

従業員への取り組み

女性の社会進出やライフスタイルの変化に柔軟に対応し、働きやすい職場環境の整備を推進するとともに、従業員教育の充実を図りながら持続的に発展していく組織の形成をめざします。

働きやすい職場環境

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。

取得回数3回を示す
「くるみんマーク」



女性の雇用促進・活躍推進に向けた取り組み

東武鉄道では、早朝深夜就労が前提の鉄道業という特性から1999年に女性の深夜業規制が撤廃されるまで採用自体が限られていましたが、近年は女性の職域拡大を図るとともに能力を活かし働き続けられる環境整備に取り組んでいます。これまで法を上回る時差出勤制度、再採用制度、妊娠休暇制度、育児支援金などの制度導入を進め、育児休業取得100%、短時間・時差出勤取得100%、育児復帰後3年以内離職率10%未満と、女性管理職登用促進の前提となる安心して長く働き続けられる環境を醸成してきました。

今後も女性管理職登用に向けたキャリア意識向上研修を実施するとともに、総合職の女性採用比率を25%以上とし、女性管理職数を確実に増やしていきます。



活躍する女性運転士(出庫前点検中)

障がい者の雇用

東武鉄道は障がい者の雇用を重要な社会的責務と考え、年間を通して新規採用を積極的に行っており、多くの従業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。2017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3.48%となっています(法定雇用率2.0%)。

シンフォニア東武では様々な能力開発に取り組んでおり、2010年からはアビリンピック(障害者技能競技大会)に挑戦し、2016年に開催された第36回全国アビリンピックでは、オフィスアシスタント部門において、銀賞(第2位)に輝きました。



シンフォニア東武設立10周年記念謝恩会集合写真



全国アビリンピック大会銀賞受賞

家族参観

東武鉄道では、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、2016年度は51家族177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。



家族職場参観(森林公園検修区)

従業員への取り組み

人材育成

教育目標

当社の教育目標は、「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うる知識、技能を備え、旺盛な創造力、実行力そして責任感を持つ、たくましい人材を育成する」ことです。

これを踏まえ、会社創立からの伝統を基盤にしながらも、現在、また将来の企業環境の変化に対応し、社会に貢献できる人材の育成を念頭に従業員の資質と技術の向上を図っています。

2016年度の教育

2016年度は南栗橋に総合教育訓練センターを開設し、現実の業務環境に近い教育施設において、より実践的かつ高度な教育訓練を実施することで、従業員のさらなる資質向上を図りました。



教育訓練センター全景

1 教育方針

- 安全文化の創造に向けた取り組みの推進
- ニーズを先取りして、自ら考え、自ら行動する人材の育成と組織力の強化

2 教育内容

(1) 総合教育訓練センターにおける主な教育

ア 事故から学ぶ展示室での教育

輸送の安全確保に向けて、事故の未然防止に対する意識をより一層高めていくため、総合教育訓練センターの開設に伴い内容の拡充を図った「事故から学ぶ展示室」において、デジタルサイネージ等を用いた視聴覚に訴求する体感型の安全教育を行っています。



事故から学ぶ展示室

イ 信号連動教材室での教育

安全運行のしくみや異常時の対応などに対する理解の向上を図るため、信号や転てつ器などの運転設備を操作する連動制御盤と模型車両が一体化した教材を用いて教育を行っています。

ウ 教材室での教育

車両構造のメカニズムに対する理解の向上を図るため、模擬運転台の操作に連動して変化する電気回路・ブレーキ回路図や、台車構造のCG画像を大型スクリーンに映し出して教育を行っています。

エ トレーニング室(模擬駅)での教育

お客様対応力やCS意識の向上を図るため、自動券売機や自動改札機などの駅務機器・ウォークインカウンター・掲示器類を実際の駅と同じように配置した模擬駅において、駅務機器の操作教育だけでなく、お客様対応のロールプレイング教育を行っています。

(2) その他の教育

ア SL「大樹」の運行開始に向けた教育

南栗橋に開設した訓練線やSL検修庫などにおいて、SLの運転訓練や車両のメンテナンス教育を行っています。

イ 英会話教育

外国人のお客様により親しみを持ってご案内を行っていくため、全従業員に英語での挨拶やお声かけに関する教育を行うとともに、駅や列車内で恒常的にお客様対応を行う駅係員・乗務員には、列車の乗換や発着時間の説明等のご案内方法も加えた教育を行っています。

ウ 女性活躍推進研修

管理職をめざす女性従業員の育成と、ダイバーシティマネジメントの浸透を図っていくため、女性活躍推進研修を行っています。



女性活躍推進研修の様子

従業員への取り組み

労働安全衛生

労働安全／安全衛生の考え方

労働安全衛生法の目的にもある「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する」ために、当社では、従業員の安全衛生管理に必要な事項を定め、もって労働災害の防止および健康の保持増進を図ることを目的に「安全衛生管理規程」を定め、全社をあげて安全衛生管理に取り組んでいます。

労働安全／安全衛生の管理体制

「安全衛生管理にあたる者」として、(1)中央安全衛生管理者(2)主任安全衛生管理者(3)安全衛生管理者(4)統括安全衛生管理者(5)安全管理者(6)衛生管理者(7)安全衛生推進者(8)産業医(9)作業主任者の他、「安全衛生業務担当者」を配置し、役割を明確にして、職務を遂行しています。

また、安全衛生に関する事項を調査審議し、労働災害の防止および健康の保持増進を図ることを目的に「安全衛生委員会」を設置しています。

同委員会は「本部安全衛生会議」「部門安全衛生委員会」「職場安全委員会」の組織を構成し、安全衛生を推進しています。

労働安全衛生向上の取り組み①－教育・周知－

安全衛生管理業務の年間計画に基づき、次の研修等を開催し、産業医・安全衛生業務担当者・外部講師による教育を行っています。

KYTトレーナー養成研修、心理相談員養成研修、衛生管理業務研究会、安全衛生管理講習会、衛生管理者免許取得支援、職場安全衛生委員講習会

また、全従業員に向けて、社内報・ポスター等による災害防止・生活習慣病等多発疾病の予防・健康づくりに関する周知広報もあわせて推進しています。

労働安全衛生向上の取り組み②－健康診断・環境調査－

年2回の定期健康診断のほか、次の各種「健康診断」等を通して、従業員等の安全衛生面の管理に努めています。

該当者への各種特殊健康診断、身体機能試験、指定年齢および希望者への生活習慣病検診、希望者への大腸ガン検診、またストレスチェック調査による診断

また、環境衛生面では、必要職場の環境調査およびその対策も必要の都度、適時適切に対応し、改善を図っています。

東武グループinファミリーネット

東武グループ従業員とその家族に向けて、グループ各社の情報発信とEC機能を併せ持つより使いやすいWebサイト「東武グループinファミリーネット」を開設し、インナーコミュニケーションツールとして活用しています。



“東武グループ員とその家族にぴったりの親しみやすいサイト”をイメージしたロゴ



季節にあわせたおすすめ商品を紹介



東武グループ各社の取り組みなどを読みやすいWeb記事として配信