



高齢者雇用の現状と 高齢者雇用・就業に 向けた考え方

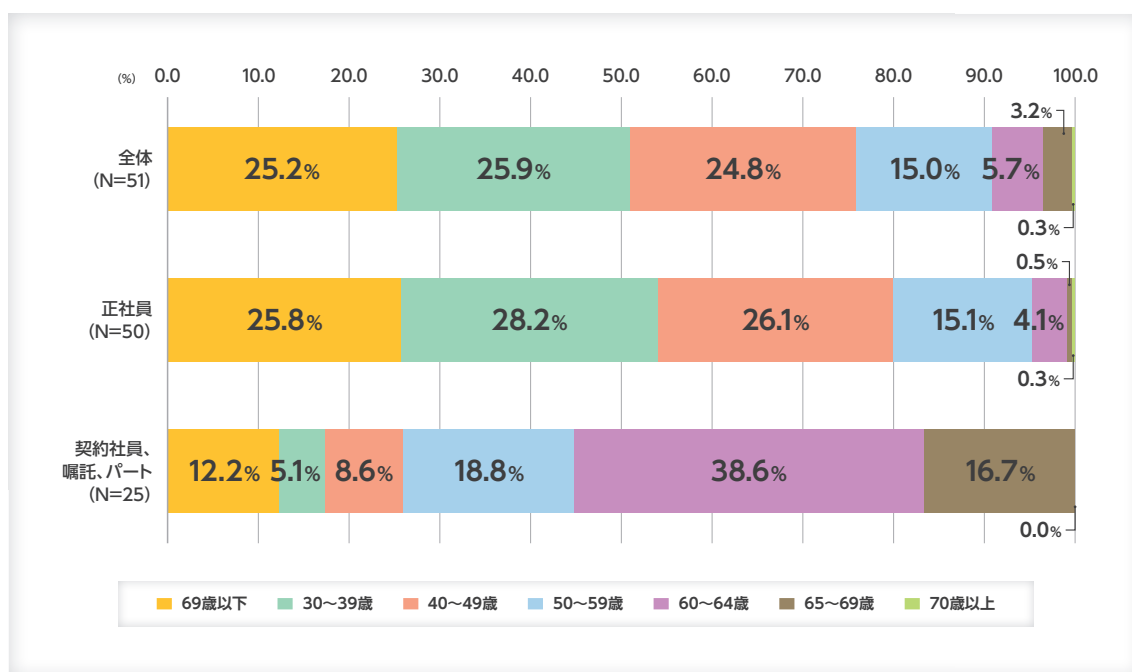
1. 組込みシステム業における高齢者雇用の現状

2022年に全国の組込みシステム事業者と同社で働く従業員を対象に実施したアンケート調査結果から、組込みシステム業界の高齢者雇用に関する現状をまとめました。

1 技術者の年齢構成

技術者の年齢構成をみると、全体では、『30～39歳』が25.9%と最も多く、次いで『29歳以下』が25.2%となっています。一方、『50～59歳』は15.0%、『60歳以上』は9.2%となっており、ここ数年、定年到達者が本格的に出始めたことがうかがえます。

