

## 職員のみなさんへ一言メッセージ (第118回)

新しい年となり、早いもので、もうすぐ1月が過ぎようとしています。この1ヶ月間、どんな仕事に取り組み、どんな成果が上がったのかを振り返ってみても、実に成果は、微々たるもので反省しきりであります。

さて、民間企業の方で、責任ある地位に新たに就かれ、職員の統制に苦勞されている方がおられ、私が書いているこの一言メッセージを真和館のホームページで読まれ、他の一言メッセージを読みたいというご希望がありました。

その気持ちに答える意味で、今回と次回は、リーダーシップについて、考えてみたいと思います。

全ての組織は、そこにいる人で決まり、特に、リーダーの影響力は大きく、ある意味ではリーダーの在り様そのものが、組織そのものであります。

私どもは、リーダーはいつも明るく、部下に対していつもニコニコと接し、部下の話を良く聞き、面倒見が良い人が良きリーダーと思いがちです。たとえば、昔、「ニコリとして、肩をポンと叩いて、元気？」と声をかける管理者を「ニコ・ポン型」の管理者と称していました。この手法も捨てたものではないのかもしれませんが、これだけでは、リーダーの責任は果たせません。

私は、リーダーの資質で一番大事なものは、「①先を見通す力」だと思います。例えば、自分の属している業界が将来どのようなようになって行くのか、見通せない、ビジョンを持っていないトップでは、何か事が起きれば右往左往するばかりで、有効な手が打てません。何か事が起った場合、着地点を見通し、そこへ向かって的確な手を打つ、あるいは問題が起こる前にその芽を潰し、問題化させないということは、リーダーにとって一番大事なことであります。真和館は、この10年間アルコール依存症と精神障害に強い施設という明確なビジョンを掲げ、倦まず・たゆまず・ぶれずに取り組み、一定の成果を上げています。

次に、リーダーは、「②人の何倍も働き続けること（リーダーシップのシップは、し続けるという意味）」だと思います。特に、私どものような弱小施設には、経営の3要素である人、物、金が絶対的に不足しています。資本力をカバーする方法は、ただ一つ、リーダーを筆頭に全員で寸暇を惜しんで働き続けることです。

真和館では、職員一人ひとりが得意分野を見つけだし、精一杯・効率(QCや5S)良く働いて頂くようお願いしているところです。

次に、リーダーは勿論のこと職員は、「③公と私の区別」、具体的に言えば「施設の金」と「個人の金」をハッキリ区別しなければなりません。ただ、施設を運営して行く上では、「公」なのか「私」なのか判断が難しいものもあります。

そこで、私は毎月の給与から5万円を会計担当の平畑さんに預け、この金を判断が難しい部分の支出に充てることで、公私の区分を明確にしています。

平成28年1月25日 真和館施設長 藤本和彦