

働きやすい職場認証制度 帝産観光バス株式会社

2023年7月12日



東京支店 久保田博幸

■ 導入にあたって(当社の現状)

本社を東京に置き、**東京支店、名古屋支店、京都支店、奈良支店、大阪支店、神戸支店の6支店**運営をしており、更に京都支店には十條営業所、神戸支店には三宮営業所・姫路営業所を設置。

支店名	保有車両台数 (2023年4月現在)
東京	63台
名古屋	28台
京都	80台
奈良	24台
大阪	46台
神戸	41台
全店計	282台



■ (株)帝産タクシー滋賀

■ ■ 帝産湖南交通(株)



■ 帝産観光バス(株)
神戸支店



■ 帝産京都自動車(株)

■ 帝産観光バス(株)
京都支店

■ 宗教法人 霊山観音教会

■ (株)帝産エージェンシー



■ 帝産観光バス(株)
大阪支店



■ 帝産観光バス(株)
奈良支店



■ 函館帝産バス・
函館タクシー(株)



■ 帝産観光バス(株)
本社・東京支店



■ (株)帝産ロッヂ



■ 帝産観光バス(株)
名古屋支店

■ (株)帝産キャブ名古屋

■ 運転士不足の課題(1)

運輸業全般の課題

運転士不足

～免許保有の壁～

労働環境の改善には
人員の確保が重要
しかし・・・



年齢別の大型二種免許保有者数 / 国土交通省資料



■ 運転士不足の課題(2)

★2012年 育成・教習制度の立上(免許・経験のない人物の採用)

当時は貸切で同制度が珍しく多数の応募があり、新たな採用者の確保に成功

免許取得後、いきなり正運転士となるわけではありません！

⇒最長3か月間の社内育成教習にて、帝産ドライバーとして一から教えます。

☆座学講習や経験豊富な専従育成教官による技能講習を通して、
観光バスドライバーとしての運転技能や在り方をしっかりと教育。

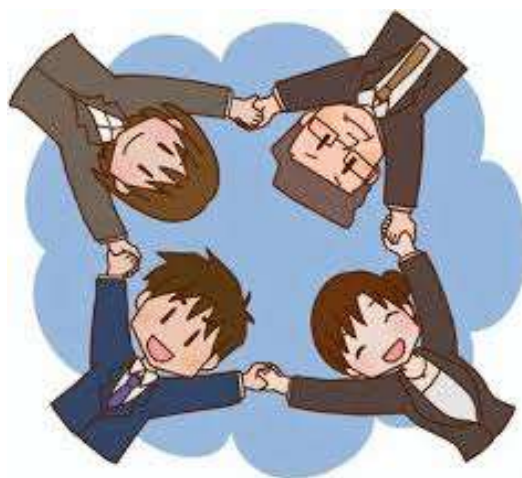
※研修内容一例：座学教育、整備教育、運転技能教習 etc



■ 運転士不足の課題(2)

★2019年 中途採用から新卒採用への転換

⇒中途採用の応募に陰りが見えてきたため、専門卒・大卒の採用に踏み切る
同業他社間での転職をしても、条件は大きく変わらないため応募が減少
今まで募集が無かったため諦めていた専門卒・大卒の学生がいることがわかる
学生が選ぶ企業は、給与よりも職場環境を大切にしている



■当社が取得に至った経緯(1)

★認定推進機関であるヤマトリース株式会社様からの助言

⇒当社と車両リースなどで御取引をさせて頂いているヤマトリース様から、取得に向けて取組んでみては？というお声掛けを頂いた

★新卒学生が企業を選択する理由の一つに職場環境がある

⇒学生が企業に求める項目は、大企業などの会社の規模や福利厚生ではなく、職場環境がトップである

【23卒】企業を選ぶ上で最も重要視するポイントは？

教育や研修の充実

2.6%

給料や賞与の高さ

3.4%

企業の成長性

5.4%

会社の安定性

6.0%

企業理念やビジョンに

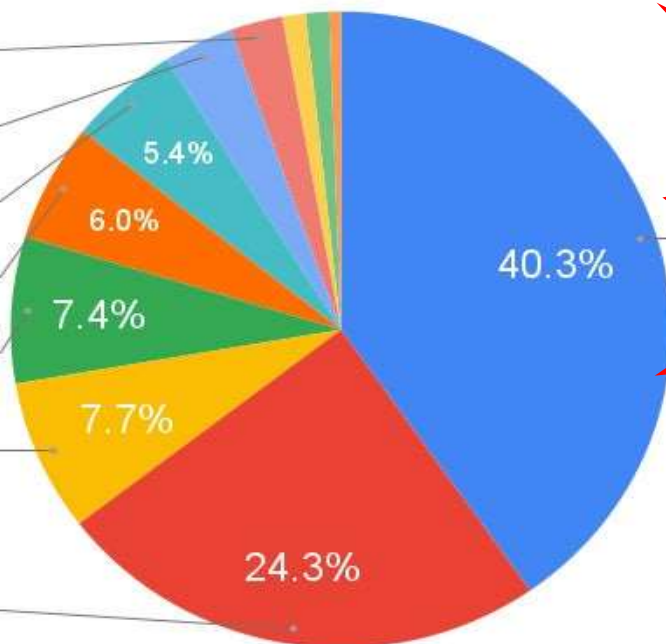
7.4%

福利厚生の充実

7.7%

仕事のやりがい

24.3%



働きやすさ

40.3%



TEISAN BUS

■当社が取得に至った経緯(2)

