

企業プロフィール

有限会社八千代運輸倉庫 (広島県安芸高田市)

- ◎創業 1980 (昭和55) 年
- ◎業種 運輸、倉庫業
- ◎従業員数 104人
 (60歳以上男女内訳) 男性 (24人) 女性 (1人)
 (内訳) 60~64歳 12人 (11.5%)
 65~69歳 11人 (10.6%)
 70歳以上 2人 (1.9%)

◎定年・継続雇用制度
 定年は65歳。再雇用制度により上限年齢70歳、運用によって71歳以降も再雇用を継続。現在の最高齢者は72歳

高齡・障害・求職者
雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

高齡従業員の豊かな経験を活かし
元気に働き続けられる職場づくりに挑戦
有限会社八千代運輸倉庫

(広島県安芸高田市)

I 本事例のポイント

有限会社八千代運輸倉庫は1980 (昭和55) 年の創業以来、運送業、倉庫業、自動車整備業、燃料販売業と物流にかかわる事業を多角的に展開してきた。同社の地域は過疎化が進み、人口減少に加えて若年者が都市部に就職するなど慢性的な人材不足の状況にあった。このため、現有の従業員ができるだけ長く働き続けられる職場環境の構築が喫緊の課題であった。

そこで、長年の経験と技術を持つ高齡従業員の戦力化を図り、本人が希望すれば「生涯現役」が実現できる体制づくりを旨として、全社一丸となって取り組んできた。本事例のポイントは次の通り。

II 企業の沿革・事業内容

1980年創業の有限会社八千代運輸倉庫は、広島を拠点として物流全般にかかわる運送業、倉庫

業、自動車整備業の分野で業容を拡大してきた。現在は本社事業所のほかに事業拠点を4カ所展開し

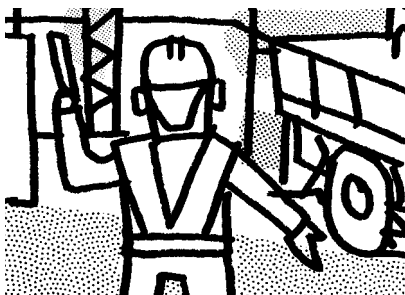
- (1) 2012 (平成24) 年に定年年齢 (60歳から65歳に) と継続雇用制度の上限年齢 (65歳から70歳に) の引上げをそれぞれ実施した。
- (2) 継続雇用制度の上限年齢の引上げとともに、賃金制度の見直しや柔軟な勤務形態を導入、能力に見合った役職登用を実施した。
- (3) 高齡従業員の活躍の場を広げるため、運送事業の長距離便から近距離便へのシフトを進め、高齡従業員の運転負担を軽減させるほか、新たな事業を開始して、運送業務を続けることがむずかしくなった場合に職種転換を行うことで継続勤務を可能にした。
- (4) 高齡従業員の積極的な活用を図るために「運行管理システムの高度化」と「二次健診受診の徹底」を実施した。



八千代運輸倉庫が保有するトラック（一部）



八千代運輸倉庫の外観。本社は2階にある



ている。2005年には自動車への給油サービスを主とした燃料販売業をスタートした。

運送業の分野では、多様な車両を揃え、幅広い荷物に対応できる体制で地域の足として貢献することを目ざしてきた。以前は中部・関東までの遠距離運送を行っていたが、2017年から県内を中心とする近距離運送にシフトした。

また、物流部門ではトラックの積み込み能力の改善に努め「オーダーマイド輸送」を実現、輸送品質の高さで同社の物流事業を支えている。経験豊かな高齢従業員を積極的に活用し、きめ細やかな対応などさまざまな面で高齢従業員のスキルが活かされている。

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善などの背景と進め方

同社の従業員数は104人で、雇用期間の定めのない正社員、嘱託社員、パートという3つの社員区分がある。60歳以上の高齢従業員は25人で全従業員の24・0%を占めており、最高齢者は72歳の男性従業員で、現在はドライバーの運行管理を担当する安全課長として勤務している。

過疎化が進んでおり、人口の減少に加え、若年者は都市部に就職するため、若年者の採用が困難な状況にあることから、高齢従業員の活用が重要な経営課題となっていた。生涯現役が時代に要請されつつあるなか、同社もその要請に对应、高齢従業員の戦力化を図っていく方針を決定し、全社をあげて「生涯現役」が実現できる職場づくりに取り組んできた。

Ⅳ 改善の内容

(1) 制度面の改善

・定年年齢と継続雇用制度の上限年齢の引上げ

改善前の同社の定年年齢は60歳で、65歳を上限年齢とする再雇用制度が導入されていた。再雇用に際しては労使協定で再雇用基準が設けられていたが、実際は厳格には適用されず、本人が希望すれば「嘱託」として再雇用されていた。

また、規定では再雇用の上限年齢を65歳としていたが、65歳に到達した高齢従業員の多くが66歳以降も同社での就労を希望していたため、66歳以降も引続き再雇用を行っていた。これらをふまえ、2012年4月に定年年齢を65歳に引き上げると同時に、70歳までの継続雇用制度を導入した。これにより、さらに長期的な雇用の安定

化につながった。なお、71歳以降は規定はないものの、運用により会社が必要と認めたと高齢従業員は引き続き再雇用を継続することが可能となっている。

・賃金制度の見直し

同社では、60歳から65歳への定年引上げにともなう60歳以降の賃金減額などは行わず、賃金水準以外の人事管理においても60歳前の現役従業員と同一となっている。また、再雇用後の賃金は、従来は、一律の時給制で昇給もなかったが、定年時の賃金水準が再雇用時にも維持されるほか、昇給も行うように見直した。昇給を決める際に必要な人事評価は再雇用者に対しても行われ、評価シートは現役従業員と同じものが使われている。