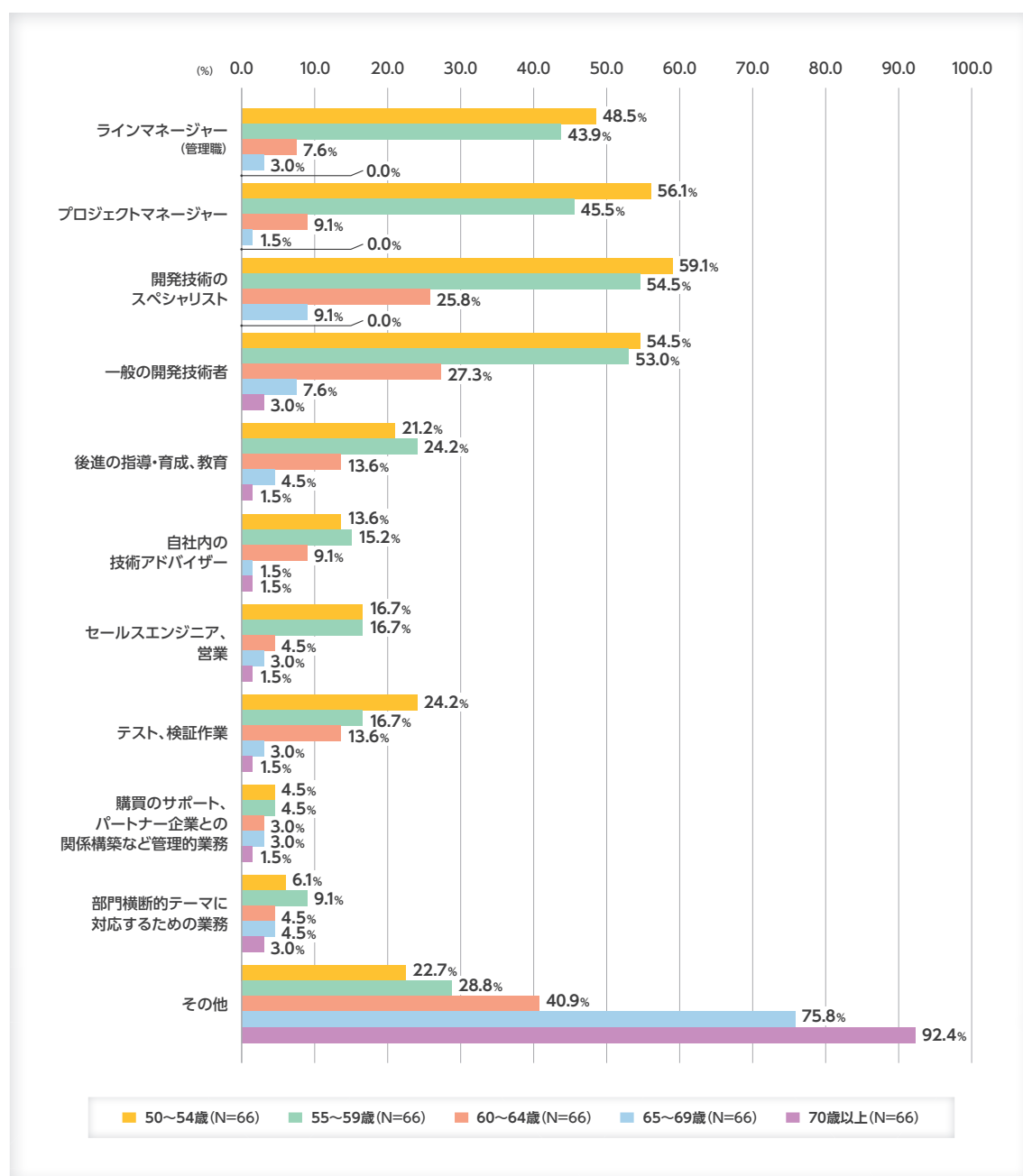
図表2-1 技術者の年齢構成



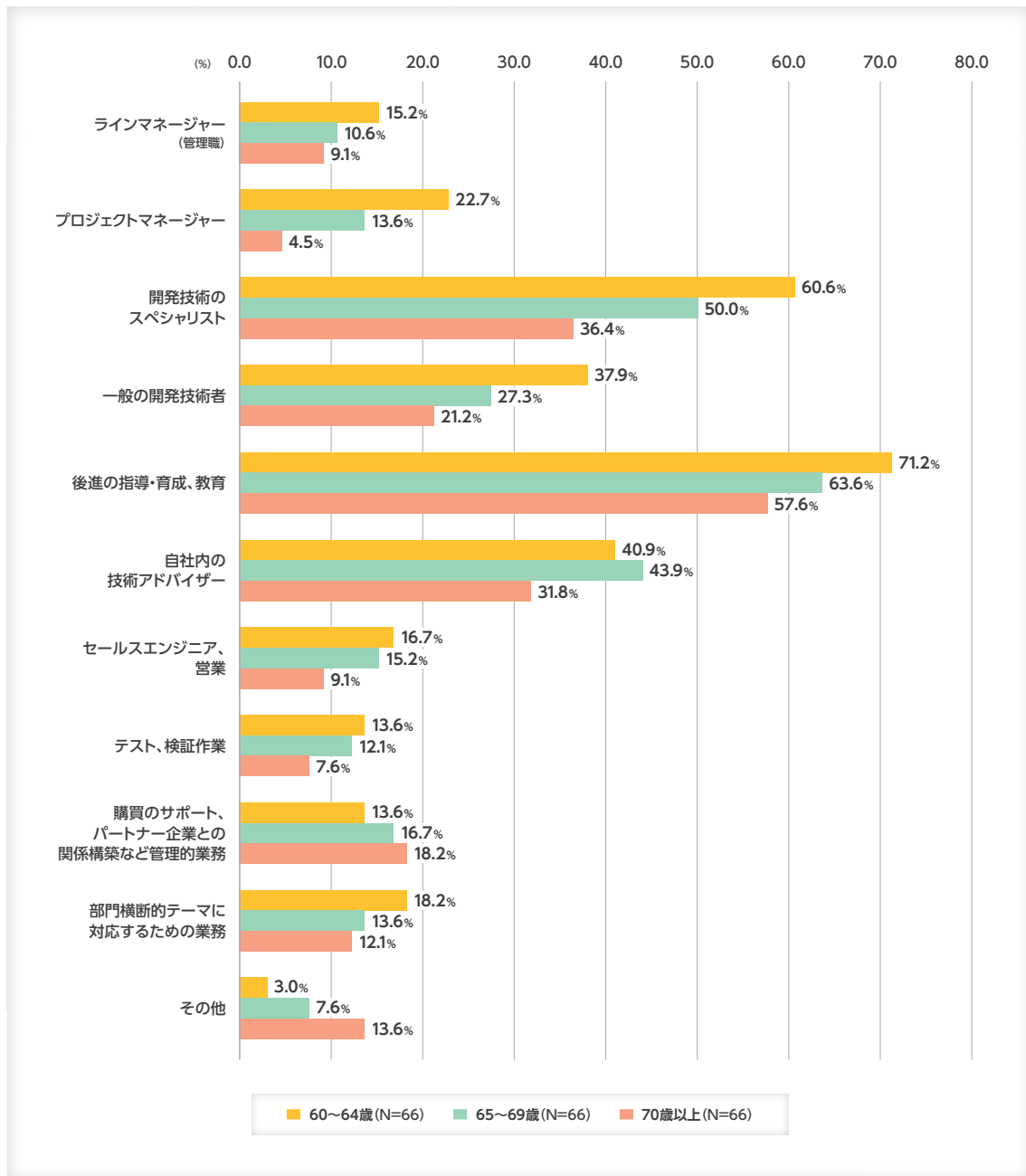
2 技術者の就いている仕事、高齢技術者に就いてほしい仕事

50歳以上の技術者の仕事内容をみると、60歳未満と“65～69歳”では『開発技術のスペシャリスト』が最も多くなっています。一方、“60～64歳”“70歳以上”では、『一般の開発技術者』が最も多くなっています。また、60歳以降の組込みシステム技術者に就いてほしい仕事内容としては、どの年齢層も『後進の指導・育成、教育』が最も多くなっており、『開発技術のスペシャリスト』、『自社内の技術アドバイザー』も多くなっています。

図表2-2 技術者の仕事内容(年齢別)



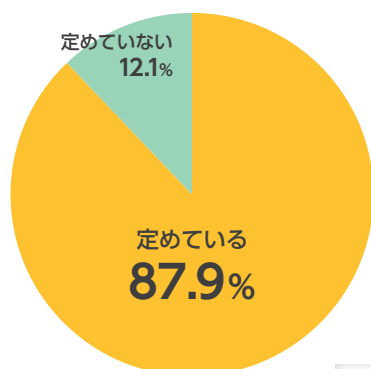
図表2-3 60歳以降の技術者に就いてほしい仕事内容



3 定年制等高齢者雇用制度

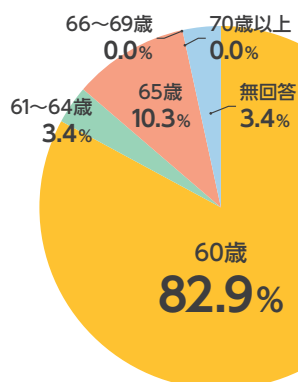
87.9%の企業で定年制を定めており、定年年齢は60歳の企業が82.9%、65歳の企業が10.3%となっています。また、定年到達者を継続雇用する仕組みのある企業が89.7%、その場合、継続雇用の上限年齢は65歳が80.4%、70歳が10.9%となっています。

