

# 第2回 第二種免許制度等の在り方に関する有識者会議 議 事 次 第

平成30年6月27日（水）  
13：00～15：40  
警察庁（中央合同庁舎2号館）第7会議室

## 1. 開 会

## 2. 議 事

- (1) バス業界及びタクシー業界に対するヒアリング
- (2) 有識者委員によるプレゼンテーション①
- (3) 事務局等説明①
- (4) 有識者委員によるプレゼンテーション②
- (5) 自由討議①
- (6) 事務局等説明②
- (7) 自由討議②

## 3. 閉 会

## 第2回 第二種免許制度等の在り方に関する有識者会議 出席者一覧

### (有識者委員)

宇佐川 邦子	株式会社リクルートジョブズジョブズリサーチセンター長
大久保 堯夫	日本大学名誉教授
川端 由美	自動車ジャーナリスト
川本 哲郎	同志社大学法学部教授
瀬川 誠	株式会社山城自動車教習所交通教育センター長
高橋 信行	國學院大学法学部教授
中井 宏	大阪大学人間科学研究科准教授
藤田 悟郎	科学警察研究所交通科学部付主任研究官

(敬称略・五十音順)

### (警察庁)

梶田 好一	交通局長
早川 智之	交通局運転免許課長

### (関係省)

吉永 隆博	国土交通省自動車局安全政策課長
金指 和彦	国土交通省自動車局旅客課長

### (ヒアリング対象)

松本 順	公益社団法人日本バス協会副会長
梶原 景博	公益社団法人日本バス協会理事長
武居 利春	一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会労務委員長
小菅 孝嗣	一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会常務理事

## 第2回 第二種免許制度等の在り方に関する有識者会議

### 配布資料一覧

- 資料1 バス事業及び運転者の現況と運転免許制度の見直し要望【日本バス協会】
- 資料2 普通第二種免許受験資格の緩和要望について【全国ハイヤ・タクシー連合会】
- 資料3 人材獲得のポイント【宇佐川委員】
- 資料4 バス乗務員の特性及び免許取得要件である年齢・経験について【中井委員】
- 資料5 第1回第二種免許制度等の在り方に関する有識者会議議事概要
- 資料6 旅客自動車等による交通違反分析
- 資料7 道路交通法と道路運送法の関係
- 資料8 自動車運送事業者に係る安全政策について【国土交通省】

# バス事業及び運転者の現況と 運転免許制度の見直し要望



公益社団法人 日本バス協会

平成30年6月27日

- 
1. バス事業の現況
  2. 運転者の状況
  3. 運転者の確保対策
  4. 安全の確保
  5. 免許受験資格要件見直しの要望及び効果

# 1. バス事業の現況

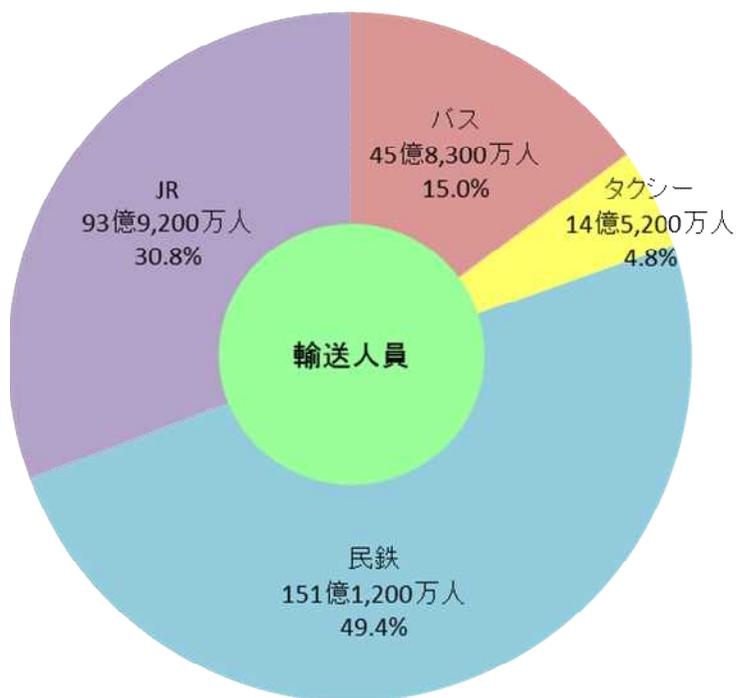
バスは平成28年度を通じて45億8,300万人を輸送、これは総旅客輸送人員（305億人）の15.0%を占めています。  
1日当たりの年間平均輸送人員は1,250万人余りを輸送しています。

バスの平成26年度の営業収入は公共交通機関（バス、タクシー、民鉄、JR）全体の15.3%を占め、1兆4,497億円になります。利用者の多様なニーズの応える事業者の努力にもかかわらず、地方の過疎化の進行、自家用自動車の普及等により利用者の減少が続き、営業収入は、低下傾向にあります。

陸上交通機関別輸送人員

合計  
305億3,900万人  
(平成28年度)

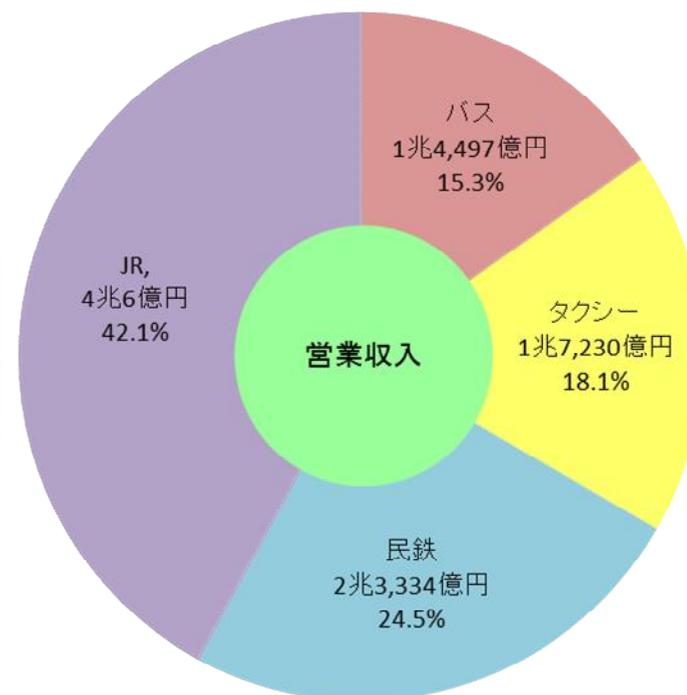
乗合	42億8,900万人
貸切	2億9,400万人
計	45億8,300万人



陸上交通機関別営業収入

合計  
9兆5,067億円  
(平成26年度)

乗合	9,698億円
貸切	4,799億円
計	1兆4,497億円



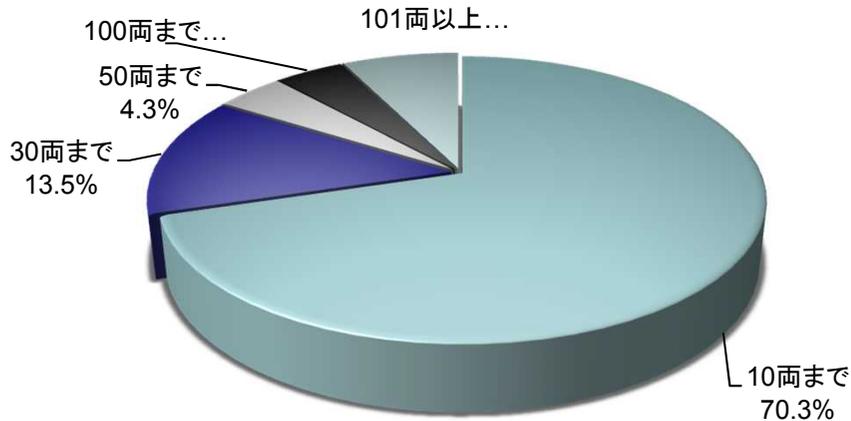
# 1. バス事業の現況

## 乗合バス

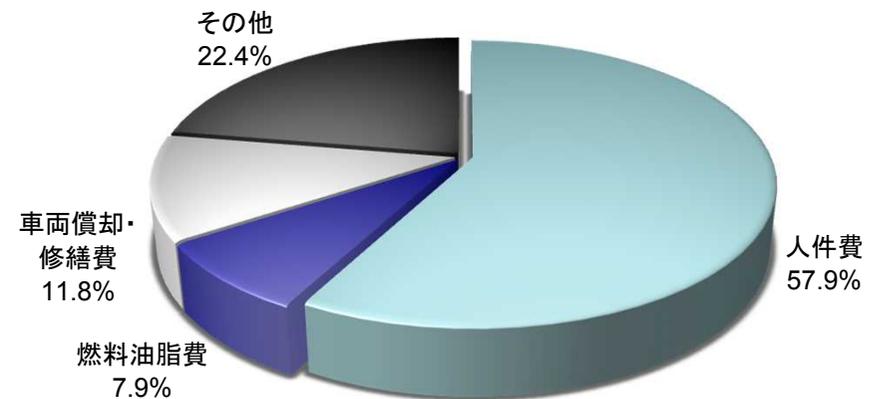
※数字で見る自動車2017より

- 事業者数 2,217事業者 (うち 公営25)
- 従業員数 108,263人 (うち 運転者83,255人)
- 車両数 60,352両
- 輸送人員 42億7,000万人 (うち 高速バス輸送人員 1億1,570万人)
- 営業収入 9,698億1,300万円

車両数別事業者数(乗合バス)



原価構成(乗合バス)



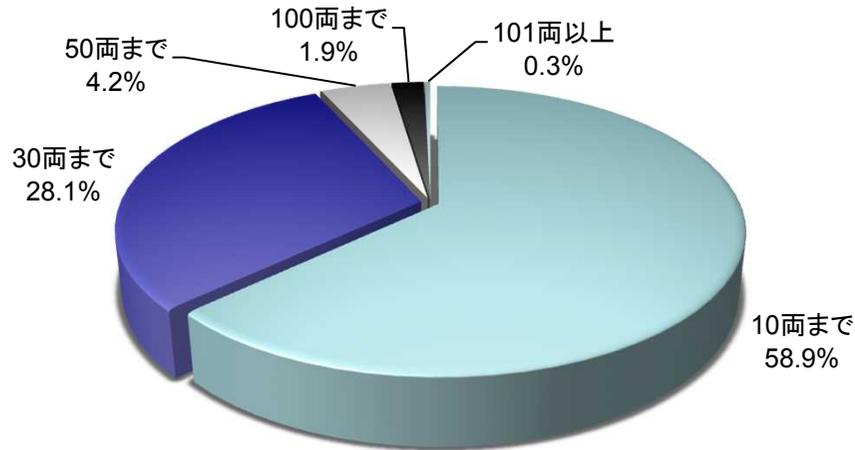
# 1. バス事業の現況

## 貸切バス

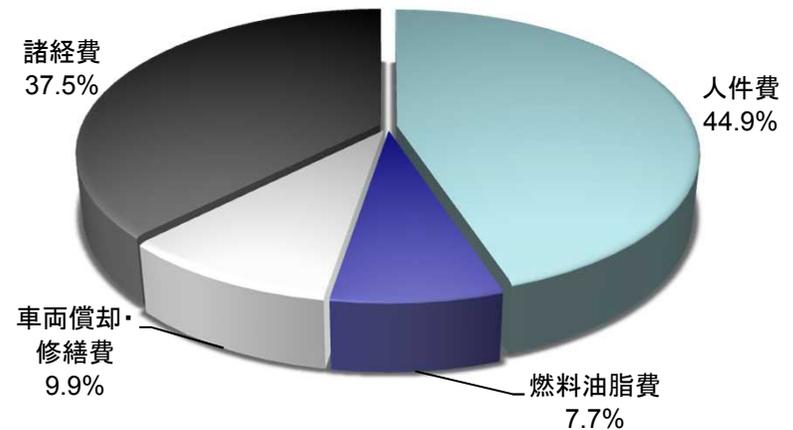
※数字で見る自動車2017より

- 事業者数 4,508事業者 (うち 公営19)
- 従業員数 73,361人 (うち 運転者48,314人)
- 車両数 50,182両
- 輸送人員 2億9,534万人
- 営業収入 4,798億7,600万円

車両数別事業者数(貸切バス)



原価構成(貸切バス)



## 2. 運転者の状況（日本バス協会平成29年11月調査結果 対象310事業者）

### 1. 運転者の状況等

#### (1) 運転者の男女別人数

- 男性 63,165人 (98.2%)
- 女性 1,143人 ( 1.8%)

#### (2) 運転者の年齢構成

- 20歳代 1,939人 ( 3.0%)
- 30歳代 8,479人 (13.2%)
- 40歳代 22,874人 (35.6%)
- 不 明 179人 ( 0.3%)
- 50歳代 21,126人 (32.9%)
- 60歳代 9,115人 (14.2%)
- 70歳代 596人 ( 0.9%)

※ 50歳代以上が 48.0% ・平均年齢 51.3歳

### 2. 運転者の不足の状況

- 足りている 44事業者 (14.2%)
- 不足している 266事業者 (85.8%)
- 不足している運転者数 3,479人 (現行運転者数の5.4%)  
(乗合 2,062人 貸切 793人)

## 2. 運転者の状況（日本バス協会平成29年11月調査結果 対象310事業者）

### 3. 運転者の採用、退職状況（平成28年度）

#### (1) 運転者の採用、退職状況

	採用者数	退職者数	増 減
総 数	4,479人	4,029人	450人
年齢層別 20歳代	580 (12.9%)	196 ( 4.9%)	384
30歳代	1,041 (23.2%)	583 (14.5%)	458
40歳代	1,582 (35.2%)	1,079 (26.8%)	503
50歳代	928 (20.7%)	917 (22.8%)	11
60歳代	333 ( 7.4%)	1,126 (27.9%)	△ 793
70歳代	15 ( 0.3%)	128 ( 3.2%)	△ 113

● このほか、運転者候補の高校新卒者 177人

● 採用者中、大型第二種免許保有者 3,291人 (73.5%)

#### (2) 女性運転者の採用状況

● 採用した事業者の割合 32.5%

● 採用した人数 204人（採用した運転者の4.5%）

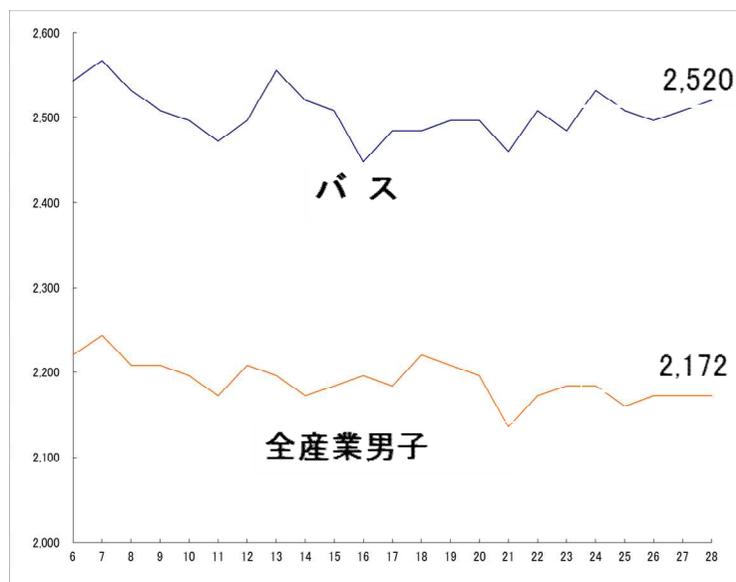
※ 現行の運転者に占める女性運転者の割合は1.8%であり、比べると大きく増加している。

## 2. 運転者の状況（労働条件）

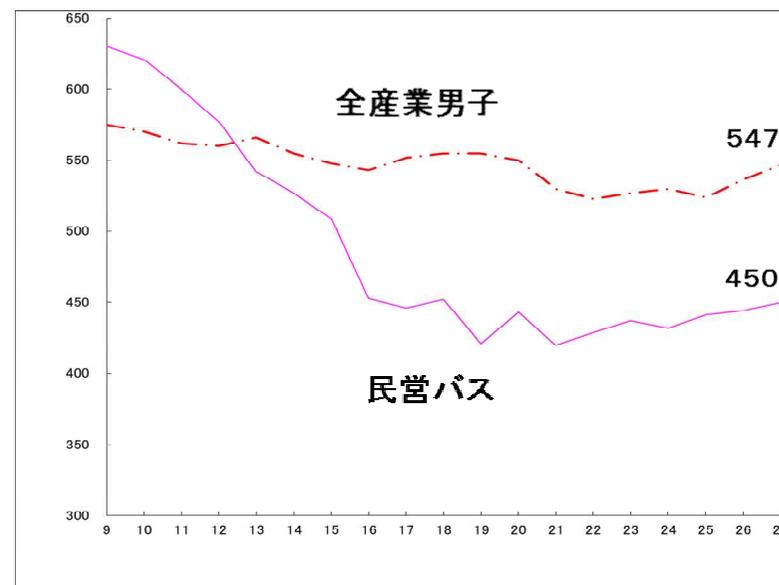
労働時間,所得について（国土交通省、厚生労働省調査）

- バス運転者の年間労働時間（平成28年度）
  - ・バス運転者 2,520時間（平均年齢：49.9歳）
  - ・全産業男子 2,172時間（平均年齢：43.0歳）
- バス運転者（民営）の所得（平成27年度）
  - ・民営バス 450万円
  - ・全産業男子 547万円

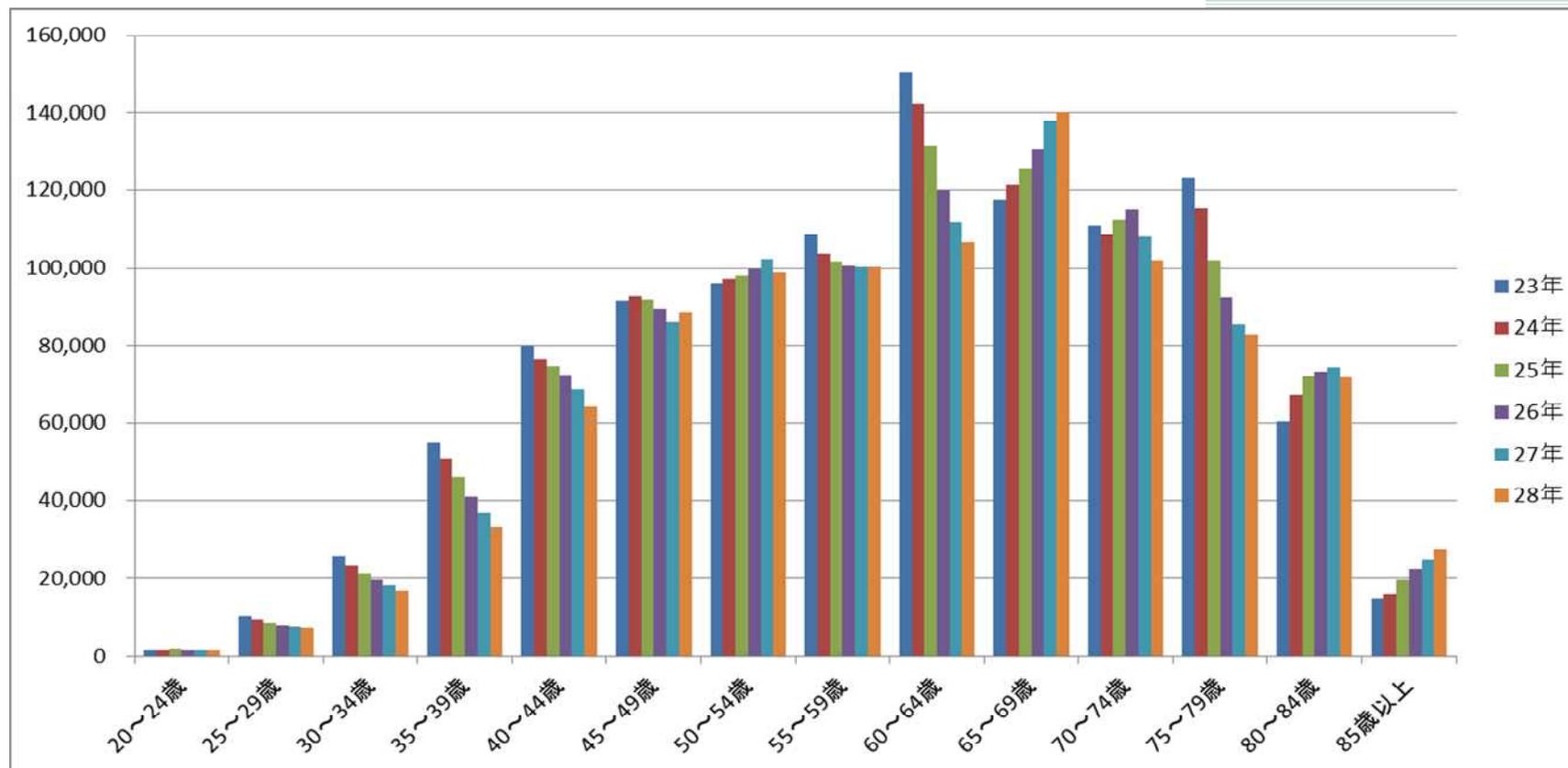
バス運転者の年間労働時間の推移



民営バス運転者の所得の推移



## 2. 運転者の状況（大型第二種免許保有者数の推移）



	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上	合計
23年	1,695	10,236	25,822	55,065	79,942	91,351	96,045	108,682	150,403	117,655	110,911	123,153	60,473	14,928	1,046,361
24年	1,734	9,365	23,380	50,917	76,652	92,506	97,056	103,850	142,236	121,173	108,634	115,261	67,433	15,983	1,026,180
25年	1,789	8,597	21,399	46,027	74,811	91,769	98,050	101,687	131,643	125,563	112,428	102,115	72,246	19,619	1,007,743
26年	1,699	8,011	19,656	41,072	72,394	89,524	99,700	100,515	119,877	130,821	115,084	92,301	73,292	22,572	986,518
27年	1,712	7,684	18,293	36,842	68,697	86,130	102,414	100,293	111,792	137,834	108,046	85,366	74,539	24,741	964,383
28年	1,686	7,394	16,751	33,274	64,250	88,638	98,894	100,354	106,612	140,294	102,112	82,803	71,999	27,465	942,526

資料：警察庁運転免許統計

### 3. 運転者の確保対策



(1) 労働条件の改善

- ・ 賃金
- ・ 労働時間の短縮等

(2) 募集活動の強化

- ・ 募集の通年化
- ・ 合同就職説明会の実施
- ・ 高校への就職説明の実施

(3) 女性の活用

- ・ 女性向きの勤務ダイヤ（多様な勤務が可能なダイヤ）
- ・ 女性専用の休憩施設等の整備

(4) 運転免許の自社養成制度

(5) 若年労働力の導入

- ・ 高校卒業者を採用し、3年間は、整備や事務業務等の仕事、その後運転者に登用

## 4. 安全の確保（法令に基づく規制）

旅客自動車運送事業運輸規則に基づく、運転者に対する規制

### (1) 初任運転者に対する適性診断

- 運転者として新たに雇い入れた者に選任前に受診させる。

（内容） 日常の運転状況を聴取し、事故の未然防止のための運転行動の留意点を指導・助言

### (2) 初任運転者に対する指導内容及び時間

- 乗合バスの運転者に対しては、下記 ① から ④ までについて合計 6 時間以上実施
- 貸切バスの運転者に対しては、下記 ① から ⑥ までについて合計 10 時間以上実施  
下記 ⑦ について 20 時間以上実施

- ① 事業用自動車の安全な運転に関する基本的事項
- ② 事業用自動車の構造上の特性と日常点検の方法
- ③ 運行の安全及び旅客の安全を確保するために留意すべき事項
- ④ 危険の予測及び回避
- ⑤ 安全性の向上を図るための装置を備える貸切バスの適切な運転方法
- ⑥ ドライブレコーダーの記録を利用した運転特性の把握と是正
- ⑦ 安全運転の実技（安全な運転方法を添乗により指導する）

## 4. 安全の確保（法令に基づく規制）



### (3) 運行前後の点呼

- 運行開始前の点呼では、疾病、疲労、睡眠不足の状況、酒気帯びの有無、日常点検結果、携行品の状況などについて確認する。  
運転者に問題がある場合は、乗務からはずし、代わりの運転者を乗務させる。
- 運行終了後の点呼では、事故や異常の有無、運転者の疲労状況、運行経路の交通や気象の状況などについて点呼執行者が報告を受け、酒気帯びの有無について確認する。

## 4. 安全の確保（バス事業者の取組）

### 1. バス事業者による教育訓練

#### (1) 初任運転者

- ① バス運転者としての心構え、アルコール関連の教育、事故事例映像での教育
- ② 安全運転や事故防止
- ③ 関係法規、法令遵守に関する教育
- ④ 運転実技訓練
- 営業用にバスに乗せるに際しては、指導運転者が路上での運転操作、運賃収受、接客等について、チェックをし、合格した者だけを運転業務に就かせている。

