

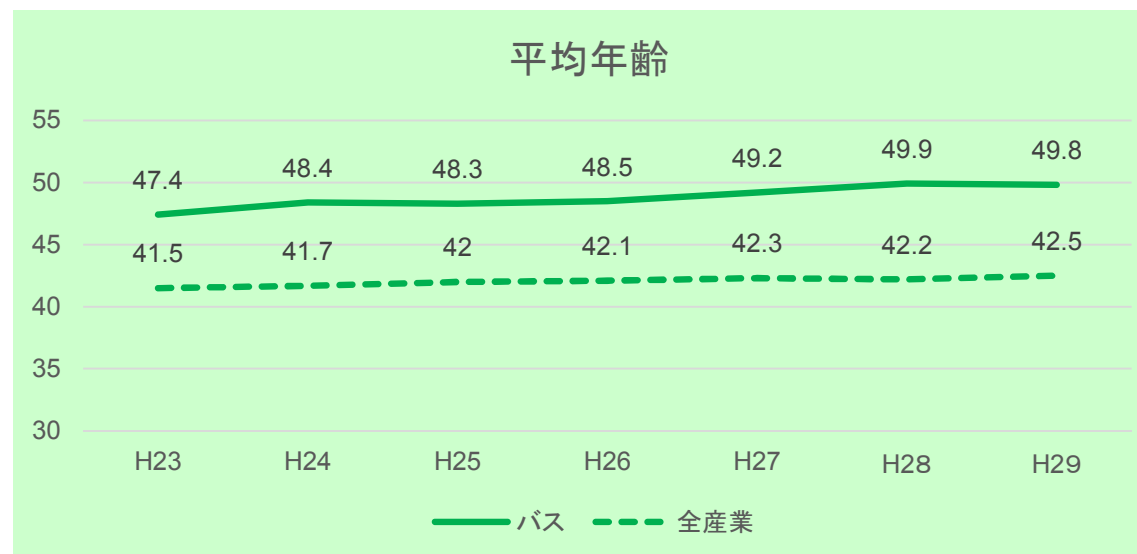
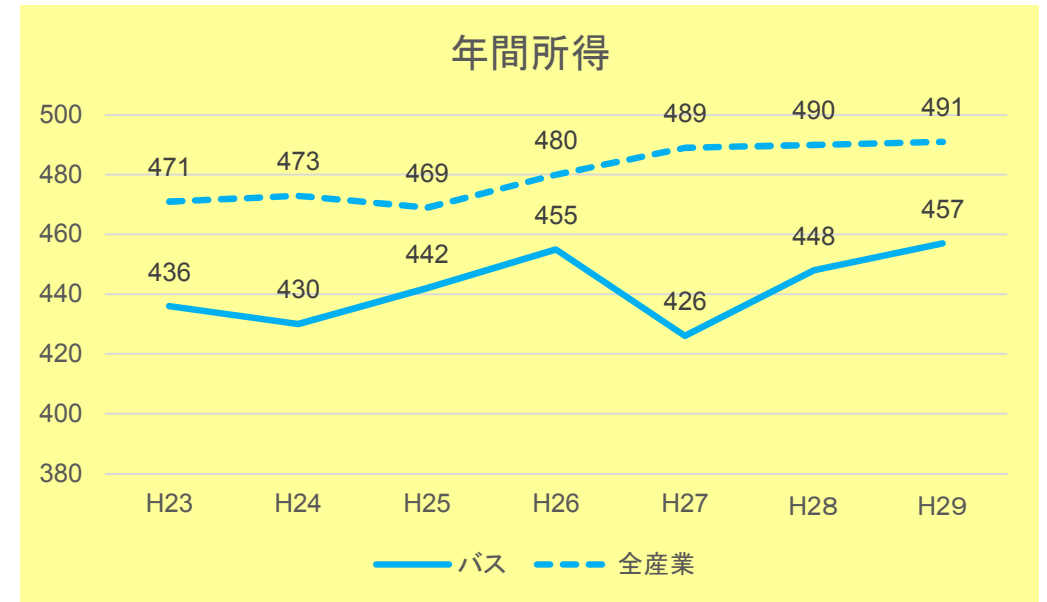
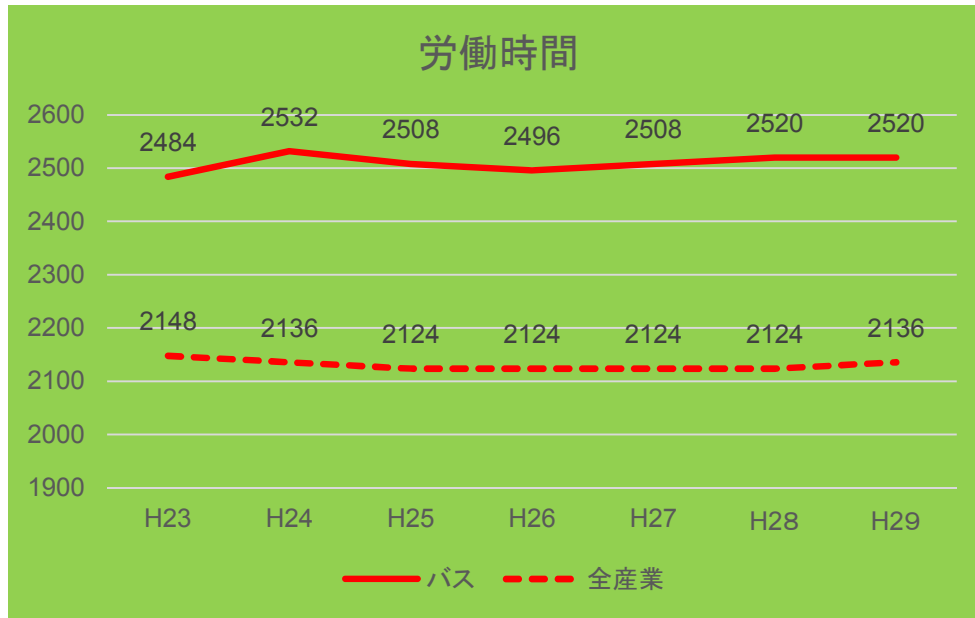
**人材確保・育成に向けた取組について
(フォローアップ)**

