

# 人材確保に向けた取組事例集

## 事例集の制作趣旨

我が国では人口減少時代を迎え、働き手である生産年齢人口は減少しつつあります。一方、景気は回復傾向にあり、有効求人倍率は上昇して労働需給は逼迫しています。

こうした状況の中で、公共交通を担う運転士や船員の確保は厳しさを増しており、多くの交通事業者は、新卒採用、中途採用とも計画どおりに人材確保ができない状態です。

公共交通は国民の生活を支える大切なインフラであり、将来にわたり人材を確保し育成していくことが求められています。この事例集は、交通事業者の採用活動に貢献するよう、人材確保に関する優良事例や取り組みの工夫を紹介しています。

国土交通省北陸信越運輸局



## 目次

|                        |    |
|------------------------|----|
| 1. 事例紹介.....           | 2  |
| (1) 情報発信の工夫.....       | 2  |
| (2) 応募条件の緩和.....       | 4  |
| (3) 待遇の改善.....         | 5  |
| (4) 柔軟な勤務形態の導入.....    | 6  |
| (5) 研修制度の充実.....       | 7  |
| (6) 福利厚生の充実.....       | 8  |
| (7) 採用活動の工夫.....       | 9  |
| (8) 新卒者の採用.....        | 12 |
| (9) 女性の採用.....         | 13 |
| (10) U・I ターン人材の確保..... | 14 |
| 2. 人材確保に向けた工夫.....     | 16 |
| 3. 人材確保に関する課題.....     | 20 |

## 1. 事例紹介 (1) 情報発信の工夫

### ● 個人的なネットワークを活用した情報発信（社員の紹介制度）

長電タクシー株式会社  
（長野県長野市）  
資本金：1,500万円  
（タクシー事業）

#### ◆取組概要◆

- ・長電タクシー株式会社は、長野電鉄の電車車内に広告を出し、その一部に「乗務員募集」を掲載しているほか、ハローワーク、新聞広告などを通じて求人情報を発信しています。
- ・タクシー運転士の確保に向けて、同社で最も効果のある情報発信は、社員による「紹介制度」です。社員（タクシー運転士）が個人的なネットワークを通じて、知り合いなどへ応募を募っています。
- ・社員を通じた紹介による中途採用者が、同社に1年以上勤務した場合には、社員に手当て（謝礼金）を提供しています。

#### ◆取組効果◆

- ・平成28年度の中途採用者12人の中で、「紹介制度」で採用したタクシー運転士は5割です。その他はハローワーク、長野電鉄の車内広告、新聞広告を通じて応募しています。
- ・同社の応募条件は、普通免許取得後3年以上だけです。普通自動車二種免許の取得に要する受講料と受験料は、会社側が負担をしています。応募者の年齢は60歳代の割合が高く、トラックやダンプカーの運転など運輸業経験者が多く見られます。

### ● 働き甲斐のある職場の実態をホームページで詳細に紹介

国際自動車株式会社  
（東京都港区）  
資本金：1億円  
（タクシー事業）

#### ◆取組概要◆

- ・人材を確保するためには、説明会に来てもらうことが大切です。このため、国際自動車株式会社が働き甲斐のある職場であること、女性も活躍できる職場であること、若手が活躍している職業であることをホームページで詳しく紹介しています。
- ・ホームページは、新卒採用、女性採用、中途採用に分けて専用サイトを用意し、それぞれについて情報発信をしています。採用したドライバーへのインタビュー内容を掲載し、現場の実態を分かりやすく紹介しています。仕事内容の伝え方を工夫することで、タクシードライバーに対して親近感を持ってもらうように心がけています。
- ・乗客の半数は女性であり、女性ドライバーならば、自宅前まで安心して乗車できるといった女性客のニーズがあります。平成32年には創業100年を迎えることから、同社では平成32年までに女性社員を1,000名にする目標を掲げています。

#### ◆取組効果◆

- ・平成29年末現在、約430名の女性社員（うち女性ドライバーは約200名）が活躍しています。



#### 女性ドライバーインタビュー

「彼女たちは、なぜタクシードライバーを選んだのか？」  
様々な世代の女性9名が伝える、女性ドライバーの魅力

（出典：国際自動車株式会社ホームページ）

## ● 民間の求人情報サイトを活用した情報発信

なるわ交通株式会社  
(石川県金沢市)  
資本金：4,000万円  
(タクシー事業)

### ◆取組概要◆

- ・なるわ交通株式会社は、観光タクシーや介護タクシー、貸切バス事業まで手掛けています。
- ・同社では、ハローワークや自社ホームページを通じて求人情報を発信していますが、中途採用者の確保に向けて、民間の求人情報サイトを活用して求人情報を発信しています。
- ・さらに、タクシー運転士未経験者が応募しやすいよう、二種免許の取得に向けて受講料や受験料は全額会社負担にするとともに、中途採用者が安心して働くことができるよう、採用から半年間は月額18万円の固定給にしています。

### ◆取組効果◆

- ・ハローワークを通じた応募者が約5割、求人情報サイトを通じた応募者が約5割です。ただし、ほとんどの応募者はタクシー業界未経験者であり、二種免許を持っていません。応募者の年齢は、30～40歳代が約4割、50歳代以上が約6割です。

## ● 女性バス運転士募集専用サイトと女性スタッフ専用採用窓口の開設

茨城交通株式会社  
(茨城県水戸市)  
資本金：2億5,000万円  
(バス事業)

### ◆取組概要◆

- ・茨城交通株式会社は、茨城県の県央や県北の路線バス、高速バス、観光バスなどの運行を担う交通事業者です。
- ・同社では、女性バス運転士の確保に向けて、平成26年7月に自社ホームページ上に女性バス運転士募集の専用サイトを設けるとともに、女性バス運転士専用の採用窓口を開設しています。
- ・採用前の問合せから採用後の相談まで2名の女性スタッフが対応し、女性応募者が相談しやすい環境を整えています。家事や育児などと仕事の両立に向けて、スクールバス担当の契約社員として採用するなど女性応募者のニーズを尊重しています。
- ・同社では、女性バス運転士が働きやすいよう、女性専用の休憩室などを整えるとともに、育児休業の取得促進、小学校3年生までの育児短時間勤務制度の拡大などを行っています。

