

はとバス サステナビリティレポート

HATO BUS SUSTAINABILITY REPORT 2024



Contents

Section 1

イントロダクション／トップメッセージ

グループ企業理念／グループ経営基本方針	3
トップメッセージ	4

Section 2

はとバスのサステナビリティ

サステナビリティ理念・基本方針・推進体制	6
はとバスのマテリアリティと SDGs	7

Section 3

マテリアリティに対する取組み

安全・安心の確保	9
お客さま満足の追求	11
環境保全・社会貢献	13
働きやすい環境づくり	15
経営基盤の強化	17

Section 4

データ集

データハイライト	21
外部評価	22
はとバスのあゆみ	23
会社概要	25

編集方針

本レポートは、当社のサステナビリティに関する取組みについて、ステークホルダーの皆さまに発信し理解を深めていただくことを目的としています。

<報告対象範囲>

株式会社はとバスが取り組んだ活動について報告しています。
(一部グループ会社と関連する活動も含まれます。)

<報告対象期間>

第 83 期 (2023 年度 / 2023 年 7 月 1 日～2024 年 6 月 30 日) の取組みを報告しています。
(一部当該期間の前後の取組みに言及している場合があります。)

<発行年月>

2024 年 9 月

<参考にしたガイドライン>

GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード

特記事項

本レポートは、作成時点で入手できた情報および事実に基づく内容を掲載しています。そのため、将来の事業環境の変化に応じて、今後の取組みを見直す可能性がありますことをご了承ください。

Section 1

イントロダクション / トップメッセージ

Introduction / Top message

グループ企業理念 / グループ経営基本方針
トップメッセージ



“安心”と“感動”を
笑顔にのせて…。

グループ企業理念

私たち（はとバスグループ）は、すべての事業において常に安全・快適・環境保全を追求し、お客さまに満足と感動をいただける企業を目指します。

また、社会の一員として、法令ならびにその精神を遵守し、誠実な事業活動を通じて、新たな価値を創造し続けます。

グループ経営基本方針

- ①安全最優先
すべての事業活動において安全を最優先します
- ②お客さま第一
最高の商品とサービスを提供することでお客さまの満足と感動を追求します
- ③人材育成
企業グループとしての目的達成と持続的成長を可能ならしめる人材を育成します
- ④企業体質の強化
いかなる環境変化にも対応可能な強靱且つしなやかな企業体質を追求します
- ⑤環境保全
あらゆる事業活動は地球環境への配慮のもとに取り組みます
- ⑥社会的責任
法令ならびにその精神を遵守しながら社会の発展と繁栄に貢献していきます



人と環境にやさしい、持続可能な社会を目指して

株式会社はとバスは、戦後間もない1948年、「観光で日本を立て直す」という決意のもと創立して以来、常に安全・快適・環境保全を追求し、お客さまに満足と感動をいただける企業を目指して事業を展開してまいりました。2023年8月には創立75周年を迎え、私たちの役割・責任である「すべての事業を通じて多くの方々の幸せな暮らしを支えること」を念頭に100年企業へ向けて歩みを進めています。

2030年を目標年とする持続可能な開発目標（SDGs）が2015年の国連総会において採択され、地球環境問題の深刻化や人権、労働問題など様々な社会課題の解決に向けた取組みが国内外で進められています。新型コロナウイルス感染症という未曾有の危機を経て、価値観の多様化、雇用や働き方に対する考えの変化、デジタル化も急速に進展したように思います。急激に大きく変化した経営環境に私たちも遅れることなく対応していかなければなりません。

こうしたなかで当社においても、グループ企業理念・経営基本方針のもとサステナブル経営の視点を明確化することにより取組みを加速・強化すべく、2023年12月にサステナビリティの推進体制を整備しました。代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を新設し、サステナビリティ理念及び基本方針を定め、5つの重要課題（マテリアリティ）を特定し、取組みを進めています。これらの重要課題は、はとバスグループが目指す「人と環境にやさしい持続可能な社会」のあり方を明確にしたものでもあります。

当社のもつ最大の経営資源は、長年にわたって培ってきた「安全・安心」のブランドとそれを支える組織と人です。この強みを生かし、はとバスグループは、使命を胸に、初心を忘れず、重要課題への取組みを継続・拡充させながら新たな価値を創造し、あらゆるステークホルダーの皆さまとともに成長できる企業グループを目指してまいります。今後とも当社の活動にご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

株式会社はとバス 代表取締役社長

武市 玲子



Section 2

はとバスのサステナビリティ

Hato Bus Sustainability

サステナビリティ理念・基本方針・推進体制
はとバスのマテリアリティとSDGs

HATO BUS

当社は、持続可能な社会への貢献を通じた企業価値の向上を目指して、以下のサステナビリティ理念・基本方針を定め、推進体制のもと重要課題（マテリアリティ）の解決に取り組んでいます。

サステナビリティ理念

安全・快適・環境保全を追求し、人と環境にやさしい
持続可能な社会の実現を目指して、新たな価値を創造
し続けます

サステナビリティ基本方針

-  すべての事業活動において安全を最優先します
-  お客さまに満足と感動をいただけるサービスや商品を提供します
-  地球環境への配慮、社会への貢献を積極的に進めます
-  社員一人ひとりの「働きがい」と「働きやすさ」を大切にします

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進委員会

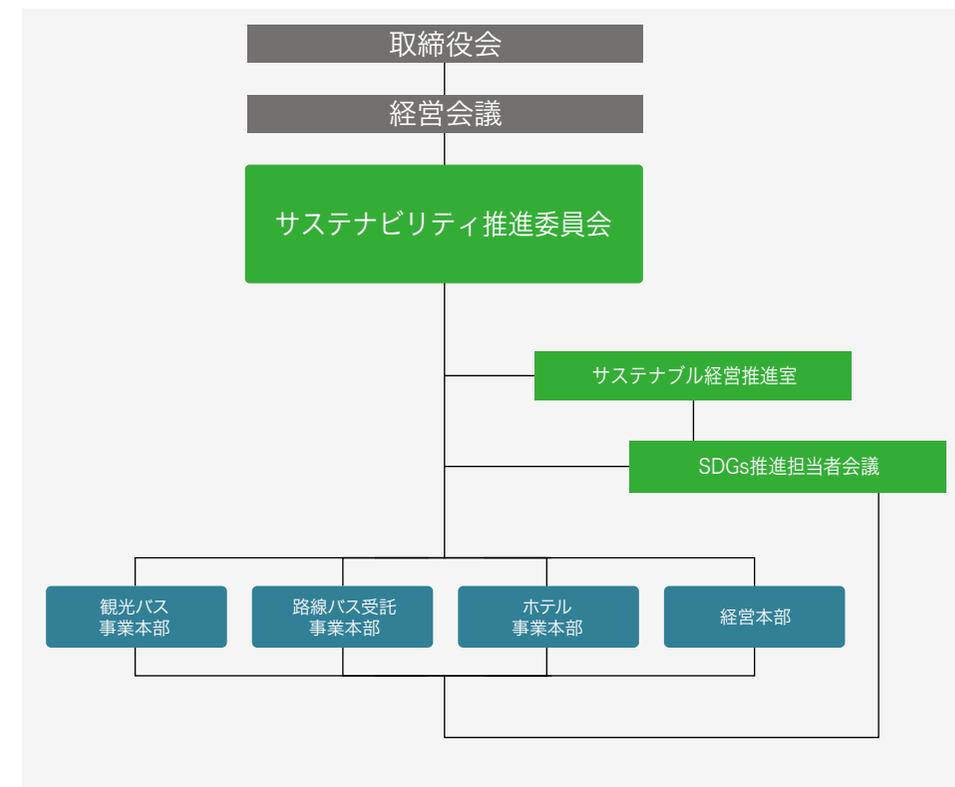
社長を委員長とする会議で、主にサステナビリティに関わる事項の審議・決定を行い、内容の重要度に応じて、経営会議、取締役会へ報告を行います。

