

# 学生アスリートに対するアンガーマネジメントの有用性

～高知工科大学強化指定部を対象に～

1210505 西村 祐香

高知工科大学 経済・マネジメント学群

## 1. 背景

高知工科大学はスポーツ系部活動に強化指定部を設けており、様々な支援を行っている。しかし、大学側が包括して強化指定部を管理する体制は整っておらず、経済的支援だけでなく、技術指導や環境整備などを強化していく必要がある。なぜならば、学生アスリートは常にストレスに晒されているからである（早稲田大学競技スポーツセンター, 2019）。選手の強化には、メンタルトレーニングが重要であると考えられている。本研究では、その中で「怒り」の感情に注目した。

アメリカのアン・メール（2002）は怒りを「軽いイライラから、激怒まで、激しさに多様性が見られる情緒的状态」と定義し、さらに怒りの誘引には、自分がある状況において選ぶ思考や行動と言った内的要因と、外から怒りの刺激を感じ被害に遭う外的要因があると述べている。本研究における「怒り」も、アン・メール（2002）の定義を採用する。また、怒りの性質について説明した日本アンガーマネジメント協会（2020）によると、怒りには競争心の向上や、イライラすることによるプレーに対する集中力の低下など、プラスイメージとマイナスイメージの両方が存在する。さらに怒りの形成過程においては、まず不安、恐怖、辛い、疲れた、悲しい、淋しい、ストレスなど、ネガティブな側面からの感情である一次感情が蓄積され続けると、許容範囲を超えてしまい、怒りの感情が生まれる。つまり怒りの感情は二次感情であると言われている。また、日本アンガーマネジメント協会（2018）によると、ここで理解しておきたいのは、怒りの感情が決して悪いということではないことである。怒りの主な働きは、感情表現であり、人間にとって自然な感情の一つであるため、無くすことはできない。怒りの表現方法は人それぞれであり、度合いも異なる。この違いは、日頃の感情習慣、心理習慣、ストレス度合いが要因となってくる。怒りからの衝動は、ほんの数秒間という一時的なものと言われており、その数秒間だけでもコントロールする術を学べば、後悔をしたり最悪な

事態になることを避けることができる。また、アンガーマネジメントを取り入れるメリットとして、怒りを感じる頻度が低くなり、それによるストレスがなくなる、感情を素直に表に出せるようになる、モチベーションが向上するなどのメリットが多くあげられる。

本研究では、学生アスリートには「怒り」「イライラ」の感情が必要なのかという本質的な問いを立てるとともに、アンガーマネジメントの有用性を検討する。

アンガーマネジメントは、そのような「怒り」をコントロールするスキルの一つであり、1970年代にアメリカで生まれたとされている怒りの感情と上手に付き合うための心理教育、心理トレーニングである（日本アンガーマネジメント協会, 2020）アンガーマネジメントでは、怒らないことを目的とするのではなく、怒る必要のあることには上手に怒れ、怒る必要のないことは怒らなくて済むようになることを目標としている。スポーツ界では、アスリートや指導者の一時的による感情でのトラブル防止や、ストレスと上手く向き合う耐性を身につけるため、アンガーマネジメントは怒りをコントロールするスキルとしての採用事例がある（日本アンガーマネジメント協会, 2020）。スポーツの場面で怒りとどう付き合っていくかは、パフォーマンスやモチベーションの観点からも重要な事柄である。実際に、トップアスリートの中にも「怒り」と上手に付き合い、結果を出している選手がいるなど、チームとしてメンタルコントロールの一つとして怒りをコントロールする動きがある。一方で、2012年からアンガーマネジメントの受講者数は増加しており、メディア媒体でも多く取り上げられているにも関わらず、学生や社会での認知度はあまり高くないと感じられる。

日本アンガーマネジメント協会は2011年に設立され多様な活動を行っており、特に、パワーハラスメントなどの社会問題がある近年においては、会社組織の上司の立場にある人々に対する講習が盛んに行われている。日本アンガーマネ

ジメント協会では、ファシリテーターという役割を設置し、ファシリテーターが講習を担当する。アンガーマネジメントファシリテーターとは、日本アンガーマネジメント協会が認定する、怒りの感情のプロフェッショナルであり、アンガーマネジメントの講演、セミナー、研修などを行うアンガーマネジメントのインストラクター（指導者）であり、多くの人に認知して貰えるよう努めている。以下の図1は、各業種分野におけるファシリテーターの分布を表している（図1）。しかしメンタルトレーニングの必要性が高いスポーツ現場におけるファシリテーターの割合は0.03%にとどまっており、スポーツ現場においてアンガーマネジメントが普及しているとは言い難いのが現状であると考えられる。

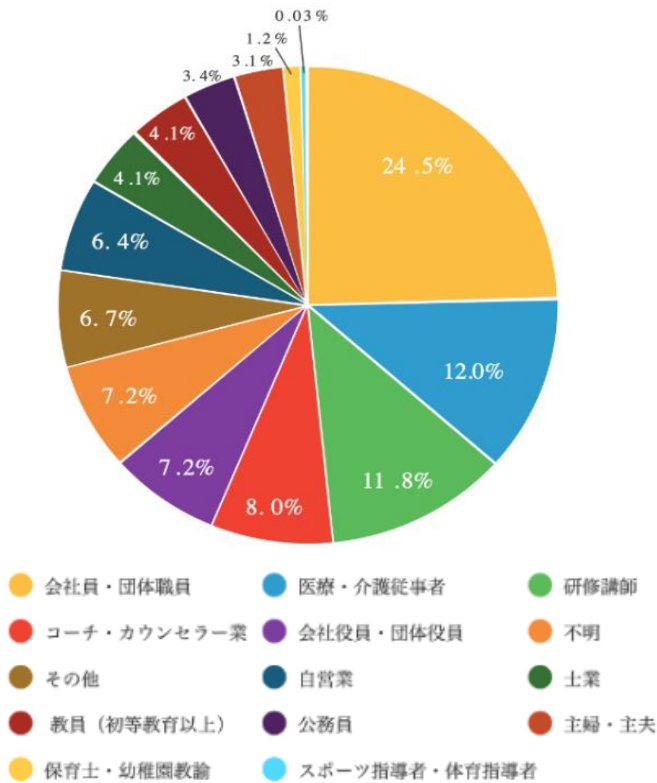


図1. アンガーマネジメントファシリテーター職業分布  
(日本アンガーマネジメント協会, 2020)

