

# 光タクシーの高齢社員は なぜ楽しそうなのか



光タクシー株式会社

# CONTENTS

1. 会社概要
2. 事業概要
3. 従業員構成
4. 高齢者雇用・定着への方針決定
5. 高齢者が働きやすい環境づくり
6. 高齢者雇用推進助成金の活用



## 1. 会社概要

本社：浜松市中央区鴨江三丁目56番5号

代表：林 好子（代表取締役）

事業内容：タクシー、運行管理請負業

創業：昭和26（1951）年6月9日

保有車両数：73両（普通車70両・ジャンボ3両）

従業員数：111名（令和7年9月1日時点）

## 2. 事業概要

### タクシー

- ・一般乗用（いわゆる「タクシー」）
- ・一般乗合（浜松市内 ⇄ 富士山静岡空港便）
- ・一般貨物（飲食物限定）

売上比率  
91.5%

### 運行管理請負事業

- ・透析病院等の送迎車両運行管理業務  
(運行計画策定・運転業務・事故対応等)
- ・自家用有償旅客運送の点呼・電話受付業務

売上比率  
8.5%

# 保有タクシー車両



LPガス車



ガソリン車

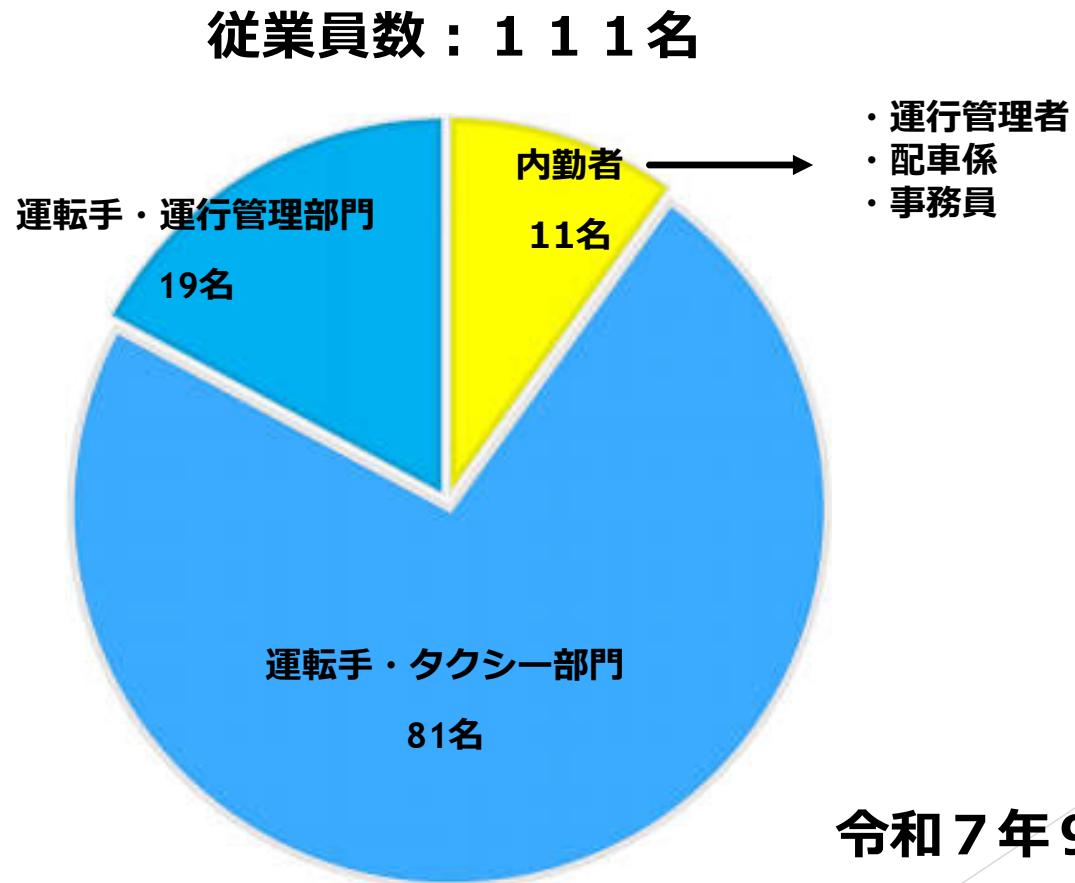


電気自動車



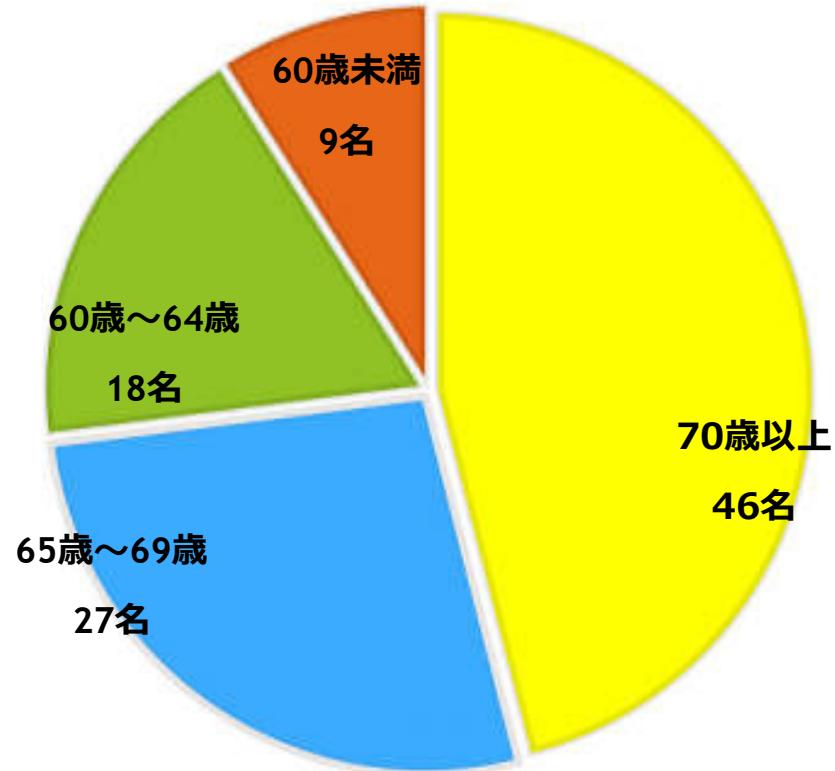
