

気分障害等の精神疾患で休職中の方の怒りの対処に関する支援

~アンガーコントロール支援の技法開発~

精神障害者職場再適応支援プログラム
気分障害等の精神疾患で休職中の方の
怒りの対処に関する支援
~アンガーコントロール支援の技法開発~

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター

はじめに

障害者職業総合センター職業センターにおいては、気分障害等の精神疾患による休職者の方々の中に職場の人間関係や職務遂行上、怒りの感情を抱えたことが休職の起因となっている場合があることに着目し、「精神障害者職場再適応支援プログラム(JDSP:Job Design Support Program、以下「JDSP」という。)」の中で「怒り」を喚起した際の適切な対応スキルの付与を目的とした「アンガーコントロール支援」の技法開発を、平成24年度から平成27年度までの4年間にわたり行ってきました。

既に平成26年度末には、開発成果の一つとして当該支援の概要と講習の具体的な実施の 方法・進め方・留意点等を取りまとめた支援マニュアル「アンガーコントロール支援~講 習編~」を作成しています。

本報告書は、開発に着手した平成24年度からの4年間にわたる開発経過、支援マニュアル作成後の改良、支援事例、支援に係る留意点等、当該支援について総括したものです。

本報告書により、職業リハビリテーション分野において「アンガーコントロール支援」 の理解が深まるとともに、当該支援の意義や重要性について認識していただければ幸いで す。

なお、本報告書の作成にあたり、精神科リハビリテーションの専門的知見に基づき監修 いただきました医療法人社団雄仁会メディカルケア虎ノ門院長 五十嵐良雄先生から諸処 のご高見を賜りましたことに対し、感謝申し上げます。

平成 28 年 3 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター 職業センター長 春日 利信

目次

第1章	アンガ	- ⊐:	ントロ	-	ルラ	支援:	技法	もの	開	発	٠	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	1
1	開発の目	的		•			•		•	•		•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	1
2	開発と改	:良の約	经過	•			•		•	•		•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	1
3	「アンガ	·:	ントロ	ı —,	ル」	の名	称	につ	١٠ ١٠	7	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	4
4	受講者の	状況	• •	•			•		•	•		•	•	•	•	•	• •		•	•	•	•	5
第2章	アンガ	- ⊐:	ントロ	-	ルラ	支援	の根	要															9
1	アンガー	-コン	トロー	ール	支援	養の精		と特	f徴			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	9
2	アンガー	-コン	トロー	ール	支援	そのま	匡施.	方法	=	•		•	•	•	•	•	•		•	•	•	1	1
3	講習の内	羽容と	実施に	方法	•		•		•	•		•	•	•	•	•	•		•	•	•	1	4
4	個別フォ	- U —	の内容	容			•		•	•		•	•	•	•	•	•		•	•	•	2	3
第3章	アンガ	- ⊐:	ントロ	-	-ル3	支援	身	ミ施	事件	列幸	_日	<u>-</u>										2	5
1	事例1	怒り	を抑制	削し	やす	い事	事例	•	•	•		•	•	•	•	•	•		•	•	•	2	5
2	事例 2	怒り	を喚起	呈し	やす	文>	大人	関係	で	悩み	タを	'抱	え	た!	事例	列			•	•	•	2	7
3	事例3	怒りの	の感情	青に	気づ	き糞	能い	事例	j	•	• •	•	•	•	•	•	•	• •	•	•	•	3	Ο
第4章	アンガー	-コン	トロ	—)	レ支	援実	[施]	に係	そる	留	意画	事項	Į									3	3
1	怒りの特	徴につ	ついて	のフ	アセ	スメ	ント	•		•	•		•	•	•	•	•	•		•	•	3	3
2	医療機関	との連	直携	•	• •			•		•	•		•	•	•	•	•	•		•	•	3	9
3	復職支援	プロク	ブラム	以夕	外で(の実	施力	法	•	•	•	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	4	Ο
第5章	まとめ											•										4	3
参考資料	斗 • • •																					4	5

第 1 章 アンガーコントロール支援技法の開発

1 開発の目的

障害者職業総合センター職業センター(以下「職業センター」という。)においては、JDSPにより、職場復帰を目指す気分障害等による休職者が職場適応能力の向上や職務再設計によるキャリアを形成するための支援技法とともに、雇用する事業主が労働環境整備を推進するための支援技法の開発を行い、地域障害者職業センターで行われているリワーク支援等に資するためにその成果を伝達・普及しています。

JDSPでは、プログラム受講者(以下「受講者」という。)に対して、病気の再発や再休職を予防するため、発症や休職のきっかけとなった職業生活上のストレスを振り返り、その対処方法を検討することを課題の一つとして取り上げていますが、受講者によっては職場の人間関係や職務遂行等において怒りの感情を抱えているために対処方法の検討が進みにくい方がいます。そうした方の円滑な職場復帰とその後の職場適応を実現していくためには、受講者自らが怒りの感情に気づき、その対処方法を理解しスキルを習得することが必要となります。

こうした点を踏まえて、平成 24 年度から 4 年間をかけて怒りの感情に対するセルフマネジメントの向上を目的とした「アンガーコントロール支援」の技法開発に取り組んできました。

2 開発と改良の経過

(1) 怒りのコントロールに関するプログラムについて

怒りに関する理論は、主に心理学の分野で発展を遂げてきました。中でも認知行動理論は、精神分析や社会学習理論等の枠組みを統合し、最新の便利で有望なモデルを提示し、攻撃行動の治療に明確で実践的な示唆をもたらすもの(ウィリアムズ・バーロウ、2012)¹⁾ とされ、怒りのコントロールに関するプログラム(アンガーマネジメントプログラム)の中に取り入れられてきました。なお怒りのコントロールに関する先駆的な技法としては、米国のノヴァコによって考案されたプログラムがよく知られています。ノヴァコは、マイケンバウムのストレス免疫訓練を怒りのコントロールとして応用し、体系的なプログラムとして実践しました(渡辺、2008)²⁾。

このように認知行動理論に基づいたアンガーマネジメントプログラムは、多くはグループで実施するものとされ、その主な対象者は、犯罪者、ドメスティック・バイオレンスの加害者、虐待の加害者、攻撃的な青少年や小中高生といった司法領域や教育分野に広がりを見せるとともに、高血圧患者、精神障害の入院患者、対人関係における葛藤を抱えやすい対人援助職等(警察官、教師、運転手、軍人等)にも活用されています(北野・石川・黒田、2006)3)。

アンガーマネジメントプログラムは表1のとおり、怒りの背後にある認知や不適切な行動へのアプローチを行う内容となっています。

表1 アンガーマネジメントプログラムの構成要素

- 1. 認知的評価に焦点を当て、漠然と表出される感情を「出来事」と「感情」に分けて整理を行うことで自分自身の怒りを理解する。
- 2. 怒りに関するセルフモニタリングを行うことによって、なぜ自分が不適切な行動 を起こしてしまうのか「気づき」を得る。
- 3. 「イライラする」等の怒りの反応に対してリラクセーションを取り入れ、怒りの 軽減を図る。
- 4. 攻撃行動を防ぐため、アサーショントレーニング(自己主張訓練)を用いて適切 に感情表現を行う。

嶋田・小関(2009)4)に基づいて、執筆者が作成

(2) 講座「怒りとうまくつきあうために」の導入の経緯と課題

怒りへの対応について文献によると、不平不満を表現することの一部には、うつ病者の対人関係の問題に起因するものもあり、この点への働きかけが復職だけでなく、うつ病の治療にも非常に重要である(草岡,2011)⁵⁾ことが述べられています。

しかしながら前述したとおり、アンガーマネジメントプログラムは、主に医療、矯正、教育等の分野で実施されてきた経緯があり、気分障害等による休職者の復職支援という職業リハビリテーション領域での実践情報は持ち得ていませんでした。

そこで職業センターが怒りのコントロールに係る支援技法の開発着手にあたり先 行研究等を調べましたが、当該テーマに関連する情報は得られませんでした。

こうした背景の中JDSPにおいて、「受講者が自らの怒りの感情に気づき、怒りとうまくつき合うための知識を獲得してセルフマネジメント力を向上させることが職場への再適応に効果がある」との考えの下、平成22年度からアンガーマネジメントプログラムを参考とした「怒りの感情の理解」、「自分自身の怒りの傾向の認知」、「怒りの気持ちの伝え方」など、怒りに関する基本的なテーマで構成する講座「怒りとうまくつき合うために」を開始しました。受講者からは「怒りについて解説を聞いて納得した」「もっと怒りについて深く知りたい」といった感想が得られるなど、「怒り」に視点を置いた講座に関する理解と関心が把握できました。

しかしながら、「怒りとうまくつき合うために」の講座は基本的な事項をその内容としていましたので、休職者の職場復帰とその後の職場再適応という現実的な場面での受講者個々人の怒りの特性に応じた怒りの対処方法、怒りの表現方法、怒りの感情のモニタリング等の具体的なスキルの付与が実際には必要となることから改良に取り組むこととしました。

こうした経緯を経て、平成 24 年度から怒りの対処方法を含む「アンガーコントロール講習」(以下「講習」という。)等で構成する「アンガーコントロール支援」の開発に着手し、図1に示すロジックモデル(プログラムの目的と達成に至るまでの論理的な因果関係に関する図式)に組み入れました。

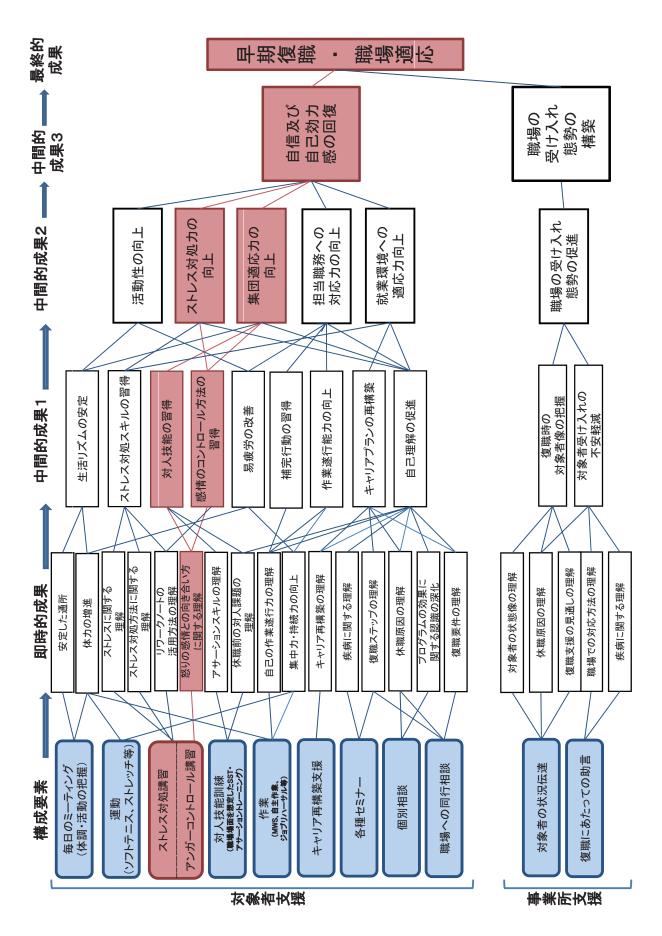


図1 JDSPロジックモデル

(3) アンガーコントロール支援の開始と改良

①【平成24年度~講習の開始~】

JDSPにおけるアンガーコントロール支援の中核であり、受講者の怒りを学ぶ機会となる講習の骨格を固めることを中心に取り組んでいます。

講習は、「怒りの仕組み」、「自分の怒りを振り返る・対処策を考える」、「(怒りの感情を)相手に伝える」の3講座で構成し、計6名の受講者に対して実施しました。

また、各々の講座で受講者が自分自身の怒りをモニタリングし、その対処方法を検討するツールとしてのワークシート(資料はp56、71、72)を作成しました。

②【平成25年度~個別フォローの開始及び講習の改良~】

アンガーコントロール支援の精度を高めることを目的に、講習による受講者の怒りに係る知識とスキルの習得状況を把握し、現状での課題を発見するための方法として、個別相談及びSSTの場面を導入し、こうした支援を個別フォローとして位置づけました。

加えて講習について、受講者の視点が自らの怒りのみにとらわれることなく、相対 的に怒りを考えることを目的に、怒りが向けられた時の対処方法の講座「怒りを向け られた時の対処」を設定しました。

③【平成27年度~個別フォローの改良~】

講習における習得事項の定着を高めることを目的に、個別フォローについては、4回の講座毎に実施することとしました。また、個別フォローの内容は、従来の個別相談とSSTに加え、JDSPにおいて新たに開発している「ジョブリハーサル(注1)」の場面を活用し、職場で想定される現実味のある怒りとその対処方法について受講者の習得状況を把握することとしました。

さらに、ロジックモデルに示す他の構成要素において受講者の怒りの喚起が見られた場合には、その時々において個別相談を行うこととしました。

(注1)職場で想定されるストレスの体験と対処方法の実践を行うプログラム。平成23年度開始。

3 「アンガーコントロール」の名称について

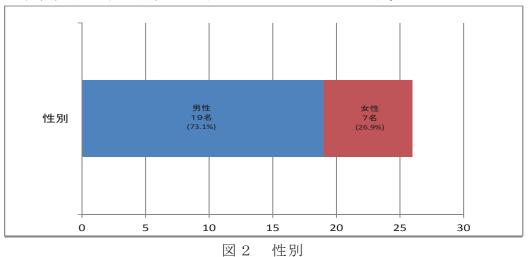
アンガーコントロール支援については、当初「アンガーマネジメント」の名称で技法開発に着手しています。しかしながら、当該技法開発を監修いただいているメディカルケア虎ノ門院長 五十嵐良雄先生から「『アンガーマネジメント』の名称は、司法領域における矯正場面で使用される支援者用語であること、支援の対象を病状が安定していないため医療分野で対応すべき感情コントロールの困難な者をイメージさせることが懸念される」等の指摘を受けて、受講者がマイナスイメージを持たずに、怒りの感情を自覚し対処方法を理解することを意味する「アンガーコントロール」が適当であると判断し、技法開発の過程で名称を変更しました。

4 受講者の状況

平成24年度から平成27年6月までにアンガーコントロール支援を受講した26名の 方々の状況については、以下のとおりです。

(1)性別

男性19名、女性7名と男女比は約7:3となっています。



(2)年齢

平均年齢は43.5歳となっています。40歳代は16名と全体の6割超を占めています。

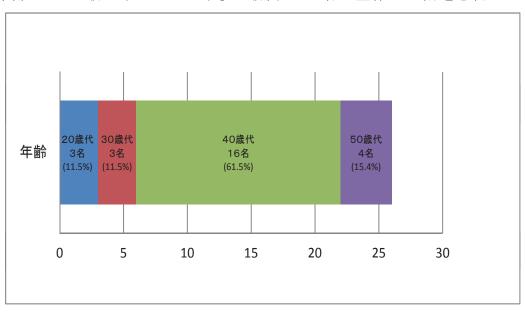


図 3 年齢

(3) 診断名

うつ病、反復性うつ病等(11名)と双極性障害、躁うつ病等(5名)で、全体の6割超を占めています。

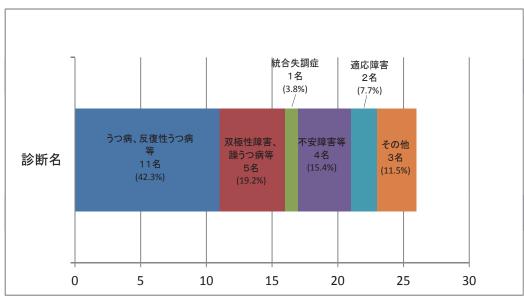


図4 診断名

(4)休職回数

受講者の欠勤回数を含む休職回数は、平均 2.3 回、休職回数が 1 回の者は 12 名と全体の 5 割弱となっています。

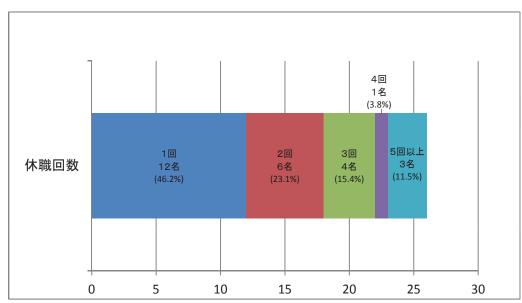


図 5 休職回数

【引用文献】

- 1)エマ・ウィリアムズ・レベッカ・バーロウ(2012)軽装版アンガーコントロールトレーニング、壁屋康洋・下里誠二・黒田治訳、星和書店.
- 2)渡辺俊太郎 (2008) 怒りのコントロール. 怒りの心理学. 湯川進太郎編, 有斐閣, p100.
- 3)北野進・石川博康・黒田治 (2006) 精神科病棟における Anger Management プログラムの作成. 日本精神科看護学会誌, 49(2), p279-383.
- 4)嶋田洋徳・小関俊祐(2009)認知療法による怒りのコントロール. 精神科, 14(2), p147-153.
- 5)草岡章大(2011) うつ病リワークプログラムの続け方 スタッフのために, うつ病リワーク研究会編, 南山堂, p108.

