

第 11 回地域公共交通会議（令和 6 年 2 月 9 日） 会議録

日 時	令和 6 年 2 月 9 日（金） 午後 3 時 00 分～午後 5 時 00 分
場 所	尼崎市役所北館 4 階 4-1 会議室
出席委員	岡委員 野津委員 松本委員 浜名委員 吉本氏(新屋敷委員代理) 平尾委員 金田委員 平之内委員 樫岡氏(田中委員代理) 橋本委員 船城委員 若林委員 青山委員 三古委員 新田氏(吉栖委員代理) 鎌田委員 片瀬委員 藤井委員 (下線は新任委員) (欠席：西田委員)
傍 聴 者	1 名
議 題	<p>運転士不足による影響及び対応について</p> <p>(1) 事務局より【資料 2-1-①, -②】</p> <p>(2) 国土交通省神戸運輸監理部より【資料 2-2】</p> <p>(3) 兵庫県土木部交通政策課より【資料 2-3】</p> <p>(4) 阪神バス株式会社より（尼崎市内線の協議案件を含む）【資料 2-4-①～③】</p> <p>(5) 阪急バス株式会社より【資料 2-5-①, -②】</p> <p>(6) 尼崎交通振興事業株式会社より【資料 2-6】</p> <p>(7) 伊丹市交通局より</p> <p>その他</p> <p>(1) 上限運賃変更について（伊丹市交通局より）【資料 3】</p> <p>(2) その他</p>

1 開会

- 配布資料の確認
- 傍聴者の確認
- 出席委員の確認
- 新任委員紹介

2 運転士不足による影響及び対応について

○会長

昨今の運転士不足について、行政側からは実状や連携している取組を、各事業者からは苦慮されている現状や対応のご報告をいただき、今後見込まれる影響について協議や意見交換ができればと思う。この内容の全体像の説明をお願いする。

○事務局

現在作成中の総合交通計画でも問題意識を掲げているが、今後の公共交通を考えるにあたり、特にバスやタクシーの運転士の確保は急務であると考えている。一方、様々な背景から担い手不足・高齢化はますます深刻となっている。さらに、働き方改革関連法が施行される中、働き方の転換によって交通サービスの維持に影響が懸念される。

<資料 2-1-①について>

バス運転士の業務に関する数値資料である。

バス種別による輸送人員の推移が示され、コロナ禍では貸切バスの輸送人員が大きく減ったが、乗合バスの輸送人員は大きく下がらず、住民の足としての重要性が示されている。次に、運転士の労働条件に関する推移が示されており、全産業と比較すると、コロナ禍で大きな影響を受けていた状況が見える。これらは概ねバス運転士以外にも、トラックやタクシーの運転士にも当てはまるものである。

<資料 2-1-②について>

いわゆる 2024 年問題について説明する。労働時間に関して、拘束時間の上限の厳格化に加え、休息時間の延長が、今年 4 月 1 日より適用され、さらなる運転士不足につながるが見込まれる状況である。このため、例えば運転士の確保ができなければ、路線バスの路線数や運行本数の維持に関わる重要な課題と認識しており、事業者だけの課題ではないと考えている。国や県の取組だけでなく、市としても対応を考えていく必要があると考えており、今回、現状の共有と課題点・必要な対策等について情報交換できる場として、本会を設定した。

○会長

開催の趣旨も含めてご説明いただいた。
兵庫陸運部から、業界を取り巻く状況の報告をお願いします。

○委員(代理)

昨今の報道において、バスドライバーの不足や、2024 年問題等をご承知のことかとは思いますが、改めて乗り合いバス事業者が置かれている状況について、お話をさせていただく。
まず、2024 年問題＝ネガティブという印象を与える報道が一部されているが、今回の改善基準告示の改正は、労働環境の改善を目的としている。拘束時間を短くして休息時間を長くすることで、バスの安全性確保に寄与することだと念頭に置いていただきたい。

<資料 2-2 について>

バスドライバーという職業は、全産業と比較し長時間労働かつ年間所得額も低く、さらには平均年齢も高くなっており、大型二種免許の保有者層も右肩下がりとなっている。
資料に記載はないが、近畿運輸局の調査によると、近畿 2 府 4 県の主要な路線バス事業者の、ドライバー数が令和 3 年 9,456 人だったものが、令和 4 年には、9,053 人と 403 人減少しており、これは全体の 4.3%にあたる。各事業者ともに一定採用するものの、ドライバーの平均年齢が高く離職数が多いため、退職者の方が多い状況となっている。