ジャンボタクシー

### 3. 従業員構成



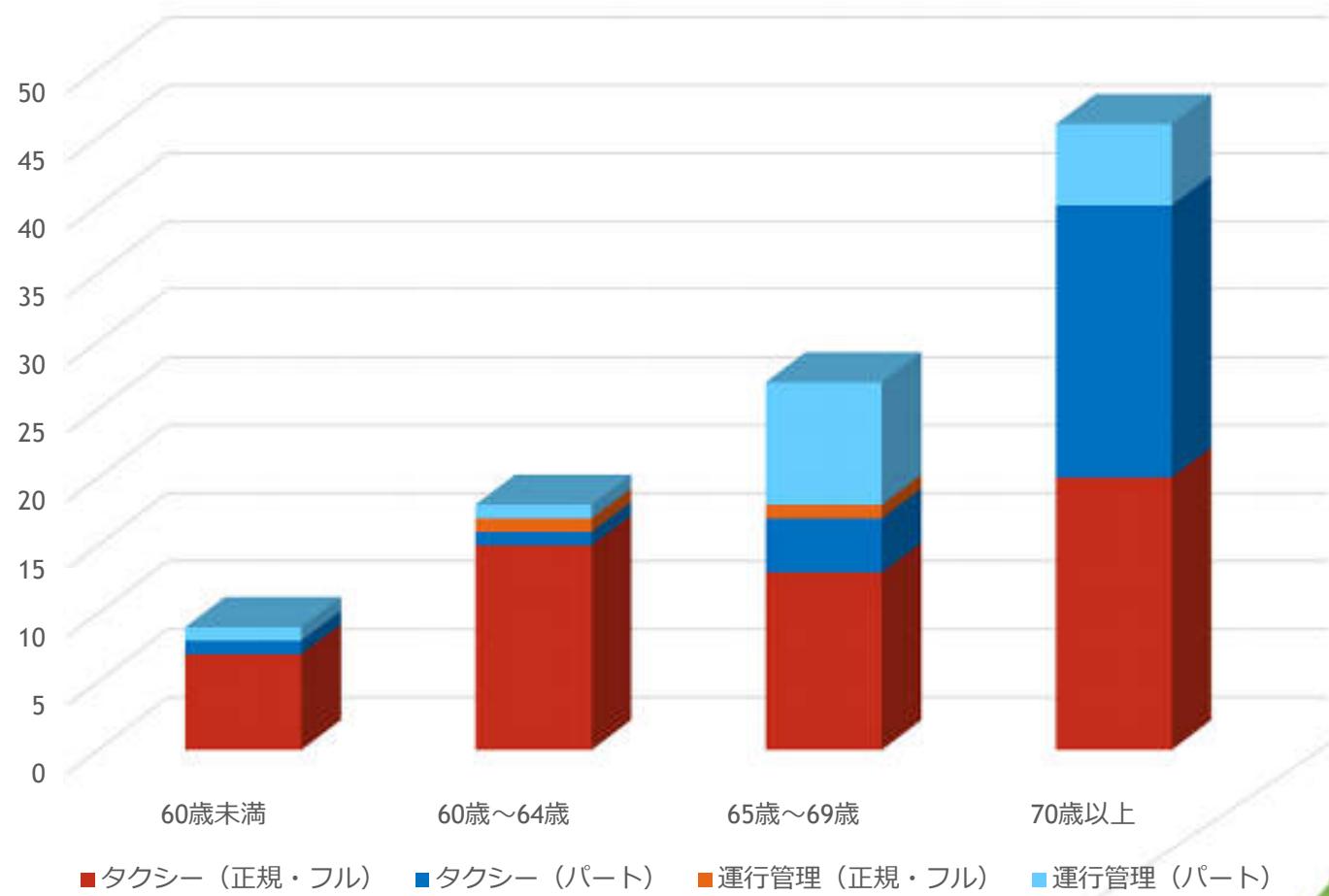
### 3. 従業員構成 運転手・年齢別

従業員数：100名



令和7年9月1日時点

### 3. 従業員構成 運転手・雇用形態



## 4. 高齢者雇用・定着への方針決定

### 高齢者雇用推進のキッカケ

#### 従業員の雇用が難しい

- ・コロナ前から始まった人手不足。  
タクシー、運行管理請負共に「運転手さん」がいなくては仕事が  
できない（効率化だけでは限界がある）。
- ・他業種も人材不足のなか、運輸系は人気薄の業界。  
当然、同業者も同じ問題を抱えているので人材確保は熾烈。  
資本力がある会社との人材獲得競争に苦戦。

## 4. 高齢者雇用・定着への方針決定

### 高齢者雇用推進のキッカケ

従業員の高齢化が進んでいるが・・・。

- ・リーマン期に50代で入社した4勤2休の運転手が60代に。  
しかし、パフォーマンスを落とさずに働いている人が多数。
- ならば、採用ターゲットを全年齢にするのではなく、  
他社が積極的に採らない50代、60代をターゲットに求人してみては。
- ・60代入社では10年くらいしか働けないかもしれないが、  
