

『敗戦真相記』を読む/太平洋戦争の「敗因」総括

企業経営漫談士 岡野実空

我がラスト(50)スパートも、残るはいよいよ9回。「軍事学/地政学」シリーズの9回目は、永野護氏の『敗戦真相記』をもとに考察してきた、太平洋戦争の「敗因」総括です。ここではその「要因」を再度確認した上で、氏が取り上げなかった「心因」について考えます。

その1: 「敗因」の再確認

終戦直後の講演で永野氏が挙げた「敗因」は、まず軍部主導の「誤った目標」、そして彼らの「慢心」と「独善」の3点。また「国民の非効率」や「官僚の独善」などを加えた後、「兵器」および「マネジメント」の「非科学性」を特に強調しました。

それに関しては、彼らが受けた教育に大きな問題があったことを先のコラムで指摘しましたが、そんな「非常識」を増幅したのは「陸軍」「海軍」の対立。その上、双方の組織に「セクショナリズム」が蔓延し、終には致命傷となったのです。

太平洋戦争の敗戦は、以上の諸要因が複雑に絡み合い、「相乗劣化」を起こした結果。また氏の忠言に従って内なる「真因」を見つめれば、それらの中核に位置するのが「科学的マネジメントの欠如」であることは、もはや疑いようありません。

その2: 「真因」の中の「心因」

さて以上の「要因」を「経営資源」の視点で見直すとき、モノ、カネ、情報、ノウハウ、時間など、すべてが「ヒト」によるものであり、起源も含め、先の戦争が「人災」であったことを改めて思い知ります。また「マネジメント」に関する「機能」「過程」「風土」など、他の視点に関しても同様で、その「真因」はすべて「ヒト」の問題に行き着きます。

それを踏まえ、氏が真っ先に指摘したのは、私たちの「思い込み」。しかしそれは、すべての民族に共通する宿命。だからこそそれに正面から向き合い、さまざまな「情報」を集め、その解釈や施策でも「多様性」が担保されなければならないのです。

また氏が触れなかったのは、人間につきまとう「好き嫌い」や「怨恨」、「嫉妬」などの「心因」。「思い込み」同様、その実存を認め、それらが「人事」を左右する愚を未然に防ぐ実力本位の「人事」は、組織が自ら墓穴を掘るリスクを大幅に軽減し、「科学的マネジメント」の基盤となります。

☞参照 『三々な経営』『続・三々な経営』

0-29 明日への遺言①マネジメントとは

3-19~21 認知バイアス①~③

E-19 男の嫉妬

Z-15 続・男の嫉妬

Z-72 名言・諺シリーズ②①

その3: 人事がすべて

今回『敗戦真相記』を読み直し、太平洋戦争の各種資料を参照して行き着いた「マネジメント」上の結論は、「人事がすべてを決すること。さらに言えば、「大人物の登場を俟つより、既存の人間の組織人事で勝負する」との賢明さでした。

前述の負の「心因」すべてを兼ね備え、軍の頂点に立った人間に、政治まで委ねた我が国。一方、政治の統御の下で、出身や学績にとらわれずさまざまなタイプの将軍を多数プールし、状況に応じた抜擢人事を行った米国。しかも不適と判断されたときは、躊躇なく交代。さらに彼らに判断の選択肢を提供する参謀に関しては、「知識」や「ノウハウ」の蓄積という観点から、「持続性」を担保していた「人事」のしたたかさに目を見張ります。

因みに「世界最強の軍隊編成は、アメリカ人の将軍、ドイツ人の参謀、日本人の兵隊」。逆に「最弱軍は、中国人の将軍、日本人の参謀、イタリア人の兵隊」というジョークは、実には的確な？その例。

また「人事」の重要性が決して軍隊だけのものでないことは、このコラムに何度か登場したA・スローンが、GMで長年にわたり証明してくれました。

さて、上記ジョークの双方に登場する我が民族。その「強み」を活かし、「弱み」を補うのは、誰あろう、皆さんミドル。そのため次のシリーズ最終回では、軍事学・地政学の自学自習法を考えます。

2022年11月14日 実空