

休暇

平成21年度の年次有給休暇付与日数に対する取得率は89.7%と、一般的な取得率(47.4%:厚生労働省「平成21年就業条件総合調査」)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を導入し、取得率の向上に努めているほか、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、自己研鑽などを目的に取得できるよう積み立てられる制度を設けるなど、従業員の休暇取得に向け、積極的に取り組んでいます。

休暇取得率

年度	H19	H20	H21
取得率	89.7%	89.6%	89.7%


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。

TOPICS



ワーク・ライフ・バランスへの取り組み くるみん

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・介護休職制度や育児・介護短時間勤務制度を導入し、男女問わず利用されています。

また、仕事と子育てを両立できるように、働きやすい環境づくりに努めています。平成20年度には、次世代育成支援対策に取り組む企業として、厚生労働省の次世代認証マーク(愛称「くるみん」)を取得しました。

安全衛生に関する取り組み

当社では、従業員に災害や事故がなく、健康で明るく働くことが安全の確保とお客さまへのサービス提供の第一歩として、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。

労働安全衛生の基本理念

● 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22年度目標値0.5%)に努める。(平成21年度実績0.58%)

労働災害

労働災害(自損)の約9割がヒューマンエラーによる災害です。これらを防止するため、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、不特定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、近年は酷酔旅客による暴力行為(第三者行為)災害が増加傾向にあるため、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への警備員配置などを行っています。

発生件数

(年度)

労災の種別	H19	H20	H21
業務上	19(6)	22(14)	26(19)
通勤	8(6)	7(2)	7(5)

()内は第三者行為の件数



暴力防止啓蒙ポスター(制作:(社)日本民営鉄道協会)

リスクアセスメント

労働災害を減少させるため、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を全社で導入しています。

安全活動を熟知したベテラン社員の定年退職などによる安全活動の弱体化を防ぐためにも、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。

健康管理のサポート

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などのほかに、長時間労働者への健康管理、メンタルヘルスへの取り組みを行っています。

特に心の健康問題は、早期発見が重要な鍵となるため、管理監督者などを対象に「傾聴法」や「職場復帰時の対応」などの研修会、全従業員に対しては、セルフケア研修会を定期的に開催するとともに、社内には相談窓口「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。



ストレス・マネジメント啓蒙ツール

AEDの設置

AED(自動体外式除細動器)を事業所内の主要施設11カ所に設置しています。

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