第2章 アンガーコントロール支援の概要

1 アンガーコントロール支援の構成と特徴

(1) 構成

アンガーコントロール支援は、医療分野以外の支援者が実施できる集団認知行動療法を 基にした全4回の講座による講習と、講習で付与した怒りの対処方法について受講者の理 解度を確認する個別フォローから構成しています(図6)。

①講習

講習は、アサーション(自分の意思を大切にしながら相手にも配慮した適切な自己表現)を意識したコミュニケーションスキルを付与する機会を設けています。これは、怒りのコントロールに問題をもつ人はアサーティブネスが弱い(受身的)あるいは強すぎ(攻撃的)という問題をもっていることが多く(ウィリアムズ・バーロウ,2012)¹⁾、アンガーマネジメントプログラムでは怒りの感情に適切に向き合い自己表現するための効果的なコミュニケーションスキルであるアサーショントレーニングを組み入れていることを根拠にしています。

なお、講習の名称は、受講者が「自分自身の怒りのコントロールの仕方に問題がある」「受講することで怒りを取り除くことができる」など誤解を生じないように「怒りとうまくつき合うために」としています。

②個別フォロー

個別フォローは、障害者職業カウンセラーが受講者と個別相談を行うほか、SST場面を用いて受講者が過去に怒りを喚起した場面や怒りを向けられた場面を振り返り、怒りに関する内省を深めることができるか、また職場を想定した作業課題に取り組むジョブリハーサル場面を用いて受講者が怒りを喚起しやすい状況下で習得した対処方法をとることができるか等を確認します。

なお、講習前に、SSTでのアサーションスキルやストレス対処講習(注2)でのストレス対処スキルを習得するとより講習内容を理解しやすいのですが、これらのプログラムは予め実施日を決めており、スケジュール的に受講者によっては、アサーションスキルやストレス対処スキルに関する知識を得ないままの受講となる場合があります。こうした場合には個別フォローを行い必要な基礎知識を補足します。

(注2) 認知行動理論の考え方に基づいた、職業生活上で生じるストレスへの対処スキルの習得を図るプログラム。

講習

全受講者に実施する講座

第1回 怒りの仕組み

怒りが生じるメカニズム

怒りをコントロールするためのステップ

3つのリラクセーションの体験

目標設定と全講座受講希望の確認

目標が設定でき、受講希望を確認できた者に実施する講座

第2回 自分の怒りを 振り返る・対処 策を考える 怒りの背後にある、正しいと信じる 自分の考え(6つの信念)

認知的対処

怒りへの対処策

第 3 回

相手に伝える

怒りを感じた時に相手に伝える方 法

自分自身の伝え方の振り返り

第4回 怒りを向けら れた時の対 処・これまで のまとめ

自分自身の怒りへの対処策 怒りを向けられた時の対処策 これまで学んだことの振り返り

個別フォロー

個別相談

講座で学んだことを振り返り 受講の理解度を確かめるととも に、受講者の内省を深められるよ うサポートします。

SST ジョブリハーサル

他プログラム

具体的な場面を用いて実践練習を行うことが必要と判断された時には、適宜場面設定を行います。

第1回目の講座は、全受講者に実施します。第2回目以降の講座は、目標設定に同意し、アンガーコントロール支援に関する個別の目標設定を自ら行ったうえで、受講を希望した者のみに実施します。

JDSP全体のプログラムを通じて、受講の理解度や現実場面での実践を図っていきます。同時に障害者職業カウンセラーによる個別相談を通じて個々の状態を把握していきます。

図6 アンガーコントロール支援の構成

(2) アンガーコントロール支援の特徴

アンガーコントロール支援の特徴は以下の三点があげられます。

- ①復職後に職場で怒りを喚起した場合に対処方法がとれることを目的に、職場で考えられる る怒りを対象としていること。
- ②各講座において、講義と併せて受講者が自分自身の怒りを振り返るワークシートを作成 し、他の受講者と怒りを喚起した体験や怒りの対処方法などについてディスカッション を行う機会を設けていること。
- ③各講座で付与した知識に対する受講者の理解度を確認する個別フォローを実施していること。

表2 アンガーコントロール支援の特徴

- 1. 対象は職場で喚起する怒りに限定
- 2. 各講座におけるディスカッション機会の設定
- 3. 受講者の理解度を確認する個別フォローの実施

2 アンガーコントロール支援の実施方法

(1) 対象者

アンガーコントロール支援の意義について理解を示し、実施に対して同意が得られた方を対象としますが、併せて主治医から実施の可否についての確認を行います。例えば主治医から、「強い攻撃性を表出することが多い」「グループ内で行動を抑制できない可能性がある」「刺激を受けやすく感情抑制が効きにくい状態である」等の理由により受講を勧めない判断が示された場合は、実施を見合わせます。

なお、第1回講座は全ての方に実施しますが、第2回以降の講座は自分自身の怒りに対する課題を整理し対処方法の検討について目標設定できた方に実施します。

(2) 受講者のアセスメント

受講者の状態やアンガーコントロール支援を行うにあたって留意すべき項目(病歴、病態、ストレス耐性、自己理解力等)を、M-ストレス・疲労アセスメントシート(MSFAS)を用いた受講者からのヒアリング、主治医との面談や意見書から把握する病歴などの確認、<math>STAXI(「状態-特性-怒り表出インヴェントリー日本語版」STAXI; State-Trait Anger Expression Inventory)(資料はp47~49)等により把握します。

また、各講座を実施する毎に受講者が記入する「振り返りシート」(資料はp50)を使用し、受講者の理解度と併せて、受講者が受講することに抵抗を示したり、講座により怒りを喚起していないかを把握します。

(3)支援体制

職業レディネス指導員1名が、各講座において講義とディスカッションの進行を担います。他の職業レディネス指導員は、ディスカッション場面において受講者の態度や行動の

観察を行うとともに、受講者が怒りに対して一つの考え方にとらわれ過ぎず話し合いができるように、過去のアンガーコントロール支援受講者が述べていた意見を情報提供します。

障害者職業カウンセラーは、講座における受講者の受講状況の観察を行うとともに、講 座実施後に個別フォローを実施します。

(4) ディスカッションで受講者に伝えるルール

各講座におけるディスカッションを行うにあたって、自分自身の考えを他の受講者に押しつけることがないように、受講者が互いに共感し相手を否定しない雰囲気をつくることが重要です。また、受講者の中には、受講を義務と捉え過去の怒りを想起したために体調に不調をきたした状態で受講しようとする方もいます。このような点を考慮し、受講者に対して以下のルールを説明しています。

- ・相互にプライバシーを尊重し守ること。
- ・発言は他の受講者の意見を尊重し、支え合うことを視点において行うこと。
- ・他の受講者の発言中は、妨げることなく、傾聴に心がけること。
- ・意見を求められて、答えられない場合はパスができること。
- ・受講中怒りを喚起し心身の変化を自覚した場合には、受講を中断し休憩をとることも可能であること。

(5) 時間・回数

講習は、JDSPの基本スケジュール(図7)のグループミーティングのコマにおいて、 1回120分間(10分の休憩を含む)、4週連続の実施を単位としています。

個別フォローのうち、個別相談は個別作業の時間を利用して行う週1回の定期的な相談 とともに、必要な場合は適宜行います。

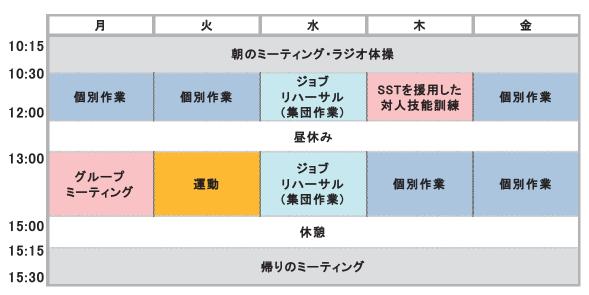


図7 JDSP基本スケジュール

(6) 受講者数によるディスカッション不成立の場合の対応

受講者が1名のみで他の受講者とのディスカッションができない場合は、支援マニュアル「アンガーコントロール支援~講習編~」の付属DVDに収録しているディスカッション場面「集団セッションの実践法」を視聴することによって、自分とは異なる意見や考えに触れる機会を設けています。

(7) 講義の内容を補完する場合の対応

講義の内容が十分に理解できていないなどの課題を受講者と共有した場合は、受講者に 当該DVDに収録している「受講者用自習教材」を視聴することによって、不足している 内容を補完する機会を設けています。

3 講習の内容と実施方法

全4回の講座の内容と実施方法は表3のとおりです。

表3 各回の内容と実施方法

			谷と 美胞 万 法
口	テーマ	内容	実施方法
第 1 回	「怒りの仕 組み」	 ・怒りのメカニズムを理解する ・怒りをコントロールするためのステップを理解する ・自分の怒りのサインを把握する ・密りをしずめる方法を体験する ・受講目標を個別に設定し、第2回目以降の全講座を受講するかどうか検討する 	 ① 目的の説明 ② ワークシート〈怒りとは?文章完成、気分温度計〉の記入 ③ ワークシートを用いた話し合い ④ 講義 ⑤ リラクセーションの体験 ⑥ 講習受講の目標設定 ⑦ ホームワークの提示(アンガーログの作成)※アンガーログはp18参照
第 2 回	「自分の怒 りを振り返 る」 「対処策を 考える」	・自分の怒りの内容や特徴を 把握する ・怒りの背後にある信念を理解する ・怒りに対する認知的対処に ついて理解する ・怒りに対する対処策を考える	① 目的の説明② アンガーログを用いた話し合い③ 講義④ 怒りを生む信念や怒りへの対処策についての話し合い
第3回	「相手に伝える」	・怒りの感情を相手に伝える 方法を理解する ・自分自身の怒りの感情の伝 え方を振り返る	 ① 目的の説明 ② 講義 I ③ ワークシート〈相手の事情を確認してみよう〉を用いた話し合い ④ 講義 II ⑤ ワークシート〈伝え方を考えてみよう〉の記入 ⑥ ワークシートを用いた話し合い ⑦ 怒りを相手に伝える場合のガイドラインの確認 ⑧ ホームワークの提示(アンガーログへの追記)
第 4 回	「怒りを向 けられた・ の対処・こ れまでのま とめ」	・自分の怒りへの対処策を整理する・相手の怒りが自分に向けられた時の対処について理解する・これまでに学んだことを振り返る	① 目的の説明 ② アンガーログを用いた話し合い ③ 講義 ④ これまで学んだことについての話し合い

※各講座の実施後に受講者が感想を述べる機会を設けます。

(1) 第1回講座「怒りの仕組み」(資料は p51~55)

① 目的の説明

第1回講座の目的と進め方を説明します。

続いて、アンガーコントロール支援で怒りの感情を取り上げる目的や受講にあたっての 留意点を説明します。

実施上の留意点

受講によって怒りのほかに不安や緊張が生じる可能性があることを説明し、そのような場合はリラクセーション法を試みること、障害者職業カウンセラーもしくは職業レディネス指導員に相談するように促します。

② ワークシート〈怒りとは?文章完成、気分温度計〉の記入

受講者に、受講者の怒りに対する考え方やイメージを確認するための「ワークシート〈怒りとは?文章完成、気分温度計〉」(資料はp56)を記入してもらいます。

実施上の留意点

自分の怒りを書き出すことや他の受講者との共通点や相違点を確認することは、自分の怒りの特徴を把握するきっかけとなり、また他者との価値観や考え方の違いに気づくことは怒りをコントロールするための重要なポイントの一つです。発表とその後のディスカッションは、一人ひとりの発言を丁寧に受け止めながら進行します。

ワークシートに記入された内容は、怒りに対する考え方や怒りを感じた場面での受講者の行動特性を表しています。怒りの表出が少ない受講者であっても、実際は様々な怒りを抱え、ストレスを感じている場合があるため、怒りを数値化するなどによって感情の小さな揺れを把握します。また、記入された内容は、受講者の怒りの対処方法を検討するための資料として活用します。

		<u></u> 氏:	<u>8</u>	年		
		<u>平</u> 」	戓	年	月	日
	<怒りとは?)	文章完成>				
1. 怒りとは、私を後	悔させるものである。					
2. 私を怒らせるような状況	を二つあげるとそれに	ţ,				
① 自分を否定され	たと感じた時。					
② 相手に無責任な	行動をとられた時。					
3. 親密な友達に怒りを覚え	たとき私は、					
その場では黙っ	ている。少しずつ距	離を置くように	なって	いく。		
4. 職場の同僚や上司に怒い	」を覚えたとき私は、					
	しない。後で友人に					
5. 自分の怒りを表したとき!	こ私が感じることは					
私って、嫌なん	人間かもしれない、と	いう思い。				
 誰かが私に対して怒りを 怖い。その場 						
Julio .º C 024	ガル・シレッチングランにいっ	0				
	311-36 14 (4-71 <u>-</u> 61)	0				
- hho .º C 03%	<気分温					
次に書かれた状況について	<気分温	度計>				
	<気分温 、どの程度怒りを感じ	度計> ごるかを書いて			90	
次に書かれた状況について	<気分温 、どの程度怒りを感り れた時・・・(30)℃	度計> ごるかを書いて				気を失う程激し
次に書かれた状況について 1. 誰かにちょっかいを出され	<気分温 、どの程度怒りを感 れた時・・・(30)℃	度計> ごるかを書いて			90 80 激 70	
次に書かれた状況について 1. 誰かにちょっかいを出され 2. 誰かが私の悪口を言う時	<気分温 、どの程度怒りを感じれた時・・・(30)℃ ・・・・・・(70)℃	度計> ごるかを書いて			90 80 激 70 60 興	窓・苛立ち
次に書かれた状況について 1. 誰かにちょっかいを出され 2. 誰かが私の悪口を言う時 3. 誰かが私をいじめる時・・・	<気分温 、どの程度怒りを感い れた時・・・(30)℃ ・・・・・・(70)℃ ・・・・・(60)℃	度計> ごるかを書いて :			90 80 激 70 60 興 50 40 動	怒 奮・苛立ち 揺

図8 ワークシート〈怒りとは?文章完成、気分温度計〉記入例

③ ワークシートを用いた話し合い

受講者がワークシートに記入した内容について発表し、他の受講者とディスカッション を行います。

実施上の留意点

受講者全員に発表してもらう時間がない場合は、隣の受講者同士で発表し合う場面 を設けます。

④ 講義

怒りは自然な感情であり必要な機能を有していること、怒りをコントロールするための ステップ、怒りのサインがあることや怒りをしずめる方法について解説します。

実施上の留意点

身体反応や行動に着目することで感情の変化が意識できることについて理解を促します。

解説中に受講者の怒りの気づきや試してみたい怒りをしずめる方法について質問を 行い、受講者が内容を理解し、自分が怒りを喚起した場面を振り返って考えられている かについて確認します。

⑤ リラクセーションの体験

受講者に怒りの感情が制御不能な形で表出することを避けるための方法のひとつである、怒りをしずめるためのリラクセーションについて解説し(資料はp57~58)、受講者は体験を行います。

怒りの感情が高ぶった時にリラクセーションを日常生活の中で活用するよう促します。

実施上の留意点

受講者全員で体験することによりリラクセーション法への抵抗感を和らげます。 受講者は、リラックスした身体には怒りの感情は留まらないという知識を持った上 で体験することによって、リラクセーション法は怒りへ対処するための一助となる認 識を強化し、自分の怒りに対処できる見通しを得ます。

⑥ 講習受講の目標設定

受講者は「目標設定シート」(資料はp59)を記入して、講習で取り組みたい目標や学習したい対処方法に関するニーズと怒りの対処方法に対する個別の目標を確認します。 受講者に対し、講座の第2回以降の受講意志を確認します。

実施上の留意点

今まで喚起した怒りを自覚しておらず積極的な受講意欲が見られない受講者、喚起した怒りを自分の内に押さえ込もうとする受講者、他罰的で怒りの対処を課題と認識していない受講者などに対して、自分自身の怒りに向き合う意識を強めるために、受講者自身で目標設定を行うことが有効です。

⑦ ホームワークの提示 (アンガーログの作成)

第2回講座では過去に怒りが喚起された時の状況を整理するためのツールである「アンガーログ」(資料はp60)によりディスカッションを行うため、事前に怒りが喚起された日時、場所、出来事、思ったこと、言動、してほしかったこと、結果についてアンガーログに記入するように伝えます。

(2) 第2回講座「自分の怒りを振り返る・対処策を考える」(資料はp61~65)

① 目的の説明

第2回講座の目的と流れを説明します。

② アンガーログを用いた話し合い

受講者は、アンガーログに記入した内容や記入して気づいたことについて発表し、他の 受講者とディスカッションを行います。

	アンガーログ <u>平成 年 月 F</u>
	<u>氏名</u>
	日時 9月2日 14:00 場所
2	事務所
3	出来事
	来月実施する予定の会議について、日にちと時間と実施場所を調整しないければならないが、 希望調査書を提出しない人がいて、決定できない。他の出席者から問い合わせが入っていて 困っている。
4	思ったこと
	○締め切りを守ってくれないのは、失礼だ。
	〇早く書類を提出してくれないと日にちの調整ができなくて困る。
5	言動
	〇何もできなかった。待っていた。
6	してほしかったこと
6	してほしかったこと 〇締め切りを守って欲しかった。遅れるなら、理由を教えて欲しかった。
6	
6	○締め切りを守って欲しかった。遅れるなら、理由を教えて欲しかった。
7	○締め切りを守って欲しかった。遅れるなら、理由を教えて欲しかった。 ○一言謝って欲しかった。
7	○締め切りを守って欲しかった。遅れるなら、理由を教えて欲しかった。 ○一言謝って欲しかった。 結果 ○出席者全員の希望調査書がそろったのは、締め切り日を4日過ぎていた。一番初めに提出した
7 8	○締め切りを守って欲しかった。遅れるなら、理由を教えて欲しかった。 ○一言謝って欲しかった。 結果 ○出席者全員の希望調査書がそろったのは、締め切り日を4日過ぎていた。一番初めに提出した 人の都合があわなくなり、もう一度調整が必要になった。 窓りの強さ(%) 70% 信念(自分に当てはまる信念にチェックをしましょう)
7 8 9 🗆	○締め切りを守って欲しかった。遅れるなら、理由を教えて欲しかった。 ○一言謝って欲しかった。 結果 ○出席者全員の希望調査書がそろったのは、締め切り日を4日過ぎていた。一番初めに提出した 人の都合があわなくなり、もう一度調整が必要になった。 窓りの強さ(%) 70% 信念(自分に当てはまる信念にチェックをしましょう) ビリーフチャンブルー 自分ルール □コイントス
7 8 9 0 0 0	○締め切りを守って欲しかった。遅れるなら、理由を教えて欲しかった。 ○一言謝って欲しかった。 結果 ○出席者全員の希望調査書がそろったのは、締め切り日を4日過ぎていた。一番初めに提出した 人の都合があわなくなり、もう一度調整が必要になった。 窓りの強さ(%) 70% 信念(自分に当てはまる信念にチェックをしましょう) ピリーフチャンブルー
7 8 9 0 0 0	○締め切りを守って飲しかった。遅れるなら、理由を教えて欲しかった。 ○一言謝って欲しかった。 結果 ○出席者全員の希望調査書がそろったのは、締め切り日を4日過ぎていた。一番初めに提出した人の都合があわなくなり、もう一度調整が必要になった。 窓りの強さ(%) 70% 信念(自分に当てはまる信念にチェックをしましょう) ピリーフキャンブルー 自分ルール・ンブルー 自分ルール・ンブルー 自分は、自分になる「おりないないないないないないない。伝えるか伝えないか、伝える) 今後考えられる対処(「7結果」が上手くいかなかった場合には、相手に伝えるか伝えないか、伝える