図表2-4
定年制の有無



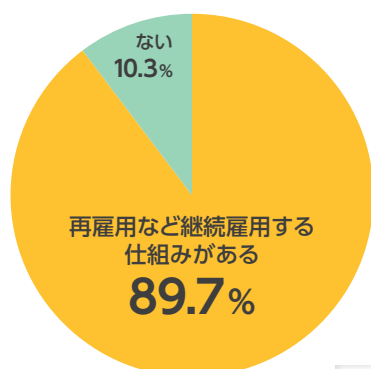
N=66

図表2-5
定年年齢



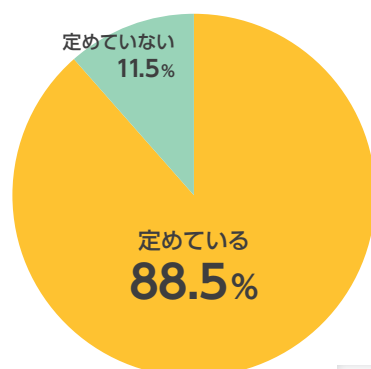
N=58

図表2-6
継続雇用制度の有無



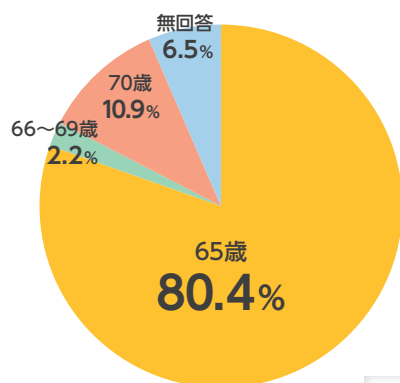
N=58

図表2-7
継続雇用の上限年齢の定めの有無



N=52

図表2-8
継続雇用制度の上限年齢



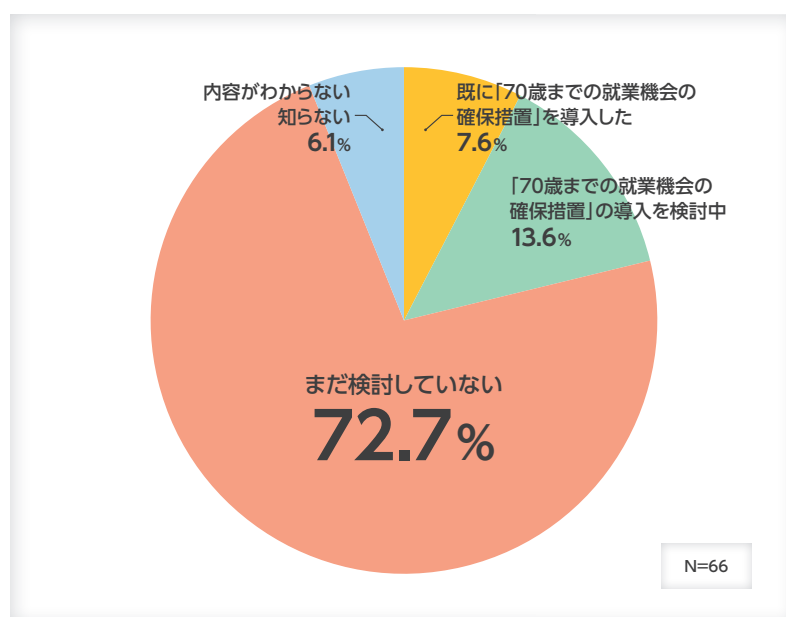
N=46

4 “70歳までの就業機会の確保措置”の導入の努力義務への対応

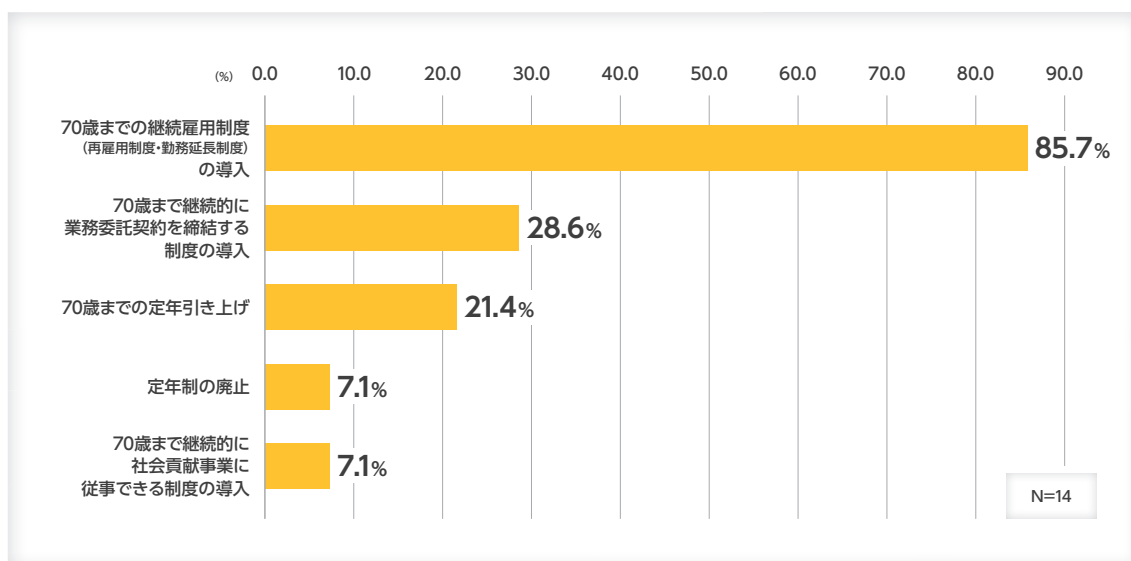
“70歳までの就業機会の確保措置”を『既に導入した』企業は7.6%に過ぎず、『まだ検討していない』企業が72.7%、『導入を検討中』の企業が13.6%となっています。

“70歳までの就業機会の確保措置”を『既に導入』、『導入を検討中』の企業の対応内容としては、『70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入』が85.7%と最も多く、以下、『70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入』(28.6%)、『70歳までの定年引き上げ』(21.4%)となっています。

