

人材確保・育成に係る現状と取組(主として東京中心)

昭栄自動車株式会社 代表取締役社長 武居 利春
(東タク協 副会長、全タク連 労務委員長)

I 乗務員不足への対応

【現状】

- ・ 労働集約産業、乗務員の高齢化、実働率の低下、労務倒産のおそれ
- ・ 二種免許の取得（一種免許取得から3年経過が通常の受験資格、各種費用負担）

【取組】

- ・ 若年者の採用拡大
(高い給与と定着、社会貢献、キャリアパス、若者応援宣言企業、採用に係る経費等)
- ・ 女性の採用拡大
(勤務時間・賃金制度の弾力化、トイレ・休憩室等の整備、セクハラ対策と運送約款)
- ・ 高齢者の活用
(高い給与と年金、マイナンバー、定時制乗務員、定年延長、健康管理)
- ・ 東京のタクシーは世界一の評価、業界イメージの刷新

II 賃金・労働時間制度等

【現状】

- ・ 隔日勤務と歩合給制度（保障給の定め、最賃違反は不可）が中心
- ・ 最低賃金の上昇に伴う固定給相当部分の増加、固定給制度採用への重みの増加

【取組】

- ・ 乗務員負担制度の現状把握と必要な見直し等
(賃金形態は関係労使が自主的に決定することが原則)
- ・ 実車時間を除く待機時間の多寡と休憩時間の確保等労働時間の管理、改善基準の遵守
- ・ 低い年休取得率と労働基準法の改正（年休・割増賃金率等）に向けた動き

III その他

- ・ 乗務員の資質向上のための教育・研修制度（インバウンド対応、おもてなし）の整備

IV 人材確保・育成に向けた業界要望

- ・ 公共交通機関維持（交通空白地域をつくらない施策）のための各種支援措置の拡充
(乗合事業の実施に際しての手続きの迅速・簡素化、自動車登録免許税の軽減、赤字補てん額の拡充、旧制度における運行管理者の権限拡大等) (国土交通省)
- ・ 二種免許取得費用等に対する助成措置の拡充及び請求手続きの簡素化 (厚生労働省)
- ・ 個人タクシー登録へ向けた円滑な移行 (国土交通省)

女性乗務員 6,878人(全乗務員の2.5%)
— 前回に比べ2.7%増加 8年ぶりの増加 —
— 女性採用事業者割合 46% 過去最高 —

平成 27 年 3 月末現在
全 タ ク 連 調 べ

全タク連では、女性乗務員の採用状況について、各協会の協力を得て、平成 3 年から調査を実施していますが、平成 27 年 3 月末現在の状況は、次のとおりです。

なお、回答事業者数は 5,367 社(有効回答率 90.3%)でした。

1 全国の状況(表 2、図 1、図 2)

女性乗務員数は、6,878 人となり、前回調査結果(6,699 人、平成 25 年)に比べ、179 人(2.7%)増加しました。

女性乗務員数は、平成 12 年までは増加傾向で推移し、その後、増減を繰り返しながら前回まで 6 年連続して減少していましたが、今回は 8 年ぶりに増加しました。

全乗務員数に占める女性乗務員の割合は、2.5%でした。

女性乗務員を採用している事業者数は、今回は 2,446 社であり、前回の 2,532 社に比べ、86 社(3.4%)減少したものの、女性乗務員採用事業者の割合は、今回は 46.0%であり、前回に比べ 0.4 ポイント増加し、今までで最も高い割合となっています。

2 都道府県別の状況(表 1)

都道府県別にみた女性乗務員の状況は、表 1 のとおりですが、前回に比べ、19 都府県で増加し、26 道府県で減少し、2 県は同数でした。

前回比で 10%以上増加した都道府県は、次の 10 都府県です。

京都(42.6%)、沖縄(36.6%)、徳島(35.3%)、滋賀・岡山(30.0%)、

鹿児島(25.4%)、石川(23.1%)、岐阜(16.3%)、青森(14.9%)、東京(13.7%)

前回比で 10%以上減少した都道府県は、次の 10 県です。

山梨(43.2%)、高知(38.5%)、香川(18.8%)、福井(16.7%)、佐賀(14.3%)、

熊本(13.2%)、山口(11.5%)、宮城(10.6%)、和歌山(10.3%)、千葉(10.3%)

なお、女性乗務員が 200 人以上採用されている都道府県は、次のとおりです。

① 東京	957 人	② 神奈川	624 人	③ 北海道	570 人
④ 愛知	333 人	⑤ 福岡	324 人	⑥ 埼玉	301 人
⑦ 静岡	258 人	⑧ 千葉	226 人	⑨ 広島	211 人
⑩ 大阪	204 人	⑪ 新潟	201 人		

3 全乗務員数に占める女性乗務員の割合の状況（表 1）

全乗務員数に占める女性乗務員の割合は、全国平均で 2.5%でしたが、都道府県別にその高い順でみると次のとおりです。

① 富 山	9.2%	② 山 口	5.8%	③ 島 根	5.6%
④ 山 形	5.4%	⑤ 新 潟	5.3%	⑥ 岐 阜	4.5%
⑦ 岡 山・静 岡	4.1%	⑨ 大 分・宮 崎	3.6%		

4 女性乗務員採用事業者の全事業者に占める割合の状況（表 1）

女性乗務員を採用している事業者の全事業者に占める割合は、全国平均で 46.0%でしたが、都道府県別にその高い順でみると次のとおりです。

① 滋 賀	82.6%	② 神奈川	69.2%	③ 京 都	67.9%
④ 東 京	65.2%	⑤ 宮 崎	64.3%	⑥ 新 潟	63.6%
⑦ 埼 玉	56.7%	⑧ 愛 知	56.6%	⑨ 長 野	56.3%
⑩ 静 岡	56.1%				

5 年齢階層別に見た女性乗務員の状況（表 3、図 3）

年齢階層別の女性乗務員の状況は、今回初めて調査を実施したもので、次のとおりであり、60 歳以上 70 歳未満の者が最も多く、次に 50 歳以上 60 歳未満の者となっています。

20 歳以上 30 歳未満	96 人（1.4%）
30 歳以上 40 歳未満	464 人（6.7%）
40 歳以上 50 歳未満	1,591 人（23.1%）
50 歳以上 60 歳未満	2,143 人（31.2%）
60 歳以上 70 歳未満	2,260 人（32.9%）
70 歳以上	324 人（4.7%）

【表1】女性乗務員採用状況

全 タ ク 連 調

平成27年3月末現在

局名	都道府県	事業者関係			乗務員関係		
		回答事業者数 A	女性乗務員 採用事業者数B	採用事業者比率 B/A(%)	回答事業者の全乗務員数 C	女性乗務員数 D	女性乗務員構成比率 D/C(%)
北海道	北海道	289	157	54.3	17,183	570	3.3
東北	青森	99	24	24.2	3,639	100	2.7
	岩手	137	42	30.7	2,054	67	3.3
	宮城	190	66	34.7	6,297	127	2.0
	秋田	85	22	25.9	1,610	43	2.7
	山形	70	34	48.6	1,234	66	5.3
	福島	126	49	38.9	2,652	91	3.4
関東	茨城	171	52	30.4	2,662	83	3.1
	栃木	94	35	37.2	1,901	60	3.2
	群馬	64	29	45.3	1,694	60	3.5
	埼玉	180	102	56.7	9,138	301	3.3
	千葉	192	93	48.4	8,795	226	2.6
	東京	371	242	65.2	68,722	957	1.4
	神奈川	182	126	69.2	19,944	624	3.1
	山梨	80	15	18.8	1,167	21	1.8
北陸越	新潟	121	77	63.6	3,806	201	5.3
	富山	52	27	51.9	946	87	9.2
	石川	69	21	30.4	1,943	48	2.5
	長野	112	63	56.3	3,353	150	4.5
中部	福井	42	18	42.9	855	25	2.9
	岐阜	58	32	55.2	2,216	100	4.5
	静岡	114	64	56.1	6,312	258	4.1
	愛知	113	64	56.6	9,944	333	3.3
	三重	44	14	31.8	1,509	37	2.5
近畿	滋賀	23	19	82.6	1,316	26	2.0
	京都	53	36	67.9	8,156	154	1.9
	大阪	142	74	52.1	19,008	202	1.1
	兵庫	129	52	40.3	7,088	91	1.3
	奈良	49	15	30.6	1,410	34	2.4
	和歌山	50	17	34.0	1,094	26	2.4
中国	鳥取	26	9	34.6	830	21	2.5
	島根	87	31	35.6	1,086	61	5.6
	岡山	132	58	43.9	3,166	130	4.1
	広島	212	99	46.7	7,480	211	2.8
	山口	129	69	53.5	2,795	161	5.8
四国	徳島	81	19	23.5	960	23	2.4
	香川	72	16	22.2	1,397	26	1.9
	愛媛	121	39	32.2	2,393	77	3.2
	高知	29	6	20.7	928	16	1.7
九州	福岡	255	126	49.4	14,240	324	2.3
	佐賀	48	15	31.3	1,292	36	2.8
	長崎	136	38	27.9	4,064	70	1.7
	熊本	172	70	40.7	4,054	118	2.9
	大分	79	39	49.4	2,546	91	3.6
	宮崎	42	27	64.3	2,299	83	3.6
	鹿児島	112	30	26.8	3,240	79	2.4
	沖縄	133	74	55.6	7,309	183	2.5
計		5,367	2,446	45.6	277,727	6,878	2.5

