

# 今どきのアンガーマネジメント

若手の離職を防いで業績アップにつなげる

若手の離職率の高さは、あらゆる企業の共通課題だ。

その解決策のひとつが「アンガーマネジメント」であり、

業績アップにもつながっていくと大庭真一郎氏は話す。

大庭氏の指導で成功した事例を含めて、

「怒り」のコントロール術を伺った。

## 自分はどのタイプなのか？

前号では、「怒り」の感情をコントロールできないと、人材の定着率が悪くなつて、生産性は低下し、企業経営に多大な影響を与える点について述べました。

今回は、日本アンガーマネジメント協会で提唱する「怒り」と上手に付き合つたためのトレーニング法「アンガーマネジメント」と、それを導入することで成功した企業事例を紹介します。

まず、怒りが湧いてくる共通的な要因を分けていくと6つのタイプがあるといいます。それから見ていきましょう。

すぐに時間がかかっている事態に怒りが湧いてくるのです。言いたいことははつきりとしていて、主張したい思いが強い人に多いといえます。中小企業のオーナーに多いかもしれませんね。

### 自分の方が軽んじられている

自分に自信を持つていて、かつ周囲の人の目や評価が気になるという思いが強い人は、自分が軽く扱われている、大切にされていないと感じるや怒りだします。プライドが傷つけられたと思うのでしょう。

### 自分の方が軽んじやすい人

自分に自信を持つていて、かつ周囲の人の目や評価が気になるという思いが強い人は、自分が軽く扱われている、大切にされていないと感じるや怒りだします。プライドが傷つけられたと思うのでしょう。

### ネガティブな思考ばかりしている人

人の言ふことを素直に聞くことが苦手だ、世の中は性悪説で成り立つているという思いが強くて、物事を悪い方向に考えがちな人がいます。そういうタイプは、ネガティブな思考ばかりしている状況や、望ましくない方向へ考えれば考えるほど怒りが湧いてくるようです。

