



はとバス

サステナビリティレポート 2026



Hato BUS Sustainability Report 2026

Contents

イントロダクション

トップメッセージ	2
サステナビリティ理念・基本方針・推進体制	3
はとバス 5つのマテリアリティ	4
SDGs 推進担当者座談会	5

マテリアリティに対する取り組み

安全・安心の確保	7
お客さま満足の追求	9
環境保全・社会貢献	11
働きやすい環境づくり	13
経営基盤の強化	15

外部評価・データハイライト

外部評価	17
データハイライト	18

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り組みについて、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。

<報告対象期間>

第85期（2025年度／2025年7月1日～2026年6月30日）の取り組みを報告しています。
（一部当該期間の前後の取り組みに言及している場合があります。）

<発行年月>

2026年9月

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、今後の取り組みを見直す可能性がありますことをご了承ください。

第一回 TUNAG フォトコンテスト優秀賞作品



【バス部門】「幸運を呼ぶはとバス」
観光バス事業本部 松下 竜樹



【東京部門】「朝凧の静かなる鉄路」
観光バス事業本部 花之枝 知弘

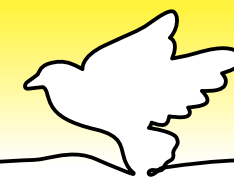


【空部門】「夕焼け小焼け」
路線バス受託事業本部 野中 康司



【花部門】「Tokyo Ajisai Tram」
ホテル事業本部 WU XINMIAO

トップメッセージ



安全・安心を最優先に、 持続可能な未来へ

株式会社はとバス 代表取締役社長

武市 玲子

株式会社はとバスは、グループ企業理念・経営基本方針のもと「安全・安心」を事業活動の根幹に据え、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。

国内外で社会や環境をとりまく課題がますます深刻化・複雑化するなか、企業には社会課題の解決を通じた持続的な成長が求められています。当社では、サステナビリティの取り組みを見える化・加速化すべく、5つの重要課題（マテリアリティ）を特定し、その解決に向けて様々な取り組みを着実に進めてまいりました。

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社員一人ひとりは、当社の最大の財産です。安全・安心を最優先に多くの方々の幸せな暮らしを支えるとともに、この強みを生かして新たな価値の創造に挑戦し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。皆さまのご理解・ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

サステナビリティ理念・基本方針・推進体制

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。

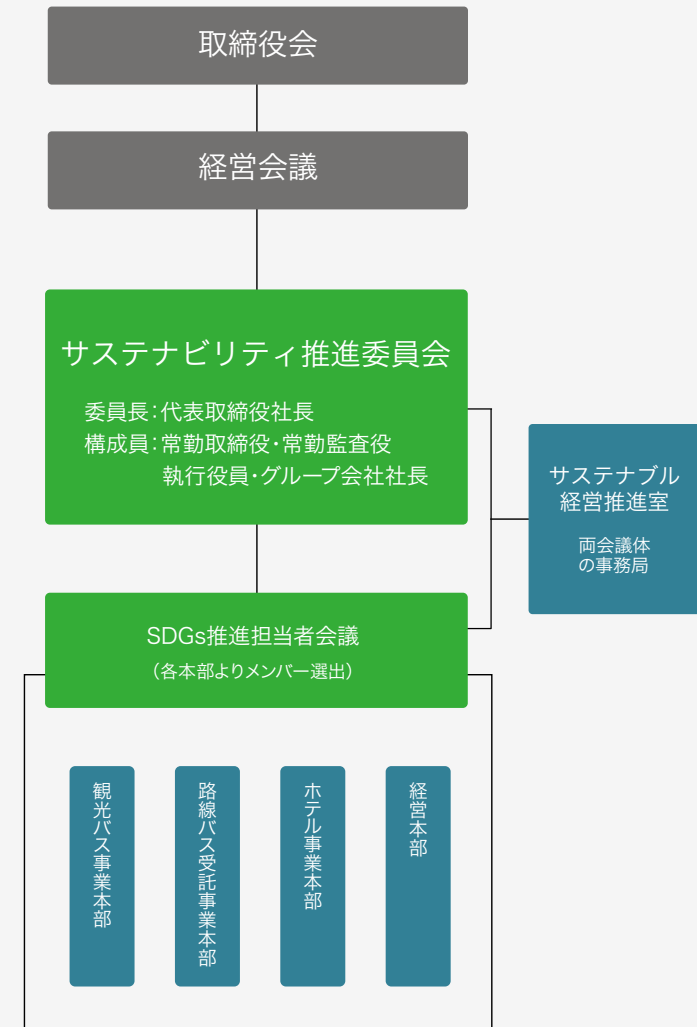
サステナビリティ理念

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



はとバス 5つのマテリアリティ



安全・安心の確保

すべての事業活動において安全を最優先し「最高の安全と安心」をお客さまにお届けします

3 すべての人に健康と福祉を	9 産業と技術革新の基盤をつくろう
11 住み続けられるまちづくりを	

お客さま満足の追求

「はとバスならではの」お客さまにご満足いただける商品、サービスを追求します

4 質の高い教育をみんなに	8 働きがいも経済成長も
9 産業と技術革新の基盤をつくろう	

環境保全・社会貢献

地球環境に配慮した行動、地域社会への貢献を積極的にすすめます

11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任 つかう責任
13 気候変動に具体的な対策を	17 パートナーシップで目標を達成しよう

働きやすい環境づくり

互いに協力・協調して働きがいのある明るい職場をつくります

3 すべての人に健康と福祉を	5 ジェンダー平等を実現しよう
8 働きがいも経済成長も	10 人や国の不平等をなくそう

経営基盤の強化

常に法令、社会のルールを遵守し誠実に行動します

8 働きがいも経済成長も	13 気候変動に具体的な対策を
16 平和と公正をすべての人に	17 パートナーシップで目標を達成しよう

SDGs 推進担当者 座談会



社員一人ひとりの行動から
つながる SDGs の輪

SDGsの取り組みは、特別な活動ではなく、日々の業務の中にある小さな気づきや行動の積み重ねです。当社では、各本部から2名ずつ選出されたSDGs推進担当者が「SDGs推進担当者会議」を通して意見交換・活動しています。今回は、各本部の担当者のうち1名ずつが座談会に参加し、それぞれの職場で実践していることや、活動を通じて感じたこと、今後への想いを共有しました。

THEME 1

「これってSDGsにつながっているな」と感じる身近な取り組みについて教えてください。

横田：観光バス事業本部では、紙資源の削減を進めています。日々の業務で最も使用する「運送申込書」をペーパーレス化した結果、年間8,000枚の紙を削減できる見通しとなりました。さらに、添乗員や乗務員が作成する報告書の電子化も進めており、



