

## 女性運転手の正社員採用にこだわりすぎて、採用に結びついていない

## 運輸業

新鹿児島観光バス 株式会社  
(鹿児島県霧島市)

常用労働者数:10名

設立年:2008年12月  
 常用労働者数:女性2名、男性8名  
 平均年齢:女性55.0歳、男性51.6歳  
 平均勤続年数:女性1.4年、男性5.4年  
 役職者における女性割合:役員(取締役事業所長)  
 50.0%(1名)



(2018年6月時点) 会社保有バス

事業内容:中距離観光バスの運行業、旅行添乗業

## 一般事業主行動計画の概要と問題

## 現状と課題

計画期間:2016年4月1日~2021年3月31日

女性の応募者が少なく、女性の運転手が少ない。

## 目標

女性運転手を現員の1人から2人に増加させる。

## 行動計画を進めてみたけれど・・・

行動計画の取組開始以来、女性運転手の採用に力を入れてきたが、正規雇用での求人によって採用活動を行ってきたため、応募に結びついていない。業界全体に安全面・労務面でのブラックなイメージが根深く残っているが、払しょくできずにいる。

## コンサルタントによる目標達成の課題の分析

即戦力となる正規雇用が理想ではあるが、それに固執することで採用の機会を失っているとも考えられる。新たに柔軟な働き方が可能な採用枠を設けることで、職種や雇用形態によらず、まずは採用という結果につながる取組を要する。また、求職者の業界への一般的なイメージを払しょくするため、自社の強みを継続的に情報発信する必要がある。



## 業界の新たなイメージを創造する

取締役事業所長 上國料 協子

私はトラックの運転手から職業人生をはじめ、まだ「両立支援」という言葉も聞き慣れない頃から、出産・育児を経験しながらのキャリアを積んでまいりました。今も現役ドライバーです。

昨今、痛ましい事故を契機として、業界でも特に中長距離のバス運行事業者にとって厳しい採用難にさらされることとなりました。私自身が女性活躍推進におけるロールモデルとなり、「運転する仕事」というだけでなく「接客業」としての側面を新たな業界イメージとすべく、計画推進・改善に取り組んでまいりました。経営層の参画は必須条件です。ぜひトップ自ら積極的に推進をバックアップいただければと思います。

## コンサルタントの提案

## 短時間正社員など柔軟な採用枠の設定

正社員のみならず、柔軟な働き方ができる短時間正社員やパート等非正規の採用枠を設ける。あるいは、バスのメンテナンス要員といった他職種で採用後、教育訓練を経て運転手へと転換するなど、中長期的な視点で運転手を増加させる。

## 社内アンケートの実施と自社ホームページやSNSを通じた情報発信

働きやすさなど自社の業界で優れた点について分析するため、まずは全社員にアンケートを実施する。その結果分かった自社の強みを自社のホームページやSNSで公表し、地元ミニコミ誌、教習所にもPRの場を作る。そうすることで、業界における安全面・労働面のブラックなイメージを払しょくし、拡大した採用枠への応募に弾みをつける。



Facebookページ

## 見直しの結果

## 新たな採用枠を設ける職種について検討を開始

柔軟な働き方が可能な採用枠の設定に向け、まずは運転手以外の新たな職種の創設や、これまで外注していた業務を社内で行う余地がないかどうか、業務の要不要の整理を行うことを今後中長期での検討課題とすることとした。

## 業界のブラックなイメージを覆す自社の魅力を発信

社内アンケートの結果、男女による待遇差がなく、少人数であるからこそ人間関係が密で働きやすいところに自社の強みがあることが分かった。また、日本バス協会から受けている「貸切バス事業者安全性評価認定」が「高い安全性を証明している」といったアピールポイントを掘り起こすこともできた。さらに、利用客からのハラスメントに係る対策の検討など、女性が就労するうえで気がかりと考えられる課題をピックアップすることもできた。

現在製作中の各自で色を選べる男女兼用の制服について、完成次第自社ホームページで紹介する。女性を積極的に採用している旨の文言、運転手でもある女性取締役の紹介も、あわせて掲載。Facebookも毎月の更新担当を配置する等、計画的に情報発信していく。

## 効果

ホームページやSNSで発信された情報を知ったことがきっかけとなり、女性1名が運転手への応募を検討中。応募前の問い合わせ数も増加。