お客様、社員、地域社会との
繋がりを大切に

大橋運輸株式会社
CSR Report 2019

オオハシ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標

編集方針

大橋運輸では、ステークホルダーの皆様に「CS(顧客満足)」「ES(従業員満足)」「地域」「環境」などを中心とした取り組みの成果をご報告し、皆様に当社の取り組みをご理解いただくためのコミュニケーションツールとして「CSR レポート」を発行しています。

今年度の CSR レポートは、昨年度までご報告させて頂いている取り組みに加えて、進捗のあった取り組みを開示し、当社の事業活動全体を俯瞰できる報告書としてまとめております。

トップメッセージ

CSR レポート 2018 の発行にあたり、ご挨拶申し上げます。

私たち大橋運輸は 1954 年 (昭和 29 年) に設立し、自動車部品輸送をはじめ、生前整理・遺品整理・引越や給食配送、レンタルコンテナといった幅広い運送業務を行っております。

弊社はものを運ぶだけでなく、遺品整理士や整理収納アドバイザー、また古物商取扱・不動産・相続の専門家を配し、お片づけに関する悩みが一度に解決できるのが強みです。
お陰様で「生前整理なら大橋運輸」と言われる機会が増え、2018 年には先進的なサービスを提供しているとして、愛知県の「あいちサービス大賞」の知事賞を受賞いたしました。

これもひとえに地域の皆様のお陰だと感謝しております。

そして、私たちが地域の方と同じく健康であってほしいのが社員の皆さんです。
ご縁があって仲間になったのですから、現在も定年後も健康で暮らしてほしい。
そのため日々の安全運行管理はもちろん、禁煙サポートや 8020 に取り組み、常勤の管理栄養士が社員の健康をチェックするなど、ご本人もご家族の方も安心できる環境を整えております。

世の中の 99.7% は中小企業といわれ、拡大を目指す企業が多いかもしれません。
しかし私たちが目指すのは「大きな会社ではなく、いい会社」。
地域活動を通じ、会社ではなく社員を見ていただき、「大橋運輸があってよかった」と思われるような存在になれるよう、歩んでまいります。

そして、これからもお客様や地域の方々に「なるほど！」と思っていただけるようなサービスを提供していきます。
今後とも、ご支援のほどよろしくお願いいたします。

代表取締役　鍋嶋洋行

大橋運輸では、2010 年 11 月に発行された国際規格 ISO26000「社会的責任に関する手引き」の 7 つの中核課題に則った情報開示がなされているかなど、検証のために対照表を作成しています。

ISO26000の中核主題	課題	大橋運輸の取り組み
組織統治	組織統治	・トップメッセージ ・社内報の作成 ・個人情報・機密情報の取り扱いについて ・中期経営計画の策定 ・人事制度について ・報酬制度について ・等級制度について
人権	・デューデリジェンス ・人権に関する危機的状況 ・加担の回避 ・苦情解決 ・差別及び社会的弱者 ・市民的及び政治的権利 ・経済的、社会的及び文化的権利 ・労働における基本的原則及び権利	・女性が輝く職場環境づくり ・LGBTQ理解への取り組み ・セクシュアルハラスメントの防止
労働慣行	・雇用及び雇用関係 ・労働条件及び社会的保護 ・社会対話 ・労働における安全衛生 ・職場における人材育成及び訓練	・マナーブックの作成 ・禁煙サポート ・奥様・家族の健康診断プロジェクト ・8020運動 ・旬産旬消～季節の果物 ・社内報の作成 ・ナイス社員制度 ・社員の資格取得支援 ・社内通貨制度の導入 ・公正な人事評価制度 ・理念カードの活用 ・女性が輝く職場環境づくり ・LGBTQ理解への取り組み ・定年退職者の再雇用制度&非正社員の正社員登用制度 ・安全大会 ・ゴールド免許所持率100%を目指して ・交通安全 橋(箸)渡し作戦への参加 ・救命講習修了証 ・セクシュアルハラスメントの防止 ・人事制度について ・報酬制度について ・等級制度について

ISO26000の中核主題	課題	大橋運輸の取り組み
環境	・汚染の予防 ・持続可能な資源の使用 ・気候変動の緩和及び気候変動への適応 ・環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復	・エコキャップ無料回収 ・廃棄物の発生抑制 ・社員のエコマインド向上 ・オオサンショウウオ生息地の河川清掃 ・地域美化活動への参加 ・オリジナル・エコバッグの製作
公正な事業慣行	・汚職防止 ・責任ある政治的関与 ・公正な競争 ・バリューチェーンにおける社会的責任の推進 ・財産権の尊重	・安全大会 ・ゴールド免許所持率100%を目指して
消費者課題	・公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報及び公正な契約慣行 ・消費者の安全衛生の保護 ・持続可能な消費 ・消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 ・消費者データ保護及びプライバシー ・必要不可欠なサービスへのアクセス ・教育及び意識向上	・業務報告書の作成 ・マナーブックの作成 ・個人情報・機密情報の取り扱いについて
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	・コミュニティへの参画 ・教育及び文化 ・雇用創出及び技能開発 ・技術の開発及び技術へのアクセス ・富及び所得の創出 ・健康 ・社会的投資	・エコキャップ無料回収 ・オオサンショウウオ生息地の河川清掃 ・地域美化活動への参加 ・職場体験学習 ・オリジナル・エコバッグの製作 ・社員プロボノ ・こども110番 ・子どもセンター「パオ」への協賛 ・交通安全 橋(箸)渡し作戦への参加 ・地域のコミュニティースペースとしてのたいやき店 ・小学校での交通安全教室 ・瀬戸市企業アンバサダーとしての活動

CSR レポートのアイコンの見方は、以下のとおりです。

組織統治　人権　労働慣行　環境　公正な事業慣行

消費者課題　コミュニティ　➡コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

SDGs達成に向けた取り組み

未来につなげるSDGsと企業

SDGs は「持続可能な開発目標」の略となっており、社会が抱えている問題を解決して世界全体で 2030 年を目指して明るい未来を作ることを目標とされています。2015 年 9 月に国連で採決されており、先進国だけでなく発展途上国を含めたすべて国が対象です。

経済・社会・環境の三方良しを目指しており、17 の目標と 169 項目のターゲット (達成基準) が設定されています。SDGs の持続可能な開発とは、将来世代のニーズを損なわずに開発していくことを指しています。その中には環境問題や社会問題も含まれています。

この考え方は、企業経営にも広がっています。企業経営でも SDGs が浸透することによって、地域貢献や企業の将来発展を後押しすることが期待されているのです。経営リスクを回避し、新しいビジネスチャンスを獲得するためには SDGs の活用が注目されています。今後はビジネスの世界でも、SDGs が拡がっていくことが予想されてます。