知識やデータの共有化にもつながっています。

普段の生活では、不要なものを買わないことや、賞味期限が近い商品をあえて選ぶことを心がけ、食品ロス削減を意識しています。

竹下：ペーパーレス化の取り組みとして、社内報で直近1年間の紙の使用状況を掲載し、全社に共有しました。また、私の所属する広報課は取材依頼の窓口として他部署とのやり取りが多いのですが、これまで書面で提出していた「取材協力依頼」をチャットツールでの連絡に切り替えました。このように、私個



座談会メンバー

(左上から)

ホテル事業本部

美野輪 清

(左下から)

路線バス受託事業本部

大島 瑠鈴

サステナブル経営推進室

山田 萌里

サステナブル経営推進室

上松 香凜

観光バス事業本部

横田 勇氣

経営本部

竹下 成美



人だけでなく会社全体で業務の進め方が変化してきたと感じています。さらに、社内のごみ分別が細分化されたことで、私生活でも自然と細かく分別する習慣が身に付きました。

山田：私はペーパーレスを進めた結果、紙資源の削減だけでなく、時間の節約につながっていると感じます。資料がデータとして保存されているため、必要な情報をいつでも最新の状態で確認でき、業務効率化も同時に進みましたね。



美野輪：ホテル事業本部では、10月から「mottECO」（食品ロス削減を目的に、飲食店やホテルなどで食べきれなかった料



理を持ち帰る取り組み)を始めます。新しい取り組みを始める際には、ご協力いただく相手がホテルをご利用のお客さまということもあり、正直 SDGs の推進には多くの課題があります。それでも、できることから少しずつ取り組んでいます。

大島：路線バス受託事業本部では、これまで会議議事録を印刷



して閲覧していました。現在ではデータで共有するようになり、業務連絡の回覧も紙からチャットに変更しました。切り替えの際には、抵抗感を持つ方も

いて、受け入れてもらいにくい雰囲気もありました。今ではみんなで教え合いながら、どのリアクションスタンプを押すかを楽しく選んでいるようです。(一同笑)

上松：私は新入社員として5月からサステナブル経営推進室に配属され、環境問題に関するニュースに注目するようになりました。なかでも、海洋プラスチックが生態系に及ぼす影響については、何となく知っていましたが、ペットボトルが海で分解されるまでに400年もかかるという事実を最近知り、マイボトルやエコバッグの持参を意識するようになりました。

THEME 2

昨年度、SDGs 推進担当が他社を訪問・取材し、SDGs に関する取り組みのヒントを探る社内報の特集企画「突撃！SDGs 見つけ隊！」を1年間連載しました。取材を振り返り、印象に残っていることや、今後、当社でも活かせそうなことを教えてください。

竹下：最初に取材した JAL 様が印象に残っています。現在、SDGs に関するさまざまな取り組みをされていますが、その一つは一人の客室乗務員 (CA) の方の発案でした。一人の社員の気づきが、大きな動きにつながったエピソードを聞き、素敵な企業風土だと感じました。

当社においても、推進担当者という枠にとらわれず、ほかの社員からも広くアイデアを集める機会を作っていきたいです。

山田：私は芝パークホテル様の「Book ツリー」の取り組みです (不要になった本を回収してホテル内にツリー状に展示し、展示終了後は、本を寄付することで教育支援が行き届いていない国々を支援する活動)。JAL 様と同様に、この企画も一人の社員の方が発案し、共感したほかの社員を巻き込んで主体的に進めていると伺いました。興味を持ってくれた人が活動に参加しやすい環境を、自分たちの職場でも整えていきたいです。

横田：私は小田原の鈴廣かまぼこ様です。鈴廣様が大切にされている海の豊かさや土壌の豊かさを守る活動は、SDGs を特別に意識したものではなく、本業である「おいしいかまぼこを作る」ことを追求した結果として生まれたものだと伺いました。事業活動と両立させながら、無理なく SDGs に取り組まれている点が素晴らしいと感じました。当社においても、バスツアーを通じて「地域と人を結ぶこと」や「交通安全を啓発すること」などの事業活動が、自然と SDGs につながっているのだと気づかされました。



社内報の一例

美野輪：私はアサヒユウアス様 (アサヒグループのサステナビ



リティに関する取り組みを、商品やサービスとして展開している企業)です。地域や企業とのコラボレーションにより、マイボトル (タンブラー) の利用促進を進められていました。当社でも今後、何か一緒に新しい価値を生み出せるような連携ができればと感じています。

大島：私はワンプラネット・カフェ様 (バナナの茎を活用したペーパーの開発・販売を通じて、環境保全とアフリカの地域支援を行っている企業)です。環境問題だけでなく、地域の経済的自立を支えているお話を伺い、実は SDGs につながる活動は身近にたくさんあるのだと気づくことができました。

上松：私は新入社員なので、他企業への訪問には同行できませんでした。先輩方のお話を伺い、机上で学ぶだけではなく、実際に「見て、聞く」ことで、より深く理解できるのだと感じました。



今年度は「実際に行ってみよう、見てみよう！」と積極的に行動する1年にしたいです。今後は、取材に行く際も、学んだことや感じたことを周囲に「どう伝えていくか」という視点を持って活動していきたいと思います。

今回の座談会では、SDGs への取り組みは特別なことではなく、日々の仕事の中での小さな気づきや行動から始まっていることが共有されました。

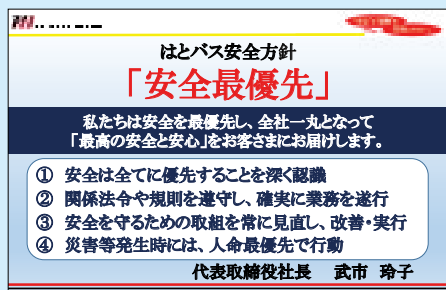
これからも、一人ひとりができることを積み重ねながら、当社の SDGs 推進に取り組んでまいります。

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「安全最優先」を掲げています。全ての事業で「最高の安全と安心」をお届けするために4つの項目を「はとバス安全方針」に決めました。「はとバスなら安全・安心だから」と、お客さまに選んでいただけるように全社一丸となって取り組んでまいります。



輸送の安全（観光バス）

●冬山研修

2026年1月、志賀高原で雪山教習を行いました。タイヤチェーンの巻き方や外し方、雪山走行での注意点を確認しました。



●坂道狭隘研修

2026年1月、房総のマザー牧場付近で坂道狭隘研修を行いました。指導主任や班長立ち合いのもと、道幅が狭い道路での基本動作や下り坂での効果的なブレーキ操作を確認。座席に座ることでお客さま目線の乗り心地も体感しました。



