

## 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・公正採用・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階層別研修(平成26年度は計9回実施)や毎年5月の憲法週間と12月の人権週間にあわせた人権啓発映写会を実施し、京阪グループ誌への啓発記事の掲載(年4回)も行っています。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

賃金制度や昇進制度などの人事制度は、社員の“働きた”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。

#### 定年年齢引き上げ

平成25年には、高齢者雇用安定法改正に対応するとともに、社員の発揮能力を引き出し、最大限に活用するために、定年年齢を段階的に65歳まで引き上げるなどの制度改定を実施しました。

### ▶ 人材育成・教育制度

当社では、発揮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あ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という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ています。また、パワーハラスメントを含むハラスメント全般について、人権啓発映写会などを通じ、未然防止に努めています。

### ▶ 障がい者雇用

当社における平成26年度の障がい者雇用率は2.44%であり、法定雇用率の2.0%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26年度の年次有給休暇付与日数に対する取得率は89.5%で、一般的な取得率(48.8%:厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」)と比べて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休暇については両親の介護や子どもの看護、自己研

#### ◆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			
部 長	部長選抜研修 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 新任監査役研修	KEIHAN ビジネスセミナー 通信教育講座	
課 長	課長選抜研修 管理職リーダーシップ開発研修 新任管理職研修						環境マネジメント教育訓練
係 長 職	新任係長職研修			新規事業 創出プログラム KEIHAN ビジネスセミナー ビジネススクール派遣			
判 定 職	新任首席助役・副駅長・主任研修 新任判定職研修		判定職スキルアップ研修				
作 業 職	新入社員フォローアップ研修 新入社員研修		ステップアップ 研修 プログレス 40研修	プログレス 50研修	プログレス 55研修		京阪グループ 新入社員基礎研修