

アンガーマネジメント

～怒りのコントロール法～



アンガーマネジメントとは



提唱者

レイモンド・ノバコ インディアナ大学教授
「怒りを予防・制御するための心理的対処力」
を1975年に発表



意味

怒りを予防・制御するための心理療法プログラム
不適切な怒りの感情をうまくコントロールすることを目指す

対象となる悩み

イライラしやすい
口調がついきつくなる
人を傷つけてしまう
カッとなることがある

今日の目次

導入

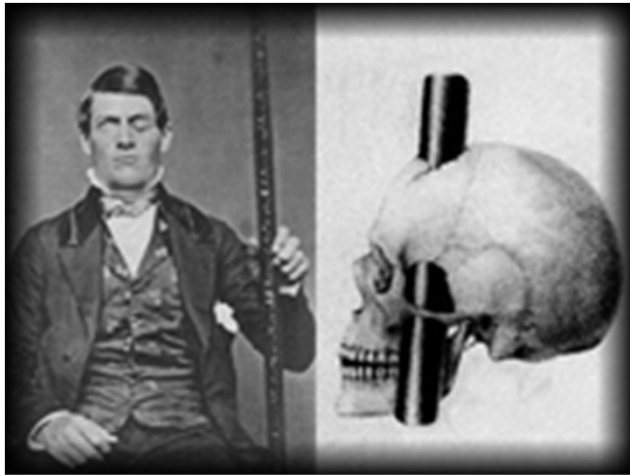
- ① 離れるのが基本
- ② 深呼吸法
- ③ 体の脱力
- ④ マインドフルネス
- ⑤ 関係ないこと話す法
- ⑥ 替え歌法
- ⑦ 数字を使う
- ⑧ 怒り点数法
- ⑨ 1次感情主張法
- ⑩ 期待値下げ法
- ⑪ 外的帰属を考える