図9 アンガーログ記入例1

実施上の留意点

アンガーログを自分自身で記入することによって、自分の怒りが喚起されやすい状況 や怒りの強さ、背後にある信念や相手への期待など、自分の怒りの特徴について振り返 ることができます。また他の受講者が記入した内容を知ることによって、他者の怒りと の共通点や相違点に気づき、他者との価値観の違いを確認することができます。

自分の怒りの特徴を意識し客観的に捉えることは、怒りをコントロールするための基本的なポイントであるため、障害者職業カウンセラー及び職業レディネス指導員は受講者が自分自身の言葉で怒りを表現することができるための助言を行います。

なお、受講者が、現実味のある怒りを想起するのは、家族など身近な存在を対象とした場面であることが多いため、当講座で取り扱うアンガーログの内容は必ずしも職場の対人場面に限定せず、日常生活における些細な対人場面も対象としています。日常生活場面における出来事を記入した場合は、個別相談により復職後の職場において想起できる怒りへの対処に転用できるように助言を行います。

③ 講義

怒りの背後にある6つの信念、自分を落ち着かせるセルフトーク(心の中の口癖)、他人目線を持つことや目的に集中すること、ユーモアをもつことといった認知的対処について解説します。

④ 怒りを生む信念や怒りへの対処策についての話し合い受講者は自分自身に当てはまる信念や活用できそうな対処方法について発表します。

実施上の留意点

受講者が自分自身で気づいていない信念について、具体的なエピソードを示し気づきを促 します。

検討された対処方法を実際に活用するように促し、具体的な場面で確認が行えるように意識づけます。

怒りを認知的アプローチのみによって解消する必要はなく、対処方法を一つに限定せずに 様々な対処方法を組合わせることが効果的であることを説明します。

(3) 第3回講座「相手に伝える」(資料はp66~70)

① 目的の説明

第3回講座の目的と流れを説明します。

② 講義 I

怒りの表出が問題となるのは主に他者とのコミュニケーション場面であること、相手に 対する誤解が自分の怒りを強めることについて解説します。

③ ワークシート〈相手の事情を確認してみよう〉を用いた話し合い

受講者に、相手の事情を確認することで怒りの強さと考えが変化するか、「ワークシート 〈相手の事情を確認してみよう〉」(資料はp71)の事例を通じて考えてもらい、他の受講 者とのディスカッションを行います。

実施上の留意点

ワークシートに記入することによって、突発的に感じた怒りと事情を知った後の怒りの変化を数値の変化から実感することができます。数値が変化しない受講者に対しては、素直に記入したことを評価します。

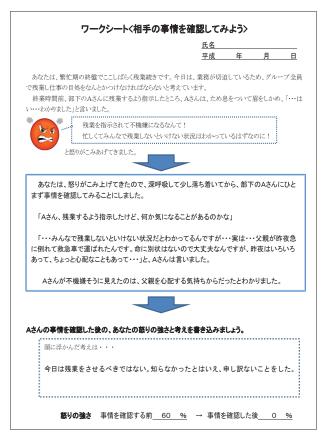


図 10 ワークシート〈相手の事情を確認してみよう〉記入例

④ 講義Ⅱ

怒りの感情を相手に伝える時の留意点について解説します。

⑤ ワークシート〈伝え方を考えてみよう〉の記入

受講者は、怒りを覚えた職場の上司や後輩に気持ちや状況を伝える場面を再現した2つのパターンの動画を視聴して、それぞれの事例について気付いた点を「ワークシート〈伝え方を考えてみよう〉」(資料はp72)に記入します。

⑥ ワークシートを用いた話し合い

受講者は、ワークシートに記入した内容について発表して、他の受講者とディスカッションを行います。

実施上の留意点

受講者は、動画の登場人物が怒りの感情を相手に伝えるための留意点に沿った行動をしていたか、また、自分はどのように怒りを伝えるかについてワークシートに記入することによって、受講者自身の適切な怒りの表現方法を得ることができます。

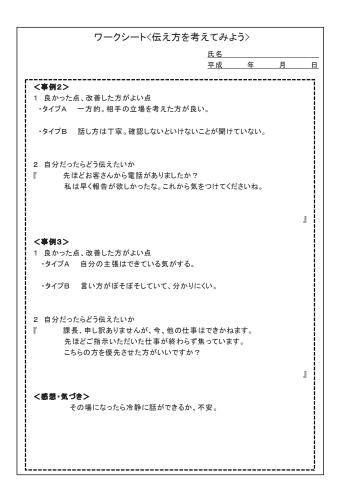


図 11 ワークシート〈伝え方を考えてみよう〉記入例

⑦ 怒りを相手に伝える場合のガイドラインの確認

第3回講座のまとめとして、怒りを感じた時に相手に伝える場合のガイドラインと怒り の伝え方に失敗した時の対応方法について説明します。

怒りを感じた時の伝え方について、受講者は発表を行います。

⑧ ホームワークの提示 (アンガーログへの追記)

受講者に対し、第4回講座ではアンガーログにおける怒りの喚起に影響を与えた信念、 結果がうまくいかなかった場合の対処方法についてディスカッションを行うため、事前に アンガーログの該当欄に記入するように伝えます。

(4) 第4回講座「怒りを向けられた時の対処・これまでのまとめ」(資料はp73~75)

① 目的の説明

第4回講座の目的と流れを説明します。

② アンガーログを用いた話し合い

受講者はアンガーログに記入した内容(怒りの喚起に影響を与えた信念、結果がうまくいかなかった場合の対処方法)を発表して、他の受講者とディスカッションを行います。

	アンガーログ
	<u> 平成 年 月 日 氏名 </u>
1	日時 9月2日 14:00
2	場所 事務所
3	出来事
	来月実施する予定の会議について、日にちと時間と実施場所を調整しないければならないが、 希望調査書を提出しない人がいて、決定できない。他の出席者から問い合わせが入っていて 困っている。
4	思ったこと
	○締め切りを守ってくれないのは、失礼だ。
	○早く書類を提出してくれないと日にちの調整ができなくて困る。
5	含動
	〇何もできなかった。待っていた。
6	してほしかったこと 〇縁め切りを守って欲しかった。遅れるなら、理由を教えて欲しかった。 〇一言謝って欲しかった。
7	結果
	〇出席者全員の希望顕査書がそろったのは、締め切り日を4日過ぎていた。一番初めに提出した 人の都合があわなくなり、もう一度調整が必要になった。
8	怒りの強さ(%) 70%
9	信念(自分に当てはまる信念にチェックをしましょう)
	自分ルール ロコイントス
10	なせばなる 口悲劇の主人公 D 今後考えられる対処(「7結果」が上手(いかなかった場合には、相手に伝えるか伝えないか、伝える 合はどう伝えるかも含めて検討しましょう)
	調整希望書の提出が遅れている人に、期限前に連絡をする。
_	出典:安藤俊介:イライラしがちなあなたを変える本、中経出版、p105、2010を改変

図 12 アンガーログ記入例 2

③ 講義

相手から怒りを向けられた時の状況の受け止め方や対処方法、職場の上司や同僚などから向けられた怒りへの対処方法について解説します。

実施上の留意点

怒りを向けられた時の対処方法を習得することは、他者の怒りの傾向や怒りを喚起するきっかけを分析する大切さを知ることができるとともに、自分の怒りの特徴を他者と比較することによって把握しやすくなります。そのことにより、受講者は、自分の怒りへの対処方法の理解が深まります。

④ これまで学んだことについての話し合い

全4回の講座で習得した知識や実行可能な対処方法、疑問点などについて他の受講者とディスカッションを行います。

4 個別フォローの内容

(1) 個別相談

個別相談では、受講者が怒りを喚起した場面を振り返り、講習で獲得した知識を踏まえた対処方法の検討が行えるようにします。なお、受講者が受講によって強い怒りを抱いている場合には、丁寧に状況を聞き取り、自分自身の怒りと向き合うことができる状態になってから、あらためてアンガーログを使用し自分の怒りの内容を振り返るようなはたらきかけを行います。

(2) SST、ジョブリハーサル

週1回実施するSSTでは、怒りの表出に課題がある受講者が怒りを感じた場面を取り上げ、怒りを感じた状況を相手の事情も含めて適切に捉えているか、相手に配慮した伝え方ができているか、本当の気持ちを言葉にしているか、相手に望むことを伝えているかなどのポイントを確認しています。また、受講者が怒りをぶつけた相手役を受講者自身が演じることで怒りを受けた側の立場から自分の怒りを見つめ直す機会を設けています。

職場で想定される対人関係や職務遂行上のストレスの体験と対処方法を実践するジョブリハーサルでは、現実味のある怒りを体験する機会を設け、受講者が怒りを喚起した場合には、その場で振り返りを行うとともに、リラクセーション法の実践や適切な怒りの表現方法などの対処方法を検討し、実践する機会を設けています。

【引用文献】

1)エマ・ウィリアムズ・レベッカ・バーロウ (2012) 軽装版アンガーコントロールトレーニング. 壁屋康洋・下里誠二・黒田修訳. 星和書店. 下巻 p 14-15.

第3章 アンガーコントロール支援 実施事例報告

1 事例1 怒りを抑制しやすい事例

(1) 概要

Aさんは、30代の男性で、「気分変調症」の診断を受けています。

大学卒業後、IT関連の会社にSEとして就職しましたが、業務遂行に困難さを感じていた折に、早期希望退職の募集があり、それに応じる形で退職しました。その後、現在の職場であるa社に事務職として転職しています。

大学在学時より不眠傾向がありましたが、転職後、職場で不安や緊張を感じることが増え、吐き気や胃痛といった身体症状が出現し、抑うつ症状や周囲に対する被害感が強くなったことから休職となりました。

復職に対する不安感が強いこと、体調や気分のコントロールに不安が残ることから、主 治医の勧めにより職業センターの J D S P を受講することとなりました。

(2)受講時の課題

受講時、Aさんは自覚する課題として、①アルコールへの依存傾向、②気分の波に振り回される、③やるべきことに取りかかれないことを挙げていました。個別相談でAさんに、気分の波に振り回され、やるべきことに取りかかることができない具体的な場面を聞き取ったところ、「通院の際の待ち時間が長い」「主治医の先生に名前を呼び間違えられた」「電車に乗るときにドアに挟まれた」等、日常生活での些細な出来事に対して苛立ちを感じやすく、それらが積み重なってストレスとなりアルコールの摂取量が増えたり、本来やるべき例えば部屋の掃除等に手をつける気持ちがもてないことの回答がありました。

また、コミュニケーション場面では、その時々の気分で相手に対して過剰にへりくだることもあれば、強く出過ぎたりすることが見られました。そうした対人対応のムラが相手の怒りを喚起させてしまい、相手から怒りをぶつけられると次には自らが怒りを感じたり、上手く対処できずに気分が乱れてしまうことがありました。相手から怒りをぶつけられた場合や自分が怒りを感じた場合のAさんの対処策は、怒りの感情を抑制して表面的に平静を保つことでしたが、却って怒りを長期間持ち続けることとなり、その間にさらに怒りが強まっている状況がありました。

(3)支援状況と結果

講習の第1回講座を受講したAさんの感想は「自分は知らず知らずのうちに怒りをため 込んでいる場合があり、ため込んでしまうことで怒りを引きずっていたことに気づいた」 というものでした。

第2回講座のアンガーログに関するディスカッションでは、Aさんは、「自分の怒りには自分の考え方がすべてに共通するルールかのように思う『自分ルール』の信念や物事を自か黒かで捉える『コイントス』の信念が影響している」ことや、「怒りを感じた際に適切な対処策を講じなかったことで時間が経つにつれ、最初に感じた怒りよりも怒りが増してい

た」ということに気づいています。

第3回講座の「(怒りを) 相手へ伝える」では、怒りを抑制していたAさんが最も苦手としている部分でしたが、他者のコミュニケーション場面の動画を観て自分の行動と照らし合わせることにより、冷静な考察を行う機会となり、具体的に相手への怒りの感情を伝えるイメージが描けるようになりました。

第4回講座では、相手から怒りを向けられたときに、自分自身に心理的な余裕があるかどうかで受け止め方が異なり、余裕がないときには「攻撃された」と受け止める傾向に気づくこととなりました。個別面談の中で、「休職直前に職場でパニックになり固まってしまって、仕事に手がつかないことがあった」というエピソードを話し、その場面については、「相手の言動を『怒り=攻撃』と受け止めてしまい対処ができずに固まってしまった」と整理することができました。Aさんは、受講を重ねたことで、コミュニケーション場面で生じる怒りへの対処についても気づきを得ることができるようになっていきました。

また、個別面談の中で、Aさんは、物事を全て2極論で割り切ろうとする「白黒思考」、自分で悲観的な予測を立ててしまう「先読み」、根拠が全く不十分であるにもかかわらず自分の考えが正しいと決めつけてしまう「思い込み」等の認知の偏りの影響から、誤った行動を選択して状況を悪化させるという負のスパイラルや、状況を被害的に捉えて怒りに転化しやすい自らの怒りの傾向に気づき、怒りを感じたときには、体験整理シート(注3)を活用して客観的に状況を捉え直すことに取り組みました。

さらに、JDSPを受講する中では、他の受講者との関係について適度な距離感を保つことの苦手さや、気分が高揚している際に発言した内容が後になって気になり、自分自身に対して怒りの感情を向けて気分が低下する様子が見られました。「職場でも同様の傾向があった」とのことから、JDSPの中において「職場場面での適切な言葉遣い」を意識して会話に取り組むこととしました。その結果、一定の距離感を保ちながら他の受講者と関わることで、相手との適切な関係性を維持し、自らの気分の安定を図ることができるようになりました。

(4) 復職後の状況

復職後、半年が経過した時点でAさんに状況を確認したところ、復職から3か月間は人事担当者との定期面談を、その後は直属の上司と不定期の面談において、業務遂行に関する相談を継続しながら安定した勤務をしているとのことでした。

アンガーコントロール講習の効果についてAさんは、「怒りについて新たな知識を習得でき、理屈としては理解ができた。日常生活での些細な怒りは、このまま怒っていても仕方がないと適度に受け流すことができるようになり、日常的なストレス軽減に役立っている」と述べており、復職後にも意識して取り組んでいる様子が窺われました。その一方で、「職場では実践しようと思っても難しい面がある。特に、気分が大きく乱れているときには、アンガーコントロールどころではなくなってしまう」「職場での対人関係では、想定外の事態が起こることも多く対処に苦慮している」と職場での実践の難しさを感じていました。

a 社の人事担当者は、「休職したときは、上司や同僚に対する不満や苛立ちを抱えており、 元部署に復帰することが難しいのではないか考えていたが、怒りの原因を他者に求めるの ではなく、自分自身の課題として客観的に捉え直し、新たな気持ちで元部署に復職できたこと自体が大きな変化だと捉えている」と、Aさんが職場に対する怒りの感情の整理ができたことを評価しています。

しかしながら直属の上司からは、「自分の思い通りに仕事が進まないときや、業務量が多くて忙しいときには苛立ち、周囲への口調が攻撃的になりやすい傾向がある」「自分の基準で物事を判断することが多く、当てはまらないと不満を感じやすい面は残っている」「自分より下の立場の人には強く出てしまうことがあり、コミュニケーション面では改善が必要」との指摘があり、Aさん自身が自覚しているように、未だ職場での実践には課題が残されています。

一方で、Aさんの怒りの背後に「自分ルール」という信念があることを上司が理解し、Aさんが訴える表面的な事象について「自分ルールから感じる不満や怒り」という視点で助言を行えているため、「厳しい指摘や指導を直接伝えても自分の課題として捉え、反発することなく素直に受け止め、改善に向けての意識が見られる」との感想があります。

現在、Aさんの特性を踏まえた上司のサポートを得ながら、Aさん自身が怒りを感じる場面における対処方法を休職前より早期に講じられることが、安定した勤務に繋がっているものと思われます。一方で、Aさんの習得した怒りの対処方法の保持のために、Aさんには、継続して講習で学んだ知識を反復して復習していくことを望みたいものです。

(注3)ストレス対処講習で使用する、ストレスを感じた出来事に関する「状況」「気分」「思考」「行動」「身体反応」「対処法」を振り返るワークシート

2 事例 2 怒りを喚起しやすく対人関係で悩みを抱えた事例

(1) 概要

Bさんは、40代の女性で、「うつ病」の診断を受けています。

短大卒業後、金融関係のb社に入社し、当初は順調に職務をこなすことができていましたが、入社後4年程経過し、昇格して職責が重くなり職場の人間関係で悩みを抱えるようになりました。加えて、家庭では介護の負担が増えたことで体調不良も感じるようになりました。その後、精神科への通院治療を続け、体調が優れないまま継続して出勤していたものの、上司から任された資料作成が上手くできず、指導を受けたことや相手の態度を被害的に受け止め、体調の悪化から出勤できない日が増える等、業務に著しく支障をきたすようになり、社内のカウンセリングを受けて休職することとなりました。1年間の休職からの復職に際し、事業所の勧めでJDSPの受講を開始しました。

(2)受講時の課題

JDSPでは終始穏やかに過ごせていましたが職場でのエピソードからは、①自他に対して完璧を求める「べき思考」が強く、上司や同僚が期待どおりの態度を示してくれないと「理解してもらえない」と被害的に受け止め、相手に対する怒りを喚起しやすい、②口調や態度が厳しい相手が苦手で、分からないことについて指導を受ける場面でも、相手の口調が強いと怒られていると認識して自信を喪失し、相手の発言内容が耳に入らなくなり業務遂行に支障をきたすといった課題が推測されました。

Bさんは、自分の課題は怒りの感情がコントロールできないことに起因していると認識していましたが、怒りをコントロールしたいと思ってもそれができない辛さを感じており、怒りとのつき合い方を学びたいと考えていました。

