

バス業界における女性の活用に関する座談会  
報告書

国土交通省 近畿運輸局

<b>1. 本座談会開催における現状課題と目的</b> . . . . .	<b>P.3</b>
1-1. バス業界における雇用の現状について	
1-2. 座談会の目的と実施内容について	
<b>2. 座談会概要</b> . . . . .	<b>P.4</b>
2-1. 男性向け座談会概要	
2-2. 女性向け座談会概要	
<b>3. 近畿エリア主要バス事業者による、女性バス運転者に関するアンケート</b> . . . . .	<b>P.6</b>
3-1. 女性バス運転者数について	
3-2. 女性向け設備の整備された営業所について	
3-3. 女性向け制度について	
<b>4. 男性向け座談会 (3月19日開催)</b> . . . . .	<b>P.9</b>
4-1. 在籍中の女性運転者について／社内では女性運転者についてどう考えているのか	
4-2. 多くの女性を採用するためにどのような設備改修が行われているか	
4-3. 労働組合やその他外部から女性運転者に関して何か言われることはあるか	
4-4. 女性が働きやすい、短時間シフト等の勤務形態を作ることは可能なのか	
4-5. 業界としてすべき課題や、行政・バス協会・運輸局への要望や意見はあるか	
4-6. まとめ	
<b>5. 女性向け座談会 (3月29日開催)</b> . . . . .	<b>P.11</b>
5-1. 在籍中の女性運転者と営業所での雰囲気について	
5-2. バス運転者になろうと思ったきっかけについて	
5-3. 運転者になってよかったと思う瞬間はどんな時か	
5-4. 女性であるが故に嫌な思いをした、苦労したことはあるか	
5-5. 営業所の設備について	
5-6. 女性向けの制度について	
5-6-1. 生理休暇	
5-6-2. 産前産後休暇、育児休暇	
5-6-3. 短時間シフト	
5-6-4. 相談窓口	
5-6-5. キャリアアップ制度	
5-7. バス業界に女性を増やすために必要だと思うことや、国・行政に求めること	
5-8. 興味があってもなかなか勇気が出ない女性に向けてメッセージ	
5-9. まとめ	
<b>6. 座談会終了後アンケートの結果</b> . . . . .	<b>P.16</b>
6-1. 人事担当者6名による回答	
6-2. 現役女性運転者3名による回答	
<b>7. 本座談会のまとめ</b> . . . . .	<b>P.18</b>

## 本座談会開催における現状課題と目的

### 座談会概要

近畿エリア主要バス事業者による、  
女性バス運転者に関するアンケート

## 1. 本座談会開催における現状課題と目的

### 1-1. バス業界における雇用の現状について

5～6年前から深刻化したバス業界におけるバス運転者不足は年を増す毎に深刻化している。全国の約8割の事業者が運転者不足を感じているというデータもある。

特に課題として挙げられるのは『高年齢化』である。バス業界の平均年齢は50歳に迫る勢いで、現状、人手不足を感じないと回答する事業者も5年先、10年先、20年先には不安を感じている。

その状況を打破するには、様々な解決策が考えられる。例えば昨今下記が議論されている。

- ・大型二種免許費用の補助、または費用の軽減。
- ・大型二種免許の欠格要件の緩和（普通免許取得から3年経過した者という期間の削減）
- ・大型二種免許に【AT限定】という取得のハードルを下げた新たな免許を作る。

人材採用の側面から見ると、高齢化してしまった主な原因は、【若年者】と【女性】の採用に力を入れてこなかったことが、近年、顕著に現れてしまったと言わざるを得ない。着手すべきは【若年者】と【女性】の採用であるが、残念ながら【若年者】の採用は少子化、若者の車離れなど数々の課題があり容易ではない。

よって、まず注力すべきは【女性】の採用である。人口の半分を占め、運転経験者も多く、即戦力として見込める。

昨今、政府の最重要課題として位置づけられている『働き方改革』その中でも取り分け『女性活躍推進』が叫ばれる中、バス業界においても積極的に【女性の採用】を推進すべきである。そのためには早急にバス業界に存在する現場の具体的課題を把握する必要がある。

