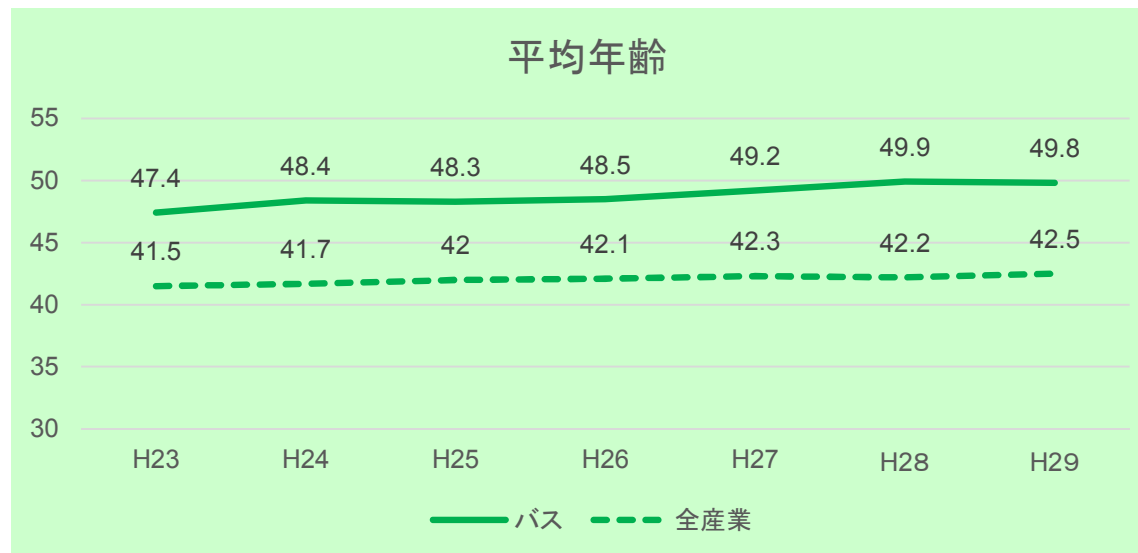
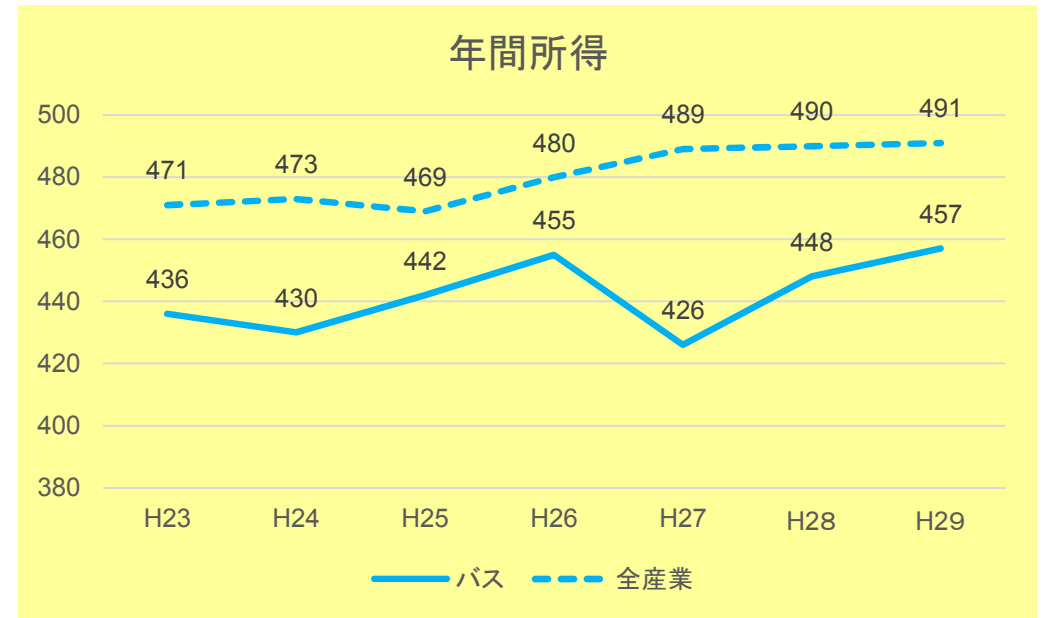
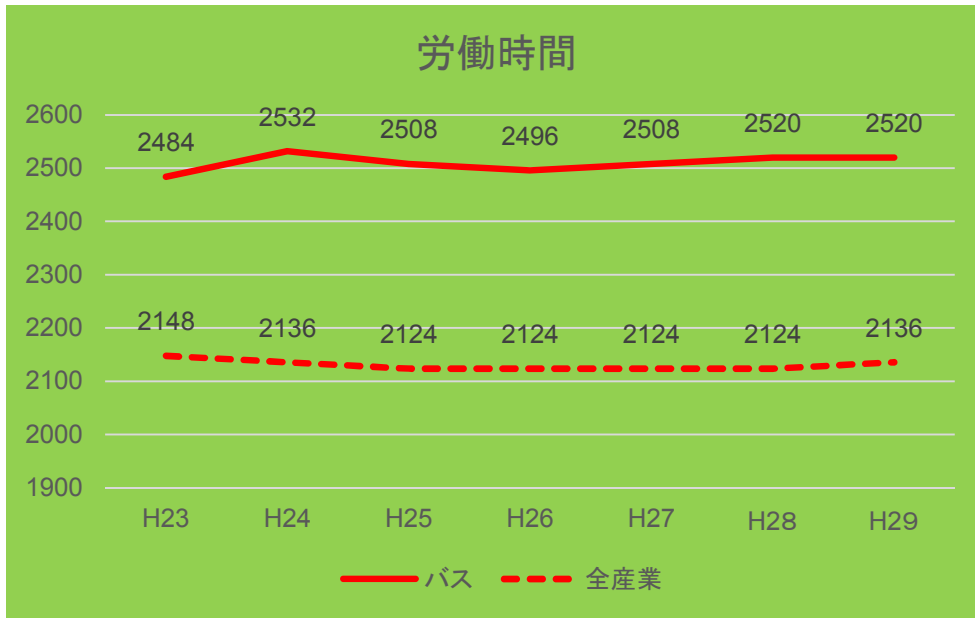


