

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

平成 28 年度

コンピュータソフトウェア業高齢者雇用推進事業 報告書

平成 29 年 3 月

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

コンピュータソフトウェア業 高齢者雇用推進 委員名簿

委員長

梅澤 隆 国士舘大学 政経学部経済学科 教授

委員

平山 雅章 株式会社インテリジェント ウェイブ 経営管理本部 副本部長

富田 伸一郎 株式会社ウチダ人材開発センタ 常務取締役

新関 俊文 株式会社ヴァル研究所 管理部総務チーム チームリーダー

岸川 剛 応研株式会社 取締役営業部長

小澤 薫 社会保険労務士法人ヒューマン・プライム 代表

藤川 茂 ピー・シー・エー株式会社 人事部長

佐藤 隆一 株式会社フォーラムエイト東京本社 システム開発グループ 主事

小島 豪洋 株式会社ワークスアプリケーションズ

ビジネス・サポート・インフラ ディパートメント

(企業名 50 音順)

シンクタンク

遊間 和子 株式会社国際社会経済研究所 情報社会研究部 主幹研究員

事務局

原 洋一 一般社団法人コンピュータソフトウェア協会 理事・事務局長

井上 星子 一般社団法人コンピュータソフトウェア協会 事務局次長

山田 篤子 一般社団法人コンピュータソフトウェア協会 総務課 係長

目 次

1. コンピュータソフトウェア業高齢者雇用推進の概要	1
1-1. 事業の目的と背景	1
1-2. 平成 27 年度事業内容	1
1-3. 平成 28 年度事業内容	8
1-4. 平成 28 年度委員会実施スケジュールとその内容.....	10
2. 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策定.....	11
2-1. コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用推進の前提条件.....	11
2-2. コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用推進に向けた課題	11
2-3. 「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」の構成	16
2-4. 「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」の発刊と配布	19
3. 「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」の普及活動の展開.....	20
3-1. ガイドライン普及セミナーの実施	20
3-2. ガイドライン普及セミナーのアンケート結果.....	25
3-3. その他のガイドライン普及活動.....	37
4. あとがき	38

1. コンピュータソフトウェア業高齢者雇用推進の概要

1-1. 事業の目的と背景

コンピュータソフトウェア業は他業種に比べて平均年齢は若いものの、日本の人口全体の高齢化が進む中、他業種と同じように着実に高齢化が進展しつつある。一方、人口減少と少子化を背景に、コンピュータソフトウェア業における人材不足は深刻化しており、日本の情報化の進展とソフトウェア業界の健全な発展のためには、高齢者雇用の推進は喫緊の課題となっている。

高齢者雇用の推進のためには、まず現在の高齢者雇用の状況を把握する必要がある。かつて、業界内にはプログラマとしての限界は30～35歳前後であるという「プログラマ35歳定年説」があったが、現実には高齢者のプログラマも数多く存在しており、また業務系アプリケーションソフトウェアの分野ではより業務に精通した専門家が求められているという状況もある。こうした状況を踏まえ、職種別の高齢者雇用の実態を調査し、高齢者雇用拡大の可能性、コンピュータソフトウェア業における中高年層のキャリアパスを検討する必要がある。

以上のような背景から、一般社団法人コンピュータソフトウェア協会（以下、CSAJ）の会員企業の人事担当者や高齢者本人を対象として実態調査を行うことにより高齢者雇用の現状を把握するとともに、有識者および会員企業の人事担当者からなる委員会において高齢者活用について幅広い議論を行い、高齢者雇用推進のための手引をまとめることによって、高齢者雇用の促進を図ることを目的に本事業を実施する。

1-2. 平成27年度事業内容

平成27年度は、コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用に関する実態調査をするため、アンケート調査およびヒアリング調査を実施し、高齢者雇用の現状と課題についての基礎資料を作成した。その結果を踏まえ、平成28年度に策定を予定していた「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」の構成案を作成した。

また、「平成27年度 コンピュータソフトウェア業高齢者雇用推進事業報告書」を作成し、CSAJ会員に配布するとともに、CSAJ Web サイトにて公開した。

(1) アンケート調査の実施

①調査の目的

本アンケート調査は、コンピュータソフトウェア業の企業における高齢者雇用について、企業の経営側と従業員側の双方に対して調査を行うことで、高齢者雇用の現状を明らかにすることを目的とした。経営者側からみえる高齢雇用の現状や課題、望ましい高齢者雇用のあり方や、コンピュータソフトウェア業で働く従業員の就労現状、定年以降の勤労意向と就労に対する意識を明らかにすることで、今後のコンピュータソフトウェア業における高齢者雇用の推進方策を検討する際の基礎資料とする。

②調査対象

企業を対象としたアンケート調査においては、CSAJ 加盟企業 362 社を対象に、経営者あるいは、人事・総務部門の責任者に回答を依頼した。

従業員を対象としたアンケート調査においては、CSAJ 加盟企業 362 社に対し、1 社あたり 3 通を人事担当者に郵送し、直接雇用されている従業員で、現在、クラウド・SaaS・パッケージソフト等の開発に従事している技術者に加え、プロジェクトマネージャー・技術営業等のソフトウェア開発に関連する業務に従事している従業員、あるいは、かつては技術者として開発業務を行っていたが、現在は管理部門や事務部門に異動して働いている従業員を選定し、回答を依頼した。

③調査方法

郵送配布・郵送回収を基本に、CSAJ のサイト上からアンケート用紙の電子ファイルをダウンロードし、入力後、電子メールに添付して送付することも併用した。

④調査期間

2015（平成 27）年 9 月 4 日～2015（平成 27）年 10 月 31 日

⑤回収状況

企業を対象としたアンケート調査においては、配布票数 362 サンプルに対して、回収票数は 154 サンプルであり、回収率は 42.5%となった。

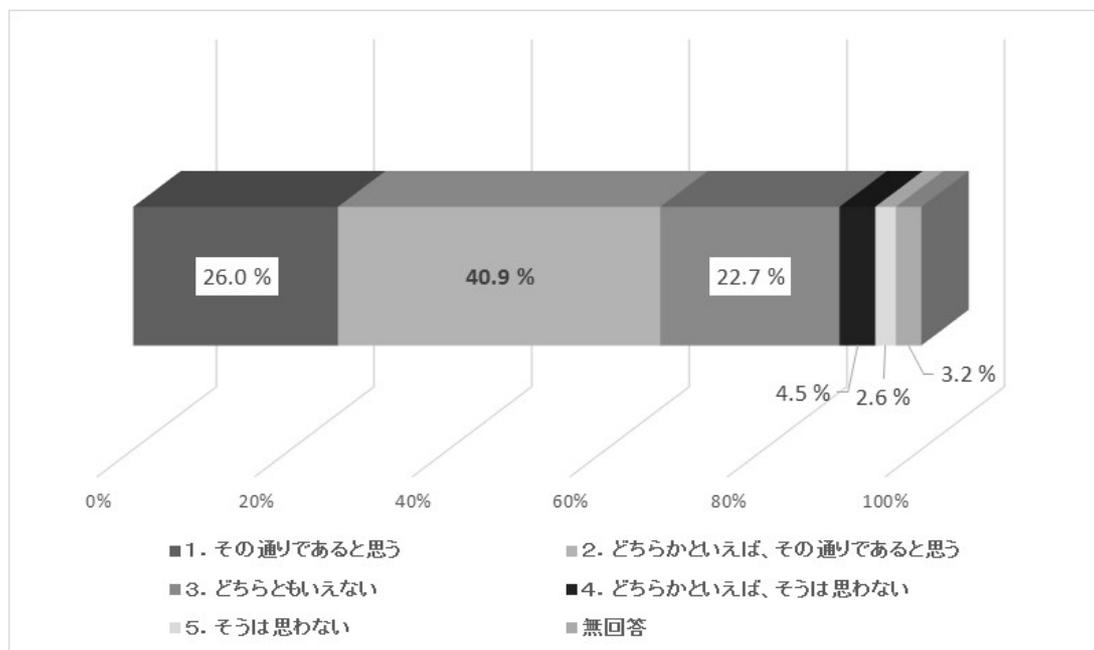
従業員を対象としたアンケート調査においては、配布票数 1086 サンプルに対して、回収票数は 361 サンプルであり、回収率は 33.2%となった。

別途、CSAJ 会員外の 93 社にもアンケートを配布したが、有効な回答が得られなかった。

⑥アンケート調査結果の概要

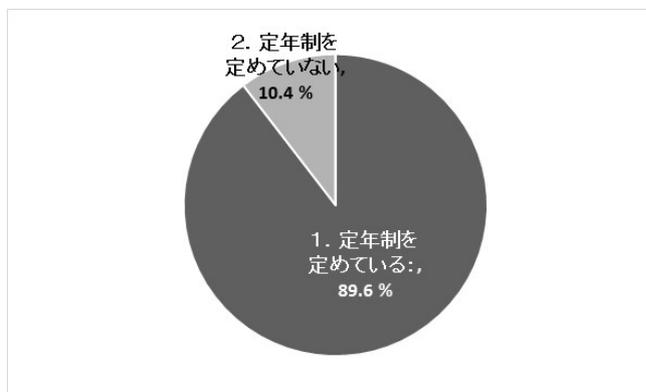
企業アンケートでは、高年齢の技術者を戦力化・活性化させ、高齢者雇用をさらに進める必要があるとの意見に賛同する回答は、「どちらかといえばその通りと思う」という回答を加えれば、7割近くとなっており、総論としての高齢者雇用推進についての理解は十分得られていた。

図表 1 高齢者雇用をさらに進める必要があるか (N=企業 154 社)

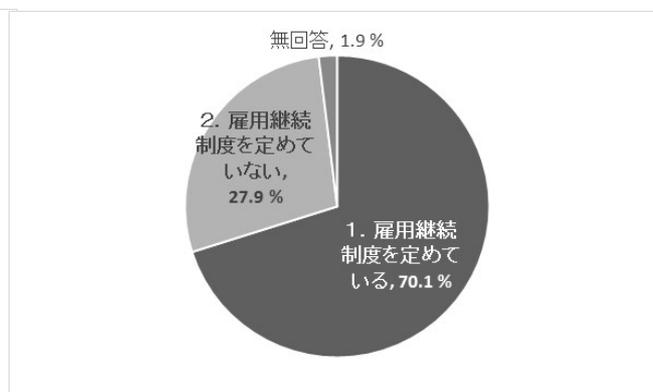


しかし、設立されてから10年以内の企業が2割を占め、約半数の企業は20年以内と若い業界であることから、高齢者雇用に関わる施策の導入状況については、定年制や継続雇用制度など基本的な制度導入は実施されているものの、定年前後の職種転換、新たに必要となる技術・スキル習得のための教育訓練、短日・短時間勤務、ライフプラン研修など、ソフトウェア開発者の継続雇用につながる戦力化・活性化施策に積極的に取り組んでいる企業はまだ少ない状況にあることが明らかになった。