地域社会に根ざした大橋運輸の想い

当社では 1954 年の会社設立以来、地域に根ざした企業として、地域の人々に信頼頂ける企業を目指しています。
誰もが安心して暮らせる持続可能な社会を実現するために SDGs の視点で行政、外部団体・企業などと連携をしながら社会貢献活動や環境負荷の削減・環境保全の取り組みを行っております。持続可能な社会を実現していくことが企業の持続可能な成長につながると考えています。

該当表

1 貧困をなくそう

- 日本で回収した不用品（家具・贈答品・ 古い家電・自転車等）等をフィリピンに輸出

2 飢餓をゼロに

該当なし

3 すべての人に健康と福祉を

- 給食配送事業
- 禁煙サポート
- 奥様・家族の健康診断プロジェクト
- 8020運動

4 質の高い教育をみんなに

- オオサンショウウオ生息地の河川清掃
- 職場体験学習
- インターンシップの受け入れ

5 ジェンダー平等を実現しよう

- LGBTQ理解への取り組み
- 女性が輝く職場環境づくり
- セクシュアルハラスメントの防止
- マナーブックの作成

6 安全な水とトイレを世界中に

- オオサンショウウオ生息地の河川清掃

7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに

- ハイブリッド車両の利用
- LED電球の使用
- ソーラーパネルによる発電

8 働きがいも経済成長も

- 人事制度について
- 報酬制度について
- 等級制度について
- ナイス社員制度
- 社員の資格取得支援
- 社内通貨制度の導入
- 公正な人事評価制度
- 理念カードの活用
- 職場体験学習
- オリジナル・エコバッグの製作
- 定年退職者の再雇用制度&非正社員の正社員登用制度

9 産業と技術革新の基盤をつくろう

- 一般貨物輸送事業

10 人や国の不平等をなくそう

該当なし

11 住み続けられるまちづくりを

- お片づけ事業
- 安全大会
- 交通安全 橋(箸)渡し作戦への参加
- 救命講習修了証
- 地域美化活動への参加
- こども110番
- 小学校での交通安全教室
- 地域のコミュニティースペースとしてのたいやき店

12 つくる責任つかう責任

- エコキャップ回収
- 廃棄物の発生抑制

- 社員のエコマインド向上

- オオサンショウウオ生息地の河川清掃

- 旬産旬消～季節の食材の配布

- 社員プロボノ
- 子どもセンター「パオ」への協賛

- 名古屋レインボープライド(現・虹色どまんなかパレード2016)への協賛
- CSRレポートの作成
- 瀬戸市企業アンバサダーとしての活動

目次

ダイバーシティ&インクルージョンの推進　P11-P16

女性が輝く職場環境づくり　P12-P13
LGBTQ 理解への取り組み　P13-P15
定年退職者の再雇用制度 & 非正社員の正社員登用制度　P16

お客様とのコミュニケーション　P17-P18

業務報告書の作成　P18
マナーブックの作成　P18

社員への想い　P19-P22

禁煙サポート　P20
奥様・家族の健康診断プロジェクト　P20
8020 運動　P20
旬産旬消～季節の果物　P20-P21
社内報の作成　P21
ナイス社員制度　P21
社員の資格取得支援　P21
社内通貨制度の導入　P22
公正な人事評価制度　P22
理念カードの活用　P22

地域・環境への想い　P23-31

エコキャップ無料回収　P24-P25
廃棄物の発生抑制　P25
社員のエコマインド向上　P25-P26
オオサンショウウオ生息地の河川清掃　P26-P27
地域美化活動への参加　P27
職場体験学習　P27
オリジナル・エコバッグの製作　P28
社員プロボノ　P28-P29
子ども 110 番　P30
子どもセンター「パオ」への協賛　P30
瀬戸市企業アンバサダーとしての活躍　P30
交通安全教室を開催　P31
地域のコミュニティースペースとしてのたいやき店　P31

安全への取り組み　P32-P34

安全大会　P33
ゴールド免許所持率 100% を目指して　P33
交通安全 橋 (箸) 渡し作戦への参加　P34
救命講習修了証　P34

コンプライアンスの徹底　P35-37

中期経営計画の策定　P36
人事制度について　P36
報酬制度について　P36
等級制度について　P36
個人情報・機密情報の取り扱いについて　P36
セクシュアルハラスメントの防止　P37

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社では、障害者、LGBT、外国籍労働者、高齢者、子育て期労働者などを含め、多種多様な人材が能力を最大限に発揮できるよう、多様な人財活用を進めています。

「子育てサポート」に始まり、高齢の社員には働きやすい部署への配置転換や勤務時間の短縮、外国籍労働者への日本語サポート、他の社員への他、文化理解の促進など、様々なバックグラウンドを持つ社員が働きやすい職場環境改善の取り組みを行っております。
今年度は LGBT の取り組みも推進しております。

女性が輝く職場環境づくり

人権　労働慣行

■子育てサポート

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、パート・正社員などの雇用形態を問わず、子供を持つ女性社員で労働時間の短縮および勤務時間変更を希望する方に対して柔軟な対応をとり、子育て期社員へのサポートを行っています。

育児休暇取得者へのアンケートを行い、子育てサポートに関する要望や意見をまとめ、社員のニーズを明確化を図り、通常の年次有給休暇に加え育児の為の有給休暇（育児休業期間が３ヶ月以内の場合、初日２日間を有給化する制度です。有給化とは、通常付与される有給休暇とは別ですので、通常の有給休暇残日数が減ることはありません。）を設けるなど、平成 27 年～平成 29 年の男性育児休業取得率 60% 以上を維持するための社員への情報提供を継続しています。

■くるみん認定

この取組みにより、次世代育成支援対策推進法に基づき 2015 年「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣より「くるみん認定」を受けております。

■愛知県ファミリー・フレンドリー企業への登録

またワーク・ライフ・バランスの実現に向けた様々な制度と職場環境を持ち、ライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を労働者が選択できる取組を行う企業として、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」にも登録しています。

心身ともに健康で仕事へも意欲を持って仕事に取り組むためには、仕事と家庭を両立させていくことが大切です。

仕事と家庭を両立することにより、家庭も充実し、心身共に健康で、意欲を持って仕事に取り組むことができると考えているため、今後も環境を整備するため積極的に取り組んでいきます。

■パートタイマーの働きやすい環境づくり

子育て世代の方や不妊治療中の方等、様々な事情を持った方がいらっしゃいます。
それらの方々が安心して働けるよう急な欠勤や勤務時間変更等にも事情を考慮し柔軟に対応しています。

また、パートタイマーの方＝簡単な事務作業ではなく、責任ある業務を、やりがいをもって取り組んでいただけるように、勤務形態ではなく、仕事の内容成果で業務内容や責任を決定しています。

