

北陸信越運輸局管内の公共交通事業者における人材確保に関する基礎調査
報 告 書

平成 30 年 3 月

国土交通省北陸信越運輸局

目次

序章 調査目的	1
1. 調査目的	1
2. 調査概要	1
第1章 人材確保に関する人事基礎情報の収集・分析	2
1. 人材確保に関する全国的な社会環境の変化	2
2. 人材確保に関する北陸信越運輸局管内の社会環境の変化	6
3. 人材確保に関する全国的な雇用環境の変化	33
4. 人材確保に関する北陸信越運輸局管内の雇用環境の変化	36
5. 人材確保に関する自治体のU・Iターン支援策	52
6. 人材確保に関する人事基礎情報から見た北陸信越運輸局管内の課題	55
第2章 人材定着に向けた取組情報の収集分析	58
1. 人材の確保に関するアンケート調査の概要	58
2. 平成28年度の離職状況	59
3. 離職者の年齢	61
4. 離職の理由	62
5. 離職者の防止に向けた対策	64
6. 運転士・船員の労働日数・労働時間・平均年収・勤続年数	66
7. 北陸信越運輸局管内の交通事業者の人材定着に向けた取組と課題	74
第3章 採用活動等の取組情報の収集分析	79
1. 運転士・船員確保に向けた新卒・中途採用状況	79
2. 平成28年度の採用状況	80
3. 運転士・船員の採用状況に対する評価	81
4. 新卒者、中途採用者を計画どおりに採用できた理由	82
5. 新卒者、中途採用者の確保に最も効果があった取組	84
6. 新卒者、中途採用者を計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）	86
7. 新卒者、中途採用者の確保に向けた課題	90
8. 新卒者、中途採用者の採用に向けて、効果があった情報発信の取組	92
9. 新卒者、中途採用者に関する今後の採用ニーズ	94
10. 新卒採用に向けた応募資格	96
11. 中途採用に向けた応募資格	96
12. 資格取得支援の取組	98
13. 人材確保に向けて重視している対策	99
14. 女性の活用に向けた対策	101
15. シニア層の活用に向けた対策	102
16. 大都市からの人材確保の取組	103

17. 人材確保に関する経費	103
18. 北陸信越運輸局管内の交通事業者の採用活動等に関する取組の要点	104
19. 北陸信越運輸局管内の交通事業者の採用活動等に関する課題	110
第4章 人材確保・定着に関する取組の優良事例の収集・分析	113
1. 情報発信の工夫	116
2. 応募条件の緩和	118
3. 待遇の改善	119
4. 柔軟な勤務形態の導入	120
5. 研修制度の充実	121
6. 福利厚生の充実	122
7. 採用活動の工夫	123
8. 新卒者の採用	127
9. 女性の採用	128
10. U・Iターン人材の確保	129
第5章 課題の分析及び対応策の検討	132
1. 人材確保・定着に関する課題の分析及び対応策の検討	132
2. 課題・対応策の取りまとめ	135

序章 調査目的

1. 調査目的

近年の人口減少・高齢化の進展等を背景とした社会全体の生産年齢人口の減少が見込まれる中、事業構造の抱える様々な要因により、公共交通事業者の運転者及び船員(以下「運転者等」という。)の安定的な確保はより一層困難な状況となっている。

特に、北陸信越運輸局管内(以下「管内」という。)においては、生産年齢人口の減少幅が全国と比較して大きく、地域によっては、運転者等不足が顕在化している状況下にある。

一方で、持続可能な地域公共交通網の形成に資するため、地域の生活交通を支える公共交通の役割は今後増加が見込まれ、運転者等不足を解消し、安定的な労働力を確保・育成することが喫緊の課題となっている。

本調査では、管内の公共交通事業者が直面する課題、対応策、人材確保に関する取組事例を把握・検証し、見出された優良事例を公共交通事業者等関係者へ展開することにより、各公共交通事業者における人材確保が円滑に行われることを目的とする。

2. 調査概要

本調査では下記のとおり調査を実施した。なお、交通事業者への配布を目的として、本報告書とは別途に「人材確保に向けた取組事例集」を作成した。

第1章 人材確保に関する人事基礎情報の収集・分析

人材確保に向けた取組の前提条件となるよう、統計データ等に基づき、北陸信越運輸局管内を中心とした人材確保に関する社会環境や雇用環境の変化を整理した。

第2章 人材定着に向けた取組情報の収集分析

北陸信越運輸局管内の交通事業者に対してアンケート調査を実施し、離職の理由や離職防止の対策、運転者等の労働日数・時間、平均年収、勤続年数等、人材定着に関する課題を把握した。

第3章 採用活動等の取組情報の収集分析

上記アンケート調査結果に基づき、交通事業者の採用実態、採用に関する評価、採用に向けた工夫、採用できない理由、採用に向けた課題等を把握した。

第4章 人材確保・定着に関する取組の優良事例の収集・分析

上記アンケート調査や交通事業者に対するインタビュー調査等により、運転者等の確保に向けた工夫した取組事例を収集整理した。

第5章 課題の分析及び対応策の検討

人材確保・定着に関する課題と対応策を検討し、人材確保に向け工夫した取組を例示した。

第1章 人材確保に関する人事基礎情報の収集・分析

1. 人材確保に関する全国的な社会環境の変化

人材確保を困難にしている近年の社会環境や雇用環境の変化を明らかにするため、統計データから人材確保に関する社会環境の変化を把握した。全国的な動向を踏まえた上で、北陸信越運輸局管内4県の社会環境の変化を確認し、社会環境の変化に伴う人材確保に関する課題を整理した。

(1) 全国の総人口・生産年齢人口の推移

【要点】総人口は今後も減少。生産年齢人口は総人口を上回る割合で減少

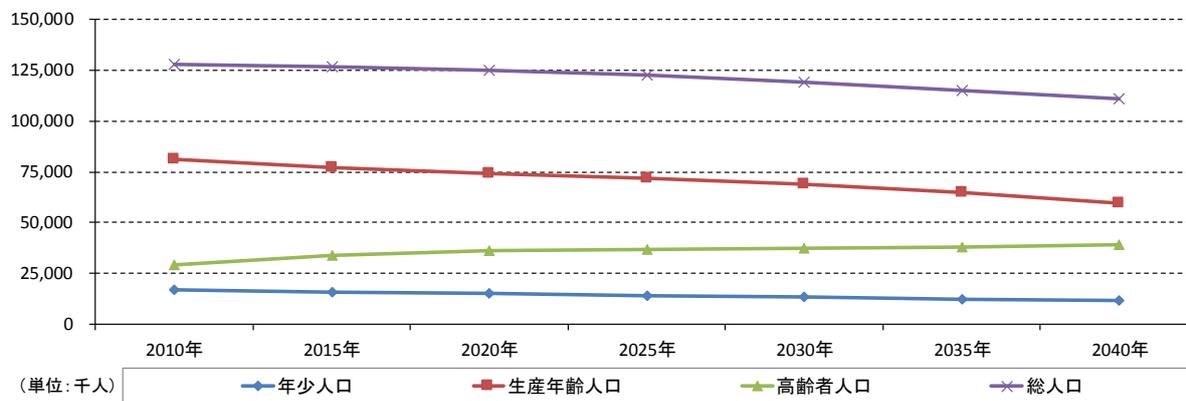
①全国の総人口の推移

我が国は人口減少時代を迎えている。平成27年(2015年)の総人口(国勢調査)127,095千人は、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口(平成29年推計)」によれば、平成32年(2020年)には125,325千人(2015年対比99)、平成42年(2030年)には119,125千人(2015年対比94)へと減少していく。

②全国の生産年齢人口の推移

社会を支える生産年齢人口は、平成27年(2015年)に77,282千人であるが、平成32年(2020年)には74,058千人(2015年対比96)へ、平成42年(2030年)には68,754千人(2015年対比89)へと総人口を上回る割合で減少していく。

全国の総人口・生産年齢人口の推移



(単位:千人)	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
年少人口	16,803	15,945	15,075	14,073	13,212	12,457	11,936
(構成比)	(13.1%)	(12.5%)	(12.0%)	(11.5%)	(11.1%)	(10.8%)	(10.8%)
生産年齢人口	81,032	77,282	74,058	71,701	68,754	64,942	59,777
(構成比)	(63.3%)	(60.8%)	(59.1%)	(58.5%)	(57.7%)	(56.4%)	(53.9%)
高齢者人口	29,246	33,868	36,192	36,771	37,160	37,817	39,206
(構成比)	(22.8%)	(26.6%)	(28.9%)	(30.0%)	(31.2%)	(32.8%)	(35.3%)
総人口	128,057	127,095	125,325	122,544	119,125	115,216	110,919
年少人口(2015年対比)	105	100	95	88	83	78	75
生産年齢人口(2015年対比)	105	100	96	93	89	84	77
高齢者人口(2015年対比)	86	100	107	109	110	112	116
総人口(2015年対比)	101	100	99	96	94	91	87

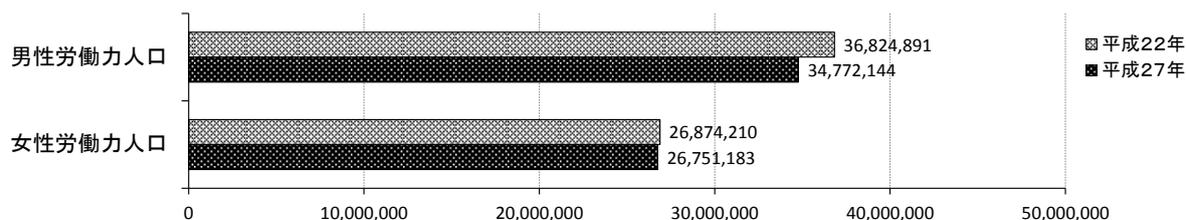
出典：2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口(平成29年推計)」に基づく中位推計値
2010年は国勢調査。年齢3区分人口と総人口は、年齢不詳者がいるため一致しない場合がある。

(2) 全国の労働力人口の推移

【要点】労働力人口は減少。女性労働力人口は男性労働力人口を下回る

我が国の平成27年の男性労働力人口（15歳以上の就業者と完全失業者）は34,772千人であり、平成22年よりも減少している。平成27年の女性労働力人口は26,751千人と男性よりも約8,000千人少ないが、減少割合は男性労働人口に比べて小さい。

平成22年と27年の男女別労働人口（出典：国勢調査、単位：人）

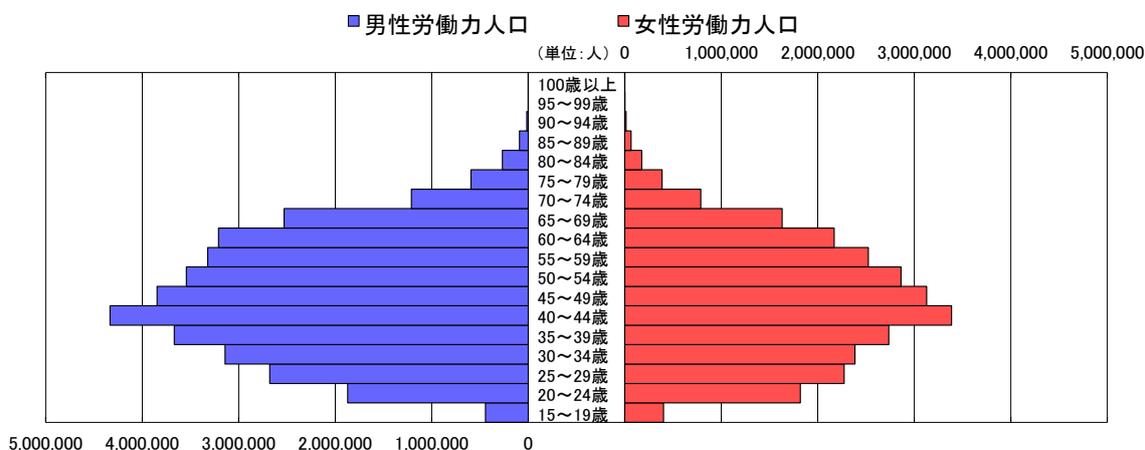


平成22年の全国の男女別年齢5歳階級別の労働力人口（出典：国勢調査、単位：人）

年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	467,829	2,143,914	3,178,453	3,767,992	4,479,961	3,991,963	3,686,893	3,509,299	3,880,862
女性労働力人口	440,816	2,086,599	2,607,433	2,666,556	3,094,720	2,970,796	2,893,442	2,704,076	2,706,540
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	3,785,191	2,012,681	1,043,746	545,702	244,074	71,222	13,292	1,697	120
女性労働力人口	2,337,890	1,187,982	620,693	330,801	157,498	53,653	12,912	1,681	122

平成27年の全国の男女別年齢5歳階級別の労働力人口（出典：国勢調査、単位：人）

年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	443,482	1,871,978	2,679,571	3,142,332	3,667,445	4,334,663	3,846,969	3,542,413	3,321,206
女性労働力人口	401,063	1,819,430	2,272,758	2,385,367	2,735,798	3,385,766	3,128,186	2,863,125	2,524,673
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	3,210,238	2,529,471	1,210,643	594,090	268,572	90,975	16,514	1,478	104
女性労働力人口	2,170,685	1,630,791	788,055	386,505	176,685	65,859	14,605	1,687	145

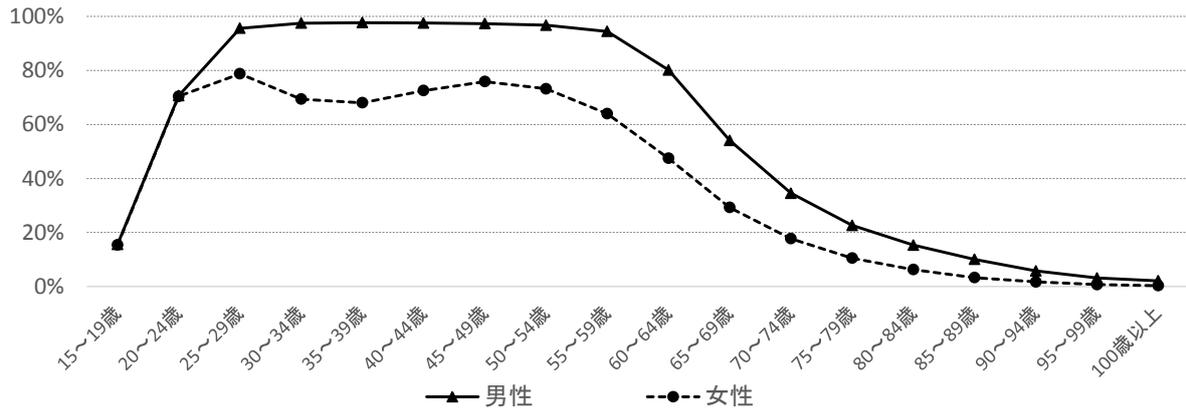


(3) 全国の労働力率の推移

【要点】女性の労働力率と男性のシニア層の労働力率が上昇

我が国の平成 27 年の男性労働力率は、平成 22 年と比較すると「20 歳から 59 歳」では低下し、「60 歳から 74 歳」では上昇した。平成 27 年の女性労働力率は、平成 22 年と比較すると「25 歳から 79 歳」では上昇した。人材確保に向けて、女性やシニア層の労働力率のアップが期待される。

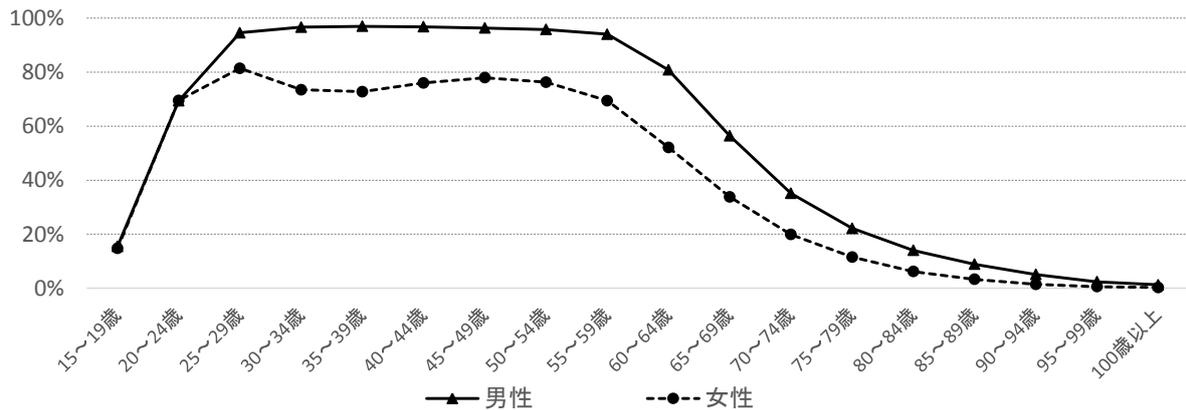
平成 22 年の全国の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	15.5%	70.6%	95.6%	97.5%	97.7%	97.5%	97.3%	96.7%	94.4%
女性労働力率	15.4%	70.4%	78.7%	69.4%	68.0%	72.5%	75.8%	73.2%	63.9%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	80.1%	54.1%	34.5%	22.6%	15.4%	10.1%	5.8%	3.2%	2.1%
女性労働力率	47.5%	29.2%	17.7%	10.5%	6.3%	3.3%	1.7%	0.7%	0.3%

出典：国勢調査

平成 27 年の全国の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	15.5%	69.3%	94.5%	96.6%	96.9%	96.8%	96.3%	95.7%	94.0%
女性労働力率	14.7%	69.5%	81.4%	73.5%	72.7%	76.0%	77.9%	76.2%	69.4%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	80.8%	56.4%	35.1%	22.2%	14.0%	8.9%	5.1%	2.4%	1.3%
女性労働力率	52.1%	33.8%	19.9%	11.6%	6.2%	3.3%	1.5%	0.6%	0.3%

出典：国勢調査

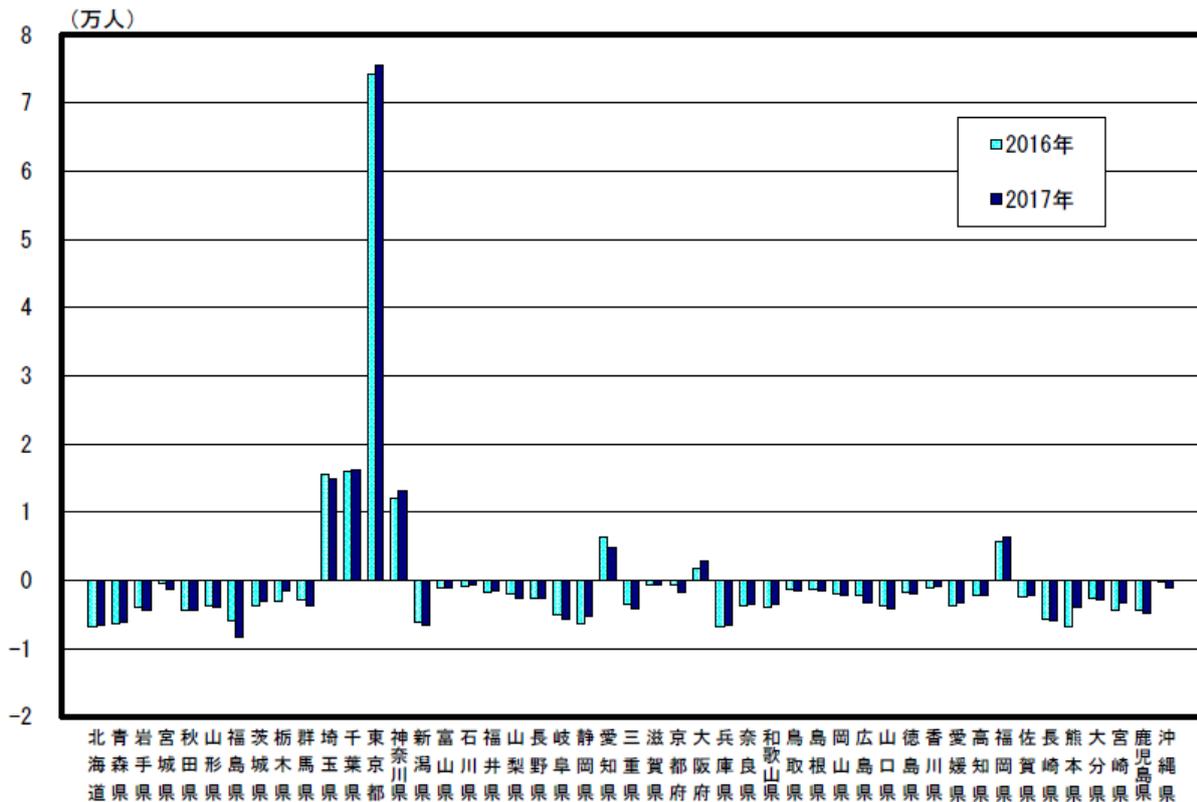
(4) 全国の転入・転出状況

【要点】東京の転入超過、地方の転出超過が継続

我が国の転入転出状況は、東京一極集中が依然として続いている。都道府県別の転入超過数は、東京都が大幅な転入超過であり、東京圏以外の道県はおしなべて転出超過となっている。

生産年齢人口が減少する中で、東京への転入超過が続いており、地方における人材確保をより困難なものにしている。

都道府県別転入超過数（2016年、2017年）



(出典：住民基本台帳人口移動報告 2017 年結果、2018 年 1 月総務省統計局)

(5) 北陸信越運輸局管内の人材確保に関する社会環境の変化について

全国の総人口は減少し、生産年齢人口は総人口を上回る割合で減少していくと推計されている。また、生産年齢人口が減少する中で、東京一極集中は依然として続いており、地方は転出超過であり人材不足に拍車をかけている可能性がある。一方、女性やシニア層の労働力率が上昇するなど、人材確保に向けて期待できる兆候も表れている。

こうした人材確保を取り巻く社会環境の変化を踏まえ、北陸信越運輸局管内の動向を確認することが必要である。次項から「総人口・生産年齢人口の変化」「労働力人口の変化」「労働力率の変化」「転入・転出状況」について、北陸信越運輸局管内 4 県の動向を確認する。

2. 人材確保に関する北陸信越運輸局管内の社会環境の変化

(1) 総人口・生産年齢人口の変化

**【要点】 4県の総人口は将来にわたり減少する。その減少率は全国の減少率を上回る
4県の生産年齢人口は、総人口を上回る割合で減少する**

北陸信越運輸局管内の4県の総人口はすでに減少しており、将来においても減少していく。その減少率は全国の減少率を上回る。東京圏の総人口は、平成22年から平成27年にかけて増加したが、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」によれば、平成32年には減少に転ずる見込である。

総人口の変化



括弧内は、2015年を100とした場合の割合

4県の生産年齢人口は、総人口の減少率を上回る割合で減少している。社人研の推計結果によれば、将来においても減少していく。また、4県の生産年齢人口は、東京圏、全国の減少率を上回る割合で減少していく。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ことがうかがえる。

生産年齢人口の変化



出典：国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」

全国数値は同研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成29年推計）」

括弧内は、2015年を100とした場合の割合

①北陸信越運輸局管内の総人口、生産年齢人口の推移

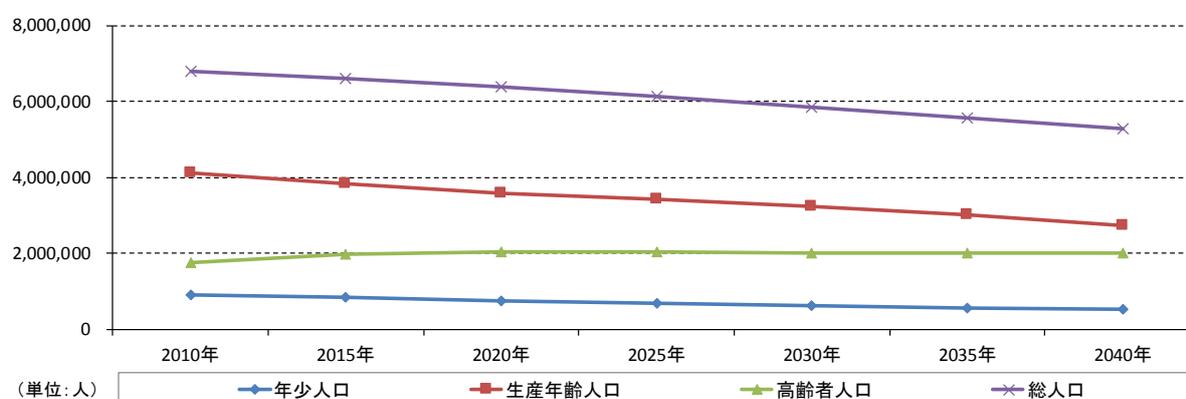
■北陸信越運輸局管内の総人口の推移

北陸信越運輸局管内の平成 27 年（2015 年）の総人口（国勢調査）は、約 662 万人であった。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成 25 年 3 月推計）」（以下、社人研「日本の地域別将来推計人口」という。）によれば、管内の総人口は、平成 32 年（2020 年）には約 639 万人（2015 年対比 96）、平成 42 年（2030 年）には約 586 万人（2015 年対比 88）へと減少していく。

■北陸信越運輸局管内の生産年齢人口の推移

管内の生産年齢人口は、平成 27 年（2015 年）に約 383 万人であったが、平成 32 年（2020 年）には約 360 万人（2015 年対比 94）へ、平成 42 年（2030 年）には約 324 万人（2015 年対比 85）へと総人口を上回る割合で減少していく。

北陸信越運輸局管内の総人口・生産年齢人口の推移



(単位: 人)	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
年少人口	902,575	829,362	742,042	668,402	603,493	562,321	533,120
(構成比)	(13.3%)	(12.5%)	(11.6%)	(10.9%)	(10.3%)	(10.1%)	(10.1%)
生産年齢人口	4,128,940	3,827,850	3,597,139	3,422,704	3,243,230	3,020,198	2,733,274
(構成比)	(60.8%)	(57.8%)	(56.3%)	(55.8%)	(55.3%)	(54.2%)	(51.8%)
高齢者人口	1,758,419	1,966,192	2,045,855	2,041,049	2,013,206	1,991,000	2,008,740
(構成比)	(25.9%)	(29.7%)	(32.0%)	(33.3%)	(34.4%)	(35.7%)	(38.1%)
総人口	6,789,934	6,623,404	6,385,036	6,132,155	5,859,929	5,573,519	5,275,134
年少人口(2015年対比)	109	100	89	81	73	68	64
生産年齢人口(2015年対比)	108	100	94	89	85	79	71
高齢者人口(2015年対比)	89	100	104	104	102	101	102
総人口(2015年対比)	103	100	96	93	88	84	80

出典：国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成 25 年 3 月推計）」

注）2010 年、2015 年の年齢 3 区分人口は国勢調査に基づき、年齢不詳を年齢 3 区分人口の割合で按分した数値。2020 年以降の値は人口問題研究所の推計値。

②新潟県の総人口、生産年齢人口の推移

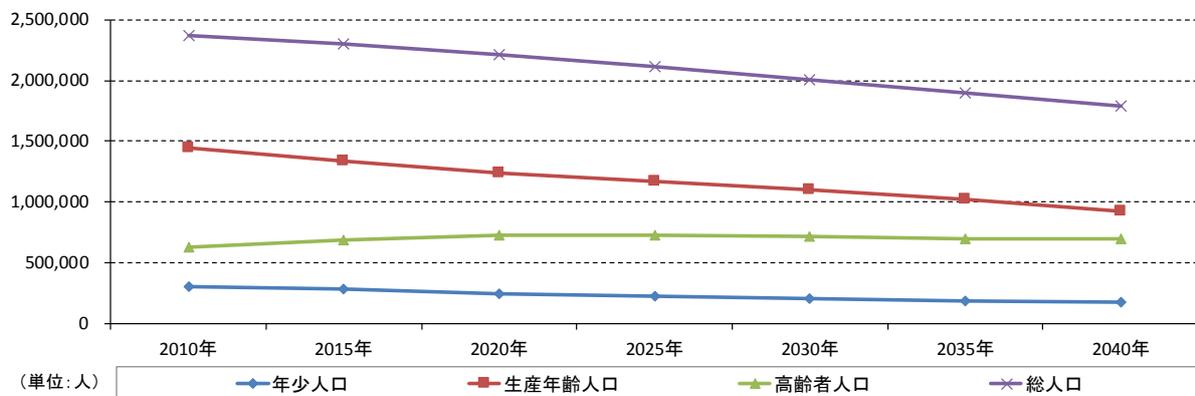
■新潟県の総人口の推移

新潟県の平成 27 年（2015 年）の総人口（国勢調査）は、約 230 万人であった。社人研「日本の地域別将来推計人口」によれば、新潟県の総人口は、平成 32 年（2020 年）には約 221 万人（2015 年対比 96）へ、平成 42 年（2030 年）には約 201 万人（2010 年対比 87）へと減少していく。

■新潟県の生産年齢人口の推移

新潟県の生産年齢人口は、平成 27 年（2015 年）に約 134 万人であったが、平成 32 年（2020 年）には約 124 万人（2015 年対比 93）へ、平成 42 年（2030 年）には約 110 万人（2015 年対比 82）へと総人口を上回る割合で減少していく。

新潟県の総人口・生産年齢人口の推移



(単位:人)	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
年少人口	303,022	277,121	246,079	221,170	199,094	184,369	172,845
(構成比)	(12.8%)	(12.0%)	(11.1%)	(10.5%)	(9.9%)	(9.7%)	(9.7%)
生産年齢人口	1,447,537	1,339,137	1,239,376	1,166,702	1,098,614	1,020,022	924,569
(構成比)	(61.0%)	(58.1%)	(56.1%)	(55.2%)	(54.7%)	(53.6%)	(51.6%)
高齢者人口	623,891	688,006	724,531	724,601	711,397	697,847	693,504
(構成比)	(26.3%)	(29.9%)	(32.8%)	(34.3%)	(35.4%)	(36.7%)	(38.7%)
総人口	2,374,450	2,304,264	2,209,986	2,112,473	2,009,105	1,902,238	1,790,918
年少人口(2015年対比)	109	100	89	80	72	67	62
生産年齢人口(2015年対比)	108	100	93	87	82	76	69
高齢者人口(2015年対比)	91	100	105	105	103	101	101
総人口(2015年対比)	103	100	96	92	87	83	78

出典：国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成 25 年 3 月推計）」

注）2010 年、2015 年の年齢 3 区分人口は国勢調査に基づき、年齢不詳を年齢 3 区分人口の割合で按分した数値。2020 年以降の値は人口問題研究所の推計値。

③富山県の総人口、生産年齢人口の推移

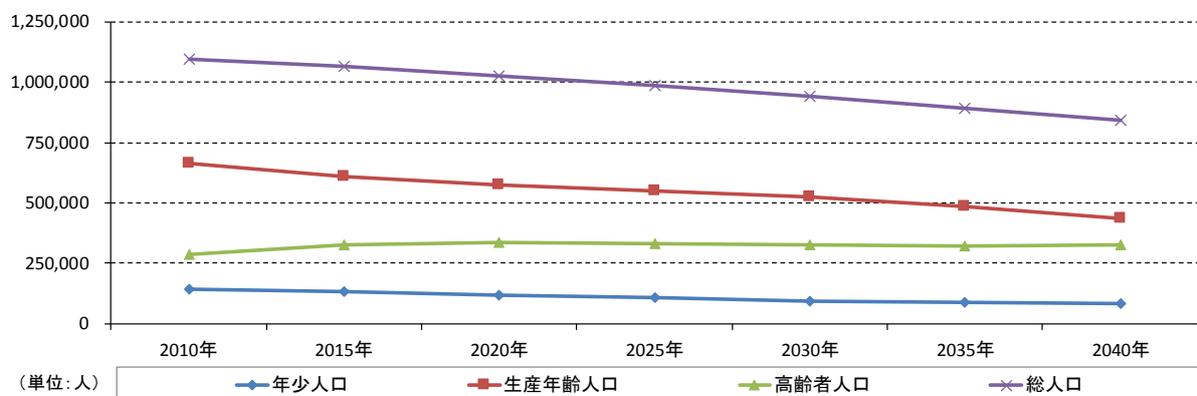
■富山県の総人口の推移

富山県の平成 27 年（2015 年）の総人口（国勢調査）は、約 107 万人であった。社人研「日本の地域別将来推計人口」によれば、富山県の総人口は、平成 32 年（2020 年）には約 103 万人（2015 年対比 96）へ、平成 42 年（2030 年）には約 94 万人（2015 年対比 88）へと減少していく。

■富山県の生産年齢人口の推移

富山県の生産年齢人口は、平成 27 年（2015 年）に約 61 万人であったが、平成 32 年（2020 年）には約 57 万人（2015 年対比 94）へ、平成 42 年（2030 年）には約 52 万人（2015 年対比 85）へと総人口を上回る割合で減少していく。

富山県の総人口・生産年齢人口の推移



(単位: 人)	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
年少人口	142,475	129,949	116,709	104,822	94,272	87,496	83,120
(構成比)	(13.0%)	(12.2%)	(11.4%)	(10.6%)	(10.0%)	(9.8%)	(9.9%)
生産年齢人口	664,587	610,720	574,820	549,336	521,830	485,687	435,133
(構成比)	(60.8%)	(57.3%)	(55.9%)	(55.7%)	(55.5%)	(54.5%)	(51.7%)
高齢者人口	286,185	325,659	336,631	331,731	323,968	318,369	323,178
(構成比)	(26.2%)	(30.5%)	(32.7%)	(33.6%)	(34.5%)	(35.7%)	(38.4%)
総人口	1,093,247	1,066,328	1,028,160	985,889	940,070	891,552	841,431
年少人口(2015年対比)	110	100	90	81	73	67	64
生産年齢人口(2015年対比)	109	100	94	90	85	80	71
高齢者人口(2015年対比)	88	100	103	102	99	98	99
総人口(2015年対比)	103	100	96	92	88	84	79

出典：国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成 25 年 3 月推計）」

注）2010 年、2015 年の年齢 3 区分人口は国勢調査に基づき、年齢不詳を年齢 3 区分人口の割合で按分した数値。2020 年以降の値は人口問題研究所の推計値。

④石川県の総人口、生産年齢人口の推移

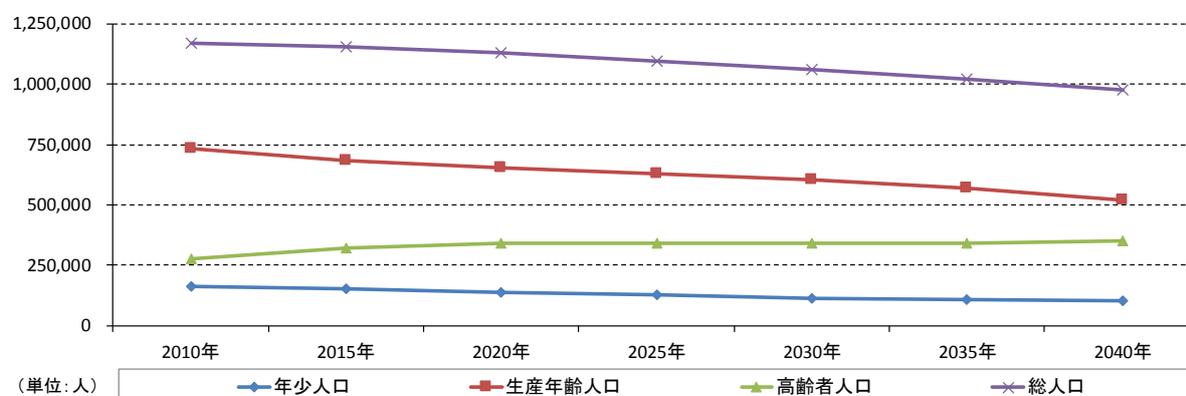
■石川県の総人口の推移

石川県の平成 27 年（2015 年）の総人口（国勢調査）は、約 115 万人であった。社人研「日本の地域別将来推計人口」によれば、石川県の総人口は、平成 32 年（2020 年）には約 113 万人（2015 年対比 98）へ、平成 42 年（2030 年）には約 106 万人（2015 年対比 92）へと減少していく。

■石川県の生産年齢人口の推移

石川県の生産年齢人口は、平成 27 年（2015 年）に約 68 万人であったが、平成 32 年（2020 年）には約 65 万人（2015 年対比 96）へ、平成 42 年（2030 年）には約 61 万人（2015 年対比 89）へと総人口を上回る割合で減少していく。

石川県の総人口・生産年齢人口の推移



(単位:人)	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
年少人口	160,548	150,454	136,968	124,705	113,768	107,136	102,656
(構成比)	(13.7%)	(13.0%)	(12.1%)	(11.4%)	(10.7%)	(10.5%)	(10.5%)
生産年齢人口	731,716	681,952	651,901	629,668	605,023	570,714	520,608
(構成比)	(62.6%)	(59.1%)	(57.8%)	(57.4%)	(57.1%)	(56.0%)	(53.4%)
高齢者人口	277,524	321,602	339,199	341,797	340,839	340,974	351,106
(構成比)	(23.7%)	(27.9%)	(30.1%)	(31.2%)	(32.2%)	(33.5%)	(36.0%)
総人口	1,169,788	1,154,008	1,128,068	1,096,170	1,059,630	1,018,824	974,370
年少人口(2015年対比)	107	100	91	83	76	71	68
生産年齢人口(2015年対比)	107	100	96	92	89	84	76
高齢者人口(2015年対比)	86	100	105	106	106	106	109
総人口(2015年対比)	101	100	98	95	92	88	84

出典：国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成 25 年 3 月推計）」

注）2010 年、2015 年の年齢 3 区分人口は国勢調査に基づき、年齢不詳を年齢 3 区分人口の割合で按分した数値。2020 年以降の値は人口問題研究所の推計値。

⑤長野県の総人口、生産年齢人口の推移

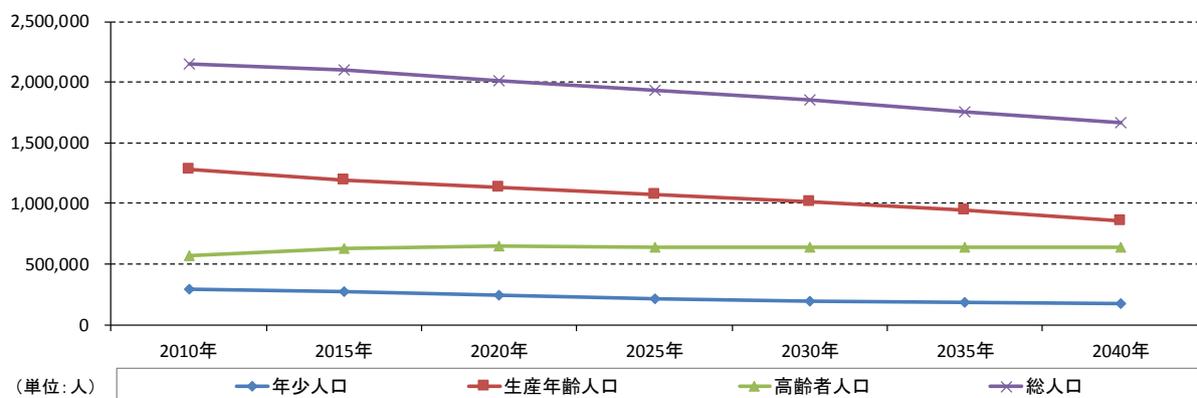
■長野県の総人口の推移

長野県の平成 27 年（2015 年）の総人口（国勢調査）は、約 210 万人であった。社人研「日本の地域別将来推計人口」によれば、長野県の総人口は、平成 32 年（2020 年）には約 202 万人（2015 年対比 96）へ、平成 42 年（2030 年）には約 185 万人（2015 年対比 88）へと減少していく。

■長野県の生産年齢人口の推移

長野県の実年齢人口は、平成 27 年（2015 年）に約 120 万人であったが、平成 32 年（2020 年）には約 113 万人（2015 年対比 95）へ、平成 42 年（2030 年）には約 102 万人（2015 年対比 85）へと総人口を上回る割合で減少していく。

長野県の総人口・生産年齢人口の推移



(単位:人)	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
年少人口	296,530	271,838	242,286	217,705	196,359	183,320	174,499
(構成比)	(13.8%)	(13.0%)	(12.0%)	(11.2%)	(10.6%)	(10.4%)	(10.5%)
生産年齢人口	1,285,100	1,196,041	1,131,042	1,076,998	1,017,763	943,775	852,964
(構成比)	(59.7%)	(57.0%)	(56.0%)	(55.6%)	(55.0%)	(53.6%)	(51.1%)
高齢者人口	570,819	630,925	645,494	642,920	637,002	633,810	640,952
(構成比)	(26.5%)	(30.1%)	(32.0%)	(33.2%)	(34.4%)	(36.0%)	(38.4%)
総人口	2,152,449	2,098,804	2,018,822	1,937,623	1,851,124	1,760,905	1,668,415
年少人口(2015年対比)	109	100	89	80	72	67	64
生産年齢人口(2015年対比)	107	100	95	90	85	79	71
高齢者人口(2015年対比)	90	100	102	102	101	100	102
総人口(2015年対比)	103	100	96	92	88	84	79

出典：国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成 25 年 3 月推計）」

注）2010 年、2015 年の年齢 3 区分人口は国勢調査に基づき、年齢不詳を年齢 3 区分人口の割合で按分した数値。2020 年以降の値は人口問題研究所の推計値。

⑥東京圏の総人口、生産年齢人口の推移

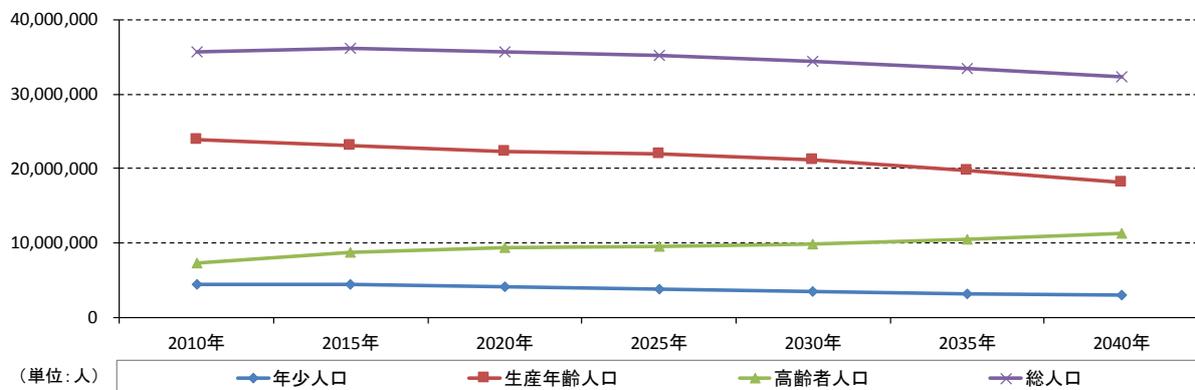
■東京圏の総人口の推移

東京圏の平成 27 年（2015 年）の総人口（国勢調査）は、約 3,613 万人であった。社人研「日本の地域別将来推計人口」によれば、東京圏の総人口は、平成 32 年（2020 年）には約 3,569 万人（2015 年対比 99）、平成 42 年（2030 年）には約 3,439 万人（2015 年対比 95）へと減少していく。

■東京圏の生産年齢人口の推移

東京圏の生産年齢人口は、平成 27 年（2015 年）に約 2,308 万人であったが、平成 32 年（2020 年）には約 2,232 万人（2015 年対比 97）へ、平成 42 年（2030 年）には約 2,112 万人（2015 年対比 91）へと減少していく。

東京圏の総人口・生産年齢人口の推移



(単位:人)	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
年少人口	4,461,910	4,391,281	4,044,210	3,708,470	3,380,527	3,178,164	3,029,615
(構成比)	(12.5%)	(12.2%)	(11.3%)	(10.5%)	(9.8%)	(9.5%)	(9.4%)
生産年齢人口	23,836,418	23,084,660	22,323,008	21,907,298	21,118,294	19,792,118	18,089,730
(構成比)	(66.9%)	(63.9%)	(62.5%)	(62.3%)	(61.4%)	(59.2%)	(56.0%)
高齢者人口	7,320,236	8,654,744	9,325,657	9,550,644	9,893,208	10,453,371	11,194,589
(構成比)	(20.6%)	(24.0%)	(26.1%)	(27.2%)	(28.8%)	(31.3%)	(34.6%)
総人口	35,618,564	36,130,685	35,692,875	35,166,412	34,392,029	33,423,653	32,313,934
年少人口(2015年対比)	102	100	92	84	77	72	69
生産年齢人口(2015年対比)	103	100	97	95	91	86	78
高齢者人口(2015年対比)	85	100	108	110	114	121	129
総人口(2015年対比)	99	100	99	97	95	93	89

出典：国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成 25 年 3 月推計）」

注）2010 年、2015 年の年齢 3 区分人口は国勢調査に基づき、年齢不詳を年齢 3 区分人口の割合で按分した数値。2020 年以降の値は人口問題研究所の推計値。

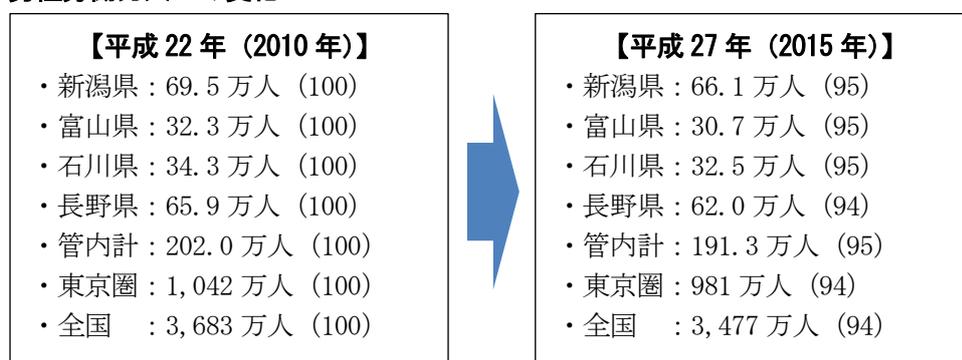
(2) 労働力人口の変化

**【要点】 4県の労働力人口は、男性、女性とも全国と同様に減少する
ただし、4県の女性労働力人口は、男性よりも減少割合が小さい**

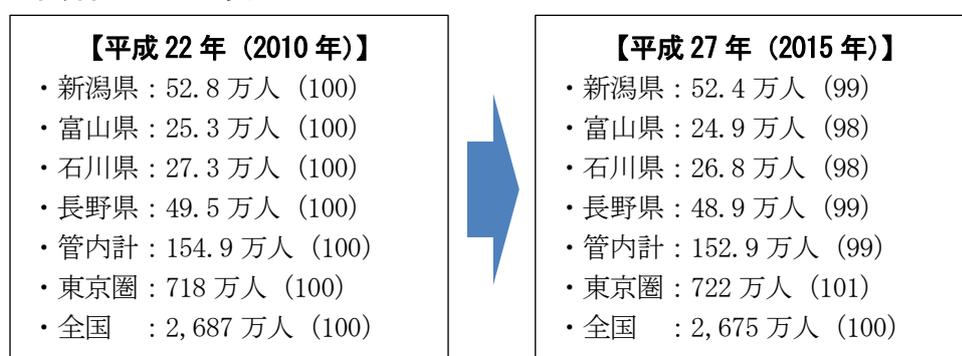
北陸信越運輸局管内の4県の男性労働力人口、女性労働力人口は減少している。男性労働力人口は、平成22年を100とすると、平成27年には95に減少している。女性労働力人口は、平成22年を100とすると平成27年には99に減少し、男性に比べて減少割合が小さいことがうかがえる。

また、全国の男性労働力人口は減少しているが、女性労働力人口はほぼ横ばいである。管内の労働力人口は、男女とも全国とほぼ同様の傾向で推移している。(労働力人口とは、15歳以上の人口のうち「就業者」と「完全失業者」の合計値)

男性労働力人口の変化



女性労働力人口の変化



括弧内は、2010年を100とした場合の割合

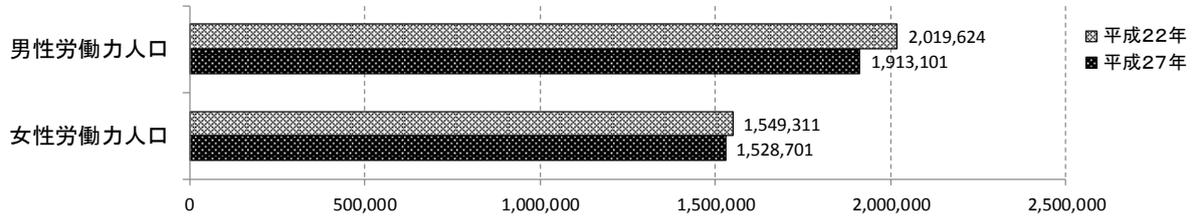
また、20～30歳代労働力人口の構成比は下表のとおりである。平成22年から平成27年にかけて、20～30歳代労働力人口の構成比は、全国、東京圏、管内とも低下しており、少子化や高齢化が進んでいることがうかがえる。管内4県は、全国、東京圏よりも若い世代の構成比が低いことがうかがえる。

20～30歳代労働力人口の構成比

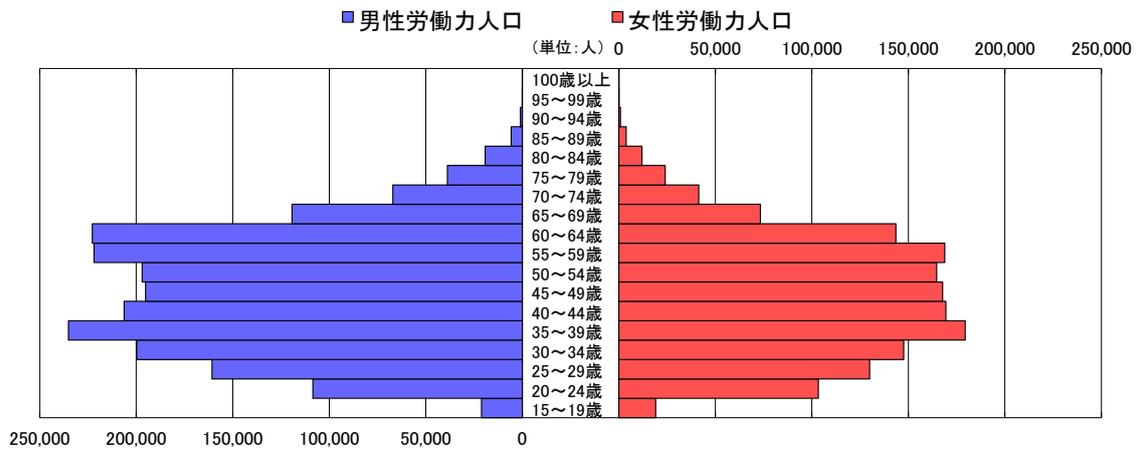
	男性20～30歳代構成比		女性20～30歳代構成比	
	平成22年	平成27年	平成22年	平成27年
新潟県	34.2%	31.3%	36.8%	33.2%
富山県	35.7%	31.3%	36.8%	31.8%
石川県	36.8%	32.3%	38.6%	33.5%
長野県	34.1%	29.9%	33.8%	29.9%
管内合計	34.9%	31.0%	36.2%	32.0%
東京圏	38.3%	33.4%	41.4%	36.3%
全国	36.9%	32.7%	38.9%	34.4%

