

# 情報処理教育に関する調査報告書

(通産省情報処理技術者試験制度に関する調査)

昭和48年 3月

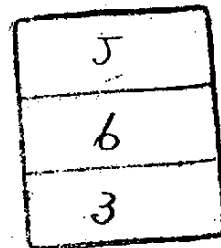
**JIPDEC**

財団法人 日本情報処理開発センター

この資料は、日本自転車振興会から競輪収益の一部である機械工業振興資金の補助を受けて昭和47年度に実施した「情報処理技術者教育に関する調査」の一環としてとりまとめたものであります。



001764

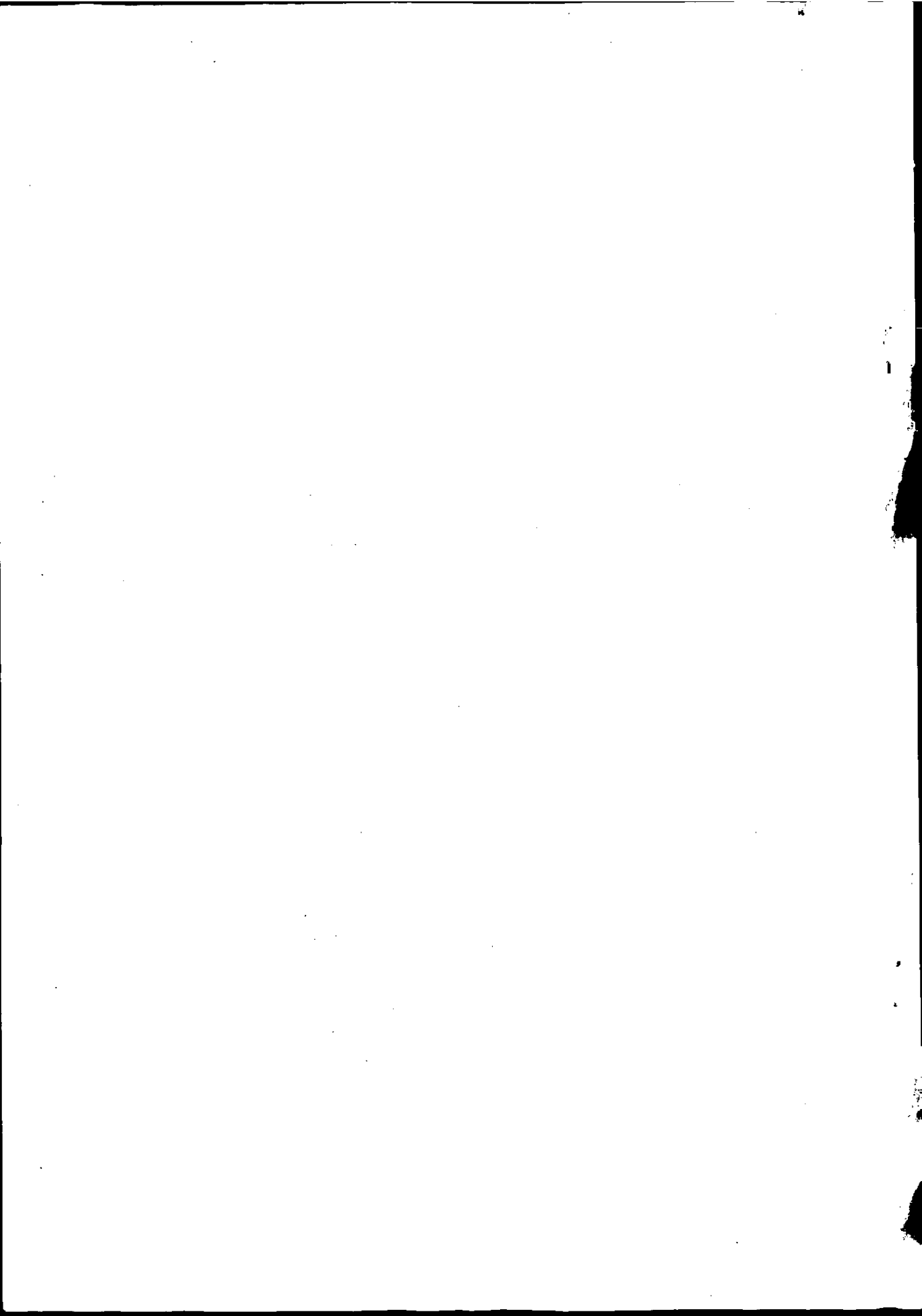


情報処理教育調査研究委員会

(敬称略, 五十音順)

- |     |         |                           |
|-----|---------|---------------------------|
| 委員長 | 鵜 沢 昌 和 | 青山学院大学                    |
| 委 員 | 阿 部 剛 久 | 日本ユニバック(株)                |
| "   | 石 井 正 躬 | 産業能率短期大学                  |
| "   | 佐 藤 和 宏 | 通商産業省                     |
| "   | 土 屋 治 昭 | 日本電信電話公社                  |
| "   | 中 村 茂   | (株)日立製作所                  |
| "   | 南 条 優   | 日産プリンス自動車販売(株)            |
| "   | 林 勲     | 青山学院大学                    |
| "   | 篠 崎 敬   | (財)日本情報処理開発センター           |
| "   | 中 嶋 栄之助 | (財)日本情報処理開発センター           |
| 事務局 |         | (財)日本情報処理開発センター<br>技術部教育課 |

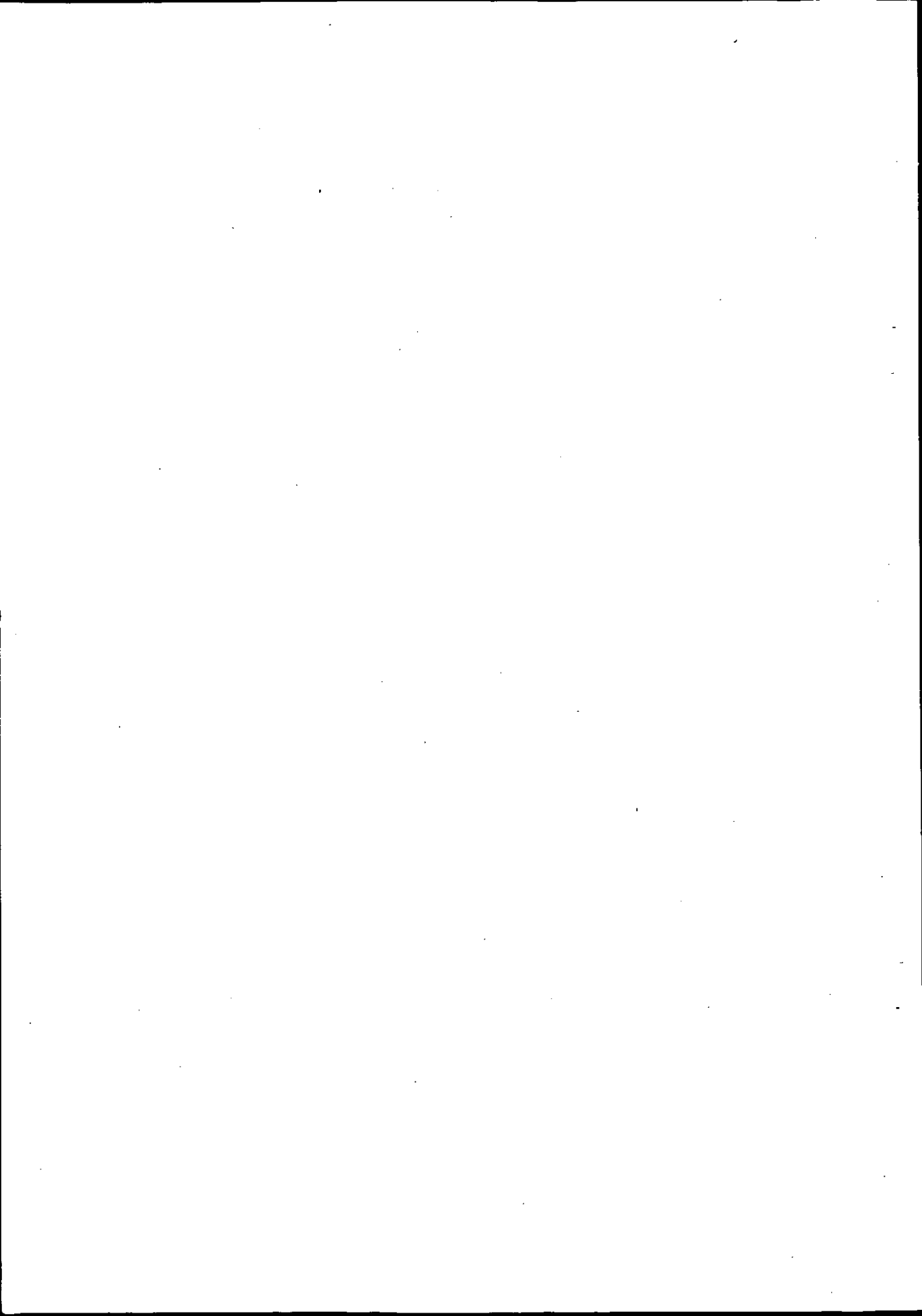




# 目 次

## はじめに

I 調査の概要	1
1. 対象会社の選定	1
2. 調査時期	1
3. 回収率	1
4. 回収会社の概況	2
II 調査結果の分析	
1. 情報処理技術者試験制度の趣旨および実施内容について	4
(1) 試験実施の目的	4
(2) 試験の性格	5
(3) 試験の区分と対象および水準	6
(4) 受験資格	6
(5) 試験方法	7
(6) 試験科目とその範囲	8
2. 従業員の受験および合格者、不合格者に対する取扱いについて	10
(1) 従業員の受験に対する企業側の態度	10
(2) 従業員の受験に対する企業側の協力体制	11
(3) 合格者および不合格者に対する取扱い	13
(4) 合格者に関する情報の一般公開	16
(5) 合格者数の把握	16
3. 情報処理技術者育成確保のための施策	17
ま と め	19

