

# スキルアップ通信 VOL.178

「昇進拒否」しても生き残れるか…“管理職になると 7 割が心身を壊す”

時代に人材のプロが返す納得の回答

「管理職になりたくない」。昨今、若手ビジネスパーソンの中で、こうした声を聞くことも少なくありません。責任の重さや、プレイングマネージャーとして現場との板挟みに苦労している…そんな上司の姿を見て、昇格をネガティブに感じる人も増えているようです。

マイナビ転職が 2024 年に行ったアンケート調査によれば、現役管理職の約 2 割が「管理職を辞めたい」と考えており、心身の健康を損なったと答えた人は約 7 割にものぼります。もはや昇格は、誰もが望むルートではなくなっているのかもしれない。

消極的な判断と捉えられることもある昇格拒否ですが、そもそも昇格を拒むことはキャリアの停滞を招く「逃げ」なのでしょうか。それとも、変化の激しい時代における賢い「生存戦略」になりうるのでしょうか。

## 「管理職を辞めたい人」が増える背景

現役管理職の約 2 割が「辞めたい」と考え、約 5 割が「今後昇格したくない」と考えている現状について、田岡さんは以下のよう

に指摘します。  
「ここ数年、管理職の疲れが目に見えて増しているように感じます。背景にあるのは、おそらく企業を取り巻く環境の変化でしょう。市場のニーズが多様化し、かつての成功法則が通用しない。成果が出にくい時代なのに、上からは高い目標を課せられる。さらに働き方改革で部下の労務管理も難しくなっている、など。何でも『管理職レイヤーで対応をお願いします』という傾向が強まり、現場の責任が肥大化しているようにも感じますね。そうして疲弊する上司の姿を見たら、部下も『あんなふうにはなりたくない』と思うはず」

一方で個人の内面に目を向けると、「昇格したくない（管理職を辞めたい）」と考える背景に、管理職への昇格自体が目的化している可能性もあると指摘します。「管理職への昇格をキャリアの通過点と捉えていればいいのですが、**昇格自体がゴールになっている人も少なくない**印象です。だから『給与は少し上がったけれど、日々の仕事に追われるだけでその先のキャリアが描けない』と感じてしまうのかもしれない。

それに、昇格意欲は個人の資質だけでなく、身を置く業界や企業の規模に影響される可能性もあります。例えば、明確なデータはありませんが、肌感覚として大手企業ほど若手の昇格意欲が高い傾向がありそうです。これは、大手企業の方が『キャリア自律』を促す研修や支援体制が整っているからだと思います。キャリア自律、すなわち自分のキャリアを主体的に決めていくという意識が育てば、管理職も市場価値を高める手段としてポジティブにとらえやすくなりますからね。

だからこそ、**今昇格にネガティブな感情を抱いている人でも、環境を変え、適切なアシストがある場所に身を置けば、昇格意欲がわいてくる可能性は十分にある**と言えます」

現在の環境で身の振り方を悩んでいる場合、必ずしも同じ会社に留まる必要はなく、自分の志向に合った評価制度やキャリアパスを持つ企業に転職することも、現実的な選択肢のひとつと言えます。～次回へ続く～

株式会社働きがい創造研究所 代表取締役社長 田岡英明

Diamonds online より

## 福島県政 150 周年・東日本大震災 15 年 **～大ゴッホ展～夜のカフェテラス**

2026 年 2 月 21 日～5 月 10 日まで、福島県立美術館で開催されています。

第 1 期「大ゴッホ展 夜のカフェテラス」では、オランダ時代から、パリを経て、南フランスアルルに至るまでのゴッホの前半生に焦点を当てます。困難な人生を歩みながらも、決して創作をあきらめなかったゴッホの名作をぜひご覧ください。『ゴッホ飯』も同時開催されています。また 4/1 からは「ふくしまデスティネーションキャンペーン」も開催されます。自然・食・歴史・体験などにスポットした企画も多数用意されていますので、GWを利用して是非福島までお越しください。

