

令和7年度 香川県タクシー協同組合  
働き方改革推進支援助成金  
(団体推進コース)事業実施報告書



# タクシー業界を取り巻く現状と構造的課題

## 地域交通の「最後の足」としての役割

タクシー業界は、高齢者や障がいのある人、深夜・早朝の利用者、交通が不便な地域の住民など、多様な人々の移動を支える生活インフラとして極めて重要な役割を担っている。特にバスや電車の縮小・廃止が進むなかで、タクシーが「最後の足」として地域住民の生活を支えている地域は少なくない。

しかしながら、その担い手である運転者の確保・定着が思うように進んでいないのが実情である。この状況を放置すれば、地域交通の維持が困難となり、地域経済や住民生活にも深刻な影響を及ぼす恐れがある。

## 深刻化する人材不足と労働環境の課題

タクシー業界は、運転者の高齢化、若年層の就業減少、長時間労働や不規則勤務といった労働時間上の課題、人材確保の難しさなど、構造的な問題を抱えている。働き方改革関連法に代表される法改正が進み、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、同一労働同一賃金への対応など、すべての事業者に対してより高いレベルでの法令遵守と働き方改革への対応が求められている。

多くのタクシー事業者では、専門の人事・労務担当者を十分に配置できておらず、最新の法令に沿った就業規則・労使協定の整備や、勤務間インターバル制度をはじめとした新たな制度の導入を、単独で進めることは容易ではない。

- 長時間・不規則な勤務が慢性化することで、健康障害リスクの高まりや労使トラブルの発生、さらには離職や新規採用難といった問題につながるおそれがある。これらの課題を解決するためには、個々の事業者任せにせず業界全体として体系的に働き方改革に取り組むことが不可欠である。

# 働き方改革推進の必要性



## 運転者の健康確保と安全の向上

長時間・不規則勤務を前提とした従来型の働き方を見直し、勤務間インターバルの確保、適切な休憩・休日の付与・健康診断やメンタルヘルス対策の強化等を通じて運転者の健康障害リスクを低減し、安全運行を一層確かなものにしていくことが求められる。



## 労働条件の改善と標準化

就業規則や賃金規程、36協定などの労使協定を最新の法令・通達に沿う形で見直し、所定労働時間や残業、休日・深夜労働、各種手当や歩合給の取り扱いを明確化・標準化することが必要である。これにより従業員にとって分かりやすく納得感のある労働条件となり、労使トラブルの未然防止につながる。



## 人材確保・定着のための環境整備

働きやすさや安全性、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備は、既存従業員の定着のみならず若年層や女性、未経験者などの新規人材の確保にも直結する。「働きやすい職場認証制度」等の制度を活用し、第三者による客観的な評価を通じて外部に働きやすさをアピールしていくことも重要である。

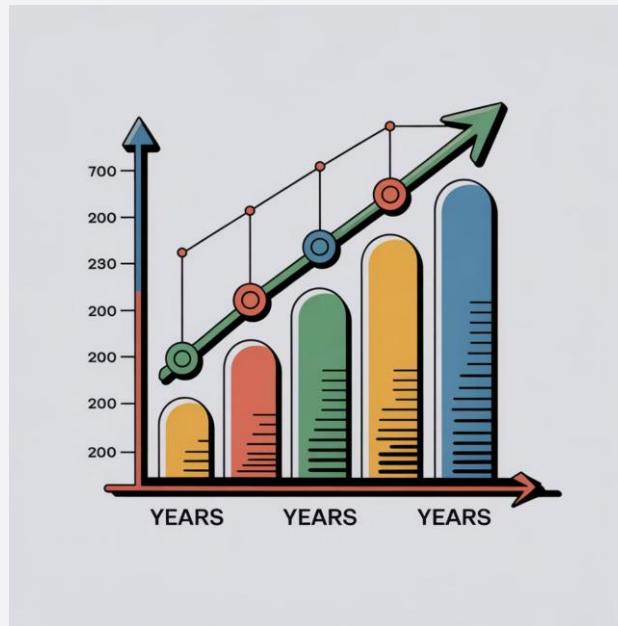


## 業界イメージの向上と魅力発信

「きつい・危険・不安定」といった一面的なイメージを払拭し、地域に貢献する仕事としてのやりがい、安全・安心を重視した新しい働き方への転換を、テレビCMやYouTube専用サイトなどを通じて積極的に発信していく必要がある。



# 本事業の位置付けと3年連続での取組



## 継続的な取組による土台づくり

当組合は働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)を活用し、業界に特化した形で労働条件の改善支援や広報・啓発活動を実施してきた。本事業は令和5年度から継続して実施しており本年度は3回目の実施となる。

