

産業会社組織における産業カウンセラーとしての 共依存と嗜癖と虐待と再現性への援助

上淵 真理江

ある種の破壊性の強い人は、会社組織の中でも、クライアント（本論文においてはクライアントの情報についての守秘義務を第一として、執筆をしている）に対するこだわりの強さが重篤で、目的を逸したストーカー的追求、論理武装と攻撃的雰囲気の高さによる防衛、易刺激性によるパニックと不安を他者に帰属し、爆発と攻撃の嵐により対処しようとする。承認欲求が強すぎるあまり、紙一枚でも縁故でもなんでも見栄を張らないと持たない状態になる例もクライアントの訴えとして聞いている。本当のことをクライアントが相手に直面化すると怒りは爆発するというクライアントの経験も聞く。クライアントによっては組織内のメンバーで自分と同じような状態、雰囲気でないとイライラし、相手に「自分に都合の良い協調性」がないとクライアントを叱責する場合もある。

会社組織のメンバーによっては、クライアントのその日の雰囲気が意外なだけで、衝撃をうけ、攻撃性が非常に高い。会社組織の中で、クライアントにはご機嫌をそのような相手には過度にはとる必要もないとのアドバイスをする。コントロール欲求があまりに強いので、コントロール外については、受け入れきれないで、パニックになるか、怒りを表現する。

クライアントによっては、相手がハラスメントなど、外的圧力でとりあえず、態度を変えることはあるが、内省というよりは強化、負の刺激によるもので、理由を、相手のせいであると誰にもわからないようにつぶやいてひたすらおどしてくるという経験をもつクライアントもいる。

会社組織のなかで、クライアントに対しては場合によっては次のようなアドバイスも行う。学習理論の S (刺激) = O = R (反応) というより O については、共感せず、(カウンセラー、関係者の心理的健康のため、サイコパス性については追求しない) $S = R$ で消去を繰り返し、害になる刺激をあきらめさせる、こだわりを他にむけさすである。

「いじめ」「虐待」のループは、クライアントの負の反応のほうが、相手は「あ、怒ってくれた」と嬉しくなる場合や、「負の手ごたえ」で嬉しくなって寂しさをうめる人もいるので、無反応を根気よく続ける必要もある。

会社組織であると様々なメンバーが就業しているため、ライフステージなどの本人の課

題も、全てを「マイクロアグレッション」として、クライアントに向けてくる場合がある。クライアントによっては、相手が、うまくいかかないことについて、自分で抱えず、他者に怒鳴り、活動のように主張する企業内のメンバーもいる。クライアントの「微細反応」であっても、逆差別になる。

狭い世界で「パワーゲーム」（比較と引きずり下ろしの破壊力）をしてクライアントを弱体化させようとする人からは、「ひどい」など言語で示すとやはり、「強化刺激」となり。「相手を怒らせることができた」という「自己効力感」をもつタイプの人も会社組織にはいる。「人間関係の嗜癖、孤独感」のため、どんな刺激でもいいので、過食のように人刺激に飢えてしまう人もいるという。

クライアントの中には、クライアント自身は知り合いの縁を切りたいと距離をとっていても、通じないこともある。とくにクライアントが回復してなくて同じ状態の人は、相手が「変化」しているという事実気づかないこともある。相手の変化に気づいた場合も、「変化、回復」のパワーゲームを始める。「提示刺激」は極力示さないほうがいい。

例えば自助グループのクライアントでは「仲よく」だけでなく、「相手の不幸がこの上なく嬉しい」というタイプの人も少なくないと報告するクライアントもいる。大笑いして不幸を喜んだり、相手が幸せであると、破壊的な言動でなんとか引き釣り下ろそうとする。巻き込まれると、心身の健康が危険になるため、安全な相手かわからない、共依存の人間関係パターンの人には、配慮しなければならない。「危険」なやりとり、関係をさける練習、相手から攻撃されても近づくことについては、カウンセリングでも、新しい関係をつくることができる。「人間関係の断捨離」をすることで、無理なく、安定を保ち、人からの残虐な言葉の嵐で弱体化した心身を取り戻すことができる。

