答

“気にいいさん”が仕事中に辛いと思ったエピソード 無理な仕事をこなす中、キャパオーバーの相談ができず体調を崩した 識学が解説、誰でも働きやすい職場環境にするための組織マネジメント

「識学」を使った経営・組織コンサルティングや従業員向け研修を展開する株式会社識学（本社：東京都品川区、代表取締役社長：安藤広大）は、2022年7月13日（水）「“気にいいさん”に関する調査」を行いました。

その結果、“気にいい”な社員でも働きやすい職場環境の人は半数にとどまり、業務に関するルールが明確に示されていない企業が44.7%、評価基準が明確でない企業が59.3%あることが明らかになりました。“気にいいさん”の仕事中に辛かったエピソードでは、「上司の評価基準を気にして、思うようなことができなかつた」「無理な仕事をこなす中、キャパオーバーの仕事について相談ができず、体調を崩した」といった回答が見受けられました。こうしたことから、企業では評価基準を明確に社員に示し、業務に関するルールを提示することで、“気にいいさん”が自分の実力を発揮し、無理なく働ける職場環境にできるのではないのでしょうか。

■調査背景

多くの企業では10代～60代まで、企業によっては70代、80代までなど幅広い世代が在籍しています。それぞれの世代で、多様なバックグラウンドをもった人が1つの企業に在籍する環境では、仕事や人間関係に悩む人も少なくないでしょう。そこで、今回は多様な人の中でも“気にいいさん”に注目し、現在お勤めしている企業は働きやすいか、ストレスを感じると具体的に業務にどのような影響が出るのか、また業務に関するルールや評価基準は明確なのかなどを調査しました。

報道の一資料として、是非ご活用ください。

■調査概要

調査機関：株式会社識学

調査対象：全国の従業員数10名以上の企業に勤める20歳～59歳の男女で、ご自身のことを“気にいい”だと思いと“気がいい”だと思われる部下がいる方

有効回答数：300サンプル（管理職132人、一般社員168人）

調査期間：2022年7月13日（水）

調査方法：インターネット調査

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

<例>「株式会社識学が実施した調査結果によると……」

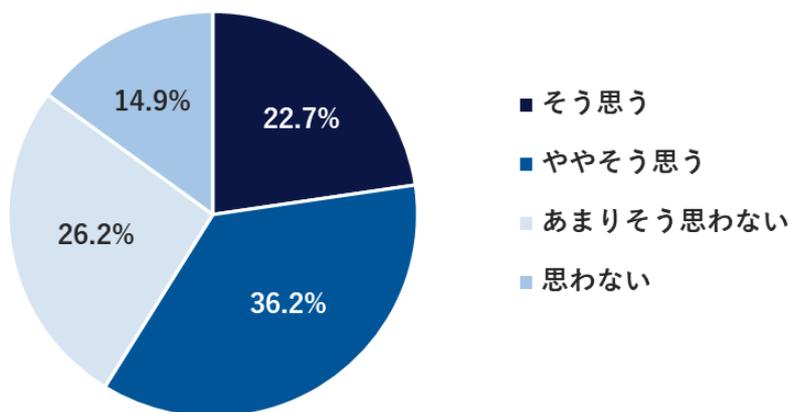
■調査結果トピックス

- ・ご自身のことを“気がいい”だと思いと人 58.8%
- ・“気がいい”な社員でも働きやすい職場環境か、そう思わない 49.8%（あまりそう思わない 39.2%、そう思わない 10.6%）
- ・“気がいいさん”が気にしてしまう・感じてしまうこと 自分をとりまく環境の微妙な変化によく気づく 72.2%
- ・業務に関するルールが明確に示されていない企業 44.7%

SC. あなたはご自身のことを“気にしい”な性格だと思いますか。※“気にしい”とは：人の顔色を気にして自分の意見を言えないことがあったり、傷つきやすかったり、繊細な性格だと感じることもある方（単数回答、n=2,364）

