

事業そのものに投資をするのではなく 事業を行う人に投資できるか

医療法人社団横浜育明会理事長・佐原幹夫氏に聞く(後編)

医療法人の理事長を務めて14年。新しい時代に対応できる医療と介護の姿を、事業という視点から模索してきた佐原幹夫氏。その姿勢は、まさに経営者。言葉の定義、物事の区別をつけて、シンプルにメリハリのある経営論を展開する姿は、論客そのもの。佐原氏に組織のトップ像についてうかがいました。



プロフィール●さほら みきお
1953年東京都生まれ。94年、医療法人社団育明会(現・医療法人社団横浜育明会)設立。98年、医療法人社団恵明会(現・医療法人社団東京育明会)設立。2002年、介護老人保健施設都筑シニアセンター開設。現在は横浜育明会理事長として手腕を発揮している。

—佐原さんの考えるリーダー像とは？

まず、僕はマネジメント業を卒業しています。マネジメントというのは「物事を正しく行うこと」で、それは教育をしながら従業員に任せています。マネージることとリーダーシップとは別物です。リーダーは「正しいことをする人」。自己規律から始まっていきます。

—つまり、経営者はマネージャーではないということですか？

経営者がマネージャーでいる時期があってもいいと思うのですが、一定の時期からマネージャーを育てていかないといけません。私は医療法人だけでなく、他の事業も行っています。事業で投資をするときに考えるのは、事業そのものに投資するのではなく、事業を行う人に投資できるかということなのです。人に投資して、人が育って行って、その人たちに仕事をしてもらって、私はそのリターンを得られればいいんです。

—「儲かるかどうか」は関係ないのですか？

そうです。「儲かるかどうか」では、絶対に判断しません。だから、人に投資するんです。小さい組織なら経営者がマネージャーでもいいのですが、次のステップを目指すときに経営者はリーダーにならないといけないし、マネージャーを育てないといけません。

—マネージャーの育て方について、お聞かせください

結局のところ“企業は人”。彼らに魅力のあるトップでないと人がついてきません。その人たちが育たない、その人たちが来ないというのは、そもそもトップに問題があります。「育ってないじゃん」ってトップが言うのなら、それは「あなたの行いに問題がある」ということになります。そのためには自分に魅力がないと、魅力ある人が集まってこないですよ。