

ステークホルダーと共に



社会課題の認識

- ▶ ワーク・ライフ・バランスの確立
- ▶ 人権・労働安全衛生の確立
- ▶ 人材の確保
- ▶ 高齢社会への対応
- ▶ 地域の活性化
- ▶ 適正なバリューチェーンの確保

取り組みの実施

- ▶ ワーク・ライフ・バランスや人権を重視した人材の活用
- ▶ グループの事業を通じた地域課題の解決
- ▶ お取引先と連携した適正なサービスの提供

取り組みによる実績

- ▶ 女性活躍に関する実績

管理職の女性比率 (出向者含む)	2.5%
新卒採用者の 女性比率	13.1%
従業員の女性比率	4.7%
- ※ 東武鉄道及び機能別子会社4社（東武インターテック、東武エンジニアリング、東武ステーションサービス、東武シェアードサービス）を含む

SDGsへの貢献



お客様への取り組み

東武鉄道をご利用いただいているお客様や沿線にお住まいの皆様のご期待に応えるための取り組みをご紹介します。

お客様の声をお聞きする体制

東武鉄道お客さまセンター

電話・メールでの対応

東武鉄道お客さまセンター

- 営業時間 9:00 ~ 18:00
(年中無休 ただし年末年始を除く)
- 電話番号 03-5962-0102
- 受付内容 ①特急券等のご予約
②お問い合わせ(お忘れ物)
③お問い合わせ
(列車時刻・運賃・沿線観光情報ほか)
④ご意見・ご要望

お客様の声を踏まえた改善・広報活動

東武鉄道では、お客様から寄せられた「声」を社内で共有し、改善に取り組んでいます。また、改善事例をホームページでご紹介するほか、マナーポスター等を作成し、駅構内、列車内への掲示等を通じて、お客様のご理解とご協力を呼びかけています。

お客様とのコミュニケーション

「マンスリーとーぶ」の発行

「マンスリーとーぶ」は月刊広報誌として、1951(昭和26)年4月の創刊以来70年を超える歴史があります。本誌の目的は、ご利用のお客様に東武グループをはじめとする様々な情報の提供を通じて、東武沿線に対するロイヤルティの向上に寄与することです。

誌面では、東武グループの様々な取り組みだけでなく、沿線地域の魅力を紹介しているほか、時代の最先端をゆく作家・俳優・スポーツプレイヤーなどのインタビュー・エッセイを掲載するなど、沿線のお客様に生活の中での文化的な豊かさを感じていただけるよう、様々な情報提供を通じてお客様との共生・共創を図っています。



マンスリーとーぶ

東武鉄道キッズサイト「TOBU Kids(と〜ぶキッズ)」を展開

本サイトは、主に小学生を対象とした参加・体験型のWebサイトで、親子でお楽しみいただける様々なコンテンツを展開しています。

2019年度からは情報発信ツールとしてLINE公式アカウントを導入し、東武グループのキッズ向けの情報発信を強化しました。これからも東武グループ各社と連携した「東武グループのキッズポータルサイト」として展開することで、お客様とのコミュニケーションを図っていきます。

また、同サイトでは長期休みを中心に参加型イベントも開催し、東武グループの事業へのご理解を深めていただく取り組みも行っています。



ダイヤ作成教室

こども版社会環境報告書

お子様に向けて

東武鉄道キッズサイト「と〜ぶキッズ」では「こども版社会環境報告書」を公開しています。こども部屋の本だなをイメージしたページになっており、「鉄道」を切り口に、お子様にも楽しみながら社会・環境についての学びの一助となるような内容にしています。



東武鉄道キッズサイト

地域社会への取り組み

地域等との連携

鉄道ネットワークを活用した地域活性化

東武鉄道では、足立区立千寿桜堤中学校、福島県立田島高等学校、南会津町観光物産協会、足立区観光交流協会と連携し、2022年8月、北千住駅構内で「南郷トマト」を中心とした福島県南会津の特産品をPRしました。

本取り組みでは、会津田島駅と浅草駅を結ぶ特急リバイティを活用し、会津田島駅から田島高校の生徒が新鮮なトマトなどの特産品を積み込み、北千住駅まで直通輸送しました。特産品は千寿桜堤中学校の生徒が受け取り、北千住駅構内にて販売しました。

本取り組みを通して社会につながる学習の機会を中高生に提供するとともに、次世代を担う若者のキャリア教育を支援しました。今後も鉄道ネットワークを活用した沿線地域の活性化を図っていきます。



