

株式会社 平田自工

(滋賀県甲賀市)

創業 1970 (昭和45) 年

業種 自動車販売整備業

社員数 32人 (2024年9月1日時点)

60歳以上 3人

(内 訳)	60～64歳	0人 (0.0%)
	65～69歳	2人 (6.3%)
	70歳以上	1人 (3.1%)

定年・継続雇用制度

定年65歳。70歳まで希望者全員を継続雇用。70歳以降も運用により年齢にかかわらず継続雇用。最高年齢者は73歳

株式会社平田自工は1970 (昭和45) 年に滋賀県甲賀市で個人創業し、自動車整備・販売事業を開始した。その後、指定整備、特定自主検査工場開始を経て法人へ登録変更し、たしかに技術によって充実した整備サービスを提供している。昨今は人材確保に苦慮し、人口減少に加え、以前と比べて車に対する価値が変化し、若年層の車に対する優先順位は低くなった。加えて、自動車整備士の仕事は「3K (きつい、汚い、危険)」といわれて若手人材の確保が厳しく、事業全体に影響が及んでいた。そこで高齢者をはじめ多様な人材に目を向けて、積極的に採用を開始。多様な働き方を認める方針を立て、各人が働きやすい職場づくりを図り、高齢者については定年後も長く無理なく働き続けら

I 本事例のポイント

POINT

- 2023 (令和5) 年1月に定年を60歳から65歳に延長。また、65歳以降も希望者全員70歳まで継続雇用すると就業規則に定めた。
- 2023年1月から、60歳以上の社員は本人の希望と会社が認めた場合に、勤務時間を1日あたり1時間から3時間までの範囲で短縮することができるように制度を改定した。また、高齢社員の病気療養からの復帰の際の規定を設けた。
- 定年時に原則として本人の希望を確認して業務を決め、心身の負担を軽減した業務を選択できるようにした。
- リフトや大型設備器機は最新設備を導入し、特に高齢社員が担当する洗車作業には、自動車洗車機、高圧洗浄機を使用している。

れる環境整備を推進している。

令和6年度
高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

20代から定年後まで細やかに働き方をサポート
多様な人材に寄り添う制度を構築し定着をねらう
株式会社 平田自工 (滋賀県甲賀市)



整備工場を併設する株式会社平田自工

II 企業の沿革・事業内容

株式会社平田自工は1970(昭和45)年に滋賀県甲賀市で個人創業し、自動車整備・販売事業を展開。のちに指定自動車整備事業に着手し、特定自主検査登録業者として検査事業をスタート。1980年に個人から法人へ登録変更をした。1985年に「ホンダプリモ土山店」を開設。1993(平成5)年プリモ土山店整備工場を新築、認証取得。2006年に「Honda Cars 土山 土山店」に屋号、拠点名を変更。2014年に水口東店みずぐちを開設した。たしかな技術でいいねいな整備を行い、地域の人々のカーライフを支えている。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員の平均年齢は38歳で、60歳以上は1割弱と高齢社員は多くないが、地域の労働力人口減少に加え、若年層から自動車整備は「3K(きつい・汚い・危険)」との印象を持たれるほか、営業職におけるノルマや土・日勤務が避けられる傾向があり、若手の採用が厳しい状況にあった。よって、中高齢者を積極的に採用しなければ人材確保がむずかしくなっていた。

また、高齢社員の技術や技能、あるいは顧客の円滑な継承も大きな課題となっていた。長年会社を支えてきた人材が定年を迎えるにあたり、継続雇用を行うなか、今後さらに社員の高齢化、多様化が進むことを考慮し、高齢者雇用に関する環境づくりを整備した。

多様な働き方をサポートする制度の改定と合わせて、中高齢者の新規採用を推進する方針を打ち出し、2023年12月には72歳の高齢者を採用した。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

