

【“マウンティング上司”に関する調査】**あなたの職場に“マウンティング上司”はいる？…「いる」30.8%
性別は「男性」が82.3%と圧倒的で、年代は「50代」が47.0%****“マウンティング上司”の行動は？…「過去の自慢」、「仕事ができること自慢」、「過去の苦労話」
一方で、「理想の上司」はいる？…「いる」との回答はわずか18.7%**

「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、2024年5月14日（火）～5月15日（水）にかけて「マウンティング上司」に関する調査を行いました。

20代～50代の会社員に、部下にプレッシャーを与えて萎縮させ、自分が優位に立ちたいとする上司、いわゆる“マウンティング上司”がいるかどうかについて聞いたところ、30.8%の方が「いる」と回答しました。その性別と年齢については、「男性」（82.3%）で「50代」（47.0%）が多い傾向がみられました。

次に“マウンティング上司”の言動については、「過去の自慢をする」が54.7%と最も高く、「仕事ができることを自慢する」42.7%、「過去の苦労話をする」41.7%、「意見させてもらえない」41.0%と続きました。また、“マウンティング上司”がいるグループのパフォーマンスについては、「高くなると思う」（やや高くなると思うとの合計）はわずか16.7%で、83.3%の方が「低くなると思う」（やや低くなると思うとの合計）という結果でした。

■調査背景

2010年代から、相手より自分を優位に見せようとする行為を、サルやゴリラの習性になぞらえて、“マウンティング”という言葉で揶揄されるようになりました。それに伴って最近では、会社内において、上司という立場を利用して、必要以上に部下へプレッシャーを与えて、自らがより優位に立ちたいとする“マウンティング上司”の存在が取り沙汰されています。

そこで今回は、「職場にいる“マウンティング上司”について」調査を行いました。

どのくらいの割合で“マウンティング上司”が職場に存在しているのか？はもちろん、それはどんな上司なのか？どんな対処をしているのか？そのグループのパフォーマンスは上がるのか？また一方で、「理想の上司」はいるのか？その条件とは？など、職場内での“マウンティング”と、上司に関する調査を様々に行いました。

トピックス

- ・あなたの職場に“マウンティング上司”はいる？「いる」が30.8%
- ・その生態は？…「男性」が82.3%と圧倒的に高く、年齢は「50代」が47.0%
- ・あてはまる行動は…「過去の自慢」54.7%、「仕事ができることを自慢」42.7%
→具体的なエピソードでは「マウントを取る言動で萎縮させて退職者が出ている」とも…
- ・“マウント”されたら？…「無視する」が36.3%の一方で、「意見せず従う」が30.7%も
- ・“マウンティング上司”がいるとパフォーマンスは？…「低くなる」が83.3%
- ・一方で「理想の上司」はいるのか？…「いる」はわずか18.7%という結果に
- ・「理想の上司」の条件とは？…「正しく評価してくれる」が63.7%でトップ

