

# アンマネでパワハラ回避！

「やっちゃったなあ」

そうなる前のアンガーマネジメント！

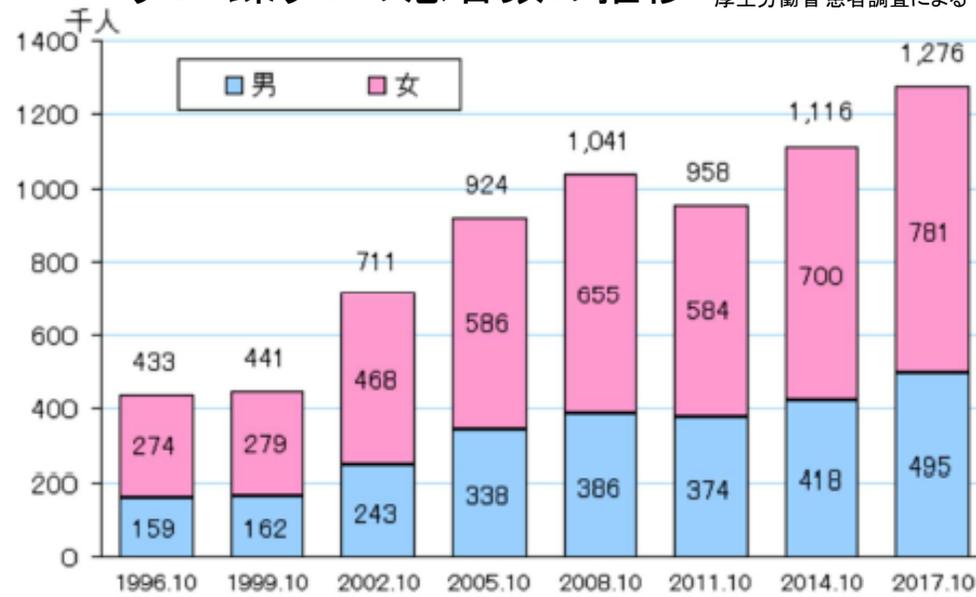


安心・信頼の東ソー物流グループ  
コーウン・マリン株式会社



## うつ・躁うつ患者数の推移

厚生労働省 患者調査による



## 近年、うつ・躁うつを患う人が増えている！

本船では、どうだろうか？

『自分は大丈夫！』『メンタルは強い方！』  
そう自覚していても、誰しもが発症する可能性がある。

左のグラフは、過去からの「うつ・躁うつ患者数の推移」を示したものである。

これまで、患者数が増える傾向にあったことに加え、新型コロナウイルスの感染拡大や、その対策により、下記の項目が追い打ちをかけている。

自身にも心当たりが無いが、見てみよう。



### ■ 感染様態、治療法が明らかでないことへの反応

- 自分が感染する、船内にウイルスを持ち込んでしまうという不安・恐怖。
- 脅迫観念や感情コントロールの困難。抑うつや攻撃性があらわれる人も。（通常に比べ倍ライラする。）
- 風邪の諸症状であっても、コロナだと間違えて恐怖を感じる。（自身や周囲も）

### ■ 環境の変化や海と陸の温度差(認識の違い)によるストレス

- 船内や会社、家族の職場・学校など急激な対応への順応。
- 乗下船における交通手段（防疫対策）や家庭内の役割の変化、それらに伴う家庭内トラブル。  
→下船してても、自由に外出できない。ストレスが発散されず、それを抱えたまま乗船へ。
- 環境の変化に動揺する家族へのケア。乗船中における家族への心配が増加など。

### ■ 健康への悪影響

- 不安と変化への適応に心と体のバランスを壊してしまう危険性がある。（変化についていけない）
- 高齢船員や基礎疾患を罹患している者など、健康な者に比べ、心身への影響が増大。



## 職場のストレッサー

船内環境  
役割⇔葛藤  
役割あいまい性  
人間関係  
仕事の将来性  
仕事の裁量  
仕事量の変動  
責任・使命感  
能力が発揮できない  
認識される要求  
交代勤務  
周囲の期待

## 個人的要因

年齢・性別  
プライベートでの人間関係  
職種(プライド)  
性格  
ステイタス  
自己評価(自尊心)

## 仕事以外の要因

家族・家庭の  
欲求・要望

STOP !!