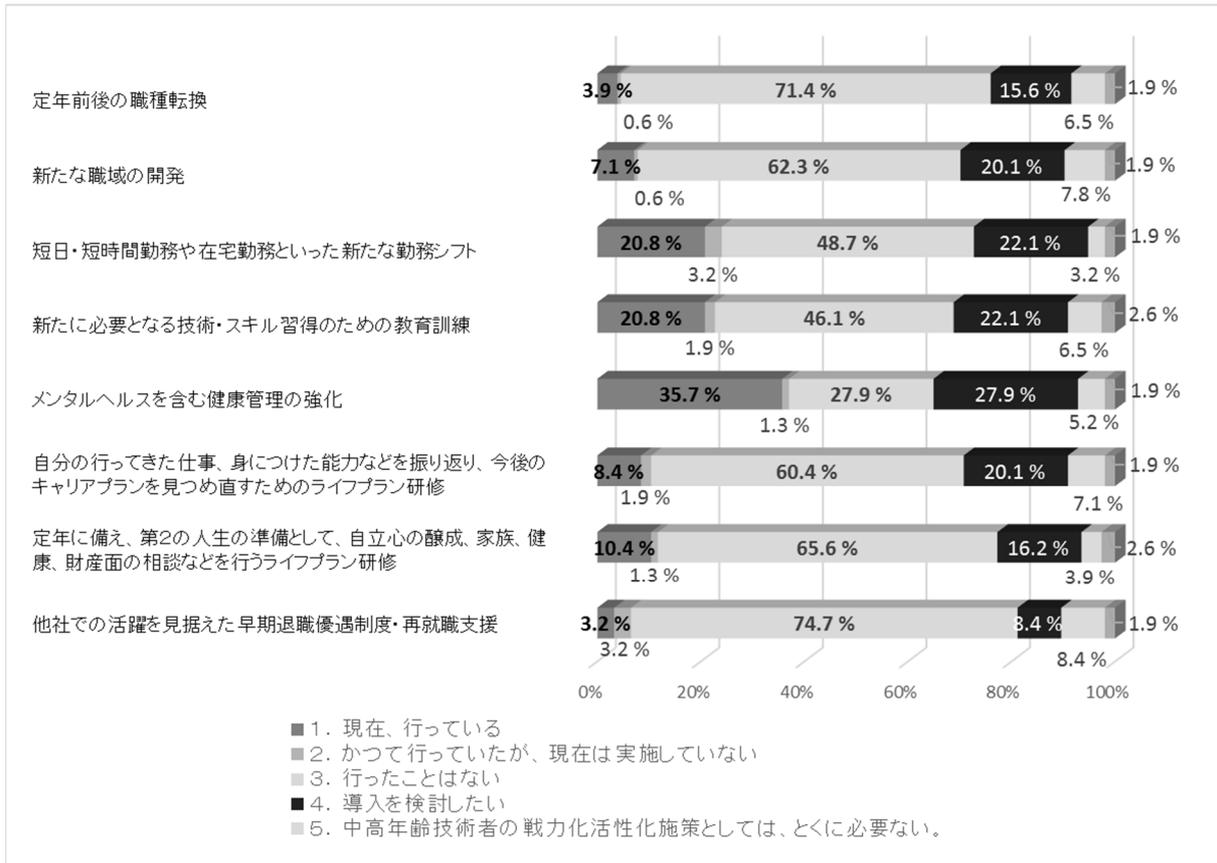
図表 2 定年制の導入 (N=企業 154 社)



図表 3 雇用継続制度の導入 (N=企業 154 社)

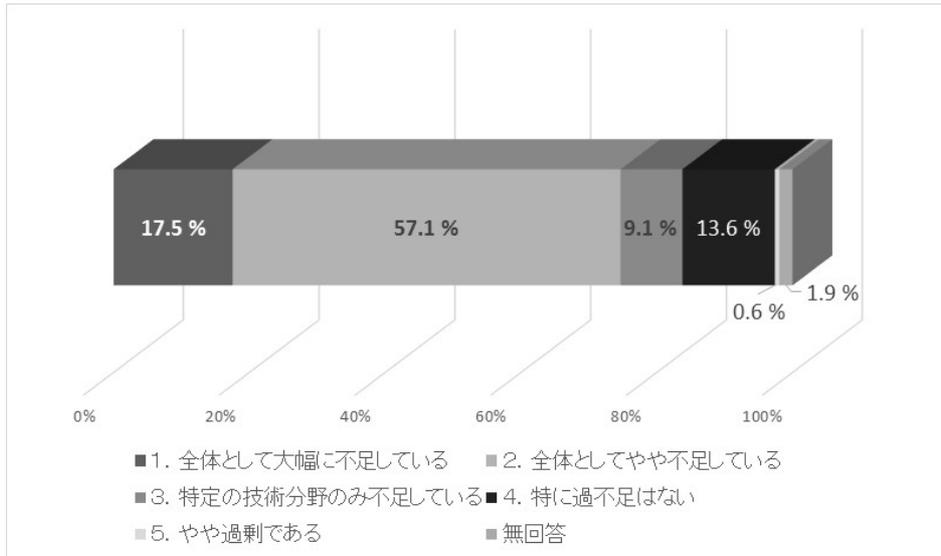


図表 4 定年後も働き続けるための施策の導入状況 (N=企業 154 社)



また、当業界の技術者の確保状況については、「大幅に不足」「やや不足」と合わせると、8割近くの企業が技術者の不足を感じており、人材をどのように確保していくかは重要な課題である。

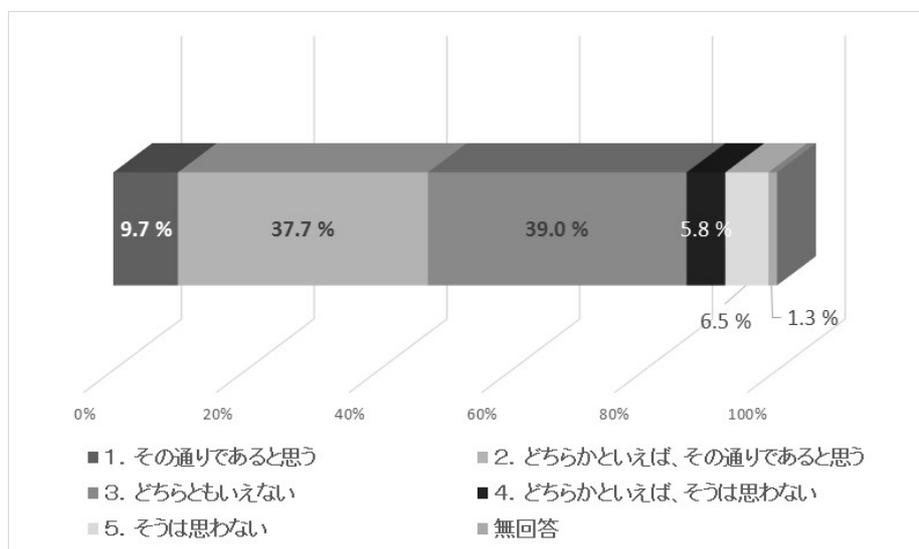
図表 5 コンピュータソフトウェア技術者の確保状況 (N=企業 154 社)



企業アンケートの調査結果では、40代、50代になるとソフトウェア開発の新しい技術に追いつけないとの考えに対し、「その通り」「どちらかといえばその通り」を合わせると半数近い数字とな

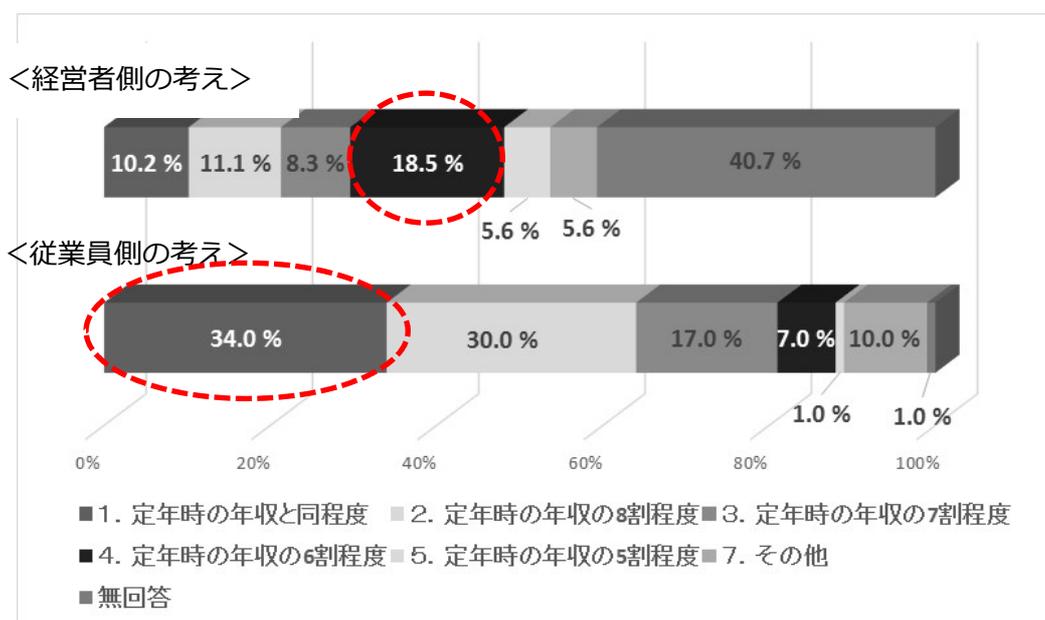
った。一方で「どちらともいえない」という回答も4割近くとなっており、技術へのキャッチアップなどは個人差が大きいと考える企業も多く、高齢者雇用の推進も、人材不足の1つの解決案となりうる可能性を見出すことができた。

図表 6 40代・50代では新技術へのキャッチアップできないか (N=企業 154 社)



また、企業アンケートと従業員アンケートの2種類の調査を実施したことで、経営者側と従業員側の双方から回答を得ることができ、経営者と従業員の考えのギャップを明らかにすることができた。継続雇用時の給与水準では、経営者側で最も多い回答は「定年時年収の6割程度」の18.5%であったが、従業員側で最も多い回答は「定年時の年収と同程度」の34.0%と大きなギャップがあった。このようなギャップの存在が、高齢者雇用推進につながる今後の施策の検討につながった。

図表 7 継続雇用後の賃金水準のギャップ (N=企業 108 社、N=従業員 100 名)



(2) ヒアリング調査の実施

①調査の概要

アンケート調査結果からみた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等にさらに企業ごとの具体的な状況についての情報を追加し、コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用推進の方策を検討するための基礎資料とするため、2015（平成 27）年 11 月～12 月までに、CSAJ の会員企業 12 社を対象にヒアリング調査を実施した。

対象企業は、従業員規模、地域等を踏まえて選定し、対象企業の概要は以下の通りである。

図表 8 対象企業の概要

	地域	従業員規模
A 社	東京	299 名
B 社	東京	34 名
C 社	東京	157 名
D 社	九州	222 名
E 社	北陸	46 名
F 社	北陸	141 名
G 社	九州	234 名
H 社	関西	168 名
I 社	関西	195 名
J 社	東京	197 名
K 社	東京	470 名
L 社	東京	3,872 名

②ヒアリング調査結果の概要

実際に企業に訪問し、会社概要、従業員の年齢構成、技術者の採用状況、技術者の育成、技術者の人事評価制度とキャリアパス、高齢者雇用の状況といった項目について話を伺うことで、アンケート調査結果からだけでは明らかにならなかった高齢者推進施策の詳細や企業が抱える悩みについて把握することができた。

ヒアリング調査では、多くの先進的な取り組みを聞き取ることができたため、次年度のガイドブック作成においても具体的な事例として掲載することができ、ガイドブック活用の幅を広げることができた。

(3) 「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」の構成案の作成

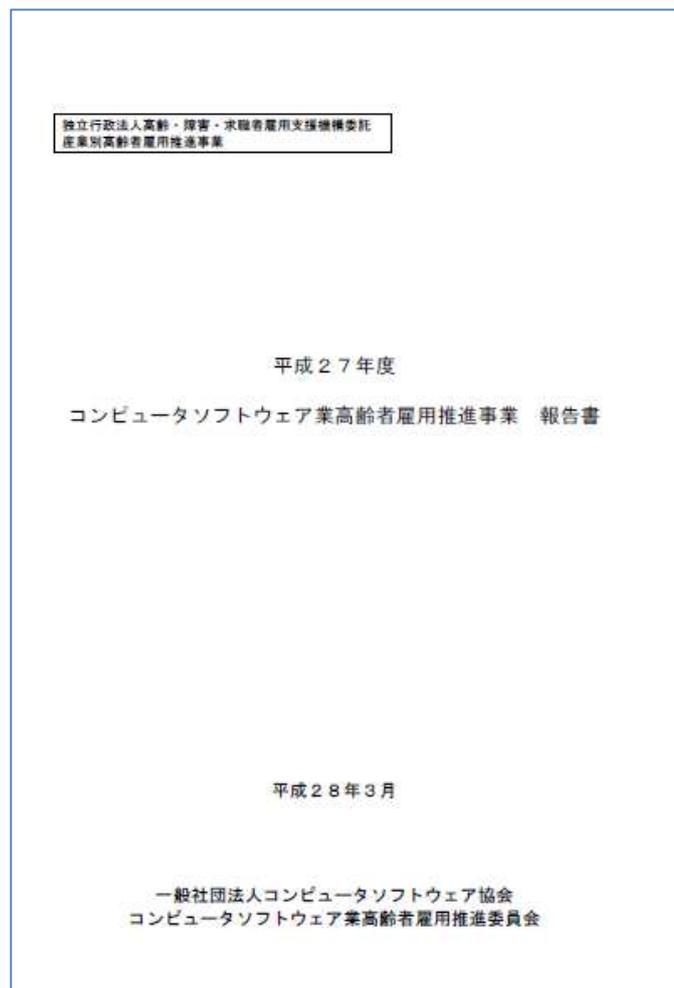
前述の実態調査の結果に加え、当事業を開始するにあたり設置した高齢者雇用推進委員会において、コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用の現状と課題、推進の方向性を検討し、平成28年度に策定する「コンピュータソフトウェア業 高齢者雇用推進ガイドライン」の構成案を作成した。

