

中部運輸局自動車交通部

平成 31 年 2 月 27 日定例記者懇談会発表



国土交通省中部運輸局
人材確保・育成対策推進本部

連絡先 中部運輸局自動車交通部
旅客第一課 野田、五十嵐
TEL 052-952-8035

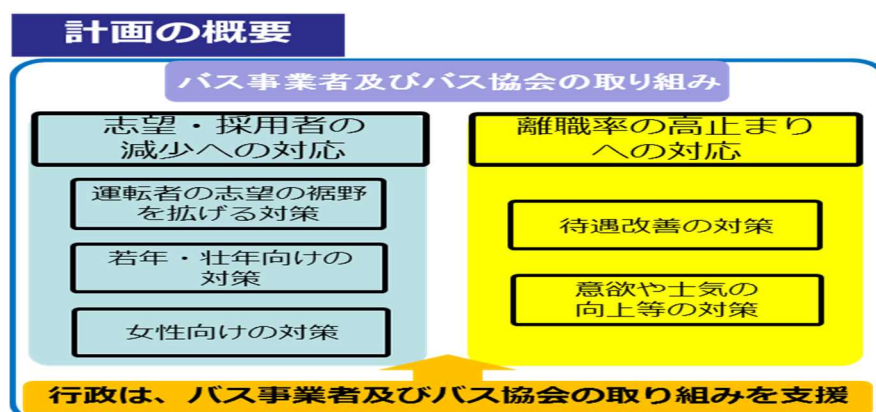
「バス事業人材確保・育成対策行動計画 2019～2021」を策定しました！

～ バス事業者・事業者団体・行政が一体となって労働力確保に向けた取り組みを推進します ～

中部運輸局では、平成 27 年 3 月にバス事業者・各県バス協会・行政（運輸局・各運輸支局・愛知労働局）を構成員とする「中部バス事業人材確保・育成対策会議」を立ち上げ、バス運転者の確保及び育成に向けた検討を行っており、これまでも運転体験会や合同就職説明会など様々な取り組みを行ってきたところです。

本年 2 月に第 6 回対策会議を開催し、関係者による連携した取り組みを継続的、効果的に進めていくため、「バス事業人材確保・育成対策行動計画 2019～2021」を策定しましたのでお知らせいたします。

今後、2021 年までの 3 年間、本行動計画に基づき取り組みを行うとともに、関係者の取り組み状況を確認しながら、新たな課題を踏まえて必要な見直しを行い、関係者が一体となって人材確保・育成に向けた取り組みを推進していきます。



なお、本行動計画は「中部運輸局運輸関係事業の人材確保・育成応援サイト」に掲載を予定しています。（<http://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/business-1.html>）

**バス事業人材確保・育成対策行動計画
2019～2021**

中部バス事業人材確保・育成対策会議
平成31年2月

目的

バス運転者の不足については、人口減少・高齢化の進展に加え、昨今の雇用環境の改善を背景に深刻度が増している。既に、バスによる旅客輸送において、一部では減便などの事態が見受けられ、この状況が続けば国民生活や経済活動に少なからぬ悪影響が懸念されるところである。

これまでも各事業者において様々な人材確保に向けた取り組みを行ってきたところではあるが、関係者による連携した取り組みを継続的、効果的に進められるよう期間を定めた行動計画を策定し、事業者・協会・行政が一体となった取り組みを行っていくことを目的とする。

計画期間 2019年度から2021年度までの3年間

2019年度重点取り組み事項

重点① 地域を限定（県単位）した合同就職説明会の開催

今回実施した事業者アンケートにおいて、就職説明会を開催するまたは参加したと回答した事業者が全体の約2割と少ない結果となっている。そのため事業者が参加しやすい環境をつくるため、2019年度中に少なくとも1県開催する。

重点② 「中部運輸局人材確保・育成応援サイト」を活用した人材確保対策の好事例の紹介

今回実施した事業者アンケートにおいて、求人以外の人材確保対策を講じたいが方法が思いつかないと回答した事業者が約3割いることから、取り組み事例の充実を図るため、2019年度中に少なくとも5事例紹介する。

