

令和5年度第3回福岡県交通対策協議会 議事概要

1. 日時 令和5年11月13日(月)14時00分～15時05分

2. 場所 博多サンヒルズホテル2階 瑞雲の間

3. 議事

[議題]

(1) 福岡県交通ビジョン2022 別冊(福岡県地域公共交通計画)(案)について

- ・パブリックコメントの実施結果について
- ・市町村に対する意見照会の実施結果について

(2) 福岡県交通ビジョン2022の令和4年度実施状況について

(3) 第2次福岡県自転車活用推進計画の令和4年度実施状況について

[報告]

福岡県におけるMaaSの取組について

4. 議事概要

[議題]

(1) 福岡県交通ビジョン2022 別冊(福岡県地域公共交通計画)(案)について

事務局から福岡県交通ビジョン2022 別冊(福岡県地域公共交通計画)(案)について、パブリックコメント及び市町村に対する意見照会の実施結果の説明を行った。

○委員からの主な意見

(清水委員代理(松木課長))

福岡県交通ビジョン2022 別冊(福岡県地域公共交通計画)(案)P1の朱書き修正部分の「行政」とは、「国、県、市町村」のことを指しているという解釈でよいか。

(事務局(交通政策課))

おっしゃるとおり、「行政」とは、「国、県、市町村」のことを指している。

(2) 福岡県交通ビジョン2022の令和4年度実施状況について

事務局から福岡県交通ビジョン2022の令和4年度実施状況について、説明を行った。

○委員からの主な意見

(林委員代理(上野部長))

地域鉄道というのはどの事業者を指しているのか。

(事務局(交通政策課))

平成筑豊鉄道、甘木鉄道、筑豊電気鉄道を指している。

(3) 第2次福岡県自転車活用推進計画の令和4年度実施状況について

事務局から第2次福岡県自転車活用推進計画の令和4年度実施状況について、説明を行った。

[報告]

福岡県における MaaS の取組

事務局から福岡県における MaaS の取組を報告した。

○委員からの主な意見

(稲永委員)

今後もこの交通対策協議会において、MaaS の取組に関する報告をいただくことができるのか。

(事務局 (交通政策課))

今後も、成果や結果をこの交通対策協議会において、報告させていただく。

[その他]

(稲永委員)

運転手不足の話題がクローズアップされていると認識している。

交通ビジョンの目標達成に向けては、利用促進が当然大事であるが、そもそも交通サービスがなくなってしまうたり、サービスが低下してしまったりしては、元も子もないので、サービスを維持するという意味で、乗務員不足の問題は強く認識を持たないといけないと思っている。

すでに、全国でも地域によっては、路線が大きく廃止・減便されているという話題も出ているし、都市部、また地方部でも平日の昼間に、タクシーがなかなかつかまらない状況が起きていると色々な会議でお聞きする。

今日はせっかく鉄道、バス、タクシーの各交通事業者が出席しているので、交通対策協議会の中で乗務員不足の現状、状況の認識やその対策でどんなことをお考えなられているのかということをお聞きしたい。もちろん交通事業者以外の方からもこの乗務員不足の問題や、その対策について、どんな意見をお持ちなのか伺いたい。

(清水委員代理 (松木課長))

乗務員不足の問題については、当社グループに関しても、現状、最大の課題といっても過言ではないと思っている。

年齢構成がかなり高齢化しており、平均年齢が50歳を超え、10年20年経てば、2割3割の運転手が定年を迎えているだろうというところ。ありとあらゆる対策をやっていかないといけないと思っている。

現在、取り組んでいるものは、先ほどご紹介いただいた MaaS の取組で、事業者の垣根

を越えて連携して、例えば、JR九州との連携やバスからAI オンデマンドバスへの転換などで、地域の供給を効率化していく取組である。

もちろん、人材の確保も並行して取り組んでいくが、地域の公共交通サービスの供給の効率化ということで、事業者が連携する。そして、データを利活用して、施策の成功率を高めることを官民連携してやっていきたいと思っている。

(上符委員)