中学生作の販促ポスター



南郷トマト

鉄道輸送で地域活性化をサポート

2021年8月から、地域活性化に取り組む企業・団体等を対象とした、荷物類を客室スペース等に持ち込める有料手回り品料金制度を導入しました。

これは、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるお客様輸送の減少を受け、お客様輸送に留まらない鉄道輸送の活用策として、社会貢献や地域活性化につながる特定の企業・団体等の取り組みをサポートするものです。

本制度を利用した初の取り組みとして、食品ロス削減を目指し、東松山市周辺の農産物直売所で売り切れなかった農産物等を東上線 森林公園駅から池袋駅まで輸送し、池袋駅構内で販売する「TABETEレスキュー直売所」を実施しています。これにより、1年で累計25トンの食品ロスを削減することができました。

さらに食品ロスの削減を進めるため、直売所で販売しきれなかった野菜を「OOC子ども食堂」に寄付し食材として活用しています。



積み込みの様子



子ども食堂提供のお弁当例

交流広場を設け地域のにぎわいを創出する商業施設を開設

東武動物公園駅西口に、地域の方々と来街者が交流する「お買い物とまちづくりの活動拠点」をコンセプトとした商業施設を、2021年9月にオープンしました。地域コミュニティとつながる駅前開発として、地域に開かれた交流広場「みんなの広場」の整備、飲食店営業等の商いへの挑戦を後押しするシェアキッチンの設置、高齢化が進む地域のニーズを捉えた移動販売等、地域課題解決や地域活性化につながるサービスを提供し、地域のにぎわいを創出する施設を目指しています。



東武動物公園駅西口商業施設と「みんなの広場」

鉄道立体化の推進(エリア分断解消によるコミュニティの活性化)

踏切事故を抜本的に解決するとともに、道路渋滞とエリア分断の解消を目指す都市の再生、活性化に寄与するため、現在、沿線4か所において鉄道の立体化工事を推進しています。

○竹ノ塚駅付近高架化

東武スカイツリーライン 竹ノ塚駅付近(西新井～谷塚間)では、足立区が施行する都市計画事業として、2022年3月に上下緩行線を高架化しました。これにより、同区間の2か所の踏切を除却し、道路渋滞の解消と安全性が向上しました。

○清水公園～梅郷間高架化

東武アーバンパークライン 清水公園～梅郷間では、千葉県が施行する都市計画事業として、2021年3月に清水公園～梅郷間の高架区間の使用を開始しました。これにより、同区間にある11か所の踏切を除却し、道路渋滞の解消と安全性が向上しました。

○とうきょうスカイツリー駅付近高架化

東武スカイツリーライン とうきょうスカイツリー～曳舟間では、墨田区が施行する都市計画事業として2024年度の完成を目指し、連続立体交差化工事を推進しています。

○春日部駅付近高架化

東武スカイツリーライン・東武アーバンパークライン 春日部駅付近では、埼玉県が施行する都市計画事業として2031年度の完成を目指し、連続立体交差化工事を推進しています。

公益に資する取り組みに賛同した特別ライティング

東京スカイツリー®(東武タワースカイツリー)では、2022年9月のSDGs週間に「持続可能な開発目標(SDGs)」推進の機運を高めることを目的として、SDGsの17色をイメージした特別ライティングを点灯したほか、各種公益に資する活動の啓発に協力しています。

2022年6月5日「環境の日」には「#環境の日はグリーン」キャンペーンに協力、東武鉄道隅田川橋梁と共にグリーン色に、同20日には「世界難民の日」における難民問題への関心と社会全体で解決に取り組む機運を高める活動に協力し、国連カラー(ブルー色)に点灯しました。



SDGsの17色をイメージした特別ライティング



©TOKYO-SKYTREE



「#環境の日はグリーン」

鉄道輸送のさらなる活用を検討

東武鉄道は、飲料メーカーの協力のもと、東武グループ各社と連携し、飲料メーカーが東武線各駅に設置した自動販売機横のリサイクルボックスにて収集された空き飲料容器を、車両基地へ戻る回送列車を活用して輸送する実証実験を2021年10月に実施しました。

これは駅構内における空き飲料容器の回収の際、回送列車を活用するもので、その事業性や効果を検証するものです。

また、回収後、東武グループの障がい者雇用特例子会社であるシンフォニア東武の社員が空き飲料容器を資源ごとに分別作業を行い、障がい者雇用の職域拡大の可能性も検証します。



輸送に使用する車両



空き飲料容器の積み込み(イメージ)

里山を満喫する「里山体験プログラム」の実施

東武鉄道では、栃木県内で活動している「SATOYAMA ACADEMY」と連携し、2021年9月から里山体験プログラムを実施しており「サステナブルクラブ」として、月に一度実施しています。

