

心理的アプローチによるパワハラ防止研修 3時間（目安）

～怒る上司のトリセツ・アンガーマネジメントより～

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『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』『裁判事例は極端でそんなことしない』と言われてしまいます。困っています」という声を多数いただきます。やってはいけないことだけ伝える「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ガイドライン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。

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、怒らないことを目的とするのではなく、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標としています。職場の人々それぞれがイライラ・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で、自身の怒りの正体（価値観）を理解し扱えるようになります。また、他者への理解や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、ハラスメントの防止につながります。

厄介なことに、自身の怒りの正体（価値観）を意識化することは困難な場合があります。さらに、怒っている人は「自分は正しい」「自分は悪くない」と思っていることが多いのではないのでしょうか？そのため、「怒る上司のトリセツ」より、無意識に怒りを駆り立てる「ドライバー」を心理テストによって意識化します。意識化できると気を付けるポイントがわかります。今まで良かれと思っていたことが、良くない結果を生み出していたかもしれません。ドライバーをもとに、怒られる側の心理・怒られる側の行動についても解説します。その結果、部下や後輩の心理・行動が納得できるようになり、ハラスメントの防止につながります。研修では最後に、「怒る上司のトリセツ」で登場する、相手に上手に伝わるための方法「アイ（I）・メッセージ」をご紹介します。上司が部下を怒る時にわかってほしいことが伝わりやすくなる方法です。また、部下から上司にイライラされずに伝えられる方法でもあります。実践的で多くの企業で取り入れていただいている内容です。

※カリキュラムは、主に「怒る側・叱る側」に焦点を当てています。怒る人の心理状態を知りたい方にも参考になる内容です。一方で、「怒られる側・叱られる側」もいます。怒る人の取り扱いが上手になれば、ストレスが溜まることも減り、必要以上に悩むこともありません。機会がありましたら、「怒られる側・叱られる側」に焦点を当てた研修のカリキュラム（別紙「怒る人のトリセツ研修」）もご参照ください。「怒る側・叱る側」にとっても、部下や後輩の心理が理解できます。

目次・ねらい	詳細
1、パワハラ対策にアンガーマネジメントが必要な理由（データで理解する）	<ul style="list-style-type: none"> ・実は、多くの人がパワハラ予備軍だった！ ・加害者は怒りに振り回されている ・頭ではやってはいけないと分かっている、つい感情的になってしまう ・アンガーマネジメントが必要な理由 ・データから自分事に引き付ける ※ワーク
2、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 ・管理職・組織になぜアンガーマネジメントが必要なのか
3、怒りについて理解する	<ul style="list-style-type: none"> ・最近、怒ったことを覚えていますか？ ※ワーク （自分の体験をもとにマネジメントする） ・怒りは①感情表現②機能・役割 ・私たちが怒らせるものの正体「べき（自分の価値観）」 ※ワーク ・怒りが生まれるメカニズム ・問題となる4つの怒り（自分の傾向を理解する） ※ワーク
4、怒りを駆り立てる要因～怒る上司のトリセツより～	<ul style="list-style-type: none"> ・無意識に自分の怒りを駆り立てる要因は「ドライバー」 ・ドライバー診断 ※心理テストで診断（ワーク） ・ドライバー別強みと注意ポイント ・怒られた側の心理と行動 ・ドライバーを過剰に働かせる要因（職場・プライベート）
5、アンガーマネジメントのテクニック①	<ul style="list-style-type: none"> ①衝動のコントロール（6秒） ・衝動的な言動はパワーハラスメントにつながる ・理性を取り戻すために6秒やり過ごす ※ワーク ・怒りの温度を付ける（数値化する）
6、アンガーマネジメントのテクニック②	<ul style="list-style-type: none"> ②思考のコントロール（3重丸） ・怒ることと怒らないことを線引きする ※ワーク ・他者への許容度を上げる、他者との違いを理解し尊重し合う

<p>7、怒る人も怒られる人も尊重し上手に伝えるアイ (I)・メッセージ～怒る上司のトリセツより～</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・無意識で使っている言葉が、相手を傷つける・イライラさせる ・アイ (I) メッセージとは ・相手主語は攻撃、自分主語は提案 ・上司の怒りによる部下への影響 (アンガーマネジメントによるデータ) ⇒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。
<p>8、まとめ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返りと質疑応答 ・更に学びたい人へのお勧めのメニュー <ol style="list-style-type: none"> 1、怒る人のトリセツ (理不尽な怒りに向き合える) 2、人間関係のストレスが減るエゴグラム (怒る上司のトリセツ) 3、怒り、怒られやすさが減る認知のゆがみ (怒る上司のトリセツ) 4、パワハラが起きないアンガーマネジメント的組織づくり 5、セルフケア強化法 (怒る上司のトリセツ) 6、アンガーマネジメントテクニック③「行動のコントロール」 ～パワハラを起こさないためにも身に付けたい行動指針～ 7、パワハラ・マタハラ・ケアハラの事例検討 8、上司と相談窓口の力が飛躍的に上がる相談対応

※適宜休憩が入ります。

※内容・時間の変更等があれば、何なりとお申し付けください。