## 急性のストレス反応

- 心理的反応
  - ・職務不満足
  - ・抑うつ
- 生理的反応
  - ・身体的訴え
- 行動化
  - ・労災、事故・注意散漫
  - ・薬物使用・過度な喫煙
  - ・アルコール・過度な薬物摂取
  - ・病欠欠勤・自傷行為

ここで止めにゃいと！  
大変なことになるにゃ

お気軽に  
ご相談下さい！

緩衝要因＝  
『心の防舷材』  
 社会的支援  
 上司・同僚・仲間  
 家族  
 会社窓口

疾病

医師により  
診断された疾病





## 上職者の役割

### 職場のストレッサー（ストレス源）を減らす努力をしてみよう！

- 船内の物理的環境で改善すべきところはないか？
- 仕事のシェアや配置、当直は適正か？（偏っていないか？）
- 能力と仕事量・質のバランスは適切か？
- 人間関係は良好か？（表面的には良好を装っていても、隠れたところで悩んでいる要因はないか？）

### 緩衝要因として機能する

- 積極的支援。→「自分の家族だったらどう接するか？」
- 部下の立場を理解する。→皆の前ではなく、差しで聞いてみよう。
- 声掛けの配慮。→あいさつ＋もう一言「朝飯は食べたか？」「ちゃんと寝ているか？」
- 部下の観察。→顔色は？表情は暗くないか？声は？「最近、ため息が多い。何かあったのかな？」

### よく見よう

- 職場環境にストレス源はないか。
- 部下の様子に変化はないか。

### よく聴こう

- ストレス源があれば対策を講じる為に。
- 様子の変化は何故なのか、正しく理解。

### 会社へ相談

- よく聴いた上で、改善のアクションを。
- 「船内のことは船内で解決。」わかります。  
→ でも「眠れない」や緊急性を感じたら会社へ必ず**ご一報**を。

何で、そこまで  
せんといかんの？

答えは  
次のページへ



## 陸上企業の事例

**ある企業内自殺件数：37件のうち→**

1. 家族は異変に気付いていた	24件
2. 上司は気付いていた	3件
3. 同僚は気付いていた	10件

では、職場と生活環境が共存する船内に置き換えると…

- 陸上と違って、気付くチャンスは多い。
- 話をするチャンスも多い。
- 一方で、人間関係が要因の場合は陸と違って言い出しにくい。  
(同乗している場合もあり、一人で抱え込む。)
- 私情と職務上の境界があいまい。
- 周囲は海、職場外の相談手段は携帯電話（又はPC、タブレット）のみ。



**以上の要因により、なおさら注意深く観察しておかなければならない。**

**《取り返しのつかないことになる前に、やれることをやっておこう！》**

注) 船長、機関長一人に負担を押し付けません。(会社へも相談ください!)

→ 一定程度、進行した場合(眠れない・味がしない・食欲がない等)  
専門家(医療機関)へ相談しなければならない。

参考：当社福利厚生 「満点応援団 無料電話相談「こころの相談」窓口」の活用も。



# 陸上社員における（心身の）不調サインを参考に考えてみよう！

→ 船員に置き換えると、どうなるか？

【職場で見える心身不調の兆候】

- 最近、口数が減った。（話をしなくなった。）
- 休暇や遅刻、早退が増えた。
- これまで出来ていた仕事が出来ない。（ミスが増えた。）
- 体調が悪そう、通院している？ →  3件は関心がないと気付けない！
- 一人で考え込んでいる。（付き合いがわるくなった。）
- 身だしなみが悪くなり、身の回りをかまっていない。
- 人が噂をしている？悪口を言っているなど周囲が気になりだした。
- イライラしたり、急に落ち込んだり、感情の起伏が激しい。
- 十分な理由も言わず職場（転船？）を変えたがる。
- 酒を飲むと人が変わったようになる。（酒量が増えた？）

