



## ○人財育成の考え方

「安心=安全+サービス」を確実に実現していくため、総合研修訓練センターを活用して組織としての「現場力」を高めていきます。  
また、新たな価値を創造し、持続的な成長を実現するために、

他社への派遣を含め、多様な経験を積む機会を設け、「挑戦」する人財を育てていきます。

## ダイバーシティと人権の尊重

活力に満ちた職場をつくるためには「ダイバーシティ」が重要であると考えています。性別や年齢、障がいの有無、働き方などの多様性を尊重し、個人の能力を引き出すとともに、企業として

の総合力を高めていこうという考え方をもとに人財の採用・活用を行っており、女性及び障がい者雇用の促進につなげています。

## ○より女性が活躍できる場を

鉄道の現業部門への配属や、管理職への昇職など、女性が活躍する職場づくりを積極的に進めています。女性雇用率はまだ高いとは言えませんが、女性が働きやすい職場環境の整備や人事制度の活用により、その比率は年々高まっています。今後も長期的な計画に基づき女性が活躍する職場づくりに取り組むとともに女性雇用率の向上を図っていきます。

### ▶就業人員(東京メトロ)

		男性	女性	合計
従業員数	現業	7,930名	292名	8,222名
	本社	1,062名	191名	1,253名
	合計	8,992名	483名	9,475名
平均年齢		38.0歳	30.6歳	37.6歳
平均勤続年数		17.1年	8.3年	16.6年

2017年3月31日現在

## ○障がい者雇用の推進

障がい者の自立を支援するとともにダイバーシティの観点から、障がい者の雇用に積極的に取り組んでいます。また、2004年に設立された特例子会社「株式会社メトロフルール」では、清掃

業務や印刷業務、簡易作業業務などに多くの社員が従事しています。2017年7月現在、法定雇用率の2.0%を上回っています。

\*特例子会社：障がい者の雇用促進を目的として設立された子会社です。

## ○セクシャル・ハラスメント防止の取組

職場などにおける性的ないやがらせを防止するため、社内情報ネットワークにおいて社員への周知を図っているほか、社内に相談

窓口を設置し、相談の受付から対策の検討に至る体制を整えています。

## ○人権に関する啓発

社員が様々な人権問題について正しく理解・認識することを目的に「人権啓発推進委員会」を設置しているほか、新人研修など

に人権教育を組み込み、人権擁護に関する意識啓発に取り組んでいます。

## 働き方の見直しとワークライフバランスの推進

### ○働き方の見直し

仕事と家庭の両立をはじめとして、社員がそれぞれのライフスタイルに合わせて無理なく、生き生きと働ける環境づくりを目指しています。業務の見直しによる仕事の効率化に取り組むと

ともに、本社では毎週水曜日とプレミアムフライデーをノー残業デーに指定し定時退社を促進するなど、ワークスタイルの改善を推進しています。

## ○仕事と子育ての両立支援

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・実施、各種支援制度の導入及び強化を図るとともに、ハンドブック配布や研修などを通して仕事と家庭の両立について社員への啓発を行い、同法に基づく認定を受けています。



### ▶主な支援制度(東京メトロ)

制度	内容
妊娠休暇制度	妊娠中の社員が、出産日又は出産休暇開始日の前日まで取ることができる休暇です。
出産休暇制度	産前産後を通じて、14週まで(多胎妊娠の場合は22週まで)取ることができる休暇です。
育児休職制度	0歳～満3歳の子の育児をする社員は、育児休職を取得することができます。
子の看護休暇制度	0歳～中学校就学前までの子の育児をする社員が、子の看護のために取ることができる休暇です。
短時間勤務制度	0歳～小学校3年生までの子の育児をする社員は、1日又は1週間の所定労働時間の一部を減じた短時間勤務を選択することができます。
育児介護等退職者再雇用制度	妊娠、出産、育児又は介護による退職後、再雇用の機会があります。

## Metro's Voice 仕事と子育てを両立できる東京メトロの企業風土

これまで育児休職を二度取得し、現在、短時間勤務制度を利用し、就労しています。復職前に仕事と子育てを両立できるか漠然とした不安も大きかったのですが、いざ復職してみると、職場の方々の温かな気配りによって、その不安はすぐに払拭されました。短時間勤務制度や周囲の理解があったことで、仕事と子育ての両立ができていると感じています。休職期間中に、子育ての経験により培われた新たな視点も大事にしながら、業務に邁進していきたいと思っています。



