

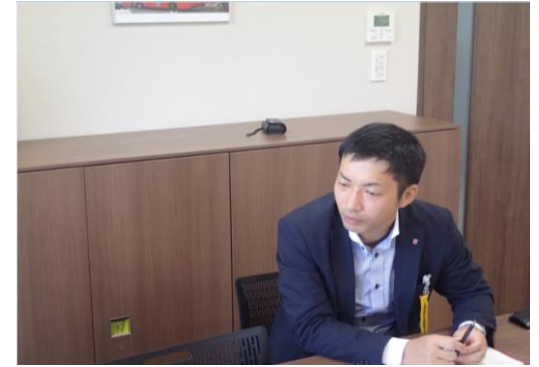
事業者インタビュー

全体のドライバーの人数と女性及び若年層ドライバーの人数について

- ★ 全体のドライバー数は約140名程となっています。そのうち、今現在においては女性ドライバーは事業全体で3名在籍しております。若年層ドライバーは、現在20代が2名、30代が4名という構成になっております。

女性ドライバーや若年層ドライバーの評判について

- ★ 女性ドライバーや若年層ドライバーが出庫前や帰庫後に、ベテランドライバーと会話をしている光景が見受けられますので、全体として職場内におけるドライバー同士のコミュニケーションは活性化していると言えます。お客様からの評判につきましては、特に女性ドライバーに対し、運転が丁寧、自分も女性なので同性のドライバーが安心出来るといったお褒めの言葉をいただく機会がございます。



M主任



今後の女性・若年層ドライバーの採用方針について

- ★ 当社では女性ドライバー、若年層ドライバーの絶対数的には決して多いとは言えず、やはり40代・50代のドライバーがボリューム層と言えます。ただ、再来年の東京オリンピック・パラリンピックにおける観光需要の増加を考えると、現在のドライバー数では対応出来ない可能性があります。今後は女性・若年層ドライバーのより積極的な採用・登用を行い、ベテランのもとで技術を身に着けることのできる環境を整備したいと考えております。

事業者インタビュー

養成制度、社内教育の実施状況について

- ★ 若年層ドライバーに多いですが、大型二種免許を持たずに入社する者もおりますので、当社で取得まで支援を行う養成制度を整備しています。社内教育については、月1回行っており、ドライバーの年齢・性別を問わずに同一の教育を施しています。定期教育の他に、普段の点呼においても熱中症対策等必ず声かけをおこない、ドライバーの意識向上に努めております。



女性専用の休憩室や宿舎など、特別な施設の整備状況について

- ★ 女性従業員としては、ドライバーの他にバスガイドも在籍しておりますので、本社には女性専用のロッカールームを配置しております。その他の取り組みとしては、特別な施設というわけではありませんが、女性の受け入れ体制強化のため、休憩所や洗い場の拡充、女性トイレの増設等、今後はより働きやすい環境づくりに努めてまいります。



育児休業や時短勤務の導入など、福利厚生面について

- ★ 育児休業や時短勤務の運用については、就業規則で定められております。時短勤務は、親の介護等特別な場合において、ドライバーとの個別面談でその内容を決定します。面談内容にもよりますが、適用された場合は概ね9：00から15：00の5時間勤務となる場合が多いです。今後はドライバーに制度をより積極的に活用いただくよう、事業者としての働きかけが重要と考えます。

事業者インタビュー

自社におけるPRポイントについて

- ★ やはり車種の多様さが、当社の最大のPRポイントと言えます。当社ではシャトルバスに加え、トロリーバス、スカイバス、水陸両用バス等、他社様と比較しても、多種多様な車両を運転する機会に恵まれていると自負しております。入社当時は大型二種免許を持っていない方でも育成制度によって会社の援助を受けながら免許を取得し、入社後に自らの努力次第でこのようなバスを運転することも可能です。

ドライバーを目指す方へのメッセージ

- ★ 今後の高齢化社会への対応、観光による外国人需要への対応等、バス事業は今後非常に重要な産業となり、時代が変わっても産業としてなくなることはないと考えております。バスドライバー志望の方は、バス事業の社会的使命や人を乗せる＝命を預かるという重要性をしっかりと認識した上で、生活に欠かせないバス産業を支える一員となっただければと思います。

女性・若年層ドライバー採用のポイント

- ★ 2年後のオリンピック・パラリンピックに対応するためには、今現在から積極的に女性・若年層ドライバーを採用し、経験を積ませることが理想です。まずは会社として経験者を軸として採用し、年齢・性別・経験の異なるドライバーが切磋琢磨できる環境づくりが第一歩かなと思います。