### ◆取組効果◆

- ・女性バス運転士専用の採用窓口の開設により女性応募者が増加し、平成27年度は6名、平成28年度は5名の女性バス運転士を採用しています。現在18名の女性バス運転士が活躍するとともに、昨年4月には、新規高卒の女性バス運転士養成員も採用しています。



(出典：茨城交通株式会社ホームページ)

## (2) 応募条件の緩和

### ● 海技士免許に関する応募条件を緩和

栗島汽船株式会社  
(新潟県岩船郡栗島浦村)  
資本金：6,500万円  
(旅客船事業)

#### ◆取組概要◆

- ・栗島汽船株式会社は、新潟県村上市内の岩船港と栗島とを結ぶフェリー、高速船を運航しています。
- ・栗島には高校がなく、中学校を卒業すると栗島を離れることになります。栗島では雇用機会も限られており、若者は栗島に戻りません。乗客が減少しても、栗島の暮らしを支えるためには、フェリーを運航し続ける必要があります、船員を育てる必要があります。
- ・同社は、船員確保に向けて海事教育機関の卒業生を採用したい意向を持っています。しかし、応募者が現われないため、応募条件を緩和して未経験者や海技士免許がない人でも応募可能にしています。
- ・未経験者を採用して船員を育成するため、栗島汽船株式会社では、資格取得に向けた経済的支援を実施しています。資格取得に向けた講習会参加費、宿泊費、交通費は、同社が負担しています。

#### ◆取組効果◆

- ・ハローワークを通じて一般大学を卒業した未経験者が応募し、平成28年度に1名の中途採用に至っています。3年間の実務経験を積んで資格取得を目指しています。

### ● 大型第二種免許に関する応募条件を緩和

相鉄バス株式会社  
(神奈川県横浜市)  
資本金：1億円  
(バス事業)

#### ◆取組概要◆

- ・相鉄バス株式会社では、バス運転士の確保に向けて応募条件を緩和するとともに、「養成制度」を設けて大型第二種免許を持たない人の応募も受け付けています。
- ・年齢は21歳から50歳まで、普通免許取得後3年以上経過していること、過去3年以内に免許停止および取消処分が無いことなどを主な応募条件としています。
- ・大型第二種免許を持たない採用者は養成員となり、指定教習所で集中的に教習を受け、大型第二種免許を取得後、正社員として入社することができます。6ヶ月間は試用期間となりますが、免許取得のための教習費用は貸与され、3年を超え勤務により返済免除としています。
- ・同社では、女性バス運転士の確保にも注力しており、営業所に更衣室や休憩所などの女性専用スペースを用意し、女性が働きやすい環境を整えています。

#### ◆取組効果◆

- ・平成29年度のバス運転士の中途採用者のうち約6割が「養成制度」を活用しています。



### (3) 待遇の改善

#### ● タクシー需要に合わせた勤務形態の導入による待遇改善

A社  
(長野県長野市)  
資本金：1,500万円  
(タクシー事業)

##### ◆取組概要◆

- ・長野市内では、午前中と夜間・深夜にタクシー需要が高まります。A社では日勤と夜勤の2つのグループに分けて車両を稼働させています。タクシー需要に応じた勤務形態を導入して生産性を高め、他社に比べて給与の良さを生み出しています。
- ・二種免許の取得費用は、会社が負担をしています。また、普通免許しか持たない応募者がタクシー運転士になる場合、二種免許の取得期間を無給で過ごすことになります。A社では、運転代行業務も実施しており、随伴車の運転士として勤務してもらうことで、二種免許取得期間中も給与を支払っています。

##### ◆取組効果◆

- ・新規参入企業であるため、新しい挑戦に取り組み、給与改善に努めています。合理的な勤務形態はクチコミで広まり、応募につながっています。中途採用者の年齢は50歳代が中心で、経験者が多くなっています。
- ・配車業務担当の女性2名は、二種免許を取得してタクシー運転士になりました。その理由の一つは、配車業務よりも収入が増えるためです。

#### ● 新人に対する保証給制度の導入

美勢タクシー株式会社  
(長野県塩尻市)  
資本金：1,000万円  
(タクシー事業)

##### ◆取組概要◆

- ・美勢タクシー株式会社では、中途採用者に対して、入社から6ヶ月間は毎月25万円の固定給を保証する「新人保証給制度」を導入しています。二種免許を取得した後、研修を受けてタクシー運転士としてスタートしても、すぐに売上を伸ばせるわけではありません。このため、半年間の給与を保証し、仕事に慣れってもらうための助走期間を設けています。
- ・「新人保証給制度」は会社としては赤字ですが、研修期間と割り切っています。働く人の視点に立ち、安定した給与のもとで新しい仕事に取り組んでもらう環境を整えることで、タクシー運転士への応募を促しています。

##### ◆取組効果◆

- ・ハローワーク、新聞、フリーペーパー、社員の紹介などを通じて、求人情報を発信しています。さらに、採用者に対して10万円の支度金(入社祝い金)を支給しています。こうした取組と「新人保証給制度」との相乗効果により、中途採用者を確保しています。平成28年度には4名の中途採用者を確保しています。

## (4) 柔軟な勤務形態の導入

### ● パート勤務の導入

京成バス株式会社  
(千葉県市川市)  
資本金：20億円  
(バス事業)

#### ◆取組概要◆

- ・京成バス株式会社では、バス運転士の確保に向けて、パート勤務のバス運転士を採用しています。応募資格は、大型第二種免許所持者で過去5年間免許停止がなく、累積点数が2点以下としています。
- ・同社では、パート勤務のバス運転士として、大型第二種免許を持つ主婦や年金受給者などの採用を想定しています。
- ・同社では週3日間からパート勤務が可能であり、パート勤務の給与は時給制で1,500円/時としています。限られた日数や時間での勤務を可能にすることで、応募者の幅を広げています。

#### ◆取組効果◆

- ・パート勤務の応募者は毎年10名前後です。定年後の再雇用期間を経てパート勤務となるバス運転士も含めて、平成29年末時点で約90名のパート勤務のバス運転士が活躍しています。
- ・同社では、今後もパート勤務のバス運転士を採用していく予定です。

### ● 1日4時間、週1回勤務も可能な働きやすい勤務形態の導入

ホテルハイヤー株式会社  
(京都府京都市)  
資本金：4,500万円  
(タクシー事業)

