

短時間勤務を組み合わせたワークシェアリング 和歌山第一交通株式会社

会社概要

本社所在地	和歌山県和歌山市
設立年	2001年（平成13年）
事業の種類 具体的事業内容	旅客運送事業 タクシー業
従業員数 55歳以上の高齢者率	114名 85.1%
定年年齢	65歳
継続雇用制度	

和歌山第一交通株式会社は、平成13年4月、前身の南海タクシーから譲渡を受けて第一交通産業グループの傘下のもと、旅客運送事業（タクシー事業）として設立された。県内には同じく傘下グループの企業が3社あり、同社の事業エリアは、和歌山市、海南市、岩出市、紀ノ川市をその活動範囲としている。タクシーは75台保有しており、それとは別に霊柩車を3台保有し、葬祭業と連携しつつ霊柩車事業も行っている。



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
114名	6名	11名	12名	31名	34名	20名
100.0%	5.3%	9.7%	10.5%	27.2%	29.8%	17.5%

従業員数は平成22年1月現在114名で、そのうち乗務員は103名（全体の9割）、配車係6名、一般職（事務所）5名となっている。タクシー事業は、全国的に高齢化が進んでいるが、同社においても例外ではなく、平均年齢が59.8歳、最高齢者は72歳となっており、同業他社と比較しても高齢化が進んでいる状況にある。求人方法はハローワークでの募集が主となる。通年で募集しているものの若者の申し込みは少なく、特に、タクシー部門においては同業他社からの60歳近い経験者が応募してくることが殆どであり、今後も高齢者は増加する見通しである。若返りを図るため若年乗務員の取り込みに努力しているものの、なかなか進展しない状況にあり、今後さらなる高齢化対策が必要とされている。

定年は設立当初より65歳に定めており、就業規則では会社が必要と認める者を再雇用しているが、運用上は安全面を考慮しつつ個々の「体力」「運転業務の適性」「意欲」が満たされれば希望者全員を再雇用している。

また、毎月1回全員懇談会を実施し、ヒヤリハットの事例報告により全員の安全運転に対する認識を共有し、ベテランから若手への運転技術・接客マナー等の技術伝承も行っている。

昨今の厳しい経済環境下においても、高齢者が多い職場ではあるが、旅客運送事業としての「安心」「安全」「快適」をモットーに、長年の乗務経験を活かし、また経験にとらわれることなく、積極的に業務の改善に努めている。

なお、障害者雇用については20代から50代まで5名を雇用している。1名は配車係、残り4名はタクシー乗務員である。タクシー乗務員についてはオートマチック車専属としている外、人工透析者については1日おきの通院に支障のないようにシフトを組んでいる。

制度導入の背景および制度の紹介

定年以降の継続雇用においては、高齢者自身の体力や、ライフスタイルの変化などから、希望する勤務形態は各人各様である。同社では定年以降も引き続き働きたいとの要望が多い現状を勘案し、主にタクシー部門において乗務時間帯を昼間またはそれに近い時間帯にすること、乗務日数の制限または乗務時間の制限をかけることで65歳以降でも無理なく働ける体制をとっている。

定年以降の雇用形態は、パートタイマーとなり、本人の要望に沿って週の労働日数及び1日の労働時間の短縮に配慮し、基本的には週3～4日、1日に5～6時間を目安としている。具体的には、7:00～12:00、8:00～13:00の午前～日中の勤務、18:00～24:00の夜間勤務を選択する者もいる。業務はほとんどがタクシー乗務であるが、必要に応じて霊柩車事業に従事してもらうこともある。

個々の勤務シフトは時間割表で管理しており、毎月会社側でシフトを組んで提示し、本人から変更希望があれば調整している。再雇用者は午前中のみ勤務や週末の休暇を希望する者が多いが、正社員を含めた調整なので勤務日数や勤務時間帯に偏りが生じて調整に苦労したことはない。



勤務シフト表



霊柩車は常時3台保有

高齢者雇用の実態

現在、短時間、短日数勤務制度を利用している再雇用者は全体の8割に上る。ほとんどの再雇用者が朝から昼過ぎまでの日中勤務であり、負担が軽くて助かるとの声が聞かれる。その外、体力低下への配慮から再雇用者は流し運転を禁止し、病院や駅、車庫での待機のみとしている。

賃金は出来高制であるが、正社員のようにノルマは課しておらず、定年前の処遇と変わらない。自分のペースで働きつつ、年金受給額と調整しながらの勤務が可能となっており、モチベーションの維持に貢献している。

このように、高齢乗務員にとって、制度面で十分なバックアップがおこなわれているので、安心して業務に専念でき、仕事の効率アップにつながっている。高齢乗務員からは、それぞれ自分の体調・体力に応じて、無理なく勤務を続けられることに、仕事に対する安心感と自信を持ってもらっており、「意欲と能力」があればいつまでも元気に活躍する場ができたと好評である。制度導入により、継続雇用希望者は定年退職者の8割に達し、会社としてもベテラン乗務員の確保ができ助かっている。今後とも高齢者雇用対策の柱として、ワークシェアリングの考え方の下で多くの高齢者が無理なく働ける職場作りに努めたい。

今後の課題

平均年齢が60歳に迫る同社では健康管理が特段の重点施策となっている。深夜勤務社員に限らず、全社員を対象とした年2回の健康診断の実施により健康上の個々の留意点や各種疾病の早期発見につなげ、所見者とは個別に面談を行い、早期治療の励行や今後の仕事の進め方について話し合いを行っている。併せて、常に声かけをしたり、定期的に家庭訪問を実施し、家族とも面談することでより細かな健康状態の把握に努めている。今後は、適性診断の成績が芳しくない者については夜間勤務を禁止するなど高齢者の夜間勤務の制限を検討し、交通事故の予防対策を更に実施していきたいと考えている。

また、作業環境改善としては、従来の緊急通報システムの外、オートマチック車の導入、平成21年12月に和歌山県内で初めて全車両に新型カーナビを設置した外、希望者には犯罪防止のための防犯板を設置するなど整備を図っているところである。ミッション車の運転は避けたがる高齢者もいるため、残り4台のミッション車のオートマチック車化を早期に進めていく予定である。



防犯板の設置

