

## 【グループディスカッション「発表」】

○木下次席運輸安全調査官

第3グループのコーディネーターを務めました木下でございます。

第3グループは、人材不足に起因する安全への課題と対応をテーマとして議論致しました。

まず、参加頂きましたのは、自動車、鉄道、フェリー、3つの事業者の方々です。

人材不足の現状として、バスとフェリーについては、実際の運行に携わる現場の運行要員であるドライバー、船員さんが不足しているという悩みを伺いました。

また、鉄道については、事業者が直接雇用している社員については、人材不足がさほど大きな問題になっていないものの、協力会社等については人材不足が見られ始めている現状を伺いました。

人材不足の対策は、三つに整理して議論致しました。

一つ目は、採用の拡大が対策としてあるものの、バスの場合、採用の拡大に伴い採用条件が緩和されるため、車を全く知らない人が応募する実態があります。このため、車をよく知らない、例えば、エンジンオイルを交換したことがない、パンクしたタイヤの交換もしたことのない人に対して、どうやって車を理解させ、車両感覚を教え込むかという、教える側の教育が非常に課題になっているということが議論されました。

どのように教育するかですが、20年前であれば大型免許を持ち、経験ある人が応募していたので「車の玄人」相手に教えていたのに対し、今は、「車の素人」相手に教えています。これが、教える側の課題となっていることが挙げられました。

課題への対応では、本日の京急バス様のご説明のなかにありましたシミュレーターを使う仮想演習がヒントになると思われれます。

船の場合ですと、ペンキを塗る作業をビデオに撮ってDVD化し、事前に仮想演習して勉強してもらおう。路面電車の場合ですと、事故時のドライブレコーダーの映像を見て事故の疑似体験を行わせるというような取組が今日の議論に出ています。また、仮想演習ではなく、教育用の実物を使った訓練も役立つのではないかとの議論も出ています。

二つ目は、雇用の延長が対策としてあります。雇用の延長は、本人のやる気と健康があれば採用する方向で第3グループの方々はお考えです。課題と考えられているのは、年齢が高くなると家族の介護の問題が発生した場合、本人の意思とは関わりなく、仕事を辞めざるを得ない

若しくは働き方に制限を受けざるを得ない状況が発生することが挙げられました。

この問題については、個人に対応した企業の在り方が、おそらく、今後の議論になるのだろうというところで議論を収めてあります。なお、今日、本来であれば、加齢に伴う身体機能の低下が懸念されるので議論したかったのですが、議論に至りませんでした。

三つ目は、中途退職者への対応があります。若い世代の中途退職は、本人が考えた仕事のイメージと実際の仕事がかげ離れていたというミスマッチが原因にあると議論されました。

対策としては、インターンシップ等を活用して、実際の仕事をどのように見せるのか、理解頂くのかが重要なのではという議論が出ています。年齢の高い方の中途退職は、やはり介護の課題が出ました。これは、個人に対応した企業の在り方をどう考えるのかになると思われま

す。これ以外には、鉄道の場合ですが、アウトソーシング先である協力会社の人材確保について、採用しやすい鉄道事業者本体が人を採り、本体と協力会社での人材交流を図っていく話ができました。これは、本当に良い話だと思います。事業者本体と協力会社との人事交流が進めば、技術継承にも良い効果があると思われま

す。それと、本日は、主に 60 歳以上の方々に構成される会社が議論に参加されました。60 歳以上の方を採用しようと考えていても大企業、役所が募集を行っているため思ったとおりに人材が集まらない、なかなか出口のない、そういうお悩みも伺いました。

第 3 グループの議論は、このような状況でした。以上、報告致します。