

概要版

# ▶情報サービス産業

## 高齢者雇用推進ガイドライン

一般社団法人情報サービス産業協会  
情報サービス業高齢者雇用推進委員会



### >>目次

- 第1章 情報サービス業を取り巻く環境の変化
- 第2章 「行動特性」、「仕事・経験」からみる活躍人材の特徴
- 第3章 IT人材が長期にわたって活躍し続けるには  
～活躍し続けられるIT人材の育成に向けた示唆～

本ガイドラインでは、情報サービス業界で「活躍する人材」について考え、30歳代、40歳代、50歳代で活躍しているIT人材がどんなコンピテンシーを持っているかに着目し、検証することにより、従業員が活躍しながら長く働き続けるためには、企業として何に取り組むとよいのかを説明しています。

## 第1章 情報サービス産業を取り巻く環境の変化

### 1. 情報サービス産業の状況

- (1) …従事者数の減少
  - (2) …従事者の平均年齢の上昇
  - (3) …「デジタルトランスフォーメーション (DX)」（先進的なITを活用して従来のビジネスモデルを変革すること）の進展
- ※ AIやIoT等の先端技術を活用した「デジタル市場」が2030年頃までには市場全体の半分以上を占める規模になると予想されています。

### 2. 情報サービス産業で今後求められるビジネス

#### ・SoE型ビジネス

→ デジタルプラットフォーム上で顧客とつながり、顧客に製品やサービスを“いかに購入してもらうか”を検討させるシステムを用いたビジネス。

新しい商品やサービスの創造を目的とした、前例のないシステムを扱うことになるため、仕様や設計の変更を前提にしたシステム開発が不可欠となる。

#### 【SoE型ビジネスの例】

個人の行動履歴からお勧めのお店を紹介してくれるアプリケーション等

これまではSoR型ビジネス（顧客が製品やサービスを“購入してから”の情報等を管理するシステムを用いたビジネスのこと。（例）企業の基幹システムなど。）が主流でしたが、近年、SoE型ビジネスが注目されており、これからのビジネスを牽引することが予測されています。

→つまりこれからの時代は…

- (1) 「仕様が明確なものを、確実に作成する」スキル
- (2) 「前例のない中で、自ら課題を発掘し、その解決のために学ぶ」スキル

の両方が求められる！加えて…

ビジネスやスキルが変わる中で、シニアになっても活躍し続けられる人材を育成することが重要！！

## 第2章 「行動特性」、「仕事・経験」からみる活躍人材の特徴

第2章では、現在活躍しているIT人材の特徴について、平成29年度情報サービス産業協会アンケート調査（従業員向け調査）及び平成29年度情報サービス産業協会ヒアリング調査の結果からみていきます。

### (1) 30歳代で活躍している人材の特徴

- 「企画・計画」工程、「プロジェクトマネジメント」をより多く担当している！
- 「社内では大きいプロジェクト」をより多く担当し、「プロジェクトリーダー」をより多く経験している！
- 社外の人脈を積極的に獲得している！
- 社内外の勉強会等に積極的に参加！
- 新しい領域にも視野を広げ始めている！etc

### (2) 40歳代で活躍している人材の特徴

- 「企画・計画」工程、「プロジェクトマネジメント」をより多く担当している！
- 「社内では大きいプロジェクト」をより多く担当し、「プロジェクトマネージャー」をより多く経験している！
- 多様な仕事に前向きに取り組んでいる！
- 新規事業等にも果敢に取り組んでおり、今後のDX時代に必要な視点を獲得しつつある！etc

### (3) 50歳代で活躍している人材の特徴

- 他者に壁をつくらないで誰とでも情報交換を行っている！
- 活躍人材は専門性が高い！

事例： 50歳以上のIT人材が長く活躍し続けるためには「専門性の高さ」が重要であると考えている。この「専門性」とは、ITスキル標準に準拠した社内認定制度における「技術的な専門性」のことを意味する（企業ヒアリングより）

- 常に最前線で活躍してきた！etc

## 第3章 IT人材が長期にわたって活躍し続けるには～活躍し続けられるIT人材の育成に向けた示唆～

第3章では、今後の情報サービス産業で活躍し続けられるIT人材を育成するためにはどうすればよいかをみていきます。

### ▼SoR型ビジネスで活躍し続けられるIT人材の育成

#### ・ 30歳代～50歳代で活躍する人の共通点

→ 社内で比較的大きいプロジェクトにサブリーダー、リーダーとして参画していること

#### ・ 30歳代で活躍する人になるためには

→ 独創性を磨くため、従業員自ら目標を立てて、それを解決する策を可能な限り視点を変えて考えさせること

#### ・ 40歳代で活躍する人になるためには

挑戦力と情報取舍選択力を磨くために…

→ (1) チャレンジを許容する環境づくりを行うこと

(2) 物事の判断基準を持つように指導すること

#### ・ 50歳代で活躍する人になるためには

対人折衝力を磨くために…

→ (1) チームのメンバーだけでなく、普段から他部署や他企業等多数の関係者と仕事を行うこと

(2) 適性を見極めて仕事を割り振ること

### ▼SoE型ビジネスで活躍し続けられるIT人材の育成

#### 【事例】社内技術コンテストの実施

先端技術やデバイス等の情報を社内で紹介するセミナーや、従業員が1泊2日の泊まりこみでアイデアを形にする社内技術コンテストを開催している。

#### 【事例】キャリアデザインワークショップ(CDW)の実施

従業員が入社3年目、30、40、50歳の時点で受講するものである。50歳時点では、60歳定年以降の人事制度の説明が中心。