重点③ 働き方改革に取り組む事業者を認証する制度の普及と認証取得の促進

行政（運輸局・運輸支局、労働局）は長時間労働の是正等の働き方改革に取り組む事業者を認証する制度（2019年度運用開始予定）の普及に努め、事業者は働き方改革に取り組み、認証取得を目指すことで、求職者に働き方改革に積極的に取り組む自動車運送事業が「見える」ようにし、求職者が安心して就職できるようにする。

計画の概要

バス事業者及びバス協会の取り組み

志望・採用者の減少への対応

運転者の志望の裾野を拡げる対策

若年・壮年向けの対策

女性向けの対策

離職率の高止まりへの対応

待遇改善の対策

意欲や士気の向上等の対策

行政は、バス事業者及びバス協会の取り組みを支援

バス事業人材確保・育成対策行動計画2019～2021

◎実施主体 ○支援・協力

対策		取り組み事項	具体的な取り組み内容	事業者 バス協会	運輸局 運輸支局	労働局 (愛知)	
1. 志望・採用者の減少への対応	(1) 運転者志望者の裾野を拡げる対策	7. 募集・採用活動の改善	(ア)求人方法の見直し	求人票の早期提出・記載内容の改善	◎		◎
				求人情報サイト・人材紹介サービス等の積極的活用などの求人方法の見直し	◎		
			(イ)採用募集広告の改善	キャッチコピーや求人広告のデザインの刷新による採用募集広告の改善	◎		
			(ウ)キャリアパスの明確化	入社後の教育・研修制度、資格取得までのプロセスなどの将来のキャリアパスの明確化	◎		
			(エ)高校、専門学校、大学への働きかけ・PR強化	事業者による学校訪問等による働きかけ・PR活動 支局長等による学校訪問等による働きかけ・PR活動 インターンシップの活用による採用拡大	◎		○
			(オ)事業内容のPR	事業者によるバス運転体験会・就職説明会等の実施 バス協会・事業者の協力によるバス運転体験会・就職説明会等の実施	◎	◎	◎
	イ. 自社養成体制の充実に係る対策		(ア)自社養成制度の拡充	自社養成施設の充実、他社従業員の受入	◎		
			(イ)研修、指導教育体制の充実・強化	年齢、性別、経験年数等を考慮した段階ごと、階層ごとの研修等の充実・強化	◎		
			(ウ)大型二種免許取得に対する支援	免許取得費用に係る助成制度の活用による免許未保有者への免許取得費用の支援	◎		○
	ウ. 取り組みの共同化の推進に係る対策		(ア)共同による採用活動の実施	バス協会の主催による合同就職説明会の継続実施及び地域を限定した(県単位等)した合同就職説明会の実施の検討	◎	○	○
				「中部バス事業人材確保・育成対策会議」を通じた取り組みの推進(フォローアップによる取り組み状況の共有、計画の見直し等)	○	◎	○
	エ. バス事業者やバス運転者のイメージアップに係る対策		(ア)バス業界やバス運転者のイメージアップ	各種イベントを通じたPRの実施(バリアフリー教室、バスの日のイベント、地域での催しへの参加等)	◎	◎	○
				「中部運輸局人材確保・育成応援サイト」を活用した人材確保対策の好事例の紹介	◎	◎	
				事業者が積極的に取り組んでいる先進安全車両(ASV)の導入や健康管理対策の情報発信	◎	◎	
				中部運輸局長表彰を通じた業界内外へのPR	◎	◎	
	(イ)バス事業に対する認知度・理解度の向上			バス協会主催によるセミナー、シンポジウム等の開催	◎	○	○
				運輸局・運輸支局主催によるセミナー、シンポジウム等の開催	○	◎	○
	7. 若年層向けのPRの強化		(ア)高校新卒者の育成体制の強化	大型二種免許の取得までの間における高校新卒採用者の大型二種免許取得までに従事させる業務の整備	◎		
				大型二種免許取得までの間の運転業務に係る研修制度の充実	◎		
	イ. 高齢者の活躍促進		(イ)小・中学校への啓発活動	将来の担い手の確保に向けた啓発活動やイベントの開催等出前講座や社会科見学の受け入れ	◎	○	
(ア)適性等を考慮した高齢者の配置等				健康状態を考慮した採用期間の延長(定年延長等)、高齢者の生活習慣や特性を踏まえた事業部門への配置	◎		○
(イ)ソフト面の体制の整備				短時間勤務の導入促進、年金繰り下げ受給の活用	◎		○

