

第7回 宇部市営旅客自動車運送事業審議会 会議録

【日 時】令和2年(2020年)12月23日(水) 10:00～11:30

【場 所】宇部市 勤労青少年会館 2階 集会堂

【出席者】12名

榊原会長、藤井副会長、西村委員、岡村委員、有馬委員、婦木委員、川崎委員、宮崎委員、村上委員、川本委員、宮田委員、谷島委員
(テレビ会議による参加)

【欠席者】2名

藤部委員、加藤委員

【事務局】7名

宇部市交通局 大谷局長、徳永次長、
八木交通事業課長、古谷交通事業副課長、
三好総務財政係長、竹永観光貸切係員、
西村企画営業係員

【オブザーバー】3名

宇部市総合戦略局共生社会ホストタウン推進グループ
村上次長、中村グループリーダー、成瀬チーフ

【次 第】1 開会

2 議題

(1) 交通局の組織について

(2) その他

3 閉会

事務局

1 開会

皆様おはようございます。定刻となりました。今日は藤部委員が欠席です。リモート参加されております加藤委員は所用が済み次第参加されます。局長の大谷は市議会の予算決算委員会が開催されております。交通局からも12月補正予算案を提出しております、それが審議される場です。終わり次第こちらに駆けつけます。皆様どうぞよろしく願いいたします。

それでは、第7回 宇部市営旅客自動車運送事業審議会を開催いたします。

ここからの進行は、会長にお願いします。

(ここから会長が進行)

2 議題 (1) 交通局の組織について

会長

おはようございます。この審議会も今回で七回目になりました。過去三回に渡

りまして、乗合事業と貸切事業について、個別にあり方について委員の皆様にご議論いただきました。その内容につきましては私のメモの1～2ページ目にかけて議事録の要約のような形で付けていますので、ご欠席の方はそちらも適宜ご参照いただければと思います。そういう形で個々の事業のあり方についてはこれまで議論して参りました。本日は、これまで人手不足の話は度々出てきてはいたしましたが、その背景の組織体制に関していくつか資料を準備いただいています。こちらになります。私の方から簡単に説明しまして、その後で皆様にご議論をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

運転士の問題、それから運転士以外の職員の方と言うかマネジメントの問題、あと、この審議会では公営であることをひとまず前提として改善の方策を議論していたわけですが、この審議会も今年度で最終的に議論をまとめていくにあたって、改めて公営交通継続の是非という論点は議論が必要なんじゃないかということで簡単にまとめさせていただいております。では順次説明させていただきます。

まず2ページ目ですが、交通局でご準備いただいたカラーの資料との対応でお話していきたいのですが、これまで度々運転士が不足していると。運転士が不足しているので乗合事業でも減便等をしなればいけない、あるいは貸切についても注文があっても十分対応できない状況があったという話がこれまでされてきたと思います。その運転士の状況ということで、そもそも何人いらっしゃるのかということについて資料1というのが、こちらにカラーでまとめていただいております。運転士の総数が現在76名。そのうち正規職員が27名。嘱託職員を現在は会計年度任用職員と呼ぶそうですが、49名おられます。嘱託の運転士の方が多いということです。資料2ページに年齢構成が書いてありまして、円グラフの下の方が運転士の年齢構成なのですが、これを説明するにあたって、過去採用がどういう経緯をたどってきているかという話を振り返る必要があると思われましたので、私の方のメモに表を付けていますが、経緯としては昭和63年から嘱託運転士としての採用を開始しているそうです。平成8年以前は嘱託から正規への昇任があったわけですが、平成8年から嘱託から正規職員への採用が停止されたと、つまり、それ以降は基本的には嘱託としてしか運転士は採用してこなかったという状況があります。その方々は正規職員になることはできなかった。そこから20年近く経ちまして、平成26年に嘱託運転士3名を随分久しぶりに正規職員として採用した。これが正規職員の採用の再開となります。そこから数年ブランクがあるようですが、平成30年以降ですので3年間、30年と令和元年と2年、毎年3名の嘱託運転士を試験により正規職員として登用しているという経過だそうです。嘱託を採用して、正規の運転士として採用しないということを中心に長い期間行っているわけですが、これの主な理由は人件費の節減ということになります。正規の方の給与水準は比較的高いということかと思っております。ただ、最近になって正規の採用が再開されているわけですが、これは私が箇条書き

で書いていますが、正規の方の給与体系を見直されて少し低い給与体系に変更したことによって正規の職員として採用を再開することが可能となったそうです。と言っても以降は嘱託の方を一気に正規にというのではなくて、それをすると人件費が急激に増大しますので、それを招かない範囲でということによって毎年3名程度ということをしてきたようです。そういった経緯があるわけですが、現状運転士が不足していることは明らかで、コロナの状況で若干改善したとは言え、運転士不足の状況があるわけですが、そこには長年正規職員の採用が無かったということは、そのみではありませんが、やはり原因の一つと考えることが出来るのではないかと私は思います。上記の経緯は運転士の年齢構成にも影響しています。資料2に円グラフがあります。下の方の図4、5、6が運転士の年齢分布ですが、正規の方は圧倒的に50代の人が多くて、一部60代、若干40代の方がおられるということですが、今いらっしゃる正規の方は①平成8年までに嘱託から正規に上がることが出来ていた頃に登用された方が今50代後半でいらっしゃる、あとは②以降、嘱託から正規になれるようになった後で登用された方で構成されています。そういったことの結果として、50、60代が、60歳代と書いていますが、定年が60歳だそうですが、正規の方が多数を占めて、若干の40歳代が含まれるという状況です。一方、嘱託の方は60代の方が非常に多く、比較的若い30代とか20代の方もいるわけですが、年配の方の一つには定年後に再雇用された元正規の方と、嘱託として新たに採用された方が混在しているので、いろんな世代の方がおられるようです。全般として高齢化が進んでいる状況は間違いなくありまして、資料3は若干極端な表記で、もし今後採用しなければどうなるかということ、当然そういうことは無いのですが、採用しなければ当然どんどん減っていってしまうということ、相対的に年齢層の高い方が多いということが懸念される場所です。私のメモの3ページ目ですが、一方で、元々嘱託とかそういうものになってきた経緯としては給与水準が高いことがあったわけですが、旧来の給与体系の方が定年になっていかれるので、今後は人件費の節減は実現されるということでもあるそうです。その下は勤務形態等についての補足ですが、運転士の勤務形態は3勤1休ということ、3日勤務されて1日お休みというのが大多数で、一部高齢、女性の運転士等で違う形態の方もおられる。今日の資料には載せてないのですが、色々ご準備いただいた中で、個々の運転士の勤務のシフトの分析等もされていまして、全体的に平準化を図っているのですが、一部連続勤務日数が長い方とか、休日の少ない方もいると。あと細かいことですが、前回貸切の話が出たときに若干話が出ましたが、貸切の繁忙期には一部の方の勤務形態を5勤2休にするといった形で乗合、貸切の両立を図るといった細かい話もありますが、そういったこともされていたそうです。以上が簡単な運転士に関する経緯ですが、ここまでで何か事実関係であるとか確認されたいことがあればよろしくお願いたします。