### 1-2. 座談会の目的と実施内容について

<目的>

女性運転者を増やす為の課題や女性運転者が輝く職場作りのヒントを模索する。

↓ 結果

バス事業者における女性運転者数を高める。

<実施内容>

①当日までに今時点でのデータ（近畿運輸局管内、女性運転者の在籍状況、環境整備（ハード面、ソフト面共に）、現状課題などを収集する。

②3月19日開催の座談会では男性人事採用担当者から現状の課題や思いを聞く。

③3月29日開催の座談会では女性バス運転者、女性人事採用担当者から現状の課題や思いを聞く。

## 2. 座談会概要

### 2-1. 男性向け座談会概要



■日 時：2018年3月19日(月) 10:00~12:00

■場 所：国土交通省 近畿運輸局

■出席者：

【国土交通省 近畿運輸局】

自動車交通部長 栗原 弥生  
自動車交通部 旅客第一課長 後藤 浩之  
総務部 人事課長 村上 進一郎

【バス事業者】

阪急バス株式会社 人事部 課長 中村 真一 氏  
近鉄バス株式会社 総務・人事課 課長 池上 英教 氏  
南海ウイングバス金岡株式会社 取締役支配人 高垣 敏和 氏

以上、6名

■ファシリテーター：リッツMC株式会社 代表取締役社長 中嶋 美恵 氏

## 2-2. 女性向け座談会概要



■日 時：2018年3月29日（木）14:00～16:00

■場 所：国土交通省 近畿運輸局

■出席者：

### 【国土交通省 近畿運輸局】

自動車交通部長 栗原 弥生

自動車交通部 旅客第一課 係員 河田 菜摘

自動車交通部 旅客第二課 係員 橋爪 理央

### 【バス事業者】

阪急バス株式会社 人事部 主任 津田 遥香 氏

阪急バス株式会社 運転士 宮下 真夏 氏

近鉄バス株式会社 運転士 東 清美 氏

南海ウイングバス金岡株式会社 総務部 主任 柴田 典子 氏

南海ウイングバス金岡株式会社 運転士 中西 いづみ 氏

関西空港交通株式会社 総務部 主任 前 清香 氏

以上、9名

■ファシリテーター：リッツMC株式会社 代表取締役社長 中嶋 美恵 氏

### 3. 近畿エリア主要バス事業者による、女性バス運転者に関するアンケート

本座談会の開催に先立ち、事前に近畿エリアの主要バス会社16社(グループ会社を含む)に、女性バス運転者に関するアンケートを実施。社名が公開されている6社は、今回の座談会に参加予定のバス事業者である。

#### 3-1. 女性バス運転者数について

表1 (平成30年3月現在)

■近畿エリア 主要バス事業者 女性バス運転者数							
社名	在籍 運転者数	女性運転者数					
		総数	路線	高速	観光	送迎	兼務
阪急バス	1,546	15	15				
阪急田園バス	434	14	14				
近鉄バス	707	7	7				
大阪空港交通	217	4	4				
南海バス	799	3	3				
関西空港交通	171	0	0				
A社	1,214	23	23				
B社	167	8	7			1	
C社	164	3	3				
D社	73	1	1				
E社	1,065	11	10		1		
F社	283	7	7				
G社	406	6	6				
H社	959	5	5				
I社	442	1	1				
J社	56	0	0				
総数	8,703	108	106	0	1	1	0

各社に在籍している女性バス運転者の人数が表1の通りである。近畿エリアの主要バス会社に在籍する全運転者数8703名に対し、女性運転者の総数が108名で、約1.2%の割合となっている。そのうちの106名(98%)が路線バスに乗務しており、路線以外の業態に属する女性は少ないことが顕著に現れている。

### 3-2. 女性向け設備の整備された営業所について

表2 (平成30年3月現在)

