

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、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

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。

■ 機会均等・公正採用

当社および京阪電気鉄道(株)では、社員の処遇に関して、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。また、京阪電気鉄道(株)では、公正採用選考人権啓発推進員を選任し、職種に関わらず、人物本位で公正な選考を実施しています。

■ 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。

定年年齢引き上げ

当社では、平成25年に、高年齢者雇用安定法改正に対応するとともに、社員の能力を引き出し、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。なお、この制度は、現在の京阪電気鉄道(株)にも承継しています。

■ 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も努めています。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。

■ 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、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、未然防止に努めるとともに、従業員からの相談体制も整備しています。

■ 障がい者雇用

当社における平成27年度の障がい者雇用率は2.34%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27年度の年次有給休暇付与日数に対する取得率は89.6%で、一般的な取得率(47.6%:厚生労働省「平成27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

当社および京阪電気鉄道(株)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。また、本社等における毎月2回のノー残業デーに加え、平成28年1月からは一部部署でフレックスタイム制を導入するなど、生産性を向上させ、仕事と私生活の両立を促す取り組みを進めています。

グループ各社に対しても、長時間労働の抑制や労働時間管理の徹底について啓発し、グループ全体でのワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいます。

■ 女性活躍推進に向けた取り組み

当社ではこれまで、従業員一人ひとりが性別などに関わらず、働きやすくやりがいのある職場を目指すという観点から、各種制度の整備を進めてきました。今後、お客さまに必要とされる商品・サービスを提供し、また、企業グループとして持続的に成長していくために、これまで以上に、男性のみならず女性の視点を取り入れた企業経営が必要であると認識しています。積極的な採用、職域の拡大、キャリア形成支援およびそれらを支える環境整備など、女性の活躍推進に向けた取り組みを進めていきます。