

日本労働年鑑 第56集 1986年版
The Labour Year Book of Japan 1986

特集 ME化と<能力開発>

I 企業内能力開発システムの動向

3 中堅技術職・中堅事務職の需給と人材育成システム

技術確保と能力開発の方策

ここでは今後重要な問題となるであろう、中堅技術職および中堅事務職の需給と人材育成システムについて述べておきたい。さきに五年先における企業の能力開発上の重要課題として中堅技術者の拡充をあげる企業が多いことに注目しておいた。この点に関して、企業が先端技術の進展やME化、FA化にともない、技術者の確保と能力開発についてどのような方策を用意しているかをみよう。圧倒的に多数の企業(全体で六〇%、第二次産業で七二%)が「新卒採用者の増大とその育成強化」をあげていることが注目される。これは各規模を通じて第一に重視する方策となっている(第8表)。つぎは、「技術者の専門分野の拡大と多様化のための教育体系の見直し、または教育内容の充実」をあげる企業が多い。約四割の企業がこの方策を重視しているが、これは各規模を通じて第二位に位置している。第三の方策としては、各規模を通じて、「他社、他業種からの中途採用と育成」が、第四には、「技術者派遣機関の活用」をあげている。

その他の諸方策としては、「自己啓発への援助の強化」「技術者の専門分野の拡大と多様化のための教育体系の見直し」「社内での周辺技術者講座の開設と受講奨励」「第一線監督者・中堅作業員にたいする技術教育の強化」「大学、社外研究・研修機関への長期派遣」を相対的に多数の企業(全体の二五%以上、第二次産業では約三〇%以上)があげている。

この状況において、新卒技術者の需給ギャップがさらに深刻化するとすれば、結局は、企業内能力開発システムによって中堅技術職の人材育成がはかられなければならないわけである。しかし、多くの企業、とくに中小企業では、その人材育成システムについて楽観できないという事情がある。これが本稿において、早急に各方面において検討さるべき課題として提起したい問題の一つである。

今後は、各規模を通じて、新卒技術者への需要が相当に増大する可能性がきわめて大きいとみられる。日産訓調査は、企業にたいして、今後どのような専門分野の人材を必要としているか、また技術系職種について今後どの分野の採用が増加すると思われるかを設問している(第9表)。技術系職種につき、「今後採用が増えると思われる分野」として実に六六九社中の七〇%が「電気・電子・通信」をあげ、四二%が「制御技術」を、四一%が「機械工学」を、二七%が「化学・応用化学」を、二二%が「物理・応用物理」と「経営工学」をあげている。また、一五%が「生物・生化学」を、一四%が「数学・応用数学」と「土木・建築」をあげているのである。新卒技術者の労働市場は現在でも相当に逼迫した状況にあり、とくに中小セクターでは充足難を訴える声が強まっているが、この状況で今後は供給不足問題がさらに深刻化するとみななければならない。

「今後採用が増えると思われる分野」のなかでもっとも深刻な需給ギャップが予想される電気・電

子・通信の新卒技術者についての産業別、企業規模別の需要状況を見るとつぎのとおりである。すなわち、第二次産業で、「今後採用が増えると思われる」とみている企業は電気・精密で九三%、輸送用機器で九四%、一般機械で八八%、鉄鋼・非鉄金属で八三%、化学工業で七七%、石油・石炭製品で七六%、食料品製造業で七四%、建設業で六二%に達している。また第三次産業でも電力・ガスで八八%、情報伝達・処理で八二%、商業で五六%、運輸・倉庫で五三%のごとくである。金融・保険ですらも三三%の企業が電気・電子・通信の技術者は「今後採用が増えると思われる」としているのである。これを規模別でみると従業員一万人以上の企業の八八%で、五〇〇〇人以上一万人未満企業の七六%で、二〇〇〇人以上五〇〇〇人未満の七三%で、一〇〇〇人以上二〇〇〇人未満の七一%で、五〇〇人以上一〇〇〇人未満の七四%で、三〇〇人以上五〇〇人未満の六二%で、三〇〇人未満の五二%で「今後採用が増えると思われる」と回答している。きわめて深刻な需給ギャップの拡大が必至となっている。

不足する電気・電子・通信技術者の供給

他方、供給の伸びは、公式な諸統計から判断するかぎりでは、ごく少ない比率でしか期待しえない状況にあるといわねばならない。高等教育における電気・電子・通信工学の専攻学生数の推移を一九七八年から八三年までの五カ年間の比較でみると第10表のとおりである。この期間の増加数は、大学院から高等専門学校にいたるすべての合計で二七〇七人でしかない。この数字は学生の増加数であるので、かりに平均在学年数を三年とみると年間約九〇〇人にしかならないのである。そして少なくとも当分の間、電気・電子・通信工学の分野ではその程度の新規学卒者の供給増も危ぶまれるような状態にある。とうぜん、企業内能力開発システムによる中堅技術者の育成が緊急な課題となる。しかし、現在の諸条件を一定とするかぎり、多くの企業——なかんずく中小企業——にとつて、それはきわめて困難な課題であるといわねばならない。したがって、なんらかの大規模な企業外人材育成システムによる補強を必要とする状況にあるといわねばならない。

