

九州運輸局管内の「路線バス運転者」に対する意識の実態調査業務報告書 概要版



目次

1. 調査の目的	1
2. 実施した調査の内容	1
3. 調査結果	2
役員等インタビュー調査	2
人事担当者アンケート調査	3
運転者アンケート調査	4
ハローワークを対象としたアンケート調査	13
就職情報サイト運営会社へのヒアリング調査	20
高校生・保護者へのアンケート調査	22
プロドライバーへのアンケート調査	30
大型二種免許取得中の方へのアンケート調査	38
4. 調査結果の分析・報告等	44

令和5年3月
国土交通省 九州運輸局

九州運輸局管内の「路線バス運転者」に対する意識の実態調査業務報告書概要版

1. 調査の目的

- 九州運輸局内での**路線バス運転者不足問題は、近年ますます深刻化**しており、運転者不足を要因として、バス路線の廃止が相次いでいる。
- バス運転者不足の要因として、**運転者を辞める人に対して運転者という職業を選ぶ人が少ない**ことが考えられる。
- そのため、バス運転者不足を「**バス運転者という職業に対する意識**」という観点から、バス運転者・バス事業者、労働局（ハローワーク）や転職情報サイト運営会社及びバス運転者になり得るポテンシャルのある者（以下「バス運転者候補者」）等に対して調査を行い、**バス運転者という職業が選ばれるための方策とともにバス運転者が辞めないうための方策を検討**のうえ、バス事業者に対して提言することを目的とする。

2. 実施した調査の内容

役員等インタビュー調査

- 【目的】現在の路線バス運転者の待遇・雇用環境に至った背景や、今後の運転者確保に関する認識（バス運転者という職業が選ばれるには）を、主に路線バス事業の経営面から把握する。
- 【対象】日本有数、また九州内を代表する様々な特徴を有する路線バス事業者を7者選定。
- 【手法】対面ヒアリング調査

人事担当者アンケート調査

- 【目的】路線バス事業者がこれまで実施してきた運転者確保策（運転者高卒採用、女性の採用、短時間雇用、入社支援、キャリアアップ等の施策）の効果を尋ねると共に、各事業者の運転者からの意見を属性別に分類・分析するために必要な労務環境等を把握する。
- 【対象】各県における保有車両数30台以上の路線バス事業者、県庁所在地及び各県人口が2番目の都市を主とする運行エリアとする事業者を対象。
- 【手法】Webアンケート調査
- 【回収】回収18社/配布23社

運転者アンケート調査

- 【目的】新卒及び中途採用の路線バス運転者の生の声を伺い、路線バス運転者の職業としての魅力や適性、雇用や待遇面の改善点を尋ねる。
- 【対象】路線バス運転者
各県における保有車両数30台以上の路線バス事業者、県庁所在地及び各県人口が2番目の都市を主とする運行エリアとする事業者を対象に、所属の路線バス運転者へWebアンケート回答用チラシの配布依頼を行った。
- 【手法】Webアンケート調査
- 【回収】735票（新卒者37票/中途採用者698票）

① バス運転者・バス事業者対象

ハローワークを対象としたアンケート調査

- 【目的】人口規模や地域特性等に関わらず、バス運転者の求人状況や就職活動を実施する側のニーズ等の実態について幅広く把握する。
- 【対象】九州管内のハローワーク（54施設）
- 【手法】Webアンケート調査
- 【回収】54施設
※県労働局により調査を依頼する事業所を選定された県や、調査時期が繁忙期で、協力を得られなかった事業所もあり、県ごとの回答数に偏りが生じている。

就職情報サイト運営会社へのヒアリング調査

- 【目的】バス運転者の求人状況や就職活動を実施する側のニーズ等の実態について幅広く把握する。
- 【対象】バス業界に特化しない総合的な就職情報サイト運営会社1社及び、バス運転者に特化した専門的な就職情報サイト運営会社2社
- 【手法】Webヒアリング調査

高校生・保護者へのアンケート調査

- 【目的】バス運転者及び類似職種に対するイメージ及び、そのイメージを持つに至った背景、就職先としてバス運転者を選択するための条件もしくは改善点などを把握する。
- 【対象】「①バス運転者・バス事業者対象」の調査結果をもとに、過去5年程度でバス事業者への就職実績のある学校等に所属する学生及びその保護者。
- 【手法】Webアンケート調査
- 【回収】高校生1,202票/保護者228票（九州各県計19校に調査依頼）

プロドライバーへのアンケート調査

- 【目的】運転者職に就職した背景・要因、就職先を選定する際の基準、就職先としてバス運転者を選択しなかった理由、バス運転者を選択（就職・転職）するための条件などを把握する。
- 【対象】大型免許を取得しているプロドライバー（観光バス、トラック運転者）
独立行政法人自動車事故対策機構（NASVA）を通じ、九州各県に所在する支所にて調査を実施。
- 【手法】紙アンケート調査票の配布
- 【回収】358票

大型二種免許取得中の方へのアンケート調査

- 【目的】大型二種免許を取得する理由、免許取得後の就職先、免許取得にあたっての費用負担、バス運転者に対するイメージ、就職先としてバス運転者を選択しなかった理由、バス運転者を選択（就職・転職）するための条件などを把握する。
- 【対象】大型二種免許が取得可能な教習所・自動車学校で免許取得中の者。
- 【手法】Webアンケート調査
- 【回収】6票（回収3校/依頼10校）

② 就職斡旋者対象

③ バス運転者候補者

3. 調査結果

役員等インタビュー調査

【給与・待遇】

- ・運転者の給与を上げる意向はあるが、原資が無く上げにくい状況であるとの声が聞かれた。
- ・一部事業者が実施した社員寮や社宅の整備などは、運転者確保に一定の効果があったとの声が聞かれた。

【労働環境】

- ・長時間拘束や急な休日出勤等が退職の原因となっていることを認識していることが確認された。
- ・自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下、改善基準告示）の改正により、大幅な減便や運行時間帯の減少に繋がるとの認識がある。

【その他】

- ・運転者イメージとして、長時間労働のイメージ、安全・接客等リスクが高いとの認識を持っている。
- ・貸切バスの大事故のネガティブイメージがあり、一事業者ではどうにもできないとの声が聞かれた。

課題	検証の視点	調査結果
給与・待遇の改善	給与	<ul style="list-style-type: none"> ● 運転者の給与を上げたいが、原資が無く上げにくい状況にあるとの声が多い。 ● 転職者については、経験を考慮した給与としたいが、所属運転者の給与との不公平感の解消が課題との声が聞かれた。 ● 労働環境改善のため、運賃収受のあり方について、見直しが必要との意見があった。
	福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ● 一部事業者では、低額で入居可能な寮や社宅を用意しており、一定の効果が見られている。 ● その他福利厚生に関する課題認識は、本調査のヒアリング時には、意見として得られていない。
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 希望勤務地制を導入している事業者が一部存在。 ● 大型二種免許取得支援は、一定の効果があると認識している。
労働環境の是正	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 長時間拘束が退職の原因となっていることを認識。 ● 改善基準告示の改正への対応は、大幅な減便・運行時間帯の減少に繋がるとの声が聞かれた。 ● 休みの前日は早番、休み明けは遅番というシフトが望ましいが、改善基準告示改正に伴い対応が困難との認識を持つ事業者が存在。
	勤務の自由度	<ul style="list-style-type: none"> ● 急な休日出勤や長い拘束時間でプライベートの時間が取れずに運転者を辞める者がいることを認識。 ● 運転者のニーズに応えるため、時短シフトを作り対応している事業者が存在。
	就業環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 車内事故に対し、道路交通法が厳しく、肉声放送の有無による処分の差異があるため、改善を求めたいとの意見があった。
	勤務時のストレス	<ul style="list-style-type: none"> ● ストレスで転職される方が存在することを認識。 ● 健康管理には力を入れている事業者では、脳MRIやSAS検査などを行っているとの回答があった。
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 不規則な生活でも、体調管理を行い、お客様の生活を支えていることがプライドと指導しているとのこと。 ● 理不尽なクレームもあるがお客様の声が喜びであり、継続することをプライドと答える事業者が存在。
その他の課題	教育・訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 新人育成指導専門部署を設けている事業者が一部存在。
	運転者イメージ	<ul style="list-style-type: none"> ● 長時間労働のイメージ、安全・接客等リスクが高いと認識されている。 ● 極端に仕事が無くなることはなく、収入は安定した職業というイメージを持たれているとの発言があった。 ● 貸切バスの大事故のネガティブイメージがあり、一事業者ではどうにもできないとの声が聞かれた。 ● EVバスや、連節バス、自動運転などは、運転者のモチベーションを上げるためのツールであり、積極的に連節バス運転者を登用し、手当を出している事業者が存在。
	運転者確保の可能性	<ul style="list-style-type: none"> ● 複数社での一括採用・養成の検討が必要との意見があった。 ● 大型二種免許取得に対し、間口を広げる意味で直接自動車学校への支援の検討を望む声があった。

3. 調査結果（つづき）

人事担当者アンケート調査

【給与・待遇】

- ・運転者の給与を上げる意向はあるものの、そのための原資が無く、給与を上げられる状況に無いとの回答が複数見られた。
- ・一部事業者が実施した社員寮や社宅の整備などは、運転者確保に一定の効果があったとの回答があった。

【労働環境】

- ・各事業者共に運転者の拘束時間が長い割に実働時間が少ない（＝給与に反映されない時間が多い）ことが判明。また、長時間労働の是正や休日の確保が課題として認識されていることも明らかになった。
- ・改善基準告示の改正への対応が困難となる可能性についても判明した。

課題	検証の視点	調査結果
給与・待遇の改善	給与	● 業務量に応じ、運転者の給与を上げたいが、原資が無く上げにくい状況であるとの意見が複数挙げられた。
	福利厚生	● 低額で入居可能な寮や社宅を用意している事業者では、一定の効果があったとの回答があった。 ● 女性運転者のための休憩室を設置している事業者が存在。
	その他	● 入社祝い金・支度金・転居支援金制度を導入している事業者が存在。 ● 大型二種免許取得支援を実施している事業者は、今回の調査事業者のなかでは多かった。
労働環境の是正	労働時間	● 拘束時間が長い割に実働時間が少ない（＝給与に反映されない時間が多い）ことが調査結果から判明。 ● 長時間労働の是正や、休日の確保を課題に挙げる事業者が多く見られた。 ● 働きやすい職場環境を作るため、主婦などでも働きやすいシフトを作りたいとの意見があった。 ● 現時点の労働時間では、改正改善基準告示に抵触する可能性がある事業者が多いことが判明。 ● 準備・整理時間は、30～60分程度の事業者が多い結果となっている。
	運転者確保	● バスを身近に感じてもらうための「乗務体験会」を開催したところ、バスに興味がある方、バス運転者への就職を希望する方等の参加があり、採用に繋がったとの回答があった一方、会社説明会や体験乗車会により採用に結びつく数が年々減ってきているとの回答も見られた。 ● 過去にはトラック業界からの応募が多かったが、現在では全くの異業種からの応募が見られるようになったとの回答があった。 ● 求人広告に費用をかけても応募者が乏しく、運転者不足の解消に目処が立たないと答える事業者が存在。 ● 定年年齢の引き上げを行い、運転者を確保する事業者が存在。
	その他	● 組合との交渉に時間がかかることが悩みとの意見が聞かれた。

3. 調査結果（つづき）

運転者アンケート調査

【給与・待遇】

・希望する給与額に満たないと感じている運転者が多い。また、福利厚生への不足に対する不満も見られ、居住施設への支援や厚生・共済施設等の充実を求めていることが判明。乗務中の休憩施設や折り返し待機場所への不満も大きい結果となった。

【労働環境】

・早朝勤務は許容するものの、長時間拘束や深夜勤務に対する不満が大きい模様。
・車内事故で運転免許を失うリスクを感じていること、また、走行環境、特に停留所の違法駐車や停留所の位置に対して問題意識を持っていることが判明。

【その他】

・就業後の教育・訓練等に一定数不満を持っている方がいる。
・転職経験者の前職は、サービス業を始めとした運転者職ではない職種が多いことが判明した。

課題	検証の視点	調査結果
給与・待遇の改善	給与	<ul style="list-style-type: none"> ●現在の年収が、希望額より100万円以上低いことが判明。 ●給与・昇進は技能や資格取得ではなく、生計費カーブ連動・年功序列を望む声が多かった。
	福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ●福利厚生が不足していることに対して不満が大きい。 ●居住施設（独身寮や社宅の整備等）への支援を求める声が多く聞かれた。 ●休憩施設や折り返し待機場所への不満が大きい。 ●厚生・共済施設/制度の充実を求める声もあった。
	賞罰	<ul style="list-style-type: none"> ●表彰制度に対する興味は大きい。 ●有責事故や誤運行等の懲戒処分に関心があることが判明。
労働環境の是正	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ●実労働時間は9時間程度である一方、許容できる実労働時間としては、8時間以内を挙げる意見が多かった。 ●拘束時間は、8～12時間程度を許容する回答が最も多い。 ●早朝勤務は許容できる傾向ではあるものの、長時間拘束や深夜勤務には不満が大きいことが明らかになった。 ●拘束時間の長い中休勤務も回数を制限して受容されるも、退勤時間は20:00以前を求められていることが判明。
	勤務の自由度	<ul style="list-style-type: none"> ●勤務時間を一定時間に限定しなくてもよいとする回答が見られ、勤務時間帯の変動がある程度許容される余地があることが明らかになった。 ●勤務宿泊には抵抗感があり、毎日帰宅する意向が強いことが確認された。
	就業環境	<ul style="list-style-type: none"> ●接客（苦情など）対応等での苦痛感は少なくない。 ●車内事故による刑罰や運転免許の喪失などの重い罰則のリスクを感じている。 ●走行環境、特に停留所の違法駐車や位置において問題意識を持つ意見が多かった。
その他	教育・訓練	<ul style="list-style-type: none"> ●就業後の教育・訓練・小集団活動に関心があることが判明。
	就職の際の情報源	<ul style="list-style-type: none"> ●就職・転職にあたり、中途採用者は、ハローワークを参考にしている声が多い。 ●新卒者は知人・家族からの紹介を参考にしている方の割合が高い。
	運転者確保	<ul style="list-style-type: none"> ●就職する事業者を選定するにあたっては、会社の信用や規模を重視する回答が最も多い。 ●その他、勤務地までの距離や福利厚生、大型二種免許取得補助の有無が重視されていることが判明。 ●転職経験者の前職は、運転者職より運転者職ではない職種（サービス業など）が多いことが判明。

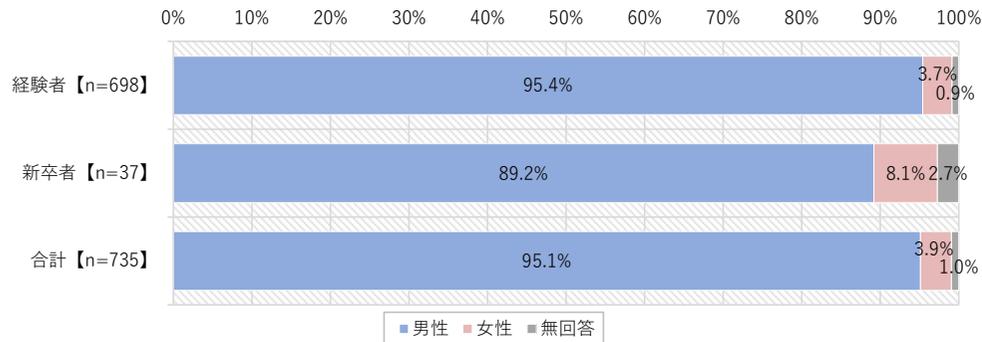
3. 調査結果（つづき）

運転者アンケート調査

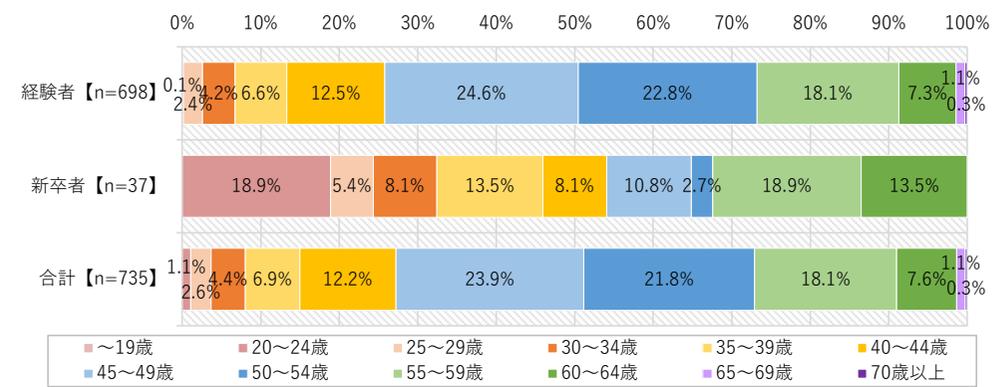
調査結果の概要

- 回答者は男性の割合が95%超。新卒者については、経験者に比べて女性の割合が高い。
- 年齢構成は大半が40歳以上で、40歳未満は15%となった。また、勤続年数では、11年以上勤務している「ベテラン」が60%と過半数を超えている。
- 年収は400万円未満が過半数を占める。

性別



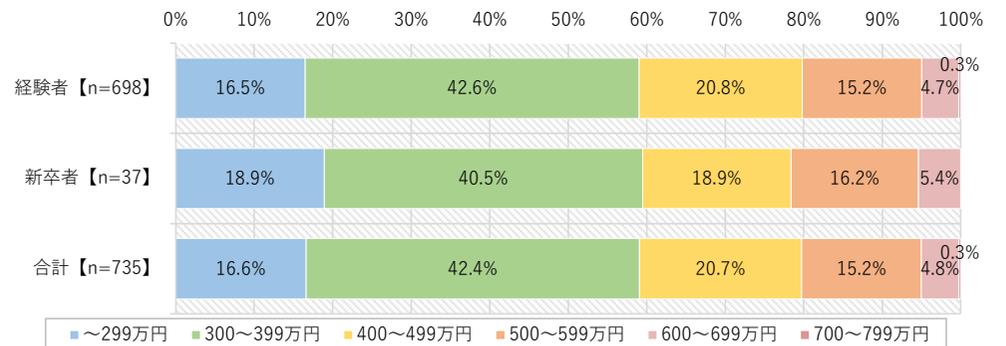
年齢



現在のバス会社・局における勤続年数



現在のバス会社・局における年収（新卒の方は、見込み年収）



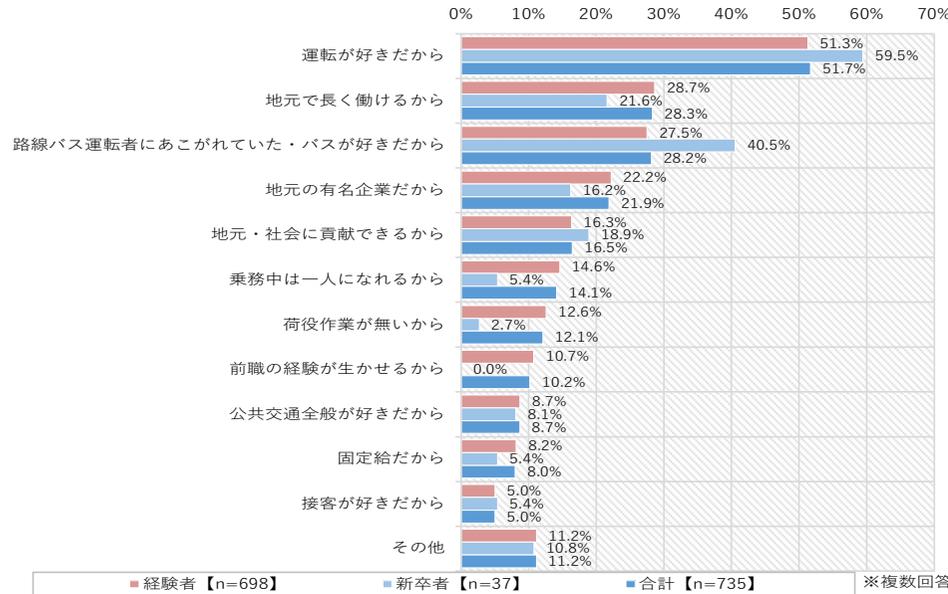
3. 調査結果 (つづき)

運転者アンケート調査

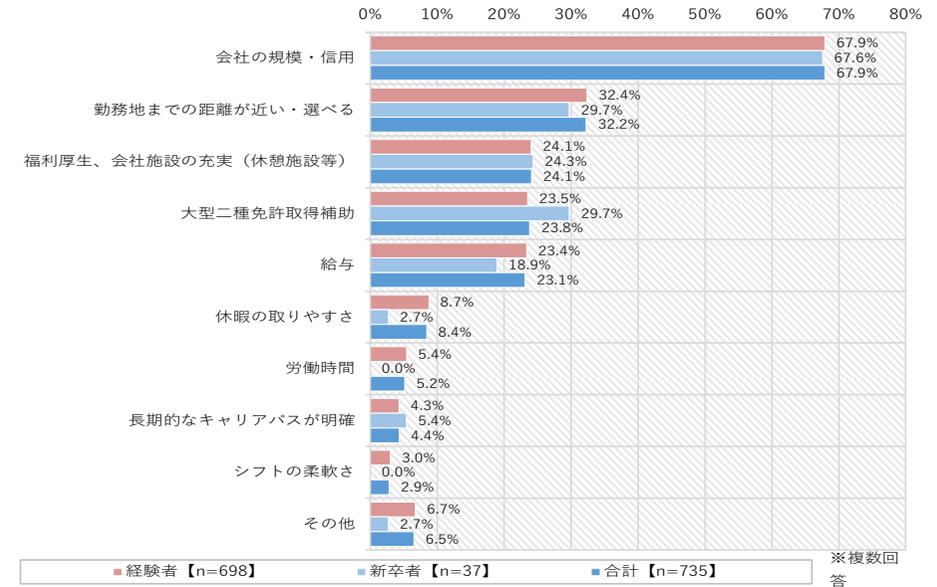
調査結果の概要 (つづき)

- 就業動機は「運転が好きだから」が過半数を占め、次いで「地元で長く働ける」「路線バス運転者にあこがれていた・バスが好きだから」となっている。
- バス運転者を選択した際に重視した点は、「会社の規模・信用」「勤務地」「福利厚生」「大型二種免許取得補助」との回答が多く、給与以外の点も重要視されている。
- 就職時の情報源としては、経験者はハローワークや知人・家族からの情報を、新卒者は知人や家族の情報を参考にする割合が高い結果となった。
- 転職経験者の前職は、運転者職も一定割合見られるものの、サービス業をはじめとした運転者職ではない職種の方が多くなっている。

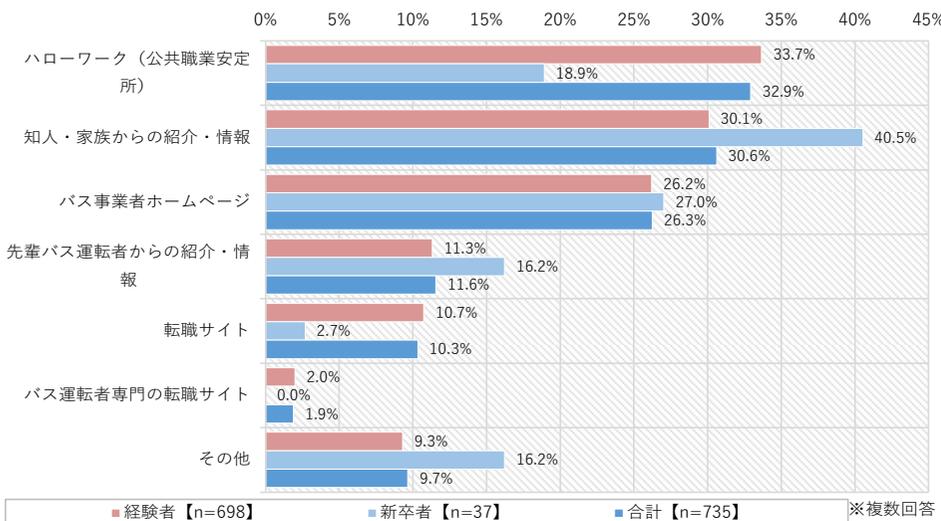
就業動機



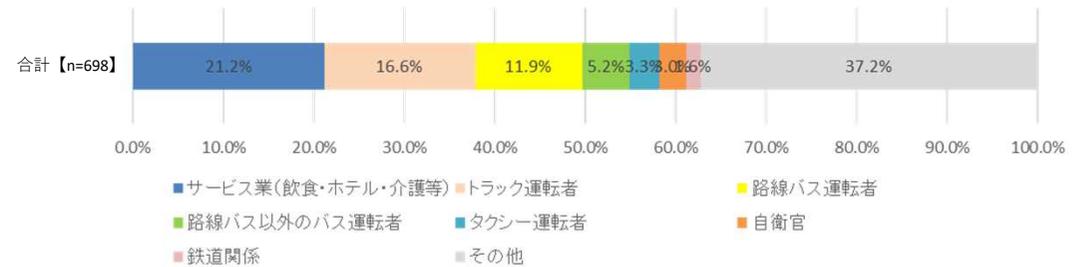
バス運転者を選択した際に重視した点



就職時（経験者・新卒者）の情報源



転職経験者の前職



その他主な回答

職種	回答数	職種	回答数
営業職	30	工場勤務	15
製造業	22	会社員	8
車両整備	19	金融業	6
建設業	17	自営業	4

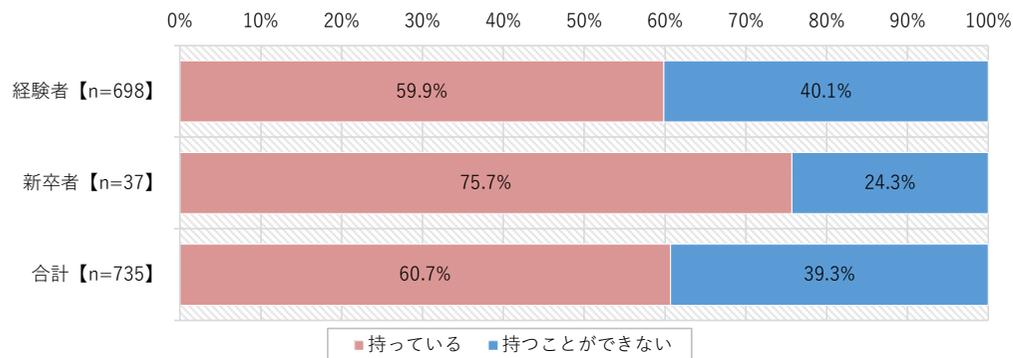
3. 調査結果（つづき）

運転者アンケート調査

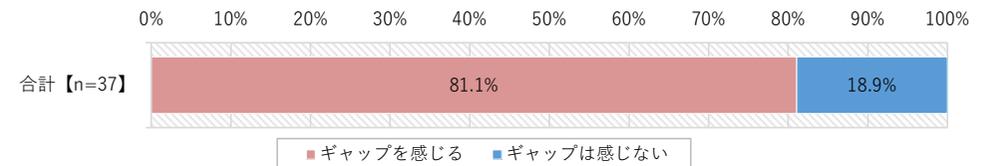
調査結果の概要（つづき）

- 運転者職に対する誇りを約6割が感じている。特に、新卒者は誇りを感じる割合が高いことが判明。
- 就業後にギャップを感じる者が約8割と多く、主に拘束時間の長さや休日の少なさ、低賃金に関する意見が多く挙げられた。
- 仕事上で意欲的に振る舞うことができているかの問いでは、できている/できていないの割合が、ほぼ半々の結果となった。
- 新卒者の7割は運転者を後輩に「勧めたくない」と回答しており、その理由としては、拘束時間の長さや低賃金に関する回答が多く見られた。

