

第4回

ハラスメント防止研修会報告書

恵庭市議会

令和7年1月20日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	長谷文子
【研修会の概要】 一怒りの感情を上手に表現しようー アンガーマネジメント基礎研修 講師；一般社団法人日本アンガーマネジメント協会公認講師 服部克也氏 ・怒りとハラスメントの関係性についての調査結果より、職場でのハラスメントはなくならないと思う人が7割いる。理由として「人は感情のコントロールが苦手」、コミュニケーションをとることでハラスメントは防げる、と回答。ハラスメントを防止するために、アンガーマネジメントが効果的とのことで、人も自分も傷付けない怒り方、上手な叱り方を身につけると良いことを学んだ。	
【研修会所見】 最近、毎日のように様々な種類のハラスメントによる事案が起きているとの報道がされています。特に、上下関係の誤った認識によるものがもたらすパワーハラスメント、中でも議員間、議員と自治体職員間での議員の暴言などによるハラスメントが多いようです。 人はそれぞれ「～すべき」の尺度が違い、理解度も違います。それを踏まえ、カッとなった時6秒間待つことで理性が戻り、自分をコントロールできると学びました。性別や年齢考え方の違う人と向き合う時、ついカッとすることもあります。今回の研修会で得た内容を今後に活かしていきたいものです。	

第4回ハラスメント研修会報告書

令和6年12月20日

報告者 川原 光男

2024年度 怒りの感情を上手に表現しよう

アンガーマネジメント基礎研修を受講して

1, 様々なハラスメントの無自覚を無くし、自覚を促すため。

厚労省からの3つの要素については過去の勉強により承知はしているのだが、基本的には怒ることそのことによるデメリットとメリットを自分に置き換えて確認できたことは良かった。

2, 正しい認識を身に着けて、問題を顕在化させるため。

自己診断をしてみよう

自分の怒りの性格を知ることを体験でき、イラっとしたときの対処法である6秒ルール、思考の三重丸のコントロールそうして行動の分かれ道の示唆について確認できたのはとても有効でした。

3, パワハラを恐れない積極的な指導をするため。

上手な叱り方と悪い叱り方を対比させて研修を受けたのは大変効果的であり再度自分のものとなるよう試みていきたい。

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	三上 まどか
【研修会の概要】 『～怒りの感情を上手に表現しよう～アンガーマネジメント基礎研修』 <ul style="list-style-type: none">・ パワハラと怒りの関係性についての調査結果・ アンガーマネジメントとは・ 怒ったことを思い出すアンガーログの重要性・ 怒りの正体・ 怒りが生まれるメカニズム・ アンガーマネジメント3つのコントロール・ 上手な叱り方	
【研修会所見】 怒りとパワハラの関係性調査によるとパワハラに該当すると思ったことのある人は45%となっており、叱ることへ警戒している人も多い結果に意識関心が高くなっていることがわかった。職場でのパワハラは無くせないと考える7割の人は「人は感情のコントロールが苦手だから」と感じていて世代間で積極的にコミュニケーションをとることが重要であると理解した。 まずは己の怒りの強度や頻度を正しく認識すること、そして怒りの正体である「こうあるべき」を取り払う事でマインドを整え、怒りを「衝動、思考、行動」の3つの観点からコントロールすること、そして上手な叱り方を意識することで世代間のコミュニケーションを円滑にしたいと感じた。ハラスメントを防止し、快適で働きやすい環境を作るためには、ハラスメントに関する知識やスキルを身につけるとともに自己研鑽し自分自身の言動や行動が周囲を幸せにしているのか改めて確認し日々の活動に繋げていきます。	

第4回ハラスメント研修会 報告書

「アンガーマネジメント研修」

報告者氏名	矢野浩章
【研修会の概要】 ＜アンガーマネジメント基礎研修＞ アンガーマネジメント協会公認講師 服部克也氏による 「- 怒りの感情を上手に表現しよう -」のタイトルで資料を基に“怒り”に対する仕組みとコントロールや参加者の事例等を聴きながら対処法などを学ぶ ※日本アンガーマネジメント協会の資料を使用 公式 web https://www.angermanagement.co.jp/	
【研修会所見】 パワーハラスメントのについて触れる中で“怒る”と云う事の関係性といくつかの自己診断を通して怒る事への原因、怒りをコントロールする方法を中心に話を聞いた。 怒りとは人間にとって自然な感情の一つで全ての人が持つものでなくすことは不可能であり。コントロールすることが重要であること。自己診断では怒りの強度・持続性・頻度と何に対しての怒りなのか人・自分・モノを自己診断し自己採点で再確認もさせて頂いた。 怒りは何かに対して自分が「こうあるべき」と判断することから生まれ、そのイラっとした時の対処法（衝動のコントロール6秒）について学び、普段から怒りについてはマイナスになる事があってもプラスになる事がないと自覚をしてはいるが、怒りをなくすことが出来ないと改めて知ると共に“怒りの”コントロールを年齢と共に今まで以上に身につける事で、自分にとってのプラスと相手を傷つけないことへの注意を再確認することが出来たと思います。 アンガーマネジメント＝“感情のコントロール”は多くの方が学び取り入れる事をお勧めしたい。	

