

支部だより

九州支部

九州支部の OR 活動は、研究会活動による経験交流と機関紙“OR 九州”の発行・会員配布に要約される。

1. 研究会活動

(A) 九州 OR 共同研究会

参加会社——9社

年4回

運営は幹事会社持回り

現在 38 回、ますます好調

(1 年間の活動内容)

1. 事例発表

財務シミュレーションモデルについて
 コントロールセンター設計機械化について
 タクシー業務のシステム改善
 送電線支持物管理方式の検討
 化学プロセスの経済評価について
 染料の生産計画について
 技能教育の工学的アプローチ

倉庫管理業務の改善

2. 工場見学

安川電機中間鍛造工場

三菱化成黒崎工場

黒崎窯業

3. 講演

システムズ・アプローチ

(B) 福岡地区 OR 研究会

参加会社——3社

年4回

運営は幹事会社持回り

現在 30 回

2. 機関紙“OR 九州”の発行・会員配布

会員各位の協力により、順調に発行をつづけ、現在 15 号、年4回の発行を堅持している。

内容は、何でもよいことになっている。随想、論壇、巻頭言、事例 etc.…。その他研究ニュース、会員だより。一番誇りに思うことは、必ず年4回発行していること。

会員の声

OR の 将来——1

現代はオペレーションズ・リサーチの時代である。公害問題、環境問題、都市問題、教育問題、すべて問題でないものはない。しかもその問題の模範が大きくなるとともに、いずれも既成の学問分野の枠からはみ出てしまっている。インターディシプリナリ・グループがもてはやされるゆえんである。そのために政府は、情報処理技術の振興に国費を注ぎこみ、ソフト・サイエンスという新語さえ生まれた。MIS はどうやら一過性の熱病だったらしいが、その提起した問題はあい変わらず残っているし、その中核がオペレーションズ・リサーチにあることも論をまたない。しかも今やたしか情報化社会の幕が上がるところだったはずである。

このように見てくると、まさに現代はオペレーションズ・リサーチの時代であるという冒頭の言葉が納得される。しかし、前述の動きに対して、『経営科学』、*JORSJ* の誌面にはまたあまりにも旧態依然たる“OR”論文しかのらないのはなぜだろうか。OR 界で名の売れた先生方が、上記のような動きに、どの程度実質的に参加されているのか、私は知りたい。

一方、自動制御、情報処理、通信等の専門誌をのぞけば、かつて OR の技法といわれていたものが、今や工学全般の共通技法の一つとして利用されていることに気がつく。おそらくこのような論文の筆者は、その個々の技法については知っていても、これを OR の一部とは感じていないにちがいない。単に自分の問題を解くのに便利な一手法として、たまたま OR で開発された技法を用いたというのにとどま

るだろう。

ところが OR の教科書には、1957 年以来 1972 年までの 15 年間に、どれだけの変化があったらうか。細部の進歩はもちろんあるにしても、工学の他の分野から導入された新しい技法なり、OR 界の中で生み出された新しい解法が、はたしてどれだけ追加されたらうか。

私がおそれているのは、時代は OR を必要としているのに、OR は今や保守的で、閉鎖的な世界になっていて、この要請にこたえられないのではないかということである。もしそれが事実だとすれば、OR は最盛期を迎えることなく、衰退に向かおうとしているのだろうか。

私は会員の方一人一人にきいてみたい。

1. OR は衰退に向かっているのか。
2. 1 が YES ならば、その対策は何か。

(X)

OR の 将 来——2

社内で OR 研究会を何人かの同好者とやっていた頃、感じたことがある。ききつたえて、研究会にはいたいといってくる人にどうも共通性があるということである。その印象は今日にいたっても変わっていない。一言でいえば“傍系の人”が多いということである。どこの職場でもその職場の主流の仕事というものがある。あるいは主流の仕事ではなくても、何人かの部下をまかされて、自分一人の裁量でどんどん仕事を進めている人たちがいる。これらの人たちを仮に“主流の人”と呼ぼう、このような人たちに対して“傍系の人”がいる。前時代的な企業ならば、このような人たちは、たとえば経営者陣とコネがないとか、学閥からはみ出ているとかいう理由の

人もいるかもしれない。しかし、ここではそのような企業は議論の対象からはずすことにする。そうすると、これらの“傍系の人”が傍系になった理由はすべて本人の責任であることがわかる。ある人は能力がない。ある人は能力はあるが、なぜか他の人といっしょに仕事ができない。別の人は、一人でなら仕事をやるが、部下をつけるとうまく仕事ができない。能力本位で仕事の与えられる企業では、このような人たちは主流に留まっていることができない。いつの間にか主流からはみ出して行く。第三者から見ていると、本人は、自分から望んで主流からはみ出して行こうと努力しているように見える。しかし本人はそのことを知らない。OR に近づいてくるのは、このような人が多いというのが私の印象であった。

その理由はいろいろあるのだろうが、このような人たちがもっている劣等感と自尊心に訴えるものを OR がもっているものと思われる。しかしこれは、OR にとっては不幸なことだ。

OR を実施する人に最も必要とされるのは交渉力であって、数学の知識でも、思いつきの豊かさでもない。逆に上記のような人々は OR に最も向いていない人たちだといえる。このような人たちが企業の中で OR を始めたならば、必ずその OR は失敗することが断言できる。

あなたの企業の OR 室は、“傍系の人”を一生懸命集めて、着々と OR 失敗のための素地をつくってはいないだろうか。企業の中ではディレッタントにすぎない“傍系の人”、アウトサイダー、ドロップアウトが、OR 専門家として通ってはいはしないだろうか。OR 衰退の一因がそこにありはしないか。

(Y)



第 20 回 TIMS 国際会議の開催と論文募集のおしらせ

期間：1973 年 6 月 24 日～29 日

場所：テル・アビブ（イスラエル）

主題：Management Science, Developing Countries and National Priorities

主催：TIMS イスラエル支部・イスラエル OR 学

会 (ORSIS)

日本 OR 学会からは森口繁一教授（東大）が日本のコーディネーターになっています。

論文は、経営科学の理論・応用にかかわるどのようなテーマのものでもよく、150 語以内、ダブルスペースにタイプした 3 部を、1972 年 12 月 31 日までに、下記宛直接送付してください。

Professor Uri Yechieli