

“選ばれる鉄道会社へ” 東京メトロは各種人事制度を拡充します！

東京地下鉄株式会社（本社：東京都台東区、代表取締役社長：小坂 彰洋、以下「東京メトロ」）は、“選ばれる鉄道会社”を目指し、人財獲得やライフステージに対応する多様な働き方の構築、社員の意欲・能力を引き出す成長機会の創出を推進すべく、2026年度より各種人事施策を拡充します。

東京メトロでは、地下鉄の父、早川徳次が約100年前に浅草・上野間に東洋初の地下鉄を開通させた東京地下鉄道の時代から今日まで、「人」を大切にす文化を築いてきました。事業環境が大きく変化する時代においても、人的資本を重視することにより新たな価値を創出し続けていくため、経営戦略と連動した人財戦略を策定し、これまでも各種人事施策を展開しています。

引き続き、人財戦略に掲げる「採用強化」「働きやすさ向上」「やりがい創出」「人財育成」「福利厚生拡充」「健康経営推進」の観点から実効性の高い施策を策定・実行していきます。

以下は、2026年4月1日より開始する多様な働き方・キャリア支援制度の主な内容になります。

【奨学金の返済支援】

人財獲得や若手社員の処遇改善を目的として、奨学金を受給していた一部の社員を対象に独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）の代理返還制度を活用し、奨学金の一部もしくは全額の返済を支援します。

対象社員（以下条件をすべて満たす社員）	年間上限額	最大返済額
<ul style="list-style-type: none"> ・新卒入社した2～6年目の社員 ・技術職種※1もしくはデジタル職種採用の者 ・支援開始時点で在籍している者 	20.4万円※2	102万円※3

※1 車両・土木・建築・軌道・電気職種を指します。

※2 直近の事業年度（1年間）における欠勤・休職状況に応じて変動します。

※3 最長となる5年分を返済する場合の金額です。

【社外副業制度の導入】

社員が能動的に新たな知見・スキルを身につける機会を提供し、これまで以上にキャリアオーナーシップを発揮できるよう社外の会社で副業を可能とする社外副業制度を導入します。

対象社員	認める副業形態※4
・勤続年数2年以上の現業・本社社員	業務委託契約 起業

■働き方のイメージ（例）日勤勤務の場合



※4 本業に支障がでないよう、労務提供上支障がある業務、業務上の秘密が漏洩する業務、競合により会社の利益が損なわれる業務、会社の利益や信用が損なわれる業務や信頼関係を破壊する業務等は禁止とします。

【高年齢社員を対象とした短日制度の導入】

安心して働き続けることができる環境づくりを推進することを目的として、61歳以降の社員を対象に週あたりの勤務日数を1日減らすことが可能な制度を導入いたします。

対象社員	制度概要
・年度末年齢61歳以上の社員	・希望に応じて週の勤務日数を1日減らす働き方（実質週休3日となる）

【ドナー休暇の新設】

ドナー登録およびドナー提供に協力しやすい環境の整備を目的として、社員が骨髄・末梢血幹細胞等のドナー登録や提供に伴う検査や入院等を行う際に取得できる休暇（年間15日まで取得可能）を新設します。

【子の養育休暇の新設】

これまでの「子の看護休暇」及び「養育両立支援休暇」を統合し「子の養育休暇」を新設します。統合により付与日数を増やしつつ、社員にとってわかりやすい設計とします。

	名称	対象社員	付与日数	付与の対象
現行	子の看護休暇	出生から中学就学までの子どもを持つ社員	子ども1人につき年5日	ア 負傷又は疾病による治療 イ 療養中の看病及び通院等の世話 ウ 感染症に伴う学級閉鎖等並びに子どもの入園式、卒園式、入学式及び卒業式等の行事参加
	養育両立支援休暇	満3歳から小学校就学までの子どもを持つ社員	子どもの人数に関わらず年10日	子どもを養育することを容易にする事由
改正	子の養育休暇	出生から中学就学までの子どもを持つ社員	子ども1人につき年15日（子どもが2人以上の場合は1人につき5日を追加で付与）	ア 負傷又は疾病による治療 イ 療養中の看病及び通院等の世話 ウ 感染症に伴う学級閉鎖等並びに子どもの入園式、卒園式、入学式及び卒業式等の行事参加 エ その他、子どもを養育することを容易にする事由

人的資本経営の全体像
経営戦略の実現

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の実現）

目指す姿

自律する人財

高い規範意識のもと、自ら学び、自分の考えを磨き、行動

挑戦する人財

変化の兆しを感じ取り、変化を恐れずに行動

協働する人財

異なる価値観を受容・尊重し、周囲と連携

「WORK×LIFE SMILE ACTION ～社員一人ひとりの最大活躍のために～」

※ 人事施策の詳細は公式HPをご参照ください
(赤字の施策については、2026年度より順次反映予定)

人財戦略

人事施策

採用強化

- 女性・障がい者雇用の推進
- カムバック制度の導入
- 社会人採用の拡大
- 奨学金の返済支援(一部職種)



働きやすさ向上

- フレックスタイム制の導入(本社)
- 柔軟な服装での勤務
- セルフケア休暇や不妊治療休職等、治療の両立支援制度の拡充
- 育児・介護の短時間勤務制度の導入
- 高年齢者の週休3日制の導入
- ドナー休暇の新設



やりがい創出

- 評価・報酬制度の見直し
- 資格取得支援制度の導入
- 社内複業制度の導入
- 持株会特別奨励金の付与
- 社外副業制度の導入
- 社内人材公募制度の拡充



人財育成

- 全社横断的な階層別、目的別の研修、部門間連携を促す研修・訓練
- 各部門の専門性に応じた研修・訓練
- 自律・挑戦・協働(目指す人財像)を促す研修
- 社内外人財との交流機会の拡大
- デジタル人財の育成



福利厚生拡充

- 置き型社食®サービス「オフィスおかん」※等の食事補助
- カフェテリアプランの導入(45,000ポイント/年)
- 「オフィスおかん」導入職場の拡充
- 魅力ある住宅補助となるよう社員寮の家賃を見直し



健康経営推進

- ウォーキングイベント「歩いてドン!」、「バーチャル駅伝大会」の開催
- 「睡眠改善プログラム」の実施
- 社内禁煙支援窓口の開設や医師による個別禁煙指導等の禁煙支援
- 高年齢者に対する健康支援
- 睡眠チェック「My Sleep」の実施