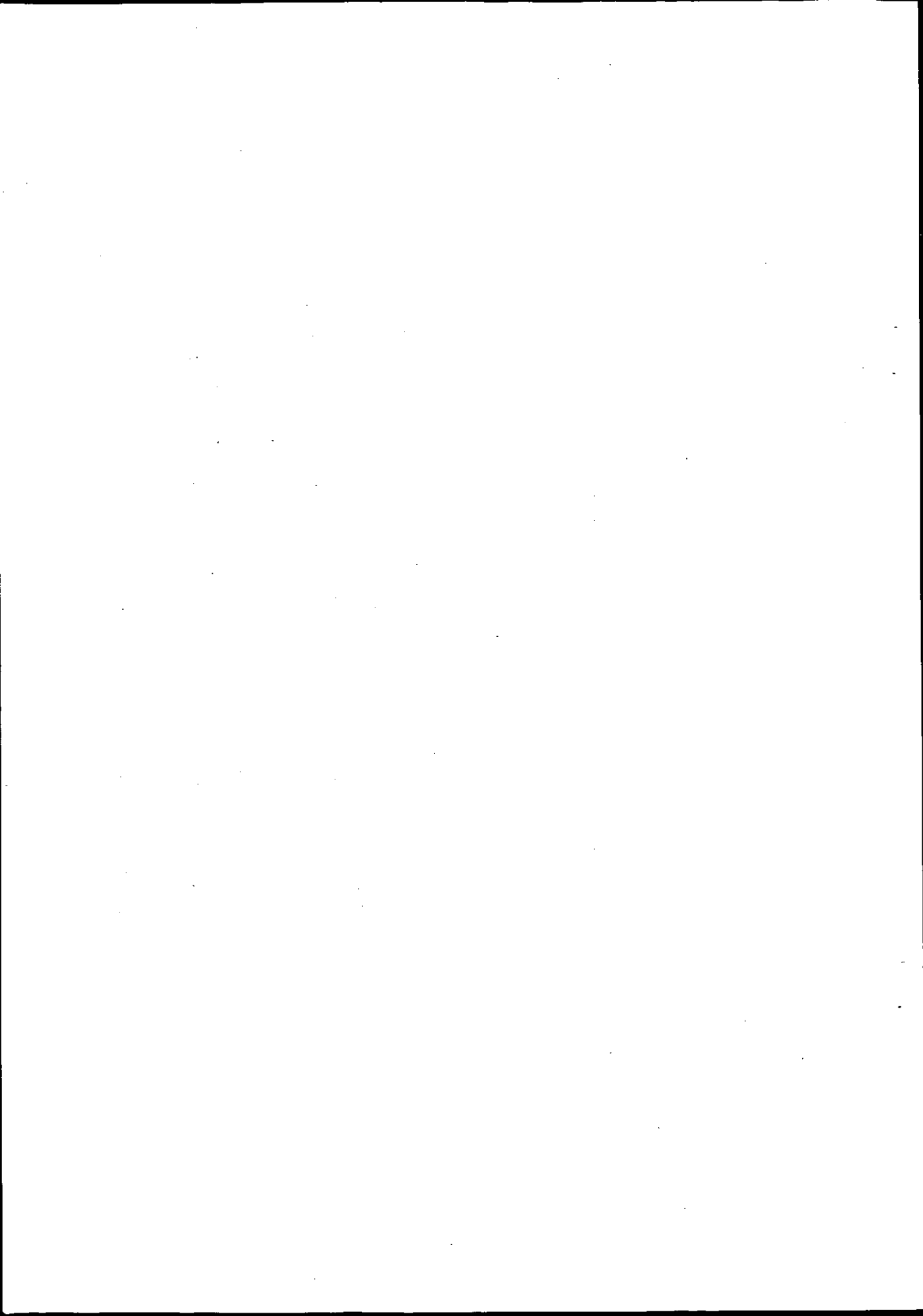


## はじめに

わが国のコンピュータ設置台数は年々増加の一途をたどっているが、通商産業省では、これらのコンピュータを十分使いこなしてゆく中核的役割を果すべき情報処理技術者を育成確保するための施策として昭和44年に「情報処理技術者試験制度」を発足させ、本年度で第4回目を迎えることとなった。受験者数は本年度分を含めてのべ13万人にも達しており、しかもその大多数は企業官公庁などの従業員である。

そこで、当財団では企業側がこの試験制度についてどのような受けとめ方をしているか、また、自社の従業員が受験し、あるいは合格した場合の対処の仕方はどうであるかなどを調査し、今後の当該試験制度の改善に役立てることとした。

この資料は、上記調査の一環として企業・官公庁などのコンピュータ・ユーザーを対象として実施したアンケート調査の結果を集計しとりまとめたものである。





# 1 調査の概要

## 1.1 対象会社の選定

「電子計算機ユーザー調査年報（情報処理学会1972年度版）」記載の会社、約4,000社の中から計算機メーカー、計算センター、病院、学校を除いた各業種を網羅するよう1171社を選定し、計算機部門管理者宛に郵送でアンケート回答依頼を行なった。

## 1.2 調査時期

昭和47年11月30日

## 1.3 回収率

アンケート発送数	1171社
アンケート回収数	366社
アンケート回収率	31.2%

## 1.4 回収会社の概況

### (1) 業種別会社数とその比率

業 種	会 社 数	全体に占める割合 (%)
鉱 業 ・ 建 設	19	5.2
ガラス・土石製品	10	2.7
水 産 ・ 食 品	13	3.5
織 維 ・ パルプ ・ 紙	14	3.8
化 学 工 業	41	11.3
鉄 鋼 ・ 金 属	26	7.1
機 械 ・ 精 密	35	9.7
電 気 機 器	28	7.6

業 種	会 社 数	全体に占める割合 (%)
輸 送 用 機 器	30	8.2
そ の 他 製 造	7	1.9
電 力 ・ ガ ス	9	2.4
運 輸 ・ 倉 庫 ・ 不 動 産	23	6.3
商 業	35	9.7
金 融 ・ 保 険 ・ 証 券	39	10.6
通 信 ・ 出 版 ・ サ ー ビ ス	13	3.5
官 庁 ・ 諸 団 体	24	6.5
合 計	366	100.0

(2) 資本金別会社数とその比率

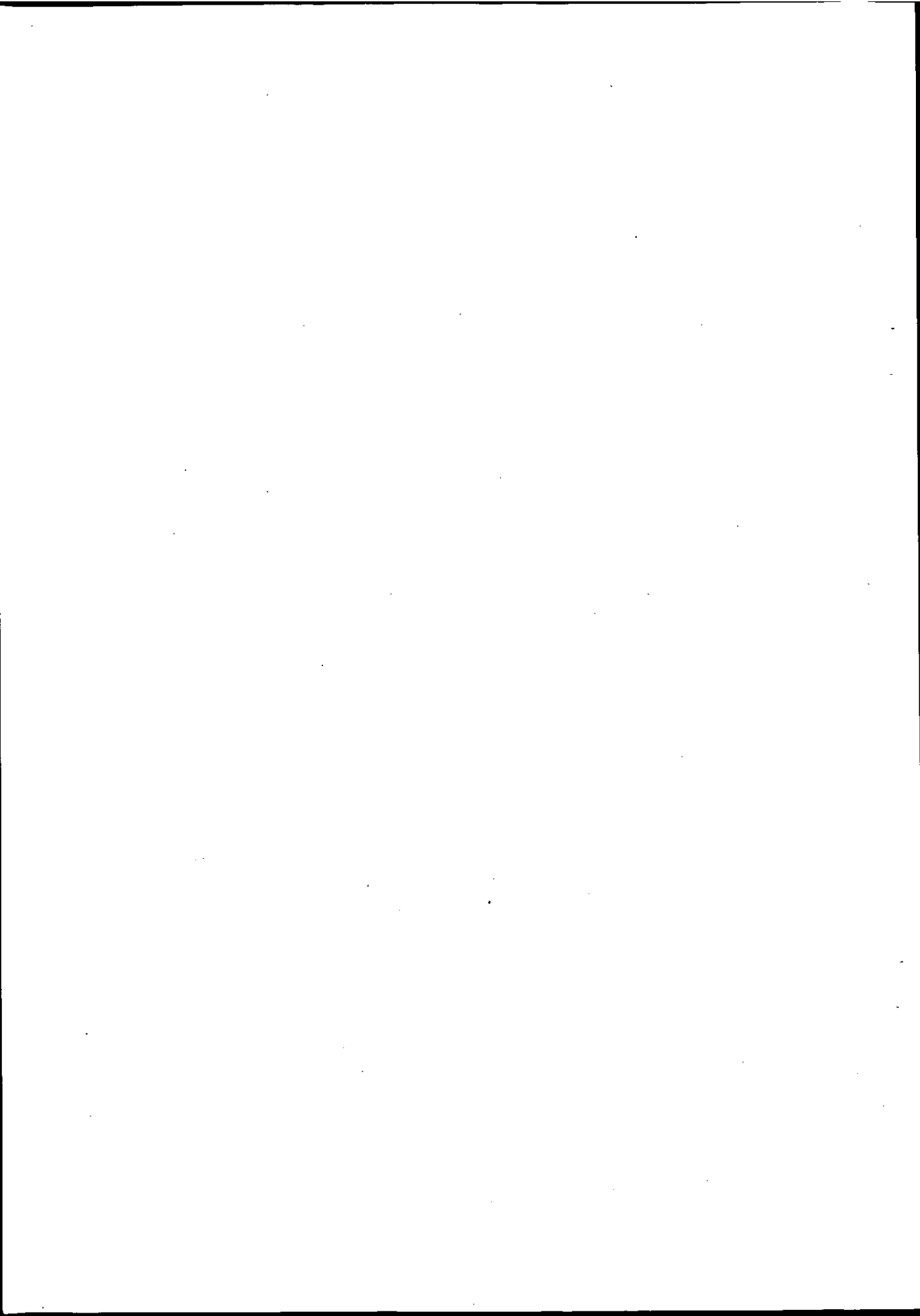
資本金 (億円)	1 未満	1以上 5未満	5以上 10未満	10以上 50未満	50以上 100未満	100以上 500未満	500 以上	未回答	合計
会社数	26	47	24	103	41	76	21	28	366
全体に占める割合(%)	7.1	12.8	6.5	28.2	11.2	20.9	5.7	7.6	100.0

