

NEWTYPE ニュータイプの時代 (3/3)

新時代を生き抜く24の思考・行動様式

<https://ja.wikipedia.org/wiki/山口周>



山口 周 著 **ダイヤモンド社 B5・351ページ**
(1970年生まれ・株式会社ライブニッツ代表)

2019年7月3日・第1刷発行

2021年4月2日・第4刷発行



はじめに
第1章・人材をアップデートする6つのメガトレンド
第2章・ニュータイプの価値創造
第3章・ニュータイプの競争戦略
第4章・ニュータイプの思考戦略
第5章・ニュータイプのワークスタイル

第6章・ニュータイプのキャリア戦略
第7章・ニュータイプの学習力
第8章・ニュータイプの組織マネジメント

* URLの先頭をクリックするとアクセス出来ます。
できないときはコピーして貼り付けて検索してみてください。

第6章・ニュータイプのキャリア戦略

オールドタイプ ⇒ 綿密に計画し、粘り強く実行する
ニュータイプ ⇒ とりあえず試し、ダメならまた試す

16 大量に試して、うまくいったものを残す

人生を浪費しなければ、人生を見つけることはできない
— アン・モロー・リンドバーク(飛行家チャールズ・リンドバークの妻)

<https://ja.wikipedia.org/wiki/アン・モロー・リンドバーク>

賢人とは人生を楽しむ術を心得た人

17世紀にオランダで活躍した哲学者スピノザは、人であれ、モノであれ、それが「本来の自分らしさであろうとする力」をコナトゥスと呼びました。コナトゥスとはラテン語で「努力、衝動、傾向、性向」といった意味です。スピノザは、その人の本質は、その人の姿形や肩書ではなく、コナトゥスによって規定されると考えました。私たちは「良い・悪い」という評価を、社会で規定された絶対的として用いていますが、スピノザによれば、それらの評価は相対的なものでしかなく、文脈に依存して決定されます。

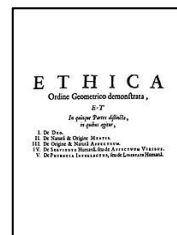
<https://ja.wikipedia.org/wiki/コナトゥス>

<https://ja.wikipedia.org/wiki/パルーフ・デ・スピノザ>

スピノザの賢人観もまた、この考えの延長線上にあります。スピノザによれば、賢人というのは、自分のコナトゥスが何によって高められ、何によってネガティブな影響を受けるかを知り、結果として人生を楽しむ術を心得た人だということになります。主著である「エチカ」から引用します。

もろもろの物を利用してそれをできる限り楽しむ(といっても、あきるまでではない。なぜなら、飽きることは楽しむことではないから)ことは賢者にふさわしい。たしかに、ほどよくとられた味のよい食物および飲料によって、さらにまた芳香、緑なす植物の快い美、装飾、音楽、運動競技、演劇、そのほか他人を害することなしに各人の利用しうるこの種の事柄によって、自らを爽快にし元気づけることは、賢者にふさわしいのである。— スピノザ「エチカ(下)」

[https://ja.wikipedia.org/wiki/エチカ_\(スピノザ\)](https://ja.wikipedia.org/wiki/エチカ_(スピノザ))



何が「良い」かは試さないとわからない

私たちは極めて変化の激しい時代に生きており、私たちを取り巻く事物と私たち個人の関係は、常に新しいものに取り代わられていくこととなります。このような時代にあって、何が「良い」か「悪い」かを世間一般の判断基準に基づいて同定することはできません。自分の人生を賢人となって楽しむためには、さまざまなものを試し、どのようなものが自分のコナトゥスを高めるか、あるいは毀損するかを経験的に知っておくことが必要になります。

「良い・悪い」の観念が暴力的に他者に押し付けられる時代だからこそ、私たちは自分のコナトゥスを高める事物をさまざまにためていくことが必要です。

成功は確率論—成功者のキャリアは8割が偶然

何が自分のコナトゥスを高めるのかは、結局のところ試してみないとわからない、というスピノザの結論はまた、多くのキャリア論に関する研究からも裏付けされています。その代表例はスタンフォード大学のジョン・クランホルツによる研究です。

研究によれば、成功した人たちのキャリア形成のきっかけは、80%が「偶然」であることを明らかにしました。彼らの80%がキャリアプランを持っていなかったというわけではありません。さまざまな偶然が重なり、結果的に世間から「成功者」とみなされる位置にたどり着いたということです。キャリアは偶発的に生成される以上、中長期的なゴールを設定して頑張るのはむしろ危険であり、努力はむしろ「いい偶然」を招き、

寄せるための計画と習慣にこそ向けられるべきだと主張し、それらの論考を「計画された偶然性＝プラント・ハプンスタンス・セオリbrand-happen-stance」という理論にまとめました。

- 好奇心:自分の専門分野だけでなく、いろいろな分野に視野を広げ、関心を持つことで、キャリアの機会が増える。
- 粘り強さ:最初はうまく行かなくても粘り強く続けることで、偶然の出来事、出会いが起こり、新たな展開の可能性が増える。
- 柔軟性:状況は常に変化する。一度きめたことでも状況に応じて柔軟に対応することでチャンスをつかむことができる。
- 楽観性:意に沿わない異動や逆境なども、自分が成長する機会になるかもしれないとポジティブに捉えることでキャリアを広げられる。
- リスクテイク(挑戦):未知なことへのチャレンジには、失敗やうまくいかないことが起きるのは当たり前、積極的にリスクを取ることでチャンスを得られる。

大量に試して、うまくいったものを残す

たくさん試すことで「勝てる場所」を見つける、というのは企業戦略にも適用できる考え方です。「成功者のキャリアは偶然のもたらす機会によって跳躍している」という指摘は、企業の成長においてもまた適用できるテーゼだということです。

アマゾンには実は「試行と撤退」の達人です、同社は上場以来、70を上回る新規事業に参入していますが、およそ1/3は失敗して早期に撤退しています。新規事業を立案する際には、綿密な計画を立て、乾坤一擲(けんこんいってき)の資源投入によって成功を目指すのが定石だと考えられていますが、アマゾンの成功はそのような予定調和の末に獲得されたものではなく、膨大な「試行錯誤」の結果なのです。

継続的にイノベーションを成し遂げている企業として知られる3Mの社是には「試してみよう、なるべく早く」というのがあります。限界費用が低下し、「試す」ためのコストがどんどん低下すれば、今後、世界ではますます「戦略的な計画」よりも、「意図された偶発性」の方が、最終的により良い成果に結びつく可能性が高まることとなります。

「綿密な計画」はむしろ成功確立が下がる

前述のクランホルツの研究結果は「計画を立て、計画の達成にこだわる」という、一般的にはポジティブに評価される行動様式が、実は成功を遠ざける要因になっていることを示唆します。