怒りと脳の仕組み



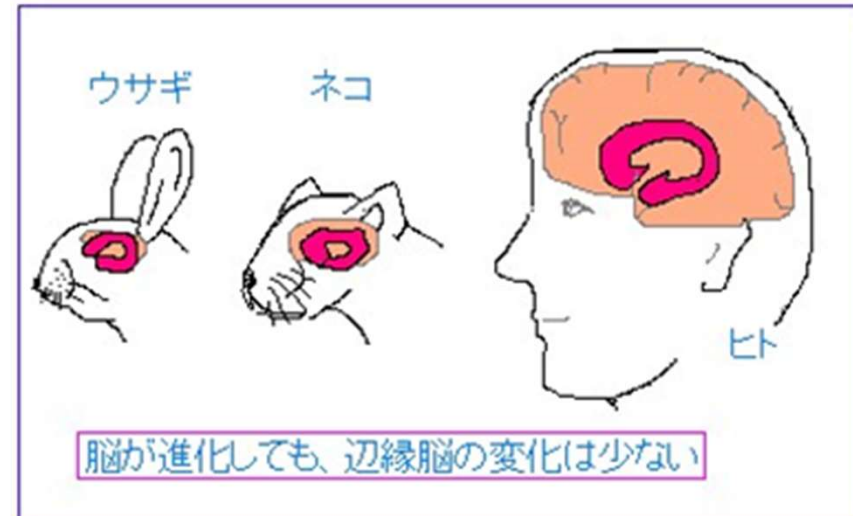
＊冷静な脳

大脳新皮質 前頭連合野
反応まで時間がかかる



＊怒りに関する脳

大脳辺縁系 すぐに反応する。



＊オキシトシン
幸福感、温かさ



＊セロトニン
安心感、平常心

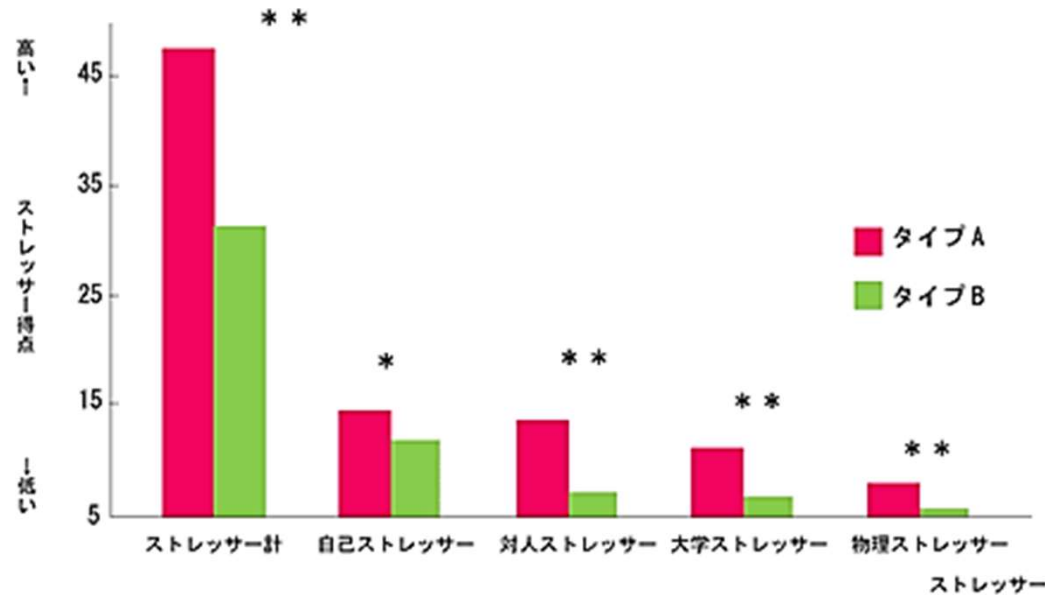


＊アドレナリン
意欲、疲労、攻撃性



＊ドーパミン
快楽、不足時イライラ

怒りに関する研究



佐藤ら (2005) 大学生のデイリーハラスメントとタイプA行動パターンおよびアレキシサイミアの関連より一部改変して図示



井澤修平・長野祐一郎・依田麻子・児玉昌久・野村忍(2004).
攻撃性と怒り喚起時の心臓血管反応性の関連より一部改変して図示

以下の数字は何を意味しているのでしょうか ?

*大淵憲一・小倉左知男 1984 怒りの経験 (1): Averillの質問紙による成人と大学生の調査概況 1984 P21

54%, 16%, 9%, 20%

*怒る頻度は

98%, 2%

98%は88%と10%,

*何に対して怒る?

マネジメント診断



	あては まらない					あては まる
怒っている自分に気がつく	0	1	2	3	4	
状況を客観的に把握する	0	1	2	3	4	
トラブルを冷静に分析する	0	1	2	3	4	
怒りを抑える考え方ができる	0	1	2	3	4	
イライラしても仕方がない考える	0	1	2	3	4	
他人の短所より長所を探す	0	1	2	3	4	
怒りをため込む前に主張する	0	1	2	3	4	
感情的にならず、理由を明確にして話し合う	0	1	2	3	4	
トラブルは建設的に話しあって解決する	0	1	2	3	4	
相手の立場に立って考える	0	1	2	3	4	
怒る前に相手の言い分を聞く	0	1	2	3	4	
相手の価値観を尊重できる	0	1	2	3	4	
歩く速度や動作がゆったりしている	0	1	2	3	4	
声のトーンがゆったりしている	0	1	2	3	4	
イライラしている時は深呼吸をする	0	1	2	3	4	

	自分の点数	平均値
メタ認知力		7.2
抑制的思考		6.3
建設的な主張		7.5
他者配慮		5.3
体のリラックス		8.3
合計		34.6

各因子 高中低の基準
 9～12点 良好
 6～8点 やや注意
 0～5点 注意

合計の基準
 52～60点 かなり良好
 44～51点 良好
 35～43点 やや注意
 0～34点 注意

スキル①離れるのが基本



怒りはたった6秒で、暴言、暴力、人間関係の断絶、など人生を台無しにしてしまう感情です。強い怒りを感じたら、その場から離れることを最優先にしましょう。そして冷静になって気持ちが落ち着いてから事態に対処するようにしましょう。

