

▶ 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～

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



>>目次

本書の使い方

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

第2章 組込みシステム業における高齢者雇用の現状

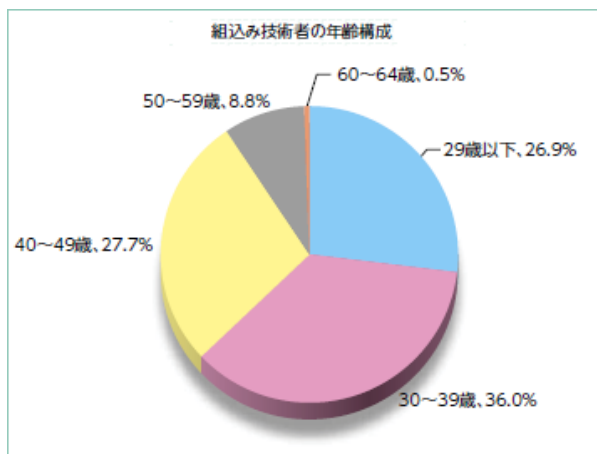
第3章 組込みシステム業における高齢者雇用対策

参考資料

組込みシステム業界は、策定時点での高齢者比率は低い業界です。しかし、層の厚い40歳代の技術者が2020年代以降には60歳を迎えることから、いずれ必ず訪れる定年到達者の波に対していまのうちからどのような対策を講じればよいのかを紹介しています。求められる変化が激しい業界のため、現状に甘んじては技術が陳腐化してしまう中で、キャリアパスの観点から高齢者雇用について検討されました。

組込みシステム業における高齢者雇用の現状

現状では60歳以上の組込み技術者は全体の0.5%と非常に少なく、50歳代の組込み技術者も8.8%です。しかし、40歳代の技術者が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歳を迎えることとなります。現状においては人数が少ない故に大きな問題とはなっていないが高齢技術者への対応が、今後、大きな課題となってくるようになるのです。



組込みシステム業における高齢者雇用対策

1. 高齢技術者の職域開発

① 高齢技術者にふさわしい職域の洗い出し

管理職として長く働いていた高齢技術者の場合、開発の第一線から離れていた期間が長いので、保有している技術が陳腐化してしまっていることが多いために改めて技術者としてやり直すことはなかなか難しい状況にあります。

現在の事例では、自社内での技術アドバイザーとしてや、後進の指導・育成、教育担当として働いている者が多くなっています。今後はこうした職域の他に、セールスエンジニアや営業担当、テストや検証作業、管理業務等に就いて働くといった選択肢を用意していくことが求められます。

② 働くにあたり障害となっている慣行への対応

年齢が高いと言うだけで客先常駐や派遣先企業から受け入れを拒否されるといった慣行の存在が問題として挙げられています。年齢にかかわらずスキル、人間性などにより技術者を評価してもらうような取り組みが必要になります。

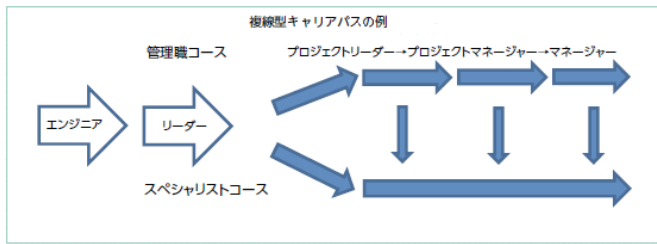
2. 技術者のキャリアパスの明確化と能力開発

① 技術者のキャリアパスの明確化

技術者のキャリアパスの明確化と複線型キャリアパス(管理職/スペシャリスト)の整備をし、技術者自身が主体的にキャリア開発を行うための意識付けを図っていくことが求められます。

複線型のキャリアパスを既に用意していても、管理職志向のない技術者の受け皿になっている管理職コースが多いのも実情です。管理職、スペシャリストといった区分に加

え、一般の技術者をキャリアパスの中に位置付けることの必要性も増大しています。



②キャリアパスに応じた能力開発の実施

技術者がキャリアステージを円滑に進んでいくためには、それぞれのキャリアステージに応じた能力開発の機会を提供していくことが求められます。現状、行われている教育研修としては、通常の技術研修や管理職研修を行っている企業が多くなっており、資格取得についても若年者の育成といった側面が強くなっています。今後は中年期以降の就労可能性を意識させ、能力開発意欲を喚起するようなキャリア開発研修を充実させることが求められます。