転職が当たり前になっている今、若年者が20年、30年働いてくれる  
保証はない。

## 4. 高齢者雇用・定着への方針決定

### タクシーと高齢者雇用の親和性

タクシーは高齢者雇用が呼ばれる前から高齢者（定年後でもスタートできる）向けの仕事という位置づけであった。

- ・タクシーの仕事は営業所を出たら一定のルールのもと、個人の裁量に任せられている。  
給与は売上に応じた歩合給なので、稼ぎたい人は売上を作れば給与が上がり、のんびりやりたい人は、その売上に見合った給与になる。
- ・一見、売上が作れない人に厳しそうだが、売上と給与が連動しているため、時給制の「時給が同じなら、年齢関わらず同じ働きをしてくれないと困る」というシビアさは少ない。
- ・売上は乗場での待機、電話配車の受注で作られるので「仕事への取組み方」に左右される。

## 4. 高齢者雇用・定着への方針決定

### タクシーと高齢者雇用の親和性

#### 給与面以外でも・・・

- ・一人の仕事なので自分のペースで仕事ができる  
(仕事が早い同僚との比較を意識しにくい、されにくい)。
- ・物を運ぶ仕事が少なく(重い物でもトランクケース位)、  
肉体的な負荷が小さい。
- ・旅客の安全性の確保のため、体調不良等による急な休み、  
遅刻、早退がしやすい。