サステナブル経営推進室

社長直轄の組織として、サステナブル経営における重要課題（マテリアリティ）への取組みを全社的に推進・発展させ、社内外に発信します。

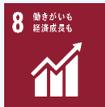
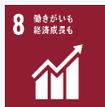
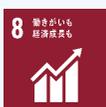
SDGs 推進担当者会議

各事業本部から選出された社員で構成され、サステナビリティ理念・基本方針に基づき SDGs の取組みを推進します。また、定期的にサステナビリティ推進委員会への活動報告を行います。



はとバスのマテリアリティと SDGs

はとバスでは、サステナビリティ基本方針に基づく5つの重要課題（マテリアリティ）を特定し、これらに沿ったテーマを定め、SDGsの取組みを通じて、それぞれの課題解決を目指します。

重要課題 (マテリアリティ)	主な取組みテーマ	関連する SDGs ゴール
安全・安心の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 事故防止 ● 衛生管理 ● 防災・減災 	  
お客さま満足の追求	<ul style="list-style-type: none"> ● はとバスならではの商品造成 ● お客さまの声を活かした事業運営 ● 各種研修の実施 	  
環境保全・社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂ 排出量の削減 ● 廃棄物の削減 ● リサイクル・省エネ ● 地域交流・貢献 	   
働きやすい環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な働き方の尊重 ● あらゆる人財が活躍できる環境 ● 健康増進 	   
経営基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 人財育成 ● ガバナンス強化 ● ステークホルダーとの連携 	   



はとバスは持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています

Section 3

マテリアリティに対する取組み

Materiality Initiatives

安全・安心の確保

お客さま満足の追求

環境保全・社会貢献

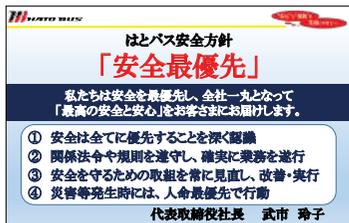
働きやすい環境づくり

経営基盤の強化

安全・安心の確保

はとバス安全方針 「安全最優先」

当社では、グループ経営基本方針の第一に掲げる「安全最優先」を安全方針の柱として定め、経営トップから現場まで全社員による取組みを推進しています。なお、すべての事業の根幹としてより実効性の高いものとなるよう、2024年1月1日には方針を改定し、「最高の安全と安心」をお届けするための4つの項目を定めました。



これらの実行を担保するのが、確かな知識・技術と、その土台となる心身の健康です。はとバスの「最高の安全と安心」をお客さまにお届けできるよう、全社一丸となって取組みを推進しています。

事故防止

観光バスにおける輸送の安全の確保

運輸安全マネジメント制度に基づく安全対策に取り組んでいます。構築した安全管理体制は、PDCAサイクルにより継続的に改善し、安全性の向上を図っています。

安全に関する主な研修・訓練

旅客自動車運送事業運輸規則第38条に基づく研修とともに、当社独自の研修も含め、乗務員への指導監督に関する年間計画を策定し、これらを実行しています。



冬山研修 新人バスガイド安全研修

対象者	研修・訓練名称	対象者	研修・訓練名称
運転士	初任研修	運転士	年次別能力技術向上研修
運転士	国土交通省告示に定められている「旅客自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う指導及び監督の指針」に基づく班別研修（机上・実技）	運転士	事故多発者再発防止研修
		運転士	安全運転中央研修所研修
バスガイド	初期研修	バスガイド	安全研修
運転士	運転士安全運転講習会	バスガイド	年次別エリア研修
運転士	郊外都内路線研修	バスガイド	能力向上研修
運転士	スキルアップ研修	運行管理者	一般講習
運転士	フォローアップ研修	運行管理者	全職種 救急救命講習 など
運転士	冬山走行訓練（机上・車庫内・冬山実地）		

この他、重大事故や災害を想定した全体訓練を実施しました。

●バスジャックを想定した訓練及び車両火災発生時の避難誘導訓練

2024年1月に平和島本社にて、警視庁大森警察署と合同でバスジャック等非常時対処訓練を実施しました。また、車両前方の火災により前扉が使用できないという設定で、運転士とバスガイドがお客さま役の社員を非常口から脱出させる訓練も行いました。



バスジャック訓練

●緊急ブレーキによる急制動体験

2024年4月に平和島本社にて、運転士の体調急変時に使用する「ドライバー異常時対応システム」を使用した急制動体験と、リフトバス及び2階建てバスの非常口確認を行いました。

安全に関わる主な会議体

会議名称	内容	第83期 開催回数
安全対策会議 [月1回]	安全統括管理者を座長として管理職で構成される会議です。輸送の安全の確保と、それぞれの所管業務に係る情報の伝達や共有を図るとともに、計画の策定・実行の確認や、これに基づく改善を確実に実施しています。	12回
事故防止対策会議 [四半期毎]	現業部門と運輸管理部門が合同で、事故事例の分析検証と再発防止策の検討を行います。	4回
異常気象時等対策会議 (台風・大雨・大雪・大地震など)	気象庁による災害予測情報の発表時に、運行予定地域の気象予測、災害リスクの確認と運行可否の協議および決定を目的とし、災害のレベルにより関係部署管理職を招集して開催しています。	3回
整備運輸連絡会議 [月1回]	車両整備部と運輸部の管理職で構成する会議で、車両に関する情報共有を行っています。	12回
運転士 指導主任・班長会議 [月1回]	安全対策会議の情報共有、安全統括管理者の指示事項伝達、各月告示研修の実施および班員への指導方法共有、課題報告などを目的として開催しています。	12回 (書面開催含む)
運転士班会議 [月1回]	指導班長を中心に、各月告示研修や情報伝達、意見交換を目的として開催しています。	12回 (書面開催含む)

路線バスにおける輸送の安全の確保

都営交通を担う受託事業者として、「安全性の向上」は事業の根幹をなす重要課題です。運輸安全マネジメント制度に基づく安全対策に取り組む中で、個々の社員の安全への意識を高めるべく、2017年より「安全宣言」を掲げています。これまで事故の発生傾向や走行環境の変化に応じて内容を見直ししており、現在は「はとバス運転士6つの安全宣言」として、ポスターによる啓発や点呼での唱和など、あらゆる重大な事故を引き起こさないための具体的な取組みを実行しています。



観光バス・路線バスにおけるその他の取組み

職場巡視・街頭指導の実施（観光バス・路線バス）

輸送安全総点検や全国交通安全運動期間においては、社員が啓発リボンを着用する他、経営トップや安全統括管理者、管理職などが点呼執行所やバス発着地の巡視、点呼・出庫立会いを行っています。また、観光バスにおいては、運行中の健康状態や法令遵守の状況などを確認するため、降車地での指導も随時実施しています。

事故防止の日・無事故の日・安全宣言の日の設定（観光バス・路線バス）

観光バスでは毎月4日を「事故防止の日」、毎月第3金曜日を「無事故の日」、路線バスでは毎月19日を「路線バス受託事業本部安全宣言の日」と定め、管理職などが点呼や出庫に立ち会っています。

