

【報告書と管理者の職責】(2015.10.15 UP)

**※注※ 当文書は 2015 年 6 月発のものです**

ささえあいコミュニティ生活協同組合新潟 常務理事 栃倉幸一

今年度生協方針として、業務分掌の確立を掲げています。協同労働を掲げた当生協らしい業務分掌を作り、夫々のポジションに対応した職責を明確にしていきたい。

新年度から常務会では毎月、受信済みの前月経営会議資料について担当理事からの報告を受け、事業所支援課題を整理取り組んでいます。

作成・提出する各管理者にとって、経営会議資料が「報告するため」のものになっていないでしょうか？管理者自身と事業所に活用することが目的です。

“ゆあほーむ”管理者としての私を紹介します。毎月末の「運営会議（常勤職3人）」の提案と審議で、当月のまとめ・反省と次月課題を整理し確認しています。この運営会議を受け「月度経営会議資料」をまとめています。まとめる中で不十分な点や他の課題について気付くころもあります。事業所の次月以降への活用を意識して「経営会議資料」を作成し提出しています。スタッフ共有課題は、個別伝達、協議しています。

### **「報告書提出」は「終わり」ではなく「始まり」。**

その為に心掛けていることは、

- ①予算値と実績値の対比分析；予算立案で取り入れたことはできているか？新たにできることはないか？
- ②他事業所管理者への発信；できていることと、やりたいことを明確にして、求めたいアドバイスについては具体的に書く。
- ③事業所でやるべきこと（業務分掌）で、本部支援を求めたいことがある時は明確にする。自分一人で抱え込まないことを心掛ける。

### **管理者職責；「協同労働」と「雇われての仕事」とどこが違うのか？**

民間企業での25年間勤務、末端の職員から企業全体の企画運営責任を負う立場までの経験から言えること。民間企業でも工夫次第で、一人ひとりが個性を発揮して組織全体の力にする工夫がなされています。しかし、「雇われて働く」という立場を超えることは難しい。「自分らしさ」を仕事の中で活かすことはできますが、意思決定や意見提案では「利用者第一」が基本です。現場ではサービス内容の判断責任を負う職員とそれに従う職員という関係があるのは当然です。

**ささえあい生協の管理者の職責は大きい。私がこころがけているポイントを紹介します。**

- ①日々の業務と運営会議・全体会議を統括する。
- ②管理職の職責の第一は、自ら運営方針を示すこと。
- ③運営会議メンバー及び職員の職責を示すこと。
- ④職員一人ひとりが現場で、それぞれの職責によって判断を求められることがあります。判断を問われたケースについて、事後評価を踏まえて蓄積していきます。
- ⑤サービス提供からの職員一人ひとりの疑問・問題を取り上げ、その解決の中で共通認識を作り事業所方針とします。
- ⑥運営会議・全体会議や日々の現場で判断の分かれる課題に対しては、統括責任者としての判断で実行します。実行を踏まえて判断の是非を確かめます。