

交通政策局 提出資料

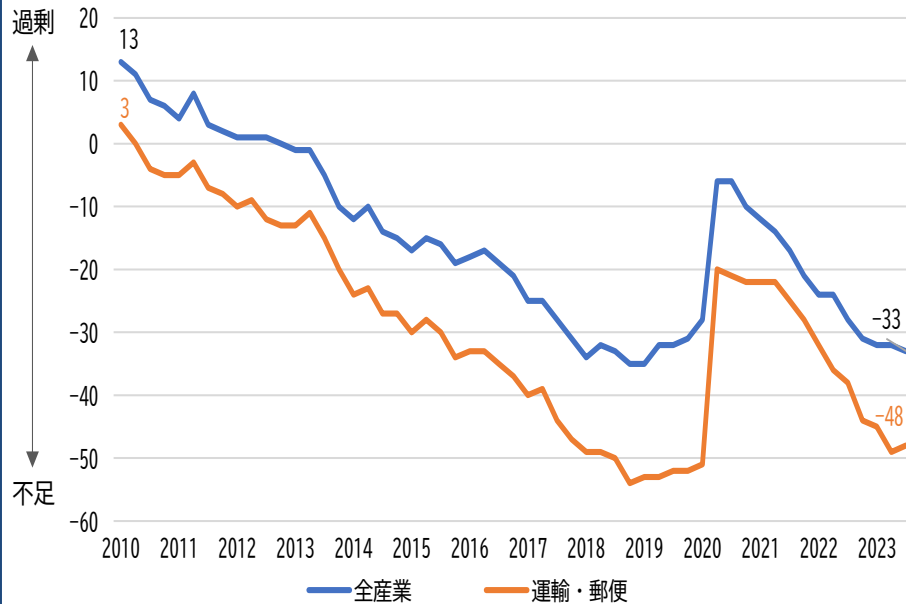
令和7年6月5日

現状

- 全国的にも全産業において人手不足感が強まる中、特に交通分野では不足感が強くなっている
- バス運転手に必要な第二種免許の保有者数は、年々減少傾向にある

雇用人員判断DI（「過剰」－「不足」）（全国）

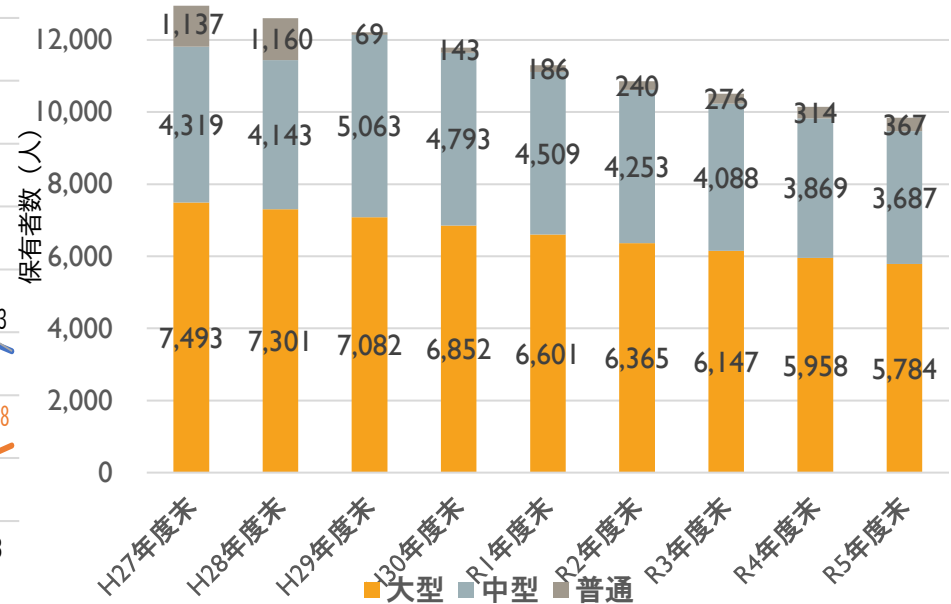
（「過剰」－「不足」%ポイント）



出典：企業短期経済観測調査（日本銀行）

第二種免許保有者数の推移（富山県）

保有者数（人）



出典：運転免許統計（警察庁）

課題

1. 「コロナ禍」 + 「2024年問題」

コロナ禍で離職が進み直後の2024年問題（労働時間の規制強化）により人手不足が深刻化

2. 「高齢化」

平均年齢：全産業平均 45.4歳 ⇒ 道路旅客運送業（バス、タクシー） 57.2歳

3. 「拘束時間の長さ」「低賃金」

※出典：令和5年度賃金構造基本統計調査を基に国交省が算出

月労働時間：全産業平均 178時間 ⇒ バス運転手 197時間 タクシー運転手 189時間

年間給与額：全産業平均 507万円 ⇒ バス運転手 453万円 タクシー運転手 419万円

事業者の対応

【女性活躍の推進・定着支援】 ←全国のバス運転手に占める女性の割合約2%（加越能バスは約11%）

- ・職場環境の整備：女性専用トイレや休憩室の整備、ユニバーサルトイレの改修
- ・女性運転手の定着促進：
短時間勤務、日勤へのシフト、子の看護等休暇等
育休制度の充実