(3) 従業員別会社数とその比率

従業員 (人)	500 未満	500以上 1,000未満	1,000以上 2,000未満	2,000以上 5,000未満	5,000以上 10,000未満	10,000以上 20,000未満	20,000以上 50,000未満	50,000 以上	未回答	合計
会社数	41	36	52	112	58	26	15	13	13	366
全体に占める割合(%)	11.2	9.8	14.3	30.7	15.9	7.1	4.0	3.5	3.5	100.0

(4) コンピュータ・レンタル別会社数とその比率

コンピュータ レンタル料 (百万円)	1 未満	1以上 5未満	5以上 10未満	10以上 20未満	20以上 50未満	50以上 100未満	100 以上	未回答	合計
会社数	27	133	64	36	48	19	14	25	366
全体に占める割合(%)	7.4	36.3	17.5	9.8	13.1	5.2	3.8	6.9	100.0



## Ⅱ 調査結果の分析

1. 情報処理技術者試験制度の趣旨および実施内容について

(1) 試験実施の目的

この試験制度は、わが国の情報処理技術者の育成確保の施策の一環として実施されており、そのねらいは以下の3点である。

- ① 企業などに勤務する情報処理技術者に目標を示し、刺激を与えることにより、その技術向上を図る。
- ② 備えるべき能力の水準を示すことにより、教育水準の確保に資する。
- ③ 情報処理技術者の採用、配置、昇任に役立つ客観的な評価尺度を提供し、これを通じて情報処理技術者の社会的地位の確立を図る。

このような試験制度の趣旨について、企業側の賛否の意見をきいた結果は図1-(1)のとおりである。

この図から明らかのように8割以上の企業が趣旨には賛成の態度をとっており、試験制度が有意義であることが示されている。しかし、「企業がそれぞれの実態にそくして、何らかの手段を講ずべきである」という意見が1割程度あり、国が実施した場合、ある程度は画一的にならざるを得ないことから個々の企業にとっての効果に疑問を感じている向きもあることは見逃せない。

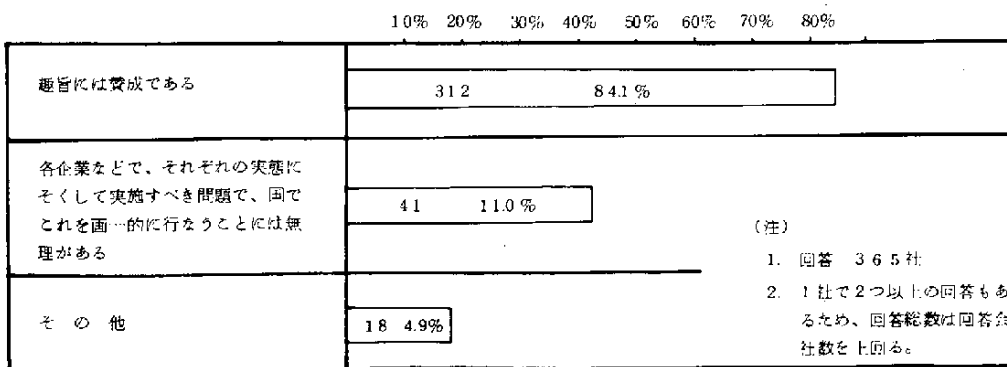


図1-(1) 試験の趣旨に対する意見 (選択回答式)

(2) 試験の性格

この試験は、他の国家試験と異なり、合格者に対して資格、免許などを付与するものではない。つまり、情報処理の業務に従事しようとする者は、この試験に合格しなければならないということではなく、合格者に対して、情報処理技術者としての一定の水準の能力・技術を具備していることを認定しようとするものである。

このような試験の性格に対する企業側の意見は図1-(2)のとおりである。これによると、現状どおり「認定」方式でよいとするものが6割余を占めており、現状では、大多数の企業が情報処理技術者に対して国の定める一定の資格を必要とするとは考えてないと言えよう。

しかし、3割程度の企業が、現在あるいは将来も含めて「資格」、「免許」を与える方向で考えていることは、今後の情報処理分野の拡大とともにいわゆる情報化が一般社会に与える影響が増大するにつれて、これらの業務に直接たずさわる情報処理技術者に対して、何らかの法的措置を講ずることも検討の余地ありと考えられる。

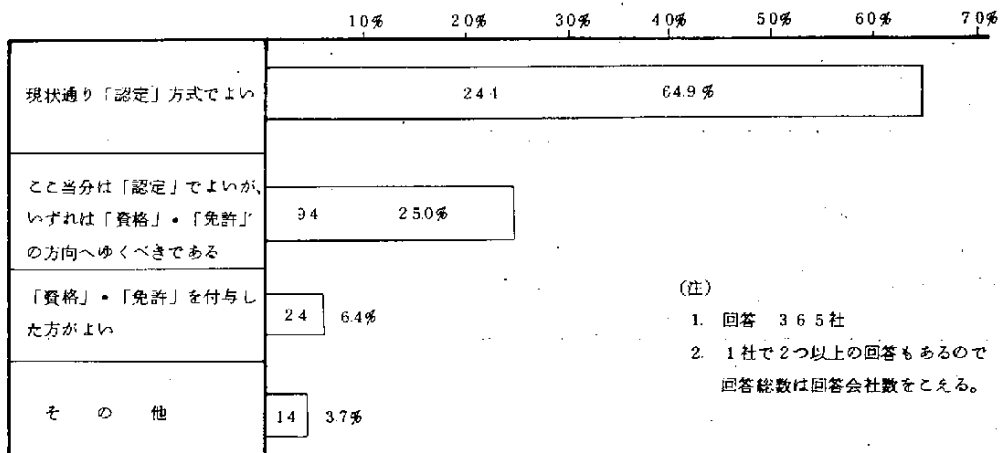


図1-(2) 試験の性格に対する意見 (選択回答式)

### (3) 試験の区分と対象および水準

現在の試験制度で設定されている、第1種、第2種および特種の区分についての意見は図1-(3)のとおりである。「水準を上下に拡張し、区分をふやせ」という意見が2割強ある反面「2区分だけでよい」とするものも1.5割ほどあり、各企業の実状の相異がその背景にうかがえる。しかし、「このままでよい」とするものおよび「2区分でよい」の両方で7割以上占めていることは、現状の区分は一応満足されていると考えられる。

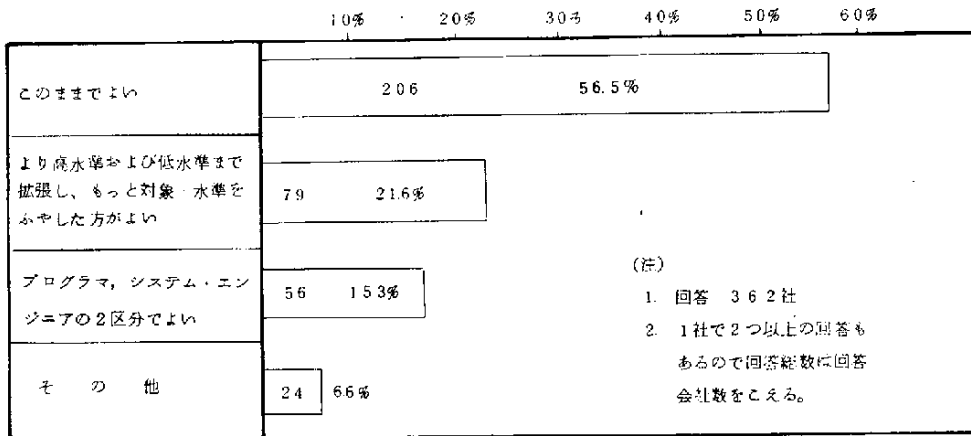


図1-(3) 試験区分に対する意見（選択回答式）

### (4) 受験資格

現在の制度では、第1種、第2種には受験資格が設けられていない。つまり、学歴、年齢、経験などの如何を問わず誰でも受験できる。ところが特種には受験の年の4月1日現在で満25才以上という年齢制限がついている。これらに対する意見は図1-(4)のとおりである。これによると、約34%が受験資格をつけるべきでないとしており、特種の年齢制限は撤廃の方向で検討すべきであろう。「もっと厳しくした方がよい」という意見が約8%と少なかったのは、この試験が認定方式であることとも関連していると考えられるが、今後、「資格」、「免許」方式への移行を検討する