バス運転者としての誇りを感じるか



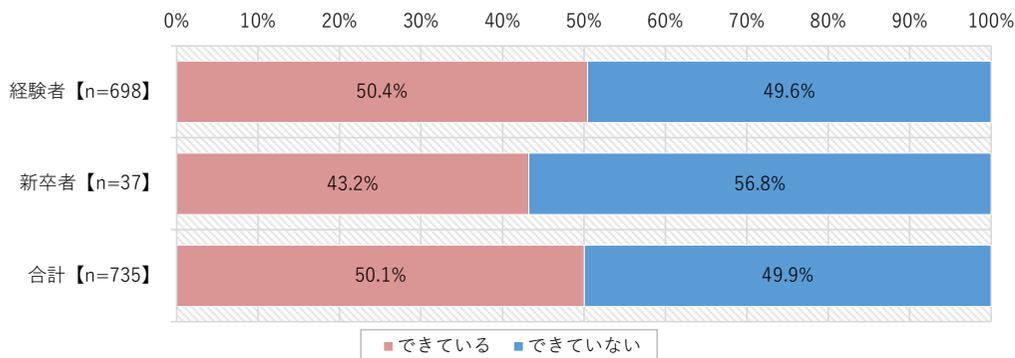
新卒者の就業前イメージと就業後のギャップ



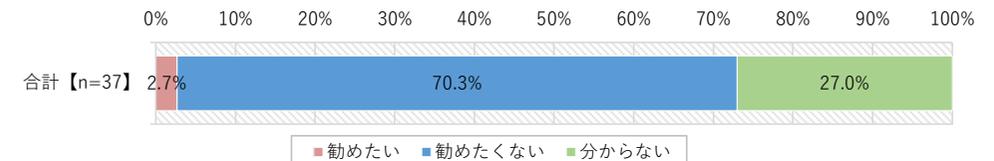
ギャップの内容（自由記述）

- 拘束時間に見合わない待遇。
- 休みがあまりにも少なく、その割には給与が少なすぎる。
- 予想よりも人が足りない。
- 休憩施設などの環境が悪い。
- 乗務員に対する要望が多すぎる（指定外運行をした際の対応等）。
- もっと穏やかな気持ちで仕事が出来ると思っていたら真逆だった。

仕事のやりがいについて、仕事上で意欲的に振る舞うことができているか



後輩に「路線バス運転者」という職業を勧めたいか（新卒者のみ回答）



勧めたくない理由（自由記述）

- 給料が安く、自分の時間が取りにくいいため、ストレスが無くならない。
- 長時間勤務に収入が低過ぎる。また、真摯に対応してもお客様からのクレームは全て運転士になる。やる気も失せる。
- 拘束時間が長く、休みが少ない・休みの日でも休日出勤の依頼がくるため自分の時間がもてない。また、一般車の危険運転をこちらが予知して回避しなくてはならないので気が抜けない。疲労して精神的に参ってくる人を多く見てきたので勧められない。
- 日本の免許制度の在り方に疑問を感じるから。車内事故は人身事故扱いで、違反点数が大きく、持っている他の免許まで失うから。
- 長時間勤務に収入が低過ぎる 真摯に対応してもお客様からのクレームは全て運転士 やる気も失せる

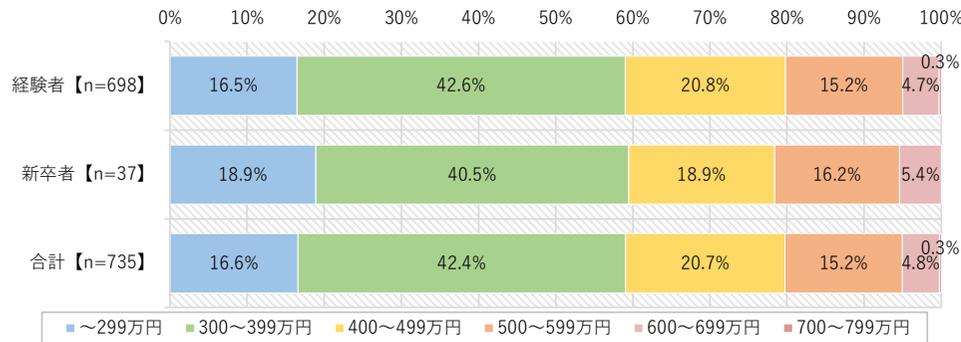
3. 調査結果（つづき）

運転者アンケート調査

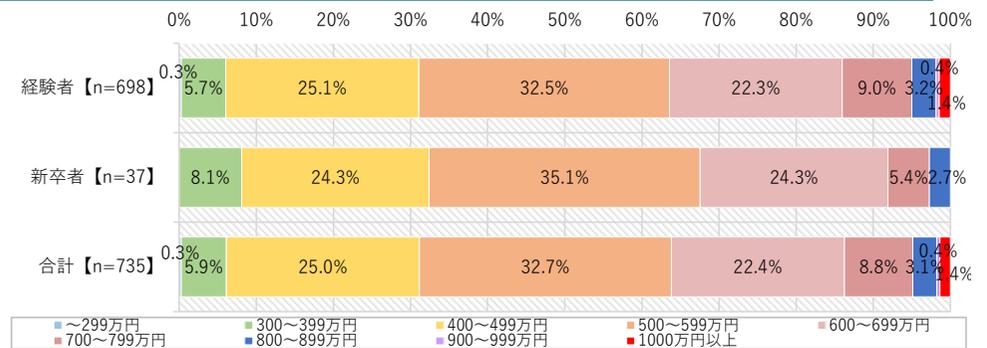
調査結果の概要（つづき）

- 現在の年収は過半数が400万円未満となっている。一方、希望する年収は9割以上が400万円以上という結果となっている。
- 給与は技能ではなく生計費カーブ（結婚や子育てなどライフステージに合わせた昇給）運動を、昇進は年功序列を希望する方が多くなっている。
- 表彰の必要性については、「必要と感じる」割合が75.6%と4分の3を占める。

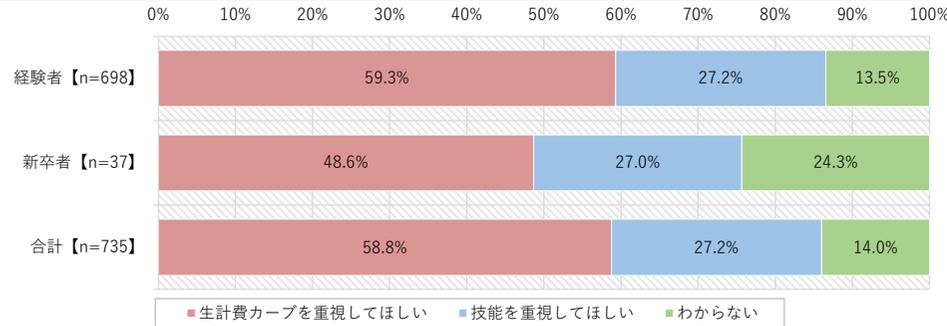
現在のバス会社・局における年収（新卒の方は、見込み年収）【再掲】



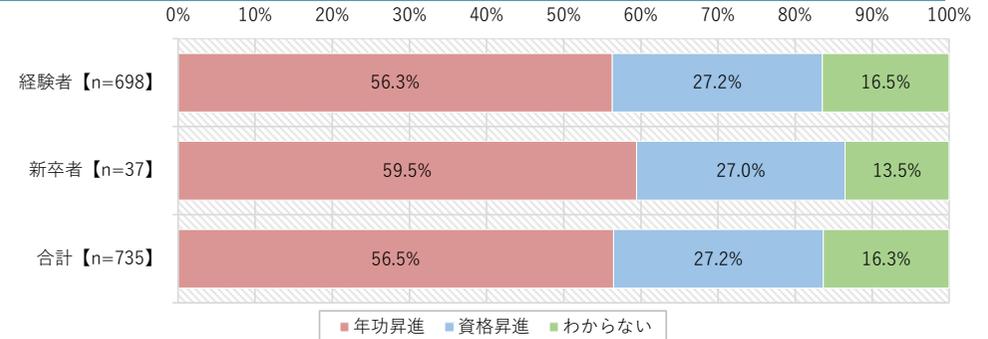
年収の希望額



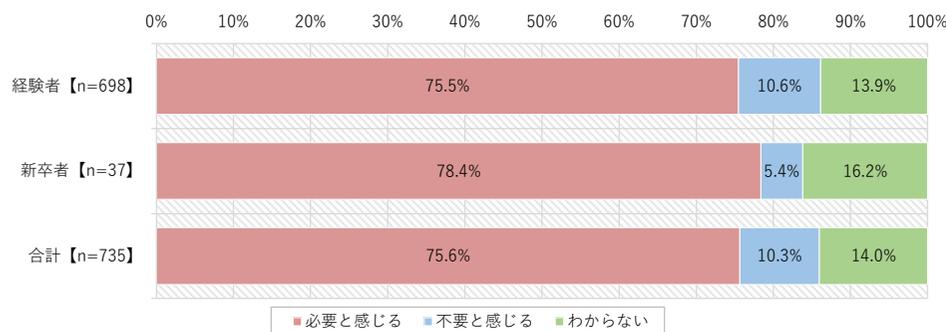
給与（昇給は、生計費カーブ・技能のどちらを重視するべきか）



昇進（年功昇進と資格昇進のどちらが適切か）



表彰（善行・技能）の必要性



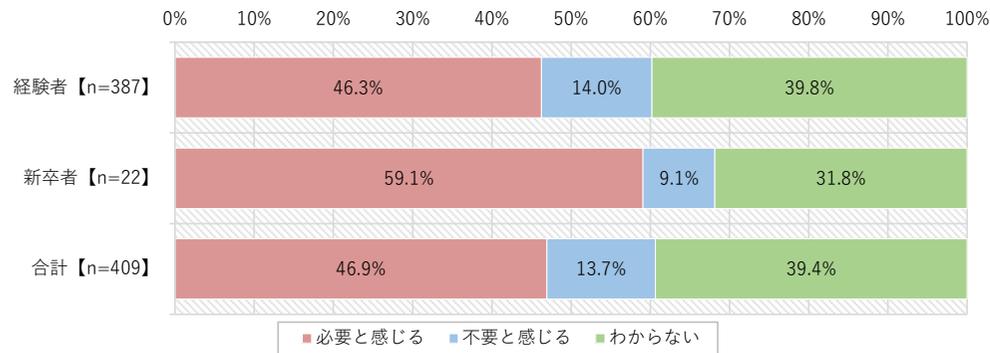
3. 調査結果（つづき）

運転者アンケート調査

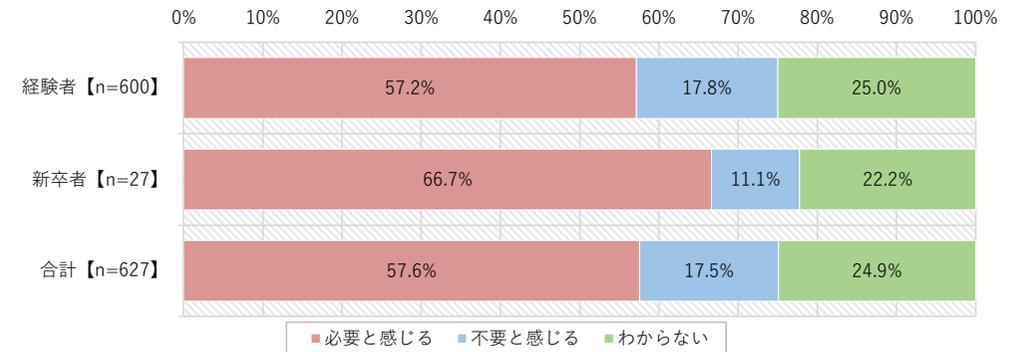
調査結果の概要（つづき）

- 独身寮は46.9%、社宅は57.6%が必要と感じると回答しており、住環境整備の必要性を過半数の者が感じている結果となっている。
- また、休憩施設、食事場所、トイレが「不十分である」、折返し・待機場所が「不適切である」と回答した方は6割を超えている。
- その他、厚生施設（保養所等）や制度についても、不十分と感じるとの回答が、6割を占めている。

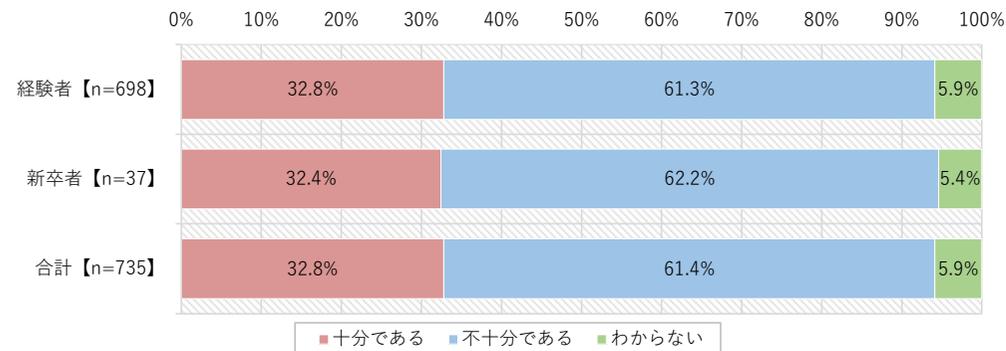
独身寮の必要性【独身の方】



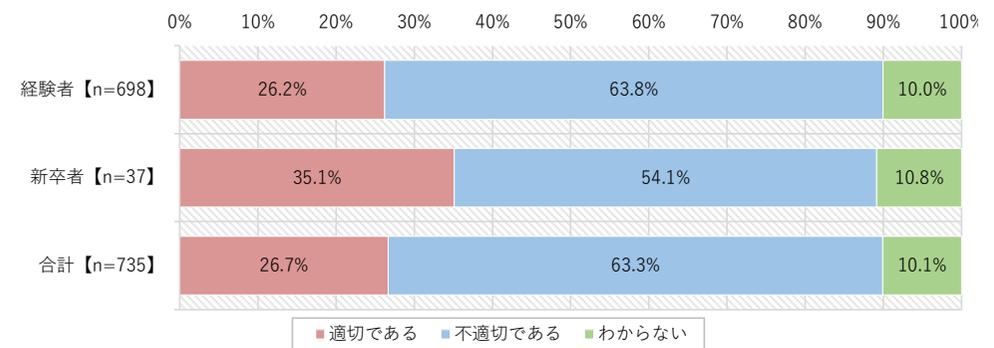
社宅の必要性【家族を持たれている方】



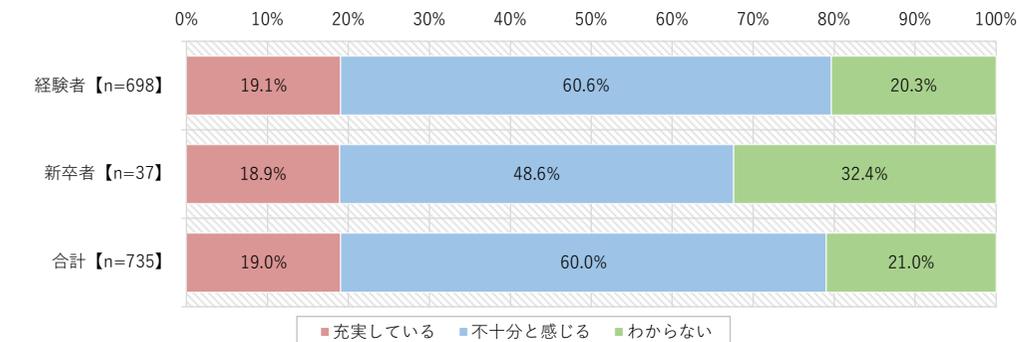
休憩施設、食事場所、トイレは十分に確保されているか



折返し・待機場所は適切か



厚生施設・制度は充実しているか



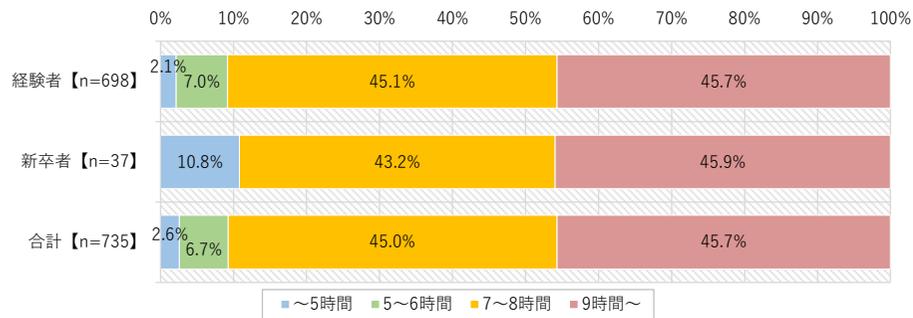
3. 調査結果（つづき）

運転者アンケート調査

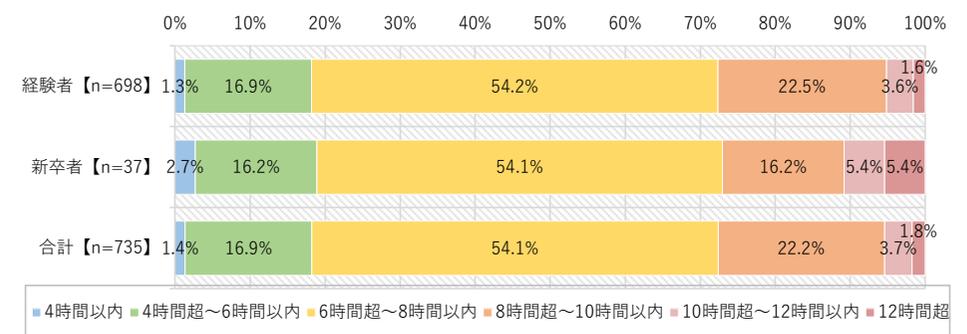
調査結果の概要（つづき）

- 直近1ヶ月の1日あたりの実労働時間は9時間以上が最も多く、次いで7～8時間となった。一方、許容できる実労働時間は約72%が8時間以内という結果となった。
- 許容できる拘束時間は、8～10時間が最も多く、次いで10～12時間が多い結果となった。
- 早朝勤務は65%の運転者が6時半前までの出勤を許容できる一方、深夜退勤時間は、約64%が23時より前の退勤を希望していることが判明した。

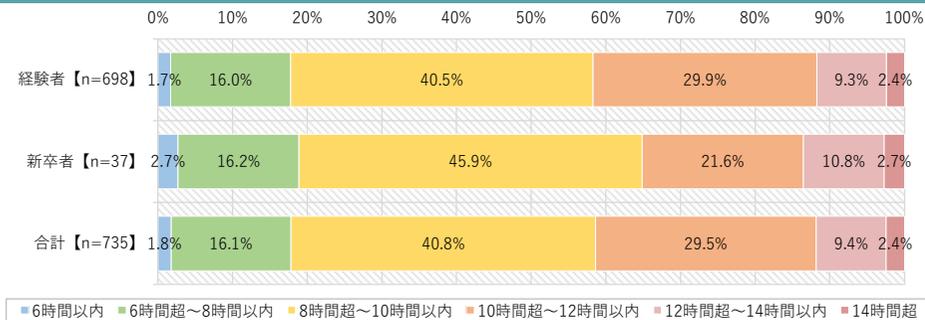
直近1か月の1日あたりの実労働時間（実際に運転している時間等）



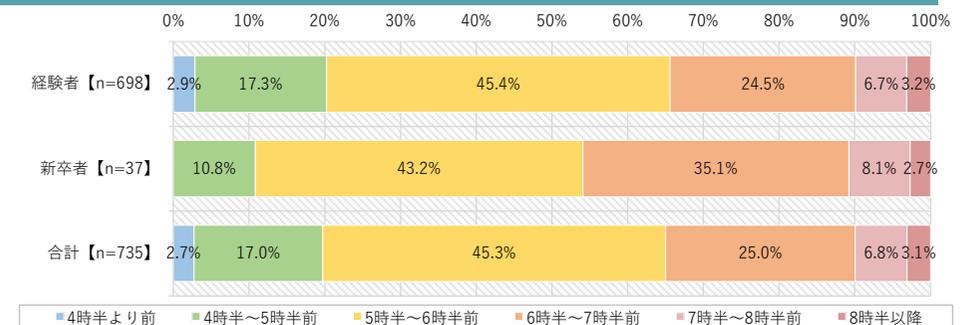
許容できる実労働時間



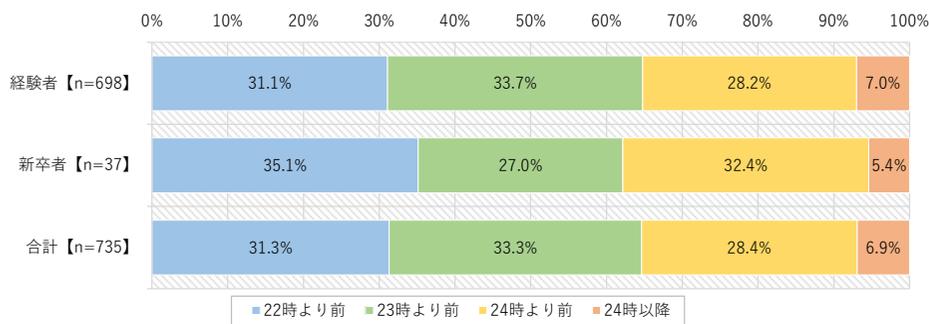
許容できる拘束時間



早朝は、何時頃までの出勤が望ましいか



深夜は何時頃までの退勤が望ましいか



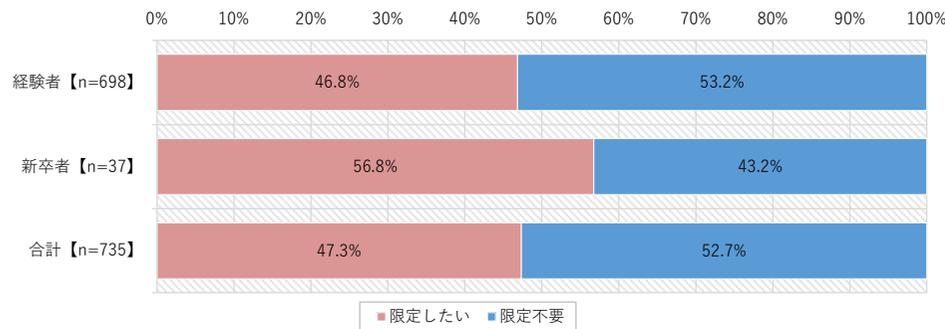
3. 調査結果（つづき）

運転者アンケート調査

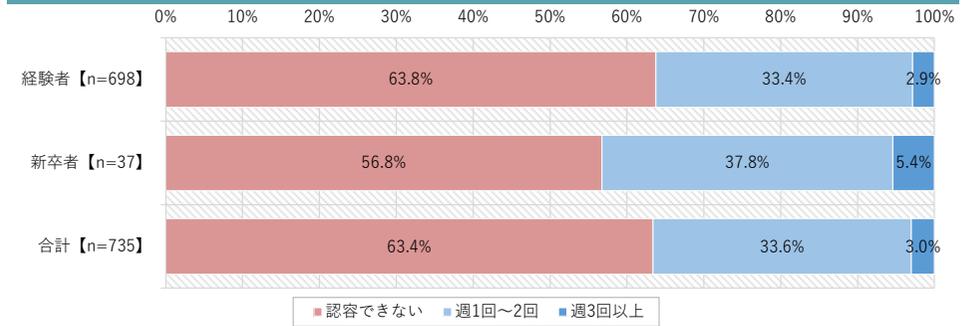
調査結果の概要（つづき）

- 勤務時間は、一定時間に限定しなくてもよいとする回答が見られ、勤務時間帯の変動がある程度許容される余地があることが明らかになった。
- 勤務宿泊は、過半数が容認できない結果となっており、帰宅時間の容認限界は22時までが過半数となっている。
- 拘束時間の長い中休勤務も、週1~2回程度であれば許容できる割合が高いものの、20時までの退勤を希望する方は85%以上になっている。

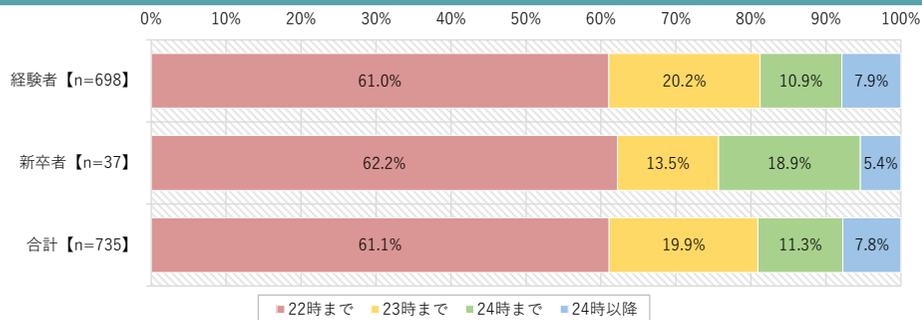
勤務の自由度（一定時間帯に勤務時間を限定したいか）



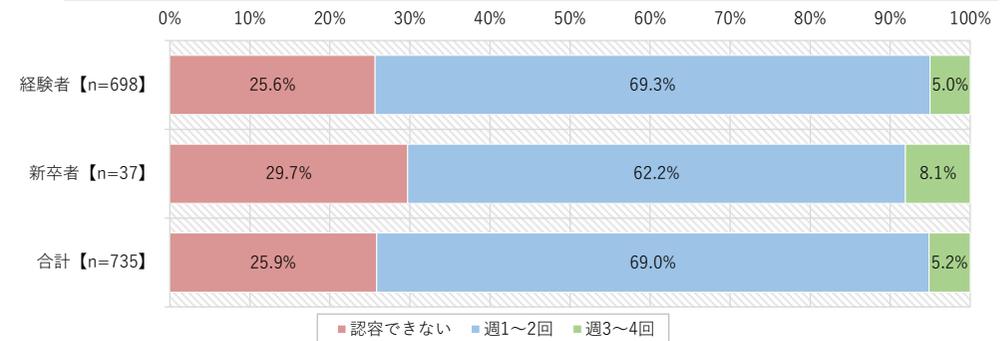
勤務の自由度（勤務宿泊の頻度）



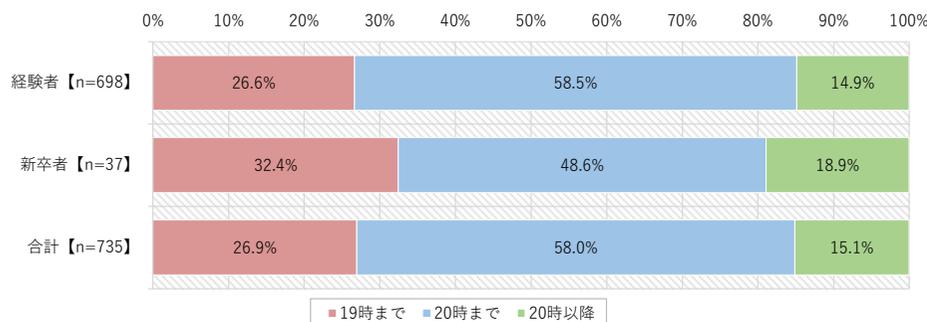
帰宅するか宿泊勤務をするか、その境界は何時頃が望ましいか



中休勤務は週に何回ぐらいが望ましいか



労働時間（中休勤務の場合、何時までに退勤したいか）



(中休勤務)