①北陸信越運輸局管内の労働力人口の推移 (出典：国勢調査、単位：人)

北陸信越運輸局管内の平成 27 年の男性労働力人口 (15 歳以上の就業者と完全失業者) は 1,913,101 人であり、平成 22 年の 2,019,624 人と比較すると 106,523 人減少している。平成 27 年の女性労働力人口は 1,528,701 人であり、平成 22 年の 1,549,311 人と比較すると 20,610 人減少している。

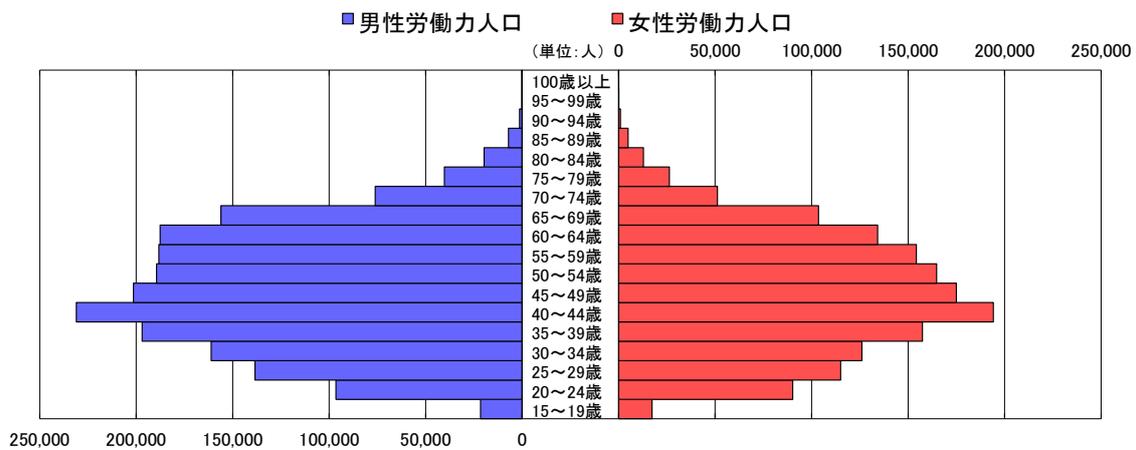


平成 22 年の北陸信越運輸局管内の男女別年齢 5 歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	21,194	108,494	160,712	199,721	235,160	206,292	195,187	196,910	221,863
女性労働力人口	19,136	103,375	129,962	147,596	179,416	169,445	167,729	164,657	168,856
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	222,785	119,306	67,051	38,792	19,216	5,810	1,027	99	5
女性労働力人口	143,570	73,343	41,381	24,069	11,982	3,844	841	100	9

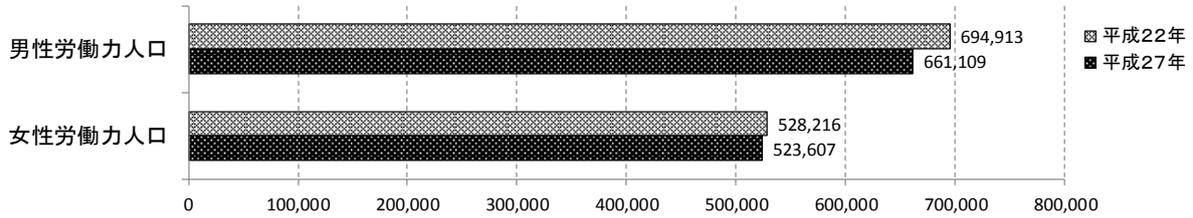
平成 27 年の北陸信越運輸局管内の男女別年齢 5 歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)



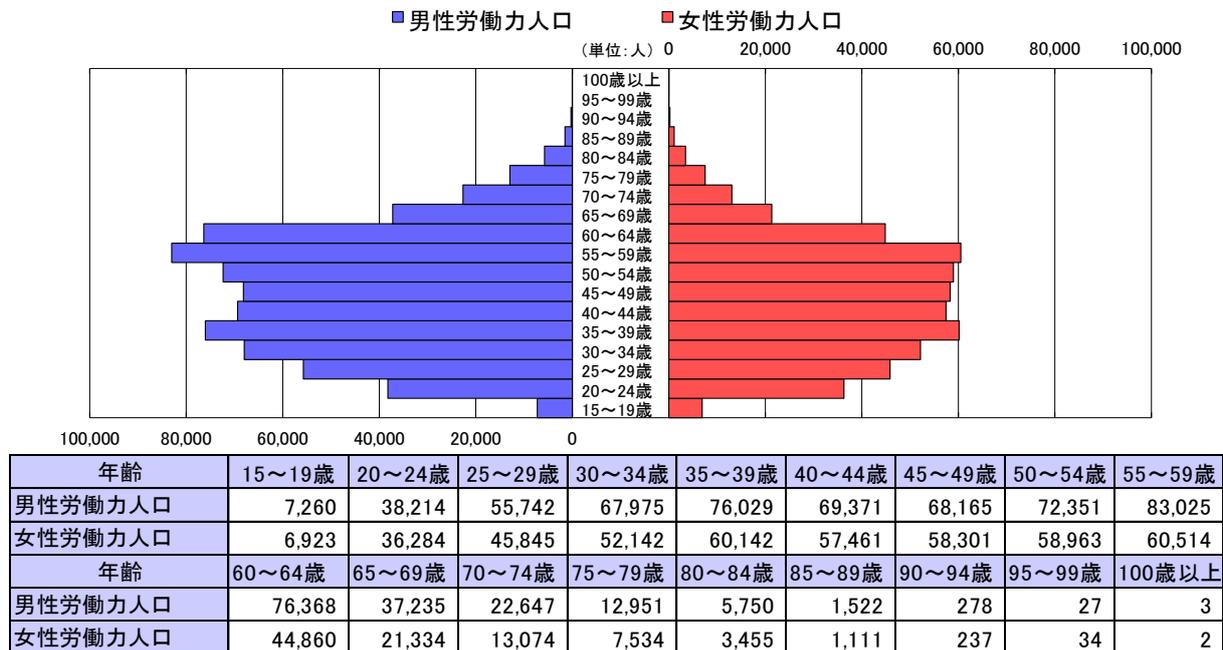
年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	21,536	96,484	138,423	161,142	196,924	231,043	201,393	189,425	188,241
女性労働力人口	17,334	90,215	115,084	126,088	157,469	194,209	175,016	164,773	154,281
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	187,633	156,084	76,173	40,327	19,710	7,120	1,335	102	6
女性労働力人口	134,232	103,637	51,189	26,294	12,854	4,916	983	120	7

②新潟県の労働力人口の推移 (出典：国勢調査、単位：人)

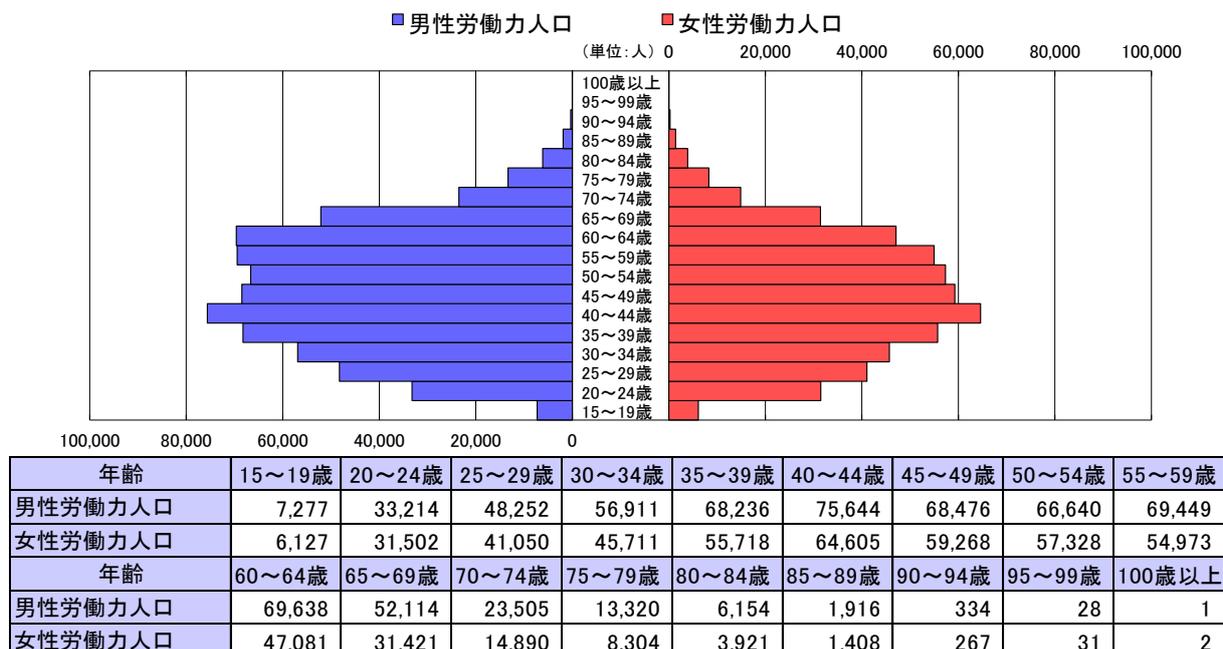
新潟県の平成 27 年の男性労働力人口は 661,109 人であり、平成 22 年の 694,913 人と比較すると 33,804 人減少している。平成 27 年の女性労働力人口 523,607 人であり、平成 22 年の 528,216 人と比較すると 4,609 人減少している。男性は女性に比べて労働力人口の減少数が大きい。



平成 22 年の新潟県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)

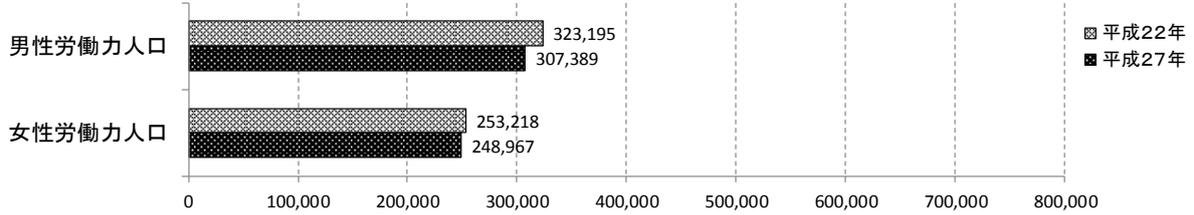


平成 27 年の新潟県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)

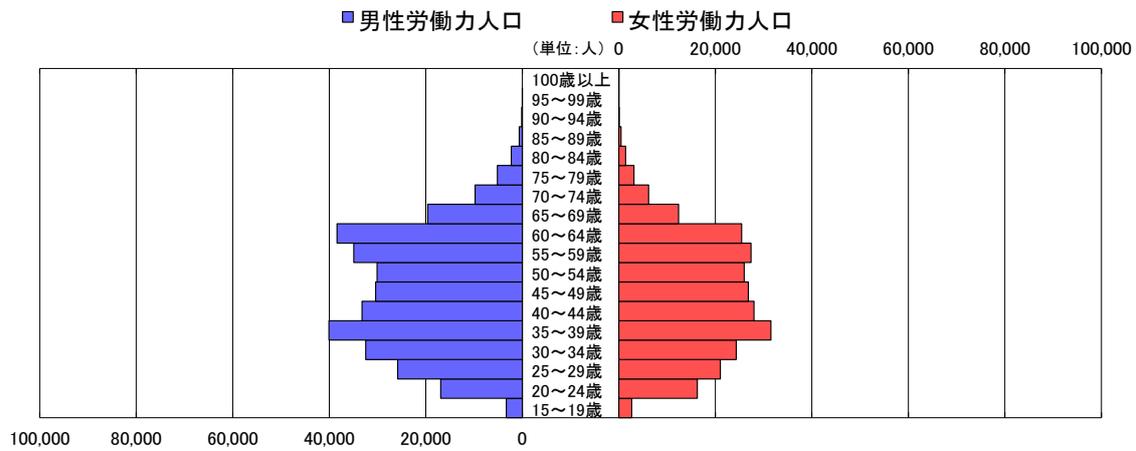


③富山県の労働力人口の推移 (出典：国勢調査、単位：人)

富山県の平成 27 年の男性労働力人口は 307,389 人であり、平成 22 年の 323,195 人と比較すると 15,806 人減少している。平成 27 年の女性労働力人口 248,967 人であり、平成 22 年の 253,218 人と比較すると 4,251 人減少している。

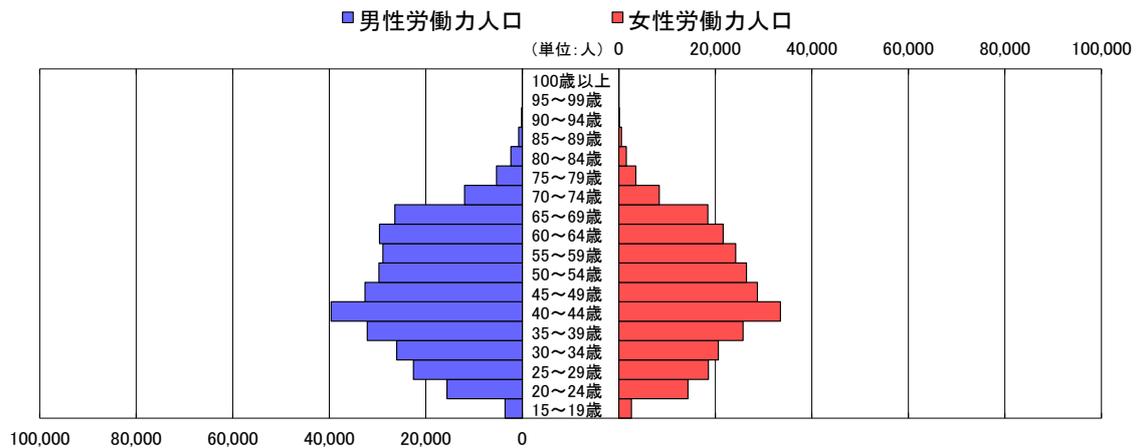


平成 22 年の富山県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	3,322	16,922	25,820	32,455	40,066	33,213	30,385	30,092	34,920
女性労働力人口	2,673	16,263	21,027	24,346	31,505	28,004	26,825	25,990	27,398
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	38,402	19,587	9,792	5,162	2,281	638	127	11	-
女性労働力人口	25,461	12,396	6,190	3,148	1,409	475	95	12	1

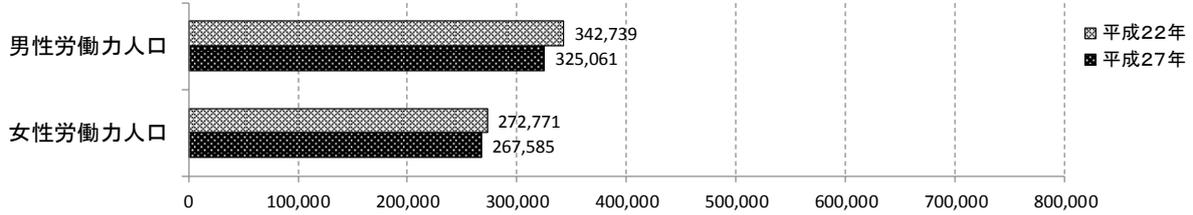
平成 27 年の富山県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)



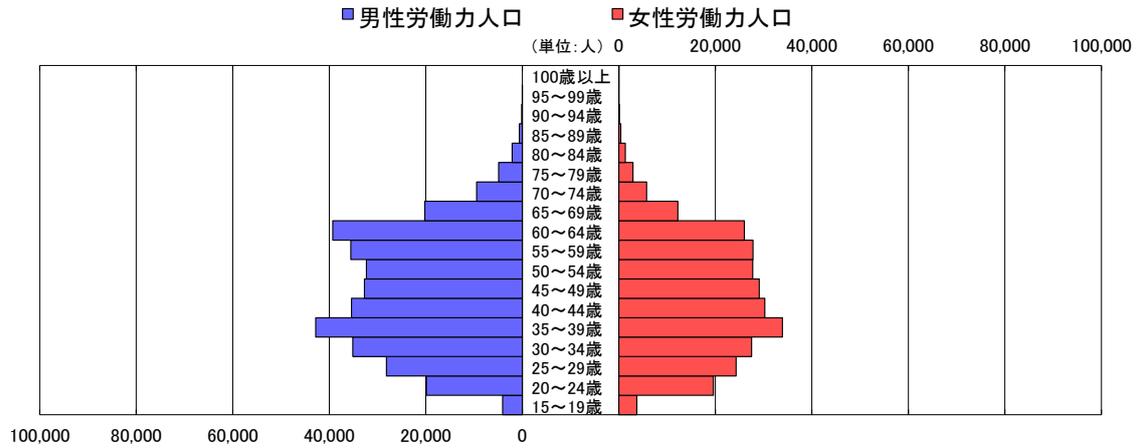
年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	3,574	15,605	22,574	26,029	32,126	39,638	32,594	29,714	28,901
女性労働力人口	2,609	14,335	18,555	20,620	25,754	33,488	28,729	26,453	24,210
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	29,598	26,421	11,971	5,349	2,361	765	157	11	1
女性労働力人口	21,614	18,456	8,398	3,532	1,544	559	100	10	1

④石川県の労働力人口の推移 (出典：国勢調査、単位：人)

石川県の平成 27 年の男性労働力人口は 325,061 人であり、平成 22 年の 342,739 人と比較すると 17,678 人減少している。平成 27 年の女性労働力人口 267,585 人であり、平成 22 年の 272,771 人と比較すると 5,186 人減少している。



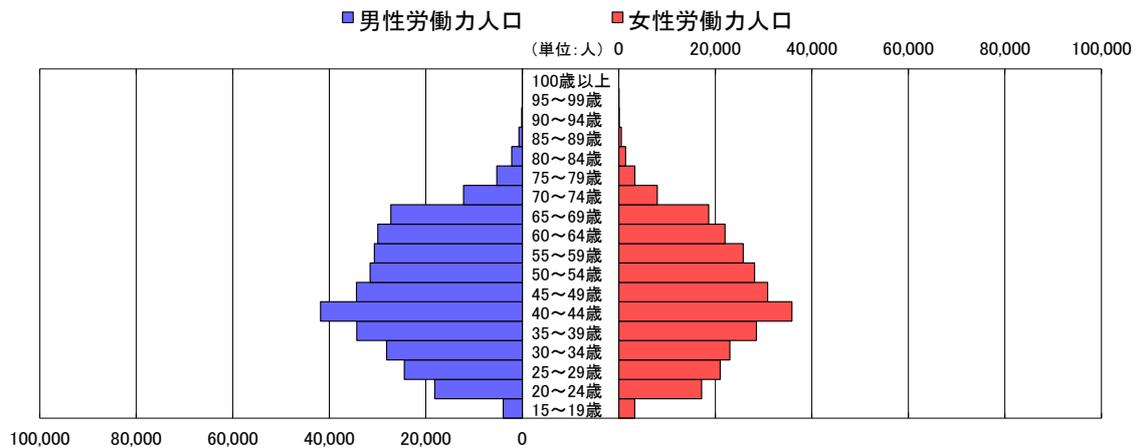
平成 22 年の石川県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	4,086	19,874	28,156	35,136	42,811	35,387	32,720	32,294	35,556
女性労働力人口	3,724	19,589	24,316	27,509	33,888	30,242	29,093	27,760	27,820

年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	39,284	20,213	9,478	4,915	2,094	600	124	11	-
女性労働力人口	26,022	12,235	5,760	2,931	1,350	421	100	10	1

平成 27 年の石川県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)

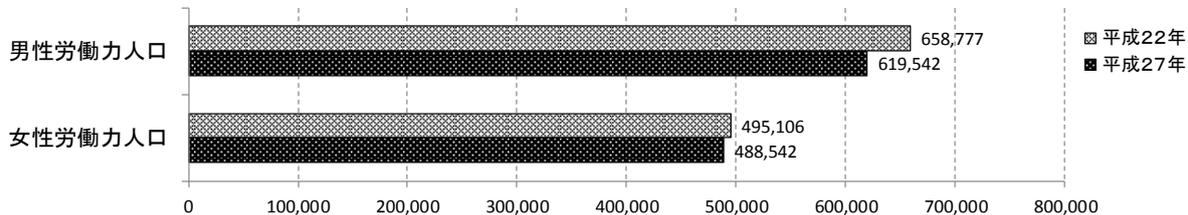


年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	3,953	18,136	24,451	28,125	34,295	41,802	34,379	31,535	30,669
女性労働力人口	3,286	17,152	21,018	23,004	28,516	35,872	30,851	28,145	25,774

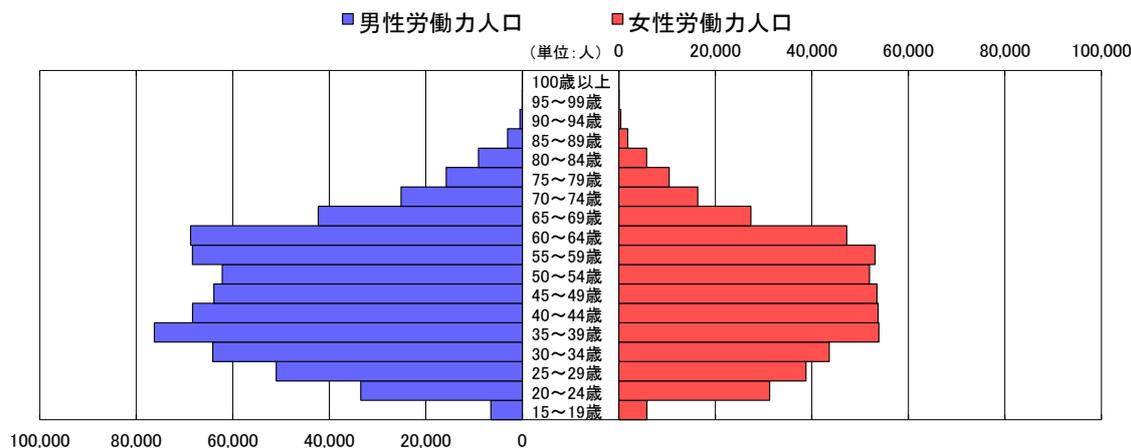
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	29,946	27,241	12,188	5,292	2,209	693	136	9	2
女性労働力人口	22,025	18,626	7,957	3,324	1,400	520	97	18	-

⑤長野県の労働力人口の推移 (出典：国勢調査、単位：人)

長野県の平成27年の男性労働力人口619,542人であり、平成22年の658,777人と比較すると39,235人減少している。平成27年の女性労働力人口は488,542人であり、平成22年の495,106人と比較すると6,564人減少している。



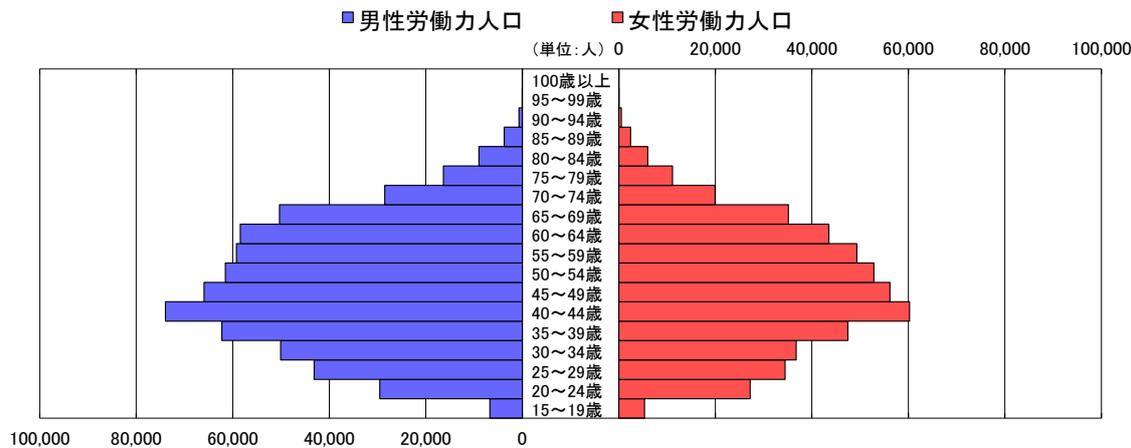
平成22年の長野県の男女別年齢5歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	6,526	33,484	50,994	64,155	76,254	68,321	63,917	62,173	68,362
女性労働力人口	5,816	31,239	38,774	43,599	53,881	53,738	53,510	51,944	53,124

年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	68,731	42,271	25,134	15,764	9,091	3,050	498	50	2
女性労働力人口	47,227	27,378	16,357	10,456	5,768	1,837	409	44	5

平成27年の長野県の男女別年齢5歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)

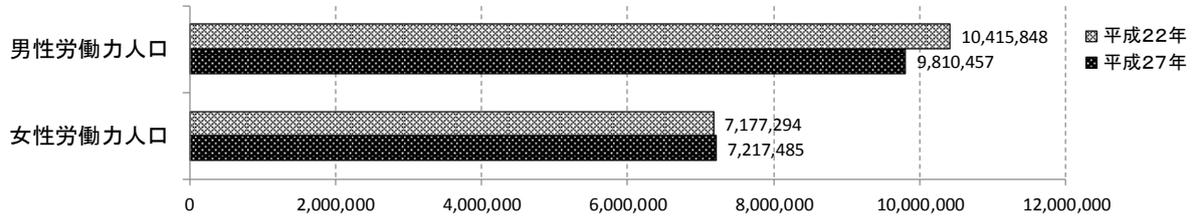


年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	6,732	29,529	43,146	50,077	62,267	73,959	65,944	61,536	59,222
女性労働力人口	5,312	27,226	34,461	36,753	47,481	60,244	56,168	52,847	49,324

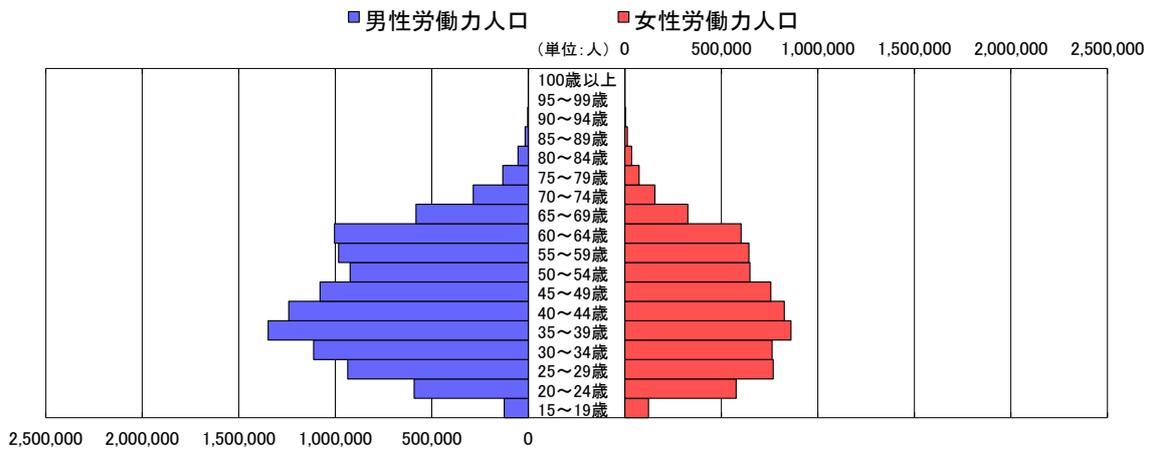
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	58,451	50,308	28,509	16,366	8,986	3,746	708	54	2
女性労働力人口	43,512	35,134	19,944	11,134	5,989	2,429	519	61	4

⑥東京圏の労働力人口の推移 (出典：国勢調査、単位：人)

東京圏の平成27年の男性労働力人口は9,810,457人であり、平成22年の10,415,848人と比較すると605,391人減少している。平成27年の女性労働力人口は7,217,485人であり、平成22年の7,177,294人と比較すると40,191人増加している。

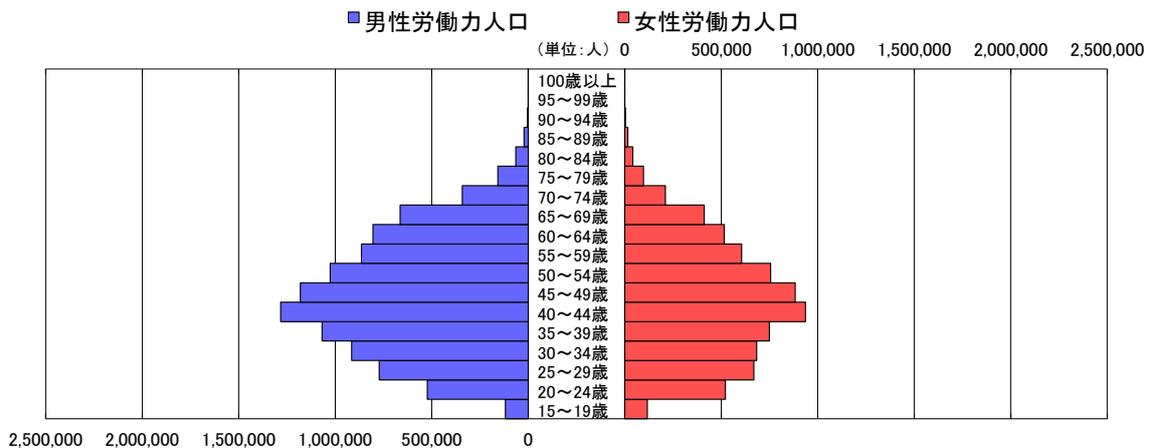


平成22年の東京圏の男女別年齢5歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	125,161	591,006	935,310	1,112,422	1,347,972	1,241,287	1,078,916	923,141	982,694
女性労働力人口	122,783	576,552	768,668	762,941	860,761	826,190	756,494	648,128	642,740
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	1,004,281	581,842	285,565	132,291	53,304	16,538	3,562	515	41
女性労働力人口	602,632	326,850	155,938	74,248	35,036	13,252	3,590	456	35

平成27年の東京圏の男女別年齢5歳階級別の労働力人口 (出典：国勢調査、単位：人)



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力人口	118,666	522,877	772,201	914,836	1,068,155	1,283,045	1,180,939	1,026,641	864,275
女性労働力人口	116,874	521,194	668,650	683,692	749,269	936,626	883,480	755,425	605,108
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力人口	804,558	663,652	341,793	157,634	64,898	21,627	4,232	392	36
女性労働力人口	515,864	411,610	210,182	96,877	41,999	16,116	3,965	506	48

(3) 労働力率の変化

**【要点】 4 県の男性労働力率は、全国、東京圏と同様に低下
4 県の女性労働力率は、全国、東京圏と同様に上昇**

北陸信越運輸局管内の4県の男性労働力率は、高齢者が労働市場から退出することなどにより、平成22年から平成27年にかけて低下している。全国、東京圏の男性労働力率と同様の傾向である。4県の男性労働力率は、平成22年を100とすると、平成27年には96前後に低下している。

一方、北陸信越運輸局管内の4県の女性労働力率は、全国、東京圏と同様に平成22年から平成27年にかけて上昇している。次頁以降の労働力率のグラフのとおり、女性労働力率は、出産・育児期などに相当する30歳前半に低下し、その後上昇する「M字カーブ」を示している。女性の労働力率は、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うかがえる。(労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力人口の割合)

男性労働力率の変化



女性労働力率の変化



括弧内は、2010年を100とした場合の割合

女性の30～34歳、35～39歳の労働力率は、下表のとおりである。管内では平成22年から平成27年にかけて労働力率がアップし、全国、東京圏よりも労働力率が高いことがうかがえる。

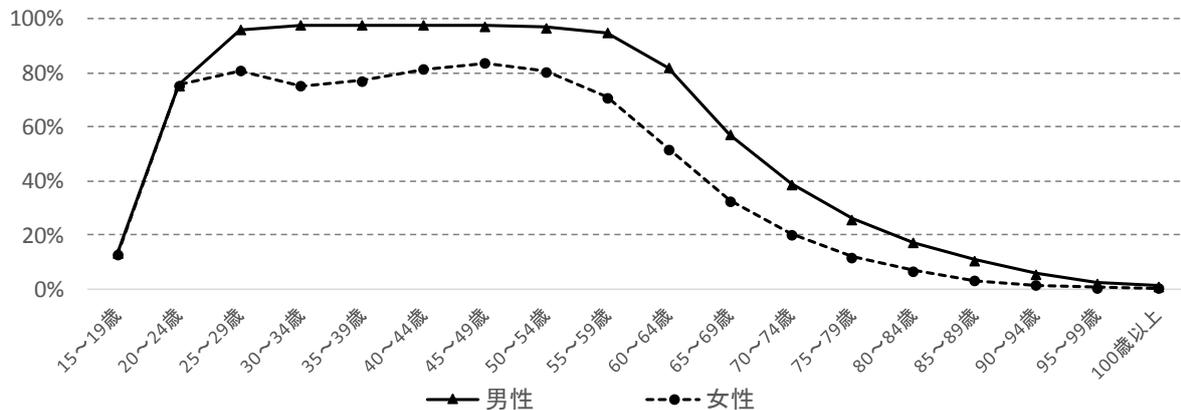
女性30歳代の労働力率

	女性30～34歳労働力率		女性35～39歳労働力率	
	平成22年	平成27年	平成22年	平成27年
新潟県	77.6%	80.8%	79.1%	82.6%
富山県	77.9%	81.6%	80.3%	82.8%
石川県	78.1%	80.5%	79.1%	82.2%
長野県	69.6%	73.4%	72.7%	76.6%
管内合計	75.2%	78.6%	77.3%	80.7%
東京圏	68.7%	73.2%	64.5%	69.6%
全国	69.4%	73.5%	68.0%	72.7%

①北陸信越運輸局管内の労働力率の推移

北陸信越運輸局管内の平成 27 年の男性労働力率は、平成 22 年と比較すると「20 歳から 59 歳」では低下、「60 歳から 79 歳」では上昇している。平成 27 年の女性労働力率は、平成 22 年と比較すると「25 歳から 89 歳」では上昇している。

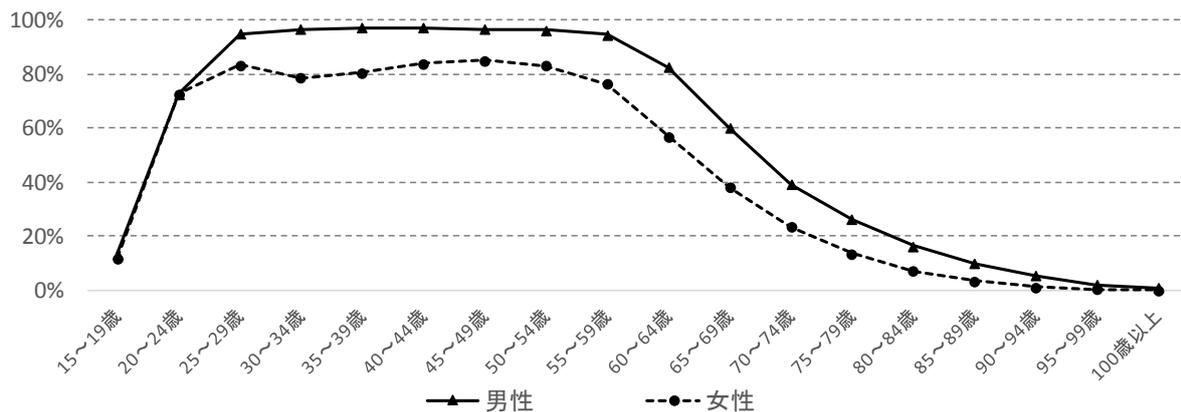
平成 22 年の北陸信越運輸局管内の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



男性労働力率	13.3%	75.7%	96.1%	97.8%	98.0%	97.8%	97.7%	97.1%	95.1%
女性労働力率	12.7%	75.6%	80.9%	75.2%	77.3%	81.4%	83.7%	80.8%	71.1%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	82.0%	57.3%	38.9%	25.9%	17.4%	11.0%	5.7%	2.5%	1.2%
女性労働力率	51.9%	32.7%	20.3%	12.0%	6.8%	3.3%	1.5%	0.6%	0.3%

出典：国勢調査

平成 27 年の北陸信越運輸局管内の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



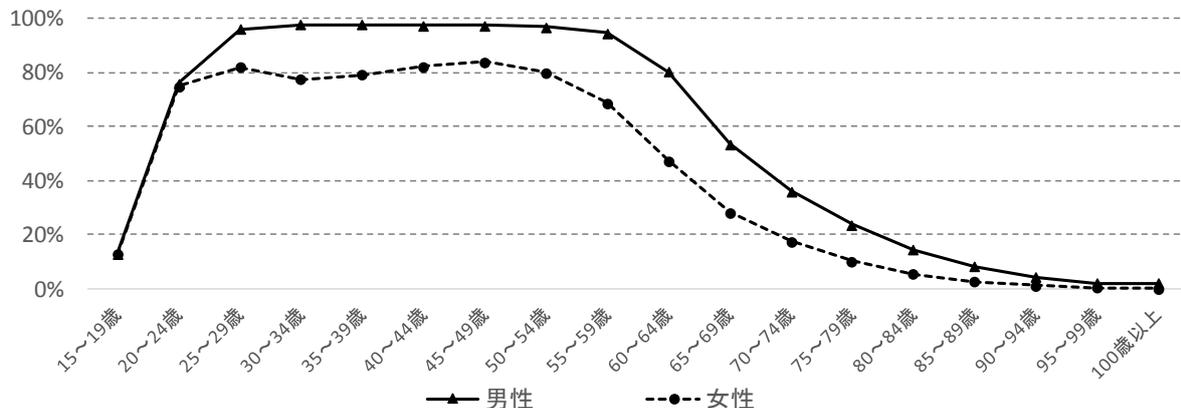
男性労働力率	13.7%	72.8%	95.2%	96.9%	97.2%	97.3%	96.8%	96.3%	94.7%
女性労働力率	11.9%	72.6%	83.5%	78.6%	80.7%	84.2%	85.2%	83.3%	76.4%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	82.5%	60.0%	39.4%	26.4%	16.6%	10.0%	5.5%	2.1%	1.0%
女性労働力率	57.1%	38.1%	23.4%	13.5%	7.1%	3.5%	1.4%	0.6%	0.2%

出典：国勢調査

②新潟県の労働力率の推移

新潟県の平成 27 年の男性労働力率は、平成 22 年と比較すると「20 歳から 59 歳」では低下、「60 歳から 79 歳」では上昇している。平成 27 年の女性労働力率は、平成 22 年と比較すると「25 歳から 89 歳」では上昇している。

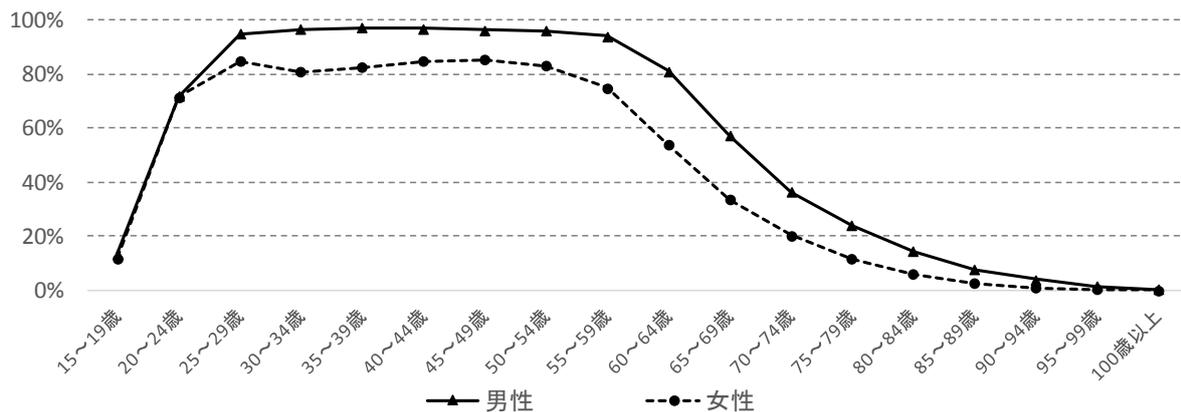
平成 22 年の新潟県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	13.0%	76.1%	96.2%	97.7%	97.8%	97.5%	97.6%	97.0%	94.8%
女性労働力率	12.9%	74.9%	82.0%	77.6%	79.1%	82.5%	84.0%	80.2%	68.8%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	80.5%	53.5%	36.3%	23.8%	14.5%	8.4%	4.4%	2.0%	2.0%
女性労働力率	47.5%	28.4%	17.6%	10.3%	5.4%	2.6%	1.2%	0.5%	0.2%

出典：国勢調査

平成 27 年の新潟県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



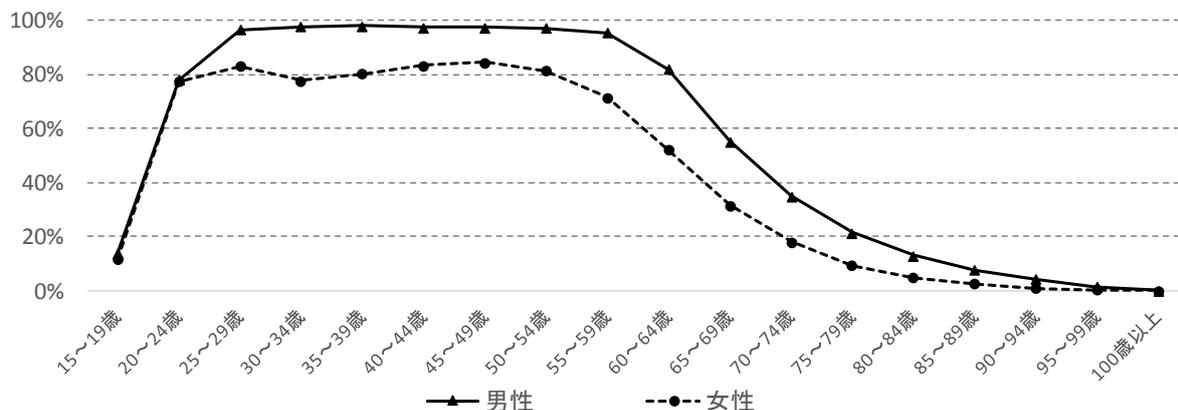
年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	13.6%	72.0%	95.1%	96.8%	97.2%	97.1%	96.5%	96.1%	94.3%
女性労働力率	12.0%	71.6%	84.8%	80.8%	82.6%	84.9%	85.3%	83.1%	75.2%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	81.2%	57.3%	36.4%	24.1%	14.5%	7.6%	4.1%	1.6%	0.5%
女性労働力率	53.9%	33.8%	20.3%	11.7%	5.9%	2.8%	1.0%	0.4%	0.2%

出典：国勢調査

③富山県の労働力率の推移

富山県の平成 27 年の男性労働力率は、平成 22 年と比較すると「20 歳から 59 歳」では低下、「60 歳から 79 歳」では上昇している。平成 27 年の女性労働力率は、平成 22 年と比較すると「25 歳から 84 歳」では上昇している。

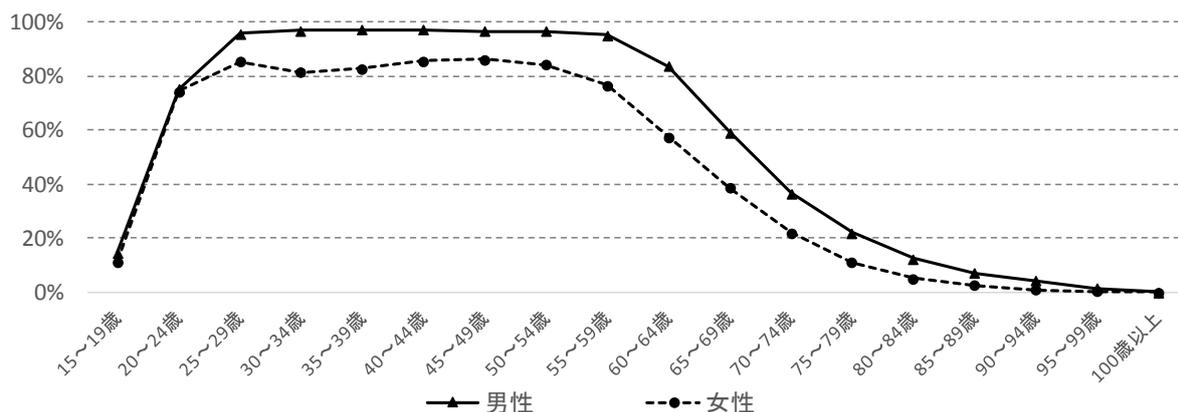
平成 22 年の富山県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	13.8%	78.0%	96.6%	97.9%	98.0%	97.7%	97.7%	97.3%	95.5%
女性労働力率	11.8%	77.6%	83.1%	77.9%	80.3%	83.4%	84.7%	81.6%	71.8%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	81.9%	55.4%	35.1%	21.5%	13.2%	7.9%	4.5%	1.7%	-
女性労働力率	52.2%	31.8%	18.2%	9.4%	5.0%	2.6%	1.1%	0.4%	0.2%

出典：国勢調査

平成 27 年の富山県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



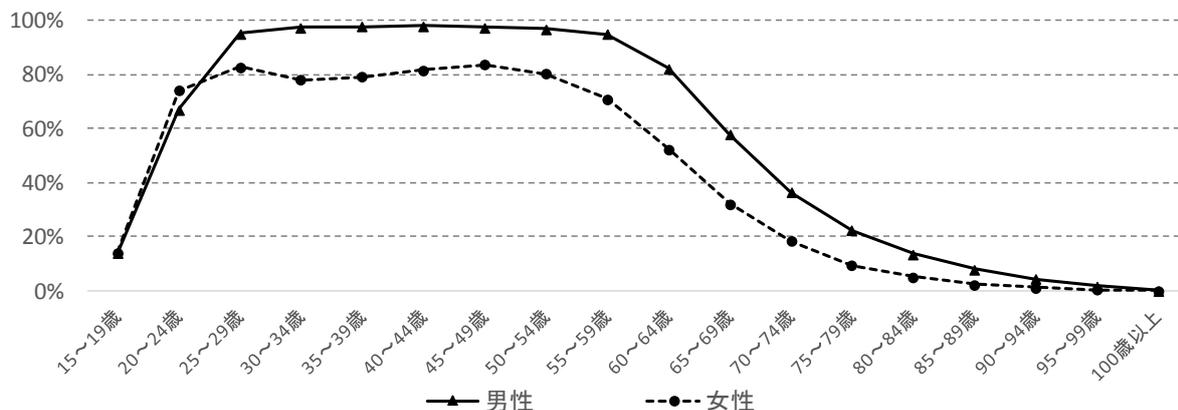
年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	14.7%	75.4%	95.9%	97.1%	97.4%	97.3%	96.9%	96.6%	95.3%
女性労働力率	11.5%	74.4%	85.4%	81.6%	82.8%	85.7%	86.4%	84.4%	76.8%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	83.7%	59.3%	36.7%	22.1%	12.6%	7.1%	4.4%	1.5%	-
女性労働力率	57.5%	38.6%	22.2%	11.0%	5.1%	2.5%	0.9%	0.3%	-

出典：国勢調査

④石川県の労働力率の推移

石川県の平成 27 年の男性労働力率は、平成 22 年と比較すると「15 歳から 59 歳」では低下、「60 歳から 79 歳」では上昇している。平成 27 年の女性労働力率は、平成 22 年と比較すると「25 歳から 79 歳」では上昇している。

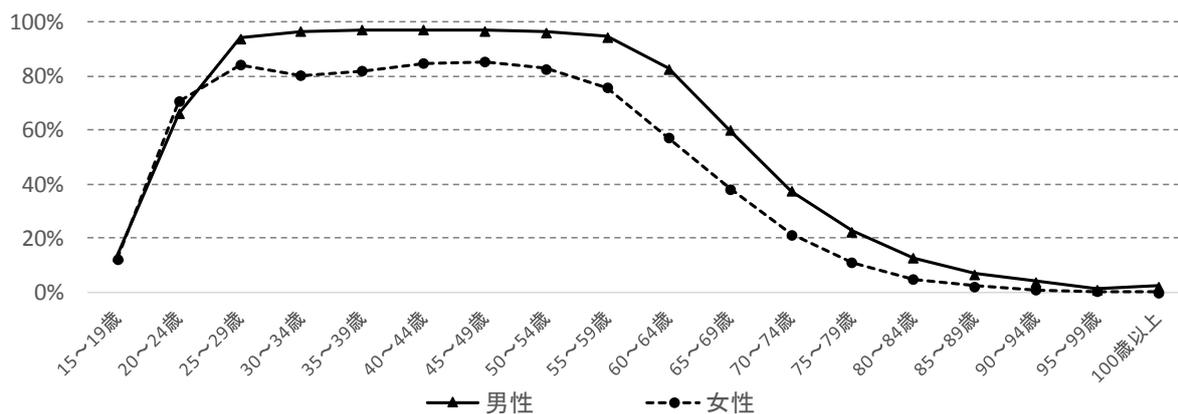
平成 22 年の石川県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	14.0%	67.3%	95.3%	97.7%	97.9%	98.0%	97.6%	97.0%	95.1%
女性労働力率	14.1%	74.3%	82.9%	78.1%	79.1%	81.9%	83.8%	80.5%	71.0%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	82.5%	57.8%	36.3%	22.3%	13.5%	7.9%	4.5%	2.0%	-
女性労働力率	52.5%	32.3%	18.3%	9.5%	5.2%	2.4%	1.2%	0.4%	0.2%