1

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

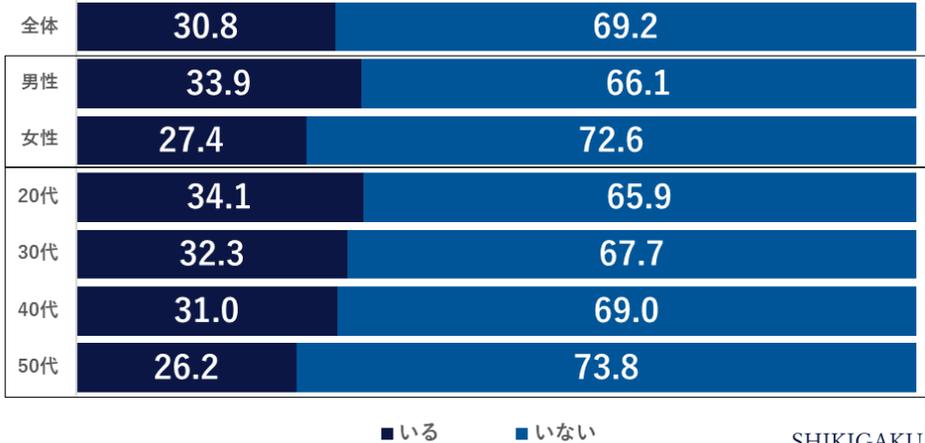
株式会社識学 広報担当：小林

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

あなたの職場に“マウンティング上司”はいる？「いる」が30.8%
その“生態”は？…「男性」が82.3%と圧倒的に高く、年齢は「50代」が47.0%

Q1.あなたの職場に“マウンティング上司”はいますか。

※“マウンティング上司”とは、部下にプレッシャーを与えて萎縮させ、自分が優位に立ちたいという人のことを指しますがあなたの思う“マウンティング上司”で構いません。
 (単数回答、n=2323)

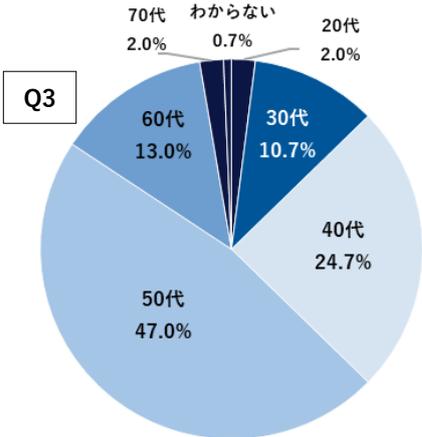
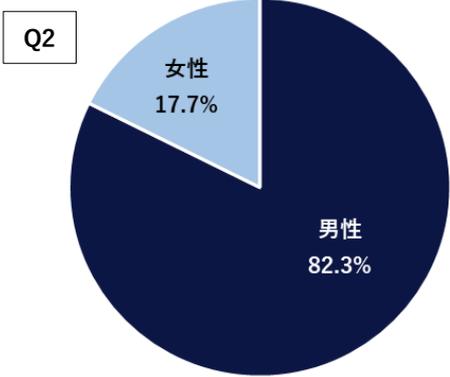


SHIKIGAKU CO., LTD.

「上司がいる」という20代～50代の会社員の方に、あなたの職場に“マウンティング上司”がいるか聞いたところ、30.8%の方が「いる」と回答しました。
 性年代別にみると、大きな差は見られませんでした。 “マウンティング上司”が「いる」と回答したのは、やや男性が多く、前提が“上司”ということもあり、年代が低くなるにつれ「いる」と回答する方が多くなる傾向にありました。

【以降、自身の職場に「マウンティング上司」がいる」と回答した方】
Q2.あなたの職場にいる“マウンティング上司”の性別を教えてください。
Q3.また、その年代も教えてください。

※複数いる方は、最もそうだと思う人についてお答えください。
 (いずれも単数回答、n=300)



SHIKIGAKU CO., LTD.

職場にいる“マウンティング上司”について、その性別や年齢はどうなのでしょう。
 性別についてみると、「男性」と回答したのが82.3%と圧倒的に高く、また年齢については「50代」が47.0%と過半数近くで、「40代」が24.7%と続きました。
 “マウンティング上司”は、「男性」で「50代」という傾向が見られるようです。

**“マウンティング上司”の行動…「過去の自慢」54.7%、「仕事ができることを自慢する」42.7%
体験談では「マウントを取る言動で萎縮させて退職者が出ている」とも**

Q4.あなたの職場にいる“マウンティング上司”について、あてはまる行動をすべてお答えください。
(複数回答、n=300)

“マウンティング上司”の行動 (複数回答、n=300)		
1	過去の自慢をする	54.7%
2	仕事ができることを自慢する	42.7%
3	過去の苦労話をする	41.7%
4	意見させてもらえない	41.0%
5	情報共有をしてくれない	30.7%
6	仕事を任せてもらえない	17.3%
7	(年収など)金銭に関する自慢をする	15.3%
8	身に着けているものを自慢する	14.0%

SHIKIGAKU CO., LTD.

