

令和6 - 7年度

業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人東京バス協会



令和6-7年度

業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人東京バス協会

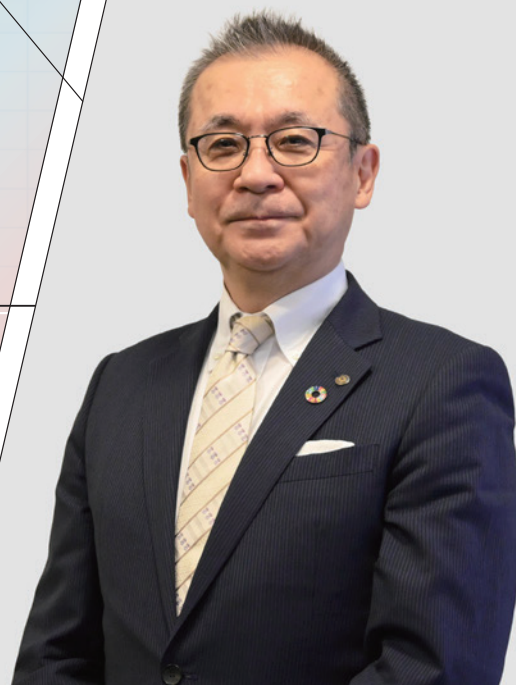
目次

ご挨拶	1
事業概要	2
支援先企業の概要	3
キックオフセミナー	4
人材確保セミナー	5
コンサルティング：各社の取組事例	
Case01 採用・定着 京王バス株式会社	7
Case02 採用・定着 日立自動車交通株式会社	9
Case03 採用・定着 株式会社フジエクスプレス	11
Case04 デジタル活用 株式会社新日本観光自動車	13
業界PR冊子	15
合同企業説明会	17
人材確保のための3つの打ち手	
本事業のコンサルティングに関するFAQ	19

ご挨拶

一般社団法人東京バス協会

会長 古川 卓



当協会はバス業界の健全な進歩や発展を図ることを目的とした、東京都において路線バス、貸切バスを営むバス事業者の集まりです。

都内のバス事業の現状は、コロナ禍以前より不足していた運転者不足がさらに進み、バスの需要に供給が追いつかず、さらに輸送力を減らさざるを得ない状況となっております。住民の方々の移動の足である安全・安心な公共交通を守るため、必要な運転者、整備士、運行管理者、バスガイド等全ての業種において人材の確保は急務です。

そのため、運賃・料金の見直しを実施し、給与や福利厚生面の改善を図るとともに、国籍や性別、年齢に関わらず活躍できるよう「ダイバーシティ」の取組を業界として進めております。また、採用のみならず現役従業員の離職抑制にも積極的に取り組んでいるところですが、時代の流れに合わせた従業員管理及び指導・教育をきめ細かに実施していくことに、各企業の人事担当者が思いのほか苦勞していることから、今回の業界別人材確保強化事業(カスタマイズ支援)に参画したものです。

人材確保セミナー、個々の企業におけるコンサルティング、他団体との合同企業説明会を通じて、自社の強みや弱点を把握し、強みの更なる進化、弱点の克服を図ることができたと思います。当たり前だと思っていた企業風土が他社とは異なっていた等の気づきが明確となり、改善の糸口をつかんだ人事担当者が多かったと思います。この気づきを活かし、採用や離職防止に生かすとともに、本事業の取組を会員事業者が共有し、バス業界の更なる発展に向け人材確保に取り組んでまいります。

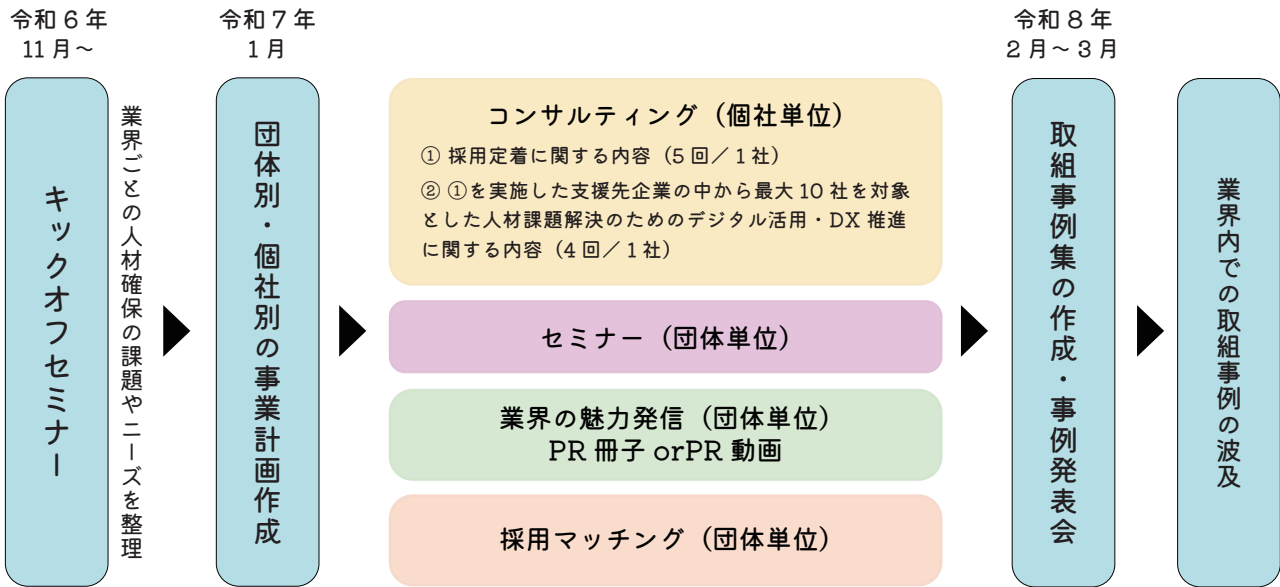
東京の公共交通機関の一翼を担うバス事業者の集まりである当協会としまして、お客様に安全・安心で良質なサービスの提供に向けた会員事業者の取組に対し、今後も積極的に支援してまいります。

事業概要

本事業は東京都と公益財団法人東京しごと財団が連携して、都内中小企業の人材確保を支援する事業です。業界団体を通じ、中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援として、コンサルティング・セミナー・業界の魅力発信・採用マッチングなどの内容を、業界と各社のニーズや課題に沿ってカスタマイズして提供します。また、業界団体が取組成果やノウハウを広く業界内に波及させることで、業界全体の人材確保力の向上を図ります。