1990年の初頭、スタンフォード大学のキャスリーン・M・アイゼンハートとベナム・N・タブリージはアメリカ、欧州、アジアのコンピューターメーカー36社に手がけた72の製品開発プロジェクトに関する調査を行い、最もイノベーションな成果を達成したチームは、計画段階にかける時間が少なく、実施段階における時間が長いチームであることを明らかにしました。まず、即興的にプロジェクトを始めるチームほど大きな成果を生み出していたということです。即興型のチームは「計画の策定」と「計画の実行」が渾然一体となっており、実行をしながら、その都度立ち現れてくる問題や見えてきた市場の好機に適応するようにして、計画を仕立て直していました。

「試し上手」は「止め上手」—「撤退の巧拙」が事業創出のカギ

「試すためには止めることにもまた必要です。」今日、多くの企業において新規事業へのトラブルは重大な経営課題となっていますがうまくいっていない企業が多い。アマゾンの例が参考になります。典型例が2014年に100億円以上の資金を投入したスマートフォン事業をたった1年で撤退しています。

アマゾンの撤退事業リスト

開始	終了	事業名
1999	2000	アマゾンオークション*
1999	2007	Zショップス
2004	2008	検索エンジン「A9」
2006	2013	アスケビル(Q&A)
2006	2015	アンボックス(TV番組・映画販売レンタル)
2007	2012	エンドレス・トットコム(靴・ハンドバッグの専用サイト)
2007	2014	アマゾン・ウェブペイ(P2P)
2009	2012	ペイフリーズ*(合言葉による決済)
2010	2016	ウェブストア(オンラインストア立上支援)
2011	2016	マイハビット(会員制タイムセール)
2011	2015	アマゾン・ローカル
2011	2015	テストライブ(アプリの購入前試用)
2012	2015	ミュージック・インポーター(音源アップロードプログラム)
2014	2015	ファイアフォン
2014	2015	アマゾン・エレメンツ(プライベートブランドのおむつ)
2014	2015	アマゾン・ローカルレジスター(モバイル決済)
2014	2015	アマゾン・ウォレット
2015	2015	アマゾン・デステイネーション(宿泊予約)

予定調和とは

<https://biz.trans-suite.jp/12421>

「走りながら考える」
「思い立ったが吉日」
「隼(かい)より始めよ」
「一寸先は闇」
「案じるより生むが易し」

設計思想としての
統一主義:多様主義
洋食器:和食器
(T.K.)

事業の失敗は成功するまでやらないことにある。
(多様な試行錯誤が重要)
エンジン、松下幸之助
(T.K.)

18件/16年間

撤退までの期間
長いもので9年1件
短いもので1年5件
1年未満が1件

オールドタイプ ⇒ 一ヶ所に踏みとどまって頑張る
ニュータイプ ⇒ すぐ逃げて、別の角度からトライする

17 人生の豊かさは「逃げる」ことの「巧拙」に左右される

おのが分を知りて、及ばざる時は、速やかに止むを智というべし。
許さざらんは、人の誤りなり、分を知らずして、しひて励むは、おのれが誤りなり。
— 吉田兼好「徒然草」

敵を知り己を知れば百戦危うからず
(孫子)

「痛み」はなぜあるのか？

痛みという感覚を好ましいと思う人はあまりいません。人間をはじめとした霊長類にはこの感覚が備わっています。これはなぜでしょうか。生物の進化の過程において、「痛み」という感覚を持っていることが個体の生存・繁殖に有利に働いたということです。

一般に日本では「痛み」に代表されるネガティブな感覚に対して「我慢する」ことが美德だと考えられています。深刻な事故が相次いでいるにもかかわらず、なぜ一向に廃止される気配のない小学校の組体操に関する指示書にはデカデカと「痛いのはみんな同じ、弱音をはかない」などとトンデモナイことが書いてありました。

世の中には「痛みを感じない」という人がいます。「我慢強い」という意味ではなく、疾患として「痛感の神経をもたない」という意味です。このような疾患の持ち主は長生きできないことが統計的に短命であることが知られています。

これを逆にいえば、普段、極めて巧妙かつ無意識のうちに「痛み」を避けており、それが健康の維持に重大な影響を与えているということです。「何が危ないのか」「どうすればいいのか」といった抽象的な知識よりも、「今ここ」において自分の身体がどのように反応しているかを敏感に感じ取る力の方が、はるかに重要なのです。

生存戦略上、「逃走」は最も有効な戦略

危機に直面した生物は「戦う」か「逃げる」かのどちらかの選択を瞬時にします。では人間はどうかというと、多くの場合はこの2つのオプションを取るよりも「じっと耐える」「なんとか頑張る」という選択をします。この選択肢を選ぶ動物がいない理由は、単純な話でそのような選択をした生物は絶滅してしまったということです。なぜ、「逃げる」ということをネガティブに考えるのか、理由は2つあります。1つは「逃げる人が出てくると、自分の選択に自信が当てなくなること。2つ目は、逃げる人が出てくると、他の人の負担が増えるからです。上手に「逃げる」ことは戦う上でも極めて重要な能力になります。

これが極端に現れるのが軍事における「撤退」の局面です。中国の魏晉南北朝時代に編まれた兵法書「兵法三十六計」の最後には「走为上＝走るを上と為せ」とい項目があります。これは「逃走が最善の策である」という意味です。

魏晉南北朝時代＝後漢が滅んだ220年頃から隋が天下を統一した589年まで
兵法三十六計 <https://ja.wikipedia.org/wiki/兵法三十六計>

「三十六計逃げるに如かず」

これがなかなかできずに国を滅亡させたのが旧日本軍のエリート軍人でした。太平洋戦争の戦死者はおよそ300万人と推定されていますが、死者の多くは最後の1年間に死んでいます。一般の犠牲者についても同様で、東京大空襲や広島・長崎への原爆投下などはすべて1945年3月以降の事です。

ゆでガエル・Boiling Frog
は作り話

<https://ja.wikipedia.org/wiki/茹でガエル>

パラノとスキゾー — 一つのアイデンティティに固執する危険性

現代のようなVUCAな社会では、多くの人が人生のどこかで、「逃げる」というオプションを取らざるを得ない局面がやってくると思われます。思想家・評論家の浅田彰は著書「逃走論」の中で、フランスの思想家ジル・ドゥルーズとフェリックス・ガタリの共著による「アンチオタイプス」で用いられて「パラノ」と「スキゾ」という概念を採用しながら、不確実性の高い世界において「逃げる」というオプションを持っていることの重要性について次のように指摘しています。

VUCA
Volatile (不安定化・蒸発)
Uncertain (不確実)
Complex (複雑)、
Ambiguous (曖昧)

