

第1回青森県地域交通戦略会議資料

(一社) 青森県タクシー協会

1 輸送人員

(1) 現状

- ・ 県全体 過去10年間の推移をみると、令和元年12月に発生した新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前だと、毎年約35万人減少していたが、影響を受けた年は一気に424万人と、かなり打撃を受けている。その後は、4年度と5年度は徐々に回復してきたかと思われたが、6年度からまた約40万人減少傾向である。
- ・ 圏域別 市と郡部では、郡部のほうがこの10年間に利用者数が半分近く減少している地域が多くみられる。

(2) 将来の見通し

- ・ 県全体 タクシーは地域に密着した事業であり、少子高齢化で増加する交通弱者の移動手段として、また、インバウンド観光の回復もあり増加すると思われたが、青森県全体の人口も減少している他、ドライバー不足の影響で対応が難しい時間帯もあり、厳しい状況が続くと思われる。
- ・ 圏域別 高齢化が進行する地域として、市よりも郡部のほうが利用者減少とドライバー不足が懸念される。

2 従事者の状況

(1) 現状

- ・ 県全体
- ・ 圏域別

(2) 将来の見通し

- ・ 県全体
- ・ 圏域別

3 車両の状況（年数、サイズ等）

（１）現状

・令和４年１２月の調査時点（９６社、２,０９２両）では、平均車齢が約１６年であり、地域別でみると都市部（青森市・八戸市・弘前市）は約１０～１３年、それ以外の市と郡部では１５～１８年となっている。

また、令和８年４月時点での青森県内会員数は８２社で、車両数は１,９３２両となっており、車種の内訳は特大車１６９両、大型車５５両、普通車１,７０８両となっている。（個人タクシー６１者は含まない）

（２）将来の見通し

・業界としても燃費が良く耐久性や整備性に優れている事業用自動車を求めているが、車両の本体価格も上昇しており、そのうえ人口減に伴い利用者数の減少などを受け営業収入もかなり厳しく、車両への投資も難しい状況が続くと思われる。また、全国的にガスタンクの廃業等により、ＬＰガス車からガソリン車へ変更せざるを得ない状況でもあり、車両への選択肢も狭まってくると思われる。

4 乗合タクシー（自治体受託）の導入状況

（１）現状

・令和８年４月１日時点での乗合を実施しているタクシー会社の事業社数は、８２社の内３９社であり、運行形態は区域運行が３４件、路線定期が６件、路線不定期が４件である。路線バスの縮小・廃止などによる代替交通として取組んでいるものが多い。

（２）将来の見通し

・県全体の人口減に伴い、各市町村では公共交通の見直しが進む中、利用者の需要に応じて柔軟な移動が可能な運行として、デマンド交通が増えると思われる。特に過疎地域や高齢者向けの移動手段の確保として、効率的な運行が可能であるため、重要な役割を担っていくと考えている。

5 収支状況の推移

(1) 現状

・ 県全体 10 年前の平成 27 年度と令和 6 年度を比較すると、県全体では 19%減収している。コロナウイルス感染症の影響を受けた 2 年度は、かなりの減収（50%減）になるかと思われたが、運賃の値上げもこの年に実施したため、36%の減収であった。運賃の値上げは 2 年度と 5 年度、直近では 7 年度で、利用者数が減少傾向にもかかわらず回復しているように見えるが、実際は人件費・燃料・設備等の高騰、また、ドライバー不足により繁忙期の需要に応えられないなど、収益を最大化できていないため、経営自体は厳しい状況が続いており、事業者数全体の 7 割以上が赤字経営である。

・ 圏域別 10 年前と比較すると各地域では、西・南・北津軽郡、下北・三戸郡の郡部の落ち込みが激しいと思われる。

(2) 将来の見通し

・ 県全体 繁忙期や悪天候などの需要に備え、稼働台数を増やすためにはドライバー不足の解消が不可欠である。また、効率的に配車をするには、アプリ導入など DX 化への推進が必要であるが、そういった設備投資や人件費の労働環境改善などを背景に、これまで運賃の値上げを実施してきたが、最大の懸念は利用者離れであるため、今後の値上げには慎重に取り組む必要がある。

・ 圏域別 インバウンド観光の経済効果もなく、高齢化率の高い地域にあるタクシー事業の経営は益々厳しくなると思われる。そういった地域は、乗合タクシーの普及促進を図ることが必要であり、地域密着型のタクシー業界にとって乗合タクシーは、新たな事業展開にも繋がる重要な施策である。

6 その他（協会が感じる課題等）

・郡部だけではなく小規模な市町村では、今後も公共交通の減少が加速していくと、事業者の収益の悪化に繋がり廃業等が増えると、高齢者や交通弱者へのサービスが行き届かなくなる恐れがある。

・ドライバー不足として、タクシー業界は定年後の再就職など年齢の高い男性ドライバーが多く、若者や女性が就職するイメージが無いため、そういったイメージを払拭していくために、労働環境の見直しに注力していく必要がある。長く安心して無理なく仕事を続けていくためにも、柔軟な勤務制度（時短勤務や日勤中心のシフト設計）や充実した福利厚生（産休・育休制度）などを取り入れる必要があるが、大手など限られた会社では可能だが、規模の小さい事業者には難しい状況であるため、地域差が大きくなると思われる。

・そういった中で公共交通機関としての使命を全うすべく、社会課題への解決に向けて各業界が知恵を絞り、新たなサービスを展開していくには自治体との連携は欠かすことができない。それぞれの持つメリットを生かし、デメリットを補い、持続可能なサービスを提供すべく、公共交通に携わるすべての者が努力する必要があると思っている。