事業の流れ

支援期間：令和6年（2024年）9月～令和8年（2026年）3月



※対象とする中小企業

東京都内に本社・本店または主たる事務所・事業所がある企業等で、常時使用する従業員数・職員数が300人以下、または資本金3億円以下の企業等

支援先企業数： 10 社

取組内容	回数
キックオフセミナー	1回
セミナー	2回
コンサルティング ①採用定着に関する内容	5回／1社
②①を実施した支援先企業の中から最大10社を対象とした人材課題解決のためのデジタル活用・DX推進に関する内容	4回／1社
PR冊子・PR動画	1式
合同企業説明会	1回
取組事例集の作成	1式
事例発表会の開催	1回

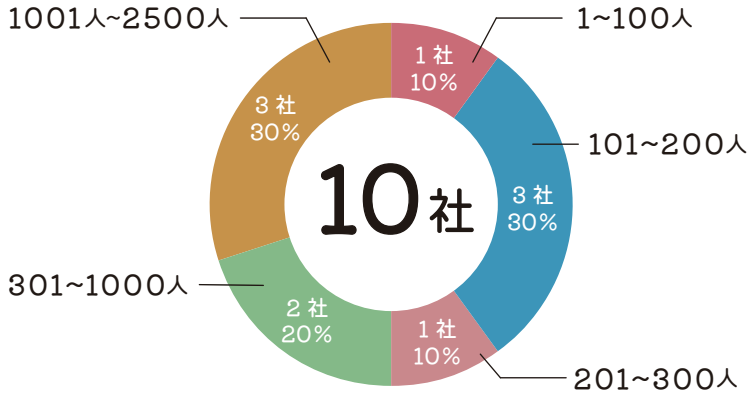


支援先企業（10社）の概要



各企業における取組目標の区分

< 従業員数 >



採用・定着	社数
採用（新卒・中途）	9社
育成・教育	2社
制度の立案・見直し	0社
社員の定着	6社

デジタル活用	社数
採用ページの見直し	0社
採用ツールとしてのSNSの導入・見直し・活用	2社
業務のデジタル化	5社
業務効率化のためのIT環境整備	7社

具体的な事例

採用定着

- 職場のリアルな魅力を訴求した求人票の作成
- イベント開催に連動した採用施策の検討
- 「持続可能な離職防止体制」の構築を検討

デジタル活用

- 生成AIを活用した業務効率化の推進
- デジタルツールやSNSの活用を通じた情報発信の強化
- 社内におけるデジタル人材の育成・強化

企業からの声

採用定着

- 研修に参加した社員の多くが、今までの考え方ややり方を見つめ直す良いきっかけとなった。
- 求人ページのブラッシュアップがとても勉強になった。
- 達成や未達成を客観的に捉えることができ、何をやるべきか明確になった。

デジタル活用

- 採用活動におけるAIの活用手法について大変勉強になった。
- コンサルタントが実際に使用しているアプリが分かりやすく、使用方法についても気軽に相談できた。
- バス業界においてデジタル化できるものを見つけていただき、今後活用していけるものが見つかった。

コンサルタントからの声

今回の支援を通じて、バス業界の皆様の仕事が、地域の日常や人の移動、観光に加え、企業活動の現場など、さまざまな場面を支えていることを改めて実感しました。

運転士不足や働き方への意識変化など、簡単ではない状況の中でも、安全・安心を最優先に、現場で工夫を重ね、採用・育成や職場づくりに真摯に向き合われている姿が強く心に残っています。

皆様日々当たり前のように続けている仕事は、本当に価値のあるものだと思います。その想いや意義を言葉にし、共有していくことが、次の担い手や前向きな力につながっていくと感じました。皆様一人ひとりの取組がこれからも広がり、バス業界がより良い形で発展していくことを願っています。

コンサルタント
河原 雅史





キックオフセミナー



支援先企業の皆さまに、本事業の支援内容について理解を深めていただき、参加意欲を醸成することを目的に実施。三部構成のプログラムで、人手不足が続いている背景や事業内容の詳細、コンサルティングの進め方などを丁寧に解説・説明しました。本事業にて提供される支援メニューを有効活用することで、業界全体の人材確保力向上を図りました。また、参加者の利便性を考慮し、全て来場とライブ・録画配信形式で実施しました。



セミナー内容

日時：2024年10月29日(火)

会場：fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルームA

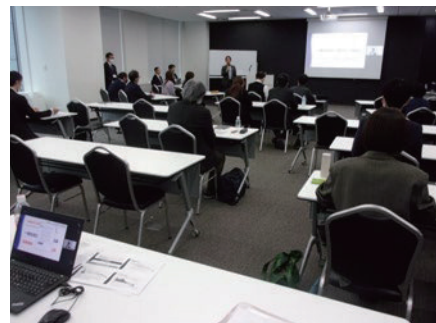
第一部

基調講演

時代を見据えた人材確保の取組
～持続可能な企業づくりのために～

登壇者 | 株式会社リソースプラス 代表取締役 小犬丸 信哉氏

中小企業が直面する重要な課題「人材確保」について、社会的な背景や、企業の持続的な成長に欠かせない「人材への投資」と「業務効率化」の視点とともに、本事業の活用による具体的な利点を、中小企業支援に豊富な経験を持つコンサルタントが分かりやすく解説しました。



第二部

事業概要説明

登壇者 | 事業責任者

本事業の主旨や全体像、支援メニューについてスケジュールとともに説明。各支援メニューの詳細な内容とその有効性、連動により期待できる相乗効果について、過年度事業での制作例や実績を交えながらお伝えしました。



第三部

パネル ディスカッション

現役コンサルタントに訊く！
コンサルティング活用と好事例

パネリスト | 株式会社リソースプラス 代表取締役 小犬丸 信哉氏
株式会社アルファコンサルティング 執行役員 川越 貴文氏

中小企業支援のご経験が深いコンサルタント2名がパネリストとして登壇。「人材確保」と「デジタル活用」、それぞれの専門家がコンサルティングの利用方法や実際の進め方について、好事例やアドバイスを交えながらパネルディスカッション形式でお届け。質疑応答の際には多くの質問や事業への期待の声が寄せられました。