私どものグループ会社でもJR九州バスという会社があり、乗務員が不足している状況。JR九州バスでは、路線バス・高速バス・貸切バスを運行しているが、路線バスと高速バスは皆様方の日常の移動手段であるため、すぐに運行をやめるというのはなかなか難しく、貸切バスの受注を制限しながら、路線バスや高速バスの方に人を動かしているのが実情である。

乗務員不足の対策としては業務の効率化に加え、乗務員の待遇改善、そういうことも勉強しており、何とか運行するために、努力している。

JR九州本体の鉄道に関しては、人が不足しているから、すぐ電車を止めないといけないという状況ではないが、平均年齢が高くなってきており、今後の社会全体の人口減少、当社の社員減少といったことも考え、業務の効率化は避けられないと思い、色んなことを勉強しながら取り組んでいる。また、自動運転の実証実験を香椎線で行っている。

採用も苦戦しているため、人事賃金制度の見直しを行い、働きやすい環境を整えるなど待遇改善に努めている。

(河合委員)

平成筑豊鉄道も、人手不足が深刻である。本日、ことごと列車観光列車の貸切をいただいているが、正規の乗務員が不足しており、本社の社員で免許持っている者が乗務しているという状況。このままインバウンドが活発になれば需要を取り逃がしてしまう。

ただ一方で、大手様と違い、1人2人の働き手が確保できると全く状況が変わってきて、社内も明るくなる。そういう意味ではやはり知ってもらう事、魅力発信が一番と思っている。特に最近、都会から地方で鉄道を頑張りたいという方が一定層あり、それに対しては平成筑豊鉄道なりに社名を知ってもらうことが一番重要と思っており、根本的な利用促進にもつながると思っている。働き手になる前の若い人に関心を持ってもらい、長期的に平成筑豊鉄道だけではなく、業界全体に人が入ってくればいいと思い、力を入れている。若い人というのは、将来の働き手という事だけではなく、将来の利用客にもなるし、また、交通自体が、県民の皆さん全体にとっても大事なことであるため、若い人に興味を持ってもらって、働き手、担い手、また違う形で支えていただく、その3つを育てていきたいと思い、頑張っている。

(林委員代理 (上野部長))

運転士の高齢化があり、3年後に4人、4年後に4人、その次の年に2人ということで10人の職員が定年でおやめになる。定年した後の再雇用、嘱託でお願いしたら70歳でもおやめになるのは、10人になってくる。当社の場合はJRさんをおやめになった方たちが中心となって運転士をやっている方がおられるので、その結果3年、4年、5年で10人おやめになるという事になってくる。

4年前から自社育成をやっており、二十歳の方を採用して育成しており、3年前に2名、2年前に1名、昨年2名、今年も運転手を育てており、11月末の試験に通れば2人の運転手を確保できる。今必要な人数より少し多めに採用しながら運転士のおやめるなる方の対応のために頑張っている。ただ、来年も育成したいと思い、採用しようとした人達が採用できなかったため、何か考えていけないといけない状況。コロナ禍の時は、募集をした際、応募がいくつかあったが、皆さん大手(JR、西鉄、東京の方)に就職されるため、なかなか専門学校で学んだ方達が採用できなくなっている。高校卒の人を採用して、自社で育成していけないといけないかと考えている。かじ取りをまた、もう一段階変えないといけないかと思っている。

(牟田口委員代理 (杉山部長))

運転士不足というか、離職が多い。募集をかけると、専門卒の方から応募はいただくので、定期的に2名なり3名なり採用するが、運転士の免許を取ってから離職があるので欠員が生じている。そのため、今後どうやっていこうかと考えており、甘木鉄道さんが自社養成でうまくいかれているので、参考にさせていただきたいなど。あとは離職を防ぐための待遇改善、賃金も改善していきたいなというところ。

採用強化か離職防止かというところは離職防止に重きを置きたい。河合社長おっしゃったように1人2人で全然違うので、やはりやめない(離職しない)施策を考えて、色々頑張っていきたいなと思っている。

(塚原会長)

運転手の確保というのは、交通ビジョンの数値目標にダイレクトにきいてくるので、県をはじめ、関係の行政機関もこの問題については、前向きに色々サポートいただければと存じる。よろしく願います。