

第18回 広島大学心理臨床セミナー

職場に溶け込みにくい従業員をどう理解し、どう対応するか 未熟型うつと発達障害について

大塚泰正（広島大学大学院教育学研究科）

2011年11月27日（日）13:00～17:30にかけて、広島大学霞キャンパス臨床講義棟第5講義室において、第18回広島大学心理臨床セミナー「職場に溶け込みにくい従業員をどう理解し、どう対応するか：未熟型うつと発達障害について」を開催した。当日の参加者は産業医、医師、保健師、看護師、臨床心理士、産業カウンセラー、人事労務担当者など、総勢134名にも上った。日曜日の開催であったにもかかわらず、予想をはるかに超える事前申し込みをいただいたため、急きょ会場を変更するなど、参加者の皆様や講師の先生方には多大なご迷惑をおかけしたことをお詫び申し上げます。

近年、現代型うつ、新型うつ、ディスチミア親和型、発達障害など、職場に溶け込みにくい従業員を類型論的な視点で分類し、差別・排除しようとする動きが活発化しつつあるように思われる。組織というものは、明確な目標を持った集団であり、個々人にはその目標に到達するために労力を提供することが求められる。また、特にわが国においては、組織の価値観や（暗黙の）ルールなどにも従うことも求められる。しかしながら、このような人たちは、独特な個性や価値観から、組織にうまく溶け込むことができずに、組織から逸脱しがちな傾向にある。

そもそも、人間は異質なものに対して強い違和感を覚え、排斥しようとする素質を持っている。そのため、他人に対して「自分たちとは違う」という認識を一度持ってしまうと、そのようなフィルターを通してしかその人を認知することができなくなってしまう。すなわち、その人を理解しよう、できるところやよいところを認めてあげようという感覚が得られにくくなってしまふのである。

このような傾向は、決して最近になって生じてきたものではないと思われる。私の数少ない十数年間の産業臨床経験のなかでも、現代型うつや発達障害などの特徴を有し、職場への不適応を引き起こした従業員は多数存在する。そしてその大部分のケースに、私はそれほど上手に対応できたとは思えない。今回のテーマは、一見するとタイムリーな話題のように感じられるかもしれないが、実は昔から私自身、対応の困難さを感じていたケースに対して、どのように理解し、どう対応したらよいのかについての示唆を得る目的で、自戒の意味も含めて立案させていただいたものである。

講師は、筑波大学大学院人間総合科学研究科社会医学系生命システム医学専攻産業精神医学・宇宙医学グループ教授の松崎一葉先生、広島県発達障害者支援センター長の西村浩二先生にお願いした。松崎先生には、『未熟型うつ』への対応と成長支援の実際』というテーマで、先生がご提唱さ

れている未熟型うつについて、職場内における成長支援という視点からご講演いただいた。松崎先生や先生の研究グループでは多数の著書を執筆されており、筆者も臨床を行う際にたびたび参考にさせていただいているが、特に松崎先生の「彼らは単に未熟なだけである」、すなわち、まだ成長可能性が残されているという主張に共感を覚え、ご多忙であることを承知で今回ご講演を打診させていただきました。西村先生には、「大人の発達障害：職場における理解と対応」というテーマで、発達障害に関する基礎知識や、先生が発達障害者支援センターでご対応された事例などについて、ご講演いただいた。就労支援等の場面における面談のコツについても具体的にお話しいただき、大変参考になる点が多かった。本セミナーが、ご参加いただいた方々の今後のさまざまな活動にとって、何らかの参考になれば幸いである。なお、各先生のご講演内容の詳細については、本センター紀要の次巻に掲載される予定であるので、ご参照いただきたい。