距離の置き方を考えよう



友達がSNSで嘘の事実をでっちあげて、自分を批判していた。反論で暴言を書き込みそうになっている

会社にいるとき、上司が「無能だよね」と言ってきた。カッとなって、上司に暴言を吐きそうになっている。

あおり運転をずっとされている。カッとなってやり返したくなってきた

スキル②深呼吸法

体のリラックス

強い怒りを感じたら、その場を離れるのが第1選択ですが、現実的にはできないことがあります。そのような時は、深呼吸をして冷静さを取り戻しましょう。

①鼻から息を3秒吸う

おなかを膨らませる 呼吸に目を向ける 新鮮な空気が入るイメージ

②口からスーっと3秒息を吐く

怒りが外に出ていく「落ち着こう」「冷静に」と心でつぶやく

怒りが収まるまで繰り返しましょう。



スキル③体の脱力

体のリラックス

怒りがある状態は交感神経が優位になり、身体が戦闘態勢にあります。
ここで体を脱力させると、怒りが収まります。

グーパー脱力

手にグーをつくり ぎゅっと力を入れる
ゆっくり緩める じんわり温かい感覚を味わう

足でグーをつくり ぎゅっと力を入れる
ゆっくり緩める じんわり温かい感覚を味わう

肩上げ脱力

肩をぎゅっと上げる
ゆっくり緩める じんわり温かい感覚を味わう

肩マッサージ

怒りを感じている場合は
大概の場合肩が「いかっている」状態になります。
肩に手をあてて軽くマッサージする
ぐるぐる回すのも有効です



スキル④マインドフルネス



メタ認知力

怒りを感じたらその場を離れるのが第1選択ですが、現実的にはうまくいきな
いことがあります。そのような時は、心の中でその場を離れることも有効です。

マインドフルネス療法では「脱中心化」というやり方を学びましたが、アン
ガーマネジメントでも有効です。

具体的には、「自分の感情を観察する」ことを意識します。



メタ認知力

例

「絶対に許せない！」

「かっぱ寿司食べ放題」

「絶対に許せない！ かつぱ寿司食べ放題♪」



考えてみよう

怒りワード「

関係ないワード「

どのような印象の変化がありましたか、チームのメンバーで話し合ってみましょう。