運転士無事故表彰の実施（観光バス・路線バス）

一定期間継続して無事故かつ勤務成績が特に優秀な運転士を表彰しています。

路線調査の実施（観光バス）

道路状況や施設への進入に確認が必要な場合、事前の調査を実施し通行の安全を確認しています。

観光バス車両に搭載されている機能

当社が保有する観光バスは、安全・安心・快適な機能を備えており、各機能は車両の入口や後面にアイコンで表示しています。

アイコン	機能	搭載車両台数（期末時点）
	ミリ波レーダーと画像センサーが前方の歩行者や自転車運転者、低速走行車を検知し、追突の恐れがある場合、運転士に警報とディスプレイで危険を知らせます。追突の危険性が高まると、強い警報と強いブレーキが作動し追突被害を軽減します。	98 両
	運転士に急病などの異常が発生した場合、運転士自身または他の乗務員が運転席スイッチを押すか、もしくは乗客が客席上部に設置された客席スイッチを押すことで車両が制動を開始します。車両の減速および車線内での維持・停止により、追突事故などを抑制します。	32 両
	高速道路上で、車線を逸脱しそうになる場合、警報を鳴らし運転士に注意を促します。	80 両
	一部車両では、Wi-Fi や、スマートフォンの充電に便利なコンセントや USB を装備しています。	Wi-Fi 44 両 コンセント (USB 含む) 87 両
	車内は抗ウイルス・抗菌処理を施しています。また、車両エアコンにはプラズマクラスターイオン発生機を搭載しています。 ※プラズマクラスターロゴおよびプラズマクラスター、Plasmacluster はシャープ株式会社の登録商標です。	95 両



先進安全装備について詳しくはこちら（提供：いすゞ自動車）



車内換気について詳しくはこちら（提供：いすゞ自動車）

衛生管理

食の安全を守るホテルの取り組み

株式会社食環境衛生研究所の協力のもと、レストランや宴会場における施設衛生管理を行っています。食の安全を守るべく、年 4 回の施設衛生調査、年 9 回の衛生管理指導、年 6 回の検便、年 4 回のノロウイルス検便を実施しており、第 84 期からは調理師への衛生管理指導にもさらに注力してまいります。



ホテルの衛生管理

防災・減災

「Sinagawa HEART」の防災機能

当社保有のオフィスビル「Sinagawa HEART」では、高い耐震性能を誇る免震構造を採用することで地震の際の大きな揺れを抑制することが可能です。これにより、人命や事業資産の安全を確保するとともに、72 時間対応可能な非常用発電機の設置や想定レベルを上回る浸水対策などにより、高いレベルでの安全・安心を実現しています。

また、入居テナント向けの避難訓練を法令に基づき年 2 回実施しています。

社員による防災訓練などの実施

平和島本社における防災訓練・消防演習

平和島本社では、年に一度防災訓練を実施しています。2024 年 4 月には、東京消防庁大森消防署及び大田区役所の協力のもと、震度 6 強の地震発生を想定した訓練を行いました。経営トップをはじめ安全統括管理者、運転士・バスガイド・整備士を含む本社内の勤務者が参加し、避難経路確保や避難誘導訓練、消火器の取扱い訓練、起震車体験などを実施しました。

また、2023 年 11 月には、平和島本社にて大森消防署と合同の消防演習を実施しました。消防隊が火災で逃げ遅れた社員をはしご車で救出し、放水して消火するなど、実践的な演習が行われました。



防災訓練



消防演習



消防演習（集合写真）

ホテルにおける火災を想定した訓練

2024 年 6 月、宴会場での火災を想定した訓練を実施しました。初期消火・誘導担当など、役割に応じて適切な対応をとれるよう、設備の使用使用方法・避難経路の確認などを行いました。

今後も訓練の内容を変えて実施することで非常時の対応を強化してまいります。



避難誘導訓練



初期消火訓練

お客さま満足の追求

はとバスならではの商品造成

観光バスの商品価値を高めるための工夫

定期観光コース

東京タワーや浅草など定番の名所コースはもちろん、東京を味覚で楽しむコース、人気の迎賓館赤坂離宮や今年開業した豊洲 千客万来を組み込んだコース、港町横浜を満喫するコースなど、時代のトレンドや新たな名所を盛り込んだ多彩なコースを展開しています。また、東京の観光名所を短時間で駆けぬけるコースは、屋根のない解放感と360°の眺望が人気の2階建てオープンバスで運行しています。

何より、各コースを彩るのはバスガイドです。名所旧跡や車窓から見える景色をじっくりご案内するなど、様々な演出で心地よい時間を提供しています。



2階建てオープンバス



バスガイドの案内

お客さまからのお声

運転士さんもバスガイドさんもすごく丁寧な方で安心して旅が楽しめました。特にバスガイドさんの旅の助言がすごく有り難かったです。移動中も色々な豆知識を聞くことができ、本当に素晴らしいなと思いました。

募集型企画旅行コース

関東近郊には、歴史的建造物や自然、食文化などの観光資源が数多く存在します。普段入りできない施設を見学したり、果物狩りや桜・紅葉・イルミネーションなど季節を楽しんだり、当社のコースに参加したからこそ特別な体験を提供しています。

また、当社は「ゆとりとくつろぎ」をコンセプトにした横3列・全24席、化粧室を完備した最上級バス「ピアニシモⅢ」を保有しており、旬の景色やお食事、厳選したお宿をゆったりとしたスケジュールでお楽しみいただけます。



ピアニシモⅢ



ピアニシモⅢ車内

外国人向けコース

通訳案内士の資格を持つガイドがご案内する訪日外国人旅行者向けの専用コースを提供しています。東京名所だけでなく、世界遺産である富士山五合目を訪れるコースも人気です。

この他、一部の定期観光コースではGPSを活用した多言語自動ガイドシステムを導入しており、バスの走行に合わせたリアルタイムな音声ガイドを9か国語でお楽しみいただくことで、観光地の魅力をお伝えしています。



通訳案内士によるガイド



多言語自動ガイドシステム

社員一丸で取り組む商品造成

当社はすべてのコースを自社で企画・実施しています。お客さまに付加価値の高い商品をお届けするため、商品造成の際には、コース企画担当と、実際に運行を担う運転士・バスガイドが意見を交わす「コース委員会」を必ず開催しています。観光地の滞在時間やお客さまの誘導方法、バスが走行するルートに至るまで丁寧に精査し、あらゆる職種が協力してコースを作り上げることで、たくさんの「はとバスならではの」を生み出しています。(→関連する内容をP19にも掲載しています。)



コース委員会

すべてのお客さまがくつろげるホテル空間の提供

銀座キャピタルホテルでは、すべてのお客さまに快適にお過ごしいただけるよう配慮した「ユニバーサルルーム」をご用意しています。車椅子のまま入室できるよう入口が広く段差がない構造で、手すり、広めのバスルームを設置し、視覚で判断できるセーフティボタンなど安全に配慮した設備もあります。

また、ユニバーサルルーム以外に「バリアフリートイレ」の設置もあります。中にはベビーチェア、オムツ台も併設しており、お身体が不自由な方からお子さま連れのお客さままで、宿泊者以外の方も含め、どなたでもご利用できます。



ユニバーサルルーム



バスルーム



バリアフリートイレ

お客様の声を活かした事業運営

観光バスにおける「お客様のお声会議」の開催

お客さまからメール・電話・FAX・はがきなどで頂戴したご意見やご感想は、社長をはじめ関係部署の管理職が出席する月に一度の「お客様のお声会議」で共有しています。より良い商品を提供するためのアイデアを“お客様目線”で出し合い、今後のコースに反映することで、サービス改善と品質向上を図っています。お客さまから頂戴する多くのお声が、当社の成長を支えています。(→関連する内容をP19にも掲載しています。)



お客様のお声会議

路線バスにおけるCS向上の取組み

各支所にCS(顧客満足度)の向上を目的とした「CS委員会」を設置し、毎月の会議を中心に活動を行っています。会議では、お客さまからいただいた感謝やご意見、ご要望といったお声の分析を行い、ご意見、ご要望については再発防止策を定め、すべての運転士がお客さまへの接遇で活用できるよう掲示などで周知をしています。また、支所ごとに「月間CS標語」を決め、所内掲示や点呼時に唱和することでCSに対する意識付けを行っています。



