

新たな運転者労働時間規制に対応した
自動車運送システムの再構築

新たな運転者労働時間規制に対応した
自動車運送システムの再構築に関する研究プロジェクト

2026年3月

公益社団法人日本交通政策研究会

1. “日交研シリーズ”は、公益社団法人 日本交通政策研究会の実施するプロジェクトの研究
成果、本研究会の行う講演、座談会の記録、交通問題に関する内外文献の紹介、等々を印刷
に付して順次刊行するものである。
2. シリーズは A より E に至る 5 つの系列に分かれる。
シリーズ A は、本研究会のプロジェクトの成果である書き下ろし論文を収める。
シリーズ B は、シリーズ A に対比して、より時論的、啓蒙的な視点に立つものであり、折
にふれ、重要な問題を積極的にとりあげ、講演、座談会、討論会、その他の方法によってと
りまとめたものを収める。
シリーズ C は、交通問題に関する内外の資料、文献の翻訳、紹介を内容とする。
シリーズ D は、本研究会会員が他の雑誌等に公けにした論文にして、本研究会の研究調査
活動との関連において復刻の価値ありと認められるもののリプリントシリーズである。
シリーズ E は、本研究会が発表する政策上の諸提言を内容とする。
3. 論文等の内容についての責任はそれぞれの著者に存し、本研究会は責任を負わない。
4. 令和 2 年度以前のシリーズは印刷及び送料実費をもって希望の向きに頒布するものとする。

公益社団法人日本交通政策研究会

代表理事 山 内 弘 隆
同 原 田 昇

令和 2 年度以前のシリーズの入手をご希望の向きは系列番
号を明記の上、下記へお申し込み下さい。

〒102-0073 東京都千代田区九段北 1-12-6

守住ビル 4 階

公益社団法人日本交通政策研究会

電話 (03) 3263-1945 (代表)

Fax (03) 3234-4593

E-Mail:office@nikkoken.or.jp

日交研シリーズ A-930

令和6年度自主研究プロジェクト

新たな運転者労働時間規制に対応した自動車運送システムの再構築

刊行：2026年3月

新たな運転者労働時間規制に対応した自動車運送システムの再構築

Restructuring the road transport system to comply with new driver working hour regulations

主査：寺田 一薫（福島学院大学）

Kazushige TERADA, Fukushima Gakuin University

要 旨

2024年からバス、タクシー、トラック運転者の労働時間等を定めた改正「改善基準告示」が施行され、主に乗務の中断時間を含めた拘束時間の短縮が行われた。いわゆる2024年問題である。これは、2018年の働き方改革を推進するための法律とその衆参付帯決議を受けたものである。

とくに問題となるのが、年間の総拘束時間ならびに1日の最大拘束時間の短縮である。前者は、最大で、トラック216時間、バス80時間となり、一般的な日勤乗務1日当たりに換算すると、トラックで50分弱、バスで20分弱となる。後者は、トラック、バス、タクシー（日勤）ともに最大1時間となる。

机上の計算では、バスの場合、「中抜け」と呼ぶ昼間の長い休憩時間より後の午後の乗務時間を終バスまですべて20分程度繰上げる、ならびに拘束時間が15時間を超える、地方ではかなり少ない勤務シフトだけに調整を加えることで問題は解決する。ところが、現在、全国のバスではそれにとどまらないサービス撤退などの影響がでて、混乱状態にある。この全体的状況は、トラックとバスに共通したものである。

以上の問題意識を踏まえ、本研究では、トラックおよびバスの運転者労働時間等に関し、モード毎の問題点抽出と課題整理の両方を行う。そのうえで、2024年施行の新たな改善基準告示が交通市場と労働市場の両方に及ぼす初期的影響と政府、事業者による人手不足に対する対応の現状を、女性活躍推進や外国人労働者受け入れ等を含めて整理する。

キーワード：改正改善基準告示、2024年問題、トラック、バス、女性活躍推進、外国人労働者受け入れ

Keywords: new driver working hour regulations, 2024 issue, road haulage services, bus services, promotion of women's participation, recruitment of foreign truck and bus drivers

目 次

序章	1
1章 働き方改革期におけるトラックドライバーの職務意識調査	7
1.1 はじめに	7
1.2 アンケート調査の概要	7
1.3 アンケート調査の結果	9
1.4 まとめ	23
1.5 おわりに	23
2章 バス会社における女性活躍推進の効果についての若干の考察	25
2.1 はじめに	25
2.2 アンケートの内容と結果	25
2.3 女性活躍推進の取り組みが女性従業員数に与える影響	26
2.4 女性従業員がもたらす効果	28
2.5 まとめ	29
3章 自動車運送業分野における特定技能外国人の受入れ	30
3.1 はじめに	30
3.2 技能実習制度から特定技能制度へ	30
3.3 自動車運送業分野の特定技能制度	32
3.4 おわりに	34
4章 中国地方のバス事業における人手不足の現状とその対策	36
4.1 はじめに	36
4.2 バス事業者の運転手不足の現状と確保に向けた取組	37
4.3 バス運転手の職業観や継続意向・満足度	46
4.4 運転手確保に向けた施策等	48
4.5 各地域での関連する取組事例	51
4.6 おわりに	57
5章 限られた資源を活用した地域公共交通の最適化手法	60
5.1 コロナ禍を経て深刻化する乗務員不足	60
5.2 乗務員不足に起因する各方面への影響	63
5.3 乗務員不足への事業者・行政の対応	66
5.4 東京都小金井市における路線バスとコミュニティバスを包含した再編の検討	69
5.5 短期的な今後に向けて	71
6章 地方の路線バスの改善に向けた考察と 自動車運転者の改正「改善基準告示」	73
6.1 はじめに	73
6.2 バスの諸案内事情とその考察	74
6.3 多様なバスの乗降方式	77
6.4 バスの運賃制度と運賃表	78
6.5 自治体の路線バス活性化の方向性と縦割り行政の問題	82
6.6 デジタル化や自動運転の問題	86
6.7 おわりに	87

研究メンバーおよび執筆者（敬称略・順不同）

メンバー

主査	寺田 一薫	福島学院大学教授	序章
	根本 敏則	敬愛大学特任教授	3章
	青木 亮	東京経済大学教授	
	遠藤 伸明	東京海洋大学教授	2章
	田邊 勝巳	慶應義塾大学教授	
	中村 文彦	東京大学特任教授	
	林 克彦	流通経済大学教授	1章
	伊藤 秀和	関西学院大学教授	
	大島登志彦	高崎経済大学名誉教授	6章
	小川 雅史	国土交通省国土技術政策総合研究所室長	
	加藤 博和	広島経済大学教授	4章
	酒井 裕視	神戸大学准教授	
	鈴木 文彦	交通ジャーナリスト	5章
	寺田 英子	広島市立大学教授	
	新納 克広	奈良県立大学名誉教授	
	須藤 貞明	流通経済大学大学院生オブザーバー	1章

(2025年3月現在)

序章

2024年4月から、バス、タクシー、トラック運転者の労働時間等を定めた改正「改善基準告示」が施行され、主に乗務の中断時間を含めた拘束時間の短縮が行われた。いわゆる2024年問題である。これは、2018年の働き方改革を推進するための法律とその衆参付帯決議を受けたものである。

とくに問題となるのが、年間の総拘束時間ならびに1日の最大拘束時間の短縮である。前者は、最大で、トラック216時間、バス80時間となり、一般的な日勤乗務1日あたりに換算すると、トラックで50分弱、バスで20分弱となる。後者は、トラック、バス、タクシー（日勤）ともに最大1時間となる。

机上の計算では、バスの場合、「中抜け」と呼ぶ昼間の長い休憩時間より後の午後の乗務時間を終バスまですべて20分程度繰上げること、さらにそれでも拘束時間が15時間を超える勤務シフトだけに調整を加えることで問題は解決する。ところが、現在、全国のバスでそれにとどまらないサービス撤退などの影響がでて、混乱状態にある。この全体的状況は、トラックとバスに共通したものである。

課題として、交通事業者の社内で、複雑な改善基準告示と様々な次元の労働協約に従った最適な運転者の勤務表を作成できる運行管理専門家が少なく、事業者自身が新基準の影響評価や最適な対策づくりに手をこまねいていること、もとより運送を依頼するトラックの荷主企業やバス運行を委託する地方自治体（コミュニティバスの場合）などが運転時間等の基準の基本的部分について知識不足であること（そのことは、労働時間違反や過労運転、人手不足を引き起こす一方で、運賃・委託料交渉を自ら不利にしていた恐れもある）、これまでの国土交通省の政策が労働時間自体を直接に扱うことを避け、乗務距離や二人乗務制基準等の周辺規制や運賃政策という間接的対応だけで過重労働問題をかわしてきたこと、などが考えられる。

以上の問題意識を踏まえ、本研究では、トラック、バス等の運転者労働時間等に関し、モード毎の問題点抽出とモード横断的な課題整理の両方を行う。そのうえで、2024年4月施行の新たな改善基準告示が交通市場と労働市場の両方に及ぼす初期的影響、ならびに政府、事業者による対応の現状を概観する。

本報告書の要旨は以下のとおりである。

1章「働き方改革期におけるトラックドライバーの職務意識調査」では、トラックドライ

バーの職務意識や働き方に関する実態等をウェブアンケート調査により明らかにした。

トラック運送事業では、長時間の時間外労働によって長距離輸送やピーク時の輸送需要に対応してきた。しかし、2024年の労働時間規制の強化によって、輸送需要に十分に応えられなくなるのが危惧されている。本章では、トラックドライバーの働き方の実態、総合満足度やワーク・エンゲイジメント、働き方改革の影響についての意識把握を行う。

トラックドライバーには10年以上と勤務年数の長い者が多く、運行距離が長くなるほどドライバー職としての継続年数は長い。トラックドライバーの基本の勤務時間は運行距離が延びるほど長くなり、長距離運行ドライバーの約半分は、勤務時間が12時間以上である。年間給与では、300万円～600万円が多く、手取り金額の満足度は低い。給与以外の労働条件を含めて満足度が低く、とくに近距離運行とルート配送では長距離運行と中距離運行と比べ満足度が低い一方、現在の職場やドライバー職の継続意向は高いという一見矛盾した様相が表れている。

働き方改革（2024年問題）による時短はあまり実感されておらず、むしろ勤怠管理の厳格化の側面が問題になっている。「賃金が上昇した」との実感はあまりない。とくに長距離ドライバーの長時間労働には改善がみられない。

ワーク・エンゲイジメントに影響を及ぼす働きやすさ、仕事への自信、裁量度、成長実感、職場の人間関係等の職場環境や労働管理に対する認識も総じて低く、トラック運送事業者にはこうした課題の改善に向けた取り組みが求められている。

2章「バス会社における女性活躍推進の効果についての若干の考察」では、バス会社の運転者を含む女性労働に対するアンケート結果を解析した。

遠藤（2025）のアンケート調査によれば、バス会社の大半が、女性活躍推進に取り組んでいる。具体的な取り組みとして、大型二種免許取得の支援、女性のための社内施設の整備、短時間労働勤務の導入などがあげられる。その結果、一部のバス会社では、勤続年数の増加に伴うノウハウの蓄積、組織・職場の活性化、女性従業員の労働意欲の向上などの効果がもたらされている。本章では、当該アンケート結果を用いた追加的解析として回帰分析を行い、バス会社における女性活躍推進への取り組みの効果・影響を検証した。

推定結果から、バス会社における女性活躍推進への取り組みのうち、女性の職域・職種拡大ならびに女性の管理職への登用は、女性の従業員・管理職の増加につながっている可能性があることが判明した。女性運転士の採用のための取り組みは、女性運転士の増加につながっていると考えられる。一方、女性の役割に対する固定的意識の払拭ならびにワークライフバランス支援による女性運転士増加の効果は確認できなかった。

女性従業員の増加は、勤続年数の増加に伴うノウハウの蓄積、組織・職場の活性化などに

プラスに作用している可能性があることがわかった。一方、女性管理職の増加がこれらの効果をもたらしているかどうかは確認できなかった。

3章「自動車運送業分野における特定技能外国人の受入れ」では、2024年の制度改正により道路運送分野での取り組みが始まった外国人運転者等の受入れについて、最新の状況をまとめた。

2018年の入管法改正によって導入された特定技能制度は、国内人材を確保することが困難な産業分野において、一定の特定技能を有する外国人を受入れることを目的とする制度であった。特定技能外国人を受入れる分野（特定産業分野）は、介護、建設、造船、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、外食業などであったが、2024年3月の閣議決定により、自動車運送業（バス、タクシー、トラック）が追加され、このことをつうじた、自動車運送業の人手不足問題の緩和への寄与が期待されている。本章では、特定技能制度の導入経緯を確認するとともに、特定技能制度の内容を紹介し、自動車運送業分野で期待される役割、今後の課題について検討した。

新設された自動車運送分野特定技能協議会で人手不足状況、外国人受入れ状況をモニターし、必要な措置を講じながら制度を定着させていくこととされた。外国人受入れ数を5年間で2.45万人としたが、バス、タクシー、トラックそれぞれでどの程度労働力が不足し、外国人でどの程度充足できたか、を検討することが求められる。場合によっては、5年間の途中で受入れ目標数の変更が必要になるかもしれない。

また、人手不足の程度は地域によって異なる。外国人も日本人賃金が相対的に高い大都市圏に存在する事業者での就職を希望するだろう。転職は可能なので、この地域間調整問題にどう対処すべきか、検討が必要である。

なお、現在、自動車運送業分野は家族帯同ができない特定1号しか認められていない。しかし、他の分野がそうであったように、特定1号の5年間の在留期間が近づいた段階で、特定2号を加えることが検討される可能性が高い。

4章「中国地方のバス事業における人手不足の現状とその対策」では、中国地方各地において、バス運転手不足が路線廃止、計画運休や減便などの一因となっている現状、ならびに運転手確保に向けた事業者や自治体等の取組を扱う。そして、広島県の状況を中心に、事業者における実際の運転者入退職状況、それに対応したダイヤ・路線再編の実態を紹介する。また、人手不足対策・解決技術としての自動運転の取組状況を概観する。

2024年問題の影響と報じられているバスの減便・廃止の中には、明らかに沿線人口やバス利用者減のトレンドが理由とみられるものが含まれる。労働を含めた限られた資源をより必

要性・有効性の高い路線に投入できるよう、運転手不足を機に抜本的な見直しを図ることが重要である。定年後もシニア社員や再雇用などの制度で高齢者を雇用したり、定年制度を撤廃したりした事業者もある。

外国人運転手については、広島市のタクシー事業者で1人が2025年に乗務を始めており、外国客への対応としても期待されている。また、岡山市に中核のあるグループ会社（東京）で貸切バスの運転手が誕生している。

初任給の大幅増額を図った事業者では、採用数が倍増したケースがあった。整備士の初任給も引き上げた。現職の待遇改善で退職者を減らした事業者もあったが、事務職員の若手の退職も課題となっている。運行管理を遠隔システムで行うなど、DX面の対応も進められている。

採用活動としては、見学会、業界としての相談会の開催などのほか、PR動画を制作した事業者もあった。高校生へのアプローチや10代の若年者採用に関しては、取組に事業者によるばらつきがみられた。女性運転手の採用は量的には少ない状況にある。

その一方、大型二種免許取得に要する費用の貸付制度を用意する事業者では、返済免除となる年数を勤務して退職するケースも現れている。事業者への採用経費補助やバス運転手就職支援金を新設する県や市もあり、2024年問題が地域の課題としてもとらえられ始めている。

5章「限られた資源を活用した地域公共交通の最適化手法」では、2024年問題以後、直近の乗合バスの状況を総括した。

近年のバスの減便・休廃止の理由には、乗務員シフト面の事情が理由に挙げられることが明らかに増えている。乗務員不足は地方に限った問題ではなく、大都市圏を含む全国の課題となり、各地で、路線バスの減便、系統廃止、土休日の運休、最終バスの繰り上げ、高速バスの減便・休廃止などが行われている。

山口県央連携都市圏域の7市町に路線を持つ乗合バス事業者9社では、2025年4月現在、現状のサービスを維持するために必要な運転手が約400人であるところ、現在33人不足している。

乗務員不足の傾向自体は1990年代ごろから始まっていたが、深刻化したのは最近10年ぐらいのことであった。そこには大きく2つの背景が存在している。ひとつは全体的に乗務員の高年齢化が進んだことである。もうひとつは、営業用バスの運転に必要な大型二種免許保有者が大きく減少しているということである。年齢階層別の大型二種免許保有者数では70～74歳が最多で、保有者の6割以上が65歳以上の高齢者となっている。40歳未満の保有者が5%にも満たない（2021年）。

バス事業者は2000年代から、普通免許保有者を採用して会社負担で大型二種免許を取得

させる「養成制度」を始めている。また、近年、順次、定年が65歳に延長されている。定年退職後も再雇用で乗務員を続けてもらうケースが多く、60歳以上の乗務員の割合は23%ほどになっている。

女性乗務員の採用も積極的に進められてきた。女性運転者数は、乗合バスで236事業者に1,388人、貸切バスでは約200事業者に357人である。合計1,745人となるが、全運転者に占める割合は2%程度に過ぎない（2022年7月末）。また、定着率も低い。

バス・タクシーの乗務員不足を今すぐ解消することは難しいと見込まれる一方で、公共交通のニーズはむしろ拡大することが考えられる。労働を含めた限られた資源を効果的に活用しつつ、各地域にとって最適な公共交通ネットワークをいかに作りあげていくかが課題となる。自家用車の活用（ライドシェアのような有償運送としての活用のほか、一定のエリアを自家用車のカバー範囲ととらえる考え方も含む）、補助的交通手段（自転車・グリーンスローモビリティ等）の活用、共助（地域の無償送迎や社会福祉法人の地域貢献事業・生活支援サービスの拡大なども含む）の組合せなどが考えられる。

自動運転の実証実験が各地で進められ、技術的には進歩が続いており、すでにレベル4の許可を得ているケースも出ているが、現実には技術的課題もまだ多く、制度的な整理も途上である。

6章「地方の路線バスの改善に向けた考察と自動車運転者の改正『改善基準告示』」では、地方のローカル地域における路線バスが、地域の事情に適合してこなかった問題と今般の2024年問題について整理する。

具体的には、バスターミナルや車両での利用者への案内表示が不親切で分かり難い部分が多いことや、デジタルに頼らない広報の充実や改善に向けた諸問題、バスの乗降方式と利便との関係、運賃制度や運賃表示の分かりにくさなど、バス会社や自治体及び部署間相互の連携の課題、近年急速に進むデジタル化や自動運転について、それに対する過度な依存への警鐘を述べる。

2024年4月の改正「改善基準告示」施行により、運転者の勤務形態への制約が強まったことに伴い、運行回数の減少や終便の繰り上げ、土休日運行の縮小が起き、地方での一層のバス離れに拍車がかかってしまう事が懸念される。そこで本章では、地方バスで利用者目線からみた経費や労力を伴わない改善要望事項を考察した。

地方バスが、大都市圏と同様の運行や労務管理の下で、システム構築されてよいのかという問題があり、自動運転を含むデジタル化などもそういった観点から点検させるべきである。

参考文献

遠藤伸明（2025）「バス会社における女性活躍推進についてのアンケート調査の報告」『東京海洋大学研究報告』第 21 号、49-54 ページ

1 章 働き方改革期におけるトラックドライバーの職務意識調査

1.1 はじめに

長時間労働が常態化しているトラックドライバーにおいて、労働時間短縮は長年の課題である。ようやく 2024 年度に働き方改革関連法に基づき労働基準法が改正され、自動車運転業務に対しても年間 960 時間の時間外労働の上限が適用された。さらに自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改正基準）告示により、拘束時間（労働時間＋休憩時間）の上限は年間 3,516 時間から原則 3,300 時間へ、1 日の休息期間は継続 8 時間から原則 11 時間等へと強化された。トラック運送事業では、長時間の時間外労働によって長距離輸送やピーク時の輸送需要に対応してきた。しかし、こうした労働時間規制の強化によって、輸送需要に十分に応えられなくなることが危惧されており、これが物流の 2024 年問題と呼ばれている。本章では、働き方改革期におけるトラックドライバーの職務意識や働き方に関する実態等をウェブアンケート調査により明らかにする。

1.2 アンケート調査の概要

1.2.1 アンケート調査の構成

Web アンケート調査は、アイブリッジ株式会社の Freeasy（フリージー）を使用し、トラックドライバーを対象にスクリーニング調査と本調査を 2 段階で実施した。

スクリーニング調査の調査期間は、2025 年 2 月 28 日～同年 3 月 2 日である。本調査の調査期間は、2025 年 3 月 3 日～同年 3 月 4 日である。

1.2.2 スクリーニング調査

スクリーニング調査は、アイブリッジ株式会社のモニターのなかで、職業が「会社員（正社員）、会社員（契約・派遣社員）、パート・アルバイト、経営者・役員、自営業、自由業」、業種が「運送・輸送業」である 4,631 人に対して実施した。質問項目は、「あなたはトラックドライバーですか」「あなたはどのように働いていますか（雇用形態別）」「あなたが主に運転している車は何トンですか」「あなたの基本の勤務時間は 1 日何時間ですか」「あなたがドライバー職から得る年収はいくらですか」である。

1.2.3 本調査

本調査は、スクリーニング調査の「あなたはトラックドライバーですか」で「はい（本業）」と回答した 1,228 人のうち、雇用形態別の回答とモニター情報の職業と一致しない回答者を除いた 1,100 人に実施した。その結果、900 人から回答を回収し、そのうち本調査の質問項目の「あなたの現在の働き方について当てはまるものはどれですか」とスクリーニング調査の雇用形態別の回答が一致しない回答者及び、「基本の勤務時間は 1 日何時間ですか」で「8 時間未満」を選択した回答者、世帯年収の世帯年収が低くドライバー職から得られる年収が高い回答者（登録情報と回答の不一致）を除いた。その結果、有効回答数は 578 人となった（表 1.1）。

表 1.1 運行形態別の区分と回答者数

運行形態別の区分	回答者数
長距離輸送が主である（泊まりがけの運行が多い）	61
中距離輸送が主である（泊まりと日帰りがおおよそ半々程度）	61
近距離輸送が主である（日帰りの運行が多い）	333
ルート配送が主である	123
合計	578

1.2.4 本調査の質問項目

本調査の質問項目は、①継続年数・労働条件、②給与条件、勤務状況・職場環境・睡眠状況、③仕事に対する総合満足度、現在働いている職場やドライバー職の継続意向と推奨意向、④ワーク・エンゲイジメント、⑤ワーク・エンゲイジメントに関連する個人の資源・仕事の資源・仕事の要求度・アウトカム、⑥働き方改革（物流の 2024 年問題）による影響である。

質問項目①③⑥については、須藤・林（2024）、②については小山・鈴木・酒井（2011）、④については Schaufeli & Bakker (2003) の仕事に関する調査 (UWES: Utrecht Work Engagement Scale) 日本語版 9 項目、⑤については厚生労働省（2019）を参考にして調査票を作成した。

1.3 アンケート調査の結果

1.3.1 継続年数と労働条件に関する調査結果

(1) 現在働いている職場とドライバー職の継続年数

現在働いている職場の継続年数は、トラックドライバー合計では「10年以上20年未満」と「20年以上」を合わせて50.2%を占めており、10年以上継続して働いているものが多い。長距離運行、中距離運行、近距離運行は10年以上継続して現在の職場で働いているものが多く、ルート配送は5年以上継続して働いているものが多い。運行距離が長くなるほど現在の職場で働いている継続年数が長くなる傾向がみられる。

ドライバー職の継続年数では、「10年以上20年未満」と「20年以上」で73%を占めている。運行距離が長いほどドライバー職の継続年数も長い。

ドライバー職の勤続年数は職場の勤続年数より長く、トラックドライバーは職場を変わりがながらもドライバー職を継続しているものが多いと考えられる（表1.2）。

表 1.2 現在働いている職場とドライバー職の継続年数

		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	全体
現在働いている職場の継続年数	長距離運行	0.0%	3.3%	16.4%	19.7%	34.4%	26.2%	100.0%
	中距離運行	6.6%	9.8%	6.6%	23.0%	32.8%	21.3%	100.0%
	近距離運行	3.9%	10.2%	12.0%	21.3%	32.7%	19.8%	100.0%
	ルート配送	10.6%	9.8%	11.4%	31.7%	25.2%	11.4%	100.0%
	合計	5.2%	9.3%	11.8%	23.5%	31.3%	18.9%	100.0%
ドライバー職の継続年数	長距離運行	0.0%	1.6%	6.6%	3.3%	19.7%	68.9%	100.0%
	中距離運行	1.6%	1.6%	4.9%	14.8%	23.0%	54.1%	100.0%
	近距離運行	0.3%	4.2%	7.2%	13.2%	29.4%	45.6%	100.0%
	ルート配送	4.9%	4.1%	8.9%	24.4%	22.8%	35.0%	100.0%
	合計	1.4%	3.6%	7.3%	14.7%	26.3%	46.7%	100.0%

(2) 基本の勤務時間と月間労働時間（残業時間含む）

トラックドライバー合計の基本の勤務時間は8時間以上10時間未満が50.2%を占めている。運行距離が長くなるほど基本の勤務時間が長くなる。とくに、長距離運行は12時間以上が50.8%を占めており、長時間労働となっている（表1.3）。

表 1.3 基本の勤務時間

	8時間以上 10時間未満	10時間以上 12時間未満	12時間以上	全体
長距離運行	31.1%	18.0%	50.8%	100.0%
中距離運行	37.7%	36.1%	26.2%	100.0%
近距離運行	51.7%	33.6%	14.7%	100.0%
ルート配送	61.8%	27.6%	10.6%	100.0%
合計	50.2%	31.0%	18.9%	100.0%

トラックドライバー合計の月間労働時間（残業時間含む）は月間約 172 時間以上 202 時間未満（法定労働時間の目安は 172 時間）の回答が 22.7%を占める。過労死ラインといわれる 252 時間以上の回答は、長距離運行が多い（表 1.4）。

表 1.4 月間労働時間（残業時間含む）

	100時間未満	100時間以上 150時間未満	150時間以上 172時間未満	172時間以上 202時間未満	202時間以上 232時間未満	232時間以上 252時間未満	252時間以上	全体
長距離運行	13.1%	8.2%	19.7%	13.1%	9.8%	4.9%	31.1%	100.0%
中距離運行	6.6%	3.3%	16.4%	24.6%	16.4%	18.0%	14.8%	100.0%
近距離運行	10.2%	7.5%	13.2%	22.2%	21.3%	11.1%	14.4%	100.0%
ルート配送	15.4%	8.9%	14.6%	27.6%	9.8%	15.4%	8.1%	100.0%
合計	11.2%	7.4%	14.5%	22.7%	17.1%	12.1%	14.9%	100.0%

1.3.2 給与条件に関する調査結果

(1) ドライバー職から得られる年収

ドライバー職から得られる年収では、「300 万円以上 400 万円未満」「400 万円以上 500 万円未満」「500 万円以上 600 万円未満」の回答が多い。運行距離が長くなるほど年収が高くなる傾向にある。600 万円以上と回答したドライバーは、長距離運行では 24.6%いるが、ルート配送では 4.1%にとどまる（表 1.5）。

表 1.5 ドライバー職から得られる年収

	200万円未満	200万円以上 300万円未満	300万円以上 400万円未満	400万円以上 500万円未満	500万円以上 600万円未満	600万円以上 700万円未満	700万円以上 800万円未満	800万円以上 900万円未満	900万円以上 1000万円未満	全体
長距離運行	0.0%	3.3%	11.5%	21.3%	39.3%	19.7%	4.9%	0.0%	0.0%	100%
中距離運行	0.0%	13.1%	3.3%	47.5%	23.0%	9.8%	1.6%	0.0%	1.6%	100%
近距離運行	1.5%	8.1%	22.2%	34.5%	20.7%	8.7%	1.8%	2.1%	0.3%	100%
ルート配送	2.4%	8.9%	35.8%	38.2%	10.6%	1.6%	1.6%	0.8%	0.0%	100%
合計	1.4%	8.3%	22.0%	35.3%	20.8%	8.5%	2.1%	1.4%	0.3%	100.0%

