分析結果 資料

全国の会社員・公務員 604人の回答から
「怒りの実態」と「知識と実践のギャップ」を読み解く

2026年11月

調査概要と分析上の前提

調査方法	インターネット調査（Surveroid利用）
対象	全国20〜59歳の会社員・公務員
有効回答数	604人（全回答を分析対象）
構成	男女各302人／20・30・40・50代各151人
設問	全11問（単一・複数回答、任意自由記述）
調査期間	2026年10月29日〜30日（回答日時データによる）

注：男女×年代の均等割付。日本の就業者全体の人口構成を代表する標本ではありません。

主要な発見｜まず押さえたい4つの数字

81.5%

職場で怒りを経験

Q1：過去3か月で「一度もない」以外 492人

44.9%

対処法を使えなかった

Q5：経験あり（①〜③）271人

57.3%

退職・転職を検討／実行

Q4：①〜③の合計 346人

38.7%

学習・実践に参加意向

Q11：①②の合計 234人

企画上の軸：怒りの頻度だけでなく、「知っているのに使えない」という課題を伝える。

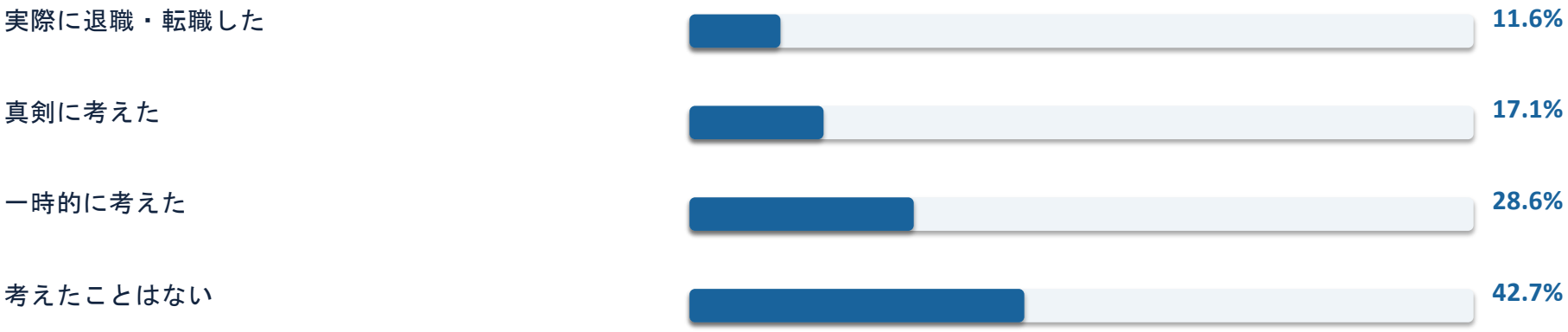
職場の怒りは日常的｜Q1・Q4

44.2% 週2〜3回以上、怒りを経験

Q1：ほぼ毎日131人＋週2〜3回136人＝267人

57.3% 退職・転職を検討／実行

Q4：実際に退職・転職70人を含む



注意：Q4は「怒りが原因」と回答者自身が認識した経験であり、因果関係を検証したものではありません。

核心｜対処法を知っていても使えない Q5

68.8%