社名	女性向け設備					合計	営業所		
	休憩室	トイレ	お風呂	制服	その他		総営業所数	該当設備有	割合
南海バス	●	●	●	●		4	7	2	29%
関西空港交通	●	●	●	●	女性専用フロア有。 仮眠室(宿泊可)3部屋	4	2	1	50%
大阪空港交通	●	●	●	●		4	2	2	100%
阪急バス	●	●	—	●		3	10	3	30%
阪急田園バス	●	●	—	●		3	7	5	71%
近鉄バス	●	●	—	●		3	9	8	89%
A社	●	●	●	●		4	14	14	100%
B社	●	●	●	●		4	4	4	100%
C社	●	●	●	●	女性専用仮眠室(宿泊)	4	12	10	83%
D社	●	●	●	●		4	3	1	33%
E社	●	●	●	●		4	10	5	50%
F社	●	●	—	●		3	5	5	100%
G社	●	●	—	●		3	3	3	100%
H社	●	—	—	●		2	2	1	50%
I社	—	●	—	●		2	5	5	100%
J社	—	—	—	—		0	2	0	0%

※下記項目でアンケートを実施。該当項目1つにつき1Pで換算。  
女性専用休憩室(控室)/女性専用トイレ/女性専用風呂・シャワー/女性用制服/その他自由記述

女性向けの設備について、どのようなものが、どのくらいの営業所に導入されているかについての回答が表2の通りである。女性運転者が増えたことで、従来からあった施設を女性専用に変更したり、今後女性の採用を促進するための先行投資として、女性専用の設備を新しく増築したりするバス事業者が、近年増加傾向にある。

### 3-3. 女性向け制度について

表3 (平成30年3月現在)

社名	女性向け制度								合計
	生理休暇	産前産後休暇	育児休暇	相談窓口	時短勤務	女性向けシフト	キャリアアップ支援	その他	
関西空港交通	●	●	●	●	●	—	—		5
南海バス	●	●	●	—	●	—	—		4
阪急バス	●	●	●	—	—	—	—		3
阪急田園バス	●	●	●	—	—	—	—		3
大阪空港交通	●	●	●	—	—	—	—		3
近鉄バス	●	●	●	—	—	—	—		3
A社	●	●	●	●	●	—	—		5
B社	●	●	●	●	●	—	—		5
C社	●	●	●	●	—	—	—	短時間勤務運転士募集中	4
D社	●	●	●	—	●	—	—		4
E社	●	●	●	●	—	—	—		4
F社	●	●	●	—	●	—	—		4
G社	●	●	●	—	—	—	—		3
H社	●	●	●	—	—	—	—		3
I社	●	●	●	—	—	—	—		3
J社	●	●	●	—	—	—	—		3

※下記項目でアンケートを実施。該当項目1つにつき1Pで換算。  
生理休暇制度/産前産後休暇制度/育児休暇制度/相談窓口/時短勤務制度/女性向けシフト/女性向けキャリアアップ支援制度/その他自由記述

女性向けに導入された制度がどのくらい整っているかについての回答が表3の通りである。生理休暇、産前産後休暇、育児休暇については全てのバス事業者が導入しているが、短時間勤務のシフトやキャリアアップ制度については、そのほとんど導入されていない。女性がよりバス業界に踏み込みやすくするためには、短時間勤務のシフトを導入することが鍵になるという意見も多い。



3月19日開催 男性向け座談会

3月29日開催 女性向け座談会

#### 4. 男性向け座談会（3月19日開催）

##### 4-1. 在籍中の女性運転者について／社内では女性運転者についてどう考えているのか



各社とも、積極的に女性を採用したいという意見は一致している。女性活躍推進法を踏まえ、年間2～3名女性を増やす計画を立てるなど厳密に目標数値を掲げ募集をかけるバス事業者の意見も見られた。

しかし、バス事業者の積極性に対し、実際の採用に結び付いていないのが現実で、そもそも女性のバス運転者志望の母数が少なく、「応募が少ない」「応募があっても辞退されてしまう」「長く定着しない」等の課題が挙げられた。

また、バス業界は男性中心の職場、バス運転者は男性の仕事といった業界イメージが強い為に、なかなか女性に職業として捉えてもらいにくく、採用に結び付かないのではないかと考えられている。バス運転者を志望する女性を増やすためには、まずバス業界のイメージを変える施策や制度の整備が必要との意見が多数を占めた。

在籍中の男性運転者は女性の採用についてどう考えているのか、という問いについては、

- ・女性が入社することは大歓迎である。
- ・女性がいることで職場の空気が和み、雰囲気が良くなるのではないかと。

と考えられているようであるが、一方で女性に対して性差を感じていない為に、女性向けの短時間シフトや乗務形態を設けることについてはまだまだ理解を得ることが必要であるという意見も出された。