(2) 給与体系

給与体系については、中距離運行と長距離運行では「固定給+歩合給」の回答が多いのに対し、ルート配送では「固定給のみ」の回答が多い（表 1.6）。

表 1.6 給与体系

	固定給+歩合給	固定給のみ	歩合給のみ	全体
長距離運行	80.3%	6.6%	13.1%	100.0%
中距離運行	65.6%	29.5%	4.9%	100.0%
近距離運行	48.0%	44.4%	7.5%	100.0%
ルート配送	40.7%	55.3%	4.1%	100.0%
合計	51.7%	41.2%	7.1%	100.0%

(3) 手取り金額の満足度

手取り金額の満足度では、トラックドライバー合計で「不満足」と「やや不満足」を合わせて 61.6%を占めており、満足度は低い。長距離運行では他の運行形態別と比べ、「やや満足」の比率が高い。（表 1.7）。

表 1.7 手取り金額の満足度

	不満足	やや不満足	どちらとも いえない	やや満足	満足	全体
長距離運行	29.5%	27.9%	19.7%	21.3%	1.6%	100.0%
中距離運行	19.7%	39.3%	23.0%	11.5%	6.6%	100.0%
近距離運行	30.0%	31.5%	25.8%	10.5%	2.1%	100.0%
ルート配送	36.6%	28.5%	21.1%	12.2%	1.6%	100.0%
合計	30.3%	31.3%	23.9%	12.1%	2.4%	100.0%

(4) 収入の安定度

トラックドライバー合計の収入の安定度に対する認識は、「不安定」と「やや不安定」を合わせて 41.7%を占めている。運行形態別に「不安定」と「やや不安定」と回答した比率をみると、長距離運行は 52.5%、中距離運行は 50.8%、近距離運行は 40.8%、ルート配送は 34.1%となっている。運行距離が長いほど、収入の不安定感が増している（表 1.8）。

表 1.8 収入の安定度

	不安定	やや不安定	どちらとも いけない	やや安定	安定	全体
長距離運行	21.3%	31.1%	23.0%	21.3%	3.3%	100.0%
中距離運行	9.8%	41.0%	14.8%	26.2%	8.2%	100.0%
近距離運行	14.7%	26.1%	29.7%	23.1%	6.3%	100.0%
ルート配送	8.9%	25.2%	27.6%	29.3%	8.9%	100.0%
合計	13.7%	28.0%	27.0%	24.6%	6.7%	100.0%

1.3.3 勤務状況・職場環境・睡眠状況に関する調査結果

(1) 勤務状況

「時間に追われながらの運転が多いですか」では、ルート配送を除く運行形態で「やや当てはまる」の回答比率が高かった。ルート配送では、「どちらともいけない」が最も高かった。

「待機や休憩での駐車場所に困ることはありますか」では、運行形態により差が大きく、運行が長距離になるほど「当てはまる」の比率が高くなっている。

「荷扱いの負担は大きいと感じますか」では、すべての運行形態で「やや当てはまる」の回答比率が高かった。

「深夜や早朝の運転は多いですか」、「眠気を我慢して運転することはありますか」では、運行形態により差が大きく、運行が長距離になるほど「やや当てはまる」「当てはまる」の比率が高くなっている（表 1.9）。

(2) 職場環境

運行形態合計で見ると、「会社の休憩場所（休憩室）」、「車両の点検や修理、洗車などをする会社の環境や設備」では「不満足」「やや不満足」の回答が多い。「トラックの運転席の快適性」では、「やや満足」「満足」の回答が多い。「事務作業をする場所や環境」、「荷扱いをする環境や設備」では「どちらともいけない」の回答が約 50%を占める。

運行形態別で見ると、「トラックの運転席の快適性」では、長距離運行を除く運行形態で「どちらともいけない」の回答比率が高かったが、長距離運行では「やや満足」が最も高かった。

「車両の点検や修理、洗車などをする会社の環境や設備」では、長距離運行と中距離運行を除く運行形態で「どちらともいけない」の回答比率が高かったが、長距離運行では「やや満足」、中距離運行では「やや不満足」が最も高かった（表 1.10）。

表 1.9 勤務状況

		当てはまらない	やや当てはまらない	どちらともいえない	やや当てはまる	当てはまる	全体
運行中の休憩 や仮眠の時間 は適切または 十分と思いま すか	長距離運行	14.8%	6.6%	37.7%	26.2%	14.8%	100.0%
	中距離運行	14.8%	9.8%	36.1%	26.2%	13.1%	100.0%
	近距離運行	15.9%	14.7%	29.4%	26.1%	13.8%	100.0%
	ルート配送	13.0%	13.0%	33.3%	19.5%	21.1%	100.0%
	合計	15.1%	13.0%	31.8%	24.7%	15.4%	100.0%
時間に追われ ながらの運転 は多いですか	長距離運行	8.2%	19.7%	27.9%	27.9%	16.4%	100.0%
	中距離運行	3.3%	26.2%	24.6%	31.1%	14.8%	100.0%
	近距離運行	8.7%	18.6%	24.6%	32.4%	15.6%	100.0%
	ルート配送	13.8%	15.4%	31.7%	26.8%	12.2%	100.0%
	合計	9.2%	18.9%	26.5%	30.6%	14.9%	100.0%
待機や休憩で 駐車場所に困 ることはあり ますか	長距離運行	1.6%	4.9%	11.5%	21.3%	60.7%	100.0%
	中距離運行	1.6%	6.6%	14.8%	27.9%	49.2%	100.0%
	近距離運行	9.3%	10.8%	26.4%	29.7%	23.7%	100.0%
	ルート配送	17.1%	13.8%	31.7%	27.6%	9.8%	100.0%
	合計	9.3%	10.4%	24.7%	28.2%	27.3%	100.0%
荷扱いの負担 は大きいと感 じますか	長距離運行	9.8%	8.2%	39.3%	23.0%	19.7%	100.0%
	中距離運行	9.8%	18.0%	23.0%	27.9%	21.3%	100.0%
	近距離運行	10.5%	17.4%	34.8%	24.6%	12.6%	100.0%
	ルート配送	9.8%	19.5%	34.1%	26.8%	9.8%	100.0%
	合計	10.2%	17.0%	33.9%	25.3%	13.7%	100.0%
深夜や早朝の 運転は多いで すか	長距離運行	3.3%	3.3%	16.4%	18.0%	59.0%	100.0%
	中距離運行	1.6%	13.1%	18.0%	21.3%	45.9%	100.0%
	近距離運行	14.4%	15.6%	20.4%	24.0%	25.5%	100.0%
	ルート配送	28.5%	13.8%	17.9%	9.8%	30.1%	100.0%
	合計	14.9%	13.7%	19.2%	20.1%	32.2%	100.0%
眠気を我慢し て運転するこ とはあります か	長距離運行	3.3%	14.8%	19.7%	24.6%	37.7%	100.0%
	中距離運行	6.6%	13.1%	16.4%	42.6%	21.3%	100.0%
	近距離運行	8.1%	18.0%	28.2%	32.4%	13.2%	100.0%
	ルート配送	13.8%	15.4%	30.9%	26.8%	13.0%	100.0%
	合計	8.7%	16.6%	26.6%	31.5%	16.6%	100.0%

表 1.10 職場環境

		不満足	やや不満足	どちらとも いえない	やや満足	満足	全体
会社の休憩場所（休憩室）について	長距離運行	19.7%	14.8%	55.7%	8.2%	1.6%	100.0%
	中距離運行	23.0%	18.0%	32.8%	11.5%	14.8%	100.0%
	近距離運行	21.0%	23.7%	40.2%	12.9%	2.1%	100.0%
	ルート配送	17.1%	21.1%	43.1%	13.8%	4.9%	100.0%
	合計	20.2%	21.6%	41.7%	12.5%	4.0%	100.0%
トラックの運転席の快適性について	長距離運行	6.6%	11.5%	31.1%	37.7%	13.1%	100.0%
	中距離運行	4.9%	19.7%	31.1%	23.0%	21.3%	100.0%
	近距離運行	9.6%	18.3%	38.7%	26.1%	7.2%	100.0%
	ルート配送	8.1%	20.3%	39.8%	22.0%	9.8%	100.0%
	合計	8.5%	18.2%	37.4%	26.1%	9.9%	100.0%
車両の点検や修理、洗車などをする会社の環境や設備について	長距離運行	19.7%	16.4%	24.6%	31.1%	8.2%	100.0%
	中距離運行	11.5%	37.7%	16.4%	21.3%	13.1%	100.0%
	近距離運行	14.7%	24.3%	31.8%	24.0%	5.1%	100.0%
	ルート配送	13.0%	22.0%	40.7%	16.3%	8.1%	100.0%
	合計	14.5%	24.4%	31.3%	22.8%	6.9%	100.0%
事務作業をする場所や環境について	長距離運行	6.6%	18.0%	55.7%	16.4%	3.3%	100.0%
	中距離運行	8.2%	21.3%	39.3%	21.3%	9.8%	100.0%
	近距離運行	10.2%	19.8%	53.5%	14.4%	2.1%	100.0%
	ルート配送	6.5%	17.9%	55.3%	13.0%	7.3%	100.0%
	合計	8.8%	19.4%	52.6%	15.1%	4.2%	100.0%
荷扱いをする環境や設備について	長距離運行	11.5%	24.6%	42.6%	14.8%	6.6%	100.0%
	中距離運行	6.6%	29.5%	36.1%	19.7%	8.2%	100.0%
	近距離運行	7.8%	22.5%	50.8%	16.5%	2.4%	100.0%
	ルート配送	8.1%	14.6%	52.0%	15.4%	9.8%	100.0%
	合計	8.1%	21.8%	48.6%	16.4%	5.0%	100.0%

(3) 睡眠状況

運行形態合計で見ると、「休日の睡眠時間は十分ですか」「休日の休養と睡眠は十分ですか」では、「やや当てはまる」「当てはまる」の回答が多い。一方、「勤務日の睡眠と休息は満足していますか」では、「当てはまらない」「やや当てはまらない」の回答が多い。

運行形態別でも、運行距離が長くなるほど、休日の休養や睡眠時間は十分の回答が多いが、勤務日に限ると睡眠と休息は十分でないとの回答が多い（表 1.11）。

表 1.11 睡眠状況

		当てはまらない	やや当てはまらない	どちらとも いえない	やや当てはまる	当てはまる	全体
休日の睡眠時間は十分ですか	長距離運行	11.5%	3.3%	21.3%	41.0%	23.0%	100.0%
	中距離運行	6.6%	13.1%	26.2%	24.6%	29.5%	100.0%
	近距離運行	5.7%	13.8%	26.4%	34.8%	19.2%	100.0%
	ルート配送	4.9%	9.8%	34.1%	30.1%	21.1%	100.0%
	合計	6.2%	11.8%	27.5%	33.4%	21.1%	100.0%
休日の休養と睡眠は十分ですか	長距離運行	11.5%	1.6%	29.5%	32.8%	24.6%	100.0%
	中距離運行	3.3%	14.8%	23.0%	32.8%	26.2%	100.0%
	近距離運行	4.5%	16.5%	24.6%	36.3%	18.0%	100.0%
	ルート配送	4.9%	8.1%	35.8%	28.5%	22.8%	100.0%
	合計	5.2%	13.0%	27.3%	33.9%	20.6%	100.0%
勤務日の睡眠と休息は満足していますか	長距離運行	14.8%	18.0%	39.3%	19.7%	8.2%	100.0%
	中距離運行	11.5%	26.2%	24.6%	24.6%	13.1%	100.0%
	近距離運行	14.4%	25.5%	29.4%	24.0%	6.6%	100.0%
	ルート配送	8.9%	20.3%	41.5%	18.7%	10.6%	100.0%
	合計	13.0%	23.7%	32.5%	22.5%	8.3%	100.0%

1.3.4 総合満足度・継続意向と推奨意向に関する調査結果

(1) 現在の仕事に対する総合満足度

運行形態合計で見ると、「不満足」「やや不満足」の回答が多い。

運行形態別で見ると、相対的に長距離運行と中距離運行は「やや満足」「満足」の回答が多く、近距離運行とルート配送は「不満足」「やや不満足」の回答が多い(表 1.12)。

表 1.12 現在の仕事に対する総合満足度

	不満足	やや不満足	どちらとも いえない	やや満足	満足	全体
長距離運行	13.1%	16.4%	29.5%	32.8%	8.2%	100.0%
中距離運行	8.2%	26.2%	27.9%	31.1%	6.6%	100.0%
近距離運行	14.4%	28.5%	29.4%	23.7%	3.9%	100.0%
ルート配送	13.8%	26.0%	25.2%	29.3%	5.7%	100.0%
合計	13.5%	26.5%	28.4%	26.6%	5.0%	100.0%

(2) 現在働いている職場やドライバー職の継続意向と推奨意向

現在働いている職場やドライバー職の継続意向では、「やや当てはまる」「当てはまる」の回答が多い。

一方、現在働いている職場やドライバー職の友人や知人への推奨意向では、「当てはまらない」「やや当てはまらない」の回答が多い(表 1.13)。

表 1.13 現在働いている職場やドライバー職の継続意向と推奨意向

		当てはまらない	やや当てはまらない	どちらともいえない	やや当てはまる	当てはまる	全体
現在働いている職場で働き続けたい	長距離運行	11.5%	3.3%	37.7%	27.9%	19.7%	100.0%
	中距離運行	6.6%	9.8%	34.4%	27.9%	21.3%	100.0%
	近距離運行	9.0%	9.3%	33.6%	36.3%	11.7%	100.0%
	ルート配送	10.6%	8.1%	33.3%	37.4%	10.6%	100.0%
	合計	9.3%	8.5%	34.1%	34.8%	13.3%	100.0%
ドライバー職を継続したい	長距離運行	8.2%	9.8%	23.0%	23.0%	36.1%	100.0%
	中距離運行	4.9%	4.9%	27.9%	32.8%	29.5%	100.0%
	近距離運行	3.0%	8.4%	25.5%	36.9%	26.1%	100.0%
	ルート配送	4.9%	14.6%	20.3%	30.9%	29.3%	100.0%
	合計	4.2%	9.5%	24.4%	33.7%	28.2%	100.0%
友人や知人に、現在働いている職場の仕事を勧める	長距離運行	29.5%	31.1%	27.9%	11.5%	0.0%	100.0%
	中距離運行	29.5%	31.1%	31.1%	8.2%	0.0%	100.0%
	近距離運行	33.6%	18.6%	39.3%	6.6%	1.8%	100.0%
	ルート配送	33.3%	22.8%	38.2%	4.1%	1.6%	100.0%
	合計	32.7%	22.1%	37.0%	6.7%	1.4%	100.0%
友人や知人に、ドライバー職を勧める	長距離運行	32.8%	26.2%	29.5%	9.8%	1.6%	100.0%
	中距離運行	29.5%	26.2%	39.3%	3.3%	1.6%	100.0%
	近距離運行	26.1%	24.0%	42.6%	5.7%	1.5%	100.0%
	ルート配送	22.0%	28.5%	40.7%	7.3%	1.6%	100.0%
	合計	26.3%	25.4%	40.5%	6.2%	1.6%	100.0%

1.3.5 ワーク・エンゲイジメントに関する調査結果

(1) ワーク・エンゲイジメントの各項目

ワーク・エンゲイジメントは、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態として定義される（島津（2022））。本調査では、広く普及しているユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（UWES）の質問項目と7段階尺度（0=全くない～6=いつも感じる）を用い測定した。

ワーク・エンゲイジメントの各項目で「0=全くない」「1=ほとんど感じない」「2=めったに感じない」「3=時々感じる」の回答が多く、ワーク・エンゲイジメントの各項目の平均値は1.99～2.79点と低くなっている（図1.1）。

一元配置分散分析を行うと、「仕事に熱心である」「仕事は、私に活力を与えてくれる」で有意差（5%水準）がみられ、中距離運行が高かった。

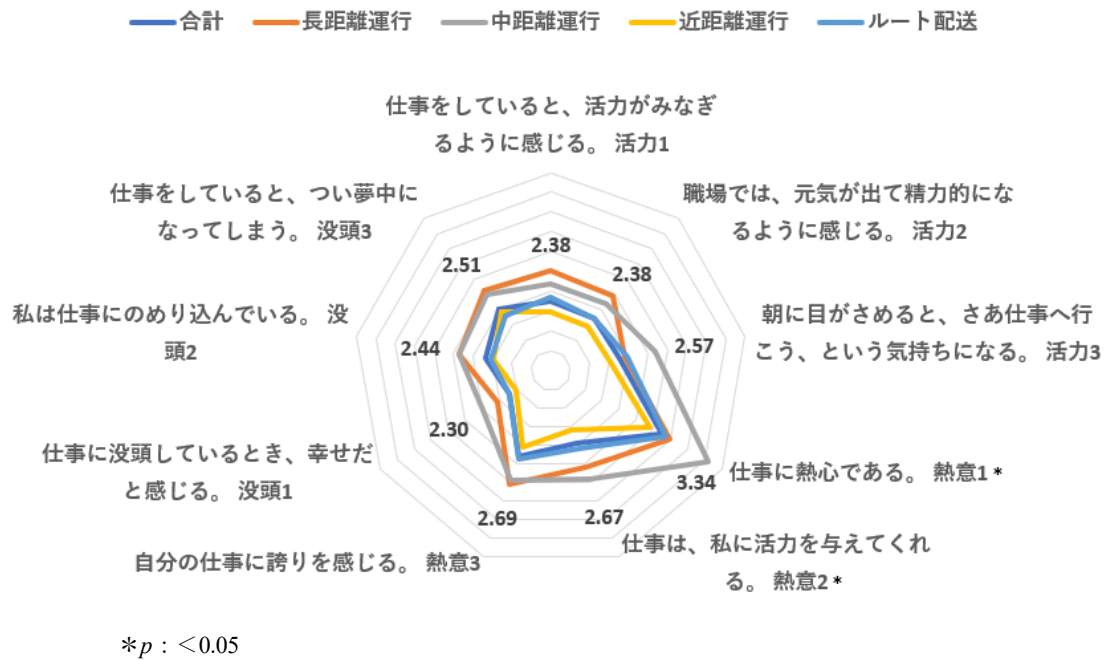


図 1.1 ワーク・エンゲイジメントの各項目 (0=全くない~6=いつも感じる)

(2) ワーク・エンゲイジメント 3 要素の平均値

トラックドライバーのワーク・エンゲイジメントの平均値は 2.28 点となり、活力は 2.19 点、熱意は 2.50 点、没頭は 2.16 点となった (表 1.14)。

運行形態別でみると、ワーク・エンゲイジメントの平均値は、長距離運行 2.50、中距離運行 2.59、近距離運行 2.18、ルート配送 2.30 となった。中距離運行が最も高い結果となった。

表 1.14 ワーク・エンゲイジメント 3 要素の平均値

	合計	長距離運行	中距離運行	近距離運行	ルート配送
活力	2.19	2.42	2.44	2.09	2.24
熱意	2.50	2.72	2.90	2.37	2.54
没頭	2.16	2.38	2.42	2.09	2.11
合計	2.28	2.50	2.59	2.18	2.30

(3) 先行研究との比較

主に企業間輸送を行っている大手物流事業者のトラックドライバーに対する島田ら (2023) と比べると、本研究のトラックドライバーではワーク・エンゲイジメントの平均値は低く、活力、熱意、没頭いずれも低かった。ラストマイルのドライバーに対してワーク・エンゲイジメントのアンケート調査を行った須藤 (2025) と比べると、本研究のトラックドライバー

のワーク・エンゲイジメントの平均値は高く、活力、熱意、没頭いずれも高かった（表 1.15）。

なお、全産業の正社員を対象とする厚生労働省（2019）と比べると、トラックドライバーのワーク・エンゲイジメントはいずれの調査でも低い。ただし厚生労働省（2019）では、ワーク・エンゲイジメントの尺度は「いつも感じる=6点」「よく感じる=4.5点」「時々感じる=3点」「めったに感じない=1.5点」「全く感じない=0点」と異なっており、厳密な比較は困難である。

表 1.15 ワーク・エンゲイジメント 3 要素の平均値の比較

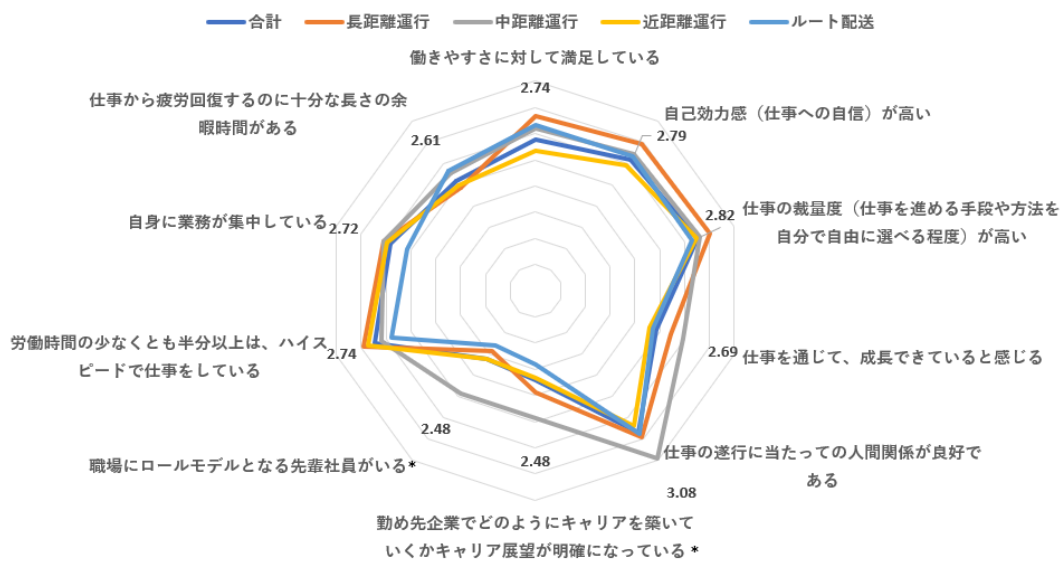
	本研究	島田ら（2023）	須藤（2025）	（参考） 厚生労働省（2019）
	トラック ドライバー	トラック ドライバー	ラストマイルのド ライバー	全産業の正社員
活力	2.19	2.77	2.04	2.78
熱意	2.50	3.16	2.32	3.92
没頭	2.16	2.76	2.11	3.55
合計	2.28	2.90	2.16	3.42

1.3.6 個人の資源・仕事の資源・仕事の要求度・アウトカムに関する調査結果

（1）現在の職場に対する意識（個人の資源・仕事の要求度）

それぞれの質問項目で「全く感じない」「めったに感じない」の回答が多い。トラックドライバーは、働きやすさ、自己効力感（仕事への自信）、仕事の裁量度合い、仕事を通じた成長、職場の人間関係、キャリア展望、職場のロールモデル、仕事からの疲労回復の余暇時間について十分に感じていない。

運行形態別でみると、中距離運行は「勤め先企業でどのようにキャリアを築いていくかキャリア展望が明確になっている」、「職場にロールモデルとなる先輩社員がいる」で統計的に有意な差がみられる（5%水準）（図 1.2）。



* $p < 0.05$

図 1.2 現在の職場に対する認識（個人の資源・仕事の要求度）
（1=全く感じない～5=いつも感じる）

（2）現在の職場での雇用管理に対する意識（仕事の資源）

それぞれの質問項目で「全く行われていない」「ほとんど行われていない」の回答が多い（図 1.3）。

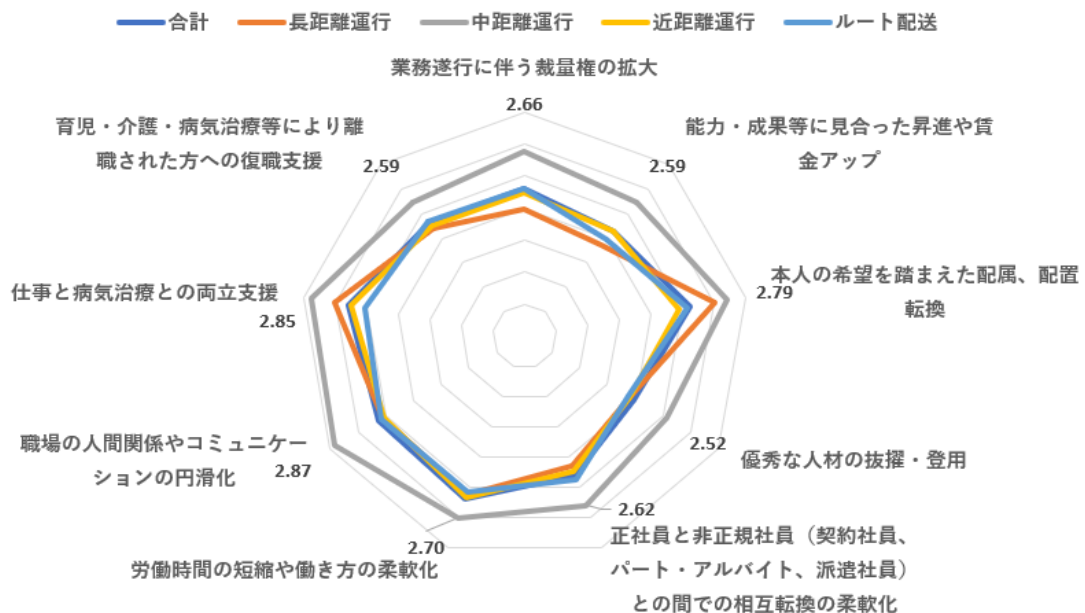


図 1.3 現在の職場での雇用管理に対する認識（仕事の資源）
（1=全く行われていない～5=よく行われている）

(3) 現在の職場での人材育成に対する意識（仕事の資源）

それぞれの質問項目で「全く行われていない」「ほとんど行われていない」の回答が多い(図1.4)。

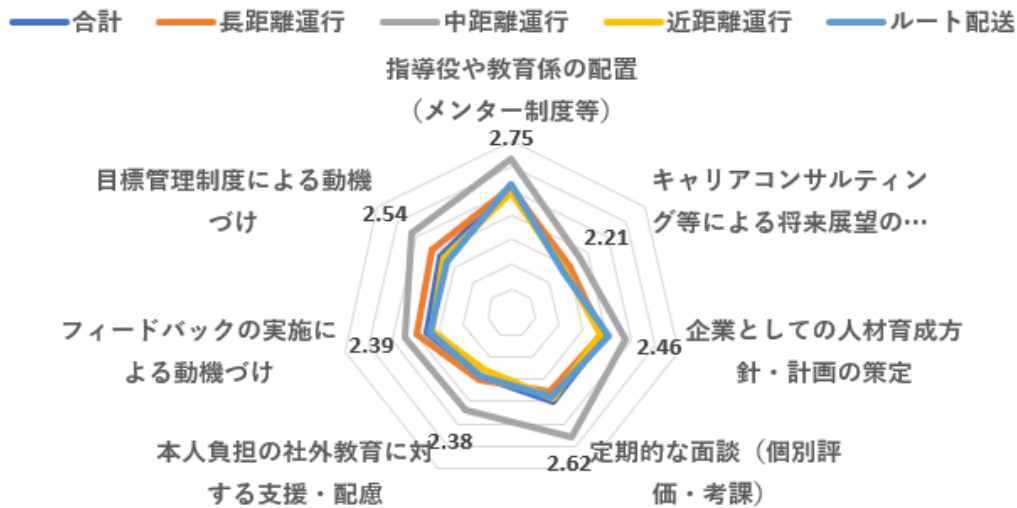


図 1.4 現在の職場での人材育成に対する意識（仕事の資源）
(1=全く行われていない~5=よく行われている)