(4) 「平成27年度コンピュータソフトウェア業高齢者雇用推進事業報告書」の作成

以上の調査結果をまとめた報告書「平成27年度コンピュータソフトウェア業雇用推進事業報告書」を平成28年3月に作成し、会員企業に配布するとともにCSAJ Web サイトにて公開した。

作成部数：500部

Web サイト：<http://www.csaj.jp/activity/project/kourei.html>



1-3. 平成 28 年度事業内容

平成 28 年度は、コンピュータソフトウェア業における「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」をとりまとめ、ガイドラインの内容についての普及セミナーを実施した。

(1) 「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」の策定

平成 27 年度に実施したコンピュータソフトウェア事業者および当該企業で働く従業員を対象としたアンケート調査とコンピュータソフトウェア事業者を対象としたヒアリング調査結果を踏まえ、高齢者雇用推進委員会において、コンピュータソフトウェア業界での高齢者雇用をいかに推進していくかについて議論を行った。それらの内容をとりまとめ、「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」を作成した。

図表 9 「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」表紙



(2) ガイドライン普及セミナーの実施

「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」の内容を広く知っていただくため、ガイドライン普及セミナーを、以下の通り 5 か所 4 都市で実施し、合計 206 名の参加者が聴講した。

第 1 回ガイドライン普及セミナー：平成 28 年 9 月 14 日（水）	東京	36 名
第 2 回ガイドライン普及セミナー：平成 28 年 10 月 5 日（水）	千葉	74 名
第 3 回ガイドライン普及セミナー：平成 28 年 11 月 1 日（火）	東京	45 名
第 4 回ガイドライン普及セミナー：平成 28 年 11 月 24 日（木）	大阪	31 名
第 5 回ガイドライン普及セミナー：平成 28 年 12 月 22 日（木）	福岡	20 名

1-4. 平成 28 年度委員会実施スケジュールとその内容

本委員会の実施スケジュールおよび議事の内容については、以下の通りとなっている。

(1) 第 1 回委員会

- 日時 平成 28 年 5 月 19 日(金) 15:00～17:00
- 場所 CSAJ 会議室 (3F)
- 議事 1. 「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」草案検討
2. 普及啓発活動の検討
3. 今後の進め方について

(2) 第 2 回委員会

- 日時 平成 28 年 7 月 29 日(木) 15:00～17:00
- 場所 山王健保会館 4F (桐の間)
- 議事 1. 「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」修正案の検討
2. 「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」デザイン検討
3. ガイドライン普及セミナー実施の検討
4. 今後の進め方について

なお、第 2 回と第 3 回の委員会の間には、委員会メーリングリスト上において、「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」の校正および最終稿の確認を実施した。

(3) 第 3 回委員会

- 日時 平成 29 年 1 月 26 日(木) 15:00～17:00
- 場所 CSAJ 会議室 (3F)
- 議事 1. ガイドライン普及セミナー実施報告
2. 平成 28 年度コンピュータソフトウェア業高齢者雇用推進事業報告書 (案) の検討
3. まとめ

2. 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策定

2-1. コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用推進の前提条件

- 企業アンケート調査およびヒアリング調査結果から、当業界における従業員構成の傾向は、30 歳代・40 歳代が中心であり、ボリュームゾーンは 30 歳代という企業も多い。50 歳代の従業員は非常に少なく、定年に到達した従業員は、「過去において全くない」「ほとんどいない」との企業も多く、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ない。
- 定年到達者は非常に少なく、継続雇用制度も本格的な運用がされていない現状ではあるが、高齢法の改正に伴い、2025 年までには希望者全員を 65 歳まで継続雇用することが決定していることを受けて、多くの企業では従業員規則等を変更し、これに対応できる体制を整えている。
- 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るが、各社ごとに見れば少数ではあるが、この間にも定年を迎える技術者がでてくることになる。業界を取り巻く環境も、年金制度等の高齢者雇用を取り巻く環境も日々変化しており、高齢者雇用推進のための準備をスタートさせるべきであろう。
- 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。
- 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となる。

2-2. コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用推進に向けた課題

コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用推進の前提条件を踏まえ、コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用推進に向けた課題を整理すると以下の通りとなる。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">(1)ダイバーシティを前提とした制度設計・運用による高齢者雇用推進の準備(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(3)高齢技術者の活用につながる賃金・処遇制度の整備(4)既にある職域の中で高齢技術者にふさわしい職域の洗い出し(5)中長期的かつ広い視点からの高齢技術者にふさわしい新たな職域の開拓(6)高齢技術者活用に向けた CSAJ としての取り組み |
|---|

(1) ダイバーシティを前提とした制度設計・運用による高齢者雇用推進の準備

①働きやすい職場環境につながる制度の導入

当業界においては、定年に到達した従業員は、「過去において全くない」「ほとんどいない」という企業も多い状況である。このような状況を前提とした高齢者雇用に関する制度の導入のため、具体的な従業員をイメージすることができず、制度に記載されている内容も一般的なものとなってしまいがちといえる。詳細な内容を詰めたとしても、実際に多くの定年退職者がでる10年先、20年先には、現状とは合致しない可能性も高い。

一方で、高齢者雇用を推進するための制度となる短日・短時間勤務、在宅勤務、介護休業制度などは、少し形を変えれば、ワークライフバランスを向上させ、年齢や男性・女性を問わずに働く環境を整えることにもつながる取り組みとなる。当業界の従業員構成のボリュームゾーンである30歳代・40歳代の従業員にとって、出産・育児や働きやすさに伴う上記に類する制度は、今現在のニーズに合う制度となる。働きやすい職場環境につながる制度の導入により、従業員の勤続年数を長期化することにもつなげていくべきである。

②ワークライフバランスの多面的な効果

また、技術職として長く働くためには、ストレス耐性も重要である。ソフトウェア開発の業界ではメンタルヘルスの問題を抱える社員も多く、ストレス解消のための仕事以外の時間（趣味・運動など）を持つことも若い時期から心がけていくべきであろう。ワークライフバランスへの取り組みは、多面的な効果をもたらすと考えられる。

そこで、現在ニーズの高い出産・育児や働きやすさに伴う制度を導入し、それらの運用経験を積むことで、定年に到達する従業員がでてきた際には、よりよい高齢者雇用推進の制度の設計・運用につなげられる準備とすべきである。

(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

①技術者のキャリアパスの明確化

技術者が、年齢を重ねても活躍できるためには、会社が求める人材像を理解し、そこを目標として自らが取り組んでいく意欲が大切である。そのためには、会社側も、求める人材像を明示し、そこに至るキャリアパスを明確化させていくことも重要となる。

若い技術者の中には、管理業務に対して興味がなく、自らの専門性を磨いていきたいと考える者も増えつつあり、一般の技術者から、マネジメント的な役割を担う管理職へのキャリアパスだけで

なく、スペシャリストとして進む技術者に対するキャリアパスも提示することが必要となってきた
いる。

②複線的なキャリアパスと意識づけ

さらに、開発部門の技術者として研鑽を積むだけでなく、開発部門から他部門への異動という新
しいキャリアパスの検討も中長期的には重要となる。後述する高齢技術者にふさわしい職域開発で
も触れているが、営業部門において、技術の知識を持つ技術者にニーズがあるケースもでてきてい
る。

複線的なキャリアパスを準備し、従業員に対して若い時期から明確化していくことで、技術者と
してどのような道があるかを意識づけしていくことが求められているといえる。

また、再雇用制度により、一度退職しても、自ら起業したり、別の会社で働くことで新たなスキ
ル・能力を身につけた人材が戻ってくるというケースもある。このような形のキャリアパスも、ス
キルや能力を重視した働き方を好む当業界においては、有効である。

③求められる技術者として長く働くための自己研鑽

自分の望むキャリアパスを辿るには、各キャリアパスに応じた能力開発が必要となる。どのよう
な時期までに、どのようなスキルを習得すればいいのかといったロードマップを明示することで、
求められる技術者として長く働き続けるための従業員の自己研鑽が可能となるだろう。

資格報奨制度によるインセンティブ、先輩社員による若手社員への教育指導の仕組み、自主的な
職場勉強会の開催支援など、職場全体で能力開発に取り組む環境を提供していくことも求められる。

(3) 高齢技術者の活用につながる賃金・処遇制度の整備

①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

年功的な要素が強い賃金制度では、高齢者雇用の際の人件費が大きな課題となってしまうが、当
業界の企業においては、年齢に関わらず、会社の求めるスキル・能力を持つ技術者には、それらに
応じた賃金を支払う、年齢が上がっても評価されなければ賃金は上がらないという考えを持つ企業
も多くなっている。

②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

一方で、経験を重ねることで高まるスキル・能力もあり、年齢構成の高齢化は、将来的には人件

費全体の上昇につながり、経営を圧迫する可能性もある。若年層が多くを占めるという当業界の特徴は、転じれば、従業員の高齢化が穏やかにスタートするのではなく、10年後・20年後に急発進する状況に陥ることになる。今のうちから、従業員の年齢構成と人件費の伸びを意識し、スキル・職能に応じた賃金・処遇制度を検討しておくことも求められる。

③同一労働同一賃金の実現への対応

近年、厚生労働省に「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が設置されるなど、同一労働同一賃金の流れが強まっている。そのような状況の中で、同じ仕事をしているにも関わらず、継続雇用時に正社員からパートタイムに変わったために賃金が大幅に下がるというような待遇は不合理であるという考えが強まっており、従業員が仕事を継続するモチベーションと合わせて、制度設計を検討していくことも重要となる。

(4) 高齢技術者の活躍が期待できる職域の開発

①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

当業界では、50歳代の技術者は、まだ非常に少数ではあるけれども、比較的短期間のうちに定年に到達し、継続雇用制度の適用となる。これらの50歳代の技術者のために、まずは、既存の職域の中から高齢技術者にふさわしい職域を洗い出し、継続雇用後の職域として検討していくことが求められる。

②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

少数の事例ではあるが、60歳以上の継続雇用されている技術者をみると、開発部門の管理職としてそのまま業務を行っているケースや、管理部門へ異動し、業務を行っているケースもある。各企業の事業内容によって異なる部分もあるが、このようなケースに加え技術・スキル等を若手社員に伝承する教育担当、ソフトウェア開発のスペシャリスト、運用・保守（テスター、コールセンターのオペレータ等を含む）、マニュアル翻訳、コンサルタントといった職域も考えられる。

若年層が多く、マネジメントができる人材が不足しているという当業界の状況から、しばらくの間は、開発部門のプロジェクトマネージャー（PM）の役割も高齢技術者に期待されている部分でもある。

また、業務パッケージの場合、最新の技術というよりも、上流部分での発想や設計能力が重要であり、年齢が高いことが一概に支障となるとは言えない。上流工程の部分で、高齢技術者に活躍してもらおう場をつくることも可能であろう。

③営業技術職としての活躍の可能性

技術職が営業やサポートセンターから間接的に顧客ニーズを聞くのではなく、直接コミュニケーションできる人材として「営業技術職」を求める企業も多くなってきている。営業技術職を育成できるキャリアパスの整備が前提となるが、高齢技術者にふさわしい職域とすることもできるのではないかと考える。