ご自身のことを“気にしい”な性格だと思うか

【単数回答、n=2,364】



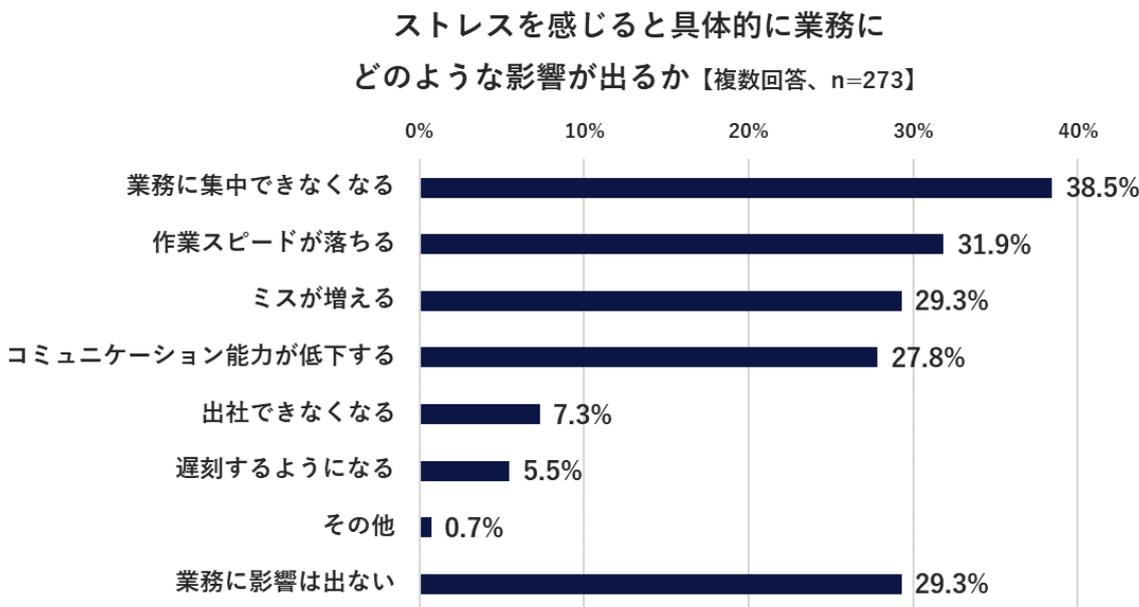
本調査対象者を抽出する事前調査で会社員の方にご自身のことを“気にしい”な性格だと思うか聞いたところ、「そう思う」22.7%、「ややそう思う」36.2%、「あまりそう思わない」26.2%、「思わない」14.9%でした。「そう思う」「ややそう思う」の合計が58.8%で約6割の方がご自身のことを“気にしい”だと思っていることが明らかになりました。

Q1. あなたにあてはまるものをお答えください。（単数回答、n=273）

“気にしいさん”が気にしてしまう・感じてしまうこと		
1	自分を取りまく環境の微妙な変化によく気づく	72.2%
2	人のちょっとした仕草・目線・声音などに敏感で機嫌や思っていることがわかる	71.4%
3	短時間にしなければならないことが多いと気が動転してしまう	64.1%
4	上司が変わったり、職場環境に変化があると混乱してしまう	58.2%
5	人が怒られていると自分のことのように感じ、傷ついたり、体調が悪くなったりする	45.8%

ご自身のことを“気にしい”であると回答した方へ、各項目についてお聞きしたところ、「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した方が最も多い項目は、「自分を取りまく環境の微妙な変化によく気づく」72.2%となりました。次いで、「人のちょっとした仕草・目線・声音などに敏感で機嫌や思っていることがわかる」71.4%、「短時間にしなければならないことが多いと気が動転してしまう」64.1%と続きます。多くの“気にしいさん”の特徴として、環境の変化によく気づき、人の動作・機嫌がわかってしまうことが判明しました。

Q2. あなたは、ストレスを感じると具体的に業務にどのような影響が出ますか。(複数回答、n=273)



ストレスを感じると具体的に業務にどのような影響が出るか聞いたところ、最も多かった回答が「業務に集中できなくなる」38.5%で約 4 割の方が回答しています。次いで、「作業スピードが落ちる」31.9%、「ミスが増える」29.3%でした。Q1 で約 7 割の方が「人のちょっとした仕草・目線・声音などに敏感で機嫌や思っていることがわかる」と回答していたことから、周りのことが気になり余計にストレスを感じてしまうため、業務に集中できなくなるのかもしれませんが。

Q3. ご自身が“気にしい”な性格であるが故、仕事中に辛いと思った場面をお答えください。(自由回答、n=273)