バス事業人材確保・育成対策行動計画2019～2021

◎実施主体 ○支援・協力

対策		取り組み事項	具体的な取り組み内容	事業者 バス協会	運輸局 運輸支局	労働局 (愛知)	
(3) 女性向けの対策	ア. 女性の活躍促進・受入体制の整備等	(ア)女性の習慣や特性を踏まえた事業部門への配置	地域内の短い区間の路線バスやコミュニティバスなどへの配置	◎			
		(イ)女性向け設備の整備・改善	営業所等における男女別の休憩施設・更衣室・トイレ、企業内託児所等の整備	◎		○	
		(ウ)ソフト面の受入体制の整備	産休・育休などの休暇制度や短時間勤務などによる女性が働きやすい受け入れ体制の整備	◎		○	
	イ. 女性向けのPRの強化に係る対策	(ア)女性向けのPR活動の実施	事業者による女性を対象としたバス運転体験会・就職説明会等の実施		◎	○	○
			バス協会・事業者の協力による女性を対象としたバス運転体験会・就職説明会等の実施		○	◎	○
			女性が働きたくするような制服の導入		◎		
2. 離職率の高止まりへの対応	(1) 待遇改善の対策	ア. バス事業の経営改善に向けた取り組み	自治体と連携した地域公共交通網再編等による適正な路線・ダイヤの設定	◎	○		
			安全コストを反映した適正運賃・料金の収受及び遵守徹底	◎	◎		
		(イ)官民一体となった継続的な労働条件の改善に向けた取り組み	安全運行・労働時間等の基準の遵守徹底	◎	◎	◎	
			連節バスの導入による必要運転者数の削減	◎	○		
		(ウ)効果的な運転者の運用	繁閑の季節波動が異なる事業者間での運転者の相互出向	◎			
			ICカード・バスロケーションシステム等のデータ分析を踏まえた運行ダイヤ及び運転者配置の適正化・効率化	◎			
	(エ)働き方改革に向けた取り組み	長時間労働の是正等の働き方改革の実現に向けた取り組み		◎	○	○	
		長時間労働の是正等の働き方改革に取り組む事業者を認証する制度(2019年度運用開始予定)の周知、認証取得促進			◎	○	
	(オ)諸規定の見直し	賃金・手当の見直し、退職金制度、休暇制度、定年延長制		◎		○	
	イ. キャリアパスの多様化・多重化に係る対策	(ア)多様なキャリアパスの設定	運転手から運行管理者、営業所長へのキャリアアップの見える化		◎		
貸切・高速バス運転者と路線バス運転者の区分化によるインセンティブ付与				◎			
(2)意欲や士気の向上等の対策	ア. 対利用者や社内コミュニケーションの活性化に係る対策	(ア)利用者とのコミュニケーションの強化	モニター制度によるニーズ把握	◎			
		(イ)従業員同士のコミュニケーションの強化	個人面談、小集団行動、班会議などによるきめ細やかなコミュニケーション体制の構築	◎			
	イ. 従業員満足度(ES)の向上	(ア)ES指標の活用による報奨制度の導入	バス運転者向けのES指標の導入・フォローアップ		◎		
			安全運行やサービス向上への貢献に対する給与面での厚遇 優良運転者に対する「表彰制度」の導入		◎		
(イ)士気向上に向けた取り組みの実施	ドライバーコンテストの実施 社会科見学、家族の職場見学、ファミリーデー等の導入		◎	○			

