

職員のメンタルヘルス と怒りのコントロール

社会福祉法人文京槐の会
は〜と・ピア2 施設長 松下功一

講義のねらい

「怒り」という感情は誰にでもある避けては通れない感情です。怒りは「強い期待」から生まれると言われていています。睡眠不足、空腹、疲労という状態では感情をコントロールしにくくなります。「怒り」の感情と上手に付き合える方法を学び、ご自身を振り返っていただき、働きやすい職場環境づくりにつなげていただくことを期待します。

【ポイント】

- ① 怒りの構造を知る。
- ② 自分を知る、自分の傾向を意識する。
- ③ 怒りに対する対処法を知る。
- ④ 虐待のおこらない環境を作るために。

怒らなければいけないことは上手に怒れ、怒る必要のないものには怒らなくて済むようになれること

≠怒らないこと

マイナス思考は生存本能からやってくる

FF行動

闘争・逃走反応

**動物は恐怖に反応して交換神経系の
神経インパルスを発し、自身に戦うか
逃げるかを差し迫るという**

怒りとは？

- ・感情表現の一つ
- ・何かを伝えるための手段
人が怒りを口にするのは
共感を欲しているから
- ・怒りは第二次感情

怒ったことを覚えていますか？

» ここ1週間をふりかえって、

> すごく頭にきたこと

> まあまあ腹がたったこと

> 軽くイラッとしたこと

怒り（アンガー）の記録（ログ）をとる方法

内容	<ul style="list-style-type: none">• 怒りの記録• 曖昧で捉えどころのない怒りを文字に書く• 筆記開示法
効果 メリット	<ul style="list-style-type: none">• 書くことでクールダウン• 書くことで客観的になれる• 怒りの傾向、パターンに気づく
使い方	<ul style="list-style-type: none">• その場で書く• 直観的に書く• 分析しない• 怒りを感じたらその都度書く

うれしかった、よかった、ラッキー
など、「ハッピー（幸せ）」だと、
感じることは記録する方法。

良い点に目を向けれるようになり、幸せを感じる
度合いが高くなる。

自分を知ろう

自分の傾向を意識しよう

- » 利用者を支援するためには、自分自身について知ることが大切
- » 自分をわかることは、案外難しいので、意識的に自分の傾向を知るようにする
- » 自分を認める
- » 完璧な人間はいない、自分のダメなところも受け入れる

基本的欲求

楽しみの欲求

新たな知識を得たいという欲求。
主なものに、ユーモア、好奇心、
学習・成長、独創性の4要素がある。

生存の欲求

飲食や睡眠、生殖などの身体的な
欲求。主なものに、安全・安定、
健康の2要素がある。

自由の欲求

自分のやりたいようにしたい、
という欲求。主なものに、解放、
変化、こだわりの3要素がある。

上質世界

愛・所属の欲求

誰かと一緒にいたいといった満足
な人間関係を求める欲求。主なも
のに、愛、所属の2要素がある。

力の欲求

認められたい、勝ちたいといった欲求。
主なものに、貢献、承認、達成、競争
の4要素がある。

* 5つの基本的欲求のそれぞれの
欲求の要素は、柿谷研究室の結果に
基づくものです。

怒りに対するスキル 対処法

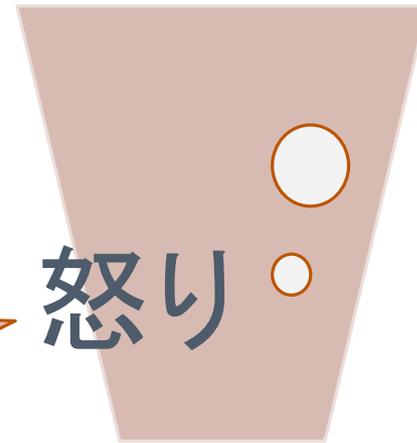
» タイムアウト (怒りのピークは6秒)

» 深呼吸

怒りは呼吸が浅くなる。呼吸を整えれば、冷静さを取り戻すことができる

» 肯定的に関わるスキルを練習する
(リフレーミング)