(3)支援状況と結果

講習の第2回講座において、職場で怒りを喚起した場面をアンガーログに書き出し意見交換を行ったところ、Bさんの怒りには権利・欲求・義務を混同させる「ビリーフチャンプルー」、自分の考え方がすべてに共通するルールかのように思う「自分ルール」、物事を白か黒かで捉える「コイントス」、オーバーな表現で自分の感情を強める「悲劇の主人公」が怒りの背後にある信念として影響していたことや、相手に「あるべき姿」を期待するばかりで相手が自分に期待していることを考えていなかったことがBさんの怒りの感情を喚起させる要因だったことに自ら気づきました。また、Bさんは怒りは表出してはいけないものだと考えて溜め込み、体調の悪化を招いていたことを振り返り、感情をアサーティブに相手に伝えることの重要性を認識し、相手から怒りを向けられた時の対処としては、「怒っている人は困っている人」と捉えなおすことが有効であることを学びました。

また、個別フォローとして、口調や態度が厳しく苦手なタイプの相手とのやりとりをSSTで再現し、怒りの感情をアサーティブに伝えるための具体的な方法について周囲からフィードバックを得ることにより、自らが実践できる伝え方を習得しました。加えて、ストレス場面を体験整理シート(図13)に書き出し、自分の思考を客観的に見つめ直すことで辛い気分の改善を図る作業を繰り返しました。

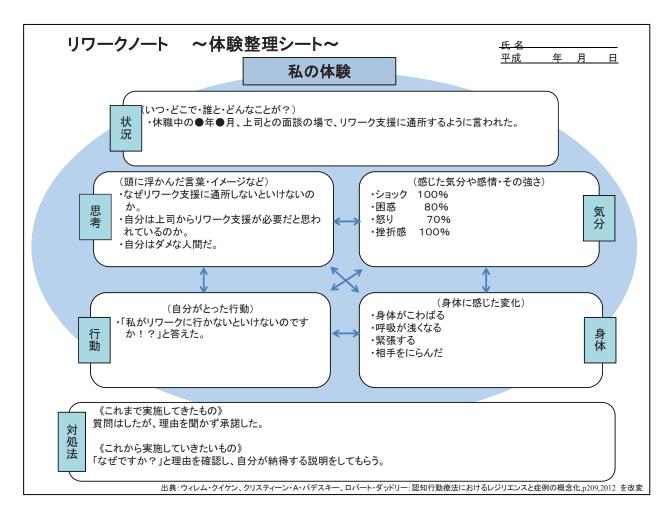


図 13 B さんが作成したリワークノート

こうした取組みを経て、JDSP終了時には「怒りを表出しても相手は変わらないこともあるが、怒りを抱え続けることは多くのエネルギーを費やすことが理解できた。今後、①怒りを感じた時に一呼吸おく、②時には逃避する手段をとる、③信頼できる人に相談する、④相手にしてほしいことを『私』を主語にしたアイ・メッセージで伝える、⑤その日に起こったことに感謝しポジティブな感情を具体的に思い出すなどの対処策を講じ、怒りを溜め込まないようにしていきたい」と述べています。

(4)復職後の状況

復職して数か月後にBさんに状況を確認したところ、「JDSP利用中に、怒りに影響している信念に着目し、怒りの原因が自分にもあると腹落ちしたことで、復職後に職場で怒りを喚起することは減った。職場の対人場面では、相手の発言を深読みせずに受け流したり、自分ではできないことを抱え込まず、分からないことは周囲に聞くようにしていることに加え、相手の事情を考慮したアサーティブなコミュニケーションを心がけていることも怒りを喚起しにくくなった要因のひとつだと思う」と振り返っています。

Bさんを指導する立場の先輩社員に状況を確認したところ、「Bさんは復職後、周囲の態度が自分の期待とは異なっていたことに不満を覚え、上司に相談したことがあった。しか

し、それ以外では怒りを喚起した様子は見られず、順調に過ごすことができている。現在は、担当職務や他の同僚との関わりが限定的であるため、今後の経過を見守るとともに、 感情の高ぶりが見られた際にはアンガーコンロール支援で学んだことを振り返る機会を持っことが重要だと考えている」とのことでした。

Bさんは現在のところ、以前よりも職場で怒りを喚起する場面は減っており、アンガーコントロール支援で習得したスキルを実践の場で活かせていることが窺えます。しかし、今後、業務の負荷が高まるにつれて怒りを喚起する場面が増える可能性があるため、対人ストレス場面における自分自身の思考や感情を振り返り、適切な対処策を講じるための取組みを継続することが期待されます。

3 事例3 怒りの感情に気づき難い事例

(1) 概要

Cさんは、40 代の男性で、「双極性感情障害、自閉症スペクトラム障害の疑い」の診断を受けています。

大学卒業後、調査情報処理を行う c 社に入社し調査やデータ解析等の業務に従事しました。数か所の部署異動を経る中で、業務量の増加や対人関係のトラブルが負荷となって、気分の落ち込みや不安感を強く感じるようになりました。30 代後半から1回の休職及び数回の病気休暇を繰り返し、2回目の休職に際し、主治医からJDSPの紹介を受け、受講を開始しました。

(2) 受講時の課題

「仕事は 100%の力を発揮しなければいけない」とのCさんのコメントが示すように、 完璧を求める傾向があり、Cさん自身が自分に対して負荷をかけていることが窺われました。

また、アセスメント時のワークサンプル幕張版(MWS)の作業観察では時間の経過に 伴い焦りが強くなり作業スピードが低下する様子がありましたが、Cさん自身はその状況 に気づかず、心身状態のモニタリングが苦手であることが推測されました。

日常生活でのCさんは、穏やかな立ち振る舞いで、負の感情を表出することはほとんどありません。Cさん自身も「自分はあまり怒ったことがない」と、怒りの感情を実感していない様子でした。

(3)支援状況と結果

第1回講座「怒りの仕組み」でのワークシート〈怒りとは?文書完成、気分温度計〉記載では、Cさんは日常生活の中で怒りをあまり認識していないことが示されていました。しかし他の受講者とのディスカッションでは「不快なことも受け入れるしかない。仕方ない」という発言があり、感情を抑えている部分が認められました。そこで講習後の個別相談において「小さな感情(怒り)に目を向け適切に対応していく」ことが大切ではないかと話し合いました。動悸や発汗など身体的な反応が怒りを含む感情の揺れに気づくヒントになることも併せて、JDSP利用を通じて、自分自身のモニタリングをしていくことを課題

としました。

受講を重ねるごとにCさんは自分自身の怒りの傾向(他者が受ける不利益に不快感を感じる)に気づくようになりました。その気づきを促した一因は、他の受講者から助言を受けたことではないかと思われます。Cさんを含む受講者同士の信頼関係は強く、お互いに影響し合う様子がありました。その関係性が新たな自分を率直に受け止める効果を引き寄せたと考えられます。

その他、JDSP受講開始当初からCさんは自らの行動や考えに対して様々な視点から振り返り場面に応じた思考(適応的思考)を巡らすことに長けていました。JDSPでの体験や職場での体験についてアンガーログや各リワークノートを活用し振り返ることを自主的に行っていく中で、自分自身の行動を振り返り分析し別視点をもつ方法を習得しています。過去の辛い経験でも、「今の自分だったら大丈夫」という自己判断のもと、真摯に振り返りを行っています。

Cさんは、アンガーコントロール支援及び他プログラム受講を通じて、「自分の変化に気づいていく」、「小さな感情の揺れから対処していく」ことが実感できたと述べています。

		ワーク	シート				
		, ,		氏名			
				平成	年	月	日
	<	く怒りとは?	文章完成	\$>			
1. 怒りとは、[自分の感情のロ	中で最も激しい	ゆれを起こ	している物	犬態のこと	である	•
2. 私を怒らせる。	ような状況を二	つあげるとそれ	<i>,</i> は、				
理不尽な。	ことを何度も指	示されたとき。					
無視される	3						
3. 親密な友達に	怒りを覚えたと	き私は、					
		、友人にその言					
4. 職場の同僚や	ト司に怒りを愉	ヺぇたとき私 け					
		たか聞く。					
	1 _ 51 70 05 5	7270 121 (6					
5. 自分の怒りを	表したときに私	が感じることは					
自分の感	情に素直に行	動した。後悔す	る。				
<u>まず、素直</u>	に聞く。そしてる	どうすれば良か	ったかたず	<u>ねる。</u>			
		<気分温	退度計>				
次に書かれた状況	兄について、ど	の程度怒りを感	だるかを書	いてみて	ください。		
1. 誰かにちょっか	いいを出された	時・・・(10)℃			干	100 90	正気を失う程激し
2. 誰かが私の悪	口を言う時・・・	····(10)°C				80 70	激怒
3. 誰かが私をい	じめる時・・・・・	····(10)°C			1 #	60 50	興奮・苛立ち
4. 誰かが私のう	わさを広げる時	••••(10)°C			‡	40 30	動揺
5. 誰かが私の告	げ口をする時・	····(20)°C				10	やや動揺
				80)°C	\sim	. 0	問題なし

図 14 Cさんが作成したワークシート

(4) 復職後の状況

復職後数か月経過した時点で、Cさんに状況を確認したところ「感情の小さな変化に気づくようになった」との感想が得られました。「職場でも小さな感情の動きが起きていることに気がついた。その変化に目を向けることができるため、その都度対応策を考えることができ、感情をためなくても良くなった」とのことでした。受講前は周囲の情況を受け入れることのみに囚われていましたが、復職後は「バランスの良い対応」を意識できるようになっていることが確認できました。

また、事業所の人事担当者からは「前向きな気持ちをもつことができるようになった」「Cさんが気分を害するのではないかと心配する事があったが、気持ちを切り替えることができていた」と、精神面の安定が図られていることを評価されています。もともと怒りに関する課題を職場で指摘されることはなく、だからこそ「内に抱え込んでいるのではないか」と心配されていましたが、「今は気持ちの処理が上手く行えているようだ」と周囲には受け止められているとのことでした。

本事例は怒りの感情に関する課題が表面化されてはいないことから、不必要に怒りの感情を掘り起し喚起させる刺激にならないように留意する必要がありました。怒りの感情を含めた様々な感情のモニタリングを図ることとしたところ、これまで意識することはなかった気持ちや思考について振り返ることが可能となりました。

復職後数か月経過した時点では、職場で感情に目を向けながら日々過ごすことができており、今後は、業務負荷が重くなっていった時に、感情面まで目を向けていくことが可能となるか、Cさん自身の取組みの継続が期待されます。

第4章 アンガーコントロール支援実施に係る留意事項

1 怒りの特徴についてのアセスメント

アンガーコントロール支援を実施するにあたっては、復職支援の対象者(以下「休職者」という。)の怒りの特徴について事前にアセスメントを行うことが重要です。休職者の怒りの背景には精神疾患の特性、休職者が置かれた社会的文脈、休職者の性格や気質等、様々な要因が複雑に絡み合っています。本項では、休職者が抱える怒りに影響を与える要因を概観し、怒りに関するアセスメントの実施方法について説明します。

(1)精神疾患と怒り

休職者が罹患していることの多い疾患や障害には、「うつ病」、「双極性障害」、「パーソナリティ障害」、「発達障害」があります。これらの疾患や障害と関連した怒りの特徴は次のとおりです。

うつ病

うつ病は、気分が落ち込む「うつ状態」が強く長く続く疾患です。基本的な症状には、 興味や喜びの喪失、集中力や思考力の低下、強い焦燥感、無価値感、過剰な自責等があり ます。うつ病の罹患者が苛立ちや焦りを強く感じ周囲に示す攻撃的な行動の多くは、突発 的で予測困難(辻・田島,2006)¹⁾ですが、これらの症状の改善には、炭酸リチウム、気 分安定薬、抗精神病薬を中心的とした薬物療法や環境調整を含む心理社会的治療が有効と されます。

一方で、抗うつ薬の一つであるSSRI(Selective Serotonin Reuptake Inhibitors)の服用開始初期には、不安や焦燥感、パニック発作等が生じ、イライラが高じて他者に対して攻撃的になる場合があります。また、抗うつ薬の服用によりうつ状態から躁状態に一時的に移行することもあります。こうした状態を「躁転」と呼び、もともと双極性障害である対象者に多く見られます。躁転すると一時的に気力・体力が戻るため、本人は万能感を覚えやすく、衝動性が高まるため、他者への攻撃行動が喚起されやすくなります。

② 双極性障害 (躁うつ病)

双極性障害は、気分が異常に高揚する躁状態と気分が沈むうつ状態の両極端の症状が繰り返し現れる疾病です。躁状態の時には気分が高揚し、楽天主義や誇大性、判断力の低下が見られ、気にくわないことや意に沿わないことがあると急に感情が変わり、不機嫌になったり怒り出したりすることがあります(辻・田島,2006;神庭,2012) 1 2 。 万能感から自信過剰になり、他者の能力が著しく劣っているように見えるため、傲慢な態度をとったり、自分の思ったように進まないと驚くほどの剣幕で怒ることもあります。 特に躁状態の激しい双極 I 型障害は、トラブルや問題行動を起こしがちです。一方、うつ状態の時にはうつ病と同様の症状が見られます。

双極性障害の経過中には、うつ病の症状と躁病の症状が混在する時期が現れることがあり、混合状態と呼ばれます。混合状態時には、気分が落ち込みながらも焦燥感があり、ひ

どくイライラしたり、高揚感がありながらも涙もろくなったりします。また、中途半端にエネルギーがあり、気分変動が生じやすく衝動性をコントロールしにくくなるため、感情を爆発させてしまい物にあたる、大声を出す等、怒りや攻撃性を現しやすくなります。混合状態は、少なくとも3人に1人の双極性障害者に見られると言われていますが、診察室内の診療では気づかれにくく、復職支援プログラムへの通所状況の把握が診断につながることがあります。

双極性障害のうつ状態とうつ病の症状は同様です。そのため、当初から正しい診断を行うことが難しく、当初うつ病と診断されていた患者に躁転が見られ、診断名が双極性障害に変わることがあります。

③ パーソナリティ障害

パーソナリティは生来の性格や気質を土台とし、周囲の影響を受けながら様々な経験を重ねる中で形成されるものですが、不健康なパターンを学習し固定化してしまった状態がパーソナリティ障害です。感情が不安定で衝動性が強いことが特徴の一つで、出来事に対して極端に反応し、感情や行動に偏りが見られます。症状によっていくつかのタイプに分けられますが、タイプによっては、激しく怒り出す、嘘をつく、引きこもる、自傷、過食といった行動が見られ、それらの背景には、相手に裏切られるのではないかという不安、自分の気持ちを上手く説明できないことへの苛立ち、味方がほしい、注目されたい、プライドが傷つくのが怖い、自信がない、誰かに助けてほしいといった本人なりの意味があります。

一般的には、我慢が望ましい状況で感情を抑えられなかったり、相手の立場を考慮すべき場面で相手を尊重した行動がとれない等の行動が見られますが、自分自身でその状態を客観視し修正を図ることは難しいため、他者との関係が上手くいかなくなることが多くなります。不安定な感情に振り回され、他者との関係に苦悩すると、その原因を親、学校、職場等の周囲に求め、他責的になることもあります。

パーソナリティ障害の中でも境界性パーソナリティ障害は、多くの場合、家族や支援者といった身近で親密な相手が怒りや攻撃の対象となります(内海・林,2009) 3)。支援者に対して、「責任逃れをしている」「自分ばかり我慢を強いられる」と苦情を言い募ったかと思うと、不意に「言うとおりにする」と言う等、言動の振れ幅が大きいため、困難な状況が生じることがよくあります。

原田(1999) 4) は、境界性パーソナリティ障害の治療にまつわる患者・治療者双方の負担を軽減するため、病態モデル(図 15) を考案しました。この病態モデルは治療の初期段階で患者に提示し、病態の全体像、薬物療法や自分自身の役割について理解を深めるために考案されたものです。境界性パーソナリティ障害の病態について患者に抵抗感なく受け入れてもらうため、「若い人の落ち込み」という表現を用いた説明がなされています。この病態モデルは主に医療分野で活用されているものですが、職業リハビリテーション分野でも、支援者が対象者とともに怒りが生じるメカニズムを理解し、「過剰な反応や危険な行動」を避ける等の支援目標を設定する際に活用できると考えられます。

若い人の落ち込みでよく見られる悪循環 落ち込み、不安 あせり、空しさ 周囲との軋轢↑ ¥過敏さ 傷つきやすさ 周囲の敬遠、反発↑ 孤立↑ 萎縮 基本の3テーマ 後悔↑ 心のバランスのと り方が不得手 ・自分に自信を持てない ・生活の方向性が十分定まっていない ・支えになる仲間が少ない 過剰な反応 トラブル、行き違いで 危険な行動 ショックを受けやすい ケンカ きれる 大声、暴力 多くの場合 八つ当たり 薬 がきくところ 我慢するが・・・・・・ 自傷など

図 15 「悪循環」の病態モデル

近年、精神疾患の予後に関する研究の進展により、境界性パーソナリティ障害は長期的には回復が十分可能な精神障害と認識されるようになりましたが、怒りを含めた感情面の症状改善には $4\sim10$ 年要する(林、2014) 5)とされ、短期的な改善は困難との見方が一般的です。

④ 発達障害

発達障害は、生来性の脳機能障害であり、社会的相互関係の障害、コミュニケーションの障害、柔軟性のなさやこだわりといった特性を有します。その背景には、注意、言語、他者の感情・行動予測等の認知機能に障害があると考えられています。そして、そうした特性があることで人間関係を上手く築けず、集団に馴染めない等の生活上の問題が生じることがあります。障害の程度は個人差が大きく、環境によって問題の現れ方が異なるため、日常生活に大きな支障が出ることもあれば、自立した社会生活を送り一般企業で活躍している者もいます。

自立した社会生活が送れている者であっても、他者の考えや気持ちがくみ取れなかったり、くみ取り方が独特であったり、一般的で自然な共感を示せなかったりするために周囲から誤解され集団に適応できず、「生きにくさ」を抱えたり自己評価が低くなる者が多くいます。そのため、大人になり社会生活が複雑になるに従って「生きにくさ」や自己評価の低さが要因となり、二次障害としてうつ病や適応障害等の精神疾患を併発することも多くなります。精神疾患による休職者の中には、軽度であるために診断されていないものの、発達障害の傾向を有し、二次障害としてうつ病等を発症している者がいることを踏まえておく必要があります。