加えて、小中学校での教育授業の生徒への導入に関する研究は存在するものの（岡山県教育センター,2003）、大学生アスリートへの導入は事例が少ない。現状では早稲田大学がアスリートプログラムとしてメンタルケアやサポートに力を入れているなど、私立の大規模大学にはそうしたサポートが存在する（早稲田大学競技スポーツセンター, 2019）。

以上をまとめると、アンガーマネジメントの受講者数は増加しており、メディア媒体でも多く取り上げられているにも関わらず、アンガーマネジメントの学生アスリートへの普及、スポーツ指導者に対するファシリテーターは不足しているという現状である。

## 2. 目的

本研究は、高知工科大学学生アスリートの競技生活、学生生活全体をより良くしていくために、学生アスリートがどのような怒り・イライラを感じているのかを調査し、学生アスリートに対するアンガーマネジメントの有用性を検討することを目的とする。

## 3. 研究方法

本研究ではまず、アンガーマネジメントファシリテーターおよび、日本アンガーマネジメント協会に対するインタビュー調査を行った。インタビュー項目は以下の通りである。

- ① スポーツ現場におけるアンガーマネジメントの必要性
- ② 両者（選手・協会）の需要と供給が一致すれば、アンガーマネジメントが普及する可能性、その時の障壁について
- ③ スポーツ選手のメンタルトレーニングの一つとしてアンガーマネジメントは、学生アスリート（部活動生）に必要であるか
- ④ 大学が授業・カリキュラムの一環としてアンガーマネジメントの採用受講した履歴はあるか
- ⑤ 大学のカリキュラム、部活動でのメンタルケア・サポートとしてアンガーマネジメント導入時に生じる課題は何か
- ⑥ 選手にとって怒りがモチベーションや競争心にも繋がるかとも考えられるが、その中で全てをコントロールすることが正しいのか
- ⑦ アメリカでは一般教育として普及しているアンガーマネジメントだが、日本での普及率、認知度が低いと感じている。その原因や根本的な違いは何か

次に、高知工科大学強化指定部に所属している1年生から4年生までの合計231人を対象にアンケート調査を行った。調査期間は2020年8月23日から9月11日であった。回答を求めた項目は以下の通りである。

- ① あなたはスポーツを競技中に「怒り」「イライラ」を感じたことはあるか
- ② スポーツにおける「イライラ」「怒り」の感情は選手のモチベーションや競争心、やる気に繋がると考えるか
- ③ あなたは「怒り」がスポーツに必要な存在だと思うか
- ④ 「アンガーマネジメント」を知っているか
- ⑤ アンガーマネジメントのように「怒り」をコントロールするスキルを学生スポーツ選手がメンタルトレーニングとして取り入れたい、取り入れていくべきだと考えるか
- ⑥ 大学のカリキュラム、授業の一環でアンガーマネジメントを学んでみたいと思うか

#### 4. 結果

##### 4. インタビュー結果

まず、アンガーマネジメントファシリテーター及び、協会に対するインタビュー結果の回答は以下の通りである。

##### ①スポーツ現場におけるアンガーマネジメントの必要性

当然ながら必要と考えている。パフォーマンスの向上もそうだが、スポーツ現場における旧態然としたパワーハラスメント的な指導方法が、いまだにまかりとおっている点についてもアンガーマネジメントはその改善に有効と考えている。

##### ②両者（選手・協会）の需要と供給が一致すれば、アンガーマネジメントが普及する可能性、その時の障壁について

日本ではアンガーマネジメントをメンタルトレーニング、指導方法に取り入れていると公言しているアスリート、指導者はほとんどいない。先例によりうまくいった事例が目立つ

ようになると後追いするところは増えるであろうと考えている。

##### ③スポーツ選手のメンタルトレーニングの一つとしてアンガーマネジメントは、学生アスリート（部活動生）に必要であるか

必要である。スポーツのパフォーマンス向上もそうだが、これから社会にでる学生にとっては社会人になるための準備としてアンガーマネジメントを学んでおくことはとても有効である。社会に入れば、自分がどんなに真面目であったとしても、理不尽に怒られることもあれば、怒りと向き合わなければいけない場面は多数でてくる。その際にアンガーマネジメントを学んだ経験は大いに役立つ

##### ④大学が授業・カリキュラムの一環としてアンガーマネジメントの採用/受講した履歴はあるか

協会としては把握していない。

##### ⑤大学のカリキュラム、部活動でのメンタルケア・サポートとしてアンガーマネジメント導入時に生じる課題は何か

適切な指導者の不足が一番の課題である。アンガーマネジメントは自己流でできるようなものではないので、正しく学んだ指導者がいることが必要である。その指導者の数が圧倒的に少ない今は、多くの現場にアンガーマネジメントを導入することは難しい。