首都圏エリアから約2時間の場所に位置する栃木県内の里山において、「田舎暮らしの良さと基礎を学ぶこと」を目的とし、四季を感じることでできる里山を舞台に、農業体験や里の生活体験、地形を活かしたエクササイズなどを実施しています。

本プログラムの実施においては、ご参加の皆様が笑顔で過ごされ、日光・鬼怒川エリアを「第二のふるさと」のように感じていただくとともに、「家族や自分にとっての持続的で豊かな生活」について、想いを馳せていただけるやさしい時間と環境の提供を目指しており、首都圏エリアと里山エリアをつなぐ東武鉄道ならではの取り組みとしてお楽しみいただいています。



里山体験プログラム

国内初の環境配慮型・観光MaaS「NIKKO MaaS」

東武鉄道では、栃木県の日光地域において国内初の環境配慮型・観光MaaS「NIKKO MaaS」のサービスを展開しています。

「NIKKO MaaS」は、鉄道・バスをセットにしたデジタルフリーパスのほか、EV・PHVカーシェアリングやシェアサイクル、EVバス(低公害バス)等の環境にやさしいモビリティのほか、歴史・文化施設等の拝観・入場チケット、ネイチャーツアー等の観光コンテンツを「NIKKO MaaS Webサイト」からワンストップで検索・購入・利用いただけるサービスです。

「環境にやさしい観光地」としての日光地域のブランド強化と、周遊観光の振興による地域活性化を同時に進めています。



日光自然博物館



シェアサイクル(イメージ)

沿線少年野球チームによる景観整備(あじさいの植栽)

次世代を担う健全な青少年の育成活動への支援と沿線地域への社会貢献活動の一環として、東武鉄道杯少年野球・少年サッカー大会を東武グループ社員のボランティアにより運営しています。

2022年7月、東武鉄道杯に参加している埼玉県越谷地区の少年野球5チームによる「あじさいの植栽」が、東武鬼怒川線の新高徳駅で行われました。

この取り組みは、同線の沿線景観整備のボランティアに賛同した少年野球チームが、1年間自宅であじさいの苗木を育てたうえで、自分たちの手で駅に植栽するというものです。

東武鉄道では同線の沿線景観整備に関し、地域と連携し取り組んでおり、移動に伴う往復の特急乗車など、少年野球チームの活動を支援しました。



沿線野球チームによるあじさいの植栽

生活環境への配慮(騒音・振動対策)

車両関係

【防音車輪】

列車走行時の騒音にはレールと車輪間で発生するものが多く、カーブ区間通過時に発生するキシリ音がその代表例です。キシリ音発生メカニズムはレールと車輪がこすれ、車輪が微細に振動することで、高い周波数の音を発生させるものです。キシリ音を低減するために、車輪の振動を抑制する構造の「防音車輪」を導入しています。現在、防音車輪の導入率は100%です(70000系操舵軸の車輪を除く)。

【滑走防止装置】

雨天時などレールが滑りやすい状態で急ブレーキをかけると、車輪がロックされた状態でレール上を滑走し、車輪に「フラット」と呼ばれる平面状の部分ができます。このフラットが、騒音・振動の要因となるため、その対策として滑走を検知して、ブレーキを加減する滑走防止装置の導入を進めています。現在、装置の導入率は約48%です。

軌道関係

【高架区間における防振・防音対策】

高架区間における防振対策として、伊勢崎、野田、竹ノ塚の各高架化工事において、弾性枕木直結軌道を採用し、併せて消音バラストを散布することで騒音の低減を図ってい

ます。また、竹ノ塚ではレール重量を1mあたり60kg(従来は1mあたり50kg)とし、さらなる振動の低減に努めています。

防音対策として、高架橋の外側に遮音壁(高欄)を設置し、列車が通過する時に発生する騒音の低減を図っています。特に、野田や竹ノ塚では、FRP製の遮音壁を採用することで、施工性、耐久性、耐震性や周辺の景観にも配慮しています。



直結軌道



FRP製遮音壁(高欄)

施設新設・改良・大規模工事関係

鉄道事業における「竹ノ塚駅付近高架化」等の大規模な改良工事や「ソライエ流山おおたかの森、ソライエグラン流山おおたかの森」等の大規模な分譲マンション建設に伴う、杭打ち工事や地盤補強として打ち込んだ鉄製の板を引き抜く工事等を行う際、重機については、油圧を用いた低騒音・低振動の機械や、国土交通省より認定を受けた低騒音型の機械を使用することで、騒音や振動の低減を図っています。

