

企業プロフィール

株式会社平和タクシー (宮崎県宮崎市)

- ◎創業 1971 (昭和46) 年
- ◎業種 一般乗用旅客自動車運送業
- ◎従業員数 48人  
(60歳以上男女内訳) 男性 (43人) 女性 (0人)  
(内訳) 60~64歳 7人 (14.6%)  
65~69歳 25人 (52.1%)  
70歳以上 11人 (22.9%)
- ◎定年・継続雇用制度  
定年66歳。基準を満たす者を上限年齢なく継続雇用。現在の最高齢者は78歳

厚生労働大臣表彰  
優秀賞

乗務員の健康管理を徹底し  
生涯現役で働ける職場環境づくりに挑戦  
株式会社平和タクシー

(宮崎県宮崎市)

I 本事例のポイント

創業して半世紀近くになる株式会社平和タクシーは、初代・2代目社長ともに宮崎県のタクシー協会会長を務めており、業界をリードする存在である。3代目の社長となつてから、デジタル化・ナビ・ドライブレコーダー搭載を本格化し、業務の効率化を進めた。創業以来、従業員を大切にす風土が脈々と受け継がれ、高齢従業員は自分の考えによってシフトが選べるなど、一人ひとりの自主性が重んじられている。社長が先頭に立つて「生涯現役で働ける職場づくり」のために新規事業に取り組み、高齢従業員の職域拡大を推進している。

本事例のポイントは次の通り。

- (1) 定年後も賃金水準や仕事内容を变えずに継続雇用を行っており、実態として「生涯現役」がほぼ達成されていたが、「65歳超雇用推進助成金」が創設されたことを契機に66歳への定年引上げにふみ切った。
- (2) 従業員ごとの疾病の有無、既往症、治療・通院歴などを一覧化した「健康情報管理表」を作成し、健康状態に問題がある者には受診勧奨を行うなど徹底した健康管理を推進。
- (3) 事業用自動車による交通事故は社会に与える影響が大きいため、安全月間目標を設定し、安全運転、事故防止、車両管理の徹底に全社をあげて取り組んでいる。

II 企業の沿革・事業内容

平和タクシーは1971 (昭和46) 年の創業以来、タクシー事業ひとすじに業容を拡大してきた。同社は宮崎市を中心にタクシー事

業や中古自動車販売業などを展開する「日の丸タクシー」のグループに所属する。現在は宮崎市南部をカバーする木花営業所があり、



平和タクシーのタクシーと高齢乗務員



平和タクシー外観

前丸島営業所は車庫として利用されている。

少子高齢化が進む高齢社会だからこそ、お客さま、社員にかかわら

### Ⅲ 高齢化の状況、職場改善などの背景と進め方

「高齢者を大事にするから高齢社会」というスタンスのもと、高齢者が働きやすい職場環境の構築を大きな目標として掲げている。

タクシー業界も労働力不足の問題に直面しており、同社も高齢者を積極的に採用している。近年では、60歳以上に限定した採用を積極的にに行い、ここ3年間で14人が入社している。その結果、従業員

業員の健康管理こそが最優先課題と考え、全社をあげて従業員の健康管理に取り組むことになった。その背景には健康診断で有所見であった乗務員の病死があり、二次健診を強くすすめたことに対する忸怩たる思いが、健康維持のための自己管理徹底の取組みにつながり、健康情報管理表の作成や健康管理診断システムチェックリストの活用という発想が生まれた。

48人のうち60歳以上の割合が全従業員の約9割を占め、平均年齢も66・7歳と非常に高い。現在の最高齢従業員は78歳である。

高齢従業員が多数を占める状況のなか、同社では会社を支える従業員を継続雇用しており、仕事内容、処遇は定年前と変わらなかつた。時代の流れを見れば定年の引上げは喫緊の課題であったが、実態として、すでに「生涯現

高年齢従業員が多数を占める状況のなか、同社では会社を支える従業員を継続雇用しており、仕事内容、処遇は定年前と変わらなかつた。時代の流れを見れば定年の引上げは喫緊の課題であったが、実態として、すでに「生涯現

役」がほぼ達成されている状況にあり、就業規則の変更にもなう手間も大きいことから、改定に躊躇していた。しかし、2016年に「65歳超雇用推進助成金」が創設されたことを契機に就業規則を改定、66歳定年にふみ切った。

### Ⅳ 改善の内容

#### (1) 制度に関する改善

同社では2017（平成29）年4月1日から定年を60歳から66歳に引き上げたが、引上げ前でも健康状態に支障がないかぎり、希望

者全員を継続雇用しており、仕事内容、処遇は定年前と変わらなかつた。時代の流れを見れば定年の引上げは喫緊の課題であったが、実態として、すでに「生涯現

勤務形態としては、従業員の希望に応じて、午前中のみ乗務を認めるなど、柔軟な勤務シフトを導入した。健康面で個人差が生じやすい高齢従業員にとっては働きやすい職場環境が整備され、その結果、定着率が高くなっている。

#### (2) 能力開発に関する改善

同社では毎年度、乗務員の月別教育計画を作成している。教育内容は、月別に①法令遵守・事故防止、②乗客の安全・基本的心構え、③営業・接客接遇、④服務規律・生活指導、の4つの観点でそれぞれテーマを定め、実施している。タクシー事業にとって交通安全は最優先の課題であり、特に新入社員教育を重視している。新人乗務員には必ず指導経験豊富な常務が同乗し、指導を行う。期首に年度内の安全月間目標を設定し、新入児童の交通事故防止や過労運転