##### ⑥選手にとって怒りがモチベーションや競争心にも繋がるかとも考えられるが、その中で全てをコントロールすることが正しいのか

アンガーマネジメントは怒らなくなることではない。怒る必要のあることは上手に怒れ、怒る必要のないことは怒らなくて済むようになることである。選手は怒りすぎればパフォーマンスは落ちる。逆に全く怒りがなければ勝ちたいとも思わない。自身にとって怒りがどのような役割を果たすのかを理解するとともに、パフォーマンスを最高に発揮する

ためにはどのように怒りと向き合えばよいかと考え実践することは選手として必要である。

⑦アメリカでは一般教育として普及しているアンガーマネジメントだが、日本での普及率、認知度が低いと感じている。その原因や根本的な違いは何か

文化的な違いが原因であると考え。日本は聖徳太子の時代から「和をもって尊し」とする文化である。怒ることは恥ずかしいこと、人前で怒るものではないことと教育をされる。結果、人に対して怒ることは多文化に比べれば多くはない。一方でアメリカなどでは自己主張を強く求められる。個人の権利を重んじ、権利のためには戦うことをいとわない文化なので、衝突がどうしても多くなる。そうした文化的な背景の中でアンガーマネジメントのようなものが生まれたのは想像に難しくない。

#### 4. アンケート結果

##### 1. 個人的特性

アンケート集計の結果、231人のうち131人の回答を得られた（有効回答率56.7%）。男女比の割合は7:3で男性の方が多い結果となった。学年では1年生男子、3年生女子がやや多かった（表1）。

表1. 性別と学年

		性別		合計
		女性	男性	
学年	1年生	7	43	50
	2年生	7	16	23
	3年生	12	32	44
	4年生	2	12	14
合計		28	103	131

また、今回調査した強化指定部の部活動の内訳は以下の通りである（表2）。今回の調査では全体の約6割が野球部であった。

表2. 所属部活動

項目	n	(%)
野球	74	56.4
卓球	14	10.6
男子バレー	10	7.6
水泳	9	6.8
剣道	7	5.3
ソフトテニス	7	5.3
女子バレー	6	4.5
ソフトボール	4	3.0
合計	131	100

##### 2. 怒りに関するアンケート調査結果

質問項目①「あなたはスポーツを競技中に『怒り』『イライラ』を感じたことはあるか」についての回答は以下の通りである（図2）。「はい」と答えた人は94人であり、7割の人が競技中に怒りの感情を感じたことがあると回答した。

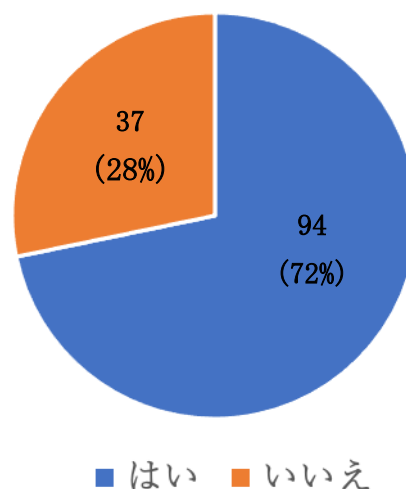


図2. あなたはスポーツを競技中に「怒り」「イライラ」を感じたことはあるか

次に、「はい」と回答した人に具体的に怒りを感じた背景、状況、他人との関係性について質問を行った。他人への怒りを外的要因、自分への怒りを内的要因として分類した。結果は以下の通りである（表3）。内的要因の内訳を見ると、自分

のプレーが上手いかない、他人に理解してもらえなくてイライラしたという回答が多かった。外的要因の内訳を見ると、チームメイトや指導者との意見や考え方の違いが多く述べられていた。

表 3. 「はい」と回答した人の要因

	n
外的要因	15
内的要因	65
内的、外的要因	7
無回答	7
合計	94

質問項目②「スポーツにおける『イライラ』『怒り』の感情は選手のモチベーションや競争心、やる気に繋がると考えるか」についての回答は以下の通りである(図3)。「はい」と答えた人は96人であり、7割の人がやる気に繋がると回答をした。

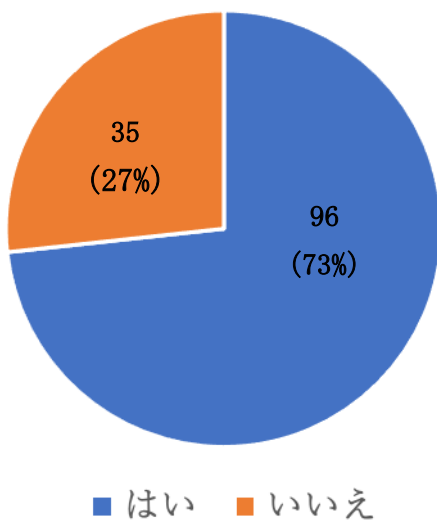


図 3. スポーツにおける「イライラ」「怒り」の感情は選手のモチベーションや競争心、やる気に繋がると考えるか

「はい」の回答の理由を見ると、「やる気、競争心、向上心に繋がる」という意見が多く、「いいえ」の回答の内容では、「マイナスの感情が生まれてしまう、競技に影響が出る」という意見が多かった。

質問項目③「あなたは『怒り』がスポーツに必要な存在だと思うか」についての回答は以下の通りである。(図4) この質問は5段階評価で行い、【1,2】を怒りが不必要と回答した人、【4,5】を怒りが必要であると解答した人とした。不必要49人、必要50人と意見は等しくなっていた。

