

▶ 自動車整備業

整備業における高齢者活用のあり方

社団法人日本自動車整備商工組合連合会

自動車整備業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- I. 整備事業所の経営に高齢者が生かされています
 - II. 高齢整備士にもっと活躍してもらうために
 - III. 高齢者を新たに雇用して経営の強化を図る
- 資料編

「サービス業」である整備業は、「人」がもっとも大切な経営資源です。整備業界において、高齢者を貴重な戦力として活用している整備事業所に共通する点は、経営の改善・強化と高齢者自身の能力発揮につながる取組を行っていることです。そこで、本ガイドブックでは、経営者と高齢者の双方にメリットが得られるような高齢者活用の方法について、ポイントを紹介しております。資料編のチェックシートと併せてお役立てください。

整備事業所の経営に高齢者が生かされています

■ 高齢者活用のパターンと活用事例

まず最初に、事業所で可能になる高齢者活用のパターンについて考えてみましょう。下図に示したとおり、高齢者活用のパターンは二つの側面から整理できます。一つは、整備士か整備士以外かという職種による分け方。もう一つは、自社で継続して雇用する高齢者か、新たに雇用する高齢者かという雇用方法による分け方です。

本書では、計 5 社の事例を紹介しています。

	自社の高齢者を継続して雇用するケース	新たに高齢者を雇用するケース
整備士	A社/B社	E社
整備士以外		C社/D社

掲 載 事 例

<A社>	車検の専任として定年後も高齢整備士を活用
<B社>	ベテラン検査員を定年後も活用。若手の育成にも役立っています
<C社>	整備関連業務にパートタイマーとして高齢者を活用
<D社>	事務管理の強化に高齢者の経験を活用
<E社>	新たに雇用した高齢整備士を営業として活用

高齢整備士にもっと活躍してもらうために

自社の高齢整備士を継続して雇用するケースについて、高齢整備士にもっと活躍してもらうために、以下の3つのポイントを紹介します。

1. 適正に応じた活用方法を考える

高齢整備士の能力には、経験により深まる能力や、高齢になってもそれほど変わらない能力がある一方、加齢により低下する能力もあるようです。こういうさまざまな側面を持つ高齢整備士の能力を有効に生かしていく方法として、以下のようなことが考えられます。

- ✓ 経験や能力を見直し、適性に応じて活用する
例) 専門性や資格を生かす
- ✓ 高齢期の能力の特徴に配慮して活用する
例) 経験のある慣れた業務、定型的な業務

2. 活用の前提条件として、雇用の制度や労働条件を整える

高齢整備士を継続的に雇用する際、整えるべき基本的な制度や労働条件として、3つのステップを紹介します。

- Step 1** 定年以降も働くことのできる条件を社員に明示
- ↓
- Step 2** 就業規則に再雇用の制度を明記
- ↓
- Step 3** 働き方や能力に応じて労働条件を設定

3. 高齢者雇用に対する公的給付を活用する

高齢者の給与額は仕事の内容、能力、勤務時間などに応じて適切な額に設定することが基本です。定年後は、そうした観点から給与を見直す事業所が多く、公的給付は、そのような給与の低下分を高齢者に補填する役割を果たしています。

公的給付の活用は、事業所と高齢者の双方にメリットがあります。事業所では、一定の給与を下げ、人件費コストを抑えることが可能になります。高齢者には、給付金の収入が入るので、給与額と合わせると総収入としては大きく下がりにません。

現在高齢者に支給されている主な公的給付としては、「高年齢雇用継続給付」と「在職老齢年金」があります。

高齢者を新たに雇用して経営の強化を図る

他業界や他の事業所など、外部から高齢者を新たに雇用して活用する場合の考え方と方法について紹介します。

1. 自社の問題点の解決に業界外部の高齢者を活用する

整備業界外部で働いてきた高齢者(業界外部の高齢者)を有効に活用するポイントは次のとおり。

- ✓ 整備関連業務に高齢者を活用して、業務の効率化を図る
- ✓ 高齢者の職業経験を生かして、経営機能の強化を図る
- ✓ 自社の問題点の解決に高齢者を活用する

業界外部の高齢者活用の着眼点 ～整備以外の業務～

総務・人事 / 経理・財務 / 販売促進業務 / フロント補助業務 / 車検手続き業務 / 車両登録手続き業務 / 自動車保険関係業務 / リース車管理 / 引き取り・納車 / 整備関連業務 / 板金補助 / その他 (改善活動、外国車の整備マニュアルの翻訳など)

2. 業界外部の高齢者を活用するために、自社の問題点をつかむ

新たに高齢者を雇用する時には、自社にはどんな人材が必要なのか、どんな経験や能力を持った人がふさわしいのかをはっきりさせることが必要です。そのためには、まず、自社が現在どのような弱点や問題点をかかえているのかをしっかりとつかむことが前提になります。

資料編では自社の弱点、問題点をつかむための材料として「高齢者活用のためのチェックシート」を掲載しています。

3. 高齢整備士を新たに雇用して、幅広く活用する

外部から新たに高齢者を雇うという点では、他の事業所で経験を積んできた高齢整備士を活用する方法もあります。整備士であれば、整備の知識、技術、経験を持っているのは当然のこと、なかには、工場の管理や営業などを経験してきた人もいます。

そのような幅広い経験を持った高齢整備士の場合には、整備士としてだけでなく、営業やフロントへの活用、あるいは工場の管理といった活用方法が考えられます。



4. 高齢者採用の相談窓口

高齢者採用の相談窓口としては、民間の人材紹介会社などもありますが、まずは無料で利用できる公的機関に相談することをおすすめします。また、都道府県の自動車整備商工組合にも、高齢者の人材情報を提供しているところがあります。

5. 高齢者の新規雇用に対する助成金

高齢者を新たに雇用するにあたって、高齢者自身に支給される「高年齢雇用継続給付」や、事業主に対する助成金「特定就職困難者雇用開発助成金」が受けられる場合があります。

Check !

「高齢者活用のためのチェックシートの一例」

このチェックシートは、領域ごとにチェック項目が並んでいます。各チェック項目について、「できている」(○)「できていない」(×)を回答することによって、自社の問題点が把握できるようになっています。

領域	
財務・経理(利益管理)	財務・経理(資金計画・管理)
営業・マーケティング	営業事務
工程管理	作業場管理・備品管理
作業改善・標準化	品質管理・クレーム対応
労務管理	

※資料編に全項目を記載してあります。

領域	チェック項目	できている (○)	できていない (×)
財務・経理	1. 最終損益の増上がないと判断が出ないか、つかんでいるか		
	2. 毎年、売上目標や経費予算を立て、それによって管理を行っているか		
経営・利益管理	3. 各年度の売上、経費、利益の状況を把握・分析して、何を変えようべきかを明確にしているか		
	4. 目標を立てて、コストダウン(削減)に取り組んでいるか		
労務管理	5. 売上の増進別に売上金額が分かるようになっているか		