

## 時代が求める人間像

企業で新人研修をしていると、自分の新人時代のことを思い出す。1986年のことだから、バブル直前売り手市場の時代であり、日本的経営が、色濃く残る企業だった。結局、入社後6ヵ月間の研修を経て配属。会社と大学のギャップに苦しめられ、まったく仕事で成果を上げることなく転勤。その間2年間、職場にも申し訳なく、自分自身も苦しい日々だった。あらためて、当時の上司には頭が下がる。

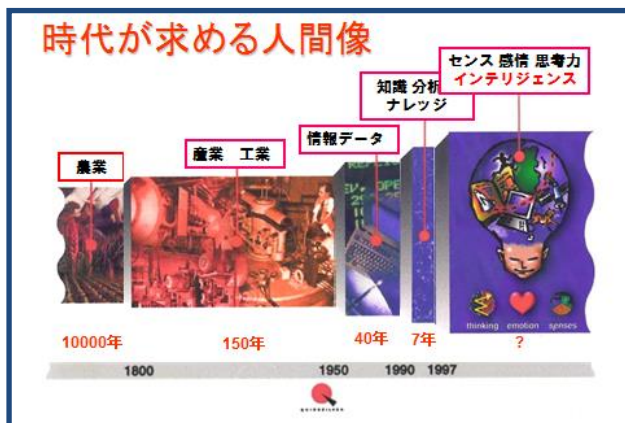
今も変わらないのだろう。新聞を賑わすニュースは、新卒の3人に1人は3年でやめる、という統計数値だ。実は、この時代が求める人間像が変わっているという話を、はじめて聴いたときに、浮かんできたのは、大学から社会人へのシフトという、自分自身にも切実だった問題意識だった。なぜ、社会人になるのには、あんなに苦労が多いのだろう。その答えのヒントがここにあります。

時代が変化すると、その時代毎に求められる人間像が変化してきます。ちなみに、義務教育ができたのは、130年あまり前のことです。

人類の歴史は、いつから始まるか、という問いは別にして、ここでは、1万年前にさかのぼりましょう。1万年前に人類は、農業時代を迎えます。

それまでの狩猟を中心とし、獲物を追って移動する生活から、定着して農業をする、自然からいただくだけでなく、自然に働きかけて自分で育てる時代に入ったのです。

この農業の時代に重要な価値観は、何でしょう。どんな人がこの時代に求められたのでしょうか。農業時代には、学問が必要かということ、そうでもなく、村に1人長老がいて、星が読めたり暦を使ったりして田植えの時期が決められればよい。むしろ、この時代に求められたのは、「力が強い」とか「がまんづよい」などの素養ではなか



ったかと思います。

ところが、18世紀後半に、イギリスで産業革命が起こり、時代は産業、工業の時代へとシフトします。今から150年あまり前のことです。すると、時代が求める人間像も変化します。

たとえば、工場で求められる人を考えてみると、マニュアルが読めて、その通り行動ができる、とか上司の言うことをよく聞く、などが求められる人間像へと変化したのです。ちょうど近代の軍隊ができるのも同じ時期です。

これまで工場で勤める人などいなかったわけですから、工場勤務に適した人材自体がないわけです。マニュアルが理解できる、上司の指示通り動ける、そんな人材がないと工場主も困る。そこで、国家を上げて、そのような人材を育てるために、義務教育がスタートするわけです。当然のことながら、義務教育には、産業・工業時代の人材を育てるのが、当然のこと、いうまでもないことであるという仕組みが出来上がりました。マニュアルが読める、上司の言うことをよく聞く人材というわけです。

ところが、時代はさらに変化していきます。1950年頃に最初の変化が訪れます。情報の時代の訪れです。ENIACに代表される多くのコンピューターが稼働を始め、情報の格納場所が、書籍からデータへと移行、人間と同じとまではいきませんが、ある分野では人間を凌駕する機械が登場でしてきます。

この時代は、情報やデータをどう管理するかが、その能力の多寡が、時代が求める人間像でした。

さらに、1990年には、htmlの登場により、インターネットの萌芽が生まれます。これにより、情報・データは、個々のコンピューターからネットワークに公開されていきます。この時代は、ナレッジの時代と呼ばれ、ネット上に広がった情報をいかに入手できるかというスキルが、高く評価された時代でした。

ところが、この情報の入手スキルというのが、1997年を境に、価値を失っていきます。検索エンジンGoogleの登場です。ネット上にある情報は、検索すれば1秒で手に入る時代の到来です。

思い出すのは、私が入社したころには、出張をしようとする時

刻表を引っ張り出して、料金や会議の時間から逆算して、乗る電車を決め、旅行会社に電話やFAXをして、チケットを届けてもらっていました。いまは、インターネット上で支払いまですべて済んでしまいます。このくらいの変化です。

当然求められる人間像も変化してきます。トニー・ブザンは、これをインテリジェンスと時代と呼んでいます。情報の検索は、検索エンジンに任せて、人間は、人間にしかできないエリアに集中することが求められます。たとえば、問題を解決するための新しいアイデアを生み出すなどであるわけです。

今は、過渡期なのかも知れません。義務教育は、依然として「農業時代」の人間像に従って人を育てる。会社では、「インテリジェンス時代」の人間像を求める。このギャップが存在するように思えるのです。マニュアル通りに行動できる、上司の言うことを素直に実行する社員は、もう時代遅れなのかも知れません。情報を収集する能力がありながらも、アイデアや発想で新しい時代を切り開ける人材、これが会社で求められているのかも知れません。

---

この枠組みで考えていくと、新入社員が学校と会社のギャップに苦しむ姿が今も変わらないのもうなずけます。学校を変えるためにも、そして現在の枠組みで育ってきた方にも、新しいツールが必要な時期になっているように思えます。

そのツールのひとつとして、マインドマップがよいのではないかと、私は考えています。みなさんはいかがでしょう。

2011年4月

上田 誠司