技術者需給の国際比較

電気・電子・通信以外の分野についても中堅技術者およびその候補者である新卒技術者の需給ギャップは今後さらに深刻化する可能性が大きいと思われる。需給ギャップがどの程度であり、今後どのような対応がおこなわれるべきか、早急な検討が必要である。一般に、日本は人口当たりの技術者数が他の諸国に比べ抜群に多い社会であるとの見解をもつ人々が多いように思われる。しかし、現在はもはやそのような状況にあるとはいえないことを指摘しておく。

いま一九八二年につき、大学院卒業者数を除いて、学部および準学部卒業者(短大・高専クラス)について人口一〇〇万人当たりの理工学卒業者数を日米英独四カ国についてみれば、第11表のとおりである。アメリカの場合、短大クラス(準学部)は機械工学、コンピュータ工学の卒業者のみであることに注意する必要がある、にもかかわらず、人口一〇〇万人当たりの大学卒業者と短大卒業者の人数が、日本とほぼ同じ比重となっているのである。これに大学院の卒業者を加えて比較するとすれば、アメリカは日本を相当に上回ることになるといつてよい。最近年のアメリカの高等教育における理工系専攻学生数の増勢には刮目すべきものがある。西欧の場合もその増勢はめざましい。学部および準学部卒業者数は、西ドイツとイギリスの合計で現在は日本の約六割の水準にあるが、五年前は約五割程度であった。一九八三年に西ドイツは高等教育の理工系学生数を一挙に八〇〇〇人ほど増加させたと伝えられる。そうであれば、すでに日本の約七割の水準にあることになる。欧米におけるこのような諸傾向が、現代の経済と社会の発展傾向において何を意味しているかについての検討も必要であると思われる。

一つの可能な仮説は、現代の生産力は、学校教育によるか否かはともかくとして、現在の高等教育における学部・準学部レベルの学力水準程度を必要とするような種々な諸契機を生み出す方向に向かっている、かもしれないということである。ここで、彼術系職種以外の分野についても、日本の場合、新規高等教育卒業者について需給ギャップが生じる可能性が少なくはないという状況にあることも指摘しておきたい。

技術系以外の新卒者の採用分野

日産訓調査では、技術系以外の職種についても、「今後採用が増えるとおもわれる分野」をたずねている(第12表)。これにたいし、六六九社中の五五%が「法律」を、五二%が「経営」を、四七%が「経済」を、三八%が「外語」を、三二%が「商学」を、二七%が「心理」をあげている。

また、さきに言及しなかったが、技術系職種の採用源として一六%の企業が「外語」を、一五%が「経営」をあげている。これは多様な技術系職種が生成しつつあることを反映するものといえよう。同様に、技術系以外の職種にたいしても、理工系の新卒者にたいする需要が増大している。これについては、三五%の企業が「経営工学」を、一四%が「電気・電子・通信」を「今後採用が増加すると思われる」としている。

注目すべきことは、技術系以外の職種にたいする需要も産業や企業規模を問わず全体に増勢にあるとみられることである。日産訓調査は八五年二～三月と四～五月の二回にわたって、それぞれ実施されたが、八五年春の時点は相当に好調な決算を記録した企業が少なくなかった時期であり、ある程度それが今後の展望における強気の見方を生み出していたかもしれない。しかし、他方、その時点で企業業績が好調でなかった業種の企業においても、技術系以外の職種について「法律」「経営」「経済」「外語」等々について「今後採用が増加すると思われる」とする回答が相当に多かった事実がある。八五年度には景気にかげりが生じ、景気の先行きの不透明さが増えたが、しかし、同年秋の八六年卒業予定者の採用には、いわゆる〈青田刈り〉が横行した。人文系の学部卒業者にたいする需要もかなり顕著な増勢にあるのである。

高等教育卒業者の需給ギャップ

これにたいし供給はどうであろうか。周知のとおり高等教育の学生総数は最近年減少傾向を示しているのである(第13表)。一九七八年と一九八三年の対比で見ると、大学の学部学生総数は、約四万人ほど減少している。もつとも、大学、大学院、短期大学、高等専門学校学生の数の合計では、減少数は一・三万人にとどまっている。しかし、いずれにせよ、少なくとも当分の間、高等教育の卒業生の供給は減少しつづけるという状況にある。したがって、大学卒等の高等教育卒業者の需給ギャップは全体として拡大に向かうことは不可避の状況にあるといつてよい。以上要するに、現段階の技術革新の波は高等教育の卒業者水準の学力にたいする需要増大の諸契機を生み出してきていると思われるのであって、これについての組織的な検討が必要となってきた。

ここで再び、最近における高等教育の学部卒業者数および大学院学位取得者数の欧米工業国との国際比較を試みたい(第14表)。一九八二年のそれらの合計は、日本の場合、アメリカの三分の一にとどまっている。大学院の学位取得者数はアメリカの二〇分の一にすぎない。欧州の場合には、西ドイツとイギリスの合計で日本の約三分の二の水準となるが、西欧諸国の場合、成人教育の諸形態によるところの人材育成のシステムが相当高度に発達していることが勘案されなければならない(第15表)。そして、西欧諸国の成人教育の水準はほとんどの場合、ポスト・セコンダリーの水準、すなわち高等教育の水準なのである。そして念のために付言すれば、成人人口中の中等教育

終了者以上の学歴水準の人口の比率からみて、もはや日本社会は格別の高学歴社会ではないことである(第16・17表)。日本の企業内能力開発システムは、いまや国際比較的にみて、格別の水準ではなくなつた学校教育と、相対的に未発達な成人教育のシステムとを与件として、中堅技術職や中堅事務職の人材育成という難題に当面しているといわねばならないのである。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
