



るなか、労働施策総合推進法の施行（2020年6月改正）も相まって、パワハラへの適切な対応が経営者にとつての今日的課題となっている。特に中小企業においては、新規採用が困難で、技術や業務の

アンガーマネジメントは、怒りの感情と上手に付き合うための心理的トレーニングを指す。1970年代に米国で犯罪者の校正プログラムとして生まれ、近年は企業経営や教育現場で広く活用されるようになった。メンタルヘルスの維持向上、モチベーションアップやスムーズな業務運営による生産性の向上へとつながる重要なスキルで、経営層を含む管理職層には必須のマネジメントスキルと考える。

職場での行き過ぎた指導や嫌がらせなどが社会問題化するなか、労働施策総合推進法の施行（2020年6月改正）も相まって、パワハラへの適切な対応が経営者にとつての今日的課題となっている。特に中小企業においては、新規採用が困難で、技術や業務の

環境変化に耐えうるしなやかな組織

アンガーマネジメント

必要のないことに対しては怒らなくて済むよう怒りの感情と上手に付き合えるようになることにある。怒りの感情への対処方法は、「怒りの感情から離れる方法」と「自分が抱いている怒りを理解する」方法に分類される（弘前学院大学齊藤史恵氏）。前者には、怒りのピークである6秒間をやり過ごすために、深呼吸や気分転換に一時その場を離れ会話を中断するタイムアウトという対応が取られる。後者には、自身の怒りのタイプを診断する方法や怒りのトリガーとなった思考や

「〇〇であるべき」という思考を記録するアンガーマネジメントという方法を活用する。怒りの感情は、自分が思い描く願望や欲求、価値観である「べき」を起点とし、期待と現実の不一致が生じた際に喚起される（一般社団法人日本アンガーマネジメント協会）。アンガーマネジメントの実践は、自分の「べき」についての検討から始める。前出の協会によると、「許せる」「まあ許せる」「許せない」に分類し、「許せない」部分を明確にするとともに、「まあ許せる」「ゾーンの拡大を考える。自分の「べき」を認識し、それが相手の「べき」と必ずしも一致しないことが意識できると「まあ許せる」ゾーンが広げられる可能性も出てくるのだ。

環境変化の激しい昨今、経営者や管理職がアンガーマネジメントスキルを身につけ、変化に耐えうるしなやかな組織を構築されることを期待する。

