

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>

III FA化・OA化と能力開発

2 情報処理技術者の育成と能力開発

ME化の労働内容や技能への影響については、包括的な傾向把握に関するかぎり、これまで相当量の調査がおこなわれてきたといえよう。今回の日産訓調査は企業側の政策判断をたずねたものであるが、その結果の多くは、先行の各種の調査とおおむね符合するといつてよい。ME化、FA化に対応する技能者の能力開発施策については、第二次産業四一五社の五割強が、「多能工化の促進」、ついで五割弱が「社内における技能訓練コース・体系の見直し・強化」、「自己啓発援助策の強化」、四五%が「技能者に対するコンピューターおよび情報処理知識の付与」、三割弱が「中堅技能者の中間技術者(テクニシャン)化教育の実施」をあげた。職種転換教育については、その充実強化をあげた企業と職種転換前の適応準備教育の実施をあげた企業の合計では二六%の比重を占めた。そのほかは、「訓練施設」、「訓練機器の増強」、「社外職業訓練機関への派遣者の増員」とが約二〇%、「技能認定(検定)制度化」一六%のごとくであった。多能工化は製造業の多くの業種を通じておおむね共通にそれを重視する企業が五割をこえている。他方「中間技術者(テクニシャン)化」をあげたのは鉄鋼・非鉄、輸送用機器のほか、化学工業、一般・産業機械、電気・精密の業種に相対的に多いという結果となっている。すなわち、「中間技術者化」は「ME化」産業を特徴づけることになるが、企業規模別には大企業でより目立っている。

今後の技能者教育の重点

今後の技能者教育の内容として何を重視しているかについては、第二次産業四一五社中四〇%前後が「担当業務に関連する知識・技能」と「メカトロニクスの知識」をあげている。また、約三割弱が「システム化の知識」を「技能者のためのプログラミング等情報処理技術・知識」をあげている。上記の「ME化」諸産業に特徴的なのは、共通して「メカトロニクスの知識」をあげていることである。

中堅技能職にたいする能力開発の重点

中堅技能職にたいする企業の能力開発活動の重点はもとより技術・技能教育にあるが、企業はそのほかに各種の教育・訓練をおこなっている。しかし七五年以降はME化の展開もあって、重点をあらためて技術・技能教育におく企業が漸次増加し、その傾向は次第に強まってきている。日産訓調査でそれをみると、最近年の五ヵ年間は、中堅技能職にたいする能力開発の重点を「先端技術に関するもの」、「技能の継承・向上に関するもの」、「TQCに関するもの」、「OA・コンピューターに関するもの」におく企業の割合が目立って増加してきている。時系列でみるとその傾向は七〇年代の半ばに機械、電気・精密、輸送用機器などのメカトロ産業がさらに顕著となった。その後それらの産業でさらに顕著となるとともに、第二次産業の他の産業でももっぱら大企業セクターで漸増してきている。

中堅技能職にたいする能力開発施策の重点

右と平行して中堅技能職にたいする能力開発の重点施策として、「自己啓発への援助」、「制度的

OJT)、「ジョブ・ローテーション」をあげる企業が相当顕著に増大してきている(第20表)。また、「社内研修」、「国内留学」をあげる企業もかなり増加してきている。そして、以上と平行して、重点施策としての「自己啓発」への援助やOJTの内容も相当に変化してきている。「自己啓発への援助」については、「推薦図書リストの作成・配布」、「個人の自発的研修に対する経費援助」、「社外コース・講座の紹介・あっせん」が顕著に増加し、また「自己申告による面接指導」、「公的資格取得への援助」、「専門知識、技術についての情報提供」、「社内発表会・コンクールの開催」がかなり増加してきている。監督者によるOJTの促進のための能力開発担当部門の強調点は、監督者によるより直接的な指導の諸形態、たとえば「目標達成の指導」から「小集団活動の促進」(自己啓発)へと大きく変化している。

ジョブ・ローテーションについては今回調査では把握していないが、まずは計画的なローテーションが顕著に増大したとみてよい。特定職種の中堅技能職の育成に三～四年間のジョブ・ローテーションを設置している例は、機械、電気、金属、化学などの大企業では今ではめずらしくはなくなっている。しかし中小セクターでは例外的にしかおこなわれていない。

社内集合研修の変化

社内研修にも大企業において相当な変化が進行している。第一に、研修期間ないしは時間が長くなってきている。第二に、集合研修の講師としても社内の管理者やスペシャリスト、役員、専門団体の専門家、他社の実務家が直接に能力開発に従事する例が顕著に増加している。第三に、集合研修の研修方法が相当に変化してきている。講義・講演も増加したが、グループ討議、会議方式、見学・実習、視聴覚機器の活用が増加し、また、ゲームトレーニング、プログラム学習、コンピューター活用などが漸次増加している。

技能者にたいする情報処理、先端技術教育

つぎに情報処理教育等の先端技術についての技能者にたいする教育の方法について企業の判断をみると第21表のようになる。重視する三大方法のなかに、OJTをふくめる企業が六六九社中の五割弱(四八%)を占め、ついで、外部の研修機関への派遣が三六%、一定期間の導入基礎訓練(現場において指導員付)が三三%を占め、また、「自己啓発への援助」が三一%を占め、「トレーニング・センターにおける集合教育」と「視聴覚機器の活用、シミュレーター利用等による実験学習」とが一九%を占め、「社内駐在研修」と「認定職業訓練又はそれに準ずる方式」とがそれぞれ八%と三%とを占めた。しかし、この場合、優先順位として回答企業があげる諸方法の順位をみると、「トレーニング・センターでの集合教育」が第一位で、「導入基礎訓練」が第二位を占め、「OJT」第三位、「外部機関への派遣」第四位、「自己啓発への援助」が第五位を占めた。