- 朝のラッシュ時に乗務を行った後、長めの休憩を経て、再び夕方のラッシュ時に乗務するシフト。
- 朝夕の需要の多い時間帯をカバーするためのシフトを指す。

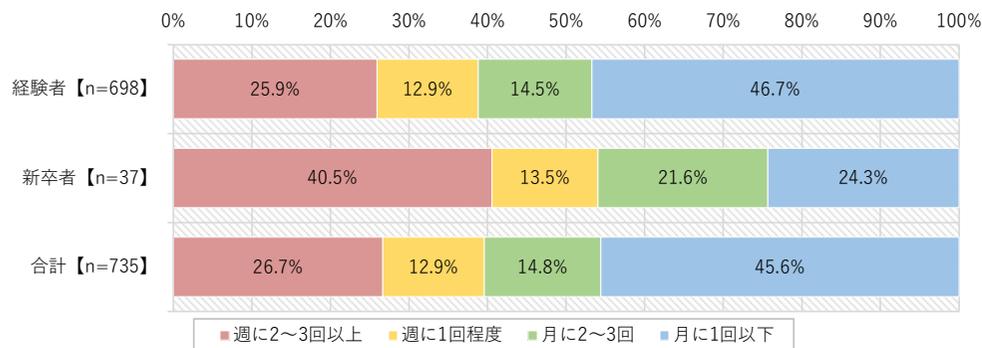
3. 調査結果（つづき）

運転者アンケート調査

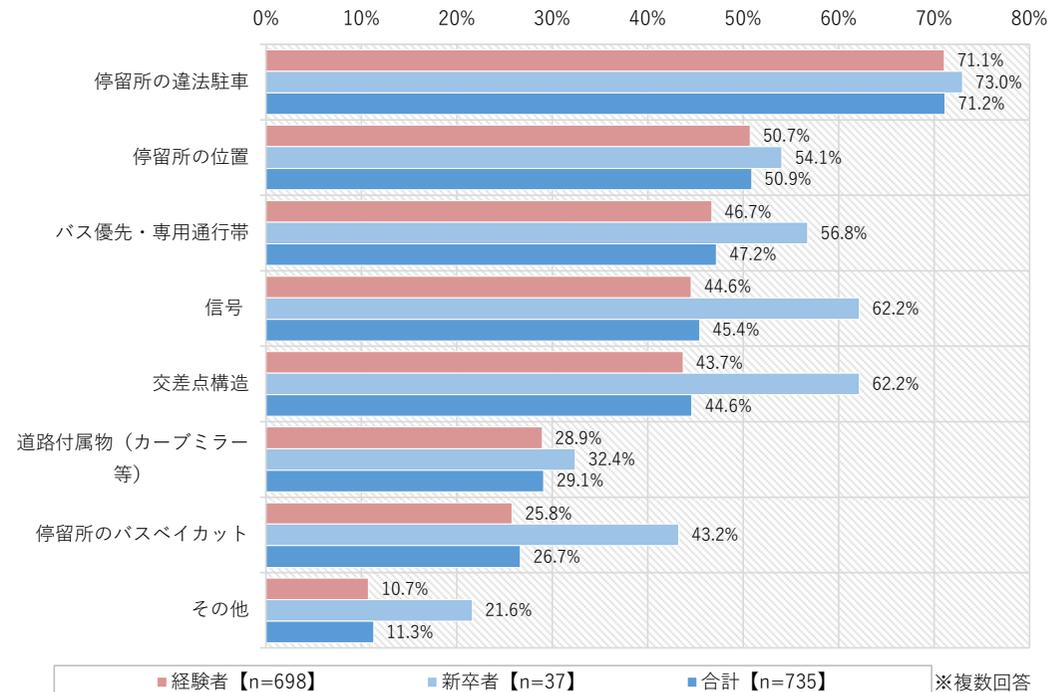
調査結果の概要（つづき）

- 疲労を感じる旅客対応（苦情など）の頻度は、週1回以上が**39.6%**（新卒者は**54%**）となっている。
- 走行環境に問題のある箇所として、「停留所の違法駐車」や「停留所の位置」を挙げる意見が多いことから、停留所に関する運転者の問題意識は大きい模様。
- 就業後の乗務勤務に関する指導・教育や小集団活動に対しては、一定数の不満がある結果となった。

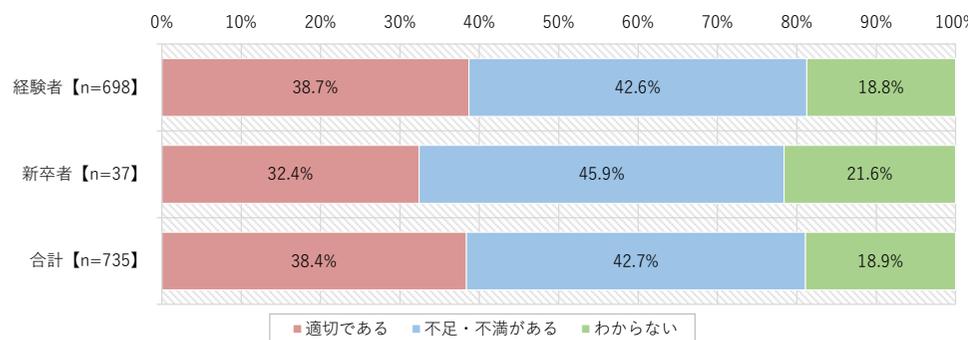
疲労を感じる旅客対応（苦情など）の頻度



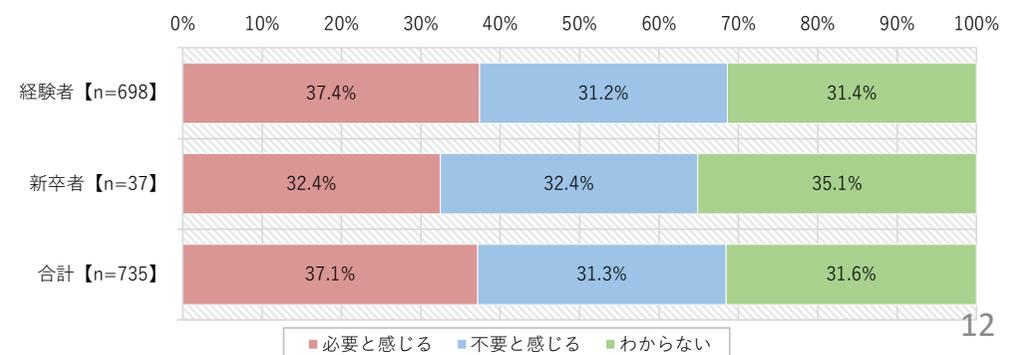
走行環境に問題のある箇所



教育・訓練（乗務勤務に関する指導・教育内容は適切か）



教育・訓練（小集団活動の必要性）



3. 調査結果（つづき）

ハローワークを対象としたアンケート調査

【賃金の改善】

- ・路線バス運転者への就職を断念した方について、希望と一致しなかった労働条件は「給与」と「労働時間」が最も多い結果となっている。
- ・路線バス運転者に就職した方は「社宅、家賃補助などの住宅関係」を重要視する割合が高いことが判明した。一方、路線バス運転者への就職を断念した方は「資格取得補助関係」も重視していることが明らかになった。

【労働環境】

- ・全体的な傾向として、希望する勤務時間帯は、勤務開始が8時、勤務終了は17～18時が多かった。

【その他】

- ・路線バス運転者に対するプラスイメージ（やりがい、誇り、魅力）の発信が必要との意見が見られた。
- ・間口を広げ女性や若年層の運転者を増やすため、バス運転者の魅力等を知ってもらう取組が必要との意見も見られた。

課題	検証の視点	調査結果
賃金の改善	多様な属性ごとの理想的な給与額	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者に就職した方も、路線バス運転者以外のプロドライバーに就職した方も、希望する月収は20万円台の割合が高い結果となった。また、路線バス運転者以外のプロドライバーに就職した方のほうが、若干高い収入を希望していることが判明した。 ● 「給与」を重視する傾向は、路線バス運転者以外のプロドライバーに就職した方（94%）は、路線バス運転者に就職した方（74%）と比べて高い傾向にあった。 ● バス運転者への就職を希望したものの、就職を断念した方について、希望と一致しなかった労働条件として「給与」と「労働時間」を挙げる意見が最も多かった。 ● 人口規模の大きい地域や都市部では、その他地域と比べ、希望する月収額が高い傾向にあることが明らかになった。
	休暇と給与(時間外手当)どちらを重視するか	<ul style="list-style-type: none"> ● 「労働時間」を重視する傾向は、路線バス以外のプロドライバーに就職した方（66%）のほうが、路線バス運転者に就職した方（47%）と比べて高い傾向にあることが判明した。 ● 路線バス運転者になりたい方を増やすためのアイデアとして、「給与面の改善」のほか、労働時間、休日取得、勤務体制、ワークライフバランスなど「労働時間の改善、休暇取得」に関する様々な項目での改善が必要との意見が多く挙げられた。
	昇給や昇進を重視するか	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者は、路線バス以外のプロドライバーに就職した方や路線バス運転者を断念した方と比べ、非正規雇用での採用割合が高いことが判明した。 ● 路線バス運転者の求人と求職者との間でミスマッチな労働条件（選択式）としては、給与や労働時間、シフトに関する意見が多く挙げられ、キャリアパスを挙げる意見は、ほとんど見られなかった。
長時間労働の是正	多様な属性ごとの理想的な労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 希望する勤務時間帯は、勤務開始は8時、勤務終了は17～18時を挙げる回答が最も多かった。 ● 路線バス運転者に就職した方は、勤務時間帯に比較的融通が利く（＝勤務開始終了不問）と回答する割合が大きいことが判明。 ● 路線バス運転者を断念した方の一致しなかった条件は、地方部や離島部では、給与よりも労働時間やシフトが上位であった。
ライフスタイル/価値観多様化への対応	福利厚生・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者に就職した方は「社宅、家賃補助などの住宅関係」を重視する割合が最も多いことが判明。 ● 路線バスを断念した方には「社宅、家賃補助などの住宅関係（67%）」と「資格取得補助関係（67%）」を重視した方の割合が高い。
プロドライバーの社会的地位向上	やりがい・楽しさ	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者になりたい方を増やすためのアイデアとして、給与や、労働時間等といった待遇面の改善に関すること以外に、路線バス運転者という職業のプラスイメージ（やりがい、誇り、魅力）の発信が重要との意見が挙げられた。
効果的な広報活動	ターゲットを目掛けた広報	<ul style="list-style-type: none"> ● 間口を広げ女性や若年層の運転者を増やすため、バス運転者の魅力等を知ってもらう取組が必要であるとの意見が見られた。
運転者確保の可能性	求人活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 他のドライバー職（トラック・タクシー運転者）に比べ、求人数に対する就職者数が多いことが判明。

3. 調査結果（つづき）

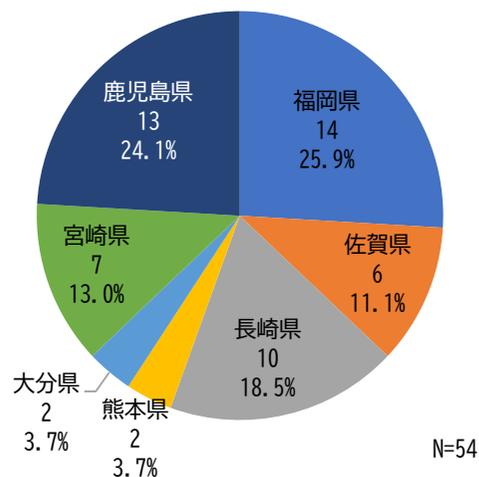
ハローワークを対象としたアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

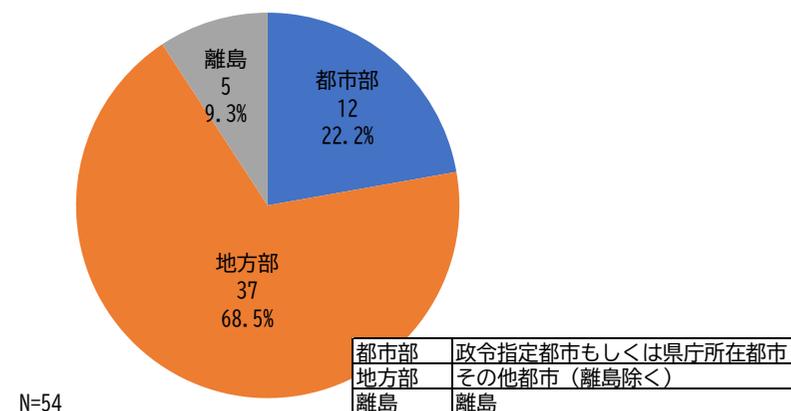
回答施設属性

- 回答が得られた施設は、福岡県や鹿児島県、地方部、人口10万人未満の都市規模の地域への所在が多い。
- 年間の相談件数が1万～5万件程度（平日換算で1日あたり40～200件程度）の規模の施設の割合が高い。

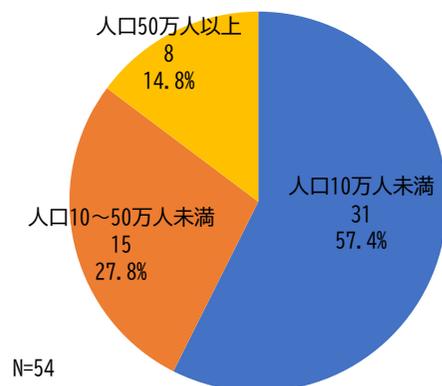
都道府県



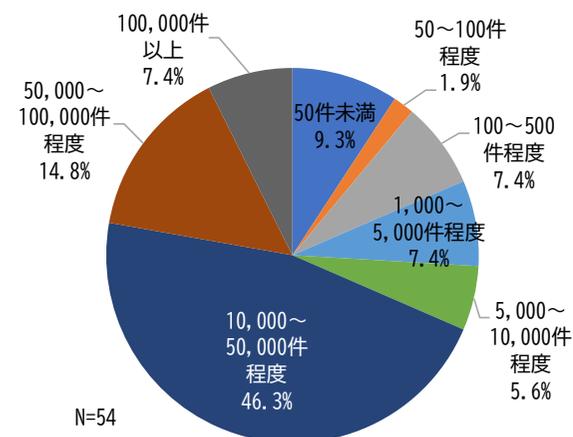
地域分類



人口規模分類



年間の相談件数



3. 調査結果（つづき）

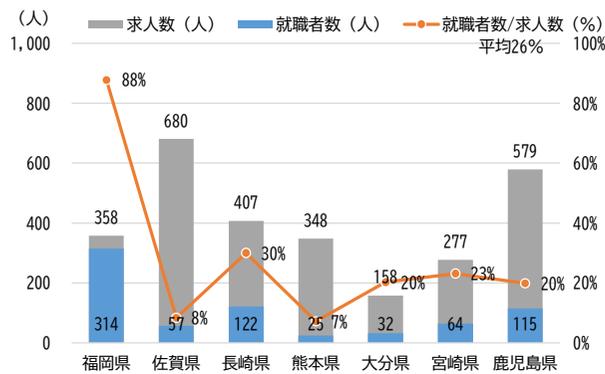
ハローワークを対象としたアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

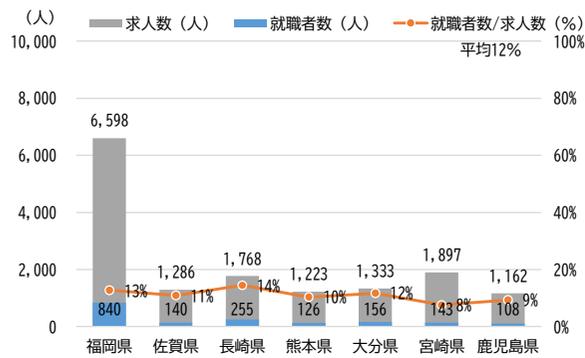
業種別求人数と就職者数

- バス運転者は、佐賀県や鹿児島県での求人数が多い一方で、就職者数や求人数に対する就職者数は福岡県が突出している。求人数に対する就職者数は10%を切る県もあり、県によってばらつきがある。
- タクシー運転者は、福岡県及び都市部での求人数が多いものの、求人数に対する就職者数の割合はどの県も1割程度で、不足状態となっている。
- トラック運転者は、福岡県や佐賀県での求人数が多く、地域分類では地方部で多い傾向にある。求人数に対する就職者数は、佐賀県での不足傾向が強く、他の県では同程度となっている。

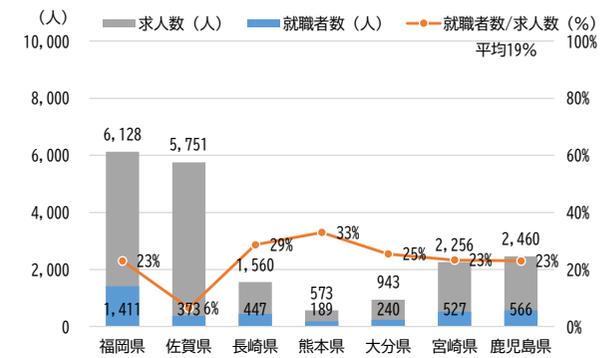
バス運転者（都道府県別）



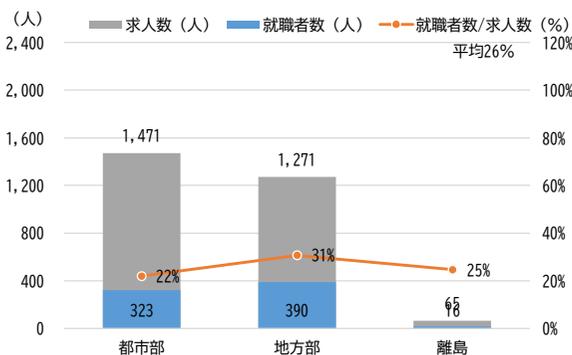
タクシー運転者（都道府県別）



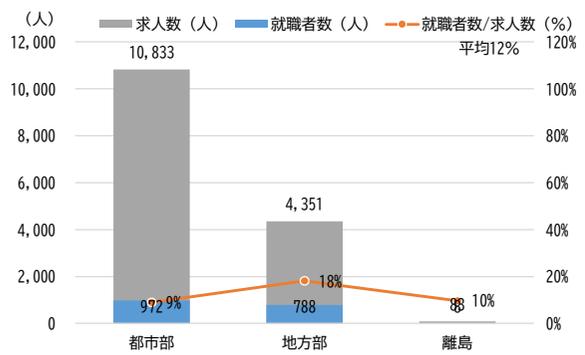
トラック運転者（都道府県別）



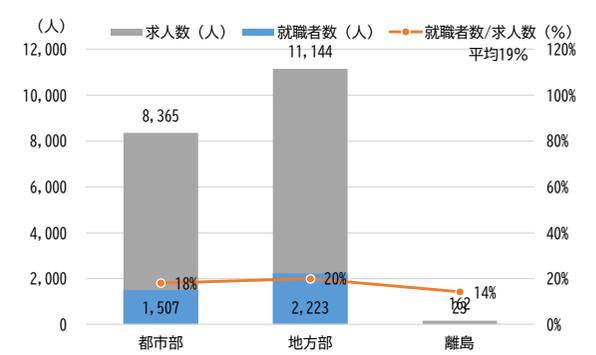
バス運転者（地域分類別）



タクシー運転者（地域分類別）



トラック運転者（地域分類別）



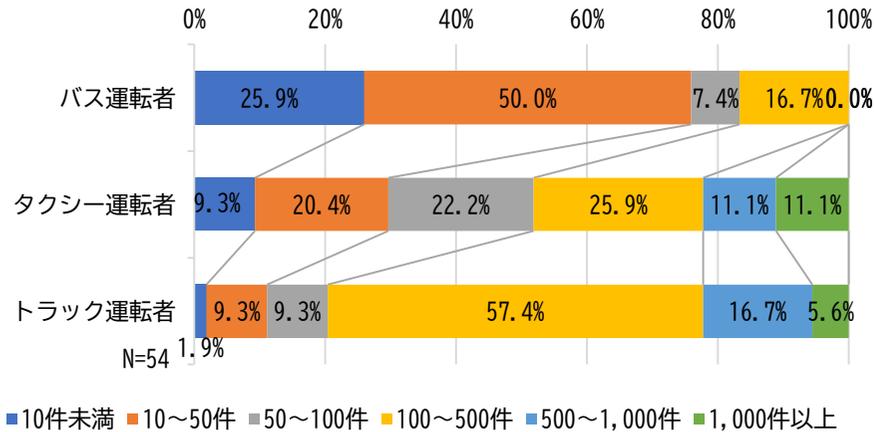
3. 調査結果 (つづき)

ハローワークを対象としたアンケート調査

調査結果の概要 (つづき)

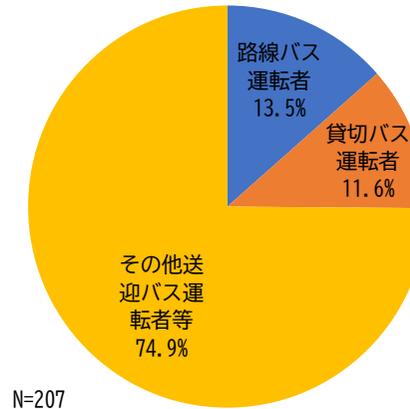
年間の各業種の求人数

- プロドライバーに対する求人数のうち、トラック運転者の件数の割合が高く、次いで、タクシー運転者となっている。
- バス運転者に対する求人数の割合は、他と比べ低く、年間で10~50件程度が半数を占め、トラック運転者の約1割程度である。



バス運転者への就職者に関する各業種の就職割合

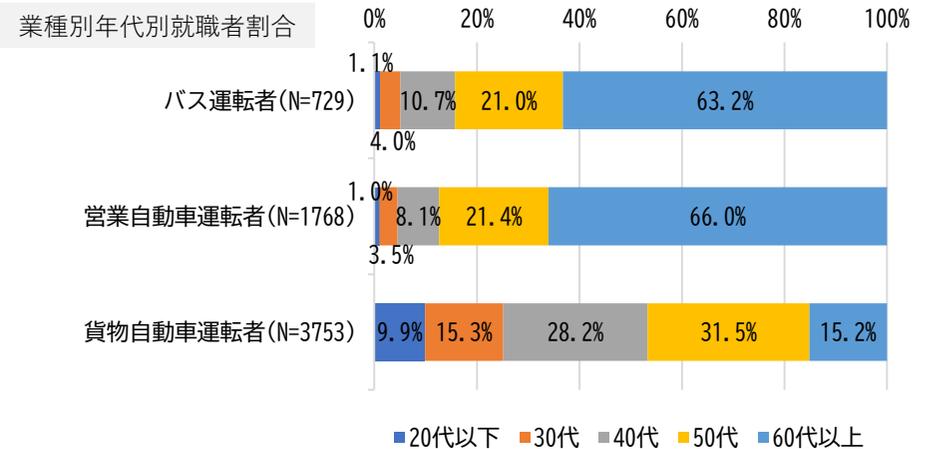
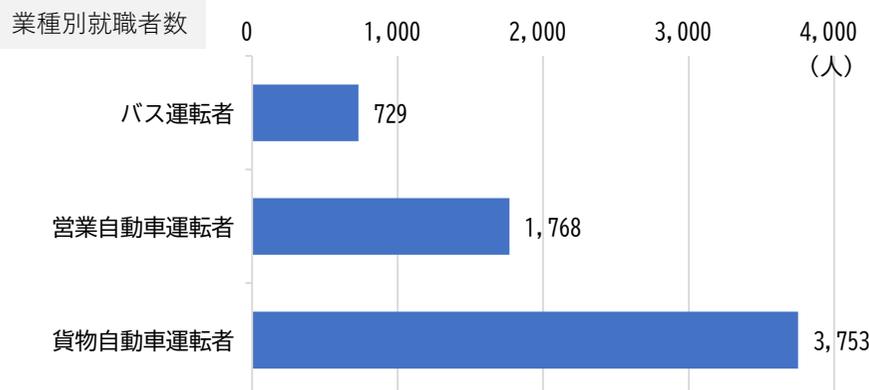
- バス運転者に就職した者の具体的な職種としては、路線・貸切バス運転者がそれぞれ約1割程度で、その他送迎バス運転者等が大半を占めている。



※バス運転者への就職者のうち、具体的な職種を把握できている就職者数

業種別の年間就職者数

- プロドライバーへの就職者数は、貨物自動車運転者が約3,800人に対し、バス運転者は約730人と2割程度に留まる。
- 年代別では、貨物自動車運転者は40、50代の割合が高い一方で、バス運転者及び営業自動車運転者は60代以上が6~7割を占め、20、30代は5%程度に留まる。



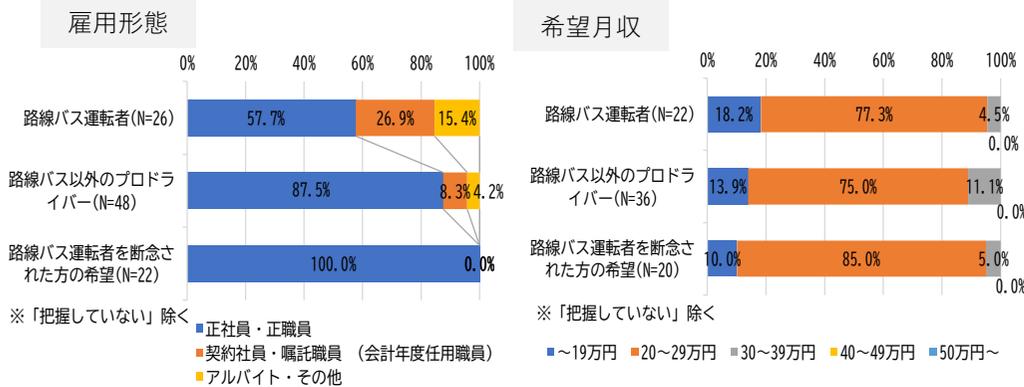
3. 調査結果 (つづき)

ハローワークを対象としたアンケート調査

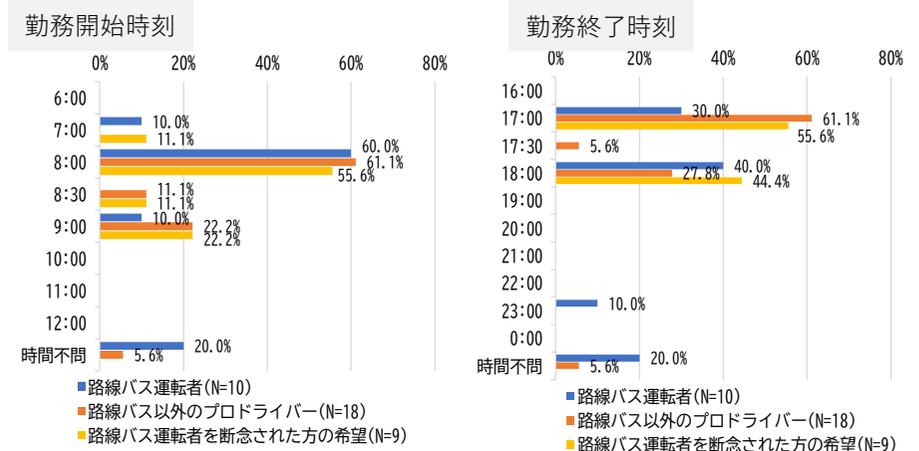
調査結果の概要 (つづき)