出典：国勢調査

平成 27 年の石川県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



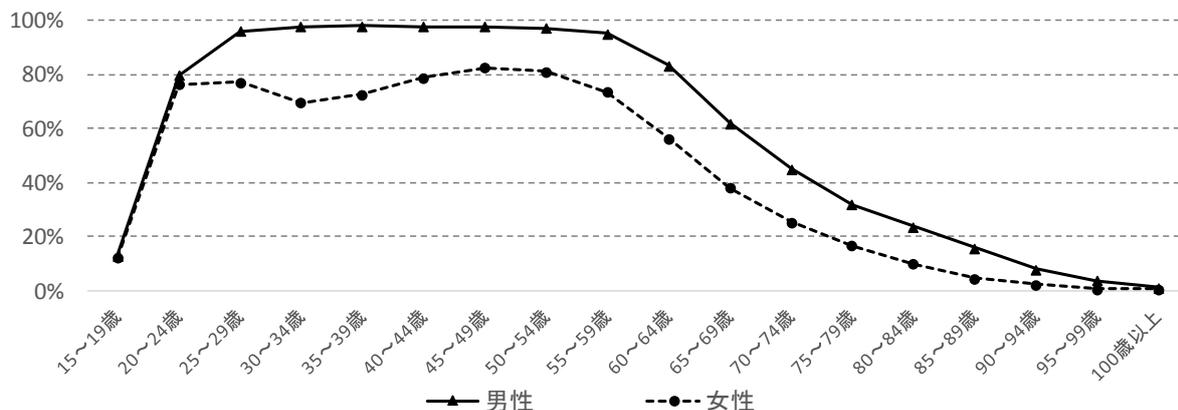
年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	13.6%	66.3%	94.1%	96.7%	97.2%	97.4%	97.0%	96.4%	94.7%
女性労働力率	12.5%	70.9%	84.3%	80.5%	82.2%	84.8%	85.4%	82.9%	75.8%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	82.8%	60.1%	37.6%	22.7%	12.7%	7.0%	4.0%	1.2%	2.4%
女性労働力率	57.2%	38.4%	21.5%	11.0%	5.0%	2.5%	0.9%	0.6%	-

出典：国勢調査

⑤長野県の労働力率の推移

長野県の平成 27 年の男性労働力率は、平成 22 年と比較すると「20 歳から 64 歳」では低下、「65 歳から 69 歳」「75 歳から 79 歳」では上昇している。平成 27 年の女性労働力率は、平成 22 年と比較すると「25 歳から 89 歳」では上昇している。

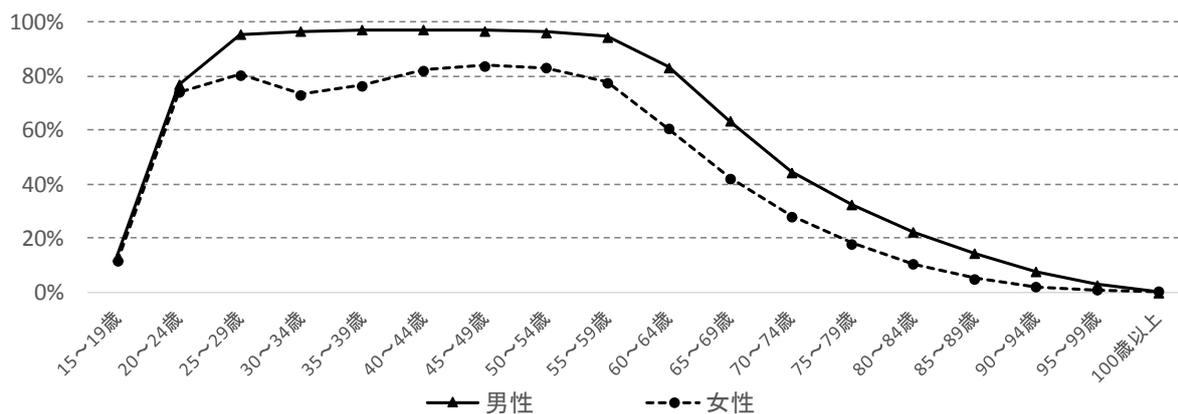
平成 22 年の長野県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	13.1%	79.9%	96.2%	97.9%	98.1%	97.9%	97.7%	97.2%	95.3%
女性労働力率	12.2%	76.3%	77.3%	69.6%	72.7%	79.1%	82.7%	81.2%	73.7%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	83.5%	62.0%	45.0%	32.0%	23.8%	15.9%	8.0%	3.7%	1.4%
女性労働力率	56.4%	38.0%	25.6%	16.7%	10.1%	4.7%	2.3%	0.8%	0.6%

出典：国勢調査

平成 27 年の長野県の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



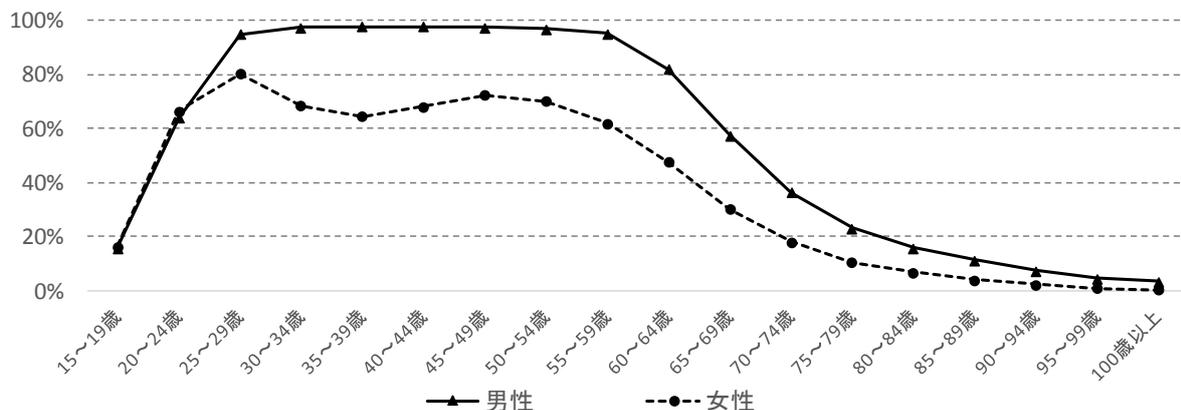
年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	13.5%	77.1%	95.5%	96.9%	97.2%	97.3%	96.9%	96.4%	94.9%
女性労働力率	11.6%	74.1%	80.7%	73.4%	76.6%	82.3%	84.2%	83.2%	77.8%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	83.4%	63.4%	44.7%	32.6%	22.4%	14.6%	7.8%	3.1%	-
女性労働力率	60.8%	42.5%	28.3%	18.2%	10.5%	5.2%	2.1%	0.8%	0.3%

出典：国勢調査

⑥東京圏の労働力率の推移

東京圏の平成 27 年の男性労働力率は、平成 22 年と比較すると「25 歳から 59 歳」では低下、「65 歳から 74 歳」では上昇している。平成 27 年の女性労働力率は、平成 22 年と比較すると「20 歳から 79 歳」では上昇している。

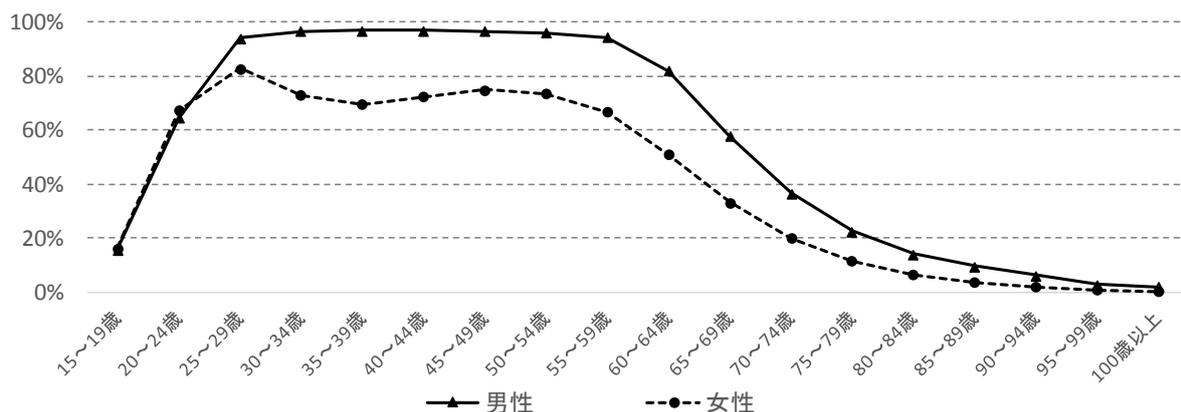
平成 22 年の東京圏の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	15.9%	64.0%	95.1%	97.5%	97.8%	97.8%	97.6%	97.1%	95.2%
女性労働力率	16.4%	66.7%	80.3%	68.7%	64.5%	68.4%	72.4%	70.1%	62.0%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	82.1%	57.6%	36.3%	23.3%	16.0%	11.5%	7.6%	4.6%	3.6%
女性労働力率	47.6%	30.4%	18.1%	10.6%	6.9%	4.2%	2.4%	1.0%	0.5%

出典：国勢調査

平成 27 年の東京圏の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性労働力率	15.9%	64.5%	94.1%	96.7%	97.1%	96.9%	96.7%	96.1%	94.6%
女性労働力率	16.4%	67.5%	83.0%	73.2%	69.6%	72.4%	75.0%	73.6%	66.9%
年齢	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
男性労働力率	82.1%	57.9%	36.7%	22.5%	14.1%	9.7%	6.2%	3.0%	2.0%
女性労働力率	51.1%	33.4%	20.0%	11.7%	6.6%	3.9%	2.0%	0.9%	0.4%

出典：国勢調査

(4) 転入・転出状況

【要点】 4 県とも転出超過 4 県とも 20 歳代が最も転出超過割合が高い

北陸信越運輸局管内の 4 県は、いずれも転入超過数がマイナスであり、転出超過となっている。年齢別では 4 県とも 20 歳代の転出超過が最も割合が高くなっている。4 県は、20 歳代が転出超過の中で、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る。

一方、東京都は、転入超過がプラスであり、地方から人を吸収している状況である。特に 20 歳代は大幅な転入超過となっている。

4 県と東京都の転入・転出状況

【2016 年転入超過数：総数】

- ・新潟県：－6,189 人（－0.27%）
- ・富山県：－1,004 人（－0.09%）
- ・石川県：－ 811 人（－0.07%）
- ・長野県：－2,680 人（－0.13%）
- ・東京都： 74,177 人（0.55%）

【2016 年転入超過数：20 歳代】

- ・新潟県：－4,534 人（－2.14%）
- ・富山県：－ 915 人（－0.94%）
- ・石川県：－1,782 人（－1.55%）
- ・長野県：－3,001 人（－1.57%）
- ・東京都： 68,721 人（4.20%）

括弧内は、総人口に占める割合

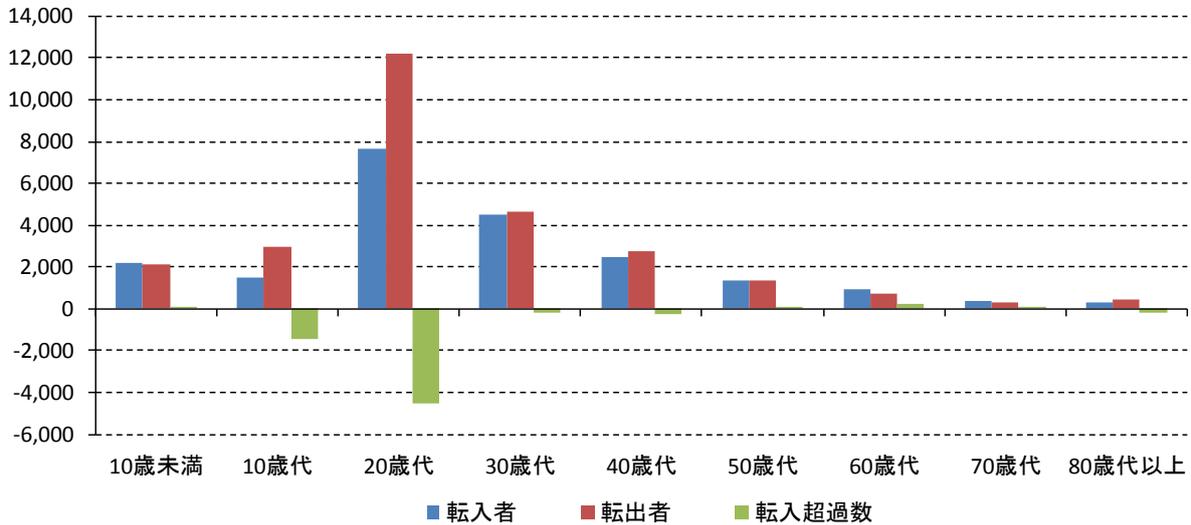
出典：住民基本台帳人口移動報告（2016 年、総務省）

括弧内は 20 歳代人口に占める割合

①新潟県の転入・転出状況

「住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）」によれば、新潟県の県外からの転入者数、県外への転出者数は、下図のとおりである。20歳代では、4,534人が県外への転出超過となり、20歳代人口の2.14%を占めている。新潟県からは東京都、埼玉県、神奈川県などに転出している。

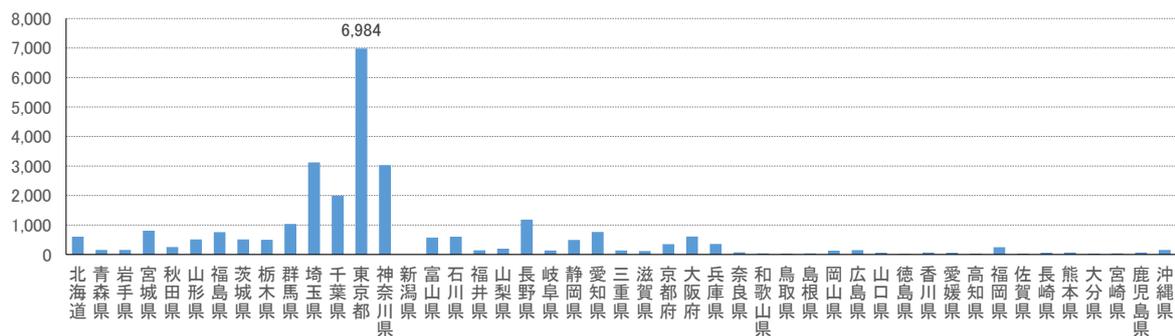
新潟県の年代別転入・転出状況（出典：住民基本台帳人口移動報告2016年、単位：人）



(単位：人)	10歳未満	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代～	総数
転入者	2,193	1,518	7,658	4,502	2,497	1,389	934	340	285	21,316
転出者	2,141	2,958	12,192	4,653	2,750	1,324	707	332	448	27,505
転入超過数-A	52	-1,440	-4,534	-151	-253	65	227	8	-163	-6,189
住基人口-B	178,324	209,906	211,850	265,294	303,733	290,512	363,947	262,841	232,781	2,319,435
A/B	0.03%	-0.69%	-2.14%	-0.06%	-0.08%	0.02%	0.06%	0.00%	-0.07%	-0.27%

出典：住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）の日本人の移動数
 住民基本台帳に基づく人口（2016年1月1日現在、総務省）
 注）年齢不詳者のため年齢別数値の合計と総数が一致しない場合がある

新潟県の移動地域別転出状況（単位：人）



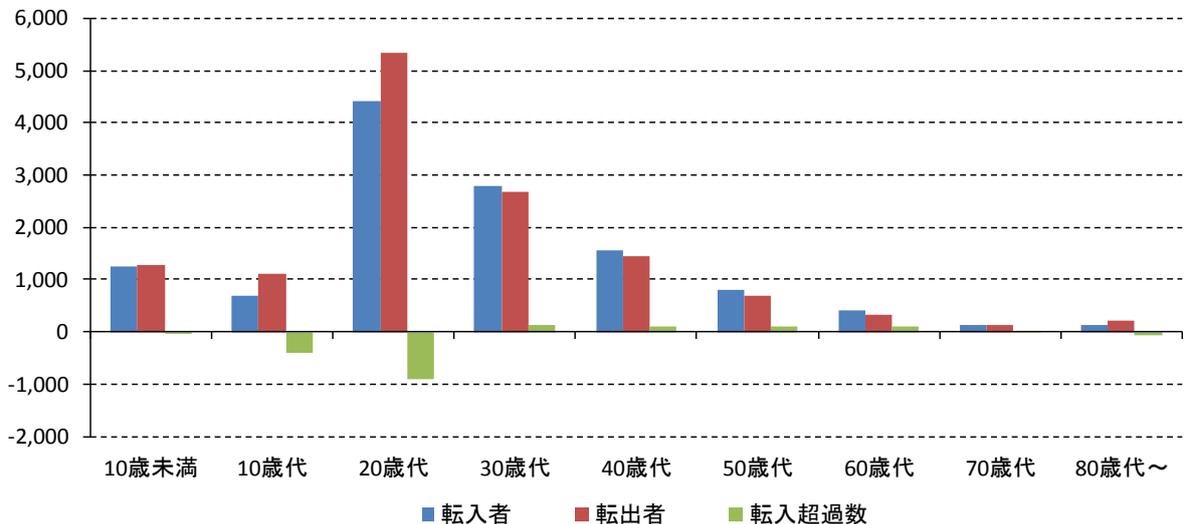
新潟県 移動後の住所 地別転出者数 (単位：人)	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	
	604	153	153	806	253	513	758	514	501	1,035	3,123	1,994	
	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	
	6,984	3,031	-	572	606	141	197	1,184	135	494	763	135	
	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	
	117	353	609	360	76	39	31	38	129	147	64	22	
香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	合計		
70	64	32	245	33	65	70	32	35	71	154	27,505		

出典：住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）の日本人の移動数

②富山県の転入・転出状況

「住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）」によれば、富山県の県外からの転入者数、県外への転出者数は、下図のとおりである。20歳代では、915人が県外への転出超過となり、20歳代人口の0.94%を占めている。富山県からは東京都、石川県、愛知県などに転出している。

富山県の年代別転入・転出状況（出典：住民基本台帳人口移動報告2016年、単位：人）



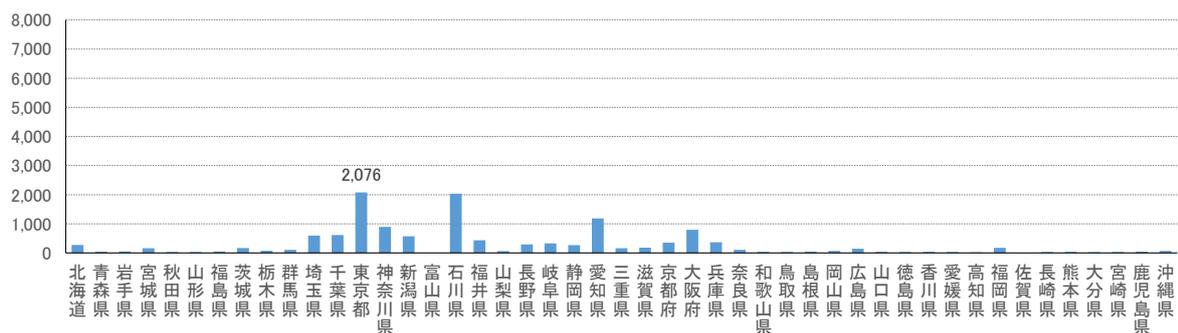
(単位：人)	10歳未満	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代～	総数
転入者	1,253	701	4,423	2,794	1,555	793	418	140	129	12,206
転出者	1,272	1,110	5,338	2,670	1,456	700	323	139	202	13,210
転入超過数-A	-19	-409	-915	124	99	93	95	1	-73	-1,004
住基人口-B	82,819	99,247	97,536	122,515	153,094	127,209	168,657	126,676	102,392	1,080,160
A/B	-0.02%	-0.41%	-0.94%	0.10%	0.06%	0.07%	0.06%	0.00%	-0.07%	-0.09%

出典：住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）の日本人の移動数

住民基本台帳に基づく人口（2016年1月1日現在、総務省）

注）年齢不詳者のため年齢別数値の合計と総数が一致しない場合がある

富山県の移動地域別転出状況（単位：人）



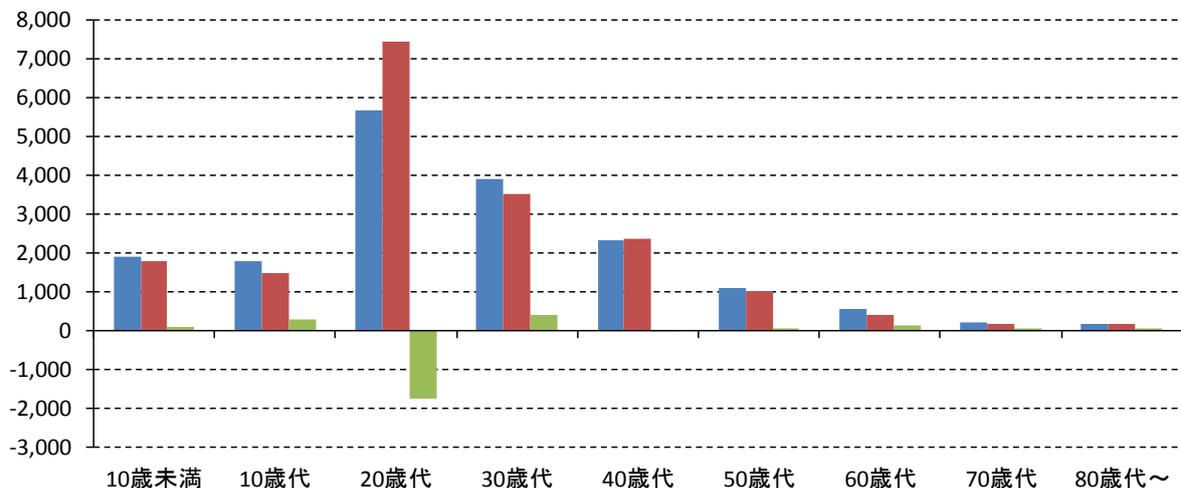
富山県 移動後の住所 地別転出者数 (単位：人)	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	
	275	41	49	159	30	31	52	169	72	106	598	612	
	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	
	2,076	891	569	-	2,037	436	61	294	331	270	1,185	161	
	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	
	179	357	793	369	108	38	30	42	70	141	40	30	
香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	合計		
35	34	18	176	8	32	38	26	29	42	70	13,210		

出典：住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）の日本人の移動数

③石川県の転入・転出状況

「住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）」によれば、石川県の県外からの転入者数、県外への転出者数は、下図のとおりである。20歳代では、1,782人が県外への転出超過となり、20歳代人口の1.55%を占めている。石川県からは東京都、富山県、愛知県などに転出している。

石川県の年代別転入・転出状況（出典：住民基本台帳人口移動報告2016年、単位：人）

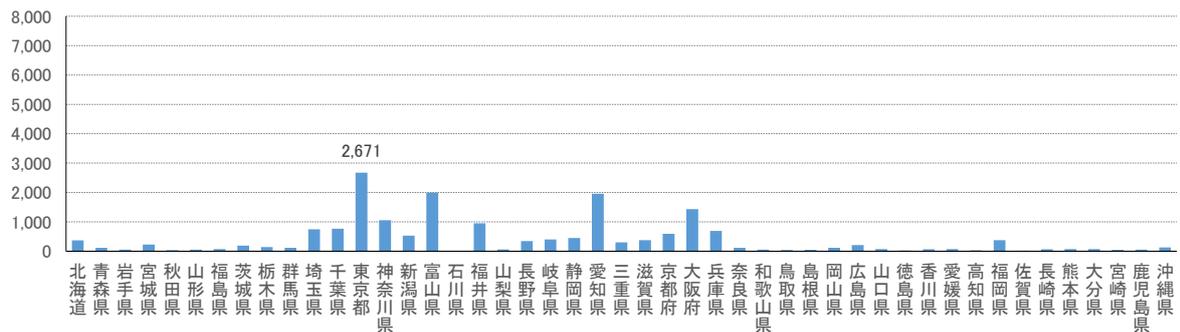


(単位：人)	10歳未満	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代～	総数
転入者	1,889	1,774	5,674	3,890	2,310	1,066	532	212	172	17,519
転出者	1,789	1,486	7,456	3,510	2,357	1,024	406	158	144	18,330
転入超過数-A	100	288	-1,782	380	-47	42	126	54	28	-811
住基人口-B	97,469	111,445	115,317	136,141	164,829	137,672	172,980	124,378	96,785	1,157,042
A/B	0.10%	0.26%	-1.55%	0.28%	-0.03%	0.03%	0.07%	0.04%	0.03%	-0.07%

出典：住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）の日本人の移動数
住民基本台帳に基づく人口（2016年1月1日現在、総務省）

注）年齢不詳者のため年齢別数値の合計と総数が一致しない場合がある

石川県の移動地域別転出状況（単位：人）



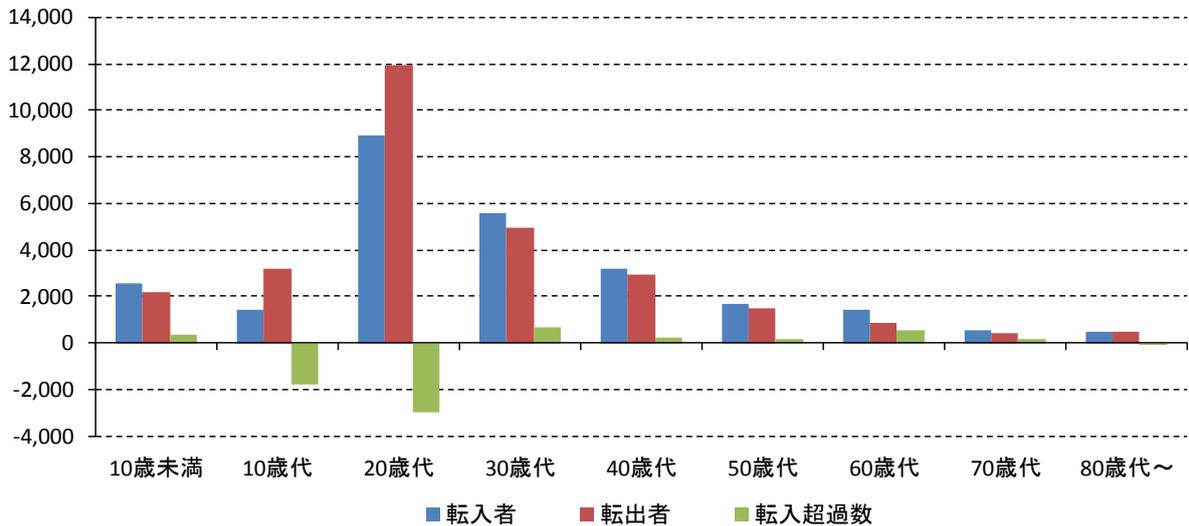
石川県 移動後の住所 地別転出者数 (単位：人)	北海道	369	青森県	115	岩手県	54	宮城県	226	秋田県	36	山形県	55	福島県	69	茨城県	188	栃木県	138	群馬県	112	埼玉県	743	千葉県	763
	東京都	2,671	神奈川県	1,053	新潟県	531	富山県	1,994	石川県	-	福井県	948	山梨県	62	長野県	342	岐阜県	397	静岡県	447	愛知県	1,958	三重県	298
	滋賀県	377	京都府	592	大阪府	1,434	兵庫県	692	奈良県	115	和歌山県	53	鳥取県	41	島根県	46	岡山県	115	広島県	209	山口県	71	徳島県	23
	香川県	63	愛媛県	74	高知県	27	福岡県	373	佐賀県	19	長崎県	65	熊本県	70	大分県	72	宮崎県	48	鹿児島県	54	沖縄県	128	合計	18,330

出典：住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）の日本人の移動数

④長野県の転入・転出状況

「住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）」によれば、長野県の県外からの転入者数、県外への転出者数は、下図のとおりである。20歳代では、3,001人が県外への転出超過となり、20歳代人口の1.57%を占めている。長野県からは東京都、神奈川県、埼玉県などに転出している。

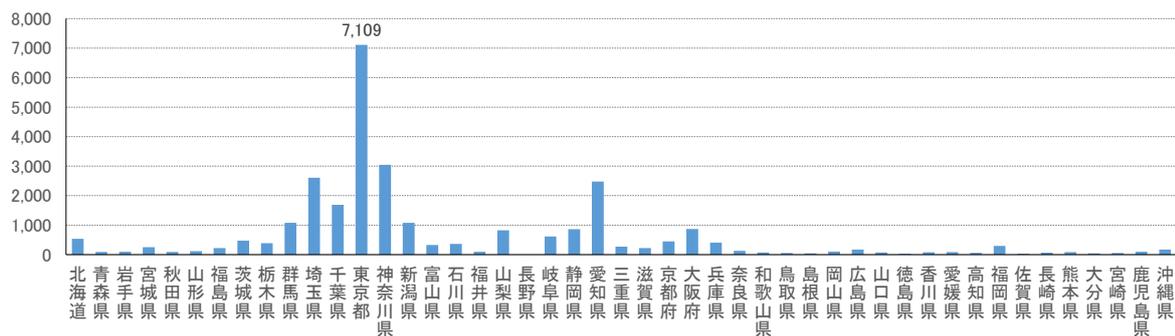
長野県の年代別転入・転出状況（出典：住民基本台帳人口移動報告2016年、単位：人）



(単位：人)	10歳未満	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代～	総数
転入者	2,546	1,403	8,939	5,607	3,184	1,684	1,391	555	456	25,765
転出者	2,196	3,180	11,940	4,953	2,932	1,497	867	420	460	28,445
転入超過数-A	350	-1,777	-3,001	654	252	187	524	135	-4	-2,680
住基人口-B	174,577	204,766	191,368	239,196	294,517	259,986	310,334	246,595	215,649	2,137,666
A/B	0.20%	-0.87%	-1.57%	0.27%	0.09%	0.07%	0.17%	0.05%	0.00%	-0.13%

出典：住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）の日本人の移動数
住民基本台帳に基づく人口（2016年1月1日現在、総務省）
注）年齢不詳者のため年齢別数値の合計と総数が一致しない場合がある

長野県の移動地域別転出状況（単位：人）



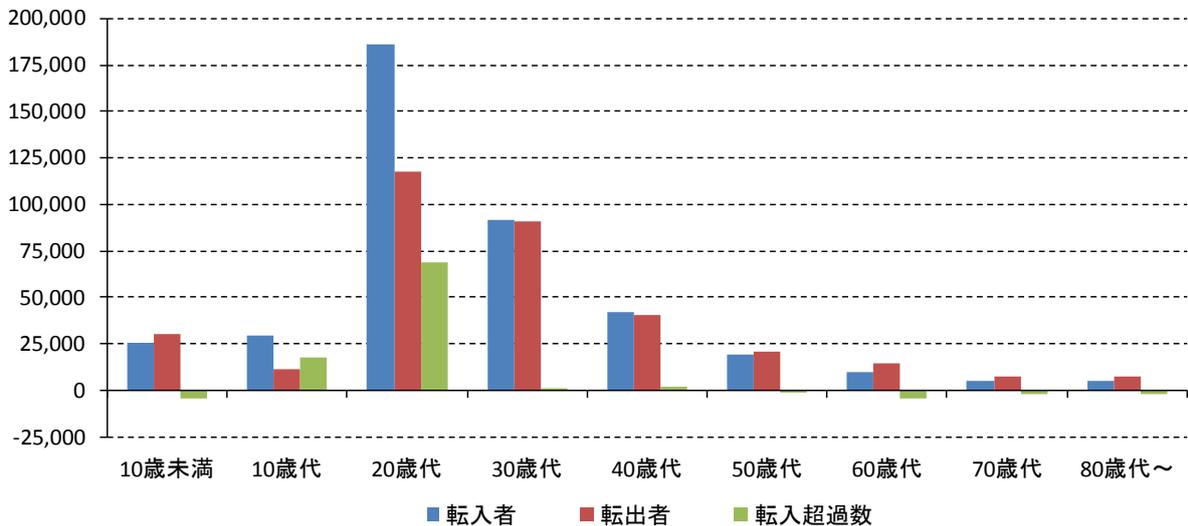
長野県 移動後の住所 地別転出者数 (単位：人)	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	
	536	91	101	253	90	116	221	476	388	1,080	2,609	1,686	
	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	
	7,109	3,042	1,076	325	363	98	827	-	619	866	2,479	272	
	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	
	222	453	870	410	127	74	53	42	104	175	73	30	
	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	合計	
	82	89	61	295	32	71	88	46	53	99	173	28,445	

出典：住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）の日本人の移動数

⑤東京都の転入・転出状況

「住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）」によれば、東京都の都外からの転入者数、都外への転出者数は、下図のとおりである。20歳代では、68,721人が都外から転入超過となり、20歳代人口の4.20%を占め、東京都が若者を集めていることがうかがえる。

東京都の年代別転入・転出状況（出典：住民基本台帳人口移動報告2016年、単位：人）



(単位: 人)	10歳未満	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代～	総数
転入者	25,383	29,089	186,239	91,512	42,077	19,435	9,631	5,094	4,982	413,444
転出者	29,980	11,419	117,518	91,198	40,608	20,442	14,221	6,940	6,938	339,267
転入超過数-A	-4,597	17,670	68,721	314	1,469	-1,007	-4,590	-1,846	-1,956	74,177
住基人口-B	1,069,811	1,045,343	1,636,487	2,069,776	2,241,624	1,637,546	1,581,200	1,272,969	860,368	13,415,349
A/B	-0.43%	1.69%	4.20%	0.02%	0.07%	-0.06%	-0.29%	-0.15%	-0.23%	0.55%

出典：住民基本台帳人口移動報告（2016年、総務省）の日本人の移動数

住民基本台帳に基づく人口（2016年1月1日現在、総務省）

注）年齢不詳者のため年齢別数値の合計と総数が一致しない場合がある

3. 人材確保に関する全国的な雇用環境の変化

(1) 雇用人員判断D Iの変化

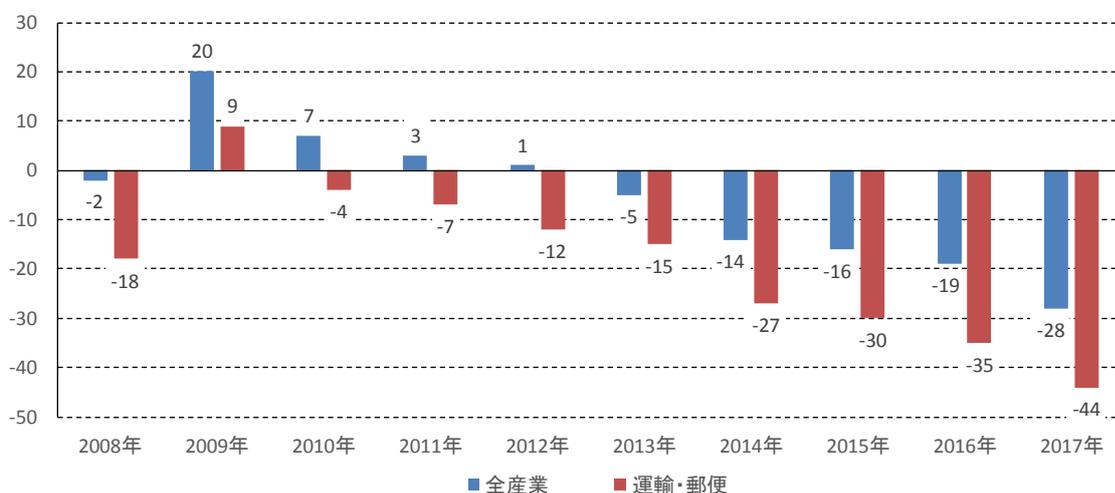
【要点】全産業で人材不足感拡大。「運輸・郵便業」は、全産業を上回る人材不足感

「全国企業短期経済観測調査（日本銀行）」（以下、「短観」という）では、企業の雇用人員の過不足感を調査している。この短観では、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」の回答社数構成比を引いて、雇用人員判断D Iを求めている。

（「過剰の回答社数構成比」－「不足の回答社数構成比」＝雇用人員判断D I）

過去10年間の雇用人員判断D Iの推移は、下表のとおりである。近年、「不足」が「過剰」を上回り、人材の不足感が強まっていることがうかがえる。特に、「運輸・郵便」では、全産業よりも人材の不足感が強いことがうかがえる。

雇用人材判断D Iの推移



出典：全国企業短期経済観測調査（日本銀行）

注）各年9月時点。2008年、2009年は「運輸」の数値。

(2) 有効求人倍率の変化

【要点】全国的な有効求人倍率は上昇傾向

職業安定業務月報（厚生労働省）に基づく、全国の有効求人倍率（年度平均値、パート含む）の推移は、2009年度以降上昇傾向にある。2014年度以降は1.0を超えている。

有効求人倍率の推移（パート含む）

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
全国	1.02	0.77	0.45	0.56	0.68	0.82	0.97	1.11	1.23	1.39

出典：職業安定業務月報（厚生労働省）

(3) 充足率の変化

【要点】全国の充足率（マッチング機能）は低下傾向

職業安定業務月報（厚生労働省）に基づく、全国の充足率（各年9月値、新規学卒者及びパートを除く）は近年低下傾向にあり、求人企業と求職者のマッチングが順調ではないことがうかがえる。

充足率の推移（パート含む）

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
全国	22.2%	20.7%	18.2%	16.3%	14.4%

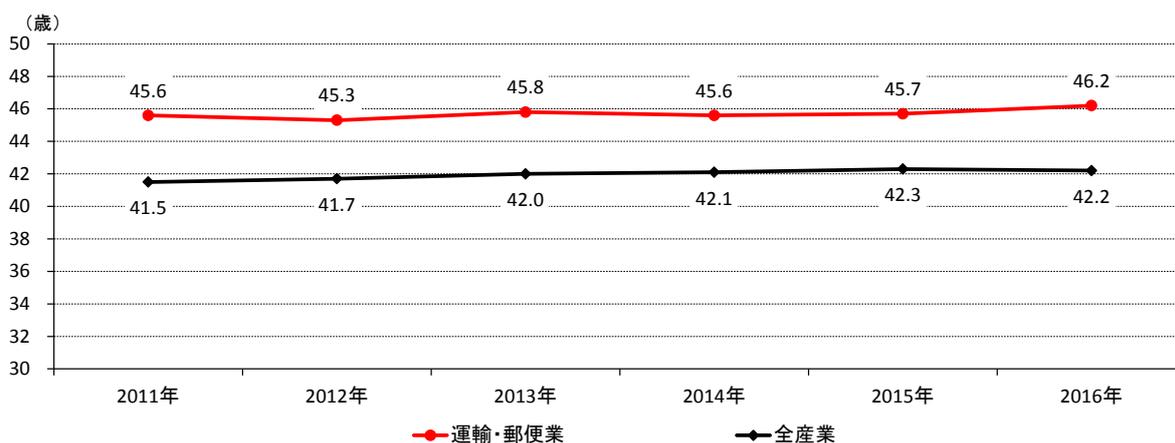
出典：職業安定業務月報（厚生労働省）

注）充足率は、充足数（職業安定所の紹介により有効求人が求職者とマッチングした件数）を新規求人数で除して求めた割合）

(4) 全国の「運輸・郵便業」の平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収

【平均年齢の推移（全国）】

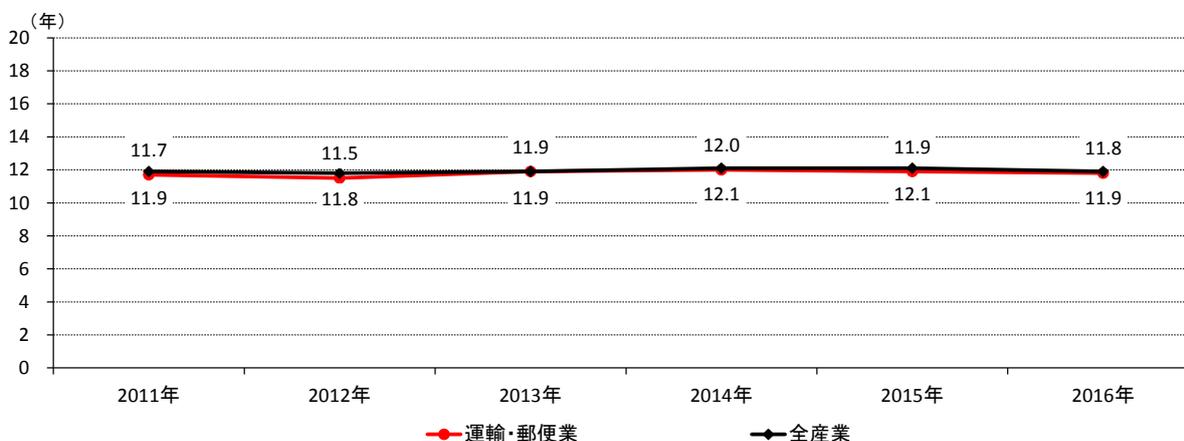
全国の「運輸・郵便業」の平均年齢は、「全産業」に比べて高い。2016年においては4.0歳高い。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

【勤続年数の推移（全国）】

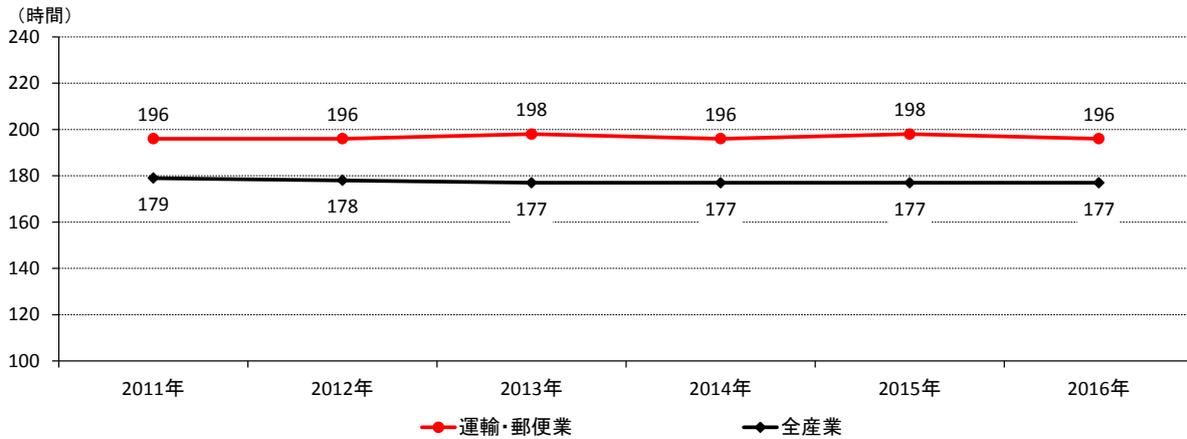
全国の「運輸・郵便業」の勤続年数は、「全産業」と同様に約12年前後で横ばい傾向にある。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

【月間労働時間の推移（全国）】

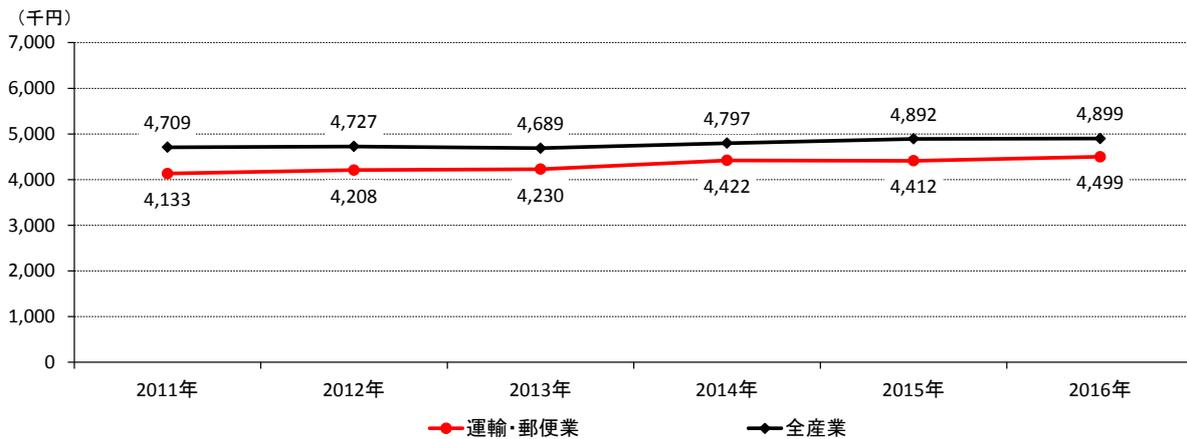
全国の「運輸・郵便業」の月間労働時間は、「全産業」に比べて約 20 時間ほど長い。月間労働時間は横ばい傾向にある。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

【年収の推移（全国）】

全国の「運輸・郵便業」の年収は、「全産業」と同様に増加傾向にある。しかし、2016 年においては「全産業」に比べて 400 千円低い。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

（５）北陸信越運輸局管内の人材確保に関する雇用環境の変化について

雇用人員判断D Iによれば、「全産業」で人材不足感が拡大し、「運輸・郵便業」では「全産業」を上回る人材不足感が見られる。そして、有効求人倍率も上昇傾向にある一方、求人企業と求職者のマッチングを示す充足率は低下傾向にあり、人材確保が容易ではなくなりつつあることがうかがえる。

交通事業者が分類されている「運輸・郵便業」では、「全産業」に比べて平均年齢が高く、労働時間が長い状況にある。さらに、年収は増加傾向にあるものの「全産業」よりも低い状況にある。

こうした全国的な雇用環境の現状を踏まえ、さらに、北陸信越運輸局管内の動向を確認することが必要である。次項から「有効求人倍率の変化」「充足率の変化」「平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収の推移」について、北陸信越運輸局管内 4 県の動向を確認する。

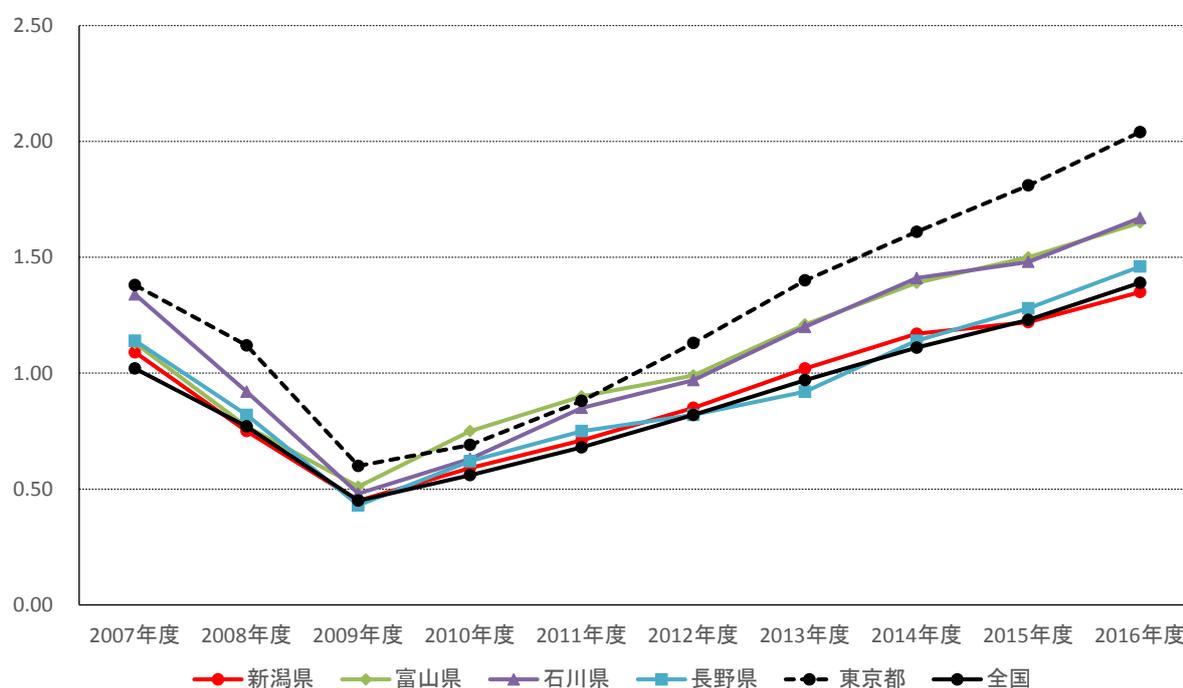
4. 人材確保に関する北陸信越運輸局管内の雇用環境の変化

(1) 有効求人倍率の変化

**【要点】 4 県とも有効求人倍率は上昇傾向
4 県とも有効求人倍率が 1 を超え、労働需給は逼迫化**

職業安定業務月報（厚生労働省）に基づく、北陸信越運輸局管内の 4 県、東京都、全国の有効求人倍率（年度平均値、パート含む）の推移は、下表のとおりである。2009 年度以降、各県とも有効求人倍率は上昇傾向にある。2014 年度以降、4 県の有効求人倍率は 1.0 を超えており、労働需給が逼迫していることがうかがえる。

有効求人倍率の推移（パート含む）



	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
全国	1.02	0.77	0.45	0.56	0.68	0.82	0.97	1.11	1.23	1.39
新潟県	1.09	0.75	0.45	0.59	0.71	0.85	1.02	1.17	1.22	1.35
富山県	1.13	0.77	0.51	0.75	0.90	0.99	1.21	1.39	1.50	1.65
石川県	1.34	0.92	0.48	0.63	0.85	0.97	1.20	1.41	1.48	1.67
長野県	1.14	0.82	0.43	0.62	0.75	0.82	0.92	1.14	1.28	1.46
東京都	1.38	1.12	0.60	0.69	0.88	1.13	1.40	1.61	1.81	2.04

出典：一般職業紹介状況（職業安定業務統計）厚生労働省

(2) 充足率の変化

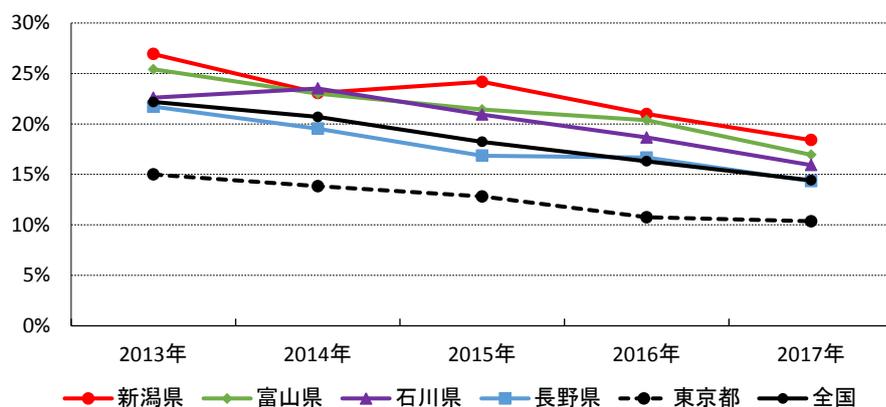
【要点】 4県とも充足率は低下傾向

4県とも職業安定所の「打率（マッチング機能）」が低下

職業安定業務月報（厚生労働省）に基づく、北陸信越運輸局管内の4県、東京都、全国の充足率の（各年9月値、新規学卒者及びパートを除く）の推移は、下表のとおりである。

近年、充足率が低下しており、職業安定所を介した求人企業と求職者のマッチングが順調ではないことがうかがえる。

充足率の推移（パート含む）



	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
全国	22.2%	20.7%	18.2%	16.3%	14.4%
新潟県	26.9%	23.1%	24.2%	21.0%	18.4%
富山県	25.4%	23.0%	21.4%	20.4%	16.9%
石川県	22.6%	23.5%	20.9%	18.7%	15.9%
長野県	21.7%	19.5%	16.9%	16.7%	14.3%
東京都	15.0%	13.8%	12.8%	10.8%	10.4%