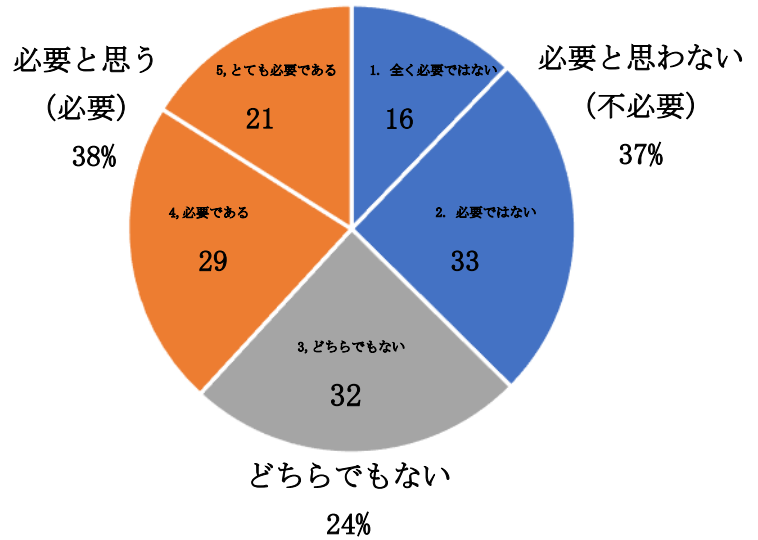


図 4. あなたは「怒り」がスポーツに必要な存在だと思うか

この質問に対し、上記のように回答した理由を9つの項目の中から回答を求めた。項目は以下の通りであり、複数の項目への回答を可とした。

- (1) 怒りが悔しさに変わり、成長につながると考える。
- (2) 1つの経験、思い出になると思う。
- (3) ぶつかり合いや、団結力を高めるのに喧嘩(イライラ)は必要だと思う。
- (4) 怒りがないと負けん気や競争心が生まれにくい。
- (5) そもそも怒ることがない、イライラしても自己解決できる。
- (6) イライラしたら、場の雰囲気が悪くなる。
- (7) 友達と喧嘩をしたり、険悪な関係になりたくない。
- (8) 怒られなければ自由にのびのびとプレー(練習)できる。
- (9) その他

(1) から (4) までの項目は、対象者が、怒りが必要であると回答した理由を示しており(図5)、(5) から (8) までの項目は、怒りが不必要であると回答した理由を示している(図6)

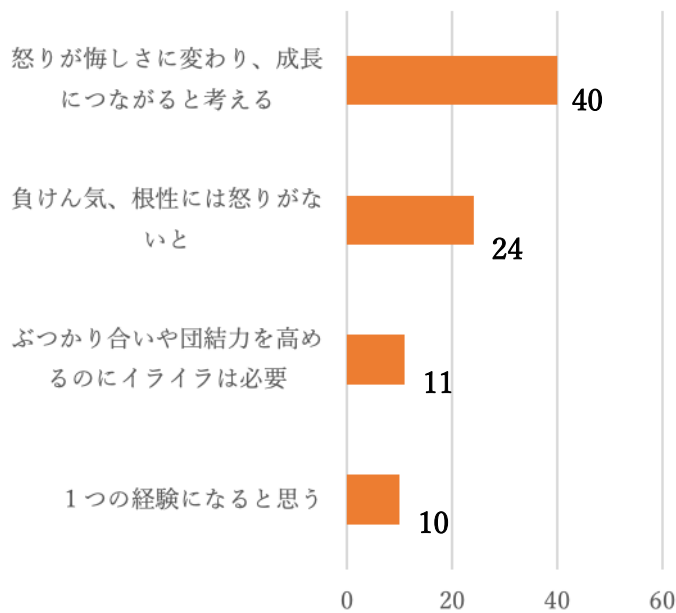


図 5. 怒りが必要であると思う人の理由

また、怒りが必要であると回答した 50 人のうち、質問項目②「スポーツにおける『イライラ』『怒り』の感情は選手のモチベーションや競争心、やる気に繋がると考えるか」の回答を見てみると、ほぼ全員が怒りの感情がモチベーションややる気に必要なものであると回答していた（表 5）。

表 5. スポーツにおける「イライラ」「怒り」の感情は選手のモチベーションや競争心、やる気に繋がると考えるか

項目	n.
はい	48
いいえ	2
合計	50

上記の回答結果より、怒りが必要であると回答した人は怒りを自己成長ややる気に結びつけるなど、上手く怒りと向き合うことができていると考えられる。

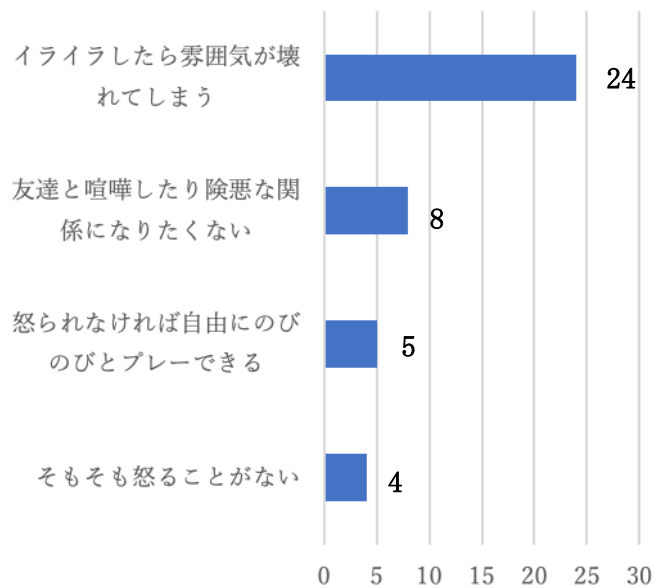


図 6. 怒りが不必要であると思う人の理由

一方で、不必要と回答した人の多くは対人関係や雰囲気を崩したくないため、怒りを押し殺したりするため、その行動がストレスや悩みにつながっていることが考えられ、怒りの感情のコントロールを行うためにもアンガーマネジメントが有効である可能性が示唆された。

