

## 第2章

組込みシステム業における  
高齢者雇用の現状

## 第2章 組込みシステム業における 高齢者雇用の現状

### 1. 組込みシステム業における高齢化の現状と課題

2013年（平成25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とヒアリング調査結果から、組込みシステム業界の高齢者雇用に関する現状と問題、課題をまとめました。

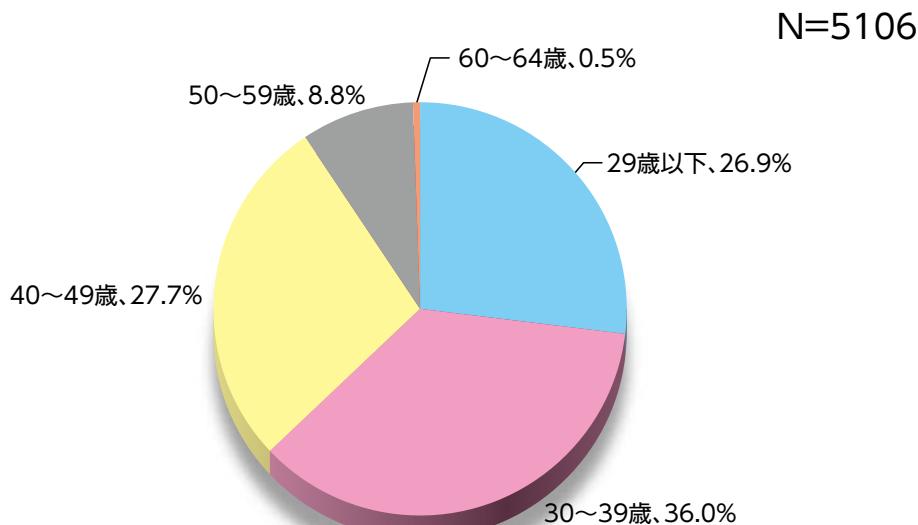
#### （1）組込み技術者の年齢構成

組込みシステム開発に従事している技術者（以下、技術者）の年齢構成をみると、30歳代が36.0%と最も多く、次いで40歳代が27.7%となっています。

現状では60歳以上の技術者は全組込み技術者の0.5%に過ぎず、50歳代の技術者も8.8%と1割弱に過ぎません。

一方で、40歳代の技術者が全技術者の27.7%と3割弱を占めており、こうした世代が60歳を迎える10～20年後には、高齢技術者の活用について現実的な対応が求められることになります。

