



Well-beingの  
醸成



人事制度改革の  
推進



人材育成戦略の  
推進



採用活動の強化

大阪市高速電気軌道株式会社

# 人的資本レポート

Human Capital Report

2023

# トップメッセージ



## 人的資本への取組みについて

当社の企業理念は、「最高の安全・安心を追求し、誠実さとチャレンジ精神をもって、大阪から元気を創りつつける」ことであり、そのために「交通を核にした生活まちづくり企業への変革」を目指しています。

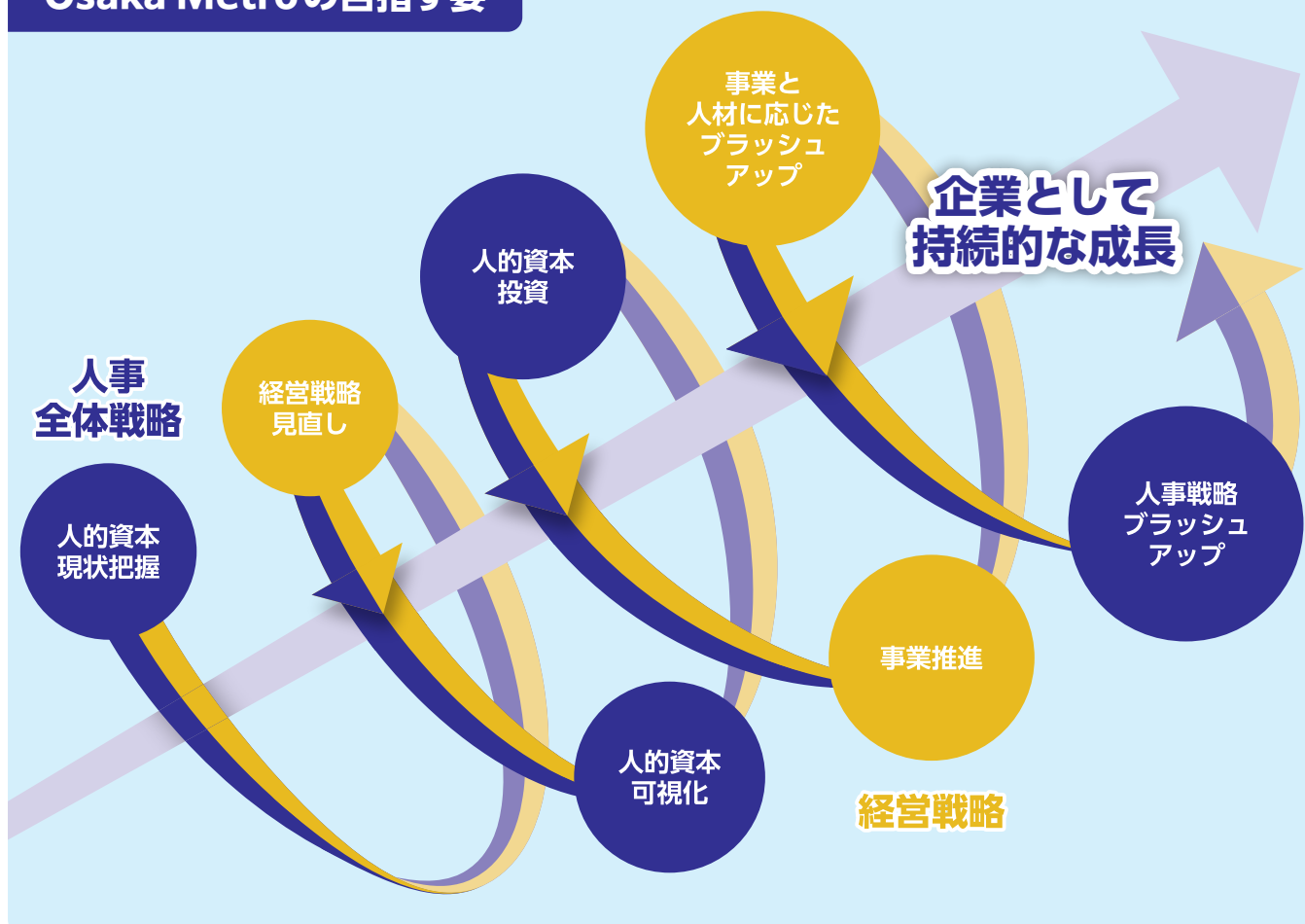
そのための最大の原動力は、紛れもなく、Osaka Metroで働く社員一人ひとりの意識と行動であります。より良い事業運営の根幹は「人」であるとの原点に立ち返り、社員の自立的な成長を積極的に支援していくとともに、全社員が向上心を持って事業に取り組み、「自ら考え、工夫して事を為す」、そういった組織風土を醸成していきたいと考えています。

そのためにも、これまで以上に「人」への投資を加速させ、社員一人ひとりとともに成長し、大阪を起点として社会に貢献し続ける企業を目指します。

代表取締役社長

河井英明

## Osaka Metroの目指す姿



# Osaka Metroにおける「人的資本」とは



## 社長×若手 インタビュー

入社1年目の社員2名によるインタビューを通じ、Osaka Metroが人的資本への取組みを行う理由や具体的な取組み内容について、河井社長に語っていただきました。



### 「人的資本」への取組みが必要な理由

— 本日はお忙しい中、お時間をいただき、誠にありがとうございます。

**河井** どうぞよろしくお願いいたします。

— 早速ではございますが、まず初めに2023年7月27日に公表された、「Osaka Metro Group 2018～2025年度中期経営計画(2023年改訂版)」(以下、「中期経営計画」という。)において、今後3年間で人的資本への投資を加速させる考えが示されました。人的資本について、河井社長のお考えをお伺いしてもよろしいでしょうか。

**河井** 一般的に人的資本経営とは「人」が持つ知識や技術、能力といったものを無形の資本として考え、「人」に投資することで、その価値を最大限引き出し、中長期的な企業価値向上につなげるといったものです。そういう意味では、当社もこれまで「人」への投資を行ってこなかったわけではありません。

「事業は人なり」という言葉があります。製造業では「製品を作る前に人をつくる」とさえ言われるほどです。そのため、良い事業をするためには、いかに良い人材を確保・育成し、良い事業活動を促すかが鍵になります。会社として「人」を大事にするのは当然のことですが、民営化という当社の成り立ちを踏まえたうえで、改めて「人」を大事にするとはどういうことかを心底から考えることは大変重要だと思います。当社独自の良さ

は継続しなければなりません。伝統は守るものではなく、創り続けるものです。当社の企業文化をより良い方向に変革し、古い体質は改善し、「人」に焦点を当て、「人」を重視する経営が当社にとって大切です。そのための本質的な取組みが人的資本投資になると考えています。

— 当社が「交通を核にした生活まちづくり企業」を目指し、2018年に大阪市交通局から民営化して5年ですが、なぜ改めて「人」に対する取組みについて言及されたのでしょうか。

**河井** これまでも「人」に対する様々な取組みは行ってきました。特に社員の意識改革は性急に行ってきたのではなく、これまでの良さも維持しながら民間企業として変革していくような取組みを多く行ってきました。その結果、取組みは強化しているものの、まだまだ企業風土を本格的に改善するまでには至っていません。また、昨今の少子高齢化による移動需要の変化や生産年齢人口の減少、コロナ禍による社会の意識変容など、当社を取り巻く環境は我々の想像以上の速度で変化しており、この当社を取り巻く環境の変化に対応するには、より根源的・本質的な取組みが必要と感じています。

2025年に大阪・関西万博を控え、今回、新たなステージに踏み出す時だと考え、事業の根幹である「人」への投資を強化することにしました。

## 組織風土・意識改革

— 先ほど、意識改革のお話がありました。現在、当社では非鉄道事業を中心とした新規事業の拡大に取り組んでおり、専門知識を有した人材を積極的に採用しています。公務員だった方や私たちのような民営化後の新卒採用者など、様々な背景を持った社員がいますが、どのような組織風土・意識改革が必要とお考えでしょうか。

**河井** まずは「仕事とは何か」そして「働くこと」の意味を一人ひとりが改めて理解してほしいと思っています。仕事というのは本来楽しいものです。仕事があるから（仕方なく）やるといった受け身ではなく、当社の企業理念、事業戦略を理解したうえで、主体的・能動的に取り組むための意識に変えていくことが重要です。これまで、私は「社員稼業」や「衆知を集めた全員経営」といった言葉を使ってきましたが、経営幹部はもとより、全社員が経営視点を持ち、生き生きと働きながら創意と工夫を凝らして、自らの意思で主体的に事業に取り組む組織にならなければ、本当に良い事業活動はできないと考えています。

— 私たちも社長が自らご説明いただいた「中期経営計画」や人事部が主体となって進めている入社1年目から5年目の社員を対象にした「経営視点醸成プログラム研修」などを通じ、「経営視点」を持つことの重要性を学びました。私たちはまだまだ勉強することが多い立場ですが、それでも日々、自分たちにできることは何かを考え、改善・提案の意識を持って業務に取り組んでいます。大変なこともあります。新しく学べることも多く、仕事が楽しいと感じています。日々忙しいですが（笑）

**河井** 若手社員の方からそういった言葉が聞けるのは非常に心強いです。経営視点は管理職だけでなく、社員全員に求められるものですから、今後もその気持ちを忘れず、日々の業務に励んでください。

## 「人的資本」情報の開示について

— 今回、この人的資本レポートの中で、当社の人的資本情報の開示に着手しました。この開示が持つ意味について、お考えをお伺いしてもよろしいでしょうか。

**河井** 人的資本情報の開示を行うことで、当社のこれまでの取り組みを可視化したいと考えました。また、人的資本に関する情報開示を標準化するためにISO30414の取得も目指しています。ですが、これらはいくまでも人的資本経営の推進を強化、加速させるためのものです。開示したから十分ということでは決してなく、認証取得すれば解決するものでもありません。人的資本

への取り組みを可視化、標準化したうえで、当社の独自性、当社にとっての人的資本経営とは何かを考え続けることが必要だと思っています。

今回、当社にとって初めての人的資本レポートを発刊しましたが、これを機にステークホルダーの皆さまの期待もより高まると考えています。また社内にも開示することで、先ほどから出ております「経営視点の醸成」につながればと思っています。

現時点で取り組みが弱いと感じる部分も含めて開示しているため、ご意見や時には「批判」をいただくこともあるかと思えます。そういったご期待にも応えていくため、我々経営者が開示に対する責任を持ち、変わっていくOsaka Metroを見ていただきたいと思います。

