



怒りの感情との 上手なお付き合い

健康情報コラム

一般社団法人日本アンガーマネジメント協会（※1）が、企業に勤務する男女を対象に「パワーハラスメント（以下、パワハラ）と怒りの関係」について調査をした結果、約85%の人が、パワハラをしている人は“**何かにイライラしていた**”と思う、と回答していました。また、“怒った”もしくは“怒られた”ことのある社員に調査を行ったところ、2人に1人が「上司が自分に怒ったことはパワハラに該当すると思う」と回答したのに対して、「自分が部下に怒ったことは、パワハラだと感じている」とした上司は、わずか16.7%でした。上司が部下を指導するのは必要な行為ですが、指導する側と受ける側では、その受け取り方に大きな開きがあることが、調査の結果から明らかです。これは上司と部下の関係性にかかわらず、職場や日常生活においても共通したことで、そのひとつの要因として“**人は感情のコントロールが苦手、難しい**”ことが挙げられます。

※1）参照元：[一般社団法人日本アンガーマネジメント協会 公式サイト](#)

●アンガーマネジメント

1970年代にアメリカで生まれたとされている“**怒りの感情と上手に付き合う**”ための心理教育、心理トレーニングを「アンガーマネジメント」と呼びます。これは、怒らないことを目的とするのではなく、“**怒る必要のあることは上手に怒り、怒る必要のないことは怒らないようにする**”ことを目標として、違いを受け入れ、人間関係を良くする心理トレーニングです。

●怒りが生まれるメカニズム

そもそも怒りとは、どのようにして生まれるのか？例として、ライターをイメージしてみましょう。ライターはガス（燃料）があって、着火スイッチを押すと火花が生まれ、炎になりますが、ガスがたまっていれば炎は大きく、たまっていなければ小さくなります。怒りが生まれるメカニズムも同様で、ライターでいうガスは「マイナスの感情・状態」で、着火スイッチは「～であるべき」という自分の理想や大事にしている価値観です。その価値観とギャップがある場合に、着火スイッチがONになって火花が生まれ、「怒り」という炎が燃え上がります。

●怒りの感情と上手に付き合う

①自分の怒りのメカニズムを理解する

自分の怒りが生まれるメカニズム、すなわち、自分はどんな「～であるべき」を握りしめているのか、どんな「マイナスの感情・状態」があるのか整理してみましょう。怒りの燃料となる「マイナスの感情・状態」を溜めないよう、さまざまなストレス対処法を試すことをお奨めします。また、「イラッ」とした時のとっさの対処法として、“**6秒やり過ごす**”ことを意識してみましょう。この6秒というのは、怒りという本能的な感情に対して脳の前頭葉という部分が働いて、理性的に対応するまでにかかる時間です。ついカッとしてしまったとしても、6秒我慢すれば、脳の前頭葉の準備が整い、冷静に対処できるということです。

②怒りにくい人になる＜**体質改善**>

「自分は怒りっぽいかも？」と感じている人は、怒りにくい人になる「**体質改善**」にも取り組んでみましょう。その方法の一つは、ご自身が握りしめている「～であるべき」を緩める、すなわち、“**自分の許容範囲を広げる**”ことです。怒りっぽい人は、相手の言動や行動が自分の価値観と異なったとき、それを「間違っている」「許せない」と感じる感情が生じてしまいます。「どちらか一方が正しく、どちらか一方が間違っている」という考え方ではなく、相手と自分の考えに違いがあっても「そういう考えもあるのか」と、“**グレーゾーン**”の立場で考えてみる

癖をつけるだけで、許容範囲を広げやすくなります。また、「怒り」は“伝染しやすい”という性質がありますので気を付けてください。

怒りの感情とうまく付き合うことが出来るようになれば、パワハラ防止だけでなく、自分自身の気持ちを安定させ、職場内のコミュニケーション増加・改善も期待できます。ご興味のある方は、ぜひ「アンガーマネジメント」で検索してみてください。

参考資料：職場におけるハラスメントの防止のために（厚生労働省）

注※本コンテンツは、貴社従業員の健康意識向上を目的とした、社内向けの情報発信にのみご利用ください。情報発信にあたり、本コンテンツの一部を抜粋して利用いただくことは可能ですが、当社の許諾なしに、本コンテンツに変更（追記・削除等を含みます）を加えることはできません。