

## 第1回 バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会 議事概要

日 時：平成25年12月20日（金）  
場 所：合同庁舎2号館16階国際会議室

### 1. バス運転者の実態

- ここ数年、運転者数自体は大きく減少していないかもしれないが、総走行キロ数は増えており仕事量の面からの分析も必要ではないか。
- 運転者の採用難は東日本大震災以前からの問題である。
- 早朝6時に出社して夜8時までの長時間拘束というバス運転者の労務体系が課題となっている。
- 低賃金や長時間拘束など労働条件の改善も必要だが時間がかかる。
- 医師・看護師や保育士の不足問題への対応と同じように、国が財政的な支援を行うことも必要ではないか。
- バス運転者は、運転職の中でも比較的女性や若者に人気が高い。運転職の求人反応率をみると、運転職全体では男性81%、女性19%、20歳未満5%となっているが、バス運転者に限ってみると男性64%、女性36%、20歳未満11%となっており、女性や若者はバス運転者に関心を示している。

### 2. 大型二種免許の取得

- 大型二種免許を持たない者を採用後、自社で取得費用を負担するなどして運転者を養成している事業者もあり、こうした事業者に対して補助する仕組みを設けることが必要ではないか。
- 地方におけるバス車両はMT車がほとんどであり、MT車を運転できる者や大型二種免許取得者の年齢毎の数の変化を確認する必要があるのではないか。
- 普通免許は外国語でも受験できるが、大型二種免許は日本語のみであり、外国語でも受験できるようにすることを検討してはどうか。
- 高卒で採用した場合、大型二種免許を取得できるまでに3年間かかる。大変革をするのなら、大型二種免許の取得年齢を引き下げることも考える必要があるのではないか。

### 3. バス運転者の確保・育成の実態

- 大型二種免許取得費用を全額会社負担する、当初から正社員として採用する、表彰制度を設ける、など工夫して対応している事業者もある。
- 大都市圏のバス事業者が全国的に運転者の募集を行うため、地方部の人材が大都市圏

に流れてしまい、地方のバス事業者は運転者を確保することが非常に厳しい状況もある。

- 専門学校をアルバイトで雇い、2 学年時に現場でのアルバイトで単位取得できる仕組みある。引き続き、卒業後は営業職として採用し、その後に運転職に切り替えるケースもある。
- タクシー運転者からトラックを経験し、さらにバス運転者になっている者もあり、転職のリスクなくプロドライバーを養成しているケースもある。
- 従来、採用後 2 年間は契約社員だったものを正社員採用に切り替えた結果、応募者は倍増した。
- バス運転者の場合は高卒後にすぐ仕事をする事ができず、仮にバス運転者になることを予定して採用する場合、職種の明示をどう表すか、また、就職時と資格取得時で能力・レベルに差が生じることとなるなど、高校生の就職先の拡大に際して様々なハードルがある。
- 他産業の勉強をすることは必要だが、人材が重複するトラック事業などのほか、似たようなビジネスモデルの業界でどのような取組みをしているのかを把握することが必要ではないか。

#### 4. 女性の積極的な活用

- 家庭において女性の役割が求められる時間帯と、バス運転者が必要なピークの時間帯が重なっているため、トイレや休憩所など施設面の整備だけ手当てをしても、その数は増えないのが現状。
- 女性はバス運転者にはなれないと思っている地域すらある一方、男女雇用機会均等法により、女性だけを募集するという表記ができないのも課題。
- 観光を教えている現場ではバスに興味を持っている学生は多くマーケットはある。女性が働ける職場とするには、パートとは異なる形での分担、ワークシェアを考える必要がある。バス運転者の場合、男女とも同じ労働形態では女性は集まらないのではないか。

#### 5. バス事業の魅力の向上

- バス運転者など自分には関係ない世界だと思っている人が殆どだが、バス業界に関するマスコミ露出が殆どなく話題になっていないからではないか。居酒屋とかトラック業界は、職場の魅力を競うイベントを開催し光を当てる努力をしており、バス業界でも「バス甲子園」といったようなイベントでPRしてはどうか。
- いまのバス運転者には職業としての魅力が足りない。「やりがいがある」ことをもっと上手くPRして、関心を持ってもらう、知ってもらう、というところからはじめる必要があるのではないか。

- バス運転者不足と聞いて、インバウンドの受入れが大丈夫なのか懸念される。土木業界でも「ドボ女」として女性の活躍を紹介しており、他業種に学ぶことも必要。バス運転者の技術を世間にうまく見せて興味を持ってもらうことが必要。

## 6. その他

- バス運転者の場合、70歳前後の高齢の運転士の方が事故の発生件数が少なく、またしっかり働く人がかなりいるが、65歳を超えると年金を取りはぐれないよう労働時間を減らさなければならない。高齢の運転士に意欲を持って働いてもらうためにも、長期的には、退職後に年金を受給するまで貯めておけるような仕組みの検討も必要ではないか。

(以 上)

