

財団法人高年齢者雇用開発協会委託  
産業別高年齢者雇用推進事業

## 整備業における高年齢者活用のあり方

～プロの経験・能力を大いに活用しましょう～

平成13年度

日本自動車整備商工組合連合会  
自動車整備業高年齢者雇用推進委員会

## - はじめに -

日本で高齢化が急速に進行していることは、みなさんよくご存じのことだと思います。このような社会状況を受けて、意欲や能力がある限り高齢になっても働き続けられる社会を作っていこうという取り組みが、さまざまな形で進められています。

高齢者の雇用を促し、高齢者の持つ豊かな経験や技能を有効に活用していくことは、日本の経済社会の活力を維持していくためにも、ますます重要になってきています。

自動車整備業界においても、高齢化の進行は他人事ではありません。整備士の平均年齢は毎年確実に上昇しており、小規模な事業所ほど高齢化が進んでいるというデータがあることをご存知でしょうか。現在は不況のため、人材が不足していると感じる経営者は少ないでしょうが、近い将来には、若年労働者が減少することを視野に入れておかなければなりません。

このような背景から、日本自動車整備商工組合連合会では、整備事業所において高齢者雇用を推進していくために、どのような活用のあり方が考えられるのかを検討してきました。「自動車整備業高齢者雇用ガイドブック」は、そのような2年間の調査・研究の内容をまとめたものです。

このガイドブックの基本的な目的は、整備事業所の経営に役立ち、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を提案していくことにあります。高齢者には、さまざまな経験や能力を持った人がいます。しかし、高齢になれば、体力の低下など一定のマイナス面があることも事実です。そのような点を考慮しながら、高齢者の能力を最大限に発揮してもらうことにより、事業所としても経営的にプラスになり、仕事を希望する高齢者も生きがいを持って働くことが可能になります。

経営者のみなさんに是非このガイドブックを活用していただき、高齢者活用により経営の改善・強化を図るための一助にいただければ幸いです。

平成13年 12月

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

## 自動車整備業高齢者雇用推進委員会 委員名簿

委員の氏名	委員の所属及び職名	(敬称略、順不同)
八幡 成美	日本労働研究機構 ( J I L )	統括研究員 (座長)
武山 滋	中小企業診断士	
山田 純司	株式会社産業社会研究センター	取締役 コンサルタント・主任研究員
藤原 敏男	有限会社フジオートサービス	代表取締役社長
佐藤 栄一	株式会社佐藤自動車修理所	代表取締役社長
佐藤 孝昭	宮城県自動車整備商工組合	事務局長
野田 勝	東京都自動車整備商工組合	練馬支所 支所長
狩野 一雄	神奈川県自動車整備商工組合	事務局長
小田切 巽	神奈川県自動車整備商工組合	参事
西村 政義	滋賀県自動車整備商工組合	事務局長
森迫 久夫	広島県自動車整備商工組合	常務理事
島峰 三郎	日本自動車整備商工組合連合会	常務理事

# 自動車整備業高齢者雇用ガイドブック

## - 目 次 -

・ 整備事業所の経営に高齢者が活かされています	3
1．高齢者活用のパターン	3
2．自社の高齢整備士を継続的に雇用している活用事例	4
< A社 > 車検の専任として定年後も高齢整備士を活用	4
< 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	4
3．新たに高齢者を雇用した活用事例	5
< 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	5
< D社 > 事務管理の強化に高齢者の経験を活用	5
< E社 > 新たに雇用した高齢整備士を営業として活用	6
4．経営の改善・強化と自己の能力発揮につながる高齢者活用	7
・ 高齢整備士にもっと活躍してもらうために	8
1．適性に応じた活用方法を考える	8
< 高齢整備士の能力にはさまざまな側面があります >	8
< 経験や能力を見直し、適性に応じて活用する >	9
< 高齢期の能力の特徴に配慮して活用する >	9
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	9
< 定年以降も働くことのできる条件を社員に明示する >	10
< 就業規則に再雇用の制度を明記する >	10
< 働き方や能力に応じて労働条件を設定する >	11
3．高齢者雇用に対する公的給付を活用する	12
< 人件費コストを一定に抑えながら高齢者を雇用できます >	12
< 高年齢雇用継続給付を活用した場合の具体例 >	13

・高齢者を新たに雇用して経営の強化を図る.....	1
1．自社の問題点の解決に業界外部の高齢者を活用する .....	14
< 整備関連業務に高齢者を活用して、業務の効率化を図る > .....	14
< 高齢者の職業経験を生かして、経営機能の強化を図る > .....	15
< 自社の問題点の解決に高齢者を活用する > .....	15
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 .....	18
3．高齢整備士を新たに雇用して、幅広く活用する .....	19
4．高齢者採用の相談窓口 .....	19
< 公共職業安定所および人材銀行 > .....	19
< 自動車整備商工組合による高齢者就業セミナーおよび人材情報の提供 > .....	19
5．高齢者の新規雇用に対する助成金 .....	20
< 新規雇用的高齢者に対する高年齢雇用継続給付 > .....	20
< 特定就職困難者雇用開発助成金 > .....	20

## 資料編

参考資料 1	嘱託契約書モデル .....	23
参考資料 2	高年齢雇用継続給付 .....	24
参考資料 3	在職老齢年金 .....	26
参考資料 4	「特別支給の老齢厚生年金」支給開始年齢の引き上げ .....	27
参考資料 5	公的給付を活用した給与設定のシミュレーション .....	28
参考資料 6	高齢者活用のためのチェックシート .....	29
参考資料 7	特定就職困難者雇用開発助成金 .....	33
参考資料 8	都道府県高年齢者雇用開発協会所在地 .....	34

---

# 整備業における高齢者活用のあり方

～プロの経験・能力を大いに活用しましょう～

---

## ．整備事業所の経営に高齢者が生かされています

日本社会の高齢化は一段と進展しており、産業界には高齢者の雇用促進が求められています。そのようななか、整備業界でも、高齢者を貴重な戦力として活用している整備事業所（以下では「事業所」と呼びます）が多くあります。この章では、こうした事業所の事例を紹介し、高齢者の活用にどのような可能性があるかを探ってみます。

### 1．高齢者活用のパターン

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。図表1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。

**図表1 高齢者活用のパターン**

	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

表の中のA～E社は、これから紹介する事例5社です。図表のように、A社とB社は、自社の高齢者を継続して雇用するケースです。整備業で高齢者の継続的な雇用というと、一般的には整備士のケースが考えられますが、A社、B社も、高齢期を迎えた整備士の活用事例です（高齢期を迎えた整備士のことを、以下では「高齢整備士」と呼びます）。

新たに高齢者を雇用するケースでは、C～E社の3社を紹介します。そのうち、C社とD社は、整備業界外部で働いてきた整備士以外の高齢者（以下では「業界外部の高齢者」と呼びます）を活用している事例。E社は、他の事業所で働いていた高齢整備士を活用している事例です。

## 2. 自社の高齢整備士を継続的に雇用している活用事例

### < A社 > 車検の専任として定年後も高齢整備士を活用

A社は整備要員5名の指定工場。A社が雇用している高齢整備士のOさん(62歳)は、勤続40年のベテラン整備士です。

A社では、Oさんを、60歳の定年後も嘱託として再雇用しました。勤務時間は以前と同じですが、残業なしという条件にしているため、負担は他の人より軽くなっています。再雇用後は給与を、定年前の80%程度に下げました。しかし、Oさん自身の年金や助成金を合わせると、総収入は60歳の時点と同じ水準になっています。

Oさんは、現在、車検専任で整備士の仕事を続けています。A社では、整備要員5名のうち、若手・中堅の3名が一般整備、Oさんを含む中高年・高齢者の2名が車検と完成検査というように、役割を分担しています。Oさんは無口ですが仕事ぶりが誠実で、仕事を確実にこなしているため、工場の皆から信頼されています。