CS標語の例

お客様アンケートを通じたホテルのサービス改善・向上

サービス改善と品質向上に向け、お客様アンケートを実施しています。いただいたアンケートには総支配人以下、すべての管理職が目を通し、現場の状況確認やヒアリングを実施したうえで改善を図り、お客様満足度の更なる向上に努めています。

お客様からのお声と改善例

チェックアウトが混雑し時間がかかりすぎる。

→ホテルシステムを改修しチェックアウト方法を簡略化しました。また、精算が不要なお客さま向けにキードロップを併設し、チェックアウト時の混雑緩和を図りました。

茜館ロビー入口のゴミ箱が溢れていた。

→雨の日に傘入れのビニール袋が散乱していることが判明したため、傘入れ用ビニールを撤去のうえ新たに「傘のしずく落とし」を設置しました。館内の清潔化だけでなく廃棄物削減も図ることができました。



傘のしずく落とし

お客様満足度の追求にゴールはありません。
引き続きお客様よりいただいた大切なお声を基に
サービス改善と品質向上に努めてまいります。

各種研修の実施

乗務員のスキルアップを図る観光バスの取組み

社員の「おもてなしの心」も大切な商品です。これに磨きをかけるため、安全を担う運転士、快適な旅を提供するバスガイド、お客さまをご案内する現場スタッフには、各種安全講習や接遇研修、エリア研修などを実施し、個々の意識とともに実技の向上も図っています。



バスガイド研修

思いやりの心にあふれる路線バスを目指して

すべての方にご利用しやすい都営バスを目指し、高齢者疑似体験、車椅子サポート体験などを通じて、お客さまへ思いやりの心を持って対応できるよう研修を行っています。



研修の様子

車椅子ご利用のお客さまからのお声

車椅子での乗車は時間がかかることもあり抵抗がありましたが、運転士さんが「ゆっくりでいいですよ。」と言ってくれ、降車時には「お気を付けてお出かけください。」と声をかけてくれて優しく丁寧な対応でした。非常に嬉しかったです。

ベビーカーご利用のお客さまからのお声

初めてベビーカーで乗車し、うまく乗れるか、子供が泣かないか、他の方の迷惑にならないかなど様々な心配ごとを抱えながらの乗車でドキドキしていましたが、運転士さんがお手伝いは必要か、どこで降りるか、ベビーカーを固定できたかの確認など、とても親切に対応してもらい降車まで安心して乗車できました。また、降車の際もお手伝いいただき、こんなに親切にもらったのは初めての経験でとても嬉しかったです。

環境保全・社会貢献

CO₂ 排出量の削減

観光バスにおけるハイブリッド車両の導入

地球環境にやさしい運輸事業を実践すべく、エコドライブを徹底することで燃費の改善に努めると同時に、環境配慮型車両を順次導入し活用しています。クリーンエンジンとモーターの組合せにより、低燃費、低環境負荷を実現した「大型観光系ハイブリッドバス」を2008年に4両導入し、定期観光コースで運用を開始して以来、車両数を拡大してきました。



ハイブリッドバス

路線バスにおけるFC車両の運用

東京都交通局では、燃料電池バス（FCバス）を国内バス事業者最多の75両運用しており、当社の受託支所においても4両（臨海支所2両、港南支所2両）を受け入れています。FCバスは、水素と酸素の化学反応により発電した電気を使って走るバスで、走行時にCO₂やNOx、PMといった有害な環境負荷物質を一切排出しない優れた性能を持っています。さらには、ユニバーサルデザインの採用や災害などの有事の際には電源として利用ができるなど、環境だけでなく人にも優しいバスとなっています。FCバスの運用を通じ、受託事業者としても環境保全に努めています。



FCバス

廃棄物の削減

大田区フードドライブ活動への参画

2024年1月に大田区社会福祉協議会が実施するフードドライブ活動に参加し、社員の家庭で眠っていた飲食品類を寄付しました。同会を通じて、子ども食堂や福祉施設、ひとり親家庭、一時的に生活に困っている世帯などへ提供されました。



フードドライブ活動

ホテルにおけるプラスチック削減の取組み

銀座キャピタルホテルでは、一部アメニティの客室設置を廃止しました。フロントに「アメニティバー」を設置し、お客さまご自身でお部屋にお持ちいただく方法に変更しています。

レストランでは、テイクアウト時に提供しているスプーンやマドラーをプラスチック製のものから木製のものに、テイクアウト容器はバイオマス素材のものに変更しました。また、宴会時の食品口スを減らすための取組みである「3010運動」を推進しています。



アメニティバー

リサイクル・省エネ

「Sinagawa HEART」の取組み

当社所有のオフィスビル「Sinagawa HEART」では、2021年9月からビルで使用する電気を100%再生可能エネルギーに切り替えており、2023年までは東京都交通局の水力発電からの電気を、2024年からはENEOS株式会社が供給するバイオマス発電からの電気を使用しています。また、この取組みにより、港区から「MINATO再エネ100電力利用事業者」に認定されました。（→関連する内容をP22にも掲載しています。）



ENEOS 室蘭バイオマス発電所

この他、入居するテナントが撤退する際、原状回復にて敷設するフロアマットにはリサイクル品を使用するようルールを定めています。



MINATO再エネ100電力利用事業者認定証

地域交流・貢献

自治体と連携した取組み

東京都中央区が主催する清掃活動への参画

銀座キャピタルホテルでは、中央区が主催する「まちかどクリーンデー」に参加しています。自主的な清掃活動の輪を広げ、清潔で快適なまちを実現するため、ホテルの周囲を中心とする清掃を月1回行っています。



ホテル周辺の清掃活動

TOPICS 整備士による平和島本社の清掃活動

平和島本社では自主的な清掃活動を行っています。毎週金曜日に整備士が主体となって本社敷地内と周辺のゴミ拾いを行い、職場環境の整備とまちの美化に努めています。



平和島本社周辺の清掃活動

神奈川県横須賀市とのコースを通じた連携

軍港として栄えた横須賀市と連携し、地域の魅力や歴史を体感できる同市内発着の着地型のコースを企画・実施しました。艦船を間近で見ることができる「YOKOSUKA 軍港めぐり」、日本海軍連合艦隊の旗艦としての勇姿を感じられる「記念艦『三笠』」、普段は入ることができない「浦賀ドック」の見学などを盛り込み、横須賀市の魅力をPRしました。

実施コース例：「JR 横須賀駅・京急汐入駅発着

YOKOSUKA 軍港めぐりと浦賀ドック」



軍港クルーズ

千葉県とのコースを通じた連携

次世代に残したいと思う「ちば文化遺産」を広く知ってもらうため、関東近郊からの団体の誘客促進を図ることを目的とした「千葉県誕生150周年記念事業」に参画しました。「海ほたる」や「成田山新勝寺」、「京成バラ園」、「日本寺」など多くの「ちば文化遺産」を訪れる15コースを発表し、約2,600名のお客さまにご参加いただきました。

実施コース例：「ピアノシモIIIで行く 酒と二十四節気料理 きえね omoya」

「東京ドイツ村&マザー牧場ダブルイルミネーションと牛・豚・ラム肉 ジングスカン食べ放題」



成田山新勝寺



海ほたる

(提供：東京湾横断道路株式会社)

地元企業とのコラボレーション

東京都大田区の地域活性化を目指し、城南エリアをホームタウンとする男子プロバスケットボールチームの「アースフレンズ東京Z」を運営する株式会社GWCと連携しました。

同社は、「スポーツを『観る』『する』『支える』ことを通じて、人と人を繋げていく力を最大限に活用したい」との考えのもと、リサイクル品回収イベントやフードドライブ寄付、スポーツ教室開催などの様々な取組みを行っている企業です。