【表2】都道府県別女性乗務員採用事業者数及び女性乗務員数の推移

全タク連調査

平成27年3月末現在

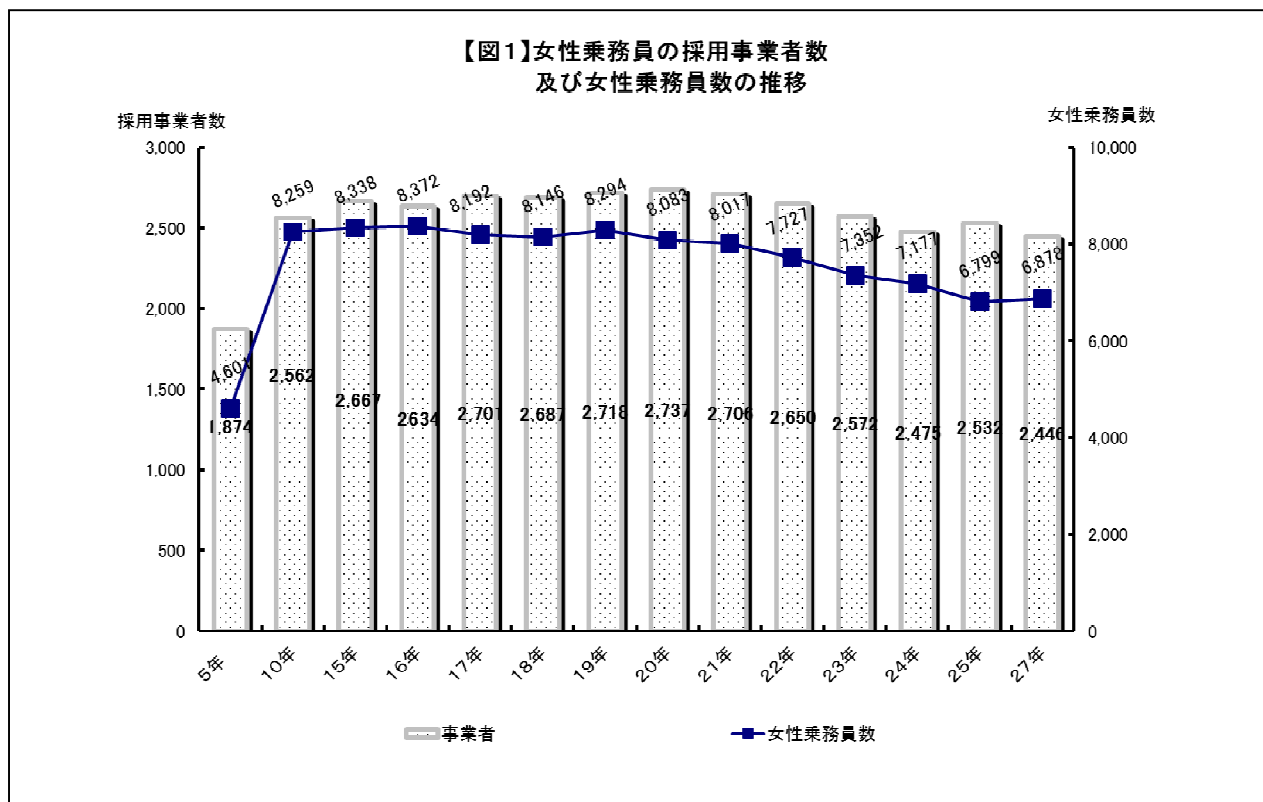
局 名	都道府県名	平成21年3月		平成22年3月		平成23年3月		平成24年3月		平成25年3月A		平成27年3月B		増減比較(B-A)	
		採用 事業者数	女性 乗務員数	採用 事業者数	女性 乗務員数	採用 事業者数	女性 乗務員数	採用 事業者数	女性 乗務員数	採用 事業者数	女性 乗務員数	採用 事業者数	女性 乗務員数	採用 事業者数	女性 乗務員数
北海道	北海道	172	693	172	657	168	624	164	605	152	614	157	570	5	-44
東北	青森	35	106	35	109	30	86	14	70	32	87	24	100	-8	13
	岩手	46	78	46	78	36	55	41	65	41	63	42	67	1	4
	宮城	73	148	76	164	64	145	77	158	67	142	66	127	-1	-15
	秋田	27	55	22	49	21	35	22	46	22	47	22	43	0	-4
	山形	36	96	40	94	36	65	35	66	34	72	34	66	0	-6
	福島	61	124	62	120	61	119	63	113	47	86	49	91	2	5
関東	茨城	36	75	45	62	46	71	39	56	56	84	52	83	-4	-1
	栃木	35	73	17	71	39	67	35	67	35	60	35	60	0	0
	群馬	34	70	33	70	32	72	32	67	31	65	29	60	-2	-5
	埼玉	92	287	99	319	87	273	107	436	104	305	102	301	-2	-4
	千葉	114	295	110	283	119	309	103	279	108	252	93	226	-15	-26
	東京	212	981	224	929	209	842	222	847	224	842	242	957	18	115
	神奈川	137	676	133	667	132	627	128	651	131	624	126	624	-5	0
	山梨	28	40	10	15	29	43	10	13	26	37	15	21	-11	-16
北陸 信越	新潟	55	154	91	263	85	221	84	231	83	205	77	201	-6	-4
	富山	32	114	31	105	29	103	27	92	30	86	27	87	-3	1
	石川	19	47	22	37	22	46	6	43	17	39	21	48	4	9
	長野	68	168	66	154	66	151	63	154	61	156	63	150	2	-6
中部	福井	20	38	24	40	19	34	22	32	19	30	18	25	-1	-5
	岐阜	34	97	21	64	26	79	25	82	28	86	32	100	4	14
	静岡	70	284	68	257	67	269	74	227	66	252	64	258	-2	6
	愛知	84	379	84	381	80	386	73	341	80	359	64	333	-16	-26
	三重	20	44	21	44	21	43	18	38	17	38	14	37	-3	-1
近畿	滋賀	8	22	9	26	7	16	8	24	8	20	19	26	11	6
	京都	28	99	30	112	33	109	31	139	33	108	36	154	3	46
	大阪	63	209	59	195	65	197	60	219	64	204	74	202	10	-2
	兵庫	81	178	46	112	68	159	67	132	41	87	52	91	11	4
	奈良	18	34	18	34	19	35	17	31	17	32	15	34	-2	2
	和歌山	19	26	15	24	18	26	15	20	21	29	17	26	-4	-3
中国	鳥取	9	22	11	23	10	22	10	20	10	20	9	21	-1	1
	島根	41	80	38	75	38	69	38	68	36	62	31	61	-5	-1
	岡山	76	167	70	149	73	150	50	114	44	100	58	130	14	30
	広島	122	274	118	270	111	248	115	237	102	220	99	211	-3	-9
	山口	65	209	65	206	63	199	67	191	66	182	69	161	3	-21
四国	徳島	17	19	17	20	16	16	17	20	15	17	19	23	4	6
	香川	27	44	24	38	21	37	23	37	20	32	16	26	-4	-6
	愛媛	40	81	39	79	29	58	33	64	40	74	39	77	-1	3
	高知	39	50	37	46	34	41	17	23	21	26	6	16	-15	-10
九州	福岡	168	485	163	458	136	424	137	378	140	328	126	324	-14	-4
	佐賀	22	61	22	58	20	56	19	53	17	42	15	36	-2	-6
	長崎	52	98	49	85	47	93	43	78	37	64	38	70	1	6
	熊本	86	207	68	188	60	164	67	170	111	136	70	118	-41	-18
	大分	43	137	43	131	38	113	30	71	43	97	39	91	-4	-6
	宮崎	28	111	26	94	28	93	28	98	31	91	27	83	-4	-8
	鹿児島	36	68	36	70	38	65	39	63	35	63	30	79	-5	16
	沖縄	78	214	95	202	76	197	60	148	69	134	74	183	5	49
計		2,706	8,017	2,650	7,727	2,572	7,352	2,475	7,177	2,532	6,799	2,446	6,878	-86	79