参加者の声

資料に沿って説明してもらったので、中小企業を取り巻く環境の変化などが勉強になった。



企業ごとのカスタマイズ支援の内容やコンサルティングを受けるときの流れや心構えを丁寧に説明していただき、自社の課題解決への効果が期待できた。

具体的な事例をあげてもらったので、この事業を有効に活用したいという気持ちになった。

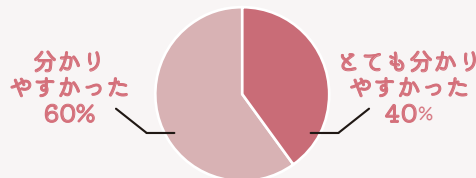


具体的な取組や活用例を丁寧に教えてもらったのでコンサルティングを受けるための準備や心構えについて具体的にイメージできた。

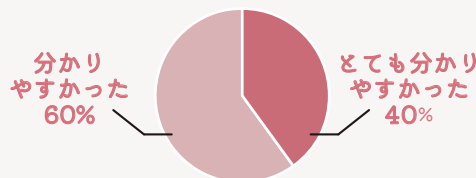


アンケート結果

Q. 第1部の基調講演の内容は分かりやすかったですか？



Q. 第2部の事業説明は分かりやすかったですか？



アンケート回答人数 10名
参加人数 12名
(来場 10名/オンライン 2名)

人材確保セミナー

会員事業者を実施したアンケートにより、「採用・定着」とあわせて2024年問題への対応も必要であるとの結論に至り、企画を決定。

そこで、採用支援に深い知見を持つ細井氏には「早期離職の予防を視野に入れた採用」について、運輸業界の労務管理に深い知見を有する山下氏には「バス業界に特化した労働環境整備」について解説していただきました。(実施回数:全2回、実施方法:来場+ライブ・録画配信)

第1回

日時:2025年6月19日(木)
会場:fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルーム A

講師 細井智彦事務所代表 細井智彦氏

テーマ ~採用ノウハウセミナー~

応募者の獲得から早期離職の予防まで、今どきの採用成功のために必要なこと

● 慢性的な人材確保が難しい環境のなかで、バス業界の人手不足を解消するべく採用手法を一から考えるセミナーを開催。応募につながる自社の魅力の発掘の方法から、面接でもできる早期離職を予防する方法まで、今どきの採用手法について分かりやすく解説しました。



参加者の声

募集方法・求人票の記入方法、面接方法など社内の募集意識改革並びに今後の求人に関わる内容が多く含まれていたため良かった。

採用業界のトップランナーから、現在の採用のトレンドを共有していただいた。
例) 面接の在り方(オーディション型から1on1型へ) 面接時のNGワードなど。

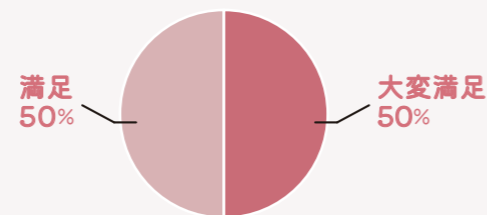
具体的な事例を色々な場面、質問内容での質問の仕方や相手はどう思っているのか?面接で気づかなかった角度で教えていただきました。また、ターゲットや求職者目線の重要性、求職者が何を求めているかなど、面接での奥深さを実感しました。直ぐに実行できる事は実践して参ります。

課題としていたいくつかの点について、すぐ実践できる方法を伺うことができました。

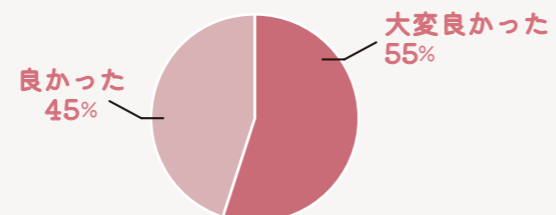
話が上手で引き込まれました。実践したいことが沢山あり、全部はできるか分かりませんがやれるところがあればやってみたく感じました。

アンケート結果

Q. セミナー内容は全般的にいかがでしたか?



Q. セミナー講師はいかがでしたか?



アンケート回答人数 20名
参加人数 28名
(来場 11名 / オンライン 17名)

第2回

日時:2025年9月18日(木)
会場:fabbit会議室 丸の内 カンファレンスルームC

講師 グローアップ社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 山下智美氏

テーマ ~働き方多様化時代に今すぐ行うべき~
バス業界の労務管理の最新解説セミナー

● カスハラ防止法、育児・介護休業法改正など、最新の法改正と今すぐやるべき対応策とは?

2024年法改正後の労働時間管理の現状と取り組むべき課題や、働き方が多様化する中で起こる労務トラブルなど、適切な対応について解説しました。



参加者の声

バス業界に特化した労務管理の基本・制度を学べたため良かった。

バス事業にフォーカスして学べる機会は決して多くないので、実施いただきありがとうございました。

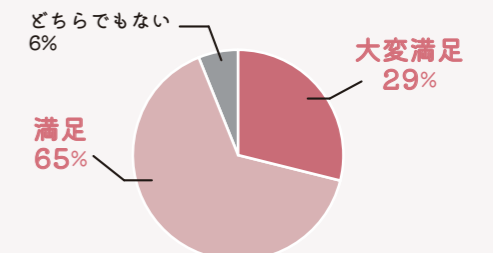
内容が充実していた。知りたい情報を知ることができた。

分かっているようで、分かっていない部分が多く、ためになりました。

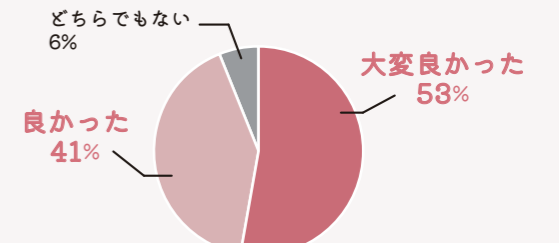
バス業界の実態を踏まえつつお話しいただいたので、実務的に参考になりました。

アンケート結果

Q. セミナー内容は全般的にいかがでしたか?



Q. セミナー講師はいかがでしたか?



アンケート回答人数 17名
参加人数 23名
(来場 4名 / オンライン 19名)

“ 京王バス株式会社 ”

採用ホームページをリニューアルし
若手や女性が安心して働ける環境を整備

代表者名	代表取締役社長 宮坂 周治
所在地	東京都府中市晴見町2-22 京王府中晴見町ビル
URL	https://www.keio-bus.com/
社員数	1558名
事業内容	乗合バス事業、貸切バス事業



管理部 採用・研修センター所長 渡邊 絢一朗さん



- point01 インタビュー形式のヒアリングで自社の強みを言語化
- point02 採用ホームページと説明会用動画の刷新
- point03 女性向け情報を充実させて安心して働ける環境を発信