#### ◆取組概要◆

- ・京都市内で洛東タクシー株式会社とホテルハイヤー株式会社を運営する洛東グループが、平成25年に設立した新たなタクシー会社が「みとちゃんタクシー」です。運転士全員が女性であり、女性が活躍しやすい勤務形態を導入しています。「みとちゃんタクシー」は平成29年からホテルハイヤー株式会社の事業部の一つとなっています。
- ・「みとちゃんタクシー」の営業時間は5時から23時までであり、子育て中などの女性が働きやすいよう、フレックス制を採用しています。
- ・同社は、ワークライフバランスを大切にしており、パート・アルバイトの場合は1日3時間から、正社員であれば1日4時間から勤務することが可能です。また、週1回の勤務も認めています。給与もノルマ制ではなく時給制を採用しています。このため、女性タクシー運転士は、自分のペースで乗客を運ぶことができます。

#### ◆取組効果◆

- ・平成30年2月現在、「みとちゃんタクシー」では、8名の女性タクシー運転士が働いています。8名の女性タクシー運転士全員が、家事・育児・介護などと仕事の両立を実現しています。



みとちゃんドライバーのほとんどが未経験スタートです。

#### 正社員でお考えの方

- ワークライフバランスを大切に！1日4時間勤務～対応可能！

- 売上加算手当有

#### パートでお考えの方

- ノルマ無しの時給制！

- 自由に選べる勤務スタイル（短時間・週1～OK！）

- パートから正社員へのステップアップも可能

(出典：洛東グループホームページ)

## (5) 研修制度の充実

### ● 新卒者をバス運転士に育成する充実した研修

遠州鉄道株式会社  
(静岡県浜松市)  
資本金：38億円  
(バス事業)

#### ◆取組概要◆

- ・遠州鉄道株式会社は、若手運転士の育成のために、平成27年度から大学・高校新卒者を採用しています。
- ・同社では、新卒者に対して会社負担により大型第二種免許を取得させています。大型第二種免許の取得後、運転基礎教育、卒業検定、路線教育、単独乗務試験といった約半年間の教育研修を行い、営業所に配属させています。
- ・新卒者を丁寧な育てる研修プログラムを提供することで、新卒者の応募を促しています。

#### ◆取組効果◆

- ・新卒者を一人前のバス運転士に育てる仕組みを整えることで、新卒者の応募を促しています。平成27年度8名、平成28年度10名、平成29年度8名の新卒者をバス運転士として採用しています。

### ● 未経験者をバス運転士に育成する充実した研修

しずてつジャストライン  
株式会社 (静岡県静岡市)  
資本金：3億5,000万円  
(バス事業)

#### ◆取組概要◆

- ・しずてつジャストライン株式会社では、バス運転士の確保に向けて充実した研修制度を用意し、未経験者の応募を促しています。未経験者は大型第二種免許を会社負担で取得した後、同社の教育センターで2～3ヶ月の基礎研修を受講しています。
- ・座学教習では、道路交通法・道路運送法の知識、事故防止の知識、バス運転士の心得、接客・接客マナーなどを、実技教習では、運転技能（操作・車両感覚・走行上の注意・適性診断指導）、夜間運転実技、接客・接客のロールプレイングなどを学習します。
- ・基礎研修の修了後、営業所において2～3週間の実務教習を行っています。未経験者に対して、本人の技量に応じた研修を丁寧に実施することで、確かな運転技術を備えたバス運転士を育てています。

#### ◆取組効果◆

- ・未経験であっても安心してバス運転士になれる研修体制を整え、ホームページ上で詳しく紹介したことがバス運転士の応募者確保に貢献しており、年間数十人の中途採用者の確保につながっています。
- ・営業運転後も、定期的な安全研修の受講や脳ドック受診を義務付け、安全運行に努めています。こうした安全対策も未経験者の応募を促しています。

## (6) 福利厚生の実施

### ● 「ママさんドライバー」の活躍に向けた保育所設置

株式会社ハートフルタクシー  
(神奈川県海老名市)  
資本金：100万円  
(タクシー事業)

#### ◆取組概要◆

- ・株式会社ハートフルタクシーは、平成18年創業、車両数31台、社員数79人（パート含む）のタクシー会社です。平成26年11月に事業所の敷地内に「ハートフルタクシー事業所内保育所」を開設し、子育て中の女性に対して働きやすい環境を提供して、子育て中の「ママさんドライバー」を採用しています。
- ・保育所の利用料金は無料であり、生後6ヶ月から小学校入学前までの幼児を受入れています。タクシー事業は休日も営業することから、保育所は土日祝日も運営しています。
- ・近年、高齢者の通院・買物に同行するニーズや、子どもだけを学童保育や塾などに送迎するニーズが増えています。これらのタクシー需要に対応するためには、女性タクシー運転士が適していることから、同社では「ママさんドライバー」の確保に努めています。
- ・同社では、フレックス制や時間給といった柔軟な勤務形態を導入するとともに、学童保育料も会社負担としています。子どもの病気が原因で欠勤や遅刻・早退した場合にはペナルティーがなく、「ママさんドライバー」が活躍しやすい環境を提供しています。

#### ◆取組効果◆

- ・保育所の開設は、「ママさんドライバー」の中途採用に効果があり、平成26年11月に6名を採用しています。保育所の開設は、女性タクシー運転士に好評であり、平成30年1月現在「ママさんドライバー」は16名、その他の女性タクシー運転士は6名です。タクシー運転士に占める女性の割合は約35%となっています。

### ● 無料個室寮の提供

平和交通株式会社  
(神奈川県横浜市)  
資本金：1億2,000万円  
(タクシー事業)

#### ◆取組概要◆

- ・平和交通株式会社は、従業員約1,700人の神奈川県最大手のタクシー会社です。同社では、タクシー運転士の確保に向けて、入社後1年間は営業所に併設した個室社員寮（30戸）を無料で提供しています。仕事に慣れるまでの1年間は、個室社員寮費を無料とすることで、タクシー運転士未経験者の応募を促しています。
- ・同社では、横浜市や川崎市などで毎月10回以上会社説明会を開催し、応募者との接点を豊富に提供しています。タクシー運転士未経験者は、養成乗務員として採用し、入社後、最初の4ヶ月間の月給は35万円を保証しています。

