

業 種	鉄道
取組分野	定年雇用者の継続雇用
テ ー マ	シニア社員制度の拡充、短時間社員制度の導入等多様な働き方に関する取組み
取組の狙い	定年退職後最長70歳まで働くことができるシニア社員制度の拡充、職種も広げ、さらには短時間社員制度も導入し男女を問わず若手からベテランまで全員が力を発揮できる職場づくりを図る。
具体的内容	<p>広島電鉄株式会社は広島市中区に本社があり、広電グループの中核として交通運輸、流通不動産、建設、ホテル、観光業等の幅広い分野で地域産業等に寄与している会社であるが、鉄道事業を中心に多様な働き方の職場づくりの整備を行ううえで以下の課題を抱えていた。</p> <p><b>【課題】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働力不足が叫ばれる中で優秀な人材を安定して確保し、元気なシニア層の活躍の場として、定年退職後70歳まで働くことができるようシニア社員制度の拡充を図る必要性があった。</li> <li>2. 多様な生き方の整備を通して男女を問わず若手からベテランまで全員が力を発揮できるような職場づくりを行う必要性があった。</li> </ol> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p><b>これまで</b></p> </div> <div style="width: 45%; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>◆育児にしか使えない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子が3才以降も使いたいとの声</li> </ul> <p>◆カバーする正社員の負担</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最も乗務員が必要なのはラッシュ時間帯</li> <li>・育児短時間者はラッシュ時の乗務が困難</li> </ul> </div> </div> <hr/> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p><b>新制度</b></p> </div> <div style="width: 45%; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>◆必要に応じて誰でもいつでも</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家族介護など、様々な理由で短時間に</li> <li>・外部から短時間正社員を採用</li> </ul> <p>◆元気なシニアの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ラッシュ時に活躍できる運転士確保</li> <li>・職域拡大により多くのシニア人材の活躍の場を確保</li> </ul> </div> </div> <p><b>【対応】</b></p> <p>こうした中で、多様な働き方の職場づくりの整備として「短時間正社員制度」、また70歳まで働くことができるよう「シニア社員制度」の拡充を図り、具体的には以下のシステムづくりなどで職場活力の向上を図ってきた。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 必要に応じて誰でもいつでも正社員のまま、フルタイム勤務と短時間勤務を選択できるシステムづくり</li> <li>2. シニア社員制度の拡充（66歳→70歳、技術職・事務職への職域拡大）などにより、カバー体制を確立、シフト体制ができ、元気なシニア</li> </ol>

	<p>ア層に活躍してもらおうシステムづくり</p> <p><b>【健康面での取組】</b>  シニア社員の対象拡大に伴い、以下の健康面に関する取組を実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人間ドックの実施</li> <li>2. 脳ドック、心疾患検査の実施</li> <li>3. 適性診断の実施</li> </ol> <p>上記の1、2については65歳、67歳、69歳に到達したときにそれぞれ実施し、検査日は1日有給の特別休暇を付与し受診させている。また、3については適性診断後に産業医との面談、人事課との面談などを行い本人の気力、体力について確認している。</p>
取組の効果	<p>これらの制度の導入により、次のような効果があった。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 短時間制社員制度については、平成29年9月の制度開始から平成30年3月までの間で15名が利用した。これにより若い社員は育児等、ベテランの社員は家族の介護等のそれぞれのライフイベントに合わせた労働時間の選択が可能となった。</li> <li>2. 65歳到達者の約7割がシニア社員へ移行した。社員のモラルや士気の向上を図ることや自分の持つ経験や知識が生かせるなど、モチベーションの向上につながった。</li> <li>3. 健康診断については、要治療者に対して治療とその状況の報告までフォローアップしていることから、健康起因事故の未然防止に繋がっており、受診したシニア社員からは好評である。</li> </ol> <p>なお、今後の取組みについては、以下の点を留意しながら制度の普及を図って行きたい。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当面、社員に向けて新制度の仕組みと狙いの周知徹底を図る。</li> <li>2. 具体的な業務の割り当てには、社員本人の意向をよく聞き、職種適性調査を合わせて業務の割り当てを行う。</li> <li>3. フルタイム勤務から短時間勤務への移行者が発生した場合のカバー体制の構築、協力者の時間外労働の平準化を図る。</li> <li>4. 短時間であれば活躍できる人材を外部から採用することで、多様な人材が集う職場を作り職場活性の向上を図る。</li> <li>5. 人事制度面以外の取り組みとして、運行形態を見直し効率化を図ることで、短時間勤務者の活躍の場を増やすとともに、フルタイム勤務者の業務効率化を図る。</li> </ol>
事業者名	<p>広島電鉄株式会社 人財管理本部 人事部 労務課  (連絡先：082-242-3517)</p>