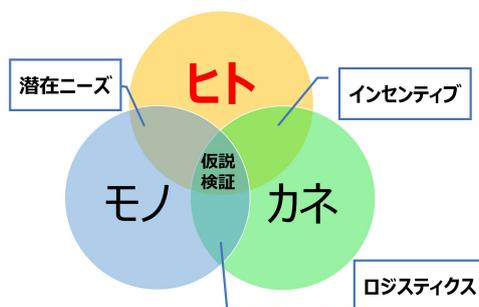


ヒト その1 「男女同賢」「文理融合」

企業経営漫談士 岡野実空

『「四字熟語」で考える経営戦略』の付録は、まず『経営始原』としてのヒトから。またその初回は、我が国で延々と続く不毛な議論の代表、『男女』と『文理』の違いを取り上げます。結論から言えば、それぞれの仕事に最も相応しい『人間』は誰か、というだけの話。

ということで、今後はそんな無意味な議論ではなく、その人選や育成に時間と労力を注ぎましょう。



① 男女同賢

近年の脳科学の急速な発達は、この類の議論に、説得力のある助言を与えてくれました。すなわち脳は、「二元論」の対象となるような単純なものではなく、極めて複雑なシステムであるということです。さらに従来、脳が一元的に制御していると考えられていた各臓器が、実は相互に影響し合っていることも分かり、その複雑性はなお一層増すばかりです。従って、「男女」の脳に差があるのか？という疑問に対しては、いくつかの構造的な違いはあるが、それだけが関係する訳ではないので、能力や適性に「差はない」と考えられる、という明快な結論が導かれます。

さて化学系の会社から多くの仕事を請負っていた20年前、行き過ぎた男社会ゆえに行き詰っている某社の会長に、その点を指摘したところ、「女に化学が分かるの？」と質問され、思わず絶句。もし皆さんの周囲に、いまだに女性社員を「女の子」と呼び、「女子供」などの発言をする輩がいたら、それが「男」という取柄しかなく、「男社会」でしか生きていけない、という時代錯誤の哀しい告白であることを教えてあげてください。それでも直らなければ、もちろん退場！

最後に、前世紀後半、ウーマンリブの闘士だった米国の下院議員、故ベラ・アブズブの『男女同賢』の判定基準を確認します。「本当の男女平等の時代が来るのは、女性アインシュタインが男性アインシュタインと同じくらい速やかに認められたときではありません。無能な女性が無能な男性と同じくらい速やかに昇進させられたときです」。

② 文理融合

いま我が国の企業で進む、社員採用の通年化。中でも、「心技体」の3要素は不変です。その一方、「知識社会」の進展に伴い、「技」(専門能力)の比重はさらに高まっています。

先のコラムでも取り上げた『文理』融合。それは「自然科学」だけでなく、「社会科学」や「人文科学」などの「情報」や「知識」がよく『融合』して「知恵」を生む、その理想の状態をいいます。

しかしその「両道」に長けた個人の場合、一般的な企業の中で、その才に相応しい「場」はなかなか見つからないのが現実。それは主に、その「頭抜けた」人材を深く理解し、進むべき方向に助言できる先達の不在によるもの。また当人も全方向に対応できるため、幅広い経験を積みながらも、特定分野を極めていないという経歴に陥りがちです。

従って一般企業の場合、『文理両道』の基礎を修得しつつ、どこかに固有の能力や適性を持つ人間を採用し、その組み合わせで組織的に『文理融合』を目指すのが賢明です。しかし、これがなかなかの難問。各社各様に組織横断の「仕組み」の試行錯誤を重ねていますが、先のコラム(3-27)でも指摘した通り、その議論を上手く運営できる人材の不足から、大半が徒労に終わっているのが現状です。

さらに、それを「制度」扱っているうちはまだまだ。アイデアを思いついたら、『文理融合』の「場」に、すぐ気楽に持ち込める「習慣」こそが、そのあるべき姿なのです。今回の判定人は、アリストレス。「行動ではなく、『習慣』が素晴らしさを生む！」

2020年4月20日 仏教実空