【表 3】年齢階層別女性乗務員数

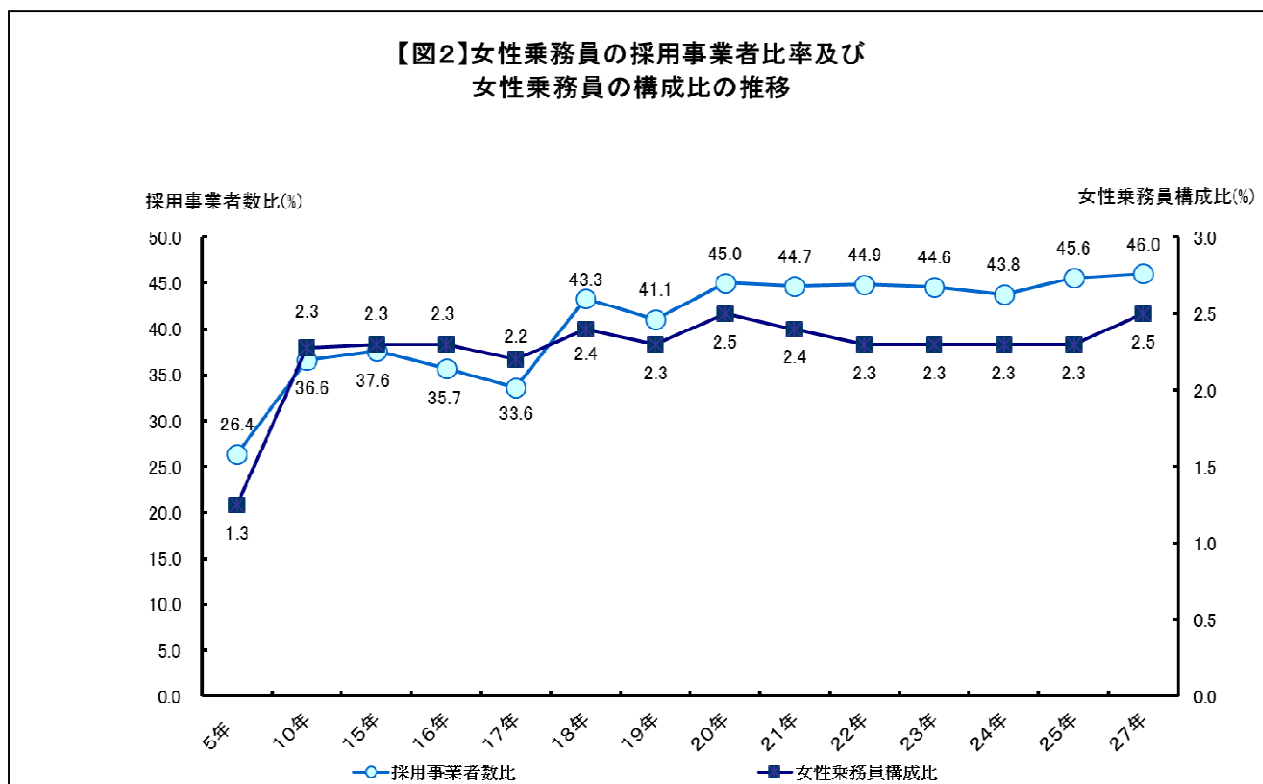
全タク連調

平成27年3月末現在

局 名	協会名	20歳以上 30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上 70歳未満	70歳以上	合 計
北 海 道	北 海 道	1	27	131	198	195	18	570
東	青 森	0	3	15	34	34	14	100
	岩 手	2	8	15	19	19	4	67
	宮 城	0	8	34	39	39	7	127
	秋 田	2	7	6	16	11	1	43
	山 形	2	10	18	28	7	1	66
	福 島	5	10	22	31	21	2	91
関	茨 城	0	6	21	30	23	3	83
	栃 木	0	6	17	21	15	1	60
	群 馬	2	5	20	9	24	0	60
	埼 玉	2	13	62	88	125	11	301
	千 葉	1	18	43	74	73	17	226
	東 京	28	78	231	311	275	34	957
	神 奈 川	8	41	159	206	192	18	624
	山 梨	1	7	6	3	3	1	21
北 陸 信 越	新 潟	0	21	57	59	62	2	201
	富 山	0	7	25	26	24	5	87
	石 川	1	1	10	13	18	5	48
	長 野	1	5	17	47	73	7	150
中 部	福 井	0	2	11	4	8	0	25
	岐 阜	0	3	22	38	32	5	100
	静 岡	3	9	65	72	101	8	258
	愛 知	6	40	95	99	73	20	333
	三 重	1	6	9	8	10	3	37
近 畿	滋 賀	2	0	3	7	10	4	26
	京 都	6	9	39	44	49	7	154
	大 阪	1	9	49	61	62	20	202
	兵 庫	1	5	20	24	33	8	91
	奈 良	1	3	8	13	9	0	34
	和 歌 山	1	1	7	11	4	2	26
中 国	鳥 取	0	0	5	9	6	1	21
	島 根	1	2	12	11	30	5	61
	岡 山	6	14	25	44	34	7	130
	広 島	0	8	54	54	78	17	211
	山 口	1	2	40	44	64	10	161
四 国	徳 島	0	3	5	4	9	2	23
	香 川	0	3	5	7	8	3	26
	愛 媛	0	5	18	32	17	5	77
	高 知	0	1	1	1	5	8	16
九 州	福 岡	1	12	64	95	138	14	324
	佐 賀	0	2	4	12	17	1	36
	長 崎	5	8	14	23	20	0	70
	熊 本	0	1	23	40	48	6	118
	大 分	0	10	11	20	46	4	91
	宮 崎	0	2	13	31	33	4	83
	鹿 児 島	2	10	27	16	22	2	79
	沖 縄	2	13	33	67	61	7	183
計		96	464	1,591	2,143	2,260	324	6,878



(注) 平成17年以降は、調査対象事業者を会員事業者のみとしていることから、平成16年以前のデータと直接比較することはできない。



(注) 平成18年以降は、調査対象事業者を会員事業者のみとしていることから、平成17年以前のデータと直接比較することはできない。

定時制乗務員 54,075人（全乗務員の19.4%）

— 70歳以上 19,086人（35.3%） —

平成27年3月末現在
全国タク連調べ

定年退職者を中心に採用されている定時制乗務員（週所定労働時間が40時間未満の者）の平成27年3月末現在の状況は、以下のとおりです。

全タク連では、定時制乗務員の採用状況について、各協会の協力を得て、平成16年から調査を実施しており、今回で7回目の調査です。

なお、回答事業者数は、5,387社（有効回答率90.3%）でした。

1 全国の状況（表1、表2）

定時制乗務員数は、54,075人であり、全乗務員数に占める定時制乗務員の割合は19.4%となり、前回調査結果（平成25年）の56,034人（全乗務員数に占める構成比19.0%）に比べると、総数では3.5%減少したものの、その構成比は0.4ポイント増加しました。

2 週所定労働時間別の状況（表3）

週所定労働時間別にみると、次のとおりです。（）は定時制乗務員に占める割合を示す。

20時間未満の者	5,532人（10.2%）
20時間以上30時間未満の者	31,943人（59.1%）
30時間以上40時間未満の者	16,600人（30.7%）

3 年齢別の状況（表4）

総数が減少傾向を示している中で、年齢別の状況は次のとおりであり、70歳以上の者が19,086人（35.3%）、前回に比べ3,436人、22.0%の増加となっています。（）は定時制乗務員に占める割合を示す。

60歳未満の者	3,451人（6.4%）
60歳以上65歳未満の者	7,040人（13.0%）
65歳以上70歳未満の者	24,498人（45.3%）
70歳以上75歳未満の者	15,746人（29.1%）
75歳以上の者	3,340人（6.2%）

4 都道府県別の状況（表1、表4）

定時制乗務員の採用数の多い都道府県は、次のとおりです。

① 東京	14,788人	② 大阪	4,923人	③ 神奈川	3,965人
④ 愛知	2,692人	⑤ 埼玉	2,190人	⑥ 北海道	2,146人
⑦ 静岡	2,105人	⑧ 福岡	2,035人	⑨ 千葉	1,937人
⑩ 広島	1,800人				

また、全乗務員に占める定時制乗務員の構成比の高い都道府県は、次のとおりです。

① 静 岡	33.3%	② 岡 山	32.9%	③ 石 川	29.8%
④ 愛 知	27.1%	⑤ 山 口	26.9%	⑥ 岐 阜	26.4%
⑦ 大 阪	25.9%	⑧ 三 重	25.0%	⑨ 和歌山	24.4%
⑩ 広 島	24.1%				

都道府県別にみた主な状況は、次のとおりです。

東京は、全乗務員数も多いですが、定時制乗務員数も多く、定時制乗務員の採用率は21.5%と上位にあります。

また、神奈川、愛知及び大阪も概ね同様の傾向にあり、定時制乗務員は大都市部に多い傾向がうかがわれます。

一方、九州・沖縄地域では、最も定時制乗務員採用率の高い福岡において14.3%にとどまっており、佐賀8.4%、鹿児島6.6%、沖縄5.0%であり、定時制乗務員の採用が高くない状況がみられます。

さらに、週所定労働時間別にみてみた場合、全国的には20時間以上30時間未満の者が最も多くなっていますが、大分、鳥取、香川及び和歌山においては、30時間以上40時間未満の者が半数を超えています。

【表 1】都道府県別定時制乗務員採用事業者数

局 名	都 道 府 県 名	定時制乗務員数(A)	回答事業者数(B)	定時制乗務員 採用事業者数 (C)	定時制乗務員 採用事業者比率 C/B(%)	定時制乗務員を採用 している事業者当たり の定時制乗務員数 A/B
北 海 道	北 海 道	2,146	289	171	59.2	7.4
東 北	青 森	607	99	58	58.6	6.1
	岩 手	275	137	55	40.1	2.0
	宮 城	985	190	106	55.8	5.2
	秋 田	121	85	37	43.5	1.4
	山 形	232	70	44	62.9	3.3
	福 島	449	126	81	64.3	3.6
東 関	茨 城	469	171	84	49.1	2.7
	栃 木	179	94	43	45.7	1.9
	群 馬	216	64	33	51.6	3.4
	埼 玉	2,190	180	147	81.7	12.2
	千 葉	1,937	192	147	76.6	10.1
	東 京	14,788	371	351	94.6	39.9
	神 奈 川	3,965	182	173	95.1	21.8
	山 梨	302	80	45	56.3	3.8
北 陸 信 越	新 潟	630	121	83	68.6	5.2
	富 山	141	52	32	61.5	2.7
	石 川	578	69	45	65.2	8.4
	長 野	534	112	67	59.8	4.8
中 部	福 井	62	42	16	38.1	1.5
	岐 阜	586	58	44	75.9	10.1
	静 岡	2,105	114	104	91.2	18.5
	愛 知	2,692	113	97	85.8	23.8
	三 重	377	44	28	63.6	8.6
畿 近	滋 賀	281	23	19	82.6	12.2
	京 都	1,239	53	44	83.0	23.4
	大 阪	4,923	142	123	86.6	34.7
	兵 庫	1,649	129	86	66.7	12.8
	奈 良	182	49	24	49.0	3.7
	和 歌 山	267	50	30	60.0	5.3
中 国	鳥 取	47	26	10	38.5	1.8
	島 根	171	87	50	57.5	2.0
	岡 山	1,042	132	68	51.5	7.9
	広 島	1,800	212	147	69.3	8.5
	山 口	753	129	92	71.3	5.8
四 国	徳 島	166	81	32	39.5	2.0
	香 川	313	72	45	62.5	4.3
	愛 媛	423	121	59	48.8	3.5
	高 知	164	29	24	82.8	5.7
九 州	福 岡	2,035	255	185	72.5	8.0
	佐 賀	109	48	31	64.6	2.3
	長 崎	466	136	71	52.2	3.4
	熊 本	430	172	70	40.7	2.5
	大 分	235	79	39	49.4	3.0
	宮 崎	233	42	23	54.8	5.5
	鹿 児 島	215	112	30	26.8	1.9
	沖 縄	366	133	40	30.1	2.8
全 国		54,075	5,367	3,433	64.0	10.1