平成30年3月19日

バス運転者の現状(フォローアップ)

H29年度

バス運転者の労働環境は、全産業と比較して厳しい状況が続いており、平均年齢も上昇している。



(厚生労働省) 賃金構造基本統計調査

事業者団体に求められる取組

合同就職説明会・ セミナーの開催

- ◎合同就職説明会
 - ・地域において合同で実施（他運送業種との合同も検討）
 - ・女性や若年層をターゲットとした個別取組も重要
 - ・バス事業の社会的役割、地域貢献をテーマとした講演
- ◎事業者セミナー
 - ・個々の事業者に求められる取組をテーマとし開催

業界イメージアップを 目的としたイベントの拡充

- ◎地域住民と一体とした取組
 - ・バスの絵コンクール
 - ・バス乗り方・バリアフリー教室 等
- ◎地域の学校と一体とした取組
 - ・出前講座
 - ・社会科見学の積極的売り込み
- ◎ドライバーコンテストの開催

運輸局・支局が支援

- ◎関係機関との連携・調整
- ◎「バス運転者の採用・定着相談窓口」の設置

個々の事業者に 求められる取組

- ◎労働条件の改善
 - ・経営改善による賃金の向上
 - ・安全運行・労働時間の基準遵守
 - ・運転者の運用合理化・効率化

運転手の待遇改善・ 意欲向上の対策

- ◎意欲・士気向上の対策
 - ・従業員満足度(ES)指標の導入
 - ・優良運転者に対する表彰制度の導入
 - ・ドライバーコンテストの参画・参加

- ◎女性が働きやすい社内整備
 - ・働きやすい勤務体系の構築
 - ・女性目線での施設・設備の整備

合同就職説明会の開催

- 時期は、新卒・若者を対象とするならば、進路を決める前に開催することが有効(面接等の選考活動・採用内定の解禁日に注意)。
- 開催場所は、経済事情・地域特性を考慮し各地域で実施することが好ましいが、取組初年度であるため、まずは各県で一カ所開催。
- 他モード(トラック等)事業と合同で開催し、大規模に実施することも効果的。
- 女性をターゲットとして個別に開催(個別にブース設置)し、既に活躍している女性運転手からのアピールが有効。
- バス業界が社会的役割を担い、地域へ貢献していることをテーマとし講演する。
- 開催にあたっては、あらかじめ地元学校への周知・働きかけが重要。

