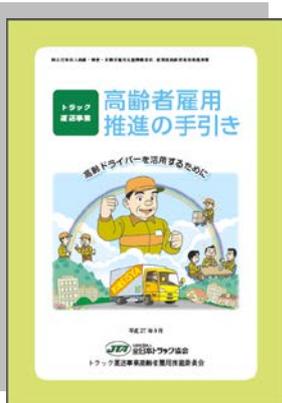


▶トラック運送事業高齢者雇用推進 の手引き ～高齢ドライバーを活用するために～

公益社団法人全日本トラック協会
トラック運送事業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- I トラック運送業における高齢者雇用の考え方
 - II トラックドライバーとして長く働いてもらうために
- 参考資料

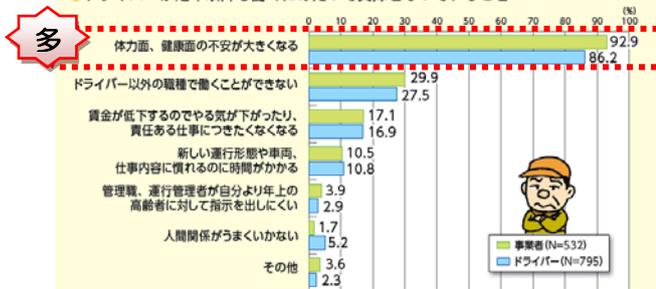
トラック運送事業においては、ドライバー不足が深刻化している状況下、若年ドライバーの採用・育成や女性ドライバーの活用はもちろん、高齢ドライバーのさらなる活用も今まで以上に考えていかなければなりません。本書では、高齢になってもドライバーとして長く働いてもらうための方策として、①安全面、②健康管理面、③仕事の見直し、④賃金とモチベーション、⑤会社としての仕組みづくり、といった5つの視点から整理し、事業者がチェックすべき項目や行うことが望ましい活動について具体的にまとめています。また、個別の取り組み事例を豊富に取り入れ、分かりやすく紹介している点も本書の特徴です。各事業者の実情に応じて、高齢ドライバーを活用していく際の羅針盤として、ご活用ください！

トラック運送業における高齢者雇用の考え方

景気の回復局面下における取扱量の増加により、ドライバー不足が深刻化している状況の中で、高齢になってからも長くドライバーとして働き続けられるか否かが、ドライバー不足解消のカギとなるといっても過言ではありません。

高齢ドライバーの活用にあたっては、事業者、ドライバーともに加齢に伴う体力面、健康面の不安が大きくなることに対する懸念が非常に多くなっています。

●ドライバーが定年以降も働くにあたって支障となっていること



出典：「トラック運送事業高齢者雇用推進事業アンケート調査（平成26年7～8月）」



したがって、高齢になっても働き続けてもらうためには、加齢に伴い問題となる安全面、健康管理面の対策が今まで以上に重要になります。

トラックドライバーとして長く働いてもらうために

1. 高齢ドライバーに配慮した安全対策の徹底

- ◆運転に当たっての注意喚起
- ◆労災防止に関する意識の高揚
- ◆車両設備の整備

安全対策は、高齢ドライバーはもちろん、若年・中堅ドライバー、女性ドライバーにとっても安心して働くことにつながることから、事業者の責任として徹底して行うことが求められます。高齢ドライバーに対しては、特に加齢による影響に配慮しましょう。

事例

車両保有台数 約90台
ドライバー数 72人

- 安全運転の徹底、事故防止の観点から、デジタルタコグラフ、ドライブレコーダーの記録を基にドライバー一人ひとりに指導を行っている。
- 班単位で15万キロずつ無事故を継続した場合、無事故賞として粗品を支給している。無事故記録を達成した班については月1回発行する広報誌で紹介している。



2. 加齢に伴う心身機能の変化を踏まえた健康管理の強化

- ◆加齢に伴う心身機能の変化への対応
- ◆健康診断の受診の徹底と対応の強化
- ◆健康管理に関する意識の醸成
- ◆運転者適性診断の受診の徹底

高齢ドライバーの活用に当たっては、特に加齢に伴う心身機能の変化への対応、また、脳や心臓の疾患、糖尿病などの生活習慣病への対応が求められます。また、睡眠時無呼吸症候群(SAS)への対応の強化も求められます。事業者としては、日々の健康管理の取り組みや健康診断の受診の徹底、あわせて健康管理の必要性に関する社内喚起などが必要になります。