— ステークホルダーでもある、社員についてはいかがでしょうか。

**河井** 日々の業務の中で、上司・部下間を中心に、「人」の成長に対する考え方を共有することが大事ですが、このレポートはその一助になると考えています。

当社の人的資本に対する方針、目的をわかりやすく共有することで、社員一人ひとりが高い志を持って成長し、専門性や変革力を身につけ、経営戦略に基づいた事業目標を達成していく中で、社会への貢献や自己実現を果たしていただきたいと思います。





## 「人的資本施策」の取り組みに欠かせないもの

— 最後に当社が「人的資本施策」に取り組むにあたり、欠かせないものを教えていただけますでしょうか。

**河井** 先ほども話したとおり、ステークホルダーでもある、社員一人ひとりのコミットが欠かせないと考えています。当社の持続的な成長には社員の方々の成長が不可欠です。そして成長した当社の環境がさらなる社員の成長を促すといった好循環につなげていくことが大切です。「啐啄同時（そったくどうじ）」という言葉にもあるとおり、成長しようとする社員と会社の双方が意思と呼吸を合わせていくことで人的資本への投資効果を最大化し、圧倒的に便利で快適な国際都市「大阪」の発展に貢献するとともに、企業としての持続的な成長と体制強化に取り組んでいきたいと思えます。



## 目次

トップメッセージ .....	01
Osaka Metro における「人的資本」とは .....	02
1. 当社の企業理念および事業構想 .....	05
2. 当社の経営戦略の基本 .....	06
3. 人的資本施策の基本的な考え方 .....	07
4. 人的資本施策の重要テーマ .....	08
5.  採用活動の強化 .....	09
6.  人材育成戦略の推進 .....	10
7.  Well-beingの醸成 .....	14
8.  人事制度改革の推進 .....	20
人的資本メトリクス .....	22
編集後記 .....	29





# 1. 当社の企業理念および事業構想

Osaka Metroは、前身の大阪市交通局の時代から120年間、大阪市民の移動を支える交通のアーバンネットワークを整備してきました。「交通を核にした生活まちづくり企業」として、圧倒的に便利で快適な国際都市「大阪」の発展に貢献し続けることが当社の使命です。

## ▶ 企業理念 ◀



### 企業理念

私たちは、最高の安全・安心を追求し、誠実さとチャレンジ精神をもって、大阪から元気を創りつづけます。

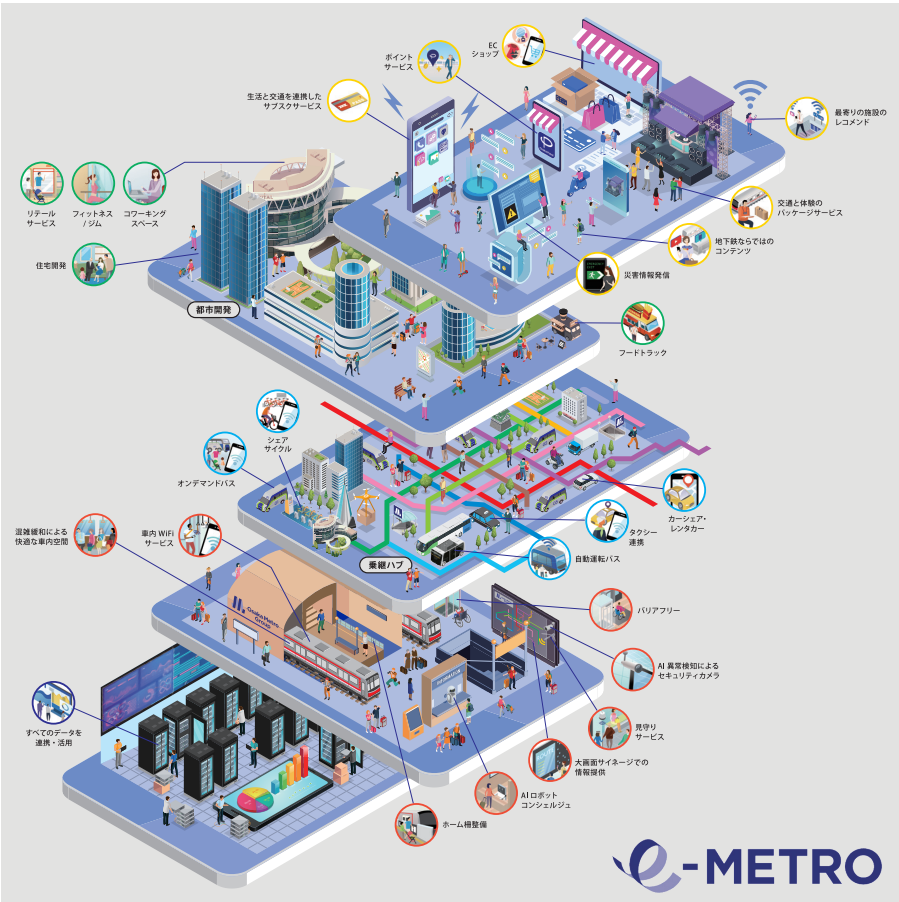
Osaka Metro Groupは、交通を核にした生活まちづくり企業へ変革していきます。

当社は一世紀を超える歴史を持つ市営交通事業が母体であり、これまで大阪のまちづくりとともに歩み、交通における最高の安全・安心を追求しつづけるとともに、「ひとにやさしい交通機関」の精神のもと、誠実に、真摯に仕事に取り組んできました。

当社では企業理念に掲げる考え方をもとに、日々社員が業務に取り組んでいます。これからもこの理念を共有し、全社員が同じベクトルを向いて、挑戦し続けていくことで、交通を核にした生活まちづくり企業へ変革していきます。

そして、大阪を起点に関西が魅力あふれるまちになるよう演出し、お客さま、地域の方々をはじめ、つながりあう皆さまとともに、大阪から元気を創りつづけます。

## ▶ 事業構想 ◀



当社は、「交通を核にした生活まちづくり企業」として、様々な局面において、お客さまに各種のサービスを効果的にご提供するために、事業活動の階層を縦に重ね合わせ、お客さまごとに一体的にご提供できる構造の構築を目指しています。

上記のイメージが、多くの施策を戦略的に進め、新たな成長の機会を獲得するために5層構造にまとめた「都市型MaaS構想 (e METRO)」です。この構造に基づき、当社の全ての事業活動の有機的な結合を実現し、各種のサービスを連携し、発展させることで、お客さまに向けた価値あるサービス・新たな価値を生み出すことを目指します。



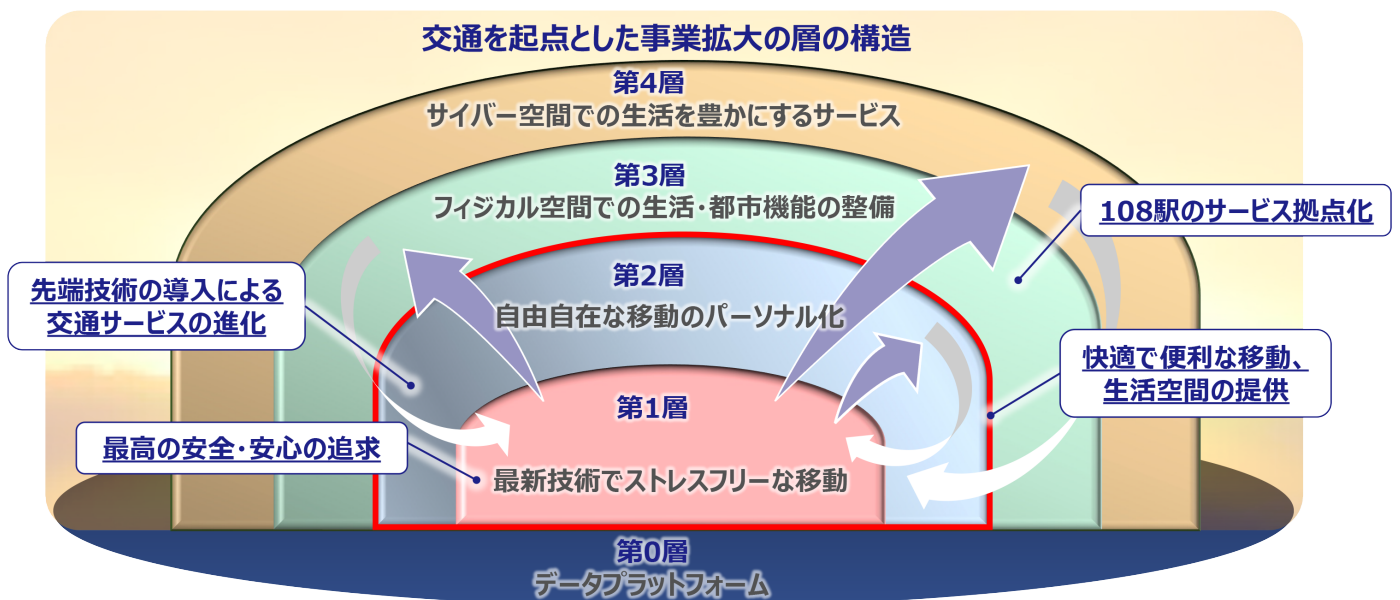
## 2. 当社の経営戦略の基本

現在の当社は、交通以外の事業規模が極めて小さく、自力だけで事業を拡大していくには限界がある一方、巨大な大阪の経済圏を支える交通のアーバンネットワークを活用した事業展開には大きな可能性があり、そのポテンシャルを十分に活かすために交通事業との関連性を軸とした事業拡大を目指します。

### ▶ 事業拡大の戦略 ◀

巨大な大阪の経済圏を支える交通のアーバンネットワークのポテンシャルを十分に活かすため、「既存交通の改善・進化」を通じた最新技術によるストレスフリーな移動の実現を進めています。これを出発点として、自由自在な移動のパー

ソナル化、フィジカル空間での生活・都市機能の整備、サイバー空間での生活を豊かにするサービスの供給を進め、「交通事業を基点としたサービスの多層構造」を構築し、事業規模拡大を目指します。



また、各層間での相乗効果発揮の根幹となる視点として、「最高の安全・安心の追求」、「先端技術の導入による交通サービスの進化」、「快適で便利な移動、生活空間の提供」、「108駅のサービス拠点化」を事業推進の重点テーマとして設定し、

戦略的に事業拡大を進めます。これらの取組みにより、第1層の拡充が第2層以上を発展させ、また、第2層以上の発展が第1層をさらに進化させる相乗効果を創出していきます。