Oさんの声：新しい技術についていくのは大変ですが、車検の仕事なら慣れているから、65歳くらいまでは十分こなしていけると思います。

経営者の声：Oさんには長年の経験があるので、車検の仕事は安心して任せています。60歳以降は、助成金などを活用できるから、高齢者の活用はコスト面でもメリットがありますよ。

### < 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

B社は整備要員8名の指定工場。B社で雇用している高齢整備士はPさん(64歳)です。

B社では、Pさんが60歳で定年を迎えた後、嘱託として再雇用しました。再雇用後の給与は、Pさん自身の年金や助成金をあわせて、60歳時点の給与の約90%になるように設定しました。一方、休日や労働時間については、週休2日(正社員は隔週土曜休日)、残業なしという条件にして、正社員より負担を軽くしています。

Pさんは、50歳の頃に検査員として入社し、今でも経験やノウハウを生かして、B社の検査を一手に引き受けています。Pさんは、説明が分かりやすく、若手を育てるのが上手という評判です。自分が忙しい時や若手の手があいた時には、検査を手伝わせて経験やノウハウを若手に教え込んでいます。

Pさんの声：検査員は、体力的にも負担が少ないし、今までの自分の経験も生かせるのでやりがいを感じています。

経営者の声：Pさんは、検査員としてのノウハウをたくさん持っていて、若手を

育てるのもうまいので、とても助かっています。経験やノウハウを生かして仕事をしてもらえれば、会社としてもメリットが大きいですね。

### 3 . 新たに高齢者を雇用した活用事例

#### < 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

C社は整備要員4名の認証工場。C社で雇用している高齢者はQさん(65歳)。大手企業で技能工として長年勤務し、定年退職した人です。C社では、2年前にQさんをパートタイマーとして採用しました。1日6時間で、引き取り・納車や洗車などの整備関連業務を担当しています。

C社では、これまで引き取り・納車や洗車など、工場の業務のすべてを整備士が行っていたため、台数の多い日には作業が間に合わず、納期に遅れることもありました。Qさんに関連業務を担当してもらうようになってから、整備士は整備業務に集中できるようになりました。その結果、整備士の残業時間が減り、また忙しい日には今まで以上の台数をこなすこともできるようになったということです。

Qさんはまじめで人当たりもよいので、引き取り・納車の時の対応もきちんとしており、お客様からの評判も上々です。

Qさんの声：車の運転や人と話すことが好きなので、今の仕事に満足しています。また、定年後は趣味を楽しむ時間も欲しかったので、勤務時間が短いのも気に入っています。

経営者の声：Qさんが来てくれてから、整備士が整備の仕事に集中できるようになりました。整備が確実に納期に上がるようになったので、お客様の評判も良くなっています。また、Qさんは、お客様にきちんと対応できるので、安心して仕事を任せられ、とても助かっています。

#### < D社 > 事務管理の強化に高齢者の経験を活用

D社は整備要員7名の指定工場。D社では、3年前にRさん(当時60歳)を嘱託として採用しました。勤務時間は正社員と同じで、総務・経理をメインに、フロントの補助や登録業務を担当しています。

Rさんは、中堅の機械メーカーで総務・経理の仕事を長く勤めてきた人です。その経験を生かして、D社では、就業規則の改定から月次決算まで、事務的な仕事を一人でこなしています。財務の知識があるので、社長が資金繰りを相談することもあるそうです。

D社では、それまで営業や工場の管理の他、総務・経理までの仕事を、社長が一

人でかかえていました。Rさんが来てから、総務・経理など管理面の仕事はRさんに任せ、社長は営業などに力を入れることができるようになったということです。

Rさんは勉強熱心で、D社に入ってから損害保険の普通資格を取りました。社長は、この資格を生かして、保険の営業に力を入れていきたいと思っています。

Rさんの声：いろいろな仕事があって大変ですが、今までの経験が生かせるのでやりがいを感じています。なるべく、経営的な立場から会社を見るように心がけています。

経営者の声：Rさんは、総務・経理など管理面が弱いという当社の弱点を補える能力を持っている人です。Rさんがいてくれるので、自分は営業や経営全般のことを考えることができるようになりました。Rさんは、お客様への対応や役所への対応もきちんとしています。また、整理・整頓など、若手に基本的な躰の面を注意する時にも、Rさんから言ってもらった方が皆素直に聞くんです。

#### < E社 > 新たに雇用した高齢整備士を営業として活用

E社は整備要員6名の指定工場。E社では、他の整備事業所で働いていた整備士のSさん(62歳)を2年前に嘱託として採用しました。勤務時間は正社員と同じで、営業やフロントを担当しています。

Sさんは、これまでに4社の整備事業所で勤務してきました。整備や検査の仕事のほかに、営業やフロントも数年間経験し、定年前の4年間は、工場長として管理の仕事をしていました。

Sさんは、お客様のところで簡単な故障の診断を行うこともあり、車の状態や整備の必要性を技術面からきちんと説明することができます。そのように、顧客への説明や対応が良くなったこともあり、業績が前年度より上向きになってきました。

Sさんの声：会社が変わっても、整備業界で仕事を続けたいと思っていたので、E社に再就職できてありがたいと思っています。これからは、ユーザー管理などに力を入れて、顧客を開拓していきたいです。

経営者の声：不況で売上が伸びないなか、営業のできるSさんを雇用できて心強く思っています。技術の分かる営業、フロントとして、さらに活躍してもらい、売上を伸ばしていきたいですね。

#### 4 . 経営の改善・強化と自己の能力発揮につながる高齢者活用

以上、5つの事例を紹介しました。自社の高齢整備士を継続的に雇用する場合と新たに高齢者を雇用する場合は、活用方法や雇用条件などは異なっていますが、この5社に共通する点があります。それは、次の二つです。

経営者が、高齢者の活用を自社の経営の効率化や改善、強化につなげていること  
高齢者も自分の能力を十分に発揮し、やりがいを持って働いていること

このように、経営者と高齢者の双方がメリットを感じるような活用をするにはどうしたらよいのか。このガイドブックでは、そのためのポイントを紹介していきます。

高齢者を有効に活用するには、ちょっとした工夫と配慮が必要です。これまで高齢者を活用した経験がない事業所では、そういう工夫や配慮をすることは面倒だと感じるかもしれませんが、高齢者活用の方法を知ることは、事業所で人材を活用するためのノウハウにもつながります。

「サービス業」である整備業では、「人」がもっとも大切な経営資源です。このガイドブックを参考にして、ぜひ高齢者を有効に活用し、経営の改善・強化にお役立てください。

## ．高齡整備士にもっと活躍してもらうために

A社、B社では、高齡整備士を定年後も継続的に活用することによって、経営的なメリットを得ていました。ここでは、自社の高齡整備士を継続して雇用するケースについて考えてみましょう。みなさんの事業所で高齡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．適性に応じた活用方法を考える
- 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
- 3．高齡者雇用に対する公的給付を活用する

### 1 ．適性に応じた活用方法を考える

#### <高齡整備士の能力にはさまざまな側面があります>

事業所の経営者に、高齡整備士の能力についてたずねたところ、いろいろな意見が聞かれました。プラス面として出ていた意見は次のようなものです。

##### プラス面

幅広い整備業務に熟練している 故障箇所だけでなく、車全体を見る視野の広さを持っている 若い時から身についた仕事の能力は、高齡になっても低下しない
--

また、個人差や程度の差はありますが、次のようなマイナス面があるという見方もありました。

##### マイナス面

各種コンピュータなど、新しい技術についていけない 視力や体力が低下するので、仕事の効率が落ちる 人と接するのが苦手で、フロントなどへの職務転換がむずかしい
---

