



# 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付け、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。

## 従業員の労働環境について

### 人権の尊重・雇用差別禁止・機会均等

当社は、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、入社時や昇格時に人権研修を実施しているほか、毎年5月の憲法週間と11月の人権週間には人権啓発映写会を実施しています。採用活動にあたっては、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、性別その他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をはじめとする人事制度は、社員の“はたらきかた”に直接関わってくる大変重要な問題であると認識しており、従前より、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。いずれのコースにおいても、学歴や入社年次といった要素ではなく、能力を重視した評価・昇進のシステムをもって、社員一人ひとりがチャレンジ意欲を高め、能力を十分に発揮できる人事制度を実現しています。

### ハラスメントへの対応

当社は、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います。また、相談窓口を設置し、従業員からの質問や相談を受け付けています。

新規採用者や新任者に対しては社内研修を行っていますが、特に近年の鉄道現業部門での女性従業員の増加に鑑み、平成18年度には鉄道従事員946人を対象に研修を実施しました。今後も従業員に対し、セクシュアル・ハラスメント防止を啓発し、人権問題や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。

### 人材育成・教育

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。具体的には、外部研修機関や通信教育の活用により、効果向上とメニュー充実を図ったほか、課題解決や対人関係スキル、経営スキルの向上、社員のモチベーション向上などを目指す内容としています。

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	新任部長研修	各部署業務研修	30研修 プロクレス 40研修 プロクレス 50研修 プロクレス	CJP係長3年目研修  CJP判定職2年目研修	京阪グループ 新任役員研修  京阪グループ 新任監査役研修  ビジネスリーダー プログラム  環境マネジメント教育訓練	KEIHANレジネスセミナー  通信教育講座
部長	新任管理職研修					
課長	新任係長研修					
課長補佐	新任主任研修					
係長	新任判定職研修					
主任	入社2年目研修					
判定職	新入社員研修					
係員						
新入社員				京阪グループ 新入社員基礎研修		