図表2-1 組込み技術者の年齢構成

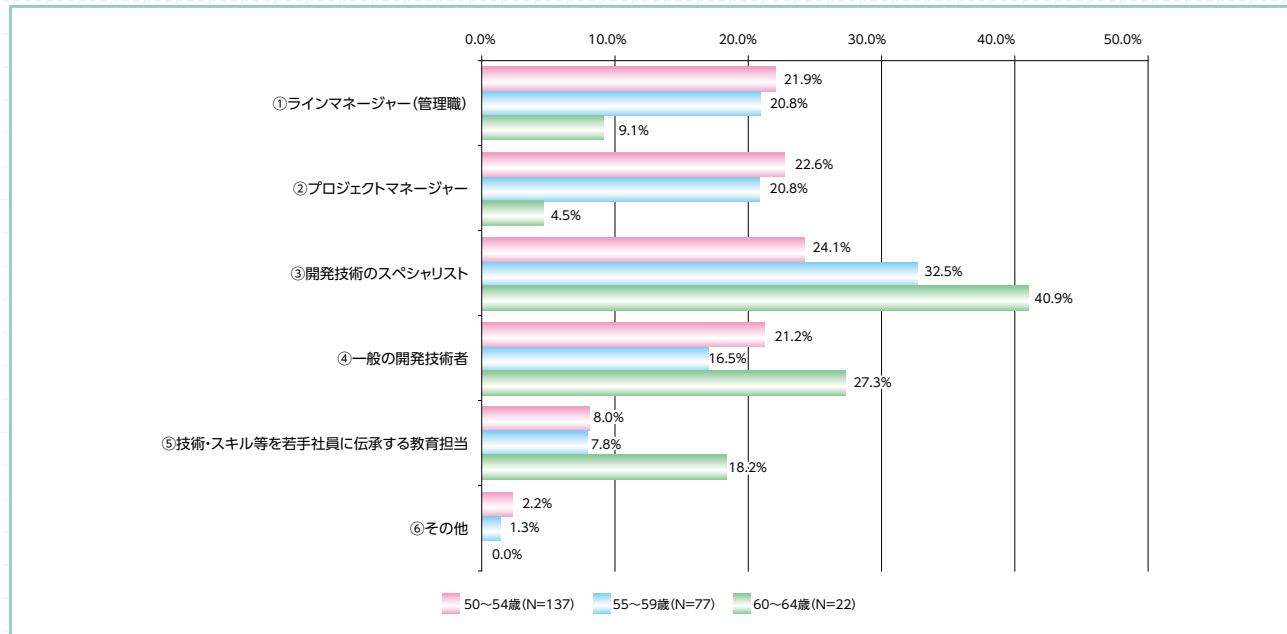


## (2) 技術者の就いている仕事、 高齢技術者に就いてほしい仕事

50歳以上の技術者の仕事内容をみると、50歳代前半層については「ラインマネージャー」、「プロジェクトマネージャー」、「開発技術のスペシャリスト」、「一般の技術開発者」がそれぞれ20%台と概ね同じ比率で存在しています。

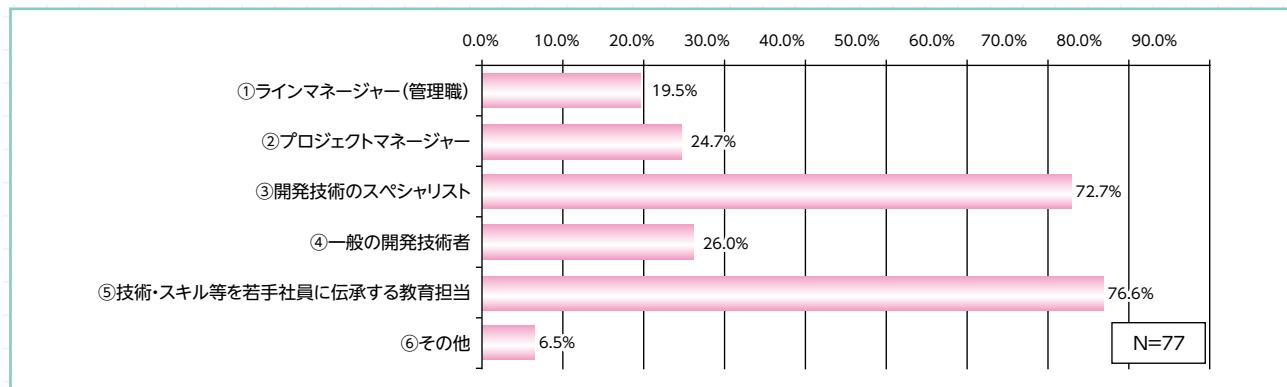
これが、50歳代後半から60歳代前半と年齢が上がるにつれて、「開発技術のスペシャリスト」に就いている技術者が多くなり、一方で「ラインマネージャー」、「プロジェクトマネージャー」といったマネージャー職に就いている技術者が少なくなる傾向にあります。

図表2-2 組込み技術者の年齢別仕事内容



一方、60歳以降の技術者に就いてほしい仕事内容としては、「技術・スキル等を若手社員に伝承する教育担当」、「開発技術のスペシャリスト」がそれぞれ7割を超えていました。