■あいち女性輝きカンパニー

これらの取り組みを評価され当社は愛知県より「あいち女性輝きカンパニー」として認証を受けております。

これは女性が働き続けられる職場の実現に向けて愛知県が推進する「あいち女性の活躍促進プロジェクト」の一環で、弊社が行う女性活躍のための「職場風土の改善」「女性の継続就業支援」「女性管理職の増加」「女性の職場拡大」の取組みが、女性の活躍に積極的に取り組んでいるとして認められたものです。

LGBTQ理解への取り組み

5 ジェンダー平等を実現しよう　17 パートナーシップで目標を達成しよう

人権　労働慣行

オンザグラウンドプロジェクト代表、LGBT コンサルタントの市川武史氏を招き、LGBT 理解のための研修も実施し、LGBT フレンドリーな企業に発行される認定証を取得しています。

※LGBT とは、L= レズビアン、G= ゲイ、B= バイセクシュアル、T= トランスジェンダーの頭文字をとった総称であり、セクシュアル・マイノリティ (性的少数者) を指し、日本の人口の 7.6% 存在しているという調査結果が出ています。(電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT 調査 2015」)

on the Ground Project
Certification
3rd stage
No.00012

■社会的な背景

日本では 2015 年 4 月に、同性パートナーに対するパートナーシップ証明書が発行される条例が渋谷区で施行され、その後、様々な地域で同様の制度が始まり、今年は三重県伊賀市でも同様の制度が始まり、岐阜県関市においては LGBT フレンドリー宣言が行われました。

■研修の内容

研修では、当事者の気持ち・LGBT の基礎知識など、当社社員にも分かりやすく解説して頂き、就業規則の改定を含め、社内制度の活用方法や社員の理解促進など、全ての社員がイキイキと能力を最大限に発揮できる職場環境作りを進めてまいります。就業規則以外にもトランスジェンダーの社員が通称名を職場で利用出来るようにする取り組みも行っております。

■メディア紹介

LGBT の取り組みを様々なメディアでご紹介を頂きました。

2016 年 6 月 9 日 讀賣新聞
2016 年 2 月 11 日 毎日新聞
2016 年 3 月 19 日 中日新聞
2016 年 6 月 28 日 メ～テレ
2016 年 11 月 18 日 NHK
2018 年 10 月 27 日中部経済新聞

■work with Pride「PRIDE 指標 2018」において最高評価「ゴールド」を受賞

企業等の枠組みを超えて、LGBT が働きやすい職場づくりを目指している任意団体 work with Pride が発表する PRIDE 指標の授賞式に参加しました。
大橋運輸はゴールドを頂き、名古屋会場にて表彰状を受領しました。
この PRIDE 指標とは　2016 年から策定されている日本初の職場における LGBT などのセクシュアル･マイノリティ (以下、LGBT) への取組みの評価指標です。

5 つの評価指標に分かれており、

Policy (行動宣言)
Representation (当事者コミュニティ)
Inspiration (啓発活動)
Development (人事制度・プログラム)
Engagement/Empowerment(社会貢献・渉外活動)
の頭文字を取って　PRIDE 指標と称されます。

当社は　入社時の応募用紙に性別記入欄がなく、だれでもトイレを設置していたり、通称名の使用を許可している等、LGBTQ の方への取り組みを行っています。

■work with Pride「PRIDE 指標 2018」において最高評価「ゴールド」を受賞

名古屋国際センターにて開催されました、Working Rainbow EXPO に参加させて頂きました。

LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー）などの性的少数者が働きやすい職場環境づくりに取り組む企業が参加する就職イベントとして、中部地方を中心に、大手４社、中小３社の企業が集いました。

代表の鍋嶋が登壇したパネルディスカッション、３名の社員によるブース出展会社の取り組み発表、参加者との交流、個別面談に参加させていただきました。

■「- 企業と LGBT-　誰もが働きやすい職場づくりを目指して」にて登壇させて頂きました。

名古屋市中区役所ホールにて名古屋市総務局男女平等参画推進室主催の
「多様な生き方を考えるシンポジウム　- 企業と LGBT- 誰もが働きやすい職場づくりを目指して」にてパネルディスカッション「中小企業だからこそ取り組みやすいダイバーシティ LGBT への取り組み」に登壇させて頂きました。

定年退職者の再雇用制度&非正社員の正社員登用制度

労働慣行

■定年退職者の再雇用制度

定年 (満 60 歳) 後、社員が引き続き勤務を希望し、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当しない者については、特例期間に応じ基準年齢まで再雇用する制度を設けています。

基準年齢に達した後も一定の基準を満たした者については、65 歳まで雇用継続しています。
65 歳以降についても希望者で会社の認めるものは再雇用することがあります。
※嘱託社員就業規則あり

■非正社員の正社員登用制度

パートタイマーが一定の要件を満たし、かつ会社が認めた場合には希望により短時間正社員として勤務できる制度を設けています。正社員が短時間正社員になることも可能です。
※短時間正社員就業規則あり