セミナーの開催

- 各種内容で実施している事業者を対象したセミナーなどで、経営者・人事担当者を対象とした「人材確保や人材育成対策」を目的としたプログラムを追加。講師には各県労働局担当者・有識者やコンサル等へ依頼、受講した事業者の個々の取組につなげる。
- 各種補助、助成金の制度説明 ・女性(若年)の働きやすい職場環境方策 ・従業員満足度(ES)指標の導入 等

イベント等の拡充

○地域住民と一体とした取組

- 地域一体としたイベントを開催(参画)し、バスを身近に触れ、あわせて公共交通の重要性を地域住民に認識してもらうことを目的。
- バスの乗り方・バリアフリー教室の拡充(バスの日に拘らず地域イベント時等に積極的に参画)。
- 将来を担う子供に対しては、バスに興味・親しみを持ってもらうため、イベントの充実を図る。
・バスの絵コンクール(優秀作品の表彰・バスラッピング) ・バス関連グッズの販売 ・記念撮影会 等

○地域の学校と一体とした取組

- 地域の学校で行う社会科見学の積極的に売り込み。バス利用促進とセットの取組として、公共交通の重要性・地域社会におけるブランド力をアピール。

○ドライバーコンテストの開催

- バス運転手の意欲・士気向上にとどまらず、業界全体で育成・評価していることを世間に広く認知してもらうことを目的。

人材確保・育成推進本部の立ち上げ

○中部運輸局人材確保・育成対策推進本部

人材確保が全産業的に困難になる中、交通・物流等運輸関係事業が生活や産業に不可欠であることに鑑み、平成29年11月に局横断的な検討組織として設置

- ・局長を本部長、局次長を副本部長とし、各部長により構成。
- ・事業分野(各部)毎にWGを設置。事務局は交通政策部。

今後の取り組み

- ・要望をよりきめ細かく把握するため、事業者等のヒアリングを実施。
- ・共有した他事業分野や他機関での取り組み等も踏まえ、必要な対策を検討し随時実施。
- ・事業者等が運輸局の取り組み等の情報に容易にアクセスできるよう、中部運輸局HP内にポータルサイトを開設し、相談窓口も設置。



ポータルサイトイメージ(平成29年度末に開設予定)



若年層に向けたPR

○高等学校等への訪問(全運輸支局)

若年層等に自動車運送事業に対する関心を持ってもらうとともに、職業としての魅力をPR。



<学校訪問の実績(28~29年度)> 計:98校

28年度	愛知	12校	静岡	12校
	岐阜	13校	三重	10校
	福井	7校	計	54校
29年度	愛知	12校	静岡	8校
	岐阜	11校	三重	9校
	福井	4校	計	44校

○若年層をターゲットにしたセミナーの開催

平成30年3月26日(月)名古屋国際会議場
「運輸業の魅力発見セミナー」

運輸業に関わる高齢化・人手不足に対処するため、就職観が確立する以前の若年層への丁寧な情報提供により、業界へのハードルを低く、具体的な就業イメージを抱いてもらうことを目的として、全モード横断的なセミナーを開催。

全モード合同のセミナーとすることで幅広く多様な集客を見込むほか、媒体への露出を増加させ、担い手不足問題を世間へアピールする機会としても機能させる。



女性に向けたPR

○ 女性活躍サミットの実施(中部運輸局)

女性の活躍促進に向け、3月1日に「プロフェッショナルにきく ～女性の輝きで未来をえがきだそう～」と題したサミットを開催。
女性講師による講演や女性プロフェッショナルによるパネルディスカッションを通じて「これまで就労が進んでこなかった女性を職場に呼び込むための職場環境のあり方」や「既に交通・運輸分野で働かれている女性の活躍・スキルアップ方策」などを考えることにより、業界全体の「活性化」及び「働き方改革の推進」や「生産性向上」にも繋がること期待される。(参加者165名中61名女性)