発達障害がある者の怒りの喚起には、衝動性や攻撃性が関係していますが、衝動性や攻

撃性を伴うことの多い診断名には、注意欠陥・多動性障害と自閉症スペクトラム障害があります。

注意欠陥・多動性障害は、不注意、多動性、衝動性を特徴とした障害であり、学校や職場等の集団生活の中で適応不全として表面化しやすく、暴力等の攻撃性という形で問題が繰り返されるケースについては、衝動性をコントロールする障害が深く関係しています(安藤,2006)⁶⁾。衝動性自体は必ずしも攻撃性につながる訳ではありませんが、衝動性によって引き起こされる短絡的な反応は、脳内の一連の抑制プログラムを介さずに表出され、結果として、社会的文脈からみれば逸脱した不適応行動につながりやすくなります。注意欠陥・多動性障害で高い攻撃性を表出するタイプの中には、幼少時から叱責された経験が多いために劣等感や孤独感を抱きやすく、否定的な自己像を築いた結果、攻撃に転じている者が多く見られます(安藤,2006)⁶⁾。

自閉症スペクトラム障害のある者が怒りをコントロールすることが難しい要因として、感情に気づき表現することが不得手であること、否定的で被害的な考え方にとらわれやすく、他者の気持ちを推し量ったり周囲の状況を上手く把握した上で対処することが不得手であることが指摘されています(高柳、 2011)⁷⁾。そのため、相手の反応が予想外だったり、突発的な出来事により当初想定していたスケジュールに変更が余儀なくされたりすると、容易にパニックに陥りやすく、抑制が上手くできずに衝動的になりやすいことから、当人にしてみれば正当防衛とされるものであっても、周囲から見れば過激な攻撃行動と受け取られることがあります。上手くいかなかった経験の背後にある事情を多面的に捉え直すことが難しいため、内省が深まりにくいことも多くあります。

発達障害と怒りとの関連については上述のとおりですが、発達障害における衝動性と攻撃性は、同じ診断名であっても、個々人によって固有の背景があり、ひとくくりには説明できません。精神医学的、心理社会的、発達の観点等、数多くの要因が複雑に影響し合い、怒りの喚起につながっていることを押さえておく必要があります(安藤,2006) 6)。

(2)休職者の社会的文脈による怒り

怒りや攻撃性を呈する疾患には、上述のとおり様々なものがありますが、休職者が抱える怒りは必ずしも疾患に由来するものではありません。休職者の性格や気質、社会的文脈における不満の表現である可能性について考慮する必要があります(内海・林, 2009)³⁾。

休職者の多くは、体調の回復とともに職場復帰を現実的にとらえ、薬物療法と休養による体力の回復だけでは復職準備が十分ではないことを認識した結果、プログラムの活用に至ります。しかし中には、自分自身の復職準備性についての理解が十分ではなかったり、復職支援プログラムに参加することに不安を覚える等の理由で、自宅療養からの復職を希望する者もいます。こうした休職者が事業所から復職支援プログラムへの通所を勧められた場合、プログラムへの参加意欲が十分ではないために、休職原因の分析等、負荷のかかる作業に取り組む際に抵抗感を示し、事業所や支援者からの指導的な関わりに対して納得がいかないと怒りを喚起することがあります。

怒りは自分よりも弱い立場の相手に対して喚起されやすくなります。例えば、自分の怒りをぶつけたとしても相手からのより激しい反撃が予想される場合には怒りを低減しよう

とする力が働きやすく、相手からの反撃の程度が弱いと認識される場合には怒りは喚起されやすくなります(阿部,2008) 8)。休職者の中でも、「サービスの受け手である自分の訴えは、サービスの提供者である支援者には当然受け入れられるはずだ」と認識している者は、支援者に対する怒りを喚起しやすくなります。気分障害のある者は、元来の活動レベルが高いことに加え、教育レベルが高く、強い自己主張が見られることがあります。また、現代人にありがちな他罰性がうつ状態により余計に全面に出てくる場合が多く、支援者に対して高い水準の要求を訴えることは必然と考えておく必要があります(五十嵐,2011) 9)。

怒りの背後には、不安、恐れ、悲しみ、苦痛、無力感等の様々な感情が隠れています。 休職者の多くは、経済的に家庭を支える立場にあります。そのため、家族からの重圧を受 けることが多く、家族が理解を示してくれる場合でも、経済的な切迫感、今後に対する不 安や焦り等、様々な感情を抱え、それらが複雑に絡み合った状況に置かれているために怒 りを喚起しやすくなっていることがあります。

支援者は、休職者が置かれている状況や、休職者の怒りの背後にある様々な感情に寄り 添い、共感を示しながら、復職に向けてともに歩んでいく姿勢を示す必要があります。

(3) 怒りについてのアセスメントの実施方法

受講者の怒りについてのアセスメントは、アンガーコントロール支援実施前に行われる 事前アセスメントと、講習実施中のアセスメントの大きく2つに分けられます。

① 事前アセスメント

アンガーコントロール支援実施前の事前アセスメントは、受講者の怒りの特徴を明らかにし、職業リハビリテーション機関でアンガーコントロール支援を実施することの可否判断や、支援実施上の目標を設定するために行います。アセスメントはMーストレス・疲労アセスメントシート(MSFAS)を用いた受講者からの聴取、主治医の意見書を用いた病歴等の確認、状態一特性一怒り表出インヴェントリー(STAXI)を用いた怒りの強さや傾向の把握により実施します。主治医の意見書はアセスメントのための必要な資料ですが、記載されている診断名と主治医の実際の見立ては異なっている可能性を踏まえ、薬の処方内容を確認しておくことが必要です。事前アセスメントは、主に個別相談における聴取により行いますが、他の受講者との関わりがある場合には、集団場面における行動観察もアセスメントの参考にすることができます。

アセスメントの結果、受講者の怒りが疾病の影響を受けている可能性が示唆された場合には、通院に同行し、医療機関における治療を優先すべきか、職業リハビリテーション機関におけるアンガーコントロール支援の実施が可能であるかを主治医に確認します。前述のとおり、休職者の怒りは複数の要因が影響していることも多いため、疾病や服薬の影響がある場合でも、その影響が大きくなく、アンガーコントロール支援で取り上げている対処策が一助となる場合にはアンガーコントロール支援を実施します。

表4 事前アセスメントの内容

聴取内容	把握・推測できること
職歴	会社、職場の人間関係に対する怒りや攻撃性があるか
休職の経過	転職や休職の原因として対人関係の問題がありそうか
病歴	怒りの問題に疾病の影響がありそうか
服薬状況	主治医の見立てはどうか
	怒りは、服薬による影響がありそうか
精神科通院歴	主治医との関係性が維持・継続できているか
生育歴	家族との関係性が維持・継続できているか
家族状況	生活面のサポーターがいるか
自殺念慮、	衝動性や攻撃性がどの程度あるか、支援が可能か
自傷の有無	

アンガーコントロール支援を受講し、認知面や行動面での工夫を講じることで、受講者が怒りと上手くつき合うためのスキルの習得が可能であると判断された場合には、怒りに関する課題についてアセスメントを行い、支援課題を明確にします。その際の主な視点は表5のとおりです。

表 5 アンガーコントロール支援を実施する際のアセスメントの視点

アセスメントの視点

- ・自分の怒りの感情に気づいているか
- ・抑うつ状態や身体的な痛みに怒りが影響している可能性があるにも関わらず、 怒りの感情を否定していることはないか
- ・怒りを喚起した際、しずめることなく瞬間的に爆発させてしまうことはないか
- ・怒りを喚起しやすい考え方の特徴はないか
- ・怒りの表出に問題があり、怒りの感情を表現せずに溜め込んだり、相手に爆発 させてしまうことはないか

② 講習実施中のアセスメント

講習実施中のアセスメントは、集団セッションでの意見交換を通して受講者の怒りの特徴を明らかにし、対処策の検討に役立てるために実施します。講習は、事前アセスメントの結果を念頭に置いて実施しますが、集団セッションにおける受講者の発言内容から事前アセスメントの結果が修正され、新たな支援課題が明確になることもあります。

講習実施中に把握できるアセスメント項目は表6のとおりです。講習中は、受講者の身体面・行動面・認知面での現状を把握し、今後受講者が講じてみたい対処策を明確化することで主体的な行動変容を促すよう留意します。

表 6 講習におけるアセスメント

旦	テーマ	検討内容	把握できること
第 1 回	「怒りの仕	「怒りとは?文章完成	・怒りに対する考え方
	組み」	気分温度計」	・相手による怒りの違い
			・相手から怒りを向けられた時の考え方
			・異なる状況における怒りの強さの違い
		ステップ 1	・体に起きる怒りのサイン
		「怒りに気づき瞬間的	・これまで活用してきた怒りの気持ちのし
		な怒りをしずめる」	ずめ方
			・今後活用したい怒りの気持ちのしずめ方
第 2 回	「自分の怒	アンガーログの検討	・怒りを覚える具体的な場面と怒りの強さ
	りを振り返	ステップ 2	・怒りの背後にある信念
	る」	「何に腹を立てている	・これまで活用してきた考え方の工夫
	「対処策を	か明確にする」	・今後活用したい考え方の工夫
	考える」	ステップ 3	・これまで実施してきた怒りへの対処策
		「対処策を考える」	
第3回	「相手に伝	ステップ 4	・今後、怒りの気持ちを伝える際に試みた
	える」	「対処策を実行する」	い伝え方
第4回	「怒りを向	アンガーログの検討	・怒りを覚える具体的な場面と怒りの強さ
	けられた時		・怒りの背後にある信念
	の対処・これ		・今後、活用したい怒りへの対処策
	までのまと	怒りを向けられた時の	・怒りを向けられた時の捉え方と対処策
	め」	対処	

2 医療機関との連携

アンガーコントロール支援は、支援の実施前から終了に至るまでの間、医療機関との連携を図ることが不可欠です。

休職者が怒りを喚起しやすい状況にある場合、精神疾患や服薬の影響等は検討すべき主要な要因であり、それらの影響が大きい場合には治療を優先する必要があります。しかし、医療従事者ではない職業リハビリテーション従事者にとって、精神疾患や服薬が怒りに影響しているかどうかを見極めることは困難です。そのため、アンガーコントロール支援を実施する際は、受講者から聞き取った怒りの内容やアセスメントを行う中で把握された行動面の特徴を主治医に報告し、受講者が治療を優先すべき状況に置かれていないかどうかを主治医に確認しておく必要があります。医療機関に対してアンガーコントロール支援を説明する際には、①講習は認知行動療法を基盤とした集団セッションであること、②実際に怒りを喚起した場面を振り返り、怒りに影響を与えている信念を確認するとともに、リ

ラクセーションやアサーションを活用した伝え方等の適切な対処策を検討するものである ことを伝えておくとよいでしょう。

従来、精神疾患は、病態に応じて分類されると考えられてきました。しかし、近年の研究では、精神障害は一つのスペクトラムであるとの指摘もあります(アダム,2013)¹⁰⁾。 そのため、医療機関から助言を得る際には、休職者の怒りには複数の精神疾患の特性が影響している可能性を念頭に置いておく必要があります。

受講者の精神状態の確認は支援実施前だけでなく、支援実施中も継続します。そして、 状態に変化が見られた際には、早急に主治医に報告し助言を得る必要があります。アンガ ーコントロール支援では、受講者に怒りを喚起した場面を想起してもらい、怒りに影響を 与える認知面や行動面の要因を分析し、対処策の検討を試みます。しかし、受講者が想起 する怒りを伴う場面は、休職原因に直結するような強い精神的負荷を伴う場面であること が少なくなく、怒りの背後にある複雑な感情が想起されたり、怒りへの対処策を容易に導 き出すことが困難な場合があります。また、受講者にとって、怒りの感情と向き合い対処 策を検討することは精神的な負荷を伴うため、体調の波を生じさせることがあります。支 援者は、そのことを念頭に置き、医療機関との連携の下で支援を行うことが肝要です。

3 復職支援プログラム以外での実施方法

アンガーコントロール支援は、気分障害等の精神疾患による休職者に対する復職支援プログラムの中で実施することを前提として開発した支援技法ですが、実施方法に工夫を加えることにより、復職支援プログラム以外のサービスを利用している障害者にも実施することができます。

「3つのリラクセーション~ストレス反応へのコーピング~」(資料はp57)は、知的障害、発達障害、高次脳機能障害等、障害種別を問わず、比較的幅広く活用できるものと考えられます。しかし、それ以外の講習内容については、一定の知的理解力や認知機能を有する者を対象とし、医療機関の助言を得た上で実施することが望ましいでしょう。

柔軟性の不足やこだわりが強く顕在化している発達障害者に対しては、多くの場合、講習の第1回講座の内容を実施することができます。しかし、第2回以降の講座は、認知行動療法の認知再構成法を援用した内容であるため、怒りに影響を与える信念を抱いていないかどうかを検証しようとすると「自分のこれまでの考え方が責められたように感じる」といった傾向のある発達障害者には、第2回以降の講座の実施は難しいと考えられます。

その他の対象者への適用について、先行研究では、頭部外傷、活発な精神病症状のある者、未治療の薬物乱用の者、ドメスティック・バイオレンス等で攻撃行動が主としてパートナーに向かっている者は、認知行動療法に基づく講座の実施だけでは効果が上がりにくいことが指摘されており(壁屋,2005)¹¹⁾、講習の実施にあたっては慎重に検討する必要があります。

講習は、講義と併せて他の受講者との意見交換の機会を設け理解を深めることが望ましいでしょう。しかし、ジョブコーチ支援や職業相談等においては、限られた時間や場所で支援を実施する必要性が生じることがあります。その場合には、上述したアセスメントの視点に基づき対象者の怒りに関する課題を把握した上で、瞬間的な怒りをしずめる方法、

考え方の工夫、怒りの感情の伝え方等の対処策を部分的に提供することが可能です。その際、支援効果を高めるためには、怒りに関する問題意識をあらかじめ対象者と共有しておく必要があります。そのため、対象者が怒りを喚起した場面を振り返り、怒りがもたらしている問題や怒りをコントロールすることで得られるメリットについて丁寧に説明した上で知識を提供し、対処策の検討を促すことがよいでしょう。

【引用文献】

- 1) 辻敬一郎・田島治 (2006) 気分障害における攻撃性と衝動性―うつ病を中心に―. 精神 科治療学, 21(19), p945-952.
- 2)神庭重信(2012)気分障害. TEXT精神医学改訂 4版.加藤進昌·神庭重信·笠井清登編,南山堂,p220.
- 3)内海香里・林直樹 (2009) 精神疾患と怒り、精神科、14(2)、p132-136.
- 4)原田誠一(1999)境界性人格障害の治療導入期の1技法―患者・家族の心理教育用の「境界性人格障害の病態モデル図」の紹介―. 臨床精神科医学, 28(11), p1351-1356.
- 5)林直樹 (2014) 境界性パーソナリティ障害の長期予後. 臨床精神医学, 43(10), p1457-1463.
- 6)安藤久美子(2006)発達障害における衝動性と攻撃性.精神科治療学,21(19),p961-969.
- 7)高柳伸哉 (2011) 海外の自閉症スペクトラム障害への怒りと不安の対処についての認知 行動療法研究のレビュー. アスペハート, 29, p8-12.
- 8)阿部晋吾(2008) 怒りの認知. 怒りの心理学. 湯川進太郎編, 有斐閣, p34.
- 9)五十嵐良雄 (2011) うつ病リワークプログラムの続け方. うつ病リワーク研究会編, 南山堂, p115.
- 10)デイビット・アダム(2013)精神障害はひとつながり、船田晶子訳、Nature Japan K.K, 10(7), p22-26.
- 11) 壁屋康洋 (2005) 司法病棟とアンガー・マネジメント. アディクションと家族, 21(4), p346-352.