お客様とのコミュニケーション

当社では、お客様とのコミュニケーションを大切にし、サービス向上に努め、信頼関係を築いていきたいと考えております。

業務報告書の作成

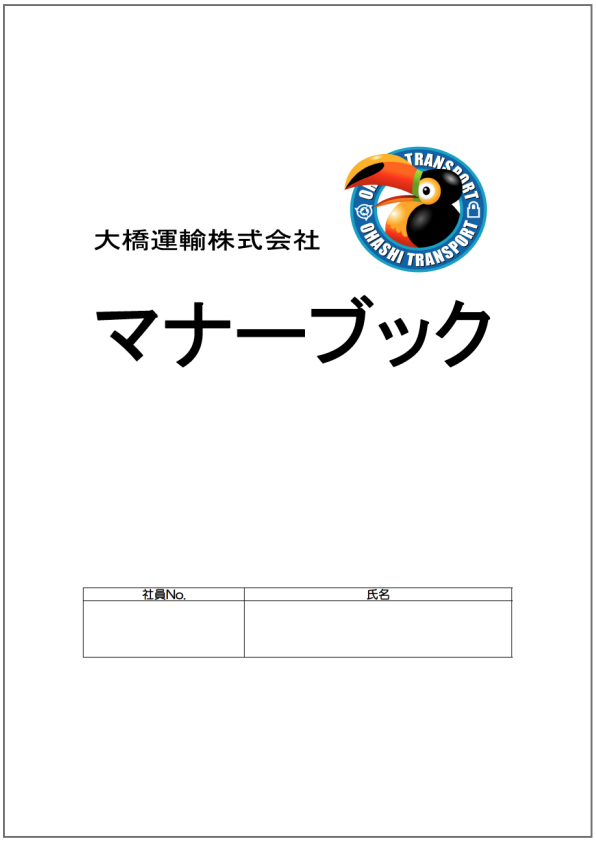
消費者課題

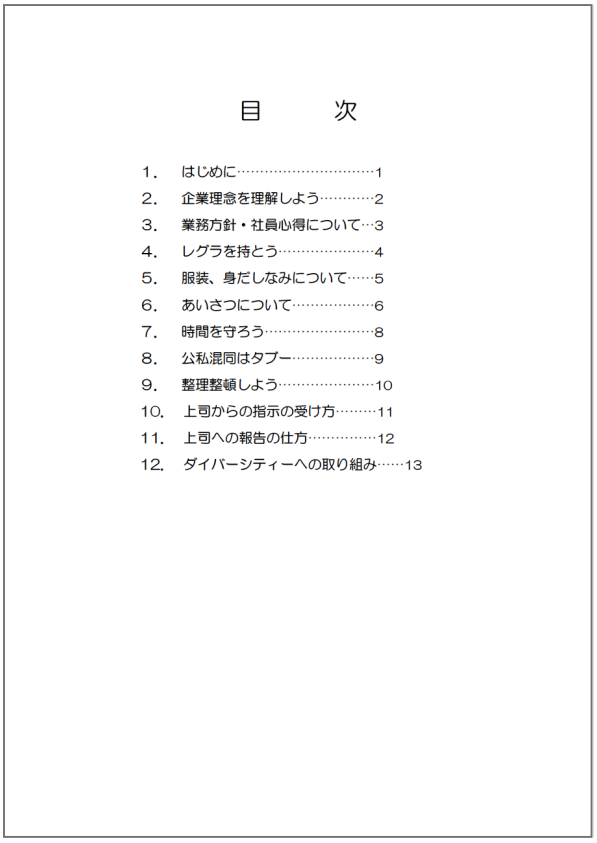
大橋運輸 (以下、当社) では主要お取引先に向けて、年末に、改善提案・改善項目・活動成果・来期の課題・CSR レポート (本冊子) を提出します。
このルールによって活動内容が濃くなる仕組みになっております。

マナーブックの作成

労働慣行　消費者課題

当社に入社される方は中途入社の方が多いため、一般的な社会のマナーについてどこまで理解しているか、一人ひとりの習熟度に差が出ていました。
そのため、当社の基準としての最低限のマナーを全社員に持ってもらうため、分かりやすいイラスト入りでマナーを理解していただけるマナーブックを作成し、入社時に説明・配布をしています。





社員への想い

会社や仕事に満足することで、社員はより高いモチベーションを持って最高の能力を発揮し、お客様により良いサービスを提供することが出来ます。
お客様にご満足頂き、信頼される企業を目指す当社では、ES(社員満足) 向上のための様々な取り組みを行っています。

禁煙サポート

労働慣行

これからの超高齢社会に向けて、社員が健康な身体で働くことが出来るよう行っているサポートの一つに禁煙サポートがあります。

禁煙チャレンジを宣言した社員が禁煙外来を利用する場合、受診料の補助が受けられるほか、禁煙中の社員には経過時期に応じたアドバイスと応援のメッセージが送られます。
禁煙開始時、30 日・60 日・100 日達成時には社内報に紹介記事が掲載され、さらに 100 日間禁煙を達成した社員には表彰と副賞が用意されています。

また、禁煙推進学術ネットワークが推進する「スワンスワン (吸わん吸わん) で禁煙を！」をスローガンに毎月 22 日を「禁煙の日」として全社に禁煙を呼びかけています。

奥様･家族の健康診断プロジェクト

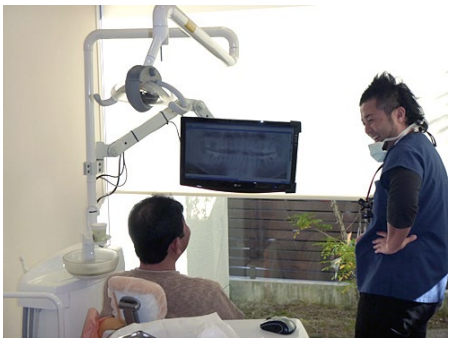
労働慣行

奥様やご家族が健康だからこそ、社員の皆さんが安心して働くことができるため間接的に安全に繋がる取り組みです。

扶養に入られている奥様やご家族に健康診断を受診していただくよう、案内を出し、受診の有無を確認しています。

8020運動

労働慣行



社員の健康促進の一環として 『8020 運動』～80 歳になっても自分の歯を 20 本以上保とう～を推進しています。

歯や歯茎の病気は、『歯』だけの問題ではなく、全身に影響が出てきます。
そこで当社では毎年「歯の衛生週間」や「良い歯の日」に合わせて、歯の主成分を補う歯磨きや電動歯ブラシを配布したり、歯科定期健診を日曜日に無料で開催するなど、社員が自分の歯を大切にするとともに、健康に気をつけ元気に働けるよう、様々な活動を行っています。

旬産旬消～季節の果物

労働慣行

社員の健康増進活動の一環として、りんご・みかん・とうもろこし・ブルーベリーなど、季節の野菜や果物を社員に配布しています。

ハウス栽培などで、一年中豊富な種類の野菜や果物を食べることができますが、一年中で最も美味しい旬の野菜や果物を味わうことで四季の移り変わりを感じ、とりわけその高い栄養素を身体に取り込むことにより、社員の皆さんの「元気で働くことの出来る健康な身体作り」に役立てて欲しいと考えています。

■社員へのプレゼント

8020 運動の「歯ブラシ」「季節の果物」だけではなく、クリスマスやお子様の誕生日、結婚などでもお祝いをしています。

社内報の作成

組織統治　労働慣行

過去に社員満足度アンケートを実施。
その結果、部署間の交流・情報がないと多くの社員が感じていることがわかったため、2006 年 5 月より社内報を発行しています。
毎月の安全テーマ・行動統一、新入社員、各部署の様子、会社の CSR 活動や、頑張っている社員の表彰等を行っています。

社報　大橋運輸㈱

vol.130
2016年11月号

11月の安全テーマと行動統一

本社前で安全の呼びかけを行いました

尾張旭市　消費生活展に出展しました

安全委員会より

週末には
必ず車内を清掃しましょう！

窓ガラスは内側からも拭き、
視界を良好に保ちましょう！

衛生委員会より

9月度事故報告(9月判明分含む)

ナイス社員制度

8 働きがいも経済成長も

労働慣行

「ナイス社員」として推薦された社員は、次の「ナイス社員」を推薦します。
推薦された社員は社内報に掲載され、表彰されます。社員同士がお互いの良い点を認め合い、それを表彰することで、社員の強みを伸ばし全体の成長につなげています。

社員の資格取得支援

8 働きがいも経済成長も

労働慣行

会社が取得を奨励した資格を取得した場合、会社が認めた取得費用を補助しています。
対象となるのは勤続年数 1 年以上の方 (ただし、業務遂行上必要となる資格について会社がその取得を特に指示した者については 1 年未満でも対象となる場合があります。)
資格取得支援制度規程も設けています。

