

「モチベーションクラウド」により社員の期待度・満足度を把握し、 エンゲージメントの向上を図ります！

～心理的安全性が高く、働きがいのある企業風土の構築を目指して～

東京地下鉄株式会社（本社：東京都台東区、代表取締役社長：山村 明義、以下「東京メトロ」）は、サステナビリティ経営の推進へ向けた取組みとして、株式会社リンクアンドモチベーション（本社：東京都中央区、代表取締役会長：小笹芳央、以下「L&M社」）の「モチベーションクラウド※」を導入し、社員のエンゲージメント向上を図ります。

※L&M社が運営するクラウドサービス。延べ 9,660 社 289 万人以上（2022年9月30日時点）という、国内最大級のデータベースを基に組織状態を可視化・数値化し、企業の社員エンゲージメント向上を支援。<https://www.motivation-cloud.com/>

当社は、サステナビリティ経営ビジョンにおいて「人権の尊重」「ダイバーシティ推進」「人財育成」をマテリアリティ（重要課題）として定めており、社員一人ひとりの人権を尊重し、働きがいを高め、心理的安全性のもと多様な人財が活躍・成長できる組織づくりを推進しています。中期経営計画「東京メトロプラン2024」においても関連指標をKPIとして設定し、様々な取組みを進めています。

【サステナビリティ経営ビジョン（一部）】

マテリアリティーテーマ (提供価値)	Theme1 地下鉄を安全に、 そしてつよく	Theme2 一人ひとりの毎日を 活き活きと	Theme3 東京に多様な 魅力と価値を	Theme4 地球にやさしい メトロに	Theme5 新たな時代を 共に創る力を
マテリアリティー (重要課題)	① 安全・安定輸送の実現 ② 強靱で安心な 交通インフラの構築	③ 移動の安心、 利便性・快適性向上 ④ 多様なライフ・ ワークスタイルへの対応	⑤ 都市・地域の魅力度向上	⑥ 脱炭素・循環型社会の実現 ⑦ 海外への展開・支援	⑧ 技術開発・DX・ パートナーシップの強化 ⑨ 人権の尊重/ダイバーシティ 推進/人財育成 ⑩ ガバナンス強化

【中期経営計画「東京メトロプラン2024」における取組み】

- ・人権尊重に関する基本方針の策定（2022年度）
- ・女性活躍に向けた職場づくり（勤務体系の柔軟化、設備の充実等）
- ・仕事と育児の両立支援（男性育休の一部有給化等）
- ・障がい者雇用の促進
- ・社員の働きがいの創出
（フレキシブルラーニング休職、社内複業制度、1on1ミーティングの全社展開等）
- ・健康経営（運動習慣の醸成、社内相談体制の強化等）

今年度からは、これまでの取組みをさらに加速させるため、「モチベーションクラウド」を導入し、社員の期待度・満足度を把握するためのエンゲージメント調査を継続的に実施します。スピーディーかつ詳細に組織状態を定量的に可視化し、組織課題に優先順位をつけて解決へ導くことで、社員のエンゲージメント向上を図り、心理的安全性が高く、働きがいのある企業風土の構築を目指します。

引き続き、中期経営計画における各種取組みを実施しつつ、社員のエンゲージメント向上や人事制度の見直しに取り組むことで、「安心で、持続可能な社会」の実現に貢献するとともに、すべてのステークホルダーに選ばれる企業グループを目指してまいります。

(参考)

中期経営計画「東京メトロプラン2024」

<https://www.tokyo-metro.jp/corporate/profile/plan/pdf/mp2024.pdf>