周りに該当者は  
いないかな？





# 自分では気付かない、 日常会話に隠れたハラスメントトーク!?

普段、何気ない会話の中でも、相手にとっては脅威やフレッシュャーになり、徐々に消極的(引込み思案)になってしまう可能性がある。



自身の**会話の文書化**をイメージして、相手を傷付けないトークで船内融和を高めていこう！

一方、受け答えを行う側も、思いもしない誤解で相手を苛立たせることもある。  
「**伝え方**」と「**諭し方**」は表裏一体。



では、船内での「とある会話」をみていこう。

それぞれ配役を決め、実際に演じながら、どんなところを気を付ければ良いか、どう感じるか、体験してみよう！





船長 : 「●●、最近元気がないね。」

●● : 「申し訳ありません。…ちょっと最近、体調が悪くてですね。」

船長 : 「どうしたんか。お前らしくないな。みんなもミスが多いっち、心配しちよったぞ。」

●● : 「すいません。自分はこの仕事、向いてないかも知れません。」

船長 : 「ミスが続いとるけん、そう思うんやろ。気合が足りんからそうなるんだ。しっかり頑張れ！」

●● : 「…はい。」

船長 : 「俺も若い頃は、そういうことがあった。だれもが通る道やから頑張れ。そこを乗り越えたら仕事が面白くなるけん。」

●● : 「…はい。でも、自分のせいで皆に迷惑をかけてしまって、やっぱり自分には能力が無いんやと思います。」

船長 : 「体調が悪いけん、そう思うんやろ。夜は寝とんか？」

●● : 「最近、寝つきが悪くて。考え込むと、寝れなくなってしまうんです。」

船長 : 「そりゃいかんな。俺は、時間がある時、筋トレをしよるぞ。体を鍛えると、疲れてぐっすり寝れるぞ。だいたいまだ若いのに、体がなまっている証拠やろ。俺の若い頃は…」  
(…自分の話が続く)

→ さて、この会話のどこに注意点があるだろうか皆で考えてみよう！



船長 : 「●●、最近元気がないね。」

●● : 「申し訳ありません。…ちょっと最近、体調が悪くてですね。」

船長 : 「どうしたんか。お前らしくないな。みんなもミスが多いって、心配しとったぞ。」

●● : 「すいません。自分はこの仕事、向いてないかも知れません。」

船長 : 「ミスが続いとるけん、そう思うんやろ。①気合が足りんから そうなるんだ。しっかり②頑張れ！」 ①抽象的な表現に加えて、②どう頑張れば良いか具体的なアドバイスがない。

●● : 「…はい。」

船長 : 「③俺も若い頃は、そういうことがあった。だれもが通る道やから④頑張れ。そこを乗り越えたら仕事が面白くなるから。」 ③自分が基準、相手の原因を聴こうとしない。  
④既に頑張っているのに更に「頑張れ」→本人にはプレッシャー。余計に気にする。

●● : 「…はい。でも、自分のせいで皆に迷惑をかけてしまっって、やっぱり自分には能力が無いんやと思います。」

船長 : 「⑤体調が悪いけん、そう思うんやろ。夜は寝とんか？」⑤勝手に決め付ける。

●● : 「最近、寝つきが悪くて。考え込むと、寝れなくなってしまうんです。」

船長 : 「そりゃいかんな。俺は、時間がある時、筋トレをしよるぞ。⑥体を鍛えろ！ 疲れてぐっすり寝れるぞ。だいたいまだ若いのに、体がなまっている証拠やろ。俺の若い頃は…」  
(⑦…自分の話が續く) ⑥無理に勧める。⑦自分の言いたいことばかり。相手の話は聴かない。



〇〇 :「機関長、△△(機械名)に変な音がしてたんで、なおしときました。」

機関長:「なんで知らせんかったんか！」

〇〇 :「機関長が休んでると思って。自分でやれそうだったんで、やっときました。」

機関長:「勝手なことするな。勝手なことやるんやったら、お前が機関長やれ！」

〇〇 :「でも、こないだ当直中に知らせたら『こんなことで起こすな！』って言われたんで。」

機関長:「言い訳するな！この前と今回は状況が違うやろ！そんなことも判断できんのか。」

〇〇 :「...すいません。」

機関長:「だいたい、この間も俺が◇◇を整備しとるときに、(停泊中)お前だけ上陸しやがって。全く気が利かんな、お前は。それで、引継ぎ事項は。」

〇〇 :「...その他、特に異常ありません。」

機関長:「お前が見て異常が無かったんやろ。本当にないんか。□□は？ ⊠ ⊠は見たんか？」

〇〇 :「すいません、見てません。」

機関長:「そこまで指示せんと見らんのか！言われんでも自分で判断して確認しろ！」

「お前らはまだいいよな。ひと昔前やったら、スパナが飛んで来とったぞ。俺の若い頃はな、(...自分の話が続く)」

〇〇 :「...(当直終わったのにあがれない)...



〇〇 : 「機関長、△△(機械名)に変な音がしてたんで、なおしときました。」

機関長 : 「①なんで知らせんかったんか!」①いきなり怒鳴ることで相手が委縮し理由を話せない。

〇〇 : 「機関長が休んでると思って。自分でやれそうだったんで、やっときました。」

機関長 : 「勝手なことするな。勝手なことやるんやったら、②お前が機関長やれ!」

②立場を利用して、無理な叱責を行う。怒った理由が説明されていない。

〇〇 : 「でも、こないだ当直中に知らせたら『こんなことで起こすな!』って言われたんで。」

機関長 : 「③言い訳するな!この前と今回は状況が違うやろ! そんなことも判断できんのか。」

〇〇 : 「...すいません。」③具体的に「どうなれば知らせ」と指示もないのに頭ごなしに怒鳴る。

機関長 : 「だいたい、④この間も俺が◇◇を整備しとるときに、(停泊中)お前だけ上陸しやがって。  
全く気が利かんや、お前は。それで、引継ぎ事項は。」④無関係な事例を挙げる。