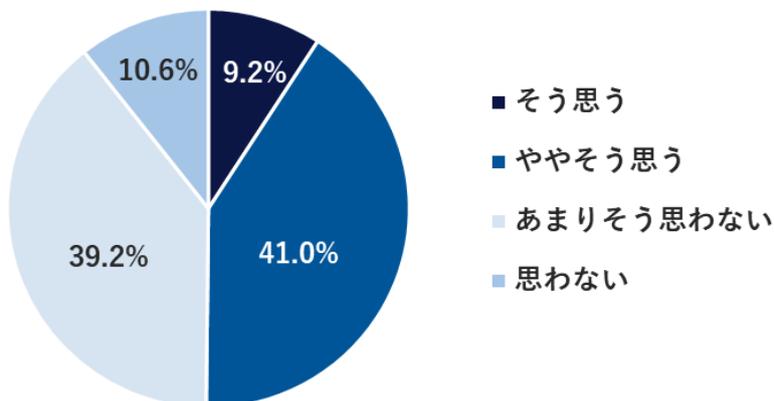
- 聞きたいときに話しかけるタイミングがつかめない。(女性 37 歳)
- 無理な仕事量をこなす中、キャパオーバーしていることを相談できず体調を崩してしまった。また理不尽な言動をとる部下に論理的にきつく指導できずストレスを溜め込んで体調を崩した。(男性 52 歳)
- わからないことがあっても相手の顔色をうかがいすぎて聞けない。(男性 58 歳)
- 仕事中に辛いと思うよりも、帰宅してひとりになったときにいろいろ考えてしまう。考えると眠れなくなり朝 5 時すぎに寝ることがある。(女性 31 歳)
- 単純なミス (人から言わせればそんなこと?と思うことでも) 気にしてしまい、自己嫌悪に陥り、自分を責めてしまうこと。(男性 46 歳)
- 上司の評価基準をどうしても気になってしまい、自分の思うようなことができなかった。(男性 46 歳)
- 人に迷惑をかけたくないと思い、抱えこんでしまった。(男性 52 歳)

“気にしい”な性格であるが故、仕事中に辛いと思った場面について聞いたところ、人の顔色をうかがいすぎて、確認や相談ができなかったといった回答や、人に迷惑をかけたくないと思い仕事を抱えこんでしまう人、評価を気にして思うようなことができなかったといった回答が見受けられました。また、ミスした自分を責めたり、就業後に仕事のことを考えてすぎて眠れなくなってしまったといった回答もありました。キャパオーバーの仕事や評価基準を気にしてしまう社員に対して、企業側で業務におけるルールや評価基準を明確に社員に示すことで、無駄な気遣いや心配ごとをなくすことに繋がられるかもしれません。

Q4. あなたがお勤めしている企業は“気にしい”な社員でも働きやすい環境だと思いますか。(単数回答、n=273) また、働きやすいと思う理由についてもお答えください。(複数回答、n=137)