では“マウンティング上司”とは、一体どんな人物なのでしょう。あてはまる行動についてお聞きしたところ、「過去の自慢をする」が54.7%と最も高く、「仕事ができることを自慢する」が42.7%、「過去の苦労話をする」が41.7%、「意見させてもらえない」が41.0%と続きました。ここまでをまとめると、“マウンティング上司”とは、「男性」の「50代」が多く、“過去の自分”や“仕事ができること”を“自慢”したり“苦労話”をして、“相手に意見させない”という特徴があるようです。

Q5.あなたの職場にいる“マウンティング上司”のエピソードを教えてください。
(自由回答、n=300)

続いて、あなたの職場にいる“マウンティング上司”について、その詳細をお聞きしました。

【仕事関連の“マウンティング”】

- ・仕事ができるわけでもないのに、「この業務は俺以外できる人がいないから、みんながしっかり成長してくれればねえ…」と、遠回しに自慢とグチを織り交ぜたことを言う。(33歳女性)
- ・昔はよくこうだった今のお前らの仕事は温すぎるなど言う。(38歳男性)

【仕事以外での“マウンティング”】

- ・スマホの最新上位機種などの所有物を見せつけてきて優位に立とうとしてくる。(32歳男性)
- ・とにかく話が長い。自分の知識をひけらかしてきて、自慢してくる。(49歳男性)

【“マウンティング”による実害例】

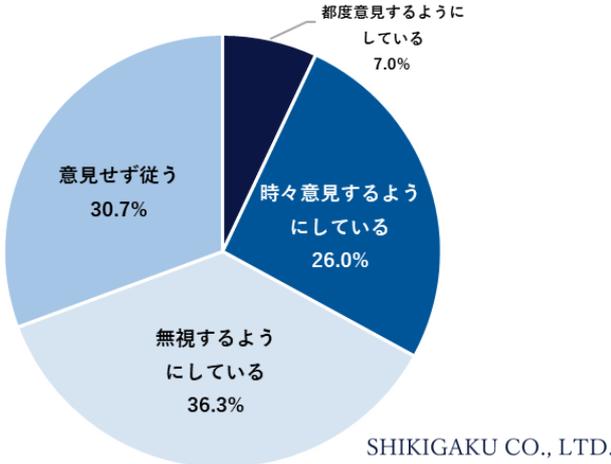
- ・情報を一方的に握り、マウントを取る言動で他を萎縮させて退職者が出ている。(35歳男性)
- ・上には下の悪口を、下には上の悪口を言って、自分をよく見せようとしている。(51歳男性)
- ・過去の自慢話を何度も何十分もする。こちらの仕事も進まず大変です。(53歳女性)

“マウント”されたら？…「無視する」が 36.3%の一方で、「意見せず従う」が 30.7%も理由は？「意見しても時間と労力の無駄」「一度噛みついた人には意外とおとなしい」とも…

Q6.あなたは“マウンティング上司”とどのようにコミュニケーションをとることが多いですか。
 (単数回答、n=300)

Q7.そのような対応をとる理由についてお答えください。

Q8.またそのような対応をした際、相手の反応についてもお答えください。
 (いずれも自由回答、n=300)



では職場の“マウンティング上司”に対して、どのような対応をとることが多いのでしょうか。その内訳をみると、「無視するようにしている」が 36.3%と最も多かった一方で、30.7%の方は「意見せず従う」と回答しました。

またその理由については、以下のような意見が挙がりました。

- 「無視するようにしている」方の意見
 - ・意見しても時間と労力の無駄で、周囲は自分を支持してくれているから。(51 歳男性)
 - ・意見すれば理屈的に論破してくるので、適度に無視しています。(33 歳女性)
- 「意見せず従う」方の意見
 - ・反発していたら無視されて仕事にならなくなったから。(34 歳女性)
 - ・役職がかなり上の人で、論破することもめんどくさいので、嫌々従っている。(49 歳男性)
- 「都度/時々意見する」方の意見
 - ・一度噛みついた(意見した)人には意外とおとなしいから。(54 歳男性)
 - ・自分はもちろん、他の人にも迷惑が掛かるので。(46 歳男性)

