

企業プロフィール

株式会社ウエスト神姫 (兵庫県相生市)

- ◎創業 1996 (平成8) 年
- ◎業種 旅客自動車運送事業
- ◎従業員数 201人
(60歳以上男女内訳) 男性 (58人) 女性 (2人)
(内訳) 60~64歳 27人 (13.4%)
65~69歳 27人 (13.4%)
70歳以上 6人 (3.0%)
- ◎定年・継続雇用制度
定年60歳。定年後は希望者全員70歳まで再雇用。現在の最高齢者は78歳

厚生労働大臣表彰
特別賞

全社をあげて健康づくりに挑戦し
生涯現役を目ざす職場環境を構築し
株式会社ウエスト神姫

(兵庫県相生市)

I 本事例のポイント

株式会社ウエスト神姫は、1996 (平成8) 年、兵庫県を代表するバス会社である神姫バス株式会社のグループ企業の一員として設立された。以来20年、少子高齢化が進展する兵庫県西部(相生市・たつの市・宍粟市・赤穂市など)に密着した公共交通機関の役割を果たし、地域社会発展の一翼をになっている。

旅客自動車運送事業は「お客様
の安全の確保」が最優先との信念のもと、加齢による体力や視力の低下などの健康面の不安を抱えるベテラン従業員が安心して働けるよう、職場環境の改善や安全面の配慮などに取り組んできた。

II 企業の沿革・事業内容

本事例のポイントは次の通り。

(1) 65歳までの「シニア正社員制度」を導入し、70歳以降の再雇用についても明文化した。

(2) 生涯現役に対する従業員アンケートやセミナーを通して働き方のニーズを把握し、70歳まで再雇用の希望に対応できる職

場環境を整備した。

(3) 職場環境の点検により作業環境を見直すことを進め、高齢従業員の運転教育として運転適性診断を実施した。

(4) 高齢期の能力低下に即して担当バスを小型化することや、運転士から運行管理者の補助者へ業務を転換するなど、新たな雇用の機会を創出した。

株式会社ウエスト神姫は兵庫県を地盤とする神姫バス株式会社の西播磨営業区域を譲り受け、1996年に設立された子会社である。地域の人口減少と新規鉄道路線の営業開始などによって存続が危ぶまれたバス路線を維持するため、本体と切り離して低コスト化を図るために分社化された。設立以来「地域と共に歩んでい



同社は、安全を第一とし、企業理念などを掲示。地域貢献および安全に関する意識啓発をねらう



ウエスト神姫外観



「く会社」をモットーに、地域のニーズに応えながら、バス事業で地域に貢献することを目指している。当初は16人の新規採用から出発したが、2003年以降、営業地域である龍野市（現たつの市）の小型路線バスを活用したコミュニティバスの充実を皮切りに、現在では201人の従業員と、大型バスから小型バス、観光バスも含め100台を超える車両を有するまで業容を拡大した。その他、大学や地域の公立学校のスクールバス運行と車両管理も行っている。

高齢運転士や女性運転士も多く、兵庫県内でワーク・ライフ・バランスの優れた企業（平成28年度「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」として表彰を受けた。

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善などの背景と進め方

運送系全般の悩みでもある運転士の労働力不足は同社にも大きく影響し、若年者採用に苦慮している。最近では50歳前後の入社が多く、また、創業20年を経過するなかで高齢化が進み、現在201人の従業員のうち60歳以上が約3割を占め、最高齢者は78歳である。

ら、高齢者や女性の運転士にとって負担は小さく、高齢者や女性に雇用の方が拡がることになった。

2014年、同社は厚生労働省の「地域別生涯現役社会実現モデル事業」で近畿地区モデル事業所選ばれたことで、定年後も長く働き続けられる職場づくりを一層推進することとなった。「70歳まで働きたい」との声が高まるなか、

バス運転士以外の働き方として、バス出庫前の運転士に直接点呼し、健康状態を把握する運行管理者の補助者へ転身の道を創設した。

Ⅳ 改善の内容

（1）制度面の改善

・シニア正社員制度

従来、同社では60歳定年を迎えた従業員を1年更新で70歳まで嘱託社員として再雇用していた。しかし、この制度では定年前後での賃金ギャップが大きく、1年更新という不安定さもあり、高齢従業員

員の士気低下など課題も多かった。そこで、職場全体の士気向上のためにも60歳以降も安定した雇用機会の提供を図るべく、60歳定年後は65歳まで雇用する「シニア正社員制度」を今年度から設け、70歳以降の再雇用についても明文化した。この制度では定年前年の59



新型車両は、車いす利用者も利用しやすく、かつ、ドライバーが安全・迅速に作業しやすいようなスロープを導入した



新型車両(外観)。事故予防にあたり、運転席の座席が高めに設置(ドライバーの視点を高く)されている

歳時に本人に意向を確認、かつ60歳時に家族の同意も得られれば「シニア正社員」に登用される。給与水準は嘱託再雇用時より定年前給与に近くなり、賞与も支給される。

なお、60歳以降の継続雇用の流れをフローチャート化しており、①定年後の再雇用を希望する者は、「再雇用に関する調査書」および「健康状態自己申告書」を事前に提出する、②所属長は希望者との面談により、「継続勤務援助計画書」を作成するなど、再雇用の流れを明確にし、円滑化を図っている。また、60歳の定年時での役職は解かず、50代での途中入社も多いことから、60歳以降の非正規雇用への変更者に対しても新たに役職を任命することで積極性・向上心を養うことができるような任命基準を変更した。