事例

車両保有台数 約90台
ドライバー数 72人

- 全従業員に対して、年2回、可能な限り多くの項目について健康診断を受診させている。その際、糖尿病などの運転に支障をきたす病気の予防には特に注意している。
- 60歳以降、定年到達後も働いている嘱託社員には現役社員以上に有給休暇の取得を促進している。



3. 高齢ドライバーに対する負荷の軽減

- ◆運行にかかわる負荷の軽減
- ◆運行時間の短縮による負荷の軽減
- ◆配車時の配慮
- ◆荷役作業時の注意事項の徹底
- ◆ドライバー以外への職種転換

ドライバーとしてできるだけ長く働き続けてもらいたいものの、心身機能は個人差が大きく、その差は加齢に伴いますます広がっていくことから、必要に応じてドライバー一人ひとりの能力・適性に合った負荷の軽減や職務の提供が求められます。

事例

車両保有台数 約25台
ドライバー数 31人

- 60歳に近くなった時点で大型車の乗務から普通車に車種変更し、中距離から近距離、地場輸送に乗務を転換させている。



4. 賃金制度に対するきめ細かな説明とモチベーションの維持・向上

- ◆賃金制度に対するきめ細かな説明
 - ◆モチベーションを高める評価・査定制度の工夫
- 定年到達前後など高齢期に賃金が下がる場合は、その理由をドライバーにしっかりと説明し、理解を得ることが重要です。高齢ドライバーであっても評価・査定を行い、この結果を賃金・処遇の決定の際に考慮します。

事例

車両保有台数 約90台
ドライバー数 72人

- 基本給は現役社員の約6割となる。家族手当などは支給されなくなるが、業務量や業務内容に応じて支給される職能給は現役社員と同様に支給されることになる。
- 賞与は現役社員の4分の1をベースに、勤怠の状況や事故を含めた業務上のミスなどを勘案し、査定により金額を決定する。



5. 高齢になっても元気に働くために会社に求められる仕組みづくり

- ◆従業員全体が一体感を持って仕事をするための仕組みづくり
- ◆プロドライバーとして長く働き続けるためには
- ◆定年前研修の実施

高齢ドライバーのモチベーションの維持のためには、社内行事などへの参加を奨励するなど職場の一体感を生むことが重要です。また、高齢期を見据えた健康管理、働き方、生活設計などについて若いうちからドライバー自らが主体的に考えるよう促します。

事例

車両保有台数 約20台
ドライバー数 22人

- プロドライバーとしてのプライドを傷つけないためにはドライバーの気持ちをしっかりとつかむことが大切なので、社長自ら声掛けをすることなどを配慮している。

車両保有台数 約25台
ドライバー数 31人

- 従業員同士のコミュニケーションを円滑にするために、従業員の親睦の場として互助会をつくらしたり、定期的に社内報を発行したりしている。

Check !



高齢ドライバーからのアドバイス

- ① プロドライバーとして誇りを持って働き続けるために
- ② 健康維持のために
- ③ 安全運転のために
- ④ 自身の能力を高めるために
- ⑤ 経済的に安心して働くために

以上の5つについて、若手社員や中堅社員に向けたアドバイスを紹介しています。

●定年前研修の内容例

高齢者の継続雇用を円滑に進めるには、高齢者に社内の制度や社会保険制度などへの理解を深めてもらうことが重要になります。例えば、以下のような内容の研修を行うことがあります。通常は、58～59歳時点(定年の1～2年前)に行う企業が多いですが、なかにはそれ以前から数回行うこともあります。

(定年の5年前)

55歳時点で行うケース

- ①年金・雇用保険制度の説明
- ②賃金と年金等の受給額のイメージ
- ③健康管理
- ④ライフプランの設計、必要となる生活資金額
- ⑤雇用延長の希望

(定年の1～2年前)

58～59歳時点で行うケース

- ①賃金と社会保険の関係
- ②賃金と年金等の受給額のシミュレーション
- ③健康管理
- ④生活資金
- ⑤雇用延長の希望確認、希望する働き方

Check !

参考資料では、在職高齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみについて、シミュレーション結果を用いて具体的に解説しているほか、トラック運送業における助成金の活用事例も併せて紹介しています。