



リーダーは「北風と太陽」



外岡流リーダー論、教えます

去る6月20日、東京駅近辺にて一日ライブ研修を実施した。タイトルは「頼れるリーダー育成講座」。都合がつかず残念ながらご参加頂けなかった顧問先様も多いかもしれない。後日動画にまとめ配信するので、是非ご覧頂きたい（若しくは来年のご参加をお待ちしています）。この講座は、「なかなか安心して施設・事業所の運営を任せられる中間管理職が育たない」という経営者のお悩みに応えるべく、「リーダーとは何か？」という観点からその必要条件を模索しようというものである。本号ではリーダー論について特集する。

6月20日、自主セミナー「頼れるリーダー育成講座」を主催する外岡潤。



どうすればリーダーが育つか

- ・なりたがる人がいない←不安要素を極力除去する
- ・孤独、相談できない←顧問弁護士に相談
- ・責任重大（家族対応）←顧問弁護士のサポート
- ←結果を求めない
- ・コンプライアンス←顧問弁護士に事前相談
- ・部下をまとめきれない←顧問弁護士のサポート
- ・人を採用できない←独自の情報発信、紹介会社に頼らない採用ルートの構築



☆：外岡潤

○：有料老人ホームの経営者

○：うちの施設長を一人参加させましたが、「すごく面白かった」と喜んでいました。どんな内容だったか興味があります。

☆：ご参加有難う御座いました。自分は弁護士なので、法的なトラブルの予防・解決法が専門ですが、今回はクリエイティブな面でも色々とお話させて頂きました。ちょうどこれは、童話の「北風と太陽」のようなものです。北風が法律、太陽が明るい施策です。

○：旅人のコートを脱がそうと二人が対決して、太陽が勝った話ですよ。太陽の方が重要ということですか？

☆：そうではなく、実はこの話には前段となるエピソードがあるんです。最初は旅人の帽子を脱がす対決で、強く風を吹き付けた北風が勝ちました。

○：なるほど、実は一勝一敗だったわけですね。

☆：そうなんです。つまりどちらも欠かせないということで、リーダーには法律を駆使し秩序を維持する北風の役割と、部下を励ましやる気にさせ、楽しい空気を創る太陽の役の両方が必要であるということです。

○：その二つの観点から、当日話をされたんですね。

☆：はい。正直、北風パートはリスクマネジメントや労務トラブル、未収金など普段講義しているテーマばかりなので、わざわざ集まり皆でセミナーをする必要もありません。今回は数名でグループになりディスカッションの時間を多くとり、それぞれにとってのリーダー像を考えて頂きました。

○：なるほど、法律論ではないリーダー論ですか。興味深いですが、そもそもリーダー職をやりたいがらない職員が多いんですね。向上心が無いのか分かりませんが…手当が付くのに、遠慮する人が多くて困っています。

☆：それは、単に向上心の問題ではないかもしれません。

○：といいますと？

☆：今回改めて考えて、上部囲みのような障壁があると結論づけました。つまりリーダーは皆不安なのです。その不安を極力除去し、更に言えば休日は完全に現場からの連絡を遮断し、しっかり休んでも

外岡新聞

7月号

弁護士法人おかげさま

〒160-0023

東京都新宿区西新宿

8-9-14 ベイベリー

202号

<http://okagesama.jp>

TEL: 03-6555-3437

FAX: 03-6730-6140



介護・福祉系
弁護士法人
おかげさま

なしま冬くつ
方以降るい
で。にこに
、今企にに
から業なり
楽務そに
しをうま
み手がす
です。が、
♪ けらた
正
式
な
業
務
開
始
し
て
し
て
は
秀
告
は

外岡新聞

7月号

弁護士法人おかげさま
〒160-0023
東京都新宿区西新宿
8-9-14 ベイペリー
202号
http://okagesama.jp
TEL:03-6555-3437
FAX:03-6730-6140



なしま冬くつ
方以れる
で、降るこ
今企にに
から業に
楽務そ
しをう
み手が
みでが
ですけ
す。ら
れ
た
詳
細
を
ご
報
告
は
し
て
い
ま
す
。