1 コンサルティングを受けたきっかけ

業界全体の人手不足を背景に採用体制を見直し
第三者視点で改革を推進

当社は、都心から多摩地区にかけての路線バスのほか高速バスや空港連絡バスを運行するバス事業者です。バス業界では慢性的な人手不足が続いており、当社でも人材確保は喫緊の課題でした。特にコロナ禍で入社したドライバーが収束後に元の会社へ戻るケースが見られたことに加え、2024年度の制度改正をきっかけに「労働環境が悪化する」という誤ったイメージが広がったことが、採用環境を一層厳しくする要因となりました。

こうした状況を踏まえ、採用ターゲットである若年層・女性・高卒を重点的にアプローチをする方針を打ち出しました。また、中途採用の試験日程を2日から1日に短縮するなど、応募しやすい仕組みづくりにも取り組み、一定の成果は得られたものの更なる改善が必要と判断し、魅力を客観的に見直すため、コンサルティング支援に申し込みました。

2 取組内容

福利厚生と社内制度を見える化
働くイメージを具体的に発信

まず、コンサルタントが担当者にインタビュー形式でヒアリングを実施しました。大切にしている価値観や魅力を洗い出し、挙げられた強みがアピールできているかを確認するため、採用ホームページを見直しました。その結果、コンサルタントから「魅力が十分に伝わっていない」との指摘を受け、社内で情報の整理をおこないました。

次に、整理した内容をもとに採用ホームページと説明会用動画を全面的に刷新しました。福利厚生や社内制度について具体的に伝えることを重視し、働きながら大型二種免許を取得できる養成制度や、遠方者向けの支度金制度を詳しく記載しました。また、社宅情報を全拠点分掲載し、食堂や休憩室の写真を追加するなど、求職者が働く姿をイメージしやすい構成に整えました。さらに、婦人科検診の補助や生理休暇に加えて女性用休憩施設の整備状況など、女性にとって安心して働くことができる内容にしました。

3 取組の効果・成果

採用ホームページのリニューアルで説明会の参加者が増加
採用活動の質も向上

採用ホームページと説明会用動画のリニューアル後、説明会への参加者が増えてきた印象を持っています。採用担当者からは「魅力を伝える材料が増えて説明がしやすくなった」との声も寄せられました。これまで説明会で伝えられていなかった、福利厚生や社内制度の情報が整理されたことで、案内できる内容が増え、求職者の理解が深まったと感じています。まだ定量的な採用成果はこれからですが、求職者に「働くイメージ」を届けられる仕組みが整い、採用活動全体の質を高める大きな一歩となりました。

魅力や社風をより身近に感じてもらうため、SNSでショート動画の発信にも力を入れ始めています。出演したバス乗務員からは「家族に喜ばれた」との声もあり、社内のモチベーション向上にも手応えを感じています。



採用ホームページを刷新し、求職者から「働くイメージが湧いた」との声も

4 今後の展望

社員の満足度を高め、「定着」と「採用」の両輪で人材確保を推進

今後はコンサルティングで得た学びを活かし、年間採用目標の達成に向けて取組を進めていきます。「やさしさ つなぐ 京王バス」という採用コンセプトのもと、会社の魅力を継続的に発信していく取組の一環として位置づけ、一度きりの活動とせずに改善を重ねていきます。イベント開催やオリジナルグッズの展開などを通じたファンづくりも、採用活動の延長線にあるものと考えています。日々の暮らしの中で「ここで働いてみたい」と思っていただけの存在であることが、当社が目指す姿です。また、社員の満足度を高め、長く安心して働ける環境を整えることも重要なテーマです。定期面談の実施や制度の整備など、離職防止の取組を着実に進めながら、採用と定着の両輪で人材確保を図ります。社員が自社を誇りに思う気持ちが共感を呼び、新たな仲間を自然に惹きつける、そんな好循環を育み地域とともに成長していける企業を目指します。



SNSでショート動画を発信。若い世代に職場の雰囲気伝える



車両が並ぶ営業所はファンづくりの拠点



第三者視点で得た気づきが、採用活動全体を見直す大きなきっかけに

第三者の目線で自社を見直せたことが、採用活動全体をブラッシュアップする良いきっかけになりました。自分たちの中だけで考えていると、どうしても「できているつもり」になりがちですが、外部の視点を通すことで、強みや改善点を改めて整理できました。特に「この伝え方ならより伝わりやすい」といった具体的なアドバイスももらえたことは大きな収穫でした。今回知った見せ方の手法は、SNSや採用説明会での情報発信など、今後の採用活動に活かしていきたいと考えています。社内の状況を客観的に見直す機会は非常に有意義です。採用に課題を抱えている企業の担当者には、こうした機会を積極的に活用してほしいと思います。



管理部 採用・研修センター所長 渡邊 絢一朗さん

“ 日立自動車交通株式会社 ”

現場主導の挨拶運動で離職防止を推進
乗務員の自発的改革で定着率向上へ

代表者名	代表取締役社長 佐藤 雅一
所在地	東京都足立区綾瀬6-11-22
URL	https://www.hitachi-gr.com/
社員数	450名
事業内容	乗合バス、送迎バス、乗合タクシー、福祉タクシーの運行 等



左から、日立安全運行部 木下 裕樹さん、総務人事部 島田 大介さん、鈴木 祐美さん、阿部 瑛乃さん



- point01 乗務員を中心としたプロジェクトチームで離職防止策を検討
- point02 コンサルタントの介入により本音を引き出し、根本的な課題を明確化
- point03 「挨拶運動」を開始し、継続できる体制を構築

1 コンサルティングを受けたきっかけ

定着率の改善が大きな課題
現場と会社の認識のズレを解消する必要性を実感

当社は、都内6区でコミュニティバスを運行するほか、スクールバスや福祉輸送など、多様な移動サービスを展開しています。新卒採用は16年間継続しており、中途採用も含め、採用活動自体は比較的順調に進んでいました。しかし、入社後3年以内の早期離職や10~15年目の節目での退職が目立ち、定着率の改善が大きな課題となっていました。

そこで、待遇改善や制度改定などの対策を講じてきましたが、離職を防ぐにはトップダウンの施策だけでは不十分であり、ボトムアップの取組も必要だと感じていました。現場の声をより深く把握し、率直な意見を引き出すためには、外部の視点が必要だと判断し、本事業への参画を決意しました。また、コンサルタントの客観的意見が得られる点も魅力で、申し込みの一つのきっかけでした。さらに、離職問題に本気で向かい合う姿勢を現場に示す意味でも、有意義な取組であると考えました。