そして、上記のような対応をとった際の相手の反応については、以下のような意見が挙がりました。

- 「意見された」場合の相手の反応
 - ・しょんぼりするような顔をする。(38 歳男性)
 - ・ある程度は話しあいに応じてくれる。(25 歳女性)
 - ・一瞬ひるんで、話題をかえたり、愛想笑いをしている。(52 歳女性)
- 「無視した」場合の相手の反応
 - ・他の社員に話しかけている。(32 歳男性)
 - ・言ったからな！という態度でいる。(52 歳女性)
 - ・話したいことが終わったら満足したみたいで静かになる。(46 歳女性)

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

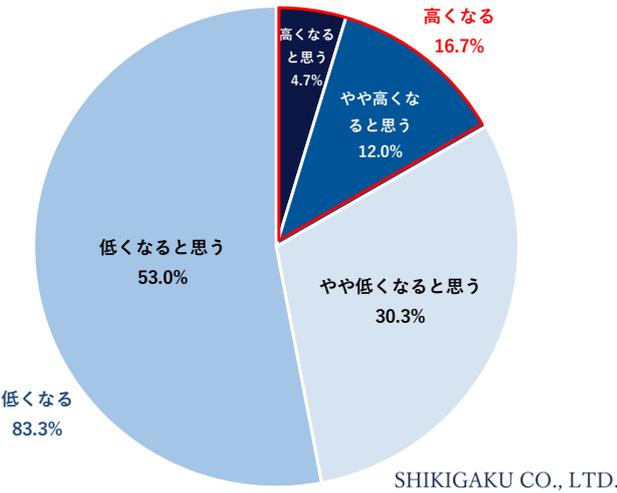
**“マウンティング上司”がいると部のパフォーマンスは？…83.3%が「低くなる」と回答
一方で「理想の上司」はいるのか？「いる」はわずか18.7%という結果に…**

Q9. “マウンティング上司”が率いるチーム（部や課、グループなど）のパフォーマンスについて、あてはまるものをお答えください。

（単数回答、n=300）

Q10. 上記のように回答した理由についてお答えください。

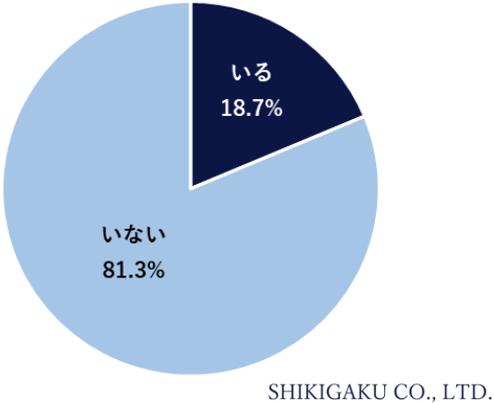
（自由回答、n=300）



続いて、“マウンティング上司”がいるグループのパフォーマンスについてはどうでしょうか。当然の結果ですが、「高くなると思う」（やや高くなると思うとの合計）はわずか16.7%で、83.3%の方が「低くなると思う」（やや低くなると思うとの合計）と回答しました。また「低くなると思う」という理由については、「自分が全てみたいなグループでは波長を乱すから（23歳男性）」、「全体のコミュニケーションが悪くなるから。（51歳男性）」、「チームワークが取れていないから。（33歳女性）」など、ポイントは“コミュニケーション”で、それによって支障をきたすため、パフォーマンスが低くなるという意見が多く挙がりました。

Q11. あなたの職場に尊敬できる上司はいますか。いる場合、その上司はどのような人物か具体的に教えてください。

（単数回答、n=300）



一方で職場に尊敬できる先輩が職場にいるのかを聞いてみると、「尊敬できる上司がいる」はわずか18.7%という結果になりました。その少ない中での「尊敬できる先輩」の詳細を聞いてみると、「相手の意見に傾聴し、相手を尊重している。（35歳男性）」「部下の意見や気持ちを汲んでくれる優しい人。（33歳女性）」「丁寧にコミュニケーションを取ってくれる。（25歳女性）」など、こちらでもやはり“コミュニケーション”がとりやすい先輩を“尊敬している”という意見が多くみられました。

