

加越能鉄道株式会社

希望者全員の5年間雇用延長を行い、多様な運行ニーズに responding している公共交通機関

先進企業の基本情報

会社概要

昭和25年、富山地方鉄道から鉄軌道事業（加越線）、自動車路線（高岡・氷見・砺波）を譲り受け、資本金6000万円で創業。さらに、高岡軌道線、新湊港線を譲り受け、資本金1億円に増資。この間、保険代理業、健康スポーツ事業に進出。平成14年、鉄軌道事業を万葉線（株）に営業譲渡し、現在に至る。自動車事業では、富山県西部全域を中心としたバス路線を維持、運営に努めている。

- 所在地：高岡市江尻字村中1243番地1
- 創業年：昭和25年10月（1950年）
- 業種：道路運輸交通業
- 資本金：1億円
- 平均年齢：45.0歳
- 最高年齢：69.0歳
- 従業員数：232人

高齢者雇用の現状

年齢別従業員数と雇用形態

雇用形態	年齢別従業員数						合計
	50歳未満	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	
I 正規従業員	159人	27人	19人	23人	0人	0人	228人
II 定年後、継続雇用時の嘱託社員等	0人	0人	0人	0人	4人	0人	4人
III その他の非正規従業員	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計（I+II+III）	159人	27人	19人	23人	4人	0人	232人

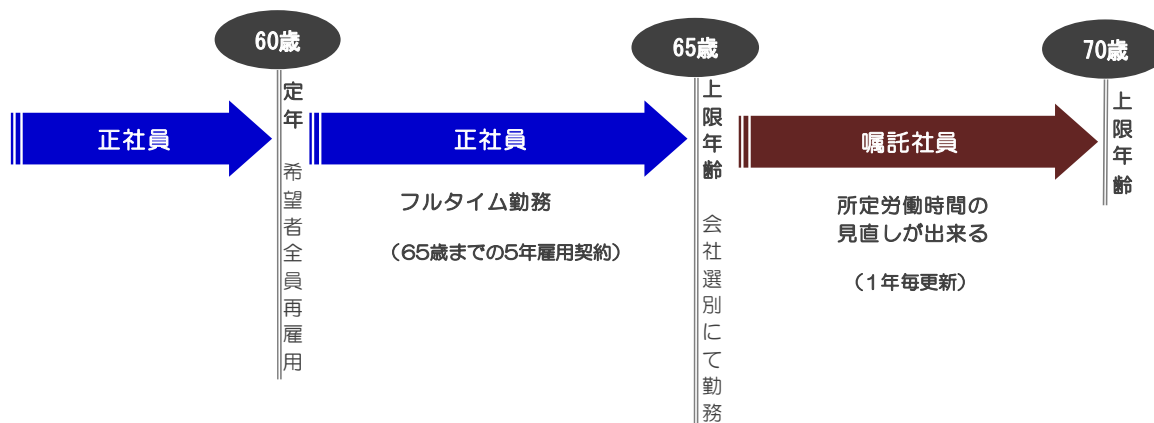
<全従業員数のうち高齢者の従業員が占める割合>

「60歳以上の割合」…（11.6%）

「65歳以上の割合」…（1.7%）

高年齢者雇用制度

概念図



当社の雇用制度

◆ 65歳までの雇用制度

- ・ 定年年齢 60歳
- ・ 雇用延長の種類 継続雇用制度(再雇用)
- ・ 上限年齢 65歳 契約期間は5年間
- ・ 対象者基準 希望者全員再雇用
- ・ 雇用形態 正社員
- ・ 勤務時間 フルタイム勤務
- ・ 賃金制度 月給制 定年前と比べ下がる 賞与有り 身分及び手当は従来通り

◆ 65歳以上の雇用制度

- ・ 上限年齢 70歳 契約期間は1年更新
- ・ 雇用形態 会社選択により嘱託社員として勤務
- ・ 勤務時間 所定労働時間の見直しができる
- ・ 賃金制度 時給制 賞与支給条件有り

制度改善の考え方、経緯

利用者数激減の中での経営努力

当社は富山県西部を中心に路線バスを運営するバス事業者である。路線バス事業のほか、貸切バス事業や旅行業、保険代理店業、スポーツクラブ事業を営む。



本社ビル

地方の公共交通機関に共通する課題は、地域の足を守る交通インフラとして公益的な使命を果たす一方で、民間企業として必要な利益を確保していくことである。当社営業地域においても、モータリゼーションの進行や過疎化などによる影響で利用者が激減する状況下、乗合バスのワンマン化等経営の効率化を図る一方、他の事業への参入及び拡大を推進し経営基盤の安定化に努めてきた。

その後も乗車客数の減少、規制緩和による競争の激化等、厳しい経営環境が続いているが、都市間高速バスによる新規路線の掘り起こし、又、コミュニティバスの受託等、営業収入の拡大を図り、地域公共交通機関としての基盤強化に努めている。

運転手の確保により安定的な運行体制を構築

当社は、平成 18 年 4 月に希望者全員を正社員として再雇用する高齢者雇用制度を導入した。それ以前も「60 歳」の定年に達した運転手等を「嘱託」として再雇用した実績があったが、平成 17 年に先行同業他社で実施された制度を参考に労働組合と 1 年間の協議をし、平成 18 年 4 月の法改正施行にあわせて就業規則を改正し導入したものである。