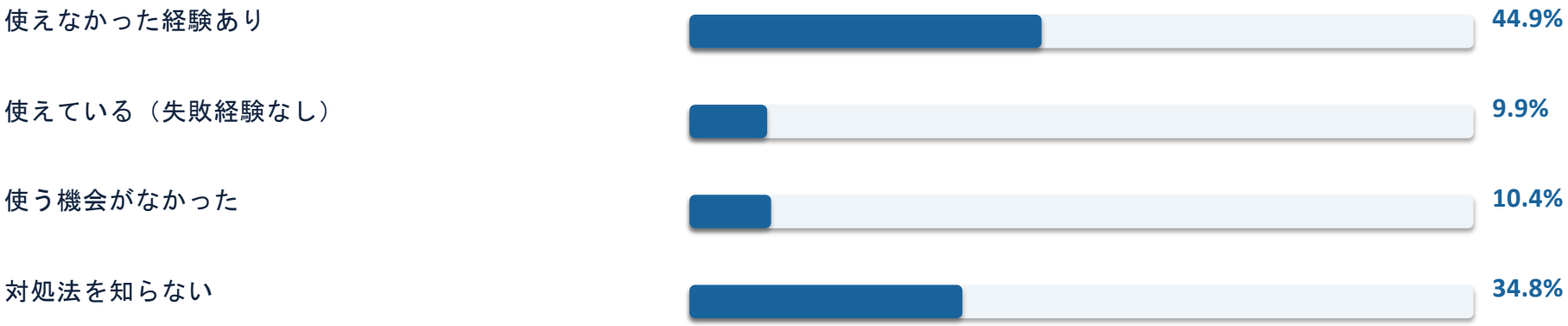
知っている人の中で実践に失敗

271人／対処法を知る394人

34.8%

そもそも対処法を知らない

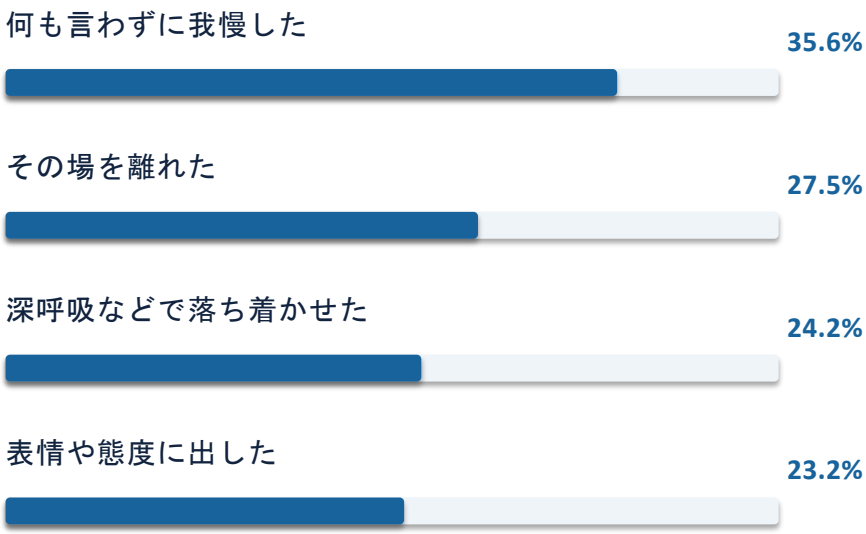
210人／604人



見出し案：「対処法を知る人の約7割が、実際には使えなかった経験」

怒りへの反応と仕事への影響｜Q7・Q8

Q7 怒りを感じたときの行動

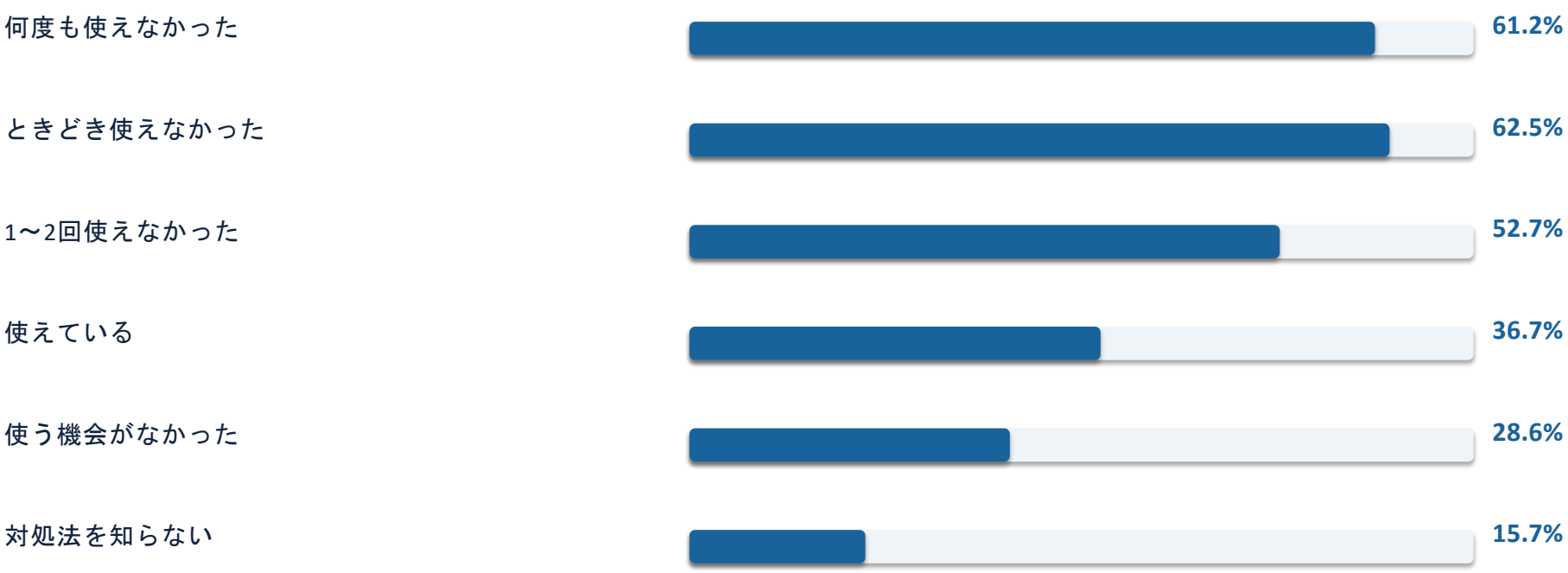


Q8 仕事・人間関係への影響



複数回答／割合の分母は604人。行動・影響は複数併存するため、合計100%にはなりません。

実践の難しさと参加意向の関係｜Q5×Q11



使えなかった経験がある271人のうち 161人（59.4%）が参加意向あり

参加意向あり＝「ぜひ参加したい」「内容や条件が合えば参加したい」／関連性を示すもので因果関係ではありません。

性別・年代別の示唆｜Q5



年代・性別の差は探索的な結果。統計的有意差の検定や効果量の確認を経て、記事化の優先度を判断。

自由記述 Q10｜記事に使える声の候補

任意回答332件。以下は原文からの抜粋（個人特定につながる情報は掲載前に再確認）。

「周りのサポートがない」

「自分を客観的に見られなかった」

「冷静さ失った」

「自分の体調不良や疲れ」

「上司の横柄な態度」

「何か怒りを覚えるようなことが起きて、一旦気分を鎮めても、次から次へと怒るポイントが連続して発生したとき。」

※分類件数・代表性は未検証。「特になし」等も含むため、定性的な引用候補として提示。