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	吉永 孝之
【研修会の概要】 “怒りの感情を上手に表現しよう” アンガーマネジメント基礎研修 2024年12月20日 13:30～ 委員会室 内容 1. パワーハラスメントの定義、類型 2. アンガーマネジメントとは、 3. イラっとしたときの対処法 4. 上手なしかり方	
【研修会所見】 この研修を受講してパワーハラスメントに関して怒りが発生した時に、次に取るべき方法があれば次の解決策をとるかを考え時間を置くことによって冷静さが保たれこれが最小限6秒の意味だと考えました。 パワーハラスメントに関して想定される発生する問題、課題に対して複数の解決策を想像すること、もしくは、持つことで時間的、感情的な余裕が生まれ、暴発的なハラスメントを予防できることが分かりました。	

パワーハラスメント研修所見

早坂 政芳

1 今回は、アンガーマネジメントについて講習を受けました。

「怒り」の感情をコントロールするための心理トレーニングとのことです。確かに怒ったりすると感情的になり、相手を傷つけたり、物を壊してしまったりと後で後悔してしまうことも多いものです。アンガーマネジメントの基本的なステップは以下の三つといわれています。

2 「衝動」のコントロール

「怒り」を感じたときに、すぐに爆発させるのではなくて、6秒ほど我慢をするというものです。6秒ほどすると理性が働いて客観的な判断が出来るようになるとのことです。通常「6秒のルール」と呼ばれるものです。

3 「思考」のコントロール

衝動をうまくコントロールしても、「怒り」の感情が消えてしまうものではありません。また「怒り」の感情自体は、自分や世の中を変えようとするエネルギーにもなるもので、決して悪い物ではありません。「思考」のコントロールとは、「怒り」を感じた言動が、「許せる」ことか、「許せない」ことかを客観的に評価することです。これくらいだったら許せる範囲という心の許容範囲を広げることが重要です。「まあ許せる」は自分にとって重要度が低いのですから、本来怒る必要がないものです。

4 「行動」のコントロール

どうしても「許せない」という言動には、相手に何か働きかけをすることが必要になります。その対処の制御をするのが「行動」のコントロールです。

「行動」のコントロールでは、そのことが「重要か、重要でないか」「変えられるか、変えられないか」の二つの軸で対処の仕方を考えます。

「重要で変えられるもの」については、変えるように全力で取り組みます。

「重要で変えられないもの」については、事実を受け入れ、現実的な選択肢を探します。

どんなに「怒り」を感じても、相手の性格のように自分の力で「変えられない」ものはどうしようもありません。まして「重要でない」物事であれば、「怒り」を感じることも自体が無意味です。

5 「怒り」をコントロールするためのコツ

まずは6秒間、じっと我慢する。次に「許せる」か「許せない」かを判別して、「重要」か「重要でない」かで対処を決めることです。

6 自分の価値観を知る

「怒り」を感じたときに、自分のどのような価値観で「怒り」を誘発されているのかを知ることが重要です。「怒りの日記」等のように紙に書き出すことで、自分の価値観、「怒り」を感じた物事にどのように意味付けしたのかも理解できるようになります。