際には、あらためて受験資格についても再検討する必要があるらう。

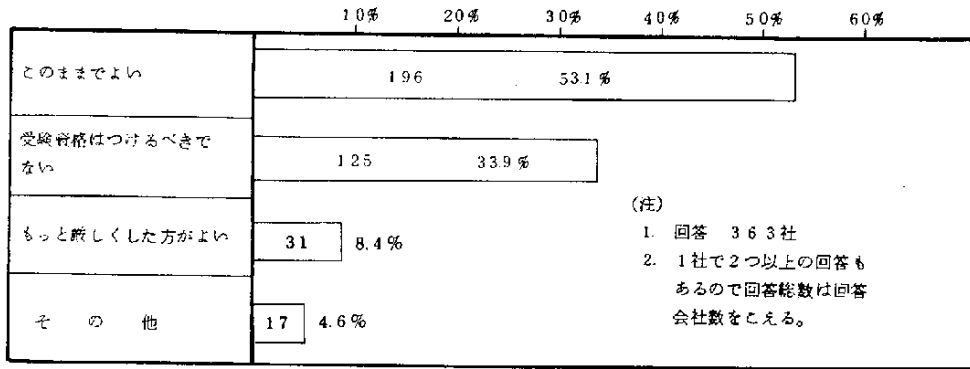


図1-(4) 受験資格に対する意見

(5) 試験方法

第1種、第2種に対しては、多枝選択式と記述式の試験を実施しており、特種に対しては、さらに論文試験も併せ行なっている。このような試験方法に対する意見は図1-(5)のとおりである。これによると、現状でよいと答えた6割以外は何らかの意味で不満をいだいている。その内容は、知識を広く浅くみようとす多枝選択式よりも実務経験などから得られる専門知識や技能を深くテストできるような記述式、論文式、面接などの方法に力点をおくべきだとの意見が主でありこの面の改善について検討の余地ありと考えられる。

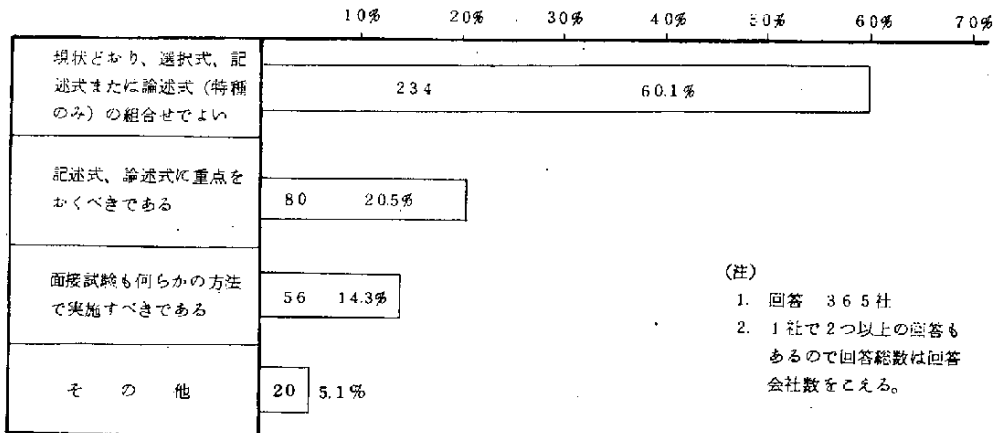


図1-(5) 試験方法に対する意見(選択回答式)

## (6) 試験科目とその範囲

試験科目とその範囲について、自由意見を求めたところ、アンケート調査票を返送してきた366社のうち7割強の263社が白紙回答であった。このことは、ここが他の設問と異なり選択回答式でなかったこと、回答者が受験者自身でなく、EDP部門管理者であったことから個々の科目について具体的な意見を求めた、この設問方法に多少問題があったのかも知れない。

設問には、1種、2種、特種のそれぞれについて試験科目とその範囲を具体的に表で示してあり、回答者はこれに目を通しての答であるから、意見が全くなかったとは考えられない。したがって、白紙回答は全て現状満足と結論づけるのは危険である。一方、何らかの意見を記入した残りの3割弱の会社は問題意識を強くもっており、この設問に積極的に取り組んだと考えられ、その意見は傾聴すべきであろう。記入のあった103社について、その内容を分類、整理したものが図1-(6)である。これによると、現状を少しでも改善してほしいという意見が殆んどであるが、とくに「実務経験を生かせる試験内容」を望む意見が22社と最も多かったのは注目してよい。また、プログラム言語に関する意見のうち、半数はアセンブラについてであり、実務とは関係のない架空の言語を試験で採用していることに対する疑問が投げかけられている。その他、試験範囲や関連知識などに関するものは、企業によってかなりまちまちの意見が出ており、全体を通じて必ずしも統一された改善案の提出といったところまでいっていない。

もっとも、情報処理の分野は、変化が激しく、企業によっても業務内容やその性格が異なるため、全てに満足のゆく科目の設定は無理と思われる。また「実務経験者むきの試験内容」というより、むしろ、試験方法などの改善によって実務経験をテストできるより各種の研究をすすめるべきであろう。

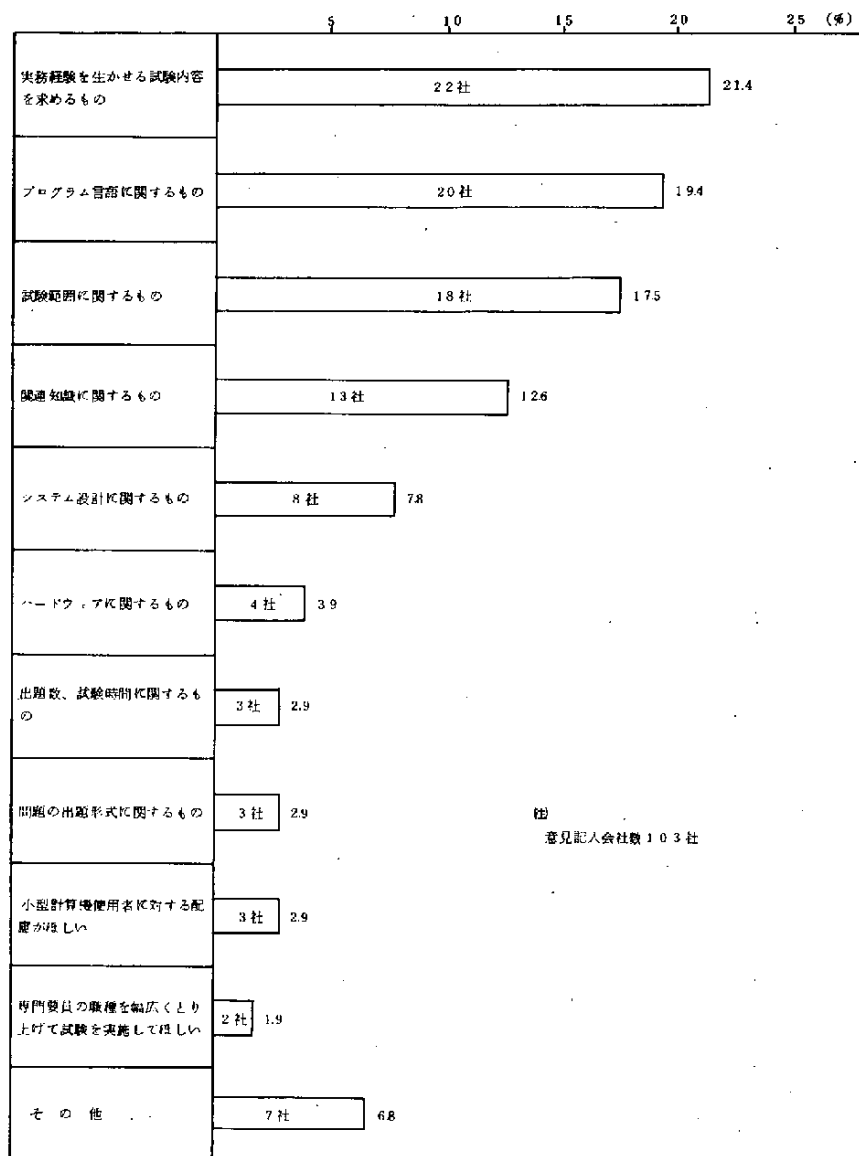


図 1-6) 試験科目とその範囲に対する意見 (自由意見の分類整理)

## 2. 従業員の受験および合格者、不合格者に対する取扱いについて

### (1) 従業員の受験に対する企業側の態度

自社の従業員が受験することに対する企業側の意見は図2-(1)のとおりである。これによると、何らかの形で受験させたり、受験を奨励している企業が過半数を占めている。また、個人の自由意思に任せているところも半数近くあり、全体としてほとんどの会社が特別な注文をつけずに受験を認めていることが分る。

なお、「積極的には賛成できない」を選択した7社について、別に準備した設問により、その理由をみると、「試験結果（可否）と会社における要員評価基準が必ずしも一致しないおそれがあるので困る」としたものがほとんどであった。