### 自分が決めたルールから外れている人

このタイプは、自分自身で決めたルールを大事にしたい、周囲の人も理

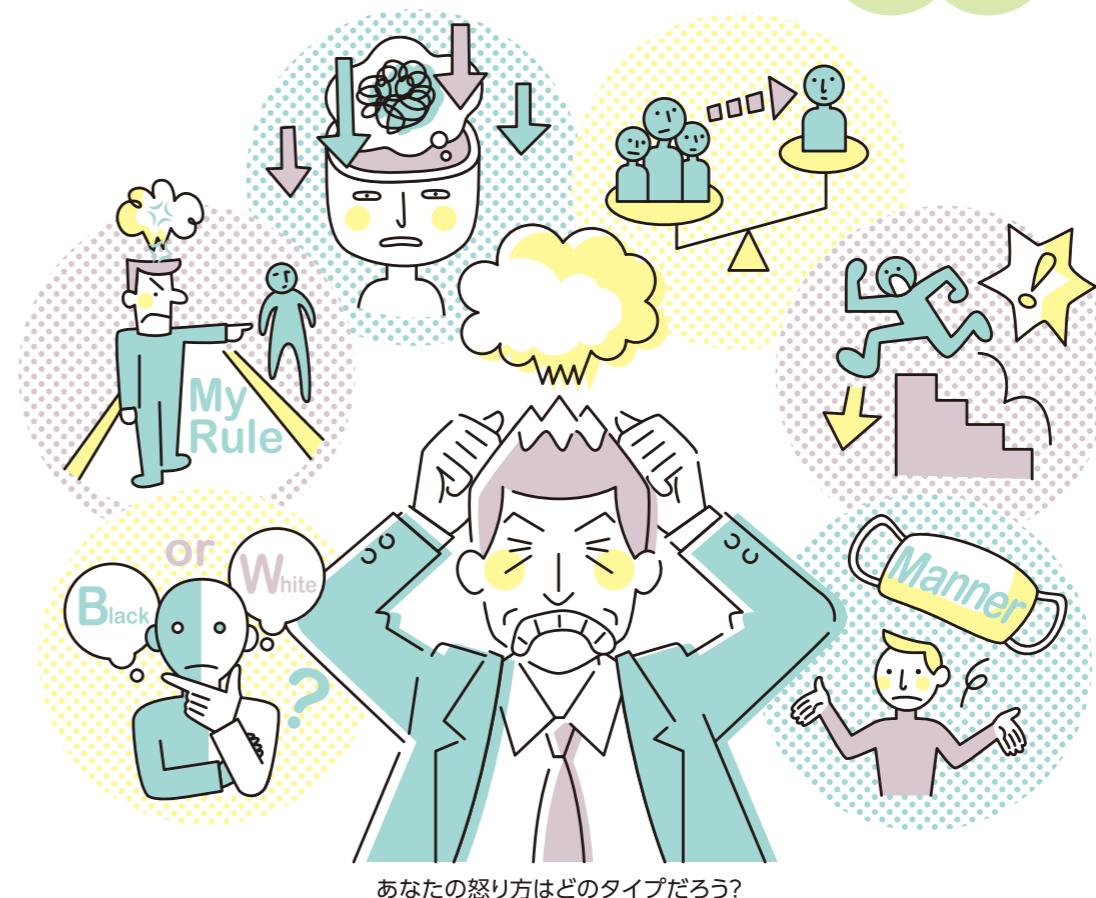
## タイプ① 社会的な常識から外れた行動に對して怒りを感じやすい人

「人は世の中の規律に従うべきだ」「不正は見逃してはならない」という思いが強いタイプで、マナーに反する人に対して「怒り」が湧いてくるようです。コロナ禍に突入した頃、マスクをつけていない人や自肃をしない人に対しても過度の注意を促す「マスク警察」や「自肃警察」と呼ばれる人が出現しましたが、まさにこのタイプです。

## タイプ② 思うように物事が進まない状況に對して怒りを感じやすい人

このタイプは、後先考えずに行動しがちで、その結果、物事がうまく進まないことがあります。

What Is Anger Management?  
Control Your Anger.  
Introduce Anger Management  
Into The Workplace.



し、怒りの感情が鎮まります。

これも科学的根拠があつて、深呼吸すると副交感神経を刺激してリラックスできるのです。ですから、いわゆる「瞬間湯沸かし器的に怒りっぽい人」は方法①で6秒なんて数えていられませんから、深呼吸するほうがいいように思えます。

## 方法③ そこから離れる

「怒り」が湧く原因となつている場面から離れることです。別のこと気に逸らすことで冷静になることができます。

先の6つのタイプのところで、自分の「怒りが湧きやすい場面」を認識できたら、その場面に遭遇した時に「このままいくと、もしかしたら怒りが湧いてくるかもしれないぞ」と気づくことができるようになります。そしたらその場から離れてしまふか、あるいは全く関係ないことを考えて気を逸らすのです。

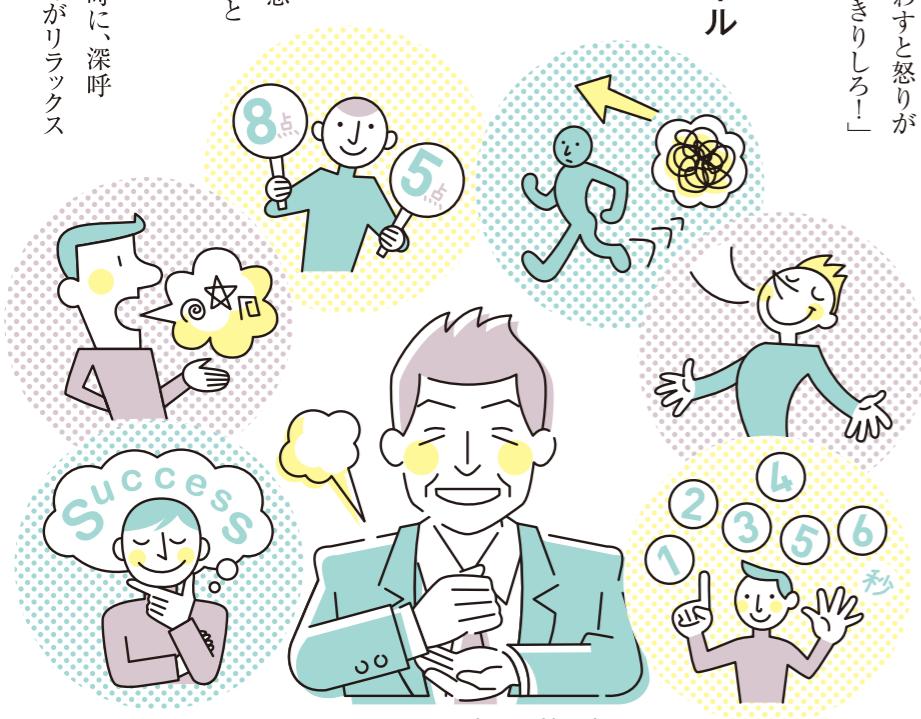
例えば釣りが趣味なら「次はどんなルアーがいいかな」と、普段から逸らし方を考えておくのです。

