

バス運転手の担い手確保に向けた就業意向の分析

富山大学 学生会員 ○橘 堯志
富山大学 正会員 猪井 博登

1. 研究の背景・目的

運輸業は、他産業と比較して高齢化が顕著であることに加えて、団塊の世代の定年退職や若者の入職者の減少に伴い、運転手の担い手不足が問題視されている。また、バス事業の離職理由には不十分な給与や勤務時間、拘束時間などの労働条件が悪いことに加えて、介護離職も要因としてある。バス事業は、長距離移動や利用者へ直接的にサービスを提供するという労働形態であることに加えて、人手不足であることから、身内に何かあった時にすぐに駆け付けることができない。

本研究では、介護・保育サービスを提供することが運転手の就業意向に影響を及ぼすかどうかを調査する。運転手個人に着目し、介護離職希望者が働きやすい環境を提供することによる運転手の担い手のすそ野の拡大を検証することを本研究の目的とする。

2. 既往の研究と本研究の特色

バス運転手の労働環境に関する研究として草刈¹⁾は、労働時間や給与等の実態調査に対する運転手の反応に焦点を置いているが、現在の雇用条件とは異なった雇用条件でも働くかについて示唆しているものではない。

また、路線バス運転手の接客内容がバス利用意識に与える影響に関する研究として鈴木ら²⁾は、運転手のサービス内容について顧客がどう評価しているかについて着目しており、評価されることが就業意向につながるという事は示唆されているが、サービスの質を評価しており、運転手の反応については調査していない。

この2点から、現在の雇用条件だけでなく、より高い雇用条件や介護保育の提供といった新たな項目を含んだ雇用条件を提示し、これらへの就業意向を分析することも本研究の特色である。

3. 研究アプローチ

3-1 調査の対象

本研究では、近畿2府4県、中部10県、関東1都6県の大型二種免許保有者と大型免許保有者を対象としてWeb上でアンケート調査を行った。担い手のすそ野の可能性を検証するためには、バス事業に従事している人に加え、バス事業に従事していない人の意見も評価すべきである。そこで、大型二種免許保有者のみからではなく、大型免許保有者も対象に入れて調査を行った。

3-2 分析方法

本研究ではコンジョイント分析を適用する。就業意向に影響を及ぼす可能性のある雇用条件の因子および水準を検討する際には、厚生労働省が提示している改善基準告示に則り、最低限法律に沿った内容とし、他の要素(自宅から勤務地までの距離や働きやすい職場環境など)は固定のものとする。これより、運転手の就業意向を左右する項目として「給与」、「拘束時間」、「有給休暇」の3つを設定する。また、少子高齢化の進行に伴い、需要の増加が見込まれる「介護・保育サービス」についても、その効果を把握するために因子として設定することとする。従って、合計4つの因子を設定する。また、実験計画法を用いて、適切な質問項目数の確保を考慮し、因子ごとの水準を3つに設定する。

また、4つの因子と3つの水準から作成される9つのプロファイルに対して「好まない」「どちらかといえば好まない」「どちらかといえば好む」「好む」「とても好む」といった5つの選択肢を設定したため、本研究では、雇用条件下における効用値が0以上のものを働きたいと思える雇用条件と捉える。

4. 分析結果と考察

4-1 回答状況

回答状況としては、1,500人(近畿2府4県、中部10県、関東1都6県)から回答があった。しかし、

9つのプロフィール全てに「好む」「どちらかといえば好む」「どちらかといえば好まない」と同一の回答をした人たちは分析から外した。そのため、分析の対象となる資格保有者は1,415人となっている。

4-2 コンジョイント分析結果

回答を回収した大型二種免許及び大型免許保有者計1,415人に対してコンジョイント分析を実施した(表1)。また、水準別の効用値を図-1に示す。表1より、因子間のレンジは、大きい順に「給与(0.956)」「拘束時間(0.754)」「有給休暇(0.303)」「介護・保育サービス(0.124)」となっている。各因子に対するt検定は、全ての因子において0.1%水準で有意差が見られた。また、モデルのあてはまりの精度を表す重相関係数は0.192であり、精度が十分に高いとはいえないが、回帰式の有意性を確かめるために有効なF検定を実施したところ0.1%水準で有意差が見られた。よって、信頼できる分析結果であるといえるため、以下で結果の解釈を行う。

一般的な雇用条件として[給与:450万、拘束時間:12時間、有給休暇:15日、介護・保育サービス:なし]を仮定する。この雇用条件下の効用値は-0.232であり、低い就業意向をとった。この雇用条件に即して、担い手のすそ野を拡大する際、最低限「年間給与額を175万1825円上げる」「拘束時間を毎日4.86時間減らす」「付与有給休暇日数を年間18.49日増やし、かつ介護・保育サービスを提供する」などの雇用条件の向上を行う必要があることが分かった。営業環境が厳しく、個人の賃金を向上させることが困難な事業所がある中、介護・保育サービスを提供することは

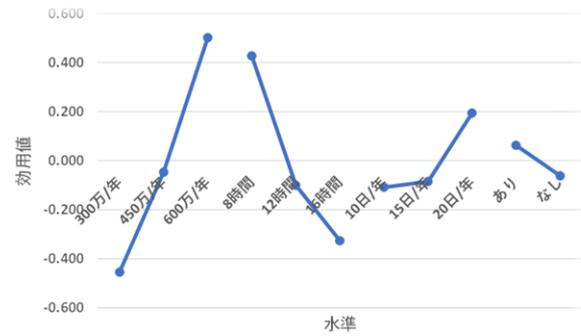


図-1 水準別効用値

事業所の負担コストを削減し、担い手の確保に寄与することを検証できた。

5. まとめ

本研究では、大型二種免許及び大型免許保有者に対してコンジョイント分析を実施することにより、給与や拘束時間、有給休暇などの既存の雇用条件間における資格保有者による評価及び介護保育サービスを新規のサービスとして運輸業に取り入れることが運転手の担い手のすそ野を拡大することに有意な結果を得ることが分かった。

本研究では、全データを用いた分析を行い、考察を行ったが、母集団である全国の大型二種免許及び大型免許保有者の属性を考慮したモデルを構築し、さらに詳細な考察を行うことが必要である。

謝辞

本研究は、公益財団法人交通エコロジー・モビリティ財団のE COMO交通バリアフリー研究・活動助成を受けて実施したものです。

引用文献

- 1) 草刈 いずみ：バス運転手の労働環境に関する研究，T ORC レポート，No. 34. pp. 149-172, <https://www.kankyo-u.ac.jp/f/introduction/research/innovation/field/43.pdf>, 2011, (最終訪問日: 2021. 12. 16.)
- 2) 鈴木 雄, 日野 智, 三上 晃平: 路線バス運転手の接客内容がバス利用意識に与える影響に関する研究, 土木学会論文集 D3 (土木計画学), 75 巻, 6 号, p. I_513-I_522, 2020, (最終訪問日: 2021. 12. 16)

表1 効用値の推計結果 (n=1,415)

因子	水準	効用値	レンジ	t値
給与	300万/年	-0.454	0.956	-33.744 ***
	450万/年	-0.047		-3.493 ***
	600万/年	0.501		
拘束時間	8時間	0.427	0.754	31.708 ***
	12時間	-0.100		-7.447 ***
	16時間	-0.327		
有給休暇	10日/年	-0.109	0.303	-8.077 ***
	15日/年	-0.085		-6.345 ***
	20日/年	0.194		
介護・保育サービス	あり	0.062	0.124	6.118 ***
	なし	-0.062		

***: 有意水準 1%で有意