(4) 現在の職場に対する意識（アウトカム）

「仕事を休んでいる時間は、罪悪感を覚える」、「3年前と比較し、労働生産性（時間あたりの成果）が向上している」「企業風土に好感をもっている」「企業の理念・戦略・事業内容を理解している」「常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している」では「全く感じない」「めったに感じない」の回答が多い。

一方「指示・命令がなくとも、他の従業員に対して、積極的に支援している」「担当業務の意義や重要性を理解している」「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる」「指示・命令がなくとも、自立的に仕事に取り組んでいる」、「仕事の中で、過度なストレスや疲労を感じる」では「どちらともいえない」「いつも感じる」との回答も多い。

とくに、「企業風土に好感をもっている」、「担当業務の意義や重要性を理解している」で統計的に有意な差がみられる（5%水準）。ルート配送は、中距離運行と比べると企業風土に好感を抱いていないが、近距離運行と比べると担当業務の意義や重要性を理解している(図1.5)。

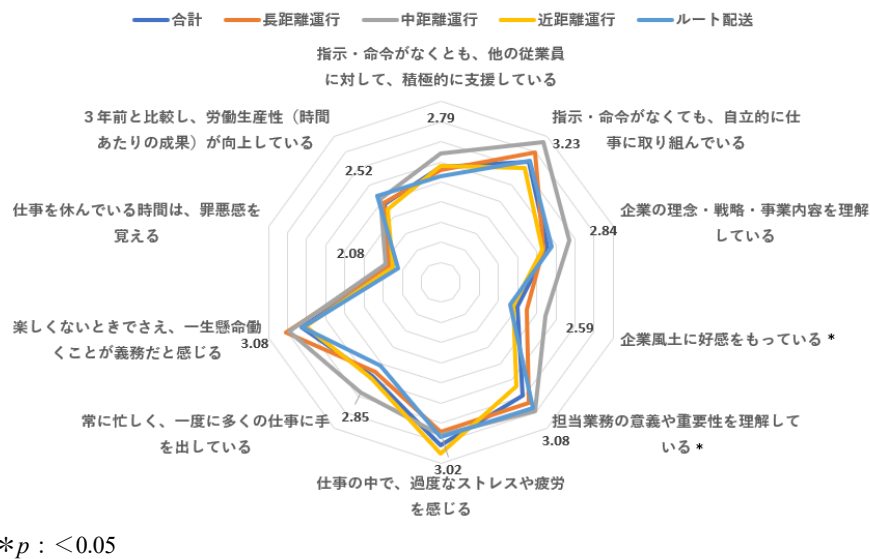


図 1.5 現在の職場に対する認識（アウトカム）（1=全くない感じない～5=いつも感じる）

（5）現在の職場の安全管理や配達に関する意識（アウトカム）

それぞれの質問項目で「やや当てはまる」「当てはまる」の回答が多い。

とくに、「労働時間と休憩時間を十分管理している」、「過労運転防止・点呼等の運行管理を十分に実施している」、「配達効率が良くなるよう意識して荷物の積込をしている」で統計的に有意な差が見られる（5%水準）。近距離運行は、中距離運行やルート配送と比べると労働時間と休憩時間、過労運転防止・点呼等の運行管理を十分に管理できていないと感じている。

ルート配送は、長距離運行と比べると配達効率が良くなるよう意識して荷物の積込をしている（図 1.6）。

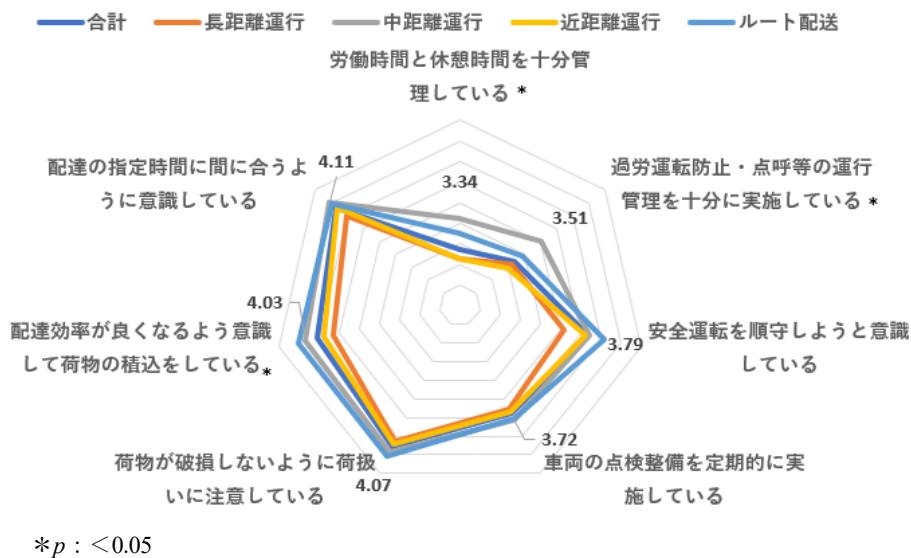


図 1.6 現在の職場の安全管理や配達意識（アウトカム）（1=当てはまらない～5=当てはまる）

1.3.7 働き方改革（物流の2024年問題）による影響に関する調査結果

運行形態合計でみると、「働き方改革によって（以下同じ）、労働時間が短くなった」では「どちらともいえない」が最も多く「当てはまらない」が続いており、あまり時短を感じていない。「労働時間や休憩時間等の勤怠管理が厳しくなった」では、「どちらともいえない」に続いて「やや当てはまる」「当てはまる」が多く、他の質問項目と比べて大きな影響を感じている。「賃金が上昇した」では、「当てはまらない」が多く、他と比べもっとも影響を感じていない。「労働時間が減ることにより収入が減少した」「収入が減少しているためドライバーから転職しようと考えている」では、「どちらともいえない」の回答がもっとも多いが「当てはまらない」との回答も多い。

運行形態別でみると、「賃金が上昇した」では、長距離運行とルート配送では、「当てはまらない」が最も高かったが、それ以外の運行形態で「どちらともいえない」の回答比率が高かった。（表 1.16）。

表 1.16 働き方改革（物流の2024年問題）による影響

		当てはまらない	やや当てはまらない	どちらともいえない	やや当てはまる	当てはまる	全体
働き方改革によって（以下同じ）、労働時間が短くなった	長距離運行	24.6%	3.3%	42.6%	18.0%	11.5%	100.0%
	中距離運行	16.4%	14.8%	39.3%	18.0%	11.5%	100.0%
	近距離運行	19.5%	14.1%	35.7%	21.3%	9.3%	100.0%
	ルート配送	24.4%	15.4%	30.9%	18.7%	10.6%	100.0%
	合計	20.8%	13.3%	35.8%	20.1%	10.0%	100.0%
労働時間や休憩時間等の勤怠管理が厳しくなった	長距離運行	9.8%	13.1%	37.7%	11.5%	27.9%	100.0%
	中距離運行	8.2%	13.1%	31.1%	29.5%	18.0%	100.0%
	近距離運行	14.4%	11.7%	35.1%	25.5%	13.2%	100.0%
	ルート配送	16.3%	11.4%	31.7%	26.0%	14.6%	100.0%
	合計	13.7%	11.9%	34.3%	24.6%	15.6%	100.0%
賃金が上昇した	長距離運行	42.6%	13.1%	32.8%	8.2%	3.3%	100.0%
	中距離運行	27.9%	24.6%	36.1%	9.8%	1.6%	100.0%
	近距離運行	35.1%	14.1%	37.5%	12.3%	0.9%	100.0%
	ルート配送	36.6%	15.4%	29.3%	14.6%	4.1%	100.0%
	合計	35.5%	15.4%	35.1%	12.1%	1.9%	100.0%
労働時間が減ることにより収入が減少した	長距離運行	21.3%	9.8%	41.0%	8.2%	19.7%	100.0%
	中距離運行	16.4%	6.6%	45.9%	19.7%	11.5%	100.0%
	近距離運行	15.0%	11.7%	43.2%	12.9%	17.1%	100.0%
	ルート配送	26.8%	8.1%	35.0%	16.3%	13.8%	100.0%
	合計	18.3%	10.2%	41.5%	13.8%	16.1%	100.0%
収入が減少しているためドライバーから転職しようと考えている	長距離運行	26.2%	13.1%	39.3%	8.2%	13.1%	100.0%
	中距離運行	24.6%	18.0%	42.6%	8.2%	6.6%	100.0%
	近距離運行	24.3%	17.7%	39.0%	13.2%	5.7%	100.0%
	ルート配送	32.5%	13.8%	39.8%	9.8%	4.1%	100.0%
	合計	26.3%	16.4%	39.6%	11.4%	6.2%	100.0%

1.4 まとめ

本章では、トラックドライバーの働き方の実態、総合満足度やワーク・エンゲイジメント、働き方改革の影響についての意識の把握に焦点を当てた。

トラックドライバーは10年以上ドライバー職として働いており（表 1.2）、運行距離が長くなるほどドライバー職としての継続年数は長い。トラックドライバーの基本の勤務時間は運行距離が長くなるほど基本の勤務時間が長く、長距離運行ドライバーの勤務時間は12時間以上が約半分を占めている（表 1.3）。給与条件では、300万円以上600万円未満の回答が多く（表 1.5）、トラックドライバーの手取り金額の満足度は低い（表 1.7）。勤務状況は全般的に課題が多く、とくに長距離ドライバーは待機や休憩での駐車場所、深夜や早朝の運転、眠気を我慢して運転等に当てはまるものが多い（表 1.10）。全般的に総合満足度が低く、とくに近距離運行とルート配送では長距離運行と中距離運行と比べ低いにもかかわらず（表 1.12）現在働いている職場やドライバー職の継続意向は高めである（表 1.13）。

ワーク・エンゲイジメントについてみると、先行研究の大手物流事業者のトラックドライバーや全産業の正社員と比べ、本調査のトラックドライバーは低かった（表 1.15）。ワーク・エンゲイジメントに影響する現在の職場に対する意識（個人の資源・仕事の要求度、図 1.2）、雇用管理（図 1.3）、人材育成（図 1.4）についても低い評価に留まっている。一方、ワーク・エンゲイジメントが影響を及ぼす現在の職場に対する意識（アウトカム、図 1.5）は低い項目が多いものの、現在の職場の安全管理や配達に関する意識（図 1.6）は高い。

働き方改革（物流の2024年問題）による影響については、全体的に時短はあまり感じておらず、勤怠管理の厳格化には比較的影響を感じている。一方、「賃金が上昇した」との実感は乏しく、収入減や転職意向についても意見が分かれている（表 1.16）。

1.5 おわりに

働き方改革における労働時間法制の見直しの目的は、「働き過ぎ」を防ぎながら「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現することにある。本調査の結果からみると、働き過ぎの防止という点では、労働時間短縮を実感している回答者は少なく、とくに長距離ドライバーの長時間労働には改善がみられない。労働時間や勤怠管理の厳格化は進んでいるものの、実質的な時短には結びついていない。また、多様で柔軟な働き方についても、裁量性を実感しているものは少なく、職場にロールモデルがない、キャリアが見えないなど感じており、柔軟性や多様性の乏しさが浮き彫りとなっている。ワーク・ライフ・バラ

ンスについても、勤務日の休息・睡眠は不十分との回答が多く、とくに長距離運転では、睡眠不足や夜間運転、休憩困難など健康リスクの高い勤務実態が続いている。

2024年問題に対応するうえで、ドライバーの持続可能性の確保や労働生産性の向上は重要な課題である。ドライバー職の継続意向は比較的高いものの、総合満足度や給与に対する満足度は低く勤務条件の改善等がなければ、今後の労働力を維持することは難しい。労働生産性に関しては、ワーク・エンゲイジメント（活力・熱意・没頭）が全体的に低い点が大きな課題である。ワーク・エンゲイジメントに影響を及ぼす働きやすさ、仕事への自信、裁量度、成長実感、職場の人間関係等の職場環境や労働管理に対する認識も総じて低く、トラック運送事業者はこうした課題の改善に向けた取り組みが求められている。

参考文献

- 1) 小山秀紀・鈴木一弥・酒井一博（2011）「トラックドライバーの勤務条件と疲労・睡眠-質問紙調査からみた中小運送会社に関する課題-」『労働科学』、87巻2号、pp.41-55
- 2) 厚生労働省（2019）「「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現に向けて」『令和元年版 労働経済の分析-人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について-』、pp.170-263
- 3) 島田利恵・石崎順子・黒澤恭子・関美雪（2023）「トラックドライバーにおけるワーク・エンゲイジメントと仕事の資源との関連」『体力・栄養・免疫学雑誌』、第33巻第1号、pp.43-51
- 4) 島津明人（2022）『新版 ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を』、労務調査会
- 5) 須藤貞明（2025）「ラストマイルのドライバーにおける職務意識調査」『ラストマイルを担う貨物軽自動車運送事業者と宅配便事業者のネットワーク再編に関する研究』、日交研シリーズ、A-917、pp.19-38
- 6) 須藤貞明・林克彦（2024）「ラストマイル・ネットワークにおけるドライバーの職務満足度」『日本物流学会誌』、No.32、pp.143-150
- 7) NX 総研（2024）『物流の「2024年問題」に関するアンケート調査結果』
- 8) Schaufeli & Bakker（2003）「仕事に関する調査（UWES）日本語版」

2章 バス会社における女性活躍推進の効果についての若干の考察

2.1 はじめに

遠藤（2025）のアンケート調査によれば、バス会社の大半が、女性活躍推進に取り組んでいる。具体的な取り組みとして、免許取得の支援、女性のための社内施設の整備、短時間労働勤務などがあげられる。その結果、一部のバス会社では、勤続年数の増加に伴うノウハウの蓄積、組織・職場の活性化、女性従業員の労働意欲の向上などの効果がもたらされている。以下では、遠藤（2025）のアンケートの回答結果について、簡単な回帰分析を行い、バス会社における女性活躍推進への取り組みの効果・影響を改めて検証する。

2.2 アンケートの内容と結果

遠藤（2025）のアンケートの内容と結果について簡単に紹介したい。アンケートは、日本バス協会に加盟する乗合バス会社710社を対象に行った。アンケートでは、(a) 女性の職域・職種拡大のための取り組み、(b) 女性運転士の採用のための取り組み、(c) 女性の管理職への登用のための取り組み、(d) 女性従業員への理解を広め、その役割についての固定的な概念・意識を払拭するとともに女性社員を孤立させないようにするための取り組み（以下女性の役割に対する固定的意識の払拭のための取り組み）、(e) ワークライフバランス支援のための取り組み、(f) これらの女性活躍推進のさまざまな取り組みがもたらした効果、以上の6つについて2つの質問をした。ひとつは、6段階（大いに実施している、ある程度実施している、どちらでもない、あまり実施していない、実施していない、その他）で(a)から(e)の具体的な取り組みの度合いを評価する質問である。もうひとつは、(a)から(e)の具体的な取り組みならびに(f)のそれらの効果について、複数の選択肢からあてはまるものすべて回答する質問である。

女性の職域・職種拡大のための取り組みについて、実施している（大いに実施している、あるいは、ある程度実施している）と回答した会社は全体の約半数となった。具体的な取り組みについて、回答が多かった（3割をこえる会社が回答）のは「女性用トイレがある」、「女性用更衣室・ロッカーがある」であった。女性運転士の採用のための取り組みについて、実施していると回答した会社の割合は約6割となった。具体的な取り組みについて、回答が多

かったのは「男女にかかわらず免許取得のための支援制度を設けている」、「柔軟な勤務シフトを採用している」であった。女性の管理職への登用のための取り組みについて、実施していると回答した会社は約4割となった。具体的な取り組みについて、回答が多かったのは「男女問わずさまざまな職種やキャリアからも登用可能な制度を構築している」であった。女性の役割に対する固定的意識の払拭のための取り組みについて、実施していると回答した会社は約3割となった。具体的な取り組みについて、回答が多かったのは「ハラスメント対策のための研修を行っている」であった。ワークライフバランス支援のための取り組みについて、実施していると回答した会社は約6割となった。具体的な取り組みについて、回答が多かったのは、「出産育児のための休暇制度・短時間勤務制度」、「介護のための休暇制度・短時間勤務制度」、「短時間労働勤務の実施」、「男性の育児休業取得を奨励」であった。

女性活躍推進にかかわるさまざまな取り組みがもたらした効果について、選択肢は、(1) 女性従業員の労働意欲が向上した、(2) 女性従業員の勤続年数が増えてノウハウが蓄積された、(3) 全社員の勤続年数が増えてノウハウが蓄積された、(4) 優秀な人材を採用できるようになった、(5) 取引先や顧客からの評判が良くなった、(6) 組織・職場が活性化された、(7) 生産性向上や競争力強化につながった、(8) 多様な顧客のニーズに対応できるようになった、(9) 特に効果はなかった、以上の9つである。回答が多かった選択肢は、順に(2) 女性従業員の勤続年数が増えてノウハウが蓄積され、(6) 組織・職場が活性化された、(1) 女性従業員の労働意欲が向上した、であった。

2.3 女性活躍推進の取り組みが女性従業員数に与える影響

以下では、アンケートの(a)から(e)の女性活躍推進の5つの取り組みが女性従業員の比率の増加につながっているかについて分析する。被説明変数は、全従業員に占める女性従業員の比率(女性従業員比率)と管理職に占める女性の比率(女性管理職比率)である。女性運転士について、運転士に占めるその比率の平均値が4%と非常に低く、また、サンプルの55%の会社においてゼロとなっていることから、女性運転士がいる会社を1それ以外は0(女性運転士ダミー)とするダミー変数を用いる。説明変数は、先述した5つの具体的な取り組みそれぞれにおいて、6段階で評価した回答のうちその他を除いた回答を、大いに実施しているは5、ある程度実施しているは4、どちらでもないは3、あまり実施していないは2、実施していないは1とそれぞれ点数化したものである。なお、(b)女性運転手の採用のための取り組みを点数化した変数は、被説明変数が女性運転士ダミーの場合に含めている。もう一つの説明変数として、各社の事業規模の尺度として従業員数の自然対数値を加えている。

これらの説明変数の予想符号はプラスである。

表 2.1 女性従業員比率にかかわる推定結果

	被説明変数		
	女性従業員比率	女性管理職比率	女性運転士ダミー
定数項	0.156*** (0.039)	0.240*** (0.085)	2.452*** (0.682)
女性の職域・職種拡大	0.032*** (0.012)	0.031 (0.025)	0.344 (0.213)
女性の管理職への登用	0.006 (0.011)	0.062*** (0.023)	-0.418* (0.217)
女性の役割に対する 固定的意識の払拭	-0.035*** (0.012)	-0.059** (0.025)	-0.152 (0.211)
ワークライフバランス 支援	0.003 (0.009)	-0.008 (0.020)	0.004 (0.168)
女性運転士の採用			0.394* (0.207)
事業規模	-0.009 (0.007)	-0.043*** (0.011)	0.541*** (0.135)
補正R2	0.05	0.13	
カイ二乗統計量			75.16
対数尤度			-53.22
推定方法	OLS	OLS	プロビット
サンプル数	120	114	111

(*p<0.1;**p<0.05;***p<0.01、括弧は標準誤差)

表 2.1 は推定結果を示している。女性従業員・管理職の比率では、女性の職域・職種拡大のための取り組みならびに女性の管理職への登用のための取り組みはプラスとなっており、前者の取り組みは女性従業員比率において、後者の取り組みは女性管理職比率において、それぞれ有意となっている。女性の役割に対する固定的意識の払拭のための取り組みについては、予想と反してマイナスを示しており、有意となっている。ワークライフバランス支援は、プラスとマイナスの両方を示している。事業規模はマイナスとなっている。女性運転士ダミーでは、女性の職域・職種拡大のための取り組み、ワークライフバランス支援のための取り組み、ならびに女性運転士の採用のための取り組みはプラスとなり、女性運転士の採用のための取り組みでは有意となっている。女性の管理職への登用のための取り組みならびに女性

の役割に対する固定的意識の払拭のための取り組みについては、予想と反してマイナスを示している。事業規模はプラスとなり、有意となっている。

2.4 女性従業員がもたらす効果

女性の従業員・女性管理職がもたらす効果について回帰分析を行う。被説明変数について、先述した、女性活躍推進の取り組みがもたらした効果のうち、あてはまると回答したバス会社が多かった3つについて、バス会社が選択している場合は1、選択していない場合は0とするダミー変数である。説明変数について、女性従業員比率、女性管理職比率ならびに事業規模である。予想符号はプラスである。

表2.2の推定結果によれば、女性従業員比率はすべてにおいてプラスとなっている。また、「女性従業員の勤続年数が増えてノウハウが蓄積された」と「女性従業員の労働意欲が向上した」においては有意となっている。女性管理職比率はプラスとマイナスを示しており、また有意となっていない。事業規模はプラスとなり、「女性従業員の勤続年数が増えてノウハウが蓄積された」と「組織・職場が活性化された」では有意となっている。

表 2.2 女性従業員・管理職がもたらす効果についての推定結果

	被説明変数		
	女性従業員数の勤続年数が増えてノウハウが蓄積	組織・職場が活性化された	女性従業員の労働意欲が向上した
定数項	-2.257*** (0.504)	-1.693*** (0.523)	-1.476*** (0.534)
女性従業員比率	3.592*** (1.329)	0.005 (1.291)	2.324* (1.344)
女性管理職比率	-0.179 (0.675)	0.436 (0.633)	0.259 (0.654)
事業規模	0.276*** (0.101)	0.222** (0.100)	0.044 (0.104)
カイ二乗統計量	15.36	15.98	35.14
対数尤度	-70.29	-69.98	-60.4
サンプル数	130	130	130

(*p<0.1;**p<0.05;***p<0.01、括弧は標準誤差)

2.5 まとめ

推定結果より、バス会社における女性活躍推進への取り組みのうち、女性の職域・職種拡大ならびに女性の管理職への登用は、女性の従業員・管理職の増加につながっている可能性がある。女性運転士の採用のための取り組みは、女性運転士の増加につながっていると考えられる。一方、女性の役割に対する固定的意識の払拭ならびにワークライフバランス支援では、増加効果は確認できなかった。特に前者については、遅れていることもあり、有効に機能していない可能性がある。女性従業員の増加は、勤続年数の増加に伴うノウハウの蓄積、組織・職場の活性化などにプラスに作用している可能性がある。一方、女性管理職の増加がこれらの効果をもたらしているかどうかは確認できなかった。今後は、サンプル数を増やし、バス会社における女性活躍推進の取り組みの効果・影響についての分析を精緻化していきたい。

参考文献

遠藤伸明（2025）「バス会社における女性活躍推進についてのアンケート調査の報告」 『東京海洋大学研究報告』 第 21 号、49－54 ページ。

3 章 自動車運送業分野における特定技能外国人の受入れ

3.1 はじめに

2018年の入管法改正によって導入された特定技能制度は、国内人材を確保することが困難な産業分野において、一定の特定技能を有する外国人を受入れることを目的とする制度である。特定技能外国人を受入れる分野（特定産業分野）は、介護、建設、造船、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、外食業などであったが、2024年3月の閣議決定により、自動車運送業（バス、タクシー、トラック）が追加され、今後、自動車運送業の人手不足問題の緩和への寄与が期待されている。

本章では、特定技能制度の導入経緯を確認するとともに、特定技能制度の内容を紹介し、自動車運送業分野で期待される役割、今後の課題について検討する。

3.2 技能実習制度から特定技能制度へ

従前から、外国人労働者を受入れる制度として技能実習制度があった。同制度は1989年の改正入管法によって導入されたが、「近隣アジア諸国への技術移転という建前と、実態としての労働者受入れ制度という乖離を持ったまま（上林（2020））」創設された。

技能実習生の滞在年数は原則3年で、基本的に転職が認められていない（表3.1）。この転職ができないことが、雇用主にとっては好都合で、一定の期間、最低賃金で外国人を雇用することができた。

その後、民間ニーズの高まりを受け、外国人労働者受入れ緊急措置として、建設業および造船業での受入れ期間が最長5年に延長された。また、管理強化の一環として、雇用主に外国人雇用状況の届け出を義務付けることとなった（上林（2020））。

表 3.1 技能実習制度・育成就労制度・特定技能制度の相違

	技能実習制度	育成就労制度	特定技能制度
建前	技術移転（国際貢献）	人材育成	労働
日本語能力・ 職業技能	不要	必要 （日本語能力検定 N5）	必要 （3年間の技能実習ま たは育成就労を修了し た場合、試験免除）
滞在年数	原則3年 （管理団体と企業が優良 認定を受ければ5年）	3年	5年 （1号は最長5年、2号 は更新可能）
賃金	最低賃金	日本人と同等以上	日本人と同等以上
転職	不可	可能（就労期間1年以 上）	同産業分野なら可

出典：船井総研ロジ資料を加筆修正

その後、外国人労働者雇用ニーズがさらに高まったこと、低賃金による失踪などのトラブルが頻発したことを受け、技術移転（国際貢献）という建前を捨て、日本人と同等以上の賃金を支払う労働者として外国人を受入れる育成就労制度、特定技能制度に衣替えすることとなった。

このうち、育成就労制度は技能実習制度を引き継ぐ制度で、最低限の日本語能力があれば、応募時点で特定技能を持っている必要はない。育成就労の3年間で特定技能を身につけ、特定技能の在留資格を取得することが想定されている。現在の技能実習制度は2027年までに廃止され、育成就労制度に引き継がれることとなる。

2019年4月から導入された新しい在留資格の特定技能には、1号と2号がある（図3.1）。1号は在留期間が最長5年で家族帯同が許されていないが、2号は在留期間が更新できるため永住することも可能であり、家族帯同が認められている。なお、特定産業分野は、介護、建設、造船、航空、宿泊、農業など16分野存在するが、特定技能1号は16分野すべてで受入れが可能で、特定技能2号は建設、造船、航空、農業等11分野で受入れが可能となっている。

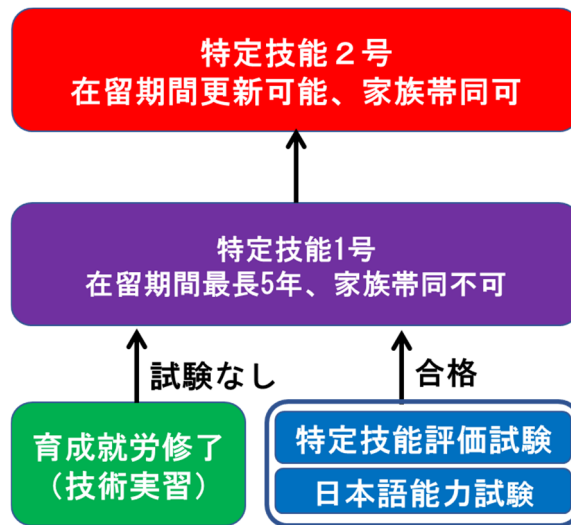


図 3.1 特定技能の取得

出典：国土交通省（2024）

3.3 自動車運送業分野の特定技能制度

2024年3月、特定技能制度の特定技能分野に自動車運送業、具体的には バス、タクシー、トラックを追加することが閣議決定された（表 3.2）。

2024年度から2028年度までの5年間で2.45万人の外国人の受入れが計画されている。自動車運送業での人手不足の解消を図る必要があるわけだが、一方で国内での人材確保の努力も実施し健全な労働市場を実現することを目指しており、その意味で2.45万人を「上限」として運用するとしている（法務大臣他（2024））。

表 3.2 自動車運送分野の特定技能制度

	バス	タクシー	トラック
・受入れ見込数	2. 45万人		
・主な業務内容	①運行業務 ②接客業務	①運行業務 ②接客業務	①運行業務 ②荷役業務
・技能水準	①第二種運転免許(※1) ②特定技能評価試験(バス)(※2)	①第二種運転免許(※1) ②特定技能評価試験(タクシー)(※2)	①第一種運転免許(※1) ②特定技能評価試験(トラック)(※2)
	<small>※1 日本国内で運転免許を取得するための手続等に要する期間については、在留資格「特定活動」(バス運転手及びタクシー運転手については1年・更新不可、トラック運転手については6ヶ月・更新不可)で在留を認める。 <small>※2 特定技能評価試験は各業界団体及び実施者である(一財)日本海事協会において準備。</small> </small>		
・日本語能力	日本語能力試験N3	日本語能力試験N3	・日本語能力試験N4 若しくは ・日本語基礎テスト 合格
・受入れ事業者の要件	・「働きやすい職場認証制度」の認証取得 等	・「働きやすい職場認証制度」の認証取得 等	・「働きやすい職場認証制度」又は「Gマーク制度」の認証取得 等