#### (2) 全運転者に対する指導教育

##### ① 安全

- 運輸安全マネジメントによる乗務員に対し安全運転プログラムを作成し、これにより各営業所で月 1 回程度定期的に指導を行っている。
- 適性診断の受診、診断結果に基づく個別指導
- ドライブレコーダーの記録を利用したヒヤリハットや危険予知教育及び事故事例の情報を集め事故防止、安全教育を行っている。
- 異常気象時(台風、集中豪雨)、降雪期における輸送の安全確保についての教育、冬山運行訓練などを行っている。

## 4. 安全の確保（バス事業者の取組）



### ② 健康管理

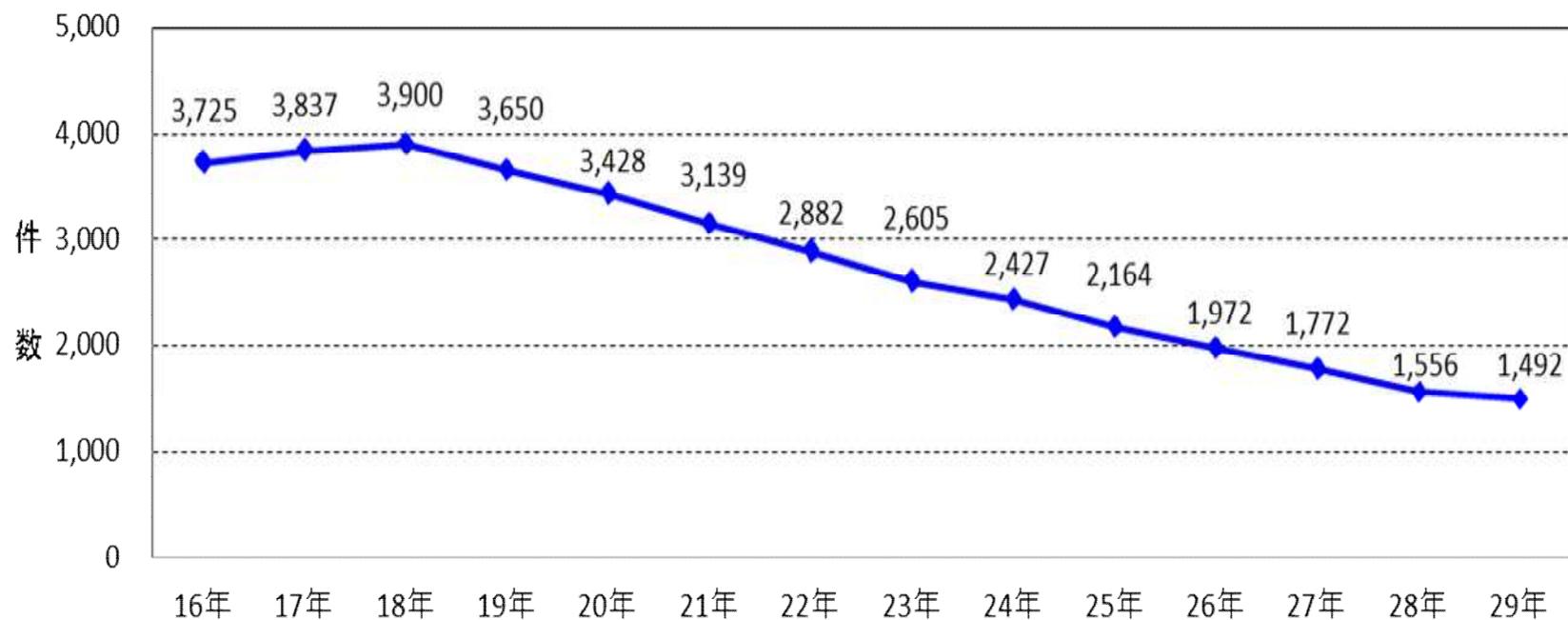
- 定期検診受診結果に基づき、メタボ対策等を指導
- 睡眠時無呼吸症候群(SAS)について、スクリーニング検査の実施

### 2. 先進安全装置の導入

- 衝突被害軽減ブレーキ、車両安定性制御装置、ふらつき注意喚起装置、車線逸脱警報装置などの導入の促進を図っている。

## 4. 安全の確保

事業用バスの交通事故（第1当事者）の発生状況の推移について



注: 数値は警察庁統計による

## 5. 免許受験資格要件見直しの要望及び効果

### 要望事項

現在、大型第二種免許の受験資格については、21歳以上であり、かつ、原則として普通免許等を受けていた期間が通算して3年以上であることとされております。

事業用バスの運転免許制度については、昭和31年に第二種免許が導入されて以来、制度の見直しが行われておりません。

一方この間、バス車両等についての技術革新や安全運行に対するバス事業者の取組みが強化されております。

また、近時のバス事業経営の最大の課題は、人口ピラミッド構造の変化による人手不足時代が到来した中で、どのように運転者を確保するかということになっています。

このような状況の変化に対応し、バス事業者による安全対策を前提に、大型第二種免許の受験資格年齢の21歳かつ普通免許等通算保有期間の3年について、それぞれ19歳かつ1年に引き下げようお願いいたします。

### 効果・目的

- ① 特に高校新卒でバス運転者を志望する若者を増やすことができる。
- ② 交通インフラとしてのバス路線の運営を維持することにより、運転技術の衰えがみられる高齢者が公共交通を利用しやすい環境をつくることことができる。

平成 30 年 6 月 27 日  
第二種免許制度等の在り方  
に関する有識者会議

# 普通二種免許受験資格の緩和要望について

～総合的な安全対策と人材確保・育成対策～

タクシーが つなぐ人の輪 地域の輪



一般社団法人  
全国ハイヤー・タクシー連合会

**1. 受検資格緩和要望の基本的な考え方と背景**

2. 人材確保に向けた業界・事業者の取組

3. 業界・事業者の交通安全の取組

3受験資格を見直した場合の効果

# 普通二種免許受検資格緩和要望の基本的な考え方と要望の背景

## □ 基本的な考え方

タクシーの総合的な安全対策を向上させることを前提に、普通第二種免許の取得年齢・経験年数の引下げを要望。

## □ 要望の背景

- ① タクシー産業は、労働集約産業であり、良質な労働力の確保が事業推進の根幹。一方で、運輸業界全体において労働力の確保が年々厳しくなっている。タクシー業界においては、慢性的な運転者不足と運転者の高齢化が著しく、地域によっては労務倒産などが危惧される状況にある。
- ② タクシー運転者の高齢化は、輸送力や安全確保の面において影響が懸念されており、慢性的な運転者不足を解消し、安全性・快適性を今後も確保していくためにも、若年運転者の採用が業界としての喫緊の課題となっている。
- ③ しかしながら、タクシー運転者の資格要件である普通第二種免許の受験資格が大きな壁になり、若年層にとってタクシー運転者という職業は選択しにくいものとなっている。
- ④ 地域公共交通機関としてのタクシーの安全性、利便性を確保するため、また若年層の職業の選択の幅を広げる観点からも、タクシー運転者の資格要件である普通二種免許の受験資格の緩和を要望するものである。
- ⑤ 若年ゆえの経験不足を起因とする接遇面の未熟さや地理の不案内等、タクシー乗務員としての素養の問題については、採用後の職場研修の充実・強化等万全の対策を講じる。

## タクシー運転者の現況

- タクシー運転者数 28万9,373人 (平成28年3月末現在 国土交通省調べ)
- 平均年齢 59.4歳 (平成29年 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

## 乗務員の高齢化と採用の困難化

### ① 運転者不足

- タクシー運転者の減少

H18年 357,794 人



H28年 289,373 人

### ② 運転者の高齢化の進展

- タクシー乗務員の平均年齢

H18年 55.3 歳



H29年 59.4 歳

### ② 普二種免許保有者の減少

- 普二種免保有者 (H19年以降は中型2種を含む。)

H18年 1,198,758 人

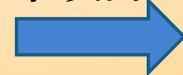


H29年 936,272 人

### ③ 普二種免許保有者の高齢化

- 65歳未満の普二種免保有者 (H19年以降は中型2種を含む。)

H17年 普二免保有者の約59%

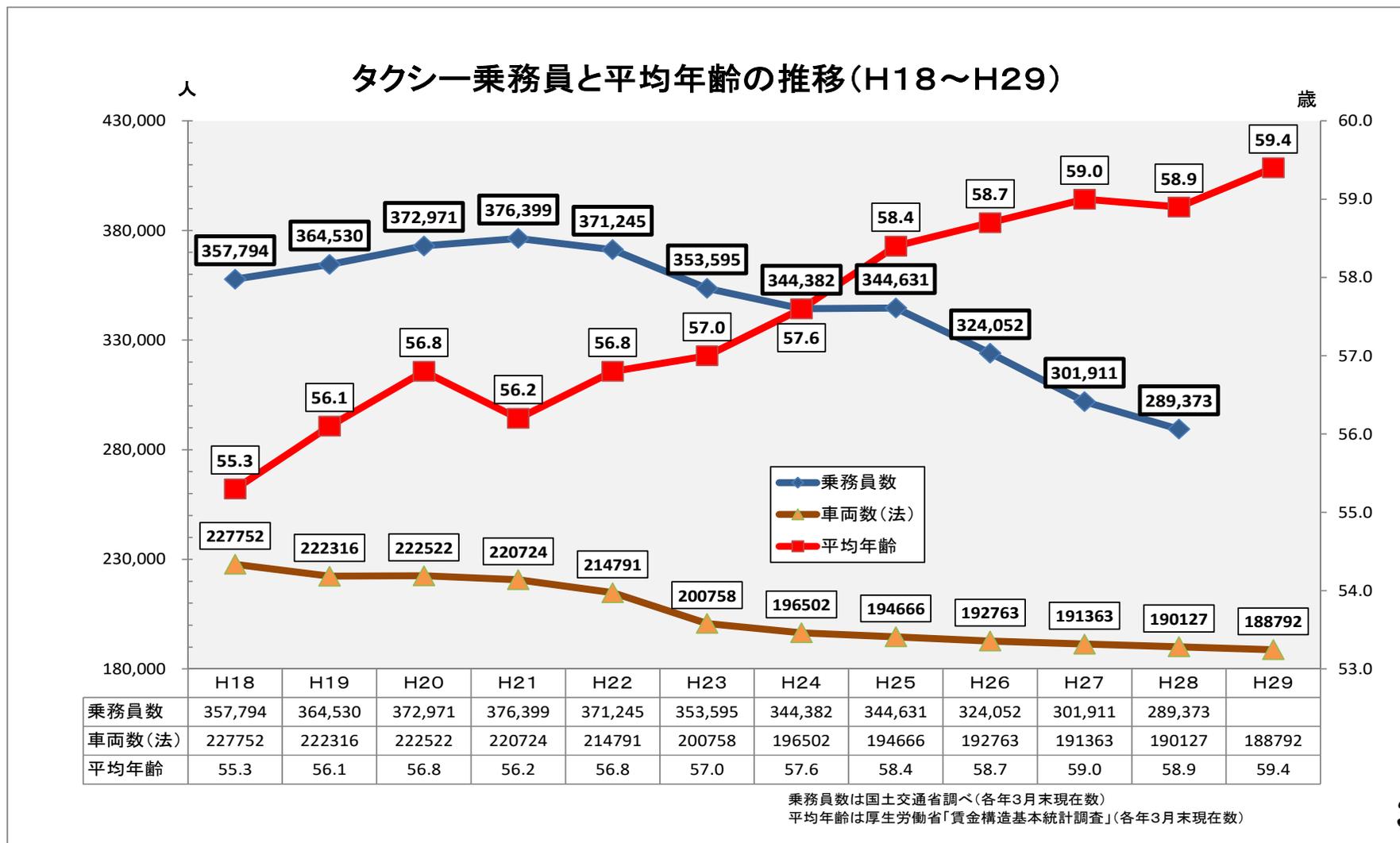


H26年 普二免保有者の約43%

# タクシー運転者の高齢化の現状(1)

## ★ 慢性的な運転者不足

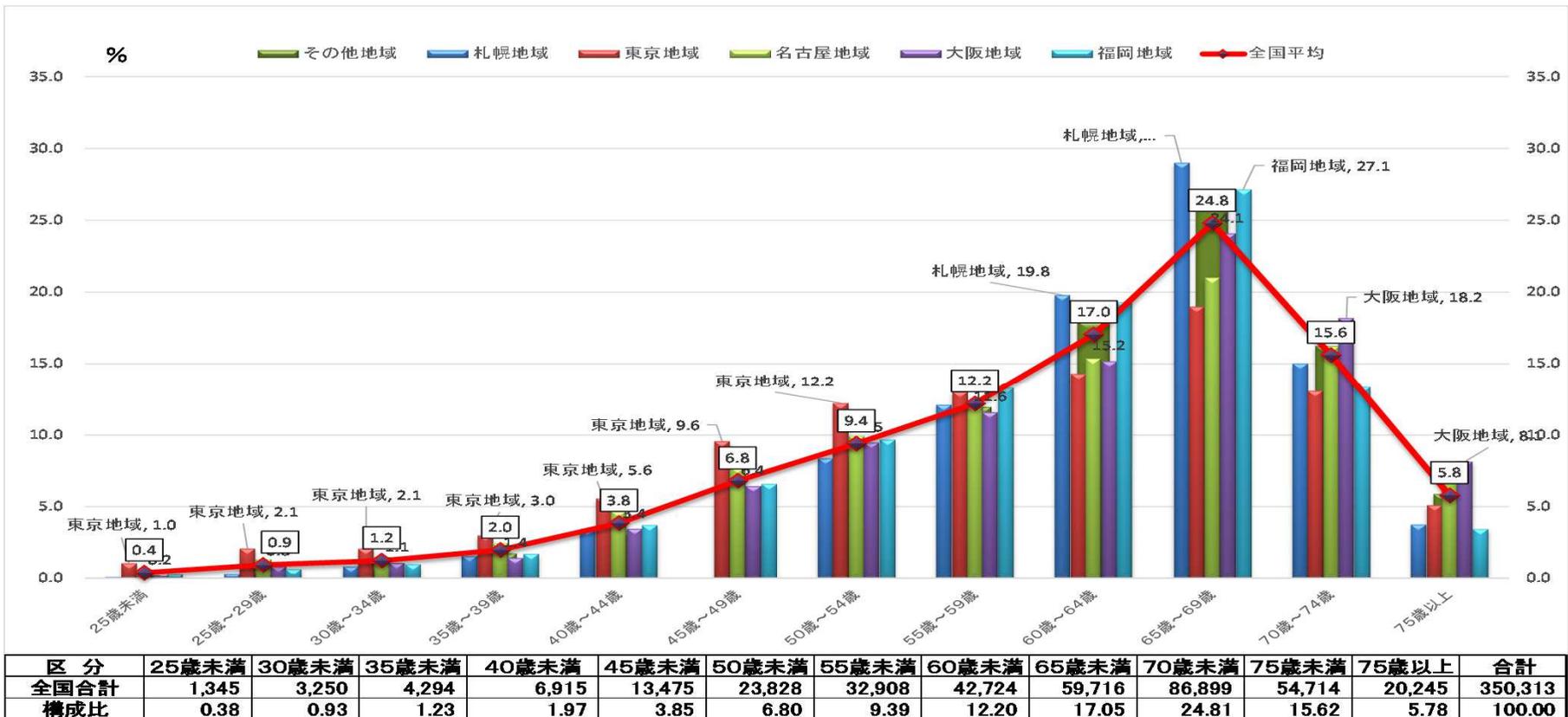
- 運転者数は、平成28年3月末現在289,373人で、平成18年に比べ約6万8,000人減。
- 平均年齢は、平成29年3月末現在59.4歳で、10年前の平成18年に比べ4.1歳高くなっている。



# タクシー運転者の高齢化の現状(2)

★ 年齢層別では、65歳以上70歳未満の運転者が約25%を占める。

- 運転者を年齢層別にみると、65歳以上70歳未満が24.8%と最も多く、次いで60歳以上65歳未満が17.0%、70歳以上75歳未満が15.6%となっている。
- 東京地域では、新卒者の採用に努めた結果、25歳未満の運転者が742人で、東京地域の運転者の1.0%を占めている。



運転者数は、平成30年3月末現在の登録運転者数(都道府県登録実施機関調べ)

# タクシー運転者の高齢化の現状(3)

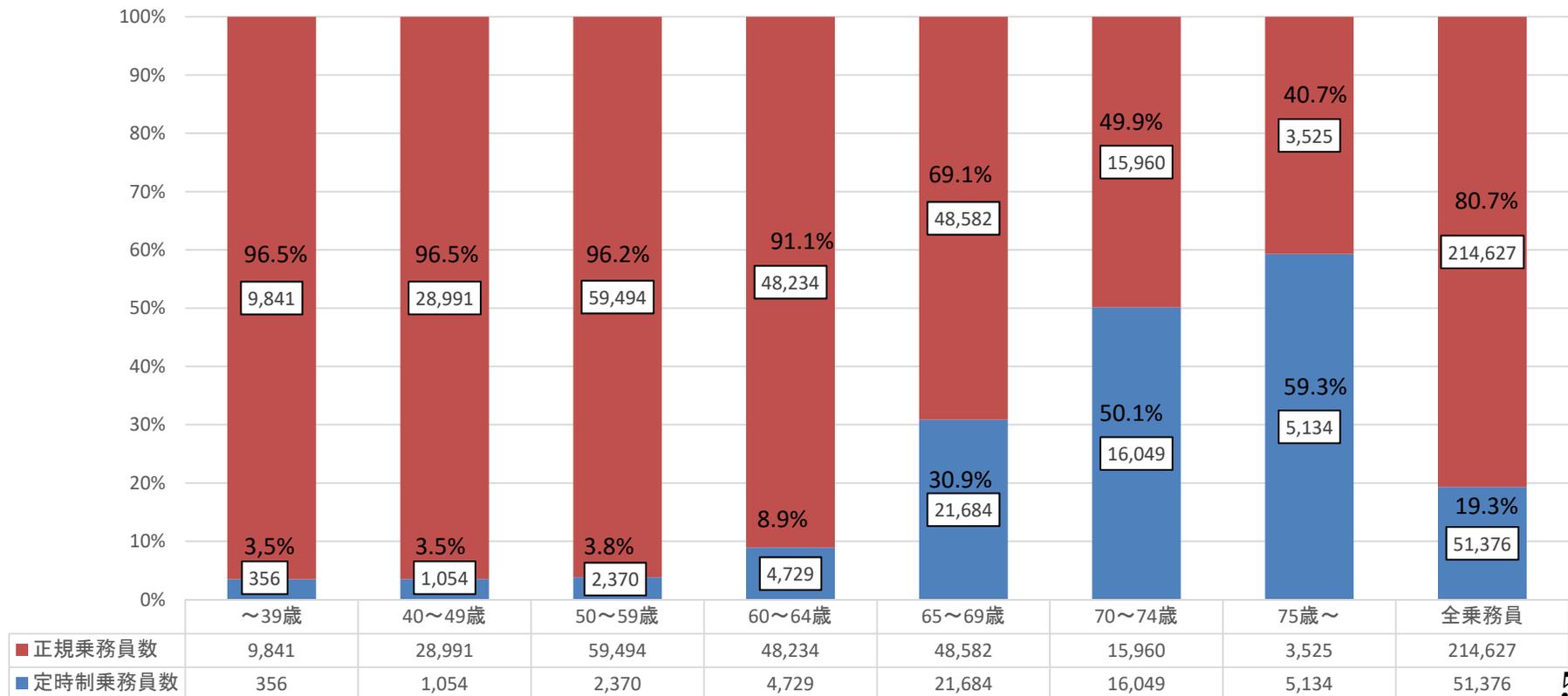
## ★ 定時制乗務員の増加

- 全国の定時制乗務員数は、51,376人で、全乗務員数の19.3%を占める。
- 70歳以上の定時制乗務員は、21,183人で、全定時制乗務員の41.2%を占める。
- 過半数が所定労働時間20時間以上30時間未満の勤務。
- 定時制乗務員は東京、大阪、愛知等大都市部に多い。

\* 定時制乗務員とは、週所定労働時間が40時間未満の運転者をいう。

\* 平成29年3月 全国ハイヤー・タクシー連合会調べ(有効回答数約94%)

\* 乗務員数は、事業者の報告によるもので、運転者登録数とは異なる。

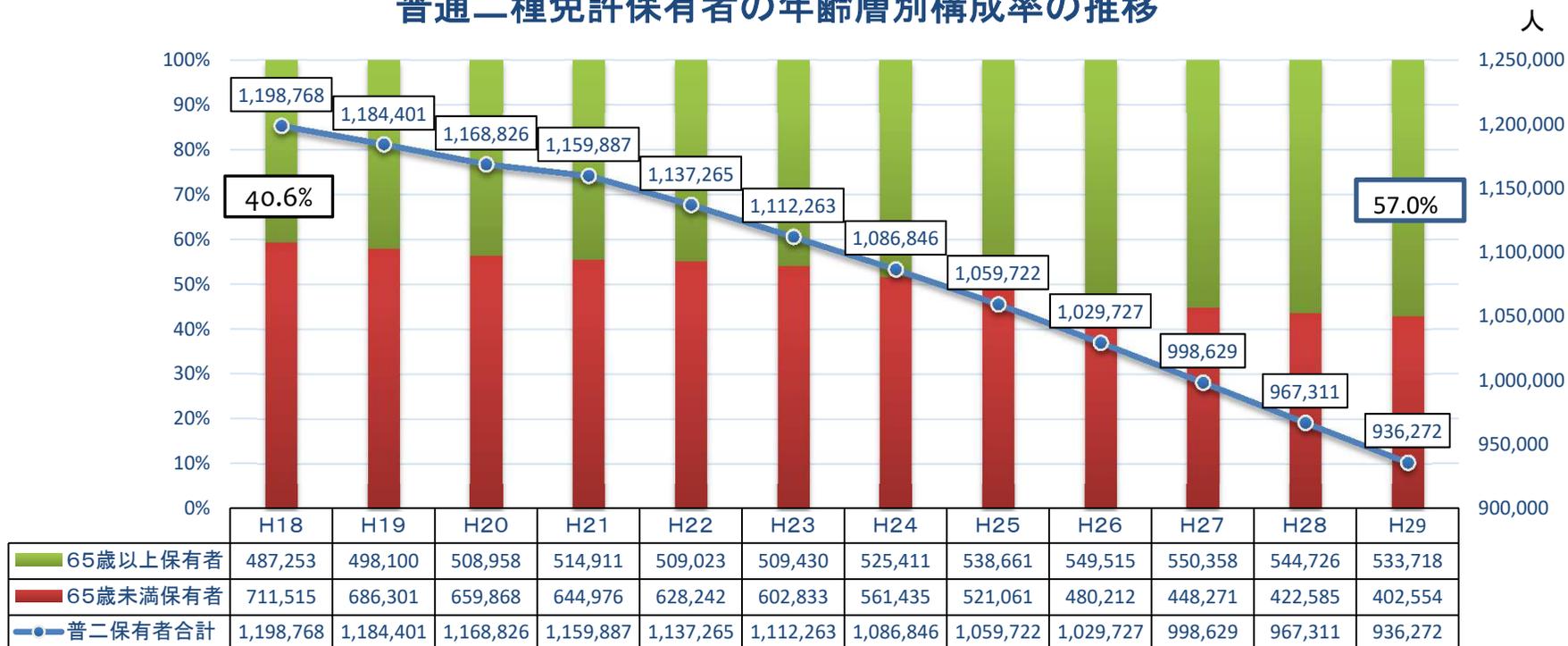


# 運転者の採用の困難化(1)

## ★ 普通二種免許保有者の減少と高齢化

- 平成18年以降、普通二種免許保有者が毎年約1万人から約3万人減少  
     平成16年 119万5,758人 → 平成29年 93万6,272人
- 普通二種免許保有者の高齢化。65歳以上保有者が、  
     平成18年 40.6% → 平成29年 57.0%

普通二種免許保有者の年齢層別構成率の推移



平成19年以降は、中型二種免許を含む。

1. 受検資格緩和要望の背景

2. 人材確保に向けた業界・事業者の取組

3. 業界・事業者の交通安全の取組

3受験資格を見直した場合の効果

# 積極的な採用活動の展開

## ★ ポジティブな面についても積極的にPR

タクシー運転者は、長時間労働や事故の危険性などマイナスのイメージを持たれがちであるが、他産業に比べて柔軟な勤務形態を選べることや、努力次第では同年代に比べて高収入を得られること等のポジティブな面についても積極的にPRすることにより、若い世代にとっても将来にわたって魅力ある職業として位置づけられるよう、取り組みを重ねていく。

