



ジェイ・アール北海道バス株式会社

田畑 正信(たばた まさのぶ)社長

<2020年10月1日 賛助会員入会>



【会社概要】

- ・本社: 札幌市西区二十四軒2条7丁目  
1番26号
- ・設立: 1999(平成11)年11月1日
- ・資本金: 30億円
- ・従業員数: 952名(2022年6月1日現在)
- ・営業収益: 77億円(2021年度実績)
- ・車両数: 418両(乗合392両、貸切26両)
- ・現業機関: 7営業所、整備センター、チケットセンター、  
3クリーンセンター、桑園自動車学校

【事業内容等】

1. 旅客自動車運送事業(乗合・貸切)
2. 自動車教習事業(桑園自動車学校)
3. 自動車整備業
4. 不動産賃貸業
5. 広告業

今回の会員企業トップインタビューは、地域の公共交通を担うジェイ・アール北海道バス株式会社 田畑 正信社長に伺いました。同社は、JR北海道が運行していたバス事業を受け継ぎ、平成12年4月より営業を開始しました。設立以来、「安全で快適なサービスを提供し、お客様に信頼され、地域の発展に貢献するとともに、業界のリーディングカンパニーを目指し、常に創造力を発揮して新たな可能性への挑戦を続けます」との企業理念を掲げ、札幌市郊外の住宅地と都心部を結ぶ生活輸送事業のほか、道内の主要都市間連絡バスの運行や観光バス事業、自動車学校事業を行っています。

<沿革>

- ・1934年(昭和9年6月) 北海道初の省営自動車営業路線として、札幌線(苗穂～手宮間)が開業
- ・1946年(昭和21年2月) 省営自動車を国営自動車に改称
- ・1949年(昭和24年6月) 日本国有鉄道が発足、国営自動車を国鉄自動車に改称
- ・1987年(昭和62年4月) 国鉄改革に伴い、北海道旅客鉄道株自動車事業部となる
- ・1995年(平成7年9月) 深名線(深川～名寄)鉄道廃止に伴う代替え路線バス運行を開始(深川営業所開業)
- ・1999年(平成11年11月) ジェイ・アール北海道バス株設立
- ・2000年(平成12年4月) ジェイ・アール北海道バス(株)営業開始
- ・2002年(平成14年10月) 桑園開発ビル竣工  
※当社が所有する桑園自動車学校用地にイオン札幌桑園店並びにその屋上に桑園自動車学校がオープン
- ・2003年(平成15年4月) 札幌市交通局から琴似営業所を委譲
- ・2011年(平成23年11月) 貸切バス事業者安全性評価認定一ツ星取得  
※2013年二ツ星、2015年に三ツ星取得
- ・2013年(平成25年6月) ICカード乗車券SAPICAを導入
- ・2014年(平成26年11月) 本社移転(現所在地)
- ・2020年(令和2年4月) 桑園自動車学校を経営する札幌開発株と合併
- ・2021年(令和3年4月) 日高線(鶴川～様似)鉄道廃止に伴う代替え路線バス運行を開始
- ・2022年(令和4年4月) 北広島営業所開業



ジェイ・アール北海道バス社屋

Q. 貴社の経営方針、経営者として重視していることについてお伺いいたします。

A. 当社はJR北海道グループの一員として、お客様の安全を最優先に事業に取り組んでいます。また、コンプライアンスの徹底をはじめ、企業に求められる社会的責任を果たし、お客様に安心してご利用いただけるサービスを提供し、北海道に根ざす企業として、地域の発展に貢献することを経営理念としています。

経営者として重視していることは、いかに継続的、安定的に事業経営を行うかだと考えており、そのことが公共交通を担う会社の使命でもあります。そしてその前提には安全がベースでなければなりませんし、その安全を担っている従業員のモチベーションが極めて大切だということを、経営の立場としてしっかりコミットしていくことが重要であると考えています。

Q. 主力である路線バスの路線数や保有台数、特徴点などについてお聞かせください。

A. 路線数および系統数は、70路線・236系統、保有台数は、乗合392台、貸切26台を有しています。この台数は全国のJRバスグループの中でも最も多く、札幌市を中心に、子どもから高齢者の生活を支える足として運行しています。

また、営業所近郊ではスクールバスの運行に加え、地域の児童等コンパスの乗車体験や乗り方教室なども実施するなど、地域との交流も大切にしています。お客様の利便性向上を図るという点では、2013年から交通系ICカードの利用のほか、2019年3月にはアプリケーションのバスキタ※(バスロケーションシステム)を導入し、多くの方にご利用いただいています。

そのほかの特徴的な取り組みとしては、2018年より「ドライバー異常時対応システム(EDSS)」を搭載した車両を導入しています。このシステムは、近年、運転手の健康状態が急変し、そのことが原因で事故が発生したとの事例が報告されていますが、走行中において、「安全走行が出来ない」と運転手本人が感じた、あるいはお客様が運転手の異変に気付いたときに、「非常ボタン」を押すことで、徐々に速度を落として停止するというものです。当社では車両入替の際に導入し、現在は高速車5両、路線車69両に搭載しています。



ジェイ・アール北海道バス運行風景

※ バスキタ！の特徴

- (1) 「出発地」と「目的地」を指定し、日時を選択すると、バスの経路候補が検索できます。
- (2) 「バスマップ」画面では現在の運行中のバスとバス停が表示されます。アイコンを押すと走行経路や運行状況なども確認できます。
- (3) 普段よく使う経路を「マイバス」へ登録しておくことで、運行状況をすぐらに一覧で見ることができ、調べ直す手間がかわりません。