もっとも基本的なパラノ型の行動は《住む》ことだろう。一家を構え、そこをセンターとして領土の拡大を図ると同時に、家財をうずたく蓄積する。妻を性的に独占し、生まれた子供の尻をたたいて、一家の発展を目指す。このゲームは途中でおりたら負けだ。《やめられない、とまらない》でもって、どうしてもパラノ型になってしまう。これはビョウキといえど、近代文明というものはまさしくこうしたパラノ・ドライブによってここまで成長してきた。そしてまた、成長が続いている限りは、楽じゃないといってもそれなりに安定していられる。ところが、事態が急変したりするとパラノ型ってのは弱いのだ。ヘタすると、岩にたてこもって奮戦したあげく玉砕、なんてことになりかねない。ここで《住む人》にかかわって登場するのが《逃げるヒト》なのだ。コイツは何かあったら逃げる。踏みとどまったりせず、とにかく逃げる。そのためには身軽でないといけない。家というセンターを持たず、たえずボーダー(境界)に身を置く。家財をため込んだり、家長として妻子に君臨したりしてられないから、そのつどありあわせのもので用を足し、子種も適度にバラまいておいて、あとは運まかせ。たよりになるのは、事態の変化をとらえるセンス、偶然に対する勘、それだけだ。これはまさしくスキゾ型というわけ。浅田彰『逃走論—スキゾ・キッスの冒険』。

統合失調症として
パラノ型＝執着・固執
鬱型
スキゾ型＝分散・放逸
躁型

スキゾ・パラノ

<https://note.com/kagurakanon/n/n3fd6e1f989ee>

行先が決まっていなくても「逃げる」ことの大切さ

浅田彰は「パラノ型」を「住むヒト」と定義した上で、「スキゾ型」を「逃げるヒト」と定義している。「移住、移動」でなく「逃げる」というのは別に明確な行き先が決まっていなくても、とにかく「ここから逃げる」ということです。「必ずしも行き先がはっきりしているわけではないけれど、ここはヤバそうだから、とにかく動こう」というマインドセットがスキゾ型といっています。

ノマド
游牧人

<https://ja.wikipedia.org/wiki/ノマド>

キャリア論の世界では「自分が何をやりたいか、何が得意なのかを考えろ」とよくいわれます。しかし、こんなことは無意味です。仕事は実際にやってみないと「面白い」か「得意」かわかりません。「何をしたいのか？」などとモジモジ考えていたら、偶然にやってきていたはずのチャンスすら逃がしてしまいます。「たよりになるのは、事態の変化をとらえるセンス、偶然に対する勘、それだけです。ここで重要になってくるのが「危ないと感じるアンテナの感度」と、「逃げる決断をするための勇氣」ということになります。

「どんどん逃げる」ことで社会が良くなる

クソ仕事そのまま残存し、蔓延しているということは、労働市場がうまく機能していないことを意味します。クソ仕事から人々がどんどん逃げ出せば、意味のないクソ仕事しか生み出せない経営者や管理職は立ちいかなくなり、労働市場から排除されることとなります。多くの人がクソ仕事から逃げ出せば、社会全体の健全性は高まるということです。

一所懸命(一生懸命は後からの表現)は中世の領主が自分の領地を命がけで守り抜いたところからできた言葉で、領民の押し付けられた「弱者の道徳」として「一生懸命」に変わりました。領民は逃走を禁じられていました。

不甲斐ないリーダーに対して、これを是正させるための契機として下にいる人間が取れるオプションは「オピニオン＝意見して行動を正す」か「エジェクト＝その人のもとから逃げ出す」かしかありません。傍若無人な振る舞いをする未成熟な人物に対して意見するのは、誰にとっても憚られることです。そんな人物も周囲に誰も取り巻きがいなくなれば、権力のふるいようがありません。

オールドタイプ ⇒ 奪い、独占する

ニュータイプ ⇒ 与え、共有する

18 シェアしギブする人は最終的な利得が大きくなる

殺しあうのが、ニュータイプじゃないでしょう —ララア・スン

かつて「共有」は悪だった

幼児のいる英語圏の家庭にしばらく暮らしたひとなら、どこかでカレン・カツによる絵本『I Can Share』を目にしたことがあると思います。「独り占め」をしたがる子供たちに「共有」の楽しさ、大事さを諭すこの定番の絵本は次のように紹介されています。

For toddler's, sharing can a hard concept to grasp, but with the help of this book, they'll learn that sharing can be fun!

(幼児にとって、「共有」というのは理解の難しい概念です。しかし、この絵本があれば、彼らは「共有」も楽しいということを学ぶことができます。

ビル・ゲイツはかつて、リナックスに代表されるフリーソフトウェアを擁護する人々に、考える限りの罵詈雑言を浴びせていました。ゲイツによれば、フリーソフトウェアの信奉者は「現代の新しい共産主義者」であり、アメリカンドリームを支えている「市場を独占したい」という情熱に冷や水をぶっかける邪悪な存在だ、というのです。ゲイツによればアメリカンドリームの体現者というのは、欲深く、不寛容で、他者との共存を許さない人物になるわけですが、そのような人物になることが本当に「国を象徴する夢」なのだとなれば随分と卑賤な夢を掲げたものだと思わざるを得ません。

しかし、幸いなことに2019年の時点で、Airbnb に代表される「共有を促進するプラットフォーム」を代表するビジネスは巨大な時価総額高を誇っており、創業者が間違いなくアメリカンドリームの体現者として認められていることを考えれば、ビル・ゲイツが想定したような「夢」はまさにオールドタイプのものだったということでしょう。

このようなオールドタイプの考え方「独占は共有よりも経済的な価値が大きい」というドグマ(教条主義)を信奉するひとはいまだ少なくありません。経営学における戦略論の古典的なテキストであるマイケル・ポーターの『競争戦略論』では、「基本的にはどうすれば市場を独占できるか」に対する回答の幹と枝葉が書かれています。彼は、「経済学」が忌避する「独占」を「経営学」に転用して「望ましい状況」にすりかえました。

「経済学」では「社会の厚生を最大化」を目指します。市場で健全な競争が行われ、誰もが良いものを安く買え、どこかの企業が独占的に多額の利益を得ることがない社会を「良い社会」と考え、これを阻害する要因を排除することを考えます。どのようにすれば、一社が市場を独占的に支配し、新陳代謝が起こらないような状況を避けられるかを考えます。

日本の賃金が上がらない理由はクソ仕事、ゾンビ企業への助成が社会淘汰を阻害して生産性が上がらないことによるとも言われます。(T.K.)



機動戦士ガンダム/登場人物

<https://ja.wikipedia.org/wiki/ララア・スン>

You Tube: I Can Share.