出典：国土交通省（2024）

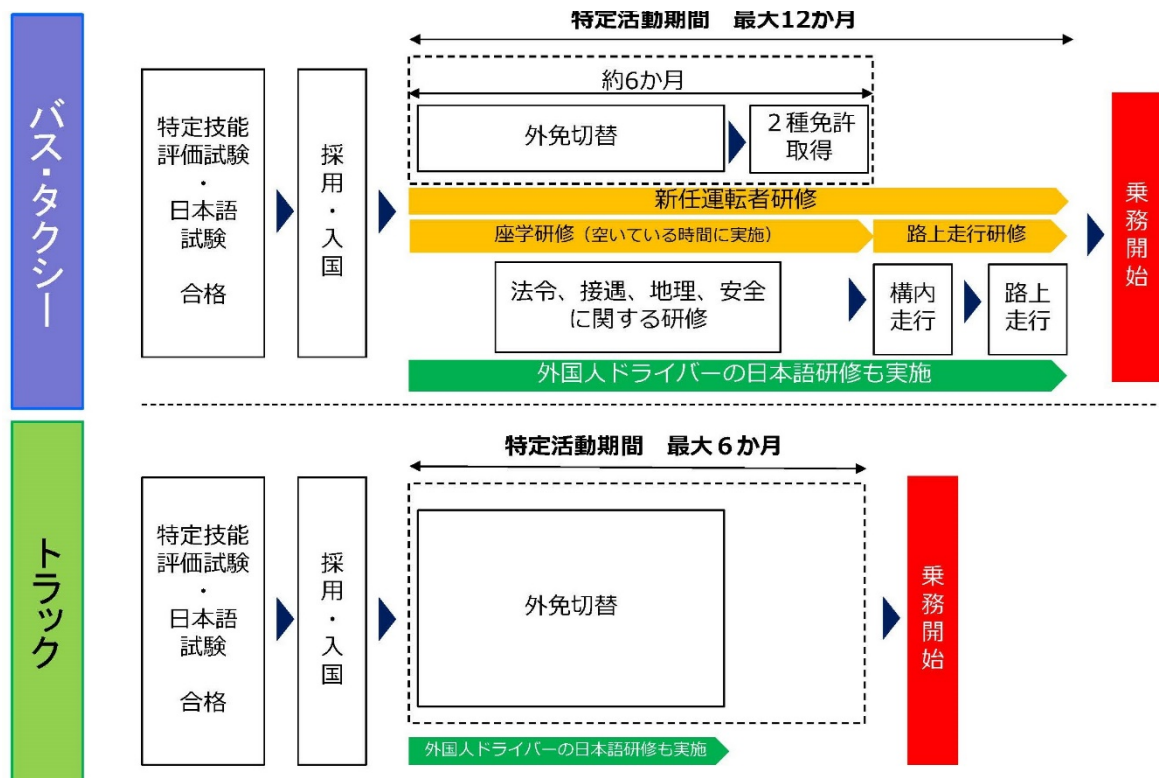


図 3.2 乗務開始までのプロセス

出典：国土交通省（2024）

バス、タクシーのドライバーは運行業務の他に接客業務が必要になるため、日本語能力として試験 N3 の取得を求めることとした。一方、トラックは運行業務に加え荷役業務となるため、条件として取得が相対的に容易な試験 N4 を課すこととした。また、ドライバーを受入れる日本の自動車運送事業者には「働きやすい職場認証制度」の認証取得を求めることとした。

「特定技能評価試験」は 2024 年 12 月 16 日より開始している¹。2025 年 2 月 14 日までに延べ 373 人が受験し、279 人が合格している（合格率 75%）。今後、在留資格を取得し日本に入国するわけだが、外国免許を日本免許に書き換え、バス、タクシーの場合、新任運転者研修を受け、特定活動期間最大 12 か月修了後、乗務を開始することとなる。トラックの場合は、特定活動期間最大 6 ヶ月後に乗務開始となる（図 3.2）。

なお、自動車運送分野で特定技能外国人を適正に受入れ保護すること、また各地域の自動車運送事業者が必要な特定技能外国人を受入れるため必要な措置を講じることを目的に、自動車運送事業者（法律上の名称は特定技能所属機関）、外国人をリクルートし、受験・出入国・住居の確保などに関し、支援する事業者（法律上の名称は登録支援機関）、業界団体、関係省庁からなる自動車運送業分野特定技能協議会が、2025 年 2 月に設立されている。

3.4 おわりに

自動車運送業分野でも特定技能制度が導入され、今後、外国人のドライバーを受入れていくことになった。

新たに設立された自動車運送分野特定技能協議会で人手不足状況、外国人受入れ状況をモニターし、必要な措置を講じながら制度を定着させていくこととなる。

その際、外国人受入れ数を 5 年間で 2.45 万人としたが、バス・タクシー・トラックのそれぞれでどの程度労働力が不足し、外国人でどの程度充足できたか、を検討することが求められる。場合によっては、5 年間の途中で受入れ目標数の変更が必要になるかもしれない。

また、人手不足の程度は地域によって異なる。外国人も日本人賃金が相対的に高い大都市圏に存在する事業者での就職を希望するのではないだろうか。転職は可能なので、この地域間調整問題にどう対処すべきか、検討が必要である。

なお、現在、自動車運送業分野は特定 1 号しか認められていない。しかし、他の分野がそ

¹ CBT 方式により、インド、インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、キルギス、スリランカ、タイ、ネパール、バングラディッシュ、パキスタン、フィリピン、ベトナム、マレーシア、ミャンマー、モンゴル、ラオス等で実施する予定。

うであったように、特定1号の5年間の在留期間が近づいた段階で、特定2号を加えることが検討される可能性は高い。私見では、自動車運送業分野においても家族帯同で実質的に永住するドライバーが存在して問題はないと思うが、これに関しても同制度の運用状況をモニターし、上記協議会の場で検討すべきであろう。

参考文献

- 1) 上林千恵子（2020）「特定技能制度の性格とその社会的影響」日本労働研究雑誌、62号
- 2) 法務大臣・国家公安委・外務大臣・厚労大臣・国交大臣（2024）「自動車運送業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」
- 3) 国土交通省（2024）「特定技能制度（自動車運送分野）の概要資料」

4 章 中国地方のバス事業における人手不足の現状とその対策

4.1 はじめに

2018（平成 30）年の働き方改革を推進するための法律とその付帯決議¹により、2024 年からバスなどの運転者の労働時間を短縮することが決まった。寺田（2020）は、運転者の運転時間等を細かく定めた「改善基準告示」の全面改正作業の中で特に問題となっているのが、前日の勤務と翌日の勤務とのインターバル（8 時間）であり、2024 年以降、運転本数自体が幾分減らされることはやむを得ないと思われるが、全国的な運行パターンや時刻表のスタンダードができることで、そのマイナスをカバーできるかもしれない。運転者の労働条件が改善され、運転手不足が解決に向かう可能性もあるとみていた。

現在、自動車運送業の運転者に関し、深刻な人手不足が続いている。コロナ禍の下において、タクシーと貸切バスを中心に需要減少が発生したが、同時に労働者の大量退職も生じてしまい、人手不足が全く解消していない。求職者を増やし、労働者を定着させるには賃金の引上げが必要であり、トラック、バスを中心に、実際の労働市場ではある程度の賃金上昇が起きているものの、事態が改善しない（寺田 2023）。

国土交通省の資料によれば、自動車運転事業は全産業と比べ、労働時間は長く、年間所得額は低い。平均年齢は高く、女性が少ない。有効求人倍率は全職業平均の約 2 倍（2022 年で全職業平均 1.29 に対し、自動車運転は 2.62）となっている。

中国地方では、金剛自動車²のような事業廃止のケースまでは生じていないが、運転手不足

¹ 衆議院・参議院の各厚生労働委員会の附帯決議は、「自動車運転者は、他業種の労働者と比較して長時間労働の実態にあるため、過労死防止の観点から、働き方改革関連法施行後 5 年の特例適用までの間、速やかに改善基準告示の見直しを検討するよう求め」たもので、自動車運転者の労働時間等に係る専門委員会が設置された。

² 金剛自動車は大阪府富田林市など 4 市町村を中心に路線バスを運行していたが、2023 年 12 月でバス事業（全 15 路線）を廃止した。

4 自治体から補助金交付も打診されたが、白江社長は「今後の運転手確保の見通しも立たず、補助金だけでは根本的な問題解決にならない」と、最終的には断った。2013（平成 25）年度の乗客が約 172 万人だったのに対し、2021（令和 3）年度は約 106 万人と約 4 割も減少。安全運行には約 30 人の運転手が必要だが、現在は 20 人（うち 3 人は他社からの派遣）で、過去 3 年間は赤字だったという（「産経新聞」2023 年 9 月 18 日）。

路線バスの代替交通は、同年 11 月 16 日の沿線 4 市町村の地域公共交通活性化協議会で決定され、便数の減少などはあるが、3 分の 2 の路線で運行が継続する。4 市町村の財政負担は大きく、市町村長は国や府の財政支援を要望。運賃改定も検討課題とした（「朝日新聞」2023 年 11 月 16 日）。

が路線廃止、計画運休や減便などの一因となっており、運転手確保に向けた事業者や自治体等の取組も見られる。本稿では、バスのモードに関し、広島県の状況を中心に、事業者における実際の運転者入退職状況、それに対応したダイヤ・路線再編の実態について、その一端を紹介する。また、人手不足対策・解決技術としての自動運転の取組状況を概観する。

4.2 バス事業者の運転手不足の現状と確保に向けた取組

4.2.1 広島県の全体的状況

(1) 運転手不足と路線の廃止・減便

広島県内でもバスの運転手不足が減便などにつながっている状況がある。運転手が少なくなると運転手が休暇を取得できにくくなる。

2023年11月時点でテレビ新広島の調べによると、広島県内のバス運転手の不足人数は下記のようにであった。

広島電鉄（車両数 524 台）…「余裕があるわけではない」

広島バス（同 214 台）…15 人以上不足

広島交通（同 191 台）…30 人不足

中国ジェイアールバス（同 127 台）…20 人以上不足

芸陽バス（同 103 台）…10 数人不足

表 4.1 は、2024 年 3～4 月に減便等になった主な路線である。

表 4.1 2024 年 3～4 月に減便等になった主な路線

事業者名等	路線名等
広島電鉄	「上根・吉田線（広島市街～吉田）」「熊野線（広島市街～熊野）」が減便（沿線人口・バス利用者数の減少のため）
広島交通	「広島市街～可部・勝木／大林方面」「広島市街～高陽・深川方面」「広島市街～旧道～春日野／安佐大橋方面」などが減便
中国ジェイアールバス	「西条線（呉駅～西条駅）」が減便

³ テレビ新広島、2023 年 11 月 30 日 (https://www.fnn.jp/articles/-/620246?display=full#goog_rewarded) (2025 年 7 月 31 日アクセス)

芸陽バス	「八本松駅～西条駅線」「三原～竹原線」などが減便
中国バス	「多治米車庫線（福山駅～多治米車庫）」などが減便
鞆鉄道	「三成線（松永駅北口～三成）」「福山大学線（福山駅～福山大学）」などが廃止
高速バス	「フラワーライナー（広島～尾道・因島）」「新広益線（広島～戸河内～益田）」などが減便 「グリーンフェニックス（広島～広島大学）」「とびしまライナー」（広島～呉～大崎下島）が赤字などもあり廃止

出典：中国放送、2024年4月13日 (<https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/1109960>) を基に作成

広島県内においても、大型二種免許保有者数は減少傾向にあり、2020年度末における保有者17,813人（男性17,592人、女性221人）のうち、約5割が65歳以上である。約2割を占める55～64歳の保有者は十数年以内の引退が想定され、さらなる運転手不足が懸念されている（『広島市地域公共交通計画』2022年、p.17）。

広島市内で路線バスを運行する8社のバス運転手は、2020年度から24年度の5年間で約1割減少（1,820人→1,665人）している。

広島市やバス会社の調査によると、広島市内で路線バスを運行する8社のバス運転手は、2032年には、2022年に比べて14%減ると試算されている⁴。

（2）路線バスの運賃値上げ、ICカード「PASPY」のサービス終了

広島市内の路線バスの均一運賃は、新型コロナウイルス禍に伴う乗客減への対応を主な目的に2022年11月に30円アップの220円になった。

それから2年3カ月での再値上げが2025年2月1日に実施された。新型コロナウイルス禍前の水準まで乗客数が回復しておらず、燃料費の高騰への対応や賃上げの原資を確保するため、上限運賃の平均25%アップ（現行の220円を240円へ値上げ）を事業者が中国運輸局に申請した⁵。

パブリックコメントには、度重なる運賃値上げへの批判的な意見も寄せられたと伺う。

他方、広島県内事業者による交通系ICカード「PASPY」のサービスが2025年3月末で終了となり、広島電鉄・芸陽バス・備北交通などは新乗車券システム「MOBIRY DAYS」を導

⁴ 中国放送、2024年4月13日 (<https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/1109960>) (2025年7月31日アクセス) ほか

⁵ 「中国新聞」2025年1月10日

入する一方、広島バス、広島交通、JRバス中国、アストラムラインなどは現状では導入せず「ICOCA」へ移行した。利用者からは利便性低下に対する不満の声も挙がっている。

4.2.2 各事業者の現状と取組

他業種からの転職や会社の移籍など中途採用率が高いバス業界にあって、各社の現状と取組を見てみよう。

(1) 広島電鉄

広島電鉄では、「短時間正社員制度」と「シニア社員制度」を導入していて、厚生労働省の「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」の「バス運転者の改善事例」⁶にも掲載されている。以下、抜粋して紹介する。

●短時間正社員制度

広島電鉄では、男女問わず若手からベテランまでの全員が、本人のライフスタイルに応じて正社員のまま労働時間を選択できる「短時間正社員制度」を2017年9月に導入し、優秀な人材の安定的な確保に取り組んでいる。「育児や介護、加齢に伴う体力的な理由等、乗務員のライフスタイルに応じて本人の希望により正社員のまま労働時間を選択できる制度」で、本人の希望を踏まえ1日の労働時間もしくは週の労働日数を短縮できる。

制度開始からこれまで約120名の幅広い世代の社員が利用している。「育児のための時間がほしい」、「介護のためフルタイムで仕事が続けられない」等理由は様々。原則、同じ職場で勤務が可能となる。短時間勤務正社員としての新規採用時にも対応している。困ったときにはお互いに助け合おう、という意識の浸透を目指し多様な人材を受け入れることで職場活力の向上を図ることを目的としている。

●シニア社員制度

乗務員の労働時間の改善のため、やる気のあるベテラン社員に活躍の場を提供する「シニア社員制度」の拡充も行っている。65歳で定年退職となる者で再雇用を希望する場合、時給制となるが最長70歳まで働くことができる。健康診断結果や適性検査、面談などを経たうえでフルタイム勤務も可能。「特に、短時間正社員との相互カバー体制を構築し、勤務協力体制を強化している。ベテラン乗務員は、これまでの実務経験が豊富。その経験を生かす場は少なくないはず」。健康状態などに留意する必要もあり契約更新は半年単位で相談している。

⁶ <https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/bus/example> (2025年7月31日アクセス)

「短時間正社員制度」、「シニア社員制度」は様々な年代の方にとって働きやすい環境を提供するためのものであるが、制度開始当初は、こうした乗務員のライフスタイルに合わせた働き方について、現場では必要性の認識は薄かったという。「もっと現状認識を深めてもらうため、グループ討議形式の研修等を実施し、個々の事情に寄り添える管理者を養成し」、管理者のマネジメント力向上にも努めている。

(2) 広島バス

広島バスでは、2023年4月に7路線（宇品線、横川線、吉島線、草津線、旭町線、中山線、東西線）で減便を実施した。「現状の8時間基準で組んであるダイヤでは、今の便数・運行頻度というのはどうしても維持することができなくなってしまう」（運輸課長）。来春（2024年）を見すえて一足早く対応に乗り出した⁷。

26号（旭町）線では、平日の便数を上りと下り合わせて82便から7便へと減便した。他の路線と重複している区間が多く、他の路線で26号線の代替を考える余地が大きかった。旭町線を含め7路線について、過去にないダイヤ改正に踏み切った。

2024年4月時点で、運転手の平均年齢は50歳を超え、20人程度不足している。採用が厳しく、運転手が減少傾向にある。そのため、現在の運転手に公休出勤、休日出勤をお願いして欠員をまかなっている状況である⁸。

運転手確保に向けて、2022年11月からバス運転手の業務内容についての見学会を毎月開催しているほか、大型二種免許の取得費用を会社が負担する。

また、初任給を大幅に引き上げることにし、2024年3月から3万4,500円アップした。整備士も3万6,800円引き上げる。初任給は運転手と2級資格がある整備士が24万円となる。直近10年の初任給の引き上げ幅は最大1,800円だった。他の職種の初任給や現在の社員の給与の引き上げも検討している⁹。

平均2万3,700円のベースアップも実施した。（広島電鉄でもバス運転手の基本給を4月から1万3,500円引き上げた。）

例えば2024年3月に入社した運転手（他社の高速バスの運転手から転身）は、新たな待遇面が決め手となったという。同社では2023年度に11人だった正社員の運転手の採用が、2024年度は25人と2倍以上増加した。

⁷ 中国放送、2023年4月10日（<https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/426393?page=3>）（2025年7月31日アクセス）

⁸ 中国放送、2024年4月13日（<https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/1109960>）（2025年7月31日アクセス）

⁹ 「中国新聞」2024年3月12日

それでも、慢性的な運転者不足に伴い、当面の間として29号（深川）線が減便された（小河原車庫発6:50、広島バスセンター発8:10）。

（3）広島交通

減便によってバスの最終便にも影響があり、広島市中心部から安佐南区の毘沙門台に向かうバスは、平日ダイヤで深夜1時前に中区の紙屋町バス停を出発していたが、広島バスセンターを夜10時前に出発する便が最終となり、約3時間繰り上がった。

広島交通では2022年、法改正で大型二種免許の取得年齢が21歳から19歳に引き下げられたことを受け、県内初の“10代バス運転手”を誕生させた。高卒採用を強化している。

さらに、65歳までだった定年制度を撤廃。女性運転手が働きやすい職場環境にも努めている。それでも、本来必要な定員より30人不足しているのが現状で、運転手の高齢化も進み、平均年齢は51歳8カ月と初めて50歳を超えた¹⁰。

（4）芸陽バス

三原市内の乗合バス路線「徳良線」（図4.1参照。徳良～羽倉～三原営業所／31.4km／平日3.5回、土曜2.0回、日・祝1.0回）を2025年3月末で廃止した。沿線の人口減少に加えて、「深刻な運転手不足により、当路線の維持が困難な状況となっていることから、今後の三原営業所管内の路線全体を維持していくためにも、利用者の少ない徳良線について、やむを得ず撤退するもの」と理由を説明している（同社プレスリリース、2025年1月23日）。三原市地域公共交通活性化協議会で承認された。

以下、芸陽バス・取締役第一営業部長へのインタビュー（2025年2月28日）を交えて叙述する。

三原営業所の運転手充足率は86%（4名不足）で、65歳以上が半分と高齢化もしている。徳良線は利用者のメインが中国バス（甲山・三原線）と競合していたこともある。収支率が良くないところを廃止した。

同社の三原営業所管内の路線バスは、三原市交通局（廃止）の一部を引き継いだものであるが、“バスは大量輸送にメリットがあるため、系統を集約したほうが良いと感じている。利用の少ないところ、系統を集約した代替手段は、ライドシェア（タクシー）がよいのでは”と伺った。

¹⁰ テレビ新広島、2023年11月30日（<https://www.fnn.jp/articles/-/620246?display=full>）（2025年7月31日アクセス）

徳良線について、三原市（生活環境課）は代替交通として、コミュニティバス（下徳良・垣内線）を4月から運行できるよう、2月に条件付一般競争入札を行った。その運行業務について3社の入札があり、金額が安い鞆鉄道貸切事業部（約662万円）を委託業者とした。

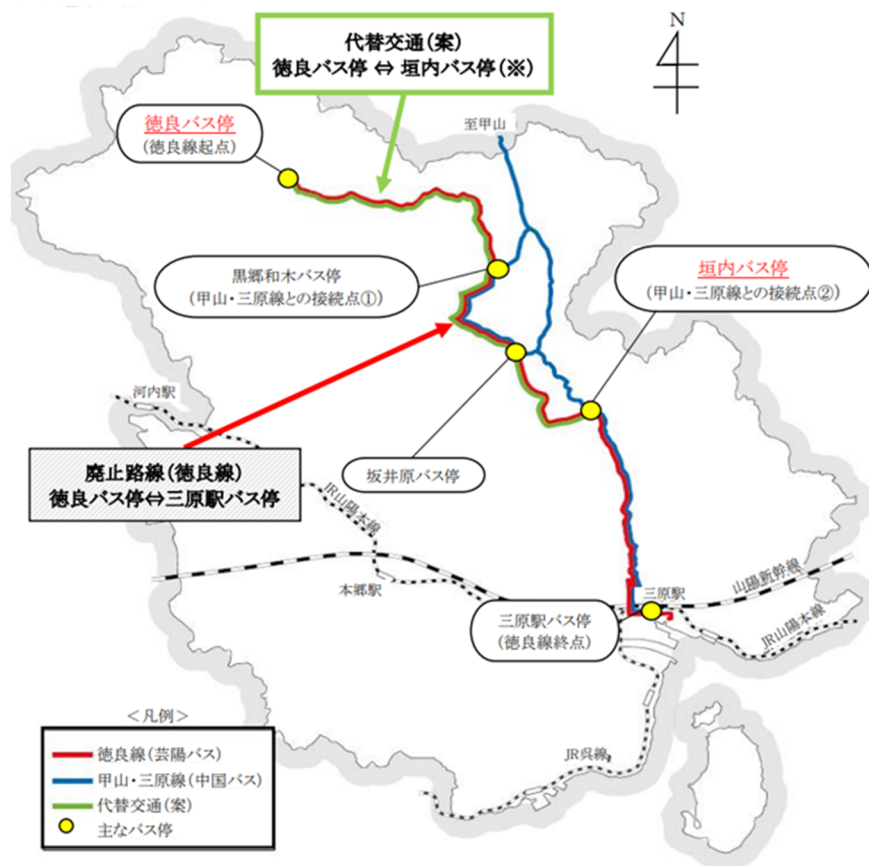


図 4.1 芸陽バスの徳良線（廃止路線）とその代替交通

出典：三原市地域公共交通活性化協議会（2024年12月10日開催）資料

同社の竹原営業所では運転手の充足率は9割であるが、高齢化していて高速バスに乗務できる運転手が急減。高速バスはコロナ禍以来2往復減便していて1便平均の乗車人員はコロナ前の7~8割。人口減少で通勤・通学利用が減少している。

全社で運転手は25名不足（西条営業所はあと10名必要）、平均年齢は54歳。定年の65歳以降再雇用を73歳までしている。健康診断・事故歴・本人の意欲で雇用継続を判断する。

2023年度が近年で最も退職者が多かった。2024年度はその半分にとどまっている。待遇を改善した。もう少し残留してほしい。

退職理由は、他社流出（貸切専門のほうが稼げる（昨年秋から貸切バス料金が上がっている）、拘束時間が長い、カスハラ（乗合バスの客層が変化したとのこと）。

大型二種免許取得支援として、自社単独で 70 万円の貸付制度（3 年継続勤務で返済免除）がある。3 年勤務して退職するケースもあると伺う。入社祝い金 20 万円（6 ヶ月の試用期間の後に支給）もある。

女性運転手はピーク時は 3 名いたが、現在はゼロとなっている。

トラック運転手から入社してくる人があるが、バス未経験で入ってくる人が多い（50 代）。60 歳を超えて新規雇用のケースもある。高校卒は、見送っている（絶対に雇わないといけないため）。

2023 年、病欠が相次いだことにより、土曜日を日曜日ダイヤに変更して対応した。

「みどり坂団地」（広島市安芸区）と JR 瀬野駅北口を結ぶ新たな交通手段として、2024 年 3 月 30 日から中型 EV バスによる「みどり坂タウンバス」を運行開始した。1998 年からのスカイレールが 2024 年 4 月末で運行終了（スカイレールサービス株式会社：広島短距離交通瀬野線の軌道運輸事業の廃止）となり、スカイレールサービス株式会社から芸陽バスに委託運行（上下分離）されたものだが、新規に 6 名（平日）、休日は 4 名の運転手が必要となった。そのため、親会社の広島電鉄から 3 名の出向と、自社他路線から捻出等した。

高美が丘で 9～10 時台の減便、広島地区でも安芸南、畑賀など 2025 年 2 月にダイヤ改正して減便が続く。

インターバルの関係で、始発時刻～最終便の繰り上げ（豊栄～西条線、2024 年 10 月ダイヤ改正）も行っている。

若手職員が退職していって、それも課題となっている。

運行管理を機械化、遠隔化する方向（親会社の広島電鉄で DX 推進のための IT 推進室設置）。西条営業所において、豊栄営業所の遠隔点呼システム（広電）を導入している（東海電子株式会社¹¹）。

（5）備北交通

備北交通は乗合用 68 台と貸切用 5 台のバスに対して、2025 年 3 月現在の在籍運転者数は正社員と嘱託、パートで計 69 人で、少なくとも 10 人足りない。年齢構成も 20～30 代は 7 人と全体の 1 割にとどまる。貸切用はほぼ稼働できておらず、税金や保守整備など維持費だけがかかる。修学旅行の依頼に応えられず、自社のバス旅行プランも企画できない¹²。

¹¹ <https://www.tokai-denshi.co.jp/>（2025 年 7 月 31 日アクセス）

¹² 「中国新聞」2025 年 3 月 6 日

同社は、運転手の魅力を伝えるショートドラマ（PR 動画）を制作し、ホームページなどで公開している（図 4.2）。



図 4.2 備北交通が制作したショートドラマ（YouTube 等で公開）



図 4.3 備北交通の女性運転手

出典：「庄原でいきいき働く協議会」(<https://shobara-ikiiki.jp/campany/>)（2025 年 1 月 20 日アクセス）

女性運転手は 2 名在籍している（図 4.3）。

庄原市地域公共交通会議において労組代表の委員より、ローカル路線については、既存運転手と、事務職員を運転手兼務にするなどして何とか維持していると伺った。

同社の主軸の高速バス（県北～広島間）は、往時より減便傾向（40→35 往復）にあり、2024 年 12 月のダイヤ改正では平日の東城～広島間直通便がなくなった。また、2025 年 3 月末で共同運行していた広島電鉄が撤退し、備北交通の単独運行となっている。

5 月には、運転手の確保が難しいとして 21～23 日に 2 往復の計画運休を初めて行った（24 日以降は通常運行）。高速バスは 1 日計 33 往復あり、25 人の運転手が必要。45 人在籍してい

るが、休日確保やけがなどで調整が付かず、20日に同社ホームページで計画運休を発表した¹³。
翌6月から、平日の三次～広島間を4往復、土日祝の三次～広島間を2往復減便した。

庄原市では、自家用有償旅客運送によって「庄原市営総領地域生活バス」を運行しているが、事業を受託している株式会社里山総領から、当該バスの利用者が極めて少ないこと及び運転手の高齢化と担い手不足による今後の運行体制の見通し等を踏まえて、バス路線の運行内容の見直しについて協議があった。運転手の人数・配置状況は、①広域路線：3名（年齢：50代、70代、70代）、②町内路線：2名（年齢：60代、80代）と高齢で、庄原市地域公共交通会議（2025年1月8日）において減便が承認された。