##### 4-2. 多くの女性を採用するためにどのような設備改修が行われているか



女性を採用する上で、多くのバス事業者がまず着手するのが設備改修ではないだろうか。座談会参加の2社では女性向けの設備を徐々に増やしたり、現状ある設備の改修を行ったりと、積極的に女性向け設備の改修が行われている。

他1社では現状、男女共同の休憩所を用意しているが、男女共に休憩所内で気を遣ってしまうことへの懸念や、女性向けの休憩所を設置することで、より女性が働きやすい職場づくりに繋がるのではないかと期待から、現在女性が在籍中の営業所を皮切りに、着々と女性向けの設備を建設中とのことである。

#### 4-3. 労働組合やその他外部から女性運転者に関して何か言われることはあるか

労働組合や外部から女性運転者に対して特段のクレーム等があったことはなく、むしろ女性運転者の積極的な採用を推進して欲しいと言われている。女性運転者の細かな接客態度は労働組合からも高い評価を受けている、という意見が挙げられた。

#### 4-4. 女性が働きやすい、短時間シフト等の勤務形態を作ることは可能なのか

短時間シフトについては検討していく必要があると考えているが、現状各社とも男女同じシフトで勤務してもらっているという回答が得られた。表3からも、時短勤務を取り入れている会社はまだ少ないのが現状である。ただし、女性だけでなく高齢の運転者などに対しても適用する必要があるなど、制度の理解を社内で深める必要があるとされる。また、短時間シフトを組むことで、より多くの運転者の採用と確保が必要になることも事実である。



短時間シフト作成が、女性がより働きやすい制度を整えることに繋がることは明らかであるが、座談会参加の3社が共通して挙げたのは、もっと女性運転者の人数が増えない限りは、現状短時間シフトを導入することは難しいという課題であった。

#### 4-5. 業界としてすべき課題や、行政・バス協会・運輸局への要望や意見はあるか

まず、バス業界＝男性社会というイメージを払拭する必要がある、という意見である。女性がバス業界に入りやすいようにする、興味を持ってもらうために、バス業界のイメージを変える必要があり、女性に特化した取り組みや行政からのバックアップが必要になると考えられる。

また、大型二種免許取得にかかる費用や、営業所設備の改修費用など、金銭的な支援があれば、より多くのバス運転者候補者にアプローチが可能になるという声もあった。

#### 4-6. まとめ

各社ともに「今後も女性を積極的に採用していきたい」という前向きな意見で一致。その中で、どうすれば女性がバス会社への就職を検討しやすくなるかという課題が第一に挙げられ、自社サイトに現役女性運転者によるインタビュー記事を掲載し、働きやすさや運転者としてのやりがいをアピールする方法や、朝～夕方頃でシフトが組める路線や、学校・病院の送迎が多い営業所に女性を集中させる等が提案された。

また、「女性が長く働きたい環境づくり」として、シフトのバリエーションを増やす、ハラスメントが起こらない現場づくり等、入社してからも女性を手厚くフォローできるような体制が検討されていた。

## 5. 女性向け座談会（3月29日開催）

今回参加した女性バス運転者は3名とも路線バスに乗務。そのうちの1名は運転者と事務職を兼務している。

### 5-1. 在籍中の女性運転者と営業所での雰囲気について



各社、在籍する女性運転者数はそれぞれ、10名程在籍している営業所、自分ひとりだけが在籍している営業所、3名在籍している営業所ということであった。複数名在籍している営業所でもその過ごし方は様々で、10名もいれば営業所で会う機会も多く、女性用休憩室で和気あいあいと過ごしている所もあれば、3名それぞれ勤務時間の違いから、営業所で顔を合わせることはほぼないので、LINE等のアプリを使ってコミュニケーションを取っているという所もあった。一方、女性バス運転者が現在0名の空港リムジンバスを運行している事業者では、早朝や深夜のシフトが多いことや、車両への荷物の積み下ろしが厳しく、女性運転者が定着しづらい現状があるという。

### 5-2. バス運転者になろうと思ったきっかけについて

元々運転が好きで、女性でもバスを運転できることを知り、かっこいいと感じたことや、子ども時代に乗ったバス運転者のイメージが良く、憧れを持ったことが、バス運転者を目指したきっかけとして挙げられた。