【表2】都道府県別定時制乗務員数の推移

局 名	協会名	回答事業者の 全乗務員数 (人)A	定時制乗務員数(人)					増減数 B－C (人)	定時制乗務員 構成比率 B/A(%)
			平成20年	平成22年	平成24年	平成25年C	平成27年B		
北海道	北海道	17,183	1,800	2,005	2,076	2,010	2,146	136	12.5
東 北	青 森	3,639	508	704	562	674	607	-67	16.7
	岩 手	2,504	270	351	307	320	275	-45	11.0
	宮 城	6,297	828	1,198	910	980	985	5	15.6
	秋 田	1,610	409	183	141	103	121	18	7.5
	山 形	1,234	357	332	301	230	232	2	18.8
	福 島	2,652	459	255	290	499	449	-50	16.9
関 東	茨 城	2,662	126	377	360	497	469	-28	17.6
	栃 木	1,901	191	257	346	243	179	-64	9.4
	群 馬	1,694	87	467	359	230	216	-14	12.8
	埼 玉	9,138	2,225	2,361	2,453	2,361	2,190	-171	24.0
	千 葉	8,795	2,399	2,533	2,913	2,251	1,937	-314	22.0
	東 京	68,722	16,953	18,378	16,631	15,682	14,788	-894	21.5
	神 奈 川	19,944	4,507	4,657	4,160	4,250	3,965	-285	19.9
	山 梨	1,167	197	182	183	331	302	-29	25.9
北 陸 信 越	新 潟	3,806	615	662	872	659	630	-29	16.6
	富 山	946	180	196	203	169	141	-28	14.9
	石 川	1,943	542	504	584	482	578	96	29.7
	長 野	3,353	662	462	438	554	534	-20	15.9
中 部	福 井	855	46	47	32	131	62	-69	7.3
	岐 阜	2,216	559	437	571	523	586	63	26.4
	静 岡	6,312	1,569	1,891	2,115	1,390	2,105	715	33.3
	愛 知	9,944	3,781	3,790	3,833	3,688	2,692	-996	27.1
	三 重	1,509	619	587	502	425	377	-48	25.0
近 畿	滋 賀	1,316	176	182	275	226	281	55	21.4
	京 都	8,156	135	1,406	1,501	1,306	1,239	-67	15.2
	大 阪	19,008	5,566	4,631	5,375	5,075	4,923	-152	25.9
	兵 庫	7,088	2,691	1,768	2,268	1,640	1,649	9	23.3
	奈 良	1,410	94	222	196	231	182	-49	12.9
	和 歌 山	1,094	426	310	284	349	267	-82	24.4
中 国	鳥 取	830	65	42	34	41	47	6	5.7
	島 根	1,086	269	237	229	192	171	-21	15.7
	岡 山	3,166	913	1,011	1,094	658	1,042	384	32.9
	広 島	7,480	1,781	2,357	2,006	1,928	1,800	-128	24.1
	山 口	2,795	505	614	666	686	753	67	26.9
四 国	徳 島	960	55	40	42	103	166	63	17.3
	香 川	1,397	256	272	415	286	313	27	22.4
	愛 媛	2,393	522	699	329	404	423	19	17.7
	高 知	928	833	450	348	286	164	-122	17.7
九 州	福 岡	14,240	1,557	2,386	1,969	1,795	2,035	240	14.3
	佐 賀	1,292	122	140	88	92	109	17	8.4
	長 崎	4,046	522	498	594	458	466	8	11.5
	熊 本	4,054	280	317	317	735	430	-305	10.6
	大 分	2,546	204	210	199	156	235	79	9.2
	宮 崎	2,299	198	205	258	230	233	3	10.1
	鹿 児 島	3,240	256	217	201	198	215	17	6.6
	沖 縄	7,309	87	211	136	277	366	89	5.0
計		278,159	57,402	61,241	59,966	56,034	54,075	-1,959	19.4

【表3】週所定労働時間別定時制乗務員数

	20時間未満	20時間以上 30時間未満	30時間以上 40時間未満	定時制乗務員数
北海道	234	1,374	538	2,146
青森	85	368	154	607
岩手	16	128	131	275
宮城	111	547	327	985
秋田	9	56	56	121
山形	66	87	79	232
福島	82	159	208	449
茨城	59	201	209	469
栃木	31	77	71	179
群馬	29	106	81	216
埼玉	214	1,277	699	2,190
千葉	201	1,092	644	1,937
東京	521	9,801	4,466	14,788
神奈川	425	2,401	1,139	3,965
山梨	37	129	136	302
新潟	69	316	245	630
富山	43	46	52	141
石川	52	373	153	578
長野	95	202	237	534
福井	16	24	22	62
岐阜	103	287	196	586
静岡	176	1,081	848	2,105
愛知	312	1,467	913	2,692
三重	15	228	134	377
滋賀	31	166	84	281
京都	106	764	369	1,239
大阪	432	3,524	967	4,923
兵庫	324	798	527	1,649
奈良	9	86	87	182
和歌山	46	82	139	267
鳥取	2	20	25	47
島根	48	76	47	171
岡山	183	421	438	1,042
広島	300	1,075	425	1,800
山口	165	379	209	753
徳島	30	72	64	166
香川	29	118	166	313
愛媛	113	204	106	423
高知	26	111	27	164
福岡	218	1,306	511	2,035
佐賀	16	67	26	109
長崎	65	243	158	466
熊本	47	209	174	430
大分	54	37	144	235
宮崎	28	187	18	233
鹿児島	68	69	78	215
沖縄	191	102	73	366
全国	5,532	31,943	16,600	54,075