スキル⑥替え歌法

メタ認知力

怒りを生み出す考え方を歌にしてしまうことで、怒りと距離をとる方法です。

例

怒りワード 「お金をかえせ！」

歌のテーマ 「翼をください」

歌ってみよう♪

過去にイライラした出来事を土台に、歌を披露しましょう♪

怒りワード

「 」

歌のテーマ

「 」

- ①歌手を決めます パスもOk！
- ②歌手はシチュエーションを告げます
- ③歌を披露します
- ④皆さんから拍手！＋交代



スキル⑦数字を使う



メタ認知力

- ・ カウントバック法

数を引き算で数えて反射を遅らせる

100 99 98 97・・・と数える。

- ・ 素数法

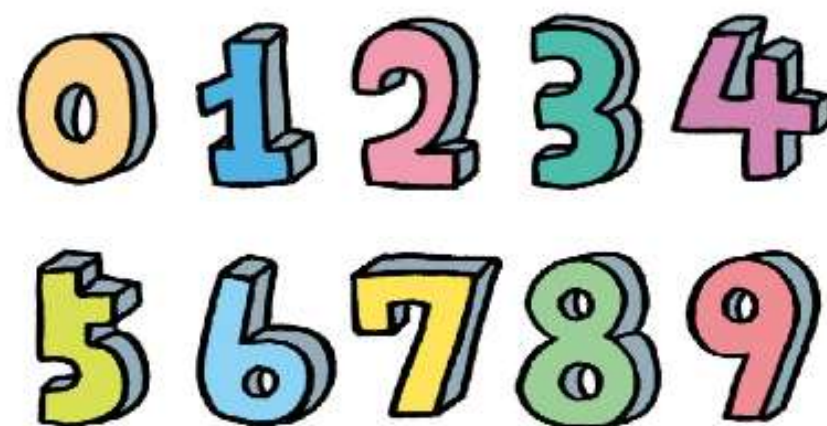
素数を数えて落ち着け！

B Y エンリコ・プッチ神父

- ・ 数字探し計算

身近にある数字を探して

計算してみる



スキル⑧怒り点数法

メタ認知力

怒りを点数化すると、自分の状態を冷静に把握することができます。



怒り点数法の手順

- ① 怒りのレベルを確認する
- ② 対処法で冷静になる
- ③ 再度怒りのレベルを確認する
- ④ 40以下になったら感情的にならない行動をする

スキル⑨1次感情主張法



建設的な主張

アンガーマネジメントでは怒りの手前には、1次感情があるとしています。

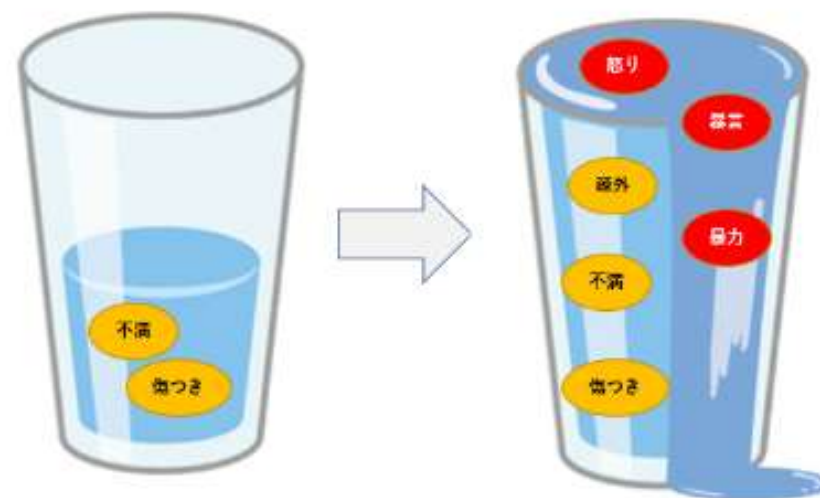
1次感情とは

不快感 不信 不安 不満 疎外感 困惑
傷つき 不公平感 不公正感 名誉の棄損

などが挙げられます。そしてこれらの1次感情が強くなると、2次感情である怒りに発展するとしています。

① 怒りの感情が出たら
1次感情が何かを考えましょう

② 怒りをぶつけるのではなく
1次感情を伝えるようにしましょう



スキル⑨1次感情主張法



建設的な主張

練習問題

太郎君の主催で、4人で食事会をした。
終了後、太郎君はひとり2000円と言ってお金を徴収した。
花子さんが、会計をこっそり後ろで見ていると、合計金額が4800円だった。
花子さんは怒りを覚え、太郎君にどなりそうになった。

