



4 持続可能な公共交通ネットワークを目指して

(1) 第3次計画策定以降の市営バスを取り巻く状況の変化

- 1 交通局は、これまで収支均衡を図りながら、
 - ①「市民の生活の足」を守り続けること
 - ② 市の施策と連携しながら、災害、新型コロナウイルスや大型イベント開催時の搬送（輸送）において、中心的な役割を担うことという使命を担い続けてきた。

- 2 そのような中、
 - ①新型コロナウイルス感染症の影響による利用者数の大幅な減少
※令和2年度以降、全国の多くのバス事業者が運賃改定を実施
 - ②運転者の改善基準告示の改正（R6.4）により、運転者不足にさらに拍車がかかる
※九州や全国でもバスの運転者不足は深刻な問題となっており、減便や路線廃止が相次いでいると、第3次計画策定時である令和3年3月から市営バスを取り巻く状況は大きく変わった。

- 3 これを受け、運転者不足が顕在化、バス需要の減少傾向・市営バス事業の財務状況の悪化が深刻化することとなり、これまでの課題がより大きなものとなった。

- 4 これらの課題を解決するため、新たな取組（方向性）として、
 - ①運転者確保策
 - ②利用者サービス向上策
 - ③効率的な路線のあり方
 - ④運行形態（車両の小型化等）
 - ⑤運賃体系（運賃、定期、企画券）の見直しについて、本検討会議で議論することとした。

- 5 なお、経営改善は「待ったなし」の状況であるため、上記議論と合わせ、対応できる取組についてはスピード感を持って同時進行することとしており、
 - 令和6年1月～ 「月2回乗ってください」のチラシ・ポスターの配布
 - 令和6年9月～ 「月2回乗ってください」のラッピングバスの運行
 - 令和7年1月～ 若者に向けた動画配信、市長自らが利用を呼びかける車内アナウンスといった利用促進策、運転者確保策に取り組むとともに、処遇改善にも取り組んでいる。

- 6 今後も交通局が使命を果たし続けるためには、これらの課題を解決し、持続可能な経営を構築する必要がある。

(1) 第3次計画策定以降の市営バスを取り巻く状況の変化：全体像

交通局の使命：収支均衡を図りながら、

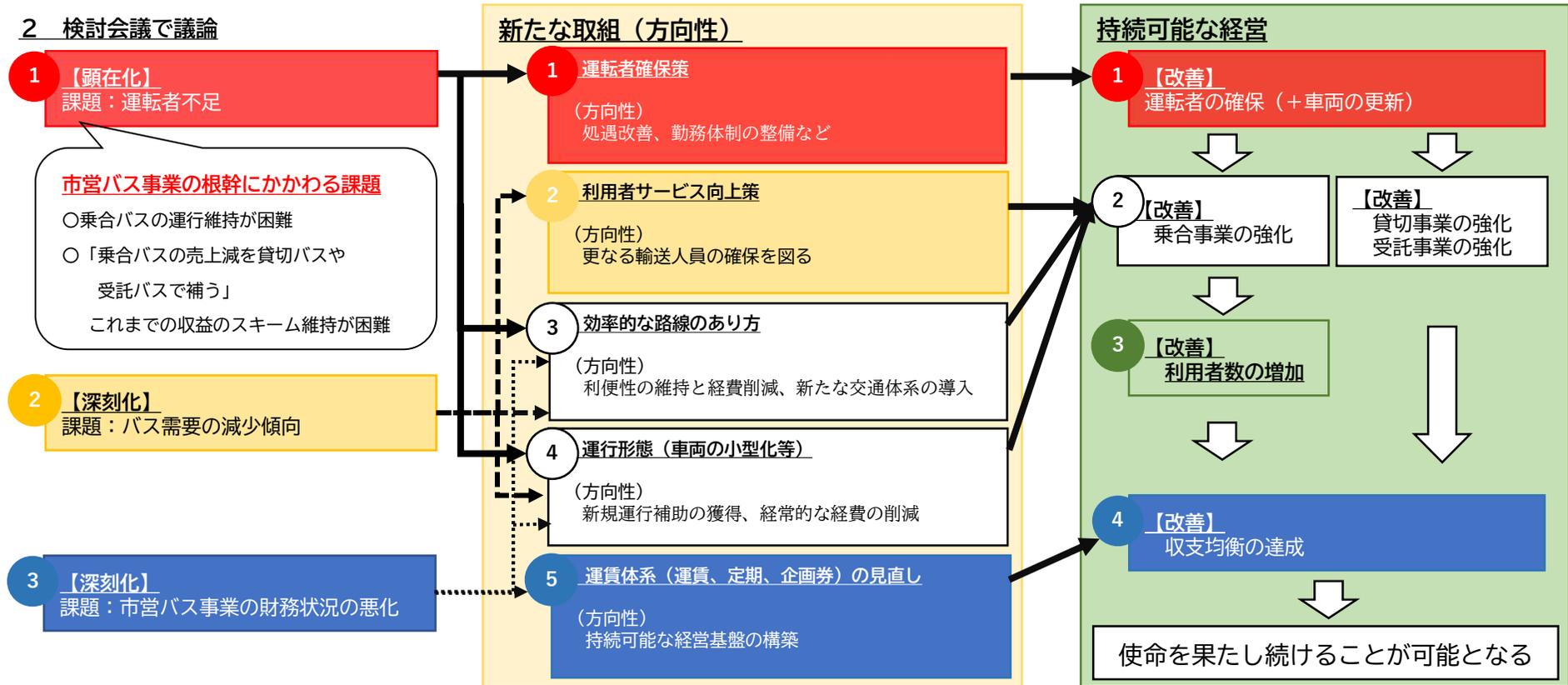
- ① 「市民の生活の足」を守り続けること
- ② 市の施策と連携しながら、災害、新型コロナウイルスや大型イベント開催時の搬送（輸送）において、中心的な役割を担うこと