【表4】年齢別 定時制乗務員数

局 名	都道府県名	回答事業者の 全乗務員数	定時制乗務員数 占める割合(%)	40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上65歳未満			65歳以上70歳未満			70歳以上75歳未満			75歳以上		
							乗務員数	定時制乗務員数	%	乗務員数	定時制乗務員数	%	乗務員数	定時制乗務員数	%	乗務員数	定時制乗務員数	%
北海道	北海道	17,183	2,146	10	40	81	4,850	283	5.4	4,542	969	21.3	1,529	673	44.0	186	110	59.1
	青森	3,639	607	2	13	34	1,071	93	8.7	949	272	28.7	288	173	60.1	28	20	71.4
	岩手	2,504	275	3	4	15	721	65	9.0	547	103	18.8	185	74	40.0	23	11	47.8
	宮城	6,297	985	9	31	76	1,719	140	8.1	1,509	415	27.5	589	266	45.2	90	48	53.3
	秋田	1,610	121	1	1	6	533	14	2.6	400	61	15.3	105	36	34.3	12	2	16.7
北 関	山形	1,234	232	5	5	24	353	72	20.4	213	96	45.1	51	28	54.9	4	2	50.0
	福島	2,652	449	12	37	62	865	103	11.9	444	168	37.8	127	60	47.2	17	7	41.2
	茨城	2,662	469	4	10	25	699	64	9.2	805	186	23.1	335	140	41.8	74	40	54.1
	栃木	1,901	179	2	8	8	538	27	5.0	517	87	16.8	194	36	18.6	33	10	30.3
	群馬	1,694	216	2	11	13	485	33	6.8	522	89	17.0	146	61	41.8	18	7	38.9
東 部	埼玉	9,138	2,190	11	23	43	2,209	201	9.1	2,393	1,138	47.6	1,004	677	67.4	129	97	75.2
	千葉	8,795	1,937	11	30	59	1,949	209	10.7	2,483	847	34.1	1,159	643	55.5	254	138	54.3
	東京	68,722	14,788	21.5	82	333	13,437	1,724	12.8	13,865	6,815	49.2	6,024	4,680	77.7	1,140	946	83.0
	神奈川	19,944	3,965	19.9	41	196	4,316	464	10.8	4,501	1,715	38.1	2,074	1,170	56.4	458	267	58.3
	山梨	1,167	302	2	6	7	291	47	16.2	367	137	37.3	173	82	47.4	40	21	52.5
北 信 越	新潟	3,806	630	8	33	66	1,083	115	10.6	806	258	32.0	246	132	53.7	29	18	62.1
	富山	946	141	0	5	5	202	11	5.4	263	91	34.6	46	26	56.5	8	3	37.5
	石川	1,943	578	4	14	19	506	73	14.4	679	322	47.4	223	130	58.3	37	16	43.2
	長野	3,353	534	5	18	33	795	73	9.2	865	263	30.4	310	123	39.7	50	19	38.0
	福井	855	62	1	0	4	209	11	5.3	255	30	11.8	105	13	12.4	20	3	15.0
中 部	岐阜	2,216	586	2	16	21	550	79	14.4	660	287	43.5	269	166	61.7	39	15	38.5
	静岡	6,312	2,105	5	24	61	1,513	400	26.4	1,689	926	54.8	773	558	72.2	155	131	84.5
	愛知	9,944	2,692	27.1	31	62	2,066	306	14.8	2,353	1,354	57.5	999	800	80.1	164	128	78.0
	三重	1,509	377	3	7	14	412	53	12.9	364	173	47.5	162	107	66.0	28	20	71.4
	滋賀	1,316	281	1	3	9	376	41	10.9	358	136	38.0	120	77	64.2	16	15	93.8
近 畿	京都	8,156	1,239	6	21	45	1,794	138	7.7	1,956	512	26.2	899	403	44.8	186	114	61.3
	大阪	19,008	4,923	11	52	116	4,241	399	9.4	5,409	2,166	40.0	2,670	1,662	62.2	677	517	76.4
	兵庫	7,088	1,649	11	40	119	1,705	236	13.8	1,839	641	34.9	879	464	52.8	238	138	58.0
	奈良	1,410	182	0	3	6	384	30	7.8	365	91	24.9	113	48	42.5	7	4	57.1
	和歌山	1,094	267	0	6	11	257	41	16.0	340	120	35.3	171	76	44.4	31	13	41.9
中 国	鳥取	830	47	0	1	1	234	7	3.0	196	26	13.3	57	12	21.1	6	0	0.0
	島根	1,086	171	5	6	16	305	26	8.5	302	82	27.2	79	27	34.2	17	9	52.9
	岡山	3,166	1,042	11	17	30	702	172	24.5	848	532	62.7	330	234	70.9	70	46	65.7
	広島	7,480	1,800	10	33	53	1,887	227	12.0	2,060	858	41.7	772	506	65.5	162	113	69.8
	山口	2,795	753	7	23	49	731	116	15.9	830	339	40.8	297	188	63.3	47	29	61.7
四 国	徳島	960	166	1	1	6	269	27	10.0	304	78	25.7	113	47	41.6	19	6	31.6
	香川	1,397	313	0	6	17	363	56	15.4	416	139	33.4	171	69	40.4	37	26	70.3
	愛媛	2,393	423	4	23	40	735	104	14.1	608	167	27.5	200	76	38.0	22	9	40.9
	高知	928	164	1	1	4	225	19	8.4	275	87	31.6	126	42	33.3	23	10	43.5
	福岡	14,240	2,035	18	46	107	3,866	327	8.5	3,948	912	23.1	1,176	496	42.2	241	129	53.5
九 州	佐賀	1,292	109	1	0	4	403	27	6.7	341	39	11.4	127	34	26.8	18	4	22.2
	長崎	4,046	466	2	17	43	1,290	114	8.8	876	201	22.9	223	83	37.2	21	6	28.6
	熊本	4,054	430	8	9	28	1,258	79	6.3	1,114	191	17.1	331	99	29.9	48	16	33.3
	大分	2,546	235	0	0	12	761	26	3.4	706	116	16.4	238	63	26.5	50	18	36.0
	宮崎	2,299	233	1	8	16	730	45	6.4	627	102	16.3	189	50	26.5	27	12	44.4
全	鹿児島	3,240	215	11	13	15	899	41	4.6	801	69	8.6	308	62	20.1	31	4	12.9
	沖縄	7,309	366	1	14	60	2,322	102	4.4	1,683	92	5.5	751	74	9.9	254	23	9.1
全 国		278,159	54,075	346	1,030	2,075	67,109	7,040	10.5	68,193	24,498	35.9	27,456	15,746	57.3	5,284	3,340	63.2

女性乗務員等の雇用・採用への取組について

I 女性乗務員の雇用・採用の取組について(工夫したところ、苦労しているところなど)

① 子育て世代の女性のための託児所について

- ・ 子育てを終えた方々の応募が多く託児所等の施設導入は行っていないが、本人からの申し出によって出勤や退社時間については或る程度自由裁量にしている。(北海道)
- ・ 託児所の受け入れ条件を調査している。(千葉)
- ・ 募集開始にあたって考慮しなければいけないことに、お子様がいらっしゃる方の応募への対応である。既に保育園等に入園されている方はまだ良しとしても、待機児童等を抱えている方には就職が難しいために、託児所が必要になってくる。「ヤクルト」はほぼ営業所毎に託児所があり、実際にお子様を預けながらヤクルトレディをされている方に事情を伺ったり、経験者にも伺ったりしてみるものの、お子様がいらっしゃる方が圧倒的に多いヤクルトレディとタクシー乗務員との比較検討は難しく、託児所を用意して迎え入れる規模までには至らず、今後は近隣会社と共に託児所を共同運営することを考えている。

(東京)

- ・ 市の関係先や保育園関係者と取組について相談をさせてもらった。(神奈川)
- ・ 費用の面で託児所までは考えていない。(大阪)
- ・ グループ会社の託児施設を紹介している。(兵庫)
- ・ 託児所にあわせた勤務を認めている。(熊本)

② 女性の固定賃金制の導入について

- ・ 道内ではあまり馴染みのない制度であるように思われるが、ただ、今後の更なる女性進出と乗務員不足を考慮する上で貴重な「ポイント」と認識をしている。(北海道)
- ・ 導入している事業者複数有り。(青森)
- ・ 歩合給、固定給を選べるようにしている。(千葉)
- ・ 固定給での採用はハイヤー乗務員のほかは殆ど考えられない。現在、乗務員への応募は他産業からの移動が少なく乗務員不足は深刻だ。コンビニエンスストアなどの労働条件から比べると割の合わない内容となっており、タクシー乗務員として働こうと意欲が湧く状況ではないと思われる。

最近、最低賃金の水準が上がり、現在 888 円にまで上がっている状況を鑑み、1 日の労働時間から計算すると固定給も現実的なものとなってきた。歩合給特有の仕事の出来・不出来による賃金への不安を解消でき、安心して働ける体制を作ることを考慮した上で、応募者が固定給という条件にいかに関心を示すか興味を持っている。(東京)

- ・ 勤務体系を含めた時間帯別、曜日別等の売上を調査するなど、検討する課題の整理をすることから始めたい。(神奈川)
- ・ 時給以外に歩合制を導入しやる気向上に繋げている。(新潟)
- ・ 労働組合との調整が必要。(福井)
- ・ 生活に沿った時間設定と賃金とのバランスが問題。(福井)
- ・ 男女ともに同じ賃金体系にしている。(三重)
- ・ 入社後 3 ヶ月は固定給、その後は固定給＋歩合給である。(大阪)

- ・ 営収額の50%を保証している。(兵庫)
- ・ 男女関係なく基本給(10万～15万)+ α の固定給を考えている。(岡山)
- ・ 固定給による乗務員の募集を行っている。一般的には「タクシー乗務員は歩合給」という固定観念があるため、初めての職業として選ぶにはリスクが大きい。それに対して固定給を導入し、また勤務時間についても夜間の勤務は女性が勤務するには不安があるため、基本的に昼のみの勤務に限定して募集を行っている。(広島)
- ・ 過去に固定賃金制を導入したが、家庭の用事が多く固定賃金は合わない。(山口)
- ・ 男女に拘わらず本人の希望により導入している。(熊本)
- ・ 固定給+歩合給のA型賃金制度を導入している。(宮崎)
- ・ 時間給制を導入。(鹿児島)

③ 女性乗務員専用タクシーの導入について

- ・ 当社では、トヨタコンフォートAT車やトヨタコンフォートアイドリングストップAT車及びトヨタプリウス α を担当車として導入している。(北海道)
- ・ ハイブリット車両を専用車にしている。(群馬)
- ・ 女性乗務員専用の車両導入を検討している。(千葉)
- ・ 女性ドライバー専用タクシーの導入の実績・計画はない。(三重)
- ・ 現在、ピンクのプリウス6台が運行中である。(大阪)
- ・ 女性募集のために軽自動車によるタクシーを考えるべき。(岡山)
- ・ 女性専用のタクシーを導入したが、乗客から「化粧臭が強い」と言われ廃止した。(山口)
- ・ 女性ドライバー専用のプリウスを平成22年に3台導入した。(佐賀)
- ・ 専用カラーでAT車を導入している。(鹿児島)

