

「文理融合」への道程

企業経営漫談士 岡野実空

我が国で日常的に使われる「文系」と「理系」の分類。それは自然科学系の思考を好む「理科系」と、そうではない「文科系」（一部は社会科学や人文科学）の区別で、学部や学科、あるいはその学者や学生、さらには社会人にまで幅広く適用されています。今回のコラムは、現代の「リベラルアーツ」として扱われる、その3つの科学の基礎について、個人としての習得だけでなく、それらを活用し、組織として「文理融合」の新たな「知識創造」に結びつけるポイントを考察します。

レベル1: 「文・理」未満

ここでいう「文理未満」とは、新井紀子氏の『AI vs 教科書が読めない子どもたち』（東洋経済新報社）の後者の成れの果てばかりでなく、せつかく一定の「一般教養」を身に着けながら、「リベラルアーツ」の本意である「自由人として自由に考えるための知」を発揮できない社会人を含みます。

その人種が「知識」を習得する目的は、それらを活用して社会に貢献することではなく、往々にして組織の頂点に立つこと。以前に比べかなり減ったとはいえ、官庁や大企業などには、「博覧強記」と言われつつ仕事ができない、この残念な人種がいまだに数多く生息しています。多くの部下に君臨し、高禄を食むことだけを目的として学ぶ人間は、社会に百害あって一利なしです。

レベル2: 「文・理」分離

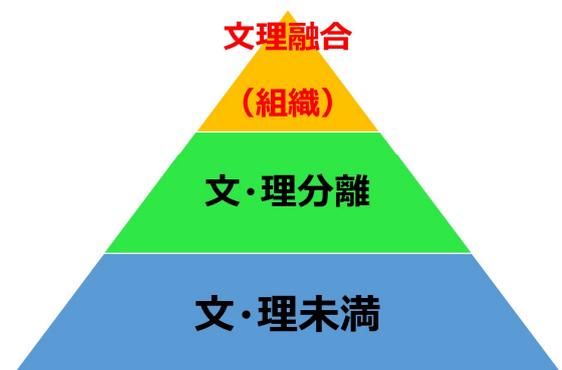
個人レベルの「文理分離」とは、いわゆる「文系」あるいは「理系」人間のこと。それはすなわち、習得した知識がどちらかに偏っており、苦手な部分を補完するために、他人の協力を必要とする人です。また組織でいえば、その両方の人材を内部に抱えながら、その相乗効果を十分に発揮できていない状態のことで、一流といわれながら、それに見合った業績を上げていない企業の多くが該当します。

外部の人間は、その状態を「人材豊富」と揶揄しますが、真意は「人材余剰」。マネジメント次第では、もっと少数で同じ業務がこなせるという助言なのです。いま我が国の生産性が上がらない大きな原因の一つはここにあります。すなわち文理を融合する悩ましい業務を忌避し、自分の領域を淡々とこなすことに徹する楽な生き方の広がりです。平成に普及した「目標管理」と社員の「非正規化」は、その動きに拍車をかけました。

レベル3: 文理融合

最高ランク「文理融合」に個人で到達できるごく一部の「人材」は、社会人になったら早々に起業するのがベストです。方向が定まらないまま組織に身を置いている場合、良いトップや上司に

KM E-10 「文理融合」への道程



巡り会わないと、組織内の便利屋として使われ、宝の持ち腐れに終わる恐れがあるからです。

以上のことを考え合わせると、一般企業がとるべき方策は『組織的な文理融合』。すなわち個人的にはレベル2ながら、自分の特性と同時に弱点も自覚し、それを補完してくれる他人と協働できる人間を育てる一方で、その人々を組織化し、「知識創造」に導く現場のマネジメント力を磨くことです。それはかつてのホンダにあった、「ワイガヤ」の現代版といえます。

実際のところ、いまの「温もり世代」に、当時その他の先端企業で行われていた「けんか腰」の議論を求めるのは、あまりにも非現実的。しかしいつの時代も「新たな知識」が、「矛盾」や「対立」を乗り越えて生まれるのは厳然たる事実です。だからこそマネジャーやリーダーには、それを乗り越えるための、時代に合った討議技術が必須になるのです。そのためにもぜひ、MCN が開発したファシリテーション技術“MO²A”をご習得ください。

これからの「生産性向上」の成否は、「少数」の「精鋭」による組織的な「文理融合」にかかっているのです。

2019年4月15日 実空