

アンガーマネジメントファシリテーター養成講座を受講して ～アンガーマネジメント講座で福祉職員は救われるか？～

津久井やまゆり園生活1課
足立 昌基

1. アンガーマネジメントファシリテーター養成講座を受講したきっかけ

日々、知的障害者支援に携わる中で、利用者に対して苛々する状況や事柄が多々ある。利用者支援の中で、苛々する事が一概に悪いと言う訳ではなく、苛々を感じる事象こそが、支援を必要とする部分であり、支援のきっかけにも成り得る。苛々する事が支援の原動力にもなると考える。しかし、苛々する事で、利用者には不適切な支援を行ったり、暴言を吐いたりするなど、虐待に繋がるような事があってはならない。私自身、一昨年9月末より利用者支援をする中で、極端に苛々する事が多くなり、虐待の加害者側に成り兼ねないとの思いを強く持つようになった。

私が、一昨年の8月から津久井やまゆり園に異動となり、新しい建物や職場環境にも少しずつ慣れてきた頃、9月29日に新たな利用者が入所となった。入所当日の夕食後より、食堂の扉や間接照明を破壊し、制止する職員に対して、叩く、爪で引っ掻く、嘔み付く、唾吐き等の行為が見られた。翌日以降も、居室の壁を破壊、廊下のガラスを破壊、食堂や廊下等の共有スペースでの排尿、意に沿わない事があると絶叫する等の不適応行動が続いた。現在も不適応行動は続いており、新たに他利用者のベッドを引っ繰り返す、タンスを破壊する等の行為も見られるようになった。現在、業界全体が大きな変革期にあり、今までやむを得ないと思われていた支援も見直しを行い、かながわ共同会としても意思決定支援に取り組む中であるが、支援の正解が中々導き出せず、心身共に疲れがピークに達していた。比較的ベテラン職員が多い部署であったが、多くの職員が精神的に追い込まれていた。そんな状況の中、藁をも掴む思いで、アンガーマネジメントを学べば少しは苛々する事が軽減されるのではないかと、虐待の予防にもなるのではないかと、学んだ事を職場の同僚にも伝えられたら、チームとしての雰囲気も良くなるのではないかと、アンガーマネジメントファシリテーター養成講座を受講する運びとなった。

2. 虐待は何故いけないのか

利用者支援をする中で、私自身が、この先虐待をする危険性があると感じ、始めた研究であったが、虐待は何故いけないのかとの疑問について、再度向き合い考察した。経営学的観点から言うと、会社を経営する目的とは、『会社を存続させ発展させること』である。福祉施設についても同様であるとするならば、施設の存続を揺るがす虐待は、何よりも優先して対応すべき問題であると考えられる。虐待があったとの認定がされれば、我が法人では指定管理が打ち切られる可能性もあり、虐待がなくなる為の努力はし続けなくてはならない。ただ、既存の虐待防止研修は、虐待についての理解を深めたり、通報等の対応を学んだりする物が多く、具体的な防止方法が述べられていないように感じる。全ての虐待が防げるとは限らないが、反射的に起こる虐待については、アンガーマネジメント講座で防ぐ事が出来るかもしれないとの仮説の基、検証を進めていきたい。利用者寄り添い、利用者目線で、親身に支援していた職員が、たった

一度の虐待で、職場での立場が悪くなり、退職に追い込まれるという事は絶対に防ぎたいという一心で、受講と学びを進めた。

3. アンガーマネジメント入門講座の概要

(1) アンガーマネジメントの歴史的背景

誕生は、1970年代のアメリカ(ロサンゼルス郊外)と言われている。自然発生的に概念が形成され、軽犯罪者への矯正教育プログラム、マイノリティ人種へのカウンセリングプログラムとして発展した。ロードレイジを起因とした射殺事件などが起き、社会問題となった際、その対策としてアンガーマネジメントが普及されたのが社会的認知のきっかけと言われている。

