

65歳以上従業員を対象としたフリー勤務制度の導入 なるわ交通株式会社

会社概要

本社所在地	石川県金沢市
設立年	1962年（昭和37年）
事業の種類 具体的事業内容	道路旅客運送業 タクシー業
従業員数 55歳以上の高齢者率	107名 65.4%
定年年齢	65歳
継続雇用制度	希望者全員を70歳まで継続雇用

なるわ交通株式会社は石川県金沢市に拠点を置くタクシー会社である。加賀百万石の城下町である金沢市は、市内に日本三名園の一つである兼六園があるなど、北陸を代表する観光都市である。タクシー利用者についても他都市と比べ観光客が多いのが特徴であり、タクシー乗務員には顧客対応のため観光スポットの知識が必要とされる。近年は、本業であるタクシー業の外に観光を中心とした貸切バス部門、高齢社会に対応した介護タクシー部門、妊婦・幼児送迎の手伝いを行う子育て支援部門へ進出し、安全・正確・快適なサービスにより地域社会へ貢献するべく事業を展開している。



本社外観

雇用の概況

平成21年12月現在の人員構成は従業員総数107名のうち、タクシー部門は78名、貸し切りバス部門は18名、介護タクシー部門は1名、子育て支援部門は3名、その他（配車、事務）7名となっている。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
107名	17名	20名	15名	27名	26名	2名
100.0%	15.9%	18.7%	14.0%	25.2%	24.3%	1.9%

現在は全従業員の半数以上を高齢者が占めるほどに高齢化が進んでいるが、意図的に高齢化を図ったというわけではなく、若年者の定着率の低さからなるべくしてなったという背景がある。現在は高齢者の定着率の良さ、顧客への対応の良さという実績を買い、高齢者を積極的に雇用し会社の中核として働いてもらっている。

同社では平成6年に60歳定年、65歳まで継続雇用制度を導入したが、導入後

15年の月日を経た平成21年4月、65歳以上の人員が全体の22%に達したことを機に65歳定年に変更し、70歳まで希望者全員を継続雇用と改めた。さらなる延長を希望する声もあるが、加齢に伴う体力や判断力の低下には個人差はあるものの、顧客の安全が第一であり、目下のところ70歳程度が希望者全員雇用の限度ではないかと考えている。

障害者雇用については30代の若手社員1名が、中途障害者（内部障害）となったため、日中のみ一日おきにワゴン車の運転業務に就いているのみである。

制度導入の背景および概要

同社では、定年後は65歳までフルタイム勤務で再雇用する制度をとっていたが、高齢化が進行し、体調不良等により常にフルタイムで勤務できるとは限らず、今後も意欲的な高齢者を活用し続けるためには新たな雇用継続制度の整備が必要となった。タクシー部門は一人業務であること、賃金は出来高制であることを踏まえて検討した結果、65歳以上の従業員を対象としたフリー勤務制度を導入することとなった。当制度は本人からの事前申告により原則1時間単位での遅刻・早退を認めるものである。また、フリー勤務制度とは別に配置転換もおこなわれている。

勤務形態は原則、日勤は7時半から16時半まで、夜勤は20時から2時半までの隔日勤務となっているが、加齢等により夜間勤務が負担となった場合には、本人からの申し出により貸し切りバス部門等日勤部門へと配置転換することで雇用継続が確保されるよう努めている。夜勤から日勤へのシフト変更の外、短日数勤務（週3日勤務）も選択することができるようになっている。



タクシー部門



貸し切りバス部門

高齢者雇用の現状

フリー勤務制度の活用方法は各従業員の健康状態や生活環境により異なるが、従来高齢従業員の出勤率が9割程度だったものが当該制度導入によって年休を除きほぼ100%となった。また、不就労時間は無給であるものの、勤務成績に影響はないため、従業員からは各々の体調管理、趣味等に合わせて気兼ねなく利用できると好評である。制度導入前は正社員の約6割が継続雇用社員となっていたが、導入後は9割前後に伸びた。

最高齢（69歳）の女性ドライバーは知識を活かし、観光スポットではガイド役までこなして顧客から大変喜ばれており、そのことが本人の更なるやる気につながるなど、高齢者雇用のための制度改正が好循環につながっている。

また、その外の改善としては、拠点待機方式を原則とし、負担軽減及び危険防止の観点から、流し運転を禁止したり、身体的負担となるタイヤ交換業務を外注するなど、更なる継続雇用促進に向けて取り組んでいる。

今後の課題

今後、さらにタクシー乗務員の高齢化が進むと予想される。高齢者は昼勤務希望者が多く、夜勤務に人手が足りなくなることが予想され、効率的でないため対策が必要であると感じている。

また、加齢による交通事故の防止は従来からの課題である。元気に生き活きと働いている高齢者が多いものの、中には無理をする人もいるので、ブレーキをかける役割として、高齢従業員には深夜勤務でなくとも年2回の定期健康診断や判断力を測る適正診断を必ず受診させており、診断結果によっては個別面談を行い状況把握に努め、体調が優れないときには決して無理に業務に就くことのないよう、指導を徹底している。

技能伝承については、年に数回、接客や交通事故対策のために社内で講習会を開いている外、毎月の班長会議などでベテラン社員と若年者との交流を図っているところであるが、今後も若い社員と高齢者のコミュニケーションを活性化して体験・接客・近道・泥酔者対処方などを技術継承したいと考えている。

昨年は不景気の影響もあってか、高齢で未経験者の応募もあったが、タクシーは覚えること（メーター器操作、クレジットカード取扱等）が沢山あり、途中でリタイアする高齢者もいた。通常10日間の研修であるが、10日間で終了出来ない高齢者もあり、コスト高となるので高齢者を含め、転職者等、タクシー未経験の高齢者教習の充実を図っていきたい。



適正診断



班長会議

