

OR教育に思う

濱田 照

今年、OR学会は創立20周年を迎えられる。大変めでたいことである。

最初から自社の話で恐縮であるが、当日本マネジメントスクール(JMS)も1年後には同じく20周年を迎える。当時はアメリカ直輸入でない日本の風土に根ざした経営学研究がようやく緒についたばかりであった。JMSは経済同友会を主体に産業界、学界および関連諸団体の積極的協力で設立されたものであり、マネジメントに関する通信教育を中心事業として企業中堅幹部の養成をはかり、わが国の産業教育の向上発展に寄与してきている。

その頃の各社の経営科学・管理手法の普及はいまだ実質的には十分行なわれておらず、むしろ経営者自身が技術革新のめざましい時代に、いかにして企業経営の理論と実際を自分の身につけていくかに躍起になっていた時代である。創立当初からのコース「経営数学コース」とあわせ、数年後に開講した「計数管理コース」その他によって経営科学分野の教育もつづけている。この分野のコースに限定してもすでに4万名を越える方々が受講を終了している。OR学会がこの20年間に学会事業を通じてORの進歩発展につとめておられる中で、当社も地道ながらもORの普及啓蒙に寄与し、わが国のOR人口の底辺を広げていることと自負している。

しかしこの20年間にわたるOR教育を通じて思うことは、まだまだわが国企業のORに対する関心がいまひとつ本物になりきれないでいるという

ことである。OR教育を社内教育・社外教育を問わず、組織的に行なっている企業は、まだ数える程度である。本来、日常の企業活動には論理的・数理的思考が要求されているにもかかわらず、そうしたものから目をそらし、むしろ目先の変わったものに気をうばわれがちである。いわば、人間関係第一主義の風潮が強い。たしかに人間が介在する諸問題は、なかなか科学というものの手に負えない側面はあるが、人間が介在しないで行なえる問題解決はまずないといってよい。さらに加えて、技術者といわれる人の中にも、科学を知識としてよく理解しているにもかかわらず、その仕事の進め方や日常の行動においては非科学的なものが少なくないといわれる。

OR教育の必要性は、知識の最適な活用法を教えることにあるはずであり、ORは問題解決のための思考方法を教えるものであるにもかかわらず、企業の教育関係者はその学習に必要な道具である手法の実用性、つまり教育の即効性について関心が強い。一方、当の受講生自身についても同じことがいえる。たとえば、学習過程で取り組む問題がエレガントに解決しないと多くの人が消極的になるし、状況把握が簡単にできない問題に対しては問題自体の批判に走ることが多い。

ここまでORを発展させてきた多くの先人の苦勞を少しでも知って、せめてクリエイティブな姿勢、積極的な研究心、主体的学習態度を少しでも多くもってほしい。現実の場においては問題が完全な形で与えられていることはまずない。実践の

場においてまず第1に重要なことは問題の構造の解明であり、その適切な把握である。そういった経験を積み重ねる中で、畳の上の泳法が水中での泳法に切りかわり得るのである。

ORは経営にとって有用なものであるとはいえ、それを実際に活かすためには、数式とかモデルだけでは表現しえない非常に泥くさいものであるということを、通信教育という場であってもその中で経験できるようにしないといけないのであろう。しかし、現状では大変困難である。たとえば、実際にORで解決できると思われる問題でも、単独で発生することはまれであり、いろいろな要件が加わっていることからいえることである。アメリカの大学のように大学の中にコンサルタント会社をつくって教授自身がその仕事をするように、企業と教育機関の協力・交流がもっと盛んに行なわれるようになっていけば、OR教育の普及ももっと地についたものになり得るのかもしれない。

このことは大学におけるOR教育の普及が日本とアメリカでは大きな開きがあることに由来しているとも考えられる。現在アメリカのビジネス・スクールにおいてもっとも重視されている教科は数理統計の処理方法とコンピュータの利用方法であるといわれている。それにつづくものが人事管理、法律知識である。

これに対して、わが国の企業人を対象とする経営教育においては、これら内容を不可欠としているカリキュラムを設けているものはあまり聞かない。ハーバード大学ビジネス・スクールと特別な協力関係にある慶大のビジネス・スクールに見られる程度であろう。

JMSにおいても、昨年24日間の米・欧・ソの経営教育の動向視察団を派遣して、インディアナ大学経営大学院の特級人事・教育担当者プログラムへの参加その他14機関の訪問を通じて調査が行なわれたが、その報告会においてもアメリカにおけるコンピュータ・サイエンスのあつかいがクロ

ーズ・アップされ、コンピュータ・ベースの意思決定が一般化されつつある中におけるOR教育の必要性が再認識されている。

今後、国際化の進展にともなって、わが国の海外ビジネス・スクールへの社員派遣をする企業はますますふえていくであろうが、高いマネジメント能力の養成を目的とする以上、経営科学に関する素養は不可欠と考えておくべきであろう。留学に際しても学力審査の段階で失敗する人はこの条件が不足することによる場合も少なくないと聞く。「環境変化に即応できる教育とは」についてもあわせて検討する時期であろう。

最近、当誌でもしばしば「ORはその輝かしい歴史にかかわらず、企業経営において真にその有用性を評価されているであろうか」とか、「ORの普及をさまたげているのは、大学ORと企業ORのギャップであり、OR活動の多くが大学のOR的なものになっているのではないか」との反省がなされている。政治・経済の世界では出直しとか見直しの時代といわれている。OR活動・OR教育も別の意味で見直しの時代なのであろう。

知識や技能は不断に進歩発展する。ORも学問としてはますます進歩していくであろうし、必要なことである。しかし、ORはさきにも述べたように、本来は生活の知恵なのである。そして、OR自体が企業にとって縁の下の力持ち的存在であるだけに、OR教育は今後とも息の長い、広い視野に立ったものとして継続されていかねばならぬものである。教えるほうも教わるほうも、そこには完全性を求めるであろうが、人間の生活の知恵として腹八分目の教育を提唱したい。健康な飢餓のないところに真の玩味力は生まれないし、良質な滋養も吸収できないであろう。ORに必要なのは虚心坦懐に現実を直視することである。それを可能にさせる教育の条件設定を以上のように考えてみた次第である。

(はまだ・てる 社団法人 日本マネジメントスクール理事・事務局長)