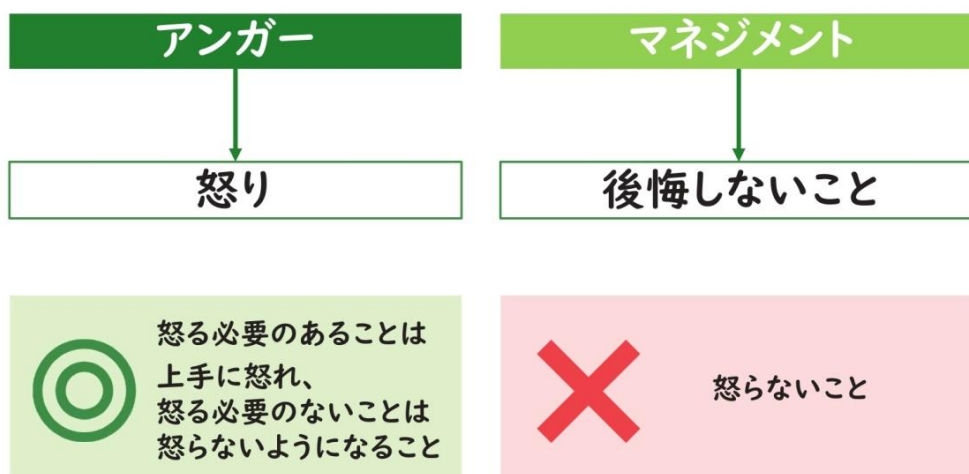
(2) 怒ることのデメリット・メリット

怒ることは、人間関係が悪くなる、場の雰囲気が悪くなる等、悪い事ばかりのように感じるが、メリットもある。怒ることが、モチベーションになったり、現状を変えるエネルギーになったりもする。子供が危険なことをした際、親が怒ることは、真剣さや必死さが伝わるということもある。

(3) アンガーマネジメントとは

「アンガーマネジメント」とは、「怒らない」ということではない。怒りで後悔しないことを目指すことである。アンガーマネジメントは、怒りをなくすことや、怒らなくなることは目的ではない。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なることである。上手に怒れるということは、人を傷つけず、自分を傷つけず、物を壊さないという怒る時の3つのルールを守り、怒りを上手に表現できるということである。

アンガーマネジメントとは



令和4年度 職員研究活動支援事業②

(4) 怒りとは

怒りとは、人間にとって自然な感情の1つで、怒りのない人はいないし、なくすことも不可能である。機能や役割としては、身を守るための感情(防衛感情)といえる。大切な物(命、考え方、立場、価値観、意見、プライド)を守ろうとして怒るのである。

(5) 問題となる4つの怒り

怒る事は問題ではない。ただ、以下に上げる4つの特徴のうち1つでも当てはまれば問題である。本人、周りの人が健康的でなくなるからである。

- ① 強度が強い→小さなことでも激昂する、一度怒ると非常に強く怒る。
- ② 持続性がある→根に持つ、思い出し怒りをする。
- ③ 頻度が高い→イライラすること、カチンとくることが多い。
- ④ 攻撃性がある→人を傷つける、自分を傷つける、モノを壊す。

(6) 私たちを怒らせるものの正体

私たちを怒らせるものは、自分の中にある「べき」である。「こうあるべき」という、「こうあるのが普通」「こうあるのが常識」「こうあるのが当たり前」という思いが、私たちを怒らせている正体である。自分を怒らせるものは、人や物ではなく、自分の中にある「べき」、つまり自分に原因があるということである。怒りの原因が、人や物であったら、その対象にずっと振り回されることになるが、原因が自分にあるということは、なんとか出来る、責任を持つことが出来るということである。

(7) 怒りが生まれるメカニズム

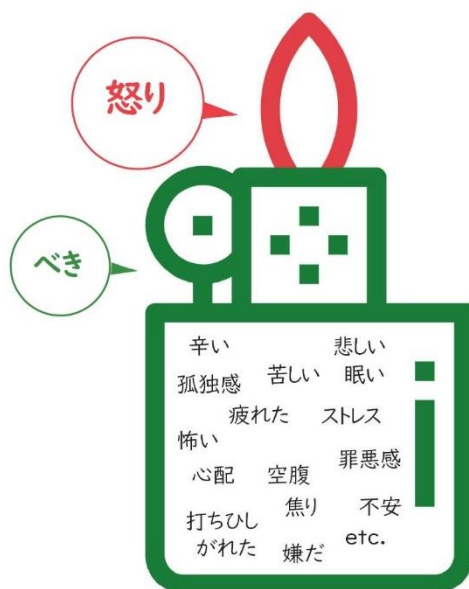
怒りが生まれるメカニズムは、ライターで例えることができる。自分の中の「べき」が裏切られた時、発火石の部分から火花が発生し、その火花を燃え上がらせるガスとなるものが、マイナスな感情(辛い、悲しい、苦しい、孤独感、怖い、不安、心配など)・状態(眠い、疲れた、空腹、ストレスなど)である。ガスに着火し、怒りという炎が燃える。同じ「べき」が裏切られた場合でも、マイナスな感情・状態によって、怒りの度合いが変わる、つまり炎の大きさが変わるのである。