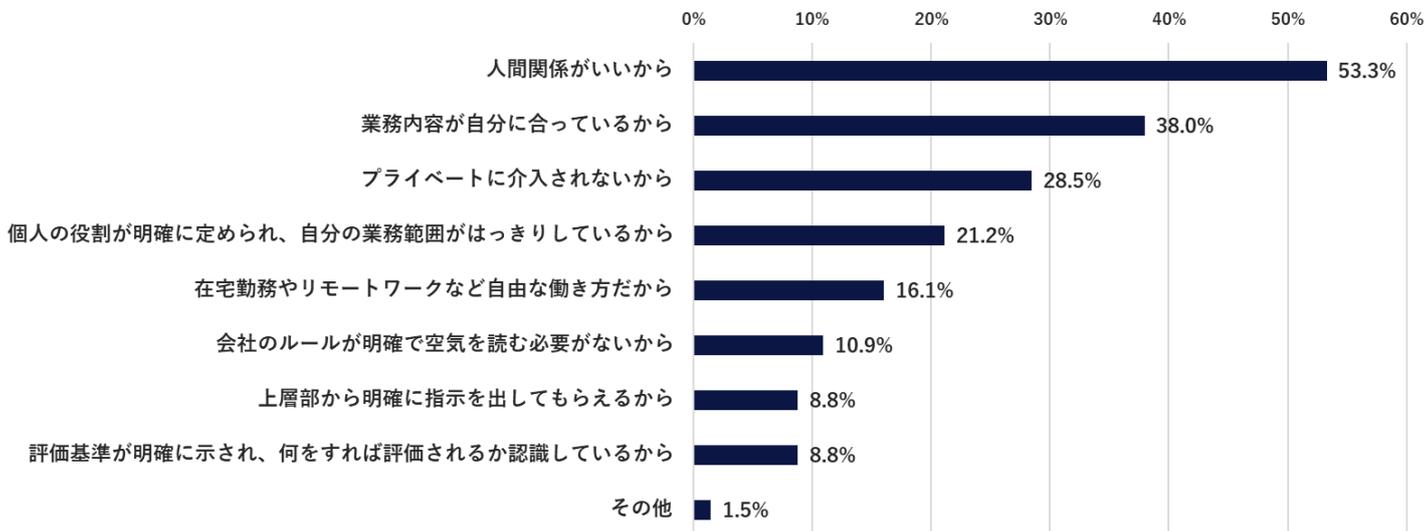
“気にしい”な社員でも働きやすい環境だと思うか

【単数回答、n=273】



“気にしい”な社員でも働きやすい環境だと思う理由

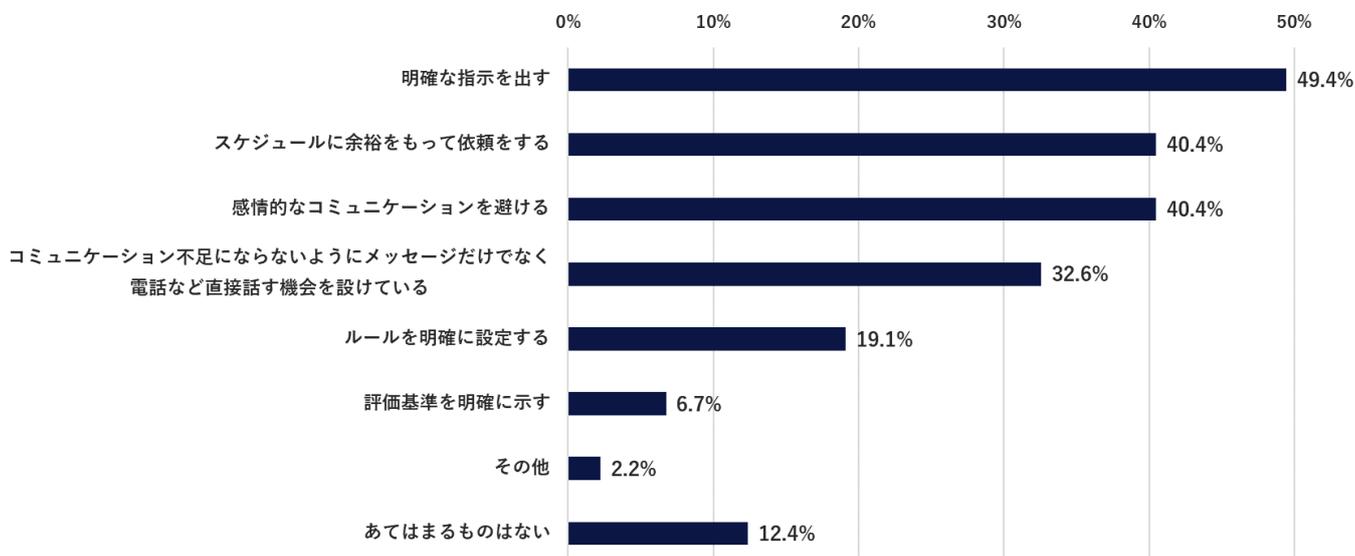
【複数回答、n=137】



お勤めしている企業は“気にしい”な社員でも働きやすい環境だと思うか聞いたところ、「そう思う」9.2%、「ややそう思う」41.0%、「あまりそう思わない」39.2%、「そう思わない」10.6%でした。また、「そう思う」「ややそう思う」と回答した方へ理由を聞いたところ、最も多い回答が「人間関係がいいから」53.3%、「業務内容が自分に合っているから」38.0%、「プライベートに介入されないから」28.5%でした。

Q5. あなたが“気に入る”だと思われる部下と仕事をする際、気をつけていることをお答えください。
 (複数回答、n=89)