・柔軟な勤務形態の導入

従来は定年後の嘱託社員の勤務形態は全員がフルタイム勤務だったが、従業員の安全を第一に考え、原則1日の勤務時間は6時間、1カ月の勤務日数は所定の日数とする「短時間勤務」や、1日の勤務時間は8時間、1カ月の勤務日数を原則15日間とする「短日勤務」を導入。高齢従業員の希望に沿っ

た、勤務形態の選択を可能にした。さらに、介護などの家庭の事情や病気などで前記の勤務形態がむずかしい場合、個別に対応した勤務形態を設定している。一例をあげれば、脳梗塞を発症した61歳のドライバーの職場復帰を図るために、職種転換を実施したほか、勤務日数や勤務時間を快復の程度にあわせて柔軟に対応するなどの支援を行った。

・能力に見合った役職登用

見直し前は定年を迎えた従業員は役職を継続しないこととしていた。また、65歳以降に採用された高齢従業員は高いスキルや専門的知識を有しているも役職に任命はされなかった。しかし、高齢従業員の戦力化を図る方針のもと、高い能力を持つ高齢従業員は、必要に応じて役職に登用するよう見直しを図られた。

・永年勤続表彰制度の導入

高齢従業員を含む従業員の定着を図り、長期勤務を促すために2016年に永年勤続表彰制度を導入した。勤続5年ごとの表彰とし、毎年4月に開催の「全体安全会議」に合わせて表彰式を実施、従業員

のモチベーションアップにつながっている。

(2) 高齢者の特性に応じた業務改善

安全第一が求められる運送事業において、加齢にともなう体力や注意力の低下は高齢従業員の戦力化を図る際の課題であったことから、高齢従業員が安心して働き続けられるように、高齢者の特性に応じた業務改善に着手。2017年に運送事業において長距離便から近距離便へのシフトを実施した。現在、運送業務の大半が県内の近距離便となったことで高齢ドライバーの負荷が小さくなり、安全面での不安が解消された。

(3) 新職場・新職務の創出

高齢ドライバーの長距離便から近距離便への移行と同時に、ドライバー以外の職域の拡大に取り組み、2005年にはガソリン給油事業を開始した。高齢ドライバーは、給油、洗車、整備などの業務を担当、豊富な知識や技能が活かせる新しい職務が創出された。ただ「危険物取扱者」の資格が必要となるため、あわせて資格取得の支援も行っている。



倉庫内部の様子



階段をらせん状から直線的な階段に替えて、安全性を向上

(4) 職場環境の改善

同社では「風通しのよい職場づくり」を合言葉に職場環境の改善に努めている。コミュニケーションを重視し、経営者と従業員の間、従業員同士の意思疎通を図るため部署ごとに5〜6人の班を編成し、定期的に意見交換を行っている。また、班の代表者が集まる「各班代表者会議」では班ごとに寄せられた現場の意見を集約し、「安全衛生委員会」や「安全対策会議」あるいは「経営会議」を通して現場の意見を経営側に伝える仕組みを構築してきた。その成果としては本社事務所の階段（写真）やトイレの改善があげられる。本社事務所の階段はらせん状の部分があり、高齢従業員にとって危険で、トイレも和式で使いにくい状況であったが、その改善要望が経営側に伝わったことで設備改善が実施された。また、倉庫作業での危険箇所や危険作業についても、従業員の声を丁寧に取り上げ、職場改善の原動力となっている。

(5) 健康管理・安全衛生

・運行管理システムの高度化

同社では、安全衛生の充実のため

めに運行管理システムの高度化について取り組んできたが、その中心となったのは最高齢者の安全課長である。ドライバーが安全にトラックを運転するには日々の健康管理だけでなく、運転に集中できる環境整備が必要であるため、運行管理システムの高度化は喫緊の課題であった。

具体的には、デジタルタコグラフ、ドライブレコーダーをトラックに搭載、データを確認して変化が見られた場合はドライバーに問い合わせで状況確認を実施している。また、これら映像などの状況から安全運転の度合いをA〜Dランクに格付けしてAランクは5000円、Bランクは3000円の安全運転手当を毎月支給している。

・二次健診受診の徹底

従業員の健康管理は、加齢により高まる疾病の発生リスクを早期に発見し、安全な運行を図るため、高齢従業員を含む全員が二次健診を受診するよう指導を徹底した。その結果、40代から60代の10人の社員にがんが発見されたため、当該社員に早期に治療させることでがんの進行を抑制することができ

た。

V 高齢従業員の声

現在、同社の最高齢従業員として活躍するAさん（72歳、男性）は安全課長兼運行管理者として同社の運行管理システムの高度化を担当、運行管理業務全体のマネジメントを担当している。Aさんは大手物流会社で長年ドライバーと運行管理業務に従事していたが、定年退職後、65歳で同社に入社した。入社当初は嘱託社員として勤務していたが、同社は大手物流会社でのAさんの経験と能力を高く評価、安全課長に抜擢した。何事にも全力投球でパワフルなAさんの真摯な勤務姿勢は若手従業員のよい手本となっている。

Bさん（68歳、男性）はガソリン給油所で給油や洗車、整備などの業務に従事している。明るく社交的なBさんの存在は周囲を和ませ、高齢者の「新しい職場」であるガソリンスタンドで生涯現役を旨とする姿に励まされる従業員も多い。