## 第2回 バスの運転者の確保及び育成に向けた検討会 議事概要

日 時：平成26年4月25日（金）

場 所：経済産業省別館10階1031号会議室

### 1. 若年層の採用

- 若年層は安定した仕事に就く嗜好が高く、運転者は安定した仕事だという認識があり、バスの場合は経営母体がしっかりしているので、イメージは悪くない。
- 他方、そもそも若年層や女性はバスの運転者になれるというイメージがなく、職業として良い点がたくさんあるのに伝わっていない。若年層にも女性にも、バスの運転者になれるということをもっとアピールする必要がある。また、もっと身近に感じてもらうために、大型二種免許取得のサポート制度や若年の給与は全業種と比較しても高いなど、具体的なメリットを伝えていくことと、実際に働いている女性や若者を表に出していくと良い。
- 今の学生はブランド嗜好のため、学生が自ら収集する情報は大企業の情報に限られ、情報が偏っている。人材獲得は一種の営業活動であり、中小バス会社合同のインターンシップやセミナーなどでアプローチをすると反応が良いので、事業者自ら働きかけることが重要。
- 生涯運転者の人、運転者として入社し管理の道を目指す人など、多様なキャリアパスを設定し、採用の際に説明することも重要ではないか。また、事前に業務内容をきちんと理解してもらう取り組みも必要。
- バス会社は大手鉄道事業者の名前がついている場合が多いので、大学生の気を引くことができる。しかも、突然解雇されたり、会社がつぶれたりといった心配が非常に少ないので、そういった点を好む大学生もいるため、大卒もターゲットとして良いのではないか。
- 高卒の採用においては、求人票の内容が勝負になる。進路指導の際に求人票をなめるように見て進路指導をするため、将来的にバスの運転者になる道がしっかり記載されていれば生徒に勧めることができるが、求人票の内容が分かりづらいとバス会社への就職は難しい。他方、高卒で他の業界に就職した有望な若者を途中でバス会社に引き抜くのはよろしくないため、採用するなら新卒で採用するのが良い。
- 高卒の新卒を採用するのが鍵と考えるが、鉄道事業でいう車掌業務など、免許を取得できるようになるまでの3年間、人材を他の部署で活用する「バックヤード」がな

いことが大きな課題。会社内でジョブローテーションをして仕事の練度を高め、給料や待遇を上げていくことが理想的であり、例えば、整備・接客などを学べる学校で研修を行い、人材を供給できるようにするなど、発想の転換が必要ではないか。

- 観光関係の専門学校でバス会社への就職を希望する人をインターンとして採用しているが、その後の定着率が非常に良い。専門学校とのタイアップも一考すべきである。

## 2. 大型二種免許の取得

- 普通二種免許を保有していれば、大型二種免許の取得の際、学科が大幅に免除される。また、従来は運転免許試験場での一発試験でしか取得できなかったが、現在は教習所での教習が可能であり、大型二種免許の取得が難しくなっているということはないのではないか。
- 教習所が少ない、金額が以前より高くなっている、メリットとデメリットの双方があるが中型免許を経由しなくてはいけない、というような大型二種免許を取得しにくい環境になっているのではないか。また、現代の若者はオートマ世代であり、相対的に技術面でも難しくなっているのではないか。
- 教習所を設置するに際しても、申請手続きなど必ずしも簡単ではない面がある。
- 地方部ではバス車両の小型化が求められているため、大型二種免許の取得が難しいのであれば、車両を小型化して普通免許で運転できるようにしてもよいのではないか。その後、例えば、OJT で大型二種免許取得のための訓練を行い、一定の訓練を経れば教習所の課程を免除することなどを検討してみではどうか。
- 中型二種免許という制度があるので、それをアピールしても良いと思う。
- 個人的なアイデアだが、自社で教習所などを持っている、あるいは一定のレベルの教育カリキュラムのある規模の大きなバス事業者について、その会社で一定の教習を終えた人にはその会社又はグループ会社限定で通用する（みなし）大型二種免許を与え営業運転を行えることとし、5年間無事故無違反などの条件をクリアすると、一般に通用する大型二種免許を取得できるといった制度の特区などによる導入を検討してみではどうか。事業者、求職者の双方に負担減などのメリットがあると考え。
- 外国人に関しては、3年仕事をしないとバスの運転者になれない点と、外国語による大型二種免許の試験がない点がハードルになっていると聞いている。

## 3. バス運転者の育成

- 大型二種免許を保有していない人、免許を保有していても経験のない人の雇用を支

援する制度を平成 25 年度になってから導入し、20 人程度雇用してきているが、制度を作っていないければ採用できていなかった人たちであり、まだ努力の余地があると感じている。

- 中小事業者だと、募集採用活動のほか、研修なども単独で行うのは難しい面がある。国が支援するなどして総合研修施設を作り、接客技術や運転技術などを合同で教育できるようにしてはどうか。

