

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。

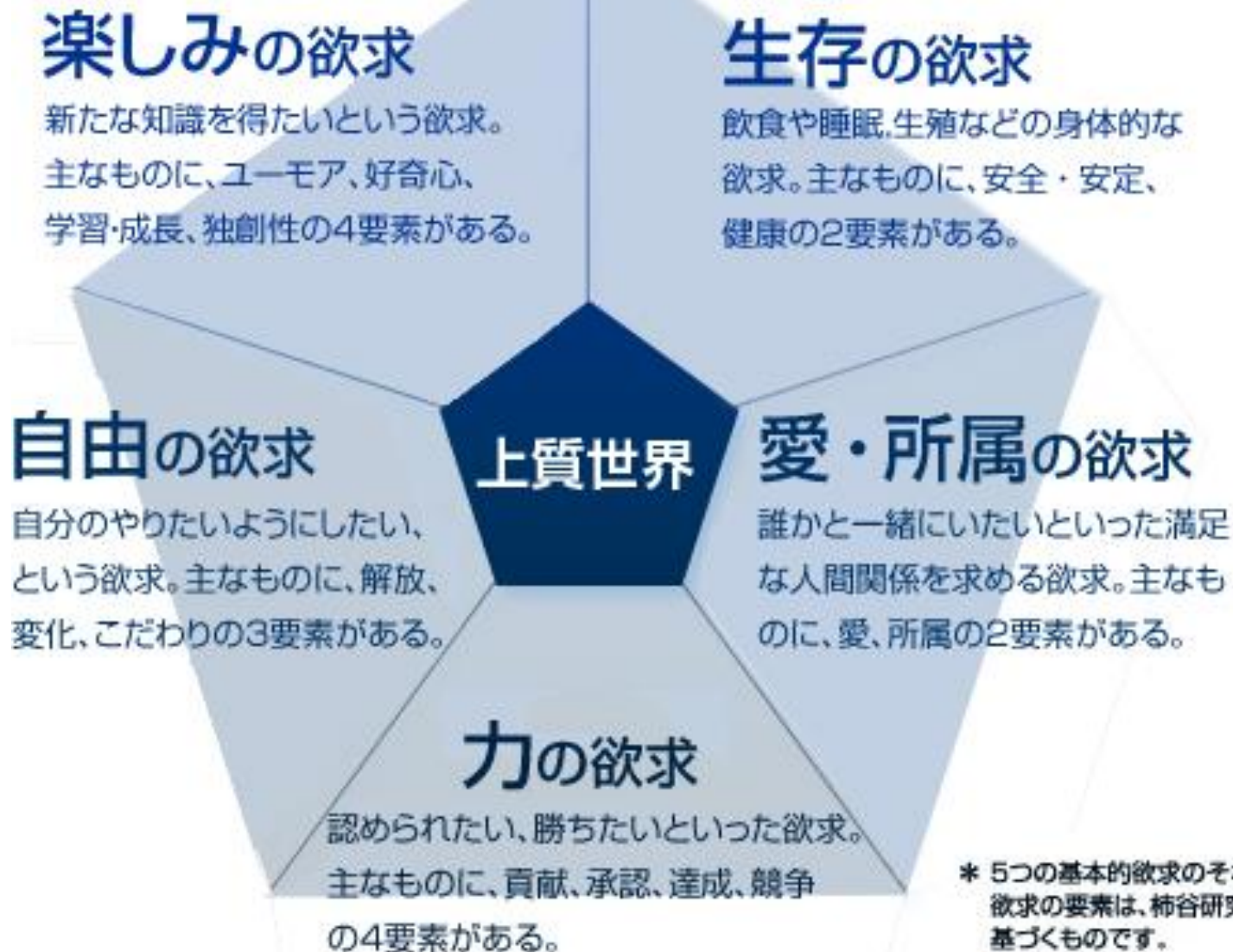
良い点に目を向けれるようになり、幸せを感じ
る度合いが高くなる。

自分を知らう

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



怒りに対するスキル 対処法

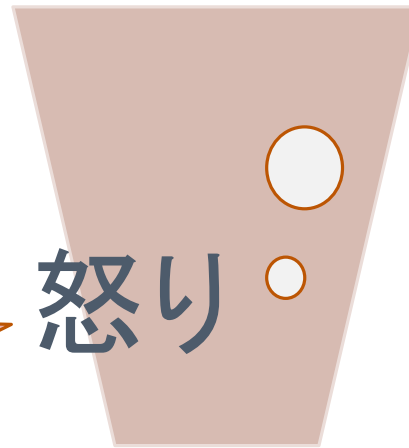
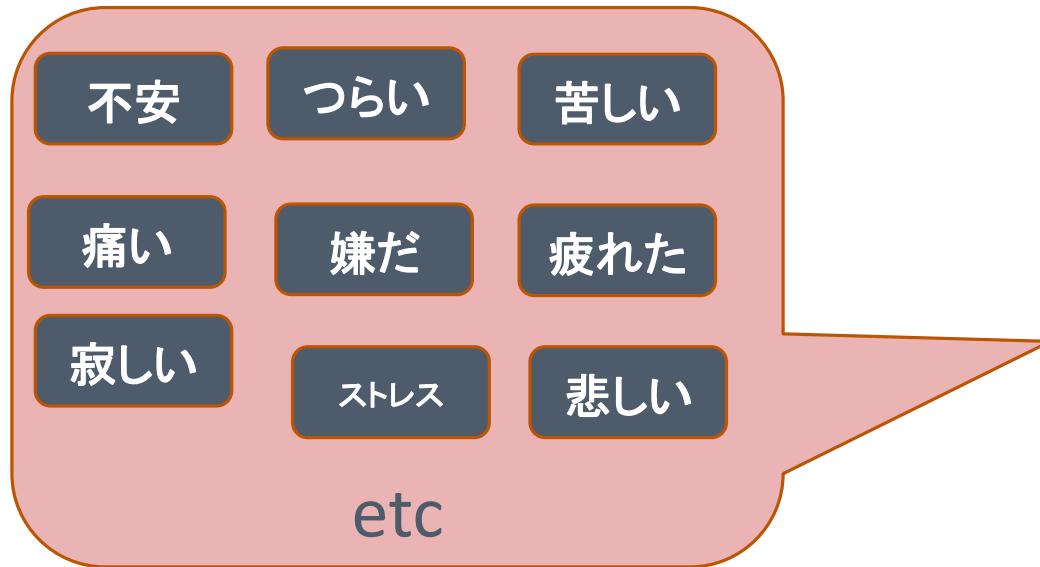
» タイムアウト （怒りのピークは6秒）

» 深呼吸

怒りは呼吸が浅くなる。呼吸が整えば、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）

- ・人との関係がよいくない
- ・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)

	形成期(フォーミング):チームの結成/様子見 <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。	アイスブレイクしながらコンディショニングを整える
	混乱期(ストーミング):意見のぶつかり合い/個人の主張 <ul style="list-style-type: none">・解決に向けての意見、アイディ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。	本気で話せる場を作る
	標準期(ノーマーミング):チームが従うべき「基準」をつくり出す <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。	自信・信頼の蓄積 ブレイクスルー
	達成期(トランスフォーミング):能力の発揮と成果達成 <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。	・いける ・やれる ・できる シナジー効果

» 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？