課題を背負いながら就労するクライアントは、課題が似ている知り合いの自助グループや福祉施設などで、もめることも少なくない。看護の領域でもクライアントと看護師がもめることも少なくない。「満たされない」「少しでも差別化して」「優位に」と「一瞬の快樂」のため、援助者もクライアントを攻撃し、メンバーも攻撃することもある。「自分で自分を満たす」「承認欲求」の問題がある。自分の課題がコントロールできてない援助者に関わると、「自責感」が増し、自分の持っている力を更に表現出来なくなる。仕事をしてないクライアントも落ち着けず、仕事をしている他の知り合いをマウントしたり、攻撃し、施設内で争うこともある。

お金の問題も争いやすい。人間関係から遠ざかってもSNSでトラウマの痛手を受け、長期にわたり、辛い思いをするクライアントもいる。人と関わっても地獄にならない方法をクライアントとカウンセラーは見つけることも大事である。

依存症の克服には、「基本感情」のように「多様な感情」を味わい、ある程度受け入れることも助けになる。「バラ色」でないといけないわけではなく、「嫌悪感情」を敵視せず、焦

らず、取り組む段階も必要である。誰とどのように関わればいいのか、少しずつわかることで、ミニマムの環境でも落ち着いていくクライアントもいる。

いわゆる「健常者」と「障がい者」のぶつかり合い、喧嘩は少なくない。クライアントの周りの攻撃性、破壊力のある人間関係の言動については、「怒り」などを感じることができ「しらふ」の状態までにする、依存症の治療も必要である。しかしクライアント各々により「時」があるので、「依存症」の多く、もしくは全部を症状としてなおして顕在化しないようにしても「もぐらたたき」のように別の依存症もしくは「身体化」する場合もある。「身体化」や「症状」はここを守るものでもあるので「さじ加減」が必要である。「アンガーマネジメント」は依存症においては怒りが初めてクライアント自身が実感できた時は面接などのフレーム内で解放してから、落ち着かせていくプロセスが必要である。「抑圧、解離」の防衛機制ですっと人生を過ごしてきたクライアントも多い。

また、攻撃性、破壊性が周囲でいつもあるクライアントで、かつ、その場を回避できないというときは、「相手にしない」「物理的距離を置く」「いじめをあきらめさせる」（いじめは反応すると面白がる例が多いので、カウンセリングだけではなく、「司法からの強制力」、倫理としての強制力などにつなぐ必要もある。「虐待通報」が「公認心理師法」という「国家として法律」で示されている。カウンセリングでクライアントの辛さを受け止め続けるだけでなく、虐待やいじめの人の反省など学習理論でいう O の部分は期待せず、「強制力として言われたから仕方がないから変える」という R（反応）という「行動レベル」の変化を引き起こすことができる。「面接室の中」で完結せず、クライアント本人が動ける援助をすることも、クライアントの「エンパワメント」につながる。時にクライアントの環境が、一人ではなく多くの破壊性が示される環境もある。「通過点」としての環境で、天秤にかけて、しのぐクライアントもいる。

会社組織では「我慢大会」のようにせず、自分にとっての環境と他者にとっての環境は「社会構成主義」的に異なるので、「安易に同調を求めても傷が深まる場合がある」こともクライアントには提案することもある。「組織の病理」は会社組織ないでは語らないほうがいい。「家族療法」においても「本当のことを論破する I P」は否定される。組織も健全な部分があればその部分とつながり、工夫し、「割り切って」すごせばいい。