過去2年間の取組を通じて、セミナー事業および広報・啓発事業が、タクシー業界における働き方改革の推進と人材確保に大きな効果と利用価値を有していることを実感してきた。単年度で完結する一過性の事業ではなく、**中長期的な人材確保・労働環境改善の「土台づくり」**として位置付け、今後も本助成制度を有効に活用しつつ、事業内容を検証・改善しながら継続して取り組んでいく方針である。

### セミナー・個別相談会開催事業

タクシー業界における働き方改革を推進

### 人材確保に関する事業

業界全体のイメージ向上と人材確保

# セミナー開催事業の実施概要

## 4地区ブロックにおける体系的な支援

セミナー開催事業は、構成事業者における働き方改革の取組を加速させるために実施した。県内を4つのブロックに区分し、各ブロック2回、合計8回のセミナーを開催した。

### 開催実績

- ・ 開催回数: 各ブロック2回、合計8回
- ・ 対象者: 経営者・役員・人事担当者
- ・ アンケート実施

### セミナーの主な内容

- ・ 働きやすい職場認証制度の取得支援
- ・ 1ヵ月変形労働時間制の留意点
- ・ 就業規則・労使協定の見直し策
- ・ 働き方改革関連法・改善基準告示の解説
- ・ 勤務間インターバル制度の具体的設計

構成事業者が複数回参加した事業者も多く、現場の関心の高さがうかがえる結果となった。講師である社会保険労務士は、労働局の是正指導事例や他業種の好事例も交えつつ、単なる理論ではなくタクシー現場の実情に即した実務対応を解説した。



# 勤務間インターバル導入推進



## 個別相談会

希望する構成事業者に社会保険労務士による個別相談会を計5回実施

## 就業規則の見直し

自社の就業規則案に対する具体的な修正提案、賃金制度の適正化、有給休暇管理簿の整備

## インターバル導入

日勤・夜勤・隔日勤務ごとのシフト案提示、休憩時間確保の工夫、就業規則への明文化

## □ 勤務間インターバル導入支援の具体的な取組

勤務間インターバルについては、法制度の動向や他業種の先行事例の紹介に加え、タクシー特有の勤務形態に配慮したシフト案の提示を行った。日勤・夜勤・隔日勤務ごとのパターンを整理し、帰庫時刻から翌出庫時刻までの間隔をできる限り長く確保するための工夫を検討した。

- ① 休憩時間と翌所定労働時間が重複する部分を労働とみなす場合  
(勤務間インターバル)  
第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休憩時間を与える。  
2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。
- ② 始業時刻を繰り下げる場合  
(勤務間インターバル)  
第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休憩時間を与える。  
2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時間は、前項の休憩時間の満了時刻まで繰り下げる。
- ③ 災害その他避けることができない場合に対応するため例外を設ける場合  
①または②の第1項に次の規定を追加。  
ただし、災害その他避けることができない場合は、その限りではない。

# 人材確保に関する事業:継続的な情報発信

## TV広告とYouTube広告による多層的アプローチ

人材不足の深刻化に対応するためには、単に求人広告の掲載件数を増やすだけでは不十分である。タクシー業界がどのような役割を担い、どのようなやりがいを持つ仕事なのか、また働き方改革によって環境整備が進んでいることを、社会全体に広く理解してもらう必要がある。

### TV広告の継続配信

- 放映局:県内ローカル局(県内全域)
- 放映時間帯:ニュース番組前後、視聴率の高い時間帯



タクシーが社会を支える職業であること、働き方改革による職場環境改善、未経験者や女性ドライバーの活躍を強調した。

### YouTube広告の継続配信

- 主なターゲット:県内在住の若年層、転職希望者
- 配信形式:インストリーム広告、バンパー広告

現役ドライバーの出演によりインタビューを短く編集した動画も配信し、具体的な働くイメージを伝えた。



### 公式ホームページとの連動

テレビCMやYouTube広告では、公式ホームページや専用採用サイトへのアクセスを促す構成、興味を持った視聴者がスムーズに詳細情報へたどりつける導線を整備した。

安全・安心・便利なタクシーが使命です  
暮らしの中にタクシーを

香川県タクシー協同組合

瀬戸大橋 丸亀城 等々公園 鉄道 フラワーパーク 塩江温泉

◆ トップページへ	◆ 組合の概要	◆ 組合の取り組み	◆ 加盟タクシー会社	◆ 香川県のタクシー運賃
◆ 観光タクシー	◆ 介護・福祉タクシー	◆ さぬきうどんタクシー	◆ さぬき散策マップ	◆ 公共交通機関の役割

TOPICS

香川県タクシー協同組合  
イメージキャラクター  
タクちゃん

2025年8月26日 ▶ [四国まるごと公共交通利用促進キャンペーンについて  
\(イオンモール綾川\) \(9月7日 \(日\) 開催\)](#)

「観光の足」の確保に向け、QRコードでタクシーを呼ぶ実証実験を開始します!

