

小野ゼミの進化

第3期 OB 森岡 耕作

僕が学部4年生の頃。いつものゼミの授業中。小野先生が黒板へ向かい、おもむろに系図を書かれたことがあります。その系図とは、商学部、とりわけマーケティング関連の先生方の「師弟関係」に関するもので、明確には覚えていませんが、おおよそ右図のようなものだったと思います。当時、この系図（省略された周辺を含めて）に関する先生のお話を聞いたときは、深く考えることもなくなかったことを記憶しています。

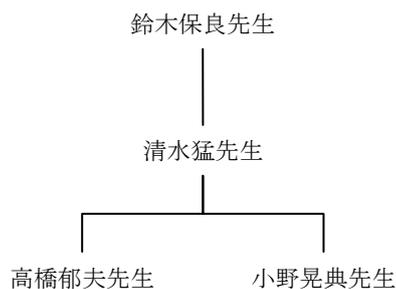
時が過ぎて現在。高橋郁夫先生を大学院での指導教授として、「インセイ」という身分で日々を過ごしています。

皆さんのほとんどの方はこの大学院生という身分がどのようなものかということをご存知でないかと思います。語弊を覚悟で端的に言うならば、「無給のOJT」のようなものです。つまり、昇進のためにせつせとTOEICの点数を上げるべく勉強するかのように論文を書き、他方で、昇進したときの上司としての立ち振る舞いを学ぶべく後輩の面倒をみるかのように、ゼミ生ないし大学院の後輩の指導に当たる。しかし、会社に属している人は、それらの実行にともなって給与が発生していますが、大学院生の場合、同様のことを行ったとしてもお金は入ってきません。

話が逸れてしまいました。この「無給のOJT」期間にあるインセイになった現在、幸運なことにも小野ゼミと高橋ゼミという2つのゼミを同時に経験することができ、さらには、先輩から清水ゼミの話を直接



「高校生のための体験講座 2007」で、自らの電論1位受賞作について熱弁をふるう著者



※諸事情を考慮し、筆者によって一部省略・変更しております

に聞くことができる環境にいます。つまり、社会人の方が1つの会社に属していなければならないにもかかわらず、僕は3つの組織について同時に経験ないし理解できるという意味で、幸運な状況にあります。

そのような立場にあると、必然的に同系列にある3ゼミの進化・変化の過程を見ることができますし、それらを観察することによって、何が小野ゼミの強みなのか、ということについて回顧的に考察することが可能です。そのような観察の結果見えてくる小野ゼミの強みとは、進化や変化にとって必要な問題状

況をゼミ生自ら考えることができるインフォーマルな制度が整っているということであるように感じます。進化や変化は、自らが問題状況に直面した際に、それを解決するようにして自らを適応させることが重要なフェーズであって、問題状況に直面することがなければ、進化や変化の契機としての適応を発揮することもないかもしれません。確かに、一時的な変化の後には、同じ手間を費やしてその問題状況を解決することがないように、フォーマルな制度を設計することがあるで



院生として参加した今年のゼミ合宿にて
普段の栄養不足を補い脳内活性を図る著者

しょう。しかし、それを唯一のものであると考えること、つまり、そのようなフォーマルな制度の下で、新たな変化の可能性を見出そうとする小野ゼミのインフォーマルな制度（自主性という言葉で HP 上に示されています）が常に機能していることが強みになっているのではないのでしょうか。

冒頭で述べた系図。現在、それを眺めるとき、同じ系列での進化を見る契機を与え、また、複数の組織に属することができたことが、同じ組織における進化にとって重要なものは何かを僕に気づかせてくれます。小野ゼミの再興を考えるにあたって、そして、いずれもつことになるかもしれない自らゼミの設計に際して、あの系図と無給の OJT は僕の大切な理解と経験です。