### ① イメージの向上

- ・ タクシー運転者のイメージ改善を図るため、若年層・女性を主な対象として、職業としてのメリットや魅力をPRするためのフォーラム、キャンペーン等の実施。

### ② 学校関係者へのアピール

- ・ 高校・大学等の就職活動担当者等に対し、タクシー運転者のメリットや魅力、キャリアパスについての情報提供。

### ③ 就職サイト・就職イベント等の活用

- ・ 就職ナビ、就活ラボ、マイナビ等の活用や合同企業説明会への参加。
- ・ 就職イベント等の機会を活用し、実際に従事している若年層・女性のタクシー運転手との意見交換会の開催。

### ④ 新卒者の家族の理解促進

- ・ 実際にタクシー運転者として活躍している若年層・女性について、行政機関のホームページ等も活用して紹介し、タクシー運転者のメリットや魅力、やりがい等について、新卒者やその家族の理解を促す。

# 勤務・キャリア構築の環境改善・透明化

## ★ スキルに対する適切な評価・キャリアアップ構築の透明化

運転者が自らの職業に対して「やりがい」を実感し、日々の業務に取り組むことは、利用者サービスの高い水準の確保にもつながる。このため、運転者のスキルに対する適切な評価や、キャリアアップ構築の透明化を促進する。

### ① 雇用環境・キャリアアップの透明化

新卒者が、タクシー事業における勤務環境や、10年、20年勤続した場合のキャリアをイメージできるよう、長期勤続者を対象として処遇、キャリア構築のための教育訓練制度等について情報提供を行う。

### ② スキル取得によるメリットの付与

観光、外国語、手話、福祉等タクシー運転者のスキル取得に対する処遇面でのメリット制の導入について検討を行う。

### ③ 職場施設の美化・充実

トイレや更衣室など事業所の施設面での勤務環境が若年層・女性の職業選択のネックとならないよう、その整備・充実・美化等施設面の改善に取り組む。

### ④ 多様な勤務体系の検討

現在、タクシー事業において普及している歩合給制や日勤・隔日勤務といった勤務体系にとらわれない、固定給制、短時間勤務等多様な働き方や、賃金に係る諸問題について検討する。

# 新卒者・若年運転者をサポートする体制づくり

## ★ メンタル面も含めたサポート体制の構築

新卒採用直後の運転者は、2種免許は取得したがペーパードライバーなので運転の不安や、地理が覚えられるか、接客がうまくできるかという不安を抱えている。こうした不安を解消し、メンタル面も含めたサポート体制を構築する。

### ① 営業所長等管理者の意識改革

新卒者・若年運転者採用の目的や、会社の将来ビジョンを営業所長等の管理者が共有し、新卒者・若年運転者を組織でサポートする体制づくりを進める。

### ② グループリーダーによる自主的な小集団活動

小集団活動を活用し、仕事以外での新卒社員同士のコミュニケーションを図り、一人で悩まない環境を整備する。

### ③ メンター制度の活用

数年タクシー乗務を経験した若手社員を新卒採用担当、採用後のメンターとして配置し、新卒新入社員に対する働き方のアドバイスや精神的なフォローを行う。

# 新卒者採用に向けた協会・事業者の取組み

- ① (一社)東京ハイヤータクシー協会  
大学新卒者向けに、HPに「新卒ドライバーとして活躍しませんか！」を掲載。

## これからのタクシードライバーには 世界に通じるおもてなしが 求められています。

タクシー業界はいま、変化の真っ只中。東京の各タクシー会社では、2020年の東京オリンピック・パラリンピックに備え、外国語研修や接客マナーなど、外国人のお客さまをお出迎えする準備が進んでいます。

観光案内タクシーをはじめ、妊婦さんやお子さん、高齢者の方、身体の不自由な方専門の送迎タクシーなど、お客さま個々のニーズに応える新しいサービスを次々誕生させています。

タクシーの仕事はもう、ただ人を乗せて運ぶだけではありません。超一流ホテルや三ツ星レストラン、大人気テーマパークにも負けないおもてなしを提供する仕事へと変わろうとしているのです。

そんな新しい業界を担うのは、『おもてなし』を正しく理解して実践できる若いチカラ。こうした変化に対応し、タクシードライバーを志す若者も年々増えています。さあ、次はあなたの番です。ともに、新しいタクシー業界をつくっていきませんか。

**“おもてなし”いろいろ!**

お客さまに合わせてさまざまなサービスを展開しています!

**妊婦応援タクシー**

“24時間”いつでも陣痛時の妊婦さんを病院までお送りします。



**育児支援タクシー**

通学や塾通いなど、保護者の代行としてお子さんを送迎します。



**東京観光タクシー**

東京各地の観光コースを認定ドライバーがご案内します。



**UD(ユニバーサルデザイン)タクシー**

高齢の方や車椅子の方を安全かつ快適にお送りします。



**長く続けやすい!**

給与は同世代以上! プライベートも充実させられます!

▶同世代との平均給与比較

タクシー業界	東京都	全国の
平均月給	新卒者の初任給	新卒者の初任給
約32万8000円	20万9600円	20万2000円

(厚生労働省 賃金構造基本統計調査結果)

ワークライフバランスがとりやすい仕事です。昼日勤や隔日勤務など選べ、プライベートな時間を確保しやすくなっています。そのため、長く働く人が多くいます。離職率は、産業平均約30%に対し、タクシー新卒は約10%です。

**若手も増加中!**

タクシードライバーとして活躍している若者が増えています!

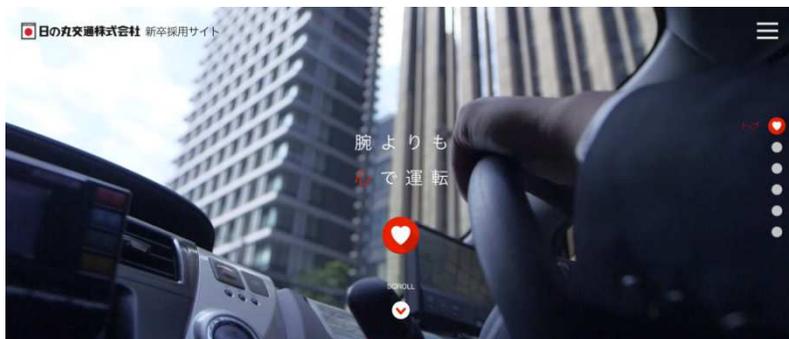
▶東京の若手ドライバー数

若手(30歳未満)ドライバー数	若手のうち新卒ドライバー採用数の累計値		
2013年	2014年	2015年	2016年
502人	271人	491人	771人
99人			

(東京都特別区および武蔵野市、三鷹市地区)

## ② ホームページに新卒採用サイト開設

### 日の丸交通株式会社(東京)



### 日本交通株式会社(東京)



### 第一交通産業(福岡)



### 株式会社十勝中央観光タクシー

#### 新卒採用について

#### 代表者挨拶



はじめまして、株式会社十勝中央観光タクシーの小林義幸と申します。

私は現在帯広でタクシー事業、帯広市と音更町で介護事業、またグループ会社として芽室の有限会社こぼとハイヤーでは、タクシー事業のほかにはバス事業も営んでいます。

旅客運送業も介護事業もともに「困っている人」のためにある事業です。どちらも業界として様々な問題を抱えています、「お困りごと」にビジネスの芽があり、そしてお客様に寄り添うことで必ずや世の中に必要とされる存在になれると確信しています。また、目まぐるしく変化する世の中で、しっかりとお客様に「我が社のサービスを利用するとこんなライフスタイルが描けますよ」ということを発信できる会社を目指します。

代表取締役社長 **小林義幸**

- サービス紹介
- 採用情報
  - 5分で分かる会社紹介
  - ドライバーを目指す方へ
  - タクシー志望者 ご家族の方へ
  - 募集要項一覧
  - 新卒採用情報
- 会社概要
- スタッフブログ

① ジョブローテーションで様々な業務領域に挑戦！

### ③ 国際自動車(株)

WEBメディア「BUSINESS INSIDER JAPAN」で国際自動車の新卒採用が紹介されました。



社長や副社長が大学に足を運んで説明したり、毎月「オープンカンパニー」として学生や親を営業所に呼んで質問を受けたりするうちに、徐々に理解が得られるようになってきたという。面倒なエントリーシートをなくし、アルバイト先から面接に直行できるよう私服での就活もOKにした。

結果、2015年111人、2016年84人、2017年131人と新卒ドライバーの採用者は大幅に増えている。大卒で就職後3年以内に離職する人の割合は約30%だが、国際自動車の場合は半分の15%。採用段階から「赤裸々に」話し合うことでミスマッチも少なく、入社後、総合職への変更もできるが、希望者はあまりいないようだ。

新卒ドライバーの不満や意見を受けて、多くの改革も進めた。以下はその一部だ。

- 1、車両にガラスコーティングを施し、洗車の時間を減らした
  - 2、【業界初】つり銭をドライバーが用意する慣習を撤廃し、「つり銭貸出システム」を導入
  - 3、【業界初】「運送約款」を変更し、車内でセクハラ・モラハラがあれば損害賠償請求できるように、また、口頭で注意しても行為が止まなければ輸送を中断できるようにした
  - 4、車内専用の臭い消しスプレーを開発
- 1と2はドライバーの負担を軽減、3は女性ドライバーを守るため、4は女性ドライバーが増えたことで「おじさんドライバーの臭い」に気づいた結果だという。

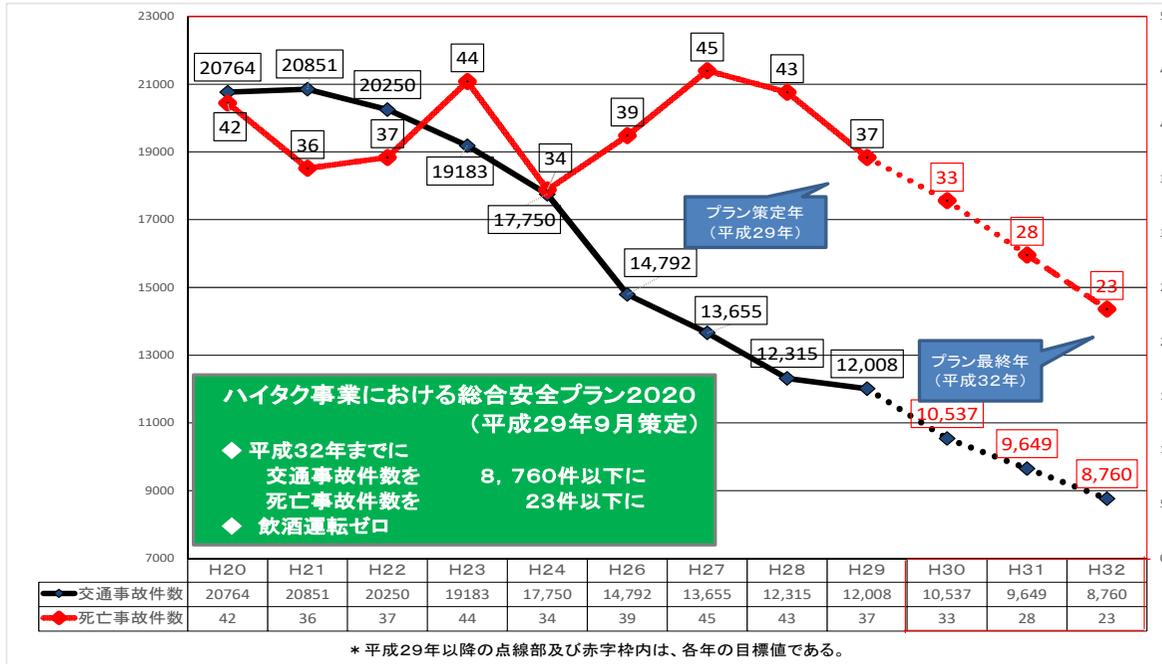
入社式で西川洋志社長は配車アプリの乱立や、自動運転の開発を挙げ、「タクシー業界の中で大きなうねりが襲ってきている」と表現した。そしてこう問いかけた。「我々は非常に重要な仕事をしています。人命を預かり、かけがえのない輸送を行っている自負を持っています。IT、IOT、AIに人が使われてはいけません。目指さなければならないのはお客様とのコミュニケーションが取れる乗務社員であること。一番大切にしているホスピタリティはずっと続けていかなければなりません」

**\*「BUSINESS INSIDER JAPAN」から引用**

1. 受検資格緩和要望の背景
2. 人材確保に向けた業界・事業者の取組
- 3. 業界・事業者の交通安全の取組**
4. 受験資格を見直した場合の効果

# タクシーの総合的な安全対策

## ハイタク事業における総合安全プラン2020の推進



平成29年6月に、国土交通省に設置された「事業用自動車に係る総合安全対策検討委員会」において、事業用自動車総合安全プラン2020が策定され、2020年東京オリンピック・パラリンピックに向け、ソフト・ハード両面から、削減目標を定めて、事業用自動車に係る事故の削減に取り組むことが必要であるとの提言がなされた。

全国ハイヤー・タクシー連合会においても、本提言を踏まえ、平成29年9月に、「ハイタク事業における総合安全プラン2020」を策定し、平成32年までに死亡事故件数23件以下、人身事故件数8,760件以下との目標を掲げ交通事故の抑止、飲酒運転の根絶に向けて全力で取り組むこととした。

## 交通安全マネジメントの普及

【はじめに】

- 「交通安全マネジメント」とは、道路運送の安全の確保が最も重要であることと社会から運送の事業者まで共通の認識として持ち、安全性向上のための計画を策定し、その効果を評価・チェックし、改善ポイントを整理し、さらに改善計画を実施するという取り組み(PDCAサイクル)を行い、常に事業者全体の安全の確保、向上を継続的に行う仕組みです。
- 自営・兼業からの乗客の増加等によって安全意識の向上を促し、企業全体に安全意識の浸透を図る「運輸安全マネジメント制度」が平成18年10月から導入されています。
- タクシー事業者の多くは安全管理規程等の業務向け制約外の小規模事業者であることから、大手事業者と比べると組織体制、人材及び経営資源に制約があり、運輸安全マネジメントの取組みを難しいと感じる事業者が少なからず存在しています。
- これらをもとに、小規模(概ね30両未満)のハイタク事業者が独自に運輸安全マネジメントの取組みが出来るよう、「中小規模自営準準事業者における安全管理の進め方に関するガイドライン」に基づき、取組の進め方について取りまとめました。本書を参考に、「運輸安全マネジメント」の取組みを継続的に進めましょう。

「運輸安全マネジメント」とは、乗客輸送の安全の確保が最も重要であるということとを社長から現場の運転者まで共通の認識として持ち、安全性向上のための計画を策定して実行し、その効果を評価・チェックし、改善ポイントを整理し、さらに改善計画を実施するという取り組み(PDCAサイクル)を行い、常に事業者全体の安全の確保、向上を継続的に行う仕組み。

## □ 車両安全対策の強化

- 2017年10月にトヨタから被害軽減ブレーキ等の標準的安全システムの装備したタクシー専用車両(JPN TAXI)が発売がされた。東京タクシー業界では、2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催までに、都内のタクシー約5万台のうちの2割にあたる1万台の導入を目指している。



### セーフティ・サポートカー

ぶつからないをサポート(プリクラッシュセーフシステム)

はみださないをサポート(レーンディーチャーアラート)

夜間の見やすさをサポート(オートマチックハイビーム)

- デジタルタコメーター等運行管理支援システムの整備・普及。  
デジタルタコメーターによる運行管理・労務管理
- ドライブレコーダの更なる普及と、これを活用した安全教育の推進。  
事故・ヒヤリハット映像からの教育への活用、事故再発防止、ブレーキタイミングなど運転操作の指導等。

## □ スマホアプリを活用した配車システムの高度化。



全国タクシー  
約6万台



らくらくタクシー  
約1万7千台



LINEタクシー  
約1万6千台



モタク  
約6千台



スマホdeタクシー  
約9千台

## □ 新卒者採用後の教育・研修制度等(検討)

### ○ 現行の初任運転者に対する研修等

#### 【道路運送法令に基づく初任者研修等】

- ・ タクシー業務適正化特別措置法施行規則第3条の2  
タクシー運転者登録時講習(現行2日以上の講習)
- ・ 旅客自動車運送事業運輸規則第36条2項  
初任運転者研修(現行10日以上の研修等)

#### 【事業者独自の初任運転者研修(任意)】

- ・ 法定の研修のほかに、事業者により期間は異なるが、指導員が添乗しての現地研修を実施。

### ○ 新卒者教育研修カリキュラムの作成(試案)

#### 【外部研修】

- ・ 運行管理者講習(独法 自動車事故対策機構)
- ・ 観光、語学、介護等業務に資する研修
- ・ 旅客自動車の運転に関する教習(自動車教習所)

#### 【社内研修】

- ・ 指導員添乗による実車運転訓練
- ・ 指導員の補助者として乗務し、営業区域内の地理及び客との接遇等を実習
- ・ 運行管理者業務の補助等
- ・ その他タクシー乗務員として必要な知識、技能の習得

1. 受検資格緩和要望の背景
2. 人材確保に向けた業界・事業者の取組
3. 業界・事業者の交通安全の取組
4. 受験資格を見直した場合の効果

# 普通二種免許受験資格緩和による新卒採用の効果

## □ タクシー業界のイメージ改善

- ・ 高齢者、退職者が多いという負のスパイラルへの歯止め。  
営業所が明るい雰囲気になり、営業所が活性化。
- ・ キャリア(中途採用者)が増加し、低年齢化が図れる。
- ・ タクシーサービスの質の向上。  
お客様からの感謝の言葉は10年未満の若いドライバー
- ・ 業界の意識改革が図れる  
新卒者の意見により、業界の常識とされてきたことが非常識であると再認識

## □ 総合生活移動サービス産業へと飛躍するための主軸となる人材の確保

### 利用者の個々のニーズにこたえる新しいサービスの展開

- ・ 妊婦応援タクシー  
陣痛時の対応についての研修を受けた乗務員がかかりつけの病院までお送りするサービス、
- ・ 育児支援タクシー」  
チャイルドシート等を備え、お子様だけでも乗車できるサービス
- ・ ケア輸送サービス  
高齢者や障がい者等手助けが必要な方の外出を支援
- ・ 乗合タクシー  
交通空白地等における地域住民の日常生活の移動手段の提供

## □ 地域公共交通機関としての機能の維持・確保

タクシーは、地域公共交通機関として地域住民の日常生活の足としての役割を担っているが、地方部では、慢性的な運転者不足と運転者の高齢化により、輸送力や安全確保の面において影響が懸念されている。受験資格の緩和により若年者層の雇用が可能になることにより、地域公共交通機関としての機能の維持・確保ができる。

## □ 新卒採用の促進

- 経験年数の緩和により、大学新卒の採用の増加が見込める。
- 年齢引き下げにより、高校、専門学校新卒及び働きながら学ぶ2部制大学生の採用増加が見込める。

## 【現状】

- ・ 法人タクシー登録運転者数 350,313人(平成30年3月末)
  - ・ 30歳未満の運転者数約4,600人(平成30年3月末登録運転者数の約1.3%)
  - ・ 平成28年度新卒採用者数 全国 25都道府県 114事業者 780人
    - ①東京都 608人 ②京都府 67人 ③岡山県 15人 ④大阪府12人
    - ⑤愛知県 11人 ⑥福岡県 10人 ⑥長野県 10人 その他道府県47人
- \* 新卒者 学校卒業後概ね3年以内の者をいう。  
\* 登録運転者数は、運転者登録実施機関調べ

## 【目標】

受験資格緩和後3ヵ年で、30歳未満の運転者を全運転者の3% 約10,000人とする。

\* 28年度末ベースで換算すると、緩和後3ヵ年で約6,000人増(各年約2,000人増)となる。



# 人材獲得のポイント

2018年6月27日  
株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター  
センター長 宇佐川 邦子





## 目的

# 若年者採用と定着に向けた取り組みに向け まずは、現状と期待を整理する



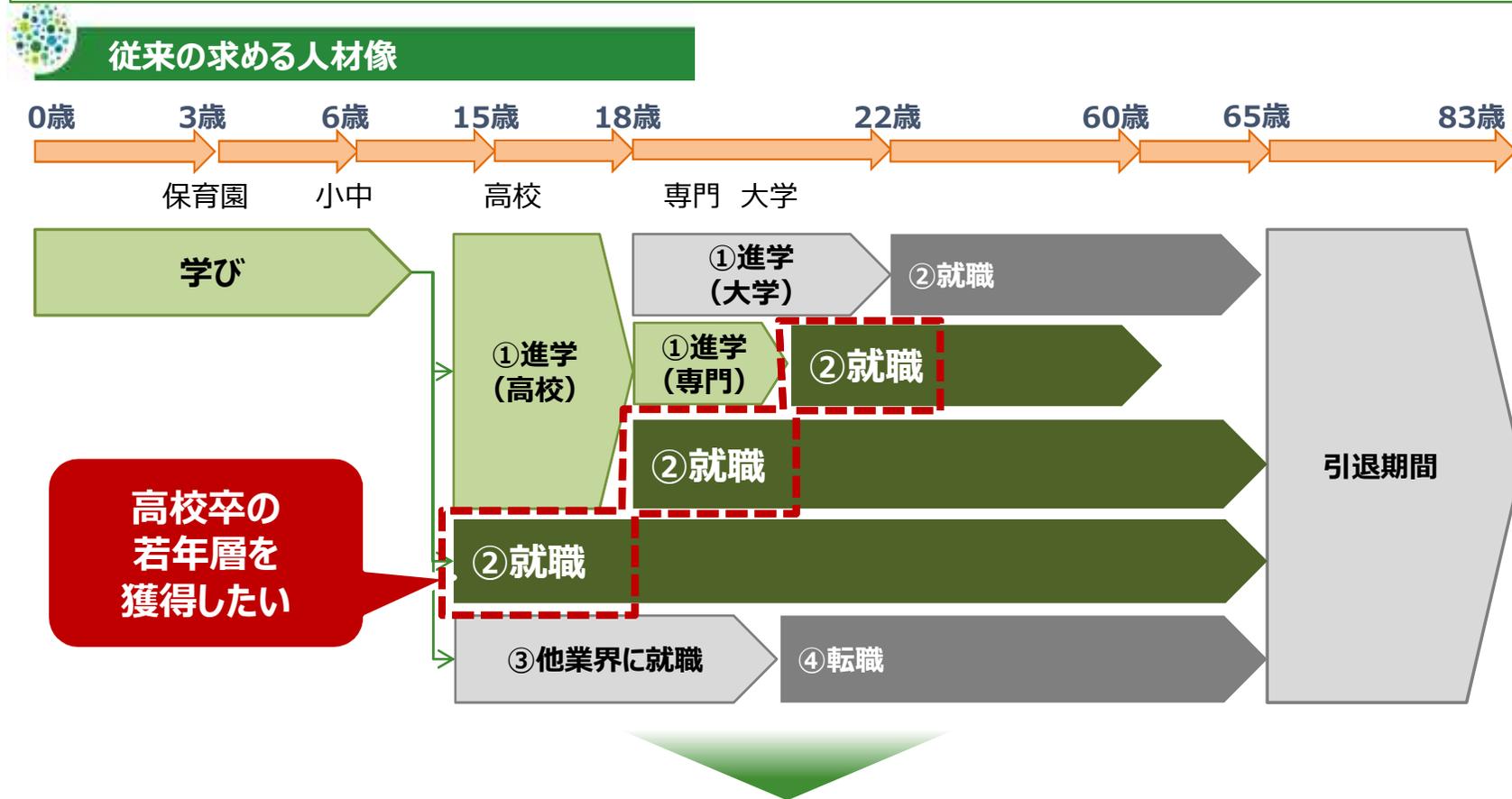
## コンテンツ

- I. 若年者の就職に対する考え方と求める労働条件・環境
- II. 人材獲得のためのポイント
- III. 今後の業界や運転手に期待されること
- IV. 必要な能力

