

ステークホルダーと共に



社会課題の認識

- ▶ 顧客とのコミュニケーション
- ▶ 沿線地域社会の活性化
- ▶ 投資家とのコミュニケーション
- ▶ サプライヤーエンゲージメントの確保
- ▶ 人権問題
- ▶ 働きやすい職場環境

取り組みの実施

- ▶ 広報誌・キッズサイトの運営
- ▶ 鉄道による地域特産物の輸送、子ども体験プログラムの開催等、事業を通じた社会課題の解決
- ▶ 沿線自治体等と連携した沿線地域社会の活性化
- ▶ 投資家への適切な情報開示、株主見学会の開催等による投資家等へのコミュニケーションの確保
- ▶ グリーン購入ガイドライン等による環境に配慮した物品購入
- ▶ グリーンプリンティングの充実
- ▶ 従業員への人権教育の実施
- ▶ 健康経営の推進
- ▶ ダイバーシティ&インクルージョン宣言等、働きやすい職場環境の整備

取り組みによる実績

- ▶ 広報誌マンスリーとーぶ 刊行72年
キッズイベントの開催
ダイヤ作成教室 19組38名参加
- ▶ 鉄道による野菜輸送による
食品廃棄物削減 延べ55t
- ▶ グリーンプリンティング
GP大賞 2年連続受賞
- ▶ 人権教育人数 **1,719名**
※ 2022年度実績
- ▶ 定年退職者 再雇用移行率 **89.3%**
- ▶ 障がい者雇用率 **3.35%**

SDGsへの貢献



(教育)

(都市)

(ジェンダー)

(平和・公正)

(成長・雇用)

(パートナーシップ)

お客様に対して

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」を社内でも共有し、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。



広報誌「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。



スペース Xの運行初日の一番列車に親子をご招待

こども版社会環境報告書

「こども版社会環境報告書」を東武鉄道キッズサイト「と〜ぶキッズ」内で公開しています。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・環境について理解を深めていただける内容にしています。



こども版社会環境報告書 (東武鉄道キッズサイト内)

地域社会に対して

地域等との連携

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。

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。これまでに、延べ55トン(2023年9月末まで)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。

こうして連携した「TABETEレスキュー直売所」事業は、2023年3月に第6回ジャパンSDGsアワード(主催:SDGs推進本部、本部長:内閣総理大臣)において、特に顕著な功績があったと認められる企業・団体等に贈られる「SDGs推進副本部長(内閣官房長官)表彰」を受賞しました。



森林公園駅での農産物の積み込み



表彰式の様子

東武沿線子ども体験プログラム

「東武沿線子ども体験プログラム」とは、休日のお出かけ先のマンネリ化や、移動手段の制約など、都会の子育て世代の抱える課題と、地域の魅力発信などに課題を抱える郊外地域の両者をつなぎ、東武グループが新たなアプローチで課題解決を図ろうとするプログラムです。

小学生のお子様とご家族を対象とした体験プログラムとすることで、自然、農業、文化、科学など、地域の方々との交流を通じて、学校やインターネットでは得られない「遊び」を通じた「学び」を提供します。

2023年度は、一般社団法人足利市観光協会と協力し、栃木県足利市名草地区において、山と川を散策するネイチャーゲーム、稲刈り、かまどご飯づくりなどが体験できるプログラムを計3回設定、延べ約100人のお客様にご参加いただきました。今後も関係者と連携しながら、子育て世代に対して様々な取り組みを実施していきます。



竹トンボづくり体験



体験プログラムに参加された皆様

東武グループ社会学習応援プログラム

「東武グループ社会学習応援プログラム」は、社会に不可欠なインフラである鉄道や東京スカイツリー®について、実地体験として学んでいただく機会を創出し、安心・安全な鉄道輸送を支える車両の仕組みや世界一の高さを誇る電波塔である東京スカイツリーの仕組み、東京スカイツリータウン®に集積する最先端技術等の理解を深めるとともに、東武沿線に対して愛着や誇りを感じていただくことを期待し実施しています。

