くまもとＳＤＧｓアワード2026

熊本電気鉄道株式会社

バス業界の新しい働き方「平日限定正社員運転士」制度の創設

【取り組み内容】

①制度創設と待遇適正化：2024年9月、県内初となる「土日祝完全休み・年間休日122日」の**平日限定正社員運転士枠**を新設。賃金の算定根拠を明文化し、労使合意を形成。

②採用の掘り起こし：UIJターン・異業種・育児両立層に絞り、1年で約10名を採用。不規則勤務で諦めていた人材を包摂。

③既存社員との好循環：平日要員に余裕が生まれ、既存運転士の休日も増加。土日祝は貸切バスへ戦略配置し増収も実現。

④県内・県外への波及：2025年に県内同業者（九州産交バス、熊本都市バス、熊本バス）へ拡大し、地域交通維持へ共同歩調。他県からの問い合わせも多数。

⑤グループ展開と今後の展望：鉄道事業にも同モデルを横展開しシナジーを創出。熊本発の先駆的モデルとして、持続可能な地域交通網と社会の構築に尽力。



地元ニュース（TBS/news23）
YOUTUBE/熊本ニュース KAB ONLINE



全国ニュース（TBS/news23）
YOUTUBE/TBS NEWS DIG Powered by JNN

評価項目ごとの取り組みの特徴・ポイント	
普遍性	「土日祝完全休み・年間休日122日」の正社員運転士枠を全国に先駆けて創設。運転士不足に悩む全国の事業者が応用できる汎用モデル。
包摂性	UIターン・異業種転職・育児両立層など、不規則勤務を理由に就業を諦めていた人材を1年で約10名採用し、地域に包摂。
協働性	制度設計と成果を公開し、2025年に県内同業3社へ波及。地域交通の維持という共通目標に向け共同歩調で働き方改革を推進。
統合性	運転士不足のに加え、既存運転士の年間休日増加と貸切バス事業の増収を同時に実現。鉄道事業へも横展開。
透明性	基本給・各種手当の算定根拠を時給換算等で定量的に明文化し労使合意。雇用形態間の公平性を社内外に開示。

貢献するＳＤＧｓのゴール