図表2-3 60歳以降の技術者に就いてほしい仕事内容

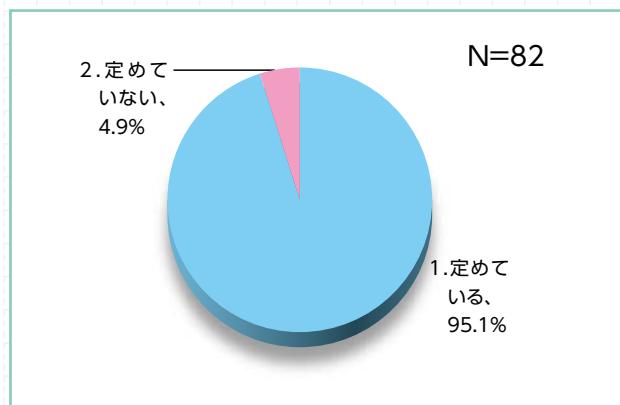


### (3) 定年制等高齢者雇用制度

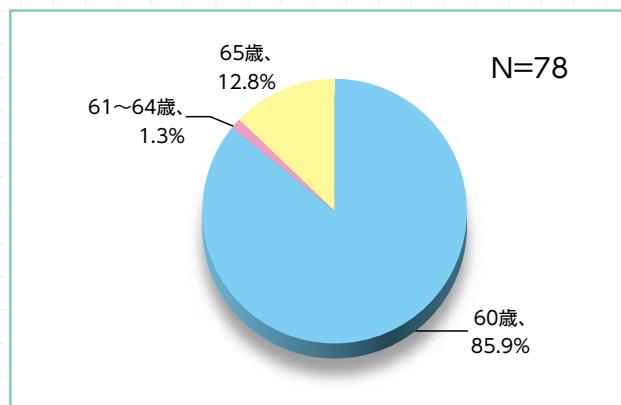
95.1%とほとんどの企業で定年制を定めており、定年年齢は60歳の企業が85.9%、65歳の企業が12.8%となっています。また、定年到達者を継続雇用する仕組みのある企業が85.2%、その場合、継続雇用の上限年齢は65歳とする企業が98.3%となっています。