〇〇 : 「...その他、特に異常ありません。」

機関長 : 「⑤お前が見て異常が無かったんやろ。本当になんか。⊠⊠は見たんか?」

〇〇 : 「すいません、見てません。」⑤悪意のある指摘で追い詰める。⑥冒頭の叱責とは矛盾した内容。

機関長 : 「そこまで⑥指示せんで見らんのか!言われんでも自分で判断して確認しろ!」

「お前らはまだいいよな。⑦ひと昔前やったら、スパナが飛んで来とったぞ。⑧俺の若い頃はな、(...自分の話が続く)」⑦時代錯誤な脅迫

〇〇 : 「...(当直終わったのにあがれない)...」⑧相手の話は聴かない、自分の言いたいことばかり。



# パワーハラスメントの定義

厚労省 雇用環境・均等局「パワーハラスメント」の定義によると...

- ① 職場に於いて行われる、（船の場合は私生活も含む）
- ② 優越的な関係（上司/部下、先輩/後輩、ベテラン/新米）を背景とした言動であって、
- ③ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ④ 労働者の就業環境が害されるものであり、
- ⑤ ①～④までの要素を全て満たされるものをいう。

う～ん、何だかよく分からん…

早い話が、「行き過ぎた指導・叱責」であり、

「それって指導じゃなくて、いじめじゃね？」ということ。

とは言っても、船内では危険を伴う作業が多い…パワハラか迷っているとケガをさせてしまう。

どうしたらいいわけ!?

→ 次頁へ…



相手と接するとき、どうしてる？	5段階評価 <input type="checkbox"/> → <input checked="" type="checkbox"/> チェック
① 話を聞くときは出来るだけ手を止めて、相手の方を向いている	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
② 相槌を打つ、目を見るなどして話に関心を示すようにしている	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
③ 表情、姿勢など話しやすいように非言語にも気を付けている (非言語とは：表情や身振り、手振り、声のトーン、雰囲気など)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
④ 否定的反応にならないよう意識し、共感できるようにしている	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
⑤ 話を遮らず最後まで聞いて、自分の意見を言うようにしている	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
⑥ 相手の言葉を繰り返したり、言い換えたりしている	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
⑦ 相手の話が広がるように、Yes・Noでは終わらないように質問をしている	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
⑧ 表情を察し、言葉にして表現している	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
⑨ 「相手を主語にした質問」をするようにしている	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
⑩ アドバイスするよりも相手が気付くような質問形式にしている	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

実は既に2020年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」に基づく「**パワーハラスメント防止措置**」が施行されちゃってます!

☑大手企業は既に義務化。中小企業については、2022年4月1日より義務化される。ペナルティとしては、最終的に**企業名が公表**され、現場のみならず会社、しいては**社会的損失を生む可能性**がある! ←ヤバイ!

## 【復習：パワハラとは?】

**ゆ 優越背景**：優越的な関係を背景にした言動（身体的行動は傷害罪!）

**ぎ 業務超越**：業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

**し 就業妨害**：労働者の就業環境が害されるもの

→ただし、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません、らしい。（**判断が難しい。**）

→すなわち、意図的な嫌がらせ、いじめなどにより被害者を追い込んだと判断された場合、法に問われる可能性がある。（**個人の誤った正義感や正当性は、法の下では何の理由にもならない。**）



## 躰・育成

指導している側からするとこれまで自身が教わった指導方法が正義だと信じ込み、個人の個性に合わせた指導方法が確立できない→「であるべき」傾向

いくら正しいと思っていても、客観的(他人から)にみるとパワハラにゃのかもしれないにゃーね！

伝統的指導

指導者の正義

かわいがり

指導・教育

個の侵害

過大・過小な要求

人間関係からの切り離し(村八分)