第5章 まとめ

職業センターでは4年間をかけ、うつ病等による休職者のストレスを生み出す感情「怒り」に着目し、自らの怒りを理解し、その対処方法を習得することによって休職要因の一つとなるストレスを軽減させ、延いては円滑な職場復帰や職場適応をもたらすとの考えの下、「アンガーコントロール支援」という新たな職業リハビリテーション技法の開発を行いました。

当該技法の開発コンセプトや経過、内容、実施事例、留意事項等については、各章においてその詳細を前述していますが、この開発において重要であったキーワードは「職場」と「意識化」にありました。

休職者の復職に係る「怒り」を対象とする支援に関しては先行研究等の事例がない中、「アンガーコントロール支援」を構成する講習は、主に医療など他分野で既に用いられているアンガーマネジメントプログラムを手掛りにしながら、例えば「怒り」の事柄や場面は職場でのものとし、対処スキル習得のためには模擬的な職場環境を設定している「ジョブリハーサル」の活用等を行っています。

また、休職者にとって職場の人間関係や職務遂行上の「怒り」の感情を振り返り、背後にある考え方や価値観を整理し、復職に向け怒りにどのように対処するか自ら主体的に検討することが重要であり、そのためのツールとして「ワークシート」を準備し、それを媒介にした綿密な個別フォローを行っています。

こうした視点を取り入れたアンガーコントロール支援ですが、その効果をもたらす前提には、精度の高いアセスメントの実施が必須となります。第3章において代表的な事例を揚げていますが、「怒り」の感情はその要因、質、程度、表出方法等どれをとっても極めて個別化されたものであり、支援対象者一人ひとりの「怒り」を的確に診断、評価、把握することを並行して行うことが求められます。

アンガーコントロール支援受講後の職場復帰に関して、事業所からは「休職前は自らの意見との相違があると、かっとなって相手を言い負かしてしまうことがあったが、復職後は怒りをコントロールしようと意識しており、効果を感じた」とか、受講者からは「個別に易怒性の原因分析をしてもらったことで自己理解が深まったと思う」等の感想をもらっていますが、一方で実施事例にもあるように、職場に復帰した後、業務負荷の増加によって怒りを喚起しやすい場面も増加する可能性がある中、受講者が自分自身の感情に注目しながら勤務することができるかといった課題が挙げられており、今後は職場復帰後のアンガーコントロールスキルの維持と持続のための方策を講ずる必要性があると考えています。

平成27年度から、当該支援の中核を構成する講習の進め方について、地域障害者職業センター等を対象とした技法普及を実施していますが、その中で、「怒りをテーマとする講習を受けることによって、逆に利用者が怒りを喚起してしまうのでは」といった支援者側の不安の声もあります。当該支援が受講者に及ぼす影響や実施上の留意点等について支援者の適切な理解を図り、休職者等が有効かつ有用な支援を的確に受けられるように、今後も引き続き様々な機会を活用しながら情報提供を行っていきたいと考えています。

参考資料

資料 1 「怒りのアセスメントツール」
-1 状態-特性-怒り表出インヴェントリー日本語版 (STAXI)・・・・・47
- 2 振り返りシート ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5 0
資料 2 「アンガーコントロール講習 第 1 回講座」
- 1 レジュメ「怒りとうまくつき合うために①~怒りの仕組み~」・・・・・5 1
-2 ワークシート〈怒りとは?文章完成、気分温度計〉・・・・・・・・56
- 3 レジュメ「3つのリラクセーション~ストレス反応へのコーピング~」・・57
-4 目標設定シート ・・・・・・・・・・・・・・・・ 5 9
-5 アンガーログ ····································
資料3 「アンガーコントロール講習 第2回講座」
- 1 レジュメ「怒りとうまくつき合うために②
~自分の怒りを振り返る・対処策を考える~」・・・・・・6 1
資料 4 「アンガーコントロール講習 第3回講座」
- 1 レジュメ「怒りとうまくつき合うために③~相手に伝える~」・・・・・6 6
- 2 ワークシート〈相手の事情を確認してみよう〉 ・・・・・・・・・7 1
-3 ワークシート〈伝え方を考えてみよう〉 ・・・・・・・・・ 7 2
, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
資料 5 「アンガーコントロール講習 第 4 回講座」
- 1 レジュメ「怒りとうまくつき合うために④
~怒りを向けられた時の対処策~これまでのまとめ~」・・・73
75. 7 5 4 4 1 7 7 4 1 7 7 4 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7

「状態―特性―怒り表出インヴェントリー日本語版」 (STAXI: State-Trait Anger Expression Inventory)

STAXIは、怒りの状態と特性や表出のさまざまな次元を把握するための心理尺度です。STAXIは「状態―特性怒り尺度」と「怒り表出尺度」の2つの尺度から成り、「状態―特性怒り尺度」は2つの下位尺度、「怒り表出尺度」は3つの下位尺度から構成され、全部で44の下位項目を含んでいます。この尺度は信頼性・妥当性ともに検証されており、受講者の怒りの状況把握のための有効なツールと考えられます。

状態―特性 怒り尺度	状態怒り	怒りが状態によって引き起こされた強さ(10 項目)	設問 I
念り尺度 (STAS)	特性怒り パーソナリティ特性としての怒りやすさの個 人差 (10項目)		設問Ⅱ
怒り表出	怒りの表出	怒りを外部に向ける傾向(9項目)	設問Ⅲ 2,5,7, 9,12,14,19,22,23
尺度	怒りの抑制	怒りを内にためる傾向(8項目)	設問Ⅲ 1,3,6, 10,13,16,17,21
(AX) 怒りの制御		怒りが外に出るのを抑えようとする傾向 (7 項目)	設問Ⅲ4, 8,11,15,18,20,24

表 STAXIの構成要素

「状態怒り」は、危機的状況や不当な評価に直面したときの「習慣的に実行される行動 反応」を測定しています。

「特性怒り」は、怒りやすい気質の個人差と関係し、衝動的な反応のしやすさを測定するものです。

「怒りの表出」は、他者や物など、外に向かって表出される怒り(アンガーアウト)であり、身体的な攻撃や、批判、侮辱、脅しなどの言語による攻撃として表出されます。この反応は、怒りの源に直接向けられたり、第三者への八つ当たりとして表れたり、自分自身に向けられたりします。

「怒りの抑制」は、内側に向けられた怒りあるいは抑圧された怒り (アンガーイン) であり、怒りの感情の抑制や隠ぺいを意味します。

「怒りの制御」は、怒りの表出をコントロールしたり、社会的に望ましい方法で表現する程度を測定するものです。

外に向けられた怒り(アンガーアウト)と内に向けられた怒り(アンガーイン)は互いに独立した次元を構成します。そのため、1人の個人は両方の行動傾向を示すこともあります。どちらの行動傾向が活性化されるかは、社会的状況によって決まってきます。

【出典】

ペーター・シュヴェンクメッツガー・ゲオルゲス・シュテッフゲン著 市村操一訳, 怒りのコントロール 認知行動療法理論に基づく怒りと葛藤の克服訓練, ブレーン出版, 2004 堀洋道監修 吉田富二雄編, 心理尺度測定集 II, サイエンス社, 2001

STAXI日本語版

実施日: 年 月 日 氏名:

I. あなたが、いま感じていることを答えてください。あまり時間をかけずにすばやく答えて下さい。

【選択肢】

とてもよくあてはまる: 4

あてはまる:3

あまりあてはまらない: 2 全くあてはまらない: 1

1. 怒り狂っている	1 · 2 · 3 · 4
2. いらいらしている	1 · 2 · 3 · 4
3. 怒りを感じている	1 · 2 · 3 · 4
4. 誰かをどなりつけたい	1 · 2 · 3 · 4
5. 何かを壊してしまいたい	1 · 2 · 3 · 4
6. 逆上している	1 · 2 · 3 · 4
7. 机をばんばんたたきたい	1 · 2 · 3 · 4
8. 誰かを殴りたい	1 · 2 · 3 · 4
9. 精根つきてしまった	1 • 2 • 3 • 4
10. 口汚くののしりたい	1 · 2 · 3 · 4

Ⅱ. あなたが自分自身についていつも感じていることについて答えて下さい。

【選択肢】

とてもよくあてはまる: 4

あてはまる:3

あまりあてはまらない:2 全くあてはまらない:1

1. 気が短い	$1 \cdot 2 \cdot 3 \cdot 4$
2. 怒りっぽい	1 • 2 • 3 • 4
3. せっかちである	$1 \cdot 2 \cdot 3 \cdot 4$
4. 他人のまちがいで自分が遅れたりすると腹を立てる	1 · 2 · 3 · 4
5. 良いことをしたのに認められないといらいらする	1 • 2 • 3 • 4
6. すぐかっとなる	1 · 2 · 3 · 4
7. 怒るといじわるなことを言う	1 • 2 • 3 • 4
8. 人の前で非難されたりすると怒りを感じる	1 · 2 · 3 · 4
9. 自分のしたいことが出来ないと誰かをたたきたくなる	1 • 2 • 3 • 4
10. 良いことをしてもほめられないと腹が立つ	1 · 2 · 3 · 4

Ⅲ. あなたがふつう怒ったり腹を立てたりするときの様子について答えて下さい。 【選択肢】

とてもよくあてはまる:4

あてはまる:3

あまりあてはまらない: 2 全くあてはまらない: 1

1.怒りを抑える	1	•	2	•	3	• 4	:
2. 怒りをあらわす	1	•	2	•	3	• 4	: .
3. 怒っていてもそとにあらわさない	1	•	2	•	3	• 4	:
4. 腹を立てたりしないでがまんする	1	•	2	•	3	• 4	: .
5. すねたり、ふくれたりする	1	•	2	•	3	• 4	· .
6. 人から離れて一人だけになる	1	•	2	•	3	• 4	: .
7. 人に皮肉なことを言う	1	•	2	•	3	• 4	:.
8. 冷静さを保つ	1	•	2	•	3	• 4	:.
9. ドアをばたんと閉めるような、荒々しいことをする	1	•	2	•	3	• 4	:
10. 心の中では煮えくり返っていても、それを外には表さない	1	•	2	•	3	• 4	
11. 自分の行動を抑制する	1	•	2	•	3	• 4	:.
12. ひとと言い合ったりする	1	•	2	•	3	• 4	:.
13. 誰にも言えないような恨みを抱くようになる	1	•	2	•	3	• 4	: .
14. 自分を怒らせるものは何でもやっつけようとする	1	•	2	•	3	• 4	:
15. 気を静めてかんしゃくを起こしたりしないようにする	1	•	2	•	3	• 4	: .
16. 誰にも知られないように、自分の胸のなかだけで他人を非難する	1	•	2	•	3	• 4	:.
17.外から見るよりも、実は自分はもっと怒っている	1	•	2	•	3	• 4	:
18. 大部分の人たちと比べると、より早く冷静になる	1	•	2	•	3	• 4	: .
19. 口汚いことを言う	1	•	2	•	3	• 4	:.
20. 気を静めて相手を理解しようとする	1	•	2	•	3	• 4	:
21. はたの人が思うよりも、はるかに苛立っている	1	•	2	•	3	• 4	: .
22. 落着きを失って不機嫌になる	1	•	2	•	3	• 4	:.
23. 誰かにいらいらさせられると、その人に自分の気持ちを伝える	1	•	2	•	3 •	• 4	
24. 自分で腹立たしい気持ちを静める	1	•	2	•	3	• 4	

出典:堀 洋道監修 吉田富二雄,心理尺度測定集Ⅱ,サイエンス社,2001

振り返りシート

 氏名

 平成
 年
 月
 日

_
<テーマ>
<ポイント>
2
<感想>
7 A 44 A D III >
<今後の目標>
2
<気分>
セッション前 (例:不安 80% など)
セッション後 (例: 満足 70% など)

怒りとうまくつき合うために① ~怒りの仕組み~

平成 年 月 日

受講中、怒りを感じた人、不安や緊張を感じた人は、深呼吸をしたり 弛緩法をしたりして、少しリラックスしましょう。または、スタッフに相談を。

目的

- 1 怒りが生じる仕組みを理解する。
- 2 自分の怒りのサインを振り返る。
- 3 怒りをしずめる方法を理解する。

●流れ

- 1 ワークシートの記入、発表
- 2 レジュメの説明
- 3 3つのリラクセーションの体験
- 4 フリートーク

2

なぜ怒りを取り上げるのか 怒りを なんで上司は ムカッとしたら なんで上司は ムカッとしたら コントロールできない もかってくれないのか! 仕事が手につかない 自分はダメだ どうして すぐ怒る上司への 接し方がわからない 腹が立ってつい イライラさせる人が 怒鳴ってしまった

多いんだろう!

怒りを抑え込むと

精神・身体症状に

怒りを爆発させると 人間関係が悪化

怒りをコントロール できないと 自己嫌悪に

怒りとうまくつき合うことは、 心身の健康や人間関係の質にかかわる。 どちらも復職には重要。

受講にあたって

● 怒りに振り回されやすいのは

- 大きなストレスがかかっている時
- ●うつ状態でイライラをコントロールできない時
- 双極性障害(躁うつ病)の躁状態・混合状態の時
- 発達障害やパーソナリティ障害などにより、理解のしか たや判断のしかたが周囲と異なることで、周囲との誤解 が重なってきている場合

人によっては、怒りに振り回されやすくなっている場合がある。 怒りについて考えることで、気持ちに負荷がかかることもある。 受講に不安を感じた時は、すぐにスタッフに相談を。 場合によっては受講を見合わせる。

4

ワークシート<怒りとは?文章完成、 気分温度計>を作成しよう

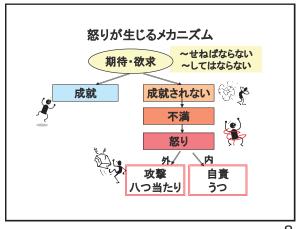
ワークシート<怒りとは?文章完成、 気分温度計>を発表してみよう

- ワークシートの内容について、それぞれ発表し、意見交 換をしてみましょう。 ・ 共通点、相違点はあったでしょうか。

5

3





怒りの奥に隠れている本当の気持ち

*傷ついたという「悲しみ」
・体がしんどいという「娘労感」
・何とかしてもらいたという「独特感」
・期待が外れたという「挫折感」
・うまくいかないという「挫折感」
・わかってもらいたいのにという「孤独感」
・状況がわからない「不安感」

など

つらい感情ほど気づきにくいもの。

窓りの強さ

マイルドな怒り
「好きでない」、「同意できない」、「がっかりだ」
●冷静さを保てる

「腹立たしい」、「イライラする」、「反対だ」
●徐々に自分で対処できなくなる

「激怒」、「はらわたが煮えくり返る」
●攻撃で出すしかなくなる

窓りは大きくならないうちに対処する。

出角・平木月・現代のエスプリ アサーション・トレーニング 黒文宝 2005

10

怒りを感じるのは悪いこと?

- フタをされた怒りの感情は、必ずそのはけ口を見つけて出てくる
 - ⇒うつ状態、頭痛といった身体症状に出る。
 - ⇒家族や部下など、自分より弱い人に不当にぶつける。
- 怒りの感情には役割がある
 - ・自分自身を守るための役割。
 - ・心身の危険や不快な状況など、何らかの対処が必要な問題があることを知らせてくれる「危険信号」。

怒りを感じるのは自然なこと。 怒りの感情に気づくことが大切。



9

怒りを手放せない理由

- 怒るのをやめると相手の罪がうやむやにされたと 感じるので、怒りを手放せないこともある。
- 怒りや痛みは、心身の危険を知らせてくれる「危険信号」だが、できるだけ短時間でその役割を終えてもらわないと、怒りが一人歩きして振り回されてしまう。

怒りによって損なわれるのは、 相手の人生ではなく、自分の人生。

怒りをコントロールすることのメリット

怒りっぽくすぐにイライラしてしまうことや、自分を責めてしまいやすいことは性格なので変えられないのか?

怒りが生じる仕組みを知り、対処方法を考え実践することで、 怒りとの上手なつき合い方を身につけていくことはできる。



- ・職場などでの人間関係が円滑になる。
- ・自分の性格が好きになる。
- ・怒りを強いモチベーションやエンジンに変えられる。

怒りをコントロールする

14

ステップ1 怒りに気づき瞬間的な怒りをしずめる

16

体に起きる怒りのサイン

- 目のかすみ、充血
- 肩こり、頭・首・背中の痛み、ふるえ
- 頭痛、めまい
- 呼吸の早さ、胸痛、呼吸の浅さ
- 血圧上昇、動悸
- 全身の紅潮、発汗
- 消化不良、吐き気
- 口の渇き

体は、「危険」に集中し対処するためのエネルギーを 生みだそうとして、生理的反応が起きる。 そのため、怒りの感情は、エネルギーを消費させる。 隠された怒りのサイン

- 過度な飲食、あるいは説明のつかないような身体の痛みがある場合
- 少しのことですぐにイライラしやすい場合
- 他人に責任があると強く感じたり、自分の中から追い払おうとしている場合や、「自分が傷ついた、自分が犠牲になっている」と感じる場合
- かなり強い抑うつ状態にある場合



| 1歳・シェーン・リー・RSグレイアム・自己表現トレーニング・ありのままの自分を生きるために- 岩崎学術出版計 1996 を改

17

怒りの気持ちのしずめ方のヒント

- テンカウント法 怒りの感情が沸騰しそうになったら、相手から目をそらし、軽く息を吸って心の中でゆっくり1から10まで数える。
- ストップ法 自分自身に「ちょっと待って」と言う。手を叩く。両手を握り合わせる。目をぎゅっとつむる。
- スイッチ法 もし自分が相手の立場だったらどう発言するか、どうふるまうかを考えてみる。
- **リラクセーション** 目を閉じてゆっくり深呼吸する。屋外に移動して体を伸ばす。自分が安らぐ風景をイメージする。
- 文書にしてみる法
 怒りを感じた出来事やそれにまつわる自分 の考えを思いつくままにどんどん書く。書くことで怒りがしずまり、自 分を客観的に見ることができる。
- 距離を置く法 怒りを感じている事柄や対象となる人から離れる。 物理的な距離を置くことで自分の怒りとも距離を取ることができる。
- 一晩眠る法
 とにかく寝てしまう。心身が疲れていると、怒りを増 大させてしまうため。

出典:佐藤紀子著、島悟・佐藤恵美監修:職場でヘコまない実践テクニック.エクスナレッジ.2010 を改

怒りを和らげるためのリラクセーション

- 瞬間的な怒りに気づいた時は、緊張を和らげるためのリラクセーションが有効。
 - . ■ リラックスする呼吸
 - 弛緩法
 - 安らぐ風景を想像する

| 資料「3つのリラクセーション~ストレス反応への | コーピング~」

リラクセーションを体験してみよう

20

話し合ってみよう

- 怒りについて気づいたことを、話し合ってみましょう。



まとめ

- ・ 怒りを感じることは、自然なことと心得る。
- 自分の怒りのサインを把握する。
- ・ 怒りを瞬間的に噴出させるのではなく、まずはしずめる ことが上手な対処と心得る。

22

21

今後の目標・希望の確認

● 今後の予定

第2回 自分の怒りを振り返る・対処策を考える

第3回 相手に伝える

第4回 怒りを向けられた時の対処・まとめ

- 受講して、強い怒りを感じたり怒りに向き合うことに 不安を感じた場合
 - →第1回で終了することもある。 その場合、あらためて受講できる。

怒りに向き合うことは、負荷がかかるもの。 怒りについて学ぶには、その人なりのタイミングがある。

ホームワーク

最近、またはこれまでに怒りの感情を感じた場面を1つ 選び、アンガーログを書いてみてください。

● アンガーログとは

! 怒りの感情を感じた時、その気持ちを紙に書き ! 出すためのシート

アンガーログに書き出してみると・・・

- ①書くことでクールダウンできる。
- ②書くことで自分を客観的に見つめられる。

怒りを「見える化」すると、コントロールしやすくなる。

出典:安藤俊介著「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版 201

23

アンガーログの書き方

- ①日時: イライラする、カチンとくるなど、怒りを感じた日時を書く。「4月14日午後2時」ときっちり書いても、「今さっき」といったあいまいな書き方でもかまわない。
- ②場所:「通勤電車の中」「会社の会議室」などと書く。
- ③出来事:どのような出来事だったかを書る。誰とどんな会話をしたのか、どんなことを目撃したのかといったことを感情を交えずに書く。
- **④思ったこと**:その時にどのように思ったのか、思いつくままに書いてよい。
- **⑤言動**: 怒った結果、何かしたか、何か言ったか、何も言わなかったか、を書く。
- ⑥してほしかったこと:自分はどうしてほしかったのか、「願望」や「希望」などの本音を書く。
 ⑦結果:⑤の言動をとった結果、どういうことが起きたかを書く。相手に言われたことがあれば書く。
- (3) 高いの強さ・軽くイラッとしただけなのか、腹に据えかねたのか、その強さを%で書く。(100%=自身にとって最大の怒り)

