



AIと聞いて、何を連想しますか？

昨年12月初旬、第30回日本産業ストレス学会が成功裏に開催されました。私は、会場後方の席に、産業医更新のためにポーッと座っていましたが、実際には、うかうかしてられず、講演前に配布されるシール引換券をもらうために、一度外に出て長蛇の列に並んで、講演後すぐにそれを認定単位が記載されたシールに引き換えなければならないのでした。大の大人が嬉しそうにシールをもらい、それをいそいそと産業医研修手帳に貼るのです。シール一枚のためにいったい何をしているのでしょうか？とはいえ、子供がシール手帳にベタベタ楽しそうにシールを貼る気持ちもこの時ばかりは理解できるのです。

今般のコロナ禍のため、お目当ての産業医大の講座に予約が殺到しました。当日私は診療のため、事務長にお願いして受付開始時間前から控えていただきWEB登録に万全の体制を期したにもかかわらず結局予約できませんでした。短期に更新可能な仕組みは、私にとっては頼みの綱であり、少々慌てました。日医主催講習会の東京会場、しまいには札幌会場の抽選に手当たり次第申し込んだものの、ことごとく外れ、途方に暮れていました。そこで、目を付けたのが本学会でした。2日間の会期で10単位分も稼ぐことができるため、わざわざ東京出張したのでした。

第一演者の甲南大学の北居 明教授を皮切りに、その後4人の経済学者や一流企業の労務管理者、ベンチャー企業の講演を聞いた後、以前にどこか似たような状況を経験した気がしました。考えてみると、そう、まさに我々が受けた当時の医学教育の状況と似ていたのです。well-being、inclusion、engagement、self-esteem、resilienceなどの英単語が次々に飛び交う講演は、馴染み深い医学会での切れ味の悪さ比べ、極めて明快でclear cutでした。そうか、命にかかわらなければ、これほど強く結論できるのかと感心する一方で、英語が飛び交う議論を聞いて、やや苦々しく思ったのです。当時の医学教育は、それまでの日本的な伝統的な医学教育のほとんどを放棄して、OSCE、PBLなどを輸入し、それに飽き足らずearly exposureと言いつつ、社会人として大切な大学の教養課程を切り崩してきた事実からです。ああ、ここでもきっと古き良き日本の

な手法に置き換わって欧米を真似ているのだろうなあと思わざるを得なかったのです。

講演の中で、私が着目したのが、北居教授のappreciative inquiryすなわちAIでした。日本語に訳すと『肯定的な質問』となり、妙に浅く響くので、そのままAIとして使われているようです。そのため、今、話題のChatGPTをはじめとする人工知能artificial intelligence (AI) と紛らわしいのです。事実、当院の事務部の課長も、AIのグループワークの準備の際に、AIの機械はどのように設置するのですか、と質問する始末でした。あちらのAIは当初、単なる統計学上の一手法でした。それも束の間、プロ棋士に勝利するほどみるみるうちに発展を遂げ、われわれ人類を驚かせたことも記憶に新しいと思います。それどころかChatGPTの出現に相まって連日マスコミを賑わせる勢いです。

さて、こちらのAIは、1980年代後半にCase Western Reserve UniversityのCooperrider博士らにより提唱されました。私の興味がそそられた理由は、実のところ、北居先生が話し上手なだけでなく、AIがCleveland Clinicにおいて実践され成功した事実と、私自身20数年前に同大のDepartment of Biomedical Engineeringに短期間在外研究の経験があり、親近感を覚えたからでした。

AIは、組織や集団・個人の核になる資源・強みに目をむけ (positive core)、その強みを最大限活用するpositive approachです。一方、従来、われわれは、組織を問題解決されるべき対象とみなし、問題を発見し、分析し、解決のための様々な処方箋を出す問題解決型アプローチに慣れ親しんできたのです。この手法では、組織の「何が問題なのか」という問いが、いつの間にか「誰が問題なのか」「誰の責任なのか」という犯人捜しや責任のなすり合いにすり替わり、人間関係をより複雑にし、組織として活気が失われることが問題視されています。これこそが、その出発点として問題に焦点を当てないAI開発のきっかけとなったのです。AIは、決して臭いものに蓋をするのではなく、異なる角度からアプローチすることでpositiveな内発的動機付けを高め、生産性の高い組織開発を可能とします。

どこの企業でも若者の早期離職者が後を絶たないのは、もはや社会問題です。少子高齢化により、限られた医療資源が一層目減りする若い看護師の離職は対岸の火事ではありません。遅ればせながら、われわれも組織開発に本腰を入れなければなりません。近日中に北居教授をお招きして「前向きな対話を通じた職場づくり」と題した講演をいただくことにしました。北居先生の講演が、当院の諸問題解決に必ず役に立つことを期待して筆を置きます。