

～パワーハラスメント対策のための～

アンガーマネジメント研修 3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、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、ハラスメントの防止につながります。

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『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。

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）。しかし、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）を受けることもできます。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。

内容	詳細
1、パワー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、多くの人がパワーハラ予備軍だった！ ・加害者は怒りに振り回されている ・頭ではやっ払い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 ・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、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） ・衝動的なパワーハラスメントは後悔する ・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）
5、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） ・自分の許容度を上げる、相手との違いを理解し尊重し合う ・怒ることと怒らないことを線引きする ※ワーク
<p><A案></p> <p>6、パワーハラスメントが起きないアンガーマネジメント的組織づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●グループワークがメインになるので、オンラインで実施する場合は、グループを分けられる仕組みがある場合にはお勧めします（例：Zoomのブレイクアウトルーム） <p>パワーハラが怒らない組織づくりに役立ちます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パワーハラ対策は全員で取り組む ・チームビルディングのための価値観の共有 ※ワーク <p>（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）</p>

<p><B案> 6、アンガーマネジメントのテクニック③</p>	<p>●パワハラにならないために、イライラした際どんな行動を取ればいいのか行動指針が見えます。</p> <p>③行動のコントロール（分かれ道）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パワーハラスメントの新定義と6類型 ・イライラした際、どう適切に行動するか ※ワーク <p>⇒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>
<p><C案> 6、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 ※ワーク（叱り方を書き換える）
<p>7、まとめ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返りと質疑応答

※A案・B案・C案全て含めると終日研修となります。

※内容・時間をご相談しながら貴社独自のカリキュラムを作成します。