<https://www.youtube.com/watch?v=cH66Edsj5K8>

アメリカの学校教育では公立は特殊視され私立が正統視される(特に共和党の主義)健康保険制度が不完全な理由(T.K)

競争戦略論における古典的な定番テキストが、もともとは「独占」を避けるための体系である産業組織論を裏返しにするようにして構築されてきたということは、企業にとって「独占」というものが、いかに魅力的なものとして長らく考えられて来たかを示唆するものです。

ところが、ここ急速に「独占」と「富」がリンクしない世の中が出現しつつあります。個人が無償で執筆に協力することで成立しているウィキペディアが営利事業として運営されてきたほとんどすべての百科事典を破綻に追いやり、画像や音楽などを著作権の許諾なしで合法的に活用するためのプラットフォームであるクリエイティブ・コモンが14億を超えるコンテンツを収納しています。この事実を踏まえれば、私たちは「独占を目指すことで富を極大化できる」というオールドタイプのドグマを刷新し、いたずらに独占を目指す、むしろ積極的に他者と実りを共有することで、全体としての富を大きくすることを目指す時期にきていると思います。

「共有は損」は幻想— 人は本当に自分の利得を優先するか

今日の「共有エコミー」の勃興は、私たちがこれまでに資本主義世界において「絶対善」として崇めてきた「独占」や「所有」といった概念に大きな揺さぶりをかけています。

私たちはここから先「所有」や「独占」という概念をどのように位置づけられたいのでしょうか。

そもそも、中世から数百年間、今日でいう「所有」という概念を持っていませんでした。封建時代の農業は、今日私たちがコモン＝共同社会と呼ぶ社会構造の中で営まれていました。農民たちは全員の土地をまとめて解放耕作地や共同牧草地とし、その土地を皆で共同して耕作しました。ところが、この「幸福な時代」はそれほど長続きせず、いくつかの要因によって終焉することになります。なにが起きたのか、この問いに対して最も「有名な答え」を提示したのがカリフォルニア大学生態学教授ギャレット・ハーディンです。彼は1968年、「サイエンス誌」に「コモンの悲劇」で次のようにまとめています。

そこには悲劇がある。各自が自らの牛を限りなく増やさざるを得ないシステムに囚われているのだが、その世界には限りがある。コモンズの自由を信じる社会で各自が自己の利益の最大化を目指しながら突き進んで行く先にあるのは破滅でしかない。コモンズにおける自由は全員に破滅をもたらす。

身もふたもない結論です。ではどうすればいいのか。ハーディンの結論は明白です。「中央集権化した政府による厳しい指導によって共有地を統制してもらわなければならない」ということでした。これではいうまでもなく全体主義に通じるアイデアであり、だからこそハーディン自身も「コモンズ」に変わる選択肢を考えることもまた恐ろしい」と不吉な言葉で論文を締めくくっています。

しかし、ハーディンに対して決定的な反論をしたのが経済学者エリア・オストロムでした。オストロムは1000年以上にわたるコモンズの歴史を網羅して過去のコモンズの成功と失敗の要因について分析した上で、未来のコモンズを成功させるためのカギを提案し、2009年、女性初のノーベル経済学賞を受賞しています。

オストロムの主張は以下です。

「動物を放牧する牧草地、漁場、灌漑設備、森林などの共有資源を管理する上で、個人は自らが逼迫(ひっぱく)した状況にあっても、大抵の場合はコミュニティの利益を個人の利益よりも優先し、また短期的な状況の改善よりも長期的な共有資源の保全を優先する」

「本来、コモンズはオールドタイプの思考様式ではなくニュータイプのそれによって支えられてきた」ともいえます。決定的なのはハーディンが自らの「人間観」に基づいた机上の思考実験の末に「コモンズの悲劇」を指摘したのに対し、オストロムが世界中のコモンズを人類学者のように踏査した上で、監察結果と事実に基づいて反論を主張している点です。この調査をもとにしてオストロムは、コモンズが非常にすぐれた統治組織であり、メガトレンドによって変化していく世界において、人類が直面する環境、経済、社会など諸問題への対応策となりうることを示しました。

資本主義体制が18世紀に成立してから200年しか継続していないにもかかわらず、さまざまな制度疲労を呈して自壊しかけていることを考えれば、原始時代以来、数千年にわたってコモンズが継続していることを考えれば、ハーディン的な人間観を唱えた啓蒙主義の哲学者や保守的な経済学者が唱える人材モデルに振り回されすぎたと考えるべきかも知れません。

マラソン化する人生では「シェア」と「ギブ」が成功要因

ペンシルバニア大学ウォートンスクールの組織心理学者アダム・グラントは、大規模な調査を行い、「まず与える・ギブする人」と「まず取る・テイクする人」を比較し、中長期的に、大きな成功を収めている人は圧倒的に「まず与える・ギブする人」が多いことを明らかにしました。「まず取る人」は短期的には評価を獲得しても、中長期的には「与える人」より劣るということが分かったといえます。短期的な独占を求めて、他者から「取る人」はオールドタイプ、ニュータイプはまず、自分の持っているものを他者と共有しようとしています。

前回の図書紹介の「人新世」のなかで著者はコモンの復活、再生を提唱しています。本書の「共有」と同じ概念かと思います。(T.K.)

「情けは人のためならず」(利他は利己に回帰する)最近は反対の意味に(T.K.)

ハチ、アリの昆虫社会はまさに全体主義、ゴリラ、チンパンジー、オランウータンの霊長類に個・我の意識がある全体主義ではない(T.K.)

<https://ja.wikipedia.org/wiki/ギャレット・ハーディン>

<https://ja.wikipedia.org/wiki/エリア・オストロム>

幸福＝社会福祉
＝民主主義X自由主義X生産性

不幸＝反社会福祉
＝独裁主義X全体主義X非生産性
(T.K.)

第7章・ニュータイプの学習力

オールドタイプ ⇒ サイェンスに依存して管理する
ニュータイプ ⇒ リベラルアーツを活用して構想する

19 常識を相対化して良質な「問い」を生む

ああ、馬鹿ですか、馬鹿にもさまざまな種類があって、
利口なものも馬鹿のうちの余り感心しない一種のようです。 — トーマス・マン(ドイツ・1875～1955)

<https://ja.wikipedia.org/wiki/トーマス・マン>

構想力はリベラルアーツ(一般教養)で高まる

サイェンスは「与えられた問題」を解く際に極めて切れ味の鋭い道具となりますが、「問題」を生成するのはあまり得意ではありません。「問題」を生成するためには、その前提となる「あるべき姿」を構想することが必要です。この「あるべき姿」は個人の全人的な世界観・美意識によって規定されるものです。

人はどのように生きるべきか、社会がどのようにあるべきかを規定するのはサイェンスではありません。このような営みにはどうしてもリベラルアーツ(教養)に根差した人文科学的な思考が必要になります。私は『世界のエリートはなぜ「美意識」を鍛ええるのか?』において、オールドタイプが依拠するサイェンス偏重のマネジメントが、モラルの低下や差別性の喪失といった問題を生み出す元凶になっていることを指摘しました。これから活躍するニュータイプは美意識や直感といったアートの側面を重視すると指摘しました。