継続雇用制度を導入している場合、希望者全員を継続雇用の対象としている企業は42.6%、経過措置の期間中は対象者を選定している企業が57.4%となっています。

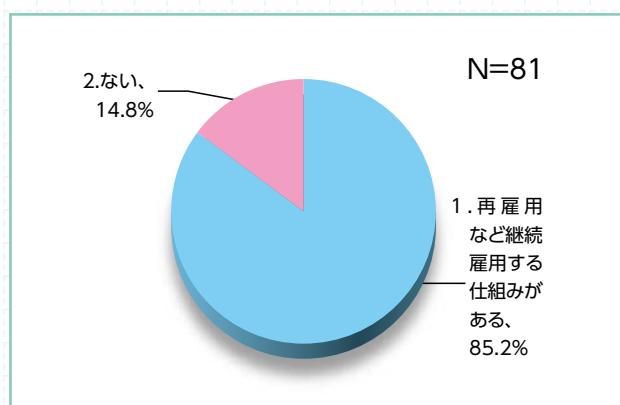
図表2-4 定年制の有無



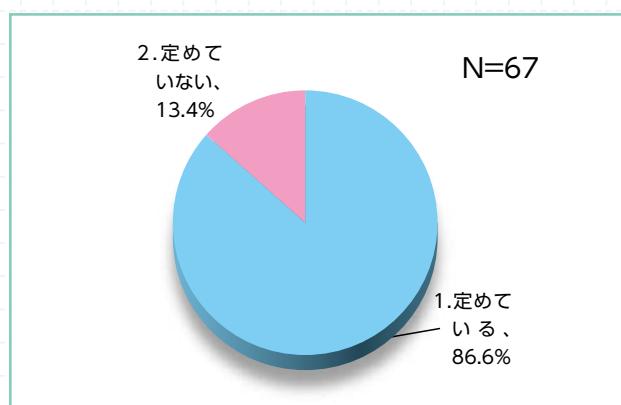
図表2-5 定年年齢



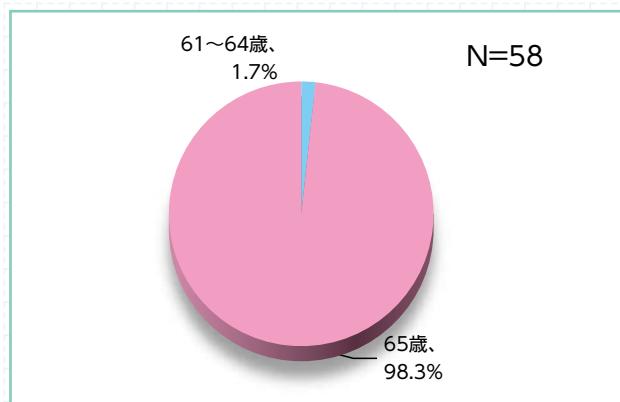
図表2-6 継続雇用の仕組みの有無



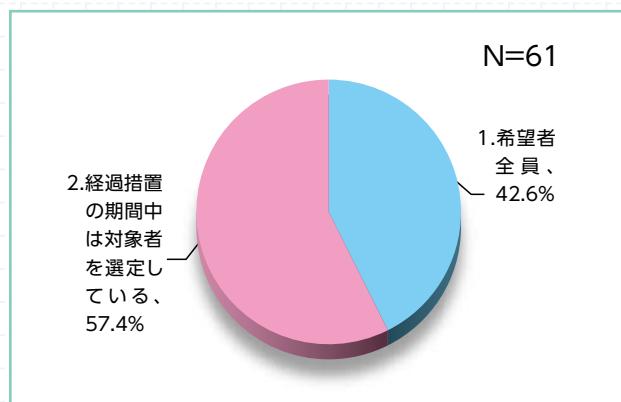
図表2-7 継続雇用の上限の定めの有無



図表2-8 継続雇用の上限年齢



図表2-9 継続雇用時の条件の有無



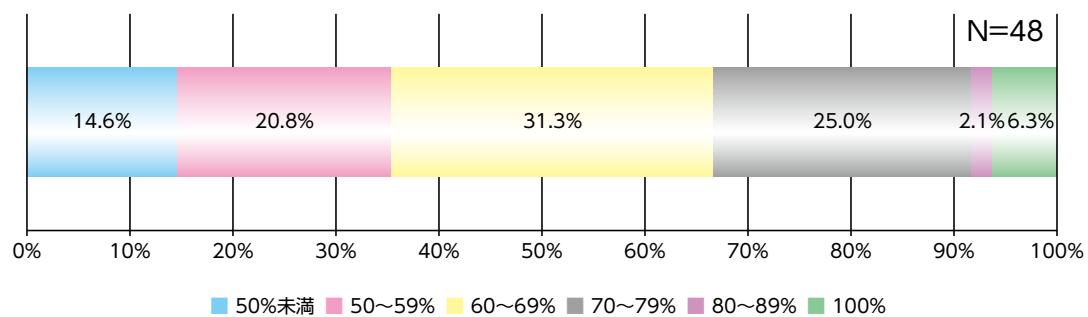
## (4) 定年以降の賃金

定年を迎える高齢者雇用者の賃金は、定年到達時の60%台が31.3%と3割程度、70%台が25.0%となっています。一方、賞与については、継続雇用者に対して支給していない企業が半数を占めており、支給している企業は39.3%と4割程度、会社の業績が際立って良いときだけ支給する企業が10.7%と1割程度となっています。

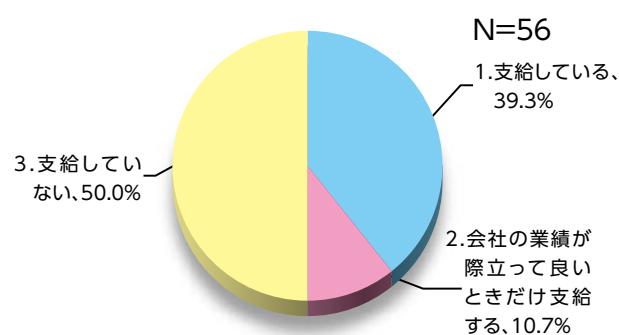
また、賃金の決定方法としては、「(公的給付の金額は一切関係なく)本人の能力や仕事内容、世間相場を考慮して」が47.5%と半数弱を占めており、「公的給付と本人の能力や仕事内容、世間相場のバランスを考慮して」いる企業が37.3%と4割弱となっています。

年金の支給開始年齢が引き上げられ、既に在職老齢年金が支給されない年代が出てきていますが、これに対しては特に何も対策を講じていない企業が78.6%とほぼ8割を占めており、賃金を年金と関連させる方法から本人の能力や仕事内容によって決める方式に変更した企業は10.7%と1割程度に留まっています。これは、もともと公的給付とは関係なく賃金を決めている企業が半数弱を占めていることが背景として挙げられます。

