

▶ IT検証サービスにおける シニア人材活用についてのガイドライン

一般社団法人IT検証産業協会
IT検証サービス業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- 第1章 IT検証サービス産業の現状
- 第2章 IT検証サービス産業における人材活用の現状
- 第3章 IT検証サービス産業におけるシニア人材の活躍事例とメッセージ
- 第4章 シニア人材の活用に向けたポイント

参考資料

IT検証サービス業では現在、若い人材が数多く活躍していますが、今後の若年層人口の減少から新たなIT人材を獲得することが困難になり、また現在の人材が高齢化することも予想されます。

本ガイドラインは、業界でシニアのさらなる活躍を推進するヒントを経営層からシニア自身までに提示するものになっています。

第1章 IT検証サービス産業の現状

IT市場は引き続き拡大が見込まれており、中長期的に人材が不足する可能性が高く、今後は人材の獲得・維持といった人材マネジメントが難しくなることが予期される。

IT検証サービス産業の規模は情報サービス業全体の1/3以上を占めている。

第2章 IT検証サービス産業における 人材活用の現状

1. シニア人材の活用が将来の課題

■多くの企業が今後テストエンジニアのニーズは伸び、人材が不足していると回答している。

現在は30代以下の若い人材が6割を占めており、60歳以降の人は5%程度だが、今後の人材減少(特に若手)を想定すると、シニア人材の確保や活躍の場の拡大にこれまで以上に取り組む必要がある。

2. 70歳を超えても活躍が可能

■既に全体の3割程度の企業で70歳を超えても活躍できる仕組みがあり、また企業も経験やノウハウが重要な仕事だと考えているため、シニアが活躍できると考える企業は約4割となっている。

3. 危機感を持つ企業は取組が進展

■若い人材が多い業界全体ではシニア人材の活用はまだ緊急性が高いとは思われていないが、今後、人材が高齢化することに危機感を持つ企業は多い。危機感を持っている企業ほどシニア人材の活用に向けた取組が進んでいる。

第3章 IT検証サービス産業における シニア人材の活躍事例とメッセージ

60歳以上で活躍するシニア世代から40代～50代のシニア前世代までの7名へのインタビューを行い、読者へのメッセージを通じて、シニア人材になっても輝けるテスト・検証業務の魅力と可能性を提示する。

活躍事例に登場する方の年齢・職種・キャリアパス一覧

| | 対象者 | 年齢 | 職種・役割 | キャリアパス |
|--------------|-----|-------|--|--------------------------|
| 定年前 | Aさん | 50代 | テストエンジニア | 未経験から転職 |
| | Bさん | 50代 | 品質管理担当 | 転職経験なし |
| | Cさん | 40代 | テスト事業部門の部門長 | 開発企業からテスト専門企業に転職 |
| | Dさん | 60代前半 | QAエンジニア (コンサルタント) ※QA=Quality Assurance (品質保証) | 事業会社IT部門での定年後にテスト専門企業に転職 |
| 定年後 (再雇用) | Eさん | 60代前半 | 製品エンジニア | 定年前にIT企業から転職 |
| | Fさん | 60代前半 | 開発エンジニア | 定年前にIT企業から転職 |
| | Gさん | 60代前半 | 品質管理担当 | 転職経験なし |

インタビュー調査から明らかになった、活躍できるシニア人材のポイントは以下のとおり。

1. いつまでも前向きな姿勢を持ち続ける

■活躍するシニアに共通する最大のポイントは「**前向きな姿勢**」や「**チャレンジ精神**」で、これらを持ち続ける人材は、年齢にかかわらず長く活躍している。自ら意識することがまず重要。

2. 実年齢でなく健康年齢が重要

■長く活躍する前提として必要であり、前向きな姿勢や気持ちを維持し続けるためにも非常に重要。

3. 若手や後進の気持ち・考えを理解する

■チームワークが必要なテスト・検証業務においては「**若手の気持ちや考えが十分に理解できるシニアは尊敬される**」

シニアの求められる役割の一つである、若手・後進人材の育成を果たすためにも、彼らの気持ちや考えを十分に理解し、**先輩としての考えを一方的に押し付けていないか、常に振り返る**ことが大切。

第4章 シニア人材の活用に向けたポイント

POINT①

現在シニアが少なくても、シニア人材を対象とする制度設計には**早めに着手**する

POINT②

シニア人材向けの制度設計時は高齢者雇用安定法を始めとした各種法令に十分に**配慮**をする

POINT③

シニア本人が担当する業務や役割を納得できるよう十分な**話し合い**を行う

POINT④

活躍しているシニアを**後進人材のキャリアモデル**にする

■現在の若手・中堅人材は**シニアの姿を見て自分の将来像をイメージ**するので、活躍しているシニアの役割や影響力は非常に大きい。

■シニアが**誇りを失わず、周囲から尊敬されたまま活躍**し続けられるような制度・環境などの整備が望まれる。

シニア人材活用の具体的な指針

【指針1】

シニア人材活用に関する方針や戦略を事業計画等に盛り込む

【指針2】

シニア人材の能力や個性に合わせた業務をアサインする

【指針3】

シニア人材の業務や評価に見合った処遇を行う

【指針4】

後進の育成・指導を業務として位置付け、評価や処遇に織り込む

【指針5】

シニア人材のキャリアプランの立案を支援する

【指針6】

シニア人材のキャリアプランの実現をサポートする

【指針7】

学び続ける習慣や現場で“手が動く”状態の維持を図る