2008年にウォール・ストリート・ジャーナル誌が報じたペイスケル社による国際的な報酬調査によると、STEM(Science, Technology, Engineering, Mathematics科学、技術、工学、数学)として、くられる理数系学位を得た学生は、総じて給与水準の高い職に恵まれていることがわかったといひます。しかし、実は同じデータを違う論点から確認してみると、全く異なる風景が浮かび上がってきます。全米で中途採用されたひとのうち、中央値ではなく最も高い年収で採用された上位10%(同調査では30万ドル以上と設定)の集団に限れば、MIT(マサチューセツ工科大学)はやっと11位に、1位から10位までは教養系学部**に強みを持つ**エール大学やダートマス大学といった学校が並んでいます。全米で最も成功している人物、年収の10%に当たる人々の専攻科目を見ると、政治学、哲学、演劇といったリベラルアーツ系科目が突出して目立ちます。あらためて、確認すれば、「役に立つ」の軸に沿って目盛りを高めるのはサイェンスの仕事であり、「意味がある」の軸に沿って目盛りを高めるのがアートの仕事です。

STEMの世界のトップは創造的な一握り。STEMの追従者はトップの意味、価値を理解できなければ、無用になり、その意味、価値を見つめる狡猾なリベラルアートに使われるだけ。(T.K.)

リーダーの役割は「問題を設定する」こと

組織の上層部になればなるほど、仕事の重心は「問題の設定」へと傾斜し、組織の下層部ほど、その比重は「問題の解消」へと傾斜することになります。経営者が定めたアジェンダを現実に解消していくのは中堅以下スタッフの仕事です。組織の上層部に求められるリテラシー(状況の意味理解力)と、組織の下層部に求められるリテラシー(問題解決の理解力)には違いがあります。

無教養な経営者とサイェンス重視の参謀スタッフによる「構想なき生産性の向上」への終わりなき行軍が組織に求められ、従業員のモラルとモチベーションを破壊し、コンプライアンス違反が頻発しているのが現在の日本の大企業・組織の状況です。

武器としてのリベラルアーツ — 目の前の枠組みを疑う技術

リベラルアーツというのは、私たちが「当たり前だ」と感じていることを相対化し、問題を浮き上がらせるのに役に立つのです。以下、一つの事例を紹介しひます。

「なぜ金利はプラスなのか?」、「金利はプラスである」ということは常識になっています。これは現代にしか通用しない常識です。中世ヨーロッパや古代エジプトではマイナス金利の経済システムが採用せられていた時期が長く続きました。

<https://ja.wikipedia.org/wiki/マイナス金利>

<https://www.rui.jp/ruinet.html?i=200&c=400&m=330133>

マイナス金利の社会では現金を持っていることは損になります。なるべく早く、できるだけ長く価値を生むことになるモノと交換するのがいいということになります。その答えは歴史の中では、宗教施設と公共インフラです。この考え方で推進されたのがナイル川の灌漑事業であり、中世ヨーロッパの大聖堂の建築でした。

リベラルアートを、社会人として身につけるべき教養、という薄すぺらなものでなく、「自由になるための技術」というものです。常識を疑えといわれます。すべての常識ではなく、「見送っていい常識」と「疑うべき常識」を見極める目を持つこと大切で、まさにここでリベラルアーツが役に立つのです。目の前の世界を「そういうものだから仕方がない」と受け止め、諦めるのではなく、比較相対化することで見えてくる「普遍性のないもの」が疑うべき常識です。リベラルアーツはそのことを鮮明にみせてくれます。

分断する社会で「領域横断の武器」となる

テクノロジーは必然的に専門化を要請します。もし教養という概念を科学的知識のスペシャリゼーションというものと対立的に考えれば、勝負は見えていると思う。それは教養の敗北でしかない。しかし、教養というものは、専門領域の間を動くとき、境界をクロスオーバーするときに、自由で柔軟な運動を可能にします。専門化が進めば進むほど、専門の境界を超えて動くことのできる精神の能力が大事になってくる。その能力を与える唯一のものが、教養なのです。だからこそ、科学的な知識と技術・教育が進めば進むほど、教養が必要になってくるわけです。— 加藤周一他『教養の再生のために』

<https://ja.wikipedia.org/wiki/加藤周一>

居心地のいい領域のタコ壺にこもって専門家としての権威を盾にして安寧にプライドを守ろうとする「旧タイプ」に対し、「新タイプ」は異なる専門領域のあいだを行き来し、その領域のなかでヤカリのように閉じこもっている「旧タイプ」の領域専門家を共通の目的のために駆動させるのです。専門領域について口出ししないというごく当たり前の遠慮が、世界全体の進歩を大きく阻害していることを忘れてはなりません。世界の進歩の多くが門外漢の素人によるアイデアによってなされています。米国の科学史家でパラダイムシフトという言葉の生み親のトマス・クーンはパラダイムシフトは多くの場合「その領域に入って日が浅いか、あるいはとても若いのか」のどちらかだと指摘しています。

旧タイプ ⇒ 要約し、理解する

新タイプ ⇒ 傾聴し、共感する

20 「他者」を自分を変えるきっかけにする 「容易にわかる」ことで新しい発見を失っている

いわゆる頭のいい人は、言わば足の早い旅人のようなものである。人より先に人のまだ行かない所へ行き着くこともできる代わりに、途中の道端あるいはちょっとした脇道のある肝心なものを見落とす恐れがある。— 寺田寅彦

「容易にわかる」ことで新しい発見を失っている

私たちは過去の経験に基づいて形成された認識能力によって目の前の現実を整理し、理解しようとする。しかし、ますます「VUCA化していく社会」において、短兵急にモノゴトを単純化し理解しようとするれば、すでに変化してしまった現実に対して、過去に形成されたパターンを当てはめて、本来は「わからない」はずの問題を、さも「わかった」ように感じてしまい、現実に対して的外れな対応をしてしまう可能性があります。

なぜ、旧タイプの人々がすぐに「わかった」と言いたがるかという、そうすれば評価されるからです。現在の社会は「飲み込みが早い」とか、「物分かりがいい」ということを無批判に礼賛する傾向があります。旧タイプはまさにこの傾向を一種のバイアス(偏見)として利用しています。旧タイプには2つの問題点があります。まず、対話という場面において、「要は〇〇ってことでしょ」と単純化して理解してしまうことで、大事なことを見逃してしまうことです。

「要するに」はパターンに当てはめるだけの最も浅い理解

2つ目の問題は、双方にとって、新たなものの見方を獲得したり、世界観を広げる機会を制限してしまうこととなります。変化の激しい今日のような時代にあって、このような行動様式は学習を阻害するものであり、まさに旧タイプのパラダイムとしかいいようがありません。新しい知識、経験の引き出しを作らずに、古い引き出しに入れてしまいます。私たちは無意識のうちに「メンタルモデル(認識型)」・引き出しを作ったり、すでにある「メンタルモデル(認識型)」にいられています。その引き出しの数を増やすことを放棄してしまいます。