委員 嘱託運転士と正規運転士の仕事と同じ内容かどうか。本来であれば5年間同様の仕事をしていたら、嘱託あるいは契約社員であっても正規にしていかななくてはならないということもあると思います。そういったところで、嘱託運転士が明らかに正規の運転士と働く時間等が違うということであればいいのですが、こう見ると20代から40代の方がいらっしゃると書いてあるので、そのところはいかがでしょうか。

会長 ありがとうございます。よろしいですか。

事務局 正規と非正規の運転士がおりまして、乗っているバスや勤務形態は見た目一緒という形で仕事をしています。しかしながら令和2年度、先程委員が仰いました、差をつけるべきだということもございまして、労働時間を分けて運行しています。しかしながら運転士不足の関係で時間外労働が皆さんに満遍なく回ってしまうので、そこでの差はどうかというところがございまして、基本となる時間を分けて運用しています。

委員 分かりました。バス業界は人手不足が非常に厳しい中で、事故とかが続いた関係で、労基が非常に厳しくなっています。バス業界全体として悩んでいるところです。労働時間の規制というのが逆にいうと運行できる路線を決めてしまう可能性もあります。今までは人手不足あるいは赤字ということもあったのですが、今度は国が非常に厳しくしてきた労働基準の規制の中で動かそうとすると、どうしても法令違反を免れようとするとき短をしなければいけない、運行路線が減っていく可能性もあると思います。そういった点を将来考えていかなければいけないと思います。残業を限りなくして支えているという現状があるとすれば、路線の再編を見直さなくてはならないと感じます。

会長 ありがとうございます。この点は交通局に限らず、今、委員がおっしゃったように、バス全般が今非常に厳しいところがあると思うのですが、以前においては人件費の節減というのを掲げた中で嘱託に依存していた状況があったわけですが、今の状況の中では以前とは局面も変わってきていることを委員の皆様にもご理解いただければと思います。ありがとうございます。

委員 嘱託と正規の運転士がおられるということですが、人数の振り分けは分かるのですが、費用、お金が違うという話ですが、具体的にどのくらいの比率ですか。

会長 人件費ですか。

委員 人件費ですね。

会長

回答できますか。

事務局

令和元年度の数字という形でお示しさせていただきたいのですが、まずは運転士の中でも先程から会長からも出ました、元々いらっしゃった運転士、平均年齢的には58.5歳になるのですが、こちらの運転士で年収額が約735万円。時間外労働も含まれますので、運転士不足の状況において少し上がっている状況だにご認識いただけたらと思います。また、新たに嘱託から登用制度によりまして今、正規の運転士になられた方がおりますが、こちらについては平均年齢が52.3で492万円。ここでもかなり差がついている状況ではあります。そして先程委員がおっしゃいました嘱託につきましては、平均年齢55.8歳、平均年収が329万円になっています。ただこの中で一つ、勤続年数というのもありますので、先程の古い運転士につきましては28.7年勤続しております。嘱託につきましては7.3年というところも要因です。

会長

よろしいでしょうか。ありがとうございます。後ほどまた改めてご議論いただきたいと思うので、私のメモの説明を先にさせていただきたいと思うのですが、以上が運転士の状況です。それから(2)で、運転士以外の職員はどういう状況かということ、資料1、2にデータが出ているわけですが、運転士以外の職員は正規13名、嘱託19名、合計32名。若干私の主観も入っておりますが、比較的少ない職員で管理業務をやっておられる印象は持っていて、ルーチン的な作業はもう少しシステム化ができるのではないかと少し感じているところです。設定したダイヤから時刻表や勤務のシフト等を作ることはある程度自動化されているようですが、ダイヤ改正の際の作業の話の話を伺っているところでは、もう少し効率化の余地はあるのではないかと感じます。前にも一度話は出させていただいていますが、今、公共交通に関してはMaaSという言葉が使われていまして、山口県もMaaSの取り組みの事業を始めています。いろいろな交通機関をうまく組み合わせで使いやすいものにしていく流れだと理解していますが、そういうことを考えた時に、宇部市交通局というのはその中の主要なプレーヤーじゃないかと、この辺り若干主観が入っていますが、思っております。今後色々データを分析したり、企画したりとかが大事だと思いますが、ルーチン的なものに若干時間を取られていらっしゃる印象を受けていまして、その部分は人を増やすべきかどうかというところがありますが、もう少し企画とか分析の機能を強化しないといけないと感じています。この審議会につきましては色々委員会のご意見等も踏まえて中小企業診断士の方のサポートいただいております。本日もご出席ですが、そういう形で日々の運行とは別に、外部からの経営に関するアドバイスも受けられた方がいいのではないかと考えています。ここについてもまたご意見をいただければと思います。あと、その下に書いています、公営交通としての継続の是非で

