

生きる感覚を取り戻す

馬に教わるリーダーシップ

第10話 モラトリアム脱出の第一歩

2015年2月10日（火） 小日向 素子

自由の牢獄の中にいた私。

そして、今、選択の扉が消えて、選ばなければならないプレッシャーからは解放されたけれど、まだ牢獄の中にいることは変わらない。

ゴールがない、状態。

選択留保＝モラトリアムの状態。

扉のなくなったこの牢獄にいる状態。

ここから抜け出すにはどうしたらいい？

ミハヤエル・エンデの物語の主人公のように、神にすぎるのは、私はちょっとためられる。安富教授の『生きるための経済学＜選択の自由からの脱却＞』では、脱出方法のヒントが書かれている。

選択の自由から脱却するには、自らの身体を持つ「創発」する力を信じることだという。

要は「自分らしさ」とか「自尊心」とか、自発的な力、感覚を信じるということだろうか？

でも、「自分らしさ」とか「身体を持つ」という意味がよく分からない。見失っているだけかもしれないけれど、存在するかすら疑わしい、とってしまう。

そんな「私」の同胞は多いはず。

安富教授は、多くの人になぜ自由の牢獄に陥るのか？ということについて論理的連鎖を、ネクロフィリア・エコノミックスという名前で、提示している。そのこと

は、私が「自らの身体を持つ創発する力を信じられない」ことの説明でもある。

ネクロフィリア・エコノミクス



この論理連鎖を、企業人時代の私を例にとって解説してみようと思う。

「グローバル企業で働く私」の6つのフェーズ

Phase1 自己嫌悪

何とかしてグローバル企業に潜り込んだ私は、「私ってダメだ」と思いながら、日々どぎまぎしながら過ごすようになる。米国有名大学でMBAを取得した本社から派遣されてくるエキスパートと呼ばれる人や、日本人でもMBA保持者や帰国子女の人たちの会話についていけない。英語が分からないし、マーケティング用語も分からない。もちろんマーケティングの実務経験もない。そもそも、なんだか他の人は

自分とは違うルールとか文化で生きているみたい。自信满满そうだし、ちょっと怖い。馬鹿にされそう。気がひける。

Phase2 自己欺瞞

「分からない」とか「できません」ということは、時々はありだけれど、普段は言っただけのものらしい。必死で分かった“フリ”をしつつ、後で、陰で調べたり、人の様子を見ながら、武装していく。業務で使う英語を学び、マーケティング技術を駆使して会社に利益をもたらす法則を学び、自分たちの仕事の結果やプロセスを評価する軸を設けて成長していることを示すことを学んでいく。さらに、そうした技術だけでなく、自分を魅力的に見せる「キャラクター」についても、グローバル企業にうってつけのものを、身近な上司などから盗んで真似る。そうしていくと、だんだんと「仕事ができる人」と思われるようになる。

Phase3 虚栄

だいたい3年ごとに企業を移り、前の職場での失敗体験を活かして、次の職場では同じミスはしないようにする。他人よりも自分のほうがより良いという状態を維持する。

Phase4 利己心

「できる人」と思われ安心はするものの、部長職、あるいは新規事業などちょっとリスクが高くて華やかに見えるポジション、誰もがちょっといいなと思うポジションは数が限られる。必然的に利己的になっている自分を否定できない。実際、部長になってみると、チームのメンバーを「〇〇という能力のある人なので、△△という役割で活躍してもらおう」と考え始める。私＝部門＝会社がうまくいくために「道具」として人を見るようになる。

Phase5 選択の自由

日本にボスもいないし、チームメンバーとどう仕事をするか、裁量は大きい。かなり多くの選択の自由が与えられて、良い感じ。

Phase6 最適化

2年経つと、チームメンバーの入れ替えも終わり、チームのパフォーマンスも向上して、米国本社からもまあ評価されはじめたし、最適化してきた。部長職が楽チンに

なってきた。この時期になると、転職もしようと思えばできるし、クビになっても他の職場もあるという自信もできている。

「自分の否定」から出発するプロセス

これは、企業人時代の私のネクロフィリア・エコノミクスモデルだけれども、よく考えると、このモデルのPhase1-6までを小さい頃から何度も繰り返してきているように思う。