このような意見をみると高齡整備士の能力には、経験により深まる能力や、高齡になってもそれほど変わらない能力がある一方、加齡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齡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 >

高齢整備士に能力を発揮してもらうには、まず「幅広い整備業務に熟練している」などのプラス面の能力を生かし、適性に応じて活用していくことが大事なポイントの一つです。そのためには、高齢整備士の持つ経験や現在の能力をきちんととらえ、どの業務に対応できるか、また、どのような仕事が適切かを見極める必要があります。

高齢者は、体力や能力の個人差が大きくなる傾向があります。そのため、高齢者を継続して雇用する場合には、あらためてその人の技術力、能力、体力を見直し、適性にあった活用方法を考えることが重要です。

具体的には、次のような点に着目して活用することをおすすめします。

専門性や資格を生かして活用する

たとえば、B社のように、検査員の資格や経験を生かして仕事をしてもらうことは、適性に応じた活用といえるでしょう。

## < 高齢期の能力の特徴に配慮して活用する >

一般に高齢期に入ると、個人差はありますが、体力的な低下のほか、新しい知識を吸収する能力や変化に対応する能力が低下する傾向にあります。その一方で、比較的低下しにくい能力もあります。若い時から経験を積んできた仕事の場合には、能力自体はそれほど変化しません。

このような能力の特徴に配慮することも、高齢整備士を有効に活用するポイントの一つです。つまり、低下しにくい能力を活用することによって、一定の生産性を維持するという活用方法です。

具体的には、次のような点に着目して活用することをおすすめします。

経験のある慣れた業務に活用する

定型的な業務に活用する

高齢整備士を車検専任にしているA社は、このような点に配慮し、経験のある定型的な業務に活用している事例です。

## 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

前項では、高齢整備士の活用方法について紹介しました。このような活用を行うためには、その前提条件として、雇用の制度や労働条件を整えることが必要です。制度をきちんと整えることは、高齢整備士だけでなく、経営側にとってもメリットのあることです。たとえば、定年後は再雇用という形で雇用形態を切り替える制度を設ければ、これまでの処遇を見直し、高齢期にあった条件を新たに設定しやすくなります。

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つステップを紹介します。

定年以降も働くことのできる条件を社員に明示する

就業規則に再雇用の制度を明記する

働き方や能力に応じて労働条件を設定する

### < 定年以降も働くことのできる条件を社員に明示する >

少しこまかくなりますが、高齢者を雇用する際の基本になりますので、最初に雇用制度の種類について説明しておきます。一般に、高齢者を定年後も継続して雇用する方法としては「定年延長」「勤務延長」「再雇用」の3つがあります。この3つの内容は次のとおりです。

「定年延長」：定年年齢を60歳から61歳以上に延長する方法です（たとえば定年を65歳にする）。

「勤務延長」：定年は60歳としたまま、定年後も退職することなく勤務を続ける方法です。

「再雇用」：60歳の定年で一度退職し、あらためて雇用契約を結ぶ方法です。

高齢者を引き続き雇用するにあたっては、この3つの中から自社にあった方法を選び、定年以降も働くことができる条件を明示することが必要です。具体的には、就業規則に、定年年齢とともに勤務延長や再雇用に関する規定を明記します。

整備事業所では、上記の3つの方法のうち、事例のA、B社のように「再雇用」を採用しているケースが多いようです。また、「再雇用」は、雇用条件の変更をとまなう場合が多いので、ここから先は、「再雇用」にしばって具体的な方法を紹介します。

### < 就業規則に再雇用の制度を明記する >

次ページにあげた条文は、再雇用制度を規定した就業規則の例（モデル規定）です。再雇用の場合、モデル規定のように、本人の希望を前提として、会社と相談の上で嘱託などの雇用形態で契約するという条件が一般的です。契約期間は1年とし、契約を1年ごとに更新するケースが多いようです。また、最高年齢を明記しておく、雇用する年齢の上限が明確になります。

このモデル規定を参考にして、自社にあった条件を決めてください。再雇用の条

件や雇用形態、最高年齢などを変更する場合には、四角で囲っている文章を変えてください。

(定 年)

第12条 社員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する賃金締切日を退職日とする。

2. 定年に達した者で本人が希望した場合、会社と相談の上で、期間を定めて嘱託として再雇用する。ただし、会社が特に必要と認めた場合を除き、満65歳を越えて雇用することはない。

### <働き方や能力に応じて労働条件を設定する>

前述したように、60歳以降は、能力や適性に応じて活用のしかたを見直すことが必要です。給与や勤務時間などの労働条件も、それに合わせて柔軟に設定していく必要があります。

#### 勤務時間

勤務時間は、事業所としての活用方法や高齢者の希望に応じて、時間を短くしたり、日数を少なくするなど、柔軟に設定することが高齢者を活用するためのポイントです。

高齢者の中には、体力的な負担を軽くしたいという人や、年金など公的給付を受けるために給与は減っても良いという人など、勤務時間を短くしたいという人が少なくありません。

事業所としても、柔軟に勤務時間を設定した方が、高齢者の能力や事業所が負担するコストに見合った活用がしやすくなります。

#### 給 与

給与は、仕事の内容、能力、勤務時間などに応じて適切な額に設定してください。

働く高齢者には助成金など公的給付の制度が設けられており、この公的給付を考慮に入れた給与設定の方法があります。経営者、高齢者の双方にメリットが得られる方法なので、高齢者雇用に対する公的給付の活用方法については次の項で説明します。

上記のポイントを踏まえて高齢者の労働条件を設定したら、再雇用の契約を書面にします。書面にすることで、雇用の条件が明確になり、高齢者の納得度も高まり

ます。作成の際は、資料編・参考資料1に掲載した「嘱託契約書」の例を参考にしてください。

### 3. 高齢者雇用に対する公的給付を活用する

#### <人件費コストを一定に抑えながら高齢者を雇用できます>

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、一定の給与を下げて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。

#### 高年齢雇用継続給付

「高年齢雇用継続給付」は、60歳以降仕事を続ける高齢者で、月額給与が60歳時点の85%未満である場合に、本人に対して支給される給付金です。雇用保険に入っていることが前提条件になります。くわしくは、資料編・参考資料2を参照してください。

問い合わせ・手続き：公共職業安定所（ハローワーク）

都道府県自動車整備商工組合でも、ご相談に乗っています。

#### 在職老齢年金

在職老齢年金は、厚生年金に加入して、事業所に勤務する60歳以上65歳未満の人が受け取ることのできる老齢厚生年金（「特別支給の老齢厚生年金」）です。収入に応じて、年金の一部（または全部）が減額される仕組みになっています。くわしくは、資料編・参考資料3を参照してください。

ただし、在職老齢年金の受給については注意が必要です。なぜなら、昭和16年4月2日生まれの男性より、在職老齢年金のベースになる「特別支給の老齢厚生年金」の支給開始年齢が61歳になっており、今後、その年齢は62、63歳と、さらに引き上げられていくためです。くわしくは、資料編・参考資料4を参照してください。