- ①怒りの感情が出たら1次感情が何かを考える
- ②1次感情を伝えます。伝え方をシュミレーションしておきましょう

実践問題

- ①支払う人 レジかかり 実践者を決めます
- ②事例に基づき練習します
- ③終了後 チームのメンバーで感想を話して 交代します

スキル⑩期待値下げ法

抑制的思考

怒りは「期待が裏切られた」結果の反応と言えます。
そしてギャップが大きければ大きいほど、怒りは大きくなります。



- 怒りやすい人：相手への期待値が高い 減点法 ○○すべき
- 怒らない人：相手への期待値が低い 加点法 ○○してくれた

期待下げの手順

- ① 感情を確認する
- ② 相手への期待を確認する
- ③ 現実を確認する
- ④ 相手への期待を下げる
- ⑤ 感情を再度確認する

スキル⑩期待値下げ法

抑制的思考

具体例

①感情を確認する

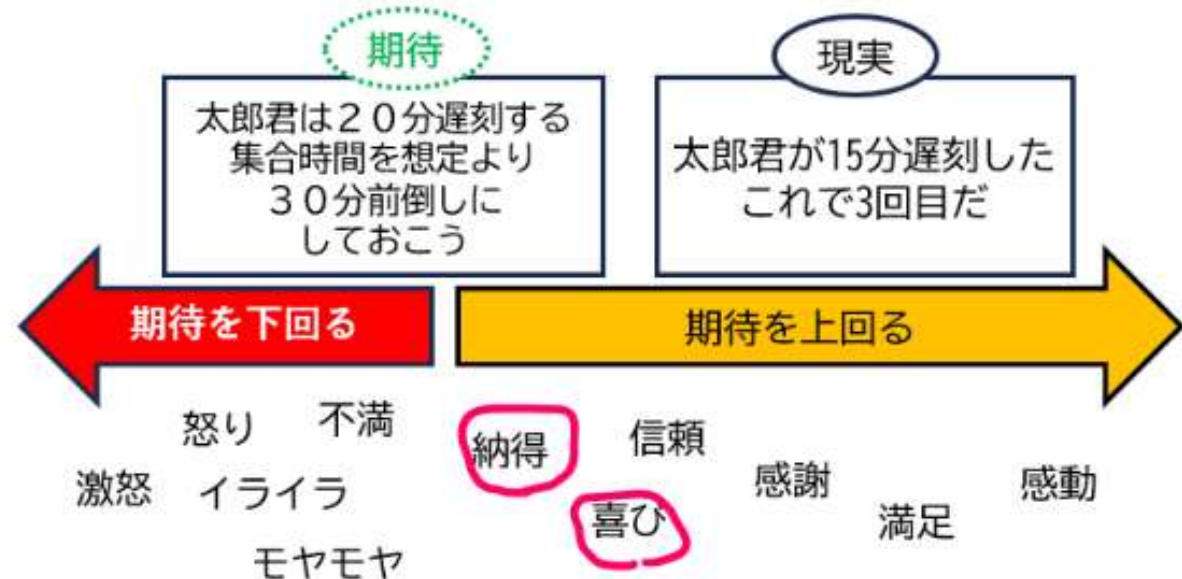
②相手への
期待を確認する

③現実を確認



④相手への
期待を下げる

⑤感情を
再度確認する



練習してみよう

抑制的思考

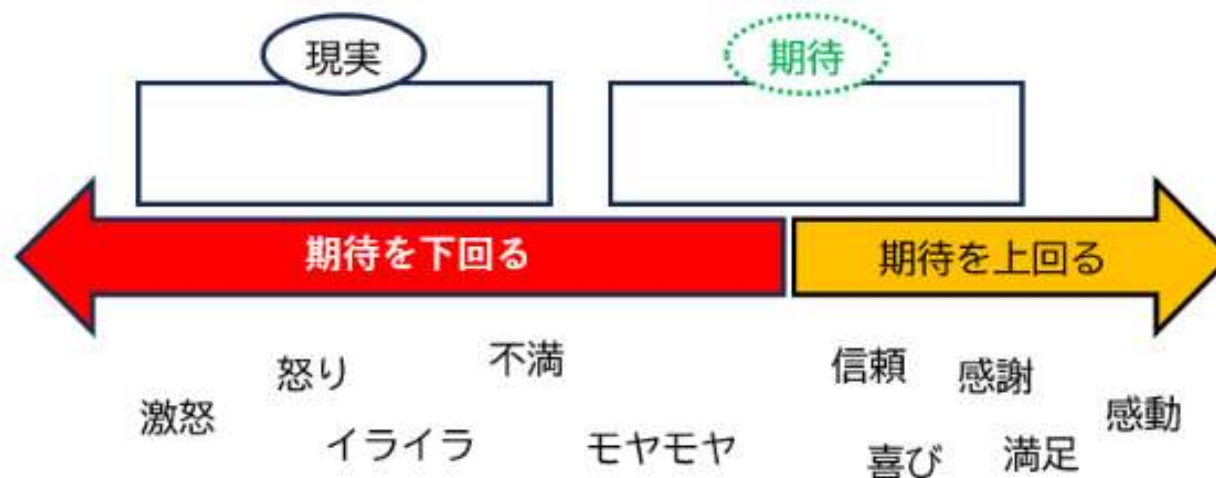
練習問題

自分の事例で相手への期待値を下げる練習してみましよう。不満がある人を対象にワークシートを埋めてみてください。ただし、内面に深く関わる例は控えましよう

①感情を確認する

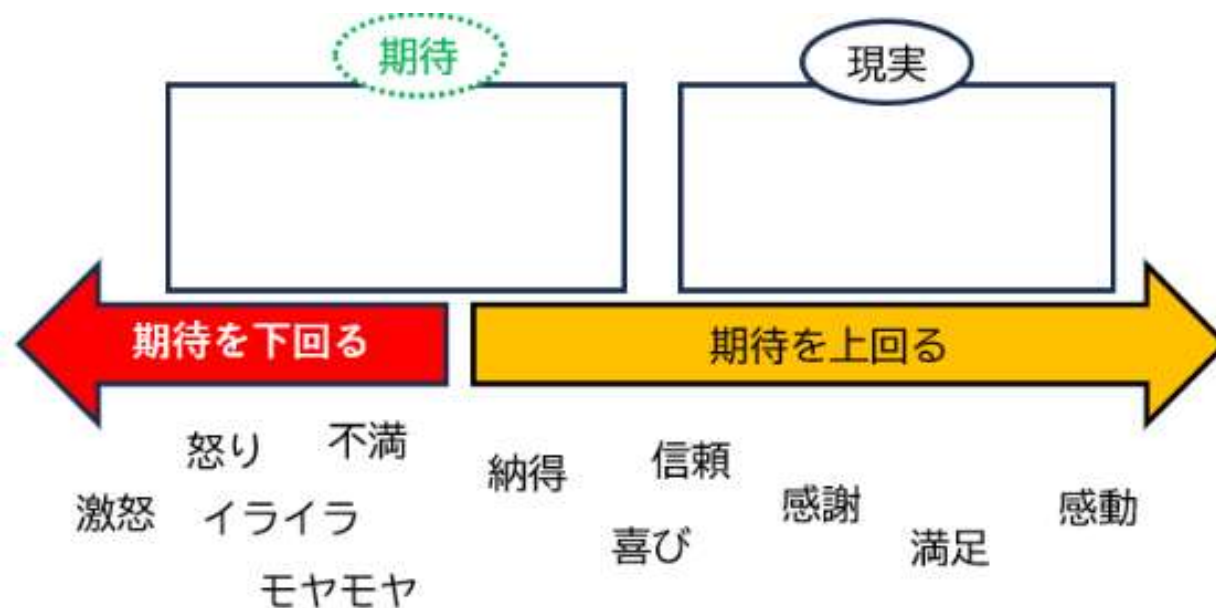
②相手への期待を確認する

③現実を確認



④相手への期待を下げる

⑤感情を再度確認する



スキル⑪外的帰属を考える

他者配慮

原因帰属とは、身の回りに起こる様々な出来事や、自分や他人の行動について、原因を推測する過程を意味します。原因帰属は大きく分けると2つの方向性があります。

内的帰属

結果に対する原因を、内面に求めることを意味します。努力不足、自己中心性、考え方の間違い、工夫が足りない、などが挙げられます。

外的要因