このプログラムが学校教育充実の一助となり、沿線地域の次代を担う子供たちが沿線を中心に活躍することで、地域の持続的な発展につながっていくことを願っています。



東京スカイツリー構造ガイドツアー (イメージ)



南栗橋工場見学プログラム (イメージ)

特急「リバティりょうもう」を活用した両毛地域特産品の輸送実験

両毛7市(栃木県足利市・佐野市、群馬県館林市・太田市・桐生市・みどり市・伊勢崎市)で構成する両毛地域・東武鉄道観光誘客連絡会議と連携し、2023年1月に、特急「リバティりょうもう」を活用した両毛地域特産品の輸送実験を実施しました。

この輸送実験では、新鮮な農産物を群馬県赤城駅発の特急「リバティりょうもう」で北関東への玄関口である北千住駅まで輸送し、都内のお客様に販売しました。

同地域では、規格外で出荷できない野菜の廃棄や、後継者不足といった課題があり、この輸送実験では、地元高校生に規格外野菜を含む農産物の輸送・販売に携わることを通じて、持続可能な生産と消費の仕組みの一端を体験してもらうことを目的のひとつとしています。



太田駅での農産物の積み込み



販売の様子(北千住駅)

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5か所において鉄道の連続立体交差事業を推進しています。

(事業推進中の5か所)

- 東武スカイツリーライン 竹ノ塚駅付近
- 東武アーバンパークライン 清水公園～梅郷駅間
- 東武スカイツリーライン とうきょうスカイツリー駅付近
- 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駅付近
- 東武東上線 大山駅付近

視覚に障がいのあるお客様への対応教育

2023年2月、視覚に障がいのあるお客様への対応教育を実施しました。

本教育は、視覚障がい者団体と協力し、駅のプラットフォームや列車内等の鉄道関連施設において、視覚に障がいのあるお客様の行動の特性や、ご案内するうえでの注意点等を理解するための社員教育の一環として実施したものです。

当日は、視覚障がい者団体及び沿線の盲学校の生徒の皆さんに、ご協力いただき東武宇都宮駅・鉄道関連施設において、社員への教育を実施したほか、実際に視覚に障がいのあるお客様に通常時は体験できない線路内歩行や列車のドアに白杖が挟まった状態を体験するなどの機会を提供し、相互に理解を促す教育として実施しました。



お客様誘導訓練



線路内歩行等体験

国内初の環境配慮型・観光MaaS「NIKKO MaaS」

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フリーパスや特急券のほか、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。

「国際エコリゾート日光」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)

東武宇都宮線の愛称を「いちご王国」ラインに

2023年6月に栃木県が誕生して150年を迎えることを記念して、東武宇都宮線の愛称を期間限定で「いちご王国」ラインとし、様々な取り組みを実施しています。これは、栃木県がいちご収穫量日本一を誇る「いちご王国」であることをPRするため、東武鉄道と栃木県が連携して実施するものです。

取り組み内容としては、東武宇都宮線各駅の看板を赤とピンクの基調とし、いちごのイラストを施した「いちご王国」仕様としたほか、東武宇都宮線を中心に運行する車両1編成の車内外に、いちごの装飾をまとめた「ベリーハッピートレイン」を期間中に運行するなど、東武宇都宮線はいちご一色となっています。

運行初日には、宇都宮市・壬生町・栃木市及び地元企業に協賛いただき、東武宇都宮線が無料で乗り降りでき、協賛企業等の特典が受けられるフリー乗車券を配布する「東武宇都宮線フリー乗車DAY」を実施しました。また、東武宇都宮駅において県出身タレントによる「ベリーハッピートレイン」の出発式も開催し、栃木県誕生150年を盛り上げました。



スペースシアの一部車両側面に掲出しているエンブレム



フリー乗車券 (イメージ)



駅名看板 (イメージ)