出典：職業安定業務月報（厚生労働省）

注）充足率＝充足数（職業安定所の紹介で有効求人が求職者とマッチングした件数）÷新規求人数

(3) 平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収の推移

**【要点】 4 県の「運輸・郵便業」の勤続年数は短期化傾向
4 県の「運輸・郵便業」の年収は横ばい傾向（年収増えず）
北陸信越運輸局管内のタクシー事業者は高い平均年齢、低い年収**

賃金構造基本統計調査（厚生労働省）に基づき、北陸信越運輸局管内の 4 県と全国、東京都の「全産業」と「運輸・郵便業」の平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収の推移を比較した。さらに、北陸信越運輸局管内の交通事業者に対するアンケート調査から得られた平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収のデータと下記のとおり比較を行った。

■平均年齢

4 県の「運輸・郵便業」の平均年齢は約 46 歳前後であり、4 県相互、全国や東京都との間に大きな差はない。しかし、北陸信越運輸局管内の交通事業者の平均年齢は、タクシー事業者が 60 歳、乗合バス事業者が約 51 歳と「運輸・郵便業」の平均年齢を上回っている。一方、地域鉄軌道事業者と旅客船事業者の平均年齢は約 40 歳であり、「運輸・郵便業」の平均年齢を下回っている。事業内容によって平均年齢に差異が見られた。

■勤続年数

4 県の「運輸・郵便業」の勤続年数は約 12 年前後であり、4 県相互、全国や東京都との間に大きな差はない。ただし、5 年前の 2011 年と比較すると 4 県では「勤続年数」が短期化し、東京都では長期化している違いが見られた。一方、北陸信越運輸局管内の交通事業者の勤続年数も、乗合バス、タクシー、地域鉄軌道、旅客船事業者とも約 12 年前後であり、4 県の「運輸・郵便業」とほぼ同様であった。

4 県と東京都の「運輸・郵便業」と管内交通事業者の平均年齢・勤続年数

【2016 年平均年齢】	【2016 年勤続年数】
・新潟県：46.8 歳 (101)	・新潟県：12.1 年 (89)
・富山県：46.5 歳 (101)	・富山県：13.7 年 (97)
・石川県：48.3 歳 (99)	・石川県：11.2 年 (82)
・長野県：45.3 歳 (105)	・長野県：10.9 年 (99)
・東京都：45.2 歳 (98)	・東京都：12.5 年 (110)
・全国：46.2 歳 (101)	・全国：11.8 年 (101)

・乗合バス事業者：50.7 歳	・乗合バス事業者：12.8 年
・タクシー事業者：60.0 歳	・タクシー事業者：11.1 年
・地域鉄軌道事業者：38.2 歳	・地域鉄軌道事業者：14.1 年
・旅客船事業者：40.2 歳	・旅客船事業者：10.8 年

上段は賃金構造基本統計調査（厚生労働省）データ。下段はアンケート調査データ
括弧内は、2011 年を 100 とした場合の割合

■月間労働時間

4県の「運輸・郵便業」の月間労働時間は約190時間前後であり、4県相互、全国や東京都との間に大きな差はない。一方、北陸信越運輸局管内の交通事業者の月間労働時間は、タクシー事業者が184時間で4県の「運輸・郵便業」とほぼ同様である。また、乗合バス、地域鉄軌道、旅客船事業者の月間労働時間は約160時間前後であり、4県の「運輸・郵便業」の月間労働時間を下回っている。

■年収

4県の「運輸・郵便業」の「年収」は、約400万円前後であるが、全国は約450万円、東京都は約570万円であり、地域による違いが見られた。さらに、5年前の2011年と比較すると4県の「年収」は横ばいであるが、全国では約1割、東京都では約2割増加しており違いが見られた。

北陸信越運輸局管内の交通事業者の年収は、旅客船事業者が5,790千円であり、東京都の「運輸・郵便業」とほぼ同様であった。

一方、乗合バス、地域鉄軌道事業者の年収は約360万円であり、4県の「運輸・郵便業」の年収の約9割であった。しかし、タクシー事業者の年収は約270万円であり、4県の「運輸・郵便業」の年収の約7割であった。タクシー事業者の年収は、「運輸・郵便業」の中で低いことがうかがえた。

4県と東京都の「運輸・郵便業」と管内交通事業者の月間労働時間・年収

【2016年 月間労働時間】	【2016年 年収】
・新潟県：183時間 (95)	・新潟県：3,777千円 (98)
・富山県：200時間 (101)	・富山県：4,201千円 (100)
・石川県：187時間 (96)	・石川県：3,861千円 (100)
・長野県：192時間 (100)	・長野県：3,951千円 (96)
・東京都：185時間 (97)	・東京都：5,707千円 (118)
・全国：196時間 (100)	・全国：4,499千円 (109)

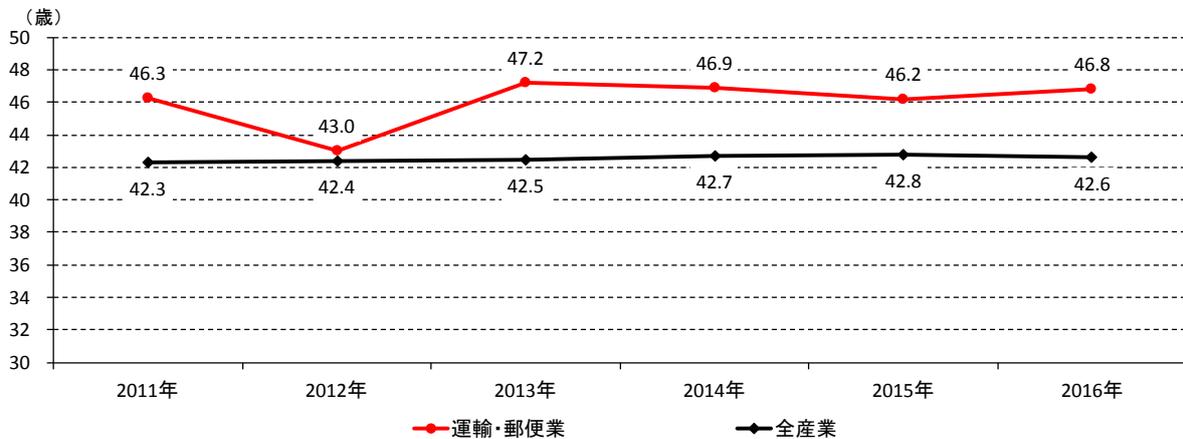
・乗合バス事業者：161時間	・乗合バス事業者：3,570千円
・タクシー事業者：184時間	・タクシー事業者：2,710千円
・地域鉄軌道事業者：164時間	・地域鉄軌道事業者：3,690千円
・旅客船事業者：157時間	・旅客船事業者：5,790千円

上段は賃金構造基本統計調査（厚生労働省）データ。下段はアンケート調査データ
括弧内は、2011年を100とした場合の割合

①新潟県「運輸・郵便業」の平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収

■新潟県「運輸・郵便業」の平均年齢の推移

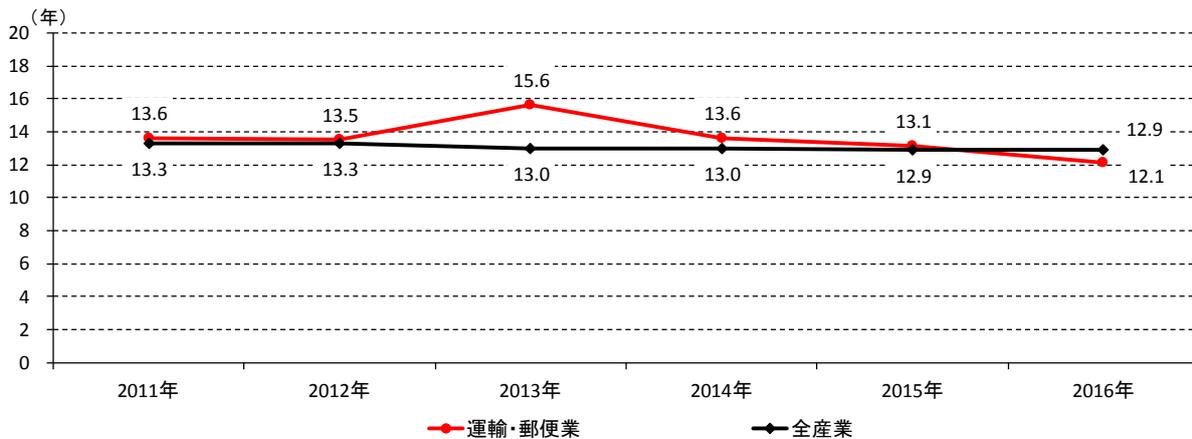
新潟県の「運輸・郵便業」の平均年齢は、「全産業」に比べて高い。2016年においては4.2歳高くなっている。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■新潟県「運輸・郵便業」の勤続年数の推移

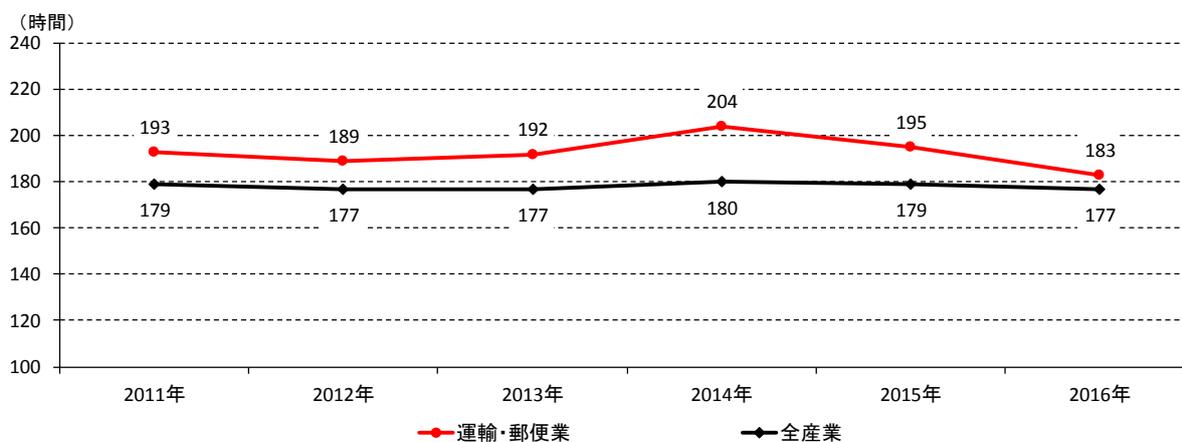
新潟県の「運輸・郵便業」の勤続年数は、2013年以降減少傾向にある。2016年の勤続年数は「全産業」に比べて0.8歳短い。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■新潟県「運輸・郵便業」の月間労働時間の推移

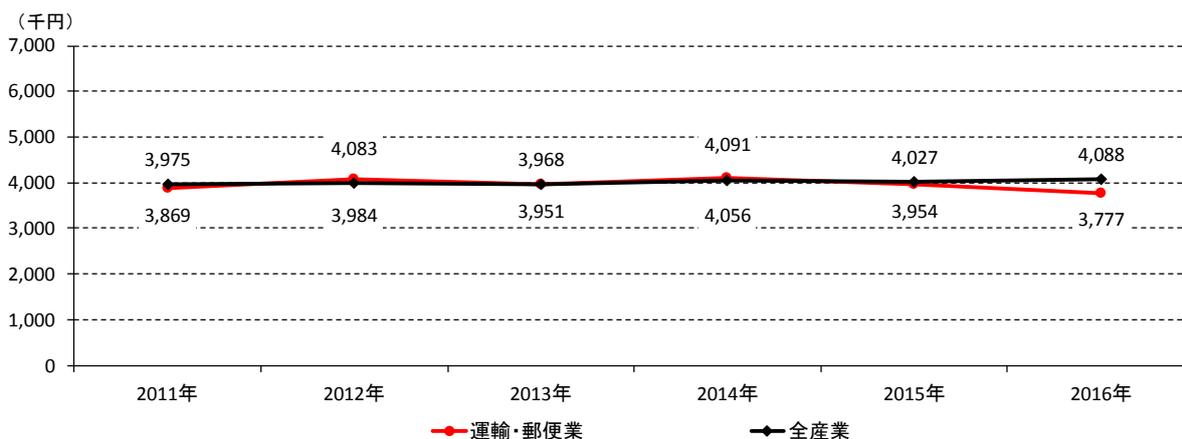
新潟県の「運輸・郵便業」の月間労働時間は、「全産業」に比べて高い。月間労働時間は、2014年以降減少傾向にあるが、2016年においては「全産業」に比べて6時間長い。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■新潟県「運輸・郵便業」の年収の推移

新潟県の「運輸・郵便業」の年収は、「全産業」とほぼ同額で推移している。しかし、2016年においては「全産業」に比べて311千円低くなっている。

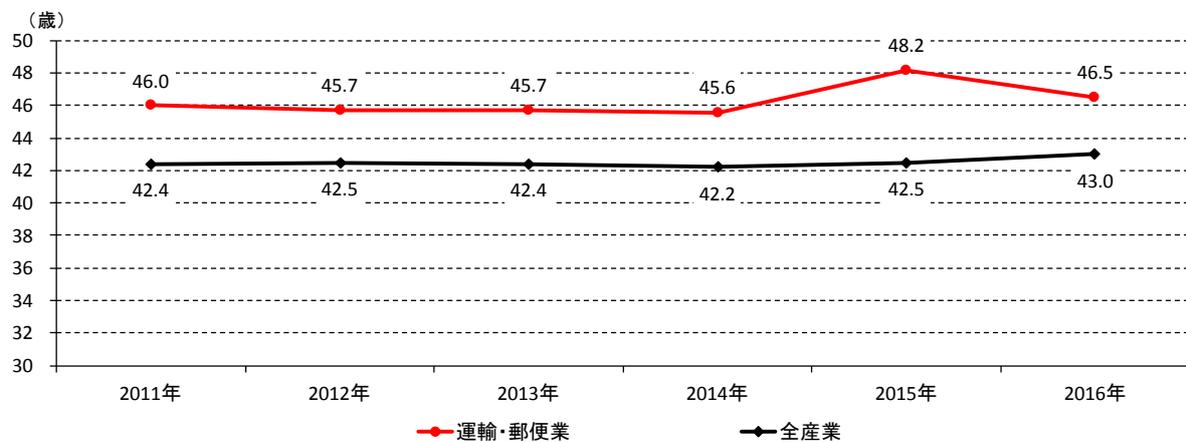


出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

②富山県「運輸・郵便業」の平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収

■富山県「運輸・郵便業」の平均年齢の推移

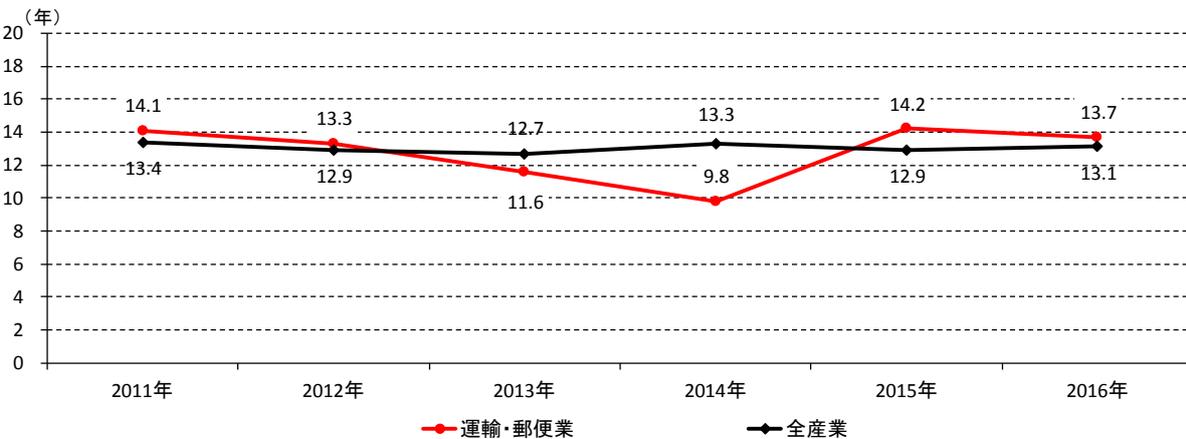
富山県の「運輸・郵便業」の平均年齢は、「全産業」に比べて高い。2016年においては3.5歳高くなっている。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■富山県「運輸・郵便業」の勤続年数の推移

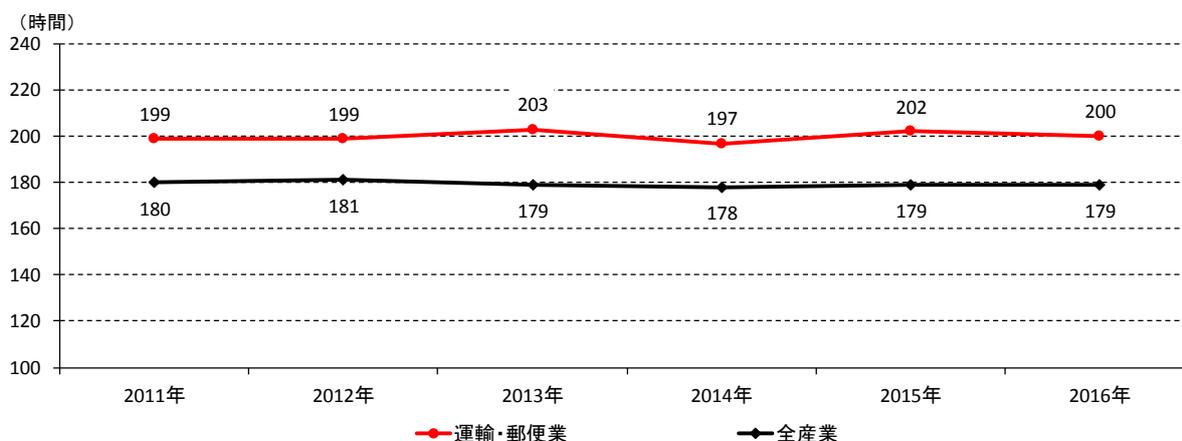
富山県の「運輸・郵便業」の勤続年数は、2014年まで減少傾向にあったが、その後反転している。2016年の勤続年数は「全産業」に比べて0.6歳長くなっている。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■富山県「運輸・郵便業」の月間労働時間の推移

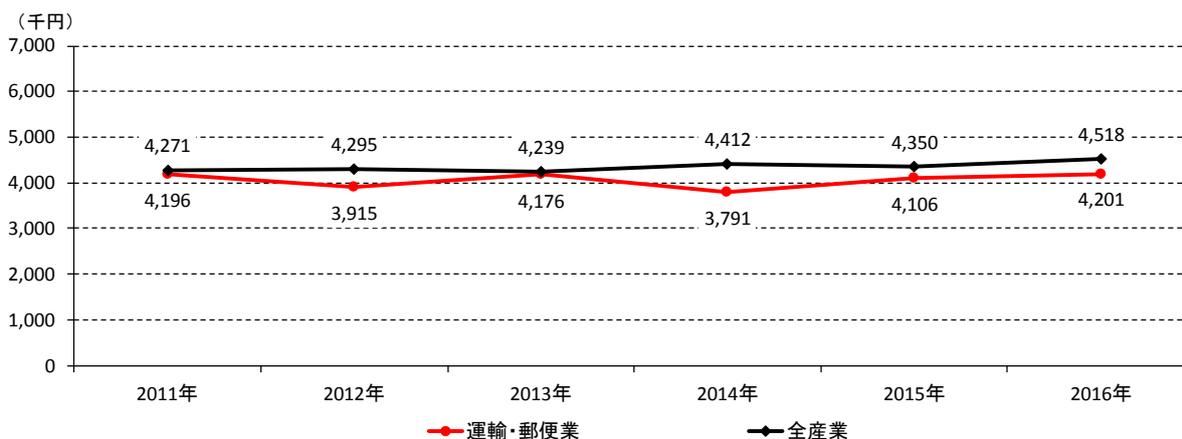
富山県の「運輸・郵便業」の月間労働時間は、「全産業」に比べて高い。月間労働時間は、2016年においては「全産業」に比べて21時間長い。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■富山県「運輸・郵便業」の年収の推移

富山県の「運輸・郵便業」の年収は、「全産業」に比べて低い。2016年においては「全産業」に比べて317千円低くなっている。

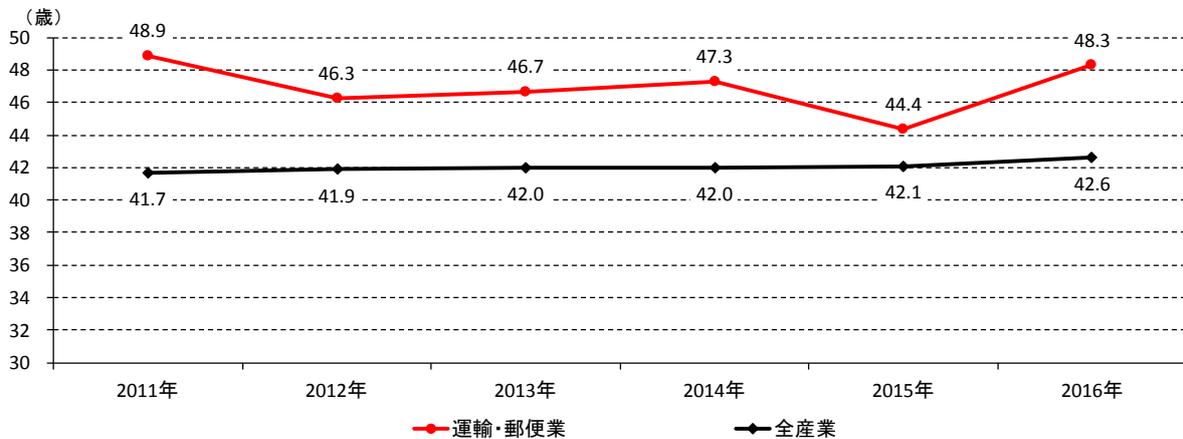


出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

③石川県「運輸・郵便業」の平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収

■石川県「運輸・郵便業」の平均年齢の推移

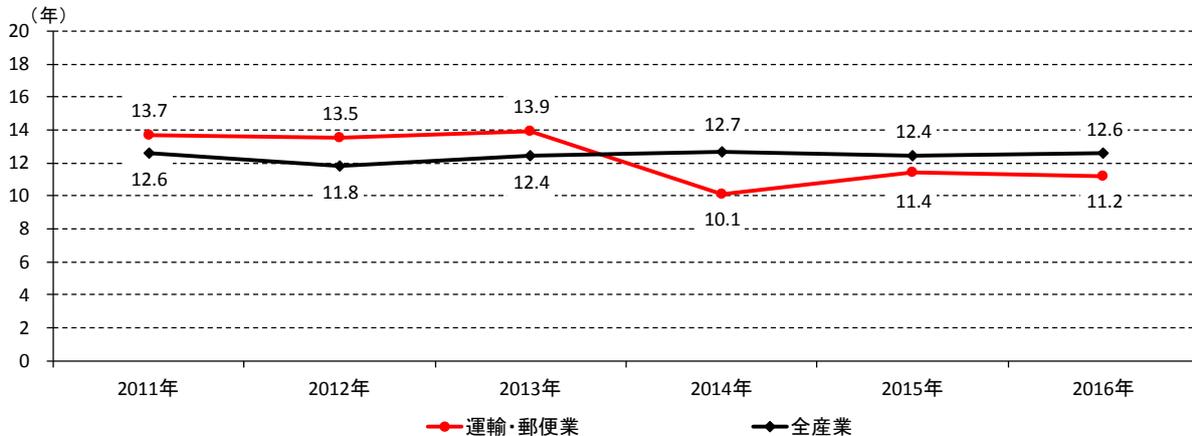
石川県の「運輸・郵便業」の平均年齢は、「全産業」に比べて高い。2016年においては5.7歳高くなっている。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■石川県「運輸・郵便業」の勤続年数の推移

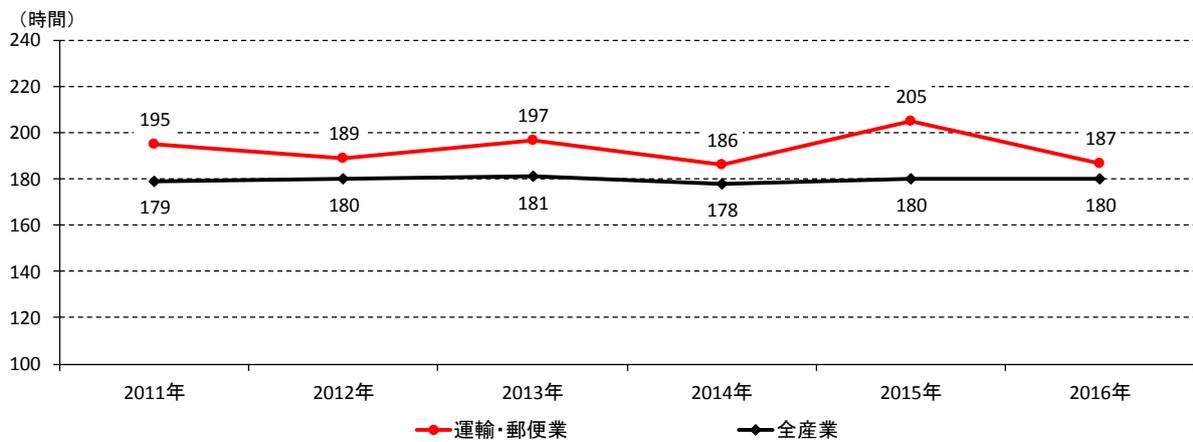
石川県の「運輸・郵便業」の勤続年数は、2014年以降は「全産業」に比べて短くなっている。2016年の勤続年数は「全産業」に比べて1.4歳短くなっている。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■石川県「運輸・郵便業」の月間労働時間の推移

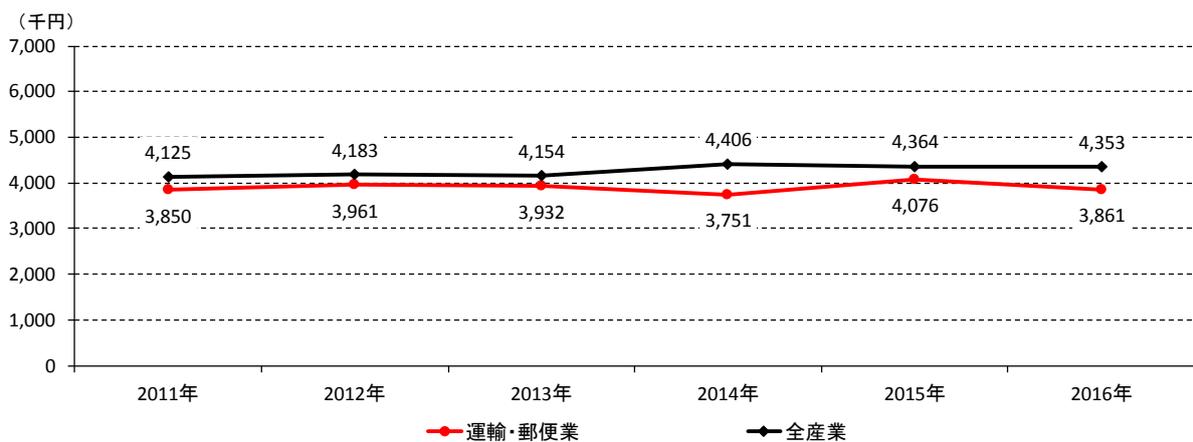
石川県の「運輸・郵便業」の月間労働時間は、「全産業」に比べて長い。月間労働時間は、2016年においては「全産業」に比べて7時間長い。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■石川県「運輸・郵便業」の年収の推移

石川県の「運輸・郵便業」の年収は、「全産業」と比べて低い。2016年においては「全産業」に比べて492千円低くなっている。

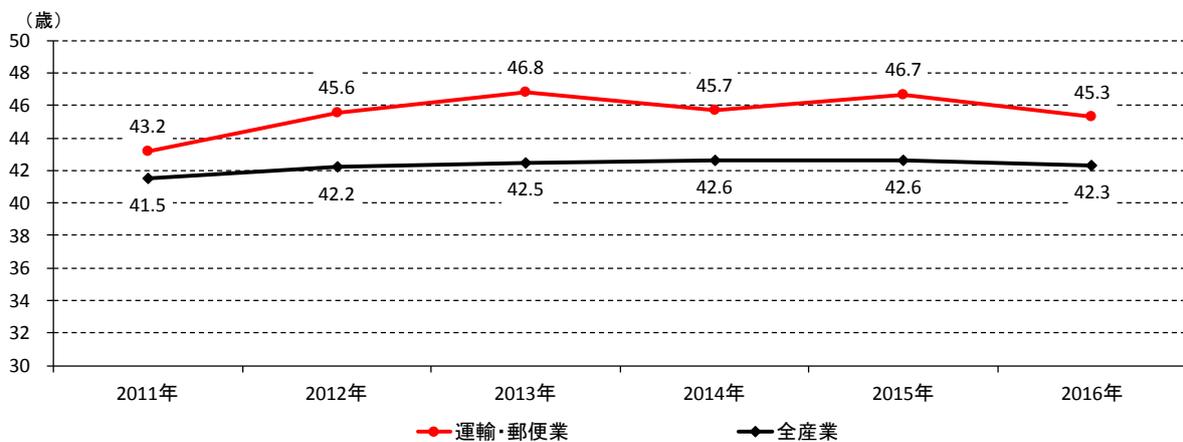


出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

④長野県「運輸・郵便業」の平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収

■長野県「運輸・郵便業」の平均年齢の推移

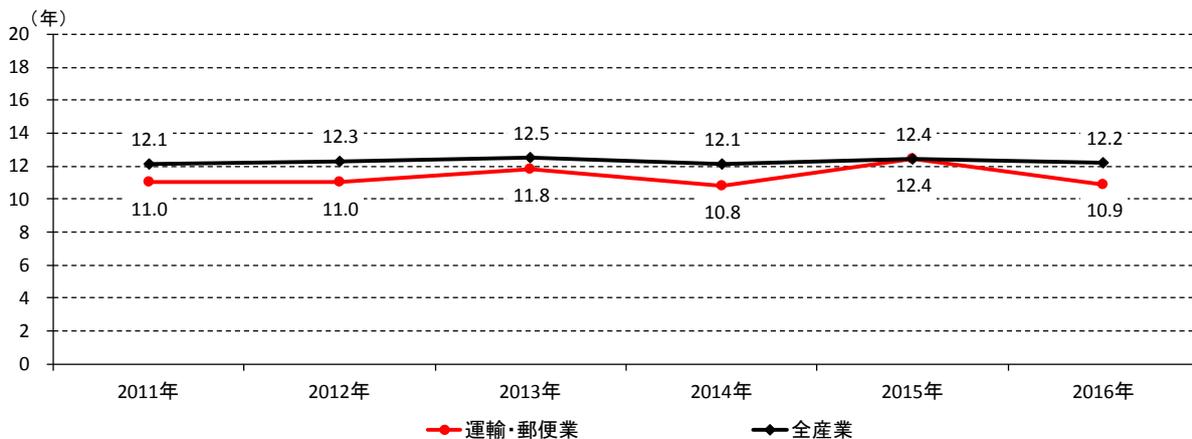
長野県の「運輸・郵便業」の平均年齢は、「全産業」に比べて高い。2016年においては3.0歳高くなっている。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■長野県「運輸・郵便業」の勤続年数の推移

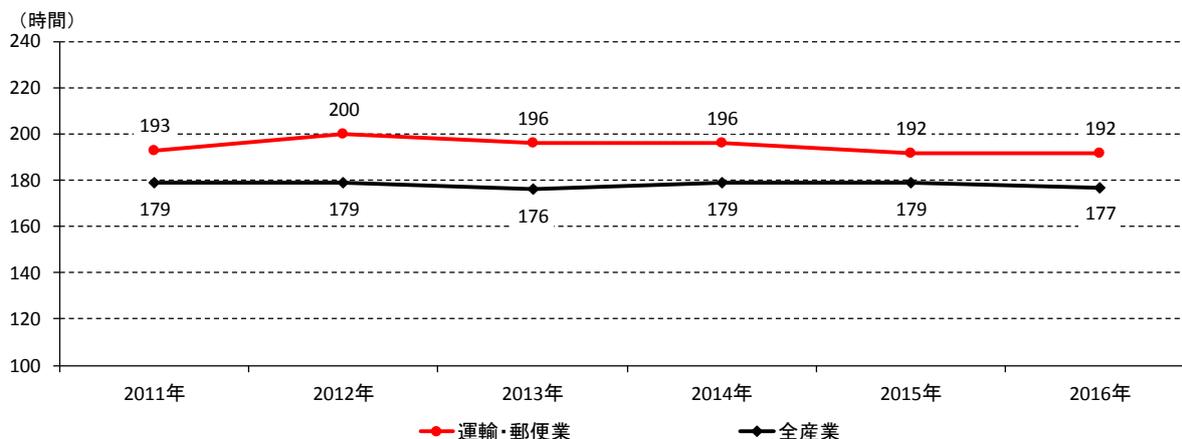
長野県の「運輸・郵便業」の勤続年数は、「全産業」に比べて短い。2016年の勤続年数は「全産業」に比べて1.3歳短くなっている。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■長野県「運輸・郵便業」の月間労働時間の推移

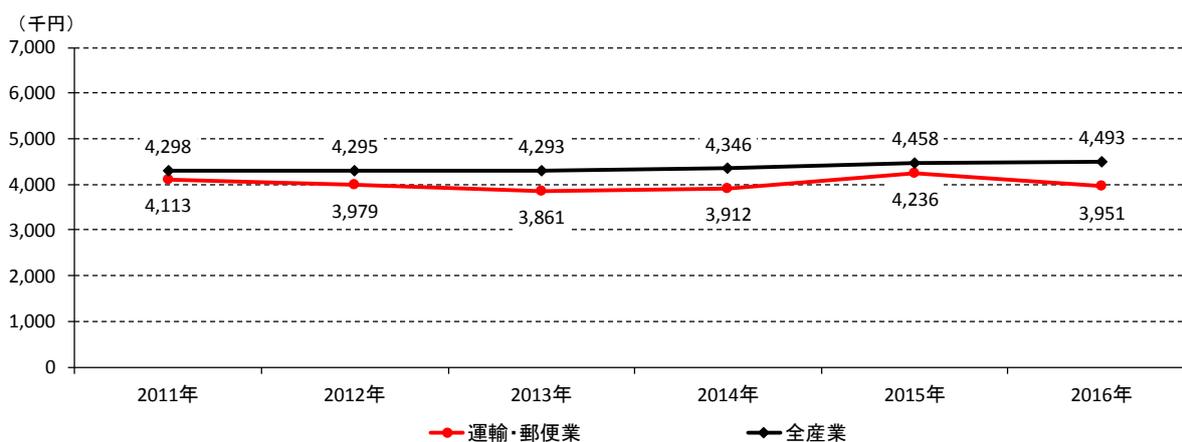
長野県の「運輸・郵便業」の月間労働時間は、「全産業」に比べて高い。月間労働時間は、2012年以降減少傾向にあるが、2016年においては「全産業」に比べて15時間長い。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■長野県「運輸・郵便業」の年収の推移

長野県の「運輸・郵便業」の年収は、「全産業」と比べて低い。2016年においては「全産業」に比べて542千円低くなっている。

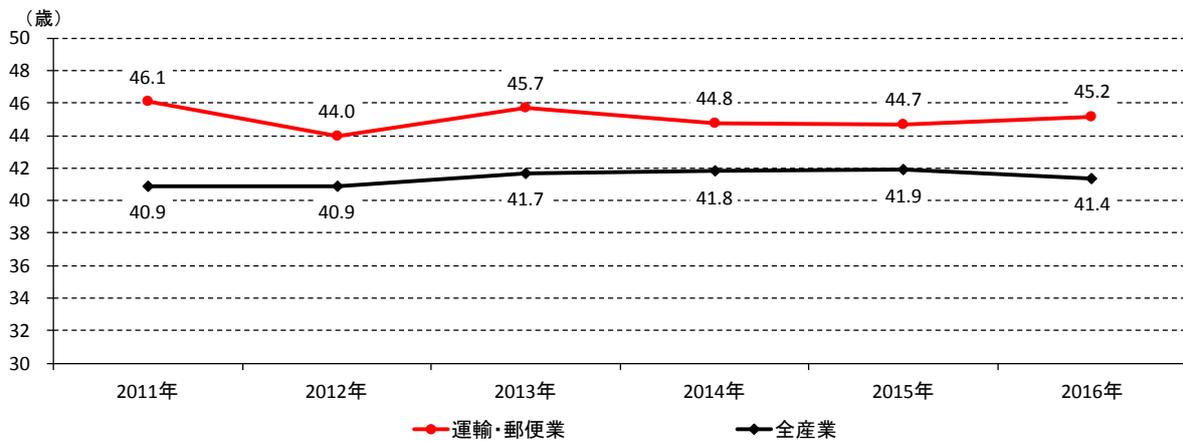


出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

⑤東京都「運輸・郵便業」の平均年齢、勤続年数、月間労働時間、年収

■東京都「運輸・郵便業」の平均年齢の推移

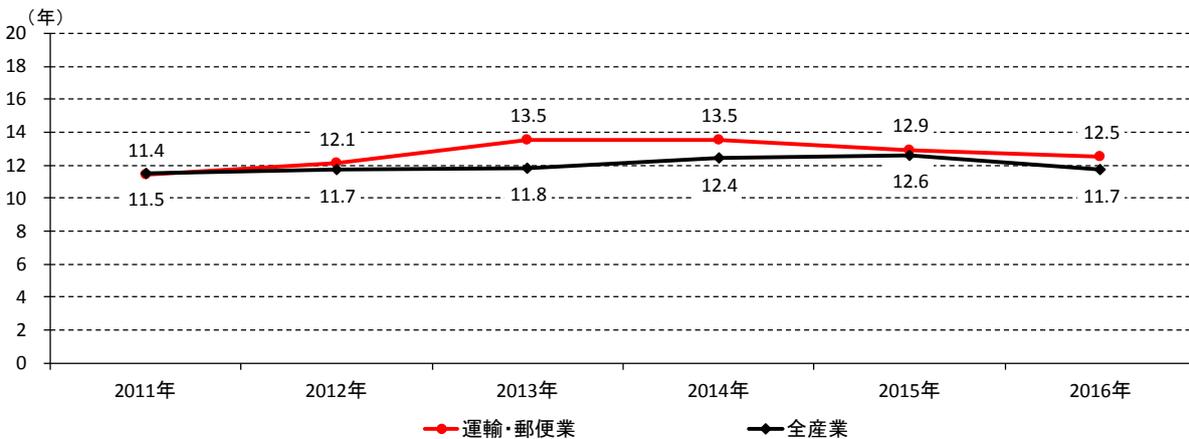
東京都の「運輸・郵便業」の平均年齢は、「全産業」に比べて高い。2016年においては3.8歳高くなっている。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■東京都「運輸・郵便業」の勤続年数の推移

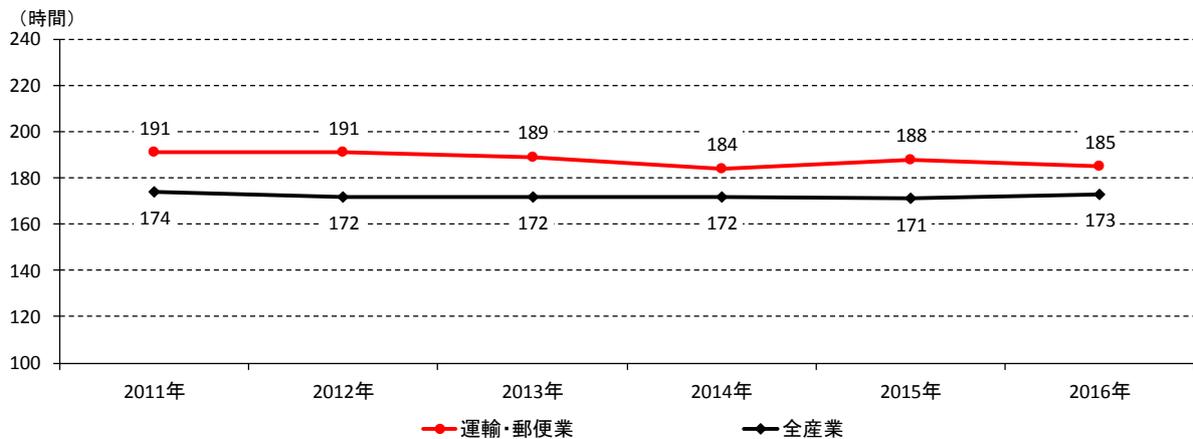
東京都の「運輸・郵便業」の勤続年数は、「全産業」に比べて高くなっている。2016年の勤続年数は「全産業」に比べて0.8歳長い。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■東京都「運輸・郵便業」の月間労働時間の推移

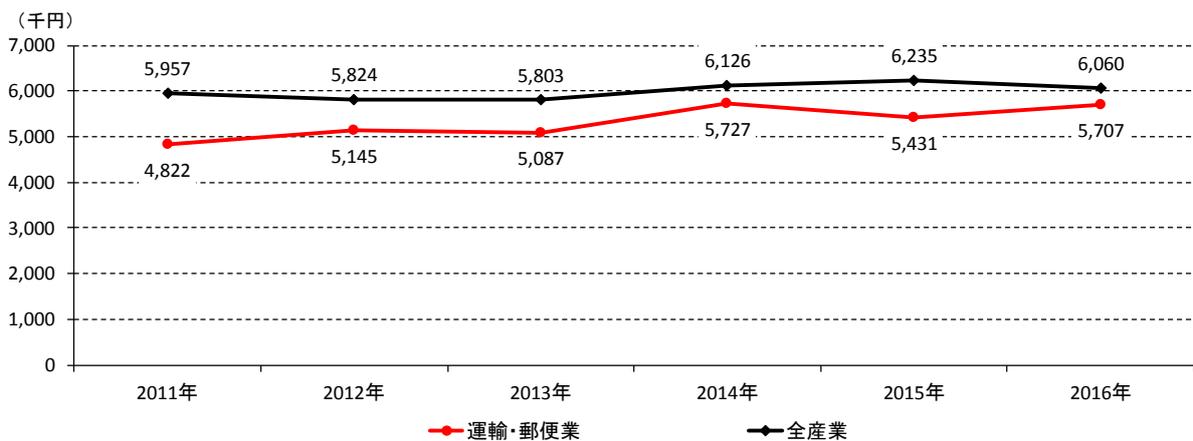
東京都の「運輸・郵便業」の月間労働時間は、「全産業」に比べて高い。月間労働時間は、2016年においては「全産業」に比べて12時間長い。



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■東京都「運輸・郵便業」の年収の推移

東京都の「運輸・郵便業」の年収は、「全産業」と比べて低い。2016年においては「全産業」に比べて353千円低くなっている。

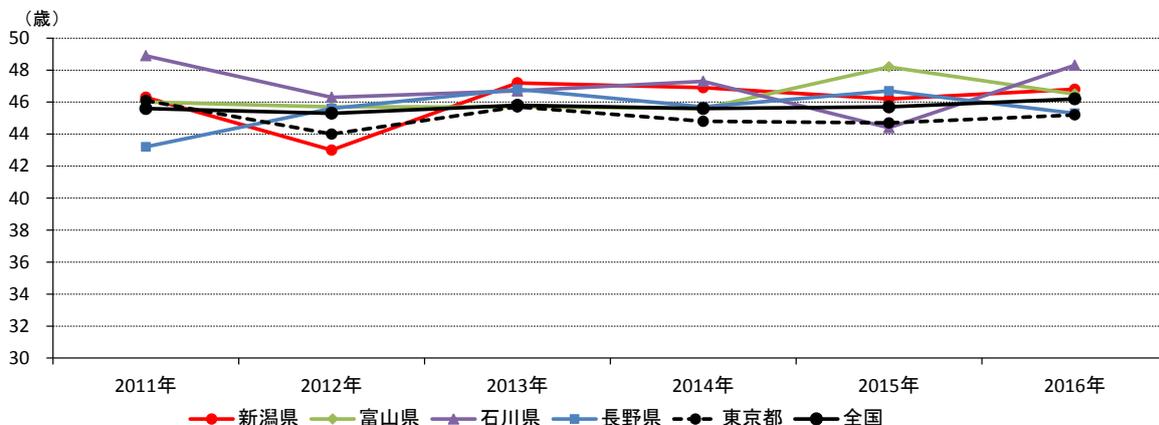


出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

⑥ 4 県と全国・東京都との比較

■ 4 県と全国・東京都の平均年齢の比較

4 県の「運輸・郵便業」の平均年齢は、東京都や全国とほぼ同様 46 歳前後である。長野県では、平均年齢が他県に比べて上昇している。

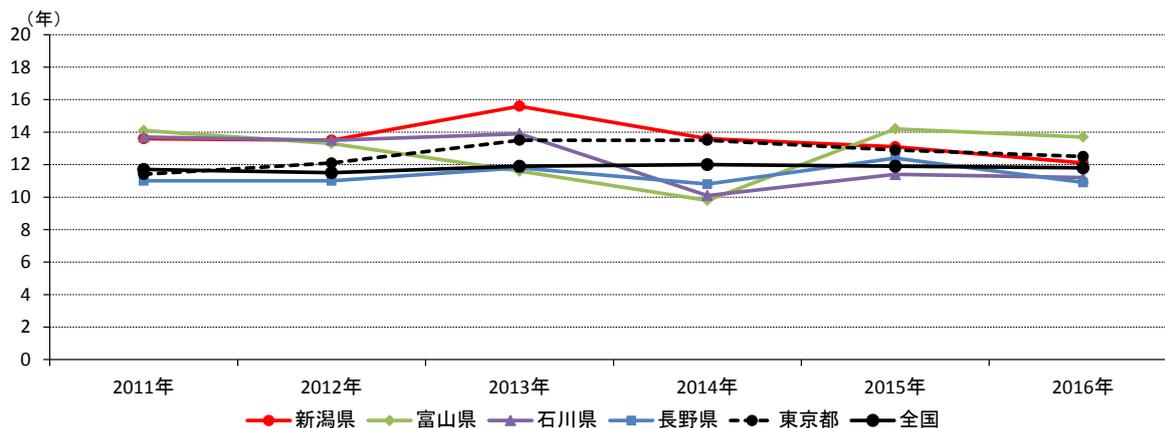


	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	対5年前比
全国	45.6	45.3	45.8	45.6	45.7	46.2	101.3
新潟県	46.3	43.0	47.2	46.9	46.2	46.8	101.1
富山県	46.0	45.7	45.7	45.6	48.2	46.5	101.1
石川県	48.9	46.3	46.7	47.3	44.4	48.3	98.8
長野県	43.2	45.6	46.8	45.7	46.7	45.3	104.9
東京都	46.1	44.0	45.7	44.8	44.7	45.2	98.0

出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■ 4 県と全国・東京都の勤続年数の比較

4 県の「運輸・郵便業」の勤続年数は、東京都や全国とほぼ同様 12 年前後である。4 県では勤続年数が 5 年前よりも短期化傾向にあるが、東京都の「運輸・郵便業」の勤続年数は、長期化傾向にある。

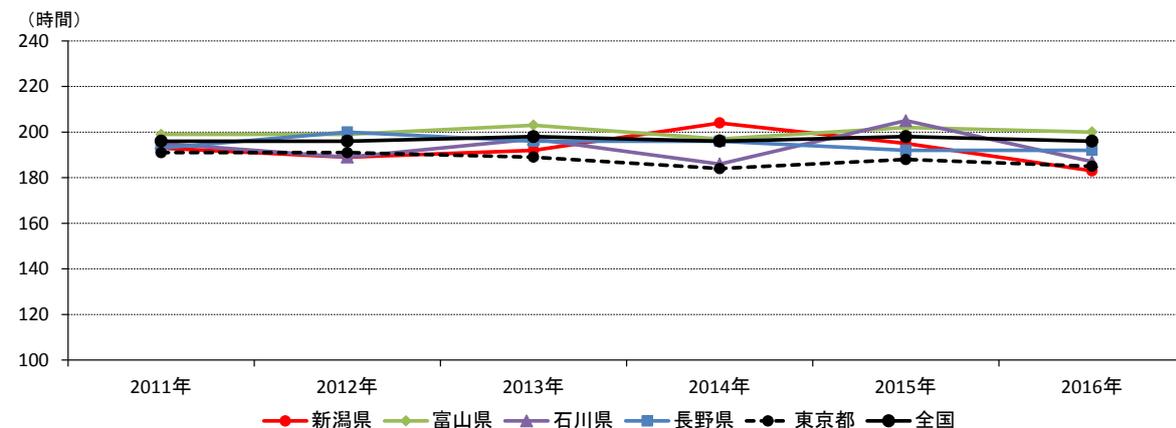


	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	対5年前比
全国	11.7	11.5	11.9	12.0	11.9	11.8	100.9
新潟県	13.6	13.5	15.6	13.6	13.1	12.1	89.0
富山県	14.1	13.3	11.6	9.8	14.2	13.7	97.2
石川県	13.7	13.5	13.9	10.1	11.4	11.2	81.8
長野県	11	11	11.8	10.8	12.4	10.9	99.1
東京都	11.4	12.1	13.5	13.5	12.9	12.5	109.6

出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■ 4県と全国・東京都の月間労働時間の比較

4県の「運輸・郵便業」の月間労働時間は、東京都や全国とほぼ同様190時間前後である。4県の中では、富山県の月間労働時間が他3県に比べて長く、5年前と変化がほとんどない状況にある。

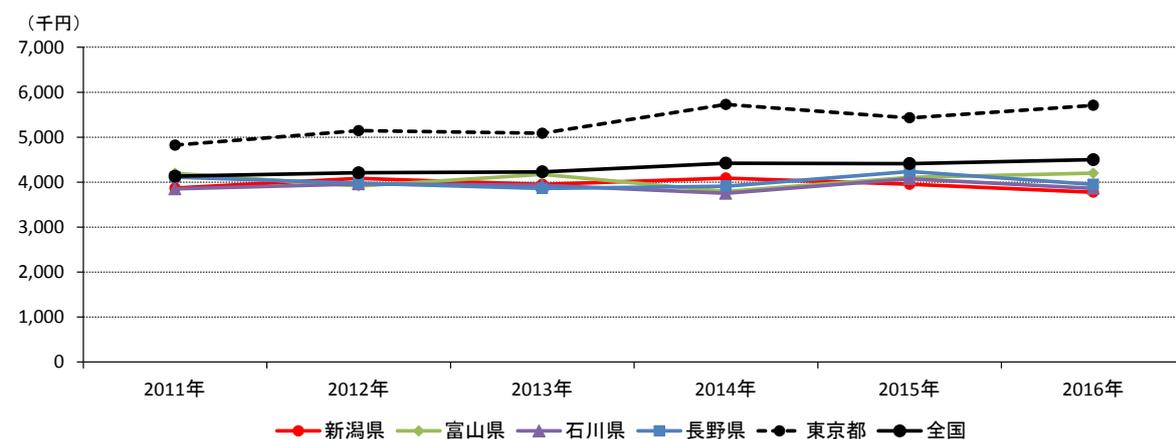


	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	対5年前比
全国	196	196	198	196	198	196	100.0
新潟県	193	189	192	204	195	183	94.8
富山県	199	199	203	197	202	200	100.5
石川県	195	189	197	186	205	187	95.9
長野県	193	200	196	196	192	192	99.5
東京都	191	191	189	184	188	185	96.9