# I. 若年者の就職に対する考え方と 求める労働条件・環境

# 対象となる人材像

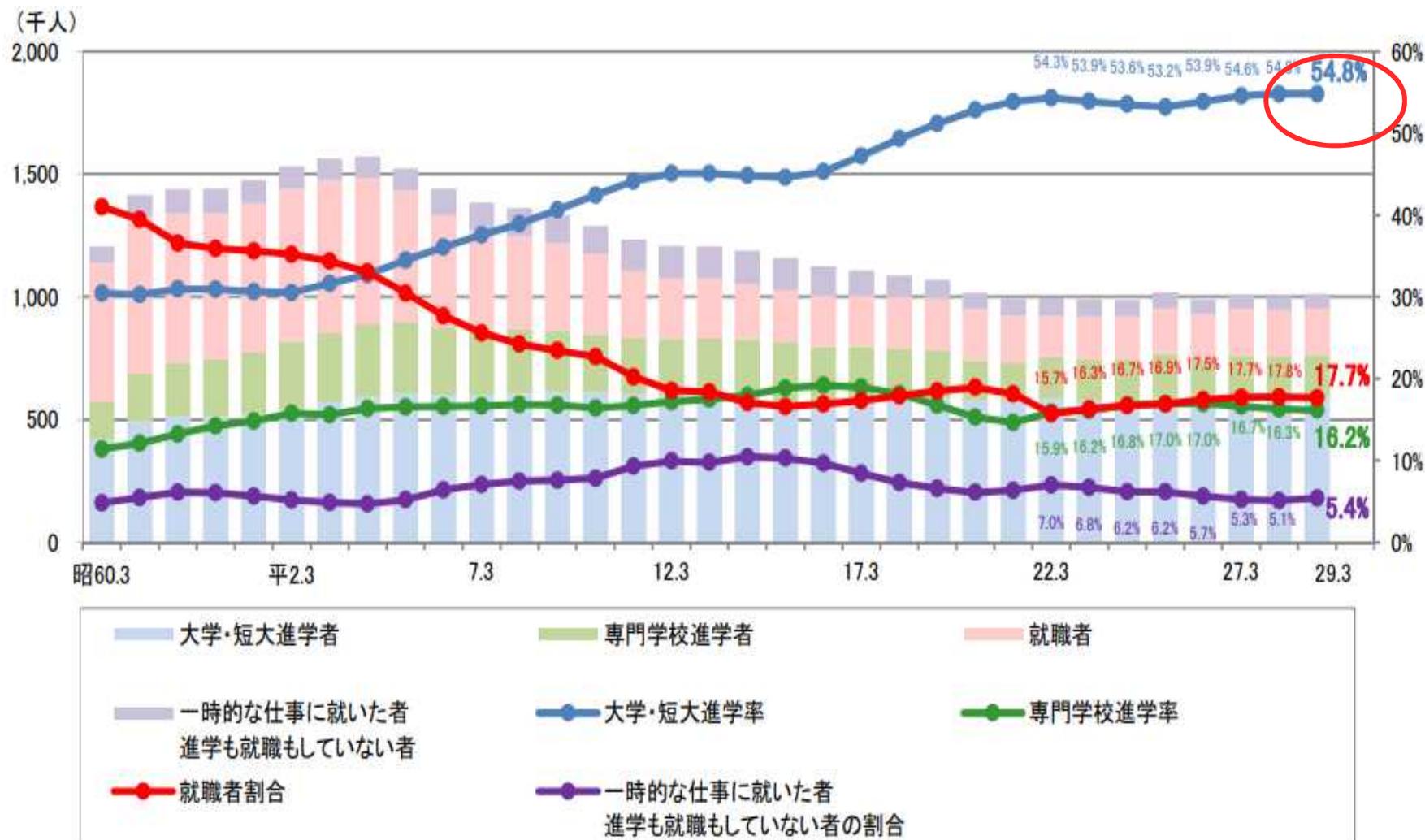
従来・・・対象のメインは中・高校卒



『労働市場の変化』や『若年層の志向性変化』の影響が大きい

# 進路選択の変化

**高卒者の大学進学率は急激に上昇後、上位安定で54.8%**  
**就職率は急下降後、若干、上昇に転じたものの17.7%**

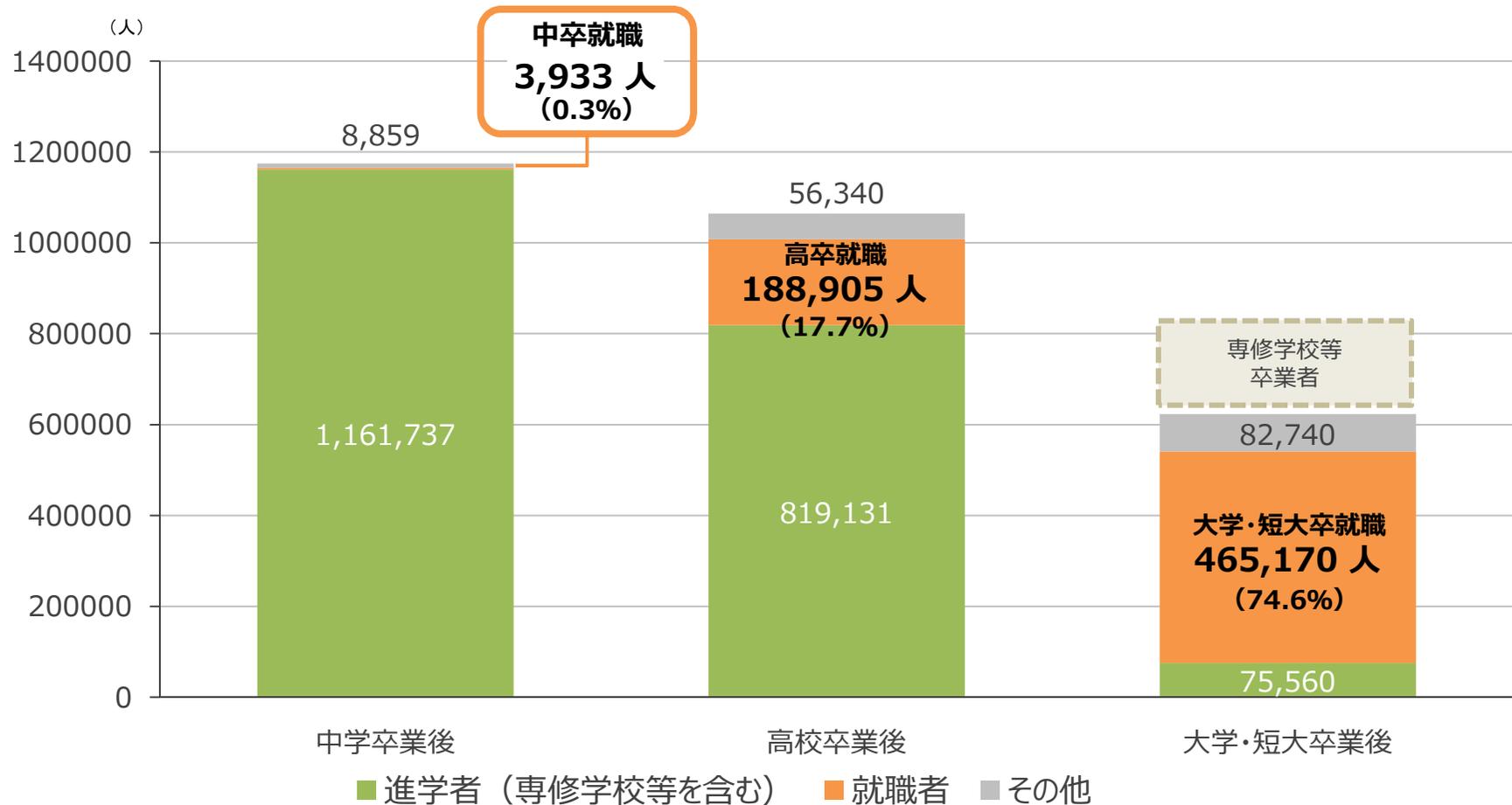


出典：文部科学省平成29年12月22日報道発表資料「平成29年度学校基本調査（確定値）の公表について」

中学卒業後はほぼ進学。高卒採用も競争が激しい

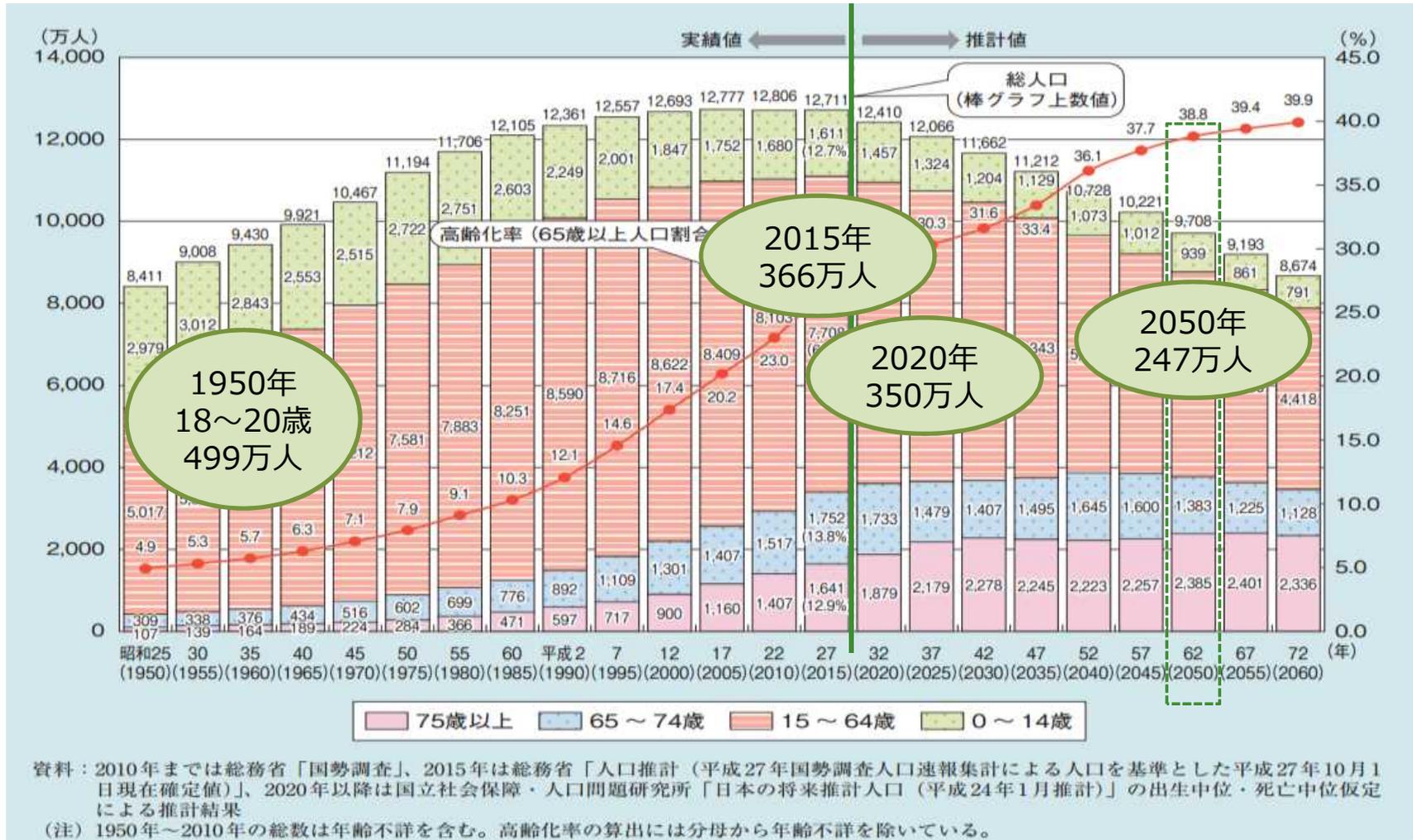


## 進学先別進学者と就職者数



# 高齢化の推移と将来推計

18~20歳は、65年で133万人減。今後35年で約119万人

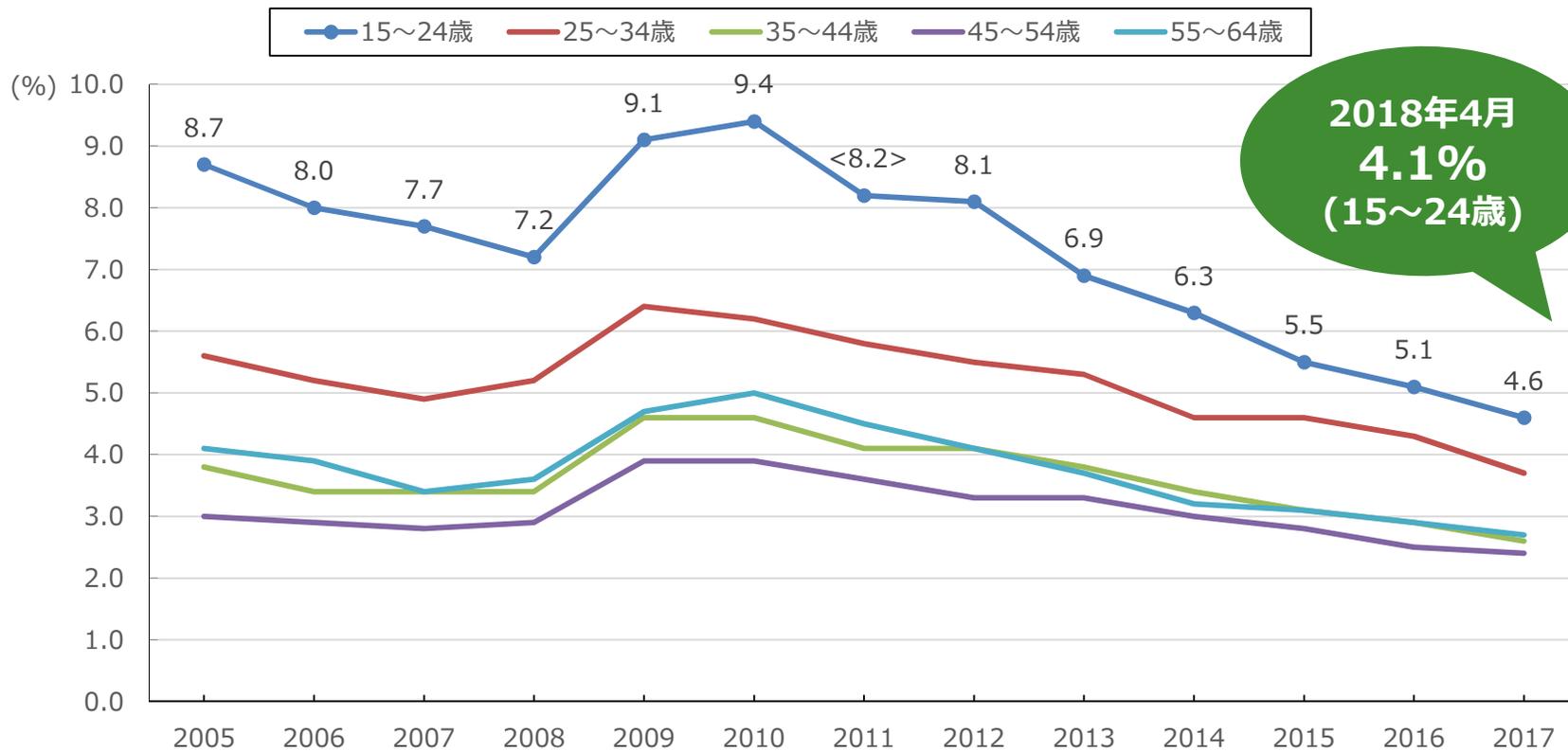


# 年代別の失業率

他の世代と比べ若年層の失業率が最も高いが、急激に改善  
高卒3年以内離職率も約5割から4割に改善



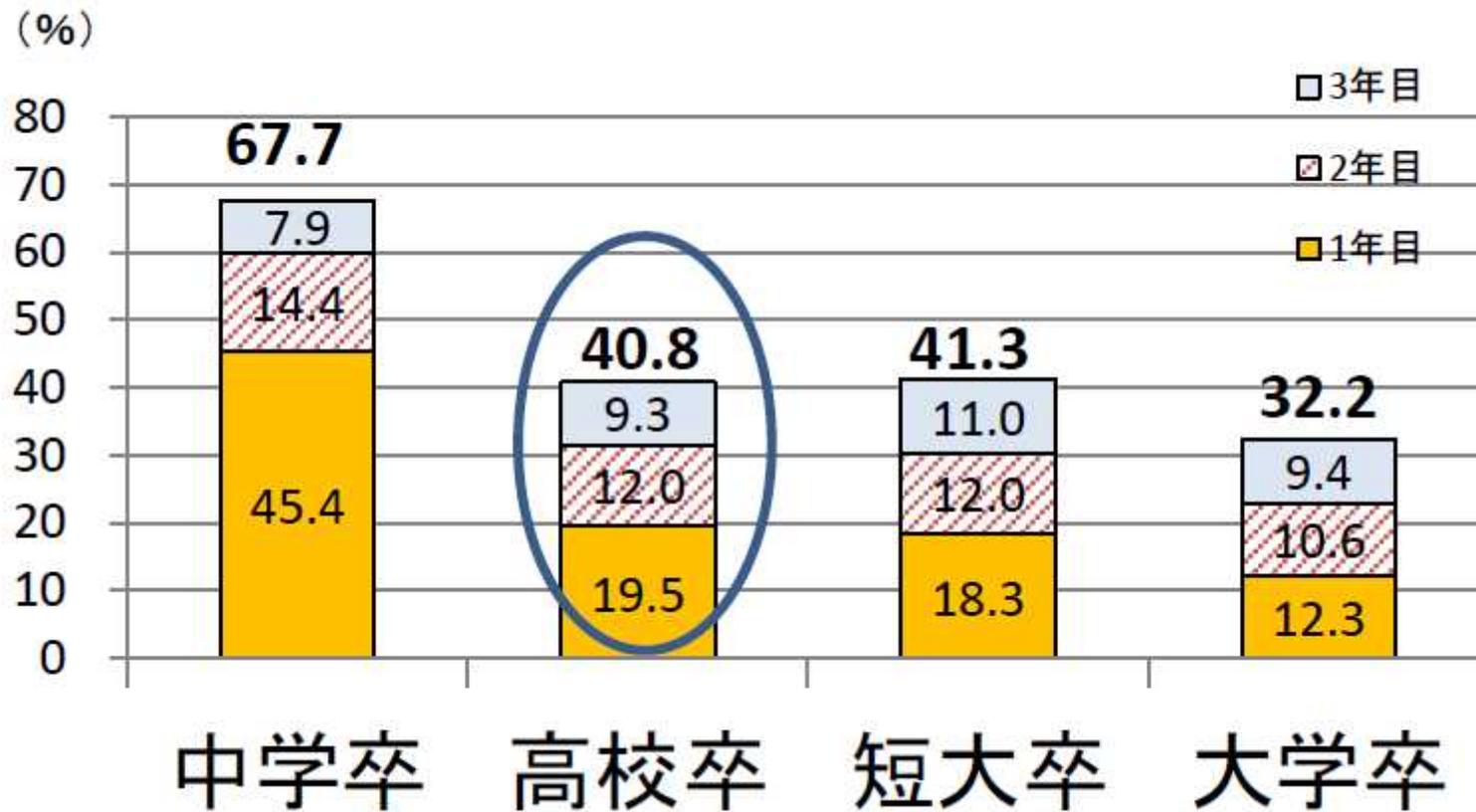
## 年代別 完全失業率



2018年4月  
4.1%  
(15~24歳)

# 新規学卒就職者の離職率

高卒就職者の3年以内の離職率は40.8%



## 30歳以下の自動車免許保有率は低下



### 自動車免許保有率の変化

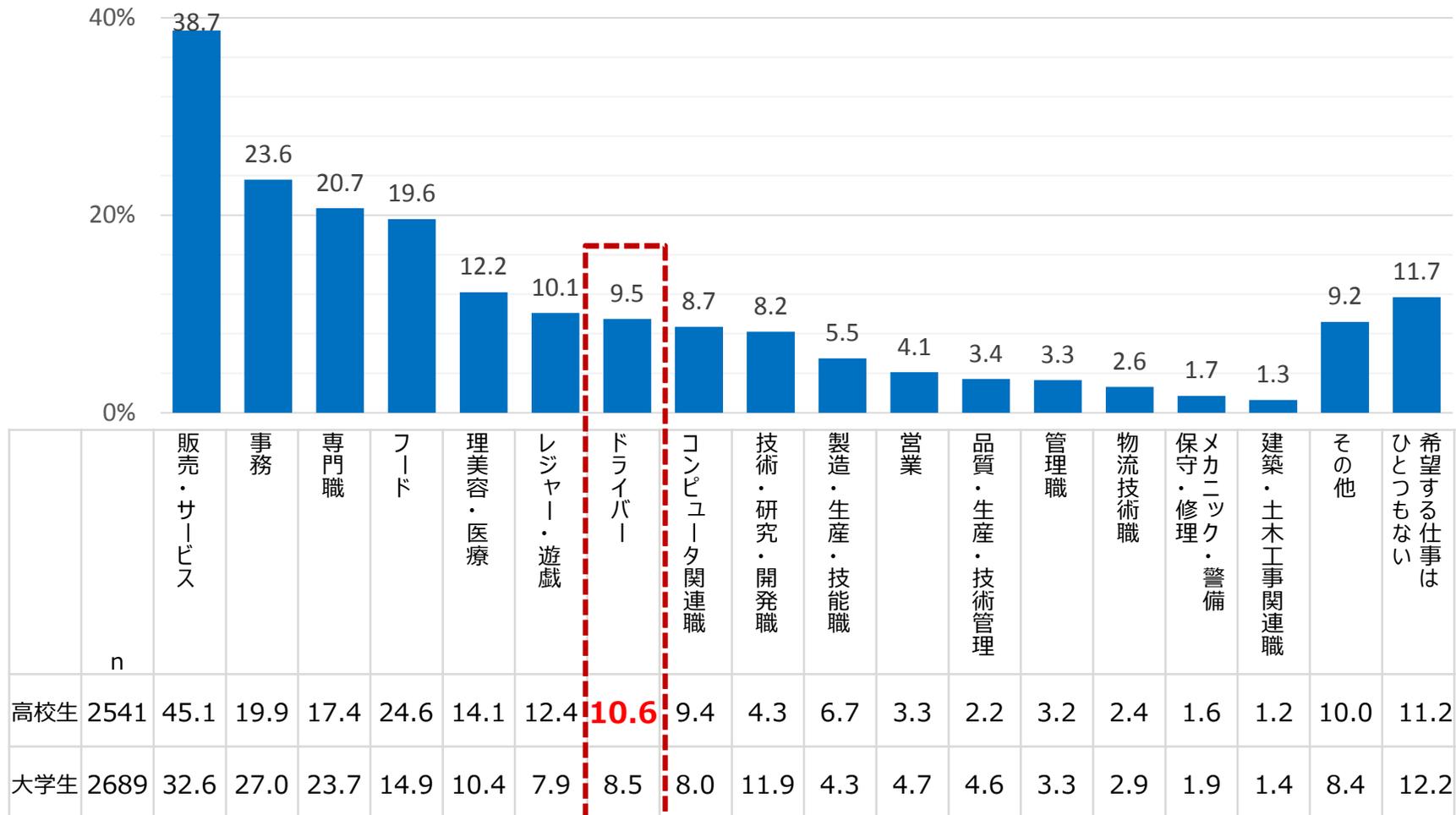
年齢(歳)	2001			2015			2015と2001の差		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
<b>16~19</b>	<b>35.8</b>	<b>21.7</b>	<b>14.0</b>	<b>23.3</b>	<b>16.7</b>	<b>6.6</b>	<b>△12.5</b>	<b>△5.1</b>	<b>-7.4</b>
20~24	87.8	77.3	10.6	79.9	72.2	7.7	△7.9	△5.1	-2.8
25~29	96.0	87.7	8.3	92.0	85.7	6.3	△4.0	△2.0	-2.0
30~34	98.8	90.7	8.1	96.8	90.9	5.9	△2.0	0.2	-2.2
35~39	97.2	87.8	9.4	97.3	91.8	5.5	0.1	3.9	-3.9
40~44	96.3	84.2	12.0	97.2	91.9	5.3	1.0	7.7	-6.7
45~49	93.9	76.7	17.2	97.5	91.0	6.6	3.7	14.3	-10.6
50~54	93.1	68.5	24.6	97.0	88.4	8.6	4.0	19.9	-16.0
55~59	90.4	55.7	34.7	95.4	83.2	12.1	4.9	27.5	-22.6
60~64	86.8	40.4	46.4	92.5	74.1	18.3	5.7	33.7	-28.1
65~69	79.8	24.8	55.1	92.2	64.4	27.7	12.3	39.7	-27.4
70~74	71.5	13.5	58.0	82.5	41.8	40.8	11.1	28.3	-17.2

注1:2001年と2015年の男女差は、男性の値から女性の値を引いたもの

注2:2015年と2001年の差では、男性と女性で低下したものに赤字 男女差は、2015年男女差より2001年男女差を引いた値であり、マイナスの場合は男女差が縮小していることになる