●浅草警察署 合同訓練の実施

2026年2月、浅草の駐車場にてバスジャック訓練を実施しました。警視庁浅草警察署との合同訓練で3つの緊急事態を想定し、実践形式で対応手順を確認・連携強化を図りました。今後も関係各所と連携し、お客さまの安全を第一に、安心してご利用いただける運行を目指して参ります。



●AIドライブレコーダーの導入

危険な運転行動を可視化し、運転士が自らの運転を「振り返る」機会を提供する通信型AIドライブレコーダーを導入しました。このシステムは、最新のAI技術によって、これまで把握が困難だった危険運転をリアルタイムで検知・確認できます。これにより、協見運転や一時停止の見落とし、車間距離の不足、居眠り、急ハンドル、急減速といった運転士一人ひとりの運転特性（癖）を客観的に把握することが可能となりました。これらのデータを活用し、それぞれの運転士に合わせたきめ細かな安全指導を実施しています。



●アプリを活用した運転士の健康管理

健康管理アプリを活用し、月3回、運転士全員に対して心電図の計測を義務付けています。従来も心電図の計測は行っていましたが、データの取り込みが煩雑で、業務上の大きな負担となっていました。アプリの導入により、運転士一人ひとりの記録を迅速に一元管理できるようになり、産業医とのデータ共有もスムーズになりました。



防犯・防災（ホテル）

●ホテル休館日を活用した防犯・防災訓練

2026年1月、銀座キャピタルホテルの茜館・萌木館で休館日を活用し、防犯訓練および防災訓練を実施しました。防犯訓練では、築地警察署立会いのもと、護身術や不審者対応を学びました。防災訓練では、京橋消防署立会いのもと、全館非常放送を用いた避難誘導や、消火栓ならびに避難用緩降機を実際に使用いたしました。また、身体障がいや視覚障がいのあるお客さまへの接遇・誘導方法についても学び、非常時を含めた多様なお客さまへの対応力向上に努めました。



●自衛消防訓練審査会

2025年7月、築地本願寺で「自衛消防訓練審査会」が開催され、男子隊・女子隊の2隊が参加しました。審査会では、建物内での火災を想定し、消火器や屋内消火栓を用いた消火活動の模擬演技を行い、消火までの速さや手技の正確さを競いました。出場選手たちは、消火栓に触れたこともない状態から、現役の消防士や出場経験のある先輩方の指導を受け、毎週練習を重ねました。その結果、女子隊は3位に入賞しました。お客さまに安心してご利用いただけるよう、今後も研鑽を重ねてまいります。





輸送の安全（路線バス）

●6つの安全宣言

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。路線バス受託事業本部では、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、「はとバス運転士6つの安全宣言」を掲げています。これまでの事故の発生傾向から、事故防止のために履行すべき内容をまとめたもので、ポスターでの啓発や点呼時の唱和を通して、個々の社員の安全への意識を高めています。



●交通安全教室

路線バス受託事業の各支所では、近隣の子どもたちを対象に交通安全教室を実施しています。バスの運転席から見えない「死角」とは何か、をわかりやすく説明し、身近なところに潜む危険を理解することで、交通安全に対する意識を高めてもらうことを目的としています。今後も事故防止に対する意識をより一層高めて安全運転を徹底していくとともに、交通安全教室等の活動を積極的に行うことで事故防止に努めてまいります。



●巻込事故の防止

電動キックボードや自転車の巻き込みは重大な事故につながります。2026年4月の道路交通法の改正に伴い、路線バスの脇をすり抜ける自転車も増え、側方間隔の確保や安全な速度での走行の重要性が高まっています。

【研修の例】

・電動キックボード安全研修

街中の風景にすっかり溶け込んだ電動キックボード。まだキックボードに乗ったことのない運転士も多くいます。実際にキックボードに試乗し、利用者の視点や操作性を確認するとともに、バス運転時に留意すべきポイントを体感しました。

・自転車事故防止研修

道路交通法の改正に伴い、自転車の車道走行が原則として徹底されました。自転車との側方間隔を2m確保して走行する研修を行い、その感覚を磨きました。



PICKUP 車内閉じ込め防止動画の制作

2025年8月、車内閉じ込め防止対策の一環として、青戸支所の運転士が自ら発案し、ドラマ仕立ての社員教育映像を制作しました。身近な運転士や事務職員が出演することで、興味を持って動画を見てもらい、事故の危険性と車内点検の重要性を改めて認識してもらう内容となっています。制作の中心を担った上嶋運転士に、制作の背景や込めた思いを聞きました。



路線バス受託事業本部
青戸支所運転士

上嶋 光弥

Q 今回の動画を制作したきっかけは？

事故多発時期における所員の事故防止意識を高めるため、他の運転士から映像制作の提案があったことがきっかけです。折しも「車内閉じ込め事故」が多発し、社会問題に発展していたため、このテーマで動画を制作することになりました。

まず、試作動画の制作に着手しました。運転士に実際の車内点検の方法を取材し、協力してくれる運転士を対象に撮影を実施しました。その後、上司への提案を経て、正式な映像制作プロジェクトへと発展しました。

Q 制作期間や動画完成までのあゆみを教えてください。

制作期間は約1ヶ月（本撮影1日、追加撮影2日、編集等14日）、自主制作映画をつくった経験を生かし、絵コンテ・撮影・編集をすべて手掛けました。撮影しやすい終点バス停のロケハンを行い、絵コンテを作成して関係各所とイメージを共有したうえで撮影当日を迎えました。

Q 制作での苦労や動画に込めた思いは？

限られた時間内での撮影であったため、のちの編集で繋がりが難しそうな箇所に備えエキストラカットも同時に撮影しました。撮影対象のバスは、運行本数が少なく、効率よく撮影するのが大変でした。

動画では、車内に閉じ込められ思いもよらぬ事態に直面するお客さま役の表情と、それに気づかず淡々と業務をこなす運転士の心境の「すれ違い」を強調して描きました。

Q 制作を振り返って

印象に残っていることは、全体的にみなさん撮影に協力的だったところです。少ない時間の中、的確に理解し、協力していただきました。今回の動画が社内にとどまらず全国の路線バス事業者に広まればいいなと思いました。

今後もクリエイティブなアプローチで安全啓発に貢献していきたいです。



お客さま満足の追求

観光バス事業の取り組み

●お客さまの声を活かした事業運営

お客さまからメール、電話、FAX、はがきなどで寄せられたご意見・ご感想は、社長をはじめ、関係部署の管理職が出席する月1回の「お客さまの声会議」で共有しています。より良い商品・サービスを提供するためのアイデアをお客さまの視点で出し合い、今後のコースに反映することで、サービスの改善と品質の向上を図っています。



