

ミドルの「遺伝子」オン

第一生命経済研究所 取締役
総合研究部長 中野 俊和

高血圧の原因酵素「レニン」の遺伝子解読で著名な筑波大学名誉教授の村上和雄氏によれば遺伝子には「オン」と「オフ」があるという。（「生命の暗号」「遺伝子オンで生きる」サンマーク出版他）

曰く、人間は遺伝子の持つ全能力の5%程度しか用いておらず、優れた人と普通の人は遺伝子の使い方が違うがその差は誤差の範囲。自分にとって好ましい遺伝子を働かせ、好ましくない遺伝子を眠らせることは可能で、良い遺伝子をスイッチオンにし、悪い遺伝子をスイッチオフにすることによって見違えるような自分にもなれる。すなわち遺伝子のコントロール次第で良い遺伝子をもっと働かせることができるというのである。

遺伝子のオンオフを促す要因として①物理的要因：熱、圧力、訓練など②化学的要因：食べ物、アルコール、喫煙など③精神的要因：ショック、興奮などがあるという。人間の場合は物理的要因や化学的要因に劣らず精神的要因も遺伝子に与える影響は大きく、所謂プラス思考的な、「よい思い」や「強い志」、「使命感」、「愛」や「祈り」によっても良い遺伝子がオンになると説かれている。

持って生まれた遺伝子がすべてではなく環境と遺伝子の相互作用で決まる、ということで、心の持ちようも含めた環境をみずから変えていくことの重要性を村上氏は説く。私のごとき凡人にとって誠に魅惑される話であり元氣も湧いてくる。

さて、このことをベースに企業の競争力強化ということを考えてみたい。企業の競争力は、最後は個人にかかると思うからだ。良い遺伝子オンの人間が多ければ能力を発揮する人間が多くなる。とりわけミドル層にこうした遺伝子オン人間が多いことが決め手になろう。マネジメントの課題はミドルの良い遺伝子をどうやってオンにすることになる。そこでは、村上氏の説く遺伝子オンの生き方への自発的な変化を待つだけではなく、それを促すような工夫や仕掛け、配慮が重要になると思う。ここではヒントになりそうなことを2点指摘してみたい。

ひとつは、笑いで糖尿病患者の血糖値が下がった実験例のように、「生き生きワクワク」して「楽しく」「笑い」の出るような、つまり「ポジティブストレスが多く生まれる」職場作りができているかどうかチェックポイントではないかと思う。「生き生きワクワク」とは「知的刺激」を相互に与え合えると言い換えてもよいかもしれない。

もうひとつは、「利他遺伝子」をキーとしてあげたい。遺伝子には自己の勢力拡大だけを指向する「利己的遺伝子」のほかに、自分の役割を終えたと他の細胞を生かすために「自殺」する「利他遺伝子」があると村上氏はいう。実のところ「利他遺伝子」と良い遺伝子オンの直接的因果関係や「利他遺伝子」と「利己的遺伝子」の関係性について氏は触れていない。しかし筆者は職場における「利他遺伝子」的行為やその機能に着目することの重要性を強調したいと思う。なぜなら「利他」とまではいかなくても「無私的行為」は「利己的遺伝子」にも好影響を与えて、自己の良い遺伝子のオンに繋がっていくはずだと思うからである。同時に「利己的遺伝子」ばかりが活発に働くだけでは、「知的刺激」を「楽しく」他人に与えることも他人から貰うこともできないとも思うからだ。そしてこのことは個人だけの話ではなく組織のなかでの人間の在り方でも同様なのではないかと思うのである。「利他」の視点から自己や組織の現状を見つめ直してみる必要もあるかもしれない。

企業が持続的な成長を確実にしていくためには、従業員の質を常に高水準に保つ必要がある。景気回復途上にある今こそ、ミドルの活性化について様々な観点から考えてみる必要があるのではないかと思う。まずは自らの遺伝子のオンにチャレンジしてみようではないか。