### 5-3. 運転者になってよかったと思う瞬間はどんな時か

各社とも、「お客様から『ありがとう』『頑張ってるね』等、労いの言葉をかけて頂けた時」という回答で意見が一致した。中には、「名前を覚えて下さるお客様がいて、身が引き締まる思いがする」「女性ならではの気配りや丁寧な運転を褒めて頂けた時」等、総じてお客様とのコミュニケーションの中にやりがいを感じられる瞬間が多い結果となった。

また、お客様から声をかけて頂けるのは女性ならではのエピソードであり、女性の運転者は得だという声もあった。

### 5-4. 女性であるが故に嫌な思いをした、苦労したことはあるか

一般的なイメージとして、女性よりも男性の方が運転が上手い、と考えられている傾向にあるが、この質問に対しても「女性だからという理由で運転技術を不安がられるお客様がいたこと」という回答が挙げられた。実際の現場では「運転技術の良し悪しは、性差ではなく個人差。」という声が多いが、大きな車を運転しているということに対し、一般的にはまだ女性が運転することへの不安は大きいのかもしれない。

## 5-5. 営業所の設備について



各社にお風呂・トイレ、仮眠室やベッド等の設備について質問。

まずお風呂について、2社が男女共同で使用、1社が女性専用のものを使用していると回答した。男女共同のお風呂を使用している営業所では、ほとんどの女性がお風呂を使用しておらず、トイレと同じように男女別にしてほしいという要望があった。

次に仮眠室やベッドについて、各社女性専用の休憩所の中に設置されており、女性専用で使用できると回答。ベッドは一段ベッドと二段ベッドに分かれたが、女性が一斉に仮眠室を使用することはあまりないので、振動や騒音に悩まされることはなく快適であるという意見だった。

営業所によっては、男女共に仮眠室を使用する所がまだまだ多く、女性は安心して休憩出来ないという声もあるため、女性運転者を増やすためにはこのような休憩設備も整える必要がある。

## 5-6. 女性向けの制度について

各社に表3でも回答を得た、生理休暇、産前産後休暇、育児休暇、短時間シフト、相談窓口、キャリアアップ制度について質問。

### 5-6-1. 生理休暇

制度自体はあるが、男性が多い職場の為、言い出しにくいという意見で一致した。休みを取ることで配車やシフトの変更で迷惑をかけることや、男性から良く思われていないのではないかと感じ、取得する女性は少ない現状とのことだった。

### 5-6-2. 産前産後休暇、育児休暇

1社からは育児休暇から復帰して、現在も通常勤務している同僚がいるという話があった。

また、今回参加の1社の運転者は実際に産前産後休暇、育児休暇を取得している。妊娠中は安全面を考慮して乗務から離れ、高速バスセンターの電話オペレーターに異動（妊娠発覚翌日～臨月一ヶ月前くらいまで）。その後、お子様が1歳まで育児休暇を取得し、3歳まで電話オペレーターを継続。運転者として復帰予定だったが、保育園の送り迎えの時間を考慮すると難しく、現在は朝のみの乗務と事務を兼務されている。

実際の事例から鑑みると、やはり小さい子供を育てながら通常シフトで勤務することは難しく、短時間シフトや事業所内保育施設を設置するなどの措置を取らなければならないのではないだろうか。また、男女共に育児休暇を取りやすい環境を作ることで、女性もより申請しやすくなるのではないかという意見もあった。

### 5-6-3. 短時間シフト

次に、短時間シフトについて、現状作成していない事業者が多く見られた。唯一短時間シフトがある1社では、時給制の契約社員で朝晩の学校送迎やコミュニティバス等、一般路線とは異なる形態での勤務での短時間シフトを導入しているということであった。

### 5-6-4. 相談窓口

実際勤務する営業所は男性が多い為に、女性ならではの相談事がある時はどのように対処しているのか。営業所の雰囲気についての回答にもあった通り、女性が多い営業所では休憩中に運転者同士話ができるということである。そうでない場合は、休憩所に女性専用の相談窓口（本社等に繋がる）の電話番号が掲示されており、女性の担当者に繋がるようになっているという事例が挙げられた。また、そういった窓口が用意されていない場合でも、女性の上司がいれば相談できる、女性の上司がいることで心強さが全然違う、といった声も聞かれ、人事や総務に女性がいることの重要性が明らかになった。

