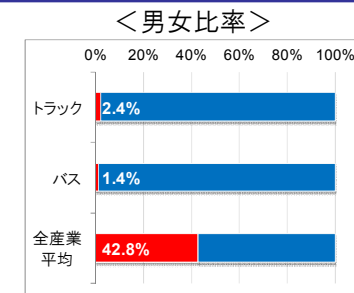
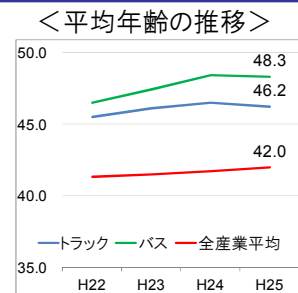


# バス事業の現状について

---

平成26年7月  
国土交通省自動車局

- 自動車運送事業等は、**中高年層の男性労働力**に依存しており、将来的に**深刻な労働力不足**に陥る懸念。
- このため、**不規則・長時間・力仕事**といった**業界体質を抜本的に改革**し、最大の**潜在的労働力である女性※**や**若者の就労**を促すため、以下の**3本柱の取組**を総動員。 ※就労希望の女性は315万人



○日本再興戦略 (H26.6閣議決定)  
「交通関連産業等における…人材の確保・育成対策を総合的に推進する。」

○骨太の方針 (H26.6閣議決定)  
「…運輸業…における人材確保・育成対策を総合的に推進する。」

## 採用から定着まで 一貫した取組

### 【課題】

女性・若者を労働力とみておらず、リクルートや男女別施設の整備等が不十分。

### 【具体的な取組】

- **女性・若者への戦略的なリクルート**
- **定着を促すための労働環境の改善**
  - ・ ワーク・ライフ・バランスの向上
  - ・ ES(従業員満足度)の向上 等
- **女性の活躍のための環境整備**
  - ・ 女性管理職の登用 等
- **キャリアアップシステムの構築**

## 「働き方」を変える 抜本的な取組

### 【課題】

不規則・長時間・力仕事などの過酷な労働環境により、女性・若者の新規就労がほとんどない状態。

### 【具体的な取組】

- **中継輸送の導入による「働き方」改革**
  - ・ 一人の運転者が一つの行程を担うことが当然とされてきた「働き方」を改め、複数人で分担する「働き方」に変えることで、**不規則・長時間労働を解消**。
- **女性向け短時間勤務の導入による「働き方」改革**
  - ・ 男性を前提とした硬直的で長時間の「働き方」を改め、女性向け短時間勤務など**柔軟な「働き方」**に変える。
- **省力化・IT化による「働き方」改革**
  - ・ 先進安全技術等を活用した業務の省力化・IT化により、「力仕事」等の過酷な労働環境を一新。

## 労働生産性を向上させる 輸送効率化の取組

### 【課題】

長時間労働の一方、所得は低水準。この改善には労働生産性の向上が不可欠。

### 【具体的な取組】

- **効率的な運転者の運用**
  - ・ 連節バスの導入やトラックの連結化
  - ・ 繁閑期が異なる事業者間での相互出向
- **非効率な商慣行の是正**
  - ・ 取引先に強いられた荷役作業や過剰な荷待ち時間といった非効率な商慣行を、取引先も巻き込んで是正

**国の支援** 3本柱の取組について、大宗を占める中小事業者に十分なノウハウがないため、**国が先進事例を収集・整理して事業者への普及を図るとともに、特に「働き方」改革は従来の事業運営方法を抜本的に改めるもので課題も多いことから、事業モデルの構築を国も支援。**

**制度改革** 運行管理制度のあり方検討、運転者教育の強化、ドライバースキルの「見える化」、外国人技能実習制度の拡充

- ▶ 女性比率がわずか2%程度であり、女性は殆ど皆無といっている状況。
- ▶ 平均年齢が高だけでなく、40歳未満の若い運転者が少ないことが問題。例えば、40歳未満の運転者の割合は大型トラックで1/4、バスで1/5にとどまる。
- ▶ 労働時間が全産業と比較して1~2割長い一方で、年間所得は1~4割低い。



⇒ 労働条件が悪く、女性や若者の新規就労が少ない中で、既に就労している中高年男性が運転者を続けて業界を支えているという状態。  
 ⇒ こうした状態が続けば、現役世代が引退した後、深刻な労働力不足に陥るおそれ。