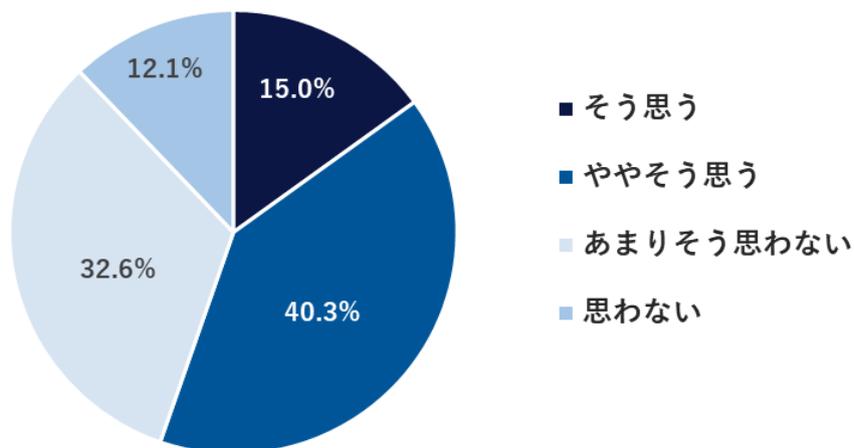
“気に入る”だと思われる部下と仕事をする際、気をつけていること【複数回答、n=89】



“気に入る”だと思われる部下がいる管理職の方に一緒に仕事をする際、気をつけていることを聞いたところ、「明確な指示を出す」49.4%、「スケジュールに余裕をもって依頼をする」40.4%、「感情的なコミュニケーションを避ける」40.4%でした。

Q6. あなたがお勤めしている企業では、業務に関するルールが明確ですか。(単数回答、n=273)

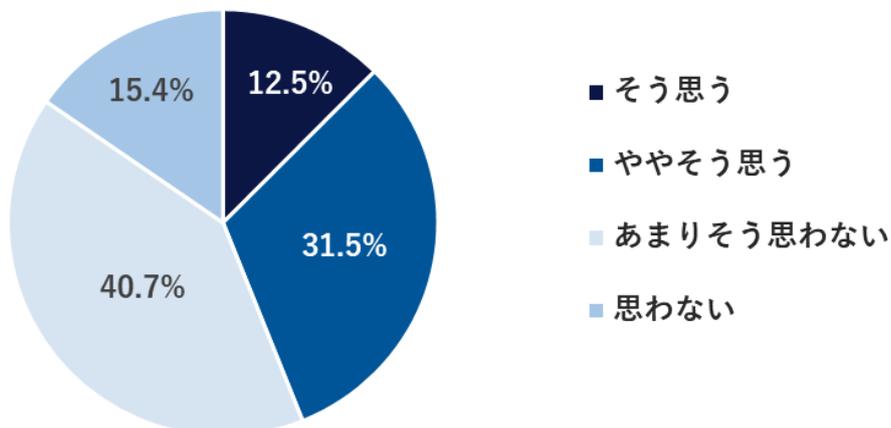
お勤めの企業では、業務に関するルールが
 明確に示されているか【単数回答、n=273】



お勤めしている企業について、業務に関するルールが明確に示されているか聞いたところ、「そう思う」15.0%、「ややそう思う」40.3%、「あまりそう思わない」32.6%、「思わない」12.1%でした。「あまりそう思わない」「思わない」の合計は44.7%で約4割の企業で業務に関するルールが明確に示されていないことが明らかになりました。

Q7. あなたがお勤めしている企業では、上層部からの指示が明確ですか。(単数回答、n=273)

