

## Ⅱ. 人 財 Human resources

私たちは、互いの個性を尊重した、相互理解の企業風土を通して、  
個々の能力を最大限に発揮できる環境をつくれます。



### 人権基本方針

私たちは、国連の「国際人権規約」や「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範を支持し、企業活動に関わるすべての人の人権を尊重します。

#### 1. 基本的人権と多様性の尊重

私たちは、個人の基本的人権と多様性を尊重し、人種、民族、国籍、性別、年齢、宗教、言語、障がいの有無、性的指向、雇用形態・契約形態その他を理由とする差別を行わず、また容認しません。

#### 2. ハラスメントの禁止

私たちは、精神的、肉体的であるかを問わず、相手を傷つけるような言動は行わず、また容認しません。

#### 3. 非人道的な労働行為の禁止

私たちは、基本的人権を尊重する考えに立ち、強制労働・児童労働・奴隷行為など非人道的な行為を容認しません。

#### 4. 人権デューデリジェンス

私たちは、人権に対する負の影響を特定・評価し、特定された負の影響について、原因の排除・軽減または、加担を回避します。

#### 5. 職場環境への配慮

私たちは、適用される法令に従い、一人ひとりが健康かつ安全・安心に働き続けられる職場環境を整備します。

#### 6. 結社の自由と団体交渉権の尊重

私たちは、法令や労働慣行を踏まえ、結社の自由と団体交渉に関する従業員の基本的権利を尊重します。

### 合通トラスコの「人財」の考え方

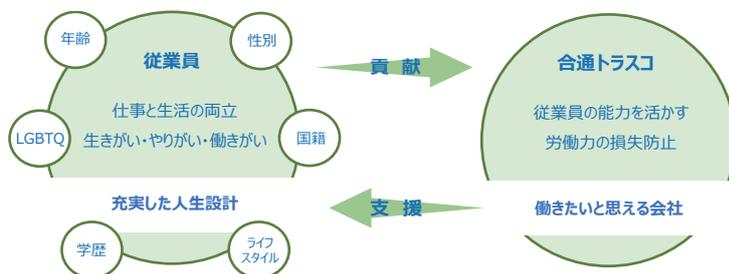
合通トラスコの最大の資産は「人財」です。物流は機械化が進んでいるとはいえ、多くの人々が携わっています。  
社員一人ひとりが伸びやかに力を発揮できる環境を整備することで、私たちが提供する物流サービスの質を高め、企業価値を向上します。

### ダイバーシティへの取り組み

短時間勤務・テレワーク・フレックスタイムなど、さまざまな勤務形態で働くことができる環境の整備を行なっています。

「フルタイムでの勤務が難しい」「週3日での勤務が希望」といった求職者の方々に「選択してもらえる」会社を目指します。

多様な人材・能力を活かすことができる職場環境を整備し、従業員同士が共感できる企業価値の醸成を推進します。



### 時間・エリア限定の大型輸送業務

家事や育児、介護などの事情でフルタイムで働けない大型車輛の免許保有者の方々が、資格を活かした働きやすい職場環境（例えば、午前・午後の短時間勤務、週2日勤務、エリア限定配送など）を整備し、提供してまいります。

#### 【雇用者数】

2022年 目標	雇用者数 2名
2022年 実績	0名
2023年 目標	雇用者数 2名

## 産休・育休制度の充実

育児・看護・介護等の事情を抱える従業員が、テレワークや時間短縮勤務など、多様な働き方を選択できる制度を設立。  
また、女性活躍を一層推進するために「えるぼし」と「くるみん」認定の取得を目指します。

- ・ えるぼし認定 女性活躍推進法に基づく認定制度で、女性の方々の社会での活躍に対する優良な企業活動により、厚生労働省が認定する制度
- ・ くるみん認定 子育てサポートに力を入れている企業を厚生労働省が認定する制度

## LGBTQフレンドリーな職場環境

職場の雰囲気と制度の両面からLGBTQフレンドリーな職場づくりを推進するとともに、誰からもカミングアウトを強要されない環境を構築します。

- ❖ 同性パートナーを配偶者と同等に位置づけるため、給与・福利厚生などの社内規定を改定
- ❖ 採用や入社手続き時の書類から性別欄を削除
- ❖ LGBTQ相談窓口の設置
- ❖ アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）トレーニングを導入予定