図表2-9 「70歳までの就業機会の確保措置」の導入の努力義務への対応



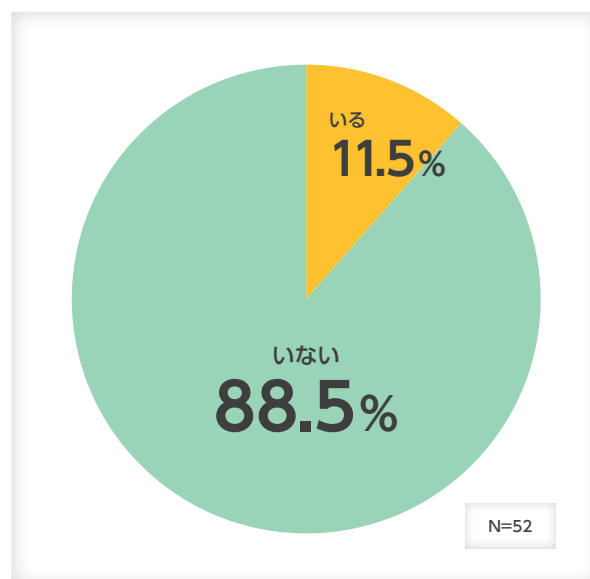
図表2-10 「70歳までの就業機会の確保措置」の導入の努力義務への対応の内容



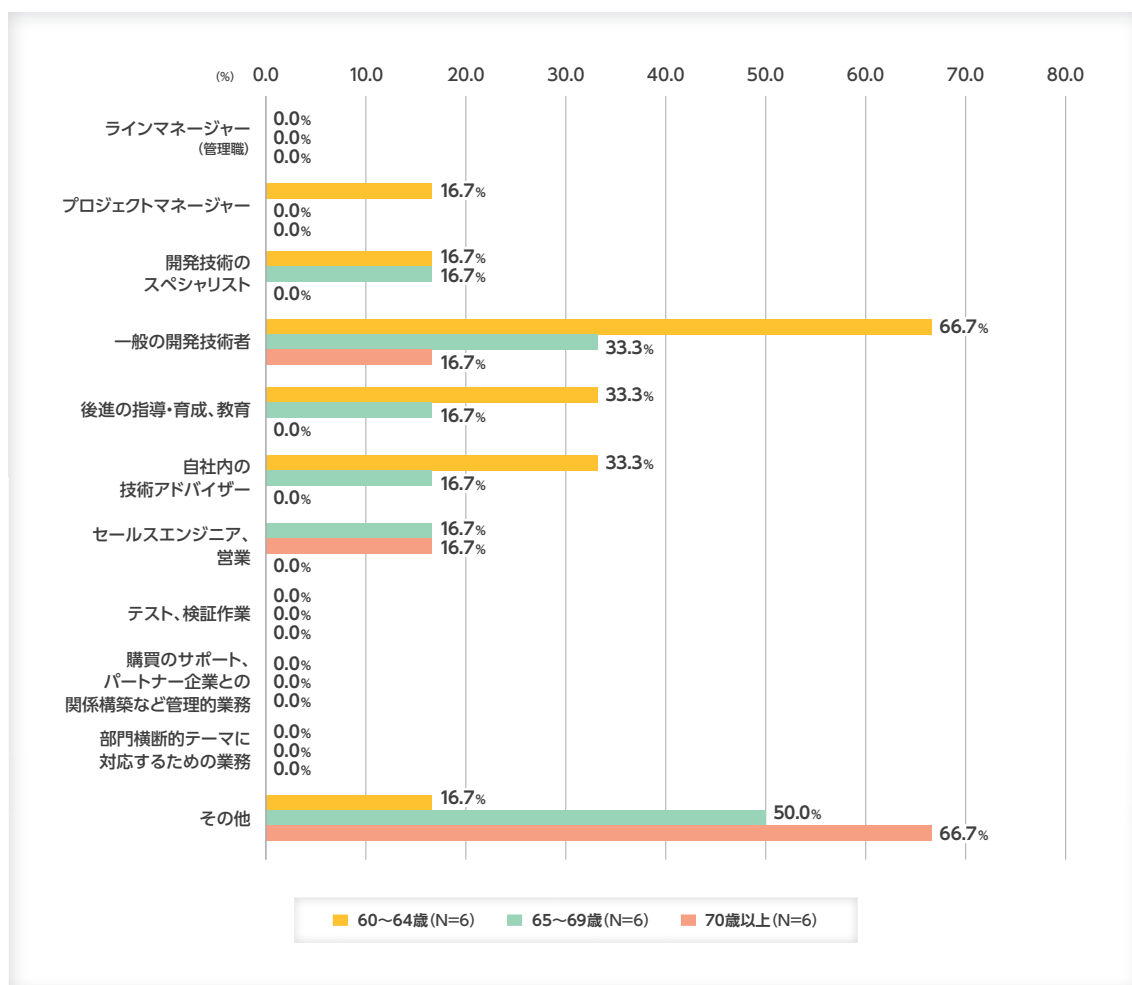
5 継続雇用の技術者の勤務形態

短時間、短日勤務の継続雇用者が『いない』企業が88.5%を占めており、『いる』企業は11.5%となっています。短時間、短日勤務者の仕事内容については、“60～64歳”では『一般の開発技術者』が66.7%と最も多く、次いで『後進の指導・育成、教育』、『自社内の技術アドバイザー』が33.3%となっています。“65～69歳”では、『一般の開発技術者』が33.3%となっています。

図表2-11
短時間、短日勤務者の有無



図表2-12 短時間、短日勤務者の仕事内容

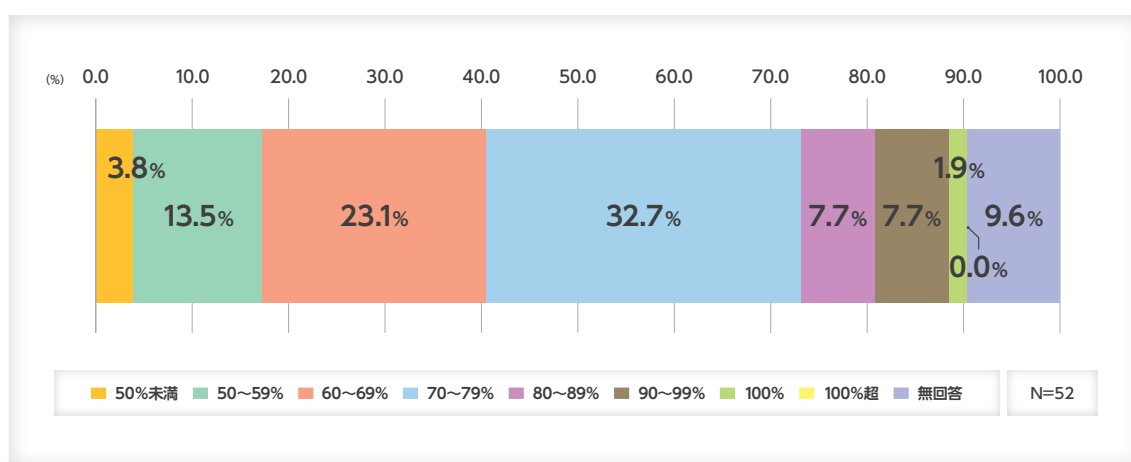


6 継続雇用の技術者の賃金

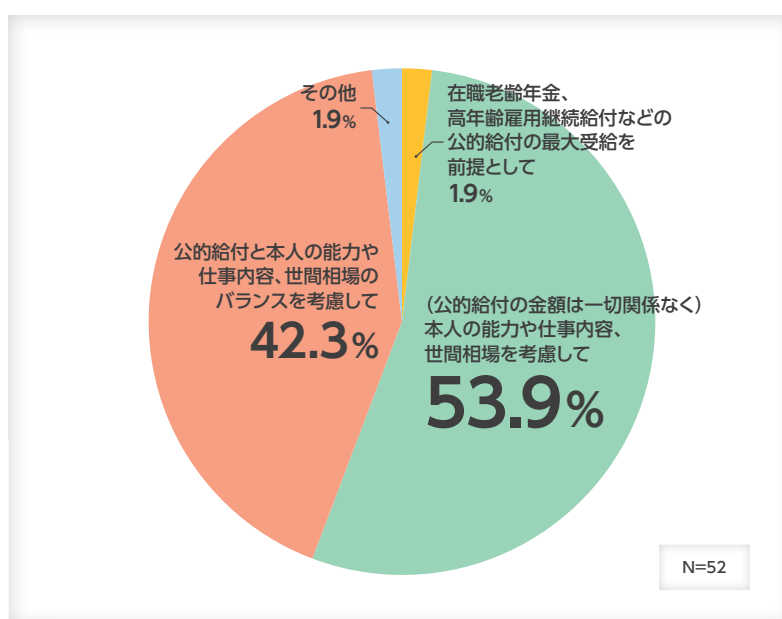
継続雇用の技術者の年収賃金は、定年到達前の『70～79%』が最も多く32.7%、次に『60～69%』が23.1%、『50～59%』が13.5%となっています。