# 今後やりたい職種

## ドライバー希望は約1割（高校生10.6%） 2013年調査



<複数回答可>

## 全国的に人材不足。慢性的な採用難の現状 且つ、若者のクルマ離れによる整備業への就業意識の低下

### 労働力人口の減少

- 少子高齢化
- 人口減少

### 慢性的な採用難

- 完全失業率低下
- 有効求人倍率上昇

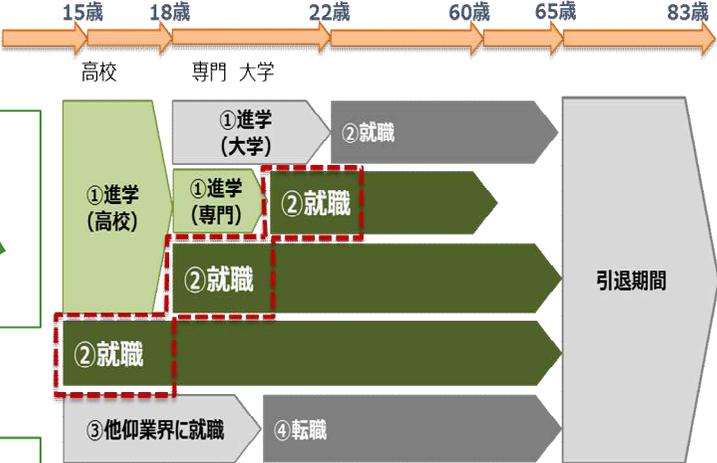
### 若者

- 短専門・大学進学率増加
- クルマ離れ

若年層の  
労働力が減少

人の奪い合い

他業界に  
流れる



中高生のボリュームは  
かなり少ない

### 問題

1. 供給源が縮小
2. 人気も懸念

## Ⅱ. 人材獲得のためのポイント

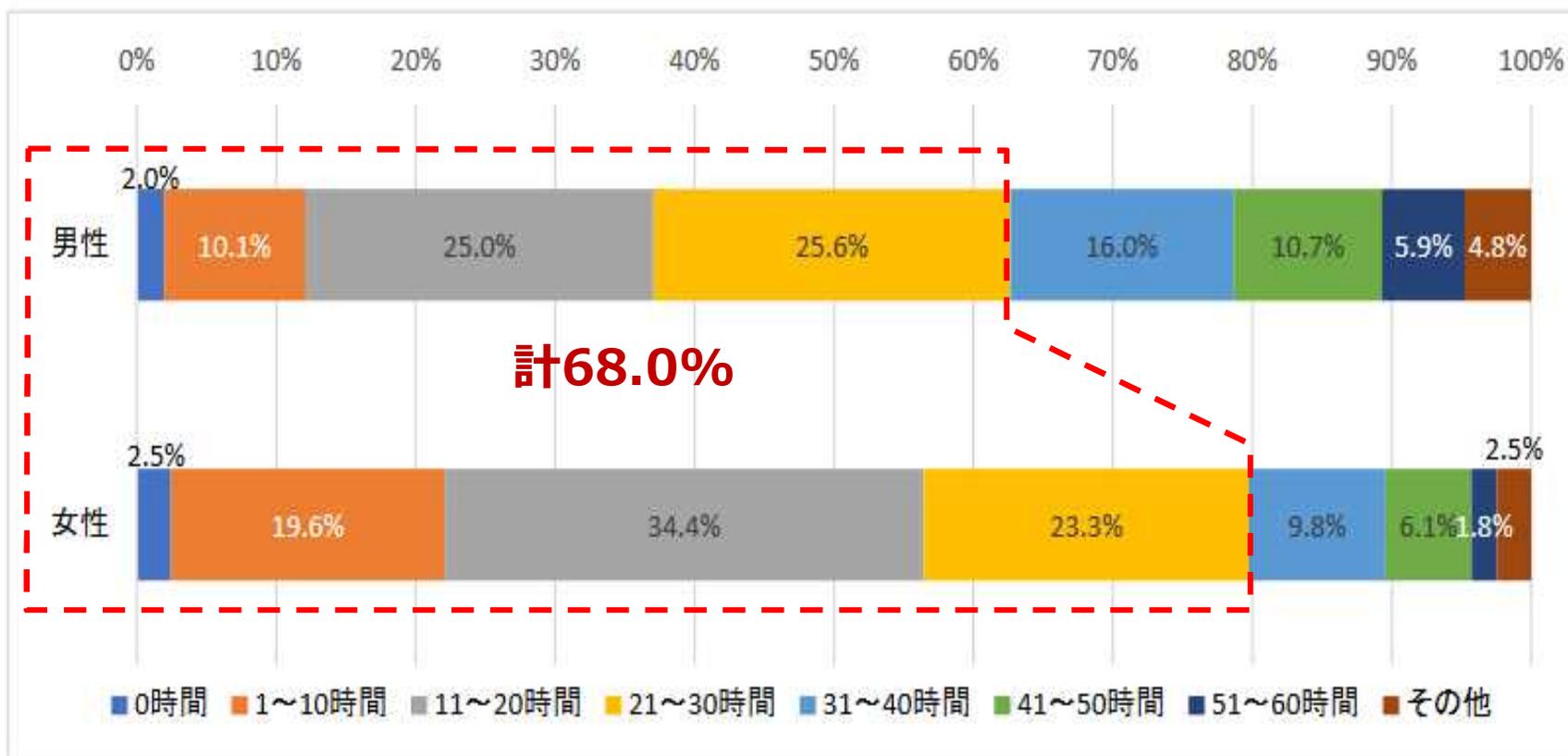
# 残業時間の許容範囲（新入社員）

**許容できる1ヶ月の残業時間は  
「～30時間」7割、「～20時間」4割強**



## 残業時間の許容範囲

3月28日から4月12日まで、本学の産能マネジメントスクールが開催する「新入社員セミナー」に参加した131社523人の新入社員を対象に実施し、519人（男性356人・女性163人）から有効回答



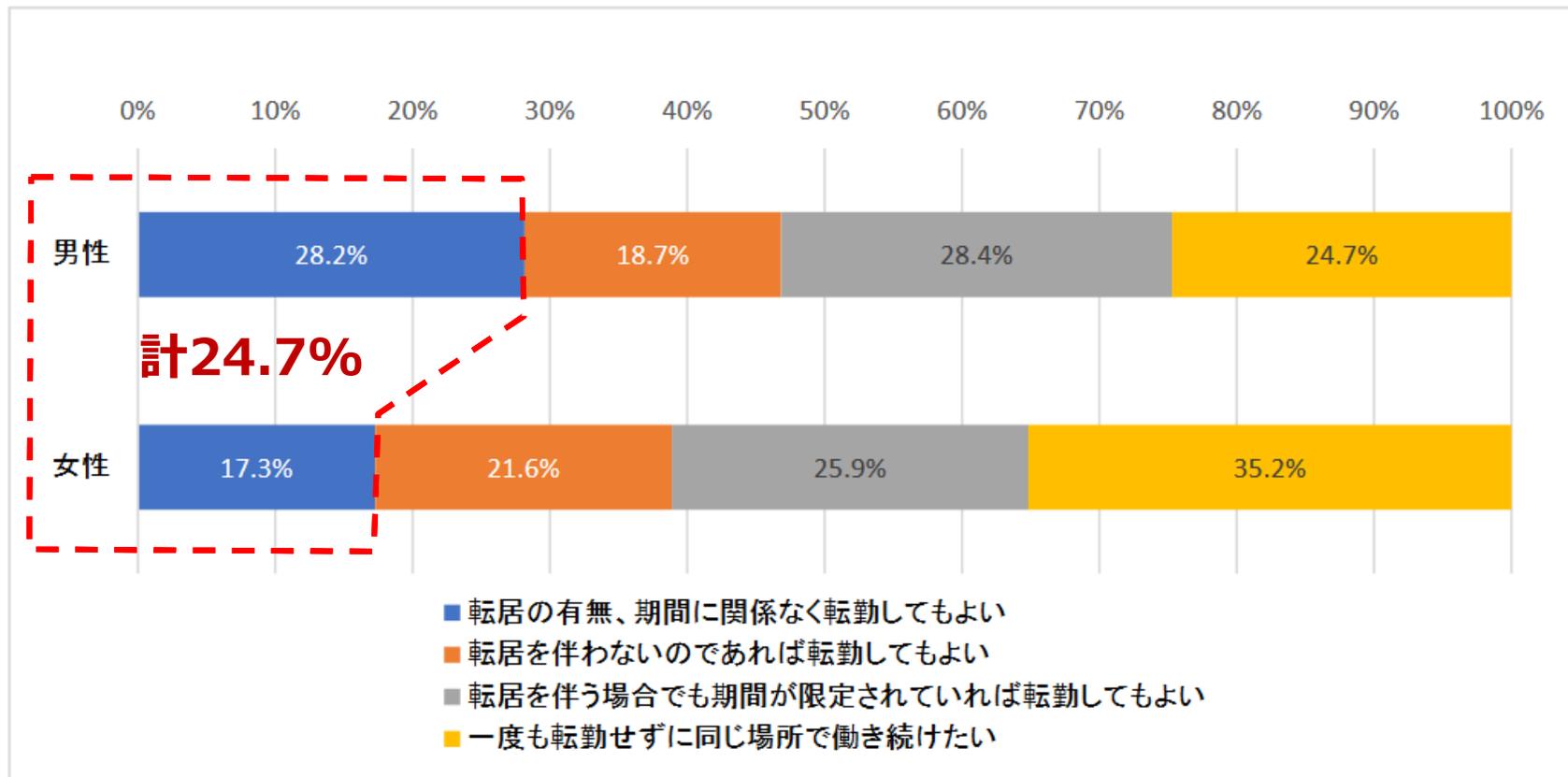
# 転職に対する意見（新入社員）

## 無条件にOKは、4人に1人



### 転職に対する意見

3月28日から4月12日まで、本学の産能マネジメントスクールが開催する「新入社員セミナー」に参加した131社523人の新入社員を対象に実施し、519人（男性356人・女性163人）から有効回答



# 仕事を選ぶ際の重視項目（35歳未満）

他の世代より、「勤務日数」「就業形態」「給与」「福利厚生」「評価、昇給制度」の重視度が高い

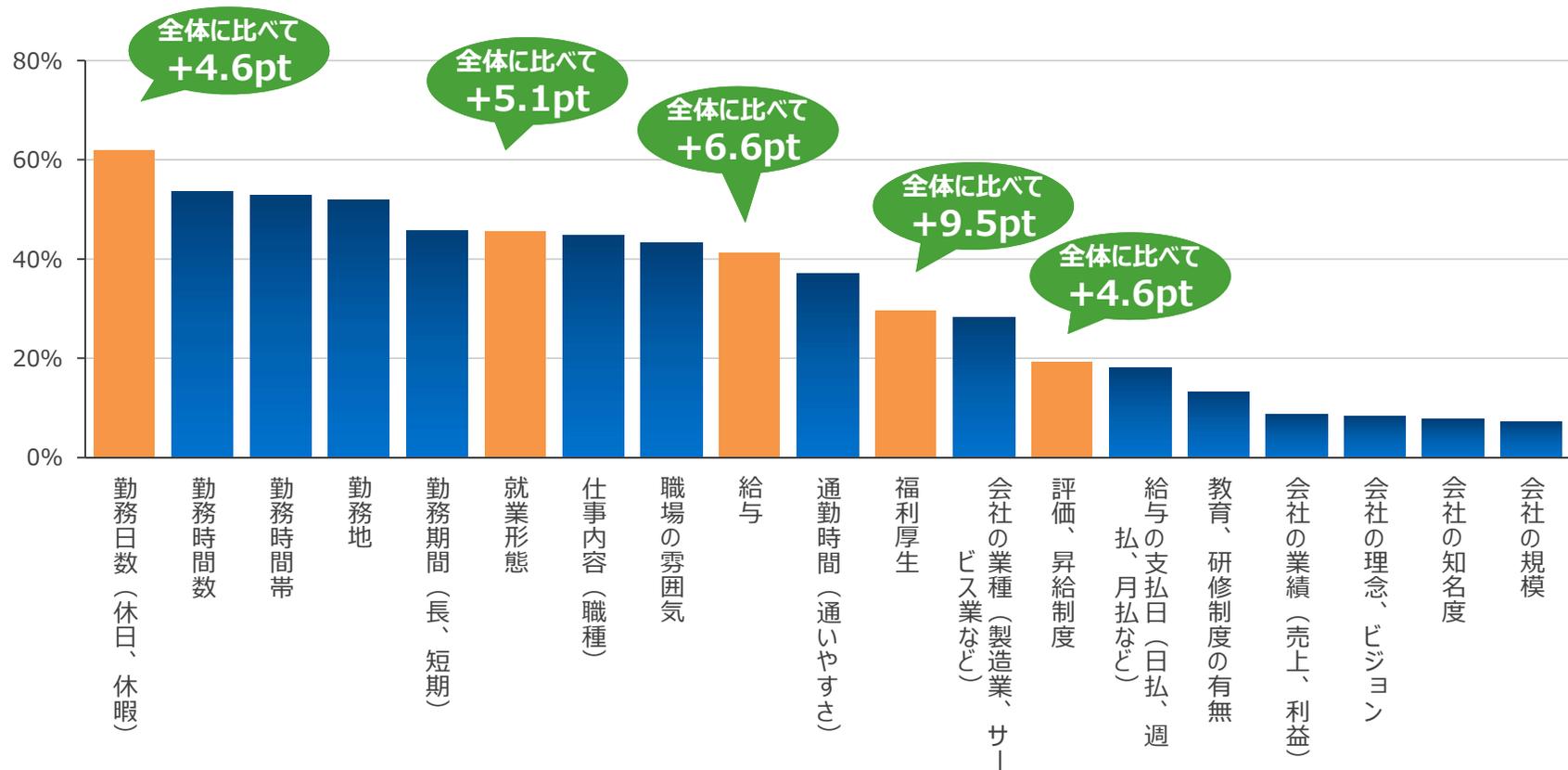


## 若年層の仕事を選ぶ際の重視項目

N = 6,425人

最近1年間に仕事を探した時の重視度：“絶対条件である”の割合

他の世代より若年層が高い

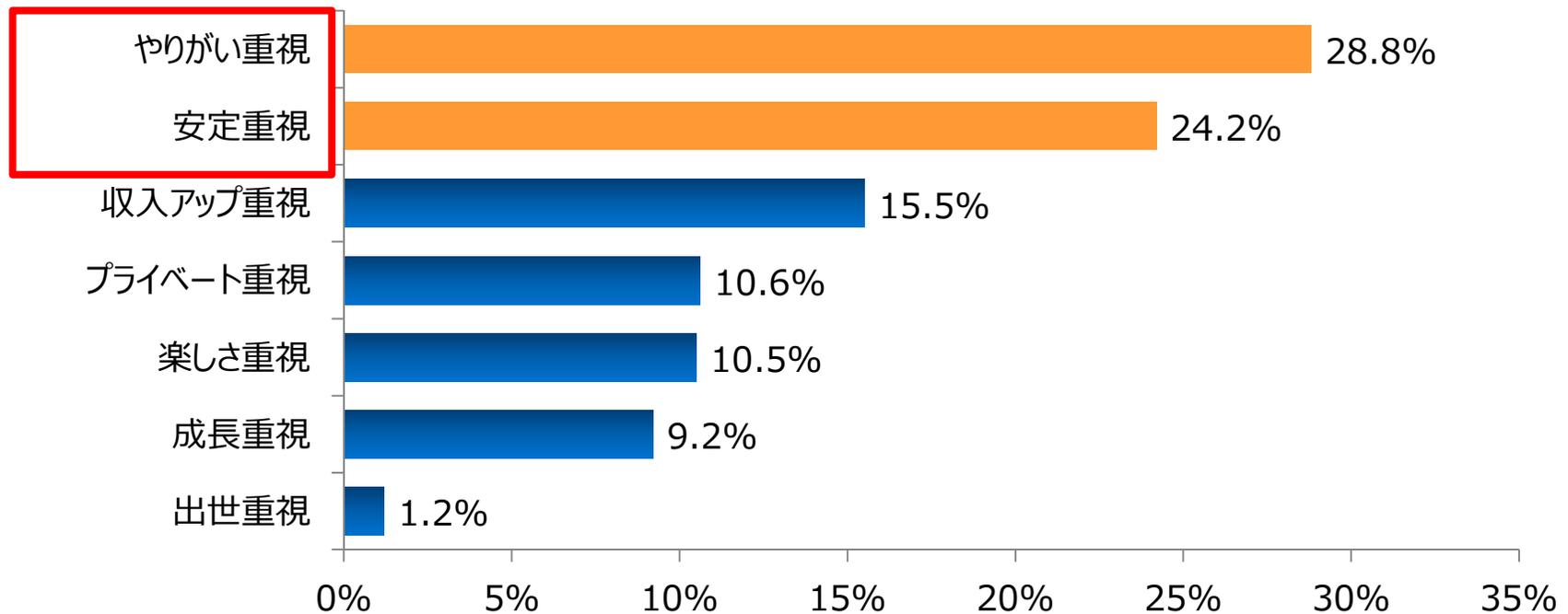


# 仕事に対する考え方（若年～29歳）

仕事に対しては、「やりがい」「安定」を重視



若年層の仕事に対する考え方



若年層（20代以下）：n=9323

# 離職理由（新卒3年以内）

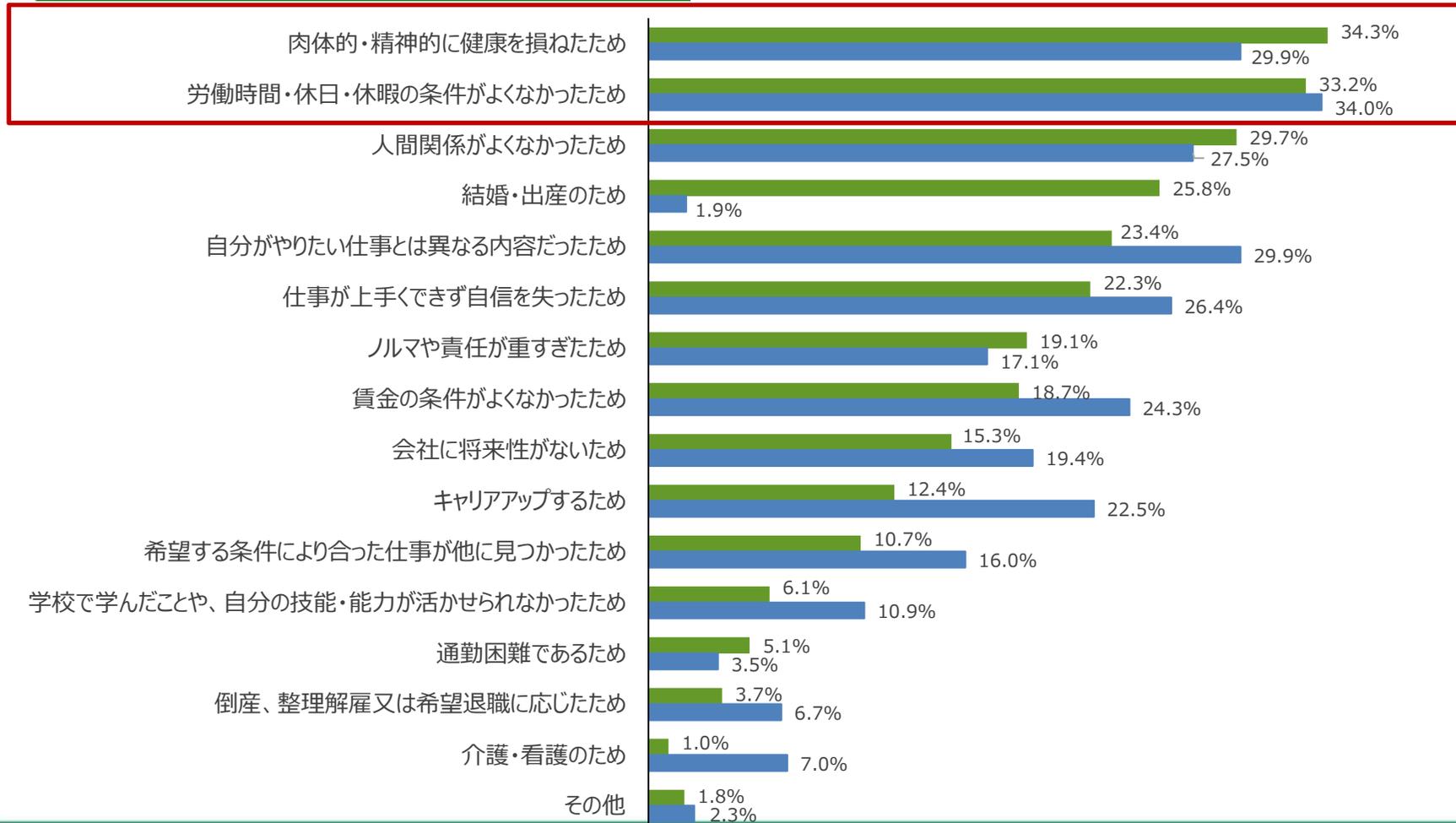
**1位「労働時間・休日・休暇の条件がよくないため」  
2位「肉体的・精神的に健康を損ねたため」は1/3人**



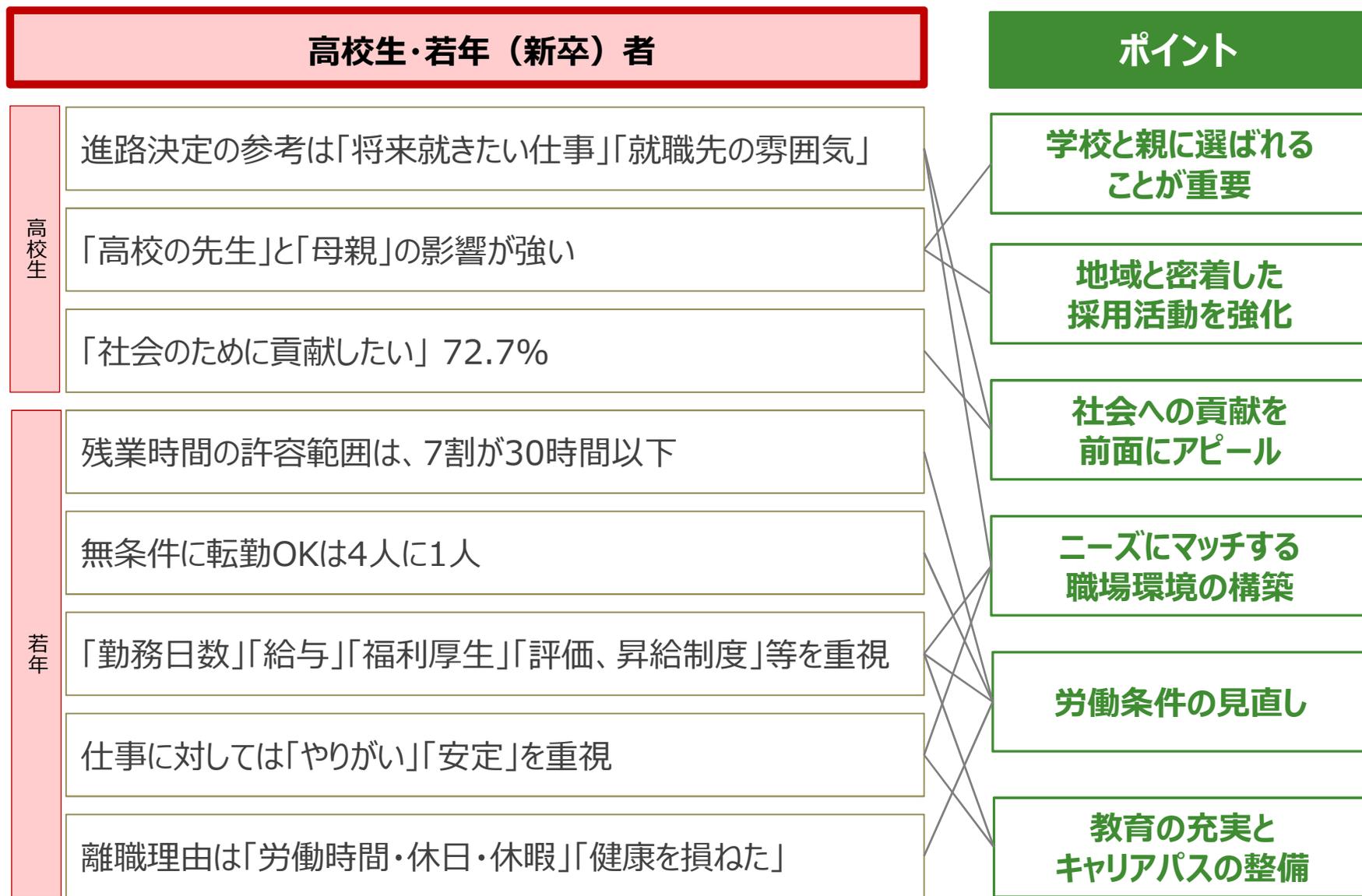
## 「初めての正社員勤務先」を離職した理由

(MA、性別、新卒3年以内離職者)

■ 女性 (n=627) ■ 男性 (n=432)