・柔軟な勤務シフトの実現

同社で全社員対象のアンケートを実施したところ、多くの従業員にとって高齢の親の介護が課題であることが判明したため、介護と仕事の両立に向け、柔軟な勤務シフト作成に向けた管理者向けセミナーを実施した。加えて、会社に

相談窓口を設けることで、幅広く従業員の声を拾いあげ、働きやすい職場環境の構築を旨としている。

また、生涯現役に対するアンケートでは、年代によって差はあるものの、全体の62.5%が「必要とされるなら70歳まで働きたい」という声が上がった。

(2) 能力開発に関する改善

同社に採用された運転士は前歴がさまざまであり、運転士としての経験がない従業員もいる。普通運転免許しか持たない運転士は、会社の免許支援制度により業務用の大型2種免許を取得する。そこで入社後3カ月間はまず集合研修を受け、その後2カ月間は先輩運転士が横についてOJTで訓練を重ねていく。運転士は、運転士↓班長運転士↓主任運転士と昇格し、技量を高めていくが、先輩運転士が指導にあたる場合、指導者ごとの指導法のバラツキを防ぐため、ベテラン運転士出身の運行管理者が指導法を伝授している。

一方、高齢運転士について特別な教育はできていなかったことを反省し、事業内職業能力開発計画に基づき、高齢運転士を対象とした特別安全教育を実施している。また、社長自らキャリアコンサルタントの資格を取得して、キャリアコンサルタント制度を導入。従業員に生涯ライフプランを意識した職業生活における高齢運転士の立ち位置の理解を図った。キャリアコンサルティングを進めるなかで、「これまで以上に安心して働ける」という声も聞かれる。

(3) 職場環境の改善



トレーニングルーム。トレーニング機器を導入し、休憩時間などのリフレッシュやコミュニケーションの場としても活用

て休める畳敷きスペースの休憩室は従業員に歓迎されている。さらに、運動機器の導入にあたり、従業員の要望から採用することで健康維持促進への意識を高めた。

(4) 健康管理・安全衛生

60歳を超えた高齢従業員には正社員と同様の健康診断を受診させており、2016年度からは脳ドックや心疾患検査も実施している。加齢による運動能力低下が事故につながることは会社にとって致命的であるため、法定のチェック体制に加えて健康診断体制の強化を図っている。これまで健康管理の重要性については全体的に意識が低かったが、定期健康診断の法定項目以外の人間ドック並みの血液検査や大腸がん検査を短時間雇用の高齢従業員にも検査項目として拡大したことで、健康管理の認識が高まりつつある。

同社は、2016年には協会けんぽの「わが社の健康宣言」登録事業所となった。主な取組み（健康宣言）として、休日明けは、そのほかの日に比べ交通事故が多いことから、休日明けに体重測定をすることを習慣化させ、休日明け

であると意識することで安全運転への意識を高めるなど、日常の自己管理体制を整えている。

安全面においては、高齢運転士が運転適性を診断して、各人が診断内容の記載事項をより把握するように、診断結果をもとに検討する場も設けている。お互いに相手の性格も知る同僚との話し合いを通して、本人の自覚が高まる。また、親会社である神姫バスの安全監理官が直接指導することもある。さらに、神姫バスグループの安全運転大会にも同社の運転士が積極的に参加している。

なお、以前から路線の利用動向・需要量調査などで交流のある兵庫県立大学の調査研究に協力し、2016年度は「健康起因による事故のリスク回避および高齢職業ドライバーのヘルスプロモーション」に関する共同研究を行っている。その結果を運転士にフィードバックし、安全運転に対する取組みを強化している。

(5) 従業員の声

Aさん（69歳・男性）は契約社員の勤務形態で、バス運転士として月16日勤務している。運転技能

が優秀で「優良バス運転者日本バス協会会長表彰」も受けており、バス運転士の運転技能向上に大きく貢献している。

Bさん（78歳・男性）は運行管理者の補助者として1日3時間勤務している。バス出庫時の運転士の点呼を担当し、運転士がその日の業務を問題なく行える健康状態かをチェックするのが職務だが、バス運転士としての経験を活かして、現役運転士の指導も担当している。若い世代から相談を受ける機会も多く、現在同社の最高齢従業員のBさんは後輩の模範であり、全幅の信頼を得ている。

(6) 今後の展望

高齢者雇用は、企業の社会的責任・CSRの一環であり、社会全体としてさらに積極的に取り組んでいく必要があると同社は考えている。70歳までの継続雇用制度はできたものの、雇用の安定性の観点からみれば、まだまだ問題があり、65歳までの定年延長を念頭に労使協議会において検討を進めている。健康で長く働き続けられるよりよい職場づくりを旨として、同社は課題に果敢に挑んでいく。