- 路線バス運転者は、路線バス以外のプロドライバーや路線バス運転者を断念した方と比べて非正規雇用での採用割合が高いことが判明した。
- 路線バス運転者、路線バス以外のプロドライバー、路線バス運転者を断念した方全体で、希望する月収は20万円台の割合が高いことが判明した。
- 就職時に重視したことは、路線バス以外のプロドライバーは路線バス運転者よりも「給与」「労働時間」を重視している傾向にある。
- 勤務時間帯は、全体的に勤務開始が8時、勤務終了は17～18時が多かった。
- 重要度の高い福利厚生ニーズは、路線バス運転者・路線バス運転者を断念された方とも「社宅、家賃補助などの住宅関係」を重視することが判明。また、路線バス運転者を断念した方は「資格取得補助関係」も重視している結果となった。

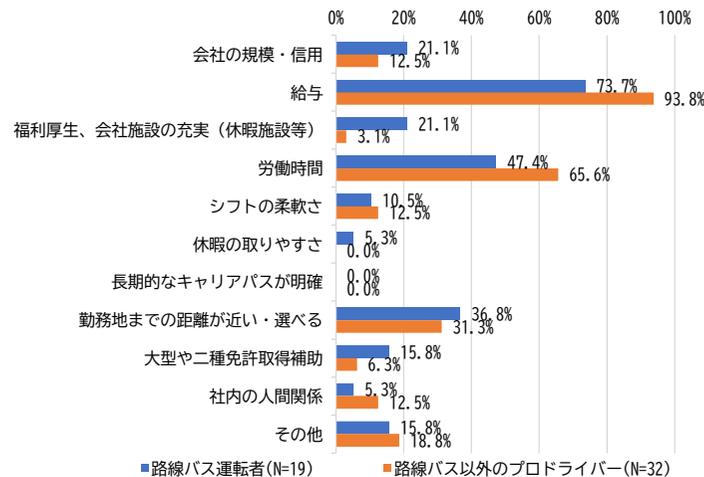
雇用形態及び求める月収



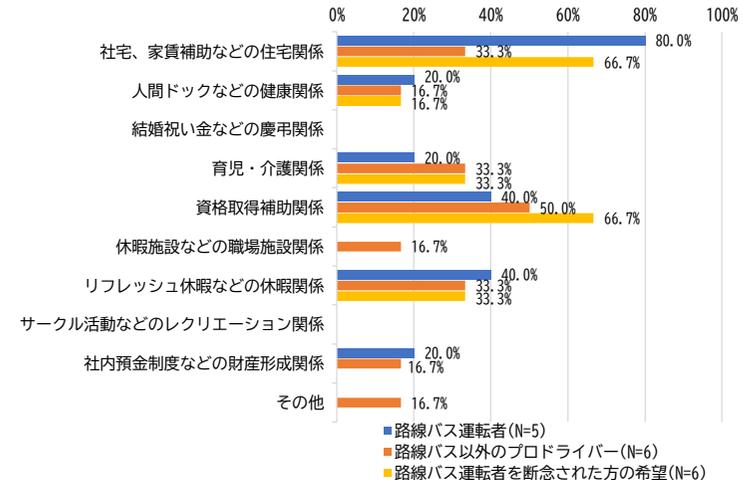
希望する勤務時間帯



就職にあたって重視していたこと



重要度が高い福利厚生のニーズ



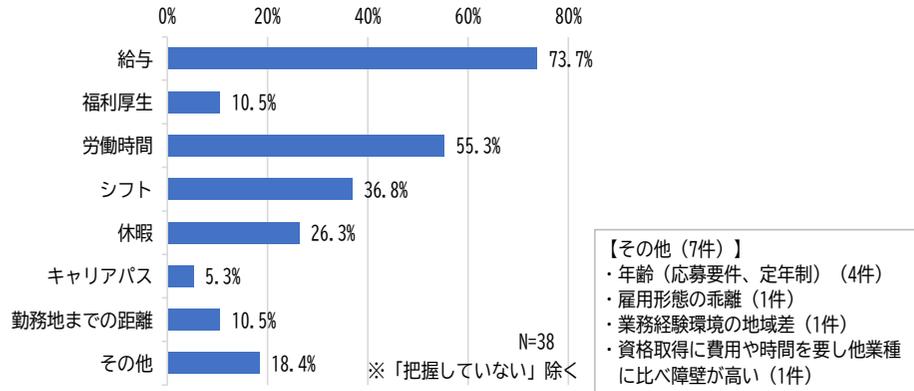
3. 調査結果（つづき）

ハローワークを対象としたアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

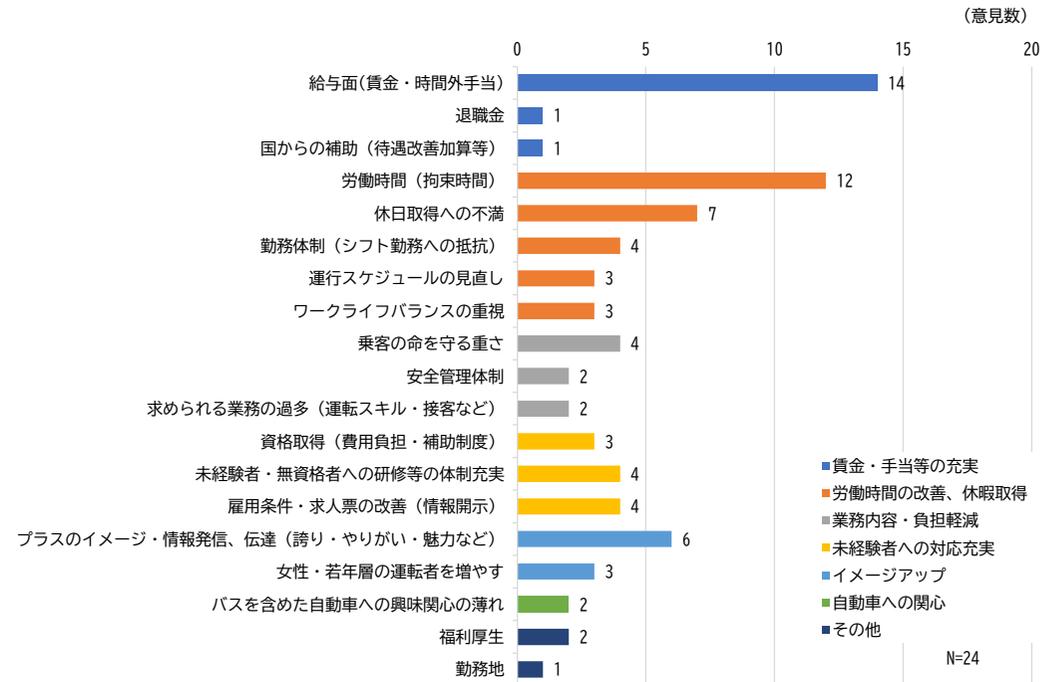
バス運転者の求人条件と就職活動者のミスマッチな点

- バス運転者の求人条件と就職活動者が希望する条件のミスマッチは、「給与」の割合が最も高く、次いで「労働時間」となっている。



運転者になりたい人を増やすためのアイデア（自由記述）

- 運転者になりたい人を増やすためのアイデアでは「給与面」等の金銭的な内容の他、休日取得や勤務体制等を含む「労働時間・拘束時間」への改善が必要という意見が多い。
- その他、誇り・やりがい・魅力などの情報発信によるイメージアップが必要ではないかという意見もあった。



3. 調査結果（つづき）

就職情報サイト運営会社へのヒアリング調査

【給与・待遇】

・バス運転者の給与は低いイメージを持たれているが、年収は日本人の平均年収と比べ特別低いわけではないものの、給与に繋がらない拘束時間が長く、給与とのバランスが悪いとの認識が確認できた。

※R3年の日本人の平均年収：443万円（令和3年分民間給与実態統計調査）、R3バス運転者平均年収：約404万円（令和3年度賃金構造統計調査）

・仮に給与が安くても、支出を減らす方法（例：生活費負担の軽減（寮費5,000円など））をPRする手法も考えられるとの意見があった。

【労働環境】

・働き方改革が進められているなか、バス運転者の実情（拘束時間の長さなど）をオープンにせず求人していることが多く、入社後にミスマッチを感じて退社する者が存在するとの意見があった。

【その他】

・バスによる事故が発生した際のメディアでの扱われ方が辛辣で、ネガティブなイメージが浸透しているほか、利用者が少ないバスに対しての風当たりが強いとの意見があった。

・出産、子育て等のライフイベントが落ち着く世代の女性をターゲットとすることで、保育所整備の必要性は低く、フルタイム勤務も可能な層の需要を取り込めるのではないかと意見が挙げられた。

【その他】

・人口減少が進む地方部では、地元こだわることなく、遠方からの求人者に目を付けることが必要であり、地方公共団体の移住対策や空き家対策部署との連携も重要との意見があった。

課題	検証の視点	調査結果
賃金の改善	多様な属性ごとの理想的な給与額	<ul style="list-style-type: none"> ● 正社員採用が増えているものの、大型二種免許取得までは試用期間がある事業者や、契約社員採用の事業者もあるとの認識。 ● 給与が低いイメージを持たれているが、年収は日本人の平均年収と比べ低くはないものの、残業時間に含まれない拘束時間が長く、給与とのバランスが悪いとの認識。 ● 一定水準として、月収30万円の壁がある。全国的な傾向として、30万円に満たない場合、福利厚生などを充実しないと人材確保が難しいとの認識があった。 ● 給与体系に男女差は無いとの認識。
	休暇と給与(時間外手当)どちらを重視するか	● 以前は、ダブル公休（連休）や希望休、忌引きなども取得できない事業者がほとんどであったが、近年は改善が進んでいるとの認識。
	昇給や昇進を重視するか	● 年功序列の給与体系となっている体制で、中途採用者は初任給レベルからリセットされる傾向にあるため、業界内での転職は少ないとの認識。
長時間労働の是正	多様な属性ごとの理想的な労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ● トラックやタクシー運転者と比べ、宿泊を伴う勤務や深夜勤務が少ないため、ワークライフバランスはとりやすい職業との認識。 ● 女性専用のトイレが無いなど、女性運転者の労働環境確保が不十分であるとの認識。 ● 女性やシニア層が働きやすい環境として、時短勤務等での採用を実施している事業者が存在する一方で、女性等の柔軟な働き方への対応により、男性運転者から反発がある可能性があるとの意見が聞かれた。 ● 子育てしながら働く人への配慮、短時間労働等も進めていく必要があり、実際に取り組んでいる事業者がいるとの声があった。

3. 調査結果（つづき）

就職情報サイト運営会社へのヒアリング調査

課題	検証の視点	調査結果
ライフスタイル/価値観多様化への対応	福利厚生・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 仮に給与が安くても、支出を減らす方法（例：生活費負担の軽減（寮費5,000円など））をPRする手法も考えられるとの意見あり。 ● 実労働時間は長くないものの、拘束時間が長いため、休憩施設等の設備環境整備の重要度が高い一方で、中小企業等では休憩施設等の老朽化、女性専用設備不足など、設備が不十分となっているといった課題が挙げられた。 ● 大型二種免許取得支援を実施する事業者が増えているものの、全ての事業者で対応できていないとの認識。 ● 法改正により19歳から大型二種免許の取得が可能となったものの、通常の免許取得費用のほか、年齢対応の講習費用が追加となり、免許取得費用と取得までの給与など、事業者負担が大きいことが現状との認識。 ● 地元志向が強い企業体制の改善と、遠方の方も定着するようなサポートが必要との意見があった。
プロドライバーの社会的地位向上	やりがい・楽しさ	<ul style="list-style-type: none"> ● バス運転者のイメージアップやブランド力の向上が必要との意見が挙げられた。（例えば、テレビ等のメディアを活用して、バス運転者のイメージアップ（カッコいい仕事、世の中の役に立つ仕事、利用者に感謝される仕事など）を図ること等） ● バスによる事故が発生した際のメディアでの扱われ方が辛辣で、ネガティブなイメージが浸透しているほか、利用者が少ないバス運行に対しての風当たりが強いとの意見があった。 ● 接客やクレーム対応もあるため、人との会話が好きな方には向いており、地域に根差した社会貢献、インフラを維持している使命感などは魅力であり、モチベーションに繋げていく必要があるとの意見が挙げられた。
効果的な広報活動	ターゲットを目標とした広報	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間を守り、クレームがなく、安全運転の方が求められているとの認識。 ● 若者は、バス会社・バス事業者という職業に対して具体的なイメージを持っておらず、きつそうなイメージを持ち、就職先の候補から外している傾向が多いとの認識を持っており、まずは職業を知ってもらうきっかけづくりが重要との意見が聞かれた。 ● 働き方改革が進められているなか、バス運転者の実情をオープンにせず求人していることが多く、入社後にミスマッチを感じて退社する方がいることも事実であるため、良いことばかりではなく、待遇、福利厚生、働く環境などの実情を開示すべきとの意見あり。 ● 出産、子育て等のライフイベントが落ち着く世代の女性をターゲットとすることで、保育所を整備する必要性は低くなり、またこのような世代の女性はフルタイム勤務も可能であると考えられること、40～50代は、比較的自動車免許をMTで取得している方が多くいる世代と考えられ、AT限定解除の必要がなく、入社後のバスの運転技術習得が早いと、採用・教育をしやすいのではないかという意見が挙げられた。 ● 少子化の進展から、大卒もターゲットとする必要性が高まっているものの、人事側の考えと現場の考え方とのギャップ（現場はどちらかというと高卒が多い）もあり、高卒ばかりをターゲットとしている傾向にあるとの指摘があった。 ● 若い世代は、親の意向で就職先を選定する傾向が強いとの認識。 ● 人口減少が進む地方部では、特に遠方からの求人が必要であり、地方公共団体の移住対策や空き家対策部署との連携も重要との認識。 ● 女性のバス運転者を目にする機会があることが、バス運転者になりたい女性を増やす広報となるため、女性運転者の数人まとめた採用や、漫画やアニメで取り上げられることもきっかけのひとつではないかとの意見が挙げられた。 ● バス運転者に関心の無い人へのアプローチや掘り起こしが必要との課題認識が見られた。

3. 調査結果（つづき）

高校生・保護者へのアンケート調査

【給与・待遇】

- ・バス運転者の給与は、高校生、保護者とも低い印象を持っていることが明らかになった。また、給与は職業選択時に最も重要視されており、バス運転者になりたい人を増やすためのアイデアとしても、給与面の改善が最も多く挙げられた。
- ・高校生は福利厚生をあまり重視していない結果になっているが、保護者は給与に次いで2番目に福利厚生を重視していることが明らかになった。

【労働環境】

- ・高校生、保護者共に「労働時間が長い」「休日が少ない」との印象を持っていることが判明。

【その他】

- ・高校生、保護者共に約7割が、「路線バス運転者」という職業に対して社会貢献度が高い職業であるとの印象を持っていることが判明。
- ・一方で、職業としてのバス運転者のイメージは漠然と良くないイメージも持っており、実情がよくわかっていないとの意見もあった。
- ・高校生では、プロドライバーに興味があると回答したのは、全体の5%程度。そのうち、路線バス運転者に最も興味があると回答したのが2割程度。

課題	検証の視点	調査結果
給与・待遇の改善	給与	<ul style="list-style-type: none"> ● 高校生、保護者共に約4割が、給与が低いとの印象持っていることが判明。 ● 給与は、職業選択時に最も重要視されており、バス運転者になりたい人を増やすためのアイデアとしても、給与面の改善が最も多く挙げられた。
	福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ● 福利厚生は、高校生はあまり重視していない傾向にある一方で、保護者は給与に次ぎ2番目に重視していることが明らかになった。
労働環境の是正	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 高校生、保護者共に約4割が、労働時間が長い印象を持っていることが判明。 ● 労働時間は、職業選択時に重要視する項目として、高校生、保護者共に3番目に挙げられた。
	勤務の自由度	<ul style="list-style-type: none"> ● 高校生の約5割、保護者の約4割が、休日が少ない印象を持っていることが判明。 ● 休日は、職業選択時に重要視する項目として、高校生は2番目、保護者は4番目に挙げられている。
その他	運転者イメージ	<ul style="list-style-type: none"> ● バス運転者のイメージとして、「優しい」「カッコイイ」等の好印象も確認されたが、「怖い」「怒っている」、または「運転者によって優しい人と怖い人がいる」等の回答も見られた。 ● バスに乗車時のバス運転者の対応が良ければ、好印象を持つが、対応が悪ければ、悪印象を持つ傾向にあることが判明した。 ● 職業としてのバス運転者のイメージは、漠然と良くないイメージがあるが、実情はよくわかっていない状況にあることが判明。 ● 高校生、保護者共に約7割が、路線バス運転者という職業に対して、社会貢献度が高い職業であるとの印象を持っており、また、高校生の約4割、保護者の約2割が、やりがいがある職業との印象を持っていることが判明。 ● 保護者の意向としては、子供がバス運転者になりたいといった場合、賛成する人（27%）より反対する人（33%）が多い結果となった。
	運転者確保の可能性	<ul style="list-style-type: none"> ● 高校生では、プロドライバーに興味があると回答したのは、全体の5%程度。そのうち、路線バス運転者に最も興味があると回答したのが2割程度であった。 ● 回答者全体で、すでに就きたい職業が決まっているとの回答が多く見られた。 ● バス運転者を増やすためのアイデア（自由記述）として、高校生・保護者ともに、給与面や労働環境（条件）の改善に関する意見が多く見られた。 ● その他、「バス運転者の業務内容をよく知らない」「業務内容を知ればイメージが変わるかもしれない」との意見が挙げられ、情報発信の（改善の）必要性に関しても多くの意見が挙がっている。

3. 調査結果（つづき）

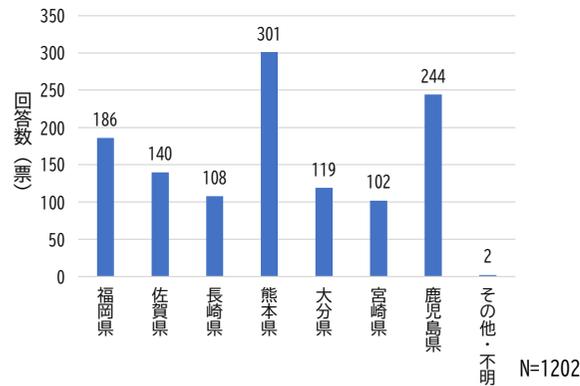
高校生・保護者へのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

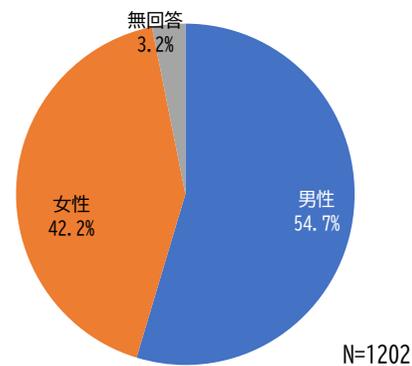
回答者属性（高校生）

- 県別の回答数は、ばらつきがあるものの、各県100票以上の回答を得た。
- 2～3月に調査を実施したため、1,2年生の回答が大部分となった。
- 通学手段は、自転車が半数以上を占め、路線バスの割合は1割程度であった。
- 路線バスの利用頻度は、週に1回以上が2割程度に留まり、3割以上は全く利用していないと回答した。

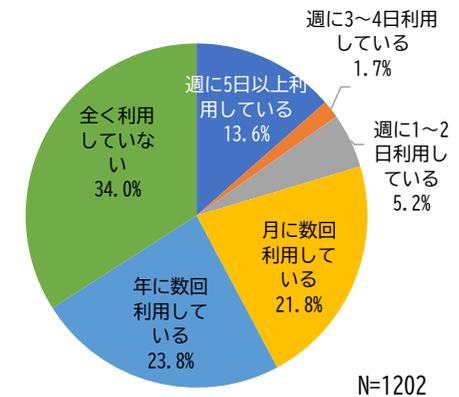
通学先の高校



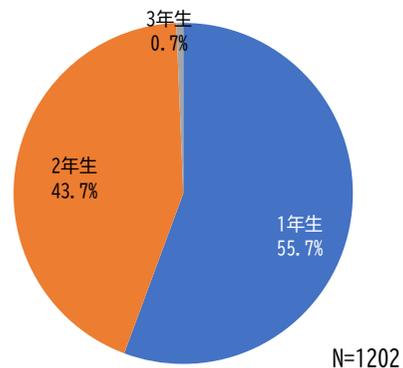
性別



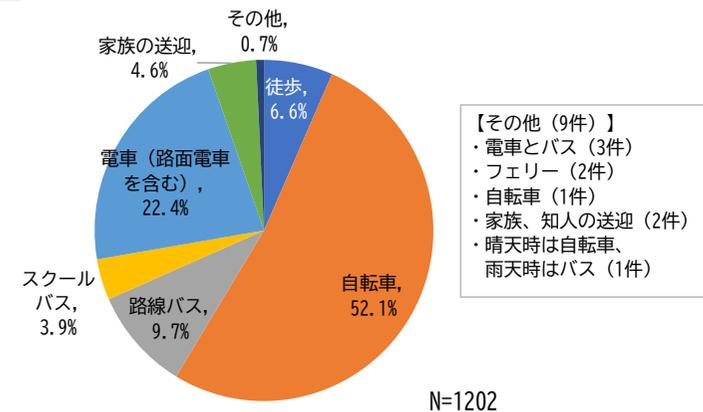
路線バス利用頻度



学年



通学手段



3. 調査結果（つづき）

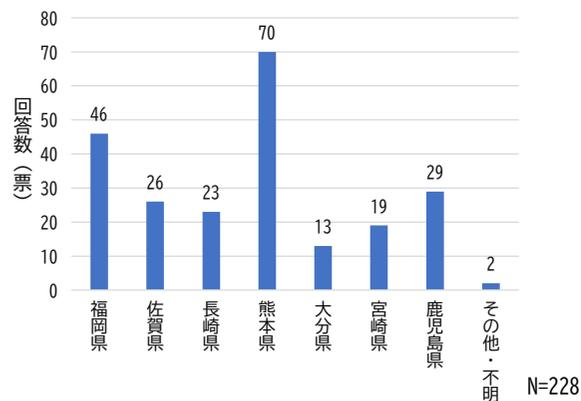
高校生・保護者へのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

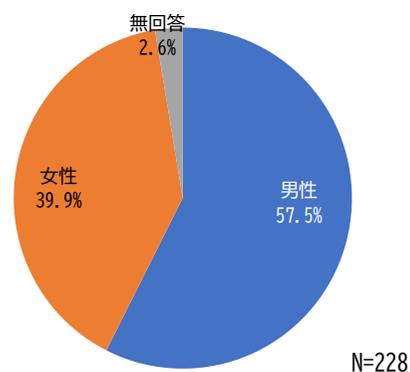
回答者属性（保護者）

- 高校生がアンケート回答用チラシを自宅に持ち帰り、保護者に回答してもらう手法を取ったこともあり、回答数は伸びず、各県10～70票の回答となった。
- 学年や性別等の属性は、高校生本人が回答したアンケートと概ね同様の傾向であった。

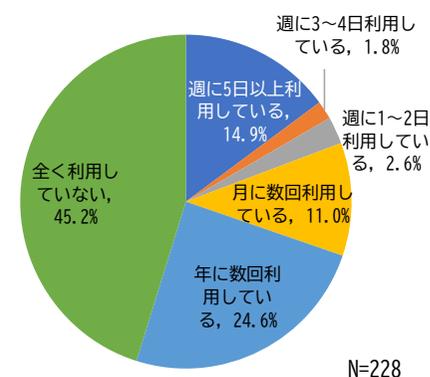
通学先の高校



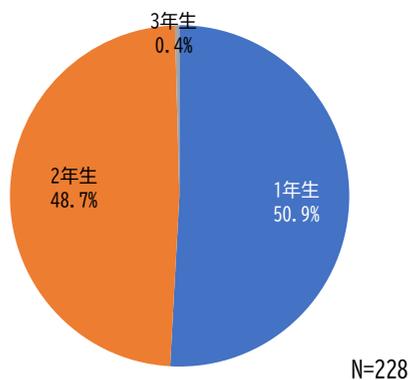
性別



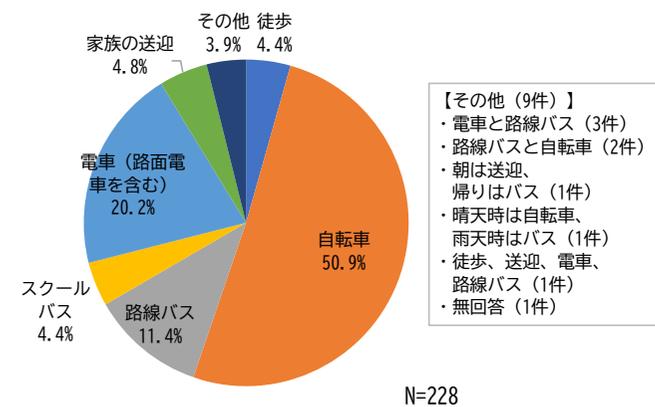
路線バス利用頻度



学年



通学手段



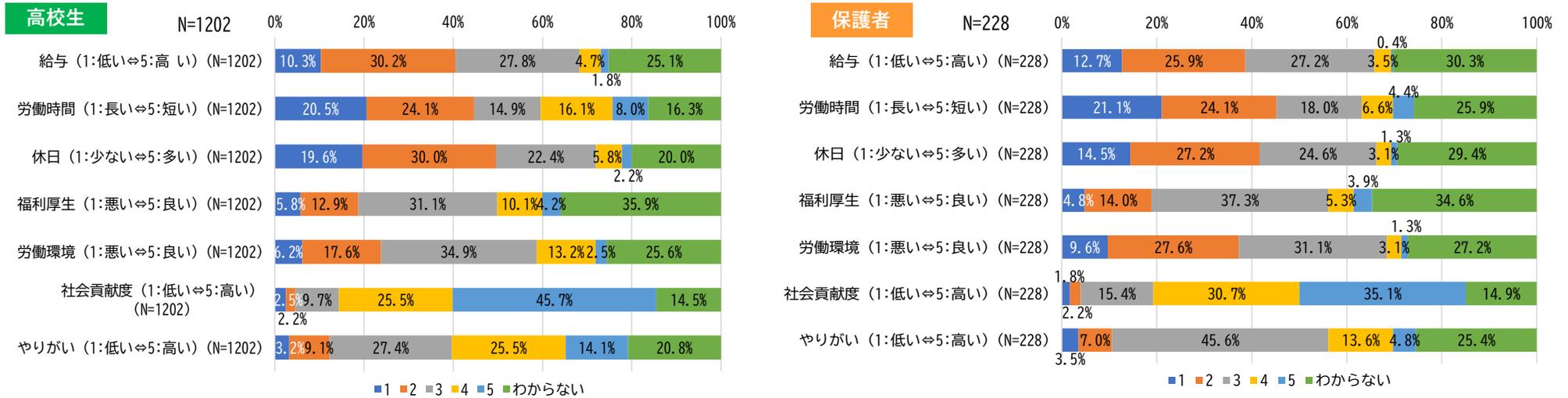
3. 調査結果 (つづき)

