

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。

また、従業員一人ひとり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、女性のキャリア形成支援やそれ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も進めています。

▶ 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。

▶ 改善提案制度

当社では、社員の仕事への積極的な参加意識を高め、働きがいのある職場をつくることを目的として、「改善提案制度」を設けています。社員の創意と工夫による会社業務の改善提案を受け付けるものであり、提案の内容に応じて、表彰を実施しています。

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持って、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27年度目標値0.5%)に努める。(平成26年度実績0.61%)

▶ 労働災害発生状況

自損による労働災害のほとんどがヒューマンエラーによるものです。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、定期的に職場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。一方、酩酊旅客による暴力行為(第三者行為)災害が全体の約半数を占めており、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。

◆労働災害発生件数

災害の種別	(年度)		
	H24	H25	H26
業務上	22(12)	31(18)	22(10)
通勤	5(2)	8(6)	7(1)

()内は第三者行為による災害

▶ 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、定期健康診断後の保健指導や衛生講習会を開催しています。また、健康小冊子などの配布のほか、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、受動喫煙の防止の一環として禁煙活動なども行っています。

メンタルヘルスの取り組みでは、第三者機関の相談窓口(3施設)を利用できる体制に加えて社内規則を整備し、円滑な職場復帰支援を図っています。



個別保健指導



衛生小冊子

▶ 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「しおり」の配布や各種研修会を計画的に開催しています。そのひとつに危険予知訓練(KYT)トレーナー研修会があります。

職場では災害につながるヒューマンエラーの防止を目的に、危険予知活動を実施し、危険に対する感受性を養っていますが、その活動の中核的な役割を担い、職場に潜む危険を解決していくことのできる人材育成を目的に実施しています。



安全衛生のしおり