# バス事業の人材確保に向けた 取り組みについて

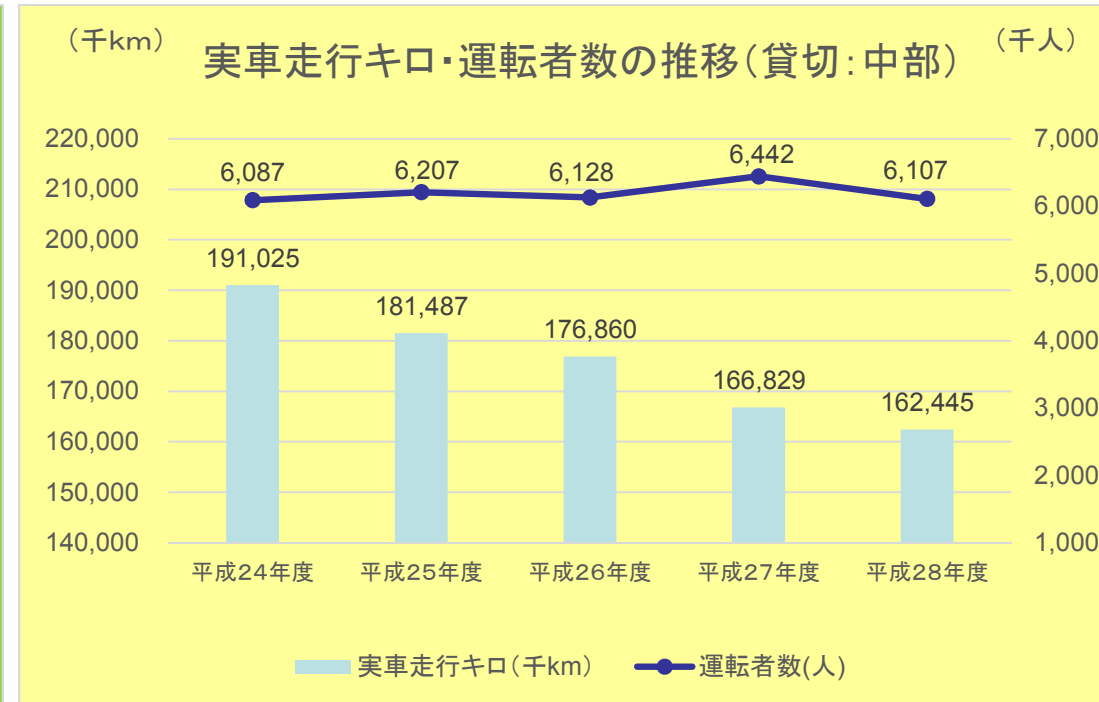
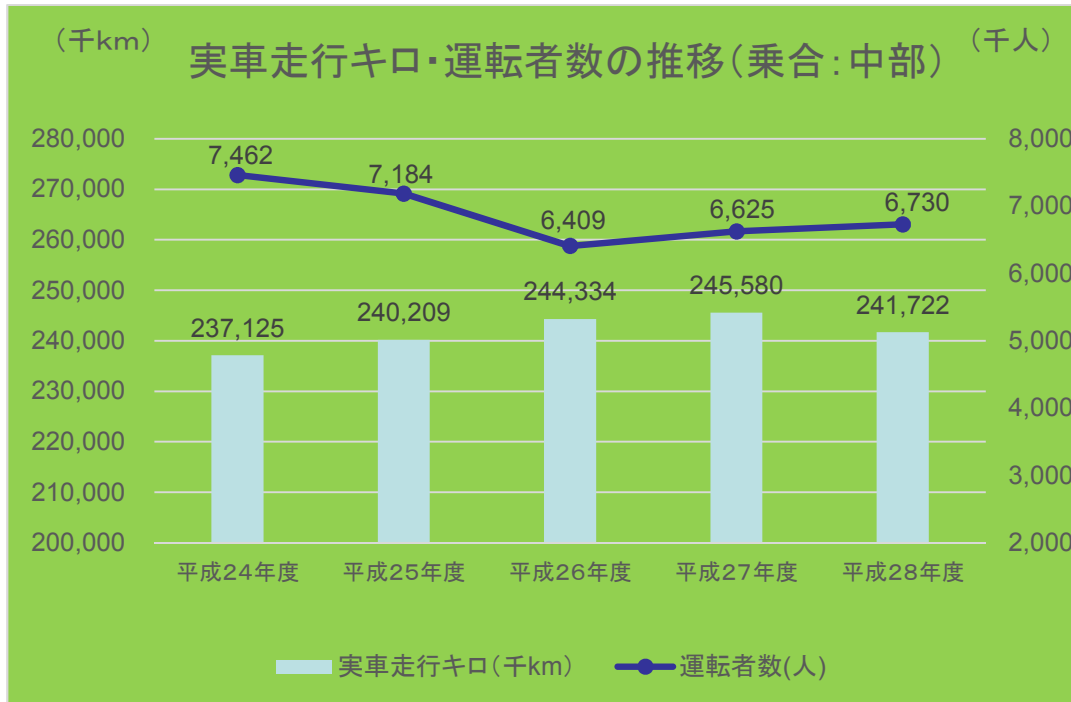
平成31年2月13日

バス運転者の労働時間は全産業と比較して厳しい状況が続いているが、年間所得は上昇傾向にある。



(厚生労働省)賃金構造基本統計調査

実車走行キロは乗合事業・貸切事業において減少傾向にある。運転者数は乗合事業・貸切事業ともに横ばい傾向にある。



(中部運輸局)数字でみる中部の運輸

## 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。

#### 推進本部の取り組み

- ・運輸局や関係団体、事業者の取り組み事例、各種支援制度(助成金)、事業者役に役立つマニュアルやガイドライン等を紹介するポータルサイトを平成30年3月に開設。
- ・事業者の取り組み事例の認定。その中でも特に優秀で他の模範となり、かつ社会的貢献が顕著と認められる取り組みについて表彰。



ポータルサイトトップページ

## 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(29~30年度)>

計:89校

29年度

30年度

| 県  | 訪問学校等数 |
|----|--------|
| 愛知 | 12校    |
| 静岡 | 8校     |
| 岐阜 | 11校    |
| 三重 | 9校     |
| 福井 | 4校     |
| 計  | 44校    |

| 県  | 訪問学校等数 |
|----|--------|
| 愛知 | 2校     |
| 静岡 | 10校    |
| 岐阜 | 14校    |
| 三重 | 11校    |
| 福井 | 8校     |
| 計  | 45校    |



## 運輸支局の取り組み

### ○ 人材確保セミナーの開催

岐阜運輸支局が岐阜県内のバス・タクシー・トラック事業者を対象としたセミナーを岐阜労働局、(公社)岐阜県自動車会議所の協力を得て不二羽島文化センター(羽島市竹鼻町)にて開催。

