

# ～「つい」では許されない怒りのコントロール～ アンガーマネジメント

日本アンガーマネジメント協会 公認ファシリテーター  
篠 真希

皆さんは「イライラが止まらない、怒りのコントロールが出来ない」と思ったことはありませんか。実は怒りの中には、さまざまな感情が隠れています。その怒りの感情が起こる原因を理解してコントロールする、それがアンガーマネジメントです。今回はその基本的な技法について、日本アンガーマネジメント協会の公認ファシリテーターである篠真希先生にお話を伺いました。

## 1. アンガーマネジメントとは？

アンガーマネジメントとは、1970年代に生まれた怒りの感情を扱う心理トレーニングです。日本ではまだ認知度は高くありませんが、アメリカでは広く定着し、ビジネスパーソンをはじめ、政治家や弁護士、医師、スポーツ選手など様々な職業に従事する人が、よりよい生活や仕事、人間関係を手に入れるために習得しています。

人間に備わる感情のうち、怒りに代表されるイライラ・ストレスなどの感情は、コミュニケーションにおいて最も扱いが難しく問題を引き起こしやすいものです。しかし、アンガーマネジメントのゴールは、怒らなくなることではありません。自分にとって怒るべきことと、怒らなくてもよいことの区別ができるようになること。その境界線を自分できちんと意識できれば、反射的に感情を爆発させることなく、怒りを自分で操縦できるようになります。

心理トレーニングですので、する気にさえなれば誰でも習得できます。職場においても、プライベートにおいても、必ず自分を助けてくれるスキルです。

## 2. イラッときたら、まず6秒

怒ったときに一番してはいけないことは「反射」です。反射的に暴言を吐く、売り言葉に買い言葉、つい手を挙げる、など。体罰をした教員の反数以上がその理由として「つい感情的になってしまった」と答えています。背景・事情はそれぞれだと思いますが、結果的には「反射してしまった」と言えるでしょう。



心理学者によると、人間の身体反応における怒りのピークは長くて6秒です。人間には動物同様、闘争逃走反応（戦うか逃げるかを瞬時に判断しようとする反応）があり、怒りを感じた時にそれを危機と受け止め、筋肉が硬直し血圧が上がるなどの身体的反応が顕われます。それは自分に対するサインでもあるのですが、一般的に「怒ったことがない」と言う方はこのサインを発する／または受け取ることに鈍くなっている場合が多いようです。いずれにしても、怒りに直面したとき、まず最初に出来ることは「6秒待つ」こと。その6秒を乗り越えられるかがカギです。ここでその方法を2つお教えします。どちらも至ってシンプルですが、怒りを感じたときに忘れずに行うことが重要です。

### 「6秒」を乗り越えるための方法

#### ① 数を数える

1から6まで、あるいは6から1まで数える。シンプルですが、効果はあります。100から3ずつ引いていく（100、97、94、91・・・）、呼吸に合わせて、などのアレンジも結構です。目的は6秒後に待ってましたとばかりに怒り出さないことですので、そこを忘れずに鎮める努力を。

#### ② タイムアウト

名前の通り、いったんその場を離れる行為です。先生方の場合、揉めている最中に生徒の前を去るのはつらいかもしれませんが、最悪の事態を避けるための選択です。必ず一言「すぐ戻ってくるので、話の続きをしよう」と言ってから退席しましょう。2～3分でも深呼吸やストレッチをして、気持ちを切り替えてから再度生徒と向き合しましょう。

## 3. 第一次感情を見極める

怒りの感情は第二次感情とも言われ、必ずその根源には第一次感情があります。例えば、「自分がこれだけ指導しているのに理解されなくて悲しい」「期待に応えてくれないことが残念だ」「何度言っても言うことを聞かず嘗められているようで悔しい」などの感情が根底にあり、それが頂点に達する「刺激」によって爆発してしまうわけです。まずご自分の心に浮かぶ感情を整理して、第一次感情を考えてみてください。**感情的になることと、本来わかってほしい思いを伝えることは別のこと**です。怒鳴るなどの行為は、短期的には効果があるように感じるかもしれませんが、長期的に効果があるかといえばそうではありません。むしろ信頼関係を壊すなどデメリットのほうが大きいのです。