アンケート集計結果より、質問項目③で怒りが不必要であると回答をした 49 人の中で、質問項目①で「スポーツ場面で怒りを感じたことがある」と回答した人を絞り込むと、スポーツに怒りは必要ないと考えているにも関わらず競技中に怒りを感じている人が 30 人いることがわかった。この 30 人はアンガーマネジメントが有効な対象であると推察されたため、以降、この抽出 30 人に焦点を絞り分析を行った。30 人の個人的特性は以下の通りである（表 6）。

表 6. 30 人の個人的特性

性別：女性 8 人、男性 22 人	
学年：1 年 8 人	2 年 6 人
3 年 10 人	4 年 6 人
部活カテゴリ：ソフトテニス 1 人    ソフトボール 2 人	
剣道 1 人	女子バレー 1 人
男子バレー 4 人	卓球 4 人

この30人の質問項目の詳細は以下の通りである。

質問項目①「あなたはスポーツを競技中に『怒り』『イライラ』を感じたことはあるか」についての回答で30人の内訳を見てみると、外的要因が9人、内的要因が16人、外的・内的要因が2人、無回答が3人であり、内的要因で怒りの感情を感じる人が多かった。

質問項目②「スポーツにおける『イライラ』『怒り』の感情は選手のモチベーションや競争心、やる気に繋がると考えるか」の回答では、モチベーションや競争心に繋がると回答した人が15人、繋がらないと回答した人が15人と半数ずつに分かれていた。

質問項目③の回答で「怒りがスポーツに不必要である」と回答した理由の内訳は図6に示されている中では以下の通りであった。意見が多かったのは「イライラしたら雰囲気壊れてしまう」が24人、「友達と喧嘩をしたり険悪な関係になりたくない」が8人であった。

以上のことから、対人関係を悪化させたくないなど、競技中の流れや雰囲気を重要視しており、自分の競技中のメンタルや調子を良好な状態に保ちたいため、怒りが必要ではないと回答したのではないかと考えられる。

質問項目④「アンガーマネジメント」を知っているのかの回答では、知っている人が15人、知らない人が116人と8割以上の人アンガーマネジメントを知らないことが判明した。また、30人の中でアンガーマネジメントを知っている人は僅か6人であり、アンガーマネジメントという言葉を知っている程度であることが判明した。

質問項目⑤「アンガーマネジメントのように怒りをコントロールするスキルを学生スポーツ選手がメンタルトレーニングとして取り入れたい、取り入れていくべきだと考えるか」の回答では30人のうち22人がアンガーマネジメントを取り入れたい・取り入れるべきであると回答した。また、質問項目⑥の回答でも30人のうち22人が大学のカリキュラム/授業の一環で学んでみたいと思うという回答が得られた。

## 5. 考察

### 5-1 怒りの種類

本研究の目的は、高知工科大学学生アスリートの競技生活、学生生活全体をより良くしていくために、学生アスリートが

どのような怒り・イライラを感じているのかを調査し、学生アスリートに対するアンガーマネジメントの有用性を検討することを目的とすることであった。

日本アンガーマネジメント協会およびファシリテーターへのインタビュー調査からは、アンガーマネジメントは怒りを取り除くものではなく、正しく怒る時に怒れ、怒らなくて良い怒りには正しく対処できるようになるためのスキルであり、社会に出る前の学生には役立つものであることが明らかになった。さらに、スポーツ選手にとってのアンガーマネジメントは、怒りがどのような役割を果たすのかを理解するとともに、パフォーマンスを最高に発揮するためにはどのように怒りと向き合えばよいかと考え実践する際に必要なものであるという結果が得られた。この結果より、高知工科大学強化指定部活動生のスポーツ場面に限らず、大学生活全般にアンガーマネジメントの有用性が期待できることが考えられる。

さらに、高知工科大学強化指定部に所属する学生へのアンケート調査では8割以上の学生がアンガーマネジメントの存在を知らなかったが、質問項目③「あなたは『怒り』がスポーツに必要な存在だと思うか」で、怒りが必要であると回答した人は50人おり、そのうち「怒りがモチベーションや競争心、やる気につながる」と答えた48人は自身の感じる怒りをコントロールできているということが示唆された。これらのことから、学生の中で自身の怒りをコントロールしモチベーションや、やる気に繋げている人と、上手くコントロールができておらずマイナスの感情を持ちながら競技をしている人の二極化見られた。今回の研究結果を踏まえ、アンガーマネジメントの有用性を確かめるには、自身の怒りをコントロールできておらず、マイナスの感情を持ってしまっている人たちをターゲットに絞ることが有効であると考えられる。本研究では、有効であろう30人を対象に絞って、アンガーマネジメント協会の示す怒りのタイプに沿って更なる考察を行うこととした。

日本アンガーマネジメント協会が挙げている怒りのタイプは6つ挙げられている。「公明正大」「博学多才」「威風堂々」「天真爛漫」「外柔内剛」「用心堅固」である。詳細は以下の通りである(表7)。

表7. 怒りの6つのタイプ(アンガーマネジメント協会,2020)