セミナーには120名の参加があり、県内の労働市場について学び、個々の企業が人材確保の取り組みとして、就職しやすい・働きやすい環境づくりについて、学識者や県の支援担当者から説明。



会場風景



岐阜県中小企業総合人材確保センター大野マネージャによる講演

### ○ ドライバー募集のパンフレットの作成・配布

いろんな方に運送事業の仕事を知ってもらおうと、岐阜運輸支局が岐阜県内の業界団体に協力を得て、ドライバー募集のパンフレットを作成。

高校訪問時やハローワーク、セミナー等で配布。



### ○ ハローワークで運輸業に特化した展示を実施

物流・移動の仕事を選職者の選択肢に加えてもらうため、岐阜運輸支局が岐阜労働局の協力を得て、10月15日～26日にハローワーク岐阜内において運輸業に特化した展示を実施。



玄関ロビーに自動車運転の仕事について紹介



## 取組の効果と今後の展開

今後は行動計画を策定し、これまで行ってきた取り組みを見直すことで効果的な取り組みを行っていきたい。

## 運転者確保に向けた求人活動

### ○どらなびEXPO2018秋(中部地区バス運転士合同就職説明会)

平成30年11月17日(土) JPタワー名古屋 ホール&カンファレンス

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122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「現役女性バス運転士との座談会」、「男性バス運転士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89%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77%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:18社)



女性バス運転士による  
トークセッション



現役女性バス運転士との  
座談会



男性運転士による  
トークセッション



ブース風景

## 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、事業拡大の抑制

## 運転手採用の取り組み

- 女性の採用活動  
愛知運輸支局、労働局と共同で女性運転体験会を実施
- 若年層の採用活動  
インターンシップ（夏、冬）の開催  
学卒の採用強化
- 中高年層の採用活動  
ネット媒体の活用（インディード・リスティング・FB等）・紙媒体の活用（フリーペーパー）  
遠隔地採用の強化



## 運転手の待遇改善・意欲向上の対策

- 福利厚生充実  
ハンドブックの配布  
従業員感謝祭、結婚のお祝い、インフルエンザ補助、脳ドック等
- 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(平成31年1月末現在)

| 年  | 乗合・貸切別、男女別<br>運転者数   | 乗合・貸切別、男女別<br>年採用者数 | 乗合・貸切別、男女別<br>養成運転者の年採用者数 |
|----|----------------------|---------------------|---------------------------|
| 28 | 乗合<br>(男1,484名/女23名) | 乗合(男106名/女5名)       | なし                        |
| 29 | 乗合<br>(男1,489名/女27名) | 乗合(男114名/女6名)       | なし                        |
| 30 | 乗合<br>(男1,501名/女27名) | 乗合(男97名/女2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                             |
|-------|--------------------------------|
| 通年    | 自治体イベントへの参加や、<br>小学校での乗り方教室の開催 |
| H31.3 | 採用HP更新<br>(新卒ページの追加)           |



## 取組の効果と今後の展開

今後は、採用ホームページに新卒者向けのページを追加することで、新卒採用の強化を図り採用を目指す。また、遠隔地採用も強化し幅広い地域からの採用を目指す。



## 運転手不足による影響

- ① 運転士の休日減少・長時間労働化の進行
- ② 労働環境の悪化による離職率の高止まり
- ③ 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

- 女性担当者による、女性のための仕事説明会の開催
- 各イベント参画・媒体展開による女性運転士のPR

### ○ 若年層の採用活動

- 養成運転士(高卒、専門・短大卒)の採用強化
  - > 学校巡回の強化、採用サイトのリニューアル
- 運輸基幹職(大卒)の採用強化
- 大型二種免許制度の見直しに関する実験教習への参加(日本バス協会・警察庁主催)

### ○ 中高年層の採用活動

- バス運転体験会の開催(30年より)
- 路線を限定したパートタイム運転者の採用



・女性養成運転士PR  
(静岡新聞/30年6月掲載)

## < 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<br>(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<br>(定年後再雇用を除く) | 男女別養成運転者<br>年採用者数<br>(高校卒、専門卒、大学卒) |
|----|---|-------------------------|------------------------------------|
| 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19人/女性5人              | 男性11人/女性2人                         |
| 30 | 男性579人/女性31人                            | 男性10人/女性4人              | 男性4人/女性2人                          |
| 31 | —                                       | —                       | 男性6人/女性3人                          |

