



## 「DE&I推進」編

東京メトログループでは、多様な人財が活躍する働きがいにあふれた組織づくりを実現することを目指し、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を推進しています。今回はその取組みについて、ご紹介します。

### ◎東京メトログループのDE&I推進

東京メトログループでは、多様化するお客様のニーズに応えることはもちろん、人財確保の観点からも、多様な人財を組織に迎え入れるとともに、社員一人ひとりの置かれた状況や特性に配慮した環境や機会を提供することにより、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる企業風土を醸成していきます。そして、エンゲージメント向上やイノベーションによる新たな価値創造へと繋げていきます。

2023年5月に人事部担当執行役員を委員長とした「DE&I推進委員会」を設置し、DE&I推進に関わる事項を協議・報告する場を設けるとともに、同年8月には「DE&I宣言」を制定し、DE&I推進のための各種取組みを加速させています。

DE&I推進により、人財戦略において掲げている東京メトログループの目指す組織像を実現し、グループ理念「東京を走らせる力」へと繋げていきます。

#### <東京メトログループの目指す組織像>

多様な社員がお互いに認め合い、アイデアを出し合い、切磋琢磨することでさらなる価値を創出し続ける組織

#### <DE&I宣言>

東京メトログループ

## DE&I宣言



東京メトログループは、首都東京の都市機能を支え、安全・安心で快適なより良いサービスを持続的に提供し、東京に集う人々の生き生きとした毎日へ貢献することを使命としています。

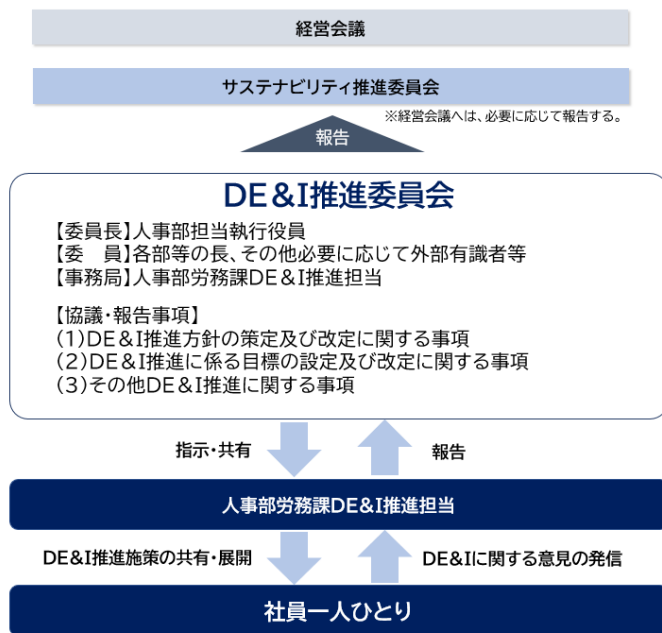
その使命を果たすためには、多様な社員がお互いに認め合い、アイデアを出し合い、切磋琢磨することでさらなる価値を創出し続ける組織であることが必要だと考えます。

東京メトログループは、人種、宗教、性別、年齢、性的指向・性自認、障がいの有無、国籍等に関わらず、多様な人財を組織に迎え入れるとともに(Diversity)、社員一人ひとりの置かれた状況や特性に配慮した環境や機会を提供することにより(Equity)、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる企業風土を醸成していきます(Inclusion)。



WORKX LIFE SMILE ACTION ~社員一人ひとりの最大活躍のために~

#### <DE&I推進体制>



### ◎東京メトログループのDE&Iに関する目標値

東京メトログループでは、多様な人財が活躍する働きがいにあふれた組織の実現を目指し、2030年度までにDE&Iに関する以下の数値目標を設定しています。

ダイバーシティ推進に関するKPI	2030年度目標値	2022年度実績
女性社員比率	10%以上	7.0% (2023.4.1時点)
女性管理職比率	10%以上	2.5% (2023.4.1時点)
女性採用比率	35%	23.5% (2023.4.1入社及び2022.10.1入社)
障がい者雇用率	法定雇用率以上	3.03% (2022.6.1時点)
育児休職取得率	男女ともに100%	男性:96.70%/女性:100% (2022.10~2023.3実績)



WORKX LIFE SMILE ACTION  
~社員一人ひとりの最大活躍のために~

## ◎DE &amp; I推進に関する具体的な取り組み

## ■育児、介護、治療(不妊治療含む)と仕事の両立支援

社員が子育て・介護・治療をしながら仕事へのやりがいや充実感を持って働き続けられるよう、仕事と家庭等との両立支援を推進しており、様々な制度を用意しています。

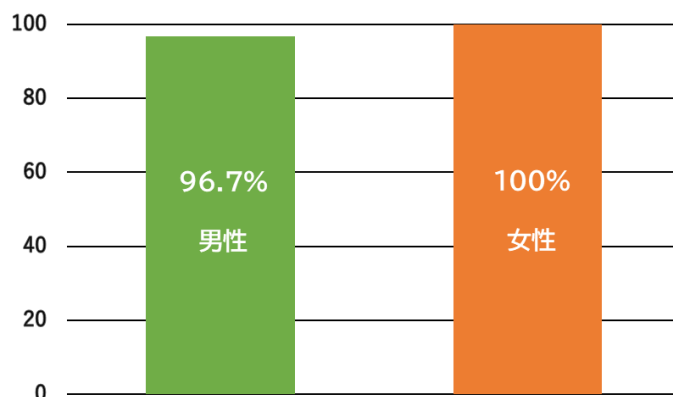
## &lt;主な制度&gt;