出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

■ 4県と全国・東京都の年収の比較

4県の「運輸・郵便業」の年収は、約400万円前後であり、5年間とほぼ変わらずに推移している。一方、全国や東京都の「運輸・郵便業」の年収は、増加傾向にある。東京都では2016年で約570万円である。平均年齢、勤続年数、月間労働時間に比べ、年収は4県と全国・東京都との違いが見られる。



	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	対5年前比
全国	4,133	4,208	4,230	4,422	4,412	4,499	108.9
新潟県	3,869	4,083	3,951	4,091	3,954	3,777	97.6
富山県	4,196	3,915	4,176	3,791	4,106	4,201	100.1
石川県	3,850	3,961	3,932	3,751	4,076	3,861	100.3
長野県	4,113	3,979	3,861	3,912	4,236	3,951	96.1
東京都	4,822	5,145	5,087	5,727	5,431	5,707	118.4

出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

5. 人材確保に関する自治体のU・Iターン支援策

転入・転出状況で示したように、北陸信越運輸局管内の4県は、20歳代を中心として転出超過となっている。転出超過の抑制、定住人口の増加を目指して、4県ではU・Iターンの増加を目指して移住支援策を提供している。

また、一部の交通事業者は、地域内からだけでは人材確保が進まないため、東京圏からの人材確保を目指している。自治体の定住PRサイトに求人情報を掲載したり、東京圏での求人説明会に出展する地方の交通事業者も現れている。

人材確保を目指す交通事業者が安定した「仕事」を提供し、定住人口の増加を目指す自治体が「住まい」の確保に協力することで、東京圏からU・Iターンを確保できる可能性がある。交通事業者が集積する県庁所在都市における主な移住支援策は、下記のとおりである。

(1) 新潟市のU・Iターンの「住まい」に対する主な支援策

新潟市がU・Iターンを促すために実施している「住まい」に関する支援策は、下記のとおりである。(出典：新潟市移住・定住情報サイト「HAPPYターン」)

■U I J支援にいがたすまいリフォーム助成事業

県外からのU I Jターン世帯に対し、住宅リフォームや転居に係る費用の一部を補助。

○U I Jターン世帯に対するリフォーム助成

補助率：1/2（上限 50 万円）

○空き家を購入したU I Jターン世帯に対するリフォーム助成

補助率：1/2（上限 100 万円）

○耐震改修加算

補助上限額をプラス 100 万円

■移住モデル地区定住促進住宅支援事業

移住モデル地区に指定された西蒲区越前浜地区へ県外から移住する方に対し、転居費用や家賃の一部を助成するほか、住宅取得に対する奨励金を交付。さらに、既存リフォーム助成事業の世帯要件の緩和や上限額の引き上げを行う。

○住宅を取得して居住する世帯に対する奨励金

定住促進奨励金：30 万円

○賃貸住宅に居住する世帯に対する助成金

家賃から住宅手当を控除した実質月額家賃の 1/2 以内で（上限 12,000 円/月）2 年間助成

○転居費用に対する助成金

引越し業者等へ発注する転居費用に対して上限 10 万円を（子育て世帯は上限 15 万円）助成

(2) 富山市のU・Iターンの「住まい」に対する主な支援策

富山市がU・Iターンを促すために実施している「住まい」に関する支援策は、下記のとおりである。(出典：富山市ホームページ)

■富山市まちなか住宅家賃助成事業

「まちなか」以外から「まちなか」の民間賃貸住宅へ転入又は転居される世帯に家賃を助成。

○補助事業の要件

世帯の合計所得月額 44 万 5 千円以下

○補助額

家賃月額から勤務先より支給される住宅手当を控除した額 (家賃－住宅手当)

限度額 1 万円/月

○補助期間

賃貸借契約期間の初日と住民票の異動年月日のうち遅い日の翌月から 3 年間

○対象区域 (まちなか)

東側「しのめ通り」、南側「あざみ通り」、西側「けやき通り」、北側「北陸新幹線、いたち川、ブルーバール、富岩運河環水公園で囲まれる面積約 436 h a の区域

(3) 金沢市のU・Iターンの「住まい」に対する主な支援策

金沢市がU・Iターンを促すために実施している「住まい」に関する支援策は、下記のとおりである。(出典：金沢市ホームページ)

■郊外部移住者住宅取得奨励金

対象区域において、移住者 (U・Iターン世帯) で自己が居住する戸建て住宅を、住宅ローンにて新築又は購入 (返済期間が 10 年以上の借入金があること) する場合に助成。

○一般住宅の場合

助成率は借入金の 5.0% 限度額 100 万円

○二世帯住宅の場合

助成率は借入金の 7.5% 限度額 150 万円

○加算部分 (45 歳未満)

助成率は借入金の 2.5% 限度額 50 万円

■郊外部移住者空き家活用促進補助金

移住者 (U・Iターン世帯) が郊外部 (市街化区域内) において昭和 26 年以降に建築された空き家 (かなざわ空き家活用バンクに登録された空き家に限る。) を購入し、自ら定住する移住者に対して内部改修工事費を助成。

○基本部分

助成率は内部改修費の 1/2 限度額 50 万円

○加算部分 (45 歳未満)

助成率は内部改修費の 1/2 限度額 50 万円

■郊外部移住者マンション購入奨励金

移住者（U・Iターン世帯）が自己居住する、あらかじめ認定を受けた新築分譲マンションを住宅ローンにて購入する場合に助成。

○基本部分

助成率は借入金の2.5% 限度額50万円

○加算部分（45歳未満）

助成率は借入金の2.5% 限度額50万円

■郊外部移住者中古分譲マンション改修費補助金

移住者（U・Iターン世帯）が郊外部（市街化区域内）において昭和56年6月1日以降に建築された中古分譲マンション（かなざわ空き家活用バンクに登録された空き家に限る。）を購入し、自ら定住する移住者に対して住戸内部の改修工事費を助成。

○基本部分

助成率は内部改修費の1/2 限度額10万円

○加算部分（45歳未満）

助成率は内部改修費の1/2 限度額10万円

（4）長野市のU・Iターンの「住まい」に対する主な支援策

長野市がU・Iターンを促すために実施している「住まい」に関する支援策は、下記のとおりである。（出典：長野市ホームページ）

■Uターン促進多世代住宅建設補助金

中山間地域に住む家族と暮らすためにUターンする場合、住宅の建築やリフォーム工事に係る費用の一部を補助。

○補助金額

対象となる工事費の20%、最大100万円を補助

中学生以下の子どもと一緒にUターンする場合、子ども1人につき10万円、最大30万円加算

■中山間地域空き家改修等補助

空き家バンクに登録された中山間地域の物件が成約した際の改修費、家財道具等の処分費を補助。

○補助対象者

空き家バンクに登録された中山間地域の物件の購入者・賃借者又は当該契約物件の所有者
補助対象となる購入者・賃借者は市外転入者（Iターン者）、地域おこし協力隊員に限る

○補助金額

<改修補助> 補助率2/3、上限100万円

中学生以下の扶養する子供がいる場合は1人につき10万円、最大30万円加算

<片付補助> 補助率10/10、上限10万円

6. 人材確保に関する人事基礎情報から見た北陸信越運輸局管内の課題

(1) 社会環境の変化に伴う北陸信越運輸局管内の課題

■全国を上回るスピードで生産年齢人口が減少する中での人材確保

我が国では総人口が減少するが、この減少割合を上回るスピードで社会の担い手となる生産年齢人口が減少していく。北陸信越運輸局管内では、全国の減少割合を上回るスピードで、総人口と生産年齢人口が減少していくと推計されている。従って、景気後退にならない限り、交通事業者に限らず働き盛りの人材確保は厳しさを増す可能性が高い。限られた人材を全産業が採りあうことになり、働きやすい職場、魅力のある職場を提供していくことも求められている。

生産年齢人口の変化

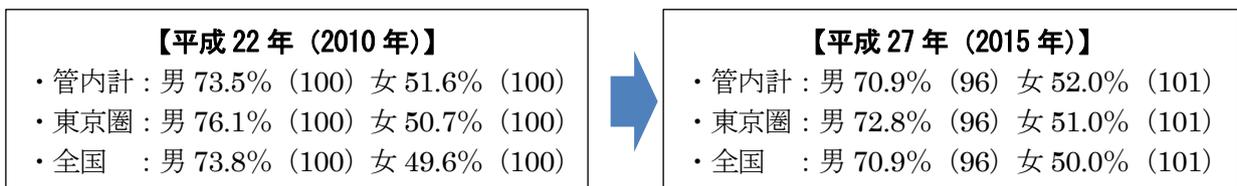


括弧内は 2015 年を 100 とした場合の割合

■男性に比べて低い女性の労働力率を踏まえた人材確保

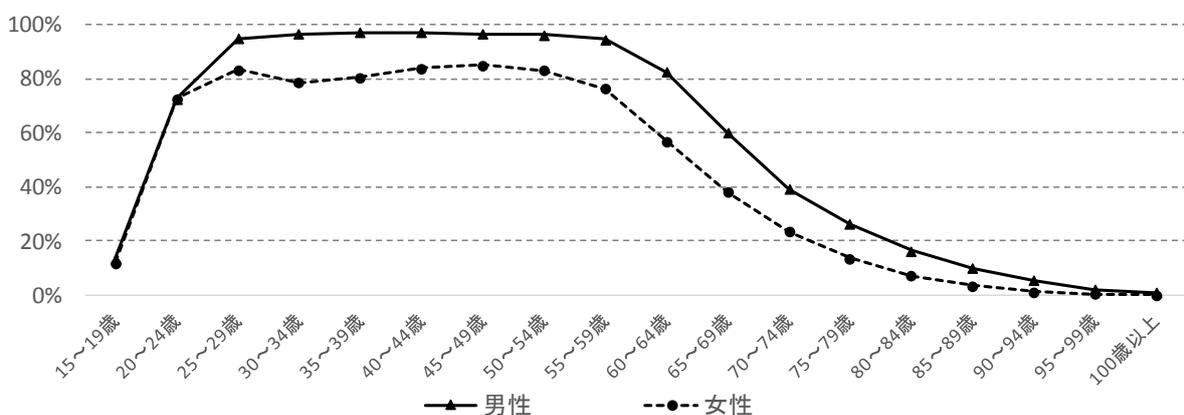
総人口や生産年齢人口の減少に伴い、労働力率が変わらない限り労働力人口も減少していく。平成 27 年の北陸信越運輸局管内の労働力率は、男性が 70.9% に対して、女性が 52.0% である。労働力人口は男性が多く、女性が少ない現状にあり、北陸信越運輸局管内において人材を確保するためには、女性の労働力率を上げて、女性労働力を増やすことが対策の一つになる。

労働力率の変化



括弧内は、2010 年を 100 とした場合の割合

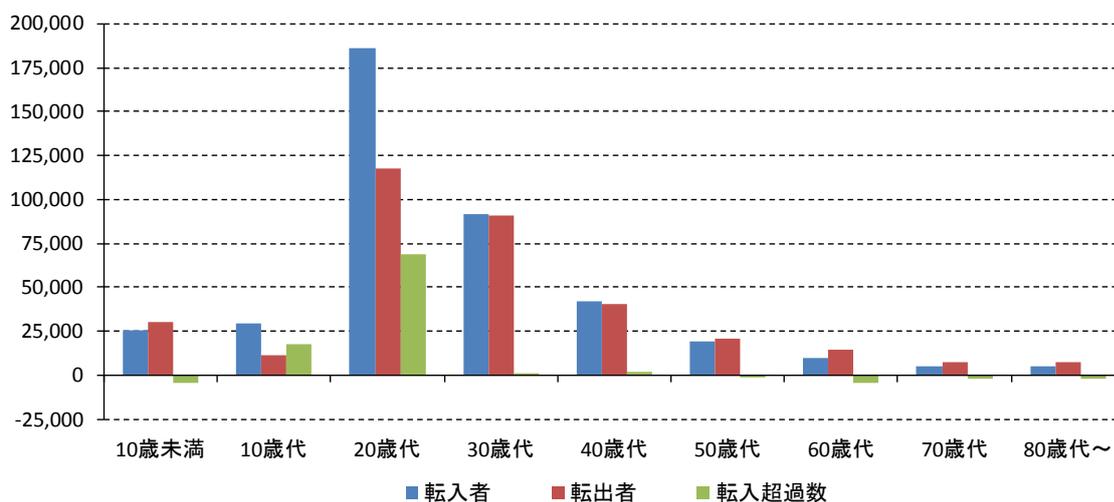
平成 27 年の北陸信越運輸局管内の男女別年齢 5 歳階級別の労働力率



■東京への転出超過の中での人材確保

都道府県間の転入転出状況からは、東京の転入超過が際立ち、東京一極集中が続いていることが確認できる。北陸信越運輸局管内から東京圏に人材が転出している状況を踏まえて、人材確保のあり方を検討しなければならない。北陸信越運輸局管内の高校や大学からの新卒者を増やすことや、東京圏に転出した人材のUターンを促すことなどが必要である。

東京都の年代別転入・転出状況（再掲）

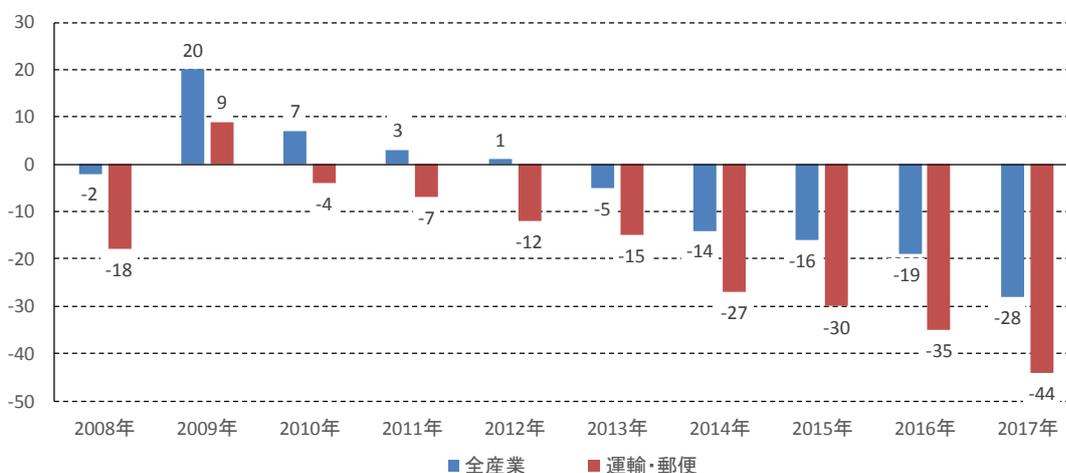


（２）雇用環境の変化に伴う北陸信越運輸局管内の課題

■労働需給が逼迫する中での人材確保

雇用人員判断D Iにおける「人材不足感」や、全国の有効求人倍率の上昇が示すように、労働需給は逼迫しつつある。北陸信越運輸局管内における有効求人倍率も上昇しており、人材確保は厳しさを増している。一方、北陸信越運輸局管内における充足率は低下傾向にあり、ハローワークにおける求人企業と求職者のマッチングも順調ではなくなっている。こうした人材不足の中で、人材を確保するためには、求人情報の発信強化、採用活動の強化、待遇の改善などに取り組む必要がある。

雇用人員判断D Iの推移（再掲）



出典：全国企業短期経済観測調査（日本銀行） 注）各年9月時点。2008年、2009年は「運輸」の数値。

■平均年齢の高さと年収が低く横ばい傾向の中での人材確保

運輸業では全産業に比べて、平均年齢が高い特徴を抱えている。さらに、北陸信越運輸局管内の交通事業者の平均年齢は、タクシー事業者が60歳、乗合バス事業者が約51歳と「運輸・郵便業」の平均年齢を上回っており、若い年齢層にも魅力のある職業に改善していくことが求められている。

運輸業は、全産業に比べて年収が低い状況にあり、人材確保に向けて不利な条件を抱えている。北陸信越運輸局管内における運輸業も同様の特徴が見られ、全産業に比べて年収が低い状況にある。特にタクシー事業者の年収が一段と低い状況にある。

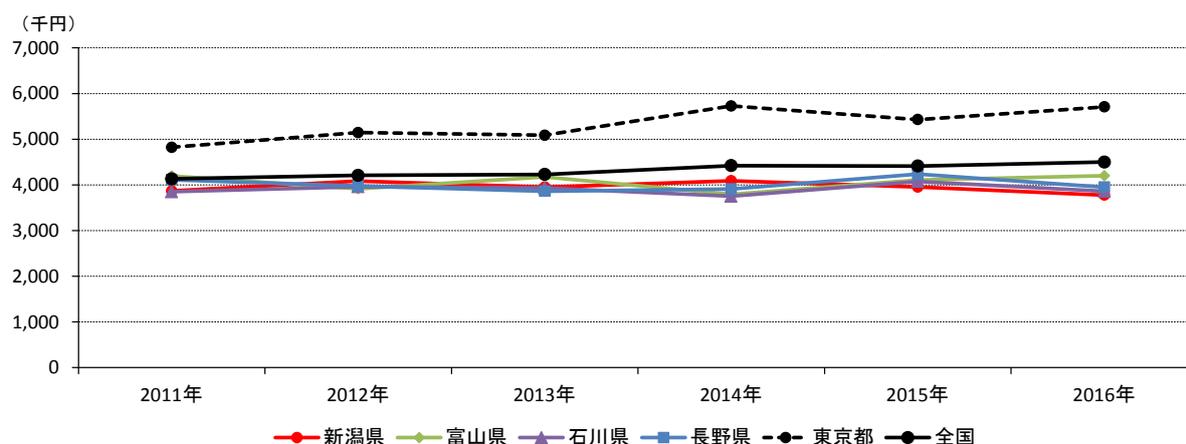
全国の運輸業は、近年年収が増加傾向にあるが、北陸信越運輸局管内の年収は横ばいで推移している。北陸信越運輸局管内では、待遇の改善が進んでいない中で、人材確保に取り組まなければならないという課題を抱えている。

4県と東京都の「運輸・郵便業」と管内の交通事業者の平均年齢・年収（再掲）

【2016年平均年齢】		【2016年年収】	
・新潟県	: 46.8歳 (101)	・新潟県	: 3,777千円 (98)
・富山県	: 46.5歳 (101)	・富山県	: 4,201千円 (100)
・石川県	: 48.3歳 (99)	・石川県	: 3,861千円 (100)
・長野県	: 45.3歳 (105)	・長野県	: 3,951千円 (96)
・東京都	: 45.2歳 (98)	・東京都	: 5,707千円 (118)
・全国	: 46.2歳 (101)	・全国	: 4,499千円 (109)
-----		-----	
・乗合バス事業者	: 50.7歳	・乗合バス事業者	: 3,570千円
・タクシー事業者	: 60.0歳	・タクシー事業者	: 2,710千円
・地域鉄軌道事業者	: 38.2歳	・地域鉄軌道事業者	: 3,690千円
・旅客船事業者	: 40.2歳	・旅客船事業者	: 5,790千円

上段は賃金構造基本統計調査（厚生労働省）データ。下段はアンケート調査データ
括弧内は、2011年を100とした場合の割合

4県と全国・東京都の年収の比較（再掲）



第2章 人材定着に向けた取組情報の収集分析

本調査では、北陸信越運輸局管内において乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業を行う 443 社に対してアンケート調査（以下「アンケート調査」という）を実施し、下表のとおり 227 社から回答を得ている。

227 社の中で「運転士、船員の新卒採用を行っている」と回答した企業数は 45 社で 19.8%、「運転士、船員の中途採用を行っている」と回答した企業数は 193 社で 85.0%であった。

このアンケート調査や回答企業に対するインタビュー調査などに基づき、人材定着に向けた取組情報を収集分析した。

1. 人材の確保に関するアンケート調査の概要

アンケート調査の概要は下記のとおりである。

①調査目的	公共交通を担う運転者及び船員の不足を踏まえ、北陸信越運輸局管内の交通事業者から、人材の採用の取り組みの実態を把握するため、アンケート調査を実施した。
②調査対象	北陸信越運輸局管内の乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業を行う 443 社をアンケート調査の対象とした。 ・一般乗合旅客自動車運送事業（乗合バス事業）・・・・・・・・・・65 社 ・一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー事業）・・・・・・・・・・359 社 ・鉄・軌道事業（地域鉄軌道事業）・・・・・・・・・・16 社 ・一般旅客定期航路事業（旅客船）・・・・・・・・・・3 社
③調査方法	郵送により調査票を配布、回収した。
④調査期間	平成 29 年 12 月 7 日～平成 30 年 1 月 17 日
⑤回収状況	227 事業者から調査票を回収した。回収率は 51.2%であった。

2. 平成 28 年度の離職状況

(1) 新卒者の平成 28 年度離職者状況

アンケート調査によれば、新卒・中途採用状況と、新卒者の平成 28 年度の運転士・船員の離職者数は、下表のとおりである。新卒採用を行っている 45 社に対して、新卒者の離職があった企業は 8 社であった。

北陸信越運輸局管内の交通事業者の新卒・中途採用状況

NO	事業者区分	アンケート調査 対象企業数	アンケート調査 回答企業数	新卒採用 実施企業数	中途採用 実施企業数
1	乗合バス事業者	65	44	14	43
2	タクシー事業者	359	167	26	142
3	地域鉄軌道事業者	16	13	4	5
4	旅客船事業者	3	3	1	3
合計	—	443	227	45	193

北陸信越運輸局管内の交通事業者の新卒者の離職状況

NO	事業者区分	新卒採用 実施企業数	離職者 有事業者数	離職者数	女性離職者 有事業者数	女性 離職者数
1	乗合バス事業者	14	4	15	2	9
2	タクシー事業者	26	0	0	0	0
3	地域鉄軌道事業者	4	2	2	1	1
4	旅客船事業者	1	2	2	0	0
合計	—	45	8	19	3	10

(2) 中途採用者の平成 28 年度離職者状況

アンケート調査によれば、中途採用者の平成 28 年度の運転士・船員の離職者数は、下表のとおりである。中途採用を行っている 193 社に対して、中途採用者の離職があった企業は 137 社であった。平成 28 年度において、乗合バス事業者では中途採用を行っている 43 社中 30 社 (69.8%)、タクシー事業者では 142 社中 105 社 (73.9%) で離職が生じている。

北陸信越運輸局管内の交通事業者の中途採用者の離職状況

NO	事業者区分	中途採用 実施企業数	離職者 有事業者数	離職者数	女性離職者 有事業者数	女性 離職者数
1	乗合バス事業者	43	30	199	6	7
2	タクシー事業者	142	105	339	21	27
3	地域鉄軌道事業者	5	1	2	0	0
4	旅客船事業者	3	1	5	0	0
合計	—	193	137	545	27	34

なお、アンケート調査によれば、北陸信越運輸局管内の交通事業者は平成 28 年度に下表のとおり運転士・船員を中途採用しており、タクシー事業者は、中途採用者を 365 人採用している。

しかし、タクシー事業者は、平成 28 年度に 339 人の離職があり、中途採用者とはほぼ同数の離職が生じている。

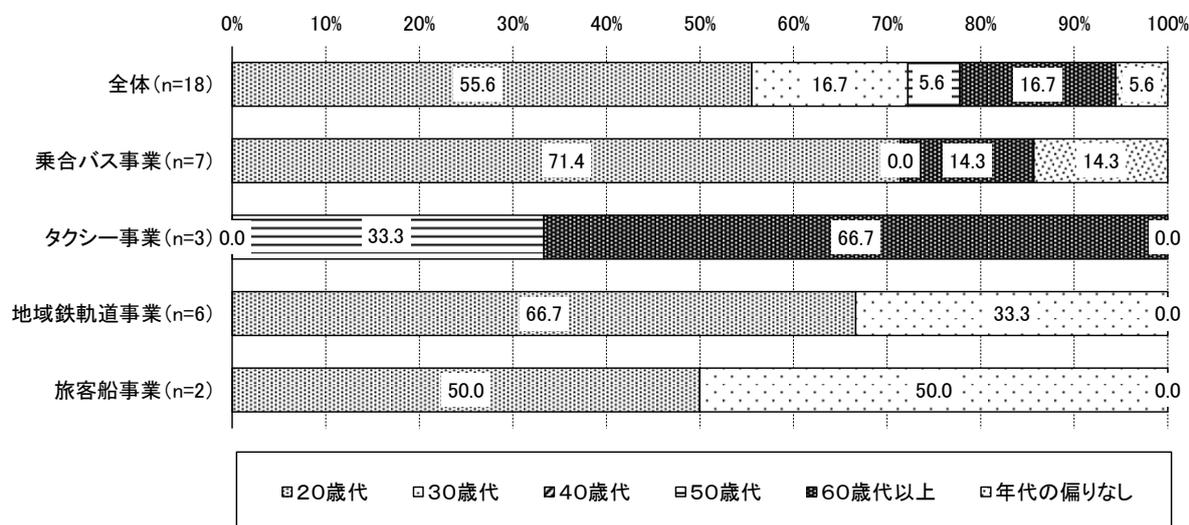
北陸信越運輸局管内の交通事業者の運転士・船員の中途採用状況

NO	事業者区分	中途採用 人数	うち女性 人数
1	乗合バス事業者	385	14
2	タクシー事業者	365	19
3	地域鉄軌道事業者	19	0
4	旅客船事業者	7	0
合計	—	776	33

3. 離職者の年齢

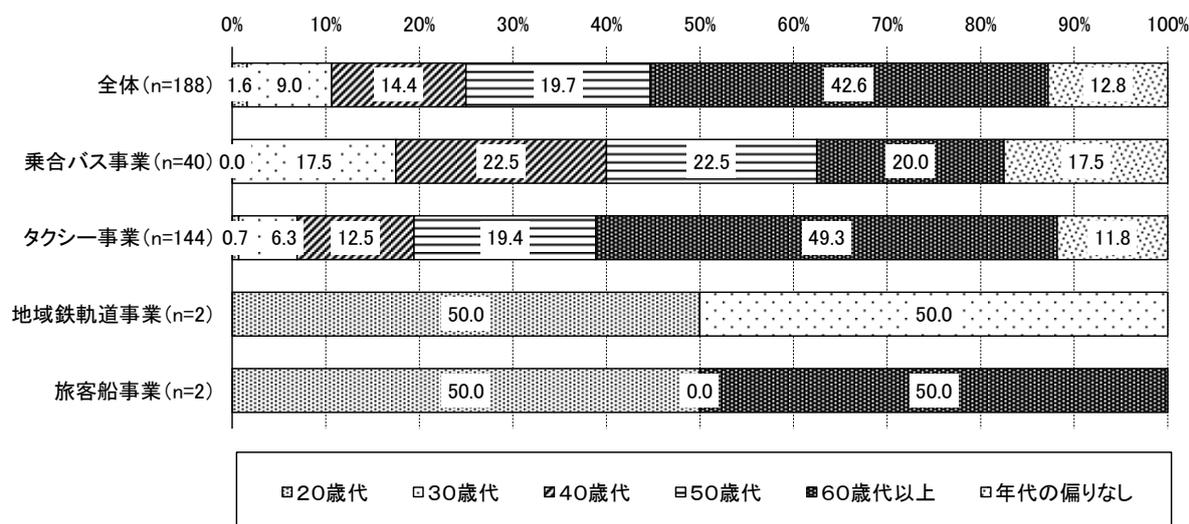
(1) 新卒採用の離職者の年代

アンケート調査によれば、新卒採用の離職者の年代は、乗合バス事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業では、20歳代が過半を占めている。



(2) 中途採用の離職者の年代

アンケート調査によれば、中途採用者の離職者の年代は、乗合バス事業では40歳代と50歳代の離職の割合が高く、タクシー事業では60歳代以上の離職の割合が高い。地域鉄軌道事業と旅客船事業は、回答数が少ないが、20歳代の離職が5割を占めた。



4. 離職の理由

(1) 新卒採用者の離職の理由

アンケート調査によれば、乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業では、新卒採用者の主な離職の理由として「給与が他社・他業界に比べて低い」をあげている。

さらに、乗合バス事業では「拘束時間が長い」、タクシー事業では「歩合制であり給与が不安定」「拘束時間が長い」、旅客船事業では「社内の人間関係の悪さ」などが新卒者の離職の理由としている。

資本金別の集計結果によれば、資本金「500万円まで」の事業者は、「給与が他社・他業界に比べて低い」と並んで「拘束時間が長い」の回答割合が高い。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画に対して不足」の事業者は、「給与が他社・他業界に比べて低い」の回答割合が最も高く、次いで「拘束時間が長い」の回答割合が高い。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	給与が他社・他業界に比べて低い	歩合制であり給与が不安定	体力的な厳しさ	拘束時間が長い	休暇が取得しにくい	精神的ストレスがかかる	悪社内の人間関係の悪さ	図りにくいアップが	立仕事と子育てが両	厚生住宅が貧弱など福利	その他
全体	26	46.2	11.5	11.5	26.9	7.7	15.4	19.2	3.8	-	3.8	26.9
乗合バス事業	8	50.0	-	12.5	50.0	25.0	25.0	12.5	-	-	-	12.5
タクシー事業	9	55.6	33.3	22.2	33.3	-	11.1	11.1	-	-	-	22.2
地域鉄軌道事業	7	42.9	-	-	-	-	14.3	14.3	14.3	-	14.3	42.9
旅客船事業	2	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	50.0

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	4	75.0	50.0	25.0	75.0	25.0	-	25.0	-	-	-	25.0
501~1,000万円まで	5	60.0	20.0	20.0	20.0	-	-	20.0	20.0	-	-	20.0
1,001~3,000万円まで	3	-	-	-	-	-	33.3	33.3	-	-	-	66.7
3,001~5,000万円まで	2	50.0	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-
5,001万円以上	12	41.7	-	8.3	25.0	8.3	25.0	8.3	-	-	8.3	25.0

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

新卒-計画どおりに確保	5	20.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	-	20.0	-	20.0	20.0
計画に対して不足	12	58.3	16.7	16.7	50.0	16.7	25.0	25.0	-	-	-	8.3
採用予定なし	9	44.4	-	-	-	-	-	22.2	-	-	-	55.6

(無回答を除いて作成)

(2) 中途採用者の離職の理由

アンケート調査によれば、乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業のいずれの事業者も、中途採用者の主な離職の理由として「給与が他社・他業界に比べて低い」をあげている。

さらに、乗合バス事業では「拘束時間が長い」、タクシー事業では「体力的な厳しさ」「拘束時間が長い」、地域鉄軌道事業では「拘束時間が長い」、旅客船事業では「社内の人間関係の悪さ」などが中途採用者の離職の理由としている。

資本金別の集計結果によれば、資本金「500万円まで」と「5,001万円以上」の事業者は、「給与が他社・他業界に比べて低い」と並んで「拘束時間が長い」の回答割合が高く、資本金501万円以上5,000万円までの事業者は「体力的な厳しさ」の回答割合が高い。

採用状況評価別の集計結果によれば、「中途-計画どおりに確保」の事業者は、「給与が他社・他業界に比べて低い」の回答割合が最も高く、次いで「拘束時間が長い」の回答割合が高い。「中途-計画に対して不足」の事業者は、「給与が他社・他業界に比べて低い」「体力的な厳しさ」の回答割合が最も高い。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	給与が他社・他業界に比べて低い	歩合制であり給与が不安定	体力的な厳しさ	拘束時間が長い	休暇が取得しにくい	精神的ストレスがかかる	社内の人間関係の悪さ	キャリアアップが図りにくい	仕事と子育てが両立しにくい	厚生・住宅・貧弱な福利	その他
全体	179	44.7	18.4	41.9	33.0	6.7	20.1	12.8	2.2	0.6	1.7	21.8
乗合バス事業	38	55.3	2.6	23.7	44.7	13.2	7.9	13.2	2.6	2.6	-	31.6
タクシー事業	137	40.9	23.4	47.4	29.2	5.1	23.4	11.7	2.2	-	2.2	19.0
地域鉄軌道事業	3	66.7	-	33.3	66.7	-	33.3	33.3	-	-	-	33.3
旅客船事業	1	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	39	48.7	28.2	28.2	43.6	10.3	17.9	10.3	-	-	7.7	17.9
501～1,000万円まで	59	45.8	15.3	49.2	22.0	1.7	27.1	11.9	3.4	-	-	23.7
1,001～3,000万円まで	41	29.3	26.8	53.7	31.7	7.3	17.1	12.2	-	-	-	19.5
3,001～5,000万円まで	15	40.0	13.3	40.0	13.3	-	13.3	20.0	-	-	-	33.3
5,001万円以上	25	64.0	-	28.0	56.0	16.0	16.0	16.0	8.0	4.0	-	20.0

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

中途-計画どおりに確保	17	47.1	5.9	29.4	35.3	11.8	11.8	23.5	5.9	-	-	35.3
計画に対して不足	156	44.9	19.9	44.2	30.8	6.4	21.2	11.5	1.9	0.6	1.9	20.5
採用予定なし	5	20.0	-	20.0	80.0	-	20.0	20.0	-	-	-	20.0

(無回答を除いて作成)

5. 離職者の防止に向けた対策

(1) 新卒者の離職防止対策

アンケート調査によれば、タクシー事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業の約5割の事業者、乗合バス事業の約3分の1の事業者は、新卒者に対して「特に離職防止対策は行っていない」状況にある。

乗合バス事業や地域鉄軌道事業では「待遇の改善（給与アップ）」「研修・指導体制の強化」、タクシー事業では「待遇の改善（給与アップ）」「柔軟な勤務形態の導入」、旅客船事業では「研修・指導体制の強化」「不安・不満相談窓口の開設」といった離職防止対策がなされている。

資本金別の集計結果によれば、資本金5,000万円までの事業者は、「特に離職防止対策は行っていない」回答割合が高い。資本金5,001万円以上の事業者では「待遇の改善（給与アップ）」の回答割合が高い。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画どおりに確保」の事業者は、「新卒-計画に対して不足」の事業者に比べて、「研修・指導体制の強化」と「特に離職防止対策は行っていない」の回答割合が高い。

【事業別集計】（単位：件、％）

	件数	待遇の改善（給与）	制のノルマの見直し（歩合）	柔軟な勤務形態の導入	休暇取得の奨励	強化・研修・指導体制の	不安・不満相談窓口の開設	復職支援制度の導入	子育て支援制度の充実	厚生・寮などの福利	特に離職防止対策は行っていない	その他
全体	38	26.3	2.6	7.9	2.6	15.8	7.9	2.6	2.6	2.6	47.4	7.9
乗合バス事業	12	41.7	-	-	-	25.0	8.3	-	8.3	8.3	33.3	8.3
タクシー事業	15	13.3	6.7	13.3	-	-	-	-	-	-	53.3	13.3
地域鉄軌道事業	9	33.3	-	11.1	11.1	22.2	11.1	11.1	-	-	55.6	-
旅客船事業	2	-	-	-	-	50.0	50.0	-	-	-	50.0	-

【資本金別集計】（単位：件、％）

500万円まで	6	-	16.7	16.7	-	-	-	-	-	-	66.7	-
501～1,000万円まで	8	12.5	-	12.5	-	12.5	12.5	-	-	-	50.0	12.5
1,001～3,000万円まで	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0	25.0
3,001～5,000万円まで	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
5,001万円以上	18	50.0	-	5.6	5.6	27.8	11.1	5.6	5.6	5.6	27.8	5.6

【採用状況評価別集計】（単位：件、％）

新卒-計画どおりに確保	5	40.0	-	-	-	40.0	-	-	-	-	60.0	-
計画に対して不足	16	31.3	6.3	6.3	-	18.8	12.5	-	6.3	6.3	37.5	-
採用予定なし	15	13.3	-	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	-	-	60.0	20.0

(無回答を除いて作成)

(2) 中途採用者の離職防止対策

アンケート調査によれば、乗合バス事業やタクシー事業では「待遇の改善（給与アップ）」「柔軟な勤務形態の導入」、地域鉄軌道事業では「待遇の改善（給与アップ）」「休暇取得の奨励」「不安・不満相談窓口の開設」、旅客船事業では「休暇取得の奨励」「不安・不満相談窓口の開設」「社宅・寮など福利厚生充実」といった離職防止対策を実施している。

しかし、地域鉄軌道事業では過半の事業者が、乗合バス事業やタクシー事業では約4分の1の事業者が「特に離職防止対策は行っていない」状況にある。

資本金別の集計結果によれば、資本金5,000万円までの事業者は、「柔軟な勤務形態の導入」の回答割合が高い。資本金5,001万円以上の事業者では「待遇の改善」の回答割合が高い。

採用状況評価別の集計結果によれば、「中途-計画どおりに確保」の事業者は、「待遇の改善（給与アップ）」の回答割合が最も高い。「中途-計画に対して不足」の事業者は、「柔軟な勤務形態の導入」の回答割合が最も高く、次いで「待遇の改善（給与アップ）」の回答割合が高い。

【事業別集計】（単位：件、％）

	件数	待遇の改善（給与）	制ノルマの見直し（歩合）	柔軟な勤務形態の導入	休暇取得の奨励	強化研修・指導体制	不安・不満相談窓口の開設	復職支援制度の導入	子育て支援制度の充実	社宅・寮など福利厚生	特に離職防止対策	その他
全体	199	36.7	8.5	44.7	10.6	12.1	9.0	2.5	1.0	1.5	25.6	4.0
乗合バス事業	43	53.5	-	27.9	9.3	25.6	9.3	2.3	2.3	2.3	25.6	2.3
タクシー事業	145	33.1	11.7	52.4	9.7	8.3	7.6	2.1	0.7	0.7	23.4	4.8
地域鉄軌道事業	9	22.2	-	11.1	22.2	11.1	22.2	11.1	-	-	66.7	-
旅客船事業	2	-	-	-	50.0	-	50.0	-	-	50.0	-	-

【資本金別集計】（単位：件、％）

500万円まで	45	33.3	17.8	42.2	13.3	4.4	8.9	-	-	-	26.7	4.4
501～1,000万円まで	62	29.0	4.8	53.2	8.1	9.7	6.5	1.6	-	1.6	25.8	6.5
1,001～3,000万円まで	43	37.2	9.3	44.2	9.3	7.0	7.0	2.3	-	-	25.6	4.7
3,001～5,000万円まで	17	41.2	11.8	58.8	5.9	17.6	11.8	5.9	5.9	-	17.6	-
5,001万円以上	32	53.1	-	25.0	15.6	31.3	15.6	6.3	3.1	6.3	28.1	-

【採用状況評価別集計】（単位：件、％）

中途-計画どおりに確保	19	31.6	5.3	21.1	21.1	15.8	5.3	-	5.3	5.3	31.6	-
計画に対して不足	164	40.2	9.1	47.6	9.1	11.6	9.1	2.4	0.6	1.2	23.2	4.3
採用予定なし	15	6.7	6.7	40.0	13.3	13.3	13.3	6.7	-	-	46.7	6.7

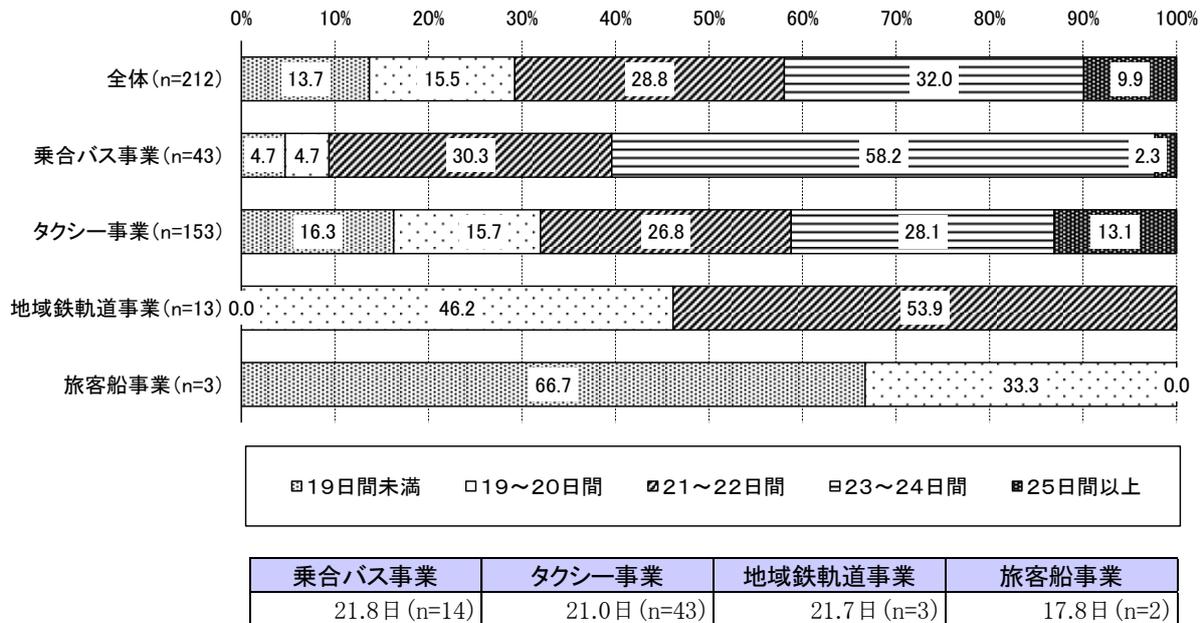
(無回答を除いて作成)

6. 運転士・船員の労働日数・労働時間・平均年収・勤続年数

(1) 月間労働日数

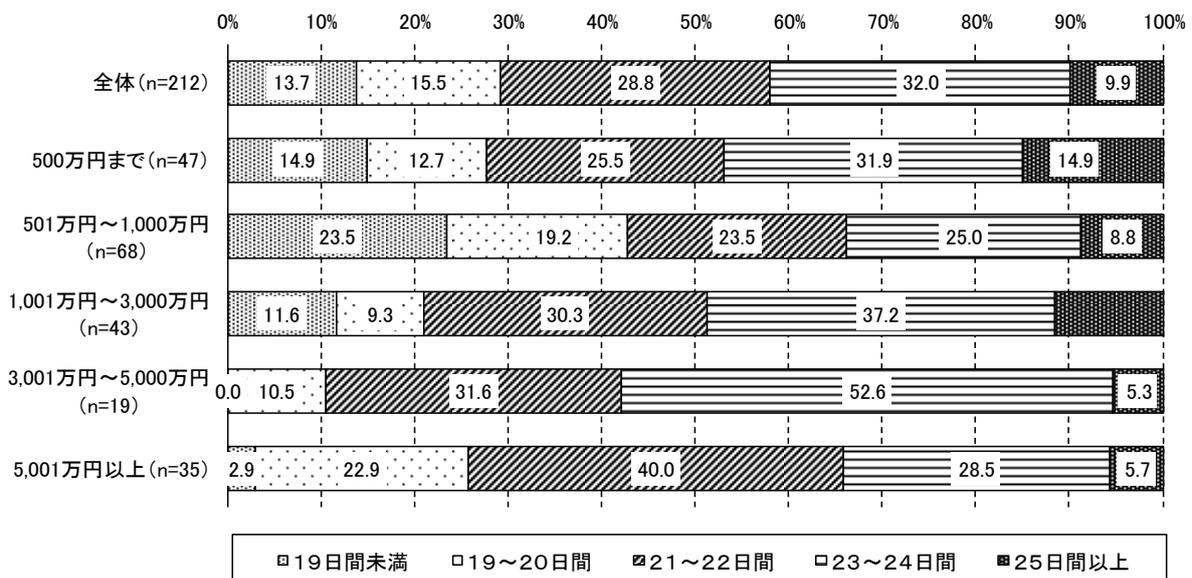
■事業別の月間労働日数

乗合バス事業では月間労働日数 23 日間以上が約 6 割を占め、タクシー、地域鉄軌道、旅客船事業よりも月間労働日数が長い。タクシー事業も 23 日間以上が約 4 割を占めている。旅客船事業は 19 日間未満が約 7 割であり、他の事業に比べて労働日数が短い。具体的な月間労働日数を回答した事業者の平均値は下表のとおりである。



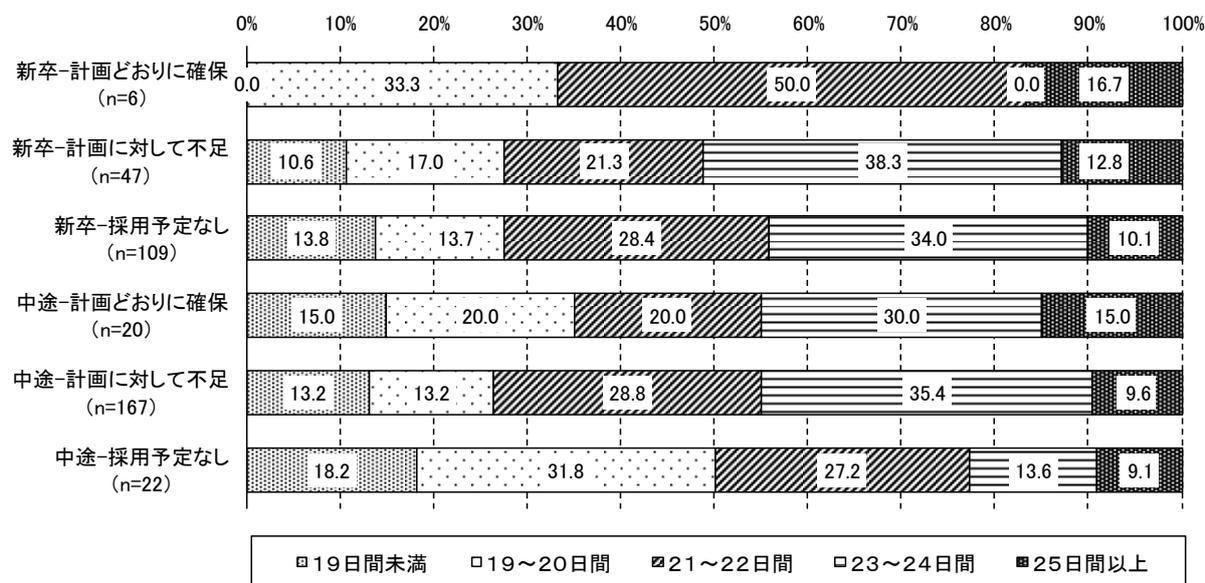
■資本金別の月間労働日数

資本金別の月間労働日数は下図のとおりである。月間労働日数 22 日間（概ね週休 2 日）以下の割合は、資本金「501 万円～1,000 万円」の回答割合が最も高く約 7 割である。資本金が高額なほど月間労働日数が少ないといった関係性はうかがえなかった。



■採用状況評価別の月間労働日数

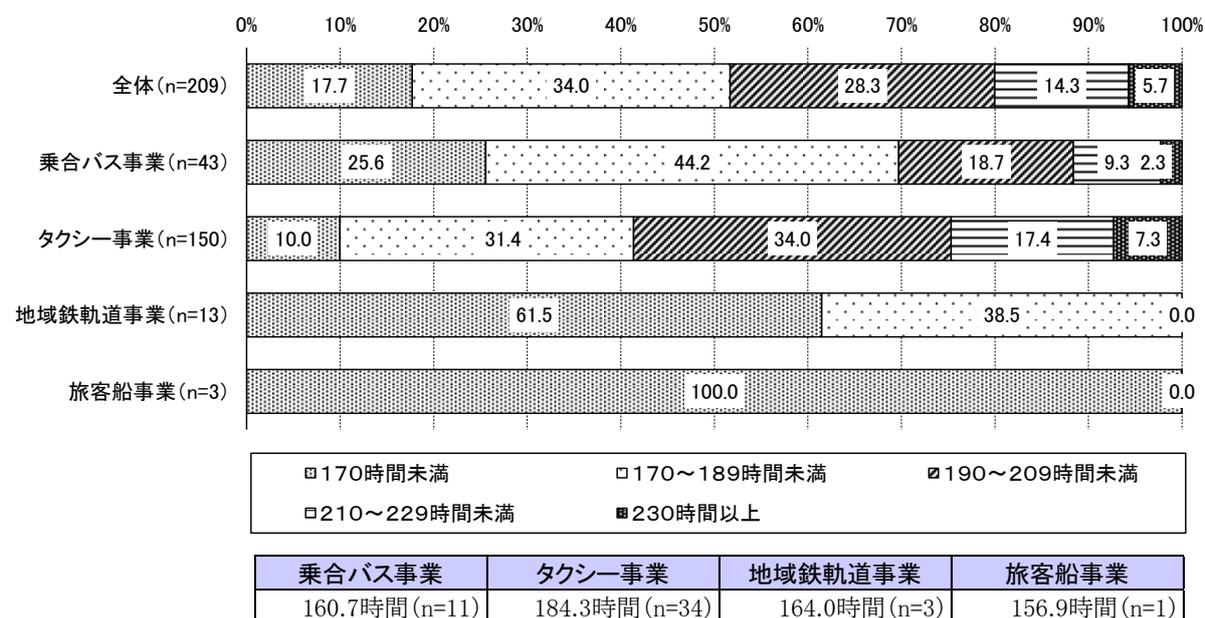
採用状況評価別の月間労働日数は下図のとおりである。月間労働日数 22 日間（概ね週休 2 日）以下の割合は、「新卒-計画どおりに確保」では約 8 割に対して「新卒-計画に対して不足」では約 5 割と差異がうかがえる。一方、月間労働日数 22 日間（概ね週休 2 日）以下の割合は、「中途-計画どおりに確保」と「中途-計画に対して不足」ではほぼ同率である。月間労働日数が、新卒採用に関して影響を及ぼしている可能性がある。