株式会社GWCご担当者様より

当社では、男子プロバスケットボールチーム「アースフレンズ東京Z」とハンドボールチーム「アースフレンズBM」の両チームを通じて、ホームタウンに掲げる城南エリアを中心に、選手・スタッフと、ファン、地域、パートナーの皆さまが連携し、SDGsのパートナーシップ活動を生み出すことを理念としています。2024年2月には、地元企業であるはとバスと連携し、大田区内を出発地とするバスケットボール観戦ツアーを実施しました。初めて試合にお越しいただく方はもちろん、初めてはとバスに乗るアースフレンズファンの方もおり、双方の魅力や取組みを伝える良い機会となりました。今後もパートナーと共に、SDGsに取り組む輪を広げる活動を行ってまいります。

地域と連携した交通安全の取組み

交通安全啓発運動への参加（観光バス）

全国交通安全運動に伴い、警視庁丸の内警察署が実施する「交通安全のつどい」でバスガイドがパレードを行うなど、交通安全を啓発する取組みにも参加しています。



パレードの様子

交通安全教室の開催（路線バス）

都営バスの各営業所・支所では、交通安全運動などに積極的に参加することに加えて、地域の方々を対象にした「交通安全教室」を地元警察署とともに開催することで、交通ルール遵守の呼びかけや交通マナー啓発などに努めています。当社の受託支所でも、地元の小学生や地域の高齢者向けの「交通安全教室」を開催し、事故を再現した実演や、運転者からは見えない死角や内輪差の確認、急ブレーキ時の衝撃の体験などにより、身近に潜む危険を認識いただいています。こうした活動を通じて、事故のない安全な地域づくりに貢献しています。



交通安全教室

被災地支援の取組み

2024年1月1日に発生した能登半島地震で被災した北陸の復興を願って、東京地下鉄株式会社（東京メトロ）と共同でチャリティ撮影会コースを実施しました。2020年に惜しまれながら引退した東京メトロ日比谷線03系は、第2の人生を北陸鉄道で過ごしていますが、東京メトロと北陸鉄道とのご縁から、新木場車両基地でこの車両を公開いただきました。

なお、売上金の一部は、石川県の「令和6年(2024年)能登半島地震に係る災害義援金」に寄付しました。



車両公開の様子

働きやすい環境づくり

健康増進

社員の健康維持・向上を図る取組み

労働安全衛生法に基づき年1回の定期健康診断と、半年に1回の特定業務従事者向け健康診断を行っています。第83期からは35歳以上の社員を対象に、視覚障害の早期発見を目的とする眼底検査を追加しました。また、定期健康診断には各種がん検診のオプションを用意し、個人の希望に応じています。

この他、同法に基づき年に1回ストレスチェックを実施し、社員がメンタルヘルス不調になることを未然に防止する取組みを行っているだけでなく、インフルエンザが最も流行する10月から翌年2月にインフルエンザの予防接種に対する費用補助を実施するなど、社員の健康増進に努めています。



健康相談

TOPICS 運転士の健康管理（観光バス運転士の例）

お客さまの命をお預かりする運転士の健康管理のため、次の取組みを行っています。各検査結果は産業医が確認し、必要に応じて精密検査の受診や治療を促します。なお、平和島本社には保健師が常駐し、日常の健康管理のサポートを行っています。

①体温・血圧測定の実施

測定結果を運転士・運行管理者が双方で確認することで体調を把握しています。

②業務途中点呼の実施

業務途中にも点呼を行うことで、運行中の健康管理に努めています。

③睡眠時無呼吸症候群（SAS）スクリーニング検査・脳MRI検査の実施

これらを3年に一度実施し、体調急変の防止に努めています。

④心電図簡易検査の実施

法令で義務付けられている定期健康診断とは別に、月に3回心電図の検査を実施しています。

多様な働き方の尊重

子育てと両立しやすい職場環境の整備

子どもを持つ社員が、仕事と育児の両立を図れる体制及び、職場の雰囲気づくりを行っています。第83期の育児休業取得率は女性100.0%、男性87.5%と高い割合であり、特に男性の育児休業取得率は前年の50.0%から高い伸びをみせています。この背景には、2022年10月の育児・介護休業法改正によって施行された育休制度である「産後パパ育休」を活用する社員が増えていることが挙げられます。

育児のための時短勤務も小学校入学前まで可能であるとともに、出勤・退勤の時間も個々に合わせて設定することを可能とし、仕事と育児の両立を支援しています。

産後パパ育休取得者インタビュー

事務総合職 観光バス事業本部 旅行事業部 定期観光課 課長代理

春日 晃一郎



—職場は普段どのような勤務体系ですか？

シフト勤務で、日によって早番や遅番などもあります。

—育休はいつから、どれくらい取得しましたか？

昨年8月に双子が誕生してから、2週間の産後パパ育休を2回に分けて取得しました。

—取得したきっかけはなんですか？

人事担当者から制度のお話を聞いて興味を持ち、産後で妻の体が一番大変な時期なのでサポートしたいと思い取得を決めました。

—パパ育休を取得してみてどうでしたか？

子育ては初めてのことばかりで戸惑いましたが、育休を取得し、妻と一緒に子どもたちとじっくり向き合うことができたので、有意義な時間を過ごせました。上司や同僚の理解を得られたからこそだと思います。

—男性でこれから育休を取りたいと思っている方々へメッセージをお願いします。

仕事や仲間を思うと育休取得を諦めたくなくなる気持ちもあるかもしれませんが、私は取得できて良かったと心から思いますし、今後同じような境遇の人がいれば支援したいと思っています。育休を通じた時間は私の人生において貴重なものとなり、仕事の糧にもなったと実感しています。

育児時短勤務者インタビュー

ガイド技能職 観光バス事業本部 運輸部 ガイド課

高橋 美貴



子育てをしながら時短勤務の中で、バスガイドの仕事で指示する点呼表の作成や翌日の注意事項の貼り出し、バスガイドの業務日報の確認作業などを行っています。また、時短勤務の範囲でバスに乗務をすることもあります。育休から復帰後の現在も、育休前のバスガイドとしての実務経験や新人教育をはじめとする人材育成の経験を活かし、幅広い仕事ができることに毎日やりがいを感じています。

TOPICS HAPPY WOMAN®の取組み

HAPPY WOMAN®は、持続可能な未来づくりの基盤でもある「女性のエンパワーメントとジェンダー平等」を推進し、活力ある社会実現を目指すプロジェクトです。国連が制定している3月8日の国際女性デーの普及をはじめ、すべての人が幸せな人生を送るための学びや行動に繋げる場を創出しています。当社では、ミモザの飾りの設置やポスターの掲出などの啓発活動を行っており、誰もが生き生きと働くことができる職場づくりに努めています。



あらゆる人材が活躍できる環境

外国籍社員の雇用と育成

技能実習生の受入れ

技能実習制度は、日本が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術または知識の開発途上国への移転を図り、開発途上国の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とし、当社も2023年10月に整備士としてフィリピンより2名を採用しました。

当初は技術面に加え言葉の壁もありましたが、フィリピンにおいては母国語のタガログ語の他に英語も使用するため、英会話ができる整備士を教育係とし、主に英語による指導・教育を行いました。同時に日本語を習得してもらうため、現在でも普段の会話ではなるべく日本語を使用し、整備士同士でコミュニケーションを積極的にとっています。

入社から約1年が経過しましたが、技能実習生2名は技術力、日本語力とも向上し、業務面において大きな戦力となっています。2024年9月には2期生として、同じくフィリピンより新たに技能実習生2名を採用し、技能、技術の教育を行っていく中で、将来的な戦力として期待しています。