★採用しても職場環境により退職する運転士が増えた

⇒未経験者を採用するも、旧態依然の男社会・縦社会の職場環境になじめず、退職する運転士が増えた



★在籍している運転士がずっと働きたいと思える会社になりたい

⇒いま在籍している運転士が、なぜこの会社で頑張ろうと思えるのか？その理由こそが働きやすさではないか。



働きやすい職場への取組事例(1)

★3か月前休暇カレンダーの採用

⇒向こう3ヶ月で休暇が取得できる日を設定し、先々の予定が見える化することで、旅行や病院の予約など、プライベートを充実させることができる

有給休暇取得可能日カレンダー

2023年 8月 運転士 2023/6/10現在

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
		×	×	×	×	×
6	7	8	9	10	11	12
×	△	×	×	△	△	△
13	14	15	16	17	18	19
○	○	○	○	○	△	○
20	21	22	23	24	25	26
○	○	○	△	△	△	○
27	28	29	30	31		
○	○	○	△	△		

有給休暇の取得申請は取得予定月の3か月前および2か月前の月末が締め切りです。
○印の日は有給休暇取得申請可です。(×印の日は有給休暇の取得申請ができません。)△は相談により可能
このカレンダーで取得可能日であっても、希望者が所定の数に達している場合は取得できません。
クラブ活動など大人数で休暇取得を希望する場合は、別途運輸課に確認してください。

有給休暇取得可能日カレンダー

2023年 8月 ガイド 2023/6/10現在

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
		○	○	○	○	○
6	7	8	9	10	11	12
○	○	○	○	○	○	○
13	14	15	16	17	18	19
○	○	○	○	○	○	○
20	21	22	23	24	25	26
○	○	○	○	○	○	○
27	28	29	30	31		
○	○	○	○	○		

77-85期教バ<77-85期教バ<77-85期教バ
伊勢志摩島羽 伊勢志摩島羽 伊勢志摩島羽

有給休暇の取得申請は取得予定月の3か月前および2か月前の月末が締め切りです。
○印の日は有給休暇取得申請可です。(×印の日は有給休暇の取得申請ができません。)△は相談により可能
このカレンダーで取得可能日であっても、希望者が所定の数に達している場合は取得できません。
クラブ活動など大人数で休暇取得を希望する場合は、別途運輸課に確認してください。



■働きやすい職場への取組事例(2)

★計画的有給取得期間

⇒全ての企業において、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対して、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられたため、有給を取得出来る日を4パターン設定し、グループを4つに分け、1年毎に回していき、4年に一度は同期間で休むことが出来ることになり、勤務が不特定な運転士でも4年に一度は年末年始を連続で休むことが可能となった。

A 12月30日～1月5日(連続した5日間)

B 6月17日～7月19日

C 8月26日～9月12日

D 12月16日～1月13日



■働きやすい職場への取組事例(3)

★社内における委員会

⇒オンボーディング委員会

運転士の代表者(年功の高い者から低い者まで)と会社側で月1回社内の職場環境や若手運転士の課題などについて討議する

⇒ダイバーシティハラスメント委員会

運転士代表、ガイド代表、事務職(女性)、ガイド教育係が月1回社内外でのハラスメントに該当する事案の討議を行い、職場環境の改善について検討する

⇒職場協議会

組合代表と会社代表が、働き方、現場での課題など多岐にわたり、月1回職場改善について討議を行う



■働きやすい職場への取組事例(4)

★階層別全職種合同研修

事務職・運転士・ガイド・整備士合同での階層別研修を実施することで、職種の垣根を越え、他社にはない互いの職種を思いやるチームづくりを行い、より良い会社づくりを目指しています。

職種毎に趣向をこらし、運転士はドライビングコンテスト、ガイドは当社OBガイドの案内体験、事務職は上職者の講義など職種別での実施と合同では講師を招き他社の取組について講義を行って頂いている。



■働きやすい職場への取組事例(5)

★産休・育休制度

当社では以前より産休・育休制度があり、女性社員が産休・育休を取得することはありましたが、世の中も含め取得出来ない風潮があったことで、男性社員が取得することはありませんでした。

しかし制度の改正や育メンなどの言葉が出てきたことで、男性が育児休暇を取る世の中の動きにあわせ、当社においても取得の推進をおこない、特に運転士では観光バス業界で言われるいわゆる春秋のシーズン中でも、取得を可能とし安心して子育てができる体制を整えています。



