

バス・タクシー事業における 人材確保の課題と論点

2018年2月23日 交通実践セミナーin広島

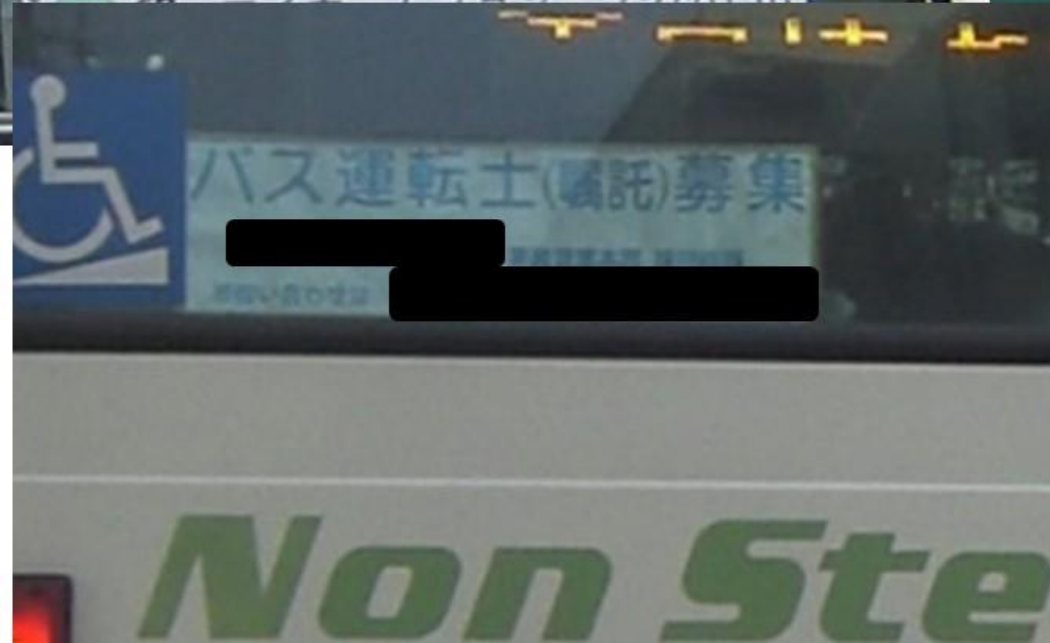


公益財団法人 豊田都市交通研究所

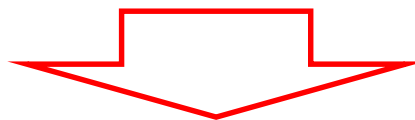
福本雅之

運転手が足りない！

2



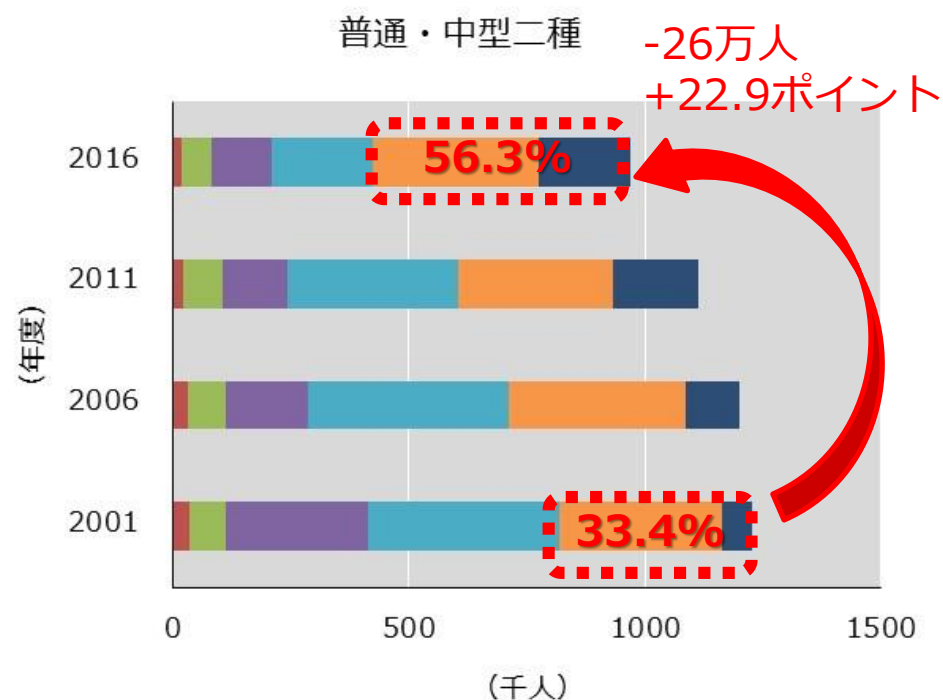
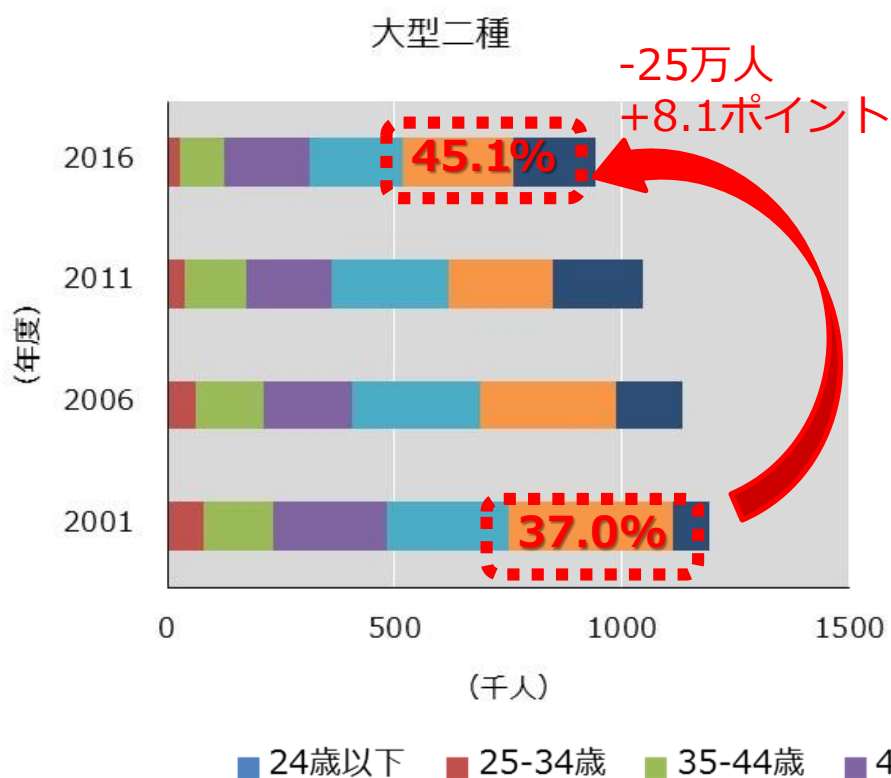
- 「運転手不足」を理由に路線バスの減便・廃止が生じ始めている
- コミュニティバスの入札を実施しても、「運転手不足」から入札不調に終わる例が少なからずある
- 外国人観光客ツアーで貸切バスを手配しても「運転手不足」ため、価格を上げてでも断られる例