(2) 月間労働時間

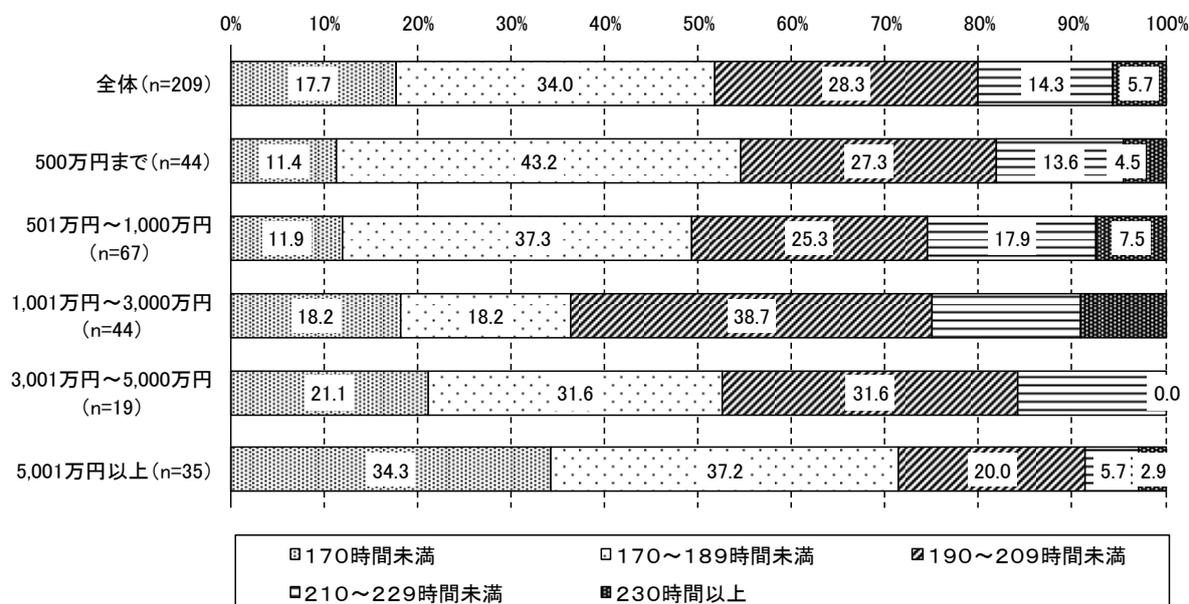
■事業別の月間労働時間

タクシー事業は、月間労働時間が 190 時間以上の割合が約 6 割であり、乗合バス、地域鉄軌道、旅客船事業よりも月間労働時間が長い。乗合バス事業も 190 時間以上が約 3 割である。旅客船事業は 3 社とも月間労働時間が 170 時間未満である。具体的な月間労働時間を回答した事業者の平均値は下表のとおりである。4 県の「運輸・郵便業」の月間労働時間は 180~200 時間であり、タクシー事業以外は下回っている。



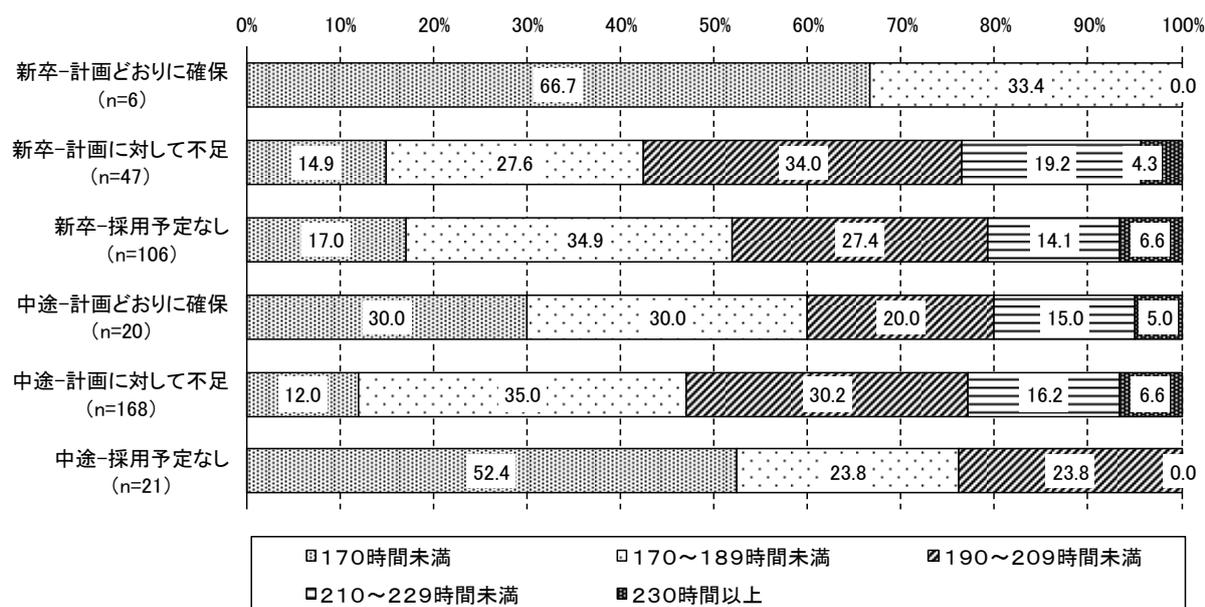
■資本金別の月間労働時間

資本金別の月間労働時間は下図のとおりである。月間労働時間 170 時間（概ね法定労働時間）未満の割合は、資本金が高額になるにつれて増加し、資本金「500 万円まで」では 11.4%の割合であるが、資本金「5,001 万円以上」では 34.3%である。資本金が高額であるほど月間労働時間が少なくなる関係性がうかがえる。



■採用状況評価別の月間労働時間

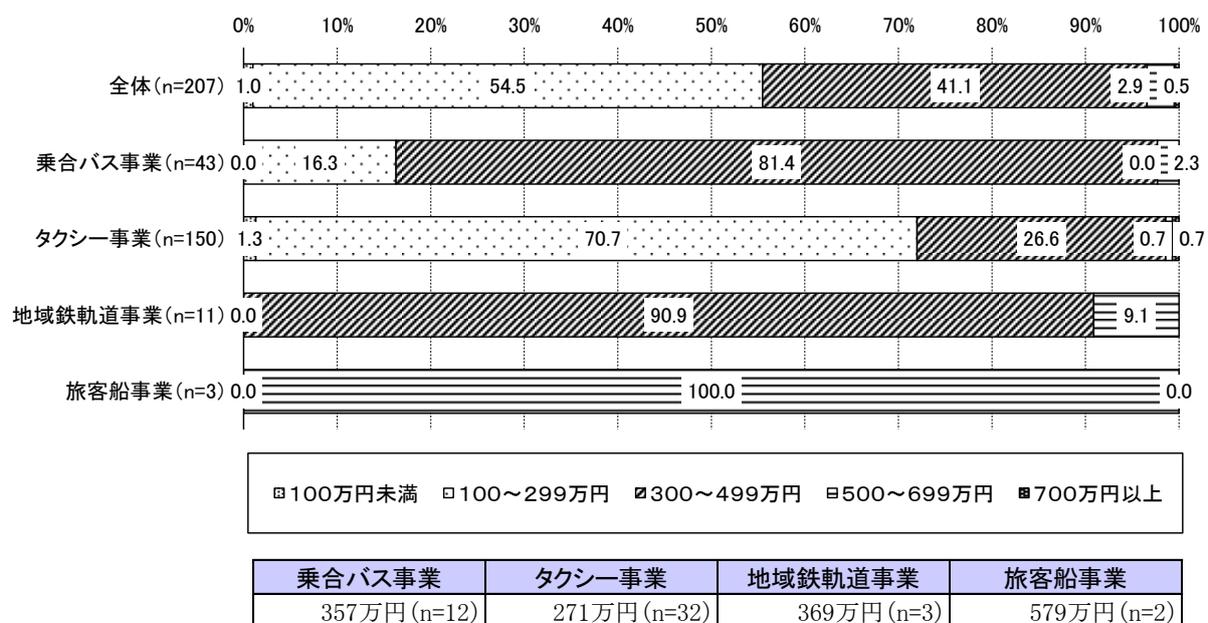
採用状況評価別の月間労働時間は下図のとおりである。月間労働時間 170 時間（概ね法定労働時間）以下の割合は、「新卒-計画どおりに確保」では約 7 割に対して「新卒-計画に対して不足」では 2 割未満であった。また、「中途-計画どおりに確保」では約 3 割に対して「新卒-計画に対して不足」では約 1 割であった。月間労働時間が、新卒、中途採用に影響を及ぼしている可能性がある。



(3) 平均年収

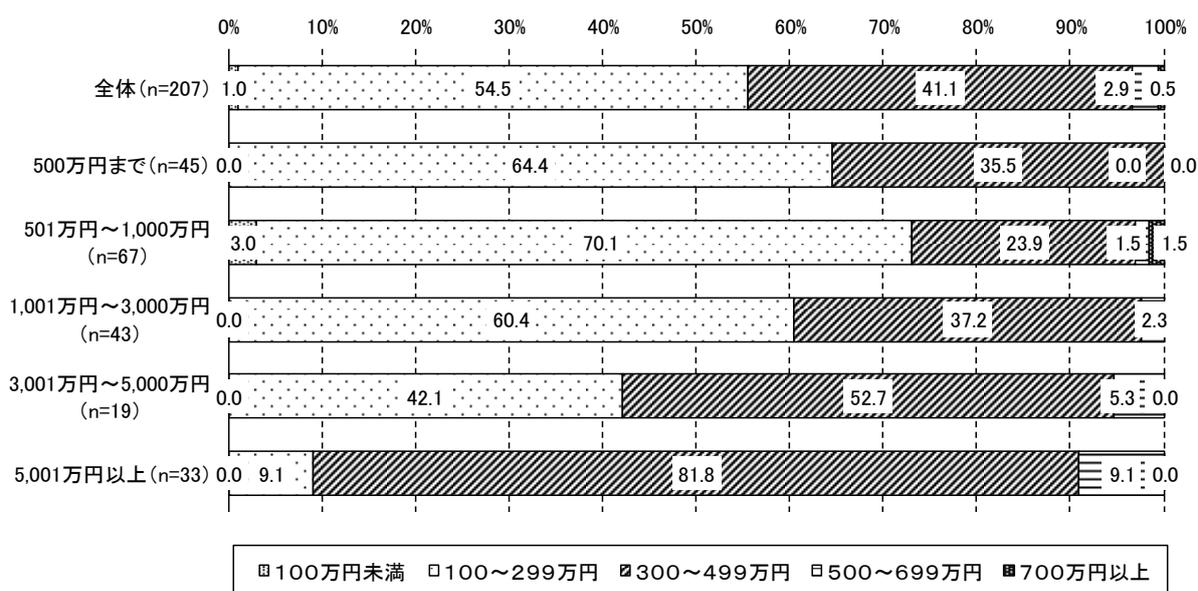
■事業別の平均年収

乗合バス事業と地域鉄軌道事業では、平均年収が300～499万円の割合が約8割、約9割を占める。タクシー事業では、平均年収100～299万円の割合が約7割を占め、旅客船事業では3社とも平均年収500～699万円である。具体的な平均年収を回答した事業者の平均値は下表のとおりである。4県の「運輸・郵便業」の平均年収は380～420万円であり、乗合バス、タクシー、地域鉄軌道事業は下回っている。



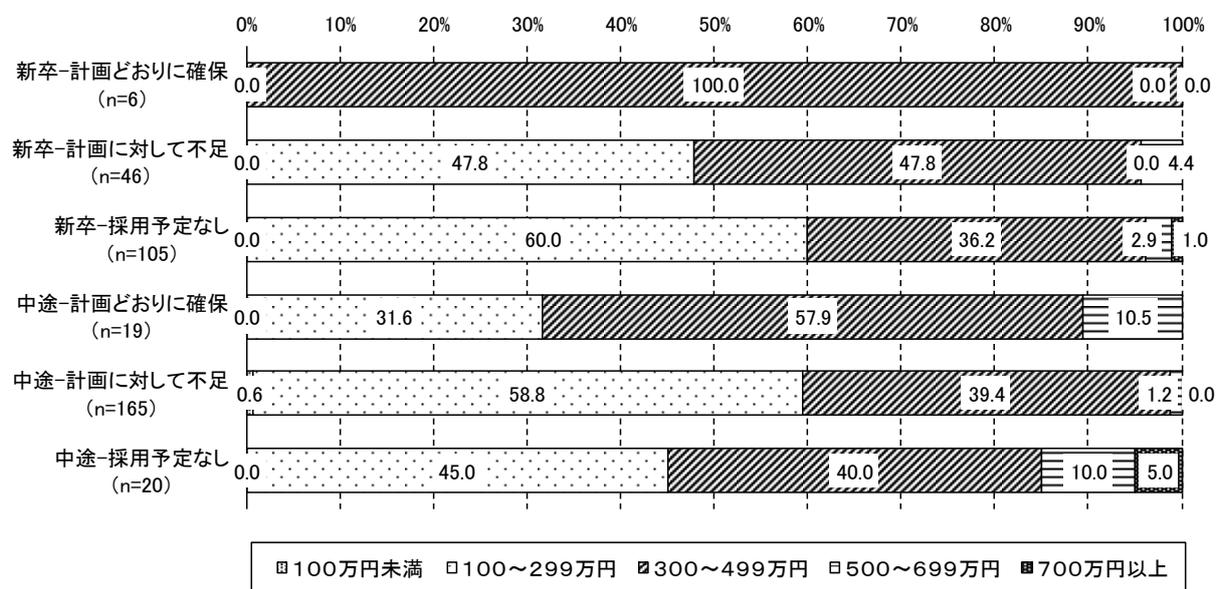
■資本金別の平均年収

資本金別の平均年収は下図のとおりである。平均年収300万円未満の割合は、資本金が高額になるにつれて減少している。資本金が高額であるほど平均年収が増加する関係性がうかがえる。



■採用状況評価別の平均年収

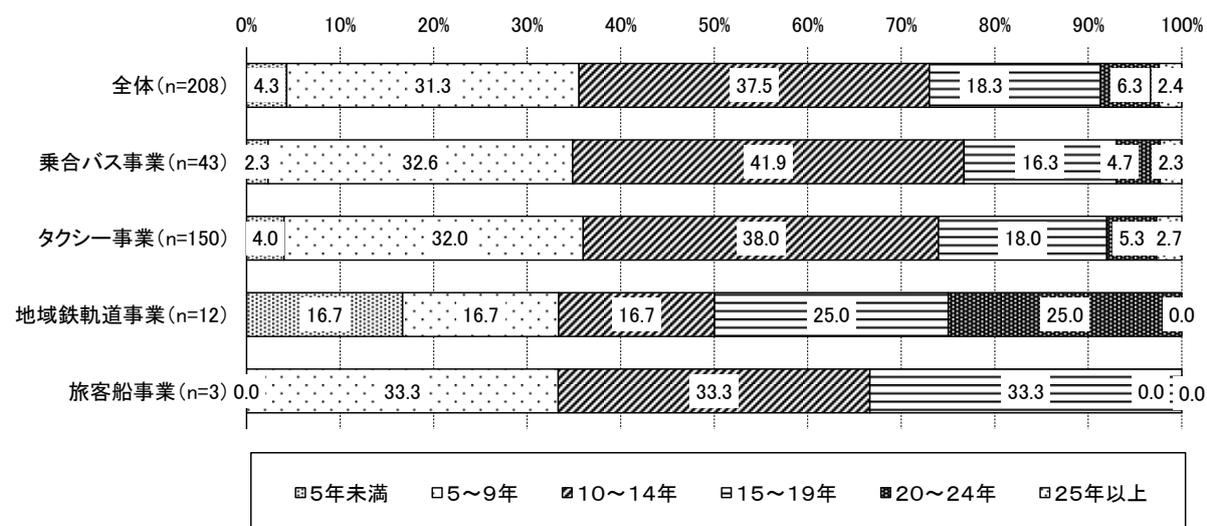
採用状況評価別の平均年収は下図のとおりである。平均年収 300 万円未満の割合は、「新卒-計画どおりに確保」では 0% であるが、「新卒-計画に対して不足」では約 5 割を占めている。また、「中途-計画どおりに確保」では約 3 割であるが、「中途-計画に対して不足」では約 6 割を占めている。平均年収が、新卒、中途採用に影響を及ぼしている可能性がある。



(4) 勤続年数

■事業別の勤続年数

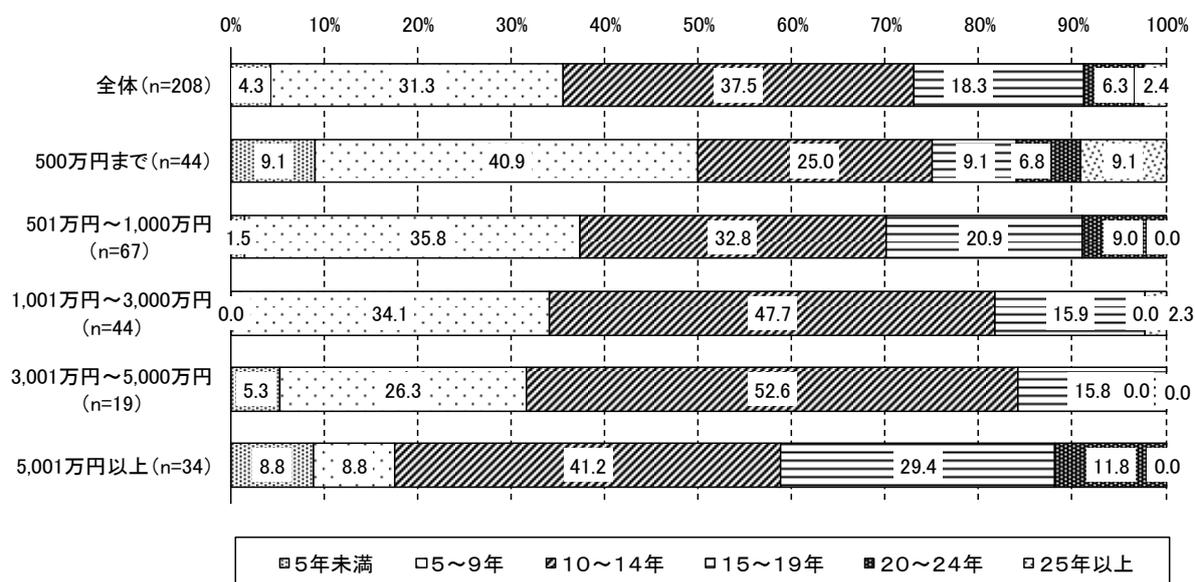
乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業とも、勤続年数が 9 年以下の割合は 3 ~4 割を占めている。地域鉄軌道事業では、勤続年数が 20 年以上の割合が約 3 割を占めており、他の事業に比べて勤続年数が長い。具体的な勤続年数を回答した事業者の平均値は下表のとおりである。4 県の「運輸・郵便業」の勤続年数は 11~14 年でありほぼ同様である。



乗合バス事業	タクシー事業	地域鉄軌道事業	旅客船事業
12.8年 (n=14)	11.1年 (n=36)	14.1年 (n=6)	10.8年 (n=2)

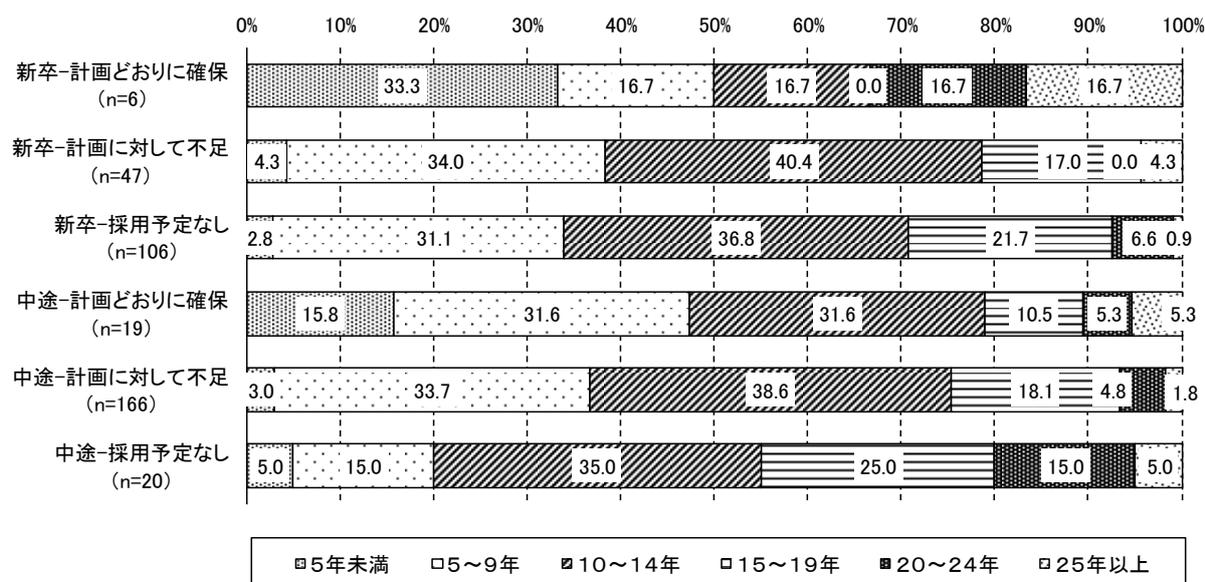
■資本金別の勤続年数

資本金別の勤続年数は下図のとおりである。勤続年数10年未満の割合は、資本金が高額になるにつれて減少している。資本金が高額であるほど勤続年数が長くなる関係性がうかがえる。



■採用状況評価別の勤続年数

採用状況評価別の勤続年数は下図のとおりである。勤続年数10年未満の割合は、「新卒-計画どおりに確保」では約5割であるが、「新卒-計画に対して不足」では約4割である。また、「中途-計画どおりに確保」では約5割であるが、「中途-計画に対して不足」では約4割である。計画どおりの採用と勤続年数との関係性はうかがえない。

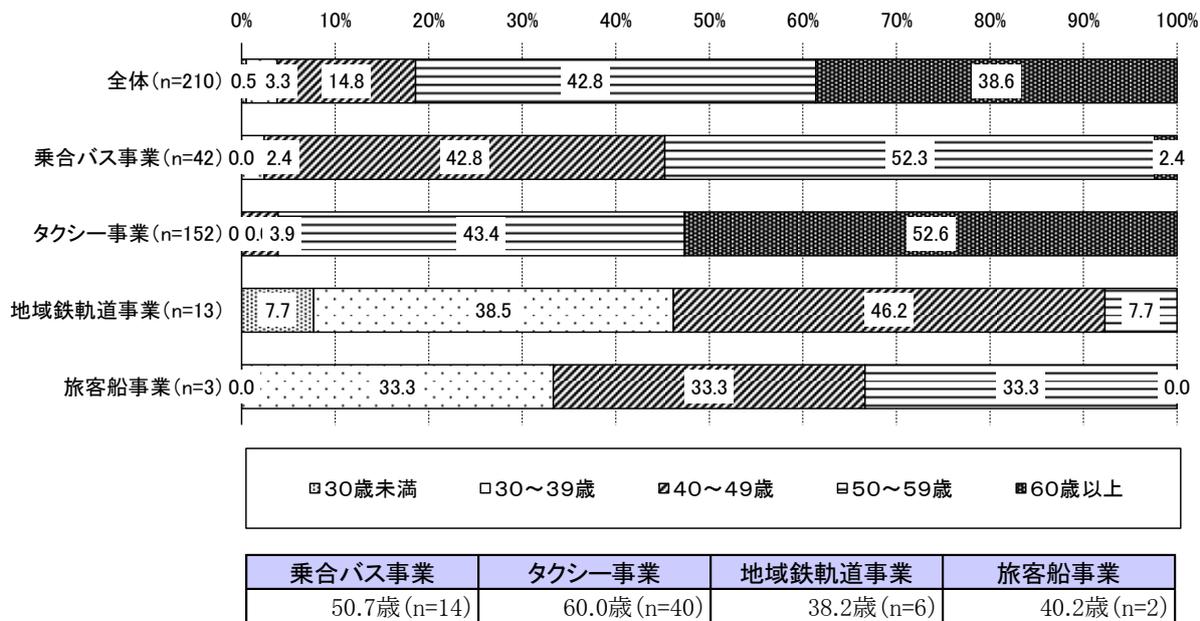


(5) 平均年齢

■事業別の平均年齢

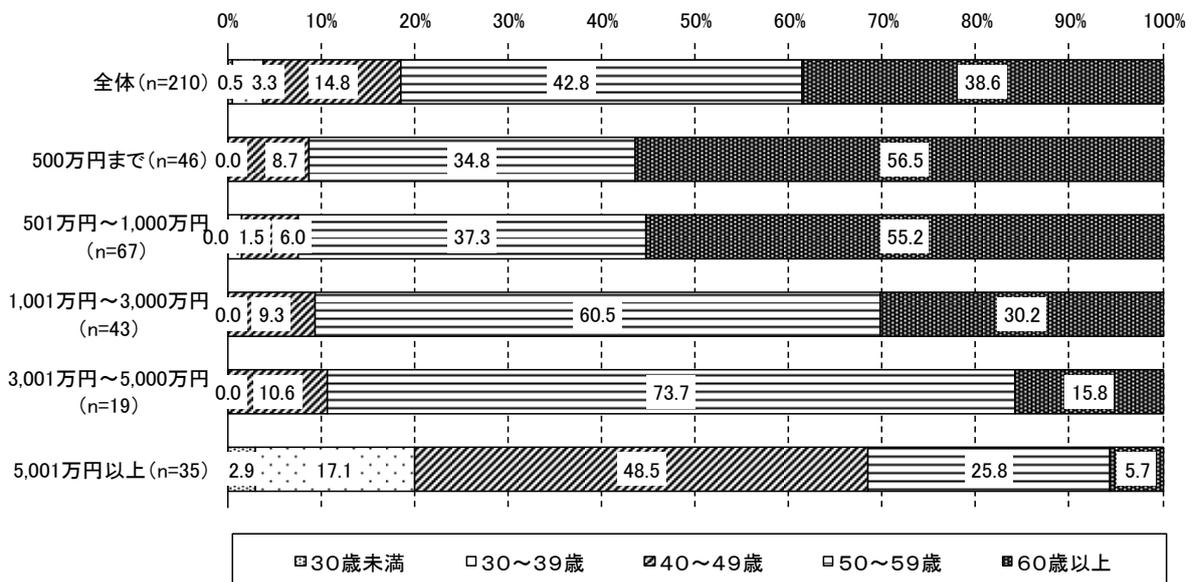
乗合バス事業では、50～59歳の割合が最も高く約5割を占めている。タクシー事業では、60歳以上の割合が最も高く約5割を占め、乗合バス、地域鉄軌道、旅客船事業に比べて平均年齢が高い。地域鉄軌道事業では40～49歳の割合が最も高く約5割を占めている。

具体的な平均年齢を回答した事業者の平均値は下表のとおりである。乗合バス事業者、タクシー事業者は、4県の「運輸・郵便業」の平均年齢は45～48歳を上回っている。



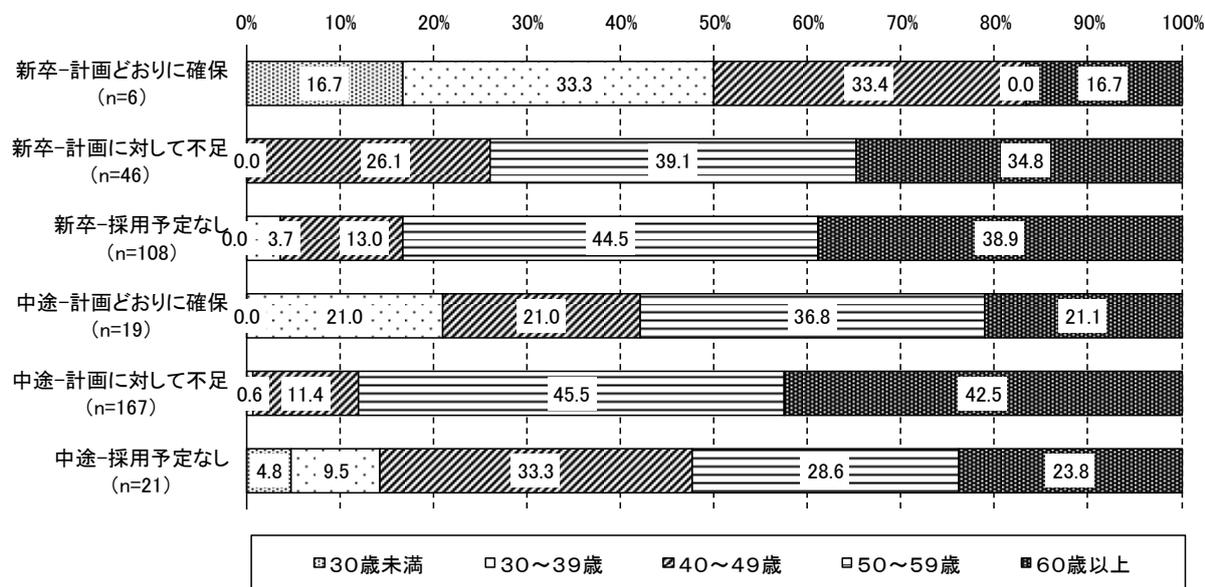
■資本金別の平均年齢

資本金別の平均年齢は下図のとおりである。資本金「500万円まで」「501～1,000万円」では「60歳以上」が6割を占めている。資本金「1,001～3,000万円」「3,001～5,000万円」では「50～59歳」が約6割、約7割を占めている。そして資本金「5,001万円以上」では「40～49歳」が約5割を占めており、資本金が高額であるほど平均年齢が低下する関係性がうかがえる。



■採用状況評価別の平均年齢

採用状況評価別の平均年齢は下図のとおりである。平均年齢40歳未満の割合は、「新卒-計画どおりに確保」では約5割であるが、「新卒-計画に対して不足」では0%である。また、「中途-計画どおりに確保」では約2割であるが、「中途-計画に対して不足」では約1%である。計画どおりに採用できている事業者は、計画に対して不足している事業者に比べて、平均年齢が低いことがうかがえる。



7. 北陸信越運輸局管内の交通事業者の人材定着に向けた取組と課題

アンケート調査から把握できた北陸信越運輸局管内の交通事業者の人材定着に向けた取組の要点は、下表のとおりである。

■離職状況

- ・新卒採用の実施企業数は45社と少ない。平成28年度に離職者が生じた企業数は7社、離職者数も19名と限られている。
- ・中途採用の実施起業数は193社であり、平成28年度に離職者が生じた企業数は137社、離職者数は545名である。タクシー事業と乗合バス事業では離職者が生じた企業割合が高く約7割である。タクシー事業は、年間採用者とほぼ同数が離職している。

事業別の離職状況

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	新卒採用実施企業は14社。そのうち離職者有り企業は4社	中途採用実施企業は43社。そのうち離職者有り企業は30社
タクシー事業	新卒採用実施企業は26社。そのうち離職者有り企業は0社	中途採用実施企業は142社。そのうち離職者有り企業は105社
地域鉄軌道事業	新卒採用実施企業は4社。そのうち離職者有り企業は2社	中途採用実施企業は5社。そのうち離職者有り企業は1社
旅客船事業	新卒採用実施企業は1社。そのうち離職者有り企業数は1社	中途採用実施企業は3社。そのうち離職者有り企業は1社

■離職者年齢

- ・新卒採用の離職者は、乗合バス事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業では、20歳代が過半を占める。
- ・中途採用の離職者は、乗合バス事業では40歳代と50歳代の離職割合が高く、タクシー事業では60歳代以上の離職割合が高い。

事業別の離職者年齢

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	20歳代が約7割 (n=7)	40～50歳代が約5割 (n=40)
タクシー事業	60歳代以上が約7割 (n=3)	60歳代以上が約5割 (n=144)
地域鉄軌道事業	20歳代が約7割 (n=6)	20歳代、30歳代が5割 (n=2)
旅客船事業	20歳代、30歳代が5割 (n=2)	20歳代、60歳代以上が5割 (n=2)

■離職理由

- ・新卒採用者の最も割合の高い離職理由は、乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業では「給与が他社・他業界に比べて低い」こと。
- ・中途採用者の最も割合の高い離職理由は、乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業のいずれの事業者も「給与が他社・他業界に比べて低い」こと。

事業別の最も割合の高い離職理由

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	給与が他社・他産業と比べて低い、拘束時間が長い (n=8)	給与が他社・他産業と比べて低い (n=38)
タクシー事業	給与が他社・他産業と比べて低い (n=9)	給与が他社・他産業と比べて低い (n=137)
地域鉄軌道事業	給与が他社・他産業と比べて低い (n=7)	給与が他社・他産業と比べて低い (n=3)
旅客船事業	社内の人間関係の悪さ (n=2)	給与が他社・他産業と比べて低い (n=1)

■離職防止策

- ・新卒者に対する離職防止対策は、タクシー事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業の約5割の事業者、乗合バス事業の約3分の1の事業者で未実施。
- ・中途採用者に対する離職防止対策は、地域鉄軌道事業では過半の事業者が、乗合バス事業やタクシー事業では約4分の1の事業者が未実施。
- ・新卒者に対する離職防止対策は、資本金5,000万円までの事業者は、未実施の割合が高い。資本金5,001万円以上の事業者では「待遇の改善（給与アップ）」の割合が高い。
- ・中途採用者に対する離職防止対策は、資本金5,000万円までの事業者は、「柔軟な勤務形態の導入」の割合が高い。資本金5,001万円以上の事業者では「待遇の改善（給与アップ）」の割合が高い。

事業別の主な離職防止対策

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	待遇の改善（給与アップ）、研修・指導体制の強化を実施。(n=12)	待遇の改善（給与アップ）、柔軟な勤務形態の導入を実施。(n=43)
タクシー事業	待遇の改善（給与アップ）、柔軟な勤務形態の導入を実施。(n=15)	柔軟な勤務形態の導入、待遇の改善（給与アップ）を実施。(n=145)
地域鉄軌道事業	待遇の改善（給与アップ）、研修・指導体制の強化を実施。(n=9)	待遇の改善（給与アップ）、休暇取得の奨励、不安・不満相談窓口の開設を実施。(n=9)
旅客船事業	研修・指導体制の強化、不安・不満相談窓口の開設を実施。(n=2)	休暇取得の奨励、不安・不満相談窓口の開設、社宅・寮など福利厚生の実施 (n=2)

■運転士・船員の月間労働日数・月間労働時間・平均年収・勤続年数・平均年齢

【月間労働日数】

- ・乗合バス事業では、月間労働日数 23 日間以上が約 6 割を占め、タクシー、地域鉄軌道、旅客船事業に比べて月間労働日数が長い。
- ・資本金が高額なほど月間労働日数が少ないといった傾向は見られず。
- ・新卒者を計画どおりに確保している事業者は、月間労働日数 22 日間（概ね週休 2 日）以下の割合が約 8 割。

【月間労働時間】

- ・タクシー事業は、月間労働時間が 190 時間以上の割合が約 6 割と労働時間が長い。
- ・資本金が高額であるほど月間労働時間が少ないという関係性が見られる。
- ・新卒者、中途採用者とも計画どおりに確保できている事業者は、計画に対して不足している事業者に比べて月間労働時間が短い。

【平均年収】

- ・タクシー事業では、平均年収 100～299 万円の割合が 7 割であり、乗合バス、地域鉄軌道、旅客船事業に比べて低い。
- ・資本金が高額であるほど平均年収が増加する傾向が見られる。
- ・新卒者、中途採用者とも計画どおりに確保できている事業者は、計画に対して不足している事業者に比べて平均年収 300 万円未満の割合が低く、平均年収が採用に影響している。

【勤続年数】

- ・地域鉄軌道事業では、勤続年数 20 年以上の割合が約 3 割であり、乗合バス、タクシー、旅客船事業に比べて長い。
- ・資本金が高額であるほど勤続年数が長くなる傾向が見られる。
- ・計画どおりに確保できている事業者の勤続年数が長いといった傾向は見られず。

【平均年齢】

- ・タクシー事業者では、平均年齢 60 歳以上の事業者の割合が約 5 割。平均年齢は 60 歳と高齢化。
- ・資本金が高額であるほど平均年齢が低下する傾向が見られる。
- ・計画どおりに確保できている事業者は、計画に対して不足している事業者に比べて平均年齢が低い。

アンケート調査などから把握できた北陸信越運輸局管内の交通事業者の人材定着に向けた課題は、下記のとおりである。

■離職が続く非効率な実態の改善

アンケート調査からは、タクシー事業において、中途採用者数とほぼ同数の離職者が生じている実態を把握することができた。不規則な勤務形態や年収の見劣りといった人材確保に不利な状況があるものの、採用しても離職によって運転士が増えないという非効率な状況がうかがえる。運転士の採用が容易ではない状況であり、離職防止に取り組み現状を改善していく必要がある。

■未対策事業者に向けた離職防止対策の促進

アンケート調査からは、地域鉄軌道事業では過半の事業者が、乗合バス事業やタクシー事業では約4分の1の事業者が中途採用者への離職防止対策をしていないことが把握できた。離職については離職者の個人的な事情も加わるため、有効な対策を打ち出しにくいものの、社員の不安や不満の把握に努め、対策を検討することが重要である。未対策事業者に対して、離職防止対策の導入を促すことが必要である。

■社内コミュニケーションによる離職防止

アンケート調査からは、タクシー事業をはじめとして交通事業の経営層は、「給与が他社・他業界に比べて低い」ことを離職の最大の要因と捉えていることが確認できた。しかし、離職の要因は給与だけではなく、別の要因である可能性もある。インタビュー調査では、離職防止に向けて、社員との面談機会を増やして不満や悩みの相談に応じて離職防止に努めているケースも見られた。マネジメント層と運転士・船員との接点の増加や、運転士・船員の孤立化防止に向けて、社内コミュニケーションを重視することが大切である。

■働きやすい職場づくりによる離職防止

離職の要因が「他社・他業界に比べて低い」ことであるとしても、地域の人口が減少する中では、ただちに売上を増加させて給与を上げることは困難である。しかし、給与は現状のままであっても、柔軟な勤務形態の導入、休暇取得の奨励、社宅や寮などの福利厚生の実施といった給与以外の改善により、離職を防止できる可能性がある。運転士・船員が働きやすい職場にすることで、離職防止につながる大切である。

アンケート調査やインタビュー調査により、北陸信越運輸局管内の乗合バス事業者、タクシー事業者、地域鉄軌道事業者、旅客船事業者は、離職者防止に向けて、次のような対策を実施していることが次頁のとおり把握できた。

■乗合バス事業者の離職者防止対策事例

仲間づくりを通じた社内コミュニケーション

- ・中途採用したバス運転士は、研修後は各営業所に配属されて孤立しやすい。こうした弊害を防ぐため、中途採用者の研修時に歓迎会を開催している。歓迎会で中途採用者同士が親密になり、相互に連絡を取り合い、仲間づくりを通じて社内コミュニケーションを促して離職防止につなげている。

親睦機会の提供

- ・バス運転士は正社員として採用する。前職の待遇が必ずしも良くなかった中途採用者が多く、正社員として採用することで、前職より待遇がよくなっている。このため、離職者は少ない。
- ・労働組合が、社員に対して親睦の機会を提供しており、中途採用者も会社に溶け込みやすい。

■タクシー事業者の離職者防止対策事例

マネジメント層による悩み相談

- ・タクシー運転士は、給与が不安定であることや、夜間や深夜なども働くことが離職の理由である。また、60歳後半になれば体力的にきつくなり退職する。さらに、乗客からのクレームや軽微な事故などで自信を失うタクシー運転士もいる。こうしたタクシー運転士の悩みを聞きだすため、経営者自らタクシー運転士の相談に応じている。

社員の要望への対応（個人の事情に対応した勤務時間の調整）

- ・風通しのよい会社にして、社員の要望をできるだけ受け付け離職者防止に務めている。年金を需給している運転士もいるため、個人的事情も考慮して勤務時間を調整している。

■地域鉄軌道事業者の離職者防止対策事例

上司との面接による社内コミュニケーション

- ・離職者は少ないため、特別に離職者防止対策をしているわけではない。ただし、上司との面談機会を定期的に設けて、社内のコミュニケーションを重視している。

■旅客船事業者の離職者防止対策事例

積極的な声かけ

- ・離職率は業界の中では低いですが、20歳代の船員など離職するケースもある。フェリーの船員は船内の個室で生活することになるが、若い船員は自室にこもりがちである。若い船員の心情を把握するため、積極的に声かけを行っている。

社内コミュニケーションと休暇取得の奨励

- ・小規模な企業であり社内コミュニケーションがとりやすい。家族的な経営が離職者を防いでいる。
- ・船員に対して、まとまった休暇取得を奨励している。フェリーの船員は、勤務中は船内で過ごすことが原則である。しかし、フェリーが港に一晩係留する場合は、数名の船員をフェリーに残し、残りの船員は自宅で宿泊させている。

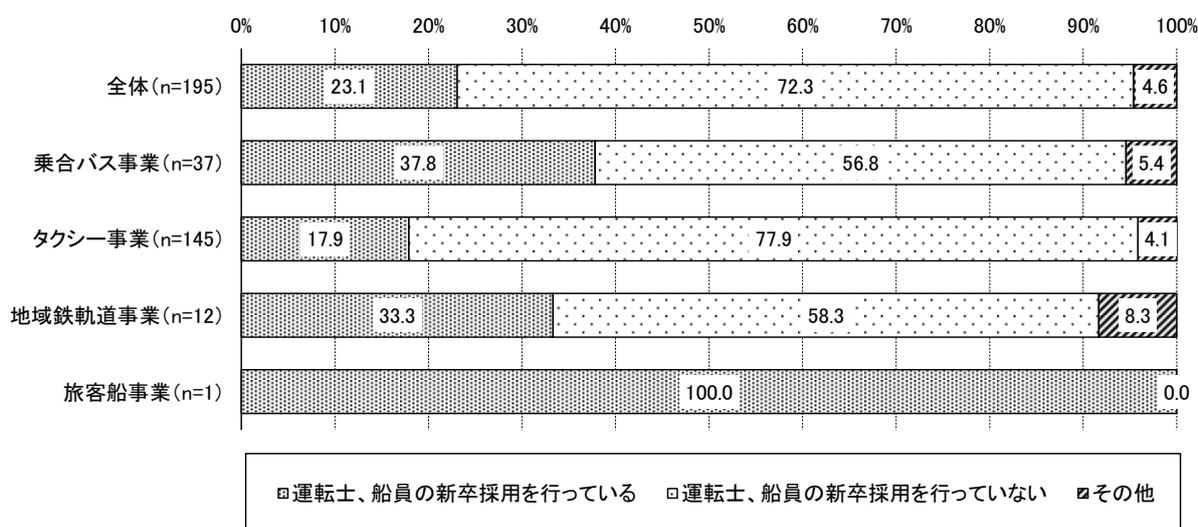
第3章 採用活動等の取組情報の収集分析

北陸信越運輸局管内の乗合バス事業者、タクシー事業者、地域鉄軌道事業者、旅客船事業者に対して実施したアンケート調査と回答企業に対するインタビュー調査などに基づき、採用活動等の取組情報を収集分析した。

1. 運転士・船員確保に向けた新卒・中途採用状況

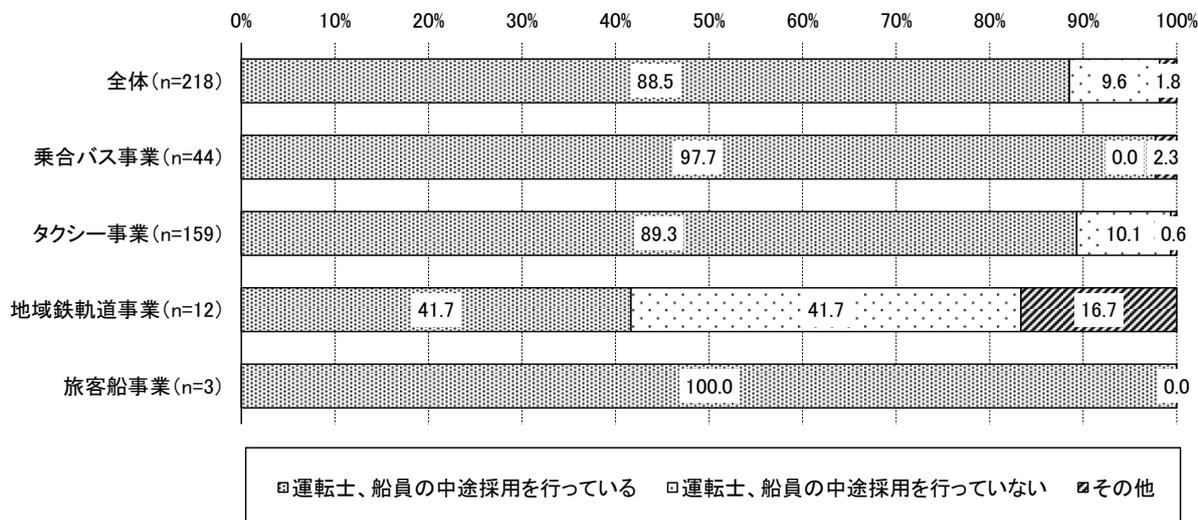
(1) 新卒採用の実施状況

アンケート調査によれば、新卒採用（高校、高専、短大、大学等の新卒者採用）を行っている事業者の割合は、乗合バス事業では約4割、タクシー事業では約2割、地域鉄軌道事業では約3割であった。旅客船事業は回答が1社であるが、新卒採用を行っている。



(2) 中途採用の実施状況

アンケート調査によれば、中途採用を行っている事業者の割合は、乗合バス事業ではほぼ全社、タクシー事業では約9割、地域鉄軌道事業では約4割であった。旅客船事業は3社とも中途採用を行っている。



2. 平成 28 年度の採用状況

(1) 平成 28 年度の運転士・船員の新卒採用状況

平成 28 年度の運転士・船員の新卒採用状況は、下表のとおりである。実際に新卒者を採用した事業者数は 12 社、採用人数は 33 人である。1 社あたりの新卒者の採用人数は、4 事業の中で旅客船事業が多い。

北陸信越運輸局管内の交通事業者の平成 28 年度の新卒者の採用状況

NO	事業者区分	新卒採用事業者数	採用人数	平均採用人数	女性採用人数
1	乗合バス事業者	2	4	2.0	0
2	タクシー事業者	4	5	1.3	1
3	地域鉄軌道事業者	5	18	3.6	1
4	旅客船事業者	1	6	6.0	1
合計	—	12	33	2.8	3

(2) 平成 28 年度の運転士・船員の中途採用状況

平成 28 年度の運転士・船員の中途採用状況は、下表のとおりである。中途採用をした事業者数は 158 社、採用人数は 776 人である。1 社あたりの中途採用の採用人数は、4 事業の中で乗合バス事業が多い。

北陸信越運輸局管内の交通事業者の平成 28 年度の中途採用の採用状況

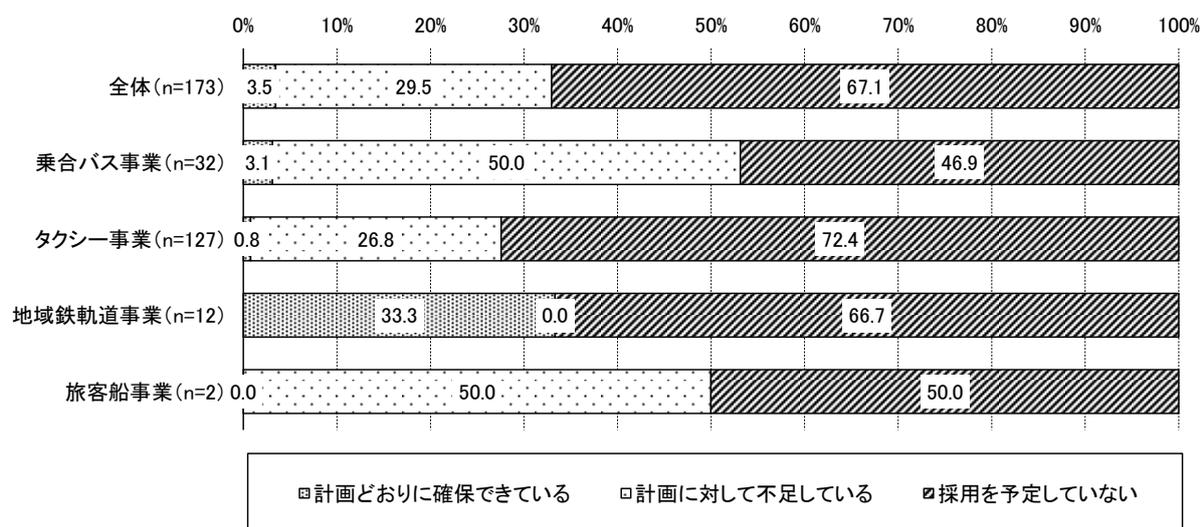
NO	事業者区分	中途採用事業者数	採用人数	平均採用人数	女性採用人数
1	乗合バス事業者	48	385	8.0	14
2	タクシー事業者	102	365	3.6	19
3	地域鉄軌道事業者	5	19	3.8	0
4	旅客船事業者	3	7	2.3	0
合計	—	158	776	4.9	33

3. 運転士・船員の採用状況に対する評価

(1) 新卒者の採用状況に対する評価

新卒者については、「採用を予定していない」事業者の割合が高く、タクシー事業や地域鉄軌道事業では約7割を占めている。また、乗合バス事業や旅客船事業でも約5割を占めている。

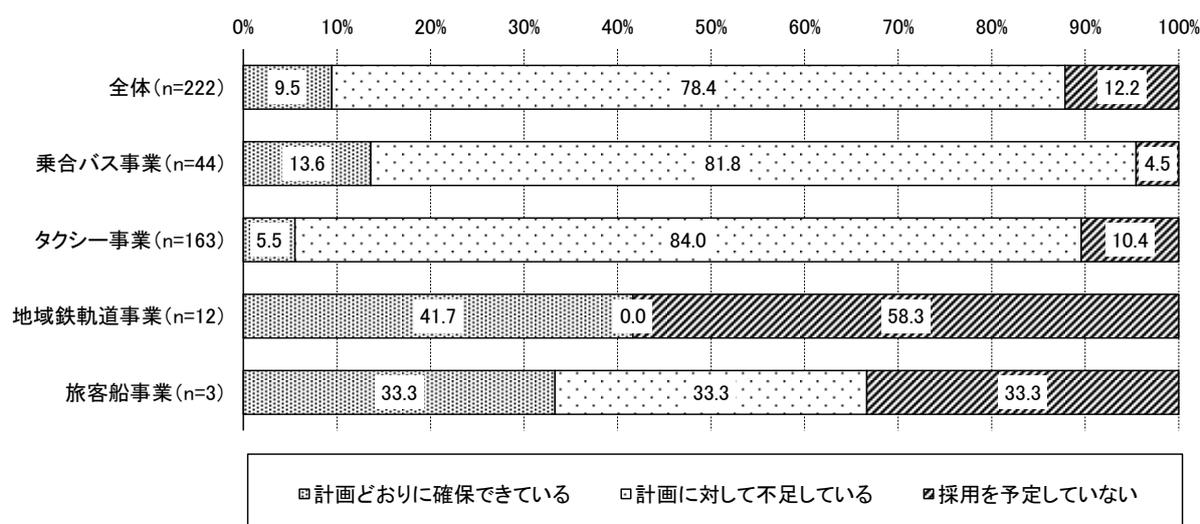
新卒者を「計画どおりに確保できている」事業者は、地域鉄軌道事業では約3割を占めるが、乗合バス、タクシー、地域鉄軌道事業ではほとんど確保できていない状況である。