社内通貨制度の導入

労働慣行

当社では社内通貨制度を導入しています。
※社内通貨とは、自社の社員向けに社内限定の通貨を発行する制度のことです。

各課に業績に応じて毎月発行しています。
また、半期ごとに累計でボーナス通貨を発行します。社内通貨は部署の仲間との交流費に活用したり、福利厚生の上乗せに活用されています。

公正な人事評価制度

労働慣行

平成 28 年度より新たな人事評価制度を導入。それぞれの項目の評価基準を分かり易い具体的な行動で表現し、点数配分を表にした「やる気育成評価シート」を準備し、それをあらかじめ社員に提示することで、どのような行動が評価されるのかを社員に示します。

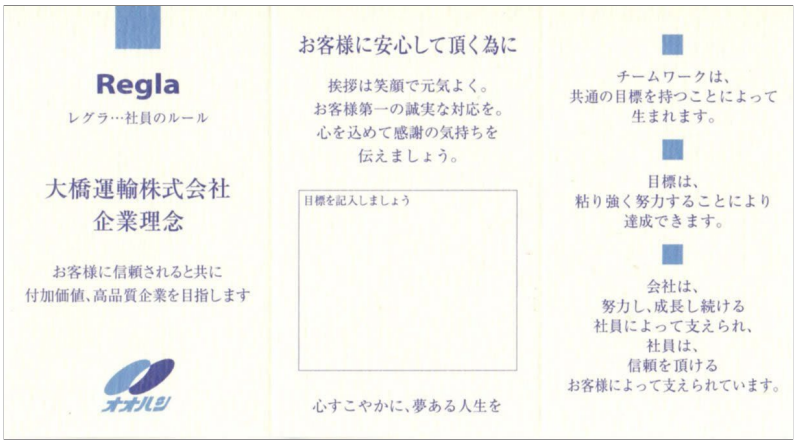
自己評価・上司評価・会社評価 (社長以下評価者全員の成長支援会議で評価者による評価のムラを排除して会社としての評価を決定) を決定した後に本人にフィードバックしてモチベーション向上・成長につなげています。

理念カードの活用

労働慣行

当社の社員は、自身の仕事の目標を記入した「レグラカード」を携帯しています。
常に目標を意識して働くことで、高いモチベーションを維持して仕事をすることができます。
また、目標を達成した喜び「自己達成感」を感じることは、仕事への自律感・満足感につながり、お客様へのより良いサービス提供に重要な役割を果たしています。

当社では、目標設定に不慣れな社員でも、仕事の目的や、それを達成するために自分自身に適した目標を立てられるよう、入社時から継続してサポートを行っています。



地域･環境への想い

地域に根ざした企業として、地域の人々に信頼頂ける企業を目指して、社会貢献活動や環境負荷の削減・環境保全の取り組みを行っております。

エコキャップ無料回収

環境　コミュニティ

当社では、エコキャップ無料回収の取り組みを行っています。受領重量は、市内のプラスチック工場で換金した後、地域の障がい者福祉施設で製作される軍手を購入し、収集に協力してくださった皆様や環境保護活動を行う皆様に提供いたします。
当社で独自に換金・購入・寄贈をすることで、高い透明性を維持致します。

日付	ご協力者名	重量(kg)	受入れ個数	累計個数	CO_2換算(kg)	CO_2累計(kg)	軍手換算(組)
1月9日	瀬戸信用金庫様	58.2	25,026	4,319,091	183.33	31,639.85	27.35
1月11日	名古屋市立香流小学校様	57.2	24,596	4,343,687	180.18	31,820.03	26.88
1月11日	名古屋市立猪子石中学校様	262.3	112,789	4,456,476	826.25	32,646.28	123.28
3月10日	瀬戸市立幡山西小学校様	19.0	8,170	4,464,646	59.85	32,706.13	8.93
3月28日	名古屋市立小幡小学校様	98.0	42,140	4,506,786	308.70	33,014.83	46.06
4月10日	瀬戸信用金庫様	186.0	79,980	4,586,766	585.90	33,600.73	87.42
4月21日	小牧市立三ツ渕小学校	39.7	17,071	4,603,837	125.06	33,725.78	18.66
4月23日	名古屋市立城山中学校様	75.6	32,508	4,636,345	238.14	33,963.92	35.53
5月24日	瀬戸信用金庫様	127.3	54,739	4,691,084	401.00	34,364.92	59.83
7月13日	名古屋市立天神山中学校(黄色)	64.0	27,520	4,718,604	201.60	34,566.52	30.08
7月13日	名古屋市立天神山中学校(青色)	88.0	37,840	4,756,444	277.20	34,843.72	41.36
7月27日	瀬戸信用金庫様	157.3	67,639	4,824,083	495.50	35,339.21	73.93
8月24日	瀬戸信用金庫様	98.4	42,312	4,866,395	309.96	35,649.17	46.25
9月3日	名古屋市立城山中学校様	49.4	21,242	4,887,637	155.61	35,804.78	23.22
9月10日	天神山中学校	150.0	64,500	4,952,137	472.50	36,277.28	70.50
10月4日	瀬戸信用金庫様	201.9	86,817	5,038,954	635.99	36,913.27	94.89
12月4日	瀬戸信用金庫様	161.3	69,359	5,108,313	508.10	37,421.36	75.81
12月7日	猪子石中学校	343.5	147,705	5,256,018	1,082.03	38,503.39	161.45

■平成 30 年の受け入れ状況

重量	個数	CO2削減量	軍手換算　組
2,237kg	961,953個	7,046kg	1,051

■エコキャップで購入した軍手をお届けしました。

ご寄託頂いたエコキャップを換金し、購入した軍手 10 ダースを、豊田市立若林西小学校にお届けしました。
この軍手は、破棄される予定だった糸を使用して障がい者福祉施設で制作されたものです。

廃棄物の発生抑制

環境

弊社の行う引越・片付サービスからは毎日大量の不要品が発生します。
また営業所からも毎日沢山のゴミが発生しています。そのため、私たちは廃棄物を少しでも減らし 3R を推進するために、「ゴミの徹底分別」「リユース輸出事業」などの取組を行っています。

■ゴミの徹底分別

誰でも簡単に分別出来るようにゴミ分別チャートを構内各リサイクルステーションに掲示しています。
このチャートを見れば分かりにくい分別も一目瞭然で、本当に再使用 (リユース)・再利用 (リサイクル) 出来ないものだけがゴミとして廃棄される仕組みです。

■リユース輸出事業

引越・片付サービスを利用されるお客様のお宅からは様々な不要品が発生します。
これらの品々は、まだ使えるものの国内では商品価値が低く、ゴミとして処分されるものも少なくありません。それは「もったいない」と考え需要の存在する東南アジアに向けて輸出しています。

「自分では使わないけれど、捨てるのはちょっと・・・」そんな大切な品々も、海を越えて大切に使ってもらえます。この事業を地域の皆様に活用していただくため、不要品の回収サービスも行っています。

