

## 歴史とマネージメント：江戸という時代

アップルコンサルティング 代表 岩崎 秀一 氏



「歴史とマネージメント」というと、例えば「信長」「秀吉」「家康」をテーマにした小説、ドラマ等々は山ほどあり、ややもすると陳腐なテーマという印象があるでしょう。しかし、歴史を少し幅広く違った視点でみると、面白いテーマというのは多くあり、歴史は繰り返し、その教訓は無尽蔵にあります。

話を江戸時代に絞ってみましょう。江戸時代はただ停滞していた時代ではありません。鎖国が近代化を遅らせた面はありますが、日本独自の文化、技術、政治システムを育てた一面もあります。世界の他の国と比較してみると、均質性の高い国家、高い経済成長率、各地に育った地場産業、高い識字率、人材の流動性等、みるべきものが沢山あります。日本が明治になって急激な近代化に成功した陰にはこうした背景があります。江戸時代は武士だけでなく庶民も寺子屋で自主的に教育を受けました。例えば、江戸、上方の近郊農村はよい例です。農業生産力を伸ばすために学問が必要であり、余剰農産物を都市の商人と取引するためには読み書き算盤は必須でした。ここでの歴史の教訓は「人材育成」の大切さです。教育はまさに国家百年の計です。

また、江戸時代は士農工商という身分制度で縛られていたというのは一面的な見方です。それはインドのカースト制度にみられるような硬直したものではありません。確かに縛られていたのですが、侍でうだつが上がらない人が商人になって成功する、都市近郊の百姓が江戸にでて商人になるという職業選択や移動の自由もありました。百姓町人の子供が、武家の養子養女になって侍の家を継ぐことも稀ではありません。武士の中でも、勘定奉行だけは身分の低い武士でも才覚があればなれた要職です。幕末維新の時、幕府・勤皇双方で活躍した人は、面白いことにみな農民か下級武士出身者ばかりです。日本はその頃からすでに人材流動性の激しい社会であったことが分かります。ここでの歴史の教訓は「やる気と才能ある者を登用する社会は活性化する」ということです。これは組織のマネージメントにも通じることでしょう。