

～怒りの感情を上手にマネジメントできる～

アンガーマネジメント研修 6時間～8時間（目安）

アンガーマネジメントとは、1970年代にアメリカで始まった怒りの感情と上手に付き合うための心理トレーニングです。イライラしない、怒らないことを目指すのではなく、怒る必要のあることは上手に怒れ、怒る必要のないことは怒らないようになることを目指します。自分自身のイライラ・怒りの感情に向き合い、理解し、テクニックを身につけることができます。他者への理解やコミュニケーション、職場での人間関係などに好循環をもたらします。その結果、社員や組織の成長につながります。

Google が発表したように、生産性の高いチームは心理的安全性が保たれています。また、マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授は「組織の成功循環モデル」においてビジネスの「結果の質」を高めるためには、「関係の質」を高めることが最重要であると示しています。怒りの感情は扱い方を間違えると関係性を悪くし、生産性を下げてしまいます。しかし、上手に付き合えば、お互いを活かし合い、生産性を高めることができます。

2020年6月からいわゆるパワハラ規制法が施行されました（中小企業は2022年4月）。各企業様から「パワハラ対策研修は毎年やっています。しかし、やってはいけないことを伝えるだけになってしまい、参加者から『では、どうすればいいのかわからない』『そんな冷静に考えられない』と言われてしまいます。どうすればいいのかわからない」という声を多数いただきます。「べからず集」では防止できないのです。なぜなら、パワハラの行為者は冷静ではなく感情に振り回されているからです。厚生労働省が示している新指針の中でも感情コントロールの必要性が明記されています。一般社団法人日本アンガーマネジメント協会の調査 (https://www.angermanagement.co.jp/press_release/pr20190912) によると、パワハラ加害者の約85%がイライラしていることがわかりました。つまり、アンガーマネジメントで怒りの感情をコントロールすることができれば、パワーハラスメントを無くしていけるということです。厚生労働省のホームページにも、アンガーマネジメントをパワーハラスメント対策に取り入れた企業の事例が紹介されているほど、各企業・官公庁でアンガーマネジメントが注目されています。

アンガーマネジメントを導入したことにより、「チームメンバーそれぞれの価値観を理解し合い、活かせるようになった」「生産性の向上につながった」「パワーハラスメントが起こらなくなった」という声をいただいております。対象者に合わせてプログラムを作ることができますので、ご相談ください。

※事前に「アンガーマネジメント診断」（税別2000円）を受けることもお勧めします。診断によって参加者それぞれが自分の怒りの傾向・タイプを理解することができます。

| 目次・ねらい | 詳細 |
|----------------------|--|
| 1、アンガーマネジメントについて理解する | <ul style="list-style-type: none"> ・怒ることのメリット、デメリット ※ワーク ・アンガーマネジメントとは怒りの感情で後悔しないこと ・なぜ、アンガーマネジメントが必要なのか (生産性、パワーハラスメントの観点からデータをもとに解説) |
| 2、怒りについて理解する | <ul style="list-style-type: none"> ・最近怒ったことは？ (自分の体験をもとにマネジメントする) ※ワーク ・怒りは①感情表現②機能・役割 ・問題となる4つの怒り (自分の傾向を理解する) ・私たちが怒らせるものの正体「べき (自分の価値観)」 ※ワーク ・アンガーマネジメント診断の解説 ⇒診断により各傾向、タイプ別の怒りの偏差値が出ます。 「公明正大・威風堂々・外柔内剛・用心堅固・博学多才・天真爛漫」 ・怒りが生まれるメカニズム (仕組み) |
| 3、アンガーマネジメントのテクニック | <ul style="list-style-type: none"> ①衝動のコントロール (6秒) <ul style="list-style-type: none"> ・理性を取り戻し、感情的にならないために ※ワーク ・怒りの温度を付ける (数値化する) ②思考のコントロール (3重丸) <ul style="list-style-type: none"> ・怒ることと怒らないことを線引きする ⇒価値観の許容度を上げる。 ・価値観の共有ワーク (お互いの価値観の違いを理解し活かし合いながら、組織としての優先順位とルールを決めることによって、生産性を高め、パワーハラスメントの起こらない組織にしていく) ※グループワーク ③行動のコントロール (分かれ道) <ul style="list-style-type: none"> ・怒ると決めたら、どう適切に行動するか ※ワーク ⇒変えられないことにいつまでもイライラするのではなく、怒りのエネルギーは未来を良くする力に変えることができると理解してもらいます。 |

| | |
|------------------------------|---|
| <p>4、アンガーマネジメントによる上手な叱り方</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・上司の怒りによる部下への影響（データ） ⇒上司の怒り方によって、部下のモチベーションに影響があることを理解してもらいます。 ・「叱る」を再定義する ・最近、叱ったこと覚えていますか？ ※ワーク ・悪い叱り方（言動・態度・NGワード） ・上手な叱り方 |
| <p>5、まとめ</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・研修後にやることを「スモールステップづくり」のトレーニングで現実化する。 ※ワーク ・振り返りとまとめ |