#### ◆取組効果◆

- ・無料の個室社員寮の提供や入社後4ヶ月間の固定給制度の導入、会社説明会の開催などにより、平成29年は中途採用者約50名を採用しています。



(出典：平和交通株式会社ホームページ)



## (7) 採用活動の工夫

### ● 大型バス運転体験会の開催

北陸鉄道株式会社  
(石川県金沢市)  
資本金：18億円  
(バス事業)

#### ◆取組概要◆

- ・北陸鉄道グループでは、バス運転士の確保に向けて、国土交通省北陸信越運輸局石川運輸支局の共催のもとに「大型バス運転体験会」を開催しています。
- ・自社ホームページ、募集チラシ、新聞広告、地元情報誌等を通じて「大型バス運転体験会」の開催を知らせ、バス運転士に関心のある人を集めています。
- ・「大型バス運転体験会」の開催内容は下記のとおりです。

運転士による模範走行見学

バス運転体験（補助ブレーキ付車両使用、指導員同乗）

路線バス車内機器操作体験

運転士との座談会、採用担当者による業務内容説明

- ・「大型バス運転体験会」の参加資格は、年齢21～50歳前後（男女問わず）、大型、中型、普通（MT）免許取得者です。参加費は無料であり事前予約制としています。

#### ◆取組効果◆

- ・「大型バス運転体験会」の参加者は楽しみながら大型バスを運転することで、バス運転士としての可能性を体感することができます。参加希望者は20数名となり、急ぎょ追加開催もしています。
- ・同社では、今後も「大型バス運転体験会」を定期的を開催するとともに、女性を対象とした「大型バス運転体験会」の開催も予定しています。

### ● インターンシップの実施

佐渡汽船シップマネジメント株式会社（新潟県新潟市）  
資本金：900万円  
(旅客船事業)

#### ◆取組概要◆

- ・佐渡汽船シップマネジメント株式会社では、インターンシップを開催し、富山高等専門学校、新潟県立海洋高等学校などから学生を受入れています。
- ・富山高等専門学校からは4年生を、新潟県立海洋高等学校からは2年生を対象としてインターンシップを実施しています。インターンシップに参加した学生は、新潟両津間のフェリーに乗船し、仕事現場を見学しています。

#### ◆取組効果◆

- ・同社では、インターンシップの開催を通じて、海洋系学校の学生に船員の仕事、船内生活を体験してもらい、それが将来の船員の確保・採用につながることを期待しています。

## ● 自治体の就職イベント（合同説明会）への出展と学校訪問

**IRいしかわ鉄道株式会社**（石川県金沢市）  
資本金：20億600万円  
（鉄軌道事業）

### ◆取組概要◆

- ・ IRいしかわ鉄道株式会社では、新卒者の確保に向けて、石川県、石川県教育委員会、石川労働局などが主催する「高校生を対象とした企業ガイダンス」に参加しています。高校生と保護者に会社概要や仕事内容を説明する就職イベントであり、石川県内の企業約190社が参加して企業ブースを出展しています。
- ・ IRいしかわ鉄道株式会社では、「高校生を対象とした企業ガイダンス」とともに、大学生等を対象とした「いしかわ就職フェア」等にも出展しています。
- ・ こうした自治体主催の合同説明会には、多数の高校生や大学生が集まり、仕事内容などを直接説明できる貴重な機会となっています。
- ・ 同社では、採用実績のある県内の普通・工業高校を中心として約40校を回り、就職担当の先生に会社パンフレットを提供して学生の応募を促しています。
- ・ 人材確保に向けた新たな採用パンフレットでは、社員の働きぶりを紹介し、鉄道会社の仕事内容を分かりやすく伝える内容にしています。採用パンフレットは石川県内で就職希望者がいる全ての高校に配布しています。

### ◆取組効果◆

- ・ 「高校生を対象とした企業ガイダンス」や「いしかわ就職フェア」等への出展とともに、来場した高校生や県内高校に対して「応募前職場見学」の開催を伝えて参加を呼びかけています。平成29年の「応募前職場見学」には、高校生約40人が参加しています。こうした取組が高校生13名、大学生2名の新卒採用（平成30年4月採用：運輸職）につながっています。

## ● 海技者セミナーへの出展

**佐渡汽船シップマネジメント株式会社**（新潟県新潟市）  
資本金：900万円  
（旅客船事業）

### ◆取組概要◆

- ・ 海技者セミナーは、海運事業者と求職者とのマッチングに向け、国土交通省が主催する合同企業説明会兼就職面接会です。海技者セミナーは、海運事業者が海事教育機関の学生に対して直接就職を働きかけることができる貴重な機会となっています。
- ・ 佐渡汽船シップマネジメント株式会社では、3年前から海技者セミナーに出展し、学生に直接説明する機会の確保に努めています。

### ◆取組効果◆

- ・ 海技者セミナーのブース出展を通じて、平成29年度の新卒採用者の半数を採用しています。
- ・ 海事教育機関の卒業者は、全国で約1,000名です。その限られた人材を船員として確保していくためには、海事教育機関の学生に直接説明できる機会は貴重であり、海技者セミナーへの出展は、採用に有効な取組となっています。

参加費無料  
予約不要

私が目指すのは「海」です

**めざせ!海技者セミナー IN KOBE**

平成30年2月8日(木) 10:00~16:00  
(受付終了 15:30)

船員になりたい方のための就職面接会・企業説明会です。

開催場所: 神戸ポートオアシス 神戸市中央区新港町5-2

(出典: 国土交通省ホームページ)

## ● ジョブカード制度を活用した大型第二種免許の取得

美勢タクシー株式会社  
(長野県塩尻市)  
資本金：1,000万円  
(タクシー事業)

### ◆取組概要◆

- ・美勢タクシー株式会社は、タクシー事業とともに貸切バス事業を行っています。応募者本人のキャリアプランを踏まえ、ジョブカード制度を活用して職業能力開発として大型第二種免許を取得しています。
- ・大型第二種免許の取得には約40～50万円程度の費用がかかります。個人では負担しにくい金額ですが、ジョブカード制度の活用により、国からの補助を受けながら大型第二種免許を取得しています。
- ・30～40歳代の比較的若い社員には、大型第二種免許を取得してもらい、バスの運転を担当させています。