高校生・保護者へのアンケート調査

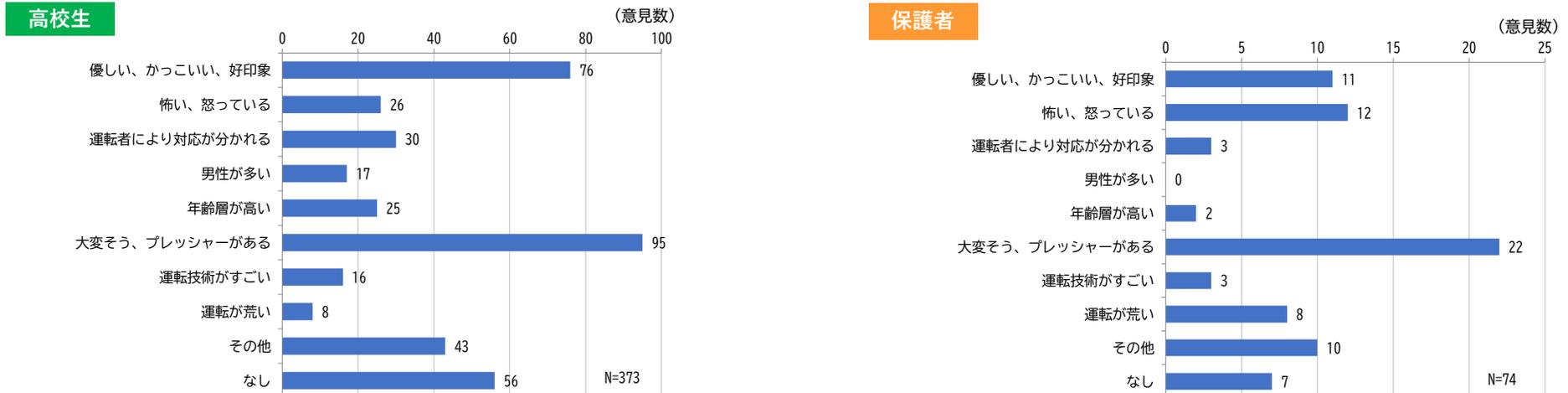
調査結果の概要 (つづき)

- 高校生・保護者とも4割以上が「給与が低い」「労働時間が長い」「休日が少ない」といったマイナスイメージを持っている一方、「社会貢献度」「やりがい」は高いイメージを持っている結果となった。
- 路線バス運転者に対するその他のイメージは高校生・保護者とも「大変そう、プレッシャーがある」といった意見が多い。

路線バス運転者及び類似職種（トラック・タクシードライバー等）のイメージ



上記以外の路線バス運転者に対するイメージ



3. 調査結果（つづき）

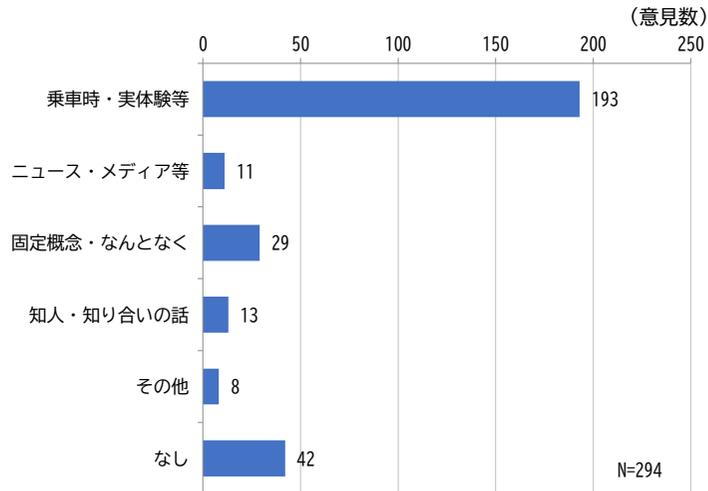
高校生・保護者へのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

- 路線バス運転者に対するイメージを持つきっかけは、高校生・保護者ともバス乗車時や実体験等が最も多い。
- 路線バスに対する意見では、高校生・保護者とも好意的意見が最多で、次いで運行本数に関する意見が多く挙げられた。

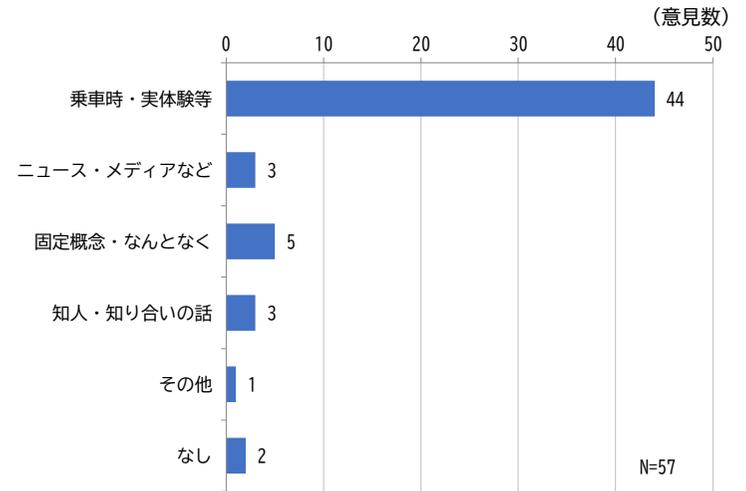
路線バス運転者に対するイメージを持つきっかけ（自由記述）

高校生



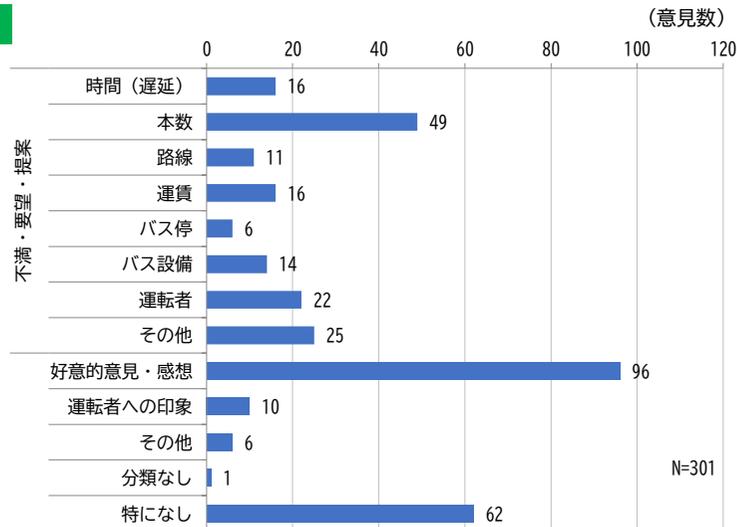
路線バス運転者に対するイメージを持つきっかけ（自由記述）

保護者



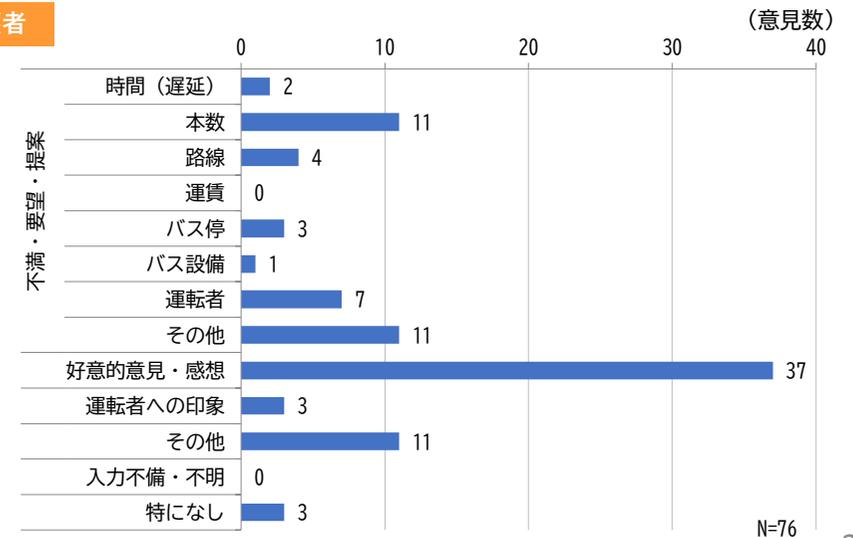
路線バスに対する意見（自由記述）

高校生



路線バスに対する意見（自由記述）

保護者



3. 調査結果 (つづき)

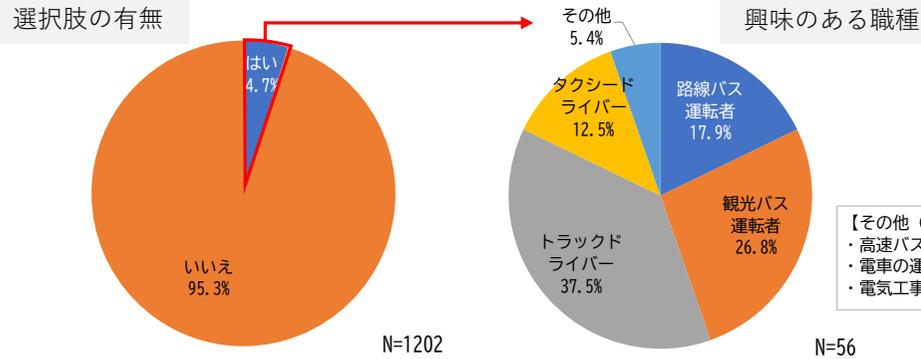
高校生・保護者へのアンケート調査

調査結果の概要 (つづき)

高校生回答

バス運転者や他のプロドライバーは、就職先の選択肢に含まれているか (含まれている場合) どの職業に最も興味があるか

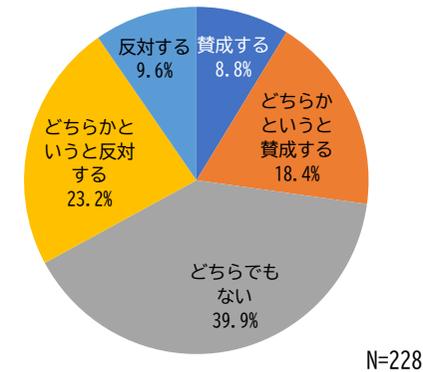
- プロドライバーが就職先の選択肢に含まれると回答したのは、全体の5%程度であった。
- その中でも、最も興味がある職業が路線バス運転者と回答したのは、約2割 (全体の約1%) であった。



保護者回答

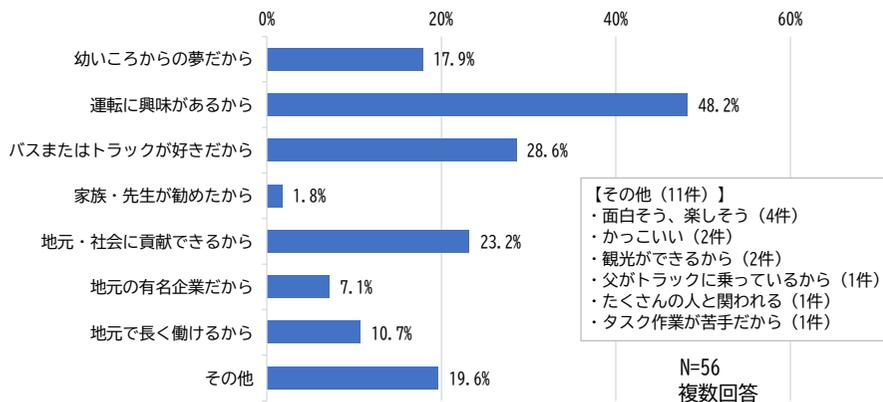
お子様が「バス運転者」への就職を希望した場合、どう思うか

- 「賛成する」「どちらかという賛成する」の割合より「反対する」「どちらかという反対する」の割合が上回っている。



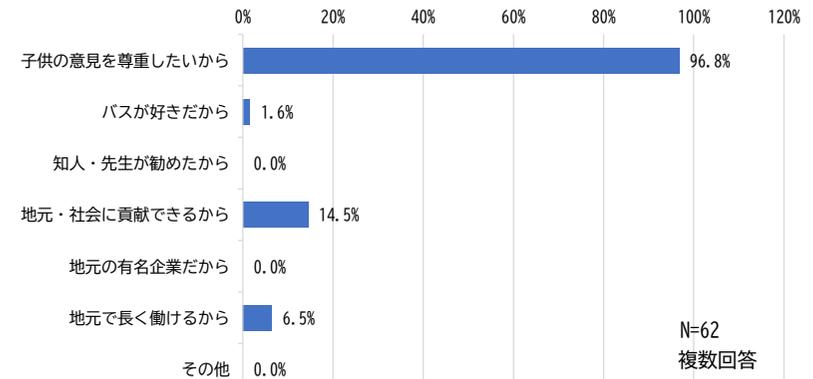
プロドライバーが就職の選択肢に含まれる理由 (自由記述)

- 約半数が「運転に興味がある」、約3割が「バスまたはトラックが好きだから」を選択しており、運転やバス、トラックに興味がある人の割合が高い傾向にあった。



(お子様のバス運転者への就職を) 賛成する理由

- 「子供の意見を尊重したいから」が9割以上を占める。



3. 調査結果（つづき）

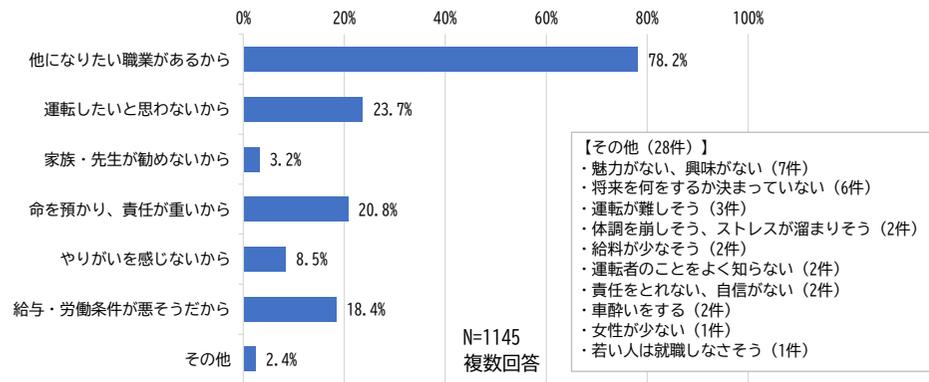
高校生・保護者へのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

高校生回答

プロドライバーが就職先の選択肢に含まれない理由（自由記述）

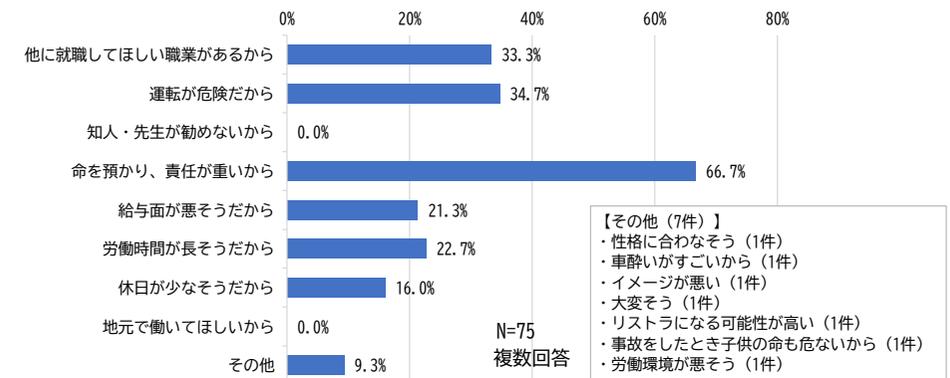
- 「他にやりたい職業がある」が約8割を占める他、「運転したいと思わない」「命を預かり責任が重い仕事」「給与・労働条件が悪そうだから」との回答も多く見られた。



保護者回答

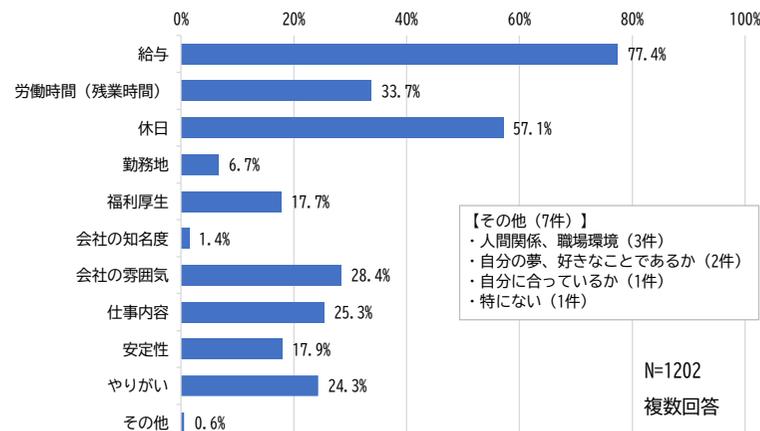
（お子様のバス運転者への就職に）反対する理由（自由記述）

- 「命を預かり、責任が重いから」の割合が最も高く、6割以上を占めた。



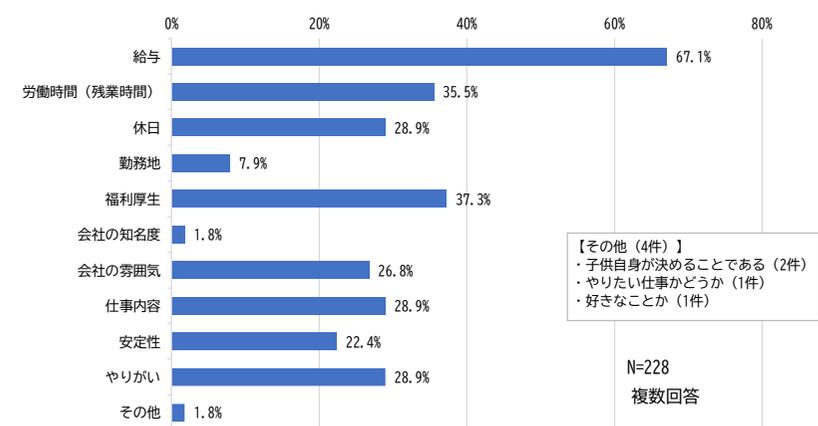
職業を選択する上で重要なこと（自由記述）

- 「給与」が8割、「休日」が6割、「労働時間」が3割を占め、待遇面を重視している結果であった。



お子様が職業を選択する上で、重要なこと（自由記述）

- 職業選択の要件は、高校生と同様に「給与」が最も高い。
- 高校生アンケートと比較すると「休日」が低く、「福利厚生」を重視する傾向にあった。



3. 調査結果（つづき）

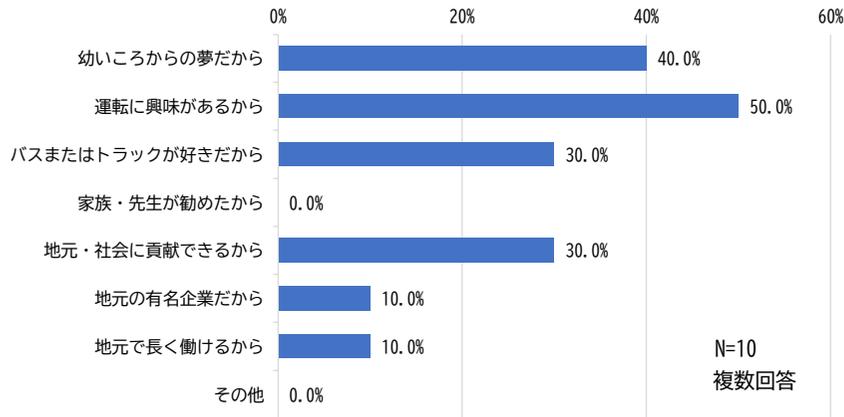
高校生・保護者へのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

高校生回答

プロドライバーが就職先の選択肢に含まれ、かつ、路線バス運転者に最も興味がある理由

- 路線バス運転者に最も興味があると回答した人の半数が「運転に興味がある」、4割が「幼いころからの夢だから」を選択している。



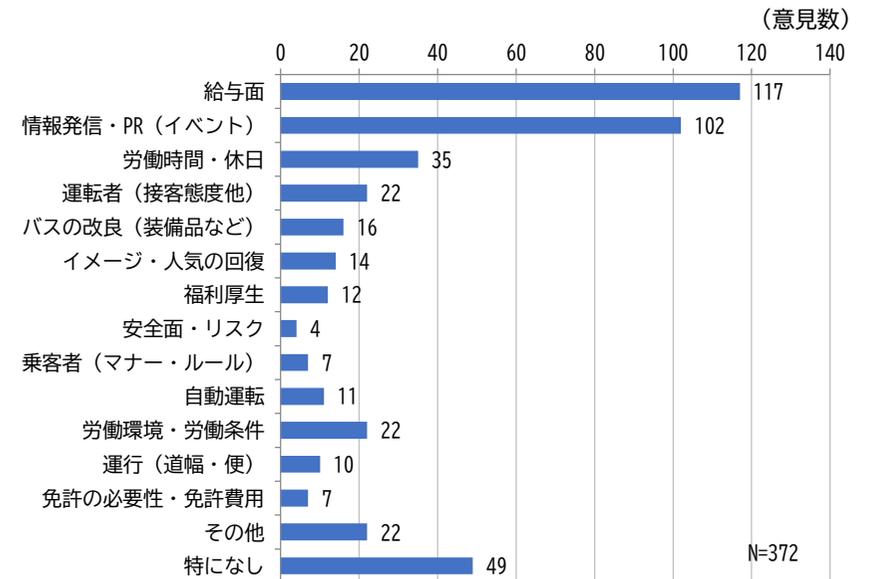
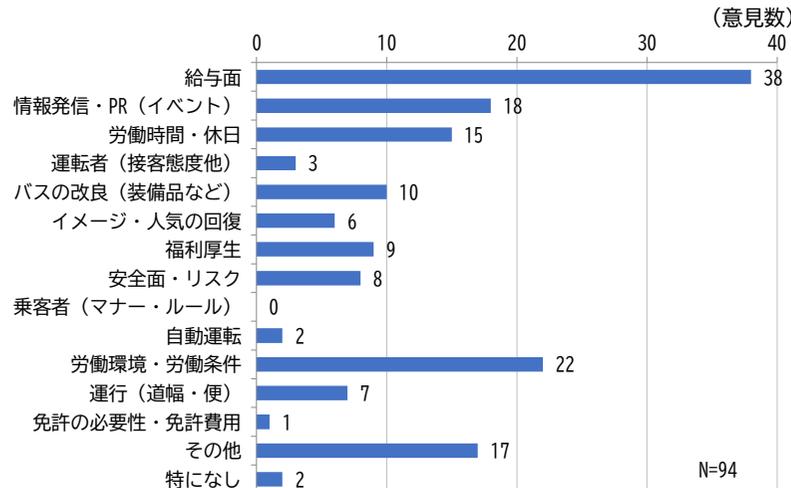
路線バス運転者が増えるためのアイデア（自由記述）

- 給与面に関する意見が最も多くあった。
- また、バス運転者の仕事内容や待遇について知らない人が多く、イベントやSNS等でバス運転者の仕事内容や、やりがいをPRし、情報発信が必要との意見も次点で多い。
- バス運転者について、漠然とあまり良くないイメージを持たれている傾向にある。
- 一方で、バス運転者の仕事内容や待遇等の状況がわからないことが、選ばれない要因の一つとなっていると推察される。

保護者回答

路線バス運転者が増えるためのアイデア（自由記述）

- 給与面や労働環境等の待遇面の改善に対する意見が多くあった。



3. 調査結果（つづき）

プロドライバーへのアンケート調査

【給与・待遇】

- ・バス運転者に転職する場合の適当年収としては、400万円台との回答割合が最も高く、次いで300万円台、500万円台で、現職よりも多い給与を条件とする方が約7割を占める結果となった。
- ・転職経験者は、給与面を理由に転職する方が多い一方、前職と比較して年収は同程度の方が約6割、前職の方が高かった方が約2割となっており、転職が給与増加に繋がっているとは言えない結果となっていることが確認された。
- ・職業選択時に重視したこととして、「給与」が最も多く、次いで「会社の規模・信用」「福利厚生・会社施設の充実（休憩施設等）」となった。

【労働環境】

- ・バス運転者に転職する場合の適当な1日の実労働時間は、「7～8時間」が突出しており、現職と同等か残業なしで乗務できる環境を望む方の割合が高い。
- ・バス運転者に転職する場合、早朝勤務は許容できる方が多い一方、深夜勤務は許容できない方が多いとの結果が得られた。
- ・現職を選択した理由では「乗務中は一人になれるから」という回答が多いほか、路線バス運転者を選択していない理由として、「接客をしたくなかった」との回答が一定数見られ、接客を伴う業務内容をネックと捉える者が一定数いることが確認された。

【その他】

- ・路線バス運転者を選択していない理由では、「大型二種免許を取得していないから」の回答割合が最も高い。

課題	検証の視点	調査結果
賃金の改善	多様な属性ごとの理想的な給与額	<ul style="list-style-type: none"> ● 現職での給与額は300万円台の割合が最も高く、400万円未満が約7割を占めていた。 ● バス運転者に転職する場合の適当年収としては、400万円台の割合が最も高く、次いで300万円台、500万円台で、現職よりも多い給与を条件とする方が約7割を占める。
	休暇と給与(時間外手当)どちらを重視するか	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業選択時に重視したことは、「給与(51%)」「会社の規模・信用(38%)」「福利厚生・会社施設の充実(26%)」「労働時間(24%)」「勤務地までの距離が近い・選べる(24%)」の順で、「給与」面が最も重視される結果となった。 ● バス運転者を増やすためのアイデア(自由記述)においても、「給与面(残業代、手当含む)の改善」に対する意見が突出しており、次いで「労働時間・シフトの改善」となっている。
	昇給や昇進を重視するか	<ul style="list-style-type: none"> ● 転職経験者は、給与面を理由に転職する方が多い一方、前職と比較して年収は同程度の方が約6割、前職の方が高かった方が約2割となっており、転職が給与増加に繋がっているとは言えない結果となった。 ● プロドライバーは経験年数が長いほど、給与が高くなる職種ではないことが伺える。
長時間労働の是正	多様な属性ごとの理想的な労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 現職での月の出勤日数は「20～24日(67%)」の割合が最も高く、次いで「25日～(19%)」が高くなっており、週休2日以下の勤務状況の方の割合が高いことが判明。 ● バス運転者に転職する場合の適当な出勤日数「20～24日(64%)」の割合が最も高く、次いで「15～19日(24%)」が高くなっており、確実な週休2日を望む方の割合が高いことが明らかになった。 ● 現職での1日の実労働時間は「9時間～(47%)」の割合が最も高く、次いで「7～8時間(44%)」が高い。 ● バス運転者に転職する場合の適当な1日の実労働時間は「7～8時間(71%)」が突出しており、現職と同等か残業なしで乗務できる環境を望む方の割合が高いことが判明。 ● バス運転者に転職する場合、早朝勤務は許容できる方が多い一方、深夜勤務は許容できない方が多いという結果が得られたことから、朝型勤務を希望する者が多いと推察される。