(5) 中長期的かつ広い視点からの高齢技術者にふさわしい新たな職域の開拓

①中長期的な視点により、新たな職域の開拓

当業界においては、高齢者雇用が本格化するの少し先のこととなるため、中長期的な視点により、新たな職域を創出することも求められている。

継続雇用された技術者にふさわしい業務としては、専門性を活かせるコンサルティング業務をやってもらえる可能性もあると思われる。農業・漁業・伝統産業のような全く新しい分野と情報技術をつなげることで、新たな職域の創出につなげることもできるだろう。

②地域や学校など広い視野による検討

また、職場だけで高齢者雇用を考えるのではなく、地域や学校といった場にまで広げて検討していくことも、新たな職域の創出では重要であると考えられる。例えば、学校での ICT を利用した授業が増えてきている中で、先生を助ける ICT 支援員という資格を取得するシニアが増加している。文部科学省は、2020 年を目標に小学校での「プログラミング教育の必修化」を検討するとしており、情報技術がわかる人材のニーズはますます高まると考えられる。広い視野をもって新たな職域の創出につなげていくことも今後必要となるだろう。

(6) 高齢技術者活用に向けた CSAJ としての取り組み

高齢者雇用の経験の少ない当業界の企業にとって、他社がどのような取り組みをしているかを学ぶことは重要といえる。成功事例・失敗事例、制度導入時の苦労など、具体的な取り組みを、業界全体で情報共有できる場となるよう、CSAJ として検討していくことが求められている。

CSAJ では、高齢者雇用を含め、業界として取り組むべき課題に対して、委員会・研究会を立ち上げ、その活動を通じて、コンピュータソフトウェア業界の発展に貢献することを目指していく。

2-3. 「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」の構成

以上を踏まえ、平成 28 年度に策定した「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」は、以下のような構成とした。

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

1. 進む少子高齢化と労働力人口の減少

- (1) 人口減少社会の到来
- (2) 4 人に 1 人が高齢者に
- (3) 働き手となる人材が減少、技術者不足が加速
- (4) コンピュータソフトウェア業界における技術者不足

2. 高齢者雇用に関連する仕組みが変わる

- (1) 改正高年齢者雇用安定法の概要
- (2) 高齢者の働きやすさにつながる雇用保険の改正
- (3) 短時間労働者に対する社会保険（健康保険・厚生年金）の適用拡大
- (4) 労働者派遣法における高齢者の優遇
- (5) 育児・介護休業法が改正され、取得しやすく

3. 定年後の生活を支える仕組み

- (1) 厚生年金における支給開始年齢の引き上げ
- (2) 厚生年金の支給額をシミュレーションしてみよう
- (3) 在職老齢年金制度による支給停止

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

1. コンピュータソフトウェア業における高齢化の現状

- (1) 技術者の確保状況
- (2) 従業員の平均年齢
- (3) 人事評価制度と昇格
- (4) 定年制など的高齢者雇用制度の導入状況
- (5) 継続雇用時の待遇
- (6) 高齢者雇用に対する企業の意識

- (7) 技術者の高齢者雇用における課題
- (8) 定年後も働き続けるための企業の取り組み
- (9) 定年後も働き続けられるためのキャリア開発

2. コンピュータソフトウェア業における高齢者雇用に向けた考え方と課題

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

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

- 企業事例 1：在宅勤務制度の導入で雇用継続
- 企業事例 2：最長 13 年の出産・育児支援制度で働きやすさを向上
- 企業事例 3：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
- 企業事例 4：「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
- 企業事例 5：ストレス軽減と生産性向上につながる職場環境の改善
- 企業事例 6：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

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

- 企業事例 7：管理職とスペシャリストの複線的キャリアパス
- 企業事例 8：「進路選択」で定年後の働き方を意識づけ
- 企業事例 9：退職後 3 年間は無条件復帰が可能な復職支援制度
- 企業事例 10：スキルマップと若手社員による研修委員会
- 企業事例 11：若手技術者へのメンター制度
- 企業事例 12：技術者として働きつづけるための自己研鑽
- i コンピテンシ ディクショナリ (iCD) の活用

3. 高齢技術者の活用につながる賃金・処遇制度の整備

- 企業事例 13：役職とリンクした報酬バンドと多面評価制度
- 企業事例 14：成果主義的な傾向が強い資格等級制度の導入
- 企業事例 15：実績評価重視の賃金・処遇制度
- 企業事例 16：業務やポジションにより異なる賃金・処遇制度
- 企業事例 17：継続雇用時の賃金など待遇に関する条件交渉

4. 高齢技術者の活躍が期待できる職域の開発

- 企業事例 18：プロジェクトマネージャーの育成
- 企業事例 19：技術者の顧客サポート部門への移動
- 企業事例 20：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」

5. 中長期的かつ広い視点からの高齢技術者にふさわしい新たな職域の開拓

- 企業事例 21：ICT×農業で新たな職域開発
- 企業事例 22：地域で活躍する ICT 支援員

6. 高齢技術者活用に向けた CSAJ としての取り組み

- 人材育成研究会
- iCD (i コンピテンシ・ディクショナリ) 研究会
- メンタルヘルス研究会
- セキュリティ委員会 (サイバーセキュリティ人材育成)
- クラウドビジネス研究会

第 4 章 高齢者雇用に関わる事業主が利用できる支援策

1. 高年齢者雇用に関する助成金

- (1) 高年齢雇用継続給付 (厚生労働省)
- (2) 特定就職困難者雇用開発助成金 (厚生労働省)
- (3) 高年齢者雇用開発特別奨励金 (厚生労働省)
- (4) 高年齢者雇用安定助成金 (JEED)
- (5) キャリア形成促進助成金 (厚生労働省)
- (6) 職場意識改善助成金 テレワークコース (厚生労働省)
 - NPO 法人日本情報技術取引所 (JIET) による人材マッチング

2. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) による支援

- (1) 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助

3. 参考資料 高齢者雇用に関する Web サイトの紹介

2-4. 「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」の発刊と配布

策定した「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」は、CSAJ 会員企業へ配布するとともに、ガイドライン普及セミナーの来場者への配布も実施した。

発行：平成 28 年 9 月

作成部数：1,200 部

主な配布先

CSAJ 会員 450 部

普及セミナー参加者 約 200 部

関東 IT ソフトウェア健康保険組合組合会等 40 部

経済産業省等関係省庁 10 部

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 400 部

3. 「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」の普及活動の展開

3-1. ガイドライン普及セミナーの実施

「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」を業界において広く普及させ、高齢者雇用推進の啓発につなげるために、CSAJ が主催するセミナーや CEATEC JAPAN 等の業界イベントにおいてもガイドライン普及セミナーを実施した。セミナーの実施概要は以下の通りである。なお、各回のセミナー参加者には、これからの自社における高齢者雇用についてご検討いただくため「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」を無料進呈した。

<第1回ガイドライン普及セミナー（東京）>

CSAJ 理事会における理事向けセミナー「IoT 時代に活躍するソフトウェア人材。高齢者が担う役割とは－高齢者雇用推進ガイドラインのご紹介－」

- 日時：平成 28 年 9 月 14 日（水）
- 会場：東海大学校友会館「富士の間」
- 内容：

「CSAJ 高齢者雇用推進活動とガイドラインについて」

CSAJ 高齢者雇用推進委員会委員長／国土館大学 政経学部経済学科 教授 梅澤 隆氏

CSAJ 高齢者雇用推進委員会は、JEED 受託事業の一環として、高齢者雇用推進委員会委員長の梅澤氏より「高齢者雇用推進ガイドライン」について、CSAJ の理事・監事向けに説明を行った。当日は、36 名の参加者があった。

図表 10 CSAJ 理事会における理事向けセミナーの様子



<第2回ガイドライン普及セミナー（千葉）>

CEATEC JAPAN 2016「IoT時代に活躍するソフトウェア人材－高齢者が担う役割とは」

■日時：平成28年10月5日（水）15:30～17:00

■会場：幕張メッセ 国際会議場 105 会議室

■内容：

「CSAJ 高齢者雇用推進活動について」

CSAJ 高齢者雇用推進委員会委員長／国土館大学 政経学部経済学科 教授 梅澤 隆氏

「高齢者雇用推進のガイドラインについて」

株式会社国際社会経済研究所 主幹研究員 遊間 和子氏

「高齢技術者活用に向けた CSAJ としての取り組み」

CSAJ 人材育成研究会主査／株式会社ウチダ人材開発センタ 常務取締役 富田 伸一郎氏

CSAJ 高齢者雇用推進委員会は、JEED 受託事業の一環として、CEATEC JAPAN 2016 の開催にあわせたセミナーを開催し、74名の参加者があった。

梅澤氏からは、高齢者雇用推進事業の概要及び CSAJ における取り組みの経緯（委員会活動、アンケート調査の実施、ガイドラインの策定等）について説明があった。遊間氏からは、「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」の概要を説明した。富田氏からは、IT 人材の不足感の実態についての説明と共に、高齢技術者活用に向けた CSAJ としての取り組みとして、人材委員会、人材育成研究会などの活動について説明が行われた。また、中高年人材のキャリアパスの明確化など今後の課題についても説明があった。

図表 11 CEATEC JAPAN 2016 におけるセミナーの様子



図表 12 CEATEC JAPAN 2016 における講演者



梅澤 隆氏

遊間 和子氏

富田 伸一郎氏

<第3回ガイドライン普及セミナー（東京）>

働き方改革と人材セミナー「IoT時代の働き方とIT技術者の育成を担う高齢者の役割とは？」

■日時：平成28年11月1日（火）15:00～17:00

■共催：CSAJ 人材育成研究会

■内容：

「特別講演：働き方改革について」

経済産業省 商務情報政策局情報処理振興課 情報化人材対策係長 千家 寛也 氏

「講演1：高齢者雇用推進活動について」

CSAJ 高齢者雇用推進委員会委員長／国土館大学 政経学部経済学科 教授 梅澤 隆 氏

「講演2：高齢者雇用推進ガイドラインについて」

株式会社国際社会経済研究所主幹研究員 遊間 和子 氏

「講演3：高齢者雇用推進の取り組み事例紹介」

(1) 株式会社大和コンピューター 常務取締役 林 正 氏

(2) 株式会社ウチダ人材開発センタ HRD事業部HR営業部部長 安田 聡 氏

「講演4：高齢技術者活用に向けたCSAJとしての取り組み」

CSAJ 人材育成研究会主査／株式会社ウチダ人材開発センタ 常務取締役 富田 伸一郎 氏

CSAJ 高齢者雇用推進委員会は、CSAJ 人材育成研究会との共催で、JEED 受託事業の一環として、「働き方改革と人材セミナー」を関東 IT ソフトウェア健保会館 会議室（大久保）で開催し、33社／45名の参加者があった。

特別講演では、千家氏より現在政府では日本再興戦略、一億総活躍プランで働き方改革が大きな柱となっており、平成28年9月の第1回働き方改革実現会議で挙げられた9つのテーマのうち、「同一労働同一賃金」「長時間労働の是正」「高齢者の就労促進」についてご説明いただいた。

取り組み事例の紹介では、株式会社大和コンピューターの林氏から、社員が働きやすいオフィス環境の整備やテレワーキングの導入、新業種への挑戦及び地方創生、新しい研修の形を含めた人材育成についてお話いただいた。株式会社ウチダ人材開発センタの安田氏から、ICT支援員の高齢者活用の実際と今後の可能性と題して、ICT支援員についての説明と、高齢者が実際に教育現場等で活躍されている事例を紹介していただいた。

