



館長だより

山形県産業科学館

令和 7 年 6 月 3 日 (火)

発行 館長 加 藤 智 一

アンガーマネジメント

「アンガーマネジメント」とは、自分の置かれている状況を客観的にとらえ、怒りの感情を整理することで、強い感情を適切にコントロールするための手法です。「アンガーマネジメント」は、1970 年代にアメリカから広まりました。自分の中に生じる怒りの感情をコントロールし、問題解決を図るスキルです。アメリカでは、1970 年代から心理教育として「アンガーマネジメント」が実践されてきました。現在、日本でも教育分野やビジネス、スポーツ、カウンセリングなど、さまざまな分野で「アンガーマネジメント」が取り入れられています。今もって「アンガーマネジメント」に注目が集まる理由には、社会全体が「セクシャルハラスメント」や「パワーハラスメント」などのハラスメント防止に注力し始めたことが挙げられます。

近年、日本でも価値観やライフスタイルの多様化が進み、自分と異なる価値観の人と接する機会が増えています。そのため、自分の価値観から外れたものを受け入れられない人は、怒りの感情を溜め込みやすくなっています。企業では、社員同士の価値観の違いによって、人材教育や部下のマネジメントに関する課題が増えています。例えば、かつて自分が先輩や上司にされたように部下や後輩を指導したつもりが、「パワーハラスメント」とみなされることもあります。怒りや悲しみなどの負の感情が過度に高まると、仕事のパフォーマンスにも影響をおよぼしてしまいます。社内の人間関係を円滑にし、生産性の高い職場を実現するため、企業が「アンガーマネジメント」研修を取り入れるケースもあります。

そもそも、人間はなぜ怒りの感情を抱くのでしょうか。人間はいきなり怒りの感情を抱くわけではありません。怒りの感情が発生する前に、悲しい、悔しい、つらい、寂しい、不安、苦しいなどの一次感情を抱くという特徴があります。これらの一次感情が蓄積していくと、やがて感情の許容範囲を超えます。許容範囲を超えた感情が「怒り」として発生するのです。怒りは「高いところから低いところへ流れる」という性質があります。例えば、上司から部下、先輩から後輩などがこれにあたります。また、身近な相手であるほど期待値が高まりやすいため「身近な人ほど怒りが強くなる」という性質があります。怒りの感情と上手に付き合うためには、自分

の感情をコントロールするだけでなく、自分が怒りをぶつけられた際にそれを周囲に連鎖させないことが大切です。また、人間の感情は「周囲に伝播しやすい」という性質があります。特に怒りの感情は強いエネルギーがあり、ほかの感情よりも伝播しやすいと言われています。怒りの大きなエネルギーが行動の起爆剤として作用し、モチベーションにつながるケースもあるので、怒りの感情を抱くこと自体は悪いことではないと思いますが、ポジティブなエネルギーとしてコントロールしながら活用することができれば一番良い方法だと思います。

怒りの衝動をコントロールする代表的な手法として、昔から言われているのが「6 秒ルール」です。人間は怒りを感じてから、理性を司る大脳新皮質の前頭葉で感情をコントロールできるまでに、およそ 6 秒かかると言われています。怒りを感じた際にはまず頭のなかで 1 から 6 までの数字をカウントし、怒りの感情から意識をそらし、6 秒待つことで衝動を落ち着かせることができると言われています（本当に怒っている時はそんな事考えている余裕すらないかもしれませんが）。そして怒りの感情から「怒る」という行動を起こすことが、本当に適した行動であるかを冷静に考えてみましょう（この時点ですでに、怒ることがばかばかしくなっているかもしれない）。「怒ることは問題の解決に有効なのか」「怒ることで相手の意識が変化するのか」など、冷静に状況を分析しましょう。怒るという行動によって状況が変化・改善しないことを理解できれば、別の「変えられるもの」に目を向けられるようになります。こうした考え方ができれば、怒り以外の言動に切り替えることができると思います。とは言え、その場をやり過ぎたとしても、悔しさはいつまでも心に引っかかって離れないものです。また無理に感情を抑圧すると大きなストレスとなってしまいます。「アンガーマネジメント」は、ただ単に怒りの感情を抑え込むものではありません。怒りの感情を無理に抑圧するのではなく、自分の状況を客観視することによって、怒

りの感情をコントロールするための手法だと理解しましょう。分かったような口をきいている私にこそ、一番欠けている部分です。自戒を込めて合掌。