## 4. 高齢者雇用・定着への方針決定

### 高齢者雇用の積極的推進の決断

#### 会社のイメージの悪化になるのでは？

高齢者の運転による事故や、免許返納の話題がたびたび世を賑わしている今、高齢の運転手を積極的に雇う、雇っていることを公言していくのはタクシー会社としていかがなものかという懸念の声も。

そんな中、社長より高齢者の健康上のリスクを認識した健康管理・安全管理を行い、高齢者雇用ならびに定着を推進していく方針がだされる。

第一歩として高齢者向けの求人サイトを作成。



「家にいるより働きが  
楽しい！」  
定年後ものんびり働ける  
タクシーで一緒に働き  
ませんか？

楽しく働ける理由

- ①勤務と休憩時間の  
融通がきくので  
あなたの好きな時間に働ける
- ②年齢を越しても  
派遣ができます！
- ③軽く家族で働ける
- ④二種免許持の  
補助あり（70歳まで）
- 年齢制限なし、女性OK！
- ⑤未経験者からOKもいて安心

【タクシードライバー】に登録する

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### 柔軟な勤務体系を制度化

- ・当社は勤務時間がカッチリ決まっている「4勤2休」の勤務を除く、日勤、夜勤の勤務は出勤日数・勤務時間の変更の相談を隨時受け付けている。
- ・日勤者・・・5：00～19：00の間
- ・夜勤者・・・16：00～29：00の間で、時間を設定。
- ・労働時間が週30時間を超えるようならば正規従業員、下回るようならパート従業員になる旨、週20時間を下回る場合は雇用保険から外れる旨を説明。
- ・変更は特別な理由がない限り、締め日を基準に行う。

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### 柔軟な勤務体系を支える精銳部隊・4勤2休

- ・日勤者、夜勤者の柔軟な勤務体系は全時間帯をカバーする「4勤2休」の勤務体系者がいてこそ。

1勤目・7:00～16:00

2勤目・12:00～25:00

3勤目・14:30～25:30

4勤目・16:30～27:30

※上記は拘束時間



1勤、2勤、3勤、4勤、夜勤明日、公休日 のサイクル。

- ・日勤者、夜勤者と異なり、月給と固定深夜手当があり、その上に歩合給を支給（売上に対する給与支給率は日勤、夜勤者より高い）。

- ・過酷に見えるが、タクシー未経験者向けの勤務という位置づけ。

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### 健康管理面の対応

#### 病気入院保険の加入

- ・病気による入院時に医療費等の実費を負担してくれる保険に会社負担で加入。
- ・年齢制限なし、労働時間週20時間未満（下限有）の人でも適用対象。
- ・入社一年後からは既往症による入院も対象。
- ・入院時の経済的支援だけでなく、「入院しても会社を辞めさせない」というメッセージでもある。
- ・病気の検査・治療に前向きになり、治療のための入院という選択をしてくれる人が増えた。

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### 健康管理面の対応

#### 産業医との連携

- ・産業医が開業医なので、入社時の健康診断は産業医の病院にて行い、勤務形態に応じた就労の可否を診断してもらう。
- ・また、日常の業務の中で異常が見られたときは、会社が事前に産業医に状況の説明をした後、産業医の病院受診をしてもらい、専門の病院を紹介してもらっている。  
→「運輸の安全」が第一なので辞めてもらうしかない状況もあるが、仕事を続けられる方法を模索することを基本とする。
- ・健康診断の結果票を見ていただき、数値が悪く、現在の勤務形態（夜勤や正規従業員の労働時間）が続けられない場合、産業医の病院に通院してもらい、数値が改善すれば元の勤務に復帰させている。

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### 健康管理面の対応

#### 産業医との連携（実例）

- ・血糖値の高い夜勤専従者

産業医との面談時、「缶コーヒーをよく飲むが糖分を気にして微糖にしている」と回答。微糖といっても糖分が多いことを知らず、先生にその旨を聞き、本数を減らす → 血糖値の減少により夜勤業務継続。

- ・血糖値が高く夜勤禁止の4勤2休

産業医との面談により、夜勤中の空腹を満たすために菓子パンを常食し、字面から体に良いだろうと栄養ドリンクを常飲していたことが発覚。菓子パンはおむすびに、栄養ドリンクの摂取は控える → 血糖値の減少により夜勤復帰。