読者の皆さんは、心当たりありませんか？

「それって、良いことなのでは？」と思う読者の方も多いかもしれない。私自身も「社会に適応してエライ！」と思っていた。まさかそれが違うなどとは思ってもみなかった。

でも、安富教授によると、このネクロフィリアモデルは最初から崩壊している。なぜなら選択の自由は有限時間内では実行不可能で、せつかく選んだ選択肢も、非線形的な世界では思い通りの結果をもたらすこともない、からである。そして、このプロセスは、自分を否定することから始まっており、人の自発性を殺すプロセスでもある。

正直、ショック。

私のあの必死の30代は何だったんだ？！と嘆きたくもなる。

自分の心、魂を殺していくプロセスをとってしまって、一旦、選択の自由の牢獄に入ってしまったあと、どうしたら生き返れるのだろうか？

でも、救いはある。

なぜなら、おかげさまで、今の私はささやかながら「生きている感じ」はある。それが安富教授のいう「創発」とどう繋がるのかはまだわからないけれど、脱出の兆しはある。そして、お察しの通り、私が「生きている感じ」を取り戻すのに馬との関わりが関係していると思っている。

以前、くうまさん（私を馬の先生へと出会わせてくれた人物）が都内の某私立大学で講義をしたときに、「ゼロ・センス」という言葉をつかって話されていたことが心にひっかかっている。

くうまさんはあえてゼロ・センスを詳細には定義しない。人それぞれに、ゼロ・センスを表現する方法は異なっているからのようだ。

仕方がないので、なんとか自分で表現してみよう。

ゼロ・センス＝生きる力

私にとってのゼロ・センスは、「生きる力」そのもののこと、に思える。やむにやまれず、溢れ出るもの。「生」に惹きつけられる感覚。他のたくさんの命の一部であるという感覚、でもあるように想像している。

アドラーのいう「共同体感覚」に近いような気もしている。安富教授の言葉では「自愛」という言葉かもしれない。

そして、ゼロ・センスは、さまざまな状況で発生しうる。人によっては本を読むときだったり、瞑想しているときだったり、山登りをしているときだったり、歌っているときだったり、絵を描いているときだったり、畑仕事をしているときであったり、実に多様な場面でゼロ・センスを発揮する場面があるのだと思う。ただ、気がつかずに無視されてしまうことも多いのではないかと思っている。

ゼロ・センスがあると、ネクロフィリアモデルとは全く違うかたちで、社会と繋がることができそうなのだ。選択の自由の牢獄、という生き方（道）とは、全く異なる道がありそうだ。その道に入ることは、なかなか難しいようにも思えるのだけれど、実は、馬に頼ればなんとかなりそう！ と私は楽観している。

次回、ゼロ・センスの獲得方法、そして、選択の自由とは全く別の次元で社会と繋がる方法について考えてみたいと思う。



｜ このコラムについて

馬に教わるリーダーシップ

外資系IT企業日本支社の部長としてマネジメントに奔走していた「私」は、リーマンショックに伴う業績悪化から突然解雇される。新規ビジネスの立ち上げを模索する中、以前から疑問を抱いていた自分自身の統率力やコミュニケーション能力に向き合うきっかけがやってくる。それは偶然からの「馬」との出会いだった。

群れで生きる馬は、そのときどきの生存環境に最もふさわしい資質を持つリーダーに一期一会で従うという。言葉を理解しない馬と意思を疎通するうちに「私」は自分なりのリーダーシップ、そしてコミュニケーションの本質について学んでいく。

人間の振る舞いを鏡のように映し出す馬を通して、卓越したリーダーシップ、優れたチームワークとは何かを探し求めていくオン・ザ・ウェイの物語。