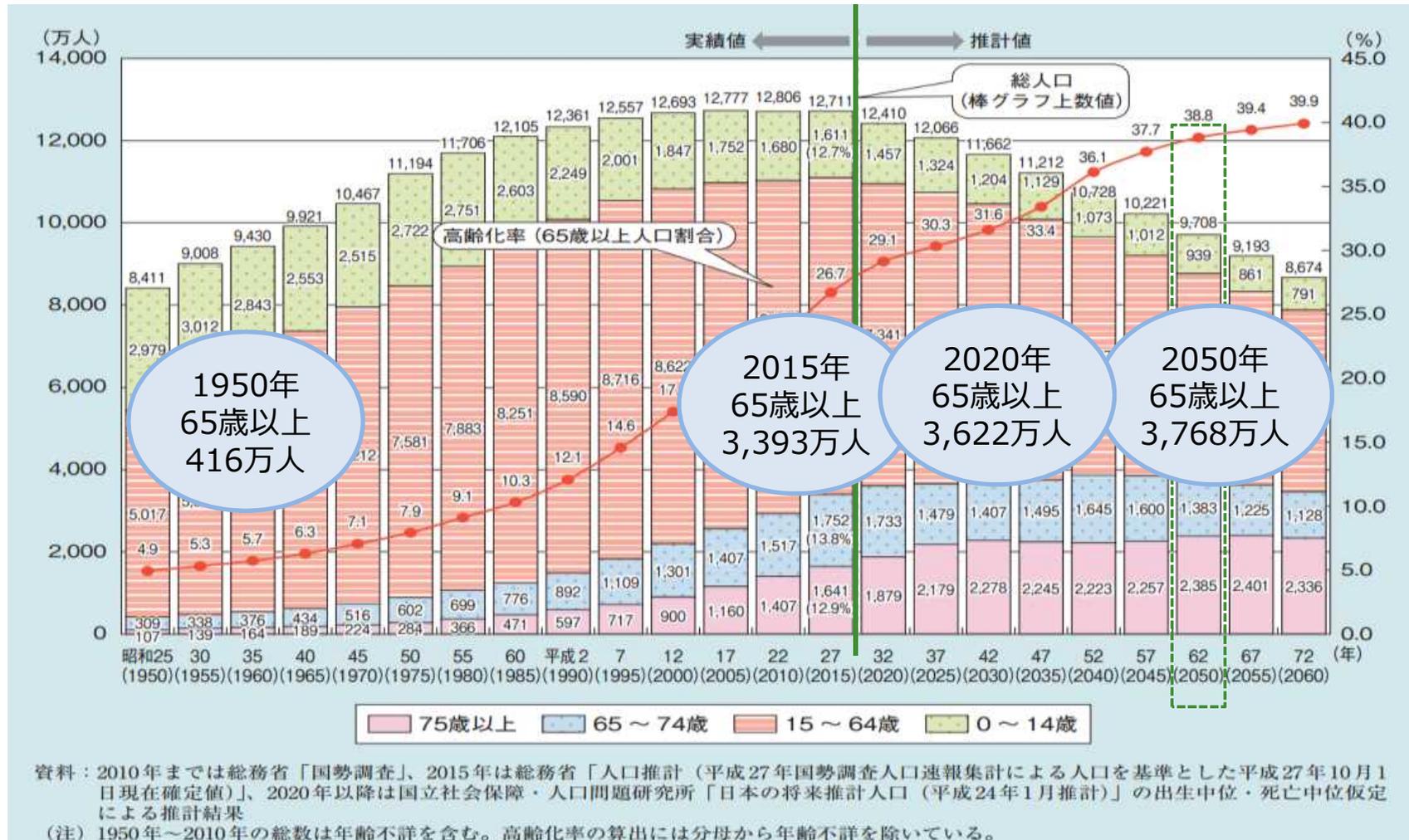
# 人材獲得のポイントまとめ



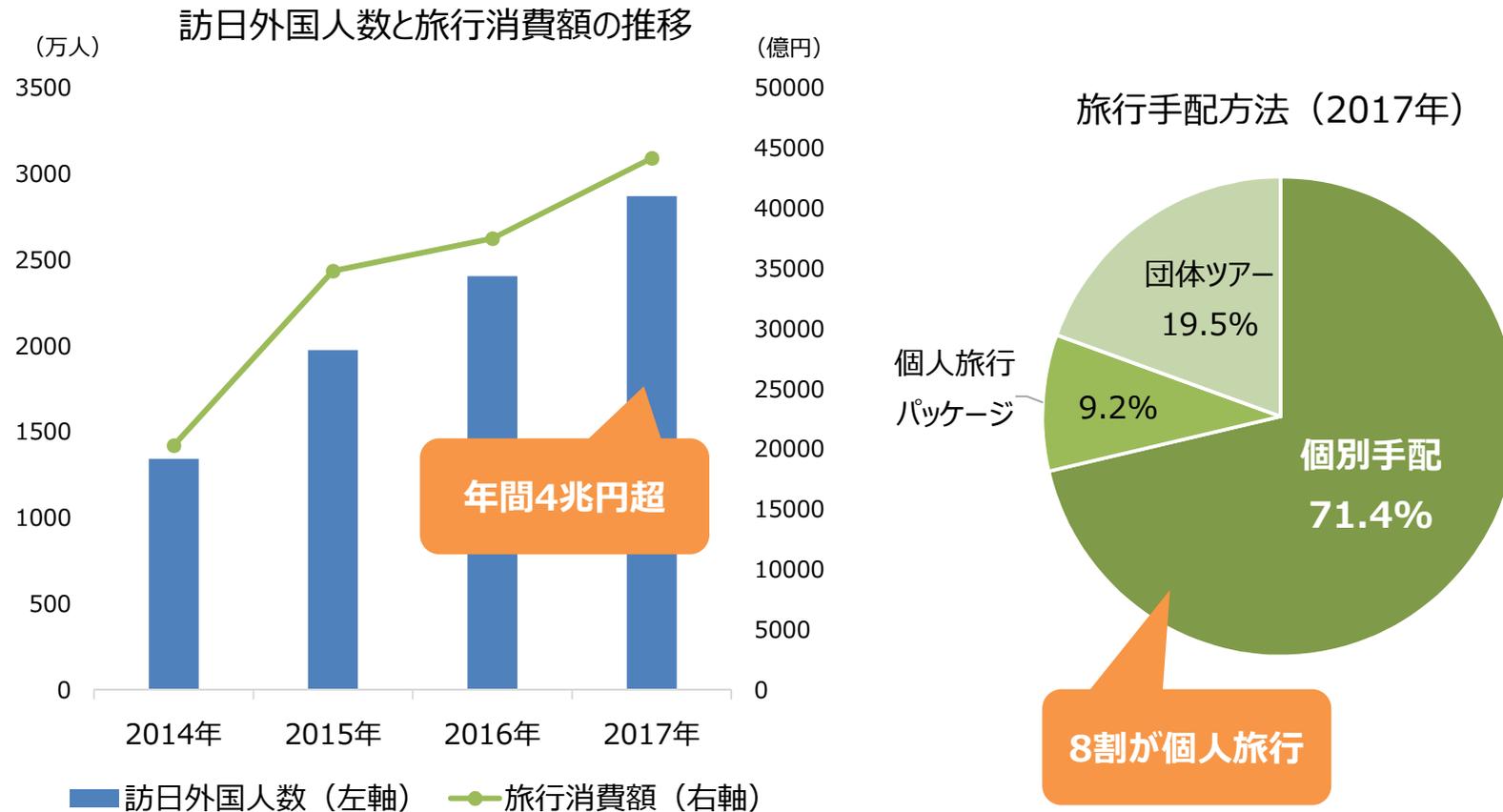
## Ⅲ. 今後の業界や運転手に期待されること

# (再掲) 高齢化の推移と将来推計

急激な高齢化。2025年には1/3人が65歳以上



## 訪日外国人の消費は年間4兆円を超え、8割は個人旅行



ワールドカップ、オリンピック・パラリンピック等の大型イベント  
他にも、IT・技術の急激な進化

## 3本柱「生産性の向上」、「サービスの向上」、「安全・安心の向上」

### 「生産性の向上」(3)人材の確保・育成

タクシーが重要な公共交通機関の一つとして持続性を確保するためには、  
創意工夫を通じた事業活性化により生産性向上を図る必要があり、  
この際重要となるのは事業を支える人材である。

#### ■新卒・女性等、多様な人材の採用拡大への取組

1. 従業員それぞれの多様な働き方を実現する勤務・賃金形態等の労働環境の整備。
2. 求職者に対して分かりやすい情報提供が重要。

多様な人材の確保には、タクシー運転者という職業が以下であることを伝える。

- －外国語や観光、福祉等の専門スキルが活かせる
- －育児・介護等とも両立可能なフレキシブルな勤務体系を組むことが可能

※新卒者には、職場情報の提供、経営人材としてのキャリアパス等の提示が重要

#### ＜具体的取組＞

- ・短時間勤務や固定給制度等の採用等(女性運転者数約7,000人(H27年3月))
- ・分かりやすい職場情報の提供(H26年度新卒採用172人)
- ・女性タクシー運転者の新規就労・活躍促進に関する調査(H27年度予算事業)
- ・運転者のスキル向上・バリアフリー、観光、英語等に係るドライバー研修の実施  
例)ユニバーサルドライバー研修修了者(全国)約14,000人(H27.3月時点)

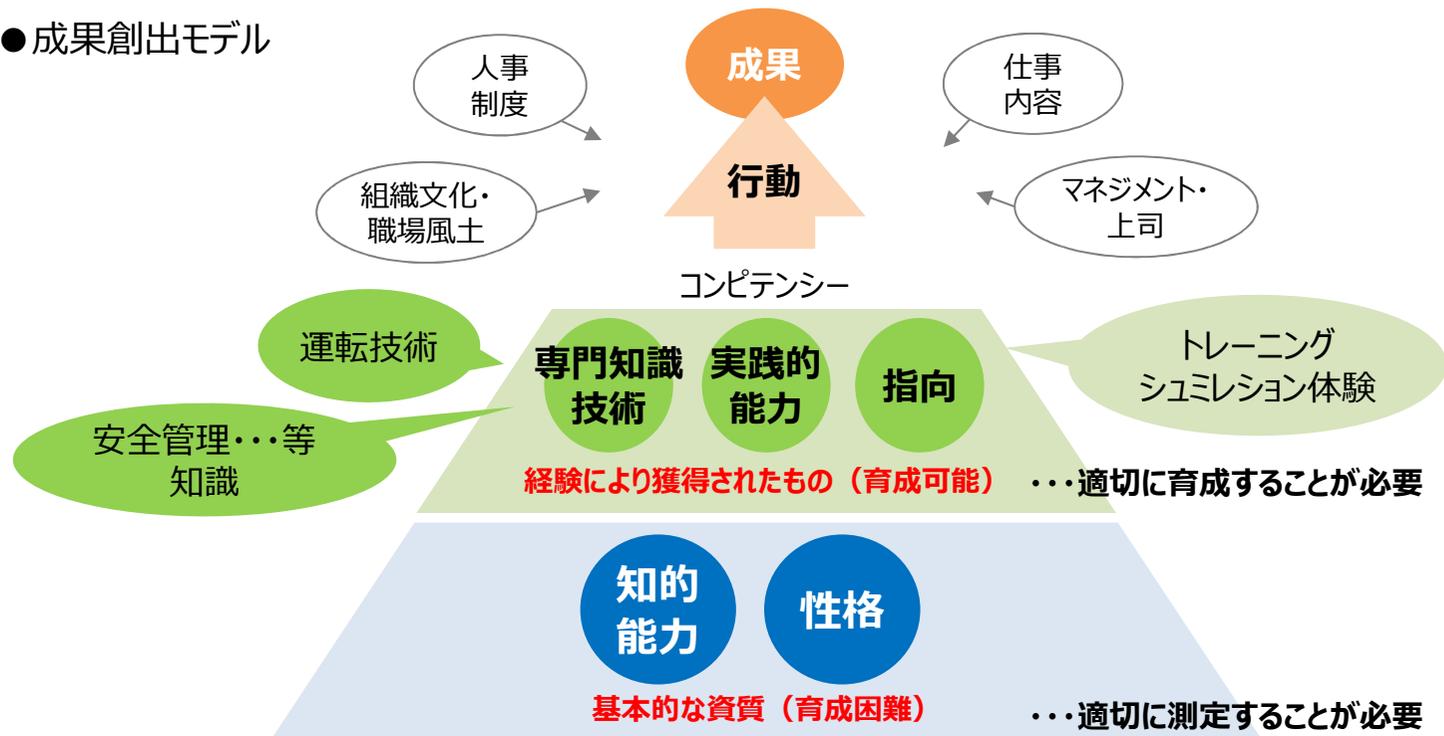
## IV. 必要な能力

# 必要要件の検討

- 旅客の安全を確保するために

経験年数要件	主に「 <b>危険予測・回避能力</b> 」を担保する
年齢要件（案）	主に「適切な運転行動に係る判断に必要な <b>自己制御能力</b> 」を担保する 様々な運転環境、精神的負担が大きい状況下でも、安全確保を最優先にするための「感情制御する能力」や「客観的に自己評価する能力」等。

- 成果創出モデル



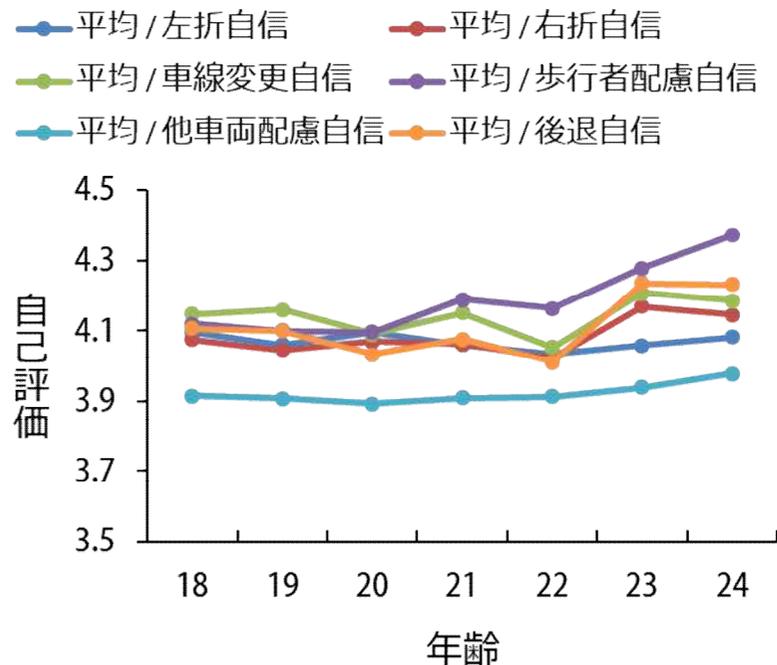
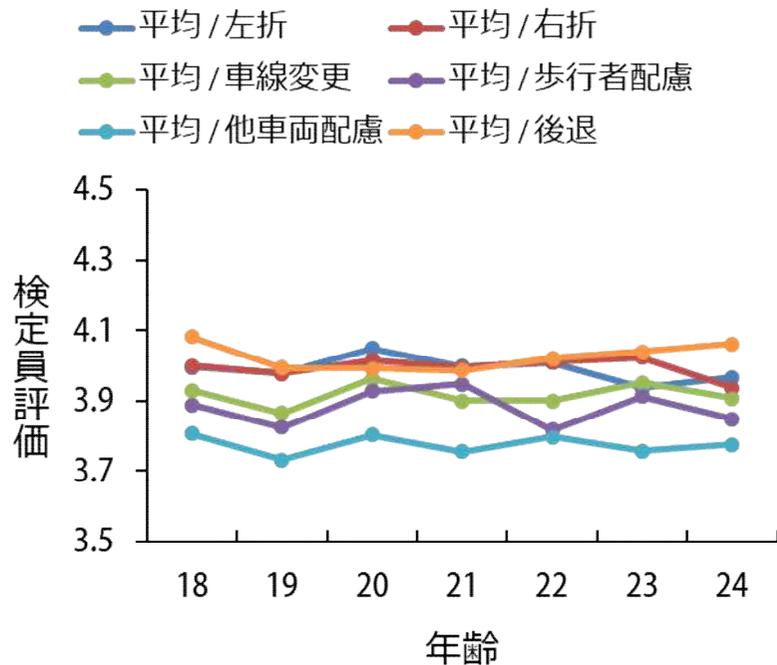
# バス乗務員の特性および免許取得 要件である年齢・経験について

---

## 交通心理学の立場から

# 年齢要件—年齢と技能

関西のとある指定自動車教習所における普通一種の卒業検定パフォーマンス  
 1895名（18歳524名、19歳434名、20歳397名、21歳259名、22歳164名、23歳74名、24歳43名）



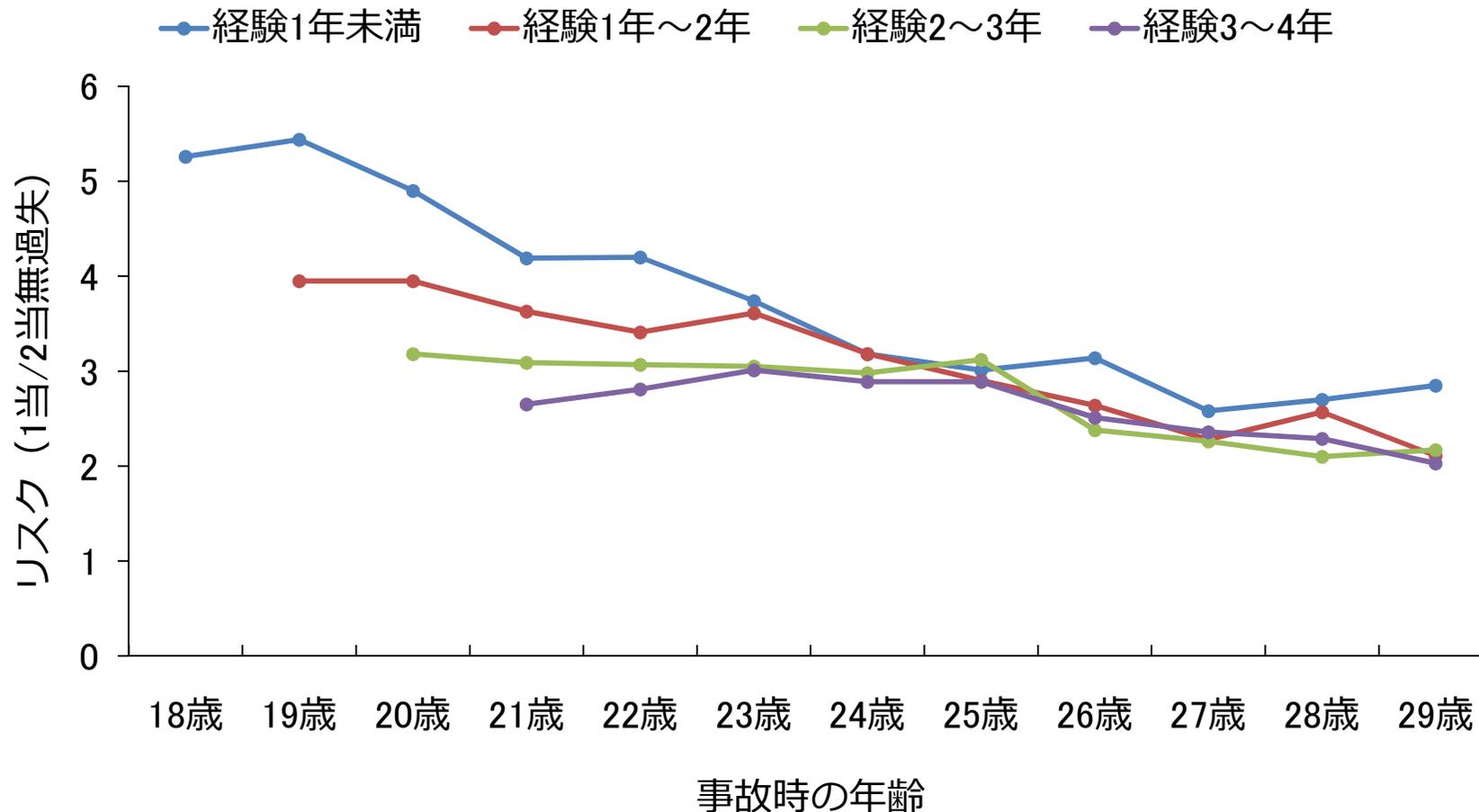
免許取得時の年齢で見ると、少なくとも卒検時には、運転技能（専門家評価とメタ認知）に大きな差異は見られない。