彼らと一緒に働く整備士もコミュニケーションの取り方を日々模索し、英語で注意喚起の掲示物を作成するなどの創意工夫が生まれており、整備士全体のダイバーシティ化も進んでいます。



英語による注意喚起

ホテルスタッフの育成

インバウンドのお客さまの増加に伴い、外国籍ホテルスタッフの採用にも力を入れています。入社後は、在籍スタッフを講師とした日本語学研修や外部にて日本文化を体験する研修を行い、参加者の知識向上と外国籍スタッフ参加者のコミュニケーションの促進に役立てています。



日本語研修



日本文化体験

技能実習生インタビュー



整備技能職 観光バス事業本部 車両整備部 車両課

DOMOGON JOHN CYDRIC ACERA (写真左)

AYOMA ERIC GASAHAN (写真右)

—お二人はどんな業務を担当していますか？

JOHN) 車検・点検を中心とした業務を担当しています。

ERIC) 主に修理とメンテナンスを担当しています。

—職場の雰囲気はどうか？

ERIC) みんな優しく接してくれます。日本語がわからなくても言い換えてくれたり、ゆっくり話してくれたりします。みんなと仕事するのが楽しいです。

—日本に来て、大変だったことは何ですか？

ERIC) 言葉の壁が大きかったですが、英語が話せる日本人整備士と、外国人整備士の先輩がサポートしてくれたことが有り難かったです。

JOHN) 日本の夏が暑いことです。フィリピンは、気温は高いですが湿度は低めなので、風が吹けば涼しく感じるのですが、日本は湿度が高く蒸し暑いので、その中で作業するのは大変です。

—今後の目標を教えてください。

ERIC) 整備のスキルアップはもちろんですが、日本語の受け答えをもっと頑張りたいです。

—2期生も入ってきますが、どんな先輩になりたいですか？

JOHN) 2期生は、フィリピンでの整備士歴はベテランですが、日本に来るのは初めてなので、色々教えてあげたいと思っています。

経営基盤の強化

人育成

各職種のキャリア形成

事務総合職

当社で働くあらゆる職種を支える中心的な存在が事務総合職です。将来の幹部候補として様々な分野の業務を経験し、経営を担う人材へ成長していくことが求められます。定期的に行われるジョブローテーションは、社員の能力開発を目的として行われる人事異動であり、業務内容や勤務形態が大きく変わることもあります。しかしながら、ジョブローテーションを経験した社員からは「不安はあったものの、それ以上に得られるものが大きい」との意見が多数あります。事務総合職は推薦・試験を経て資格昇格し、課長代理、さらには管理職（課長、部長）、役員へとキャリアアップしていきます。



事務総合職

事務専任職

事務系の職種の中でも分野を限定して働くのが事務専任職です。その分野に精通した知識・経験で事業を支えます。事務専任職は推薦・試験を経て資格昇格し、課長代理、さらには管理職（課長）までキャリアアップしていきます。また、資格昇格後のタイミングで、試験を経て事務総合職への職種変更も可能であり、キャリアプランを充実したものとしています。



事務専任職

TOPICS 事務職の研修制度

事務職においては、入社後の初期研修からスタートし、半年後のフォローアップ研修、取得必須資格受験のための資格取得研修、各階層別研修など、スキルアップを図る目的で定期的に研修を実施しています。社内において研修課主体で行う研修の他、外部講師を招いて行う研修、外部にて他社の受講者と混在で行う研修など、目的に見合った研修を用意しています。課長代理に昇格した後は、マネジメントを学ぶ管理職研修を実施するなど、長期にわたり事務職キャリアアップのフォローを行っています。

技能職

運転士・整備士・バスガイド・料飲（ホテル）サービスと専門分野に特化した人材が技能職です。その道のプロを目指し日夜スキルを磨き続けています。それぞれの職種において資格区分が存在し、求められる技術のレベルに達したタイミングで、推薦・試験を経てキャリアアップしていきます。一定の資格に達すると、観光バス運転士・バスガイド・整備士は班長、主任、路線バス運転士はリーダー、統括リーダーと、職種により名称は違うものの、組織の統率、後輩の指導・教育を担う役職を任せられるようになります。また、特に優れた能力を備えた人材は専門課長、専門次長に選任され、技能職の管理職として組織をまとめる役割を担っていきます。



観光バス運転士

路線バス運転士

バスガイド

整備士

社員インタビュー

事務総合職 観光バス事業本部 旅行事業部 定期観光課 2020年入社

石井 亜美



—当社を志望した動機や、入社を決めた理由は何ですか？

観光業界に絞って就職活動をしている中で、ジョブローテーションを取り入れている点と企画・手配・販売から運行まで全て自社で対応できる点に惹かれ志望しました。

観光業だけでなく様々な事業を展開している会社のため、ジョブローテーションを通して同じ会社にながら様々な事業を経験できる強みが当社にはあり、自己成長ができる環境だと思いました。さらに説明会や内定者懇親会などといった先輩社員と関わるイベントでの先輩方がとても温かい雰囲気、学生だった私たちに同じ目線・立場に寄り添って対応してくれる姿を見て、この環境で働きたいと強く思ったのを覚えています。

—当社で働く魅力はなんだと思いますか？

ジョブローテーションを通して様々な事業を経験し、幅広い知識を身に付けることができ自己成長し続けられる環境があることが魅力だと思います。様々な事業部・職種があるので一貫して〇〇タイプの社員が多いですと伝えるのは難しいですが、人が好き・コミュニケーションが好き、そして自分のこだわりを持った個性豊かなメンバーが多く、とても温かい環境で働けることも魅力だと思います。

ガバナンス強化

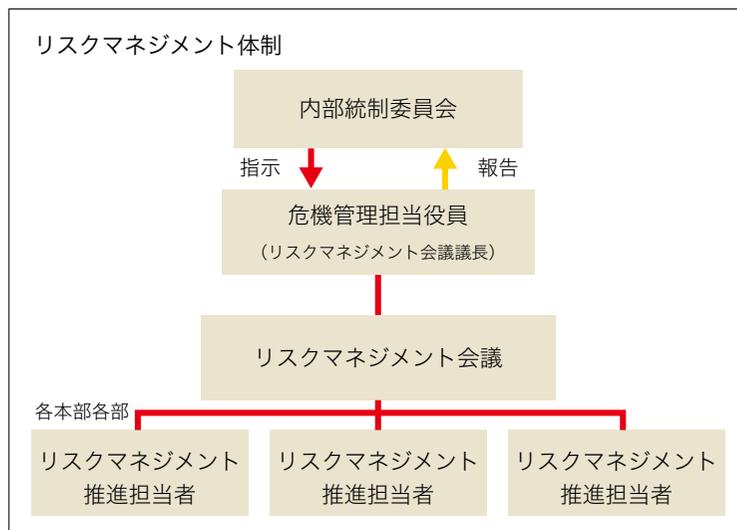
企業体質を強化する取組み

内部統制システムとリスクマネジメント

当社は、旅客自動車運送事業をはじめ幅広い事業を展開しているため、遵守すべき法令や規則、想定されるリスクも多種多様です。こうした特性のもと、安全・安心を確保し、健全かつ安定的に、そして持続的発展をするため、当社独自の内部統制システムを整備し適切に運用することが経営上の責務と考え、「内部統制システム構築の基本方針」を取締役会で決議しています。

この方針に則り、社長を委員長とし、取締役を主たるメンバーとする「内部統制委員会」において、内部統制の一元的な管理体制の整備および有効性の維持・向上について審議し、業務の適正及び有効性・効率性を確保しながら、企業の価値向上を図っています。

