

4

社員とともに

社員一人ひとりが法令と規律を守り、礼節を重んじ、誇りと責任を持って自らの役割を果たすことにより、健全な職場を創出・維持します。

ワーク・ライフ・バランス

次世代育成支援対策推進法への取り組みとして、女性だけでなく男性も仕事と家庭が両立できる環境づくりに努めています。その結果2008年6月13日から3期連続で、厚生労働省東京労働局長より「仕事と家庭の両立支援企業の認定」を取得しました。今後も男女を問わず積極的にワーク・ライフ・バランスを推進し、より働きやすい企業をめざしていきます。



障がい者の雇用

当社は障がい者の雇用を重要な社会的責務と認識し、障がい種別にかかわらず、年間を通して新規採用を積極的に行っていて、多くの社員が現在活躍しています。

また、2007年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社として㈱シンフォニア東武が認定されました。2015年6月1日現在、特例子会社、関係会社を含めた障がい者雇用率は3.08%となっています（法定雇用率2.0%）。

私たちは今後も沿線地域のハローワークや障がい者就労支援機関と連携しつつ、さらなる雇用機会の創出と雇用による障がい者の自立支援を図っていきます。

社員教育

当社は社是に「奉仕 進取 和親」を掲げ、公益的な運輸事業を核とした良質なサービスを提供するという社会的使命のもと、社業の発展を通じて地域社会の発展に寄与することにより、企業価値を高めてきました。

「事業の社会的使命を認識し、組織の一員としての自覚を持ち、経営の高度化に即応して業務を完遂し得る知識、技能を備え旺盛な創造力、実行力そして責任感をもつ、たくましい人材育成」を教育目標としています。

安全教育・CS教育等の業務教育のほか、コンプライアンス教育・人権教育も適宜実施しています。

能力開発センターでは、健常者が気付かない身体の不自由な方への接し方を学び「心のバリアフリー」を浸透させるために、障がい者疑似体験研修として、アイマスク等を

使用し、身体機能低下・心理的变化を体験させるとともに、手動車椅子の仕組みや介護方法等の教育を行っています。

健康管理

社員の健康保持増進と疾病予防等を図るために、会社診療所では、各種健康診断のほか、健康相談、生活指導等を産業医が中心となって行っています。またメンタルヘルスケアとして、専門医によるカウンセリング等、心身の健康について、随時、医師に相談できる体制を整えています。

社員が健康で安心して働ける職場環境を確保することは、輸送の安全の礎になっているとも言えます。

ハラスメント対策

2007年に改正男女雇用機会均等法が施行され、社員が性別により差別されることなく、かつその能力を十分に発揮できる環境整備がより一層重要になりました。当社では「性的な言動をもって他の従業員を不快にし、または不利益な取り扱いをしないこと」を就業規則に定め、相手の立場に立ち普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない快適な職場づくりに努めています。また、専用電話のほか、書面での相談にも応じられるよう「人権相談窓口」を設置し、セクシャルハラスメントだけでなく、パワーハラスメント等にも真摯に迅速に誠意ある対応を行う体制を構築しています。

家族職場参観

当社では、子育てを支援する社会づくりを実現させるため、内閣府の提唱する「家族の日・家族の週間」に対する取り組みの一環として「家族職場参観」を実施し、2014年度は68家族249名が参加しました。

今後も「家族職場参観」を継続して実施していくことで、未来を担う子供たちに働くことの大切さ、ワーク・ライフ・バランスを含めた家族の絆の大切さを伝えていきます。