### ◆取組効果◆

- ・ジョブカード制度を利用した女性バス運転士が誕生しています。訓練生として採用し、訓練期間中に大型第二種免許を取得しています。免許取得経費を軽減することで、バス運転士への挑戦のハードルを下げる効果が生まれています。

## ● 体験型説明会の開催

宝交通株式会社  
(愛知県名古屋市)  
資本金：11億2,000万円  
(タクシー事業)

### ◆取組概要◆

- ・宝交通株式会社は、名古屋市を中心にタクシー・ハイヤー・貸切バス事業、不動産事業、レジャー事業などを展開しています。同社ではタクシー運転士の確保に向けて、体験型説明会を開催しています。
- ・同社では平成29年10月に「宝タクシーを運転してみる会社説明会」を自動車教習所で開催しています。この体験型説明会では、タクシー乗務体験、タクシー・ハイヤー車両の試乗、新人研修体験、若手社員とのランチ付き座談会などを実施し、タクシー運転士の仕事内容と面白さを参加者に伝えています。
- ・同社では、タクシー運転士の地位向上を目指して、良質なサービスを提供するタクシー運転士を養成しています。平成27年に研修専門会社「宝人財開発マネジメント株式会社」を設立して、指導員がレベルやスキル別のカリキュラムを組んで研修を実施しています。

### ◆取組効果◆

- ・平成29年10月の「宝タクシーを運転してみる会社説明会」には、雨天でしたが37名が参加しました。参加者の大半は20～30歳代の男性でしたが、女性の参加者も9名いました。そして、参加者の中で5名が入社しています。
- ・同社では今後も体験型説明会を開催し、タクシー運転士の確保に取り組めます。



(出典：宝交通株式会社ホームページ)

## (8) 新卒者の採用

### ● 高校新卒者の採用

北陸鉄道株式会社  
(石川県金沢市)  
資本金：18億円  
(バス事業)

#### ◆取組概要◆

- ・北陸鉄道株式会社は、「浅野川線」と「石川線」の約20kmの鉄道事業とともに、乗合バス事業・貸切バス事業を行っています。
- ・同社ではバス運転士の中途採用を実施していますが、定年退職者数に対して採用が追いついていない状況です。そこで県内の高校新卒者を採用し、バス運転士として育成しています。
- ・入社後3年間は窓口業務などを担当し、21歳になり普通免許取得後3年が経過した時点で大型第二種免許を取得させる予定です。免許取得に要する経費は、全額会社が負担しています。
- ・昨年から大卒運転士候補の採用も開始しています。

#### ◆取組効果◆

- ・現在、6名の高校新卒者（うち1名女性）が大型第二種免許の取得条件待ちであり、窓口業務に携わっています。大型第二種免許の取得後は、バス運転士として育成していく予定です。
- ・平成29年度は、運転士候補として3名の高校新卒者を採用しています。（4月入社予定）
- ・若いバス運転士を育成することで、計画的にバス運転士を確保することができ、その結果、平均年齢の上昇抑制にもつながっています。

### ● 大学新卒者の採用

国際自動車株式会社  
(東京都港区)  
資本金：1億円  
(タクシー事業)

#### ◆取組概要◆

- ・一般企業の中心的人材確保の取り組みは、新卒者の採用です。しかし、タクシー業界では、中途採用が中心です。国際自動車株式会社では、一般企業と同様に、平成22年から大学新卒者を採用しています。
- ・経営幹部が大学のキャリアセンターを訪問して会社説明を行い、タクシー会社に対する先入観を払しょくし、大学新卒者の応募者を徐々に増やしてきました。働き甲斐のある職場であることが大学生に伝わり、現在では毎年100人を超える大学新卒者を採用しています。新卒採用が順調な企業は、中途採用も順調になるという、人材確保の好循環を目指しています。
- ・国際自動車株式会社では、同業他社からの転職者は採用せず、未経験者を自社のカラーに育てる採用方針です。新卒、中途採用ともに応募資格は普通免許取得3年以上だけです。

#### ◆取組効果◆

- ・平成26年から100名を超える大学新卒者を採用しており、平成29年は131名の大学新卒ドライバー（うち、女性17名）を採用しています。



## (9) 女性の採用

### ● 完全固定給&正社員運転士の導入

南大阪第一交通株式会社  
(大阪府大阪市)  
資本金：4,900万円  
(タクシー事業)

#### ◆取組概要◆

- ・南大阪第一交通株式会社では、女性タクシー運転士の採用に向けて平成28年1月から「完全固定給&正社員」制度を導入しています。「完全固定給&正社員」制度は、女性運転士に限定しており、日勤（夜勤なし）週休2日制であり、約16万円の固定給を保証しています。二種免許の取得に要する受講料と受験料は、会社側が全額負担しています。
- ・同社では、「企業主導型保育事業助成金」（内閣府、助成受付は公益財団法人児童育成協会）を活用し、平成29年7月に事業所内保育所「だいいちキッズルーム南津守園」を開設し、さらに女性や若者が働きやすい環境を整えて、女性タクシー運転士の採用と活躍を促しています。
- ・「だいいちキッズルーム南津守園」は、ゼロ歳児から未就学児を受入れ、社員は月額1万5千円で利用することができます。

#### ◆取組効果◆

- ・「完全固定給&正社員」制度の導入により、女性タクシー運転士は従来の1名から7名に増加しています。事業所内保育所の開設により、2名の女性がタクシー運転士を目指して、現在研修を受けています。同社では、女性タクシー運転士の割合を将来10%にすることを目標にしています。

### ● 女性限定バス運転士体験会の開催

宮城交通株式会社  
(宮城県仙台市)  
資本金：1億円  
(バス事業)

#### ◆取組概要◆

- ・宮城交通株式会社では、路線バスの女性バス運転士の採用に向けて「女性限定バス運転士体験会」を開催しています。
- ・「女性限定バス運転士体験会」の会場は、宮城交通株式会社の営業所で、最寄駅から送迎車を運行しています。
- ・「女性限定バス運転士体験会」の参加資格は、普通免許以上を取得し、バス運転士に興味のある55歳までの女性です。事前予約制で参加定員は約20人です。