ラッピング電車「ベリーハッピートレイン」



「ベリーハッピートレイン」座席シート



電車内つり革

沿線自治体との連携協定

東武鉄道と東武トップツアーズでは、沿線自治体などと「相互の強みや資源を活かした観光地域づくりを協力して推進していくことを目的」とした連携・協力に関する協定を結んでいます。協定を通じこれまで以上に緊密に連携・協力し、沿線価値向上に向けた施策に取り組んでいきます。

※直近の締結状況

2023年3月 埼玉県比企郡小川町

2023年5月 栃木県栃木市・國學院大學(観光まちづくり学部)



埼玉県比企郡小川町との協定締結式

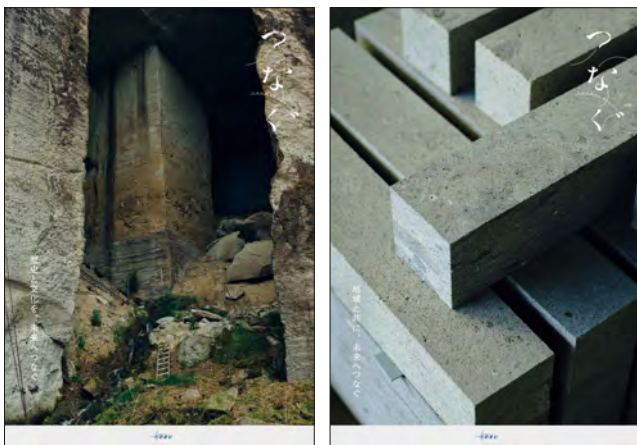


栃木県栃木市・國學院大學との協定締結式

地場産出資材の活用

東武鉄道では、一部駅の壁面などで東武沿線の栃木県産材である大谷石や芦野石を使用しています。

こうした地域産材の活用などの取り組みにより、沿線地域の魅力発信・価値向上につなげていきます。



地域産材を駅リニューアルに取り入れた際のPRポスター

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はその代表例です。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。

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、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。



弾性枕木直結軌道

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。

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。



低騒音型の重機

■ 投資家(株主等)に対して

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



Business Report

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。



株主様向けイベントの実施

事業内容へのご理解を一層深めていただくことを目的として、「株主様向けイベント」を実施しています。

2022年度は、2023年2月にダイアグラム作成教室を実施し、株主様及び同伴者様にご参加いただきました。



鉄道事業の説明



ダイアグラムの説明



ダイアグラム作成に取り組む株主様



グリーンボンド

東武鉄道では、環境課題解決に資する事業の資金調達手段として、当社初となる「グリーンボンド」を2022年6月に発行しました。

東武グループでは、サステナビリティ経営のさらなる推進に向けて、マテリアリティ(重要課題)の一つである「環境優位性の更なる向上などによる環境負荷の低減」を実現すべく、様々な取り組みを行っています。今回のグリーンボンドは、同取り組みを加速させるとともに、投資家をはじめとしたステークホルダーの皆様へ東武グループの取り組みについてご理解いただき、沿線地域社会及び東武グループの持続的発展を実現していくことを目的に発行いたしました。

なお調達した資金は、新型特急「スペース X」の製造費用等に充当しました。

サプライヤーエンゲージメント

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。

「パートナーシップ構築宣言」

東武鉄道では、取引先と共存共栄の関係を構築することを示すため「パートナーシップ構築宣言」を行っています。

なお、当該宣言は公益財団法人全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイト上で掲載、公表されています。

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/>

廃食用油由来のバイオ燃料精製

東武バス日光では、環境省の脱炭素先行地域に選定された奥日光エリアをはじめとした日光エリアの路線において、2023年8月から廃食用油由来のバイオ燃料バスの実証運行を開始しました。本実証運行では、国が定める軽油の規格を満たしたバイオ燃料混合軽油「B5」をバス3台に使用し、車両機器類への影響や燃料効率等を検証しています。

実証運行後には、サプライヤーとなるダイキアクシス・サステナブル・パワー、芙蓉総合リースとの連携、協力のもと、栃木県内の東武グループ各施設で生じる廃食用油を用いてバイオ燃料を精製し、日光地域において運行する路線バス等で使用することで、地産地消型のエネルギーサイクル構築を目指します。