会場風景



女性プロフェッショナルによる
パネルディスカッション

○ 女性バス運転体験会の実施

業界団体及び事業者と協働し、女性の方に路線バス運転士の仕事への理解を深めてもらい、就業促進を促すため、女性に限定した大型バス運転体験、現役女性運転士との座談会などの職場体験会を各地で実施。

平成29年度

H29.4.29	岐阜バス	参加者 9名
H29.9.18	三重交通	参加者 30名 (内8名男性)
H29.12.2	豊鉄バス	参加者 8名



座談会



大型バス運転体験

取組の効果と今後の展開

(取組の効果)

- 支局長等の高等学校訪問については、多様化する職業進路指導の教諭への理解を深めることに繋がっているが、養成体制が整っている事業者が少なく推薦できないのが現状。
- 女性バス運転体験会は、3カ所で開催し延べ47名(うち男性8名)と多くの参加者が集まった。

(今後の展開)

- バス事業人材確保対策行動計画を策定し、行政・業界団体・事業者が一体となった取り組みを実施していく。

運転者確保に向けた求人活動

○どらなびEXPO2017秋(中部地区バス運転士合同就職説明会)

平成29年11月11日(土) ミッドランドホール

バス業界のドライバー不足を解消するための取組の一環として、昨年度に引き続きバス業界が連携して、バス運転士合同就職説明会を開催。

当日は121名と昨年度を上回る来場者を迎え、参画事業者によるブースコーナーのほか、ステージイベントとして「人事担当者トークセッション」「女性乗務員によるトークセッション」などを実施、来場者からも非常に好評で実に86%の方に満足いただける結果と大盛況であった。

また、参画事業者の満足度も81%と非常に高く、一定の手応えを感じているといった声も多く聞かれた。
(参加事業者:22社、資料出展:5社、来場者:121名)



会場風景



女性乗務員トークセッション



人事担当者トークセッション

運転手不足による影響

時間外勤務・休日出勤の増加、年休取得日数の減少、事業計画における業務量削減、貸切受注抑制

運転手採用の取り組み

- 女性の採用活動
女性向けにアピールした各種媒体の活用
- 若年層の採用活動
インターンシップの開催
学卒の採用強化
- 中高年層の採用活動
フリーペーパー・折込求人チラシ・転職サイトを活用
正社員採用への変更、遠隔地採用強化



運転手の待遇改善・意欲向上の対策

- 労働条件の改善
中堅層の経験給引き上げ
特別休暇新設（60歳以降、正社員で働く従業員が対象で4日間の連続した休暇）
- 意欲・士気向上の対策
福利厚生充実（従業員感謝祭、結婚のお祝い、インフルエンザ補助等）
- 女性が働きやすい社内整備
女性専用休憩室の整備
女性運転士ミーティング(意見交換会) 開催

<運転者数の推移> ※過去3年間の実績(2月末の実績)

年	乗合・貸切別、男女別 運転者数	乗合・貸切別、男女別 年採用者数	乗合・貸切別、男女別 養成運転者の年採用者数
27	乗合 (男1,468名／女20名)	乗合(男87名／女3名)	なし
28	乗合 (男1,461名／女20名)	乗合(男91名／女7名)	なし
29	乗合 (男1,462名／女27名)	乗合(男108名／女6名)	なし

<業界のイメージアップを目的とした取り組み>

時期	内容
H29.4	採用CM放送開始
H30.3	採用インタビュー動画作成



取組の効果と今後の展開

平成29年度より、正社員採用へ変更し応募者は増加。今後は、WEB上に採用インタビュー動画等を掲載して説明会の参加者を増やし、幅広い層の採用を目指す。

運転手不足による影響

- ① 採用基準の引き下げによる影響(経験や技能レベルの二極化)
- ② ダイヤ削減の実施にともなう運送収入の減少

運転手採用の取り組み

○ 女性の採用活動

- 女性管理職の運行営業所長への登用
 - 採用含め女性活躍のロールモデルとして
- 女性社員参画によるテレビCMの作成

○ 若年層の採用活動

- 養成運転士(高校卒・専門卒)の採用強化
 - 新卒以外への拡大
- 運輸基幹職(大学卒)の採用強化

○ 中高年層の採用活動

- 定年年齢の検討
- 健康管理の強化



・テレビCMイメージビジュアル
(29年5月より放映開始)