### 5-6-5. キャリアアップ制度

各社とも、条件を満たせば助役や指導運転士への試験が受けられるということで、女性にもキャリアアップの門戸が開かれている。しかし、助役レベルになると泊まり勤務がある日も発生することから、女性ではなかなか目指す人は少ないという。

### 5-7. バス業界に女性を増やすために必要だと思うことや、国・行政に求めること



まず業界として取り組むべき課題として、男性向け座談会でも挙げられた、バス業界は男性社会であるというイメージを変える必要がある、という点である。今後、女性がより第一歩を踏み出しやすくなる業界イメージを再構築していく必要があるのではないだろうか。男性社会であるというイメージの他、中高年の仕事であるというイメージも払拭すべきということで、若い世代へのPRも同時に行うべきであろう。

次に、短時間シフトの確立である。早番・遅番のシフトや中休み無しなど「どんな女性でも働きやすいシフト」があると、女性が入りやすくなるのではないか。また、せっかく大型二種免許を持っていても、子供がいると急なシフト変更等があった時に、他の乗務員に迷惑をかけてしまうのではないかと思うと、入社しづらい、入っても居づらくなってしまふ為、そういった環境の方をフォローするシフト編成も必要という声が上がった。

最後に、大型二種免許取得費用の支援が挙げられた。支援があって大型二種免許を取得する人が増えれば、それに伴い女性の応募も増えるのではないだろうか。

## 5-8. 興味があってもなかなか勇気が出ない女性に向けてメッセージ

### 【A 社運転者】

運転が得意ではなく憧れだけで入社したが、サポートして下さる先輩や上司がいて、無事運転者になることが出来たので、まずは一步を踏み出してほしい。

### 【B 社運転者】

現在、子育てしながら勤務していて、女性でも男性と同じくらいしっかりお給料が頂けることが魅力。また、お子様にとっても母がバス運転者であるということは「かっこいい職業」であるというイメージがあるので、是非チャレンジしてみしてほしい。

### 【C 社運転者】

接客と運転ができれば、必ずやりがいを感じられる職業。また、直接お客様からお礼を言われたり、高齢のお客様から若いのに偉いね等声をかけて頂けるのは、バス運転者をしていて良かったと思える瞬間。男性はこういったお声掛けはなかなか貰えないそうなので、この業界で女性が働くことは得だと感じる。

## 5-9. まとめ

女性限定ということで、「普段は他の会社の運転者や人事担当者と話す機会がなかなかないので、とてもいい機会になった」という感想が出る等、有意義な座談会となった。特に制度についての話では、女性向けに各種制度は整えてもらっているが、なかなか取得しにくい現状が打ち明けられた。数多くの男性運転者が在籍する中で、女性だけを手厚くフォローすることは難しいが、女性特有の事情や悩みを考慮し、より女性が働きやすい職場環境を整えることで、これからバス運転者を志す女性に対してのアピールになるのではないか。

また、運転者全員が口を揃えて、「今後女性バス運転者がもっと増えてほしい」と話した。女性目線からバス業界を見ると、まだまだ男性社会のイメージが強く、入りにくい雰囲気があるように感じてしまうかもしれないが、このように生き生きと働く現役女性運転者の意見を聞き、バス運転者は一般的なイメージよりも女性が活躍できる職業なのではないかと感じた。そして、今後は業界全体で、より女性にバス運転者を職業の選択肢のひとつとして考えてもらえるような施策が必要ではないだろうか。

## 座談会終了後アンケートの結果

### 本座談会のまとめ



## 6. 座談会終了後アンケートの結果

### 6-1. 人事担当者6名による回答

Q1.バス運転者不足を感じていますか。

感じる …6名

Q2.バス運転者採用の過程で、どの部分が難しいと感じますか。(複数回答可)

応募数が少ない …6名

採用したい人材からの応募がない …2名

内定辞退されてしまう …2名

研修中に退職してしまう …3名

定着しない …5名

Q3.バス運転者の採用を促進するために特に注力している点は何ですか。(自由記述)