お客さまのニーズや商品の課題を、より細やかかつタイムリーに分析するため、2025年7月にAIを活用したアンケート自動分析ツールを導入しました。これに伴い、より多くのお客さまからご意見・ご感想をいただけるよう、アンケートの収集方法を変更しました。



Webからご予約いただいたお客さまには、ツアー参加後に送信するサンクスメールから直接アンケートフォームにアクセスいただけるようにしました。また、乗車時に「はとバスツアー記念乗車証」を配布し、記載された二次元コードを読み取ることで、気軽に回答いただけるよう工夫しました。

その結果、はがきを中心に収集していた前年度のアンケート回収件数は3,102件でしたが、今年度は43,284件となり、大幅に増加しました。ご乗車いただいたお客さまの約7%から回答を得られるようになったものの、5段階評価で目標としていた4.5点にはわずかに届かず、4.48点となりました。常に改善を図り、よりお客さまにご満足いただけるよう、追求してまいります。

●どなたでもツアーをお楽しみいただくために

高齢のお客さまや障がいのあるお客さまにもバスツアーをお楽しみいただけるよう、適切なコミュニケーションの取り方や、基本的なサポート方法を確認する研修を実施しました。2025年12月から2026年1月にかけて、全乗務員がお客さまへのお声がけの方法や車いすの基本的な操作手順などを再確認しました。

また、車いすのままご乗車いただける2階バスの1階席へのスロープの設置方法やご案内方法も定期的に研修を行い、お客さまにご不便をおかけすることのないよう努めています。

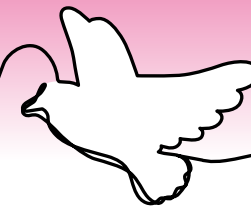


●のりば案内サイネージの導入

2026年3月、東京営業所の待合所2か所に、のりば案内のデジタルサイネージを導入しました。これまで営業所前の掲示やWeb予約のお客さまへの前日案内メールでお知らせしていましたが、サイネージの設置により、現地でも一目でわかりやすく情報をご確認いただけるようになりました。

あわせて、当日予約が多いオープンバスの空席状況もリアルタイムで表示し、窓口へ並ぶ手間を解消するなど、お客さまの利便性と快適性の向上に努めています。





ホテル事業本部の取り組み

●自動チェックイン機の導入

銀座キャピタルホテル茜館では、2026年6月に自動チェックイン機を2台導入し、運用を開始しました。チェックイン・チェックアウト時のお客さまの待ち時間を少しでも短縮するとともに、より質の高いご案内ができるよう努めてまいります。



●季節の行事にあわせた館内装飾

銀座キャピタルホテルでは、季節の行事に合わせて館内を装飾しています。ひな祭りには、元社員から寄贈されたひな人形をロビーに展示しました。フロント装飾担当スタッフを中心に、人形の配置や装飾品の見え方にまで細やかに気を配りながら、協力して設置しました。また、海外からお越しのお客さまにも「ひな祭り」の文化を知り、楽しんでもらえるよう、英語と韓国語による案内板も設置しました。5月には、こどもの日に合わせて、五月人形と鯉のぼりを展示しました。



今後も、季節感のある館内装飾を通じて、日本の文化や行事の魅力をお客さまに伝えてまいります。

●桜の名所マップ

銀座キャピタルホテルは、海外からのお客さまにも多くご利用いただいているホテルです。桜の季節には、「どこに行けば桜が見られますか?」といったお問い合わせが増えます。早咲きから遅咲きまで、桜の名所を地下鉄の路線図とともにまとめ、少しでも「桜の季節」をお楽しみいただけるよう、掲出しました。



路線バス受託事業の取り組み

●CS 合同会議の開催

路線バス受託事業の各支所では、月1回、運行課の事務職員と乗務員によるCS会議を行っています。支所ごとに寄せられたお客さまのご意見を共有し、原因の調査・解決策を検討し、翌月の目標を設定しています。



2026年6月、年度の総まとめとして、各支所のCS担当者が一堂に会し、「CS 合同会議」を開催しました。本会議では、各支所における2025年度のCS委員会の取り組みと成果を報告するとともに、2026年度に向けた新たな目標を発表しました。

会議では、各支所の事例をもとに意見交換や情報共有を行い、それぞれの工夫や課題について活発な議論を交わしました。参加者からは「サービスの向上は安全意識の向上や事故防止にも直接つながる」といった声も上がり、CSの重要性を組織全体で改めて再認識する貴重な機会となりました。

今回の会議で得られた気づきや他支所の優れた取り組みを各自が自所に持ち帰り、2026年度も、さらなるCS向上と安全な運行に取り組んでまいります。

各支所の取組例

臨海支所：バス停待機列改善活動



青戸支所：車内で使える英会話動画の作成



青戸支所：外国人向け都営バスの乗り案内



環境保全・社会貢献



東京 2025 デフリンピックに協賛

2025 年 11 月、「第 25 回夏季デフリンピック競技大会 東京 2025」にトータルサポートメンバーとして協賛しました。本大会は、79 の国や地域から 2,943 名のデフ(耳がきこえない・きこえにくい)アスリートが参加し、競技会場来場者数は 281,235 名と大盛況のうちに閉幕。当社も協賛企業として、大会を盛り上げました。

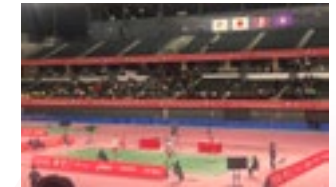
月刊の社内報「はとニュース」でデフリンピック特集記事「デフリンピックまるわかりナビ」を全6回連載。大会の概要や競技の紹介等を通じ社員の大会への理解を深めました。



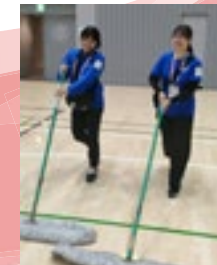
東京タワーで行われた大会PRイベントに当社の公式キャラクター「しゃぼぼ」と一緒に参加しました。イベントには、東京タワー公式キャラクターノッポン兄弟・デフリンピック応援隊 SUSIE (スージー) も登場、集まったお客さまとの記念撮影を楽しみ大会を PR しました。



9月
September



11月
November



11 名の社員が交代で全 4 日間、バドミントン競技会場でボランティア活動を行いました。選手が試合前に練習で使うサブアリーナの管理や清掃、メイン会場への誘導業務を担当しました。サポートスタッフは社内公募にて決定し、部署の垣根を越えた社員同士の交流にもつながりました。