#### ◆取組効果◆

- ・宮城交通株式会社では、「女性限定バス運転士体験会」を通じて女性バス運転士を募り、平成26年の体験会開催から女性バス運転士を採用して、現在17名まで増えています。
- ・同社では、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定し、平成29年度時点で17名の女性バス運転士を平成32年度までに80名に増やす目標を掲げています。



(出典：宮城交通株式会社提供)

## (10) U・Iターン人材の確保

### ● 移住予定者の採用

西東京バス株式会社  
(東京都八王子市)  
資本金：1億5,000万円  
(バス事業)

#### ◆取組概要◆

- ・西東京バス株式会社は、東京都多摩西部を中心とした路線バスの運行や、高速バス・貸切バス事業を行う交通事業者です。
- ・同社では平成24年から人口約2,100人の東京都檜原村と共同で、檜原村居住者（移住予定者を含む）に限定したバス運転士の採用を行っています。
- ・応募資格は、檜原村在住者および移住予定者（U・Iターン者）です。大型第二種運転免許の取得支援制度も用意しています。
- ・過疎化が進む檜原村では、転出者の抑制、転入者の確保が課題となっており、檜原村と西東京バス株式会社が協力して、檜原村居住者（移住者予定者を含む）に限定したバス運転士の採用が行われています。檜原村では、求人情報の発信に協力しています。

#### ◆取組効果◆

- ・西東京バス株式会社では、平成24年以降バス運転士として3名の檜原村在住者および移住予定者を採用しており、檜原村の定住人口の増加にも貢献しています。

### ● 都内開催合同説明会への出席

十勝バス株式会社  
(北海道帯広市)  
資本金：5,000万円  
(バス事業)

#### ◆取組概要◆

- ・十勝バス株式会社は、帯広地方を中心として路線バスや貸切バスの運行を行っている創業90年の交通事業者です。
- ・同社は、十勝地方からだけではバス運転士の確保が難しいことから、東京新宿で開催されたバス運転士専門の合同就職イベント「どらなびEXPO」（東京会場）にはじめて出展し、東京圏からのバス運転士の確保を目指しています。
- ・「どらなびEXPO」は、バス運転士専門の求人サイトを運営する民間企業が主催しており、平成29年秋季には東京、大阪、名古屋の3会場で開催しています。東京会場では約300人のバス運転士に関心のある来場者を集めています。
- ・同社は、移住者確保に取り組む十勝地方の市町村に対して、バス運転士の住宅確保への協力を呼びかけ、市町村と連携した移住促進を目指しています。

#### ◆取組効果◆

- ・「どらなびEXPO」（東京会場）の十勝バス株式会社のブースには、約20名のバス運転士に関心のある来場者が訪れました。その数名と採用に向けて交渉中です。十勝地方は雄大な自然環境に恵まれ、ゆとりある暮らしを楽しむことができます。平成29年度は3名のバス運転士を採用し、そのうち1名は道外からのIターンです。



(出典：十勝バス株式会社ホームページ)

## ● 転居費用の支給

濃飛乗合自動車株式会社  
(岐阜県高山市)  
資本金：2億円  
(バス事業)

### ◆取組概要◆

- ・濃飛乗合自動車株式会社は、飛騨高山を中心に、バス・タクシーの運行とドライブインの経営、旅行業を行っています。同社では、バス運転士の確保に向けて飛騨地域外から就職するUターン、Iターン人材に転居費用として一時金と家賃補助（3年間）を支給しています。
- ・大型車両の未経験者や女性の応募者確保に向けて、「運転士養成制度」を設けており、会社全額負担により大型第二種免許の取得を支援しています。
- ・大型車両の未経験者が安心してバス運転士を目指せるよう、同社では充実した研修プログラムを用意しています。座学の基礎教育、基礎技能研修、教育担当運転士が同乗する路線研修や実車研修を行い、最終試験を経た上で単独乗務に移行しています。

### ◆取組効果◆

- ・平成29年度に6名のバス運転士を採用しており、飛騨地域外からUターン、Iターンしたバス運転士は3名（5割）です。

## ● 自治体定住PRサイトの活用

富士第一交通株式会社  
(島根県大田市)  
資本金：1,500万円  
(タクシー事業)

### ◆取組概要◆

- ・富士第一交通株式会社では、タクシー運転士の確保に向けて、本社所在地の島根県大田市の定住PRサイトに求人情報を掲載しています。
- ・大田市は、U・Iターンを促すために定住PRサイト「どがどが」を開設し、住まいや仕事の情報を提供しています。定住PRサイトでは、空き家、公社賃貸住宅、市営住宅などの住まい情報とともに、ハローワークの新着求人情報、市内企業の求人情報、定住支援情報なども提供しています。
- ・富士第一交通株式会社では、この大田市の定住PRサイトにタクシー運転士の求人情報を掲載し、21歳～67歳までの普通免許取得者の応募を呼びかけています。二種免許取得費用は同社が全額負担し、研修期間は日当6,000円を支給しています。
- ・大田市には、定住奨励事業があり、U・Iターンで大田市に定住し住宅を新築もしくは中古住宅を購入する場合には、20万円を上限として助成を行っています。また、大田市内には、公益財団法人ふるさと島根定住財団の「しまね暮らしお試し体験施設」があり、そこで短期間暮らしながらU・Iターンについて検討することができます。

### ◆取組効果◆

- ・同社では、タクシー運転士として毎年数名の中途採用者を確保しています。大田市の定住PRサイトからの応募者はまだいませんが、間口を広げる必要があり、県外からの人材確保に向けて定住PRサイトを活用していく意向です。

## 2. 人材確保に向けた工夫

### ● 情報発信に関する取組

#### ◆ハローワークを活用する◆

- ・ハローワークは、無料で求人情報を発信できるとともに、ハローワークが運営するサイト上に求人情報を公開することができます。多くの求職者がハローワークを利用しており、有力な情報発信になります。

#### ◆ホームページを充実させる◆

- ・求職者は、応募を検討している企業のホームページを確認する可能性があります。ホームページに掲載されている情報によって、企業イメージが形成される可能性があります。ホームページの採用サイトの情報を充実させて、働き甲斐ある職場であることや採用条件などを詳しく紹介することで、応募を促すことが期待できます。また、ハローワークに掲載する求人情報は定型化されているため、ハローワークの情報を補う意味でも、事業者各社の特長を紹介することが大切です。