高架化など特に大規模な工事では、状況に応じて工事施工中も、適宜、騒音・振動の計測を実施し、生活環境への配慮に努めています。

また、日頃から清掃などを行うことで、粉じんの飛散防止に努めています。



国土交通省より認定を受けている重機

■ 投資家(株主等)への取り組み

私たちは、適時・適切な情報開示による投資家の皆様からの信頼をベースに、経営環境の変化に対応した事業展開によって企業価値向上を目指し、誠実な企業行動を推進します。

情報開示

適切な情報開示に関する基本理念として、私たちは、投資家・株主様をはじめ社会に対し、適切な内容とタイミングで情報開示・情報発信を行い、会社に対する正しい理解と評価が得られるよう心がけています。

具体的には、経営の透明性を確保するため、経営成績、事業状況などを積極的に開示する旨等をIR指針に定め、ホームページに掲載しています。

東武鉄道ホームページにおいても、適時開示資料やニュースリリース等の情報開示に努めています。



ホームページのIR情報のトップ画面

株主還元の一層の充実

株主還元については、財務健全性に配慮しつつ、業績と経営環境を総合的に勘案しながら、安定配当を継続することを基本方針として対応しています。

アナリスト・機関投資家向け 定期的説明会の開催

年2回(年度決算及び第2四半期決算後)、取締役社長が説明者となり、決算、東武グループ各セグメント別の施策及び「経営計画」を説明しています。

株主優待制度

3月31日及び9月30日の最終の株主名簿に記載された株主の皆様へ、株式数に応じて株主優待乗車証及び株主ご優待券を発行しています。



株主ご優待券



Business Report

バリューチェーンを意識した取り組み

基本理念

私たちは、お取引先と相互に信頼関係を築くため、法令及び健全な商慣習に従い、公平・公正かつ透明な選定・取引を行うとともに、お取引先の選定・取引状況について継続的な評価を実施します。

また、お取引先との安定した関係を築くため、優越的な地位を濫用した不当な要求、過剰な接待・贈答を受けたり、行ったりしません。

グリーン購入ガイドライン

東武鉄道の環境面においては、グリーン購入ガイドラインを制定し適正な取引を行っています。

東武鉄道グリーン購入ガイドラインはホームページをご参照ください。

<https://www.tobu.co.jp/corporation/greenpurchase/>

使用済みペットボトルを新しいペットボトルに再生

東武鉄道は、キリンビバレッジ株式会社と共に2022年8月から、使用済みペットボトルを回収して新しいペットボトルに再生する「ボトルtoボトル」水平リサイクルを開始しました。

駅構内において、キリンビバレッジ自動販売機併設のリサイクルBOXから回収された各種空き容器を中間処理施設でまず分別します。分別回収されたペットボトルを、リサイクラーで樹脂再生（資源リサイクル）し、ペットボトル容器として再生させ、さらに飲料商品として製造・販売するという連続した水平リサイクルを行うものです。

本取り組みにより、回収した使用済みペットボトルの用途を確実にペットボトルへ再生し活用するリサイクルモデルを確立しています。

回収されたペットボトルは、新しいペットボトルに生まれ変わります。



東武鉄道の駅構内では、より良い地球環境のためにリサイクルBOXを設置しています。数人分のペットボトルを一度に回収するリサイクルBOXへ。

事故・災害防止体制の構築

東武鉄道では、年2回「事故防止及び災害防止連絡会議」を開催し、工務・電気関係の鉄道工事に関わる協力会社と安全への取り組み事例を共有するなど、事故・災害防止に役立っています。

また、同会議では、事故・災害を未然に防止した事象に対して事故防止表彰を行い、協力会社と一体となって事故防止の取り組みを推進しています。

上記のほか、次のような事故・災害防止の取り組みを行っています。

協力会社との意見交換会

工務、電気関係の協力会社と、安全に対する意見交換を実施し、相互の安全意識のスパイラルアップを図っています。

社内各種資格認定、更新講習

協力会社社員に対して、当社の定めた資格認定を行うとともに、資格保持者に3年に一度、安全規程・基準、発生事象から類似災害防止を図るための教育を実施しています。

安全講習会・安全運転講習会

安全管理や災害への対処・災害事例から見るリスクアセスメント教育のほか、緊急自動車運転上の注意点や交通事故防止に関する教育も行っています。

施工場所等の安全巡視・確認

高架化工事の各現場(竹ノ塚、とうきょうスカイツリー、野田)では安全への取り組みとして毎月1回、発注者と元請会社の枠を越え合同で工事現場のパトロールを行っています。パトロール終了後には安全会議を開催し、パトロール中に気づいたことや共有すべきと感じたことについて意見交換して安全意識の高揚に努めています。



誰もが働きがいを持てる社会システムの構築

障がい者雇用を進める特例子会社のシンフォニア東武では、沿線の障がい福祉サービス事業所と連携し、同事業所で手作りした焼きたてのパンやお菓子などを東武鉄道本社内で月1回程度「シンフォニアマルシェ」として、販売しています。