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### DX化の推進

- ・高齢者はデジタル機器が苦手であるという先入観を会社・労働者双方が抱いているが、本来、デジタル機器は「誰もが使いやすい機器」であるはず。
- ・そもそもデジタル機器であるタクシーメーターや、カーナビゲーションシステムの操作は既に行えている。
- ・デジタル機器の導入にあたって、「今より難しくなる」ではなく、「覚えれば今より楽になる」「売上を作りやすくなる」という本来の目的を熱弁して、根気よく教えていくようにした。
- ・使えるようになると「便利」「楽になった」という意見が圧倒的。スマホの普及もあり高齢者であっても得意な人があり、その人が苦手な人に教えてあげることも。

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

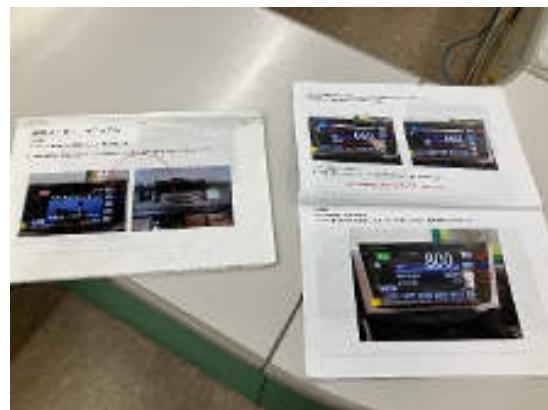
### DX化の推進

#### 自動日報対応のタクシーメーターの導入時

自動日報になると「乗車地」「降車地」等を紙の日報に書かなくてよくなる反面、タクシーメーターの操作が増える。

車両設置前の1ヶ月前から新型メーターのデモ機を社内に設置。

メーカーの説明書は分かりにくいのでデモ機を操作しながら写真を撮り、運転手さんに必要な情報のみを載せた社内用のマニュアルを作成してレクチャー。



## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### DX化の推進

#### 電子契約書の導入

運行管理請負事業の送迎運転手は直行直帰なので、雇用契約の更新のためだけに、わざわざ本社に来てもらうのは大変。

スマホで契約ができる電子契約書システムを導入。

本人のメールアドレスの取得や操作方法（初回）は対面で行った。

記入項目は住所等を省き、署名の箇所のみに。

スマホの画面では契約書は見辛いので、初回の契約時、契約が大きく変わる時は書面に印刷したもの用いて書面で説明。

最初は操作に戸惑っていた方から、「楽でいいねえ」の声をいただく。

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### 嘱託従業員の待遇

- ・当社は定年が70歳なので、70歳以上の従業員は契約上は「嘱託」という扱いになるが、契約期間の定めがある以外は、仕事内容・賃金の支給基準など定年前と定年後（嘱託）の差はない。
- ・タクシーの仕事は正社員でもパートでも嘱託でも同じ。  
→ 仕事内容が同じであれば歩合の支給率も同額。
- ・難度の高い仕事、負荷が重い仕事については、年齢ではなく意欲・能力を基準に割り振り。
- ・本人から特段の希望がなければ、定年前の仕事を継続。  
(定年という言葉によるモチベーション低下を防ぐ)

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### ソフト面の対応

#### 「高齢者」扱いをしない

- ・フルタイムの嘱託従業員は、社内では正社員として区分けし、「嘱託」という呼称は用いない。  
パートタイムの嘱託従業員も同様。
- ・また、タクシー業務は、運輸業でありサービス業でもあるので、安全や接客に対する教育・指導は年齢に関係なく行い「年だから」という言い訳は一切受け付けない。
- ・定年前と同じ待遇の年長の従業員を見ているので、60代前半で入社してきた、入社時は「自分は年だから・・・」と言っていた従業員も、年齢のことは口にしなくなる。

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### ソフト面の対応

#### 内勤者の挨拶の励行・声掛け

- ・運転手さんは本社（営業所）を出てしまえば、基本一人の仕事なので、内勤者は本社で運転手さんの顔を見たら進んで挨拶、声掛けを行うようにしている。
- ・声掛けを続けていると、質問や相談、頼まれごとをしてくるようになるので、それを受けたら迅速に対応、回答をする。  
→ お客様と同じ対応。
- ・大切にされていると感じて定着につながり、こちらの頼み事も快く引き受けてくれるようになる。
- ・当たり前のことだが、「前の会社とは違って対応が早い」等の声をよく聞くので、やっていない会社のお陰で人材定着に結びついている。