MITのオットー・シャーマーが提唱した「U理論」において、人とのコミュニケーションにおける聞き方の深さに関して、4つのレベルがあると説明しています。

レベル1: 自分の枠内の視点で考える。

新しい情報を過去の思い込みの中に流し込む。VUCAがなければ有効だが、そうでない場合、状況は壊滅的に悪化する。

レベル2: 視点が自分と周辺の世界にある。

事実を客観的に認識できる。VUCAがなければ有効だが、そうでない場合は本質的な問題にたどり着けず対処療法になってしまう。

レベル3: 自分の外に視点がある。

顧客の感情を、顧客が日常使っている言葉で表現できるほど、一体化する。相手とビジネス取引以上の関係を築ける。

レベル4: 自由な視点

何か大きなものをつなげた感覚を得る。理論の積み上げではなく、今まで生きてきた体験、知識が全部つながるような知覚をする。

日本の諺・イデオーム

「知ったかぶり」
「かまとと」はその反対
(T.K.)

4段階のコミュニケーションレベルのうち「要するに〇〇でしょ」は、最も浅い聞き方であることを示しています。

「わからなさ」の重要性 — 他者は気付きの契機である

自分を変えるきっかけになるのは「わからない」という状況です。自分の視点から世界を理解しても、それは「他者」による世界の理解とは異なっている。このとき、他者の見方を「お前は間違っている」と否定することもできます。実際に人類の悲劇の多くは、そのような「自分は正しく、自分の言説を理解しない他者は間違っている」という断定の故に引き起こされています。

インターネットが登場したことで、「世界が小さくなった」と言われます。しかし、本当に縮まっているのでしょうか。自分と似たような教育を受け、自分と似たような政治的態度をもち、自分と似たような経済的水準にある人たちがばかりとつるみ、お互いの意見や行動に対して「いいね！」を乱発し続けるような「オールドタイプ」の行動様式は、私たちの精神世界を「わかりあえる者たち」だけの閉じたものにし、その外側にいる「わかりあえない者たち」を断絶する。「存在しないこと」にしてしまう可能性があります。インターネットが登場したことで、むしろ私たちは「孤立化・分散化」する恐れがあります。

民主主義は、自分とは違う立場の人がいる、ということを経験し、受け入れることで初めて成立します。インターネットが登場したことで、自分と同じような人だけでどんどん凝り固まって孤立化していくような社会が生まれることになれば、それは間違いなく民主主義の危機を招くことになります。

オールドタイプ ⇒ 経験にたよってマウント(虚勢を張る)する
ニュータイプ ⇒ 経験をリセットし、学習し続ける

21 苦勞して身につけたパターン認識を書き換える

高い年齢に達した老人が、長い間生きていたことを証明する証拠として、年の功意以外に何ももっていない例がよくある。 — セネカ

<https://ja.wikipedia.org/wiki/ルキウス・アンナエウス・セネカ>

パターン認識による「経験」は不良資産化する

近い将来、「豊富な経験を持ち、その経験に頼ろうとする人材」はオールドタイプとして価値を失っていく一方で、「経験に頼らず、新しい状況から学習する」人材がニュータイプとして高く評価されることとなります。

経営学というのは極論すれば、状況と対処のパターンを数多く疑似的に経験する学問です。しかしながら、環境変化が早くなると、このようなパターン認識能力は、価値を減殺させ、足枷にもなり、状況適応力を破壊することになりかねません。

1990年代の前半にバブル景気が終焉を迎えると、かつての「成功パターン」は悪夢となって経営を縛ることになりました。「上昇し続ける土地の価格」という経験が崩れてしまいました。

流動性知能と結晶性知能 — 知能と年齢の関係を示す驚きの研究

目前の問題を解決したいとき、採用できるアプローチは次の3つです。

ランダム・・・直感によってピンとくる解を求め、意思決定する。
ヒュリスティック・・・経験則に基づいていい線を行く解を求め、意思決定する。
オプティマル・・・事実と論理に基づいて最適解を求め、意思決定する。

知性と年齢の関係についてはさまざまな研究がありますが、代表的なものとしてキャテルの「流動性知能」と「結晶性知能」があります。

流動性知能とは、推論、思考、暗記、計算など、受験に必要な知能。
結晶性知能とは知識・知恵、経験知、判断力など、蓄積される知能。

現在の社会は極めて変化が早く、これまでのように蓄積した経験だけに固執して依存しようとするのはオールドタイプの行動様式で、弊害が出ます。

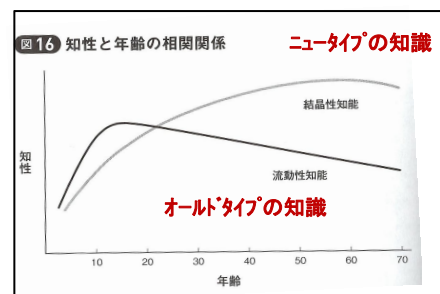
カギは速習ではなく「古い学びのリセット」

経験に置換される人材要件となるのが学習機敏性＝ラーニングアジリティです。「学習が速い」というだけでなく、「リセットできる」という能力も含まれます。「何かを覚える」とともに、「何かを忘れる」ことも含まれるということです。学習のプロセスは「具体的経験」から始まります。失敗にせよ、成功にせよ、何らかの具体的エピソードがあって初めて学習のプロセスが起動されるのです。

失敗にはストレスが伴います。このストレスが「リセット」を難しくしています。すでに学習した過程でかかったコスト・時間・費用をもったいないと考えて新しいことに挑戦しないことになってしまいます。

GAFAsと総称されるGoogle、Amazon、Facebook、Appleが事業を開始した時点では「経験量の少ない新参者」でした。この分野の経験者は成功していません。

「類は友を呼ぶ」
「朱に交われれば赤くなる」
全体主義、独裁
VS.
芸術、料理、ファッション
は多様性が生命
SDGs、民主主義
倫理の根源 (T.K.)



時間と費用の損切ができれば、新しいことに挑戦できます。面白くないことに見切りをつける事も大事。

三日坊主も結構、使えるからといって、効率の悪い機器を使うの不効率。(T.K.)