運転手の待遇改善・意欲向上の対策

○ 労働条件の改善

- 人事賃金制度の改善(目標の明確化)

○ 意欲・士気向上の対策

- 施設や車両への投資強化
- 他社との協力による応援ダイヤの実施と拡大
- バス運転士のイメージアップCMの作成

○ 女性が働きやすい社内整備

- 育児休職制度の拡大
- 女性専用施設の設置

<運転者数の推移> ※過去3年間の実績(12月末の実績)

年	男女別運転者数 (正社員、嘱託社員、アルバイトを含む/教習中の者を除く)	男女別年採用者数 (定年後再雇用を除く)	男女別養成運転者 年採用者数 (高校卒、専門卒、大学卒)
27	男性629人/女性21人	男性47人/女性4人	男性9人/女性1人
28	男性611人/女性25人	男性34人/女性9人	男性11人/女性2人
29	男性606人/女性26人	男性17人/女性4人	男性11人/女性2人

<業界のイメージアップを目的とした取り組み>

時期	内容
1月	新聞一面広告掲載
3月	テレビCMの集中放映
9月	しずてつバスフェスタの開催



・新聞広告(30年元旦)

取組の効果と今後の展開

- 取組の効果
 - 今春より、強化採用一期生(27年採用者)がドライバーとしてデビュー
 - 退職者数の減少(12月末までの実績 対前年▲11人)
- 今後の展開
 - 働き方改革の実現に向けた取り組み(勤務ダイヤの見直し)
 - 職場環境改善の推進(女性休憩室・トイレ等)

運転手不足による影響

- 貸切運転士による路線バス応援の常態化
- 運転手の高齢化(アルバイトを含め50歳以上の運転手の割合が全体の55%)

- 新入運転士の教習を行う指導教官の不足
- 過去3年間の依願退職者の内、勤続3年未満が60%

運転手採用の取り組み

- 女性の採用活動
 - ・H29.4に第4回「女性限定！職場体験会」を実施(参加者9名の内、1名が入社)
- 若年層の採用活動
 - ・H30.2に第1回「バス運転体験会」を実施(参加者10名の内、2名が大学生)
- 中高年層の採用活動
 - ・求人サイトへの掲載拡大
 - ・運転士採用動画の作成(制作中)
 - ・転職活動が活発となる時期におけるWEB広告強化



運転手の待遇改善・意欲向上の対策

- 労働条件の改善
 - ・H29.4より即正社員採用を開始し、入社1年目の処遇を改善
- 意欲・士気向上の対策
 - ・嘱託社員やアルバイトも評価制度を導入した報奨金や、通勤手当を支給
 - ・乗合バス運転士から貸切バス運転士へのステップアップ制度を導入
 - ・60歳を迎えた役職運転士に対し業務内容毎に従来より高い単価を設定
- 女性が働きやすい社内整備
 - ・7営業所中5営業所に女性専用休憩室・仮眠室を完備
 - ・1営業所には女性専用シャワー室を設置

<運転者数の推移> ※過去3年間の実績(12月末の実績)

年	乗合・貸切別、男女別 運転者数	乗合・貸切別、男女別 年採用者数	乗合・貸切別、男女別 養成運転者の年採用者数
27	乗合(男368/女7) 貸切(男95/女0)	乗合(男37/女2) 貸切(男6/女0)	なし
28	乗合(男357/女8) 貸切(男97/女0)	乗合(男28/女3) 貸切(男21/女0)	なし
29	乗合(男413/女8) 貸切(男91/女0)※会社合併	乗合(男34/女1) 貸切(男2/女0)	なし

<業界のイメージアップを目的とした取り組み>

時期	内容
H29.4	女性限定！職場体験会開催
H30.2	バス運転体験会開催
H30.3	運転士採用動画制作
H30.3	地域広報誌に運転士インタビュー 記事掲載予定



取組の効果と今後の展開

- 運転士に応募しやすい環境を整備するため、新制度(引っ越し費用補助や免許取得費用補助など)を導入予定
- 若年層の採用強化として、新卒運転士(大卒・短大卒・専卒)を採用開始
- 教習期間中の早期離職防止のため、教習段階ごとのフォローアップ面談を実施予定