8月
August



競技会場の大型ビジョン広告を活用し応援手話「サインエール」を使ってアスリートのみなさんへ「がんばれ！」の気持ちを届けました。

2025
7月
July

PICKUP ユニバーサルチャットボード

大会期間中、デフアスリートや大会関係者の皆さまの輸送を観光バスで行いました。きこえにくい人や海外の方とも簡単に意思疎通が図れるツールとして「ユニバーサルチャットボード」をバスに積み込みました。大会終了後、全車に 1 枚ずつ設置し、活用しています。



職業体験の受入れ

当社では未来を担う世代への教育支援を積極的に行っています。各事業所への見学や職業体験の受け入れのほか、学校に出向いての講義などを行いました。

今後も、さまざまな場面を通じて、子どもたちのキャリア教育を応援していきます。

●保育園児向けオンライン職業体験

2026年2月、株式会社ポピンズエデュケアが運営する保育園の園児の皆さまを対象に、オンライン職業体験を実施しました。大田区のはとバス本社と全国の保育園をリアルタイムでつなぎ、約300名の園児が参加しました。

プログラムでは、「バスガイド・整備士・運転士」の3つの職業について、クイズを交えながら動画で紹介したほか、運転席から見えにくい「死角」などの安全面についても伝えました。また、事前に撮影した映像を用いて、はとバスに乗り込んだ気分を味わえるミニツアーを行い、「東京スカイツリー」や「浅草寺」の様子を届けました。

最後に行われた運転士への質問コーナーでは、「はとバスには何人乗れるの？」や「なぜはとバスという名前なの？」といった、子どもたちならではの視点から多くの質問が寄せられました。



●お仕事ノートとお仕事ブック

子どもたちに地域企業を紹介し、どんな仕事があるのかを学ぶことができるキャリア教育の副教材「小学生のためのお仕事ノート（大田区版）」「中学生のためのお仕事ブック（港区・品川区・大田区版）」に協賛しました。地域の子どもたちに、観光バスの「お仕事」に親しみと感心を持ってもらうことで、将来の夢を描く手助けになることを期待しています。



●お仕事紹介動画の制作

当社に訪問いただいた子どもたちに、観光バスに関する仕事を理解してもらうために「お仕事紹介動画」3編を制作いたしました。観光バス運転士、バスガイド、整備士それぞれの1日を紹介しながら、仕事のやりがいのインタビューをあわせて紹介しています。



フードドライブ・使用済切手の回収

2026年1月、グループ会社協力のもと、社内で実施した「フードドライブ」に寄せられた食品や日用品を大田区社会福祉協議会へ寄付いたしました。大田区フードドライブへの参画は今回で3回目を迎え、食品の他、日用品や子供向け製品など合計150点近くの寄付品が集まりました。寄付した品物は、大田区社会福祉協議会を通じて、区内のひとり親世帯や子ども食堂へ配布されます。



また、2025年11月から収集をはじめた使用済切手もあわせて寄付いたしました。こちらは集まった切手を換金し精米を購入、その後区内のひとり親世帯へお米が配布されるというものです。できることから一つずつ、身近なことから地域貢献をすすめていきます。

「FRY to FLY Project」へ参画



銀座キャピタルホテルは、2025年9月から、日揮ホールディングス株式会社が実施する「FRY to FLY Project」に参画しています。このプロジェクトは、企業や自治体などの団体から廃食用油を回収し、最新技術で持続可能な航空燃料（SAF）に加工して、航空機の運航に活用する取り組みです。当ホテルでは、レストラン「あかねくりや」および「MoeGi KURiYA」で発生した廃食用油を提供しています。廃食用油から作られるSAFは、従来の航空燃料と比べて、使用時のCO₂排出量を約80%削減できるとされています。



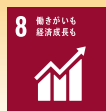
不要文具の回収

2026年6月、平和島本社において不要になった文具類の回収を実施しました。余っている、または使用しなくなった文具を社員から回収し、再利用可能なものは「備品バイキング」に提供して必要な人に活用してもらい、再利用できないものは文具リサイクルの仕組みを利用して再資源化・再製品化するものです。

その結果、マーカーやボールペンなど約3,000本、クリアホルダー約300枚を集め、再利用できないペン112本はプラスチック回収箱でリサイクル。同様に再利用できないクリアホルダー4.08kgも資源循環の仕組みで再資源化・再製品化されます。



働きやすい環境づくり



社内コミュニケーションツールの導入

2025年11月、社内の情報共有とコミュニケーションの活性化を目的に、社員同士のつながりを深めるツール「TUNAG」を導入しました。

当社では、乗務員や整備士など、業務用パソコンやメールアカウントを持たない社員が約7割を占めています。そのため、これまでは紙の掲示物や口頭での伝達に頼る場面が多く、情報伝達の遅れや認識のばらつきが課題となっていました。

「TUNAG」の導入により、アプリを通じて会社の最新の取り組みや業務に関する知識を共有できるようになりました。さらに、チャット機能を活用して、業務連絡をタイムリーに配信しています。

さらに、社員紹介機能を通じて、一緒に働く仲間を知る機会も生まれています。アプリを活用して情報を届け、社員同士が交流することで、会社への理解を深め、働きやすい職場環境の実現につなげています。



PICKUP TUNAG フォトコンテストの実施

TUNAG 導入から約半年、登録者の増加やログイン率の向上、社員同士の交流をさらに活発化させるため、初めての『フォトコンテスト』を実施しました。社員が参加しやすいよう、募集する写真のテーマを「バス」「空」「東京」「花」の4部門に設定し、合計178作品の応募がありました。本コンテストには多くの社員が参加し、部署を越えた交流が生まれました。社長による特別賞1作品を選定したほか、部門別に社員投票により優秀賞（目次ページ参照）・入賞を決定し表彰を行いました。



社長特別賞 総務部 山崎 泰輔



社長特別賞受賞作品「都心に映える黄色と青」

PICKUP TUNAG 運営チームインタビュー

導入期から活用を推進する「TUNAG 運営チーム」のお二人にインタビューしました。

Q 導入から約1年を振り返って、運営チームとして意識している点や苦労している点は？

西岡：通常業務では経験することのできない、様々な経験を積めた刺激のある1年でした。特に大切にしたのは、運営する側の目線で考えるのではなく、実際に利用する社員の立場に立って考えることです。利用する人によって感じ方や必要な情報も異なるため、さまざまな立場の人の目線に立って考え、意見を聞きながら改善していくことを意識するようになりました。