2 取組内容

30代前半の従業員3名でプロジェクトチーム結成
自発的に「挨拶運動」を実践

まずは、離職率の高い30代前半の乗務員を中心にプロジェクトメンバーを選出しました。コミュニティバス部門、送迎バス部門、運行管理者から各1名を選び、「なぜ会社に残っているのか」をメンバー同士で語り合いながら、離職防止につながる要因を探りました。以前から意見交換の場を設けていましたが、コンサルタントにも介入いただき、より率直な意見を聴くことができました。また、意見交換の場で明確になったのは、部門間のコミュニケーション不足や、新入社員を歓迎する雰囲気欠如です。安全を最優先とする職場だけに緊張感が強くなりがちですが、日常的に声をかけ合い、柔らかな空気をつくる意識の必要性を学びました。

この取組から、プロジェクトメンバーが率先して行動しようとの発案があり、「挨拶運動」を始めることにしました。メンバーが自発的に考え啓発ポスターもデザインし、乗務員の目に留まる場所に掲示しました。

3 取組の効果・成果

プロジェクトメンバーの意識が変化！ 自走できる体制を構築し継続的な活動を推進

本事業終了後も、3名のメンバーは月1回の定例ミーティングを自主的に継続しています。始まったばかりですが、「会社に言われたからではなく、自分たちで考えて動いた」という経験が自信となり、主体的に行動する姿勢が根付くにつあります。現場主導で改善の動きが生まれたこと自体が、最大の成果といえます。

また、コンサルタントの視点を取り入れたことで、社内では見過ごされていた「コミュニケーション不足」という課題を明確化できました。参加メンバーからは「外部のコンサルタントだから話せた」「心理的安全性のある場で本音を言えた」との声もあり、今後の継続的な改善に向けた基盤が整いました。



従業員入口に掲示した「挨拶運動」ポスター。イラスト作成にAIを活用

4 今後の展望

挨拶運動と社内制度改革の両輪で、真に働きがいのある会社を目指す

挨拶運動は始まったばかりですが、今後は、班長会議を通じて全社的に展開していく予定です。基本動作である挨拶を見直し、職場の雰囲気をより良くするための継続的な意識改革を進めます。

また、当社では一度退職した社員が戻ってくるケースが多く、「他社を経験して当社の良さを再認識した」という声もあります。この「戻ってきたくなる会社」という強みを今後の採用・定着の施策で活かしていきます。さらに、待遇面では同業他社と遜色ない水準を維持していますが、差別化につながるには現場発信の改善と制度改革の両立が重要です。働きがいのある職場づくりを進め、離職防止につながっていきます。



社内を横断的にまとめ、本事業を推進した総務人事部 鈴木さんと島田さん



直接ヒアリングを行って課題を可視化 新たな気づきと成長の機会に

従業員に直接ヒアリングを実施したことで、リアルな課題を明確にすることができました。参画した従業員にとっても、日常とは異なる視点や考え方に触れる貴重な経験となり、成長のきっかけになったと感じています。客観的な視点を持つコンサルタントの伴走により、新たな角度から課題に向き合う有意義な機会でした。



専務取締役 佐藤 賢一郎さん



率直な意見交換が課題解決への一歩へ 現場の意識も前向きに

社内だけではどうしても率直な意見が出にくくなりますが、心理的安全性のある場を設けてもらったことで、本当の課題を検証できたと感じています。すぐに成果が出るものではありませんが、いかに早く着手できるかを考えていただき、費用をかけない施策から始められたことが中小企業には特にありがたかったです。



総務人事部 人事課 マネージャー 鈴木 祐美さん



コンサルタントが間に入ったことで現場の本音を引き出せた

外部のコンサルタントが入ったことで、社員同士では話づらい本音を安心して話せる環境が生まれました。過去にもコンサルティングを受けたことはありましたが、今回は最も成果が見えたと感じています。現場の声を引き出すきっかけとして非常に有効であり、同じ課題を抱える企業にも有益な取組だと思います。



総務人事部 総務課 シニアスタッフ 阿部 瑛乃さん

古い体質からの脱却を目指し 管理職・OJTトレーナー育成研修を実施 社員が働きやすい環境づくりに取り組む

代表者名	代表取締役 野出 直輝
所在地	東京都港区芝浦4-20-47
URL	https://www.fujiexpress.co.jp/
社員数	238名
事業内容	貸切観光バス、高速バス、路線バスの運行



総務部 係長 高橋 美季さん

取組の ポイント

- point01 管理者のマネジメント能力向上と指導方法の統一を目指す
- point02 管理職研修で理想のチーム像の言語化とリーダーシップスキルなどの習得
- point03 OJTトレーナー育成研修で新人への指導方法の改善

1 コンサルティングを受けたきっかけ

旧来型の指導体質を見直し 若手社員の定着につながる環境整備へ

当社は、貸切観光バスや路線バス、水陸両用の「KABABUS」など、多彩なバスを運行しています。未経験者向けの養成制度を整備し、営業所見学ツアーなどの採用イベントも積極的に実施してきた結果、一定数の採用は実現できていました。

一方で、入社まもなく離職してしまうケースが見られ、定着が大きな課題として浮かび上がっていました。その背景には、長年続いてきた旧来型の指導体質があり、具体的な説明を伴わない「背中を見て覚えろ」という教え方が残っている状況でした。離職した社員からは、「丁寧に教えてもらえなかった」「相談できる場所がなかった」といった声も聞かれました。

定期的にハラスメント研修は行っていましたが、社内施策だけでは行動変容につながりにくいと感じていました。そこで、第三者の視点を取り入れながら、管理職や教える側の意識を見直す必要性を強く感じ、本事業に申し込みを決意しました。

2 取組内容

管理職とOJTトレーナーの意識改革を促すべく 参加型の研修を実施

コンサルティングを通じ、新入社員が安心して働き、着実に成長できる環境をつくるためには、運行管理者のマネジメント能力向上と、指導教官約30名の指導方法の統一が不可欠であると学びました。そこで、運行管理者や役職者を対象とした管理職研修と、OJTトレーナー育成研修の2種類の研修を実施しました。

管理職研修では、理想のチーム像の言語化、リーダーシップの4類型、ティーチングとコーチングの違いなどを学習しました。OJTトレーナー育成研修では、傾聴力や質問の仕方、褒め方・叱り方、説明のポイントなど、実践的な指導スキルを習得しました。