問い合わせ・手続き：勤務先の管轄の社会保険事務所

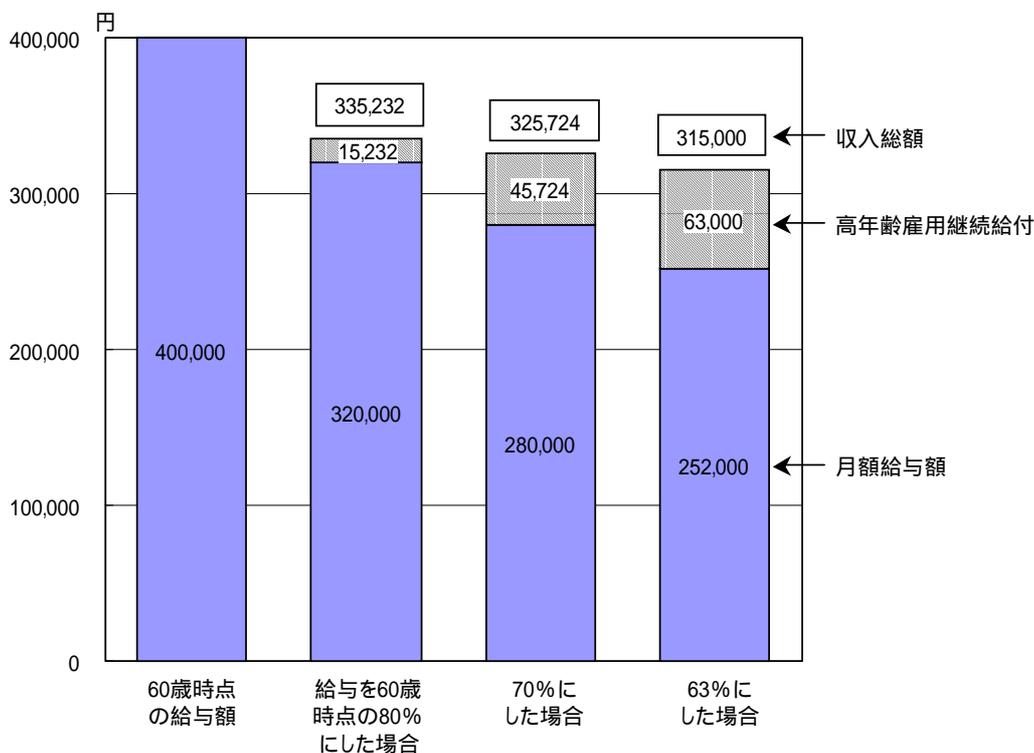
問い合わせは、最寄りの社会保険事務所でも可能です。

## <高年齢雇用継続給付を活用した場合の具体例>

ここでは、60歳以降、一定の条件を満たすことで受給できる「高年齢雇用継続給付」を活用した場合の具体例から、公的給付を活用した給与設定のイメージをみていきます（「高年齢雇用継続給付」と「在職老齢年金」の両方が支給される場合の給与設定については、資料編・参考資料5を参照してください）。図表2は、60歳時点の給与額を40万円として、月額給与を60歳時点の80%、70%、63%の3段階の水準で設定した場合に、高年齢雇用継続給付の支給額がどのように変化するかを表したものです。

この図表から分かるとおり、月額給与が80%から63%へと低下するにしたがって支給額が増加するので、63%に設定しても、本人の収入総額は80%の場合と大きく変化しません。

図表2 高年齢雇用継続給付を活用した場合の具体



- 60歳時点の給与額を40万円とした場合 -

設定条件	月額給与額	高年齢雇用継続給付		収入総額
		支給率	支給額	
60歳時点の80%	320,000円	4.76%	15,232円	335,232円
60歳時点の70%	280,000円	16.33%	45,724円	325,724円
60歳時点の63%	252,000円	25%	63,000円	315,000円

支給額：月額給与額に支給率を乗じた額

支給率：月額給与額が60歳時点の64%以上85%未満では、0～24%の範囲で、給与が下がるほど上がっていく。64%未満は25%

## ・高齡者を新たに雇用して経営の強化を図る

この章では、他業界や他の事業所など、外部から高齡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。

高齡者のなかには、それまでの職業経験を通じていろいろな能力や技術を身につけている人が少なくありません。そうした高齡者の経験や能力、技術を活用して自社の弱点を補い、経営の強化に役立てるのも高齡者活用の重要な着眼点です。

### 1. 自社の問題点の解決に業界外部の高齡者を活用する

整備事業所のなかには、整備業界外部で働いてきた高齡者（業界外部の高齡者）のさまざまな能力や経験を活用して、経営の改善や強化に役立っているところも少なくありません。事例で紹介したC社、D社では、仕事内容など活用のしかたは異なりましたが、ともに業界外部の高齡者を活用することによって経営的なメリットを生み出していました。

両社は、どのようにして高齡者の能力を経営に生かすことができたのでしょうか。それは、各社とも自社の弱点や問題点を解決するために、適切に高齡者を活用した点にあります。ここでは、C社、D社の事例を中心に、業界外部の高齡者を有効に活用するポイントをみていきます。

#### < 整備関連業務に高齡者を活用して、業務の効率化を図る >

C社は、納車の遅れや整備士の慢性的な残業という問題をかかえていました。引き取り・納車や洗車などを含め、すべての業務を整備士が担当していたためです。そこで、引き取り・納車や洗車などの整備関連業務の要員として、高齡者Qさんをパートタイマーで採用しました。

Qさんが関連業務を行うようになってから、整備士は整備業務に集中できるようになり、仕事を計画的に進められるようになりました。その結果、C社では納期遅れがなくなり、Qさんの人件費以上に整備士の残業代が減って、コストダウンにもつながったということです。また、忙しい日は多少残業をすれば、1日の整備台数を増やすこともできるようになりました。

C社の事例は、これまで整備士が担当していた整備関連業務に高齡者を活用することで、業務の効率化を図り、事業所全体の生産性を向上させた事例といえます。

## < 高齢者の職業経験を生かして、経営機能の強化を図る >

D社では、社長が営業、工場の管理、総務・経理など、多くの仕事を一人がかかえていて、総務・経理などの管理面が手薄になりがちだという問題点がありました。そのため、総務・経理の経験がある高齢者にしぼって募集したところ、Rさんという経験者を採用することができました。Rさんに事務管理全般を任せられるようになってから、社長は営業や経営のことに力を入れる余力が出るようになりました。

Rさんは、それまでの経験を生かして就業規則の改定や月次決算、資金繰りなどを担当して、事業所の管理レベルを引き上げるとともに、従業員の教育・躰にも力を発揮しています。

D社の事例は、総務・経理が弱いという問題点に対し、そうした実務経験を持つ高齢者を採用・活用することにより、経営機能の強化を図ることができた事例だといえます。

## < 自社の問題点の解決に高齢者を活用する >

整備業界では、事例C社、D社のようにいろいろな問題点、弱点をかかえている事業所が少なくありません。しかし、問題は分かっている、「解決のしかたが分からない」「できる人材がない」などの理由から、手つかずのままになっているのが現状です。

このような場合、C社、D社のように、それまでの職業経験を通じていろいろな能力やノウハウを身につけている高齢者を活用することで、問題の解決につなげていくという方法があります（高齢者を有効に活用するには、自社にどのような弱点や問題点があるのかをつかむ必要があります。その方法は、次の項で説明します）。

また、実際に高齢者を雇ってみると、当初考えていたよりも活用の範囲（＝高齢者の仕事の領域）が広がっていくことがあります。たとえば、D社では、総務・経理など管理面の強化のために雇用した高齢者を活用して、保険の営業に力を入れています。この他にも、リース車の管理や本業である整備の営業などに活用の範囲を広げることによって、業績の拡大につながった例もあります。

このように、他の業界出身の高齢者には、いろいろな活用の可能性があります。図表3は、そうした業界外部の高齢者活用の着眼点として、整備以外の業務を整理したものです。自社で高齢者を活用する際の参考にしてください。