次ページはドライバー不足の課題について、近畿運輸局がバス事業者にヒアリングを行った内容である。各社ともにドライバー不足による減便及び路線の休廃止について回答されている。

「運行計画関係」の 2 点目に、長距離高速線の一部減便とあるが、高速バスの収益を他の一般路線の赤字に補填することで路線を維持されている事業者が多いため、ここを復活できないと困るという話をよくお聞きする。

「管理業務関係」では、高齢化による定年退職が増加した結果、残ったドライバーが業務をカバーすることで、過酷な労働になり辞めていく、という悪循環が起きている。

加えて、先ほどの改正基準告示の改正への対応を 4 月から実施することで、ドライバー 1 人当たりの労働時間が短縮され、さらに減便しなければいけない。という状況となっている。

このような状況を受けて国交省では大型二種免許取得費用の 2 分の 1 を負担することや、各種人材確保セミナー・求人費用の支援を行っている。一方でドライバーになりたいと思う人がいないと意味がないので、バスドライバーの魅力等を発信し、ドライバーになりたいと思う人が増えるような施策を、引き続き検討していきたい。

最近運賃改定を行っている事業者もいるが、兵庫県内の事業者は、消費税率の引き上げ以外で 20 年以上運賃改定を行わず、経営努力で路線を維持されており、値上げに踏み切る事が心苦しいという事業者もおられる。運賃改定によって運賃収入を上げ、ドライバーの待遇改善を図ることで人材を確保し、バス路線の運行を維持するにしても、結局バス利用者が増えなければ、それも叶わないことになってしまうため、バスの利用促進策についても引き続き検討していきたい。

ネガティブな話ばかりになったが、ドライバーの人材確保について、アイデアがあればどんなことでも構わないので、陸運部までお寄せいただければと思う。

○会長

続いて兵庫県交通政策課から取組紹介をお願いします。

○委員(代理)

本県でも田舎・都市部問わず各地域において、運転士不足を理由とした路線の休廃止が相次いでいる。県としても各路線バス事業者の取組状況等について、ヒアリングを実施し、どういった対応ができるか検討しているところである。

<資料 2-3 について>

今年度の新たな取組として、バス運転士の仕事に関心を持ってもらうための魅力の発信に取り組んでいる。

兵庫県バス協会と共同で啓発ポスターを作成し、兵庫県は企画やデザインで協力をした。

「町の小さな日常をのせて今日も走る」と記載し、運転士の仕事が単なる運転業務ではなく、地域に欠かせない仕事であることをセピア調のやわらかいイメージで訴えかけるポスターとしている。横長のポスターは車内広告を想定しており、3月中には関係者の皆様へ配布を予定している。利用者の目につくところに置いていただく等、啓発の協力をお願いしたい。

次に、公共交通関係の情報発信ツールとして、公式 Instagram を開設した。

これまでも県ホームページにおいて、イベントや取組情報を発信してきたが、より幅広い年代に情報発信を目的として昨年 10 月に開設した。まだ手探りの状況ではあるが、今後発信する情報の密度を上げ、広く PR が可能なツールにしていきたいと考えているため、引き続きイベントや取組の情報について、ご協力をお願いしたい。

また、直近の取組として、2月4日に放送されたサンテレビ「ひょうご発信！」の中で、県内の交通事業者の人材確保に向けた取組状況を取り上げた。今回は神姫バスの取組ということで、運転士の確保に向けた、ユニークな啓発ポスターや、バス運転士の体験会を取り上げた。大型バスの運転はハードルが高いと思われる方も多いが、誰でも気軽に参加しやすく、非常に丁寧な指導のもとで運転されている様子が見られる。YouTube で配信しているので、また御覧いただけたらと思う。

続いて地域公共交通事業者の人材確保支援として、来年度より国に協調する形で、二種免許の取得費用や、年齢要件緩和のための特例講習受講費の一部の支援を、県内の路線バス事業者とタクシー事業者を対象に検討しており、負担割合については国負担の残り 2 分の 1 を県が負担する形で考えている。本事業については今年度成立次第、改めて各協会等を通じて周知させていただく。また、単年ではなく継続して支援できる予算を確保したいと思うので、運転士確保の際には是非活用いただきたい。