西脇様にご検討いただきたいPR切り口

A｜知識と実践のギャップ

対処法を知る人の約7割が「使えなかった経験」

Anger×Anchorの体験学習コンセプトに最も直結

B｜離職リスクと職場の怒り

約6割が怒りを理由に退職・転職を検討・経験

人事・管理職向けのニュース性が高い

C｜学びのニーズ

実践できなかった人の約6割に参加意向

課題の顕在層と研修への関心を接続

記事化に向けた留意点・次の検討事項

① 見出しは分母を明示：「全604人」か「対処法を知る394人」かを区別

② 退職・転職は「検討・経験」の合算。実際に退職・転職した人は70人（11.6%）

③ 均等割付・Webパネル調査であり、全国就業者の代表推計とは表現しない

④ クロス集計の属性差は、検定・効果量を確認してから強調する

⑤ Anger×Anchorの有効性を直接検証した調査ではない

⑥ 自由記述の引用は原文照合・匿名性・表現の文脈を最終確認

補足｜全11問の単純集計サマリー

Q1	怒り経験あり	81.5%
Q2	不機嫌への気遣い経験あり	67.4%
Q3	言動を後悔した経験あり	60.8%
Q4	退職・転職を検討／実行	57.3%
Q5	対処法を使えなかった経験	44.9%
Q6	怒りの場面：同僚・部下の言動等	35.9%
Q7	行動：何も言わず我慢	35.6%
Q8	影響：意欲低下	29.3%
Q9	対処：その場を離れる	32.5%
Q10	自由記述回答	55.0%
Q11	参加意向あり	38.7%

Q6〜Q9は選択肢ごとの複数回答率。Q10は記入率。すべてN=604を分母として計算。