① 定年制と継続雇用制度の見直し

2023年1月に定年年齢と継続雇用年齢を5歳引き上げ、定年65歳、希望者全員を70歳まで

で継続雇用とする制度を導入した。気力と体力が備わっていれば、運用により70歳以降も年齢上限なく働くことができる。

高齢社員からは「今後も継続して仕事ができれば健康や体力維持、あるいは経済的安定が図れ、仕事を通じてほかの社員や社会とのつながりができる」との声があがった。一方、中堅社員からは「定年後も家のローンが残る予定なので、70歳まで働けるようになって安心した」と好評である。

② 60歳以上の社員は希望により勤務時間を短縮

2023年1月から、高齢期の体力の低下、健康状態を考慮し、60歳以上の社員には本人から希望があり会社が認めた場合には、現在の勤務時間を1日あたり1時間から3時間までの範囲で短縮することができるように制度を改定した。

65歳の定年以降、継続雇用の労働条件は、継続雇用を希望する社員との個別の継続雇用契約によるとし、社員の要望に応え高齢社員が対応しやすく、社員の生活にも配慮した勤務時間を設定することができる。

③ 病気療養後の復職規定を制定

疾病で休職した際は、籍を残し職場復帰を大前提とした復職規定を制定した。復職後は職務遂行能力が以前と変わらず、休職前の職務・職場に復職可能であることを前提とはするが、会社の判断で身体状況などを考慮し、別の職務・職場に就けるようにもした。規定に基づき本人と

面談を行ったうえ、柔軟な就業形態に対応できるようにし、職場復帰に関する不安を解消。できがざり気兼ねなく復職できる環境を整えた。

④ 45歳から選択定年制を採用

社員の意思を尊重し、多様な働き方を認めるという観点で、45歳から65歳までの年次に定年年齢を自由に設定（選択定年）でできることとした。この制度により、定年退職し退職金を受け取った後、パートやアルバイトとして週2・週3での勤務が可能になるなど、生活設計の幅が広がり、社員から好意的な意見が多い。

（2）意欲・能力の維持・向上のための取組み

① メンター制度と合わせてベテランの指導を実施

自動車整備が未経験の新人には、同世代の社員が技術指導を行うメンター制を取り入れている。しかし、若手新入社員に対する技術指導はやさしすぎても、厳しすぎても育成がうまくいかない。そこで、2017年から若手が行う技術指導とは別に、随時ではあるが、中堅・高齢社員が有資格者の技術や経験とノウハウを継承する指導を集中して行ってきた。メーカー整備指導書とOJTを組み合わせた効率的な指導を、同世代社員による親近感のある指導と組み合わせることでスムーズに育成が進み、若手の定着率向上につながっている。

② キャリア形成支援研修の実施

2020年から人材派遣会社が実施するキャリア形成支援研修会に参加している。研修では

自分のキャリアに夢や希望、将来をイメージしてもらい、若手には会社が将来をサポートする姿勢を示す。高齢社員には自分のキャリアの棚卸しと、さらなる将来を見えるための機会としてもらっている。社員からは「自分のスキル向上を意識することで、現在の仕事を見つめ直し、生産性向上へのきっかけになった」との声があった。

（3）雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生 の取組み

① 営業の第一線からサポート役に業務変更

高齢社員が無理なく長く働き続けることができるように、心身の負荷を軽減した業務を選択できるようにした。原則として定年時に、本人の希望を確認して業務内容を見直す。65歳まで営業職で第一線で精力的に勤務していた社員は定年を機に、営業サポートと営業業務などの業務を変更した。第一線の戦力を欠くのは会社には痛手であるが、本人の希望に添い心身の負担を軽減することにした。結果的に、営業経験や知識とノウハウを通じたサポートで若手社員に指導・支援ができるようになり、本人、会社双方にメリットをもたらしている。

② 最新設備や機器の導入により負担軽減

近年みられる自動車整備の高度化に合わせ、整備に不可欠なリフトは大型・中型を採用し、機械関連にはタイヤチェーンジャッキ、バルancerなど最新設備を導入しており、作業負担の軽減にもなっている。特に、最新の自動車洗車機、



