

企業内教育の効果を上げるために

真鍋 龍太郎

のちのちに表われる効果は別として、講義して
いてその場で張り合いを感じるのは、受講者が熱
心に聴いてくれて、質問したり意見を言ったり、
すぐに反応してくれることである。この点では、
管理技術に対するニーズをもって受講している社
内教育と、単位修得が第1目標の学生相手の大学
では、果然ちがいがあがる。

OR部門以外の人を対象とした企業内教育を、
ここ数年毎年1回同僚とお手伝いしている会社
がある。短期間であるし、ORのユーザー相手と考
えて、モデルや手法のこまごましたことを省いて
例題を示し、モデルのつくり方や手法の使い方、
適用の範囲、注意点などを中心にすることに努力
を払ってきた。そういう見方を表に出した教科書
はあんがい少ない。OR専門家や学生向きのもの
とは別に、(程度を下げるのではなく)異質の教
材、テキストの開発をする必要がある。

企業内教育の一番の強みは、社内の生きた例題
で話せ、実習ができることだ。上記の会社の事業
所では、6日間の講義、演習(うち4日間社外講
師)のあと、3~5人のチームに分かれて、そのう
ちの1人の所属部課の問題を、約2週間かけて一
応の解決策をつくらせている。このコースのねら
いは事業所内各部課に、問題を発見して、モデル
をつくれ、解決をはかれる人(もちろん、OR部
門の援助のうえでだが)を養成することであり、
効果を上げている。ただ、企業内の人たちは、ふ

だんの業務にすっかり浸っており、自部門のみか
らしか物が見られなくなっている人が多いのに改
めておどろいたことがある。「ああ、次工程では、
うちが出したものをそういうふうに扱っているん
ですか」という中堅どころの声を聞いたことがあ
る。広い立場で見るという、ORに不可欠なこと
の訓練が、混成チームでまさに体験できていたよ
うだ。

これからのORでは、本誌1月号の刀根先生の
“マイクロOR”のように、パソコンを利用した
小回りの効くものが現われ、OR教育、OR再教
育にも革新が期待される。OAの一環としてのパ
ソコンの使用や研修はあっても、経営科学と結び
ついたものについては筆者も模索中で、もう少し
時間がいりそうだ。

教育の効果にもどるが、どの程度ORがその後
社内に浸み透るかだ。これには、若手中堅だけで
はなく、なによりも上司の理解と進取性と、問題
洞察力に依存する。したがって、OR部門による
各部門へのフォローアップとともに、管理職への
研修も必要になる。TQC運動が経営の屋台骨
のひとつになってきている今日、「ORはどうした
」という声が聞かれる。「QCは具体的目標が立
てやすいが、ORでは…」という人もいるが、今
やオフィス・ワークやサービス業にもQCが使わ
れはじめた以上、それは言いわけにすぎないとも
いえる。TQCが広まった軌跡を見ながら、OR
推進のフォローアップを考えてみてはどうだろう
か。

まなべ りゅうたろう 神戸商科大学 管理科学科