

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>

II 情報処理技術者と人材育成システム化

2 情報処理技術者の育成と能力開発

情報処理技術者の育成計画

つぎに日産訓調査によって情報処理関連技術者の職種別の育成計画の有無をみると、「育成計画あり」とする企業は、全体で、システム・エンジニアの場合四六%、プログラマー五四%、情報機器オペレーター四九%、電気通信技術者の二三%となっている。それらのいずれの職種についても、「育成計画あり」とする企業の割合は、第二次産業では、一般・産業機械と輸送用機器において高く、第三次産業では情報伝達・処理において高く、規模別では五〇〇〇人以上規模においてとくに高い。

システム・エンジニア、プログラマー、情報機器オペレーター、電気通信技術者の各職種を通じて、おおむね規模一〇〇〇人以上程度を境界線として、「育成計画がある」とする企業の割合に大きな差異が生じる。システム・エンジニアの場合、二〇〇〇人以上五〇〇〇人未満規模は「育成計画あり」五二%で、五〇〇〇人以上一万人未満は六二%、一万人以上は八一%となるのにたいし、五〇〇人以上一〇〇〇人未満は四五%、三〇〇人以上五〇〇人未満は二二%、三〇〇人未満は二%のごとくである。この差異には、少なくとも二つ重要な理由があるといつてよい。

一つは、日本の産業社会における能力開発システムが、〈日本型企业内OJT〉を基本とするものであることによる。知識・技能がOJTによって修得されるためには、その前提として、その知識・技能をもつ者が企業内に一定量蓄積されている必要がある。したがってOJTの内容は当該企業のその蓄積の程度によって相当に規定されるのであるから、企業間格差が生じる。また、〈日本型OJT〉の構成要素やその補完施策が企業の資本力、組織力等によって大きく左右され、能力開発機会に顕著な格差が生み出されるのである。

大企業では「社内研修」、「海外留学」、「国内留学」、「ジョブ・ローテーション」、「制度的OJT」、「自己啓発への支援」などを重視する企業が多く、中小企業では「社外のセミナー・講習会」や「通信教育」を重視する企業が相対的に多い(第19表)。すなわち、大企業には内部で人材育成計画を設定しうる条件がより多く存在している。

現代の日本社会では、研究が企業内部、とりわけ民間大企業に集中しているのである。総理府『科学技術研究調査報告』によれば、一九八三年現在、情報技術の分野で、企業内で研究を主とする者、大学で大学院博士課程の在籍者以上の学術研究者、研究機関で研究を主とする者の合計は約六・三万人であるが、そのうちの八七%は企業内の研究者である(国際比較で全くの例外的集中化)。

中堅技術者の能力開発の重点

大企業の中堅技術者の能力開発の重点として、国内留学をあげる企業は、従業員二〇〇〇人以上の企業では、海外留学をあげる企業よりも少なくなっている。海外留学が積極的に能力開発施策として活用されることは、それ自体歓迎されるべきことではあるが、しかし他方において、もしそれが国内留学の機会や相対的価値の減少を含意するのであれば重大な問題であるといわねばならない。中堅事務職の能力開発施策の重点としても、今日では、国内留学をあげる企業よりも海外留学をあげる企業が上回っている。

## 情報処理技術者の労働市場

情報処理関連技術者の育成計画の有無が、企業規模一〇〇〇人程度を境に大きく分かれる第二の理由は、労働市場の構造的な差異にある。一九八三年の「賃金構造基本調査」によって、年齢階級別の平均勤続年数を男子のシステム・エンジニア、プログラマー、情報機器オペレーターについてみるとつぎのようになる。企業規模一〇〇〇人以上の場合システム・エンジニアは大卒標準者のパターンとほとんど一致する。また、プログラマーやオペレーターの場合、短大卒と大卒の標準者のパターンとの中間で、標準者のパターンときわめて近似する。すなわち、一〇〇〇人以上規模では、移動のない、まったくの内部労働市場型の労働市場が形成されているのである。これにたいし、規模一〇〇人未満の小企業は、いずれも、標準者の年齢、勤続パターンから相当に乖離する。すなわち、相当程度の年齢に比して短期勤続者が存在している。実態としてはかなりな移動が存在する労働市場となっている、といつてよい。このような場合、いうまでもなく能力開発には、企業を単位とする施策には限界があることになる。個人を対象とし、地域や産業や社会を単位とする研究と能力開発システム—企業外研究、研修機関の拡充、通信教育、公共職業訓練の強化や公的資格制度とその取得奨励措置、能力開発に役立つプロジェクトの発注、有資格基幹技術者の供給などの条件整備が必要なのである。

## 情報処理技術者のキャリア・パス

情報処理関連技術者の能力開発にとって最大の問題の一つはキャリア・パスにある。いわゆる「SE三五歳定年」説は俗説であるが、情報処理関連技術者の職務は相当程度に適性集約的である。とくに中高年期には適性度に個人差が生じやすい。したがってキャリア・パスを設定しておくことが、個人および組織の能力開発のための重要な条件となるわけである。だが、実際には大企業の場合でもそれが設定されているところは少ない。EDP部門には、コーダー、オペレーター、プログラマー、上級プログラマー、SE、上級SEなどのキャリアが基本型としては一応存在する。また、日本の場合には、他部門との相互再配置が相対的におこないやすい人事慣行がある。また、他の業務を担当しつつSEの役割を果たすファンクショナルSEなどのニーズも大きいのである。少なくともキャリア・パスの類型化をおこなって、各人がそれについて一応の認識をもつようにすることがある程度可能と思われる。また、外部労働市場での情報処理関連技術者の場合にも業務経験の計画的組織化によって種々の類型化が相当に可能と思われるのである。

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