最近は、価値観が多様化しています。価値観の違う人と仕事したり、生活したりする機会が増えています。価値観もレベルアップすることが重要です。

研修場所：第二委員会室

研修項目：議会ハラスメント研修会

報告者：小林 卓矢

1. 研修会の概要

日時：2024年12月20日（金）

演題：～怒りの感情を上手に表現しよう～ アンガーマネジメント基礎研修

講師：一般社団法人アンガーマネジメント協会公認講師

アンガーマネジメントトレーニングプロフェッショナル®

服部克也氏

2. 研修の内容

(1) パワーハラスメントとは

①パワーハラスメントの6類型 ②法制度の動き

(2) 怒りとパワーハラスメントの関係性

①パワーハラスメントを防止するために

(3) アンガーマネジメントとは

①怒る事へのメリット・デメリット

(4) 問題となる4つの怒り

(5) 自己診断

(6) 私たちを怒らせるものの正体

①“べき”という言葉、マイルール

自分にとっては当たり前でも、人や時代、立場によっては異なる

②怒りが生まれるメカニズム

(7) イラっとした時の対処法

①衝動のコントロール 6秒程度間をおいて理性の確保

②思考のコントロール 許せる範囲の拡大し、その範囲を相手に伝えることが重要

③行動のコントロール

(8) 上手なしかり方を身につける

①基準

叱るときの基準が明確であり、納得性を高く設ける

②リクエスト

相手に求めるものを明確にし、行動に移した際の評価が出来るようにする

③表現

相手を攻めるのではなく、穏便な表現、態度、言葉遣いを心がける

3. 感想

自分も改めて怒る頻度や特性など、自己診断で振り返ると、自覚していない部分が見えてきて、自分を知ることで自己の反省に繋がるものがありました。

怒らせるものの正体は自分たちの中にある「～であるべき」というマイルールであり、時分自身にとっては正解であっても、全ての人にとっての正解とは限らず、人によって程度や、時代、自身の立場、場所など周りの環境によって、自分の中の常識などが通じない場合もあることから多様性の観点からも、自分自身の中で許容範囲の拡充や、相手との今後の関係性を考えて、自身の考え伝える事や改善を求めることや、時には許せない部分も含めて受け入れる事も重要であると改めて気づかされました。

また、怒りの感情は、自分の内側にあるもので、自分自身の取り組みによってハラスメントに対する知識を向上させることや、一呼吸置くなど冷静さを持つことによって感情のコントロールなど自己マネジメントが可能であると考えます。

人間関係において、例え許せない事でも、相手に伝えることで変えていく事が可能な場合などは、改善に向けて取り組むことは可能であり、また重要でないものでも頃合いを見て伝えたり変えるよう求めることも重要です。

許せない・変えられない部分を受け入れた上で今後の関係性を継続する事や、現実的な選択肢の模索をすること等、選択肢を追加していく事も必要であると考えます。

自身の感情が主になってしまえば、怒っていることは伝わっても相手へのリクエストが伝わらず、同じことの繰り返しになりかねません。相手に伝えることを主とし、穏便な心遣い・表現を心がけて伝えることが重要です。

令和7年1月8日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	太田 実保
【研修会の概要】 令和6年12月20日（金）13時30分～ 「-怒りの感情を上手に表現しよう-アンガーマネジメント基礎研修」 講師：一般社団法人日本アンガーマネジメント協会公認講師 アンガーマネジメントトレーニングプロフェッショナル 服部 克也氏	
<ul style="list-style-type: none">・パワーハラスメントの6類型と法制度の動き・怒りとパワーハラスメントの関係性・パワーハラスメントを防止するために・アンガーマネジメントとは・イラっとした時の対処法・上手なしかり方を身につける	
【研修会所見】 ハラスメント研修会も第4回となり、これまでハラスメントの現状を学び、ワークショップなどを行ってきたが、今回は怒りとパワーハラスメントの関係性ということで、より具体的にコミュニケーションについて学ぶことができた。アンガーマネジメントといえば「強い怒りも6秒やり過ぎれば、そのピークを過ぎるのを6秒を耐える」というイメージがあったが、怒ることによるメリットとデメリットを知り、怒りの線引きをすることで、我慢を続け自分を傷つけることなく、怒りで後悔しないようにするためのものであることを学んだ。 また、怒ったことを言語化することで何に対して怒っているのかを明確にできるアンガールグをつけるのも良いと思った。そして「〇〇すべき」にとらわれず、上手な叱り方を身につけていきたいと思う。	

令和7年1月20日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	石井美季
<p>【研修会の概要】</p> <p>—怒りの感情を上手に表現しよう—</p> <p>アンガーマネジメント基礎研修</p> <p>一般社団法人日本アンガーマネジメント協会公認講師</p> <p>アンガーマネジメントトレーニングプロフェッショナル®</p> <p>服部克也先生</p> <p>この研修では怒りの感情を抑え込むのではなく表現のしかたで、コミュニケーションをとる相手に対し気持ちを知らせてもらうためのスキルを学びました。</p>	
<p>【研修会所見】</p> <p>パワーハラスメントの厚生労働省が定義する三要素は</p> <ol style="list-style-type: none">① 優越的な関係を背景とした言動であって② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③ 労働者の就業環境が害されるもの <p>(身体若しくは精神的な苦痛を与えること)</p> <p>で</p> <p>身体的な攻撃・精神的な攻撃・人間関係からの切り離し・過大な要求</p> <p>・過小な要求・個の侵害</p> <p>の6類型がある</p> <p>今回の研修では「いらっ」「むかっ」といった反射的な感情による攻撃性をコントロールすることで、上手に相手に気持ちを伝えて円滑なコミュニケーションにつなげるアンガーマネジメントの基礎を講師の先生の楽しいト</p>	

クのやり取りを通して学びました。

特徴的だったことは怒りを抑え込むのではなく、上手に表現して気持ちをわかってもらい、というものでした。怒りの感情はなくせないものであるからです。

衝動のコントロールで6秒待つのはよく聞きますが、今回は加えて、思考のコントロールと行動のコントロールの自覚を促す研修となっていました。怒りの感情の原因は「こうあるべき」という自身の尺度をはみ出す人とかかわるときに生じます。そこでまずは自身の尺度を見つめ、相手に対して適切な言葉と態度で自分の気持ちとそのラインを知ってもらい、それが大切であることがわかりました。