○会長

それでは各委員からご意見、ご質問等あれば。

○事務局

直近の魅力発信の取組をご紹介いただいたが、運転士不足は突然出てきた話ではなく、長い期間の中で出てきた話だろうと思う。運転士不足の片鱗をどれくらい過去から感じられていたか等を少し紹介等いただけたらありがたいと思う。

○委員

私の会社でも乗務員の採用に一生懸命取り組んでいるが、この 1 年程でトラックやバスからの転職者は多いと感じる。タクシーは運賃改定を 5 年で 2 回も実施したため、乗務員の待遇がすごく良く、私の会社でも年収 1,000 万円の人が何人もいる。そういった情報を聞きつけて、求職者が来ると思う。

タクシーが足りないと言われるのは、バスが足りないことから、しわ寄せが来ているのではないかと。労働時間の問題もあるが、乗務員の待遇改善や、運賃の改善等にしっかり取り組んでもらいたい。

○会長

ここからはバス事業者の報告となる。運転士不足の影響から、既にいくつか対応をとられていることも含めて報告いただくこととする。その中で、阪神バス(株)については協議事項を含んでいることから、まず事務局から、どのような取扱いであるかの説明をお願いする。

○事務局

本市では、市バス移譲時の阪神バス㈱との協定に基づき、利用者への影響が考えられる変更等に際しては、地域公共交通会議で意見を踏まえることになっていることから、後ほどの協議事項をうけて特に尼崎市内線については、意見を整えるものである。その後、今回の内容は道路運送法に定める運行計画の変更に該当することから、国土交通大臣へ30日前に事前届出をする必要があるとのことである。また、資料については今回の議論のためにご用意いただいたが、内部の経営情報等も含めた一部の内容は、この場限りとしていただくようご配慮いただきたい。今後ホームページ等で公開する資料につきましても部分的に非開示という対応で、公表していく予定である。

○委員

<資料 2-4-①について>

全国的にバス運転士が社会的な問題となっており、地方に限ったものではなく、都市部においても深刻な問題となっている。先ほど事務局から質問があった、いつ頃から厳しい状況かという点について、当社では2018~19年頃からかなり厳しい状況に陥っていた。

コロナ禍において、空港リムジン・高速バスの運休をしたことで、一旦要員に余裕は出たが、コロナ禍より回復しつつある昨今の需要増加に応じた復便ができていない状況となる。また、来年4月の大阪関西万博に向け、バス業界だけでなく、タクシー・トラックで、運転士の取り合いという状況になっている。このような厳しい状況のため、弊社においても運転士不足による、一般路線バスの休止や、減便が余儀なくされている。

実質18名の不足という大変厳しい状況の中、綱渡り状態で何とか路線を維持している状況となっている中、この状況を打開するための運転士確保策については積極的に取り組んでおり、初任給の増額、大型2種免許の取得支援、転居費用の補助に加え、退職者も復職できるような制度等を設けている。また、多様な働き方として、時給正社員制度を設けている。過去、大型バスの運転体験会は当社車庫で行っていたが、尼崎ドライブスクールと共同開催する等の工夫をしている。その他の取組として、ラジオ・テレビCMや、鉄道駅舎・車内の広告を実施、また市にも協力いただき、行政関連施設にチラシを設置している。このように多種多様な取組を行っているにも関わらず、退職者数が入社人数を超え、在籍人数が維持できていない状況である。一般路線バスの欠便について、当社は4ヶ所全ての営業所で、必要な人員が確保できていない状況である。一部の者は営業所間を兼務しており、全社的に人員確保に取り組んでいる。2023年6月7日に体調不良者が複数発生し、必要な人員を確保できず、一般路線バスを51便欠便する事態を惹起(じゃっき)している。この件を深く受けとめ、予告のない欠便を今後惹起させないために、一般路線バスのダイヤ見直しを、急務として取り組んでいる。

従来の阪神バス㈱の路線を阪神線と呼び、2016年3月に旧尼崎市交通局から引継いだ路線を尼崎市内線と呼び運行しているが、早急な対応が必要なことから、まずは阪神線で減便を行い運転士約25名分の業務量を削減した。