#### ◆大学等のキャリアセンターを活用する◆

- ・大学や専門学校などには、学生の就職を支援するキャリアセンターがあります。キャリアセンターに求人を申し込むことで、大学の掲示板や学生が閲覧できる求人サイトに求人情報を掲載してもらうことができます。キャリアセンターの活用により、学生に対して求人情報を伝えることができます。

#### ◆自治体のサイトを活用する◆

- ・人口減少に歯止めをかけたい都道府県や市町村は、転入者の確保に向けて、「住まい」や「仕事」に関する情報を提供するサイトを開設しています。こうした無料のサイトに求人情報を掲載することで、地方移住を検討している人たちに、求人情報を伝えることができます。

#### ◆民間企業が運営する求人情報サイトを活用する◆

- ・若い世代は、パソコンやスマートフォンを利用して求人情報を集めています。民間企業が運営する求人情報サイトは、パソコンやスマートフォンからの求人検索がしやすくなっています。さらに、若い世代の求職者に会員登録を促し、マッチングを働きかけるサービスなども備えており、情報発信の有力なツールとなっています。

#### ◆関係者のネットワークを活用する◆

- ・社員のネットワークを通じて、会社になじみ深い人材に就職・転職を働きかけることができます。求人情報をクチコミで広めることは、有力な情報発信となります。地域社会、出身校、同業者などのつながりから人材を確保できる可能性があります。



## ● 応募条件に関する取組

### ◆免許・資格に関する応募条件を緩和する◆

- ・応募者が集まらないことから、多くの交通事業者は、二種免許や海技士資格の保有を応募条件から外しています。免許や資格に関する応募条件を緩和して応募のハードルを下げることで、未経験者の応募につながる可能性があります。

### ◆年齢に関する応募条件を緩和する◆

- ・タクシー運転士の平均年齢は高く、すでにシニア層や高齢者が中心の担い手となっています。年齢に関する応募条件を緩和し、年齢や体力に応じた勤務形態を用意することで、シニア層や高齢者の応募を促し、戦力化できる可能性があります。

### ◆居住地に関する応募条件を緩和する◆

- ・東京圏などの大都市住民の中には、Uターンを検討したり、地方暮らしに憧れている人もいます。居住地に関する応募条件を緩和することで、Uターンや移住を検討している人にまで、応募者を拡げることができます。

## ● 待遇に関する取組

### ◆応募者のニーズに応じた働き方を提供する◆

- ・求職者は、世帯の大黒柱として収入を確保しなければならない人から、子育てや介護などと仕事を両立させたい人や、年金を受給しながら体力に応じて仕事をしたい人までいます。求職者が思い描いている収入にふさわしい働き方を認めることで、採用者を増やせる可能性があります。

### ◆一定期間固定給を導入する◆

- ・タクシー事業では、歩合制の給与が一般的です。しかし、新人や未経験者がいきなり歩合制でスタートしても思い描いたとおり売上を確保できない可能性があります。新人や未経験者に対しては、一定期間固定給を適用することで、未経験者の参入ハードルを下げるすることができます。

## ● 勤務形態等に関する取組

### ◆求職者の働き方に合わせた雇用形態を提供する◆

- ・正社員としての採用だけではなく、契約社員、パート社員、嘱託社員といった雇用形態を提供し、求職者のニーズに合った働き方を後押しすることが、応募者の確保や採用につながる可能性があります。

### ◆自由度の高い勤務形態を提供する◆

- ・求職者のニーズに合わせて日勤、夜勤、隔日勤務の選択を可能にしたり、フレックス制によって出勤・退社時間の自由度を拡げることで、応募者の確保や採用につながる可能性があります。

### ◆産休、育児休暇などを取得しやすい職場とする◆

- ・産休、育児休暇などの取得を奨励し、育児と仕事を両立させた社員を増やすことは、求職者をひきつける魅力となります。休暇を取得しやすい職場づくりを進めることは、応募者の確保や採用につながる可能性があります。

## ● 研修制度に関する取組

### ◆新卒者を採用して育てる◆

- ・一般企業と同様に高校・大学の新卒者を採用することで、運転士や船員を確保することができます。免許や資格取得に一定期間を要しますが、充実した研修を行うことで、自社のカラーを備えた優れた人材を育てることができます。

### ◆未経験者を育成する◆

- ・充実した研修制度や研修ノウハウによって、未経験者が一人前の運転士や船員に育っていることを紹介することは、求職者に安心感を与え、応募を促す可能性があります。

## ● 福利厚生に関する取組

### ◆子育て支援体制を充実させる◆

- ・子育て支援体制を充実させて、育児と仕事の両立を支援することで、若い世代の女性応募者を集めることができます。事業所内に保育所を設置したタクシー事業者は、子育て中の女性応募者を集めています。

### ◆新人などに住まいを提供する◆

- ・給与や手当などの待遇とともに福利厚生を充実させることで、求職者の関心をひきつけることができます。無料もしくは低い賃料での社宅・寮の提供は、新人社員にとって魅力があり、求職者を集めることができる可能性があります。

## ● 採用活動に関する取組

### ◆体験会を開催する◆

- ・応募者を集めるためには、公共交通の仕事現場を知ってもらうことが重要です。体験会を開催し、車両・船舶の運転体験、整備体験などの機会を提供することで、応募を促し採用につなげることができます。

### ◆合同説明会に参加する◆

- ・都道府県では、地元企業への就職を促すために合同説明会を開催しています。こうした就職イベントに出展し、求職者に対して自社の仕事内容や魅力を直接説明することで、応募者を確保できる可能性があります。

### ◆国土交通省が主催・後援する就職イベントに参加する◆

- ・国土交通省では、船員確保に向けた企業説明会兼面接会「海技者セミナー」を全国各地で開催しています。また、「バス運転士合同就職説明会」も後援しています。国が支援する就職イベントへの参加は、採用につながる可能性があります。

### ◆インターンシップを実施する◆

- ・高校生や大学生などを受け入れてインターンシップ（就職体験）を実施することは、応募者の確保につながります。学生は企業や仕事内容について深く知ることができ、企業は自社の魅力を学生に伝える貴重な機会となります。