す。数回前の審議会です。少し議論していますが、ここまでは公営交通の継続をひとまず前提として、各事業や組織体制の改善方策を議論しています。一方で、全国では数多くの公営交通が民営への移管の事例があります。民営化は様々な事情がありますが、主な理由は、先程少し挙げました、人件費の節減がありました。他の公営の事業者におかれても給与体系等の問題があって、その中で経営体制を変えることで人件費の節減を図ることをやられてきているという状況があります。それから、資料4を用意していただいているのですが、比較的最近の事例で2019年3月、昨年、佐世保市交通局が民営に移管した事例が紹介されていますが、こちらの場合は民間のバス事業者と競合している状況があって、その部分を一つの会社になってしまえば当然調整ができるわけですから、統合してより効率的にすることをやったというのがございます。単純な人件費の節減とは違う理由による民営移管もあるようです。ここについても今後ご議論いただきたいところですが、先程事務局から説明があったように、人件費を節減するというところで民営化というのは過去に他市でかなり行われてきている事実はあるのですが、色々議論があるところだと思いますが、運転士不足は交通局に限らず深刻な状況があります。その中で事業者によっては公営から民営になった前後のタイミングでかなり路線を整理する状況も実際起こっています。事業を再編する時に乗合事業に必要な運転士を確保し続けられるのかという懸念は感じています。その際は路線の廃止もあり得る部分です。あと②、民間と競合する状況があるのかというところですが、現状宇部市においては交通局の路線はカバーしているエリアが非常に大きい状況があります。これまでに宇部市がされた計画に基づいた路線の一部の廃止とか、等間隔の運行とかをこれまでやって来られているので、これも若干主観が入りますが、交通局の存在が再編の障害になるとは考えていません。そういった状況があります。こちらについては私の主観的な部分が入っていますが、この辺りの内容についてご質問等ございましたらよろしく願いいたします。その後全体についてご議論いただければと思います。

ひとまずよろしいですか。

では、最後のページ、4ページ目に方向性について挙げています。こちらについてご意見をいただきたいと思います。まず、運転士不足という状況がずっとこの数年続いていて、労働基準であるとかそういう方から過重労働を解消しないといけないということがあります。その中で外部要因を書いているのがコロナ禍ですが、それによって運転士不足が若干緩和している状況が現在あるようです。一方で年配の運転士が多いですから、退職されていくのは、引退されていくことは間違いないです。そういった中で、運転士の採用はある程度積極的な姿勢が必要じゃないかということはこの審議会からも申し上げていいのではないかと思います。二つ目は、先程委員からご指摘があったようなところがございまして、運転士の定着率ということで中々難しいのですが、嘱託の方が離職される方が多いという傾向があるようです。それから年齢構成も、様々な業界で起こっている

と思いますが、年配の人に偏っている状況があります。一方で経営計画はおそらく次回議論になると思うのですが、この度もコロナ禍で色々影響を受けた中で、それをどう回復していくかという経営計画もこれから議論されていくそうですが、そういったものに支障が生じていけない。なので、支障が生じない範囲内で嘱託運転士の正規職員化とか、更には直接正規で職員を採用するというのが長らく行われていないわけですが、そういったことも考えていくべきではないか、そういう段階ではないか。三つ目は乗合の時に少しお話をさせていただいたのですが、平日の運転士の確保を考えると、平日の方が忙しい状況があるようですので、日曜日の運行便数のスリム化とかそれに合わせた勤務形態の見直しも考えた方がいいのではないかとということです。大分前になるとと思いますが、日曜日がかなり平日に比べて利用が少ないデータが出ておりました。ある程度系統を選ばないといけないのですが、そういったことも考えていくべきではないかということです。単に合理化というだけではなくて、運転士の確保という意味でも必要ではないかということです。あと、負荷の平準化は考えなければいけないということです。その下は先程申しましたが、企画とかデータ分析とかそういった部分は重要なんじゃないかということです。例えば教育機関と連携と書いていますが、過去において交通局は宇部高専と協力してシステム開発をする等されていますので、それがいいか分かりませんが、ベストな方法を選んでいただければいいのですが、そのあたりはもう少しシステムとして効率化する余地はあると感じています。その下が経営、財務、機構改革そういったことに関しては中で色々検討されるのは限界があるかと思いますが、外部のアドバイスを定期的に受けた方がいいのではないかとということです。その下が、ご議論があるところかもしれません。全国の運転士不足の状況等を考えた場合に、現段階で経営体制の変更を考えることは運転士確保の不安要因では無いかと考えています。むしろ宇部市の交通まちづくりに積極的に貢献するような公営交通としての機能強化を図るべきではないかと、この辺りは私見でありますから、ここはご意見をいただいた方がいいのではないかと考えております。長々申し上げましたが、私の方では論点はこういったことかとまとめさせていただきました。これまで具体的な事業の話だったのですが、少し経営的な観点が入ってきているので若干話題が変わってきているのですが、どういった点でも、ご不明な点のご質問からでも結構ですし、あるいはご意見でも結構ですので、どういったことでもご発言いただければ幸いです。