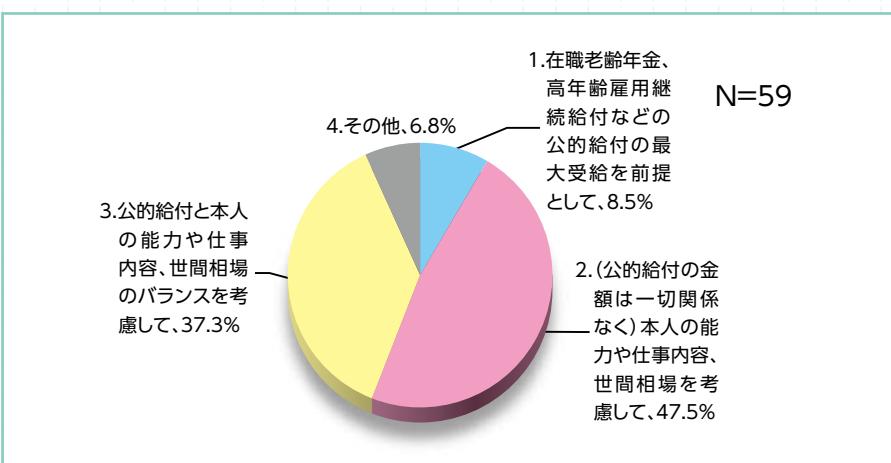
図表2-10 継続雇用者の年収賃金の定年到達前後の変化



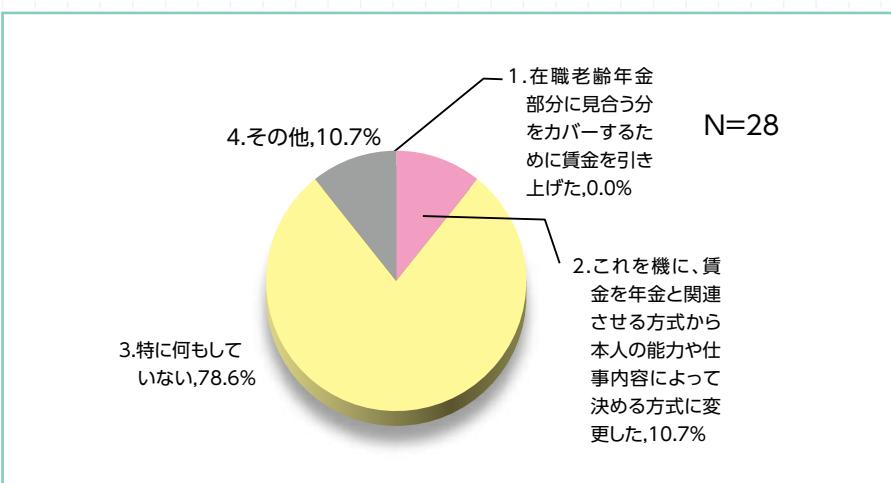
図表2-11 継続雇用者に対する賞与の支給



図表 2-12 繼続雇用者の賃金水準の定め方



図表 2-13 在職老齢年金の引き上げへ対応

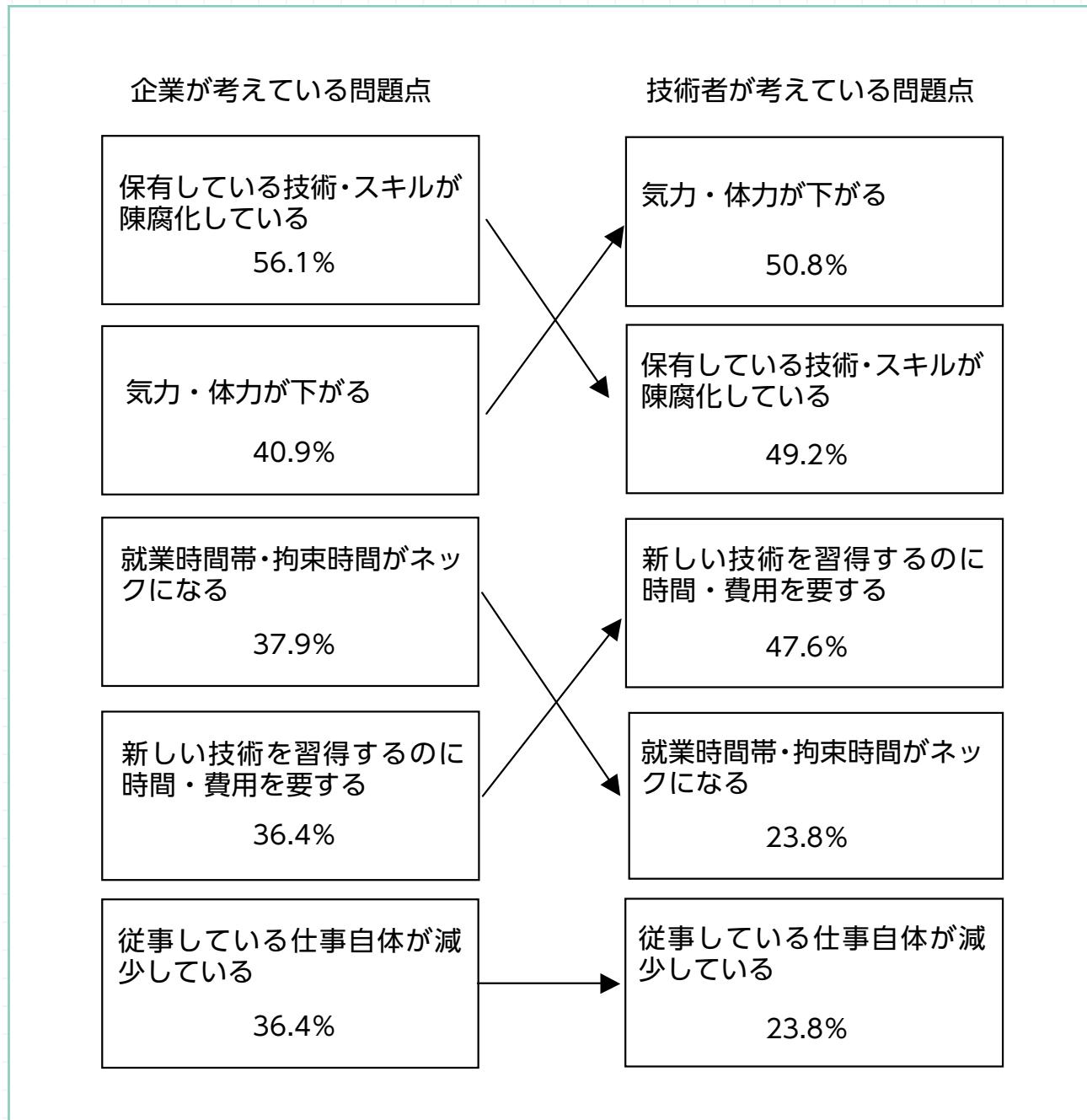


## 2. 組込み技術者の高齢者雇用を進める上での問題

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、当業界のなかで以前から言われている「保有している技術・スキルの陳腐化」の問題が指摘され、また、「加齢に伴う気力・体力の低下」、「長時間にわたる労働」についても挙げられています。