仕事中毒（ワーカーホリック）への批判や「働かないこと」の健全さをクライアントに脅してくるクライアントの治療仲間もいるクライアントからと聞く。人が周りにいても振り回されず、自分の不満を吸い取ってくれるゴミ箱扱い、や「どうせ弱いから言ってやろう」「人からわからないから脅してやろう」という場面になったら、理由は言わず、不自然であろうと立ち去るよう、クライアントには援助することもある。症状も減り、「しらふ」であると、このような葛藤を正面にうける段階になる。自助グループなどで語り合い、振り返るほうが、居心地のいいタイプのクライアントもいる。治療方法も価値観であり、人間が創造したもの

である。何か、一定の場で「やりきった」とクライアント本人が思えると次のことへと「つながっていく」、なんでも「なにかにつながっていく」ということは、希望が持てないクライアントにかかる言葉の一つである。

人に対する「期待」が強すぎると「ひどすぎる」など怒りが強くなる。「性善説」が全面だととまどうクライアントは多い。ある程度冷めていると、自分の力を温存できる。会社組織がいろいろ人間関係でもめていればいるほど、「ワークライフバランス」は保ちにくく日常も巻き込まれる。しかしそういうときこそ「ワークライフバランス」を少しでも取り戻していけるといいと思う。高齢者同様、クライアントの活動の「領域」を狭め、最小化し、「パフォーマンス、自己効力感」をあげていく必要がある。

また、攻撃性が続く場合、「ラベリング理論」のように「どうせあなたは前からこうでしょう」と、クライアントにレッテル、烙印でおすことで、レッテルをはり自分を保つ人もいるようである。他者の「変化」というのは「認知的不協和」を起こし、「情報処理の負担」になるのである。カウンセリング場面ではまさにこの「認知的不協和」を常に抱えたり、クライアントの良い変化をとともに喜ぶ。レッテルを貼られているクライアントに対しては、言い返したりしなくても、行動していることで、いちいち言って回らなくてもいいのである。いちいちいばらなくても幸せでいられるクライアントに称賛をおくるように援助者としては意識している。

天秤にかけて、言いたいことを表出しない部分、態度もすぐ「びくびく」するクライアントに対して、会社組織内のいじめにといては、満たされて無い人のほうが「報酬」となり、その提示刺激が報酬となるので、クライアントは毅然として「いろいろいじめても虚しく、つまらない」人となるほうがいとクライアントに伝えることもある。「怒ったり」相手にすると場合によっては「強い反応」として「嬉しい強化」となるため、「連合学習」が出来、ますます、いじめはエスカレートする。

会社組織では、クライアントが周囲に相談しても相手は「傍観者」「応援者」にもなる。自分が本当に困らない限り、「当事者」になったり、「利益として損になる」立場にならないかぎり、わからないし、動かない。「みんなに健康的に困ってもらって」、「当事者」になってもらうのである。それを抱えられる、民度、健康さがあれば、組織としての病理はまだ、可能性がある。「会社組織病理のアセスメント」は「危機状況で際立つ」。自死の方が出て初めて分かるのは援助者としても諦めきれない。

密室でいじめられやすいクライアントは全部ではないが、幼少期に、密室で虐待の言動の経験をしていることがある。いじめを「引き出す」人というレッテルははってはいけない。人によってはクライアントが誘発したからいじめができた、と堂々と皆にいう組織もあるとクライアントから聞く。

援助者としてはクライアントには「自死しても損する」という側面を提示していく。「未

遂の場合の後遺症と、心理的辛さの説明」「自死しても人は反省、後悔しない」「自死は最後の自己表現にならない」「自死は人に忘れられる」「自死は美しいプロセスではない、非常に苦しい」「クライアントは疾患があったし」とかたづけられるほうが辛いであろう。そして「自死」しない後のフォローが大事である。「死なないでいる」「過ごしていける」道とサポートを作っていく。「ゲートキーパー」による援助も大切に流布されているのは素晴らしいが、その後のサポートにつながるようにしたい。入院治療後の再発、自死も、サポートのつながりの大事さを感じる。