委員 よろしいですか。質問ですが、今まで運転士さんの養成はやっておられますか。

会長 はい。いかがですか。

委員 養成というのは、免許証を持っていない方を採用して、会社の方で免許を取ら

せながら育てていく方法なのですが。

事務局

今おっしゃったことについては交通局ではまだ実施しておりません。あるとしたら、大型二種免許の取得制度という形で助成金を出すということぐらいです。

委員

実は私どもの会社もやっていることなのですが、コロナのことで運転士不足は大分緩和されてきています。しかし、運転士をそのまま採用かけたとしても、おそらく来られる方はある程度の年代の方ではないかと思うのですね。そうすると、ある程度の給与をみななければいけない。そしておそらく違う文化におられたバス会社から来るのでそういったことも考えると、私達は積極的に養成の運転士募集をやると、今こう言ったコロナということで、ものすごく応募があります。その中から人間性とかそういったものをチェックして若い方を入れると。今は自動車学校で大型二種まで取れますが、そこから教育していく。もし教育できる方がいらっしゃるならば、将来的に見ても会社の風土に最初から馴染んでいただく。当然養成ですから給与も最初は低くからスタートできますので、そういう方法が一番いいのではないかという、これは一つご提案なのですが。

会長

ありがとうございます。私の方からもイーグルバスさんでやってらっしゃることの確認ですが、そういう形で、養成制度で入られる方は相対的に割と若い方ですか。

委員

そうですね。本来年齢制限はいけないのかもしれないのですが、選ぶときには前歴とか、そしてよく言われるのですが、プロの運転士としての向き不向きがあるので、それを面接とかで見ていただくと。前職がサービス業とかそういうの方が、運転士の接客とかそういう部分が非常に良いです。できるだけ若い方を募集して育成すると。その育成費用も出しますので、最低3年間は滞在するという条件でやっています。だいたい運転士も3年ちゃんと働いていただくと定着しますので、そういったところではきちんと後のケアもすればいいのではないかと。ただし、ちゃんと教育できる仕組みが無いと、どうしても技量の面で未熟な方が入ってきますので、ちゃんと見られる方。一番いいのが、高齢退職される方でちゃんと教えられる方がいれば、指導運転士という形で嘱託採用して面倒見させるというのも一つではないかと思えます。

会長

ありがとうございました。非常に建設的なご提案ご意見をいただいていると思うのですが、今即答はしづらいかもかもしれませんけどいかがですか。例えばそういった部分で今は無いということですが、そういうことを検討していかれる。局長が来られました。今非常に有効なご提案をいただいていると思うのですが。

事務局

若い方を育成するということですが、確かに事業を継続していく上では年齢層はすごく重要なことだと思います。本来であれば運転士についてもある程度年齢層を確認しながら事業を継続していかないと、退職が一気にくる、そういう時にまた運転士が足らなくなるということがあると思います。できれば若い方を教育しながら入れていく方向にはしたいとは思いますが、今現在財源が不足しております。現在は取得制度がありますけれども、今は交通局の方で働いていただける方を優先して、それから計画的にそういうふうなことも考えていきたいと思いません。

会長

ありがとうございます。もちろんコストはかかることだと思うのですが、今の点重要な点かと思えます。そういったものを考えていく、少なくとも検討というか、そういう制度を考える計画を立てることをできればご検討いただきたいと思えますし、そういった方向性も答申の中に入れられると良いと考えました。

副会長

先程から色々ご説明をいただきましたし、今局長からも運転士についてご説明をいただきました。嘱託運転士を正規に採用するのを一時やめるという時にもうこういう状態になることは分かっていたはずですが、完全に形状としては逆ピラミッド型ですので。公営交通を維持していくという意味では長期的な考えが必要です。どうしても人件費を抑えればというのが経営の上で最初に考えることではあるのですが、長期的に公営交通を維持していくというのはある程度人件費のところで大きな決断をする必要があるのではないかと思います。正規職員の残業も含めた賃金をお聞きしましたけれども、割とたくさんあると思えました。それに比べ嘱託の方が少ないというのもありますので。仕事の内容としては多分同じようなことをされておられると思うのですが、ここの格差を少なくして嘱託から正規に上がっていただくことが3人という区切りを設けずに、希望者を上げていくことも定着に繋がるのではないかと思います。嘱託の方の中には正規職員になりたくないという方ももしかしたらいらっしゃるかもしれないと思います。今色々働き方が多様ですので、嘱託の方って、副業してもいいのですか。そこは大きな問題だと思います。副業がオッケーであれば、嘱託をずっとしておきたいという方もいらっしゃると思いますが、副業禁止となれば正規職員になりたいと思われるのではないのでしょうか。今はどうですか。

事務局

今、嘱託という制度が会計年度任用職員という形に変わっておりますけれども、会計年度任用職員は副業オッケーということになります。ただし、労働時間の関係がございまして、全国的にもおそらく問題になっていると思うところが、どちらを何時間やってもいいということになると、過労死の問題とかが出てきますので、制度上はオッケーではございますけれども、そうならないように、うちとしては待遇改善していくべきと思っております。

副会長

ありがとうございます。皆さんが皆さん正規職員を望んでおられるかという
と、今おっしゃったように、副業オッケーであれば副業と両立して、とおっしゃ
る方がたくさんいらっしゃると思います。私も最近まであまり思わなかったの
ですが、正社員がみんな良いと感じていましたが、実際、副業がオッケーという時
代になったら両方組み合わせて仕事をしたい人がたくさんいらっしゃるというこ
とが分かりました。ですから正社員になりたい方を優先的に正社員にするとか、
いろんな方法があるのではないかと思います。当面1、2年しのいでも、また何
年か先に同じことが起きてくるので、ある程度どこかで大きな改革が必要ではな
いかと思います。