精神的な攻撃

身体的な攻撃

## パワハラ



若い頃に、体で教わった、体で覚えた。同じ指導を行っているのに覚えてくれない。なぜ？どうして？どうすれば...だんだん指導は

エスカレート！犯罪の領域へ。  
自分は大丈夫。本当にそう言えるだろうか？





No 代表的な6つの類型	該当すると考えられる例
<p>1. <b>身体的な攻撃</b> 暴行・傷害→もはや犯罪</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 殴打、足蹴りを行う。(襟首をつかむ、押すも同様)</li> <li><input type="checkbox"/> 相手に物を投げつける。(当たってなくとも相手には脅威)</li> </ul> <p>→明らかに暴行を加えた場合、いかなる理由でも、会社は応えません。</p>
<p>2. <b>精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉棄損 侮辱・ひどい暴言</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 人格を否定するような言動。(性的指向、性自認に関する侮辱的な言動も含む。)</li> <li><input type="checkbox"/> 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> <li><input type="checkbox"/> 他の船員の面前で大声を出し、威圧的な叱責を繰り返す。</li> <li><input type="checkbox"/> 相手の能力を否定し、罵倒するような内容のメール等を当該相手を含む複数の船員宛に送信する。(SNSも同様。)</li> </ul>
<p>3. <b>人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 自身の意に沿わない船員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、下船を命じたりする。</li> <li><input type="checkbox"/> 一人の船員に対し、同僚が集団で無視を行うなど、職場で孤立させる。</li> </ul>
<p>4. <b>過大な要求</b> 業務上明らかに不要なこと や遂行不可能なことの強制・仕事の妨害</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。</li> <li><input type="checkbox"/> 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。</li> <li><input type="checkbox"/> 業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。</li> </ul>
<p>5. <b>過小な要求</b> 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を与えないこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 特定の船員を退職させるため、当該船員の機能に見合わない、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li><input type="checkbox"/> 気にいらぬ船員に対して嫌がらせの為に仕事を与えない。</li> </ul>
<p>6. <b>個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。</li> <li><input type="checkbox"/> 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、個人の了解を得ずに暴露する。</li> <li><input type="checkbox"/> 業務上の必要性がないのに(意に反して)居室に繰り返し立ち入る。</li> </ul>



No 代表的な6つの類型	該当しないと考えられる例
1. 身体的な攻撃 暴行・傷害	<input type="checkbox"/> 誤ってぶつかる。
2. 精神的な攻撃 脅迫・名誉棄損 侮辱・ひどい暴言	<input type="checkbox"/> 遅刻など社会的ルールを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない船員に対して一定程度強く注意した場合。 <input type="checkbox"/> 船舶の業務内容並びに船員の安全確保の必要性に照らして重大な不安全行動を行った船員に対し、一定程度強く注意した場合。 ※ 安全確保を図る為であっても、人格否定や執拗な叱責はパワハラに該当。
3. 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<input type="checkbox"/> 新規採用船員の育成に短期集中的に別室で研修等の教育を実施する。 <input type="checkbox"/> 懲戒規定に基づき処分を受けた船員に通常業務に復帰させる為の必要な研修を別室で受けさせる。
4. 過大な要求 業務上明らかに不要なこと 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<input type="checkbox"/> 船員を育成させる為に現状よりも少し高いレベルの業務に就かせる。 <input type="checkbox"/> 業務の繁忙期に、その必要性から通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる。
5. 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を与えないこと	<input type="checkbox"/> 船員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する。
6. 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<input type="checkbox"/> 船員への配慮を目的として、船員の家族の状況等についてヒアリングを行う。 <input type="checkbox"/> 船員の了解を得て、当該船員の機微な個人情報について、必要な範囲で労務担当者や船長に伝達し、配慮を促す。



- 部下や年下の人から意見を言われたり、口答えをされると「イラっ」とする。
- 自分が間違っていたとしても、部下に対して謝ることはない。
- 自分は短気で怒りっぽい、と思う。
- 感情的になって、すぐその場で叱ってしまう。
- 厳しく指導しないと、人は育たないと思っている。
- なんとなく気に入らない部下や目障りと感じる部下がいる。
- 仕事のできない部下には、仕事を与えないほうがよいと思う。
- 業績を上げる為には、いくら時間外作業を行わせても構わない。
- できる上司は、部下の家庭環境などプライベートな詳細情報まで把握しているものだ。
- 学校やスポーツで体罰をする指導者の気持ちは理解できる。



**3項目以上該当したら、注意！**

**5項目以上のあなた、要注意！**

うわあああああ！

あつたまキターッ！！



でも、特別なことではない。  
それだけ、仕事に真剣に向き合っている  
ということ。

しかし、気付かないうちに、良かれと思って行っている  
ことが、実は相手を傷付けているかも...

そんなアホタの為に、とっておきの対策、  
それが...

**アンガーコントロール！！**



**そう、怒りはコントロール出来るんです！**



『怒りと日常はかなり密接に関わっている』...かの家康公も、  
『堪忍は無事長久の基、怒りは敵と思え』と遺訓に。

つまり、今から約420年前より、

怒りは身を亡ぼすことを暗示していると言える。

→ 家康さんはアンガーコントロールの達人!?