一方、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 2-14 技術者の高齢者雇用を進める上での問題



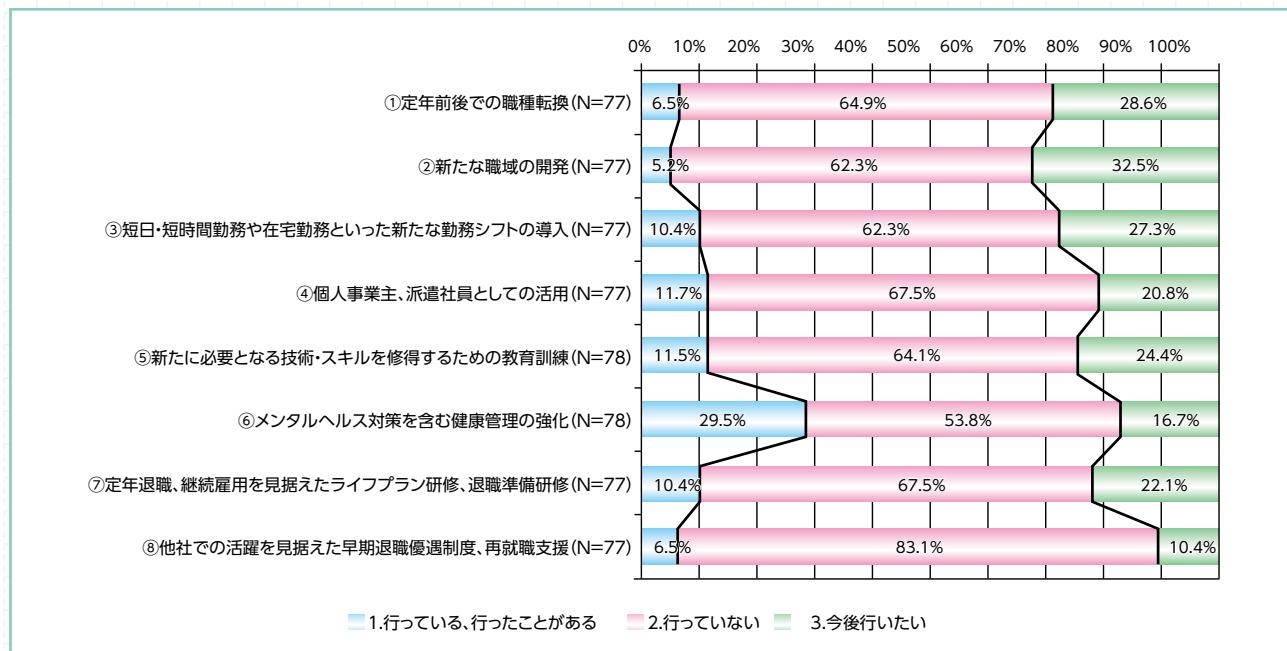
### 3. 定年後も働き続けるための企業の取り組み

それでは、技術者が定年後も働き続けるために、企業としてはどのような取り組みを行っているのでしょうか。また、今後どのような取り組みを必要としているのでしょうか。

現状では、技術者の年齢がそれほど高くはないことから、定年後も働き続けるために企業が実施している取り組みは、「メンタルヘルス対策を含む健康管理の強化」が29.5%と3割程度となっている以外はそれほど多くありません。

一方、今後、技術者が定年後も働き続けるために企業として行いたい取り組みとしては、「新たな職域の開発」や「定年前後での職域転換」といった職域の問題、また、「短日・短時間勤務や在宅勤務といった新たな勤務シフトの導入」などが挙げられています。