- らうことが重要です。
- ：確かに…できるリーダーほど、頼られてしまって休みの日も現場からあれこれ指示を求められてしまいますよね。仕事から完全に解放される時間が必要です。
- ☆：労基法違反にもなりますので休日の区分けははっきりさせましょう。そして、手前味噌ながらリーダーの不安は8、9割方、顧問弁護士の存在で解消できるということを強調したいです。
- ：解決策は殆ど「顧問弁護士」ですね。実際にうちの施設長も、日頃からちょっとしたことでも相談して助かっています。
- ☆：現場の方からすれば弁護士には相談しづらいというためらいもあるようですが、遠慮なくどんどん相談頂きたいと思います。
- ：分かりました、セミナーで先生に実際に会ったことで心理的ハードルも下がったことと思います。責任重大のところの「結果を求めない」というのは…？
- ☆：これは経営者の方に求める事ですが、トラブルを解決したり運営指導を無傷で切り抜け、安定経営をするということは飽くまで結果であり、究極的にはコントロールできないことです。最善を尽くしたのであればそのことを誉め、結果は全てトップが引き受けるという覚悟が必要です。セミナーでは「部下は信用しないが責任は取る」という心構えを紹介させて頂きました。ある漫画の中の名言なのですが。
- ：なるほど、分かりました。私自身も何かあってもリーダーのせいにならず、その分しっかり日頃から教育・サポートするようにします。

どうすれば人が来てくれるのか？

- ：北風、守りの面は万全として、太陽の方も大きな課題でして…何せ人が足りません。年々求職者が減り、派遣や紹介頼みなのですがどうすればよいでしょうか。
- ☆：注力すべきは「採用ページ」です。職員新規募集のページは、ホームページの中にありますか？
- ：一応ありますが、職種や基本的な待遇など、最低限の情報だけです。
- ☆：まずはそれを作り直しましょう。代表の挨拶、法人の理念と歩んできた歴史、現役職員の紹介や仕事のインタビュー等をできるだけ多く載せます。
- ：それだけやっても、実際求職者に見てもらえるかどうか…
- ☆：「多くの人に見てもらう」という結果を求めてはいけません。またそもそも、できるだけ多くの人の目に触れる必要もないんです。
- ：どうしてですか？折角作ったのに？
- ☆：最終的に採用するのは1人か2人だからです。SNSでも日々の活動を継続的に発信していれば、100人いる内1人は転職したいと考えている人がいて、採用サイトを覗いてくれるかもしれません。そのたった一人に語りかけ、興味を持って貰えれば良いので
- ：そう考えると気が楽になって、出来そうな気がしてきました。
- ☆：自分で情報発信することは、しんどいので大半の事業所ができていません。だからこそ見返りを求めず続けていれば、きっと目的を遂げることができるでしょう。

紫陽花は故郷の景色

趣味の部屋



マンツーマン英会話も細々と続けていますが、先日アイルランド出身の先生と紫陽花の話になりました。英語でhydrangea(ハイドランジャ)といいます。実はアイルランドにも同じ紫陽花があるそうなんです。画像検索すると、確かに次のような写真が沢山。ドアをビビッドな色に塗るのがお国柄なのだそう。自分は何故だか、てっきり紫陽花は日本の花だと思い込んでいました。そうではなく、外国人の先生は日本の紫陽花を見て故郷を思い出していた訳です。

(ああそうか、人は人種や国籍が違っても、案外感じていることは変わらないものなのかもしれない)と嬉しく感じました。



編集後記

気づけば今年も早折り返し地点となり、夏到来の気配です。昨日は、弊所の十五周年を記念しておかげさまのメンバーで屋形船を借り、東京湾を巡ってきました。世間は都知事選で盛り上がりつつありますが、地元の見聞もおかしなボスグループにジャックされ、複雑な思いです。次の4年間を託せる人をしっかり見極めて投票したいと思っています。20日には初の一日ライブセミナーを自主開催しましたが、お蔭様で、名もの方にご参加頂くことができました。来年も開催します！