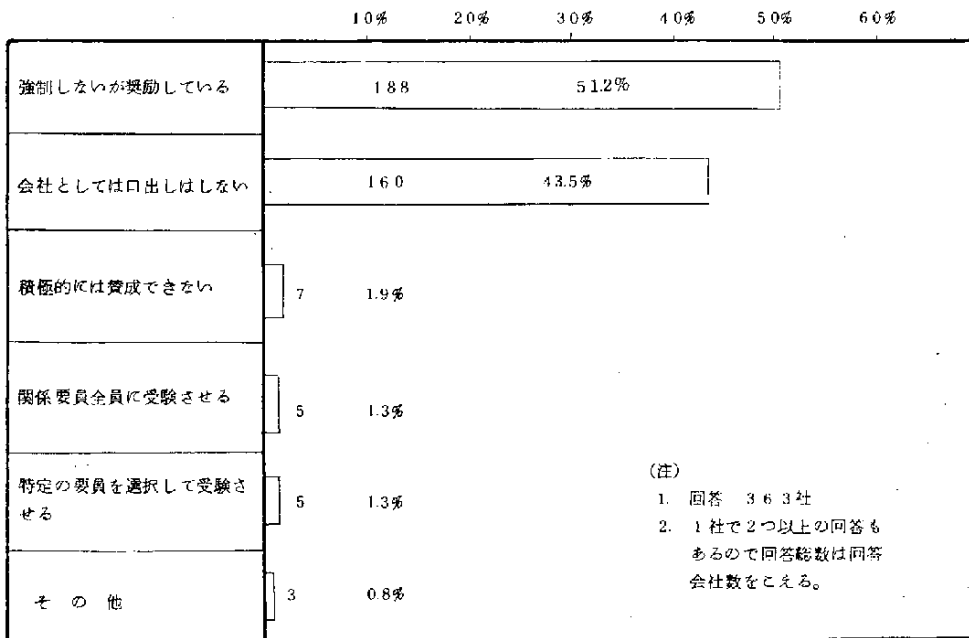


図2-(1) 従業員の受験に対する企業側の態度

(2) 従業員の受験に対する企業側の協力体制

自社の従業員が受験する場合、企業側としてこれにどの程度協力しているかを受験準備の段階、受験当日、費用負担の三つについて調査した。

① 受験準備について

受験準備の段階で企業側がどの程度これに協力しているかを示したものが図2-(2)-①、である。これによると、「口出しはしない」が44%を占めており、前問の従業員の受験に対する態度とほぼ同じである。「会社として受験対策をとっている」のは僅か1.7%に過ぎず、「口頭で激励する」ことはあっても、全体として積極的な協力体制はとられていないことが分る。

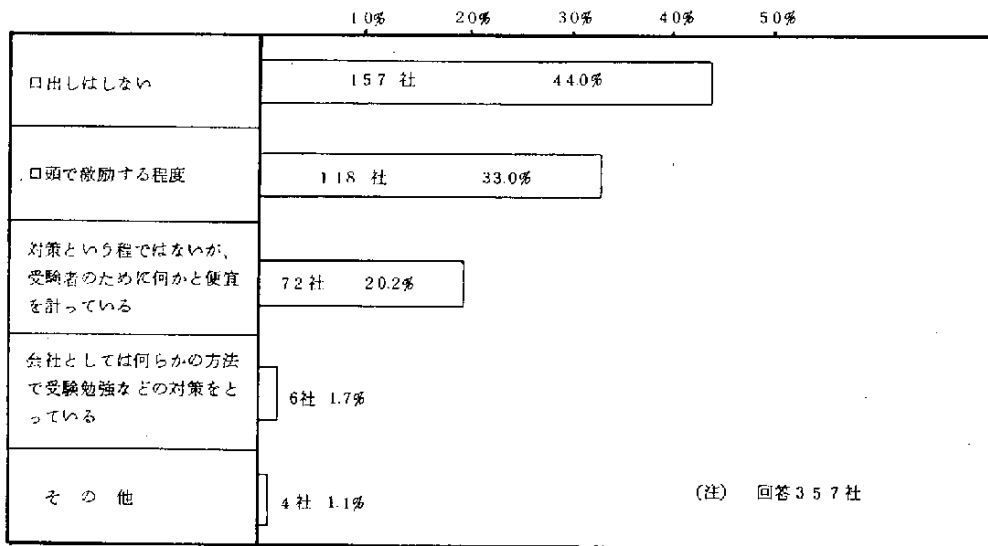


図2-(2)-① 受験準備への協力

② 受験当日について

企業における業務上の問題とのかねあいで、受験当日会社側がどの程度これに協力しているかをみたのが図2-(2)-②、である。試験は従来日曜日に実施されていることもあるが、全体として、何とか受験させて

あげたいとの姿勢が十分うかがえる。

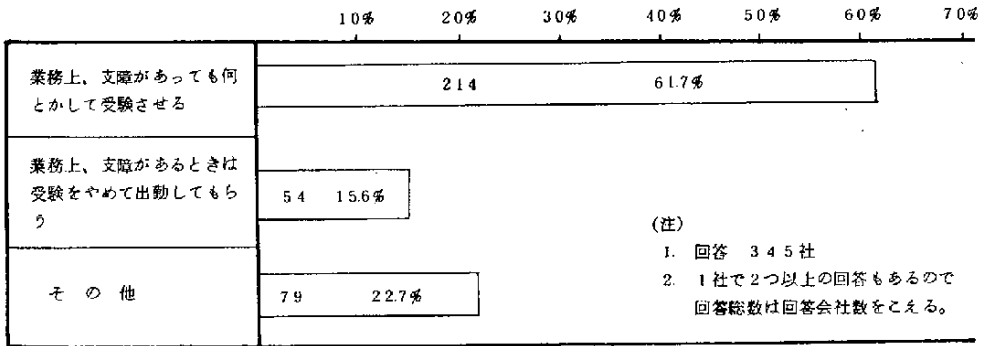


図2-(2)-② 受験当日への協力

### ③ 費用負担

受験費用を企業側がどの程度負担しているかをみたのが図2-(2)-③である。会社が費用負担しようということは、従業員の受験あるいは合否の結果が企業にとって意義があると考えからであろう。ところが、

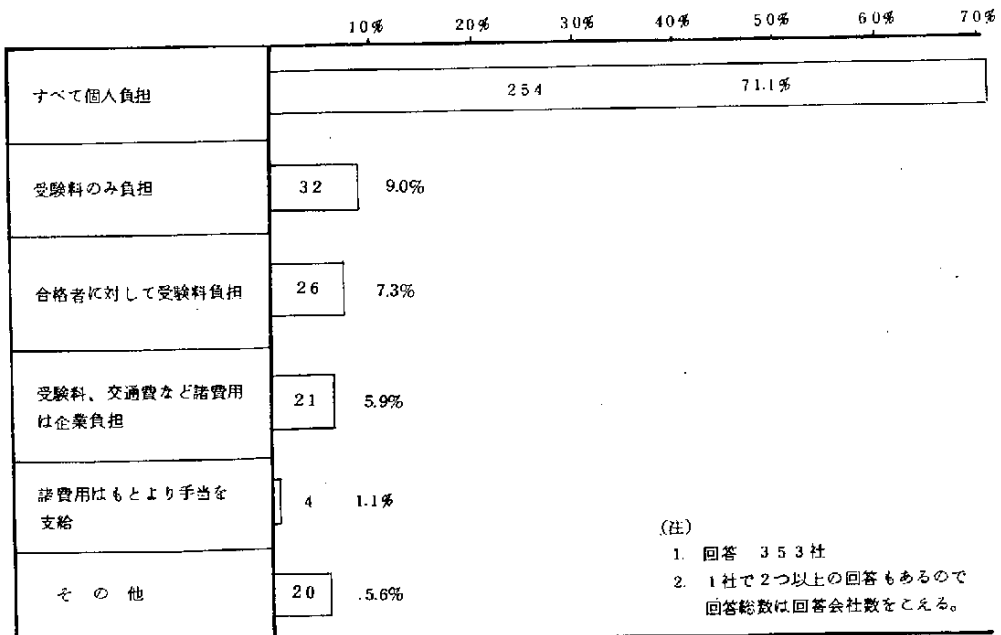


図2-(2)-③ 企業の費用負担

「すべて個人負担」が7割強を占めていることは、前問の「何とか受験させてあげたい」姿勢をとっているにもかかわらず、その企業にとっての直接的な効用をまだ認めるところまでいってないとみてよいだろう。しかし、何らかの形で費用負担している企業が23%余あることも見逃せない。

(3) 合格者および不合格者に対する取扱い

自社の従業員が受験した結果、合格または不合格となった場合、企業側としてこれらをどう取扱いかを、合格者の処遇、不合格者の措置などについて調査した。

① 合格者の処遇について

企業が合格者の処遇を考えているかどうかをみたのが図2-(3)-①である。現在、実際に考慮しているのは、全体の約4分の1で、前問の費用負担の比率にほぼ同じである。「将来考慮したいと考えている」会社を含めると65%に達するが、このことから、試験制度の定着とともに、今後何らかの形で考慮する会社数が増加してゆくことが十分予想できよう。