図表3 業界外部の高齢者活用の着眼点 - 整備以外の業務 -

業務の種類	業務内容	必要な技能・資格
総務・人事	総務 ・ 諸規程の整備 ・ 社会保険の管理など 人事 ・ 人事制度の改訂 ・ 給与計算 ・ 教育、人材育成	・ 総務、人事に関する専門知識、実務経験 ・ パソコン
経理・財務	月次決算、試算表などの作成 資金繰り 税務 請求業務 代金回収管理	・ 経理、財務に関する専門知識、実務経験 ・ 簿記 ・ パソコン
販売促進業務	新規顧客の開拓 ・ ポスティング ・ 営業 新車、中古車の販売	・ 営業の実務経験
フロント補助業務	スケジュール管理 入庫促進業務 ・ 電話対応 ・ 車検、整備の受付 ・ 顧客管理 作業伝票の作成 入庫車両受付 部品手配 クレーム処理	
車検手続き業務	車検書類の作成 車検場へ行って車検手続きを行う 指定工場 ・ 検査、更新事務手続き 認証工場 ・ 車両の受検（車検場に車を持ち込む） ・ 検査、更新事務手続き	

業務の種類	業務内容	必要な技能・資格
車両登録手続き業務	車両登録書類の作成 住民票、印鑑証明など顧客の証明書類を役所へ取りに行く（代行業務） 車検場、警察、法務局へ行って車両登録手続きを行う	
自動車保険関係業務	保険の販売 保険手続き業務 ・保険書類の作成 ・現金の授受 事故処理	・損害保険の資格（初級～特級）
リース車管理	リース車両の管理 ・定期点検のチェック、連絡など	
引き取り・納車	顧客の車の引き取り・納車を行う 諸費用の前受けなど現金の預かり 顧客との打ち合わせ	・普通運転免許 ・大型運転免許
整備関連業務	洗車 ルームクリーニング オイル交換 抗菌・抗カビ加工 工場内の清掃	
板金補助	テーピング マスキング	
その他	整備業務の効率化など改善活動の推進 原価低減活動の推進 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）活動の推進 外国車の整備マニュアルの翻訳	・改善活動などに関する専門知識、実務経験  ・外国語

普通運転免許は、業務の種類に関わらず必須資格

## 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

C社、D社のように、業界外部の高齢者を有効に活用するためには、単にそうした高齢者を雇用すればいいというものではありません。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。弱点や問題点の解決につなげるには、どんな人材が必要なのかを明確にするためです。

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」を作成しました。資料編・参考資料6に掲載しています。

このチェックシートは、図表4のように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。「できていない」項目(×)の多い領域が、特に改善の必要がある分野です。自社の問題点を解決するのにふさわしい高齢者を活用できるよう、ぜひこのチェックシートを利用してみてください。

**図表4 高齢者活用のためのチェックシートの一例**

資料編・参考資料6に全項目を記載してあります。

		できている	できていない
領域	チェック項目	( )	(×)
財務・ 経理 ( 利益管理 )	1. 最低限いくらの上がないと利益が出ないか、つかんでいるか		
	2. 毎年、売上目標や経費予算を立て、それにそって管理を行っているか		
	3. 各年度の売上、経費、利益の状況を把握・分析して、何を改善す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(原価低減)に取り組んでいるか		
	5. 売上の種類別に売上金額が分かるようになっているか		

### 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、E社のSさんのように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、E社のように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。

そうした活用をするためには、前に述べたように、自社はどんな点を改善・強化する必要があるのかをつかみ、それにふさわしい人材を雇用することが重要です。

### 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。

#### < 公共職業安定所および人材銀行 >

公的機関としては、公共職業安定所（ハローワーク）と人材銀行があります。公共職業安定所には、高齢者の職業相談を専門に行う窓口がありますので、最寄りの職業安定所にご相談ください。

人材銀行では、主に管理職や技術職、専門職などの人材紹介を行っています。高齢者専門の紹介窓口はありませんが、専門的な実務能力や技術を持った即戦力の人材として、高齢者も登録しています。事例D社のように、事務管理や経営管理などの人材を採用したい場合には、人材銀行にもご相談ください。

#### < 自動車整備商工組合による高齢者就業セミナーおよび人材情報の提供 >

東京都ならびに神奈川県自動車整備商工組合では、おもに業界外部の高齢者に向けた就業セミナーを実施し、セミナー修了者の人材情報を提供しています。東京都および神奈川県の事業所の方は、それぞれの商工組合にお問い合わせください。

## 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が受けられる場合がありますので、簡単に紹介しておきます。

### < 新規雇用的高齢者に対する高年齢雇用継続給付 >

「高年齢雇用継続給付」は、高齢者の再就職においても支給される場合があります（くわしい内容は、資料編・参考資料2を参照してください）。ただし、一旦他の企業を辞めて再就職する場合には、引き続き同じ事業所で勤める場合とは異なった条件があります。再就職までの期間や失業保険を受けていた期間などにより、給付の支給期間が短くなるケースや、給付が受けられないケースもありますので、ご注意ください。

問い合わせ・手続き：公共職業安定所（ハローワーク）

### < 特定就職困難者雇用開発助成金 >

高齢者の新たな雇用に対しては、「特定就職困難者雇用開発助成金」という事業主を対象とした助成金があります。この助成金は、60歳以上65歳未満の求職者（失業した状態で求職している人）を雇用し、一定の要件を満たす事業主に対し、入社後1年間に高齢者へ支払う月額給与の1/4（または1/3）を支給するというものです（くわしい内容は、資料編・参考資料7を参照してください）。

問い合わせ・手続き：公共職業安定所（ハローワーク）

# 資 料 編

参考資料 1 嘱託契約書モデル

参考資料 2 高年齢雇用継続給付

参考資料 3 在職老齢年金

参考資料 4 「特別支給の老齢厚生年金」支給開始年齢の引き上げ

参考資料 5 公的給付を活用した給与設定のシミュレーション

参考資料 6 高齢者活用のためのチェックシート

参考資料 7 特定就職困難者雇用開発助成金

参考資料 8 都道府県高年齢者雇用開発協会所在地

## 参考資料 1 嘱託契約書モデル

### 嘱託契約書

〔 〕(以下甲という)と社員〔 〕(以下乙という)  
の労働条件について以下のとおり嘱託契約を締結する。

(契約期間)

第1条 平成〔 〕年〔 〕月〔 〕日から平成〔 〕年〔 〕月〔 〕日までとする。

(職務の内容)

第2条

(勤務の場所)

第3条

(勤務時間および休憩時間)

第4条 勤務時間 午前〔 〕時〔 〕分～午後〔 〕時〔 〕分

休憩時間 午後〔 〕時～〔 〕時 午後〔 〕時～〔 〕時〔 〕分

(休日および年次有給休暇)

第5条 休日は、正社員に適用される就業規則に定める規定を準用し、年次有給休暇は在職中の期間を通算して付与する。ただし、勤務日数、労働時間が正社員より相当程度短い場合は、勤務日数、労働時間に比例して付与する。

(給与・賞与・退職金)

第6条 給与額は、月額(日額・時給)〔 〕円とする。

2. 賞与は、業績および正社員に支給する賞与の額を考慮して、その都度決定する。

3. 退職金は支給しない。

(契約期間の更新)

第7条 第1条の契約期間は、乙の意思、健康状態、能力などを勘案して更新することがある。この場合、契約期間が満了する30日前に通知する。

(その他)

第8条 この嘱託契約に定めのない事項については、就業規則を適用する。

以上の契約内容を甲、乙確認し、契約成立に同意したことを証するため、本書に署名捺印し各自1通を所持する。

平成〔 〕年〔 〕月〔 〕日

会社名

事業主 \_\_\_\_\_ 印

社員 \_\_\_\_\_ 印

## 参考資料 2 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、60歳以上65歳未満で雇用保険の被保険者となっている高齢者について、月額給与が60歳時点の85%未満に低下した場合に、雇用保険から本人に支給される給付です。次の2つの給付からなります。

1. 「高年齢雇用継続給付金」は失業給付を受給せずに雇用を継続する者に対して支給されます。
2. 「高年齢再就職給付金」は、失業給付を受給した後、再就職した者に対して支給されます。