図表 13 働き方改革と人材セミナーin Tokyo における講演者



千家 寛也 氏



林 正 氏



安田 聡 氏

<第4回ガイドライン普及セミナー（大阪）>

働き方改革と人材セミナー in OSAKA

「IoT時代の働き方とIT技術者の育成を担う高齢者の役割とは？」

■日時：平成28年11月24日（木）15:00～17:00

■会場：ホテル日航大阪 4F「孔雀」

■内容：

「特別講演：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部における高齢者雇用支援について」

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部 高齢・障害者窓口サービス課長 開尾 広 氏

「講演1：高齢者雇用推進活動について」

CSAJ 高齢者雇用推進委員会委員長／国土館大学 政経学部経済学科 教授 梅澤 隆 氏

「講演2：高齢者雇用推進ガイドラインについて」

株式会社国際社会経済研究所主幹研究員 遊間 和子 氏

「講演3：高齢技術者活用に向けたCSAJとしての取り組み」

CSAJ 人材育成研究会主査／株式会社ウチダ人材開発センタ 常務取締役 富田 伸一郎 氏

CSAJ 高齢者雇用推進委員会は、JEED 受託事業の一環として、「働き方改革と人材セミナー in OSAKA」をホテル日航大阪で開催し、20社／31名の参加者があった。

特別講演では、開尾氏より JEED が行っている高年齢者の雇用に関する助成金やアドバイザー制度について、平成28年度に新設された内容も含めご説明いただいた。

図表 14 働き方改革と人材セミナー in OSAKA における講演者



開尾 広 氏

<第 5 回ガイドライン普及セミナー（福岡）>

働き方改革と人材セミナー in FUKUOKA

「IoT 時代の働き方と IT 技術者の育成を担う高齢者の役割とは？」

■日時：平成 28 年 12 月 22 日（木）15:00～17:00

■後援：一般社団法人福岡県情報サービス産業協会

■会場：福岡センタービル 10F 会議室

■内容：

「特別講演：『働き方改革』をめぐる動向について」

九州経済産業局 産業人材政策課課長 兵頭 達也 氏

「講演 1：高齢者雇用推進活動について」

CSAJ 高齢者雇用推進委員会委員長／国土舘大学 政経学部経済学科 教授 梅澤 隆 氏

「講演 2：高齢者雇用推進ガイドラインについて」

株式会社国際社会経済研究所主幹研究員 遊間 和子 氏

「講演 3：高齢技術者活用に向けた CSAJ としての取り組み」

CSAJ 人材育成研究会主査／株式会社ウチダ人材開発センタ 常務取締役 富田 伸一郎 氏

CSAJ 高齢者雇用推進委員会は、JEED 受託事業の一環として、「働き方改革と人材セミナー in FUKUOKA」を一般社団法人福岡県情報サービス産業協会の後援をいただき、福岡センタービル会議室で開催し、17 社／20 名の参加者があった。

特別講演では、兵頭氏より少子高齢化による労働力人口の減少など、「仕事・働き方」を取り巻く環境の変化や、第 4 次産業革命による就業構造の転換等、また政府の「働き方改革実現会議」の動きやダイバーシティ経営の必要性・成功事例の紹介などについてご講演いただいた。

図表 15 働き方改革と人材セミナーin Fukuoka の講演者



兵頭 達也 氏

3-2. ガイドライン普及セミナーのアンケート結果

5回実施したガイドライン普及セミナーでは、各回においてセミナー参加者に対しアンケートを実施した。その結果を以下で紹介する。

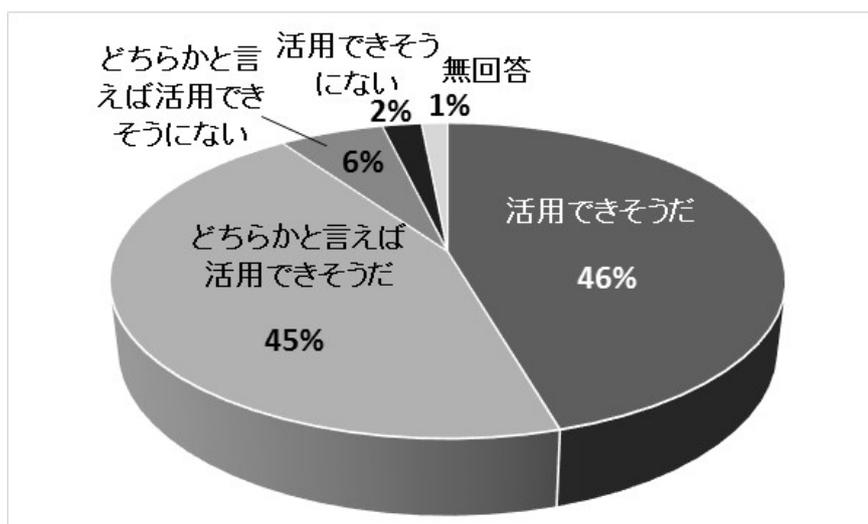
参加者の属性は、「経営者・役員」、「管理・監督者」、「従業員」、「その他」の4項目から選択してもらったが、その割合は、CSAJ理事会における理事向けセミナーはすべて「経営者・役員」、その他のセミナーでも、「経営者・役員」、「管理・監督者」で半数を超えており、人事施策の制度設計に関心のある層にお集まりいただけた。

参加者の従業員規模は、「1～50人」、「51人～100人」、「101人～500人」、「501人以上」の4項目から選択してもらったが、これは、会場によってばらつきが大きかった。

本セミナーが役に立ったかについては、「役に立った」、「どちらかと言えば役に立った」、「どちらかと言えば役に立たなかった」、「役に立たなかった」の4項目から選択してもらったが、どの会場でも、「役に立った」「どちらかと言えば役に立った」という回答がほとんどを占めた。

会場で配布した「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」の活用については、「活用できそうだ」、「どちらかと言えば活用できそうだ」、「どちらかと言えば活用できそうにない」、「活用できそうにない」の4項目から選択してもらったが、どの会場でも、「活用できそうだ」「どちらかと言えば活用できそうだ」という回答がほとんどを占めた。5セミナーの合計では、「活用できそうだ」という回答が46%、「どちらかと言えば活用できそうだ」という回答が45%で91%もの参加者がガイドラインに対して活用できると感じるという大変良い結果になった。

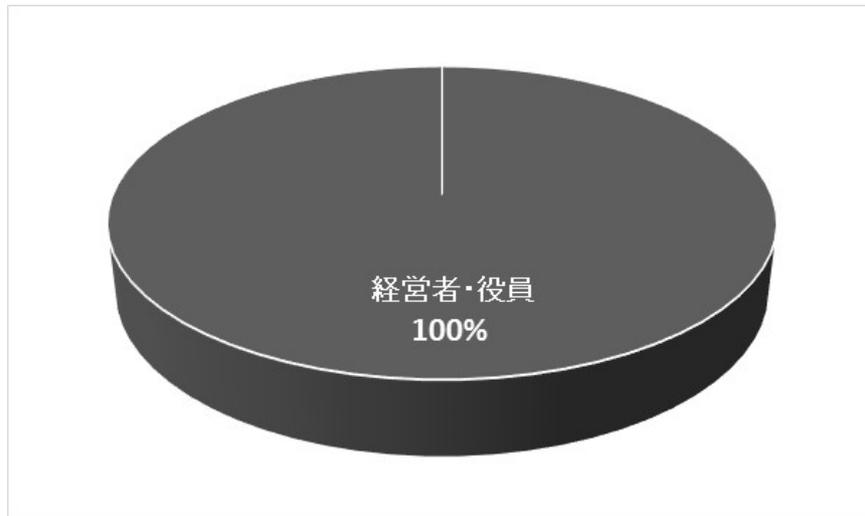
図表 16 ガイドラインは活用できそうか？（5セミナー合計 n=134）



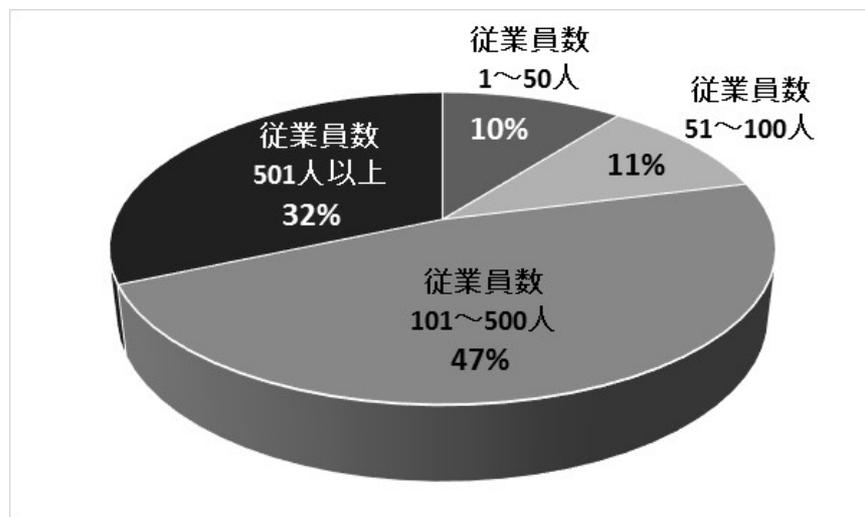
(1) CSAJ 理事会における理事向けセミナー

参加者 36 名に対し、19 通のアンケートが回収された。アンケート結果は以下の通りである。

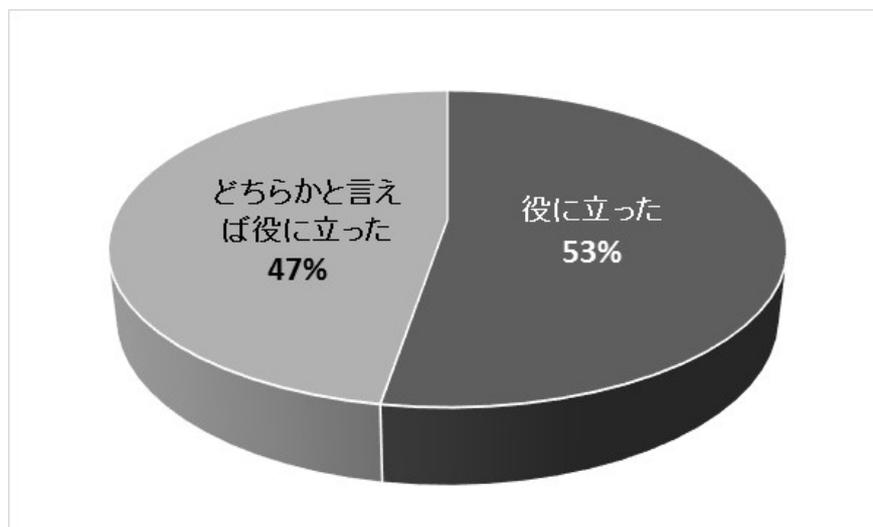
図表 17 参加者の属性 (理事向けセミナー)



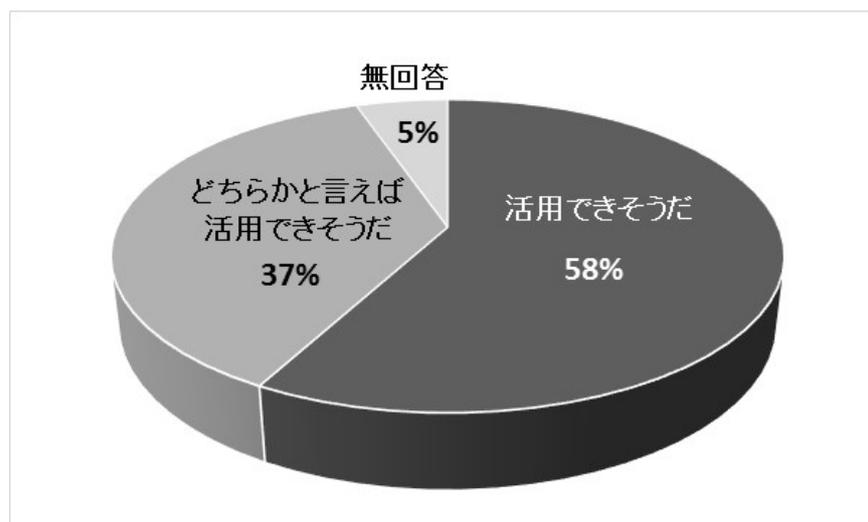
図表 18 所属組織の規模 (理事向けセミナー)