両研修とも、グループワークやゲーム感覚の演習を取り入れた参加型の内容とし、自分ごととして捉えながら学びを深めました。研修後のアンケートには、「これまでのやり方を見直す必要があると感じた」など、行動を見直すきっかけになったとの声があがりました。

3 取組の効果・成果

社内の雰囲気が変わり、採用と定着を支える動きが全社に広がった

研修後、社内の雰囲気に変化が現れました。コミュニケーションが活発になり、ベテラン社員と若手社員の関係性が円滑になりました。若手の運転手からは「休みの相談がしやすくなった」という声もあがっています。

実際に、ある社員が「心が折れた」と無断欠勤をしたケースがありました。以前であれば退職手続きを進めていた可能性もありましたが、今回はベテラン運転手から「真面目な人だから戻ってきてほしい」という声があがり、周囲で声をかけながら引き止めることができました。結果的に、その社員は職場に復帰して元気に働いています。

また、見学会などの採用イベントでも、「実技試験は私たちが対応します」と協力を申し出る運転手が増え、採用と定着を全社で支える意識が芽生えつつあります。



「今後もコンサルティングをお願いしたいくらい」と笑顔で話す高橋係長

4 今後の展望

入社後のフォロー強化と研修改善で、定着率向上の実現

今後の目標は「早期離職ゼロ」です。入社した社員全員が、少なくとも1年以上は働き続けられる会社を目指しています。そのために、新入社員との面談回数を増やし、相談しやすい環境を整えていきます。特に入社直後の2週間は積極的に声を掛け、手厚くフォローする体制を構築します。

また、コンサルティングで学んだ手法を、各種研修にも活用していく予定です。毎年年末に実施しているハラスメント研修は、クイズやゲームを取り入れた参加型の形式を検討し、「毎年実施しているが参加者の心に十分刺さっていない」という課題の解消を図り、社員一人ひとりが自分ごととして捉えられるような研修内容にしていきたいと考えています。

さらに、人材確保の取組と並行して、書類業務の効率化にも着手する方針です。今後はAIなども活用し、書類の統合や業務効率化を進めることで、社員一人ひとりと向き合う時間に充て、定着率の向上につなげていきたいと考えています。



多くの求職者が参加する、営業所見学ツアーの様子



若手の写真を多く掲載し、働くイメージが湧きやすい採用パンフレットに



形骸化を脱し、現場にしっかり届く研修を実施することができた

コンサルティングでは、普段はなかなか受けられない研修の機会を得ることができました。管理職研修とOJTトレーナー育成研修では、外部講師が入ることで適度な緊張感が生まれ、参加者全員が真剣に取り組んでいました。研修後のアンケートも多くの記述があり、実りある学びの場であったことが伺えました。私自身、採用担当として手探りでスタートでしたが、コンサルタントに相談を重ねる中で、社員が気持ちよく働くために何が必要かを考えられるようになりました。本事業は、長年の体質に課題を抱える会社にとって、新しい視点をもたらす良いきっかけになると感じています。

総務部 係長
高橋 美季さん

“ 株式会社新日本観光自動車 ”

生成AIを用いた運行指示書の作成や
デザイン作成ツールによる
デジタルサイネージ広告の自主制作を実現

代表者名	代表取締役 佐久間 洋行
所在地	東京都足立区加賀1-12-5
URL	https://www.shinnihon-inc.com/
社員数	65名
事業内容	観光バス、路線バスの運行



代表取締役 佐久間 洋行さん



- point01 運行指示書の作成補助に生成AIを活用し、業務を効率化
- point02 デザイン作成ツールでデジタルサイネージ広告を自社制作
- point03 eラーニング導入で安全教育をデジタル化

1 コンサルティングを受けたきっかけ

業務効率化を見据え
申し込みを決意

当社は、足立区・北千住駅を起点に4路線のコミュニティバスを運行しています。数年前に自治体の助成金を活用し、車内にデジタルサイネージを導入しました。しかし、表示するコンテンツの制作方法が分からず、制作や運用は広告代理店への依頼に頼らざるを得ない状況でした。

本事業の採用・定着コンサルティングに参加した際、DXについても学べることを知り、関心を持ちました。生成AIなどの言葉は耳にしていたものの、業務へどう落とし込めばよいのか具体的にイメージができず、デジタルツールを現場で活用する方法を学ぶ必要性を感じていました。働きやすい環境を維持しながら、限られた人数で業務を安定的に運営するためには、DX化は避けて通れません。採用・定着コンサルティングを通じ、応募増加という成果を得た経験から、業務効率化においても成果が見込めると考え、デジタル活用等コンサルティングへの申し込みを決めました。

2 取組内容

生成AIとデザイン作成ツールの活用方法を実務ベースで習得

コンサルティングでは主に、デジタルツールの活用方法について助言を受けました。生成AIでは、プロンプトの入力方法から始まり、運行指示書の作成や文面作成のたたき台づくりなど、実務を想定した使い方を一つひとつ確認しながら進めました。また、実写風やイラスト風といった画像生成も体験し、活用の幅を広げることができました。

デザイン作成ツールについても、テンプレートの活用方法から写真の切り抜き、背景の削除まで、基本操作を中心に助言を受けました。その中で、「デザイン作成ツールの使い方が分からないときは生成AIに聞く」という考え方の学びを得て、ツールを調べながら使いこなす習慣が身につく、自走できるようになりました。さらに、無償素材サイトの存在についても紹介を受け、デザイン作成ツールと組み合わせた活用方法についても理解を深めました。

3 取組の効果・成果

広告制作と後方業務の内製化で、業務効率と発信力が向上

車内のデジタルサイネージでは、デザイン作成ツールで制作したドライバー募集やイベント開催告知の広告を掲出するようになりました。これまで外部に依頼していたデザイン制作や更新作業を完結できるようになったことは、大きな成果です。また、毎年広報の一環として配布している会社カレンダーも、2026年版から自社制作に切り替えました。新たに導入した電気バスを撮影し、デザイン作成ツールで背景や構図を調整しながら仕上げました。制作スピードと柔軟性が向上した点も、内製化ならではのメリットです。

さらに、eラーニングも導入しました。安全教育をスマートフォンで受講できる環境を整えたことで、紙資料の配布や個別確認の手間が減り、受講状況もデジタルで一元管理できるようになりました。