各階層において、  
事業の拡大を目指し、

事業活動を  
質・量ともに  
格段に進化させる

着実な事業遂行を  
支えるため、

経営基盤の  
強化が必要

事業発展の基本は  
「ヒト」であることを踏まえ、

「ヒト」の成長を  
「組織」の成長へと  
つなげていく



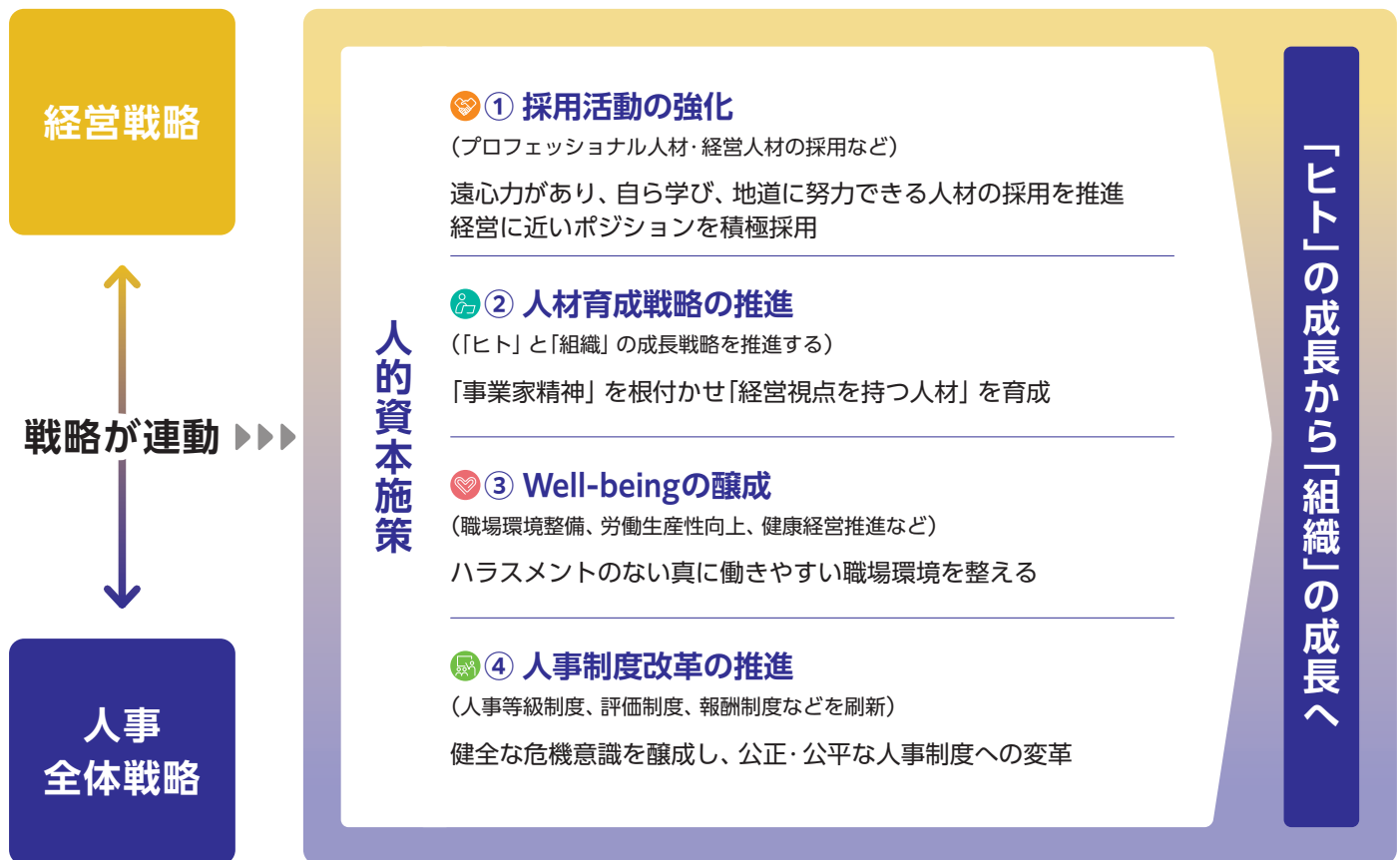
## 3. 人的資本施策の基本的な考え方

当社は交通事業との関連性を軸とした事業拡大により、使命を果たし、企業として持続的に成長していくことを目指しています。そのためには、着実な事業遂行を支える経営基盤の強化が不可欠です。事業発展の基本は「ヒト」であり、「ヒト」の成長を「組織」の成長へとつなげていくため、経営戦略と人事全体戦略を連動させながら、人的資本施策に継続して取り組んでいきます。

### ▶ 経営基盤の強化につながる人的資本施策 ◀

社員一人ひとりを人的資本と捉え、資本を獲得するための「採用活動」、その価値を高めるための「人材育成」、価値を十分に引き出すための「Well-being」、価値を公正・公平に評価し、さらなる価値の創出へとつなげていくための「人事制

度改革」など様々な人的資本施策を展開、推進します。事業発展の基本は「ヒト」であるという考えのもと、「ヒト」の成長を「組織」の成長へとつなげていきます。







## 4. 人的資本施策の重要テーマ

事業発展の基本である「ヒト」の成長を「組織」の成長へとつなげるため、「人的資本施策」として、4つの重要なテーマを定め、具体的に粘り強く継続して改善に取り組んでいきます。

### ▶ 人的資本施策 重要テーマ ◀

下記には、すでに着手・実施している施策のほか、今後着手すべきものと認識し、現在検討段階の施策も含め、当社が考える重要な施策を記載しています。当社の課題を解消するため、これらの施策に継続して取り組んでいきます。また、9ページ以降では、現在着手・実施している施策を中心に、当社の人的資本への取組みを可視化しています。

### 人的資本施策



1.

採用活動の強化



2.

人材育成戦略の  
推進

3.

Well-beingの  
醸成

4.

人事制度改革の  
推進

#### 公正・公平な評価改革

- JD(ジョブ・ディスクリプション)改革  
および課長級への業績評価導入
- リーダーシップ評価の導入
- プロ職絶対評価の導入・運用
- 職務評価実施(報酬反映)



#### 人事配置、人事異動、人事制度

- 人事配置会議・人材交流活性化  
(グループ会社間)
- 公募、F A制度促進
- 人事等級制度見直し
- 昇格制度見直し(アセスメント含む)

#### 人材育成戦略

- 「ヒト」と「組織」の成長戦略の推進
- 人材ポリシー、人材ポートフォリオ
- 取締役・執行役員トレーニング
- 執行役員会、執行役員研修の継続実施
- マネジメント研修(部長・課長・係長)
- サクセッションプランの策定
- キャリア相談窓口の開設
- キャリアデザインシートの有効活用
- 新規事業研修の実施
- キャリアデザイン研修の実施
- リスキング、キャリア支援制度
- 研修センター設立



#### 採用活動の強化

- スペシャリスト人材の採用
- 経営幹部採用
- 通年採用(既卒・第二新卒)
- 女性採用比率の改善



#### 健康経営

- 健康経営優良法人認定後の取組み強化
- 保健相談、保健指導拡大
- ストレスチェック実施および結果の活用強化
- 職場アンケート実施  
(ワークエンゲージメントの測定)
- 対話会・職場訪問の継続実施

#### 職場環境の整備

- ハラスメント撲滅・コンプライアンス強化
- 36協定遵守強化、労働時間削減の取組み
- 有給休暇取得奨励
- 労働時間管理研修の実施(全社員対象)

#### 新たな働き方

- 選択的定年延長制度導入
- 雇用形態の多様化

#### 報酬・賃金改革

- 賃金カーブ・レンジ見直し・ベアの継続実施
- 業績評価の給与反映
- 退職金制度の見直し
- 成功報酬制度導入



## 5. 採用活動の強化 採用体制の強化

当社では「遠心力があり、自ら学び、地道に努力できる人材の採用」を基軸としたうえで、意欲と能力のある人材の採用を図るため、採用体制の強化を行っています。また、組織内の多様性を高め、様々なイノベーションや変化につなげるため、ポジティブアクションを活用し、女性採用比率の改善に努めています。

### ▶ 通年採用への移行 ◀

多様な人材の積極採用を図るため、2023年度より「採用推進部」を新設し、スペシャリスト人材の採用を強化しています。また、新卒採用だけでなく、既卒・第二新卒の採用も推進し、通年採用へと移行しています。

### ▶ 専門知識を有した人材の確保 ◀

新規事業の拡大に伴い、専門知識を有した人材のニーズが高まっており、直近3か年平均で約40人/年の経験者採用に至っています。今後も年齢や前職の規模などにかかわらず、主体的に変化を起こせる即戦力人材を求めています。

特に経験者採用においては、事業経験を有するスペシャリ

スト人材を重視しています。募集ポストで求められる経験やスキルが、採用市場の中で希少性が高い場合には、採用につながりにくいポストも見受けられることから、リファラル採用など、様々な採用手法を活用し、より多くの人材に目を向けていきます。

### ▶ 女性採用比率 ◀

当社では、交通事業を主軸とした業態の特殊性(※)もあり、女性の在籍比率が3.8%と非常に低い数値となっています。

今後、女性の在籍比率向上のため、女性の採用比率を25%以上に設定し、その達成に向け、ポジティブアクションの方針をもとに選考を進めていきます。

特に運輸系プロフェッショナル職の女性採用割合が低い  
ため、女性施設の整備促進や、就職セミナーを通した女性社員の紹介、施設紹介により、当社での働き方を女性採用比率の改善につなげています。

※特に1999年度までは、女性の深夜労働が原則禁止となっていたため、プロフェッショナル職において、女性採用を行えていなかった期間がある。

#### ● 採用者における女性比率

	2020	2021	2022	2023~2025 (KPI)
新卒採用	18.1%	23.8%	22.8%	22%
経験者採用	8.3%	20.7%	10.3%	30%
合計	15.6%	23.1%	19.3%	25%



## 6. 人材育成戦略の推進 「ヒト」と「組織」の成長戦略

「ヒト」が成長してこそ「組織」の成長につながるという考えのもとに、人材育成戦略に三つの軸（縦軸×横軸×斜め軸）を設定し、前向きに能動的に就業する企業文化を醸成していきます。

### ▶ 「ヒト」と「組織」の成長戦略 ◀

#### 縦軸 …… 研修・学習を通じた成長

自学自得を促す自己啓発支援制度のほか、定例的に行う研修も社員の地力を付ける基礎となるため、人事部が実施する階層別研修や各部門が実施するテーマ別研修にも継続的に取り組み、今後もより深化させていくことで、社員の成長を促します。