※ただし、卒検までに要した教習時限数は異なる可能性アリ

# 年齢要件—年齢と事故

2018年4月25日会議 参考資料10より作成

卒検時のスキルに差はなかったが、1年未満の事故リスクは18～20歳で高い



運転経験とともに、年齢の影響は徐々に小さくなる傾向（傾きが平坦に）

# 若者の事故—交通心理学の知見から

## □ 運転経験の少なさ

### ■ 初心者が多い事故の特徴

- 同乗者あり、人口集中地区、高速道路・自動車専用道路、初めて通行する道路、初めて運転する車、急ハンドルなど

## □ 若さ

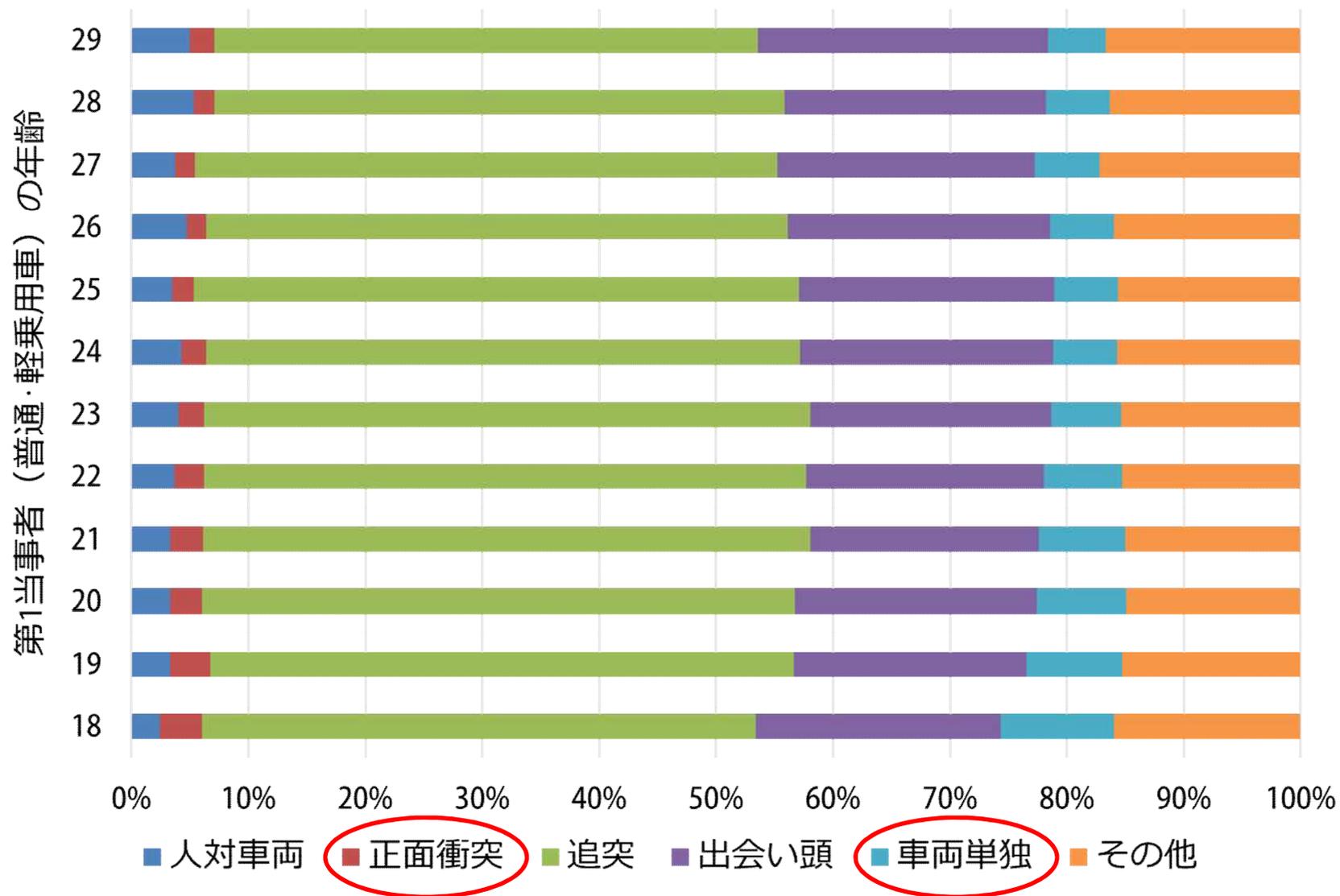
### ■ 人格の未熟さ

- 規範意識の低さ、セルフコントロールの弱さ、刺激追求など

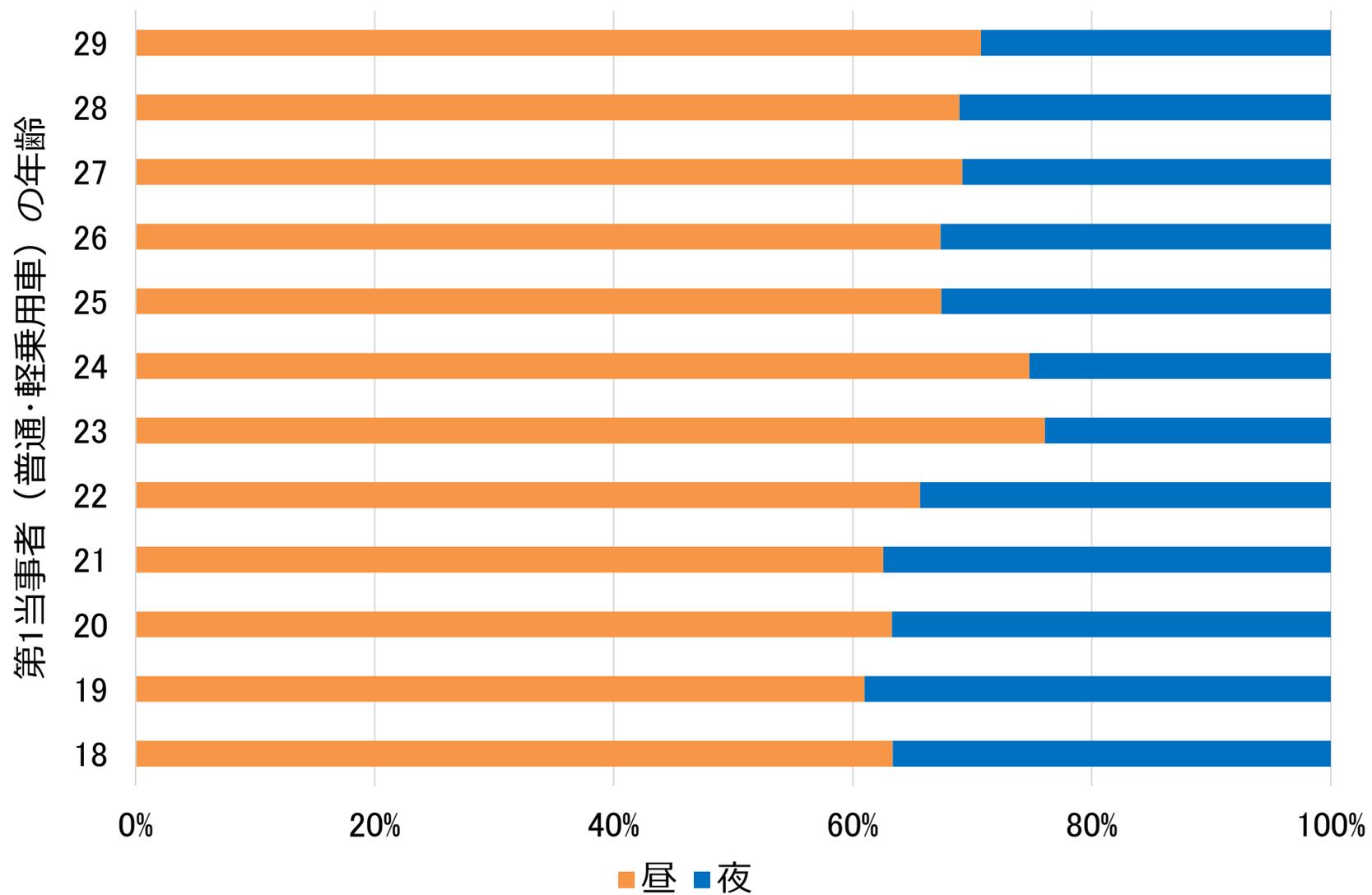
## □ ライフスタイル

- 車を使っの友だち付き合い、夜間の運転など

# 若者の事故—事故類型



# 若者の事故—昼夜別



# 感情と運転

- **ネガティブ感情（特に怒り）と運転との関連を検討した研究は多い**
  - 怒りを感じる頻度：運転中＞運転以外の場面 (Parkinson, 2001)
  - 怒りにまかせた攻撃的反応：怒りの程度が同じでも、運転中＞非運転中 (Chapman, Evans, Crundall, & Underwood, 2000)
  - シミュレータ運転中に、思い通りの運転を妨げるイベントを発生させると、速度を落とさざるをえなかったドライバーほど、怒りとイライラを高く報告し、イベント後により加速 (Stephens & Groeger, 2006; 中井・臼井, 2012)
  
- **匿名性 (anonymity) と意思疎通の難しさ (lack of possibilities to communicate)**

# バス乗務員に求められる資質

□健康面や離職率、早期退職の面で、バス乗務員は厳しい職業の一つ (Tse, Flin, & Mearns, 2006)

■バス乗務員が日常的に行う3種の業務は、心理社会的に大きな負担を強いる

- 安全に運転すること、ダイヤに従うこと、**礼儀正しく振る舞うこと**

◇**感情労働** (Hochschild, 1983)

- 仕事上の必要に応じて、自分の感情をコントロールしなければ務まらない仕事
  - 感情抑制にエネルギーを費やす⇒ストレスとなり、抑うつ、バーンアウトに繋がる可能性の他、運転そのものにも悪影響があるだろう

# バス乗務員におけるストレスとその影響

## □ 関西の民営バス会社乗務員313名への質問紙調査結果から

### ■ 男性300名、女性4名、不明9名

- 平均年齢41.7歳（23-64歳）
- 大型二種免許保有年数平均7.9年（3ヶ月-45年）

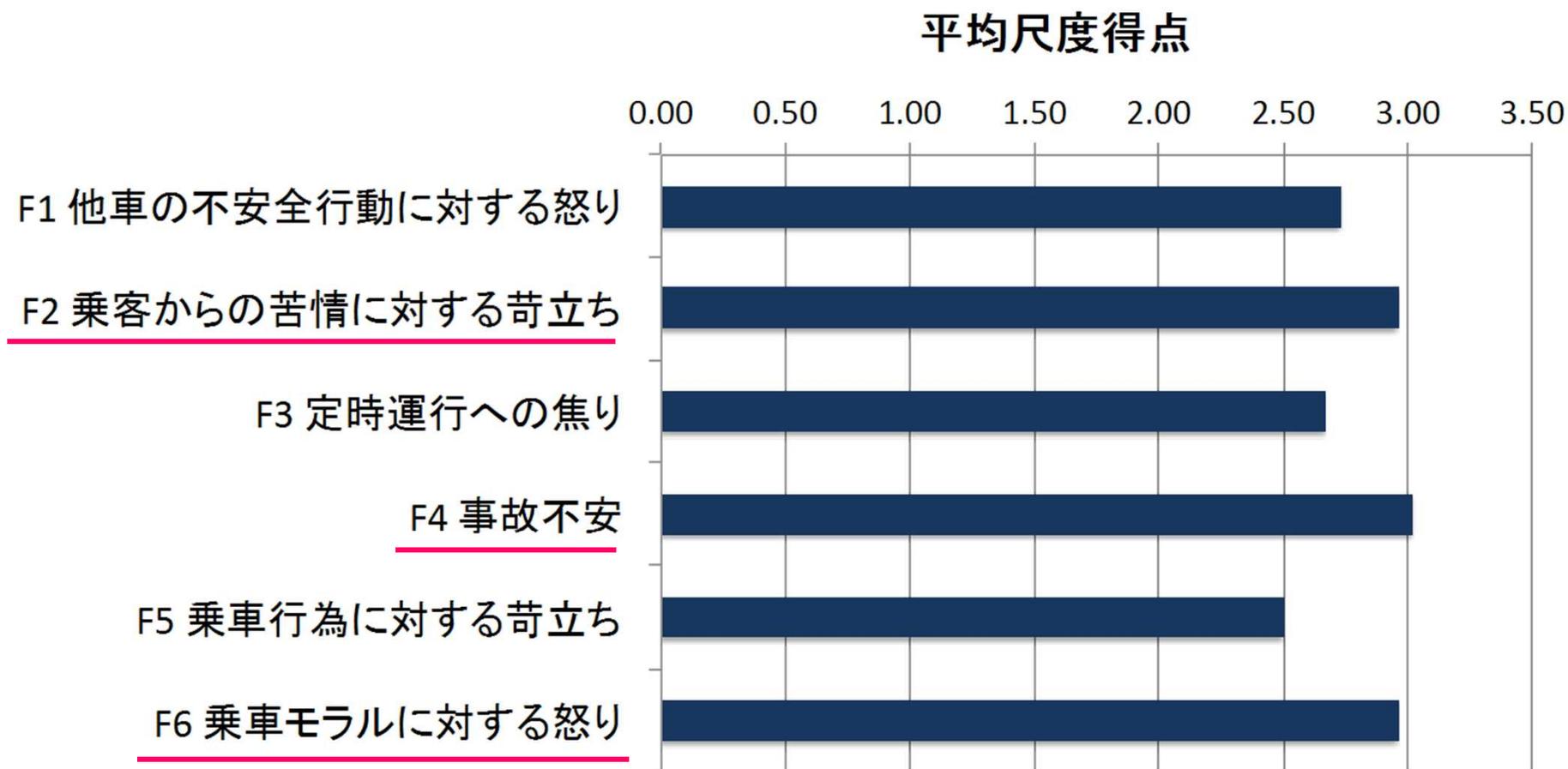
## □ ストレスは6種類

- 他車の不安全行動に対する怒り、乗客からの苦情に対する苛立ち、定時運行への焦り、事故不安、乗車行為に対する苛立ち、乗車モラルに対する怒り

## □ 影響は4種類

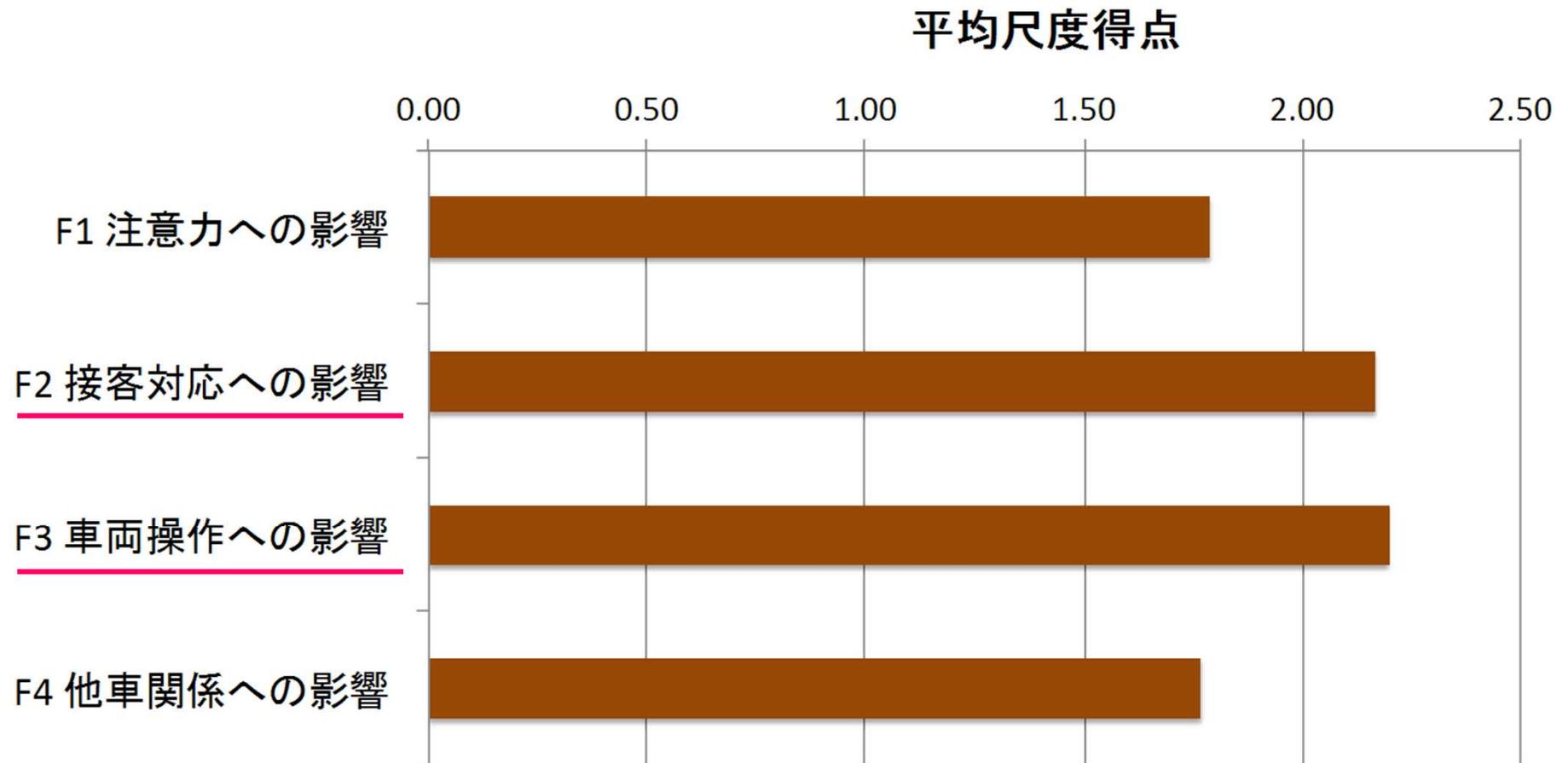
- 注意力への影響、接客対応への影響、車両操作への影響、他車関係への影響

# どのストレスが強いのか？



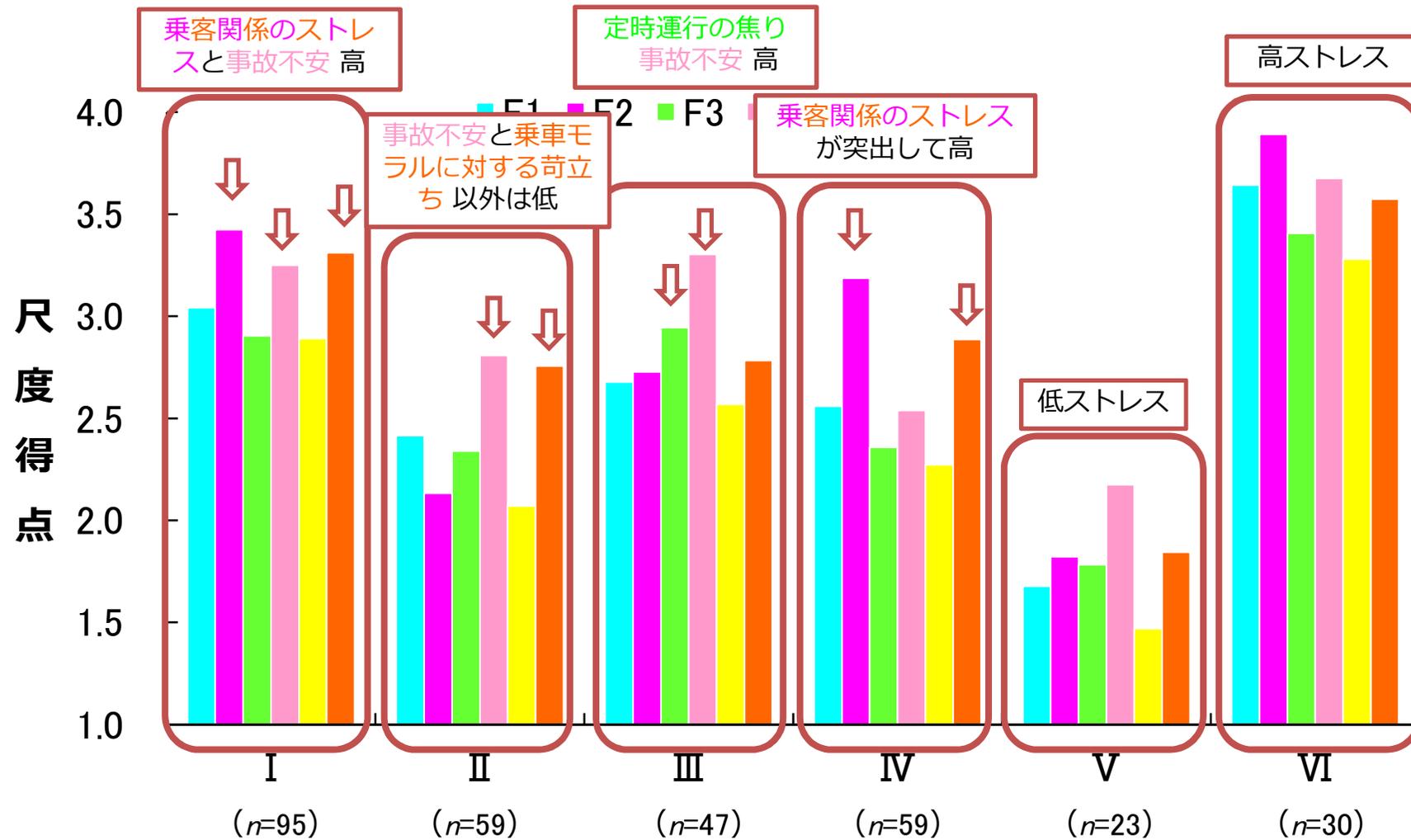
全体的に高い傾向で、その中でも「事故の不安」、「苦情に対する苛立ち」、「乗車モラルへの怒り」は高い

# どういう影響が出やすいか？



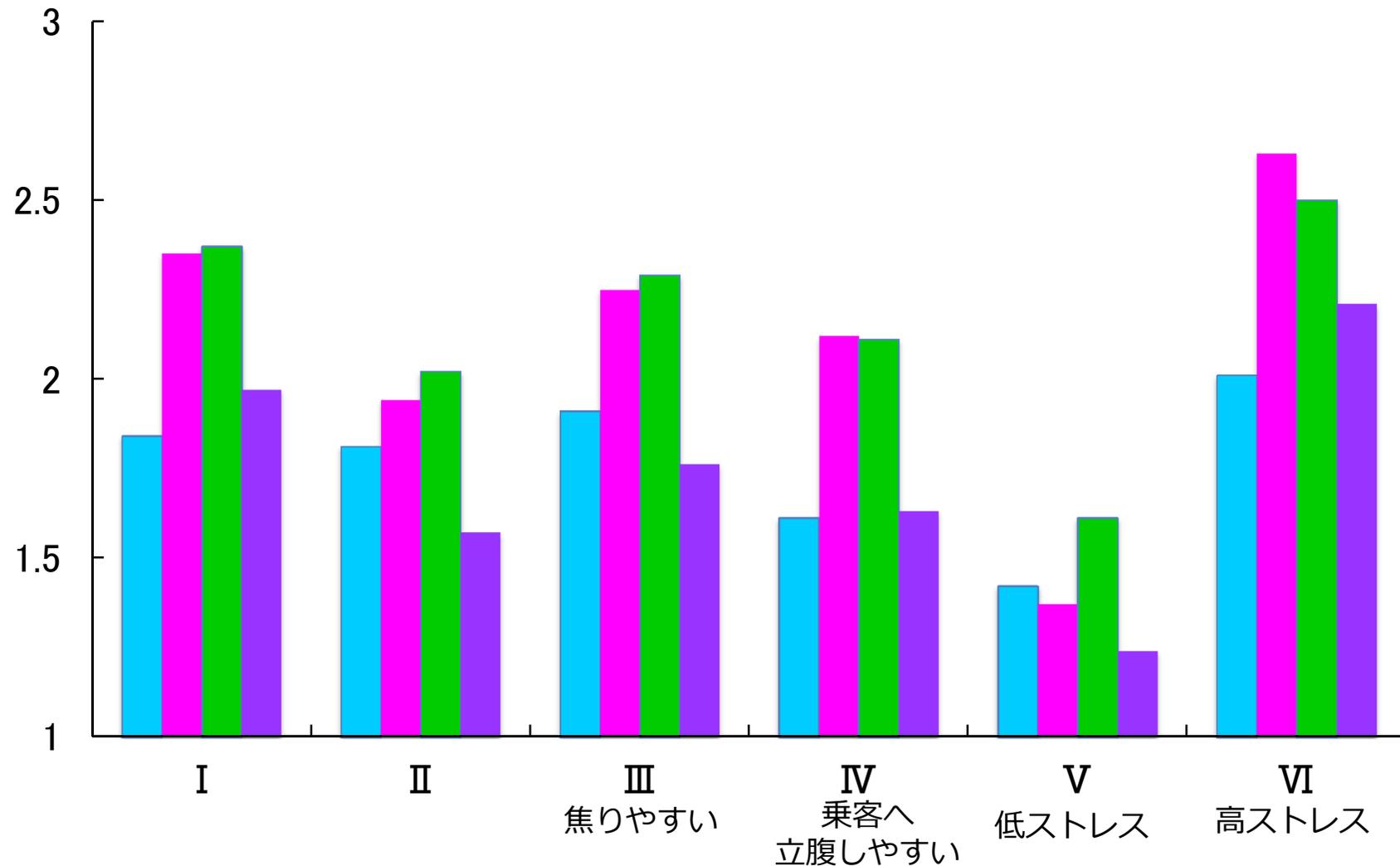
ネガティブな感情による業務への影響は概して低いものの、接客やペダル操作には影響することもある

# 乗務員をクラスター（グループ）に分類

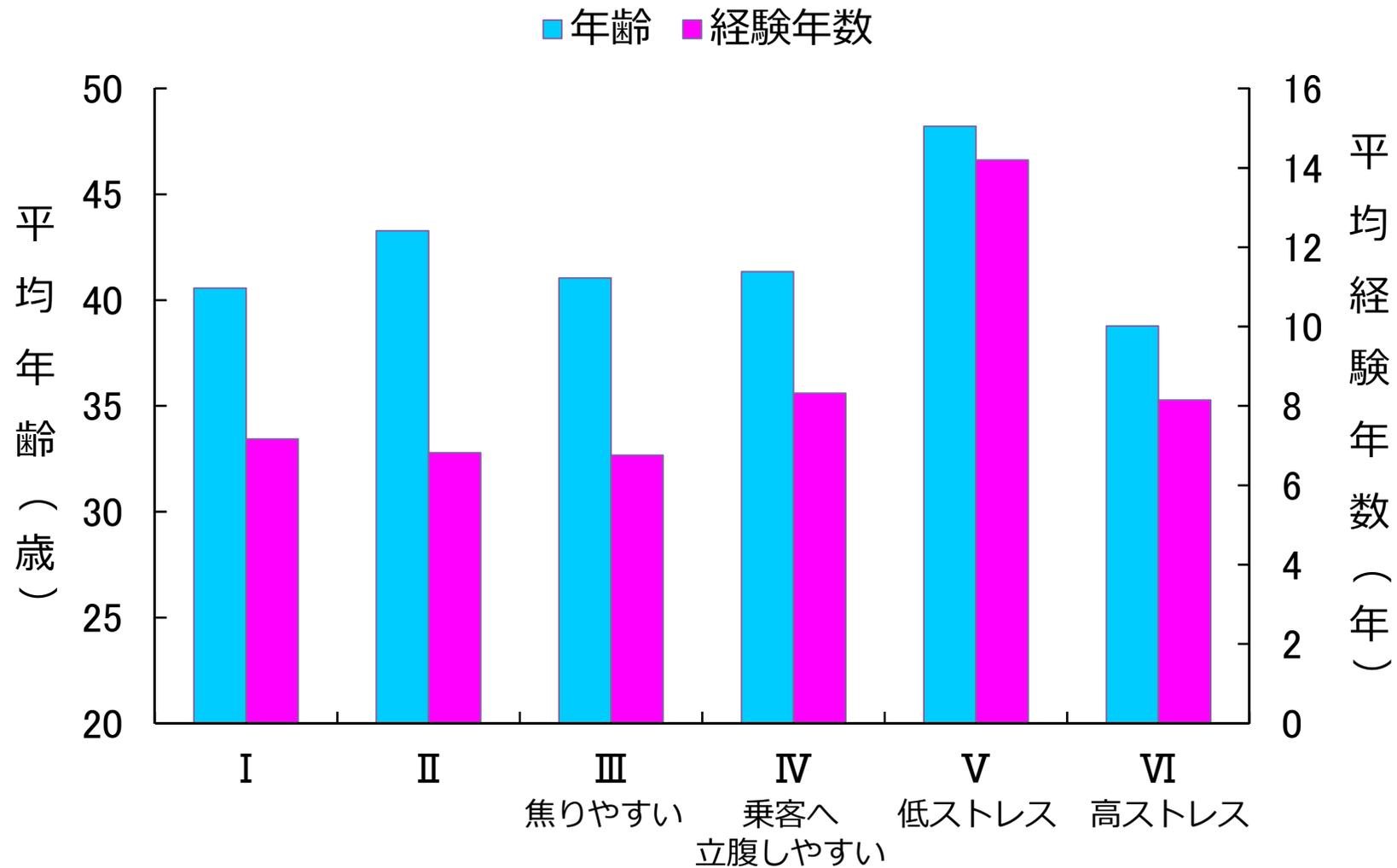


# クラスター別に見たストレスの影響

- 注意力への影響
- 接客対応への影響
- 車両操作への影響
- 他車関係への影響



# クラスター別の年齢差・経験差



# バス乗務員におけるストレス

- ストレスは、バス運行業務へ負の影響を及ぼす
  - 他車への怒り⇒他車への行動に
  - 乗客への苛立ち⇒接客対応に
  - 焦り⇒認知的エラー、接客対応、ペダル操作に
  