(8) アンガーマネジメントの3つのコントロール

怒りの感情が生まれた時、以下の順番で3つのコントロールを行うことで、アンガーマネジメントができるようになる。必ずこの順番で行い、普段の生活の中で、繰り返し使うことで慣れ、意識しなくても自然とそのように考え、行動ができるようになる。

- ① 衝動のコントロール(6秒)→怒りに対して、反射をせず、6秒待つ
- ② 思考のコントロール(三重丸)→怒りに対して、線引きを行う
- ③ 行動のコントロール(分かれ道)→怒りに対して、行動を選ぶ

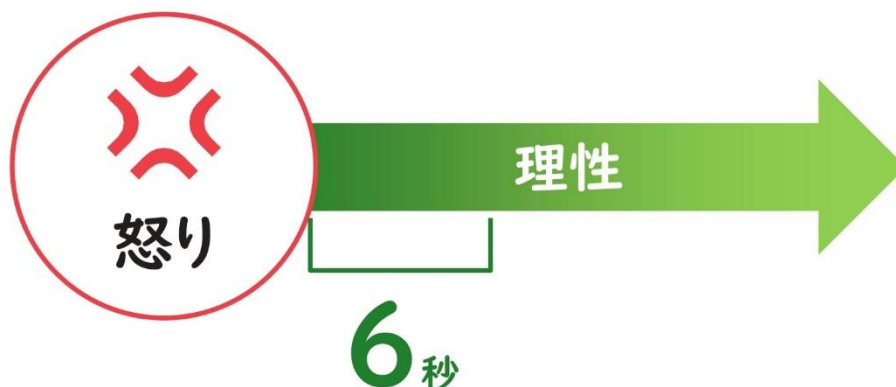
怒りが生まれるメカニズム



(9) 衝動のコントロール(6秒)

怒りを感じた時に、反射(考えないで、言ったり行動したりすること)をしてはいけないということは、後悔に繋がるからである。諸説あるが、怒りが生まれてから理性が介入するのに、6秒程かかると考えられている。その為、6秒待つ事が重要視される。

衝動のコントロール(6秒)

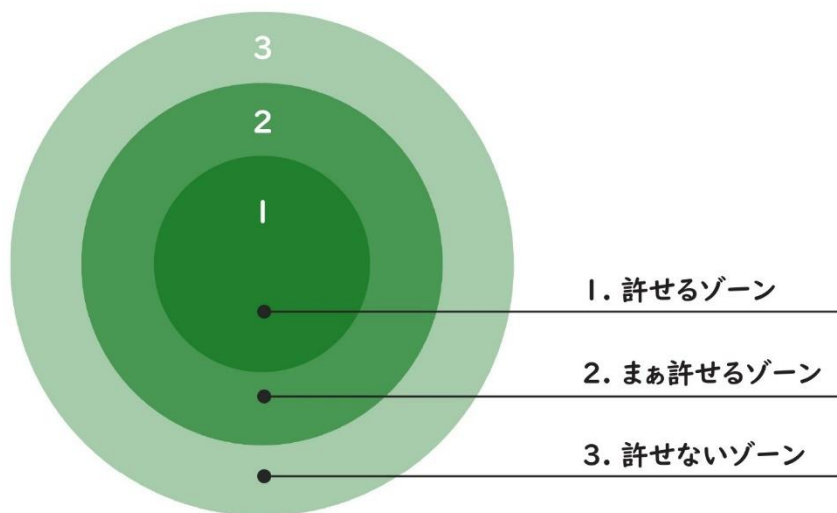


(10) 思考のコントロール

衝動のコントロールで6秒待った後、怒る必要があること、怒る必要がないことの線引きを行う。そして、思考のコントロールについて、以下の3つの努力を行う。普段から、3つの努力をトレーニングすることで、アンガーマネジメントができるようになる。

- ① まあ許せるゾーンを広げることができないか努める。
- ② まあ許せるゾーンは際限なく広げるということではなく、できる限り広げるよう努め、その上で一定にするよう努める。
- ③ 自分の許せるゾーン、まあ許せるゾーン、許せないゾーンを言葉にして人に説明できるよう努める。

思考のコントロール(三重丸)

