

人手不足の発生原因	分析の切り口	具体的な問題点	課題(整理案)
志望者・採用者の減少	伝統的な採用対象(若年・壮年男子)への対応	①大型2種免許の取得そのものが難しくなっているのではないか。 ②求人市場の最新状況に対応した求人体制となっていないのではないか。 ③即戦力志向・中途採用依存が強まり、自社養成が手薄となっていないか。 ④若年層へのアピールが不十分ではないか。	○大型2種免許取得環境の改善 ○募集・採用活動の刷新・競争力強化 ○自社養成制度の充実 ○「引き抜き」対策の検討 ○就活を控えた若年層向けのPRの強化
	採用を拡大すべき対象(女子)への対応	⑤女性の本格活用に向けた覚悟と工夫が不十分なのではないか。 ⑥他業種に比べ、女性受入れのための制度・体制が遅れているのではないか。	○本格活用を図るべき事業部門の特定 ○女性目線の徹底による勤務体系・社内インフラ等の見直し
	共通	⑦待遇・キャリアパス・ES(従業員満足度)・やりがい等の「総合評価」で他業種に比べて低くなっている状況があるのではないか。 ⑧イメージ面も含めた魅力のアピールが不足しているのではないか。 ⑨各事業者単独の取組みには限界があり、複数事業者共同や業界全体での取組みが必要ではないか。	○勤務先・職種としての「総合評価」の着実な改善 ○バス業界や運転者のイメージアップ ○募集・採用活動の共同化の推進
離職率の高止まり	待遇面に起因する問題	⑩労働条件改善に向けた取組みや姿勢のアピールが求められているのではないか。 ⑪社内でのキャリアパスの多様化が求められているのではないか。 ⑫他業種に比べ、生産性向上などの功績に対する報償が不足しているのではないか。	○労働条件の改善に向けた不断の取組み ○他の職種との交流等による多様な社内キャリアパスの設定 ○安全運行やサービス向上への貢献に対する報償制度の導入
	待遇面以外に起因する問題	⑬利用者とのコミュニケーションの機会が減少し、やりがいが希薄になっているのではないか。 ⑭他業種と比べ、士気を高めるための事業者単位や業界全体での取組みが遅れているのではないか。 ⑮経営サイドにES向上の発想や意欲が乏しいのではないか。	○サービス向上における利用者とのコミュニケーションの重視 ○バス業界活性化に向けた事業者単位・業界全体の取組みの強化 ○ES指標の導入とその計画的改善の推進