会長

ありがとうございました。人件費というのは長期的な観点で考えていくべきと
いうご指摘その通りだと思ひまして、私のメモの方に年表みたいなのを付けま
したけれども、平成の初め頃というのは、当時ご承知のようになかなか経済状態
が厳しくて、その中で交通に限らずいろんな業界で人件費に手を付けて、採用抑
制であるとかいろんな形で非正規化であるとかが進んだ時期ではないかと思ひま
す。今、日本全体でそのこの部分のひずみを何とかしようとしているところある
と思うのですが、そういう部分の側面があるかこの問題に関しては感じては
おりました。先程の3名という話ですが、事務局からお話を伺っていると、全体
の人件費をある程度のレベルに保つために一気に皆さんを上げるという形では
なくて少しずつやってこられたという経緯があるようではあるのですが、今後
正規職員の方にも退職が続いてきますので、そのタイミングではもう少し積極
的な姿勢が必要なかもしれないと感じています。この場において人への投資とい
うところを、先程の委員のご意見にしても、今のご意見にしても、ある程度
人への投資は大事だという方向性でこの場が同意できるのであれば、進め方
は色々あるにしてもそこは大きな意味を持つと思いますので、もしその方向
で同意できるのであればそういった方向で答申をまとめていきたいと思ひ
ます。ありがとうございました。

その他いかがですか。どうぞ。

委員

嘱託運転士を3名正規職員にと計画してやっているということですが、ここで
試験をやるというのは具体的にどんな試験なのですか。3名というのは交通
局の中で教育体系に則る形で3名を育てていくとか、希望者を3名取り入
れるのか、全体の流れはどうなのでしょう。

事務局

3名登用している制度については、交通局に在籍している運転士を対象とし
て、3年間勤務実績があること、勤務実績の中で勤務成績を加味します。後
は面接や筆記試験が一部ございまして、考え方や、正規職員になった時に
どういった

ことで志を持っているかとか、在籍している職員の中から勤務成績を重視して登用試験を実施させていただいています。

委員 嘱託運転士を育てるという意味で教育体系を組まれていますか。

事務局 嘱託運転士の教育については、本来、全国的に委員もおっしゃるようなプログラムはあるのですが、交通局の方では近年そこに至っておりません。運行を回す方に重視しておりまして、できるのが年一回の安全運転接遇研修やビデオでの自学のみで、今、研修は充足できていないという状況です。

委員 あまりやれていないと感じます。運転士不足というのがあって、宇部市の中でもいろんな路線がありますので、いろんな路線に携わってもらわないといけないと思うのですが、乗合と観光というのがありますけれど、どういう形で運転するかという教育体系、また、前に言ったように運転士をプールして全部これを持ってきたらどうかという話もありましたが、持ってくるときに宇部市の道路に適應できるような教育体系を作って、具体的に言えば年を取った運転士の方は経験も豊富ですから、ポイントポイントを入れ込んだ、さっきビデオの話がありましたが、一般的な交通のビデオも参考になりますけれど、市としての宇部市のこの道路に乗合とか観光とか、ここに注意点を向けられるようなビデオを作って、教育して育てていく必要があると思っています。

会長 ありがとうございます。今のご指摘も大変重要な点かと思えます。先程委員の方から育成、養成という話もあったのですが。確かに私も、今お話を伺う感じだと教育プログラムは少し弱いという印象は受けまして、そこをやるためにはまたお金がかかると思うのですが、人に対しての投資の積極的なご意見をこの場でいただいているので、今まではなかなかお金が掛かっちゃ駄目だ、費用を押さえないといけないという大きな流れがあったと思いますが、人にちゃんと教育とか訓練をしていかないと駄目だという話が出ているので、そういった部分を捉えて、交通局におかれても教育体系とか育成とか少し注力していくことを考えていただきたいと思いました。ご意見ありがとうございます。

事務局 補足させていただきます。先程の教育の面で、まず年間を通じてずっといらっしゃる運転士の教育が不足しているのは今ご説明した通りで、ただ、入局した時は、路線の関係や運賃、接客、バス停の危険箇所、そういったものは約一か月半、ベテランの研修の担当がマンツーマンで付きまして路上研修をした状態で運行させますので、スタート時に何もしていないというところではないということだけご認識いただけたらと思います。

会長	ありがとうございます。
委員	確かに何もしていないということではなくて、運転士は全ての路線どこでも運転できるのですか。観光にも全部対応できる形になっているのですか。それともある路線これだけという限定なのですか。
事務局	採用したら、路線をまず全てできるようにしてから独り立ちさせております。貸切につきましては経験を積まないで地理が不案内なところに一人で行かせるのは難しいところがありますので、経験を積んだ後に研修をしてという状況です。
委員	視点が違うと言われるかもしれませんが、正規職員の方と嘱託職員の方がいらっしやって、例えば正規職員の方は嘱託の方を含めて見本になるような運転をちゃんとされているのかなと思います。それに見合うだけのことをされているのだったらお給料も高くても全然問題ないと思うのですが、私達が周囲の方に聞くと市営バスの運転士の接客が良いというのはあまり聞かない、逆にすごく良かったよというのがたまに噂になります。それくらいとても無表情だったり、対応が無かったり、例えば正規職員になっている以上は見本となるくらいの運転を含めて接客ができるとか、そのあたりまで行くとみんなもっとバスを使うのかなと思います。今社会的にも高齢化してきていて、免許も返納してとなると、バスのイメージが良くなると、バスを使ってどこかに行こうかということにも繋がる気がします。先程から出ている運転士の育成とか養成はとっても大切じゃないかなと思います。それと、事務系の方で仕事をされている方と運転士が、ちょっと話を聞いていると全然関わっていないような気がします。両方が支え合う感じになると交通局全体の雰囲気が変わるのかなと、そしたら全てが変わってくるのかなと、とても漠然とした言い方なのですがそういうのを感じながらずっと聞いていました。
会長	ありがとうございます。一つは接遇面の指導の状況。もう一つは事務系の方とか、実際、運行管理とかいろいろあるとは思いますが、そのあたりいかがでしょうか。
事務局	ご指摘ありがとうございます。確かに言われるとおりでと思います。給料が高い人は接遇がしっかりしていないとおかしいし、運転技術もしっかりしていないと、というのはあります。ですから平成26年から職員登用制度というのを設けて、嘱託から職員への登用をする、これはやはり優秀な運転士を職員化していこうというところから入っています。ですから人数も割りかた絞っている状況です。今、その他でもう一つ、モニター制度というのも行っております。10名のモニターさんが、一般市民の方がおられるのですが、その方がバスに乗っていた