熱中症予防対策として休憩室内に自販機を設置



アルコール検知器での確認を行う最高齢一括社員（78歳）

による事故防止といった月間目標を事業所内に掲示することで乗務員に対する安全運転の意識づけを行っている。また、月1回開催の安全衛生委員会では、事故防止・健康管理・接客マナーの3項目を必ず議題に入れ、体調管理・安全運転・気持ちのよいサービスの再確認を行っている。

万一、乗務員が事故を起こした場合は、国土交通省所管の独立行政法人自動車事故対策機構（NASSVA）の「運転者適性診断」を受けさせている。これは、自動車運送事業におけるドライバーを対象に、運転時の長所や短所といった癖をさまざま観点から測定するとともに、癖に応じたアドバイスを提供するというものである。同社では、診断結果をもとに事故を起こした乗務員と面談を行い、その後の改善をうながしている。

### （3）健康管理・安全衛生

・健康情報管理表に基づく健康管理  
従業員健康管理を最優先課題とする一環として、従業員ごとに、疾病の有無、既往症、治療・通院歴などを一覧化した「健康情報管理表」を作成している。表は常務

が管理し、3カ月ごとに更新している。健康状況が思わしくない乗務員に対しては、個別に面談の機会を設け、治療や精密検査の受診をすすめている。

健康管理の基本は自己管理であることを絶えずアナウンスしている。最高齢の従業員も出勤時に必ず目視確認とアルコール検知器での確認を行っている。また、機器では現れない個人の体調も丁寧にチェックしてから職務に就くことを自らに課している。その真摯な姿勢は、ほかの従業員の模範となっている。

また、高齢従業員は体温変化の自覚症状が低く熱中症になりやすいため、休憩室内には自動販売機を2台設置。積極的な水分補給を行うよう体調の自己管理をすすめている。

・健康管理診断システムチェックリストを活用した健康管理体制の見直し

2015年度から、当機構が提供する「健康管理診断システムチェックリスト」を活用し、自社の健康管理体制を見直している。同リストは、①健康診断と事後措

置、②健康管理体制、③健康教育と疲労対策、④メンタルヘルス、⑤その他重要な産業保健活動の5項目について、実施状況を確認し、高齢従業員の健康維持・増進に向け現状を整理し、検討すべき問題点を明らかにするために開発されたものである。

2015年度の診断結果では、安全衛生委員会が隔月でしか開催されていないなどの課題が見えられたが、その後の取組みにより、すべての項目において大幅な改善が見られた。

### ・健康管理キャンペーンの実施

同社では、年3回の健康管理キャンペーンを設定している。4月が保健師による「生活習慣病予防のための適正飲酒・喫煙教育、食事面の自己管理」、8月が「過労運転による事故防止」、そして12月は「メンタルのセルフ管理・ライン管理実施」とそれぞれテーマが決まっている。今年度は保健師による健康相談（4月）と過労・熱中症予防対策（8月）が終了し、10月にはメンタルヘルスケア・ラインケアが予定されている。



勤務歴24年の乗務員Bさん（73歳）

(4) 新職場・職務の創出

・運転免許更新時の不合格者に対する職務創出

高齢従業員のなかには、深視力（物事を立体的に視る力や遠近感）の衰えから、第二種運転免許の更新時に不合格となる乗務員がグループ全体で毎年1人程度みられる。同社では、不合格となった乗務員に対しても新たな活躍の場を用意するよう努めている。これまでの例として、営業所において運行管理者に代わって点呼などの業務を行う運行管理の補助者に不合格者を選任したことがあげられる。運行管理の補助者に選任されるためには、16時間の基礎講習を修了させる必要があるため、会社の費用で同講習を受講させている。

・職域の開発

同社は健康で意欲と能力があれば、上限年齢なく働ける職場である環境を活かして、次の2つの職域開発を実施している。

①透析患者送迎を行う医療機関の拡大

6年前に透析患者の送迎業務をスタートした。当初はタクシー乗務と兼業の乗務員5〜6人がロー

テーションで行っていたが、患者へのきめ細やかな対応が求められることから、現在は1人の乗務員がほぼ専属となっている。接客経験が豊富で、きめ細やかな対応ができる高齢従業員が適任であるため、今後も、ノウハウを活かして送迎先の医療機関を拡大していく予定である。

②軽自動車専門の中古車販売会社での職域の拡大

5年前に日の丸タクシーグループが設立した軽自動車専門の中古車販売会社で高齢従業員の職域拡大を図りたいと考えている。現在、販売担当者が4人、自動車整備士兼洗車担当者が2人、事務担当者1人が働いているが、今後、健康状態に不安があるなどの理由でタクシー乗務を続けることが困難になった元乗務員を洗車や購入した自動車の引取りなどの業務にあてるなど、一層の高齢従業員の職域拡大が期待される。

(5) 従業員の声・反応

Aさん（65歳・男性）は正社員で4勤2休の形態で乗務している。夕方6時から翌朝3時までのハードな勤務であるが、「かかり

つけ医による健康管理と自己管理をきちんと行っている。健康な過ぎり仕事を続けたい」と語る。また、Bさん（73歳・男性）は嘱託社員として朝9時から夕方5時までハンドルを握る。「きめ細かい健康管理で体調を維持している。元気なのは働いているからだと思っている」と語った。

従業員からは「社長が常々会議の席で健康を話題にするので自己管理をきちんとする習慣がついた」、「乗務員への会社の気遣いを感じるので元気なうちは働き続けたい」などの声も上がっている。

(6) 今後の課題

同社が現在課題と考えているのが、高齢乗務員の引退時期をいかに見極めるかである。そのため、点呼時など機会をとらえて各従業員の変化を的確に把握していきたいと考えている。健康状態に問題があることがわかった場合は本人と面談し、今後の身の振り方を相談することになっている。

「健康管理を徹底し、明日もまた会社に来てがんばろう」を合言葉に、生涯現役を旨として同社の挑戦が続く。