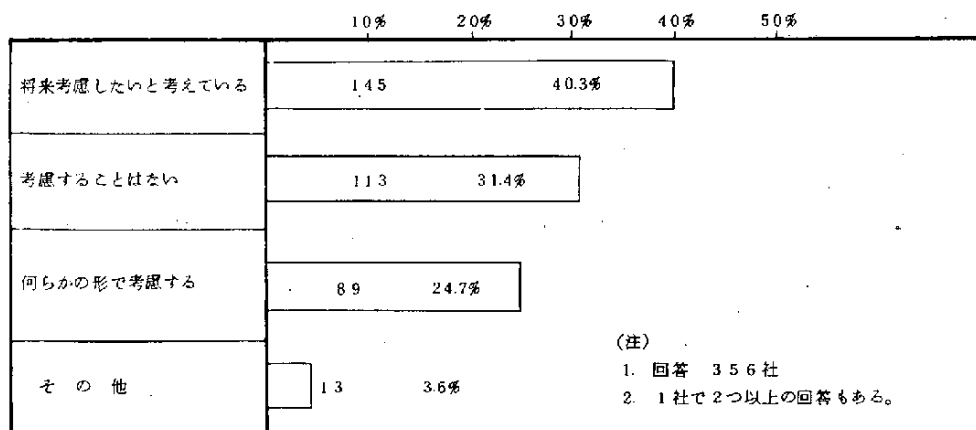


図2-(3)-① 合格者処遇の有無

次に、上図のうち「何らかの形で考慮する」とした会社89社について

て、その内容を見ても図2-(3)-①' のようになる。これによると、情報処理技術者として該当する職種あるいは水準の業務につかせるというのが半数近くを占めており、合格者に対しては企業としてもその能力を認め、その人材を活用してゆこうという態度がみられる。

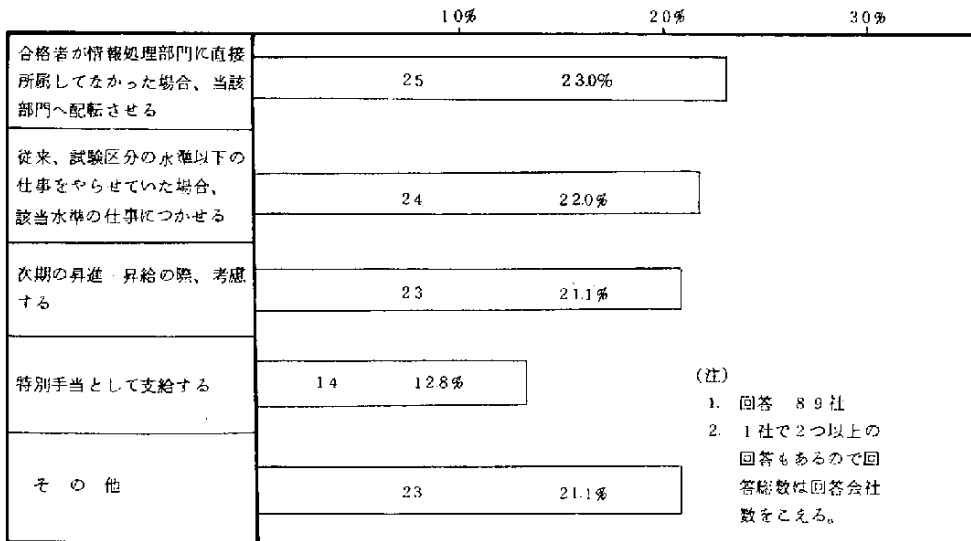


図2-(3)-①' 合格者に対する具体的な取扱い

② 不合格者の措置について

不合格者に対する措置の有無をみたのが図2-(3)-② である。この図から明らかのように、不合格者に対して何らかの措置をとる会社はほとんどない。このことは、企業側は、不合格だからといってその者が企

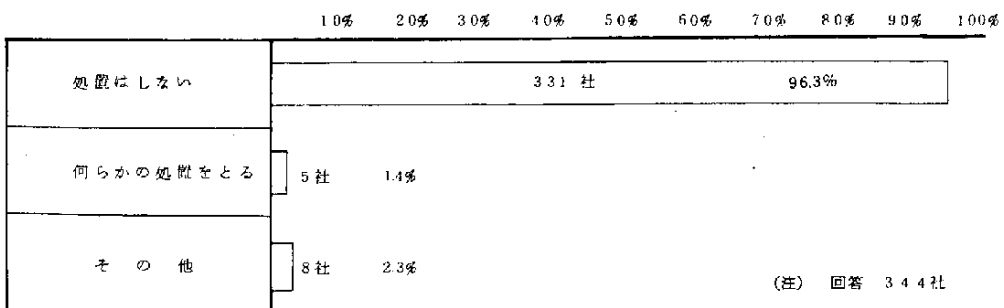


図2-(3)-② 不合格に対する措置の有無



業における情報処理実務の担当者としての能力に欠けるとは考えてないということである。つまり、この試験の結果だけから実務能力の評価はできないということであろう。

③ 外部から合格者が入社希望したときの取扱いについて

企業のEDP部門に外部から入社希望があった場合、その者が試験の合格者であることが、どの程度有利であるかをみたのが図2-(3)-③、である。このアンケートの回答者はコンピュータや情報処理を専門とする会社を除く、いわゆるコンピュータ・ユーザとしての一般会社におけるEDP部門長であり、彼らに人事採用権があるとは通常考えられない。したがってこの回答は彼らの気持を表明したものとみてよい。それにしても、全体を通じて、「合格者だからといって、特に採用することはない」が6割～7割を占めており、合格者が特に有利であるとは決して言えないことが分る。「他条件を考慮のうえ採用したい」が2～3割を占めているように、合格者であることよりも、まずその企業にふさわしい素質、能力を備えていることの方が重要な条件となっている。

ただ試験区分から見ると、2種よりも、1種や特種の上位の技術者ほど採用したいという気持は十分うかがわれる。

区分 ※	特 種 (回答 331社)							1 種 (回答 334社)							2 種 (回答 331社)						
	10	20	30	40	50	60	70	10	20	30	40	50	60	70	10	20	30	40	50	60	70
合格者だからとい って特に採用する ことはしない	200社 60.5%							209社 62.6%							228社 69%						
他条件を考慮のう え採用したい。	101社 30.5%							96社 28.8%							75社 22.5%						
そ の 他	30社 9%							29社 8.6%							28社 8.5%						

図2-(3)-③ 外部から合格者が入社希望したときの取扱い

(4) 合格者に関する情報の一般公開

現在、合格者は官報や新聞などで受験番号、氏名だけが発表されているが、これを住所、年齢などの情報もあわせて一覧表を作成し一般に公開した場合、企業にとって、不都合があるかどうかをきいたのが図2-(4)、である。その結果、「一般公開は構わない」と「希望者には公開してよい」の両方を合わせると、8割近くを占めており、公開することによる企業側の不都合は特にないと考えてよい。

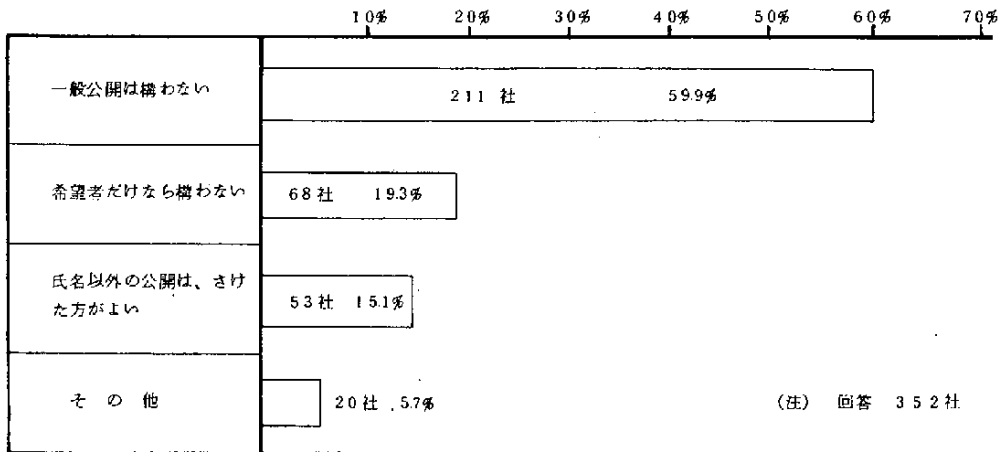


図2-(4) 合格者に関する情報の一般公開

(5) 合格者数の把握

自社の従業員のうち、この試験に合格した人数を把握しているか否かをきいたところ、回答会社360社のうち「把握してない」は191社で全体の53%を占めており、残りの169社47%は「把握している」と答えている。「把握してない」が過半数を占めたことは、先の設問による「受験には口出ししない」といった一般的傾向からみてうなずけるところであるが、反面半数近くが把握しているということは、試験結果を企業内で活用するところが少ないにもかかわらず、一応の関心を示している証拠と言えよう。

### 3. 情報処理技術者育成確保のための施策

わが国の情報処理技術者を育成確保するための施策として、当該試験制度以外に国が実施すべきだと思われる方策を具体的に自由意見として述べて貰ったところ、アンケート調査票を返送してきた366社のうち約66%にあたる239社が白紙回答であった。この設問が他と異なり選択回答式でなかったため、設問1-(2)（試験科目とその範囲 自由意見の記述）の場合と同様回答率が低下したことは十分考えられるが、さらに、企業自体の内部で解決すべき問題が多数あるため国の施策にまで考えが及ばなかつたろうことも推察される。何らかの記述があった127社（全体の34%）について、その意見を分類整理したのが図3である。

その内訳をみると、技術者育成に直接関係しているものが約8割、間接的に関係しているもの2割の比率になっている。前者については、学校教育に期待するものと何らかの研修機関の拡充や標準的教材の整備を希望するものが半数ずつでそれぞれ4割を占めている。後者については、情報処理の標準化促進が約1割で多少目立っているにすぎない。これらのことから、情報処理の分野は他の既成の学問分野に比し新しいため、企業における技術者育成にあたって新人の教育にはかなりの費用と時間を要しており、その大部分を学校教育に依存したい意向がくみとれる。また、企業内教育とともに、重要な要素をもつ外部研修を実施するためには、現在の民間ベースのものは未だ不十分であり、国家によるこの種の機関の拡充がのぞまれていると考えられる。