3. 調査結果 (つづき)

プロドライバーへのアンケート調査

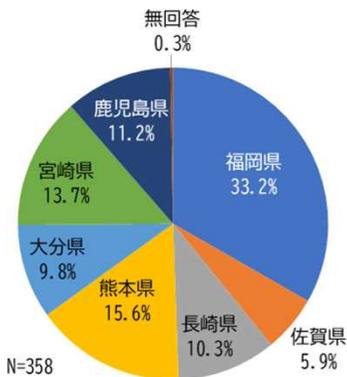
課題	検証の視点	調査結果
ライフスタイル/価値観多様化への対応	定年再雇用	<ul style="list-style-type: none"> 国勢調査における九州7県の就業状況等基本集計では、65歳以上の就業者割合が16.3%であるのに対し、本アンケートの65歳以上の回答者は全体の13.1%で、やや低い割合。 年代別の収入では、65歳以上で「300万円未満」が7割以上を占め、他の年代と比較し大幅に減少。
	福利厚生・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> 路線バス運転者を選択していない理由では、「大型二種免許を取得していないから(43%)」の割合が最も高いことが判明。 職業選択時に重視したこととして、「給与(51%)」が最も多く、次いで「会社の規模・信用(38%)」「福利厚生・会社施設の充実(休憩施設等)(26%)」となっている。
プロドライバーの社会的地位向上	やりがい・楽しさ	<ul style="list-style-type: none"> 現職を選択した理由では「運転が好きだから(53%)」の割合が最も高く、そのほか「バスまたはトラックが好きだから(21%)」「大型車両の運転者にあこがれていたから(19%)」の順で、自分の好きなこと・興味のあることに関連した職業を選択したと見られる回答割合が高い。 前職がバス運転者の方の割合は、現職がトラック運転者は5%であるのに対し、観光バス運転者では36%と、バス運転の経験を活かして転職したと見られる回答割合も高いことが確認された。 バス運転者を増やすためのアイデア(自由記述)として、「給与面の改善(73意見)」が突出している一方で、「イメージ回復(3意見)」はさほど重要視されていない結果となった。
	地域・お客様との接点	<ul style="list-style-type: none"> (再掲)前職がバス運転者の方の割合は、現職がトラック運転者は5%であるのに対し、観光バス運転者では36%と、バス運転の経験を活かして転職される方の割合も高い。 現職を選択した理由では「乗務中は一人になれるから(27%)」という回答が多いほか、路線バス運転者を選択していない理由として、「接客をしたくなかった(13%)」との回答が一定数見られ、接客を伴う業務内容をネックと捉える方が一定数いることが確認された。

調査結果の概要 (つづき)

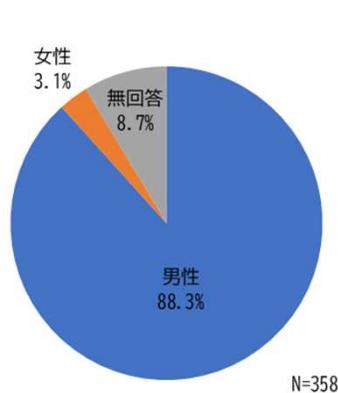
回答者属性①

- 回答は九州各県から回答を得られたものの、福岡県居住者が多くなっている。また回答者の性別は、男性が約9割を占めている。
- 回答者の年齢は、40歳代の割合が最も高く3割を占め、65歳以上も1割以上を占める一方、30歳未満は1割弱となっている。国勢調査の就業者数の年齢別割合と比較すると、30歳未満及び65歳以上がやや低く、40歳代の割合が高い傾向にある。

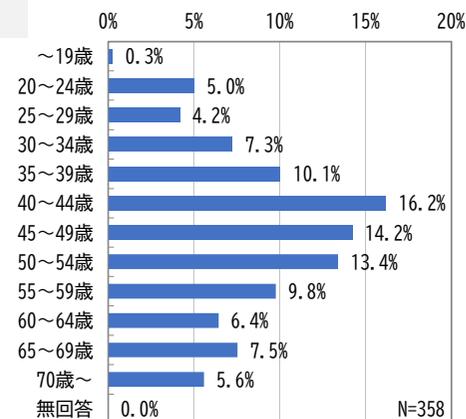
居住する県



性別

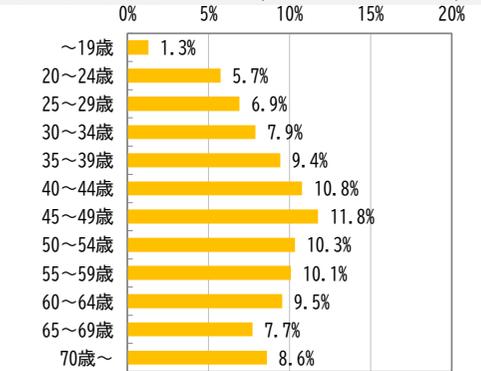


年齢



(参考) 令和2年度国勢調査

就業状況等基本集計(九州7県就業者数)



N=5,847,621

3. 調査結果（つづき）

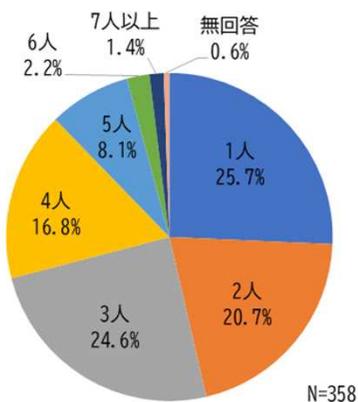
プロドライバーへのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

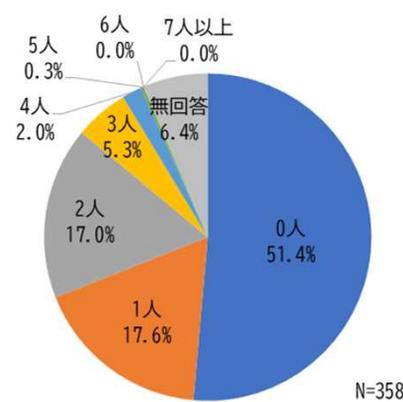
回答者属性②

- 世帯構成は2人以下で、お子さんがいない世帯は約半数を占める。
- 職業は、「トラック運転者」が約8割、「観光バス運転者」が約1割、その他には「葬祭業」「タクシー運転者」等が含まれている。
- 雇用形態は、正社員・正職員が8割以上、副業や兼業なく就業されている方が8割以上となっている。

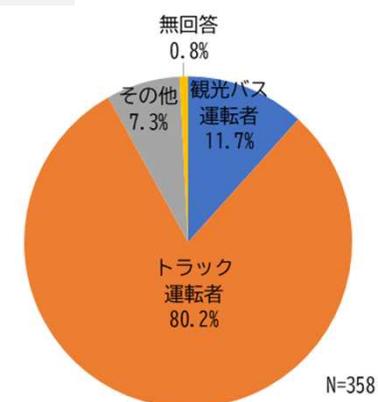
世帯人数



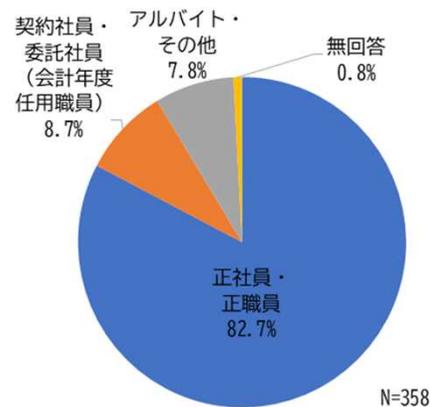
世帯人数のうち、お子様の数



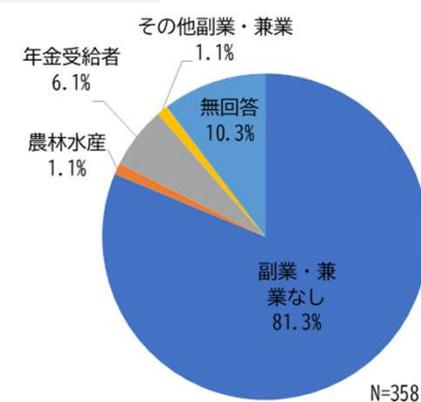
職業



雇用形態



副業・兼業



3. 調査結果（つづき）

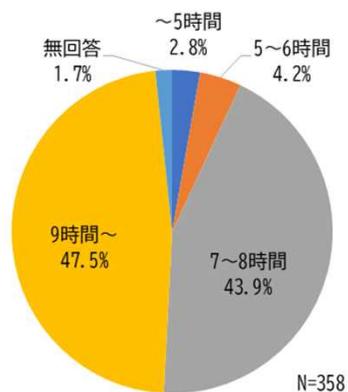
プロドライバーへのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

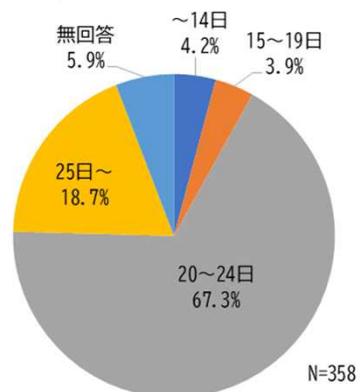
回答者属性③

- 平均労働時間は、「9時間～」が約半数「7～8時間」が4割以上で、7時間労働以上が大半を占める。
- 月平均出勤日数は、週休1.5～2日となる「20～24日」が約7割、週休1日となる「25日～」が約2割となっている。
- 昨年（現職）の年収は、300万円台の割合が高く、400万円未満が約7割を占めている。
- プロドライバー歴は、20年以上が約3割と多く、長年運転業務に就かれている方が多い回答となっている。

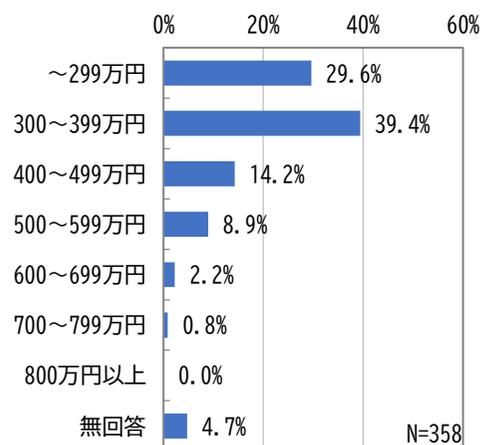
平均労働時間（休憩時間は除く）



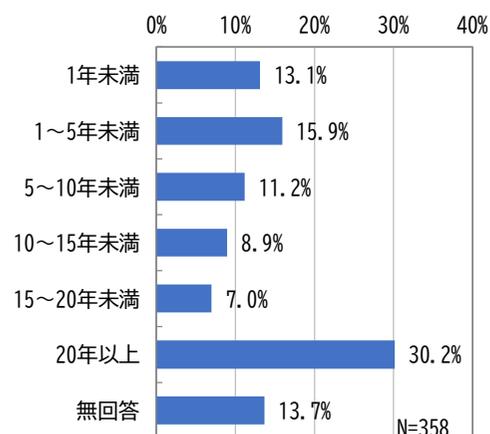
月平均出勤日数



昨年（現職）の年収



プロドライバー年数



3. 調査結果（つづき）

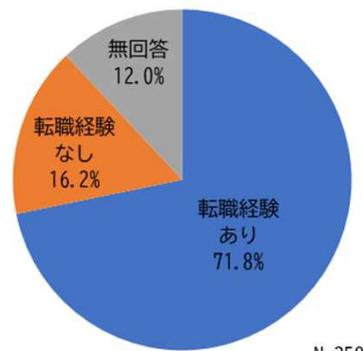
プロドライバーへのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

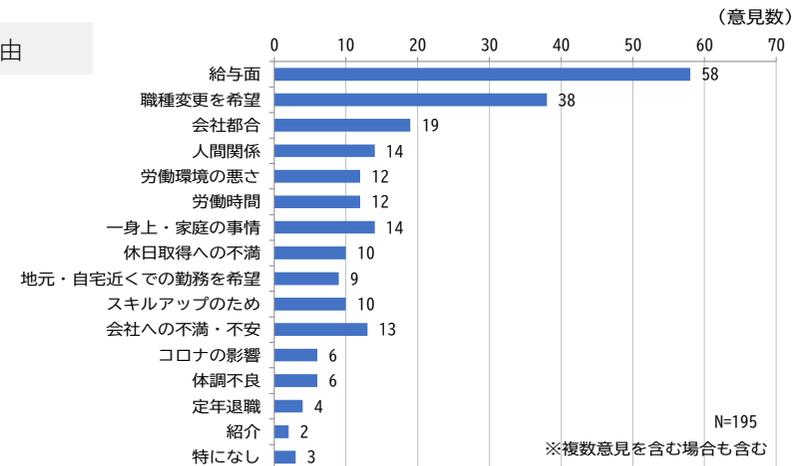
転職経験の有無および転職理由（自由記述）

- 「転職経験があり」が7割以上を占める。
- 転職理由では「給与面」に関する理由が多数を占めている。その他「ドライバー職に就きたかった」などの「職種変更を希望」ほか、「会社都合」や「新型コロナウイルスの影響」など、やむを得ない状況で転職された方の割合も高い。

転職経験



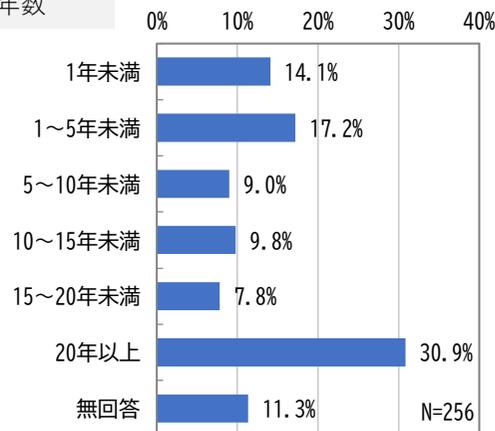
転職理由



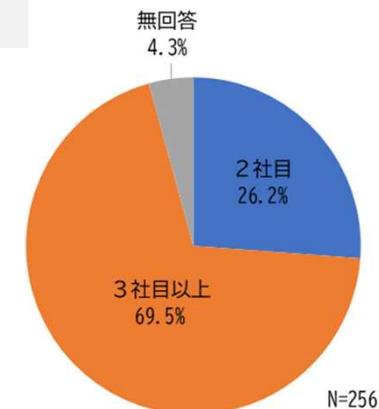
前職を含めたプロドライバー経験年数および転職経験回数

- 前職を含めたプロドライバー経験年数は、20年以上の割合が約3割と高く、長年運転業務に就かれている方が多い。
- 転職回数は「3社目以上」が約7割を占めている。

経験年数



転職経験回数



3. 調査結果（つづき）

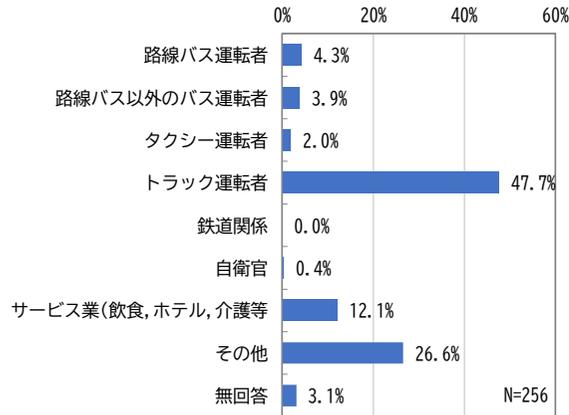
プロドライバーへのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

前職の職種および年収

- 転職経験者の前職は「トラック運転者」の割合が約半数と高く、その他運転者職を合わせると、約6割が運転者職からの転職となっている。一方「サービス業」や建設業や製造業、営業職に就いていた方も一定数存在する。
- 前職の年収は、300万円台の割合が最も高く、400万円未満が約7割を占めている。

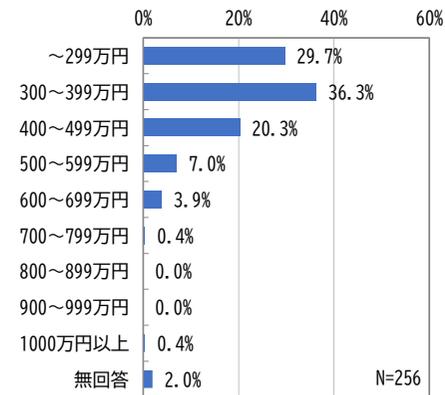
前職



(参考) その他の回答

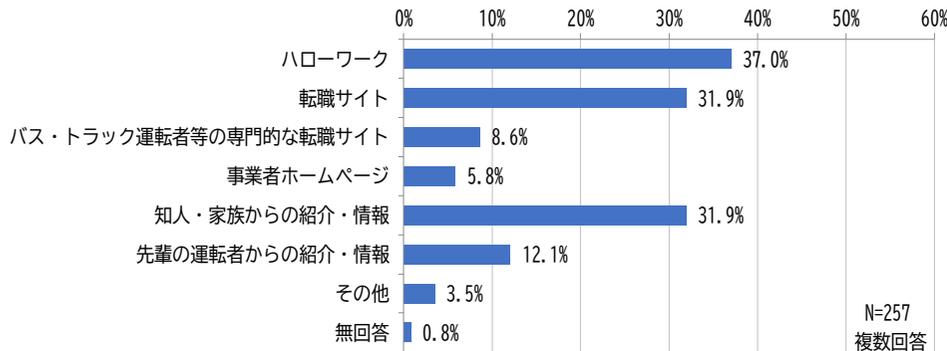
その他	回答数
建設業	12
製造業	12
営業職	8
運送業	6
会社員	5
作業員	2
事業主	2
SE	1
ガソリンスタンド	1
フリーター	1
医療関係	1
卸売業	1
行政職員	1
郵便局	1
林業	1
無回答	14

前職の年収



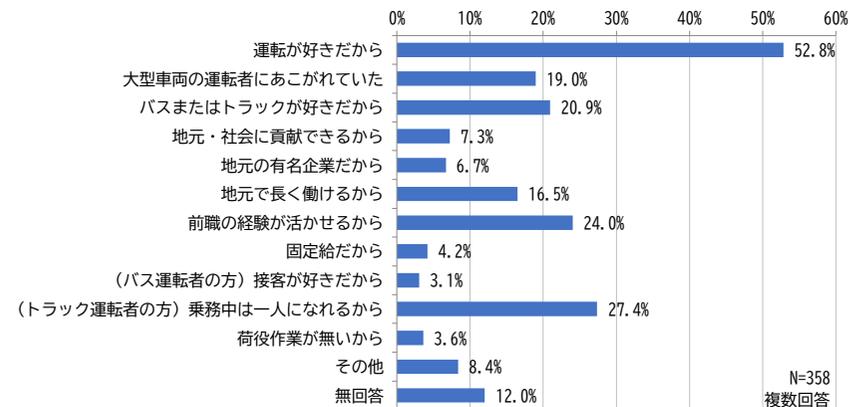
転職時の情報源（自由記述）

- 「ハローワーク」が最も多く、次いで「転職サイト」「知人・家族からの紹介・情報」となっており、この3つが突出している。



現在の職業を選択した理由（自由記述）

- 半数以上が「運転が好きだから」と回答。
- 「大型車両の運転者にあこがれていた」「バスまたはトラックが好きだから」という大型車両に魅力を感じている方や、「前職の経験が活かせる」という経験者や「地元で長く働けるから」という地元志向の方も比較的高い。



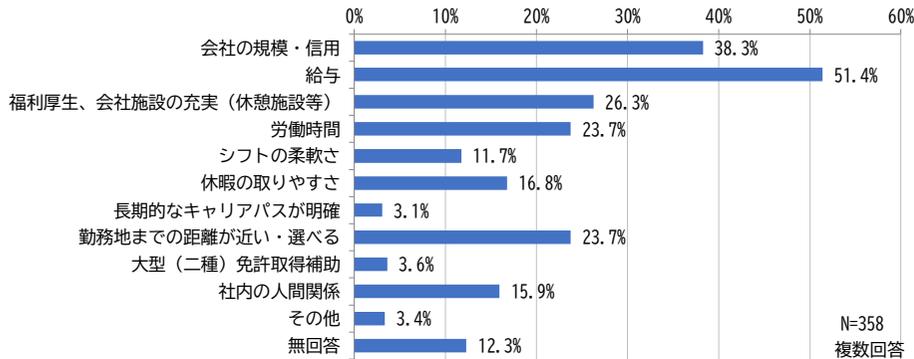
3. 調査結果（つづき）

プロドライバーへのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

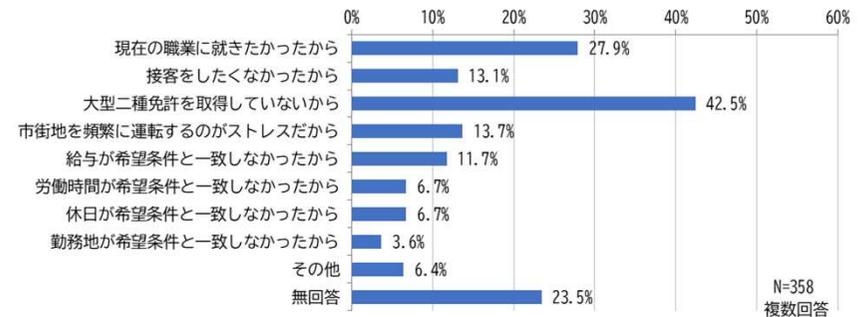
現在の職業選択時に重視したこと

- 半数以上が「給与」を重視したと回答している。
- 他に、「会社の規模・信用」「福利厚生・会社施設の充実」といった職場環境や、「労働時間」「勤務地までの距離が近い・選べる」「休暇の取りやすさ」などワークライフバランスを重視する傾向が見られる。



路線バス運転者を選択しなかった理由（自由記述）

- 「大型二種免許を取得していないから」が最も多い。
- 「現在の職業に就きたかったから」も約3割いる一方で、接客や市街地での運転を避けたい方のほか、路線バス運転者を検討したうえで、給与や労働時間、休日、勤務地などの条件が合わなかったことで選択されなかった方も一定数存在する。

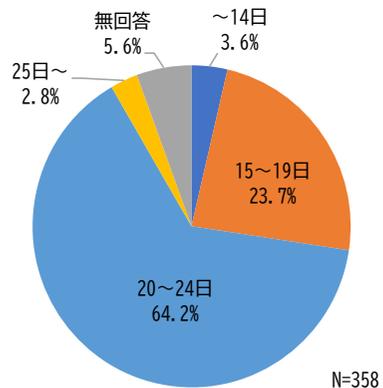


バス運転者に転職すると仮定した場合の条件

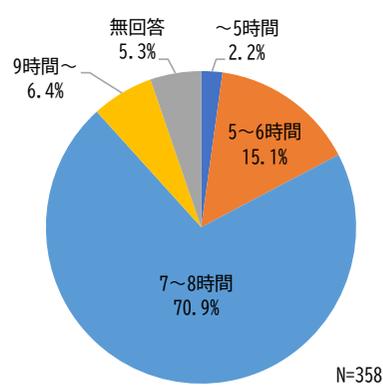
月の出勤日数・1日の実労働時間

- バス運転者に転職すると仮定した場合の適当な出勤日数は、「20～24日」の週休1.5～2日程度、1日の実労働時間は「7～8時間」という回答が大半を占めている。

月の出勤日数



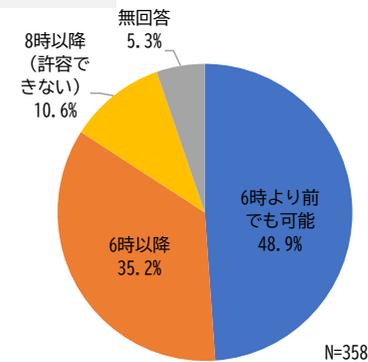
1日の実労働時間



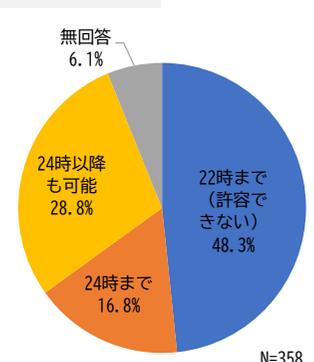
許容できる早朝および深夜勤務の時間

- 早朝は「6時より前でも可能」な人が約半数いる一方で、深夜は「22時まで（許容できない）」人が約半数を占めており、早朝勤務の方が抵抗ない人の割合が高い。
- また、深夜勤務も「24時まで」「24時以降も可能」な方が合わせて約半数おり、24時までであれば、大半の人が許容可能となっている。

早朝勤務



深夜勤務



3. 調査結果（つづき）

プロドライバーへのアンケート調査

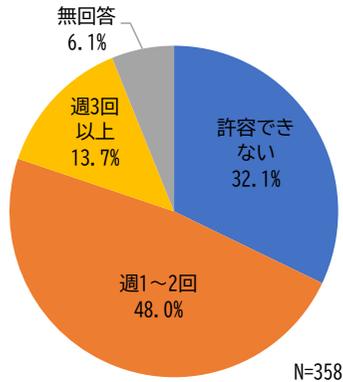
調査結果の概要（つづき）

バス運転者に転職すると仮定した場合の条件

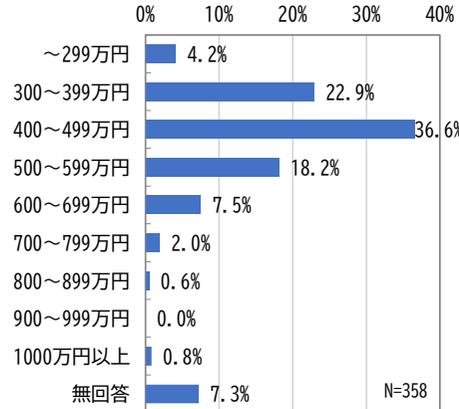
許容できる宿泊勤務の頻度・適当な年収

- 宿泊を伴う勤務の許容できる頻度は「週1～2回」が半数、「週3回以上」を含めると6割以上を占める。
- 適当だと思う年収としては400万円台との回答が最も多く約4割を占める。また、500万円台が約2割、600万円台も約1割程度の回答があった。