2022年5月に、HAT神戸線を休止、西宮神戸線を減便した。

2022年12月に、尼崎芦屋線のうち西宮から芦屋間を休止し、併せて減便も行った。

2023年7月には、6月7日の欠便もあり、運転士の勤務単位での減便運休対応をとった。

2023年11月に、野田尼崎甲子園線、尼崎西宮線を、減便をした。

2024年1月に、2023年11月と同一の路線にて休止と減便を実施した。これは、11月の対応以降、運転士の退職が相次ぎ、追加で対応が必要となった。野田尼崎甲子園線はそれなりに便数があり、車両を2台でまわしていたが、休止とした。

2024年2月23日にも、減便を行う予定である。一方で、経営資源を変えずに、新たに2か所の病院を経由することで、利用者確保策にも取り組んでいる。

運転士確保策に加え、阪神線の多くで減便を行ったが、1月時点で18名の不足が生じる等、依然として必要な運転士数を確保するには至っておらず、予告無い欠便のリスクを抱えている。このような状況が続くことで、尼崎市内線においても、いずれ減便は避けられないが、ダイヤ変更は実施まで時間を要してしまう。予告の無い欠便だけは避ける必要があり、運転士採用状況に改善が見られない場合、やむを得ないが運転士の勤務単位で運休を考えている。

運休便の考え方は、社会的重要度の高い路線及び朝ラッシュ時間帯については、利用者の影響が大きいため、そこを除いた路線を対象として想定している。実施時期は現在のところ未定であるが、退職状況によっては、すぐに運休を実施する必要があるという状況である。

○会長

本会に対し阪神バス㈱より、今までの取組内容に加え、尼崎市内線の一部の便に対する運休想定について協議があった。減便ではなく運休との事だが、事務局からの説明の通り、皆様から意見をいただく場としたい。

○委員

減便等かなりの数あるが、尼崎市は住民に対してこのような状況で良いと考えているのか。また、減便にならないような、尼崎市からの助成やバックアップ体制はどうなのか。

○事務局

市として、運休等の事態は生じない方が良く考えているが、予告の無い欠便が発生してしまうと、その日に乗ろうとされている方が乗れないことも出てきてしまう。処遇改善や、運転士募集等の対策を講じて、運転士不足の改善には時間がかかる。欠便ではなく、事前に周知をした上で運休できるように考えられており、現時点では影響を最小限に抑えていただいていると思っている。

また、阪神バス㈱に対しては、既に路線維持のための補助を実施している。社会的重要度の高い路線の運休を避けていると委員より説明があったが、市から補助を出している関係上、こうした路線に手をつけられると補助の意味が無いため、配慮いただいている。新たに経費を投入する事については、政策判断が必要なため、かなり難しい。

○委員

こういう会議がある以上、お金を投じて、しっかりと支援してもらう必要がある。一番困ることになるのは市民である。公共交通は住んでおられる方の足となり、バスや鉄道は空の便になったとしても走るような状況であることが理想だと思う。今年から2024年問題が実際に始まるため、しっかりフォローしてもらわなければ、市民が移動できない状態になってしまう。

○事務局

ご意見は受けとめ、どこまで支援することができるのかも含め、継続的に議論していきたい。

○委員

黒字で運休せざるを得ない路線はどこか。また、これだけ減便すると、通院・通学等に影響があると思うが、どうか。

○委員

運転士は1日の勤務中に、様々な路線を担当しているため、1日の勤務を単位として運休とした。そうした中で、運休が連続した便にならない等の配慮をすると、結果的にこの路線となる。おっしゃる通り、通院・通学の方への影響も多少あり、ご迷惑をおかけしてしまう。

○事務局

先ほど朝ラッシュ帯を除くとあったが、通院・通学は朝の利用者が多いと想定される。朝ラッシュ帯とは、どの時間帯のことか説明いただいたほうが良いと思う。また、路線を無くしてしまうのではなく、午後から勤務する運転士の担当便を間引く形で間違いないか。

○委員

概ね9時以降の便で運休対応する。
また、路線が全部無くなるということではなく、あくまで路線の一部便を運休とする考えである。

○委員(代理)

