

# 従業員のために

当社では、従業員を重要なステークホルダーと位置づけ、インセンティブの働く新しい人事制度を確立するとともに、人権の尊重や労働災害の防止にも努めています。

## 従業員の労働環境

### 人権の尊重・雇用差別禁止・機会均等

当社は、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。

入社時や昇進時などに人権研修を実施(平成20年度は計15回実施)しているほか、毎年5月の憲法週間と11月の人権週間には人権啓発映写会を実施しています。採用活動にあたっては、公正採用選考人権啓発推進員を選任し、職種にかかわらず、人物本位で公正な選考を実施しています。

また、社員の処遇に関しても、活力みなぎる企業風土を築き上げるために、性別そのほかについて区別することなく人事制度を運用しています。

### 人事制度

賃金制度や昇進制度をはじめとする人事制度は、社員の「はたらきかた」に直接関わってくる大変重要な問題であると認識しており、従前より、その時代に適した人事制度の構築・運用を行ってきました。平成16年には、能力主義の徹

底と企業家育成を推進するため、エキスパートコース(専門職)とCJPコース(チャレンジ アンド ジャンプアップ プログラム: 総合職)のコース別管理制度を導入しました。いずれのコースにおいても、学歴や入社年次といった要素ではなく、能力を重視した評価・昇進のシステムをもって、社員一人ひとりがチャレンジ意欲を高め、能力を十分に発揮できる人事制度を実現しています。

### 人材育成・教育制度

当社では、能力主義と企業家育成に重点をおいて、専門職と総合職に求められる人材要件に合わせた計画的な人材育成を実施し、個人の能力と意欲、および組織力を高めることで、企業価値の創出を図っています。

新入社員から部長に至るまでの階層別研修、専門職・総合職それぞれのコース別研修のほか、自己啓発支援として通信教育と「KEIHANビジネスセミナー」と称する集合研修を実施しています。また、グループ社員研修を実施することにより、京阪グループの一員である意識の醸成にも努めています。

### ハラスメントへの対応

当社は、行動憲章に「ハラスメント防止」を定め、従業員への意識づけを行うとともに、就業規則にセクシュアル・ハラスメント防止を規定しています。また、相談窓口を設置し、Web電話番号簿により相談窓口の電話番号を案内し、従業員からの質問や相談を受け付けています。

入社時や昇進時などに社内研修を実施し、セクシュアル・ハラスメント防止を啓発しています。今後は、人権問題やパワー・ハラスメント防止にも、積極的に取り組んでいきます。

### 障がい者雇用

当社では、障がい者の雇用促進を企業の社会的責任を果たすうえで重要な課題と捉えています。平成20年度の当社での障がい者雇用率は2.08%であり、法定雇用率の1.8%を上回っています。鉄道事業においては、安全確保のための資格要件などの制約があり、職域が限定される事情がありますが、障がい者の職域の拡大について引き続き検討を進めていきます。

■ 人材育成体制図

※当社社員に毎年、「自己啓発支援総合ガイド」を配布し、自己啓発の促進を図っています。

役職等	種別	階層別研修	職能別研修	コース別研修		グループ社員研修	自己啓発支援※
				エキスパートコース	CJPコース		
役員		トップマネジメント研修	各部業務研修			京阪グループ 新任役員研修 京阪グループ 新任監査役研修 環境マネジメント教育訓練 KEIHANビジネスセミナー 通信教育講座	
部長		新任部長研修 次世代リーダー研修 グループ経営人材 管理職5年目研修					
課長		グループ経営人材 管理職3年目研修					
課長補佐		新任管理職研修					
係長		新任係長研修					
主任		新任主任研修					
判定職		新任判定職研修					
係員		新入社員フォローアップ研修					
新入社員		新入社員研修					
					プログレス 30研修		プログレス 40研修