（6）JRバス中国（2024年9月社名変更）

中国ジェイアールバス時代から、前述の広島交通のように、高校へのアプローチを強化している。

慢性的な運転手不足と運転手の残業規制への対応のため、2024年3月中旬にJR西条駅～呉市内間（西条線）を減便した。同年12月には広島～呉間の都市間バスを減便した（一部、広島電鉄が代替）¹⁴。

呉市内で地元タクシー事業者などが運行している生活バスも、残業時間の上限規制を受けて事業者が運転手を確保できなかったため、最終便の時刻を30分から1時間程度繰り上げて営業時間を短縮する。ローテーションを組むのが難しくなったという¹⁵。

4.2.3 外国人運転手の採用

（1）つばめ交通

広島市東区の「つばめ交通」では、米国出身の男性（29歳）が2024年7月に入社。経理や英語のメール対応などの仕事をこなし、日本語のテキストを読んで、タクシーの運転に必要な二種免許の英語の学科試験に備え、12月に学科試験を受けて一発合格し、2025年1月下旬から乗務を始めている¹⁶。

呉市での英会話教室の講師から、外国人採用に積極的なつばめ交通に転職した。同社の営

¹³ 「中国新聞」2025年5月21日

¹⁴ 「中国新聞」2024年5月20日、12月18日。2025年2月からさらに減便（2025年1月16日）。

¹⁵ 「中国新聞」2024年5月20日

¹⁶ 「中国新聞」2025年2月7日。2024年3月、政府が外国人労働者を受け入れる特定技能制度の対象分野にトラック、バス、タクシーの自動車運送業を追加することを閣議決定。

業部長は「広島は海外からの観光客が多く、滑らかに案内できる」と期待する。

広島県警は2024年5月、二種免許の学科試験を英語で受けられるようにし、現在は中国語やベトナム語、ウクライナ語など20カ国語に対応している。

全国ハイヤー・タクシー連合会（東京）によると、2024年3月末の広島県内のタクシーの乗務員の人数は6,094人（個人タクシーを除く）で、新型コロナ禍が本格化する前の20年3月末から2割近く減っている。

（2）両備グループ

岡山市の両備グループのグループ会社のニッコー観光バス（東京・品川）に勤めるインドネシア国籍の社員（40歳）が、バス運転士として全国で初めて、在留資格「特定技能」の取得に必要となる「特定技能1号評価試験」（2024年12月に実施）に合格した。既に大型二種免許を取得しており、今後は在留資格の切り替え手続きを進めるとともに、運転の訓練を積んで、2025年度中にプロの運転士として業務に携わる¹⁷。

4.3 バス運転手の職業観や継続意向・満足度

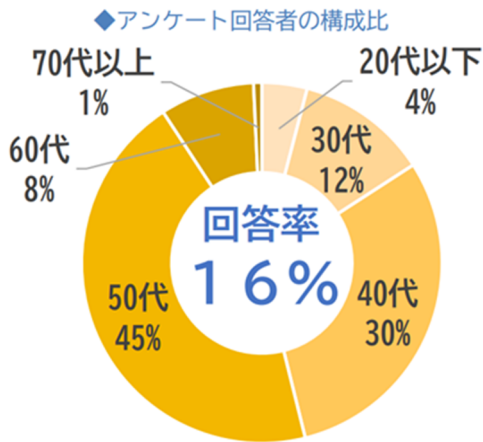
後述する広島市におけるバスの共同経営の組織である「バス協調・共創プラットフォームひろしま」が構成員のバス事業者8社の運転者1,656名を対象にアンケート（WEB）を2024年9～10月に実施している。バス運転者の安定的確保につながる施策（離職防止、新卒・中途の採用強化など）を検討するための基礎調査として、8社に所属する現職バス運転者の実際の声を把握し、バス運転者という職業における「魅力」と「課題」を見える化することを目的としたものである。

その「8社合同運転者アンケートの主な結果」（図4.4）を見ると、回答者数は271名で、回答率は16%であった。回答者の年齢は50代が45%で最も多く、次いで40代が30%であった。

バス運転者になったきっかけ・理由（複数回答）では、「運転が好きだから」が55.1%、「バスが好きだから」が28.1%と、運転が好きという回答が半数以上となっている。

働き甲斐を感じる場所としては、社会的意義（地域貢献）が48.2%、「お客様の感謝の声」が47.4%とこの2つが大きい。〈嬉しかったエピソード〉として、利用者からの感謝の言葉、こどもから手を振ってもらえた等が挙げられている。

¹⁷ 「日本経済新聞」2025年2月5日



◆バス運転者になったきっかけ・理由（複数回答）

運転が好きだから	55.1%
バスが好きだから	28.1%
バスの運転者に憧れていたから	23.7%
お客様と接することが好きだから	6.2%
その他	23.4%

<その他で回答の理由>

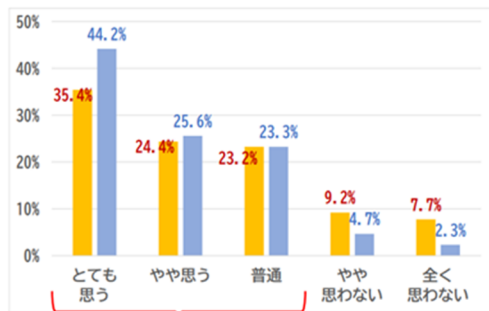
親族にバス運転者がいた、家族・知人からの紹介、安定収入のため転職 等

◆どこに働き甲斐を感じるか（複数回答）

広島の人流を支える社会的意義（地域貢献）	48.2%
お客様の感謝の声	47.4%
大型車両を運転するカッコよさ	27.0%
会社への貢献	15.3%
その他	14.2%

●全世代運転者と若手運転者との対比

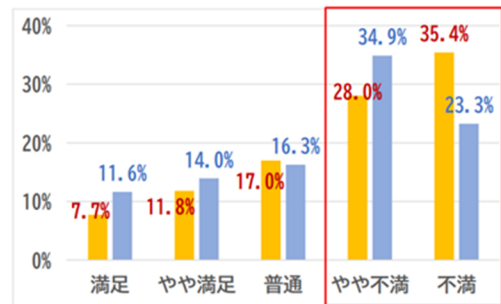
◆これからもバス運転者を続けたいか



約8割（若手は約9割）が続けたいと回答

■全世代 ■若手（10～30代）

◆待遇面への満足度



約6割が満足しておらず、地域の移動手段であるバス事業の存続に関わる課題である。

◆カスタマーハラスメント等の接客に対する不安

とてもある	42.8%
ややある	34.7%
ほとんどない	19.9%
全くない	2.6%

図 4.4 「8 社合同運転者アンケートの主な結果」

出典：「バス協調・共創プラットフォームひろしま」報道資料

(<https://www.city.hiroshima.lg.jp/buspf/1038971/1039048.html>) (2025年7月24日アクセス)

バス運転手を続けたいかの問いには、全体の約8割、若手（10～30代）では約9割が「普通」以上（続けたいと思う）の回答をしている。待遇面は、「やや不満」または「不満」と回

答した割合は全体の約 63%、若手の約 58%であった。

カスタマーハラスメント等の接客に対する不安は、「とてもある」が 42.8%、「ややある」が 34.7%で、合わせると約 78 %に上る。〈嫌だったエピソード〉として、カスハラ行為、理不尽なクレーム、一般車による妨害運転等が挙げられている。

〈こうすればバス業界がもっと盛り上がる！〉こととして、表彰制度の充実、イベントバスの運行、魅力発信等が挙げられている。

プラットフォームでは、アンケート結果をもとに分析・議論を行い、短期で実行できるものは反映、中長期の課題（待遇面や労働環境面の課題等）についても改善に向けた調査、検討を進めるとしている。バス運転手のイメージアップにつながる広報の強化や、カスタマーハラスメントへの対応（カスタマーハラスメント共同宣言）、挨拶運動（Thank you キャンペーン）等を含む全方向に向けたマナーアップキャンペーン等の施策へ反映していくとする。

4.4 運転手確保に向けた施策等

4.4.1 バス業界による取組

(1) 広島県バス協会

バス事業者の合同就職フェア（バス運転者就職フェア）を年 2 回開催している（2025 年度は広島会場：7 月（2 日間）、福山会場：11 月）。

ただ、過去のフェアは平日の夜、多くの人々が来られるようにと仕事終わりの時間帯に開催されたが、空席が目立ち、決して盛況とは言えない状況だったようである¹⁸。

2025 年 6 月からは、県内の公共施設やホテルなどで「まちかど相談会」を始めている。相談の機会を増やし、仕事の魅力を伝えるもので、県内を西部、東部、北部の 3 地域に分け、6～11 月に毎月開く。地域のバス会社 2～3 社程度が出展し、仕事の内容などを説明して質問に答える¹⁹。

実際にバスを運転できるバス運転体験会も、自動車学校を会場に、広島で 1 日、福山で 1 日開催されている。

¹⁸ テレビ新広島、2023 年 11 月 30 日 (<https://www.fnn.jp/articles/-/620246?display=full>) (2025 年 7 月 31 日アクセス)

¹⁹ 「中国新聞」2025 年 6 月 2 日。6 月は、10 日=広島市南区の市総合福祉センター、19 日=福山市のまなびの館ローズコム、21 日=三次市の三次グランドホテル。

4.4.2 自治体の対応策の事例

(1) 島根県：事業者への採用経費補助

島根県では、県内の地域生活交通の様々な課題に対応するため、2023年10月に事業者や行政などの関係者による「中山間地域をはじめとした島根の生活交通を考えるプロジェクトチーム」を設置し、この議論を踏まえ2024年9月に、主な課題に対する今後の取組の方向性について整理した「最終とりまとめ」を作成した。

メインは、地域生活交通の担い手不足・運転手確保で、2017年と2022年で運転手は県東部の一畑バスで-22%、県西部の石見交通で-16.7%（県平均-8.1%）となっており、路線廃止、インフルエンザ罹患による一時的な運休、高速バスの減便長期化等が生じている。

主な3バス事業者への聞き取りで、年30人ほどが退職する一方、採用は10~20人台にとどまっていた。運転手不足を一因とした路線の廃止や減便は、県西部も含めて2023年度以降で51路線に上っていた²⁰。

県は、交通事業者にこれまで以上に積極的に運転手確保に取り組んでもらえるよう、2025年度から「地域生活交通の担い手確保促進事業」（下記）を実施している。事業全体の予算は5,750万円に上る。ただし、松江市交通局は公営ということで、本補助金の対象外とされている。

①運転手の職場環境改善支援事業費補助金

運転手が利用する休憩室やトイレ、エアコン等の施設・設備の整備に要する経費の一部を助成（助成率1/2、助成上限額100万円）

②運転手の福利厚生改善緊急支援事業費補助金

運転手の福利厚生を改善し、交通事業者への入職を促すため、賃貸住宅の家賃相当額の一部を支援金として支給

対象者：R7.4.1以降に採用された運転手（新規受付はR9年度まで）

支給額：1~2年目3万円/月、3~4年目2万円/月、5~6年目1万円/月

③採用力向上セミナー実施

交通事業者の積極的な採用活動を促すため、交通事業者向けの採用力向上セミナーを開催

④セミナー参加者のチャレンジ支援事業

県が実施する採用力向上セミナーの参加者を対象に、採用力向上に係る経費の一部を支援（助成率1/2、助成上限額75万円）

²⁰ 「中国新聞」2025年2月23日

⑤採用活動支援事業費補助金

交通事業者の積極的な採用活動を促すため、国庫補助事業を活用した採用活動に要する経費の一部を助成（助成率 1/4、助成上限額 25 万円）

⑥二種免許取得支援事業費補助金

運転手の育成支援のため、国庫補助事業を活用した二種免許取得に要する経費の一部を助成（助成率 1/2、助成上限額 25 万円／人）

⑦運転手育成支援事業支援金

新たに運転手を採用し、6 か月以上継続して雇用する事業者に対し、人材育成に係る支援金として、1 人あたり 20 万円を支給

（2）福山市：バス運転手就職支援金

2025 年度、新たに市内のバス会社に就職した運転手を対象に最大 40 万円の支援金を設ける。増便などで利用を促そうにも各社に人員の余力がないとできないため。路線への補助金の上乗せで待遇改善も後押しし、人材確保と利用増の実現を目指す。

市内に本社か営業所を置く中国バス、輛鉄道、井笠バスカンパニーの 3 社の 4 月 1 日以降の採用を想定。新たに就労した運転手に基本分として 20 万円を支給し、備後圏域の 9 市町外からの転入者へは 20 万円を追加する。25 年度は 15 人程度に渡せるよう 500 万円の予算を確保した。

市によると、給料の低さや長時間労働など待遇面が求職者から敬遠され、黒字路線でも人手不足で減便するケースが相次いでいる。同様に支給して実績が出ている保育士の支援金制度を参考にした。

市は、市内を発着する路線バスを対象にした運賃無料ウィークを昨年（2024 年）12 月に実施²¹。25 年度には無料にして利用が多かった路線を試験的に増便する。バスが運行していない幹線道路の人の動きのデータを分析し、路線の見直しにも取り組む。バス路線の約 50 系統で補助金の上乗せも新たに始め、利用増などで赤字額が減ると補助額も減らしていたこれまでの運用は改める。利益を出せるようにして、バス会社の経営改善を促す。市都市交通課は「利用増と運転手の待遇改善にセットで取り組み、好循環を生み出したい」と意気込む²²。

²¹ 福山・笠岡地域公共交通活性化協議会（事務局：福山市・笠岡市）が、2024 年 7 月に「バス共創プラットフォーム」を設置。同年 12 月 18 日～24 日に運賃無料ウィークを実施した。

²² 「中国新聞」2025 年 3 月 9 日

4.5 各地域での関連する取組事例

4.5.1 共同経営による効率的運用

(1) 広島市

広島電鉄、広島バス、広島交通、中国ジェイアールバス、芸陽バス、備北交通、エイチ・ディー西広島は、広島市中心部における均一運賃の設定に係る共同経営計画（計画期間：2021年11月～2025年3月）を策定し、路線バスの均一運賃（190円→変更後220円）エリアの拡大、路面電車と路線バスの運賃同額化を実施した。

広島市では、交通事業者間連携の取組を市（自治体）が進めている。輸送需要の減少等により、地域交通ネットワークの維持が課題となっており、「競争」から「共創」へ転換し、独占禁止法適用除外による共同経営（カルテル）のほか、車両やシステムの共同運営を検討し、横断的なデータ分析のもと、全体最適化を図り、DXによる持続可能な地域の公共交通を目指すものである。

そして、「乗合バス事業の共同運営システム」の中核を担う組織として「バス協調・共創プラットフォームひろしま」が2024年4月に設置された。構成員は広島市、広島電鉄、広島バス、広島交通、芸陽バス、備北交通、中国ジェイアールバス、エイチ・ディー西広島、フォーブルである。

一般社団法人として法人化し、広島市から9人とバス会社から3人が出向している。8社のデータを共有して、路線再編に生かしていったり、価格が高くバス事業者単独での購入が難しいEVバスを購入してバス会社にリースしたり、運転手不足の対策として、大型免許の保有率が高い退職予定の消防隊員や自衛隊員へのリクルート活動などを行ったりする予定である²³。

(2) 松江市

松江市交通局と一畑バスが路線バスを運行している松江市においても、運転士不足がコロナ禍以降加速し、「国による労働時間規制強化（2024年問題）が加わり、一層深刻化」している状況（交通事業者資料）で、離職者が突然現れる状態という。2023年度以降、緊急措置として路線廃止、減便を実施した。

松江市交通局は、2024年4月からは平日で70便減便しているが、路線系統の集約統合も行っている（「病院循環線」、「あじさいループ線」を新設等）。一畑バスは2024年10月に3

²³ 中国放送、2025年4月7日（<https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/1838096?display=1>）（2025年7月31日アクセス）

路線（御津、大東、荒島）を廃止し、市が代替交通を用意した。

この「危機的な状況を打開するために」、松江市交通局と一畑バスは松江市長立ち会いのもと 2024 年 12 月に連携協定を締結し、松江市の路線バスを市民目線で「あたかも一社」で担うため、2 社局の共同運行計画を策定中である。

また、運転士確保に資する処遇改善を行うための人件費増は避けられないことなどから、運賃改定（ゾーン制運賃の導入等）の実施も目指している²⁴。

松江市が設置する会議・プロジェクトチームでは、「運転者不足でバスの便数を増やすことができない現状からすると、時差出勤に取り組むべきだ」と時差出勤が提唱されている（「令和 7 年度第 1 回松江市公共交通利用促進市民会議・第 6 回公共交通で暮らしやすい未来を実現する PT」意見概要、2025 年 5 月 19 日）。通勤・通学ラッシュ時は積み残しは解消したものの、車内の混雑が激しい状況のようである。

島根県幹線道路協議会交通渋滞対策部会では、朝の通勤ラッシュ時間帯の渋滞緩和を目指して、時差通勤の取組を 2021 年度から始動している（国土交通省中国整備局松江国道事務所：「松江 Good Morning Project」²⁵）。

（3）岡山市

岡山市では、岡山市地域公共交通利便増進実施計画（2024 年）が策定されている。需要に応じて幹線と支線（車両の小型化）に分割するバス路線の再編を行うとともに、乗り継ぎ環境の整備、IC カードシステムの導入等を図り、利便性の高い公共交通サービスを安定的に提供することを目指している。

複数のバス事業者が市内中心部に乗り入れていて、路線の重複等の問題があった。重複路線の集約等で生み出された余力で支線を新設・延伸・増便し、支線は小型車両で運行することで、運行経費の削減や、普通二種免許での運行が可能となるため、運転者不足の解消にも寄与する効果が見込まれている。

²⁴ 近藤（2024）は、地域交通法改正で導入された「エリア一括協定運行事業」により、自治体が必要と判断したバス路線網全体に補助することが可能になったことから、現在の労働条件を抜本的に改善するために必要な人件費分を適切に反映し、運転士の処遇改善を補助の条件の一つとすれば、労働条件が公的に保証されることになり、バス運転士不足問題の改善につながると指摘する。

また、公共交通が便利で楽しい地域づくりで、マイカーからの需要の転換を図り、公共交通で安心して暮らせることを地域の魅力とすることで、公共交通の安定的な需要を作り出せると述べる。

²⁵ https://www.cgr.mlit.go.jp/matsukoku/matsue_gmp/index.html（2025 年 7 月 31 日アクセス）

4.5.2 サービス供給を補う取組

中国地方において、運転手不足でサービス供給が不十分なところを補う取組事例をいくつか紹介する。

(1) 鳥取県

ねんりんピックの開催期間中（2024年10月19日～22日）、タクシー車両の不足が見込まれることに対応するため、鳥取県の申し出により、日本版ライドシェア「とっとライドシェア」が導入された。ライドシェアの実施期間・時間帯は10月18日16時～22日24時で、実施エリアは県内の6営業区域（鳥取交通圏、米子交通圏、倉吉交通圏、境港市、八頭郡、西伯郡）であった。

(2) 庄原市

庄原市中心部では、2024年5月下旬、午後8時から翌朝にかけて走るタクシーがなくなった。3事業者のうち最後まで続けた1社が運転手不足を理由に夜間運行をやめたためである。飲食店が営業短縮や休業日増を迫られ、細る公共交通は市街地の賑わいにも影を落とす。経済界からは、市街地空洞化への市の対応が鈍いとの指摘も聞かれる²⁶。

そこで、「庄原 MaaS 検討協議会」が、庄原地域における夜間の移動手段を補完する目的で、バス事業者（備北交通）による安全管理のもとに、自家用車や一般ドライバーを活用した夜間乗合デマンドタクシー「よるくる」の実証運行（ナイトタイム・デマンドプロジェクト）を、2024年9月19日～12月13日の木曜日・金曜日の20時以降（20時発～22時40分発の5便）で行った。

今回の実証運行では、人件費や燃料代を考えると収支は合わなかった。

2025年度は、国土交通省の共創モデル実証運行事業、交通空白解消パイロット・プロジェクト事業の採択を受けて、バス事業者が中心となって既存のバス・タクシーに加えて、市民（20～30名）の協力を得て「公共ライドシェア」などに取り組み、交通を総合的にマネジメントできる組織を立ち上げる予定である。

(3) 中国地方におけるライドシェアの導入状況

運転者人手不足の実情と対策として位置づけた場合のライドシェアの導入状況は、図 4.5（公共ライドシェア）、図 4.6（日本版ライドシェア）のようである。

²⁶ 「中国新聞」2024年12月22日

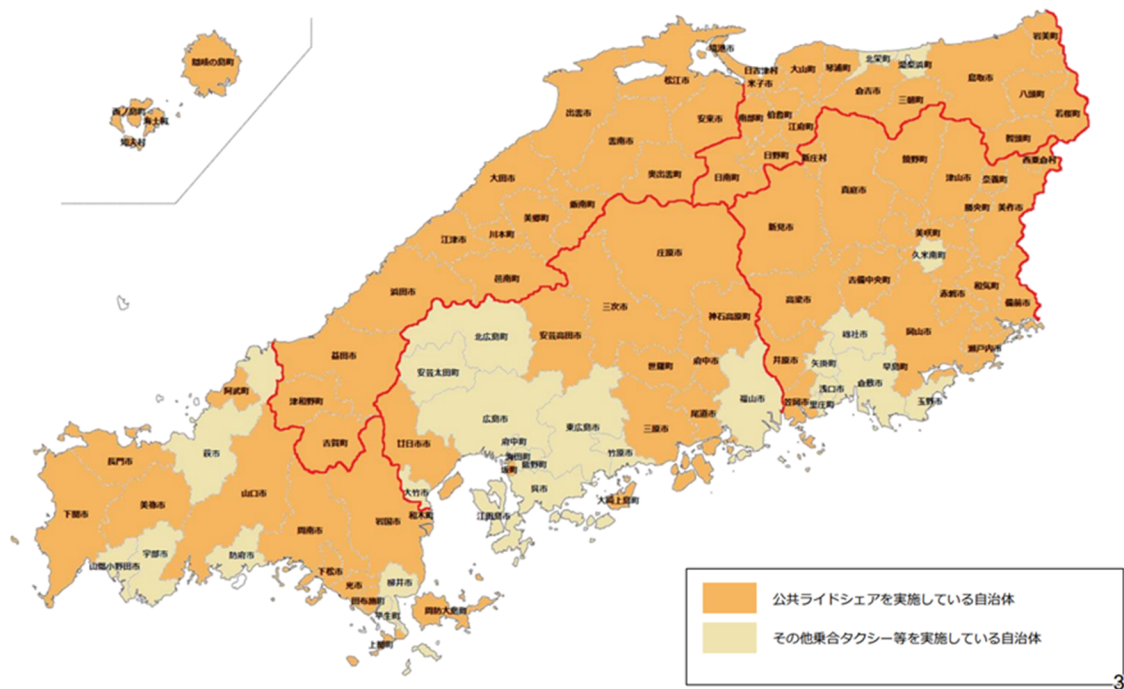


図 4.5 中国地方における公共ライドシェアの導入状況

出典：国土交通省中国運輸局資料

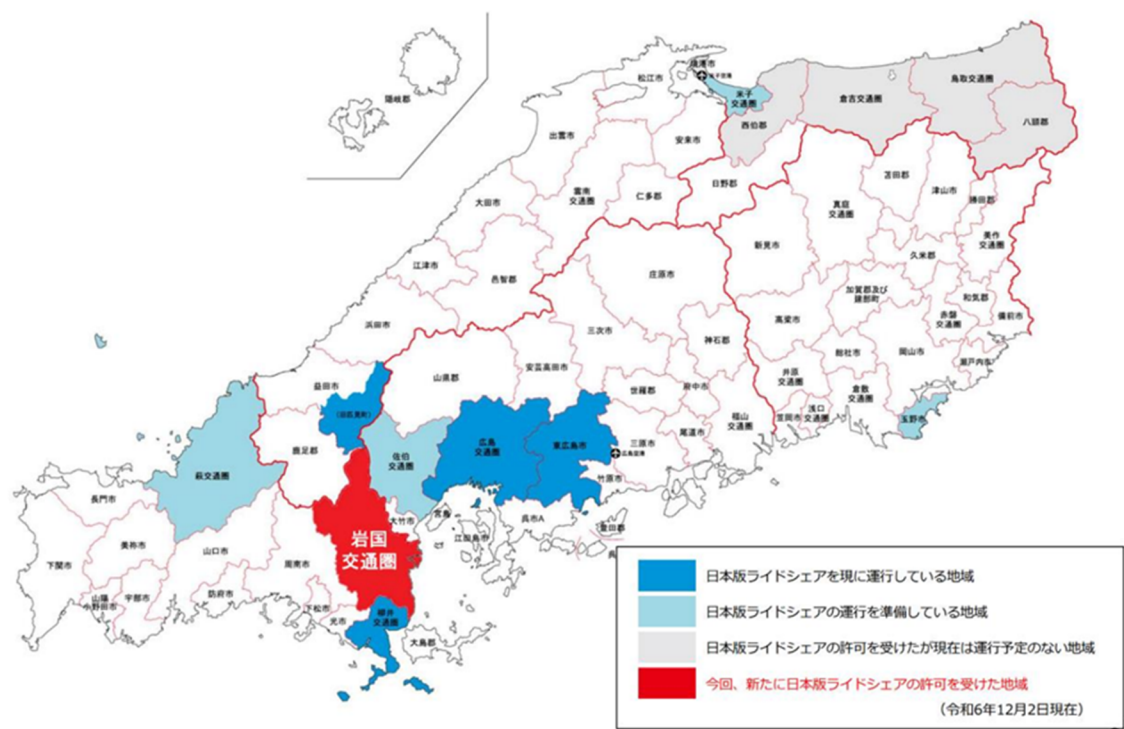


図 4.6 中国地方における日本版ライドシェアの導入状況

出典：国土交通省中国運輸局資料

4.5.3 自動運転へのトライアル

中国地方における自動運転のトライアルは、表 4.2 のような自治体で行われている（予定も含む）。おおむね時系列に記載した。

表 4.2 中国地方における主な自動運転の実証実験事例

自治体名等	概要
福山市	<p>2017 年度から自動走行に関する実証実験に取り組んでいる。2017 年度は高齢者の移動が課題となっているオールドニュータウンの日吉台地区において実証実験を実施。2018 年度も引き続き日吉台地区において実証実験を実施。2019 年度は実施見送り。</p> <p>2020 年度、2021 年度は、地方創生推進交付金を財源として、福山駅前からエフピコアリーナふくやまの区間で、2021 年 3 月に群馬大学発のベンチャー企業「日本モビリティ」（前橋市）と協定を結んで実証実験を始めた。2021 年度は、2022 年 3 月 22 日の実証実験初日にトラックとの接触事故が発生した。2023 年度は、新型コロナの地方創生臨時交付金を充当。</p> <p>2024 年 11 月 25 日～12 月 6 日に「レベル 2」の実験。希望する市民らに試乗してもらい、JR 福山駅前～エフピコアリーナ間の約 2.5km を 1 日 6～7 往復する予定だったが、自動運転に係るブレーキ機器の異常（26 日）、エンジンの冷却装置の故障が発生し、原因特定や復旧の見通しが立たなくなったため、28 日に中止を発表。翌 25 年 1 月 23 日～31 日に再開した。</p> <p>2025 年度は総務省の「安全かつ効率的なレベル 4 自動運転に資する通信システム等の検証に関する実証団体」に選定。</p>
八頭町 (鳥取県)	<p>2019 年 3 月 23 日～4 月 5 日、公道（郡家駅～大江ノ郷自然牧場間の約 7.2km）を使った自動運転バスの実証実験を実施。中山間地域での自動運転実用化に向けた課題を検証したが、導入に至っていない。</p>
新見市	<p>道の駅「鯉が窪」で自動運転サービスを路車連携で社会実験・実装（中国地方整備局）。2018 年 3 月 11 日～16 日に、周辺居住者・高齢者等 242 名が乗車しアンケート調査を実施。</p> <p>国土交通省が、高齢化が進行する中山間地域における人流・物流の確保のため、「道の駅」等を拠点とした自動運転サービスの 2020 年までの社会実装を目指し、全国 13 か所で実証実験を行ったもの。</p>
宇部市	<p>同上。2019 年 3 月 23 日～28 日、「楠こもれびの郷」を拠点とした実証実験を実施。</p>
飯南町 (島根県)	<p>同上。道の駅「赤来高原」を拠点として、短期の実証実験を 2019 年 11 月 11 日～17 日に、長期の実証実験を 2020 年 9 月 1 日～10 月 10 日に実施。</p>

