

第2回北九州市営バス事業あり方・役割検討会議
(議事録：要旨)

1. 開催日時 令和6年12月12日(木) 16:15~18:00
2. 開催場所 北九州市役所 15階 15C会議室
3. 出席者

【構成員】 ※50音順、敬称略

内田構成員(オンライン参加)、大上構成員、太田構成員、柿内構成員、
桑原構成員、多田構成員、寺町構成員、福田構成員、堀内構成員(オンライン参加)
(欠席：海士野構成員、岩見構成員、)

【オブザーバー】

九州運輸局福岡運輸支局運輸企画専門官
財政・変革局市政変革推進室市政変革推進担当課長、保健福祉局障害福祉企画課長
都市戦略局都市交通政策課長、若松区総務企画課企画広報担当課長
八幡西区総務企画課長

【事務局】

北九州市交通局

4. 議題

第1回会議での意見
運賃体系(運賃、定期、企画券)の見直し
利用者サービス向上策
運転者確保策
次回の検討事項

5. 要旨

【構成員】

路線別の収支をみると、赤字・黒字は別として適切な路線がかなりあることがわかり、バス事業として持続可能性を求めることが必要というのが良く分かった。大変わかりやすい資料だ。3点意見がある。

1点目は、100円エリアを据え置くということだが、持続可能性を追求する立場からすると、西鉄バスが先んじて値上げをしているため、西鉄バスと同様に値上げし収支の改善をすべき。

2点目は、「親子で一緒に乗車、小学生無料」について、持続可能性を高めるためには、これは非常に重要。できれば、夏休みに限定するよりは、西鉄バスが行っているように土日子どもだけで乗っても、格安で乗れる仕組みの方がよいと考える。理由は、交通機関はコストがかかり運行している。そのため、コストを支払うという習慣を身に付けてもらうことが大切。また、バスに乗る習慣を付けていかないと、成長した際に、バスに乗るという選択肢がなくなる。

3点目は、「ふれあい定期の対象年齢拡大」について、年齢を拡大するのはよいこ

とだが、ラッシュの時間帯に負荷が掛かっている状況があるのだとすると、例えば、利用時間を10時～16時に限定するなどしてはどうか。働いている方とそうでない方に同じサービスを提供することは、経営が苦しい交通局のサービスとしてはやりすぎないように思える。そのため、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と考える。

【構成員】

値上げには大賛成。ただし、100円エリアは残してほしい。理由は、便利だから安いから少し乗るといっても残してほしいと思った。

【構成員】

値上げを検討する中で、西鉄バスをベンチマークにしてのシミュレーションになっている。その結果、9,000万円の増収を見込んでいるが、たぶん収支均衡の観点からすると、足りない。利用者数変動しないと仮定すると、いくらまで運賃を上げたら、収支均衡になるかを知りたい。公共交通はさまざまな方が利用されるため、やみくもに運賃を上げられるものではないが、持続可能性を考えたときに本当はいくらだったらできるのか。これは、どういう運賃体系を作っていくかの議論をする上において、知っておくべき数字。あと2点。

1点目、「ふれあい定期券」は、街にとってはすごく重要な施策。今後、高齢化が進む中において、QOL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すごく大事。一方で、「ふれあい定期券」は他の定期券と比べて割引率がかなり大きい。市の社会福祉のためにやっている施策の原資を誰が負担すべきなのかという議論があると思う。「ふれあい定期券」と他の定期券の差額分をバス会社が負担する話ではなくて、本当は市全体の中の社会福祉のコストで賄うべきと思う。様々な利便性を確保していく中で、この原資のあり方は議論していった方がよいと思う。

2点目は、路線ごとの営業係数のグラフが運賃改定に伴い、どのように変化するかをみたい。「現行」、「西鉄バス同額」、「収支均衡」、「その中間」のパターン。どの路線までが採算の範囲内でやれるのか、どの路線が厳しいのか、数字とともに明らかにしていけないと全域の交通を守っていく、交通空白地を作らないという観点で見たときに、どこまでをバスが担うのか、どこから先で代替案を検討するのかを価格の政策とセットで数字を明らかにしながら、検討したほうが議論しやすいと思う。西鉄バスに囚われずにシミュレーションするという話。運賃政策を検討する上でその原資を本来誰が負担すべきかをきちんと議論すべき。