社団法人日本バス協会によれば、バス業界は、急速に進む少子高齢化のもと、

- ① 昭和 40 年代前半に採用された運転手が数年前に定年退職を迎えたこと
- ② 大型二種免許取得者が減少していること
- ③ 若年者の就労ニーズが多様化しており、運転手を希望する若年者が減少していること

等の要因から運転手が不足している状況にある。

当社も同様の状況にあり、バス事業者として地域に密着した交通サービスや質の高い観光交通サービスを今後とも提供し続けていくためには、若年運転手確保に努力する一方で、路線や業務内容を熟知し、運転技術も熟達している定年年齢到達者の有効活用についてもバランスを取りつつ進めていく必要があった。

当社が高齢者雇用制度を導入した理由にはこうした背景がある。

新制度導入により 60 歳定年後のベテラン運転手を再雇用し正社員化することが可能になり、即戦力として現場業務を下支えしてもらっている。

人命を預かる運転手の健康管理面への対策

運転手という仕事の特性上、安全運行には最大限の配慮を行う必要がある。そのため高齢者雇用に関しては、健康管理面への対策は必要不可欠である。国土交通省の「事業用自動車の運転手の健康マニュアル」によれば、「健康起因事故」は、糖尿病、眼疾患、脳血管疾患、睡眠障害等の「疾病」による症状の結果、視認困難、わき見運転、操作不良等「運転行動」に支障を及ぼすことにより発生すると指摘されている。



このため当社では運転手には年 2 回、事務職には年 1 回の健康診断を義務付けている。

万一日程的に健康診断を受診できなかった社員には別の会場での受診を指導するなど、きめ細かい対応を行っている。更に通常の健康診断の他、国の健康マニュアルでも推奨されている「睡眠時無呼吸症候群」の診断を一昨年執り行った。

また、日々の健康状態については、運行前点呼での身体チェックに気を配ることで確実な運行が行えるような体制づくりに配慮している。

多様な運行形態に対応するための高齢者の活用

バス事業では路線バスの運行は元より、貸切バス、地域のコミュニティバス、高速バス等、多様な運行形態に効率的に対応する必要がある。



こうした運行ニーズに応えるため、更に65歳以上の運転手を「嘱託社員」として雇用し、運行体制を強化している。「嘱託社員」の雇用計画期間は1年間で以降1年毎の更新で所定労働時間の見直しができる。

高齢者側から見れば、定年退職後を楽しめるように私生活と勤務のバランスを取る事が出来るように配慮された制度となっている。

接客のマナー研修に力を入れる

お客様に気持ちよくご利用いただくためには、接客対応の向上を図ることが大切であるが、当社では「言葉づかい」や「お辞儀」など繰り返しての研修も欠かさない。高齢者も例外ではなく、何十年繰り返したマナー訓練も手抜きしない。再雇用後もこうした研修を行っていくことは、意識づけや技能訓練になるに加え、高齢者の働く意欲やモチベーションの向上につながる効果もあり、定期的に行っている。

当社にとって高齢社員は、高い勤労意欲、豊富な人生経験、地元情報に精通するなど、数多くの強みを持つ存在である。何よりこれまでの当社を支えてきた愛社精神溢れる人たちである。これからも柔軟な働き方の整備や健康への配慮によって、益々当社で活躍していただきたいと考えている。

<高齢者雇用考察キーワード>

- ①65歳まで正社員 ②勤務時間の弾力化 ③健康管理への配慮 ④教育訓練
- ⑤ワーク・ライフ・バランス

高齢者へのインタビュー



さらし 義夫さん (64 歳)

勤続年数 45 年

氷見営業所所長として活躍中。かつては運転手として、観光バスの運転業務に精通していた。50 歳からは路線バスの運行管理業務に移り、再雇用後も同じ職務を続けている。

ーションで回っています。

加越能鉄道で 45 年勤務され、この会社でのお仕事には満足されていますか？

観光バスの運転手の時は、1 回 1 回の旅行を無事にやりとげたという達成感があり、体で感じる満足感はずかに残りましたね。

会社の方針で、50 歳から路線バスの運行管理の職務に変わりました。

現在の職務に変わり、どんな点で満足されていますか？

氷見営業所では、氷見市内の路線バスの運行を管理しています。氷見の山間部の高齢者は、病院通いのためにバスを利用される方が多く、こうした人の足を支えるため、日夜運行しており運転手が無事入庫してきた時、肩の荷が下がります。

営業所の所長のお仕事の内容は？

路線バスは安全輸送が第一です。そのためには、運転手の日々の健康チェック、路線の道路状況の把握、車両の故障に対して素早い対応に追われております。又、お客様への案内等、ソフト面での対応にも心掛けています。

路線バスの運転手さんの勤務時間帯は、かなり複雑なようですね。

そうですね。かなり複雑です。氷見では、乗客は朝が早くて、夜は 10 時台までです。運行管理者は、日中で交替します。休みは土、日曜日という訳ではなく、3 日連続勤務して、休みのローテ

再雇用後の賃金は、60 歳までと比較すると変化しましたか？

賃金は半分になりました。私は昨年からは年金を受給しています。それでも年金額が少なく、賃金の方が年金より多いという状態です。

再雇用者として、高齢者雇用について、ご意見はありますか？

そうですね。高齢者になると、朝早いのは得意です。そうした勤務が出来ればよいと思っていますが、しかし、全体のバランスがありますから、互いに配慮していく必要があります。

健康法として、何かされていますか？

加越能鉄道が経営しているスポーツジムに、5 年前から通っています。おかげで体重は、増えていません。