佐久間社長自ら手を動かし、デザイン作成ツールを使用しカレンダーを作成

4 今後の展望

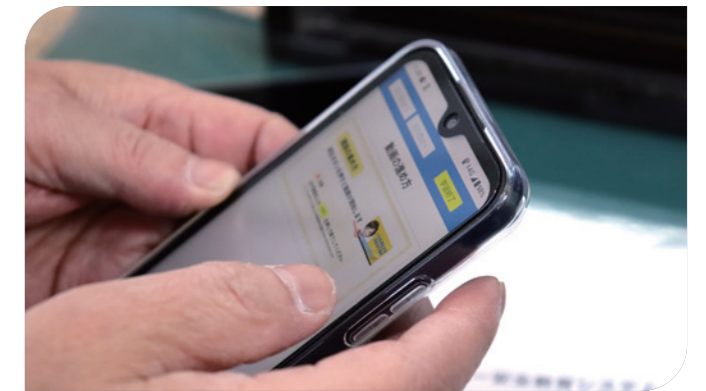
DX化を起点に、少人数でも持続可能な体制へ

今後は、現場・事務の両面で「無駄を減らし、少人数でも安定して回せる体制」を更に強化していきます。バス業界には、今もFAX中心の業務慣行などアナログな部分が残っています。そうした中で、関係団体や他社とも情報を共有しながらデジタル化を進め、業界全体の業務効率向上や現場の安心・安全につなげていきたいと考えています。

採用領域では、VR(バーチャルリアリティ)を活用した運転適性検査について、関係団体と情報交換を行いながら実現可能性を探っています。面接時に運転のセンスや適性を確認できる仕組みとして、業界全体での活用を視野に入れています。また、デジタルサイネージについては、現在は採用情報や告知が中心ですが、将来的には地域企業の広告を受注するなど、新たな収益源としての展開も検討しています。できることから着実にDXを進め、人材の定着と安全な運行の両立を目指していきます。



制作した広告を映す、コミュニティバス車内のデジタルサイネージ



運転手に支給したスマホを活用し、安全教育の受講・管理をデジタル化



第三者の助言が、業務効率化への道筋を示した

コンサルティングを通じて、「知らないことは怖いことだ」と改めて実感しました。バス業界には今も古い体質が残っており、「まだFAXを使っているのか」と他業種の方に驚かれることもあります。ただ、こうした俯瞰的な視点は、社内にいるだけでは得にくいものです。今回はコンサルタントに社内を見てもらい、「どこをデジタル化できるのか」という観点で具体的な助言を受けました。第三者の立場から意見をもらえることこそが、本事業の大きな価値だと感じています。実際、業務効率化の方法や新たな可能性に気づききっかけにもなりました。小規模の会社でも、できることから始められます。まずは一歩踏み出すことをオススメします。



代表取締役社長 佐久間 洋行さん



業界PR冊子



「バス運転士」に焦点を当てたPR冊子としました。新卒はもちろん、未経験の求職者も、長く安定して働ける職業であることを訴求テーマとしています。



東京の暮らしを支える バス運転士

用途

- 協会主催の合同説明会やイベントにて配布。
- 会員企業のイベントなどにて活用。

目的

- 転職先として「バス運転士」という選択肢が想起されるように、バス運転士の現状とやりがいを、現役運転士のインタビューを通して紹介する。
- 「路線バス」「高速バス」「観光・貸切バス」「送迎バス」の categories に分けて、その特徴を紹介。実際の仕事ぶりや入社・転職の経緯にも触れ、求職者により具体的にイメージしてもらえるようにする。

対象者

- 年齢・性別問わず幅広い層の転職希望者。
- 新卒。

企画

01

新卒入社から中途転職まで、路線バス、高速バス、観光・貸切バス、送迎バスの各担当運転士が、標準的な1日のスケジュールとそれぞれの仕事の特徴を紹介して「バス運転士」という職業の理解を深めてもらう。



02

未経験でも活躍できるサポート体制や、充実した福利厚生、安全管理体制更には環境や地域への貢献など、東京のバス業界全体の取組を紹介し、安心して働き続けられる職業であることを示す。



撮影

2025年8月20日 日立自動車交通株式会社



2025年10月3日 立川バス株式会社



2025年10月17日 小田急バス株式会社



2025年11月11日 京王バス株式会社



2025年11月19日 東京ヤサカ観光バス株式会社



完成冊子



制作担当者からの感想

作成いただいたPR冊子は東京バス協会として2冊目のPR冊子です。カスタマイズ支援事業に参加いただきました会員事業者のお力を借り、バス運転士の魅力を伝える冊子となりました。

この冊子は、協会が主催する合同説明会や後援する採用イベントなどにおいて、来場する方に配布し、少しでも多くの方がバスの魅力を感じ、バス運転士を目指すよう協会として努めてまいります。



採用マッチングイベント 新・合同企業説明会2026

インターネットはあらゆる情報を得る手段として重要な役割を果たしていますが、自分の興味や好みに合わせて情報がフィルタリングされ、自分の考え方にあった情報しか見えなくなることがあります。

「新・合同企業説明会2026」では、17業界の多彩な企業が一堂に会することで、普段の興味関心とは異なる情報にも触れる・出会う機会を創出しました。

はじめての業界の「社会的価値」「仕事の面白さ」「働く人の魅力」にふれ、「もっと知りたいな」「自分でもできるかも?」と感じられる仕事や会社を発見していただくことを目的として、来場くださった597名の求職者と、活発な交流を持ちました。



開催日時

- 日時：2026年1月16日(金)・17日(土)・18日(日)
- 時間：2部制
第1部 10:50~13:30 / 第2部 14:20~17:00

開催場所

- 会場：AKIBA_SQUARE (秋葉原UDX2階)

出展団体・企業数

一般社団法人東京バス協会	8社	東京都ホテル旅館生活衛生同業組合	5社
一般社団法人東京都情報産業協会	5社	東京都自動車車体整備協同組合	3社
一般社団法人東京都造園緑化業協会	13社	東京都自動車電装品整備商工組合	4社
一般社団法人東京都中小建設業協会	15社	東京都電気工事工業組合	4社
一般社団法人日本倉庫協会	4社	東京内装材料協同組合	3社
一般社団法人日本電気制御技術工業会	4社	東京木材問屋協同組合	6社
三多摩生コンクリート協同組合	2社	東日本基礎工業協同組合	1社
東京オートバイ協同組合	4社	日本プラスチック日用品工業組合	7社
東京自動車タイヤ商工協同組合	2社		