#### 4. 女性の積極的な活用

- 女性は長時間労働が嫌なのではなく、時間外活動によって時間が読めないことが困る。また、意外と女性も車が好きで、特に地方の女性に車好きは多い。体力的な不安や家庭での役割などを踏まえると、定時定路線で時間が読めるバスは好都合であること、また、年収や二種免許もサポート制度があることなどを、実際に働いている女性のカも借りながら具体的に発信していけば、もっと採用拡大が進むのではないか。
- 男性は生涯賃金で就職を考えるので難しい面があるので、広く手を伸ばすよりも女性を有効活用することに絞った方が効率が良い。その際、例えば、綺麗な中型車のコミバス路線で綺麗な制服で運行することをアピールするのも良いと思う。
- 現在の女性運転者の 1 割以上は実は九州の大手バス会社グループの社員であり、同社は女性の採用が多いが、これは、地元で女性の運転者を見る機会が多く、女性がバスを運転しているイメージが強いため、応募者も増えてくるという好循環による面が大きい。また、同社の自動車学校では、年に 2 回ほど女性によるバス運転体験イベントを行っているところであり、興味を持ってもらうというようなイベントは効果的である。
- 一般的には、女性の運転手をほとんど見かけないため、女性はバスの運転手になれないと認識されている。また、バスの運転者は休みの融通が利かないので、トラックやタクシーの方が良いと考える人もいるようだ。バスに限らず、トラックなど産業を超えて共同で女性運転手のプロモーションを打ってみてはどうか。
- 降雪地域では、チェーンを巻く作業など体力がいる面もあり、女性向けの訓練が必要。女性運転者をきちんとフォローしていく制度も必要。
- バス会社は女性を雇用したいと考えており、女性採用のインセンティブとなる支援制度があるとありがたい。

#### 5. 労働条件・キャリアパス等

- バス会社を志望する人の中には、純粹に大型車を運転したいという人が多く、その場合、一般路線バスよりも高速バスや貸切バスでの運転を好む。他方、総合バス会社

の場合は、初めの1～3年など一定の期間は一般路線バスを運転しなければならないというルールや慣習を設定していることが多いため、今後はそうした事業運営方針を変更し、多様な人材を確保していく必要があるのではないかと。今回の検討でも、貸切・高速バス運転者と一般路線バス運転者を違う職種と捉えた上で議論を進めるべきではないかと。

- 有給休暇の取得率は他の産業よりも高く、バスの運転者のメリットの一つであるため、全産業と比較したグラフを資料に掲載してはどうか。
- 「バス運転者を巡る現状について」の資料によれば、年収は年齢が上がると平均より低くなり、若年層は逆に平均より高いというデータとなっているが、確かに、現在は、よりお金が必要になってくる30～40代の子育て世代に手厚くするようにしている。
- 経験を積むと技量や技術が向上し、年収が上がるのが通例だが、バス運転者の年収は増減が少ない。本来は、一般乗合、高速、貸切とジョブローテーションして、その企業に留まってもらってスキルアップしていくことが望ましい。
- 若年層の年収は平均より高いが、トータルとしては低い。運転者にとっては時間外労働が大きな収入源になっているが、運転者が充足してしまうと収入が減ってしまうという矛盾もある。楽になってよかったという一方で、収入に不安を抱えてしまう人もいる。長く続けてもらうためにも年収に目を向けての議論が必要。その際、一事業者での努力には限界がある。
- 年収はサービス業全般や介護関係と比べると必ずしも悪くない。仕事内容が変わらなければ給料が上がらないのは最近はどこの世界でも普通のことになっている。離職率も最近では他業種でも高いことが一般的で、全産業と比較するだけでなく、労働集約型の他の産業と比較してみてもどうか。
- 最近では、健康面への配慮や改善基準告示の遵守などから、運転者一人あたりの総走行距離や労働時間が減っているが、各事業者の努力の結果と考えるべき。
- 現状の良い点をどのように維持していくかも考えていくべき。誇りを持って運転している人が多いが、逆に誇りを失ったらやめてしまう状況にあり、バスへの憧れ、誇りをどのようにして維持していくかを忘れてはいけない。ドライバーコンテストなどで誇りの維持も一つのアイデアである。

## 6. バス事業の魅力の向上・イメージアップ

- 求職者の6割はバスの運転者に魅力を感じていないことが重要であり、新たなマーケットの掘り起こしをどのように行うかが課題。トラック甲子園のようなイベントなどエンターテイメントに打って出て世論に訴えるなどすべき。

- バスの運転者は朝早くから夜遅くまで運行しており、長く拘束されそうといったマイナスなイメージがついてしまう。他方、今回の運転者アンケートで「やりがいがある」という意見が多いなど、プラス面をもっとアピールしていくべき。
- 大学で観光に関する寄付講座などはあるが、バスについての講座は聞いたことがない。バスに関する大学の講義作ったり、当該講義の講師が大学生にバス事業をPRしていくと良いと思う。

## 7. その他

- 高齢者をどのように活用するかも考えていくべきであり、課題の「離職率の高止まりを抑える」に入れてほしい。この点は、年金をもらうために収入を抑えるようにする人が多いことも視野に入れ、65歳で辞めなくても不利にならないように年金制度を見直すことを働きかけていくことも検討すると良い。また、高齢者を育成分野で重点的に活用すべきではないか。

(以 上)