

研 修 名 マネジメント

令和元年7月5日（金）10:00～12:30

講演・演習 「教育・保育施設等におけるリーダーシップの理解」

講 師 株式会社エイデル研究所 小林 雄二郎 氏

1 講演要旨

1) ウォーミングアップ

各グループのリーダーは誰でしょう

嵐・TOKIO・関ジャニ∞

リーダーはいなくてもグループは成立する。

2) ① “組織の定義” の定義

複数の人が、ある目的を遂行するための協働の仕組みであり
そこではシナジー（相乗）効果の向上が求められている。

② “シナジー” が組織活動の意味

例えば、能力差のある2人の人物が大量のタオルを畳むという仕事。人物の能力差を克服して協力し時間が短縮できたとしたら、その時間分がシナジーである。

③組織活動とリーダーの位置

1人ひとりの役割分担を明確にし、基本理念を具現化する上で統制のとれた・効率の良い組織運営の第一歩。良いリーダーとは、リーダーがいることでシナジーを生むことができるリーダー。

④チームワークがとれている状態

チームワークとは、ただメンバー間の仲が良いだけでなく、目標や共通の課題に向かって一緒に動いていること。

その手段として、コミュニケーションルートを確立し、情報を提供することが不可欠である。・目標の明確化と共有化・計画（戦略）・役割分担・権限の委譲と責任の明確化⑤相互支援

⑤組織のコミュニケーション「ハウレンソウ」

報告・連絡・相談

⑥チームワークとメンバー間の仲の良し悪しは関係がない

3) 「業務割当」演習（冊子参照）

①保育園の行事について、性格が示された10人の先生たちを役割分担していく。行事を成功に導く、適材適所の配置を考える。

②グループワークをする

時間は15分間で、各グループとしての配置の結果を出す。

・役割分担

・最善と思われる理由

③仕事を割り当てる視点

- －仕事の効率重視で割り当てるか
- －職員の育成重視で割り当てるか
 - ・日常的には、状況に応じて、上記2つのバランスで判断している
 - ・このバランス感覚が「良いリーダー」の重要な要素

4) リーダーについて

・指示的行動

各人がどのような活動を、いつ、どこで、だれと、どのように行うかをはっきりとメンバーに指示し、その遂行行動を細かく指導する行動をいう。

・援助的行動

リーダーが、メンバーの話をよく聞き、その努力に対して援助や支持や励ましを与え、問題解決や意思決定への参加を促すような行動をいう。

5) リーダーシップスタイル・チェックリストでチェックをして自分はどのスタイルのリーダーなのかを導きだす。

状況対応リーダーシップ理論における適合モデル

6) まとめ

2 感想

1 人ひとりの役割分担を明確にすることが基本理念を具現化する上で統制のとれた・効率の良い組織運営の第一歩であるということが、改めて図示されており、分かりやすかったです。育成のしくみを整えることにより職員が自分に必要な能力を身に付けそこに責任を持つということは、大切なことですが、細かくは見落されがちな部分です。もう一度、きちんと園で協議をして仕事について育成について考えてみたいと思いました。

また「業務割当」演習は私のグループは4人で行いました。一人ずつ、その人物を配置した説明をしながら行っていたら時間がなくなってしまい、残念でした。もう少し、色んな意見を聞きたかったです。大変興味がありました。理由が個人で異なり、グループでまとめるには、15分は短かったです。(でも、この講演の中では、時間がないのは当然です。)

最後に、リーダーシップスタイル・チェックリストは、大変勉強になりました。私は、自分が子育てをしているときに、過保護で過干渉だと言われていましたが、リーダーである場合も同じように、高指示・高援助であるという結果でした。職場の先生達の顔が浮かんできました。

今回の講演を拝聴いたしまして、リーダーとしての意味を改めて考える機会をいただきありがとうございます。日常の業務に活かしていこうと思います。

(記録 福知山丹陽保育園 北佐知代)