社員のエコマインド向上

環境

「エコ活動を通して人を育てる」
このような意識のもと、当社ではエコ活動を通して社員に環境について考える機会を提供しています。社員一人一人が環境に関する知識を深め、自発的に考え・行動することが様々な活動に繋がっています。

■eco 検定合格支援

環境についての幅広い知識を身に付け、様々な活動に活かすために、全社員に eco 検定の受験を奨励しています。多忙で学習時間の確保が難しい社員のためにオリジナルテキストを作成したり、勉強会を開催しています。

また、検定受験料の補助や合格者の表彰・記念品の贈呈の他、WEB サイトや社内報への掲載を行い、社員のモチベーションアップを図っています。

■「eco 検定アワード 2016」優秀賞受賞

東京商工会議所が主催する「eco 検定アワード 2016」において昨年までに引き続き「優秀賞」を受賞いたしました。
この受賞で 2012 年度の「大賞」を含むアワード史上初の 5 年連続受賞となりました。

エコキャップ無料回収から換金・障がい者福祉施設製作の軍手購入・環境団体への軍手寄贈の当社独自の自社完結の仕組み、地域の皆様から回収した文房具などの発展途上国への寄贈など地域の皆様との協働が評価のポイントとなりました。

■オオハシ・ファーム

本社敷地内空き地を活用して開いた有機ミニ農園です。
化学肥料や外注駆除剤を一切使用せず、コンポストで出来た堆肥を利用して季節ごとに様々な野菜を栽培しています。

水遣りや除草など、仲間と共に汗を流し収穫の喜びを味わうことによって社員同士の絆を深め、植物を工夫して育てることにより社員の感性を磨き心を豊かにします。自分たちで育てた作物を収穫し、獲れたてを味わうことで、地産地消・旬産旬消の意識を高めます。

オオサンショウウオ生息地の河川清掃

4 質の高い教育をみんなに　6 安全な水とトイレを世界中に　14 海の豊かさを守ろう

環境　コミュニティ

私たちの地元・愛知県瀬戸市は、国の特別天然記念物である「オオサンショウウオ」の貴重な生息地です。オオサンショウウオを守るため「瀬戸オオサンショウウオの会」とご協力して、生息地である蛇ヶ洞川とそこに設けられた人口巣穴の清掃活動を行っています。
大切な種を守り、人と自然が共生する美しい里地里山を未来の子どもたちに遺すため、積極的に保護活動を取り組んでいます。

私たちが蛇ヶ洞川清掃活動を開始して 5 年目になりました。今年度も複数回に分けて巣穴清掃活動に参加させて頂きました。
初年度は雨が降るたびに上流からの産廃ゴミが流れ着き、清掃活動を始めて 30 分で軽トラック 1 台分のゴミが回収できるほど汚れていました。

この活動に瀬戸市役所が協力してくださり、市民の皆様の活動が活発になったことで、年々オオサンショウウオの産卵数や小魚も増え、確実に川の浄化が進んでいることを感じます。

今年度の清掃活動では、1 時間でゴミ袋 5 つ分のゴミが回収されましたが、活動の途中サワガニやモクズガニを見ることもできました。

参加されたお子様たちは、オオサンショウウオ生息地の川に、どんな生物が棲んでいるのかタモを持って多くの水棲生物探しを楽しんでいらっしゃいました。
オオサンショウウオを初めてご覧になった皆さんの中には歓声を上げて喜ぶ方もいらっしゃり、皆さんで楽しく作業を進めることができました。

自然を壊してしまうのは人かもしれません。しかし自然を守ることが出来るのも人です。
時代と共に物質的な発展はありますが、その代償として自然が破壊されることなく、豊かな自然を次世代に遺すことができるよう、この活動を継続していきたいと思います。

地域美化活動への参加

環境　コミュニティ

道路や公園などの一部の公共の場所を自分たちの養子とみなして、定期的・継続的に清掃活動を行い、愛情を込めて面倒を見る「大口町アダプトプログラム」への参加や、日頃お世話になっている地域の皆様への感謝の気持ちを込めて、敷地周辺道路の除草・ゴミ拾い・側溝の清掃などを行う「オオハシ 5S プラス 1 活動」を推進しています。

■大口町アダプトプログラムについて

大口町アダプトプログラムは愛知県丹羽郡大口町が導入している制度です。
公園や道路などの公共施設を「里子」と見立て、それらを利用する企業等が「里親」となり、「里子」(公園や道路など) の世話をしていく制度のことです。

職場体験学習

コミュニティ

子供たちに運輸の仕事を知ってもらい、体験してもらいたい。
そして自分なりの勤労観・職業観を持ってもらいたい。
当社では、毎年、瀬戸市内にある中学校の「職場体験学習」に賛同し生徒の受け入れを行っています。

オリジナル・エコバッグの製作

環境　コミュニティ

当社でベースとなるエコバッグを製作し、そのエコバッグを地域の生活介護・就労支援 B 型事業所に寄贈します。

その事業所において、利用者である障がい者の方々に独自に手を加えて販売していただき、その収益を事業所で活用して頂くという活動です。製作されたエコバッグは自社でも環境活動 PR ツールとして使用しています。

2015 年より尾張旭の市民祭で行われる消費生活展に出展しております。
リユース・整理を防災の視点から考えた「生前整理クイズ」に市民の皆様に参加していただき、高得点者には弊社オリジナルのエコバッグをプレゼントし、大変好評を頂きました。

2016 年は 600 枚を新たに製作しました。2012 年の活動開始より合計 2500 枚製作することが出来ました。全 13 種を製作しました。

社員プロボノ

コミュニティ

社員が入社後に取得した資格を活かし、福祉相談を無料で受け付けると共に、市民団体へ出向き相談当番を受け持っています。
市民向けの講座 (健康・子育て・介護など) を企画して月に一度開催しています。

■「尾張旭消費生活講座」で講師をつとめました。

「あなたの防災対策　充分ですか？～備蓄と非常用持出袋について～」を本社社員 3 名で行わさせて頂きました。

尾張旭市・尾張旭市消費生活研究会様の企画のもと、消費生活講座として　約 40 名の方にお越しいただきました。

愛知県では、南海トラフにより　マグニチュード 8~9 クラスの地震が 30 年以内に 70% の確立で起こると予想されています。

尾張旭市でも震度 6 弱の地震が起こる可能性があると言われております。

そこで、大地震による被害を最小限に抑えるためのヒントや災害後の生活のため、どのような食品・物品をどの程度備蓄しておけばおいのか、モノの整理整頓も含め、今日からできる災害対策をお話ししました。

■「終活セミナー」の開催

尾張旭市中央公民館にて尾張旭市役所産業課主催の消費生活講座「終活セミナー」が開催されました。

「生前整理」のコーナーでは、当社の遺品整理士が講師を担当し、一番整理が大変と言われる衣類や写真の整理のコツやポイント、生前整理をするメリットなどを、実例を交えながらご説明しました。