出典:安藤俊介著「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版 2010

ワークシート

<u>氏名</u>			
平成	年	月	E

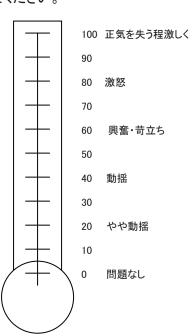
<怒りとは?文章完成>

1.	怒りとは、
2.	私を怒らせるような状況を二つあげるとそれは、
3.	親密な友達に怒りを覚えたとき私は、
4.	職場の同僚や上司に怒りを覚えたとき私は、
5.	自分の怒りを表したときに私が感じることは
6	誰かが私に対して怒りを表したとき私は、
٥.	BEN N JAICNJO CIB / CXO/CCC JAIG(

<気分温度計>

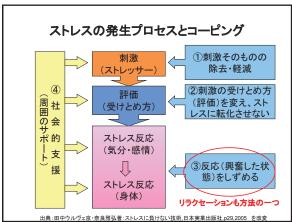
次に書かれた状況について、どの程度怒りを感じるかを書いてみてください。

1. 誰かにちょっかいを出された時・・・()°C
2. 誰かが私の悪口を言う時・・・・・・()°C
3. 誰かが私をいじめる時・・・・・・・()°C
4. 誰かが私のうわさを広げる時・・・・()°C
5. 誰かが私の告げ口をする時・・・・・()℃
6. その他()時・・・・・()°C



3つのリラクセーション ~ストレス反応へのコーピング~

出典:日本精神障害者リハビリテーション学会監修:アメリカ連邦政府Evidence-Based Practices実践・普及ツールキットシリーズ第5巻 II IMR・疾病管理とリカバリー ワークブック編、地域精神保健福祉機構,p225,2012 を改変



リラックスする呼吸

呼吸、特に息を吐くことをゆっくりと行う。

- 1. リラックスを連想させる言葉を選ぶ(穏やか、リラックス、安らか)。
- 2. 鼻から息を吸って、口からゆっくりと息を吐く。
- 3. 息を吐いている間に、リラックスできる言葉を言う。ゆっくりと。 「お~だ~や~か~」、「リラ~~ックス」というように。
- 4. 息を吐いた後、次の呼吸をする前に息を止める。 あまりに気が散るようだったら、息を吸う前に4つ数えてみる。
- 5. 続けて10~15回繰り返す。

弛緩法①

堅苦しさや緊張を減らすために筋肉をやわらかく伸縮させる。 頭から始めて、足の先まで下ろしていく。 椅子に座っても訓練できる。

《手順》

1. 首をまわす

片側に頭を下ろし、優しく広く円を描くようにまわしていく。 3~5回繰り返す。 反対の向きで、同様に行う。

2. 肩をすくめる

肩をすくめるように、肩を持ち上げる。肩が耳につくようにやってみる。 数秒間肩をすくめて、肩を落として10秒間ほど脱力する。 3~5回繰り返す。

3

弛緩法②

3. 腕を頭上に伸ばす

両腕を天井に向けてまっすぐ上げ、両手の指をかごを作るように組む。 両腕を上に伸ばしたまま、手のひらを天井に向けて回転させる。 天井に向けて数秒間腕を伸ばして、腕を下ろす。10秒間ほど脱力する。 3~5回繰り返す。

4. 膝たて

両手を下に伸ばして右膝をつかみ、胸のほうに膝を引き上げる。 数秒間膝を抱えて、足を床に下ろす。10秒間ほど脱力する。 左膝も同様に行う。

3~5回繰り返す。

5. 足と足首をまわす

足を持ち上げ、脚を伸ばし、足首を回す。

一方向に3~5回、反対方向に3~5回行う。

安らぐ風景を想像する①

ストレスを自分の脇に置き、 くつろいだ穏やかな状況にいる自分自身を心に描く。

1. 自分が安らいだり、落ち着きを感じる風景を選ぶ。

例)

・ビーチで

小屋で 森を歩いていて 油や川の側で

公園のベンチで

・大都市を見渡せる高層アパートで

山の小径で ・カヌーかセイルボートで ・自転車にのって ·農場で

草原で

列車の旅で

6

安らぐ風景を想像する②

- 2. 安らぐ風景を選んだら、全感覚を使ってできる限り想像する。
 - □ どんな風景ですか?明るい感じですか?暗い感じですか?どんな 形のものが見えますか?自然の風景だったら、どんな木や花が見 えますか?動物は何が見えますか?町の風景だったら、どんな建 物が見えますか?乗り物は何が見えますか?
 - □ 安らぐ風景にはどんな音が聴こえますか?水や波の音が聴こえますか?動物や鳥の鳴き声は?人の声は?
 - 何かを触ってみたらどんな感じがしますか?冷たいですか?温かいですか?
 - □ 安らぐ風景の香りはどうですか?海のにおいですか?料理した食べ物のにおいですか?

7

3. ストレスになる考えは無視しましょう。そして安らぐ風景に集中し続けましょう。

少なくとも5分やってみましょう。

留意点

- リラクセーションは、定期的に行うと効果的です。
- 始めのうちは、教示どおりに実施することに神経が集中しがちですが、手順が飲み込めるようになると、リラックスしている感覚に意識を集中することができるようになります。
- ここに挙げた方法の一つを選んで1週間やってみましょう。1週間やってみた後、効果がどうだったか確認しましょう。

目標設定シート

氏名			
平成	年	月	日

怒りについてどんなことを学びたいか、目標を設定しましょう。以下の項目の中から選んでください。複数でもかまいません。

□ 私は、怒りを感じた時に怒りを爆発させてしまうので、うまくしずめる
ことを学びたい。
□ 私は、怒りを感じた時に感情に振り回されるので、冷静に受けとめる
ことを学びたい。
□ 私は、怒りを感じた時に我慢してしまうので、怒りを表現することを
学びたい。
□ 私は、怒りを感じた時に攻撃的になってしまうので、相手にうまく
伝えることを学びたい。
□ 私は、怒りを感じた時に困ってしまうので、怒りをコントロールする
ことを学びたい。
□ 私は、自らの怒りについて困ってはいないが、怒りをコントロールする
ことを学んでおきたい。
□ 私は、相手から怒りをぶつけられた時にどうすればよいか学びたい。
□ 私は、
を学びたい。
□ 私は、今は怒りについて学びたくない。
(その理由:
□ 私は、今は怒りについて学ぶ必要を感じない。

アンガーログ

<u>平成</u>	年	月	日
氏名			

1	日時
2	場所
3	出来事
4	思ったこと
5	言動
6	してほしかったこと
L	At III
7	結果
8	怒りの強さ(%)
9	信念(自分に当てはまる信念にチェックをしましょう)
	ビリーフチャンプルー □正義の味方 自分ルール □コイントス
	なせばなる □悲劇の主人公
場) 今後考えられる対処(「7結果」が上手くいかなかった場合には、相手に伝えるか伝えないか、伝える 合はどう伝えるかも含めて検討しましょう)

出典:安藤俊介:イライラしがちなあなたを変える本,中経出版,p105,2010を改変

(注)信念の内容については、第3回講座で説明

怒りとうまくつき合うために②

~自分の怒りを振り返る~ ~対処策を考える~

平成 年 月 日

受講中、怒りを感じた人、不安や緊張を感じた人は、深呼吸をしたり 弛緩法をしたりして、少しリラックスしましょう。または、スタッフに相談を。

●目的

- 1 自分自身の怒りのパターンを振り返る。
- 2 怒りの背後にある信念について理解する。
- 3 怒りに対する対処策を考える。

●流れ

- 1 アンガーログの発表
- 2 レジュメの説明
- 3 フリートーク

2

話し合ってみよう

- ・アンガーログに記入した内容を発表しましょう。
- ・記入してみて気づいたこと、感じたことはどんな ことでしょうか。
- どんな時に怒りを感じやすいでしょうか。

気づいたことを話し合ってみましょう。



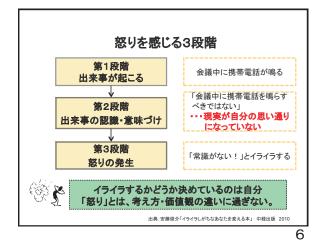
3

1

怒りをコントロールするためのステップ 怒り 6 怒りの気持ちの 怒りに気づき しずめ方のヒント 瞬間的な怒りをしずめる リラクセーション 社会的支援 など ステップ 何に腹を立ててい るのか明確にする アンガーログ 考え方の工夫 (周囲のサポート) など 問題解決プラン 対処策を考える ステップ 対処策を実行 する

4

ステップ2 何に腹を立てているのか明確にする





怒りの背後にある6つの信念

あなたにも思い当たる信念はないでしょうか?

- ・ビリーフチャンプルー
- ・自分ルール
- ・なせばなる
- ・正義の味方
- ・コイントス(二元論)
- ・悲劇の主人公

出典:安藤俊介「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版 2010

ビリーフチャンプルー 「権利」・「欲求」・「義務」などをごちゃ混ぜに考えてしまうこと 例) 上司の自分は毎日残業。能天気に挨拶をして帰宅する部下にイライラする。部下 は確かに「やってほしい」と言った仕事は終えているが、自分の手伝いもできる状況。 信念 「上司が残っているなら部下も残るべき」 「帰るのは百歩譲ってOKとしても、何か一言言うなど、気を違うべき」 権利・欲求・義務を混同していないか? ・残果してほしい→ 上司の欲求 ・残果する用事がなければ帰っていい→ 部下の権利 景楽しなければいけない仕事が有る場合、仕事をするのは部下の義務、部下 に意見を言うのは上司の権利だが、この場合は? 考え直してみると・・・

- ・残業する用事がなければ、部下は上司に気を遣って残業しなくてもいい。
- 部下には部下の仕事のペースがある。
- 部下は自分の仕事が終わっているなら、残業しなくても問題ない。 出典・安藤俊介「イライラ」がちなあなたを変える本」 中穏出版 2011

自分ルール

自分の考え方がすべてに共通するルールかのように思う

例) 運転中、渋滞で車を入れてあげたが、お礼がない。「ハザードつけるのは常識だ ろ?」

信念 「割り込みを許してもらったら、お礼をするべき」 「車を運転する者なら、ハザードのお礼くらいマナーとして常識」

自分の常識はみんなの常識? 「何が正しいか」はとても主観的で、条件が変われば変化する

考え直してみると・・・

必ずしもみんながハザードでお礼をするというのを知っている訳ではない。

・単純に、お礼のハザードを出し忘れたのかもしれない。

出典:安藤俊介「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版 2010

なせばなる

強く言えばなんとかなる、相手は変わるとの思い込み

例)飛行機で騒ぐ子どもを叱らない親。にらんでも叱る気配がない。 「子どもが騒いでいるなら、親がなんとかしろよ」

信念「もっと親は子どもの態度に気を配るべき」

「隣にいるオレが迷惑していて、こんなににらんでいるんだから、 子どもを何とかすべき」

人は、誰かからの圧力で変わるのではない。その人が変わるのは、 その人が変わりたいと心の底から思ったとき。 相手が変わらないことでさらに強くいうのは、悪循環になるだけ。

考え直してみると・・・

・にらんで相手が変わるならこんなに簡単なことはない。

子どもに注意できない親もいる。

- 出典:安藤俊介「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版 2010

10

正義の味方

本来なら権利はないのに、「人を裁こうとする」こと

例)電車の中で大きな声で話す高校生を注意し、ケンカになる 「電車の中で携帯電話はマナー違反だろ!」

信念 「電車の中で携帯電話はマナー違反」 「電車の中で携帯電話で話している人がいたら、注意すべきだ」

本当に自分がしなければいけないこと? 正義感の強さは、怒りのコントロールに影響することがある。 「できないものはできない」と線を引き、相応の立場にある人にやって

考え直してみると・・・

携帯電話で話している高校生を、必ずしも自分が注意しなくてもよい。 注意するのは、しかるべき立場の人にしてもらう。

出典:安藤俊介「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版 2010

コイントス(二元論)

ものごとを白か黒か二つにわけて捉えること

例)朝、職場で挨拶をしたのに先輩は返事をしてくれなかったが、上司に対しては挨拶していた。「下には強くて上に弱いなんて、器が小さい、嫌いな奴!」

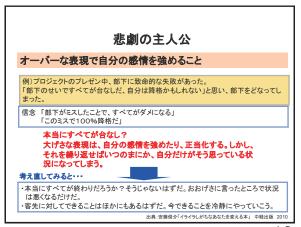
信念 「注意するなら、自分も100%あいさつすべき」 「上下で態度を分けるのは、絶対にいけない」

> 白黒つけるとものごとは分かりやすいが、実際には 「良い・悪い」「正義・悪」などきれいに分かれるものは少ない。 人間関係において、すぐに白黒をつけようとすると、 人間関係での揉めごとが増える。

考え直してみると・・・

・人は器が大きい人と小さい人の二つにきれいには分かれない。・先輩にもいいところがあるから、嫌いと切り捨てるのではなく、それを見ていこう。

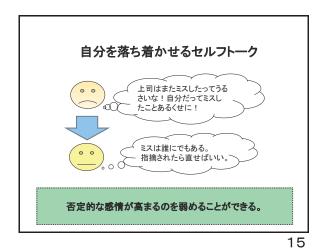
出典:安藤俊介「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版 2010

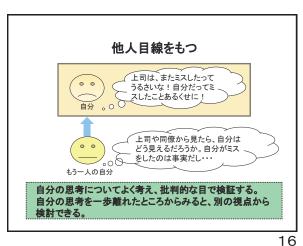


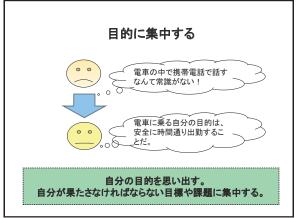
% 怒りをコントロールするための考え方の工夫 これまでやってきたもの、できそうなものはあるで しょうか? 自分を落ち着かせるセルフトーク ・他人目線をもつ ・目的に集中する ・ユーモアをもつ

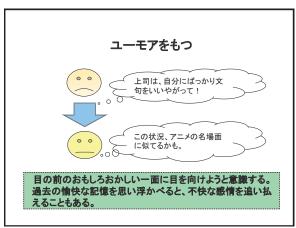
・相手への期待を検証する

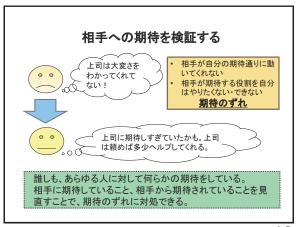
14











相手への期待を検証する ②期待のずれに対処する ①相手への期待を見直す 自分は相手に何を期待している 「してほしいこと」をきちんと伝える。 自分が期待していることをアサーテ それは相手にとって現実的な期 待なのか。 現実的な期待に変える。 自分の期待は相手に伝わってい 相手が何を期待しているかを知る。 相手を変えようとしない。 • 相手は自分に何を期待している ● 「相手には相手の事情がある」と考 相手が本当にそれを期待してい 仕事上の相手とは、その仕事がう ると確認したか。 まくいくために必要な範囲で期待を 調整すればよい。

19

るか。

相手からの期待は自分にとって

無理なく受け入れられるか。

出典:水島広子著「怒りがスーッと消える本」 大和出版 2011

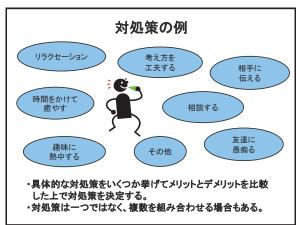
20

ステップ3 対処策を考える

対処策を考える手順 「怒り」に関する問題の明確化(アンガーログ) 解決イメージの明確化 対処策の案出 対処策の長所・短所を検討 対処策の決定 行動計画の立案 ↸ ステップ4 対処策を実行する 支援マニュアル No.9ストレス対処講習p120「行動の工夫カテゴリー」の「問題解決ブランシート」作成のステップ参照

21

22



話し合ってみよう あなたにも思い当たる信念はあったでしょうか。 ·「怒りをコントロールするための考え方の工夫」で、 できそうなものはありましたか。 ・どのような「怒り」の対処策がありますか。 気づいたことを話し合ってみましょう。

まとめ

- 怒りの背後には信念があり、怒りを感じるかどうか決めているのは自分自身である。
- 自分が「何に怒りを惑じているのか」「どうしたいのか」を 考えることによって、その後の行動を選択できる。
- ・ 怒りへの対処策は一つではない。いろいろな選択肢を 挙げてから検討することが重要。

怒りとうまくつき合うために③ ~相手に伝える~

平成 年 月 日

受講中、怒りを感じた人、不安や緊張を感じた人は、深呼吸をしたり 弛緩法をしたりして、少しリラックスしましょう。または、スタッフに相談を。

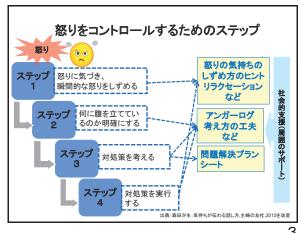
●目的

- 1 対処策の一つとして、相手に伝える方法を理解する。
- 2 自分自身の伝え方を振り返る。

●流れ

- 1 レジュメの説明
- 2 ワークシート作成、発表
- 3 伝え方2タイプの紹介
- 4 ワークシート作成、発表

2



ステップ4 対処策を実行する

5

相手に伝える ~怒りを感じた時の伝え方のヒント~

6

アサーションの考え方

● アサーションとは・・・

相手との違いを認め相手を尊重しつつ、自分の気持ちや要望 を率直に、誠実に伝えるコミュニケーションの考え方とスキル

- 3つのタイプの自己表現
- **<非主張的>** 自分よりも他者を常に優先し自分のことを後回 しにして、自分の気持ちや考えを表現しないタイプ
- < 攻撃的> 相手の気持ちや欲求を軽視・無視して、相手に自分の欲求を押しつけるタイプ
- **<アサーティブ>** 自分も相手も大切にして、自分の気持ちや考えを正直に率直にその場にふさわしい方法で表現するタイプ