<b>【公明正大】</b>
正義感が強く、ルールや道徳に外れたことを見聞きすると怒りを感じやすい傾向がある人。権利の有無に関わらず、人をジャッジしようとしたり、曲がったことが許せなかったり、常に正そうとしたりして、介入しすぎるところがある。
<b>【博学多才】</b>
向上心があるが、完璧主義な点があり物事を白黒で片づけたいタイプ。そのため自分にも周りにも厳しくなってしまう傾向がある。優柔不断な人、適当に考えたり行動したりする人がいるとイライラしてストレスを溜めやすい。
<b>【威風堂々】</b>
自尊心がとても高い人で、いつも周りからどう見られているかを気にする人。ネガティブな評価や扱いを受けると、ストレスや怒りを感じやすい傾向がある。思い通りにならないことがあるとイライラや不満を抱えやすいというのも特徴。
<b>【天真爛漫】</b>
自分の考えや感情を、素直にストレートに表現することができる人。しかし、周りに意思表示がはっきりできない人、思う通りに行動できない人がいるとイライラする傾向がある。自立心が強く、自由に動きたいタイプなので、行動を制限されるとストレスを感じやすい。
<b>【外柔内剛】</b>
外見の柔らかさとは裏腹に、中身はとても頑丈。周りからの誤解を受けやすいタイプ。自分の意見や意志を重んじるため、合わない意見や価値観には目を向けない傾向がある。内側に我慢やストレスを溜めやすいという特徴をもっていて、度が過ぎると体調を崩すこともある。
<b>【用心堅固】</b>
とても慎重派で、周りに対する警戒心の強い人。そのため自分の領域に入り込まれると、ストレスや怒りを感じやすい傾向がある。人間関係自体にストレスを感じやすく、自分についても周りの人のことについても固定観念をもちやすいのが特徴。

対象とした怒りが不必要であると考えている30人に対して、スポーツを通じて感じた怒りの感情の内容分析し、以下の通りにタイプ分けを行った(図8)

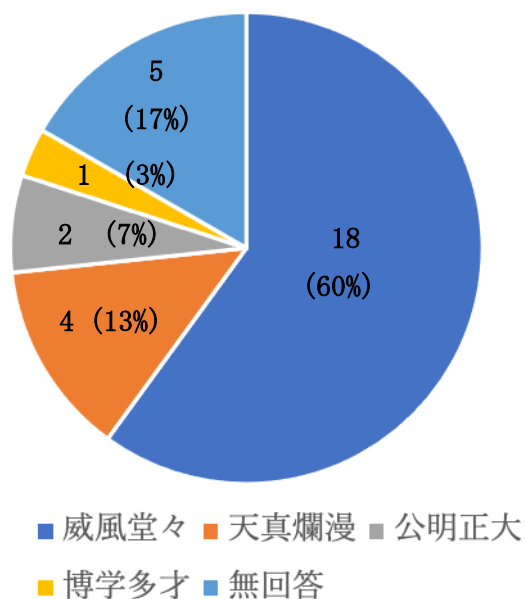


図8. 30人の6つのタイプの内訳

内容分析の結果、外柔内剛・用心堅固以外の4つのタイプに当てはまった。

6割の人が当てはまったのは「威風堂々」であった。威風堂々のタイプは周りからの評価を気にしており、自身の納得のいく結果や成果を感じられないと怒りの感情を抱きやすく不満やネガティブな感情を持ちやすい傾向のある人を示している。今回の30人のうち18人が「スポーツを通して自身のプレーや納得のいく結果を得られずに怒りを感じた」との回答をしたため、威風堂々のタイプに当てはまると判断した。また、次に多かったのは「天真爛漫」タイプの人であった。天真爛漫のタイプは、周りを気にして発言や行動ができていない人がいるとストレスや不満が溜まりやすい人のことで、威風堂々と同じく自身のプレーに納得がいかず怒りの感情を感じたという回答に加え、チームメイトの考え方・態度・取り組み姿勢に納得がいかず、怒りの感情を感じたという回答結果を得ていたため、「威風堂々」ではなく「天真爛漫」に分類した。更に威風堂々タイプの18人のうち14人、天真爛漫タイプの4人のうち3人、合計17人が団体スポーツ競技者であることが判明した。団体スポーツ競技では練習や試合でも必ず対人関係が必要となってくるため、他人との技量の比較やライバル意識など生まれやすいと考えられる。その状況の中で自身と理想としている姿との現実の差が生まれ、そ



こから怒りの感情が発生してしまっているのではないだろうか。

アンガーマネジメントとして定義しているそれぞれのタイプの怒りの感情の抑え方・向き合い方は以下の通りである(表8)。

表 8. タイプの怒りの感情への対処方法

<p><b>【威風堂々】</b></p> <p>自分に自信があることはプラスにも働くが、その自信がゆらいでしまうかのような出来事に遭遇することもある。そのときに、「自分自身を否定された」と思うのではなく、その状況の「最善の判断が採用された」と捉えると良い。また、他の人が評価されたからと言って、自分自身の評価が下がるわけではないのである。</p>
<p><b>【天真爛漫】</b></p> <p>自分の気持ちに正直に、勢いで行動することも多いため、一旦立ち止まって考えたり、他人の意見を聞いたりすることを心がけることが大切。また、自分の意見を伝えることが美德とは限らないということもある。一旦相手の意見に従う方が上手くいくケースもある、ということ意識しておくが良い。</p>
<p><b>【公明正大】</b></p> <p>道徳観や規範を大切にしているタイプであるがゆえに、周りのちょっとした不正も許せないことが短所だと言える。自分の価値観と他人の価値観は違うのだということを意識したら良い。また、自分の中のルールや規則を押し付けることなく、他人の考え方を受け入れるという寛容さを身に付けると良い。</p>
<p><b>【博学多才】</b></p> <p>物事に対して意欲的に取り組み、自分自身を成長させるのは素晴らしいことですが、周りには、それができる人ばかりではない。白か黒ではなく、中間もあって良いのだという意識を持ち、価値観が違う人に対する視野を広げると良い。</p>