渡部：今、一番苦労しているのは「定着率を上げること」です。導入前は「1年くらい運用すれば、ある程度定着していくのかな」と思っていたのですが、実際はそんなに簡単ではありませんでした。今後はより部署や職種ごとに「TUNAGを使う目的」を見つけ、それにより何が生まれるのか、何につながるのかを理解してもらうことが大切だと思っています。



総務部
西岡 萌夏

運輸部
渡部 奈美

Q 社内コミュニケーションに変化は感じますか？

西岡：社員同士の会話の中に「TUNAG」という言葉が少しずつ出てくるようになったと感じています。フォトコンテストで掲示したポスターを見ながら「私の写真これ！」と話している社員の姿を見かけて嬉しかったです。

渡部：これまで知らなかった人や、普段仕事で関わらない社員を知る機会が増えたと思います。TUNAG の活用で小さな接点の積み重ねが、組織全体のつながりになると感じています。

Q 今後の展望を教えてください

西岡：一部の社員だけが利用するものではなく、みんなにとって当たり前の存在「なくてはならないもの」と思ってもらえるアプリにしていきたいです。より多くの社員が気軽に参加でき、楽しみながら交流できるイベントを企画していきます。

渡部：私たちが目指しているのは「社員とつながる」「業務とつながる」ことです。そして、その先に「会社とつながる」ことがあると思います。社員一人ひとりがどんな仕事をして、どう支え合っているのかを知ること、お互いを尊重し合える企業風土を醸成していきたいです。



ぼっぼラウンジ

2026年6月、平和島本社の有効活用されていなかった部屋をリノベーションし、SDGs推進担当者が意見を出し合った「ぼっぼラウンジ」を設置しました。Webセミナーの受講やオンライン打ち合わせに利用できる集中ブースのほか、部署の枠を超えて社員同士が協働できるソファエリア、短時間でもコミュニケーションを活性化できるスタンディングテーブルを設置しています。気分転換をしながら仕事ができるよう、中央にはフェイクグリーンをあしらいました。室内には、環境に配慮した素材を使用したサステナブルカーベットを採用したほか、什器のほとんどにリサイクル品を取り入れています。



賞賛文化の醸成

●サンクス・グッジョブカード

2025年10月から、銀座キャピタルホテルでは、日頃の業務の中で見過ごされがちな「ちょっとした手助け」や「気配り」に対して従業員同士が感謝を伝える取り組みとして、「サンクス・グッジョブカード」を導入しています。カードを通じて感謝の言葉を伝え合うことで、従業員のモチベーション向上やコミュニケーションの活性化につなげ、働きがいのある職場づくりを推進しています。



●Thanks TANABATA 2026

2026年の七夕に合わせて、平和島本社および東京営業所で、初めての取り組みとなる「サンクス七夕イベント」を実施しました。短冊に日頃の感謝や応援メッセージなどを自由に書き、笹に思いを結ぶイベントです。七夕終了後、短冊は「ありがとう」を伝えられた方にプレゼントしました。



デジタルの積極的な導入・活用

2025年度から開始した3カ年計画「2025中期経営計画」では、全社の重点取り組みとして「デジタルの積極的な導入・活用」を掲げています。多様なデジタルツールを導入し、より働きやすく効率的な事業運営を目指しています。

●Microsoft Teams を活用したコミュニケーション

2025年7月にMicrosoft 365を導入し、Microsoft Teamsを活用した社内コミュニケーションを促進しました。気軽に連絡できる環境が整い、部署内のやり取りが円滑になったほか、ファイルの共有や共同編集による一元管理によって、業務の効率化にもつながりました。また、複数拠点の社員が参加する打ち合わせをWeb会議で実施できるようになり、移動時間の短縮と環境負荷の低減を実現しています。

●RPA の導入による業務効率化

2026年1月から業務にRPAを導入し、これまで手作業で行っていた予約状況や残業時間の集計などの定型業務を自動化しました。これにより、報告資料の作成にかかる時間を削減し、業務の効率化を図ることができました。

●生成 AI の活用による生産性向上

2026年5月、業務の高度化と生産性向上を目的に、生成AIの活用を開始しました。文書作成や情報整理に加え、教育やナレッジ共有用の画像データ効率的に作成することで、より創造的に働ける環境の実現を目指しています。

●人事労務手続および経費・請求書精算のDX化

人事・労務手続、経費精算および請求書受領に関するデジタルツールを導入しました。これにより、各種申請・承認・書類管理のデジタル化を推進し、紙の使用量や書類の郵送・保管に伴う環境負荷の低減を図っています。さらに、業務プロセスの効率化と情報の一元管理により、社員および管理部門の事務負担を軽減するとともに、申請・承認状況の可視化や処理の迅速化を実現しています。

●ガイド教本のデータ化

パスガイドは、地域ごとの説明台本である「教本」を基に、車窓の景色をご案内しています。2025年10月、従来の紙冊子からデジタルデータへ移行しました。ガイドにはタブレット端末を貸与し、必要な情報を迅速に検索・確認できる環境を整備しています。

本取り組みにより、紙資源の使用量や印刷・製本に伴う環境負荷を削減するとともに、教本の更新・共有を効率化しました。移り変わる観光スポットの情報更新に時間がかかるという課題を解決し、業務効率の向上と環境負荷の低減を両立していきます。



経営基盤の強化



コーポレート・ガバナンス

当社は、ステークホルダーとの信頼関係を円滑に構築することが、持続的な成長と企業価値の向上に不可欠であると考えています。コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方および内部統制システムの基本方針を定め、これらにのっとったコンプライアンス・リスク管理体制を運営しています。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

内部統制の上位概念となるコーポレート・ガバナンスについての考え方を明確にするため、取締役会において「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」を決議しています。考え方のポイントは下記の通りです。

【コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方】

- ・「ステークホルダーのための持続的成長と企業価値の向上」「公正で透明性の高い経営の確保」「役員自らが率先してコンプライアンスとリスク管理の強化に努める」ことを目指す
- ・「ステークホルダーとの関係」、「適切な情報開示と透明性の確保」、「取締役会」、「コーポレート・ガバナンス委員会の設置」、「監査役」の5つについて体制や責務・役割などを明記
- ・役員に法令違反が認められた場合、社長・社外取締役・社内外の監査役で構成する「コーポレート・ガバナンス委員会」で調査・審議し、その結果を受け取締役会が処遇を決定