教育施策の規模間格差

技能者にたいする情報処理、先端技術教育の方策に規模間格差が存在する問題——この問題性は、たとえば雇用促進事業団職業訓練研究センターに設けられた企業教育研究会が一九八二年三月に実施した調査のうち約一万人からの回答を得た個人調査の結果をそのまま直視すれば歴然としていると思われるのであるが、どのみち今後さらに顕在化するであろう——に妥当に対応しようとするなら、結局は、「外部機関」を適正に配置し、整備するのだからなければならない。そしてその際には、当代のME化は、どのような中堅技能者を生成させつつあるかが問題となろう。これがいまひとつ別の検討課題として登場する。

今後重視する技能者教育の内容

右の検討課題は、本稿でのとり扱いの範囲をこえるが、ここではさし当たって、機械、電気・精密、輸送用機器、化学などの大企業での「今後の技能者」にたいする教育内容についての判断傾向に注目しておくことにする。日産訓調査へのそれら企業からの回答が示唆する労働者像は、すでにみたように「中間技術者」化した中堅技能者であるが、その人材育成に関してそれら企業がおおむね共通に意識している知識・技能の内容は、(1)相当に幅広い担当職務領域の知識・技能、(2)メカトロ領域の知識・技能、(3)生産管理領域の知識・技能を兼ねそなえたような人材である(第22表)。

そのような人材の候補者を数年間の育成訓練で養成しようという試みは現にいくつかの大企業で存在しているが、そのような人材は、また生産系SE(システム・エンジニア)の給源としても適切であるように思われる、これがつぎに浮上するもう一つの検討課題である。

機械工業や電気・精密や輸送用機器や化学工業の大企業では「中間技術者」化した中堅技能者の人材育成に着手した例はすでにかなり出はじめたが、生産系SEへのキャリア・パスを当初から展望する育成計画がある例はまだ稀である。しかしいくつかの試みはすでに存在しているのであり、そうした試みは、中小企業の人材問題への対応にあたって示唆するところが大きいと思われるのである。

OA化と人材育成

FA化と中堅技能職について、先にみた問題点と検討課題とが、質的にいって同じようにOA化と中堅事務職の関係についても存在しないか否かが検討に価する。そのことが本稿で示唆しておきたいいまひとつの検討課題である。周知のように大企業と中小企業とのOA化の進行の度合の差異は大きく、日本を訪れる外国人でOA化問題に関心を寄せるものは、日本の民間大企業のOA化状況——とくにオンライン化とパソコンの活用、さらにはネットワーク化——について驚嘆すると同時に、中小企業(および大学)のOA化の相対的な欠落にたいして驚く場合が多いのである。この状況のもとでネットワーク化が進展したらどうなるのか。情報化ギャップが恐るべきほどに増大する可能性があるといわねばならないであろう。

疑いなく、この状況に潜在している重要問題の一つは、しばしば巷間で言及されているような「人材」問題では必ずしもなく、日本社会の企業内および企業外の「人材育成システム」の問題である。あえて例示するまでもないかもしれないが、ここでは日産訓調査の結果から、OA化推進のための施策の実施状況を従業員規模別にみると、各規模を通じて「オフィス業務の見直し、手順の標準化」にとりこんでいる企業の割合が大きく、この点に関しては大企業と中小企業との間に顕著な差異はない。しかし、一般従業員と管理者にたいする教育訓練の実施状況、およびその教育訓練の進め方——指導員養成や手引書・シート作成状況——などについてみると、きわめて顕著な差異が目立つのである。そして、このように教育訓練に顕著な差異が生じる重要な理由の一つは、情報処理技術者に余裕がない場合に、「コンピュータ関連教育の指導員養成」をおこなって一般社員の教育訓練の展開をなしうる、というような企業内人材養成ないし能力開発システムが存在するか否かにあるといつてよい。

OA化推進策の展開が、「一般社員に対するコンピュータ関連教育の実施」の段階から、さらに「管理者のコンピュータ教育の実施」(「管理者のOA意識・啓蒙教育の実施」とは区別されるところの)に向かっていると思われる。たとえば、第二次産業では一般産業機械、第三次産業では金融・保険などの大企業では、「事務管理」ないしはより直接的に〈OA〉の名称をもつ部が生成してきており、そこにはしばしば「オフィス・スペシャリスト」とでも称しうるような人たちが登場している。そしてさらに、今後のオフィス・スペシャリストの人材育成計画には、「中間技術者」化の場合についてと同様に、(1)

相当に幅広い担当職務領域の知識・技能、(2)情報処理領域の知識・技能、(3)オフィス・マネジメント領域の知識・経験を兼ねそなえたような人材の育成に着手している例がすでに稀ではないといえるのである。そこで再びさきに「中間技術者」の場合について述べたと同様の検討課題が示唆される。すなわち、そのような人材はオフィス系SEをふくむ種々な領域での専門スタッフの重要な給源の一つとなる可能性が十分に存在する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

■ ←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>)