**Q. 5月に5類への移行がなされますが、コロナ禍の影響は如何でしたでしょうか。**

**A.** コロナ禍における緊急事態宣言やまん延防止等重点措置により、外出自粛や移動制限、リモートワークの定着によってバスを利用するお客様が減少しました。昨年は、様々な行動制限も緩和され経済活動も徐々に回復をしてきましたが、当社の基軸となる一般路線の輸送需要はコロナ禍前の80%台と依然として厳しい状況にあります。この状況は今後も継続すると受け止めており、これを前提に経営を組み立てていく必要性を、強く認識しています。

**Q. 貴社の社風、社員気質などはどのように感じておられるでしょうか。**

**A.** お客様の安全を第一に考えているということを色々な場面で感じています。社員一人ひとりが安全は最優先事項であることをよく理解しており、教育や講習の機会を設けていますが、社員の練度を高めることを大切にしています。

バス事業ばかりではなく、自動車学校においても同様です。私どもは、道内一、卒業生を送り出している桑園自動車学校を運営していますが、単に免許を取得していただくということではなく、事故を起こさない運転者を育てる、そういう自負、プライドをもって自動車教習事業を行っています。



桑園自動車学校

バス事業も自動車教習事業も社会的な使命を担っていることを皆が理解しています。また、ともに有資格業務ですから中途採用も多く、個々人が違う個性もっています。経営としてもそのことを認め合う、そのような風土も感じています。

**Q. 人材の確保、人材育成方針をお聞かせください。**

**A.** バス業界の人手不足はかなり深刻です。当社も例外ではなく非常に悩ましい問題だと認識しています。その対策として、各社さんも取り組まれていると思いますが、当社では大型二種免許取得を助成する制度やバス乗務員の経験年数を優遇する制度を充実させ、人材の確保を目指しております。特にこの春から導入する「カムバック制度」は雇用の流動性に着目し、転職したドライバーが再び当社に戻って来やすいよう、労働諸条件を整備しました。

自動車教習所の指導員不足も同様で、SNSやYouTubeなどを活用した採用活動に加え、雇用の流動性を考慮し、中途採用の条件改善を進めるなど、長く当社にいてもらう、選択いただけるよう努めていきたいと思っています。

そのほか、女性の採用にも力を入れており、現在、女性乗務員は20名、事務職員は自動車学校を含めて55名います。特に女性乗務員には、事業所の設備面の改修など、今後も福利厚生施設を充実しPRしていくことなどで、女性人材の確保を進めていきたいと考えています。

人材育成については、社員研修室という部署において、新人・若年・高齢者に応じた乗務員育成プログラムを作成し定期的に研修を行っています。乗務員については、ナスバの運転シミュレーターを使った適性診断や道内では当社にしかない訓練車で、アイマークカメラによる基本動作、安全確認の定着化に向けた指導を行っています。そのうえで、乗務員や他の社員にもFUTUREプランとして、目標とステップを提示し、上位職へチャレンジできる試験制度も整えています。

**Q. 働き方改革や女性の活躍に関する取り組みは如何でしょうか。**

**A.** まずは年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めています。現状、取得率は8割を超えていますが、更なる取得向上に向けて取り組んでいます。また、全営業所ではありませんが、パウダールームの導入や、朝9時頃に出勤して夕方5時に終わるような勤務など、女性乗務員が子育てしていても職場復帰できる勤務体系を整備しているほか、事務職には育児短時間勤務も導入しています。

今は働くことへの希望が非常に強く、実質働けなくなり退社するのは会社にとって大きな損失と捉えています。短時間勤務や関わる就学年齢の引き上げ、特に女性の場合、出産しても退社しないで働ける、働きたいと思えるよう、勤務面での制度設計の見直しを進めてきています。ただ、乗務員は公路での業務ですので、やはり人材の確保が重要です。2021年に創設された、「働きやすい職場認証制度」も初年度に認証を受けましたが、制度の目的でもある、乗務員不足に対応し自動車運送事業のイメージ刷新を図るため、業界としても知恵を出し合い、乗務員への就職促進に努めていきたいと考えています。

**Q. 貴社の課題、今後の取り組み・方向性についてお聞かせください。**

**A.** バスは来年4月からインターバルによる家時間の確保が8時間から9時間になります。働き方改革の観点からも望ましいことと受け止めていますが、人手不足のなか、その分バス運行の見直しを余儀なくされ、コロナの問題が、元々あった働き手不足の問題へと移り、経営にも大きなインパクトを与えることが想定されます。しかしながら路線運行というのは生活していく上での重要な社会インフラのひとつですから、もう個社の問題ではなく業界さらには社会問題として捉える必要があるのではないのでしょうか。

特に札幌市内は、多くの交通手段が混在する地域ですから、互いに協調した輸送を目指し、移動時間も若干伸びることがあるかもしれませんが、今後の交通サービスはどうあるべきか、議論を重ねていく必要があるものと考えています。2030年には新幹線が札幌まで延伸されます。それらも見据え将来に向けたグランドデザインを描き、業界としても発信していきたいと思っています。

**Q. 就任して約1年を迎えますが、特に印象に残る仕事・事柄をお聞かせください。**

**A.** 安全に対する従業員の意識が高いことを感じています。それは歴代の経営者や従業員の皆さんが連綿と築いてきた結果だと思います。私もそのことをしっかり守り続けていきます。