

## 認定監理技師制度への 期待と要望 -その5-

# 論説

皆さんは本田博太郎をご存知ですか？

オーソドックスな一般人の役から、キレ気味のヤクザ・犯罪者といった癖も二癖もある役どころ、コメディや北京原人までをこなせる高い演技力を持った役者です。

彼は、台本をもらうと自分の部屋に閉じこもり、姿勢を正して熟読する。まるで儀式のように厳粛に台本と向き合うそうです。読み終わって身震いするほど感動することもあれば、怒りを込めて台本を壁に投げつけることもあるそうです。でも、投げつけた台本を拾い直し、どうしたら面白くなるかと、また一から読み直すのだそうです。毎日毎日その繰り返し。

それでも見てくれる人全員の胸に届く芝居はなかなかできない。自分は的を狙って弓を引いているわけではない、闇に向かって矢を放っているのだと。それが闇の中にいる誰かの胸に刺さると信じて研鑽研磨して芝居をしているのだそうです。

小生の拙文も、誰かの胸に刺さると良いのですが……。

### ■ 育成すべき人材の姿

社会の現場では総合されたゼネラルな知が求められています。医療の現場でも視野の狭い専門領域だけの知識を持つスペシャリストよりは、学際的知識、能力を持ち、全体的視点から何が重要であるかを的確に判断出来るゼネラルなスペシャリストが必要とされています。

学際的、総合的という言葉は単なる専門領域の寄せ集めではなく、それぞれの学問領域が相互に反応し、その結果として新しい学問領域が生み出される可能性を秘めたものです。

近代科学技術による自然資源の開発が商業主義による利潤の追求の為に自己目的化し、環境生態系を崩壊し、又歪められた社会、人間性の喪失という現象をもたらしたことは疑う余地がありません。

医学教育の根幹をなすものは、人文科学、社会科学、自然科学が渾然一体となった一般教養（リベラルアーツ）であると言えます。国民の求めているものは自然科学としての医学ではなく、病める人間を対象とした医療であることは言うまでもありません。患者の苦悩に伝えるのは、医療人の人間性とアートとしての技能であり、科学としての医学の権威ではないのです。

このような理解に立脚した総合監理検査技師を養成すべきだと考えます。

### ■ あるべき教員の姿

学問と学習はどこがどのように違うのでしょうか？

学問の本質は答えを示すことではなく、答えのない問題に仮説としての答えを示し、それを検証することです。ですから、自らの哲学を持ち得ない人は学問ができないということになります。

ところが、従来の教育は答えのある問題のみに取り組むことを教え、失敗を恐れる平均的優等生のみを育ててきました。大学教育は学問の入口を示し、自分で問題を見つけて取り組むことを教えるべきです。しかし、その姿勢を教育することの認識に欠けている現状は嘆かわしい限りです。

1. 凡庸な教師は教える
2. 良い教師は説明する
3. 優秀な教師は例を示す
4. 偉大な教師はインスピレーションを与える

と言われます。この制度の教授陣は、こぞって4であることを望みます。

### ■ 成功する人材

現在のような情報化社会の中で、企業は、成功をおさめる人間を探しています。それは、創造的で、自ら進んで物事に取組み、責任を持って行動し、判断力を持ち、人とうまくやっていく能力を持った人です。

世界的にも最もハイレベルな設備を持つカリフォルニア大学の図書館の人事担当者が、職員を募集していると言いました。募集条件は、四つです。創造的で、好奇心に富み、責任を持って仕事に取り組み、柔軟性のある人というのです。

ある人が、コンピュータや図書の知識がなくてもいいのかと尋ねたところ、全く必要がないと言うのです。つまり、そんな人材なら、図書館のこともコンピュータのことも直ぐにマスターしてしまうというのです。そして、もしこの四つの能力がなければ、どんなに専門的な知識があっても雇うに値しないというのです。

### ■ リーダーとマネージャーの違い

南カリフォルニア大学リーダーシップ研究所のウォーレン・ベニス所長によれば、リーダーとマネージャーの違いは以下の通りとなります。

- 1、マネージャーは「管理」し、リーダーは「革新」する。
- 2、マネージャーは前例の「模倣」で、リーダーは常に自ら「オリジナル」である。
- 3、マネージャーは「維持」し、リーダーは「発展」させる。
- 4、マネージャーは「秩序に準拠」し、リーダーは「秩序を創り出す」。
- 5、マネージャーは「短期的視点」を持ち、リーダーは「長期的な見通しを持つ」。
- 6、マネージャーは「いつ、どのように」を、リーダーは「何を、なぜを」問う。
- 7、マネージャーは「損得」に、リーダーは「可能性」に目を向ける。
- 8、マネージャーは現状を「受け入れ」、リーダーは現状に「挑戦」する。
- 9、マネージャーは「規則や常識通り」に行動し、リーダーは最善の結果の為なら、「規則を破ることも辞さない」。
- 10、マネージャーは「能吏」であり、リーダーは「高潔な人格」が求められる。

リーダーは夢を語り、ヴィジョンを示さなければならないという訳です。

高潔な人格は、信頼の基礎です。その中身は「自己認識・誠実・成熟」です。

そう言われてみれば、自己認識に欠けているヒトって多いですよ。

### ■ 初級の科目に組織論とリーダーシップ論を

日臨技および 47 都道府県技師会の理事が全国 5 万名の臨床検査技師のリーダーであることに異論を唱える会員はいないでしょう。少なくとも形式的には。

万一異論を唱える会員が数多いとすれば、初級監理検査技師認定を日臨技理事の必須要件にすることを提唱したいと思います。

ただし、答申書にあるカリキュラムに組織論やリーダーシップ論を加え、関連法規の中に法人法、会社法なども含めなければ意味がないのですが……。

法人法が会社法を下敷きで作られた今、5 万名の会員をミスリードし、路頭に迷わせるようなことのない組織経営・組織運営は、従前とは比較にならないほど難しくなってきたからです。

【金子健史】