- バス乗務員にとって、「焦り」をコントロールする技能は特に重要！

# バス乗務員における感情制御

## □ ストレス反応によるクラスタリングと個人属性

### ■ 6集団へ分類された

- 全体的な高低、乗客への苛立ち高、焦り高…

### ■ 相対的に年齢が高く、経験が長い乗務員ほどストレスを軽減する何らかの対処法を有する可能性はあるが、年齢や経験の影響は限定的

- 様々な情動焦点型コーピングを行えるようになり、若い頃や経験が浅い頃にはネガティブ感情を生起したような事象に対しても、ストレス反応を制御できるようになるのではないか

# 要点のまとめ

## □ バス乗務員に求められる資質

### ■ ある程度の運転経験を要するもの

- 安全に運転すること、ダイヤに従うこと
  - 大型二種取得後の数年間は事故リスクが高い

⇒採用先の企業における初任者教育の徹底

### ■ ある程度の社会経験（年齢）を要するもの

- 安全に運転すること、ダイヤに従うこと、礼儀正しく振る舞うこと
  - メタ認知能力（自身の認知や行動などへの認知；周囲への配慮や感情制御など）

⇒適性診断の結果などを踏まえながら、共感性の醸成、衝動性の抑制、時間圧への対処法などを教習の中で養成するカリキュラム

◇ 二種免取得後の事故・違反歴（内容に応じて）によっては、初心者講習に類するものを課す？

## 第1回 第二種免許制度等の在り方に関する有識者会議 議事概要

### 1 開催日時

平成30年4月25日(水) 14:00～16:30

### 2 開催場所

三田共用会議所 第2特別会議室

### 3 出席者

#### (1) 有識者委員

宇佐川 邦子	株式会社リクルートジョブズジョブズリサーチセンター長
大久保 堯夫	日本大学名誉教授
川端 由美	自動車ジャーナリスト
川本 哲郎	同志社大学法学部教授
瀬川 誠	株式会社山城自動車教習所交通教育センター長
高橋 信行	國學院大学法学部教授
中井 宏	大阪大学人間科学研究科准教授
藤田 悟郎	科学警察研究所交通科学部付主任研究官

#### (2) 警察庁

榊田 好一	交通局長
早川 智之	交通局運転免許課長

#### (3) 関係省

吉永 隆博	国土交通省自動車局安全政策課長
金指 和彦	国土交通省自動車局旅客課長

### 4 議事概要

#### (1) 開会

警察庁交通局長から開会に当たっての挨拶。その後、事務局から構成員を紹介。

#### (2) 議事

##### ア 事務局等説明

事務局から資料1～2及び参考資料1～7, 9～10に基づき説明。  
国土交通省自動車局旅客課長から参考資料8に基づき説明。

##### イ 平成30年度における検討の進め方(案)

事務局から資料3に基づき説明。

##### ウ 自由討議

主な発言は次のとおり。

##### ○ 総論

- 安全運転をするためには、基礎となる人(運転者)の精神的な能力に加え、知識や運転技能が必要であり、これらを総合的に養成することができるような仕組みを検討していく必要があるのではないか。また、少子高齢化が進む中で、旅客自動車運送業界に若者が魅力を感じ、同業界で働きたいと思うために必要なことも併せて検討していく必要があるのではないか。

- ・ 第二種免許を取得したことだけではプロの運転者であるとはいえないと考えられるため、免許取得後の企業内研修や運輸安全マネジメント等も考慮して検討していく必要があるのではないか。
- ・ 第二種免許取得時において、旅客自動車の運転者として不適格である者を漏れなく排除することは難しいだろうが、免許取得後に危険性が明らかになった者に対しては厳しい措置を取ることを併せて検討すべきではないか。
- ・ 運転に慣れてきたときに事故を起こさないよう、定期的に旅客自動車の運転者としての自覚や初心を想起させるような仕組みについて検討することも必要ではないか。

#### ○ 年齢要件関係

- ・ 若年者の中には、自己制御（セルフ・コントロール）ができない者がいる一方、若年者は可塑性に富んでいることから、教育や訓練等によって変わっていく可能性が大きいのではないか。
- ・ 自己の運転技能を過大評価することや感情制御がうまくできないことが、安全運転という観点では弊害になり得る。
- ・ 年齢要件によって担保されている資質を整理する上では、ストレス・マネジメントができるかどうかという点にも着目すべきではないか。
- ・ 教育では、いかに自己の運転技能や性格、事故の恐ろしさ等を認識させられるかということが重要ではないか。
- ・ 事故分析や実験結果等、様々なエビデンスに基づいて年齢要件の見直しの適否を検討していく必要があるのではないか。

(以上)

# 旅客自動車等による交通違反分析

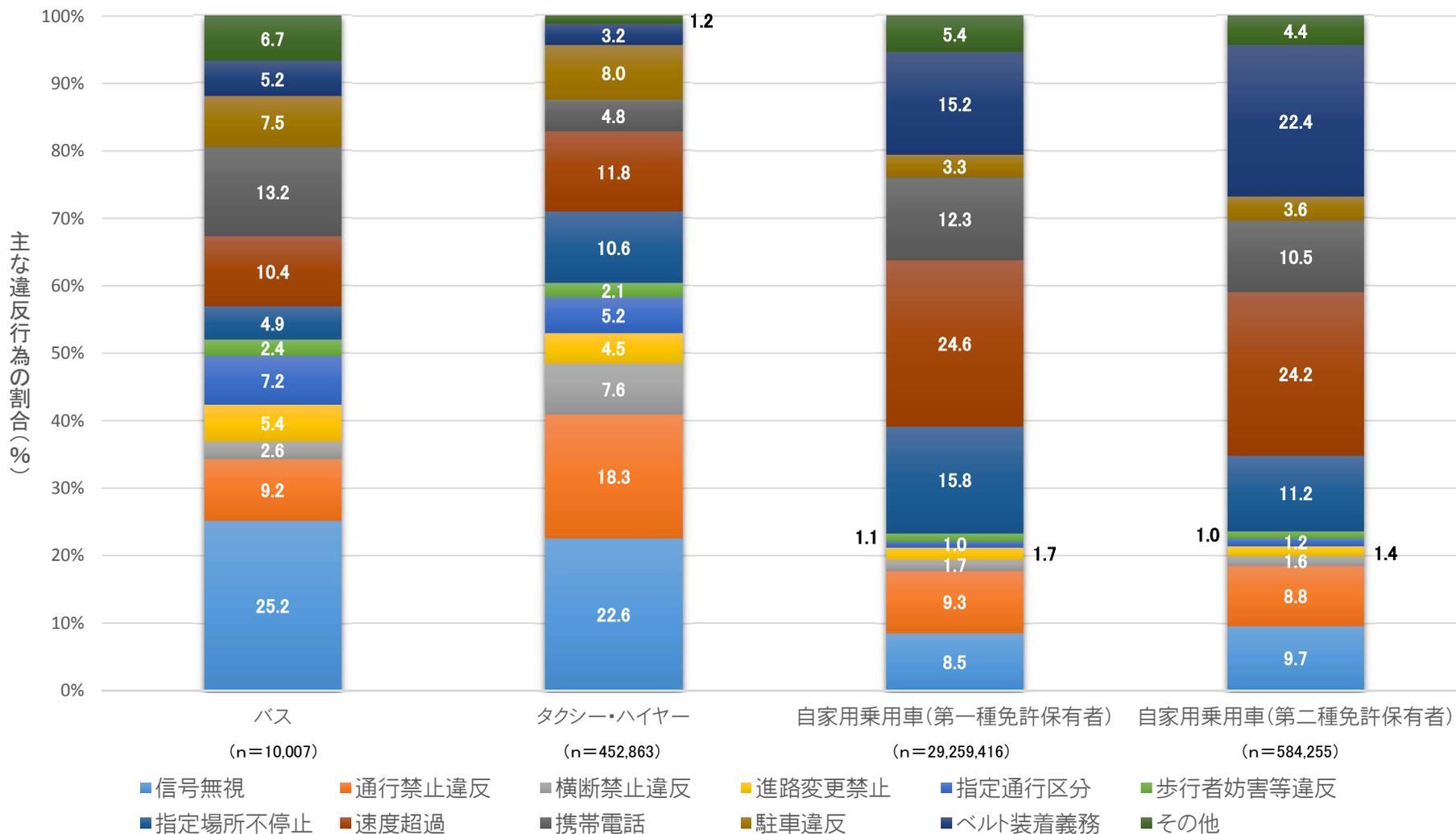
平成30年6月  
警察庁交通局

## 主な違反行為の一部について

- 通行禁止違反（法第8条第1項）  
道路標識等により、通行を禁止されている道路又は通行を禁止されている道路の部分を通行してはならない。
- 指定通行区分（法第35条）  
車両通行帯が設けられている道路において、交差点で進行する方向により車両の通行の区分が指定されている場合、当該通行区分に従い当該車両通行帯を通行しなければならない。
- 指定場所不停止（法第43条）  
交通整理が行われていない交差点又はその手前の直近において、道路標識等により一時停止すべきことが指定されているとき、具体的な危険の有無にかかわらず、停止線（停止線がない場合は交差点の手前）で一時停止しなければならない。
- 横断禁止違反（法第25条の2）  
車両は、歩行者又は他の車両等の正常な交通を妨害するおそれがあるときは、道路外の施設や場所に出入りするために
  - ・ 左折又は右折すること
  - ・ 道路に対し直角又はこれに近い角度で道路の全部又は一部を横切ること（横断）
  - ・ 転回すること
  - ・ 後退することが禁止されている。また、道路標識等により横断、転回又は後退が禁止されている道路の部分においては、当該禁止された行為をしてはならない。

# 車種別の主な違反行為者の構成比（平成24年～28年合計）

（交通事故分析センターのデータに基づき作成）



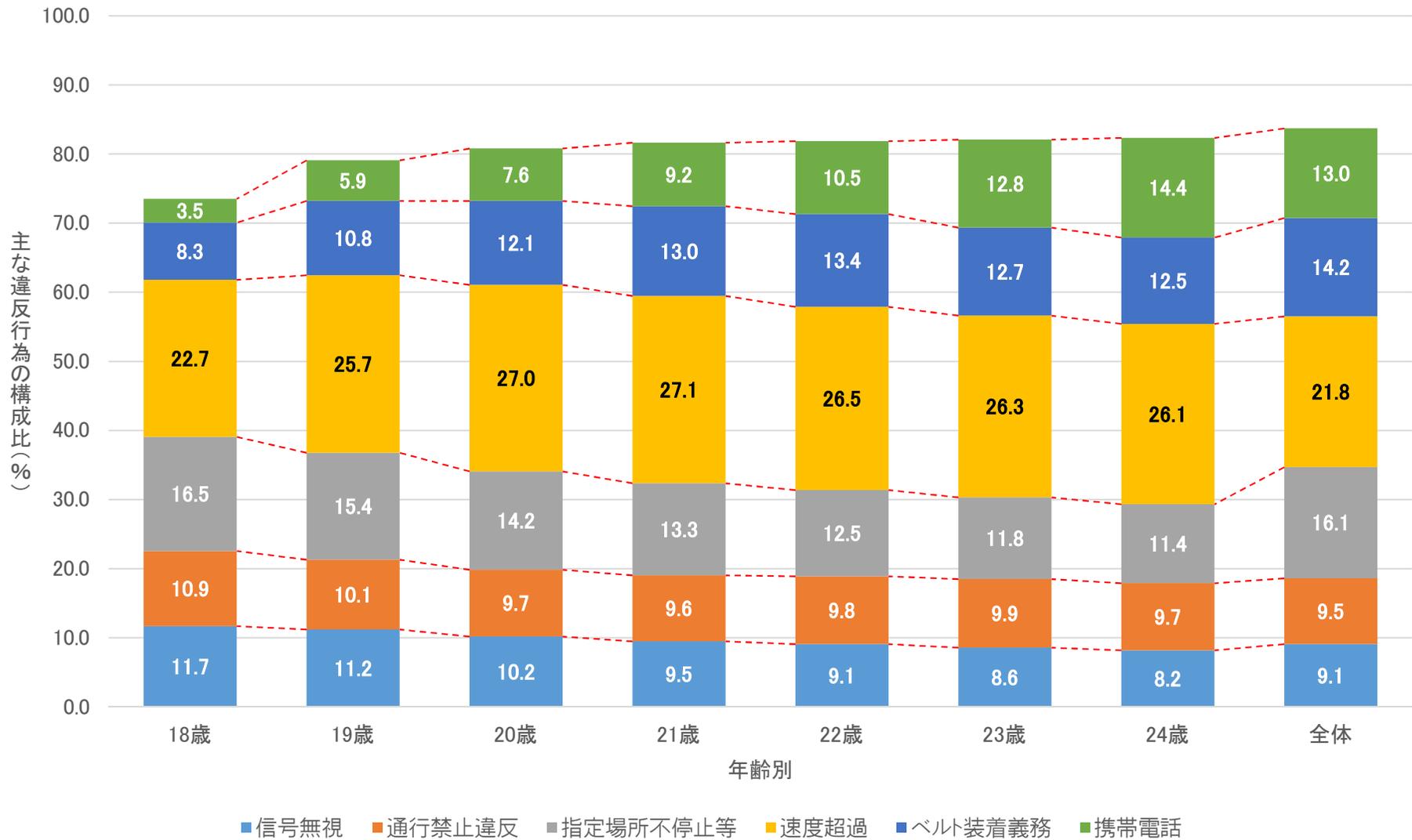
【注1】 バス(路線・貸切で、大型又は中型バス)、タクシー・ハイヤー(法人・個人)又は自家用乗用車(自家用大型、中型、重中型及び普通車をいう。)を運転中にどのような違反行為を行ったかについて、違反行為を行った運転者数の構成比で示したものであり、違反行為件数の構成比とは異なる。

(算出式) バス、タクシー又は自家用乗用車による各違反行為を行った運転者数÷バス、タクシー又は自家用乗用車による違反行為を行った全運転者数×100

【注2】 「自家用乗用車(第一種免許保有者)」とは、第一種免許保有者が自家用乗用車を運転中に行った違反行為をいう。

【注3】 「自家用乗用車(第二種免許保有者)」とは、第二種免許保有者が自家用乗用車を運転中に行った違反行為をいう。

# 主な違反行為の年齢別構成比(平成25年～29年合計)



(警察庁運転者管理ファイルより算出)

【注1】「主な違反行為」は、18歳から24歳の全ての免許保有者の違反行為のうち、件数が多かった6行為を抽出している。  
 【注2】「全体」は、18歳以上の全ての免許保有者を合計したものである。

# 道路交通法と道路運送法等の関係

## 道路交通法 (運転者個人に対する規制)

- 法第86条第1項(第二種免許)  
「旅客自動車を旅客自動車運送事業に係る旅客を運送する目的で運転しようとする者は、当該自動車の種類に応じ、**第二種免許を受けなければならない。**」
- 法第96条第5項(受験資格)  
21歳以上(年齢要件)、かつ、**普通免許等保有3年以上**(経験年数要件)
- 法第97条(第二種免許試験)

- 法第103条(免許の取消し、停止等)
- 法第101条(免許証の更新)
- 法第101条の3(更新時講習の受講義務)

- 法第101条の4
  - ・ 第1項: 高齢者講習(70歳以上)
  - ・ 第2項: 認知機能検査(75歳以上)

【注】          点線枠は、第一種免許と共通のもの

## 道路運送法等 (事業者に対する規制)

- 法第2条第3項(定義)  
「**他人の需要に応じ、有償で、自動車を使用して旅客を運送する事業**」
- 法第25条、旅客自動車の運送事業の運転者の要件に関する政令等
  - ・ 「第二種免許」を保有しなければ、業として旅客を運送することは不可
  - ・ 21歳以上であること 等

第二種免許  
取得

【旅客自動車運送事業運輸規則(第36条、第38条)等】  
(原則)新規採用者に対する指導、監督及び特別な指導(義務) + 適性診断の受診(義務)  
・ 貸切バス以外の運転者は座学6時間以上、実技は可能な限り実施  
・ 貸切バスの運転者は座学10時間以上、実技20時間以上

【旅客自動車運送事業運輸規則(第36条、第38条)等】  
事故惹起運転者に対する特別な指導(義務) + 適性診断の受診(義務)  
・ 貸切バス以外の運転者は座学6時間以上、実技は可能な限り実施  
・ 貸切バスの運転者は座学10時間以上、実技20時間以上

【旅客自動車運送事業運輸規則(第36条、第38条)等】  
高齢者(65歳以上)に対する特別な指導(義務) + 適齢診断の受診(義務)  
・ 65歳に達した日以後1年以内に適齢診断を受診し、75歳までは3年に1回  
・ 75歳に達した日以後1年以内に適齢診断を受診し、その後1年に1回

【旅客自動車運送事業運輸規則(第36条、第38条)等】  
全運転者に対する指導、監督及び一般的な指導(義務) + 適性診断の受診(任意)

# 自動車運送事業者に係る安全政策について

---

国土交通省自動車局

平成30年6月

# 安全対策の概観

## 事前チェック（国土交通省）

○安全性を審査し、安全確保が適切と認められる自動車運送事業者に対して許可を行う。

## 安全規制の内容（事業者が遵守すべき事項）

### 運行管理者の選任

- 講習の受講
- 乗務前・乗務後の点呼の実施
- 運転者への運転方法等についての指導・監督 等

### 運転者の選任

- 適性診断の受診 等

### 施設（車庫、休憩・仮眠施設）の管理

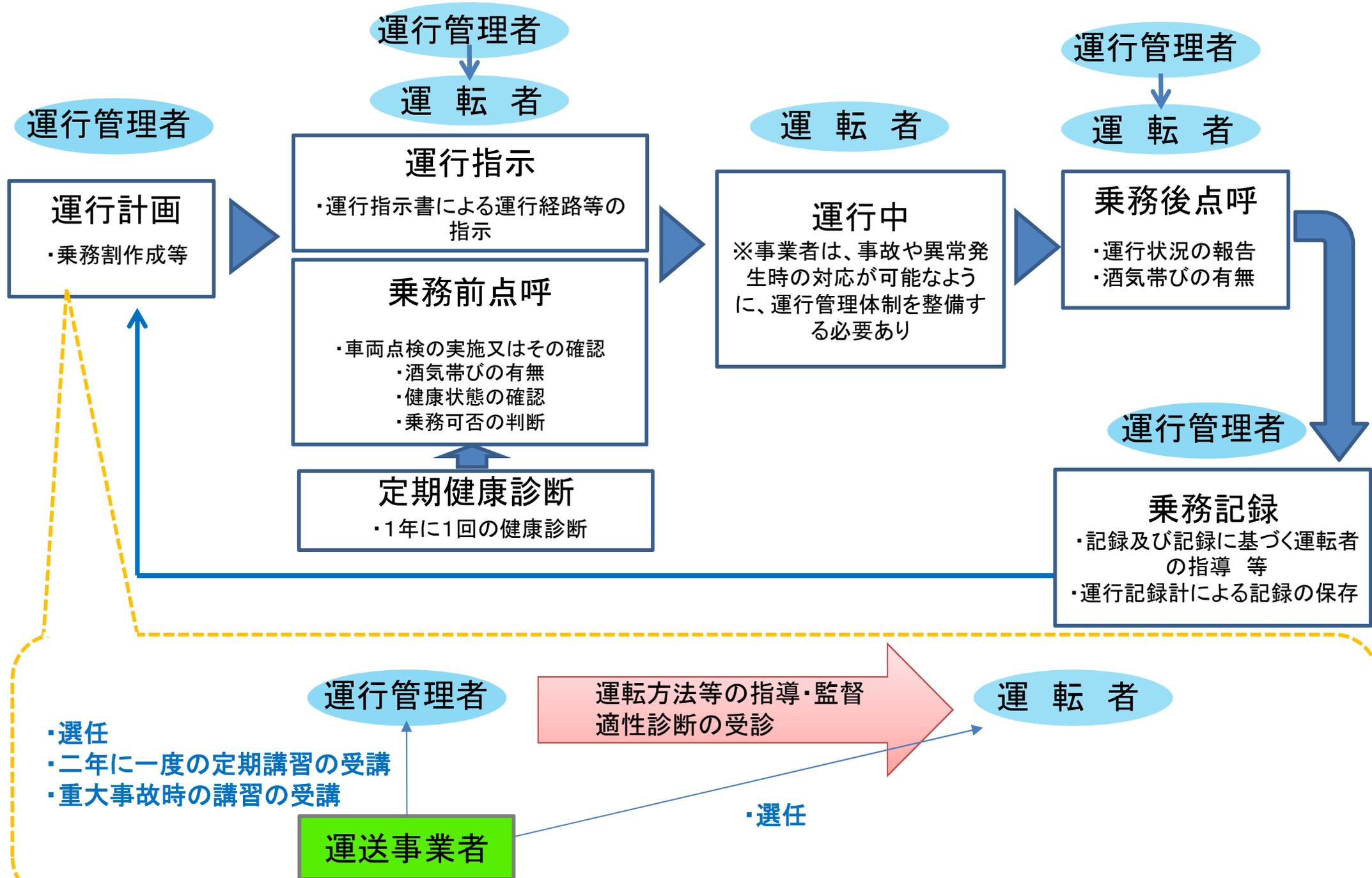
### 整備管理者の選任

- 点検・整備の実施 等

## 事後チェック（国土交通省）

- 事業者に対して適時に監査を実施し、法令違反が認められた場合は行政処分を行う。  
さらに、悪質な違反には刑罰を科す。
- 関係省庁等と連携し、法令違反について情報共有を図っている。

# 運行管理者制度



# 運行管理者の業務

## ◆旅客自動車運送事業の運行管理者が行わなければならない主な業務

日常的な業務		
日常的	労務管理	・『改善基準告示』の範囲内での乗務割の作成 ・休憩、仮眠施設の管理・確保
	健康管理	・定期健康診断を受診させること
	指導監督	・実技訓練、記録映像を含めた※1運転方法等の指導、監督 ・適性診断を受診させること
	運行記録	・運行記録計の管理・記録 ・ドライブレコーダーの管理・記録※1 ・重大事故の記録
	その他	・アルコール検知器の保持(H23追加) ・補助者に対する指導、監督
運行時	経路調査	・運行経路における道路交通状況を事前に調査※1
	運行指示	・経路、休憩地点、注意事項等を記載した運行指示書の作成※1
	点呼	・乗務前後の疾病、疲労、酒気帯びの確認 ・夜間の乗務途中点呼の実施※2

※1 貸切バスのみ

※2 貸切バスのうち、夜間に長距離運行を行うもののみ

## 緊急時の対応

運行時	(交通事故・異常気象・運転者の体調変化・大規模渋滞等の際に、運行の変更・中止等を適切に指示するため) ・連絡体制の整備 ・運転業務に従事しないこと(H27追加)
-----	--

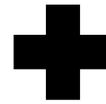
# 指導・監督制度の概要について

## 一般的な指導及び監督

(対象) すべての運転者

(内容) 心構え、交通ルール、道路交通状況、旅客の扱い、車両特性・運転適性に応じた安全な運転方法、健康管理など10の項目について指導

(時期) 継続的、計画的、体系的に実施



## 特定の運転者に対する指導

### 初任運転者に対する指導

(対象) 新たに雇い入れた者で、過去3年以内に同じ種類の事業の運転者として選任されたことがない者

(内容) 交通ルールや車両特性等について座学6時間以上、実車訓練は努力義務(※貸切バスは20時間以上を義務化)

(時期) 運転者として選任する前

### 適性診断(初任)の受診

(対象) 新たに雇い入れた者で、過去3年以内に適性診断(初任)を受診していない者

(内容) 日常の運転状況を聴取し、事故の未然防止のための運転行動の留意点を指導・助言

(時期) 運転者として選任する前

### 事故惹起運転者に対する指導

(対象) 死亡・重傷事故を惹起した運転者／軽傷事故を惹起し、過去3年間に事故を惹起したことがある運転者

(内容) 再発防止策等について座学6時間以上、実車訓練は努力義務

(時期) 事故後に再度乗務する前

### 適性診断(特定)の受診

(対象) 同上

(内容) 事故状況を聴取し、事故要因となった運転特性(・生活習慣・健康状態)を認識させ、再発防止(・改善)を指導・助言

(時期) 事故後に再度乗務する前(やむを得ない場合、乗務開始後1か月以内)

### 高齢運転者に対する指導

(対象) 65歳以上

(内容) 適性診断(適齢)の結果を踏まえ、加齢に伴う身体機能の変化の程度に応じた安全な運転方法等について指導。

(時期) 適性診断(適齢)結果が判明した後1か月以内

### 適性診断(適齢)の受診

(対象) 65歳に達した日以後1年以内に1回  
75歳に達するまで3年以内ごとに1回  
75歳に達した日以後1年以内ごとに1回

(内容) 日常の運転状況を聴取し、加齢による身体機能の変化が運転行動に及ぼす影響と、それに応じた適切な運転行動を助言・指導