

9-8 繁忙期でのメンタルヘルスによる主担当者の離脱

1. 立場と仕事

建設コンサルタントに入社後約 20 年がたち、ある支店の橋梁部長として、受注業務全体の管理、労務管理、部下の育成に携わっていた。

2. 遭遇した事態

橋梁部では、公共事業に係わる設計を行っており、発注者の予算の都合上、年度末近くに契約の工期末を迎える業務を多く実施していた。

この年は、橋梁部での受注が好調で、業務が集中する年末から年度末での業務処理が例年にも増して課題となっていた。このため、部内全体での業務の状態や部員の就業時間や健康状態を管理することが重要と考え、自らが陣頭指揮をとり、部内全ての業務の進捗・計画を整理し、担当者間の業務量の調整、派遣社員やアルバイトの雇用など、部内の作業量の平準化と体制の強化を図り、対応していた。

このような中、2月の初旬に、複数の業務で主担当者をつとめる部下が精神健康面で不調となった。

当初は、数日程度の休養で復帰することを想定していたが、専門医での診断の結果、長期間休まざるを得なくなったことが判明した。

複数の業務で主担当をつとめる社員が急に不在となり、部内で悲壮感が漂う中、長期休暇となった社員が担当する業務の穴埋めをどのように対処するか、長期休暇となった社員の復帰に向けたケアをどのように行うか、2つの対応を同時に迫られた。

3. 対応内容とその結果

業務の現状を正確に把握すること、及び、何らかの対策を講じ、部内の士気を高めることが重要と考えた。橋梁部で担当する業務の管理技術者を集め、各業務の見通しを確認し、その結果を踏まえ、部内での担当業務を割り振った。

また、他支店の橋梁部長への作業支援の要請や派遣社員の確保などを行い、人員の追加により業務処理体制を強化した結果、繁忙期である年度末を、なんとか乗り越えることができた。

さらに、長期休暇となった社員に対しては、定期的に連絡をとり、状況を確認した上で、復帰にむけたアドバイスを行った結果、多少の期間は要したが無事復帰することができた。

この経験を通し、メンタルヘルスケアなど健康面に対するマネジメントの重要性について認識できたと考えている。