継続雇用の技術者の賃金水準を定める際の考え方としては『(公的給付の金額は一切関係なく)本人の能力や仕事内容、世間相場を考慮して』賃金水準を定めているケースが最も多く53.9%、次いで『公的給付と本人の能力や仕事内容、世間相場のバランスを考慮して』いる企業が42.3%となっています。

図表2-13 継続雇用者の年収賃金(定年到達後の変化)



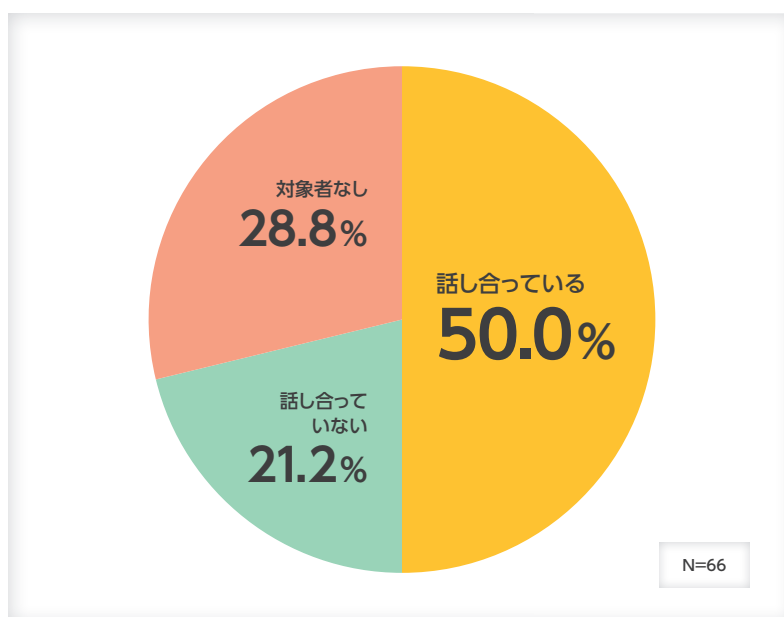
図表2-14 継続雇用者の賃金水準の定め方



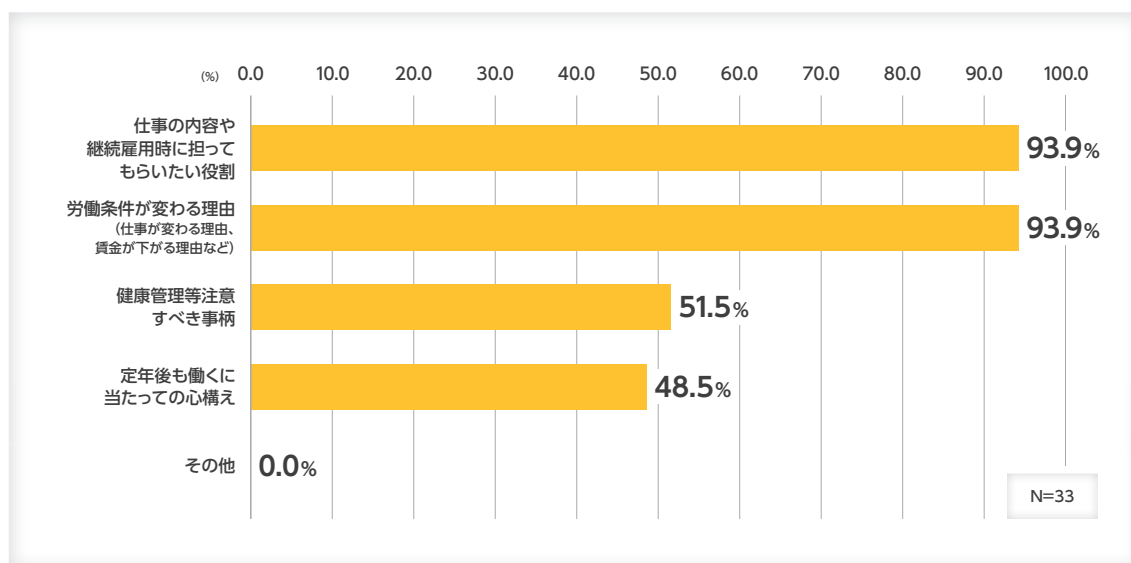
7 定年後の働き方についての話し合い

定年を迎える技術者一人ひとりと定年後の働き方について『話し合っている』企業が50.0%、『話し合っていない』が21.2%となっています(『いままで対象者がでない』は28.8%)。話し合いの内容について最も多いのは『仕事の内容や継続雇用時に担ってもらいたい役割』と『労働条件が変わる理由(仕事が変わる理由、賃金が変わる理由など)』の93.9%です。

図表2-15 定年後の働き方についての話し合いの有無



図表2-16 話し合いの内容

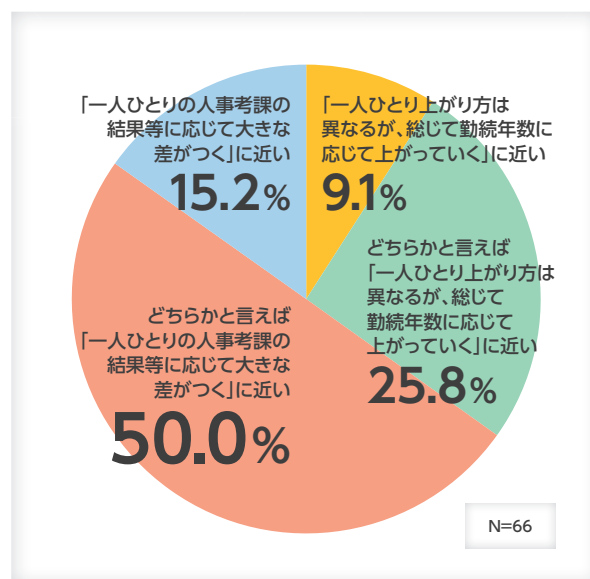


8 技術者の賃金カーブ

技術者の賃金カーブをみると、『“一人ひとり上がり方は異なるが、総じて勤続年数に応じて上がっていく”に近い』(9.1%)と『どちらかといえば“一人ひとり上がり方は異なるが、総じて勤続年数に応じて上がっていく”に近い』(25.8%)を合わせると34.9%となります。