### ◆学校訪問を行う◆

- ・高校や大学などを訪問し、就職担当者に会社説明を行い求人情報を提供することで、応募者を集めることができます。

## ● 新卒者採用に関する取組

### ◆ 高校新卒者を育成する ◆

- ・ 高校新卒者を将来の運転士として採用することで、計画的に運転士を確保することができます。都内の乗合バス事業者は、高校新卒者を「運転士見習」として採用し、3年以上の時間と経費をかけて路線バス運転士に育成しています。

### ◆ 大学新卒者を採用する ◆

- ・ 都内のタクシー事業者は、毎年100名を超える大学新卒者を採用しています。学生から選ばれる企業になることで、大学新卒者を確保することができます。

## ● 女性採用に関する取組

### ◆ 女性が参加しやすい応募機会を提供する ◆

- ・ 女性に限定した体験会や説明会は、参加のハードルを下げて女性応募者を集めることができます。女性運転士が仕事内容を説明し質問に答えることで、女性も挑戦できる仕事であることが伝わり、応募を促す可能性があります。

### ◆ 女性が働きやすい制度を導入する ◆

- ・ 女性求職者の中には、日中勤務やパート勤務を希望する人、歩合制を敬遠する人もいます。求職者のニーズを踏まえて、パート勤務や時給制度などの女性が働きやすい制度を導入することで、採用者を確保することができます。

## ● U・I ターン人材の確保に関する取組

### ◆ 自治体の合同説明会に参加する ◆

- ・ 都道府県や市町村は、地元企業を集めた合同説明会を都内などで開催しています。地元企業として合同説明会に参加し、会社概要や求人内容を説明することで、U・Iターンを検討している人達の応募を促すことができます。

### ◆ 自治体の移住体験ツアーに協力する ◆

- ・ 人口減少が深刻な自治体では、移住者確保に向けて移住体験ツアーを実施しています。自治体の移住体験ツアーに協力することで、参加者に求人情報を伝える機会を確保できる可能性があります。また、移住体験ツアーの参加者を募るサイトやパンフレットを通じて、求人情報を掲載できる可能性があります。

### ◆ 移住者を求める自治体と連携して採用活動を行う ◆

- ・ 移住者を確保したい自治体では、移住に関心のある人達を集めて、都内などで移住説明会を開催しています。自治体は、まちの魅力、暮らしやすさ、住まいなどについて説明しますが、こうした自治体と連携して、移住説明会で求人情報も伝えることで、応募者の確保につながる可能性があります。

### ◆ 転居費用を支給する ◆

- ・ 地域外から人材を確保する場合には引越しが伴い、採用者には経済的な負担が伴います。転居費用を支給することで、こうしたハードルを下げて、市外や県外から応募を促すことができます。岐阜県の乗合バス事業者は転居費用や家賃補助を支給することで、地域外からの採用者を確保しています。

### ◆ 自治体と連携した移住促進に取り組む ◆

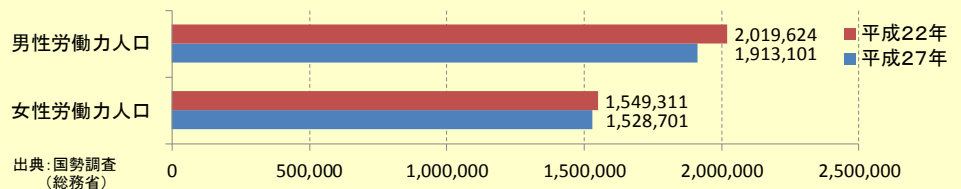
- ・ 移住者の住宅確保に向けて補助制度を設けている自治体があります。自治体が「住まい」を提供し、交通事業者が安定した「仕事」を提供することで、移住を促すことができる可能性があります。地元自治体と連携して移住者確保に取り組むことで、人材の確保につながる可能性があります。

### 3. 人材確保に関する課題

#### ● 社会環境・雇用環境に関する課題

##### ◆労働力人口、生産年齢人口の減少◆

- ・北陸信越運輸局管内の総人口、労働力人口はすでに減少しており、その減少率は全国の減少率を上回ります。さらに、管内の生産年齢人口は、総人口の減少率を上回る割合で減少します。働き手である生産年齢人口が減少する中で、人材を確保しなければならない状況です。

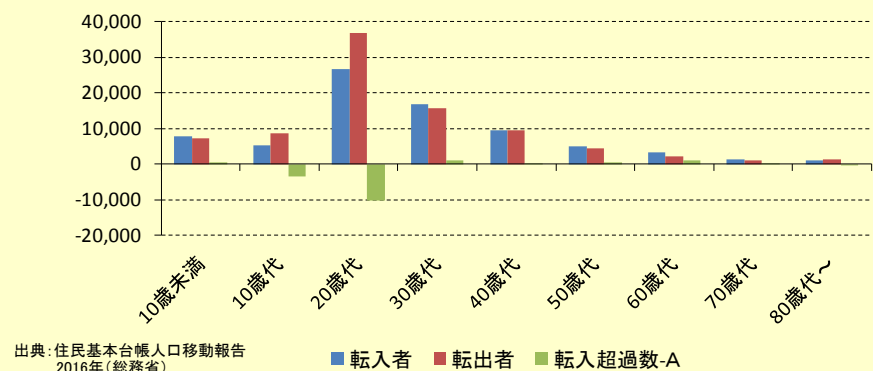


##### ◆出産・育児等による女性の労働力率の低下◆

- ・北陸信越運輸局管内の女性労働力率は、出産・育児期などにより30歳前半に低下し、その後上昇する「M字カーブ」を示しています。女性労働力率は、男性に比べて低く、女性が働きやすい環境を整えて就業を促す必要性があります。

##### ◆20歳代の転出超過◆

- ・北陸信越運輸局管内では転出超過であり、中でも20歳代の転出超過数が最も多い状況です。管内の若者が転出する中で、他業種と競争しつつ人材を確保せざるを得ない状況にあります。（注：下図は管内4県の合算値）



##### ◆労働需給の逼迫◆

- ・「全国企業短期経済観測調査（日本銀行）」では、雇用人員について「過剰」「適正」「不足」の選択肢を用意し、「過剰」の回答社数構成比から「不足」の回答者数構成比を引いて、雇用人員判断DIを求めています。近年「不足」が「過剰」を上回り、人材の不足感が強まっています。