3. 10年～20年先の年齢構成を見据えた賃金・処遇制度の整備

10年～20年先を見据え、従業員の年齢構成と人件費との関係をシミュレーションすることにより、賃金・処遇制度の問題点を把握し仕事や役割に応じた制度等へ見直すことが考えられます。

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

高齢技術者大量定年時代を見据え、今のうちから高齢技術者の経験やノウハウを活かせる新たな職域を創出していくことが求められます。そのためには、管理職やとりわけその中でも幹部社員は、引き続きマネジメント業務に従事するだけでなく新規事業の開発等に積極的に取り組み、会社の業容拡大のための道筋を考え、実現していくという新たな役割を担っていくことが重要になります。

5. 高齢技術者活用に向けたJASAとしての支援の方向性

人材の育成、キャリアチェンジに資する研修の実施、キャリア研修の実施、企業と高齢技術者とのマッチング機能の導入、新たなビジネスの創出、職域の開発に結びつけていくための環境づくりをしていく。

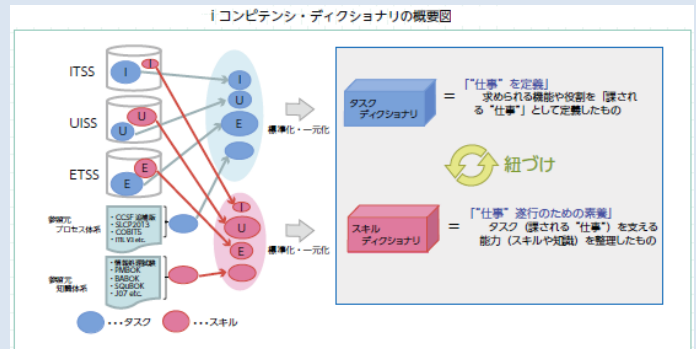
6. 従業員の意識改革～高齢になってもいきいきと働く技術者であり続けるために求められることは～

定年以降も働くにあたっての心構えや中年期に求められる意識改革の取り組みについて、従業員一人ひとりが自分の問題として考えることが必要になるのです。

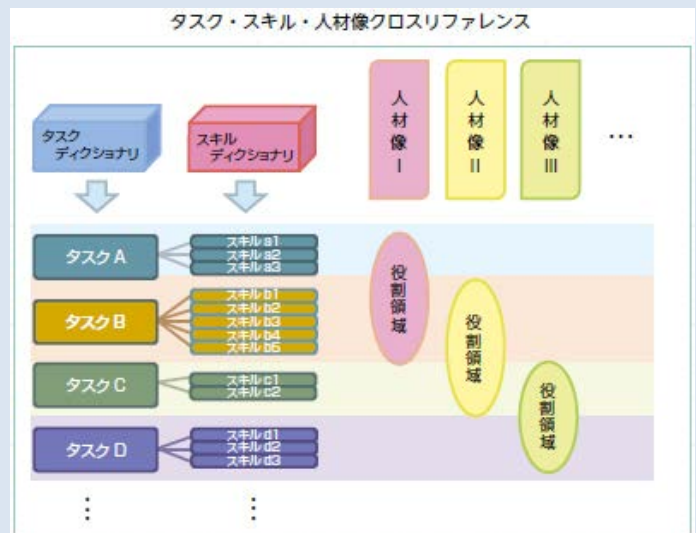
Check !

「iコンピテンシ・ディクショナリ」

IT 活用ビジネスに求められる業務とそれを支える人材の能力や素養を体系化し、目的に応じた人材育成に活用できるツール。それぞれの技術者がどのようなスキルを有しており、それらがどのような業務に役立つのかを明確に出来るツールとして、そのような悩みを解決するのに役立つものと思われます。



高齢者を活用しようとする各企業は IT 人材の仕事の一覧である「タスクディクショナリ」と、そのタスクを遂行するために技術者が持つべき素養の一覧である「スキルディクショナリ」を参照しながら、自社に必要なタスクとスキルを抽出・整理して、明文化していきます。さらに、それらタスクの役割分担としての「人材像」を定義し、これらのクロスリファレンスを完成させます。



このクロスリファレンスをもとに、活用したい技術者が、
 ・どの人材像に属しており、どのタスクが実行できるのか
 ・どういったスキルを保有しており、そのレベルはどのくらいか
 ・企業全体でタスクやスキルの具備状況の過不足がどうなっていて、どこに人材を配置すればよいか
 ・あるべき人材像やタスクに対して不足しているスキルは何か
 ・逆に、スキルの可視化の結果、新たにチャレンジできるタスク(ビジネスチャンス)はないか
 などについて計画を立て、具体的な人材活用に結びつけることが出来るようになります。