## 5. 高齢者が働きやすい職場づくり

### ソフト面の対応

#### 高齢従業員への感謝の気持ちの共有

- ・デジタル機器の操作が苦手だったりする面はあるが、一通りの社会人経験を積んできているので、接客や、臨機応変な対応などの対人能力が高いので、入社教育で教えずに済んでいることや、現場で対処されている事が多々ある。
- ・車や車載機器の修理、社内設備の修繕などを自主的に行ってくれる。
- ・運行管理請負業の運転手さんの「長拘束・短時間労働」の仕事は年金をもらっている高齢者だから引き受けてくれる仕事。
- ・運転手さんに「おんぶでだっこ」になっている面を考えれば、接し方にも自ずとあらわれる。内勤者には定期的に感謝の共有を行っている。

## 6. 高齢者雇用推進助成金の活用

### ・ 65歳超継続雇用促進コース

- ・ 4年前（2021年）は、雇用を継続することが望ましくない従業員に対するフィルターの意味も込めて就業規則上は60歳定年、65歳継続雇用となっていた。
- ・しかし、実態は60歳以上の新規雇用も行っており、定年（継続雇用期間満了時）で退職とした実例もなく、現状との乖離が大きかったので、定年延長に対して助成される当助成金を利用し、定年を70歳まで延長。

**助成金額・1,200,000円（当時）**

- ・ 定年を70歳にしたことで、ハローワーク経由で60歳以上の求職者が激増（ハローワークの求人票には定年年齢が記載されているため）。
- ・ また、定年の変更とともに嘱託従業員の契約更新に係る条項も整理。

## 6. 高齢者雇用推進助成金の活用

### ・高齢者評価制度等雇用管理改善コース

- ・高年齢者の雇用推進を図るための、能力開発、賃金体系、労働時間、健康管理制度の見直しや導入などの雇用管理整備の措置を行うことによって受給できる助成金。

当社は高年齢者対象の研修を教育担当者に行った。

**助成金額・300,000円(当時)**

- ・当初は「この年で研修？」という感じだったが、研修終了後は新人教育業務への向き合い方が変化。

今まででは入社時教育が終わるまでが自分の仕事という感じだったが、研修後は、教育期間終了後のフォローアップや、マニュアルの作成等の提案を行ってくれるようになり、従業員の定着率向上の一助に。

- ・研修を受けさせてくれる・・・会社に必要とされている実感。

## 6. 高齢者雇用推進助成金の活用

### ・高齢者無期転換コース

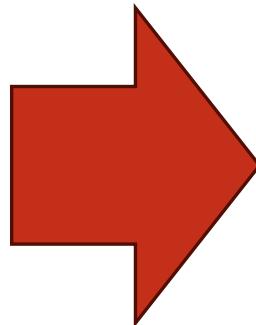
- ・50歳以上定年年齢未満（上限64歳未満）の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した場合に支給される助成金（他にも支給条件あり）。

助成金額・480,000円～600,000円（1名につき）（当時）

- ・出勤率、遅刻・早退、事故、クレーム等の総合的な判断により契約従業員を無期雇用に転換。
- ・無期雇用＝正社員化により本人のモチベーションもアップ。

## 6. 高齢者雇用推進助成金の活用

- 支給された助成金で  
本社駐車場整備工事を加速



- 地面の凹凸、使われなくなった溝の撤去や  
降水時の水はけの向上による、転倒災害の防  
止。
- バック駐車時の視認性の向上。空間確保。

従業員に

「光タクシーが最期の職場になりました。」  
と言っていただけるように、  
これからも改善・刷新に取り組んでいきます。

ご清聴ありがとうございました。

光タクシー株式会社



## 歩合給だから自分の裁量で仕事ができる！

当社光タクシーには、60代、70代の運転手さんが数多く在籍。

高齢の方が多いのはタクシーが年をとっても働きやすい仕事であり、会社も高齢の方が働きやすいように環境を整えているからです。高齢の方が働きやすいということは、若い人も働きやすいということです。

タクシーの運転手さんの給与は当社に限らず「歩合給」を採用している会社がほとんど。

ただし「歩合給」のイメージにある新規開拓営業ではなく、駅や病院、お電話などによる「タクシーを必要とするお客様」の依頼に応えて売上をつけていくので、給与から適切した実質的な売上目標を目指してコツコツ仕事をしていくことができます。