問い合わせ・手続き：公共職業安定所（ハローワーク）

都道府県自動車整備商工組合でも、ご相談に乗っています。

### 1. 「高年齢雇用継続給付金」

#### < 支給の要件 >

- 支給対象月の給与額が60歳時点の給与月額額の85%未満であること
- 支給対象月の給与額が支給限度額（平成13年8月以降は389,115円。金額は毎年8月1日に見直し）未満であること
- 60歳以上65歳未満で雇用保険の一般被保険者であること
- 被保険者であった期間が通算して5年以上あること

#### < 支給額 >

- 支給対象月の給与額が60歳時点の月額給与の64%未満のとき  
支給対象月の給与額の25%相当額
- 支給対象月の給与額が60歳時点の月額給与の64%以上85%未満のとき  
月額給与が85%から64%へと下がるほど、支給額は月額給与の0%から24%相当額へと徐々に上がる。支給額の計算方法は以下のとおり。

[ 支給額の計算方法 ]

$$a. \text{賃金率} (x) [\%] = \text{支給対象月の給与額} \div 60 \text{歳時点の給与額} \times 100$$

$$b. \text{支給率} (y) = \frac{-16x + 1,360}{21x}$$

$$c. \text{支給額} = \text{支給対象月の給与額} \times y (\text{支給率})$$

支給限度額：支給対象月の給与額と支給額の合計が389,115円を超える時は、超えた額が減額されます（金額は毎年8月1日見直し）。

支給下限額：支給額が1,729円未満の場合は支給されません（金額は毎年8月1日見直し）。

#### < 支給期間 >

- ・60歳に達した月から65歳に達した月まで

## 2. 「高年齢再就職給付金」

### <支給の要件>

～ 「高年齢雇用継続給付金」と同様

直前の離職時において、被保険者であった期間が通算して5年以上あること  
再就職日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること

### <支給額>

・ 「高年齢雇用継続給付金」と同様

### <支給期間>

再就職日の前日における基本手当の支給残日数が200日以上あるとき

再就職した月より2年間

再就職日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あるとき

再就職した月より1年間

被保険者が65歳に達したときは、65歳に達した月までとなります。

## 参考資料3 在職老齢年金

60歳以上65歳未満で事業所に勤務している人（厚生年金保険の被保険者である人）が、一部支給停止を行ったうえで受ける老齢厚生年金（「特別支給の老齢厚生年金」）です。最高で年金額の8割相当額が支給されます。

問い合わせ・手続き：勤務先の管轄の社会保険事務所

問い合わせは、最寄りの社会保険事務所でも可能です。

平成14年4月より、事業所に勤める65歳以上70歳未満の人にも在職老齢年金が適用されるようになります。ただし、支給額の算出方法は65歳未満の場合とは異なります。

### < 支給の要件 >

厚生年金の被保険者であること

60歳以上65歳未満であること

### < 支給額 >

以下の表のとおり、標準報酬月額（1）と基本月額（2）の合計が22万円以下の場合には基本月額がそのまま支給され、22万円を超えると、基本月額から一定の計算式に当てはめた金額が減額されて支給されます。

1 標準報酬月額：過去3ヶ月間の月額給与の平均額

2 基本月額：年金額×0.8×1/12

年金額：報酬比例部分+定額部分（加給年金を除く）

標準報酬月額 + 基本月額	標準報酬月額	基本月額	支給額
22万円以下			基本月額
22万円を 超える	36万円以下	22万円以下	基本月額 - (標準報酬月額 + 基本月額 - 22万円) × 1/2
		22万円を超える	基本月額 - (標準報酬月額 × 1/2)
	38万円以上	22万円以下	基本月額 - { (37万円 + 基本月額 - 22万円) × 1/2 + (標準報酬月額 - 37万円) }
		22万円を超える	基本月額 - { (37万円 × 1/2) + (標準報酬月額 - 37万円) }

加給年金は全額加算されますが、「特別支給の老齢厚生年金」が全額支給停止となる場合は、加給年金も支給停止になります。

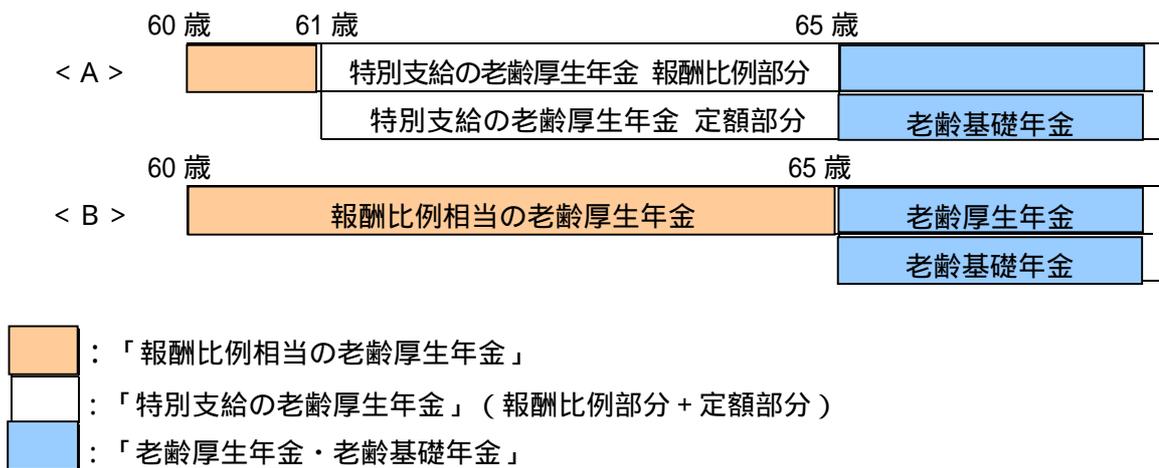
平成10年4月1日以降に年金受給権が発生し、かつ高年齢雇用継続給付を受ける人に関しては、上記の表による支給停止とは別に、標準報酬月額の最大1割が支給停止となります。

## 参考資料 4 「特別支給の老齢厚生年金」支給開始年齢の引き上げ

昭和16年4月2日～昭和18年4月1日に生まれた男性については、図表1 - < A > のように、「特別支給の老齢厚生年金」（報酬比例部分 + 定額部分）の支給開始年齢が61歳からになりました。60歳から61歳までは、「報酬比例相当の老齢厚生年金」が支給されます（女性については、昭和21年4月2日～昭和23年4月1日に生まれた人より同様になります）。以降、支給開始年齢は、図表2のとおり段階的に引き上げられ、昭和24年4月2日以後に生まれた男性（昭和29年4月2日以後に生まれた女性）からは、図表1 - < B > のように65歳まで「報酬比例相当の老齢厚生年金」のみになります。

問い合わせ先：最寄りの社会保険事務所

図表 1 老齢厚生年金受給のイメージ報酬比例相当の老齢厚生年金



図表 2 「特別支給の老齢厚生年金」支給開始年齢

生 年 月 日		支給開始年齢
男 性	女 性	
昭和16年4月2日～昭和18年4月1日	昭和21年4月2日～昭和23年4月1日	61歳
昭和18年4月2日～昭和20年4月1日	昭和23年4月2日～昭和25年4月1日	62歳
昭和20年4月2日～昭和22年4月1日	昭和25年4月2日～昭和27年4月1日	63歳
昭和22年4月2日～昭和24年4月1日	昭和27年4月2日～昭和29年4月1日	64歳
昭和24年4月2日～	昭和29年4月2日～	

## 参考資料5 公的給付を活用した給与設定のシミュレーション

昭和16年1月生まれのAさん（男性）を再雇用するにあたり、再雇用後の給与を設定するために、60歳時点の給与額の50%～100%の間で5段階のシミュレーションを行いました。前提条件は以下のとおりです。