## 運転手の待遇改善・意欲向上の対策

### ○ 労働条件の改善

- 人事賃金制度の見直し
- 不足状況の緩和(県外他社のオフ期(冬季)における人材交流の実施)
- 全運転士への意向調査の実施、希望者の異動による営業所間の人員の平準化

### ○ 意欲・士気向上の対策

- ドライバーズコンテストの開催

### ○ 女性が働きやすい社内整備

- 働きやすい環境づくりに関するヒアリングの実施
- 社内施設の改善(運行本数の多い反転地の休憩室やトイレを優先)
- 女性社員を対象とした集合研修の実施

## < 業界のイメージアップを目的とした取り組み >

| 時期  | 内容                                     |
|-----|--|
| 3月  | テレビCMの集中放映                             |
| 10月 | しずてつバスフェスタの開催                          |
| 通年  | 回送時の方向幕LED表示の活用(警察等とのタイアップ、季節のメッセージなど) |



・しずてつバスフェスタ  
(県内中部地区にて30年10月開催)

## 取組の効果と今後の展開

### ○ 取組の効果

- 31年春に養成運運転士の強化採用二期生がドライバーデビュー
- 養成運転士(高卒)の採用者数の回復

- 女性運転者数の増加(中途採用及び養成運転士のドライバーデビュー)  
29年 26人 → 30年 31人 ※12月末時点

### ○ 今後の展開

- 労働法制改定への対応と労働環境の改善(勤務ダイヤの見直し)

- 職場環境改善の継続(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 = 貸切業務の受注制限
- 運転士の高齢化(アルバイトを含め50歳以上の運転士の割合が全体の5割超)

- 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65%

## 運転手採用の取り組み

- 女性の採用活動
  - ・H30.9に第5回「女性限定！職場体験会」を実施(参加者13名:過去最多)(ただし入社なし)
- 若年層の採用活動
  - ・H30.12に「学生限定！バス運転体験会」を初開催(参加者10名)
- 中高年層の採用活動
  - ・養成運転士採用制度の導入(大型二種免許の取得費用を全額会社負担)
  - ・養成期間中の日当支給
  - ・転居支援制度の導入 ・入社支度金制度の導入
  - ・2019年度より採用専用サイトのリニューアル予定



## 運転手の待遇改善・意欲向上の対策

- 労働条件の改善
  - ・正社員採用の継続
  - ・健康管理体制の充実化(脳健診の実施 ・保健師の増員)
- 意欲・士気向上の対策
  - ・勤続1年未満の新人運転士を対象に定期的な面談を実施
  - ・高齢者活用(乗務職の年齢上限を71歳まで延長)
- 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
  - ・バスガイド職から運転士職への職変制度の制定

### <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<br>運転者数             | 乗合・貸切別、男女別<br>年採用者数      | 乗合・貸切別、男女別<br>養成運転者の年採用者数 |
|----|--------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 28 | 乗合(男357/女8)<br>貸切(男97/女0)      | 乗合(男28/女3)<br>貸切(男21/女0) | なし                        |
| 29 | 乗合(男413/女8)<br>貸切(男91/女0)※会社合併 | 乗合(男34/女1)<br>貸切(男2/女0)  | なし                        |
| 30 | 乗合(男420/女9)<br>貸切(男75/女0)      | 乗合(男18/女0)<br>貸切(男2/女0)  | 乗合(男9/女1)<br>貸切(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             |
|--------|----------------|
| H30.7  | 養成採用等新制度制定     |
| H30.9  | 女性限定！職場体験会     |
| H30.12 | 学生限定！バス運転体験会   |
| H31.4  | 採用専用サイトのリニューアル |



## 取組の効果と今後の展開

- 運転士への挑戦を応援する新制度(養成採用・転居支援・入社支度金)を導入、養成期間中の日当支給  
⇒若年層(20~30代)、遠方居住者、大型二種免許所持者の応募が増加
- 再入社制度や短時間正社員など入社カテゴリの拡充や、福利厚生充実など長く働きやすい環境の整備
- 子育て世代の女性活用