バイオ燃料混合軽油「B5」(右端)

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・災害防止に役立てています。

また、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。

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、資格保持者に対して、定期的に安全規程・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、技術技能の保有状況の確認を行っています。

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、春日部)では安全への取り組みとして定期的に、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。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、それらの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や特別支援教育におけるデュアルシステムの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」を目指し、この協力関係の輪をさらに広げています。



シンフォニマルシェ

GP(グリーンプリンティング)に向けて

東武鉄道では印刷物の環境配慮にも取り組んでいます。印刷物は「紙」「インキ」「印刷方法」「利用後の廃棄」などを考慮する必要があり、これには印刷会社の協力が不可欠です。それぞれ「森林資源」「大気」「水質汚濁」「職場環境」「リサイクル」に関わってきます。印刷会社もこれらを認識、対応いただいています。これからも、協同して環境配慮に取り組んでいきます。なお、これらの取り組みは、一般社団法人日本印刷産業連合会から「GP環境大賞」を受賞するなど、評価をいただいています。



■ 従業員に対して

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。

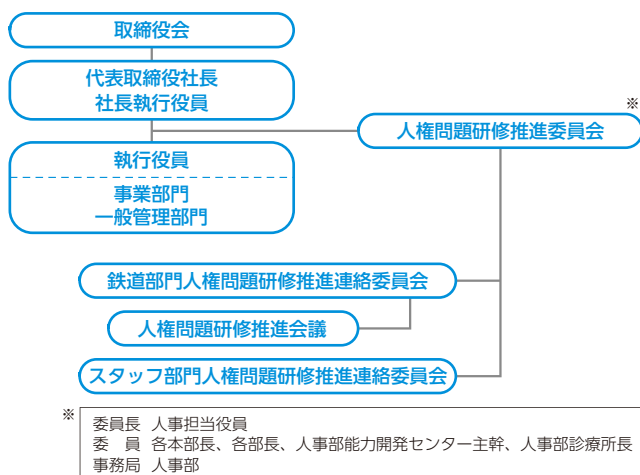
人権

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しています。

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・調整を図っています。

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・調整を図っています。

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・調整を図っています。

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、2022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ければなりません。

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労使で構成される「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、安全衛生産業医講話、安全衛生管理講習会、衛生管理者免許取得支援

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、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

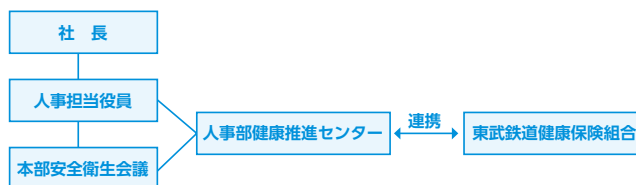
健康宣言

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2023認定



当社は、経済産業省が実施する健康経営度調査への回答をもとに認定される「健康経営優良法人2023(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、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、仕事中に「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、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」を設置しています。

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ています。

食生活の改善

2022年4月から春日部など6か所の従業員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。また、若年層に食事指導をする教育機会を設け、健康的な食事に対するリテラシー向上を図っています。

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。(2022年度実績当社施設10会場にて延べ31日実施)

働きやすい職場環境

多様な人材の活躍

○東武グループ ダイバーシティ&インクルージョン宣言 ~咲きほこれ!~

東武グループにおけるダイバーシティ推進の拠り所とすべく、「東武グループ ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を策定いたしました。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。