1 第3次北九州市営バス事業経営計画の推進

- ・計画期間 令和3（2021）年度 から 令和7（2025）年度までの5年間
- ・計画目標 お客様に安全、安心、快適な交通サービスを提供するとともに、収益的収支の均衡を目指す。

↓ 状況の変化：新型コロナウイルスの影響、運転者不足の深刻化

2 検討会議で議論



3 北九州市営バス事業

地方公営企業法に基づき、自動車運送事業（バス事業及び、広告等の付随した事業）を実施。事業実施にあたっては、関係法令に基づき、九州運輸局に届出、許認可を受けた上で、運行。（バス停の設置、バス停の変更、増便（早朝深夜便など）、新規車両の購入、新規路線の延長・廃止、運賃の変更）

(2) 新たな取組（方向性） ① 運転者確保策

1 処遇の改善

	項目	実施時期	所要額
R 5 年度	R 5 給与改定の実施 ■ 月額平均1.0%引上げ、一時金0.05月増 ※ 初任給は「6.6%」引上げ	R5.4.1（遡及）	約1,500万円
R 6 年度	会計年度任用職員に勤勉手当を新設 ■ 一時金：2.45月 → 4.50月（2.05月増）	R6.4.1	約7,000万円
	運転者確保のための緊急措置 ■ 初任給基準・経験加算上限の改正 ※ 経験に応じて7,000～27,000円増	R6.9.1	約2,000万円
	R 6 給与改定の実施 ■ 月額平均2.7%引上げ、一時金0.1月増 ※ 初任給は「11.5%」引上げ	R6.4.1（遡及）	約4,000万円

市長部局における現行制度範囲内での改善

○ 地方公営企業法（抜粋）

※ 人事委員会勧告に基づく市の制度との均衡を考慮する必要

企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。

(2) 新たな取組（方向性） ①運転者確保策

2 乗合バス運転者の平均年収の推移

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度 (見込み)
428万円	412万円	423万円	440万円	431万円	474万円

3 採用活動の強化（近年の主な取組）

- 求人情報サイト（バイトル等）への掲載
- 応募の少ない若年層や女性をターゲットとしたPR動画の作成
- 交通局SNSでの積極的な発信
- バス停へのポスター掲示、ラッピングバスによる周知
- 新聞広告の掲載、ボートレース場などでのCM放映
- 退職予定自衛官への求人
- 県主催のバス運転体験会など、各種イベントへの積極的な参加

(2) 新たな取組（方向性） ①運転者確保策

4 令和6年度の運転者の採用・退職の状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	計
採用	3	1	0	2	5	3	2	0	16
退職	△2	0	△1	△1	0	△1	△1	0	△6
増減	1	1	△1	1	5	2	1	0	10

5 新たに実施する取組（検討案）

- 定期的な運転体験会の実施（交通局単独）
- SNSを活用した採用活動の強化（TikTok等のショート動画作成など）
- 新卒者等を採用、養成する仕組みの検討
- トイレ・休憩室等の改修

(2) 新たな取組(方向性) ①運転者確保策【構成員からのご意見等】

(給与関連)

- ① 他の業界と比べて、+ α の年収にしないと、今の若者に選ばれない。上手くしないと人材がどんどん流出する。

(働き方関連)

- ① 運転者のライフサイクル(独身時代、結婚、子育て、子供の進学、介護など)に合わせて、そのニーズに合わせた働き方が選択できる制度を整えることが大切。制度がない場合は作るなど、柔軟な制度設計をする必要がある。
- ② 運転者の退職年齢を少し伸ばせないのか。

(雇用形態)

- ① 運転者を確保していく上で、運転者の大半が会計年度任用職員なのがネックになっているのではないかと思う。

(採用関連)

