

The Academia Highlight ●アカデミア・ハイライト [12]

ヒトの育成こそが組織体を支え、発展させる

by うのめ・たかのめ

このところグローバル人材の育成に端を発して、一般企業だけでなく、医師や病院も含めあらゆる処で人材育成やスキルアップの必要性が叫ばれるようになった。グローバル展開に必要な英語力、ゆとり教育の負の遺産を補う基礎学力・論理思考力の強化、コンプライアンス対応力などが求められている。技術革新をはじめとして、変化の激しい相互依存の社会になり、業務に必要なスキルと個人の能力にギャップが生じているとの経営者の焦燥感が、「人材育成を！」との声を後押ししているようにも見える。

リーダーシップを備えた中核になる人材をどのように育てるかは、組織体の永遠の課題ともいえる。企業経営の先輩に当たる米国では、GE、IBM、ボーイングがその代表格であり、企業内研修はコストではなく、投資であるとの明確な考えにもとづいている。わが国では、日立製作所が創立時から人材育成に取り組んできたし、お隣の韓国では、サムスングループが社を挙げて力を注いでいる。サムスンといえば創業以来、「人材第一」を企業哲学として掲げ、経営の根幹に位置づけている。幹部社員をめざす者は少なくとも3分野のスペシャリストになれとの不文律と共に、地域専門家の育成等の人材施策が、その驚異的な企業発展を支えた原動力になっていることは想像に難くない。

リーマンショックを経て、わが国の経営者も立ち上がった。日本経団連は2009年4月に「競争力人材の育成と確保に向けて」との政策提言を教育機関、政府、自らの産業界に向けて発信した。企業OB・OGの活用、留学生30万人計画などが盛り込まれた。経済危機からの脱却には、中長期的視点からの人材の育成が不可欠であり、既成概念にとらわれないアイデアやビジネスモデルの構築・推進ができる人材を、国籍にとらわれることなく育成・確保することを強調した。この提言は、大震災復興のいまも色褪せてはいない。

医療業界に目を転じてみると、医学の進歩が急速であるうえに、専門分化はとりわけ深化していて、医療現場にその成果を適切に反映させるために、一段と広い臨床研究協力体制をつくる必要性が叫ばれるようになった。閉鎖された講座制の環境下では、もはや独善だけが目立ってきたとの指摘すらされている。ドラッグラグ、デバイスラグに続く、第3の手技ラグが懸念されている。いまや疾患の超早期診断や予防・根治のためには、遺伝情報をベースにした個別化医療をめざすことが有力な方法だと分かった以上、癌治療などは一刻も早くその体制へ向けて舵を切る必要があるが、事態は必ずしもすんなりとは動いていないようだ。ガラパゴス化の芽はいたるところにはびこっている。

東大医学部の永井良三教授はヒポクラテスの慧眼に思いを馳せ、「医学は哲学や科学などと並んで、諸々の基礎となる学問であるが、人の営みはその根っ子にあり、矛盾や危険性を抱えている」ことをしっかりと捉え、成果やイノベーションの観点だけで語ることを諷めておられる。偏差値一辺倒の評価尺度から脱却して、欧米並みの人格、倫理観、奉仕の精神をも備えた全人格としての人が、医師やひいてはヒトとしての育成目標になることが要請されている。