図表 19 本セミナーは役に立ったか？（理事向けセミナー）



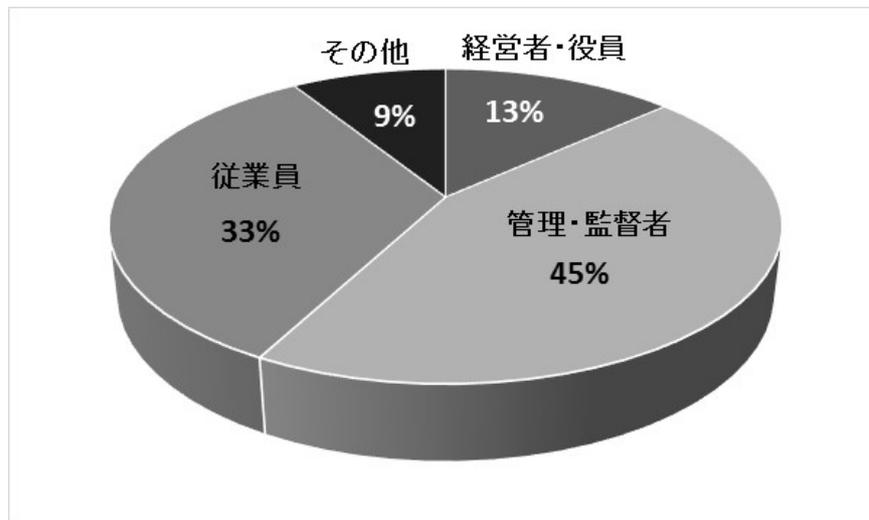
図表 20 ガイドラインは活用できそうか？（理事向けセミナー）



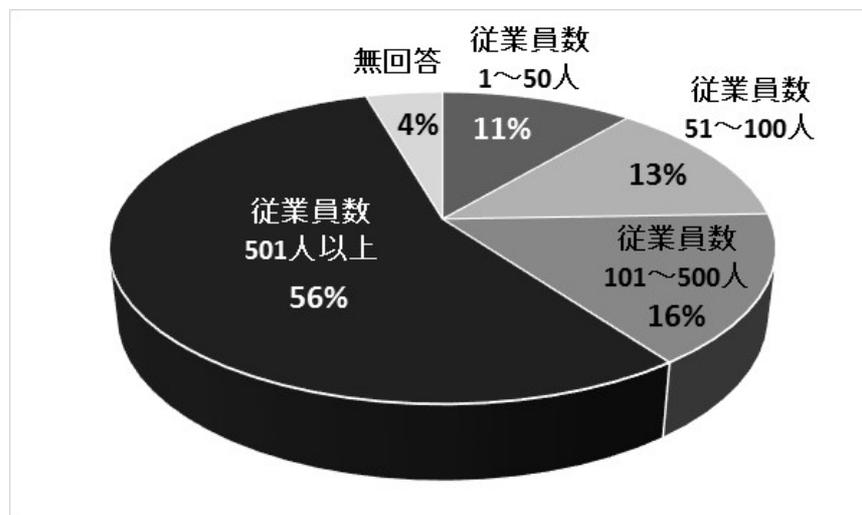
(2) CEATEC JAPAN 2016 「IoT 時代に活躍するソフトウェア人材－高齢者が担う役割とは」

参加者 74 名に対し、45 通のアンケートが回収された。アンケート結果は以下の通りである。

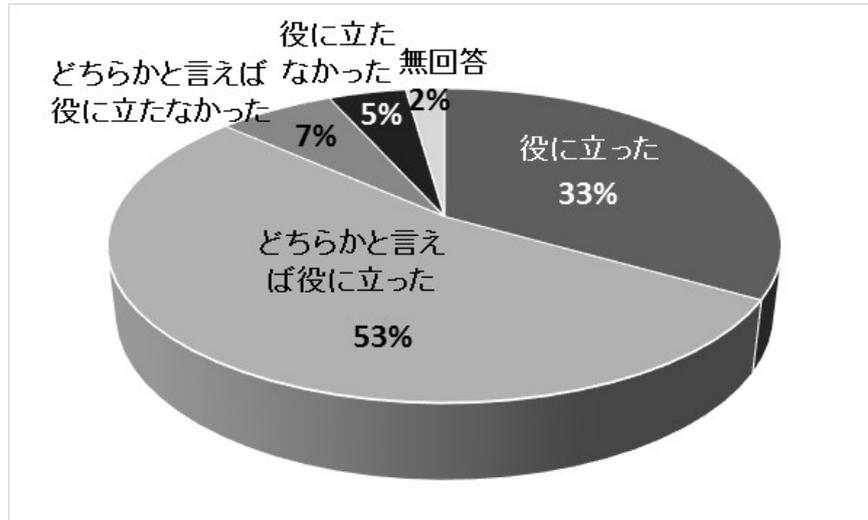
図表 21 参加者の属性 (CEATEC JAPAN 2016)



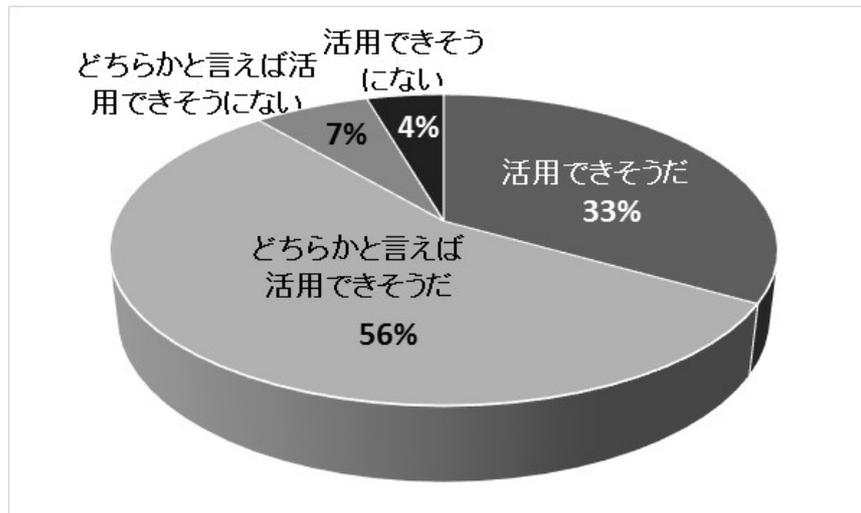
図表 22 所属組織の規模 (CEATEC JAPAN 2016)



図表 23 本セミナーは役に立ったか？（CEATEC JAPAN 2016）



図表 24 ガイドラインは活用できそうか？（CEATEC JAPAN 2016）



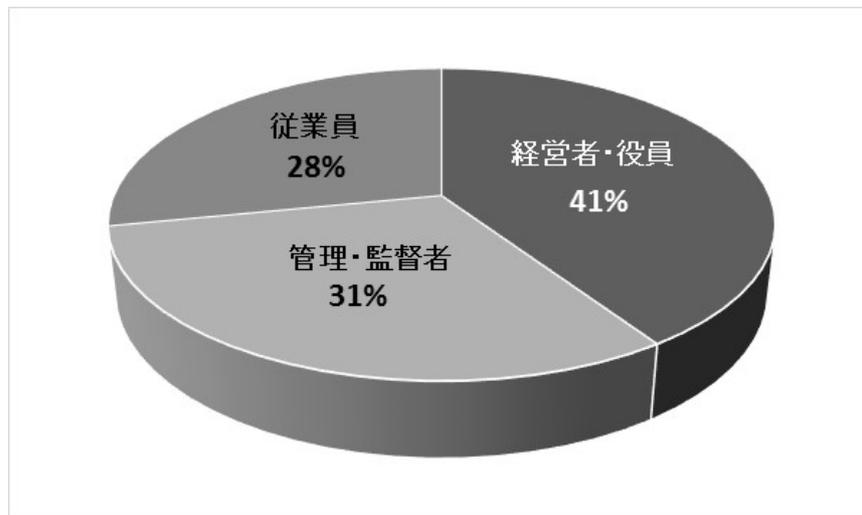
なお、自由回答として、高齢者雇用に関して以下のような意見もあった。

- 職業訓練の内容は非常に初心者用である。一度辞めると戻るのは難しいため、高齢者雇用は難しいと思う。
- 高齢者向け最新技術教育をハローワーク等と共同で企画すべき。過去のキャリアパスにとらわれない新しいキャリアパスへの移行も支援すべき。オフショア、ニアショアに次ぐ労働市場としてとらえるべきではないかと思う。諸外国の事情も調べてみてほしい。60歳のプログラマーなどざらにいる。

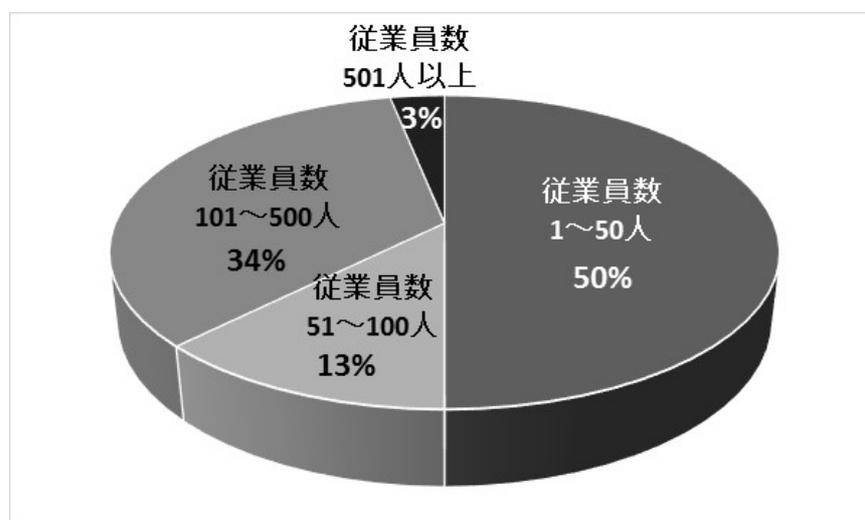
(3) 働き方改革と人材セミナー「IoT時代の働き方とIT技術者の育成を担う高齢者の役割とは？」