一方、『“一人ひとりの人事考課の結果等に応じて大きな差がつく”に近い』(15.2%)と『どちらかといえば“一人ひとりの人事考課の結果等に応じて大きな差がつく”に近い』(50.0%)を合わせると65.2%となります。

図表2-17
技術者の賃金カーブ

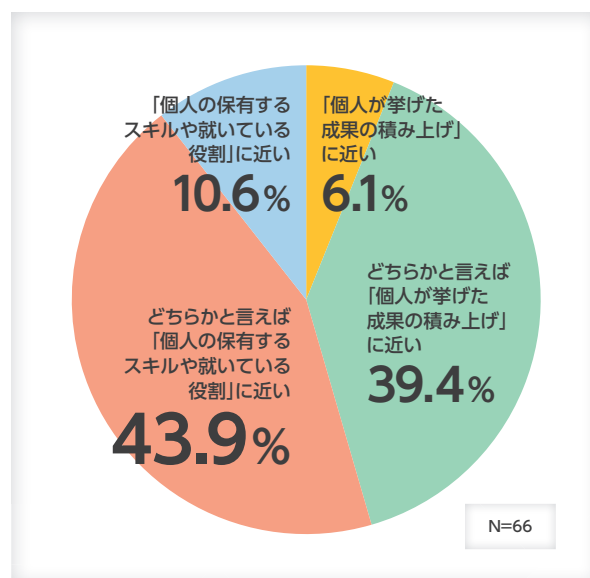


9 技術者の人事考課基準

技術者の人事考課基準をみると、『“個人が挙げた成果の積み上げ”に近い』(6.1%)と『どちらかといえば“個人が挙げた成果の積み上げ”に近い』(39.4%)を合わせると45.5%となります。

一方、『“個人の保有するスキルや就いている役割”に近い』(10.6%)と『どちらかといえば“個人の保有するスキルや就いている役割”に近い』(43.9%)を合わせると54.5%となります。

図表2-18
技術者の人事考課基準

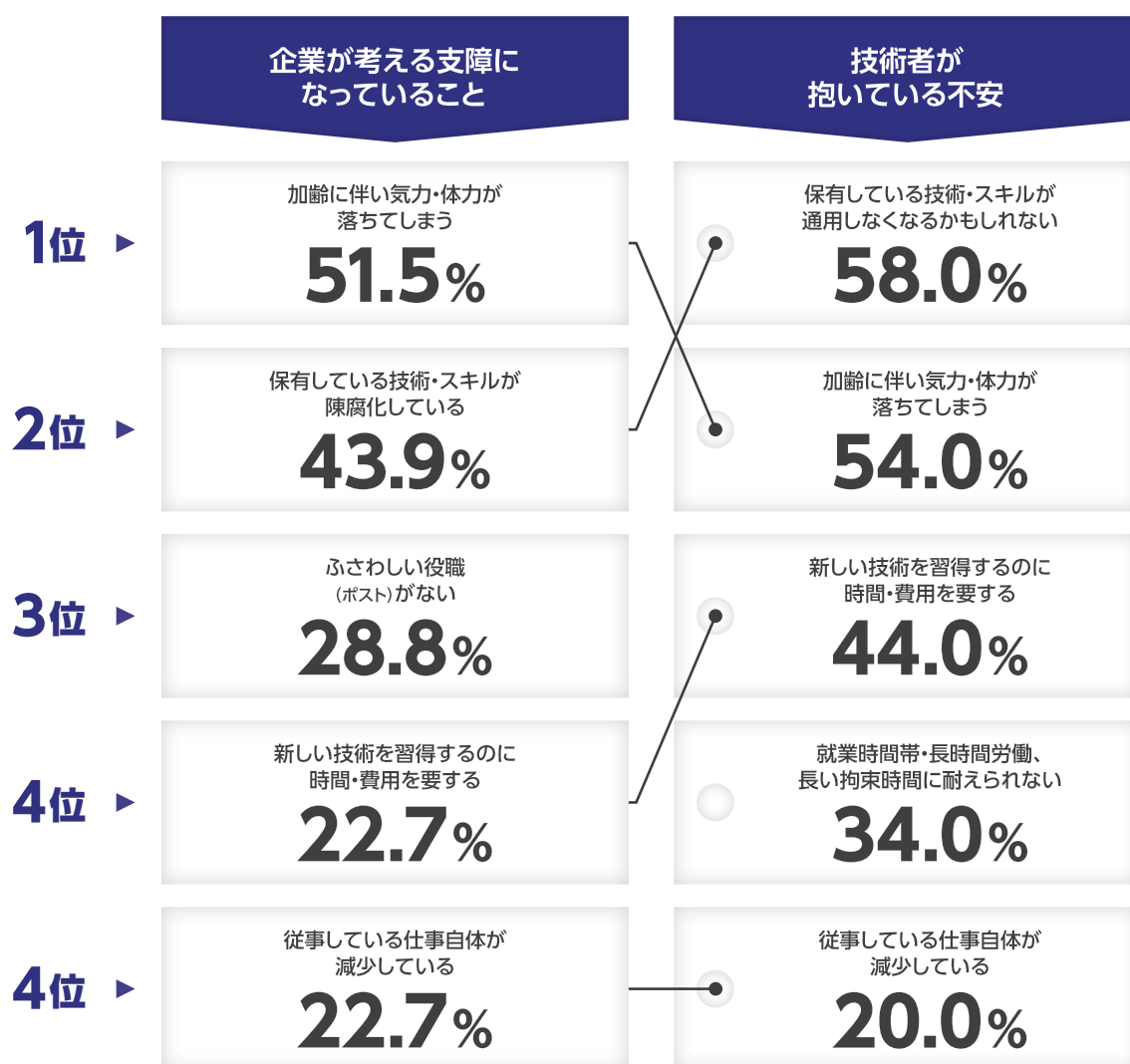


10 定年後、働き続けるにあたっての問題 (企業調査と技術者調査の比較)

技術者が定年後も働き続けるにあたって支障となっていることを、企業、定年到達前の技術者それぞれに聞いてみると、“加齢に伴う気力・体力の低下”、“保有している技術・スキルの陳腐化”の問題が指摘されています。

