

(社)京都府情報産業協会
情報交換広場参加者 各位

(社)京都府情報産業協会
経営委員長 木村道也(文責)

平成14年度 情報交換広場議事録

1. 出席者(順不同、敬称略) 20社26名

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 01. 藤野一朗 (アステック) | 14. 山本 孝 (島津エス・ディー) |
| 02. 村上 孝 (オムロンソフトウェア) | 15. 大谷正弘 (島津エス・ディー) |
| 03. 原田 大 (キャノン販売) | 16. 吉原俊男 (スリーエース) |
| 04. 中谷博志 (京信システムサービス) | 17. 清水光彦 (総合システムサービス) |
| 05. 吉村敬史 (京都コンピュータ学院) | 18. 前野光泰 (宝ネットワークシステム) |
| 06. 中島義雄 (京都システムズ) | 19. 馬場喜芳 (バンテック) |
| 07. 鵜頭宏伸 (京都ソフトウェア) | 20. 相原義一 (バンテック) |
| 08. 駒井正一 (京都電子計算) | 21. 清山光彦 (日立製作所) |
| 09. 松原克孝 (京都電子計算) | 22. 藤関治清 (ユニシス) |
| 10. 横山日出男(京都電子計算) | 23. 岡 良英 (ワールドビジネスセンター) |
| 11. 元田武彦 (キャリアネットワーク京都) | 24. 奥村良三 (京情協・事務局) |
| 12. 荒網 寛 (近畿リサーチセンター) | 25. 木村道也 (竹菱電機) |
| 13. 浅尾幹治 (近畿リサーチセンター) | 26. 山内義智 (竹菱電機) |

* (株)キャリアネットワーク京都 元田氏は10月より入会予定の為オブサーバー参加。

2. 日時 平成14年7月30日(火) 17:30~19:30(30分超過)

3. 場所 京都コンピュータ学院 京都駅前校内(6Fサロン)

4. 議題 テーマ「技術者の高齢化問題と時代に適応したSE教育」
高齢技術者の処遇/役職定年/明るい技術者の育成/等

5. 議事

議事進行: 経営委員会情報交換広場担当副委員長 中谷博志(京信システムサービス)

内容:

(1) 中谷議長挨拶

堅苦しくならないよう、ビールとおつまみで乾杯。各社の状況並びに悩みなどの問題提議し、意見等を述べて行くフリーディスカッション形式で進行する。

(2) 自己紹介

参加者26名の会社や職種を簡単に説明。

(3) 情報交換(意見交換)

役職定年制に関して

(KSS 中谷)

57 歳役職定年を導入している、昨年初対象者が出た、組織的に対応している会社があれば教えて欲しい。基本給が 80%となり諸手当を含め手取り 45%位になる。

(KIP 駒井)

KIP では 55 歳役職定年を導入、創業 38 年になり対象者が出始めている。定年後は専門員という呼称で呼んでいる。この業界では異動職種が無く、COBOL 技術者はオープン系のシステムはできず、再教育にコストが掛かり過ぎる。教育と関わる問題であり困っている。基本給も 80%となり諸手当含め手取り 76%位になり、自ら給与に見合うように仕事を減らしていく傾向にあり、制度見直し検討時期に来ている。

(キャノ版原田)

今年一月より部課長 56 歳、本部長 58 歳役職定年を導入。定年後はライン長のウツに付く、昨年より評価主義を取り入れているが、中高年 S E スキルに苦労している。

(パンテック馬場)

ルールに基づき仕事の種類・能力・成果で給与が決まるので、年を取るとどうしても能力が落ち必然的に給与が下がる。グループで成果を上げた人は、個人で成果を上げた人より給与が上になる給与体系を取っている。フラット組織にしているので役職等の呼称は無く、プロジェクトリーダーを務めている時だけリーダーと呼ぶ。退職金制度は無く、公的年金が支給される年齢(56 歳)まで働ければ良いのでは。

(エス藤関)

給与体系は年齢給 1/3・残りは年一回全員で評価して決定している。退職金は無いから、65 歳定年にして欲しいという意見がある。

(島津 SD 山本)