参加者 45 名に対し、32 通のアンケートが回収された。アンケート結果は以下の通りである。

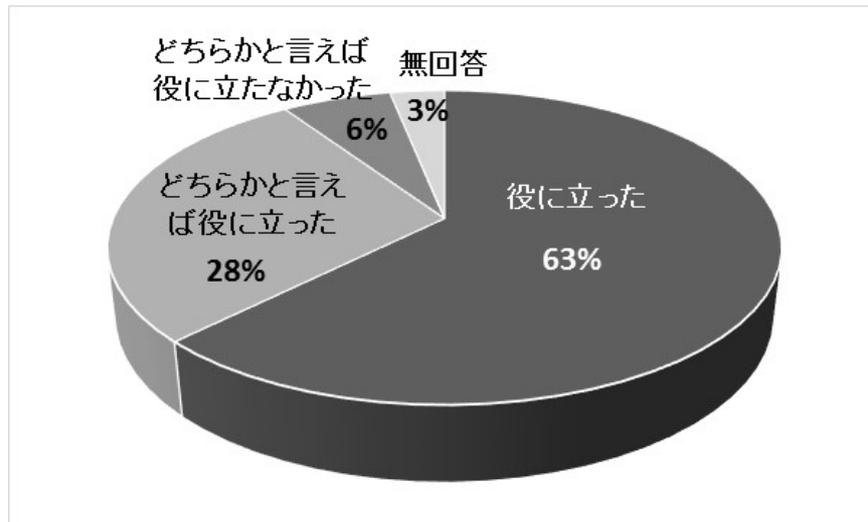
図表 25 参加者の属性（東京セミナー）



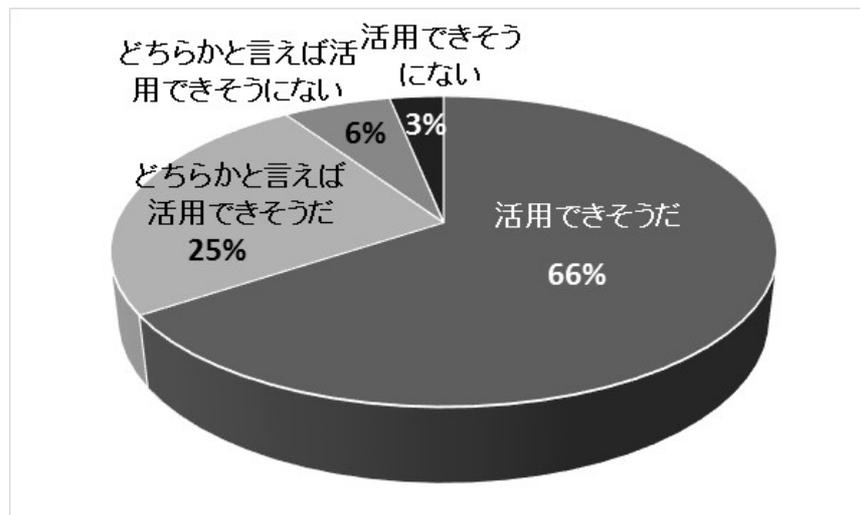
図表 26 所属組織の規模（東京セミナー）



図表 27 本セミナーは役に立ったか？（東京セミナー）



図表 28 ガイドラインは活用できそうか？（東京セミナー）



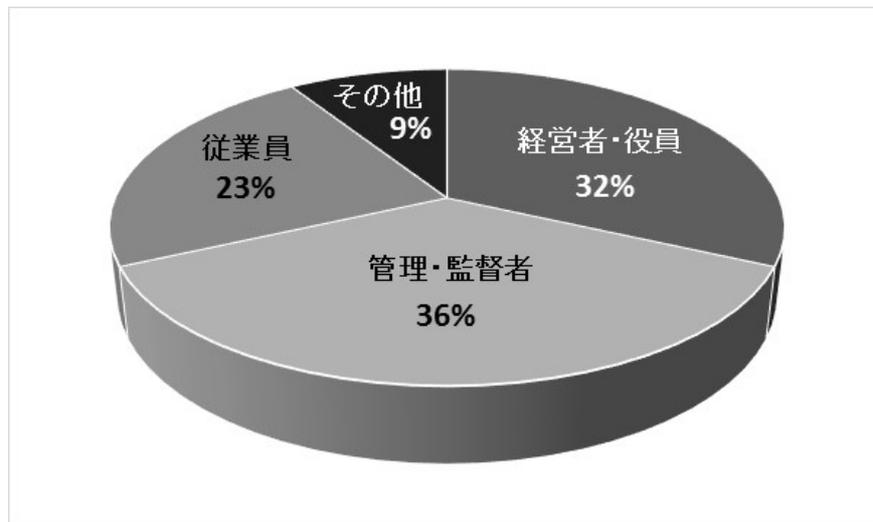
なお、自由回答として、高齢者雇用に関して以下のような意見もあった。

- 高齢者はやる気があるのだが、該当する案件がない。それは発注側の年齢が低く、高齢者は使いづらいと言われる。賃金やキャリアパスの充実だけでなく、業界全体、顧客企業の考え方等の環境整備が必要と思う。
- 働き方を企業任せにするのではなく、競争もしない、怒られない学校組織を変え、多額のマーゲンを取りつつ丸投げしてくるプライムベンダーへの指導・規制がないと中小の下請企業はやっていけない。
- 事務職ではなく技術職なのに、オフショア推進政策により若年層のプログラム能力が極端に下がった。これも長時間残業になる要因。内容が全部大手プライム用に聞こえる。
- i 農業、ICT 支援員に興味を持っている。もう少し長く説明してほしい。
- 高齢者雇用は導入しているので必要性等は理解している。他社の具体的な制度内容が聞きたかった。

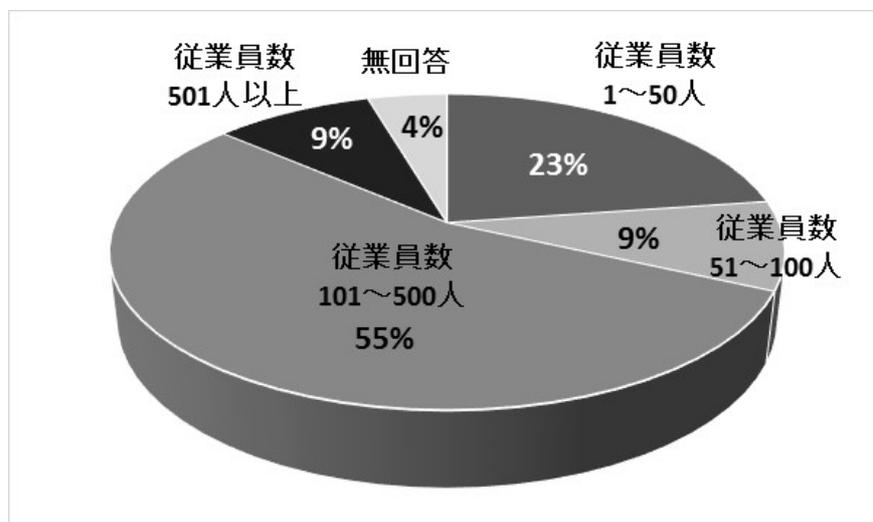
(4) 働き方改革と人材セミナー in OSAKA「IoT時代の働き方とIT技術者の育成を担う高齢者の役割とは？」

参加者 31 名に対し、22 通のアンケートが回収された。アンケート結果は以下の通りである。

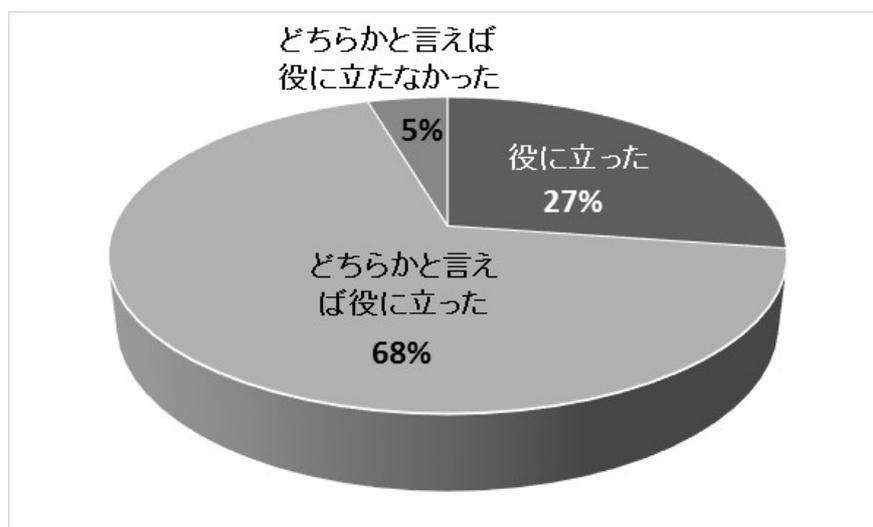
図表 29 参加者の属性（大阪セミナー）



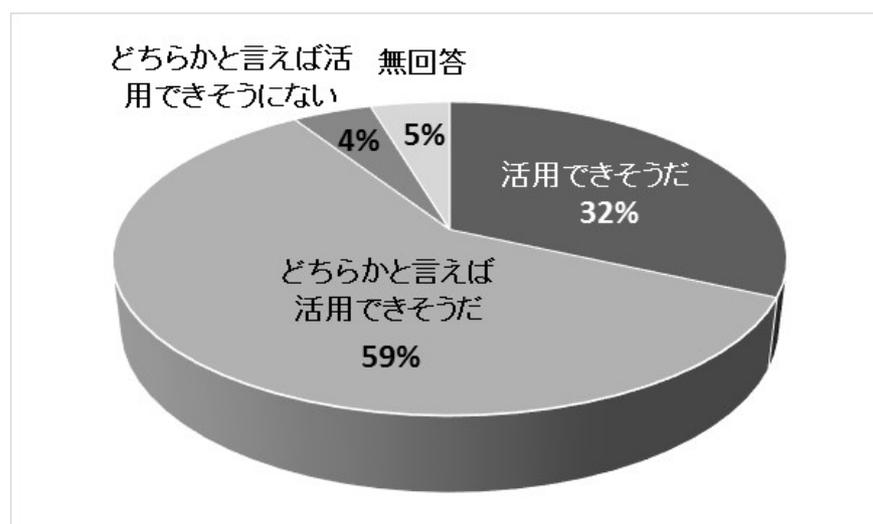
図表 30 所属組織の規模（大阪セミナー）



図表 31 本セミナーは役に立ったか？（大阪セミナー）



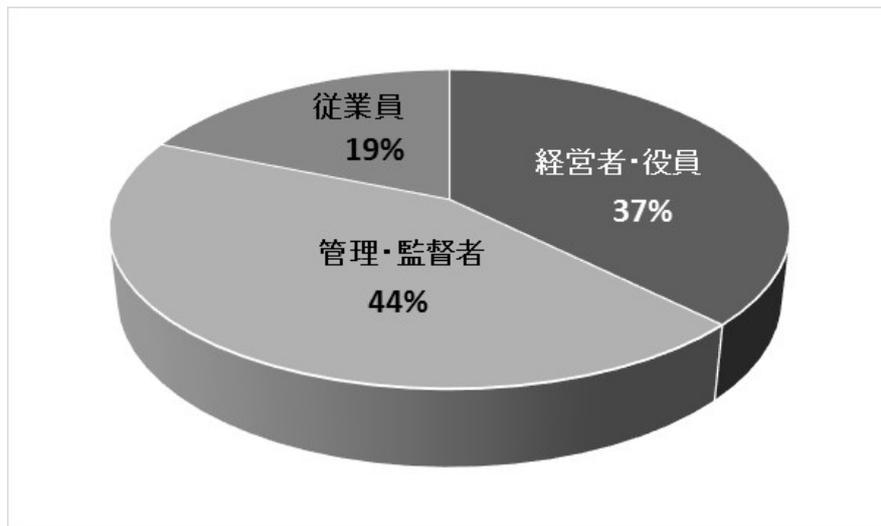
図表 32 ガイドラインは活用できそうか？（大阪セミナー）



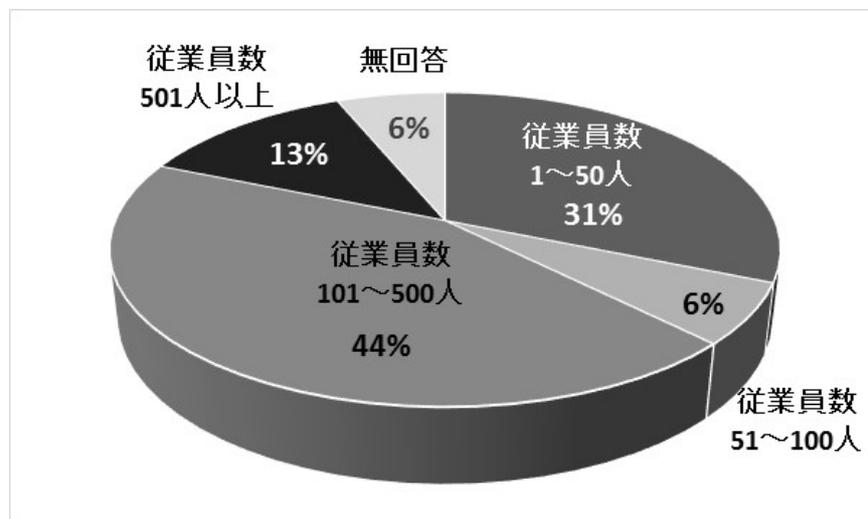
(5) 働き方改革と人材セミナー in FUKUOKA 「IoT 時代の働き方と IT 技術者の育成を担う高齢者の役割とは？」

