

高齢社員の安心・安全をモットーに
長く働き続けられる職場環境づくりを推進
弥生交通株式会社（東京都中野区）

企業プロフィール

弥生交通 株式会社

（東京都中野区）

- 創業 1961（昭和36）年
- 業種 一般乗用旅客運送事業（タクシー）
- 社員数 92人（2023年4月1日現在）
60歳以上 44人
（内 訳） 60～64歳 11人（12.0%）
65～69歳 12人（13.0%）
70歳以上 21人（22.8%）

定年・継続雇用制度

定年65歳。その後基準を設けて70歳まで再雇用、以降も基準を設けて年齢上限なく継続雇用している。現在の最高年齢者は82歳

Ⅰ 本事例のポイント

弥生交通株式会社は1961（昭和36）年10月に、旅客自動車運送業として東京都中野区にて創業した。以来「お客様の足として社会に貢献すること」を企業理念に掲げ事業を展開してきた。同社では、徹底的な労務管理と事故防止に積極的に取り組み、公益財団法人東京タクシーセンターが「接客・サービス」・「安全・運行管理」・「経営姿勢」の視点から評価を行う法人タクシー事業者の評価制度において、15年以上連続で優良事業者に認定されている。安全な運行管理に注力するとともに、雇用契約更新時には視力や認知生活機能などのチェックを実施し、産業医の判断を仰ぐなど、安全性を担保している。また、加齢による変化を見逃さないよう年齢に応じて更新期間を細かく設定するな

ど、全社をあげて高齢者が長く働ける職場環境づくりを進めている。

POINT

- 2019（平成31）年に定年を65歳に引き上げるとともに、基準を設けて年齢上限なしの継続雇用制度を導入した。
- 社内で雇用形態や年齢を問わず幅広い従業員が参画する賃金委員会を立ち上げて賃金制度を検討、改定することで、評価基準も細分化され、より納得性のある賃金制度とした。
- 多様な勤務形態の導入により、高齢社員が長い期間働ける環境を整備した。希望すれば短時間勤務や始業・終業時刻の選択が可能で、高齢社員が自分に適した働き方ができるようになった。
- 研修の実施、接客接遇マニュアルの作成、若手社員の相談役に任命するなど、高齢社員が

活躍できる仕組みづくりを進めている。

⑤ 感染症対策や健康管理、メンタルヘルス対策、事故防止教育の実施、認知・生活機能対策など、徹底した労務管理と事故防止対策を実施している。

II 企業の沿革・事業内容

同社は、1961年10月30日に、一般乗用旅客自動車運送事業としてタクシー15台、ハイヤー5台で創業した。以来、「お客様の足として社会に貢献すること」を企業理念に掲げ事業を展開してきた。

1989年7月1日に、業界大手である国際自動車株式会社の業務提携会社（現在はパートナー会社）としてkmグループ※に加入した。労務管理と事故防止を徹底し、弥生交通のモットーである「安全安心な運行」に沿って、現在は51台のタクシーでサービスを提供。公共交通機関としての役割を果たすことで社会貢献を目指している。



弥生交通株式会社

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

2023（令和5）年4月1日現在、全社員（92人）に占める60歳以上の社員の割合は44人で全体の約48%を占めている。うち70歳以上の社員は21人で約23%と、高い割合となっている。最高年齢者は82歳で、運行管理補助者として勤務している。平均年齢は59歳と高く、職種の内訳は乗務員80人、運行管理者（補助者含む）7人、整備士4人、事務職1人となっている。

少子高齢化という時代の波を受け、同社でも社員の高齢化が進み、2019年3月には社員の平均年齢が60歳を超えようとしていた。それでも心身に問題がなければ実質的に年齢の上限なく再雇用を行っていたが、定年が60歳であったため、実情と合わない状況であった。同社は事業を継続するうえで、高齢社員の経験や知識が必要不可欠であることや、さらなる高齢化が進むことを考え、2019年4月に定年制を改定し、65歳定年制を導入した。