今後の広報について、市や阪神バス㈱が周知をすると思うが、どの段階で運休が確定するのか。また、一般利用者には、どれぐらいの期間での周知を考えているのか。

○委員

今より悪化する状況になり次第、運休を実施したいと考えている。国への届出が30日前となっているため、広報についても、30日前に実施できるように考えている。

○会長

それよりも前に広報が可能な場合には、前もって広報することもあり得るとのことか。

○委員

はい。

○事務局

市でも阪神バス(株)と協力しながら、今回の会議資料も含め、ある程度公にし、実施タイミングについては、早期の段階で丁寧に周知していくことが必要と考えている。

○会長

ということは協議があり、このような運休の可能性があることについては、会議が終わり次第、公にされるということか。

○事務局

速やかに発信していくことが必要と思っている。ただ運休便の詳細は伏せながら、まずは会議の報告として発信する必要がある。運休が決定した段階で、詳細も含めて周知することになる。

また、運転士不足の中で、突然止めてしまうということがあってはならない。公共交通事業者として、維持も考えた中で最低限選ばれた便数であると、市としても考えている。厳しい局面である中、どう判断していくかは難しいと思っている。

○委員

22年の5月に最初の減便があり、減便間隔がだんだん短くなっている。やむを得ないかと思うが、尼崎市内線においても、状況によっては毎月のように路線が減便になるのか。

また、赤字が増えている課題と、運転士が少ないという二本の大きな課題があると認識している。人が減ることで、黒字路線の運行が減少し、赤字も増えるのではないか。

○委員

最悪の場合には、その可能性はあるが、そうならないよう頑張っていきたい。皆様の足という責務を感じているため、絶対大丈夫とは言いきないが、最大限努力してやっていきたい。

また、今回は予告なしの欠便とならないことが一番重要と考えている。また、今回の運休を実施することで、いびつなダイヤとなるため、いずれどこかのタイミングでダイヤを綺麗に整理する。

○事務局

補足すると、運転士の勤務上、行きは赤字路線だが、帰りが黒字の路線を通っているケースがあり、利用者数等の影響が少ないところを整理した運休提案であると事務局は理解している。

○会長

利用者としての視点での意見はあるか。

○委員

減便はなるべく避ける方が良いが、やはりやむを得ないということもあると思う。皆が努力した結果、減便になるというのは致し方ないと思う。

○委員

運転士確保策の中で、一番効果的と考えられるものを教えていただきたい。

○委員

これをやったらすぐに運転士が集まるという特効薬はないが、強いて言えば大型バスの運転体験会は効果が高いと思っている。大型バスの運転ができることや、当社の社員と接する機会があることで、求職者の不安感がなくなると考えている。ただし、2018年の末から実施し、だん

だん効果が薄れてきているため、次の手を考えていきたい状況である。

○事務局

阪神バス(株)の市内線の乗客数は大体1日で4万人くらい乗られているかと思うが、運休対象路線の乗客はどの程度か。

○委員

朝ラッシュ時間帯を避けているため、人数で言えば、かなり少なくなる。

○委員

乗客が少なかったり、空便であっても路線を走らせる必要があるのではないか。他市等でも話しているが、人口が減少している中で、住みやすい町、明るい町を作っていくには隅々まで公共交通が走っている必要があると思っている。

○事務局

もちろんそうした視点は必要だとは思っているが、それをバスだけでやるのか、タクシーや他の手法も含めてやるのかということは、並行して考える必要がある。

○委員

今回だけでなく、何度も減便していると思う。合計ではかなりの便数になるのではないか。

○事務局

尼崎市内線に関しては、今回が初めての運休である。2年前に路線改編を行ったが、純粋な運休等の対応は初めてとなる。ただし、今後運休が続くかもしれない懸念があることは重々承知している。そこは今後も阪神バス(株)と協議をしたいと思っている。

○会長

この場の協議としては、あくまで提案いただいた便数程度の運休を想定している。不確定な要素もあり、ここで決めるのは難しいと思うが、運休想定が増えそうな場合には、事務局と連絡・相談を密に行い、必要に応じて再度協議を行う理解でよろしいか。