参加者 20 名に対し、16 通のアンケートが回収された。アンケート結果は以下の通りである。

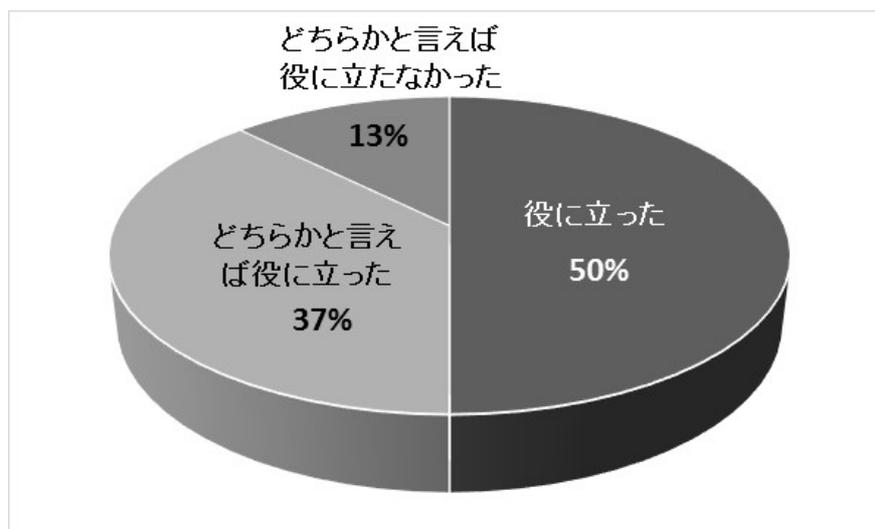
図表 33 参加者の属性（福岡セミナー）



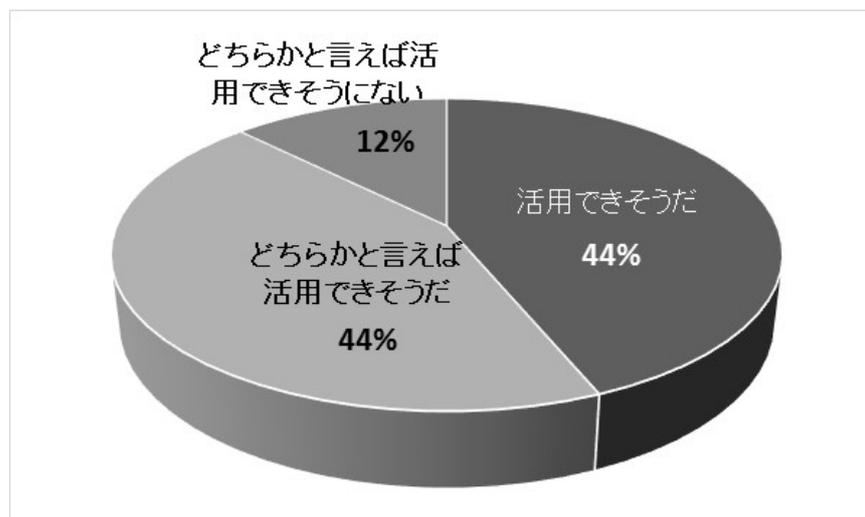
図表 34 所属組織の規模（福岡セミナー）



図表 35 本セミナーは役に立ったか？（福岡セミナー）



図表 36 ガイドラインは活用できそうか？（福岡セミナー）



なお、自由回答として、高齢者雇用に関して以下のような意見もあった。

- 多くの事例の説明が非常に参考になった。
- 退職金と所得税と定年後の給与のあり方等のテーマがあったら聞きたい。

3-3. その他のガイドライン普及活動

(1)CSAJ Web サイトでの公開

CSAJ Web サイトの「協会が実施する事業」に「高齢者雇用推進事業」のサイトを構築し、本事業の活動内容を公表するとともに、「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」のPDF版を掲載し、ダウンロードして利用できるようにした。

CSAJ Web サイト : <http://www.csaj.jp/activity/project/kourei.html>

図表 38 「CSAJ Web サイト」画面



(2)ニュースリリースの配信

10月5日のCEATEC JAPAN 会場(千葉・幕張)でのセミナー開催にあわせて、ニュースリリースを配信した。

http://www.csaj.jp/NEWS/activity/kourei/161005_koureisuyaguideline.html

4. あとがき

2年間にわたり、本事業のCSAJ高齢者雇用推進委員会のメンバーとしてご協力いただいた皆様からのコメントをご紹介します。

高齢者雇用は日本社会の少子高齢化に伴う労働力人口の減少や法制面の改正により、どの業界でも避けることのできない大きな課題です。ことにIT産業では深刻な人材不足に見舞われております。このような環境の下で高齢者雇用を考えることは、企業側にとってもこれまでのマネジメントのあり方を変えることを迫っており、容易に解決できない問題であることも事実であります。

本文にもあるように、本事業では初年度の平成27年度はアンケート調査、ヒアリング調査を通じてコンピュータソフトウェア業界の様々な意見、知見を集約した「コンピュータソフトウェア業 高年齢者雇用推進ガイドライン」を策定するために構成等の検討を行いました。

その結果を踏まえ、平成28年9月には「コンピュータソフトウェア業 高年齢者雇用推進ガイドライン」を発刊しました。ガイドラインには、高齢者雇用を推進するにあって重要になるとと思われる各種の行政の情報も掲載しました。このガイドラインにより当業界の企業が高齢者雇用を進めるための一助になることを期待しております。

そして、ガイドラインの普及活動として、平成28年9月から12月にかけて、東京、関東、大阪、福岡など5カ所でセミナーを実施しました。その反響はセミナー実施後のアンケート調査の結果を見ても、ほぼ満足できるものであります。ガイドラインをただ作成するのではなく、それをもって普及活動を行うのが本事業の特徴であり、意義深いところです。またこのガイドライン等は、協会のwebサイトから、何時でもダウンロードが可能であり、今後のさらなる利用が期待されています。

当業界の人口構成は、現在、若年者あるいは中年の比重が高いとは言え、それらの人たちが、いずれ、そう遠くない時期に高齢者になる時がやってきます。そのための準備には早すぎることはありません。そのようなチャンスが与えられた希少な業界であると受け止めております。

最期に本事業に、これまでご協力いただきました多くの皆様に御礼申し上げます。

CSAJ 高齢者雇用推進委員会 委員長
国士舘大学 政経学部経済学科 教授
梅澤 隆

今回、この委員会に参加させていただきありがとうございました。また、委員会関係の皆様、2年間の委員会の活動お疲れ様でした。

弊社では、2年前に比べると嘱託再雇用の社員が増えてきており、これからも確実に増えていく状況にあります。今後、検討しなければならない事もたくさん有り、委員会の活動を通じて他社の事例や、取り組み状況を知ることができて大変参考になりました。

最後に、この委員会で纏めたガイドラインや報告書が、ソフトウェア業界の会社のお役にたてれば幸いです。

株式会社インテリジェントウェイブ 経営管理本部 副本部長
平山 雅章

2年間委員として携わりました。委員会では、各委員の方から自社の工夫点やお困りの点を忌憚なくお話しいただき非常に参考になりました。また、アンケート結果も重要なポイントを示しており人材育成施策の参考になりました。さて、今後は人材育成研究会として本ガイドラインに則った「キャリア・ライフプラン教育」、「技術教育」を計画し、会員の方に提供していきたいと考えております。常に学習意欲を持ち、変化し成長しようとする人材に年齢は関係ないと思います。そのような人材を多く輩出できるように研究会を通じて支援ができればと考えます。

CSAJ 人材育成研究会 主査
株式会社ウチダ人材開発センタ 常務取締役
富田伸一郎

2年間に渡り、委員会に参加させていただきありがとうございました。弊社ではすでに定年退職から継続雇用に応じる社員も出始めており、あと5年もすると今まで会社の中核を担ってきた社員が、次々と定年退職を向かえることとなります。その状況に置かれた中で、今回の委員会活動を通して、各社の高齢者に対する期待、役割、事例などに触れられる機会をいただいたことが、弊社の今後の社内制度変更の際に大いに役立たせることができるものと確信できました。高齢者がより活躍できる場の創出により、今後の人口減少対策につながるよう、今後も努めていきたいと考えています。

株式会社ヴァル研究所 管理部総務チーム チームリーダー
新関 俊文

委員会に参加させていただきありがとうございました。

超高齢化社会が想定される中、労務関連に関する様々な法制度が準備されていますが、雇用者の近未来組織形成に対する意識付けとして重要な会だと感じました。IT業界の未来に向け、学んだことを実践できればと思っています。本委員会のガイドラインにて、IT業界の未来に貢献できれば幸いです。今後ともよろしく申し上げます。

応研株式会社 取締役営業部長
岸川 剛

高齢者雇用推進委員会のメンバーとして、2年間お世話になり、大変勉強になりました。

少子高齢化社会となり労働力人口が減少する中、高齢者の活用は今後も重要なテーマになると考えられるので、この委員会においてアンケートやヒアリングなどを通じて行われた実態調査の結果は実務においても大変参考になるものとなったと思います。今後は働き方改革によって、日本の就業形態も大きく変わっていくことになろうかと思えます。コンピュータソフトウェア業界の企業にとっても従業員の方にとっても今後の働き方を検討する上でこのガイドラインがその一助になれば幸いです。

最後にお世話になりました委員会のメンバーの方にこの場を借りて御礼申し上げます。

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム 代表
小澤 薫

今回お世話になりました委員会関係各位にお礼申し上げます。

委員会が発足した2年前から現在に至るまで、政府の働き方改革や大手企業の就労に関する問題が大きくマスコミを賑わすなど、労務人事関連の社会的環境は大きな流れとなって変化しました。

労働時間、有休取得、育児・介護支援、メンタルヘルス、障がい者雇用そして高齢者継続雇用などの問題は根っこのところで繋がっています。これまで常識とされていた慣習に疑問を持ち、柔軟な発想で制度を構築し試行錯誤出来ることが、企業として生き残る条件になると感じています。

ピー・シー・エー株式会社 人事部長
藤川 茂

梅澤先生、各委員、オブザーバ、遊間様、および事務局のみなさま、本事業では大変労力をおかけになったと存じます。有益なガイドライン等の資料を作成配布できたことは、私たちのチームワークの成果と感じています。

弊社も高齢者の活用にいろいろ工夫をしており、私もその恩恵にあずかっています。この様な取組がさらに継続発展する様、希望いたします。

株式会社フォーラムエイト 東京本社システム開発グループ 主事
佐藤 隆一

2年間、大変にお世話になりました。弊社には高齢者と呼べるような社員がほぼいないことから、日常的にはあまり話題に上らないテーマでしたが、それ故に、参加者の皆さまの企業としての取組やその考え方が、新鮮で刺激となりました。

貴重な機会を頂きまして、ありがとうございました。

株式会社ワークスアプリケーションズ ビジネス・サポート・インフラ ディパートメント
小島 豪洋

日本の人口減少が進む中で労働人口が減少し、少子高齢化が進んでいます。コンピュータソフトウェア業においても、比較的年齢層が他業種に比べ低いものの、同じように高齢化が進んでおります。その中で実態調査を含め、働き方に注目し、高齢者雇用を推進することは、とても重要な事業であったと認識しております。

初年度はアンケート及びヒアリング調査を基にした「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」の策定をし、2年目は広く普及に努めました。現在 IT 業界においては、人材不足が言われており、魅力ある業界となることが重要であります。少しでも長く働くことのできる環境づくりはその一つとなりうることに認識しております。

今回の事業においては、その実現に向けて何が課題で何が必要かを明確にすることができました。また、このガイドラインを策定した内容をもとに経済産業大臣はじめ政府への提言をまとめました。更には協会内に働き方改革研究会を立ち上げるとともに、継続的にコンピュータソフトウェア業の魅力向上に向けた取り組みを人材委員会等で議論をしていくことになりました。これもひとえに梅澤委員長はじめ高齢者雇用推進委員の皆さまの2年にわたる委員としてご活動であると心より感謝申し上げます。更なる IT 業界の発展に向け、引き続き、協会活動にご協力いただければと思います。よろしくお願い申し上げます。

一般社団法人コンピュータソフトウェア協会 事務局

平成 28 年度 コンピュータソフトウェア業高齢者雇用推進事業 報告書

平成 29 年 3 月 発行

発行 一般社団法人コンピュータソフトウェア協会 (CSAJ)
〒107-0052 東京都港区赤坂 1-3-6 赤坂グレースビル 4F
TEL : 03-3560-8440 FAX : 03-3560-8441
URL : <http://www.csaj.jp/>

©2017 Computer Software Association of Japan