許容できる宿泊勤務の頻度

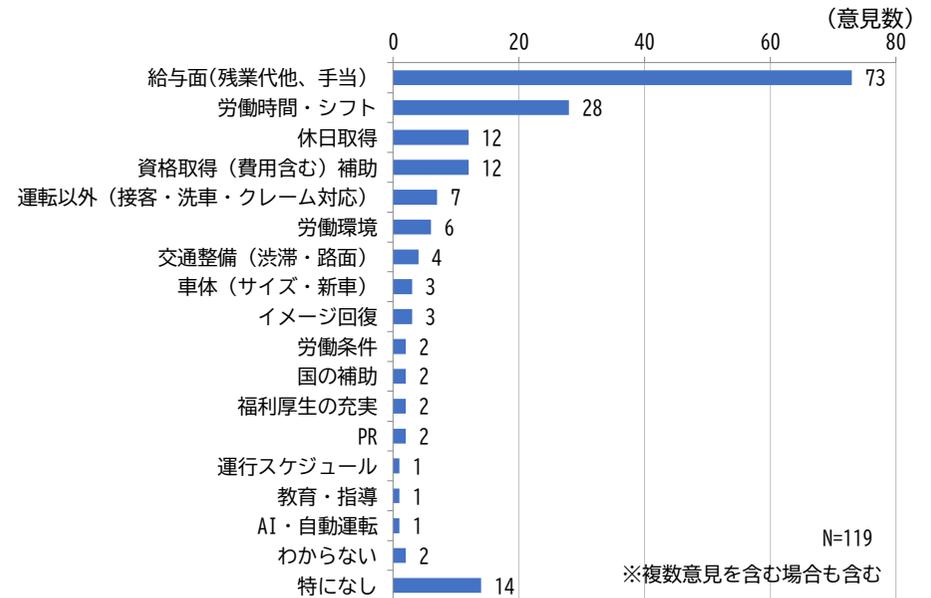


適当と思う年収



バス事業者を増やすためのアイデア（自由記述）

- バス運転者を増やすためのアイデアでは、残業代や手当を含めた給与面の改善が必要という回答が突出している。
- また、「労働時間やシフト」「休日取得」など労働時間に関するもののほか、「資格取得補助」への対応も改善点として比較的多く挙げられている。



※複数意見を含む場合も含む

3. 調査結果（つづき）

大型二種免許取得中の方へのアンケート調査

【給与・待遇】

- ・職業選択時に重視することは、回答者全員が「給与」と回答しており、路線バス運転者を選択しなかった理由として、回答者全員が「給与面が悪そうだから」と回答している。
- ・大型二種免許取得中の方のほとんどが免許取得費用を全額自己負担していた。

【労働環境】

- ・給与面以外の、路線バス運転者に対するイメージとして「労働時間」が長く、「休日」が少ない、という印象を持っている方が多数を占めている。

【その他】

- ・路線バス運転者を選択した人は、地元志向と思われる「地元・社会に貢献できるから」「地元の有名企業だから」という理由で職業選択している。
- ・路線バス運転者確保に向けたアイデア（自由記述）として、「給与面の改善」や「休日取得」「労働時間の改善」に関する意見が挙げられた。

課題	検証の視点	調査結果
賃金の改善	多様な属性ごとの理想的な給与額	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業選択時に重視することでは、回答者全員が「給与」と回答している。 ● 路線バス運転者を選択しなかった理由では、回答者全員が「給与面が悪そうだから」と回答している。 ● 前職の年収は400万円台の方が多く、全ての回答が300～599万円の範囲内となっている。 ● 転職理由として「給与に不満があった」と回答した者は、本調査ではいなかった。
	休暇と給与(時間外手当)どちらを重視するか	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業選択時に重視することとして、「給与」が最も優先順位の高い条件と考えられている一方、「労働時間（残業時間）（83%）」や「休日（50%）」も重要な条件となっていることが確認された。 ● 路線バス運転者を選択しなかった理由においても、「給与面が悪そうだから（100%）」のほか、「労働時間が長そうだから（67%）」、「休日が少なそうだから（67%）」が挙げられた。
	昇給や昇進を重視するか	<ul style="list-style-type: none"> ● 転職した理由では、「キャリアアップのため（50%）」が上位となっている。
長時間労働の是正	多様な属性ごとの理想的な労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者のイメージとして、「労働時間」が長く（67%）、「休日」が少ない（84%）という印象を持っている人が多数を占めている。 ● 路線バス運転者を選択しなかった理由では、給与面のほか「労働時間が長そうだから（67%）」「休日が少なそうだから（67%）」が上位であり（再掲）、転職理由としても「労働時間に不満があった（25%）」「休日に不満があった（25%）」が理由として挙げられていることから、職業選択時には労働時間や休日も、給与面と並んで重要な要素であることが明らかになった。
ライフスタイル/価値観多様化への対応	福利厚生・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者の「福利厚生」のイメージは、「悪い」との印象を持つ者が半数を占める。 ● 職業選択時に「福利厚生」を重視する人も、半数となっている。 ● 大型二種免許取得中の6名のうち5名は、免許取得費用を全額自己負担していることが判明した。
プロドライバーの社会的地位向上	やりがい・楽しさ	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者のイメージでは、他の調査同様「社会貢献度」及び「やりがい」に関しては、高いとの回答が多く見られた。 ● 一方で、労働環境や業務内容に対する給与が見合っていないといったマイナスイメージが持たれており、そのようなイメージを持つに至ったきっかけとして、同僚や知り合いにバス運転者がおり、その者から聞いた話を挙げる回答が見られた。
	地域・お客様との接点	<ul style="list-style-type: none"> ●（再掲）路線バス運転者のイメージでは、他の調査同様「社会貢献度」及び「やりがい」に関しては、高いとの回答が多く見られた。 ● 路線バス運転者を選択した人は、「地元・社会に貢献できるから」「地元の有名企業だから」という理由で職業選択されており、地元志向の方に選ばれやすい傾向にあると推察される。
	運転者確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者確保に向けたアイデア（自由記述）として、「給与面の改善」や「休日取得」「労働時間の改善」に関する意見が挙げられた。

3. 調査結果（つづき）

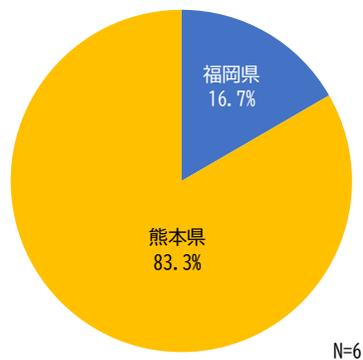
大型二種免許取得中の方へのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

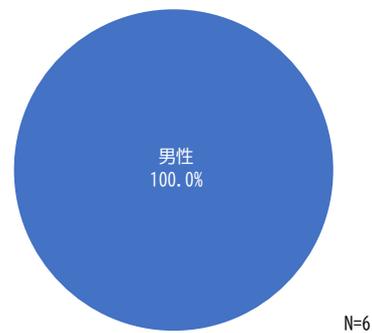
回答者属性①

- 回答が得られたのは福岡県の方が1名、熊本県の方が5名の少数となった。
- 回答者は全員男性で、年代は20歳前半、30歳前半、40歳代となっている。
- 世帯構成は1人が半分を占め、同世帯にお子さんがいる方は1人のみであった。

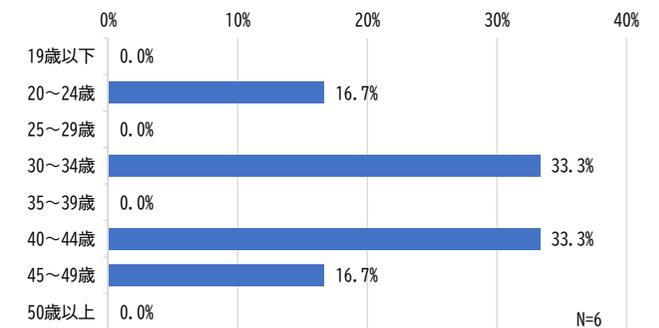
居住地



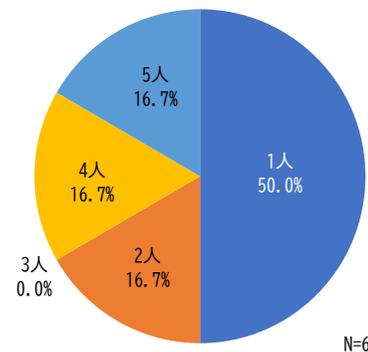
性別



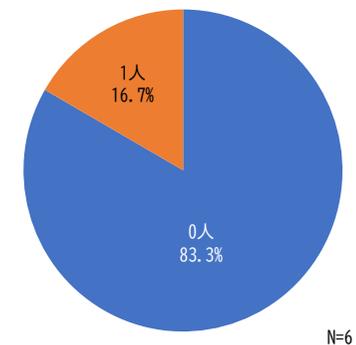
年代



世帯人数



お子様の数



3. 調査結果（つづき）

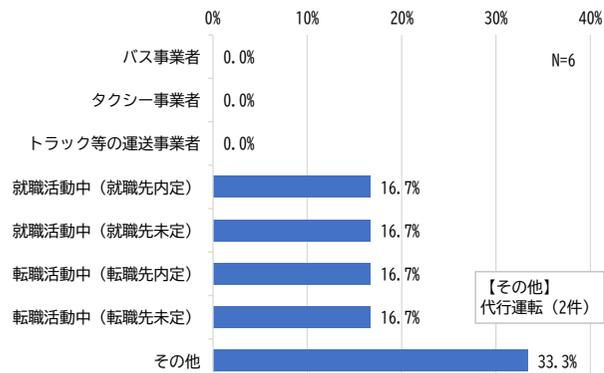
大型二種免許取得中の方へのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

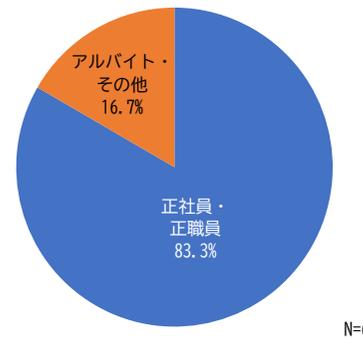
回答者属性②

- 就業状況は、「就職活動中（就業先内定・未定）」がそれぞれ1名、「転職活動中（就業先内定・未定）」がそれぞれ1名、「その他」の「代行運転」が2名となっている。
- 雇用形態は、正社員・正職員が約8割、副業や兼業なく就業されている方が約8割となっている。

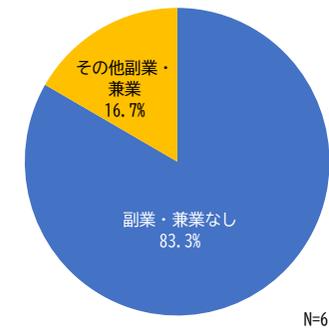
現在の就業先



雇用形態



副業・兼業



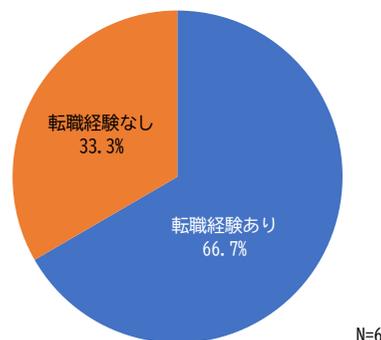
転職経験の有無および前職の業種

- 転職経験は「転職経験があり」が6割以上を占めている。
- 前職はトラック運転者・営業職・土木業が挙げられている。

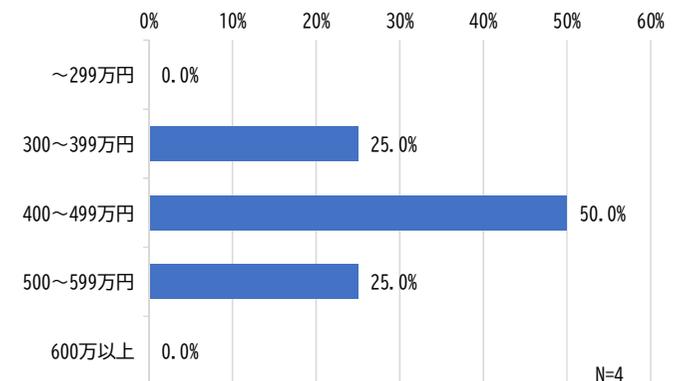
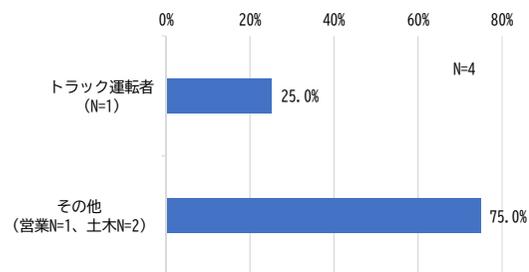
前職の年収

- 前職の年収は、400万円台の割合が高く、全回答者の年収が300万～599万円以内となっている。

転職経験の有無



前職の業種



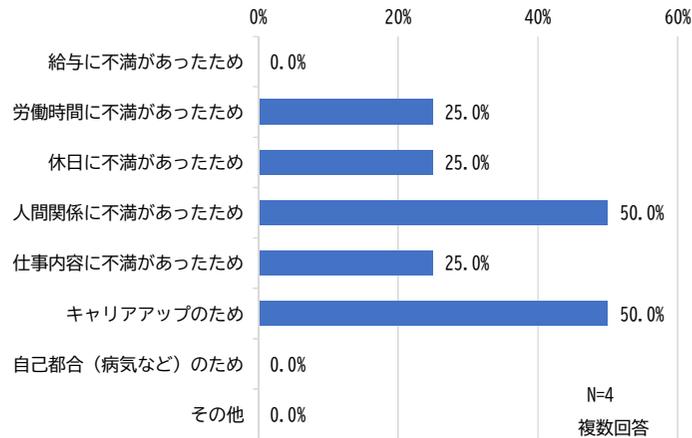
3. 調査結果（つづき）

大型二種免許取得中の方へのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

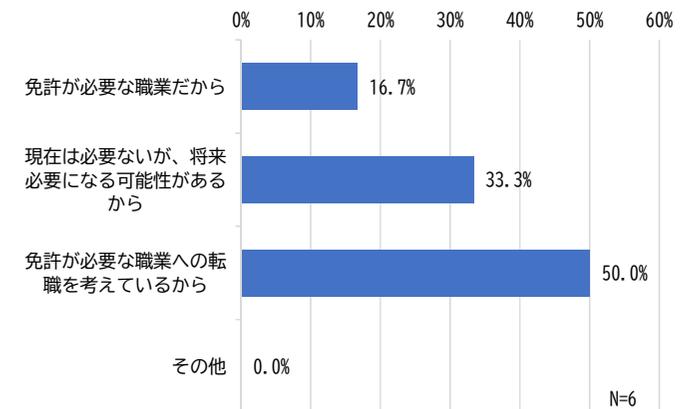
転職した理由

- 転職した理由では「人間関係に不満があった」「キャリアアップのため」など、職場環境や将来性を重視している回答の割合が高く、次いで「労働時間・休日・仕事内容の不満」など労働条件への不満が大半を占めている。



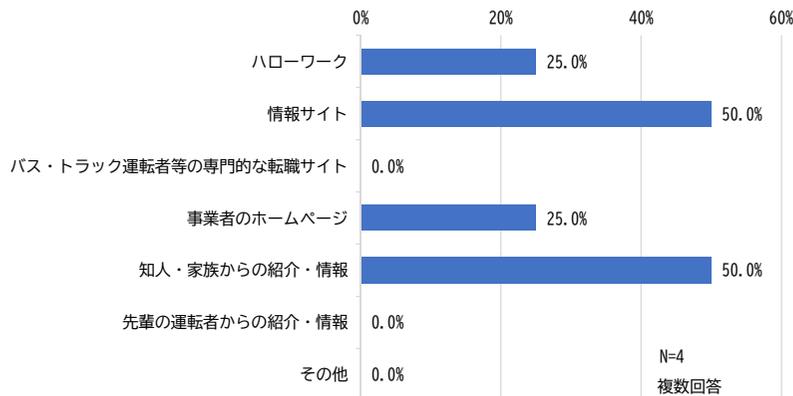
大型二種免許を取得する理由

- 大型二種免許を取得する理由は、「免許が必要な職業への転職を考えているから」が半数を占めている。
- 一方で、現時点では必要ないものの、将来を見込み取得している方も存在する。



転職時の情報選択手段

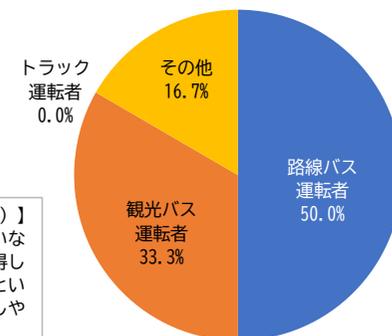
- 「知人・家族からの紹介・情報」「情報サイト」の割合が高く、次いで「ハローワーク」「事業者のホームページ」となっている。



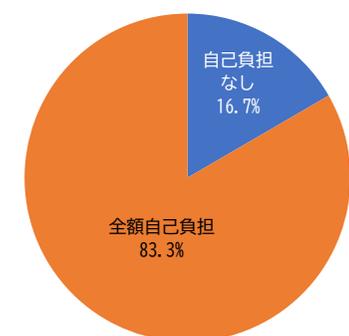
大型二種免許を取得後、就職する（したい）職業、免許取得費用の負担状況

- 大型二種免許取得後の職業は「路線バス運転者」が5割を占め、次いで「観光バス運転者」「その他（まだ決めていない）」となっている。
- 免許取得の費用負担については、「全額自己負担」が8割を占めている。「自己負担なし」で取得中の方は「路線バス運転者」に就職予定の方である。

免許取得後の職業



免許取得時の費用負担



【その他（1件）】
まだ決めてはいないが免許を取得しているといざという時仕事を探しやすいため

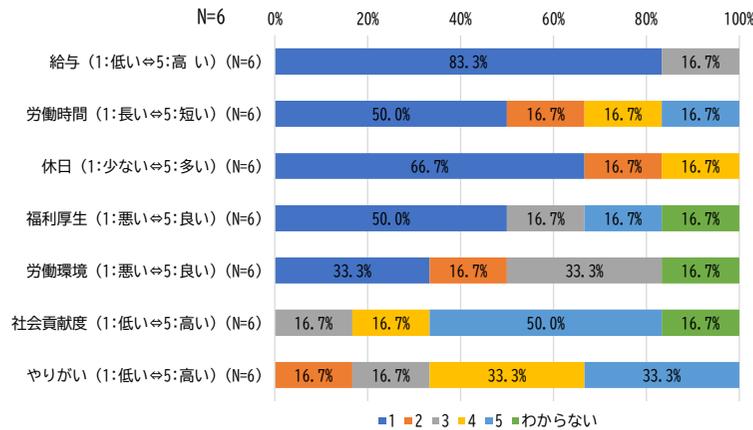
3. 調査結果 (つづき)

大型二種免許取得中の方へのアンケート調査

調査結果の概要 (つづき)

路線バス運転者のイメージ

- 路線バス運転者へのイメージとして、「給与」が低く、「休日」が少なく、「労働時間」が長く、「福利厚生」が悪いという印象が強い傾向にある。
- 一方で「社会貢献度」は高く、「やりがい」も高い印象となっている。



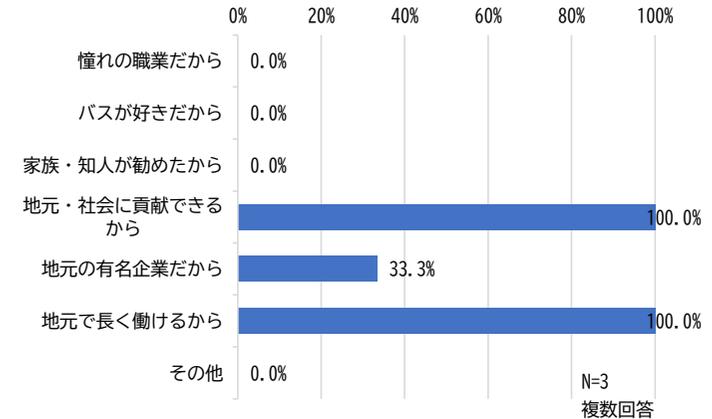
上記以外の路線バス運転者に対するイメージ

- 路線バス運転者に対するイメージは、労働環境や業務内容に対しての給与が見合っていないなど、マイナスイメージが挙げた。
- このようなイメージを持つきっかけは経験者からの体験談や実際に見た状況など、信頼性の高い情報からのイメージとなっている。

路線バス運転者のイメージ (自由記述)	イメージを持つきっかけ
・交通渋滞の発生要因となっている	細い道で停車する。
・低賃金	同僚に元バス運転者がいるから
・運転者の高齢化	年齢の高そうな運転者さんをたくさん見かけるから
・労働時間、拘束時間、運転スキルやモラル、接客態度といった面に対しての対価が見合っていない。	バスの運転者をしている人とお話する際に、あまり良くないと話を聞くため。

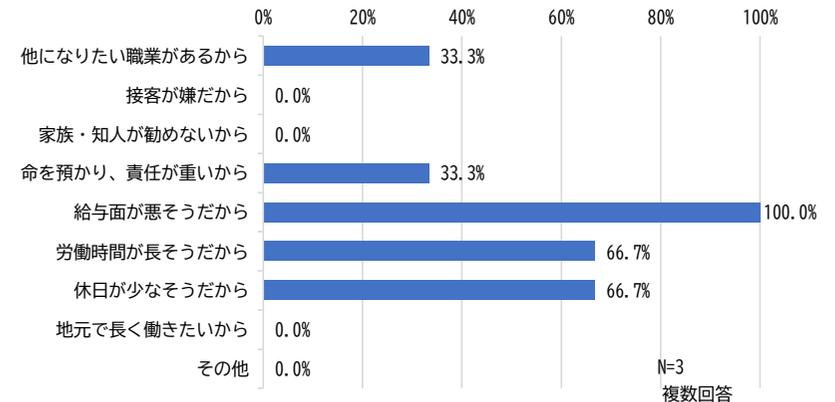
(路線バス運転者に就職した方のみ) 職業選択の理由

- 路線バス運転者を選択した3名の理由は、「地元・社会に貢献できるから」や「地元で長く働けるから」「地元の有名企業だから」となっており、地元を優先する傾向が見られた。



(路線バス運転者に就職しなかった方) 路線バス運転者を選択しなかった理由

- 路線バス運転者を選択しなかった3名の理由は、「給与面が悪そうだから」が最も高く、次いで「労働時間が長そうだから」「休日が少なそうだから」となっている。



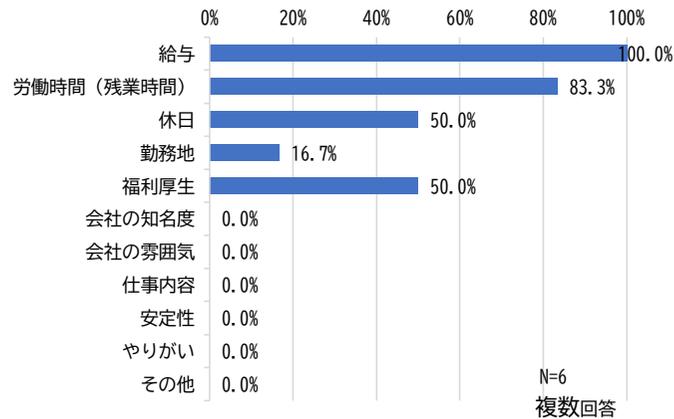
3. 調査結果（つづき）

大型二種免許取得中の方へのアンケート調査

調査結果の概要（つづき）

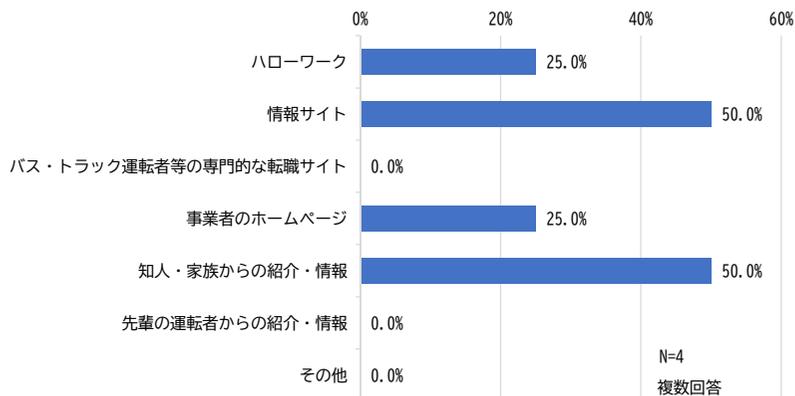
職業選択時に重視すること

- 大型二種免許取得中の方が職業を選択する上で重視したことは「給与」「労働時間」の割合が高く、次いで「休日」「福利厚生」となっている。



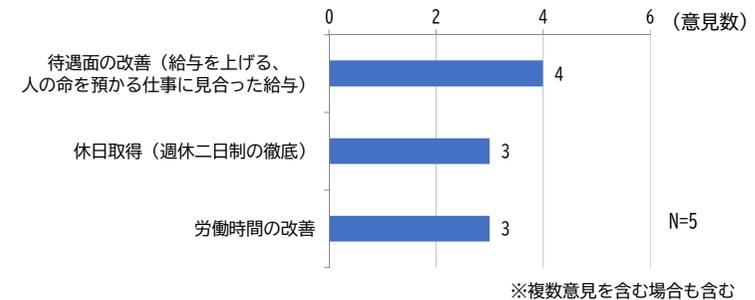
転職時の情報選択手段

- 「知人・家族からの紹介・情報」「情報サイト」の割合が高く、次いで「ハローワーク」「事業者のホームページ」となっている。



路線バス運転者を増やすためのアイデア（自由記述）

- 待遇面の改善が必要という意見が多く挙げられている。



路線バスに対する意見（自由記述）

- 働く側、利用する側からの意見が挙がった。

- ・ 給料を上げてあげてほしいです。
- ・ 渋滞が起きています。
- ・ 人の足として無くてはならない存在です。運行に関わる方々には感謝しております。

(N=3)

4. 調査結果の分析・報告等

路線バス運転者に対するイメージや課題認識（立場別まとめ）

【給与・待遇】

- 本調査を通して路線バス運転者の給与が低いとの印象があることが確認された。また、路線バス運転者やバス運転者候補者へのアンケート調査、就職斡旋者への調査から、福利厚生面、特に居住施設への支援や老朽化した休憩場所等の更新ができていないことに対する不満が大きいことが明らかになった。

【労働環境】

- 調査対象者全体で、路線バス運転者という職業に対して、拘束時間が長いとの共通印象がある。また、路線バス運転者は深夜帯までの拘束や宿泊勤務に関して不満が大きいことが明らかになった。
- 車内事故に対するリスクや停留所に対して問題意識を持っており、運転者の大半が精神的苦痛を感じているとの回答が多かった。

【その他】

- 路線バス運転者は運転者職に対する誇りを過半数が感じていることが判明した。就職斡旋者やバス運転者候補者への調査から「路線バス運転者」という職業に対して、社会貢献度の高い職業であるとの印象を持たれている一方、その業務内容や実情の部分はよく分かっていないとの回答も見られた。