○委員

当社としても、むやみに運休させるつもりはなく、皆様の足ということを重々理解している。できれば任せていただきたいが、協議が必要ということであれば、説明させていただく。協議が必要な場合、状況が逼迫している可能性もあるため、可能であれば書面協議でご理解いただく等の検討もお願いできないか。

○事務局

今回ご提案いただいた運休便数の範囲の中で収まるのであれば良いが、大幅に増えるようなことがあれば、改めて協議の必要があると思う。

想定より増えそうな場合には連絡・相談いただき、それが本当に必要か、協議が必要か、書面でいけるか、等について程度感を見てからの判断でよければ、その形で進めたいと思う。

また、資料内の、今後の対応の箇所に「このような状況が続けば、いずれ減便は避けられない。」という文言があるが、早ければどれぐらいという目安はあるか。

○委員

状況としてはかなり厳しく、減便の準備を進めようとしている。減便にあたっては、時間を要することになるため、最短でも、8月～9月になる。

○事務局

今から準備を進め、減便の準備が整うのは最短で8月頃の可能性という認識で間違いはないか。4月から運転士の状況を見て、状況が厳しそうであれば、減便を実施するという理解をしている。

○委員

その通りである。

○会長

皆様からご意見をいただき、今回の運休はやむを得ないものとして、協議を整えることの合意ができればと思うが、よろしいか。また、市民の足を確保することや、市民の利便性を損なわないということを共有できていると思うので、万が一想定を超えそうな場合には、相談いただき、必要に応じてこの場で話もできると思う。また、利用者が困ることのないよう、できるだけ周知の期間に余裕があったほうが良いと思う。

○委員

皆様にはご迷惑をおかけすることがあるが、ご理解をいただき、ありがとうございます。

○会長

次に阪急バス(株)より、運転士不足や減便等の状況について報告をお願いする。

○委員

<資料 2-5-①について>

運転士数は、直近ではかなり減少してしまい、若い層が減り高齢化が進んでいる。平均年齢も上昇している状況である。

採用状況について大型 2 種免許の取得支援制度を設けているが、過去と比較して採用者は減少している。入社試験のハードルを下げるため、実技試験を実施せず、面接と筆記試験のみとしている。採用時点で運転技能が分からないが、一人前の運転士になるまでの期間を延長し、安全運行ができるまで教育を行い、現場に配属するという取組をしている。

また、高齢化が進んでいることで、今後 10 年で約 700 人が定年退職を迎えることになる。同じ人数の採用ができなければ、今の輸送力を維持することは不可能になってくる。今後の見通しに記載があるように、運転士数に合わせた輸送量になることを懸念している。

<資料 2-5-②について>

尼崎市内に関わる路線として、園田から梅田系統、池田市内から西宮市内に至る系統を昨年 11 月 5 日に廃止した。他に、伊丹空港から宝塚の系統、三宮から有馬の系統と併せて計 4 路線を廃止した。金剛バスの廃業が報道された直後のため、マスコミにも大きく取り上げられた。今回の廃止路線は、他の交通機関で代替ができ、運転本数が少なく、お客様も少ないことに加えて、経営にとっても赤字の路線をピックアップした。この先、運転士の採用状況に応じて、まだまだ輸送力を削っていく必要があることは間違いないと思っている。

また、3 月 23 日に箕面市に北大阪急行が延伸されることに伴う再編成と併せて、5 路線程度の減便・廃止を予定している。

運転士の処遇についての報道で、労働時間が長く、給料が安いといった話や、運転士が不足している等の問題が報じられ、皆様に現状を知っていただく事は良いかもしれない。一方で、そういった報道を見て、運転士になりたいと思う人がどう感じるのか。挙げ句の果てに、解決策として自動運転が挙げられているが、「自動運転が普及することで失業するのでは無いか。」という懸念が生じ、求職者の意欲がそがれてしまうため、大変迷惑だと思っている。

これらのネガティブキャンペーンを払拭するため、昨年運賃改定した原資の一部を運転士の処遇改善に充てたいと考えているが、コロナ禍において賃金が下がったまま、戻せていないのが現状である。運賃を上げたにも関わらず、コロナ前に比べ収入は落ちており、乗客が 10%以上減少したまま、回復していない。今秋にも更なる運賃改定を予定しているが、魅力的な賃金にできるかという点、そこまで至らないのでは無いかと考えている。