地鉄 南富山車庫 女性専用トイレ

【柔軟な勤務体制等働き方改革や定着の推進】

近年の仕事に対する多様性に対応し、多様な人材が志望しやすく働きやすい環境を整備

短時間勤務制度：育児や介護の両立を目的に1日の所定労働時間を1～2時間短縮

パート勤務制度：運転手の都合の良い時間帯4時間程度の勤務が可能

カムバック制度：退職した元社員に対し、退職時の身分・能力・賃金を考慮し、相応の処遇により採用し復職を促す

移住者確保制度：県外からの移住者に対し、家賃の一部を支援

県の主な取り組み

◎バス運転手専門の就職イベントへの出展、営業所見学ツアーの実施（R6～）

- ・県内の路線バス事業者2社がバス運転手専門の就職イベントへ出展（来場者数約500名）
- ・就職イベント来場者等を対象にバス営業所の見学ツアーを開催（10名参加）



ドラナビEXPO東京（10月）



◎事業者の採用力向上のためのハンズオン支援（R7新規）

- ・バス業界に特化した外部コンサルタントを活用し、採用方法、応募者へのフォローアップなどきめ細かいサポート、アドバイスを実施



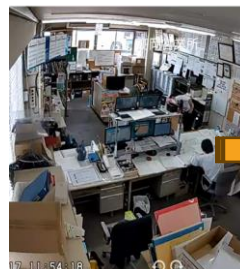
運転席体験

◎働きやすい職場環境の整備への支援（R5.9～）

- ・男女別トイレや休憩室等の環境整備に要する費用を支援

◎資格取得への支援（R5.9～）

- ・バス・タクシー事業者へ社員の第二種免許の取得に要する費用を支援



加越能バス 高岡営業所 休憩スペース

◎女性バス運転手との交流会（R6～）

- ・バス運転手等公共交通の業界で働く女性が仕事の魅力を伝えるステージトークや参加者との座談会を実施



現役バス運転手等ステージトーク

◎若手女優を起用したバス会社を舞台にした映画の上映（R6～）

- ・バス会社を舞台に新人の女性運転手が成長していく姿を描いた映画「つぎとまります」の上映会を開催



現役バス運転手等との座談会

方向性①転職＋新卒者対応【採用】

子供の頃にあこがれた鉄道やバスの仕事。中高生が公共交通の現場を見学、体験して夢をカタチにするツアーを開催

- ・中高生が夏休みに鉄道やバスの現場（駅、車両基地、営業所など）を巡る見学ツアーを企画（会社別、交通モード別、エリア別など複数のコースを設定）
- ・普段は見ることができない現場の見学や体験、社員との座談会を実施



【ヒアリングで出された意見】

- ・子供の頃、沿線の電車の運転士の姿が「かっこいい」と思い就職先に選んだ
- ・通学の際、大雪の中運んでくれたバスにお世話になったので運転手の道を選んだ
- ・運転手にとってお客さんからの「ありがとう」の声掛けが何よりもうれしく、日々のやりがいにつながる

【期待する効果】

- ・将来の就職先の選択肢の一つに考えてもらうきっかけづくり
- ・公共交通が果たす社会的な使命や役割に対する若者の理解増進



方向性②：運転手グループ+パーソナル対応【職場環境】

プロフェッショナルにふさわしい個室を備えた休憩室の整備を支援（ドライバーズレストルームプロジェクト）

【ヒアリングで出された意見】

- ・ 同じ場所に仮眠している運転手がいるので休憩室では話しにくい
- ・ ベテランと若手の運転手が気軽に話せるスペースが欲しい
- ・ 休憩室をリニューアルしたことが定着につながっていると感じている。社員に会社が変わろうとしている姿を見せることはとても大事なこと

【期待する効果】

- ・ 運転手の専門性を尊重する企業の前向きな取組みにより、社員の定着を促進
- ・ 今後採用を強化していく若年層の確保
- ・ 日々緊張を強いられる運転手へ配慮し、安全運行へ寄与

交通事業者と県内デザイン事務所とともに、魅力が高まるレストルームについて、検討着手



方向性③：スポットワークによる新たな担い手の確保

セカンドキャリアや副業として、運転手を希望する人に、在勤中の大型二種免許等の資格の取得に必要な経費を支援する。

（事業者が必要とする時間（朝・夕、土日など）に短時間勤務）

【ヒアリングで出された意見】

- ・ ラッシュ時間帯の朝（6時台～9時台）や、他の社員が超過勤務で対応している夜や土日の半日だけでも導入できればありがたい（バス）
- ・ 短時間勤務や日中の勤務は可能。女性の定着にもつながっている（タクシー）

【福井県の事例】

公共交通維持・確保支援事業補助金（セカンドキャリア運転手担い手推進事業）

退職前の会社員等が退職後のキャリアや副業として運転手を希望する県民を対象に、二種免許の取得を支援（R6.9月～）

補助率10/10、上限60万4,000円（大型二種免許の場合）