での5年間でいけばこの中で在籍されている方は3名。今回令和2年度は先程委員がおっしゃったように運転士の応募があるような状況でして、令和2年度に二種免許取得制度を利用された方が5名いらっしゃいまして、その中で今4名在籍しています。

委員 ありがとうございます。率として良いのですか、悪いのですか。

会長 残っている方はいいのですが、残っていらっしゃらない方はなかなか二種取得に至らなかったのか、二種取得の上お辞めになったのか。どういう状況ですか。

事務局 先程申し上げた人数は全て助成制度を使われておりますので、結果的には採用まで至っておりますので二種免許を取得された形で交通局に入局されております。その中で定着率が低いと私も感じておりますけれども、ギャップもあったのかと思うのが、運転士になってみまして、拘束時間の問題だったり、それに見合った給料の問題だったりというのがありますし、運転していると適性というものもそこではまだ分かっていない状況で、二種免許までは取得できるのですが、日頃大型バスの運転までしようと思うと結構ハードルが高いというところもございます。

会長 今のお話を伺うと、最初に委員のおっしゃったような、もちろん免許取得も助成した方がいいのですが、周りも含めた協力というかトレーニングがいるような気がいたします。

委員 せっかく免許証を取ってバスの運転士になりたいと思って応募されただろうと思いますので、そうでないかも分かりませんが、ただ免許だけ取ってというものもあるかもしれませんが、その辺をうまく取り入れられたら、今お聞きしただけでも10人ちょっと応募がありますから、その方々がずっと定着してもらえればいいと思いました。

会長 ありがとうございます。同感です。

副会長 お尋ねですが、女性の運転士は何人いますか。

事務局 委託事業を含めて3名いますが、通常普通の路線の勤務形態で入っている運転士は1名です。

副会長 積極的に採用していく考えはおありですか。いろんなところでバスだけでなくトラックとかタクシーとか女性の進出がたくさんありますが、男性も女性も同じ

条件で採用したら同じ条件で働いてもらってと思いがちですが、今の女性活躍としては、女性は女性の働きやすいような方法を考えて働いてもらうということが必要ではないかと思います。例えば長時間勤務はできないけど、時間に合わせたお給料にするとか、いろんなことが考えられると思いますが、そのようなことは検討されていますか。

事務局

まず時間の問題で話をすると、先程3名いますという中の1名が3勤1休という勤務体系が厳しいということで1勤1休という勤務体系を、交通局ではほとんど無かったのですが、イレギュラー的にそういった形でも働いていただけたらなと、そういう形でシフトしています。それと労働環境の問題で、交通局で課題となっておりますのが、女性運転士の休憩施設、本局では施設開放ができるのですが、新川駅、八王子、新山口駅の方があるのですが、そういったところは敷地が無くて、さらに建物が小さい中で増設していくのが難しいというのがあります。先程の資金面では申し上げてはならないのですが、なかなか施設の拡充が出来ていないというのが課題となっております。

副会長

そういう課題は企業としてはどこの企業もお持ちのことだと思います。ですから同じように働いていただくということは頭を切り替えて、休憩を取らないでもいい働き方とかそんなのは無いですか。

事務局

ご指摘の通りで、ちょうど2年前から短時間勤務労働者の募集を開始しました。朝だけ例えば3時間ほど働いていただいて、それで終わりというふうな。施設を使わなくていいような形で済むようなものも考えて、そういった時間的なものを配慮できるという形で募集をしております。女性の方でも気軽にダンプとかにも乗っておられますので、そういった方の移行も可能ではないかと思います。ただ、給料面で、今3名おられる中で1名はフルに儲けたい方もおられましたので、そういった方には全ての勤務をやらせてもらっているのですが、1勤1休者については限定勤務という形で決まった勤務しかやっていただけない状態です。短時間の方も対応しておりますので、そのへんについては今進めています。

副会長

ありがとうございました。いろんな働き方をやっておられると分かりました。女性でバスの運転士さんになりたい方って、経済的な理由でしっかり稼ぎたいとおっしゃる方が多いのではないかと思います。バスが好きだから運転士になりたいと思われる女性はあるまいらっしゃらないと思いますが、私達の年齢になるとバスの運転士になろうとは正直なところ思いませんが、若い方はそういう考えをお持ちになると思います。家計の助けになるのだったらしっかり稼ぎたいと、そういう方がたくさんいらっしゃると思うので、そういう方を今から登用していく方法を色々探っていければいいと思います。さっきお話を聞いたようにしっ

かり稼ぎたいとはっきりおっしゃる方がいらっしゃるということは大変良いことだと思います。

会長

どうもありがとうございます。女性の登用というところで重要なお指摘、ご意見をいただいたと思います。フルの勤務の女性運転士の方は何か月前に宇部日報に取り上げられていたと思いますが、そういった方に積極的に門戸を開くというのは大事なことだと思います。先程おっしゃった休憩場所の話は大事な点だと思います。私は土木の学科にいますが、建設産業でもトイレなど現場の休憩の問題は聞いています。そういう部分も含めて女性が働ける体制作りも重要だと思います。あと、これは必ずしも女性に限らないと思いますが、多様な働き方について、運転士の確保のところと両立が難しい部分もあるかと思いますが、そういった部分も色々と試行されているということですので、そういった観点も重要だと思いました。ありがとうございました。ここまでかなり人の面をいろんな観点からご指摘をいただいたと思います。ありがとうございます。私のメモの中で不足した観点も多数あったように思います。主に二点、人の側面に関して私の方でこれまでの議論をまとめたいと思いますが、この場の中では、人件費をどんどん節減、カットしていこうというよりは、これからの時代、少し消費的な視点で、人材に投資すべきではないかという考え方については概ね皆さんそのような方向のご意見であったように感じています。それは私自身もそのように感じておりますので、もちろんだんだんだんお金をかけられるかという問題はありますが、その観点は必要ではないかと思います。その中で一つには教育、あるいは育成というところ。いろんな形の指導であるとかそういうことは既にやっけていらっしゃるわけですが、今の状況を考えると、もう少しその部分に注力する必要があるのではないかということは、いろんな方向からご意見をいただいたと思います。それから今ご意見をいただいているのは、例えば女性の運転士も積極的に採用できた方がいい、そこを考える中で、働き方の部分で改善の余地があるかと思いますが、様々な観点をいただきまして、今後答申をまとめていく必要があるわけですが、その中で今ご意見をいただいた観点を盛り込めるような形で考えて参りたいと思います。ありがとうございます。