(2) 中途採用者の採用状況に対する評価

中途採用者の採用状況に対する評価は、乗合バス事業やタクシー事業では「計画に対して不足している」が約8割を占めた。

一方、地域鉄軌道事業では約4割、旅客船事業では約3割が「計画どおりに確保できている」と回答しており、事業内容によって採用状況に対する評価が異なっている。



4. 新卒者、中途採用者を計画どおりに採用できた理由

(1) 新卒者を計画どおりに採用できた理由

新卒者を「計画どおりに確保できている」事業者の採用理由は、下図のとおりである。乗合バス事業者は「採用活動の強化」「職場の魅力の説明」「研修指導の充実」を、タクシー事業者は「応募資格の緩和」を、地域鉄軌道事業者は「情報発信の強化」「採用活動の強化」「就労条件の明確化」を計画どおりに採用できた理由としている。

資本金別の集計結果によれば、資本金1,000万円までの事業者は、「情報発信の強化」「応募資格の緩和」「就労条件の明確化」を計画どおりに採用できた理由としている。資本金5,001万円以上の事業者は、「採用活動の強化」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画どおりに確保」の事業者は、「採用活動の強化」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	情報発信の強化	採用活動の強化	応募資格の緩和	就労条件の明確化	就労条件の改善	経営理念の訴求	職場の魅力の説明	女性採用の推進	研修指導の充実	採用体制の強化	採用ノウハウの活	その他
全体	6	33.3	50.0	16.7	33.3	-	-	16.7	-	16.7	-	-	-
乗合バス事業	1	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-
タクシー事業	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
地域鉄軌道事業	4	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-
旅客船事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
501~1,000万円まで	1	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
1,001~3,000万円まで	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3,001~5,000万円まで	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5,001万円以上	4	25.0	75.0	-	25.0	-	-	25.0	-	25.0	-	-	-

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

新卒-計画どおりに確保	6	33.3	50.0	16.7	33.3	-	-	16.7	-	16.7	-	-	-
計画に対して不足	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
採用予定なし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(無回答を除いて作成)

(2) 中途採用者を計画どおりに採用できた理由

中途採用者を「計画どおりに確保できている」事業者の採用理由は、下図のとおりである。乗合バス事業者（6社）は「就労条件の明確化」「応募資格の緩和」「就労条件の改善」「職場の魅力の説明」を、タクシー事業者（9社）は「応募資格の緩和」「就労条件の明確化」を、地域鉄軌道事業者（5社）は「情報発信の強化」「就労条件の明確化」を、旅客船事業者（1社）は「採用ノウハウの活用」を計画どおりに採用できた理由としている。

資本金別の集計結果によれば、資本金「500万円まで」「1,001～3,000万円」の事業者は、「就労条件の明確化」の回答割合が最も高く、計画どおりに採用できた理由としている。

採用状況評価別の集計結果によれば、「中途-計画どおりに確保」の事業者は、「就労条件の明確化」の回答割合が最も高く、次いで「応募資格の緩和」が計画どおりに採用できた理由としている。

【事業別集計】（単位：件、％）

	件数	情報発信の強化	採用活動の強化	応募資格の緩和	就労条件の明確化	就労条件の改善	経営理念の訴求	職場の魅力の説明	女性採用の推進	研修指導の充実	採用体制の強化	採用ノウハウの活用	その他
全体	21	19.0	9.5	28.6	42.9	14.3	4.8	9.5	-	4.8	-	4.8	19.0
乗合バス事業	6	-	16.7	33.3	66.7	33.3	16.7	33.3	-	16.7	-	-	-
タクシー事業	9	11.1	11.1	33.3	33.3	11.1	-	-	-	-	-	-	22.2
地域鉄軌道事業	5	60.0	-	20.0	40.0	-	-	-	-	-	-	-	40.0
旅客船事業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-

【資本金別集計】（単位：件、％）

500万円まで	7	14.3	-	28.6	57.1	14.3	-	-	-	-	-	-	14.3
501～1,000万円まで	4	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-	25.0	-	-	25.0
1,001～3,000万円まで	4	-	-	25.0	50.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-	25.0
3,001～5,000万円まで	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5,001万円以上	6	33.3	16.7	33.3	33.3	16.7	16.7	16.7	-	-	-	16.7	16.7

【採用状況評価別集計】（単位：件、％）

中途-計画どおりに確保	21	19.0	9.5	28.6	42.9	14.3	4.8	9.5	-	4.8	-	4.8	19.0
計画に対して不足	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
採用予定なし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（無回答を除いて作成）

5. 新卒者、中途採用者の確保に最も効果があった取組

(1) 新卒者の確保に最も効果があった取組

新卒者の確保に最も効果があった取組として、乗合バス事業者は「採用活動の強化」「職場の魅力の説明」「採用ノウハウの活用」を、タクシー事業者は「情報発信の強化」「応募資格の緩和」を、地域鉄軌道事業者は「情報発信の強化」「採用活動の強化」「就労条件の明確化」を、旅客船事業者は「採用活動の強化」をあげている。

また、選択肢以外に効果があった取組として、「選考フローの短縮簡易化」により新卒者を確保している乗合バス事業者も見られた。

資本金別の集計結果によれば、資本金1,000万円以下の事業者は、「応募資格の緩和」「情報発信の強化」の回答割合が高く、資本金5,001万円以上の事業者は、「採用活動の強化」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画どおりに確保」の事業者は、「情報発信の強化」の回答割合が最も高く、「新卒-計画に対して不足」の事業者は、「採用活動の強化」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	情報発信の強化	採用活動の強化	応募資格の緩和	就労条件の明確化	就労条件の改善	経営理念の訴求	職場の魅力の説明	女性採用の推進	研修指導の充実	採用体制の強化	採用ノウハウの活用	その他
全体	10	30.0	30.0	10.0	10.0	-	-	10.0	-	-	-	10.0	-
乗合バス事業	3	-	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-	-	33.3	-
タクシー事業	2	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
地域鉄軌道事業	4	50.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-
旅客船事業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
501～1,000万円まで	3	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,001～3,000万円まで	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3,001～5,000万円まで	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5,001万円以上	6	16.7	33.3	-	16.7	-	-	16.7	-	-	-	16.7	-

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

新卒-計画どおりに確保	6	33.3	16.7	16.7	16.7	-	-	16.7	-	-	-	-	-
計画に対して不足	4	25.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	25.0	-
採用予定なし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(無回答を除いて作成)

(2) 中途採用者の確保に最も効果があった取組

中途採用者の確保に最も効果があった取組として、乗合バス事業者は「応募資格の緩和」「職場の魅力の説明」「情報発信の強化」「採用ノウハウの活用」を、タクシー事業者は「情報発信の強化」「採用活動の強化」「応募資格の緩和」「就労条件の明確化」を、地域鉄軌道事業と旅客船事業者は「情報発信の強化」をあげている。

また、選択肢以外に効果のあった取組として、「免許取得費用の会社補助」「社員の紹介」「ジョブカード制度の活用」「陸上自衛隊退職者の採用」「選考フローの短縮簡素化」などが行われている。

資本金別の集計結果によれば、資本金「500万円まで」の事業者は「就労条件の明確化」の回答割合が最も高く、資本金501万円から3,000万円までの事業者は「情報発信の強化」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「中途-計画どおりに確保」の事業者は「応募資格の緩和」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	情報発信の強化	採用活動の強化	応募資格の緩和	就労条件の明確化	就労条件の改善	経営理念の訴求	職場の魅力の説明	女性採用の推進	研修指導の充実	採用体制の強化	採用ノウハウの活用	その他
全体	46	30.4	10.9	15.2	10.9	4.3	-	6.5	2.2	4.3	2.2	4.3	8.7
乗合バス事業	12	16.7	-	25.0	8.3	-	-	25.0	-	8.3	-	16.7	-
タクシー事業	28	28.6	17.9	14.3	14.3	7.1	-	-	3.6	3.6	3.6	-	7.1
地域鉄軌道事業	5	60.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40.0
旅客船事業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	8	-	12.5	12.5	37.5	-	-	12.5	-	-	12.5	-	12.5
501～1,000万円まで	12	41.7	8.3	16.7	8.3	8.3	-	-	8.3	-	-	-	8.3
1,001～3,000万円まで	11	45.5	18.2	9.1	9.1	9.1	-	-	-	9.1	-	-	-
3,001～5,000万円まで	3	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	33.3
5,001万円以上	12	33.3	-	25.0	-	-	-	16.7	-	8.3	-	8.3	8.3

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

中途-計画どおりに確保	15	20.0	13.3	26.7	20.0	-	-	6.7	-	-	-	-	13.3
計画に対して不足	31	35.5	9.7	9.7	6.5	6.5	-	6.5	3.2	6.5	3.2	6.5	6.5
採用予定なし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(無回答を除いて作成)

6. 新卒者、中途採用者を計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）

（1）新卒者を計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）

「計画に対して不足している」事業者が、新卒者を採用できない主な理由（社会や運輸業界に関する要因）は、乗合バス事業者では「勤務時間が不規則」「若者を中心とした担い手の減少」「他産業に比べ勤務時間が長い」、タクシー事業者では「他産業に比べ給与水準が低い」「資格が必要なため担い手が限定」「若者を中心とした担い手の減少」、旅客船事業者では「若者を中心とした担い手の減少」「ストレスを受けやすい職業」「業界全体の人材育成の取組み不足」であった。

資本金別の集計結果によれば、資本金 3,000 万円までの事業者では「他産業に比べ給与水準が低い」の回答割合が高く、資本金 3,001 万円以上の事業者では「他産業に比べ勤務時間が長い」「勤務時間が不規則」の回答割合が高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画に対して不足」の事業者は、「他産業に比べ給与水準が低い」の回答割合が最も高く、次いで「若者を中心とした担い手の減少」の回答割合が高かった。

【事業別集計】（単位：件、％）

	件数	担若者を中心とした減少	担資格が必要なたため	経資格が取得に時間・	水他業に比べ給与	時産業に比べ勤務	勤務時間が不規則	すストレスを受けや	図キリににくいアアップを	ジ業界全体のイメー	成業の取組みの不足人材育	その他
全体	49	51.0	44.9	20.4	55.1	40.8	44.9	4.1	8.2	26.5	8.2	2.0
乗合バス事業	15	53.3	26.7	-	33.3	53.3	60.0	-	6.7	40.0	6.7	-
タクシー事業	33	48.5	54.5	30.3	66.7	36.4	39.4	3.0	9.1	21.2	6.1	3.0
地域鉄軌道事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
旅客船事業	1	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-

【資本金別集計】（単位：件、％）

500万円まで	13	46.2	61.5	38.5	61.5	15.4	15.4	-	15.4	23.1	7.7	7.7
501～1,000万円まで	12	58.3	41.7	16.7	66.7	33.3	66.7	16.7	-	16.7	25.0	-
1,001～3,000万円まで	9	55.6	66.7	33.3	77.8	55.6	11.1	-	-	33.3	-	-
3,001～5,000万円まで	4	25.0	-	-	-	75.0	75.0	-	50.0	50.0	-	-
5,001万円以上	11	54.5	27.3	-	36.4	54.5	72.7	-	-	27.3	-	-

【採用状況評価別集計】（単位：件、％）

新卒-計画どおりに確保	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計画に対して不足	49	51.0	44.9	20.4	55.1	40.8	44.9	4.1	8.2	26.5	8.2	2.0
採用予定なし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（無回答を除いて作成）

(2) 中途採用者を計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）

「計画に対して不足している」事業者が、中途採用者を採用できない主な理由（社会や運輸業界に関する要因）は、乗合バス事業者では「勤務時間が不規則」「若者を中心とした担い手の減少」「他産業に比べ勤務時間が長い」、タクシー事業では「他産業に比べ給与水準が低い」「資格が必要なため担い手が限定」「若者を中心とした担い手の減少」、旅客船事業では「若者を中心とした担い手の減少」であった。

資本金別の集計結果によれば、資本金5,000万円までの事業者では「他産業に比べ給与水準が低い」の回答割合が最も高く、資本金5,001万円以上の事業者では「他産業に比べ勤務時間が長い」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「中途-計画に対して不足」の事業者は、「他産業に比べ給与水準が低い」の回答割合が最も高く、次いで「若者を中心とした担い手の減少」「資格が必要なため担い手が限定」の回答割合が高かった。

【事業別集計】（単位：件、％）

	件数	担若 い 手 を 中 心 と し た 減 少	担資 格 が 必 要 な た め 限 定	経資 格 が 取 得 に か か る 時 間	水他 準産 業業 が 低に 比 べ 給 与	時他 間産 業業 が 長に 比 べ 勤 務	勤務 時 間 が 不 規 則	すス イ 職 業 レ ス を 受 け や	図キ リ に く い ア ツ プ を	ジ業 界 全 体 の イ メ ー ジ 不 足	成業 界 全 体 の 人 材 育 不 足	そ の 他
全体	171	43.9	43.3	27.5	64.9	39.2	40.9	4.7	5.3	24.6	5.8	1.2
乗合バス事業	36	47.2	33.3	16.7	38.9	47.2	52.8	2.8	2.8	22.2	11.1	-
タクシー事業	134	42.5	46.3	30.6	72.4	37.3	38.1	5.2	6.0	25.4	4.5	1.5
地域鉄軌道事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
旅客船事業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【資本金別集計】（単位：件、％）

500万円まで	35	42.9	54.3	42.9	68.6	28.6	22.9	-	8.6	25.7	2.9	2.9
501～1,000万円まで	58	51.7	39.7	20.7	67.2	29.3	46.6	6.9	1.7	25.9	6.9	1.7
1,001～3,000万円まで	39	43.6	48.7	30.8	66.7	43.6	35.9	2.6	5.1	17.9	2.6	-
3,001～5,000万円まで	18	44.4	27.8	27.8	66.7	50.0	61.1	5.6	11.1	27.8	11.1	-
5,001万円以上	21	23.8	38.1	14.3	47.6	66.7	47.6	9.5	4.8	28.6	9.5	-

【採用状況評価別集計】（単位：件、％）

中途-計画どおりに確保	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計画に対して不足	171	43.9	43.3	27.5	64.9	39.2	40.9	4.7	5.3	24.6	5.8	1.2
採用予定なし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（無回答を除いて作成）

(3) 新卒者を計画どおりに採用できない理由（事業者の要因）

「計画に対して不足している」事業者が新卒者を採用できない理由（事業者の要因）は、乗合バス事業では「働きやすい勤務形態の導入が不十分」「給与の見劣り」、タクシー事業者では「給与の見劣り」、旅客船事業では「求人情報の発信不足」「説明会、学校訪問等の採用活動が不十分」などであった。

資本金別の集計結果によれば、資本金 3,000 万円までの事業者では「給与の見劣り」の回答割合が最も高く、資本金 3,001 万円以上の事業者では「働きやすい勤務形態の導入が不十分」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒=計画に対して不足」の事業者は「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】（単位：件、％）

	件数	求人情報の発信不足	説明会、学校訪問が不十分	応募資格の厳しさ	働きやすい勤務形態の導入が不十分	給与の見劣り	化粧室、睡眠室、休憩室等の見劣り	厚生住宅や寮等の福利	子育て支援策の見劣り	研修指導が不十分	社内の採用体制が不十分	特に社内の理由は	その他
全体	45	26.7	31.1	20.0	33.3	53.3	-	6.7	2.2	4.4	8.9	13.3	4.4
乗合バス事業	15	20.0	40.0	13.3	60.0	60.0	-	6.7	-	6.7	20.0	-	6.7
タクシー事業	29	27.6	24.1	24.1	20.7	51.7	-	6.9	3.4	3.4	3.4	20.7	3.4
地域鉄軌道事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
旅客船事業	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【資本金別集計】（単位：件、％）

500万円まで	12	41.7	25.0	25.0	8.3	58.3	-	-	-	-	8.3	25.0	-
501～1,000万円まで	10	30.0	30.0	30.0	30.0	60.0	-	10.0	-	-	-	-	10.0
1,001～3,000万円まで	8	12.5	12.5	25.0	25.0	50.0	-	12.5	12.5	12.5	-	25.0	-
3,001～5,000万円まで	4	25.0	25.0	-	50.0	25.0	-	-	-	25.0	25.0	25.0	-
5,001万円以上	11	18.2	54.5	9.1	63.6	54.5	-	9.1	-	-	18.2	-	9.1

【採用状況評価別集計】（単位：件、％）

新卒=計画どおりに確保	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計画に対して不足	45	26.7	31.1	20.0	33.3	53.3	-	6.7	2.2	4.4	8.9	13.3	4.4
採用予定なし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（無回答を除いて作成）

(4) 中途採用者を計画どおりに採用できない理由（事業者の要因）

「計画に対して不足している」事業者の中途採用者を採用できない理由（事業者の要因）は、乗合バス事業者やタクシー事業者では「給与の見劣り」「求人情報の発信不足」「働きやすい勤務形態の導入が不十分」などであった。

資本金別の集計結果によれば、資本金「500万円まで」から「5,001万円以上」の事業者まで資本金の規模に限らず「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「中途-計画に対して不足」の事業者は「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】（単位：件、％）

	件数	求人情報の発信不足	説明会、体験会等の活動が不十分	応募資格の厳しさ	働きやすい勤務形態の導入が不十分	給与の見劣り	仮眠室、化粧室等の休憩室、	厚生住宅や寮等の福利	子育て支援策の見劣り	研修指導が不十分	社内の採用体制が不十分	特に社内の理由は	その他
全体	166	33.1	13.9	16.9	30.7	66.9	3.6	6.0	2.4	2.4	7.8	11.4	6.0
乗合バス事業	36	41.7	19.4	16.7	27.8	69.4	2.8	8.3	-	-	13.9	2.8	2.8
タクシー事業	130	30.8	12.3	16.9	31.5	66.2	3.8	5.4	3.1	3.1	6.2	13.8	6.9
地域鉄軌道事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
旅客船事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【資本金別集計】（単位：件、％）

500万円まで	35	28.6	14.3	17.1	31.4	65.7	5.7	2.9	2.9	-	2.9	17.1	8.6
501～1,000万円まで	54	40.7	11.1	13.0	24.1	70.4	5.6	7.4	1.9	3.7	9.3	9.3	11.1
1,001～3,000万円まで	39	28.2	12.8	28.2	35.9	64.1	-	7.7	5.1	2.6	5.1	10.3	-
3,001～5,000万円まで	18	22.2	5.6	5.6	22.2	61.1	-	-	-	-	11.1	22.2	-
5,001万円以上	20	40.0	30.0	15.0	45.0	70.0	5.0	10.0	-	5.0	15.0	-	5.0

【採用状況評価別集計】（単位：件、％）

中途-計画どおりに確保	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計画に対して不足	166	33.1	13.9	16.9	30.7	66.9	3.6	6.0	2.4	2.4	7.8	11.4	6.0
採用予定なし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（無回答を除いて作成）

7. 新卒者、中途採用者の確保に向けた課題

(1) 新卒者確保に向けた最も深刻な課題

アンケート調査によれば、新卒者の確保に向けた最も深刻な課題は、乗合バス事業者やタクシー事業者では「給与の見劣り」、地域鉄軌道事業者や旅客船事業では「求人情報の発信不足」であった。

また、タクシー事業者からは「二種免許取得には一種免許取得後3年経過の期間が必要」「二種免許取得に教育が必要」といった課題や、乗合バス事業者からは「100%補助路線のため給与を上げられない」、旅客船事業者からは「学生への情報発信機会が少ない」「海技者セミナーの申込枠が少ない」といった具体的な課題が指摘された。

資本金別の集計結果によれば、資本金「500万円まで」から「5,001万円以上」の事業者まで資本金の規模に限らず「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画に対して不足」の事業者は、「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	求人情報の発信不足	説明会の採用、学校訪問が不十分	応募資格の厳しさ	働きやすくない勤務形態	給与の見劣り	化粧室、睡眠室、休憩室等の見劣り	厚生住宅や寮等の福利	子育て支援策の見劣り	研修指導が不十分	社内での採用体制が不十分	特に社内での理由は	その他
全体	65	10.8	12.3	15.4	7.7	38.5	1.5	-	-	4.6	3.1	3.1	3.1
乗合バス事業	17	-	11.8	17.6	11.8	47.1	-	-	-	5.9	-	-	5.9
タクシー事業	42	9.5	14.3	16.7	7.1	38.1	2.4	-	-	2.4	4.8	2.4	2.4
地域鉄軌道事業	5	40.0	-	-	-	20.0	-	-	-	20.0	-	20.0	-
旅客船事業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	17	-	23.5	17.6	5.9	41.2	5.9	-	-	5.9	-	-	-
501～1,000万円まで	18	11.1	11.1	16.7	5.6	44.4	-	-	-	-	5.6	5.6	-
1,001～3,000万円まで	12	16.7	-	25.0	8.3	25.0	-	-	-	8.3	8.3	8.3	-
3,001～5,000万円まで	4	25.0	-	-	25.0	25.0	-	-	-	25.0	-	-	-
5,001万円以上	14	14.3	14.3	7.1	7.1	42.9	-	-	-	-	-	-	14.3

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

新卒-計画どおりに確保	4	25.0	25.0	-	-	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-
計画に対して不足	38	7.9	15.8	18.4	7.9	36.8	2.6	-	-	5.3	-	2.6	2.6
採用予定なし	23	13.0	4.3	13.0	8.7	43.5	-	-	-	4.3	8.7	-	4.3

(無回答を除いて作成)

(2) 中途採用者確保に向けた最も深刻な課題

アンケート調査によれば、中途採用者の確保に向けた最も深刻な課題は、乗合バス事業者やタクシー事業者では「給与の見劣り」であった。また、地域鉄軌道事業者では「特に社内の理由はない」であった。

また、タクシー事業者からは「二種免許取得に要する経費」「二種免許取得者の少なさ」「不規則な勤務時間」「給与水準の低さ」といった課題や、乗合バス事業者からは「危険な仕事としてのイメージ」、旅客船事業者からは「資格取得者の確保」といった具体的な課題が指摘された。

資本金別の集計結果によれば、資本金「500万円まで」から「5,001万円以上」の事業者まで資本金の規模に限らず「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「中途=計画に対して不足」の事業者は、「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	求人情報の発信不足	説明会の活用が不十分	応募資格の厳しさ	働きやすい勤務形態	給与の見劣り	仮眠室、化粧室等の休憩室	住宅や寮等の福利厚生	子育て支援策の見劣り	研修指導が不十分	社内の採用体制が不十分	特に社内の理由は	その他
全体	151	13.2	5.3	9.9	11.9	49.0	0.7	0.7	-	0.7	2.0	7.3	1.3
乗合バス事業	30	6.7	6.7	6.7	16.7	60.0	-	-	-	-	3.3	-	-
タクシー事業	117	14.5	5.1	11.1	11.1	47.9	0.9	0.9	-	0.9	1.7	6.8	1.7
地域鉄軌道事業	4	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0	-
旅客船事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	33	6.1	12.1	9.1	6.1	60.6	-	-	-	-	-	6.1	-
501～1,000万円まで	49	18.4	2.0	8.2	10.2	44.9	2.0	2.0	-	2.0	4.1	8.2	4.1
1,001～3,000万円まで	34	8.8	2.9	14.7	20.6	44.1	-	-	-	-	-	8.8	-
3,001～5,000万円まで	13	30.8	-	7.7	7.7	46.2	-	-	-	-	-	7.7	-
5,001万円以上	22	9.1	9.1	9.1	13.6	50.0	-	-	-	-	4.5	4.5	-

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

中途=計画どおりに確保	8	-	12.5	-	12.5	37.5	-	-	-	-	-	37.5	-
計画に対して不足	138	13.8	5.1	10.1	11.6	50.0	0.7	0.7	-	0.7	2.2	5.8	1.4
採用予定なし	5	20.0	-	20.0	20.0	40.0	-	-	-	-	-	-	-

(無回答を除いて作成)

8. 新卒者、中途採用者の採用に向けて、効果があった情報発信の取組

(1) 新卒採用に効果があった情報発信の取組

アンケート調査によれば、新卒者の採用に効果があった情報発信の取組は、乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業とも「ハローワークの活用」であった。

このほか、乗合バス事業では「自社ホームページの活用」「学校訪問」、地域鉄軌道事業では「人材紹介企業の活用」「インターネットへの求人広告掲載」「自社ホームページの活用」「学校訪問」、旅客船事業では「独自の説明会、体験会の開催」「行政や業界の合同説明会への参加」「学校訪問」などを新卒採用に効果があった情報発信の取組みとしている。

資本金別の集計結果によれば、資本金「3,001～5,000万円まで」の事業者は1社であるが「人材紹介企業の活用」「インターネットへの求人広告掲載」「行政や業界の合同説明会への参加」をあげている。これ以外の事業者は資本金の規模に限らず「ハローワークの活用」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画どおりに確保」の事業者も、「新卒-計画に対して不足」の事業者も「ハローワークの活用」の回答割合が最も高かった。なお、「新卒-計画どおりに確保」の事業者は、「新卒-計画に対して不足」の事業者よりも「人材紹介企業の活用」「インターネットへの求人広告掲載」の回答割合が高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	用ハローワークの活用	用人材紹介企業の活用	の求人広告掲載									
全体	41	70.7	14.6	14.6	4.9	19.5	2.4	2.4	17.1	17.1	19.5	12.2	
乗合バス事業	16	62.5	18.8	18.8	-	31.3	6.3	-	25.0	25.0	31.3	12.5	
タクシー事業	17	76.5	5.9	5.9	11.8	5.9	-	5.9	5.9	5.9	-	17.6	
地域鉄軌道事業	7	85.7	28.6	28.6	-	28.6	-	-	14.3	14.3	28.6	-	
旅客船事業	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	100.0	-	

【資本金別集計】 (単位：件、%)

	件数	用ハローワークの活用	用人材紹介企業の活用	の求人広告掲載									
500万円まで	9	100.0	11.1	11.1	-	22.2	-	11.1	-	11.1	-	-	
501～1,000万円まで	9	66.7	-	-	22.2	11.1	-	-	11.1	11.1	11.1	22.2	
1,001～3,000万円まで	5	60.0	20.0	-	-	-	-	-	20.0	20.0	-	20.0	
3,001～5,000万円まで	1	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	
5,001万円以上	17	64.7	17.6	23.5	-	29.4	5.9	-	29.4	17.6	41.2	11.8	

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

	件数	用ハローワークの活用	用人材紹介企業の活用	の求人広告掲載									
新卒-計画どおりに確保	6	66.7	33.3	33.3	-	33.3	-	-	16.7	33.3	33.3	-	
計画に対して不足	25	72.0	12.0	16.0	8.0	24.0	4.0	4.0	16.0	20.0	20.0	8.0	
採用予定なし	9	66.7	11.1	-	-	-	-	-	22.2	-	11.1	33.3	

(無回答を除いて作成)

(2) 中途採用に効果があった情報発信の取組

アンケート調査によれば、中途採用者の採用に効果があった情報発信の取組は、乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業、旅客船事業とも「ハローワークの活用」であった。

このほか、乗合バス事業では「自社ホームページの活用」「車内・バス停・駅等での求人広告掲載」、タクシー事業では「新聞・雑誌・求人誌への求人広告掲載」、地域鉄軌道事業や旅客船事業では「自社ホームページの活用」などを中途採用に効果があった情報発信の取組みとしている。

資本金別の集計結果によれば、資本金の規模に限らず「ハローワークの活用」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「中途-計画どおりに確保」の事業者も、「中途-計画に対して不足」の事業者も「ハローワークの活用」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	用ハローワークの活用	人材紹介企業の活用	インターネットへの求人広告掲載	新聞・雑誌・求人誌への求人広告掲載	自社ホームページ	車内・バス停・駅等での求人広告掲載	屋外看板への求人広告掲載	独自の説明会、体験の開催	説明会や業界の参加	銀行や取引先等への紹介	その他
全体	182	85.2	5.5	12.1	19.2	23.1	7.7	3.8	4.9	3.8	1.1	17.0
乗合バス事業	42	85.7	9.5	14.3	21.4	42.9	23.8	-	7.1	4.8	2.4	14.3
タクシー事業	131	85.5	3.8	11.5	19.8	14.5	3.1	5.3	4.6	3.8	0.8	17.6
地域鉄軌道事業	7	85.7	14.3	14.3	-	57.1	-	-	-	-	-	14.3
旅客船事業	2	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	50.0

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	34	82.4	-	8.8	17.6	17.6	5.9	5.9	2.9	2.9	-	20.6
501～1,000万円まで	60	83.3	1.7	5.0	15.0	11.7	5.0	6.7	-	3.3	1.7	20.0
1,001～3,000万円まで	41	87.8	9.8	17.1	26.8	14.6	-	2.4	7.3	2.4	-	12.2
3,001～5,000万円まで	18	83.3	16.7	22.2	27.8	27.8	5.6	-	11.1	5.6	-	16.7
5,001万円以上	29	89.7	6.9	17.2	13.8	62.1	27.6	-	10.3	6.9	3.4	13.8

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

中途-計画どおりに確保	21	85.7	14.3	9.5	-	28.6	4.8	-	4.8	4.8	4.8	14.3
計画に対して不足	154	85.1	4.5	13.0	22.7	23.4	8.4	4.5	5.2	3.9	0.6	17.5
採用予定なし	5	80.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0

(無回答を除いて作成)

9. 新卒者、中途採用者に関する今後の採用ニーズ

(1) 今後採用したい新卒採用人材

アンケート調査によれば、今後採用したい新卒採用人材は、どの事業も「運転・運航に関する人材」の回答割合が最も高かった。地域鉄軌道事業では、「運転・運航に関する人材」と「整備業務に関する人材」が同率であった。

資本金別の集計結果によれば、資本金の規模に限らず「運転・運航に関する人材」の回答割合が最も高かった。また、資本金の規模が増えるにつれて「整備業務に関する人材」「その他業務に関する人材」の回答割合が上昇する。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画に対して不足」「中途-計画に対して不足」の事業者は、「新卒-計画どおりに確保」「中途-計画どおりに確保」の事業者に比べて、「運転・運航に関する人材」の回答割合が高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	運転・運航に関する人材	整備業務に関する人材	その他業務に関する人材	今後採用する予定	その他
全体	93	62.4	17.2	18.3	25.8	4.3
乗合バス事業	25	76.0	36.0	40.0	12.0	-
タクシー事業	55	60.0	3.6	9.1	32.7	5.5
地域鉄軌道事業	11	36.4	36.4	18.2	27.3	9.1
旅客船事業	2	100.0	50.0	-	-	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

資本金	件数	運転・運航に関する人材	整備業務に関する人材	その他業務に関する人材	今後採用する予定	その他
500万円まで	22	59.1	-	9.1	36.4	-
501～1,000万円まで	25	64.0	8.0	4.0	28.0	8.0
1,001～3,000万円まで	13	69.2	7.7	15.4	23.1	-
3,001～5,000万円まで	8	62.5	37.5	25.0	25.0	12.5
5,001万円以上	25	60.0	40.0	40.0	16.0	4.0

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

採用状況	件数	運転・運航に関する人材	整備業務に関する人材	その他業務に関する人材	今後採用する予定	その他
新卒-計画どおりに確保	6	50.0	16.7	33.3	33.3	16.7
計画に対して不足	35	94.3	22.9	25.7	-	-
採用予定なし	44	38.6	15.9	13.6	45.5	4.5
中途-計画どおりに確保	12	33.3	16.7	16.7	58.3	-
計画に対して不足	62	74.2	16.1	19.4	16.1	3.2
採用予定なし	18	38.9	22.2	16.7	38.9	11.1

(無回答を除いて作成)

(2) 今後採用したい中途採用人材

今後採用したい中途採用人材は、どの事業も「運転・運航に関する人材」の回答割合が最も高かった。乗合バス事業、タクシー事業、旅客船事業の回答割合は、いずれも9割を超えており、採用ニーズの高さがうかがえた。地域鉄軌道事業では、「運転・運航に関する人材」と「整備業務に関する人材」「その他」が同率であった。

資本金別の集計結果によれば、資本金の規模に限らず「運転・運航に関する人材」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画に対して不足」「中途-計画に対して不足」の事業者は、「新卒-計画どおりに確保」「中途-計画どおりに確保」の事業者に比べて、「運転・運航に関する人材」の回答割合が高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	運転・運航に関する人材	整備業務に関する人材	その他業務に関する人材	今後採用する予定はない	その他
全体	206	92.2	14.1	19.4	4.4	2.4
乗合バス事業	42	97.6	31.0	11.9	-	2.4
タクシー事業	152	94.7	9.2	21.1	4.6	0.7
地域鉄軌道事業	10	30.0	20.0	30.0	20.0	30.0
旅客船事業	2	100.0	-	-	-	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	47	89.4	2.1	6.4	8.5	2.1
501～1,000万円まで	65	95.4	13.8	23.1	3.1	1.5
1,001～3,000万円まで	43	97.7	11.6	20.9	2.3	-
3,001～5,000万円まで	18	100.0	11.1	33.3	-	-
5,001万円以上	33	78.8	36.4	21.2	6.1	9.1

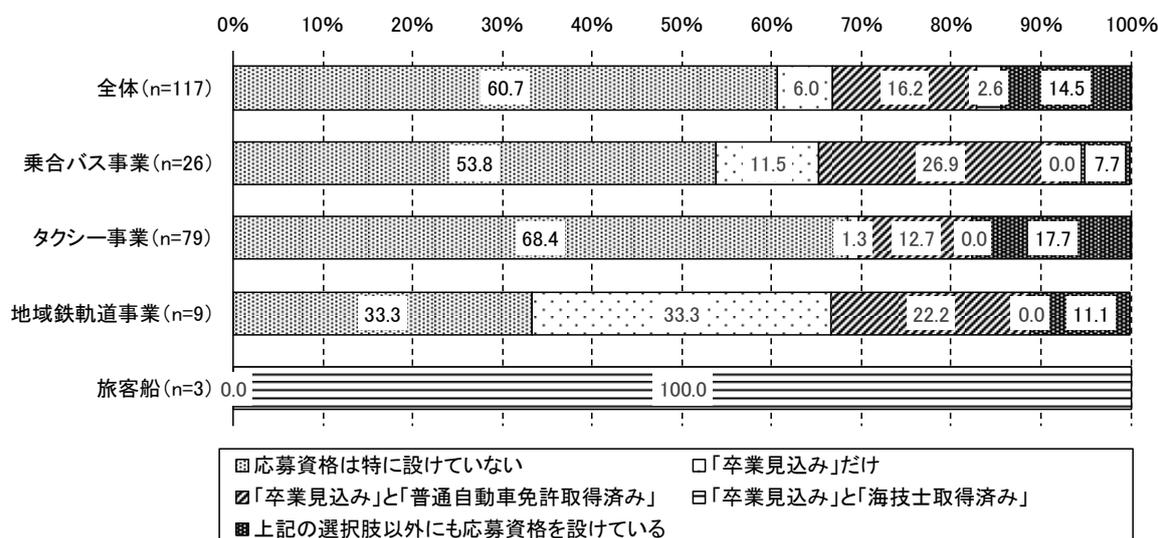
【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

新卒-計画どおりに確保	6	33.3	16.7	16.7	33.3	33.3
計画に対して不足	49	100.0	18.4	16.3	-	-
採用予定なし	104	89.4	13.5	20.2	5.8	2.9
中途-計画どおりに確保	20	80.0	25.0	10.0	10.0	10.0
計画に対して不足	169	99.4	14.2	20.7	0.6	-
採用予定なし	16	31.3	-	18.8	37.5	18.8

(無回答を除いて作成)

10. 新卒採用に向けた応募資格

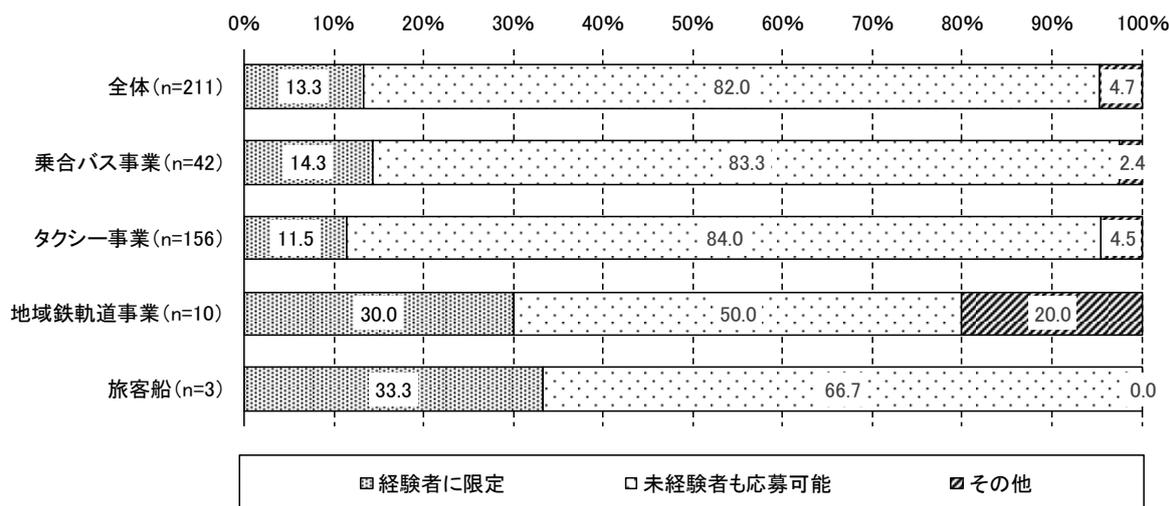
高校や大学等の新卒者の応募資格は、乗合バス事業、タクシー事業、地域鉄軌道事業では「応募資格は特に設けていない」回答割合が最も高く、それぞれ約5割、約7割、約3割であった。旅客船事業では「卒業見込みと海技士取得済み」の回答割合が10割であった。



11. 中途採用に向けた応募資格

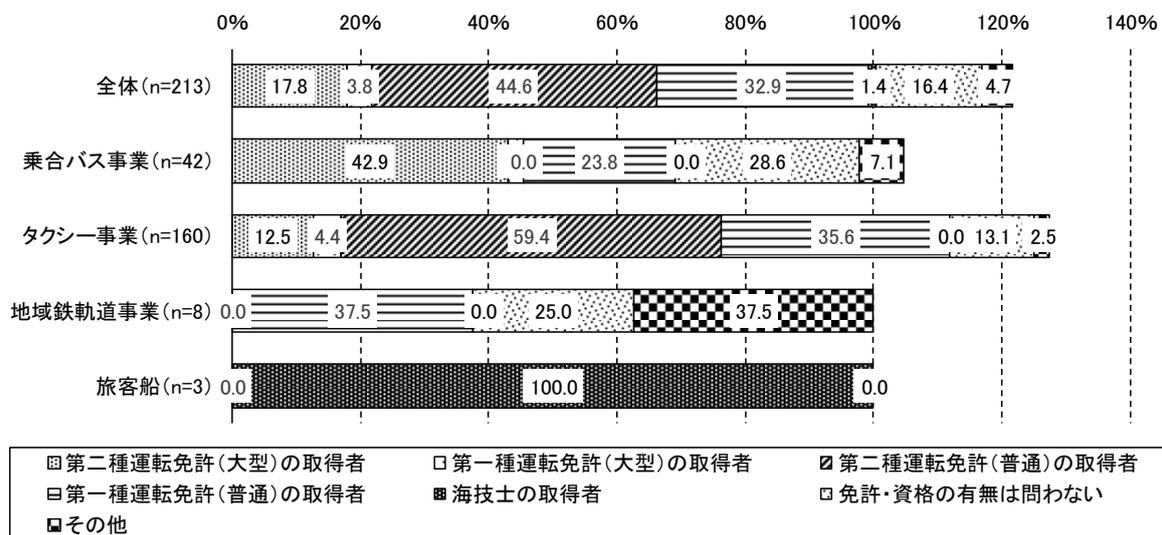
(1) 「経験」に関する応募資格

中途採用時の「経験」に関する応募資格は、乗合バス事業、タクシー事業では「未経験者も応募可能」が約8割を占めた。地域鉄軌道事業では同回答が約5割、旅客船事業では約7割であった。



(2) 「免許等」に関する応募資格

中途採用時の「免許等」に関する応募資格は、乗合バス事業では「第二種運転免許（大型）の取得者」が約4割、タクシー事業では「第二種運転免許（普通）の取得者」が約6割を占めた。地域鉄軌道事業では「第一種運転免許（普通）の取得者」が約4割を占め、旅客船事業では「海技士の取得者」が10割であった。



12. 資格取得支援の取組

運転や運航に従事する新卒者や中途採用者に対して実施している資格取得支援の取組は、乗合バス事業、タクシー事業、旅客船事業では、「資格取得に向けた経済的支援を実施」の回答割合が最も高く、乗合バス事業では約8割、タクシー事業では約7割、旅客船事業では約3割であった。

地域鉄軌道事業では、「資格取得に向けた技能試験の指導を実施」の回答割合が約8割と最も高く、次いで「資格取得に向けた学科試験の指導を実施」が約7割であった。地域鉄軌道事業では、資格取得に向けて指導が行われていることがうかがえた。

資本金別の集計結果によれば、資本金「500万円まで」の事業者では「資格取得に向けた経済的支援を実施」の回答割合は約6割であるが、資本金「3,001～5,000万円」の事業者では9割を超えている。資本金の規模が経済的支援に影響していることがうかがえる。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画に対して不足」「中途-計画に対して不足」の事業者は、「新卒-計画どおりに確保」「中途-計画どおりに確保」の事業者に比べて、「資格取得に向けた経済的支援を実施」の回答割合が高かった。

【事業別集計】（単位：件、％）

	件数	経済的支援に向けた実施	実学資格試験の指導	実技能試験の指導	支援は取れないに向けた	その他
全体	205	71.7	8.3	10.7	22.0	2.4
乗合バス事業	42	83.3	2.4	14.3	9.5	2.4
タクシー事業	148	71.6	5.4	4.7	26.4	2.0
地域鉄軌道事業	12	41.7	66.7	75.0	8.3	-
旅客船事業	3	33.3	-	-	33.3	33.3

【資本金別集計】（単位：件、％）

500万円まで	44	59.1	4.5	13.6	34.1	-
501～1,000万円まで	64	67.2	7.8	6.3	26.6	6.3
1,001～3,000万円まで	44	72.7	2.3	4.5	27.3	-
3,001～5,000万円まで	18	94.4	11.1	5.6	5.6	-
5,001万円以上	35	82.9	20.0	25.7	-	2.9

【採用状況評価別集計】（単位：件、％）

新卒-計画どおりに確保	6	33.3	66.7	66.7	16.7	-
計画に対して不足	48	77.1	4.2	8.3	18.8	4.2
採用予定なし	105	76.2	10.5	10.5	19.0	1.9
中途-計画どおりに確保	20	45.0	20.0	20.0	35.0	-
計画に対して不足	165	77.0	5.5	7.9	19.4	2.4
採用予定なし	19	52.6	21.1	26.3	31.6	5.3

（無回答を除いて作成）

13. 人材確保に向けて重視している対策

(1) 新卒採用で重視している対策

運転・運航に関する人材確保に向け、新卒採用で重視している対策は、乗合バス事業では「採用活動の強化」「研修指導の充実」、タクシー事業では「労働時間の改善」「情報発信の強化」、地域鉄軌道事業では「情報発信の強化」「採用活動の強化」、旅客船事業では「情報発信の強化」「採用活動の強化」「研修指導の充実」であった。

資本金別の集計結果によれば、資本金「500万円まで」の事業者では「労働時間の改善」、資本金「501～1,000万円まで」の事業者では「人材確保に向け、特に重視している対策はない」、資本金「1,001～3,000万円まで」の事業者では「情報発信の強化」「労働時間の改善」「賃金体系の改善」、資本金「3,001～5,000万円まで」の事業者では「採用活動の強化」「労働時間の改善」「労働環境の改善」、資本金「5,001万円以上」の事業者では「採用活動の強化」の回答割合が高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画どおりに確保」の事業者は、「新卒-計画に対して不足」の事業者に比べて、「情報発信の強化」「採用活動の強化」の回答割合が高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	情報発信の強化	採用活動の強化	応募資格の緩和	労働時間の改善	賃金体系の改善	労働環境の改善	福利厚生 の充実	子育て 支援の 充実	研修 指導の 充実	採用 体制の 強化	特 人 材 に 重 視 し て 向 け る	そ の 他
全体	72	34.7	31.9	19.4	27.8	25.0	4.2	4.2	-	22.2	5.6	19.4	2.8
乗合バス事業	17	23.5	41.2	11.8	29.4	29.4	-	5.9	-	35.3	5.9	5.9	5.9
タクシー事業	42	28.6	19.0	23.8	33.3	23.8	7.1	4.8	-	16.7	7.1	26.2	2.4
地域鉄軌道事業	11	72.7	63.6	18.2	9.1	27.3	-	-	-	18.2	-	9.1	-
旅客船事業	2	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-	50.0	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	20	30.0	10.0	30.0	40.0	30.0	5.0	5.0	-	5.0	5.0	25.0	-
501～1,000万円まで	18	27.8	16.7	16.7	16.7	5.6	-	5.6	-	27.8	5.6	38.9	5.6
1,001～3,000万円まで	8	37.5	25.0	12.5	37.5	37.5	-	-	-	25.0	12.5	12.5	-
3,001～5,000万円まで	5	20.0	40.0	20.0	40.0	20.0	40.0	20.0	-	20.0	-	20.0	-
5,001万円以上	21	47.6	66.7	14.3	19.0	33.3	-	-	-	33.3	4.8	-	4.8

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

新卒-計画どおりに確保	6	66.7	50.0	16.7	-	33.3	-	-	-	33.3	-	16.7	-
計画に対して不足	36	33.3	36.1	16.7	33.3	25.0	5.6	8.3	-	22.2	5.6	8.3	5.6
採用予定なし	27	29.6	22.2	18.5	25.9	22.2	3.7	-	-	18.5	3.7	37.0	-

(無回答を除いて作成)

(2) 中途採用で重視している対策

運転・運航に関する人材確保に向け、中途採用で重視している対策は、乗合バス事業では「賃金体系の改善」「情報発信の強化」、タクシー事業では「労働時間の改善」「情報発信の強化」「応募資格の緩和」、地域鉄軌道事業では「情報発信の強化」「採用活動の強化」、旅客船事業では「情報発信の強化」「福利厚生 of 充実」であった。

資本金別の集計結果によれば、資本金 3,000 万円までの事業者では「労働時間の改善」の回答割合が最も高く、資本金 3,001 万円以上の事業者では「情報発信の強化」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「中途-計画どおりに確保」の事業者は、「中途-計画に対して不足」の事業者と同様に「労働時間の改善」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】 (単位：件、%)

	件数	情報発信の強化	採用活動の強化	応募資格の緩和	労働時間の改善	賃金体系の改善	労働環境の改善	福利厚生の充実	子育て支援の充実	研修指導の充実	採用体制の強化	特人材確保に重視している、	その他
全体	201	36.8	17.4	29.9	38.3	29.9	6.0	3.0	1.5	17.9	5.5	10.9	2.5
乗合バス事業	42	42.9	21.4	33.3	21.4	50.0	7.1	2.4	2.4	23.8	2.4	-	4.8
タクシー事業	147	32.7	15.6	30.6	46.3	26.5	6.1	2.7	1.4	17.0	6.8	12.2	2.0
地域鉄軌道事業	9	66.7	33.3	11.1	-	-	-	-	-	11.1	-	33.3	-
旅客船事業	3	66.7	-	-	-	-	-	33.3	-	-	-	33.3	-

【資本金別集計】 (単位：件、%)

500万円まで	45	22.2	11.1	24.4	55.6	35.6	11.1	-	-	6.7	6.7	11.1	2.2
501~1,000万円まで	63	30.2	7.9	30.2	38.1	19.0	3.2	4.8	3.2	22.2	4.8	20.6	3.2
1,001~3,000万円まで	43	37.2	20.9	37.2	44.2	39.5	2.3	4.7	-	25.6	7.0	2.3	2.3
3,001~5,000万円まで	19	42.1	26.3	42.1	15.8	21.1	10.5	-	-	10.5	5.3	5.3	-
5,001万円以上	31	67.7	35.5	19.4	19.4	35.5	6.5	3.2	3.2	19.4	3.2	6.5	3.2

【採用状況評価別集計】 (単位：件、%)

中途-計画どおりに確保	20	25.0	10.0	20.0	40.0	15.0	-	10.0	-	5.0	-	20.0	5.0
計画に対して不足	167	38.9	18.6	32.3	39.5	32.9	7.2	2.4	1.8	19.8	6.6	6.6	2.4
採用予定なし	13	30.8	15.4	7.7	15.4	7.7	-	-	-	15.4	-	53.8	-

(無回答を除いて作成)

15. シニア層の活用に向けた対策

運転・運航に関する人材確保に向け、シニア層（50歳以上）の活用に向けて重視している対策は、乗合バス事業では「健康管理体制の強化」「入社後の安全運転・接客指導等の研修」、タクシー事業では「パート勤務や日勤など多様な勤務形態の導入」「資格取得に向けた経費、学科・技能試験への支援」であった。なお、地域鉄軌道事業と旅客船事業では「特にシニア活用に向けて特に重視している対策はない」の回答割合が最も高く、それぞれ約7割、10割であった。

資本金別の集計結果によれば、資本金5,000万円までの事業者では「パート勤務や日勤など多様な勤務形態の導入」の回答割合が最も高く、資本金5,001万円以上の事業者では「特にシニア活用に向けて特に重視している対策はない」の回答割合が最も高かった。

採用状況評価別の集計結果によれば、「新卒-計画どおりに確保」と「中途-計画どおりに確保」の事業者は「特にシニア活用に向けて特に重視している対策はない」の回答割合が最も高かった。「新卒-計画に対して不足」「中途-計画に対して不足」の事業者は「パート勤務や日勤など多様な勤務形態の導入」の回答割合が最も高かった。

【事業別集計】（単位：件、％）

	件数	会 社 ・ イ ニ テ ト ア 体 の 開 説 明 人	シ ニア 層 へ の 支 援 ・ 向 付 け た 技 能 開 発	経 費 の 支 給 ・ 向 付 け た 技 能 開 発	資 格 取 得 に 向 け た 支 援	態 様 多 様 な 勤 務 形 態 の 導 入	パ ー ト 勤 務 や 日 勤 な ど 多 様 な 勤 務 形 態 の 導 入	な い ル マ に 左 右 の 導 入	研 修 ・ 社 接 客 指 導 等 の 運 行	入 社 後 の 安 全 運 転	化 健 康 管 理 体 制 の 強 化	の 安 全 運 転 対 策 装 備	て 向 け て シ ニア 層 の 活 用 に 向 け た 対 策 は な い	そ の 他
全体	206	2.9	25.7	49.5	8.3	22.8	29.1	10.7	23.3	0.5				
乗合バス事業	41	2.4	17.1	22.0	4.9	36.6	41.5	7.3	34.1	-				
タクシー事業	151	2.6	29.8	61.6	9.9	20.5	27.2	12.6	15.2	0.7				
地域鉄軌道事業	11	9.1	9.1	-	-	9.1	18.2	-	72.7	-				
旅客船事業	3	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-				

