



社員とともに

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

東京メトロでは、総合職とエキスパート職の2つの職種で社員が活躍しています。

キャリア形成に関しては、総合職は入社時に配属された一つの部門にとどまることなく、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を見方ができるように、エキスパート職は基本的には入社時の部門において技術や技能を磨きながら、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、中長期的視点で、社員一人ひとりに研修効果の浸透を図り、社員が能力を十分に発揮できるよう、中期経営計画と対象期間を連動させた3年間の「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			新入社員研修
	アドバンス研修	昇進時研修		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。

特に優れた提案に対して表彰を行っており、2015年度は、部長賞17件、特別賞7件を授与しました。



社内提案制度表彰

□ 企業価値向上活動表彰制度

事業の質を高める原動力である社員の創意工夫を活かし、自由闊達な議論を喚起し、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。この制度は、安全推進、サービス向上、業務改善・収益性向上の3項目から構成され、2015年度はそれぞれの活動を発表する「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。



企業価値向上活動表彰

□ 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。2015年度は108回実施しました。



チームメトロミーティングの様子

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、活き活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より労働

時間を短縮したほか、本社では毎週水曜日をノー残業デーと設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（次世代法）に基づく行動計画の策定・実施、仕事と子育ての両立に向けた各種支援制度の導入及び強化を図るとともに、支援のための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っています。2007年、2010年及び2015年には、これらの取組が評価され、東京労働局長から次世代法に基づく認定を受けました。今後も引き続き、これら支援制度の利用促進に向けて取り組んでいきます。



次世代法に基づく認定マーク「くるみん」

▶ 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。

ダイバーシティに基づく職場づくり

社員一人ひとりが活き活きと働ける活気に満ちた職場をつくるためには「ダイバーシティ」が重要であると東京メトログループは考えています。「ダイバーシティ」とは、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

もに、企業としての総合力を高めていこうという考え方です。東京メトログループでは、この考え方をもとに人材の採用・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

東京メトロでは、車掌、運転士、技術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。2015年度末現在、会社全体の女性雇用率はまだ高いとは言えませんが、女性が働きやすいことを目指した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。今後も引き続き、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	7,836名	242名	8,078名
	本社	1,034名	177名	1,211名
	合計	8,870名	419名	9,289名
平均年齢		38.1歳	31.3歳	37.8歳
平均勤続年数		17.3年	8.9年	16.9年

2016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、障がい者の雇用の創出と機会の提供に持続的に取り組んでいます。2004年に設立された特例子会社*「株式会社メトロフルール」は、鉄道施設及び福利厚生施設における清掃業務と印

刷業務、簡易作業業務を行っています。2016年7月現在、東京メトロとメトロフルールを合わせた障がい者雇用率は、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

社員一人ひとりが同和問題や民族、性別及び障がいなどの人権問題について正しい理解と認識を深めることを目的に「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。

安全で健康な作業環境づくり

□ 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、社員が安心して業務を遂行できる環境が必要であるという考えのもと、安全な職場づくりのための取組を進めています。

東京メトロでは、労働災害の低減や、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又は安全衛生会議を設置し、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、労働災害を防ぐ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大切と考え、安全衛生教育に取り組んでいます。

技術部門では、各職場において、KYT(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。また、請負工事や委託作業における事故を未然に防止するため、請負事業者等に対し地下鉄の特殊性を踏まえた安全教育を行っています。

一方で、駅係員や乗務員への暴力などといった第三者行為災害も近年増加傾向にあることから、お客様に対し暴力行為の防止を呼びかけるポスターを掲出するなど、鉄道業界全体で第三者行為による災害防止の啓発活動に取り組んでいます。

□ 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ており、健康支援センターにて、社員の自己管理支援の立場から健康管理意識の向上に取り組んでいます。重点項目として、がん、メタボリックシンドローム、たばこ、心の健康、歯の健康の5つを設定し、特にメタボリックシンドロームの対象者を減少させる強化策として「肥満改善チャレンジ」の展開、心の健康に

関する講習の充実、衛生教育や歯みがき教育などの実施のほか、定期的な情報提供も行っています。また、生活習慣病などの複合要因について情報を提供できる健康管理システムを活用し、社員の疾病予防と動力車操縦者(運転士)・運転関係係員の身体機能管理を中心とした健康支援に力を入れています。

□ メンタルヘルスの保持・増進

メンタルヘルスについては、2015年度からストレスチェック制度を導入し、全社員を対象に年1回のストレスチェックを実施するとともに、メンタルに関する相談窓口を開設しています。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、総合生活相談室で生活全般の悩みに関する相談を受け付けているほか、健康保険組合の実施する保健事業において心身の病気の予防にも努めています。