また、コンプライアンス意識の欠如がリスク発生に繋がるという考えから、コンプライアンスとリスクマネジメントを一体的に管理しています。危機管理担当役員のもと、全部長からなる「リスクマネジメント会議」を四半期毎に開催し、当社及びグループ会社におけるリスクマネジメントに関する活動方針や取組みについて情報共有と検証を行っています。「内部統制委員会」は、「リスクマネジメント会議」からの報告を受け、グループ会社を含めた危機管理全体を統括し、リスクマネジメントの実行性を高めるための状況確認及び監督指導を行っています。また、リスクマネジメント推進担当者を各部に配置し、部長とともにそれぞれの事業に適用される法令を識別し、部内への啓蒙と運用を徹底しています。



内部監査の実施

社長直轄の内部監査室では、内部統制システムが有効に機能しているか確認するとともに、コンプライアンス・リスクマネジメントに関する活動方針や計画の実行状況を監査します。各監査は、監査計画に基づき、全部門を対象に定期的実施しています。

第 83 期に実施した内部監査

年 月	実施内容	対象者・対象部署
2023 年 12 月	会計監査（上期）	金銭、金券、証憑類の取扱いのある部署
2023 年 12 月～2024 年 1 月	個人情報保護監査（上期）	全部署
2024 年 1 月	安全に関する監査	ホテル事業本部
2024 年 3 月	運輸安全マネジメント 内部監査	社長、観光バス事業本部長、運輸部長
2024 年 5 月	運輸保安監査	観光バス事業本部運輸部 (平和島本社・横浜野庭営業所)
2024 年 6 月	運輸保安監査	路線バス受託事業本部各支所
2024 年 6・7 月	会計監査（期末）	金銭、金券、証憑類の取扱いのある部署
2024 年 6・7 月	個人情報保護監査（期末）	全部署
2024 年 7 月	情報システム監査	情報システム課及び対象システムのある部署
2024 年 7 月	運輸保安監査	観光バス事業本部車両整備部

内部通報窓口の設置

当社では、コンプライアンス上の問題の早期発見と解決を図るために、働く社員などが、社内で不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為に関する相談をすることができるよう、外部機関による「内部通報窓口」を設置しています。守秘義務のもと、案件ごとに相談・通報内容の確認を進め、コンプライアンス違反が確認された場合は、適切な是正措置を講じます。相談の件数、傾向などについては、四半期ごとにリスクマネジメント会議・内部統制委員会に報告し、必要な指示を受けています。また、第 83 期は管理職対象のハラスメント研修を実施し、通報案件の発生防止に努めました。



内部通報窓口ポスター

取締役会の開催

取締役会は 3 ヶ月に 1 回以上開催し、社の経営方針や経営戦略、内部統制に係る重要な意思決定及び取締役の職務の執行状況の監督を行います。

	開催回数	取締役・監査役 出席率
第 82 期	8 回（うち 1 回書面開催）	98.0%
第 83 期	7 回	96.4%

経営基盤の強化

ステークホルダーとの連携

幅広い対話を通じた企業体質の強化

当社は、持続的な成長と企業価値の向上を図るため、幅広いステークホルダーとの対話を通じた気づきや頂戴した助言を実際の事業運営に活かしています。

社員

経営基盤を強化するうえで、社員が安心して働くことができる環境づくりは不可欠です。

当社の基幹商品である定期観光・募集型企画旅行コースの商品造成においては、コース企画担当者、実際に運行を担う運転士・バスガイドが意見を交わす「コース委員会」を開催しています。お客さま目線でのコース内容の検証はもちろんですが、降車地の誘導方法や走行ルートの安全性など、現場の社員が自信を持ってお客さまをご案内できるよう議論を尽くしています。

この他、労働安全衛生法に基づく「安全衛生委員会」を各職場で月に一度開催し、現場や産業医の意見を取り入れながら社員の安全と健康を確保する取組みを推進するなど、社員同士が対話する機会を設けることで、職場環境の改善を図っています。



コース委員会

お取引先

事業運営においては、お取引先との信頼関係を深めるためのコミュニケーションを大切にしています。

観光バス事業では、約280社のお取引先と組織する「はとバス共栄会」を運営しています。この会は、お取引先と連携を密にしながら、協調を図り、共存共栄の実をあげるとともに、お客さまに期待以上の商品や心のこもったサービスを提供することを目的としています。具体的な活動内容は、会員相互の啓発と情報交換を目的とした行事の実施、サービス向上・営業促進を目的とした研修会の実施などです。会員同士のコミュニケーション促進により、強固なパートナーシップが築かれています。

この他、お取引先と構成する代表的な組織として、ホテル事業の「銀座キャピタル会」、自動車整備業の「はとバス整備協会」、グループ会社であるシーライン東京の「シンフォニー会」があります。



はとバス共栄会

お客さま

お客さまからメール・電話・FAX・はがきなどで頂戴したご意見やご感想は、社長をはじめ関係部署の管理職が出席する月に一度の「お客さまのお声会議」で共有しています。より良い商品を提供するためのアイデアをお客さま目線を出し合い、今後のコースに反映することで、サービス改善と品質向上を図っています。お客さまから頂戴する多くのお声が、当社の成長を支えています。



お客さまのお声会議

地域

地元大田区の中学生の職場体験を受け入れています。大田区教育委員会からの要請もあり、毎年3校程度、各校3～5名の生徒の皆さんに3日間、仕事体験などを行っていただいています。



職場体験

この他、看護学部を有する大学の公衆衛生看護学実習として、毎年4年生の学生の皆さんを受け入れています。事業内容から運輸事業に携わる社員の健康管理、産業医の講義など企業としての衛生に関わる分野を幅広く学んでいただいています。

TOPICS コロナ禍の応援メッセージ

2020年、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言が発令され、当社のすべてのコースが運休・催行中止を余儀なくされました。こうした中、多くのお客さまから励ましのお言葉を頂戴しました。



お客さまからの励ましのお手紙

Section 4

データ集

Data Collection

データハイライト

外部評価

はとバスのあゆみ

会社概要

HATO BUS

データハイライト

環境保全関連

観光バス車両台数・環境配慮型車両比率

	第82期	第83期
車両数	98両	99両
うち環境配慮型車両数	13両	13両
環境配慮型車両比率	13.3%	13.1%

※年間平均車両数

観光バスのCO₂排出量

	第82期	第83期
排出量	3,328t	3,793t

※燃料使用量(ℓ) × 燃料別排出係数(kg-CO₂/ℓ) ÷ 1,000

ごみ排出量・リサイクル率(平和島本社)

	第82期	第83期
ごみ排出量	45.7t	53.6t
リサイクル率	45.1%	44.4%

注) 第82期及び第83期はそれぞれ次の期間を指します。
 第82期:2022年度(2022年7月1日～2023年6月30日)
 第83期:2023年度(2023年7月1日～2024年6月30日)

人財関連

社員数・女性社員比率

	第82期	第83期
社員数	236名	237名
うち女性社員数	95名	93名
女性比率	40.3%	39.2%

※期末時点の人数

技能職

	第82期	第83期
社員数	663名	646名
うち女性社員数	94名	97名
女性比率	14.2%	15.0%

※期末時点の人数

管理職数・女性管理職比率

	第82期	第83期
管理職数	53名	49名
うち女性管理職数	9名	8名
女性比率	17.0%	16.3%

※期末時点の人数

ガバナンス関連

取締役・監査役数

	第82期	第83期
取締役	11名	8名
監査役	2名	2名

※期末時点の人数

育児休業取得率

	第82期	第83期
男性	50.0%	87.5%
女性	100.0%	100.0%

※育児休業等をした社員数 ÷ 本人(配偶者)が出産した社員数 × 100

育児短時間勤務者数

	第82期	第83期
事務職	14名	16名
技能職	2名	4名

※期末時点の人数

年次有給休暇平均取得日数

	第82期	第83期
事務職	12.9日	13.4日
技能職	14.8日	14.9日

※年間総取得日数 ÷ 期末時点の人数(有休未付与の社員を除く)