さらに、技術者からは、こうした問題のほか、特に“新しい技術を習得することの困難さ”についても指摘されています。

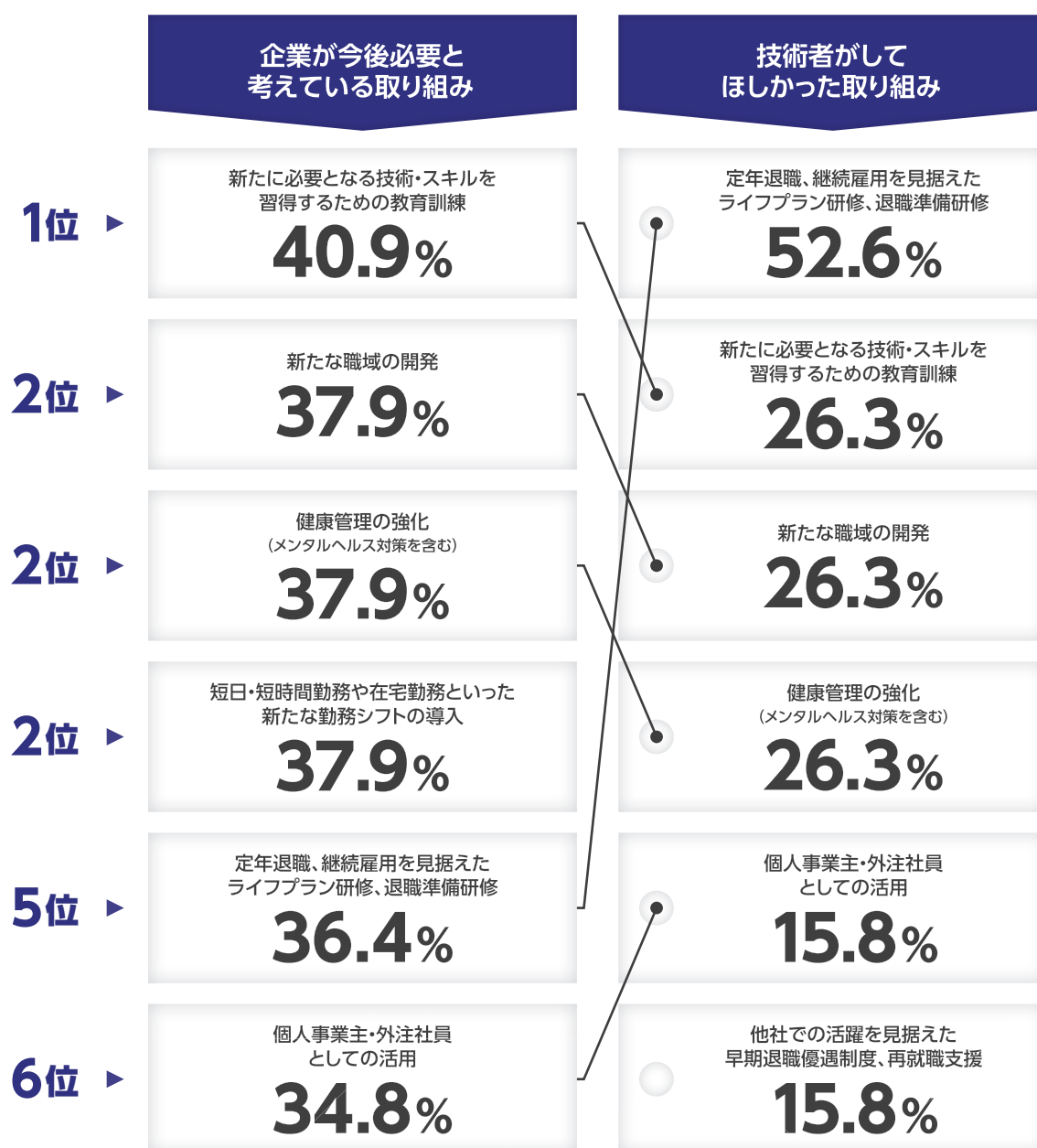
図表2-19 定年後も働き続けるにあたっての問題



11 定年後も働き続けるための取り組み (企業調査と技術者調査の比較)

技術者が定年後も働き続けるために企業が今後必要と考えている取り組みとしては、“新たに必要となる技術・スキルを習得するための教育訓練”や“新たな職域の開発”、“健康管理の強化(メンタルヘルス対策を含む)”が、一方、定年後も働いている技術者がしてほしかった取り組みとしては、“定年退職、継続雇用を見据えたライフプラン研修、退職準備研修”が多くなっています。