これらを踏まえて本研究のサンプルに対する具体的な対処法を考えてみたい。まず、威風堂々タイプは、納得いかない結果に対して怒りを感じていたため、結果によって否定されたり評価までが下がってしまうことがないということを、指導者や周囲の人間が伝えていくべきである。次に、天真爛漫タイプには、自分の考え・意見を持つことを肯定しつつ、勢いだけで行動するのではなく、深呼吸をしたり冷静になるタイミングを設けることが必要であろう。自分の考え・意見を持つことを肯定しつつ、勢いだけで行動するのではなく、

深呼吸をしたり冷静になるタイミングを設けることが必要であろう。また、チームメイトの立場に立って柔軟な考えや広い視野を持ち冷静に状況判断を行い行動するべきである、といったアドバイスも有効であることが考えられる。次に公明正大タイプには、自分の考えと相手の考え方は必ず同じではないということを十分に理解するように促し、相手と自分との価値観を意識した上で、率先して行動する事で自分の中のルールを押し付けることもなく、自分の考えを持って行動して行くべきである、と伝えていくべきであろう。最後に博学多才タイプの人には、自分とは違う考えを持っている人が周りにはたくさんいることを理解し、周りの人達から自分にはない価値観や考え方を学ぶ姿勢を大切に、自分の力に変えるために行動することを心掛けるようにするべきである。また、常に頑張ることは素晴らしいことだが、完璧を追求し過ぎることも辛くなってしまうため、周囲と支え合っていくべきである。

さらに、日本アンガーマネジメント協会が定義する基本的な怒りの対処方法が3つあるため、そうした知識を伝えていくことも重要であろう(表9)。

表 9. 怒りを対処する方法

(日本アンガーマネジメント協会, 2020)

<p><b>①「～すべき」という価値観を捨てる</b></p> <p>私たちは「～すべき」という自分の価値観を持っており、その価値観との違いを感じた時に怒りの感情が生まれやすくなる。自分の価値観と他人の価値観は異なるため、他人の行動に対してもこだわりや強い期待をしてしまうとそれに対する違いが生まれてしまい、怒りの感情が生まれてしまう。「～すべきである」という自分の価値観だけで当てはめるのではなく、許容範囲を広げその差を埋める事により、無駄に怒りを感じることを晴らすことができる。</p>
<p><b>②怒りのピークは6秒間</b></p> <p>基本的に怒りのピークは6秒と言われている。怒りは長くても30分とも言われており、6秒の怒りのピークを深呼吸や体を動かすなどして怒り以外に意識を向けることで、者や他人にぶつけてしまう怒りを避けることができる。</p>
<p><b>③怒りを記録しておく</b></p> <p>6秒間の怒りを耐えることが出来たととしても、もやもやとした心残りがある場合もあります。その時に感じた怒りを記録として書き残しておくことも対処方法の一つである。この方法には2つの意味があり、「怒りを外に出す」「何に起こ</p>

ったのかを冷静に確認すること」である。書き残した怒りを客観的に見ることができ、今後の対処方法などを考えられる判断材料として記録することができる。

団体競技者に多く見られた怒りの感情の対処方法としては、「自身の理想と現在の自分の実力を理解し、今の実力を理解し最善を尽くせた。」と考えることで、反省と改善を行い自身の感じている怒りをストレスとして溜め込まず、他人に当たってしまうことを防ぐことができるのではないだろうか。また、アンケートの回答詳細にも記載されていたように「他人に話を聞いてもらい、自身の納得のいくアドバイスをもらえた。」と記載があったことから、このような対処方法が、スポーツ場面における怒りの感情をうまくコントロールできる一つの方法でもあると考える。

## 6. 結論と今後の課題

本研究では、高知工科大学強化指定部活動生を対象に、学生生活を豊かにするためにアンガーマネジメントの有用性を検討することを目的とし、合わせてアンガーマネジメントの認知度調査、怒りの感情についてのアンケート調査を行った。その結果、怒りがスポーツに必要であり、やる気やモチベーションにつながると回答した48人は、アンガーマネジメントの詳細を理解していなくても、ほぼ全員が自らの感じている怒りの感情を自分でコントロールし、モチベーションや、次に繋げることが出来ていると推察された。また、今回の研究でアンガーマネジメントが有効である可能性のある30人の対象者は、対人関係や周りの環境に対して、怒りを我慢している傾向が見られた。日本古来の聖徳太子の考え方、教えでは「怒ることは良くない」と日本では考えられているが、正しく向き合い、理解しストレスマネジメント、メンタルケアに繋げることで、より良い対人関係・環境作りができると考える。

また、今回のアンケート調査の対象者は、部活動差が大きく、男女の人数差もあったが、団体競技が多かった。団体競技においては必ず競技中に対人関係が生まれる。その関係は仲間でもあり、ライバルでもある。意思疎通や連携が必要とされる競技の中で考え方・捉え方・行動は必ず一致するとも限らない。そのような中で、人は自分と相手との間で思いや