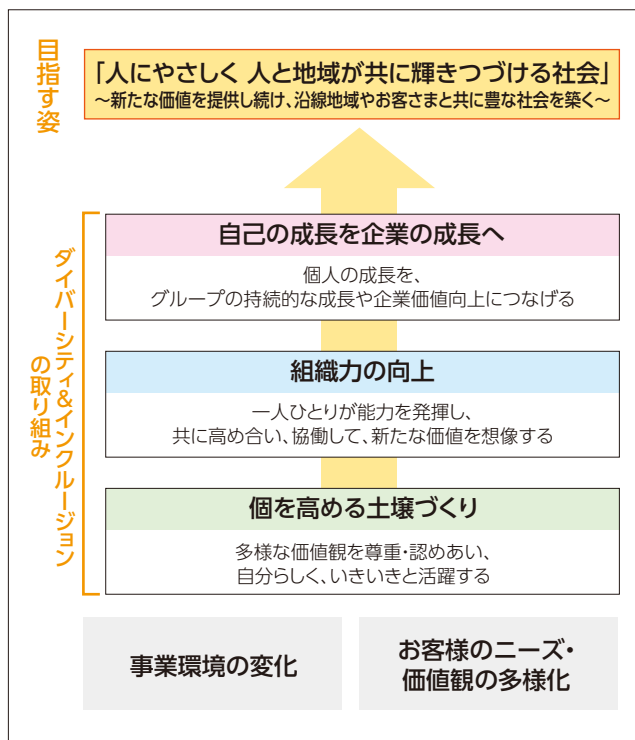
東武グループ ダイバーシティ&インクルージョン宣言 ~咲きほこれ!~

- 1 わたしたちは、一人ひとりの性別・年齢・国籍・障がい・性的指向・性自認・価値観・働き方等の多様性をお互いに認め合い、自分らしく誇りをもっていきいきと活躍できる風土を創ります
- 2 わたしたちは、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、コミュニケーションを図りながら共に高め合い、協働することで、新たな価値を創出します
- 3 わたしたちは、沿線地域やお客さまとともに未来を育み、自己の成長を企業価値の最大化につなげ、ひいては持続的な発展を目指します

※推進スローガン「咲きほこれ!」について

従業員の多様な能力と可能性を向上・開花させ、熱意・働きがい・誇りをもって新たな価値を創り出すことで、従業員・当社グループ・お客さま・地域社会をはじめ全てのステークホルダーにとって豊かな社会の実現に貢献していくという思いを込めるとともに、従業員が当事者意識を持ち、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組むことを表現しました。

【ダイバーシティ&インクルージョンの考え方】

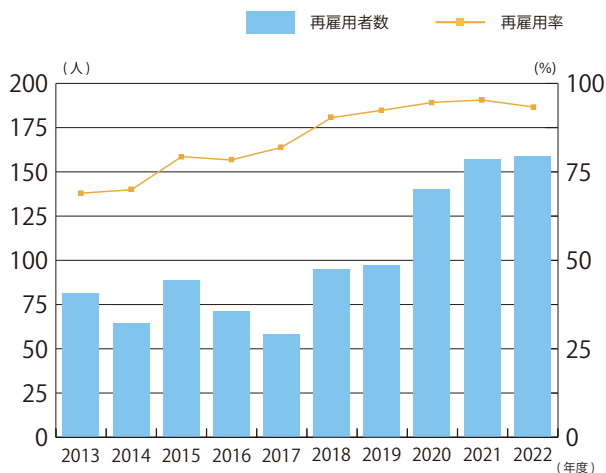


○高齢者の雇用(再雇用制度)

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。

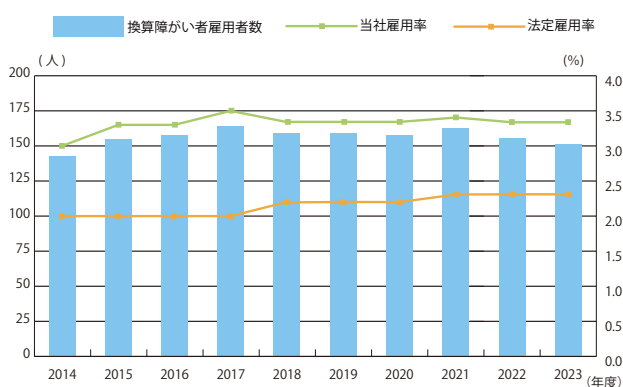
再雇用者数と再雇用率の推移



○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、2023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90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3.35%となっています(換算障がい者雇用者数151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