『怒り』ってなんだろう？

→ 怒り≡アンガーとは

一番強い感情。

攻撃性が強い。

→ ① 他者への攻撃：殴る、蹴る、物を壊す、投げる。

→ ② 自身への攻撃（自傷行為）：髪を抜く、自身を傷付ける。

※目に見えない自傷行為へ：過度な喫煙、飲酒。

薬物（睡眠薬や違法薬物）の大量摂取など。

怒りの対象となる存在を否定。人格を否定する。





心理的安全性が高まると...

いつも上司がイライラしているところは生産性低下↓

⇒ 生産性が向上 (Googleが研究→プロジェクト『アリストテレス』で実証)

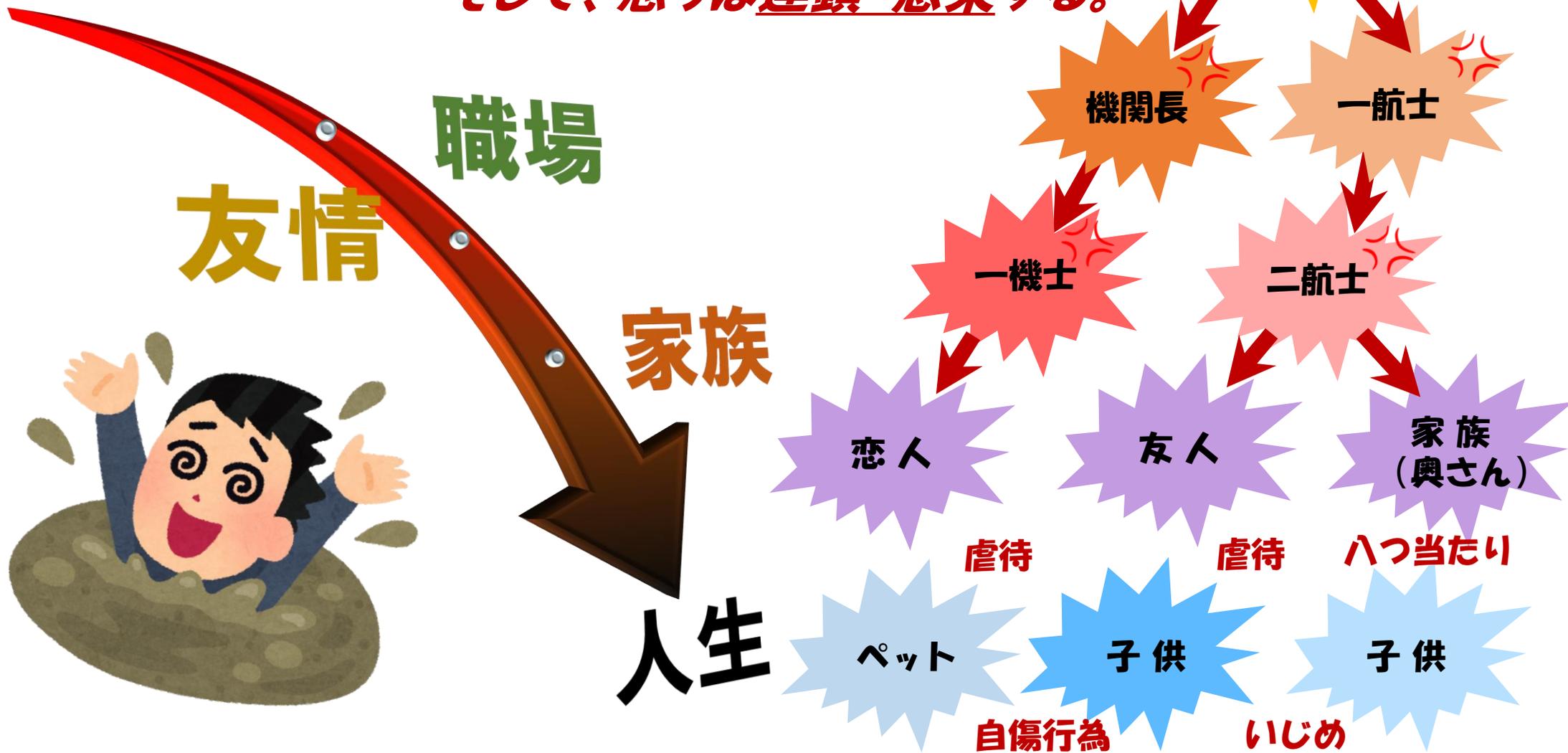


上記の三点セットで伸び伸びと働きやすい環境により  
本来の実力が発揮できる環境へ!!