もう 1 点、運転士の職の魅力として、平日休みの勤務シフトがある。例えば土日混雑する施設を平日に利用できることや、朝と夕方だけの勤務シフトでは、昼間の自由な時間で病院に行くこと等も休みを取る必要が無い。また、阪急バス(株)運転士の有給休暇取得率は約 95%で、週休 2 日に加えて、20 日間程度休むことができる。こういった魅力を発信することで、運転士をやってもいいかなど、目を向けてもらえるような取組をしていきたいと考えている。

○会長

次に、尼崎交通振興事業(株)より事例紹介をお願いする。

○委員

<資料 2-6 について>

求人リーフレットを尼崎市内の各施設や、14 台全てのバスに設置している。求人会社ドラナビ、当社のホームページ、ハローワークの掲載等で求人情報を周知している。

また、運転士を紹介いただいた従業員に対して、数万円程度の紹介料を渡している。

昨年末から退職者が出たものの、運転士は足りている状況である。

○会長

次に、伊丹市交通局より報告をお願いする。

○委員

伊丹市交通局においても、運転士不足は喫緊の課題であると認識している。また、コロナ禍以降、収益が非常に大きく落ち込み減便に取り組んできている。コロナ禍で空港需要等がなくなったことから、令和 3 年 4 月に伊丹空港直通便を運休とした。同年 5 月に勤務を丸々間引く形での減便を実施し、同年 8 月に若干のダイヤ調整を行った。また、直近では令和 5 年 7 月にダイヤ改正を実施した。

バスロケーションシステムを令和 4 年の 3 月に導入したことで、各路線の乗降者数データの取得が可能になった。データを活用し、将来的な運転士不足や 2024 年問題等を見据えながら、朝夕ラッシュ時の輸送力の維持・増強をしつつ、時間ごとの運行間隔の均等化や、利用者数の減少による需要に見合った輸送力の調整、また経営を変更することで効率の良い路線を作る、といった輸送力の補完を行いながら、ダイヤ改正を実施している。

結果コロナ禍前と比較し、平日 1,230 便の便数が、1059 便まで減少した。休日 1,098 便の便数が 907 便まで減少している。仕業数は、平日は 131 仕業が 118 仕業へ、13 仕業減少した。休日も 15 仕業ほど縮小させ、現在の路線網を維持している状況である。

令和 5 年度は 5 月と 11 月に乗務員募集を 2 回実施したが、直近では応募者が非常に少なかったため、採用まで至らなかった。そういったことから、乗務員は欠員状況であり、超過勤務で対応しているのが現状である。伊丹市交通局では会計年度任用職員として乗務員を募集しており、正社員は平成 20 年頃から採用を行っていない。経営面を重視した形での人材確保を行ってきた経過があり、処遇改善に繋がる取組や、二種免許の取得支援といったものは未実施の状況である。既存の乗務員に対する処遇改善を前提として、何らかの対策が必要な状況と認識しており、引き続き乗務員の確保に努める。また皆様からいろんなアドバイスとかアイデアをいただきたい。

○事務局

関連して尼崎市の採用に関する取組を紹介する。今回ご案内いただいた、県バス協会作成のポスターを掲示する予定であることだけでなく、本市ホームページにおいて、担い手不足の情報を発信しており、各社求人情報にアクセスできるようにしている。また、各社の採用チラシを市役所や 12 ヶ所の生涯学習プラザにおいて掲出している。経済部局では、求職者に対して運輸業界へのキャリアチェンジのセミナー等の支援や、無料職業紹介の窓口において、運転士へのマッチングなどの協力を実施し、何とか新しい採用につなげていく取組を行っている。引き続き、取組を強化していきたいと思っている。

行政は公平性の観点から、公共施設での一般企業の職員募集を周知する事は難しい状態であったが、公共交通の維持に必要な職員募集の周知ができるようになってきた。直接的な支援はなかなか判断が難しいところではあるが、こういった身近な活動や、バス運転士の魅力発信という部分では、ホームページ等も活用し、広報できるような工夫も合わせて実施したいと思う。