Q12.あなたが思う理想の上司の条件について、あてはまるものをお答えください。

(複数回答、n=300)

理想の上司の条件 (複数回答、n=300)		
1	正しく評価してくれる	63.7%
2	仕事の割り振りが適切	48.3%
3	仕事をサポートしてくれる	42.7%
4	部下の成長を考えてくれる	41.3%
5	話しやすい	40.3%
6	話を聞いてくれる	38.7%
7	仕事ができる	37.3%
8	褒めてくれる	35.3%
9	仕事を教えてくれる	34.3%

SHIKIGAKU CO., LTD.

最後に理想の上司の条件について聞きました。

すると、「正しく評価してくれる」が63.7%と2位に15ポイント以上の差をつけて高い結果でした。その他、「仕事の割り振りが適切」48.3%、「仕事をサポートしてくれる」42.7%、「部下の成長を考えてくれる」41.3%、「話しやすい」40.3%と続きました。

【まとめ】

今回の調査で、職場には3割以上“マウンティング上司”が「いる」ということがわかりました。

その性年代の内訳をみると、「男性」が82.3%と圧倒的に高く、年齢も最も多かったのが「50代」の47.0%という結果でした。

また行動パターンについては、「過去の自慢をする」が54.7%と最も高く、「仕事ができることを自慢する」42.7%、「過去の苦労話をする」41.7%が上位と、総じて“過去の自分”を上にして“自慢話”することを部下側は煩わしく思っているようです。そして、当然ではありますが、そんな上司がいるグループでは、パフォーマンスが低くなると8割以上が回答しました。

では、そういった“マウンティング上司”を少なくするにはどうしたらよいのでしょうか。

“マウンティング上司”がいるグループの「パフォーマンスが低くなる理由」に多く挙げられていたのが、“コミュニケーション”の大切さでした。しかし、識学ではコミュニケーションは最後の組織内作業と考えています。まずルールで前提を揃えた上で、ルールの認識に齟齬が起る場合、それをコミュニケーションで解決していくという順番です。なぜなら、個人に寄り添うようなコミュニケーションの取り方では、マネジメント側に膨大な時間的ロスを生み、かつ部下側に組織内位置認識に対する誤解錯覚を与える可能性が高いためです。コミュニケーションは大切ですが、大前提同じルールの下で活動しており、その環境下でのルール認識に齟齬がある場合、これをコミュニケーションで解決するという事です。

そしてマウントという行為は上司側の位置認識の欠如が主な原因です。上司と部下は役割が違います。上司は部下を管理し、成長させ、チームを勝利に導くことが役割なので、部下と張り合っはいけないのです。マウンティング上司を生ませないための根本療法は、会社として上司（管理者）に対して、何を求めているのかを明確に示すことです。その上でルールを定め、それに沿って仕事を進め、ルール認識の齟齬がある箇所でもコミュニケーションを取っていくことが重要なのです。

またもう一点、“マウンティング上司”を少なくする方法として考えられるのが、「理想の上司」の条件として最も多く挙げた「正しい評価」です。こちらも会社としての明確な評価制度を設け、上司がそれを部下にしっかりと示す体制を構築すること信頼関係が生まれ、部下側からの見え方としても、上司が“マウンティング”しているという印象がなくなっていくことに繋がるのではないのでしょうか。



■調査概要

調査機関：株式会社識学

調査対象：20歳～59歳の会社員

有効回答数：スクリーニング…2323サンプル/本調査…300サンプル

調査期間：5月14日（火）～5月15日（水）

調査方法：インターネット調査

※本調査では、小数点第2位を四捨五入しています。そのため、数字の合計が100%とならない場合があります。

■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……」

■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：232名（※役員・パートアルバイト除く） ※2023/8/31 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、19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

〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神 4-6-7 JRE 天神クリスタルビル 2階

電話番号：092-600-7990

< 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：小林

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