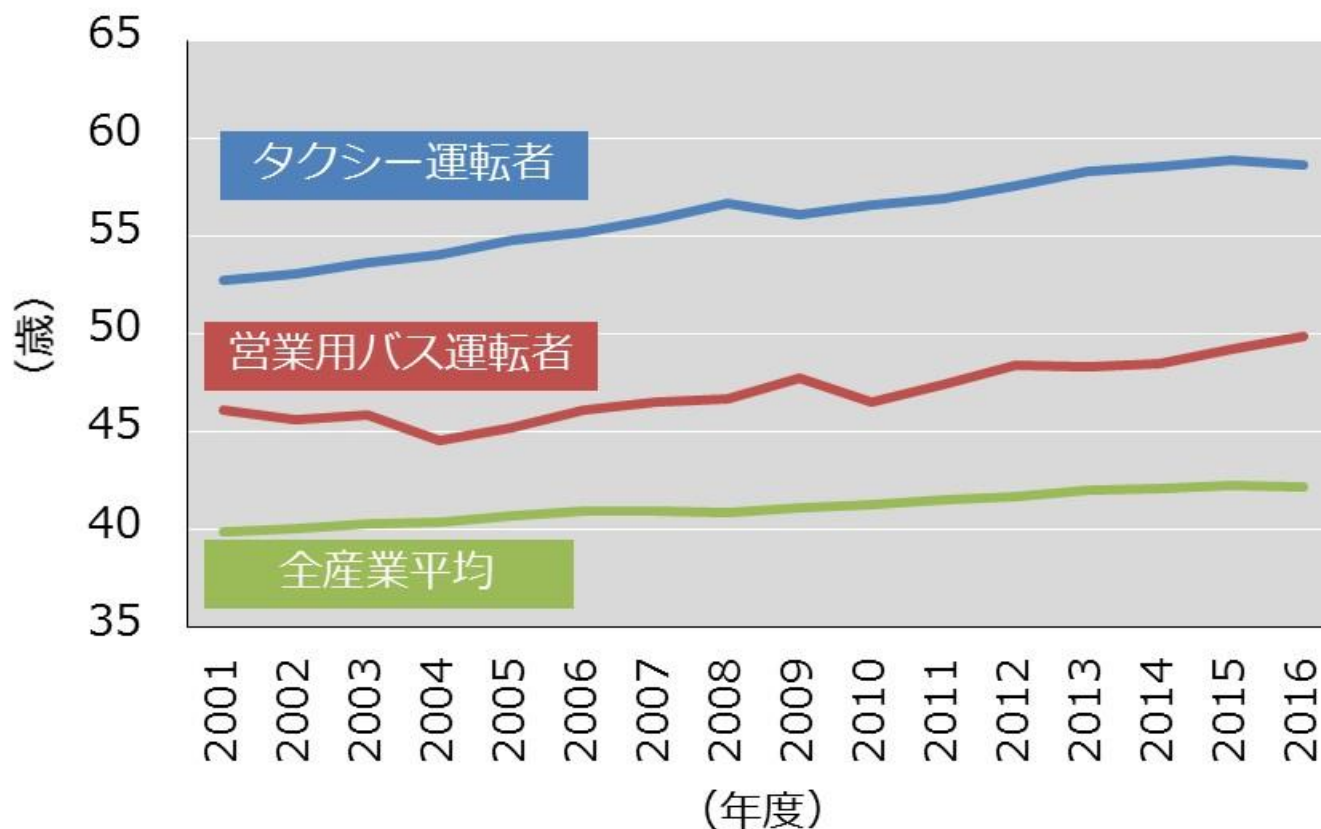
儲かる、儲からないという話ではなく
「できない」

高齢化するドライバー

4



- 二種免許取得者の減少・高齢化により、新規運転者が流入しない
- 高校新卒者の採用が困難。中途採用に依存する体質
→トラックとの取り合い



出典：賃金構造基本統計調査

- 若年層のエントリーが少なく、定着しない
- タクシー運転者の高齢化が激しい。地域によっては平均年齢＝定年という話も

その背景とは. . . ? ?

