

2024年問題について（長崎県交通局）

1. 労務環境

（1）働き方改革の動き

- 働き方改革の流れの中で本年4月に改善基準（厚労省告示）改正や時間外勤務上限が規定
 - ・1日の拘束時間（16時間→15時間）や休息期間（継続8時間→9時間を下回らない）等
 - ・年間の時間外労働時間上限が規定（最大960時間）
- 交通局の対応：改正改善基準に対応するため、本年4月から乗務員の年間休日の増加（91日→104日（+13日））や改善基準を踏まえたダイヤ改正を実施

（2）現場の状況

- ・欠員（定数と実人員の差）やコロナ流行などで、乗務員が恒常的に不足
- ・毎日の運行に不足する分は乗務員の公休日出勤により対応する必要があるため、年間休日日数の増加など制度は整えられたものの実際には休めておらず、また、病気以外での年次休暇も取得しにくい状況
- ・現状では働き方改革の効果を実感できるまでには至っていないが、今後、乗務員採用が進み欠員が解消に向かえば少しずつ効果を感じることができないのではないかと期待

2. 人手不足の現状

（1）欠員の状況

- ・本年4月1日時点の県交通局全体での欠員は▲19名（定数382名に対し実人員363名）
- ※各営業所によって多少の差はあるものの、どの営業所も人員確保が難しい状況

（2）運転士確保に向けた交通局の取組

①人員確保の対策

- ・切れ目のない採用試験の実施
- ・大型二種免許未取得者を対象とした採用試験の実施
- ・若年層の運転士確保を図るため、新高卒者を運転士として採用する制度を創設
- ・給料のベースアップや期末勤勉手当支給率見直しなどの処遇改善を実施
- ・週休2日制となる勤務形態の導入（土日に休みやすい環境の整備）

②人員確保状況

- ・本年4月から8月までに16名が新たに営業所に配属されるなど一定確保が進んでいるが、現場の人手不足解消までには至っていない状況

3. 課題解決に向けて思うこと

①職員の処遇改善と収入確保が必要

- ・乗務員を継続して確保し働きやすい環境をつくっていくためには、他の業界に比べて低いといわれる給料等を含めた処遇の改善が不可欠
- ・一方で、沿線人口の減少やコロナ禍もあり乗車人員がコロナ前の水準まで戻っておらず、処遇改善等に必要となる収入の確保が追い付いていない状況

②公共交通を守っていくために

- ・公共交通サービス維持に対する市民の理解（利用面、コスト面）に加えて、公共交通という社会基盤を守っていくためには、引き続き行政の支援が必要