「エンディングノート」のコーナーでは、当社の講師を担当し、エンディングノートのメリットや遺言書との違い、記入時や保管に関する注意など、実際にエンディングノートを記入する際に役立つ情報をお伝えしました。

「遺言書」のコーナーでは当社と提携する岩田司法書士事務所の岩田先生をお招きし、様々な実際のケースにおいて遺言書を作成するべきなのかどうか、など遺言書を作成するメリットや作成する際の注意点などを詳しくお話頂きました。セミナー後半の質疑応答の時間が足りなくなってしまうほど多くのご質問を頂き、終活への皆様の興味の大きさを伺い知ることが出来ました。

また、「とても面白かったです。今日から衣類を片付けようと思います。」「早速主人とエンディングノートを書き始めます。」「大橋運輸で終活の相談ができるなんて、知らなかった！」など嬉しい感想のお声を頂いています。

■「消費生活特別講座」の開催

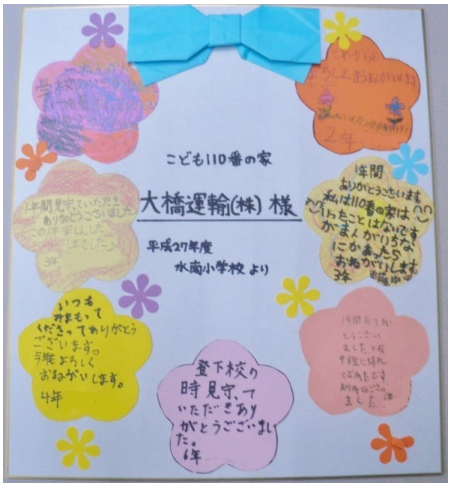
小牧市南部コミュニティセンターにて「終活セミナー (生前整理・遺品整理)」をさせていただきました。

当社としましても　初めての小牧市でのセミナーとなりましたが、50 名の温かい市民の皆様に支えられ、リラックスして発表することができました。

当社からは　４名が登壇し、モノの整理・情報の整理・心の整理を軸とする終活 (遺品整理・生前整理) についてお話しさせていただきました。

こども110番

コミュニティ



子どもたちが「誘拐や暴力、痴漢」などのトラブルに巻き込まれそうになった時、助けを求めてかけ込むことができるように、地域ぐるみで子どもたちの安全を守っているボランティア活動です。

私ども当社も地元の学校からご要望があり、この活動を喜んでお引き受けしております。

今年は、瀬戸市立水南小学校の児童の皆様から、素敵なお礼の色紙を頂きました。小さなお花の中には１年生から６年生全ての学年の皆さんからのメッセージが書かれています。
地域の児童・生徒さんたちが安心して通学したり遊んだりできるよう今後も見守りを続けていきたいと思います。

子どもセンター「パオ」への協賛

コミュニティ

当社は、安心できる家庭や居場所がない子どもたちを支援する特定非営利活動法人子どもセンター「パオ」の活動に協賛しています。

■子どもセンター「パオ」

愛知県を中心に、親からの虐待などで家に帰れない、身近に守り育ててくれる大人がいないなど「今晩泊まる所さえない」子どもたちのために緊急に非難できるシェルターを設置し、支える人・安心して暮らせる場所・仕事先などを探し、社会に巣立っていけるよう支援しています。

瀬戸市企業アンバサダーとしての活動

コミュニティ

瀬戸市企業アンバサダーに委嘱されました。瀬戸市企業アンバサダーとは「せとまちブランディング戦略に基づき、市内に事業者又は事務所を有する企業がそのネットワークを活用し、主体的に瀬戸市の魅力を広く発信することにより、市内はもとより市外を中心に市のイメージアップと認知度の拡大を図る」目的で、作成されたものです。

市内から 16 社が委嘱を受け、企業アンバサダーとして、魅力を発信していきます。
当社では仕事を通じてお客様や地域に貢献する、という企業理念の元瀬戸市に本社を置き、地域サポートサービスとしてのお片付け事業も行っております。

大橋運輸は、瀬戸市のキャッチコピーである「いいもん　せともん」の「いいもん」を目指し事業・そして従業員を通して　地域に貢献することを目指します。

小学校での交通安全教室

コミュニティ

瀬戸市東山小学校の 1、2 年生を対象に、交通安全教室を開催しました。

有限会社プレジャー企画様のクラウンであるトッポさんとガーコさんと愛知県瀬戸警察署様にご協力頂き、1、2 時間目の時間を使って 開催させて頂きました。

小学校に入られたお子様の行動範囲はどんどん広がり、その分、交通事故などのトラブルに遭遇するリスクも高まります。

そこで、お子様に安全な毎日を過ごしていただけるよう、交通安全教室を開催しました。

代表鍋嶋の挨拶に始まり、クラウン様のパフォーマンスを通して「死角」への理解を深めました。

地域のコミュニティースペースとしてのたいやき店

コミュニティ

たいやきわらしべは三重県発の体にやさしい素材を使ったおいしいたいやき屋です。当社ではわらしべ瀬戸店を運営しています。

生地は伊勢うどんに使用される三重県産小麦 100%使用。十勝産あずきと砂糖だけで仕上げた無添加のつぶあんや、もちもち食感のぷりん、季節ごとの旬のあんなどなど、飽きない味といつも笑顔で地域の皆様をお迎えしております。

安全への取り組み

当社は、安全の確保が経営の根幹であることを認識し、経営陣から現場まで一丸となり、安全対策に努めて参ります。

安全大会

労働慣行　公正な事業慣行

当社では、全社員が出席して「安全大会」を開催しております。

大会では、外部講師による安全セミナーや、各部署の安全に対する取組の発表、安全運転優秀者に対して、安全運転表彰・リフト技能表彰などを行っております。

ゴールド免許所持率100%を目指して

労働慣行　公正な事業慣行

当社では「ゴールド免許所持率 100%」を目指す「ゴールドプラン」を推進しています。ゴールド免許は更新時より遡って 5 年間無事故無違反の運転者に与えられ、正に優良運転者の証です。

無事故無違反を継続するため、トラックセーフティラリーへの参加やドライブレコーダを利用した安全運転指導で全てのドライバーの安全意識の向上を図っています。

さらに、ゴールド免許証に更新した社員には表彰を行い、ささやかな副賞も用意しています。

交通安全 橋(箸)渡し作戦への参加

労働慣行　コミュニティ

「箸 (橋) の日」の８月４日、瀬戸警察署が主催される「交通安全橋 (箸) 渡しキャンペーン」に、瀬戸市役所・瀬戸女性ドライバー交通安全運転クラブの皆様と共に参加させて頂きました。