また、沿線の特別支援学校や就労支援機関から、障がいを持つ方の実習受け入れを行っています。

沿線の関係各所と協力関係を築き、「誰もが働きがいを持てる社会」「パートナーシップで連携協力できる社会」のシステム構築を目指し、この協力関係の輪をさらに広げています。



シンフォニアマルシェ

代替輸送・復旧体制の構築

東武鉄道では、自然災害や事故など異常時に迅速な対応が取れるよう、お取引先との連携強化を図り、列車運行に支障が出た際の代替輸送をはじめ、復旧工事を協力して実施する体制を構築し、早期の復旧、運行再開につなげています。



代行バス



復旧作業

従業員への取り組み

東武鉄道では基本的人権を尊重し、人権問題に関する正しい認識と理解を深めるため、組織的・継続的に研修教育に取り組むとともに、労働安全、安全衛生に関する規程を定め、全社を挙げて安全衛生管理に取り組んでいます。また、働きやすい職場環境を整備維持するため、女性、高齢者、障がい者の多様な人材の活躍に取り組むとともに、家庭と仕事の両立が図られるよう制度を整えています。

人権

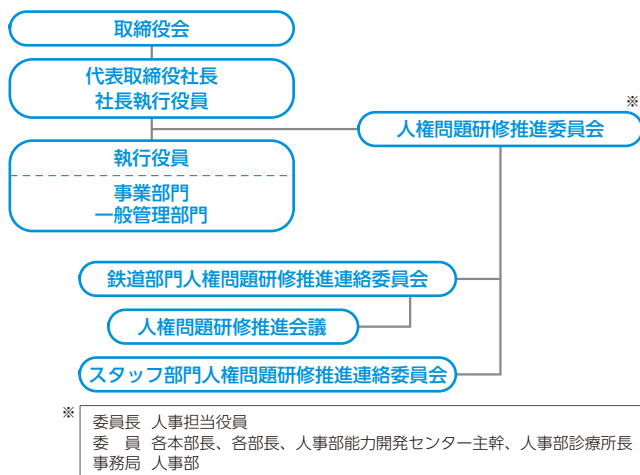
考え方

東武鉄道では、全従業員の基本的人権を尊重し、差別のない明るい職場を維持・発展させるため、全従業員が同和問題をはじめとする人権問題に関する正しい認識と理解を深めることを目的として、人権問題の研修推進に関する規程を設け、組織的・継続的に取り組み、研修計画に基づき適時・適切に研修教育を実施しています。

体制

基本的人権を尊重し、差別のない明るい職場を維持・発展させるために以下記載の委員会を設置して、体制を構築しています。

・人権組織図



・人権問題研修推進委員会

社内人権問題研修の基本計画及び重要事項を審議決定し、全社的に人権問題研修を統轄する。

研修推進委員長	人事担当役員
研修推進委員	本部長 部長 能力開発センター主幹 診療所長

・鉄道部門人権問題研修推進連絡委員会

社内人権問題研修の推進状況を把握して、鉄道事業本部各部間の連絡・調整を図る。

研修推進委員長	人事部長
研修推進委員	人事部教育担当課長 能力開発センター主幹 鉄道事業本部各部管理担当課長

・スタッフ部門人権問題研修推進連絡委員会

社内人権問題研修の推進状況を把握して、部間の連絡・調整を図る。

研修推進委員長	人事部長
研修推進委員	人事部教育担当課長 能力開発センター主幹 教育担当課長(鉄道事業本部各部を除く)

・人権問題研修推進会議

鉄道事業本部各部に人権問題研修推進会議をおき、推進委員会の決定に基づき、部内人権問題研修の具体的実施、推進にあたり、職場間の連絡・調整を図る。

研修推進委員	部長または管理課長
研修推進員	部長から指名された課長補佐以上の者 管理課教育担当課長補佐または主任 部長から指名された現業長

※ 各委員会等は、年1~2回の定期開催に加え、臨時の委員会等を必要の都度、開催しています。

人権相談窓口

東武鉄道では、「人権相談窓口」を設置し、従業員からの人権に関する相談を受け付ける体制を整え、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

人権教育

あらゆる差別のない明るい職場づくりのためには、人権問題についての正しい認識と理解を深めることが必要です。そのため、2021年度も人権問題への関心が高まるよう各研修課程において人権教育を実施するとともに、人権問題に関する社外研修へも積極的に参加しました。

また、人権問題については人種、国籍、性別、年齢、宗教・思想、障がいなど、課題はますます多様化・複雑化しています。こういった課題へ適切に対応していくにあたり、ご利用いただくお客様や地域の皆様、従業員といった当社と関係する全ての方々の人権を尊重し、多様な価値観を活かしていかなばなりません。