私の方で、公営民営という話も書いていまして、過去、公営交通が各地で民営に移管していった一つの背景は、今議論になっている人件費の問題であるわけですが、民営化することで嘱託の方を正規職員にしていってという事例もあるわけですが、私としてはいろんな経営改善が必要ですが、一番下に書いております、どちらかという公営民営という経営体制の議論よりは、機能強化のために何が重要かという方向で、この審議会からの答申が出来た方が良いのではないかと考えていますが、そのあたりについて皆様の方でもし何か質問ご意見等あればよろしくお願いいたします。

委員

今までの話を聞かせてもらったのですが、大型免許を取得するのがかなり難しい、教育してそこまでもっていきのがかなり難しいという話がありました。女性も色々登用しているということで必要かなと思います。これは私の一つの意見として、今宇部市内を大型バスが走っていますけど、本当に空気を運んでいるような状態で、これで本当に成り立つのかなというように思います。貸切事業の方は例えば学校関係であれば35名ですか、一クラス、そういう関係で大型バスじゃないとなかなか運行できないということはあろうかと思いますが、ただ、乗合の方は空気を運んでいる状態が見えますので、できれば今の大型の免許を取るというのも非常に難しい、ハードルも高いという話も出ましたが、例えば中型のバスとか、中型のバスを2台ほど買われたというのですが、どのような運用をされているか分かりませんが、そういうバスを運用すれば大型免許までも必要ないかなと。女性も確かに大型免許を取って、仕事の選択肢を増やしていくというのは必要ですけども、なかなか女性が大型免許を取るのはかなり数が少ないのではないかと思います。そういうところで大型じゃなくて中型のバスをうまく運用して、そうすれば中型ですから減価償却も少ないですし、大型で路線が難しいところも色々あろうかと思いますが、運転もしやすいことも加味して、そちらの方向に行けば、自ずと全体的に費用も抑えられてくるというふうに思います。

会長

今の件は、事務局からも補足いただきたいのですが、車両を小型化していくという方向の話と、免許の話はちょっと違うところがあって、車両を小型化していくというのは大きな方向性としてはその方向性で、更新時の車両から比較的あまり大きくない車両になっていると思うのですが、ちょっと確認ですけど、基本的に大型のカバー範囲が非常に広いというか、普通免許で中型バスを運転できるというわけではないですね。

事務局

まず免許ですけど、乗客を11名以上乗せる場合には大型免許が必要です。ですから、今、市街地循環線という14人乗りのワゴン車タイプのマイクロを走らせているのですが、14人乗りなので、大型免許の二種でないと乗れません。確かに車両のサイズというのはあるのですが、今貸切バスの車両は12メートルあります。そして、今主流で中型バスを導入しているのですが、路線バスで。中型バスで9メートル。そして小型バスで7メートルぐらいになります。さらにそれより小さいのが市街地循環線で14人乗りのワゴンタイプ。10人以下にすると普通免許の二種免許で、タクシーのジャンボタクシーがありますよね、こういったのが運転できるというふうになっています。バスの方はかなりダウンサイジング、小さくしていつているのですが、朝夕の利用を考えると、例えばワゴンタイプのバスで全てが賄えるかと言えばなかなかそういうわけにいかないの、それにも運転士が一人要ります。ですから大は小を兼ねるので、中型バスであれば何とか全路線が対応できるというふうになっています。

会長 車両のコンパクト化というのは大きな方向性としては必要なことですが、それが直ちに大型免許がいらなくなるという状況には現状では無いと思っています。

委員 先程教育の面ですごく困ってらっしゃるような感覚に聞こえましたが、私は老人クラブから出てきております。60代と20代と言ったら差がありますね。ここ最近では老人クラブのメンバーさんも30代の女性、40代の女性が入って来られますけれども、注意は絶対いけないのですよ。とにかく反感です。まず、日頃からその方の良いところを見抜くわけです、私達は組織として。まず、注意する前には、あなた今日ここがすごかったよ、誰にも負けなかったねと言って、まず褒める。今日のここが良かったけれど、ここをもう一個こうしてくれたらすごくあなたは光るよ、あなたはやっぱり今からの中核だねと言ってあげて。執行部の女性というのは一人なのですよ、老人会の執行部は一人だけれども、女性が今多いです。本当に75以上の高齢者が。それこそ倍ぐらいになっているというのが組織の現状です。

うちにも反抗して高校の時に中退した次男坊がいますけど、もう学校を辞めると言いましたから、私ももったいないと思ったけど辞めさせました。そして、一日として家で遊ばれないよ、職安に連れていくよと言って、安定所に連れて行って、そして何の就職がいいかと言った時に、初めて子供が免許を取りたいということが分かりまして、ああ、そうだったのか、と。今からどうすると言ったら私の顔を見まして、明日から就職したと思って免許証を取って、免許証を取ったら何するかと言ったら、運転士に絶対なって辞めんと言いました。そしてその時にどうしようかと思ったら、大きな運送会社に入ることができました。本当にその時にその上司が良くて、うちのは本当に反抗的で箸にも棒にもかからない子が、そこで今まだ現在、分社してもらって、長となって人材を育てるようになってくれました。だからとにかく、子供の良いところ、また入ってこられた職員の良いところを見て、その後に注意をされていかれたら、教育で、ここが誰それさんより負けん、あの上司より負けんぞというくらいにして育てられたら運転士さんが定着されると思いました。