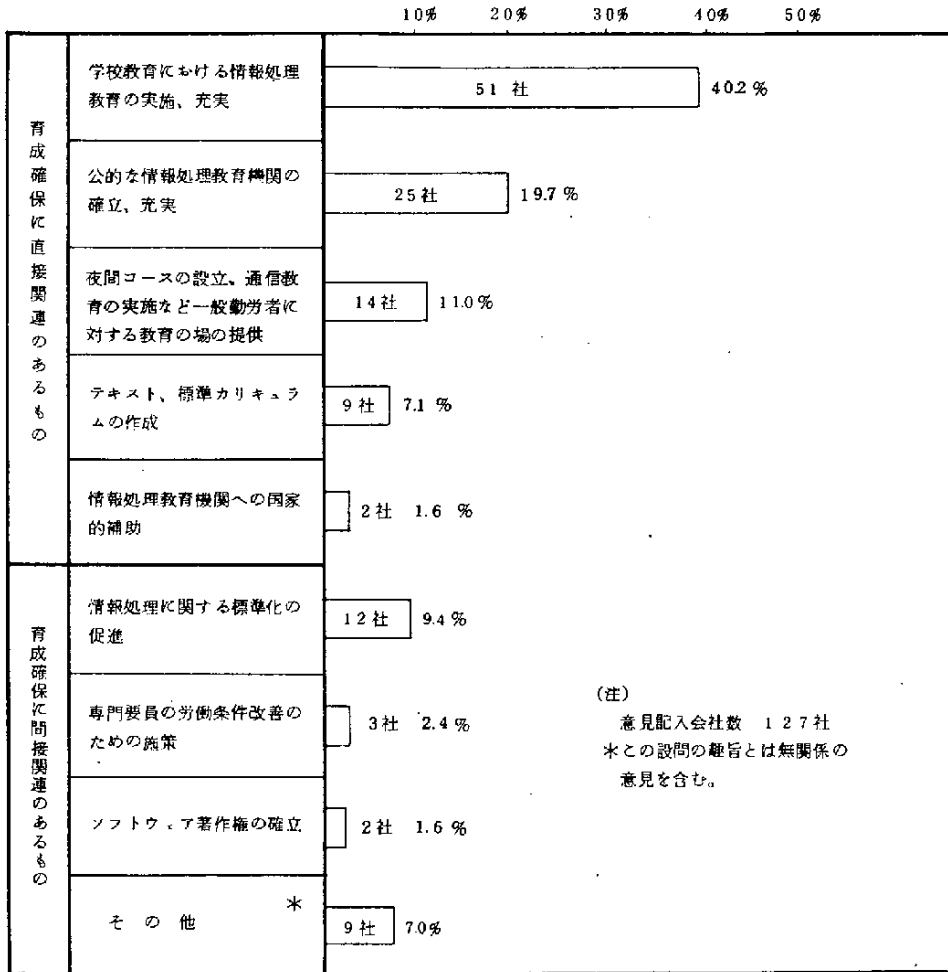


図3. 情報処理技術者育成確保のための施策

## ま と め

これまでアンケート調査の個々の項目ごとに一通りの分析を行ってきた。ここでは、これら各項目の相互関連を考慮しながら、企業側が当該試験制度にどう対処しているかについて重要項目を中心にとりまとめるとともに、試験実施の事務当局（通商産業省）が今後この制度をどう改善してゆくべきかについて、提言的な意見をのべることにしたい。

### (1) 試験制度の趣旨

この試験の目的として掲げられている3項目のうち、最初の2つすなわち「技術向上」および「教育水準の設定」は一応意義あることとして認められてはいるものの、これはいわば総論賛成的な態度と言えよう。しかし、3つめの「企業などにおける客観的な評価尺度の提供」については、現状では疑問視されている面がある。つまり、現在実施されている試験の内容や方法は必ずしも個々の企業における情報処理実務の遂行能力などをテストできるものでない、また実務能力を企業で認められている者が必ずしも合格しない、あるいは学生でも合格するなどの事実からこの試験結果と企業内の要員評価とは必ずしも一致しないということである。

以上のことから、とくに試験の結果と企業内の要員評価がある程度一致するよう、今後試験方法などを改善するための各種研究を積極的にすすめる必要がある（後述）。一方、情報処理技術者は一般的には幅の広い関連知識が必要とされると言われながらも、現実には未だ企業内ではかなり幅のせまい専門要員としての評価に力点がおかれている。

しかし情報処理技術者の社会的地位の向上を目指す意味からも、またトータル・システムの形成の中核となることから、情報処理技術者は実務中心だけでなく広く知識・教養などをも具備すべきことは明白であり、この重要性を企業人に対し積極的にPRしてゆくことが大切であろう。

## (2) 試験の性格

現状どおり認定方式でよいとするものが大多数であるが、これは、現状ではほとんどの情報処理業務がまだ各企業内部の個別の問題として考えられているため、自社の要員について国家的な資格を必要とする段階に至っていないということであろう。しかし、最近のようにデータ通信とむすびついたコンピュータの利用が、企業の基幹業務や一般の社会生活にまで拡大してくると、その影響も大きく、たとえば、企業機密やプライバシーの保護、システム・ダウンの対策、他システムへの干渉などが重要な社会的課題となってくる。このような情勢の中ではコンピュータに直接関連の深い情報処理技術者の社会的責任は重大となり何らかの法的規制の必要性から要員の資格問題がクローズアップされてこよう。

したがって、現状の認定方式から資格・免許への移行について、問題点や可能性の検討を開始すべきであろう。もちろん、その場合には、従来の技能中心の試験内容に加えて倫理的なものや社会的影響性などを折込んだり、受験資格などについても再検討する必要がある。

## (3) 試験の内容および方法

すでに、(1)でのべたように、この試験制度が各企業にとって実際に有効に活用されるためには、試験結果と企業内の要員評価の基準をできるだけ近づける努力をする必要がある。そのためには、受験者が実務経験能力を備えているかを十分テストできるように、まず試験の方法を従来より以上に記述式、論文式などに重点をおくとともに、さらに面接や実技試験などの実施についても検討すべきであろう。

また試験内容については、各企業のニーズが必ずしも一致していないし、それに全国的画一的に試験を実施する以上、現状の程度の内容で止むを得ないと考えられる。ただし、受験者が選択できるプログラミング言語は現存のものではできるだけとり入れることがのぞましく、とくにアセンブラについては、実務とは関係のない架空のものを採用するよりもやはり各機種に応じた

ものを公平にテストできるような配慮を行なうべきであろう。

#### (4) 合格者に対する評価、処遇

不合格者に対する措置は全くといってよいほどとられてないが、合格者に対しては今後何らかの形でその処遇策を考慮する企業が増加することは十分予想できる。事実、一部において何らかの方法で評価しようとする動きもみられる。たとえば、ある企業では、社員の昇格試験や、昇格のための研修会などの一部あるいは全部を合格者に対して免除するなどの方法を検討中であり、試験に合格した情報処理技術者を他の一般社員より優遇しようという試みがなされている。したがって、「本試験制度が社会的に定着し、十分な評価をうけ、所期の目的が十分達成されるか否かは、合格した者の活躍如何にかかっている。（情報処理技術者試験案内書より）」ことも確かではあるが、もっと積極的にこのような事例を調査・研究し一般の企業にも普及させるなどの方策が必要であろう。

#### (5) 情報処理技術者の育成・確保

情報処理技術者試験以外に標記のために国のとるべき施策をアンケート調査にあらわれた意見を中心に以下にとりまとめてみよう。

##### ① 学校教育の拡充

情報処理技術者の育成確保は本来、個々の企業の問題であり、それぞれの企業の特性に応じた教育が行なわれるべきである。しかしながら、技術者に対する需要のたかまりとともに、とくに新人の教育にはかなりの費用と時間を要しているのが各企業の現状である。そこで、技術者教育の基礎となるものは、学校教育たとえば高校、大学の専門学科の拡充などによって、これをカバーするなど、国の重要な施策の1つとして取上げるべきである。

そのほか、職業訓練学校に情報処理技術者養成コースを設けるなど基礎教育を広く行なえるような国営、公営の教育機関の設立が考えられる。

##### ② 研修機関の拡充

企業において情報処理技術者を養成する場合、社内研修以外にメーカーの実

施するユーザ教育、各種セミナーなどの外部研修機関が利用されている。しかし、これらの機関は企業の立場からみると、必ずしも十分満足のゆくものではない。たとえば、メーカーの講習会は無料であり各企業の利用率は非常に高いが、その内容はメーカー側の作成したカリキュラムにもとづいたもので、基礎的な知識よりも、導入したコンピュータを操作するための技法に片寄りがちであるという意見にもみられるように、必ずしも個々の企業のニーズに合致したものとはいえない。また、上級情報処理技術者の育成を目的として設立された(財)情報処理研修センターについてみると、受講期間が長いこと、費用の高いことなどに問題があるようである。その他の情報処理教育機関でも各種の教育が行なわれているが、いずれも費用、時間、地理的条件などの点でその受講者には限りがある。そこで、これらの点を考慮にいったこの種の教育機関の増設や既存機関の運営方法の改善が望まれる。

なお、情報処理教育に限らず、一般に産業教育においては、費用、時間、教師などに問題があり十分な教育は行なわれてないのが現状である。しかし、これらの拘束要因は、教育や研究にあまり金をかけたがらない日本企業の体質から出たもので、企業自らが拘束要因と考えているだけで、むしろこのような思考の風土で改められるべきとも考えられる。