今後、さらに従業員全員が働きやすい職場環境になるよう引き続き同和問題・パワーハラスメント・セクシャルハラスメント等の観点を含めて社内教育を徹底していきます。

労働安全衛生

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、東武鉄道では、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及び健康の保持・増進を図ることを目的に「安全衛生管理規程」を定め、全社を挙げて安全衛生管理に取り組んでいます。

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)総括安全衛生管理者(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)作業主任者のほか、「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、労働災害の防止及び健康の保持・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」「職場安全衛生委員会」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、生活習慣病など多発疾病の予防、健康づくりに関する周知広報も併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、身体機能検査、指定年齢及び希望者への生活習慣病予防健診、希望者への大腸がん検診、また全従業員へのストレスチェックによる診断

また、環境衛生面では、必要職場の環境調査及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。

健康経営

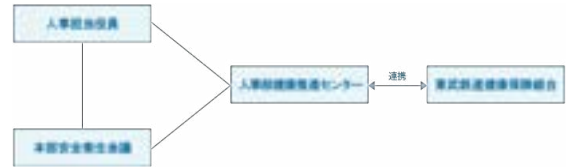
健康宣言

お客様の豊かな生活を支えるために、東武鉄道は安全安心な鉄道運行を守っていくことを使命としています。そのためには、社員が心身共に健康で生き生きと働くことが必

要であり、それは企業の持続的な成長にもつながっていくものと考えます。

会社、社員、健康保険組合が一体となり、社員とその家族の心身の不調を未然に防ぎ、健康面に不安なく自己の能力を発揮できるよう健康づくりに積極的に取り組み、事業を通じ社会に貢献していくことを宣言いたします。

健康経営推進体制



人事担当役員は、健康経営推進責任者かつ本部安全衛生会議の会長であり、人事部健康推進センターと東武鉄道健康保険組合は連携して健康経営施策を実施しています。

実施内容は本部安全衛生会議にて報告し、効果検証を含め全社で共有を図る体制となっています。

健康経営優良法人2022認定



当社(機能別四社を含む)は、経済産業省が実施する健康経営度調査への回答を基に認定される「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」に認定されております。

健康経営で目指す目標

持続的な社業の発展を図り、安全運行やお客様に質の高いサービスを提供するためには、社員や家族の健康が不可欠です。当社では社員と扶養する家族の過半数が40歳以上であることから、特定健診の受診率を高めることがリスクの早期発見・治療につながり、健康保持・増進に役立つと考え、特定健診の受診率90%(国が掲げる単一健保目標値)達成を、健康経営で目指す目標として、取り組みを強化しています。

特に家族の特定健診受診については東武鉄道健康保険組合と協働し、申し込みや手続きの簡便化、受診に対するインセンティブの付与など、積極的に奨励しています。

また、特定健診受診後に食習慣・運動習慣改善へのサポートを行う特定保健指導の実施率については、国が掲げる目標値である55%達成を目指しています。

主な取り組み

若年層に対する生活習慣病予防早期アプローチ

当社の男性社員肥満割合は全国平均と比べて高く、この傾向は39歳以下の若年層にもみられるため、2022年よりBMI基準値25以上の若年層に対し、生活習慣病予防健診を勧奨し、将来の特定保健指導対象者を減らす取り組みを行っています。今後も継続的に受診勧奨することで、男性の肥満割合を全国平均まで引き下げしていきます。

また、若年層全般に対し食生活の改善や運動習慣の醸成

といった健康意識の向上を図る教育を実施しています。

健康意識の醸成

肥満、高血圧に関するリスク改善策として、各職場に計測機器(血圧計・体重計)を設置し、自己管理が可能な職場環境を整えました。また計測を習慣化させるため、血圧・体重記録帳を配布し、一定の条件をクリアした社員に対しインセンティブを与えています。

また、本社では、2019年から健康増進キャンペーンの一環として、日頃の運動不足の改善を目的として、社屋の2つの階段に消費カロリーを示したラベルシートを貼付し、階段利用を促す啓発を実施しています。

女性特有の健康課題の改善

女性は月経・妊娠・出産・更年期に関わる特有の健康課題があり、仕事に「不調」を感じることも多いため、女性特有の健康課題に関するリテラシー向上を図る研修を管理職に対し実施しています。また、2022年1月には気軽に悩みを相談できる場として、保健師による「女性の健康相談窓口」を設置しました。

