

株式会社 高根運送 たかね うんそう



企業プロフィール	
所在地	山梨県北杜市
創立	昭和32年(1957年)
業種	道路貨物運送業
従業員数	39人 (2023.1.1現在)

定年・継続雇用	
定年年齢	なし
定年後の継続雇用	なし
現在の最高年齢者	75歳 職務内容：ドライバー

年齢別従業員数	
●正規従業員	39人
●非正規従業員	0人
60~64歳	5人 (12.8%)
65~69歳	0人 (0%)
70歳~	3人 (7.7%)

👉 事例のポイント

1 **制度の整備**

定年制の廃止や柔軟な勤務形態により、働く意欲がある人材が働き続けることができる環境を整備

2 **意欲・能力の維持向上**

職場コミュニケーション促進の取組により、社員の一人ひとりの参画意識や安全意識が向上

3 **作業環境の改善、健康管理、安全衛生等**

設備の改善・免許取得の支援等による安全対策や日々の健康意識向上にむけた環境づくりの強化



課題

改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略
仕事内容・就労条件
制度の整備

・従来、本人の希望があれば定年以降も雇用していた。少子高齢化や労働力不足の状況において、高齢ドライバーの技術や経験は貴重な戦力であり、安全かつ健康に業務を遂行でき、働く意欲がある限りは、その意思を尊重し、年齢による処遇変更や働ける上限年齢を定める必要はないと考えた。
・加齢に伴う体力低下で負担軽減を希望する高齢者への対応が課題であった。

定年制度を廃止したことで、高齢社員のみならず若手中堅社員にも概ね好評である。年齢に捉われることなく、高齢になっても働くことができるため、健康維持増進や意欲向上に繋がっている。

荷役作業等の負担軽減を希望する場合、大型トラックから中型や準中型車（中短距離）へ変更等、柔軟な対応をしている。また、交代要員を配備し、フルタイム社員も体調不良や急な用事で休みを取得できるようにしている。

2

推進体制・風土づくり
職場コミュニケーションの向上

中途採用者への指導やドライバーとして各所に運行する社員同士のコミュニケーション向上が課題であった。社内に「目安箱」を設置し、要望等を投稿できるようにしていた時期もあったが、上手く機能せず、風通しのよい職場づくりを目指していた。

中途採用者等の指導やフォローを経験豊富な中高年齢層の社員が中心となり実施。

全社員が参加する定期会議を開催し、改善提案等があれば速やかに協議し可否を検討している。

安全意識をより高める社内標語コンテストを毎年開催し、全社員より募集し、全社員の投票で優秀作を選考し、表彰した上で、1年間社屋玄関前に掲示することで社員の安全意識の向上を図った。

3

仕事内容・就労条件
作業環境の改善
健康管理
安全衛生等

トラックドライバーとして長く働いてもらうために、安全運転の意識付けだけでなく、社員の高年齢化に応じ、会社として健康づくりの増進を図る必要があった。

安全対策の意識づけのため、安全優良事業所（Gマーク）認定取得、全車両のIT化（ドライブレコーダー等導入）や寒暖差への対応（蓄熱式ウォームマット等導入）を実施した。

また、全ドライバーのフォークリフト免許取得を会社が支援し、荷役作業の負担軽減や作業効率向上につなげている。

健康経営優良法人に認定されているほか、社員の健康意識向上のため、年2回の健康診断受診や入社退社時の体温等の測定結果を各自の「健康管理表」へ記録することにより健康への取り組み関心を高めるよう工夫した。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

全国に配置されている社会保険労務士・中小企業診断士等の資格をもった専門家が企業に対し、

相談・助言・提案などを行っています。詳しくはコチラ

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html