

九州運輸局メールマガジン

第406号 平成31年4月11日（木）

運輸安全だより（安全取組事例の紹介）

現在においては、どのモードにおいても人材不足が喫緊の課題となっているところです。
新規の採用希望者の確保が困難な状況の中で、あるバス事業者の取組について紹介したいと思います。

ドライバーが健康で意欲がある限り年齢に関わらずに働き続けることができる雇用制度への取組

当社では、経験豊富なドライバーの力を最大限に活用し、地域社会に貢献したいと考えています。

以前は、67歳で退職したドライバーが、その後、他社で企業の送迎や幼稚園のスクールバス送迎などで働いており、また働ける人たちを自社内で取り込みたいという考えがありました。その後、厚生労働省「生涯現役実現モデル事業」に選定され、モデル事業への支援を受けられることになったので、以下のことを行いました。

1. 社内検討委員会を設置し、外部からは社会保険労務士、モデル事業推進機構の担当、地元商工会議所のメンバーが参加し、1年をかけて70歳以上を雇用するための施策を検討した。
2. 自社の定年延長の取組を社内外へ情報発信するため、外部向けのセミナーを開催した。
3. 自社の社員向けに定年延長制度の啓発を行い、相談を受け付けた。
4. ハード面の対応として、社内にトレーニングルーム、休憩室、更衣室等を整備。また、ワゴンタイプの小型バス10台を導入し高齢者や女性も運転しやすい車種にすることで、職場環境を整えた。
5. ソフト面の対応として、定年後の再雇用者にも正規社員と同様の人間ドックに準じた健康診断を実施した。
6. 60歳定年を延長し、ドライバーは70歳まで、事務職は70歳以上の延長が可能となった。

上記の取組の結果、以下の効果を得ることができました。

1. 65歳以上の社員の雇用継続により平成29年1月～6月までの半年間で社員が18名増加した。
2. 女性ドライバーの働きやすい環境が整い、平成29年1月～6月までの半年間で5名増加した。
3. トレーニングルームや休憩室は、駐車場に併設した建物内に設置した。ドライバーは、1時間～2時間の運転休みの時間に、体力維持や運動不足解消のために利用する他、多くの社員が利用しており、従前に比べて利用率は2割～3割増加している。当社では、トレーニングルームを活用することによる体力増進や休憩室の利用による疲労軽減により、事故の未然防止に繋がっていると感じている。

これらの取組みに加えて、次のような対応を行うことで、高齢者が働きやすい環境を整えています。

1. 高齢者ドライバー再教育として、バス研修センターのオリジナル教育を行っている。
2. 適性診断に加えて脳ドック、心疾患検査を行い、健康起因による事故の未然防止に努めている。
3. それまでは懐中電灯での作業だった屋内車庫の照明をLED化し明るくすることで、作業環境を改善。

当社では、経験豊富な高齢ドライバーの技能の継承が社内でスムーズに行われています。また、社長は、家族の協力無くして安全運行なしとの思いにより、社員とその家族の誕生日には、社長が絵葉書を送ることで、家族ぐるみによる安全に対する取組を実施し、好評を得ています。