乗合バスドライバー不足の背景

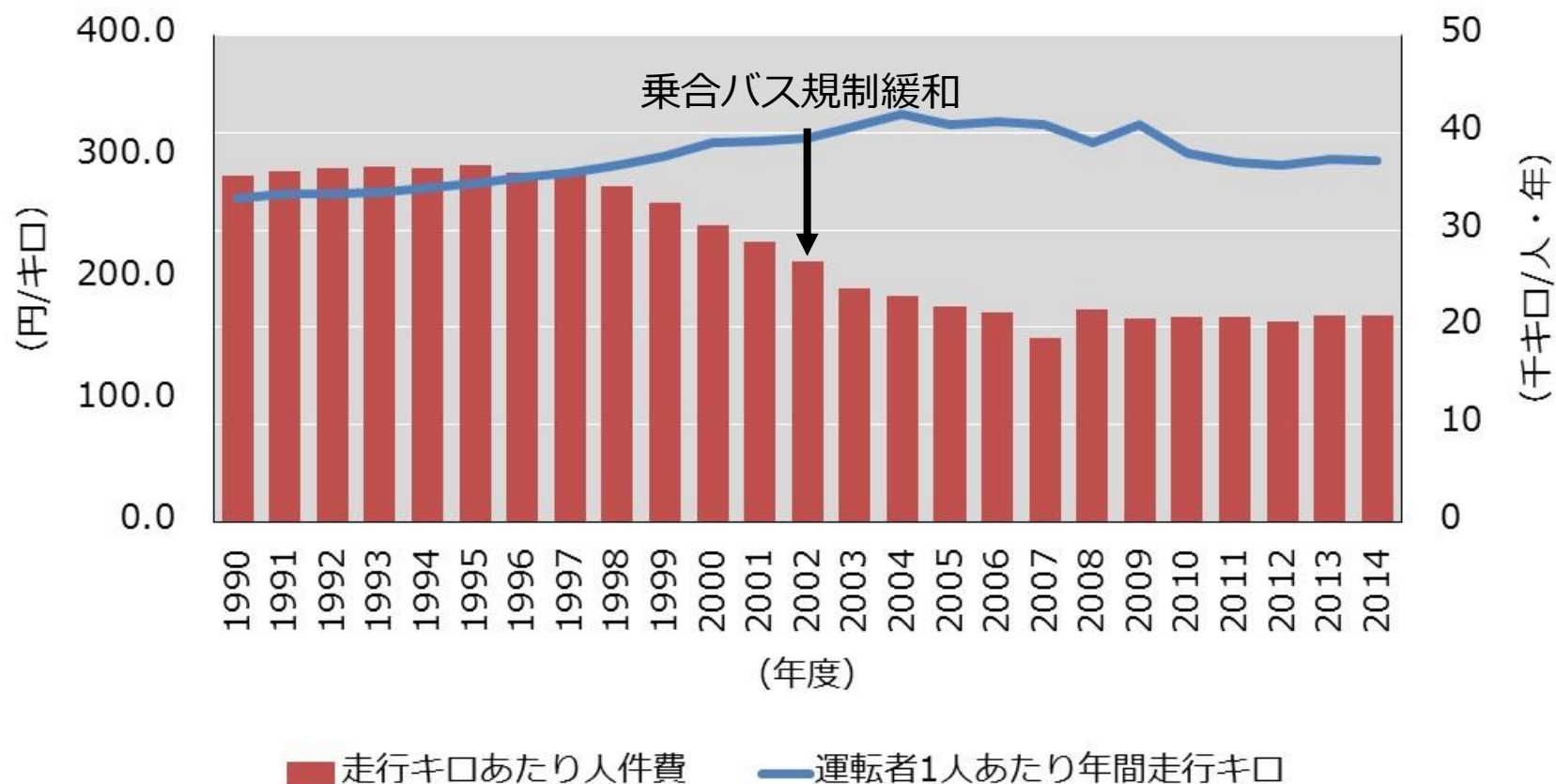
7

輸送人員の減少が進む中で、総走行キロは大きな変化なし

→コスト圧縮のため運転手の負担は増加、待遇は悪化



社会的ニーズ：コミュニティバス・高速バスの増加など



貸切バスドライバー不足の背景

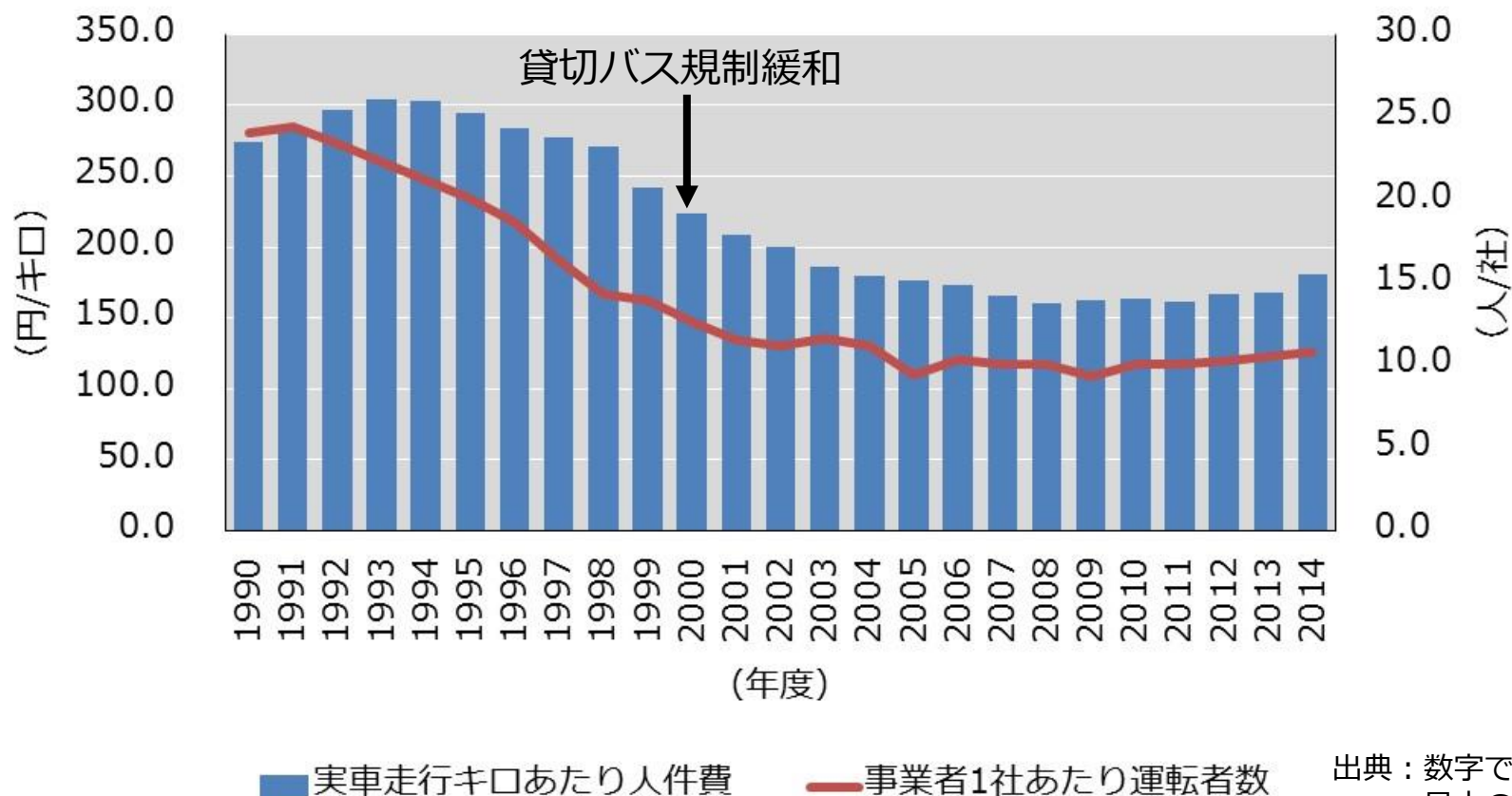
8

規制緩和後の小規模事業者の増加

→ 過当競争による運賃低下の影響（近年急速に改善）



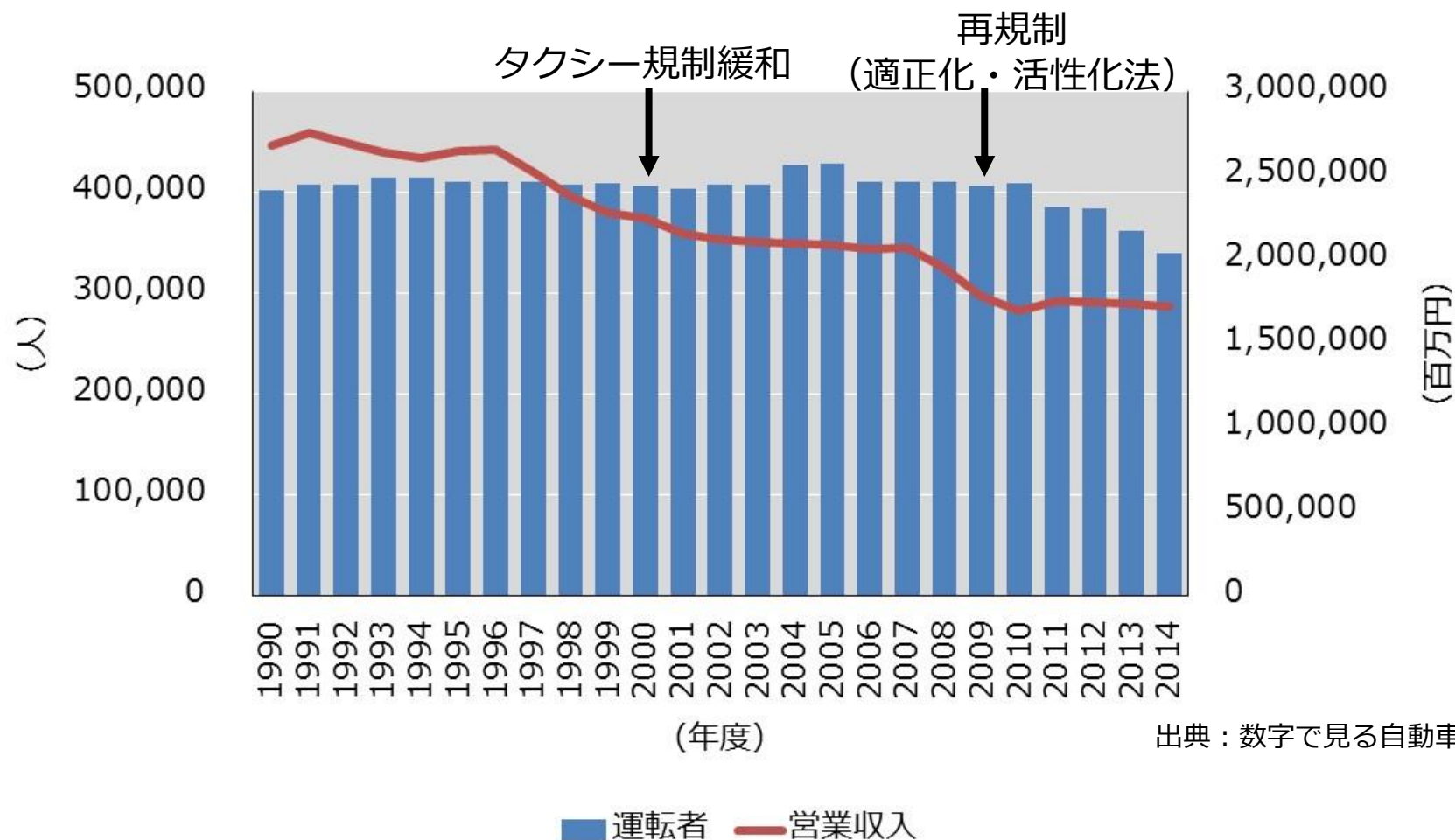