喫煙対策

2020年4月の健康増進法改正をうけ、本社屋内全面禁煙と同時に、同年8月から社内診療所に禁煙外来を開設し、喫煙者の削減を図っています。また健康で快適な職場づくりに向け、世界禁煙デーには、社員に向け禁煙への取り組みを推奨しました。

食生活の改善

2021年10月から本社では管理栄養士監修の「健康弁当(スマートミール)」、2022年4月から春日部など6か所の食堂では健康に配慮した栄養バランスのよい「健康定食」を社員に提供しています。

感染症拡大防止施策

東武鉄道健康保険組合と共同で全社員の希望者を対象にインフルエンザワクチンの予防接種を行っています。

また、新型コロナウイルス感染症拡大防止施策として、当社施設の3会場にて3回目までのワクチン職域接種を実施しました。

働きやすい職場環境

多様な人材の活躍

○ダイバーシティ&インクルージョンの推進

東武鉄道では、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」が、事業環境の変化に対応したイノベーションの創出、ひいては企業価値向上・企業競争力の強化につながると捉えています。多様な人材が能力や意欲を最大限に発揮できる職場環境や組織風土を醸成することにより、生産性や創造性の向上を図っていきます。

○女性の活躍推進

事業環境の変化に対応しイノベーションを創出するに

は、新たな価値を創造するための多様な人材の活用は不可欠であり、女性の活躍をはじめとしたダイバーシティ&インクルージョンの推進が重要です。

東武鉄道では、社員が望む“育児や看護に伴うワークライフ・バランス”を「仕事に専念したい」「育児・看護と仕事を併存させたい」「育児・看護に専念したい」との3つの考え方に大別したうえで、24時間受入れ可能な企業主導型保育所の設置や延長保育料の一部負担の実施、時差勤務や短時間勤務制度、育児・看護に専念したのちに復職する再採用制度の整備など、育児・看護に関わる社員が、それぞれの働き方を選択できる施策を拡充してきました。

今後も社員のニーズを捉え、施策の見直しも含めて、全ての社員が多様性を活かしつつ活躍できる職場環境づくりを目指していきます。

「女性活躍に関する実績」(2022年4月1日現在)

管理職の女性比率(出向者含む)	2.5%
新卒採用者の女性比率	13.1%
従業員の女性比率	4.7%

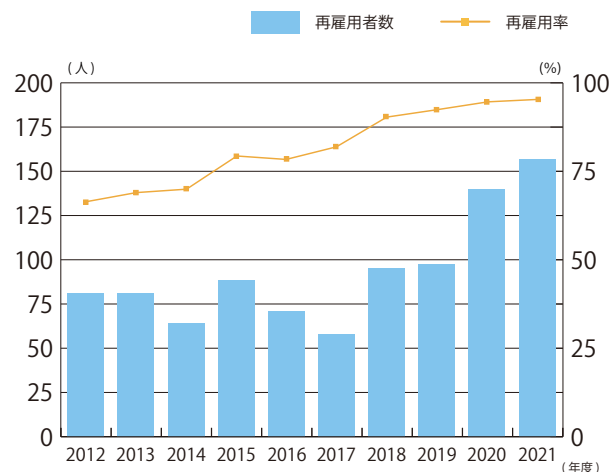
上記は東武鉄道及び機能別子会社4社(東武インターテック、東武エンジニアリング、東武ステーションサービス、東武シェアードサービス)を含む

○高齢者の雇用(再雇用制度)

東武鉄道では、長年培った経験や技能を活かせるように、再雇用を希望し会社の定める条件を満たす従業員に対して、65歳までの再雇用制度を整備しています。

再雇用満了以降の雇用については従前から検討を重ねてきましたが、昨今の事業環境の急激な変化を踏まえ、人材活用方法を全体的に見つめ直すことと併せて、再検討を進めています。

再雇用者数と再雇用率の推移

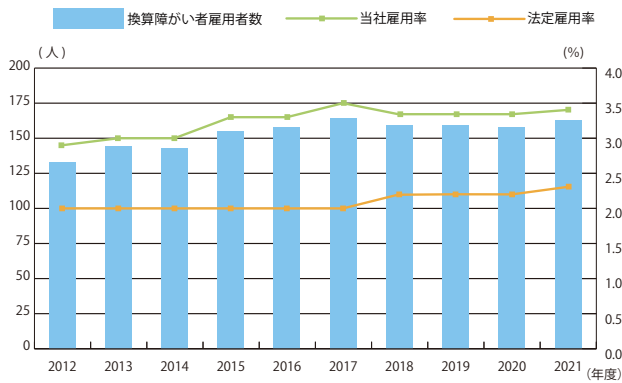


○障がい者の雇用

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。

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。その後も、障がい者雇用の職域の拡大を段階的に進めることで、雇用数は着実に増加しています。また、シン