## 方法④ 怒りを点数化する

「以前この事に対して覚えた怒りは10点満点中8点だった。今回は9点くらいかななどと「怒り」の度合いを点数化して考えることで、冷静になります。

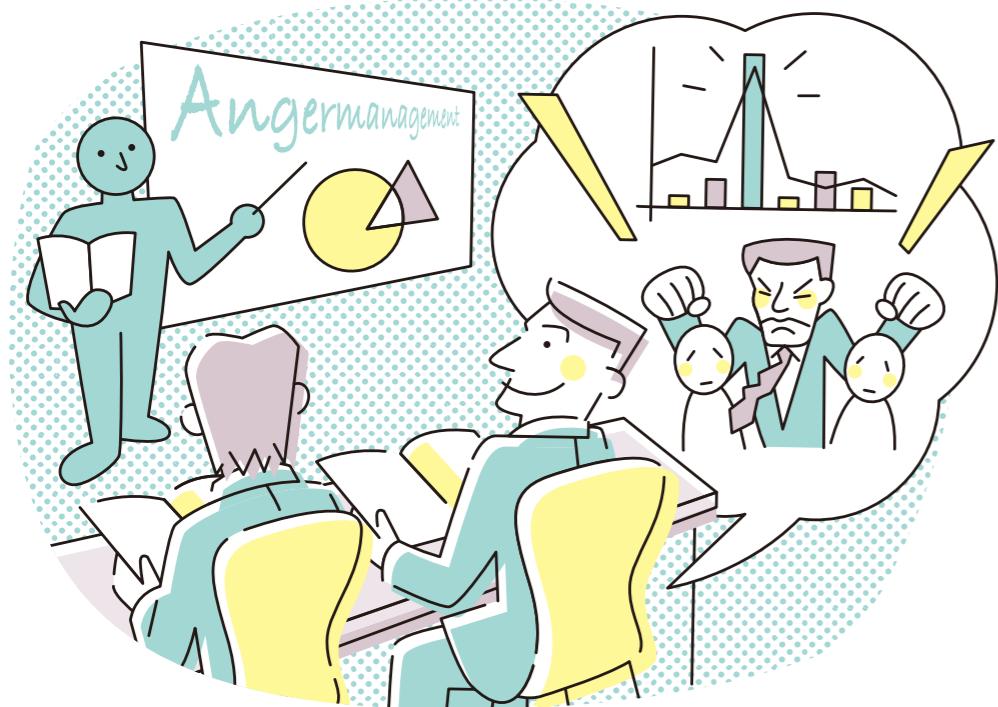
つまり、今、目の前で起こっていることは「大したことではない」と思つて平穏を取り戻すわけです。

- 方法① 深呼吸をする
- 方法② 深呼吸をする
- 方法③ そこから離れる
- 方法④ 怒りを点数化する
- 方法⑤ 怒りをコントロールする



いろいろある怒りの鎮め方

- タイプ① 自分自身で決めたルールから外れている人
- タイプ② 自分が決めたルールから外れている人
- タイプ③ 自分が決めたルールを大事にしている人
- タイプ④ 自分が決めたルールを大事にしている人
- タイプ⑤ 自分が決めたルールを大事にしている人



研修で怒りの制御法を身に付けると、部下の成績も会社の業績もアップ!

「怒り」をコントロールする能力が身に付くと、会社の業績アップにもつながります。

- 
- 
- 

## ◎プロフィール 大庭 真一郎氏 *Ooba Shinichirou*

東京生まれ。中小企業診断士、社会保険労務士。東京理科大学卒業後、民間企業勤務を経て、大庭経営労務相談所を設立。「支援企業のベースで共に行動を」をモットーに、企業に対する経営支援業務を展開。支援実績多数。

このですが、何よりも、職場の雰囲気が良くなり、人材の定着に効果を發揮します。興味のある方は日本アンガーマネジメント協会のサイトを参考にするなどして、自分自身を見つめ直してみませんか。



実際に数字を上げています。でも、そういうエース的な人には自分がちがうのが、高い営業成績を実現できるが故に、自分のやり方や考えを部下に押し付けてしまいます。指導したとおりにやれないう部下に対して頭ごなしに「怒り」をぶつけてしまうのです。