私たち大「橋」運輸の社員が、交通安全の「橋」渡しとして道行くドライバーの皆様に「箸」などをお配りし、安全運転の呼びかけを行いました。

また、交通安全 橋 (箸) 渡し作戦へ参加することで、全ての社員の安全運転への意識が更に高まり、業務全体の質の向上に繋がっています。

救命講習修了証

労働慣行

当社では、緊急時の応急処置の為ドライバーに救命講習の受講を促進し、修了者の運転するトラックに右のステッカーを添付しています。

コンプライアンスの徹底

当社は、コンプライアンスの確立が経営の基本であるという認識のもと、法令順守の意識向上と日頃の実践を徹底するよう継続的に取り組んでいます。

中期経営計画の策定

組織統治

業績管理は事業計画 (3 年) を部署ごとに作成しています。
また、毎月の業績管理は翌月 5 日までに 1 次速報、10 日までに 2 次報告 15 日に数値が確定しています。

人事制度について

労働慣行　組織統治

評価制度はコンピテンシー (行動特性) を活用して、四半期ごとに評価をします。評価は部署評価を他部署評価者も合同で、評価者の差が出ないように最終評価を行います。
コンピテンシー評価を行うことで、評価される行動が事前に理解しやすくなります。

報酬制度について

労働慣行　組織統治

時代と共に価値観は変わりますが、これからの報酬制度は自分達で決める部分も必要に感じます。お客様に貢献できる人材を育成するために、評価や人的成長が報酬として評価される制度が大切です。会社として報酬制度は統一する部分と、業務内容に応じた手当や評価が必要です。
また、その時代に必要と思えるユニークな手当を、社員と共に増やしていきたいと考えます。

等級制度について

労働慣行　組織統治

これからの時代は仕事に人を合わせるより、人に仕事を合わせる事が大切に感じます。
家事や育児や介護などで、働く時間が制限される人でもチャンスを失わない仕組みが必要です。
労働時間が少ない事で評価が下がるのではなく、仕事の質で評価される事が求められます。

役職も短時間勤務者でも、管理やプロジェクトに取り組むこともできます。
これから女性・高齢者・外国人・LGBT…誰でもフラットにチャンスがあり、お客様や地域に貢献できる視点が高い人に、自分が取り組みたい仕事に挑戦できる環境を提供できる会社を目指したいと思います。

個人情報・機密情報の取り扱いについて

組織統治　消費者課題

2005 年 4 月の「個人情報の保護に関する法律」施行後、当社では個人情報の適正な管理・保護への取り組みの証として、(財) 日本情報処理開発協会が運用するプライバシーマークを取得しています。「プライバシーマーク制度」に基づいて、社内の情報管理についてのマニュアルを作成し、個人情報管理の管理体制、情報管理に関する規定を整備しております。

セクシュアルハラスメントの防止

5 ジェンダー平等を実現しよう

人権　労働慣行

当社はセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの禁止を明記するとともに「セクシュアルハラスメント防止規程」を設けており、セクシュアルハラスメントの苦情・相談への対応フロー、相談窓口を定め、迅速に対応できるようにしています。

セクシュアルハラスメント防止規程

平成25年4月26日

セクシュアルハラスメントは許しません

大橋運輸株式会社
代表取締役　鍋嶋　洋行

1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、又、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会評価に影響を与える問題です。

2 我が社は下記の行為を許しません。
「就業規則第28条（不快な行動の禁止）」の詳細は次の通りです。
①性的な冗談、からかい、質問
②わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
③その他、他人に不快感を与える性的な言動
④性的な噂の流布
⑤身体への不必要な接触
⑥性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
⑦交際、性的な関係の強要
⑧性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い　など

3 この方針の対象は、正社員、パート社員、アルバイト社員及び派遣社員等当社において働いている方すべて、またお客様、取引先の社員の方等を含みます。
相手の立場に立って、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、快適な職場を作っていきましょう。

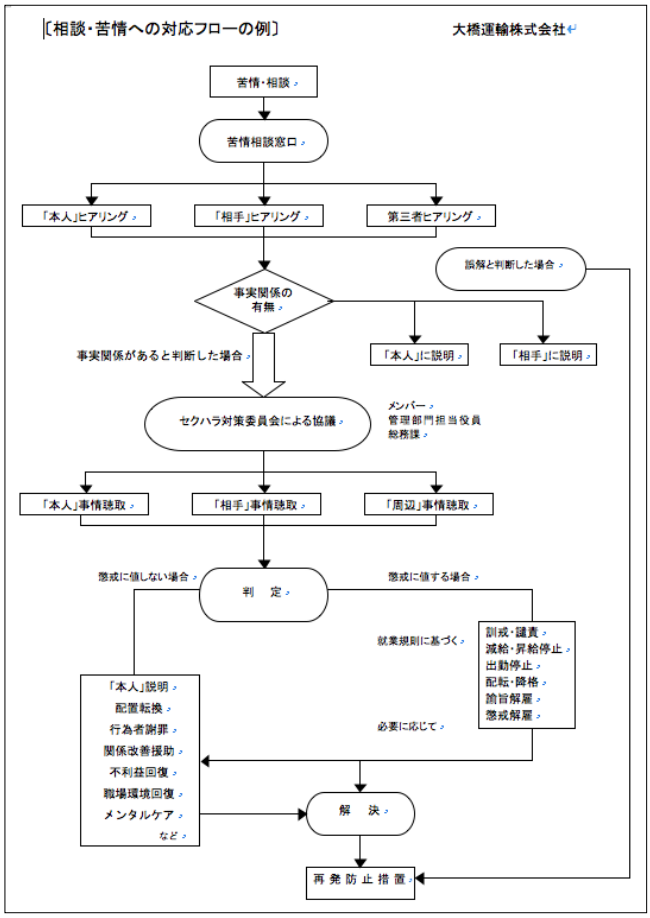
4 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、「就業規則第65条懲戒事由における（会社の秩序保持に違反する事項）第16項」に当たることなり、処分されることがあります。
その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
①行為の具体的態様（時間・場所・（職場か否か）・内容・程度）
②当事者同士の関係（職位等）
③被害者の対応（告訴等）・心情等

5 相談窓口
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでも受付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
また、上記2に当たるかどうかも含め、広く相談に対応し、事案に対処します。
本社　総務課　　大山　理恵（女性）　r_ooyama@0084.co.jp
ＴＥＬ　0561-82-0084
相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

6 相談者は勿論、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

7 セクシュアルハラスメント防止研修・講習も企画し行って参りますので奮ってご参加ください。

相談・苦情への対応フロー



社　　名　大橋運輸株式会社
代 表 者　代表取締役　　鍋嶋洋行
所 在 地　愛知県瀬戸市西松山町 2-260
設　　立　昭和 29 年 3 月 17 日
資 本 金　3,000 万円
従業員数　109 名 [男 86 名　女 23 名]

【お問い合わせ先】
大橋運輸株式会社　0561-82-0084