

# 乗務社員採用の取り組み

## 「人事部長クラブ」1月例会

日本生産性本部は1月24日、第98期「人事

部長クラブ」の1月例会を都内で開催（オンライン併用）した。当日は、「宇宙一本気（マジ）な乗務社員採用の

取り組みと今後」をテーマに、両備ホールディングスの大上真司・常務執行役員バス・鉄道ユニット長が講演した。

乗務社員採用不足の問題は、「2024年問題」で社会課題化しているが、岡山県を中心に国内外で事業展開を行っている同グループの運輸交通事業部門で

は、バスやトラック、タクシーのドライバーなどの乗務社員200人を採用するプロジェクトを2023年6月に開始した。

ベアと定期昇給を合わせ5%以上の賃上げを2年連続で実施したほか、インパクトのあるテレビCMの集中展開、年間で873回の

就職説明会の実施、バスやタクシーなどの運転見学会の実施、待遇・処遇の改善（当面は地域の平均年収よりも100万円高い水準を目指す）などを行った

結果、年間で1000人を超える応募があり、216人の採用に結びついた。

大上氏は、乗務社員採用で心がけたこととして、経営と現場、事業部門、人事、広報の20人のプロジェクト体制で予算を確保して取り組んだことや、既存社員の満足度を高める施策を実施し、社員の定着を促進したこと、他業界から乗務経験のない若手の採用を進めたこと（経験者の

採用は2割程度）、「楽しんでいこう」という。大上氏は、「人材確保は事業継続に関わる本質的な問題であり、経営で取り組むべきことだ。そのためにはしっかりと課題を把握し、戦略を練って、必要十分な資源を投下することが必要だ」と強調した。

最近では、路面電車との連携とバスの運転手の両方に勤務でき、認定後は毎月5万円の二刀流手当を支給する「二刀流乗務社員」を調した。

採用は2割程度）、「楽しんでいこう」という。大上氏は、「人材確保は事業継続に関わる本質的な問題であり、経営で取り組むべきことだ。そのためにはしっかりと課題を把握し、戦略を練って、必要十分な資源を投下することが必要だ」と強調した。