立場が優位であれば相手を育てるために叱ることもあるということをお互いに認め合い適切に接することでよい関係をつくり、お互いに向上できるという希望が持てました。

私たちの仕事の中では様々な人とかかわりお互いの認識がちがう場合も想定されるため今回のような研修でより分かりあい、いい人間関係を広げられると思いました。

ありがとうございました。

令和7年1月16日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	宮 利徳
【研修会の概要】 アンガーマネジメント基礎研修—怒りの感情を上手に表現しよう— 日時：令和6年12月20日（金）13時30分～15時00分 講師：日本アンガーマネジメント協会公認講師 服部 克也 氏 内容： ・パワーハラスメントとは ・アンガーマネジメントとは ・イラっとした時の対処法 ・上手な叱り方を身につける	
【研修会所見】 今回の研修ではパワハラ防止対策としてアンガーマネジメントについて学んだ。アンガーマネジメントについては以前より聞いたことはあったが、詳しく学んだことはなかったので今回は良い機会となった。 私のこれまでの認識はアンガーマネジメントを学ぶことで「怒らないこと」を身につけられると思っていたが、実際は怒りをコントロールする、上手に怒り、必要以上に怒らないことであると言うことが今回の大きな学びであった。 そしてこの怒りの元になっている正体は「〇〇は、こうある【べき】」のべきの部分であることを学べたことで、今後の考え方、心の持ち様に大変参考になると感じた。また、今後は上手な叱り方をしっかりと学び、仕事等に活かしていきたいと考えている。 引き続き、感情的に怒ることをなくせるように今回学んだことを参考に活動していきたいと思う。大変勉強になりました、企画・運営いただいた委員の皆様に感謝申し上げます。	

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	柏野大介
【研修会の概要】 「怒りの感情を上手に表現しよう」 日本アンガーマネジメント協会 公認講師 服部克也さん ・ 怒りとパワーハラスメントの関係性 ・ アンガーマネジメントとは ・ 対処法 ・ 上手な叱り方 など	
【研修会所見】 第4回目のハラスメント研修会は、怒りの感情をどうコントロールするかをテーマとし、問題が発生してからの対処ではなく、問題が発生する原因へのアプローチについて学んだ。 講義では、あらためてパワーハラスメントについて振り返った後、怒りという感情がパワハラにどう関係するのか、怒りという感情の役割や意義について、調査結果なども踏まえて整理していただいた。これまでの研修でも、組織内におけるコミュニケーションの必要性については学んできたところだが、怒りの原因となりうる「こうあるべき」の重要性に対する認識や程度の違いが、怒りには大きく作用しているということがよく理解できた。これは、議員間における世代や性別の違いだけではなく、議員と職員という立場の違いなどにおいても、作用してくると考えられる。だからこそ、それを理性的に認識し、行動をコントロールできるような技術の定着が重要となる。 怒りの感情は、行動のエネルギー、パワーにもなりうるもので、メリットもある反面、使い方によっては、ハラスメントに至らずとも、悪影響を及ぼすことも考えられる。上手な叱り方で学んだ、基準、リクエスト、表現などを踏まえ、怒りの感情を適切にコントロールすることは、議員としての活動に限らず有効なことだと感じた。 今回の研修で学んだことを、行動に反映できるよう心がけていきたい。	
以上	

令和6年12月20日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	新岡 知恵
【研修会の概要】 <p>2024年12月13日（金）、アンガーマネジメント協会から講師・服部克也様を招き、「怒りの感情と上手に表現しよう」と題した講演を通し、ハラスメント研修会を実施した。</p> <p>①パワハラと怒りの感情の関係性について ②アンガーマネジメントについて ③怒りを感じたときの対処法について</p> <p>と大きく3つに分けて講演をいただき、パワハラ防止に向けて、怒りの感情を上手に表現する手法について学んだ。</p>	
【研修会所見】 <p>議会では、意見の相違から来る議員同士のぶつかり合いはよくあります。そんな時、怒りの感情に振り回されてはいけないと肝に銘じているつもりですが、相手の言い分に道理がない時に、怒りを感じてしまいます。講演の中で、自分が怒りを感じる理由は、「～べき」という自分の基準からくるという話に納得がきました。自分の「～べき」は、きっと「相手に対して真摯であるべき」なんだと思い至りました。自分の怒りの根源に気づけたことは大きな収穫でした。</p> <p>今後、そのような場面に遭遇した場合は、講演の中で学んだ怒りの対処法を実践して、上手に怒りの感情を相手に伝えられるように努めていこうと思いました。</p>	