第一次感情を伝えることで、本来の狙いが伝わる場合も多くあります。「これだけ話しているのに理解されないとは、私は悲しいよ」と気持ちを伝えることが「いい加減にしろさい！」と言うより具体的に言いたいことが伝わることは明らかです。

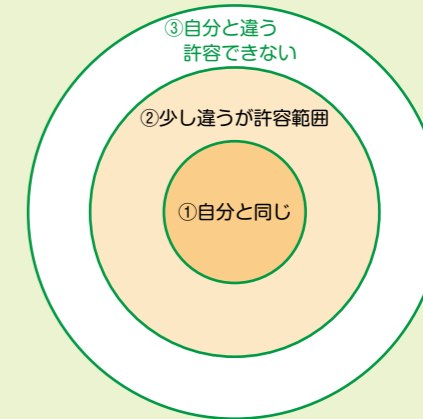
## 4. 「べき」

では、わたしたちが怒りを感じるのはどういう時でしょうか？

それは、「**自分の期待が裏切られたとき**」です。生徒はこうあるべきと思っているものが実際はそうではない、教師はこうあるべきと思うのに自分は実際そうできない、学校は、教育は、保護者は…など**自分の理想・期待・要求が目前で裏切られるとき**、わたしたちは怒りを感じるのです。

「べき」に象徴される自分の常識や価値観、理想は万人に共通ではないということ認識しておきましょう。自分と同じ「べき」を持つ人と接しているとき（右図①）ストレスはありません。また、多少違っていても受け入れられる範囲内のこと（同②）でも怒りは生じません。しかし、自分には受け入れられない考え方「べき」（同③）に対しては、怒りが生まれるのです。

怒りに繋がりがやすい、どんな「べき」を自分が持っているかを見直してみましょう。また、自分とは違う考えでも怒りに触れない部分（右図②）を大きくする努力をしましょう。そして、自分許容範囲と許容範囲外の境界線（同②と③の境）がどこにあるのかを認識し、あらかじめ周囲に知らせておく必要があります。



- ① 自分と同じ常識、居心地がいい
- ② 自分とは違うが、怒りは生じない
- ③ 自分の許容範囲を超え、怒りを生じる

図 怒りを生じるとき、生じないとき

## 5. 今ここにいる目的を意識する

最後に、無関心になることと、感情コントロールができることの違いについて考えてみましょう。

プライベートな場面で感情を表現することと、職場で感情を出すことの意味は違います。職場では求められている役割があります。NFL（ナショナルフットボールリーグ）では、選手が試合中乱闘になりそうになった時に「お金」を思い出させるそうです。今ここに自分がいる目的はチームに貢献すること、スポーツで稼ぐことだと再度喚起させるそうです。

同様に、職場では求められている役割を明確に念頭に置いておく必要があります。そこで働くことを許されなくなるとは、本来の目的は達成できません。

目の前の出来事に無関心になるのではなく、関心を持ちながらも、役割・目的を見失わずに対処するというのが「アンガーマネジメントできる」ということです。

### 筆者プロフィール

大学卒業後、総合商社秘書室勤務。退職後、夫の転勤に伴い複数年海外生活を送る。帰国後子どもの生活環境の変化・学級崩壊・中学受験などを経て、子どものストレスケア・感情マネジメントに関心を寄せアンガーマネジメントを学ぶ。1期生として日本アンガーマネジメント協会ファシリテーターとなり、子どものためのアンガーマネジメントの必要性を訴える。2013年プログラム開発メンバー、トレーナー養成講座の担当講師となる。現在「子どものためのアンガーマネジメントスキル」（合同出版今春発売予定）を執筆中。

講師 HP : <http://angermanagement-japan.jimdo.com>