

## 「情報活用能力養成教育」に関する考察

1Q-9

長浜 正道

(株)富士通システム総研

## 1. はじめに

企業経営に必要な経営資源を論じる場合に、「人、物、金」に「情報」が付加されるようになってから久しいが、「情報化が形式的に進展しているわりには情報の活用がされていないのではないか」という声が少なくない。このような状況に関して、教育という観点から問題点と対応策を考える。

## 2. 情報活用教育の実態

「情報活用の重要性」については誰もがそれを認め、その意味を理解していることは間違いない。

また、情報活用能力を養成・強化するための研修等も頻繁に行われている。

しかし、最近では研修の受講者側が、繰り返し実施される各種研修に食傷気味になり、主体性を失って受け身一方になって、研修自体がマンネリ化してしまっている感がある。

そのためかどうかは分からないが、いろいろな研修を受けているわりには「情報活用能力」は向上していないように思われる。

## 3. 「情報活用能力」の本質 —— なぜ情報活用ができないのか ——

関係者の話を聞いてみると、マンネリ感が出て来ている最大の原因は、いろいろ行われる研修等に積極的に参加してみても、同じ様な内容の繰り返しが多い上に、研修等で得たものがなかなか情報活用の実践に結びつかない点にあると思われる。この点に関しては、たとえば次のような可能性が考えられる。

- ① 研修等の内容を十分習得できていないために、それを実践の場で生かせない
- ② 研修等の内容が適切でないために、それが実践の場で役に立たない
- ③ その他の理由で情報の活用ができない（あるいは活用しようとしていない）

①は、この種の研修が、対象を特別な専門家ではなく一般の経営者・管理者においており、誰にでも理解できるように設定されていることを考えると、いまここではあまり問題にしなくてもよいであろう。

だとすると、単純に考えれば、問題は②に関連しているか、それ以外のこと（研修等の内容以外のこと？）に関連していることになる。それでは、まず②（研修等の内容）に注目してみよう。

この種の研修の中心になっているのは、一般に「情報を活用するために必要な基礎理論および手法・技法の習得」と「情報を有効に活用している事例の研究」であり、共に情報活用能力を強化・養成するためには必須の事項である。

したがって、少なくともこの2つの事項に関しては、それらが研修内容として適切でないとは言えないであろう。それなのになぜ研修結果が情報活用の実践に結びつかないのだろうか。

より本質的な問題が他にあるのだろうか。

この点に関しては、③との関連で、たとえば「情報活用というレベルにまで注意を払う余裕がないほど、目先の問題に追われている」、「情報活用に対する認識が低い」などという問題をもっと追求する必要があると思われる。

本稿ではこの点に関する問題の追求は別の機会に譲り、上記②の問題に焦点をしばってもう少し考えてみたい。

すでに述べたことから明らかなように、②の問題の核心は「情報活用能力の強化・養成に必須かつ有効とされる内容の研修を、繰り返し受けているにもかかわらず、それが情報活用の実践に結びついていない」というところにあると考えられる。

このような実態を数多く見ているうちに、筆者は次のようなことに気がついた。

第1に、「関係者の情報活用に関する認識が非常に観念的であり、自分達にとっての情報活用とは何なのかという具体的・個別的な認識が非常に希薄である」という点である。

第2に、情報活用能力を養成・強化するための研修等の内容のほとんどが「手法・技法を中心とするものであり、『情報活用マインドの養成・強化』に資する部分がほとんどあるいは全くない」という点である。

第3に、「情報活用の事例による研修の内容も、単なる形式的・表面的な事例紹介に終わってしまっていて、その本質や考え方にはほとんどあるいは全く触れられていない」という点である。

第4に、「情報活用能力の本質」ともいうべきものをあまり深く考えず、手法・技法の教育と事例紹介を形式的に行っている場合が多い、という点である。

情報の活用には、そのための手法・技法が重要なことは言うまでもないが、その手法・技法をどのように適用するか判断、適用結果の解釈、作成した情報の活用を行うのは個人個人であり、ここでは個人の「考え方」や「ひらめき」、「感性」などがものをいうことになる。

その意味では、「情報活用能力の本質」は個人の「考え方」や「ひらめき」、「感性」であると言えるが、したがって、情報活用能力の養成・強化は、これらの本質的能力の強化・養成なしには困難である。

以上のような点に注目して考えると、「情報活用能力養成・強化を目的として行われる研修の結果が情報活用の実践に結びつかない理由」のかなりの部分が、その研修内容に関連していると言えるであろう。

すなわち、これまでの研修等の結果が情報活用の実践に結びつかなかった最大の理由のひとつは、研修等の内容設定が「情報活用能力の本質」という重要な要因を軽視し、手法・技法のテクニカルな教育や事例の形式的紹介に傾斜し過ぎていたところにあると考えられる。

#### 4. 「情報活用能力養成・強化研修」のありかた

今後の「情報活用能力養成・強化研修」を考える場合、特に以下の点についての考慮が必要であろう。

(1) 「情報活用能力の本質」は、個人の「考え方」や「ひらめき」、「感性」などであり、手法・技法ではない。したがって、これらの本質的能力の強化・養成に重点をおいた研修内容を設定すること。

そのためには、各種の問題解決技法や等価変換理論などの創造性開発技法を取り入れるべきである。

(2) 「事例研究」を行う場合は、それを単なる「事例の形式的紹介」にとどめず、その当事者になったつもりで、その考え方を徹底的に追求すること。

その場合は、類似の事例を比較対照して考えるのが効果的である。

また、有名な事例だけを取り上げるのではなく、できるだけ身近な事例（必ずしも模範的なものでなくてもよい）を取り上げて、その当事者になったつもりで実践的な研究を行うこと。

(3) 研修の目的を明確にし、「研修を行った」、「研修を受けさせた」というだけの自己満足に陥らないようにするための工夫をすること。これは簡単そうで難しく、軽視されがちなので注意を要する。

いずれにせよ、人間としての「本質的能力」の強化・養成なしには「情報活用能力養成・強化研修」の効果は期待できないであろう。

「情報活用能力」の問題は、結局は「人間としての『本質的能力』」の問題なのである。