また、コロナ禍で仕事が減少した時期に、社員の意見を反映させた賃金制度に改定した。勤務形態についても、各社員が自分のライフスタイルに合わせて勤務形態、始業・終業時刻を選択できるよう改定するなど、働きやすい職場環境づくりの取組みは高齢社員のモチベーションアップにつながっている。

IV 改善内容

(1) 制度に関する改善

▼ 定年制の改定

2019年4月に定年を60歳から65歳に変更、定年後は、健康状態などに問題がなければ70歳まで再雇用し、さらにその後も本人の希望や適性、心身の健康、評価などをみて、年齢の上限なく継続雇用を行っている。再雇用する際は全員に認知生活機能チェックを実施（その後は契約更新ごとに実施）し産業医に判断を仰ぐ。また、65歳以上は1年ごとに、70歳以上は半年ごとに、75歳以上は3カ月ごとに健康状態や、交通事故発生状況なども加味した面談を行いながら更新を確認している。定年年齢の引上げにより、60歳以上の未経験者を採用する窓口が広がった。

▼ 賃金制度の改定

賃金制度については、弁護士や社会保険労務士などと相談を重ねるとともに、社内で賃金委員会を立ち上げた。委員会には正社員や有期雇用契約社員、短時間労働契約社員（定時制）、若手から中高齢社員まで、雇用形態や年齢を問わず幅広く人選し、全社員に委員会を発足した旨を報告、同意を得て数回の検討会議を実施した。改定にあたっては同一労働同一賃金に配慮し、より分かりやすくすることで、社員にとってより納得性のある賃金制度とした。

※ km（ケイエム）グループ……国際自動車グループ（タクシー、ハイヤー、バス、整備）を中心にタクシー30社・4,800台を有するグループ

賞与の評価項目については、プラス査定してほしい項目、マイナス査定もやむなしと考える項目を賃金委員から募り、それを細かく分類。加点項目に表彰関係、社会的貢献度（人命救助）、お客さま評価、配車の了解率などを加え、社員のがんばりが賞与に反映される形とした。高齢社員も若手社員と同じ目線で評価し、全社員が納得のいく賃金制度となりモチベーションが向上した。

▼多様な勤務形態・短時間勤務の導入

これまでの、隔日勤務、昼日勤務、夜日勤務の三つの勤務形態に対して、勤務形態ごとに始業終業時刻の選択肢を大幅に増やし、自分に合った時間で出勤できるようにした。また、希望すれば短時間（週30時間未満勤務）に変更することも可能としている。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

▼充実した研修支援の実施

全社員を対象に毎月2回、全体補習教育を実施しているが、2回に分けることで全員が受講できるようにしている。また、新規・中途（kmグループ未経験）採用者を対象に、接遇や事故防止、



出庫前に必ず実施している車両点検の様子

地理実習研修など5日間のメニューで行うkmグループ独自の研修を実施。さらに、車いすに座ったまま乗車できるタクシーに乗車するドライバーには、ユニバーサルドライバー研修や、自社にて車いす取扱い研修を実施している。

▼接客接遇マニュアルの作成、指導教育

独自のマニュアル本を作成し、社員一人ひとりが質の高い接客ができるよう指導している。

▼若手社員の相談役に任命

ベテラン乗務員を、伸び悩んでいる若手乗務員の相談役に任命している。売上げを伸ばすノウハウなどを伝授してもらうことで、若手乗務員のレベルアップと離職防止にもつながっているとともに、高齢社員にとっても新たな役割の付与によりモチベーションが向上している。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生への取組み

▼タクシー車内設備のデジタル化

従来はカーナビゲーションにデジタル無線システムを組み合わせたものを使用していたが、より多くのサービスを提供するために、タブレット端末に変更した。高齢社員にとって、いままでは機器操作に苦労も多かったが、タブレットにしたことで「字も大きくなり操作もわかりやすく楽になった」との声が聞かれた。