一怒りの感情を上手に表現しようーアンガーマネジメント基礎研修 2024. 12. 20

講師：服部 克也氏

パワーハラスメントとは

- 1, 優越的な関係を背景とした言動であって
- 2, 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- 3, 労働者の就業環境が害されるもの

アンガーマネジメントとは=怒る必要のあることは上手に怒ることができ、怒る必要の

ないことは怒らないようになること

イラットした時の対処法=1, 衝動のコントロール (6秒) 2, 思考のコントロール (3

重丸) 3, 行動のコントロール (別れ道)

上手な叱り方 基準：叱るときの基準が明確 叱るときの基準が納得性が高い

リクエスト：リクエストが具体的・明確 行動に移したときの評価可能

表現：穏当な表現、態度、言葉づかい 相手を責めない

(考察) 怒るときは、どうしても感情的になり大きな声になってしまいます。

衝動の6秒コントロール、穏当な表現、態度、言葉づかい、相手を責めない

等を実践していきたいと思います。有意義な研修、ありがとうございました。

令和7年1月8日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	澁谷敏明
<p>【研修会の概要】</p> <p>この度の研修会は、アンガーマネジメント基礎研修を受講しました。</p> <p>パワハラ行為については、誰もがやってはいけない行為で、加害者、被害者のみならず、それぞれの家族、親戚、職場の同僚、周囲の人々などにも悪影響を与える行為であることは理解していると思います。</p> <p>今回の研修の中で、「職場からパワハラをなくすことができるか」との調査項目で、人は感情のコントロールが苦手であるとの理由により7割がなくせないと思うとの回答であった。課題として、価値観の違い、ハラスメントの理解不足、コミュニケーション不足等が挙げられている。このような課題については、理解するところである。</p> <p>人は、「べき」という考えで怒る感情が起きるとのこと。人によって「べき」の程度が違うし、時代、立場、場所によっても変化するものとのこと。イラッとした時の対処法として相手と「6秒」間をあける。受け言葉に買い言葉のように即反応せず、この6秒間で思考のコントロールを計ることが対処対策として有効とのことであった。</p> <p>言葉や表情に注意することで相手の気持ちが大きく違ってくると思うので、この6秒を今後頭に入れて自分も気を付けていかなければと思う研修会でした。</p>	

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	ハラスメント根絶特別委員会委員長 前田 孝雄
【研修会の概要】 1 議会ハラスメント研修会の目的 実施目的は3点あり、①様々なハラスメントの無自覚を無くし、自覚を促すため。②正しい認識を身につけて、問題を顕在化させるため。そして今回の実施目的は③パワハラを恐れない積極的な指導をするため。である。 2 参加者：議員20名（第2・3委員会室） 3 演題「アンガーマネジメントー怒りの感情を上手に表現しようー」 (1) 怒りとパワーハラスメントの関係性について (2) パワーハラスメントを防止するためのアンガーマネジメントの手法 ① アンガー（怒り）のデメリット・メリット 問題となる4つの怒りについて、10段階で自己診断 ② 私たちを怒らせるものの正体：「 」は、こうあるべき 自分にどのような「べき」が有るのかを分析 ③ 怒りが生まれるメカニズム ④ アンガーマネジメントの3つのコントロール ・ 衝撃のコントロール（6秒） ・ 思考のコントロール（三重丸） ・ 行動のコントロール（分かれ道） ⑤ 怒りの連鎖を断ち切ろう（自己診断の勧め）	
【研修会所見】 全国議長会でアンガーマネジメントについて推奨されている事に対し、ハラスメント根絶特別委員会で議長から「アンガーマネジメントの講習」について提案があり、予定では年度末に行う予定が、昨今のハラスメント事案が社会現象として頻発する中で、時期を早めアンガーマネジメント講演をすることで全会一致で決定し、講師を議会事務局に選考をお願いしたところ北海道アンガーマネジメント協会、服部克也氏に辿り着きました。「縁は異なるもの味なもの」と言いますが、同時期に第2師団管内で一緒に勤務していた自衛隊OBであり、FBでも繋がっており大変驚きました。講師は、定年退官後相当ご努力されたことと思います。数々の資格と経験を持たれ分かりやすい有意義な講演となりました。委員長として2年間の在任間、素晴らしい研修会が出来、締めくくりとして責任を果たせたものと感謝致します。	

1 成果が有った事項

(1) 2年前に議会で生起したパワハラ問題で、根絶・防止のために検討すべき事項として次の6項目について取り組んでいるところですが

- ① 恵庭市議会ハラスメント根絶条例の見直しについて
- ② ハラスメント根絶条例における行動指針について
- ③ ハラスメント研修と意識変革について
- ④ ハラスメントの抑止力を高めるための対応について
- ⑤ 職員・議員に対する相談窓口の設置について
- ⑥ ハラスメント事案が生じた場合の対応協議について