④ 子育て世代の主婦に配慮をした勤務時間等の設定について

- ・ 要望によってある程度の時間は考慮している。また、女性乗務員全て日勤勤務で採用しており、基本的に休日は土・日曜日としている。(北海道)
- ・ 8時～17時の時間制勤務形態と本人の希望を考慮した勤務体制を導入している。(青森)
- ・ 希望時間帯を考慮している。(群馬)
- ・ 日勤者を募集している(勤務時間調整)。(埼玉)
- ・ 勤務形態は自由に選べるフレックス制を導入し、自信のライフスタイルに合わせた勤務が行えるようにしている。(千葉)
- ・ お子様がいらっしゃる方が、家庭と仕事の両立を考えたときに、自由度の高いスタイルで働けるよう、勤務体系をフレックスタイム制としている。(東京)
- ・ 勤務時間、日数などは特別に配慮するようになっており、子育て世代のライフスタイルに合わせられるようにしている。(神奈川)
- ・ 主婦に配慮をした勤務時間の設定。(新潟)
- ・ 勤務形態は拘束9時間の勤務とし、午前5時から30分刻みの出庫時間とし本人が自由に選択できるようにしている。また、家庭の事情等による出勤時間の変更にも対応している。(富山)
- ・ 勤務形態は拘束、税制上扶養や子育てに関しても融通を利かせている。(富山)
- ・ 日勤勤務(9時～17時30分)とし、短時間勤務も可能。(岐阜)
- ・ 家庭と仕事の両立に配慮をし、自由度の高い勤務体制とし柔軟に対応している。(愛知)
- ・ グループ会社と連携して勤務シフトを工夫している。(愛知)

- ・ 9時～16時の短時間勤務を設けた。(名古屋)
- ・ 現在、女性乗務員は日勤勤務のみ採用している。(三重)
- ・ パートタイム乗務員制を導入し7時から19時までの間で任意の5時間勤務。(京都)
- ・ 女性乗務員の場合、原則、一人1車制で昼勤務となる。乗務時間は本人申告の都度対処している。(大阪)
- ・ パートタイム乗務員制度を導入し7時から19時までの任意で5時間勤務。(兵庫)
- ・ 勤務時間等は個々に設定しており、相談できる様にしている。(和歌山)
- ・ 法定内での設定、配慮を行っている。(岡山)
- ・ 家庭と仕事を両立させるため、勤務形態・時間帯が選択できるよう配慮をしている。
(山口)
- ・ 子育て家庭には幼稚園・学校への送迎等を考慮し出勤・退社時間等を自由に選べるようにしている。(山口)
- ・ 夜間のみの勤務で、各自専用車両で歩合率を高く設定しており乗務員の確保は全く問題ない。(山口)
- ・ 日曜日、祭日に休めるよう、また始業時間就業時間に配慮をし働きやすい環境を作っている。(佐賀)
- ・ 午前中だけの勤務とし、土・日祭日と学校の行事を休みとしている。(熊本)

⑤ 募集方法について

- ・ 札幌交通圏の女性乗務員の採用については頭打ちの感が否めず、全乗務員に対する割合は僅か 2～3%に満たない状況で推移している。当社では、市内でも比較的多い方と認識しているが、全体の4～5%程度の採用となっている。
募集については、比較的同僚間での口コミによる紹介が多くなっているが、四季のタイミングを見計らって広報誌等に女性ドライバー採用についての「特別キャンペーン」を企画し採用を強化している。(北海道)
- ・ ハローワーク（女性の求人募集は不可）。新聞広告（青森）
- ・ 昼日勤で勤務時間を柔軟に対応。(岩手)
- ・ 勤務時間・曜日等について、家庭と両立できるよう本人の希望に柔軟に対応している。
(岩手)
- ・ 求人誌に女性ドライバーとしてのコメントを掲載し、女性の雇用促進を図った。(宮城)
- ・ ハローワーク。募集広告。ポジティブアクションの活用。(群馬)
- ・ 新聞広告(埼玉)
- ・ ポスティング採用、求人チラシ、インターネット、説明会、独自のパンフレット作成などで募集している。(千葉)
- ・ 募集をかけても女性乗務員が多くいる会社集まる傾向があり、応募が少ない。(千葉)
- ・ 募集媒体を選択する際、女性や若年層に目に付きやすいようにインターネット媒体を中心に据えた構成を考えた。画面の色使い、写真やモデル等の選択は特に気を遣い、応募しやすい雰囲気作りに苦心した。(東京)
- ・ 基本的には求人広告、職安等に案内を出しているが、社員からの推薦や紹介もある。
(神奈川)
- ・ 男女区別なく募集しているが、この一年間女性の応募はなかった。(新潟)
- ・ ハローワーク、新聞広告、求人誌で行っている。(富山)
- ・ 乗務員、職員からの広く一般への声かけ、勧誘。(福井)
- ・ 求人誌には女性乗務員の写真、コメントを使って、働きやすい職場であることをアピール

ルしている。(愛知)

- ・ 時間的制約(個人的)また他の乗務員とのこともあり、採用に当たっては難しいところがある。(愛知)
- ・ 女性対象の説明会開催を検討している。また、マザーズハローワークへの登録を行っている。(大阪)
- ・ 女性労働者特例措置利用による求人(雇用均等法8条)(兵庫)
- ・ 求人広告で募集をかけるものの応募がない。(兵庫)
- ・ 応募が有れば何とか採用までと思っているが、応募自体がない。(熊本)

⑥ 事業所内設備の整備状況について(ロッカー、トイレ、その他)

- ・ 20 数年前になるが、女性、ドライバーを積極的に採用するとの社内コンセンサスがとれた段階で、本社及び営業所において「女性専用ロッカー及び応接セット付更衣室・女性専用の温水洗浄便座、ドレッサー付トイレの新設・ユニットシャワー室等」の設備を新設し改善を図り以後、保全に努めている。(北海道)
- ・ 女子ロッカー、女子トイレ等。(青森)
- ・ 休憩室、ロッカールーム、トイレ等の設備を整備し休憩時や乗務終了後に疲れを癒せるよう環境を整えた。(岩手)(千葉)
- ・ 女性トイレ・ロッカー、女性更衣室を設けている(秋田)
- ・ 各自のロッカーを設置している。(栃木)
- ・ 女子トイレ・更衣室の増設にかかる費用の捻出が困難である。(群馬)
- ・ 女性専用トイレの設置。(埼玉)
- ・ 女性専用の更衣室、シャワー設備、トイレ、休憩室は新たに設けるためのスペースを確保することが困難で、現在では構内の一角に建てた 6 畳ほどのプレハブを更衣室として既存の女性乗務員と新規採用のエスコート乗務員の併せて 12 名が交代で使用しているに留まっている。(東京)
- ・ 女性専用トイレは事務所内に設置しており、休憩室も整備されミニキッチンもあり、快適に休憩できるように配慮をしている。(神奈川)
- ・ 女性用ロッカー、休憩室、シャワー、トイレ等の設備のある営業所で就業。(石川)
- ・ トイレの改修を行い女性専用のトイレを設けた。(福井)
- ・ 休憩室、専用ロッカー、温水洗浄便座を設置している。(愛知)
- ・ 女性用トイレ・シャワールーム・ロッカーを整備した。(名古屋)
- ・ 温水洗浄便座を設置した。(三重)
- ・ ロッカー、トイレ等すべて完備している。(大阪)
- ・ 更衣室、ロッカー、トイレについて女性専用を設けている。(兵庫)
- ・ 別室にロッカーを用意しているが、制服にて出退勤している。(和歌山)
- ・ 女性専用トイレ・ロッカー・休憩室を設けている。(熊本)
- ・ 専用ロッカー、トイレを設備している。(鹿児島)

⑦ 二種免許の取得、研修コストについて

- ・ 二種免許取得及び限定解除(オートマ)取得については、会社負担として実施している。また、所得期間及び教育期間についてはそれぞれ手当を支給している。

特に、最近の傾向として二種免許の養成についての問い合わせが高齢化の様相を呈しており歯止めがきかない状況が伺われ、安全面等を考慮しながら理性を持って対応をしている。(北海道)

- ・ 二種免許養成制度の導入。(青森)

- ・ 未経験者でも求人に応募しやすいよう二種免許取得を支援している。(岩手)
- ・ 男女関係なく支援制度を設けている。(宮城)
- ・ 二種免許取得の費用については全額会社負担としている。(秋田)
- ・ 新規雇入れの女性乗務員は全て養成乗務員である。二種免の取得からタクシーセンターでの運転者証取得など訓練が課せられる。さらに社内研修を加えるとおよそ2ヶ月から3ヶ月の期間を要する。その間も賃金が発生しており企業としての負担は小さくない。そこで東京労働局が推進している「キャリアアップ助成金」「キャリア形成促進助成金」等の助成金を受給するシステムを活用している。しかし、受給の条件についてハードルが高い部分もあり、固定給制度で雇用する乗務員に対しての助成が確実に行われる制度を渴望している。(東京)
- ・ 通常の養成乗務員と変わらない扱いをしており、指定の教習所において通常の日数で取得できるようにしている。(神奈川)
- ・ 二種免許取得費用の全額助成。(新潟)
- ・ 取得費用は会社負担としているが、2年以内に退職する場合のみ取得費用を按分請求している。(富山)
- ・ 女性の入社があれば男性同様会社が負担をする。(三重)
- ・ 教習費用は条件(1年以上勤務等)付きで会社負担としている。(大阪)
- ・ 会社負担とし、女性指導員の則乗による指導を行っている。(大阪)
- ・ 1年以上の勤務を条件に教習費用は会社が負担。(兵庫)
- ・ 二種免許の取得費用は全額会社が負担。(兵庫)
- ・ 免許取得費用全額と交通費の一部を会社負担としている。(和歌山)
- ・ 条件付きで会社負担。(岡山)
- ・ 自社の養成所若しくは自動車学校で二種免を取得させ研修費用を全額負担している。
(山口)
- ・ 養成制度がある。事故惹起者へは技能講習を受講させている。(愛媛)
- ・ 他の養成乗務員と同様に会社が全額負担している。(福岡)
- ・ 免許取得や研修時のコストについては補助をしている。(全額・一部)(熊本)

