

組込みシステム業の高齢者雇用推進について

一般社団法人組込みシステム技術協会
JASA高齢者雇用推進委員会座長 崎詰 素之(技術顧問)

今後、組込みシステム開発関連の各企業は、急激に進む少子化と若年者のエレクトロニクス・IT系業種離れて、人材の確保がますます厳しくなることが予想できます。また、製造業へ重要な役割を果たしてきた組込みシステム産業ですが、急激な産業構造変化への対応が必須となってまいりました。この状況を切り抜けるには、経験豊富な高齢者をもっと活用することが不可欠です。

一方で、2013年4月に改正された高年齢者雇用安定法により、「希望者全員の65歳までの雇用確保」が厳格化され、実質の65歳定年を見据えた経営が余儀なくなりました。

JASAでは、2013年度に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から、「組込みシステム業の高齢者雇用推進事業」を受託し、JASA高齢者雇用推進委員会を発足させ、2カ年に渡る調査・研究を重ね、2014年度に「組込みシステム業高齢者雇用推進の手引き」を完成させ、全国の各支部でセミナーを開き普及活動をおこないました。その手引きの概要をご紹介します。

2013年度、組込みシステム開発業の皆様に実施したアンケート調査・ヒアリングの結果、組込みシステム業においては、現状で高齢者雇用対策が急務とは言えませんが、40代以降の技術者が35%を占め、『10年後には、高齢技術者への対応に迫られる』状況にあります。

65歳定年を見据えたキャリアパス、人材開発管理体制を構築することにより、高齢技術者の知識・経験値を武器としたさらなる事業展開の検討をおすすめいたします。

1. 高齢技術者の職域開発

(ア) 高齢技術者にふさわしい職域の洗い出し

(職域の例、新しい働き方の例)

- ①自社内の技術アドバイザー
- ②後進の指導・育成、教育担当
- ③SE、営業担当
- ④テスト、検証作業
- ⑤購買のサポート、パートナー企業との関係構築など管理的業務
- ⑥事業部を超えたテーマに対応するための特命業務担当
- ⑦高齢技術者と若年技術者によるペア・プログラミング
- (イ) 10年～20年先を見据えた高齢技術者にふさわしい

新たな職域の創出

- ①ISO導入時におけるISO監査員という職域創出のような例を踏まえた、高齢技術者の経験・ノウハウを活かせる新たな職域の創出
- ②これから成長が期待される分野における高齢技術者の活用方法の検討



高齢者雇用推進セミナーより

2. 技術者のキャリアパスの明確化と能力開発

(ア) 技術者のキャリアパスの明確化と複線型キャリアパスの整備

①技術者自身が主体的にキャリア開発を行うための意識付け

(イ) キャリアパスに応じた能力開発の実施

①中年期におけるキャリア開発の機会の提供

②キャリア開発研修の実施による中年期以降の就労可能性の意識の醸成、能力開発意欲の喚起

3. 10年～20年先の年齢構成を見据えた 賃金・待遇制度の整備

(ア) 10年～20年先を見据え、従業員の年齢構成と人件費との関係をシミュレーションすることによる賃金・待遇制度の問題点の把握

(イ) 仕事や役割に応じた賃金・待遇制度(年齢給依存型から職務給、役割給、成果還元型へ)への見直し

(ウ) 高いコストパフォーマンスを活かした高齢技能者の職域の拡大

4. 高齢技術者活用に向けたJASAとしての支援

(ア) 人材の育成、キャリアチェンジに資する研修の実施

(イ) キャリア研修の実施

(ウ) 企業と高齢技能者とのマッチング機能の導入

5. 従業員の意識改革～高齢になってもいきいきと働く技術者であり続けるために

(ア) 会社になくしてはならない技術者であり続けるための努力を怠らない

(イ) 自らのスキルや会社に提供できる能力を振り返る

(ウ) 健康管理に注意し、自分の持っている力を発揮する

(エ) 会社を超えたネットワークをつくっておく

(オ) 定年後の生活をイメージしておく

詳しくは、「組込みシステム業高齢者雇用推進の手引き」をご参考ください。本冊子は2月に全会員にお送りしております。

以下のURLでもダウンロードが可能です。

http://www.jasa.or.jp/TOP/download/veterans/Guideline_Employment_of_veterans.pdf