外的帰属とは、その人の背景、環境に求めることを意味します。命令せざるをえない立場、家庭環境、食生活の悪さ、睡眠不足などが挙げられます。

相手に対する怒りは内的要因から起こります。この時、他人への怒りを抑制する上では、外的要因も考え、その上で配慮した対応をすることが有効です。

太郎君の主催で、4人で食事会をした。終了後、太郎君はひとり2000円と言ってお金を徴収した。花子さんが、会計をこっそり後ろで見ていると、合計金額が4800円だった。花子さんは怒りを覚え、太郎君にどなりそうになった。

内的帰属

友人のお金をくすねるなんて、太郎君はずるがしこいやつだ！

外的要因

そういえば太郎君には、弟と妹がいて学費を払っているんだったな…

配慮した対応

太郎君…お金をくすねるなんて残念だよ…
もちろんいま家計が苦しいのはわかるけど…

練習してみよう

他者配慮

以下の事例で、相手に配慮しながら主張してみましょう。

あなたには、時間にルーズな部下が一人います。なんと言っても、遅刻をしたり、納期を守らなかったりします。今日も5分間遅刻をしてきました。あなたは別室に呼び出して、話し合うことにしました。

事前準備

内的帰属 内的要因として考える場合、どのように考えがちでしょうか。

外的要因 時間を守らない人の外的な要因として、何が考えられそうでしょうか。
(設定は自由に追加OK)

配慮した対応

相手の外的要因を考えた上で、どのように配慮したり、主張すると良さそうでしょうか。

実践練習

- ①演技者と実践者を決めます
- ②事例に基づき練習します
- ③終了後 チームのメンバーで感想を話しあってみましょう



自分の問題で考えよう

他者配慮

①怒りの状況

今（過去）に他人に対してイライラしていることはありますか。
状況を記入してみてください

②内的帰属

その時、内的要因としてどのように考えましたか。

③外的要因

その人がその行動をした外的な要因を考えてみましょう。

④配慮した対応

相手の外的要因を考えた上で、どのように配慮したり、主張すると良さそうでしょうか。