(事務局) ご要望の資料は次回ご覧いただく。他の部局に情報提供し、議論していく。

【構成員】

今の運転者の年収でバスが持続可能かと考えた際に、運転者が集まらず破綻するのではないかと思う。

【構成員】

運賃の見直しの前提は、人件費、燃料費、車両調達コストなどのさまざまなコストが上がっていることに対応すること。本来は、上がることを前提にどの程度の価格設定であれば、経営が可能であるか。そして、その価格が、利用者が受容できる価格になっているかどうかを見極めながら、価格を調整し、足りない額をどう調達していくかを議論していく。

(事務局) 試算をする際に「逸走率」を3%としている。運賃のみで賄うことになれば、高すぎる運賃になり、利用者が逃げていくことが懸念される。逸走率をどう見通せばよいか。

【構成員】

運賃と逸走率を動かせるパラメーターにして、どうなるかを検討するとよい。運賃が上がっていけば逸走率は上がっていく。たぶん、初乗運賃が250円を上回ると、逸走率が急激に上がる世界がある。

【構成員】

今後、コストが上がってくる。持続可能性でいうと、運転者のコストが一番重要と思っている。コストアップに運転者の賃金アップを入れ込んでいく所がキーとなると思う。

【構成員】

事業の持続性を考える際に、バス事業は、「バスがある」ということと「運転者がいる」ということが大前提になる。運転者を安定的に確保するために、当社が行っていることは、ベンチマークを地域の他産業の平均年収+100~150万円をターゲットにしている。現在は、70~80万円高い年収。結局のところ、雇用するという事は、地域の労働市場の中で勝たないといけない。そのためには、運転者の待遇、処遇、職場環境の整備をしていく必要がある。人件費、施設にかかるコストを採用競争力の裏返しとして、きちっと考えた上で、経営していかないと、全国ですでに起こっているが、人手不足で大減便するということが起きる。コストとして、「どういう水準を目指して、誰と戦っていくのか」という人材の獲得の戦略はいる。それ前提で、コストを算出し、収支を成り立たせるためにどうするかを議論すべき。

【構成員】

運転者のコストアップを入れ込んだ試算はしていると思うが、今の話を踏まえた上で、今の年収で十分なのか、それとも少し足りないのかはシミュレーションの中で大きな要素になってくると思うので、検討いただけるといいと思う。

【構成員】

昨日、「京都市の交通局が働き方によっては年収1,000万円」という条件を出したところ、応募が殺到したというニュースをみた。公営だからできないということではなくて、運用をうまくやれば、稼げるという意味だと思ったが、その理解でよろしいか。

(事務局) 中身まで把握していない。現在の給与体系で1,000万円は普通に考えると難しい。京都市に問い合わせしようと考えている。

【構成員】

了解した。他の業界と比べて、 $+\alpha$ の年収にしないと、今の若者に選ばれないと思う。土木学科の学生たちは、3年生ですでに内定をもらっている。初任給は手当込みで30万円。もう公務員を目指さずに、試験もないため、民間を受けて、早く内定をもらっている。法律の制約があるのは仕方ないが、京都市のように上手くしないと、人材がどんどん流出する。

(事務局) 制約がある中であるが、同じ公共交通として、そういう取組をしているとい

うことニュースにでていたので、研究しておきたい。

【構成員】

退職された方の理由、年齢層をわかる範囲で教えてほしい。

(事務局) 理由は、体調不良が多い。中には、家庭の事情による引っ越し、他産業への転職の方もいた。年齢はおおむね高齢層。

【構成員】

先日、市営バス2台で研修に行った。1台は女性の運転者だった。正直、不安だったが、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。それから、長く勤めてもらうために職場環境に力を入れることが重要ということだが、一番力を入れているところはどこか。

【構成員】

長く活躍してもらうためには、人生のステージにおいて、働き方が変わる(独身、結婚、子どもの進学時、夫婦暮らし、親の介護など)。その時のニーズに対応する制度が必要。例えば、親の介護が発生した方には土日を休みにする、子どもが進学する人には、バスの業務がないときには物流のトラックに乗ってもらうなど様々な仕事をして稼いでもらうとか、さまざまなニーズに会社の制度として寄り添えるようなメニューを多く用意しておくのが一番大事と考え、一番頑張っている。