（取締役・執行役員トレーニング、マネジメント研修、経営視点醸成プログラムなど）

#### 横軸 …… コミュニケーションの活性化

上席者や社員間のコミュニケーションを活性化させることにより、他者の考えを知ることで自身の振り返りの質を向上させ、社員の成長を促します。また、アドバイス、参考意見、過去を顧みること、心理的安全性を担保し、信頼関係を育みます。

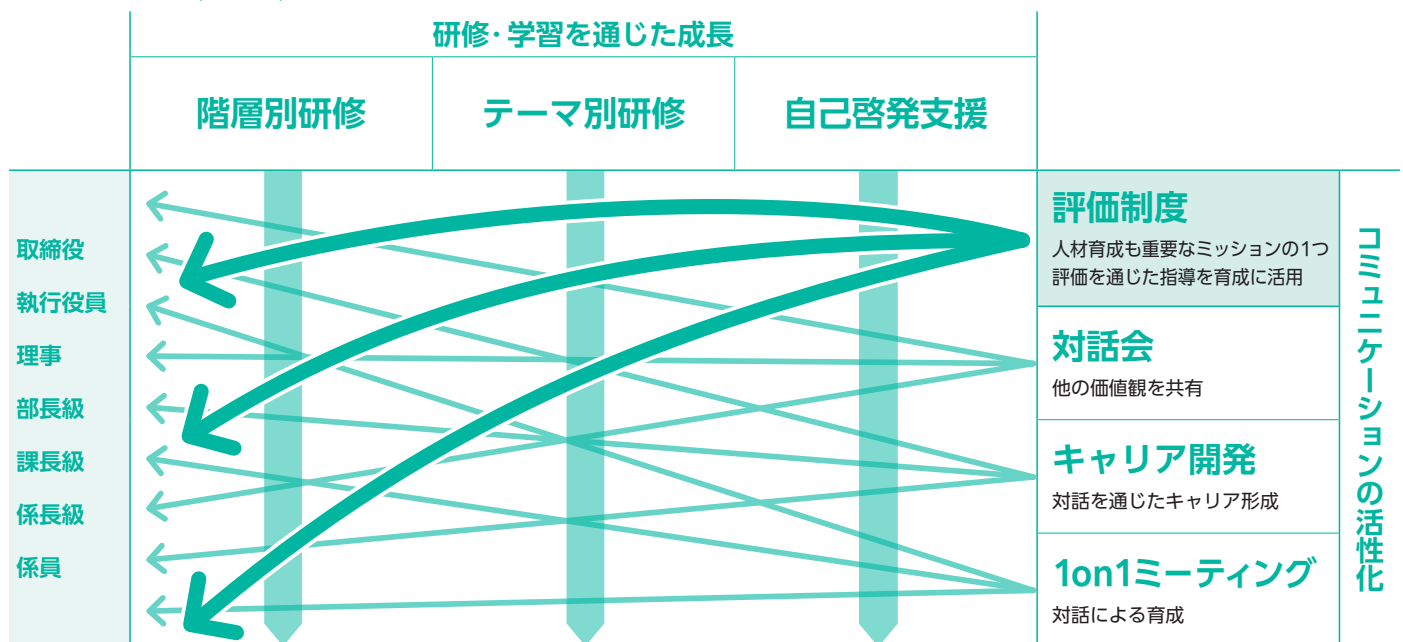
（1on1 ミーティング、キャリア面談、キャリア相談窓口）

#### 斜め軸 …… 評価を通じた指導・育成

評価制度の最大の目的は「目標の達成と人材育成」です。評価制度を活用し、目標設定の質を向上させ、計画的に達成への努力を重ねることを促します。また、評価を単なるタスクではなく、育成のために利用します。

（業績評価制度、目標管理制度、人事考課制度）

#### ● 人材育成戦略（全体図）



### ▶ 経営視点を持つ人材 ◀

「経営視点を持つ人材」とは、「お客さま目線を持った行動」「業務改革の意識を持った行動」「生産性向上のための行動」など、担当業務、役職、資格等級にかかわらず、Osaka Metro Groupの企業価値を向上させるための行動を取ることがで

きる人材を指します。

「経営視点を持った行動の積み重ねから、経営意識が芽生え、エンゲージメントが向上する」ことを目指し、階層別研修において、経営視点を持つことの重要性を喚起しています。



## 6. 人材育成戦略の推進 研修体系

階層ごとに必要な知識やスキルを向上させる階層別研修のほか、主に全社員を対象としたコンプライアンスや労働時間管理などに関するテーマ別研修を実施しています。特にマネジメント層としての資質向上に向け、研修内容(質・量)のブラッシュアップへ注力していきます。

### ▶ 研修体系 ◀

階層別研修については、当社社員として経営視点を身につけ、組織目標に貢献できる人材の育成を目的とし、若手社員を中心に個々人の成長意欲を促進させるカリキュラムとしています。特に係長以上の社員に対しては、マネジメント層としての資質向上に向け、研修内容(質・量)のブラッシュアップへ

注力していきます。

また、事業の拡大に伴い、テーマ別研修の実施数も年々増やしていますが、一方で効率的な事業運営の妨げとならないよう年間の研修計画を定め、研修が特定の時期に偏らないよう、実施時期の管理を行っています。

#### ● 従業員当たりの研修受講時間

	2020	2021	2022	2025 (KPI)
従業員当たりの研修受講時間	-	9.50時間	11.98時間	16.00時間

#### ● 2023年度～2025年度の研修体系

	階層別研修	テーマ別研修
取締役	取締役・執行役員 トレーニング	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">課長級以上</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>リスク管理研修(法務部)</li> <li>ハラスメント防止研修(社員 Well-being 推進部) など</li> </ul>
執行役員		
部長級	マネジメント研修	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">係長級以上</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>ラインケア研修(人事部)</li> <li>仕事と育児の両立支援研修(人事部)</li> <li>内部監査研修(グループ監査部) など</li> </ul>
課長級	マネジメント研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>部下のキャリア支援研修</li> <li>エイジダイバーシティ推進研修</li> <li>問題解決力向上研修</li> <li>経済分析力研修</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">全社員</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>SDGs 研修(都市型 MaaS 推進本部)</li> <li>安全研修(安全推進部)</li> <li>コンプライアンス研修(グループ監査部)</li> <li>法務関係研修(法務部)</li> <li>パーソナルデータ保護研修(法務部)</li> <li>情報セキュリティ研修(ICT 戦略部)</li> <li>ITリテラシー研修(ICT 戦略部)</li> <li>ハラスメント防止研修(社員 Well-being 推進部)</li> <li>労働時間管理研修(人事部)</li> <li>ユニバーサルマナー検定(人事部)</li> <li>健康経営に関する研修(人事部) など</li> </ul>
係長級	経営視点の醸成 新任課長級研修 マネジメント研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>アサーション研修</li> <li>変革リーダー研修</li> <li>基礎的マネジメント研修</li> <li>レジリエンス研修</li> <li>リフレクション研修</li> </ul> 新任係長級研修	
係員	総合職 (若手層年次別研修) プロフェッショナル職 (等級別研修) 新入社員研修	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">その他</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>サクセッションプラン研修(人事部)</li> <li>鉄道事業理解研修(人事部・交通事業本部)</li> <li>キャリアデザイン研修(人事部) など</li> </ul>



## 6. 人材育成戦略の推進 自学自得の環境

「経営視点を持つ人材」の育成を目指す中、2023年9月より、人材教育を強化するための拠点となる研修センターを設置しました。また、社員の自律的なキャリア形成を促すため、能力開発やスキルアップなどを目指す社員の自己啓発を支援しています。

### ▶ Osaka Metro研修センター ◀

外部環境に柔軟に対応し、持続的に事業を成長させる「経営視点を持つ人材」の育成を目指す中、2023年9月より、人材教育を強化するための拠点となる研修センターを設置しました。

今後、研修センターを積極的に活用し、さらなる研修内容

の拡大に取り組むことで、これまで以上に「経営視点を持つ人材」・専門知識を有する人材の育成を推進させ、当社の持続的な成長、そして当社の使命である大阪の発展に貢献できる人材を育てていきます。

### ▶ 自己啓発支援 ◀

2022年度に、「福利厚生制度」として行ってきた自己啓発支援制度を、「人材育成のための制度」として方針転換しました。資格取得支援制度については、可否にかかわらず挑戦することを支援する制度に再構築しています。またその他にも、資格に限らず、eラーニングや外部セミナーの受講に関する支援を行い、人材育成方針のもと、自律的な挑戦を推進

する環境を整えています。

なお、支援額などについても、2023年度には合格祝金（難易度の高い資格に対しては50,000円）や資格学校利用支援（最大100,000円）を見直すなど、今後も社員の能力開発をより支援できるよう、利用促進や制度の整備を行っていきます。

#### ● 自己啓発支援金制度

##### 通信教育受講支援

約150コースを  
割引価格で提供

##### 資格取得支援

受験料や資格学校の  
費用を一部補助

##### 外部セミナー

##### 受講支援

受験料を一部補助

##### 合格祝金

難易度に応じて  
最大5万円

#### ● その他コンテンツ

##### 資格学校との

##### 法人提携

入会金など無料

##### eラーニング

約2000コース  
無料受講

#### ● 自己啓発支援制度利用実績

	2020	2021	2022	2025 (KPI)
制度利用者計（延べ人数）	67人	44人	463人	500人



## 6. 人材育成戦略の推進 主体的なキャリアの継続的な推進

面談の実施や相談窓口の開設により、他者との対話を通じてキャリアを考える機会を創出しています。また、考える機会だけでなく、実際にキャリアプランの実現を支援する制度として、キャリアチャレンジ制度などを整備しています。

### ▶ 1on1ミーティング ◀

上司とのコミュニケーション機会を利用し、自身を振り返り、キャリアプランや業務アドバイスなどを行うことで、部下の成長支援を行います。毎月、社内で実施状況を公表すると同時に1on1ミーティングの重要性をアナウンスし、実施率の向上を図っています。

### ▶ キャリア面談制度 ◀

キャリア面談時に自身のキャリアや知識・経験スキルを振り返り、目指すキャリアを記載する「キャリアデザインシート」を活用し、中長期的な視点での人材育成や適材適所の人材活用にもつなげています。

キャリア面談が、今後のキャリアを考えるうえで、重要なものであるという意識が希薄になっていると考えられることから、キャリアデザインシートを単なるシートではなく、

上司は部下育成に必要なもの、部下は自身の成長に欠かせないものと位置づけています。またその活用を促進させるため、年1回としていたキャリア面談を、2023年度より年3回の実施としました。キャリア面談の都度、キャリアデザインシートを更新することで、定期的に自身のキャリアについて考える機会を創出しています。