○会長

最後に、運転士不足による影響及び対応について、何かあるか。

○委員

私自身運転士であり、各社の労働組合との関わりで成り立っている阪神地域協議会である。各

社の様々な対策を聞かせていただいたが、運転士が不足し、辞めていく定年退職者も増えている。減便等で市民の皆様にご迷惑、ご不便をおかけしているが、現職運転士が何で辞めているかという点をご理解いただきたい。先ほどより労働時間が長いことや、給料が安いこと等、様々な理由で辞めていかれる方がいる。しかし、運転士でありたいという気持ちがあり、結局各社を回っている者もいる。やはり労働条件がよければそちらに傾く。運転士が不足しているから減便するのではなく、今現在働いている者に対する対応は絶対に必要だと思っている。長い目見て、若い方達に支援をされ、運転士の募集をかけることは非常にいいことだと思うし、是非ともしていただきたいと思っている。一方で、流出を止めることは、新入社員が入った分だけ人員の増加につながるの、そういった対応を是非とも実施していただきたい。また、市の補助金については、運転士まで回ってきていないのが現状である。そういった点を理解いただき、自治体含め各社企業がこれから公共交通を存続させるための対応をやっていただきたいと、非常に思っている。

○会長

この課題はすぐに解決できるものではなく、継続して見ていくことが必要である。今後も運転士不足等に関連して議題等の提案があれば、地域公共交通会議で伺いたいと思う。その他、伊丹市交通局より上限運賃の変更について報告をお願いする。

3 その他

○委員

<資料3について>

令和6年2月26日に実施する運賃改定について報告させていただく。平成7年6月に運賃改定を実施した後、消費税率引き上げに伴う運賃改定を除き、約28年運賃を変更することなく、市民の移動手段という形で確保してきた。しかしながら近年の交通事業を取り巻く環境の変化や、新型コロナウイルス感染症の世界的流行等により、交通事業の根幹となる運賃収入の大幅な減少が経営状況を逼迫させる要因となった。加えて、物価高騰による経費の増加、脱炭素化などによる社会的要請への新たな取組などの課題は山積みとなり、今後も厳しい経営状況が続くと考えられるところである。

このような状況下において、将来にわたる公共交通の使命を果たすため、事業の安定した経営基盤を確立することが急務であると考え、令和5年9月7日に国土交通省に運賃の上限運賃変更認可申請を行った。その後、令和5年11月29日付で認可をいただいたものである。市営バスの運賃額は条例事項のため、この認可を受けた後に令和5年第5回伊丹市議会に上程し、令和5年12月22日に議会等で承認可決されたことから、令和6年2月26日付で運賃改定を実施することとした。

改定率は9.52%となり、普通運賃は大人が210円から230円、子供は110円から120円への運賃改定を実施する。普通運賃の改定に伴い、定期運賃等も改定を予定しているが、学生定期については世帯の経済的負担を勘案して、据え置きとする。その他市バス専用ICカード「イタッピー」のプレミア率を変更した。チャージ金額に応じてプレミア率を変えていたが、チャージ金額に関わらず一律10%のプレミアの付与となる。その他、1日乗車券については、気軽に市バスに親しんでいただきたいという観点から、価格を据え置きとした。次に鉄道連絡定期券、紙式の回数券については、非常に好評であったが、販売を終了させていただく。また、市内における乗継ぎ割引の対象時間が60分以内だったものを90分に拡大する。報告については以上である。

○会長

全体を通じて何かあるか。

○委員

昨年9月1日から阪神バス(株)はじめ、阪急バス(株)、尼崎交通事業振興(株)も同調的に値上げをされたが、その値上げ後の利用者の状況や、利用離れの状況などをご教示いただきたい。

○委員

コロナ禍からの回復途上のため、わかりにくい点もあるが、8月と9月の運賃改定前後で比較しても明らかに逸走している状況は無く、順調に推移している。思ったよりも逸走割合が少なかったという印象を受けている。

○委員

お客様の反応として、運賃を上げてのお叱りはなかった。

また、微々たる逸走はあったが、予想よりはるかに少ない数字だったと分析している。

○事務局

委員より資料提供いただいたので、事務局より案内する。

恐らく国の動きだと思うが、赤字でなければ運賃改定できないというルールがあったが、赤字でなくても運賃改定が可能になるという流れの資料である。おそらく処遇改善に繋げていくことを含めて、制度改正に動きがあるというご案内として資料を提供いただいた。

3 閉会

以 上