

ぱれっとスタッフによる 福祉用語解説

アンガーマネジメントという考え方は、私たち福祉業界で働く者にとって大変重要な知識ですが、良く「怒りをゼロにする」「怒らないようにする」とことと思われがちです。しかし、人間の感情として「怒る」という心の動きは決して悪ではなく、時に良い方向への行動の原動力になることすらあり、発生についてはコントロールしようがないというのがこの分野の前提にあります。正しくは「(どうしてもよいことで)怒らない技術」、「(あとから後悔することで)怒らない技術」とも言えます。

●怒りのメカニズム

怒りが生まれるまでには3つのステップがあるとされています。

①出来事に遭遇

何らかの出来事があったり、誰かの言動を見たり、聞いたりする。

↓

②出来事の意味付け(なぜなのか)

その出来事、誰かの言動などがどういうことなのかを考え、動機付けをする。

↓

③怒りの発生(怒りを選択)

意味付けをした結果、自分が許せないものであれば怒りが発生する。

こうして整理してみると怒りのメカニズムは大変シンプルであることがわかります。そして大事なのは③で最終的に「怒る」という行為を私たち自らが「選んでいる」ということです。「選んでいる」ということは、逆に②の意味付けの仕方によっては、「選ばない」という選択も可能であることがわかります。また、③で怒りが発生したとしても、そのあとの「行動」にそれが直結

ぱれっとの職員による「福祉用語解説」。今回は福祉業界のみならず、様々なところで取り上げられる「アンガーマネジメント」です。

しなければ、問題が大きくなることは食い止められるかも知れません。

●コアビリーフ

調べていく中で、印象的だったものをひとつ紹介します。それは「コアビリーフ」。文字通り「中核信念」と訳されます。信念というと聞こえは良いですが、これは時に自分の中で『こうあるべき!』『こうすべき!』という固まった価値観や思い込みともなりがちで、そこにそぐわないものに対して怒りやストレスを感じやすくなり、加えてそこから発するその後の行動にも悪い影響が出やすいという側面があるそうです。他人の行動に怒りを感じた際に、まず自分の人生で作り上げられてきた「コアビリーフ」はどこにあるのだろうか、と自問してみることも大事なようです。大いに学びになりました。

●まとめ

冒頭で書いたように、怒りそのものをゼロにしたり、取り除くことはできません。言うなれば怒りは、本能的な心情です。もう少し動物的に考えると、縄張りを荒らされた、餌を取られた、などの生存に関わる怒りを感じた時、そこには「戦う」か「逃げる」かの2極選択しかありません。しかし私たち人間には「社会」があり「仕事」があり「チーム」があります。「戦う」も「逃げる」も時には必要ですが、そればかりでは仕事は成り立ちません。福祉に携わる私たちに置き換えると、それが「支援の現場」であり、そこに必要な技術が「アンガーマネジメント」であると思います。

(事務局長 南山達郎)