*心のコップを（耐性）を大きくすると怒りにくく、怒られ強くなる。小さいと怒りやすく、怒られ弱い！



怒りは第二次感情

- » 怒りは第二次感情、コップの中の量で外因が怒りになるかどうかが決まる。機嫌、体調と密接に関係する。

* 人によって同じことでもパニックになったり、ならなかったり。
被虐待児はなぜパニックを起こしやすいか？

入る量（ストレスの量）

- ・人との関係がよくない
- ・環境的要因
- ・物事のとらえかた（被害的、完璧主義）

オーバーフロー

パニック

出る量（感情表出）

- ・人とのいい関係がある
- ・ことばで気持ちを上手に表現
- ・必要に応じて甘える、泣く
- ・楽しいことで発散

<容量の大きさ>

- ・安定感（わかってもらえる、受け入れてもらえる）
- ・自己肯定感（私は私でいいんだという自信）
- ・困難を乗り越えてきた経験 小さいころのただこね

心に添った支援を目指して 安心と満足を

冰山モデル

行動にあらわれる部分：

他傷・自傷・物壊し・拒否

多動・不潔行為・行動停止・こだわり

行動の背後にあるもの：

要求が伝わらない・嫌な事を拒否できない

求められている事が理解できない

感覚的過敏又は始めや終わりが分からない

見通しが持てない・調子が悪い・環境が不快

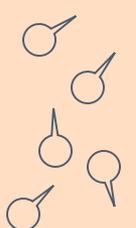
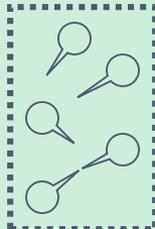
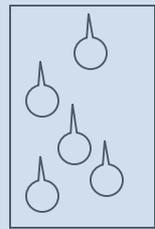
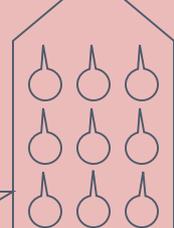
理解してもらえない・変更が多く不安等

「行動」ではなく
「背後にあるもの」
に向けて支援をする

怒りの性質

- » ・身近な対象に程強くなる
- » ・高いところから低いところへ流れる。
- » ・伝染しやすい
- » ・エネルギーになる

チームビルディングのプロセス(発達・成長段階)

<p>第1段階</p> 	<p>形成期(フォーミング):チームの結成/様子見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバーのことを十分に理解できない。 ・メンバーへの依存度が大きい。「誰かがどうにかするだろう」 ・エネルギーはメンバー個人の内側へ向かう。 ・リーダーは任命されたリーダーであり、メンバーは指示を期待する。 ・不安や内向性、緊張感が見られる。 	<p>アイスブレイクしながらコンディションを整える</p>
<p>第2段階</p> 	<p>混乱期(ストーミング):意見のぶつかり合い/個人の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解決に向けての意見、アイデアの表出が見られる ・メンバーは独立心が芽生える。「私だったらこうするのに/こうすればいいのに」 ・エネルギーはチーム内部の競争に向けられる。力の順位、役割と機能の表出。 ・影響力の大きいリーダーが自然発生的に現れる=強いリーダーシップの発揮 ・ビジョンは曖昧で、共有されていない。 	<p>本気で話せる場を作る</p>
<p>第3段階</p> 	<p>標準期(ノーマーキング):チームが従うべき「基準」をつくり出す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバーとしてどのように行動すべきか気付く。 ・チームのルール(行動規範)が暗黙のうちに築かれる。 ・影響力の大きいリーダーは「良きライバル」として任命されたリーダーをサポートする。 ・ゴール(目標)、メンバーの役割と責任範囲が明確になる。 ・「ビジョン」「ルール」「仕組み」がチームを拘束する。 	<p>自信・信頼の蓄積 ブレイクスルー</p>
<p>第4段階</p> 	<p>達成期(トランスフォーミング):能力の発揮と成果達成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題や課題が解決され、成功体験を共有する。 ・メンバーは自立心が芽生えチームに対する帰属意識が高まる。 ・リーダーシップを発揮する者がリーダーとなり、任命されたリーダーは形成化する。 ・「ビジョン」や「制度」はメンバーの協力意志によって成立している。 ・エネルギーは共通のゴールに向かって外に向けられる。 ・他者視点に基づいた行動・言動が一般化し、信頼関係が構築されている。 	<p>・いける ・やれる ・できる シナジー効果</p>

» Do (やり方) と Be (あり方)

- ・ 職場には、仕事を行う Do (やり方) と、仕事を行う組織の在り方 (Be) がある。
- ・ 職場は Do (やり方) の傾向にある。
- ・ チーム力を高めるためには Be (どのような職場であるか) が重要

- » ・ 人間は基本的欲求を満たされることでモチベーションは高まり、阻害されることでモチベーションは低下する。
- » ・ 人間は基本的欲求をより満たしてくれる人に好意（信頼関係の源泉）を持つようになり、貢献欲求が高まる。

**虐待のおこらない
(働きやすい)
環境を作るのは誰？**