「内部統制システム構築の基本方針」

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」を定めています。

コンプライアンス・リスク管理体制

コンプライアンスとリスクマネジメントを内部統制における大きな柱と位置づけ、関連する体制と諸規程を整備しています。実効性のある内部統制システム構築を図るため「内部統制委員会」を四半期ごとに開催し、その整備状況および管理状況を評価し、必要な措置を講じました。また、内部統制委員会のもとに設置した「コンプライアンス・リスクマネジメント会議」では、コンプライアンス推進及びリスクマネジメントに関する取り組みについて協議を行いました。

エンゲージメントサーベイの実施

社員のモチベーションや、それに影響を及ぼす職場環境や制度について、さまざまな観点から比較・分析を行い、組織の自律的な変革につなげるため、エンゲージメントサーベイを実施しました。下記の課題を認識し、解決に向けた打ち手を講じていきます。

●人事制度の見直し・仕事のやりがいの創出

全職種を対象として、人事制度の見直しを図っていきます。まずは事務職の人事制度・評価制度から見直すべく、人事制度改定プロジェクトを設置しました。さまざまな業務に携わる中堅社員を中心にプロジェクトチームを組成し、ミーティングを重ね、現制度や過去の経緯など、従来の枠にとらわれない自由闊達な議論を通じて改定を進めています。また、研修の在り方についても見直し、より多くの研修機会を設けることができるような仕組みづくりを進めています。

●働く環境の整備

仕事の性質や社員の事情に応じた働き方、育児や介護などライフスタイルの変化に対応できる働き方や制度などを整えていきます。リモートワーク導入の遅れに対し、システムや制度の整備を図りました。

●経営と社員のコミュニケーション改善

経営幹部と社員のコミュニケーション改善のため、経営層からのメッセージをグループウェアや社内報を活用して発信していきます。また、幹部と社員が直接会話できる機会を定期的に設けています。全社員に情報がリアルタイムで届き、双方向のコミュニケーションを可能にするため、「TUNAG」アプリを導入しました。（13 ページ参照）

IT セキュリティ

当社では、2025 中期経営計画における全社重点取り組みとして、「デジタルの積極的な導入・活用と IT リテラシーの向上」を掲げています。2025 年度は、さまざまな業務や仕組みのデジタル化を進めてきました（14 ページ参照）。デジタル化を推進するうえでは、セキュリティ意識と IT リテラシーを一体的に高めていくことが重要です。

社内の IT に関する基本ルールを再確認するとともに、新たに導入したツールに対応したルールの改定内容を社員がわかりやすく理解できるよう、2025 年 7 月に「IT セキュリティハンドブック」を制定しました。また、Microsoft Teams のチャネルを活用して動画や FAQ を配信し、IT セキュリティに関する知識や新たなデジタルツールへの理解を深められるよう取り組んでいます。今後も、社員の IT リテラシー向上に向けた取り組みを継続していきます。



「はとバスブランド」の定義

2025 中期経営計画では、「はとバスブランドを磨き上げ、国内外のお客さまに選ばれる存在になる」という全社基本方針を掲げています。その第一段階として、2025 年度は、社員一人ひとりが抱く「はとバスブランド」のイメージを一つにまとめ、明確な言葉や図として「見える化」することに取り組みました。

2025 年 11 月には、現状を把握するため、社外向けのブランド調査を実施しました。日本国内の 5 つのエリアで、20 代から 70 代の 3,600 名の方から回答を得ました。続いて、2026 年 1 月には、社員を対象としたブランド調査を実施。社内外における「はとバスブランド」に対する意識のギャップを明らかにしました。

2026 年 3 月には、これらの調査結果をもとに、各事業本部から選出された計 15 名が、「はとバスらしさ」をそれぞれの視点から考え、「はとバスブランドが目指す企業像」とは何か、ワークセッションを行いました。

ワークセッションでの熱心な議論をもとに、目指すべき姿を「ブランド構造」として 5 つのステップ（階層）に整理しました。この図は、社内外に掲げる「共通の旗印」、すなわちはとバスが目指すシンボルです。また、社員が日々の業務を通じて、お客さまに「はとバスブランド」をどのように届ければよいかを示す行動の「道しるべ」となるものです。

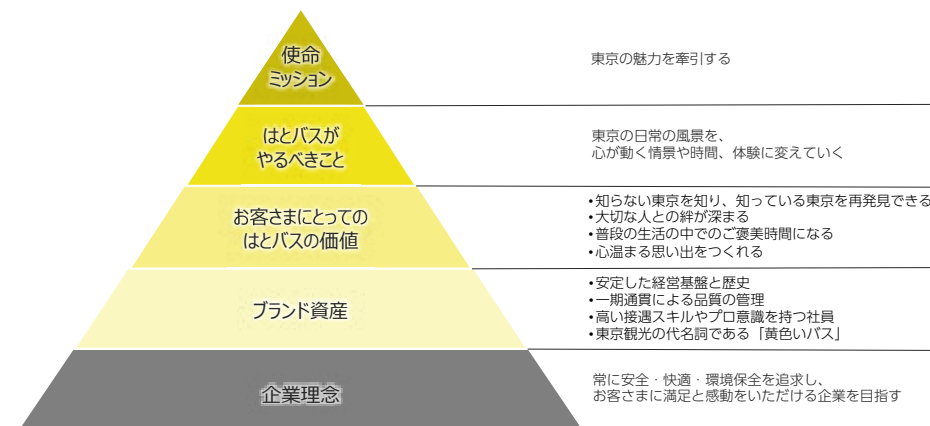


一方で、私たちの企業理念を日々の仕事に反映するための合言葉として、2000 年から社員に親しまれてきた「安心」と「感動」を笑顔にのせて…。という CS メッセージがあります。今回整理した「ブランド構造」の重要な要素になっていることから、はとバスが目指すブランドの姿を

「安心と感動を笑顔にのせて東京の魅力を牽引する」

としました。

観光バスに限らず、路線バスでの通勤・通学、ホテルでの滞在など、私たちが関わるすべての場面で、「安心」と「感動」を笑顔にのせてお届けし、東京の魅力をさらに高めていきます。また、安全を最優先にすることで、お客さまに安心してご利用いただける企業を目指します。



PICKUP ブランディングムービーの制作

ムービーのコピーは、「つなぐ、はとバス」です。

観光バス、ホテル、路線バス、不動産など、職種や職場は異なっていますが、同じ想いで業務に取り組み、想いをつないでいることを、「バトンをつなぐ」表現によって伝えています。



外部評価

エコツーリズム大賞「環境大臣賞 パートナースhip賞」受賞

2025年5月、「はとバス×檜原村タイアップ企画 東京の森へ…檜原村サステナブルツアー」を運行しました。檜原村は、島を除く東京都内唯一の村で、エコツーリズム推進法により、エコツーリズム推進全体構想認定地域にも認定されています。