### ▶ キャリア相談窓口 ◀

社員が今後のキャリアを考え、将来への不安を解消するためのサポートを行い、持てる力を発揮することを支援する目的で、2023年度よりキャリアコンサルタント（社内資格保

有者）による「キャリア相談窓口」を開設しました。社員が相談できる環境を整備しています。

### ▶ リスキリング・キャリア支援 ◀

まずは55歳以上を対象に、当社が推進する多様な働き方（再雇用制度、社内公募によるスキルチェンジ、リスキリングなど）の趣旨を理解し、「今後なぜキャリアを自分で考える必要があるのか」、「今後なぜリスキリングが必要なのか」を学ぶキャリアデザイン研修を実施しています。

また、リスキリングについては、一定期間の研修を通じてスキルを身につけ、当社グループ内で不足しているIT人材や

新規事業を担当する専門性のある業務、一般事務職種に挑戦するなど、グループ内で再配置を行うことにより、グループ全体の組織力向上を目指します。

さらに新たなキャリアへのチャレンジを応援し、サービス業や運輸業といった当社外への転身を希望する社員の再就職を支援することを目的として、キャリア支援制度を実施していきます。

### ▶ キャリアチャレンジ制度（FA制度・社内公募） ◀

当社は主体的なキャリアプランを実現する機会を提供するため、社員が自らを売り込み、それに関心を持った当該所属が配置を決定する「FA制度」、社内の所属が求人を示し、それに関心を持った社員が応募する「社内公募制度」を整備

しています。

引き続き、キャリアチャレンジ制度の改善を図り、より適切に社員の主体的なキャリアプランの実現を支援していきます。



## 7.Well-beingの醸成 ハラスメント撲滅・コンプライアンス強化

当社は、社員が能力を最大限に発揮できるよう、心理的安全性を担保し、風通しが良い職場を目指し、ハラスメントが起こりにくい職場風土をつくっていきます。また、「Osaka Metro Group 行動規範」のもと、コンプライアンス意識の向上を目指し、コンプライアンス研修など、様々な取組みを実施しています。

### ▶ ハラスメント撲滅運動の推進・職場訪問の実施 ◀

社員が能力を最大限に発揮できる、風通しの良い真に働きやすい職場とするため、社員のやりがいを奪い、不幸にする職場のハラスメントを「しない」「させない」「許さない」「見過ごさない」に徹底して取り組んでいるところです。

特に、ハラスメントを芽の段階で適切に対応することが未然防止につながるとして、2021年度から「見過ごさない」ための取組みにも注力しています。匿名投稿サイトを新たに設

けるなど、ハラスメント相談窓口の活用により、ハラスメントを「他人事としない」「見て見ぬふりをしない」ことへの訴求活動を行っています。さらに、2022年度からは職場訪問などの能動的な活動を行っていることにより、職場の悩みや気がかりごとなど職場環境に関する相談への対応も増加傾向にあります。

### ▶ コンプライアンス強化に向けた取組み ◀

「内部統制システムに関する基本方針」に基づき、2021年1月に「Osaka Metro Group 行動規範」を策定しました。この行動規範は、日々の判断や行動において、“悪いこと・間違ったこと”をさせないためのよりどころとして活用し、コンプライアンス意識の醸成・浸透を図ることを目的としており、行動規範を踏まえた種々の取組みを通じて、コンプライアンスの重要性を再認識することで、コンプライアンス意識の向

上を目指しています。

また、法令や社内規則を正しく理解し、労働時間の申告ルール遵守、過重労働防止、社員が心身ともに生き活きと働ける環境づくりの推進を目的に、2021年度から本社社員を対象に労働時間管理研修を実施し、意識の改善に努めています。

### ▶ 離職率 ◀

当社の離職率は2022年度では1.94%（定年退職などを除く）と、全国平均（厚生労働省「令和3年雇用動向調査」より）の13.9%よりも大きく下回っており、定着率が高い状態が保たれています。

また、当社の入社3年以内の新卒離職率は、2020年度入社者で5.71%であり、こちらも厚生労働省が公表している新規学卒就職者の離職状況の約30%、1,000人以上の事業所の約25%と比較するとかなり低くなっています。

しかし、現在50歳以上の社員が約62%を占める偏りのある年齢構成であり、定年退職者が多くなりつつあるため、労働力不足に直面する課題も認識しているほか、自発的離職率もわずかながら増加傾向にあります。この定着率の高さを維持できるよう、社員とのコミュニケーションを大切にするだけでなく、多様な働き方の推進やキャリア支援の充実など、様々な施策に取り組んでいきます。

#### ● 従業員の離職率

	2020	2021	2022	2025 (KPI)
離職率（定年退職など除く）	1.23%	1.48%	1.94%	-
自発的離職率（自己都合退職）	1.09%	1.28%	1.76%	1.00%
新卒離職率（3年目以内）	5.71%	(3.96%)	(0.99%)	-
経験者離職率（3年目以内）	27.78%	(6.90%)	(0.00%)	14.30%



## 7.Well-beingの醸成 ダイバーシティ&インクルージョン

当社は、40歳以上が非常に多い年齢構成となっているほか、女性在籍比率が依然として非常に低い状況にあり、ダイバーシティの確保が課題となっています。組織内の多様性を高め、様々なイノベーションや変化につなげるため、採用活動を推進するとともに、多様な働き方を支援する制度を整えていきます。

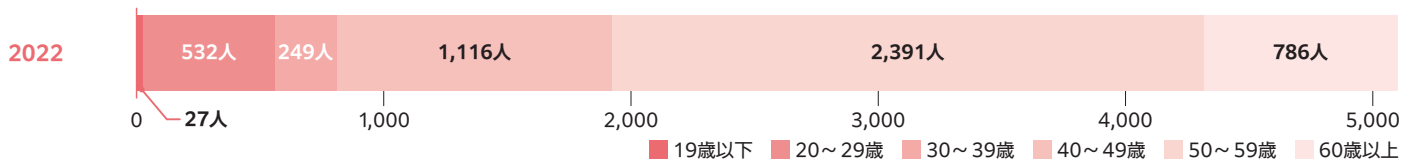
### ▶ 労働力のダイバーシティ〈年齢〉 ◀

当社の年齢構成は、2022年度時点で40歳以上が約84%、50歳以上も約62%という偏りが発生しており、技術継承や将来的な働き手不足などが課題となっています。

今後、労働力不足に備えた採用、高水準な定着率の維持、

効率的な事業運営など、将来にわたって事業運営ができるよう、採用活動のさらなる推進のほか、適正な人材配置などに取り組み、労働力不足の解消に努めます。

#### ● 年齢層別社員数（2022年度）



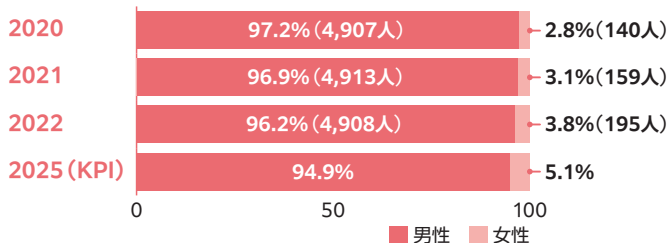
### ▶ 労働力のダイバーシティ〈性別〉 ◀

1999年度の労働基準法改正による女性の深夜労働解禁を機に、女性プロフェッショナル職（運転士、車掌、駅係員など）採用を本格開始しました。

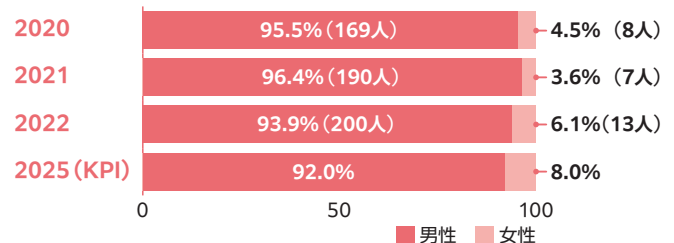
現在は、女性の在籍者数は増加傾向にあり、特に管理職における女性比率は全社員における女性比率を上回っています。しかしながら、全社員における比率はまだ非常に低い状況にあり、2022年度時点で3.8%となっています。

2025年度時点までにさらに女性の在籍者比率を改善し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していくために女性採用比率の目標を25%以上と定め、その達成に向けた女性の働きやすさ向上の取組みとして、引き続き女性施設の整備促進や、ライフステージに応じた働き方・制度の整備促進などを実施していきます。

#### ● 男女別社員比率



#### ● 男女別管理職比率



### ▶ 経営陣のダイバーシティ〈性別・社外人材〉 ◀

2022年度まで、経営陣は社外を含めて全員男性でしたが、2023年度は非常勤監査役のうち1人が女性となっています。引き続き、経営陣のダイバーシティ&インクルージョンも推進し、コーポレートガバナンスのさらなる強化を目指していきます。





## 7.Well-beingの醸成 ダイバーシティ&インクルージョン

当社はこれまでも障がい者雇用に取り組んできましたが、障がい者が働きやすい環境整備と雇用促進を一層加速するため、2022年10月3日グループ内のオフィスサポート業務などを行う「大阪メトロビジネスアソシエイト株式会社」を設立し、同年12月1日に「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社として厚生労働大臣の認定を取得しています。

### ▶ 大阪メトロビジネスアソシエイトの活動 ◀

大阪メトロビジネスアソシエイトでは、印刷、データ入力、物品仕分けなどのグループ内のオフィスサポート業務に取り組んでいます。さらに、なんばウォークやあべのキューズモールで展開している高機能IoT自動販売機事業の業務の一部(自販機の販売商品の梱包や補充作業)を社員が中心となっ

て行うといった取組みを行っています。

障がい者がその能力と適性に応じて活躍できる場を順次増やしており、2024年度にはグループ適用申請を目指し、今後も雇用の促進を行っていきます。

### ▶ 障がい者雇用の推進 ◀

障がい者雇用率については、法定雇用率の「2.3%」を上回っています。2025年度には2.75%の雇用率を目標とするなど、法定雇用率の段階的な引き上げを上回るベンチマークを設定し、着実に達成するよう努めていきます。

なお、障がい者雇用率の算出には、障がい者の就業が一般

的に難しいと認められる業種について、障がい者の雇用義務を軽減することが目的で制定された除外率制度(鉄道業:30%)を適用し、在籍数についても本制度に沿って目標を設定しています。