▼感染症対策

決済端末機をタブレット画面で操作できるよ



字が大きく操作しやすい車両タブレットとメーター機

うにし、決済端末へのカード挿入、タッチ操作をお客さま自身が行い、やり取りがなくなるようにしたこと、感染症などの予防にもつながっている。また、運転席ガードや低濃度オゾン発生器、空気清浄モニターを設置したことで車内の空気清浄と汚染状況を確認できるようにした。感染症対策の取組みを強化することで高齢社員の業務上の不安が軽減された。

▼健康管理とメンタルヘルス対策

点呼は毎日必ず、対面点呼と集団点呼を実施し、体調の変化をチェックしている。健康診断は年に2回、雇用形態や年齢に関係なく全社員に実施している。メンタルヘルス対策としては、健康診断実施医療機関に年1回試問と解析を依頼し、体調を把握できるようにしている。また、月に1度、産業医の健康相談を実施し健康管理に努めている。

▼事故防止対策と認知・生活機能対策

月2回の全体補習教育では、事故防止の徹底に取り組んでいる。ドライブレコーダーの映像や年齢別の交通事故要因の分析、実際の交通事故の解説など多彩なプログラムの教育を実施し、安全・安心への気つきを喚起している。

一方、65歳以上の社員を対象に、再雇用契約更新時に、産業医から運動機能および認知症に関する質問票の提供を受けて、健康状況を確認している。これにより自分では気づいていなかったことについて考えるようになり、認知症などの早期発見につなげている。問題が発生した場合、産業医への相談やかかりつけ医への受診をつながしている。

▼福利厚生

休憩室や仮眠室、浴室を設置している。コロナ禍以前は、親睦会などが主催したバーベキュー大会や歓送迎会を開催していたが、現在は、研修が社員のコミュニケーションを高める場となっている。



運行管理者が1台ずつ出庫を見守る様子

(4) その他の取組み

▼普通救命講習

3年に1度、普通救命講習を全社員に実施している。同社には応急手当普及員がいるため、中野消防署長より自社講習の許可を得ている。管内で最初に自社講習の許可を得た事業所となった。講師は応急手当普及員が務め、講習も社内で実施するため、「楽しく真剣に学ぶことができる」と社員から好評を得ている。

▼働きやすい職場認証制度と優良認定

同社は国土交通省が創設した、自動車運送事業者の「運転者職場環境良好度認証制度（働きやすい職場認証制度）」の審査で、二つ星基準（現在の最高評価）に合格し、15年以上連続で、公益財団法人東京タクシーセンターによる優良事業所に認定されている。

▼救命褒賞

マタニティ・マイタクシー（陣痛タクシー）のサービスにおいて、消防署より救命褒賞を受賞している。マタニティ・マイタクシーとは、出産する病院などを事前に登録しておくことで、陣痛時の送迎講習を受けたドライバーが24時間いつでも陣痛時に迎えに行き、道案内なしで病院に送迎するサービスである。

▼表彰制度

年に1回、年間を通して無事故、無違反者の表彰を実施し、表彰者には景品を授与している。タクシー業務を行っている社員にとっては最大



タクシー乗務員の水谷進治さん（67歳）

の目標であり、表彰を受けることで、モチベーションの向上にもつながっている。

(5) 高齢社員の声

タクシー乗務員の水谷進治さん（67歳）は、同社での仕事について「会社が安全と健康管理に重点をおき、シフトにも柔軟に対応してくれるので、自分のできる範囲で無理なく仕事ができます」と話す。

(6) 今後の課題

高齢社員が長く働き続けられる環境を整備するため、健康管理と安全管理の取組みに注力するとともに、今後は定年年齢のさらなる引上げや廃止を視野に入れている。また、高齢社員の経験や知識を活用するための方策などを工夫し、目安箱の設置、休憩室やロッカー室、風呂場や脱衣所のバリアフリー化など、高齢社員はもとより、だれもが活き活き働き続けられるよう、よりよい職場環境づくりに注力していくという。これからも、同社の飽くなき挑戦は続く。