

## 職員のみなさんへ一言メッセージ（第95回）

平成26年も2月が過ぎようとしています。時の過ぎゆくのは、早いものです。先日（2月15日）に藤本緑朗さんが亡くなりました。行年66歳でした。真和館勤務経験者で、初めての不幸です。心から哀悼の意を表します。

私も70歳、残されたわずかな時間を「時はその使い方いかんによって、金にも鉛にもなる」という言葉を深く胸に刻み、精一杯、「勉強努力」をしていきたいと思った次第です。

さて、今年の秋に、漢方では人の体質を①瞬発力の実証タイプ、②持久力の虚証タイプ、③最も健康な中庸の3種類に分類し、性格は、外向、内向があり、こころの動きには、思考型、感情型、直感型、感覚型があり、その組み合わせで、8つのタイプがあり人の得意とすることが決まるという話をしました。

ところで、1月20日の日経新聞の経済教室に、慶応大学の鶴 光太郎先生が、人材育成を考える場合、着目すべきはスキル（技能）である。そしてその中で、教育と労働の問題を統一的に考える有益な考え方を提供しているのが、2000年にノーベル経済学賞を受賞した米シカゴ大学のジェームズ・ヘッグマン教授であるとして、その研究成果の一端を紹介されていました。

「認知能力＝認知スキル」がペーパーテストで測れる能力とすれば、「非認知能力＝性格スキル」はテストなどで測れない能力で、個人的形質と関係している。労働市場での成果に絞ってみると、性格は大きく分けて①真面目さ、②開放性、③外向性、④協調性、⑤精神の安定の5つに分類できる。その中でも「真面目さ」が重要である。IQは、仕事が複雑になればなるほど重要性が増し、特に、上級の管理職に取ってより重要になる。「真面目さ」の重要性は、仕事の複雑さとはあまり、関係なく、より広範な仕事に対して有用だと指摘している。真面目さの欠如が職業人生の失敗に強く結びついている。そして、全てのスキルを形成する上で幼年期が重要だという確固たるエビデンス（科学的根拠）はあるものの、性格スキルは認知スキルに比べ後年でも伸びしろが有るので、教育・研修は性格スキルの向上を狙う方が効果的である。

特に、かつての徒弟制度では、若年者が大人と信頼関係を結びながら指導を受けた。その中で、技術の他にも、①仕事をさぼらない、②他人とうまくやる、③根気よく仕事に取り組む、といった重要なスキルを教えられていたのでもうまく機能していた。こうした視点に立てば、世界的に見ても若年者や未熟練労働者、失業者への教育訓練が必ずしも成果を上げていない理由が明白である。

教育、職業訓練では、性格スキルの重要性を認識し、その向上を人材育成の柱の一つに据えるべきと提言されています。私ども真和館の仕事は、介護という特に、地味な仕事です。真面目に、根気よく取り組みたいものです。

平成26年2月25日 真和館施設長 藤本和彦