【資本金別集計】（単位：件、％）

500万円まで	46	-	17.4	52.2	8.7	30.4	28.3	10.9	23.9	-				
501～1,000万円まで	65	-	30.8	53.8	7.7	23.1	24.6	12.3	18.5	1.5				
1,001～3,000万円まで	43	9.3	37.2	60.5	16.3	4.7	23.3	4.7	16.3	-				
3,001～5,000万円まで	18	5.6	27.8	55.6	-	38.9	50.0	22.2	11.1	-				
5,001万円以上	34	2.9	11.8	20.6	2.9	26.5	35.3	8.8	47.1	-				

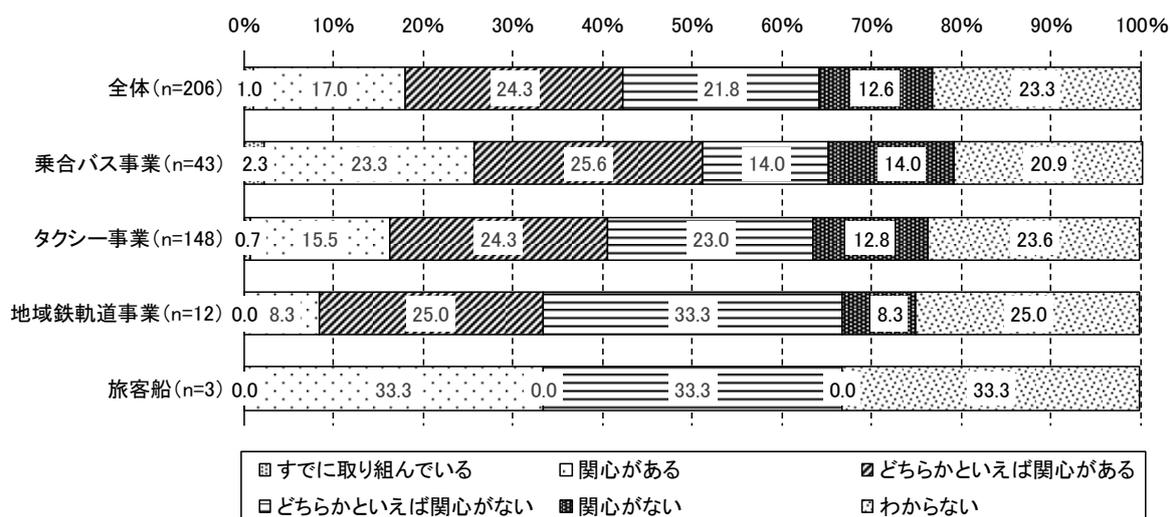
【採用状況評価別集計】（単位：件、％）

新卒-計画どおりに確保	6	-	-	-	-	-	16.7	16.7	66.7	-				
計画に対して不足	49	4.1	24.5	44.9	4.1	38.8	36.7	16.3	20.4	2.0				
採用予定なし	106	3.8	29.2	54.7	9.4	17.0	29.2	10.4	25.5	-				
中途-計画どおりに確保	20	5.0	15.0	35.0	15.0	15.0	15.0	5.0	40.0	-				
計画に対して不足	167	3.0	29.9	53.9	7.8	25.1	32.9	12.0	17.4	0.6				
採用予定なし	18	-	-	22.2	-	5.6	11.1	5.6	61.1	-				

（無回答を除いて作成）

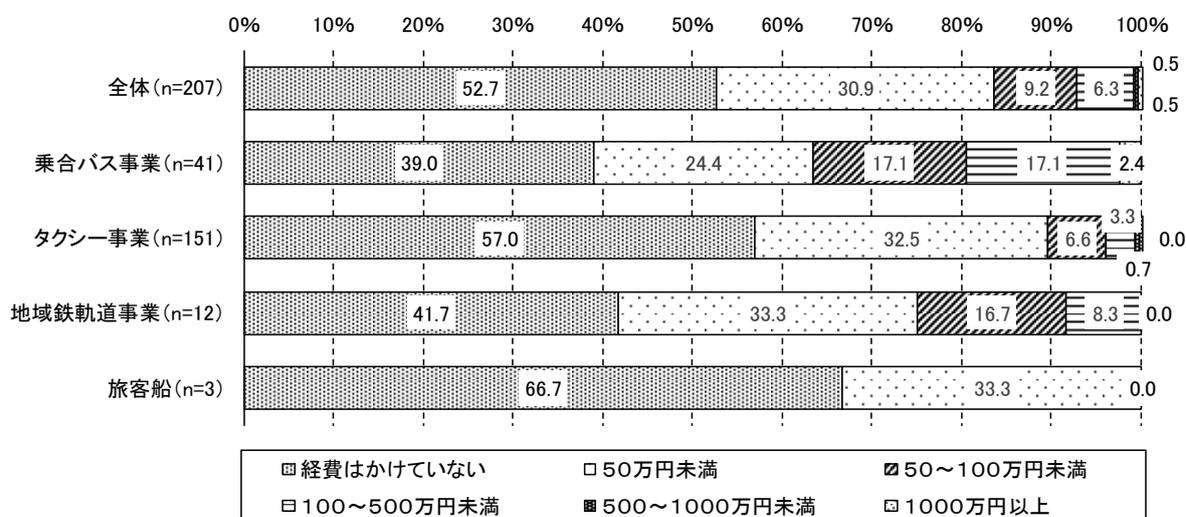
16. 大都市からの人材確保の取組

移住・定住を進める自治体が「住まい」を、交通事業者が安定した「仕事」を提供することで、東京・大阪・名古屋等の大都市から人材を確保できる可能性がある。移住・定住に取り組む自治体と連携した人材確保への関心は、乗合バス事業では「関心がある」と「どちらかといえば関心がある」を合わせた肯定的な割合が約5割であった。タクシー事業では約4割、地域鉄軌道事業と旅客船事業では約3割であった。



17. 人材確保に関する経費

平成28年度に実際した採用活動に伴い、求人広告などに投じた人材採用経費（外部委託費、広告費、印刷費など）は、約5割の事業者では経費をかけていなかった。乗合バス事業と地域鉄軌道事業では約4割、タクシー事業では約6割、旅客船事業では約7割が経費をかけずに人材確保に取り組んでいる。



18. 北陸信越運輸局管内の交通事業者の採用活動等に関する取組の要点

アンケート調査から把握できた北陸信越運輸局管内の交通事業者の採用活動等に関する取組の要点は、次のとおりである。

■採用状況

- ・新卒者の採用状況は、乗合バス事業では約4割、タクシー事業では約2割、地域鉄軌道事業では約3割の事業者が実施している。新卒採用していない事業者の割合が高い。
- ・中途採用者の採用状況は、乗合バス事業ではほぼ全社、タクシー事業では約9割、地域鉄軌道事業では約4割、旅客船事業では全社が実施している。交通事業者は新卒採用よりも中途採用で人材を確保している状況。

事業別の採用状況

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	新卒採用実施企業は14社約4割 (n=37)	中途採用実施企業は43社 (n=44)
タクシー事業	新卒採用実施企業は26社約2割 (n=145)	中途採用実施企業は142社約9割 (n=159)
地域鉄軌道事業	新卒採用実施企業は4社約3割 (n=12)	中途採用実施企業は5社約4割 (n=12)
旅客船事業	新卒採用実施企業は1社 (n=1)	中途採用実施企業は3社 (n=3)

■平成28年度の採用状況

- ・平成28年度、実際に新卒者を採用した事業者数は12社、採用人数は合計33人
- ・平成28年度、実際に中途採用者を採用した事業者数は158社、採用人数は合計776人

事業別の平成28年度の採用状況

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	新卒採用者有り企業は2社。合計4人採用	中途採用者有り企業は48社。合計385人採用
タクシー事業	新卒採用者有り企業は4社。合計5人採用	中途採用者有り企業は102社。合計365人採用
地域鉄軌道事業	新卒採用者有り企業は5社。合計18人採用	中途採用者有り企業は5社。合計19人採用
旅客船事業	新卒採用者有り企業は1社。6人採用	中途採用者有り企業は3社。合計7人採用

■採用状況に対する評価

- ・新卒採用に関して、タクシー事業や地域鉄軌道事業では約7割が、乗合バス事業や旅客船事業でも約5割の企業では実施していない。新卒採用に関して「計画どおりに確保」できた割合が高い事業者は地域鉄軌道事業である。
- ・中途採用に関して、乗合バス事業やタクシー事業では「計画に対して不足している」が約8割である。両事業者では人材不足感が高い。

事業別の採用状況に対する評価

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	計画に対して不足しているが5割、採用を予定していないが約5割 (n=32)	計画に対して不足しているが約8割、計画どおりに確保できている約1割 (n=44)
タクシー事業	計画に対して不足しているが約3割、採用を予定していないが約7割 (n=127)	計画に対して不足しているが約8割、採用を予定していないが約1割 (n=163)
地域鉄軌道事業	計画どおりに確保できているが約3割、採用を予定していないが約7割 (n=12)	計画どおりに確保できているが約4割、採用を予定していないが約6割 (n=12)
旅客船事業	計画に対して不足しているが5割、採用を予定していないが5割 (n=2)	計画どおりに確保できているが約3割、計画に対して不足しているが約3割 (n=3)

■計画どおりに採用できた理由

- ・新卒採用に関して、計画どおりに採用できた理由を回答した事業者数は6社と少なかった。4社から回答があった地域鉄軌道事業者では、新卒採用に関して計画どおりに採用できた理由は「情報発信の強化」「採用活動の強化」「就労条件の明確化」であった。
- ・中途採用に関して、計画どおりに採用できた理由として、乗合バス事業者、タクシー事業者、地域鉄軌道事業者は共通して「応募資格の緩和」「就労条件の明確化」をあげている。
- ・「新卒=計画どおりに確保」の事業者は、「採用活動の強化」の回答割合が最も高く、「中途=計画どおりに確保」の事業者は、「就労条件の明確化」「応募資格の緩和」の回答割合が高かった。

事業別の計画どおりに採用できた主な理由

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	採用活動の強化、職場の魅力の説明、研修指導の充実 (n=1)	就労条件の明確化、応募資格の緩和、就労条件の改善、職場の魅力の説明 (n=6)
タクシー事業	応募資格の緩和 (n=1)	応募資格の緩和、就労条件の明確化 (n=9)
地域鉄軌道事業	情報発信の強化、採用活動の強化、就労条件の明確化 (n=4)	情報発信の強化、就労条件の明確化、応募資格の緩和 (n=5)
旅客船事業	— (n=0)	採用ノウハウの活用 (n=1)

■最も効果があった取組

- ・新卒採用に関して、最も効果があった取組を回答した事業者数は10社と少なかった。乗合バス事業者、地域鉄軌道事業者、旅客船事業者は、共通して「採用活動の強化」をあげている。
- ・中途採用に関して、最も効果があった取組として、タクシー事業者、地域鉄軌道事業者、旅客船事業者は共通して「情報発信の強化」をあげている。
- ・「新卒-計画どおりに確保」の事業者は、「情報発信の強化」の回答割合が最も高く、「中途-計画どおりに確保」の事業者は「応募資格の緩和」の回答割合が最も高かった。

事業別の最も効果があった主な取組

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	採用活動の強化、職場の魅力の説明、採用ノウハウの活用 (n=3)	応募資格の緩和、職場の魅力の説明 (n=44)
タクシー事業	情報発信の強化、応募資格の緩和 (n=2)	情報発信の強化 (n=167)
地域鉄軌道事業	情報発信の強化、採用活動の強化、就労条件の明確化 (n=4)	情報発信の強化 (n=13)
旅客船事業	採用活動の強化 (n=1)	情報発信の強化 (n=3)

■計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）

- ・新卒採用に関して、計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）として、乗合バス事業者、タクシー事業者、旅客船事業者は、共通して「若者を中心とした担い手の減少」をあげている。
- ・中途採用に関して、計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）として、乗合バス事業者、タクシー事業者、旅客船事業者は、共通して「若者を中心とした担い手の減少」をあげている。
- ・新卒、中途採用に関して「計画に対して不足」の事業者は、「他産業に比べ給与水準が低い」「若者を中心とした担い手の減少」の回答割合が高かった。

事業別の計画どおりに採用できない主な理由（社会や運輸業界に関する要因）

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	勤務時間が不規則、若者を中心とした担い手の減少、他産業に比べ勤務時間が長い (n=15)	勤務時間が不規則、若者を中心とした担い手の減少、他産業に比べ勤務時間が長い (n=36)
タクシー事業	他産業に比べ給与水準が低い、資格が必要なため担い手が限定、若者を中心とした担い手の減少 (n=33)	他産業に比べ給与水準が低い、資格が必要なため担い手が限定、若者を中心とした担い手の減少 (n=134)
地域鉄軌道事業	— (n=0)	(n=0)
旅客船事業	若者を中心とした担い手の減少、ストレスを受けやすい職業、業界全体の人材育成の取組み不足 (n=1)	若者を中心とした担い手の減少 (n=1)

■計画どおりに採用できない理由（事業者の要因）

- ・新卒採用に関して、計画どおりに採用できない理由（事業者の要因）として、乗合バス事業者、タクシー事業者は、共通して「給与の見劣り」をあげている。
- ・中途採用に関して、計画どおりに採用できない理由（事業者の要因）として、乗合バス事業者、タクシー事業者は、共通して「給与の見劣り」「求人情報の発信不足」「働きやすい勤務形態の導入が不十分」をあげている。
- ・新卒、中途採用に関して、「計画に対して不足」の事業者は「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。

事業別の計画どおりに採用できない主な理由（事業者の要因）

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	働きやすい勤務形態の導入が不十分、給与の見劣り (n=15)	給与の見劣り、求人情報の発信不足、働きやすい勤務形態の導入が不十分 (n=36)
タクシー事業	給与の見劣り (n=29)	給与の見劣り、求人情報の発信不足、働きやすい勤務形態の導入が不十分 (n=130)
地域鉄軌道事業	－ (n=0)	－ (n=0)
旅客船事業	求人情報の発信不足、説明会・学校訪問等の採用活動が不十分 (n=1)	－ (n=0)

■採用者確保に向けた最も深刻な課題

- ・新卒採用に関して最も深刻な課題は、乗合バス事業者、タクシー事業者は、共通して「給与の見劣り」と「応募資格の厳しさ」をあげている。また、地域鉄軌道事業者と旅客船事業者は、共通して「求人情報の発信不足」をあげている。
- ・中途採用に関して最も深刻な課題は、乗合バス事業者、タクシー事業者は、共通して「給与の見劣り」をあげている。
- ・新卒、中途採用に関して「計画に対して不足」の事業者は、「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。

事業別の採用者確保に向けた最も深刻な課題

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	給与の見劣り、応募資格の厳しさ (n=17)	給与の見劣り (n=30)
タクシー事業	給与の見劣り、応募資格の厳しさ (n=42)	給与の見劣り (n=117)
地域鉄軌道事業	求人情報の発信不足 (n=5)	特に社内の理由はない (n=4)
旅客船事業	求人情報の発信不足 (n=1)	－ (n=0)

■効果があった情報発信の取組

- ・新卒採用に関して効果があった情報発信の取組は、乗合バス事業者、タクシー事業者、地域鉄軌道事業者は、共通して「ハローワークの活用」をあげている。また、旅客船事業者は「独自の説明会・体験会の開催」「行政や業界の合同説明会への参加」「学校訪問」をあげている。
- ・中途採用に関して効果があった情報発信の取組は、どの事業分野でも「ハローワークの活用」をあげている。
- ・新卒、中途採用に関して「計画どおりに確保」の事業者も「計画に対して不足」の事業者も「ハローワークの活用」の回答割合が最も高かった。

事業別の効果があった情報発信の取組

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	ハローワークの活用 (n=16)	ハローワークの活用、自社ホームページの活用 (n=42)
タクシー事業	ハローワークの活用 (n=17)	ハローワークの活用 (n=131)
地域鉄軌道事業	ハローワークの活用 (n=7)	ハローワークの活用、自社ホームページの活用 (n=7)
旅客船事業	独自の説明会・体験会の開催、行政や業界の合同説明会への参加、学校訪問 (n=1)	ハローワークの活用、自社ホームページの活用 (n=2)

■人材確保に向けて重視している対策

- ・新卒採用で重視している対策は、乗合バス事業では「採用活動の強化」、タクシー事業では「労働時間の改善」、地域鉄軌道事業と旅客船事業では「情報発信の強化」と「採用活動の強化」をあげている。
- ・中途採用で重視している対策は、乗合バス事業では「賃金体系の改善」、タクシー事業では「労働時間の改善」、地域鉄軌道事業と旅客船事業では「情報発信の強化」をあげている。
- ・「新卒=計画どおりに確保」の事業者は、「新卒=計画に対して不足」の事業者に比べて、「情報発信の強化」と「採用活動の強化」の回答割合が高かった。
- ・「中途=計画どおりに確保」の事業者は、「中途=計画に対して不足」の事業者と同様に「労働時間の改善」の回答割合が高かった。

事業別の人材確保に向けて重視している対策

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	採用活動の強化 (n=17)	賃金体系の改善 (n=42)
タクシー事業	労働時間の改善 (n=42)	労働時間の改善 (n=147)
地域鉄軌道事業	情報発信の強化、採用活動の強化 (n=11)	情報発信の強化 (n=9)
旅客船事業	情報発信の強化、採用活用の強化 (n=2)	情報発信の強化 (n=3)

■女性の活用に向けた対策

- ・女性活用に向けた対策は、乗合バス事業では「女性専用の更衣室、休憩室、仮眠室等の整備」「パート勤務や日勤など多様な勤務形態の導入」の回答割合が高かった。タクシー事業では「パート勤務や日勤など多様な勤務形態の導入」「資格取得に向けた経費、学科・技能試験への支援」、地域鉄軌道事業や旅客船事業では「女性専用の更衣室、休憩室、仮眠室等の整備」などの回答割合が高かった。
- ・「新卒-計画どおりに確保」の事業者は「女性専用の更衣室、休憩室、仮眠室等の整備」の回答割合が最も高く、「中途-計画どおりに確保」の事業者は「特に女性採用に向けて特に重視している対策はない」の回答割合が最も高く、次いで「パート勤務や日勤など多様な勤務形態の導入」の回答割合が高かった。

事業別の女性の活躍に向けた対策

	対策内容
乗合バス事業	女性専用の更衣室、休憩室、仮眠室等の整備 パート勤務や日勤など多様な勤務形態の導入 (n=40)
タクシー事業	パート勤務や日勤など多様な勤務形態の導入 資格取得に向けた経費、学科・技能試験への支援 (n=141)
地域鉄軌道事業	女性専用の更衣室、休憩室、仮眠室等の整備 (n=12)
旅客船事業	女性専用の更衣室、休憩室、仮眠室等の整備 女性専用の社宅・寮の提供 復職支援制度の導入 (n=3)

19. 北陸信越運輸局管内の交通事業者の採用活動等に関する課題

アンケート調査などから把握できた北陸信越運輸局管内の交通事業者の採用活動等に関する課題は、下記のとおりである。

■中途採用が中心の特殊な採用状況

乗合バス事業では約4割、タクシー事業では約2割、地域鉄軌道事業では約3割の事業者しか、新卒採用を実施していない。平成28年度に新卒者・中途採用者を確保している事業者数と採用者数は、下表のとおりである。新卒者を確保した事業者数は合計12社、採用者数は合計33人である。一方、中途採用者を確保した事業者数は合計158社、採用者数は合計776人である。交通事業者の人材確保は中途採用が中心である。

乗合バスやタクシーなどの運転士になるためには、大型二種免許や二種免許が必要になり、普通免許取得から3年後に二種免許の受験資格が与えられるなどの特殊な条件があることが、中途採用が中心となっている要因としてうかがえる。タクシー事業、地域鉄軌道、乗合バス事業とも新卒採用を実施している事業者の割合が低く、新卒採用を中心として人材確保を行っている他業界とは差異がみられる。

平成28年度の新卒・中途採用状況

	平成28年度の新卒採用	平成28年度の中途採用
事業者数	合計12社	合計158社
採用者数	合計33人	合計776人

■事業内容や業務内容で大きく異なる採用状況

アンケート調査からは、乗合バス事業やタクシー事業では、中途採用に関して「計画に対して不足している」回答が約8割を占めており、運転士不足がうかがえた。一方、旅客船事業では、中途採用に関して「計画に対して不足している」回答は約3割、地域鉄軌道事業では不足している回答はなく、事業内容によって運転士の採用状況が大きく異なる実態が確認できた。ただし、地域鉄軌道事業者に対するインタビュー調査では、運転士は人気があり計画どおりに採用できているものの、運行を支える保線技士は不足し応募者も少ないとのことであり、仕事内容によっても中途採用状況は異なっている。

■若者の減少による人材不足

新卒者、中途採用者を計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）として、乗合バス事業者、タクシー事業者、旅客船事業者は「若者を中心とした担い手の減少」を指摘している。少子化に伴う若者の人口減少と有効求人倍率の上昇などにより、現状では限られた若手人材を各産業が取り合い状況になっている。売り手市場が形成され、給与、勤務時間、労働環境などに魅力のある企業が若手人材を集めており、交通事業者の人材確保を困難にしている。

事業別の計画どおりに採用できない主な理由（社会や運輸業界に関する要因）（再掲）

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	勤務時間が不規則、若者を中心とした担い手の減少、他産業に比べ勤務時間が長い（n=15）	勤務時間が不規則、若者を中心とした担い手の減少、他産業に比べ勤務時間が長い（n=36）
タクシー事業	他産業に比べ給与水準が低い、資格が必要なため担い手が限定、若者を中心とした担い手の減少（n=33）	他産業に比べ給与水準が低い、資格が必要なため担い手が限定、若者を中心とした担い手の減少（n=134）
地域鉄軌道事業	－（n=0）	（n=0）
旅客船事業	若者を中心とした担い手の減少、ストレスを受けやすい職業、業界全体の人材育成の取組み不足（n=1）	若者を中心とした担い手の減少（n=1）

■乗合バス事業における勤務時間の特殊性

中途採用者を計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）として、乗合バス事業者は「勤務時間が不規則」「他産業に比べ勤務時間が長い」ことを指摘している。乗合バス運転士をはじめとして、交通事業者は早朝や深夜の勤務、土日祝日の勤務、運転に備えた拘束時間などがあり、敬遠されている可能性がある。

■資格の必要性に伴う応募者の敬遠

中途採用者を計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）として、タクシー事業者は「資格が必要なため担い手が限定」されることを指摘している。タクシー運転士をはじめとして、運転士や船員になるためには資格が不可欠であり、応募のハードルを高めている可能性がある。また、資格取得には経費と時間も必要になる。多くの交通事業者が、採用者に対して資格取得に要する経費を支援しているが、「資格」を求められることが応募を躊躇させている可能性がある。

■タクシー事業、乗合バス事業における低い給与水準

中途採用者を計画どおりに採用できない理由（社会や運輸業界に関する要因）として、タクシー事業者は「他産業に比べ給与水準が低い」ことを指摘している。また、事業者の要因としても採用に向けた最も深刻な課題としても、タクシー事業者と乗合バス事業者は「給与の見劣り」を指摘している。乗合バス事業の多くが経営が厳しく給与を上げられないこと、タクシー事業の運転士は歩合制も加わり、給与が不安定であることも応募を敬遠させている可能性がある。

事業別の計画どおりに採用できない主な理由（事業者の要因）（再掲）

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	働きやすい勤務形態の導入が不十分、給与の見劣り（n=15）	給与の見劣り、求人情報の発信不足、働きやすい勤務形態の導入が不十分（n=36）
タクシー事業	給与の見劣り（n=29）	給与の見劣り、求人情報の発信不足、働きやすい勤務形態の導入が不十分（n=130）
地域鉄軌道事業	－（n=0）	－（n=0）
旅客船事業	求人情報の発信不足、説明会・学校訪問等の採用活動が不十分（n=1）	－（n=0）

事業別の採用者確保に向けた最も深刻な課題（再掲）

	新卒採用	中途採用
乗合バス事業	給与の見劣り、応募資格の厳しさ（n=17）	給与の見劣り（n=30）
タクシー事業	給与の見劣り、応募資格の厳しさ（n=42）	給与の見劣り（n=117）
地域鉄軌道事業	求人情報の発信不足（n=5）	特に社内の理由はない（n=4）
旅客船事業	求人情報の発信不足（n=1）	－（n=0）

■ハローワークを補う情報発信の強化

中途採用者の確保に向けて最も効果があった取組として、タクシー、地域鉄軌道、旅客船事業では「情報発信の強化」の回答割合が高かった。そして、最も効果のあった情報発信の取組としては、どの事業分野でも「ハローワーク」の回答割合が高かった。ハローワークは無料で求人情報を発信できるが、ハローワークの求人書式があり、企業独自の手当などを伝えきれない課題もある。人材確保には、就職や転職を検討している人に対して、応募資格や待遇などを伝えるとともに、働きやすい職場であることや、応募者のニーズに応じた勤務形態を選択できることなども紹介することが重要であり、自社サイト、説明会など様々な媒体を活用してハローワークの書式で伝えきれない情報を発信することが重要である。

第4章 人材確保・定着に関する取組の優良事例の収集・分析

これまでの分析により、交通事業者が運転士や船員を確保するためには、運転士や船員に関心のある人々に情報発信すること、待遇を改善すること、女性の活躍を促すこと、高校や大学の新卒者を育てることなどが重要である。

本調査では、人材の確保に向け工夫した採用活動等に取り組んでいる北陸信越運輸局管内の乗合バス事業者、タクシー事業者、地域鉄軌道事業者、旅客船事業者に対してインタビュー調査を行うとともに、人材の確保に向けて工夫をしている取組について交通事業者のホームページ等から把握した。人材確保・定着に向けて他社も参考となる事例（優良事例）は次のとおりである。

人材確保・定着に関する取組の優良事例一覧

1. 情報発信の工夫

公共交通を支える人材を確保するためには、高校生・大学生や転職を検討している人々に向けて、求人情報を伝えることが必要である。求職者が求人情報を探す情報媒体は多様化しており、交通事業者は、様々な情報媒体や情報伝達機会を活用して、仕事のやりがいや自社の職場の魅力を詳しく発信していくことが大切である。優良事例として、人材確保に向けて社員の個人的なネットワークを活用している事例、ホームページを通じて仕事内容を詳細に紹介している事例、民間の求人情報サイトを活用している事例などを紹介する。

- (1) 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）
- (2) 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
- (3) 民間の求人情報サイトを活用した情報発信
- (4) 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

2. 応募条件の緩和

運転士や船員になるためには免許や資格が必要であり、免許・資格非保有者にとって、応募のハードルが高い。かつては、免許・資格保有を応募条件としてきたが、現在では免許・資格に関する応募条件を緩和するとともに、年齢、居住地なども緩和している交通事業者も見られる。人材確保の厳しさが増している中では、免許・資格などの応募条件を緩和し、応募のハードルを下げた応募者を集めることが大切になる。優良事例として、免許、経験に関する応募条件を緩和して人材を確保した事例を紹介する。

- (1) 海技士免許に関する応募条件を緩和
- (2) 大型第二種免許に関する応募条件を緩和

3. 待遇の改善

管内の交通事業者に対するアンケート調査によれば、新卒者や中途採用者を計画どおりに採用できない理由は、「給与の見劣り」の回答割合が最も高かった。タクシー事業では給与水準が低い傾向にあり、さらに、タクシー運転士の多くが歩合制であり、給与の不安定さを抱えている。運転士を確保するために待遇改善に取り組むことが必要である。優良事例として、給与改善や新人に対して保証給を導入して人材を確保している事例を紹介する。

- (1) 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
- (2) 新人に対する保証給制度の導入

4. 柔軟な勤務形態の導入

求職者の中には、育児や介護などと仕事の両立を目指している人や、年金を受給しながら自らの体力に応じて働きたい人もいます。人材を確保するためには、正社員としてしっかりと働きたい人から、時間を限定して働きたい人まで対応できる柔軟な勤務形態を提供することが大切である。ワークライフバランスを重視し、応募者の意向に応じた働き方を選択できることが重要になっている。優良事例として、短時間勤務やパート勤務を導入して人材を確保している事例を紹介する。

- (1) パート勤務の導入
- (2) 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

5. 研修制度の充実

一般企業では、新卒者を採用し、仕事を通じて一人前の社員に育てている。交通事業者においても、新卒者や未経験者を採用して、新人を育成していくことが必要である。新卒者や未経験者を公共交通の担い手として育成する体制やプログラムを整えることが重要になっている。優良事例として、未経験者や新卒者を採用して自社で運転士を育てている事例を紹介する。

- (1) 新卒者をバス運転士に育成する充実した研修
- (2) 未経験者をバス運転士に育成する充実した研修

6. 福利厚生への充実

応募者を引きつけるためには待遇改善とともに、子育て支援や住まいの提供など、社員の福利厚生を充実させることが大切である。保育所や社宅・寮などを整え、社員が安心して働くことができる環境を用意することが、人材確保につながる可能性がある。優良事例として、事業所内に無料保育所を開設した事例、1年間の無料個室寮を提供している事例を紹介する。

- (1) 「ママさんドライバー」の活躍に向けた保育所設置
- (2) 無料個室寮の提供

7. 採用活動の工夫

現在は売り手市場となっており、求職者の問合せを待つだけでは計画どおりに人材を確保することは困難である。人材確保に向けて、人材との接点を増やして仕事のやりがいや魅力を直接伝えることが重要になっている。優良事例として、説明会の開催、セミナー出展、学校訪問など、求職者に対して直接説明する機会を設けている事例を紹介する。

- (1) 大型バス運転体験会の開催
- (2) インターンシップの実施
- (3) 自治体の就職イベント（合同説明会）への出展と学校訪問
- (4) 海技者セミナーへの出展
- (5) ジョブカード制度を活用した大型第二種免許の取得
- (6) 体験型説明会の開催

8. 新卒者の採用

乗合バス事業やタクシー事業には、二種免許が必要になる。二種免許の取得については、普通免許の取得から3年間の経過が必要になるため、乗合バス事業者やタクシー事業者では、新卒採用を実施していない企業が多い。しかし、二種免許の保有者の確保が容易ではないことから、一般企業と同様に、高校・大学の新卒者を採用して、自社で運転士や船員を育てることが必要になっている。優良事例として、高校新卒者や大学新卒者を採用して運転士に育てている事例を紹介する。

- (1) 高校新卒者の採用
- (2) 大学新卒者の採用

9. 女性の採用

女性は、出産や育児などのために仕事を離れることがあり、女性の労働力率は男性に比べて低い状況にある。しかし、女性が働きやすい環境や応募しやすい機会を提供することで、公共交通の担い手として女性の活躍を促すことができる。優良事例として、女性運転士に対して固定給を導入した事例や女性に限定した体験会を開催している事例を紹介する。

- (1) 完全固定給&正社員運転士の導入
- (2) 女性限定バス運転士体験会の開催

10. U・Iターン人材の確保

地方では東京圏を上回る割合で生産年齢人口が減少しており、地域内から運転士や船員を確保することは容易ではなくなっている。このため、東京圏からU・Iターンを募り、公共交通の担い手としての活躍を促すことも解決策になる可能性がある。優良事例として、移住予定者を運転士として採用した事例、東京圏で開催した合同説明会へ出展した事例、域外からの採用者に対して転居費用を支給している事例などを紹介する。

- (1) 移住予定者の採用
- (2) 都内開催合同説明会への出展
- (3) 転居費用の支給
- (4) 自治体定住PRサイトの活用

1. 情報発信の工夫

(1) 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）

事業者名	長電タクシー株式会社
所在地	長野県長野市
資本金	1,500万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none">・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る。・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」である。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る。・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）を提供している。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none">・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、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る。・同社の応募条件は、普通免許取得後3年以上だけである。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る。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る。

(2) 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

事業者名	国際自動車株式会社
所在地	東京都港区
資本金	1億円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none">・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ある。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る。・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る。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る。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る。・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る。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る。

	<p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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）が活躍している。
--	---

（３）民間の求人情報サイトを活用した情報発信

事業者名	なるわ交通株式会社
所在地	石川県金沢市
資本金	4,000 万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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る。 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るが、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る。 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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 割である。ただし、応募者のほとんどはタクシー業界未経験者であり、二種免許を持っていない。応募者の年齢は、30～40 歳代が約 4 割、50 歳代以上が約 6 割である。

（４）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

事業者名	茨城交通株式会社
所在地	茨城県水戸市
資本金	2 億 5,000 万円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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ある。 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る。 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る。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る。 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

	<p>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る。</p> <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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る。
--	--

2. 応募条件の緩和

(1) 海技士免許に関する応募条件を緩和

事業者名	粟島汽船株式会社
所在地	新潟県岩船郡粟島浦村
資本金	6,500万円
事業領域	旅客船事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・粟島汽船株式会社は、新潟県村上市内の岩船港と粟島とを結ぶフェリー、高速船を運航している。 ・粟島には高校がなく、中学校を卒業すると粟島を離れることになる。粟島では雇用機会も限られており、若者は粟島に戻らない。乗客が減少しても、粟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、船員を育てる必要がある。 ・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る。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る。 ・未経験者を採用して船員を育成するため、粟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る。資格取得に向けた講習会参加費、宿泊費、交通費は、同社が負担している。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。3年間の実務経験を積んで資格取得を目指している。

(2) 大型第二種免許に関する応募条件を緩和

事業者名	相鉄バス株式会社
所在地	神奈川県横浜市
資本金	1億円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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

	<p>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る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。 ・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る。6ヶ月間は試用期間となるが、免許取得のための教習費用は貸与され、3年間を超える勤務により返済免除としている。 ・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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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」を活用している。
--	--

3. 待遇の改善

(1) 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

事業者名	A社
所在地	長野県長野市
資本金	1,500万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長野市内では、午前中と夜間・深夜にタクシー需要が高まる。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る。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る。 ・二種免許の取得費用は、会社が負担をしている。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る。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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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る。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る。 ・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っている。その理由の一つは、配車業務よりも収入が増えるためである。

(2) 新人に対する保証給制度の導入

事業者名	美勢タクシー株式会社
所在地	長野県塩尻市
資本金	1,000万円

事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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」を導入している。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ない。このため、半年間の給与を保証し、仕事に慣れてもらうための助走期間を設けている。 ・「新人保証給制度」は会社としては赤字であるが、研修期間と割り切っている。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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。さらに、採用者に対して10万円の支度金（入社祝い金）を支給している。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る。平成28年度には4名の中途採用者を確保している。

4. 柔軟な勤務形態の導入

(1) パート勤務の導入

事業者名	京成バス株式会社
所在地	千葉県市川市
資本金	20億円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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点以下としている。 ・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る。 ・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/時としている。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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パート勤務の応募者は毎年10名前後である。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る。 ・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ある。

(2) 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

事業者名	ホテルハイヤー株式会社
所在地	京都府京都市
資本金	4,500万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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経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」である。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る。「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る。 ・「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る。 ・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ある。また、週1回の勤務も認めている。給与もノルマ制ではなく時給制を採用しているため、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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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る。

5. 研修制度の充実

(1) 新卒者をバス運転士に育成する充実した研修

事業者名	遠州鉄道株式会社
所在地	静岡県浜松市
資本金	38億円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。 ・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る。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る。 ・新卒者を丁寧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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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

	として採用している。
--	------------

(2) 未経験者をバス運転士に育成する充実した研修

事業者名	しずてつジャストライン株式会社
所在地	静岡県静岡市
資本金	3億5,000万円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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る。 ・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ている。 ・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る。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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。 ・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る。こうした安全対策も未経験者の応募を促している。

6. 福利厚生の実

(1) 「ママさんドライバー」の活躍に向けた保育所設置

事業者名	株式会社ハートフルタクシー
所在地	神奈川県海老名市
資本金	100万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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）のタクシー会社である。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」を採用している。 ・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

	<p>いる。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る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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る。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」の確保に努めている。 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る。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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 名を採用している。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 名である。タクシー運転士に占める女性の割合は約 35%となっている。
--	--

(2) 無料個室寮の提供

事業者名	平和交通株式会社
所在地	神奈川県横浜市
資本金	1 億 2,000 万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平和交通株式会社は、従業員約 1,700 人の神奈川県下最大手のタクシー会社である。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る。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る。 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る。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 万円を保証している。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 名を採用している。

7. 採用活動の工夫

(1) 大型バス運転体験会の開催

事業者名	北陸鉄道株式会社
所在地	石川県金沢市
資本金	18 億円
事業領域	バス事業

取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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」を開催している。 ・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る。 ・「大型バス運転体験会」の開催内容は下記のとおりである。 <ul style="list-style-type: none"> 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）免許取得者である。参加費は無料であり事前予約制としている。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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る。参加希望者は 20 数名となり、急きよ追加開催もしている。 ・同社では、今後も「大型バス運転体験会」を定期的に開催するとともに、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る。
-------------	--

（２）インターンシップの実施

事業者名	佐渡汽船シップマネジメント株式会社
所在地	新潟県新潟市
資本金	900 万円
事業領域	旅客船事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。 ・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る。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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。

（３）自治体の就職イベント（合同説明会）への出展と学校訪問

事業者名	IRいしかわ鉄道株式会社
所在地	石川県金沢市

資本金	20 億円 600 万円
事業領域	鉄軌道事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ I R 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」に参加している。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る。 ・ I R 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」等にも出展している。 ・ こうした自治体が主催する合同説明会には、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る。 ・ 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る。 ・ 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る。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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「高校生を対象とした企業ガイダンス」と「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る。平成 29 年の「応募前職場見学」には、高校生約 40 人が参加している。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）につながっている。

（４）海技者セミナーへの出展

事業者名	佐渡汽船シップマネジメント株式会社
所在地	新潟県新潟市
資本金	900 万円
事業領域	旅客船事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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ある。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る。 ・ 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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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る。 ・ 海事教育機関の卒業者は、全国で約 1,000 名である。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。
--	------------------------------

(5) ジョブカード制度を活用した大型第二種免許の取得

事業者名	美勢タクシー株式会社
所在地	長野県塩尻市
資本金	1,000 万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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る。 ・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る。個人では負担しにくい金額であるが、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る。 ・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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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る。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る。

(6) 体験型説明会の開催

事業者名	宝交通株式会社
所在地	愛知県名古屋市
資本金	11 億 2,000 万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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る。 ・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る。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る。 ・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る。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る。

	<p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、雨天であったが 37 名が参加した。参加者の大半は 20～30 歳代の男性であったが、女性の参加者も 9 名いた。そして、参加者の中で 5 名が入社している。 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む予定である。
--	--

8. 新卒者の採用

(1) 高校新卒者の採用

事業者名	北陸鉄道株式会社
所在地	石川県金沢市
資本金	18 億円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 北陸鉄道株式会社は、「浅野川線」と「石川線」の約 20 k m 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る。 同社ではバス運転士の中途採用を実施しているが、定年退職者数に対して採用が追いついていない状況である。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る。 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ある。免許取得に要する経費は、全額会社が負担している。 昨年から大卒運転士者候補の採用も開始している。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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る。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ある。 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る。（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る。

(2) 大学新卒者の採用

事業者名	国際自動車株式会社
所在地	東京都港区
資本金	1 億円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般企業の中心的人材確保の取り組みは、新卒者の採用である。しかし、タクシー

	<p>業界では、中途採用が中心である。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る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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いる。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る。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る。 ・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ある。新卒、中途採用ともに応募資格は普通免許取得 3 年以上だけである。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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）を採用している。
--	---

9. 女性の採用

(1) 完全固定給&正社員運転士の導入

事業者名	南大阪第一交通株式会社
所在地	大阪府大阪市
資本金	4,900 万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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」制度を導入している。「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る。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る。 ・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る。 ・「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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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 名に増加している。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る。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る。

(2) 女性限定バス運転士体験会の開催

事業者名	宮城交通株式会社
所在地	宮城県仙台市
資本金	1 億円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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」を開催している。 「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る。 「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 歳までの女性である。事前予約制で参加定員は約 20 人である。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 名まで増えている。 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る。

10. U・I ターン人材の確保

(1) 移住予定者の採用

事業者名	西東京バス株式会社
所在地	東京都八王子市
資本金	1 億 5,000 万円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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ある。 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る。 応募資格は、檜原村在住者および移住予定者（I・U ターン者）である。大型第二種運転免許の取得支援制度も用意している。 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る。檜原村では、求人情報の発信に協力している。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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る。
--	------------------------------------

(2) 都内開催合同説明会への出展

事業者名	十勝バス株式会社
所在地	北海道帯広市
資本金	5,000 万円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 年の交通事業者である。 ・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る。 ・「どらなびEXPO」は、バス運転士専門の求人材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 会場で開催している。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る。 ・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、市町村が連携した移住促進を目指している。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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、その数名と採用に向けて交渉中である。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る。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 ターンである。

(3) 転居費用の支給

事業者名	濃飛乗合自動車株式会社
所在地	岐阜県高山市
資本金	2 億円
事業領域	バス事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、旅行業を行っている。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) を支給している。 ・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る。 ・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る。座学の基礎教育、基礎技能研修、教育担当運転士が同乗す

	<p>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る。</p> <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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）である。
--	---

（４）自治体定住PRサイトの活用

事業者名	富士第一交通株式会社
所在地	島根県大田市
資本金	1,500 万円
事業領域	タクシー事業
取組内容	<p>【取組概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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る。 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る。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る。 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る。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 円を支給している。 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る。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る。 <p>【取組効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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る。大田市の定住PRサイトからの応募者はまだいないが、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ある。

第5章 課題の分析及び対応策の検討

1. 人材確保・定着に関する課題の分析及び対応策の検討

第1章で示したように、人材確保に関連する社会環境の変化として「生産年齢人口の減少」、「男性に比べて低い女性の労働力率」、「東京への転出超過」といった課題が確認できた。また、管内の交通事業者は「労働需給の逼迫」「年収の低さ」といった雇用環境に関する課題にも直面している。

また、第3章で示したように、管内の交通事業者は「中途採用中心の採用活動」、「勤務時間の特殊性」、「資格の必要性」、「給与水準の低さ」を人材確保の主な課題として捉えている。こうした課題は、下記の対応策で乗り越え、採用につなげていくべきである。

人材確保に関する主な課題

○社会環境の変化に伴う課題

「生産年齢人口の減少」、「男性に比べて低い女性の労働力率」、「東京への転出超過」

○雇用環境に関連した課題

「労働需給の逼迫」「年収の低さ」

○交通事業者が抱える課題

「中途採用中心の採用活動」、「勤務時間の特殊性」、「資格の必要性」、「給与水準の低さ」

(1) 「生産年齢人口の減少」と対応策

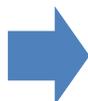
北陸信越運輸局管内の4県では、生産年齢人口が全国を上回る割合で減少しつつある。地域の働き手が減少しており、縮小しつつある労働市場において、人材を確保せざるを得ない状況にある。さらに、最近の景気回復を背景として、各産業が限られたパイを奪い合う構図になりつつある。

こうした状況の中で人材を確保するためには、応募者を掘り起こすことが大切である。そのためには、求職者や公共交通に関心ある人達に対して、求人情報を届けて応募を促すことが重要となる。様々な情報媒体を活用して、求人情報を伝えるとともに、交通事業者としての働き甲斐や魅力なども併せて発信していくことが必要である。

また、交通事業の担い手となるためには、免許や資格が必要になるが、それらを保有している人達は限定されている。このため、応募条件を緩和して、応募のハードルを下げることや、学校訪問や説明会開催などの採用活動に取り組み、応募者を掘り起こすことが大切である。

生産年齢人口が減少する中で、情報発信の充実、応募条件の緩和、採用活動の強化などを通じて応募者を集め、採用につなげていくことが求められている。

課題：生産年齢人口の減少



対応策：情報発信の充実
応募条件の緩和
採用活動の強化

(2) 「男性に比べて低い労働力率」と対応策

北陸信越運輸局管内では、全国と同様に男性に比べて女性の労働力率が低い状況にある。30歳代の男性の労働力率は95%を超えているが、30歳代の女性の労働力率は80%程度である。出産や子育て

のために仕事を離れるため、女性の労働力率は低くなっていると考えられる。

交通事業の仕事は、性別に関係なく活躍できる仕事であり、タクシー事業では、女性や高齢の乗客は接客が丁寧な女性タクシー運転士が歓迎されている。人材を確保するためには、交通事業の担い手として女性の活躍を促すべきである。

女性が働きやすく、子育てと仕事を両立できる環境を提供することにより、女性の応募者を集め、採用につなげるべきである。

課題：男性に比べて低い労働力率



対応策：女性の採用強化

(3) 「東京への転出超過」と対応策

北陸信越運輸局管内の4県では、東京圏に対して転出超過となっている。少子化に伴い減少しつつある若い世代の一部は東京圏に流出しており、人材不足に拍車をかけている。

こうした状況では、地元から人材を確保するだけでなく、県外や東京圏から人材を確保する取り組みも必要である。東京圏にはUターンを検討している人や地方暮らしに憧れている人もいるため、東京圏の人材に働きかけて採用につなげるべきである。人口減少を抑制したい自治体は移住施策を打ち出している。自治体の移住施策とともに交通事業者の求人情報を紹介し、U・Iターンを促すことで人材を確保していくべきである。

課題：東京への転出超過



対応策：U・Iターン人材の確保

(4) 「労働需給の逼迫」と対応策

生産年齢人口の減少や少子化の進行などとともに、景気回復が加わり、労働需給は逼迫している。こうした状況の中では、学生や求職者との接点を増やして、応募を促すことが重要になる。情報発信をするだけでなく、学生や求職者に対して積極的な営業活動を行うことで、応募者を掘り起すことが必要である。学校訪問、インターンシップの実施、説明会への出展など、様々な採用活動を実施して応募を促し採用につなげることが求められている。

課題：労働需給の逼迫



対応策：採用活動の強化

(5) 「中途採用中心の採用活動」と対応策

新卒者を採用している事業者の割合は低く、多くの事業者は中途採用によって人材を確保している。二種免許を取得するためには普通免許の取得から3年が経過していることが必要であり、運転士として高校新卒者を採用することにブレーキをかけている可能性がある。また、他の産業に比べて給与水準が低いことが、大学新卒者の採用に至らない要因となっている可能性がある。こうして、タクシー事業や乗合バス事業では、新卒者の採用が拡がらず、中途採用によって人材を確保している状況にある。

しかし、現状では中途採用者も計画どおりに確保できないため、新卒者を採用し、時間や経費をかけて運転士等に育成することが必要になっている。

課題：中途採用中心の採用活動



対応策：新卒者の採用強化

(6) 「勤務時間の特殊性」と対応策

交通事業は、早朝勤務、深夜勤務、土日勤務などを伴い、一般企業とは勤務の時間帯が異なっている。さらに、タクシー事業では隔日勤務、旅客船事業では一定期間を船内で生活するといった勤務形態がある。交通事業者が人材を確保するためには、こうした勤務時間の特殊性を求職者に紹介するとともに、休日が多いといったメリットも知ってもらうことが大切である。タクシー事業や乗合バス事業では、限定した時間だけ働くパート勤務や夕方から深夜にかけて働く夜勤も可能である。求職者の意向に沿って、勤務形態を調整できることも交通事業の特長である。柔軟な勤務形態を提供して求職者の幅を広げることが、採用につながる可能性がある。

課題：勤務時間の特殊性



対応策：柔軟な勤務形態の導入

(7) 「資格の必要性」と対応策

運転士や船員になるためには、免許や資格が必要である。交通事業者の人材確保には、この免許や資格の必要性が応募のハードルとなり、未経験者の挑戦に影響を与えている可能性がある。

現状では、二種免許や海技士の資格を持つ人たちだけを対象しては、人材確保が計画どおりに進まない状況にある。このため、人材確保に向けて未経験者の応募を促すとともに、未経験者を一人前に育てるための研修体制を整えることが必要である。未経験者が安心して技術を習得できるようにすることが応募を促すことにつながる可能性がある。さらに、免許や資格取得の経費を事業者が負担することで、応募しやすい環境を整え、採用につなげるべきである。

課題：資格の必要性



対応策：研修体制の充実

(8) 「年収の低さ」と対応策

タクシー事業や乗合バス事業の従業員の年収は、他の産業に比較すると低く、人材確保を困難にしている。さらに、タクシー事業では、主として歩合制が導入されており、給与の不安定さも抱えている。タクシー事業や乗合バス事業を支える人材を確保するためには、待遇の改善が必要であるが、直ちに年収を上げることは困難である。

他の産業と比べて年収が低い状況の中で、応募者を確保するためには、固定給を導入したり、福利厚生を充実させることでカバーできる可能性がある。社宅や寮の提供、保育所の設置などを通じて、従業員が働きやすい環境を提供したり、パート勤務者やリタイア層が満足できる待遇を提供することで応募者を集め、採用につなげることが求められている。

課題：年収の低さ



対応策：待遇の改善
福利厚生の充実

2. 課題・対応策の取りまとめ

人材を確保するためには、前項に示した対応策に基づき、具体的な工夫を行う必要がある。交通事業者は、それぞれの経営資源を活かしながら、下記の工夫を行うことで、公共交通の担い手を確保できる可能性がある。

(1) 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る。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る。

■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る。ホームページに掲載されている情報によって、企業に対するイメージが形成される可能性がある。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る。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ある。

■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る。キャリアセンターに求人申し込みすることで、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る。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る。

■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る。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る。

■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る。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る。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る。

■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、会社にふさわしい人材に就職・転職を働きかけることができる。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る。地域社会、出身学校、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る。

(2) 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運転士等の応募条件から外している。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る。

■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的な担い手となっている。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る。

■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る。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まで応募者を広げることができる。

(3) 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る。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る。

■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ある。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に売上を確保できない可能性がある。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、未経験者が参入ハードルを下げるができる。

(4) 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る。

■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広げることで、応募者の確保や採用につながる可能性がある。

■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る。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る。

（５）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る。免許や資格取得に一定期間を要するが、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る。

■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る。

（６）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る。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る。

■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る。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る。

（７）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ある。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る。若手社員が体験会を企画したタクシー事業者は、若手社員との座談会を設けて参加者に仕事の実態を紹介し、採用につなげている。

■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る。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る。

■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る。また、「バス運転士合同就職説明会」を後援している。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る。

■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る。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る。

■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る。管内の地域鉄軌道事業者は、仕事内容を分かりやすく説明したパンフレットを作成して学校訪問を行い、新卒採用への応募を学校側に依頼し、採用につなげている。

（８）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る。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る。

■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る。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る。

（９）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女性応募者を集めることができる。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、女性の応募を促す可能性がある。

■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る。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る。

(10) 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る。地元企業として合同説明会に参加し、会社概要と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る。

■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る。自治体の移住体験ツアーの移動に協力することで、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る。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る。

■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る。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するが、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る。

■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う。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る。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る。

■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る。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る。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る。

