

概要版

▶組み込みシステム業

高齢者雇用推進の手引き

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



>>目次

- I “70歳就業時代”をめぐる環境の変化と改正高齢法の内容
- II 高齢者雇用の現状と高齢者雇用・就業に向けた考え方
- III 70歳までの就業機会の確保の努力義務化と高齢技術者への対応
- IV 年齢にかかわらず 技術者が活躍できる環境づくり(社内体制・しくみづくり)

○ 高齢者雇用の現状

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。

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歳以降の組み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。

○ 70歳までの就業機会の確保の努力義務化と高齢技術者への対応

(求められる取り組み)

- 1 2021年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、新たに「70歳までの就業機会の確保(努力義務)」が新設。高齢技術者を積極的に活用するという方針を持ち、それに基づき制度を設計し、人事管理を進めていくことが重要。
- 2 経営トップが高齢技術者に求める人材像をあらかじめ明示することが重要。
定年以降の働き方に関して話し合い、会社としての考え・要望と本人の就労にあたっての希望とをすり合わせておくことが重要。
- 3 高齢技術者の職域を考えるにあたって、一人ひとりのキャリアやスキル、経験を踏まえて個別対応することが現実的対応。開発技術のスペシャリスト、技術・スキルを伝達する教育担当として働いている技術者が多くなっている。
- 4 パートとして働くケースもあり、健康面の配慮にもつながるので、多様な選択肢を用意することが重要。

- 5 継続雇用者の年収は定年到達時と比較して、70%台が32.7%、60%台が23.1%。

現状では、定年を機に賃金水準を下げる企業が多いが、定年到達後も同じ仕事をしている、同じ役割に就いているにもかかわらず賃金が大幅に下がるようでは、働く意欲の低下、不満、周囲への悪影響の恐れもある。

仕事や貢献を基本給の算定基準にすることが望ましい。

定年到達を機に、ないしは高齢期に賃金水準を引き下げる場合は、その理由を高齢技術者に説明し、理解を求めることが必要。

▼高齢技術者の人事制度見直しの進め方

1. 検討の基礎となる実態把握

組織目標とそれを達成するための技術者の過不足などについて把握します。〔技術者の需給バランス、年齢構成（現在、5年後、10年後など）〕

2. 高齢技術者の人事管理の現状や課題の把握

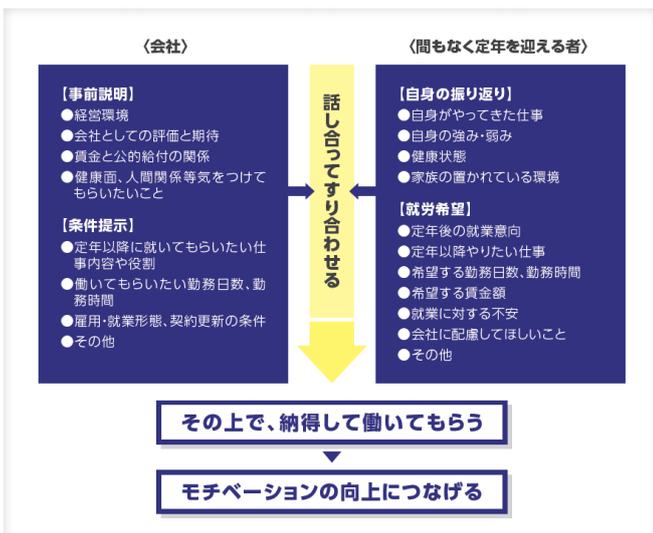
人事管理の現状や課題など自社における高齢者雇用に関する人事管理体制を把握します。（高齢技術者の活用方針と活用戦略、勤務時間、勤務日数、評価・処遇の仕方など）

3. “70歳までの就業確保措置”の導入に向けた制度の見直し

高齢技術者の人事管理の現状や課題、また、高齢技術者に求める人材像を踏まえ、“70歳までの就業確保措置”を導入します。その際、技術者の多様なニーズに配慮されているかも確認しましょう。（雇用・就業上限年齢、対象者の選定基準、処遇など）

▼定年前の話し合いの進め方

図表3-1 定年前の話し合いの進め方



○ 年齢にかかわらず技術者が活躍できる環境づくり（社内体制・しくみづくり）

（求められる取り組み）

- 1 技術者のキャリアパスを提示し、キャリアプランを自身に立てさせることが重要。その際、上司とのキャリア面談が助けとなる。管理職が高齢技術者に期待する役割を伝え、それぞれの意向を調整する場を設けることが重要。
- 2 年齢給依存型から職務給、役割給、成果還元型に賃金・処遇制度を見直すことが考えられる。技術者の生活の安定が損なわれないよう、計画的かつ段階的に見直しを進めていくことが求められる。あわせて、年齢に関係なく賃金を支払うには、技術者一人ひとりの能力や会社への貢献を正確に測るの必要があり、客観的な評価が課題となる。
- 3 セカンドキャリア支援制度（早期退職支援制度）の導入、副業・兼業の促進、人材マッチング機能（ハローワークの生涯現役支援窓口、（公財）産業雇用安定センターのキャリア人材バンク）の活用も考えられる。
- 4 高齢技術者へのメッセージ

【年齢にかかわらずいきいきと働くための心構え5つのポイント】

- ①会社にとってなく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
- ②自らのスキルや会社に提供できる能力を振り返る
- ③健康管理に注意し、自分の持っている力を発揮する
- ④会社を超えたネットワークをつくらせておく
- ⑤定年後の生活をイメージしておく

【高齢になっても職場で尊敬される技術者であり続けるための心構え5つのポイント】

- ①“自分の若い頃は・・・”は禁句とする
- ②相手の気持ちになって助言する
- ③誰とでもコミュニケーションをとれる
- ④自分の仕事に誇りを持つ
- ⑤人とのつながりを重視する