### 部長は研修受講を拒否！

#### 「これはまずい事態だ」と気づいた社長が、K部長にアンガーマネジメントの研修を受講するよう勧めました。

でもK部長は拒否。自分は毎月結果

を出しているし、そのやり方でできない部下のはうがよくないと言うのです。

社長も説得します。部下が自分で

考えてできるように成長しないと、会

社も伸びない。そうなるとK部長への

負担はさらに増えて自分の仕事がで

きなくなるのでは? と、会社のため、

自分自身のためにも研修を受けてみ

ようよと強く勧めたそうです。

### 部下の営業能力が向上

社長が目的などを丁寧に説明したことでK部長の態度は軟化し、自ら率先して研修を受講しました。

自分の「怒り」をコントロールするテクニックを学び、部下に対して双方向のコミュニケーションを取りながら丁寧に指導を行うようになりました。

すると部下も自ら考えた上で行動

をとるようになり、部下自身の数字も上がりました。当然、会社の業績も上がるといういい結果につながつていったわけです。

方法 5 決まったセリフを口にする  
「怒り」が湧いてきた時、「毎度のことだ」「仕方のない奴だな」などと事前に決めていたセリフを口にしてみます。こういう客観視した余裕のあるセリフにより湧いた怒りを鎮めるわけです。

方法 6 過去の成功体験を思い出す  
腹が立つてきた時に、自分自身の過去の成功体験や心地よい経験を思い浮かべてみましょう。怒りとは正反対の感情が芽生え、怒りを鎮めやすくなります。

これらは日本アンガーマネジメント協会で提唱しており、他にもいろいろ決まったセリフを口にする方法です。

自分のビジネスマインドを浸透させたかったのが……  
事例 1  
自覚した社長が自らアンガーマネジメントを活用

### IT企業のS社長は、環境変化を

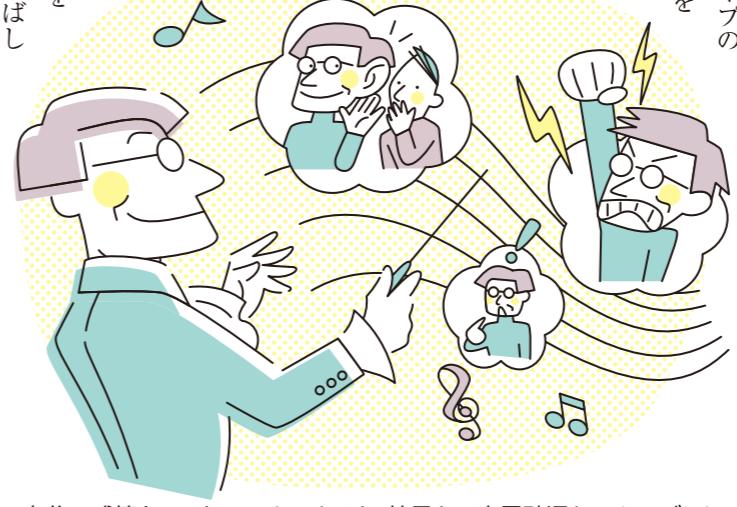
読み取る力に優れ、リーダーシップを発揮しながら率先励行するタイプの人です。自分のビジネスマインドを社員に浸透させることが、自分が成長していくための鍵だと常々考えていました。これは私も賛成で、そのとおりだと思っていました。

そんなS社長ですから、直面する事業の課題を従業員と一緒に認識した上で今後の対応を共に考えるミーティングを定期的に設けていました。

ところが、自分の望むよう

な思考や行動を実行できない

社員に対して、S社長が「怒り」をぶつける場面がミーティングでしばしば起っていたのです。



自分の感情をコントロールできると、社員との意思疎通もスムーズに!

事例 2  
社長が営業部長にアンガーマネジメントを勧める  
成績がいい自分のやり方を押し付けてしまう  
建材卸の会社で、とても優秀な営業部長の事例です。  
K部長は営業のできる人で、毎月確

「原因は自分にあると自覚できた社長が、取りたくても対応できる人材いません。ダイレクトに売上も悪化しました。でもそこでS社長が優秀だったのは、「原因は自分にある」と自覚できたことです。危機感を覚えたS社長は、私の勧めもあって外部のアンガーマネジメント研修を受講しました。  
S社長は「怒り」をコントロールするアンガーマネジメントを身に付けました。社員の考えに耳を傾ける姿勢を示したことでの、社員の間にも社長と意思の疎通を図ろうとする気持ちが芽生えてきました。  
やがて、状況に対応しながら前向きな行動(社長の望む行動)を取る社員の数が増えてきました。

職場の雰囲気は悪くなり、新規受注を取りたくても対応できる人材がないんだ?」「なんでやらないんだ!」とトップが怒鳴れば、その場に居た社員は萎縮してしまいます。そんな場面で前向きな意見などは出ませんし、ミーティングに参加することすら苦痛でしょう。結果、パワーハラスメントだと感じていた社員が何人も離職していきました。

でもそこでS社長が優秀だったのは、

「原因は自分にある」と自覚できたこ

とです。危機感を覚えたS社長は、私

の勧めもあって外部のアンガーマネジメント研修を受講しました。