第8章・ニュータイプの組織マネジメント

オールドタイプ ⇒ 空気を読み、同調し、忖度する。

ニュータイプ ⇒ オピニオンを出し、エグジット(exit)する。

22 「モビリティ」を高めて劣化した組織を淘汰する

脅威やリスクを見て見ぬふりをし、対立を避け、誰とでも仲良くしようとするのは

行きつくところ「滅びの哲学」にほかなりません。 — 中西輝政

<https://ja.wikipedia.org/wiki/中西輝政>

権力を握ったオールドタイプのモラル崩壊が止まらない

VUCA化が進み社会で「経験の無価値化」が起きれば、この「経験豊富な年長者による意思決定」という慣例は、必ずしも組織の意思決定の品質を担保することになりません。むしろ、組織の意志決定の品質を壊滅的に毀損する可能性があります。

ニュータイプはオピニオンとエグジットを用いる

自分が所属している組織が自分の価値観に照らして許容できないことをやろうとしているとき、組織が変わってもらうか、自分を変えるしかありません。このとき多くの人は「自分を変える」という選択を取ってしまいます。そんなことを続けていけば、やがて思考力は衰退し、倫理感は麻痺し、最終的には自分自身がオールドタイプの行動様式に墮落することになります。組織のシステムを健全に機能・発展させるには適時・適切なフィードバックが不可欠です。

小さなオピニオンが世界を変える

米国の公民権運動のきっかけは工場に務めるローザ・パークスがバスの白人席にたまたま座ってしまって投獄されたことから始まりました。決して運動家やリーダーではありません。サイエンライターのマーク・ブキャンは、歴史はパワーを持った権力者による「大きなリーダーシップ」よりも、どこかで毎日行われているようなちょっとした行為や、発言などの「小さなリーダーシップ」がきっかけになって大きく流れを変えるという、カオス理論・バタフライ効果について論じています。

もし、ローザ・パークスがいなかったら、アメリカは変わったものになっていたかも知れません。

小さなパワーを集めやすい時代

今日、ローザ・パークスが発揮した「小さなリーダーシップ」を集積するためのツールがどんどん整備されつつあります。それは「#Me too」運動です。

<https://ja.wikipedia.org/wiki/#MeToo>

ベネゼイラのモイセス・ナイムは産業大臣を務めた後に書いた『権力の終焉』の中で、巨大な権力は3M・More、Mobility、Mentality によって不可逆的な衰退の過程にあるといいます。Moreとは「物質的豊かさの向上」による中間層の台頭。Mobilityとは「物理的な機動性＝移動しやすさ」です。「権力の自然淘汰」が発生します。Mentalityとは「私たちの権力に対する意識の変化」です。それは「#Me too」の運動で顕在化しました。

<https://www.flierinc.com/summary/659>



オールドタイプ ⇒ 肩書きや立場に応じて、振る舞いを変える

ニュータイプ ⇒ 肩書きや立場に関係なく、フラットに振る舞う

23 権威ではなく「問題意識」で行動する

誰がそういったか、をたずねないで、

いわれていることは何か、に心を用いなさい。 — トマス・ア・ケンピス「キリストにならいて」

<https://ja.wikipedia.org/wiki/トマス・ア・ケンピス#生涯>

経験の量で意識決定することのリスク

<https://ja.wikipedia.org/wiki/マックス・ヴェーバー>

「経験の無価値化」という問題はまた、組織におけるヒエラルキー(階層)の崩壊をもたらすこととなります。企業組織はマックス・ウェバーが定義する官僚型組織になります。官僚型組織とは、オペレーション(活動)のルールと意思決定に権限が規定され、ルールの範囲内であれば自分で判断して活動を実施し、ルールで判断できない例外的な事象については、上司に相談して判断を仰ぐというシステムで運営されています。最終的に最も「例外の度合い」が高い案件が最高責任者の所にいくこととなります。

しかし、VUCA化する世界において経験の価値はどんどん目減りしていくこととなります。オールドタイプの意思決定スタイルを継続していくことは極めてリスクが高いこととなります。

なぜ機長の事故率は副操縦士よりも高いのか？

通常、旅客機では機長と副操縦士が分担してフライトします。一般的には操縦技術や状況判断能力の面で機長の方が副操縦士より格段に優れています。しかし、過去の航空機事故の統計を確認すれば、副操縦士が操縦桿を握っているときよりも、機長が操縦桿を握っているときの方が、墜落事故が起こりやすいことが分かっています。副操縦士が操縦桿を握っているときは機長はそれを見ていて、問題があれば注意します。しかし、機長が操縦桿を握っているとき、副操縦士は何か問題があっても機長には注意をしたり、異議・提案をしづらいし、機長も副操縦士の注意や提案を受けがたい雰囲気があることです。

「上司に反論しにくい度合い」＝権力格差指摘

オランダの心理学者ヘルト・ホフステドはIBMから委託され「目上の年長者に反論しにくい度合い」を調査し、これを数値化して権力格差指数＝PDI(Power Distance Index)と定義しました。(1967年から1973年の調査期間)

先進国の権力格差指標(数値が大きいほど格差がある)

国	PDI	国	PDI
フランス	68	アメリカ	40
香港	68	オランダ	38
台湾	60	旧西ドイツ	35
ギリシア	60	イギリス	35
韓国	58	スイス	34
日本	54	デンマーク	18
イタリア	50		

GDP、ノーベル賞、オリンピック、犯罪数
学力、人口、寿命、平均年齢……
権力格差が他の何との相関性が
あるのか???
(T.K.)

この調査研究で、ホフステドは権力格差指標の高い国では「上司に異論を唱えることを尻込みしている社員の様子がしばしば観察されており」、「権力格差の大きい国では、部下にとって上司は近づき難く、面と向かって反対意見を述べることは、ほとんどありえない」と報告書の中で指摘しています。

パニック映画が教える日本人の行動特性

パニック映画にはさまざまな傑作があります。興味深いことにはそれらは「未曾有の大問題が起き、それが解決される」という筋書きで共通しています。つまり「こんなとき、あなたならどうしますか?」という思考実験が壮大な映像になっているわけです。必然的に各国のパニック映画には、その国ならではの「問題に向き合うエトス＝行動特性」が表れます。

日本人の深層心理
「長いものには巻かれろ」
「泣く子と地頭に勝てぬ」
「藪へび」
(T.K.)

アメリカのパニック映画を見ると、未曾有の問題が発生した際に、リーダーシップを発揮するのは中央=コアにいる人ではなく、周辺にいる人が多い。『ジョーズ』、『ダイハート』などなど。日本では筋書きが逆になります。中央の権威者、権力者が問題を解決する。いつも、「お上」が正しく、パワーがあり、問題を解決してくれる。『ゴジラ』、『日本沈没』、典型的なのが『水戸黄門』。

近代日本にも
リーダーたち

リーダーシップは本来「権威」から生まれない

メディアアーティストの落合陽一は「日本人はカーストに向いている」と言っています。ホフステドは権力格差の大きい国では「人々のあいだに不平等があることはむしろ望ましいと考えられており、権力弱者が支配者に依存する傾向が強く、中央集権化が進む」と指摘しています。日本人は「権威」と「リーダーシップ」を一体のものとして認識してしまうという妙な性癖を持っています。

渋谷栄一
坂本龍馬
勝海舟
西郷隆盛
杉原千畝
松下幸之助
本田宗一郎
稲盛和夫
山中伸弥
……
(T.K.)