- ・大型二種免許取得制度の緩和
- ・勤務体系や給与面の見直し
- ・説明会や採用試験の定期開催
- ・定年者の雇用
- ・インターネット広告等、募集手段の多義化
- ・就職イベントへの積極的な参加

Q4.どのようなバス運転者を採用したいですか。(自由記述)

- ・人物重視
- ・決められたことをしっかりできる人
- ・接客マインドの高い方
- ・安全意識が高い方

Q5.女性バス運転者の採用は難しいと感じますか。

難しい …1名

やや難しい …2名

どちらでもない …3名

Q6.女性バス運転者の採用を促進したいですか。

積極的にしたい …6名

Q7.女性バス運転者の採用に関する課題はありますか。

ある …6名

Q8.今後、女性バス運転者の割合をどの程度まで高めたいと考えていますか。(自由記述)

- ・まずは1割/各営業所に数名から。
- ・2021年度に24名(16年度比倍増)
- ・男女比半々くらいまで
- ・2~3割を目指したい
- ・割合は未定だが、採用時は3~5名一度に採用したい。

## 6-2. 現役女性運転者3名による回答

Q1.バス運転者の仕事にやりがいを感じますか。

感じる …3名

Q2.どのような点にやりがいを感じますか。(自由記述)

- ・お客様からの感謝のお声掛け
- ・お客様から励ましや感謝の言葉を頂いた時
- ・運転者と事務を兼務している為、色々な仕事ができる点

Q3.バス運転者を増やすために必要なことは何だと思えますか。(自由記述)

- ・勤務時間の調整
- ・設備の充実
- ・大型二種免許の取得支援制度

Q4.女性バス運転者を増やすために必要なことは何だと思えますか。(自由記述)

- ・女性専用シフトの作成
- ・女性向け設備の充実
- ・お洒落な制服

Q5.女性バス運転者が増えてほしいと思えますか。

とても思う …3名

Q6.女性バス運転者が増えることで、

業界や会社にとってどのような利点があると思えますか。(自由記述)

- ・会社のイメージアップ
- ・お客様の満足度が上がる
- ・営業所が明るくなる
- ・接客の向上につながる

Q7.今後どのようなキャリアステップを考えていますか。(自由記述)

- ・指導運転士
- ・今のままで満足
- ・女性専用の教官

Q8.バス運転者をずっと続けたいですか。

続けたい …3名

## 7. 本座談会のまとめ

今回、男性限定・女性限定でそれぞれ座談会を実施し、双方の意見が一致したのは、まずバス業界のイメージを一変させる必要がある、という点である。現在、女性バス運転者の割合は全体の1.5%と言われており、現に男性が圧倒的に多い業界ではあるが、他業界で近年男女差が少なくなってきた事例もあり（看護師、保育士、電車・タクシー運転者など）業界イメージを変えることは、それほど難しくはないのではないだろうか。女性限定の運転体験会や、座談会などのイベントを通じ、より女性がバス業界に足を踏み入れやすい環境を、今後整えていくべきである。

環境整備として、実際の設備に対する意見も多く見られた。女性専用の施設はもはや必須であり、その中で女性専用のお風呂、仮眠室等、女性だけで使用できることを前提とした設備の設置が、今後の女性採用に必要不可欠になるだろう。

女性向けの制度に関しては、各社で短時間シフトの作成が前向きに検討されている一方、女性運転者の母数が少ない為に導入に至らないという現実も見受けられた。しかしながら、育児や介護を行いながら働きたい層の女性を取り込むためには、時間の融通が利く、短時間シフトの導入が必須であると考えられる。また、生理休暇や育児休暇など、現状ある女性向けの制度に関して、なかなか男性の多い職場で取得がしづらい現状があることもわかった。直属の上司に女性をつけたり、育児休暇については男女共に積極的に取得したりすることで、女性が働きやすくなる労働環境、さらに風通しの良い職場環境づくりにも繋がるのではないだろうか。

業界イメージの改変、設備改修や制度の見直し等、様々な観点から女性採用についての意見が飛び交ったが、全体として女性が少ないことで改善が出来ない⇔改善できないから女性がなかなか採用できない、の悪循環に陥ってしまっている。今後、業界全体で一致団結し、少しずつバス業界の実情を改善していく必要があるのではないだろうか。