運転手不足による影響

高速バス、貸切バス及び契約輸送等の受注制限。路線バスの運行本数等の見直し。

運転手採用の取り組み

- 女性の採用活動
 - ・自社ホームページ及び求人広告等への現役女性運転士を起用
 - ・女性を対象としたバス運転体験及び座談会の開催
- 若年層の採用活動
 - ・高校・専門学校等への求人票送付(学校訪問)
 - ・OB会への協力要請
- 中高年層の採用活動
 - ・会社説明会開催エリアの拡大
 - ・OB会への協力要請



運転手の待遇改善・意欲向上の対策

- 労働条件の改善
 - ・シニア運転士の雇用期間の再延長実施検討(70歳⇒72歳)
- 意欲・士気向上の対策
 - ・社員表彰制度(永年勤続表彰、運転無事故表彰)
 - ・配属祝金等の支給
- 女性が働きやすい社内整備
 - ・女性専用休憩所の設置、短時間勤務者用の勤務作成
 - ・AT車の導入促進

<運転者数の推移> ※過去3年間の実績(12月末の実績)

年	乗合・貸切別、男女別 運転者数	乗合・貸切別、男女別 年採用者数(中途採用)	乗合・貸切別、男女別 養成運転者の年採用者数 (高校・大学卒)
27	乗合(男931名/女10名) 貸切(男34名/女0名)	乗合(男67名/女3名) 貸切(男0名/女0名)	乗合(男20名/女2名) 貸切(男0名/女0名)
28	乗合(男918名/女14名) 貸切(男36名/女0名)	乗合(男42名/女3名) 貸切(男0名/女0名)	乗合(男9名/女0名) 貸切(男0名/女0名)
29	乗合(男891名/女16名) 貸切(男40名/女0名)	乗合(男38名/女0名) 貸切(男0名/女0名)	乗合(男13名/女0名) 貸切(男0名/女0名)

<業界のイメージアップを目的とした取り組み>

時期	内容
9月	バス運転体験会開催
9月	現役女性運転士との座談会 開催(女性限定)
1月	採用ホームページの刷新
3月	営業所見学会開催



取組の効果と今後の展開

- ・採用活動強化により一定の採用数は確保しているものの、採用環境は厳しさを増しており、要員不足の緩和には至っていない。
- ・同業種・異業種間の争奪戦が増していくと予想されるため、社内・OB会・グループ会社等での紹介・活動に注力していく。
- ・採用活動エリアの広範囲化により、応募数確保をはかる。

運転手不足による影響

労働時間の超過、事業の見直し

運転手採用の取り組み

- 女性の採用活動
HPや広告媒体への活用
- 若年層の採用活動
免許取得費用の会社負担
昇進、昇職の促進
求人CMの放映
- 中高年層の採用活動
免許取得費用の会社負担
支度金制度、柔軟な勤務体系
求人CMの放映



運転手の待遇改善・意欲向上の対策

- 労働条件の改善
新賃金制度の実施
- 意欲・士気向上の対策
アクションプラン、おもてなしマイスターなど
- 女性が働きやすい社内整備
女性の積極的採用
ふくい女性活躍推進企業に登録しており、「女性の採用」「女性の育成」「男女が共に働きやすい職場環境づくり」「女性の登用」の推進を図る。

<運転者数の推移> ※過去3年間の実績(12月末の実績)

年	乗合・貸切別、男女別 運転者数	乗合・貸切別、男女別 年採用者数	乗合・貸切別、男女別 養成運転者の年採用者数
27	乗合(男189/女2) 貸切(男12/女0)	乗合(男11/女0)	乗合(男0/女0)
28	乗合(男177/女2) 貸切(男11/女0)	乗合(男16/女0)	乗合(男0/女0)
29	乗合(男169/女2) 貸切(男12/女0)	乗合(男8/女0)	乗合(男0/女0)

<業界のイメージアップを目的とした取り組み>

時期	内容
通年	バス停周辺の清掃や雪掻き バスターミナルでのあいさつ 活動
通年	国土交通省やバス協会と協力 した「乗り方教室」の実施



取組の効果と今後の展開

平成29年度は、取組み効果が得られず採用者が激減した。今後は採用強化のみならず、不採算路線の見直し等により、欠員数10名程度を目指す。