		運転者を雇用・管理する側からの視点		当事者	未来の運転者を育成・就職する側からの視点	
		経営者	人事担当者	バス運転者	就職斡旋者 共通・ハローワーク ・就職サイト	バス運転候補者 共通・プロドライバー ・高校生等・大型2種免許取得中
給与・待遇	給与	<ul style="list-style-type: none"> 運転者の給与を上げたいが、原資が無く上げられる環境にないとの声があった。 転職者は経験を考慮した給与としたいが、不公平感の解消が課題との認識。 	<ul style="list-style-type: none"> 運転者の給与を上げたいが、原資が無く上げられる環境にないとの声があった。 転職者は経験を考慮した給与としたいが、不公平感の解消が課題との認識。 	<ul style="list-style-type: none"> 現在の年収は、希望額より100万円以上低いことが判明。 給与・昇進は技能や資格取得ではなく生計費カーブ連動・年功序列を望む声が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の平均年収と比べて、バス運転者の給与は、それほど低いわけではないが、拘束時間とのバランスが悪いとの意見あり。 路線バス運転者、プロドライバーに就職した者ともに、月収20万円台を求める声が多い 給与体系に男女差は無いとの声あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 給与が低い印象。 職業選択時には給与を最重視。 路線バス運転者に転職する場合、400万円台を希望していることが判明。
	福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> 低額で入居可能な寮や社宅を用意しており、一定の効果があつたと回答する事業者が存在。 その他福利厚生に関する課題認識は、本ヒアリング時には意見としては得られていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 低額で入居可能な寮や社宅を用意しており、一定の効果があつたと回答する事業者が存在。 	<ul style="list-style-type: none"> 福利厚生が不足していることに対して不満が大きい。 居住施設への支援を求める声が多い。 休憩施設や折り返し待機場所への不満が大きい。 厚生・共済施設/制度の充実を求める声もあり。 	<ul style="list-style-type: none"> 路線バス運転者に就職した者、断念した者にとって、重要度が高いものとして、社宅や家賃補助などの住宅関連の補助を挙げる回答が最多。 実労働時間は長くはないものの、拘束時間が長いため、多くの時間を過ごす、休憩施設の整備・充実が必要。 生活費負担の軽減などをPRする手法の提案あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業選択時には、福利厚生、会社の施設の充実（休憩施設等）も重要視していることが判明。 福利厚生は悪い印象を持つ方が半数を占める結果に。 高校生本人よりも保護者の方が福利厚生を重要視。
	賞罰	<ul style="list-style-type: none"> 賞罰に対する課題認識は、本調査時では言及する事業者は少なかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 賞罰に対する課題認識は、本調査時では言及する事業者は少なかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 表彰制度に対する興味は大きい。 有責事故や誤運行等の懲戒処分に一定数不満があることが判明。 		

4. 調査結果の分析・報告等（つづき）

路線バス運転者に対するイメージや課題認識（立場別まとめ）

		運転者を雇用・管理する側からの視点		当事者	未来の運転者を育成・就職する側からの視点	
		経営者	人事担当者	バス運転者	就職斡旋者 共通・ハローワーク ・就職サイト	バス運転候補者 共通・プロドライバー ・高校生等・大型2種免許取得中
給与・待遇	その他	<ul style="list-style-type: none"> 希望勤務地制を導入している事業者が一部存在。 大型二種免許取得支援は一定の効果があるとの認識。 	<ul style="list-style-type: none"> 入社祝い金・支度金・転居支援金制度を導入している事業者もいる。 大型二種免許取得支援を行う事業者は、本調査対象事業者においては、比較的多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 大型二種免許取得支援について一定の支持がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 路線バス運転者を断念した人は資格取得補助も重視していることが判明。 路線バス運転者を断念した方の一致しなかった条件は、地方部や離島部では給与よりも労働時間やシフトが上位。 地元志向が強い企業体制の改善と遠方の者が定着するようなサポートが必要との意見。 	<ul style="list-style-type: none"> 路線バス運転者を選択していない理由で「大型二種免許を取得していない」ことも原因であることが判明。 大型二種免許取得費用を全額自己負担している方が一定数存在していることが判明。
	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 長時間拘束が退職の原因となっていることを認識。 改正改善基準告示への対応は大幅な減便・運行時間帯の減少につながるとの声があった。 休みの前日は早番、休み明けは遅番というシフトが望ましいが、改善基準改正に伴い対応が困難となる例が存在。 	<ul style="list-style-type: none"> 拘束時間が長い割に実働時間が少ない（＝給与に反映されない時間が多い）ことが判明。 長時間労働の是正や休日の確保を課題に挙げる事業者は多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 長時間拘束や深夜勤務には不満が大きいことが判明。 実労働時間は9時間程度であるが、希望は8時間以内が多数。 勤務宿泊には抵抗感があり、毎日帰宅する意向が強いことが判明。 拘束時間は8～12時間程度を許容している。 早朝勤務は許容するが、退勤時間は20:00以前を希望する者が多いことが判明。 	<ul style="list-style-type: none"> 路線バス運転者に就職した者は、他のプロドライバーに比べ、勤務時間帯に比較的融通が利く人が多い傾向にある結果に。 他のプロドライバーと比べて、路線バス運転者という職業は、勤務宿泊や深夜勤務が少ない職業との認識。 短時間労働や休日取得、勤務態勢など「労働時間の改善、休暇取得」に関する改善が必要との意見が多数。 子育てしながら働く人への配慮、短時間労働等も進めていく必要があり、実際に取組みを進めている事業者も存在。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間が長い印象を持っていることが判明。 バス運転者に転職する場合、早朝勤務は許容できるが深夜勤務は許容できない人が多い。 路線バス運転者に転職すると仮定した場合、実労働時間は1日7～8時間、週休2日程度を希望する方が多い。
	勤務の自由度	<ul style="list-style-type: none"> 急な休日出勤や長い拘束時間でプライベートの時間が取れずに辞める運転者がいることを認識。 運転者のニーズに応えるため、時短シフトを作り対応する事業者が存在。 	<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい職場を作るため、主婦等でも働きやすいシフトを作りたいとの意向を持つ事業者が存在。 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間を一定時間に限定しなくてもよいとする回答が見られ、シフト勤務や勤務時間帯の変動がある程度許容される余地があることが判明。 勤務宿泊には抵抗感があり、毎日帰宅する意向が強いことが判明。 	<ul style="list-style-type: none"> 希望休や忌引きなどの取得環境が未構築だったが、近年は改善が進んできているとの認識。 	<ul style="list-style-type: none"> 休日が少ない印象を持っていることが判明。

4. 調査結果の分析・報告等（つづき）

路線バス運転者に対するイメージや課題認識（立場別まとめ）

		運転者を雇用・管理する側からの視点		当事者	未来の運転者を育成・就職する側からの視点	
		経営者	人事担当者	バス運転者	就職斡旋者 共通・ハローワーク ・就職サイト	バス運転候補者 共通・プロドライバー ・高校生等・大型2種免許取得中
労働環境	就業環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 車内事故に対し、道路交通法が厳しく、肉声放送の有無による処分の差異があるため、改善を求めたいという意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性運転者のための休憩施設を設置、働きやすい職場環境を作るため、柔軟なシフトを作りたいとの意向を示す事業者あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>走行環境、特に停留所の違法駐車や位置において問題意識を持つ意見が多数。</u> ● 接客（苦情など）対応での苦痛感は少なくない。 ● 車内事故で運転免許を失うリスクがあると感じている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性専用のトイレがないなど、女性運転者の労働環境確保が不十分との認識。 ● 実労働時間に比べ、拘束時間が長いと、多くの時間を休憩施設等で過ごすことになるが、休憩施設等の整備が十分にできていないバス事業者が存在。 	
	勤務時のストレス	<ul style="list-style-type: none"> ● ストレスで転職される方が存在することを認識。 ● 健康管理には力を入れており、脳MRIやSAS検査などを行っている事業者あり。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 接客（苦情など）対応での苦痛感は少なくない。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間を守り、クレームがなく、安全運転を求められているとの認識。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者を選択していない理由では「接客をしたくない」「市街地の運転でのストレス」がそれぞれ1割以上存在。
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ● EVバスや、連節バス、自動運転などは、モチベーションを上げるツールであり、積極的に連節バス運転者を登用し、手当を出している事業者もいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 組合との交渉に時間がかかる 		<ul style="list-style-type: none"> ● 道路交通法の改正により、19歳から大型二種免許の取得が可能となったものの、通常の免許取得費用以外に年齢相応の講習費用が必要で、さらに免許取得までの給与の支払いもあるため、事業者負担が大きい。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者の職業選択時には、勤務地までの距離も重視していることが判明。
その他	教育・訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 新人育成指導専門部署を設けている事業者も存在。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 就業後の教育・訓練・小集団活動に一定数不満を持っていることが判明。 		

4. 調査結果の分析・報告等（つづき）

路線バス運転者に対するイメージや課題認識（立場別まとめ）

		運転者を雇用・管理する側からの視点		当事者	未来の運転者を育成・就職する側からの視点	
		経営者	人事担当者	バス運転者	就職斡旋者 共通・ハローワーク ・就職サイト	バス運転候補者 共通・プロドライバー ・高校生等・大型2種免許取得中
その他	運転者イメージ	<ul style="list-style-type: none"> ● 不規則な生活でも、体調管理を行い、お客様の生活を支えていることがプライドと指導している事業者あり。 ● 理不尽なクレームもあるがお客様の声が喜びであり、継続することがプライドと認識。 ● 長時間労働のイメージ、安全・接客等リスクが高いと認識されている。 ● 極端に仕事なくなることはなく、収入は安定しているというイメージを持たれているとの声あり。 ● 貸切バスの大事故のネガティブイメージがあり、一事業者ではどうにもできないとの意見あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 拘束時間が長く、他産業に比べて平均賃金が低いと回答する事業者あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 運転者職に対する誇りを、過半数の運転者が感じており、特に新卒者において、その傾向が強い。 ● 新卒者は就業後、就業前の路線バス運転者のイメージとのギャップ（拘束時間の長さや休日の少なさ等）を感じる者が多いことが判明。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 若年層は、バス運転者に対して、具体的なイメージを持っておらず、きつそうなイメージを持ち、就職先の候補から外しているとの回答あり。 ● 運転者になりたい人を増やすためには、プラスイメージ（誇り、やりがい、魅力など）の発信が必要。 ● バス事故が発生した際のメディアでの扱われ方が辛辣でネガティブなイメージが浸透しているほか、利用者が少ないバス運行に対しての風当たりが強いとの意見あり。 ● バス運転者のイメージアップ・ブランド力向上が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会貢献度、やりがいは高い印象を持っていることが判明。 ● バス運転者という職業に漠然と良くないイメージがあるが、実情がわからない状況であることが判明。 ● 職業選択時には、会社の規模・信用も重要視していることが明らかに。 ● 保護者の意向としては、子供がバス運転者になりたいといった場合、賛成する人より反対する人が多い結果となった。
	情報発信力			<ul style="list-style-type: none"> ● 就職・転職にあたり、ハローワークを参考にしたという声が多い（転職経験者） ● 新卒者は知人・家族からの紹介を参考にしていて割合が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ● 間口を広げ女性や若年層の運転者を増やすため、バス運転者の魅力等を知ってもらう取組が必要との意見あり。 ● バス事業を知ってもらうためのきっかけ作りが重要との意見あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 大型二種免許取得費用を全額自己負担している方が一定数存在していることが判明。
	運転者確保の可能性	<ul style="list-style-type: none"> ● 複数社での一括採用・養成の検討が必要との意見あり。 ● 大型二種免許取得に対し、間口を広げる意味で直接自動車学校への支援を望む意見あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「乗務体験会」の開催がバス運転者の採用に繋がったとの回答があった一方、その数は年々減少しているとの回答もあった。 ● 過去にはトラック業界からの応募が多かったが、現在は異業種からの応募が見られるとの回答あり。 ● 求人広告による応募者が乏しく、運転者不足解消に目処が立たないとの回答もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職する事業者の選定では、会社の信用や規模を重視する回答が最も多い結果となった。 ● 勤務地までの距離や福利厚生、大型二種免許取得補助の有無が重視されていることも判明。 ● 転職経験者の前職は、運転者職より、非運転者職（サービス業等）の割合が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 他のドライバー職（トラック・タクシー運転者）に比べ、求人数に対する就職者数が多い ● 出産、子育て等のライフイベントが落ち着く世代の女性をターゲットにすれば需要が見込まれるとの意見もあった。 ● 地方部では特に遠方からの求人が必要であり、住居対策として地方公共団体の移住対策や空き家対策部署との連携も重要との認識。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 高校生のうち、プロドライバーが就職先の候補に含まれると回答したのは1割未満であることが判明。 ● 一方で、バス運転者の業務内容をよく知らない、知れば考えが変わるかもといった、意見も見られた。

4. 調査結果の分析・報告等（つづき）

理想と現実とのギャップ

【給与・待遇】

- ・路線バス運転者からは給与面への不満に関する回答が多かった。また、社宅や独身寮の整備といった住居補助などの福利厚生ニーズも高いことが明らかになった。就職斡旋者やバス運転者候補者も福利厚生を重視している。一方、バス事業者側からは福利厚生面に関する課題に言及する事業者は多くはなく、バス事業者が考える以上に、福利厚生面の充実度は重要な要素であると推察される。（ギャップの内容：A-①②③、B-①②）

【労働環境】

- ・路線バス運転者は、どちらかという及早朝勤務は許容できるとの回答の方が多く、深夜勤務は許容できないと回答する者が多い結果となった。しかし、実際は、運転者不足のなかダイヤを維持するため拘束時間が長くなり、退勤時間が遅くなっているという実情がある。（ギャップの内容：E-①②）

【その他】

- ・路線バス運転者は、教育・訓練に対し、一定数不満を持っていることが確認された一方、本調査においては、バス事業者側から、教育・訓練に関する課題に言及する事業者は少なかった。（ギャップの内容：I-①）
- ・調査を通じ、路線バス運転者はやりがいのある職業とのイメージを持たれていることが確認された一方、バスの重大事故が過熱的に報じられることにより、マイナスイメージが印象づけられているとの意見が、バス事業者・就職斡旋者対象の調査で確認された。（ギャップの内容：J-①、K-①）

		ギャップの内容
給与・待遇	給与	A-①：給与だけが職業選択時のポイントではない ●バス事業者からは給与面が採用のハードルとされているが、運転者は給与だけを重視しているわけではない（福利厚生等の充実も求められている）。
		A-②：不公平感を回避し経験者が優遇される給与体系 ●バス運転者としての勤務経験がある転職者にとって、勤務経験を考慮した給与体系が望ましいものの、他社からの転職者にとっては、経験が考慮されず不公平感が生じている。
		A-③：運転以外を含む業務内容に対する適切な評価や待遇 ●バス運転者の給与水準は一定程度確保されているものの、労働の実態に見合った水準にはなっていないとの意見が調査結果から得られた。他方、給与を上げるようにも、原資が無く困難との意見が見られた。 ●プロドライバーが路線バス運転者に転職する場合の条件として「労働時間7～8時間」「週休2日」が挙げられている。現状よりも高い給与が適当とされているため、路線バス運転者の運転以外の負荷に対する報酬や対応が必要とされていると考えられる。
	福利厚生	B-①：重要性を増す福利厚生の充実と給与面の補完 ●運転者は給与＋福利厚生を一体的に考慮した生活環境を望んでいるものの、就職斡旋者からは現場（特に中小企業）の環境は不十分であるという意見があった。

		ギャップの内容
給与・待遇	福利厚生	B-②：待機時間・休憩時間の充実を実現する施設整備 ●実労働時間に対し拘束時間が長い傾向にあるため、休憩施設や折り返し待機場所で過ごす時間が必然的に長くなりがちだが、路線バス運転者からは、それら施設への不満が多く見られた
	賞罰	C-①：モチベーションを保ち働き甲斐を生み出す仕組みづくり ●バス運転者に対するインセンティブがモチベーション確保や離職者抑制に有効と考えられるものの、本調査においては、賞罰に関する課題について言及した事業者は少ない。
	その他	D-①：正規雇用採用 ●路線バス運転者への就職を希望する者にとって、正規雇用での採用ニーズが高いものの、大型二種免許取得期間中は試用期間としての採用や、非正規雇用での採用となるのが現状。
		D-②：多様化する個々のニーズにマッチする仕組みづくりと支援制度 ●路線バス運転者には「勤務地までの距離の近さ」や「地元で長く働ける」という希望が見られる一方、バス事業者における希望勤務地制度の導入は、一部事業者に留まる。 ●全体傾向では、給与面が最も重要視されている一方で、地方部や離島部では、給与よりも労働時間やシフトの重要度が高い傾向となっており、就業者ニーズには地域差が生じている。

4. 調査結果の分析・報告等（つづき）

理想と現実とのギャップ

		ギャップの内容			ギャップの内容
労働環境	労働時間	<p>E-①：平準化しづらい勤務体制への対応可能性</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本調査を通じ、8時～17時など一般的な勤務時間帯を希望する求職者が多いことが判明。他方、路線バス運転者は、深夜勤務よりは早朝勤務であれば容認できると回答する者が比較的多く見られた。 <p>E-②：拘束時間を短縮する多様な働き方への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ● バス事業者は拘束時間を含めた勤務時間の長時間化に対する問題意識を持っており、運転者も勤務時間改善に対するニーズを持っているが、それを改善する仕組みが存在せず、多様な働き方等への対応などが必要。 	その他	教育・訓練	<p>I-①：指導・教育の充実の必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者への調査で、乗務勤務に対する指導・教育内容に不足・不満を感じている者の割合が比較的高いことが判明した一方、本調査時には、指導教育に関する課題に言及するバス事業者は少なかった。
	勤務の自由度	<p>F-①：柔軟なシフト対応の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ● バス事業者における現在の運行サービス確保に向けた現場のシフト対応と、運転者のワークライフバランス確保との間にミスマッチが発生している。 		運転者イメージ	<p>J-①：バス事業への親近感と運転者のイメージアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「乗車体験会」の開催等、バスの魅力をPRする活動は、バス事業者において行われている。一方、路線バス運転者候補者や就職斡旋者に対する調査結果より、公共交通としての存在感・やりがいは認知されているが、路線バス運転者の労働実態等についてはあまり伝わっていないことが判明。高校生を中心に更なる情報発信が必要との意見が多く見られた。 ● 観光バス等の重大事故に関するニュース等が過熱的に伝えられることで、労働環境等のマイナスイメージ、運転者の重責などの偏った情報が印象付けられているとの意見が、バス事業者・就職斡旋者から聞かれた。
	就業環境	<p>G-①：運転業務のやりがいとストレス</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者に就職するにあたり、給与面や労働時間が重要視される他、クレーム対応などの接客に関するストレスや、市街地内での運転ストレスも、路線バス運転者に就職しない理由として挙げられている。 ● 他方、バス事業者側や就職斡旋者からは、地域の方とのコミュニケーションがやりがいの一つと捉える意見が、挙げられており、運転者としての素質（運転技術、コミュニケーション能力など）を兼ね備える人材は限定的とならざるを得ない状況であるものの、人材不足により運転業務と車掌業務の分業は困難な状況。 		情報発信力	<p>K-①：運転者の魅力発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者としてのやりがいや社会貢献度は、本調査結果において、路線バス運転者候補者、就職斡旋者から認知されているものの、運転に伴うストレス（クレーム対応、市街地での運転等）や、バスによる事故のニュースでの取り上げ方などのマイナスイメージにつながる要因も多く、魅力やプラスイメージの発信が不十分。 <p>K-②：バス運転者になるプロセスと支援状況の情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大型二種免許取得支援策は多くのバス事業者で実施されているものの、プロドライバーへの調査結果より、大型二種免許を保有していないことが、バス運転者への転職を選択しない理由として挙げられており、大型二種免許取得支援の周知が不十分と考えられる。
	その他	<p>H-①：採用しやすい年代にターゲットを絞った女性採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 女性運転者確保に向けたリクルート活動を実施するバス事業者が存在する一方、労働環境や社内施設等の整備が不十分であることが、女性運転者を獲得できない一因と考えられる。 ● 女性採用を進めるうえで、まずは保育所等の施設整備が必要と考えるバス事業者は少なくないが、子育てが一段落したと思われる4、50代以上の女性をターゲットとすることで、保育所等の施設を早期に整備する必要はなくなるほか、一般的に、この年代層は、MT車の免許を取得している割合が多い世代であるため、入社後バス運転技術の上達が早く、採用・教育がしやすいとの意見が就職斡旋者から聞かれている。 		運転者確保の可能性	<p>L-①：運転好き・車好きへのアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 同じ運転者職であるタクシーやトラック運転者も不足しており、プロドライバーの方の前職には、建設業や製造業といった運転者職ではない職種から転職するケースも一定数存在する。 ● 路線バス運転者のうち、転職経験の有る方は、運転者職以外の職種からの転職が比較的多い。

4. 調査結果の分析・報告等（つづき）

考えられる対策案

「バス事業者経営者」「バス事業者人事担当者」「現役路線バス運転者」「就職斡旋者（労働局・就職情報サイト運営会社）」「バス運転者候補者（路線バス運転者以外のプロドライバー、高校生・保護者、大型二種免許取得中の者）」といったそれぞれの立場の者から、調査を行った結果判明した課題、理想と現実のギャップを埋めるために、有効と考えられる対策についてまとめた。（ギャップ毎の対策案は、次頁以降に記載。）

考えられる主な対策案

【福利厚生の充実】（ギャップの内容：A-①②③、B-①②への対策）

- ・ 社宅の整備や家賃補助など住居に対する支援など、生活支援を充実させることで給与以外の面からバス運転者の生活の安定性を高める取組も重要。
- ・ なお、住居の整備は、自治体の保有する公営住宅や空き家情報を有効活用するなど、自治体との連携も検討することも有効と考えられる。

【深夜勤務への対応】（ギャップの内容：E-①②への対策）

- ・ 深夜帯の勤務に対する不満が路線バス運転者から多く挙げられている。深夜帯の運行に関しては、鉄道やタクシー等の公共交通モードとの連携や役割分担を図り、運行時間の棲み分けを行い、地域全体の交通の効率化を検討する方法が考えられる。

【教育・訓練の充実】（ギャップの内容：I-①への対策）

- ・ 路線バス運転者を養成するための基礎的な教育や路線教習を、各社ごとの教育から、各社共同での実施に切り替えることで、教育人材不足や育成費用を考慮した効率的活充実した教育・訓練が実施できると考えられる。

【イメージアップのための情報発信】（ギャップの内容：J-①、K-①）

- ・ 一般の方がバス事業・運転者について深く知る機会は限定的で、バスの重大事故は過熱的に報じられることでネガティブなイメージが持たれている可能性がある。バス事業者もイメージアップに取り組んでいるが、一者での取組では効果が限定的と考えられるため、地域のバス事業者が連携することで規模を拡大し、かつ女性や若年層など対象を絞った広報を行うことで、事業者の負担を抑えつつより効率的・効果的な広報が可能となると考えられる。
- ・ また、行政側もホームページや広報誌での紹介などの協力で広報の効果を広げることができる。
- ・ さらに「働きやすい職場認証制度」を活用し、職場環境の改善に向けた取組を見える化することで求職者のイメージを刷新することも有効と考えられる。

【路線バスの走行環境（停留所停車環境など）の改善】（ギャップの内容：E-①②、G-①への対策）

- ・ 路線バス運転者へのアンケート調査の結果、多くの者がバスの走行環境（停留所の違法駐車や停留所の位置等）にストレスや問題意識を有していることが判明した。停留所の正着性を向上させ、停留所の違法駐車削減に寄与する道路整備や停留所からの発進時の進路妨害を減少させるための啓発活動について、バス事業者と行政が一体となって取組の必要があると考えられる。

4. 調査結果の分析・報告等（つづき）

考えられる対策案

		ギャップ=対処すべき課題	考えられる対策案	
			バス事業者	バス事業者以外（行政）
給与・待遇	給与	A-①：給与だけが職業選択時のポイントではない A-②：不公平感を回避し経験者が優遇される給与体系 A-③：運転以外を含む業務内容に対する適切な評価や待遇	<ul style="list-style-type: none"> ● 運転者の給与体系の変更 ● 福利厚生や賞罰・乗務教育等、給与面以外のモチベーション維持施策を複合的に検討する必要性 	<ul style="list-style-type: none"> ● バス運転者の給与に反映させられる補助制度の在り方の検討
	福利厚生	B-①：重要性を増す福利厚生の充実と給与面の補完 B-②：待機時間・休憩時間の充実を実現する施設整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 起終点等の待機場所等におけるバス運転者休憩施設等の改善・整備 ● 運転者の福利厚手を充実させるための取組（自治体と連携した空き家や公営住宅等を活用した住宅整備等） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 休憩施設などの改善・整備に対する支援 ● 運転者の福利厚手を充実させるために必要な支援（空き家や公営住宅等を活用した住宅支援や子育て支援等の優遇など）
給与・待遇	賞罰	C-①：モチベーションを保ち働き甲斐を生み出す仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 表彰制度の充実 ● 懲戒処分内容の再検討 ● 乗務教育の充実および運転技能や基本的接遇等の基礎的部分の共同化 	<ul style="list-style-type: none"> ● バス運転者表彰制度の創設・充実
	その他	D-①：正規雇用採用 D-②：多様化する個々のニーズにマッチする仕組みづくりと支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修期間のバス運転者正規雇用化 ● 短時間勤務制度の検討・充実 ● 希望勤務地制度の検討・充実 	<ul style="list-style-type: none"> ● バス事業者が導入する希望勤務地制度を補完するバス運転者向けの移住定住支援
労働環境	労働時間	E-①：平準化しづらい勤務体制への対応可能性 E-②：拘束時間を短縮する多様な働き方への対応	<ul style="list-style-type: none"> ● 希望勤務地制度の検討・充実 ● バス運転者の遠隔地出勤（日によって出勤先が異なりかつ遠距離通勤となる状況）の削減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バスの表定速度や停留所への正着性の向上につながる道路環境の整備（専用レーンの設置、信号制御など）
	勤務の自由度	F-①：柔軟なシフト対応の実現	<ul style="list-style-type: none"> ● 予備勤務者による突発的な欠勤への対応 	

4. 調査結果の分析・報告等（つづき）

考えられる対策案

		ギャップ=対処すべき課題	考えられる対策	
			バス事業者	バス事業者以外（行政）
労働環境	就業環境	G-①：運転業務のやりがいとストレス	<ul style="list-style-type: none"> ● 希望勤務地制度導入の検討・充実 ● バス運転者の遠隔地出勤（日によって出勤先が異なりかつ遠距離通勤となる状況）の削減 ● バス事業者が有する車両のうち、特に技術を要する車両（例：連接バス）を運行する運転者に対する手当の支給 	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バスの表定速度や停留所への正着性の向上につながる道路環境の整備（専用レーンの設置、信号制御など） ● 高頻度運行区間におけるより効率的な輸送に向けたバス事業者等への車両大型化の支援 ● 車内事故防止に向けた利用者への啓発活動の実施 ● 路線バス発車妨害に対する啓発活動の実施
	その他	H-①：採用しやすい年代にターゲットを絞った女性採用	<ul style="list-style-type: none"> ● 起終点等の待機場所等におけるバス運転者休憩施設等の整備 ● 女性運転者のライフステージを考慮した採用 	<ul style="list-style-type: none"> ● 休憩施設などの改善・整備に対する支援 ● バス事業者が実施する採用活動への支援の検討
その他	教育・訓練	I-①：指導・教育の充実の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ● 運転者養成（運転技能や基本的接遇等の基礎的部分）の共同化 ● 運転者への丁寧な路線教習 	
	運転者イメージ	J-①：バス事業への親近感と運転者のイメージアップ	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者イメージアップに向けた広報（対象属性を絞った広報） ● 路線バス運転者の仕事内容のPR ● 「働きやすい職場認証制度」の活用 	
	情報発信力	K-①：運転者の魅力発信 K-②：バス運転者になるプロセスと支援状況の情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者イメージアップに向けた広報（対象属性を絞った広報） ● 事業者が行う大型二種免許取得支援等の内容の求職者への周知 ● 大型二種免許取得費用の行政負担の検討 	
	運転者確保の可能性	L-①：運転好き・車好きへのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ● 路線バス運転者イメージアップに向けた広報（対象属性を絞った広報） ● 路線バス運転者の仕事内容、労働実態を明らかにした採用活動 	