

特集にあたって

伊藤 裕康

なぜ“企業モデルと評価指標”に注目しなければならないのだろうか？ 企業を取り巻く経営環境の構造的変化は、ORワーカーの問題発見や問題解決にも新しいパラダイムやフレームワークの導入を不可欠にしていきつつある。たとえば、ビジネスプロセスリエンジニアリング（BPR）への関心は急速に高まっているが、これは市場ニーズの変化を先取りし、情報技術を業務の抜本的変革に適用する有効な問題発見および問題解決のフレームワークといえる。BPRをもとにして生まれた業務革新あるいはリストラ施策も“実行”され、“評価”されなければ意味がない。しかもその効果測定のための評価指標の選定がリストラ施策の有効性を左右することになろう。すなわち、リストラの効果の評価なしには、次の経営行動や行政施策への系統的な反映は困難になってくる。

企業とは、その設立目的によって、私企業および公企業に分けられ、それぞれ異なったステークホルダーと評価指標をもっている。そして、そのステークホルダーの価値観を表わす評価指標は何であり、それらの重みはどれほど違うかという分析が必要になってくる。たとえば、規制緩和への関心も米国からの黒字解消と市場開放度数値を求める圧力とともに高まっているが、公企業のステークホルダーはいったいどれであり、公益性という価値観を表わす評価指標は従来のままでいいのかという問題が生じている。本特集号が“企業モデルと評価指標”というテーマのもとで企画されたのは、以上の背景をふまえ、今後、オペレーションズ・リサーチが実社会の経営革新や行政革新に参加していくためには“評価指標と評価モデル”を現在の経営環境および問題認知に即した形に設定し直していく必要があるのではないかと考えたからである。

まず、伊藤論文では“私企業のモデルと評価指標を取り巻く実態と展望”というテーマで、なぜ企業モデルと評価指標に注目しなければならないのかについて論じている。日本企業に起こっている構造変化の実態を概観し、バランスのとれた企業評価指標は非財務指標（環境、公正、活力、開発力など）を含めたものに

変更されるべきで、しかも、日本企業の構成員の価値観から割り出されるべきであるという問題認知を提言している。

住田論文では、私企業の評価指標に対して、まだ十二分に確立していない公企業の評価手法に焦点をあて、公企業概念規定を示すとともに、この複雑多様な公企業の分類を試み、その特性を明らかにして、それに対応する評価の枠組みを考察したものである。

いずれのタイプの企業環境において、効率性評価というのはどんなステークホルダーでも共通して重視する評価指標であろう。

南論文では、包絡分析法（DEA）を用いて病院における労働生産効率の評価を行なった事例研究を概説していただいた。DEAは多様な人的資源の部門別生産効率を同時に考慮し、総合的評価を行なうことができるだけでなく、最も効率的である最優秀機関を基準にして職種別、部門別に、効率向上のための目標値を提示することができる。この事例研究から類推できるのは、DEAが経営リストラのために、企業自身が必要とする主体的行動目標を数値化できる1つの有力な方法であるということである。

最後の、西山論文では、従来の企業モデルとは違った進化理論にもとづいたモデルを解説していただいた。企業も遺伝子によって形態や文化が決定づけられる生物と同様であり、消費者が作り出す市場環境に適応しながら、生成、成長、衰退、再生というサイクルを経ていくのが実態であろう。企業が利益を生むのは市場環境によって選択された結果であるという発想の転換はORにおける問題定義や問題認知に幅をもたせてくれるに違いない。

本特集号では、経営環境の構造的変化に対応できる“企業モデルと評価指標／手法”の研究方向について、そして、ORの躍進に必要な新しいパラダイムについて、読者諸賢が興味と関心を持っていただければ、その目的は達成できたと思います。リストラやリエンジニアリングの評価手法についていろいろな着想が議論され、実行される契機となれば幸いです。