

休暇については両親の介護や子どもの看護、自己研鑽などの目的に取得できるよう積み立てられる制度を設け、従業員の休暇取得率の向上に積極的に取り組んでいます。

▶ ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

当社では、働きながら育児や介護を行う従業員をサポートする育児・介護休暇制度や育児・介護短時間勤務制度を導入しています。平成23年1月からは対応可能な職場ではノー残業デーを毎月2回に拡大しました。さらに、次世代育成支援対策に取り組む企業として、平成20年度から継続して厚生労働省の次世代認証マーク(愛称「くるみん」)を取得しています。

▶ 労働組合との関係

当社と当社労働組合は、信頼関係のもと、お互いの立場を尊重しながら、生産性向上・効率化の推進と労働条件向上に、労使共同で取り組んでいます。

安定的な労使関係の維持と、経営の円滑な運営を期して、労使協議制を確立し、労使間の意思疎通を図っています。賃金や臨時給与、労働協約の改定など労働条件に関する重要事項については、経営協議会を開催し、真摯に協議を行っています。

また、それ以外の事項についても、労使懇談会を定期的に開催することで意見の交換を行い、労使の共通認識の形成に努めています。

安全衛生に関する取り組み

▶ 労働安全衛生の基本理念

当社では、お客さまの安全確保と質の高いサービスを提供するため、従業員に災害や事故がなく、健康で明るく働くことを第一歩と考え、労働安全衛生に関する基本理念を設け、全社一丸となって、安全が尊重される社風づくりに取り組むとともに、心と体の健康を守る取り組みを展開し、安全衛生文化の定着に努めています。

◆安全関係

(1) 管理・監督者は、誰ひとりケガをさせないという信念をもって、設備の安全確保と安全活動の充実を図るとともに教育・指導にあたる。

(2) すべての社員は、決められたことを徹底して守るとともに、危険を予知することにより、不安全な状態と不安全な行動の排除に努める。

◆衛生関係

(1) 社員の心身にわたる健康の保持増進を図り、健康への自覚を促す。

(2) 傷病休業率の減少(平成24年度目標値0.5%)に努める。(平成23年度実績0.77%)

▶ 労働災害発生状況と防止活動

自損による労働災害の8割がヒューマンエラーによる災害です。これを防止するため、災害発生原因の徹底調査、同業他社との情報交換などを行うとともに、不定期の安全衛生巡視を実施し、安全活動の向上を図っています。しかし、去年は酔酩旅客による暴力行為(第3者行為)災害が全体の6割をしめているため、これらの災害防止対策として、ポスターによる啓蒙活動や主要駅に警備員の配置などの取り組みの強化を図っています。



第三者暴力行為防止ポスター(H23年度版)

災害の種類別	H21	H22	H23
業務上	26 (19)	20 (15)	36 (21)
通勤	7 (5)	7 (1)	7 (5)

()内は第3者行為による件数

▶ 普通救命講習

AED(自動体外式除細動器)を事業所内の主要施設13カ所に設置しました。これに伴い衛生管理者(有資格者)による「普通救命講習会」を定期的に開催し、従業員の救命技能の向上を図っています。



普通救命講習会

▶ 従業員の健康への配慮

従業員の心身にわたる健康の保持増進を図るため、産業医や産業保健スタッフが中心となって、定期健康診断後の健康指導や衛生講習会の開催のほか、健康小冊子などの配布を行っています。また、長時間労働者への健康管理やメンタルヘルスへの取り組みを行っています。特に心の問題に対応するため、平成20年4月から社内カウンセリングルーム“ほっと”の設置や第三者機関の相談窓口(3施設)を利用できる体制を整えています。



健康小冊子

▶ 社員安全衛生教育

災害や事故がなく、健康で明るく働く職場を形成するため、安全衛生に関する各種研修会を計画的に開催しています。その一つに労働安全衛生マネジメントシステムの中核であるリスクアセスメント研修会があります。

安全活動を熟知したベテラン社員の定年退職などで、安全活動の弱体化が予想される中、個人の経験や能力のみに依存するのではなく、危険・有害要因を明確にして、リスクを低減させる措置を体系的に実施し、安全水準の向上を図っています。



リスクアセスメント研修会