アサーションを身につけると、人間関係のストレスが減り、自信 が持てるようになるなど、大きなメリットがある。

出典: 平木典子: 改訂版アサーショントレーニング,日本・精神技術研究所・金子書房,2009

伝える時の前提として①

- 怒りの表出が問題となるのは、主に相手とのコミュニケーション場面。
- コミュニケーションは、価値観や考え方の異なる相手との間で行うもの。相手は、自分とは全く違う「他者」と考え、相手の立場や意見を尊重する。
- 相手に対する誤解が、自分自身の怒りを強めることもある。
- 丁寧に相手の話を聞き、事情を確認することによって、怒りの感情が和らぐこともある。

人によって、価値観や事情は異なるもの。 コミュニケーションをとってみなければわからない。

8

伝える時の前提として②

- 言葉で伝えるそもそもの目的は何か、思い出す。
- 対峙するのは、「相手」ではなく、「問題」。相手は敵ではなく、問題解決の協力者であると心得る。
- 「言いさえすれば相手はわかってくれる」という思い込みは捨てて、話し合う。たとえ言葉にしたとしても理解に至らないことはたくさんある、という前提に立っておく。
- 職場の人間関係では、立場の上下や責任の重さも違うため、意見が衝突する場面もある。「よりよい仕事をしていきたい」「よいチームをつくっていきたい」という共通のゴールを意識する。

言葉で伝えるそもそもの目的は・・・

- ・自分が望むことを具体的に伝え、問題解決を図ること。
- ・相手との人間関係を維持すること。

出典:森田汐生:アサーティブな話し方・伝え方,現代けんこう出版,2012,p27を改変

言葉で伝える時の4つのポイント

● 問題に目を向ける

● 本当の気持ちを言葉にする

●「自分が望むこと」を伝える

●「私は」を主語にする

00について

私は△△だと感じた

だから、私は □□を望んでいる

9

10

「問題」に目を向ける

- 「相手」ではなく、「問題」に目を向ける。
- 相手の行動や状況の「具体的に」「何に対して」怒りを感じたのかを最初に伝える。
- できるだけ具体的な内容に絞り込む。

◆例◆

×あなたがちゃんとしないから・・・

○話している途中でさえぎられると・・・

○説明がないまま指示を受けると・・・

〇定期的に報告書が出てこないと・・・

出典:森田汐生:「怒り」の上手な伝え方,すばる舎,2013

「本当の気持ち」を言葉にする

- 怒りの感情の裏にある「本当の気持ち」を、「私は今こう感じています」と素直に、相手を責めることなく、話してみる。
- 自分の気持ちは自分のもの。自分の感情をきちんとつかんで伝える。
- 気持ちを添えることで、こちらの怒りが相手に正しく伝わり やすくなる。

◆例◆

○正直ガッカリして、それで腹が立ちました。 ○期待してたから、ついイライラしてしまったんです。 ○この状況では困りますし、非常に戸惑っています。

出典:森田汐生:「怒り」の上手な伝え方,すばる舎,2013を改変

出典:森田汐生:「怒り」の上手な伝え方,すばる舎,2013を改変

「自分が望むこと」を伝える

- 自分は何を望むのか、何がどう変わってほしいのか、ポイントを一つに絞る。
- 相手が具体的・現実的に、行動に移せる言葉にする。
- 現在・未来について提案する。(過去は変えられない。)
- 「~をしてもらいたいのですが、どうでしょうか」などと要望や依頼の形で伝える方法もある。

◆例 ◆

- ○ちゃんと理由を説明してほしい。
- 〇これからは決める前に、私に一言話してほしい。 〇このやり方は、~というやり方に変えてほしい。



13

出典:森田汐生:「怒り」の上手な伝え方。すばる舎。2013 出典:森田汐生:働く人のコミュニケーションサポートブック アサーティブな話し方・伝え方。現代健康出版。2012。p17を改変

「私は」を主語にする



- 「あなた」や「一般論」を主語にしない。
- 「あなたのせいで・・・」「あなたが○○だから・・・・」「常識では ○○なのに」と言うと、相手は「責められた」「否定された」 「評価を下された」と感じて拒絶反応を示す。
- 「私は・・・」と言うと、相手は「自分とは違う感じ方・考え方を するんだな」と受けとめやすくなる。

◆例◆

× あなたは私を無視する。 →○私は無視されているように感じる。× 常識じゃ考えられない。 →○私はちょっと違うと思う。× なんであなたはそうなの!→○私だったらそのやり方はしないな。

出典:森田汐生:「怒り」の上手な伝え方,すばる舎,2013

14

相手の事情を確認してみよう

事例1 部下が不機嫌な顔をした

あなたは、繁忙期の終盤でここしばらく残業続きです。今日は、業務が切迫しているため、グループ全員で残業し仕事の目処をなんとかつけなければならないと考えています。 終業時間前、部下のAさんに残業するよう指示したところ、Aさんは、ため息をついて眉をしかめ、「・・・はい・・・わかりました」と言いました。

「残業を指示されて不機嫌になるなんで! 忙しくてみんなで 残業しないといけない状況はわかっているはずなのに!」 と怒りがこみ上げてきました。

15

16

ワークシートを作成しよう

①あなたの怒りの強さはどの程度ですか。(%)

②あなたは、怒りがこみ上げてきたので、まず部下のAさんに 事情を確認してみることにしました。Aさんに事情を確認する ことで、怒りがどうなるか確認してみましょう。

話し合ってみよう

- 相手の事情を確認することで、怒りの強さと考え はどうなったでしょうか。
- ・どのような場合に相手の事情を確認するとよい と思いましたか。

気づいたことを話し合ってみましょう。



怒りを感じた時の 伝え方を考えてみよう

伝える場面を見て、 ワークシートを作成しよう

怒りを感じた時の伝え方を2タイプ紹介します。 言葉で伝える時の4つのポイントを考えながら見てみましょう。

ワークシートに、それぞれのタイプの良かった点、改善したほうがよい点、自分だったらどう伝えるか(セリフ、ポイント)を記入しましょう。

19 20

事例2 後輩が報告してこない

あなたは、後輩の鈴木さんの指導担当として、顧客からの 電話はすぐ報告するよう指導してきました。鈴木さんは、報 告を忘れることがまだ時々あり、そのたび優しく何度も指導 してきましたが、なかなか徹底しません。

鈴木さんは、さっき顧客からの電話対応が終わったようですが、まだ報告してきません。

「何度言ったらわかるんだろう!もういい加減にして!」と 思わずイラッとしました。

そこで、鈴木さんに伝えることにしました。

事例3 上司から仕事を振られた

あなたは、上司の田中課長から指示された仕事の締め切り が迫ってきて焦っています。

タ方になって、田中課長からまた新たな仕事を振られました。

「田中課長は状況をわかってない!ヒマそうな人もいるの に何で私なの!」と内心ムッとしました。

そこで、田中課長に伝えることにしました。

21 22

話し合ってみよう

- ・タイプA、タイプB、それぞれの良かった点、改善 した方がよい点はどこでしょうか。
- 密りを感じた時、自分だったらどう伝えますか。
 セリフでは何と言いますか。
 伝えるポイントは何でしょうか。

気づいたことを話し合ってみましょう。



まとめ

怒りを感じた時に相手に伝える場合の ガイドライン

- 怒りを伝える時には、怒っている事柄を明確、かつ特定して 伝える。また、自分の言ったことには責任を持つようにする。
- 必ず、相手の立場についても、よく聞くようにする。
- 怒りや不満を伝える時には、怒りを伝えることで何を達成したいのかを明確にし、自分の意思をはっきりと伝えるようにする。
- 主張する時には、自分の感情を表出する権利が自分には あるのだということを意識する。
- 自分の怒りを表明するとともに、相手のことも気遣うようにする。

参考:シェーン・リー R.S.グレイアム共著「自己表現トレーニング-ありのままの自分を生きるために-」 岩崎学術出版社 19

それでも伝え方に失敗したら

- どんなに気をつけたとしても、うまく伝えられないことはある。
- 言い過ぎた時は、自分の非を正直に認めて謝罪する。自分の 非を正直に認めた上で出てくる謝罪の言葉は、相手の心に届く。 相手が許してくれなくても、自責の念を引きずらずにすむ。
- 言いたいことが言えなかった時は、言いそびれたことを伝える。
- タイミングは、できるだけ早めがよい。

◆例◀

- 〇さきほどは感情的になってしまって申し訳ありません。本当は~ だったんです。
- 〇昨日は大きい声を出してすみませんでした。大人げない対応だったと反省しています。
- 〇あの後じっくり考えたのですが、もう一度自分の考えをきちんとお 伝えするべきだと思いました。お時間をいただけませんか。

26

話し合ってみよう

・怒りを感じた時の伝え方について気づいたこと はどんなことでしょうか。

気づいたことを話し合ってみましょう。



ホームワーク

- 以前、作成したアンガーログに、以下を追記してください。
 - 9 信念

(自分にあてはまる信念にチェックをしましょう)

10 考えられる対処

(同様の出来事が起きた時にどうするか検討しましょう)

次回は、追記したアンガーログをもとに話し合いをします。

出典:安藤俊介著 「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版 2010

ワークシート〈相手の事情を確認してみよう〉

氏名			
平成	年	月	日

あなたは、繁忙期の終盤でここしばらく残業続きです。今日は、業務が切迫しているため、グループ全員 で残業し仕事の目処をなんとかつけなければならないと考えています。

終業時間前、部下のAさんに残業するよう指示したところ、Aさんは、ため息をついて眉をしかめ、「・・・はい・・・わかりました」と言いました。



残業を指示されて不機嫌になるなんて!

忙しくてみんなで残業しないといけない状況はわかっているはずなのに!

と怒りがこみあげてきました。



あなたは、怒りがこみ上げてきたので、深呼吸して少し落ち着いてから、部下のAさんにひとまず事情を確認してみることにしました。

「Aさん、残業するよう指示したけど、何か気になることがあるのかな」

「・・・みんなで残業しないといけない状況だとわかってるんですが・・・実は・・・父親が昨夜急に倒れて救急車で運ばれたんです。命に別状はないので大丈夫なんですが、昨夜はいろいろあって、ちょっと心配なこともあって・・・」と、Aさんは言いました。

Aさんが不機嫌そうに見えたのは、父親を心配する気持ちからだったとわかりました。



Aさんの事情を確認した後の、あなたの怒りの強さと考えを書き込みましょう。

<i>x</i>	
	10
頭に浮かんだ考えは・・・	10
1 3/(-1) // /o/c 3/c/o	10
	iii
·	iii
II	10
II .	10
i e e e e e e e e e e e e e e e e e e e	10
II	10
II .	10
·	====1

怒りの強さ 事情を確認する前<u>%</u> → 事情を確認した後<u>%</u>

ワークシート〈伝え方を考えてみよう〉

 氏名

 平成
 年
 月
 日

<事例2> 1 良かった点、改善した方がよい点 ・タイプA	
・タイプB	
2 自分だったらどう伝えたいか	J
<事例3> 1 良かった点、改善した方がよい点	
・タイプA	
・タイプB	
2 自分だったらどう伝えたいか	
]
<感想・気づき>	

怒りとうまくつき合うために4

~怒りを向けられた時の対処~ ~これまでのまとめ~

平成 年 月 日

受講中、怒りを感じた人、不安や緊張を感じた人は、深呼吸をしたり 弛緩法をしたりして、少しリラックスしましょう。または、スタッフに相談を。

●目的

- 1 自身の怒りへの対処策を検討する。
- 2 怒りを向けられた時の対処策を理解する。
- 3 これまで学んだことを振り返る。
- 流れ
- 1 アンガーログの発表
- 2 レジュメの説明
- 3 フリートーク

自身の怒りへの対処

話し合ってみよう

・アンガーログに追記した内容を発表しましょう。 ・あなたが、怒りを感じた場面で、どんな対処策を

気づいたことを話し合ってみましょう。

取ったらよいでしょうか。



3

怒りを向けられた時の対処

人はどういう時に他者を攻撃するのか

- 人には、危険を察知し、身を守ろうとするシステムが備わっている。
 - ・私たちに危険信号を知らせてくれるのが「怒り」の感情。
 - ・危険に感じる内容は、命の危険を感じるような大きな出来事だけでなく、 自分が脅かされることなら何でも含まれる。
- 相手の攻撃は相手が危険を感じた時の反応
 - ・相手は、なんらかの危険を感じた時に、あなたを攻撃してくる。
 - ・危険を感じた時の反応は、支離滅裂であることもある。

他者を攻撃しやすい人

- 心が傷ついている人
 - ・過去にひどく傷ついた体験がある場合、その傷の部分が敏感になっている。 ・他の人なら危険と感じないことでも脅威に感じやすい。
- 変化に弱い人
 - ・性格的に不安を感じやすい人。



自分からみればたいしたことがない場合でも、相手にとっては 「危険信号」となっているかもしれない。

出典:水島広子:怒りがスーッと消える本,大和出版,2011

相手が危険を感じ、攻撃しやすい場合とは

- 相手の敷地に踏み込んでいる。
 - ・人にはそれぞれ事情があり、踏み込まれたくない領域がある。 ・媚びることも、含まれる。
- 知らず知らずのうちに相手を責めている。
 - ・自分は相手を責めているつもりがなくても、相手に「責められている」と 受け取られてしまうことはよくあること。
- 相手が大切にしているものを踏みつけてしまっている。・自分にとってどうでもよいことを相手は大切にしていることもある。
- 相手が我慢していることをしている。
 - ・人は我慢していると少しのことでも侮辱と受けとめやすい。
- つい「余計な一言」を言っている。

出典:水島広子:怒りがスーッと消える本,大和出版,2011

_

怒りを向けられた時の対処①

- ●「怒っている人は、困っている人」と受けとめる。
 - ・相手から怒られたら、「自分への攻撃」ではなく「相手の悲鳴」ととらえる。 「自分への攻撃」ととらえると、「嫌われた」「自分のせいだ」と傷ついたり 反撃したりすることになる。
 - ・どんな状況でも、自分が悪いから攻撃されるのではなく、相手が困っているから攻撃してくると捉える。
 - ・相手が不安から攻撃してくる場合には、安心させることを考えてみる。
- 相手の怒りに巻き込まれない。
 - ・怒っている間は距離を置く。
 - ・相手の発言に意味づけをせずに、「すみません」とお見舞いの一言を伝える 方法もある。

「被害者」の立場から脱して、相手に余裕を持って接する自分に

出典:水島広子:怒りがスーッと消える本,大和出版,2011

怒りを向けられた時の対処②

相手から怒りを出された時、相手の怒りの気持ちをすぐに 引き取らなくもよい。

- 相手の怒りは相手のもの。自分に相手の怒りをしずめる責任 はない。
- 相手が何を伝えようとしているのか考える。
- 自分の気持ちや感情を伝える。我慢する必要はない。距離を とったり逃げてもいい。
- 怒りを伝染させない。「売り言葉に買い言葉」はNG。
- 相手と自分との違い(考え、価値観、行動様式)を話し合い分かち合う。
- 話し合い、今後のことを決めておく。
- 話し合いもできない時は、第三者の援助を求める。

出典: 土沼雅子: 自分らしい感情表現,日本・精神技術研究所,2012

10

怒りを向けられた時の対処~事例で考える~

後輩から、「なぜそういうやり方しているのか、理解 できないんですよね」と言われた。

- 受けとめ方:
- 例:後輩の怒りは後輩のもの。
- 後輩は何を伝えようとしているのか考える。

例: 先輩の考え方がわからない。 これ以上自分と違うやり方を押しつけられるのは限界だ。

- 自分の気持ちや感情を伝える。距離をとったり逃げてもいい。
- 例:困らせているつもりはないのに、そういった言われ方をすると動揺してしまう。窓りを伝染させない。「売り言葉に買い言葉」はNG。
- 相手と自分との違い(考え、価値観、行動様式)を話し合い分かち合う。
- 話し合い、今後のことを決めておく。
 - 例: あなたならどういったやり方をするの?と聞いて自分のやり方の 改善点を一緒に考える。

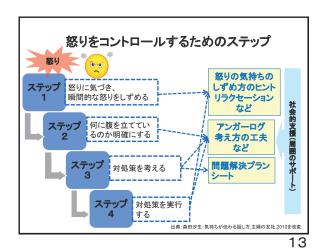




まとめ



12



自分の怒りに対処する7原則

- 自分の中に怒りがあることを認める(自分を責めない)。
- 怒りの程度を知る(大・中・小)。
- 怒りを表現することを自分に許す(相手に伝えてもいいし伝えなく てもよい)。
- 怒りを表現する時は、穏やかにアサーティブに、なるべく怒りの 小さいうちに。
- 怒りは溜め込まない。
- 相手への期待をキャンセルすることも必要。
- 自分は何に脅威を感じているのか、非合理的思い込み(願望と 命令)を区別する。

出典:土沼雅子:自分らしい感情表現,日本・精神技術研究所,2012

14

話し合ってみよう

- ・怒りとのつき合い方を学んで気づいたことはどん なことでしょうか。
- ・怒りとのつき合い方についての疑問点があれば 確認しましょう。

気づいたことを話し合ってみましょう。



<参考資料>

● 平成 24 年度

支援マニュアル No. 9 「精神障害者職場再適応支援プログラム 気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのストレス対処講 習」

http://www.nivr.jeed.go.jp/center/report/support09.html



● 平成 26 年度

支援マニュアル No.12「精神障害者職場再適応支援プログラム 気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのアンガーコントロ ール支援~講習編~」

http://www.nivr.jeed.go.jp/center/report/support12.html



障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No. 29

精神障害者職場再適応支援プログラム 気分障害等の精神疾患で休職中の方の怒りの対処に関する支援 ~アンガーコントロール支援の技法開発~

発行日 平成28年3月

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター職業センター

〈所在地〉〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3

〈電話〉 043-297-9043 (代表)

<URL> http://www.nivr.jeed.go.jp

印刷・製本情報印刷株式会社

NIVR