		トラック	バス	タクシー	自動車整備	全産業平均
就業構造	運転者・整備要員数	※A 84万人	※C 13万人	※D 34万人	※E 40万人	-
	(女性比率)	※A 2.4%	※C 1.4%	※D 2.3%	※2 ※F 2.1%	※A 42.8% <
	平均年齢	※1 ※B 46.2歳	※B 48.3歳	※B 58.3歳	※E 43.5歳	※B 42.0歳 >
	労働時間	※1 ※B 220時間	※B 209時間	※B 196時間	※B 192時間	※B 177時間 >
	年間所得額	※1 ※B 418万円	※B 440万円	※B 297万円	※B 419万円	※B 469万円 <

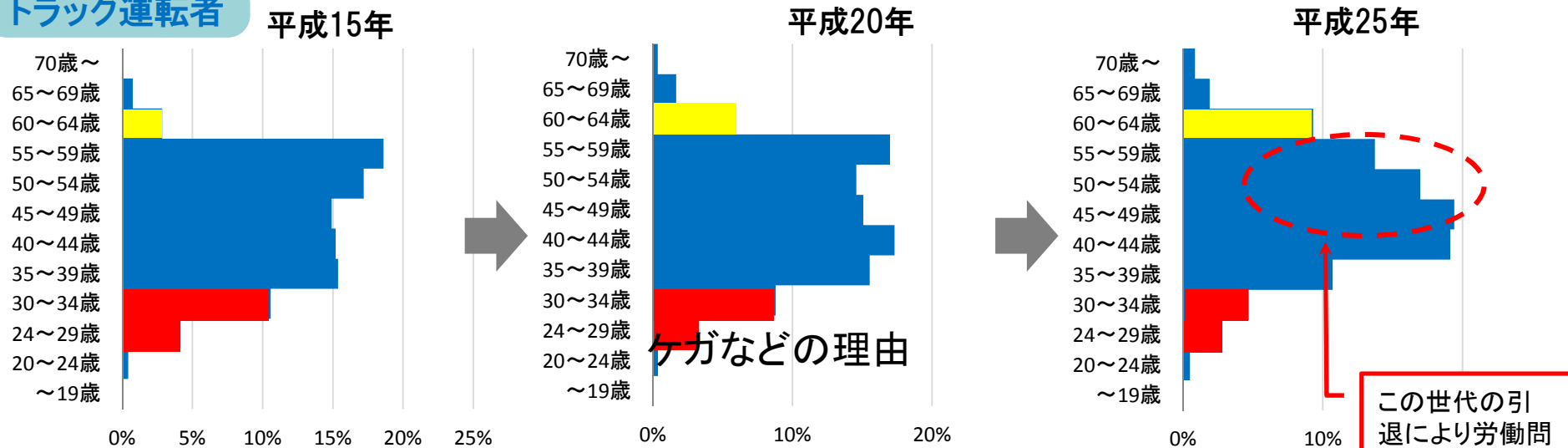
**【要 因】**

- 深夜・早朝や休日などの不規則な就業形態
- 長距離トラック・バスの長時間拘束
- 荷役作業や整備などの力仕事
- 賃金低下による魅力低下
- 大型・中型・二種免許取得に運転経歴が必要なため、高校新卒者よりも即戦力となる中途採用を重視
- 経営者が女性・若者を労働力とみっておらず、リクルート・労働環境の整備を怠ってきたこと

