

## 新たな職務の創設によるワークシェアリングの実施 有限会社ジョイックスシステム

### 会社概要

|                    |  |
|--------------------|--|
| 本社所在地              | 佐賀県神崎市                                       |
| 設立年                | 1994年(平成6年)                                  |
| 事業の種類<br>具体的事業内容   | 一般貨物自動車運送業、旅客自動車運送業<br>トラック運送業、貸切バス、介護タクシー事業 |
| 従業員数<br>55歳以上の高齢者率 | 67名<br>19.4%                                 |
| 定年年齢               | 65歳  |
| 継続雇用制度             | 一定要件に該当する者は70歳以上まで継続雇用                       |

有限会社ジョイックスシステムは、平成6年に佐賀県神崎市に設立され、一般貨物用として、大型貨物車、大型トレーラー、冷凍冷蔵食品輸送の為に冷凍冷蔵、大型冷凍冷蔵トレーラー等約60台を保有し、冷凍冷蔵食品及び一般貨物の全国配送を行っている。

65歳定年制導入に先立ち、乗務経緯を活かせる新たな職域を開発。平成14年には貸切バス及び介護タクシー事業、旅行等手配幹旋業をスタートさせ、幅広く事業を手掛けている。



本社外観

### 雇用の概況

| 合計     | 44歳以下 | 45～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 | 65歳～69歳 | 70歳以上 |
|--------|-------|--------|--------|--------|---------|-------|
| 67名    | 33名   | 21名    | 5名     | 6名     | 2名      | -     |
| 100.0% | 49.3% | 31.3%  | 7.5%   | 9.0%   | 3.0%    | -     |

従業員は平成21年1月現在67名であり、各事業毎の内訳は貨物輸送事業58名、バス事業5名、タクシー事業1名、旅行等手配幹旋業1名、事務2名である。貨物運送業務は、長距離輸送の乗務だけではなく、これに付随する手作業による荷役作業等様々な作業があり、高齢者にとっては肉体的、精神的な負担が大きい。同社では、これまで基幹乗務員として、会社を支えてきた優秀なベテラン乗務員の平均年齢が徐々に上昇していることに対する危機感を感じており、彼らが肉体的な負担のみが原因で職場を去ることは何としても避けなければならないと考えていた。

併せて、自動車免許制度の改定による運転可能な車両の制限が設けられたことによる

大型免許所有者の不足、少子化時代の乗務員確保難という問題に直面し、平成15年に65歳定年制を導入した。現在は定年後も正社員として70歳もしくはそれ以上まで継続雇用している。

## 制度導入の背景および制度の紹介

貨物輸送においては、主として冷凍・冷蔵食品、一般貨物の長距離輸送を行っているが、これまでも景気の落ち込みによる急激な輸送物量の減少から貨物の運行回数が通常時を大きく下回ることによって業績を圧迫し、乗務回数の減少による乗務員の収入の低下という結果を招いていた。景気に左右されやすい環境にあって、いかに従業員の雇用を確保し、生活の安定を図るべきかが課題となっていた。加えて、加齢に伴い貨物輸送の乗務が困難になった乗務員がこれまでの経験を活かせる新たな職域の開発が必要とされていた。



介護タクシー事業

そこで、65歳定年の導入に先立ち、貸切バス・介護タクシー事業、旅行業を新規に立ち上げた。具体的には、車椅子用リフト装備のジャンボタクシーによる移動、医療機関等への送迎、近隣の病院からの委託によるデイサービス、一般患者の送迎業務（中型バス）、中・小型バスによる旅行、旅館、宴会等への送迎業務である。

景気等の影響により、長距離輸送回数が減少する乗務員については、本人が希望すれば、これらの職務への異動を可能にし、運転業務に限らず、適性があると思われる者については本人の希望により貸切バス等の添乗業務も行えることとした。各職務間の異動は、スムーズ、スピーディを基本とし、従業員が申し出しやすい環境を整備した。勤務時間についても体の具合などを考え、個別に対応している。

## 高齢者雇用の実態

現在、各職務の繁閑に応じて随時異動希望を募っており、従業員間で多様な仕事を分かち合うという意味合いでのワークシェアリングがスムーズに行えるようになった。仕事量が景気に大きく左右されることは、給料生活者にとっては大きな不安であったが、状況に応じて職務の変更を可能としたことで、雇用、収入低下等に対する不安を払拭することができた。さらに、従業員のワークシェアリングに対する理解が深まり、世代間のコミュニケーションが活発になった。

介護タクシーへの乗務にはホームヘルパー2級の資格取得を義務としており、技術・知識だけでなくコミュニケーション能力が必要とされるが、会社から資格手当を支給し、意欲的に取り組んでもらっている。

乗務員からは、長く勤めることができ、安心して仕事に就けるようになったという声が多く、病院へのデイサービスや、一般患者の送迎を担当する者からは、規則正しい生

活リズムで以前より健康になったこと、患者さんとの毎日の接触、会話の中で信頼を得ることができ、新たな生きがいとなっているという声も聞かれた。一方、仕事のペースを自分で決められることから、自分の時間を作り、積極的に地域での活動に参加する者もいる。若年従業員からもツーマン勤務を実施することで、高年齢者とのワークシェアリングを通じて意思の疎通や情報交換ができ、ベテラン従業員からの的確なアドバイスが受けられるようになったといった声がきかれる。

## 今後の課題

60歳以降、新しい職務に挑戦した従業員らが、誇りを持ってイキイキと働く姿は企業としても感慨深いものがある。今後は、介護タクシーを一般タクシー化し、仕事の拡張を考えている。職場環境の改善・整備を進め、早期に70歳定年企業を目指したい。