## 女性管理職の登用

物流業界は、従業員・管理職の双方において女性比率が低いと言われています。

合通トラスコでは、業務分担の再編やシステムの導入・多様な勤務形態などにより、女性の方々が働きやすい環境づくりを進めています。

近年では、女性比率が年0.5%程度増加しています。

女性従業員が管理職を目指すうえで明確なキャリアプランを構築します。

【女性 管理職登用者】

2030年 目標	女性管理職割合 10%
----------	-------------

## キャリアパス

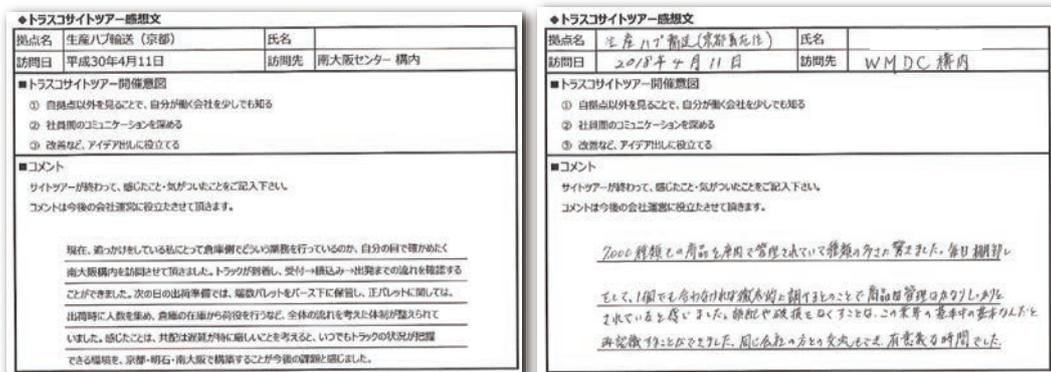
### 事務員・乗務員・作業員の横断的職種変更制度

入社後の多様なキャリアパスを用意。入社した際の職種のスペシャリスト・小型乗務員から大型乗務員・作業員から小型乗務員・小型乗務員から事務員など、横断的な職種変更を可能としています。



## トラスコサイトツアー

社員にとって、他の部門がどのような仕事をしているか細部までは分かりづらいものです。自身のキャリアパスを考えるときに、社内にはどのような仕事があるのかを知っておくことが大切であると考え、定期的にはほかの部門で業務を体験する機会を設けています。



## たて・よこ・ななめのコミュニケーションを促進

### TIC (Trasco Interactive Communication)

合通トラスコでは、すべての社員と上長（拠点長・部長・役員）との面談を年4回実施しています。内1回は、聞き手による偏りや無意識バイアスを考慮し、社長や他部門の部長・役員とも面談する機会を設定しています。マネジメント層と社員との双方向のコミュニケーションにより、相互理解ひいては社内の活性化を図ることを目的にしています。

### 新入社員へのフォローアップ

入社後1週間、1・3・6・9・12か月後に、役員・部長・人事部門とのTICを実施し、エンゲージメント（社員の幸福感）に関わるヒアリングを行っています。

この段階では、「適切に評価されていると感じているか」「仕事量や難易度は適切か」などを中心に確認しています。役員・部長・人事部門にて、ヒアリング結果を共有し、一人ひとりへのフィードバックを行っています。



### 既存社員へのフォローアップ

既存社員へは、役員1～2回/年、部長・拠点長2回/年のTICを行っています。

「成果を残すために必要なツールが揃っているか」「仕事を通して成長を感じられたか」などのエンゲージメント（社員の幸福感）を中心に、社員の職種や階級、社歴によりヒアリング内容を変更しています。

TICを通して、さまざまなアイデアを聞くこともできます。例えば2020年度では、安全具の刷新・業務ツールの導入・車輜美化活動の新たなプロセス、さらには社内規定の変更に繋がった提案など、社員の視点が活かされました。

## 社内SNS

社内SNSで、新入社員の紹介や自分と仕事の紹介などを通して、まずは全社員がお互いに一人ひとりの存在を認識しようという活動を進めています。このほか共有されるコンテンツには、社員から寄せられたカイゼンや工夫などがあり、時にはひとりの気づきから会社全体の活動へと広がり、投稿した社員のモチベーションUPにも繋がっています。



## ワークライフバランス

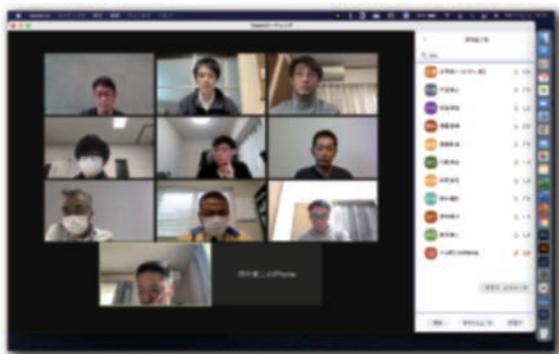
### 予測精度と柔軟性の向上

従業員の多くが、予め決められたシフト通りの働き方を希望しています。輸送系システム「DP-one」・バスコントロールシステム「BC-one」・リアルタイム勤怠管理システムなどのICTから取得できる情報と、物量を左右する気象データや過去の物量データなどを一元化できる体制を構築しました。これにより、作業量と必要リソースの予測精度の向上と柔軟な人員配置が可能になり、計画通りに作業を完結させることで、従業員のワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

### 勤務地・勤務体系や研修・教育制度のフレックス化

各種電子端末を支給し在宅勤務の体制を整えるとともに、サテライトオフィスを整備するなど、より柔軟性の高い勤務環境を構築しました。また、テレワークが難しい職種については、通勤時間を配慮した配属や、通勤に一定以上の時間を要する場合の高速道路や有料特急の利用を認める社内規定へと改定しました。

