

バス運転士確保の取組について

BESIDE YOU
東武バスグループ

同僚は
人間だけとは
限らない。



バス運転士確保の取組について



1. 東武バスグループ概要
2. 運転士不足の現状
3. 採用活動の変化
4. 当社の採用強化策
5. 人材確保に向けた取り組み
6. まとめ

東武バスグループ概要

東武バス

<< 2026年10月現在 >>

○東武鉄道株式会社



— 東武鉄道(株)100%出資

○東武バス株式会社

東武バス

(東京都・埼玉県・千葉県)

※ 現 東武バスセントラル・ウエストと合併



— 東武バス(株)100%出資

○東武バス日光株式会社

東武バス日光

(栃木県日光市)

各種データ

【従業員数】 1,401名 事務職:247名 運転士1,154名

【男女比率】 男性1,335名(95%) 女性66名(5%)

【平均年齢】 52歳(全職種)

【運行系統数】 594系統

【実車キロ(1日あたり)約73,000km

【営業所数】 16営業所

【車両数】 810両

事業内容：(東武バス(株)、東武バス日光(株))

路線バス、高速バス、コミュニティバス、貸切バスの運行、運行計画の立案等

(東武バス(株))

東武バスグループ資産の所有、労務管理、広報、経理、企画立案等

運転士不足の現状

東武バス

グループ全体の総運行便数（平日ベース）および運転士数（必要人数から差数）



運転士不足の現状

○2024年問題

2024年4月より自動車運転者の労働時間の基準となる
「改善基準告示」が見直されることに伴い、拘束時間や休息期間の
規制が強化されました。

拘束時間・・・出勤～退勤までの時間 **《1日15時間が上限》**

例：6:00出勤 → 15:00退勤の場合、9時間

休息期間・・・退勤～次の出勤までの間 **《9時間未満はNG》**

例：1日目 20:00退勤 → 2日目 5:30出勤の場合、9時間30分

- ・ 拘束時間は1日単位のほか、1年・1か月単位（または52週・4週平均）でも定められている
- ・ ほかに、運転時間（2日平均1日・4週平均1週間）、連続運転時間（4時間以内）、休日の取扱い
年間時間外労働時間等の規制があります



運転者目線で考えると、拘束時間や労働時間が短縮され、
働きやすい環境改善の一助となる。

採用活動の変化

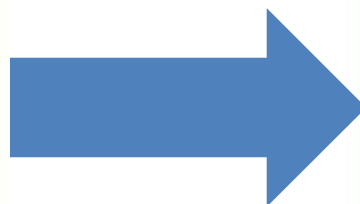
東武バス

～待ちの採用から攻めの採用へ～

～以前の採用活動～

- ・求人票や広告中心
- ・経験者採用が主流
- ・応募者数は比較的確保できた。

**「募集すれば人が
集まる」時代**



～現在の採用活動～

- ・応募者の減少
- ・若年者の減少
- ・異業種との人材獲得競争
- ・大型二種免許保有者の減少
- ・採用コストの上昇

**「選ばれるために
動く」時代**

「会社の魅力を発信し、応募のきっかけを作り、入社後の定着まで支援する採用」に変化

当社の採用強化策

東武バス

◎ 広報活動の強化

- ・ 採用広告の掲出箇所拡大
- ・ SNSを活用した広告展開
- ・ メディアを活用した広告展開
(NACK 5、RADIO BERRY、TVer等)
- ・ 会社説明会の開催数増
- ・ 合同就職説明会への参加増
- ・ 営業所見学・運転体験会の開催
- ・ 自治体との連携による魅力発信 (埼玉県)



ショート



社員に聞いた! 東武バスのリアル (採用担当...)
7.6万回視聴

東武バスで働く社員のリアル (運転士・事務...)
2254回視聴



⇒ 認知拡大を図る採用広報活動

採用広報活動を強化することで、従来の応募者層に加え、これまでバス業界を認識していなかった層へのアプローチを図りました。



制度の新設・拡充

◎就業環境の整備

- ・待遇の見直しや福利厚生の充実
- ・定年の延長、雇用年齢の上限延長、パートタイム勤務制度
- ・老朽化施設の更新
- ・女性専用設備（トイレ、更衣室、休憩スペース、仮泊所等）

◎採用ハードルの低減

- ・運転士養成制度（大型二種免許・受験資格特例教習費用の補助）
- ・入社祝金（入社から一定期間経過時に支給）
- ・転居支援（引越費用、住宅賃料の補助）
- ・奨学金返還支援（一定期間、奨学金の返還支援）
- ・育児・介護・私傷病等に関わる休職制度

⇒採用と定着を両輪とした人材確保施策を推進

採用活動の転換による成果

東武バス

◎ 求職者との接点拡大

応募者数16%UP

採用動画再生数44万回

- ・ 会社説明会・合同就職説明会への参加拡大
- ・ SNSやWeb媒体による情報発信の強化
- ・ 営業所見学会・運転体験会の実施



バス業界に関心のなかった層との接点を創出

◎ 採用ターゲットの拡大

未経験者比率6割

女性応募数33%UP

- ・ 養成制度の活用による未経験者採用
- ・ 異業種からの転職者へのアプローチ
- ・ 若年層、女性応募者への訴求強化



従来の採用市場では出会えなかった人材へのアプローチを実現

◎ 定着を見据えた環境整備

離職率36%down

- ・ 福利厚生の充実
- ・ 女性専用設備の整備
- ・ 休憩、仮泊環境の改善



働きやすい職場づくりを推進

⇒採用広報・制度拡充・職場環境整備を通じ、採用から定着までを見据えた人材確保を推進

まとめ

◎採用市場の変化

- ・「募集すれば集まる時代」から「選ばれる時代へ」
- ・求職者との接点づくりが重要

◎会社としての取組

- ・採用広報活動の強化
- ・待遇の見直し、制度の新設、拡充
- ・職場環境の整備

◎今後の課題と展望

- ・少子高齢化の進行
- ・若年労働力人口の減少
- ・他業種との人材獲得競争の激化



⇒運転士不足は地域公共交通全体の課題であり、事業者と行政がそれぞれの役割を果たしながら人材確保に取り組むことが重要。