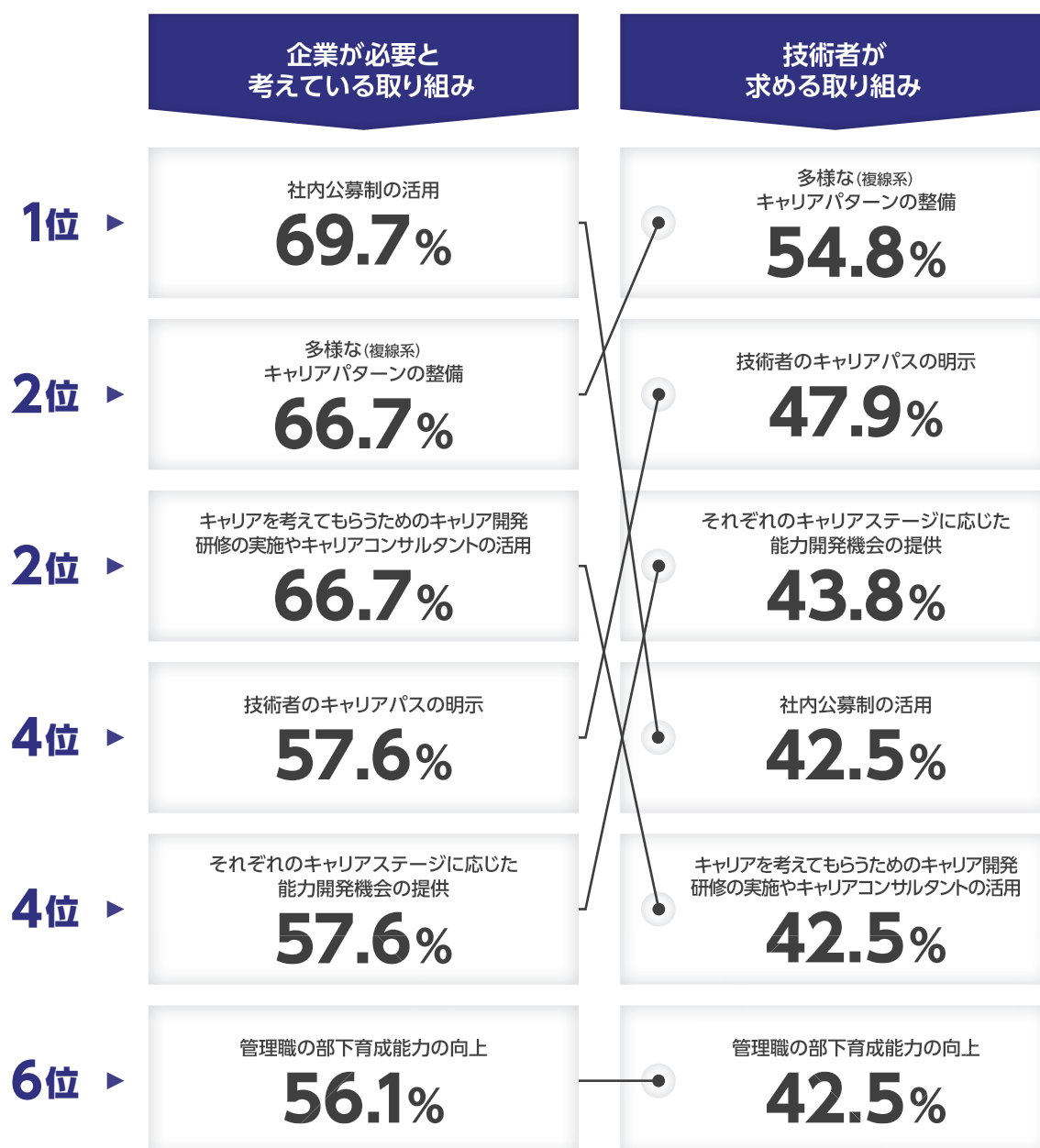
図表2-20 定年後も働き続けるための取り組み



12 技術者のキャリア開発の取り組み(企業調査と技術者調査の比較)

技術者が定年後も働き続けられるためには高齢に至るまでのキャリア開発が重要になってきます。企業が今後必要としている技術者のキャリア開発の取り組みとしては、“社内公募制の活用”、“多様な(複線型)キャリアパターンの整備”、“キャリアを考えてもらうためのキャリア開発研修の実施やキャリアコンサルタントの活用”が、一方、技術者がしてほしいと思っている取り組みとしては、“多様な(複線型)キャリアパターンの整備”、“技術者のキャリアパスの明示”、“それぞれのキャリアステージに応じた能力開発機会の提供”などが挙げられています。

図表2-21 技術者のキャリア開発の取り組み



2. 環境変化を踏まえた組込みシステム業における高齢者雇用・就業に向けた考え方

1 高齢技術者の活躍が求められる背景と留意点

我が国では急速に高齢化が進行しています。令和5年版(2023年版)高齢社会白書によると、我が国の高齢化率(全人口に占める65歳以上の人口の割合)は2022年現在で29.0%と、世界の主要国で最高水準となっています。今後も高齢化は一層進行し、最新の人口統計では2070年の高齢化率は38.7%に達する見込みとなっています。

一方、国内の生産年齢人口(15～64歳)は、2018年時点では約7,545万人でしたが、2025年には7,310万人、2030年には7,076万人と年々減少、今後働き手が大きく減ることが予測されています。

こうした労働力人口の減少と高齢化のさらなる進行が見込まれることから、高齢者が長年培った知識・経験を十分に活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。

こうした中、企業の競争力の源泉となる技術、経験、知識を有している高齢者の有効かつ柔軟な活用を実現するための労働条件や就業支援策等を検討することは喫緊の課題となっています。

あわせて、厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられており、2022年4月から64歳(男性の場合、女性は5年遅れ)となり、2025年4月には65歳(同)にならないと厚生年金が支給されなくなっています。また、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求められ、さらに2021年4月からは“70歳までの就業機会の確保”の努力義務が設けられたこともあり、今後とも就業を希望する高齢者の増加が予測されます。

また、正社員と非正社員の不合理な待遇差の解消を目指した“同一労働同一賃金”の導入を定めたパートタイム・有期雇用労働法が、大企業には2020年4月より、中小企業には2021年4月より適用されており、改めて定年後に非正社員となる継続雇用社員に対する対応が求められます。

2 組込みシステム業における高齢者雇用・就業に向けた考え方

こうした状況下、組込みシステム業界では、ここ数年、定年到達者が本格的に出始めました。加えて、多くの企業においては技術者不足という問題を抱えているので、今まで以上に意欲のある高齢技術者が能力に応じて活躍できるような場の提供が求められています。高齢技術者の保有する能力を最大限発揮させるために、仕事・役割、勤務形態、賃金・処遇等労働条件が実情にふさわしいかどうかを確認し、必要に応じて見直す必要があります。

また、今回の改正高齢法に対応した65歳以上70歳までの就業機会の確保については、多くの場合、65歳までの雇用確保の延長線上に進めていくことが前提となりますが、65歳以上になると技術者一人ひとりの意欲や能力、就業ニーズがより多様化していくので、個別管理の考え方にに基づき、雇用・就業形態や勤務形態、仕事・役割とそれらに応じた賃金・処遇についての多様な選択肢を用意することが必要となります。

一方で、高齢化に伴う人件費の上昇が企業経営に対する圧迫要因となることが考えられます。今のうちから従業員の年齢構成と賃金・処遇制度、総額人件費の関係について意識し、必要に応じて賃金カーブ全体の再設計を図るなど70歳就業時代を見据えた賃金・処遇制度に見直すことが求められます。

なお、技術者一人ひとりが年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働き続けることを可能にするためには、高齢に至る過程におけるキャリア開発、能力向上によるエンプロイアビリティ(雇用されうる能力)の向上が不可欠であり、そのための取り組みが企業、技術者双方に求められます。

高齢技術者としても一人ひとりが自身の置かれているさまざまな変化にうまく適応し、行動変容を図ることが今まで以上に必要となります。

組込みシステム業 高齢者雇用推進事業 委員名簿

〈座長〉

門田 浩 前(一社)組込みシステム技術協会 専務理事

〈副座長〉

築田 稔 (一社)組込みシステム技術協会 顧問

〈委員〉

荒井 満浩 株式会社イーアールアイ 取締役
加賀谷 尚美 HISホールディングス株式会社 管理部 リーダー
片桐 博文 株式会社ビッツ 取締役 ビジネス推進本部 本部長
田崎 詳二 株式会社日新システムズ 情報システム部 主幹
林 千奈津 株式会社ヴィッツ 総務部 総合管理室 室長
伏見 晃一 株式会社コマス 管理部 部長

(50音順)

〈シンクタンク〉

広田 薫 広田 薫事務所
元城西国際大学 経営情報学部 非常勤講師

〈事務局〉

奥村 哲彦 (一社)組込みシステム技術協会 事務局長
母里 健一 (一社)組込みシステム技術協会 課長

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

組込みシステム業 高齢者雇用推進の手引き

GUIDELINE FOR EMPLOYMENT OF EMBEDDED VETERANS

2021年4月施行改正高年齢者雇用安定法対応

一般社団法人 組込みシステム技術協会

JAPAN EMBEDDED SYSTEMS TECHNOLOGY ASSOCIATION

発行 2023年10月31日

〒104-0042 東京都中央区入船1-5-11 弘報ビル5階

TEL 03-6372-0211 / FAX 03-6372-0212

<http://www.jasa.or.jp/>



無断転写・転載を禁ず