社会的ニーズ：インバウンド観光客の増加など



タクシードライバー不足の実態

9

長期的な需要の減少にもかかわらず、供給量に変化無し
→稼働率を高めるために運転者へのニーズが増加
(会社的ニーズ)



	総実労働時間数 (時間/月)	決まって支給する現金給与額 (千円)	時間当たり給与 (円/時間)
全産業	177	333.7	1885
タクシー運転者	193	262.5	1360
営業用バス運転者	210	322.6	1536
	+20%	-3%	-20%

※総実労働時間数は残業時間等を含む
※給与は社会保障費などの天引き前
出典：平成28年賃金構造基本統計調査

さらに、ドライバーの先のキャリアパスが描きにくい
➔若年層の魅力のない職業に

近年のバスによる事故の影響を受け、「改善基準告示」の遵守徹底、監督指導の強化、交代運転者配置基準の見直し

- 従来の工数をこなすためには人員増が必要に
貸切でのドライバー不足が路線に大きく影響
→ 貸切も路線も人不足に
- 高齢ドライバー規制強化の影響も予想（特にタクシー）
- ただし、働き方改革が叫ばれる中で、こうした規制強化は労働者にとっては歓迎すべきこと
→ 対応できなければ他産業に人が流れ、ますますドライバー不足が深刻になると想定