60 歳定年であり、ある程度年を取れば、専門 X X (役職)という呼称を付け、ライン部課長以外の仕事をする。給与体系は年齢給 70%・職能給 30%に改定した。プロパ社員が 8 年後に退職年齢に達するが退職金は年金・一時金の選択制。

(竹菱木村)

役職定年は 58 歳であり、40 歳以上は年齢給が上がらない制度に改定した。技術者は個人主義的傾向が強くなってきている、10 年近く前に S E はフラットな組織にしたが、それが原因かも。

高年齢 S E に関して

(KIP 駒井)

高年齢 S E は自ら努力しないと会社がいくら教育しようとしても無理がある。努力しないものは人に使われても仕方が無い、若いリーダーが年を取った S E を使えるかが問題、若者はパソコンに向う傾向がありシステム設計に弱い、解決策として高年齢 S E とペアで仕事をさせるのがベター。業界何歳になったらダメというのがあるのか。高年齢 S E が多くなって来たとき京情協で示しておかないと明るくならない。高年齢者はこの業界には不向きなのか。

(KSS 中谷)

H4年大赤字を出し、特殊技術者以外は役職を外し、専門調査役とした。予想外に若い人に危機意識を持つようになった、又、専門調査役と組ませると業務知識の豊富な専門調査役が若い人をうまく指導している。

技術にマッチした仕事であれば年齢は関係ない、特にアセンブラ技術者は既にリタイアした人がこなしている。汎用機SEにもオープン系の知識が必要とされる傾向が益々強くなってきた、特に40過ぎていればダメといわれるケースが多い。

(竹菱木村)

今後SEを依頼する企業はIT企業に従来どおりに出すのか、それとも個人でもかまわないと思うのか。高齢SEを新人教育者として使用していかないのか。IT企業は高齢SE要員の子会社を創る処は無いのか。

(キャリアネットワーク元田)

4月に創業したばかりなので、高齢SEに向く仕事があるのか知りたくて参加した。SEとして登録した人は今のところなし。

(パンテック馬場)

高齢SEに対するメンタルケアはどうするのか、COBOL技術者がいるがいつも仕事がある訳でない、オープン系技術者にしようとしたが育たなかった。京情協企業内でプロジェクトを組、一緒に仕事が出来ないか。

(日立清山)

汎用機、オープン、JAVAと移ってきたように、その時々求められる技術が異なる。経歴重視になるとどうしてもMAX45歳になる。それを超えた人は管理職や管理業務を行なっている

(島津SD山本)

新人を教育しようと思えばやはり若いSEとなる。

資格制度に関して

(竹菱木村)

昔、SEは年齢に関係なく食っていける職業と認識していた。SEのスキルレベルで資格を決めている会社はあるのか。

(日立清山)

営業であれば、MBAやTOEIC何点以上、SEであれば情報処理というように役職につく為に必要な資格がある、ただ昨年より始まった制度である。

(パンテック馬場)

資格などは無く、どの仕事が出来かが判断基準になっている。

(KIP 駒井)

能力主義から成果主義に変わってきており、資格の必要性がなくなっている、公共団体等の入札時に有資格者を求められるため、資格取得を奨励している。

(KSS 中谷)

受注において、定量的な尺度として見られる、その為に資格が価格に反映している面はある。

(4) まとめ

(KSS 中谷)

時間もオーバーし、結論の出ないテーマではあるが、次回もこのテーマを継続するかを委員長と相談して決めて行きたい。本日は有り難うございました。

(委員長総評)

過去、京情協情報交換広場にこれだけの方々がお集まり頂き真剣に討議して頂いた記憶がありません、本当に多くのお集まりを頂き有り難うございました。少々のお酒とサロンの雰囲気難しい課題を和らげてくれたのだと思います。コンピュータが世に出て半世紀強、情報産業として確立されて30年強、各社ともプロパー退職が始めてきた中で、今回の情報広場は各社とも同じ悩みを持っていることをオープンにして頂けたことは、これからの京情協の活動に共通課題を一丸となって課題解決して行くことが重要な行事になると再認識させて頂いた。又、今回の発言内容には各社とも勇気をもって発言して頂いたことに感謝します。

最後に、会員各社とも内容の守秘義務の徹底を宜しくお願いします。

以上