

ソフト会社における昇職選抜基準の妥当性について

3J-7

小堀雄三

(鉄道総合技術研究所 人材活用研究室)

1. 研究の目的

ソフト技術者のキャリアパスはプログラマー→SE→プランナーと言うのがソフト会社における一般的なコースである。このキャリアパスにおいて上位職に昇職させる際の会社側の選抜基準を明らかにし、その基準が資質の面から見ても妥当であるかどうかを検証する。

2. 研究方法

文献[1]において、プログラマー・SE・プランナーに必要な資質を明らかにした[1]。本論文において、プログラマー→SE、SE→プランナーに昇職させる際の、選抜基準が下位職時代の能力評定によっている事を明らかにした。この選抜基準が資質の面から見ても妥当であれば、現在SEである者はプログラマーである者よりSEに必要な資質がより高くなっているはずである。プランナーについても同様の事が言える。はたして、現実にもこのようになっているかどうかを調べ、上記選抜基準が妥当であるかどうかを検証した。

3. 職種と必要な資質の関係

文献[1]における検査成績と能力法定との相関を表1に示す。この結果から各職種に必要な資質を列挙すると以下の通りである。

プログラマーでは知能と技術分野の興味と興味水準が高いことが必要であり、SEでは知能と積極性と興味水準が高いことが必要である。プランナーでは知能と積極性と配慮機能と興味水準が高い事が必要である。

表1 検査成績と能力評定との相関

検査名	測定項目	プログラマー	SE	プランナー
知能検査	知能偏差値	* 0.22	* 0.25	* 0.41
性格検査	情緒不安定性	-0.05	-0.07	-0.14
	積極性	-0.08	* 0.23	* 0.45
リーダーシップ検査	指導機能	-0.05	0.08	0.03
	配慮機能	-0.05	0.02	* 0.40
興味検査	事務系の分野	*-0.17	0.04	0.21
	技術系の分野	* 0.15	-0.01	-0.27
	興味水準	* 0.16	* 0.25	* 0.33

(* 5%水準以上で有意)

4. 昇職させる場合の選抜基準

ソフト会社ではどのような選抜基準でプログラマー→SEへ、SE→プランナーへ昇職させているかを調べてみた。表2はプログラマー時代の能力評定別にみたSEへの昇職割合である。プログラマーの人数とはプログラマーの能力評定がある者全員の内訳であり、SEへの昇職数とはプログラマーの能力評定とSEの能力評定が揃っている者の内訳である。表3はSE時代の能力評定別にみたプランナーへの昇職割合である。SEの人数とはSEの能力評定がある者全員の内訳であり、プランナーへの昇職数とはSEの能力評定とプランナーの能力評定が揃っている者の内訳である。どちらの職種についても、下位職で能力評定の高い者ほど上位職へ昇職している割合が高いので、選抜基準は下位職で優秀な者を上位職へ昇職させていると見てよい。

5. 資質面からみた妥当性の検証

能力評定を主体にした選抜基準で昇職させた結果が、資質面から見ても妥当なものであれば、SEやプラ

表2 SEへの昇職と能力評定の関係

	プログラマ時代の能力評定				
	1	2	3	4	5
A:プログラマの人数	4	93	389	292	98
B:SEへの昇職数		4	97	163	72
昇職割合%(B/A)	0.0	4.3	24.9	55.8	73.4

表3 プランナーへの昇職と能力評定の関係

	SE時代の能力評定				
	1	2	3	4	5
A:SEの人数	5	15	129	151	72
B:プランナーへの昇職数		1	20	47	32
昇職割合%(B/A)	0.0	6.6	15.5	31.1	44.4

プランナーはプログラマよりも表1で*を付した資質が高くなっているはずである。はたしてそのような関係が見られるかどうかを検証してみた。表4に現職別の資質の平均値と資質の差の検定結果を示す。現職別の資質の平均値とは現在その職種についている者だけの平均値を意味する。資質の差の検定とは、プログラマとSE、プログラマとプランナーの間における資質の平均値の差をt検定した結果である。資質の差の評価とは資質が望ましい方向に選抜されているかどうかを○△×で示したものである。○△×の意味は次の通りである。

- ：望ましい方向に選抜されており、かつ、有意差もある。
- △：有意差が欲しい項目であるが、有意差が見られるほど選抜されていない。
- ×：望ましくない方向に選抜されており、かつ、有意差まで見られる。

表4 現職別の資質の平均値と資質の差の検定結果

検査名	測定項目	現職別の資質の平均値			資質の差の検定		資質の差の評価	
		プログラマ	SE	プランナー	プログラマとSE	プログラマとプランナー	プログラマとSE	プログラマとプランナー
		538人	272人	104人				
知能	知能偏差値	49.8	50.6	53.4		*	△	○
性格	情緒不安定性	12.1	11.6	10.1				
	積極性	16.6	16.5	17.1			△	△
リーダーシップ	指導機能	48.2	50.3	51.1				
	配慮機能	50.2	47.5	47.6		*		×
興味	事務系の分野	48.9	47.7	50.5				
	技術系の分野	48.2	50.0	47.3				
	興味水準	50.9	53.2	54.9	*	*	○	○

(* 5%水準以上で有意)

6. 考察

表4で見ると、SEでは資質が望ましい方向に選抜されているのは興味水準だけであり、知能と積極性はプログラマと差がない。プランナーでは知能と興味水準は望ましい方向に選抜されているが、積極性はプログラマと差がなく、配慮機能に到っては逆方向に選抜されている。従って、下位職で優秀な者を上位職に昇職させると言う選抜基準は必ずしも妥当とは言えない。その職に必要な資質が備わっているかどうかと言う観点も考慮する必要がある。これは表1からも分かるように職種毎に必要な資質が異なっているので、下位職で優秀だった者が、上位職でも優秀であるとは限らないことを意味している。

参考文献

- [1] 小堀雄三, "ソフトウェア技術者に必要な資質について", 情報処理学会第41回全国大会講演論文集 P17-18, 1990