高校新卒採用

3年間には整備・事務等運転業務以外に従事
4年目以降に大型二種免許取得

<http://www.justline.co.jp/recruitment/training/index.html>

女性運転者採用

更衣室・トイレ等職場設備の整備
出産・育児休暇制度、パート勤務など

<http://www.entetsu.co.jp/jinji/bus/woman/index.html>

連節バスの導入

需要の多い区間で必要車両・運転者数を減らす



八戸市

地域公共交通網形成計画に基づき、市公共交通会議が事務局となり3社局合同で説明会・運転体験会を実施



中津川市

地域公共交通網形成計画において、運転手不足の解消、女性運転手の増加を目標として設定

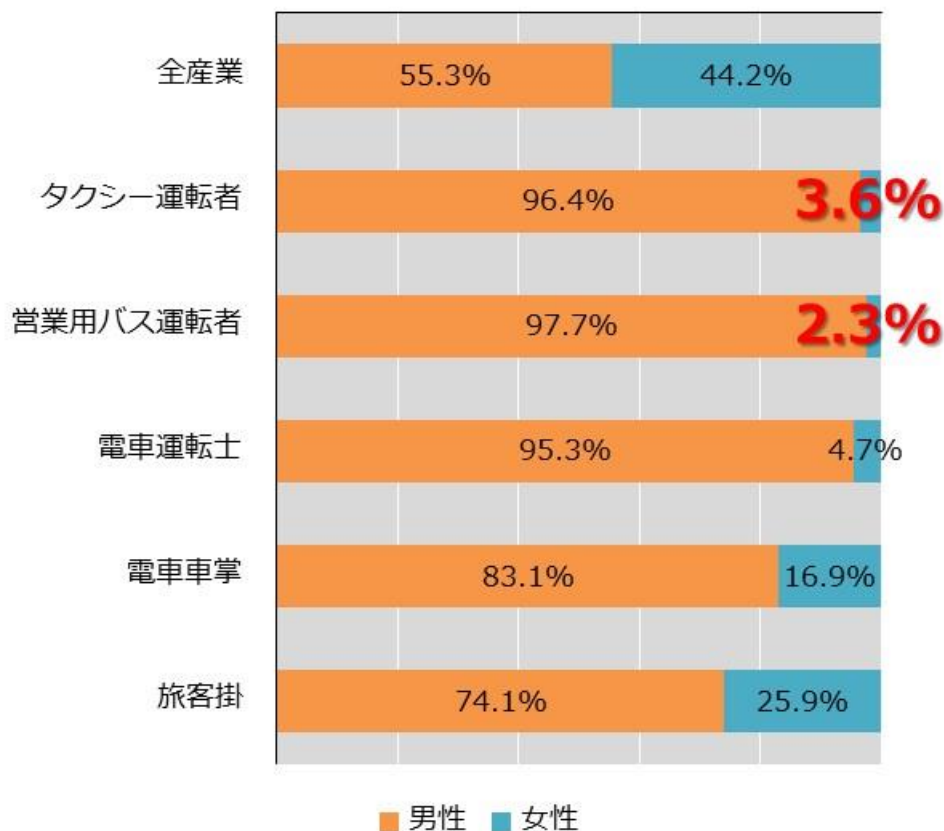


自治体が関与することで信用が生まれる

女性ドライバーの増加は急務

14

0% 20% 40% 60% 80% 100%



出典：平成28年賃金構造基本統計調査
平成28年経済センサス活動調査

バス・タクシードライバー
における女性の割合の低さは異常

女性ドライバーが少ない理由

- 女性用の施設の不備（更衣室、トイレ等）
→ 作れば良い（行政も支援を！）
- 早朝・深夜、長時間勤務の存在
→ 昼間時に活躍できないか？
コミバス専属、高齢・女性客対応
- 託児・保育環境の不備
→ 運輸業界に限らないが・・・
逆に言えば、ここを突破すれば
解決に向かうのでは？

ハートフルタクシー（神奈川県海老名市）

- 高齢者向けサービスの充実のため女性ドライバー増加を目指した
- 女性ドライバーの定着が問題に：その理由は子育て
- 社内に無料の託児施設を開設することで、ママさんドライバーを積極採用
- 高齢者利用が多く、ママさんドライバーも働きやすい昼間時、時給制勤務
- 結果、女性ドライバー率32%、平均年齢30.4歳に（2015年現在）
- 車両の稼働率向上、高齢者向け、妊婦向けサービス等の拡充につながる