- ① 若い運転者の確保が重要だ。若い世代は、就職に関する情報をマイナビ等の情報サイトで得ているが、企業の公式SNSから得ることも多い。また、TikTokやInstagramを利用している人が多く、特に隙間時間などにTikTokのショート動画を見ている傾向が強い。若者向けのショート動画を作成してみてもどうか。
- ② 新卒の採用に向けて、例えば自動車部のある大学・自動車学校を持っている大学に募集をかけて説明会を行うのも一つの方法だと考える。
- ③ 就職先として運転者を希望する潜在需要はあると思うため、運転体験会等を通して、その方たちのニーズを把握することができる、さらに促進につながると思う。

(その他)

- ① 事業の持続性を考える際に、バス事業は「バス」と「運転者」が構成要素として必須である。
- ② 運転者不足は事業の存続に関わる問題と考える。
- ③ 人手不足になると、サービスレベルが下がり、しわ寄せで業務量が増える。結果、離職が増えるという悪循環になる。
- ④ 市営バス2台で研修に行った際、1台は女性の運転者だった。とても上手で気配りもよかった。これからも女性の運転者を増やしてほしい。
- ⑤ 若い世代の運転者が少ないのは、入社時の同期に同年代が少ないことが原因なのではないか。周りの職員が年が離れている方ばかりだと、定着するのは難しい。

(2) 新たな取組 (方向性) ②利用者サービス向上策

下記目的を達成するために、これまでの利用者サービス向上策 (下図：黒字記載) に加え、新たな取組 (下図：赤字記載) の実施を検討する。

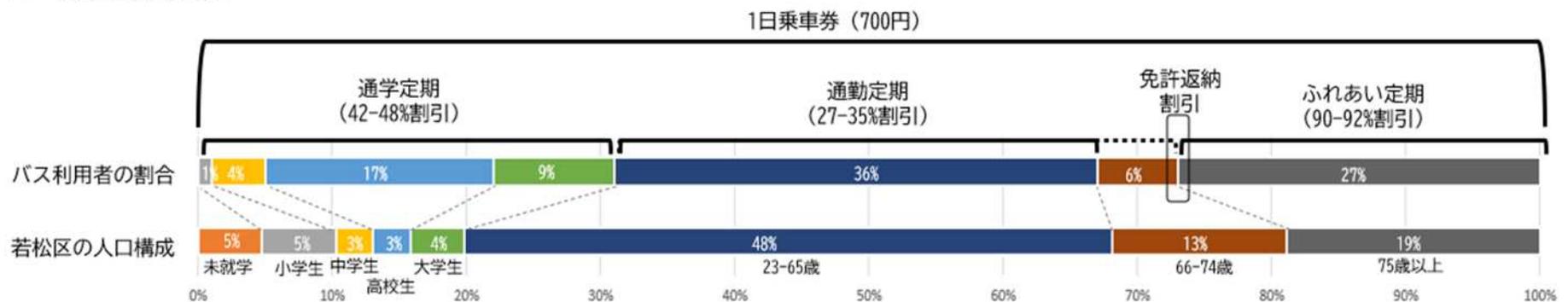
【利用者サービス向上の目的】

利用者目線に立ったサービスの向上により、市営バスを利用しやすい環境を作り、輸送人員の増加につなげる。

1 現在の利便状況



2 現在の割引運賃



(2) 新たな取組（方向性）②利用者サービス向上策【構成員からのご意見等】

- ① 高齢者向け、少し体が不自由な方向け、妊婦の方向けなどいろいろなサービスがある。
「どの利用者を伸ばしていくか」、また「維持していくか」ターゲットを絞る。
- ② 利用する立場としては、高齢者・一人暮らしが多い中で、いかに外に連れ出してあげて、「楽しかったね。また、遊びに行こうか」という雰囲気になるバスになるよう考えてほしい。乗る人の気持ちになっていただいて、「外に出る、人に会う、おしゃべりができた、ストレスが解消した」という「次につなげられる元気」をもらえれば、一番、市のバスとしては最高だと思う。
- ③ 小学生は低額でもよいので有料にして、費用がかかっている物事には負担が必要ということを習慣づけるべき。
親子同乗の時だけでなく、土日に子どもだけで乗っても同じとしたほうがよい。バスに乗る習慣がない子どもが成長した際にバスに乗るとは考えづらい。
- ④ 「ふれあい定期券」は、大変重要な施策。今後、高齢化が進む中において、QOL（クオリティーオブライフ）をどう確保していくのか、バスがどういった役割を担うかは大事。一方で、「ふれあい定期」は割引率が高い。市の社会福祉施策をバス会社が負担するのではなく、市全体の社会福祉のコストで賄うべき。原資の負担の在り方を議論する必要がある。
- ⑤ 「ふれあい定期」に関して、高い割引率のまま対象年齢だけを拡大することは経営改善につながらない可能性がある。対象年齢を広げる代わりに利用時間の制限を導入するというのを仕掛けた方がよいかもしれない。
- ⑥ 運行を維持するためには、地域の協力が必要で、バス事業者だけで頑張るのは難しい。みんなで助け合わないといけないのではないか。
- ⑦ お買い物バスの行先ももっと行きたいところに少し寄れるよってというようなサービスがあるといい。