育児支援制度	妊娠休暇	妊娠中の社員が、出産日または出産休暇開始日の前日まで取得可能
	出産休暇	産前産後を通じて、14週まで(多胎妊娠の場合は22週まで)取得可能
	育児休職	子供が満3歳に達した年度の年度末(法定を上回る水準)まで取得可能(出生後8週以内に取得した場合の最初の2週間は有給)
	育児休暇	子供が生まれた日から1年以内に5日取得可能
介護支援制度	子の看護休暇	小学生未満の子の看護をする場合、1年につき5日取得可能。なお小学生の子に対しても年3回取得可能
	介護休職	通年1年以内(法定を上回る水準)まで取得可能
治療支援制度	病気・療養休暇	業務外での傷病による通院や療養等が発生した場合でも、安心して計画的に有給休暇を取得できるよう、1年につき10日(特別な事情がある場合は20日)を上限に取得可能
	不妊治療休暇	1年につき10日取得可能
	不妊治療休職	1人につき1回、1年を上限に取得可能 また、休職1日につき、健康保険標準報酬日額の2/3相当の支援金を支給
	先進医療補償制度	公的医療保険制度の適用外で患者の金銭的負担が大きい先進医療にかかる治療費を補償する制度
その他	短時間勤務	種類も複数(出社日数を減らすもの/1日の時間を短くするもの等)あり、育児の場合は、子供が最長小学校3年生の年度末まで取得可能
	カムバック制度	妊娠、出産、育児、介護、不妊治療又は配偶者の転勤等により退職した社員を対象とした再雇用制度
	企業主導型保育事業	社員の仕事と育児の両立を支援するため、企業主導型保育所「め」という保育園」を開設・運営
	育児ハンドブック 介護ハンドブック	出産・育児または介護に関する制度の流れや書類の書き方について紹介するハンドブックの作成
	不妊治療に関する 福利厚生制度	妊活に関する不安を、男女問わず無料で専門家に相談できるサービスや、カフェテリアプランにおける「不妊治療・妊活補助」に関するメニューの優遇制度を設置

## &lt;男女別の育児休業取得率&gt;

当社では、育児休職制度を子が3歳となる年度末まで取得可能であり、改正育児・介護休業法の施行(2022年10月1日)にあわせて、出生後8週以内に育児休職(出生時育児休職も含む)を取得した場合に最初の2週間は有給化しました。併せて、上司から対象者に対する個別周知・意向確認のための面談や、eラーニングによる育児休職取得への理解促進(男性社員のみ)を行うことにより、2022年度の育児休職取得率は、男性96.7%、女性100%となりました。

2022年度の育児休業取得率



※ 2022年10月1日～2023年3月31日における育児休業取得率です。

※ 当社では厚生労働省の定める育児を目的とした休暇制度を除いた育児休業等の取得割合の算出方法から、育児休業取得率を算出しています。

## &lt;外部からの「評価」&gt;

当社では、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・実施等により、「くるみん認定」を受けています。引き続き、社員が子育て・介護・治療をしながら仕事へのやりがいや充実感を持って働き続けられるような両立支援を推進していきます。



## ■女性活躍推進

性別に関係なく、女性も活躍できる組織づくりを目指し、女性のキャリア支援や仕事と育児の両立に関わる取り組みを実施しています。

- ・若手社員向けキャリアデザインセミナー
- ・女性社員健康セミナー
- ・育児休職からの復職前セミナー
- ・現業女性社員意見交換会
- ・ワーキングマザー向けキャリア形成支援ツール (PeerCross)等



## ■障がい者雇用促進・活躍

### <特例子会社での雇用>

障がいの有無に関わらず、社員全員が働きがいをもって働き続けることができる企業の実現を目指し、特例子会社「株式会社メトロフルール」を2004年に設立し、まもなく20周年を迎えます。

特例子会社の設立をはじめ、これまでグループ各社において障がい者の雇用を積極的に実施し、2023年6月には障がい者雇用率3.05%となりました。引き続き、特例子会社のノウハウを活かしながら、グループ各社が連携して、障がいのある社員が活躍できる領域を拡大し雇用促進に取り組んでいきます。



### <聴覚障がい者を講師とした手話教室の開催>

東京メトロでは、毎年、聴覚に障がいのある社員や、手話に心得のある社員を講師とした手作りの「手話教室」を開催しています。

2023年度については、約80名が受講し、聴覚に障がいのある社員への理解促進を図るとともに、障がいのある社員が活躍できる機会を創出しています。



## ■LGBTQ理解促進

性的指向・性自認に関わらず、一人ひとりが自分らしく生き生きと働き続けられる企業・社会の実現を目指し、取り組みを推進しています。

- ・役員向けLGBTQ研修
- ・外部専門相談窓口の設置
- ・全社員向けDE&I研修
- ・ダイバーシティマネジメント研修