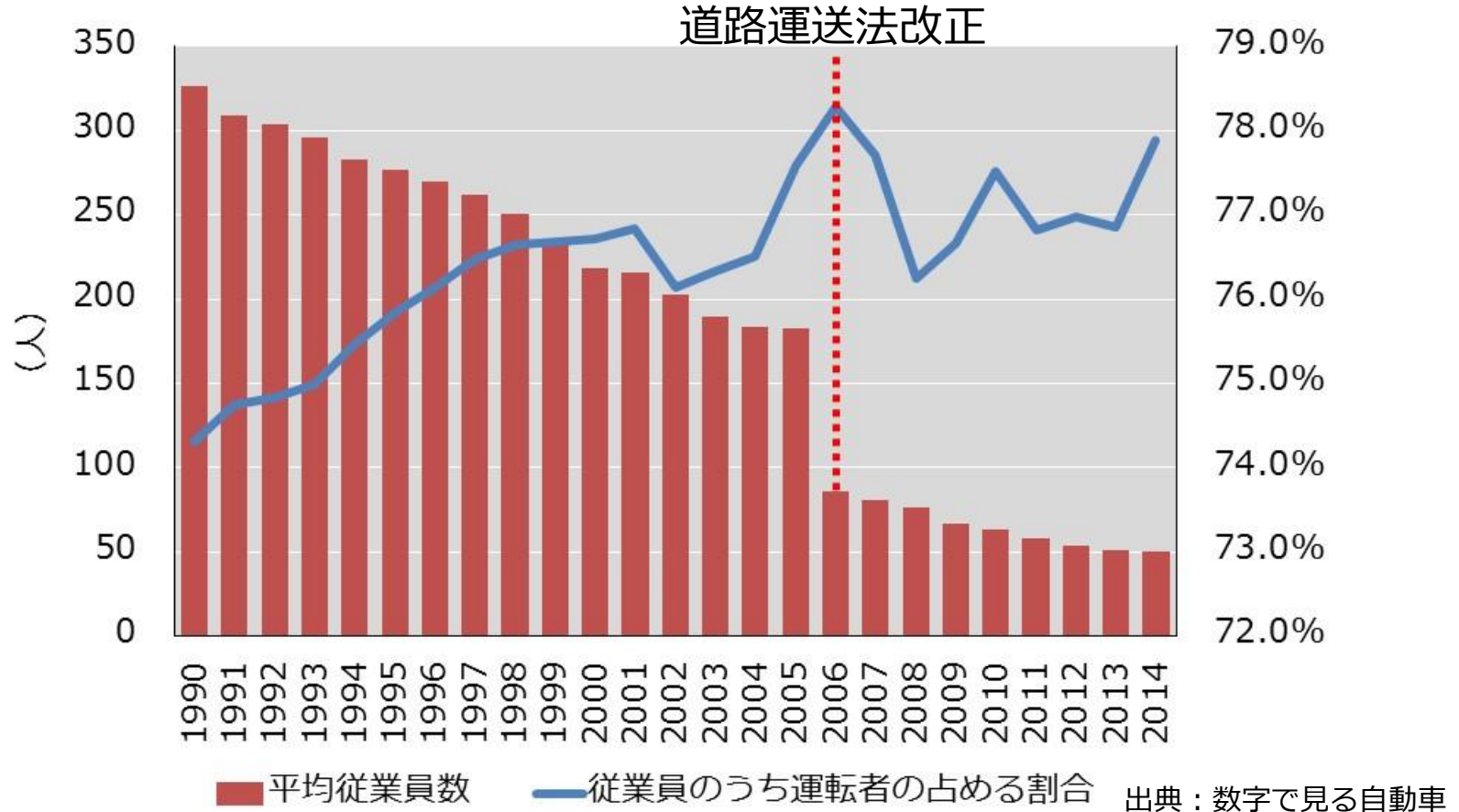


出典：（一財）神奈川県経営者福祉振興財団Webサイト

ドライバー以外の人材育成の課題 ～乗合バス事業の場合～

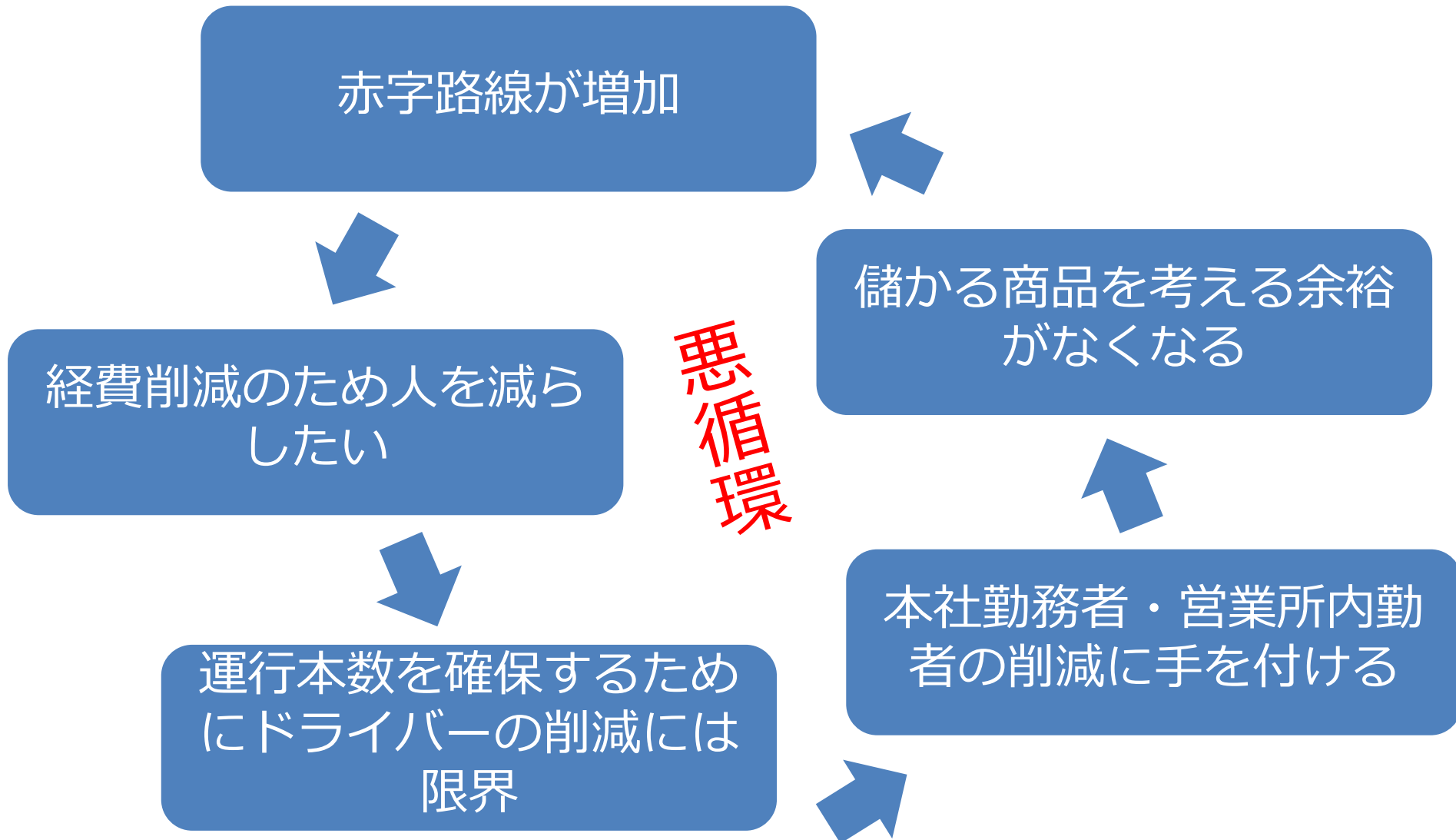
足りないのはドライバーだけではない

17



乗合バス事業者を見るとドライバーの割合が増加

企画・監理部門が弱体化



コミュニティバスをきっかけに、公共交通施策に取り組む自治体が増加

➡ 従来、事業者が行っていた路線バスのルート、ダイヤの検討などを自治体が実施するように（**自治体の事業者化**）



バス事業者は自治体の決めた運行内容を運行するだけの「**運転請負業者化**」

➡ますます企画・管理部門が弱体化

現在の契約形態では事業者に
企画提案の術もインセンティブも存在せず

【自治体がバス事業者化することの問題点】

財政状況が厳しくなる中で、交通に従事する人員が増加し、財政負担の増大につながる

→民間事業者ができる内容まで行政が抱え込んでしまい、肥大化する

【バス事業者が運転請負業者化することの問題点】

交通事業者の付加価値がなくなり、単に安く運行できる事業者が選定される

→ますます企画・管理能力が低下し、営業路線にも悪影響

住民・利用者の利便性も低下

役割分担見直しの時期では？

21

自治体の役割→**おでかけ環境**の整備

おでかけ環境

住民が外出することでより多くの活動機会を得ることができ、
それによって生活を豊かにできる環境



外出の目的地となり得る**施設（ハード）、イベント（ソフト）を創り出すことと、そこへの移動手段を提供する一体的取り組み**

自治体と事業者の両方が能力を発揮しなければ
実現せず

【自治体の交通政策に求められること】

- まちづくりや地域活動の活性化と連携して移動手段の確保に取り組み（計画の策定）、住民の生活を豊かにする
- そのために必要な地域公共交通のスペックを提示する

【交通事業者に求められること】

- 自治体の提示したスペックを満たす公共交通サービスを提案

これを実現しようとする、人材の育成が必須



ただし、実現すれば公共交通市場は拡大する



ドライバー不足の処方箋

事業者が地域公共交通施策に主体的に関われる仕組みが
人材育成と魅力ある労働環境にもつながる