# 怒る

怒りは周囲を壊し、  
最終的には人生を壊してしまう。  
そして、怒りは連鎖・感染する。





だから、家康さんは学んだ。歴史に裏付けられた生きる概念。

**怒り=敵！** まずはその『怒り』のメカニズムを知ろう！

○ 怒りは**二次感情**

A. 怒りの種 → まず最初に芽生えるのは**一次感情** (つらい・悲しみ・困惑・虚しさ)



B. 自己防衛の為の感情 → 防衛感情 → ① 自分を守る。

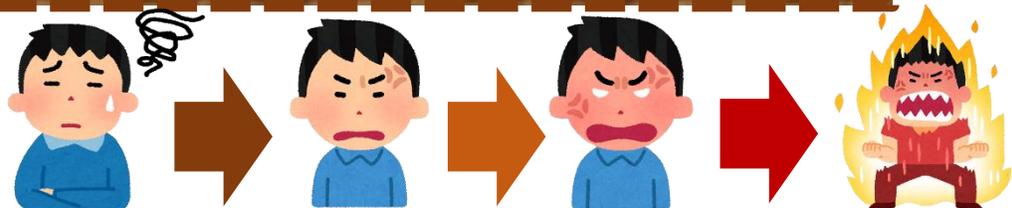
② 自分が大事にしているものを守りたい。

→ 自分の家族、出身地の悪口

→ 自分が大事に、大切にしていたもの  
プライドが傷付けれる等...

なぜ？ なんで？ どうして？

一次感情の防衛の為に『怒り』がある。  
つまり、一次感情が沸いた時点でキツ  
チリ対応することで『怒り』を回避！



C. 怒りの種の種類 『～べき』 『～べきではない』 『いつも～』 『～は当たり前』

『絶対～』 『ふつう～』 → これらの思い込みワードで感情爆発！

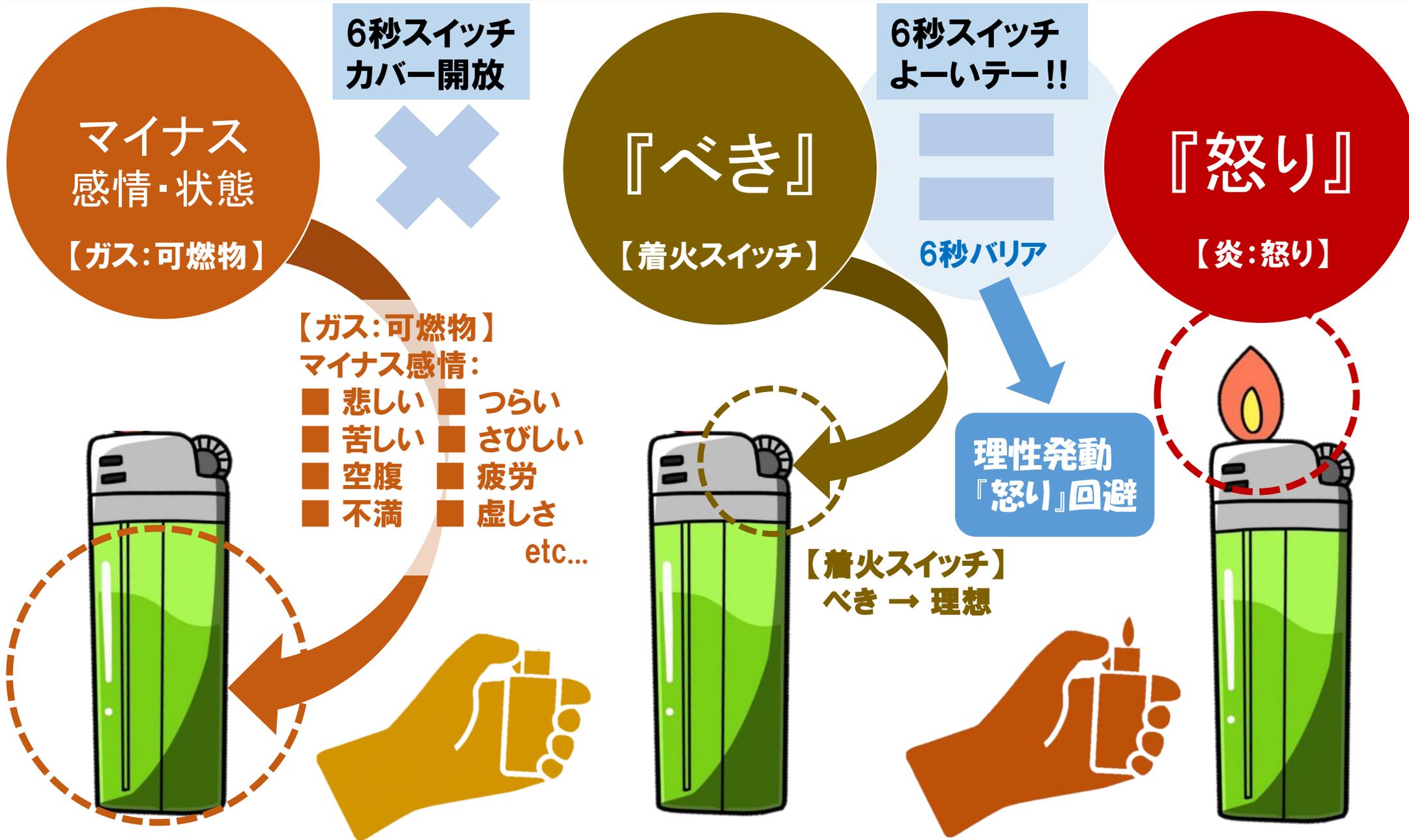
『怒り』 or NOT で考えると... 『怒り』と完全に認識してしまうと何か**アクション**  
を起こさずにはいられない。 → 『暴力攻撃』