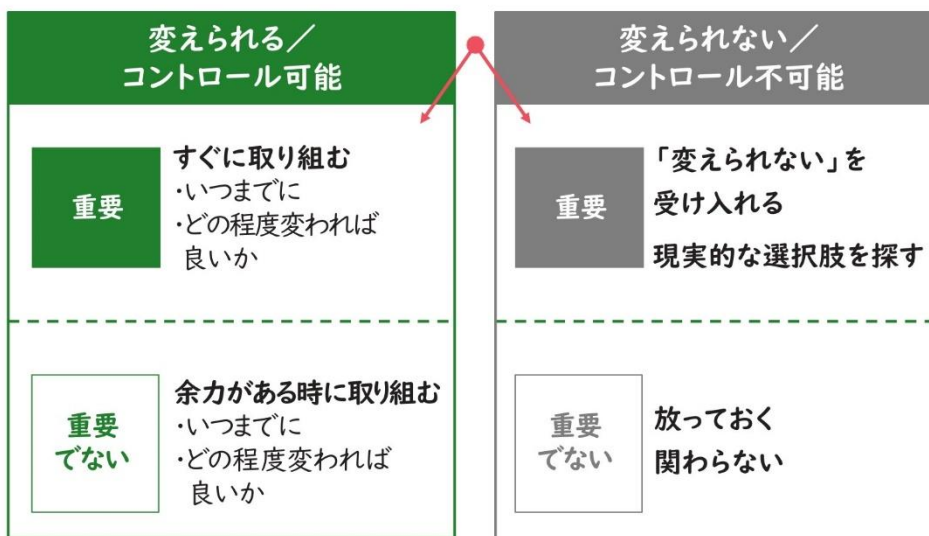


(11) 行動のコントロール

怒りに対して、できること、できないこと、重要な事、重要ではないことの線引きを行い、その後の行動を選ぶ。身勝手に行動を選択して良いということではなく、『自分にとって、周りの人にとって、長い目で見て心身ともに健康的か』という基準に沿った、行動の選択が重要である。

- ① 重要で変えられる(自分の力で)→すぐに取り組む。上手に怒る。いつまでに、どの程度変われば良いか、具体的に検討する。
- ② 重要で変えられない(自分の力で)→「変えられない」を受け入れる。怒りの対象から外す。現実的な選択肢を探す。
- ③ 重要でないが変えられる→余力がある時に取り組む。
- ④ 重要でなく変えられない→放っておく。関わらない。

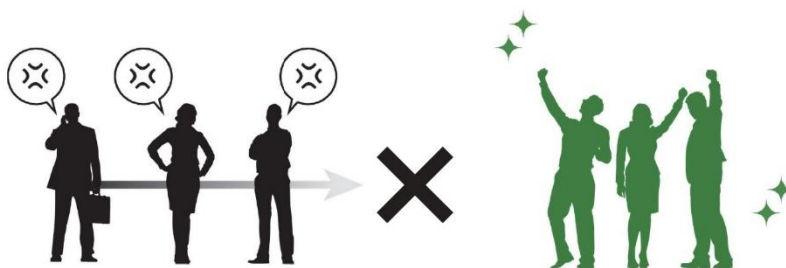
行動のコントロール(分かれ道)



(12) 怒りの連鎖を断ち切ろう

アンガーマネジメントが出来るようになるということは、自分と違う事をいかに受け入れられるかである。自分と違う事を受け入れるということは、お互いの人権を尊重し、あらゆるハラスメント、差別のない社会を作ることに繋がる。アンガーマネジメントが出来る人が増えることは、人に当たらない人が増え、それが怒りの連鎖を断ち切ることに繋がる。

怒りの連鎖を断ち切ろう



お互いの人権を尊重し、あらゆるハラスメント、差別のない社会のためにアンガーマネジメントを人と人を繋ぐ共通言語として提案をしていきます

4. 研究を終えて

結論から言うと、アンガーマネジメント講座を学ぶ事で、知的障がい者支援の苛々が劇的に軽減されるという事は無かった。ただ、日々意識をしてトレーニングすることにより、少しずつアンガーマネジメントができるようになるということは理解ができた。反射をしないこと、「まいった」という事柄を増やしていくこと、自分の力で変えられない事柄については手放す、又は違うアプローチを検討することは、知的障がい者支援の中だけでなく、社会生活を続けていく上でも、とても有意義なことであると感じた。お互いの人権を尊重し、あらゆるハラスメントを防ぎ、差別の無い社会を作る為にも、皆がアンガーマネジメントを意識できたら、生きやすい世の中になっていくものだと考える。決して、アンガーマネジメント講座が全ての支援者、全ての苛々に有効であるとは言えないが、怒りを軽減するきっかけや、コントロールするヒントには成り得る物である。自分自身、今後もトレーニングを継続して行い、検証を続けていきたい。併せて、知的障害者支援に関わる仲間に、自身が学んだことを伝えていけたら良いと考える。