当ツアーは全てハイブリッドバスで運行され、売上金の一部は「檜原村エコツーリズム推進協議会」に寄付し、檜原村の環境保全活動に活用されました。

また、サステナブルツアー第二弾として、2025年11月、「はとバス×飯能市タイアップ企画 大人のトレッキング！飯能天覧山紅葉サステナブルツアー」をハイブリッドバスで運行しました。都心から車で約90分のエリアでありながら、奥武蔵の山々と豊かな自然が広がる飯能市は、エコツーリズム推進法によるエコツーリズム推進全体構想認定地域です。ツアーでは、紅葉に染まる天覧山トレッキングで飯能市の歴史・文化・自然と触れ合い、飯能近隣で採れた食材を使った食事をお楽しみいただきました。ツアー運行終了後は、売上金の一部を「飯能市みらい環境基金」へ寄付し、飯能市の環境保全活動に活用されました。

これらの取り組みが評価され、2026年2月、環境省と一般社団法人日本エコツーリズム協会の共催により実施されている第21回エコツーリズム大賞において、「環境大臣賞 パートナースhip賞」を受賞しました。「行きにくい場所を関われる場所にする」という考え方や、「バスという手段を使うことでどんな人でも旅をする機会を得ることができる」というソーシャルツーリズムの観点からも評価されました。

今後も引き続き当社の主力事業である観光バス事業において、お客さまの満足感と環境保全・社会貢献がにつながる魅力的なツアーを展開していきます。



檜原村セラビロード



飯能 天覧山



飯能市寄付 贈呈式



表彰式

SDGs おおたゴールドスカイパートナー認定

2025年7月、大田区より「第1期 SDGs おおたゴールドスカイパートナー」として認定されました。本認定は積極的にSDGsの達成に向けて取り組む大田区内の事業者を対象としたもので、認定期間は令和7年7月1日～令和10年6月30日までの3年間です。

サステナビリティ実現にはステークホルダーとの連携が不可欠であり、今回の認定を受けて、大田区とのパートナーシップを強化しSDGsの取り組みを加速させていきます。



働きやすい職場認証制度 一つ星取得

2025年10月、自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」において、一つ星を取得しました。この制度は、職場環境改善に向けたトラック、バス、タクシー事業者の取り組みを「見える化」することを目的としたものです。法令をきちんと守っているか、労働条件や労働環境の改善に向けた取り組みがなされているかなど、一定の基準を満たしていることが認証の条件となります。今回の一つ星取得をきっかけに、働きやすい職場環境を引き続き目指してまいります。



トリップアドバイザー

2025年10月、はとバス英語ツアーがトリップアドバイザー「トラベラーズチョイスアワード」を受賞しました。

トリップアドバイザーは、世界中の旅行者がレビューや評価を共有する世界最大級の旅行情報サイトです。トラベラーズチョイスアワードは、2002年以来、世界中の何百万人もの旅行者から寄せられた12か月間の口コミに基づいて、複数のカテゴリーと地域でベストツアー&アクティビティから選定されます。はとバスは一貫して高評価の口コミを獲得しているアクティビティとして、上位10%にあたる「トラベラーズチョイス」に認定されました。今回の受賞は前年に引き続き、2年連続の受賞となりました。

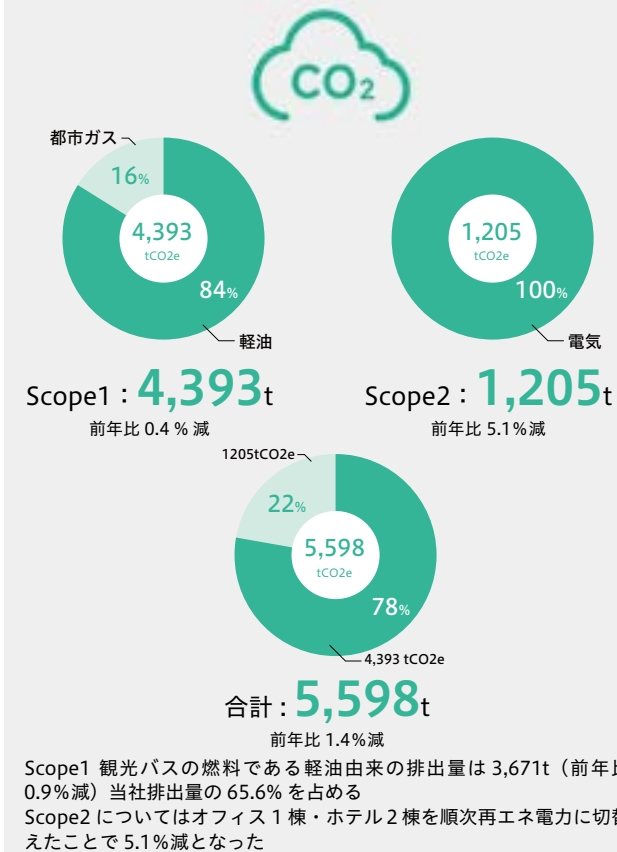


データハイライト



環境関連

温室効果ガス排出量



環境配慮型観光バス



ハイブリッドバス **13** 両
(全車両数 : 104 両)

人財関連

女性人財



女性労働者比率
事務職 **43.5%** 技能職 **17.2%**
女性採用比率
事務職 **51.5%** 技能職 **27.0%**
女性管理職比率 : **17.8%**
女性役員比率 : **9.1%**

人財



平均勤続年数 平均年齢

事務職 : 男性 **15.1** 年 事務職 : 男性 **45.2** 歳
女性 **12.3** 年 女性 **38.1** 歳
技能職 : 男性 **14.9** 年 技能職 : 男性 **50.3** 歳
女性 **11.0** 年 女性 **32.5** 歳

育児休業取得率



男性・女性とも **100%**

年次有給休暇平均取得日数



事務職 : **11.8** 日
技能職 : **14.1** 日

職業体験・交通安全教室等受入実績



職 別	対 象	件 数	人 数
職業体験・ 見学受入	保育園	2 件	21 名
	小学生	2 件	33 名
	中学生	12 件	70 名
	高校生	1 件	6 名
交通安全教室	小学生	3 件	171 名
学校訪問	小学生	1 件	90 名
	中学生	1 件	22 名
オンライン	保育園	1 件	300 名
	大学生	1 件	20 名
合計		24 件	733 名

注) 2025 年 6 月 30 日現在のデータです
画像は生成 AI を使用して作成しています



はとバス 77周年 バス文字

編集

株式会社はとバス サステナブル経営推進室