本研修会は、③④について自分自身のハラスメントに関する意識変革を図られ、ひいてはハラスメントの抑止力を高めるための対応に繋がったものと確信します。

(2) 特に「イラッとした時の対処法」が有効であると感じた。

兎角議員の仕事は、それぞれ様々な主義主張が有り、自分と合わなかった時イラッとしたりストレスを感じる事が多いですが、この衝撃のコントロール6秒を常に念頭に置くことで、ストレスが軽減され、幸福度全体が向上し、気持ちがポジティブになれると考えます。

(3) 上手な叱り方（指導の仕方）を身につける。

議員として期別が上がるにつれて、後輩の育成も重要な役割であると認識しています。その時に感情で叱ったり、指導する事が如何に他人を傷つけるかについて改めて認識する必要が有ると感じた。

ハラスメントを気にするあまり指導する事に消極的になってはならない。悪い叱り方・態度やNGワードを排除する事で、相互に良い人間関係を築けるものと深く感じたところです。

最後に、このアンガーマネジメントの講義を受けて、改めて学んだことは、人に対する「おもいやり」の重要性であり、口から「吐く」言葉から－（マイナス）の言葉を排除すれば「叶う」になることの教えを痛感した有意義な研修会でした。

令和7年1月17日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	市川 慎二
【研修会の概要】 —怒りの感情を上手に表現しよう— アンガーマネジメント基礎研修 (1) パワーハラスメントについて (2) アンガーマネジメントについて	
【研修会所見】 パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であり、業務上必要かつ相当な範囲を超えたことにより、労働者の就業環境が害されることでもあります。これらを踏まえ、防止するには、積極的にコミュニケーションをとり上手く伝え、取り組むことが必要と考えます。 アンガーマネジメントとは、怒る必要のあることは上手に怒ることができ、怒る必要のないことは怒らないようになることでもあります。しかしながら、人間にとって自然な感情の一つで怒りのない人はいないし、無くすことも不可能であります。そこで、怒りをコントロールすることが重要です。売り言葉に買い言葉のように反射しないことで6秒を待ち、理性を整えることが最も有効な防止策になると思います。今後は、議員としての活動も含め、態度、行動を常に見つめ直すとともに、対相手の心情を受け止め、それぞれの場面では、感情に流されず、一息置き、冷静をたもちながら対話等ができるよう心掛けて参りたいと思います。	

令和7年1月6日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	小橋 薫
【研修会の概要】 「アンガーマネジメント基礎研修」 ー怒りの感情を上手に表現しようー 講師 服部 克也氏	
【研修会所見】 アンガーマネジメント協会による基本プログラムの内容である。 特にパワーハラスメントの6種類、法制度の流れ、怒りとパワハラの関係性、防止策、アンガーマネジメントの解説である。昭和世代の私にとっては時代の流れに如何に対応した心のコントロールが大きな課題と想っていた。又、相手の人生背景や経緯にも対応を余儀されて来たと考えます。感情のコントロールは人によって大きな差がある事を痛感している。そこには、ひとそれぞれの背景があり、一概に肯定も否定も出来ないと思ひます。今現在そして未来に於いて大切な事は、その時代に応じた自分自身の改革であると感じます。「怒り」のコントロールは大変重要なポイントであるが、「怒り」の基準も人それぞれであることも事実である。 「6秒」の衝動コントロールはこれからの言動に関しては重要なポイントとなります。お互いに不愉快な思ひをせず、後悔をしない為ひこの研修会で受けた成果を出していきたくと思ひます。 最後に、研修内容は素晴らしいですが、もう少し具体的な例を取り上げてもらえればより効果があると感じた所です。	

令和6年12月20日

アンガーマネジメント研修会 報告書

報告者氏名	川股洋一
【研修会の概要】 令和7年12月20日（金）13：00から アンガーマネジメントは、怒りなどのネガティブな感情をコントロールし、怒りを適切にコントロール制御する事で、良好な人間関係を築いたり、仕事に集中したりすることが可能となる、心理的プログラムであります。	
【研修会所見】 アンガーマネジメントの目的は、怒りの感情を悪だと捉えるのではなく上手に扱う方法を学ぶことです。 怒りの感情は、衝動的な言動や威圧的な態度を引き起こす要因となるため適切なコミュニケーションに繋げて行く事が、重要であります。 アンガーマネジメントのメリット ・ 職場の人間関係や雰囲気改善できる。 ・ ストレスを減らすことができる。 ・ 部下の指導や教育の場でも冷静に対応できる。 ・ パワハラやセクハラ防止に役立つ。 アンガーマネジメントを実践するには、以下のような方法が考えられます。 ・ 怒りのタイプを診断する。 ：公明正大（熱血柴犬）、 正義感が強く、「不正行為や「間違っている事」に対し怒りを感じるタイプ	