<前提条件>

- (1) 60歳時点の給与額 400,000円
- (2) 基本年金額 2,160,000円（月額18万円）
- (3) 配偶者(妻)加給年金額 299,700円
- (4) 雇用保険、健康保険、厚生年金加入

		60歳時点の給与額に対する再雇用後の給与額の割合				
		50%	60%	70%	80%	100%
前提条件	60歳時点の給与額	400,000	400,000	400,000	400,000	400,000
	再雇用後の給与額の標準報酬月額	200,000	240,000	280,000	320,000	400,000
	年金月額	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000
	支給					
	高年齢雇用継続給付月額	50,000	60,000	45,724	15,232	0
	在職老齢年金月額	62,000	38,000	23,714	15,905	0
	加給年金月額	24,975	24,975	24,975	24,975	0
本人収入合計（+ + +）		336,975	362,975	374,413	376,112	400,000
控除	本人負担社会保険料	28,140	33,768	39,396	45,024	57,627
	源泉徴収所得税額	3,080	5,000	6,930	8,850	12,930
	その他控除額	0	0	0	0	0
本人手取（月額）		305,755	324,207	328,087	322,238	329,443
会社負担（月額）		230,040	276,048	322,056	368,064	461,428
本人手取（年額）		3,669,060	3,890,484	3,937,044	3,866,856	3,953,316
会社負担（年額）		2,760,480	3,312,576	3,864,672	4,416,768	5,537,136

（注）このシミュレーションはあくまでも試算です。実際の支給額とは異なる場合があります。

60歳時点の給与額（400,000円）をそのまま支払った場合、控除額を除いた本人の手取額は月額329,443円。会社負担額は、法定福利費（事業主負担分）を含めて月額461,428円、年額5,537,136円です。

それでは、再雇用後の給与額を60%（240,000円）にした場合はどうでしょうか。60%にすると、本人に高年齢雇用継続給付金60,000円、在職老齢年金38,000円、加給年金24,975円が支給されるので、本人の手取額は控除額を除いて月額324,207円になります。60歳時点と同じ額を支払った場合と比べて、手取額の差は約5千円程度しかありません。

一方、会社にとっては、60%にすると、法定福利費を含めた会社負担額は月額276,048円、年額3,312,576円に下がります。60歳時点と同じ額を支払った場合と比べて、負担額の差は、月額で約18万円、年額にすると約220万円になります。このように公的給付を活用すると、本人の手取額を大きく変化させずに給与額を抑えることが可能になり、人件費コストを軽減することができます。

## 参考資料6 高齢者活用のためのチェックシート

各チェック項目について、「できている」に○、「できていない」に×を記入してください。「できていない」項目(×)の多い領域が、改善の必要がある分野です。その問題点を解決するのにふさわしい高齢者の活用をおすすめします。

1 / 4

		できている	できていない
領域	チェック項目	(○)	(×)
	1.最低限いくらの売上がないと利益が出ないか、つかんでいるか		
	2.毎年、売上目標や経費予算を立て、それにそって管理を行っているか		
	3.各年度の売上、経費、利益の状況を把握・分析して、何を改善す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(原価低減)に取り組んでいるか		
	5.売上の種類別に売上金額が分かるようになっているか		
	6.売上の種類別に、それに対応した経費が分かるようになっているか		
	1.毎月試算表を作成し、収支や財務の状況が分かるようになっているか		
	2.資金繰りの状況は、常に把握しているか		
	3.資金繰りは、計画を立てて早目早目に手を打つようになっているか		

## 高齢者活用のためのチェックシート

2 / 4

		できている	できていない
領域	チェック項目	( )	( × )
	1. 自社の地域内の車両保有台数の動向をつかんでいるか		
	2. 地域内の自社の占有率（シェア）をつかんでいるか		
	3. 自社の特徴（売りもの）を明確にし、お客さまにも、従業員にも分かるようにしているか		
	4. 顧客台帳を作成し、在庫拡大の資料として定期的に活用しているか		
	5. 在庫拡大のため、新規顧客開拓などの積極的な営業活動を行っているか		
	6. 毎月在庫計画を立て、計画的な受注活動を行っているか		
	7. 営業活動を行うに当たっては、商圈マップ、顧客分布図などにより、どのエリアを重点にするかを明確にして進めているか		
	8. お客さまからの問い合わせには、誰でも適切に対応できるようになっているか		
	1. 職務分担、特に受注、部品・材料調達、料金計算、代金回収を誰が担当するかが明確になっているか		
	2. 受注伝票、作業指示書、作業報告書、請求書などの書類は、つながりのある流れで、処理されるようになっているか		
	3. 使用した部品・材料は、記載もれ、請求もれがないような方法になっているか		
	4. 整備内容、料金、納期などに変更が生じた場合、顧客への連絡が円滑に行われるようになっているか		

## 高齢者活用のためのチェックシート

3 / 4

		できている ( )	できていない ( × )
領域	チェック項目	( )	( × )
	1. 日々の作業計画、作業分担は、ムダ・ムラ・ムリのないように計画的に行われているか		
	2. 作業の進捗状況が、いつでも分かるようになっているか		
	3. 作業指示を行う際は、作業内容と完了予定を明確に指示しているか		
	4. 作業の進捗に応じて、作業予定や作業分担の変更・調整が円滑に行われるようになっているか		
	5. 部品待ちが発生しないよう、部品、材料の手配は早目早目に行われているか		
	1. 作業場の整理・整頓、作業場の清掃は十分できているか		
	2. 備品、工具などの定位置管理ができているか		
	3. 設備や工具は、定期的に検査し、整備・補充しているか		
	4. 部品や材料は、使用頻度に応じて適量が在庫されるようになっているか		
	1. 作業の方法や手順で、不都合なところは、常に改善を進めているか		
	2. 同じ種類の作業（たとえば、ブレーキパッドの点検・交換）は、誰がやっても同じ方法、手順で行われるようになっているか		
	3. 整備士が、引き取り・納車や洗車などの作業で、ムダな残業をするようなことはないか		
	4. 整備技術に関する資料などは常備され、いつでも見られるようになっているか		

## 高齢者活用のためのチェックシート

4 / 4

		できている ( )	できていない ( × )
領域	チェック項目	( )	( × )
	1. 整備業務の品質管理の仕組みができているか		
	2. 顧客からのクレーム、苦情には迅速、適切に対応しており、不満を残すようなことはないか		
	3. 万が一クレームが発生した場合は、原因を調べ、元から解決するようにしているか		
	1. 組織として労務管理を行う部署または担当者が明確になっているか		
	2. 「就業規則」は、作成してあるか		
	3. 「就業規則」は、いつでも従業員が見られるようにし、内容を周知徹底しているか		
	4. 給与の支給基準や計算方法は、「給与規程」などにより従業員に分かるようにしているか		
	5. 従業員の教育・訓練を計画的に行っているか		
	6. 作業記録を活用して、作業能率の改善に努めているか		
	7. フロントマンをはじめ従業員が適切な接客応対ができるよう常に訓練しているか		
	8. 安全衛生には気を配っており、問題は常に改善しているか		
	9. 危険物、有害物質の管理・保管は適切に行われているか		

## 参考資料 7 特定就職困難者雇用開発助成金

特定就職困難者雇用開発助成金は、60歳以上65歳未満の求職者（失業した状態で求職している人）を新たに雇用する場合、以下の支給要件を満たす事業主に対して支給されます。

問い合わせ先・手続き：公共職業安定所（ハローワーク）

### < 支給の要件 >

雇用保険の適用事業の事業主であること。

60歳以上65歳未満の求職者のうち失業した状態で求職している人（紹介時点で雇用保険の被保険者でない人）を、公共職業安定所の紹介または標識を掲げる無料・有料の職業紹介事業所（1）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れ、当該対象労働者を助成金の終了後も引き続き相当期間雇用すること。