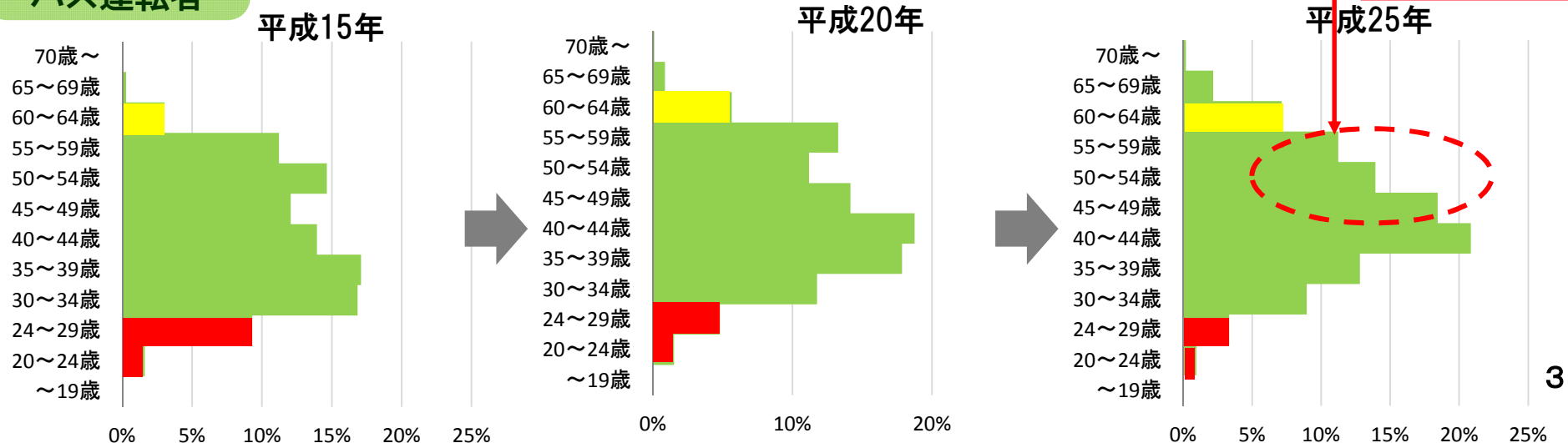
※1 大型トラック運転者。  
 ※2 自動車整備専門学校の入学者に占める女性割合。  
 (出典) ※A 総務省統計局「労働力調査」、 ※B 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、  
 ※C 日本バス協会「日本のバス事業」、 ※D 全国ハイヤー・タクシー連合会「ハイヤー・タクシー年鑑」、  
 ※E 日本自動車整備振興会連合会「自動車整備白書」、  
 ※F 全国自動車大学校・整備専門学校協会資料

トラック、バスともに、若者(赤色)が減少し、高齢者(黄色)が増加。若者の新規参入が少なく、現役運転者が高齢化していく構造。このままでは、**現役世代が引退した後、深刻な労働力不足**に陥るおそれ。

## トラック運転者



## バス運転者



# 「バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会」とりまとめ概要

「バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会」では、人口減少・高齢化の進展、雇用環境の改善等を背景とするバスの運転者不足の現状を踏まえた「運転者の安定的な確保及び育成」に向けた課題及び対策をとりまとめた。

## バス事業者及び事業者団体の取り組み

### 志望・採用者の減少への対応

#### 若年・壮年男性向けの対策

- ◎戦略的なリクルート
  - ・募集・採用活動の競争力強化 等  
(学校への求人活動・働きかけ・PRの強化等)
- ◎自社養成体制の充実
  - ・自社養成施設の充実
  - ・高校新卒者に対する「バックヤード」業務の整備・充実 等
- ◎若年層向けPRの強化
  - ・バス事業の強み(社会におけるブランド力等)の積極活用 等
- ◎大型二種免許の取得環境の改善
  - ・免許取得助成制度の充実
  - ・養成施設の共用化 等
- ◎健康な高齢者の活用の促進
- ◎募集活動等の共同化の推進
- ◎バス事業やバス運転者のイメージアップ
  - ・イベント開催、メディア・エンターテイメント(映画・ミュージカル等)を通じたPR 等

#### 女性向けの対策

- ◎女性の職業としての定着の推進
  - ・女性が働きやすい事業部門(路線バス)の絞り込み 等
- ◎女性運転者のための勤務体系・社内インフラの整備・充実
  - ・女性目線の徹底による施設・設備・勤務体系の全面見直し 等
- ◎女性向けPRの強化
  - ・現役女性運転者のアピール 等
- ◎大型二種免許の取得環境の改善(再掲)
- ◎募集活動等の共同化の推進(再掲)
- ◎バス事業やバス運転者のイメージアップ(再掲)

### 離職率の高止まりへの対応

#### 待遇改善の対策

- ◎労働条件の改善
  - ・経営改善による賃金の向上
  - ・安全運行・労働時間等の基準の遵守徹底
  - ・運転者の運用の合理化・効率化 等
- ◎キャリアパスの多様化・多重化
  - ・管理部門との人事交流制度の導入 等
- ◎報償制度の活用
  - ・優良運転者に対する「表彰制度」の導入 等

#### 意欲や士気の向上等の対策

- ◎対利用者や社内コミュニケーションの活性化
- ◎従業員満足度の向上
  - ・従業員満足度(E S)指標の導入
  - ・「バスドライバー甲子園」の開催 等

## 国の支援

先進的な取り組みに対する支援  
・効果的な取り組みのガイドライン化

優良事例の「見える化」とPR活動の展開  
・優良事例の表彰制度、リレーシンボジウムの開催

地方運輸局等への相談窓口の設置

地域毎の官民学連携体制の推進