⑧ その他

- ・ 職場における人間関係や顧客とのトラブルを抱え悩むことや、女性特有の更年期障害疾病についても大きな問題として露呈するなど、女性の運行管理者の育成も考慮する必要を感じている。基本的には、男性社会の職場であり処遇についても悩みが多い。
女性ドライバーだけの会社組織の立ち上げについても時代の要請でもあると考える。
(北海道)
- ・ ドライブレコーダーの装着及びデジタルVGPSカーナビの設置。(青森)
- ・ カーナビの設置、GPSの搭載、防犯仕切り板、車内カメラ(ハイタク共済支給)など、乗務員の安全を守り安心して運転が出来るよう取り組んでいる。(岩手)(千葉)
- ・ 子育て世代の就労は魅力ではあるが、常時数十人単位の勤務者がいなければ託児所等の設置は望めない。(宮城)
- ・ 女性乗務員の勤務は日勤(8時～17時)が主体となるが、その時間帯の稼働が見込めないのが現状で、女性ドライバーとしての需要が見込める、例えば、介護ドライバー、観光ドライバーを事業として成り立つようにしていくことが必要ではないかと思っている。
(秋田)
- ・ 女性乗務員がヘルパー資格を持っているとお客様に喜ばれるため、賃金をアップしている。(千葉)

- ・ 女性乗務員に防犯スプレーを携帯させている。(千葉)
- ・ 女性乗務員の採用は、休憩室やロッカールームなどの設備を新設する必要があるため費用がかかる。また、社内で男女の問題が起こる可能性があるため採用しにくい。(千葉)
- ・ 弊社では女性乗務員が7名おり、さらに女性管理職が全ての女性乗務員の勤務管理を行っているので、よりキメの細かい配慮が出来ている。(神奈川)
- ・ 乗務員の安全を確保のため、全ての車両に社内防犯カメラ、カーナビゲーション、GPS搭載、防犯仕切り板を設置している。(神奈川)
- ・ 配車への配慮(男性客からの予約の場合等)。(新潟)
- ・ 女性特有の悩みを相談できる社内環境の整備。(新潟)
- ・ セクハラ等の社内乗務員同士でのトラブルが起きないように、また、起きた時の対策をマニュアル化する事を検討している。(新潟)
- ・ パート採用に際し、時給 1,000 円(平日のみ。午前中の 4～5 時間程度)で募集したところ、即応募があった。(新潟)
- ・ 登録制度が今年の 10 月から導入される予定であるが、ただでさえ二種免許保有者の採用が困難な中、登録制度にしたら新規雇用や中途採用は絶望的であり、タクシー業界は人材が枯渇する。(新潟)
- ・ ドライブレコーダーの設置。(福井)
- ・ 長く努めてもらえないのが現状で、環境整備などが厳しいのが現状である。家事との両立ができるような勤務形態を充分考慮しても難しい。(福井)
- ・ ドライブレコーダー、車内カメラ、カーナビ連動の配車システム、GPS配車システムの導入、防犯仕切り板の設置等車内安全確保に努め、女性ドライバーでも安心して勤務できる労働環境を整備している。(愛知)
- ・ 現在女性乗務員は採用していない。問題として、双方の希望する勤務時間の食い違い、女性専用の設備の不足、防犯対策等いろいろな課題があり体制的に整っていない。今後は雇い入れできる体制を整えていきたい。(愛知)
- ・ 今後は、在職中の女性ドライバーから働きやすい環境などについて聞き取りを行うなど、積極的に女性ドライバーの採用を考える。(名古屋)
- ・ 全車両にカーナビ、車内カメラを搭載し非常通報システムを完備。(京都・大阪)
- ・ 求人するも女性の応募がないため、具体的な取組は今後の課題となっている。(大阪)
- ・ 自由度の高い勤務体系を用意し、夜間はタクシーに乗務せず配車係等の勤務をする。
(兵庫)
- ・ 転職サイトで 20～30 代をターゲットに募集している。(直接スカウトメールを送る機能を利用している)(兵庫)
- ・ 未経験者を対象とした社内研修会の充実。(兵庫)
- ・ 厚生労働省のポジティブアクション普及促進協議会に登録している。(山口)
- ・ 育成社員制度を設け、ヘルパーの資格等免許取得費用を全額負担している。(山口)
- ・ 女性乗務員を採用したがもめ事が多く取りやめた。(山口)
- ・ 未経験者や女性でも必ず迎車出来るようにサポートしている。(徳島)
- ・ デジタルGPSシステム・ドライブレコーダー装着、防犯仕切り板を取り付け安全を確保している。(熊本)

Ⅱ 若年者(大学新卒)の採用への取組について(工夫したところ、苦労しているところなど)

- ・ 一番の悩みはまさしく若い層の採用率が低迷していることに尽きる。昔から、タクシー産業で働くドライバーは、3 年程度の周期で同業間を渡り歩く者が多く定着率は低いが定員は充足しており、平均年齢も 30 歳～35 歳程度で推移していたのが実態である。

しかし今では平均年齢 60 歳～62 歳位まで変遷して来ており、現状のままで推移するなら団塊の世代が勇退する 4 年～5 年先を考えるとタクシードライバーの職業として身を委ねる者は半減し産業として成り立たなくなることが懸念される。何としても産業全体として知恵を絞って、若者が参入してくれるような魅力のある産業に生まれ変わらなければ衰退は避けられないものと危惧している。(北海道)

- ・ 二種免許養成制度の導入。(青森)
- ・ 新卒採用は教育体制が整備されていないこともあり現状は考えていないが、この先を見据えれば採用に向けた業界全体のイメージアップや待遇改善が急務であると思う。(宮城)
- ・ 給与面などで採用していない。(山形)
- ・ 二種免許養成制度を開始。大学へ求人募集。働きやすい勤務編成を検討中。(群馬)
- ・ 求人媒体会社が行う新卒者対象の会社説明会を見学し、タクシー会社への関心度を確認した。(東京)
- ・ 新卒者採用については、他社の試みの聞き取りや他社から移動してきた管理者からの聞き取りを併せて行い、応募人数、採用人数、定着度等を鑑み、弊社で可能性があるか考察した。(東京)
- ・ 若年層が得意なモバイルツールなどから情報を取得できるようネットでの媒体に特化した募集を行った。(東京)
- ・ 公共職業安定所の求人票の賃金欄に固定給とした記載ができず、賃金が相当安い産業と見られており求人ができない。実際には歩合給や残業手当で給与額は若い人の賃金としては他産業に比べて遜色はないと思っている。(新潟)
- ・ 高齢化・退職による中途採用の補充が伴わない。(富山)
- ・ 大学新卒者については、タクシー会社大手等の情報を元に検討を行っている。(富山)
- ・ 志望意欲を高めてもらうため、給与の改定、就業規則の変更を行った。(福井)
- ・ 面接担当に若い人をお願いしている。(愛知)
- ・ 若年者に対してネックになっているのが賃金だと思われるので、若年者に対しては従来の勤務シフトの枠から外し、労基法を超えない範囲である程度自由な勤務シフトを設けたい。また、新車やHV車を積極的にあてがうようにする。(愛知)
- ・ 採用については年齢を問わず苦戦をしている。乗務員の年齢構成も年々増していく一方で採用が追いつかず、会社の存続が心配される。(愛知)
- ・ 面接応募がない。未経験者でも働ける環境は整備してあるが、報道等によりタクシー乗務員の実態を敏感に捕らえているように受ける。(愛知)
- ・ 若年者を対象とした合同会社説明会に参加しているが応募がない。(愛知)
- ・ 現在特別な活動は行っていないが、今後は大学新卒の方が入社してキャリアアップを図れる場を設けるなど、積極的に活動をしていきたい。(名古屋)
- ・ 乗務員の高齢化が進み今後人材不足が懸念されることから「若者応援企業」としてハローワークに登録した。(三重)
- ・ 大学へ求人票を出しているが効果がない。(京都・大阪)
- ・ 就職フェアにブースを出展したが、若年者からの問い合わせは全くなかった。(大阪)
- ・ 戦力になり得る人材は年齢・経験に関係なく採用するのが当社の方針である。(大阪)
- ・ 大学新卒ではなく、第二新卒者、中途採用で、20から30代の年齢層をターゲットに採用活動を実施している。(大阪)
- ・ 大学にエントリーシートを出しているが応募がない。(兵庫)
- ・ 総合交通キャリアマイスター職として採用。(岡山)
- ・ 数年の乗務後、本人の適正を見た上で幹部候補生として採用している。(広島)
- ・ なかなか若い人材が集まらず、それ自体業界としての課題であり、それを打破するために

積極的に新卒者への募集に力を入れている。(広島)

- ・ 積極的に新卒者向けの会社説明会へ参加、会社HPよりリクナビ等への採用情報を公表し応募へ繋げている。(広島)
- ・ 新卒者対象だけではなく乗務員応募用のHPを開設し、全国の応募に対応している。(広島)
- ・ 労働局のキャリアアップ採用枠（未経験者・経験の浅い人・一定期間訓練）を活用している。(山口)
- ・ 新卒者のタクシー運転手希望者が少ないため、フェースブック等を活用して会社の雰囲気やイメージアップを図って掲載している。(山口)
- ・ 若年者を長時間拘束しても満足な賃金が支払えないので、むしろ若年者のパートタイマー(夜間)の方が互いに利益になると思う。(香川)
- ・ 雇用しても収入が上がらないためすぐに辞めてしまう。(高知)
- ・ 若年就労をサポートしているNPO法人と連携し職場体験や見学に対応している。(熊本)
- ・ ハローワークに新卒者の求人申込みを行うと同時に、労働局主催の就職説明会に出席するなど採用活動を行っている。(熊本)
- ・ 20代の採用は積極的に行っているが続かない。(鹿児島)

