

日本人の誇りと自信と優しさを持って新しい道を見つけ出す

< 今、再び熊楠を >

南方熊楠の学問領域

微生物学（特に粘菌の蒐集と研究）や民族学をはじめとして、哲学、歴史学、心理学、社会学、民族誌、比較宗教論、科学論などに渉る。地球志向の比較学。そしてエコロジーという言葉を初めて日本に持ち込んだ。

西洋の支配的パラダイムに挑み、遙かに超える

「南方マンダラ」は、1903年7月の書簡に熊楠が描いた図で、物事の因果関係を説明するモデルといわれる。原因と結果が一直線でつながる近代西洋科学とは異なって、複数の曲線と直線が絡み合う。様々な因果関係が相互に影響する様を描き、科学の方法論に、偶然や確率の要素を導入したとされる。

熊楠がロンドンに居たころの19世紀の科学は、ニュートン力学が支配的パラダイムであった。それは因果律－必然性－の発見を究極の目標としていた。これに対し熊楠は、因果律は必然性を明らかにする性質があるが、自然現象も社会現象も必然性だけでは捕らえられないと考えた。仏教は因縁を説く。因は因果律－必然性－であって、縁は偶然性である。必然性と偶然性との両面から捕らえるのでなければ真実はわからない。

当時の西洋の学問世界で常識とされた考え方に、和漢の知識を駆使して異議を唱える。中国、インド、日本などの星座の成り立ちを解説した論文「東洋の星座」、指紋を使った個人識別起源を中国に求める「拇印（ぼいん）考」。熊楠は「江戸期の本草学、中国や日本の説話などの知識を西洋科学にぶつけ、新たな知のあり方を作り出そうとした」。熊楠は、真言密教の曼荼羅を、科学の方法論のモデルとして読み替えたのである。

ただ、アメリカのニューイングランド在住の科学哲学者パース（1839－1924）は1892年、「必然性再考」という論文を「モニスト」誌に発表し、南方熊楠より先んじて偶然性の問題を論じている。

南方マンダラ

南方マンダラでは様々に因果系列が集まる場を「萃(すい)点」と呼ぶ。これを国際関係に置き換えれば、萃点は激しい利害対立を調整し、一致点を見いだす場だ。異質を排除する「文明の衝突」ではなく、「文明間の対話」の苗床となる可能性を曼荼羅の理論は秘めている。曼荼羅の理論は、異なるものは異なるままに互いに補いあい助けあって、共に生きる道を探求する理論である。

これこそ諸宗教・諸文明の交流・対話の思想であり、未来に向かって人類が地球上に生き残るための平和共生への道すじだと、主張する

社会学者・鶴見和子氏は、私自身が熊楠から得たもののうちで最も大きいのは、やはり「南方マンダラ」であると語る。

熊楠はもともと聖の世界の理論である曼荼羅を使い、俗界を説明する道を開いた。

彼のおかげで実世界の様々な関係性を曼荼羅で読み解くことが可能になった。

因みに「南方マンダラ」という名は、仏教学者でインド哲学者の中村元先生に生前お見せしたところ、「南方曼荼羅でございますね」と即座にいわれた。それが命名の由来である。

企業と「ヒト」、そして企業のこれから

ここ数年、これからは「ヒト」の時代と言われています。

「ヒト」とは何でしょう。そして「ヒト」はどこへ向かっているのでしょうか。企業はその「ヒト」とどう向き合い、企業活動をしていくのでしょうか。

様々な時間を持つ「ヒト」がいて、多様な価値観を持つ「ヒト」がいます。

「個」としてのヒト、「漂流」するヒト、「企業人」としてのヒト。お互いを認め合い、時間を共有しあっているのか。

まずは認めようとするのと、ホスピタリティ、相手を思い遣ることからはじめていくことだと思います。

企業のこれからの関しましては、常盤先生の「大自然に学ぶCSR」と、「必要なのは理論のせめぎ合い。心の議論を企業活動の中に。」で語られていらっしゃる内容を引用させて戴きます。

①「自分たちの目線を人から企業、企業から社会、そして社会から自然へと向けなければいけません。つまり、社会という言葉を「自然」とか「環境」、そして「地球」とかに置き換えて考えるということが、今企業に求められているのです。」

②今回のバリの訪問を通して、あらためて我々がこの地球の大自然に生かされている一つの生物であることを再認識しました。その認識を踏まえ、「我々は今後どのように生きていくべきか」という倫理の部分と、「どのように行動していくか」という理論的な部分もあわせて議論していく、「論理と倫理のせめぎあい」がこれからの課題でとても大事なことではないかと思っています。

そのためには、哲学者とか、倫理学者とか、広い意味での哲学的な人をもっと企業活動の中に入れていく必要があると思います。科学だけで物事を解決するなんていうのはもう20世紀のやり方です。心の部分というか、哲学や倫理の議論を企業活動の中に入れていかなければいけない。小さくてもいいから哲学者のグループを企業の中につくって、そういう部門との議論を大切に。そういった行動がこれからの企業経営に必要なことなのではないかと思っています。