フォニア東武では東武鉄道と鉄道事業を行うグループ会社の業務を受託することにより、グループ適用の拡大を進め、2022年6月1日現在、東武鉄道・シンフォニア東武・東武インターテック・東武エンジニアリング・東武ステーションサービスの5社を合わせて93名の障がい者が在籍し、障がい者雇用率は法定雇用率を上回る3.37%となっています(換算障がい者雇用者数156名、法定雇用率2.3%)。



家庭と仕事の両立

○多様な働き方の支援—ワーク・ライフ・バランス

女性だけでは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2005年度の行動計画申請から4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目指していきます。

〈多様な働き方の支援の主な内容〉

■短時間勤務

小学校3年生までの子の養育、配偶者・子・父母(配偶者の父母を含む)の看護(上限3年)をする社員は、本社部門、現業部門ともに勤務時間の短縮をすることができます。

■時差出勤(本社部門)

小学校3年生までの子の養育、配偶者・子・父母(配偶者の父母を含む)の看護(短時間勤務と合わせて上限3年)をする社員は、始業の時刻を7:30~10:30まで30分毎に選択することができます。

■保存年次有給休暇

失効する年次有給休暇を積み立て(上限70日)、育児・看護・家族の通院等の事由に加えて、配偶者や子の誕生日及び子の入園式・入学式や運動会等の学校主催の行事に使用できます。

■共済会事業による育児・看護支援の充実

育児休職からの復職者や看護休職者への支援金支給、保育サービス利用時費用の一部補助等を行います。

■再採用制度

妊娠・出産・育児・看護等のやむを得ない事情により退職することとなった従業員に対し、退職前に申し出をすることにより、再度就業できる機会を設けています。

■多様な働き方・両立支援に関する制度周知

(育児関係)

本人及び配偶者の妊娠・出産の申し出のあった従業員に対し「仕事と育児の両立支援」パンフレットを配布するとともに、社内イントラネットにも掲載し、制度理解促進・育児休職取得促進に努めています。

(看護関係)

仕事と看護の両立をサポートする制度について「仕事と看護の両立支援」パンフレットを社内イントラネットに掲載し、誰もが看護と隣り合わせであることを意識しながら、制度理解促進を図れるよう努めています。

○子育て世代への支援(手当・保育施設整備)

東武鉄道では、「3世代ファミリーがつながり日本一幸せな暮らしを実感できる沿線」を目指すことを長期経営ビジョンに掲げています。このビジョンのもと、その推進役である従業員の子育て支援制度も積極的に整備することで、社内・社外の両側面から「子育てしやすい沿線」づくりに寄与することを目指しています。

〈子育て世代への支援の主な内容〉

■子育て世代に手厚い手当体系の整備

子育て世代に手厚い手当体系へと転換すべく引き上げを図ってきました。2022年10月から、子1人につき月額4万円の支給とし、標準モデル世帯(配偶者1名+子2名の世帯)で年額100万円超の水準まで引き上げました。

■子育てサポート付き社宅及び従業員向け保育所の設置

2019年9月、既存の当社従業員住宅をリノベーションした子育てサポート付き従業員住宅「kanowa(カノワ)」を開設しました。本施設は、内閣府主導の企業主導型保育事業制度を活用した保育所「Solaie Kids(ソライエキッズ)東武動物公園」を併設しており、通常保育のみならず、鉄道事業の勤務体系の特殊性を考慮した早朝・深夜時間帯の保育や泊り保育にも対応しています。また、2021年11月には2所目となる当社従業員向け保育所「Solaie Kids(ソライエキッズ)草加」を開設しました。

これまでも従業員の「多様な働き方・両立支援」について、積極的に整備し、働き続けやすい職場環境の整備に取り組んできましたが、今後も積極的に働き方改革を推進していきます。



子育てサポート付き社宅「kanowa」



保育施設 内観

人材育成

教育目標

東武鉄道の教育目標は、「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としながらも、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。



CIS (コンピュータによる教育システム)による講習

2021年度の教育

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

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

安全運行の仕組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。

オ 訓練線を活用した教育

異常時対応能力のより一層の向上と、他職能との連携強化を図っていくために、訓練線を活用した実践的な教育を行っています。



避難誘導教育

提案制度改正

業務のさらなる効率化や生産性向上につなげることを目的に提案制度の改正を実施しました。

東武鉄道の提案制度は、1955年3月の規定制定以来、改正を重ねながら67年の長きにわたり継承しています。さらに提案しやすい仕組みに再構築し、主体性がある人材育成への貢献とともに、従業員の業務改善から新たな事業等への企画アイデアについても提案可能な、幅のある制度として見直しました。

教育体系

