

首都圏新都市鉄道株式会社行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2029年3月31日までの3年間

2. 内容

目標 1：計画期間中の男性社員の育児休業取得率を90%以上とする

2026年度 【育休を取りやすい環境づくりを推進】

～ ① 昇格試験制度の改正
期間中でも希望により昇格試験を受験できるよう、制度を一部改正する。

2028年度 ② 休職中の手続きの簡素化
連絡手段や各種手続きの電子化

③ 育休取得例の公表
社内報等において男性の育休取得例を社内周知

目標 2：リモートワークができる環境の整備

2026年度 【ニーズ調査】
一部社員を対象に現システムの範疇でリモートワークを試行導入に向けての課題や運用の阻害要因を調査

【制度設計】

リモートワーク規程の作成

【セキュリティ】

端末の持ち出しルールやネットワーク環境の構築

2027年度 【モデル部署での試行】
前半 時短勤務社員の多い部署などで先行導入し、課題を洗い出し
後半 【本社部門全体に導入拡大】

目標3：平均所定外労働時間を2025年度比で3%削減する

- 2026年度 【現状の労働時間分析】
4月 所定労働時間の見直し
1日の所定労働時間を7時間45分から7時間30分に短縮
これによる残業時間への影響を各月で比較
- 6~2月 【採用活動の強化】
(各年継続) 各管理所の適正人員数確保のため、中途採用も含めた採用活動の強化
- 2027年度 【社内での啓発活動】
4月 職場ごとの前年度平均残業時間数を社内周知
後半 【本社 リモートワークの運用開始】
当日の業務内容により在宅と出勤を使い分け、より効率的な働き方を習慣づける
- 2028年度 【社内での啓発活動】
4月 職場ごとの前年度平均残業時間数を社内周知
【現業 人員配置の適正化】
駅管理所での時短勤務運用
時短勤務者の活用、日勤勤務者の確保等により、休務者代替による休日出勤を削減する

以上