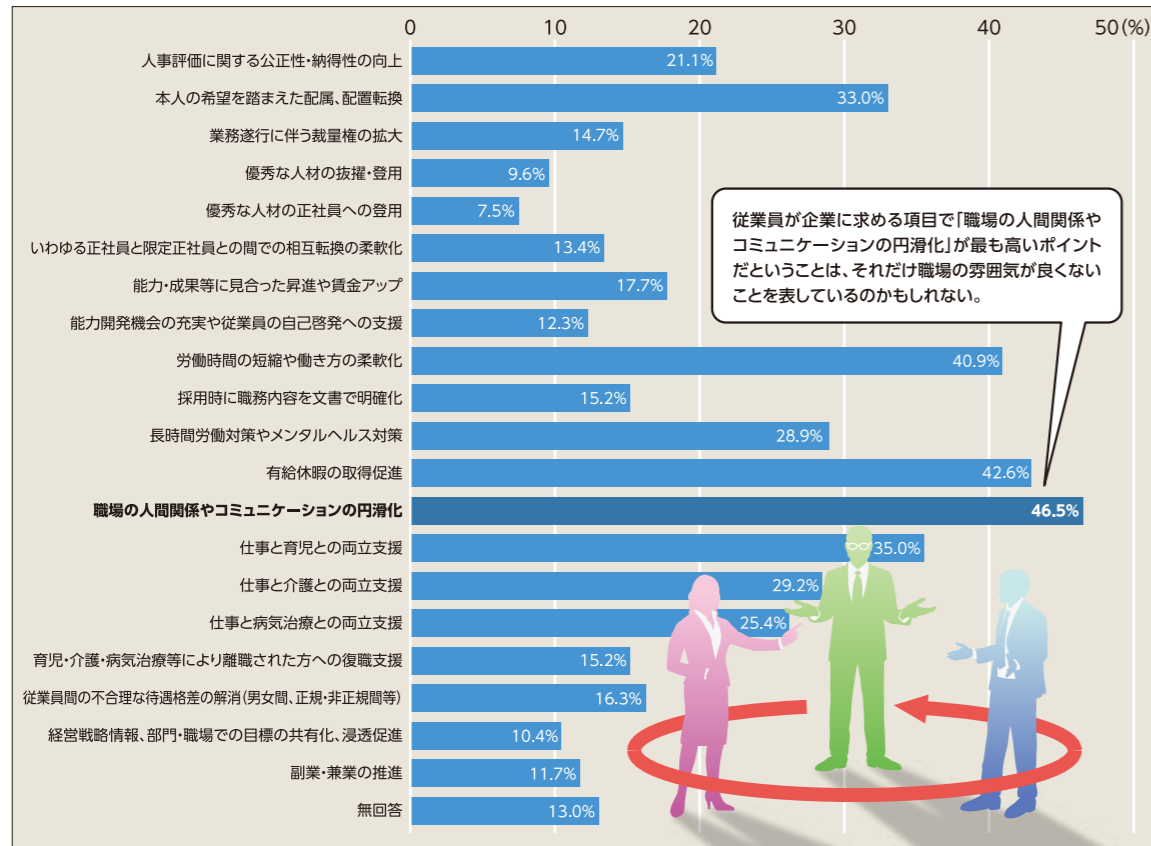


図①「働きやすさの向上」のために従業員が重要だと考える企業側の雇用管理の取り組み(複数回答)



出典元:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「調査シリーズNo.193 人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(正社員調査)2019」

従業員が企業に求める項目で「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」が最も高いポイントだということは、それだけ職場の雰囲気が良いことを表しているのかもしれない。

企業のイメージダウンは大きな痛手となるでしょう。ですから今、人ごとではなく、早急

今どきのアンガーマネジメントとは？

# 人材が定着する職場を目指すのなら「怒り」をなくそう!

10年近く前、アンガーマネジメントを紹介したことがあるが、あれから状況は随分と変わった。パワハラは深刻化し、ネットには日々「怒り」のコメントが溢れ、さまざまなトラブルのもとになっている。「怒り」をいかに抑えるか——。ビジネスパーソンには必須課題とも言える今どきのアンガーマネジメントについて、経営コンサルタントの大庭真一郎氏に聞いた。



## 早急に取り入れるべき、アンガーマネジメント

日本人はストレス耐性が低く、小さな事でイライラしたり、すぐに頭に血がのぼったりする短気なタイプが意外と多いのをご存じでしょうか。つまり「怒り」やすいわけです。怒りからは何もいいことは生まれず、企業経営にとっては弊害のほうが大きいといえます。怒りを抑える「アンガーマネジメント」の重要性は日々増しているといってもいいでしょう。アンガーマネジメントが必要なのは日本人特有の性質からだけでなく、実は現在の労働環境を考えると必須と

も言えるのです。それは人口減に伴う労働者不足の深刻化です。労働者不足は現場の従業員への負担が増し、生産性が悪くなります。採用しようとしても売り手市場で思うように集まりません。となると「人材が定着する職場作り」は最重要課題(図①)であり、その課題解決にはアンガーマネジメントが効果的というわけです。また、パワハラマネジメントが増えていることは何よりも見逃せません。裁判まで発展する事案も増えており、認定されれば、被害者への慰謝料の支払い、

## 企業の最大の悩みは「人」に関すること

### 企業が抱える共通の悩み

まず先に触れておきたいことは、企業にとって、「人事」に関する悩み事というのは実はとても多いのです。特に共通した悩みとして次の3つが考えられます。

#### ◆人が定着しない

例えば新卒では、最近では学生優位の売り手市場であり、企業にとっては今後も採用難が続くと言われています。費用をかけてやっと採用できた、しかもいい人材だ、と喜ぶのも束の間。短期で退職してしまう人が後を絶ちません。新入社員の3割が入社後3年以内に離職する状況は有名な大企業でも例外ではありません。

#### ◆人が育たない

中小企業は、大企業のような計画的に人を育てる仕組み、人材教育システムが確立できていない場合が多く見られます。育成に投資する余裕がありません。育たないのかもしれませんが、そういった構造もあって、とにかく人が育たない。成長速度が遅いという嘆きをよく耳にします。

#### ◆モチベーションが高められない

私は多くの職場を見ました。ひ

とこと言うコロナ禍で疲弊したこともあるのですが、職場に活気がありません。元気がないのです。だからこそトップは、口々に従業員の仕事へのモチベーションを高めたいと言っています。

#### 最大の悩み事は「人間関係の悪さ」

そうした人事に関する悩みが多くなっている大きな原因は「人間関係の悪さ」にあると私は思っています。その人間関係の悪さを作っている張本人は誰かという、やはり組織の上位者となってしまう。

上位者にきつく接せられると部下はどうしても委縮してしまい、やる気が失ってしまいます。そんなところから職場の人間関係が損なわれていく事案が実に多いのです。

この問題で私が一番深刻だなど思っているのは、トップやリーダー自身がそのことに関して深刻に考えていないこと。「それは一人ひとりの資質の問題じゃないの?」とか、「どこの会社にもそういう悩みはあるでしょ」と、さりとて割り切ってしまう。そういう深