

社員の皆様へのメッセージ

株式会社 イナテック

代表取締役社長 稲垣良次

2023. 3
No.355

アンガーマネジメント

今回は、イナテックでも起きている、または起こりうる怒り・パワハラ・パワハラ防止について少し皆さんに紹介いたします。これは取りも直さず私(社長)自身がトレーニングし、自分の習慣を直すことによつて、社員の方々に迷惑をかけることなく皆さんが幸福になっていただくことです。(以下引用)

アンガーマネジメント 著 戸田久実

日本経済新聞出版2022年

はじめに

「パワハラを意識しすぎて叱れない」「価値観の違う相手とのコミュニケーションでイライラしてしまう」「どうすれば職場の心理的安全性を高められるのか」

そのような悩みを抱えていませんか？

アンガーマネジメントは、1970年代にアメリカで開発された、怒りと上手に付き合うための心理トレーニングです。決して怒ってはいけないということではなく、怒りで後悔しないことを目指しています。たとえば、「あのとき怒らなければよかった」「あのとき怒っておけばよかった」という後悔をしないこと。そのため、怒る必要があることないことを見極め、適切な怒り方ができることを目指す――それが、アンガーマネジメントです。

「怒りに巻き込まれたときの対処法」

相手の主観に感わされない

自分にも「べき」があるように、相手にも「べき」があります。「こういうときには、普通こうするべきだ」「これが常識だ」「これが本来のやり方なんだ」という相手の主観や思い込みによる怒りをぶつけられた経験は、誰にでもあるのではないのでしょうか。

このようなとき、相手の「べき」の押しつけや怒りに感わされて、売り言葉に買い言葉のように言い返してしまう人も多いようです。

(中略)

怒りをぶつけられたときに、悶々と内側に溜め込んでしまう人もいます。

内側に溜め込むタイプの人は、とくに相手が上司や取引先の場合には言い返せず、その怒りを引きずります。あまりに不満が積もると、「この人は苦手だ」「嫌いだ」「もう関わりたいくない」とまで思い詰めてしまうケースもあるのです。

そこまでの状況になると、関係を修復するのが困難になることもあるので、そうなる前に対処したいものです。

卑屈な怒りを爆発させない

自分に自信がないことで、怒りが爆発しやすくなってしまう人もいます。たとえば、「Aさんはここを間違えているから、こうやって訂正しようか」「こういうときはここに気をつけたほうがいいよ」

と言われると、なんとなく自分のできていないところや、弱いところを突かれたような気になって、

「あなただつてできていないじゃん!」「あなたに関係ないでしょ!」「だつてあなたが教えて

くれないからいけないでしょ！」というような
な攻撃をしてくる人がいます。

優秀な部下が出てきたときに叩きつぶすと
いう行為も、これに当てはまります。

(中略)

たとえば、部下が自分よりいい提案をした
とします。でも、自分に自信のない人は、相
手の提案を認めると、自分が情けなくなつて
しまうような気がするのです。

その結果、相手に、「言われたことだけをや
つていればいいんだよ！」「いままでこれでやっ
てきたんだから、余計なことと言わなくてい
い(しなくていい)！」

といった言葉をぶつけてしまうのです。

このように、自分を守ろうとする怒りが働
き、部下を攻撃したり、部下を叩きつぶして
しまつたりする人がいます。攻撃的なコミュニ
ケーションをとる人は、決して心が強いわけ
はありません。そういう人たちの姿は、まる
で爪先立ちをしているようなイメージで、わ
たしには倒れないようブルブル立っているよう
に見えてしまうのです。

部下がパワハラを逆手にとつてくるときには

最近ある研修先で聞いた話ですが、

「僕はいままで親にほめられて育てられてき
ました。親にも叱られたことがなくて、強く
叱られるとモチベーションが下がるので、ほめ
て育ててください」

と言ってきた新入社員がいたそうです。その
うえ、彼がミスを繰り返したとき、

「こんなミスを繰り返したら困るよ」

と言っただけで、

「そんなことを言うなんて、パワハラですよ」

と返してきたそうです。

パワハラという言葉自体はよく聞きますが、
案外、どこからどこまでがパワハラなのか、知
識のないまま用語を使っている人も多いのでは
ないでしょうか。

最近、パワハラを防止する試みへの弊害が生ま
れています。あまりにも多くの組織で「パワハ
ラはダメだ」と言っているのに、下の人たちの
なかにはそれを逆手にとり、注意されたり、
残業や、やりたくないことを依頼されたとき
に「それってパワハラです」と言い出す人がいる
というのです。

ある企業では、こういったケースもありまし
た。送別会や半期ごとの飲み会に出ないかと
誘ったところ、用事があると断られた。上司
が、「でも半期に一度集まる会だから出てほ

しい」と説明すると、「強制するのはパワハラで
す」と切り返してきました。このように、パワハ
ラという言葉を盾にする人がいます。

パワハラと言われると、上司もビクツとして
しまつて、それ以上何も発言できなくなる
ということがよくあります。

こういったタイプの人に遭遇したときには、

「そういうことはパワハラにはならないよ。これ
は強制しているのではなくて、こういうふう
にお願いしたいと言っている段階だからね」

「こういった理由があるから、こうしてくれな
いかとお願いをしているだけなので、そういう
ふうに捉えてほしくないんだよ」

と冷静に伝えましょう。

なんとと言っても、相手の怒りに巻き込まれ
て、こっちが感情的になつてはいけません。
「何を言っているんだ！こんなのがパワハラなわ
げがないじゃないか！」と言ってしまった時点
でアウトです。

(中略)

多様性の時代と言われるだけあり、本当に
色々なタイプの人が出て戸惑うこともあるか
と思います。ただ、そんなときも周りに振り
回されず、穏やかに、上手な伝え方を身に
つけたいものです。

最近ある研修先で聞いた話ですが、

(中略)

ときには自分と相手を許すこと。許すことでラクになることもあります。

許すことは、許せない相手に負けることではありません。

大切なのは、自分がこれからの人生をしあわせに生きるための選択をすることなのです。

昨今の厳しい経営、生産環境の中、意思疎通が取りづらくなってきました。このような時こそ自分の気持ちをコントロールすることが大切です。少しでも参考になると幸いです。

それと私自身が思い感じることは、社員(特に管理職以上)の方たちが、自分の考えや意見を持つていないことが気になります。お客様の指示でしか動けないし考えない。自分(我が社)は、どうしなければならぬのか、世の中が変化してる中でイナテックとして何をしなければならぬのか、どこへ向かっていかなければならぬのかを自分の頭で考える力を付けて欲しい。ブレないで欲しい。

そこで考え方の基本は、

・王道を行く

・人間として何が正しいか

・世界の中の自分たちの立ち位置はどこか

・どこへ向かって行くべきなのか

・公平さ

などです。ぜひ考えて欲しい。そんな議論をしたいと思っています。

菜根譚後集

八六

金自鑛出、玉從石生。非幻、無以求真。道得酒中、仙遇花裡。雖雅、不能離俗。

黄金はあらがねの中から得られ、宝玉はあら玉の中から出る。(これと同じく、仮幻のこの世の中からしか、真理は求められないのである。(竹林の七賢のように)、酒中に道を悟り、(桃花源記に書かれているように)、桃花の中で仙郷に遭うこともできる。然しこれらは、いかにも雅ではあるが、まだ俗を離れることができていない。(世俗の中にあつて世俗を越えてこそ、真理が得られる)。

