

# ▶ コンピュータソフトウェア業 高齢者雇用推進ガイドライン

一般社団法人コンピュータソフトウェア協会  
コンピュータソフトウェア業高齢者雇用推進委員会



## >>目次

- 第1章 高齢者雇用をめぐる環境と高齢者雇用に向けた社会的要請
- 第2章 コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用の現状とその推進の考え方
- 第3章 コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用対策
- 第4章 高齢者雇用に関わる事業主が利用できる支援策

コンピュータソフトウェア業においては、30歳代・40歳代が中心の従業員構成であり、60歳以上の高齢者雇用に対して大きな課題を抱えている状況にはありません。現在のボリュームゾーンが中高年齢に至る時期までには高齢技術者をどのように活用していくかを各企業で検討し、必要な施策を準備していくことが重要となります。本書は、これから本格的に検討を進める企業、そして従業員にとっても参考となるよう作成されました。全国のコンピュータソフトウェア事業者が実際に実施している事例を取り上げることで、実用的な内容となっておりますので広く社内でご活用いただけます。

## 高齢者雇用をめぐる環境と社会的要請

### 進む高齢化と労働力人口の減少

少子高齢化が進む我が国では、4人に1人が高齢者となりました。労働力人口は、出生率が回復し(2030年に合計特殊出生率が2.07)、かつ女性がスウェーデン並みに働き、高齢者が現在よりも5年長く働いたとしても、2060年には5400万人程度まで減少すると予測されています。

技術者不足に悩む当業界にとっても、大きな経営課題のひとつとなることが想定されます。



資料出所: IPA「IT人材白書 2016」

## コンピュータソフトウェア業における高齢化の現状

### 定年後も働き続けられるためのキャリア開発

定年後も働き続けるためのキャリア開発として、スキルアップのために会社がしてくれたと感じている施策としては最下位でありながら、これから会社にしてもらいたいと感じている施策の1位である「多様で複線的なキャリアパターン

の整備」については、現状とのギャップが大きく、ダイバーシティを前提とした高齢者雇用の推進を進めるには、今後のこのような施策の充実が必要となってくると思われます。



**ギャップ大**

## コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用対策

30歳代、40歳代の技術者が60歳を迎えるのは少し先のことにはなりません。まずは、現在のボリュームゾーンである30歳代、40歳代が、長く働き続けられるために何が必要かを検討することが重要であると考えます。さらに、当業界において高齢者雇用が本格化してきた際に、実態に即して迅速な対応が可能であるように、柔軟な形で高齢者雇用に関わる制度設計や運用を考えていくことが必要です。

### 課題1 ダイバーシティを前提とした多様な働き方を支える制度・仕組みの準備

**対策** 働きやすい職場環境につながる制度の導入  
ワークライフバランスの多面的な効果

#### 掲載事例(6企業)

- 『在宅勤務制度の導入で雇用継続』
- 『最長13年の出産・育児支援制度で働きやすさを向上』
- 『厚生労働省の次世代認定マーク「くるみん」取得で、多様な働き方を支援』
- 『「さん付け」呼称により成果主義にも対応した職場雰囲気維持』
- 『ストレス軽減と生産性向上につながる職場環境の改善』
- 『年齢でなく、個人のスキル・能力があれば長く働ける制度の検討』

### 課題2 求められる技術者としてのキャリア形成につながる能力開発とキャリアパスの明確化

**対策** 技術者のキャリアパスの明確化  
複線的なキャリアパスと意識づけ  
求められる技術者として長く働くための自己研鑽

#### 掲載事例(6企業)

- 『管理職とスペシャリストの複線的キャリアパス』
- 『「進路選択」で定年後の働き方を意識づけ』
- 『退職後3年間は無条件復帰が可能な復職支援制度』
- 『スキルマップと若手社員による研修委員会』
- 『若手技術者へのメンター制度』
- 『技術者として働き続けるための自己研鑽』

### 課題3 高齢技術者の活用につながる賃金・処遇制度の整備

**対策** 高齢者雇用における年功的な賃金・処遇制度のデメリット  
従業員の年齢構成と人件費の伸びを意識した賃金・処遇制度  
同一労働同一賃金の実現への対応

#### 掲載事例(5企業)

- 『役職とリンクした報酬バンドと多面評価制度』
- 『成果主義的な傾向が強い資格等級制度の導入』
- 『実績評価重視の賃金・処遇制度』
- 『業務やポジションにより異なる賃金・処遇制度』
- 『継続雇用時の賃金などの待遇に関する条件交渉』

### 課題4 高齢技術者の活躍が期待できる職域の開発

**対策** 既存の職域の中から高齢技術者にふさわしい職域の洗い出し  
管理部門、若手育成の教育担当、運用・保守に加え、PMなどの役割に期待  
営業技術職としての活躍の可能性

#### 掲載事例(3企業)

- 『プロジェクトマネージャーの育成』
- 『技術者の顧客サポート部門への異動』
- 『営業技術職としての育成やコールセンターへの異動』

### コラム 技術者・情報太郎さんの人生

定年を迎えた情報太郎さんの技術者としてのこれまでを振り返り、これからについて考える姿、定年後も新しい技術への好奇心を忘れない技術者の人生をリアルに描いています！



### 課題5 中長期的かつ広い視点から的高齢技術者にふさわしい新たな職域の開拓

**対策** 中長期的な視点により、新たな職域の開拓  
地域や学校など広い視野による検討

#### 掲載事例(2企業)

- 『ICT×農業で新たな職域開発』
- 『地域で活躍するICT支援員』

### 課題6 高齢技術者活用に向けたCSAJとしての取り組み

一般社団法人コンピュータソフトウェア協会(CSAJ)では、次のイノベーションを創造する新しい企業や人材を育てる土壌を培うため、各種委員会・研究会活動を行っており、その中で、高齢技術者の雇用を含む人材の活用に関する業界として取り組むべき課題について、委員会・研究会で活動を行っています。

※CSAJの委員会・研究会活動についてはこちらからご参照いただけます。  
<http://www.csaj.jp/committee/index.html>