Ⅲ 中・高齢乗務員の雇用・採用への取組について (工夫したところ・苦労しているところなど)

- ・ 募集をかけても殆どが中高年層が占めており、二種免許養成で採用しているのが実態である。以前は、大抵の企業は60歳定年制であるが70歳位までは順次雇用していたように見受けられるが、ここに至っては75歳位まで引っ張らなければ稼働がままならない状態である。ただ、健康面に個々の差があり一概に年齢だけで適用するのは非常に難しいと判断している。また、以前に増して高齢で且つ二種免許が無い者の応募が多く、取得率の悪化も懸念されるとともに体力面・安全面にも特段の配慮が不可欠であり定時制への移行も考慮の範疇として捉えている。(北海道)
- ・ 二種免許制度の導入。日勤制、週休二日制の導入。本人の体調や要望を考慮。二種免許取得年齢の社内規定の拡大。夜間(18時～2時)の8時間体制の実施。流し営業ではなく営業所待機を中心に調整をしている。(青森)
- ・ 長時間勤務に体力的に自信のない乗務員については、昼日勤で対応している。乗務員の身体的精神的負担を取り除くため、全車にカーナビ、GPS、緊急通報システムを導入しハード面の環境を整えた。(岩手)
- ・ 経験者であれば極端な事故惹起者でない限り積極的採用している。当社では72歳が勇退年齢となるが本人の継続勤務希望が有れば、健康状態を考慮のうえ半年毎の延長雇用をしている。(宮城)
- ・ 採用年齢を67歳までにしているがなかなか応募がない状態である。(群馬)
- ・ 運送業ではなくサービス業であることを徹底して教育している。(群馬)
- ・ ハローワークに募集を出しているが採用は困難で、在職乗務員の口コミ、人脈及び管理職による採用のための営業活動を実施している。(群馬)
- ・ 健康診断、適性診断の完全実施による事故防止に努めている。(埼玉)
- ・ 60歳定年ではあるが、65歳までの雇用延長制度を採用している。(東京)
- ・ 各年齢層や性別にかかわらず、車内カメラ、ドライブレコーダー、カーナビゲーション、GPS搭載、防犯仕切り板、緊急通報システムなどの環境整備を実施した。(東京)
- ・ 定年後(60歳)は65歳まで同じ条件で雇用を確保している。また、65歳以上については嘱託、パート、フルタイムなど自由に選択のできる勤務体系を作っている。乗務員の安全確保

のために全ての車両に車内防犯カメラ、カーナビゲーション、GPS搭載、防犯仕切り板を設置している。また、ドライブレコーダーを活用し休憩時間をきちっと把握できるように指導監督を行っている。(神奈川)

- ・ 定年(65歳)後、短時間労働に移行した場合には、無理のない勤務としながら歩合給も導入。
(新潟)
- ・ 65歳定年を実施。定年後は再雇用制度として、拘束9時間の嘱託乗務員や拘束4時間の短時間乗務員を採用している。また、65歳未満は原則夜勤乗務員としているが、日勤の需要供給の観点から夜勤から日勤への異動もお願いすることもある。夜勤乗務より日勤乗務することで長く健康でより安全に乗務してもらい、70歳までの雇用に努めている。(富山)
- ・ デジタル無線の導入に伴い高齢者が増えてきたので、スムーズにお迎えができるようカーナビを導入した。(福井)
- ・ 高齢になるにつれ運転操作や判断が鈍くなってくるため、時々運転操作の確認をして様子に基づき勤務シフトを変更したり時短にしたりしている。(福井)
- ・ 定年(63歳)以降の乗務員も積極的に採用している。(岐阜)
- ・ 業務内容、就業できる時間帯により本人の希望を入れて、健康であればいつまでも働ける環境に取り組んでいる。(愛知)
- ・ 乗務員の身体的・精神的負担を取り除く事が不可欠であるため、デジタルGPSシステム、防犯対策として防犯仕切り板や緊急通報システム、警察との防犯訓練の実施、ドライブレコーダーの装着等でハード面についての環境を整えている。(愛知)
- ・ 二種免許取得者の場合は雇い入れするよう前向きに取り組み、未経験者の採用にも積極的に行い二種免許取得や別業種からの転職サポートを充実させている。(愛知)
- ・ 入社後病欠する社員があり苦勞している。面接時にはほとんどの応募者が体調に問題ないと答えている。健康診断結果に表れないメンタル面での病欠等もあり、前向きに乗務を考え努力をする者が少なく苦勞をしている。(愛知)
- ・ 生涯年収や60歳以上の平均年収を求人広告に掲載し、高年齢者でも安心して働けるということをアピールした。(名古屋)
- ・ 病氣療養明けの乗務員への勤務配慮。(三重)
- ・ 乗務員への身体的・精神的負担の軽減のため、デジタルGPSシステム、ドライブレコーダーの導入によりハード面における環境整備を実施した。(三重)
- ・ 65歳以上については、正社員の定年後の再応募のみ行っており日勤又は夜勤の選択となっている。(三重)
- ・ 募集に関しては昨年秋より入社祝い金、勤続祝い金を出すようにして、少しでも応募者が増えるようにしている。(三重)
- ・ 定年を65歳としているが、健康であれば75歳までの雇用としている。(滋賀)
- ・ 75歳まで勤務可能であることを広告媒体に記載。(京都)
- ・ 二種免許保有者は定年を超えていても採用する。(京都)
- ・ 短時間勤務への変更を可能とし身体的負担の軽減を図っている。(京都)
- ・ 65歳定年を迎えた嘱託社員の給与・賞与を定年前と同様とし、健康であれば長く働ける環境を作っている。(大阪)
- ・ メーター操作等機器の取り扱い習熟度を高め不安なく乗務できるよう採用時研修の時間を通常より長く設定している。(大阪)
- ・ 定年後の勤務は、正社員と同条件の嘱託職員か定時制かを選択できるようにしている。
(兵庫)
- ・ ハローワーク等の紹介で面接をするが、健康状態の問題で不採用が多い。(兵庫)
- ・ 高年齢乗務員の事故防止教育を実施しても事故減少に繋がらない。(兵庫)

- ・ 希望する時間に乗務できるように工夫をしている。(和歌山)
- ・ 中高年齢者で求職活動をしている人達が多いにも拘わらず応募者がいない。行政にも機会がある度に申し入れをしているが理解されているか疑問である。タクシーは 70 歳まで充分働けるとの理解を、特にハローワークに求めたく働きかけを続けている。
- ・ 体力的に自信のない人材は就労時間も短縮にも取り組んでいる。(鳥取)
- ・ 求人を行っても応募がない。(島根)
- ・ 産業雇用センターと弊社で「生涯現役継続雇用制度」を行った。タクシー業界は初めてで、高年齢者の雇用について中国ブロックの代表としてモデル企業となった。(岡山)
- ・ 定年については 65 歳となっており、定年を迎えた乗務員についても引き続き嘱託社員として勤務を行っている。嘱託社員であれば現在の給与条件を引き続き採用し、これまでと変わらない条件での勤務が可能である。(広島)
- ・ 勤務時間については、本人の出来るだけ働きやすい時間に設定し、車両の稼働率向上に繋げている。(広島)
- ・ どうしても高齢者になると、運動神経・視力・判断力の低下による事故の増加が懸念されるため、安全教育を出来るだけ頻繁に行い、問題のある乗務員については指導して安全性を高めている。(広島)
- ・ 高齢乗務員の健康状態に見合った勤務、就業が出来る勤務時間帯等本人の希望を考慮して決めている。(山口)
- ・ 労働局のキャリアアップ採用枠(定年前の者・未経験者等・一定期間訓練)を活用している。(山口)
- ・ 健康診断・過去の病歴・過去の退職理由等を確認後に採用し、経過を記録している。(山口)
- ・ 孤独な勤務環境であることから、事務所・休憩室では出来るだけコミュニケーションを取っている。(山口)
- ・ 売上に対する歩合制は乗務員全体の売上に影響することから、時間給に歩合割増を導入した。(山口)
- ・ 柔軟な勤務ダイヤの設定。(香川)
- ・ 雇用・採用には今も厳しい状況にある。(愛媛)
- ・ 工夫しても集まらないのが現状である。(高知)
- ・ 交通安全教育の研修を増やしている。(高知)
- ・ 就業できる時間帯により、業務内容・勤務時間について本人の希望を入れ「登録・嘱託・パート・フルタイム」等を選択し無理なく生涯現役の実現」に取り組んでいる。(福岡)
- ・ 6 ヶ月間固定給制度で募集し 1 名雇用した。(福岡)
- ・ 65 歳以上は「7 勤務」制度を作り、「12 勤務」との選択にしている。(福岡)
- ・ 定年(65 歳)後の嘱託社員の給与と賞与は定年前と一律とし、健康であればいつまでも働ける環境を設けた。(熊本)
- ・ 出勤日数がある程度自由に設定し、本人の健康を考え身体的・精神的負担を取り除くようにしている。(熊本)
- ・ オートマ車両の導入と視力低下対策としてフォグランプを装着している。(宮崎)
- ・ 運転及びサービス能力の低下、ドライブレコーダーによる指導に時間がかかる。(宮崎)
- ・ 採用後の研修の見直しが課題となっている。(鹿児島)