正義感が強く、ルールや道徳に外れたことを見聞きすると怒りを感じやすい傾向があり、権利の有無に関わらず、人をジャッジしようとしたり、曲がったことが許せなかったり、正常に正そうとしたりして、介入しすぎる傾向があります。

: 博学多才（白黒パンダ）、

完璧主義の傾向が強く、「優柔不断さ」や「中途半端さ」に対して怒りを感じるタイプ。

完璧主義な点があり、物事を白黒で片づけたいタイプで、向上心があるが、自分にも他人にも厳しくなってしまう傾向がある。

優柔不断な人、適当に考えたり行動したりする人がいると、イライラしてストレスが蓄積しやすくなる傾向がある。

: 威風堂々（俺様ライオン）、

自尊心が高く、「マイナス評価」や「不当な評価」に対し怒りを感じるタイプ。

自尊心がとても高い人で、いつも周りから、どう見られているかを気にするひとで、ネガティブな評価や扱いを受けると、ストレスや怒りを感じやすい傾向があり、思い通りにならない事があると、イライラや不満を抱えやすい特徴がある。

: 天真爛漫（自由ネコ）、

自由な生き方を好み「自身の行動を制限するもの」に対し怒りを感じるタイプ。

自分の考えや感情を、率直にストレートに表現する事が出来る正直な人であるが、周りに意思表示がはっきりできない人、思う通りに行動できない人がいるとイライラする傾向があり、自尊心が強く自由に動きたいタイプなので、行動を制限されるとストレスを感じやすい。

: 外柔内剛（頑固ヒツジ）、

芯が強く、「自身と合わない価値観や意見」に対し怒りを感じるタイプ。

外見の柔らかさと裏腹に、中身はとても頑丈で、周りからは誤解を受けやすいタイプである。自分の意見や意思を重んじるため、合わない意見や価値観には、目を向けない傾向がある。また、内側に我慢やストレスを溜め

やすい特徴を持ち、度が過ぎると体調を崩すこともしばしばある。

: 用心堅固 (慎重ウサギ)、

警戒心が強く、「プライベートへの介入」や「人間関係」に対する怒りを感じるタイプ。

とても慎重派で、周りに対する警戒心の強い人であり、自分の領域に入り込まれると、ストレスや怒りを感じやすい傾向があります。

人間関係自体にストレスを感じやすく、自分についても周りの人の事についても、固定観念を持ちやすい特徴がある。

これらの区分は、どんな事に怒りを感じやすいかを分類するもので、人間的な優劣を決めるものではない点に留意する必要がある。

・ 怒りの感情に点数をつける。

怒りを感じた時に、その怒りについて評価点数をつけると効果が図られる。0を平穏な心理として、10を人生最大の怒りとして設定し、今までの怒りの経験と相対評価しながら、「今の怒りは先週の怒りに比べると弱いから5点」、「今日の怒りは、あの時より強烈だったから8点」など、少し距離を置いて評価点をつけて行く事で、徐々に、「これは怒る必要のない事だな」と怒りに対する寛容性や客観性を高める事につながる。

・ 怒りが湧きそうな場面では6秒間数える。

怒りがコントロールしにくいのは、分泌されるアドレナリンによるものとされている。

このアドレナリンは、6秒間で体内を巡るとされている。

この6秒を乗り切る事さえできれば、怒りはコントロールしやすくなる。怒りやイライラを感じた際に、6つ数える事を習慣に持つ事が大切である。単純なカウントでは効果がない人は、よりカウントする事に意識を向けやすくなるカウントバックが効果的であり、1, 2, 3ではなく、100からスタートして、17ずつ引き算していく(100, 83, 66, 49, ...)など、カウントに集中しやすくなる分、突発的な怒りから意識を遠ざける。

・ ポジティブフォーカス (感情が乱れた時に人の好い側面に焦点を当てる。)

固定化された価値観や理想は、しばしばストレスを誘発する。

すべてを完璧にこなすのではなく、自身の中で許容できるもののラインを決めておくと少し楽になる事がある。

自身の許せる、許せないラインを把握しておくことで怒りを感じる基準が明確になり、仕事や私生活でストレス（1次感情）を蓄積しないよう行動しやすくなる。

周りに理解を得るため、この基準を周囲に伝えて置く事も良い方法である。

人間の性格（タイプ）によって怒りを感じるタイミングは異なります。

アンガーマネジメントと共に、自分がどのようなタイプであるのかを把握しておくことで、対策が立てやすくなる。

＊ 大まかなまとめとして

- ・ 怒りの感情を持つこと自体は悪い事ではない
- ・ 怒りを完全に抑制する事は不可能であり、怒りを無理に抑え込むのは不健康である。
- ・ いろいろな負の感情（1次感情）が蓄積されて行き、許容範囲を超えると怒りの感情（2次感情）になる。
- ・ アンガーマネジメントは、怒りを上手にコントロールする技術である。
- ・ アンガーマネジメントの具体的な手法
 1. 怒りやイライラを感じたら6秒待つこと。
 2. 怒りに自分なりのスコアをつけること。
 3. 自分の許せる/許せないラインを把握し生活してみる事。

