

平成 26 年 12 月 20 日  
東武バスウエスト株式会社

### バス運転者の確保及び育成に向けた方策について（取組み事例）

- 1 採用活動の促進（抜粋）
  - (1) ホームページによる周知
  - (2) 宣伝媒体による周知（新聞折り込み等）
  - (3) 自社広告等による周知（電車・バスの中吊り広告、バス車外のステッカー広告など）
  - (4) ハローワークの活用
  
- 2 教育制度（研修）の充実  
関係法令や各種制度に関する「座学研修」のほか、車内機器類の取扱いを含む運転操作やお客様対応に関する「実技訓練」を実施して、新入社員の不安解消に努めている。
  
- 3 運転者の定着化対策（抜粋）
  - (1) 表彰制度  
優良運転者表彰、無事故表彰、善行表彰など
  - (2) 資格試験制度  
従業員の昇進の機会均等を図り、向上心と業務意欲の保持に努めている。
  - (3) ジョブリターン制度  
結婚・出産・育児・看護などの事情により退職した元従業員を対象に、希望により退職後一定期間内であることを条件として再入社を認める制度。
  
- 4 自社養成制度の導入
  - (1) 未経験者養成制度  
大型二種免許取得者ではあるが大型運転経験の無い者に対して、技術の不安を解消して、運転者の確保に努める制度。  
規定の新入社員研修終了後から、一定期間の走行訓練を行い、円滑な事業所赴任に役立てるもの。
  - (2) 免許取得費用支援制度  
会社指定の教習所で大型二種免許を取得させ、当該費用を支援する制度。
  
- 5 女性運転者の活用  
従来は男性運転士が 100%であったが、当該職の女性進出を踏まえ、事業所施設を改良するなどして整備したうえ、男性と同様に女性運転者を採用している。

以 上