鳥取市	<p>2021年度に、行政と交通関係事業者で構成する「鳥取市次世代モビリティ推進会議」を設置し、鳥取砂丘において第1回自動運転バス実証運行を実施。2023年度は、中心市街地において第2回実証運行を実施。</p> <p>2024年11月27日～12月24日に第3回実証運行を鳥取バスターミナルを発着（若桜街道から鹿野街道を周回）するコースで行った。国土交通省の「地域公共交通確保維持改善事業費補助金（自動運転社会実装推進事業）」を活用。</p>
呉市	<p>2021年1月22日～24日に、国土交通省とともに自動運転走行実験を実施し、約2.1kmを公道走行し、計30便に延べ260名が試乗した。</p> <p>国土交通省中国地方整備局と、2022年12月10日～13日の間、呉市中心部において自動運転バスの走行社会実験・実証実験を行った（広島大学交通工学研究室が、脳波計等を用いて自動運転車乗務員の心理的な負荷を計測）。</p> <p>2024年1月18日～21日には、呉駅とれんがどおりを結ぶルートで「次世代モビリティ導入に向けた交通社会実験」を行った（広島国道事務所）。</p> <p>2024年11月4日～10日、自動運転EVバスで交通社会実験を実施。実験には約250人が参加した。2025年度は、12月15日～21日に呉駅南側を対象とし、より観光利用ニーズの高いと想定するルートを走行（2023年3月に㈱マクニカと締結した包括連携協定の取り組みの一環）。</p>
美祢市	<p>2023年12月18日～23日に道の駅みとう～美東病院（1.6km）で、「レベル2」の実証運行を実施。</p>
備前市	<p>旧閑谷学校から吉永駅間で、2024年1月11日～22日にテスト走行・車両調整、1月24日～27日に実証運行（4往復）。</p>
東広島市	<p>JR西日本の自動運転・隊列走行BRTとして、2024年10月29日～12月20日にJR西条駅～広島大学東広島キャンパスを結ぶ県道・市道において準備走行、技術検証走行（試乗なし）、25年1月（8日間）に実証走行（試乗あり）を実施。2027年度の「レベル4」の許可を目指している。</p> <p>JR西日本・東広島市・広島大学は2022年11月に連携協定を締結している。</p>
周南市	<p>山口県等と連携して、住みよく活気のあるまちづくりと公共交通の運転士不足に対応するため、2024年11月1日～12月20日にJR徳山駅前～徳山動物園間で自動運転バスの実証運行を行い、延べ3,529名が乗車。</p>
松江市	<p>2025年度の総務省の「安全かつ効率的なレベル4自動運転に資する通信システム等の検証に関する実証団体」に選定。松江駅からテクノアークしまね間（試乗会は、宍道湖遊覧船乗場～テクノアークしまねの区間）で実施。</p>
美郷町 （島根県）	<p>同上。</p>

米子市	2025年12月～26年2月にJR米子駅～鳥取大医学部附属病院間で「レベル2」による実証運行を実施予定。国土交通省の重点支援事業に採択され、上限2億7千万円が補助される（「日本海新聞」2025年6月25日・30日）。
-----	--

出典：国土交通省や各自治体等のホームページ掲載内容を基に作成

上記のうち、東広島市では「東広島市都市交通計画」（2024年6月）において、運転手不足→自動運転・隊列走行BRT導入の方向性（p.57）が示されているが、既存事業者の中には自動運転には今のところ期待できないという見方もある。

運転手不足の課題解決に自動運転がどのようにつながるかはまだ見通せない²⁷。

4.6 おわりに

「バス運転者の確保は、バス事業を営む上での根幹となるものであるが、近年、バス関係者から『バス運転者が不足しているので、休めない』、『運転者が集まらないので、年中募集している』との声をよく聞く。[中略]バス運転者確保方策の中心となるものはバス運転者の給与・労働条件等の待遇の改善であると考えられ、そのためには、バス産業の活性化が必要不可欠である」とは、2013（平成25）年に日本バス協会（労務委員会労働問題研究会）がまとめている『『運転者不足問題』に対する今後の対応方策について』の「はじめに」に記されているものである。

バス運転者を取り巻く情勢の分析、バス運転者の採用、離職状況、各事業者が採っているバス運転者定着方策等についての調査研究を行って、「今後、大幅に就業人口が減少する中で、良質な運転者を確保し、公共輸送機関としての役割を果たしていくためには、今以上に職業としてのバス運転者の魅力を高めることと併せ、女性運転者を含むバス運転者の自前養成と定着化対策が今後ますます大切になってくるものと考えられる」と述べられ、バス運転者不足問題の解消につなげていきたいとしている。

このように、運転手不足の課題は、「2024年問題」よりも少なくとも10年以上前から業界で認識されていた。昨今の働き方改革が、労働者の労働環境の改善につながり雇用情勢を好転させる方向につながっていないとすれば、問題の所在はどこか。

本稿では、中国地方のバス事業における人手不足の現状とその対応について取り上げた。

²⁷ 鶴指・澤村（2025）は、茨城県境町など自動運転を用いたモビリティ3事例を取り上げ、サービスを提供する際の経営資源や移動以外の価値に着目して分析を行っている。

各事業者とも運転手不足の状況で、病欠などが重なると一時的に運行できなくなる便も生じ、インターバルが9時間になることに伴い減便や最終便の繰り上げを行ったり、路線を廃止したりしている。

ただ、沿線人口やバス利用者の減少を受けた減便・廃止もあり、一概に運転手不足のみが原因とはいえない。運転手不足がそのトリガーとなったケースでも、早晚、路線再編は避けられなかったのではないかと。限られた資源をより必要性・有効性の高い路線に投入できるよう、運転手不足を機に抜本的な見直しを図ることが重要ではないかと。

他方、自治体が確保する代替交通の事業者やその運転手は手当てできている。

運転手の平均年齢が50歳台の事業者が多く、今後も、バス運転手は減少すると試算されている。定年後もシニア社員や再雇用などの制度で高齢者を雇用したり、定年制度を撤廃したりした事業者もある。

高校生へのアプローチや10代の採用を強化している事業者とそうでない事業者とがあった。女性運転手の採用は数としては少ない（中途退職もある）様子である。

外国人運転手の採用については、広島市のタクシー事業者で1人が2025年に乗務を始めており、外国客への対応としても期待されている。バスは、岡山市に中核のあるグループのグループ会社（東京）で貸切バスの運転手が誕生している。

初任給の大幅増額を図った事業者では、採用数が倍増した実績があった。整備士の初任給も引き上げた。

中途採用は、他社の運転手やトラック運転手からの入社的一方、バス未経験で入ってくる人も多いという。

現職の待遇改善で退職者を減らした事業者もあったが、事務職員の若手の退職も課題となっている。

運行管理を遠隔のシステムで行うなど、DXも進められている。

燃料費高騰対策や賃上げの原資として運賃値上げを実施したり、値上げの意向を持つ事業者があるが、利用者や市民の理解がカギとなろう。

採用活動としては見学会、業界としての相談会の開催などのほか、PR動画を制作した事業者もあった。

大型二種免許取得に要する費用の貸付制度を用意する事業者では、返済免除となる年数を勤務して退職するケースも聞かれた。退職理由の主なものは、好待遇の他社流出、長い拘束時間、カスハラとのことであった。

カスハラはこの業界に限ったことではないが、運転手の多くが不安を感じている実情もあるので、対策が急務である。

自治体側から、事業者へ採用経費補助やバス運転手就職支援金を新設する県や市も見られる。地域の課題としてもとらえられている。

新型コロナ禍以降、高速バス（都市間バス）、貸切バスは需要減に見舞われ、その運転手（要員）をローカルバスに回してローカルバスの運行が確保され、雇用が維持された面があるが、コロナ禍が明け需要が回復してきた高速バス、貸切バスが運転手不足で運行できない事態となっている。運転手不足が解消しない中、ローカルバス路線の運行が優先される傾向がある一方、高速バス、貸切バスは事業者にとって収益源であり、社会的ニーズも高いので、運転手不足が制約となって十分供給されないのはもったいない。

運転手不足の解消は難しい面もあり、地域において共同経営・共同運行を行うことで効率化を図ったり、支線を小型車両化することで普通二種免許で運行できるようにしたりといった改善も有効であろう。

いわゆるライドシェアの導入も、地域におけるバス・タクシー事業者の運転手不足や国の旗振りをてこに進んでいる。

自動運転に関しては、中国地方でも各地でスポット的に実証実験が行われているが、国のパイロット的事業であったり、自治体のデジタル化推進の一環であったり、各主体の予算や関係者の思惑などさまざまなようである。話題先行やレベル2にとどまっている感があり、今後とも注視していきたい。

参考文献

- 1) 近藤宏一（2024）「バスの運転士不足問題と住民の足の確保」『住民と自治』2024年6月号、自治体問題研究所
- 2) 鶴指眞志・澤村治基（2025）「地域における自動運転を用いたモビリティの運営とその意味に関する考察」『交通学研究』第68号、pp.129-136
- 3) 寺田一薫（2020）「日本のバス政策の今」『三田評論』2020年7月号、慶応義塾
- 4) 寺田一薫（2023）「タクシー、トラック、バス運転者の労働時間規制見直しの経緯と課題」『事業用自動車の安全管理と運転時間規制に関する研究』日本交通政策研究会（日交研シリーズ A-864）
- 5) 日本バス協会労務委員会労働問題研究会（2013）『『運転者不足問題』に対する今後の対応方策について』

5章 限られた資源を活用した地域公共交通の最適化手法

5.1 コロナ禍を経て深刻化する乗務員不足

5.1.1 進むバス乗務員の高齢化と新規採用の不足

かつては路線バスが減便あるいは休廃止となる理由は、利用者が減少して収支が悪化し、採算が取れなくなったからであった。しかし近年の減便・休廃止は、明らかに乗務員が回らないからという理由にシフトしている。乗務員不足は地方に限った問題ではなく、大都市圏を含む全国で路線バスの減便、系統廃止、土休日の運休、最終バスの繰り上げ、高速バスの減便・休廃止などが行われている。

筆者が公共交通政策に関わっている山口市で、山口県央連携都市圏域の7市町（山口市・萩市・防府市・美祢市・山陽小野田市・島根県津和野町・宇部市）に路線を持つ乗合バス事業者9社に調査をかけたところ、2025年4月現在、現状のサービスを維持するために必要な運転者は約400人のところ、現在33人不足しているという結果が出ている。

乗務員不足の傾向自体は1990年代ごろから見えてはいたが、ここまで深刻になったのは最近10年ぐらいのことであった。そこには大きく2つの背景が存在している。

ひとつは全体的に乗務員の高齢化が進んだことである。2000年代には多くの事業者で乗務員の平均年齢が50歳代になってきた。そしてバスがまだ成長傾向だった1970～80年代に採用された年齢層が順次定年を迎え、退職していくときには、新たな乗務員のなり手がなかなかいない状況になっていた。

もう一つの背景が、営業バスに必要な大型二種免許保有者が大きく減少しているということであった。警察庁の運転免許統計（2021年度）によると、年齢階層別の大型二種免許保有者数では70～74歳が最多で、保有者の6割以上が65歳以上の高齢者となっている。40歳未満の保有者が5%にも満たないほど、若年層が大型二種免許を取得しなくなっているという状況である。

何とかこの状況下で乗務員を確保するため、多くのバス事業者は2000年代ごろを境に、普通免許保有者を採用して会社負担で大型二種免許を取得させる「養成制度」を始めている。また、近年順次定年も65歳へと延長されているが、定年退職後も再雇用で乗務員を続けてもらうケースが多く、特に地方では70歳代の乗務員も珍しくはなくなり、60歳以上の乗務員の割合は23%ほどになっている。

女性乗務員の採用も積極的に進められてきた。2022年7月末現在の女性運転者数は乗合が

236 事業者 1388 人で、貸切の約 200 事業者 357 人と合わせると 1745 人が活躍しているが、全運転者に占める割合は 2%程度に過ぎない。また、定着率も決して良くない。営業所施設をはじめとする就業環境整備が追いついていないことや、バス乗務員の勤務の特性から子育て等との両立が難しいといった状況が反映していると考えられる。

そしてコロナ禍が乗務員不足に拍車をかけた。乗務員自身の感染はそれほど多かったわけではないが、2022 年ごろには家族の感染等で濃厚接触者になって出勤できないケースも続出、利用者も減少したことでモチベーションも下がり、退職者が続出したという現実があった。貸切バスについてはコロナ前、定着率はともかく乗合よりは充足していたが、コロナ禍で仕事がなくなって、一時帰休や場合によっては解雇といった状況の中、離職者が急増した。ようやく需要が回復傾向を見せている 2023 年には貸切バスの乗務員不足も顕著になっている。

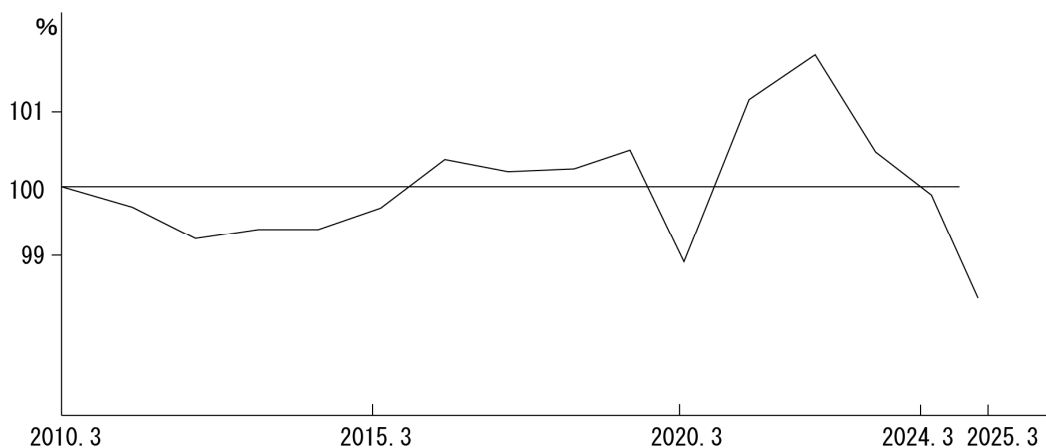


図 5.1 首都圏某事業者の乗務員数の推移

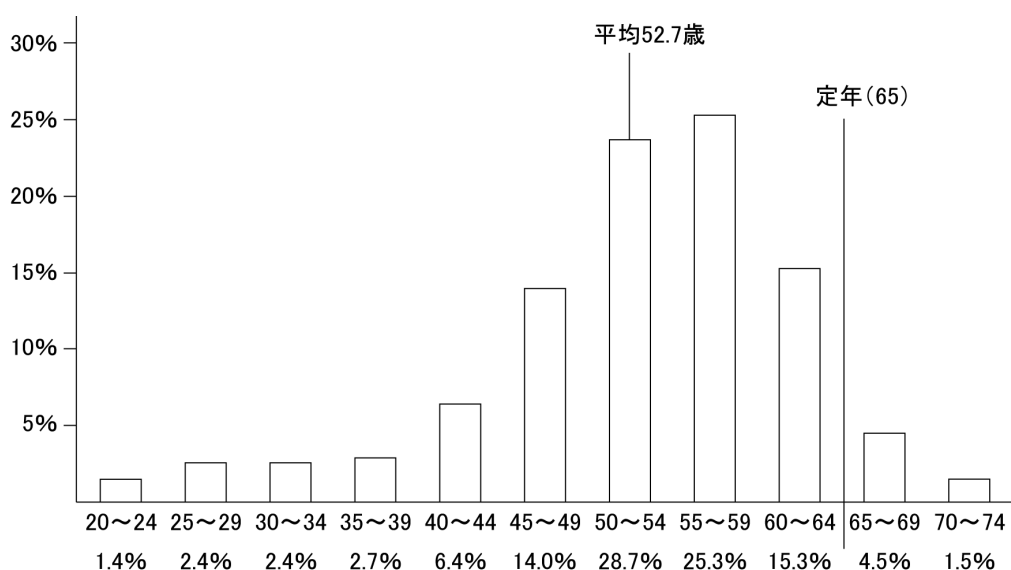


図 5.2 首都圏某事業者 (図 5.1 と同事業者) の乗務員の年齢構成 (2024 年 3 月現在)

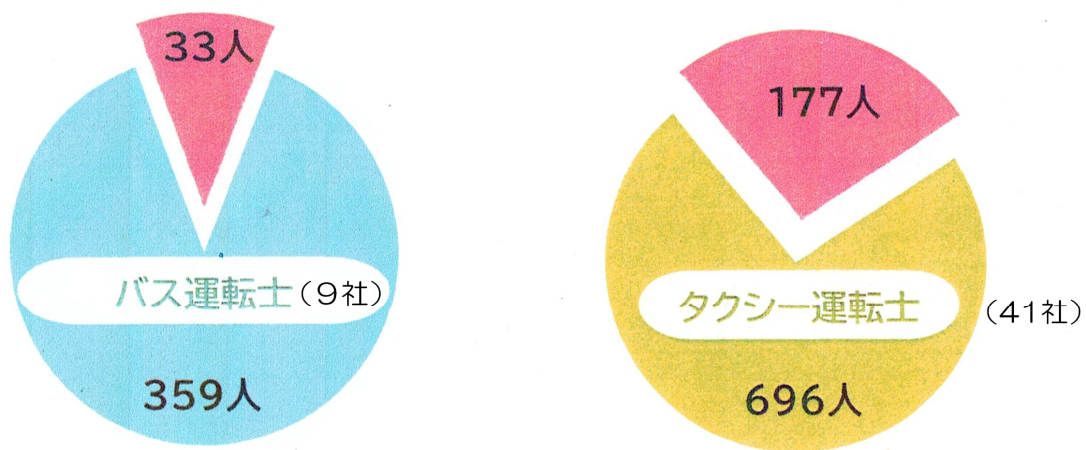


図 5.3 山口県央連携都市圏域 7 市町におけるバス・タクシー乗務員の不足状況

5.1.2 乗務員不足の背景とは

バス乗務員のなり手が集まらない理由について、根本的には“職業的魅力”の欠如と言えるであろう。輸送人員の減少による収入減を人件費の削減でカバーしようとした 1990 年代までの効率化の流れの中で、バス運転者の給与レベルは大幅に下落した。また、分社化等の施策により、低賃金の子会社による採用の流れが定着し、給与レベルは低下の一途をたどった。地方によって差はあるものの、おおむね全産業平均に比べて民営バスの賃金レベルは、年収ベースで 30～80 万円ほど低いのが現実で、人命を預かる仕事にもかかわらず、それに見合った収入が得られないため、バスの運転がどうしてもしたいという愛好者以外、バス運転者をめざさなくなっている。したがって大型二種免許取得の意欲も欠如し、制度としては 2022 年の道路交通法一部改正で大型二種の年齢要件が 19 歳以上、普通免許取得後 1 年以上に引き下げられたが、19 歳の新採用も急速には進みそうもない。

バスを運転できる免許保持者はトラックの運転ができることから、本来最も活躍してほしい 30～40 歳代の運転者は子育てなどにお金がかかるため、より稼げる運送、ダンプ・ミキサなどの業界に流れて行く傾向にある。

つまり給与レベルや待遇が上がれば、一定程度若年層の採用の可能性が上がり、離職に歯止めがかけられると考えられる。現在その原資を確保すべくここ 20 数年行なっていなかった運賃改定が各地で進んでいるが、あわせてプロの運転者としての高い資質が身につけ誇りが持てるような職場の環境や教育体制の構築などを行う必要がある。

待遇面では“働き方改革”の一環として、2024 年 4 月に自動車運転者の労働時間等改善基準告示が改正され、拘束時間や休憩時間について見直しがなされた。これにより乗務員の労働環境は改善されたことにはなるが、1 人あたりの運転時間が短く、連続休憩時間が長くなるので、要員数が増えない以上、乗務員不足に拍車がかかる状況となっている。さらに、個々

の乗務員で見ると、残業をすることで稼いでいた側面が否定できず、労働時間の減少が収入減に直結することから、離職に拍車をかけている面もある。

5.2 乗務員不足に起因する各方面への影響

5.2.1 バスに代わる輸送モードにも担い手不足の波

このままでは必要なバス運行の維持にも支障が出かねない。もちろん事業者としても減便はしたくてするわけではなく、やむなく行う対策であり、各社とも減便・廃止の対象は利用者が少ない路線や時間帯を選び、極力影響を少なくとどめるように考えて行うが、運転士の退職が採用を上回る状況が続き、今後も状況の改善が見込めない中、すでに限界の状況にある。路線バスを確保するために車両は空いても貸切バスの仕事を断るケースや、出せば確実に収入になるにもかかわらず、高速バスの多客期の続行便を出せずに予約を断るケースも見られる。すでに需要があっても、地域で新たな計画や要請があっても、新しい事業はどこかを減らさないとできない状況にあり、大規模イベントの際の臨時輸送や災害時などの突発的な要請（避難輸送や鉄道代行など）に対しても輸送力提供が厳しくなっている。

国の地域公共交通活性化・再生法（地域交通法）の動きなどもあり、全国でこれまでコミュニティバスが担ってきた地域交通よりさらに小規模できめ細かなニーズを拾うような公共交通が求められており、その典型ともいえるデマンド交通の計画が一種のブームのように広がっている。しかしここで「バスがダメならデマンドにすればよい」と安易に考えている関係者が多いのが気になるところである。

デマンド交通の運行に携わるのは多くはタクシー事業者である。実はバスだけでなく、タクシーはもっと厳しい状況にある。前述の山口県央連携都市圏域で行った調査でも、2025年4月現在、タクシー41社が所定のサービスを継続させるためには、約880人が必要なところ、177人も不足している実態がある。さらに高齢化もバスより深刻で、ドライバーの平均年齢が60歳以上の事業者が多く、70歳代が主力という事業者も少なくない。

この結果、最近では認可上の営業区域とは関係なく、タクシーが常駐していない地域や迎えに行けない地域が増加したほか、営業時間にも制約が生じ、夜間は営業をしないタクシー事業者が増えている。大都市圏でも夜間の駅待ちが激減し、郊外の駅では5～6年前までは22～23時ごろに乗り場の他待機場にも10数台が並んでいたものが、近年は乗り場に1～2台いても待機場は空で、あとは実車で出たタクシーが戻ってくるのを待つしかないほど切迫した状況になっている。

筆者の聞き取りによると、大都市圏と地方のタクシー事業者の経営者が図らずも同じこと

を話している。「ドライバーがみんな高齢になってしまって、夜になると見えないと言うんですよ。見えないと言われたら乗せられないじゃないですか。だから実質深夜営業はできないと同じなんです」

行政主導のコミュニティバスやデマンド交通は、バス事業者やタクシー事業者にとって一定の収入が常時確保できる「おいしい」一面はありつつも、本来の乗合バスや一般乗用の仕事を削ってまでできるものではない。デマンド交通は運行事業者との調整により朝9時以降のスタートというところが少なくない。これは、朝は一般のタクシー需要がそれなりにあるので、限られた乗務員を別の仕事には回せないということを表す。地方では小中学校のスクールバスなどもタクシー事業者（あるいはバス事業者）に委託しているため、スクールバスの時間はデマンド交通やコミュニティバスに乗務員が回せないといった事情もある。したがって「バスがダメならデマンドタクシー」などと考えても、タクシーの方も対応できない場合が多い。

5.2.2 コミュニティバスからの事業者撤退の動き

近年特に首都圏で、コミュニティバスの運行事業者からの撤退、縮小を当該市町村に申し入れるケースが増えている。例えば現在運行を受託しているコミュニティバスについて「〇年度末で廃止（受託を終了）させてほしい」「現在（例えば）6台で運行しているものを3台までにしてほしい」といった内容を市町村に伝えている。

申し入れの理由は運転士不足である。すでにここ数年、運転士不足にともなう路線バスの減便、廃止が続いている。首都圏など大都市圏では利用者が多く採算がとれている路線もあるが、そうした採算路線さえ乗務員が回らないために減便せざるを得ない状況にある。そうになると、コミュニティバスは基本的に欠損部分を自治体が補填するいわば「プラスマイナスゼロ」の事業なので、プラスの路線を削ってプラスマイナスゼロの受託を続けることは、社内でも説明がつかなくなっているのである。

地方の採算路線がわずかな事業者においては、コミュニティバスはマイナスにならないありがたい事業という側面はある一方、自社路線を縮小したり、一定の収益が上がる高速バスや観光路線でも減便したりせざるを得ない状況の中で、コミュニティバスの継続を見直さざるを得ない面もある。

こうした事業者からの申し入れに対して、市町村の取り組み方に差が大きく出ているのが実態である。そして実は、市町村のこれまでの取り組み方や考え方によって、事業者の方も申し入れる内容に差をつけていると推測される。すなわち、一般路線との運賃格差が課題となっているコミュニティバスの100円運賃を堅持する市町村や、コミュニティバスのルート設定において既存路線バスとの競合に配慮する考えの薄い市町村と、常に全体のネットワー

クに配慮し、事業者とも熱心に意見交換や協議を繰り返す市町村では、例えば同じ撤退申し入れでも後者に対しては「2年先の年度末まで」、前者に対しては「今年度末まで」といった差をつけているようだ。

申し入れを受けた市町村がまず考えるのは、同じ路線をそのまま引き継いでくれる別の事業者はないか探ることである。これは当然の動きだが、そう簡単な話ではない。周辺のどの事業者も、運転士不足の状況は変わらないので、引き受けられる事業者が出てくるのは、少し離れたエリアの事業者がたまたま引き受けられた、たまたま乗合の許可を持つタクシー事業者などが対応できたなど、よほど“運がいい”ケースに限られる。

こうして例えば東京都国分寺市の「ぶんバス」のうち京王バスが運行する4路線は2025年4月から順次、別の市で乗合タクシーを運行していて乗合許可を持つタクシー事業者のトーション交通の運行となった。また埼玉県坂戸市と鶴ヶ島市は東武バスウエストからイーグルバスに変更となった。

これらは“運よく”代替事業者が見つかったケースだが、そうでない場合、コミュニティバスを廃止せざるを得ないケースも出てくる。実際2024年4月には東京都内のコミュニティバスのうち、東武バスセントラル、国際興業、日立自動車交通、京成バスなどが運行する東京都足立区「はるかぜ」、葛飾区「レインボーかつしか」、荒川区「さくら」の一部などが廃止となっている。



写真 5.1 事業者変更を余儀なくされた東京都国分寺市のコミュニティバス

5.3 乗務員不足への事業者・行政の対応

5.3.1 バス事業者における人的資源の再配分

長電バス（長野市）では、2024年1月21日から、一般路線全路線（アルピコ交通との共同運行路線など一部を除く）で日曜日の運行を休止した。日曜日運休路線は10路線で（ほかにもともと土休日運休路線あり）、最も運休便が多かったのは同社の基幹路線をなす平林線（長野駅～柳原）の往復44便であった。

同社では、慢性化する乗務員不足の中、生活交通としての路線バスを維持するため、貸切バスや高速バス、観光路線の乗務員を一般路線に充当し、一般路線の不足を補ってきた。しかし貸切バスや高速バス、観光路線は利益を上げており、多くの事業者がそうであるように、長電バスもその収益をもって一般路線の欠損を埋める、いわゆる内部補助で一般路線を維持してきた経緯がある。したがって、この状況が続くと収益部門を削って不採算部門を維持する形となり、事業として成立しなくなる恐れがあった。企業が続けられなくなってしまえば、生活交通としての一般路線の維持も果たせなくなってしまう。