■ 制度と実態との乖離(1)

★ 安全性評価認定制度

安全性評価認定制度で最高の三ツ星取得

申請内容と実態が伴っていなかった

三ツ星から星を無くす結果に

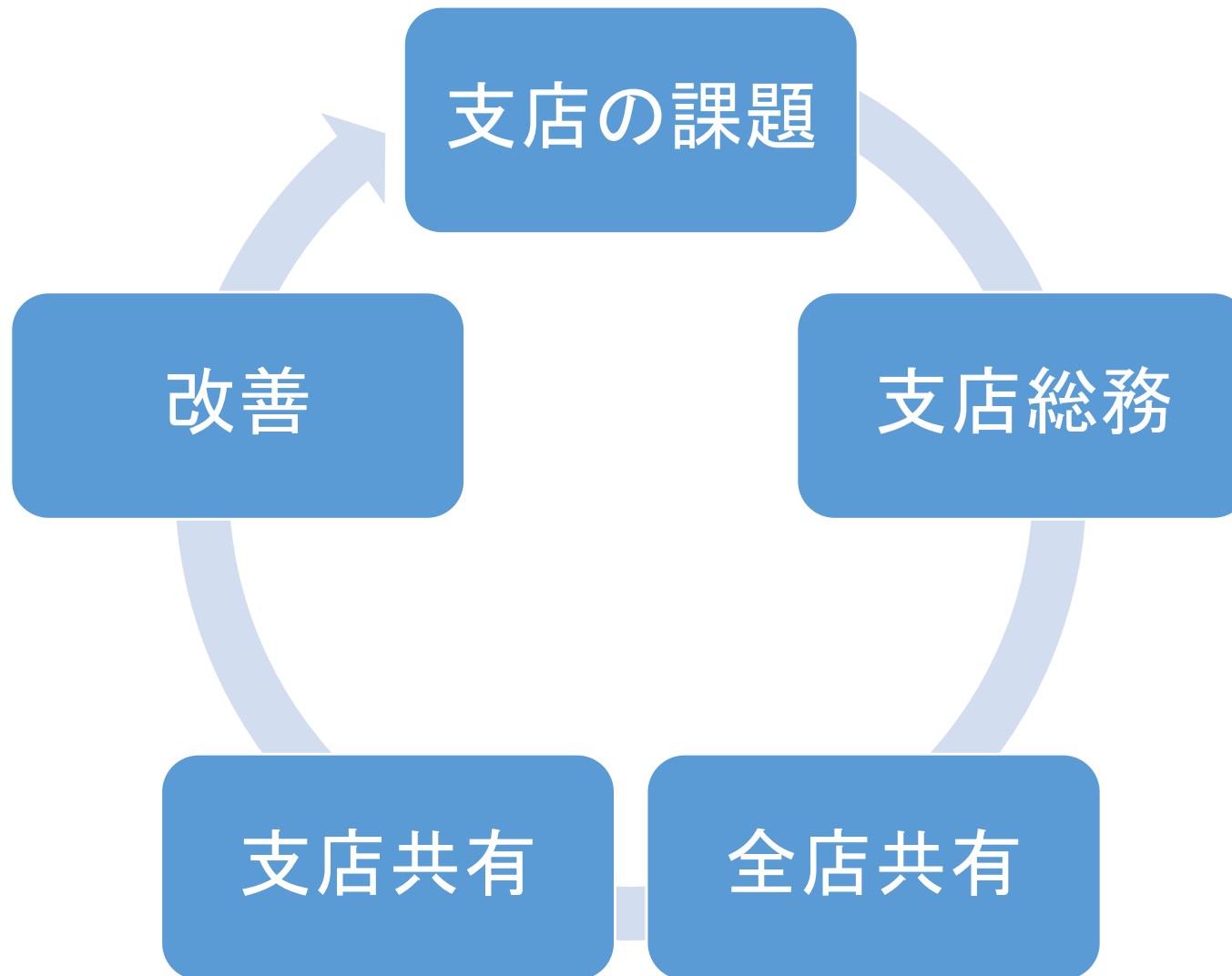
安全管理部の創設(内部監査の精度アップ)

でも2年間星の取得はならなかった



■ 制度と実態との乖離(2)

★ 働きやすい職場認証制度



■働きやすい職場認証制度とは

星の取得が本来の目的ではありません
どのような職場にしたいのか？と考えることが大切だと思います。
働きやすい会社と感じるかどうかは、個人差があります。
働きやすい職場認証制度の取得は、その個人差の
ベクトルを合わせるための指標ではないでしょうか。
先程申し上げた通り、三ツ星を取得して終わりではありません
職場環境の改善は永遠に続きます。
当社が目指すのは、働きやすい会社は勿論ですが

辞めたくない会社を目指してこれからも
取組んで参ります



私たちは、この帝産観光バスで働く
従業員とその家族を大切にし、
絶えず働きやすい会社を目指します。

ご清聴ありがとうございました