対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日からの1年間に、当該雇入れを行う事業所で、雇用する労働者を事業主の都合により解雇（勧奨退職を含む）したことがないこと。

- 1：職業安定局長の定める項目について同意する旨の届け出をし、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨の標識を掲げた無料・有料の職業紹介事業所

### < 支給額および支給期間 >

支給額は、雇入れ後1年間に当該対象労働者に対して支払った給与相当額（2）の1/4（中小企業の場合は1/3）です。ただし、支給期間は2期に分け、対象労働者の雇入れ時から起算して6ヶ月を経過するごとに、管轄の職業安定所に申請を行うことにより支給されます。

- 2：臨時に支払われた給与および3ヶ月を超える期間ごとに支払われる給与を除きます。

## 参考資料 8 都道府県高年齢者雇用開発協会所在地

高年齢者雇用に関するお問い合わせ・ご相談は、  
各都道府県高年齢者雇用開発協会までお願いします。

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
(社)北海道雇用促進協会	065-0024	札幌市東区北 24 条東 1-3-18	011-753-3631
(社)宮城県雇用開発協会	980-0011	仙台市青葉区上杉 1-5-15 日本生命仙台勾当台南ビル 2F	022-265-2076
(社)福島県雇用開発協会	960-8034	福島市置賜町 1-29 佐平ビル 805 号	024-524-2731
(社)岩手県雇用開発協会	020-0023	盛岡市内丸 16-15 内丸ビル 505 号	019-654-2081
(社)青森県高年齢者雇用開発協会	030-0861	青森市長島 2-1-2 新藤ビル 3F	017-775-4063
(社)新潟県雇用開発協会	950-0087	新潟市東大通 1-1-1 三越ブザ-共同ビル 7F	025-241-3123
(社)長野県雇用開発協会	380-8506	長野市南県町 1040-1 日本生命長野県庁前ビル 6F	026-226-4684
(社)山形県雇用対策協会	990-0023	山形市松波 4-5-5 黒井産業ビル 2F	023-625-0588
(社)秋田県雇用開発協会	010-0951	秋田市山王 3-1-7 東カビル 7F	018-863-4805
(社)東京都高年齢者雇用開発協会	112-0002	文京区小石川 2-22-2 小石川和順ビル 2F	03-5684-3381
(財)神奈川県雇用開発協会	231-0026	横浜市中区寿町 1-4 かながわ労働ブザ 7F	045-641-7522
(社)埼玉県雇用開発協会	336-0011	さいたま市高砂 2-1-2 駒崎ビル 3F	048-824-8739
(社)群馬県雇用開発協会	371-0026	前橋市大手町 2-6-17 住友生命前橋ビル 3F	027-224-3377
(社)千葉県雇用開発協会	260-0013	千葉市中央区中央 4-8-1 千葉ワカ生命ビル 7F	043-225-7071
(社)茨城県雇用開発協会	310-0011	水戸市三の丸 1-1-42 茨城教育会館 6F	029-221-6698
(社)栃木県雇用開発協会	320-0033	宇都宮市本町 4-15 宇都宮Nビル 8F	028-621-2853
(社)山梨県雇用開発協会	400-0031	甲府市丸の内 2-2-3 第 11 浅川ビル 8F	055-222-2112
(社)愛知県雇用開発協会	460-0008	名古屋市中区栄 2-10-19 名古屋商工会議所ビル 6F	052-219-5661
(社)静岡県雇用開発協会	420-0853	静岡市追手町 1-6 日本生命静岡ビル 2F	054-252-1521
(社)岐阜県雇用開発協会	500-8384	岐阜市藪田南 1-11-12 岐阜県水産会館 2F	058-272-3251
(社)三重県雇用開発協会	514-0004	津市栄町 3-143-1 笠間第 2ビル 2F C 室	059-227-8030
(社)福井県雇用開発協会	910-0005	福井市大手 3-1-1 明治生命ビル 3F	0776-24-2392
(社)石川県雇用対策協会	920-0864	金沢市高岡町 2-40 金江ビル 5F	076-222-3606
(社)富山県雇用対策協会	930-0029	富山市本町 3-21 安田火災富山ビル 5F	076-442-2055

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
(社)大阪府雇用開発協会	541-0048	大阪市中央区瓦町 3-5-7 大阪長和ビル 10F	06-6204-0051
(社)京都府高年齢者雇用開発協会	604-0845	京都市中京区烏丸通御池上ル二条殿町 552 明治生命京都ビル 9F	075-222-2637
(財)兵庫県雇用開発協会	650-0024	神戸市中央区海岸通 2-2-3 サエビル 3F	078-332-1091
(社)奈良県雇用開発協会	630-8115	奈良市大宮町 6-7-3 新大宮第5ビル 5F	0742-34-7791
(社)滋賀県雇用対策協会	520-0044	大津市京町 4-4-23 安田生命大津ビル 4F	077-526-4853
(社)和歌山県高年齢者雇用開発協会	640-8137	和歌山市吹上 2-2-32 東洋ビル 2F	073-425-2770
(社)広島県雇用開発協会	732-0827	広島市南区稻荷町 4-5 尾崎ビル 6F	082-263-2282
(社)鳥取県雇用促進協会	680-0835	鳥取市東品治町 102 明治生命鳥取駅前ビル 3F	0857-27-6974
(社)島根県雇用促進協会	690-0826	松江市学園南 1-2-1 くまびきビル 6F	0852-21-8131
(社)岡山県雇用開発協会	700-0907	岡山市下石井 2-1-3 岡山第一生命ビル 10F	086-233-2667
(社)山口県雇用開発協会	753-0051	山口市旭通り 2-9-19 山口建設ビル 3F	083-924-6749
(社)香川県雇用開発協会	760-8790	高松市亀井町 8-11 高松あおば生命ビル 9F	087-834-1123
(社)徳島県雇用対策協会	770-0942	徳島市昭和町 1-11 日動火災徳島ビル 6F	088-655-1050
(社)愛媛県高年齢者雇用開発協会	790-0001	松山市一番町 4-1-5 一誠ビル 7F	089-943-6622
(社)高知県雇用開発協会	780-0053	高知市駅前町 5-5 大同生命高知ビル 7F	088-884-5213
(財)福岡県中高年齢者雇用促進協会	812-0011	福岡市博多区博多駅前 1-9-3 福岡MIDビル 6F	092-473-6233
(社)長崎県雇用開発協会	850-0862	長崎市出島町 1-14 出島朝日生命青木ビル 5F	095-827-6805
(財)大分県総合雇用推進協会	870-0027	大分市末広町 2-10-24 ハートビル末広 7F	097-537-5048
(財)佐賀県高年齢者雇用開発協会	840-0041	佐賀市城内 2-9-28 オアシカ 21 5F	0952-25-2597
(社)熊本県高年齢者雇用開発協会	860-0844	熊本市水道町 15-22 農専ビル 6F	096-355-1002
(社)宮崎県高年齢者雇用開発協会	880-0812	宮崎市高千穂通 2-1-33 明治生命宮崎ビル 8F	0985-29-0500
(財)鹿児島県雇用開発協会	890-0046	鹿児島市西田 1-5-1 鹿児島東邦生命ビル 4F	099-206-2001
(社)沖縄県雇用開発協会	900-0034	那覇市東町 1-1 沖縄県那覇東町会館 8F	098-864-2455

### 高齢者雇用に関わるホームページアドレス

財団法人高年齢者雇用開発協会 <http://www.assoc-elder.or.jp/>  
財団法人雇用情報センター <http://www.eicenter.or.jp/>