香川のタクシー専門求人サイト

香川県のタクシー専用求人サイト

香川県タクシー協同組合に加盟するタクシー会社では、乗務員を募集しております。求人サイトに掲載を希望するタクシー会社の求人情報です。

香川県タクシー協同組合に加盟するタクシー会社では、乗務員を募集しております。求人サイトに掲載を希望するタクシー会社の求人情報です。

※当組合では掲載内容についてお答えすることはできません。  
各タクシー会社にお問い合わせください。



# 期待される改善効果と実際の成果



## 労働条件の標準化と法令遵守

就業規則や賃金規程、36協定、賃金制度の見直しが進んだことで、構成事業者間の労働条件のばらつきが縮小した。一定水準以上の労働条件を確保しようとする意識が共有され、労働局からの是正指導リスクの軽減にもつながっている。



## 従業員満足度の向上・労使トラブルの減少

労働条件の「見える化」と丁寧な説明により、賃金や勤務に関する誤解や不満が解消され、労使トラブルの予防につながっている。従業員からは、「ルールが明確になり安心できる」といった声も聞かれた。



## 長時間労働の抑制と健康障害リスクの低減

勤務シフト見直しや勤務間インターバル制度の導入・検討により、連続勤務の防止や休息時間の確保が進んだ。運転者の疲労蓄積を抑え交通事故やヒューマンエラーのリスクを減少させる効果が期待できる。



## 働きやすい職場認証制度取得への具体的な前進

セミナーでは、認証制度の概要や取得メリット、必要な取組事項を詳しく解説した。その結果、本年度のセミナー終了後、新たに認証取得に向けた申請手続きに進むという具体的な成果が生まれている。



**特筆すべき成果:** 7社が働きやすい職場認証制度の申請手続きに進んだことは、本事業を通じて働き方改革の必要性が構成事業者に浸透し「認証取得によって自社の取組を見る化し、採用力や信頼性を高めたい」という前向きな姿勢が広がったことの証左である。

継続的な発信こそが最大の価値

# 広報・啓発事業による効果と継続的発信の意義

これまでに作成したCM、YouTube広告、専用サイト、インタビュー動画といった取組は、決して一過性のものではない。

当組合は、これらを「継続的に発信し続ける」ことにこそ、最大の意味と価値があると考えている。

## 職業イメージの向上

TVやYouTubeを通じた映像発信により、タクシー運転者が地域を支える重要な職業であること、働き方改革に取り組む業界であることが、徐々に社会に浸透しつつある。応募者からは、「思っていたより安心して働けそうだ」「安全面や制度面の整備が進んでいると感じた」といった前向きな感想が聞かれている。

## 新規人材流入・応募の増加

「CMやネット動画を見て興味を持った」という動機での問い合わせや応募が見られ、広報施策が人材確保に具体的な成果をもたらしている。他業種からの転職希望者や、子育てを終えた女性など、多様な人材からの関心が高まっている点も重要である。

## 既存従業員のモチベーション向上

自分たちの仕事が映像として発信されることは、現場の運転者にとって誇りや自信につながっている。「自分たちの仕事が社会に認められている」という実感が、離職防止にも良い影響を及ぼしていると考えられる。

社会保険労務士からの助言や支援も、一度きりの対応で終わるのではなく、継続的な労働環境改善に向けた重要な資産となっている。業界に精通した専門家の視点に基づく実務に根差したアドバイスを受けることで、各社の実情に応じた最適な改善策を講じることが可能となった。



# 今後の展望:持続可能な業界の発展に向けて

本年度の事業は、セミナー開催事業と広報・啓発事業の両面から、タクシー業界の働き方改革と人材確保を総合的に推進するものであった。本事業の有効性と継続性の重要性が一層明らかになった。

## 残された課題

### 労働時間管理の高度化

配車システムや労働時間管理ツールなどのIT活用を進め、より精緻な管理と柔軟な勤務設計を実現することが今後の課題である。

### 中小事業者の体制整備

雛形やマニュアルの提供、共同研修の実施等を通じて、小規模事業者に対する支援を引き続き強化する必要がある。

### 人材確保競争への対応

行政・教育機関・地域団体との連携や地域ぐるみでの人材育成の枠組みづくりなどより広い視点からの取組が求められる。

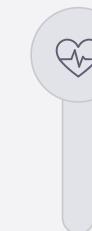
## 今後の取組方向性



教育の機会を継続



広報・採用戦略の多様化



健康経営・安全文化の定着

## 総括

助成金を活用した取組は、モデル事業ではなくタクシー業界の将来を見据えた継続的なインフラ整備であると位置付けられる。当組合は、これまでの成果と課題を踏まえつつ、本助成制度を引き続き有効に活用し、構成事業者とともに事業内容を磨き上げながら今後も継続的に取り組んでいく強い意思を持っている。