### 運転手不足による影響

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
  - ・自社採用ホームページ内で現役女性運転士を紹介する新コンテンツの作成
  - ・女性を対象とした営業所見学会及び座談会の開催
- 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)
  - ・【新規高卒者対象】普通免許(MT)取得費用の一部補助
- 中高年層の採用活動
  - ・会社説明会開催エリアの拡大
  - ・バス運転士専門の就職・転職イベントへの積極参加
  - ・OB会への協力要請及び社内紹介キャンペーンの実施



### 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(70歳⇒72歳)
  - ・单身寮の増設及びリフォーム(一部の営業所)
- 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(1月~12月)

| 年  | 乗合・貸切別、男女別<br>運転者数             | 乗合・貸切別、男女別<br>年採用者数<br>(入社数:中途採用) | 乗合・貸切別、男女別<br>養成運転者の年採用者数<br>(高校・専門・大学卒等) |
|----|--------------------------------|-----------------------------------|---|
| 28 | 乗合(男828名/女14名)<br>貸切(男41名/女0名) | 乗合(男47名/女3名)<br>貸切(男0名/女0名)       | 乗合(男9名/女0名)<br>貸切(男0名/女0名)                |
| 29 | 乗合(男808名/女16名)<br>貸切(男41名/女0名) | 乗合(男28名/女0名)<br>貸切(男0名/女0名)       | 乗合(男13名/女0名)<br>貸切(男0名/女0名)               |
| 30 | 乗合(男816名/女18名)<br>貸切(男41名/女0名) | 乗合(男68名/女5名)<br>貸切(男0名/女0名)       | 乗合(男15名/女0名)<br>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                   |
|--------|----------------------|
| 4月     | グラフィック広告の作成          |
| 4・9月   | バス運転体験会開催            |
| 12月    | 採用ホームページリニューアル       |
| H31.1月 | Facebook「運転士採用」ページ開設 |
| H31.3月 | 女性限定営業所見学会開催         |



### 取組の効果と今後の展開

- ・採用活動強化により中間採用入社数は増加したが、毎年一定数の退職(定年・自己都合)が発生するめ、要員不足の解消とまでは至っていない。
- ・今後もバス運転士人材確保の困難な状態が続くことが予想されるため、多様な働き方(女性・時間限定)への受入れ整備が必要である。
- ・求人告知方法としては、web媒体を有効活用して求職者への遡及強化をはかる。

## 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

- ・支度金制度、養成制度
- ・カムバック制度、社員紹介報酬制度
- ・情報誌「ファミリー」への掲載
- ・求人情報誌「ジョブナビ」への掲載
- ・テレビCM
- ・定例運転士採用説明会(毎週火・水)
- ・求人チラシ配布活動(駅前や沿線住民宅)
- ・バス・施設などへのポスター掲示
- ・HPの改善
- ・ハローワークへの積極的な求人活動



## 運転手の待遇改善・意欲向上の対策

- 労働条件の改善  
賃金制度の見直し(2017年10月分給与より)、格差是正
- 意欲・士気向上の対策  
個人面談などのコミュニケーション  
グッドジョブカードなどの褒める文化づくり  
セクハラ・パワハラ防止の取組み  
定例の労使協議会や労使協賛のスポーツ大会の実施
- 女性が働きやすい社内整備  
ふくい女性活躍推進企業に登録し、「女性の採用・育成・登用」や「男女が共に働きやすい職場環境づくり」を取り組んでいる

### <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<br>運転者数        | 乗合・貸切別、男女別<br>年採用者数 | 乗合・貸切別、男女別<br>養成運転者の年採用<br>者数 |
|----|---------------------------|---------------------|-------------------------------|
| 28 | 乗合(男177/女2)<br>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)<br>貸切(男12/女0) | 乗合(男8/女0)           | 乗合(男0/女0)                     |
| 30 | 乗合(男166/女2)<br>貸切(男13/女0) | 乗合(男6/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  |
|-------|---|
| 毎週水曜日 | JR福井駅前広場でのあいさつと清掃活動                         |
| 通年    | 病院・ショッピングセンターなど、主要バス停でのあいさつ活動と清掃活動やおもてなし添乗  |
| 通年    | 自治会への参加(日新地区・日之出地区)<br>イベントへのブース参加、乗り方教室の開催 |

## 取組の効果と今後の展開

平成30年度は、事業計画の変更による定数削減、自己都合退職者の減少などにより若干改善したものの、採用数は年々減少しており、当初の目標欠員(10~15名)には届かず、次年度に課題を残す結果となった。引き続き、様々な取り組みにチャレンジしていく。