図表2-15 技術者が定年後も働き続けるための取り組み

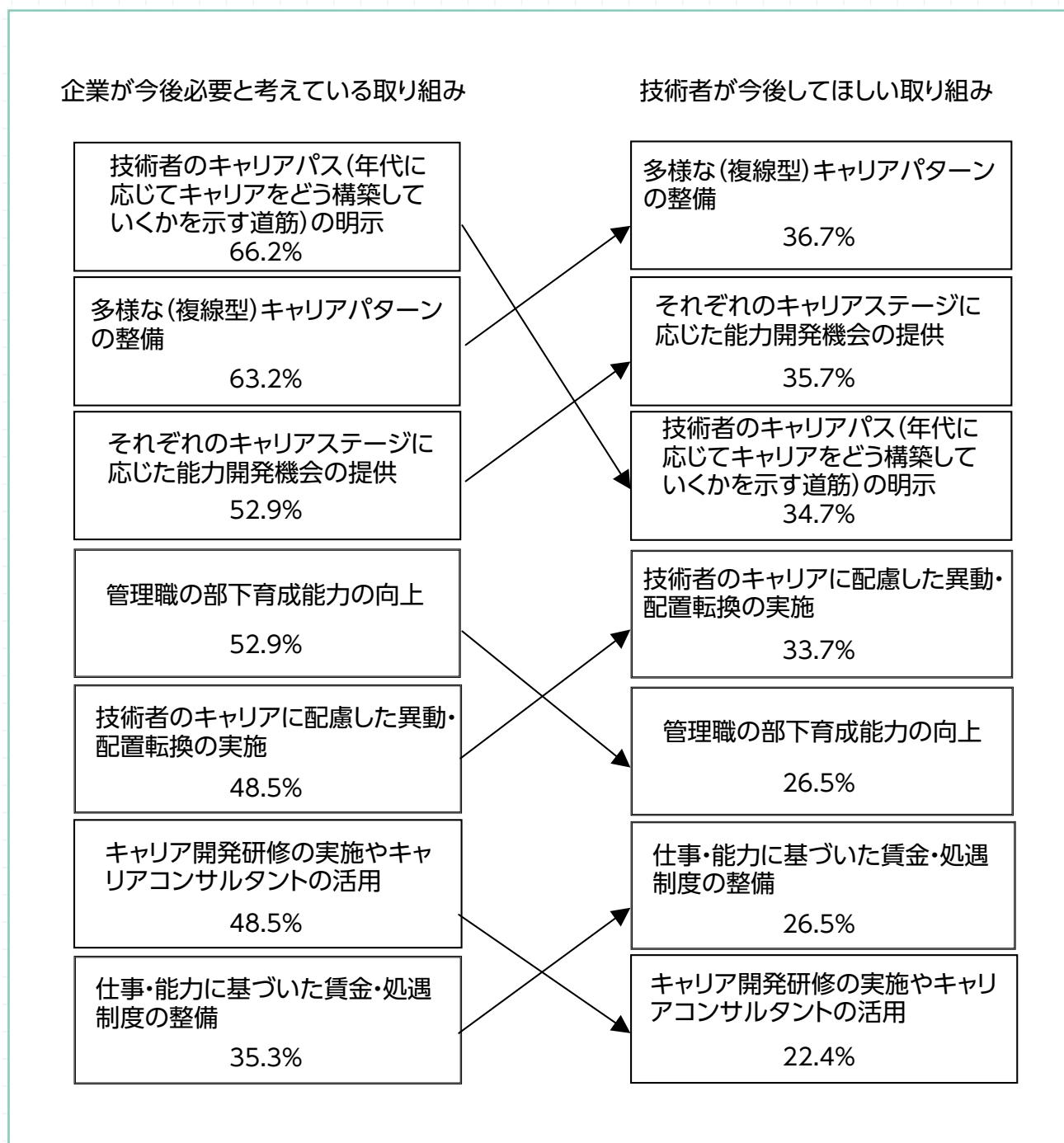


## 4. 組込み技術者のキャリア開発の取り組み

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、また、技術者がしてほしいと思っている取り組みとしては、「技術者のキャリアパスの明示」と「キャリアパスのなかに多様な(複線型)キャリアパターンを位置づけること」、あわせて「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を行うこと」などが挙げられています。

図表2-16 技術者のキャリア開発の取り組み



## 5. 組込みシステム業における高齢者雇用に向けた課題

今まで見てきたとおり、60歳以上の組込み技術者は現状では全組込み技術者の0.5%と非常に少なく、50歳代の組込み技術者も8.8%と全組込み技術者の1割弱を占めるに過ぎません。

したがって、当業界としては、少なくとも現状においては高齢者雇用に対する大きな問題を抱えているとは言えない状況にあります。

しかしながら、40歳代の技術者が全技術者の27.7%と3割弱を占めており、当業界のボリュームゾーンであるこうした40歳代の技術者が10～20年後には60歳を迎えることになります。現状においては、人数が少ないゆえに大きな問題とはなっていなかった高齢技術者への対応が、今後、大きな課題となってくることになるのです。

一方、既に、厚生年金の支給開始年齢が引き上げられており、男性については2025年度、女性についても2030年度には65歳にならないと厚生年金が一切支給されなくなります。あわせて2013年度の高齢法改正に伴い、希望者全員の65歳までの継続雇用が厳格化され、2025年度には希望者全員を65歳まで雇用しなければならなくなります。今までであれば年金が受給できるので継続雇用を希望しなかった層が、継続雇用を希望する可能性が高まると考えられます。