総務部  
法務・コンプライアンス推進室  
河野 詩野

## チャレンジングな企業風土づくり

### ○キャリア形成及び研修の充実による能力向上

総合職とエキスパート職の2つの職種があり、総合職は入社時に配属された1つの部門に留まることなく、部門横断的なジョブローテーションにより俯瞰的なものの見方ができるように、エキスパート職は基本的に入社時の部門において技術や技能を磨きながら、お客様に安心をお届けするプロフェッショナルとして、キャリアを積んでいきます。

また、中期経営計画と連動させた「中期研修基本計画」を策定し、充実した研修体系により社員の能力向上を図っています。

2016年度から2018年度までの中期研修基本計画では、中期経営計画の2つのキーワード「安心の提供」「成長への挑戦」を踏まえ、「現場力」「挑戦」とそれを支える「『個』の力」を強化テーマとして研修を計画しています。

### ▶研修体系図

	管理職社員	監督職社員	一般社員	新入社員
階層別研修	昇進時研修 アドバンス研修		昇進時研修	新入社員研修 新入社員 フォローアップ研修
目的別研修		救命技能講習 バリアフリー基礎研修 部門間交流講座		鉄道総合技術 アカデミー
外部機関 研修	ビジネススクール		交流研修会	
キャリア開発		キャリアアップセミナー		

### ○社内提案制度

お客様サービスや業務プロセスの改善などに関する「社内提案制度」を設けています。社員からの提案を実現することにより、企業価値の向上を図るとともに、一人ひとりの社員のモチベー

ションを高めることを目的としています。

表彰件数 **34件**



社内提案制度表彰

## ○企業価値向上活動表彰制度

業務改善から大規模な業務変革への挑戦に至るまで、あらゆるレベルでの創意工夫、アイデアを形にし、風通しの良い活力ある組織をつくるため、社員及びグループ会社社員を対象とした「企業価値向上活動表彰制度」を設けています。2016年度は

「安全推進発表会」「サービス向上発表会」「業務改善・収益性向上発表会」にて合計33件の発表があり、審査の上表彰されました。

## ○チームメトロミーティング

経営層と社員が直接コミュニケーションを取り、意思疎通や相互理解、会社の現状の課題認識を深めることを目的として、「チームメトロミーティング」を実施しています。チームメトロミーティングでは、経営層が各職場を訪れ、日常業務における

課題などについて、社員と活発なディスカッションを行っています。

# 117

 回実施


チームメトロミーティングの様子

## 安全で健康な作業環境の構築

### ○労働災害の低減に向けて

お客様に安心して地下鉄をご利用いただくためには、社員が万全な状態で業務を遂行できる安全な職場環境づくりが必要です。

東京メトロでは、社員の安全の確保と健康の保持、職場環境の維持向上を図るため、部門ごとに安全衛生委員会等を設置し、労働災害の防止、疾病の予防等について調査・審議しています。また、労働災害を未然に防止するためには基本動作の励行などの取組を確実に積み重ねていくことが重要という考えのもと、安全衛生教育に取り組んでいます。

技術部門では、危険予知トレーニング活動やゼロ災運動、リスクアセスメントなどの取組を通じて、社員の安全意識の高揚や職場における安全水準の向上に努めています。

一方で、駅係員や乗務員への暴力行為による労働災害が多発していることから、駅に暴力行為の防止を呼びかけるポスターを掲出するなど、鉄道業界全体で暴力行為の撲滅に向けた啓発活動に取り組んでいます。



ゼロ災運動の様子



危険予知研修の様子

### ○健康づくりにおける独自のプラン

「お客様の安全は社員の健康から」という考えのもと、社員が心身ともに健康で働ける職場づくりを進めるため、「メトロ健康アクション」をスタートしました。「疾病予防に向けた意識の醸成（一次予防）」「疾病の重症化・再発予防に向けた意識の醸成（二次予防）」「職場の健康度をあげる」「安全輸送を支える」の4つのテーマを掲げ、健康課題の解決に向けた取組を展開しています。

また、生活習慣病などの複合要因についての情報提供による

疾病予防や動力車操縦者（運転士）・運転関係係員の身体機能管理を中心とした運転資質管理支援にも力を入れています。



健康セミナーの様子

### ○メンタルヘルスの保持・増進

メンタルヘルスについては、全社員を対象に年1回のストレスチェックを実施し、メンタルに関する相談窓口も開設しています。また、健康支援センターに専門の医師・臨床心理士を配置した治療体制を敷くとともに、メンタル教育を展開しています。

さらに、総合生活相談室や健康保険組合とも連携して心身の病気の予防にも努めています。



産業医による面談の様子