#### ● 障がい者雇用率

	2020	2021	2022	2025 (KPI)
雇用率	2.01%	2.33%	2.35%	2.75%
在籍数	59人	71人	75人	-

※ 2020～2022年度については各年度6月1日現在の在籍数

※ 2025年度については大阪メトロビジネスアソシエイトの社員も含めた雇用率

※障がい者雇用における除外率に応じて変更予定

### ▶ ユニバーサルマナー検定の取得推進 ◀

“自分とは違う誰かの視点に立って考え、自ら行動できる意識を醸成”することで、多種多様な人の考え方や違い、特性を理解し、ともに働き、成長していく風土をつくるため、全社員を対象に、「ユニバーサルマナー検定」の取得も進め



ています。2022年度には全社員における資格取得率が100%となりました。2023年度以降も資格取得率100%を継続していきます。



## 7.Well-beingの醸成 ライフステージに応じた働き方・制度

当社では社員が長期的に働き続けられる環境づくりに取り組み、仕事と家庭の両立をサポートするため、妊娠・出産・育児に関する様々な制度・手当を設けています。また、有給休暇の整備だけでなく、小学校就学まで取得可能な育児休業など、法定以上の休暇取得可能期間を設定しているほか、出産時や入学時に祝金を支給するなど、制度面での充実を図っています。

### ▶ 妊娠前～子育て中の制度一覧 ◀

休暇名(有給)	取得可能時期	その他の休暇など(無給)
不妊治療休暇	妊娠前	
産前産後休暇	妊娠後から出産前 	妊娠中の軽易業務転換
妊娠中の通勤緩和措置		妊娠中の休憩の措置
妊娠障害休暇		妊産婦の就業制限
妊娠中の保健指導		妊娠中または出産後の症状などに関する措置
つわり休暇		
育児参加休暇(男性のみ)	出産後・子育て期間 	出生時育児休業
育児時間(生後満1年6か月まで)		育児休業
		育児短時間勤務
		子の看護休暇
		育児のための深夜勤務ならびに超過勤務の制限
		育児時間 (生後満1年6か月から小学校6年生の年度末に達するまで)
	育児のための早出遅出勤務	

#### 育児休業の拡充

育児休業の取得要件は法律上、原則として子どもの出生日から1歳に達する日までと定められていますが、当社では育児への参画を促すことを目的として、子どもが小学校就学の始期に達するまでを限度として育児休業を取得することができます。

#### 育児参加休暇

男性社員の積極的な育児への参画を促し、育児休業の取得による「経済的不安」や「物理的な取得しづらさ」などを軽減するため、出産予定日または出産日を起点に1か月間以内で必要と認める期間、およびその後5日以内の育児参加休暇を有給で取得することが可能であり、2022年度は対象者の78%が取得しています。当社は今後も男性の育児参加を積極的に支援するため、対象者の上席者に向けた研修を実施するなど、育児参加に対する意識醸成に取り組んでいきます。

#### ● 育児休業など取得率

		2020	2021	2022	2025 (KPI)
育児休業取得率	正社員(男性)	3%	12%	19%	-
	正社員(女性)	50%	117%	100%	-
育児休業・育児参加休暇取得率	正社員(男性)	70%	86%	78%	90%

※前年度末に出生し、その翌年度に育児休業などを取得した社員がいる場合、当該年度の育児取得率は100%を上回ることがあります。



## 7.Well-beingの醸成 働き方のダイバーシティ

D&Iを推進する中、「様々な属性・価値観を有する社員が、多種多様な雇用形態で働くことのできる環境」を整えるため、働き方についてもダイバーシティを推進し、ワークライフバランス・生産性の向上を目指していきます。

### ▶ 雇用形態の多様化 ◀

D&Iを推進し、「様々な属性・価値観を有する社員が、多種多様な雇用形態で働くことのできる環境」を整えるため、従来の職群にとどまらず、新たな役割・職務・勤務形態を定め

た職群を設置し、多様性のある人材の活用、そして社員のライフプランに応じた柔軟な働き方の選択肢を提供することを検討していきます。

### ▶ 所定外労働時間 ◀

2022年度は中央線での新型車両の導入や大阪・関西万博に向けた「都市型MaaS構想 (e METRO)」への取組みをはじめ、新型コロナウイルス感染症の状況などによるイベントの増加などもあったため、労働時間が増加する部門もあり、月平均所定外労働時間は前年度に比べ、上昇しました。

今後は、新たな勤務制度の導入により、効率的な働き方が行える環境を整えるだけでなく、労働生産性の向上によって生み出された時間の有効活用により、社員が様々な経験を通じて自らが成長し、その成長をより付加価値の高い仕事につなげていくサイクルの構築を目指します。

#### ● 月平均所定外労働時間

	2020	2021	2022	2025 (KPI)
月平均所定外労働時間	17.7時間	14.9時間	18.1時間	14.5時間

### ▶ 年次有給休暇取得 ◀

年次有給休暇取得率は毎年90%近くに達し、全国平均58.3% (厚生労働省令和4年就労条件総合調査) を大きく上回っています。年休取得奨励日の策定・周知の取組み強化などにより、2020年度を起点として、今後も毎年1%ずつ上昇させ、2025年度は約93%の取得率を目指しています。

比較的年休取得率の低い本社社員に対し、暦の関係で休日飛び石となっている場合に、休日の橋渡し(ブリッジ)として、年休の取得を推奨(ブリッジ休暇の推奨)するなど、社員の心身のリフレッシュとメリハリのある働き方の推進に取り組んでいきます。

#### ● 年次有給休暇取得率

	2020	2021	2022	2025 (KPI)
年次有給休暇取得率	88.1%	89.5%	97.5%	93.1%

※ 2022年度は新型コロナウイルス感染症罹患による休暇取得者などが多かったため、例年よりもさらに高い取得率となっています。



## 7.Well-beingの醸成 健康経営の推進

当社は2022年9月30日に「健康経営宣言」を制定するとともに「健康経営推進体制」を整備しました。今後も全社を挙げて健康経営を推進することにより、社員一人ひとりが心身ともに健康で、生き活きと前向きに働くことができる活力ある組織を実現するとともに、中長期的な企業価値向上を通じた大阪の発展への貢献につなげることを目指します。

### ▶ 健康経営宣言 ◀

当社は2022年9月30日に「健康経営宣言」を制定するとともに「健康経営推進体制」を整備しました。

代表取締役社長を「健康経営責任者」、人事担当役員を「健康経営推進責任者」とし、労働組合の代表者などで構成する「健康経営推進委員会」を設置し、施策の企画立案・効果検証

および実施に向けた意思決定を行います。

そのうえで経営会議において議論およびコミットメントを行い、健康経営を推進していきます。また、健康経営、健康投資を効果的・効率的に行うため、産業医と連携し、健康経営戦略マップを策定しています。

### 健康経営宣言



Osaka Metro Groupは、「大阪から元気を創りつづける」ことを企業理念として掲げ、交通を核にした生活まちづくり企業を目指しています。

企業理念や目指す姿を実現するためには、その主役である社員一人ひとりが心身ともに健康で、生き活きと前向きに働いていることが何よりも大切だと考えます。

Osaka Metroは、社員とその家族の健康増進に積極的に取り組むとともに、さらには、生活まちづくり企業への変革を通じて沿線地域・社会の人々の健康増進や生活の質向上に取り組むことにより、「健康で豊かな未来の大阪の実現」に貢献することを、ここに宣言します。

### ▶ 健康経営に関する取組み内容 ◀

当社は、健康経営優良法人2023(大規模法人部門)に認定されましたが、今後支援などが不足している取組みの改善を図ることで、健康経営優良法人(大規模法人部門(ホワイト500))についても、認定を目指していきます。

#### 生活習慣病の取組み

産業保健スタッフによる保健指導や相談、ウォーキングイベントの紹介などによる運動勧奨を行っています。さらに2023年度には、産業保健スタッフを増員し、保健指導の強化に取り組みました。

また、「食事」、「適切な飲酒習慣」、「睡眠の質の向上」や「喫煙」などの健康情報の提供やセミナーを開催し、疾病リスクの改善を目指します。

#### メンタルヘルスの取組み

社内および社外に相談窓口を設けているほか、管理監督者に対し、ラインケア研修を実施しています。また、セルフケアの取組みを強化しており、早期の気づきと適切な対処方法の習得につなげます。

#### 女性特有の健康課題の取組み

女性がん検診の費用補助のほか、保健師による女性の健康相談窓口を設置しています。さらに2023年度には、女性の健康課題研修を管理監督者および全社員に実施し、知識の向上に取り組んでいます。



## 8. 人事制度改革の推進 評価改革

より公正・公平な人事制度への変革を推進し、納得感のある評価制度を整えることにより、健全な危機意識を醸成していきます。また、自身のやるべきことは何かをJD（ジョブ・ディスクリプション）に落としこみ、上司は部下の育成や組織管理につなげていきます。

### ▶ プロフェッショナル職群の評価方法の変更 ◀

プロフェッショナル職群については、これまで以上に「お客さま視点」に立ったサービスの向上や業務改善などに取り組み、当社の業績に貢献した社員を高く評価するため、新たに「加点行動評価」を導入し、評価をします。

また、制度の変更にあたり、評価者に対する研修を実施す

るなど、丁寧な定着、わかりやすい展開のための取り組みを行っています。

※加点行動評価例：

お客さまサービスレベルの向上、業務改善など

### ▶ JD改革および課長級への業績評価導入 ◀

JD（ジョブ・ディスクリプション）の達成度が経営目標達成に直結するため、課長級以上を対象にJDを策定していましたが、従来の課長級の評価制度は業績を直接反映しない目

標管理制度であり、JDや業績への貢献度合いを適正に評価に反映しきれていなかったため、課長級を業績評価制度の対象へと変更しました。

### ▶ 職務評価の導入 ◀

当社においては、2024年度より仕事の「質・量・困難度」を測り、報酬に適切に反映させることとしました。

評価項目ごとにウエイト・スケールを可視化し、人材代替性や経営への影響度などをテーマに「要素別点数法」を用い

て評価を進めていきます。

また、当社の課題であるサクセッション（次世代の管理職を育てるため、何が重要で何が必要かを探り、育成計画を立案）プラン該当者について処遇改善の対象としていきます。

### ▶ リーダーシップ評価 ◀

これまで、管理職に対する評価については、人事評価制度を通じた上司からの評価のみとなっており、限られた視点からのものとなっていました。

これまで見ていなかった自己評価と他者評価のギャップを可視化するために、部下が上司のリーダーシップを測る

リーダーシップ評価を導入しました。

評価結果を踏まえ、上司が自身のリーダーシップの課題と向き合い、日々の業務や研修を通してリーダーシップを向上させることで組織を牽引するリーダーを育成しています。



## 8. 人事制度改革の推進 報酬改革など

より公正・公平な人事制度への変革を推進し、安心感と期待感のある処遇・制度を整えることにより、能動的に就業する企業文化を醸成していきます。

### ▶ 外部アセスメント導入 ◀

これまでの昇格試験は選考方法が「エントリーシート、小論文、面接」などと、外部からの客観的な視点が入っておらず、公平性・納得感に問題があったため、新たな選考方法として「外部アセスメント」を導入し、選考方法を見直しました。これにより、次のような効果を見込んでいます。