取締役会への取締役・監査役の出席率

	第82期	第83期
出席率	98.0%	96.4%

貸切バス事業者安全性評価認定制度

公益社団法人日本バス協会において事業者からの申請に基づき安全性や安全の確保に向けた取組みについて評価認定を行い、これを公表するものです。

当社は2022年12月に3つ星事業者に認定されました。



各種表彰

第83期における外部表彰の実績は、以下のとおりです。

個人表彰実績

表彰名	該当者
国土交通大臣表彰	1名
関東運輸局長表彰	2名
東京運輸支局長表彰	3名
交通栄誉賞 緑十字銀章	1名
交通栄誉賞 緑十字銅章	4名
警視庁丸の内警察署長賞 優良バス運転者	5名
警視庁交通部長賞 長期無事故金章	2名
警視庁交通部長賞 長期無事故銀章	6名
警視庁交通部長賞 特別優良バス運転者	3名
警視庁交通部長賞 優良運転者	4名
警視庁交通部長賞 優良バス運転者	2名
警視庁大森警察署長賞 優良運転者	2名
東京国際空港車両安全運転コンテスト 特別賞	1名
旅行新聞新社 優秀バスガイド 選出	1名



国土交通大臣表彰



旅行新聞新社 優秀バスガイド 表彰式の様子

団体表彰実績

表彰名	該当者
警視庁丸の内警察署長賞 交通功労者	当社
警視庁生活安全部長賞	当社
旅行新聞新社 プロが選ぶ優良観光バス30選 第1位	当社



プロが選ぶ優良観光バス30選

プライバシーマーク

当社は社会的責務として個人情報の保護に取り組んでいます。全社員を対象に年1回教育を実施するとともに、安全管理体制の点検とリスクの見直しを定期的に行い、情報漏洩の防止に努めています。2019年3月には、個人情報を適切に取り扱う事業者を証する「プライバシーマーク」を取得しました。



MINATO 再エネ 100 電力利用事業者認定

港区は、区内で使用する電力の再生可能エネルギー（再エネ）割合100%を目指すプロジェクト「MINATO 再エネ 100」を掲げており、再エネ電力を導入した事業者を認定し、広く周知する取組みを行っています。

当社所有のオフィスビル「Shinagawa HEART」では、2021年9月からビルで使用する電気を再エネに切り替えており、2024年6月に「MINATO 再エネ 100 電力利用事業者」に認定されました。



←港区「MINATO 再エネ 100 電力利用事業者認定」について詳しくはこちら
(港区ホームページ)



MINATO再エネ100電力利用事業者認定証

レッドカップキャンペーン

売上の一部を国連 WFP が取り組む途上国の子どもへの学校給食支援に寄付するキャンペーンです。グループ会社であるシーライン東京は、一人でも多くの子どもたちに学校給食を届けるため、シンフォニークルーズ「修学旅行・校外学習プラン」を通じてレッドカップキャンペーンに参加しています。



国連 WFP からの感謝状贈呈



はとバスのあゆみ

戦後間もない1948年8月、
 「内外人ヲ対象トシテ、内八国内観光ニ新時代的ニシテ快適ナサービスヲ供スル…、外八国際観光客ニ対シテ本事業ヲ通ジテ、新生平和日本ノ真ノ姿ヲ紹介…」
 という、観光で日本を立て直す強い決意のもと、はとバスの前身となる新日本観光株式会社が誕生しました。

主な出来事

1950

1960

1970

1980

●1958年12月
東京タワー開業

●1964年10月
東海道新幹線開業
東京オリンピック開催

●1970年3月
大阪万博開催



1948年8月14日
新日本観光株式会社を設立



1949年3月19日
都内定期観光バス第1号車運行
(都内半日Aコース)



1950年3月
「はとマーク」を作成



1951年4月1日
夜の定期観光バス運行開始
(夜の定期観光コース)



1953年6月1日
外国人向けコース(英語)
本格運行開始



1958年12月23日
東京タワー案内所開設

1963年9月1日
株式会社はとバスと社名変更

1963年9月3日
新日本観光株式会社
(現在の株式会社はとバスエージェンシー) 設立



1972年7月1日
銀座キャピタルホテル営業開始



1979年12月9日
銀座キャピタルホテル新館開業
(現在の茜館)



1988年4月27日
株式会社シーライン東京設立

主な車両・バスガイド制服の変遷



1948年
ボンネットバス



1963年
スーパーデラックスバス「月光仮面」



1965年
オープンバス



1971年
スーパーバス



1982年
ドイツ製2階建てバス



1951年
夜ガイド冬服



1955年
夏服



1956年
夏服



1957年
夜ガイド



1968年
冬服



1972年
冬服



1975年
夏服



1980年
夏服

【社名の由来】1949年、バス車体のシンボルマークに図案化した「鳩」が描かれました。「鳩」は平和・安全・快速のシンボルとされています。また、伝書鳩は飛び立ってから無事目的地へ着き、そして出発したところへ必ず安全に戻ってくることから「鳩」が選ばれました。翌年には、より鳩らしい新マークに改定され、新日本観光株式会社という社名でありながら「はとバス」という愛称で親しまれるようになりました。1963年（創立15年目）9月1日からは、社名そのものを「株式会社はとバス」に改めています。

1990

2000

2010

2020



1989年10月3日
「はとバス」シンボルマークリニューアル

1997年3月10日
公式ホームページ開設



2003年4月1日
東京都交通局より
路線バス受託開始



2007年2月18日
東京マラソンへの協力開始



2007年10月1日
GPS多言語自動ガイドシステム（ツアートレーサー）
搭載車両導入



2011年4月21日
東日本大震災で被災した岩手県大船渡市に
観光バスを寄贈

2016年1月12日
公式ホームページリニューアル



2019年1月29日
銀座キャピタルホテル萌木開業



2019年2月7日
Shinagawa HEART竣工



2018年8月10日
公式イメージキャラクター
「しゃぼぼ」誕生



2023年9月27日
サステナブル経営推進室新設



2022年6月22日
「羽田空港ベストビュードライブ」コース
運行開始



1996年
国産2階建てバス



2001年
はとまるくん



2008年
ハイブリッドバス



2009年
2階建てオープンバス
「オー・ソラ・ミオ」



2014年
化粧室付きバス「レガート」（左）
最上級バス「ピアノシモIII」（右）



2016年
2階建てバス
「アストロメガ」



2021年
2階建てオープンバス
「エクリプス ジェミニ3」



1989年
冬服



1993年
夏服



1997年
冬服



2001年
夏服



2009年
夏服(左)／冬服(右)



2015年～現在
冬服



2019年～現在
夏服



社名 株式会社はとバス
本社事務所 東京都大田区平和島 5-4-1
設立 1948年8月14日
資本金 1億円
従業員数 883名(2024年6月現在)
事業内容 一般乗合旅客自動車運送事業／一般貸切旅客自動車運送事業／第2種旅行業／ホテル事業／自動車整備業／路線バス受託事業／不動産賃貸業



<https://www.hatobus.co.jp/>

グループ会社

株式会社シーライン東京

住所 東京都港区海岸 2-7-104
事業内容 旅客不定期航路事業／飲食サービス業／冠婚葬祭業



<https://www.symphony-cruise.co.jp/>

株式会社はとバスエージェンシー

住所 東京都大田区平和島 5-4-1
事業内容 広告代理業／出版業／印刷業／商事事業／新車・中古車の販売／旅行業／一般労働者派遣業／警備事業／損害保険代理店業



<https://www.hatobusagency.co.jp/>



編 集

株式会社はとバス HATO BUS CO., LTD.

サステナブル経営推進室／経営本部 経営戦略部 経営企画課