東武鉄道では、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。今後も誰もが積極的にワーク・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。



取得回数
4期連続を示す
「くるみんマーク」

〈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)をする従業員は、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)をする従業員は、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。

■スライド勤務(本社部門)

育児・看護による一時的な送迎や通院のほか、事由を問わず所定始業時刻を前後30分スライドして勤務することが可能です。

■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。

■その他(テレワーク勤務)

デジタルツールの有効的な活用推進により、生産性向上の観点から本社部門においてモバイルワークが可能です。

■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」パンフレットを配付するとともに、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、誰しも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]



Solaie Kids 東武動物公園

人材育成

1 人材育成方針

東武グループは、広域な鉄道ネットワークに広がる沿線地域を事業基盤として、「人にやさしく 人と地域が共に輝きつづける社会」の実現を目指しています。

そのために必要な人材とは、東武グループ経営理念「奉仕」「進取」「和親」を行動原理として、自ら考え自ら行動し、街と街、人と街など、さまざまな「つながり」ビジネスモデルを実現できる人材と捉えています。

また、このような人材が活躍していくためには、安全技術のように、長期にわたって継続的に磨き込んでいく能力と、刻々と変化する事業環境の下で新たな商品・サービス提供によって価値を創造することのできる能力の両面を育てていく必要があります。

この基本的な考え方に基づいた当社の人材育成方針及び社内環境整備方針は次のとおりです。

人材育成方針

東武グループ経営理念を行動原理とし、事業と地域社会の持続的成長を担う

自ら考え自ら行動できる人材の育成

生産性向上やイノベーションの創出等による経営的課題の解決

事業と地域社会の持続的成長

▶ 企業価値の持続的向上

～当社が求める人材～

既存事業をさらに磨き上げることによる「信頼」と、変革を恐れない新たな発想による「価値創造」により、ビジネスチャンスの開拓を地域社会の持続的成長につなげていく人材

社内環境整備方針

(求める人材の育成に必要な社員支援の考え方)

- 方針-1 時代に即した変化を促す人材育成への支援
- 方針-2 安心して働き、能力を発揮し続けられる働き方整備

2 教育内容

総合教育訓練センターにおける主な教育

■各種階層別研修

新入社員への研修をはじめ、業務執行力向上やマネジメント力強化といった各種階層・職位に求められる役割をふまえ、必要となる知識やスキルの付与研修を行っています。



研修風景

■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、「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

■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。

実際の車両機器やパンタグラフ等の可動教材を設置しています。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。

■シミュレータ室での教育

シミュレータ室では機器操作に連動するCG映像・動揺装置を設置しており、基本動作の習熟や、実際の車両では再現が難しい緊急時・異常時の訓練を行っています。

■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。

■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

3 手挙げ式研修

自律的なキャリア形成の支援を目的として、従業員が自らの意思で学ぶ機会の多様化と拡充のため手挙げ式研修の見直しを実施しました。

自己啓発支援としては従来からの通信教育のほか、オンライン・サブスクリプション型の英会話教育と多様なスキルを学ぶことができる映像視聴型教育を導入し、修了者には援助金の支給をしています。そのほか経営層候補者が高いビジネススキルを体得できるよう派遣型教育の自己啓発支援も行っています。

また、公募型研修(選択テーマ毎の手挙げ式研修)については、東武鉄道だけでなく東武グループ各社も受講対象とし、自らが必要とする知識・スキルを選択して受講する研修機会の提供を行っています。

4 提案制度

東武鉄道の提案制度は、従業員に広くアイデアを募集し、創意工夫による生産性向上と従業員の業務改善意欲の向上を目的として、1955年の規程制定以来、改正を重ねながら長きにわたり継承しています。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運用し、アイデアや発想をより評価奨励できる仕組みとすることで、主体性のある人材育成に貢献しています。

教育体系