そもそも、リーダーシップは本来、権威によって生まれるものではありません。それは問題意識によって生まれるものです。しかし、過去の歴史において、偉大なリーダーシップを発揮した人々、イエス・キリスト、マーティン・ルーサー・キング、マハトマ・ガンジーなどをみても同じです。

オールドタイプ ⇒ システムに無批判に最適化する

ニュータイプ ⇒ システムを批判し、修正する

24 システムに耽落せず脚本をしたたかに書き換える

もし私たちのことを「夢想家のような」というなら、あるいは「救いがたい理想主義者」だということなら、あるいは「できもしないことばかり考えている」というなら、何千回でも答えよう。「その通りだ」と。 — エルスト・チェ・ケハラ

目の前のゲームに埋没する人々 — ますます強固になる残酷な社会システム

社会や組織のありようについて、その是非を問うことなく「世の中とはそういうものだ」と割り切って、システムを改変するのではなく、自分自身をシステムに最適化してゲームに勝つ、ということに血道を上げる人が余りにも多い。そのような努力の末に、めでたく高額の収入と他者からの嫉妬や羨望を勝ち取る人がいるのは事実です。そのような「勝ち組」といわれている人を見て、「彼らと同じような行動をすれば、自分も同じようになれる」と考える素朴な人がごまんといて、これが一種の「市場」を形成している側面があります。

現在の社会システムに順応して成功した人々を模倣し続けなければ、現在の問題ある社会システムはますます強固で動かし難い残酷なものとして存続してしまいます。問題は「どうすれば柔和で公平な社会ができるか」を考え、議論することです。

オールドタイプは過剰最適化問題を起す — 価値なき富はいずれ蒸発する

社会システムはどんどん変化するので、過度の最適化はいずれ必ず適合不全を起します。これまでの世界においてうまく機能した戦い方が、ある日突然全く通用しなくなってしまうことがいつ起きてもおかしくありません。リーマンショックがそれです。オールドタイプは「価値よりも貨幣」を求めて、社会の機能不全を利用しようとします。ニュータイプは「貨幣よりも価値を求めて社会システムの機能不全を修正しようとします。社会システムの修正がなされると富の偏在は是正され、オールドタイプの「貨幣」は蒸発します。

なぜ「資本主義の脱構築」が必要か

かつての共産主義運動は、不毛で不健全な資本主義を「何か他のものに置き換える」ことを目的にした運動でしたが壮大な社会実験のすえ、「ダメなシステム」を他の「もっとダメなシステム」に置き換えただけでした。

「これがダメだからアレに変えよう」という「代替＝オルタナティブ」の考え方は対処となるシステムに悪化の真因を求め、それを別のシステムに切り替えることで解決しようという考え方で、大変安易で手軽ですが、結局は問題の根本を解決できません。

現在のシステムに耽落して最適化することを目指すのが「オールドタイプ」だとすれば、現在のシステムを全否定して新しいものに変えようとする人こそ「ニュータイプ」だと思われるかも知れません。両者は全く対極にあるように思えるかも知れません。「システムが『主』で人間が『従』という枠組み」が世界観の基底をなしていることは同じです。重要なのは「システムと人間との関係のあり方」を問うということです。

耽落(たんらく)もせず、脱落もしない — この世界の脚本をどう書き換えるか？

ドイツの哲学者マルティン・ハイデガーは「世界劇場」という概念を通じて、<https://ja.wikipedia.org/wiki/マルティン・ハイデッガー>「現存在＝我々の本質」と我々が社会において果たしている役割は異なっていると考えました。すべての人は世界劇場において役割を演ずるために世界という舞台に放り出されています。これをハイデガーは「企投(Entwurf)」と呼びました。企投された人々が、世界劇場における役割に埋没していくことを耽落＝Verfallen と名づけました。

Verfallen(独)
decline(英)
耽落＝崩壊・衰退

訳語：企投(Entwurf(独))＝draft(英)＝設計(日)

ここで問題になってくるのは「現存在と役柄の区別」です。多くの人は世界劇場で役割に埋没して演じている耽落している自分と、本来の自分とを区別することができません。カッコイイ役割をもらっている人は「自分がカッコイイ」と思い込み、ショボイ役をもらっている人は自分がショボイ人間だと思い込んでいます。そんなストーリーを、そんな配役を決めたのは誰ですか。

この社会で、カッコイイ役をやっている人は、脚本を変えたり、配役を変えたりする必要も発想もありません。この現実社会の劇場でショボイ役をやらされている人が、脚本を書き換えさせ、配役を変えさせるには、舞台の上で(日々の活動の中で)適切に振る舞い、したたかに発言力・影響力を高めながら、脚本(システム)、配役(権限)そのものへの批判的な眼差しは失わないという二重性をもった人になるしかありません。このように、二重性を破綻なく持った人物こそが、システムの改革をになうニュータイプだということになります。

人生を受動的に生きるか
能動的に生きるか
その使い分けによって
人生の景色は変わる。
(T.K.)

おわりに

読者の皆さんに質問があります。「人類がスペースコロニー(宇宙)に移住するとしたら、日本の文化遺産の中から、何を持っていきたいとおもいますか？」ほとんどの答えは「モノ」8・9割が18世紀以前に作られたものです。それらは本当に持っていく価値があるのでしょうか。？ そんなことを考えて、しなやかで、自由な、新しい人生のあり方を実践してください。

以上(第3回・T.K)

極めて、シャープな、鋭敏な主張を持った著作として、対話するような気持ちで読みました。ニュータイプの代表として、今後の活動に期待したい人です。機会を作り、本書を是非、読んで下さい。

オールドタイプとは、周囲の人たちに気を使い過ぎて、自分の感性を押し殺しているないか。もっと、自分を他人に気を使うように大切にしていけないか。または、自分だけを信じ過ぎていられないか。もっと、耳を澄まし、目を凝らすことが必要かも。自信過剰か、自己喪失か。同調圧力に逆らえないのか。

ニュータイプとは感性が鋭敏過ぎて社会性適応不適と思われる人たちかも知れない。理解されないことが日常的に続き、気弱になりそうになっているかも知れない。人と同じことしたくない、同じに見られたくない、自己顕示欲が強い人かもしれない。

オールドタイプもニュータイプも実年齢とは関係なく、心、生き方の柔軟性・好奇心のことだとも思います。

どちらの生き方、態度、姿勢も、またその中間も、無味乾燥、無色無臭とは言えない。社会的にも、政治的にも、経済活動的にも、宗教的にも、一つのクラスター・群れを形成してしまう。夏目漱石は「草枕」の冒頭で、「智に働けば角が立つ情に棹させば流される、とかくこの世は住みにくい」と書いて、人生を達観していました。

あなたはどのように感じ、思われたでしょうか。

(T.K.)