

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。

働きやすくやりがいのある職場づくり

▶ 人権の尊重・雇用差別禁止・機会均等

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。当社では入社時や昇進時などの人権研修の実施(平成23年度は計20回実施)や、毎年5月の憲法週間と12月の人権週間の人権啓発映画会を実施しています。採用活動で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

当社では、賃金制度や昇進制度などの人事制度は、社員の“働きかた”に直接関わってくる大変重要な問題であると認識し、以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。

▶ 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置いて、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

京阪グループでは、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おり、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。また、平成23年9月および10月には、京阪グループ各社に設置されている相談窓口の担当者を対象とし、外部講師による対応力の向上のための研修を実施しました。なお、今後はパワー・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

当社における平成23年度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。

▶ 休暇

当社における平成23年度の年次有給休暇付与日数に対する取得率は89.5%と一般的な取得率(48.1%:厚生労働省「平成23年就労条件総合調査」)と比べ、高い水準にあります。半日年休制度や計画年休制度の導入のほか、取得しきれなかった

人材育成体系図

種別 役職等	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 部長	新任部長研修	各部業務研修				京阪グループ 新任役員研修	京阪グループ 新任監督研修	
	次世代リーダー研修							
	管理職研修(リーダーシップ開発)							
	管理職研修(マネジメント能力開発)							
課長	管理職2年目研修					京阪グループ 新任役員研修	京阪グループ 新任監督研修	
課長補佐	新任管理職研修							
	新任係長課者研修							
係長	新任係長研修							京阪グループ 新任役員研修
主任	新任主任研修							
	判定職		新任判定職研修					
作業職	新入社員フォローアップ研修			30研修 プロクレス	40研修 プロクレス	50研修 プロクレス	京阪グループ 新任役員研修	
新入社員	新入社員研修					ビジネススクール派遣		KEIHANビジネスセミナー