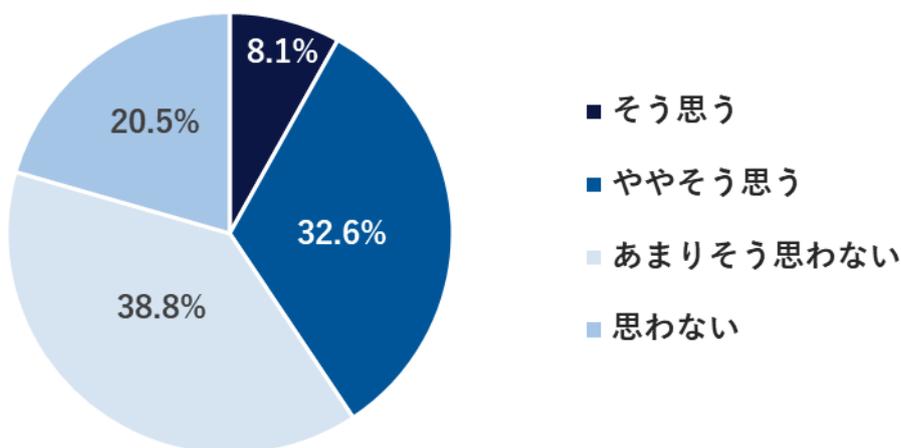
上層部からの指示が明確か【単数回答、n=273】



お勤めしている企業について、上層部からの指示が明確か聞いたところ、「そう思う」12.5%、「ややそう思う」31.5%、「あまりそう思わない」40.7%、「思わない」15.4%でした。「あまりそう思わない」「思わない」が56.1%と半数以上の方が上層部からの指示が明確でないことがわかりました。

Q8. あなたがお勤めしている企業では、評価基準が明確ですか。(単数回答、n=273)

評価基準が明確か【単数回答、n=273】



お勤めしている企業について、評価基準が明確か聞いたところ、「そう思う」8.1%、「ややそう思う」32.6%、「あまりそう思わない」38.8%、「思わない」20.5%でした。Q5で“気にしい”だと思われる部下と仕事をする際、気をつけていることについて「評価基準を明確に示す」が6.7%と回答数が低い結果でしたが評価基準を明確に示すことで社員が力を発揮し、より働きやすい環境にできるかもしれません。

【コメント】

発達障害バーブラッツ 代表、株式会社アクティベートルボ
営業本部 プロジェクトマネージャー 光武 克氏



Q1 「“気にしいさん”が気にしてしまう・感じてしまうこと」
で「人のちょっとした仕草・目線・声音などに敏感で機嫌や
思っていることがわかる」と回答した方が7割いましたが、
ちょっとした仕草に対して敏感であると、相手の思考や
感情がありありと伝わってくるように感じてしまうもの

です。ですが、相手の話をよく聞いてみると、自分が感じていた思考や感情とのズレもかなりの場面
であるのではないのでしょうか。人間にとって自分の経験が様々な解釈のベースになっていることは言
うまでもありません。もちろん近い部分もあるかもしれませんが、たいてい、相手の気持ちがわかっ
たと感じている多くの場面において、「自分だったらその動作をどんなときに出しているか」を軸に
して、主観的に断定していることが多いのです。こうした傾向は自己肯定感が低く、意識が自分に向
いている人に起こりやすいようです。まずは自分の判断が何を根拠にして起こっているのかを整理す
るといいかもしれませんね。

また、Q2 「ストレスを感じると具体的に業務にどのような影響が出るか」で「ミスが増える」29.3%
と約3割の方が回答していますが、ミスが増える原因は「やるべきタスクにだけに目を向けられなく
なるから」です。ストレスを感じることで、「失敗できないぞ」「これ以上評価を下げたくない」とい
う焦りや不安が大きくなり、作業だけに意識を向けることができなくなるため、結果として効率が落
ち、ミスが増えてしまうのです。

この場合、以下の2つのことを意識すると、パフォーマンスが向上すると思いますので、良かったら
試してみてください。

まず、1つ目は自分の意識が仕事だけに向けられていない（ノイズを整理できていない）状況を客観
的にとらえてみましょう。今、自分が集中できていない、パフォーマンスが低くなっているという状
況をまず受け入れることが大切です。こういう状況のときはいったん作業を止め、パフォーマンスが
低い自分を受け入れるためのブレイクをとるようにするといいでしょう。コーヒーを飲み、ひとりで
何も考えない時間（いわゆるマインドフルネス）を作ってみましょう。頭がある程度軽くなってきた
ら、作業に戻って構いません。

2つ目は、集中できない日はタスクのゴールをいつもより低く設定してください。人の目が気になり、
どうしてもストレスから集中できない日もあります。いつものゴールを目指そうとすると、余計に焦
りが生まれミスが増えてしまいます。冷静に自分の状況を受け止め、無理をしないことも大切です。

<“気にしいさん”へアドバイス>

“気にしいさん”は、いい面もたくさんあります。普通の人気づけない部分にまで目が行き届いてい
ることがあるわけですから。ですが、その視点が自分の視点や感覚だけにとらわれていては、せっか
くの鋭い感性を活かすことができません。