また、ハラスメント研修や、安全教育など、社内で行われるさまざまな研修・教育についても、各自で設定した時間と場所で、オンライン受講できる環境を整備しています。オンライン上での質問や理解度テストの実施など、場所や時間の自由度を高めながら、研修・教育の質を向上しています。



自宅やサテライトオフィス等、勤務地を柔軟化  
(オンライン会議の様子)



## 従業員のカラダとココロの健康を守ります

### 健康宣言

- 従業員全員の健診を年2回実施し、受診率100%を達成します。
- 従業員の健康課題の把握と、改善に向けた取り組みを実行します。
- 再検査・要治療者への受診勧奨を実施し、重症化予防に努めます。
- 長時間労働対策に取り組みます。
- メンタルヘルス対策に取り組みます。
- 受動喫煙対策に取り組みます。

### 健康方針

1. 従業員の「カラダ」の健康リテラシーを高め、予防のための生活習慣の改善をサポートします。
2. 従業員の「ココロ」の健康リテラシーを高め、周囲の仲間との相互理解を深めるためのサポートをします。
3. 診断結果に基づくCAPDoを通して、「カラダ」と「ココロ」の健康増進をサポートします。
4. 健康の保持・増進と仕事との調和を図るため、産業医や外部機関の知見に基づくサポート体制を構築します。
5. 従業員一人ひとりが健康的に生き活きと働くことのできる職場環境を整備します。

## カラダの健康

### 生活習慣病 改善への取り組み

全社員へ年2回の健康診断を実施（法令では年1回の実施及び夜勤者は2回が義務）するとともに、不調者には産業医と連携し、再検査・生活習慣の改善を進め、経過観察を行っています。また、生活習慣病に関わる各項目における基準値超過者の低減を目指し、目標（社員に占める超過者の割合）を定め、各種取り組みを行っています。

#### 【基準値超過の割合】

2022年 目標	28%（2021年度ベース▲10%）
2022年 実績	32%
2023年 目標	29%（2022年度ベース▲10%）

#### 項目別でみる基準値超過割合

検査項目	基準値	2022年		2021年	2020年
		実績	目標	実績	実績
BMI	25	40%	33%	36%	41%
腹囲	男性85 女性90	51%	44%	49%	46%
γ-GTP	51	28%	23%	25%	23%
トリグリセリド	150	20%	22%	25%	23%
LDLコレステロール	140	28%	23%	26%	31%
空腹時血糖値	100	22%	21%	23%	31%

## 睡眠改善から、生活習慣病予防へ

「睡眠」は、カラダとココロの健康に欠かせません。

睡眠の確保を推奨するとともに、睡眠の質の向上を図るため睡眠時無呼吸症候群検査（SAS）を活用し、生活習慣病の予防へと繋げています。

【検査受診者数】

2022年 目標	対象者の100%
2022年 実績	92.5%
2023年 目標	対象者の100%

## 新型コロナウイルス等 感染症予防

物流を継続するためには、乗務員による配送や作業員によるセンターオペレーションが不可欠です。現場の最前線で物流業務に従事する従業員と、お取引先様や弊社業務に関係する皆様を新型コロナウイルス等の感染症から守るために、あらゆる対策を講じています。



インフルエンザ予防対策としては、以下の取り組みを実施しています。

- 社員及び同居の家族の予防接種費用の実質負担ゼロ
- 業務時間中の通院（予防接種）を許可

## ココロの健康

### メンタルヘルスケア専任者の育成と社内教育

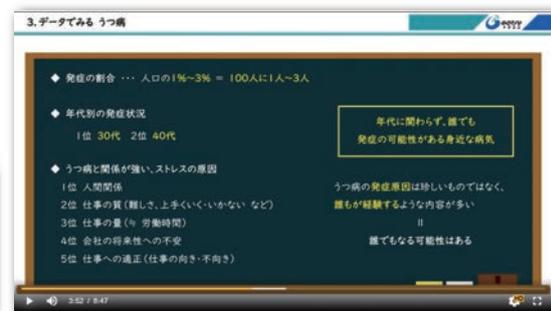
普段から従業員がココロの不調に陥らないよう産業医との連携を図っています。メンタルケアのマネジメントとして、安全配慮義務に則った対応を行うことができる「メンタルヘルスマネジメント検定」の取得者による制度・組織づくりにも努めています。

※Ⅱ種：ラインケアコース取得者2名（2023年3月 現在）。

検定取得者によるメンタルヘルスの社内教育を行い、正しい知識と理解を深めています。

【メンタルヘルス講習受講率】

2022年 目標	全従業員 100%
2022年 実績	100%
2023年 目標	全従業員 100%



### メンタルヘルス不調の未然防止へ

拠点の人数に関係なく（法令では50名以上の事業所が義務付け）全社員へ年1回のストレスチェックを実施し、メンタルヘルス不調の未然防止に努めています。

【ストレスチェック実施者数】

2022年 目標	全従業員 100%
2022年 実績	93.2%
2023年 目標	全従業員 100%

※ ストレスチェックの実施には本人の了承が必要で、会社が実施を強制できるものではありません。