最新機器を使用し洗車作業をする高齢社員

高圧洗浄機については、従前であれば洗車きずがついてしまう、あるいは経験がないと車の型や汚れ具合に適した洗車がむずかしいところがあったが、導入後は改善され、だれでも簡単に短時間で労力も少なく利用できるようになった。2023年12月には洗車作業を担当する70代の高齢社員を新規採用。最新の機械により、安全性が確保された状態でスムーズに洗車作業を行うことができています。

③ 健康管理体制の整備

定期健康診断の検査項目以外を確認するために、35歳以上の社員には、人間ドック費用を会社が全額負担し、がんをはじめとする三大疾病などを早期に発見できる環境を整えた。60歳以上の高齢社員には、検査結果をふまえ、面談のうえ、業務の内容を変更するなど対策をとれるようにした。

また、2018年から、インフルエンザの予防接種費用を会社が負担する「医療費補助制度」



年1回実施する社員旅行の様子

を導入し、接種率が向上した。

健康管理の重要性を就業規則に規定してから、中堅社員は生活習慣を見直すなど健康に対する意識が高まった。健康を維持し高齢になっても元気に働いてもらいたいという長期的視点においても期待を持っている。

④ 弁当支給と社員旅行

毎週日曜日は昼食の際、出勤している社員全員に弁当を支給している。土用丑の日にはウナギ、クリスマスにはケーキなど、季節感のある食事を提供し喜ばれている。

年1回実施する社員旅行は、若手社員が中心となっており行き先や内容を企画している。社員からは大きな期待が寄せられ、全社的に一体感が高まる行事となっている。

こうしたレクリエーション活動は、社員にとってよい気分転換になり、意欲的に仕事に取り組む要因になる。また、ふだん業務上はかわりのない高齢社員と若手・中堅社員のコミュニ

ケーションの場にもなり、円滑なコミュニケーションは職場の活気となって顧客への付加価値の高いサービスを生み、「気持ちのよいサービスが受けられる店」という評価につながっている。

(4) 高齢社員の声

前社長の右腕として長年店長を務めた河上伸滋さん(66歳)。製造業や自動車販売業を経験した後、38歳のときに営業職として入社した。河上さんは顧客との関係について「車は運転するのも、触るのも好きです。車販売の営業は気楽な気持ちで始めたものの、年々お客さまが増えていくので辞めようにも裏切るようで辞められませんでした。車が媒体となつての人のつながりですが、お客さまは人ではなく店についてもわからないといけません」と話す。担当していた顧客の大半をすでに若手に託したが、まだ河上さんに担当してもらいたいと譲らない顧客もいて、その対応も現在の仕事のひとつである。ほかには、登録業務といった管理面の事務サポート、営繕作業、若手のサポート、ベトナム人技能実習生への気配りなど自ら気づいた仕事を能動的にこなす。現社長もたびたび相談に乗ってもらつたという、社内において「第三の立場」で仕事をする河上さんは現役社員にとっても経営者にとっても貴重な存在である。河上さんは、2023年に大病を患つたという。自覚症状がなく、思いがけないできごとだったが、病気療養後の復職規定に則って仕事に復帰した。



定年後も効率的な仕事ぶりで営業をサポートをする河上伸滋さん(66歳)

(5) 今後の課題

代表取締役社長の石田清司(いしだきよし)さんは「人の定着が命題」と語り、今後も高齢者の採用を推進する方向性を示す。また、「例えば60歳で入社し、その後10年間働いてもらえる」と期待します。そのためにも多様な働き方ができる環境づくりに取り組んできました。たくさん休みたい、多く給料がほしい、技術を活かしたい、自分のペースで仕事したい、療養後復帰したい、出戻って再就職したい。会社が利益を出すために社員が定着し、かつ能動的に能力を発揮できるようにモチベーションを上げられる環境を整えていき、お客さまに評判の『いつも愛想がいい店』であり続けたいと思います」と話す。

高齢社員との面談はもちろん、日々の目配り、気配りで社員の小さな変化を見逃さず、産業医や現場の声も吸い上げて必要な仕組みを構築し、だれもが永年勤続に至る会社をめざし、今後も思案を重ねていく。