自分がどう感じるかだけでなく、第三者はどう感じているのか、相手は本当に〇〇と感じているのか、
少しだけ視野を広くもつと、ビジネスに対して有効に機能する性質にもなると思います。

【調査結果まとめ】

“気やすい”な社員でも働きやすい会社の特徴とは？

今回の調査結果から、約2人に1のビジネスパーソンが自分のことを“気やすい”な性格であると感じていることがわかりました。“気やすい”だと自覚をもつ人に対し、ストレスを感じたときに出る業務への影響を聞くと(Q2)、最も回答が多かったのは「業務に集中できなくなる」38.5%でした。Q1の回答結果から、環境の変化に敏感で、人の機嫌や思っていることがわかってしまうからこそ、業務以外のことでも気にしてしまいストレスを感じ、集中力が下がってしまうのかもしれませんが。一方で、たとえ“気やすい”だとしても、働きやすい会社もあるようです。自分が勤める企業のことを、“気やすい”な社員でも働きやすい環境だと思う人に対し、その理由を聞くと(Q4)、「人間関係がいいから」53.3%、「業務内容が自分にあっているから」38.0%でした。

「個人的配慮」の落とし穴

では、会社は、社内の人間関係の問題を解決したり、個人に合わせて業務内容を決めたりと「個人的配慮」を行うことで、ストレスのかかりにくい環境を社員に用意すべきでしょうか？一見、それは正しいことのように思えるかもしれませんが、実は注意が必要です。理由は大きく2点あります。1点目は、個人的配慮には際限がなく、莫大なコストがかかるからです。例えば、Aさんに配慮して、仲の悪いBさんを別の部署に異動させたとします。すると他の社員からも同様の理由で異動希望が出てくるかもしれません。Aさんに配慮してしまった以上、他の社員の希望を聞かない訳にもいかないため、管理者のコストが増加します。2点目は、個人に合わせて役割を決めると、会社として必要な機能に穴が生じるからです。本来、会社には顧客にサービスを提供する上で必要な機能が定義されており、そこに個人が当てられます。しかし、個人の意向や能力によって役割を決めてしまうと、特定の個人が離脱した際に、必要な機能が働かなくなり、存続が難しくなってしまいます。

個人に寄り添うのではなく「仕組み」を変える

上記の2点から、個人的配慮ではなく、全体に適用されるルールや評価制度といった「仕組み」で社員の集中力を保つことが大切です。例えば、“気やすい”な人は、ちょっとした仕事の相談でも人の機嫌や思っていることがわかることから、「どのタイミングで相談すべきか？」などということが気になり、業務への集中力を欠いてしまったりします。しかし、業務に関するルール（いつ、誰に、何を、どのように）が明確に決まっていれば、そのようなことを気にする必要は無くなります。また、評価においても同様です。「自分は誰からの評価を獲得すべきなのか？」や「どんな結果を求められているのか？」が明確であればあるほど、社員は自分のやるべき業務が明確になるので、集中力が上がります。まずは、仕組みで解決を図り、それでも解決できない部分のみを個別調整するという意識が大事になります。



■識学について

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

【会社概要】

会 社 名：株式会社識学（SHIKIGAKU. Co., Ltd.）

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

本社所在地：〒141-0032 東京都品川区大崎 2-9-3 大崎ウエストシティビル 1階

電 話 番 号：03-6821-7560

事 業 内 容：「識学」を使った経営、組織コンサルティング

「識学」を使った従業員向け研修

「識学」をベースとした web サービスの開発、提供

「識学」関連書籍の出版

設 立：2015 年 3 月

代 表 者：代表取締役社長 安藤 広大

従 業 員 数：243 名（契約社員、パート・アルバイト含む） ※2022/7/4 時点

支 店 情 報：■大崎分室

〒141-0032 東京都品川区大崎 2-11-1 大崎ウィズタワー 8階

電話番号：03-6821-7560

■大阪支店

〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町 3-3-9 田村駒ビル 3階

電話番号：06-4400-6231

■名古屋支店

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦 1-20-30 伏見フロントビル 10階

電話番号：052-990-6577

■福岡支店

〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前 3-4-25 アクロスキューブ博多駅前

電話番号：092-419-7193

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

株式会社識学 広報担当：新村

TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com