社員に年2回面談を行い、どういう働き方がしたいのかを聞き、全てを叶えられるわけではないが、できるだけ叶えられるように、みんなで対応し、制度上足りないものがあれば、新しい制度を作れるように柔軟に対応している。

【構成員】

すごく風通しのよい会社だと思う。そういった環境が離職を食い止める要因になっていると感じる。

【構成員】

継続的に市営バスを維持するというを中心に考えると、1.5億円の赤字体質をどうしていくか、そして、運転者を新たに雇用していくと必ず人件費がかかる。より多くの赤字を解消していかなければならない。運賃改定は最低限やらなければならない。西鉄バスと同じ運賃にしても、9,000万円しか増えない。残りの足りない額をどうしていくかを次回の議論で決めていかないと。目的は、持続可能な市営バスを構築していくということですから、しっかり検討していただきたい。

それと、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するのも一つの方法だと思う。

さらに、運転者を最後まで面倒をみるというのも経営者として大事なこと。年金をもらえる方を想定して、短時間勤務の導入などを試験的に導入すればよいと考える。

また、残りの足りない額を路線バスの統廃合によってどのくらい充足できるか、を次回の時に提示いただくと議論がしやすい。北九州市は、少子高齢化でもっと厳しい状況になってくると思う。長い目で見たビジョンをどう組み立てていくかが大事。

今朝、福岡市が公共交通不便地に乗合タクシーの経費補助を検討するというニュースがあった。バスの路線を廃止したところはどういう方法をとらざるを得ない。どのような形が一番いいのかは各地で様々やられているため、勉強しながらやっていただければと思う。

(事務局) 第3回目で運行形態や路線の在り方を議論していただく。市全体で持続可能性を確保していくのか。バス事業で難しい所をどうしていくか、これは市全体の話、市からの補助金という話になるため、ご意見を市の関係部局に伝え、検討を促していきたい。

本日、夢みらいワークにバス事業者として、唯一参加してきた。バスに興味を持っている子どもたちはいるため、積極的にでていって、夢をつないであげたいと思う。

働きやすい勤務体系については、負担の少ない勤務形態があるため、高齢の方にはそういった勤務に従事していただいている。また、小型のバスに乗ってもらってもいる。ただ、時間が短い勤務は応募が来ずうまくいかなかった。

【構成員】

他地域の公営事業者をベンチマークしている。背景、規模が違うため、あまり意味がない。市営バスが運行しているエリアは、人口10万人規模。人口10万人規模のエリアのバス会社がどうやって持続可能な経営をしているのかを知ったほうがよい。

今までのバス会社の経営は内部補助(一部の路線バスの黒字で路線全体を支える。足りない分は、貸切バスなどの事業で支える)で行ってきた。コストの上昇や運転者の確保などを考えると、内部補助で経営を成立させるのはそろそろ止めたほうがいい。路線は路線できちんと黒字ができるような構造を作らないといけない。10万人規模のエリアのバス会社が単体で黒字を作っていくことはもはや難しい状況。全国的にそんなバス会社は存在しない。そういうことを踏まえながら、「持続可能性」をテーマにどういう形が望ましいのかを今までしていない手法を含めて、前提なしに議論された方がよい。

【構成員】

人口10万人規模のエリアのバス会社の在り方。とある市は人口6万人。20年前にバス会社が撤退し路線が廃止され、コミュニティバスがその後走ったが、この9月にAIオンデマンドバス「のるーと」が始まった。

本日の営業係数で、160の上はほとんど10人以下。これはバスのレベルではなく、タクシーのレベルに入ってくる。そのため、一緒に考えるのではなく、切り離して考えるべき。運賃を上げて改善をできないのは当然のことなので、エリアを分けて、取り組んだほうがよい。

タクシー会社の提案としては、タクシー会社も同じような状況で人手不足、高齢化(平均年齢67歳)が進んでいるが、どう考えても運行が難しいのであれば、タクシー会社も協力していきたいと考えている。

【構成員】

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として、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。