

管理職からの部下相談

2024年10月19日

『そもそも論』の第29回は、京大のユニークな制度の第二弾、「管理職からの部下相談」です。自分自身の健康問題は医療として医療機関で相談することができますが、部下の健康問題で医療機関を受診することはできません。そのため産業医が特別に相談を受ける仕組みを用意する必要があります。それが「管理者面談」です。

上司としては、部下がとても個性的だったりパフォーマンスが落ちているように見えた時に、どう対処したらよいか戸惑うときがあります。その違和感ゆえに職場でトラブルが起きてしまう前に手を打つ必要があります。そこで、部下の言動特性に関する相談を受ける「管理者面談」を2014年から運用してきました。

まずは上司から部下の仕事ぶりについて話を聞き、必要があれば当該の部下とも面談し、その特性を分析します。そして上司に対処法を伝授します。自閉症や注意欠如症などの神経発達特性であったり、A～C群のパーソナリティの歪みであることが多いのですが、部下がうつ病や統合失調症の初期であった例もあります。

反対に、部下の不調ということで来談されたものの、実は上司のパーソナリティに問題があつて職場で起きた問題を部下に転嫁していたというケースもありました。そのため、上司の面談はできるだけその補佐者などとともに複数で来てもらうようにしています。発言のウラを取るためです。

このような法律には定められていない管理者面談を積極的に(退職までの6年間に50件弱)行ってきましたが、面談した上司の部下で休職に至った例はないようで、重大な事態の発生防止に役立っているのではないかと密かに思っています。

直接観察していない事象の相談に応じるためには、医学や心理学の知識だけでなく、多様な生き様を見てきたという豊富な人生経験がものを言います。筆者の場合も入念な事例観察を続けてきた結果、50歳代の半ばから急に“人が見える”ようになりました。人生経験ほど産業医に役立つ素養はありません。まさに、渋沢栄一が言うように「四十・五十は湧垂れ(はなたれ)小僧、六十・七十は働き盛り」です。