

## 従業員のために

京阪グループでは、従業員を重要なステークホルダーと位置づけ、働きやすく、働き甲斐のある職場環境や制度を整備するとともに、人権の尊重や労働災害の防止、従業員の健康増進にも努めています。

### 働きやすくやりがいのある職場づくり

#### 人権の尊重

京阪グループでは、すべての人々の人権を尊重することを行動憲章で定め、日常の行動のなかで実現に努めています。また、啓発活動として、毎年5月の憲法週間と12月の人権週間における人権啓発映写会の開催や、京阪グループ誌への啓発記事の掲載を実施しています。

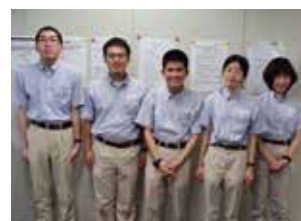
#### 人材育成・教育制度

京阪グループでは、「京阪グループ新入社員基礎研修」など、グループ社員を対象とした研修を実施することにより、グループ間の連携強化に不可欠な知識の習得、グループの一員であるという意識の醸成に努めています。また、自己啓発支援として「KEIHANビジネスセミナー」と称する集合研修も実施しています。

#### 障がい者雇用

当社は、障がいのある方々の雇用を積極的に推進する目的で、平成28年12月に京阪スマイルハート㈱を設立し、平成29年4月に、特例子会社として厚生労働大臣の認定を受けました。

同社は、障がい者のスタッフ5名を採用し、オフィスフロアの清掃業、名刺の印刷業、文書廃棄や用紙補充などのオフィスサポート業を行っています。今後も引き続き、誰もが働きやすく、力を発揮できる会社を目指し、障がい者の雇用の促進および安定に配慮した事業活動を進めていきます。



#### ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

京阪グループでは、長時間労働を防止し、従業員が仕事と私生活の充実を両立できるよう、グループを挙げて働き方の見直しに取り組んでいます。

当社および京阪電気鉄道㈱では、毎月2回のノー残業デーやフレックスタイム制の導入に加え、平成28年10月より、20時以降の残業や休日出勤を原則禁止とするなど、時間外労働を削減し、従業員がリフレッシュできる時間の確保に努めています。

また、従業員の休暇取得率の向上にも取り組んでおり、平成28年度の年次有給休暇付与日数に対する取得率は、当社は49.5%、京阪電気鉄道㈱は94.8%で、一般的な取得率(48.7%：厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」)よりも高い水準にあります。

このほかにも、失効する年次有給休暇を積み立て、育児や介護等のための休暇に充てられる制度も設けるなど、働きながら育児や介護等を行う従業員をサポートしています。

グループ各社においても、長時間労働の防止や適正な労働時間管理について継続的に取り組んでおり、業務そのものの見直しも含め、各社の業種業態に応じた働き方の見直しを図っています。