理想との差が生まれてしまった時に、怒りの感情を感じてしまうことも多いのだろう。その場面に遭遇した際に怒りをコントロールすることができなければ、良いパフォーマンスを行うことは難しく、またその怒りを我慢すればアスリートに必要なパフォーマンス向上に繋がらず、かえってストレスやネガティブな感情が生まれてしまう。これは大学生活の中で他人を羨ましく思う、上手いかない自分に腹が立ち、他人に怒りをぶつけてしまい傷付けてしまう、ネガティブな感情を持ちやすくなってしまふ傾向と同じであることが考えられる。しかし、怒りを発することは悪いことではない。アンガーマネジメントは正しく怒りと向き合うための方法を学ぶためのスキルである。大学には繊細な人から鈍感な人、さまざまな人が共学し大学生活を過ごしている。その中でスポーツ強化指定部活動生が高知工科大学の見本として学生生活を過ごしてもらいたいという一面も存在する。見本となる生徒として、必要な怒りと必要のない怒りをコントロールするスキルを習得できたならば、より一層、高知工科大学強化指定部活動生のリーダーシップや競技力向上、人間性の成長に結びつくだろう。この行動や発想が卒業後の社会人にも活かせることも期待できるのではないだろうか。自身の行動力や考え方でたくさんの思考・実行可能性を秘めていることが大学生の魅力の一つであると、私は自身の経験からも言える。自身と他人はそれぞれが違う魅力を持っていることを理解し、今の自身の実力を把握し受け止めることで怒りの感情ともうまく向き合い、成長のために絶えず努力をしていくことが、大学生活をより豊かにするのではないかと考える。この結論は高知工科大学部活動生に限らず、自身の理想のために努力・行動している全員に当てはまることである。

日本アンガーマネジメント協会(2020)は、アンガーマネジメントの有用性について、こう述べている。

「アンガーマネジメントは、年齢・性別・職業・学位などに関係なく、すべての人が簡単に、シンプルに繰り返してできるテクニックである。テクニックを『知る』だけでなく、『できるようになる』ためのトレーニングにつなげられることが特長であり、日々の生活の中でも大変役に立つ考え方である。普段の生活の中で、感情コントロールができるようになると、自身の心も余計な負担を感じる事が少なくなり、それが家庭や職場での良好な人間関係作りにも良い影響を及ぼす。そ

れが組織内でプラスに働くと、相乗効果により、より良い成果に結びつくと期待されている。」

さらに、インタビュー項目③「スポーツ選手のメンタルトレーニングの一つとしてアンガーマネジメントは、学生アスリート（部活動生）に必要であるか」の回答にもあったように、アンガーマネジメントはスポーツのパフォーマンス向上もそうだが、これから社会にでる学生にとっては社会人になるための準備としてアンガーマネジメントを学んでおくことが、とても有効であることが明らかになった。これらは、学生アスリートがスポーツで感じる怒りをうまくマネジメントすることが、社会に出る準備をする際、または社会に出た時に役立つことにつながることを示している。社会に出れば、自分がどんなに真面目であったとしても、理不尽に怒られることもあれば、怒りと向き合わなければいけない場面は多数出てくる。その際にアンガーマネジメントを学んだ経験は大いに役立つことが考えられる。この結果より、高知工科大学スポーツ競技生活だけではなく、大学生活全体と今後の活動にも結びつけることのできるアンガーマネジメントを、高知工科大学強化指定活動生を中心としたカリキュラムを導入することは非常に効果的であると考えられる。

また、現段階では大学生に普及させるための制度やファシリテーターの不足、カリキュラムが整っていない現状である。普及させるための方策として、今回のアンケート結果とアンガーマネジメントの有用性を高知工科大学事務局に提出・提案することで、高知工科大学がアンガーマネジメントカリキュラムの導入につなげることができれば、認知度を高めることができ、部活動生に限らず大学生生活がより豊かになるのではないかと考える。

今後の課題としては、本研究の結果からも大学生のアンガーマネジメントへの認知度が低いことから、まずは認知度向上に協会としてもどう取り組むかを方向付けるべきである。大学生にアンガーマネジメントを導入することで社会人になる際に大きな知識・スキルとして力になるに違いない。学生アスリートは、アンガーマネジメントを正しく学び、怒りの感情と向き合っていく必要がある。また、スポーツ指導者・体育指導者のアンガーマネジメントのファシリテーターの割合を高めていくことも必要であると考えられる。

また、本研究の限界としては、調査対象が一大学の体育会学生のみが対象であることがあげられ、今後は部活動学生以外の観点からもさらに分析することで、研究を深めることができるだろう。

## 謝辞

本研究を進めるにあたり、多くの方々にご指導ご鞭撻を賜りました。

指導教官の前田和範先生からは多大なご指導を賜り、ご教示いただき感謝申し上げます。ありがとうございました。

調査の実施にあたり、日本アンガーマネジメント協会様には貴重なデータ収集にご協力いただいたことに改めて感謝いたします。

そして、本研究の趣旨を理解し快く協力して頂いた、高知工科大学強化指定部活動の皆様にご心から感謝いたします。本当にありがとうございました。

## 引用文献

[1] 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会ホームページ (2020)

<https://www.angermanagement.co.jp/about>

(閲覧日：2020年1月15日)

[2] 早稲田大学アスリートプログラム-早稲田大学競技スポーツセンター (2020)

<https://www.waseda.jp/inst/athletic/wasedasports/program/>

(閲覧日：2020年1月15日)

[3] 岡山県教育センター (2003) 中学校におけるアンガーマネジメントの試み. 岡山県教育センター.

<http://www.edu-ctr.pref.okayama.jp/chousa/study/02kiyoPDF/02watanabe.PDF>

(閲覧日：2020年1月15日)

[4] アン・メイル: Educating Children with Behavior Problems in the Classroom, 2002

(文部科学省 子どもの「心の教育」全国アクションプラン “米国スクールカウンセリングと地域連携を学ぶ”ワークショップ資料)