- 客観性のある昇格基準を設定することによる、制度への納得度の向上。
- 上場企業と比較可能となるよう共通指標を採用し、世間一般の役職者に求められるビジネススキルや思考力などを要件とした昇格選考の実施。
- アセスメントにより獲得した定量データを人事全体戦略に活かすことによって、組織目標と社員の成長の整合性がとれた制度体制の構築。

### ▶ 賃金・報酬制度改革 ◀

納得感のある賃金・報酬制度へと移行していくため、標準生計費に連動した賃金カーブ、仕事の質や量に見合った賃金レンジの是正に着手していきます。

今後物価上昇への対応だけでなく、当社の将来を担う、若

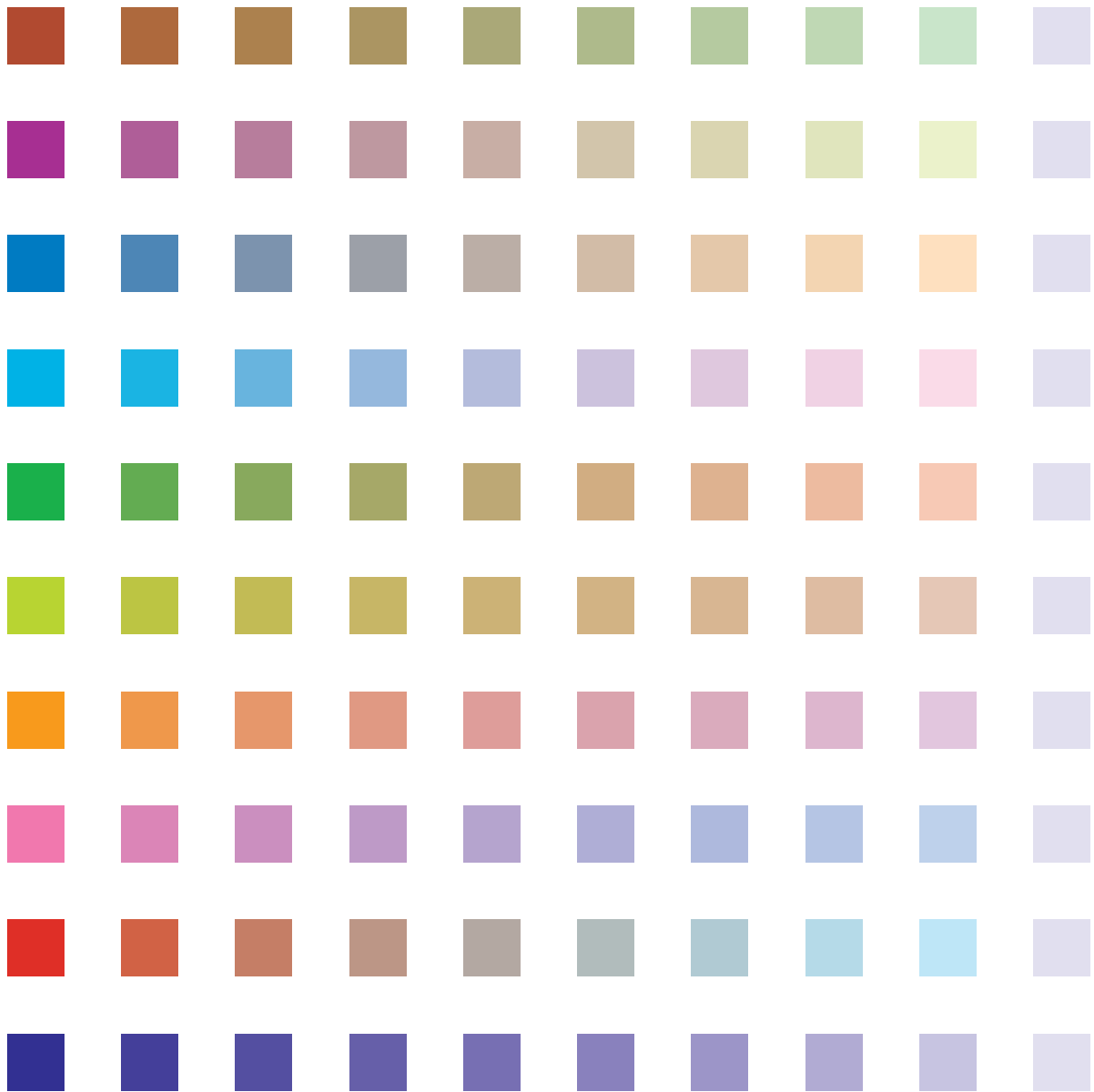
年層・中堅層を中心とする社員のモチベーション向上を目的とした賃金アップにも取り組み、平均給与水準の底上げを行っていきます。

### ▶ 選択的定年延長制度の導入 ◀

60歳以降も労働意欲が高いベテラン社員に対し、これまで培ってきた知識、技術、経験を活かし、引き続き活躍してもらうため、選択的定年延長制度の導入を検討しています。

同時に社員自身が、職種を変えてグループ内で活躍するこ

とを可能とする「リスクリング制度」や新しいキャリアを社外で選択可能とする「キャリア支援制度」を設定し、ベテラン社員に対してもセカンドキャリアを支援し、長く活躍していただけるような環境づくりをしていきます。



## 人的資本メトリクス



# 人的資本メトリクス 重要テーマ指標

## ▶ 採用人数・採用予定数に対する充足率 ◀

		2020	2021	2022	2025 (KPI)
採用人数	新卒【A】	105人	101人	101人	-
	経験者【B】	36人	29人	39人	-
	経験者採用比率(=[B]/([A]+[B]))	26%	22%	28%	-
採用予定数に対する充足率	新卒	99%	101%	100%	100%
	経験者	-	69%	56%	100%

※当該年度に入社した採用者を計上しています。

## ▶ 研修の受講率 ◀

### ● 階層別研修

対象	研修内容	受講率	
		2022	2025 (KPI)
部長	部長マネジメント研修	78%	100%
課長	課長マネジメント研修	98%	100%
	新任管理職研修	100%	100%
係長	新任管理職研修	100%	100%
係員	2・3・4・5年目研修	96%	100%
新入社員	新入社員研修	100%	100%
	フォローアップ研修	100%	100%
経験者採用者	入社時ガイダンス	100%	100%
	鉄道事業理解研修	100%	100%

### ● テーマ別研修

研修内容	受講率			
	2020	2021	2022	2025 (KPI)
ラインケア研修	96.1%	96.6%	98.8%	100%
安全研修*	96.0%			100%
コンプライアンス研修	94.0%	89.1%	98.9%	100%
情報セキュリティ研修	98.8%	98.0%	98.7%	100%
ハラスメント防止研修	-	96.4%	97.5%	100%
労働時間管理研修	-	94.5%	98.7%	100%
仕事と育児の両立支援研修	-	-	96.4%	100%

※例年は1年に一度全社員が受講していましたが、2020年度～2022年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、3年間で全社員が受講できる計画で実施いたしました。

### ● 全体

	受講率			
	2020	2021	2022	2025 (KPI)
	99.8%	99.9%	100%	100%

※1年間に一つ以上の研修を受講した割合です。

## ▶ FA制度・社内公募実施状況 ◀

		2020	2021	2022	2025 (KPI)
FA制度	応募	3人	3人	0人	-
	異動	2人	1人	0人	-
社内公募	応募	26人	16人	12人	-
	異動	8人	8人	8人	-
合計	応募	29人	19人	12人	15人
	異動	10人	9人	8人	-

## ▶ 懲戒処分件数 ◀

	2020	2021	2022	2025 (KPI)
懲戒処分件数	15件	4件	0件	0件





# 人的資本メトリクス その他指標

## ▶ 採用コスト・採用までにかかる平均日数 ◀

単位：百万円

新卒採用	2020	2021	2022
採用コスト	36.97	38.75	38.35
1人当たり採用コスト	0.37	0.38	0.47
採用までにかかる平均日数	75.8日	62.8日	52.4日

単位：百万円

経験者採用	2020	2021	2022
採用コスト	-	84.1	89.8
1人当たり採用コスト	-	2.9	2.3
採用までにかかる平均日数	-	43.9日	45.4日

※当該年度に採用活動を行った際の対象者および費用を計上しています。

## ▶ 採用社員の質 ◀

新卒採用	新入社員
2023	1.98

経験者採用	課長	係長	係員
2023	2.88	2.70	2.53

※新卒採用は1点または2点の2段階評価（主に勤怠に関する評価）

※経験者採用は1点～3点の3段階評価（採用時の等級に応じた能力に関する評価）

※採用社員の質（試用期間中の評価）については2023年度からの取組みであり、年度途中の集計データを掲載しています。

## ▶ 募集ポスト当たりの書類選考通過人数 ◀

新卒採用	2020	2021	2022
応募者書類の総提出人数	1,408人	1,112人	1,172人
書類選考通過人数	533人	548人	433人
書類選考通過者の割合	37.9%	49.3%	36.4%
募集したポスト（職種・職域）数	9人	8人	8人
募集人数	100人	101人	78人
募集人数当たりの書類選考通過人数	5.3人	5.4人	5.6人
総採用人数	101人	101人	82人

経験者採用	2020	2021	2022
応募者書類の総提出人数	-	685人	678人
書類選考通過人数	-	141人	183人
書類選考通過者の割合	-	20.6%	27.0%
募集したポスト数（募集人数）	-	42人	70人
募集ポスト当たりの書類選考通過人数	-	3.4人	2.6人
総採用人数	36人	29人	39人
うち重要ポスト（部長級以上）	4人	1人	1人
採用ポスト全体における重要ポストの割合	11.1%	3.4%	2.6%