### ③ 合格者の活用

情報処理技術者育成の1つの方法として、たとえば、すでにこの試験に合格した者を活用することが考えられる。もちろん、この種の事柄はあくまでも本人にその意思のあることが前提となろう。しかし、合格者の中には、何らかの形で情報処理技術の振興あるいは技術者の育成に協力したいと希望する者も多数いるはずである。そこで、これらの希望者のリストを作成し、ある種の公的機関などが、このリストを利用して教育斡旋の事業を行なうことはきわめて有意義であると考えられる。これによって、合格者の社会的評価が高まり、ひいては企業内における評価も高まるとすれば

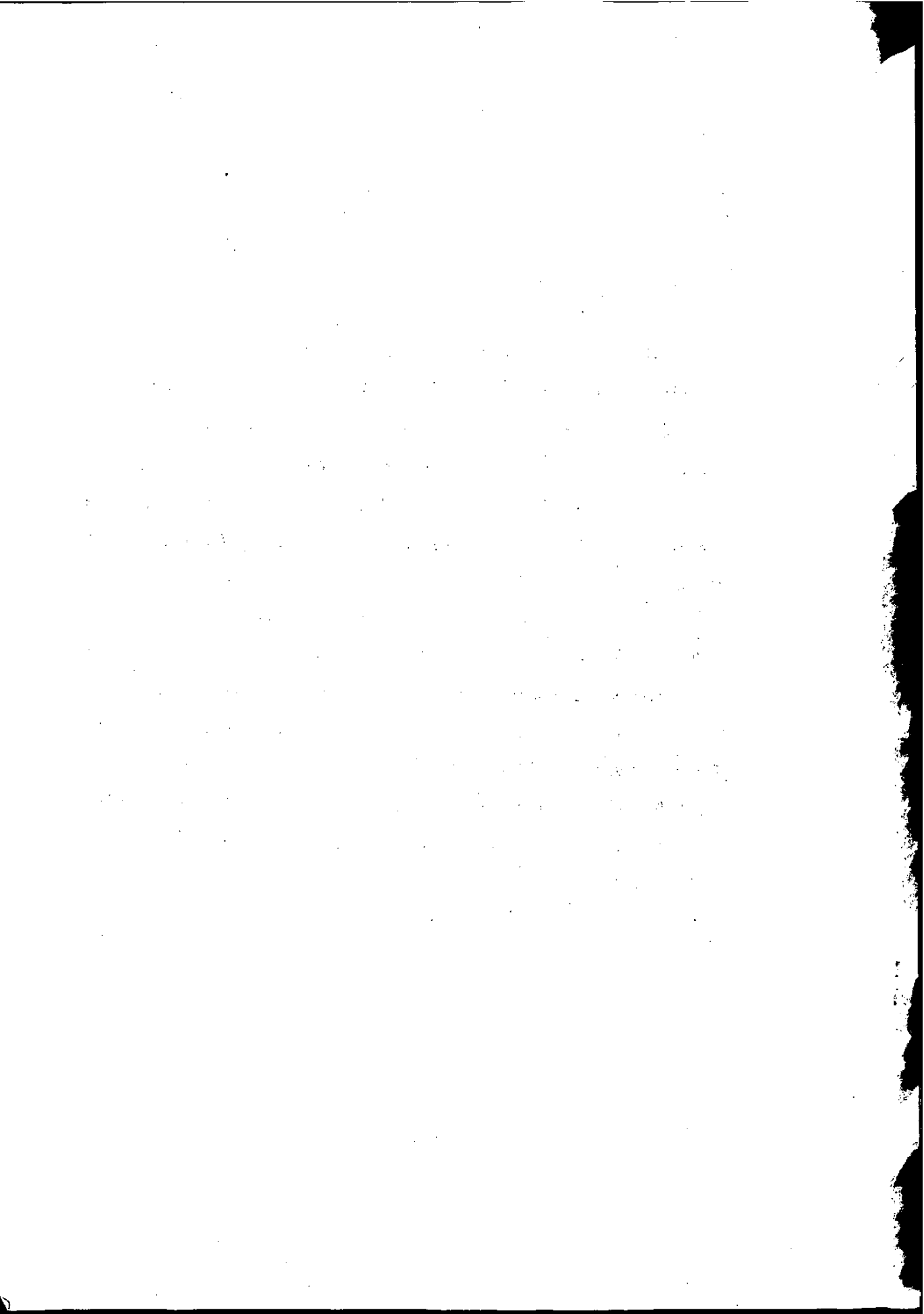


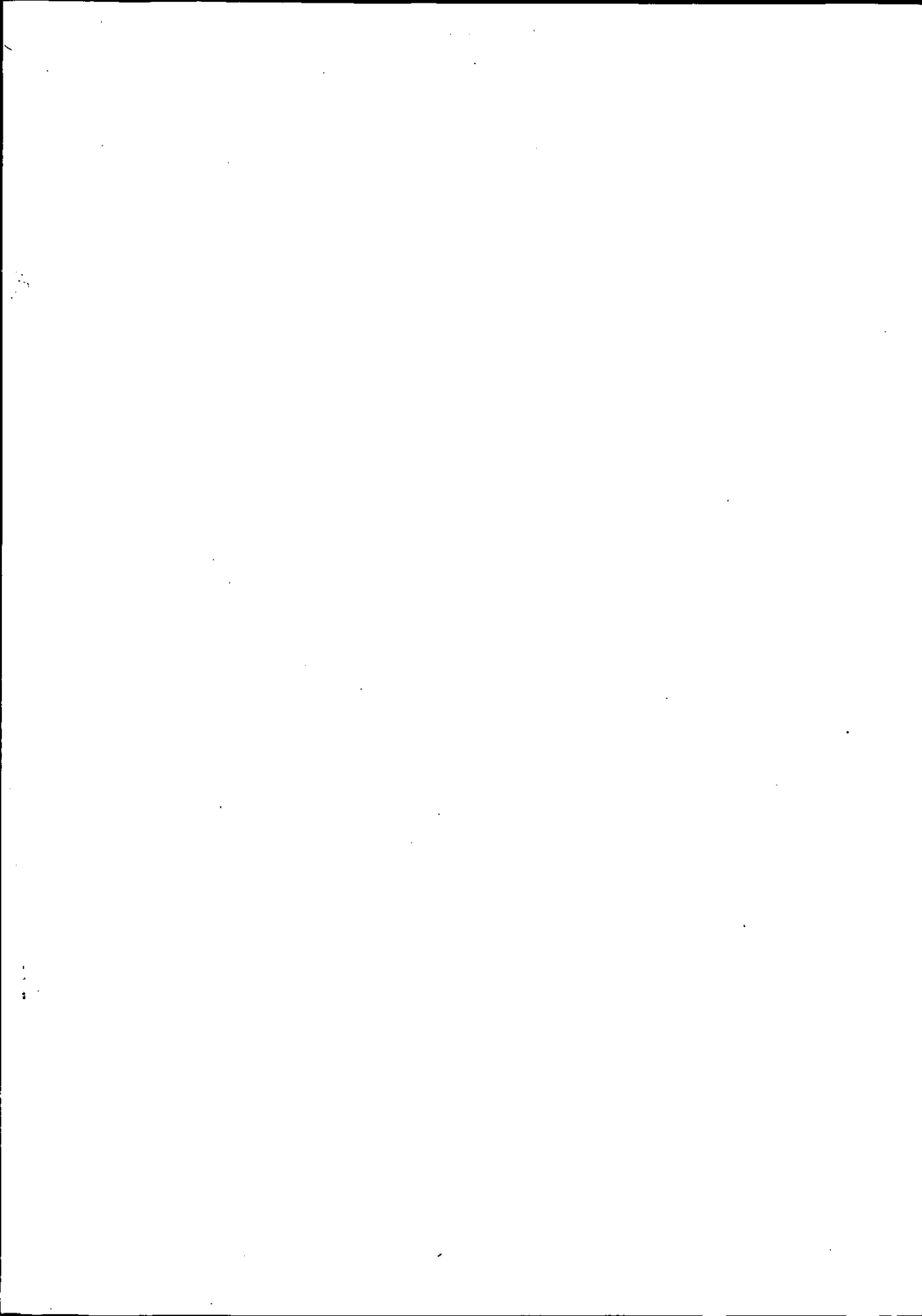
これは試験制度の趣旨に沿うものであるといえよう。

#### ④ 教育コンサルタント機関の設立

産業の情報化が進展するにつれて、企業などの組織体では、今後ますます情報処理教育が重要となろう。ところが情報処理の分野は比較的新しいため、教育の方法や内容などについて一般的に確立されたものとはまだないといってよい。そのため、この教育を推進する立場にある者にとっては、自社のニーズに合致した教育内容や方法などを決定し、これを効率的にすすめることが課題となる。その場合、それらをどこに相談してよいか分らないといった悩みをきくことが少なくない。

そこで、この種の需要を充たすための公的ないしはそれに準ずる機関を設置し、教育コンサルテーションの事業を実施することは、情報処理技術者の育成確保にとって有効な方法の1つであると考えられる。たとえば、すでにある企業で実施して成功した事例などによる教育内容や方法の紹介あるいは現状で入手できる各種の教育資材（テキスト、カリキュラム、視聴覚機材など）をはじめ情報処理教育に関するあらゆる情報を収集確保してこれを希望者に公開するとともに、個別に教育に関する相談に応ずるなどは、企業内情報処理の推進にきわめて重要な役割を果たすと考えられる。





# 原本 (持出厳禁)

受付 No.	47041
受付年月日	48. 3. 22
作成課	教育課

J  
6  
3