

監査報告書	被監査部門： 取締役富山営業所長	監査番号：2026001
		監査年月日： 令和8年1月13日
監査項目 ① 運転手の高齢化対策および新人運転手の発掘について ② 初任運転者の教育プログラムについて		
監査チーム 監査リーダー：T.S 監査員：T.Y		

1. 監査の目的

バス運転手の高齢化および絶対的な人出不足が叫ばれています。当社においても運転手の高齢化が顕著であり、今後5年、10年先の事業展望が困難になりつつあります。永続的な事業運営のための今後の取組みと新人運転手の発掘について問います。

2. 監査の講評・所見

営業所長は、ハローワークでの求人や在籍する運転手の知人紹介等による新人運転手の発掘に努めています。また、初任運転者の教育プログラムについては体系化を推進しています。

3. 優良事項

年休の取得し易さや適切な労働時間管理など法令の遵守を重視した事業運営を行なっています。そのため離職者が少なく、ベテラン運転手が多数在籍するという社員構成となっています。

また、初任運転者の教育プログラムについては一早く国土交通省の定める法令に基づいた体系化した教育プログラムを作成しています。バス運転手の仕事に興味がある人にとって入社後の教育プログラムがホームページ上においても公開されている事は、バス運転手になるための歩を進めるきっかけになると考えます。

4. 指摘事項

ベテラン運転手が多数在籍するという事は喜ばしい職員構成である反面、高齢者の運転手の比率が高いと言う問題があります。豊富な経験のあるドライバーが持つ知識・技能が次世代の運転手に伝えられないまま温存されている事は大きな損失かと思われます。次世代の運転手の獲得が課題です。

5. 重点監査項目の所見

営業所長は、職場の「働きやすさ」に重点をおいて運営を行なっています。課題としてその働きやすい職場を前面においた PR 活動を活動し、新人運転手の獲得を推し進める必要があるかと思えます。世間の一般的な見方としてバス運転手は、長時間労働・責任の重さ低賃金などマイナス面での報道しかされていません。しかし、個々の会社で考えた場合に独自に運転手の処遇改善に努めている事業所もある訳です。当営業所のよさを大いに PR して欲しいと思えます。

6. フォローアップ監査の予定

監査予定日：監査報告書作成後約半年後（令和 8 年 7 月頃）

監査報告書 令和 8 月 1 月 30 日 T.S