65歳までの雇用を希望する技術者が10～20年後には大幅に増加することになり、既存の職域だけではこうした高齢技術者の職域が足りなくなる可能性が高まります。したがって、まずは2025年度を一つの目処として、それまでには、少なくとも65歳までは技術者を雇用するといった高齢者雇用に向けた対策を講じておくことが求められます。

あわせて、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・待遇制度、総額人件費の関係について意識し、必要に応じて早い段階で賃金・待遇制度を見直しておくことが求められます。

なお、高齢技術者の活用にあたっては、業界を取り巻く環境が大きな変化に見舞われることも想定されるので、業界構造の変化、業界の将来像を見据えたうえで検討することが必要です。

こうした状況を踏まえ、組込み技術者の高齢者雇用推進に向けた課題を整理すると、次表のとおりとなります。

図表 2-17 組込みシステム業における高齢者雇用に向けた課題

1. 高齢技術者の職域開発

- ① 既にある職域の中で高齢技術者にふさわしい職域の洗い出し
- ② 年齢制限等高齢技術者が働くにあたり障害となっている慣行への対応

2. 技術者のキャリアパスの明確化と能力開発

- ① 技術者のキャリアパスの明確化
- ② キャリアパスに応じた能力開発の実施

3. 10～20年先の年齢構成を見据えた賃金・待遇制度の整備

4. 10～20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

- ① 新たな職域の創出に向けた企業としての取り組み
- ② 高齢技術者活用に向けた JASA としての支援の方向性

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

発行 平成 26 年 9 月

一般社団法人 組込みシステム技術協会

〒 103-0007 中央区日本橋浜町 1 丁目 8-12 東実厚生年金会館 8 階  
TEL:03-5821-7973 FAX:03-5821-0444  
<http://www.jasa.or.jp/>

無断転載を禁ず