2022年度以降、コロナ禍で減少していた観光客が、インバウンドの増加を背景に急速に戻ってきており、冬山シーズンや週末の長野駅東口からの志賀高原方面への特急バスは乗り切れないほどの需要が発生、高速バスや貸切バスも繁忙期のニーズは確実に戻ってきていた。しかし、乗務員数自体のひっ迫に加え、2024年4月の労働時間等改善基準告示の改正への対応に伴うさらなる乗務員仕業のひっ迫により、需要に対応するだけの増車ができず（例えば特急バスの2台目を増便するなど）、みすみす収益を逃していたばかりか、地域の観光イメージのダウンにもつながっていた。

一般路線の日曜日運休は、このような背景によるもので、単純な乗務員数のひっ迫によるボリュームダウンということではなく、通学・通勤・通院等に比較的影響が少なく、現実に平日の60%程度に利用の減少する日曜日の一般路線を運休して余力の出る乗務員を、確実に需要が増えて収益につながり、ひいては一般路線の維持にも寄与する貸切バス、高速バス、観光路線に投入するという、資源の再配分に転換したものであった。また、乗務員の休暇・休憩時間を確保し、良好な労働環境を担保して安全輸送の使命を果たす意味合いも大きい。

この施策はマスコミ等でも話題となり、全国のバス事業者も注目したが、実際に日曜日を運休したことによる利用者の混乱はなく、もともと少なかった日曜日の生活移動が分散または別の生活パターンに変化したものとみられる。一方で、特に長野駅で北陸新幹線を受けて志賀高原方面に向かう観光需要への対応は一定量を確保でき、ニーズに応えられるようになった。なお、やりくりによって一定の乗務員の確保に目途がついた同年8月には、平林線など補助金対象ではない自主路線について、減便の上日曜日の運行を再開している。

5.3.2 自治体による乗務員確保の動き

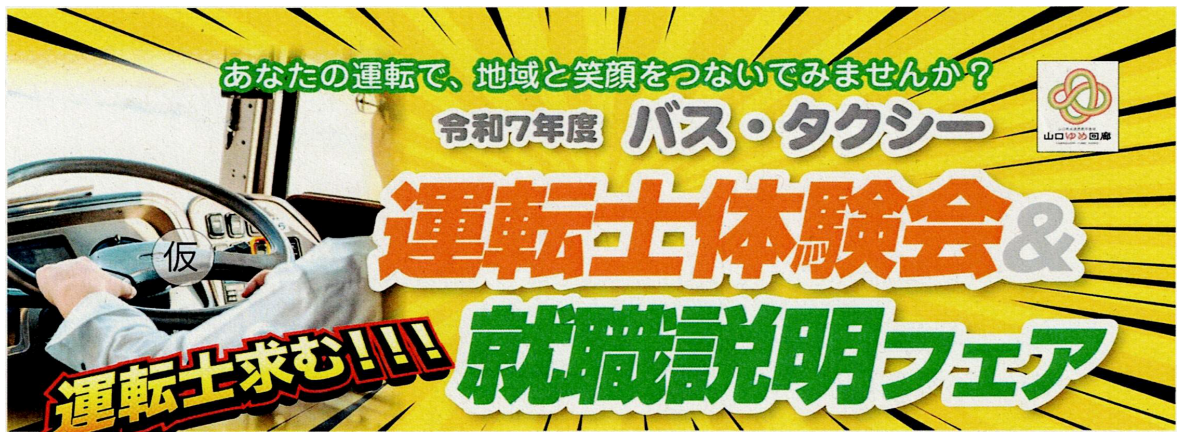
人手が足りなくて必要な地域の足が確保できないとすれば、それはすでに一民間事業者の問題ではなく、地域全体の課題である、という認識のもと、山口市では 2018 年度から、バス・タクシー事業者と共同で「運転士体験会&就業説明会」を市の公共交通委員会主催で実施している。これで抜本的な効果があるというものではないにしろ、市民にも危機的な状況を知ってもらい、みんなの力で運転者を確保しようというムードづくりのためには必要な動きと捉えている。

当初山口市単独で、山口市内を運行するバス 3 事業者（防長交通・中国ジェイアールバス＝現 JR バス中国・宇部市交通局）とタクシー協会の協力の下、当初山口運輸支局、その後市内の自動車学校を会場に年 1 回開催し、一定の効果と評価を得たのち、2023 年度から範囲の拡大により相乗効果を期待すべく、山口県央連携都市圏域の 7 市町共同事業に変更し、会場も山口市と宇部市の 2 か所で各 1 回開催、参加事業者もバス 5 事業者（上記のほかサンデン交通・船木鉄道）となった。採用につながったのは毎年数人という規模ではあるが、その数字の大小よりも、このようなできる取り組みは何でもやる、といった姿勢が大切であろう。

大手事業者のようにバス運転士専門の求人イベントへの参加や、テレビ CM などが打ちにくい地方事業者にとっては、こうした自治体の動きは大切である。また、地方の場合、「地元で働くことができ」「地元の役に立つ仕事」というアプローチを、大都市圏をターゲットに行うことも一つの手法である。

山口市ではこのほか、2024 年度から市内のバス・タクシー事業者（営業所含む）の運転士として就労（正規雇用）された市内在住者に対し、「山口市バス・タクシー運転士就職奨励金制度」を開始した。これは新たに上記に該当する事業所に就職して 1 年間就労した人を対象に、事業者の証明をもとに申請してもらい、1 人 20 万円の奨励金を交付するもので（年度予算＝バス 10 人程度・タクシー 20 人程度）、関連性の強い防府市とも連携し、防府市内の事業所への勤務者も対象としている。

当初、バス事業者が大型二種免許の取得について、現在は事業者負担で取得させる養成制度を持っているため、その部分への補助を検討したが、事業者への補助では就労を希望する個人へのインセンティブにはつながりにくいのではないかという事業者からの意見をもとに、就労者個人に奨励金が渡る方法を採用した。このような新規就業に対する支援金や住宅補助などの制度は全国的にも広がりつつある。



宇部会場

日時 令和7年 **10月19日**
10:00~16:00 ※雨天決行

場所 **宇部中央自動車学校**
宇部市西琴芝一丁目8-31

山口会場

日時 令和7年 **11月23日**
10:00~16:00 ※雨天決行

場所 **山口県湯田自動車学校**
山口市葵二丁目4-55

アクセス方法

- 鉄道でお越しの場合
最寄駅「JR琴芝駅」から徒歩約10分(約750m)
- バスでお越しの場合
最寄バス停「アルク琴芝店」から徒歩約3分(約210m)
※JR琴芝駅からのバスの接続はありませんので「JR宇部新川駅」からご乗車ください。

バス(めぐりな)の時刻表はこちらから

アクセス方法

- 鉄道でお越しの場合
最寄駅「JR湯田温泉駅」から徒歩約12分(約900m)
- バスでお越しの場合
最寄バス停「下湯田」から徒歩約3分(約210m)
(湯田温泉)から徒歩約8分(約600m)
※JR新山口駅からのバスの接続もありますのでご利用ください。

山口市総合時刻表はこちらから

バス・タクシー就業説明フェア 個別のご相談にも応じます。
※雇用保険受給中の方は、求職活動実績になります。

タクシー運転体験・車両操作見学会

タクシーの運転の体験や車両の見学、メーター操作等の体験ができます。 **タクシー運転体験は山口会場のみです。**

バス運転体験 両会場とも **定員27名**

申込 受付期間：宇部会場：9月30日(月)まで
山口会場：10月31日(木)まで

山口市ウェブサイトの申込フォーム又は申込書を各市町担当課へ持参・FAX等によりお申込ください。

- ※家族同伴の参加可能(未就学児の場合、同伴者が必要)。ご家族も同乗できます。
- ※現地集合・現地解散。
- ※応募者多数の場合は過去の体験会参加経歴などにより選考させていただきます。

運転体験申込& イベント最新情報は こちらの二次元コードから!

参加交通事業者 / 宇部市交通局、サンデン交通株、中国ジェイアールバス株、船木鉄道株、ブルーライン交通株、防長交通株、山口県央連携都市圏域内タクシー事業者各社

お申込・お問合せ / 山口市交通政策課 TEL: 083-934-2729 FAX: 083-934-2959 宇部市交通政策課 TEL: 0836-34-8931 FAX: 0836-22-6049
 萩市雇工協働課 TEL: 0838-25-3583 FAX: 0838-25-3420 防府市政策推進課 TEL: 0835-25-2299 FAX: 0835-25-2193
 美祿市地域振興課 TEL: 0837-52-1128 FAX: 0837-53-1959 山陽小野田市商工労働課 TEL: 0836-82-1150 FAX: 0836-83-2604
 島根県津和野町つわの暮らし推進課 TEL: 0856-74-0092 FAX: 0856-74-0002

主催：山口県央連携都市圏域(山口市、宇部市、萩市、防府市、美祿市、山陽小野田市、島根県津和野町) / 山口市公共交通委員会 / 宇部市公共交通協議会
 共催：中国運輸局山口運輸支局 後援：厚生労働省山口労働局
 協力：山口県 / (公社)山口県バス協会 / (一社)山口県タクシー協会

宇部市 山口市 運転士体験会 検索

図 5.4 山口県央連携都市圏域で実施の「バス・タクシー運転士体験会&就業説明会」チラシ

5.4 東京都小金井市における路線バスとコミュニティバスを包含した再編の検討

一方で、事業者からの撤退、縮小申し入れを機に、どうすれば限られた資源の中で市民のモビリティを確保できるのか、真剣に議論を始める市町村も、全体の中からすればわずかかもしれないが出てきている。東京都小金井市の事例を紹介する。

5.4.1 近接する地域を運行する路線バスとコミュニティバスの役割分担

小金井市では主に5事業者の一般乗合バス路線が約40系統運行され、JR中央線武蔵小金井駅を中心に北方向（小平市・東久留米市・清瀬市方面）と南方向（府中市方面）に向かうルートでは、1日片道100便以上の運行が確保されるなど、比較的既存バスのサービスレベルは高い地域である。道路事情などから既存バス路線がカバーできない地域に2003年からコミュニティバス「CoCoバス」を運行、2008年までに5ルートが設定されている。このうち4ルート（北東部循環・貫井前原循環・東町循環・中町循環）を京王バスが、道路事情から12人乗りワゴンタイプを使用する1ルート（野川・七軒家循環）をタクシー事業者のつくば観光交通が運行している。

小金井市ではJR中央線連続立体化事業や駅周辺の再開発事業、土地区画整理事業などが進行し、まちづくりに変化が生じていたこと、交通不便地域の存在や高齢化の進む状況の中で交通ニーズにも変化が見込まれることから、2018年度に「小金井市コミュニティバス再編計画」をスタートした。




この議論を進める中、2019～22年度にまたがる新型コロナウイルス感染症（コロナ禍）の影響も一つの要因となったが、乗務員不足を大きな理由として3事業者4路線の既存バス路線が大幅な減便となり、2社の路線が運行されるルートで片方の事業者が撤退といった状況も生じていた。さらに「CoCoバス」運行事業者である京王バスより、同社が運行する「武51」系統の既存路線（西之久保循環）について、「CoCoバス」貫井前原循環および隣接する国分寺市のコミュニティバスとの競合もあって収支が厳しく、乗務員確保が厳しくなった場合減便または廃止の可能性のある旨、意見があった。

「CoCoバス」全体の再編についてはここでは割愛するが、この「武51」系統に関連する貫井前原循環の再編についてその後の流れを整理する。もし「武51」系統が縮小・廃止となった場合、沿線の一部が新たに交通不便地域となるため、別途何らかの対応が求められる。そこで近接地域を走り、一部機能が重複して競合となる貫井前原循環について、「武51」と役割分担を図ることにより、全体のボリュームはダウンさせて効率化しつつ、双方の機能を存続させる手法をとった。

具体的には、通勤通学時間においては相当数の利用がある「武51」系統は朝6～8時台と

18～21 時台にこれまで通りの路線で運行し、9～17 時台については「武 51」は運行しない。代わりに「CoCo バス」貫井前原循環は、既存ルートが狭隘路でのすれ違いなど安全上の課題を生じさせていたこともあり、ルートを「武 51」が運行している貫井前原循環の既存ルートから離れていた区域へ経路変更を行ったうえ、9～18 時台に運行する。こうして、このエリアは朝夕を一般路線バスが、日中をコミュニティバスがカバーする形で役割分担を図った。なお、帰宅の利用が多い 18 時台は、小型車両で運行するコミュニティバスでは乗り残しの恐れがあることから、双方が運行することとした。

ちなみにこの時の「CoCo バス」再編において、全路線で運賃をそれまでの 100 円ワンコインから、当時点での既存路線の初乗り運賃相当の 180 円に改定しており、「武 51」と貫井前原循環での運賃格差はほぼなくなっている（コミュニティバスも IC カード対応）。路線バスとコミュニティバスの運行事業者が同じだから可能になったという側面はあるが、双方の機能を確保しつつ全体で最適化を図った役割分担の事例といえよう。

再編前	路線名	朝	日中	夜
	貫井前原循環（20 分間隔）	運行なし	9 時台～19 時台で運行	運行なし
武 51 系統（約 30 分間隔）	6 時台～21 時台で運行			
各時間帯の運行状況図	 武 51 のみ運行	 両方運行	 武 51 のみ運行	




再編後	路線名	朝	日中	夜
	貫井前原循環（25 分間隔）	運行なし	9 時台～19 時台で運行	運行なし
武 51 系統（約 30 分間隔）	6 時台～9 時台で運行	運行なし	18 時台～21 時台で運行	
各時間帯の運行状況図	 武 51 のみ運行	 CoCo バスのみ運行	 武 51 のみ運行	

図 5.5 小金井市 CoCo バス貫井前原循環と路線バス武 51 系統の再編の概要と時間帯別役割分担

5.4.2 単なる撤退ではない最適化への議論

小金井市ではさらに、「CoCo バス」5 路線中 4 路線を運行する京王バスから、乗務員確保が難しいため、最も利用が少ない 2 路線を 2026 年度末で廃止したいとの申し入れを受け、地域公共交通活性化協議会に専門部会を設置して対処について検討を開始した。そして事業者と情報交換する中で、要するに対象 2 路線にかかるバス 2 台と運転士約 3.6 人/日を同地域

で削ることができれば申し入れの目的は達せられるとの認識で合意を得た。

これにより、単純に対象の2路線を廃止するかどうかの議論ではなく、全体で多少サービスレベルは現状より縮小したとしても、市民の移動ニーズをなるべくカバーできるよう、周辺で同社が運行する一般路線バスも含めて全体で再編を検討することとして、2024年度から熱心な議論が重ねられている。2025年度は議論の途中のため、具体的な再編の状況を示すことはできないが、現状、乗務員不足の状況に対する理解度は高く、市民公募等で参加する委員もそれは前提としつつ最適解を得ようとする実質的な議論が展開でき、よい傾向にある。これを機に、コミュニティバスのあり方や役割を含め、本質的な議論ができることが望ましい。

5.5 短期的な今後に向けて

バス・タクシーの乗務員不足が短期的に解消する見込みはほとんどない。また、乗務員のみならず、整備職や事務職も常に不足した状況が続いている。現在の年齢層を考えても、今後増える定年退職者を補充できるだけの採用ができる見込みはほとんど立たない。

しかし今後の人口減少や高齢化の状況と、自家用車を中心とする移動の限界を考慮すると、公共交通のニーズはむしろ拡大することが見込まれる。すなわち、活用できる資源は限られていることが明らかな状況下で、その資源を効果的に活用しつつ、各地域にとって最適な公共交通ネットワークをいかに作りあげていくか、今後知恵を出していかなければならない。その、必要とされるネットワークを既存の公共交通の資源（バス・鉄道・タクシーなど）のみでカバーすることはおそらく不可能に近い。このため、オンデマンド交通のような新たな概念の公共交通のほか、自家用車の活用（ライドシェアのような有償運送としての活用のほか、一定のエリアを自家用車のカバー範囲ととらえる考え方も含む）、補助的交通手段（自転車・グリーンスローモビリティ等）の活用、共助（地域の無償送迎や社会福祉法人の地域貢献事業・生活支援サービスの拡大なども含む）の組み合わせなど、あらゆる可能性について議論し、知恵を絞らなければならない。ただし、これらそれぞれの手法・モードには適材適所、得手不得手があるため、無理のない選択と設定をしないと、労力やコストのバランスを崩し、持続性のないものになりかねないことを知っておかなければならない。

自動運転の実証実験が各地で進められ、技術的には進歩が続いており、すでにレベル4の許可を得ているケースも出ているが、現実には技術的課題もまだ多く、制度的な整理も途上である。現場で自動運転の実証実験に携わっている事業者や技術者、運転者の肌感覚としても、自動運転の実用化や、その先の無人運転で運転者が必要なくなるにはまだ10年以上を要

すると考えられており、喫緊の運転者不足には間に合わない中、人の生活を支え、地域で働けるバス・タクシードライバーの誇りを広く伝える必要があると考えられる。

※本稿の事例は筆者が副会長を務める山口市公共交通委員会、同じく会長を務める小金井市地域公共交通活性化協議会及び国分寺市地域公共交通会議の資料（公開）を活用した。

6章 地方の路線バスの改善に向けた考察と

自動車運転者の改正「改善基準告示」

6.1 はじめに

2024（令和6）年4月、バス・タクシー・トラック運転者の労働時間等を定めた改正「改善基準告示」が施行され（2024年問題とも通称される）、該当する労働者の乗務や拘束時間に制限が強まった。多くのバス事業者では、路線バスの総運行時間や走行キロ数の減少を余儀なくされ、それを減便や路線廃止、土休日の運行見直しで対応してきた。当プロジェクト研究は、それに伴う実態や諸課題を様々な視点から考察して、諸問題や将来展望を示唆する事が主目的と考える。

筆者はこれまで、地方の路線バスを主体に、路線網の変遷やバスの種別、運賃制度などの諸課題を考察してきた。日常生活に密着した定時定路線のバスの運行計画や広報などの交通サービスは、大都市域、その近郊の住宅団地、地方都市、中山間地域、限界集落に近い過疎地域等、自治体の取り組みや地域の特性に応じて要望は異なっている。その一方で近年、全国画一的な運行管理や輸送規定の縛りが、次第に強まってきており、地方都市や概して本数が少なく利便の悪い路線が多い中山間及び人口過疎地域では、きめ細かなサービスから乖離して、それが一層のバス離れを助長してきたことなどを指摘してきた。

本稿では、筆者のこれまでの調査や見聞を踏まえて、地方のローカル地域における路線バス（以下地方バスや単にバスと記載する場合もある）が、利用者目線や地域の事情に適合してこなかったサービスや、今般の2024年問題でバス運行に関わる人的資源が縮小する中で、わずかな改善でバスが分かり易く利用しやすくなる指針などの一端を、概論的に指摘して（一部に事例考察も含めて）、利用促進を図る一助とする事を目的とする。具体的な考察課題として、6.2では、バスターミナルや車両で観られる案内表示が不親切で分かり難い部分が多いことや、デジタルに頼らない広報の充実や改善に向けた諸問題、6.3では、バスの乗降方式と利便との関係、6.4では運賃制度や運賃表示の分かり難さなど、6.5では、地域公共交通に関わる会議・協議会、バス会社や自治体及び部署間相互に連携の課題などを考察していく。さらに6.6では、近年急速に進むデジタル化や自動運転について、過度の進展に対する警鐘を提言していく。6.7では、それらを総括して、バス行政や運営が、全国画一的ではなく、地域的性格を考慮しながら進められることを願う指針を、まとめていく。

6.2 バスの諸案内事情とその考察

6.2.1 バスターミナルにおける発着と案内

近年地方都市でも、近代的に整備されたバスターミナル（駅前が多いので、以下必要に応じて駅前と記してバスターミナルを総称する場合もある）が多くなった。誘導員がいなくても、バスは、バックする必要なく乗り場に付けられるようになり、時刻表や案内表示も刷新され、サービスは向上したとされる。しかし、乗り場が広範囲に及ぶようになったので、利用者は、歩く距離が増えたり、職員が乗り場にいなかったことによる不安や不便は増幅した。また、案内表示のデジタル化が進んで、分かり難くなった部分も多いと思う。駅前が都市計画で整備されたのに伴い、バス案内所が、駅中やビル中に移動したケースも多く、どこにあるか分からない駅前が増えた。

ターミナルにおける個々のバスの軌跡も、運行管理が厳格になったことにより、乗客が求めるものと逆方向に進んでしまったことを感じる。その一つとして指摘されるのは、バスが見当たらず、所定の乗り場にバスが付くのは、発車時刻直前の場合が多くなり、不安になることがある。よく解釈すれば、バスを乗り場に早く付けすぎると、類似の時刻に発車するバスと重なる乗り間違いを防ぐことや、運転手が休憩時間を目いっぱい待機場所で休める点は有益であろう。しかし、待合室がないバス乗り場では、暑さや寒さに耐えてバスを待つ人への配慮が欠けていると考える。対応策としては、昼間毎時十数本以上（一つの目安）のバスが発着する駅前ならば、バスを案内する職員が乗り場に配置されるべきであろうし、エアコンのきいた待合室の設置や、放送などによる発車案内を要望したい。

6.2.2 時刻や路線の案内

全路線の時刻表と運行系統図は、バス運行の基本情報として、ターミナルでの掲示は必須だと思う。しかし、大きなスペースを有する事や、路線再編や廃止の際に修正や維持管理が面倒なためか、最近では、それが省略されている中小都市が増えている。また、広範囲にわたって、1社でカバーするバス会社の多くで作成されてきた管轄全線を網羅した冊子の時刻表（写真 6.1）は、各所で姿を消しつつある。また、バスの発着と待機する場所、待合室や案内所、乗務員の休憩所を一括したターミナルは少なくなり、デジタルで直近の時刻を表示するだけの駅前も増えた。印刷した時刻表は、路線ごとに分けて申しわけ程度に作成する傾向になったので、地域全線を網羅するのは困難になりつつある。



写真 6.1 バス事業者が作成してきた冊子の時刻表（近年作成する会社は大幅に減っている）

バスは、1 路線を限定利用する傾向が強いが、乗り継いで利用する場合や、帰路の時刻等の情報なども必要なのに、持ち帰れる情報が少なくなったことも、残念である。今でもバス停で時刻をメモする人は多い。デジタルでは、複数の情報を併用して見られない一方、地域・会社ごとに表記がまちまちで、検索し難かったり、情報が交錯（見難くいらないサイトが多すぎる）している。また、バスの情報をデジタルで調べる事が困難な人はまだ多いので、多くの路線を一括して印刷されたペーパー時刻表の必要性を痛感するものである。

6.2.3 各々のバス車両の行き先表示とサービス

電車やバスの行き先表示は、一昔前まで、それが列記された巻き取り式の方向幕（素材は布製から管理や書き替え容易な薄シートが増加）で掲示しており、路線バスでは、正面に行き先、側面に主要経由地を表記するのが通例である。バスの方向幕は、元来、表示の裏側・車内から覗ける小窓を見ながら手動で動かしており、その面倒な作業は、車掌の主要業務の一つでもあった。昭和末期には、多くのバス会社に、スイッチで行先表示を変えられる方向幕が導入されていたが、バスのワンマン化が進む過渡期には、ワンマン系統の運転手は、その作業をしなくてすむように（それをワンマン化の条件とした）、往復の行先を表示（「□□—〇〇」等）した会社もあった。

行き先表示は近年、地方でも LED や液晶等、電光のデジタル化した車両が大部分となり、スイッチ一つで所定の表示に変えられ、情報量も大幅に増えたと思う。そのため、表記を工

夫したり、走行状況に合わせた複数の表記を順番に変えていくことで、分かり易さを提供できると思うが、方向幕時代の型にはまった表記を踏襲しているバス事業者が多い。むしろ、電光表示は、直射日光が当たると見え難いマイナス面が大きいことを感じる。

初めて降り立つ町の駅前では、バスに乗り慣れた人でも常に、「〇〇に行くにはどのバスに乗るのか?」、「このバスは〇〇を通るのか?」等の心配が走る。それはむしろ市街地内の近距離の利用に多い。地方都市では、6.2.1で考察したように、バスの運行系統図が掲示されていない都市が多くなり（大都市では、まだ別途に印刷した路線案内図等を配布している会社が多いので、それを見れば心配は軽減される）、系統毎の経由地記載も、法則性が欠けている場合が多いので、分かり難い。また、コミュニティバス（以下コミバス）は、「△△循環」や「〇〇線」表示のまま一周する循環系統が多く、経由ルートが曖昧である。

過日、ある地方都市の駅前で、市内至近の経由地を大きく表記した（終着の行き先は脇表記）正面行き先表示のバスを見た。デジタルの強みを生かして、まず始発時には、複雑な市内の経路を明示し、走行区間に応じて、表示をこまめに変えていく工夫であることが分かった。終着の行き先と市内の経路を、交互に表示することなども、有益であろう。また、循環バスの場合は、往路は「△△循環」等の表記と途中の経路を交互に変え、後半は、帰路の経由地と終着行き先（帰路は循環系統表記は不用）を交互に表示するなど、利用者目線に立った行き先表示に工夫を凝らす必要性を痛感する。一方で、系統番号を導入した都市は増えつつあるが、地方都市では、導入されていても理解している人はまだ少なく、その効果は乏しいと思う。

駅前に並んで待機しているバスを観ると、方向幕の時代には、次に運行する行き先を表示していたので、それを見て、「あれが私の乗るバスだ」と確認できた（写真6.2）。ところが今多くのバスは、電光表示の電源をオフしてしまうので、利用者は、これから自分の乗るバスの車両を確認できないし、風雪時などは、そのバスが定時に発車するのかどうか不安になる。



写真 6.2 次の行き先を表示した駅前に並ぶバス（1992年頃前橋駅前）

さらに、乗り場に付けられるまで「回送」表示で走り、発車直前にやっと行き先を表示する傾向にある。そのため、利用者は、乗り場に付けられてから行き先表示を確認しなければならない余計な手間が増えたとし、類似の時刻に発車する別の行き先のバスと間違え易い。地方都市では、バス会社・行政の交通担当職員共々、殆どバスに乗らない傾向の下で、行き先表示については、省エネと管理的な「待機中は行き先表示の電源を切り、客を乗せないで走る時は回送表示とせよ」等、利用者目線から遠のいたマニュアルになってしまった部分が多い事を感じる。

6.3 多様なバスの乗降方式

高度経済成長期前半まで、路線バスは、車掌が扉を開けて笑顔で出迎え、切符を切って案内してくれた。バスに関する疑問などを気軽に聞くこともできたので、バスに乗る苦労やハードルは殆どなかった。しかし車掌の人手不足を表向きの理由として、短期間にワンマン化が進められ、乗りにくい乗り物になってしまったことが回顧される。

ワンマンバスは、1951（昭和26）年に大阪市営バスでの導入が最初とされる。全国的な普及は1960年代で、まず均一運賃の市内路線で、前乗り後降り・運賃先払い方式で始まった。まだ地方バスも混雑していたので、乗客を車内に均等化させて、乗降をスムーズにさせるため、前後2つの扉が設置された（後方扉は、地域や会社の要請に応じて車両の中央または後



写真 6.3 後ろドアを閉め切って前乗り前降り整理券方式のバス
(羽後交通、2004年頃、この乗降方式は近年少なくなった)

部) が、乗降や運賃支払い方式が、当初からまちまちなことが不評だったように思う。

運賃区画が複数ある系統のワンマン化は、乗客毎に異なる運賃を降車時に精算する必要から、1960年代半ばから整理券を導入して、後乗り前降り・運賃後払い方式で進められた。その過渡期には、乗車位置に戸惑ったり、整理券の取り忘れ、小銭がなくて、運転手に怒られたり余分に運賃を支払わされる等、嫌な思いをした人が多かったという。バス会社の合理化を重視したワンマン化は、まだ働きたい車掌の数多くが勧奨的に退職させられたり、乗客への適切なサービス方式が確立しないまま一方的に進められ、接客に慣れない運転手の不適切なサービスと案内が、市民のバス離れを招いた事が痛感させられる。また、そうしたワンマンバスの弊害が、自家用車の急速な普及に相まって発生していた事や、その対策や改善が後手に回った事も、バス離れを助長した要因だったと考える。