終わりに、

良い習慣は仕事をする上で多くのメリットをもたらすことがあり、優れた効果を持つアンガーマネジメントは、研修等で習得しようとしても人の怒りを完全にコントロールするのは不可能である。

組織で成果を出して行く議員においては、アンガーマネジメントの習得と合わせて、ストレスが過度に蓄積されない環境づくりに注力する事が重要であり、怒りの主な原因となるストレス（1次感情）の把握と早期の除去が効果的であると考察するものである。

令和6年12月25日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	生本富士代
<p>【研修会の概要】</p> <p>「アンガーマネジメント基礎研修」 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会公認講師 服部克也氏を招いて</p> <p>怒りとパワーハラスメントの関係性を認識し、パワハラを防止するためには、アンガーマネジメントの考え方が必要になってくることを学ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none">・アンガーマネジメントの意味、怒りの特徴を捉え自己分析してみる。・私たちが怒らせるものの正体とは、こうあるべきとの思い込みが起因する。・怒りが生まれるメカニズムを知り、対処法を身につける。・アンガーマネジメントの3つのコントロールとは、 (6秒待つ、許せるゾーンの枠を広げる、行動のコントロールを図ること)・上手な叱り方を行い、怒りの連鎖を断ち切ることが大切である。	
<p>【研修会所見】</p> <p>研修を受けるにあたり、「自分ごとと捉えて聞いてほしい」と講師から言われた意味が良くわかる研修内容であった。</p> <p>自身の怒りの原因が何に対して、どういうきっかけで向けられているものか分析でき、納得する思いであった。</p> <p>私自身、年齢を重ねるごとにスイッチの入る時間が短くなってきていることを自覚していたので、今回学んだ3つのコントロールの対処法を身につけ、日々の生活に活かしていきたいと思ったところである。</p> <p>自身への戒めともなる、大変に有意義な研修内容であったと思う。</p>	

令和7年1月16日

第4回ハラスメント研修会 報告書

報告者氏名	野沢 宏紀
【研修会の概要】 アンガーマネジメント基礎研修 テーマ「怒りの感情を上手に表現しよう」 講師・一般社団法人日本アンガーマネジメント協会公認講師 服部克也氏	
【研修会所見】 アンガーマネジメントとは、アンガー（怒り）でマネジメント（後悔しないこと）とのことです。決して怒らないことではなく、怒る必要があることは、上手に怒ることができ、怒る必要がないことは怒らないようになることである、とのことです。怒りの中で問題となる4つの怒りがあります。1, 強度が高い＝小さなことでも激昂する、一度怒ると非常に強く怒る。2, 持続性がある＝根に持つ、思い出し怒りをする。3, 頻度が高い＝イライラすること、カチンとくることが多い。4, 攻撃性がある＝人を傷つける、自分を傷つける、モノを壊す、ことであり、このひとつでも該当すると問題であるので、常に自己認識をすることが重要である、とのことでありました。この点は、常に意識しなければならない、と感じました。怒りについて興味深かったのは、怒りの正体として、「〇〇」は、こうある「べき」、と言う「べき」についてでありました。私自身も、これはこうである「べき」と思うことがあります。その「べき」から外れると怒りが発生するかも知れない、と感じました。その「べき」という言葉については、本人にとっては正解だが、全ての人にとっての正解ではない。同じ「べき」でも人によって程度が違う。時代、立場、場所によって変わる、とのことで、「べき」はそれぞれ違うのだ、と認識すること、そう思うこと、が必要だ、と感じました。アンガーマネジメントの3つのコントロールとしては、1, 衝動のコントロール（6秒）で、怒りを判断する時間。反射はダメである。2, 思考のコントロール（三重丸）で、一重は、許せるゾーン。二重は、まあ許せるゾーン。三重は、許せないゾーンで、その二重の「まあ許せるゾーン」を、どう広げることができるのか、広げたら固定する、そしてそれを相手に伝える、とのことで、そのことで怒りの感情を狭くすることができる、と感じました。3, 行動のコントロール（分かれ道）で、コントロール可能として、「変えられる」ことにすぐに取り組むこと。コントロール不可能として、「変えられない」を受け入れ、現実的な選択肢を探す、対応をする。最後に、上手な叱り方として、基準、リクエスト、表現があり、叱る時の基準が明確であること、行動にうつした時の評価ができること、穏当な表現、態度、言葉づかいであり、相手を責めないこと等が大事であるとのことでありました。今回の研修では、怒りをどうコントロールするのか、その上で叱る場合は、何を基準として叱るのか、その仕組み等を学びました。自分自身の今後の行動基準としてもしっかりと身に付けなければならない、と思いました。	