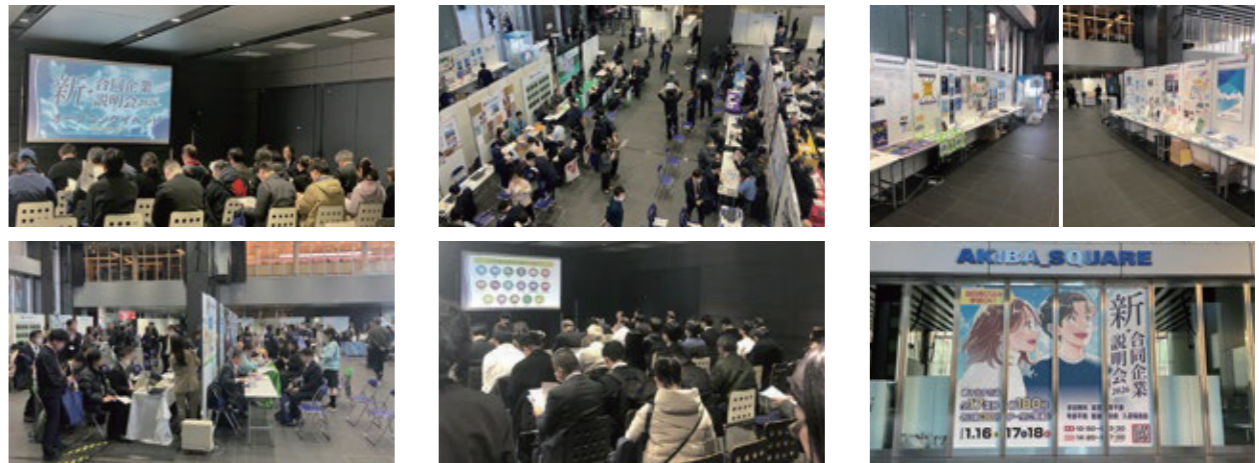
合計
17 団体
90 社

対象者

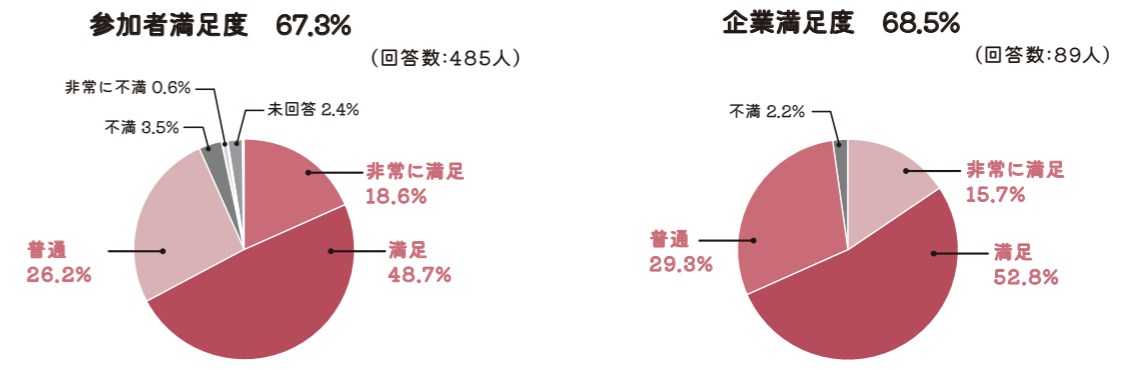
- 転職・就職を考えているすべての方
一般求職者・2026年3月卒業予定者・第二新卒・既卒・フリーターなど
※2027年以降の卒業予定者も参加可能

当日のスケジュール

当日の様子



アンケート結果



参加者の声

- 色々な業界についてお話を聞くことができ幅が広がった。
- 仕事の理解が深まったり、一緒に働く人の感じが分かり気になる会社が見つかった。
- 企業の人の説明を生で聞けた。そこから企業の雰囲気を知ることができた。
- 最初の1分間で、各企業の雰囲気を知ることができた。

人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手その1

新しい人材の採用

打ち手その2

今いる社員の定着・離職防止

打ち手その3

生産性の向上

上記3つの打ち手に係る取組はそれぞれ下記のように細分化することができます。本事業のコンサルティングでは、各社の課題に応じて複数の内容を組み合わせて実施しました。

打ち手その1

- 採用計画の考え方・手順
- 求人票のブラッシュアップ
- 採用サイト・採用ページの改善
- 採用面接ノウハウ
- 応募ルートの開拓
- 求人広告の出し方
- 多様な人材活用術
(女性・シニア・外国人等)
- 採用ルートの多様化
(リファラル採用・アルムナイ採用)

打ち手その2

- 1 on1 面談のやり方
- コミュニケーションの促進
- 教育・研修制度の見直し
- 雇用環境の整備
- 賃金制度・評価制度の見直し
- キャリアプラン作成
- 柔軟な働き方の推進
(テレワーク・ノンフルタイム勤務等)
- ライフプラン研修
- ハラスメントの防止

打ち手その3

- エンゲージメント*の向上
- 社員のスキルアップ
- 適切な人員配置
- 労働環境の整備
- 業務の標準化・効率化
- デジタル活用・DX 推進
- IT の導入・活用
- 人的資本経営(意識改革)

*エンゲージメント…企業と従業員のつながりや信頼関係「愛社精神」「貢献意欲」

本事業のコンサルティングに関するFAQ

Q1 コンサルティングはどのように進めるのですか？

A1

中小企業の人材確保に関して豊富な経験を有する専門家(※)が、具体的なコンサルティングを始める前に一度事前ヒアリングを行い、各社の状況や課題を整理します。その後、個社別に実施計画を策定し、おおよそ月1回のペースで計5回コンサルティングを実施します。1回あたりの所要時間は約2~3時間で、原則として訪問による実施ですが、オンラインでの対応も可能です。
(※)多くが中小企業診断士、社会保険労務士、国家資格キャリアコンサルタントなどの有資格者です。

Q2 コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A2

人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正など経営計画にかかわる内容もあるため、人事担当者のほかに経営者の方に参加いただくとより効果的です。なお、内容に応じて参加者をアレンジいただくことも可能です。

Q3 デジタル活用等コンサルティングでは何を相談できますか？

A3

人材確保に資するデジタル広報力・SNS運用の強化、人事業務等の効率化、DX推進人材の育成等について相談できます。

令和6 - 7年度

業界別人材確保強化事業
(カスタマイズ支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人東京バス協会



<https://www.shigotozaidan.or.jp/>



令和8年3月 無断複製・転載を禁じます。