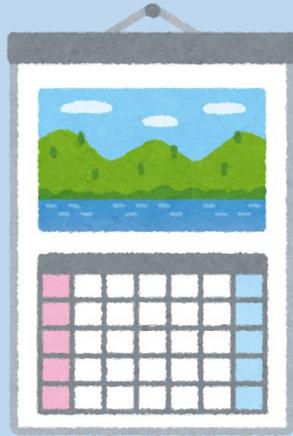


『怒りを感じたら6秒待つべし』

『怒っているときは  
時間が早く進むので、  
7秒数えるべし』

- 人は『怒り』が生まれて、理性が働くまでに6秒かかる。
- つまり、その6秒をしるのげば、極端な行動に発展しない。  
(『怒り』による失敗を防げる。)
- 注意すべきは、無意識や衝動的に反応する『癖』である。
- 何とか、沈黙の6秒を耐えしるのぎ、暴力や「売り言葉に買い言葉」の悪循環とならないよう気を付ける。(お互いヒートアップしてしまう。)





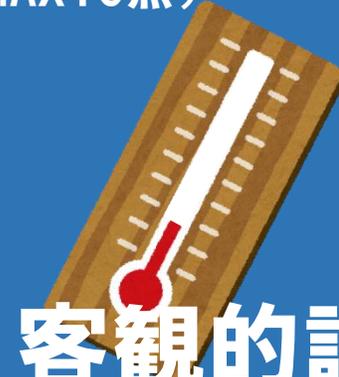
何でも良いので  
近くの物を観察しよう！



## 観察

3~4点？

怒りを1~10点満点で表すと  
何点ぐらいの怒りだろう。  
(MAX10点)



## 客観的評点

頭を真っ白にするイメージと  
腹式呼吸をイメージした深呼吸  
怒りから意識をそらそう！

頭の中の  
真っ白なカーテン  
果てしなく続く  
白い砂漠...

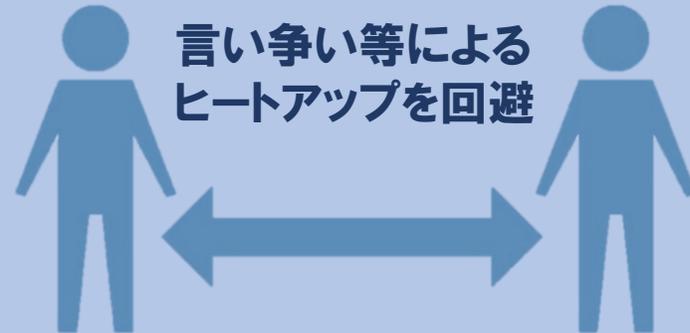


## 無心・深呼吸

## 離脱

6秒立ったのに、キレそう。  
怒りが増してきた！  
そう思ったら、一旦離れよう。

言い争い等による  
ヒートアップを回避





皆さん、長時間に及ぶ講習お疲れ様でした。

パワハラやモラハラ、どうしても船の運航を考えると違和感が拭えませんかよね。

私も、殴られて、蹴られて仕事や技術を盗んできた世代の最後にあたると思っています。

先輩たちの教え方や自身の考えが正義だと思い、一緒に乗る乗組員へ厳しく指導したこともありました。(結果、委縮させ、緊急時に肝心な行動や判断、報告などの思考力を奪ってしまった経験があります。)

教え子は合せ鏡です。手が出る前に伝え方や接し方を工夫していきましょう。(暴力に訴える、脅迫するのは即ち、指導力の限界ということです。)

現在、コーウン・マリンでは、あらゆる世代の若年者が共存しています。指導やコミュニケーションにお悩みの方はいつでもご相談ください。

次回は、もう少し踏み込んでいきたいと思えます。

それでは、ご安全に！