現在、複数の運賃区画系統のバスが多い地方都市では、後乗り前降り・運賃後払い方式がふえている。しかし長距離バスは前乗り前降りで、その違いに違和感を持つ人は多いという。また、一部の地方都市域では、後扉がついていてもそれをしめ切った前乗り前降り方式も観られる(写真 6.3)。その場合、前扉近くで、乗降客が交錯したり、混雑し易いことが難点だが、バスに不慣れな利用者にとっては、乗車時に経路などを運転手に直接尋ね易いメリットもある。路線バスの経営が厳しくなった 1970 年代以降、一般路線用の新車購入を控え、近距離系統にも後扉のない貸切バスの改造車両(前扉のみの設置)を流用した地方のバス会社では、乗降方式を統一させる方策でもあったと思う。しかし近年は、大都市圏で退役した 2 扉の低床中古バスが地方都市に転用されて全車両 2 扉になった事や、IC カードの導入により、後乗り前降りに変更した地域もある。

大都市圏では、今も均一運賃系統は、当初の前乗り後降り・運賃先払いが踏襲される。2～3 の運賃区画がある系統も、前から乗って行き先を申告する運賃先払い方式が残る。一方、コミュニティバス(以下コミバス)は、扉一つの小型車両で均一運賃が多いので、同一市内だけの利用なら戸惑うことはないが、一般路線バスと乗降や運賃の支払い方式が異なる場合も多い。

バスの乗降位置(扉)は、各々のバス会社や市町村が、他との連携を考慮せずに、勝手にその方式を決めた傾向が強いと思う。そのため複数種のバスが混在する場合、周辺都市相互で乗降や運賃の支払い方式が異なる地域もある。車内放送や両替器・運賃表等の機器は充実し、近年は低床で高齢者でも乗り易くなったと言われつつも、路線バスは、まだまだ鉄道に比べて乗り難く分かり難い状況が続いている。

6.4 バスの運賃制度と運賃表

6.4.1 バスの運賃制度

路線バスの運賃は、道路運送法に即して規定される。筆者は、その基準の詳細は不詳だが、従来からのバス事業者主導で走る一般路線バスは、各社が営業収支と照合した区画毎の距離制運賃体系として申請し、運輸局が認可した上限を定めた賃率の範囲内で決めるので、業界では認可運賃または営業運賃と総称される。概して地方バスの運賃は、1960年代後半から1990年代初旬までの30年近くの間、営業経費や物価上昇に加えて、利用者の減少等が追い打ちをかけて、度々値上げされてきた。その間、廃止路線も増え、バスが走らない区域も拡大してきた。その後の四半世紀余りの間は、全国的にバスの運賃は安定していたが（消費税率改定を除く）、コロナ禍以降、諸経費の高騰や運転手不足などに耐え切れず、最近数年間には、久々に運賃改定（値上げ）される地域・事業者が増えてきた。

1970年代以降、全国各地の中山間地域等では、一般路線バスの廃止後、当初それと同一のルート・運賃体系（当時の距離制認可運賃を継承）で運行される廃止代替バスが誕生し、現在も、一部でその形態の運行が継続されている。一方、一般路線バスが手薄になった市街地では、病院・公共施設等を巡回する市町村主導のコミバスが増えてきた。それは、一般路線バスと異なった低額均一運賃が採用され、両者に運賃格差が生じた。当初は各市町村が、住民の利便や利用促進を図って、当該市町村単独で運賃を決めたのだと思うが、後に地域公共交通会議（運輸局認定の下、関係者が当該路線バスの運行や運賃を協議、6.5.1参照）による運賃（協議運賃と通称）を届け出る必要となった。その適用路線は、交通不便地域の足の確保が前提なので、認可運賃の一般路線バスとは、ルートや区域を重複しないように設定されるのが基本だが、一部区間を並走するケースも多く、その場合、バスの種別によって運賃は異なることになる。

上記した廃止代替バスは、その後のコミバスの普及や市町村合併に伴って、同一市内を均一運賃に値下げした地域が多い。一方で、複数市町村間では、最大300円程度の段階運賃（50円程度毎の刻み）とした新規路線（広域連携バス等で呼称）も誕生して（いずれも協議運賃）、複数種の運賃体系が入り組む事例が増えている。また、同一市内全域で運賃格差が生じないように、一般路線バスも、福井県敦賀市内のように当該市内を均一運賃（200円等）にした自治体もある。その場合、その市域からはみ出すバス停では、一気に500円以上に跳ね上がったたり、その前後で整合性のない運賃体系が見られる事例も生じている。そうしたバスの運賃制度や金額は、良識的ではあるが、利用者は疑問を持つ運賃体系となっている（写真6.4）。同様の事例は全国的にみると、随所に存在していると思われる。

関電事務所前							
1	2	3	4	5	6	7	8
950	840	790	780	740	710	690	640
9	10	11	12	13	14	15	16
530	460	370	240	240	170	170	
17	18	19	20	21	22	23	24

(終着1つ前までは美浜町内で変哲もない距離制運賃)

白木				ご乗車ありがとうございます			
1	2	3	4	5	6	7	8
200	200	200	200	200	200	200	200
9	10	11	12	13	14	15	16
640	590	500	370	370	300	250	280
17	18	19	20	21	22	23	24
250	230	200					

(終着白木は敦賀市内に戻り、市内200円運賃を適用)



菅浜線(敦賀-白木)の終着白木(原発開発施設「もんじゅ」が至近)

写真 6.4 市内200円均一運賃を重視した複雑な運賃体系の福井鉄道・敦賀市内の一般路線バス菅浜線

大都市域では、バスの種別毎の運賃格差は少ないし、バスに乗り慣れそれを周知している市民が多いが、地方都市などでは、市民は、運賃制度の違いを周知しておらず、その格差が大きい場合もある。加えて、コロナ禍によるバス利用者の減少と運転手不足、本稿冒頭で記した2024年問題に伴う減便などによって、利便が概して低下し、加えて、市民は物価高で運賃に敏感になってきた。バスを乗りなれない利用者にとっては、「さっき乗ったバスは100円だったのに、帰りは何故200円なのだ？」等の疑念を持つ人は多いと思う。

6.4.2 バスの運賃表雑感

地方の路線バスでも、運賃の支払いには、ICカード等のデジタル決済方式が普及してきた。しかし、バスのお得意利用層である高齢者は、デジタルに馴染めない人はまだ多いし、その方式が未導入な場合も含めて、運賃表を見て現金や回数券で支払う人は、一定数残る。バス車内の運賃表は、分かり易くかつ多くの乗客に早めに運賃を知らせて、小銭の準備や運賃確認に対応できるような表示が、バスサービスの基本であろう。

ワンマンバスが普及した当初から、バス車内の運賃表は、表示面を巻き取りながら変えていく方式が普及していた。一部の会社では、表示面の上に、運賃ボードを重ねて、その止め具を順々にずらして落下させて表示(ボード)を変えていく原始的な運賃表も使用されていた(写真6.5)。いずれも、運賃区画毎にその区画最後の停留所まで、として表示されるのが基本だった。また一部地域(会社)では、運転席後ろに三角式運賃表を提示するだけのバスも見かけてきた。近年それらの運賃表は、ハイカラにデジタル化されて、停留所毎に表示を変えていく傾向になった。

目的地までの運賃は、鉄道では、無人駅でも近距離や主要駅までは、運賃が各駅に掲示されていることが多いので、乗る前に知ることができる。ところがバスの運賃は、整理券と車



写真 6.5 運賃ボードを落とす方式の運賃表

(草軽交通、原始的だが見易く幾つかの会社で採用されていた)

内の運賃表に頼るので、同一区画なのに、その表示面が停留所毎に変わるのでは、降車直前まで確認できない事になり、運賃を早めに知らせるサービスは、退化してしまった。

私があるとある町で郊外から駅行のバスに乗った時の経験として、やはりハイカラなデジタル運賃表が、停留所毎に次々と変化していた。そろそろ駅に着くかと思いつつ、運賃が確定されないのに気をもんでいると、まもなく「市役所前まで」が表示された。駅は間近だし、市役所と駅は同一運賃区画の場合が多いので、財布から小銭を用意して、到着を待った。ところが、「駅まで」の表示になったら、運賃が一段はね上がり、追加の小銭が無かった私は、駅に到着してから両替し、その小銭を数えながら支払う羽目になった。その数分間、後ろに降車を待つ数人が並び、迷惑をかけて申し訳ない気持ちがこみ上げた。

バスの車内放送では、「支払いは小銭のご用意を・・・」「両替は停車中に・・・」が定番である。しかし、地方都市の乗り慣れないバスに乗った時、運賃表示が停留所毎に変わって降車直前まで確定しないのでは、小銭の準備を事前にしかねる。バス会社の社員の感覚（普段バスに乗らない）では、停留所毎に運賃表示を変える方が親切だと思うのだろうが、乗客サイドでは、少しでも早く運賃が分かる従前の区画毎表示の方が有り難いのである。

なお、6.2.2 で考察した、デジタルの行き先表示では、終着の行き先と途中の経由を交互に表示する有効性を提案した。運賃表も同様で、例えば、次の停留所までの運賃と降車客が多い終着区画までの運賃（「〇〇町から先△△駅までの運賃：整理券 1=500 円、2=450 円、3=410 円・・・」）等を、交互に表示する方式が可能だと思うし、そうしたデジタルの特性を生かした改善を提案したい。その場合、都市部に向かうバスでは、過半の乗客が降りる市街地までの運賃を、早めに知らせる効果が大きくなる。

一方、目にする機会が減った三角式運賃表は、バス会社サイドでは、「前近代的で見にくい」等の判断のためか、見かけなくなった。しかし、デジタルが普及した今でこそ、全停留所（運賃区画）間の運賃を紙面1枚で表示できる利点を生かして、発着地の案内所窓口やバス車内に掲示して、利用者が各停留所間の運賃を確認できる必要性も感じる。今の分かり難く降車直前まで読めないバスの運賃表示では、バス離れやバスに乗りたくない間接的要因につながるものであり、その改善の余地は、三角運賃表の提示も効果的だと感じるものである。

6.5 自治体の路線バス活性化の方向性と縦割り行政の問題

6.5.1 市町村における路線バスの検討会議

路線バスの事業計画や利用促進は、右肩上がり利用者が増加し続けた1960年代半ばまでは、バス会社が単独で行ってきたと考える。バス利用に陰りが見え始めて経営が不採算に転じる1970年頃を契機に、不採算路線の存廃を主体に、バス会社と自治体の協議が始まり、地域や住民の要望などが提案されるようになる。1980年代に入ると、多くの検討委員会等が各地で立ち上がったり、「バスシンポジウム」や「バスサミット」を名乗って、バス会社・自治体・利用者等が、相互に意見交換する場が設けられる傾向となった。それは今なお各地で盛んに行われているが、地方では、公的機関の首長や利用者代表となる自治会長等も含めて、平素バスに乗らなくバスの実態を知らない委員が多い。したがって、その場限りのイベント的行事に終る傾向が強かったと考えるし、それらの行事を契機として、交通利用が大きく変わったケースはほとんどなかったと思う。

交通事業の規制緩和（2000～2002年）と道路運送法の大改正（2006年）以降、国土交通省は、自治体などで地域公共交通に関わる会議を立ち上げて、現状分析と将来のあり方などを議論することを提唱するようにもなった。同省が推奨して公共交通を検討する会議は、道路運送法施行規則で決められる地域公共交通会議と、地域公共交通の活性化及び再生に関する法律を根拠とする地域公共交通活性化協議会（概して法定協議会と通称される）がある。

前者は、当該市町村が運営する路線バス等（廃止代替バスやコミュニティバス）の運行や再編、運賃を協議する会議で、現在では、大方の市町村で設置されていると思われる（運賃の設定や変更は別途に運賃部会を設置して協議・承認が必要）。また、2006（平成18）年の道路運送法の改正以降、地域公共交通活性化に関わる法律を整備してきたが、数年前から、自治体（連合でも可）で、後者の公共交通に関わる法定協議会を組織して、地域公共交通計画（通称マスタープラン等とも言われる）を策定することを奨励し（写真6.6）、その実施や作成に関して、必要な協議を行う会議にもなった（作成を見越してその数年前から設置した自



写真 6.6 多くの市町村で作成されるようになった公共交通計画

治体もある)。また、計画作成後も、数年後にその見直しが必要なため、協議会は継続されるのが一般的であるが、その場合、前者と統合した会議（二法協議会と通称される）に移行させた自治体も多い。

6.5.2 世界遺産登録などを契機とした観光と公共交通

観光と公共交通は、切っても切れない関係にある。かつては、交通事業者が積極的に観光開発を手がけて、自社の路線バスを運行させてきたので、特に行政や市民からの要望や議論は起こらなかったし、観光スポットや宿泊施設のチラシは、「〇〇駅から△△行バスで何分」等、公共交通の案内がトップに記されていた。しかし、昭和末期以降、路線バスが縮小される中で、中山間地域の観光地へのバスが不便になると、観光チラシに載る交通案内は、「□□インターから何分」等、車で行く案内が主流になり、バスの案内は欠落または申し訳程度の記載が増え、利便の悪化に加えて、疎かになってきた。

2010年代になると、日本国内では、毎年の如くに世界遺産の登録に向けた話題や議論が叫ばれるようになり、それが、地域の観光資源として注目を集める傾向となった。そこへ向かうアクセスも重要視されるなかで、筆者が住む群馬県では、2014（平成26）年に「富岡製糸場と絹産業遺産群」（構成資産4件）が世界遺産登録されると、二次交通（鉄道駅からの一般タクシーを除いた手軽な公共交通）の整備が唱えられてきた。

上信電鉄の駅から徒歩10分足らずの富岡製糸場以外の構成資産への足は、不便かつ交通事情が周知されておらず、各々の構成資産を担当する教育文化関係の部署は、各資産への臨時シャトルバスを新設した傾向にあった。それによって、従前からの生活路線バスと併せて

2 系統ずつのバスが走るようになったが、双方のバスが接近した時刻に走り、その後 2~3 時間空白となる意地悪なダイヤが目立った。地方バスにありがちな、別々の担当部署や会社が、勝手にダイヤ作成した結果であり、とりわけ、構成資産の一つである「田島弥平旧宅」が所在する伊勢崎市境島村へは、3 方向からバスが集結したのに、相互の連携はなされなかった（写真 6.7、表 6.1）。世界遺産登録から 10 年以上を経た今日の群馬県内の各構成資産への観光客の足を目的として新設された公共交通は、利用者些少のまま、廃止または形式的運行に留まっている状況にある。

2015 年、九州・山口地域を中心に、橋野高炉跡（岩手県）や葦山反射炉（静岡県）も含めた 23 資産が、「明治日本の産業革命遺産」として世界遺産登録された。筆者は、その前後に釜石市周辺の交通調査に赴いた際、現地で空白時間ができたので、橋野高炉跡の見学を思い立った。しかし、かつてそこまで行けたバス路線は、その 5km 以上手前の中村という集落以遠

表 6.1 世界遺産「田島弥平旧宅」への生活路線バスと世界遺産シャトルバスの運行時刻

出典：2014年現在で②の2便と4便が①と近接した時刻に運行、筆者が作成した世界遺産への交通案内チラシ

① いせさきコミュニティバス「あおぞら」境シャトルバス

伊勢崎駅南口	—	10:10	13:30	16:35
境町駅南口	—	10:42	14:02	17:07
境島村北公園	7:30	//	14:09	17:14
島村蚕のふるさと公園	7:54	11:03	14:26	17:38
島村蚕のふるさと公園	8:00	11:10	14:30	17:50
境町駅南口	8:17	11:27	14:47	18:07
伊勢崎駅南口	9:03	12:13	15:33	18:53

※伊勢崎市・境町地内の循環ルートは省略してあります。

いせさきコミュニティバスの運賃は無料です。
平日、土・日・祝日も同じ時刻です。
// 印はその停留所を経由しない便です。

② 境島村観光シャトルバス(境町駅南口⇄島村蚕のふるさと公園)

	1便	2便	3便	4便	5便	6便
境町駅南口	9:25	10:40	12:40	13:40	14:40	15:45
利根川水辺プラザ公園	9:32	10:47	12:47	13:47	14:47	15:52
島村蚕のふるさと公園	9:47	11:02	13:02	14:02	15:02	16:07
島村蚕のふるさと公園	9:55	11:10	13:10	14:10	15:10	16:40
利根川水辺プラザ公園	10:10	11:25	13:25	14:25	15:25	16:55
境町駅南口	10:17	11:32	13:32	14:32	15:32	17:02

※シャトルバスは土・日・祝日のみの運行です(平成26年4月から平成27年3月までの運行。運賃無料)。平日はいせさきコミュニティバス「あおぞら」境シャトルバスをご利用ください(島村蚕のふるさと公園が田島弥平旧宅の最寄りです)。



写真 6.7 世界遺産登録に合わせて複数のバスが導入された伊勢崎市境島村

(右：①生活路線であるコミバス「境シャトル」・中：②世界遺産観光シャトルバス・
左：③深谷市デマンドバス、現在は①を再編した系統のみが運行)

が廃止されていた。公共交通で行く方法を、市役所（文化財担当）に電話で問い合わせたところ、「ちょっと待って下さい」を連発されて、結局シャトルバスや定期観光バス等も含めて、「バスなどで行く事はできません」と言われた。その職員は、日々車の移動が当たり前なのだろうが、世界遺産登録に関わる業務を担当しながら、そこへ行く公共交通を知らず、車のない観光客の足を想定しない対応だったのである。また、葦山反射炉は、最寄駅から徒歩十数分の道のりだが、生活路線バスはその数年前に廃止され、観光巡回バスが設定されていた。

九州に出張した際には、世界遺産に登録された構成資産を巡る余裕はなかったが、観光案内所でチラシを集めると、軍艦島等海辺の資産を除くと、「車で何分」が目立ち、バスによる案内はほとんど見当たらなかった。登録された当初は、複数資産を廻る巡回バスなどが設定されたようだが、1～2年で廃止されたケースが多く、改めて残念に思った。

概して観光地へのシャトルバス等の二次交通政策は、生活路線バスと担当部署が違うため、地方では一時的な運行に留まり、持続しないケースが多かったと思う。むしろ、既存の生活路線バスを観光にも使えるように改正し、利用を絶やさない努力が重要だと思うが、異なる行政の壁によって、効果的な運営が難しいことを痛感するものである。

6.5.3 輸送資源の連携・統合

地方バスは、本数が少ないことはもちろん、バス事業者や自治体相互の連携が乏しかったり、広報や案内が不親切で分かり難いことなどを考察して、それが、不便や使い難さに拍車をかけてきたことを、6.2～6.4で指摘してきた。かつて中山間地域は、路線バスが唯一の交通手段で、老若男女皆利用してきた。一方で、地方自治が複雑かつ縦割り行政で進む中で、路線バスの他、学校の統合や福祉施設の建設、地元の要望などで、スクールバスや福祉バス、買い物支援バス等、複数の輸送手段が誕生して、重なって走る効率の悪い運行が増えてきた。

筆者は、群馬県内の2～3の市町で、6.5.1で述べてきた会議の委員を務めるなかで、近年「地域の輸送資源を総動員した公共交通ネットワーク」を構築する指針が求められることを、しばしば耳にしてきた。この指針は、国語的には、需要が多く路線バスだけで賄えない時に、スクールバスや福祉・通院バス等が協力して、多客の需要に対応することだと解釈される。しかし、中山間地域における平時の輸送事情はその逆で、自家用車を利用できない少数の旅客を、複数の輸送手段が、相互に連携せずに奪い合う状況にあるので、それらを洗い出して、効率よく運行することを求めているのだと考える。

少子高齢化が進んで、路線バスの需要や児童生徒数が減るなかで、色々なバスが重なって走る現状が非効率なことは、誰もが感じることで、これらを単純に統合すれば、それなりの輸送資源の合理化は可能であろう。しかし、各種のバスの既得権も含めた地元市民は、生活路線バスは「なくなれば陸の孤島」として存続を要望するし、それ以外の輸送手段も、「各々

の目的で必需である」「ないよりあった方がまし」「どのように統合するかが課題」等の理由を唱えて、縦割り行政も重なって、統合の議論は進まない地域が多かったと考える。

生活路線バスと重なって走る典型的輸送手段が、スクールバス（通学用バス等、異なる呼称の地域もある）である。それは、子供たちが登校する朝1回と、午後下校時の低学年向け・高学年向け・部活の参加者向け等2〜3回の運行に留まるのに、数路線ある場合、同一時刻に発着させるため、路線数に応じた車両と運転手が配備される場合が多い。スクールバスは、子供たちの人数や方向に応じた経路や車両で走るので、乗車率は決して悪くないが（今後少子化等で利用の減少は明白）、その時間帯の生活路線バスは、がら空きで走るケースが多く、デマンド化された地域も多い。

スクールバスには、上記の理由や要望に加えて、「子供たちの安全安心確保のため、他の人との混乗は避けて欲しい」旨の神話が根付いてきた。バスジャックへの心配を唱える保護者もいるという。しかし、地元市民が地域を支えている中山間地域では、不審者への心配は全く無用であると思う。むしろ子供たちにとって、世代を超えた人たちと一緒にバスに乗り合わせる交流が、大事な教育の場となろう。また、地元の人たちが、平素からスクールバスに一層目を向けるようになるので、事故などの有事には、より安全・適切に対応できることは明白である。

従来から市町村の委託で運行されてきた地方バスは、運行基盤の強みと赤字を補填されるのが前提なので、長らく路線廃止や減便等は殆ど無かった。しかし2024年4月以降、この論著の表題の一環でもある自動車運転者の「改善基準告示」が施行された以降は、逆に運行効率が悪いことを理由に、全国各地で減便されてきた。中山間地域における複数ある輸送手段の連携・統合は、単なる合理化ではなく、長期的で持続可能な交通ネットワーク形成のためにも、必修であろう。行政と市民、バス事業者が一体となって、赤字補填に甘んじることなく、それを議論する必要性を痛感するものである。

6.6 デジタル化や自動運転の問題

運賃支払いのデジタル化は、運転手の業務簡素化や生産性の向上に大きく改善できるという。一方で、「スマホで簡単に・・・」等のキャッチフレーズが各方面で叫ばれ、それが時代の潮流のような社会環境になりつつある。しかし、「デジタルで簡単・便利に」と言われても、筆者も含めて周囲には、それになじめない人（高齢者に限定されないと思う）はまだ多い。

地方鉄道や地方バスでは、近年ICカードも普及し、マースなども各地で導入され、バス会社や自治体は、バスが便利で使いやすくなったことをアピールしている。しかし、バスのお

得意客層である高齢者の多くは、デジタルに疎いので、その恩恵よりも使い難さが先立ち、「バスは益々複雑で分かり難くなったので安心して乗れず、免許は手放せない」という意見もよく聞く。デジタル限定の安価な切符等を自治体が企画する傾向にもあるが、それは逆に「デジタルでないと利用できないのならバスに乗らない」という人も身近で増え、逆効果の部分もあろう。デジタルのシステムやそれを伴う各種交通サービスは、利用者の絶対数が多い都市部では、相応の効果に繋がると思うが、公共交通利用の少ない地方都市や中山間地域では、多額の税金を投入してシステムを構築しても、その後のランニングコストが多大なことも含めて、まだ費用対効果には逆行した非合理的な方策であると考えられる。

昨今、バスの運賃支払いを完全キャッシュレス化してもよい事が許可されたという。キャッシュレスは便利だと言われる反面、デジタルを使えない人は困るし、利用者が価格に対する認識（金銭感覚）が薄れることにも欠点がある。運賃支払いのキャッシュレス化は、近年急速に進行しつつも、それを強要するには多くの課題があろうし、それ以前に、バスの運賃制度や基準に関して、6.4.5でも記した地域公共交通会議の存在やそこでの議論なども含めて、市民によく周知・理解させる事が必要であろう。

数年来、路線バスの自動運転が話題となって、国土交通省は、運転手不足も相まって、路線を限定した実証実験の名のもとに、奨励し始めている。しかし、それに見合う道路システムの構築やバス車両内システム相互の融合や安全性など、本格導入に向けては課題が多いし、何よりも、運賃の收受（オールデジタルでは対応には限界）や緊急時の対応、接客の問題等、バスには適合できない課題がまだ山積している。

地方都市や中山間地域では、バスの営業所や案内所が減り、電話対応する日時の制約も増えて、職員と直接話せるバスの問い合わせが難しくなっている。市役所や役場の公共交通担当・把握する部署が、コミバス以外の一般路線バスの問い合わせに応じるようになってはきたが、自治体職員は、直接の交通現場の業務やバスに乗る機会が概して乏しいので、機械的な案内になり（ホームページ等は充実したが）、かつ自市町村内の状況しか対応できない傾向にある。

また、コロナ禍を通して、国の指針として急速に進んだデジタル化が、利用者の声を聞くことなく、膨大な予算を使って進められた。その流れに沿って、大都市ではまだ提供される紙の得々切符や路線図等が、地方都市ではデジタルに代替していった状況などが、その典型であろう。

半世紀以上前、路線バスのワンマン化に伴う人的サービスの低下が、バス離れに拍車をかけた。その教訓も踏まえて、各社・各都市が個別に新方式やシステムを競って導入したり、デジタルの対応に任せるのではなく、分かり易い案内や肌で感じるサービスが、求められるものである。

6.7 おわりに

2024年4月、自動車運転者の労働時間の改正「改善基準告示」が施行され、運転者の勤務事情に制限規制が強まったことに伴い、運行回数の減少や終便の繰り上げ、土休日の運行が縮小された路線は多い。地方の路線バスは、一層のバス離れに拍車がかかってしまう事が懸念される。

本稿では、地方バスで従来から疎かになっていたと思われる利用者目線からみた経費や労力の増分を伴わない改善要望事項を主体に数項目提示・考察した。大都市域と類似した運行や労務管理は、地方にはなじまない部分が多い。また、デジタル化は、自動運転なども含めて、時代の要請として、膨大な経費を伴ったが、地方においては、まだその経費と利用が見合うものではないと考えるし、ひいてはそれが、バス離れを加速する危険があることを再認識する必要性を痛感する。

デジタル化も含めて、昨今地方バスの利用者にとっては、マイナスの要素も強い。利用者目線でみてサービスが疎かになった事例を提示しながら、その要望・復活や改善を望むものである。指摘・考察項目は、他にも多数あろうが、今後の動向も踏まえて、地方バスの利用者目線の立場で、些細な改善とバスの利便・利用促進策が検討される必要性を痛感するものである。なお、挿入した写真はいずれも筆者撮影で、写し込まれている運賃表や冊子時刻表等は筆者所蔵です。

参考文献

- 1) 交通新聞『交通評論』（2014年2月14日第1回、以降2か月半に1回程度で60数回執筆、路線バスに関する考察をうち十数回）
- 2) 大島登志彦「地方都市域の路線バスの変遷に内在する制度や諸課題の考察 一群馬県内の事例でみる諸問題―」『高崎経済大学論集』62-3・4（2020年3月、同大学経済学会）
- 3) 大島登志彦「路線バス制度や運行諸形態の変遷に関わる考察とその調査の指針」『産業研究』58-1（2022年11月、高崎経済大学地域科学研究所）

日交研シリーズ目録は、日交研ホームページ

http://www.nikkoken.or.jp/publication_A.html を参照してください

A-930 新たな運転者労働時間規制に対応した
自動車運送システムの再構築

新たな運転者労働時間規制に対応した自動車運送
システムの再構築に関する研究プロジェクト

2026年3月 発行

公益社団法人日本交通政策研究会