尚、当社の歩合給の支給率は走年を過ぎても変わりません。

タクシーの仕事は出発前の点検を行ったら、待機時間まで、どこに待機をしてお客様を持つのか、どこで、どのタイミングで休憩をとるのは運転手さん次第。休憩時間中にタクシー専用のまま自宅で食事や家事をしたり、通院したりも可能です。

また、一人の仕事なので上司や同僚の目を気にする事なく自分のペースで仕事ができますし、重い荷物を運ぶこともほとんどありません(たまにトランクがあるくらい)。

お店のシフトのように「必ずこの日、この時間はいってもらわないと困る」ということもまずないので、当日の急なお休みや連絡・早退も気兼ねなくれます。

年齢の消化率90%の数字がその実力を物語っています。



## 半数以上の方が50歳を越えてからの未経験スタートです

当社の運転手さんの半数以上の方は50代、60代から未経験でタクシーを始めた方が多いです。

3年前のコロナ禍中に当社に65歳で入社した未経験の運転手さんは月に60万円の売上(給与にして28万円位)をつくれるようになります。まだまだ食える気配はありません。

高齢者が多い職場なので70歳過ぎても年を重いとする人はいませんし、「65歳の新人ドライバー」も普通の光景なので、気負うことなく研修に臨むことができます。



また、一度当社を辞めて、数年後にまた当社に戻ってくる方も大勢います。

## 69歳以下の方は二種免許取得費用を会社で支援

タクシーを運転するのに必要な二種免許、免許取得に必要な約25万円の自動車学校の教習費用を69歳以下の方なら光タクシーがお支払いします(三年間の就業勤務が条件)。また、自動車学校の教習期間中も給与を支給します。

## 年齢関係なしの病気入院保険でもしもの時の支えに

高齢になると心配になるのが病気。当社では病気で入院した際に治療費、ベッド代等の費用を補償する保険に加入しているので、安心して治療に専念することができます(入社一年経過後は既往症による入院にも適用されます)。2023年度は5名に合計100万円の入院費の補償をしています。

## 売上がありやすい浜松駅や総合病院への待機台数が多い！

浜松駅や総合病院の前で表示タクシー。実は好き勝手に並んでいるのではなく、それぞれの場所に待機できる車両数がタクシー会社ごとに割り当てられており、割り当てがない場所では待機することできません。

浜松の玄関口である浜松駅の保有タクシー台数比での待機台数は光タクシーが一番、なので駅での待機がしやすくドンドン仕事が回ってきます。「光タクシーの待機率ーンはいつもガラガラだ」光タクシーの担当者が喜いため」と会社さんに喜びが流れ、実際に待機台数で会社さんから会社に転職してきた方もいます。

また、複数の総合病院でタクシー待機の権利を保有しているため安定した売上をつくることができます。



## タクシーアプリ「GO」を導入

全国で使われているタクシーアプリ「GO」を2023年秋から導入しました。まだまだ浜松では普及していないタクシーアプリですが、出張で京都駅から来たお客様が使われることも多く、今まででは浜松駅から市南広部の工場地帯までお客様をお送りしても、浜松駅まで空の車で戻るしかなかったのが、アプリの導入で、お客様を降ろした工場地帯で、アプリで呼ばれお客様を乗せて浜松駅まで戻る…なんて事もできるようになりました。



## 便利な車載装置と社内設備

全車カーナビを完備、ナビの入力が苦手な方は車載タブレットを通してハンズフリーで会社と通話ができるので、本社に目的地や住所を伝えれば本社からナビにデータを送ってくれます。

また、クレジットカード、電子マネー、QRコード決済に対応した車載の決済端末は、支払額が自動的に決済端末に入力されるので、金額を打ち錯覚する事なく、現在主流になりつつあるキャッシュレス決済にスムーズに対応できます。

会社の敷地内には洗車機や、フロアマットを自動で水洗いしてくれる機械、車内の悪臭を除去するオゾン脱臭機等の設備があるので、手間も時間もかけずにタクシー車両を清潔に保つことができます。

また、社屋内には専用機もあるので釣銭の準備も手軽にできます。

もっと知りたい方は求人ウェブサイト、Youtube動画をご覧ください！



求人サイト



高齢者向け求人サイト



Youtube