

クローズアップ輸送業界

第33回 人手不足時代における高齢ドライバー 雇用のポイント



小山 雅敬（こやま まさのり）

大阪大学卒、都市銀行、シンクタンク、損害保険会社勤務後、株式会社コヤマ経営設立。運送業コンサル歴30年以上、指導企業数3千社超、講演・執筆多数。著書に『運送業経営相談室（日本法令）』『実例に基づくトラック運送業の賃金制度改革（日本法令）』。資格 中小企業診断士、日本物流学会正会員など

企業の大切な人財を守り、経験を未来へつなぐために

現在、60歳以上の高齢ドライバーの比率は大型運転者全体の約18%、中小型運転者全体の約12%を占め、慢性的な人手不足を背景に高齢者雇用管理の重要性が年々増えています。長年培ってきた確かな運転技術や安全意識は、企業にとって大きな財産です。その豊富な経験を活かし、できるだけ長くいきいきと働いてもらうために押さえておくべきポイントを紹介します。

心身ともに健やかに、いつまでも現役で走り続けてもらうための5つの実践事項

① 安全対策

- ・デジタルタコグラフやドライブレコーダーなどの記録から加齢による影響の有無を見極め、個々に応じた適切な事故防止教育と指導を実施。
- ・特に危険な箇所や注意事項を個別に指示し、高齢ドライバーの特性に応じて指導。
- ・最新の安全機能が搭載された車両の導入など、ハード面での安全対策を実施。

② 健康管理

- ・加齢に伴う心身機能の変化を見極め、特に疾病や服薬などの管理と運転上の注意喚起を実施。
- ・定期的に目の機能チェックを行い、視野や視力の低下による事故を未然に防止。
- ・規則正しい生活と十分な睡眠を確保するよう、日々の指導を徹底。
- ・毎朝の血圧測定で体調の変化を察知し、必要な対策と適切な指導を実施。

③ 作業負荷の軽減

- ・長距離運行から地場輸送への変更、大型車から中小型車への変更、荷役負荷の少ない業務への変更などを検討。
- ・高所での危険な作業は禁止。
- ・必要に応じて運行管理者や倉庫内作業などへの職種転換を実施。

④ モチベーションの維持向上

- ・高齢や定年後という理由での給与の引き下げは廃止。
- ・適切な評価制度や効果的なインセンティブでやりがいを維持。

⑤ 定年制や賃金制度の見直し

- ・定年制は60歳定年から65歳定年に引き上げ。
- ・定年後は再雇用で70歳程度までの継続雇用制度を導入。
- ・賃金制度は定年前と同様にする、もしくは業務軽減化に伴い本人の同意を得て固定・安定的な賃金制度への移行を検討。



高齢ドライバーがやりがいを持って元気に働く職場は社員の定着率も良く、若手社員の採用にも好影響を与えています。上記に挙げたポイントを押さえて、これからも適切な高齢ドライバー雇用を推進していきましょう。