

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

～将来を見据えて、今やるべきこと～



平成 26 年 9 月

一般社団法人 組込みシステム技術協会
組込みシステム業高齢者雇用推進委員会

はじめに

今後、組込みシステム関連の各企業は、急激に進む少子化と若年者のエレクトロニクス・IT系業種離れで、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、製造業に対して重要な役割を果たしてきた組込みシステム業ですが、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活用することが不可欠となるでしょう。

一般社団法人組込みシステム技術協会（以下「JASA」）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、2カ年に渡る調査・研究を重ねてまいりました。

2013年度は高齢者雇用に関するアンケート調査、ヒアリング調査を実施し、報告書として配布させていただきました。さらに2014年度はこれらの調査結果を基に、本「組込みシステム業高齢者雇用推進の手引き」を策定し、組込みシステム業への普及啓発活動をしてまいります。

本事業の推進にあたり、アンケートならびにヒアリング調査にご協力いただいた各社に感謝申し上げます。

一般社団法人組込みシステム技術協会
組込みシステム業高齢者雇用推進委員会
座長 崎詰 素之

本 書 の 使 い 方

組込みシステム業においては、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が、当業界のボリュームゾーンである40歳代の技術者が60歳を迎える10～20年後の2020年代以降には高齢技術者への対応が大きな課題となってくることになります。こうした状況を踏まえ、いまのうちから高齢技術者の活用に向けた対策を検討しておくための「指針」となるよう、本書は作成されました。

第1章では、高齢者の活用が求められる背景を示し、第2章で組込みシステム業における高齢技術者雇用の現状と課題を示しています。さらに、第3章で組込みシステム業界における高齢技術者の活用方法を、高齢技術者の職域、キャリア形成、賃金・待遇といった視点から示しています。

また、参考資料として高齢者雇用に関する情報一覧を示し、運用上の課題解決に向けた相談ができる支援機関の紹介、2013年4月に改正された高年齢者雇用安定法の概要や在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみについても説明しています。

本書は、全国の組込みシステム事業者の事例をできるだけ多く取り入れ、分かりやすくまとめたつもりです。各事業者の実情に応じた高齢者雇用を進めるにあたっての手引き書として、是非ともご活用いただきたいと思います。

この「手引き」で用いたアンケート調査結果は、2013年6～7月に、一般社団法人組込みシステム技術協会の会員企業と、その企業で働く組込みシステム開発に従事している技術者か、過去に従事していた従業員を対象に実施したものです（有効回収率は企業46.3%、従業員27.5%）。

なお、グラフにあるN=●●●はこの質問に回答した方の数を示しています。

また、「手引き」内の企業事例は、2013年9月から2014年1月にかけて、一般社団法人組込みシステム技術協会の会員企業を対象に実施したヒアリング調査結果からピックアップしたものです。

この「手引き」においては、「高齢者」を概ね60歳以上の者と定義しています。これは、本文中でも取り上げているように、年金の支給開始年齢の引上げに伴い、60歳以上の雇用機会の確保が大きな問題となっているという認識によるものです。

ちなみに、法律によっては「高齢者」を65歳以上と定義し、75歳未満の者を前期高齢者、75歳以上の者を後期高齢者とする場合もあります。

なお、高年齢者雇用安定法（高齢法）では、45歳以上の者を「中高年齢者」、55歳以上の者を「高年齢者」と定義付けています。

〈CONTENTS〉

目 次

第1章 高齢化の進行と高齢者雇用に向けた社会的な要請	01
1. 少子高齢化の進行	03
(1) 既に減少傾向にあるわが国の人ロ	03
(2) ますます難しくなる若年者の採用	05
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ	06
3. 改正高齢者雇用安定法施行	08
(1) 前回の法改正の概要（2004年度改正、2006年度施行）	08
(2) 今回の法改正の概要（2012年度改正、2013年度施行）	09
第2章 組込みシステム業における高齢者雇用の現状	13
1. 組込みシステム業における高齢化の現状と課題	15
(1) 組込み技術者の年齢構成	15
(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	16
(3) 定年制等高齢者雇用制度	17
(4) 定年以降の賃金	18
2. 組込み技術者の高齢者雇用を進めるまでの問題	20
3. 定年後も働き続けるための企業の取り組み	21
4. 組込み技術者のキャリア開発の取り組み	22
5. 組込みシステム業における高齢者雇用に向けた課題	23

〈CONTENTS〉

目 次

第3章 組込みシステム業における高齢者雇用対策	25
1. 高齢技術者の職域開発	27
(1) 高齢技術者にふさわしい職域の洗い出し	27
(2) 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	31
2. 技術者のキャリアパスの明確化と能力開発	32
(1) 技術者のキャリアパスの明確化	32
(2) キャリアパスに応じた能力開発の実施	39
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	41
4. 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	44
5. 高齢技術者活用に向けたJASAとしての支援の方向性	48
6. 従業員の意識改革	49
参考資料	51
参考資料1. 高年齢者雇用アドバイザーの活用方法	53
参考資料2. 高齢者雇用に関するホームページの紹介	56
参考資料3. 2013年度施行高年齢者雇用安定法（抄）新旧対照条文表	57
参考資料4. 有期雇用契約社員 雇用契約書（例）	60
参考資料5. 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧	61
参考資料6. 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみ	64
参考資料7. 就業意識向上研修	67