※新卒採用で募集したポストは以下のとおり。

総合職の2または3ポスト

- 事務系
- 技術系
- 経理専門職（※2020年度のみ）

プロフェッショナル職の6ポストを計上

- 運輸系（高校、専門学校、一般公募）
- 技術系（高校、高等専門学校、一般公募）

※当該年度に採用活動を行った際の対象者を計上しています。



# 人的資本メトリクス その他指標

## ▶ 内部異動率/内部登用率 ◀

	2020	2021	2022
内部異動率	28.3%	32.0%	33.2%

※内部異動率  
=ジョブローテーションなどに伴う 人事異動÷総従業員数×100%

	2020	2021	2022
総登用ポスト	588人	638人	654人
重要ポストの割合	8.84%	11.8%	9.2%
外部登用者(係長以上の中途採用者)数	26人	17人	21人
内部登用率	95.6%	97.3%	96.8%
重要ポストの内部登用率	92.3%	98.7%	98.3%
内部継承率	96.0%	100%	100%
重要ポストが埋まるまでの期間	-	61日	40日

## ▶ リーダーシップ開発 ◀

	2020	2021	2022
リーダーシップ開発に係る研修の対象者数	65人	66人	272人
リーダーシップ開発に係る研修の参加者数	63人	64人	256人
リーダーシップ開発に係る研修の参加割合	96.9%	97.0%	94.1%

## ▶ 管理職一人当たりの直屬部下数 ◀

	2020	2021	2022
執行役員・理事	3.6人	2.1人	5.0人
部長級	5.8人	5.3人	5.2人
課長級	2.5人	2.3人	2.0人

## ▶ 労働生産性 ◀

単位：百万円

	2020	2021	2022
1人当たり売上	23.18	25.09	28.91
1人当たりEBIT	-1.46	0.88	3.78
1人当たり利益	-1.31	0.24	2.27

※フルタイム当量(FTE)に換算した時の社員数で算出  
 ※EBIT:利払前・税引前利益(借入れによるコストなどの影響を除いた利益)  
 ※利益:本指標では、【利益=営業利益-支払利息-法人税等】

## ▶ 人的資本RoI ◀

	2020	2021	2022
人的資本RoI	-18%	8%	42%

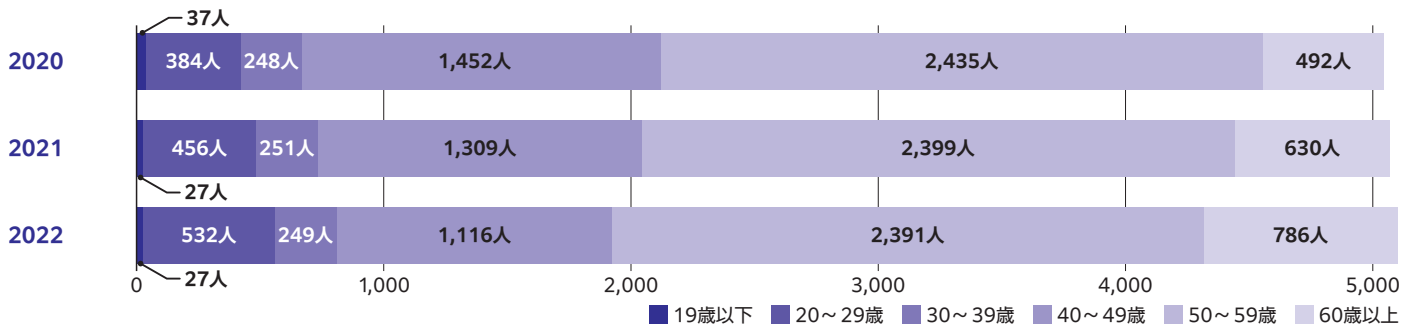
※人的資本RoIはどれほど効率的に人的資本への投資がされているかを測る指標であり、値が高いほど人材に対する投資の費用対効果が高いことを示します。

※人的資本RoI = 営業利益 ÷ 人的資本コスト × 100%  
 ※人的資本コスト = 支払給与総額 + 法定福利費・福利厚生費 + 従業員に直接支払われたその他支出(報償費など)



# 人的資本メトリクス その他指標

## ▶ 年齢層別社員数 ◀



※ 18歳未満の社員は在籍していない。  
 ※ 年間平均の社員数にて算出しているため、端数の関係上、他の指標と合計数が異なる場合があります。

## ▶ フルタイム・パートタイム別社員数 ◀

	2020	2021	2022	
フルタイム	人数	5,023人	5,044人	5,078人
	割合	99.5%	99.4%	99.5%
パートタイム	人数	24人	28人	25人
	割合	0.5%	0.6%	0.5%
フルタイム当量	5,020FTE	4,874FTE	4,897FTE	

※フルタイム当量 (FTE) = 総従業員の数 × 1週間当たりの実労働時間 ÷ フルタイム従業員の所定労働時間

## ▶ 総労働力コスト・外部労働力コスト/特定職の報酬割合 ◀

単位：百万円

	2020	2021	2022
総労働力コスト	55,569	52,576	52,761
内部労働力コスト	44,250	42,463	42,441
外部労働力コスト	11,319	10,113	10,320
総雇用コスト	44,261	42,485	42,492
人材育成費	11	22	51

単位：百万円

	2020	2021	2022
全従業員の総給与額	36,425	34,935	35,092
特定職の総給与額	155	156	170
総給与に対する特定職の報酬割合	0.43%	0.45%	0.48%

※総給与に対する特定職の報酬割合 = 役員への報酬 ÷ 全従業員の総給与額

## ▶ 派遣労働者・独立事業主 ◀

	2020	2021	2022
派遣労働者 (事務スタッフ)	22人	28人	39人
派遣労働者 (駅スタッフ)	78人	85人	109人
独立事業主	0人	0人	0人

## ▶ 男女別役員数および社外取締役数 ◀

	2020	2021	2022
男性	15人	14人	13人
女性	0人	0人	0人
社外取締役 (内数)	2人	2人	2人



# 人的資本メトリクス その他指標

## ▶ 欠勤率 ◀

	2020	2021	2022
欠勤率	0.88%	0.96%	0.93%

※欠勤率 = 総欠勤日数 ÷ 総勤務日数 × 100%  
 ※欠勤日数には、病気休職、労災等による休業の日数などを含んでいます。

## ▶ 労働災害の発生状況 ◀

	2020	2021	2022
1年間の労災件数	22件	27件	30件
失われた合計時間	5,840時間	5,176時間	7,656時間
100万労働時間当たりのケガ、事故、病気により失われた時間	559.0時間	510.3時間	751.0時間
100万時間当たりの労災発生率	2.11%	2.66%	2.95%
労災による死亡者数	1人	0人	0人
死亡率	0.0198%	0%	0%

## ▶ 従業員の定着率・離職率および離職の理由 ◀

	2020	2021	2022
総離職者数	265人	298人	408人
期間中の平均社員数	5,047人	5,072人	5,103人
定着率	94.76%	94.13%	92.00%
離職率 (定年退職など含む)	5.24%	5.87%	8.00%
離職率 (定年退職など除く)	1.23%	1.48%	1.94%
自発的離職率 (自己都合退職)	1.09%	1.28%	1.76%
新卒離職率 (3年目以内)	5.71%	(3.96%)	(0.99%)
経験者離職率 (3年目以内)	27.78%	(6.90%)	(0.00%)
痛手となった 自発的離職率	0.00%	0.04%	0.04%
離職に伴うコスト (百万円)	-	517.2	676.2

	2020	2021	2022
総離職者数	265人	298人	408人
仕事	21人	21人	37人
家庭	7人	10人	20人
待遇	0人	1人	2人
風土	1人	4人	6人
健康	21人	31人	22人
解雇	2人	1人	2人
定年	189人	194人	240人
契約満了	24人	36人	53人
その他	0人	0人	26人

※定年退職など = 60歳での定年退職、パート・有期社員のうち65歳での期間満了  
 ※新卒離職率 = 入社後3年以内に離職した当該年度新卒入社社員数 ÷ 当該年度新卒入社社員数  
 ※痛手となった自発的離職率 = 部長以上の自己都合退職を計上しています。  
 ※経験者離職率 = 入社後3年以内に離職した当該年度経験者採用の社員数 ÷ 当該年度経験者採用の社員数  
 ※経験者離職率のうち、2020年度は、キャリアアップを目指したい、当社以外の枠組みで仕事をしたいといった理由や家庭を理由とした離職が重なったため、割合が高くなっています。

※2022年度のその他には役員退任のほか、特例子会社の大阪メトロピジネスアソシエイト株式会社を設立した際、当社から転籍した社員25人を含みます。



# 人的資本メトリクス その他指標

## ▶ 第三者に解決を委ねられた紛争の種類と件数 ◀

	2020	2021	2022
あっせん(労働局/労働委員会)による解決	0件	0件	0件
労働基準監督署など行政への申告請求による解決	0件	0件	0件
裁判外紛争解決手続き(ADR)	0件	0件	0件
労働審判	1件	0件	0件
訴訟	1件	0件	0件

## ▶ 外部監査で指摘された事項の数、種類および発生源と、それらへの対応 ◀

	2020	2021	2022
指摘事項の総数【A】	4件	4件	1件
当年度の新規指摘事項数【B】	4件	1件	0件
前年度以前から未解決として持ち越した指摘事項数【C】	0件	3件	1件
当年度解決できた指摘事項数【D】	1件	3件	1件

※【A】 = 【B】 + 【C】  
 ※当年度の【C】 = 前年度の【A】 - 【D】

## ▶ 懲戒処分の種類別件数 ◀

	2020	2021	2022
懲戒解雇	2件	1件	0件
諭旨解雇	0件	0件	0件
停職	3件	0件	0件
減給	2件	0件	0件
けん責	7件	3件	0件
降格	1件	0件	0件

## ▶ 提起された苦情の件数と種類 ◀

	2020	2021	2022
ハラスメント関連	13件	11件	24件
不適切な行為 (ハラスメント除く)	1件	3件	3件
悩みごとの相談	1件	4件	19件
情報提供	-	11件	5件
その他	0件	2件	2件

---

## 編集後記

民営化以降、当社は良き伝統を意識しながらも、目的や意義よりも手続きを優先してしまう仕事のやり方、時代に沿っていない考え、仕事の属人化といった部分があり、本来行われるべき意識改革、組織風土改革が妨げられている状況でした。

人的資本施策を推進するにあたり、2020年に発行された「伊藤レポート」を参考に進めようと思いましたが、これらを単に施策に落とし込むだけでは形骸化した取組みになってしまうと考え、まず人事部が「隗よりはじめよ」をテーマとして活動した結果、経営陣の理解を得て、全体の取組みとしてスタートさせることができました。巻末には様々な指標を集めた「人的資本メトリクス」を記載しており、本レポートを通じて「できていること、できていないこと」が明らかになっています。

人的資本レポート完成にあたり、社員をはじめとするステークホルダーの皆さま、そしてOsaka Metroを志そうとくださる学生の皆さまに関心を持って本レポートを見ていただけると幸いです。