会長 ありがとうございます。若い人の教育に関してのアドバイスをありがとうございました。大分時間の方も、1時間半ぐらいになってきております。

委員 運転士の良いところも多々あって、私はいつも感謝して降りるのですが、うちの連れ合いも一度モニター制度に参加して、毎月レポートを書かないといけない、バスに乗らないといけないと、一生懸命記録を取ったりしてあたふたしておりました。モニター制度もいいのですが、普段乗っている方がこういうところが

良かった、ありがたいとか、こここのところをもうちょっとこうしてくれたらよかったとか思ったことを、投書なり連絡なりしやすい仕組みがあるのかどうか。電話をかけるとか、バスの中にバーコードのようなものが付いていて、そこを開けたら入れられるとか、やったらいいかなと思います。どちらかというところ、ここがいけないというよりも、すごくありがたい仕事だと思うので、良いところとか感謝しているというところをもっと伝える仕組みがあれば、働く方にも助けになるのではないかと思います。

会長 ありがとうございます。投書的な意見を利用者が入れるシステム、そこを回答いただけますか。

事務局 モニターの方以外の一般のお客様からのご意見ご要望につきましては交通局のホームページからメールを送っていただけるフォームを用意しております。また、宇部新川駅、交通局の方でご意見を紙に書いて出していただける仕組みもございます。また、一番多いのは電話ですが、電話で、この運転士のこういうところが良かったというお褒めの言葉ですとか、はがきでご連絡いただける方も年に数件はいらっしゃいます。そういった方は、こういったお褒めの言葉があったと局内で情報共有しています。

会長 ありがとうございます。それでは、大分時間の方も90分程度になっていると思います。先程の人材育成に関しましては、皆様からいろんな観点のご意見をいただいておりますので、その方向でと考えております。それから公営民営というところに関しては今のところ民営ということに関して、強いご意見は頂いていないと理解していますので、基本的には公営交通としてより強い組織、より機能を発揮できるような組織にしていくために必要なことという観点で考えて参りたいと思います。

今後のことを若干申したいのですが、ここまでは乗合事業、貸切事業、それから組織体系の議論をして参りました。1月に次の審議会なのですが、ここで一つは、私の方で事務局とも相談させていただいて、この審議会としての答申の原案をできれば皆様にお示ししたいと思っています。方向性は既にこれまでにお示しはしていますしご意見をいただいているのですが、それをもう少しきちんとした文章として原案をお示ししたいと思いますので、そちらについてご意見をいただきたいと思います。それからもう一つは、今、交通局におかれては今後数年の経営計画を検討されているようで、おそらくそちらについても何らかの資料を準備いただけていると思っています。これまで議論してきたような内容もそこにも影響してくるわけですので、そこ以外に例えば会計上の、お話を伺っているところでは退職給付引当の積み立ての支出であるとか、あるいは仮にICカードを導入した場合に減価償却費の計上が必要になってくるとか、数年越しのお金の話があるとい

うことで、どこまで詳細なものがご準備いただけるかは分からないのですが、何らかの情報を示していただけるのではないかと思います。最終的にそこでご議論いただいて、今の予定している2月には、できればなんらか最終的な答申案を確定させるというふうに考えています。以上が本日の議事内容になります。ありがとうございます。議題（2）のその他につきましては事務局からお願いできますでしょうか。

2 議題（2）その他

事務局

今会長からお話がありました、次回以降の審議会の日程であります。前回に紙でお配りしておりますように、次回は1月27日水曜日の14時で、最終として予定しております2月は19か22としていましたが、19日金曜日14時を予定していきたいと考えております。変更するような場合も全てご連絡を差し上げたいと思います。

会長

ありがとうございます。予定されていた議題は以上で終了です。事務局に進行をお返しいたします。どうもお疲れ様でございました。ありがとうございました。

事務局

どうもありがとうございました。冒頭に申し上げました通り、局長の大谷は途中参加となりましたけれども、ここで挨拶をさせていただきます。

事務局

改めまして、今日はどうもありがとうございます。議会の関係で、今日は補正予算という形で交通局は提案していますので、議会の方に行っておりました。議会の方は25日で終了します。今回の議会については新市長、篠崎市長の所信表明に基づく代表質問等だったのですが、交通局に関する質問は、今回はありませんでした。次回3月の時にしっかり質問されるのだろうと思いながら、対応していきたいと思います。この審議会についても2月に開催しまして、早いもので今年が終わろうとしています。2月開催したと同時にコロナの方が蔓延しまして、非常に厳しい状況になっております。委員さんも加藤委員さんもこちらに来ることができない状態で、ウェブ会議という形になったので非常に残念ですが、来年、年が明けてまた開催できれば来ていただければと思っております。1年間議論いただきまして今年も残りわずかというところで、また更にコロナが蔓延してきました。本当に十分気を付けていかないといけないのですが、バスについても感染予防をしっかりとしていかないといけないと思っておりますので、皆様方も感染についてはしっかり予防していただいて、また年が明けてこの場でお会いできればと思っております。本当に、今年度はいろいろ忙しい中で出席していただきありがとうございます。改めまして来年もまたよろしく願いいたします。

どうもお疲れ様でした。

3 閉会

事務局

以上持ちまして会議を終了いたします。皆さん長時間に渡りありがとうございました。お気をつけてお帰り下さいませ。

以 上