援助者への報酬（経済的、精神的、物理的）もやはり援助の質の低下の防止として必要である。「こころざし」だけでは働けない援助職は精神的な報酬も大事である。「承認」などは日々大事である。経済的報酬は気持ちの安定には必須である。援助者のストレスの緩和にも経済的援助は効果的である。

カサンドラ症候群の会社組織においては、独特の言葉が飛び交うこともある。クライアントから聞いた例では「あの人のあの言葉はお優しかった」「今日はお優しかった。うれしい」「わたしにはお優しい」「あのようなタイプわたしは嫌いではありません」「わたしはあまり話したことがないので」など、クライアントが相当攻撃を受けているのを知っていても、自衛の守りに周囲は入る。

クライアントによっては、実際に傷つけられたり、利害関係がない場合は、社員の中には「二度と会いたくない」と罵ったり、「医療を紹介してほしい」とずっと泣いている社員もいるという。

援助者、身近な人など本当に信頼できる人がいると、心身を最低限保てる。しかし会社組織をはなれ、別の組織でも攻撃性の高い人はどこにでもいるので、ひきこもりでも、ストレスを感じるクライアントは多く、ひきこもりで自死にいたる人もいるので、「居場所がない」「抱えるこころの荷物が多い」という現状を肯定しつつ、模索していくクライアントを援助することもある。

夢のような場所、はあまりない、と実感するクライアントもいる。趣味での居場所はその時間はバラ色にすることもできる。身近な家族で楽しい時間をおくこともできる。エンターテインメントでデトックスもできる。工夫しだいで、地上に天国、バラ色は限定（時間、場所）的で実現可能である。切り替えは難しいクライアントもいる。スプリットしすぎると、周りを巻き込むので、スプリットで割り切るのもなかなかいろいろな影響がある。解離により、保つことは生存のための病的防衛機制であるが、大事である。転換として身体症状も、大事にあつかうことが必要である。帰属の仕方を間違えることを減らし、抑うつを軽くする必要がある。

共依存のクライアントと他者からのマウントのされやすさは、まず、マウントされることに気づけるかどうかである。クライアントがマウントやいじめ、破壊される運命と受け入

れないことである。それはおかしい、ひどいときづくことが必要である。「自我境界の問題」で、他者から犠牲者にされやすい人は、「アファーマーション」を自分で行い、人権、一人分の価値、卑下をやめる、ご機嫌取りをやめる、主張しはじめて、周囲が戸惑っても、ひるまないことも提案することがある。周囲が主張による圧をかけてきたり、引き戻したり、批判してきても、正当な自己主張で認められないなら、自分を責める必要はない。傷つき続けても「人にとって単なる便利な人、機嫌をとってくれるひと、一瞬気分をあげてくれるちょうどいい人」の役割はきっぱりはずれよう。「ラベリング」で引き戻されるときは消耗するが、根気よく自分の変化を打ち出していこう。病理的な会社組織は人の幸せな変化が「不便」に感じる。主張、事実、変化は組織の「病的安定」を壊すので、工夫して生息しようとクライアントには提案することもある。家族療法と同じく、組織においてもクライアントの病理に組織の病理を集約させて闇に葬るほうが楽なのである。

福祉施設においても、スタッフ間の攻撃はすごいところもあり、コロナ下で全員スタッフが入れ替わったところもある。障がい者が重複するスタッフは障がい者わくでの雇用であるので攻撃でぼろぼろにされながら働いていた。援助者でもおそろしい組織はあるのである。

クライアントによると自助グループなどの組織ではさらに、倫理的「菌止め」が効かない関係がでてくることもある。一般企業内とは質のことなる争いがおこる。人の生命についても恨んだり、殺意もある人もいる。距離をとってもなんらかの形でメッセージを送り続ける人もいるという。自分の人生について肯定するために、相手の生き方をどうしても否定しないと生きられないタイプの人も少なくない。

どこで過ごそうと、ある程度の安全感がもてるような心の構えを作ることを、日々クライアントには提言している。